

**Evaluation des Modellprojekts
„Aufbau, Erprobung und Weiterentwicklung
von Angebotsformen des Selbstvermittlungss-
coachings im SGB II“**

Endbericht

Duisburg, April 2012

Dr. Karen Jaehrling

Leila Mesaros

Christine Slomka

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung und Problemaufriss	1
1.1 Zielsetzung und Vorgehensweise des Modellprojektes	1
1.2 Ziele und Vorgehensweisen der Evaluation	4
2. Forschungsstand	6
2.1 Arbeitsmarktintegration langzeitarbeitsloser Personen	6
2.2 Personalrekrutierung auf dem ‚verdeckten‘ Arbeitsmarkt	10
2.3 Zwischenfazit und Schlussfolgerungen für die Evaluation	14
3. Lokale Rahmenbedingungen und Ausgestaltung der Maßnahmen	16
3.1 Arbeitsmarktkontexte	16
3.2 Finanzielle Rahmenbedingungen, personelle Ressourcen und organisatorische Ausgestaltung der Maßnahmen	19
3.3 Zielgruppen und Teilnehmerstrukturen	26
3.4 Zwischenfazit	31
4. Wirkungen: Effektivität der Methodenvermittlung	33
4.1 Zuweisungspraxis und Teilnehmerauswahl.....	33
4.2 Autonomieschonender Umgang	37
4.3 Entwicklung beruflicher Zielvorstellungen.....	40
4.4 Informelle Suchstrategien	43
4.5 Bewertung der Kurs-Bestandteile und -Abläufe durch die Teilnehmenden	49
4.6 Zwischenfazit	52
5. Wirkungen: Effektivität der Methodenanwendung	54
5.1 Integration in den Arbeitsmarkt.....	54
5.2 Arbeitsmarktrelevante Einstellungen und Verhaltensweisen.....	67
6. Fazit und Gestaltungsoptionen	73
7. Literatur	79
8. Anhang	82
8.1 Tabellenanhang	82
8.2 Methodische Erläuterungen.....	92
8.3 Liste der Interviews im Rahmen der Fallstudien und Gruppendiskussionen und verwendete Interview-Kürzel im Bericht	96

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1	Indikatoren zum Arbeitsmarktkontext	17
Tabelle 2	Indikatoren zu personellen Ressourcen und organisatorischer Ausgestaltung der Maßnahmen	20
Tabelle 3	Übersicht über Zielgruppendefinition und Auswahlkriterien an den vier Standorten...	27
Tabelle 4	Anzahl der Teilnehmer/innen nach Alter	29
Tabelle 5	Anzahl der Teilnehmer/innen nach Geschlecht	30
Tabelle 6	Anzahl der Teilnehmer/innen nach Dauer der vorherigen Erwerbsunterbrechung	31
Tabelle 7	Suchwege, die Teilnehmer/innen während der Maßnahme genutzt haben*	46
Tabelle 8	Anzahl der Teilnehmer/innen, die bestimmte Suchwege häufiger nutzen als vorher ...	47
Tabelle 9	Begründungen der Teilnehmer/innen, die das SVC-Projekt besser fanden als andere Maßnahmen	50
Tabelle 10	Bewertung der Arbeitsformen durch die Teilnehmenden	51
Tabelle 11	Verbleib der Teilnehmenden unmittelbar nach Maßnahmeabgang, differenziert nach Standort	55
Tabelle 12	Abgänge in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung, differenziert nach soziodemographischen Merkmalen.....	56
Tabelle 13	Verbleib der Teilnehmer/innen unmittelbar nach dem Ende der Teilnahme und sechs Monate nach dem Ende der Teilnahme	58
Tabelle 14	Eingliederungsquoten* arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen an den vier Standorten	59
Tabelle 15	Anzahl der Teilnehmenden, die Veränderungen durch die Teilnahme angeben.....	68
Tabelle 16	Anzahl der Teilnehmenden, die Veränderungen in Bezug auf ihr Selbstbewusstsein angeben	69
Tabelle 17	Anzahl der Teilnehmenden, die eine Verbesserung der persönlichen Situation angeben.....	71

Tabellen-Anhang

Tabelle A- 1	Anzahl der Teilnehmer/innen nach höchstem Schulabschluss	82
Tabelle A- 2	Anzahl der Teilnehmer/innen nach höchster abgeschlossener Berufsausbildung	82
Tabelle A- 3	Anzahl der Teilnehmer/innen nach Migrationshintergrund	83
Tabelle A- 4	Anzahl der Teilnehmer/innen nach Haushaltstyp	83
Tabelle A- 5	Anzahl der Teilnehmer/innen nach kumulativer Dauer des Leistungsbezugs (SGB II) seit Januar 2005	84

Tabelle A- 6	Anzahl der Teilnehmer/innen nach Ende der letzten Erwerbstätigkeit und Alter	84
Tabelle A- 7	Anzahl der Teilnehmer/innen nach Art der letzten Erwerbstätigkeit	85
Tabelle A- 8	Regression von soziostrukturellen Merkmalen auf die sozialversicherungs- pflichtige Beschäftigung von Teilnehmer/innen sechs Monate nach Abgang aus der Maßnahme.....	85
Tabelle A- 9	Bewertung von Kurs-Bestandteilen durch Teilnehmende der LWP-Kurse.....	86
Tabelle A- 10	Bewertung von Kurs-Bestandteilen durch Teilnehmende der VC-Kurse.....	88
Tabelle A- 11	Bewertung der Dauer einzelner Arbeitsformen durch die Teilnehmenden.....	89
Tabelle A- 12	Verbesserungen der persönlichen Situation, nach soziostrukturellen Merkmalen	90
Tabelle A- 13	Einschätzung der Teilnehmenden zu ihrer aktuellen persönlichen Situation, insgesamt und nach Dauer der Erwerbsunterbrechung.....	91

1. Einleitung und Problemaufriss

Eine Kernaufgabe im Rahmen der arbeitsmarktpolitischen Dienstleistungen nach § 4 SGB III ist die Arbeitsvermittlung. Die Vermittlungsquote, die angibt, in welchem Umfang Arbeitsvermittlungen ‚durch Auswahl und Vorschlag‘ zur Einstellung von Arbeitslosen in ungeforderte Beschäftigungsverhältnissen beigetragen haben, betrug im Jahr 2008 11,6% (vgl. BA 2009). Das bedeutet, dass nur etwa jede zehnte Erwerbsintegration von Arbeitslosen im Rechtskreis SGB II auf die direkte Vermittlungstätigkeit der Grundsicherungsstellen zurückzuführen ist.

Die Ursachen für diese verhältnismäßig geringe Quote sind vielschichtig: So beziehen Betriebe die Arbeitsverwaltung nur bei einem Teil ihrer offenen Stellen in die Personalsuche mit ein und suchen vielfach über andere Wege nach neuen Mitarbeiter/innen. Im vierten Quartal 2007 wurden rund 62% der Stellen am ersten Arbeitsmarkt nicht den Arbeitsagenturen gemeldet. Unternehmen verzichten oftmals auch darauf, die Stellen in Print- oder Onlinemedien zu veröffentlichen. Neben der Suche mithilfe dieses ‚offenen‘ Arbeitsmarktes, vor allem über Stellenanzeigen oder die Arbeitsverwaltung, spielen informelle Suchwege eine große Rolle: So gingen rund 35% der Neueinstellungen im Jahr 2010 auf die Suche über eigene Beschäftigte bzw. persönliche Kontakte (25%) oder aber auf die Berücksichtigung von Initiativbewerbungen (10%) zurück (vgl. Dietz et al. 2011). Auch Bewerber/innen suchen nicht nur über die Arbeitsverwaltung oder Stellenanzeigen, sondern auch über andere Wege. Teilweise wirkt die Arbeitsverwaltung dennoch zumindest indirekt an diesen Suchstrategien und Stellenbesetzungen mit – sei es durch die Einforderung und Kontrolle von Eigenbemühungen oder durch Information und Beratung der Bewerber/innen oder ihre Förderung in einer Maßnahme (z.B. Bewerbungstraining).

Die explizite Förderung von Fähigkeiten zur Erschließung des ‚verdeckten‘ Stellenmarktes zählte jedoch bislang nicht zu den Förderschwerpunkten der Arbeitsagenturen. Hier setzt das Modellprojekt an, dessen Evaluation Gegenstand des vorliegenden Berichtes ist. Es zielt auf eine Ergänzung der Dienstleistungen der Arbeitsverwaltung, die auf die Eigeninitiative von Arbeitslosen bei der Stellensuche über den ‚verdeckten‘ Arbeitsmarkt gerichtet sind. Das Projekt wurde vom Paritätischen NRW konzipiert, der zugleich die Projektleitung inne hatte und Auftraggeber der Evaluation war. Finanziert wurde das Modellprojekt aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und vom Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales (MAIS) NRW.

1.1 Zielsetzung und Vorgehensweise des Modellprojektes

Im Modellprojekt wurden an vier Standorten in Nordrhein-Westfalen seit dem Frühjahr 2010 zwei Methoden des sogenannten ‚Selbstvermittlungscoachings‘ für Arbeitsuchende im Rechtskreis SGB II erprobt: Das ‚Vermittlungscoaching‘ (VC) sowie das ‚Life/Work Planning‘ (LWP)¹. Zentrales Merkmal beider Ansätze ist zum einen, dass sie anstelle der üblichen Suchstrategien über Stellenanzeigen auf die Erschließung des verdeckten Arbeitsmarktes zielen und zu diesem Zweck Teilnehmenden ein Re-

¹ Die folgende Darstellung beruht auf dem Projektantrag des Paritätischen NRW an das Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen, der der wissenschaftlichen Evaluation zur Verfügung gestellt wurde (vgl. Der Paritätische NRW 2009). Für eine ausführlichere Darstellung der beiden Methoden vgl. Heinle (2009) (Vermittlungscoaching) bzw. Bolles/Leitner (2002) (Life/Work Planning).

pertoire an Handlungsweisen zu vermitteln versuchen, das diesen erlaubt, die informellen Suchwege effizient zu nutzen. Neben dem Ziel, durch neue Suchwege und -methoden die Übergänge arbeitsloser Personen quantitativ zu erhöhen, verfolgte das Projekt das Ziel, die Nachhaltigkeit der aufgenommenen Beschäftigungsverhältnisse zu verbessern, indem die Stellensuche an einem zuvor von den Teilnehmenden definierten beruflichen Ziel ansetzt, dem ihre Neigungen und Fähigkeiten zu Grunde liegen. Hintergrund dieser Zielsetzung ist, dass bislang ein hoher Anteil derer, die aus dem Hilfebezug ausscheiden, innerhalb von 12 Monaten in den Leistungsbezug zurückkehrt. Die Ursachen dafür sind statistisch bislang nicht ausgewiesen. Möglich sind sowohl erwerbsbezogene Gründe – also eine Erwerbstätigkeit von kurzer Dauer – als auch andere Gründe, etwa Veränderungen in der Familie (z.B. Scheidung), die eine materielle Bedürftigkeit der betroffenen Haushalte zur Folge haben. Das Modellprojekt adressiert die erwerbsbezogenen Ursachen, und geht dabei davon aus, dass zwei Gründe den Ausschlag für eine geringe Dauerhaftigkeit von Integrationen geben: zum einen die geringe Passgenauigkeit des ‚Matching‘, also die tatsächlich geringe Übereinstimmung des Tätigkeitsprofils mit den Fähigkeiten und Neigungen der Bewerber/innen, zum anderen aber auch die lange Nachwirkung negativer Selbstbilder und resignativer Haltungen von Langzeitarbeitslosen, die in vielen Maßnahmen der Arbeitsförderung nicht adressiert und nachhaltig genug überwunden würden.

Das Kernziel in Bezug auf die Teilnehmenden, nämlich „ein Maximum an nachhaltiger Integration in den Arbeitsmarkt“, umfasste daher drei Teilziele, die sich 1) auf den Anteil der Integrationen, 2) die Qualität der Integrationen und 3) die individuellen Einstellungen und Verhaltensweisen beziehen. In den Worten des Antrags sollten die Teilnehmenden

- „(...)in großer Zahl eine Stelle finden. Wegen der aktuell schwierigen Wirtschaftslage wird die Zielmarke auf mindestens 45 % der kooperierenden Teilnehmenden festgelegt.
- mit hoher Wahrscheinlichkeit auf die gefundene Stelle und in das Unternehmen passen und daher gute Aussichten auf dauerhafte Beschäftigung haben, weil beide Seiten (Unternehmen und Mitarbeitende) zufrieden sind
- im Falle einer dennoch eintretenden erneuten Arbeitslosigkeit über Haltungen und Kompetenzen verfügen, die es ihnen ermöglichen, selbständig und schnell wieder eine passende Stelle zu finden.“ (Der Paritätische NRW 2009: 8)

Zielgruppen des Projekts waren laut Projektantrag langzeitarbeitslose Menschen im SGB II-Leistungsbezug mit mehreren Vermittlungshemmnissen. Die genauen Zuweisungskriterien wurden von den beteiligten Arbeitsmarktträgern an den vier Projektstandorten definiert; als ein Schwerpunkt wurde dabei an zwei Standorten die Gruppe der Älteren ab 50 Jahren definiert (Unna, Witten), an einem Standort die Gruppe der Arbeitssuchenden mit Migrationshintergrund (Ratingen). Am vierten Standort (Remscheid) war der Kreis der Teilnehmenden heterogener, da hier lediglich Arbeitslose mit der arbeitsmarktnächsten und arbeitsmarktfernsten ‚Profillage‘ von einer Teilnahme ausgeschlossen wurde (s. Abschnitt 3.3).

Neben den auf die Teilnehmenden bezogenen Zielen diente das Projekt im Wesentlichen der Erprobung und Weiterentwicklung der eingesetzten Methoden für den Anwendungsbereich des SGB II, der Entwicklung einer neuen Methode und umfasste Transferaktivitäten (Workshops, Praxishandbuch, vgl. Der Paritätische NRW 2012).

Vorgesehen war eine Erprobung der Methoden VC und LWP an bis zu fünf Standorten. Da die Kosten für die Durchführung der Maßnahme – anders als die Mittel für die zentrale Projektverwaltung und die Ausbildung der Coaches – aus Mitteln der regionalen Projektpartner finanziert werden mussten, und aus diesem Grund ein Teil der durchführenden Träger aufgrund des Vergaberechts durch Ausschreibungen ermittelt werden musste, hat sich erst im Laufe des ersten Halbjahres 2010 die Anzahl der Standorte geklärt. An vier Standorten wurden die Methoden schließlich erprobt²:

- Im Ennepe-Ruhr-Kreis wurde das Vermittlungscoaching durch den Träger ‚Wabe mbH Witten‘ durchgeführt.
- In der Stadt Remscheid wurde das Vermittlungscoaching durch den Träger ‚Arbeit Remscheid gGmbH‘ erprobt.
- Im Kreis Unna wurde das Life/Work Planning durch den Träger ‚Werkstatt im Kreis Unna e.V.‘ durchgeführt.
- Im Kreis Mettmann bzw. genauer im Stadtteil Ratingen-West wurde das Life/Work Planning durch den Träger ‚Caritasverband für den Kreis Mettmann e.V.‘ durchgeführt.

An drei Standorten erfolgte die Finanzierung dabei tatsächlich aus Mitteln der Grundsicherungsstelle, am vierten Standort, in Ratingen, hingegen aus anderen Mitteln (Europäischer Sozialfonds, Bundesverkehrsministerium). Dort war die Möglichkeit zur Teilnahme daher auch nicht auf ALG II-Beziehende beschränkt, sondern stand einem breiteren Personenkreis offen. Weitere Informationen zur lokalen Ausstattung und Ausgestaltung der Projekte sind den Ausführungen in Abschnitt 3.2 und in Abschnitt 4 zu entnehmen.

Ein Erfahrungsaustausch zwischen den Trägern der vier Standorte und weiteren Projektbeteiligten fand in verschiedenen Arbeitsgruppen statt, die von der für die Praxisbegleitung zuständigen ‚Move Organisationsberatung‘ (Münster) geleitet und koordiniert wurden:

- Die ‚AG Verbindlichkeit‘ - bzw. seit 2011: ‚AG Werkzeuge und Methoden‘ beschäftigte sich mit Themen wie der Erhöhung von Verbindlichkeit im Arbeitsprozess und weiteren (Ergänzungs-)Methoden für die Arbeit mit Teilnehmer/innen.
- In der ‚AG Zuweisung‘ wurde die Zuweisung, Ansprache von Teilnehmenden und Mitarbeiter/innen bei den SGB II-Trägern thematisiert; in dieser AG waren auch Vertreter der SGB II-Träger der Projektstandorte beteiligt.
- In der ‚AG Software‘ ging es um die Weiterentwicklung der VC-Software; die Programmierarbeiten wurden von der jobkontakt GmbH in Köln durchgeführt.

Darüber hinaus dienten auch die Treffen der Steuerungsgruppe unter Leitung des Paritätischen NRW der Koordination und dem wechselseitigen Erfahrungsaustausch.

² Ein fünfter Standort ist im Herbst 2010 mit dem Träger ‚alpha e.V.‘ in Wuppertal hinzugekommen. Dieser erprobt die Methode des Vermittlungscoachings als Bestandteil einer Qualifizierungsmaßnahme (FbW), war jedoch nicht in die Evaluation einbezogen.

1.2 Ziele und Vorgehensweisen der Evaluation

Die wissenschaftliche Evaluation hatte neben der Unterstützung bei Transferaktivitäten die Aufgabe, die Maßnahme in Hinblick auf die drei genannten teilnehmerbezogenen Ziele zu evaluieren. Dies schließt zum einen die Messung des Grades der Zielerreichung ein, zum zweiten die Analyse, zu welchem Anteil diese messbaren Ergebnisse auf die Wirkungen der beiden eingesetzten Methoden zurückzuführen sind und zum dritten, welche Einflussfaktoren sich dabei fördernd oder hemmend auf die Implementation und den Erfolg der Methoden ausgewirkt haben. In allen drei Hinsichten wurde die Analyse nach Möglichkeit nach den beiden eingesetzten Methoden differenziert, um auf diese Weise Aufschluss über Stärken und Schwächen der beiden Methoden zu erhalten. Die erst während des Projekts entwickelte, neue Methode Selbstvermittlungcoaching (SVC) war hingegen nicht Gegenstand der Evaluation.

Zur Umsetzung des Evaluationsvorhabens wurde eine multi-methodische Herangehensweise gewählt, bei der quantitative und qualitative Erhebungsinstrumente miteinander verknüpft wurden. Die einzelnen Erhebungsinstrumente werden im Folgenden kurz aufgeführt, detailliertere Erläuterungen werden im Anhang gegeben (vgl. Abschnitt 8.2).³

- **Grunddatenraster:** Die quantitative Erhebung teilnehmerbezogener Angaben war ein Kernbestandteil der Evaluation. Die Vollerhebung diente in erster Linie dazu, die soziodemographische Zusammensetzung der Teilnehmenden und ihren Verbleib nach Ende der Maßnahme zu erfassen. Der ausgewertete Datensatz umfasst insgesamt 343 Fälle.
- **Schriftliche Teilnehmerbefragung:** Weiterer Baustein der Evaluierung war eine anonyme schriftliche Teilnehmerbefragung. Die direkte Teilnehmerbefragung durch das IAQ diente vor allem der Messung der Passgenauigkeit und Nachhaltigkeit der aufgenommenen Erwerbstätigkeit sowie der Nachhaltigkeit arbeitsmarktrelevanter Verhaltens- und Einstellungsänderungen. Darüber hinaus sollte hier auch auf breiter Basis die subjektive Bewertung des Nutzens der Maßnahme insgesamt und einzelner Unterstützungsmaßnahmen erhoben werden. Dem IAQ liegen 91 ausgefüllte Fragebögen vor; dies entspricht einer Rücklaufquote von 33%. Anhand eines Vergleichs mit der Gesamtgruppe der Teilnehmenden lässt sich feststellen, dass die Gruppe derjenigen, die an der Befragung teilgenommen haben, zumindest hinsichtlich zentraler soziostruktureller Merkmale weitgehend repräsentativ für die Grundgesamtheit ist.
- **Einzelinterviews mit Teilnehmer/innen:** Qualitative Einzelinterviews mit Teilnehmer/innen dienten insbesondere dem Ziel, die nachhaltige Wirkung der Maßnahme beurteilen zu können und Ursachen und Wirkungen dafür zu identifizieren. Als Zeitpunkt für diese Gespräche

³ Neben den Autorinnen des Berichts wirkten an der Untersuchung zu verschiedenen Zeitpunkten weitere Personen mit: Herr Dr. Georg Worthmann war zu Beginn des Projekts bei der Konzeption des Grunddatenrasters und Fragebogens sowie der Durchführung der ersten Fallstudien-Interviews beteiligt. Frau Daniela Romano und Frau Laura Specht führten im Rahmen ihres Master-Studiums ein Forschungspraktikum am IAQ durch und waren an der Durchführung und Transkription von Fallstudien-Interviews beteiligt. Allen Beteiligten sei an dieser Stelle für Ihre Unterstützung herzlich gedankt.

wurden sechs Monate nach Beendigung der Maßnahme vorgesehen. Über zwei Zugangswege kamen insgesamt 13 Interviews mit ehemaligen Teilnehmenden zustande. Die Interviews wurden mit einer Ausnahme auf Band aufgezeichnet, protokolliert und transkribiert.

- **Fallstudien:** Die Organisationsfallstudien dienen der Analyse der Ausgestaltung und organisatorischen Umsetzung der Methoden sowie der Identifikation von Erfolg fördernden und hemmenden Faktoren. Die Fallstudien wurden zu zwei Zeitpunkten durchgeführt: Im Oktober/November 2010, um zu einem möglichst frühen Zeitpunkt Aufschluss über die Umsetzungspraxis zu erhalten; sowie im Juni 2011, um zu einem möglichst späten Zeitpunkt die Erfahrungen und Einschätzungen der Träger zu erheben. Kern der Fallstudien waren leitfadengestützte Interviews mit dem SGB II-Träger, Trainer/innen sowie jeweils einem/r Teilnehmer/in.
- **Gruppendiskussionen:** Ergänzend wurden insgesamt drei Gruppendiskussionen mit den Trainer/innen der Maßnahmen durchgeführt. Die ersten zwei Gruppendiskussionen wurden separat für jede Methode im November 2010 durchgeführt; eine weitere Gruppendiskussion mit Beteiligung von Trainer/innen beider Ansätze fand Anfang November 2011 statt. Auch diese Gruppendiskussionen wurden auf Band aufgezeichnet und vollständig transkribiert. Eine Liste aller Gesprächspartner/innen im Rahmen der Fallstudien und Gruppendiskussionen findet sich im Anhang dieses Berichts (s. Abschnitt 8.1).
- **Kooperation mit Projektleitung, Praxisbegleitung, Steuerungsgruppe und Beirat/fachlicher Begleitung:** Die Kooperation mit der Projektleitung und der Praxisbegleitung sowie die Teilnahme an den Sitzungen der Steuerungsgruppe und dem Beirat erfüllten den Zweck des beiderseitigen Informationsaustausches über den Fortgang des Projektes und der Evaluation, der Abstimmung in Bezug auf die einzelnen Erhebungsinstrumente (u.a. Datenraster, Fragebogen) und der zeitnahen Vermittlung von ersten Ergebnissen der Evaluation. Zwischen den Sitzungsterminen erfolgte eine enge Abstimmung mit der Projektleitung, unter anderem zur Koordination der Datenerhebung für das Grunddatenraster und der Rückmeldungen zum Fragebogen der Teilnehmerbefragung.

2. Forschungsstand

Die folgende Übersicht über den Stand der Forschung zur Arbeitsmarktintegration langzeitarbeitsloser Personen (2.1) und Personalrekrutierungsstrategien auf ‚informellen‘ Arbeitsmärkten (2.2) verfolgt zwei Ziele. Zum einen soll die Aufarbeitung bisheriger Erkenntnisse zu den Wirkungen arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen in Bezug auf die Gruppe Langzeitarbeitsloser nach Möglichkeit als Vergleichsmaßstäbe für das Modellprojekt dienen und ermöglichen, die Resultate des Projektes auch mit Blick auf die Wirkungen anderer Instrumente im Rechtskreis des SGB II in Bezug zu setzen. Zum anderen sollen aus der Literatur Anhaltspunkte gewonnen werden, welche Faktoren sich ganz allgemein fördernd oder hemmend auf Vermittlungsquoten und Nachhaltigkeit der Erwerbsintegration auswirken. Der Abschnitt zur Personalrekrutierung auf informellen Arbeitsmärkten geht der Frage nach, welche theoretischen Annahmen und empirischen Forschungsbefunde dafür bzw. dagegen sprechen, dass die Nutzung informeller Suchwege für die Gruppe der Langzeitarbeitslosen eine Steigerung der Quantität und Qualität von Integrationen verspricht.

2.1 Arbeitsmarktintegration langzeitarbeitsloser Personen

Eine Maßzahl zur Effektivität von arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen ist die von der Bundesagentur für Arbeit veröffentlichte Eingliederungsquote. Diese weist den Anteil der Teilnehmer/innen an arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen aus, die sechs Monate nach Austritt der Maßnahme sozialversicherungspflichtig beschäftigt sind.⁴ Seit 2006 liegt die jahresdurchschnittliche Eingliederungsquote bundesweit zwischen 20 und 30% über alle Maßnahmen – und damit deutlich unter der im Projekt angestrebten Quote von 45%.⁵

Bei den Maßnahmen, die in den Eingliederungsbilanzen und weiteren Statistiken der BA unter dem Titel ‚Chancen auf dem 1. Arbeitsmarkt verbessern‘ zusammengefasst werden, und zu denen auch klassische Bewerbungstrainings sowie die Beauftragung Dritter mit der Vermittlung zählt, lag die durchschnittliche Eingliederungsquote im Jahr 2009 bei 24,8%. Die Eingliederungsquote variiert dabei generell nicht nur nach den einzelnen Instrumenten, sondern auch nach dem Arbeitsmarktkontext: So lag die Eingliederungsquote im Jahr 2008, also vor der Wirtschafts- und Finanzkrise bei den genannten Instrumenten im bundesweiten Durchschnitt noch bei 28,1%. Darüber hinaus variiert die Eingliederungsquote auch nach persönlichen Merkmalen der Geförderten. Die Eingliederungsquote von Frauen liegt beispielsweise durchgängig unter der von Männern, wobei die Unterschiede in Westdeutschland erheblich größer sind (vgl. IAQ/FIA/GEndA 2009: 173). Auch die Eingliederungsquote von Älteren ist unterdurchschnittlich hoch: Im Jahr 2009 lag sie bei den genannten Instrumenten lediglich bei 16,6% (alle: 24,8%) (vgl. BA 2010).

⁴ Dabei werden auch geförderte Beschäftigungsverhältnisse, wie z.B. Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen (ABM) sowie Arbeitsgelegenheiten (AGH) der Entgeltvariante als Beschäftigung gewertet. Die Eingliederungsquote ohne diese Folgeförderung liegt daher noch niedriger; sie variierte im Bundesdurchschnitt seit 2006 um die 20%-Marke.

⁵ Allerdings ist die im Projektantrag zum SVC-Modellprojekt benannte Quote von 45% nicht ganz identisch mit der Eingliederungsquote, da hier kein genauer Zeitraum benannt wird, in dem 45% der Teilnehmenden eine Stelle gefunden haben sollen.

Die Eingliederungsquote ist allerdings nur bedingt für eine Wirkungsanalyse im engeren Sinne geeignet. Denn zum einen erfasst sie nicht, in welchem Maße die Eingliederungen tatsächlich auf die Wirkung der Maßnahme zurückzuführen sind oder auch ohne diese erreicht worden wären. Zum anderen lässt sich mit ihr nicht der Einfluss unterschiedlicher Teilnehmerstrukturen kontrollieren. Erfolgt bereits bei der Zuweisung zu den Maßnahmen eine Positiv-Auswahl von arbeitsmarktnäheren Teilnehmenden (sog. ‚Creaming‘), so erhöht bereits dies die Wahrscheinlichkeit einer Arbeitsmarktintegration der Teilnehmenden. Dieser Selektionseffekt wird durch die Methode des Propensity-Score-Matching kontrolliert. Hierbei werden unter den Nicht-Teilnehmenden ‚statistische Zwillinge‘ gesucht, die den Teilnehmenden bezüglich wichtiger Eigenschaften, welche Einfluss auf Teilnahme-wahrscheinlichkeit und die Aufnahme einer Beschäftigung haben, so ähnlich wie möglich sind. Als Wirkung der Maßnahme („treatment effect“) gilt dann die Differenz zwischen den Integrationsquoten der Teilnehmenden und der Nicht-Teilnehmenden.

Mit Blick auf die Inhalte der Maßnahmen im Modellprojekt, welche anstelle der klassischen Bewerbungstrainings auf alternative Wege der Stellensuche sowie begleitende Unterstützung setzen, sind als Vergleichsmaßstab insbesondere die Ergebnisse für die klassischen, zumeist nur mehrwöchigen Bewerbungstrainings geeignet, die in die Kategorie der ‚Eignungsfeststellungs- und Trainingsmaßnahmen‘ fallen, sowie die ‚Beauftragung Dritter mit (Teilaufgaben der) Vermittlung‘, bei denen Teilnehmende auch für einen längeren Zeitraum an Träger überwiesen werden können. Aus dem IAB liegen Untersuchungen mit der Methode der ‚statistischen Zwillinge‘ vor, die auch einen längeren Zeitraum nach dem Ende der Maßnahmen berücksichtigen. Einschränkend ist allerdings zu beachten, dass sich diese Wirkungsanalysen auf Maßnahmeteilnahmen im ersten Halbjahr 2005 beziehen – also auf einen Zeitraum, in dem sich die SGB II-Trägereinheiten noch weitgehend in der Aufbauphase befunden haben. Eine weitere wichtige Einschränkung ist vorab zu benennen: Die hier vorgestellten quantitativen Studien beschränken sich auf die Analyse der Wirkungen ausgewählter Maßnahmen auf die geförderten Teilnehmer/innen. Solche mikroökonomischen Analysen können jedoch nicht andere direkte und indirekte Effekte des Aktivierungsprozesses auf Arbeitsangebot und -nachfrage erfassen. Wie sich z. B. die bloße Ankündigung einer (nicht erwünschten) Maßnahme unter Androhung von Sanktionen auf das Arbeitssuchverhalten auch von nicht geförderten Hilfebedürftigen auswirkt, bleibt in der Regel unbeobachtet. Ähnliches gilt für eine Reihe indirekter Effekte der Arbeitsfördermaßnahmen auf die Arbeitsmarktchancen von ungeforderten Erwerbspersonen (Substitutions- und Verdrängungseffekte).

Die Studie von Kopf/Wolff untersucht die Wirkungen unterschiedlicher Arten von Eignungsfeststellungs- und Trainingsmaßnahmen über einen Zeitraum von bis zu 28 Monaten nach dem Maßnahmeeintritt. Demnach wirkten sich Bewerbungstrainings für einen langen Zeitraum sogar nachteilig auf die Eingliederung in ungeforderte sozialversicherungspflichtige Beschäftigung aus; zum Ende des Beobachtungszeitraumes hin sind dann keine statistisch signifikanten Wirkungen nachweisbar. „Der Vergleich zwischen Bewerbungstraining und anderen schulischen Trainingsmaßnahmen besser in den Arbeitsmarkt integriert worden wären“ (Kopf/Wolff 2009: 7). Differenzierter ist das Bild im Fall der Überweisung von Teilnehmenden an private Träger zum Zweck der Vermittlung. Hier lässt sich zumindest bezogen auf einzelne Teilgruppen ein leicht positiver Effekt feststellen, darunter auch zum Teil bei eher schwer vermittelbaren Personengruppen: So profitierten etwa ostdeutsche Geringqualifizierte, westdeutsche Frauen im Alter von 50 bis 57 Jahren oder westdeutsche

Männer mit Migrationshintergrund von diesen Maßnahmen. Allerdings waren die Eingliederungseffekte eher gering. 20 Monate nach Maßnahmenbeginn lag die Chance, sozialversicherungspflichtig beschäftigt zu sein, bei den genannten Personengruppen um etwa fünf Prozentpunkte über der Vergleichsgruppe der Nicht-Teilnehmenden (vgl. Bernhard/Wolff 2008).

Wiewohl für beide Maßnahmen ein verhältnismäßig langer Zeitraum auch nach Abschluss der Maßnahmen berücksichtigt wurde, lässt dies nur begrenzt Aufschluss über die Nachhaltigkeit der Beschäftigungsverhältnisse zu, da nicht die individuelle Beschäftigungsdauer gemessen wird, sondern lediglich die aggregierte Anzahl von Beschäftigten zu bestimmten Zeitpunkten nach dem Maßnahmenbeginn. Zu welchem Anteil es sich dabei stets um die gleichen Personen handelt, die dauerhaft in Beschäftigung sind, oder aber über die Zeit wechselnde Personen mit jeweils kürzerer Beschäftigungsdauer, lässt sich den Zahlen nicht entnehmen.

Die ersten Ergebnisse der Wirkungsforschung zum Rechtskreis SGB II enthalten mithin Hinweise darauf, dass arbeitsmarktferne Personen bislang nur sehr begrenzt von Maßnahmen profitieren, die diese bei der Stellensuche und Bewerbung unterstützen sollen; und dass dabei insbesondere diejenigen Maßnahmen Eingliederungseffekte erzeugen, die üblicherweise über einen längeren Zeitraum andauern. Dies erscheint insofern plausibel, als bei arbeitsmarktfernen Personen ein höherer Unterstützungsbedarf bei der Rückkehr in den Arbeitsmarkt anzunehmen ist. Neben dem höheren zeitlichen Aufwand dürfte auch die konzeptionelle Ausrichtung der Maßnahmen an den besonderen Unterstützungsbedarfen von Langzeitarbeitslosen, insbesondere solcher mit ‚multiplen Vermittlungshemmnissen,‘ über die Effektivität der Maßnahmen entscheiden.

Inwieweit sich die bislang geringen Eingliederungseffekte durch angemessenere Unterstützungskonzepte sowie einen höheren zeitlichen bzw. personellen Aufwand steigern lassen, lässt sich schwer abschätzen. Im Rahmen des Beschäftigungspaktes für Ältere, in dem seit 2008 bundesweit eine Vielzahl von Projekten gefördert werden, welche die Reintegration von älteren Langzeitarbeitslosen ab 50 Jahren zum Ziel haben, liegt in der aktuellen Programmphase ein besonderes Augenmerk auf Projekten, die sich an die arbeitsmarktferneren Personen in dieser Altersgruppe richten. Da eben diese Personengruppe an zwei Standorten des SVC-Modellprojektes den Schwerpunkt der Geförderten stellt, und die Durchführung der Maßnahmen auch aus den Mitteln für das Finanzierungsmodell C finanziert werden, soll hier kurz auf die Ausgestaltung und bislang vorliegende Ergebnisse der Evaluation dieses Bundesprogramms eingegangen werden (für das Folgende vgl. Büttner et al. 2010).

In das seit 2005 bestehende und seit Anfang 2011 in der dritten Programmphase befindliche Bundesprogramm „Perspektive 50plus - Beschäftigungspakte in den Regionen“ sind mittlerweile 421 Grundsicherungsstellen eingebunden. Im Rahmen der zweiten Programmphase (2008-2010) wurden vom BMAS rund 490 Mio. Euro an Bundesmitteln zur Verfügung gestellt, die aus weiteren Förderquellen, wie dem Eingliederungstitel der Grundsicherungsträger, aus Landesprogrammen oder dem Europäischen Sozialfonds, ergänzt werden sollen. Im Jahr 2010 wurde das Bundesprogramm um ein zusätzliches, optionales Finanzierungsmodell („Finanzierungsmodell C“) ergänzt, mit dem besonders arbeitsmarktferne Personen gefördert werden können. Damit reagierte das BMAS nach Darstellung der wissenschaftlichen Evaluation zum einen auf die veränderte Struktur der über 50-jährigen Arbeitslosen, die sich infolge partieller Integrationserfolge bei den arbeitsmarktnäheren Personen zunehmend aus arbeitsmarktferneren Personen zusammensetzte. Zum anderen verfolgt das BMAS damit das Ziel, „Alternativen für die Integration von Langzeitarbeitslosen mit mehreren Vermitt-

lungshemmnissen in den ersten Arbeitsmarkt zu finden, ohne dass hierfür eine dauerhafte Lohnsubventionierung notwendig ist (...). Die Modellprojekte im Rahmen des Finanzierungsmodells C treten insofern „gegen“ den Beschäftigungszuschuss an“ (Büttner et al. 2010: 63), der in der Praxis vielfach als Dauersubvention für arbeitsmarktferne Personen genutzt wird.

Der aktuelle Bericht zur Evaluation des Bundesprogramms enthält eine Analyse der verschiedenen Konzepte der Projekte, die im Rahmen des Finanzierungsmodells C gefördert werden. Neben der teils intensivierten Förderung von Gesundheit und Mobilität sehen diese Konzepte vor allem eine intensive persönliche Betreuung vor, die mit Empowerment-Ansätzen verbunden ist. Unter Empowerment-Ansätzen werden Strategien und Maßnahmen gefasst, „die geeignet sind, den Grad an Autonomie und Selbstbestimmung im Leben von Menschen oder Gemeinschaften zu erhöhen, und die es ihnen ermöglichen, ihre Interessen (wieder) eigenmächtig, selbstverantwortlich und selbstbestimmt zu vertreten und zu gestalten“ (Büttner et al. 2010: 10). Solche Selbsthilfe-Ansätze hatten vereinzelte Projekte bereits in den Jahren zuvor verfolgt, ihre Nutzung wurde jedoch im Jahr 2009 nach Beobachtung der wissenschaftlichen Evaluatoren zurückgefahren. Dies wurde von den Akteuren in den Paktregionen zum Teil mit den mangelnden Integrationserfolgen dieser Ansätze begründet, was von ihnen auf „die unzureichenden kognitiven Fähigkeiten der im Bestand verbliebenen eher arbeitsmarktfernen 50plus-Kunden/-innen zurückgeführt [wurde], während andere, dazu in 2008 befragte Akteure gerade diesen Ansatz für geeignet hielten, um selbst schwer vermittelbare Personen an den Arbeitsmarkt heranzuführen“ (Büttner et al. 2010: 57). Nach Einschätzung der Evaluation sind Gründe für das Scheitern einzelner Projekte auch in einer zu geringen Teilnahmedauer zu suchen (wobei eine Teilnahmedauer von drei Monaten als gering bewertet wird) sowie in einer „unzureichenden Qualifizierung und Vorbereitung der Paktmitarbeiter/-innen auf ihre spezielle Moderatorenrolle“ (ebda.).

Zu den Projekten, die im Jahr 2010 im Rahmen des Finanzierungsmodells C durchgeführt wurden, liegen bislang noch keine weiteren Ergebnisse vor. Für die Evaluation der SVC-Projekte sind aber als Vergleichsmaßstab die angestrebten Integrationsquoten relevant, die bei den Projekten im Rahmen des Finanzierungsmodells angelegt werden. Das BMAS hat für diese Projekte eine Integrationsquote von 10% der Teilnehmenden vorgesehen, wobei diese nur ungeforderte sozialversicherungspflichtige Beschäftigungen oder Selbständigkeit umfassen soll. In den Antragsdokumenten der lokalen Pakte wird dieses Ziel zum Teil als ambitioniert bezeichnet; so gibt ein Pakt-Antrag an, dass die Integrationsquote für seine C-Zielgruppe aktuell bei lediglich 5% liege (Büttner et al. 2010: 73). Diese Integrationsquoten gelten dabei für einen Personenkreis, für den das BMAS folgende Zuweisungskriterien definiert hat: Zugewiesen werden können Personen, die 1) mindestens 24 Monate nicht mehr arbeitslosenversicherungspflichtig⁶ beschäftigt waren; 2) bei denen der Einsatz von Regelinstrumenten des SGB II / III bisher ohne positives Ergebnis blieb; 3) die älter als 48 Jahre sind und 4) die für den Beschäftigungszuschuss nach § 16e SGB II in Frage kommen, d.h. bei denen eine Erwerbstätigkeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt innerhalb der nächsten 24 Monate voraussichtlich ohne die Förderung nicht möglich ist (vgl. Büttner et al. 2010: 65). In einzelnen Paktregionen werden diese Zuwei-

⁶ D.h. die Teilnahme an einer sozialversicherungspflichtigen ABM oder AGH in der Entgeltvariante bleibt unberücksichtigt, da bei diesen keine Beiträge an die Arbeitslosenversicherung abgeführt werden.

sungskriterien noch rigider gewählt, indem eine Erwerbsunterbrechung von mindestens 36 oder 48 Monaten zur Teilnahmevoraussetzung erhoben wird.

Auf die Schlussfolgerungen für die Evaluation des Modellprojektes wird im Fazit zu diesem Abschnitt weiter unten eingegangen. Im Folgenden soll zunächst auf die Befunde zur Stellensuche bzw. Personalrekrutierung auf dem sogenannten ‚verdeckten‘ Arbeitsmarkt eingegangen werden.

2.2 Personalrekrutierung auf dem ‚verdeckten‘ Arbeitsmarkt

Wie eingangs erwähnt, wird ein erheblicher Teil der zu besetzenden Stellen von den Betrieben nicht den Arbeitsagenturen gemeldet und auch nicht über Stellenanzeigen veröffentlicht. Alternativ oder auch zusätzlich nutzen Betriebe stattdessen eine Reihe weiterer Suchstrategien, bei denen sie die Informationen über eine zu besetzende Stelle nur einem begrenzten Kreis von Personen zugänglich machen und damit den Kreis der potentiellen Bewerber/innen stärker einschränken, als dies bei veröffentlichten Stellenanzeigen der Fall ist. Diese Suchwege werden in der Literatur auch als ‚informelle‘ Suchwege bezeichnet; oder auch als ‚interne‘ Suchwege (vgl. Kettner/Spitznagel 2008). Im weiteren Verlauf dieses Berichts wird die Bezeichnung ‚verdeckter Arbeitsmarkt‘ als Synonym verwendet. Die am häufigsten verwendeten informellen oder ‚internen‘ Suchwege sind dabei laut einer Erhebung des IAB aus dem Jahr 2010 die Auswahl aus Initiativbewerbungen (wurde von 29% der Betriebe genutzt) sowie die Suche über eigene Mitarbeiter oder persönliche Kontakte (40%) (vgl. Dietz et al. 2011).

Mit welchen Absichten, auf welche Weise und für welche Arten von Stellen rekrutieren Betriebe ihr Personal über informelle Suchwege? Und welche Implikationen beinhaltet dies für die Einstellungschancen bestimmter Bewerbergruppen: Welche Eigenschaften, Ressourcen und Verhaltensweisen setzt die Suche über informelle Wege auf Seiten der Bewerber voraus? Diese Fragen soll anhand theoretischer und empirischer Befunde im folgenden Abschnitt nachgegangen werden, um Anhaltspunkte zu gewinnen, welche Aspekte als fördernde oder hemmende Faktoren für die Stellensuche bei der Evaluation zu berücksichtigen sind.

Aus welchen Gründen bzw. mit welchen Absichten nutzen Betriebe informelle Suchwege? In Publikationen zu betrieblichen Rekrutierungsstrategien, die in der Tradition der Neuen Institutionenökonomik stehen, wird hierzu auf das Problem von beiderseitigen Informationsasymmetrien auf dem Arbeitsmarkt verwiesen: Während den Bewerber/innen detaillierte Informationen über die Qualifikationsanforderungen und Arbeitsbedingungen der zu besetzenden Stelle fehlen, fehlen Betrieben detaillierte Informationen über die Kompetenzen und Leistungsbereitschaft der Bewerber/innen. Sie können zwar auf bestimmte ‚Signale‘ (vgl. Spence 1973) zurückgreifen, wie anerkannte Bildungszertifikate, die die Qualifikation des Bewerbers bzw. der Bewerberin belegen. Möglicherweise bedarf es jedoch weiterer, nicht-zertifizierter oder -zertifizierbarer Kompetenzen und Eigenschaften, um den Anforderungen der Stelle bzw. des Arbeitgebers zu entsprechen. Dies gilt insbesondere für solche Stellen am unteren sowie am oberen Rand des Qualifikationsspektrums, für die entweder keine formalen Qualifikationsanforderungen gelten, oder aber Anforderungen, die über formale Ausbildungen hinausgehen. Legt man die von Köhler/Struck/Bultemeier (2004) verwendete Typologie von „Bezugsproblemen“ betrieblicher Beschäftigungspolitik zugrunde, so versuchen Unternehmen auf dem Wege der Personalbeschaffung zudem nicht nur das ‚Verfügbarkeitsproblem‘ zu lösen, also die „Sicherung der Verfügbarkeit ausreichend qualifizierten Personals zu möglichst geringen Kosten“ (Köh-

ler/Struck/Bultemeier 2004: 51), sondern zugleich mindestens teilweise auch die als „Transformationsproblem“ bezeichneten „Schwierigkeiten und Kosten der Motivation der Arbeitskräfte“. Informationen über die Motivation, Belastbarkeit und Leistungsfähigkeit von Bewerber/innen können zwar unter Umständen Arbeitszeugnissen entnommen werden, diese sind jedoch ggf. nicht vorhanden oder erscheinen Betrieben ggf. nicht als hinreichend vertrauenswürdige Quellen.

Betriebe stehen in diesem Falle vor der Aufgabe sich auf anderem Wege zu möglichst geringen Informationskosten vertrauenswürdige Informationen und Einschätzungen über die Bewerber/innen zu verschaffen, wenn sie Stellenbesetzungen vermeiden wollen, die sich im Nachhinein als unpassend herausstellen und Folgekosten (Aufwand für erneute Suche, Auswahl, Einarbeitung) erzeugen. Dafür stehen ihnen verschiedene Wege offen und werden nach empirischen Studien auch in unterschiedlichem Maße genutzt: Im Bereich der Stellen mit niedrigeren Qualifikationsanforderungen sind etwa verschiedene Formen des Probearbeitens üblich (vgl. Hieming et al. 2005: 225); im Bereich hoch qualifizierter Stellen haben Profiling-Methoden, Assessment-Center und weitere Testverfahren, die das Verhalten in simulierter Arbeitsumgebung prüfen, an Bedeutung gewonnen. Solche Auswahlverfahren, in denen sich Arbeitgeber einen eigenen Eindruck von den Bewerber/innen verschaffen, können je nach Anzahl der Bewerbungen sowie der vom Betrieb veranschlagten Besetzungszeit und -kosten den Betrieben jedoch als zu aufwändig erscheinen. Sie können daher auch auf andere, kostengünstigere Wege zurückgreifen. Eine Möglichkeit beschreibt das Modell der ‚Statistischen Diskriminierung‘ (vgl. Arrow 1972, Phelps 1972): Demnach nutzen Betriebe durchschnittliche Eigenschaften und Verhaltensweisen einer Gruppe – bzw. solche Merkmale, die von den Betrieben auf der Basis eigener Erfahrungen oder anderer Quellen als durchschnittliche Eigenschaften einer Gruppe wahrgenommen werden –, um die individuelle Produktivität von Bewerber/innen aus dieser Gruppe vorherzusagen. Diese ‚statistische‘ Diskriminierung wird zur Erklärung der ungleichen Zugangschancen bestimmter Gruppen, etwa Migrant/innen, zum Arbeitsmarkt von einer Reihe von Studien herangezogen.

Eine weitere Möglichkeit stellen Initiativbewerbungen dar. Diese stehen zwar prinzipiell jedem offen und lassen sich daher nicht eindeutig den internen oder ‚informellen Suchwegen‘ zuordnen (vgl. Deeke 1991: 42). Gleichwohl können Initiativbewerbungen von Betrieben dazu genutzt werden, die Stellenausschreibungen einer nur begrenzten Öffentlichkeit zugänglich zu machen, indem sie diese Personen in einer eigenen Bewerberliste festhalten und bei Bedarf vor einer weiteren Ausdehnung ihrer Suchaktivitäten auf diese Listen zurückgreifen (vgl. Hieming et al. 2005: 219).

Darüber hinaus können Betriebe auch eine Art prozessuales Auswahlkriterium nutzen, indem sie bei der Rekrutierung auf den ‚erweiterten internen Arbeitsmarkt‘ (vgl. Manwaring 1984; Windolf/Hohn 1984) zurückgreifen, also auf Bekannte der eigenen Beschäftigten, die von diesen empfohlen werden. Dies ist nicht nur ein kostengünstiger Weg der Informationsbeschaffung bzw. Personalsuche, sondern er verspricht auch detailliertere und vertrauenswürdiger Informationen über die Qualifikationen, Erfahrungen, sozialen Kompetenzen und Motivation der Bewerber/innen. Auch umgekehrt können auf diese Weise zumindest theoretisch Informationsasymmetrien abgebaut werden, da über die Kommunikation über informelle Netzwerke detailliertere Informationen zum gebotenen Stellenprofil und zum Betrieb selbst vermittelt werden können als dies in Stellenanzeigen möglich ist. Somit kann diese Art der Stellenbesetzung theoretisch auch passgenauer und damit nachhaltiger sein. Von Seiten der Stellensuchenden aus betrachtet hat die vielbeachteten Studie ‚Getting a Job‘ von Granovetter (1995) aus dem Jahr 1974 die Bedeutung informeller Netzwerke herausgearbeitet. Granovet-

ter unterscheidet in Bezug auf die sozialen Kontakte von Stellensuchenden zwischen ‚starken‘ und ‚schwachen‘ Verbindungen, die sich hinsichtlich der gemeinsam verbrachten Zeit, emotionaler Intensität, dem wechselseitigen Vertrauen und der Reziprozität unterscheiden. Aus den Ergebnissen einer Befragung von Stellensuchenden zieht er den Schluss, dass es insbesondere die ‚schwachen‘ Verbindungen sind, die den Zugang zu (Informationen über neue) Stellen eröffnen.⁷ Schwache Verbindungen steigern die Reichweite der Informationsverbreitung; und obwohl Personen, zu denen eine ‚starke‘ Verbindung besteht, stärker motiviert sein dürften den Stellensuchenden zu helfen, sind diese aufgrund der größeren persönlichen und sozialen Nähe weniger geeignet, soziale Distanzen zu überwinden. Der instrumentelle Nutzen persönlicher Netzwerke ist in umfassenderer Weise auch mit dem Konzept ‚soziales Kapital‘ erfasst und diskutiert worden (vgl. u.a. Bourdieu 1983; Lin 2001), wengleich mit zum Teil recht unterschiedlichen Annahmen zur Art und Verteilung des Nutzens.

Da das Ausmaß der Nutzung informeller Suchwege durch Stellensuchende und Betriebe auch vom ökonomischen, institutionellen und kulturellen Kontext geprägt ist (vgl. Granovetter 1995), soll hier zunächst auf empirische Befunde für Deutschland eingegangen werden. Dabei zeigen die Ergebnisse verschiedener Betriebsbefragungen, dass sich die betriebliche Nutzung der verschiedenen Suchwege auch nach Qualifikationssegmenten unterscheidet. Hier haben sich im Laufe der 1990er Jahre allerdings offenbar Verschiebungen ergeben. Verschiedene Unternehmensbefragungen kamen bereits vor Einführung des SGB II zu dem Schluss, dass abweichend von früheren Ergebnissen (vgl. Reyher et al. 1990: 351) die öffentliche Arbeitsvermittlung bei der Suche nach un- und angelernten Arbeitskräften mittlerweile seltener in Anspruch genommen wird als bei der Suche nach Fachkräften der mittleren Qualifikationsebene (vgl. Bellmann et al. 2004; Strotmann/Volkert 2004: 8). Nun ist die Vermeidung der Arbeitsverwaltung nicht gleichbedeutend mit der Nutzung informeller Suchwege; auch hier zeigen jedoch differenziertere Auswertungen, dass der betriebliche Rückgriff auf Mitarbeiter/innen-Kontakte auch nach dem Qualifikationsprofil der Stellen variiert (vgl. Klinger/Rebien 2009; Dietz et al. 2011). Überproportional häufig greifen Betriebe bei der Personalsuche auf diesen Suchweg zurück, wenn die Stelle eher geringe Qualifikationsanforderungen hat. Dies bedeutet gleichwohl nicht, dass diese Suchwege für die mittlere Qualifikationsebene von geringer Bedeutung wären: Rund ein Drittel der Neueinstellungen für Stellen, die eine Berufsausbildung voraussetzen, wurden über eigene Mitarbeiter und Bekannte oder Initiativ-Bewerbungen besetzt, im Vergleich zu rund 45% bei den Stellen für Un- und Angelernte (vgl. Dietz et al. 2011). Rund zwei Drittel der Stellen, die über Netzwerke besetzt wurden, setzten im Jahr 2008 eine betriebliche Ausbildung oder einen Fachschulabschluss voraus (vgl. Klinger/Rebien 2009: 4). Die Untersuchung zeigt zudem, dass insbesondere Klein- und Kleinstbetriebe die Suchwege nutzen, was mehrere Gründe haben kann: „Insbesondere bei Kleinstbetrieben übernimmt der Inhaber oft das gesamte Management. Seine Arbeit fehlt an anderer Stelle, wenn er Zeit auf die Personalsuche verwendet. Zudem sind in kleinen Betrieben die Kontakte untereinander enger. Dies erhöht die Wahrscheinlichkeit, dass ein Kollege Informationen über einen (potenziellen) Bewerber an den Personalverantwortlichen weitergeben kann und möchte“ (Klinger/Rebien 2009:2). Schließlich weist ein überproportional hoher Anteil von Stellen, für die über Netzwerke nach Personal gesucht wird, schwierige Arbeitsbedingungen wie unregelmäßige Arbeitszeiten, Schichtarbeit, Lärm- und Hitzebelastung oder körperliche Anstrengung auf.

⁷ Dabei ist allerdings zu berücksichtigen, dass dabei auch Verbindungen zu Personen als ‚schwach‘ gelten, zu denen die Stellensuchenden mehrmals im Jahr, aber weniger als zweimal pro Woche Kontakt haben.

Über die Hintergründe der intensiven Nutzung informeller Suchwege, gerade bei Stellen mit geringeren Qualifikationsanforderungen und ungünstigen Arbeitsbedingungen, geben des Weiteren qualitative Studien zur Personalrekrutierung Aufschluss: Demnach versuchen Betriebe dadurch die hohen Bewerberzahlen zu vermeiden, die bei Nutzung offener Suchwege unter den Bedingungen hoher Arbeitslosigkeit zustande kommen. So klagten eine Reihe von Betrieben, die zu ihrer Vorgehensweise bei der Personalsuche im Bereich sogenannter ‚einfacher Dienstleistungen‘ befragt wurden, über die ‚Bewerberflut‘, die bei Einschaltung der Arbeitsverwaltung oder auch Stellenanzeigen auf die Betriebe zukomme und den Aufwand für die Einstellung in die Höhe treibe (vgl. Hieming et al. 2005: 217ff.). Bereits eine generelle hohe Arbeitslosigkeit bewirkt, dass Arbeitslose sich auf Stellen bewerben, die nicht unbedingt ihren Qualifikationen und Kompetenzen entsprechen; die Inanspruchnahme von informellen Suchwegen variiert mithin auch nach der Arbeitslosenquote (vgl. auch Kettner/Spitznagel 2005: 6; Rebien 2010: 10). Mit der ‚aktivierenden‘ Ausrichtung der Arbeitsförderung durch die Hartz-Reformen ist der Druck auf Arbeitslose aber noch gestiegen, sich auf Stellenanzeigen oder Stellenangebote zu bewerben, die sie von der Arbeitsverwaltung zugesendet bekommen, oder aber eine Mindestanzahl von Bewerbungen zu versenden – selbst wenn die jeweiligen Stellen nicht ihren Neigungen und Fähigkeiten entsprechen. Dadurch verlieren nicht nur Vermittlungsvorschläge von der Arbeitsagentur aus Sicht der Betriebe an Vertrauenswürdigkeit (vgl. auch Larsen/Versan 2010). Auch Bewerbungen auf Stellenanzeigen, bei denen die Betriebe die Arbeitsverwaltung gar nicht eingeschaltet haben, können aus Sicht der Betriebe an Wert verlieren, weil ungewiss ist, in welchem Maße sie lediglich der Dokumentation von Eigenbemühungen gegenüber der Arbeitsverwaltung dienen. Dies trifft, wie die mehrfach zitierte eigene Untersuchung zur Personalrekrutierung im Bereich ‚einfacher Dienstleistungen‘ ergab, zum Teil sogar auf Initiativbewerbungen zu (vgl. Hieming et al. 2005: 220f.), so dass hiervon auch ein Teil informeller Suchstrategien betroffen sein kann.

Während also die empirischen Untersuchungen für Deutschland die große Relevanz des informellen Arbeitsmarktes belegen, besteht weniger Eindeutigkeit in Hinblick auf die Frage, in welchem Maße auch benachteiligte Gruppen am Arbeitsmarkt wie Ältere, Langzeitarbeitslose und Personen mit Migrationshintergrund von diesen Wegen profitieren können. Nach der Auswertung der IAB-Erhebung des gesamtwirtschaftlichen Stellenangebotes wurde rund ein Drittel (35%) der Stellen, die im Jahr 2008 über informelle Suchwege besetzt wurden, mit zuvor Arbeitslosen besetzt. Rund 9% entfielen dabei auf Arbeitslose, die länger als ein Jahr arbeitslos waren (vgl. Klinger/Rebien 2009: 7). Bei den anderen Suchwegen sind die Anteile Arbeitsloser ähnlich; informelle Suchwege bieten also nicht per se bessere Chancen für Arbeitslose. Der geringe Anteil Langzeitarbeitsloser unter den informell Rekrutierten erscheint plausibel, weil aus anderen empirischen Untersuchungen bekannt ist, dass die Kontakte von Arbeitslosen in die Arbeitswelt mit zunehmender Dauer der Arbeitslosigkeit abnehmen (vgl. u.a. Gröhnke et al. 1996). Auch andere Studien, welche die geringeren Arbeitsmarktchancen benachteiligter Gruppen zu erklären suchen, verweisen hierfür auf die geringere Anzahl von sozialen Kontakten in die Arbeitswelt (vgl. Holzer 1987).

Weitere Untersuchungen zeigen, dass Angehörige von benachteiligten Gruppen zwar ausreichend Kontakte haben mögen, diese jedoch in geringerem Maße für die Stellensuche instrumentalisieren können, weil ihre Bekannten (aus der gleichen sozialen Gruppe) Informationen über zu besetzende Stellen mit größerer Zurückhaltung weiterreichen oder seltener Empfehlungen aussprechen, da sie gegenüber ihrem Arbeitgeber auf ihre eigene Reputation bedacht sind (vgl. Smith 2005 mit Bezug auf die Gruppe der ‚Black Urban Poor‘ in den USA). Diese Zurückhaltung war am stärksten, wenn die Be-

schäftigten selber eine prekäre Anstellung hatten bzw. kein gutes ‚standing‘ in ihrem Betrieb besaßen. Zu einem ähnlichen Ergebnis kommt unsere eigene, bereits erwähnte Studie zu Stellenbesetzungsprozessen im Bereich ‚einfacher Dienstleistungen‘, in der Personalverantwortliche angaben, gerne über eigene Mitarbeiter zu suchen, weil die eigenen Beschäftigten mit Blick auf ihre eigene Reputation darauf bedacht seien, nur Personen zu empfehlen, die die Tätigkeiten zur Zufriedenheit des Arbeitgebers ausführen können (vgl. Hieming et al. 2005: 121). Gleichwohl ergibt die quantitative Analyse von Brandt (2006) auf der Basis des Niedrigeinkommenspanels, dass bei denjenigen Erwerbslosen, die über ein ausreichend großes Netz an sozialen Kontakten verfügen, dieses auch einen eigenständigen positiven Einfluss auf die Wahrscheinlichkeit eines Übergangs in Erwerbstätigkeit ausübt, also auch unabhängig von der Dauer der Erwerbslosigkeit wirkt. Zudem zeigen jüngere Auswertungen, dass immerhin rund jede dritte Neueinstellung, bei der Langzeitarbeitslose (über ein Jahr arbeitslos) eingestellt wurden, über persönliche Netzwerke oder Initiativbewerbungen zustande kommt (vgl. Dietz et al. 2011: 6).

Wenn Betriebe ihre Stellen über informelle Suchwege besetzen, erhöht dies also offenbar nicht per se die Chance von Arbeitslosen, wenn man zum Vergleich ihre Chancen bei anderen Suchwegen heranzieht. Da eine Vielzahl von Betrieben zur Stellenbesetzung auf diese Suchwege zurückgreift, birgt das Außerachtlassen dieser Suchwege für Arbeitslose jedoch das Risiko, bei einem Teil des Stellenangebotes gar nicht zum Zuge zu kommen.

2.3 Zwischenfazit und Schlussfolgerungen für die Evaluation

Der kurze Abriss über den Forschungsstand zur Bedeutung des ‚verdeckten‘ Arbeitsmarktes verdeutlicht, dass Betriebe in hohem Umfang entweder alternativ oder zusätzlich zur Veröffentlichung ihrer Stellenanzeigen informelle Wege zur Personalrekrutierung beschreiten. Dies spricht für sich genommen dafür, dass Arbeitslose, die diese Suchwege nutzen, mit höherer Wahrscheinlichkeit eine Stelle finden als Arbeitslose, die sich auf veröffentlichte Stellenanzeigen beschränken. Aufgrund der Verringerung der beiderseitigen Informationsasymmetrien insbesondere bei der Suche über Netzwerke spricht einiges dafür, dass auch die Passgenauigkeit des ‚Matching‘ und damit die Nachhaltigkeit der Beschäftigung steigt. Gleichwohl ist zu berücksichtigen, dass Stellen auf dem ‚verdeckten‘ Arbeitsmarkt häufiger Stellen mit ungünstigen Arbeitsbedingungen zu sein scheinen, was gegenteilige Wirkungen in Hinblick auf die Nachhaltigkeit der Beschäftigungsverhältnisse haben kann.

Zudem scheinen Arbeitslose, wie andere benachteiligte Gruppen auch, vergleichsweise schlechte Voraussetzungen für die Suche über informelle Wege mitzubringen, weil sie nicht über die entsprechenden Kontakte verfügen oder diese nicht in dem Maße für die Stellensuche nutzen können. Eine Frage von empirischer und praktischer Relevanz ist daher, ob es mithilfe einer Unterstützung durch Dritte gelingen kann, solche sozialen Kontakte gezielt aufzubauen bzw. die vorhandenen Kontakte stärker für die Arbeitssuche zu instrumentalisieren. Darüber hinaus ist, wie gesehen, die Nützlichkeit sozialer Kontakte immer auch vom Qualifikationssegment und konjunkturellen Einflüssen abhängig, da der Rückgriff auf informelle Suchwege durch Betriebe nach beiden Größen variiert. Nach vorliegenden Studien zu schließen dürfte der Nutzen am größten in Regionen bzw. Phasen mit relativ hoher Arbeitslosigkeit und für Tätigkeiten mit geringen Qualifikationsanforderungen sein. Im Vergleich zur Suche über Netzwerke erscheint die Suche über Initiativbewerbungen und weitere Formen, die sich eher als eine Art ‚Selbst-(Be)Werbung‘ bezeichnen lassen (z.B. Flyer/Webseite erstellen, Besuch

einer Job-Messe), weniger voraussetzungsvoll, weil sie prinzipiell allen offenstehen und keine vorgängigen sozialen Kontakte voraussetzen.

Aus der Sichtung der BA-Statistiken und der empirischen Befunde der Wirkungsforschung ist zunächst festzuhalten, dass das Ziel einer Integrationsquote von 45% bereits für die Gesamtgruppe der Arbeitslosen im Rechtskreis SGB II als ambitioniert zu bezeichnen ist, für die in den SVC-Projekten definierten Zielgruppen jedoch unrealistisch hoch gewählt erscheint. Als Vergleichsmaßstab für die Bewertung der Resultate der SVC-Projekte erscheint im Fall der beiden Standorte Unna und Witten die deutlich niedrigere Quote von 10% angemessener, die im Beschäftigungspakt für ‚Ältere‘ von Seiten des BMAS als planerische Zielquote für die Gruppe der schwer vermittelbaren Älteren angesetzt wird. Dabei ist zu berücksichtigen, dass an beiden Standorten die Zuweisungskriterien noch rigider gewählt wurden als vom BMAS vorgegeben, da anstelle einer 24-monatigen Erwerbsunterbrechung sogar eine Erwerbsunterbrechung von vier Jahren Auswahlkriterium war. Für die beiden anderen Standorte sind als grober Vergleichsmaßstab die regionalen Eingliederungsquoten heranzuziehen.

Zu berücksichtigen bleibt, dass die erreichten Eingliederungsquoten alleine noch keinen Aufschluss über die Wirkungen der Maßnahme erlauben. Die in der Wirkungsforschung übliche Herangehensweise, die den Effekt der Maßnahmen durch einen Vergleich mit Nicht-Teilnehmenden zu bestimmen sucht, kommt für das vorliegende Projekt aus Gründen der Datenverfügbarkeit nicht in Frage. Gleichwohl sollten sich auf Basis der hier ausgewerteten quantitativen und qualitativen Erhebungsinstrumente plausibilitätsgestützte Annahmen über die Wirkungsweise der eingesetzten Methoden formulieren lassen. Dies erfordert eine analytische Unterscheidung zwischen zwei Wirkungsebenen:

1. Die Wirkung der Methode auf Suchverhalten und Einstellungen der Teilnehmenden (*Effektivität der Methodenvermittlung*)
2. Die Wirkung der Methode auf die Arbeitsmarktintegration und soziale Stabilisierung der Teilnehmenden (*Effektivität der Methodenanwendung*)

Die erstgenannte Wirkungsebene erfordert eine Analyse, inwieweit es in der Umsetzungspraxis gelingt, die Methoden erfolgreich an die Teilnehmenden zu vermitteln, sie also die Anwendung der Methoden erlernen, und welche fördernden und hemmenden Faktoren hier eine Rolle spielen. Die zweitgenannte Wirkungsebene erfordert eine Analyse, welche Erfahrungen Teilnehmende auf dem Arbeitsmarkt machen, wenn sie die erlernten Methoden anwenden, und welche Effekte die Methoden auch jenseits einer Erwerbsintegration auf Selbstbild und soziale Integration der Teilnehmenden besitzen. Auf diese Weise lässt sich abschätzen, ob z.B. vergleichsweise hohe Eingliederungsquoten auf die erfolgreiche Vermittlung und Anwendung der Methoden zurückgehen, oder auch ohne diese erzielt werden; bzw. ob niedrige Eingliederungsquoten trotz der erfolgreichen Vermittlung der Methoden zustande kommen, oder aber auf Schwierigkeiten auf dieser ersten Wirkungsebene zurückzuführen sind.

Dieser Wirkungsanalyse wird eine Analyse der lokalen Rahmenbedingungen und Ausgestaltung der Maßnahmen vorgeschaltet, da diese als ‚externe‘ Faktoren auf die beiden Wirkungsdimensionen der Methoden Einfluss nehmen können.

3. Lokale Rahmenbedingungen und Ausgestaltung der Maßnahmen

In diesem Abschnitt sollen zunächst einige Rahmenbedingungen betrachtet werden, die als ‚äußere‘, d.h. der konkreten Umsetzungspraxis vorgelagerte Faktoren auf die Wirkung der Methoden in beiden genannten Hinsichten Einfluss üben können. Neben den regionalen ökonomischen Kontexten (3.1) werden hier auch Vorfestlegungen der regionalen Träger hinsichtlich der personellen Ressourcen, zeitlichen Ausgestaltung (3.2) und der Zielgruppen (3.3) betrachtet, auch wenn diese nicht in dem Sinne ‚äußerlich‘ sind, dass sie der Einflussnahme seitens der Träger bzw. der zentralen Projektsteuerung entzogen sind. Im Abschnitt 3.3 werden auch Auswertungen des Grunddatenrasters zur tatsächlichen Teilnehmerstruktur präsentiert.

3.1 Arbeitsmarktkontexte

Um eine Vergleichbarkeit von Trägern bezogen auf Arbeitsmarktbedingungen herzustellen, hat das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit eine Typisierung entwickelt, denen die einzelnen SGB II-Träger zugeordnet werden können (vgl. Rüb/Werner 2007). Diese sogenannten Vergleichstypen SGB II sollen sich hinsichtlich ihrer Arbeitsmarktbedingungen möglichst stark voneinander unterscheiden und die Träger innerhalb eines Vergleichstyps möglichst ähnliche Rahmenbedingungen aufweisen. Der Ennepe-Ruhr-Kreis ist als SGB II-Typ 6 eingeordnet worden, dem Standorte in ländlichen Gebieten mit durchschnittlichen Rahmenbedingungen angehören. Die übrigen drei Standorte sind dem SGB II-Typ 5 zugeordnet. Demnach handelt es sich bei ihnen um städtisch geprägte Gebiete mit durchschnittlicher Arbeitsmarktlage und hohem Anteil an Langzeitarbeitslosen. Der Kreis Unna, der Kreis Mettmann und die Stadt Remscheid weisen nach dieser Zuordnung mithin weitgehend ähnliche Rahmenbedingungen auf.

Diese Zuordnung besitzt allerdings nur eine bedingte Aussagekraft, da die Träger auch innerhalb eines Vergleichstyps eine gewisse Heterogenität aufweisen. Dies verdeutlichen auch die nachfolgenden Tabellen, die ausgewählte arbeitsmarktbezogene Daten für die einzelnen Standorte sowie für Deutschland und Nordrhein-Westfalen über den Zeitraum 2007 bis 2010 enthalten. Die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten überstieg demnach in Deutschland im März 2009 trotz der Finanz- und Wirtschaftskrise den Beschäftigungsstand im Vorjahresmonat und stieg bis März 2010 weiter auf 27,4 Mio. an. In NRW erfolgte nach einem kräftigen Beschäftigungszuwachs zwischen März 2007 und März 2008 von rund 5,6 Mio. auf rund 5,8 Mio. ein weiterer leichter Zuwachs im darauffolgenden Jahr, während im März 2010 ein leichter Rückgang zu verzeichnen ist. Auch an den vier Standorten ist ein vorläufiger Rückgang der Beschäftigtenzahlen zu verzeichnen, im Ennepe-Ruhr-Kreis, im Kreis Unna sowie in der Stadt Remscheid sanken die Beschäftigtenzahlen analog zu NRW von Frühjahr 2009 auf 2010 ab, im Kreis Mettmann lässt sich dies bereits von 2008 auf 2009 feststellen. Insgesamt blieben die Folgen der Wirtschaftskrise auf das Beschäftigungsniveau an allen Standorten jedoch moderat.

Tabelle 1 Indikatoren zum Arbeitsmarktkontext

Deutschland

	2007	2008	2009	2010
Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (Stand März)	26.603.411	27.224.677	27.337.349	27.398.408
Erwerbsfähige Hilfebedürftige (Stand März)	5.424.539	5.164.702	4.923.763	5.036.643
Arbeitslosenquote insgesamt (Stand Sept.)	8,5	7,4	8,0	7,2
Arbeitslosenquote SGB II (Stand Sept.)	5,8	5,2	5,2	4,9
SGB II-Quote (Stand Sept.)	10,8	10,4	10,3	10,2

Nordrhein-Westfalen

	2007	2008	2009	2010
Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (Stand März)	5.648.252	5.778.988	5.799.514	5.786.401
Erwerbsfähige Hilfebedürftige (Stand März)	1.219.775	1.187.291	1.146.613	1.205.041
Arbeitslosenquote insgesamt (Stand Sept.)	9,0	8,2	8,9	8,4
Arbeitslosenquote SGB II (Stand Sept.)	6,7	6,1	6,2	6,1
SGB II-Quote (Stand Sept.)	11,6	11,3	11,4	11,6

Ennepe-Ruhr-Kreis (Witten)

	2007	2008	2009	2010
Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (Stand März)	92.638	94.761	95.061	93.336
Erwerbsfähige Hilfebedürftige (Stand März)	19.128	18.876	19.068	20.180
Arbeitslosenquote insgesamt (Stand Sept.)	8,1	7,3	8,5	8,0
Arbeitslosenquote SGB II (Stand Sept.)	5,8	5,5	5,7	5,5
SGB II-Quote (Stand Sept.)	9,7	9,7	10,0	10,8

Stadt Remscheid

	2007	2008	2009	2010
Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (Stand März)	41.320	41.578	40.720	39.519
Erwerbsfähige Hilfebedürftige (Stand März)	8.250	7.810	8.112	8.459
Arbeitslosenquote insgesamt (Stand Sept.)	8,9	8,1	10,0	9,7
Arbeitslosenquote SGB II (Stand Sept.)	6,3	5,9	6,7	6,9
SGB II-Quote (Stand Sept.)	12,3	12,1	12,9	13,5

Kreis Unna

	2007	2008	2009	2010
Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (Stand März)	100.628	103.139	104.313	102.797
Erwerbsfähige Hilfebedürftige (Stand März)	29.304	28.412	28.851	28.408
Arbeitslosenquote insgesamt (Stand Sept.)	10,4	9,7	10,1	9,8
Arbeitslosenquote SGB II (Stand Sept.)	7,5	7,4	7,6	7,5
SGB II-Quote (Stand Sept.)	12,1	12,0	11,9	12,1

Kreis Mettmann (Ratingen)

	2007	2008	2009	2010
Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (Stand März)	164.310	168.013	168.010	166.215
Erwerbsfähige Hilfebedürftige (Stand März)	26.842	25.857	25.859	26.475
Arbeitslosenquote insgesamt (Stand Sept.)	6,9	6,7	7,4	6,9
Arbeitslosenquote SGB II (Stand Sept.)	4,8	5,0	5,0	4,8
SGB II-Quote (Stand Sept.)	9,4	9,2	9,4	9,7

Quellen für alle Tabellen:

- *Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte: Bundesagentur für Arbeit: Arbeitsmarkt in Zahlen. Report für Kreise und kreisfreie Städte. Dezember 2010 (Daten jeweils März).*
- *Erwerbsfähige Hilfebedürftige: Bundesagentur für Arbeit: Statistik der Grundsicherung für Arbeitssuchende nach dem SGB II. Zeitreihe zu Strukturwerten, (Daten jeweils März).*
- *Arbeitslosen- und SGB II-Quoten: SGB II-Kennzahlen für interregionale Vergleiche., (Daten jeweils September)*

Deutlicher hingegen schlugen die Krise bzw. allgemeine konjunkturelle und strukturelle Einflüsse sich auf die Entwicklung der Anzahl erwerbsfähiger Hilfebedürftiger nieder, zumindest an einigen Standorten. In Deutschland und in NRW ging die Zahl der erwerbsfähigen Hilfebedürftigen von März 2007 bis März 2009 leicht zurück, bevor es im Jahr 2010 wieder zu einem leichten Anstieg gekommen ist. Die Anzahl erwerbsfähiger Hilfebedürftiger blieb jedoch unter dem Stand im Vorkrisenjahr 2007. Im Ennepe-Ruhr-Kreis, in Remscheid und im Kreis Mettmann ist der niedrigste Bestand an Hilfebedürftigen bereits im März 2008 zu verzeichnen, dieser steigt anschließend bis März 2010 wieder an. Dabei ist dieser Anstieg um etwa 2 % im Kreis Mettmann deutlich niedriger als im Ennepe-Ruhr-Kreis und in Remscheid (ca. 7 bzw. 8 %). An den beiden letztgenannten Standorten überstieg die Zahl der erwerbsfähigen Hilfebedürftigen das Niveau im März des Vorkrisenjahres 2007 zudem deutlich. Im Kreis Unna weist der März 2010 hingegen den niedrigsten Stand an erwerbsfähigen Hilfebedürftigen in dem Vierjahreszeitraum auf.

Trotz der vergleichsweise günstigen Entwicklung der Arbeitsmarktindikatoren für den Kreis Unna bleibt die Arbeitsmarktsituation dort, gemessen an weiteren Kennziffern, ungünstiger als an den übrigen Standorten. Die Bundesagentur für Arbeit veröffentlicht seit 2007 monatlich mit einer Wartezeit von drei Monaten SGB II-Kennzahlen für interregionale Vergleiche, die sich auf Arbeitsgemeinschaften und zugelassene kommunale Träger beziehen. Um die Rahmenbedingungen bezogen auf das Modellprojekt für die einzelnen Standorte abzubilden, wurden zum einen die Kennzahlen Arbeitslosenquote insgesamt und im Rechtskreis SGB II und zum anderen die SGB II-Quote ausgewählt; letztere gibt das Verhältnis zur Bevölkerung im Alter bis unter 65 Jahren an, die Arbeitslosenquote gibt den Anteil der Arbeitslosen (SGB II und SGB III) an den zivilen Erwerbspersonen an. Im September 2010 lag die Arbeitslosenquote in NRW bei 8,4 %. Unna und Remscheid liegen mit 9,8 % bzw. 9,7 % höher als der NRW-Durchschnitt, der Ennepe-Ruhr-Kreis und Mettmann etwas niedriger (8,0 % bzw. 6,9 %). Diese Rangfolge spiegelt sich auch in der Arbeitslosenquote SGB II sowie in der SGB II-Quote wieder. Bezogen auf diese Kennzahlen sind die Rahmenbedingungen im Kreis Unna und in der Stadt Remscheid mithin am ungünstigsten, gefolgt von dem Ennepe-Ruhr-Kreis. Am günstigsten ist die Lage im Kreis Mettmann. Das dürfte allerdings nicht die Situation im Stadtteil Ratingen-West widerspiegeln, welcher Haupteinzugsgebiet der hier evaluierten Maßnahme ist und als

Stadtteil mit ‚besonderem Erneuerungsbedarf‘ gilt. Arbeitslosenquote und SGB II-Quote dürften hier deutlich höher liegen.

Insgesamt erscheint die Arbeitsmarktsituation an den beiden Standorten Witten (bzw. Ennepe-Ruhr-Kreis) und Ratingen (bzw. Kreis Mettmann) damit deutlich günstiger als in Unna und Remscheid; wobei bezüglich Ratingen die oben genannte Einschränkung in besonderem Maße gilt, dass Kreis und Einzugsgebiet der Maßnahme nicht deckungsgleich sind. In Witten ist zwar in den vergangenen Jahren die Anzahl erwerbsfähiger Hilfebedürftiger wie auch die SGB II-Quote stärker gestiegen als an den anderen Standorten, letztere bleibt jedoch etwas unter dem Landesdurchschnitt und deutlich unter dem Niveau in Unna und Remscheid. In Remscheid hat sich die Relation von sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung und erwerbsfähigen Hilfebedürftigen nach 2008 am ungünstigsten entwickelt, was sich auch in einer deutlich gestiegenen Gesamtarbeitslosenquote niederschlägt. Mit 13,5% wies Remscheid zudem von allen vier Standorten die höchste SGB II-Quote auf. Im Kreis Unna war die Entwicklung im Zeitverlauf zwar weniger dynamisch; hier ergaben sich sogar leichte Verbesserungen; trotz leicht rückläufiger Beschäftigungszahlen ging auch die Anzahl erwerbsfähiger Hilfebedürftiger von 2009 auf 2010 zurück. Gleichwohl bleiben Arbeitslosenquote und SGB II-Quote auch im Landesvergleich relativ hoch.

3.2 Finanzielle Rahmenbedingungen, personelle Ressourcen und organisatorische Ausgestaltung der Maßnahmen

Neben den ökonomischen Rahmenbedingungen, die sich insbesondere auf die Eingliederungswahrscheinlichkeit und damit auf die zweite der beiden oben genannten Wirkungsdimensionen auswirken dürften, sind weitere Rahmenbedingungen zu beachten, die in erster Linie die erste Wirkungsdimension beeinflussen, also die Frage, in welchem Maße es gelingt, die Methode an die Teilnehmenden zu vermitteln. Neben der inhaltlichen Konzeption, die weitgehend von den beiden Methoden vorgegeben war, sind dies die Ressourcenausstattung sowie die formale organisatorische Ausgestaltung, worunter insbesondere Gruppengröße, Besetzungsverfahren (geschlossene Gruppen oder laufende Zuweisung) und die zeitlichen Abläufe fallen. Die folgende Tabelle gibt einen Überblick über zentrale Kennzeichen der Maßnahme-Implementation vor Ort.

Tabelle 2 Indikatoren zu personellen Ressourcen und organisatorischer Ausgestaltung der Maßnahmen

	Zuwei- sungsdauer	Zeitliche Struktur	Angestrebte TN-Zahl	Gruppengröße und Be- setzungsverfahren	Stellenanteile Coaches	Finanzierung
Witten (2010)	6 Monate, inkl. 2 Mo- nate Nach- betreuung	Täglich 8-15h	Insges. 150 (2010+2011) Zusätzl. ‚Referenz- projekt‘: 50	2 Kurse parallel; max. 25 TN pro Kurs; Laufende Zuweisung	1,78 Stellen (+0,5 bei Jobcenter EN, u.a. als Vertre- tung)	<u>Zielgruppe Ältere</u> : Bundesprogramm ‚Perspek- tive 50plus - Beschäftigungspakt für Ältere in den Regionen‘ (BMAS) <u>‚Referenzprojekt‘</u> : Eingliederungstitel des Job- centers
Änderungen 2011		4 Monate: Tgl. 8:15-14h Nachbetreuung: 2 x pro Wo- che 14-16h	Kein ‚Referenz- projekt‘ für unter 50-Jährige mehr	1 Kurs; 17-26 TN (+ TN in Nachbetreuung)	1,25 Stellen	
Remscheid (2010)	8 Monate	2 Wochen Vollzeit, dann 2 x pro Woche 8 Stunden An- wesenheit	Insges. 100 (2010+2011)	1 Kurs; ca. 16 TN;	1x 16/Woche; 1x 12h/Woche = 0,7 Stelle	Eingliederungstitel des Jobcenters (GANZIL -Maßnahme)
Änderungen 2011		Intensiv-Kurs in Vollzeit zu Beginn entfällt	Zusätzliche TN aus anderer GANZIL- Maßnahme	2 Kurse parallel; 10 - 16 TN pro Kurs	1x 30/Woche; 1x 20h/Woche = 1,25 Stellen	
Unna (2010)	6 Monate	4 Wochen Intensiv-Kurs Vollzeit, dann über 5 Monate 4x pro Woche 2 Stunden Anwesenheit	72 (2010)	2 Kurse parallel; max. 24 TN pro Kurs (Lünen: max. 40); Geschlossene Gruppe	2 VZ-Stellen	Bundesprogramm ‚Perspektive 50plus - Be- schäftigungspakt für Ältere in den Regionen‘ (BMAS)
Änderungen 2011	7 Monate	4 Wochen Intensiv-Kurs, dann tägl. Anwesenheit bis 15h, 1 ‚Projekttag‘ / Woche	20	1 Kurs, 18 TN, ge- schlossene Gruppe	1 VZ-Stelle	
Ratingen (2010)	4 Monate	4 Wochen Intensiv-Kurs Vollzeit; dann über 3 Monate 2 x pro Woche vormittags	nicht definiert	1 Kurs; 10-15 TN; Ge- schlossene Gruppe	(2 VZ-Stellen, mit weiteren Aufgaben außerhalb Mo- dellprojekt)	ESF-Bundesprogramm ‚Soziale Stadt – Bildung, Wirtschaft, Arbeit im Quartier (BIWAQ)‘ (Bun- desministerium für Verkehr, Bau und Stadt- entwicklung)
Änderungen 2011		Intensivkurs in Vollzeit zu Beginn entfällt; 2 x pro Wo- che 8:30-13 Uhr				

Personelle Ressourcen: Zeit und Qualifikation

Der von den Projekten veranschlagte Stellenaufwand für die Coaches fiel dabei in Remscheid mit 0,7 Stellen im Jahr 2010 am geringsten aus, in Unna mit 2 Vollzeitstellen am höchsten. Allerdings sind diese Angaben mit Vorsicht zu interpretieren, weil sich die Teilnehmerzahl anders entwickelt hat als vorgesehen – mit de facto 96 Teilnehmenden in Unna und lediglich 31 in Remscheid nähert sich der zeitliche Aufwand pro Teilnehmer an beiden Standorten einander an. In Remscheid war es im Jahr 2010 nach Angaben der Coaches gleichwohl schwierig, in der vergleichsweise kurz bemessenen Anwesenheitszeit der Teilnehmenden, die auch in etwa der für das Projekt veranschlagten Arbeitszeit der Coaches entsprach, auch die Dokumentationspflichten gegenüber dem dortigen Jobcenter⁸ abzarbeiten; gelang dies nicht, musste dies außerhalb der dafür vorgesehenen Zeit erledigt werden. Dies konfliktierte jedoch mit anderen Aufgaben, da sie – anders als die Coaches in Unna und Witten – beide zugleich in weiteren Projekten des Trägers eingebunden waren. Im zweiten Jahr der Umsetzung haben sich die Standorte in Hinblick auf die personelle Ausstattung weiter angenähert; in Remscheid wurden die Personalanteile für den Kurs vom Träger aufgestockt, dadurch kam der gleiche Personalschlüssel wie in Witten zum Einsatz, bei ähnlich hoher Teilnehmerzahl. Durch diese Aufstockung sind nach Angabe der betroffenen Coaches in Remscheid die zeitlichen Ressourcen weitgehend angemessen. Ein Sonderfall stellt Ratingen dar: beide Coaches übernahmen dort in dem Projekt ‚Westnetz‘, in welches das LWP als ein Modul eingebettet wurde (s.u.), noch weitere Aufgaben, daher lässt sich auch keine Aussage zum genauen Stellenanteil für diese Maßnahme treffen. Gleichwohl ist die personelle Ausstattung als relativ großzügig zu bezeichnen, insofern als der LWP-Kurs, der im Jahr 2011 dort an zwei Vormittagen in der Woche stattfand, von beiden Coaches gemeinsam durchgeführt wurde. Zudem gaben die Coaches an, relativ häufig (ca. alle 4 Wochen) in oder außerhalb der Kurszeit Einzelgespräche bzw. Gespräche zu dritt, unter Beteiligung beider Coaches, mit jedem bzw. jeder Teilnehmenden zu führen.

Als weiterer ‚äußerer‘ Einflussfaktor für die Umsetzung der Methoden ist schließlich die Qualifikation der Coaches zu betrachten. Eine Besonderheit des Modellprojektes ist dabei, dass die Methoden von den Coaches selbst nur mit geringem zeitlichem Vorlauf bzw. parallel zur Anwendung im Projekt erlernt wurden. An allen Standorten haben die Coaches die Methode im Rahmen eines vorgeschalteten Seminars kennengelernt. Daran schlossen sich bis Ende 2010 – bzw. im Falle des LWP bis Februar 2011 – mehrere Wochenend-Lehrgänge an, in denen die einzelnen Bestandteile der Methoden und weitere Kenntnisse (etwa zu Fördermaßnahmen im SGB II) vertieft wurden; parallel dazu übernahmen die Coaches ab März bereits die ersten Teilnehmergruppen. In Bezug auf die Frage, ob diese Parallelität von Erlernen und Anwenden in der Praxis funktioniert, scheint ein Unterschied zwischen den Methoden ausschlaggebend zu sein: An den beiden LWP-Standorten wurden die jeweils ersten Intensivkurse von den Methodenverantwortlichen selbst durchgeführt. Die Coaches konnten in diesem Rahmen assistieren und auf diese Weise die Anwendung unter Anleitung erlernen. Von den

⁸ Die ARGE Remscheid wie auch die ARGEn im Kreis Unna und in Ratingen (Kreis Mettmann) und die Grundschierungsstelle im Ennepe-Ruhr-Kreis (‚JobAgentur EN‘) wurden zum Januar 2011 in ‚Jobcenter‘ umbenannt. In diesem Bericht wird der Einheitlichkeit halber die aktuelle Bezeichnung ‚Jobcenter‘ verwendet, ausgenommen sind Zitate.

dortigen Coaches wurde die Parallelität von Erlernen und Anwenden der Methode in den Fallstudien-Gesprächen und in der Gruppendiskussion kaum problematisiert. Dies war an den beiden VC-Standorten anders. Hier übernahmen die Coaches von Beginn an eigene Gruppen. Die daraus resultierende Unsicherheit auf Seiten der Trainer/innen wurde noch dadurch verschärft, dass bei mehreren von ihnen bislang keine Erfahrung mit Gruppencoaching (Witten, Remscheid) und/oder dem Kreis von Langzeitarbeitslosen (Witten) vorhanden war. Nach Einschätzung sowohl der beiden lokalen Ansprechpartner der Jobcenter Remscheid bzw. EN (Witten) als auch der Coaches beider Standorte selbst hat diese geringe Erfahrung und die fehlende Möglichkeit, zunächst mit Unterstützung von erfahrenen Trainer/innen oder mit einer kleineren Anzahl von Personen die Anwendung zu erlernen, erheblich zur Unzufriedenheit von Teilnehmenden und ggf. auch zu den eher geringen Integrationserfolgen beigetragen. Die Qualifizierung und vor allem Begleitung der Trainer/innen während der ersten Zeit erscheint insgesamt als ein wichtiger Aspekt, der bei der künftigen Ausgestaltung ähnlicher Maßnahmen zu beachten ist. Das wurde von der Projektleitung erkannt und daher als Maßnahme eine regelmäßige Supervision für die VC-Coaches und für beide Methoden eine Vorort-Unterstützung durch die Methodenvertreter eingeführt. In den Gesprächen mit den Coaches an den verschiedenen Standorten im Juni 2011 bekundeten diese zum Teil explizit, mittlerweile an Erfahrung und Sicherheit gewonnen zu haben, so dass auch diese Anfangsschwierigkeiten im zweiten Jahr der Umsetzung des Modellprojektes an Bedeutung verloren haben.

Finanzielle Rahmenbedingungen und Modalitäten

Da die Kosten der Durchführung der Maßnahmen nicht aus den Projektmitteln bestritten werden, sondern von den beteiligten Akteuren vor Ort getragen werden müssen, sind die finanziellen Modalitäten an den einzelnen Standorten trotz des gemeinsamen Rahmens recht unterschiedlich. Dies hat nicht nur Konsequenzen für die oben dargelegte personelle Ausstattung, sondern auch für weitere Rahmenbedingungen, insbesondere Auswahlkriterien und Vorgehensweise bei der Zuweisung von Teilnehmenden. An den drei Standorten Witten, Remscheid und Unna erfolgte die Finanzierung aus Mitteln der Grundsicherungsstelle. Nur am Standort Remscheid wurden dabei jedoch Mittel des regulären Eingliederungstitels verwendet. Der Träger war zum Zeitpunkt der Projektplanung dabei bereits vom Jobcenter Remscheid über das Regionale Einkaufszentrum der BA mit der Durchführung einer GANZIL (ganzheitliche Integrationsleistungen)-Maßnahme für 200 ALG II-Beziehende beauftragt worden, die als Vermittlungs-Maßnahme mit integrierten Unterstützungsangeboten für Personen mit multiplen Vermittlungshemmnissen konzipiert war. Der Träger erhielt vom Jobcenter die Zusage, kostenneutral mit der Hälfte der Teilnehmenden mit der Methode des Vermittlungscoachings zu arbeiten. In Witten und Unna hingegen wurden die Maßnahmen aus Mitteln des oben erwähnten ‚Finanzierungsmodells C‘ im ‚Beschäftigungspakts für Ältere (BfÄ)‘ (s. Abschnitt 2.1) finanziert. Ratingen ist insofern ein Sonderfall, als die Arbeit vor Ort nicht aus Mitteln der Grundsicherungsstelle getragen wird, sondern über das ESF-Bundesprogramm BIWAQ, dessen Mittel vom Bundesverkehrsministerium vergeben werden. Hier wurde die LWP-Methode in die Beratungsarbeit mit den zuvor bestehenden Zielgruppen (Personen mit Migrationshintergrund) im Rahmen des Projektes ‚Westnetz‘ integriert.

An allen vier Standorten wurde das Modellprojekt mithin in bereits bestehende Strukturen eingebettet. Dies hatte erhebliche Konsequenzen für die konkrete Ausgestaltung und Umsetzung des

Modellprojektes an den vier Standorten. Zum einen waren, wie gesehen, mit der Entscheidung über die Finanzierungsinstrumente auch Festlegungen in Hinblick auf die Zielgruppen getroffen (arbeitsmarktfernere Ü50 in Witten und Unna, Personen mit Migrationshintergrund in Ratingen, Personen mit ‚multiplen Vermittlungshemmnissen‘ in Remscheid) (s. auch Abschnitt 3.3). Darüberhinaus beeinflussten die Finanzierungsinstrumente und die an sie geknüpften Strukturen mehr oder minder stark auch weitere Aspekte. So war in Remscheid mit der Förderung als GANZIL-Maßnahme eine Pauschalierung von teilnehmerbezogenen Kosten verbunden; von den Pauschalen sind dabei auch die Kosten für Qualifizierungselemente oder sonstige Unterstützungsangebote vom Träger zu bestreiten, während an den übrigen Standorten hierfür die Grundsicherungsstellen zuständig blieben. Aus Sicht der Coaches in Remscheid bedeutete dies jedoch zu starke Restriktionen bei der Bereitstellung von weiteren Unterstützungsangeboten, da der finanziell eng gesteckte Rahmen dies nur sehr begrenzt zuließe (REM-Träger 2010 und 2011). Ein Grund dafür dürfte nicht zuletzt sein, dass die Vergütung des Trägers sich neben einer Teilnehmerpauschale aus einer erfolgsbezogenen Prämie (bei Vermittlung) zusammensetzt, diese Vermittlungen jedoch schwer kalkulierbar sind und insgesamt geringer ausfielen als von Grundsicherungsstelle und Träger als Ziel vereinbart worden war. Indirekt beeinflusste die Finanzierungsstruktur auch die Zuweisungspraxis, wie insbesondere am Beispiel des Standorts Ratingen deutlich wird: Da dort die Grundsicherungsstelle nicht an der Finanzierung der Maßnahme beteiligt war, ging diese bei der Auswahl der Teilnehmenden und der Frage der Freiwilligkeit der Teilnahme anders vor als an den anderen Standorten (s. Abschnitt 3.3). Schließlich flossen durch die Einbettung in bestehende Strukturen zum Teil auch Erwartungen und Zieldefinitionen von Seiten der beteiligten Grundsicherungsstellen ein, die nur partiell deckungsgleich mit den im Projektantrag formulierten Zielen waren, und insbesondere bei der Interpretation und Bewertung der Maßnahmewirkungen relevant wurden (vgl. dazu Abschnitt 5).

Zeitstruktur und organisatorische Ausgestaltung

Ein weiterer Unterschied zwischen den Standorten betrifft die Anwesenheitszeit der Teilnehmenden. Während an den drei Standorten (Remscheid, Unna und Ratingen) im ersten Jahr der Umsetzung einem mehrwöchigen Intensivkurs in Vollzeit eine Coaching-Phase mit deutlich verringerter Anwesenheitszeit folgte, sah das Konzept für den Standort Witten eine tägliche Anwesenheitszeit von zunächst 8 bis 15 Uhr über die gesamte Dauer der Teilnahme vor. An den drei erstgenannten Standorten sollte die Nicht-Anwesenheitszeit grundsätzlich für Bewerbungsaktivitäten, Informationsgespräche und Netzwerkpflege genutzt werden; die Überprüfung dieser Tätigkeiten während der Nicht-Anwesenheitszeit fand in Form von Reflexion und Feedback in der Morgenrunde des folgenden Anwesenheitstages statt. In Witten konnten Teilnehmende sich während der regulären Anwesenheitszeit auch für Außentermine und -aktivitäten abmelden. Hier lagen allerdings, wie sich im Laufe der ersten Monate herausstellte, die Vorstellungen des Jobcenters und der Trägermitarbeiter über Ausmaß und Kontrolle der Nicht-Anwesenheitszeiten auseinander. In einem Klärungsgespräch im Oktober 2011 wurde auf Wunsch des Jobcenters unter anderem mit dem Träger eine Durchsetzung höherer Anwesenheitszeiten (durch eine nachmittägliche Abschlussrunde für alle) und eine striktere Kontrolle der Nicht-Anwesenheitszeiten vereinbart (durch Wochenpläne).

Im zweiten Jahr der Umsetzung wurde die zeitliche Struktur an den verschiedenen Standorten modifiziert: In Remscheid und Ratingen entfiel der mehrwöchige Intensivkurs in Vollzeit – in Remscheid

sprach die kleine Gruppengröße zu Beginn des neuen Kurses und die kontinuierliche Zuweisung weiterer Teilnehmenden im Laufe der ersten Wochen gegen eine solche Intensiv-Phase; in Ratingen hingegen entschied sich der Träger gezielt gegen eine solche Intensiv-Phase zu Beginn, damit auch Teilnehmende, die während der ersten Wochen aus Krankheitsgründen oder anderen Gründen fehlten, leichter wieder Anschluss finden konnten (RAT-Träger 2011). In Witten hingegen wurde die tägliche Anwesenheitszeit in den ersten 4 Monaten des Kurses beibehalten und nur in den letzten beiden Monaten der ‚Nachbetreuungsphase‘ auf lediglich zwei Nachmittage pro Woche reduziert. In den ersten vier Monaten wurde aber der tägliche Stundenumfang verringert. In den Fallstudien-Gesprächen gaben sowohl der Coach als auch die befragte Teilnehmerin (die bereits am vorherigen Kurs teilgenommen hatte) an, dass dieser Zeitumfang deutlich angemessener sei und zugleich eine Obergrenze darstelle (WI-Träger 2011 und WI-TN 2011). Die Teilnehmerin hob zudem positiv hervor, dass in dieser Zeit ausreichend Pausen eingelegt wurden, und dass die Möglichkeit bestand, sich an einzelnen Tagen für bewerbungsrelevante Aktivitäten abzumelden. Anders als sie selbst hätten aber viele Teilnehmende die Dauer der Vollzeit-Maßnahme als zu lang empfunden (Wi-TN 2011). In Unna hingegen wurde im neuen Kurs, der ab Juli 2011 anlief, nach der 4-wöchigen Initiativ-Phase die Anwesenheitszeit in der Coachingphase erhöht und nur noch ein ‚Projekttag‘ pro Woche vorgesehen, an dem von den Teilnehmenden erwartet wurde, dass sie diesen eigenständig für die Stellensuche bzw. Betriebsgespräche nutzten. An den übrigen Tagen wurden in höherem Maße weitere allgemeine Unterstützungsangebote integriert, an zwei Tagen pro Woche zum Beispiel EDV-Unterrichtseinheiten, sowie Beratungen und Informationen zu verschiedenen gesundheitsbezogenen Fragen (UN-Träger 2011).

Die Frage des zeitlichen Umfangs und Struktur der Maßnahme war im Laufe des Projekts Gegenstand kontroverser Einschätzungen. Am stärksten wurde dies am Standort Witten thematisiert. Dort wurde die Ausgestaltung als Vollzeit-Maßnahme sowohl von Seiten der Teilnehmenden als auch der Coaches kritisch bewertet. Von Seiten der Teilnehmenden war dies nach Auskunft der zuständigen Gesprächspartnerin des Jobcenters einer der Kritikpunkte einer Gruppe von Teilnehmenden, die sich im Oktober 2010 mit ihrer Kritik an der Maßnahme mit einem gemeinsamen Brief an die zuständige Ansprechpartnerin im Jobcenter richteten und dort eine Fortführung als Maßnahme mit freiwilliger Teilnahme und stark reduzierten Anwesenheitszeiten forderten.⁹ Von Seiten der Coaches wurde die Durchführung als Vollzeit-Maßnahme aus verschiedenen Gründen kritisch beurteilt: Zum einen aufgrund der generell eingeschränkten psychischen und physischen Belastbarkeit eines Teils der Maßnahmeteilnehmer/innen. Wie ein Vergleich mit anderen Projekten im Beschäftigungspakt für Ältere zeigt, die sich an die arbeitsmarktf fernere Klientel richten, deckt sich diese Einschätzung mit den Einschätzungen andernorts: Mehrere Beschäftigungspakte „sehen mit Blick auf die Tagesstruktur und Gewohnheiten der Zielgruppe vor, dass der zeitliche Umfang der Maßnahmen zunächst auf niedrigem Niveau beginnt und im Verlauf dann langsam auf Vollzeit gesteigert wird. Die anfänglich zu-

⁹ Dieser Brief wurde von Mitgliedern der ‚Referenzgruppe‘ der unter 50jährigen Teilnehmenden unterzeichnet. Da es sich hierbei nur um Kunden aus Witten handelte, wurde der Brief an die Teamleiterin ü25 der Regionalstelle Witten adressiert.

mutbare Dauer variiert zwischen den Konzepten; am unteren Ende werden 8 bis 15 Stunden wöchentlich genannt, andere Pakte beginnen mit 24 Stunden pro Woche“ (Büttner et al. 2010: 83).

Zum zweiten wurde die Ausgestaltung als Vollzeit-Maßnahme von den Coaches aufgrund der vergleichsweise geringen Strukturierung der Anwesenheitszeit durch die Methode als problematisch bewertet. Rückblickend erklärten sich die Coaches den Unmut der Teilnehmer/innen auch damit, dass ihnen zu viel zeitlicher Spielraum zur Verfügung stand, den sie mithilfe des VC-Instrumentariums noch nicht sinnvoll zu füllen wussten. Die Coaches bezogen sich in diesem Punkt positiv auf die LWP-Methode: Im Gesprächsaustausch mit Kolleg/innen der LWP-Standorte im Rahmen verschiedener Arbeitsgruppen hätten sie den Eindruck gewonnen, dass LWP ein breiteres Spektrum an Übungen bietet und die Kurszeit stärker strukturiert sei (GD-VC 2010).

Auch die Ergebnisse der schriftlichen Teilnehmerbefragung zeigen, dass ein erheblicher Teil der Befragten den zeitlichen Umfang der Maßnahme bzw. ihrer einzelnen Bestandteile als zu lang empfanden (vgl. Tabelle A- 11 im Anhang). Jeweils grob die Hälfte oder etwas mehr der Befragten fand den zeitlichen Umfang der einzelnen Arbeitsformen als angemessen, die übrigen fanden ihn zu lang oder zu kurz, wobei die Gruppe derer, die den zeitlichen Umfang zu lang fand, deutlich überwiegt. Eine Ausnahme ist in beiden Methoden das Einzelcoaching; hier überwiegen unter den kritischen Stimmen diejenigen leicht, denen diese Arbeitsform zeitlich etwas zu kurz kam. Das Gruppencoaching wurde hingegen an den VC-Standorten von einer Mehrheit (57%) als zu lang empfunden, an den LWP-Standorten ist der Anteil derer, die entweder die Initiativ-Phase (41%) oder die Coaching-Phase (35%) als zu lang empfanden, aber auch relevant.

Eine Stellschraube zur Reduzierung von Leerlaufzeiten bei den Teilnehmenden kann mithin eine Ergänzung des methodischen Instrumentariums sein. Dass eine solche Ergänzung nicht lediglich den Zweck eines ‚Pausenfüllers‘ hätte, sondern problemadäquat wäre, wird von mehreren Akteuren an den verschiedenen Standorten so eingeschätzt. Aus Sicht des zuständigen Ansprechpartners im Jobcenter Remscheid spräche eine solche Ergänzung auch für die Durchführung der Maßnahme in Vollzeit:

„Wenn ich eine Maßnahme habe, die dann auch über ein Jahr geht, in Vollzeit, dann kann ich z.B., wenn ich einen Dozenten habe, da kann ich halt anbieten, was weiß ich: ich mach die in MS-Office fit. Die können Word machen, die können Excel machen, die kriegen dann auch noch ein Zertifikat. (...). Ich kann z.B. Kooperationen mit Fotografen abschließen, dass die Leute vernünftige [Bewerbungs-]Fotos machen. Ich habe als Träger sämtliche Möglichkeiten.“ (REM-Jobcenter 2011).

In diese Richtung gehen die Veränderungen der inhaltlichen Struktur am Standort Unna im zweiten Umsetzungsjahr, wo mehr Elemente klassischer Bewerbungstrainings in den Kurs integriert wurden (s.o.).

Neben den Argumenten, die auf eine notwendige Ergänzung zur problemadäquaten Unterstützung von Langzeitarbeitslosen abstellen, werden von Seiten der Jobcenter in Witten und Remscheid aber auch andere Argumente für Vollzeit-Maßnahmen angeführt:

„Es ist einfach realitätsfremd zu fordern, dass man nur alle zwei Tage für drei bis vier Stunden in ein Projekt geht, was ein Äquivalent zu einem 40-Stunden-Job ist – was ja Ziel all unserer

Bemühungen ist (...) Weil die Teilnehmer mit unserer Unterstützung alles dafür Nötige tun sollen, in einen Vollzeitjob integriert zu werden. Und Vollzeitjob bedeutet, dass sie (...) acht Stunden am Tag an 5 Tagen die Woche bei ihrem Arbeitgeber sein müssen. Und hier bei dieser Methodik ist es ja so: Sie sollten annähernd 40 Stunden ihrer Arbeitskraft zur Verfügung stellen, um sich einen Job zu suchen.“ (WI-JobC 2010).

In den Augen des zuständigen Ansprechpartners im Jobcenter Remscheid würde sich eine Vollzeit-Maßnahme auch eher dazu eignen, die Konzessionsbereitschaft zu erhöhen:

„Die kurzfristigen Maßnahmen bringen überhaupt nichts. (...) Aber wenn die Leute was haben, was langfristig ist und dann wirklich mit einer Vollzeitsgeschichte, da überlegen sich die Leute: Gehe ich arbeiten oder gehe ich nicht arbeiten?“ Es würden dann auch Arbeitsangebote angenommen mit einem Stundenlohn von nur acht Euro, um nicht herumzusitzen und gar nichts zu bekommen (REM-Jobcenter 2011).

Beide Argumente heben also vor allem auf den Zweck von arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen als Simulation von Beschäftigungsverhältnissen mit dem Ziel der Durchsetzung der allgemeinen Mitwirkungspflichten und der Gewöhnung an einen Arbeitsalltag in Vollzeitbeschäftigung ab. Schließlich kommt am Standort Witten als weiterer möglicher Hintergrund für die Ausgestaltung als Vollzeit-Maßnahme die Einbettung des Projekts in den Beschäftigungspakts für Ältere in Frage: Nach Auskunft des Gesprächspartners aus dem Jobcenter Witten ist eine Kennziffer der Zielsteuerung im Rahmen des BfÄ neben der Anzahl von Integrationen in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung auch die Anzahl von ‚Aktivierungen‘. Hierzu zählt die Teilnahme an Kursen mit einem Stundenumfang von mindestens 25 Stunden (WI-Jobcenter 2011).

Über die Frage hinaus, welcher zeitliche Umfang für die Vermittlung der Methoden und von ergänzenden Unterstützungsangeboten zweckhaft ist, ist auch die Wirkung der zeitlichen Ausgestaltung auf die Motivation der Teilnehmenden zu berücksichtigen. In Unna berichteten die Coaches von dem positiven Effekt, den die Flexibilität und weniger intensive Kontrolle auf die Motivation der Teilnehmenden besitze; auch der befragte Teilnehmer in Remscheid hob dies positiv hervor (REM-TN 2010). Dieser positive Effekt verdankt sich nicht zuletzt dem Kontrast zu den üblichen Erfahrungen in anderen arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen, in denen eine vollzeitige Anwesenheitspflicht oftmals üblich sei. Auch wenn nicht alle Teilnehmende mit diesen ungewohnten Freiheiten umzugehen wüssten, und ihre Eigenaktivitäten in der Nicht-Anwesenheitszeit während der Coaching-Phase nachlasse, hat sich diese Flexibilität aus Sicht der LWP-Coaches insgesamt bewährt:

„Das ist das Gute, wir haben die Freiheit zu sagen, das ist entschuldigt oder nicht entschuldigt. Wir machen das auch offen und sagen, das Wichtige ist, dass ihr mit UNS sprecht. (...) Wenn ich weiß, was los ist, dann ist das ok und wenn wir den Eindruck haben, da will sich jemand abseilen oder so, dann geben wir ein Signal. Aber bisher ist das noch nie passiert... Es war immer ein sehr offener Umgang, ein ehrlicher, das glaube ich auch.“ (UN-Träger 2010).

3.3 Zielgruppen und Teilnehmerstrukturen

In hohem Maße sind die Wirkungen jeder arbeitsmarktpolitischen Maßnahme auch von den soziodemographischen Merkmalen der geförderten Personen abhängig – aus diesem Grund werden in der Wirkungsforschung üblicherweise Vergleichsgruppen mit ähnlichen Merkmalen zur Messung des ‚treatment effect‘ herangezogen. Im vorliegenden Fall ist dies wie erwähnt nicht möglich. Ersatz-

weise werden deskriptive Auswertungen zur Struktur der Teilnehmer/innen-Struktur auf Basis des Grunddatenrasters erstellt, um auf dieser Basis einen Vergleich der erreichten Eingliederungsquoten für die Geförderten mit den regionalen Eingliederungsquoten vorzunehmen (vgl. Abschnitt 5.1).

Zielgruppendefinition und Auswahlkriterien

Die Teilnehmerstruktur wurde dabei maßgeblich durch die Definition von Zielgruppen und Ausschlusskriterien an den einzelnen Standorten festgelegt – auch wenn im weiteren Verlauf von diesen Auswahlkriterien zum Teil abgesehen wurde. Der Projektantrag des Paritätischen NRW hatte als Zielgruppendefinition die Gruppe der Langzeitarbeitslosen mit mehreren Vermittlungshemmnissen im ALG II-Bezug vorgesehen, die genaue Eingrenzung von Zielgruppen jedoch den regionalen Partnern überlassen. In hohem Maße wurden die Auswahlkriterien dabei bereits durch die jeweiligen Finanzierungs-Instrumente bzw. die an sie geknüpften Bedingungen festgelegt (s.o.). Die folgende Tabelle gibt zunächst einen Überblick über die Zielgruppendefinitionen, die den lokalen Angeboten des Trägers (diese lagen für Unna und Witten vor) bzw. den Fallstudien-Interviews zu entnehmen waren.

Tabelle 3 Übersicht über Zielgruppendefinition und Auswahlkriterien an den vier Standorten

Witten	Remscheid	Unna	Ratingen
<ul style="list-style-type: none"> - ab 50 Jahre - seit mind. 48 Monate ohne Arbeit; - ausreichende Deutschkenntnisse in Wort und Schrift; - keine aktuell bekannten Suchterkrankungen und psychischen Störungen <p>Änderung 2011:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Auch Arbeitslose mit weniger als 48 Monaten Arbeitslosigkeit zugewiesen <p>„Referenzprojekt“</p> <ul style="list-style-type: none"> - 35-49 Jahre; - mehrere Vermittlungshemmnisse - ausreichende Deutschkenntnisse in Wort und Schrift 	<ul style="list-style-type: none"> - Multiple Vermittlungshemmnisse - Ausschlusskriterium: Keine TN aus Profillage ‚Marktkunden‘ + ‚Unterstützungsprofil‘ 	<ul style="list-style-type: none"> - Ab 50 Jahre - seit mind. 48 Monate ohne Arbeit - ausreichende Deutschkenntnisse in Wort und Schrift - keine Psychosen und Suchterkrankungen <p>Zusatzkurs in Lünen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - mind. 25 Jahre; - langzeitarbeitslos - Motivation zur Teilnahme und Arbeitsaufnahme - Bereitschaft, an Gruppenübungen teilzunehmen - Bereitschaft, sich auf Ungewohntes, Neues einzulassen <p>Änderung 2011:</p> <ul style="list-style-type: none"> - nur ab 50 Jahre - arbeitsmarktnäher (z.B. weniger lang erwerbslos) 	<ul style="list-style-type: none"> - Migrationshintergrund - mit beruflichem Abschluss (auch im Herkunftsland) - aus Stadtteil Ratingen-West - Im Laufe der Maßnahme ausgedehnt auf alle Interessierten

An den drei Standorten Unna, Ratingen und Witten wurde von den ursprünglichen Auswahlkriterien an den Standorten im Laufe der Umsetzung abgewichen: In Witten wurde in erster Linie auf Wunsch des Jobcenters ein ‚Referenzprojekt‘ mit Teilnehmer/innen in der Altersgruppe der 35-49-Jährigen etabliert, auf das 50 der vorgesehenen 200 Teilnehmer/innen entfallen sollten; vornehmlich mit dem Ziel, die Methoden für verschiedene Gruppen zu erproben. Für dieses ‚Referenzprojekt‘ wurde nach dem konfliktiven Verlauf der Maßnahme (s.u.) und angesichts geringer Vermittlungserfolge die Förderung zum Ende des Jahres 2010 vom Jobcenter eingestellt. Seitdem nehmen nur noch Personen aus dem Kreis der über 50-Jährigen an der Maßnahme teil. Für diese wiederum wurden die Zugangskriterien gelockert; eine Arbeitslosigkeit von mindestens 48 Monaten war nun nicht mehr Voraussetzung. Dies dürfte vornehmlich mit den geringen Integrationserfolgen und den Rückmeldungen des Trägers zu den Schwierigkeiten der Vermittlung der Methode an sehr arbeitsmarktferne Personen zu tun haben. In Unna und Ratingen war die Ausweitung der Zielgruppen hingegen eine Reaktion auf die eher geringen Teilnahmezahlen, die mit zwei Faktoren in Verbindung standen: Zum einen der vergleichsweise eng gezogenen Zielgruppendefinition – in Unna kamen von den formalen Auswahlkriterien nach Auskunft des Jobcenters insgesamt lediglich 240 Personen überhaupt für eine Teilnahme in Frage (UN-JobC 2010); zum anderen die Bedingung der weitgehenden Freiwilligkeit der Maßnahme und einer gewissen Eigenmotivation der Teilnehmenden. Während in Witten die geringe Resonanz auf die erste Informationsveranstaltung, nach der die eingeladenen ALG II-Beziehenden sich frei für oder gegen eine Teilnahme entscheiden konnten, zum Anlass genommen wurde, die Freiwilligkeit der Teilnahme zurückzunehmen oder zumindest stark einzuschränken (vgl. auch Abschnitt 4.1), wurden die ersten Projekterfahrungen in Ratingen und Unna in erster Linie zum Anlass genommen, die Teilnahme auf einen *größeren* Personenkreis auszuweiten. Wie die Auswahlkriterien für den Zusatzkurs in Lünen im Kreis Unna zeigen (vgl. Tabelle 3), wurde dabei neben der Ausweitung auf jüngere Teilnehmer/innen dem Kriterium der Eigenmotivation der Teilnehmenden größeres Gewicht eingeräumt. In Unna wurde im zweiten Jahr, indem nur noch ein Kurs für ab 50-Jährige stattfand, das Auswahlkriterium der langjährigen Erwerbslosigkeit (mind. 48 Monate) aufgegeben, faktisch waren die meisten Teilnehmer/innen nicht länger als zwei Jahre erwerbslos und auch in anderen Hinsichten nach Auskunft der Coaches deutlich arbeitsmarktnäher.

Da in Ratingen aufgrund der Finanzierungsmodalitäten die Teilnehmenden nicht ausschließlich über das Jobcenter zugewiesen wurden, sondern der Träger auf verschiedenen Wegen für das Projekt warb, und dabei zwangsläufig nicht ausschließlich die ursprüngliche Zielgruppe von ‚Menschen mit Migrationshintergrund, die eine Qualifikation haben‘ erreichte, wurden von vorneherein in den Seminaren auch Personen außerhalb dieser Zielgruppe einbezogen. Die Orientierung an den ursprünglich vorgegebenen Auswahlkriterien wurde auch in der Zuweisungspraxis des Jobcenter wenig strikt gehandhabt: Zwar habe man sich an den ursprünglichen Kriterien orientiert,

“(...) aber ich hab da auch Leute hingeschickt, ganz normale Deutsche in Anführungsstrichen aus Ratingen Ost, wenn ich halt der Meinung bin, dass das gut ist, dass die einfach mal über ihre Situation nachdenken, wo steh ich und wo will ich hin.“ (RAT-JobC 2010).

Auch der Träger lehnte ein Festhalten an der ursprünglichen Zielgruppendefinition aus methodenspezifischen Gründen ab:

„Weil im LWP dann doch andere Kriterien wichtig sind, man einfach dann auch die unterstützen will, die Interesse haben, die motiviert sind, was zu machen“ (RAT-Träger 2010).

Gleichwohl blieben auch im zweiten Umsetzungsjahr aufgrund der Ausrichtung des übergreifenden Stadtteil-Projekts ‚Westnetz‘ auf die Gruppe der Migrant/innen und die soziodemographische Struktur des Stadtteils der Anteil der Personen mit Migrationshintergrund (v.a. aus den ehemaligen GUS-Staaten) mit ungefähr der Hälfte hoch. Jenseits dieser formalen Auswahlkriterien berichteten die Coaches in Ratingen, dass der Teilnehmerkreis im zweiten Umsetzungsjahr insgesamt arbeitsmarktnäher gewesen sei, was nach ihrer Einschätzung auch auf ein entsprechendes Abstimmungsgespräch mit dem Jobcenter zurückzuführen sei, in dem sie aufgrund der bisherigen Erfahrungen um die Zuweisung weniger arbeitsmarktferner Leistungsbeziehenden gebeten hatten.

Teilnehmerstrukturen: Auswertungen des Grunddatenrasters

Im Folgenden werden Auswertungen der Daten aus dem Grunddatenraster zur tatsächlichen Struktur der Teilnehmenden präsentiert. Wie aufgrund der Zielgruppendefinition zu erwarten, variiert auch die Altersstruktur deutlich zwischen den Standorten (vgl. Tabelle 4).

Tabelle 4 Anzahl der Teilnehmer/innen nach Alter

Alter		Witten	Remscheid	Unna	Ratingen	Gesamt
15 bis 24 Jahre	Anzahl	0	0	1	2	3
	%	0%	0%	9%	6%	1%
25 bis 29 Jahre	Anzahl	0	15	9	3	27
	%	0%	25%	8%	8%	8%
30 bis 34 Jahre	Anzahl	0	10	14	3	27
	%	0%	17%	12%	8%	8%
35 bis 39 Jahre	Anzahl	7	5	7	3	22
	%	5%	9%	6%	8%	6%
40 bis 44 Jahre	Anzahl	10	9	10	7	36
	%	8%	15%	9%	19%	11%
45 bis 49 Jahre	Anzahl	17	8	16	9	50
	%	13%	14%	14%	25%	15%
50 bis 54 Jahre	Anzahl	39	8	32	9	88
	%	30%	14%	28%	25%	26%
55 bis 59 Jahre	Anzahl	54	4	26	0	84
	%	41%	7%	22%	0%	25%
60 bis 64 Jahre	Anzahl	4	0	1	0	5
	%	3%	0%	1%	0%	2%
Gesamt		131	59	116	36	342

Anmerkung: Bei den Auswertungen werden Fälle ausgeschlossen, bei denen eine Maßnahmedauer von weniger als zwei Wochen vermerkt wurde. Zudem sind nur Fälle einbezogen, die bis spätestens 1.8.2011 mit der Maßnahme begonnen haben (vgl. auch Abschnitt 1.2)

Quelle: Grunddatenraster zum Modellprojekt ‚SVC‘, Stand 31.10.2011

In Witten setzte sich die Gruppe der Teilnehmer/innen zu über 70% aus Personen im Alter von 50 und mehr Jahren zusammen; in Unna waren es rund die Hälfte (51%). Demgegenüber waren in Ratingen nur ein Viertel der Teilnehmenden 50 Jahre und älter, in Remscheid sogar nur 21%, hingegen waren dort die Hälfte (51%) sogar jünger als 40 Jahre.

Recht heterogen ist auch der Anteil von Frauen an den Teilnehmenden – er reicht von lediglich 30% in Witten bis 61% in Ratingen (vgl. Tabelle 5). Möglicherweise hängt der geringe Anteil in Witten mit der Alterszusammensetzung an diesem Standort zusammen, und liegt in einem geringen Frauenanteil in der Gruppe der älteren Arbeitslosen im Rechtskreis SGB II insgesamt begründet – dies ließ sich jedoch mangels verfügbarer Statistiken dazu nicht überprüfen.

Tabelle 5 Anzahl der Teilnehmer/innen nach Geschlecht

Teilnehmer/innen		Witten	Remscheid	Unna	Ratingen	Gesamt
Insgesamt		131	59	116	37	343
davon Frauen	Anzahl	39	24	53	26	142
	%	30	41	46	70	41

Anmerkung: s. Tabelle 4; Quelle: Grunddatenraster zum Modellprojekt ‚SVC‘, Stand 31.10.2011

Über die Hälfte aller Teilnehmenden besaßen nur einen Hauptschulabschluss (43%) oder keinen Schulabschluss (11%), wobei diese Gruppe an den einzelnen Standorten sehr unterschiedlich groß war: In Ratingen verfügten nur insgesamt 21% über einen Hauptschulabschluss oder keinen Abschluss, in Witten waren dies hingegen fast zwei Drittel der Teilnehmenden (63%), in Unna 57% und in Remscheid rund die Hälfte (51%) (vgl. Tabelle A- 1 im Anhang). Die große Gruppe mit relativ geringer schulischer Qualifikation in Witten und Unna schlug sich aber nicht in einem geringeren beruflichen Qualifikationsniveau nieder. An allen Standorten verfügten etwas über die Hälfte der Teilnehmenden über eine 2-3jährige Ausbildung; zwischen 26% (Unna und Witten) und 32% (Remscheid) hatten keinen Berufsabschluss, die restlichen 4 bis 12% hatten ein Studium abgeschlossen. Eine Ausnahme stellt Ratingen dar, wo der Anteil mit 2-3-jähriger Berufsausbildung mit 29% relativ gering ist, im Gegenzug hat, wie dies auch mit Blick auf die ursprüngliche Zielgruppendefinition zu erwarten war, eine größere Gruppe (24%) einen im Ausland erworbenen, in Deutschland aber nicht anerkannten Ausbildungs- oder Studienabschluss (vgl. Tabelle A- 2 im Anhang). Auch ist dort der Anteil der Personen mit Migrationshintergrund mit 43% erwartungsgemäß deutlich höher als an den übrigen drei Standorten (Witten: 12%, Unna: 16%, Remscheid: 25%) (vgl. Tabelle A-3 im Anhang)

Schließlich ist als wichtiger Indikator für die Arbeitsmarktnähe der Teilnehmenden auch die Dauer der Erwerbsunterbrechungen von Belang. Wie Tabelle 6 zu entnehmen ist, waren die Teilnehmer/innen in Ratingen und Remscheid deutlich arbeitsmarktnäher als in Witten und Unna. In Witten waren nahezu 80% der Teilnehmenden mindestens fünf Jahre ohne Erwerbstätigkeit; in Unna waren dies immerhin knapp die Hälfte (47%). Demgegenüber lag in Remscheid bei mehr als der Hälfte (54%) der Teilnehmenden die letzte Erwerbstätigkeit weniger als zwei Jahre zurück, in Ratingen sogar bei fast drei Viertel (74%) der Teilnehmenden. Dabei ist zu beachten, dass als letzte Erwerbstätigkeit auch eine geringfügige Beschäftigung erfasst wurde (dies war bei rund 12% der Teilnehmenden der Fall (vgl. Tabelle A-7 im Anhang). Eine sozialversicherungspflichtige Tätigkeit bzw. eine Tä-

tigkeit mit mehr als 15 Wochenstunden, die die statistische Grenze zur Arbeitslosigkeit markiert, kann mithin noch länger zurückliegen.

Tabelle 6 Anzahl der Teilnehmer/innen nach Dauer der vorherigen Erwerbsunterbrechung

Ende letzter Erwerbstätigkeit vor Maßnahmebeginn		Witten	Remscheid	Unna	Ratingen	Gesamt
vor weniger als 6 Monaten	Anzahl	2	7	1	10	20
	%	2%	13%	1%	42%	7%
vor 6 bis unter 12 Monate	Anzahl	1	7	7	5	20
	%	1%	12%	7%	21%	7%
vor 1 bis unter 2 Jahren	Anzahl	4	16	13	3	36
	%	4%	29%	13%	13%	12%
vor 2 bis unter 3 Jahren	Anzahl	6	8	13	1	28
	%	5%	15%	13%	4%	10%
vor 3 bis unter 5 Jahren	Anzahl	23	9	18	1	51
	%	20%	16%	18%	4%	18%
vor 5 bis unter 10 Jahren	Anzahl	50	7	24	4	85
	%	44%	13%	25%	17%	29%
vor mehr als 10 Jahren	Anzahl	29	1	22	0	52
	%	25%	2%	22%	0%	18%
Gesamt		115	55	98	24	292

Anmerkung s. Tabelle 4

Quelle: Grunddatenraster zum Modellprojekt ‚SVC‘, Stand 31.10.2011

3.4 Zwischenfazit

Bezieht man die Informationen zu den Arbeitsmarktkontexten, zu organisatorischer Ausgestaltung und personellen Ressourcen und zu den Teilnehmerstrukturen an den vier Standorten ein, so ergibt sich zusammenfassend folgendes Bild:

Insbesondere in Witten und abgeschwächt auch in Ratingen war eine vergleichsweise günstige Arbeitsmarktsituation gegeben, die die Erwerbsintegration von Langzeitarbeitslosen erleichtern sollte. Allerdings wiesen in Witten die Maßnahmeteilnehmer/innen vergleichsweise hohe Vermittlungshemmnisse auf, legt man die Indikatoren ‚Dauer der vorherigen Erwerbsunterbrechung‘ und Alter zugrunde. In Ratingen war insbesondere die fehlende berufliche Qualifikation bzw. die fehlende Anerkennung von Qualifikationen ein Merkmal, das bei einer großen Gruppe von Teilnehmenden die Suche nach einer qualitativ zufriedenstellenden Stelle erschwert haben dürfte. Remscheid bietet gewissermaßen das Gegenstück zu Witten: Hier waren die Arbeitsmarktbedingungen zumindest nach den vorliegenden statistischen Kennzahlen relativ ungünstig, jedoch waren die Teilnehmer/innen trotz des formalen Zuweisungskriteriums ‚multiple Vermittlungshemmnisse‘ relativ arbeitsmarktnah – gemessen an Alter, Erwerbsunterbrechung und beruflicher Qualifikation. In Unna traf eine vergleichsweise ungünstige Arbeitsmarktsituation mit einer – an formalen Kriterien be-

messenen – vergleichsweise arbeitsmarktfernen Klientel zusammen, wohingegen die organisatorischen Rahmenbedingungen hier vergleichsweise gut waren.

Für die beiden VC-Standorte Witten und Remscheid ergaben die Fallstudien-Gespräche und die Gruppendiskussion im Jahr 2010 Hinweise auf erschwerte organisatorische Rahmenbedingungen, die in der personellen Ressourcenausstattung (Stellenumfang und Qualifikation) sowie in Witten auch in der zeitlichen Ausgestaltung der Maßnahme begründet waren. In beiden Hinsichten wurden im zweiten Umsetzungsjahr Modifikationen vorgenommen, die nach der Einschätzung der beteiligten Akteure zu deutlichen Verbesserungen führten. Wie zeitlicher Umfang und Struktur der Maßnahme zu gestalten sind, bleibt gleichwohl eine wichtige Frage, die auch bei der Weiterentwicklung der Methode zu berücksichtigen ist, da sich dies auf die Effektivität der Methodenvermittlung auswirken kann. Aus Sicht der Evaluation spricht nicht zuletzt der konfliktive Verlauf im ersten Umsetzungsjahr am Standort Witten dafür, die zeitliche Ausgestaltung primär davon abhängig zu machen, was den Erfordernissen der Methoden bzw. der problemadäquaten Herangehensweise angemessen ist, und sie nicht für weitere ‚externe‘, d.h. methodenunspezifische Zwecke – wie die Durchsetzung und Kontrolle allgemeiner Mitwirkungspflichten, die Erhöhung der Konzessionsbereitschaft oder aber gar die statistische Erfassung als ‚Aktivierung‘ – zu instrumentalisieren. Neben der Berücksichtigung einer möglicherweise eingeschränkten Belastbarkeit des geförderten Personenkreis ist dabei zu berücksichtigen, dass gerade bei diesen Methoden die Motivation der Teilnehmenden sowie die Bildung eines Vertrauensverhältnisses zwischen Teilnehmenden und Coaches von zentraler Bedeutung erscheint, wie die Coaches beider Methoden verschiedentlich betonen. Eine Ausgestaltung als vollzeitnahe Maßnahme aus vorrangig ‚externen‘ Gründen dürften hier daher eher kontraproduktiv wirken. Mit welchem zeitlichem Umfang und Struktur die Maßnahme zu gestalten ist, hängt daher im wesentlichen von ihren Inhalten ab – etwa davon, inwieweit es sinnvoll ist, die Methoden der Selbstvermittlung mit stärker ‚klassischen‘ Methoden der Vermittlung und weiteren Unterstützungsangeboten zu kombinieren. Diese Frage wird in Abschnitt 5 weiter vertieft.

4. Wirkungen: Effektivität der Methodenvermittlung

Gemäß der eingangs entwickelten Differenzierung von zwei Wirkungsebenen steht in diesem Abschnitt zunächst die Effektivität der *Methodenvermittlung* im Vordergrund; im nachfolgenden Abschnitt (5) die Effektivität der *Methodenanwendung*. Grundlage der folgenden Analyse sind – neben der Auswertung der Teilnehmergrunddaten und der Teilnehmerbefragung – in erster Linie die qualitativen Gespräche, die mit Teilnehmenden, Trägern, Vertretern der Jobcenter und im Rahmen der Gruppendiskussionen geführt wurden.

Im Zentrum dieses Abschnitts steht also zunächst die Frage, inwieweit es an den einzelnen Standorten des Projekts gelingt, die beiden Methoden erfolgreich an die Teilnehmenden zu vermitteln – erfolgreich in dem Sinne, dass die Teilnehmenden lernen, sie anzuwenden und sie nach Abschluss der Maßnahme eigenständig einzusetzen. Mehrere Voraussetzungen und Bestandteile der beiden Methoden lassen sich dabei als ‚kritische‘ Faktoren identifizieren, die sich je nach Ausgestaltung fördernd oder hemmend auf die Methodenvermittlung niederschlagen. Diese Faktoren werden im Folgenden eingehender betrachtet.

4.1 Zuweisungspraxis und Teilnehmerauswahl

Die Auswahl der Teilnehmenden orientierte sich zum einen an den oben beschriebenen Auswahlkriterien wie Alter, Dauer der Arbeitslosigkeit, Migrationshintergrund und ‚Profillagen‘, die von den Jobcentern zur Einstufung der Leistungsbezieher verwendet werden. Diese statisch erfassten Kriterien ließen sich in der Umsetzungspraxis ohne Schwierigkeiten berücksichtigen. Zwar wurde von diesen Kriterien im Verlauf des Modellprojekts verschiedentlich abgewichen, etwa die Altersbegrenzung zeitweise aufgehoben (Unna/Lünen) oder die Mindestdauer der Erwerbslosigkeit gesenkt (Witten, Unna), dies geschah jedoch gezielt und im Einvernehmen zwischen Trägern und Jobcentern. Als weniger steuerbar erwies sich der Umgang mit weiteren Merkmalen, die zum Teil ebenfalls mit den Jobcentern vor oder während des Projekts explizit als Auswahlkriterien vereinbart worden waren, die jedoch größeren Interpretationsspielraum ließen oder schwieriger zu erfassen waren. Hierzu zählte etwa das Kriterium der hinreichenden Deutschkenntnisse und der Literatizität (Deutschkenntnisse in Wort und Schrift). In dieser Hinsicht bzw. insbesondere in Hinblick auf ein darüber hinausgehendes Mindestmaß an kommunikativen Fähigkeiten bestanden nach Einschätzung der Träger bei einem Teil der zugewiesenen Teilnehmenden erhebliche Einschränkungen, die ihnen eine sinnvolle Mitwirkung erschwerten (vgl. auch Abschnitte 4.3 und 4.4.). Dieses Thema wurde bereits früh in den Sitzungen der ‚AG Zuweisung‘ thematisiert; die Praxisbegleitung unternahm in den darauf folgenden Monaten verschiedene Bemühungen, die Zuweisungskriterien soweit wie möglich zu präzisieren und den Mitarbeiter/innen in den Jobcentern zu kommunizieren. Dem stand nach Wahrnehmung der Träger zum Teil allerdings die Interpretation und Haltung der Jobcenter gegenüber der Maßnahme als eine Art ‚Auffangbecken‘ entgegen: Zum einen sähen einige Jobcenter-Mitarbeiter ohne näheren Kontakt zum Projekt diese als eine nachrangige Maßnahme an und wiesen daher, wenn überhaupt, lediglich Leistungsbezieher zu, die sie nicht im regulären Maßnahme-Angebot unterbringen konnten. Zum Teil vergaben aber auch diejenigen Fachkräfte in den Jobcentern, die für das Projekt zuständig waren und in der Regel positive Erwartungen daran knüpften, diese Maßnahme als eine Möglichkeit für diejenigen Leistungsbeziehenden, bei denen bisherige Maßnahmeteilnahmen und

Bewerbungsbemühungen ohne Ergebnis blieben. So führt ein Jobcenter-Mitarbeiter über die von ihm Zugewiesenen aus:

„Und das sind natürlich nicht die, die wirklich noch sehr nah am Arbeitsmarkt sind, weil die behalte ich selber. Da bin ich mir selbst näher als die Träger, muss ich sagen. Also das sind schon Leute, wo ich es versucht habe, aber wo es mir auch nicht gelungen ist“ (Wi-JobC 2011).

Ähnlich schildert der Träger-Mitarbeiter in Ratingen:

„Sondern die ARGE guckt erst mal, wie bestückt sie die anderen Maßnahmen und dann, dann schickt sie dann einfach mal zu uns, wo sie vielleicht auch denken, ja da hab ich jetzt keine Zeit mich intensiver drum zu kümmern und da wollt ich sowieso mal wissen, wie es mit dem genau aussieht“ (RAT-Träger 2010).

Die Jobcenter nutzen die Maßnahme mithin gewissermaßen auch als eine Art ‚letzte Chance‘ oder auch ‚Clearing-Stelle‘ für Fälle, in denen sie die Unterstützungsmöglichkeiten durch das Regelinstrumentarium der Arbeitsförderung erschöpft sehen.

Diese Interpretation lässt sich durchaus in Einklang bringen mit dem Anspruch des Modellprojektes, welches sich ja als Alternative zu den regulären Methoden der Arbeitssuche bzw. den darauf abgestimmten Maßnahmen versteht. Jedoch deuten die Erfahrungen im Modellprojekt darauf hin, dass die Einschätzung der Jobcenter oder auch die Selbsteinschätzung der potentiellen Teilnehmenden, dass die üblichen und bisher von ihnen praktizierten Wege der Arbeitssuche absehbar ohne Erfolg bleiben, sich allenfalls als notwendiges, nicht jedoch hinreichendes Kriterium eignet.¹⁰ Hinzu kommen – neben einer möglichen Einschränkung auf bestimmte Altersgruppen oder sonstige soziodemographische Profile – weitere ‚diskrete‘ Merkmale, die in Bezug auf die erfolgreiche Vermittlung der Methoden förderliche Wirkung versprechen. Dies gilt insbesondere in Hinblick auf das Kriterium der ‚Eigenmotivation‘, das im Verlauf der Maßnahme auch zu den am stärksten in den Steuerungsgremien des Projekts erörterten Themen zählte. Eng damit verbunden ist die Frage der Freiwilligkeit bei der Zuweisung.

Es wurde bereits beschrieben, dass die Maßnahmen zumindest zu Beginn den Anspruch verfolgten, den in Frage kommenden Personen nach ihrer Teilnahme an einer Informationsveranstaltung die Teilnahmeentscheidung weitgehend freizustellen. Mit dem Wort ‚weitgehend‘ ist jedoch der Entscheidungsspielraum angezeigt, der diesbezüglich galt – die Freiwilligkeit der Teilnahme wurde weder im Projektantrag des Paritätischen NRW, noch in den lokalen Angeboten thematisiert. Im Laufe der ersten Monate der Umsetzung des Projekts gab es mehrere Modifikationen und zum Teil auch widerstreitende Einschätzungen der lokalen Akteure zum erforderlichen Ausmaß der Freiwilligkeit bzw. zur Vorgehensweise in Bezug auf die Teilnehmerauswahl.

Am weitestgehenden wurde das Prinzip der freiwilligen Teilnahme in Ratingen umgesetzt. Maßgeblicher Hintergrund hierfür sind die Finanzierungsmodalitäten, genauer der Umstand, dass das Job-

¹⁰ Die Projektleitung betonte jedoch frühzeitig gegenüber den Jobcentern, dass es sich bei dem Modellprojekt um ein Projekt mit dem Ziel der Vermittlung handele, weshalb davon abzusehen sei, Teilnehmer zuzuweisen, die bereits nach eigener Einschätzung der Jobcenter als nicht vermittelbar gelten.

center nicht an der Finanzierung des Modellprojektes beteiligt war und der Teilnehmerkreis daher auch weiter gefasst war als der Kreis der ALG II-Beziehenden. Auch den Personen, die über das Jobcenter an das Projekt vermittelt wurden, wurde die Teilnahme jedoch freigestellt.

“Es gibt ja Kunden, die sagen, ‚nee, im Leben nicht‘, dann hat es keinen Wert, wir bauen ja auf diese Freiwilligkeit, ohne Freiwilligkeit hat das keine Chance. Und wenn ich die Leute da zumindest motivieren kann, da hin zu gehen und sich das einmal anzuhören, verliert man ja nichts, kann man ja nur bei gewinnen, dann rufen wir entsprechend an, machen einen Vorstellungstermin, und dann gucken wir halt, wie entscheiden sich die Leute, wollen sie weitermachen oder wollen sie halt nicht weitermachen.“ (RAT-JobC 2010).

Sowohl auf eine Eingliederungsvereinbarung mit Rechtsfolgenbelehrung als auch auf Meldungen des Trägers über Fehlzeiten der Teilnehmenden wurde nach Darstellung des Jobcenters bewusst verzichtet. Ob es rechtlich überhaupt zulässig gewesen wäre, ALG II-Beziehende zur Teilnahme an einer solchen Maßnahme außerhalb des Rechtskreises SGB II zu verpflichten, konnte im Rahmen der Evaluation nicht überprüft werden; dies scheint jedoch auch von Seiten des Jobcenters nicht beabsichtigt worden zu sein. Vielmehr sah man hier auch eine gute Gelegenheit, in Abweichung von den Routineverfahren im Rahmen des SGB II einmal „ohne Druck“ arbeiten zu können:

“Ich find das ja auch mal ganz ganz ganz spannend, zu sehen, was erfolgreicher ist, das mit Druck arbeiten oder ohne Druck arbeiten. (...) Ich hab halt nur gesehen, dass in den anderen ARGEN¹¹ irgendwo mit Druck mehr oder weniger zugewiesen wird, auch gegen das Einverständnis, dass das nicht zielführend ist. Dass die Leute sich dann eher verweigern, als wenn man ganz offen mit dem Kunden an das Thema herangeht und sagt: ‚Ich hab da was und lässt Du Dich einfach mal drauf ein‘; das hat dann eine ganz andre Wirkung.(...) Wenn wir es selber finanzieren würden, müssten wir natürlich all das, worüber wir auch gerade gesprochen haben, Berichte und so weiter, und Erfolgserlebnisse natürlich dokumentieren, so sind wir halt etwas gelassener.“ (RAT-JobC 2010).

Zur Verringerung des ‚Drucks‘ auf Teilnehmende trug in Ratings auch bei, dass es keine Mindestteilnehmerzahl gab, zu der sich der Träger verpflichtet hatte. Zwar hatte der Träger gegenüber dem eigenen Auftraggeber, dem BMV, für das Gesamtprojekt ‚Westnetz‘ anvisierte Teilnehmer-Zahlen angegeben, es zählten als Teilnehmende aber auch diejenigen, die die weiteren Unterstützungsangebote im Projekt ‚Westnetz‘ in Anspruch nahmen. Nicht nur von Seiten des Jobcenters, auch auf Seiten des Trägers selbst bestand mithin im Vergleich zu den übrigen Standorten ein weniger ausgeprägtes Interesse an einer möglichst hohen Anzahl von Teilnehmenden. Der Träger konnte es daher zu seinem eigenen Anliegen machen, den Druck zur Teilnahme, den die vom Jobcenter zugewiesenen Teilnehmer/innen aufgrund der Sanktionierungsmöglichkeit im SGB II trotz gegenteiliger Versicherung durch die Jobcenter-Mitarbeitenden dennoch verspürten, weiter zu verringern:

„(...)die ARGE sagt dann ja manchmal, so ungefähr, dass sie [die Zugewiesenen] schon die Pflicht haben, einmal dahin zu gehen und sich zu informieren, aber das ist freiwillige Teilnahme, das ist das, was die ARGE sagt. Die Menschen, die bei der ARGE sind, Leistungsbezieher, die nehmen das

¹¹ Dies bezieht sich auf die anderen Jobcenter, in denen die Methoden im Rahmen des Modellprojektes erprobt wurden. Der Gesprächspartner stand u.a. über seine Teilnahme an den projekteigenen Arbeitsgruppen im Austausch mit diesen Jobcentern.

trotzdem als verbindlich auf, haben dann schon im Hinterkopf, ‚da hat mich die ARGE hingeschickt, und da muss ich irgendwie schon gute Gründe finden, um da rauszukommen‘. Das ist das, wo wir versuchen den Eindruck zu unterbinden oder dem entgegen zu wirken. Bei uns ist das schon wichtig herauszufinden, macht das jemand, hat da jemand auch ein bisschen Eigenmotivation.“ (RAT-Träger 2010)

Um dennoch eine gewisse Verbindlichkeit der Teilnahme zu erreichen, wurde in Absprache mit dem Jobcenter vereinbart, dass Teilnehmende vor einem Abbruch noch mal zu einem Einzelgespräch beim Träger kommen sollen, um nach Hintergründen und ggf. Alternativen zu suchen.

Aufgrund der Finanzierung aus den Mitteln der Grundsicherungsstellen und den deutlich verbindlicheren Vereinbarungen in Hinblick auf die Teilnehmerzahl an den drei übrigen Standorten, war dort die Freiwilligkeit der Teilnahme stärker eingeschränkt, wenngleich hier noch einmal deutliche Unterschiede zwischen den drei Standorten bestanden. In Witten wurde die Freiwilligkeit infolge der geringen Resonanz nach der ersten Informationsveranstaltung vom Jobcenter zurückgenommen. Die dreitägige „Informationsveranstaltung“ wurde in eine „Auftaktveranstaltung“ umbenannt, die erst nach der verpflichtenden Zuweisung zur Maßnahme stattfand (WI-Träger 2010). Auch in Remscheid befand sich im zweiten Jahr der Umsetzung nach Wahrnehmung der Trägermitarbeiterin ein höherer Anteil von eher unfreiwillig Teilnehmenden im Vergleich zum ersten Jahr. Ein Anzeichen hierfür seien die häufigeren Fehlzeiten wegen Krankheit und vorzeitige Maßnahmeabbrüche. Demgegenüber wurde in Unna im Laufe des ersten Umsetzungsjahres wie oben erwähnt eher der gegenteilige Weg beschritten: Hier wurde ebenfalls ein Zusatzkurs für jüngere Teilnehmer/innen geöffnet, zugleich aber mit den Teilnahmevoraussetzungen höhere Anforderungen an die Eigenmotivation und Teilnahmebereitschaft gestellt (s. Abschnitt 3.3).

Hintergrund hierfür dürften die Erfahrungen und Einschätzungen der Coaches in Unna sein, dass die fehlende Eigenmotivation gerade bei dieser ungewohnten und mit biographischer Arbeit verbundenen Methode des LWP eine erfolgreiche Vermittlung der Methoden blockiere. Gleichwohl besteht nach Ansicht der Coaches hier ein Handlungsdilemma, weil für den Personenkreis der Langzeitarbeitslosen die Gefahr bestehe, dass bei völliger Freigabe der Teilnahmeentscheidung Personen mit Unterstützungsbedarf nicht teilnehmen würden – auch solche nicht, für die die Maßnahme sich prinzipiell eignen würde:

"Manchmal muss man die Leute erst zu ihrem Glück zwingen erst mal, das auszuprobieren, weil die so einen engen Erfahrungshintergrund haben aus ihrem bisherigen Leben, dass die gar nicht wissen, worauf sie sich einlassen. Oder: wir haben eine Teilnehmerin, die da rein gezwungen wurde. Die wurde wirklich belatscht, hat sie gesagt und sie ist jetzt froh, dass sie dabei ist. Das brauchte ich, ich hätte mich nicht getraut." (UN-Träger 2010).

Diese Sichtweise wurde in den Gesprächen mit den Coaches aller drei Standorte mehrfach zum Ausdruck gebracht.

Als eine Möglichkeit des praktischen Umgangs mit diesem Handlungsdilemma wurde von den Coaches in Unna die Vorschaltung einer zusätzlichen Kurzmaßnahme erwogen, in der die Gruppenfindung und die Einübung erforderlicher sozialer Kompetenzen, die für das LWP von Nutzen sind, im Vordergrund stehen sollte, und nach der sich die Teilnehmenden für oder gegen eine Fortsetzung entscheiden könnten. Diese und weitere Überlegungen und konkrete Vorschläge zur Weiterent-

wicklung der Methoden brachten die Coaches auch in die ‚AG Werkzeuge und Methoden‘ ein, in der die Konzeption einer solchen ‚Schnupperphase‘ oder ‚Einstiegsphase‘ bereits nach den ersten Wochen der Umsetzung mehrmals Thema gewesen war (vgl. auch das Praxishandbuch (Der Paritätische NRW 2012)). Die Einstiegsphase soll damit im Wesentlichen zwei Zwecke erfüllen: Zum einen die Herstellung einer weitgehenden Freiwilligkeit der Teilnahme, indem die Möglichkeit gegeben wird, sich aktiv für (oder eben auch gegen) die Teilnahme zu entscheiden, *nachdem* die potentiellen Teilnehmer/innen eine genauere Vorstellung davon erhielten, was sie in der Maßnahme erwartet. Anders als ursprünglich konzipiert, soll dafür nicht lediglich auf eine *einmalige* Informationsveranstaltung oder ein Gespräch gesetzt werden, sondern auf eine mehrtägige Veranstaltung, die die Chance erhöhen soll, dass sich die Teilnehmenden nicht von der eher unüblichen Herangehensweise der Arbeitssuche abschrecken lassen oder ihre Negativerfahrungen und Vorbehalte gegenüber Maßnahme-Angeboten der Grundsicherungsstellen allgemein unbesehen auch auf diese Maßnahme übertragen. Diese Entscheidungsfreiheit wird demnach nicht nur als Selbstzweck, sondern auch funktional befürwortet, nämlich als Mittel zur passgenaueren Auswahl derjenigen Teilnehmenden, die eine höhere Eigenmotivation bzw. ein Mindestmaß an Aufgeschlossenheit gegenüber den Methoden mitbringen. Zum zweiten soll diese Phase aber auch dem Träger ermöglichen festzustellen, welche potentiellen Teilnehmenden sich für die Maßnahme eignen. Sie soll mithin in doppelter Hinsicht den Zweck erfüllen, die Passgenauigkeit der Zuweisung zu erhöhen.

Während also in der Umsetzungspraxis deutliche Unterschiede in Hinblick auf die Freiwilligkeit der Teilnahme bestanden, zeichnet sich auf Ebene der Vorschläge zur Weiterentwicklung der Methoden an den vier Standorten mithin ein gewisser Konsens zugunsten einer Vorgehensweise bei der Auswahl der Teilnehmenden ab, die sowohl die Freiwilligkeit der Teilnahme gewährleistet als auch die Passgenauigkeit der Zuweisung erhöhen soll. Darüber hinaus wurden, gewissermaßen als notwendiges Gegenstück zur weitgehenden Freistellung der Teilnahme, in der Arbeitsgruppe ‚Zuweisung‘ von Beginn an verschiedene Konzepte und Materialien erarbeitet, mit denen ALG II-Beziehende für eine Teilnahme an der Maßnahme geworben werden könnten (vgl. hierzu ausführlich den aus dem Projekt hervorgegangenen Praxis-Leitfaden (Der Paritätische NRW 2012)). Für die Evaluation der Wirkungen ist an dieser Stelle zunächst festzuhalten, dass Eigenmotivation und Interesse oder Aufgeschlossenheit für die Methoden als Kriterium, das nach Einschätzung der umsetzenden Akteure eine vergleichsweise wichtige Voraussetzung für eine effektive Vermittlung der Methoden darstellte, während des Modellprojekts bei einem nennenswerten Teil der Teilnehmenden nicht gegeben war und die Effektivität mithin verringerte. Wie groß dieser Anteil ist, lässt sich auch nach Auswertung der Teilnehmerbefragung vermutlich kaum präzisieren, dies ist daher lediglich bei der Interpretation der Resultate zu berücksichtigen.

4.2 Autonomieschonender Umgang

Neben der Freiwilligkeit und der Ansprache der Teilnehmenden zu Beginn erscheinen nach den Eindrücken aus den Gesprächen weitere Aspekte für die Ausbildung eines Vertrauensverhältnisses zwischen Coach und Teilnehmenden – und damit auch für die Bereitschaft der Teilnehmenden, sich auf die Methoden einzulassen – förderlich oder hemmend. Als vertrauensfördernd erscheinen insbesondere die Vorgehensweise am Standort Unna im Zusammenhang mit den Berichtspflichten des Trägers gegenüber dem Jobcenter: Dort wurden zwischen Träger und Jobcenter deutlich einge-

schränkte Berichtspflichten vereinbart, deren Notwendigkeit die Coaches mit den Besonderheiten der Methode begründeten:

„Wie schreibe ich jetzt Entwicklungsberichte? Ich kann jetzt nicht sagen, das ist ein Vertrauensverhältnis, die schreiben biographische Texte und ich nehme das jetzt und trage das an die ARGE weiter. (...)Wir haben für uns eine [andere] Form gesucht: Wir schreiben grundsätzlich nur Positives und alles das, was wir schreiben, lassen wir uns von den Teilnehmern absegnen. Das heißt, das wird vorher besprochen mit den Teilnehmern, weil wir gesagt haben, es geht nur das raus, was ihr vorher autorisiert habt. Und wir haben auch mit der ARGE vereinbart, dass wir nicht große Texte schreiben. Das sind nur ganz kurze Statements von 6, 7, 8, 9 kleinen Zeilen und das geht raus und die ARGE sagt, das reicht uns“ (UN-Träger 2010).

Diese Vorgehensweise wurde auch in der ‚AG Zuweisung‘ des Modellprojekts als sinnvolle Regelung für die übrigen Standorte empfohlen (s. Protokoll vom 17.1.2011)

An den VC-Standorten Witten und Remscheid kamen hingegen die üblichen Berichtspflichten zum Tragen, d.h. ein Bericht des Trägers zum Ende der Maßnahme in Form eines vorgegebenen Formulars des Jobcenters, in dem die Aktivitäten der Teilnehmer im Verlauf der Maßnahme sowie Einschätzungen und Empfehlungen der Träger-Mitarbeiter zu weiteren Schritten und sinnvollen Unterstützungsangeboten festzuhalten sind. Am Standort Remscheid wurde von Seiten des Jobcenters im Gespräch mit der Evaluation aber auch gegenüber dem Träger die Qualität dieser Berichte bemängelt. Ob diese Berichte seitens der Trägermitarbeiterinnen mangels zeitlicher Ressourcen nicht den Vorstellungen des Jobcenters entsprachen, oder ggf. auch Informationen und Einschätzungen bewusst zurückgehalten wurden, um dem Interesse der Teilnehmenden an einem autonomieschonenden Umgang gerecht zu werden (s.u. die Ausführungen zur VC-Software), lässt sich den Gespräche nicht entnehmen. Jedoch ist an dieser Stelle zunächst ein Zielkonflikt zwischen dem legitimen Interesse des Jobcenters an einer Ergebnissicherung und Qualitätskontrolle der Arbeit des Trägers und den Bemühungen des Trägers um den Aufbau eines Vertrauensverhältnisses zu den Teilnehmenden zu konstatieren. Auf diesen Zielkonflikt wird weiter unten noch eingegangen.

Die Coaches beider Methoden betonten mehrfach, dass das Erlernen der Methoden und die effektive Anwendung in hohem Maße davon abhängt, dass die Teilnehmenden ihre bisherigen Lebenswege und beruflichen Ziele in Frage stellen bzw. neu definieren und ihre persönlichen Werte und Haltungen reflektieren. Vor diesem Hintergrund erscheinen aus Sicht der Evaluation solche Praktiken problematisch oder zumindest ihr verpflichtender Charakter überdenkenswert, die auf eine möglichst detaillierte Dokumentation von Eigenaktivitäten und Fortschritten der Teilnehmenden zielen. Dazu diente im Modellprojekt an den VC-Standorten eine eigens konzipierte Software, die für eine umfangreiche und verpflichtende Selbstdokumentation vorgesehen war, in der die Teilnehmenden eigene ‚Zielvereinbarungen‘ mit den Trägermitarbeiter/innen und ihre Aktivitäten festhalten sollten. Die VC-Coaches können diese Selbstdokumentation einsehen und etwa eine zu vage Zielvereinbarung oder ausbleibende Aktivitäten zum Anlass nehmen, bei den Teilnehmenden nachzuhaken; insofern nutzten sie sie auch als eine Art Gedächtnisstütze (REM-Träger 2011). Positiv interpretiert erleichtert ihnen dies mithin gewissermaßen, mit den Nebenwirkungen einer möglichst weitgehenden Individualisierung von arbeitsmarktpolitischen Dienstleistungen umzugehen, nämlich die individuellen Lernprozesse und Aktivitäten der Teilnehmenden im Blick zu behalten und unterstützend zu begleiten. Das Risiko, das auch von den Teilnehmenden zum Teil wahrgenommen wurde, besteht

indes darin, dass die Software zugleich eine engere Kontrolle der individuellen Aktivitäten und Vorhaben erlaubt. Diese Form der Kontrolle lehnten nach Auskunft der Trägermitarbeiterin in Remscheid zumindest zu Beginn mehrere Teilnehmer/innen ab und arbeiteten nicht mit der Software (REM-Träger 2010). Im zweiten Umsetzungsjahr waren diese Widerstände nach Auskunft der Trägermitarbeiterin hingegen geringer. Dazu trug nach Angaben der Trägermitarbeiterin auch bei, dass sie den Umgang damit transparenter gestalte:

"Also ich mach sehr deutlich, dass es kein Kontrollinstrument ist, sondern eher eine Arbeitshilfe, für die Teilnehmer, zur eigenen Orientierung, damit sie besser nachhalten können, ihre Schritte. Ja, und ich setze mich auch öfter mal mit den Teilnehmern zusammen an die Software und gucke halt nicht im Nachhinein, was sie da eingetragen haben, sondern erkläre einfach dann auch etwas anhand dessen und leiste da Hilfestellung beim Umgang mit der Software. Und erkläre aber auch, dass wir natürlich dazu verpflichtet sind, einen Bericht zu erfassen, nachher, und ich deswegen auch darum bitte, gerade in den Terminkalender einzutragen, was man gemacht hat, womit man sich beschäftigt hat, weil die Teilnehmer darüber natürlich auch steuern können, was nachher im Bericht steht über sie. Dass sie damit eben auch eine Mitwirkung haben." (REM-Träger 2011).

Denkbar ist, dass auch diese Mitwirkung der Teilnehmenden die Berichte an das Jobcenter zu dessen Unzufriedenheit ‚verschlankt‘, was erneut auf den oben angesprochenen Zielkonflikt hinweist.

Aus den Schilderungen der Gesprächspartner/innen und den Protokollen der ‚AG Zuweisung‘ gehen dabei einige Praktiken hervor, die sich möglicherweise generell als autonomieschonendere Alternative der Ergebnissicherung eignen. Dies sind zum einen Kontakte mit den Jobcenter-Mitarbeiter/innen während der Laufzeit der Maßnahme. So wurden etwa die Besuche von Jobcenter-Mitarbeiter/innen beim Träger während der Kurszeit in der Regel von Träger- und Jobcenter-Mitarbeiter/innen als hilfreich bewertet: Dies trage zum Abbau von Misstrauen der Teilnehmenden gegenüber der Arbeitsverwaltung bei, weil sie die Mitarbeiter/innen dabei einmal außerhalb des gewohnten Kontextes, nämlich außerhalb der gewohnten und häufig mit negativen Empfindungen und Erfahrungen besetzten Büros der Arbeitsverwaltung wahrnahmen.

„Sonst muss man in die ARGE rein, da steht der Sicherheitsdienst vor. Das ist auch schon mal blöd, wenn ich dann da durch muss und meinen Pass zeigen muss. Bis ich dann irgendwann im Büro bin, dann muss ich anklopfen. Das ist halt das Territorium der ARGE und die Teilnehmer haben das so empfunden, `die kommt jetzt zu uns, die sucht uns auf“ (UN-Träger 2010).

Neben diesen Besuchen, die den Jobcenter-Mitarbeiter/innen auch einen Eindruck von Arbeitsinhalten und -atmosphäre in der Gesamtgruppe der Teilnehmenden vermittelte, gab es zudem teilweise einen einzelfallbezogenen Austausch zwischen Träger und Jobcenter: So berichtete in Remscheid die Trägermitarbeiterin im zweiten Umsetzungsjahr von einem intensivierten Austausch mit den zuständigen Ansprechpartner/innen im Jobcenter, der zum Teil zur Klärung leistungsrechtlicher Probleme einzelner Teilnehmer/innen diente, zum Teil aber auch einer Übergabe am Ende der Maßnahme vorgriff:

"Was sich aber schon mitunter anbietet, (...) ist dass man einen Abgleich macht während der Maßnahme über die Zielrichtung, die man verfolgt mit dem Teilnehmer. Weil es ist ja schon gewollt, dass die Zielrichtung, wenn sie noch nicht zum Erfolg geführt hat, auch im Anschluss an die Maßnahme weiterverfolgt wird. Und wenn man dann mit den Teilnehmern etwas erarbeitet,

und das Jobcenter sagt dann nachher, 'das ist ja Schwachsinn' und zieht noch mal in eine ganz andere Richtung, macht das ja auch wenig Sinn." (REM-Träger 2011).

Zu solchen Abstimmungen kam es nach Angabe der Trägermitarbeiterin insbesondere mit den Jobcenter-Mitarbeiter/innen, die von sich aus auch durch Nachfragen Interesse signalisierten, was nicht durchgehend der Fall gewesen sei; dies verweist darauf, dass diese Abstimmung auch Ressourcen auf Seiten der Jobcenter-Mitarbeiter/innen bereits *während* der Laufzeit der Maßnahme voraussetzt – wohingegen auch aus manchen Gesprächen mit den Jobcenter-Mitarbeiter/innen im Rahmen der Evaluation die Sichtweise anklang, dass diese für die Dauer der Maßnahme keine Zuständigkeit mehr für die zugewiesenen Teilnehmer/innen sehen, sondern die Betreuung der Leistungsbeziehenden – ggf. mit Ausnahme von Vermittlungsvorschlägen – vollständig an die Träger delegiert haben.

Schließlich wurde als weitere Praxis in der ‚AG Zuweisung‘ die Empfehlung einer ‚warmen Übergabe‘ erarbeitet, d.h. ein Gespräch zwischen Jobcenter-Mitarbeiter/in, Coach und Teilnehmenden zum Ende der Maßnahme, um zum einen auch die Jobcenter-Mitarbeiter über die bisherigen Schritte zu informieren und zu gewährleisten, dass die Interaktionen zwischen Jobcenter und Leistungsbeziehenden im Anschluss an die Maßnahme das bisher Erreichte nicht durch eine bloße Rückkehr zu den standardisierten Verfahren konterkarieren. Im Vergleich zu den üblichen schriftlichen Dokumentationsverfahren besitzt dieses mündliche Prozedere unter Einbeziehung der Teilnehmenden deutliche Vorteile in Hinblick auf das Ziel der Autonomieschonung. Zudem kann es die Möglichkeit zu einer deutlich differenzierteren Rückmeldung eröffnen als standardisierte Rückmeldebögen.

4.3 Entwicklung beruflicher Zielvorstellungen

Ein Bestandteil beider Methoden ist die Entwicklung beruflicher Zielvorstellungen durch die Teilnehmenden zu Beginn der Maßnahme, die nicht notwendigerweise am erlernten Beruf oder der bisherigen Berufstätigkeit anknüpfen, sondern auch an anderen, beruflich verwertbaren Neigungen und Fähigkeiten der Teilnehmenden. In der Umsetzungspraxis zeigte sich bereits in dieser Phase der Erarbeitung einer beruflichen ‚Vision‘ (VC) bzw. eines ‚Szenarios‘ (LWP), dass sich die Methoden als vergleichsweise anspruchsvoll erwiesen – zum einen gemessen an den persönlichen Voraussetzungen, die die ausgewählten Teilnehmer/innen mitbrachten, zum anderen aber auch unter Berücksichtigung der gegebenen Arbeitsmarktstrukturen.

Von Schwierigkeiten der Teilnehmenden in der Phase der Entwicklung beruflicher Zielvorstellungen berichteten sowohl die Coaches an den LWP- als auch an den VC-Standorten. An den VC-Standorten wurde insbesondere problematisiert, dass die ‚Vision‘ gleich zu Beginn, also ohne längeren Vorlauf entwickelt werden sollte, und von den Teilnehmenden dabei erwartet wurde, ihre bisherigen Erfahrungen hinter sich zu lassen. Dies wurde von den Teilnehmenden offenbar zum Teil als Infragestellung ihres Berufslebens erlebt. Die VC-Coaches hielten daher Anleihen bei der LWP-Methode für sinnvoll, wo der Definition des beruflichen Ziels mehrere Schritte vorausgehen, in denen die Teilnehmenden den Blick stärker auf ihre eigene Vergangenheit richten sollen, um ihre vorhandenen Kompetenzen und Neigungen ins Bewusstsein zu rücken (GD-VC 2010).

Gleichwohl ist auch eine solche, stärker auf die Biographie gerichtete Methodik für den Teilnehmerkreis eine Herausforderung, wie die Erfahrungen der LWP-Coaches in Unna mit dem Instrument des

„Erlebnisberichts“ verdeutlichen: Mit diesen Erlebnisberichten sollen die Teilnehmenden ein Ereignis in der eigenen Vergangenheit beschreiben, in dem sie etwas aus eigenem Antrieb, erfolgreich und mit Freude durchgeführt haben:

„In der Regel werden innerhalb dieses Intensivkurses zehn von diesen Erlebnisberichten abgefasst. Jetzt ist so eine Erkenntnis daraus, dass teilweise schon schwierig ist, dass die noch nie aktiv waren in ihrem Leben. Also, die können nicht mal eine kleinste Geschichte erzählen, wo die was aus sich heraus gemacht haben. Wenn sie das gemacht haben, dann immer durch äußeren Antrieb, ‚jetzt mach mal!‘ oder ‚ich habe mich irgendwo hinein begeben‘. Und das ist schwierig: dann habe ich schon keine Geschichte und dann soll ich die nicht-vorhandene Geschichte noch analysieren. Das ist schon eine Blockade und das heißt, sowas muss vorbereitet werden, d.h., das muss also geöffnet werden, es müssen andere Instrumente gefunden werden, wo man vielleicht Beispiele gibt, wo man andere Geschichten vorstellt.“ (UN-Träger 2010).

Die Coaches bemühten sich zum Teil, hier durch eine Abwandlung der Methoden Abhilfe zu schaffen. Diese und weitere Abwandlungen und Ergänzungen zum LWP-Instrumentarium wurden von den LWP-Coaches in Unna in der ersten Jahreshälfte 2011 systematischer aufgearbeitet und flossen in die Konzeption des dort ab Sommer 2011 gestarteten nächsten Kurses sowie in das Praxis-Handbuch zur SVC-Methode ein (vgl. Der Paritätische NRW 2012)

Das gegenteilige Risiko der Entwicklung unrealistischer Zielvorstellungen scheint demgegenüber geringere Bedeutung besessen zu haben. In den Gesprächen mit den Coaches beider Methoden wurden zwar immer wieder Beispiele von einzelnen Teilnehmer/innen angeführt, die berufliche Visionen jenseits des erlernten Berufs entwickeln, die aber angesichts fehlender Nachfrage, Fehleinschätzungen der eigenen Kompetenzen oder unrealistisch hoher Investitionen oder Qualifizierungsvoraussetzungen (einschließlich Studium) als kaum realisierbar erschienen. In der Regel waren die Zielvorstellungen der Teilnehmenden nach Darstellung der Coaches eher (zu) nah an dem bisherigen Berufsfeld dran, oder aber (zu) unspezifisch („jede Arbeit, egal was“). Sowohl die Orientierung am ausgeübten Beruf, als auch eine völlige Indifferenz gegenüber dem in Frage kommenden Tätigkeitsspektrum sind dabei keineswegs lediglich als Unfähigkeit zu kreativer Arbeitssuche zu begreifen, sondern können zunächst als Ergebnis der subjektiven Einschätzung der eigenen Arbeitsmarktchancen verstanden werden, die zum Teil durchaus mit Einschätzungen und empirischen Ergebnissen der Fachliteratur zu den Strukturen des deutschen Arbeitsmarktes in Einklang stehen. So berichten gerade die Coaches in Unna und Witten, die mehrheitlich mit über 50-jährigen Langzeitarbeitslosen arbeiten, von Schwierigkeiten der Teilnehmenden, berufliche Fernziele zu definieren, die auch noch das bisherige Berufsfeld ausklammern. So berichtet ein Coach aus Witten:

„Ich habe letztes eine Feedbackrunde gehalten mit Teilnehmern, die jetzt rausgegangen sind [d.h. Gespräche in Betrieben geführt haben, K.J.] und da kam auch klipp und klar die Aussage: (...) ‚Was soll ich jetzt was Neues aussuchen. Macht doch überhaupt keinen Sinn. Ich bleibe doch lieber da, wo ich überhaupt noch was kann, bevor ich überhaupt keine Chancen mehr habe usw. und so fort.“ (GD-2011)

Neben den allgemeinen Schwierigkeiten für ältere Arbeitslose, eine Neuanstellung zu finden, ist in der sozialwissenschaftlichen Arbeitsmarktforschung wiederholt die stark berufsfachliche Strukturierung des deutschen Arbeitsmarktes herausgearbeitet worden, in der Qualifikationsabschlüsse sehr häufig eine *Einstellungsvoraussetzung* darstellen. In den weniger stark beruflich segmentierten Ar-

beitsmärkten des anglo-amerikanischen Raumes dagegen war zumindest lange Zeit charakteristisch, dass die berufliche Qualifizierung auch im mittleren Qualifikationssegment vielfach über betriebliche Anlernphasen und Berufspraxis erfolgt, und daher auch bei Einstellung nicht notwendigerweise vorausgesetzt werden (vgl. u.a. Sengenberger 1978, Struck/Köhler 2004). Die häufige Empfehlung im LWP-Methodenhandbuch (Nelson Bolles / Leitner 2002), sich nicht von Warnungen beirren zu lassen, die auf die Schwierigkeit eines beruflichen Quereinstiegs verweisen, stellen insofern nicht unbedingt eine realistischere Einschätzung der Arbeitsmarktchancen dar, als diejenige, die sie sich in der Zögerlichkeit von Teilnehmenden widerspiegelt, sich auf die Methoden der Erarbeitung einer Wunschtätigkeit bzw. eines ‚Szenarios‘ einzulassen. Diese Ausführungen soll verdeutlichen, dass die Schwierigkeiten bei der Vermittlung der Methoden nicht lediglich in habituellen Schranken der Teilnehmenden begründet liegen müssen, sondern auch in realen nachfrageseitigen Einstellungs-Barrieren, die von den Teilnehmenden auch als solche wahrgenommen werden.

Wenngleich sich also in der Umsetzungspraxis des Modellprojektes viele Teilnehmende in der Phase der beruflichen Zielfindung eher an ihrem gewohnten Berufsfeld orientieren, bedeutet dies gleichwohl nicht, dass die Phase der Entwicklung beruflicher Zielvorstellungen von den Coaches als verzichtbar bewertet wird. So verweist das folgende Langzitat auf einen anderen Nutzen dieser Phase:

"Die meisten bleiben tatsächlich in dem Bereich, indem sie schon früher gearbeitet haben (...) Aber es kann auch tatsächlich sein, dass dann ein Funkeln in den Augen zu sehen ist. (...) Das hat man auch tatsächlich bei jemandem der sagt: Ich will am Band arbeiten in der Montage. (...) Und so begeistert das dann rüber bringt, dann denkt man: Das ist genau sein Ding. Teamarbeit. Das will er machen. Das hat ihm immer gefallen. Was anderes will er nicht. (...) Das ist das Optimale, weil dann weiß man, dass die Motivation extrem dahinter steckt. Dann ist die Arbeit mit den Teilnehmern auch einfacher. (...) Wenn mir jemand sagt: Ich will in den und den Bereich. Dann kann ich ihn da packen und sagen: ‚Hör mal, was ist denn? Wieso bewirbst du dich denn da nicht?‘ Dann können die nicht mehr da rauskommen. Aber wenn ich ohne Vision oder ohne Ziel starte (...), das bringt es nicht. Ich brauche wirklich diesen Auftrag von denen, dass die sagen: ‚Das ist mein Ziel.‘“ (WIT-Träger 2011).

Diese Nutzung der ‚Vision‘ im Sinne eines ‚Auftrags‘ an den Coach hebt mithin weniger auf eine Veränderung – also eine Erweiterung (bei zu engen Zielvorstellungen) oder Präzisierung (bei zu engen oder indifferenten Zielvorstellungen) – des beruflichen Tätigkeitsspektrums ab, als auf den Zweck, die Eigenmotivation der Teilnehmenden bei der Arbeitssuche zu erhöhen und eine informelle vertragliche Situation zu schaffen, in der sich die Teilnehmenden durch ihren eigenen ‚Auftrag‘ in höherem Maße zu Eigenaktivitäten selbstverpflichten. Da die Überwindung passiver Verhaltensmuster zu den Projektzielen zählt, ist eine solche Wirkung keineswegs projektirrelevant. Darüber hinaus steckt in obigem Zitat, aber auch in der Schilderung eines weiteren Beispiels am LWP-Standort Ratingen (RAT- Träger 2011) die Einschätzung, dass für die Teilnehmenden selbst dann ein Fortschritt erreicht ist, wenn sie sich die positiven Seiten ihrer Zielberufe erneut vergegenwärtigen. Dies gilt selbst wenn es sich um ihr bisheriges Berufsfeld handelt, oder wenn sie sich – wie dies insbesondere in der LWP-Methode angeleitet wird – größere Klarheit über die Rahmenbedingungen verschaffen, die für sie im Zusammenhang mit einer Erwerbstätigkeit im ‚alten‘ Beruf erfüllt sein sollten. So berichtete ein Coach in Ratingen von einer Teilnehmerin, die vor kurzem eine Stelle in ihrem bisherigen Tätigkeitsfeld aufgenommen habe. Sie sei nach eigenen Angaben durch den Kurs

überhaupt auf die Idee gebracht worden, die für sie wichtigen Rahmenbedingungen zu formulieren und im Bewerbungsgespräch zu erkunden, ob diese gegeben seien;

"Sie achtet selbst mehr auf sich, dass das auch für sie so passt (...), und dass auch die Anregung ist: die Probezeit ist nicht nur eine für sie, sondern eine Probezeit auch für den Betrieb, der muss sich auch bei ihr erproben. Das ist auch eine Sichtweise, die sie so vorher nicht hatte."
(RAT-Träger 2011).

Insgesamt ist es auf der Basis des vorliegenden qualitativen Materials schwer zu präzisieren, in welchem Maße die eingesetzten Methoden zur Erarbeitung von individuell passfähigen, gleichwohl realistischen beruflichen Zielvorstellungen beigetragen haben. Die Auswertung der schriftlichen Teilnehmerbefragung zeigt immerhin, dass rund ein Drittel der Befragten angibt, „ein berufliches Ziel gefunden zu haben, das mich wirklich interessiert“ (vgl. Abschnitt 5.2). Aus den qualitativen Gesprächen im Rahmen der Fallstudien entsteht insgesamt der Eindruck, dass solche Erweiterungen (bei zu engen Zielvorstellungen) oder Präzisierungen (bei zu unspezifischen Zielvorstellungen) oder auch nur Spezifizierungen von Rahmenbedingungen nicht selten waren, wenn sie auch im Ergebnis nicht weit jenseits dessen liegen mögen, was sich bereits zuvor im Radius der eigenen Suchstrategien der Teilnehmenden oder der Vermittlungsvorschläge der Jobcenter befand. Dennoch kann die Herangehensweise, stärker als bei den herkömmlichen Bewerbungstrainings an den eigenen Ressourcen, Neigungen und Zielvorstellungen der Teilnehmer/innen anzuknüpfen, nicht nur einen Selbstzweck darstellen, sondern auch in Hinblick auf die Effektivität der Methodenvermittlung und -anwendung einen Unterschied machen. Das gilt zumindest unter der Bedingung, dass sich der oben dargestellte Effekt einer *Klärung und/oder Wiederbelebung* von beruflichen Interessen und dazugehörigen Rahmenbedingungen sowie die damit verbundenen positiven Effekte auf die Eigenaktivität und Zielgerichtetheit bei der Arbeitssuche in größerem Umfang einstellen. Inwiefern dies im Rahmen des Modellprojekts der Fall war, wird in Abschnitt 5.1 noch vertieft.

4.4 Informelle Suchstrategien

Die Einübung und Nutzung informeller Suchstrategien stellt neben der Erarbeitung einer beruflichen Zielvorstellung gewissermaßen das Kernstück beider erprobten Methoden dar. Im Life/Work Planning wird primär auf das ‚networking‘ der Teilnehmenden sowie informelle Gespräche im Umfeld und bei potentiellen Arbeitgebern gesetzt (vgl. Nelson Bolles/Leitner 2002: 180ff.) – dies stand zumindest in den Kursen im Rahmen des Modellprojekts im Vordergrund. Hingegen kommt in der VC-Methode ein breiteres Spektrum an ‚Selbstvermarktungsstrategien‘ zum Einsatz, die auch klassische Wege (Initiativbewerbung, Praktika) einschließen (vgl. Heinle 2009: 76ff.).

Gemessen an den persönlichen Voraussetzungen der Teilnehmenden erwies sich die Einübung und Nutzung dieser Methoden dabei ebenfalls als voraussetzungsvoll. Dies gilt insbesondere für die LWP-Methode, die vorsieht, dass die Teilnehmer/innen Kontakte zu ihnen unbekanntem Personen im angestrebten Berufsfeld aufnehmen und diese auch als Netzwerke für die Jobsuche zu pflegen und nutzen lernen. Hier berichten die Coaches einstimmig von großen habituellen Hürden seitens der Teilnehmenden, die – trotz Einübung der Gesprächssituationen im Kurs – in der Praxis durchschlagen, etwa in Form von unangemessener Kleidung, zu forschem oder ängstlichem Auftreten oder ungelinker Gesprächsführung. Zudem würden die Informationsgespräche, die sowohl der Vertiefung

des Wissens über die angestrebte Tätigkeit als auch dem Aufbau von potentiell nützlichen Kontakten dienen, häufig nur in solchen Betrieben geführt, die öffentlich zugänglich sind, und darin wiederum mit solchen Personen, zu deren Berufsbild es gewissermaßen gehört, von Fremden angesprochen zu werden (Verkäufer/in, Bibliothekar/in). Dabei wirkten nach Einschätzung der Coaches vor allem Ängste und Scham blockierend:

"Ich denke, das hat ganz viel zu tun mit ungewohnten Handlungsweisen. Also wenn man von mir jetzt verlangen würde, ab sofort gehört es zum guten Ton, einbeinig hüpfend auf jemanden zuzugehen um den zu begrüßen – also so kommen die sich wahrscheinlich vor, also viel dümmmer kann's nicht kommen. 'Das sind Sachen, die waren nie erforderlich, das hat uns auch nie gefehlt, warum soll ich jetzt so mein Verhalten ändern?' Und die haben ständig Angst, sich zu blamieren. Entweder vor Ihresgleichen, wenn sie es erzählen. Oder in der Situation. Weil sie wissen gar nicht: Wenn ich jetzt auf diese Menschen zugehe und sie befrage, oder ihnen nachher auch die Karte schicke, ja was mache ich denn, wenn der womöglich tatsächlich anruft? Hilfe! Gibt es dafür auch eine Gesprächsstruktur? (...) Also immer so ein bisschen die Angst, sich auf dünnes Eis zu begeben." (GD-LWP 2010).

Eine Rolle spielt dabei aber auch, dass die Methode nicht nur in den Augen der Teilnehmenden ungewohnt ist, sondern auch nach den eigenen Erfahrungen der Coaches – zu deren Ausbildung es gehörte, selber einen Kurs als Teilnehmer/innen zu durchlaufen – auf Befremden seitens der Angesprochenen stößt, also nicht an übliche Praktiken anknüpft. Dies erhöht die Hürde zusätzlich:

"Wir wissen auch aus eigener Erfahrung, wie groß die Skepsis der Leute ist, wenn da jemand kommt und so komische Fragen stellt. Und ich sage mal: wir sind ja auch gewohnt zu argumentieren, und wir können dann vielleicht auch einen Rahmen aufbauen (...) Also ich weiß, dass ich auch häufig eine Viertelstunde über LWP geredet habe, ich wusste ja selber nicht so viel davon, aber gut, ich konnte das ja jedenfalls positiv verkaufen, und dann merkte man auf der anderen Seite auch die Erleichterung (...) und dann sprudelten auch die Informationen". Dies beherrschten die Teilnehmenden aber häufig nicht so, "dass die so locker einleuchtend auch über solche Verfahren sprechen können." (GD-LWP 2010).

Hinzu kommt schließlich, dass sowohl seitens der Betriebe als auch seitens der Teilnehmenden selbst die Informationsgespräche offenbar häufig vorschnell als Bewerbungsgespräche interpretiert bzw. genutzt werden. Der Wunsch nach einer baldmöglichen Beschäftigung erschwert den Teilnehmenden bei den Gesprächen den innerlichen Abstand zu wahren, der sie aus der Position des Bewerbers in die Position des Gesprächspartners ‚auf gleiche Augenhöhe‘ hebt. Viele seien

„dafür nicht empfänglich (...), wenn es heißt, man muss sich erst mal ein Netzwerk aufbauen, ich guck mir das erst mal in Ruhe an. Manche in der Gruppe haben dafür Geduld, das ist aber eher die Minderheit. Einige lassen dann direkt und voreilig den Lebenslauf bei den Firmen, das ist aber nicht Sinn des LWPs, man ist nicht da, weil man unbedingt den Job will, sondern man will sich erst mal informieren, umgucken, ich nehme nicht direkt was an, dafür muss ich erst mal mehr wissen“ (RAT-Träger 2010).

Im zweiten Umsetzungsjahr berichteten die Coaches beider Methoden, dass es mittlerweile besser gelinge, die Teilnehmenden für diese informellen Suchwege zu gewinnen. In Ratings wie auch in Witten wurden dabei Modifikationen am Kursaufbau vorgenommen mit dem Ziel, die Teilnehmenden bereits zu einem früheren Zeitpunkt als im ersten Umsetzungsjahr dazu zu bewegen, „nach draußen“ zu gehen, also die erlernten Kenntnisse oder Anregungen zur Nutzung informeller Such-

wege einzusetzen. In Witten wurden in Anlehnung an die LWP-Methode ebenfalls ‚Ausgehtage‘ eingebaut, an denen die Teilnehmenden Betriebe ihrer Wahl aufsuchen sollten, um dort Informationen über die sie interessierenden Tätigkeiten zu sammeln und/oder die eigenen Bewerbungsunterlagen zu hinterlassen. Nach anfänglichen Bedenken der Teilnehmenden seien die Rückmeldungen überwiegend positiv. Es würden zwar auch von negativen Erfahrungen berichtet, aber insgesamt

"Ist es eher eine positive Reaktion. Nach dem Motto: Wir wurden angenommen. Es gab Kaffee. Wir haben eine Führung gehabt. Vielleicht sogar eine Stunde ein Gespräch geführt. Am Ende kommt dann so eine Aussage: Wir haben leider nichts. Aber das ist für mich nicht so wesentlich wie der Effekt nach dem Motto: Nach draußen zu gehen. Was Positives erfahren zu haben. Dass man angenommen wird usw. Das ist auch aufbauend für die Teilnehmer." (WIT-Träger 2011).

Als eine Art ‚Verstärkereffekt‘ dieser positiven Erfahrungen nutzte der Coach die tägliche Morgenrunde, in der diejenigen, die am Tag zuvor Betriebe besucht hatten, davon berichten sollten:

„Dieses Widerspiegeln ist auch eigentlich sehr positiv an sich für die Gruppe. Wenn jemand kommt und erzählt: War super toll, und hin und her.“ Ach, gestern habe ich noch einen Anruf bekommen. Ich habe mal einen Flyer vor zwei Wochen hinterlegt und die haben jetzt sogar zurückgerufen“. Das ist auch super. Darauf lege ich mein Augenmerk in der Morgenrunde, damit dieses Positive sozusagen noch mal hochkommt. Damit die negative Grundhaltung, die viele mit sich bringen, verfliegt." (WIT-Träger 2011).

Auch in Ratingen zogen die Coaches im zweiten Umsetzungsjahr eine positivere Bilanz bezüglich der Ausgehtage als im ersten Umsetzungsjahr, betonen dabei aber weniger den verstärkenden Effekt positiver Rückmeldungen, sondern dass Teilnehmende das Instrument der Ausgehtage überhaupt als Möglichkeit nutzten, neue Anregungen zu bekommen, diese eigenständig zu verfolgen. Eine partielle Abweichung von der im Kurs vermittelten Vorgehensweise wurde dabei eher positiv bewertet, etwa wenn Teilnehmende an den ‚Probiertagen‘ ‚ernste Gespräche‘ führen, also in beruflichen Tätigkeitsbereichen, die sie tatsächlich anstreben.

"Die handeln. Die sind handlungsfähig: Sie planen selber, sie führen durch, und sie kontrollieren. Also vielleicht nicht LWP-konform, in dem eigentliche Sinne, aber sie handeln, während andere sich nur verhalten" (RAT-Träger 2011).

Neben den Ausgehtagen wurde auch die Erstellung und Verteilung eines persönlichen und individuell gestalteten ‚Flyers‘ als Alternative zu einer Bewerbungsmappe an den beiden VC-Standorten, Witten und Remscheid, verstärkt genutzt und auch nach Darstellung der beiden befragten Teilnehmerinnen der aktuellen Kurse an den beiden Standorten positiv bewertet.

Darüber hinaus schilderten die Coaches der VC-Standorte auch Fälle, in denen sie die Teilnehmenden bei der Vorbereitung auf konkrete Bewerbungen beraten und unterstützt haben. Die befragte Teilnehmerin in Remscheid hat diese Unterstützung durch die Coaches und durch die Gruppe der Teilnehmer/innen nach eigener Darstellung als sehr hilfreich erlebt: Zuvor habe sie sich kaum auf Bewerbungen und das Bewerbungsgespräch vorbereitet; darauf führt sie auch ihre enttäuschende Erfahrung mit einem betrieblichen Praktikum im Vorjahr zurück.

"Ich habe das [eine Firma, die sie interessiert] gefunden. Hab das dem Coach gezeigt und wir haben dann in der Gruppe besprochen: Wie gehe ich jetzt weiter vor? (...). Dann haben wir erstmal über den Arbeitgeber recherchiert. (...) Ist das ein großes Unternehmen, Ist das ein kleines

Unternehmen? Weil ein großes Unternehmen würde ganz anders reagieren als ein kleines Unternehmen. Wie gehe ich dann da vor in der Initiative? Ich habe z.B. einen Flyer gemacht." Auch bei der Initiativ-Bewerbung sei sie unterstützt worden: "Wie verhalte ich mich jetzt z.B. am Telefon mit dem Arbeitgeber. Das ist im Prinzip auch ein Training. Man wird auch nicht direkt [aufgefordert]: ‚Telefonier mal‘, sondern man [Coach] ist dabei und man hört sich mal das erste Telefonat an, was man macht. Und man wird dann auch unterstützt: ‚Mensch, das könntest du so‘, oder ‚das hast du super gemacht. Da noch ein bisschen dran feilen.‘ Dass man da auch ein Training reinkriegt, das richtig zu machen." Durch die Maßnahme sei sie jetzt viel lockerer, wenn sie bei Unternehmen anrufe und wirke dadurch auch sympathischer. "Nicht, dass man das so babb babb babb runterrattert, sondern locker am Telefon bleibt." Das habe ihr bei der letzten Bewerbung geholfen und der Arbeitgeber habe ihr nach dem ersten Telefonat gesagt: ‚Das hört sich positiv an. Ich glaube das passt.‘ „Wenn ich alleine zu Hause davor sitze, dann hätte ich das wahrscheinlich nie so auf die Reihe gekriegt." (WIT-TN 2011)

An dieser Stelle ist zunächst festzuhalten, dass in Hinblick auf die effektive Vermittlung der Methoden im zweiten Umsetzungsjahr offenbar Verbesserungen erzielt wurden, insofern die Teilnehmenden sich die informellen Suchstrategien zumindest während der Laufzeit der Maßnahme in höherem Maße aneigneten und anwendeten.

Die schriftliche Teilnehmerbefragung stützt diesen Eindruck aus den qualitativen Gesprächen insofern, als über vier Fünftel (82%) der Befragten angaben, während der Maßnahme mindestens einen Suchweg genutzt zu haben, der sich als ‚informeller Suchweg‘ einordnen lässt, wie zum Beispiel Initiativ-Bewerbungen, Empfehlungen von Bekannten; Messebesuche oder Informationsgespräche in Betrieben. Am häufigsten wurden dabei ‚Empfehlungen von Bekannten‘ (56%) und ‚Informationsgespräche bei Betrieben‘ (36%) genannt (vgl. Tabelle 7).

Tabelle 7 Suchwege, die Teilnehmer/innen während der Maßnahme genutzt haben*

	LWP		VC		Gesamt
	Anzahl	% (n=46)	Anzahl	% (n=44)	% (n=90)
Stellenanzeigen	30	65%	27	61%	67%
Internet-Jobbörse der Agentur für Arbeit	17	37%	29	66%	54%
Andere Internet-Jobbörsen und Internet-Seiten von Firmen	19	41%	26	59%	53%
Jobcenter	4	9%	10	23%	17%
Aushänge in Geschäften	11	24%	9	20%	23%
Empfehlungen von Bekannten	25	54%	22	50%	56%
Informationsgespräche bei Betrieben	18	39%	13	30%	36%
schriftliche Initiativ-Bewerbungen	14	30%	16	36%	36%
telefonische Initiativ-Bewerbungen	9	20%	14	32%	26%
persönliche Initiativ-Bewerbungen	19	41%	12	27%	36%
Messebesuch	3	7%	2	5%	7%
Auf anderem Wege	7	15%	12	27%	23%

*Wortlaut der Frage: Auf welchen Wegen haben Sie während des Projekts nach Arbeit gesucht?

Quelle: Teilnehmer/innen-Befragung des SVC-Projektes, Stand 31.10.2011

Der letztgenannte Suchweg ist insbesondere beim Life / Work Planning Bestandteil der Methode und wurde dort entsprechend häufiger genannt. Informelle Suchwege wurden gleichwohl von den Teilnehmenden nicht ausschließlich angewendet: die häufigsten Nennungen entfallen immer noch auf Stellenanzeigen (67%). Die Internet-Jobbörse der Agentur für Arbeit (54%) sowie andere Internet-Jobbörsen (53%) wurden ebenfalls von einem recht großen Teil der Teilnehmenden genutzt.

Noch wichtiger für die Frage nach der Effektivität der Methodenvermittlung ist allerdings, ob das Vorgehen bei der Arbeitssuche sich durch die Maßnahme *verändert* hat – oder aber die Teilnehmenden bereits zuvor informelle Suchwege in Ergänzung zu den standardisierteren Suchwegen genutzt haben. In der schriftlichen Teilnehmerbefragung antworteten rund 30% der Befragten auf die entsprechende Frage, ob sich ihr Vorgehen bei der Arbeitssuche im Laufe der Maßnahme geändert hat, dass sie so suchen wie zuvor (vgl. Tabelle 8). Die übrigen 70% gaben an, einen oder mehrere Suchwege häufiger zu nutzen als zuvor.

Tabelle 8 Anzahl der Teilnehmer/innen, die bestimmte Suchwege häufiger nutzen als vorher

	LWP		VC		Gesamt	
	Anzahl	% (n=45)	Anzahl	% (n=41)	Anzahl	% (n=86)
Suche so wie vorher	10	22%	15	37%	25	29%
Suche häufiger per...						
Zeitung	15	33%	6	15%	21	24%
Internet-Jobbörse Agentur für Arbeit	8	18%	11	27%	19	22%
Internet-Jobbörsen o. Internets. von Firmen	8	18%	10	24%	18	21%
Jobcenter	6	13%	2	5%	8	9%
Aushänge in Geschäften	8	18%	4	10%	12	14%
Empfehlungen von Bekannten / Verwandten	15	33%	9	22%	24	28%
Informationsgespräche mit Betrieben	15	33%	4	10%	19	22%
Schriftliche Initiativ-Bewerbungen	10	22%	7	17%	17	20%
Telefonische Initiativ-Bewerbungen	7	16%	12	29%	19	22%
Persönliche Initiativ-Bewerbungen	14	31%	8	20%	22	26%
Initiativ-Bewerbung bei Messe-Besuch	1	2%	1	2%	2	2%
Auf anderem Wege	3	7%	5	12%	8	9%

**Wortlaut der Frage: „Haben Sie einen oder mehrere Suchwege im Laufe des Projekts häufiger genutzt als vorher? Wenn ja, kreuzen Sie bitte an, welche.“*

Quelle: Teilnehmer/innen-Befragung des SVC-Projektes, Stand 31.10.2011

Die häufigste Nennung entfiel dabei wiederum auf die ‚Empfehlungen von Bekannten und Verwandten‘ – 28 % der Teilnehmenden nutzten dies nach eigenen Angaben häufiger als zuvor.¹²

¹² Wie eine weitergehende Auswertung nach verschiedenen Merkmalen der Teilnehmenden ergibt, bestehen bezüglich der Frage, ob Teilnehmende einen oder mehrere Suchwege im Laufe der Maßnahme häufiger als

Auch die verschiedenen Formen von Initiativ-Bewerbungen nannte jeweils grob ein Fünftel bis ein Viertel der Teilnehmenden. Ähnlich häufig wurden aber auch die herkömmlichen Suchwege (Zeitung; Internet-Jobbörse der Agentur für Arbeit) genannt, und dies ist auch bei Teilnehmenden der LWP-Kurse der Fall. Offenbar haben die Maßnahmen also bei einem nennenswerten Teil eine Intensivierung der Arbeitssuche auch mittels herkömmlicher Methoden bewirkt.

Aus den qualitativen Interviews mit Teilnehmenden sechs Monate nach Abschluss der Maßnahme geht ebenfalls hervor, dass die Teilnehmer/innen in der Regel ein breites Spektrum von Suchwegen genutzt haben, und dabei insbesondere an den VC-Standorten neben informellen Suchwegen auch reguläre Suchwege intensiver genutzt haben, was auch durch die Coaches unterstützt wurde. So fasst ein Teilnehmer aus Remscheid seine Suchaktivitäten während der Kurszeit zusammen:

„Aber wir haben auch Kaltakquise gemacht, indem wir einfach Betriebe hier im Umkreis, wo wir gerne arbeiten wollten, dass wir die angerufen haben im Beisein des Coaches und so. Das haben wir auch gemacht. Oder wo sogar {Name des Coach} einfach mal angerufen hat, als Coach für uns Bewerber. (...) Die meisten Stellenrecherchen haben wir natürlich im Internet gesucht, über die bekannten Plattformen, vom Arbeitsamt, Jobbörse oder ‚Meine Stadt‘, solche Sachen. Ja, und dementsprechend dort angerufen, wenn möglich oder halt beworben, schriftlich oder per Email. (...). Da hat man natürlich geschaut, da haben die Coaches auch immer mit geschaut, wenn sie was in der Zeitung hatten, öffentliche Stellenausschreibungen, dass sie dann gesagt haben, hier, wäre das nichts?“ (ehemaliger Teilnehmer, Remscheid)

Auch in Ratingen und Unna, wo die Teilnehmer/innen im ersten Jahr angeleitet wurden, sich auf die Suche über Betriebsgespräche und andere persönliche Kontakte zu beschränken, wurde dies im zweiten Jahr weniger restriktiv gehandhabt. In Ratingen kam dies in erster Linie durch das faktische Suchverhalten der Teilnehmenden zustande, die in den Zeiten außerhalb des Kurses auch ihre bisherigen Suchstrategien weiterverfolgten und von den Trainern auch (mittels vorbereitender Gespräche) Unterstützung bei konkreten Bewerbungsverfahren erhielten. In Unna war eine Erweiterung um klassische Elemente des Bewerbungstrainings sogar Bestandteil des Kurskonzeptes im zweiten Jahr. Zwar wurde in der Initiativ-Phase weiterhin auch in die LWP-Methoden eingeführt, es wurde den Teilnehmern in der Coachingphase jedoch frei gestellt, ob sie damit weiter arbeiten wollten und gezielt sowohl Unterstützung bei den herkömmlichen Suchwegen als auch bei der Anwendung der LWP-Methoden gegeben.

Eine offene Frage bleibt, inwieweit die Intensivierung der Suche und/oder die Ausweitung der Suchwege auch jenseits der Laufzeit der Maßnahmen Bestand haben. Insgesamt lautet die Einschätzung der LWP-Coaches, dass nur die wenigsten die dieser Methodik spezifischen Betriebsgespräche lange genug verfolgten, die meisten hingegen die Vorgehensweise bereits nach wenigen Gesprächen einstellten. Als ein Hindernis zur Verstetigung der informellen Suchwege sprechen die

zuvor genutzt haben, kaum Unterschiede nach soziostrukturellen Merkmalen wie etwa dem Grad der beruflichen Ausbildung. Der einzige nennenswerte Unterschied besteht zwischen den Altersgruppen: Teilnehmende im Alter von unter 40 Jahren geben deutlich häufiger an, so zu suchen wie zuvor (45%), wohingegen dies unter den Teilnehmenden im Alter von 50 und mehr Jahren nur 21% von sich sagen.

Coaches in Ratingen die negativen Erfahrungen mit Gesprächen bzw. die negative Verarbeitung von informellen Gesprächen durch Teilnehmende an, die es den Coaches erschwert haben, die Teilnehmenden dazu zu bewegen, diese Strategien weiterzuverfolgen:

„Da zählt dann in deren Augen nicht, dass ein Gespräch überhaupt zustande gekommen ist, sondern ob man feststellen konnte, dass man da schon irgendwie reinpasst, oder dass das ein Job ist, den ich gerne machen würde oder den ich kann. Das ist schwierig, so jemanden zu motivieren, weiterzumachen, wenn ein Gespräch dann mal nicht dieses Ergebnis hat.“ (RAT-Träger 2011).

Aus den qualitativen Gesprächen mit Teilnehmenden sechs Monate nach Abschluss der Maßnahme geht zudem hervor, dass selbst diejenigen, die während der Laufzeit der Maßnahme das Instrument der Betriebsgespräche recht intensiv genutzt haben, dies nach Abschluss der Maßnahme vor allem mangels Erfolgen reduzieren oder ganz einstellen. Informelle Suchwege werden von diesen Teilnehmenden zwar auch weiterhin genutzt, aber in erster Linie so, wie sie dies auch vor der Maßnahme getan haben, nämlich in Form der Nutzung bereits bestehender persönlicher Netzwerke – dies allerdings zum Teil nach eigenen Angaben stärker oder zumindest bewusster als zuvor. Nicht jedoch dergestalt, dass sie versuchten, sich neue Kontakte zu Betrieben zu erschließen oder erweiterte persönliche Netzwerke aufzubauen. Auf die Hintergründe hierfür wird in Zusammenhang mit den Wirkungen der Methode auf die Integration in den Arbeitsmarkt (Absatz 5.1) noch weiter einzugehen sein.

4.5 Bewertung der Kurs-Bestandteile und -Abläufe durch die Teilnehmenden

Auch die schriftliche Teilnehmerbefragung enthielt Fragen zur Bewertung der Abläufe und einzelnen Bestandteilen der Kurse; diese werden im Folgenden ausgewertet, um daraus ggf. weitere Hinweise für Gestaltungsoptionen zu erhalten, die die Effektivität der Methodenvermittlung verbessern könnten.

Zunächst ein Blick auf die Gesamtbewertung des Kurses: Hierzu wurde um eine Bewertung des Modellprojekts im Vergleich zu anderen arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen gebeten. Rund drei Viertel der Befragten (66 Befragte = 74%) haben nach eigener Auskunft schon an anderen Maßnahmen teilgenommen, die auf die Unterstützung bei der Arbeitssuche ausgerichtet waren. Von ihnen gaben 11% an, dass sie das Projekt schlechter fanden, ein knappes Viertel (23%) fand es genauso gut bzw. schlecht wie andere Maßnahmen. Die Mehrheit von zwei Dritteln (66%) hingegen gab an, dass sie das Modellprojekt besser fanden als andere Maßnahmen, wobei dies häufiger von den LWP-Teilnehmenden geäußert wurde (75%) als von den VC-Teilnehmenden (57%). Nach den Gründen befragt, entfallen am meisten Nennungen darauf, dass der Umgang miteinander angenehmer war (52%), ähnlich häufig wird aber auch genannt, dass die Arbeitsformen besser waren, dass stärker auf die individuellen beruflichen Wünsche und Fähigkeiten eingegangen wurde, und die Teilnehmer/innen bessere Methoden zur Stellensuche kennengelernt haben.

Tabelle 9 Begründungen der Teilnehmer/innen, die das SVC-Projekt besser fanden als andere Maßnahmen

Das SVC-Projekt war im Vergleich zu anderen Maßnahmen besser, weil....	Anzahl	% (n=66)
Ich habe nützlichere Methoden zur Stellensuche erlernt	27	41%
Ich fand die Arbeitsformen insgesamt besser	31	47%
Die Trainer/innen kannten sich auf dem Arbeitsmarkt besser aus	12	18%
Es wurde stärker auf meine beruflichen Wünsche und Fähigkeiten eingegangen	27	41%
Es wurde stärker auf meine individuelle Situation (z.B. familiäre Verpflichtungen, gesundheitl. Einschränkungen) eingegangen	14	21%
Der Umgang miteinander war angenehmer	34	52%
Sonstiges	9	14%

Quelle: Teilnehmer/innen-Befragung des SVC-Projektes, Stand 31.10.2011

Um Aufschluss darüber zu erhalten, welche Elemente der beiden Methoden im Einzelnen als hilfreich oder weniger hilfreich erlebt wurden, enthielt der Fragebogen weitere Fragen, die stärker nach den inhaltlichen Bestandteilen und Arbeitsformen differenzierten. Die Bewertungen der inhaltlichen Bestandteile durch die Teilnehmer/innen der LWP-Kurse spiegeln überwiegend die Gesamtbewertung wider: Grob zwischen der Hälfte und zwei Dritteln der Teilnehmenden bewerteten sowohl jene Elemente als ‚sehr hilfreich‘ bzw. ‚eher hilfreich‘, die die Herausarbeitung individueller Fähigkeiten und beruflicher Perspektiven unterstützen sollen, als auch jene Elemente, die sich auf die Erschließung neuer Suchwege beziehen (vor allem Ausgehtage); wohingegen zwischen einem Viertel und einem Drittel diese Bestandteile als ‚weniger hilfreich‘ bzw. ‚gar nicht hilfreich‘ bewerteten (vgl. Tabelle A 9 im Anhang). Ausgenommen davon sind einzelne Elemente beider Kategorien, wie z.B. die ‚Dankeskärtchen‘, die mehrheitlich als nicht hilfreich bewertet wurden. Überwiegend kritisch wurden darüber hinaus diejenigen Elemente bewertet, die sich auf die Einstellungsphase beziehen. Abgestuft ist das Bild bei den Teilnehmenden der VC-Kurse (vgl. Tabelle A- 10 im Anhang): Sie bewerteten die (meisten) Grundideen der Methode überwiegend als hilfreich, und ebenso die (meisten) Elemente, die auf die Entwicklung einer individuellen beruflichen Perspektive zielen. Hingegen wurden die konkreten Methoden bei der Stellensuche überwiegend als weniger hilfreich bewertet, und dies trifft gerade auf jene unstandardisierten Suchwege zu, die in die Richtung einer ‚Selbstvermarktung‘ der Teilnehmenden gehen, wie ‚Nachfassaktionen und Handzettel verteilen‘, ‚Meine eigene Homepage erstellen‘, ‚Veranstaltung eines Fests als Netzwerk-Strategie‘, ‚Messebesuch mit Initiativ-Bewerbung‘, aber auch ‚Telefonische Initiativ-Bewerbung‘. Einzige Ausnahme ist hier die ‚Erstellung eines persönlichen Flyers (Werbeprospekt)‘, bei dem sich die positiven und negativen Bewertungen die Waage halten.

Beiden Methoden scheint somit gemeinsam, dass die Grundideen sowie diejenigen Elemente, die die Teilnehmenden bei der Herausarbeitung individueller beruflicher Wünsche und Ziele unterstützen, positiv bewertet wurden; kritischer hingegen einige konkrete Strategien bei der Stellensuche, und dies betrifft die VC-Methode in etwas höherem Maße. Zu berücksichtigen ist dabei, dass sich die Fragen auf die Elemente des Kurs-Konzeptes bezogen, unabhängig davon, wie viel Raum diesen Ele-

menten bei der Durchführung der Kurse tatsächlich gewidmet wurde. Nach den Gesprächen mit Coaches und Teilnehmenden war insbesondere die Erstellung eines persönlichen Flyers ein häufig genutzter ‚Suchweg‘ bzw. ‚Selbstvermarktungsstrategie‘ an den VC-Standorten, wohingegen die übrigen Formen in den Gesprächen kaum Erwähnung fanden. Möglicherweise kommt darin zum Ausdruck, dass die geringe Resonanz der übrigen Strategien unter den Teilnehmenden bereits bei der Durchführung der Kurse berücksichtigt wurde. Jedenfalls waren, wie in Abschnitt 4.4 bereits deutlich wurde, auch die regulären Suchwege, insbesondere Tageszeitungen und Internet-Jobbörsen, während des Projektes häufig genutzte Suchwege, zu deren Nutzung die Coaches auch anleiteten.

In Bezug auf die Arbeitsformen fallen die Bewertungen bei beiden Methoden noch eindeutiger positiv aus als in Bezug auf die inhaltlichen Bestandteile (vgl. Tabelle 10).

Tabelle 10 Bewertung der Arbeitsformen durch die Teilnehmenden

Life/Work Planning		Anzahl	% (n=46)
Einzel-Coaching durch Trainer/in	hilfreich	31	67
	nicht hilfreich	13	28
Gruppen-Coaching und Moderation durch Trainer/in	hilfreich	35	76
	nicht hilfreich	9	20
Großgruppe bei Einführung neuer Übungen	hilfreich	27	59
	nicht hilfreich	12	26
Partner-Arbeit für die Auswertung der Berichte	hilfreich	33	72
	nicht hilfreich	10	22
Partner-Arbeit für die Vorbereitung der Ausgeh-tage	hilfreich	34	74
	nicht hilfreich	10	22
Partner-Arbeit für die Durchführung der Ausgeh-tage	hilfreich	33	72
	nicht hilfreich	10	22
Partner-Arbeit insgesamt	hilfreich	34	74
	nicht hilfreich	8	17
Rollenspiel	hilfreich	22	48
	nicht hilfreich	16	35
Kleingruppe für die Werte	hilfreich	27	59
	nicht hilfreich	13	28
Kleingruppe für die Kombinationsrunden	hilfreich	25	54
	Nicht hilfreich	15	33
Einzel-Arbeit	hilfreich	29	63
	nicht hilfreich	9	20
Gespräche mit Betrieben	hilfreich	32	70
	nicht hilfreich	9	20

Vermittlungscoaching		Anzahl	% (n=45)
Einzel-Coaching	hilfreich	31	69%
	nicht hilfreich	12	27%
Gruppen-Coaching	hilfreich	29	64%
	nicht hilfreich	14	31%
Partner- oder Kleingruppen-Arbeit	hilfreich	34	76%
	nicht hilfreich	8	18%
Einzel-Arbeit	hilfreich	30	67%
	nicht hilfreich	12	27%
Arbeit mit Computer-Programm	hilfreich	24	53%
	nicht hilfreich	15	33%

Quelle: Teilnehmer/innen-Befragung des SVC-Projektes, Stand 31.10.2011

Auch dies stimmt mit der Gesamtbewertung überein, in der die Arbeitsformen (neben dem angenehmeren Umgang) am häufigsten als Begründung für eine insgesamt positive Bewertung genannt wurden. Auffällig ist, dass unter den Teilnehmer/innen beider Methoden die Partnerarbeit mit anderen Teilnehmenden am häufigsten als hilfreich bewertet wurde – nahezu drei Viertel der Befragten empfanden dies eigenen Angaben zufolge als hilfreich. Dies deckt sich mit Beobachtungen der Coaches sowie den Aussagen von Teilnehmenden in den qualitativen Interviews, die die wechselseitige Unterstützung der Teilnehmenden untereinander positiv hervorhoben (vgl. auch Abschnitt 5.2).

4.6 Zwischenfazit

Auf Basis der bisherigen Analyse lassen sich einige Faktoren identifizieren, die die Effektivität der Vermittlung der Methoden positiv oder negativ beeinflussen können. Dies sind zum einen eher methodenunspezifische organisatorische Ausgestaltungen, die sich auch bei anderen arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen förderlich oder hemmend auf die Bereitschaft der Teilnehmenden auswirken dürften, sich auf die jeweiligen Lernziele und -prozesse einzulassen; die jedoch bei diesem Modellprojekt wegen der als besonders wichtig erachteten Aufgeschlossenheit und Eigenmotivation der Teilnehmenden besonders ins Gewicht fallen. Darunter fallen

- die zeitliche Ausgestaltung (Umfang und Struktur) in Verbindung mit der inhaltlichen Strukturierung – insbesondere eine Vermeidung von Leerläufen, die intendierter- oder unintendiertermaßen in der Wahrnehmung der Teilnehmenden primär der Kontrolle oder weiteren Sekundärzwecken (z.B. Simulation eines Arbeitsalltags) dienen;
- die Frage der Freiwilligkeit und der passgenauen Auswahl von Teilnehmenden;
- sowie der autonomieschonende Umgang mit der Dokumentation und Weitergabe teilnehmerbezogener Aktivitäten.

In Hinblick auf die beiden letztgenannten Punkte wurden im Verlauf des Modellprojektes verschiedene Praktiken erprobt oder als Verbesserungsvorschläge entwickelt, die sich aus Sicht der Evalua-

tion zur Ergänzung bzw. Weiterentwicklung des Instrumentariums eignen. Dies gilt zum einen für die verschiedenen mündlichen Alternativen zu den schriftlichen und standardisierten Rückmeldevsverfahren (vgl. Abschnitt 4.2), zum anderen für den Vorschlag einer stärker prozeduralen Verfahrensweise bei der Auswahl der Teilnehmenden (vgl. Abschnitt 4.1): Zwar erlaubt die Vorab-Festlegung formaler Auswahlkriterien es, den Kreis der Teilnehmenden gemäß der lokalen Struktur von Arbeitslosen oder bestimmter Schwerpunkt-Zielgruppen in sinnvoller Weise einzuschränken, jedoch legen die Erfahrungen im Modellprojekt nahe, dass ohne Berücksichtigung weiterer, vorab schwierig messbarer Merkmale bei einem zu großen Teil der Zugewiesenen wesentliche Voraussetzungen für eine erfolgreiche Vermittlung der Methoden fehlen. Die Vorschaltung einer Einstiegsphase, in der Träger und Teilnehmende sich einen eigenen Eindruck verschaffen und danach für oder gegen die Teilnahme entscheiden können, gewährleistet nicht nur eine weitgehende Freiwilligkeit der Teilnahme, sondern dürfte auch die Passgenauigkeit der Zuweisung erhöhen. Zu berücksichtigen ist dabei, dass diese Vorgehensweise auch weitere organisatorische Änderungen voraussetzt. Anders als an den beiden VC-Standorten praktiziert, würde dies einer rollierenden Besetzung der Maßnahme, also einem kontinuierlichen Zugang neuer Teilnehmenden, entgegenstehen oder diesen zumindest lediglich in größeren Abständen zulassen. Zudem ist davon auszugehen, dass mit diesem Prozedere auch eine stärkere Selektion verbunden ist und dadurch auch eine stärkere Reduzierung des Kreises potentieller Teilnehmer/innen zu erwarten ist; dies legt eine Planung mit geringeren Teilnehmerzahlen nahe, als dies im Rahmen des Modellprojektes angestrebt wurde.

Gleichwohl bestand eine zentrale Herausforderung für das Modellprojekt darin, zu bestimmen, inwieweit eine bessere Passung durch veränderte Auswahlverfahren und Zielgruppendefinitionen, oder auch durch Anpassung der Methoden zu erreichen ist. Eine zu starke Einschränkung des Teilnehmerkreises gemäß den Erfordernissen der Methoden läuft Gefahr, zumindest einen Teil der Ziele des Modellprojektes, wie die Überwindung passiver oder resignativer Einstellungen, zur Eingangsvoraussetzung zu erheben und dadurch an den vom Modellprojekt in den Fokus genommenen Unterstützungsbedarfen vorbeizuplanen. Daher war umgekehrt auch über eine Adaption der Kursinhalte an die Unterstützungsbedarfe von Teilnehmenden zu reflektieren. Aus diesem Grund hat die Projektleitung etwa das methodische Instrumentarium um das Zürcher Ressourcen Modell (ZRM) erweitert, in dem es darum geht, wie die Motivation der Teilnehmenden gesteigert werden kann – das ZRM wurde sowohl in das Praxis-Handbuch integriert (vgl. Der Paritätische NRW 2012) als auch in Form von Weiterbildungsmodulen für die Coaches während der Durchführung des Modellprojektes angeboten. Zentrales Kriterium für eine Adaption der Kursinhalte ist dabei nicht allein, inwieweit die Vermittlung der Methoden gelingt, sondern inwieweit diese Methoden auch auf der zweiten Wirkungsebene effektiv sind, also die Teilnehmenden bei der Bewältigung ihrer ‚Stolpersteine‘ und der Hürden auf dem Weg in Arbeit unterstützt. Dies wird nun im nachfolgenden Abschnitt eingehender analysiert.

5. Wirkungen: Effektivität der Methodenanwendung

Für die Beurteilung der Effektivität der Methodenanwendung werden im folgenden zum einen die Daten des Grunddatenrasters daraufhin ausgewertet, wie vielen und welchen Personen es im Laufe der Maßnahme bzw. im Anschluss daran gelungen ist, eine Erwerbstätigkeit aufzunehmen (5.1). Dabei werden auch die Ergebnisse der Teilnehmerbefragung und die Interviews mit den Trägermitarbeiter/innen sowie den Teilnehmenden selbst auf mögliche Hintergründe für die Ergebnisse in Bezug auf die Eingliederung in den Arbeitsmarkt ausgewertet. Anschließend erfolgt auf Basis der Fragebogenauswertung und der qualitativen Interviews insbesondere mit den Teilnehmenden eine Auswertung in Hinblick auf die Frage, welche Ergebnisse und ggf. Fortschritte unterhalb der Integration in den Arbeitsmarkt zu verzeichnen sind (5.2).

5.1 Integration in den Arbeitsmarkt

Schon zu einem relativ frühen Zeitpunkt zeichnete sich im Verlauf des Modellprojekts ab, dass sich die angestrebte Integrationsquote von 45% nicht erreichen lassen würde. Jedoch erscheint diese Quote, wie in Abschnitt 2.1 dargelegt, angesichts der Zusammensetzung des Teilnehmerkreises insbesondere in Unna und Witten auch unrealistisch hoch gewählt. In diesem Abschnitt sollen daher die Ergebnisse ins Verhältnis gesetzt werden zu anderen Vergleichsmaßstäben, insbesondere den regionalen Eingliederungsquoten (sechs Monate nach Maßnahme-Abgang), wie sie aus den Statistiken der BA hervorgehen, sowie zu den Zielquoten des Beschäftigungspaktes für Ältere (für die beiden Standorte Witten und Unna).

Integrationsquoten im Vergleich

Im ersten Schritt soll allerdings zunächst ein Blick auf den Verbleib *unmittelbar* nach Ende der Maßnahme geworfen werden (auch wenn dazu keine Vergleichsmaßstäbe aus der Statistik bzw. anderen Projekten vorliegen), weil sich dieser Verbleib am ehesten als Effekt der Maßnahme interpretieren lässt, wohingegen sich auf den Verbleib sechs Monate nach dem Ende der Maßnahme eine Vielzahl anderer Faktoren und Entwicklungen (z.B. auch die Teilnahme an anderen Maßnahmen) niederschlagen können.

Für die Auswertungen zum Verbleib unmittelbar nach Ende der Maßnahme wurde – neben der Beschränkung auf diejenigen Teilnehmer/innen, die mindestens 14 Tage an der Maßnahme teilgenommen haben – eine zusätzliche Einschränkung getroffen: Es wurden lediglich diejenigen herangezogen, die mindestens sechs Monaten vor dem Stichtag 31.10.2011 mit der Maßnahme *begonnen* haben.¹³ Von diesen wurden auch jene berücksichtigt, für die im Grunddatenraster kein Abgang aus

¹³ Auf diese Weise wurde vermieden, jene Fälle zu stark zu gewichten, die bereits nach relativ kurzer Zeit aus der Maßnahme in Erwerbstätigkeit abgingen. Würde man auch Fälle einbeziehen, die erst z.B. 3 Monaten vor dem Stichtag mit der Maßnahme begonnen hatten, so würden die rasch in Erwerbstätigkeit abgehenden Teilnehmer/innen als abgeschlossene Verläufe in die Abgangsstatisik eingehen und die Integrationsquote erhöhen, wohingegen diejenigen, die länger in der Maßnahme blieben, weil sie noch keine Arbeit gefunden hatten, aus dieser Statistik ausgeschlossen blieben.

der Maßnahme vermerkt wurde¹⁴. Auf diese Weise fließen 304 Fälle in die Analyse ein; für sie liegen für 299 Fälle Informationen zum Verbleib vor.

Unmittelbar nach Abgang aus der Maßnahme wechselten insgesamt 11,4 % der Teilnehmenden in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung. Hinzu kamen 6,4 %, die eine geringfügige Beschäftigung aufnahmen oder beibehielten. Die Aufnahme einer selbständigen Tätigkeit spielte hingegen keine Rolle (vgl. Tabelle 11).

Tabelle 11 Verbleib der Teilnehmenden unmittelbar nach Maßnahmeabgang

Abgang in....		Witten	Remscheid	Unna	Ratingen	Gesamt
Geringfügige Beschäftigung	Anzahl	7	5	4	3	19
	%	6,4%	9,6%	4,0%	8,3%	6,4%
sozialversich. Teilzeit	Anzahl	3	4	2	2	11
	%	2,7%	7,7%	2,0%	5,6%	3,7%
sozialversich. Vollzeit	Anzahl	5	7	5	3	20
	%	4,5%	13,5%	5,0%	8,3%	6,7%
Selbständige Tätigkeit	Anzahl	0	0	0	0	0
	%	,0%	,0%	,0%	,0%	,0%
Ausbildung oder Studium	Anzahl	2	0	0	2	4
	%	1,8%	,0%	,0%	5,6%	1,3%
Arbeitslosigkeit	Anzahl	73	26	89	23	211
	%	66,4%	50,0%	88,1%	63,9%	70,6%
Andere Maßnahme	Anzahl	1	1	1	1	4
	%	,9%	1,9%	1,0%	2,8%	1,3%
Sonstiges	Anzahl	0	8	0	2	10
	%	,0%	15,4%	,0%	5,6%	3,3%
Keine Angaben	Anzahl	19	1	0	0	20
	%	17,3%	1,9%	,0%	,0%	6,7%
Gesamt	Anzahl	110	52	101	36	299
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Anmerkung: Auswertung bezieht sich auf Teilnehmende, die die Maßnahme bis zum 1. Mai 2011 begonnen haben und mindestens zwei Wochen an der Maßnahme teilgenommen haben.

Quelle: Grunddatenraster zum Modellprojekt ‚SVC‘, Stand 31.10.2011

Wenig Unterschiede sind dabei zwischen männlichen und weiblichen Teilnehmenden oder zwischen Teilnehmer/innen mit unterschiedlichem beruflichen Bildungsgrad erkennbar (vgl. Tabelle 12).

¹⁴ Dies gewährleistet eine gewisse Vergleichbarkeit zwischen den einzelnen Standorten. Für eine Reihe von Teilnehmer/innen, insbesondere am Standort Witten, enthielt das Grunddatenraster keine Angaben zu Abgangsdatum (und Verbleib), obwohl die Maßnahmeteilnahme schon vor bis zu 8 Monaten vor dem Stichtag 31.10.2011 begonnen hatte. Diese Fälle wurden in der vorliegenden Auswertung als Abgänge (in Kategorie ‚keine Angaben‘, s. Tabelle 12) berücksichtigt.

Tabelle 12 Abgänge in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung, differenziert nach soziodemographischen Merkmalen

			Soz.-vers. Beschäftigung (VZ oder TZ)	Gesamt
Alter	15 bis 29 Jahre	Anzahl %	9 32%	28 100%
	30 bis 49 Jahre	Anzahl %	10 8%	131 100%
	50 bis 64 Jahre	Anzahl %	12 9%	139 100%
Geschlecht	weiblich	Anzahl %	14 11%	127 100%
	männlich	Anzahl %	17 10%	172 100%
Berufs- ausbildung	ohne Berufsausbildung	Anzahl %	7 8%	83 100%
	1 bis 3-jährige Ausbildung	Anzahl %	18 11%	166 100%
	Studium	Anzahl %	3 13%	24 100%
	im Ausland abgeschlossene(s), nicht anerkannte(s) Ausbildung o. Studium	Anzahl %	1 6%	18 100%
Ende letzter Erwerbstätigkeit	vor weniger als 6 Monaten	Anzahl %	5 28%	18 100%
	vor 6 bis unter 12 Monaten	Anzahl %	4 29%	14 100%
	vor 1 bis unter 2 Jahren	Anzahl %	7 26%	27 100%
	vor 2 bis unter 3 Jahren	Anzahl %	1 5%	22 100%
	vor 3 bis unter 5 Jahren	Anzahl %	2 4%	45 100%
	vor 5 bis unter 10 Jahren	Anzahl %	4 5%	79 100%
	vor mehr als 10 Jahren	Anzahl %	1 2%	49 100%
Migrations- hintergrund	mit Migrationshintergrund	Anzahl %	5 8%	63 100%
	ohne Migrationshintergrund	Anzahl %	26 11%	234 100%
Haushaltstyp	Alleinstehend	Anzahl %	23 12%	196 100%
	Alleinerziehend	Anzahl %	4 17%	23 100%
	Paar ohne Kinder	Anzahl %	1 3%	36 100%
	Paar mit Kindern	Anzahl %	2 6%	33 100%
	Sonstige	Anzahl %	1 14%	7 100%

Anmerkung: s. Tabelle 11

Quelle: Grunddatenraster zum Modellprojekt ‚SVC‘, Stand 31.10.2011

Hingegen sind – wenig überraschend – das Alter der Teilnehmenden und die Dauer der Erwerbsunterbrechung Merkmale, die mit deutlich unterschiedlichen Integrationsquoten einhergehen. Während zum Beispiel 32% der unter 30-Jährigen eine sozialversicherungspflichtige Vollzeit- oder Teil-

zeitbeschäftigung aufnahmen, waren es unter den Teilnehmer/innen ab 50 Jahren lediglich 9%. Der Zusammenhang ist allerdings nicht linear; auch in der Gruppe der 30-49-Jährigen liegt die Quote lediglich bei 8%.

Um zu überprüfen, ob zum Beispiel die niedrigere Integrationsquote von älteren Teilnehmer/innen tatsächlich mit ihrem Alter oder nicht eher mit anderen Merkmalen zusammenhängt, die auf diese Gruppe ebenfalls zutreffen, bedarf es einer multivariaten Regression, die die verschiedenen möglichen Einflussfaktoren als Kontrollvariablen berücksichtigt. Die Ergebnisse dieser Berechnung (vgl. Tabelle A-8 im Anhang) zeigen, dass nicht das Alter an sich, sondern nur die Dauer der Erwerbsunterbrechung vor dem Beginn der Maßnahme einen signifikanten Unterschied macht: Lag die letzte Erwerbstätigkeit fünf und mehr Jahre zurück, waren die Teilnehmenden signifikant seltener in Erwerbstätigkeit abgegangen, als wenn diese Tätigkeit weniger als drei Jahre zurücklag. Mithin erklärt auch nicht (allein) die besondere Alterszusammensetzung in Witten und Unna die niedrigeren Integrationsquoten an den beiden Standorten. Die multivariaten Berechnungen weisen zwar auch einen negativen Zusammenhang zwischen dem Alter und dem Abgang in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung auf, dieser Zusammenhang ist jedoch nicht signifikant. Das Alter allein gibt mithin nicht den Ausschlag, sondern tut dies nur in Kombination mit der längeren Erwerbsunterbrechung, die für diese Altersgruppe an den beiden Standorten Witten und Unna charakteristisch war. Demgegenüber war die (ohnehin kleinere) Gruppe der Teilnehmer/innen ab 50 Jahren in Remscheid und Ratingen weniger lang ohne Arbeit: Während in Unna (49%) und Witten (57%) grob die Hälfte der Teilnehmer/innen ab 50 Jahren mindestens fünf Jahre erwerbslos waren, waren dies an den anderen beiden Standorten deutlich weniger (Remscheid: 17% und Ratingen: 11%). Insgesamt deuten diese Ergebnisse darauf hin, dass weniger die Methode (LWP oder VC), als vielmehr die Teilnehmerstruktur ausschlaggebend für die unterschiedlichen Integrationsquoten an den vier Standorten sind.

Die aufgenommenen Beschäftigungsverhältnisse scheinen relativ stabil zu sein: Von denen, die unmittelbar nach Abgang aus der Maßnahme eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung aufgenommen hatten, waren 92 % auch sechs Monate nach Ende der Maßnahme sozialversicherungspflichtig beschäftigt. Bezieht man auch die geringfügig Beschäftigten ein, waren es immerhin noch drei Viertel (75%). Zugleich haben von denen, die nach Abgang aus der Maßnahme arbeitslos oder geringfügig beschäftigt waren, oder die eine Ausbildung aufnahmen bzw. in eine andere Maßnahme wechselten, knapp 6% eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung aufgenommen. Da diese Gruppe deutlich größer ist als die der Vermittelten, ist im Saldo die Gruppe derer, die in eine Erwerbstätigkeit hinein gewechselt sind, größer als die Gruppe derer, die ihre Erwerbstätigkeit wieder aufgegeben hat. Dadurch hat sich sechs Monate nach Abschluss der Maßnahme die Anzahl der ehemaligen Teilnehmer/innen, die sozialversicherungspflichtig beschäftigt sind, auf 14,1 % erhöht (vgl. Tabelle 13). Eine besonders starke Steigerung war in Remscheid und Ratingen zu verzeichnen, wo der Anteil auf 31,3 % (Remscheid) bzw. 28% (Ratingen) stieg. An den beiden anderen Standorten hingegen blieb der Anteil mit 10,9 % (Unna) und 7,7 (Witten) niedrig.

Tabelle 13 Verbleib der Teilnehmer/innen unmittelbar nach dem Ende der Teilnahme und sechs Monate nach dem Ende der Teilnahme

Abgang in...		Witten		Remscheid		Unna		Ratingen		Gesamt	
		direkt nach Abgang	6 Monate nach Abgang	direkt nach Abgang	6 Monate nach Abgang	direkt nach Abgang	6 Monate nach Abgang	direkt nach Abgang	6 Monate nach Abgang	direkt nach Abgang	6 Monate nach Abgang
Geringfügige Beschäftigung	Anzahl	6	7	4	2	4	7	2	1	16	17
	%	6,7%	7,8%	12,5%	6,3%	4,0%	6,9%	8,0%	4,0%	6,5%	6,9%
sozialversich. Teilzeit	Anzahl	3	4	2	2	2	5	1	1	8	12
	%	3,3%	4,4%	6,3%	6,3%	2,0%	5,0%	4,0%	4,0%	3,2%	4,8%
sozialversich. Vollzeit	Anzahl	5	3	5	8	5	6	2	6	17	23
	%	5,6%	3,3%	15,6%	25,0%	5,0%	5,9%	8,0%	24,0%	6,9%	9,3%
selbständige Tätigkeit	Anzahl	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1
	%	,0%	1,1%	,0%	,0%	,0%	,0%	,0%	,0%	,0%	,4%
Ausbildung oder Studium	Anzahl	2	0	0	0	0	0	1	2	3	2
	%	2,2%	,0%	,0%	,0%	,0%	,0%	4,0%	8,0%	1,2%	,8%
Arbeitslosigkeit	Anzahl	73	64	14	7	89	78	17	7	193	156
	%	81,1%	71,1%	43,8%	21,9%	88,1%	77,2%	68,0%	28,0%	77,8%	62,9%
Andere Maßnahme	Anzahl	1	7	0	3	1	5	0	1	2	16
	%	1,1%	7,8%	,0%	9,4%	1,0%	5,0%	,0%	8,0%	,8%	6,6%
Sonstiges	Anzahl	0	0	6	1	0	0	2	2	8	3
	%	,0%	,0%	19,8%	3,1%	,0%	,0%	8,0%	8,0%	3,2%	1,2%
Fehlende Angabe	Anzahl	0	4	1	9	0	0	0	5	1	18
	%	,0%	4,4%	3,1%	28,1%	,0%	,0%	,0%	20,0%	,4%	7,3%
Gesamt	Anzahl	90	90	32	32	101	101	25	25	248	248
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Anmerkung: Die Berechnungen beziehen sich nur auf diejenigen Teilnehmenden, die die Maßnahme mindestens sechs Monate vor dem Stichtag 31.10.2011 beendet haben und mindestens 14 Tage an der Maßnahme teilgenommen haben. Quelle: Grunddatenraster zum Modellprojekt ‚SVC‘, Stand 31.10.2011

Inwiefern die zusätzlichen Integrationen zwischen dem Ende der Maßnahme und sechs Monaten später noch auf die Teilnahme an dem Modellprojekt zurückzuführen ist oder auf andere Einflüsse, lässt sich den Zahlen nicht entnehmen. Zu vermuten ist, dass dazu auch die üblichen Bewerbungs- und Vermittlungspraktiken beitragen. Festzuhalten ist hier aber zunächst, dass die in Vergleichen üblicherweise herangezogene Kennziffer der ‚Eingliederungsquote‘ – also die Quote der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten sechs Monate nach Abschluss der Maßnahme – im Modellprojekt insgesamt 14,1 % beträgt, mit einer großen Spannweite zwischen 7,7 % (Witten) und 31,3% (Remscheid).

Zum Vergleich führt die folgende Tabelle neben den Eingliederungsquoten des Modellprojekts die zuletzt veröffentlichten regionalen Eingliederungsquoten für die vier Standorte auf; neben der Eingliederungsquote insgesamt ist hier auch die Eingliederungsquote für diejenigen Maßnahmen aufgeführt, die der Rubrik ‚Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung‘ zugeordnet sind. Darunter fallen u.a. Bewerbungstrainings, nicht jedoch Maßnahmen zur beruflichen Weiterbildung; oder Beschäftigung schaffende (z.B. ABM-) oder Beschäftigung begleitende (z.B. Eingliederungszuschuss) Maßnahmen. Deutlich wird, dass zwar die regionalen Eingliederungsquoten insgesamt wenig zwischen den Standorten variieren, innerhalb der Kategorie ‚Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung‘ fallen die Unterschiede jedoch insbesondere innerhalb der Gruppe der Älteren ab 50 Jahre groß aus. Im Ennepe-Ruhr-Kreis nähert sich deren Eingliederungsquote mit 28,1 % dem vergleichsweise hohen Gesamtwert an, in Remscheid bleiben sie hingegen deutlich unter dem eher niedrigen Gesamtwert.

Tabelle 14 Eingliederungsquoten* arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen an den vier Standorten

Eingliederungsquoten (Austritte 7/2009 - 6/2010)	Deutschland	JC Ennepe-Ruhr-Kreis (Witten)	JC Remscheid Stadt	JC Unna	JC Mettmann (Ratingen)
Insgesamt	26,1	26,2	26,3	26,2	27,0
,Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung‘					
Insgesamt	29,2	34,3	27,3	29,4	34,6
Ältere ab 50 Jahren	21,4	28,1	13,2	27,9	23,5
Modellprojekt SVC					
	-	7,7	31,3	10,9	28,0

**Die Eingliederungsquote misst die Anzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten sechs Monate nach dem individuellen Maßnahmeaustritt, wobei auch geförderte Beschäftigungen dazu zählen, soweit sie sozialversicherungspflichtig sind (ABM, AGH Entgelt).*

Quellen: Bundesagentur für Arbeit, Eingliederungsbilanzen 2010; Grunddatenraster zum Modellprojekt ‚SVC‘, Stand 31.10.2011

Setzt man diese Werte nun zu den Ergebnissen des Modellprojekts in Beziehung, so wird deutlich, dass das Modellprojekt am Standort Remscheid überdurchschnittliche Eingliederungsquoten aufweist, in Ratingen durchschnittliche bis etwas unterdurchschnittliche, in Unna und Witten hingegen deutlich unterdurchschnittliche Quoten, auch in Bezug auf die Vergleichsgruppe der Älteren ab 50 Jahren. Zieht man im Falle von Unna die Zielquote von 10% heran, die im Beschäftigungspakt für Ältere (BfÄ) für die Gruppe der eher arbeitsmarktfernen Arbeitslosen ab 50 Jahre angesetzt wurde, so

entspricht aber auch die Eingliederungsquote in Unna dem erwartbaren Ergebnis oder zumindest dem anvisierten Minimum im BfÄ. Allein das Ergebnis in Witten fällt aus dem Rahmen, insofern es sehr stark hinter den regionalen Quoten, auch hinter der Quote für die dominante Zielgruppe der Älteren, zurückbleibt und selbst die BfÄ-Zielquote von 10% unterschreitet. Die offenbar günstigen Voraussetzungen, die zumindest im (räumlich ausgedehnten) Ennepe-Ruhr-Kreis insgesamt für die Integration von Älteren in den Arbeitsmarkt bestanden – sei es aufgrund einer günstigeren Arbeitsmarktlage für Ältere oder auch aufgrund einer erfolgreichen Gesamtstrategie des Jobcenters bzw. des Beschäftigungspakts für Ältere in der Region – haben jedenfalls den Teilnehmer/innen des Modellprojekts am Standort Witten offenbar wenig genützt. Dabei ist zugleich daran zu erinnern, dass die Gruppe der Teilnehmer/innen in Witten in noch höherem Maße als in Unna aus Teilnehmer/innen bestand, die ungünstige Voraussetzungen für eine Arbeitsmarktintegration mitbrachten: Während in Unna die Gruppe derer, die fünf Jahre und länger erwerbslos waren, weniger als die Hälfte betrug (47%), waren dies in Witten mehr als zwei Drittel (69%), und auch die Gruppe der Älteren ab 50 Jahre war in Witten noch einmal deutlich größer als in Unna (vgl. Abschnitt 3.3).

Auch wenn die regionalen Eingliederungsquoten lediglich einen groben Vergleichsmaßstab abgeben, kann somit festgehalten werden, dass die Teilnehmer/innen des Modellprojekts in Remscheid und Ratingen ebenso häufig oder sogar häufiger den Weg in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung gefunden haben wie Teilnehmer/innen anderer Maßnahmen am gleichen Standort – und dies, obwohl aufgrund der Informationen zu Auswahlkriterien und Zuweisungspraxis nicht davon auszugehen ist, dass die Teilnehmer/innen dort überdurchschnittlich arbeitsmarktnah waren. Auch am Standort Unna wechselten Teilnehmer/innen zwar nicht häufiger in Arbeit, als angesichts der Teilnehmerstruktur erwartbar war, jedoch auch nicht seltener. In Witten hingegen bleiben die Ergebnisse auch hinter den niedrigen Erwartungen in Bezug auf die Gruppe der arbeitsmarktfremden älteren Erwerbslosen zurück. Dies mag mit der geringeren Effektivität der VC-Methode im Vergleich zur LWP-Methode bzw. auch zu anderen Arten von Bewerbungstrainings zu tun haben. Als wahrscheinlicher ist jedoch einzuschätzen, dass dafür in erster Linie der überaus hohe Anteil von Arbeitslosen mit sehr geringen Integrationschancen verantwortlich ist. Auch die deutlichen Unterschiede zwischen den Standorten der gleichen Methode (Witten und Remscheid bzw. Unna und Ratingen) lassen sich als Hinweis darauf interpretieren, dass in erster Linie nicht die Methode, sondern die Zusammensetzung der Teilnehmenden den Ausschlag für ihre Integrationschancen gibt. Dies bedeutet umgekehrt auch, dass die innovativen Methoden zumindest den Kreis der Arbeitslosen mit geringen Integrationschancen offenbar nicht effektiver bei der Arbeitssuche unterstützen als andere vermittlungsorientierte Maßnahmen für diesen Personenkreis. Für eine abschließende Bewertung wären hier aber die Ergebnisse über einen längeren Zeitraum nach Abschluss der Maßnahme zu analysieren. Denn auch die Analysen der Wirkungsforschung ergeben, dass sich positive Effekte einer Maßnahmeteilnahme zum Teil erst mit einer erheblichen zeitlichen Verzögerung feststellen lassen, die weit über das hier analysierte Zeitfenster von einem halben Jahr hinausreicht (vgl. Abschnitt 2.1). Zudem wäre für beide Standorte ein Abgleich mit den Evaluationsergebnisse der übrigen Projekten im Finanzierungsmodell C des Bundesprogramms ‚Beschäftigungspakt für Ältere‘ von Interesse (vgl. Abschnitt 2.1); diese liegen jedoch noch nicht vor. Die eher guten Ergebnisse in Ratingen und Remscheid könnten demgegenüber dafür sprechen, dass beide Methoden unter den ALG II-Beziehenden mit durchschnittlichen Integrationschancen effektivere Unterstützung leisten als andere Maßnah-

men. Auch hier lassen die empirischen Befunde es jedoch lediglich zu, dies als plausibilitätsgestützte Annahme zu formulieren, da lediglich ein Vergleich mit anderen Maßnahmen mit ähnlichem Teilnehmer-Profil am gleichen Standort belastbare Ergebnisse brächte.

Hintergründe für die Wirkungsweise der Methoden

Eine offene Frage bleibt darüberhinaus, inwiefern die Resultate, also die Wechsel in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung, auf die Wirkungen der Maßnahmen zurückgehen oder auch ohne diese Maßnahme zustande gekommen wären. Da die Daten für eine quantitative Vergleichsgruppenanalyse (zwischen Teilnehmenden und Nicht-Teilnehmenden) nicht verfügbar sind, war geplant, diese Frage auf Basis der qualitativen Interviews zu vertiefen. Allerdings kam im Rahmen der qualitativen Teilnehmerbefragung, wie in der Einleitung erwähnt, nur mit einer sehr kleinen Anzahl von Teilnehmer/innen, die während oder nach der Maßnahme eine Stelle gefunden haben, ein Gespräch zustande. Dies waren unter den 13 befragten Teilnehmenden gerade einmal fünf, wobei zwei davon lediglich vorübergehende Aushilfsjobs mit sehr geringem Stundenvolumen aufgenommen hatten. Auf dieser Basis allein lassen sich kaum Aussagen darüber treffen, in welchem Maße und wie die Methoden im erfolgreichen Fall einer Integration unterstützend gewirkt haben. In der Zusammenschau mit den Interviews im Rahmen der Fallstudien verdichten sich die Informationen und Einschätzungen aus den verschiedenen Quellen jedoch zumindest zu einigen übereinstimmenden Erkenntnissen, die hier zumindest als hypothesenartige Ergebnisse erläutert werden sollen.

Aufgrund des relativ umfassenden Ansatzes beider Methoden – sie setzen sowohl bei den Einstellungen und Selbstperzeptionen der Teilnehmenden an, als auch bei der konkreten Vorgehensweise bei der Arbeitssuche – können sie eine Integration in den Arbeitsmarkt prinzipiell auf verschiedene Weisen unterstützen: Zum einen dadurch, dass Teilnehmende durch (intensivere) Nutzung der informellen Suchwege von passenden Stellen erfahren, von denen Sie andernfalls keine Kenntnis erhalten hätten. Hinweise auf diese Wirkungsweise ergeben sich aus den Gesprächen sowohl mit Teilnehmenden als auch mit den Coaches jedoch eher nicht. Die fünf befragten Teilnehmer/innen, die eine Stelle gefunden hatten, gaben zwar mit einer Ausnahme an, über Bekannte oder ehemalige Arbeitskollegen von der Stelle erfahren zu haben oder sogar empfohlen worden zu sein. Dies belegt zwar die Bedeutung informeller Suchwege, jedoch erklärten die Befragten zugleich auf Nachfrage, dass diese Netzwerke auch vorher bestanden und von ihnen auch zuvor bereits für die Arbeitssuche genutzt worden seien.

Die Coaches an den LWP-Standorten konnten ebenfalls von keinem Beispiel berichten, wo über den Weg von Betriebsgesprächen, oder allgemeiner über den Aufbau neuer Kontakte zu Funktionsträgern in Betrieben eine Stelle gefunden wurde. Dies mag, wie in Abschnitt 4.4 bereits angesprochen, auch damit zu tun haben, dass die neu erlernten Suchstrategien von den meisten Teilnehmenden nicht so intensiv genutzt wurden wie vorgesehen, oder auch mit ihren bisherigen (auch informellen) Suchwegen kombiniert wurden, die dann offenbar schneller zum Erfolg führen. Selbst diejenigen, die die neuen Methoden vergleichsweise intensiv angewendet haben, berichteten jedoch von enttäuschenden Ergebnissen: So hatten unter den 6 Teilnehmer/innen an den beiden LWP-Standorten Unna und Ratingen, die sechs Monate nach Abgang aus der Maßnahme befragt wurden, drei die Methode der Betriebsgespräche nach eigener Schilderung während des Kursverlaufs sehr überzeugt und sehr er-

folgreich genutzt - erfolgreich in dem Sinne, dass es ihnen gelungen war, eine Reihe sehr informativer Gespräche mit betrieblichen Ansprechpartnern in den sie interessierenden Bereichen zu führen. Selbst diese Teilnehmer haben diese Suchwege jedoch in der Zeit nach dem Ende der Maßnahme mangels Erfolgen reduziert oder ganz eingestellt. So berichtet einer der Teilnehmer:

TN-UN-3: Das [die Maßnahme] war im Herbst zuende. Dann habe ich ja noch im Abschlussgespräch so eine große Klappe gehabt, weil ich mir gesagt habe, jetzt hast du eigentlich genügend Material, jetzt hast du genügend Emailadressen, aktuelle Emailadressen, mit Ansprechpartner und so weiter. Da werde ich also jetzt mal zehn, fünfzehn Initiativbewerbungen hinschicken. Nur ich muss Ihnen ganz ehrlich sagen, nachdem ich drei verschickt habe, drei war so ein Probeball, und ich absolut null Rückläufe hatte, absolut null. I: Und das obwohl Sie mit denen ja mal gesprochen haben? Obwohl ich mit denen gesprochen hatte, jaja, klar. (...). Da kam ja auch das zum Tragen, was also auch der Trainer nie wissen wollte, oder nie hören wollte: Irgendwo das Alter ist natürlich auch ein Faktor. Das ganze, was drum und dran geredet wird, ‚50plus‘ und ‚die Leute sind dankbar und es werden Fachkräfte gesucht‘, das ist alles Blödsinn, ganz ehrlich. Das ist irgendwo ein Schönreden der ganzen Situation. Und ich habe es gemerkt. Obwohl ich da wirklich alles unternommen habe. (ehemaliger Teilnehmer, LWP)

Vor dem Hintergrund der von diesem Teilnehmer geschilderten intensiven und zum Teil mehrstündigen Gespräche mit Personalverantwortlichen ist seine Frustration darüber nachvollziehbar, dass seine Bewerbungen ihm bislang ebenso wenig zu einer Stelle oder auch nur Vorstellungsgesprächen verholfen haben wie Standard-Bewerbungen. Ähnlich berichtete auch ein Teilnehmer aus Remscheid von seiner Erfahrung mit einer persönlichen Bewerbung auf eine Stellenausschreibung, bei der er zuvor per Internet Name und Gesicht des Personalverantwortlichen recherchiert hatte:

„(...) das war ein renommiertes Autohaus. Da war so ein Büro, Glashäuschen quasi. Ich bin dann da rein und da war dann noch jemand und ich habe ihn erkannt und das war so ein älterer Herr. Ja, im ersten Moment, ich habe ihn direkt angesprochen mit Namen und er war schon überrascht als ich ihm dann die Mappe in die Hand gedrückt habe. (...) ich weiß jetzt nicht warum, aber ich hab aber dann schriftlich eine Absage bekommen mit der üblichen Begründung: Vielzahl von Bewerbern, wir konnten uns nicht für Sie entscheiden, oder so.“ (ehemaliger Teilnehmer, VC)

Zwar scheinen die ungewohnten Herangehensweisen und kreativen Bewerbungen – wie z.B. auch die persönlichen Flyer, die an den VC-Standorten Witten und Remscheid im zweiten Jahr relativ häufig eingesetzt wurden – mithin auf Seiten der Betriebe durchaus positive Erstreaktionen hervorzurufen, wie weitere Teilnehmer berichteten. Sie setzen jedoch offenbar auf Seiten der Betriebe kaum die üblichen Auswahlkriterien außer Kraft. So zieht auch ein Coach am Ende der Maßnahme die Bilanz:

„Das Alter ist auf jeden Fall ausschlaggebend und auch die Dauer der Arbeitslosigkeit. Meine Teilnehmer werden ja noch nicht mal von Zeitarbeitsfirmen angenommen, weil die sagen: Die sind 10 Jahre draußen. Da war einer von der Zeitarbeitsfirma als Referent da, der sagte klipp und klar: ‚Zu mir kommen Unternehmen und sagen: Gib mir Personen, die nicht länger als zwei Jahre arbeitslos sind. Wer länger als zwei Jahre arbeitslos ist, der möchte nicht arbeiten, sondern der möchte es sich gemütlich machen.‘ Jetzt habe ich da Personen, ich glaube ich habe nur zwei Teilnehmer, die zwei Jahre lediglich arbeitslos sind. Der Rest ist um die 10 Jahre im Schnitt arbeitslos, d.h. die kommen nicht mal über die Zeitarbeitsfirma rein. Dann kommt noch das Alter hinzu. Ende der Geschichte. Im Großen und Ganzen, die sind sehr bemüht. Ich habe da einige, die so stark bemüht sind, dass andere Teilnehmer dann immer wieder erstaunt sind, dass die immer

wieder aufstehen und so aktiv sind und so viel Interesse zeigen usw. Aber es klappt einfach nicht“
(GD-2011)

Neben dem Alter war auf Seiten der jüngeren Teilnehmer insbesondere die fehlende formale Qualifikation ein starkes Hindernis, wie mehrfach berichtet wurde: So schildert im folgenden Zitat ein jüngerer Teilnehmer, der über keine formale Ausbildung, aber vielerlei praktische Erfahrungen, und autodidaktisch angeeignetes Wissen im Bereich EDV verfügt, von seinen Versuchen, in diesem Bereich eine Stelle zu finden:

„und ich habe das also auch (..) ähnlich gemacht, also Zielsetzung und so, und die verschiedenen Firmen auf die kreativst-mögliche Weise anzuschreiben, weil ich ja irgendwie raus stechen musste aus der Masse“. Er sei auch häufig bei Firmen zu Vorstellungsgesprächen eingeladen gewesen, wo er sonst sofort abgelehnt worden wäre, dadurch, dass er seine Unterlagen so zugeschnitten habe, dass nicht erkennbar war, dass er keine Ausbildung hat. „Aber meistens, wenn ich dann die Zeugnisse mithatte und die klappten auf und sahen, da ist keine Lehre bei, dann war es das meistens schon. Die praktischen Leute hätten mich dann zwar meist gerne genommen, aber ich bin dann für gewöhnlich am Personalchef oder an dem Personalfacharbeiter gescheitert. Denen war es sehr sehr wichtig, dass man irgendwie einen Zettel hat und den hatte ich halt nicht“
(ehemaliger Teilnehmer, VC)

Zwar mag die fehlende formale Qualifikation nicht immer der einzige oder der Hauptgrund für geringe Arbeitsmarktchancen sein – so führte auch dieser Teilnehmer selbst die häufigen Absagen auch auf sein physisches Erscheinungsbild (Untergewicht, schlechte Zähne) zurück. Jedoch stellen formale Qualifikationen weiterhin unbestreitbar eine wichtige Zugangsvoraussetzung für viele Tätigkeiten im deutschen Arbeitsmarkt dar.

Ein drittes häufig genanntes Integrationshemmnis, das sich schließlich ebenfalls schwer mithilfe von kreativen Suchstrategien überwinden lassen dürfte, waren schwerwiegende Erkrankungen oder körperliche Gebrechen insbesondere der älteren, aber auch eines Teils der jüngeren Teilnehmenden, die ihnen die Ausübung ihres früheren Berufs verunmöglichte, ihnen zum Teil sogar keine realistische Chancen auf jegliche Erwerbstätigkeit mehr eröffnet.

„Wir haben zum Beispiel einen, der müsste eigentlich im Wechsel eine Stunde sitzen, eine Stunde stehen, eine Stunde gehen – also der Job muss noch gebacken werden.“ (UN-Träger 2011).

Auch weniger gravierende physische und psychische Erkrankungen können jedoch angesichts der üblicherweise hohen Anzahl an Mitbewerbern schon ausreichen, um abgelehnt zu werden.

Als Zwischenfazit ist mithin festzuhalten, dass die innovativen Such- und Bewerbungsstrategien, die im Rahmen der beiden Methoden vermittelt wurden, zwar einen positiven Eindruck bei potentiellen Arbeitgebern vermitteln mögen, dies jedoch in der Regel offenbar nicht ausreicht, um schwerwiegende Nachteile (Erkrankung, Alter, langjährige Arbeitslosigkeit, fehlende formale Qualifikation) aus Sicht der Arbeitgeber aufzuwiegen. Das bedeutet nicht unbedingt, dass informelle Suchwege generell für diesen Personenkreis zum Scheitern verurteilt sind. Jedoch ‚funktionieren‘ dabei offenbar in erster Linie persönliche Bekanntschaften, die nicht rein instrumenteller Natur sind, die also nicht als Mittel zum Zweck der Stellensuche entstanden sind. Zu erinnern ist hier daran, dass rund ein Drittel der Teilnehmenden in der Befragung angaben, ihre persönlichen Netzwerke intensiver zu nutzen als zuvor. Die Such- und Bewerbungsstrategien, die im Rahmen der Maßnahmen schwerpunktmäßig

vermittelt wurden, setzten jedoch in der ein oder anderen Form auf die Akquise *neuer* Kontakte zu Funktionsträgern in Betrieben. Diese Strategien gewährleiten jedoch das nicht, was in der Literatur als ein zentraler Grund für die Nutzung informeller Suchwege durch Betriebe identifiziert wurde: Nämlich dass sie über den eigenen Ersteindruck hinaus vertrauenswürdige Informationen über die Kompetenzen und Motivation der Bewerber/innen durch Dritte (eigene Mitarbeiter, Bekannte etc.) erhalten (vgl. Abschnitt 2.2).

Es gibt jedoch noch weitere Wirkungsweisen der Methoden, auf die nun im Folgenden näher eingegangen werden soll. Beide Methoden können auch dadurch unterstützend wirken, dass Teilnehmende potentielle Arbeitgeber besser von ihren Kompetenzen überzeugen können – und zwar nicht allein aufgrund der Einübung kommunikativer Strategien zur ‚Selbstvermarktung‘, sondern auch aufgrund veränderter grundlegenderer Perzeptionen der Teilnehmenden – sei es aufgrund konkreterer eigener Zielvorstellungen, erhöhter Kenntnisse des Zielberufs, einem erhöhtem Bewusstsein der eigenen Kompetenzen und Fähigkeiten und einem generell gestärkten Selbstbewusstsein. In diesem Punkt ergeben die Gespräche mit den Coaches und den Teilnehmenden sowie die Teilnehmerbefragung ein recht eindeutiges Bild, wie weiter unten (Abschnitt 5.2) noch ausführlicher erläutert wird: Gerade in Hinblick auf die Klärung beruflicher Zielvorstellungen und die Stärkung des Selbstbewusstseins lassen sich bei einem erheblichen Anteil der Teilnehmer/innen deutliche Verbesserungen feststellen. Auch dies dürfte sicherlich in der Regel nicht ausreichen, um gewichtige Einstellungshürden wie die oben genannten zu überwinden. Es kann jedoch bei Arbeitsuchenden, die die Kernanforderungen einer Stelle grundsätzlich erfüllen, möglicherweise den Ausschlag geben, um weniger gravierende Abweichungen von den Idealvorstellungen des Arbeitgebers – etwa in Hinblick auf das Alter (auch bei jüngeren Bewerber/innen), Aussehen, Dauer der Berufserfahrung etc. - auszugleichen.

Schließlich sei auf einen dritten möglichen Effekt eingegangen, der nicht unbedingt zu den Kernzielen des Modellprojekts zählt, sich aber durchaus als Resultat der beiden Methoden interpretieren lässt. Ein wiederkehrendes Muster in den Gesprächen mit erwerbstätigen Teilnehmenden und weiteren Fällen, von denen die Coaches berichten, ist, dass die aufgenommene Erwerbstätigkeit keineswegs in jeder Hinsicht den Wunschvorstellungen der Teilnehmenden entspricht. Vielmehr wurden die Tätigkeiten entweder als Erprobung oder als Zwischenschritt auf dem Weg zu einem beruflichen Fernziel gesehen, wie in folgendem Zitat zum Ausdruck kommt.

„Also ich wollte aus der freien Wirtschaft raus und das habe ich geschafft. Ich wollte halt oder möchte halt im sozialen Bereich arbeiten. Das liegt mir halt mehr, dass ich da mit Menschen was mache. Und dem Endziel, was ich habe, bin ich jetzt schon ein großes Stück näher. Das ist noch nicht das Ende der Fahnenstange. Da wird auch noch viel beruflich bei mir passieren, hoffe ich. Aber es hat mir doch schon, sag ich mal, einen Weg geebnet dahin. (...)Also ich warte jetzt ab und lote das aus. Was kann ich jetzt mit meiner Position, mit meinem Wissen, mit dem, was ich dazu bringe, was kann ich da noch erreichen, wo kann ich noch unterkommen?“ (ehemaliger Teilnehmer, VC).“

Eine andere Teilnehmerin hat nach eigenen Angaben insofern von dem LWP-Kurs profitiert, als ihr dieser geholfen habe, „am Ball zu bleiben“: Nachdem sie in dem Betrieb, in dem sie derzeit arbeitet, zunächst als Aushilfe begann und darin auch ihrerseits keine dauerhafte Perspektive für sich sah, hat sie dort mittlerweile weitere Aufgabenbereiche übernommen und gewinnt der Tätigkeit mehr und mehr ab:

..“und das ist eigentlich auch, sag ich mal, ein tolles Ziel, was ich dann aus diesem Kurs genommen habe. Und wo ich gesagt habe, immer am Ball bleiben, nicht locker lassen, weiter gehen, ja. Das kann man auch noch sagen, dass man sagt, man lässt sich nicht so schnell die Butter vom Brot nehmen (...) dass ich dann gesagt habe, ok, weitermachen. Du kannst das. Du bist dazu fähig. Lass dich nicht wegdrängen. Ja. Und geh und zeig das auch, was du kannst. Das muss ich ganz ehrlich sagen, das hatte mir dann auch da nochmal geholfen“ (ehemalige Teilnehmerin, LWP)

Zugleich hielt diese Teilnehmerin, wie auch der zuerst zitierte Teilnehmer, weiterhin an der Vorstellung fest, sich beruflich weiterzuentwickeln und dafür auch die aktuelle Tätigkeit ggf. wieder aufzugeben. Von einer dritten Teilnehmerin berichtete ein Coach in Ratingen: Dieser Teilnehmerin habe die Maßnahme nach ihrer eigenen Aussage überhaupt erst klar gemacht, was ihre Anforderungen an einen Arbeitsplatz seien, und dass sie auch im Vorstellungsgespräch selber Fragen stellen könne, um dies zu überprüfen. Sie habe nun eine Stelle angetreten, obwohl sie einige Punkte sehe, die vermutlich problematisch würden, aber sie habe das abgewogen und es sozusagen sehenden Auges akzeptiert.

"Aber sie guckt genauer hin, und merkt: das ist wirklich das, was ich möchte, innerlich passt das, und die wichtigen Rahmenbedingungen sind da auch drin, oder zumindest in der Abwägung passt das (...) Sie achtet selbst mehr auf sich, dass das auch für sie so passt, das noch irgendwie im Rahmen ist, und dass auch die Anregung ist: die Probezeit ist nicht nur eine für sie, sondern eine Probezeit auch für den Betrieb, der muss sich auch bei ihr erproben, das ist auch eine Sichtweise, die sie so vorher nicht hatte. Von daher würde ich das schon als Erfolg sehen, wie sie damit umgeht.“ (RAT-Träger 2011)

Allen drei Fällen ist also gemeinsam, dass die aufgenommene Tätigkeit nicht in jeder Hinsicht ihren Wünschen und Vorstellungen entsprach. Zugleich werden die Tätigkeiten nicht bedingungslos akzeptiert. Die Entscheidung für die Tätigkeit wird vielmehr a) an bestimmte Mindestbedingungen geknüpft (sozialer Bereich, bestimmte Rahmenbedingungen sind erfüllt) und b) als etwas gesehen, gegen das sich die Teilnehmenden auch wieder entscheiden können. Die Tätigkeit wird also gewissermaßen als ein akzeptabler Rahmen betrachtet, in dem ausgelotet werden kann, wo und wie die eigenen Vorstellungen und Wünsche noch besser realisiert werden können – sei es innerhalb dieses Rahmens oder später auch einmal außerhalb. Durchweg behalten die Erwerbstätigen jedenfalls in dieser Sichtweise ihre Handlungsautonomie und Handlungsfähigkeit, und dies scheint ihnen zu erleichtern, im ersten Schritt eine zweitrangige Option zu wählen.

Sicherlich ist denkbar, dass die oben wiedergegebenen Selbstrepräsentationen, die die eigene Handlungsautonomie betonen, lediglich eine Form der nachträglichen subjektiven Umdeutung von eigenen Erfahrungen am Arbeitsmarkt sind, also wenig Entsprechung in der Realität besitzen, d.h. in der Handlungspraxis doch jedwede Tätigkeit akzeptiert wird. Zudem ist fraglich, ob diese Haltung, wenn sie denn den tatsächlichen Handlungsweisen der Teilnehmenden entspricht, ein Effekt der Maßnahme-Teilnahme ist. Zum Teil kommt hierin vermutlich auch eine Haltung zum Ausdruck, die generell charakteristisch für viele Erwerbslose ist, nämlich eine faktisch hohe Konzessionsbereitschaft gepaart mit dem Anspruch, nicht völlig dem Zufall bzw. den Marktkräften ausgesetzt zu sein. Auf der Basis des vorliegenden Materials kann die These, dass dies von den Methoden zumindest unterstützt wird, lediglich als Interpretation angeboten werden, die im Prinzip weiterer Überprüfung – bzw. Erprobung – bedürfte. Zum einen spricht dafür, dass in den qualitativen Gesprächen recht häufig zur Sprache kommt, dass die Teilnehmenden größere Klarheit darüber gewonnen haben, welche Art von Tätigkeit

sie *nicht* mehr machen möchten oder auf welche Rahmenbedingungen sie sich *nicht* mehr einlassen möchten. So berichtete ein Teilnehmer aus einem LWP-Kurs über seinen Umgang mit der Arbeitssuche und auch seinen Ansprechpartnern beim Jobcenter nach der Maßnahme:

„Och, die [Arbeitsvermittler] wechseln dauernd. Nee, ich gehe anders mit denen um. Wesentlich selbstbewusster, weil ich jetzt auch ganz klar sagen kann, das ist mein Profil, das kann ich, weil ich mich damit wirklich intensiv auseinandergesetzt habe, auch mit meiner Situation. Was kann ich? Wie ist mein Profil (...) Das was ich da bei {Name einer Firma} gemacht habe, das war über eine Leiharbeitsfirma, das war vor LWP, da hätte ich gleich von vornherein sagen können: Nee, passt nicht in mein Profil. Fertig. Jetzt hätte ich fast jemanden tot gefahren bei {Name einer Firma} oder zumindest die Beine abgesäbelt. Das muss nicht sein. Das ist einfach nicht mein Profil.“
(ehemaliger Teilnehmer, LWP)

Dass dieses klarere Bewusstsein des ‚eigenen Profils‘, einschließlich des Selbstbewusstseins, bestimmte Tätigkeiten oder Bedingungen auch ablehnen zu können, auf die Methoden zurückzuführen sind, und auch ein intendiertes Resultat sind, legen auch die Coaches in Ratings dar: Sie erklärten in den Gesprächen mehrfach die Entwicklung eines klareren Bewusstseins von den eigenen Fähigkeiten, Wünschen, aber auch Einschränkungen als Lernziel, das es den Teilnehmenden erlaube, auch bestimmte Tätigkeiten oder Bedingungen auszuschließen und eine passende Tätigkeit zu suchen, dabei zugleich aber gewissermaßen auf eine von ihnen selbst kontrollierte Art und Weise Abstriche zu machen:

„Und einen bewussteren Umgang mit den eigenen Einschränkungen auf dem Markt, also dass man vielleicht nicht der perfekte Marktteilnehmer ist; dass man Einschränkungen unterliegt, dass man eben für den Traumjob nicht da und da hin fahren kann, dass man unter Umständen aufgrund einer Behinderung nicht in der Lage wäre für den Traumjob, und dann eben nach diesem Prinzip des abnehmenden Nutzens einfach zu gucken: o.k., was ist denn die nächstbeste Option, und dass dann aber bewusst zu entscheiden, und eben nicht willfährig“. Teilnehmer sollten in diesem Kurs lernen: "Einfach nicht zu sagen: ‚irgendwas, wird schon schiefgehen‘“. (...) "Genauer hinsehen, klarer haben, was ich eigentlich will und auch kann.“ (RAT-Träger 2011)

Wie die obigen Beispiele verdeutlichen, muss diese Schärfung des Profils aber nun gerade nicht bedeuten, dass sich das Spektrum der ‚akzeptierten‘ Tätigkeiten stark verengt. Auch bedeutet dies nicht, dass die aufgenommenen Tätigkeiten an sich von vornherein unbedingt passgenauer und damit dem Projektziel entsprechend von nachhaltigerer Dauer sind. Vielmehr mag der subjektive Umgang der Teilnehmenden mit den Angeboten des Arbeitsmarktes – ihre Bereitschaft und ggf. auch ihr gestärktes Selbstbewusstsein, sich auf eine zunächst zweitrangige Option einzulassen und sich schrittweise um eine Verbesserung ihrer beruflichen Situation zu bemühen, im Endeffekt bewirken, dass ihre Erwerbsintegration dauerhafter gelingt.

Insgesamt kann mithin in Bezug auf die Eingliederung in den Arbeitsmarkt festgehalten werden, dass der Anteil an Integrationen an den vier Standorten weniger nach der Methode, als nach der soziodemographischen Zusammensetzung der Teilnehmenden variierte. Die geringe Anzahl an Integrationen an den Standorten Unna und Witten lässt sich als Hinweis darauf interpretieren, dass die beiden Methoden für die Gruppe der Arbeitslosen mit geringen Arbeitsmarktchancen – sei es aufgrund ihres Alters, ihrer gesundheitlichen Einschränkungen oder mehrjähriger Erwerbslosigkeit – ebenso wenig wie andere vermittlungsorientierte Maßnahmen grundlegende strukturelle Hürden beseitigen

können, die ihrer Einstellung entgegenstehen: nämlich in erster Linie ein Überangebot an Arbeitskräften ähnlicher Qualifikation, die zumindest in der Einschätzung der rekrutierenden Betriebe geringere Einschränkungen oder ‚Risiken‘ mitbringen. Allerdings sind die Integrationen umgekehrt auch nicht seltener, als angesichts der Zusammensetzung der Teilnehmer/innen erwartbar wäre. Die Ergebnisse an den beiden Standorten Remscheid und Ratingen deuten darauf hin, dass weniger ‚arbeitsmarktferne‘ bzw. weniger benachteiligte Teilnehmer/innen zumindest ähnlich häufig oder sogar etwas häufiger den Weg in eine Beschäftigung finden können wie in anderen vermittlungsorientierten Maßnahmen. Dies ist insofern bemerkenswert, als die Methoden den individuellen Wünschen und Zielvorstellungen der Teilnehmenden mehr Zeit und Raum widmen als dies etwa bei klassischen Bewerbungstrainings der Fall ist, und zudem auf klassische Elemente der Arbeitsvermittlung (Stellenakquise durch Träger) zugunsten der Eigenaktivitäten der Teilnehmenden weitgehend verzichtet wurde. Die Analyse der qualitativen Interviews mit Coaches und Teilnehmenden selbst ergibt, dass es dabei weniger die Vermittlung von innovativen Techniken zur Erschließung des ‚verdeckten‘ Arbeitsmarktes zu sein scheint, die die Teilnehmenden unterstützt, sondern eher die Veränderung grundlegenderer persönlicher Haltungen und Selbstperzeptionen. Die Frage, inwieweit und inwiefern es im Rahmen des Modellprojekts zu solchen Veränderungen kam, wird im folgenden Abschnitt nun noch eingehender analysiert.

5.2 Arbeitsmarktrelevante Einstellungen und Verhaltensweisen

Neben der Integration in den Arbeitsmarkt bestand ein weiteres Ziel des Modellprojekts darin, den Teilnehmenden „Haltungen und Kompetenzen“ zu vermitteln, „die es ihnen ermöglichen, selbständig und schnell wieder eine passende Stelle zu finden.“ (Der Paritätische NRW 2009: 8). Auch bei Ausscheiden aus der Maßnahme ohne sofortige Erwerbsaufnahme sollte die Maßnahme also Veränderungen von arbeitsmarktrelevanten Verhaltensweisen und Einstellungen bewirken und auf diese Weise die Beschäftigungsfähigkeit erhöhen. Zur Beurteilung der Effektivität der Methoden in Hinblick auf die arbeitsmarktrelevanten Veränderungen unterhalb der Ebene der Integration werden in diesem Abschnitt insbesondere die Ergebnisse der schriftlichen Teilnehmerbefragung herangezogen. Ergänzend werden auch die Einschätzungen der Coaches und die Selbstauskünfte der Teilnehmer/innen aus den qualitativen Interviews ausgewertet.

Von den Teilnehmer/innen der schriftlichen Befragung gaben 90 % an, dass sich für sie etwas durch die Teilnahme verändert habe. Am häufigsten wurden dabei zum einen verschiedene Aspekte angekreuzt, die die Unterstützung bei der Stellensuche betreffen; eine ebenso große Rolle spielen aber auch Veränderungen in Bezug auf die beruflichen Perspektiven und in Bezug auf das Selbstbewusstsein der Teilnehmenden (vgl. Tabelle 15): Dazu zählt etwa die Aussage, ‚Ich bin mir meiner eigenen Fähigkeiten stärker bewusst geworden‘ (45% Zustimmung) oder ‚Ich habe mehr Mut gefasst, mich auf Stellen zu bewerben‘ (32%) und schließlich ‚Ich trete selbstbewusster in Bewerbungsgesprächen auf‘ (31%). Rund 30% der Befragten gaben an, dass ihnen das Projekt ‚insgesamt viel gebracht‘ hat.

Tabelle 15 Anzahl der Teilnehmenden, die Veränderungen durch die Teilnahme angeben*

	LWP (n=46)		VC (n=45)		Gesamt (n=91)	
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
Keine Veränderung angegeben	3	7%	6	13%	9	10%
Ich habe ein berufliches Ziel gefunden, das mich wirklich interessiert.	18	39%	14	31%	32	35%
Ich habe neue Möglichkeiten zur Stellensuche kennengelernt, mit denen ich für mich wirklich passende Stellenangebote finden kann.	26	57%	15	33%	41	45%
Ich habe Kontakte zu mögl. Arbeitgebern hergestellt.	23	50%	15	33%	38	42%
Ich habe mehr Leute kennengelernt, die mir auch weiterhin bei der Arbeitssuche oder bei der Entwicklung beruflicher Perspektiven behilflich sein können.	21	46%	18	40%	39	43%
Ich bin mir meiner eigenen Fähigkeiten bewusster geworden / habe mehr Vertrauen in mich und meine Fähigkeiten gefasst	24	52%	17	38%	41	45%
Ich habe mehr Mut gefasst, mich auf Stellen zu bewerben.	18	39%	11	24%	29	32%
Ich trete selbstbewusster in Bewerbungsgesprächen auf.	19	41%	9	20%	28	31%
Ich habe ein eigenes Angebot (z.B. Webseite, Flyer) entwickelt und am Markt platziert.	**	**	14	31%	**	**
Ich habe eine geeignete Betreuung für meine Kinder gefunden, die mir eine Erwerbstätigkeit erlaubt.	0	0%	2	4%	2	2%
Ich habe eine geeignete Betreuung für meine pflegebed. Angehörigen gefunden, die mir eine Erwerbstätigkeit erlaubt.	0	0%	0	0%	0	0%
Ich habe Unterstützung bei der Bewältigung meiner gesundheitlichen Probleme bekommen.	3	7%	2	4%	5	5%
Ich habe Unterstützung bei der Bewältigung meiner familiären Probleme bekommen.	2	4%	0	0%	2	2%
Meine persönl. Situation hat sich verbessert.	6	13%	8	18%	14	15%
Alles in Allem hat mir das Projekt viel gebracht.	13	28%	18	40%	31	34%

*Wortlaut der Frage: „Wenn Sie jetzt an das Projekt insgesamt denken: Was hat sich durch Ihre Teilnahme für Sie verändert? Bitte kreuzen Sie die Aussagen an, die auf Sie zutreffen.“

**Frage war im LWP-Fragebogen nicht vorgesehen

Quelle: Teilnehmer/innen-Befragung des SVC-Projektes, Stand 31.10.2011

Betracht man allein die Veränderungen in Bezug auf das Selbstbewusstsein (,meiner eigenen Fähigkeiten bewusster', ,selbstbewussteres Auftreten', ,Mut gefasst'), so gaben die Hälfte der Teilnehmenden an, dass eine dieser Aussagen auf sie zutrifft. Dabei gibt es hier deutliche Unterschiede nach den soziostrukturellen Merkmalen (vgl. Tabelle 16): Jüngere (bis 39 Jahre) gaben dies zum Beispiel seltener an als die älteren Teilnehmer; und Männer gaben dies deutlich seltener an als Frauen. Offenbar profitierten hier auch stärker Teilnehmer/innen aus Bevölkerungsgruppen mit durchschnittlich geringeren Arbeitsmarktchancen, wie die Teilnehmer/innen mit Migrationshintergrund und Teilnehmer/innen ohne abgeschlossene Berufsausbildung. Einzig die Dauer der letzten Erwerbsunterbrechung hat hier den gegenteiligen Effekt: lag die letzte Erwerbstätigkeit drei und mehr Jahre zu-

rück, so wurden seltener Veränderungen angegeben als wenn die letzte Erwerbstätigkeit weniger als drei Jahre zurück liegt.

Tabelle 16 Anzahl der Teilnehmenden, die Veränderungen in Bezug auf ihr Selbstbewusstsein angeben

Veränderungen des Selbstbewusstseins (,meiner eigenen Fähigkeiten bewusster', ,selbstbewussteres Auftreten', ,Mut gefasst')			Veränderung trifft zu	Gesamt
Alter	bis 39 Jahre	Anzahl	6	17
		%	35%	100%
	40-49 Jahre	Anzahl	12	21
		%	57%	100%
	ab 50 Jahre	Anzahl	25	50
		%	50%	100%
Geschlecht	Männlich	Anzahl	22	55
		%	40%	100%
	Weiblich	Anzahl	21	30
		%	70%	100%
Ende letzter Erwerbstätigkeit	weniger als 3 Jahre erwerbslos	Anzahl	22	34
		%	65%	100%
	3-5 Jahre erwerbslos	Anzahl	8	19
		%	42%	100%
	5 Jahre und länger erwerbslos	Anzahl	14	35
		%	40%	100%
Berufsbildung	mit Ausbildung/Studium	Anzahl	31	72
		%	43%	100%
	ohne Ausbildung/Studium	Anzahl	12	15
		%	80%	100%
Migrations- hintergrund	ohne Migrationshintergrund	Anzahl	28	64
		%	44%	100%
	mit Migrationshintergrund	Anzahl	14	23
		%	61%	100%

Quelle: Teilnehmer/innen-Befragung des SVC-Projektes, Stand 31.10.2011

In den qualitativen Interviews berichteten auch die Coaches aller Standorte von beachtlichen Fortschritten der Teilnehmenden bei den persönlichen und sozialen Kompetenzen.

„Die Entwicklung an Selbstbewusstsein, unglaublich, auch vor der Gruppe zu stehen, sich äußern zu können, argumentieren, mitdiskutieren, Selbstvertrauen auch in die eigenen Fähigkeiten, das ist unglaublich und durchgehend in der Gruppe. Das ist wahnsinnig, was da passiert ist“ (UN-Träger 2010).

Der positive Effekt der Zusammenarbeit in der Teilnehmergruppe wurde dabei von anderen hervorgehoben, wie im folgenden Zitat einer ehemaligen Teilnehmerin:

„Und einfach dann auch mal zu sagen: ‚Ich kann es.‘ (...) Ich sag mal, das verliert man nach einer gewissen Zeit. Deshalb war das schon ganz gut, dass man mit anderen Leuten, die das gleiche

Problem haben, länger aus dem Beruf raus sind, was Neues sucht oder was Anderes sucht und auch andere Wege gezeigt kriegt. Es muss ja nicht dann die klassische Industriekauffrau sein im Metallbereich, oder den Bereich, oder den Bereich. Es gibt da genug andere Sachen, was man im Büro machen kann. Das wusste ich auch, aber ich bin noch nie auf die Idee gekommen zu sagen: Okay, jetzt habe ich noch die Gastronomie dabei. Mich wirklich zu trauen: Okay, ich schick jetzt einfach mal einem Veranstaltungsunternehmen die Bewerbung hin.“ (ehemalige Teilnehmerin, VC).

Ein anderer ehemaliger Teilnehmer eines LWP-Kurses führte eine ähnliche Erkenntnis eher auf seine positiven Erfahrungen im Rahmen der Betriebsgespräche zurück:

„Ja, eine Erkenntnis hat es mir gebracht. Wo ich mir gesagt habe und selbst irgendwo ein bisschen auf die Schulter geklopft habe, und ich mir gesagt habe: Du kannst es noch. Du kannst mit einer Visitenkarte rein, in die Hand nehmen --- und wenn ich jetzt ein starke Firma im Rücken hätte, die man auch vertreten kann, die also seriös auch irgendwo was vertreibt. Visitenkarten zu nehmen, reinzugehen, das bin ich, das will ich, das kann ich und das können wir Ihnen bieten“ (ehemaliger Teilnehmer, LWP)

Ein relativ bewährtes Konzept zur Beschäftigungsfähigkeit wurde im Zusammenhang mit der Evaluierung der Experimentierklausel vom IAQ entwickelt und in die ‚Kundenbefragung‘ integriert, die im Rahmen der Wirkungsforschung in mehreren Projekten ausgewertet wurde (vgl. u.a. ZEW/IAQ/TNS Emnid 2008). Aus diesem Erhebungskonzept wurde eine weitere Frage nach Verbesserungen bzw. Verschlechterungen der persönlichen Situation in modifizierter Form in die Teilnehmerbefragung des Modellprojektes integriert. 60 Teilnehmende, das sind rund 70% der Befragten, die diese Frage beantwortet haben, gaben bei mindestens einem der abgefragten Items eine Verbesserung an, 12% hingegen Verschlechterungen, die übrigen keine Veränderung (vgl. Tabelle 17). Als Verbesserungen wurden besonders häufig die Aussage genannt: ‚Ich setze mir Ziele und verwirkliche diese ohne Anstöße von außen‘ (34%), sowie ‚Es macht mir Spaß, mich in neue Aufgaben einzuarbeiten‘ (29%) und schließlich ‚Ich arbeite gern und gut mit anderen zusammen‘ (24%).

Differenziert man nur danach, ob jemand eine Verbesserung in mindestens einer der genannten Hinsichten angegeben hat, so ist – anders als bei den Veränderungen des Selbstbewusstseins der Fall (Tabelle 16) – wenig Variation nach den soziostrukturellen Merkmalen feststellbar, mit Ausnahme allerdings wiederum der Dauer der Erwerbsunterbrechung vor der Maßnahme (vgl. Tabelle A- 12 im Anhang): Diejenigen, deren Erwerbstätigkeit vor drei und mehr Jahre endete, gaben seltener an, dass ihre persönliche Situation sich verbessert hat, als diejenigen, die weniger als drei Jahre erwerbslos sind – und dies, obwohl diese Gruppe z.B. seltener angab, sich Ziele zu setzen und diese zu verwirklichen, oder Spaß daran zu haben, sich in neue Aufgaben einzuarbeiten, obwohl sie also nach dem hier zugrundegelegten Konzept der Beschäftigungsfähigkeit in geringerem Maße arbeitsmarktrelevante Einstellungen und Fähigkeiten mitbrachte (vgl. Tabelle A- 13 im Anhang). Auch unter denjenigen mit längerer Erwerbsunterbrechung (ab drei Jahre) waren es aber noch mehr als die Hälfte, bzw. sogar fast zwei Drittel (ab fünf Jahre), die für sich eine Verbesserung der persönlichen Situation feststellten.

Tabelle 17 Anzahl der Teilnehmenden, die eine Verbesserung der persönlichen Situation angeben*

	Anzahl	% (n=86)
Keine Verbesserung angegeben	26	30
Verbesserungen in Bezug auf die Aussage:		
Ich übernehme gerne Verantwortung für das, was ich tue.	15	17
Ich kann mich nur schwer auf Arbeit konzentrieren wegen meines gesundheitl. Zustandes.	8	9
Ich setze mir Ziele und verwirkliche diese ohne Anstöße von außen.	29	34
Es macht mir Spaß, mich in neue Aufgaben einzuarbeiten.	25	29
Ich arbeite genau und berücksichtige dabei alle erforderlichen Aspekte.	14	16
Ich arbeite gern und gut mit anderen zusammen.	21	24
Ich treffe mich häufig mit Freunden und Bekannten.	16	19
Ich bin häufig lustlos und niedergeschlagen.	17	20
Ich weiß, dass ich gebraucht werde.	24	28
insgesamt	60	70

**Wortlaut der Frage: Vielleicht hat das Projekt auch Ihre persönliche Situation und Einstellungen verändert. Welche Aussagen treffen aktuell für Sie zu und inwieweit hat sich das durch das Projekt verändert?*

Quelle: Teilnehmer/innen-Befragung des SVC-Projektes, Stand 31.10.2011

Mit verantwortlich für solche positiven Effekte auf die persönliche Situation dürfte wiederum nicht zuletzt der intensive Austausch mit anderen Teilnehmer/innen in der Maßnahme sein. Sowohl an den VC-Standorten wie auch an den LWP-Standorten berichteten die Coaches davon, dass der Aufbau eines Netzwerks der Teilnehmenden untereinander durchaus gelinge. Dies wirke sich nicht nur merklich auf die soziale Integration, zum Teil auch die Überwindung sozialer Isolation insbesondere von älteren Teilnehmenden aus. Vielmehr erfolge durchaus auch eine auf die Arbeitssuche bezogene wechselseitige Unterstützung – vor allem bei der Information über freie Stellen, bei der Formulierung und beim Layout von Bewerbungen, oder etwa in Form einer gemeinsamen Auslotung der beruflichen Möglichkeiten einzelner Teilnehmer/innen. Das im Projektantrag vorgesehene Ziel der „Bildung eines persönlichen unterstützenden Netzwerkes der Teilnehmenden, das nach Abschluss einer intensiven Betreuungsphase (...) bestehen bleibt und eine Unterstützung bietet für den weiteren Integrationsprozess“ (Der Paritätische NRW 2009:9) wurde mithin zumindest während der Projektlaufzeit selbst offenbar durchaus in nennenswertem Maße realisiert. Allerdings ergaben die qualitativen Interviews mit Teilnehmenden sechs Monate nach ihrem Abgang aus der Maßnahme kaum Anhaltspunkte, dass ein solches Netzwerk auch nach Maßnahmeende Bestand hatte. Nur am Standort Remscheid berichtete eine ehemalige Teilnehmerin von einem Stammtisch einiger ehemaliger Teilnehmer/innen der etwa einmal im Monat stattfände. Dass dies eher die Ausnahme geblieben zu sein scheint, daran mag auch Anteil haben, dass die Teilnehmenden an zwei Standorten, nämlich Unna und Witten, aus einem räumlich ausgedehnten Einzugsgebiet kamen. Dort kommen in besonderem Maße die Mobilitätseinschränkungen zum Tragen, die ALG II-Beziehenden bereits aus Kostengründen

haben, wie eine Teilnehmerin zur Erklärung dafür anführte, dass ihre Kontakte zu anderen Teilnehmer/innen kaum noch bestehen:

„Die Fahrtkosten sind sehr teuer. Das ist immer das Hauptproblem, dass man sich wenig trifft. Wenn Sie 18 Euro brauchen für die Fahrtkosten hin und zurück, da überlegen Sie dreimal, ob Sie das aufbringen. Das ist der Dreh- und Angelpunkt, das Geld. (...)Das überlegt man sich dreimal. Das wird dann immer weniger.“ (ehemalige Teilnehmerin, VC)

Zwar bekräftigten auch Coaches und Teilnehmende selbst in den qualitativen Interviews den Wert der Gruppenarbeit, wie dies aus der schriftlichen Teilnehmerbefragung bereits hervorging (vgl. Abschnitt 4.5), jedoch scheint diese Form der Zusammenarbeit und des sozialen Zusammenhalts tendenziell auf den Organisationsrahmen der Maßnahme angewiesen zu sein.

Die Ergebnisse der Teilnehmerbefragung zeigen mithin insgesamt, dass der Kreis derer, die eine Stärkung ihres Selbstbewusstseins und weitere Verbesserungen (auch) arbeitsmarktrelevanter Einstellungen und Verhaltensweisen an sich feststellen, deutlich größer war als der Kreis derer, die unmittelbar im Anschluss an die Maßnahme eine Erwerbstätigkeit gefunden haben. Dabei wurden gerade Teilnehmer/innen aus Personengruppen erreicht, die auf dem Arbeitsmarkt im Durchschnitt geringere Integrationschancen haben, so zum Beispiel Teilnehmer/innen mit Migrationshintergrund oder Teilnehmer/innen ohne abgeschlossene Berufsausbildung. Auch Frauen haben nach eigenen Angaben hier deutlich häufiger profitiert als die männlichen Teilnehmer. Selbst in der Gruppe derjenigen mit sehr langer Erwerbsunterbrechung (ab fünf Jahre) gaben immerhin noch zwei von drei Teilnehmer/innen solche Verbesserungen an. In Hinblick auf die Wirkungen unterhalb der Ebene der Integration erreichte das Modellprojekt mithin auch und gerade Personenkreise mit geringen Arbeitsmarktchancen.

6. Fazit und Gestaltungsoptionen

Im Folgenden gilt es abschließend zu erörtern, inwieweit im Rahmen des Modellprojekts die selbst definierten Ziele erreicht werden konnten, zu welchem Anteil die messbaren Ergebnisse auf die Wirkungen der beiden eingesetzten Methoden zurückzuführen sind und welche Einflussfaktoren sich dabei fördernd oder hemmend ausgewirkt haben. Da ein wesentliches Ziel des Projekts auch in der Erprobung und Weiterentwicklung der Methoden für den Anwendungsbereich des SGB II bestand, sollen zudem einige Gestaltungsoptionen diskutiert werden, die sich aus den Erkenntnissen der wissenschaftlichen Evaluation ergeben. Die Gestaltungsoptionen betreffen dabei in erster die Linie die Frage, ob, für wen und ggf. mit welchen Ergänzungen sich die hier erprobten Methoden eignen, und weniger die genaue Ausgestaltung der Methode – diesbezügliche Erkenntnisse sind in die Ausarbeitung der ‚SVC-Methode‘ durch Praxis-Begleitung und Projektträger eingeflossen, die Anleihen bei beiden Methoden (VC und LWP) nimmt und dabei die Erfahrungen im Rahmen des Modellprojektes berücksichtigt (vgl. Der Paritätische NRW 2012).

Das Modellprojekt war durch einen Ziellpluralismus gekennzeichnet: Gefördert werden sollten zum einen Einstellungen und Verhaltensweisen, die eine aktive Arbeitssuche befördern, zum zweiten die Erhöhung von Integrationserfolgen unter Langzeitarbeitslosen – auch arbeitsmarktferneren – mittels Erschließung des ‚verdeckten‘ Arbeitsmarktes und zum dritten, gewissermaßen als Synthese beider Ziele, die eigeninitiative und selbständige Nutzung informeller Suchwege durch die Teilnehmenden. Die Auswertungen des vorliegenden empirischen Materials lassen sich wie folgt zusammenfassen: Die Eingliederungsquoten des Modellprojektes sind an den beiden Standorten mit einer weniger ‚arbeitsmarktfernen‘ Zusammensetzung der Teilnehmer/innen mit anderen vermittlungsorientierten Maßnahmen vergleichbar – und dies, obwohl die Methoden der Herausarbeitung individueller Wünsche und Zielvorstellungen der Teilnehmenden mehr Zeit und Raum widmen als dies bei anderem vermittlungsorientierten Maßnahmen der Fall ist, und zudem auf klassische Elemente der Arbeitsvermittlung (Stellenakquise durch Träger) zugunsten der Eigenaktivitäten der Teilnehmenden weitgehend verzichtet wurde. Vor diesem Hintergrund ist das Ergebnis durchaus bemerkenswert. Der Anspruch, die Erwerbsintegration langzeitarbeitsloser Personen mit mehreren ‚Vermittlungshemmnissen‘ deutlich zu erhöhen, wurde im Projekt hingegen nicht erreicht. Unter den Bedingungen eines hohen Überangebots an Arbeitskräften haben sich die Arbeitsmarktchancen dieses Personenkreises nicht wesentlich durch die Nutzung innovativer Such- und Bewerbungstechniken verbessern lassen, zumindest nicht innerhalb des hier betrachteten (eher kurzen) Zeitraums nach Abschluss der Maßnahme. Die ausbleibenden Integrationserfolge könnten ein Ergebnis der mangelnden Anwendung der Methoden sein. Dass aber auch Teilnehmer/innen, die sich die Methoden zumindest im Rahmen der mehrmonatigen Maßnahme sehr überzeugt angeeignet und sie vergleichsweise intensiv genutzt haben, erfolglos blieben, spricht eher dafür, dass die Vorbehalte von Betrieben gegenüber arbeitsmarktfernen Bewerber/innen auch durch ein verändertes Such- und Bewerbungsverhalten allein nur schwer überwunden werden können.

Dies spricht nicht gegen die Bedeutung des informellen Arbeitsmarktes; im Gegenteil bestätigen sowohl die regelmäßigen Betriebsbefragungen des IAB wie auch einzelne Gespräche mit Teilnehmenden im Rahmen der Evaluation eher die Grundannahme des Modellprojekts, dass ein nennenswerter Teil von Stellenbesetzungen über persönliche Netzwerke angebahnt wird. Dabei führen aber offen-

bar in erster Linie etablierte persönliche Bekanntschaften zum Ziel, die nicht rein instrumenteller Natur sind, die also nicht als Mittel zum Zweck der Stellensuche entstanden sind. Sie gewährleisten das, was in der Literatur als ein zentraler Grund für die Nutzung informeller Suchwege durch Betriebe identifiziert wurde: Nämlich dass sie Betrieben über den eigenen Ersteindruck hinaus *vertrauenswürdige* Informationen über die Kompetenzen und Motivation der Bewerber/innen *durch Dritte* (z.B. eigene Mitarbeiter, Bekannte etc.) vermitteln. Die Instanz des vertrauenswürdigen Dritten fehlt jedoch sowohl in den Betriebsgesprächen, die im Rahmen der LWP-Maßnahmen im Vordergrund standen, als auch bei den an den VC-Standorten geförderten Wegen, wie die Verteilung von persönlichen Flyern, die Erstellung einer eigenen Webseite oder die verschiedenen Formen von Initiativ-Bewerbungen. Sie alle sind als Zweier-Beziehungen (zwischen Arbeits-Anbieter und -Nachfrager) angelegt, in denen die Arbeitssuchenden sich verschiedener Techniken der ‚Selbstvermarktung‘ bedienen und darüberhinaus versuchen, neue Kontakte aufzubauen. Allerdings ist daran zu erinnern, dass ein relevanter Teil der Teilnehmer/innen nach eigenen Angaben im Rahmen der Maßnahme auch dazu übergegangen ist, die persönlichen Netzwerke stärker zu nutzen.

Die ungewohnten Verfahren der Erschließung des verdeckten Arbeitsmarktes erfüllen aber wichtige sekundäre Zwecke, wie von den Coaches und den Teilnehmenden selbst mehrfach zur Sprache gebracht: Sie besaßen – in Verbindung mit weiteren Faktoren, insbesondere dem intensiven Austausch in der Gruppe – einen positiven Effekt auf Motivation und Selbstbewusstsein der Teilnehmenden. Legt man die Einschätzungen der Coaches, der Teilnehmenden selbst und die Ergebnisse der Teilnehmerbefragung zugrunde, so haben die Maßnahmen im Rahmen des Modellprojekts auf dieser Wirkungsebene, also der Ebene von individuellen Fortschritten unterhalb der Integration in den Arbeitsmarkt, offenbar bei einer Mehrzahl der Teilnehmenden unterstützend gewirkt, einschließlich jener mit langjähriger Erwerbsunterbrechung und weiteren ‚Vermittlungshemmnissen‘. Auch dieses Ergebnis ist keinesfalls selbstverständlich und daher positiv zu bewerten. Denn es sind nach den qualitativen Gesprächen mit Teilnehmenden und Coaches zu urteilen in erster Linie präzisere berufliche Vorstellungen, ein gestärktes Selbstwertgefühl sowie ein erhöhtes Bewusstsein der eigenen Handlungsfähigkeit, über die die Methoden unterstützend auf eine Integration wirken.

Gestaltungsoptionen: Ziel Integration

Die als sinnvoll einzuschätzende Erschließung des verdeckten Arbeitsmarktes muss nicht notwendigerweise mit dem Anspruch einhergehen, dass die Teilnehmenden selbst diese Erschließung leisten. Denn es erscheint plausibel, dass diese Erschließung mindestens bei einem Teil der Arbeitslosen eine enge Begleitung und Unterstützung erfordert. Daher sollten die hier erprobten innovativen Suchmethoden aus Sicht der Evaluation mit anderen Such- und Bewerbungsmethoden kombiniert werden. Dies kann ggf. auch Vermittlungs- und Akquisetätigkeiten der Coaches selbst umfassen. Zudem kann die gleichzeitige Nutzung mehrerer Suchwege die Chancen von Arbeitssuchenden erhöhen.

Tatsächlich hat bereits im Laufe der Umsetzung des Projekts die Nutzung auch der herkömmlichen Such- und Bewerbungsverfahren an den verschiedenen Standorten faktisch an Bedeutung gewonnen. Zudem leisteten die Coaches nach eigener Schilderung wie auch nach Schilderung einiger Teilnehmenden Unterstützung, wie sie eher für die klassische Vermittlungsarbeit kennzeichnend ist, etwa in Form von Hinweisen auf Stellen bis hin zur Anbahnung von telefonischen Initia-

tiv-Bewerbungen. Neben einer solchen intensiven Unterstützung in konkreten Bewerbungsverfahren äußerten die befragten Jobcenter-Mitarbeiter in Remscheid und Witten den Wunsch nach einer noch weitergehenden Unterstützung der Teilnehmenden, etwa in Form einer Organisation von Betriebsbesichtigungen oder der Akquise betrieblicher Praktika durch den Träger. Die Einschätzung, dass es hilfreich wäre, die Unterstützung von Arbeitssuchenden bei der Erschließung des verdeckten Arbeitsmarktes zu intensivieren, wurde jedoch auch von anderer Seite geteilt. So problematisiert ein Coach, dass die innovativen Herangehensweisen der Arbeitssuchenden nicht zu den erhofften, schnellen Einstellungen durch die Betriebe geführt haben, weil dort die Offenheit für die innovativen Herangehensweise gering ausgeprägt sei.“

„Man bereitet die Menschen vor auf irgendetwas, was neu ist und interessant, aber dann sollte man doch auch die Firmen darauf aufmerksam machen oder den Arbeitgeber. Dass der weiß, da kommt jetzt was Neues auf sie zu (...) ‚Gucken Sie doch da mal genauer hin und geben Sie denen eine Chance‘. (...)Das heißt, für die Leute den Türöffner machen. Ein bisschen vermitteln und sensibilisieren für dieses Thema. (...)Für alle Fälle die Leute nicht so mit sich alleine lassen“ (GD-2011).

Diese Überlegungen sprechen nicht dagegen, Teilnehmende auch auf den Vorteil einer Nutzung ihrer *vorhandenen* persönlichen Netzwerke aufmerksam zu machen. Beim Aufbau *neuer* Netzwerke bzw. der Anbahnung von Kontakten zu Betrieben jenseits des ‚offenen‘ Arbeitsmarktes bietet sich jedoch eine stärkere Unterstützung an, mithin eine Ergänzung und ‚Einbettung‘ der hier erprobten innovativen Suchmethoden in ein breiteres Spektrum an Such- und Vermittlungsmethoden, die je nach individuellem Unterstützungsbedarf den gesamten Prozess der Stellensuche umfassen können – von der Akquise der Stellen bis hin zum Coaching im Bewerbungsverfahren.

Darüberhinaus gilt es zu betonen, dass die innovativen Such- und Bewerbungsstrategien über ihren positiven *sekundären* Effekt auf Motivation, Selbstbewusstsein und Schärfung der eigenen beruflichen Vorstellungen ihren Wert in vermittlungsorientierten Maßnahmen besitzen können.

Die geringen Integrationserfolge innerhalb der Gruppe der besonders arbeitsmarktfernen Langzeitarbeitslosen (mit langjähriger Erwerbsunterbrechung) legen aus Sicht der Evaluation zudem nicht den Schluss nahe, diesen Kreis durch Abänderung der Auswahlkriterien bei der Zuweisung von einer Teilnahme auszuschließen – bei den hier erprobten Methoden so wenig wie bei klassischen Methoden der Arbeitsvermittlung. Vor dem Hintergrund, dass soziale Kontakte in die Arbeitswelt mit der Dauer der Arbeitslosigkeit abnehmen und somit gerade langjährige Arbeitslose oftmals über wenig Mittel verfügen, sich den verdeckten Arbeitsmarkt aus eigener Kraft zu erschließen, spricht vieles dafür, gerade Teilnehmenden mit langjähriger Erwerbsunterbrechung eine Teilnahme an Kursen zu ermöglichen, die sie bei der Nutzung informeller Suchwege unterstützen. Im Einzelfall ist eine Integration in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung im Rahmen des Modellprojektes selbst bei Personen mit einer Erwerbsunterbrechung von mehr als fünf und sogar mehr als 10 Jahren gelungen, und es ist wahrscheinlich, dass gerade in diesen Fällen die Teilnahme an der Maßnahme einen unterstützenden Effekt besaß. Hingegen finden gerade arbeitsmarktnähere Personen oftmals auch unabhängig von ihrer Maßnahmeteilnahme eine Stelle. Niedrige Integrationsquoten sind – entgegen einer in der Praxis der Arbeitsmarktpolitik weit verbreiteten Auffassung – also nicht gleichzusetzen mit einer niedrigeren Wirtschaftlichkeit des Mitteleinsatzes, und umgekehrt können hohe Integrationsquoten ein-

zelter Maßnahmen schlechtenfalls sogar mit einer sehr niedrigen Wirtschaftlichkeit einhergehen, wenn bei dem Großteil der erfolgten Integrationen die Maßnahmeteilnahme gar nicht erforderlich gewesen wäre. Hinzu kommt, dass es gerade bei vergleichsweise integrationsfernen Personen ange raten erscheint, einen längeren Zeitraum zur Beurteilung von Effektivität (und Wirtschaftlichkeit) von Maßnahmen zugrunde zu legen, als der hier (aufgrund von Datenrestriktionen) betrachtete kurze Zeitraum von einem halben Jahr nach Abschluss der Maßnahme.¹⁵

Andere Überlegungen sprechen dafür, dass Personen mit kurzer Arbeitslosigkeitserfahrung ebenfalls von Maßnahmen profitieren können, die auf die Erschließung des verdeckten Arbeitsmarktes gerich tet sind. So äußerten einzelne Teilnehmende die Einschätzung, dass ihnen der Kurs mehr gebracht hätte, wenn sie ihn unmittelbar nach Beginn ihrer Arbeitslosigkeit gemacht hätten, weil sie zu diesem Zeitpunkt noch über genügend Kontakte wie auch genügend Selbstvertrauen und weitere Eigen schaften verfügten, die ihnen die Beschreitung dieser Suchwege erleichtert hätten.

Als primäres Auswahlkriterium bei der Zusammenstellung von Teilnehmergruppen eignet sich daher offenbar weniger die Länge der Erwerbsunterbrechung, sondern ein Mindestmaß an Kommunikati onsfähigkeiten und Motivation. Letzere steht in enger Verbindung mit der Möglichkeit, sich für oder auch gegen eine Teilnahme entscheiden zu können – dafür wurde im Rahmen des Projekts ein prak tikables Verfahren entwickelt, das dazu geeignet erscheint, die von ALG II-Beziehenden häufig als Teilnahmepflicht erlebten Sanktionsmöglichkeiten im SGB II.

Gestaltungsoptionen: Fortschritte unterhalb der Integration

Von den Wirkungen der hier erprobten Maßnahmen auf individuelle Einstellungen und Verhaltens weisen profitierten auch jene Arbeitslosen, die aufgrund langjähriger Erwerbslosigkeit oder anderer, zum Beispiel gesundheitlicher Einschränkungen, zumindest kurz- bis mittelfristig nur wenig Perspek tiven auf eine Erwerbsintegration haben. Trotz der Fortschritte auch und gerade bei diesem Perso nenkreis verfestigte sich bei den Coaches im Laufe des Projekts der Eindruck, dass solche individuel len Fortschritte unterhalb der Ebene der Integration einen zu geringen Stellenwert als Ziel von ar beitsmarktpolitischen Maßnahmen besitzen.

„Die Idee ist, nur Erwerbsarbeit wird honoriert, es gibt Vermittlungsquoten usw. Was ist, wenn so ein Mensch erst kleinschrittiger an die Idee Vergesellschaftung durch Arbeit heran gebracht werden muss. (..) Wenn jetzt einer per se ein bisschen am Rande lebt, dann finde ich, wäre eine Vermittlungsquote auch, wenn der einem Verein beitrifft oder ehrenamtliche Tätigkeit macht. Einfach sich involviert gesellschaftlich. Das wird alles nicht gesehen“ (LWP-Coach, GD-2011)

¹⁵ Die Berücksichtigung eines solchen erweiterten Zeitraumes sowohl bei der Maßnahmekonzeption als auch bei individuellen Zuweisungen bedürfte aber auch einer Anpassung der Vorgaben der Zentrale der Bundes agentur für Arbeit, die im Zuge ihrer Bemühungen um eine höhere Effizienz des Mitteleinsatzes der Eingliede rungsquote (nach einem halben Jahr) noch stärkeres Gewicht zugemessen hat als zuvor (vgl. hierzu die Wei sung der BA zur ‚Steigerung von Wirkung und Wirtschaftlichkeit beim Maßnahmeeinsatz im SGB II‘ vom 21.6.2010 (GA Nr. 23/2010)).

Ähnlich schätzen auch andere ein, dass die zu starke Orientierung an Vermittlungsquoten den Blick für wichtige Fortschritte der arbeitsmarktferneren Arbeitslosen verstelle und in der Praxis auch die Unterstützung solcher Fortschritte zu wenig Raum erhalte:

„ (...)wenn das absolute Ziel ist, derjenige muss nach den vier oder fünf Monaten in einen Job einmünden, das ist in vielen Fällen ein zu hoch gestecktes Ziel. Ich finde die Methode sehr sehr sinnvoll, um eine Aktivierung zu erreichen oder eine Veränderung zu erreichen, aber es kann nicht schon der Schritt sein, ich habe jetzt einen Job, den ich auch dauerhaft behalte über drei bis sechs Monate. Für viele ist es schon ein großer Schritt – zum Beispiel jemand, der Rückenprobleme hat und das für sich behalten hat und ständig Jobangebote von der ARGE bekommen hat, die nicht passten und dann ständig sanktioniert wurde, zu sagen: Okay Leute, ich gehe jetzt zum Arzt und lasse mir das bescheinigen und rede mit meinem Ansprechpartner: Das und das kann ich noch und dann einfach auch ansprechbarer zu sein für den Arbeitsmarkt und sich einfach mehr zu öffnen und für sich selber was zu tun. (VC-Coach, GD 2011)

Diese Beispiele verdeutlichen, dass ein erhöhtes Selbstwertgefühl und Bewusstsein der eigenen Handlungsfähigkeit zu wichtigen Verbesserungen der persönlichen Situation auch unterhalb der Ebene der Integration führen kann, z.B. indem die Betroffenen damit beginnen, ihre langjährigen Probleme und ‚Stolpersteine‘ anzugehen.

Hieran schließt sich die Frage an, inwieweit sich der Nutzen der hier erprobten Methoden in Bezug auf Fortschritte unterhalb der Integration in einem anderen Setting ggf. noch besser ausschöpfen ließe. In diese Richtung etwa gingen Überlegungen der LWP-Coaches in Unna:

„weil nämlich genau der Punkt, es wird Vermittlung, es werden Quoten verlangt und Quoten kann diese Methode nicht bringen. Die wird keine Methode bringen. Die ist sicherlich auch interessant auch unterhalb der Ebene der Integration in den Arbeitsmarkt. Da ist sie sehr wertvoll. Es müsste weitergehen aus meiner Sicht. Es müsste eine Anlaufstelle geben, wo die Leute immer wieder hinkommen und mit Fachleuten sprechen und sagen: Ich bin an dem Punkt. Wie komme ich jetzt weiter? Wo die immer wieder reflektieren können. Das brauchen keine aufwendigen Projekte mehr zu sein. Ich glaube, dass es ein gutes Werkzeug ist für Leute, die es in die Hand nehmen können.“ (GD-2011)

Die Entwicklung solcher niedrigschwelliger Angebote ist in Form von Bewerbungszentren durchaus auch im Bereich des SGB II etabliert. Ein ähnliches Angebot als Anlaufstelle für ein erweitertes Spektrum an Unterstützungsangeboten bzw. Coaching-Angeboten auch für arbeitsmarktferne Arbeitslose zu etablieren, könnte den Vorteil haben, dass individuelle Fortschritte, die im Rahmen einer Maßnahme erzielt wurden, sich außerhalb dieses Rahmens nicht nach kurzer Zeit wieder verflüchtigen. In eine ähnliche Richtung geht die Initiative der Projektleitung, die mit dem SVC-Konzept zum Ende des Projekts an Selbsthilfekontaktstellen und Arbeitslosenberatungsstellen herangetreten ist.

Die überwiegend positiven Einschätzungen der beteiligten Akteure zu den Wirkungen auf die Handlungsfähigkeit und Motivation der Teilnehmenden spricht dafür, dass Angebote für den Kreis der integrationsfernen Arbeitslosen sich nicht auf Angebote beschränken müssen, die als Marktersatz konzipiert (AGH, Beschäftigungszuschuss) sind – und bei denen sich die erhofften Wirkungen gewissermaßen als Nebeneffekt der geförderten Beschäftigung auf dem zweiten Arbeitsmarkt einstellen sollen – sondern alternativ oder ergänzend auch Angebote zielführend sein können, die wie die hier er-

probten Methoden auf eine gezielte Unterstützung bei der Bewältigung individueller ‚Stolpersteine‘ und der Erarbeitung und Verfolgung langfristiger beruflicher Perspektiven setzen.

7. Literatur

Arrow, Kenneth J. (1972): Models of Job Discrimination. In: Pascal, Anthony H. (ed): Racial Discrimination in Economic Life. Lexington: D.C. Heath, pp. 83-102

Bellmann, Lutz / Dahms, Vera / Wahse, Jürgen (2004): IAB-Betriebspanel Ost – Ergebnisse der achten Welle 2003 – Teil II. IAB-Forschungsbericht Nr. 3/2004, Nürnberg.

Bernhard, Sarah / Wolff, Joachim (2008): Arbeitslosengeld-II-Empfänger: Nur Wenige profitieren von der privaten Arbeitsvermittlung. IAB-Kurzbericht 05/2008, Nürnberg.

Bolles, Richard N. / Leitner, Madeleine (2002): Durchstarten zum Traumjob. Das Handbuch für Ein-, Um- und Aufsteiger, Frankfurt/Main: Campus Verlag.

Bourdieu, Pierre (1983): Ökonomisches Kapital, kulturelles Kapital, soziales Kapital. In: Kreckel, Reinhard (Hg.): Soziale Ungleichheiten (Soziale Welt, Sonderband 2), Göttingen: Schwartz, 183-198.

Brandt, Martina (2006): Soziale Kontakte als Weg aus der Erwerbslosigkeit. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 58 (3): 468–488.

Bundesagentur für Arbeit (2009): Bundesergebnisse und ausgewählte Kennzahlen nach Regionen (Rechtskreis SGB II), Jahreszahlen 2008, Region: Deutschland. Nürnberg.

Büttner, Renate / Knuth, Matthias / Schweer, Oliver / Stegmann, Tim / Boockmann, Bernhard / Dann, Sabine / Kirchmann, Andrea / Rosemann, Martin (2010): Evaluation der zweiten Phase des Bundesprogramms „Perspektive 50plus – Beschäftigungspakte für Ältere in den Regionen“ (2008 – 2010). Zweiter Zwischenbericht. Duisburg: Institut Arbeit und Qualifikation, unveröff. Typoskript

Deeke, Axel (1991): Informelle Beziehungen auf dem Arbeitsmarkt. Marktregulierung und Chancenverteilung durch Arbeitsvermittlung. Frankfurt / New York: Campus.

Der Paritätische NRW (2009): Aufbau, Erprobung und Weiterentwicklung von Angebotsformen des Selbstvermittlungskoachings im SGB II. Projektantrag (zentrale innovative Modellprojekte ESF) an das Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen, Stand 7.12.2009, Wuppertal.

Der Paritätische NRW (2012): Kursbuch Selbstvermittlungskoaching. Wie man Menschen unterstützt, neue Wege in Arbeit zu gehen. Ergebnisse des Modellprojekts „Aufbau, Erprobung und Weiterentwicklung von Angebotsformen des Selbstvermittlungskoachings im SGB II, Wuppertal.

Dietz, Martin / Röttger, Christof / Szamoteit, Jörg (2012): Betriebliche Personalsuche und Stellenbesetzungen: Neueinstellungen gelingen am besten über persönliche Kontakte, IAB-Kurzbericht, 26/2011

Gröhnke, Klaus / Strasser, Hermann / Bongartz, Thomas / Klein, Gabriele / Schweer, Thomas (1996): Soziale Netzwerke bei Langzeitarbeitslosen. Duisburger Beiträge zur soziologischen Forschung 2. Gerhard-Mercator-Universität Duisburg.

Granovetter, Marc (1995 [1974]) *Getting a Job. A Study of Contacts and Careers*. Second Edition. Chicago: The University of Chicago Press.

Heckmann, Markus / Kettner, Anja / Rebien, Martina (2009): *Offene Stellen im IV. Quartal 2008: Einbruch in der Industrie - Soziale Berufe legen zu*. IAB-Kurzbericht Nr. 11/2009, Nürnberg.

Heinle, Thomas (2009): *Finde Deinen Job! Erkennen Sie Ihre Stärken und handeln Sie!* München: Goldmann-Verlag.

Hieming, Bettina / Jaehrling, Karen / Kalina, Thorsten / Vanselow, Achim / Weinkopf, Claudia (2005): *Stellenbesetzungsprozesse im Bereich "einfacher" Dienstleistungen: Abschlussbericht einer Studie im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit*. Berlin: Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit. BMWA-Dokumentation, Bd. 550

Holzer, Harry J. (1987): *Informal Job Search and Black Youth Unemployment*. In: *The American Economic Review*. 77 (3): 446-452.

Imdorf, Christian (2010): *Wie Ausbildungsbetriebe soziale Ungleichheit reproduzieren: Der Ausschluss von Migrantenjugendlichen bei der Lehrlingsselektion*. In: Krüger, Heinz-Hermann / Rabbe-Kleberg, Ursula / Kramer, Rolf-Torsten / Budde, Jürgen (Hrsg.): *Bildungsungleichheit revisited. Bildung und soziale Ungleichheit vom Kindergarten bis zur Hochschule*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 263-278.

Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ) / Forschungsteam Internationaler Arbeitsmarkt (FIA) / GendA – Forschungs- und Kooperationsstelle Arbeit, Demokratie, Geschlecht (2009): *Bewertung der SGB II-Umsetzung aus gleichstellungspolitischer Sicht: Evaluation der Wirkungen der Grundsicherung nach § 55 SGB II. Abschlussbericht*. Berlin: Bundesministerium für Arbeit und Soziales. Forschungsbericht 396.

Jenkins, Richard (1986): *Racism and Recruitment. Managers, Organisations and Equal Opportunity in the Labour Market*. Cambridge: Cambridge University Press.

Kettner, Anja / Spitznagel, Eugen (2005): *Gesamtwirtschaftliches Stellenangebot gering*. IAB-Kurzbericht Nr. 6/2005, Nürnberg.

Kettner, Anja / Spitznagel, Eugen (2008): *Betriebliche Personalsuche: Stellenangebot geht zurück, bleibt aber auf hohem Niveau*. IAB-Kurzbericht, 07/2008. Nürnberg

Klinger, Sabine / Rebien, Martina (2009): *Betriebsbefragung: Soziale Netzwerke helfen bei der Personalsuche*. IAB-Kurzbericht Nr. 24/2009. Nürnberg.

Köhler, Christoph / Struck, Oliver / Bultemeier, Anja (2004): *Geschlossene, offene und marktförmige Beschäftigungssysteme – Überlegungen zu einer empiriegeleiteten Typologie*. In: Köhler, Christoph / Struck, Oliver / Bultemeier, Anja / Grotheer, Michael / Schröder, Tim / Schwiderrek, Frank: *Beschäftigungsstabilität und betriebliche Beschäftigungssysteme in West- und Ostdeutschland*. Mitteilungen des SFB 580 der Universitäten Jena, Halle/Wittenberg. Heft 14: 65-105.

Kopf, Eva / Wolff, Joachim (2009): Die Wirkung von Trainingsmaßnahmen für ALG-II-Bezieher: Auf den Inhalt kommt es an. IAB-Kurzbericht Nr. 23/2009, Nürnberg.

Larsen, Christian Albrekt / Vesan, Patrik (2010): Why Public Employment Services always fail. Double sided asymmetric information and the placement of low skill workers in six European countries. Paper Presented at the Annual ESPAnet conference 2010 in Budapest.

Lin, Nan (2001): Social Capital: A Theory of Social Structure and Action. New York: Cambridge University Press.

Manwaring, Tony (1984): The Extended Internal Labour Market. In: Cambridge Journal of Economics 2: 161-187.

Phelps, Edmund S. (1972): The statistical theory of racism and sexism. In: American Economic Review 62: 659-661.

Rebien, Martina (2010): The use of social networks in recruiting processes from a firms perspective. IAB Discussion Paper Nr. 5/2010, Nürnberg.

Reyher, Lutz / Spitznagel, Eugen / Kretschmer, Gerhard (1990): Das gesamtwirtschaftliche Stellenangebot, in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (MittAB) 23 (3): 347-372.

Rüb, Felix / Werner, Daniel (2007): Typisierung von SGB II-Trägern. IAB Forschungsbericht Nr. 1/2007, Nürnberg.

Smith, Sandra S. (2005): 'Don't put my name on it': Social Capital Activation and Job-Finding Assistance among the Black Urban Poor. In: The American Journal of Sociology 111 (1): 1-57.

Spence, Michael (1973): Job Market Signaling. In: Quarterly Journal of Economics 87 (3): 355-374.

Strotmann, Harald / Volkert, Jürgen (2004): Beschäftigungspotenziale für gering Qualifizierte in der Region Stuttgart. Ergebnisse einer IHK-Unternehmensbefragung. Stuttgart.

Voss, Thomas (2007): Netzwerke als soziales Kapital am Arbeitsmarkt. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie, Sonderheft 47: 321-342.

Windolf, Paul / Hohn, Hans-Willy (1984): Arbeitsmarktchancen in der Krise. Betriebliche Rekrutierung und soziale Schließung. Arbeitsberichte des Wissenschaftszentrums Berlin – Internationales Institut für Management/Arbeitsmarktpolitik. Frankfurt/New York: Campus.

Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung (ZEW) / Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ) / TNS Emnid, 2008: Evaluation der Experimentierklausel nach §6c SGB II: vergleichende Evaluation des arbeitsmarktpolitischen Erfolgs der Modelle der Aufgabenwahrnehmung „Zugelassener kommunaler Träger“ und „Arbeitsgemeinschaft“ ; Untersuchungsfeld 3: „Wirkungs- und Effizienzanalyse“ ; Projekt Nr. 01/06. Abschlussbericht durch den Forschungsverbund Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung GmbH (ZEW), Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ) Universität Duisburg-Essen, TNS Emnid. Mannheim, Gelsenkirchen, Bielefeld: ZEW, IAQ, TNS Emnid

8. Anhang

8.1 Tabellenanhang

Tabelle A- 1 Anzahl der Teilnehmer/innen nach höchstem Schulabschluss

Schulabschluss		Witten	Remscheid	Unna	Ratingen	Gesamt
ohne Abschluss	Anzahl	9	8	18	2	37
	%	7%	15%	16%	6%	11%
Hauptschule	Anzahl	70	20	46	5	141
	%	56%	36%	41%	15%	43%
Mittlere Reife	Anzahl	23	18	30	19	90
	%	18%	33%	27%	58%	28%
Fachabitur, Abitur	Anzahl	24	9	18	7	58
	%	19%	16%	16%	21%	18%
Gesamt		126	55	112	33	326

Quelle: Grunddatenraster zum Modellprojekt ‚SVC‘, Stand 31.10.2011

Tabelle A- 2 Anzahl der Teilnehmer/innen nach höchster abgeschlossener Berufsausbildung

Berufsausbildung		Witten	Remscheid	Unna	Ratingen	Gesamt
kein Abschluss	Anzahl	33	18	30	10	91
	%	26%	32%	26%	29%	27%
1-jährige Ausbildung	Anzahl	4	4	5	2	15
	%	3%	7%	4%	6%	5%
2-3-jährige Ausbil- dung	Anzahl	71	29	66	10	17
	%	56%	52%	57%	29%	53%
Studium	Anzahl	14	2	12	4	32
	%	11%	4%	10%	12%	10%
nicht anerkannte Ausbildung im Aus- land	Anzahl	3	3	2	4	12
	%	2%	5%	2%	12%	4%
nicht anerkanntes Studium	Anzahl	2	0	0	4	6
	%	2%	0%	0%	12%	2%
Gesamt		127	56	115	34	332

Quelle: Grunddatenraster zum Modellprojekt ‚SVC‘, Stand 31.10.2011

Tabelle A- 3 Anzahl der Teilnehmer/innen nach Migrationshintergrund

Migrationshintergrund		Witten	Remscheid	Unna	Ratingen	Gesamt
mit Migrationshintergrund	Anzahl	15	15	18	16	64
	%	12%	25%	16%	43%	19%
ohne Migrationshintergrund	Anzahl	114	44	97	21	276
	%	88%	75%	84	57%	81%
Gesamt		129	59	115	37	340

Quelle: Grunddatenraster zum Modellprojekt ‚SVC‘, Stand 31.10.2011

Tabelle A- 4 Anzahl der Teilnehmer/innen nach Haushaltstyp

Haushaltstyp		Witten	Remscheid	Unna	Ratingen	Gesamt
Alleinstehend	Anzahl	92	36	81	20	229
	%	71%	62%	70%	56%	68%
Alleinerziehend	Anzahl	3	6	10	6	25
	%	2%	10%	8%	17%	7%
Paar ohne Kinder	Anzahl	17	4	16	4	41
	%	13%	7%	14%	11%	12%
Paar mit Kindern	Anzahl	13	10	7	6	36
	%	10%	17%	6%	17%	11%
Sonstige mit Kindern	Anzahl	4	0	0	0	4
	%	3%	0%	0%	0%	1%
Sonstige ohne Kinder	Anzahl	0	2	1	0	3
	%	0%	3%	1%	0%	1%
Gesamt		129	58	115	36	338

Quelle: Grunddatenraster zum Modellprojekt ‚SVC‘, Stand 31.10.2011

Tabelle A- 5 Anzahl der Teilnehmer/innen nach kumulativer Dauer des Leistungsbezugs (SGB II) seit Januar 2005

Dauer des kumulativen Leistungsbezugs		Witten	Remscheid	Unna	Ratingen	Gesamt
weniger als 6 Monate	Anzahl	4	1	0	6	11
	%	3%	2%	0%	38%	4%
6 bis unter 12 Monate	Anzahl	2	3	5	1	11
	%	2%	5%	5%	6%	4%
1 bis unter 2 Jahre	Anzahl	4	11	11	1	27
	%	3%	20%	10%	6%	9%
2 bis unter 3 Jahre	Anzahl	9	11	12	3	35
	%	7%	20%	11%	19%	12%
3 Jahre und mehr	Anzahl	107	30	79	5	221
	%	85%	54%	74%	31%	73%
Gesamt		126	56	107	16	305

Quelle: Grunddatenraster zum Modellprojekt ‚SVC‘, Stand 31.10.2011

Tabelle A- 6 Anzahl der Teilnehmer/innen nach Ende der letzten Erwerbstätigkeit und Alter

Ende letzter Erwerbstätigkeit		Alter			Gesamt
		15 -29 Jahre	30 - 49 Jahre	50 - 64 Jahre	
vor weniger als 6 Monaten	Anzahl	3	7	8	18
	%	13,6%	6,6%	6,2%	7,0%
vor 6 bis unter 12 Monaten	Anzahl	1	12	2	15
	%	4,5%	11,3%	1,5%	5,8%
vor 1 bis unter 2 Jahren	Anzahl	6	14	7	27
	%	27,3%	13,2%	5,4%	10,5%
vor 2 bis unter 3 Jahren	Anzahl	9	8	5	22
	%	40,9%	7,5%	3,8%	8,5%
vor 3 bis unter 5 Jahren	Anzahl	2	17	27	46
	%	9,1%	16,0%	20,8%	17,8%
vor 5 bis unter 10 Jahren	Anzahl	1	28	52	81
	%	4,5%	26,4%	40,0%	31,4%
vor mehr als 10 Jahren	Anzahl	0	20	29	49
	%	,0%	18,9%	22,3%	19,0%
Anzahl		22	106	130	258
%		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Quelle: Grunddatenraster zum Modellprojekt ‚SVC‘, Stand 31.10.2011

Tabelle A- 7 Anzahl der Teilnehmer/innen nach Art der letzten Erwerbstätigkeit

Art letzter Erwerbstätigkeit		Witten	Remscheid	Unna	Ratingen	Gesamt
geringfügige Beschäftigung	Anzahl	3	13	11	5	32
	%	3%	24%	13%	25%	12%
sozialversicherungs- pflichtige Teilzeit	Anzahl	7	9	18	1	35
	%	7%	16%	21%	5%	13%
sozialversicherungs- pflichtige Vollzeit	Anzahl	86	31	50	14	181
	%	80%	56%	59%	70%	68%
Selbständigkeit	Anzahl	12	2	6	0	20
	%	11%	4%	7%	0%	8%
Gesamt		108	55	85	20	268

Quelle: Grunddatenraster zum Modellprojekt ‚SVC‘, Stand 31.10.2011

Tabelle A- 8 Regression von soziostrukturellen Merkmalen auf die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung von Teilnehmer/innen sechs Monate nach Abgang aus der Maßnahme

	Regressionskoeffizient B	Signifikanz
Alter (Referenzgruppe: 15-29 Jahre)		
30-49 Jahre	-1,167	,033
50 Jahre und älter	-,817	,176
Ende letzter Erwerbstätigkeit (Referenzgruppe: vor weniger als 3 J.)		
Vor 3 bis weniger als 5 J.	-1,755	,032
Vor 5 und mehr Jahren	-1,847	,002
Nicht bekannt	-,337	,563
Berufsausbildung /Studium (Referenzgruppe: mit abgeschl. Ausbildung oder Studium)		
Ohne Berufsausbildung	-,352	,469
Methode (Referenzgruppe: LWP)		
SVC	,560	,211
Geschlecht (Referenzgruppe: männlich)		
weiblich	,303	,490
Konstante	-1,245	,130

Quelle: Grunddatenraster zum Modellprojekt ‚SVC‘, Stand 31.10.2011

Tabelle A- 9 Bewertung von Kurs-Bestandteilen durch Teilnehmende der LWP-Kurse

Life / Work Planning		An- zahl	% (n=46)
Die Idee des „verdeckten/verborgenen“ Arbeitsmarkts	hilfreich	32	70%
	nicht hilfreich	13	28%
Das Kreisdiagramm	hilfreich	29	63%
	nicht hilfreich	11	24%
Die Anwendung der Raute / Strategie: Sammeln/Gerne	hilfreich	24	52%
	nicht hilfreich	16	35%
Die Erinnerungsbögen	hilfreich	23	50%
	nicht hilfreich	20	43%
Die Positiv-Liste	hilfreich	27	59%
	nicht hilfreich	17	37%
Die Berichte			
Das Schreiben der Berichte	hilfreich	26	57%
	nicht hilfreich	15	33%
Die Auswertung der Berichte (Freeform)	hilfreich	27	59%
	nicht hilfreich	14	30%
Die Auswertung der Berichte (Formal)	hilfreich	24	52%
	nicht hilfreich	16	35%
Die Berichte insgesamt	hilfreich	24	52%
	nicht hilfreich	16	35%
Die Interessen-Listen (Sehen/Hören/Riechen/usw.)	hilfreich	18	39%
	nicht hilfreich	24	52%
Die Werte-Blätter	hilfreich	19	41%
	nicht hilfreich	22	48%
Die Ätzend-Bögen	hilfreich	17	37%
	nicht hilfreich	23	50%
Der Ausgehtag			
Die Planungsrunden für den Ausgehtag	hilfreich	30	65%
	nicht hilfreich	12	26%
Die Kontextsätze für den Ausgehtag	hilfreich	27	59%
	nicht hilfreich	13	28%
Die Rollenspielübungen für den Ausgehtag	hilfreich	24	52%
	nicht hilfreich	17	37%
Die Nachbesprechungen für den Ausgehtag	hilfreich	28	61%
	nicht hilfreich	12	26%
Die Dankes-Kärtchen	hilfreich	11	24%
	nicht hilfreich	29	63%
Der Ausgehtag insgesamt	hilfreich	28	61%
	nicht hilfreich	13	28%
Die Zettelchenrunde für die Interessenfelder	hilfreich	24	52%
	nicht hilfreich	16	35%
Die Zettelchenrunde für die Fähigkeiten	hilfreich	26	57%
	nicht hilfreich	15	33%
Kombinationsrunde: Werte/Interesse	hilfreich	24	52%
	nicht hilfreich	15	33%

Kombinationsrunde: Fähigkeit/Interesse	hilfreich	26	57%
	nicht hilfreich	14	30%
Auswahl der Eigenschaften	hilfreich	30	65%
	nicht hilfreich	11	24%
Auswahl der Wissensbereiche	hilfreich	30	65%
	nicht hilfreich	10	22%
Einstellungsphase			
Die Gehaltstorte	hilfreich	13	28%
	nicht hilfreich	18	39%
G für Geschichte	hilfreich	14	30%
	nicht hilfreich	19	41%
Pyramiden basteln und präsentieren	hilfreich	20	43%
	nicht hilfreich	16	35%
Szenario zusammenstellen und spielen	hilfreich	18	39%
	nicht hilfreich	19	41%

Anmerkung: Die Antwortkategorien dieser Frage wurden für die Auswertung zusammengefasst; die Kategorien ‚sehr hilfreich‘ und ‚eher hilfreich‘ in die Kategorie ‚hilfreich‘, die Antwortkategorien ‚eher wenig hilfreich‘ und ‚gar nicht hilfreich‘ in die Kategorie ‚nicht hilfreich‘.

Quelle: Teilnehmer/innen-Befragung des SVC-Projektes, Stand 31.10.2011

Tabelle A- 10 Bewertung von Kurs-Bestandteilen durch Teilnehmende der VC-Kurse

Vermittlungscoaching		Anzahl	% (n=45)
Grundideen			
,Arbeit muss Spaß machen‘	hilfreich	32	71%
	nicht hilfreich	11	24%
, Zusätzliche Märkte erschließen‘	hilfreich	27	60%
	nicht hilfreich	16	36%
,Lösungs- statt problemorientiertes Denken‘	hilfreich	32	71%
	nicht hilfreich	10	22%
, Initiativbewerbungen statt Stellenbörsen‘	hilfreich	30	67%
	nicht hilfreich	12	27%
, Bewerbung als Problemlöser statt als Bittsteller‘	hilfreich	28	62%
	nicht hilfreich	13	29%
, Das Vorstellungsgespräch als Motto: Heute lerne ich einen neuen Freund kennen‘	hilfreich	15	33%
	nicht hilfreich	21	47%
Entwicklung einer beruflichen Perspektive			
Meine berufliche Vision/ Idee finden	hilfreich	23	51%
	nicht hilfreich	17	38%
Herausarbeiten meiner individuellen Stärken	hilfreich	26	58%
	nicht hilfreich	14	31%
Arbeiten mit den Stolpersteinen und Lösungsfindung	hilfreich	22	49%
	nicht hilfreich	19	42%
Ziele, Meilensteine und Umsetzungsschritte definieren	hilfreich	21	47%
	nicht hilfreich	19	42%
Bedürfniserarbeitung meines Wunscharbeitgebers/ Kunden	hilfreich	20	44%
	nicht hilfreich	22	49%
Strategien bei der Stellensuche			
Telefonische Initiativbewerbungen üben und durchführen	hilfreich	14	31%
	nicht hilfreich	22	49%
Persönliche (Vor-Ort) Initiativbewerbungen üben und durchführen	hilfreich	18	40%
	nicht hilfreich	17	38%
Nachfassaktionen und Verteilen von Handzetteln	hilfreich	8	18%
	nicht hilfreich	25	56%
Meinen persönlichen Flyer (Werbeprospekt) erstellen	hilfreich	20	44%
	nicht hilfreich	20	44%
Meine eigene Homepage erstellen	hilfreich	9	20%
	nicht hilfreich	25	56%
Netzwerke knüpfen	hilfreich	18	40%
	nicht hilfreich	20	44%
Veranstaltung eines Fests als Netzwerkstrategie	hilfreich	6	13%
	nicht hilfreich	22	49%
Messebesuch mit Initiativbewerbung	hilfreich	5	11%
	nicht hilfreich	24	53%
Sonstige Bestandteile: Entspannungsübungen	hilfreich	12	27%
	nicht hilfreich	20	44%

Anmerkung: zu den Antwortkategorien s. Anmerkung zu Tabelle A- 9

Quelle: Teilnehmer/innen-Befragung des SVC-Projektes, Stand 31.10.2011

Tabelle A- 11 Bewertung der Dauer einzelner Arbeitsformen durch die Teilnehmenden

Life / Work Planning		Anzahl	% (n=46)
Initiativphase	Angemessen	21	46%
	eher zu lang	19	41%
	eher zu kurz	5	11%
Coachingphase insgesamt	Angemessen	23	50%
	eher zu lang	16	35%
	eher zu kurz	3	7%
Einzel-Coaching durch Trainer/in	Angemessen	28	61%
	eher zu lang	4	9%
	eher zu kurz	7	15%
Gruppen-Coaching und Moderation durch Trainer/in	Angemessen	27	59%
	eher zu lang	10	22%
	eher zu kurz	5	11%
Partner- oder Kleingruppenarbeit mit anderen Gruppen-Mitgliedern	Angemessen	26	57%
	eher zu lang	11	24%
	eher zu kurz	6	13%
Einzel-Arbeit	Angemessen	33	72%
	eher zu lang	6	13%
	eher zu kurz	2	4%

Vermittlungscoaching		Anzahl	% (n=45)
Einzel-Coaching	Angemessen	22	50%
	eher zu lang	10	23%
	eher zu kurz	11	25%
Gruppen-Coaching	Angemessen	15	34%
	eher zu lang	25	57%
	eher zu kurz	3	7%
Partner- oder Kleingruppen-Arbeit	Angemessen	22	50%
	eher zu lang	11	25%
	eher zu kurz	9	20%
Einzel-Arbeit	Angemessen	23	52%
	eher zu lang	13	30%
	eher zu kurz	7	16%
Computer-Programm	Angemessen	21	48%
	eher zu lang	17	39%
	eher zu kurz	4	9%

Quelle: Teilnehmer/innen-Befragung des SVC-Projektes, Stand 31.10.2011

Tabelle A- 12 Verbesserungen der persönlichen Situation, nach soziostrukturellen Merkmalen

			Verbesserung	Gesamt
Ende letzter Erwerbstätigkeit	weniger als 3 Jahre erwerbslos	Anzahl	29	34
		%	85%	100%
	3-5 Jahre erwerbslos	Anzahl	10	18
		%	56%	100%
	5 und mehr Jahre erwerbslos	Anzahl	20	31
		%	65%	100%
Geschlecht	männlich	Anzahl	37	51
		%	73%	100%
	weiblich	Anzahl	20	29
		%	69%	100%
Berufsbildung	mit Ausbildung/Studium	Anzahl	49	68
		%	72%	100%
	ohne Ausbildung/Studium	Anzahl	9	14
		%	64%	100%
Migrations- hintergrund	ohne Migrationshintergrund	Anzahl	40	59
		%	68%	100%
	mit Migrationshintergrund	Anzahl	17	23
		%	74%	100%
Alter	unter 25 Jahre	Anzahl	0	1
		%	0%	100%
	25 bis 39 Jahre	Anzahl	11	16
		%	69%	100%
	40 bis 49 Jahre	Anzahl	14	20
		%	70%	100%
	50 bis 59 Jahre	Anzahl	33	46
		%	72%	100%

Quelle: Teilnehmer/innen-Befragung des SVC-Projektes, Stand 31.10.2011

Tabelle A- 13 Einschätzung der Teilnehmenden zu ihrer aktuellen persönlichen Situation, insgesamt und nach Dauer der Erwerbsunterbrechung

		weniger als 3 Jahre erwerbslos		3-5 Jahre erwerbslos		5 und mehr Jahre erwerbslos		Gesamt	
		Anzahl	% (n=34)	Anzahl	% (n=18)	Anzahl	% (n=31)	Anzahl	% (n=86)*
Übernehme gerne Verantwortung	<i>Trifft nicht zu</i>	16	47%	11	61%	25	81%	53	62%
	<i>Trifft zu</i>	11	32%	5	28%	4	13%	20	23%
schwer, auf Arbeit zu konzentrieren wg. gesundheitl. Zustand	<i>Trifft nicht zu</i>	13	38%	4	22%	6	19%	24	28%
	<i>Trifft zu</i>	17	50%	11	61%	24	77%	52	60%
setze mir Ziele und verwirkliche diese	<i>Trifft nicht zu</i>	13	38%	7	39%	21	68%	41	48%
	<i>Trifft zu</i>	12	35%	7	39%	6	19%	25	29%
Spaß, in neue Aufgaben einzuarbeiten	<i>Trifft nicht zu</i>	16	47%	9	50%	23	74%	48	56%
	<i>Trifft zu</i>	12	35%	5	28%	4	13%	22	26%
arbeite genau	<i>Trifft nicht zu</i>	17	50%	9	50%	24	77%	50	58%
	<i>Trifft zu</i>	12	35%	5	28%	2	6%	19	22%
arbeite gern und gut mit anderen zusammen	<i>Trifft nicht zu</i>	20	59%	12	67%	23	74%	56	65%
	<i>Trifft zu</i>	9	26%	3	17%	6	19%	18	21%
treffe mich häufig mit Freunden	<i>Trifft nicht zu</i>	16	47%	7	39%	15	48%	40	47%
	<i>Trifft zu</i>	12	35%	8	44%	15	48%	35	41%
bin häufig lustlos / niedergeschlagen	<i>Trifft nicht zu</i>	11	32%	4	22%	6	19%	22	26%
	<i>Trifft zu</i>	16	47%	10	56%	19	61%	45	52%
habe Gefühl, gebraucht zu werden	<i>Trifft nicht zu</i>	14	41%	11	61%	16	52%	42	49%
	<i>Trifft eher zu</i>	15	44%	4	22%	9	29%	28	33%

*Die höhere Gesamtzahl kommt dadurch zustande, dass hier auch Fälle berücksichtigt sind, für die Angaben zur Dauer der Erwerbsunterbrechung fehlen.

Quelle: Teilnehmer/innen-Befragung des SVC-Projektes, Stand 31.10.2011

8.2 Methodische Erläuterungen

Grunddatenraster

Das vom IAQ entwickelte Grunddatenraster zu sozioökonomischen Merkmalen der Teilnehmenden und zu weiteren Faktoren wie Dauer der Maßnahme und Verbleib nach Maßnahmeende stellt eine Vollerhebung dar. Das Grunddatenraster wurde mit dem Projektträger und den lokalen Maßnahmeträgern an den vier Standorten abgestimmt und präzisiert. Die Daten der Teilnehmer und Teilnehmerinnen wurden von den Maßnahmeträgern erfasst und zu verschiedenen Zeitpunkten an den Projektträger übermittelt, der diese anschließend gebündelt an das IAQ versendete. Die letzte Lieferung erfolgte zu Beginn November 2011, Stand der Daten ist der 31.10.2011. Insgesamt liegen Daten für 393 Fälle vor. Bei der Auswertung wurden einige Einschränkungen vorgenommen: So wurden die Auswertungen auf diejenigen beschränkt, die spätestens bis zum 1.8.2011 mit der Maßnahme begonnen haben. Der Datensatz reduziert sich dadurch um 21 Fälle auf 372. Auf diese Weise soll sichergestellt werden, dass die Struktur derjenigen Teilnehmenden abgebildet wird, zu denen auch Informationen zum Verbleib und aus den qualitativen Interviews verfügbar sind. Darüber hinaus wurden nur diejenigen einbezogen, die mindestens 14 Tage an der Maßnahme teilgenommen haben; dies reduziert die Anzahl der Fälle auf 343.

Schriftliche Teilnehmerbefragung

Weiterer Baustein der Evaluierung war eine anonyme schriftliche Teilnehmerbefragung. Die direkte Teilnehmerbefragung durch das IAQ diente vor allem der Messung der Passgenauigkeit und Nachhaltigkeit der aufgenommenen Erwerbstätigkeit sowie der Nachhaltigkeit arbeitsmarktrelevanter Verhaltens- und Einstellungsänderungen. Die Konzeption der schriftlichen Teilnehmerbefragung erfolgte durch das IAQ. Es wurden zwei separate Erhebungsbögen entworfen, da sich einzelne Fragen auf konkrete Bausteine des Life/Work Plannings bzw. des Vermittlungskoachings beziehen. Die Übergabe der Fragebögen an die Teilnehmer und Teilnehmerinnen erfolgte durch die Maßnahmeträger. Den Teilnehmenden wurde dabei die Möglichkeit angeboten, den ausgefüllten Fragebogen in einem geschlossenen Umschlag an den Träger zurückzugeben, der diesen an das IAQ weiterleiten sollte, oder sie erhielten einen frankierten Rückumschlag, um diesen selbst an das IAQ zu schicken. Um die Rücklaufquote zu erhöhen, wurde vom IAQ ein Schreiben an die Teilnehmerinnen und Teilnehmer erstellt, in dem für die Teilnahme an der Befragung geworben wurde. Seit Anfang September 2010 wurden die Fragebögen an die Teilnehmerinnen und Teilnehmer verteilt. Dem IAQ liegen 91 ausgefüllte Fragebögen vor (davon 6 aus Ratingen, 40 aus Unna, 26 aus Witten und 19 aus Remscheid). Zieht man von der Gesamtzahl von 393 Teilnehmenden (laut Grunddatenraster) diejenigen ab, a) die weniger als 14 Tage an der Maßnahme teilgenommen haben, sowie b) diejenigen, die vor dem 1. September 2010 aus der Maßnahme ausgeschieden sind und daher den Fragebogen nicht ausfüllen konnten, sowie schließlich c) diejenigen, die zum 31.10.2011 die Maßnahme noch nicht beendet hatten, bleibt eine Teilnehmerzahl von 270; gemessen daran entspricht die Rücklaufquote rund 33%.

Neben der Rücklaufquote gibt auch ein Vergleich der soziostrukturellen Zusammensetzung der Befragten mit der Zusammensetzung der Grundgesamtheit, also der im Grunddatenraster erfassten Gesamtgruppe der Teilnehmenden, Aufschluss über die Repräsentativität der Befragung. Diesbezüg-

lich weisen diejenigen, die an der schriftlichen Befragung teilgenommen haben, keine besonders starken Abweichungen auf:

- 35% der Befragten sind Frauen (Grundgesamtheit: 41%);
- 26% haben einen Migrationshintergrund, d.h. sind nichtdeutscher Nationalität oder außerhalb Deutschlands geboren (Grundgesamtheit: 20%);
- 19% sind jünger als 40, 56% sind 50 Jahre und älter (Grundgesamtheit: 23% und 53%);
- 39% der Befragten geben an, weniger als drei Jahre erwerbslos gewesen zu sein (Grundgesamtheit: 36%);
- 18% der Befragten haben im Laufe des Projekts eine Stelle gefunden (Grundgesamtheit: 17,4%);
- Die stärkste Abweichung ergibt sich in Bezug auf die höchste abgeschlossene berufliche Bildung: nur 17% haben keine abgeschlossene berufliche Bildung, im Vergleich zu 27% in der Grundgesamtheit. Dies ist bei der Interpretation der Auswertungen zu berücksichtigen.

Insgesamt erscheint die Gruppe derjenigen, die an der Befragung teilgenommen haben, mithin zumindest hinsichtlich zentraler soziostruktureller Merkmale als weitgehend repräsentativ für die Grundgesamtheit.

Einzelinterviews mit Teilnehmer/innen

Qualitative Einzelinterviews mit Teilnehmer/innen dienen insbesondere dem Ziel, Ursachen und Mechanismen zu ermitteln, die zu diesen messbaren Wirkungen führen. Um die nachhaltige Wirkung der Maßnahme beurteilen zu können und sie zugleich als sinnvolle Ergänzung und Interpretationsfolie für die quantitative Erhebung nutzen zu können, die den Verbleib nach sechs Monaten für alle Teilnehmer/innen erfasste, wurde als Zeitpunkt für diese Gespräche sechs Monate nach Beendigung der Maßnahme vorgesehen. Die Teilnehmer erhielten von den Trägern am Ende der Maßnahme ein Handout, in welches sie eine Kontaktierungsmöglichkeit eintragen konnten, wenn sie zu einem Gespräch bereit waren. Der Rücklauf war hierbei allerdings mit insgesamt 23 Bögen (bis Mai 2011) sehr gering, zusätzlich reduzierte sich die Anzahl der Interview-Partner/innen dadurch, dass ein Teil der Personen trotz mehrfacher Kontaktversuche nicht erreicht wurde oder aus verschiedenen Gründen ein Gespräch ablehnten. Von den ehemaligen Teilnehmer/innen, mit denen bis Juli 2011 ein Gespräch zustande kam, befand sich zum Zeitpunkt des Gesprächs zudem nur eine Person in Arbeit. Um die Interview-Anzahl zu erhöhen und zugleich auch den Kreis derer zu erreichen, die eine Erwerbstätigkeit aufgenommen hatten, wurde mit Unterstützung der beteiligten Jobcenter ein Kurzfragebogen konzipiert und an diejenigen Teilnehmenden versendet, die laut Kenntnisstand der Jobcenter sechs Monate nach Ende der Maßnahme eine Erwerbstätigkeit ausübten. Diese rund 40 Personen wurden ebenfalls auf freiwilliger Basis um Rücksendung des ausgefüllten Kurzfragebogens gebeten, sowie um Angabe einer Kontaktadresse, wenn sich die Befragten mit einem telefonischen Kurzinterview einverstanden erklärten. Der Rücklauf war hier jedoch mit 5 Kurzfragebögen ebenfalls sehr gering; von diesen erklärten sich lediglich 2 zu einem Telefoninterview bereit. Insgesamt kamen über diesen Zugangswege 13 Interviews mit ehemaligen Teilnehmenden zustande. Die Interviews wurden mit einer Ausnahme auf Band aufgezeichnet, protokolliert und transkribiert.

Fallstudien

Die Organisationsfallstudien dienten der Analyse der Ausgestaltung und organisatorischen Umsetzung der Methoden sowie der Identifikation von Erfolg fördernden und hemmenden Faktoren. Die Fallstudien wurden zu zwei Zeitpunkten durchgeführt: Im Oktober/November 2010, um zu einem möglichst frühen Zeitpunkt Aufschluss über die Umsetzungspraxis zu erhalten; sowie im Juni 2011, um zu einem möglichst späten Zeitpunkt die Erfahrungen und Einschätzungen der Träger zu erheben. Da am Standort Unna bedingt durch eine erneute Ausschreibung der Maßnahme – die Förderzusage des Job-Centers hatte sich aufgrund der Finanzierungsbedingungen im Beschäftigungspakt für Ältere zunächst auf das Jahr 2010 beschränkt – der neue Kurs erst im Juli 2011 starten konnte, wurde der zweite Erhebungszeitpunkt für die Fallstudie an diesem Standort auf den Oktober 2011 verschoben.

Die Fallstudien umfassten an jedem der vier Standorte jeweils drei leitfadengestützte Interviews (mit Vertreter/innen des zuständigen Jobcenters, Trainer/innen sowie einem/r Teilnehmer/in). Darüber hinaus wurden vorbereitend und im Nachgang weitere Dokumente zur Ausgestaltung der Maßnahme (Angebote, Finanzierungsmodalitäten) und zum Arbeitsmarktkontext zusammengetragen, die in die Auswertung der Fallstudienresultate einfließen. Mit Ausnahme einiger Gespräche mit Teilnehmer/innen wurden die Gespräche auf Band aufgezeichnet und im Anschluss daran teiltranskribiert.

Gruppendiskussionen

Das Evaluationskonzept sah insgesamt drei Gruppendiskussionen mit den Trainer/innen der Maßnahmen zu zwei verschiedenen Zeitpunkten vor. Die ersten zwei Gruppendiskussionen wurden separat für jede Methode im November 2010 durchgeführt; an den Gruppendiskussionen nahmen 4 (LWP) bzw. 5 (VC) Coaches von den beiden Standorten der jeweiligen Methode teil. Eine weitere Gruppendiskussion mit Beteiligung von Trainer/innen beider Ansätze fand Anfang November 2011 statt. Auch diese Gruppendiskussionen wurden auf Band aufgezeichnet und vollständig transkribiert.

Eine Liste aller Gesprächspartner/innen im Rahmen der Fallstudien und Gruppendiskussionen findet sich im Anhang dieses Berichts (s. Abschnitt 8.3) Gemeinsam mit weiteren Dokumenten (v.a. Protokolle der Arbeitsgruppen) wurden die Interview-Protokolle computergestützt kodiert und ausgewertet (MAXQDA). Die Auswertung erfolgte nach inhaltsanalytischen Gesichtspunkten (vgl. u. a. Mayring 2008).

Kooperation mit Projektleitung, Praxisbegleitung, Steuerungsgruppe und Beirat/fachlicher Begleitung

Die Kooperation mit der Projektleitung und der Praxisbegleitung sowie die Teilnahme an den Sitzungen der Steuerungsgruppe und dem Beirat erfüllte den Zweck des beiderseitigen Informationsaustausches über den Fortgang des Projektes und der Evaluation, der Abstimmung in Bezug auf die einzelnen Erhebungsinstrumente (u.a. Datenraster, Fragebogen) und der zeitnahen Vermittlung von ersten Ergebnissen der Evaluation. Zwischen den Sitzungsterminen erfolgte eine enge Abstimmung mit der Projektleitung, unter anderem zur Koordination der Datenerhebung für das Grunddatenraster und der Rückmeldungen zum Fragebogen der Teilnehmerbefragung. Zwei Treffen mit der für die

Praxisbegleitung zuständigen Organisationsberatung ‚Move‘ dienten ebenfalls dem beiderseitigen Informationsaustausch; Aufgabe der Evaluation war es in diesem Rahmen, Anregungen für Themen der Workshops und Gruppengespräche mit Trainer/innen zu geben, die von der Praxisbegleitung durchgeführt wurden, sowie Anregungen für Themen und mögliche Referent/innen des Expert/innen-Workshops im Februar 2011.

Zusätzlich fand eine halbtägige Informationsveranstaltung für die Trainer/innen statt, bei der die einzelnen Erhebungsinstrumente erläutert und die Vorgehensweise in Bezug auf Verteilung und Rücklauf des Fragebogens und des Grunddatenrasters, sowie Ansprache und Werbung der Teilnehmer/innen für die qualitativen Gespräche sechs Monate nach Maßnahmeende besprochen wurden.

8.3 Liste der Interviews im Rahmen der Fallstudien und Gruppendiskussionen und verwendete Interview-Kürzel im Bericht

1. Erhebungszeitpunkt (III/IV 2010)

Fallstudien	Interview-Kürzel
Witten (Okt. 2010)	
<i>Träger (Wabe mbH Witten):</i> Projektleitung, 2 Coaches	WI-Träger 2010
<i>JobAgentur EN:</i> Leitung des ‚Beschäftigungspakts für Ältere‘ im Ennepe-Ruhr-Kreis	WI-JobC 2010
<i>Teilnehmer/in:</i> 1 Teilnehmer	WI-TN 2010
Unna (Okt. 2010)	
<i>Träger (Werkstatt im Kreis Unna e.V.):</i> 2 Coaches	UN-Träger 2010
<i>ARGE Kreis Unna:</i> Job-Coach für Ü50-Jährige; zugleich Ansprechpartner für das Modellprojekt	UN-JobC 2010
<i>Teilnehmer/in:</i> 1 Teilnehmer	UN-TN 2010
Remscheid (Nov. 2010)	
<i>Träger (Arbeit Remscheid):</i> 2 Coaches	REM-Träger 2010
<i>ARGE Remscheid:</i> PAP; zugleich zuständiger Ansprechpartner für das Modellprojekt	REM-JobC 2010
<i>Teilnehmer/in:</i> 1 Teilnehmer	REM-TN 2010
Ratingen: (Nov. 2010)	
<i>Träger (Caritas im Kreis Mettmann e.V.):</i> 2 Coaches	RAT-Träger 2010
<i>ARGE Mettmann Aktiv:</i> Teamleiter und Fallmanagerin	RAT-JobC 2010
<i>Teilnehmer/in:</i> 1 Teilnehmer	RAT-TN 2010
Gruppendiskussionen	
<i>Vermittlungscoaching</i> (Nov. 2010, Wuppertal, Träger ‚alpha e.v.‘) 3 Coaches aus Witten, 2 Coaches aus Remscheid	GD-VC 2010
<i>Life/Work Planning</i> (Nov. 2010, Unna, Werkstatt im Kreis Unna) 3 Coaches aus Unna, 1 Coach aus Ratingen	GD-LWP 2010

2. Erhebungszeitpunkt (II/III 2011)

Fallstudien	Interview-Kürzel
Remscheid (Mai 2011)	
<i>Träger (Arbeit Remscheid):</i> 1 Coach	REM-Träger 2011
<i>Jobcenter Remscheid:</i> PAP; zugleich zuständiger Ansprechpartner für das Modellprojekt	REM-JobC 2011
<i>Teilnehmer/in:</i> 1 Teilnehmerin	REM-TN 2011
Ratingen (Juni 2011)	
<i>Träger (Caritas im Kreis Mettmann e.V.):</i> 2 Coaches	RAT-Träger 2011
<i>Jobcenter Ratingen:</i> Fallmanagerin und zuständige Ansprechpartnerin für das Projekt (telefon. Interview)	RAT-JobC 2011
<i>Teilnehmer/in:</i> 1 Teilnehmerin	RAT-TN 2011
Witten (Juni 2011)	
<i>Träger (Wabe mbH Witten):</i> 1 Coach	WI-Träger 2011
<i>Jobcenter EN:</i> Leitung des ‚Beschäftigungspakts für Ältere‘ im Ennepe-Ruhr-Kreis; 1 PAP für Ü-50-Jährige	WI-JobC 2011
<i>Teilnehmer/in:</i> 1 Teilnehmerin	WI-TN 2011
Unna (Oktober 2011)	
<i>Träger (Werkstatt im Kreis Unna e.V.):</i> 2 Coaches	UN-Träger 2011
<i>Jobcenter Kreis Unna:</i> 1 Job-Coach für Ü50-Jährige; 1 Teamleiter Ü 50, zugleich Ansprechpartner für das Modellprojekt	UN-JobC 2011
<i>Teilnehmer/in:</i> 1 Teilnehmer	UN-TN 2011
Gruppendiskussion (November 2011)	
<i>Vermittlungscoaching und Life/Work Planning (Wuppertal, Träger ‚alpha e.V.)</i>	GD-2011
Je 1 Coach aus Witten, Remscheid, Unna und Wuppertal, 2 aus Ratingen	