

Wissenschaftliche Begleitung des Modellprojekts

mitnmang

Hamburger Initiative für Arbeit – 50 plus

Zwischenbericht – ausgewählte Ergebnisse

Stand: 12. März 2007

INHALT

1	Vorbemerkung	2
2	Teilnehmerinnen und Teilnehmer	2
2.1	Projekt- und Teilnahmedaten.....	2
2.2	Soziodemographische Merkmale.....	3
2.3	Vermittlungsergebnisse	4
3	Ziele und Projektumsetzung	5
4	Nachbefragung der Teilnehmer/innen	7
5	Einschätzungen der regionalen Job Center	8
5.1	Spezifische Integrationsprobleme der Zielgruppe 50+	8
5.2	Instrumente und Förderungsansätze der Jobcenter.....	9
5.3	Unterstützung der t.a.h. durch externe Dienstleistungen	10

1 Vorbemerkung

Das Netzwerkprojekt „mitnmang – Hamburger Initiative für Arbeit – 50plus“ ist im Oktober 2005 im Rahmen der Bundesinitiative „Perspektive 50plus – Beschäftigungspakte in den Regionen“ als einer von bundesweit insgesamt 62 Beschäftigungspakten gestartet. Koordiniert durch eine zentrale Fachstelle – das Kundencenter mitnmang – werden von verschiedenen Hamburger Beschäftigungs- und Qualifizierungsunternehmen fünf Teilprojekte umgesetzt, die Langzeitarbeitslose über 50 Jahren qualifizieren, coachen und in Betriebe des regionalen Arbeitsmarktes vermitteln.

Im April 2006 setzte die begleitende Evaluation durch die Johann Daniel Lawaetz – Stiftung ein. Nach nunmehr einjähriger praxisbezogener Begleitung wird hiermit ein Zwischenbericht vorgelegt, der wesentliche Aspekte der Projektumsetzung beschreibt. Dem Bericht liegen unterschiedliche Untersuchungen zugrunde, so vor allem die Analyse der Verlaufsdaten der Teilnehmer/innen auf Individualebene sowie eine Nachbefragung der bisherigen Teilnehmer/innen (siehe Kapitel 2 und 4), die Auswertung des begleitenden Projektmonitorings in Auszügen (siehe Kapitel 0), sowie eine Befragung der Leiter/innen und teilweise der Ansprechpartner/innen 50 plus der regionalen Job Center in Hamburg (siehe Kapitel 5).

2 Teilnehmerinnen und Teilnehmer

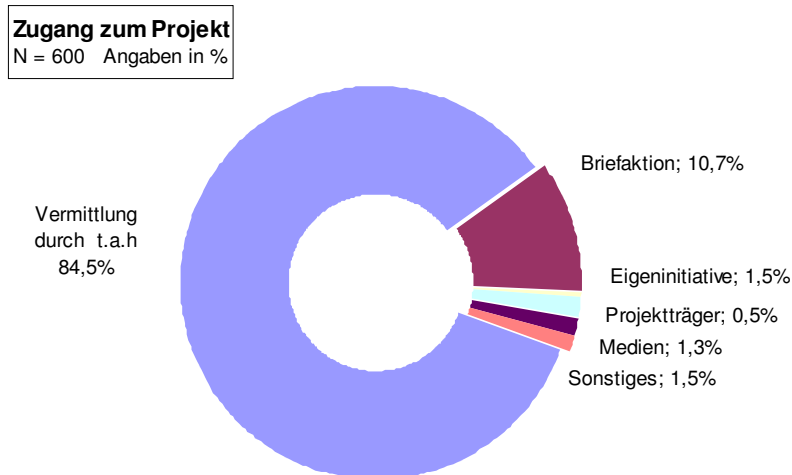
Die nachfolgende Auswertung basiert auf anonymisierten Datensätzen von Kund/innen, die aktuell an den Maßnahmen teilnehmen, diese abgeschlossen haben oder in den allgemeinen Arbeitsmarkt vermittelt wurden. Der Datenbestand ändert sich fortlaufend, der hier zugrunde liegende Datensatz wurde am 12. Februar 2007 aus dem Monitoringsystem exportiert.

2.1 Projekt- und Teilnahmedaten

Insgesamt sind 1.239 Kundinnen und Kunden in der Datei des Netzwerkprojektes mitnmang erfasst¹.

Zum weitaus überwiegenden Teil sind die Teilnehmer/innen von den Job Centern an die jeweiligen Projekte vermittelt worden. In den Phasen 1 – 2a war dies als zentraler Zugang zum Angebot auch geplant. In den späteren Phasen wurden dann Interessierte in großer Zahl durch Briefsendeaktionen erreicht. Die aktuelle Verteilung zeigt, dass 10,7% der Teilnehmer/innen durch die Briefe Zugang zu den Projekten gefunden haben. Dieser Anteil wird sich perspektivisch erhöhen. Weitere Zugangswege (z.B. eine Ansprache über die Projekte) spielen eine deutlich untergeordnete Rolle.

¹ Die Zahl 1.239 bezieht sich auf alle im Kundenmanagementsystem erfassten Kunden/innen. Die Anzahl der Personen in den einzelnen Auswertungsfragen liegt in der Regel niedriger, da nicht alle Fragen beantwortet wurden (sogenannte ‚missings‘).



2.2 Soziodemographische Merkmale

In den Datensätzen des Kundenmanagementsystems sind Angaben zu soziodemographische und sozioökonomische Merkmalen sowie einige Merkmale, die sich vermittlungsfördernd auswirken können, ausgewiesen. Nachfolgend sind diese Merkmale bezogen auf die Gesamtgruppe aller Teilnehmer/innen in kurzen Stichworten zusammengefasst.

Soziodemographische Daten:

- 43% Frauen und 57% Männer
- Durchschnittsalter 53,8 Jahre
- 85 % deutsche Staatsangehörigkeit (jedoch mehr Personen mit Migrationshintergrund, Verweis auf höherer Anteil nichtdeutscher Muttersprache)
- 36% der Teilnehmer/innen haben gesundheitliche Einschränkungen ungeachtet der Schwelle der Erwerbsunfähigkeit/ eines GdB

Insgesamt sind männliche Teilnehmer stärker vertreten. Da sich die Aktivitäten des Gesamtprojektes auf die Zielgruppe der Langzeitarbeitslosen zwischen 50 und 58 Jahren bezieht, ergibt sich mit dem Durchschnittsalter von knapp unter 54 Jahren und eine annähernde Gleichverteilung aller Jahrgänge ein sehr ausgewogenes Bild. Personen mit deutscher Staatsangehörigkeit dominieren. Besonderes Augenmerk verdient der Befund, dass über 1/3 der Teilnehmer/innen gesundheitliche Einschränkungen angeben, die die Frage der Erwerbsfähigkeit zwar nicht betreffen, jedoch als relevantes Vermittlungshemmnis angenommen werden müssen.

Sozioökonomische Daten:

- Schulabschluss: 45% Hauptschule, 25% Realschule, 20% Abitur
- Berufsabschluss: 67% betriebliche Ausbildung; 14% ohne Berufsabschluss; 10% Studium
- Letzte versicherungspflichtige Beschäftigung Mitte 2000 (rechnerischer Schnitt)

Bezogen auf den Schulabschluss zeigt sich eine Dominanz von Abschlüssen, die nach heutigem Stand eher zu den geringer qualifizierten Formen zählen. Wird jedoch das Alter der Personengruppe berücksichtigt, so waren die Hauptschule bzw. die Realschule in den 60er Jahren gängige Schultypen. Die betriebliche Ausbildung (Lehre) ist die gängigste Form der Berufsausbildung in der Gruppe der Teilnehmer/innen. 14 % der dokumentierten Personen verfügen über keinen Berufsabschluss, höhere Qualifikationen sind eher von geringer Bedeutung. Insgesamt blicken die Teilnehmer/innen der Projekte auf eine durchschnittliche Dauer der Arbeitslosigkeit von etwa 7 Jahren zurück, wobei 2004 als Jahr des Arbeitsplatzverlustes von knapp 20% der Personen am häufigsten genannt wurde.

Mobilität (620 Datensätze):

- Knapp 90% möchten eine Vollzeitstelle antreten
- 391 Personen geben einen vorhandenen Führerschein an
- 148 Personen verfügen über ein eigenes Fahrzeug
- 77 Personen sind mit dem ÖPNV ausreichend mobil

Ein zusätzlicher Faktor im Hinblick auf den Vermittlungsprozess in Arbeit ist die Frage der Mobilität. Hierüber liegen insgesamt 620 aussagefähige Datensätze vor. Bemerkenswert ist zunächst, dass annähernd 90% der Teilnehmer/innen gern eine Vollzeitstelle annehmen würden. Über die Hälfte verfügt über einen Führerschein, jedoch viel weniger Personen über ein eigenes Fahrzeug (PKW). Knapp 12,5% der Gruppe gab an, mit öffentlichen Verkehrsmitteln hinreichend mobil zu sein (d.h. meistens in einem angemessenen Zeitraum innerhalb des Großbereichs Hamburg Ziele zu erreichen).

2.3 Vermittlungsergebnisse

Verteilt auf die jeweiligen Projektphasen (analog Lehrgang) lässt sich zum aktuellen Zeitpunkt festhalten, dass Teilnehmer/innen der Phasen 1, 2 und 2a die Maßnahmen größtenteils durchlaufen haben. Teilnehmer/innen der weiteren Phasen befinden sich z.Zt. noch im Projekt. Demnach haben insgesamt 631 Teilnehmer/innen die Projekte des Netzwerkes mitmang abgeschlossen. Von dieser Gruppe haben insgesamt 157 Personen² den Weg in Arbeit gefunden.

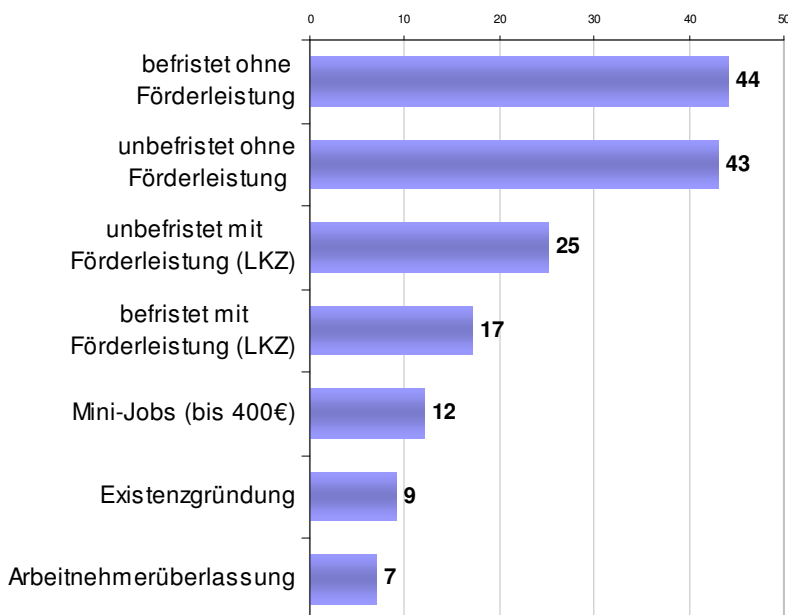
Somit liegt die aktuelle **Vermittlungsquote** der Phasen 1 bis 2a **bei 24,9%**.

Die Verteilung im Hinblick auf die Art der Vermittlung zeigt, dass die mit 87 Personen größte Gruppe ohne weitere Förderleistung entweder in unbefristete oder befristete Beschäftigung vermittelt werden konnte. Lohnkostenzuschüsse wurden bei insgesamt 42 Vermittelten gewährt. Eher gering ausgeprägt sind Mini-Jobs, Selbständigkeit oder Arbeitnehmerüberlassung.

² Aus der Phase 3 sind bereits 25 Personen vermittelt worden, obwohl die Maßnahmen noch nicht abgeschlossen sind.

Art der neuen Beschäftigung

N = 157 Angaben in Personen



3 Ziele und Projektumsetzung

Entsprechend den Zielen des Bundesprogramms „Perspektive 50+“ zählt neben der Vermittlung (siehe oben) zu den Zielen Netzwerkes „mitmang“ auch die Weiterentwicklung von zielgruppengerechten Ansätzen der Integration und ihre Verbreitung über Vernetzungsaktivitäten. Im Rahmen der begleitenden Evaluation wurden bereits im Herbst 2006 auf der Ebene der Teilprojekte folgende Zieldimensionen entwickelt und abgestimmt:

Ziele	Bewährte Aktivitäten der Teilprojekte
Kooperation/ Vernetzung	<ul style="list-style-type: none"> • Vielfache Kooperationskontakte zu regionalen Unternehmen, Verbänden und Kammern • Kooperation zwischen den Teilprojekten • Kooperation mit Schuldnerberatung
Zielbezogene Eingliederungsprozesse	<ul style="list-style-type: none"> • Empowerment: Eröffnung von Handlungsspielräumen • Niedrigschwellige Einstiege, Coaching, IT-Training...bis zu Vermittlung
Entwicklung von Ansätzen und Methoden	<ul style="list-style-type: none"> • Ressourcenorientierter ganzheitlicher Ansatz: Verknüpfung Berufs- und Lebenswelt Förderung von Kommunikation/ Austausch

<p>Neue Arbeitsfelder 50+</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Gesundheitsverträgliche Tätigkeiten • Personen- und haushaltsbezogene DL • Dienstleistungsbereich insgesamt
<p>Profiling- und Assessmentverfahren</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Diverse eignungsdiagnostische Testverfahren (z.B. AVEM-Test, Captain-Test, IST-2000)
<p>Vermittlung in Arbeit</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Personen- und branchenbezogene Stellenakquisition • Vermittlung in die Zeitarbeit (Arbeitnehmerüberlassung)

Im Hinblick auf Vernetzungsziele zeigt sich eine wachsende Vertrauensbasis nicht zuletzt durch zunehmende praktische Projektkooperationen. Auch externe Kooperationspartner der Teilprojekte werden in die Zusammenarbeit eingebunden. Es bestehen aber auch unterschiedliche netzwerkimmanente Schwierigkeiten der Zusammenarbeit (etwa im Verhältnis von Kooperation und Konkurrenz der Projektträger), die im Rahmen der Kooperation thematisiert und bearbeitet werden müssen. Einen tatsächlichen Mehrwert erhält das Netzwerk ohne Zweifel durch die arbeitsmarktpolitische Gewichtung der Maßnahmen 50 plus und dem Zusammenspiel von Koordination (t.a.h.), Projekten und Öffentlichkeitsarbeit.

Hinsichtlich der Eingliederung von Teilnehmer/innen in die Projekte hat sich gezeigt, dass die Aktivierung und Vermittlung dann am besten gelingt, wenn individuelle Ansprüche/ Erwartungen mit realistischen Qualifizierungs- und Anschlussperspektiven zusammengebracht werden können. Hierfür müssen auf Seiten der Teilnehmer/innen zunächst Ansprüche und Vorstellungen bewertet und in ein realistisches Verhältnis zu den Erfolgsaussichten gestellt werden. Klarheit über die Möglichkeiten, aber auch Grenzen der Vermittlung in Arbeit sind die unbedingte Grundlage für einen gewinnbringenden Teilnahmeprozess. Dabei folgend alle Projekte einem ressourcenorientierten Ansatz, der sich an den mitgebrachten Potenzialen der Einzelpersonen orientiert. Eine konsequente Personenorientierung macht die Entwicklung adäquater Maßnahmen und Angebote jedoch sehr komplex und immer wieder anpassungsbedürftig.

Es sind im Rahmen des Netzwerkes bereits unterschiedliche Arbeitsfelder für Teilnehmer/innen ermittelt worden. Dabei haben die Mitarbeiter/innen in den Projekten nicht selten Arbeit ‚neu erfinden‘ müssen. Das heißt, es ist notwendig, betriebliche Einsatzfelder für die Teilnehmer/innen zu finden, die sich auf Seiten der Unternehmen zunächst nicht als Möglichkeiten zeigen. Teilweise stoßen die Projekte auf eine eher generelle Zurückhaltung der Betriebe gegenüber älteren Langzeitarbeitslosen (gebildet aus typischen Negativzuschreibungen), aber auch auf ein teils unterdurchschnittliches Niveau betrieblicher Arbeitsbedingungen und Bezahlung. Hier wird versucht, durch gezielte Information und bilaterale Aushandlungsprozesse Einigung zu finden (hinsichtlich der Bezahlung etwa auch durch ergänzende Förderungen).

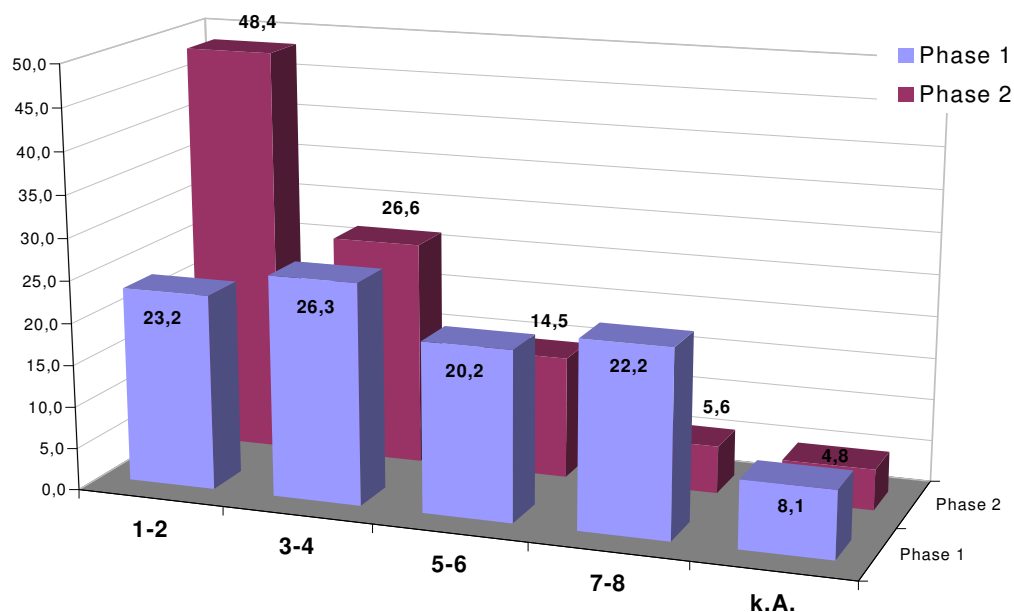
Bei einer bisher erreichten Vermittlungsquote von knapp 25% und sich abzeichnender steigenden Tendenz scheint die Gesamtkonzeption des Netzwerkes erfolgreich umgesetzt zu werden.

4 Nachbefragung der Teilnehmer/innen

Im Rahmen einer Nachbefragung von Teilnehmer/innen der Projektphasen 1 und 2³. Erfragt wurde u.a. eine Bewertung der besuchten Projekte in einer Skala von 1-8 (1 = sehr gut). Während die Teilnehmer/innen der Aufbauphase, die auch von einer Erprobung der entwickelten Konzepte geprägt war, die besuchten Teilprojekte eher zurückhaltend beurteilten, überwiegen bei der zweiten Gruppe deutlich positivere Beurteilungen.

Bewertung der Teilprojekte

Gruppiert und in %



Besonders positiv hervorgehoben wurde in beiden Phasen die persönliche Beratung durch die jeweiligen Projektmitarbeiter/innen sowie die Atmosphäre. Während für die erste Gruppe die angebotenen IT-Trainings und der Erfahrungsaustausch eine positive Rolle spielten, bewertet die zweite Gruppe besonders positiv die Erstellung von Bewerbungsunterlagen und Vermittlung bzw. entsprechenden Bemühungen der Projektleiter/innen. Es hat sich aber auch gezeigt, dass die Erwartungen an eine Vermittlung für zahlreiche Teilnehmer/innen (insbesondere während der ersten Phase) im Mittelpunkt stand; somit die nicht erfolgte Vermittlung einen Hauptkritikpunkt darstellt.

Befragt nach persönlichen Veränderungen, die sich durch die Teilnahme am mitmang Projekt einstellten, zeigte sich in der Phase 1 noch ein annäherndes Gleichgewicht von positiven (50,9%) und eher negativen Perspektiven (keine Veränderungen bzw. Entmuti-

³ Totalerhebung ca. 6 Monate nach Beendigung der aktiven Projektteilnahme mit einer durchschnittlichen Rücklaufquote von knapp 30%. Die nachfolgenden Aussagen bilden einen Auszug der Gesamterhebung.

gung: 49,1%). Anders ist das Bild schon bei den Befragten der zweiten Projektphase, die zu knapp 65% positive Entwicklungen betonen, wogegen knapp 35% nach wie vor keine Ermutigung erfuhren. Zu den Positiventwicklungen zählten vor allem mehr Kontakte zu Gleichgesinnten, die Entwicklung neuen Selbstvertrauens und die Erfahrung neuen Lernens. Eine fast analoge Verteilung (sowohl in Phase 1 als auch in Phase 2) ergibt sich bei der Frage nach beruflichen Veränderungen. Hier wurde vor allem betont, dass die Teilnahme an den Projekten zur Entwicklung neuer beruflicher Perspektiven und nicht zuletzt zu neuen Aktivitäten der Arbeitsplatzsuche führten. Dies auch unabhängig vom individuellen Erfolg einer Stellensuche.

5 Einschätzungen der regionalen Job Center

Die hier dargestellten Befunde beruhen auf einer Reihe von Experteninterviews, die mit den Leitungen Hamburger Jobcenter im Januar und Februar dieses Jahres geführt worden sind. Im Fokus der Befragung standen – bezogen auf die Zielgruppe 50+ - drei Aspekte: Integrationsprobleme und Zugangsbarrieren; Instrumente und Förderansätze und schließlich Unterstützungsmöglichkeiten der t.a.h. durch externe Dienstleistungen. Im Rahmen der begleitenden Evaluierung von mitmang soll das Papier den Prozess der Meinungsbildung über die weitere Entwicklung des Netzwerks unterstützen. An der (mündlich durchgeführten) Befragung haben sich 15 Jobcenter (von 18) beteiligt.

5.1 Spezifische Integrationsprobleme der Zielgruppe 50+

Jobcenter haben es im Bereich 50+ kaum mit „Marktkunden“ zu tun, also solchen Gruppen, die ohne besondere Unterstützung in den Arbeitsmarkt vermittelt werden könnten. Im Vordergrund stehen vielmehr die sog. „Betreuungskunden“, die durchgängig einen relativ hohen Förderungs- bzw. Betreuungsbedarf aufweisen, sich jedoch hinsichtlich der Aktivierungskomponente („Fordern“) unterscheiden.

Dies vorausgesetzt erscheint eine Aktivierung in Richtung Arbeitsmarkt vor allem bei zwei Gruppen von 50+ sehr schwierig: auf der einen Seite bei Personen mit erheblichen gesundheitlichen Einschränkungen (einschließlich Abhängigkeiten), andererseits bei jenen, die langjährige Sozialhilfekarrieren aufweisen. Auffällig erscheint, dass die Befragten diese Zuordnung vor allem hinsichtlich der Merkmale „Hemmnisse“ und „Motivation“ vornehmen, weniger mit Blick auf das Merkmal „Qualifikation“. Positiv gewendet würde das bedeuten, dass gerade hinsichtlich unzureichender oder fehlender Qualifikationen Spielräume für Förderungen gesehen werden. Umgekehrt werden Aktivierungs- und Integrationsmöglichkeiten primär bei jenen betont, die – bis auf das Merkmal Alter – weder besondere qualifikatorische noch motivationale Einschränkungen aufweisen. Hier müsse man, abgesehen von etwaigen Mismatch-Problemen, eher versuchen, auf Kriterien betrieblicher Personalauswahl Einfluss zu nehmen. In diesem Zusammenhang werden durchaus spezifische Potentiale dieser Teilgruppe 50+ hervorgehoben, dazu gehören in erster Linie:

- Langjährige Berufserfahrung und Zuverlässigkeit
- Hohe Sozialkompetenz und Motivation

Diese Potentiale ließen sich – und das müsste Betrieben kommuniziert werden – am besten in altersgemischten Teams nutzen.

Die typischen Barrieren, die den Zugang zum Arbeitsmarkt für die Zielgruppe 50+ auf der Nachfrageseite behindern, werden zum Teil in arbeitsplatzbezogenen Anforderungen gesehen. Das betrifft – abgesehen von qualifikatorischen Merkmalen - vor allem Anforderungen im physischen Bereich, denen Ältere nicht mehr gewachsen sind und macht den oft betonten Mangel an Einfacharbeitsplätzen für Ältere deutlich. In der Hauptsache jedoch verweisen die Befragten auf die bekannten mentalen Barrieren auf Seiten der Arbeitgeber, die bisher nicht bereit scheinen, die Potentiale von Älteren realistisch zu erkennen und anzuerkennen. Hier sind nach einhelliger Auffassung der Befragten intensive und kontinuierliche Sensibilisierungen erforderlich; diese dürften indes erst dann zu einem messbaren Erfolg führen, wenn es dabei - jenseits eines bloßen Appells - gelingt, an den konkreten betrieblichen Interessen anzusetzen.

5.2 Instrumente und Förderungsansätze der Jobcenter

Grundsätzlich stünden zur Arbeitsmarktintegration alle Instrumente sowohl des SGB III wie des SGB II zur Verfügung⁴; allerdings – und das wird durchgängig betont - seien diese Instrumente zumeist nicht ausreichend auf die Bedarfe dieser Zielgruppe zugeschnitten. Ansatzpunkte dies zu erreichen, werden vor allem in dreierlei Hinsichten gesehen:

- auf der Ebene von Instrumenten (Aufwertung vorhandener, Einführung neuer Angebote);
- in der intelligenten Kombination verschiedener Instrumente, und
- durch verbesserten Zugang zu Unternehmen und Betrieben (Akquisition, Vermittlung).

Zwar ist aufgrund der eher explorativen Ausrichtung der Expertengespräche nicht nach einer Quantifizierung des Instrumenteneinsatzes gefragt worden, aber in den Antworten deutet sich an, dass der Instrumenteneinsatz zwischen den einzelnen Jobcentern durchaus variiert. Neben den Merkmalen der Zielgruppe – und hier dann der Frage einer etwaigen lokalen Konzentration bestimmter Problemgruppen – scheint die Instrumentenwahl auch davon bestimmt zu sein, in welchem Umfang die jeweiligen Jobcenter zu einem lokal spezifizierten Handeln in der Lage sind.

Im Verlauf der Gespräche wurden unterschiedliche Wege erörtert, die sich als Weiterentwicklung bestehender Ansätze bzw. als mögliche Wege eine Verbesserung der Effizienz von Aktivitäten und Maßnahmen anbieten würden (siehe nachfolgende Übersicht).

⁴ Genannt wurden vor allem das „Hamburger Modell“, EGZ, AGH/ Aktivjobs, AGH 58plus, Trainingsmaßnahmen und FbW.

Verbesserung der Integration der Zielgruppe 50+ (Vorschläge)

Instrumente	Maßnahmen-Mix	Akquisition/Vermittlung
<ul style="list-style-type: none"> • Aufwertung von AGH (längere Laufzeiten; Entgeltvariante, begleitende Module zur Qualifizierung u.ä.) • Stärkeres Angebot von Coaching-Angeboten (Selbstmanagement) • Einführung eines dauerhaften „Dritten Arbeitsmarktes“ 	<ul style="list-style-type: none"> • Kombination von Arbeits-, Qualifizierungs- und Vermittlungsangeboten. (z.B. Kombi plus für Ältere) • Verknüpfung vom Trainingsmaßnahmen mit Coaching- und Vermittlungsaktivitäten • Personenzentrierte, flexible Integrationsangebote (Mehraufwand, spezielle Arbeitsinstrumente) 	<ul style="list-style-type: none"> • Sensibilisierung von Arbeitgebern (u.a. durch Begleitangebote) • Aufwertung und Stärkung des Arbeitgeberservices (u.a. Zusammenarbeit mit Zeitarbeit) • Direkte, bewerberbezogene Vermittlung

5.3 Unterstützung der t.a.h. durch externe Dienstleistungen

Überlegungen hinsichtlich der Frage, ob - und wenn wie - die von der team.arbeit.hamburg für die Gruppe der 50+ vorgehaltenen Leistungen ergänzt werden können durch externe Anbieter, sollte ein kurzer Blick darauf vorgeschaltet werden, wie die Form der Zusammenarbeit zwischen den Jobcentern und dem Trägernetzwerk von mitnmang (das Kundencenter eingeschlossen) bisher gesehen wird. Die befragten Jobcenter beurteilen die bisherige Zusammenarbeit eher kritisch:

- Die Jobcenter seien auf die Einführung von mitnmang nicht ausreichend vorbereitet worden;
- Die Auswahl von TN durch die beteiligten Träger sowie durch das Kundencenters selbst sei nicht transparent (Ablehnungen, keine ausreichenden Begründungen),
- die Jobcenter erhielten keine Rückmeldungen über Erfolge der beteiligten Träger,
- der Status des Angebots von mitnmang – Maßnahme oder Stellenangebot – sei nicht klar kommuniziert,
- Mitnmang halte keine Angebote für eher arbeitsmarktferne 50+ Gruppen vor – als Angebot nur für „Marktkunden“ sei es tendenziell überflüssig.

Wie die Kommentare zeigen, betrifft die Kritik in erster Linie Kommunikationsprozesse, aber an den vorliegenden Statements sind auch Zweifel an der Funktion einer zentralen Anlaufstelle erkennbar – beide Gesichtspunkte müssen bei der Diskussion einer Neuausrichtung externer Dienstleistungen berücksichtigt werden.

Wenn man Bedarf und Möglichkeiten der Nutzung externer Dienstleistungen durch die t.a.h. abwägen will, sollten zunächst – vor dem Hintergrund der jetzigen Organisationsstruktur der t.a.h. – zwei Teilfragen bedacht werden:

- a) Können weitere zielgruppenbezogene Spezialisierungen die Integrationsleistungen der t.a.h steigern?
- b) Welche Teilfunktionen des von der t.a.h. verantworteten Integrationsprozesses könnten bzw. sollten extern verstärkt werden?

In der Einschätzung des möglichen Nutzens weiterer zielgruppenbezogener Spezialisierungen gehen die Auffassungen der befragten Jobcenter auseinander⁵.

Pro-Argumente:

- Spezialisierte Einheit für Betreuung und Beratung ist sinnvoll, um die Arbeit der Job Center zu unterstützen
- Spezialisierte Einheiten könnten sachgerechte, individuelle Betreuung der Kunden bieten
- Externes Informationsbüro sinnvoll, weil dort differenziertere Kenntnis über Instrumente und Maßnahmen für Ältere vorliegt als bei Vermittlern

Contra-Argumente

- Keine weitere Spezialisierung (z.B. 50+ Standorte), sondern stärkere Vernetzung der lokalen Fachstellen mit den Job Centern
- Spezielle Beratungsstelle mit speziellem Büro für Ältere nicht erforderlich. Vermittler in den einzelnen JobCentern können auch so auf die Angebote zugreifen
- Zentrales Problem ist das mangelnde Arbeitsangebot für 50+, nicht Defizite in der Betreuung durch die Jobcenter

Mit der Frage weiterer Spezialisierung wird sich natürlich nur jemand befassen, der die beispielhaft angeführten Contra-Argumente nicht teilt. In den Pro-Argumenten sind schon mögliche Teilfunktionen angesprochen, die durch externe Dienstleistungen unterstützt werden könnten. Greifen wir an dieser Stelle die von den Befragten vorgeschlagenen Ansätze zur Verbesserung der Integration der Zielgruppe auf, dann könnte sich die weitere Diskussion auf folgende 4 Teilfunktionen beziehen:

- 1.) **Information und Beratung** über Angebote und Instrumente der Arbeitsförderung 50plus
- 2.) Ermittlung von individuellen Potenzialen durch entsprechende **Profilingverfahren**
- 3.) Organisation bzw. **Durchführung von Maßnahmen** wie Qualifizierung, Coaching, Schuldnerberatung etc.
- 4.) **Akquisition von Arbeitsplätzen**, Betriebskontakte usw. sowie Entwicklung von Alternativ-Optionen

⁵ Etwas vereinfacht dargestellt haben sich 6 Jobcenter gegen, 7 für eine spezialisiertes Beratungszentrum ausgesprochen