

Coaching als Erfolgsfaktor: Organisatorische und fachliche Ausgestaltung

Loccum, 05.März 2020

Agenda

- Auf einen Blick
- Überblick: Soziale Teilhabe im Jobcenter Region Hannover
- Strategische Ausrichtung
- Organisatorische Aufstellung Soziale Teilhabe
- Ziele
- Inhalte
- Jobcoaching Phasen
- Arbeitgeberarbeit als Erfolgsfaktor
- Fazit

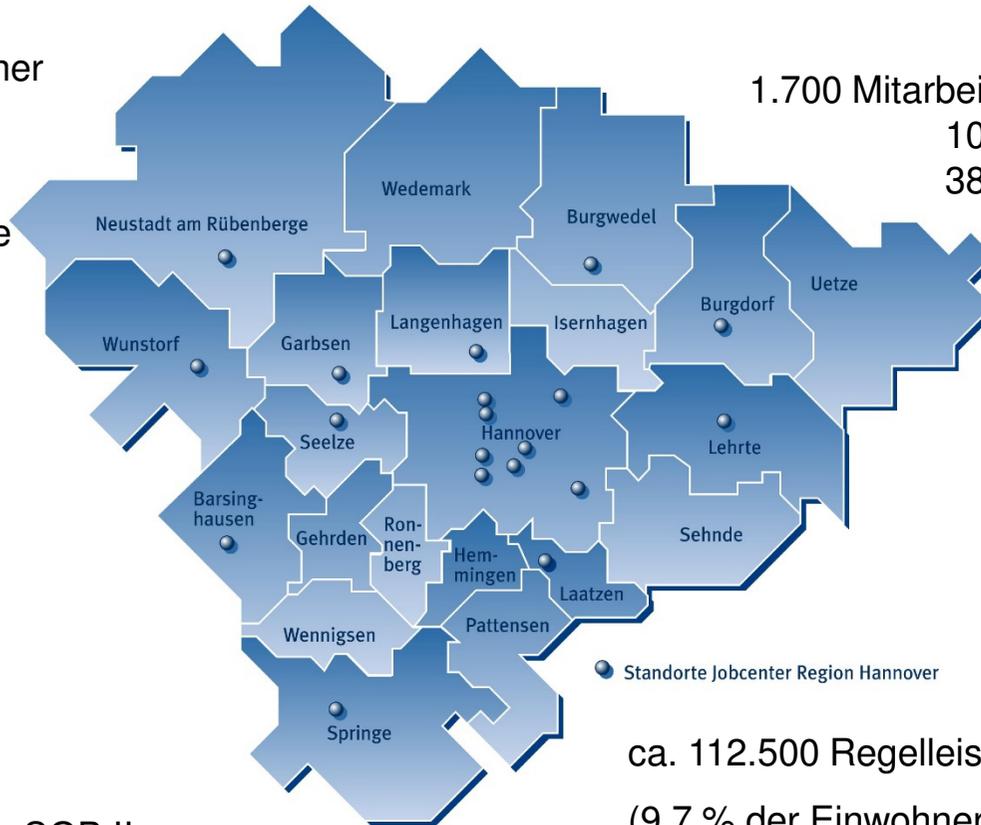


Auf einen Blick



ca. 1.156.000 Einwohner

ca. 517.000 sozial-
versicherungspflichtige
Beschäftigte



1.700 Mitarbeitende an 19 Standorten
10 Bereiche
38 Markt- und Integration-Teams

ca. 28.900 Arbeitslose SGB II
davon ca. 14.000 Langzeitarbeitslose

ca. 112.500 Regelleistungsberechtigte SGB II
(9,7 % der Einwohner) in
ca. 57.400 Bedarfsgemeinschaften,
darunter rund 32.000 Kinder unter 15 Jahren

Überblick: Teilhabechancengesetz im Jobcenter Region Hannover

§ 16i SGBII Gesamt seit 2019
Stand: 02.03.2020



Die häufigsten Branchen

Gesundheit und Sozialwesen 17,8 %
Handel 17,4 %
Allgemeine Dienstleistung 15,4 %

932 bewilligte Anträge

Vergütung

nach Tarif 49%
Mindestlohn 51%
> 50% auskömmlich



Teilnehmerinnen 37 %
Teilnehmer 63 %

Wer stellt ein?

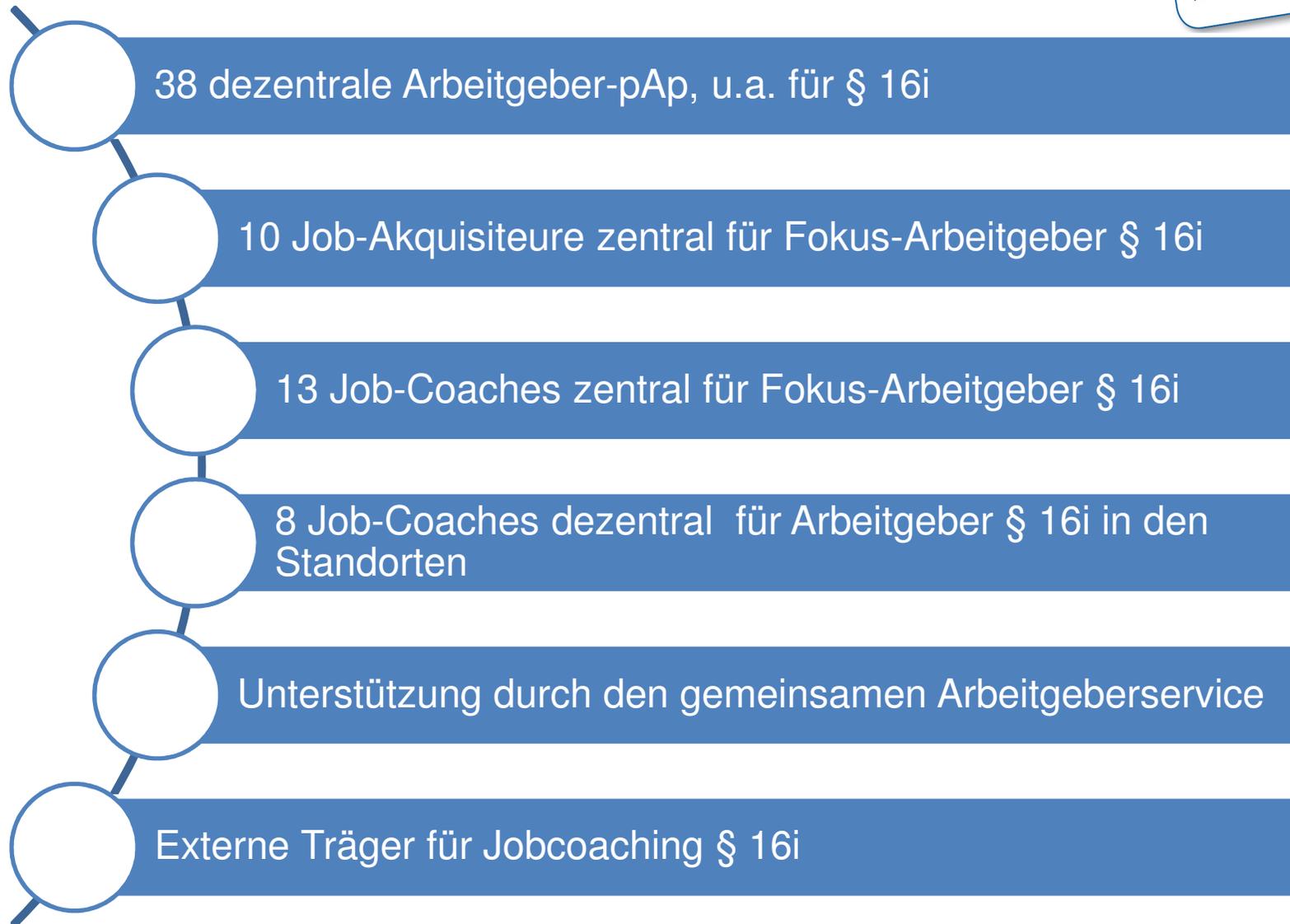
gemeinnützige Arbeitgeber 34%
öffentliche Arbeitgeber 18%
Privatwirtschaftliche Arbeitgeber 48%

Durchschnittliche Vertragslaufzeit
rund 32,7 Monate

Strategische Ausrichtung Soziale Teilhabe



Organisatorische Aufstellung soziale Teilhabe



Jobcoaching – Ziele



Das wollen wir erreichen:

- ✓ Unterstützung der Kund*innen bei dem Übergang in Arbeit
- ✓ Nachhaltige Stabilisierung der Beschäftigung
- ✓ Perspektivisch Überführung in ein dauerhaftes sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis
- ✓ Unterstützung des Arbeitgebers bei der Entwicklung der Mitarbeitenden im Rahmen „Sozialer Teilhabe“
- ✓ Vermeidung von Abbrüchen durch Arbeitgeber
- ✓ neue Beratungsansätze über den Arbeitskontext hinaus

Jobcoaching – Inhalte (Beispielhaft)



• Aufbau von Tagesstrukturen

• Krisenintervention, Konfliktbewältigung am Arbeitsplatz

• Hilfen und ggf. Begleitung bei Behördengängen/Antragstellungen

• Hilfestellung bei der Inanspruchnahme kommunaler Eingliederungsleistungen nach § 16a SGB II und weiterer externer Hilfeleistungen

• Alltagshilfen (z.B. Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel, Erscheinungsbild, Wohnraum, Kinderbetreuung und Pflege von Angehörigen)

• Beratung und Begleitung des Arbeitgebers durch den Prozess der Sozialen Teilhabe

• Weiterbildungsberatung

Coaching Phasen



Phase 1: Einstieg	2 Monate	- wöchentlich persönlicher Kontakt (rechn. 1,5 Stunden/Woche)
Phase 2: Stabilisierung	4 Monate	- wöchentlicher Kontakt pers./tel. (rechn. 1 Std./Woche)
Phase 3: Verstetigung	6 Monate	- regelmäßig (Richtwert 14-tägig) pers./tel.
Phase 4: Nachhaltigkeit	- Nach Bedarf, max. 4 Jahre	- regelmäßig (max. 6-monatig) pers./tel.
Phase 5: Vermittlung	- 3 Monate vor Förderende	- 2 x wöchentlich persönlicher Kontakt (rechn. 1,0 Stunden/Woche)

Arbeitgeberorientierung als ein Erfolgsfaktor

Unser Angebot für Arbeitgeber



Aktive Arbeit- geber- arbeit

- Eigene Ansprechpersonen für Arbeitgeber in den Teams
- Umfassende Beratung der Arbeitgeber vor Ort
- Gezielte bewerberorientierte Stellenakquise (incl. Jobcarving)
- Enge Verzahnung mit dem gemeinsamen Arbeitgeberservice

Fazit:

Das Jobcoaching hat sich im ersten Jahr bewährt



nur 12% Abbruchquote,

- hohes Interesse von Arbeitgebern
- Überwiegend positive Rückmeldungen zum Instrument und dem Coaching
- Erweiterung des Dienstleistungsangebots des Jobcenters

Durch das Jobcoaching
ist die Kollegin viel
selbstbewusster geworden
und ist jetzt eine echte
Unterstützung für das
Team!

Ich hätte den Job
geschmissen, wenn
der Coach am
Anfang nicht
dabei gewesen wäre!

Ohne das Jobcoaching
hätte ich den
Mitarbeiter entlassen!