ERGEBNISBAND

Hafen
Segel setzen – Hafen Köln

Modellprojekt ▪ Bundesprogramm rehapro ▪ Erster Förderaufruf

Projektverantwortlich:
Jobcenter Köln

Gefördert durch:

Bundesministerium für Arbeit und Soziales

rehapro

aufgrund eines Beschlusses des Deutschen Bundestages

HAFEN | KÖLN

Der vorliegende Ergebnisband stellt das Modellprojekt Hafen aus dem Bundesprogramm „Innovative Wege zur Teilhabe am Arbeitsleben – rehapro“ vor.

Mit rehapro fördert das Bundesministerium für Arbeit und Soziales die Erprobung innovativer Ansätze in den Bereichen Prävention, Rehabilitation und Nachsorge in den Jobcentern und Rentenversicherungsträgern und setzt damit den gesetzlichen Auftrag gemäß § 11 SGB IX um. Ziel ist es, die Erwerbsfähigkeit von Menschen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen zu stärken und die trägerübergreifende Zusammenarbeit zu verbessern. Wirksame Ansätze sollen identifiziert und in das Regelangebot der Jobcenter und Rentenversicherungsträger übernommen werden. Die gewonnenen Erkenntnisse aus rehapro können so allen Menschen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen zugutekommen.

In diesem Band werden die Inhalte und Ziele des Projekts Hafen erläutert. Des Weiteren werden die Ergebnisse und Erkenntnisse zu den innovativen Ansätzen des Projekts sowie deren Wirkungen präsentiert. Außerdem werden Verstetigungsoptionen vor Ort sowie Erkenntnisse zur Übertragbarkeit und bundesweiten Verstetigung dargestellt.

Mit der Dokumentation der Ergebnisse sollen der Erkenntnisgewinn aus den rehapro-Projekten nachhaltig verankert und eine Basis für den Diskussionsprozess zur bundesweiten Verstetigung geschaffen werden. Die Veröffentlichung der Ergebnisbände auf der Website bundesprogramm-rehapro.de macht die Erkenntnisse für alle Beteiligten und Interessierten sichtbar, leicht zugänglich und nutzbar.

Inhaltsverzeichnis

1 Darstellung des Modellprojekts 4
1.1 Ausgangslage innerorganisatorisch und geplanter Arbeitsansatz 4
1.2 Inhalte 5
1.3 Ziele 9
1.4 Organisation und beteiligte Akteure 12
1.5 Wissenschaftliche Begleitung 15

2 Ergebnisse des Modellprojektes 18
2.1 Umfeldbedingungen des Modellprojektes Hafen 18
2.2 Output (aus dem Monitoring) 19
2.3 Verbleib (aus dem Monitoring) 20
2.4 Ergebnisse aus Sicht von Kooperationspartnern und relevanten Akteuren 21
2.5 Zusammengeführte Ergebnisse aus Sicht der Teilnehmenden 22
2.6 Fallstudie 26

3 Erkenntnisse zu den innovativen (Teil-)Ansätzen und deren Wirkungen 28
3.1 Gruppenangebote 28
3.2 Psychologische Beratung und Begleitung U25/Ü25 32
3.3 Eigene Räumlichkeiten und nahezu „alles an einem Ort“ 34
3.4 Erprobung Lohnwertmessung 35
3.5 Intensives Coaching 36
3.6 Einbindung DRV 38
3.7 Erprobung Absolventenmanagement 38

4 Verstetigung vor Ort 39
4.1 Verstetigungsoptionen und deren Bewertung 39
4.2 Verstetigung im eigenen Jobcenter 41

5 Erkenntnisse zur Übertragbarkeit und ggf. bundesweite Verstetigung 43

6 Anlagen 47
6.1 Anlage A – Übersichtskasten zum Modellprojekt 47
6.2 Anlage B – Publikationsverzeichnis 47
6.3 Anlage C – Verzeichnis wissenschaftlicher Veröffentlichungen 47

1 Darstellung des Modellprojekts

Das Projekt ‚Segel setzten – Hafen Köln' (Hafen) richtet sich an Personen im SGB-II-Leistungsbezug mit nicht nur vorübergehenden gesundheitlichen Einschränkungen. Zur Zielgruppe gehören dabei gesundheitlich stark eingeschränkte Leistungsbeziehende, für die potenziell eine Rehabilitation in Frage kommen könnte; darunter auch eine kleine Gruppe Hörbeeinträchtigter. Ebenso sind Absolvent*innen einer Reha-Maßnahme angesprochen. Begleitet werden zudem Personen, die eine berufliche Rehabilitationsmaßnahme abgebrochen und noch nicht wieder aufgenommen haben. Sie wurden bisher im Jobcenter Köln nicht in den Fokus genommen. Von der Zielgruppe ausgenommen sind Personen mit bereits festgestellten Sucht-, schweren psychischen oder somatischen Erkrankungen und fehlender Krankheitseinsicht, für die es in Köln spezifische Angebote des Jobcenters gibt. Es bestehen abgesehen davon keine weiteren Einschränkungen für einen Eintritt in das Projekt wie Alter, Geschlecht oder ausschließende Diagnosen. Idealerweise liegt ein ärztliches Gutachten zur Einschätzung der gesundheitlichen Situation vor. Die Teilnahme ist freiwillig, aber verbindlich. Ein multiprofessionelles Team vor Ort und gezielte Netzwerkarbeit - mit kurzen Wegen - bieten die erforderliche Unterstützung auf individuellen Wegen. Zu Fallmanager*innen zertifizierte Lots*innen lenken den Prozess. Die Grundgesamtheit wurde zum Zeitpunkt des Projektantrages 2018/2019 auf knapp unter 10.000 Menschen für das Jobcenter Köln geschätzt.

Ziel des Projektes ist es den Menschen in der Zielgruppe neue Perspektiven zu eröffnen und ihnen dabei zu helfen (wieder) erwerbstätig sein zu können und durch die Heranführung an Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben (LTA) unnötige Übergänge in eine Erwerbsminderungsrente (SGB VI) oder die Grundsicherung (SGB XII) zu vermeiden. Die ursprüngliche Planung sah vor, rund 750 Personen zu betreuen. Bis zum Ende der aktiven Projektphase haben tatsächlich 668 Teilnehmende das Angebot nutzen können.

1.1 Ausgangslage innerorganisatorisch und geplanter Arbeitsansatz

Zum Zeitpunkt der Konzeption des Hafens im Jahr 2018 stellte das Verfahren zur beruflichen Rehabilitation die betroffenen Menschen in der Praxis vor hohe Hürden. Es war geprägt von einer Vielzahl von Zuständigkeiten und Ansprechpersonen. Neben dieser Unübersichtlichkeit wirkte das Verfahren zudem an vielen Stellen intransparent. Berichte über lange Wege und dem Empfinden von (Warte-) Schleifen waren keine Seltenheit. Sie wurden zusätzlich zur gesundheitlichen Situation als Belastung erlebt. Insgesamt war zu vermuten, dass diese Hürden dazu führten, dass Betroffene eine berufliche Rehabilitation gar nicht erst angestrebt haben oder nicht mehr rechtzeitig die notwendigen Hilfen erhielten. Leistungen zur LTA konnten so oftmals nicht mehr zielgerichtet und rechtzeitig wirken, um dem Grundsatz von Reha vor Rente gerecht zu werden. Die Erwerbsunfähigkeit konnte in solchen Fällen nicht verhindert werden.

Bei notwendigen Unterbrechungen von LTA war zu beobachten, dass es vielfach zu Abbrüchen kam. In anderen Fällen war die Zeit bis zur Wiederaufnahme sehr lang, und ein Anschluss an die laufende Maßnahme war nur mit erheblichem Aufwand möglich oder gänzlich gefährdet oder letztendlich gar misslungen.

Das Jobcenter Köln hielt bis Ende 2020 mit dem Disability Management (DiMa) ein Fallmanagement für Kund*innen mit schweren gesundheitlichen Einschränkungen sowie fehlender Krankheitseinsicht vor. Grundsätzlich führten die Fallmanager*innen auch Beratungen hinsichtlich einer beruflichen Rehabilitation durch. Es gehörte zur Arbeit im DiMa eine Einsicht in und ein Bewusstsein für die Erkrankung zu entwickeln und so erst die Voraussetzungen zur Erlangung einer Rehabilitationsfähigkeit zu schaffen. DiMa verwies auch an andere Beratungsangebote, die zur Unterstützung und Stabilisierung der gesundheitlichen Situation beitragen können. Eine unmittelbare Anbindung oder gar Begleitung erfolgte jedoch durch das DiMa nicht.

Die Lots*innen sind im Hafen die verbindlichen Ansprechpersonen und gleichzeitig Dreh- und Angelpunkt im Projektalltag. Unter ihrer Koordination werden zielführende Unterstützungsmöglichkeiten individuell vereinbart und initiiert. Sie planen und gestalten den Teilnahmeprozess zusammen mit

den Teilnehmenden, ausgehend von gemeinsam mit ihnen vereinbarten Schritten und Zielen. Fallbesprechungen und Fallkonferenzen werden durch die Lots*innen in den ersten Monaten der Teilnahme und zum Ende der individuellen Projektlaufzeit terminiert, vorbereitet und dokumentiert. Ihre Aufgabe ist damit deutlich umfangreicher als die einer klassischen Integrationsfachkraft (IFK) oder im DiMa-Fallmanagement. IFK und DiMa beraten und verweisen lediglich an weitere Beratungsangebote. Dass die Kund*innen im Weiteren auf sich und ihre individuellen Ressourcen gestellt sind, hat bei vielen zur Folge, dass geeignete Aktivitäten nicht erfolgreich verlaufen. Diese Lücke als Jobcenter zu schließen, hat der Hafen erprobt.

Eine bedarfsorientierte und ganzheitliche Begleitung und Unterstützung wie im Hafen finden die betroffenen Menschen bislang nicht im Rahmen der gesetzlichen Aufgabenerfüllung des Jobcenters. Ebenso werden auch die im Hafen vorgehaltenen Angebote nicht über Regelleistungen abgedeckt. Den Unterschied machen zum einen die teils innovativen Angebote wie das vorgesehene Reha-Wiedereingliederungsmanagement oder die vorgesehene Nutzung des Lohnwertsystems, aber auch die enge, personalintensive individuelle Begleitung und Unterstützung von Jobcenter-Kund*innen. Zum anderen sind die Angebote und Teilprojekte im Hafen so aufeinander abgestimmt und gehen ineinander über, dass die Teilnehmenden von aufbauenden Angeboten, den damit verbundenen Lerneffekten und der vollständig auf die Zielgruppe fokussierten Ausrichtung profitieren. Die ganzheitliche und bedarfsorientierte Unterstützung trägt den komplexen Problemlagen der Teilnehmenden und so den übergeordneten Zielen des Modellvorhabens Rechnung.

Die Beratungspraxis zeigt immer wieder, dass es den Kund*innen an den notwendigen Ressourcen fehlt beispielsweise Anträge für eine berufliche Rehabilitation zu stellen, ein passendes Maßnahmeangebot innerhalb der Trägerlandschaft zu finden oder die Beratung bei der eigenen Krankenkasse zu Präventionsangeboten erfolgreich wahrzunehmen.

Die Arbeitsvermittlung gehört grundsätzlich zum Kerngeschäft des Jobcenter Köln. Die Bedarfe der im Projekt zu vermittelnden Personen sind allerdings deutlich herausfordernder als die der Grundgesamtheit der Arbeitsuchenden im SGB II – Bezug in Köln, diesen kann durchweg nicht durch eine „klassische“ Arbeitsvermittlung entsprochen werden. Die teilnehmerorientierte Stellenakquise im letzten Projektabschnitt geht im Matching-Prozess der zu vermittelnden Person deutlich über eine „klassische“ Arbeitsvermittlung hinaus. Auch deren Integration in Arbeit erfordert ein hohes Maß an individueller Abklärung der fachlichen Eignung und des Zuschnitts einer möglichen Arbeitsstelle. Noch entscheidender ist daher eine genaue Analyse der gesundheitsbedingten Bedarfe an eine Arbeitsstelle. Schließlich kann nur eine nachhaltig erfolgte Vermittlung den gesundheitlichen Stabilisierungsprozess der Teilnehmenden ihrerseits unterstützen und so helfen, das frühzeitige Ausscheiden aus dem Erwerbsleben zu verhindern. Neben einer hohen Empathie für die Teilnehmenden und ausreichend zeitliche Ressourcen der JobCoaches (Vermittlungsfachkräfte im Hafen) kommt es daher auch auf fundierte Kenntnisse in Bezug auf die Gestaltung und weiteren Rahmenbedingungen von Arbeitsplätzen an. Den Bedarfen der Zielgruppe kann mit dem vorhandenen Stellenangebot, das durch den Arbeitgeberservice akquiriert wird, nicht hinreichend entsprochen werden.

Über einen Eingliederungszuschuss (§§ 88-92 SGB III) kann Arbeitgebenden ein Lohnkostenzuschuss entsprechend der gesetzlichen Regelungen angeboten werden. Dabei geht es darum Differenzen zu einer vollen Erfüllung der zu besetzenden Stelle auszugleichen. Die Förderung geht immer mit einer Begrenzung der Förderhöhe und -dauer einher und wird anhand eines durch den potentiellen Arbeitgebenden auszufüllenden Fragebogens ermittelt. Dauerhafte „Minderleistungen“ werden beim Eingliederungszuschuss nur bis zur gesetzlichen Höchstfördergrenze finanziell ausgeglichen. Um einen anderen Umgang mit dieser begrenzenden Situation auszuprobieren, wurde im Hafen die niederländische Lohnwert-Methode erprobt.

1.2 Inhalte

Der Weg in eine berufliche Rehabilitation ist für potentiell Anspruchsberechtigte insbesondere durch die Vielzahl an zuständigen Leistungsträgern unübersichtlich und kompliziert. Viele, denen LTA einen Neustart im Arbeitsleben ermöglichen würde, würden ohne kompetente Beratung aufgeben oder Hilfen zu spät bekommen. Für andere Menschen mit nicht nur vorübergehenden gesundheitlichen Einschränkungen kommt es zunächst darauf an mit Unterstützung von stabilisierenden und gesundheitsfördernden Maßnahmen die Erwerbsfähigkeit zu erhalten und zu verbessern. Darauf können im Anschluss weiterführende Maßnahmen aufbauen.

Der Hafen setzt in seiner Konzeption und mit den innovativen Leistungen bei der Überwindung der systembedingten Hürden an. Er vereint die wichtigsten Akteure der beruflichen Rehabilitation bzw. die Angebote zur Vorbereitung auf entsprechende Leistungen unter einem Dach. Die Klärung der Zuständig- und Verantwortlichkeiten erfolgt in der Beratung und Begleitung durch die Ansprechpersonen im Hafen und wird nicht mehr ausschließlich den Betroffenen übertragen. Die Teilnehmenden werden bei der Antragsstellung von ihren Lots*innen und JobCoaches unterstützt, Diese koordinieren und terminieren das Verfahren und bringen alle dazu notwendigen Akteure an einen Tisch. Der Hafen leitet die Teilnehmenden durch das System und sorgt so für die notwendige Orientierung.

Die Beratung und vorhandenen Angebote im Modellprojekt nehmen sowohl die Ursachen der Arbeitslosigkeit als auch die Ursachen der Einschränkungen in der Erwerbsfähigkeit in den Blick, um im nächsten Schritt adäquat an einer nachhaltigen Lösung zu arbeiten, welche potentiellen Rückfällen der Teilnehmenden vorbeugen kann. Das sichert nachhaltige und langfristige Ergebnisse, die mit diesem Projekt erzielt werden und hilft so auch, an der Verringerung der Langzeitarbeitslosigkeit mitzuwirken. Die unmittelbare Einbindung medizinischer und psychologischer Beratung sowie der direkte Austausch mit den Beratungskräften der Agentur für Arbeit und der Deutschen Rentenversicherung im Rahmen von Fallkonferenzen gehen konzeptionell deutlich über das vorherige Aufgabenspektrum der Integrationskräfte und Fallmanager*innen hinaus.

Der Hafen lotst die Teilnehmenden durch das Reha-Verfahren und hilft ihnen durch alle Phasen des beruflichen Wiedereinstiegs einschließlich einer Nachbetreuung bei erfolgtem Beschäftigungsantritt. In einer ersten Orientierungsphase stehen Lots*innen den Teilnehmenden zur Seite, um neue berufliche und gesundheitliche Perspektiven zu entwickeln und sich persönliche Ziele zu setzen. Sie begleiten weiter durch die Umsetzungsphase, für die der Hafen zahlreiche Angebote bereithält: von psychologischer und medizinischer Beratung über Sportscouts und kreatives Arbeiten bis hin zu Jobcoaching und einem Integrationsfachdienst. Wenn der Arbeitseinstieg gelungen ist, helfen JobCoaches in der Stabilisierungsphase, das Arbeitsverhältnis zu festigen. In der Nachsorge-Phase hilft unter anderem ein Alumni-Netzwerk den fachlichen und sozialen Austausch der Teilnehmenden untereinander zu fördern. Die Teilnehmenden profitieren in allen Phasen von neuartigen Angeboten. Unter anderem wird ein Reha-Wiedereingliederungsmanagement aufgebaut und die Berechnung von Lohnkostenzuschüssen mit dem Lohnwertsystem, einem in Deutschland noch nicht erprobten Instrument, erprobt.

Einzelne Innovation – Übliche Praxis – Anteile Regelgeschäft

Das Projekt Hafen kombiniert eine neue Organisationsform mit der Erprobung verschiedener innovativer Ansätze. Die interdisziplinäre Zusammenarbeit ist ein Kernelement des Projektes. Neben den Lost*innen und JobCoaches als Fachkräfte des Jobcenters Köln war geplant, eine rechtskreisübergreifende Beratung durch die Agentur für Arbeit Köln (AA Köln) und die Deutsche Rentenversicherung Rheinland (DRV) als Rehabilitationsträger im Projekt vorzuhalten. Die Identifikation von beruflichen Rehabilitand*innen als potentielle Teilnehmende soll durch eine verbesserte Schnittstelle zu den Kostenträgern erreicht werden. Zusätzlich werden Teilnehmende im Projektangebot durch regelmäßige Gespräche stabilisiert und motiviert. Etwaige Handlungsbedarfe im Vorfeld von Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben (LTA) werden dadurch zielgerichtet bearbeitet und abgebaut. Dadurch können Eintritte gesteigert, Verläufe stabilisiert und Abschlüsse sichergestellt werden.

Zusätzlich können Teilnehmende von einer engen Zusammenarbeit mit Projektpartner von Angeboten vor Ort profitieren. Die Teilnehmenden werden gemäß der individuellen Bedarfe an Beratung und Angebote angebunden. Hier liegt ein wesentlicher Unterschied zum Regelgeschäft darin, dass die Angebote zum überwiegenden Teil direkt vor Ort im Hafen vorgehalten werden und damit niedrigschwellig zu erreichen sind. Die Teilnehmenden werden nicht an andere Beratungsstellen verwiesen oder müssen mittels eines Aktivierungs- und Vermittlungsgutscheins oder einer Zuweisung eine Maßnahme im Kölner Stadtgebiet aufsuchen. Durch die koordinierte, teils persönliche Übergabe an die Fachkräfte der Angebote vor Ort kann sichergestellt werden, dass die Teilnehmenden dort tatsächlich „ankommen“ und die notwendige Unterstützung erhalten.

Die Abstimmung zwischen Jobcenter Köln und der AA Köln zur Abklärung von Reha-Ansprüchen und Fördermöglichkeiten ist in einem Schnittstellenpapier geregelt. Sowohl Absprachen mit der Reha-Abteilung der AA Köln als auch die Beantragung von Leistungen erfolgt ausschließlich über konkret benannte Mitarbeiter*innen. Die Identifikation entsprechender Kund*innen ist Aufgabe aller

Integrationsfachkräfte im Jobcenter. Erfahrungsgemäß würden diese aber nur einen kleinen Teil der Kund*innen als für die Fragestellung passend erkennen. Im Projekt wird erprobt, inwieweit eine direkte Zusammenarbeit einschließlich Fallbesprechungen die Zugangswege in eine berufliche Reha vereinfachen. Gewonnen wurden unter anderem Erkenntnisse dazu, wie mögliche Voraussetzungen für LTA im Jobcenter Köln besser erkannt werden können.

Als weiterer Träger der Rehabilitation beteiligt sich die DRV Rheinland als Kooperationspartner am Hafen. Vorgesehen war eine koordinierte und regelmäßige Zusammenarbeit zwischen der DRV und dem Jobcenter Köln, die es vor dem Hafen nicht gab. Mit Start des Projekts sollte die DRV gemäß ihres ‚Letters of Intent' an Fallkonferenzen und Netzwerktreffen teilnehmen. Darüber hinaus sollte ein verbesserter telefonischer Zugang für Einzelfragen realisiert werden. Die Corona Pandemie hat die geplante Zusammenarbeit stark eingeschränkt aber gleichzeitig zu angepassten und alternativen Beratungsangeboten geführt. Die Lots*innen wie auch die DRV Mitarbeitenden beschreiben die tatsächlich erfolgte Regelung einer direkten telefonischen Erreichbarkeit als positive Ergänzung zur vorherigen Zusammenarbeit. Die neuen Absprachewege ermöglichten den Beantragungsprozess bei der DRV zu unterstützen und damit zu beschleunigen. Zum Ende des Projektes lässt sich ein verbesserter Zugang in eine berufliche Rehabilitation von Leistungsberechtigten nach dem SGB II feststellen. Behördenübergreifend hat hier ein Lernen und eine Steigerung der Fachlichkeit in Bezug auf die jeweilige Arbeit stattgefunden.

Für Absolvent*innen von LTA ohne direkte berufliche Anschlussperspektive wird das Absolventenmanagement erprobt. Dafür werden interessierte Absolvent*innen auch ohne vorherige Projektteilnahme bei Interesse ins Projekt aufgenommen und durch die JobCoaches sowie deren Netzwerk im Integrationsprozess unterstützt. Das Absolventenmanagement setzt wie im Regelgeschäft rund drei Monate vor der Beendigung der Maßnahme zur beruflichen Rehabilitation an. Bislang fällt die Betreuung dieser Personen, analog des Absolventenmanagements von Teilnehmenden an einer geförderten beruflichen Weiterbildung (§80ff SGB III), in die Zuständigkeit der regulären IFK des Jobcenters Köln. Durch die enge Zusammenarbeit zwischen den Lots*innen und JobCoaches mit den Reha-Beratungen der AA Köln und der DRV wurden nachhaltigere Effekte bei der Integration in Beschäftigung erzielt. Die gezielte Integration von Reha-Absolvent*innen verhindert, dass die erworbenen Kenntnisse und Fertigkeiten wieder entwertet werden. Die Erfahrung zeigt, dass die Aufnahme einer Beschäftigung zur weiteren Stabilisierung und Verbesserung der gesundheitlichen Situation beitragen kann und somit Leistungsbezug nach dem SGB II vermeiden hilft.

Das Reha-Wiedereingliederungsmanagement ist ebenfalls neuartig und richtet sich an Abbrecher*innen von beruflichen Reha-Maßnahmen. Ziel ist es durch intensive und zielgerichtete Beratungsarbeit die Dauer bis zum Wiedereinstieg zu verkürzen. In der Zwischenzeit werden die Teilnehmenden bei der Klärung ihrer persönlichen, gesundheitlichen und organisatorischen Anliegen von einer darauf spezialisierten Kraft im Team unterstützt. Eine speziell qualifizierte Mitarbeiterin mit engen Kontakten zu Bildungsträgern konnte in der Projektlaufzeit mit einigen Teilnehmenden gute Ergebnisse erzielen. Die Zahl der Interessierten blieb jedoch weit hinter den Erwartungen zurück, weswegen hier nur wenige Ergebnisse vorliegen.

Für Teilnehmende ohne Reha-Status oder Interesse an LTA zeigen JobCoaches alternative Perspektiven auf. Sie nutzen eine eigenständige Ansprache der Arbeitgebenden bei der Stellenakquise um im Vermittlungsprozess gezielter auf Fördermöglichkeiten eingehen zu können. Die Expertise der Projektpartner im interdisziplinären Team verschafft den JobCoaches durch den verstärkten Austausch ein ganzheitliches Bild von der zu vermittelnden Person und führt so zu einer passenderen Auswahl von Arbeitgebenden. Weiterhin übernehmen die JobCoaches Aufgaben, die im Regelgeschäft nicht anfallen: Sie coachen integrierte Teilnehmende beispielsweise in ihrer Rolle als Arbeitnehmende am Arbeitsplatz um die Beschäftigung dauerhaft zu sichern. Für das Projekt wurde kein Zielwert im Bereich der Integrationsquote festgelegt. Der Fokus lag auf der Heranführung an LTA. Die im Projekt erzielte Integrationsquote von über 20 % ist ein sehr gutes Ergebnis, das deutlich für die im Modell erprobten Ansätze spricht.

Mit dem Lohnwertsystem steht zudem ein neuartiges Instrument zur Bemessung eines Lohnkostenzuschusses zur Verfügung. Dabei handelt es sich um ein in den Niederlanden entwickeltes, dort erprobtes und verpflichtend anzuwendendes spezialisiertes Messinstrument zur Einstellung von Menschen mit Behinderungen. Es dient als wissenschaftlich entwickelte Methode zur validen Bemessung von Lohnkostenzuschüssen. Die Lohnwertmessung soll im Hafen als ressourcenorientierte Methode eines Lohnkostenzuschusses erprobt werden – gegenüber der defizitorientierten Berechnung vom

Eingliederungszuschuss (§§ 88 -92 SGB III). Die dazu erforderlichen Betriebsbesuche mit der Beobachtung der Arbeitssituation und die Auswertung der Fragebögen zur Bemessung des Zuschusses gehen über die bekannten Aufgaben der Arbeitsvermittlung im Jobcenter Köln hinaus. Es handelt sich somit nicht um die übliche Regelleistung zur Arbeitsvermittlung, sondern um einen neuen Weg, der erprobt wird, um Menschen mit gesundheitlichen Einschränkungen in eine Beschäftigung zu integrieren und diese auch dauerhaft zu sichern. Leider konnten kaum Betriebe mit Bereitschaft zur Erprobung der neuartigen Mess- und Vermittlungsmethode gefunden werden. Auch auf Seiten der Teilnehmenden bestand Skepsis, nach einer bereits erfolgten erfolgreichen Einstellung einer (aus ihrer Sicht erneuten) Lohnwertmessung am Arbeitsplatz zuzustimmen. Der Zeitaufwand liegt bei ca. 90 Minuten für einen Fragebogen (Arbeitgebende und Arbeitnehmende) und einer Wertung durch zertifizierte Lohnwertmesser*innen an der konkreten Einsatzstelle. Aufgrund der rechtlichen Lage haben die Ergebnisse der Lohnwertmessungen keine Auswirkung auf finanzielle Fördermöglichkeiten. Auswertungen im Laufe der Projektlaufzeit bilden ab, dass im Schnitt die EGZ Förderung über dem durch die Lohnwertmessung berechneten, tatsächlich individuell nötigen Ausgleich liegt. Nicht erprobt werden konnten Unterschiede in der Förderdauer zwischen dem klassischen Lohnkostenzuschuss und dem Lohnwertsystem, da letzteres von regelmäßig überprüften, aber dennoch dauerhaften Ausgleichsleistungen ausgeht.

Das Gesundheitscoaching löste im Projektverlauf Teile vom Sportscout ab. Der Sportscout als kostenloses Kooperationsangebot der AA Köln konnte aufgrund dortiger personeller Veränderungen nur im ersten (Corona-)Projektjahr angeboten werden. Zum Portfolio des Gesundheitscoachings gehörten Angebote von Entspannungs- und Bewegungsmöglichkeiten zur Stärkung von Selbstvertrauen und Selbstwahrnehmung. Zusätzlich gibt es Gruppen- und Einzelangebote zu gesundheitsbewusster Ernährung. Das Angebot wurde im Projekt gut angenommen und fortlaufend an die Bedürfnisse der Interessierten angepasst.

Die (Re-)Kreativ-Arbeit bietet die Möglichkeit zur Vorbereitung, Stabilisierung und Erprobung von Teilnehmenden in Vorbereitung auf eine Leistung zur Teilhabe am Arbeitsleben. Das kreativ- handwerkliche Angebot mit Ergo- und Gestalttherapeutischen Inhalten erfolgt unter Anleitung von qualifizierten Mitarbeitenden von einem Weiterleitungsempfänger (z.B. Up-Cycling, Betongießen, Malen). Es zielt auf die Erprobung unterschiedlicher Skills ab. Damit unterstützt es neben der Motivation auch das Selbstvertrauen und das Herausarbeiten einer realistischen beruflichen Perspektive auf Basis persönlicher Stärken. Die Teilnahme ist sowohl sporadisch als auch regelmäßig möglich. Die (Re-)Kreativ-Arbeit zählte zu den beliebtesten Angeboten im Projekt.

Die medizinische Beratung unterstützt als obligatorisches Angebot bei Projektaufnahme eine Standortbestimmung bezüglich der individuellen Leistungsfähigkeit. Darauf aufbauend werden realistische Ziele, passgenaue Unterstützungsangebote und nächste Schritte mit den Teilnehmenden erarbeitet. Die Einschätzung zur Leistungsfähigkeit einschließlich Handlungsempfehlungen erfolgt im Hafen auf die persönliche Beschäftigungsperspektive bezogen. Das ebenfalls obligatorische Angebot der psychologischen Erstberatung dient einerseits dazu Bedenken oder Hemmungen gegenüber einer Therapie abzubauen und die Potentiale einer therapeutischen Anbindung aufzuzeigen. Andererseits unterstützt es die psychische Stabilität von Teilnehmenden, die die Beratung begleitend wahrnehmen. Obwohl beide Angebote als obligatorisch gelten, hat ein Nichtwahrnehmen dieser Angebote nicht automatisch zum Ausschluss oder zur Beendigung von Teilnahmen geführt.

Als wesentliche Rahmenbedingungen für ein gutes Gelingen der Arbeit mit den Teilnehmenden insgesamt haben sich die Ressourcen Zeit und Raum herausgestellt. Durch einen Betreuungsschlüssel 1:25 (Lots*in/JobCoach zu Teilnehmenden) ist es möglich sowohl den bürokratischen als auch den gesundheitlichen Weg der Teilnehmenden sehr gut zu begleiten (Beratung, Antragstellungen, Reha-Voranfrage). Viele Teilnehmenden berichten, sich in der Vergangenheit mit Anträgen/Umsetzungen alleingelassen und überfordert gefühlt zu haben. Fallbesprechungen und Fallkonferenzen zur Standortbestimmung sind zwar organisations- und zeitintensiv, sie werden jedoch von allen Beteiligten als Gewinn und von den Teilnehmenden als Wertschätzung erlebt und zählen ebenfalls zu den Erfolgsfaktoren vom Hafen.

Der Hafen bietet einen geschützten Rahmen zur Orientierung, Erprobung und Stabilisierung im Projekt mit Vor-Ort-Kursangeboten in eigenen Räumen. Je nach Interesse, Eignung und Fähigkeit können Teilnehmende kreative Angebote, Bewegungs- und Ernährungskurse, die Resilienz- oder die Ressourcengruppe im Projekt vor Ort wählen und ausprobieren werden. Mit einer Schreibwerkstatt, einem

Fotoworkshop und einem Strickkurs entstanden im Projektverlauf zusätzliche Optionen der Erprobung und Stabilisierung.

1.3 Ziele

Das Projekt Hafen will Menschen mit dauerhaft gesundheitlichen Einschränkungen neue Perspektiven eröffnen und ihnen dabei helfen, (wieder) erwerbstätig sein zu können. Frühzeitige und zielgerichtete Interventionen erfolgen, um eine Verschlechterung der gesundheitlichen Situation zu vermeiden bzw. eine Erwerbsunfähigkeit abzuwenden. Mit dem Hafen wurden im ursprünglichen Konzept eine Vielzahl von differenzierten Zielen insbesondere auf individueller Ebene der Teilnehmenden angestrebt.

Das zentrale, übergreifende Projektziel lautete: *Das Modellprojekt zielt in seiner 36-monatigen Laufzeit auf eine effektivere und effizientere Erbringung von geeigneten Hilfen für 750 Menschen mit komplexen gesundheitlichen Einschränkungen ab. Dafür soll eine Agentur integrierter Leistungserbringung entwickelt und erprobt werden. Die neue Organisationsform soll die Beratungskompetenzen unterschiedlicher Rehabilitationsträger und Fachexperten bündeln, die Teilnehmenden hinsichtlich ihrer individuellen Förderbedarfe beraten und motivieren, die berufliche Teilhabe am Arbeitsleben frühzeitig zu initiieren*.

Das übergreifende Ziel wurde in Detailziele herunter gebrochen, von denen ein Teil im Rahmen der begleitenden Evaluation als erreicht belegt werden konnte. Zu einem anderen Teil konnte eine geplante spezifisch auf die Ziele abgestimmte Monitoringdatenbank aufgrund der Ablehnung durch den Datenschutzbeauftragten des Jobcenters nicht implementiert werden.

Im folgenden Abschnitt wird mit Blick auf die Ziele der ursprünglichen Konzeption ein kurzer Überblick zu den Ergebnissen gegeben, die in der weiteren Umsetzung durch das tatsächlich eingesetzte Monitoring, durch Befragungen oder auf anderen Erhebungswegen zu beobachten waren.[1]

Überprüfbare Ziele auf der individuellen Ebene:

Innerhalb von 36 Monaten erhalten 750 Menschen mit komplexen gesundheitlichen Einschränkungen Unterstützungsangebote, um als Grundlage für ein selbstbestimmtes Leben in der Arbeitsgesellschaft ihre Erwerbsfähigkeit zu erhalten, sie wiederzuerlangen, Arbeit aufzunehmen, eine größere individuelle soziale Teilhabe zu erreichen oder diese zu verstetigen.

- 668 Teilnehmende wurden in das Projekt Hafen aufgenommen.

Mindestens 80 % aller Teilnehmenden, für die das ein Entwicklungsschritt ist, absolvieren bis zum Ende ihrer individuellen Teilnahme erfolgreich mindestens ein orientierendes Praktikum.

- 55 Teilnehmende (8,5 % aller Eintritte) haben eine §45 SGB III Maßnahme bei einem Arbeitgeber absolviert; 39 Teilnehmende (6 % aller Eintritte) haben eine Arbeitsgelegenheit nach §16d SGB II absolviert. Aufgrund des eingeschränkten Monitorings sind keine Angaben über

[1] Folgende Detailziele konnten daher nicht im Monitoring beobachtet werden:
Für mehr als 90 % der in das Modellprojekt aufgenommenen Teilnehmenden (absolut 675 (593)) sind bis zum Ende ihrer individuellen Teilnahme geeignete Schritte initiiert, die sie eine notwendige medizinische oder berufliche Rehabilitation erfolgreich absolvieren, verkürzen oder erst gar nicht entstehen lassen, einer Erwerbsminderung entgegenwirken oder einer drohenden Chronifizierung oder Behinderung vorbeugen.
Für mehr als 90 % der in das Modellprojekt aufgenommenen Teilnehmenden (absolut 593) sind individuelle Handlungspläne innerhalb des ersten Projektabschnittes erarbeitet, die von Lotsen, den betroffenen Menschen und weiteren direkt beteiligten Kooperationspartnern in der Umsetzung als unterstützend bewertet sind.
Für mindestens 75 % aller in das Modellprojekt aufgenommenen Teilnehmenden (absolut 565 (494)) sind bis zum Ende ihrer individuellen Teilnahme bestehende Handlungsbedarfe in mindestens einem der folgenden Bereiche: Gesundheit, Wohnen, Soziales Netzwerk innerhalb und außerhalb der Familie, Finanzielle Situation, Qualifizierung/berufliche Kompetenzen, Alltagskompetenzen, Sozial- und Arbeitsverhalten deutlich verringert worden.
Mindestens 90 % aller Teilnehmenden, für die das ein Entwicklungsschritt ist ..., sind bis zum Ende ihrer individuellen Teilnahme an das Gesundheitssystem aktiv angebunden.

die Anzahl der Teilnehmenden vorhanden, für die ein solches Praktikum ein Entwicklungsschritt gewesen wäre (Referenzwert).

Mindestens 75 % der befragten Projektakteure[2] stellen eine Verbesserung auf individueller Ebene fest.

- In einer Befragung der Projektakteure stellten 78 % eine deutliche Verbesserung im persönlichen Kontakt fest und 51 % bemerken eine Stabilisierung.

Mindestens 90 % aller Teilnehmenden, für die das ein Entwicklungsschritt ist, sind bis zum Ende ihrer individuellen Teilnahme persönlich oder sozial stabilisiert (z.B. mit stärkeren sozialen Kontakten, Hilfeangebote stärker in Anspruch nehmend, selbständigere Nutzung von Angeboten, haben ihre Selbstreflektion erhöht, leben selbstwirksamer). Mindestens 85% der befragten Teilnehmenden stellen eine deutliche Verbesserung ihrer individuellen Situation fest.

- In der Befragung von Teilnehmenden sind 85 % mit ihrer aktiven Zeit im Hafen sehr zufrieden oder zufrieden. In weiteren Antworten wird von 68 % zugestimmt für das Arbeitsleben etwas dazu gelernt zu haben, von 65 % sich bei Bewerbungen bei Firmen sicherer zu fühlen, von 62 % die Grenzen der eigenen Belastbarkeit besser zu kennen, von 61 % dass sich ihr Leben durch die Teilnahme am Projekt Hafen Köln insgesamt verbessert habe, und von 60 % dass sie erstmals auch privat etwas für ihre Gesundheit tun.

Eine Verbesserung der zielgruppenspezifischen Aktivierungsquote[3] ist bis zum Ende des Modellvorhabens auf das durchschnittliche Niveau der Gesamt-Aktivierungsquote von 7,8 % erreicht.

- Insgesamt sind 668 Teilnehmende aufgenommen worden. In der Antragsskizze ist die Rede von einer Grundgesamtheit von rund 9.600 Personen. Darauf bezogen hat allein das Modellprojekt Hafen knapp 7 % dieser Grundgesamtheit aktivieren können. Da es noch weitere gesundheitsfördernde Angebote des Jobcenters Köln gibt, liegt die Gesamtaktivierungsquote für die Teilzielgruppe des Hafens voraussichtlich über dem angestrebten durchschnittlichen Niveau der Gesamtaktivierungsquote von 7,8 % (2018).

Eine Verbesserung der zielgruppenspezifischen Integrationsquote[4] bis zum Ende des Modellvorhabens auf das durchschnittliche Niveau der Gesamt-Integrationsquote von 17,5 % erreicht.

- Mit 144 Integrationen bei 668 Teilnehmenden (22 %) wird das Projektziel übererfüllt.

Alle Teilnehmenden mit festgestellter erheblicher Hörbeeinträchtigung bzw. anerkannter Hörbehinderung sind am Ende ihrer individuellen Teilnahme im Rahmen der LTA an die Beratungs- und Vermittlungsleistung des Integrationsfachdienstes angebunden.

- Insgesamt haben 24 Teilnehmende mit einer Hörbeeinträchtigung teilgenommen. Der Integrationsfachdienst kann nicht über das SGB II, sondern lediglich über Träger von Rehabilitationsleistungen eingeschaltet werden. Das Projektziel wird nicht erreicht.

Eine Erhöhung der Wiederaufnahmequote nach Abbruch einer Reha-Maßnahme um mindestens 50 % ist bis zum Ende des Modellvorhabens erreicht. Eine Verkürzung der durchschnittlichen individuellen Interimszeit zwischen Abbruch und Wiederaufnahme einer Reha-Maßnahme um mindestens 50 % ist bis zum Ende des Modellvorhabens erreicht.

- Hierzu liegen bei der geringen Anzahl an Interessierten (16 Personen) keine aussagekräftigen Ergebnisse vor.

---

[2] Definition Projektakteur: alle direkt am Modellprojekt beteiligten Fachkräfte (z.B. Lotsen, JobCoaches, Rehaberater/innen der Agentur für Arbeit und der Deutschen Rentenversicherung, Fachkräfte aus den Arbeitspaketen anderer Letztempfänger), die Fachkräfte, die bei Kooperationspartnern mit den Teilnehmenden zu tun haben (bspw. Integrationsfachdienst, Krankenkasse)

[3] Definition: Die Zahl der Leistungsbezieher in einer Maßnahme der aktiven Arbeitsförderung im Verhältnis zum Bestand an Leistungsbeziehern gemessen.

[4] Definition: Die Integrationsquote misst die Integration in den vergangen 12 Monaten im Verhältnis zum durchschnittlichen Bestand an erwerbsfähigen Leistungsberechtigten in diesem Zeitraum.

Mehr als 90 % der Teilnehmenden mit einer psychischen Erkrankung haben während ihrer individuellen Teilnahme eine Diagnostik durchlaufen.

- Für 246 (42 %) ist eine psychische Erkrankung als Grund der Projektteilnahme im Monitoring festgehalten worden. Mit 458 Teilnehmenden haben 76 % der 599 Teilnehmenden, zu denen Angaben für eine Teilnahme an Maßnahmen im Monitoring vorliegen, unabhängig von der Art ihrer gesundheitlichen Einschränkung das Angebot der psychologischen Beratung im Projekt wahrgenommen. Nach Berichten von Teilnehmenden und der psychologischen Fachkräfte haben viele Teilnehmende erst durch eine Teilnahme für sich erkennen können, dass sie psychologischer Unterstützung bedürfen. Daher ist das Ziel eher übertroffen worden.

Teilziele auf der strukturellen Ebene

Auch für das Nachhalten der Ziele auf struktureller Ebene war die ursprünglich geplante und bewilligte spezifische Monitoringdatenbank vorgesehen (deren Anschaffung am Veto des Datenschutzbeauftragten im Jobcenter scheiterte). Ein strukturelles Ziel konnte daher nicht beobachtet werden.[5] Die Ergebnisse zu den weiteren Zielen auf struktureller Ebene werden in diesem Abschnitt überblicksartig vorgestellt.

Für mehr als 95 % aller Fälle mit einem Unterstützungsbedarf durch mehrere Rechtskreise sind bis zum Ende der jeweils individuellen Teilnahmedauer rechtskreisübergreifende Fallkonferenzen und/oder Fallbesprechungen umgesetzt worden, die zur Zielerreichung im Einzelfall beigetragen haben.

- In der Arbeitspraxis hat sich sehr bewährt zu den Teilnehmenden im Hafen Fallbesprechungen zwischen den Lots*innen und den Teilprojekten (Re-) Kreativ-Arbeit, psychologische Beratung, Gesundheitscoaching durchzuführen; bei ausgewählten Teilnehmenden[6] sind die Fallbesprechungen zu Fallkonferenzen zusammen mit den Teilnehmenden selbst erweitert worden. Rechtskreisübergreifende Fallkonferenzen fanden darüberhinausgehend in allen Fällen einer medizinischen Begleitung statt. Bei den Teilnehmenden, bei denen die Initiierung einer beruflichen Rehabilitation sinnvoll erschien, gab es ebenfalls immer Fallbesprechungen oder Fallkonferenzen mindestens unter Beteiligung SGB II und SGB III.

Das Schnittstellenmanagement für die aufgenommenen Teilnehmenden ist durch Hilfen aus einer Hand und verbesserte Kooperation am Ende der gesamten Laufzeit des Modellvorhabens dauerhaft optimiert.

Eine verbesserte, abgestimmte Arbeitsstruktur zwischen den Beratungsfachkräften des Jobcenters Köln, der Agentur für Arbeit Köln sowie weiterer Projektakteure und Kooperationspartner ist bis zum Ende des Modellprojektes erreicht.

- Mit der AA Köln wurde ein Schnittstellenpapier für Rehabilitand*innen erarbeitet und genutzt. Mit der AA Köln und der DRV bestehen neue, verbesserte Kommunikationsstrukturen zur Klärung von Fragen im Einzelfall.
- Im Rahmen der Verstetigung wurde das verbesserte Schnittstellenmanagement in die neu implementierten Reha/SB-Teams im Jobcenter Köln übernommen.[7]

---

[5] Eine auf die Bearbeitung aller Handlungsbedarfe gerichtete Beratungs- und Unterstützungsstruktur für die Zielgruppe ist bis zum Ende des Modellprojektes umgesetzt. Eine genaue Beobachtung der Zielumsetzung hätte eine Erfassung der tatsächlich vorhandenen Handlungsbedarfe benötigt. Aus der Zusammenschau vorliegender Rückmeldungen aus Sicht von Teilnehmende, Projektakteuren sowie aus dem Hafen-Team lässt sich aber festhalten, dass der Ansatz Hafen Köln gut geeignet ist, in der engen Begleitung vieler Teilnehmender auftauchende Handlungsbedarfe zu bearbeiten oder einer spezifischen Bearbeitung zuzuführen. Lediglich für die Teilgruppe der Hörgeschädigten gibt es Rückmeldungen zu einer nicht ausreichenden Unterstützung. Dies wird in den Fällen allerdings auf in Köln oder für die jeweilige teilnehmende Person nicht vorhandene spezifische Unterstützung zurückgeführt.

[6] Das war bspw. der Fall bei Teilnehmende, bei denen eine weitere berufliche oder anderweitige Perspektive nicht bereits während der bilateralen Begleitung durch Lots*innen oder JobCoaches geklärt werden konnte.

[7] Vgl. auch Kapitel 4.2 weiter unten.

Im Jobcenter verfügen bis zum Ende des Modellprojektes mindestens 50 % aller Integrationsfachkräfte über mehr Fachwissen zu gesundheitlichen Einschränkungen (z.B. gemessen daran, dass in Befragungen festgestellt wird, dass nach Selbst- und Fremdeinschätzung eine größere Handlungssicherheit in Fachfragen zu gesundheitlichen Einschränkungen besteht oder ein größeres Fachwissen wahrzunehmen ist).

- Hierzu wurden keine Daten erhoben. Es war jedoch zu beobachten, dass die Kommunikation bei Meldungen von Integrationsfachkräften aus den Teams in den Geschäftsbereichen zunehmend über die jeweils Zuständigen des gesundheits- und beschäftigungsorientierten Fallmanagements gesteuert wurde.

Handlungsziele und Ziele einzelner Angebotsbestandteile des Hafens

In drei Auftaktworkshops der wissenschaftlichen Begleitung, die zwar in 2020 geplant, aber pandemiebedingt erst im Laufe des ersten Halbjahres 2021 unter schwierigen technischen Bedingungen[8] virtuell umgesetzt werden konnten, wurden mit dem Hafen-Team aus den vorhandenen Zielen für die Praxis anleitende und handhabbare Handlungsziele abgeleitet. Darüber hinaus wurde erarbeitet, welchen Zielen die einzelnen Bestandteile des Hafens dienen sollen. Als Ergebnis wurde ein Arbeitspapier für die weitere Projektentwicklung vorgelegt, das systematische Klärungsfragen zur Arbeitsweise im Hafen enthielt. Durch einen Wechsel in der Projektleitung und die damit verbundene längere Übergangszeit konnten Teile davon erst in 2022 durch das Hafen-Team bearbeitet werden.

1.4 Organisation und beteiligte Akteure

Das Projekt ‚Segel setzten -Hafen Köln' ist im Jobcenter Köln dem Geschäftsbereich ‚Jobcenterweite Integrationsteams und Projekte' zugeordnet und in einer außerhalb der klassischen Geschäftsräume des Jobcenters liegenden Immobilie verortet. Sie ist mit dem öffentlichen Personennahverkehr im Kölner Stadtgebiet gut zu erreichen und barrierefrei zugänglich. Mit Projekträumen auf rund 820 m² bietet sie unter anderem Platz für Einzelbüros der Lots*innen und JobCoaches, einen PC Raum mit fünf Arbeitsplätzen, einen Bewegungsraum, einen Wartebereich und Ruheraum, eine Kreativwerkstatt, einen großen Besprechungsraum sowie Büros für Netzwerkpartner und temporäre Beratungsangebote vor Ort. Der Zugang zu den Räumen ist nach außen hin offen und mit Personal einer Sicherheitsfirma besetzt.

Die Projektleitung übernimmt die Kommunikation mit den Weiterleitungsempfängern und den Netzwerkpartner. Zudem stellt Sie den Projektablauf sicher und hält die Zielerreichung nach. Dies geschieht in enger Zusammenarbeit mit der Teamleitung, die die Personalverantwortung und Fachaufsicht für 10 Lots*innen, 3 JobCoaches sowie 2 Verwaltungskräfte (1,5 VZÄ) hat. Sie übernimmt die Steuerung und Umsetzung der Strategien zur Zielerreichung in der Praxis. Zusätzliche 1,4 Stellen (VZÄ) aus dem Bereich Produktentwicklung und Qualitätssicherung übernehmen die finanztechnische Abrechnung der Projektmittel im Binnenverhältnis mit den Weiterleitungsempfängern sowie gegenüber der Fachstelle rehapro.

Durch vier Weiterleitungsempfänger werden die Teilprojekte im Hafen sichergestellt:

- Die ***medizinische Beratung*** (bewilligt: 1500 Stunden für 750 TN in 3 Jahren) wird durch die Diakonie Michaelshoven, Berufsförderungswerk Köln gGmbH angeboten. Die verbindlichen Termine werden in den Projekträumen angeboten. Die Bereitstellung von medizinischen Unterlagen an die durchführende Ärztin ist freiwillig.
- Die Diakonie Michaelshoven e.V. stellt ebenfalls die ***psychologische Beratung für die Zielgruppe der Teilnehmenden über 25 Jahre*** durch eine Psychologin im Umfang von 29,25 Std/Wo sicher. Das Angebot ist durchgängig vor Ort verfügbar.
- Des Weiteren bietet die Diakonie Michaelshoven durch eine qualifizierte Mitarbeiterin die Bereiche des ***Reha-Wiedereingliederungsmanagements*** (9,75 Std/Wo) und des ***Gesund-***

[8] Überwiegend konnten die Workshops zu dem Zeitpunkt aufgrund unzureichender technischer Infrastrukturausstattung im Jobcenter bzw. in der Bundesagentur für Arbeit nur als Telefonkonferenz per Skype umgesetzt werden; Arbeitsgruppenphasen waren nicht bzw. nur ansatzweise möglich.

heitscoachings (29,25 Std/Wo) an. Das Gesundheitscoaching setzt sich aus Bewegungsangeboten und Ernährungskursen als Einzel- und Gruppenangebot zusammen, die beide direkt vor Ort verfügbar sind.

- Die ***psychologische Beratung für Teilnehmende unter 25 Jahre*** übernimmt eine Psychologin der Alexianer Köln GmbH, die im Umfang von 20 Std/Woche tätig ist. Das Angebot ist durchgängig vor Ort verfügbar.
- Zusätzlich bietet die Alexianer GmbH den Teilnehmenden unter 27 Jahren den Zugang zum externen ***Angebot BASIcS*** mit unterschiedlichen Informationsangeboten und Gruppen für Menschen, die sich in einer psychischen Krise befinden, an einer psychischen Erkrankung leiden oder in einer schwierigen Lebenslage sind. Dieses haben insgesamt 27 Teilnehmende (10 Frauen und 17 Männer) wahrgenommen.
- Die ***(Re-)Kreativ-Arbeit*** übernehmen eine Ergotherapeutin (30 Std/Wo) und eine Kunsttherapeutin (30 Std/Wo) vom Träger BTZ Berufliche Bildung Köln GmbH. Das Angebot ist von Montag bis Freitag an den Vor- und Nachmittagen vor Ort verfügbar.
- Die ***wissenschaftliche Projektbegleitung*** erfolgt während der gesamten Projektlaufzeit durch ism e.V. - Institut für Sozialpädagogische Forschung Mainz e.V. (Zu den Aufgaben der wissenschaftlichen Projektbegleitung siehe Kapitel 1.5).

Mit der ***Erprobung des Lohnwertmodells*** wurde die Firma Dariuz BV aus Eindhoven, Niederlande im Herbst 2021 beauftragt. Sie umfasste die Schulung von drei JobCoaches aus dem Hafen-Team sowie die datengestützte Umsetzung nach Übersetzung aus dem Niederländischen.

Wöchentliche Teamsitzungen erfüllten gleichzeitig zwei Zwecke: In einer Gesamtrunde aller im Team eingesetzten Jobcenter-Mitarbeitenden und der eingesetzten Mitarbeitenden der Weiterleitungsempfänger, die ständige Angebote im Hafen umsetzen, werden zunächst Projektanliegen besprochen. Jobcenterinterne Angelegenheiten werden in einer sich anschließenden Runde ausschließlich mit den Mitarbeitenden aus dem Jobcenter besprochen. Die Teamsitzungen sind durch Projektleitung und Teamleitung vorbereitet und moderiert worden. Die wöchentlichen Teamsitzungen wurden durch ebenfalls wöchentliche ‚Morgenrunden' als informelles Austauschformat für alle Projektmitarbeitenden vor Ort ergänzt.

Termine für eine Gruppensupervision standen monatlich zur Verfügung. Bei Bedarf konnten Einzeltermine mit der Supervisorin vereinbart werden. Das Modell der kollegialen Fallberatung wurde im Projekt nach Ende der pandemiebedingten Beschränkungen aus dem Team heraus initiiert. Nicht realisiert werden konnte pandemiebedingt, dass die wissenschaftliche Projektbegleitung zu Beginn der Projektumsetzung mehrmals jährlich an den Teamrunden teilnimmt.

Um Expertise für die bedarfsorientierte Beratung der Teilnehmenden einzubinden und so eine passgenaue Anbindung an Hilfsangebote zu ermöglichen, wird von den Projektmitarbeitenden ein Netzwerk mit Kooperations-/Partnern genutzt, gepflegt und ausgebaut. Die Zusammenarbeit mit den Partnern basiert auf einem offenen und für die Teilnehmenden transparenten Informationsaustausch. Vor dem Austausch personenbezogener Daten wurden von den Teilnehmenden wechselseitige Schweigepflichtentbindungen eingeholt oder alternativ ausschließlich in deren Einverständnis und Anwesenheit miteinander kommuniziert.

Wichtige und regelmäßige Kooperations- und Netzwerkpartner mit denen kontinuierlicher Austausch und eine vertrauensvolle Zusammenarbeit (auf der Basis von gegenseitigen Schweigepflichtentbindungen) bestand, werden im Folgenden aufgeführt. Die Aufzählung ist nicht abschließend, bildet jedoch die Zusammenarbeit exemplarisch ab.

Kooperationspartner, Letter-of-Intent und Netzwerkpartner

Deutsche Rentenversicherung Rheinland (DRV)

- Teilnahme an Netzwerktreffen
- Benennung von festen, gut erreichbaren Ansprechpersonen zur Klärung von Fragen zu Teilnehmenden unter Wahrung des Datenschutzes
- Schulung der Mitarbeitenden im Projekt zum Angebots-Portfolio der DRV in Bezug auf LTA

- Die vorgesehene Vor-Ort-Beratung in den Räumen des Hafen Köln ließ sich zu Projektbeginn aufgrund der pandemiebedingten Beschränkungen und später aufgrund von Rahmenbedingungen der DRV nicht realisieren.

Agentur für Arbeit Köln

- Reha-Beratung: Beratungsleitungen vor Ort, Teilnahme an Fallkonferenzen
- Direkter telefonischer Kontakt zur Klärung von Fragen zu Teilnehmenden unter Wahrung des Datenschutzes
- Sportscout: anfänglich regelmäßiges Bewegungsangebot in den Projekträumen (endete ressourcenbedingt mit dem Weggang der zu Projektbeginn eingesetzten Fachkraft).

AOK Rheinland/Hamburg und GKV Bündnis für Gesundheit:

- Basis für Gesundheit: ein Angebot in Zusammenarbeit mit Zug um Zug – Beschäftigung und Qualifizierung gGmbH zur Steigerung der Gesundheitskompetenz von Langzeitarbeitslosen. Das Angebot in externen Räumlichkeiten haben nach Angaben von Zug um Zug 37 Teilnehmende aus dem Hafen wahrgenommen.
- Resilienz-Training in den Projekträumen über ‚Verzahnung von Arbeits- und Gesundheitsförderung bei arbeitslosen Menschen in der kommunalen Lebenswelt' (jetzt ‚Teamw()rk für Gesundheit und Arbeit').

LVR-Integrationsamt, Rheinland, Integrationsfachdienst

- Dolmetschervermittlung: SUKO-Rheinland vermittelt Gebärdensprachdolmetscher*innen und Schriftdolmetscher*innen für Einsätze im Arbeitsleben.

Weitere Partner sind unter anderem:

- Netzwerk mit anderen rehapro-Projekten, regional und überregional
- Dariuz als beauftragter Anbieter für innovative Lohnwertmessung
- Netzwerk der Kölner Trägerlandschaft mit Arbeitsgruppen und Arbeitskreisen
- Zeitcoaching als Anbieterin der Supervision (Einzel-, Gruppen- und Teamsupervision)
- Die Sozialpsychiatrischen Zentren in Köln mit den zielgruppenspezifischen Angeboten der jeweiligen Häuser.

Die für den Hafen vorgesehene Flexibilität und der Modellcharakter boten die Möglichkeit in den eigenen Räumlichkeiten vor Ort zusätzliche Angebote zu entwickeln und nach der Pandemie umzusetzen. Zusätzliche Kurse wie Schreibwerkstatt, Fotoworkshop oder Strickgruppe wurden von Lots*innen und Coaches in Eigeninitiative sowie auf Anregung von Teilnehmenden hin entwickelt. Die Psychologischen Fachkräfte deckten aufkommende Bedarfe mit dem Angebot einer Ressourcengruppe ab.

Als hemmend stellte sich während der gesamten Projektlaufzeit die nicht vorhandene gemeinsame Plattform zum Austausch zwischen allen Beteiligten im Hafen-Team untereinander heraus. Das ursprüngliche Konzept sah auch für diesen Zweck eine spezifische Datenbank vor, die trotz Bewilligung durch Ablehnung des Datenschutzbeauftragten im Jobcenter nicht implementiert werden konnte. So mussten fallbezogene Informationen in unterschiedlichen Systemen dokumentiert werden. Infolge dessen war ein Austausch nur mit teils erheblichem Zusatzaufwand möglich, manche Informationen gingen im „Tagesgeschäft" unter.

Eine zu knapp bemessene finanzielle und/oder personelle Ausstattung mehrerer im Einzelfall beteiligter Institutionen und Einrichtungen erschwerte die Umsetzung von Fallbesprechungen, Fallkonferenzen und Gesprächen zur Teilhabeplanung. Kooperations- und Netzwerkpartner außerhalb der Projekträume konnten sich teils nur unzureichend oder gar nicht einbringen. Das wirkte sich schließlich negativ auf Häufigkeit und Qualität der Umsetzung eben genannter Austauschformate aus.

Im Hinblick auf die Gewinnung von Teilnehmenden wirkte sich die teilweise hohe Belastung und zunehmende Arbeitsverdichtung innerhalb des Jobcenters Köln hemmend auf die Qualität und Quantität der Meldungen zum Hafen aus. Die Vorbereitung einer Teilnahme am Hafen erfordert unter anderem Zeit für eine Vorteilsübersetzung gegenüber den Kund*innen, die selten zur Verfügung steht.

Die Covid-19-Pandemie führte mit den Schließungen der Jobcenter für Publikumsverkehr und durch strenge Regelungen bezogen auf Gruppengrößen zu gravierenden Abweichungen der Umsetzung vom Konzept, insbesondere in den ersten zweieinhalb Jahren nach Projektstart. Die Umstände konnten teils durch kreative Lösungen in allen Bereichen kompensiert, aber nicht voll ausgeglichen werden. Zum Beispiel konnte die Bildung einer Alumni-Gruppe erst sehr spät in der Projektlaufzeit realisiert werden.

1.5 Wissenschaftliche Begleitung

Das Institut für Sozialpädagogische Forschung Mainz, ism e.V., hat das Modellprojekt Hafen von Beginn an – und über die gesamte Laufzeit mit Verlängerung – wissenschaftlich begleitet und evaluiert. Primäre Zwecke der wissenschaftlichen Begleitung und Evaluation waren die Berichterstattung zum und die Weiterentwicklung des Modellvorhabens Hafen Köln. Sie zielte unter anderem darauf ab die Überprüfbarkeit der Ergebnisse des im Modellprojekt gewählten Ansatzes sicherzustellen, Daten zur Umsetzung und Zielerreichung projektbegleitend zur Verfügung zu stellen und für die Projektsteuerung nutzbar zu machen, sowie systematisch Erkenntnisse zur Verallgemeinerbarkeit und Übertragbarkeit zu erarbeiten. Während der Umsetzung hat die wissenschaftliche Begleitung zu einer kritischen Reflektion und zielorientierten Weiterentwicklung beigetragen. Im Umgang mit der Covid-19-Pandemie als größtem unvorhergesehenen Ereignis gleich zu Beginn der Laufzeit unterstützte die wissenschaftliche Begleitung bei der Identifikation geeigneter Vorgehensweisen, die den Schutzmaßnahmen gerecht werden und die Projektziele im Blick behalten. Damit und im Rahmen weiterer Entwicklungen zum Vorgehen im Projektverlauf, konnte die Wahrscheinlichkeit der Zielerreichung des Modellprojektes erhöht werden.

Bezogen auf die Ziele des Modellprojektes Hafen ist die wissenschaftliche Begleitung angetreten folgende Leitfragen zu beantworten:

- Inwieweit gelingt es, eine Verbesserung der gesundheitlichen Situation bei den Teilnehmenden im Sinne der Projektziele und der Ziele des Förderprogramms rehapro zu erreichen?
- Inwiefern gelingt es insgesamt die Barrieren, die sich für die Teilnehmenden aus der Wechselwirkung mit ihrem Umfeld ergeben, zu senken oder auszuräumen, die individuellen Handlungsbedarfe festzustellen und sie bei der Zielverfolgung zu unterstützen?
- Inwieweit gelingt es, durch die Aktivitäten im Rahmen des Modellprojekts die Beschäftigungsfähigkeit der Teilnehmenden im angegebenen Umfang zu verbessern, eine Erwerbsminderung entgegen zu wirken, die im Einzelfall drohende Behinderung abzuwenden, einer Chronifizierung vorzubeugen?
- Inwieweit unterstützt gelingende soziale Teilhabe die gesundheitlichen Verbesserungsprozesse?

Bezogen auf Nachhaltigkeit, Strukturbildung und Transfer:

- Inwieweit werden in der Durchführung des Projekts Erkenntnisse zur Verbesserung der Unterstützungsstrukturen für die Zielgruppe gewonnen?
- Welche Erkenntnisse über Ansatzpunkte für zukünftige Interventionen zur Erreichung und nachhaltigen Förderung von Menschen mit komplexen gesundheitlichen Einschränkungen werden gewonnen? (Handlungsstandards, Gelingensbedingungen)
- Wie gestaltet sich die Zusammenarbeit der einzelnen Akteure untereinander?
- Welche Veränderungen müssen vorgenommen werden, um die Zielerreichung der Projektziele bei geänderten Rahmenbedingungen zu erreichen und wirksame Beiträge zur Erreichung der Förderprogrammziele beizusteuern?

Erkenntnisse zur Verallgemeinerbarkeit und Übertragbarkeit des Konzeptes wurden vor dem Hintergrund der erreichten Ergebnisse diskutiert und der Fachöffentlichkeit im Rahmen von Fachforen des Forschungsverbundes rehapro (s.u.) sowie auf der Ebene des Bundesprogramms, beispielsweise in Form von Vorträgen auf rehapro Fachkonferenzen, zugänglich gemacht.

Die Darstellungen in den Kapiteln 2 und 3 dieses Ergebnisbandes fußen auf den Beobachtungen, systematisch erhobenen Daten und Schlussfolgerungen der wissenschaftlichen Begleitung. Die Aktivitäten können in a) entwicklungsorientierte Prozessbegleitung, b) Evaluation und Monitoring sowie c) Berichterstattung und Aufbereitung gegliedert werden.

a) Entwicklungsorientierte Prozessbegleitung und -beratung

Eine Reihe von Auftaktworkshops mit dem Hafen-Team diente der Konkretisierung von handlungs- und evaluationsleitenden Zielen und der Unterstützung von deren Umsetzung sowie dem Finden von Formen der zielorientierten Zusammenarbeit im multiprofessionellen Team (u.a. Workshops Zielklärung und Angebotsbestandteile März/April 2021).

In vier weiteren Workshops mit dem Hafen-Team zur Qualitätsentwicklung und zur Teamentwicklung wurde die Vereinbarung von einheitlichen Standards und Verfahren unterstützt, die alle Projektbereiche und Erfahrungen berücksichtigen. Bei der Vorbereitung wurden Themenwünsche aus dem Team berücksichtigt; die Nachbereitung fand jeweils in enger Abstimmung mit Projektleitung und Teamleitung statt.

Ein Abschlussworkshop mit dem Team diente der gemeinsamen Bewertung von Erfahrungen und Erkenntnissen aus dem Modellprojekt sowie der Identifizierung institutioneller, institutionenübergreifender und individueller Transferpotentiale für die einzelnen Fachkräfte.

b) Evaluation und Monitoring

Evaluation und Monitoring stellen datenbasierte Informationen für die Berichterstattung und Projektsteuerung zur Verfügung. Sie tragen dazu bei, Herausforderungen in der Kooperation zu identifizieren, Ergebnisse und Fortschritte sichtbar zu machen und Anhaltspunkte für eine gezielte kontinuierliche Weiterentwicklung in der laufenden Umsetzung zu gewinnen. Ein gezielter Mix an qualitativen und quantitativen empirischen Methoden, an befragten Beteiligten und Betroffenen des Projektes und an Erhebungszeitpunkten (Triangulation) ergibt ein umfassendes und valides Bild des komplexen, dynamischen Projektgeschehens.

Dabei wird ein multiperspektivischer Ansatz verfolgt, der die Sichtweisen mehrerer Beteiligtengruppen neben denen der Teilnehmenden als Zielgruppe einbezieht, darunter primär die des Teams des Modellprojektes, der operativen Projektpartner, der mit dem Modellprojekt kooperierenden Institutionen und Organisationen sowie der Kooperationspartner im Einzelfall (z.B. eine bestimmte Beratungsstelle, einzelne Arztpraxen).

Folgende Datenerhebungen sind im Rahmen der Evaluation durchgeführt worden:

- Interviews mit Expert*innen aus dem Umfeld des Modellvorhabens in den Bereichen berufliche und medizinische Rehabilitation, Gesundheit und Arbeitsmarkt (1. Welle 2020/21, 2. Welle Ende 2023),
- Befragungen Projektakteure und Kooperationspartner: Online- Befragung (Oktober 2022) sowie gegen Projektende ein Abschlussgespräch mit den beteiligten externen Projektpartnern des Hafen Köln (Dezember 2023),
- Teilnehmendenbefragungen: fortlaufende schriftliche Befragung (2021-2023, online) sowie zwei Gruppeninterviews (2022 und 2023),
- Fallstudie (Herbst 2023, 6 Fälle) mit Interviews von sechs Teilnehmenden und den am Fall beteiligten Fachkräften im Hafen-Team.

Nicht zuletzt wertete die Wissenschaftliche Begleitung für den Hafen Köln dessen Daten aus dem rehapro Programmmonitoring aus, um die Projektleitung mit steuerungsrelevanten Informationen zu versorgen und Ergebnisse des Modellvorhabens zu dokumentieren.

In die Berichterstattung fließen darüber hinaus Dokumentationen von Workshops mit dem Hafen-Team (insbesondere aus den vier Entwicklungsworkshops in 2022 und 2023) sowie Kooperationspartnern (Zwischenbilanz-Workshop Mai 2023) mit ein.

c) Berichterstattung, Reflexion und Aufbereitung der Erkenntnisse

Im Nachgang der oben genannten Erhebungen, Auswertungen und Workshops gingen jeweils Ergebnisrückmeldungen und Dokumentationen an Projektleitung und Projektteam. Ergebnisse aus der fortlaufenden Teilnehmendenbefragung sowie den Auswertungen des Monitorings wurden regelmäßig halb-/jährlich zurückgemeldet. Im Rahmen der Entwicklungsworkshops wurden Erkenntnisse aus

den Erhebungen an Projektteam und Projektleitung sowie teils an die Teamleitung und Bereichsleitung im Jobcenter zurückgespiegelt. Gemeinsam mit den Projektakteuren wurden in diesem Rahmen Schlussfolgerungen abgeleitet und Handlungsoptionen erörtert, die hierüber unmittelbaren Eingang in die Projektsteuerung und -umsetzung finden.

Des Weiteren wurde seitens der wissenschaftlichen Begleitung ein Zwischenbilanz-Workshops im Mai 2023 für den Hafen umgesetzt und moderiert, auf dem unter anderem Ergebnisse und Erkenntnisse aus Evaluation und Monitoring präsentiert und mit rund 50 Akteuren u.a. aus freien Bildungs- und Beratungsträgern, aus Kranken- und Rentenversicherungen, von der Stadt Köln sowie aus dem Jobcenter und der Agentur für Arbeit diskutiert wurden.

Außerdem wurden durch die wissenschaftliche Begleitung aktive Beiträge zu den Fachkonferenzen der Bundesevaluation rehapro geleistet sowie von Fachstelle rehapro oder Bundesevaluation rehapro angefragte Informationen über das Modellvorhaben Hafen Köln zur Verfügung gestellt.

Zusätzlich wurde gemeinsam mit dem Forschungsverbund rehapro eine projektübergreifende überregionale fachliche Reflektionsfläche in Form von insgesamt drei Fachforen (2022, 2023 und 2024) mit zwölf weiteren Modellvorhaben rehapro geboten. Auf diesen Fachforen wurde ein fachlicher Austausch unter den im Forschungsverbund begleiteten circa 13 rehapro Modellprojekten gestaltet, welcher der Weiterentwicklung der Modellvorhaben sowie der Unterstützung von Transfer- und Verstetigungsüberlegungen diente.

Über die Zusammenarbeit des ism e.V. im Forschungsverbund rehapro mit dem Institut für Technologie und Arbeit in Kaiserslautern, Söstra in Berlin und der Lawaetz Stiftung in Hamburg wird zugleich die institutionelle und personelle Kompetenz zur Umsetzung der wissenschaftlichen Begleitung verbreitert und in einen größeren Forschungszusammenhang eingebunden. Die vier wissenschaftlichen Institute sind seit mehreren Jahrzehnten aktiv in der Arbeitsmarktforschung, dem Monitoring und der Evaluation von Arbeitsmarkt- und Sozialprogrammen der EU, des Bundes und der Länder, der Entwicklung und wissenschaftlichen Begleitung innovativer Modellvorhaben und auch in der Umsetzung komplexer Netzwerkvorhaben. Seit Start des Bundesprogramms rehapro arbeiten die Institute im Forschungsverbund rehapro zusammen in der wissenschaftlichen Begleitung von Modellvorhaben und tauschen sich untereinander und gemeinsam mit Vertretenden der begleiteten Modellvorhaben fachlich aus.

Das Institut für sozialpädagogische Forschung Mainz, ism e.V., sowie das eingesetzte Personal sind seit vielen Jahren Mitglied der Deutschen Gesellschaft für Evaluation (DeGEval e.V.) und orientieren sich an den Standards für Evaluation.

2 Ergebnisse des Modellprojektes

Im Folgenden werden die Ergebnisse aus dem Monitoring sowie der Evaluation der wissenschaftlichen Begleitung dargestellt. Folgende Erhebungen sind zur Beantwortung der evaluationsleitenden Fragestellungen (siehe Kapitel 1.5 Wissenschaftliche Begleitung) durchgeführt worden und bilden neben dem Monitoring die Datengrundlage: zwei Runden von Expertiseninterviews, eine Online-Befragung von Projektakteuren, Kooperationspartnern und relevanten Akteuren im Umfeld, eine fortlaufende Online-Befragung der Teilnehmenden, zwei Gruppeninterviews mit Teilnehmenden, eine Fallstudie bestehend aus Interviews mit sechs Teilnehmenden sowie ihren jeweiligen Ansprechpersonen im Hafen-Team. Zusätzlich fließen Erkenntnisse aus Workshops mit dem Hafen-Team sowie Kooperationspartnern (Zwischenbilanz-Workshop, Mai 2023) mit in die Berichterstattung ein.

2.1 Umfeldbedingungen des Modellprojektes Hafen

Das Modellprojekt Hafen findet in einem komplexen großstädtischen Umfeld vielfältiger Akteure aus Arbeitsmarkt, Gesundheit und kommunaler Arbeit statt und ist in dieses eingebunden (vgl. Kapitel 1.1 Ausgangslage). Expert*innen aus diesem Umfeld wurden in zwei Wellen zunächst zu den Kontextbedingungen des Modellvorhabens Hafen Köln und der Versorgungslage im Großraum Köln befragt und schließlich zu ihren Kooperationserfahrungen, Gelingensbedingungen und Bedingungen für Verstetigung und Transfer guter Praxis.

Die Umfeldbedingungen des Modellprojektes wurden in einer ersten Befragung Anfang *2021 als leitfadengestützte Interviews mit fünf ausgewählten Expert*innen* im Bereich der medizinischen und beruflichen Rehabilitation im Raum Köln betrachtet. Die Leitfragen zielten auf die Versorgungslage im Großraum Köln, auf relevante Akteure im Umfeld und auf Ansatzpunkte für Verbesserungen und Kooperationen. Nicht neu ist dabei die Erkenntnis, dass die Zergliederung des Rehabilitationssystems, insbesondere auf Seiten der Leistungsträger, Menschen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen einen selbstbestimmten und eigenverantwortlichen Zugang zu teils dringend benötigten Leistungen erschweren und hierdurch eine problemverstärkende Wirkung entfalten kann. Jede Schnittstelle im System bedeutet für betroffene Anspruchsberechtigte Orientierungszeit, Schwierigkeit oder Hürde und ist regelmäßig nur unter engagierter und kompetenter Beratung zu bewältigen. Diese real vorzufindenden Rahmenbedingungen erhöhten ohnehin vorhandene Hürden nochmal zusätzlich. Sie bestätigen damit einmal mehr, dass sich gesundheitliche Beeinträchtigungen erst im Wechselspiel mit den jeweils vorherrschenden Kontextbedingungen als Barrieren zu gesellschaftlicher und beruflicher Teilhabe darstellen. Es wäre nicht nur sinnvoll und hilfreich, sondern auch grundsätzlich möglich, Kontextbedingungen so zu gestalten, dass sich gesundheitliche Beeinträchtigungen als weniger behindernd erweisen.

Die *zweite Expertisenbefragung im Umfeld des Modellprojektes erfolgte im Herbst 2023*. Bei den *fünf* ausgewählten Expert*innen handelt sich um Projekt- und Einrichtungsleitungen bei zwei freien Bildungs- und Beratungsträgern (Zug um Zug e.V. und Alexianer), dem Vertreter einer Krankenkasse, eine Fallmanagerin der DRV Rheinland und einem Reha-Berater bei der Agentur für Arbeit Köln. Deutlich wird, dass die COVID-19 Pandemie samt verhängter Schutzmaßnahmen in Form von Kontaktbeschränkungen die Netzwerkarbeit und Kooperationen des Hafens erschwert und hinausgezögert haben. Die Akteure hatten sich zum Teil stärkere Kooperationen gewünscht und bedauern, dass dies pandemiebedingt nicht wie vorgesehen möglich war. Es wird ebenfalls bedauert, dass die vorgesehene Idee des „Hafen-Cafés“ nicht wie erwartet zur Umsetzung kommen konnte. Eine Stimme formuliert darüber hinaus, dass die Zusammenarbeit abhängig von der Person der Projektmitarbeitenden als qualitativ unterschiedlich erlebt wurde. Im Großen und Ganzen lautet die Bewertung der befragten Akteure, sei es trotz Pandemie im späteren Projektverlauf gut gelungen, trägerübergreifend zusammen zu arbeiten, insbesondere bei konkretem Einzelfallbezug. Auch der Zwischenbilanz-Workshop im Mai 2023 wurde als Vernetzungsveranstaltung mehrfach als sinnvoll angeführt und der Wunsch geäußert, dass bei künftigen Projekten solche Anlässe von Beginn an - und regelmäßig - geschaffen würden. Das Jobcenter Köln als verantwortlicher Träger, engagiert sich nicht erst seit dem rehapro-Projekt Hafen Köln für die Thematik Gesundheit, dies wird von externen Akteuren gesehen und geschätzt.

Als Wirkungen bei Teilnehmenden beobachten jene Kooperationspartner, die mit ihnen in Berührung kommen, im Verlauf der Teilnahme „…eklatante psychosoziale Verbesserungen…". Für die Personengruppe, die zu einem großen Teil schwere (psychische) Vorbelastungen mitbringt, wird bereits „…regelmäßig unter Leuten sein…" als Herausforderung, auch mit Blick auf die Aufnahme einer Beschäftigung eingeschätzt. Erfolgsfaktor (am Beispiel Basis für Gesundheit): „…Das Vertrauen (in dieses Angebot) wurde im Hafen hergestellt…" und erst hierdurch konnte es erfolgreich wirken.

Der ganzheitliche Ansatz und die kontinuierliche Betreuung der Teilnehmenden im Hafen mit Räumen zum Sich-Ausprobieren ist allen Befragten positiv aufgefallen. Als besonders unterstützend wurde hervorgehoben, dass es möglich war von Seiten des Hafen-Teams kontinuierlich Kontakt zu den Teilnehmenden zu halten, „der Kontakt ist nicht versandet".

Aktuell stellen alle Befragten eine Verbesserung der Zusammenarbeit mit dem Jobcenter Köln im Laufe der letzten beiden Jahre (2022 bis 2023) fest, dies sei nicht nur auf die rehapro-Arbeit zurückzuführen. Die Rahmenbedingungen haben sich in der Projektlaufzeit nicht nur aufgrund der Covid-19 Schutzmaßnahmen verändert, sondern auch auf gesetzlicher Ebene weiterentwickelt. Das Teilhabechancengesetz ist 2019 in Kraft getreten und das Teilhabestärkungsgesetz 2021. Zum Zeitpunkt der Erhebung waren allerdings erst vorsichtige Aussagen zu Erfahrungen mit letzterem möglich.

Der Großraum Köln ist geprägt von einer fachlich ausdifferenzierten Landschaft mit vielfältigen Kontakt- und Maßnahmenangeboten. Einen Überblick zu behalten ist wohl nur mit Blick auf den sozialen Nahraum und nur für Fachkräfte realistisch, die explizite Netzwerkressourcen haben: *„…Reha-Arbeit ist Netzwerkarbeit…".* Die Versorgungslage hinsichtlich Therapie- und Klinikplätzen wird mit Wartezeiten bis zu einem Jahr als „katastrophal" eingeschätzt. Insbesondere für junge Menschen ist zusätzlich der knappe und teure Wohnraum problematisch. „…Die Bedarfe steigen, die Angebote wachsen nicht mit…"

Die Zeit von Hafen Köln geht zu Ende, aber die Aufgaben, die das Modellprojekt bewältigt hat, bleiben bestehen. Aus dem Umfeld der Kooperationspartner klingt nach: *„…Der Reha-Berater muss ideenreich sein…" und „…Es ist künftig notwendig Erfolgsparameter in der Arbeit mit der Zielgruppe neu zu definieren: Was sind die Erfolge VOR einer Arbeitsmarktintegration?..."*

2.2 Output (aus dem Monitoring)

Rehapro-Modellvorhaben hatten ein Monitoring gemäß Vorgaben der Fachstelle rehapro zu führen. Die Daten sind der Wissenschaftlichen Begleitung anonymisiert für Auswertungen zur Verfügung gestellt worden; separat geführte nicht anonymisierte Listen externer Gruppenangebote konnten allerdings nicht zur Verfügung gestellt werden. Zentrale Ergebnisse aus den Auswertungen werden im Folgenden, gegebenenfalls in Abgleich mit Daten aus coSach, vorgestellt.

Ausgewählte Merkmale der Teilnehmenden

Insgesamt 668 Personen haben am Projekt Hafen Köln teilgenommen, darunter 392 männliche (51 %) und 275 weibliche (49 %) Teilnehmende (TN). Eine Person ist der Kategorie „sonstiges/ keine Angabe" zugeordnet. Die Hälfte der Teilnehmenden ist zum Zeitpunkt des Eintritts in das Projekt im Alter von 25-39 Jahren (337 TN; 50 %). Zu nahezu gleichen Anteilen sind die Altersgruppen 40-49 Jahre mit 156 Teilnehmenden (23 %) und die Gruppe 50 Jahre und älter mit 140 Teilnehmenden (21 %) vertreten. Lediglich 35 Teilnehmende (5 %) sind unter 25 Jahre alt.

78 % leben bei Eintritt allein, 5 % in einer Bedarfsgemeinschaft mit Partner*in und Kind. Bei den Frauen sind 12 % alleinerziehend. 15 % besitzen bei Eintritt nicht die deutsche Staatsbürgerschaft; zu einem etwaigen Migrationshintergrund liegen keine Angaben vor. Diejenigen mit (Fach)Hochschulreife oder Abitur bilden mit 38 % die größte Gruppe, gefolgt von 28 % mit Realschul- bzw. mittlerem Abschluss sowie 24 % mit einem Hauptschulabschluss. Rund 10 % verfügen über keinen Schulabschluss. Tendenziell bringen teilnehmende Frauen in etwas größerem Maße höhere Schulabschlüsse mit als Männer.

Im Jahr 2020 sind 172 Teilnehmende in das Projekt eingetreten, 2021 sind mit 202 Teilnehmenden die meisten Eintritte dokumentiert. 2022 sind 167 Teilnehmende in das Projekt eingetreten und

2023 weitere 127 Teilnehmende (N gesamt = 668 TN). Die Mehrheit der Teilnehmenden war zwischen 6 Monaten und einem Jahr (251 TN; 38 %) bzw. einem Jahr und länger (177 TN; 27 %) im Projekt aktiv. 136 Teilnehmende (20 %) waren zwischen 3 und 6 Monaten im Projekt Hafen Köln aktiv. 88 Teilnehmende (13 %) waren zwischen 30 und 90 Tagen im Projekt aktiv gewesen, lediglich 16 Teilnehmende (2 %) sind nur unter 30 Tage im Projekt aktiv gewesen. Die durchschnittliche Teilnahmedauer beträgt 10,5 Monate[9]; die Kalkulation im Konzept war von durchschnittlich 8,5 Monaten ausgegangen.

Grund der Projektteilnahme[10]

Mit 51 % (351 Teilnehmenden) ist der ‚drohende Verlust der Arbeitsfähigkeit' der häufigste Grund der Projektteilnahme. 280 Teilnehmende (42 %) verfügen bereits zu Beginn über einen amtlich festgestellten Grad der Behinderung, zu 246 Teilnehmenden (37 %, der Anteil liegt bei den Frauen bei 44 %, bei Männern 32 %) ist festgehalten, dass sie eine psychische Erkrankung „mitbringen" und in 196 Fällen (29 %, Frauen 24 %, Männer 33 %) ist als Grund für die Projektteilnahme eine körperliche Beeinträchtigung dokumentiert. Weitere Gründe für die Projektteilahme sind: Prävention von Erkrankungen bzw. Chronifizierung (61 TN; 9 %), Mangel an sozialer Teilhabe (52 TN; 8 %), geistige Behinderung oder Lernbeeinträchtigung (32 TN; 5 %) und Suchtkrankheit (18 TN; 3 %); die Verteilung zeigt bis auf Suchterkrankung, die eher bei Männern anzutreffen ist, keine größeren geschlechtsspezifischen Differenzierungen.

Teilnahme an Maßnahmen

42 % der Teilnehmenden haben bereits vor Projektteilnahme an einer beruflichen Reha-Maßnahme teilgenommen (allein 44 % dieser Teilgruppe an einer Umschulung mit anerkanntem Berufsabschluss) sowie 33 % mindestens einmal an einer medizinischen Reha-Maßnahme (allein 40 % aus dieser Gruppe an Psychotherapie, etwas mehr Frauen als Männer; in größerem Maße auch Maßnahmen der klinischen Psychologie oder Neuropsychologie).

Mit Blick auf die Teilnahme an den verschiedenen Angeboten im Rahmen des Projektes Hafen zeigt sich ein recht heterogenes Bild (Datenbasis: Angaben zu 599 TN, zu 69 TN liegen keine Angaben vor). Die psychologische Beratung für Unter- und Über-25-Jährige haben 550 Teilnehmende (92 %) genutzt. Das Gruppenangebot ‚(Re-)Kreativ-Arbeit' haben 304 (51 %) Teilnehmende in Anspruch genommen, 203 Teilnehmende (34 %) das Gesundheitscoaching und 116 Teilnehmende (19 %) die medizinische Beratung. Die Inanspruchnahme der weiteren Maßnahmen im Projekt Hafen Köln verteilt sich wie folgt: Sportangebot (Basis für Gesundheit) 97 Teilnehmende (16 %), Arbeitsgelegenheit 39 Teilnehmende (6,5 %), Gruppenangebot ‚BASIcS' 30 Teilnehmende (5 %), Sportscout 25 Teilnehmende (4 %), Reha-Wiedereingliederungsmanagement 14 Teilnehmende (2 %), Förderung beruflicher Weiterbildung 9 Teilnehmende (1,5 %) und Integrationsfachdienst 4 Teilnehmende (1 %).

2.3 Verbleib (aus dem Monitoring)

Verbleib nach Ende der Programmteilnahme

In 579 Fällen ist ‚Arbeitslosigkeit' als Erwerbsstatus *zu Beginn* des Projektes dokumentiert (87 %), 80 Personen (12 %) kamen zu Beginn aus einer beruflichen Reha und weitere 16 Personen (2 %) aus einer medizinischen Reha. *Nach Ende der Projektteilnahme* hat sich die Zahl der Teilnehmenden mit dem Status ‚Arbeitslosigkeit' deutlich reduziert: 380 Teilnehmende (57 %) der insgesamt 668 Teilnehmenden sind dem Verbleibstatus ‚Arbeitslosigkeit' zu geordnet. Für 144 Teilnehmende (22 % in etwa

[9] Teilnehmende, die vor dem 01.07.2022 eingetreten sind und damit die zeitliche Möglichkeit hatten, bei Bedarf bis zur Beendigung des Modellvorhabens Hafen noch bis zu 18 Monaten im Hafen aktiv zu sein. 467 Teilnehmende sind vor dem 01.07.2022 eingetreten, 20 von ihnen mussten ihre Teilnahme nach 18 Monaten beenden, weil der Hafen geschlossen worden ist.

[10] Für den Grund der Projektteilnahme sowie für die weiteren in den Zwischenüberschriften benannten Kategorien waren im Monitoring-Tool jeweils Mehrfacheintragungen möglich.

gleich bei beiden Geschlechtern) ist im Verbleib eine ‚reguläre/befristete Erwerbstätigkeit' dokumentiert; 31 von ihnen kommen aus der Gruppe derjenigen, die aus einer beruflichen Reha in den Hafen gekommen sind (die Übergansquote beträgt für diese Teilgruppe 39 %). Für 30 Teilnehmende (4 %) ist eine Tätigkeit in unterstützter Form dokumentiert, 3 kamen zuvor aus einer beruflichen Reha. Für 101 Personen wurde zum Verbleib „sonstiges" festgehalten. Hierunter fallen u.a. Selbstständigkeit, Wegfall Hilfebedürftigkeit, verstorben, Um- bzw. Wegzug, Pflege Angehöriger, WfBM, IFD, Studium, Mutterschutz/Elternzeit, Deutschkurs.

97 Teilnehmende (15 %) haben nach ihrer aktiven Zeit im Hafen eine berufliche Reha und 53 Teilnehmende (8 %) eine medizinische Reha begonnen. Insgesamt haben 10 Personen, die aus einer beruflichen Reha in den Hafen gekommen sind, nach dem Ausscheiden erneut eine berufliche Reha aufgenommen, eine weitere Person hat eine medizinische Reha aufgenommen.

Folgende weitere Verbleibskategorien sind dokumentiert: Ausbildung, Umschulung, Schule (15 TN; 2 %), volle Erwerbsminderung (19 TN; 3 %), teilweise Erwerbsminderung (5 TN; 1 %), coronabedingter Rückzug (41 TN; 6 %) und Rente (1 TN; 0,3 %).

Gut die Hälfte aller Übergänge in reguläre/befristete Erwerbstätigkeit fand in den ersten 180 Tagen der Teilnahme statt, weitere 38 % in weiteren 180 Tagen. 12 % aller Übergänge in reguläre/befristete Erwerbstätigkeit wurden durch Teilnehmende erreicht, die länger als 12 Monate im Hafen aktiv waren. Übergänge in eine berufliche Rehabilitation verteilen sich in etwa gleichmäßig auf die ersten 6 Monate, den 7.-12. Monat und die Teilnahme über 12 Monate hinaus.

Erfolg der Projektteilnahme

253 Teilnehmende (39 %) konnten durch die Teilnahme an Angeboten im Rahmen des Projektes Hafen Köln in Hinblick auf ihre Soziale Teilhabe und Alltagsstrukturierung erheblich bzw. eher profitieren. Für 249 Teilnehmende (38 %) fand laut Angaben im rehapro-Monitoring eine positive Entwicklung im Bereich Beschäftigungsfähigkeit statt. Im Hinblick auf die Erwerbsbeteiligung haben 215 Teilnehmende (33 %) erheblich bzw. eher profitieren können. Für 210 Teilnehmende (32 %) gilt dies für den Bereich Gesundheit. Bemerkenswert ist schließlich die Feststellung, dass 301 Teilnehmende (45 %) laut Dokumentation in mindestens zwei von vier Bereichen erheblich oder eher profitiert haben.

Der Bereich der Erwerbsbeteiligung ist der Bereich, in dem die Mehrheit der Teilnehmenden (365 TN; 56 %) kaum bzw. gar nicht profitieren konnten.

Handlungsstrategien

Die Arbeit mit Zuordnungen zu den in VerBIS vorgesehenen ‚Handlungsstrategien' aus dem 4-Phasen-Modell hat sich aufgrund ihrer unzureichenden Abgrenzungen, ihrer definitorischen Breite und, nach Aussagen aus dem Hafenteam „geringen Praktikabilität" als nicht zielführend herausgestellt, weshalb an dieser Stelle auf Aussagen hierzu verzichtet wird.

2.4 Ergebnisse aus Sicht von Kooperationspartnern und relevanten Akteuren

Mitarbeitende des Jobcenters und der Arbeitsagentur Köln sowie Kooperationspartner, die operativ mit dem Modellprojekt Hafen Köln in Kontakt waren, sind im März/ April 2022 zum Wirken und zu Ergebnissen des Hafens befragt worden. Zu den operativen Kooperationspartnern des Hafens zählen beispielsweise Träger betreuten Wohnens, Akteure aus dem Gesundheitsbereich, andere Beratungseinrichtungen, Zuständige in der Kommune und bei den Krankenkassen sowie der Integrationsfachdienst (IFD) und Rentenversicherungen. Für zugewiesene Teilnehmende zuständige Mitarbeitende der Arbeitsagentur Köln sowie Integrationsfachkräfte oder Fallmanager*innen (Mitarbeitende des Jobcenters tätig außerhalb des Hafens) wurden neben einer Einschätzung der Zusammenarbeit mit dem Hafen und Hinweisen für die Weiterentwicklung des Hafens insbesondere auch um ihre Beobachtungen zur Entwicklung von Teilnehmenden gebeten.

An der Befragung haben sich 64 Mitarbeitende des Jobcenters bzw. der Arbeitsagentur Köln (Gruppe JC/AA) beteiligt sowie 18 Kooperationspartner (Gruppe Sonstige). Bei beiden Gruppen geben die Antwortenden weit überwiegend an, gelegentlich oder selten Kontakt zum Hafen Köln zu haben, lediglich in etwa jedem zehnten Fall besteht häufig Kontakt. Bei beiden Gruppen betreuen rund drei Viertel der Antwortenden zwischen einer bis zu fünf Personen, die im Hafen aktiv sind oder waren. Etwa 15 % im Jobcenter geben an, 6-10 Teilnehmende zu betreuen, und 10 % mehr als 10 Teilnehmende.

Die Zusammenarbeit mit Hafen Köln wird von rund 60 % der Mitarbeitenden aus der Gruppe JC/AA als konstruktiv und zielführend bewertet, aus der Gruppe Sonstige bestätigen das nahezu alle Befragten so. Insbesondere in der Gruppe JC/AA wird angeführt, dass allerdings die Pandemie die Zusammenarbeit sehr stark behindert habe. Dabei konstatieren die Antwortenden den erheblichen Unterstützungsbedarf der Teilnehmenden wie in diesem exemplarischen Zitat: „…Der Personenkreis ist besonders und benötigt umfangreiche Unterstützung. Es handelt sich dabei um Menschen, die gerne in eine berufliche Rehabilitation einmünden möchten, dafür aber noch Vorarbeit vom Projekt geleistet werden muss (z.B. Stabilisierung, bessere Unterstützung für das tägliche Leben o.ä.)….“

Die befragten Mitarbeitenden aus Jobcenter und Arbeitsagentur nehmen in besonderem Maße als Ergebnis einer Teilnahme am Hafen wahr, dass Teilnehmende sich im persönlichen Kontakt aufgeschlossen zeigen (rund 70 % stimmen zu, nur 14 % stimmen nicht zu). Für 57 % der Teilnehmenden beobachtet die Gruppe JC/AA, dass diese ihre jeweiligen Einschränkungen akzeptieren, für 43 %, dass diese ihre Situation realistisch einschätzen. Für 55 % der Teilnehmenden wird bestätigt, dass sie bei Projektaustritt stabilisiert sind. Für etwa 25 % der Teilnehmenden wird vermutet, dass sie sich im Not- und Krisenfall selbst Hilfe zu organisieren wissen, zu 40 % der Teilnehmenden bestehen diesbezüglich (noch) Zweifel. Die Einschätzungen aus der relativ kleineren Gruppe Sonstige fallen insgesamt deutlich positiver aus.

Die mit einer Teilnahme am Hafen verbundenen Veränderungen bei Teilnehmenden sind exemplarisch in folgenden freien Antworten beschrieben:

- „…Einige Teilnehmer scheinen im Nachhinein aufgeschlossener im Kontakt, wissen, dass sie trotz der Einschränkungen etwas leisten könnten...“
- „…Folgende Veränderungen/Entwicklungen bei den TN konnten durch die Gruppenangebote beobachtet werden: - Verbesserung der Kommunikation - Verbesserung des Verhaltens innerhalb von Gruppen - Reflexion über eigene Verhaltensweisen - Erkennung von eigenem Unterstützungsbedarf (und sich trauen diese anzusprechen!) - Eigene Fähigkeiten erkennen und benennen können - Berufliche Perspektiven / Ideen entwickeln - Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten entwickeln - Erfolgserlebnisse erfahren - Auf eigene Ergebnisse stolz sein können...“

2.5 Zusammengeführte Ergebnisse aus Sicht der Teilnehmenden

Von den insgesamt 668 eingetretenen Teilnehmenden haben 61 Personen ihre Rückmeldung per Online-Fragebogen abgegeben (Online-Teilnehmendenbefragung, fortlaufend von 2021 bis 2023). In zwei Gruppeninterviews im September 2022 und im Oktober 2023 konnten darüber hinaus 14 Personen ihre Perspektive auf die Umsetzung von Hafen Köln schildern. Die Rückmeldungen von 6 Teilnehmenden, die vertieft im Rahmen der Fallstudie (Herbst/Winter 2023) befragt worden sind, fließen in den nächsten Kapitel 2.6 Fallstudie mit ein.

In den Gruppeninterviews und per freier Antworten in der Online-Teilnehmendenbefragung kommen sehr viele positive Rückmeldungen. Sie beziehen sich besonders auf die Möglichkeit, eigene Fähigkeiten neu zu entdecken. Dies wird als bereichernd und unterstützend empfunden. Die Förderung der persönlichen Weiterentwicklung mit Geduld und Beharrlichkeit wird von den Teilnehmenden als Grundstein für die Entwicklung von positiven Zukunftsperspektiven gesehen. Sie finden in diesem Rahmen Unterstützung, um klare Wege für ihre berufliche und persönliche Zukunft selbst (neu) zu definieren. Die Erfahrung, dass die Mitarbeitenden im Hafen gut zuhören und auch die Zeit dafür haben, wird geschätzt, wie auch die Möglichkeit beim nächsten Kontakt mit einer anderen Person des Hafen-Teams anknüpfen zu können, ohne die eigene Geschichte immer wieder neu erzählen zu

müssen.[11] Große Bedeutung wird auch dem im Kontakt aufrichtig empfundenen Interesse an der eigenen Person beigemessen:

„…Alle wollten wirklich helfen und waren sensibel. Man hat mich aber auch gefordert. Vor einem Jahr hätte ich nicht gedacht, dass ich heute an diesem Punkt sein könnte. Aber die Zeit habe ich auch gebraucht…"[12]

Im Rahmen der Online-Teilnehmendenbefragung geben 61 % der Antwortenden im Hinblick auf **Veränderungen durch die Teilnahme an Hafen Köln** an, dass sich ihr Leben insgesamt verbessert hat und sie mehr Zuversicht bekommen haben, 63 % bestätigen, dass sie jetzt mehr unter Menschen kommen, als vor dem Hafen und 91 % können der Aussage zustimmen: „Wenn etwas nicht gleich klappt, probiere ich es nochmal anders." 47 % der Befragten geben an, sich besser über medizinische und berufliche Rehabilitation / Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben informiert zu fühlen.

Was **gesundheitliche Veränderungen** angeht, wissen 47 % laut eigener Angabe besser als vor der Projektteilnahme, wo sie bei gesundheitlichen Problemen Hilfe erhalten (20 % stimmen nicht zu, 33 % geben an schon vorher gut Bescheid gewusst zu haben), 39 % tun seit der Teilnahme regelmäßig etwas (wie Bewegung) für die eigene Gesundheit, 33 % achten jetzt genauer als vor Hafen Köln darauf, was sie essen und trinken.

Nicht unwesentlich ist in Anbetracht dieser Entwicklungen der Teilnehmenden, dass 82 % der Befragten zustimmen eigene Vorstellungen und Wünsche gut in den Prozess eingebracht haben zu können. Aus den Gruppeninterviews wird überdies deutlich, dass neben der Erkenntnis über die eigene gesundheitliche Situation im Projektverlauf, vor allem die Unterstützung im Umgang mit der Situation, insbesondere mit einer eigenen psychischen Beeinträchtigung, schließlich zu positiven Veränderungen führt. 32 % geben an, durch ihre aktive Zeit im Hafen die Grenzen der eigenen Belastbarkeit besser zu kennen. Auf eine Wirkung über die Projektzeit hinaus verweisen die 41 %, die angeben, dass Hafen Köln sie gut darauf vorbereitet hat, weitere Unterstützung in ihrem Alltag zu nutzen.

Die **Selbsteinschätzungen zur beruflichen Entwicklung** in der Hafenzeit mit Wegbereitung für eine erneute Arbeitsaufnahme sind in nachfolgender Abbildung 1 dargestellt.

[11] Gruppeninterview mit Teilnehmenden (Okt 2023) und Online-Teilnehmendenbefragung
[12] Gruppeninterview mit Teilnehmenden (Sept 2022)

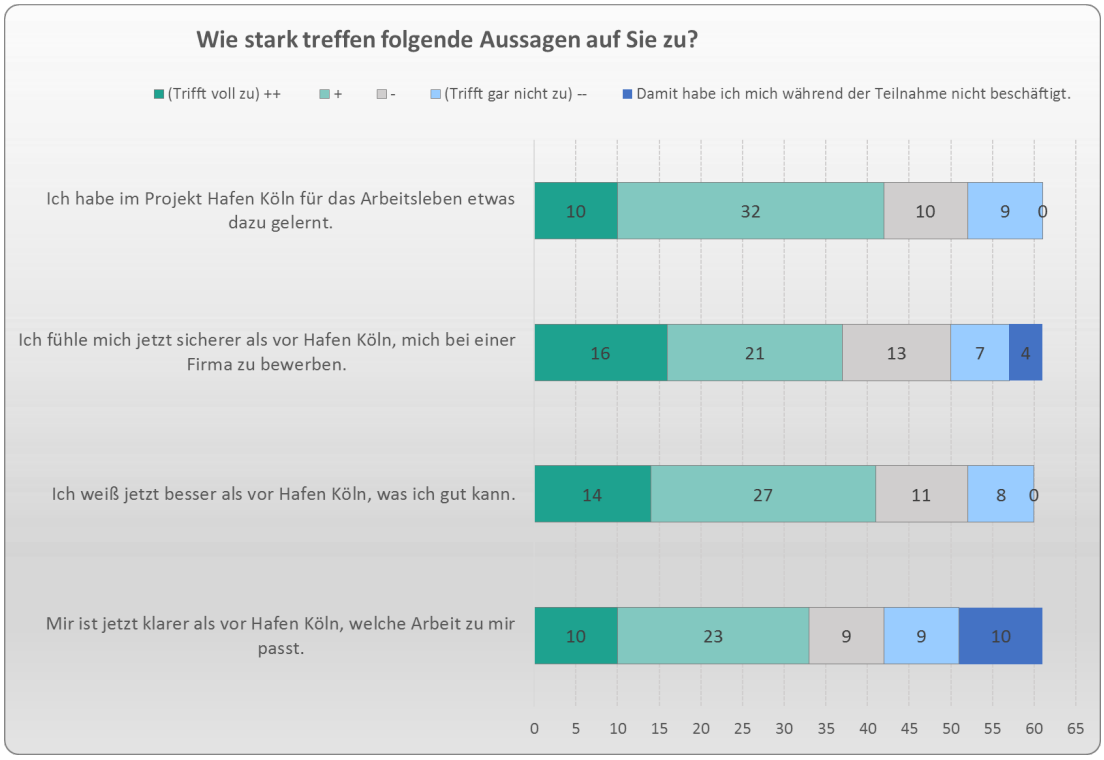


Abbildung 1: Aussagen zur arbeitsbezogenen Entwicklung aus der Teilnehmendenbefragung

Alles in allem sind 51 % der Antwortenden sehr zufrieden und weitere 34 % zufrieden mit ihrer Zeit im Hafen, lediglich 8 % geben an weniger zufrieden und 7 % gar nicht zufrieden zu sein.

Zitate aus den Gruppen- und Einzelinterviews, aber auch die rege Nutzung der Freitextfelder der Online-Befragung, belegen die positiven Entwicklungen der Teilnehmenden besonders eindrücklich. Die individuellen Erfahrungen erstrecken sich über verschiedene Themenbereiche, die den Beitrag des Projekts zu persönlichem Wachstum und positiver Lebensgestaltung verdeutlichen.

Hilfreiches und Nützliches: Der Kontakt mit den Mitarbeitenden des Projekts wird als Schlüssel beschrieben. Die Teilnehmenden heben hervor, dass es für den Vertrauensaufbau hilfreich ist, feste Ansprechpersonen zu haben. Auch, dass die Mitarbeitenden der verschiedenen Angebote mit den Lotsinnen und Lotsen im Austausch waren, wurde positiv bemerkt. Dies reduziert die Notwendigkeit, ihre persönliche Geschichte wiederholt zu erzählen und schafft Raum für konkrete Unterstützung und Beratung. Die gute Erreichbarkeit auch für kurzfristige Anliegen bietet den Teilnehmenden Verlässlichkeit und stärkt das Gefühl der Sicherheit.[13] Eine Teilnehmerin äußert im Gruppeninterview erstaunt, dass ihr Lotse als Jobcentermitarbeiter sie, als sie sich mal länger nicht gemeldet hatte, angerufen habe mit den Worten: *„Ich wollt mal hören, wie geht es Ihnen?“* so ein Kontakt von Interesse geprägt und frei von Druck und persönlich, das habe sehr motiviert.[14]

„…Nach langer Isolation durch Krankheit und finanzielle Not waren die menschlichen Begegnungen beim Projekt Hafen das größte Highlight...“[15]

Die Anerkennung und Wertschätzung seitens der Mitarbeitenden des Projekts schafft eine Atmosphäre des Respekts und fördert eine Kommunikation auf Augenhöhe. Die Mitarbeitenden sehen und betonen das Potential der Teilnehmenden anstatt der Defizite.

„…Highlight war eine 3-Stündige Konferenz mit allen Mitarbeitenden, die für mich zuständig waren. Daraus ist eine berufliche Idee entstanden, die ich jetzt weiterverfolge…“ [16]

[13] Gruppeninterview mit Teilnehmenden (Sept 2022) und Online-Teilnehmendenbefragung
[14] Gruppeninterview mit Teilnehmenden (Okt 2023)
[15] Online-Teilnehmendenbefragung
[16] Gruppeninterview mit Teilnehmenden (Sept 2022)

Mehrfach benannt wurde auch die gute Kommunikation und das Einfühlungsvermögen der psychologischen Berater*innen. *"...Es wurde auf mich eingegangen und ich wurde gut beraten…" "…Es wurde mir wirklich zugehört und das Weinen war auch erlaubt…"* Auch wird berichtet, dass die Gespräche hilfreich waren und gute Lösungsansätze hervorbrachten. *"…Es wurden viele Tipps gegeben, die ich umsetzen konnte…"* Die Befragten berichten, dass es ihnen nach den Gesprächen in der Regel besser ging.[17]

Die Vielfalt der Angebote und dass „für jeden was dabei" ist, war ebenso wichtig, wie die Möglichkeit zur selbstbestimmten Teilnahme. Zu Gruppenangeboten im Kreativbereich, zu Gesundheitscoaching, psychologischer Beratung und externen Sportangeboten wird in Kapitel 3.1 ausführlicher berichtet. Insbesondere der Kreativraum wird in den Interviews und Freitextfeldern von Seiten der Teilnehmenden als Raum beschrieben, der ermöglichte, sich sozial neu zu zeigen und ungeliebte Verhaltensmuster oder Zuschreibungen abzulegen. Große Würdigung erfuhr die Freiheit und Vielfalt der kreativen Möglichkeiten. Hierbei schätzten die Teilnehmenden die Möglichkeit, sich mehr oder weniger frei zu entfalten und ihre künstlerischen Fähigkeiten zu erkunden. Der Kreativraum bot eine Vielfalt an Methoden und Techniken, die es ermöglichten, sich inspirieren zu lassen und die eigenen kreativen Grenzen zu erweitern: *"…Ich habe mich frei gemalt..."* sagt eine Teilnehmerin. Die Atmosphäre im Kreativraum wurde als äußerst angenehm und unterstützend beschrieben. Die Mitarbeiter*innen erhielten Anerkennung für ihre Freundlichkeit, Zuvorkommenheit und ihr Engagement. Die geschaffene Atmosphäre ermöglichte Ruhe oder Kommunikation, je nach individuellem Bedarf.[18]

Was besser sein könnte oder schwierig war: Es wird auch berichtet, dass manche Teilnehmer*innen nicht an den Punkt kommen, eine neue Perspektive für sich zu finden, mit der sie weitermachen können, sondern eher das Gefühl haben, dass nichts vorangeht. Zum Teil wünschen sich die befragten Personen, dass mehr auf ihre Situation, insbesondere in Bezug auf die Jobsuche, eingegangen würde. Es wurde der Wunsch geäußert in so einem Projekt noch besser herauszufinden, welcher Job gut zu einem selbst und seiner Lebenssituation passt. Einzelne Teilnehmende hatten den Eindruck, unpassende Jobangebote vorgelegt zu bekommen oder fühlten sich nicht akzeptiert mit ihren Bedürfnissen. Einzelne wünschen sich vor allem niedrigschwellige Möglichkeiten, wieder in den Arbeitsmarkt einzusteigen, andere wünschen sich Tipps und Ideen für gutzahlende Arbeitgeber. Auch der Wunsch nach Informationen zu Rentenmöglichkeiten und Reha-Maßnahmen wurde geäußert. Stellenweise sind sowohl Erwartungsklärungen als auch die Kommunikation aus Sicht dieser Teilnehmenden insgesamt nicht zufriedenstellend verlaufen. An einer Stelle wird angeregt, Alternativen zu ermöglichen, wenn man nicht „auf einer Wellenlänge" mit dem oder der zuständigen Coach/Lots*in ist.[19]

Explizit gewünscht wurde von mehreren Teilnehmenden ein stärkerer Austausch untereinander. Der Austausch mit anderen Teilnehmenden könnte beispielsweise helfen, besser über die gesamte Angebotspalette Bescheid zu wissen und auch Möglichkeiten für sich selbst nachzufragen, von denen man sonst vielleicht gar nicht erfahren würde. Dort wo es gelungen ist, in den Austausch untereinander zu kommen - insbesondere in den Gruppenangeboten nach Ende der Covid-19-Schutzmaßnahmen - berichten die Teilnehmenden von wertvollen Impulsen, die sie sich gegenseitig geben konnten und verstärkter Motivation dabeizubleiben. Wichtig war für einige zu erkennen nicht der oder die Einzige in dieser oder einer ähnlichen Situation zu sein.[20]

Insgesamt werden der niedrigschwellige Zugang und die selbstbestimmte Teilnahme an den verschiedenen Angeboten des Projekts gewürdigt. Die Teilnehmenden schätzen die Balance zwischen sanftem Nachdruck und Förderung, wodurch sie die Möglichkeit haben, sich zu stabilisieren, bevor sie (wieder) berufliche Pläne schmieden. Einige Teilnehmende heben ausdrücklich ihre Wertschätzung dafür hervor, viele Angebote unter einem Dach zu finden und wünschen sich noch weitere Ergänzungen. Die Gesamtkonzeption des Projekts wird von den Teilnehmenden ganz überwiegend positiv und für den eigenen Weg zurück in den Arbeitsmarkt als unterstützend wahrgenommen. Die vielfältigen Angebote des Projekts werden als stimmig und wirkungsvoll bewertet.

[17] Online-Teilnehmendenbefragung
[18] Gruppeninterviews mit Teilnehmenden (Sept 2022 und Okt 2023) und Online-Teilnehmendenbefragung
[19] Gruppeninterviews (Sept 2022 und Okt 2023) sowie Online-Teilnehmendenbefragung
[20] Gruppeninterviews (Sept 2022 und Okt 2023)

„…Ich bin wirklich sehr weit gekommen in dieser wundervollen Zeit, die ich hier verbringen durfte. Es wurde mir Menschlichkeit und viel Verständnis entgegengebracht…“[21]

2.6 Fallstudie

Sechs Teilnehmende sind auf Vorschlag des Projektteams interviewt worden (die betrachteten Fälle überschneiden sich teilweise mit den Fallbeschreibungen des Hafen-Teams im Anhang C zum Ergebnisband). Ein weiteres Interview hat jeweils mit den betreffenden Kontaktpersonen im Hafen-Team stattgefunden: Lots*in und/oder JobCoach plus Vertretenden der Projektpartner für Kreativangebot, Psychologische Beratung und/oder Gesundheitscoaching.

Wie die Personen in den Hafen kamen. Die sechs in der Fallstudie beleuchteten Personen wurden mehrheitlich durch Integrationsfachkräfte des Jobcenters auf den Hafen aufmerksam, eine über ihre Ansprechperson beim Berufsförderungswerk (Projektpartner). Mehrfach beschreiben die Teilnehmenden die Zuweisung zum Hafen als letzte Chance und Hoffnung auf einen Arbeitsplatz, zwei von ihnen hatten Empfehlungen auf Vorruhestand oder Erwerbsminderungsrente erhalten, eine Person hatte eine langjährige „Maßnahmenkarriere“ hinter sich. Die Spanne der Qualifikationen reicht von ‚ohne Berufsausbildung‘ bis ‚hochqualifiziert mit Doktorgrad und mehreren Empfehlungsschreiben‘.

Kontakt zwischen Teilnehmenden und Hafen-Team (Beziehungsarbeit). Die Teilnehmenden beschreiben den Kontakt zum Hafen-Team durchweg als angenehm, zwanglos, wertschätzend und unterstützend, was für sie teilweise eine ganz neue Erfahrung darstellt. Sie fühlen sich gut aufgehoben, was ihnen das Gefühl gibt über ihre Probleme, Bedürfnisse und Wünsche sprechen zu können und sich auf Anregungen, Ideen und neue Perspektiven einzulassen. Die gute Vernetzung im Hafen-Team samt Projektpartnern habe unter anderem dazu geführt „…dass ich nicht allen Mitarbeitenden meine Geschichte ausführen musste…“.
Seitens des Hafen-Teams wird der Aufbau einer vertrauensvollen Beziehung und das kontinuierliche Halten des Kontaktes durch regelmäßige Telefonanrufe oder E-Mails im Sinne einer „freundlichen Belagerung“ als zentral wichtig beschrieben, auch und insbesondere während der Einschränkungen durch die Pandemie (Lock-down).

Entwicklungen und Fortschritte der Person. Die Teilnehmenden beschreiben, wie sie nach Aufnahme in den Hafen langsam aber sicher neuen Mut und Hoffnung schöpfen. Jene, die ihren Weg in eine bezahlte Beschäftigung gefunden haben, betonen mit wieviel Freude und neuem Selbstvertrauen sie seitdem durch ihr Leben gehen. Manche machen bereits in ihrer Zeit im Hafen wichtige neue Selbstwirksamkeitserfahrungen durch Rückmeldungen vom Hafen-Team oder von anderen Teilnehmenden in Gruppenangeboten. In allen Fällen haben die Erfahrungen im Hafen geholfen, die eigene Lebenssituation besser zu verstehen und auf dieser Basis einen neuen Rahmen für ihren weiteren Lebensweg zu schaffen. Insbesondere bei neuer Diagnosestellung (z.B. Autismus-Spektrum) ist das neue Verständnis mit einer mentalen Entlastung gepaart: „…Ich kann mich besser begreifen… Das hat auf …mein Selbstbewusstsein positive Effekte gehabt…“

Beitrag des Projektes mit seinen Angeboten und Aktivitäten. In Einzelfällen boten bereits die regelmäßigen Gespräche (z.B. zwei-/wöchentlich) mit JobCoaches oder Lotsen, mit der Möglichkeit die eigene Situation und Fähigkeiten zu reflektieren samt aktiver Unterstützung bei Stellensuche und Bewerbungsprozess ausreichend Halt und Anregungen um erfolgreich eine zu Bedürfnissen und Kompetenzen passende Beschäftigung zu finden und darüber eine neue Stabilität und Lebensfreude zu erlangen. Die persönliche Anwesenheit des JobCoaches bei Bewerbungsgesprächen oder vor Ort beim Träger von Arbeitserprobungen hat wesentlich dazu beigetragen den Weg zu ebnen: „…für Ansprechpersonen vor Ort war es wichtig direkt ansprechbar zu sein…“.

Die Prüfung und Klärung des Einsatzes geeigneter Instrumente aus dem Regelangebot der Sozialgesetzgebung, wie z.B. die Förderung nach §16i SGBII oder der Antrag auf technische Hilfsmittel am Arbeitsplatz, senkte weitere Hürden.

Mit Vermittlung an eine Ambulanz zur Diagnosestellung oder eine Klinik zur Rehabilitation wird die Basis für eine erfolgreiche Begleitung im Hafen geschaffen.

[21] Online-Teilnehmendenbefragung

Die *psychologische Beratung* hat für den weiteren Verlauf wesentliche Hinweise auf einzuholende Diagnosen gegeben (Diagnoseverdacht) und hat es Teilnehmenden ermöglicht, sich in schwierigen Situationen Hilfe zu holen, emotionale Entlastung und Begleitung bei Problemen und Sorgen zu finden, depressive Strukturen zu bearbeiten (z.B. Anti-Grübel-Techniken), alternative Handlungsweisen bei Konflikten zu entwickeln oder Selbst- und Fremdwahrnehmung näher aneinander zu rücken.

Im geschützten Rahmen von *Kreativraum und Schreibwerkstatt* haben Teilnehmende frei von äußerem Druck neue Wege gefunden sich auszudrücken und neue Interessen zu entdecken: „…die Form sich auszudrücken, dass man durch die Bildende Kunst und das Gestalten auch in Kontakt mit sich selber kommt, auch durch das Schreiben...". Einige TN haben im Kreativraum auch ihre soziale Seite entdeckt und gepflegt.
Das Zürcher Ressourcen Modell wird von Teilnehmenden mehrfach hervorgehoben als hilfreich mit sich selbst in Kontakt zu kommen und dies auch mit in den Alltag zu nehmen. Im Gesundheitscoaching konnten Teilnehmende sich neue Alltagsrituale in der Ernährungsweise erarbeiten. Des Weiteren konkret als hilfreich benannt werden die Angebote Qi Gong, Walking, Gruppenkurse mit Themen wie Umgang mit Ängsten, zu Essverhalten und Körpergefühl und „Im-Hier-und-Jetzt-Leben".

Anbindung und Perspektiven. Zwischen sechs Monaten und zwei Jahren dauerte die Begleitung im Projekt, plus Nachbetreuung und Alumni-Treffen. Bei zwei Personen hat es zu einem stabilen Arbeitsplatz mit SGB II, §16i-Förderung und damit verbundener Aussicht auf jahrelange Berufserfahrung geführt. Eine Person ist an einen spezialisierten Träger mit Zugang zu betriebsintegrierten Arbeitsplätzen angebunden, samt betreuender Ansprechperson für sie und den Arbeitgeber sowie extra bereitgestelltem Rückzugsraum und spezifischem Coaching-Angebot. Eine Person hat *im Rahmen einer Folgemaßnahme* einen Arbeitsplatz gefunden. Eine Person hat über den JobCoach vermittelt, eine Teilzeitstelle angetreten. Eine weitere Person hat ihre Suchterkrankung überwunden und ein berufliches Reha-Vorbereitungstraining absolviert, um nun an einer Umschulung am Berufsförderungswerk (mit Möglichkeit psychosozialer Betreuung) teilzunehmen. Darüber hinaus sind Anbindungen an betreutes Wohnen sowie an Selbsthilfegruppen erfolgt.

Was ist aus den Fällen zu lernen? Die *größten Fortschritte der Teilnehmenden* sind so individuell unterschiedlich wie ihre Ausgangssituationen: Für eine Person ist es die Teilhabe am beruflichen und gesellschaftlichen Leben sowie die damit verbundene soziale Interaktion: „…er fühlt sich gebraucht. Seine Fähigkeit wird gebraucht…", „…die Perspektive etwas Sinnstiftendes machen zu können, war total wichtig für den Menschen…" Für zwei Personen ist die Erkenntnis über ihre psychische Diagnose wichtig gewesen, um sich damit zu arrangieren und neues Selbstbewusstsein zu erlangen. Für zwei Personen sind es das wiedergewonnene Vertrauen in andere Menschen, die Erfahrung von verlässlicher Unterstützung und der Fokus auf Positives sowie die gestärkte Fähigkeit auf sich und ihre Ressourcen zu achten. Für mehrere Personen gilt, dass sie durch das interdisziplinär zusammengesetzte Angebot, die individuell an ihre Bedürfnisse und Fortschritte angepassten Aktivitäten sowie durch offene Rückmeldungen einen Sinn und eine neue berufliche Perspektive finden konnten.

Aus Sicht des Hafen-Teams waren folgende *Faktoren ausschlaggebend* für den Erfolg: Die verschiedenen Angebote unter einem Dach zu haben war zentral für kurze Wege und die unbürokratische Zusammenarbeit. Räume (Gelegenheiten) zu schaffen, in denen der/die Teilnehmende sich erproben kann, Unterstützung darin, die persönlichen Stärken anzuerkennen und positive Rückmeldungen zuzulassen. Die individuelle Begleitung hat Teilnehmenden ermöglicht ihre Ziele zu verfolgen ohne sich zu überfordern. Die Bearbeitung von Störfaktoren in der persönlichen Umgebung hat es Teilnehmenden teilweise erst ermöglicht sich überhaupt auf das Projekt einzulassen. Wiederholte Kontaktaufnahme („freundliche Belagerung"), auch während Zeiten der Abwesenheit (z.B. Klinikaufenthalt) oder während der Kontaktbeschränkungen in der Pandemie, haben Teilnehmenden das Gefühl von Sicherheit und Zuverlässigkeit bei gleichzeitiger Freiwilligkeit und Autonomie gegeben. Als wichtige Voraussetzung für den Erfolg wurde auch die Möglichkeit betont, die Dauer der Teilnahme ausdehnen zu können und auch bei AGH und Beschäftigung weiter begleiten zu können.

3 Erkenntnisse zu den innovativen (Teil-)Ansätzen und deren Wirkungen

Auf Basis der Datenerhebungen im Rahmen der Evaluation sowie der Beobachtungen im Zuge der wissenschaftlichen Begleitung des Hafens Köln lassen sich Schlüsse zu den innovativen Ansätzen und deren Wirkungen ziehen, die nachfolgend in diesem Kapitel ausgeführt werden.

3.1 Gruppenangebote

Die Gruppenangebote im Hafen Köln haben den Teilnehmenden „…Freiraum zum Probieren und Entwickeln…“[22] geboten. Sie wurden von Teilnehmenden gut angenommen (vgl. dazu auch Kapitel 2.2 Output aus dem Monitoring) und als wertvoll eingeschätzt.

„…Alle Angebote haben mir gefallen, die ich genutzt habe. Am meisten habe ich profitiert von: -Entspannungstraining -Gesundheitscoaching -Ressourcengruppe -Psychologische Einzeltermine -generelle Betreuung durch Lotsen…“[23]

Gruppenangebote im Modellprojekt Hafen Köln wurden vorwiegend von Mitarbeitenden der drei Verbundprojektpartner BTZ Berufliche Bildung Köln GmbH, Diakonie Michaelshoven Berufsförderungswerk Köln gGmbH (BFW) und Alexianer GmbH umgesetzt. Als projektexternes Angebot wurde darüber hinaus in die Gruppenangebote von Basis für Gesundheit bei Zug um Zug e.V. vermittelt und für junge Erwachsene U27 mit dem ‚Proberaum‘ des SPZ Rodenkirchen, ebenfalls Alexianer, zusammengearbeitet. Zusätzlich konnte über das Programm "teamw()rk für Gesundheit und Arbeit" als Fortführung des Modellprojektes "Verzahnung von Arbeits- und Gesundheitsförderung in der kommunalen Lebenswelt (VAG)" ein Resilienz-Training angeboten werden. Die finanzielle Förderung erfolgt dabei über das GKV-Bündnis für Gesundheit. Im Verlauf kamen weitere Gruppenangebote dazu, die aus dem Projektteam heraus von Jobcentermitarbeitenden in Eigeninitiative sowie auf Anregung von Teilnehmenden hin entwickelt wurden: eine Schreibwerkstatt, ein Fotoworkshop und ein Strickkurs.

Bei den Gruppenangeboten handelt es sich um:

- **(re-)Kreativraum**: Die (Re-)Kreativ-Arbeit wird von einer Ergotherapeutin und einer Kunsttherapeutin vom Träger BTZ Berufliche Bildung Köln GmbH umgesetzt. An allen Wochentagen finden 3x täglich für 1,5 Stunden offene/ wechselnde Gruppen nach Anmeldung mit unterschiedlichen Strukturierungsgraden statt: freies Malen, Makramee (angeleitet, meditativ), Betongießen (planvoll und überlegt). Während der Lockdown-Zeit in der Pandemie durfte der Kreativraum auf Vorgabe des Jobcenters hin keine Videoangebote machen. So wurden schriftlich per E-Mail Vorschläge und Anleitungen geschickt – bis hin zu Backrezepten, Aufräumtipps etc. Mit Einladung zur Rückmeldung (‚Schicken sie uns Fotos von Ihren Bildern‘).[24] Das Angebot hat in allen Teilnehmendenbefragungen (Online-Befragung, Gruppeninterview, Fallstudie) große und positive Resonanz erfahren.
- Die offene **Ressourcengruppe** wird als wöchentliches gesprächsbasiertes Gruppenangebot im Rahmen der Psychologischen Beratung in den Räumlichkeiten des Hafen Köln angeboten und offen gestaltet. Die Psychologische Beratung für Teilnehmende unter 25 Jahre übernimmt eine Psychologin der Alexianer Köln GmbH, für Über-25-Jährige ihre Kollegin beim Verbundprojektpartner BfW Köln (Diakonie Michaelshoven). Das Angebot war gut besucht. Es gab sogar eine Männergruppe. Es war nicht themenbasiert, sondern jede/r hat etwas eingebracht und die Termine haben nicht aufeinander aufgebaut. So war auch für die TN die Hemmschwelle, nach einem verpassten Termin noch einmal wieder zu kommen, nicht so hoch. Das Angebot ist durchgängig vor Ort verfügbar, mit verbindlicher An- und Abmeldung, aber dennoch aufgrund der Projektausrichtung freiwillig.

[22] Dokumentation zum Entwicklungsworkshop Gesamtteam Hafen (Mai 2022)
[23] Online-Teilnehmendenbefragung
[24] Abschlussgespräch der Wissenschaftlichen Begleitung mit den Projektpartnern (Dez 2023)

- Beim **Gesundheitscoaching** als Form der Beratung, die den Schwerpunkt auf Gesundheit legt, waren die Themen Ernährung, Bewegung, Entspannung und Stressmanagement zentral. Die Kernthemen wurden vertiefend durch Gruppenangebote ergänzt. Ernährungskurse fanden als Theoriekurse statt. Der Entspannungskurs war ein stark strukturiertes Angebot und hat vorwiegend Männer angesprochen. Umgesetzt wurde das Angebot vom Projektpartner BFW Köln gGmbH (Diakonie Michaelshoven).
- Zusätzlich im Projektverlauf aus dem Hafen-Team heraus entwickelte Gruppenangebote waren: die Schreibwerkstatt, der Fotoworkshop sowie der Strickkurs.
- **Externe Angebote** außerhalb der Räumlichkeiten des Hafens waren **Basis für Gesundheit** bei Zug um Zug, **BASIcS** als Inforunde zu Themen rund um Gesundheit, Krankheit und Alltag im Proberaum-WorX des SPZ Rodenkirchen (Alexianer). BASIcS richtet sich an Menschen, die sich in einer psychischen Krise befinden, an einer psychischen Erkrankung leiden oder in einer schwierigen Lebenslage sind.

Der Aufbau aufeinander abgestimmter Gruppenangebote und Einzelbegleitungen durch verschiedene Projektpartner unter einem Dach und darüber hinaus, mit Lotsen und JobCoaches des Jobcenters, hat Zeit gebraucht im Modellprojekt Hafen Köln, und dies nicht nur pandemiebedingt. Zum Ende der Hafenzeit bedauern die Beteiligten, dass es „*…jetzt zu Ende geht, wo es gut eingespielt ist…*“. Das Team ist zusammengewachsen „*...aber wir haben die Jahre auch gebraucht...*“[25] Die Erfahrungen im Modellprojekt zeigen, dass der Aufbau einer Kombination von Gruppenangeboten und Einzelbegleitungen unter einem Dach in Verantwortung verschiedener Projektträger Zeit für das aufeinander Einspielen der Fachkräfte und gegenseitige Kennenlernen der individuellen Fähigkeiten und Stärken braucht. Auf dieser Basis kann vertrauensvoll miteinander und mit den Teilnehmenden gearbeitet werden. Die Teilnehmenden haben diese vertrauensvolle Zusammenarbeit in ihren Rückmeldungen gewürdigt: „…Die Mitarbeitenden wussten untereinander Bescheid, was sich bei mir entwickelt. Ich musste meine Geschichte nicht jedem nochmal erzählen….“[26].

Das folgende Beispiel zeigt exemplarisch den Mehrwert einer eingespielten Zusammenarbeit verschiedener Disziplinen (Ergotherapeutin, Kunsttherapeutin, Psychologinnen, JobCoaches, Lotsen, Gesundheitscoaching) unter einem Dach: Als begrenztes zusätzliches Angebot, konnte die Kunsttherapeutin auf Anfrage der Lotsen einen Kompetenzcheck durchführen. Die Erfahrung und Ausbildung in dieser strukturierten Methode der arbeitsdiagnostischen Gesprächsführung über 1-2 Std. brachte sie aus einem früheren Arbeitszusammenhang mit. Die Kombination mit dem Kunstraum war wirkungsvoll um z.B. Besonderheiten bei der Arbeitsplanung (Material bereitstellen, wieviel Farbe kommt auf die Palette) zu reflektieren und bearbeitbar zu machen. Für die Frage von Lotsen, „kann die betreffende Person diesen oder jenen Job machen?“, war aus der Beobachtung der Personen in Aktion im Kunstraum oft etwas ableitbar.

Erkenntnisse aus dem Gruppenangebot der psychologischen Begleitung (offene Ressourcengruppe):

Die Menschen wiederholen in der Gruppe Verhaltensmuster, die auch am Arbeitsplatz mit Vorgesetzten und/oder Kolleg*innen zu Problemen führen können. Dies macht dysfunktionale Verhaltensmuster beschreibbar, ansprechbar und bearbeitbar; Umgang und Lösungen können gefunden werden.[27]

Bezüglich der Motivation zur Teilnahme stehen insbesondere bei der Zielgruppe junger Erwachsener Sozialphobien sehr im Vordergrund. Dafür braucht es passende Angebote; nicht jede Person ist positiv auf Gruppenarbeit eingestellt. Aber es ist gut gelungen auch Personen mit Sozialphobien ein Übungsfeld zu eröffnen. Die Vorgehensweise im Hafen: Personen mit Vorbehalten bekamen vor dem Gruppentermin einen kurzen Einzeltermin mit einer der psychologischen Beraterinnen und dann ging es gemeinsam in die Gruppe. Die Verantwortlichen konnten so „*…mit den Teilnehmenden über die Schwelle gehen…*“. In Einzel-Vorgesprächen vor Teilnahme an der Ressourcengruppe werden darüber hinaus bei allen akute Suchthematiken und Psychosen ausgeschlossen und die Psycholog*innen in

[25] Abschlussgespräch mit Projektpartnern (Dez 2023)
[26] Gruppeninterview mit Teilnehmenden (Sept 2022)
[27] Abschlussgespräch mit Projektpartnern (Dez 2023)

der Gruppenleitung erfahren so, ob es Themen gibt, die möglicherweise bei anderen Personen in der Gruppe ‚etwas triggern' könnten, wenn sie zur Sprache kommen.[28]

Nur ein Teil der Teilnehmenden im Hafen hat das Angebot wahrgenommen (vgl. Kapitel 2.2 Output Monitoring). Personen, die eine Tagesstruktur brauchten und/oder gut reden konnten, wurde besonders ans Herz gelegt teilzunehmen. Von den gesundheitlichen oder psychischen Beeinträchtigungen her war jede/r willkommen. Die Gruppe der Unter-25-Jährigen im Hafen war allerdings nur spärlich vertreten und die wenigen haben nach Auskunft der Psychologin auch noch sehr oft abgesagt.[29]

Erkenntnisse aus dem Gruppenangebot Kreativraum[30]:

Das Gruppenangebot im Kreativraum zielte auf die Möglichkeit, ‚neu in Gruppe zu sein' und sich selbst neu zu erfahren. Das Gruppenangebot hatte guten Zulauf, auch wenn einige Teilnehmende, die Kunsttherapie aus Klinikaufenthalten kannten, zunächst gefragt haben: ‚Warum soll ich hier malen? Ich will in Arbeit!'. Andere häufige Äußerungen waren: ‚Ich bin überhaupt nicht kreativ.' Die Mehrheit derer, die das freiwillige Angebot ausprobiert haben, kam regelmäßig wiederkehrend *„…Sie fanden Spaß und Sinn beim Kreativsein…,"* so die Kunsttherapeutin, und weiter berichtet sie von „…Horizonterweiterungen: Der Blick auf sich selbst öffnet sich und verändert sich…" Der Selbstdefinition ‚ich bin nicht kreativ' werden Rückmeldungen und Erkenntnisse wie: ‚Du hast ein tolles Bild gemalt' entgegengesetzt. Der Kreativraum bot den Teilnehmenden darüber hinaus Gelegenheit zum informellen Austausch untereinander, die sie gerne wahrgenommen haben. Sie sprachen dabei beispielsweise über Ihre Erfahrungen in der Ressourcengruppe bei der psychologischen Begleitung und über ihre Praktikumserfahrungen.

Beim freien Malen konnten sich Persönlichkeitsseiten zeigen, die auf den ersten Blick nicht sichtbar waren und sich z. B. in Vorlieben für ‚Grusel-Halloween-Motive' oder ‚zarten, hellen, fröhlichen Schmetterlingen' ausgedrückt haben. Dies haben die Anleitenden als Gesprächsanlässe und Reflexionsimpulse genutzt.

Auch die Art der Nutzung des Angebotes konnte in seinen Unterschieden der Reflexion dienen: Einige malen in einer Sitzung drei Bilder, andere arbeiten über Wochen an einem Werk. Da kommen Themen auf (Verunsicherung, perfektionistische Tendenzen), die Rückspiegelung in der psychologischen Beratung finden können.

Erkenntnisse aus den Gruppenangeboten zur Gesundheit:

1. Gesundheitscoaching:

Das Setting ist anders als die anderen Gruppenangebote nicht offen und flexibel in der Gestaltung, sondern strukturiert angeleitet mit Energie- und Körperarbeit. Feste Regeln mit klarer Anleitung, Raumanordnung und Grenzwahrungen wie Umziehen in Umkleidekabinen sind erforderlich. Das hat u.a. auch Widerstand erzeugt: „…Ich dachte ich bekomme jetzt etwas zum Entspannen (Massage) und muss mich stattdessen anstrengen…". Die Gesundheitsangebote haben v.a. Männer angesprochen.

2. Basis für Gesundheit (extern):

Mit dem Angebot Basis für Gesundheit, das von der AOK und der Stadt Köln gefördert wird, gelang es in Zusammenarbeit mit dem Modellprojekt Hafen Köln, sozial benachteiligten Menschen den Zugang zu präventiven Gesundheitsangeboten zu erleichtern.[31]

Die Gewinnung von Teilnehmenden gelang über Informationsveranstaltungen im Hafen und in Zusammenarbeit mit JobCoaches und Lots*innen: „…*Vertrauen wird über den Hafen gelegt…*", die

[28] Abschlussgespräch mit Projektpartnern (Dez 2023)
[29] Abschlussgespräch mit Projektpartnern (Dez 2023)
[30] Kunsttherapeutin im Abschlussgespräch mit Projektpartnern (Dez 2023)
[31] Expertiseninterview BKK Novitas (Okt 2023)

Beziehung gibt den Teilnehmenden mehr Sicherheit, um einer Vermittlung an ein externes Angebot (wie BASIS) zuzustimmen. Sie sind vorerst skeptisch gegenüber dem Angebot *„…große Schwere und Skepsis….“*. Doch bereits nach zwei Besuchen bei BASIS *„…blühen die Teilnehmer auf…“*.[32] Bemerkenswert ist, dass der Anteil der männlichen Teilnehmenden nach Einschätzung der Expertin aus dem Angebot ungewöhnlich hoch war für Angebote im Bereich der Prävention (§20 SGB 5).

3. BASIcS beim SPZ Rodenkirchen (extern):

Ziel der Einbeziehung von BASIcS in den Hafen war den Zugang zu Gruppenangeboten für die Zielgruppe junger Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen zu erleichtern. Die zusammenfassende Erkenntnis aus dem Gruppenangebot BASIcS im SPZ Rodenkirchen lautet: *„…langer Atem und viel Herzblut ist gefragt (...) Manchmal sind bis zu sechs oder sieben Informationsgespräche im Vorfeld nötig. Wir versuchen, Beratungstermine so zu legen, dass zufällig im Anschluss die Gruppe startet, beim ersten Mal wird in die Gruppe begleitet (...) zwei oder drei Versuche nahegelegt (…)In den Gruppen (wird) angeboten: wohlwollende, fröhliche Atmosphäre, einfache Spiele, wo man nicht viel reden oder sich nicht viel konzentrieren muss…“*[33]

Schlüsselfaktoren zum Gelingen von Gruppenangeboten im Hafen Köln[34]:

- Gruppe ist ein freiwilliges Angebot
- Einzel-Vorgespräche führen und Befürchtungen abfragen, damit sind sie bearbeitbar werden
- Begleitete Anfänge gestalten und mit den Teilnehmenden „über die Schwelle“ gehen (bspw. erste Gruppenteilnahme im Anschluss an einen Einzeltermin)
- Das Setting, der gemeinsame Raum sowie Ortskontinuität sind wichtig
- Gruppenangebote der psychologischen Begleitung wurden immer im Tandem gestaltet. Wenn eine der beiden Kolleginnen im Urlaub war, haben die Psychologinnen auch vertretungsweise mit der Kollegin aus dem Kreativraum oder mit Lots*innen aus dem Jobcenter gearbeitet.

Wirkung von Gruppenangeboten im Hafen Köln

In den Gruppen tragen folgende Aspekte zur Wirkung bei[35]:

- Teilnehmende werden aktiviert.
- Es entsteht ein Wir-Gefühl (Kohäsion).
- Die Gruppe bietet einen sicheren Rahmen um etwas aussprechen und ausprobieren zu können.
- Teilnehmende erhalten und geben Feedback.
- Durch die Gruppe wird der Perspektivwechsel unterstützt und damit die Möglichkeiten zum Umgang mit belastenden Ereignissen erweitert. Teilnehmende bekommen das Gefühl, ‚Ich bin nicht alleine - anderen geht es ähnlich wie mir‘.
- Teilnehmende lernen gegenseitig am Modell der anderen.

Teilnehmerzitat zur Gruppenarbeit:

„…das Gegenseitig-andere-Optionen-Aufzeigen, das war schon sehr schön (…) wenn man mit Leuten, die auf dem gleichen Niveau sind, redet und auch hört, dass sie selber auch ähnliche Probleme haben oder noch viel schlimmere Probleme, dann hat das alles einen ganz anderen Wert…“ [36]

[32] Expertiseninterview Zug um Zug (Okt 2023)
[33] Expertiseninterview SPZ Rodenkirchen (Okt 2023)
[34] Abschlussgespräch mit Projektpartnern (Dez 2023)
[35] Abschlussgespräch mit Projektpartnern (Dez 2023)
[36] Fallstudie Teilnehmenden-Interview (Sept 2023)

Beobachtete **Entwicklungen bei den Teilnehmenden** im Hafen Köln im Kontext der Gruppenangebote sind[37]:

- Verbesserung der Kommunikation
- Verbesserung des Verhaltens innerhalb von Gruppen
- Reflexion über eigene Verhaltensweisen - Erkennung von eigenem Unterstützungsbedarf (und sich trauen diese anzusprechen!)
- Eigene Fähigkeiten erkennen und benennen können
- Berufliche Perspektiven / Ideen entwickeln
- Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten entwickeln
- Erfolgserlebnisse erfahren - auf eigene Ergebnisse stolz sein können

Gruppenangebote leisten durch die regelmäßigen Termine darüber hinaus einen Beitrag zur Tagesstrukturierung der Teilnehmenden[38]. Die Erkenntnisse der anleitenden Fachpersonen zu den Teilnehmenden sind schließlich in Fallbesprechungen und Fallkonferenzen und damit in die Arbeit weiterer Begleitpersonen aus dem Hafen-Team mit den betreffenden Teilnehmenden eingeflossen.

3.2 Psychologische Beratung und Begleitung U25/Ü25

Psychologische Beratung und Begleitung als innovativer Teilansatz

„…erstmal zu gucken, warum ist die Motivation nicht hoch genug um was zu machen, oder warum funktionieren die Maßnahmen nicht (…) man sollte nicht immer die Symptome bekämpfen, sondern auch gucken, was dahintersteckt…“ (Teilnehmender in der Fallstudie)[39]

Die Psychologische Beratung war ein zentrales Element des ganzheitlichen und multiprofessionellen Angebots im Hafen Köln. Umgesetzt wurde das Angebot mit drei Bestandteilen, vorwiegend innerhalb aber auch außerhalb der Räume des Hafens[40]:

1. Psychologische Beratung in den Büroräumen der psychologischen Fachkräfte des Hafens von je einer Psychologin mit Schwerpunkt ‚Unter-25-Jährige‘ der Alexianer Köln GmbH und einer Psychologin mit Schwerpunkt ‚Über-25-Jährige‘ des BFW Köln (Diakonie Michaelshoven). Das Personal wechselte während der Laufzeit.
2. Wöchentliche offene Ressourcengruppen in den Gruppenräumen des Hafens, angeboten im Fachkräftetandem der Psychologinnen (in Vertretungszeiträumen eine Psychologin mit einer coachenden Fachkraft)
3. BASIcS (Proberaum WorX U 27) –Ein psychologisch betreutes Gruppenangebot der Alexianer außerhalb der Räume des Hafens in den Stadtteilen Rodenkirchen und Deutz.

Das Erstgespräch erfolgte einzeln und verbindlich. Insgesamt haben an der psychologischen Begleitung und Beratung 550 Teilnehmende (92 %) teilgenommen (vgl. Kapitel 2.2 Output Monitoring). Die aktuelle Lebenssituation sowie dafür wichtige lebensgeschichtliche Aspekte wurden besprochen. Am Ende eines Erstgesprächs erfolgte die gemeinsame Abstimmung mit dem/der Teilnehmenden, inwiefern psychologische Unterstützung notwendig oder gewünscht ist. Die weitere regelmäßige psychologische Beratung, einzeln oder in der Gruppe, war freiwillig. Das Angebot sollte sowohl akuten Bedarf an psychologischer Unterstützung abdecken („…Bei akuten Problemen bekam ich sofort Unterstützung…“[41]) wie auch das Coaching insgesamt unterstützen, aber keine länger andauernde Therapie ersetzen. Bei Bedarf wurde nach Möglichkeit zu geeigneten weiterführenden externen Hilfsangeboten (Psychiatrie, Sozialpsychiatrisches Zentrum, ambulante Psychotherapie und Selbsthilfeangebote) vermittelt: „…Sie hat mir viel gezeigt was man besser machen kann und mir geholfen eine neue Psychologin zu finden...“[42]. Die erfolgreich durchgeführte offene Ressourcengruppe ist bereits im vorherigen Kapitel (3.1 Gruppenangebote) näher erläutert worden. Für jene, für die das externe

[37] Akteursbefragung (April 2022), Ausgewählte Zitate aus den Freitextfeldern ‚Folgende Veränderungen/Entwicklungen bei den TN konnten durch die Gruppenangebote beobachtet werden‘
[38] Expertiseninterview Zug um Zug (Okt 2023)
[39] Fallstudie Teilnehmenden-Interview (Sept 2023)
[40] Abschlussgespräch mit Projektpartnern (Dez 2023)
[41] Online-Teilnehmendenbefragung
[42] Online-Teilnehmendenbefragung

Angebot von BASIcS[43] neu war, war es sehr nützlich, so die Einschätzung der Projektpartner, für jene die bereits mit „Maßnahmekarrieren“ kamen, war es weniger hilfreich. Für die jungen Menschen (U27) gestaltete sich der Weg zu den externen Angeboten als Hindernis, das nur ein Teil von ihnen überwunden hat.

Das Angebot im Hafen arbeitete Hand in Hand und im Austausch mit den Lots*innen und JobCoaches und beinhaltete[44] die Förderung bereits vorhandener Ressourcen, ggf. den Aufbau neuer Ressourcen (Erkennen eigener Stärken), die Unterstützung bei der Formulierung von Zielen, die Stärkung der Sozialkompetenz, Gespräche zur Entlastung in Krisen und bei Sorgen und Problemen, die Unterstützung bei der Krankheitsbewältigung und -annahme, Grenzen erkennen und einhalten, die Entwicklung von Bewältigungsstrategien sowie den Umgang mit Stress. Angehörigengespräche oder Einbeziehung von Bezugspersonen wurde ebenfalls ermöglicht.

Die psychologische Beratung wirkte in mehreren Fällen als Wegbereitung für eine Diagnosestellung, bot kontinuierliche emotionale Entlastung und Begleitung bei Problemen und Sorgen, Hilfe bei der Bearbeitung depressiver Strukturen (z.B. Anti-Grübel-Techniken) und unterstützte dabei, alternative Handlungsweisen bei Konflikten in den Praxistätigkeiten wie Praktika, Arbeitsgelegenheiten (AGH) etc. zu entwickeln.[45]

Durch die psychologische Beratung konnte in mehreren Fällen an eine Klinik zur Diagnosestellung vermittelt und so beispielsweise zur psychischen Entlastung der Person beigetragen werden. Eindrücklich beschreibt folgendes Zitat exemplarisch Prozess und Wirkung:

„…Durch Gespräche mit der Psychologin und Privatgespräche konnte ich den Verdacht äußern, dass ich Autist bin. In dieser Zeit habe ich die Zurückhaltung überwunden, mich auf Autismus testen zu lassen. Ich habe den Test gemacht und es hat sich herausgestellt, dass ich Autist bin. Das hat mein Leben positiv verändert…(…) …Ich kann mich besser begreifen; das sind nicht unbedingt meine Fehler – ich bin so und so und kann nicht selbst was ändern. Das hat auf meine Persönlichkeit und auf mein Selbstbewusstsein positive Effekte gehabt, so dass ich auch in Bewerbungsgesprächen souveräner rüberkam…“

Themen, die von den Hafen-Teilnehmenden selbst in die Ressourcengruppe eingebracht wurden oder im Verlauf wichtig wurden, sind nachfolgend aufgelistet[46]. Sie veranschaulichen, wie psychologische Begleitung in der Gruppensituation an den Hürden und Schritten arbeitet, die eine erneute Arbeitsaufnahme überhaupt wieder möglich machen:

- Der negative Blick (innerer Kritiker, Antreiber, Glaubenssätze)
- Ängste vor (erneuter) Arbeitsaufnahme (Welche Befürchtungen habe ich?)
- Welches Bild habe ich von mir als Arbeitnehmer*in?
- Verschiedene Rollen und Perspektiven ansprechen: Gruppenteilnehmende setzen sich aus Menschen zusammen, die Erfahrungen in den Rollen von Vorgesetzten und Mitarbeitenden einbringen konnten.

Das psychologische Gruppenangebot fand anfangs im Besprechungsraum im Hafen statt und später im Bewegungs- und Gesundheitsraum: „*…Die Teilnehmer haben sich den Raum genommen und gestaltet…*“, so eine der Psychologinnen im Gespräch. Die multiprofessionelle Begleitung im Hafen Köln ermöglichte insgesamt ein hohes Maß an Stabilität und Beziehungserfahrung: „…da sein und reden, unterstützender Rat, (ein) wohlwollender Hinweis, wenn etwas nicht eingehalten wurde…“[47]

Was die kontinuierliche psychologische Begleitung im Einzelfall alltäglich leistet, wird in folgendem Zitat einer Psychologin in der Fallstudie[48] deutlich:

„...wir sind auf die von ihm (dem Teilnehmenden) formulierte Sehnsucht nach einer sinnvollen Arbeit eingegangen. Außerdem vor allem: erzählen (lassen), wie war die Woche? Wie kann man alternative Handlungsweisen entwickeln bei aktuellen Konflikten in der AGH (...) Der Teilnehmende wurde darin

[43] Abschlussgespräch mit Projektpartnern (Dez 2023)
[44] Angebotsflyer zur Information der Kund*innen des Jobcenters Köln
[45] Fallstudie (2023)
[46] Abschlussgespräch mit Projektpartnern (Dez 2023)
[47] Fallstudie, Interview mit Hafen-Team (Nov 2023)
[48] Fallstudie, Interview mit Hafen-Team (Nov 23)

begleitet die eigenen Stärken anzuerkennen und zum Zulassen vom positiven Rückmeldungen und Selbstbildern in der Lage zu sein…"

Ergänzend dazu die Teilnehmenden-Seite:

„…Durch die Psychologin oder mit der Psychologin habe ich dann auch angefangen positive Sachen mir mehr vor Augen zu führen, also nicht immer nur zu denken, „alles ist negativ", sondern auch mal die Sachen, die gut laufen mehr anzuerkennen und mir selber mehr klarzumachen, was gut gelaufen ist, und dadurch negative Denkmuster zu verändern oder anzupassen…" (5:03)

Die integrierte und als Erstgespräch verpflichtende psychologische Beratung direkt vor Ort, für die Teilnehmenden wahrnehmbar als Teil des Hafen-Teams, hat sich als wirksam erwiesen. Bedarfsgerecht ist die Fortsetzung einer Unterstützung (Einzel- oder Gruppentermine) dann selbstbestimmt möglich. Eine niedrigschwellige Zugänglichkeit bspw. bei einem akuten Anlass oder - aus Sicht von Teilnehmenden - als eigenständige Anlaufstelle, blieb auch dann möglich, wenn zunächst von einer Inanspruchnahme Abstand genommen wurde.

3.3 Eigene Räumlichkeiten und nahezu „alles an einem Ort"

Im Abschluss-Workshop[49] mit dem Hafen-Team formulierte es eine Lotsin folgendermaßen: „…Das Allerbeste war, dass (fast) alles unter einem Dach war…". An einem Ort waren neben den Lots*innen und Coaches: Psychologische Begleitung, medizinische Beratung, ein (Re-)Kreativraum, ein Gesundheitscoaching, das Reha-Wiedereingliederungsmanagement und zusätzlich wechselnde Gruppenangebote wie Resilienz Training, Ressourcengruppe, Alumni-Treffen, Ernährungsberatung, Bewegungskurse, Schreibwerkstatt, Fotoworkshop oder Strickkurs leicht und unkompliziert zugänglich. Dieses Setting mit Projekträumen, in denen neben der Intensivbegleitung durch Lots*innen und JobCoaches von weiteren Akteuren Beratungs-, Kreativ- und verschiedene Gruppenangebote stattfinden, hat für Teilnehmende einen niedrigschwelligen Zugang zu selbstwirksamkeitsfördernden Angeboten ermöglicht. [50] Der Mehrwert darin wurde bereits in den Team-Workshops 2022 und 2023 sowohl für die Teilnehmenden als auch für die eigene Arbeit formuliert.

Teilnehmende heben von sich aus hervor[51]: „…Alle Ansprechpersonen an einem Ort vorzufinden fand ich sehr angenehm. Ich habe mich gut aufgehoben gefühlt…"; „..Die verschiedenen Gruppenangebote welche man zum austesten sozialer-Kompetenzen nutzen konnte..."; „..Das Ganzheitliche - Jobcoach - Sachbearbeiterin – Psychologe…".

Für die Arbeit mit den Teilnehmenden erwuchs aus dieser räumlichen Konstellation ein „…großer Freiraum zum Probieren und Entwickeln ..., ein Freiraum für eigene Ideen im Rahmen des Kreativangebotes…". Der Austausch im Projekt, die Zusammenarbeit mit externen Projektpartnern als Team rehapro bildete das „Erfolgsrezept".[52] Das räumliche Hafen-Setting ermöglichte kurze Wege zum fachlichen Austausch, zur gemeinsamen Weiterentwicklung, für Fallbesprechungen unter Fachkräften und für weitere Arbeitsformate.

Zugleich gab es insbesondere aus Sicht derjenigen Teammitglieder, die von freien Trägern zum Hafen-Team dazu gestoßen waren, noch Verbesserungspotential: eine einladende Gestaltung von Räumen und Fluren, eine organischere Ausgestaltung (bspw. fehlte es an einem Waschbecken im Kreativraum) oder eine freiere Zugänglichkeit (stattdessen gab es eine Einlasskontrolle durch Sicherheitsdienst anstatt wie ursprünglich angedacht Empfang durch Hafen-Mitarbeitende und für Teilnehmende nur „begleitetes" Bewegen zwischen den Hafen-Räumen).

[49] Dokumentation zum Abschluss-Workshop Hafen-Team (Nov 2023)
[50] Gruppeninterview (Okt 2023)
[51] Online-Teilnehmendenbefragung und Gruppeninterviews
[52] Dokumentationen zu Entwicklungsworkshops Hafen-Team (Mai 2022 und Mai 2023)

3.4 Erprobung Lohnwertmessung

Die herausfordernde Erprobungssituation im Modellprojekt ist in Kapitel 1.2 (Inhalte des Modellprojektes) skizziert.[53] In mehreren Arbeitsgesprächen mit den im Rahmen von Hafen Köln in der Methode Lohnwertmessung ausgebildeten JobCoaches sowie dem beauftragten niederländischen Unternehmen Dariuz BV Eindhoven konnten die Erfahrungen und mehr noch die in der Lohnwertmessung enthaltenen Potentiale für die Arbeitsvermittlung gesundheitlich beeinträchtigter Menschen festgehalten werden. Insbesondere die Einschätzungen der erfahrenen JobCoaches im Hafen-Team, die in der Methode fortgebildet und bei deren Anwendung von Dariuz unterstützt worden sind, sprechen eine klare Sprache wie nachfolgend ausgeführt.

Das gewählte Vorgehen im Modellprojekt, zunächst im Rahmen einer Vermittlung einen Lohnkostenzuschuss auf Grundlage bisheriger Praxis zu bewilligen, die Vermittlung abzuschließen und anschließend alle Beteiligten zu fragen, ob sie bereit sind, den gleichen Vermittlungsprozess noch einmal, nun aber mittels Lohnwertmethode „durchzuspielen", traf bei nahezu allen Arbeitgebenden auf Ablehnung: „…Die AG wollen schnell Leute auf der Arbeit haben und sich nicht mit Formalitäten beschäftigen...".[54] Auch einige der vermittelten Teilnehmenden lehnten eine Mitarbeit ab, überwiegend aus der Befürchtung heraus, ihren gerade erhaltenen Arbeitsvertrag möglicherweise zu gefährden. Für alle Beteiligten war also mit der Erprobung nichts mehr zu gewinnen, Arbeitsverträge waren geschlossen, die Lohnkostenzuschüsse bewilligt. Tatsächlich ergeben sich keine tatsächlichen Praxiserfahrungen beim Einsatz der Lohnwertmethode. Letztlich liegen solchermaßen experimentelle Erfahrungen aus 9 Fällen in 2022 (6 % aller tatsächlich im Modellprojekt Hafen erfolgten Vermittlungen) vor. In einigen Fällen bewegen sich die Ergebnisse der Lohnwertmessung (LWM) in einer vergleichbaren Dimension wie der bewilligte Lohnkostenzuschuss (LKZ), in einigen weiteren Fällen legten die Ergebnisse jedoch leicht höhere Potentiale bei den vermittelten Menschen offen, als die „klassische" Vorgehensweise ermitteln konnte.

Im Vergleich zur bisherigen Vorgehensweise, einen Lohnkostenzuschuss zu ermitteln ergeben sich nach Aussagen der JobCoaches klare Vorteile:

- Wirklichkeitsnähere Qualität der Vermittlung: Für Arbeitgebende und zukünftige Arbeitnehmende ist der zeitliche Invest höher: Fragebögen ausfüllen, die begleitende Beobachtung und das nachfolgende Auswertungsgespräch sind deutlich aufwändiger als eine standardisierte Beantragung eines Lohnkostenzuschusses. Zugleich aber ist die Qualität der Vermittlung deutlich erhöht – etwaige Grenzen der Einsatzfähigkeit sind nicht nur benannt, sondern in eine lösungsorientierte Ausgestaltung des Arbeitsplatzes sowie ein Erwartungsmanagement auf beiden Seiten überführbar.
- Die konkreten Ergebnisse der Lohnwertmessung machen zukünftige Entwicklungen bei der Wahrnehmung des Arbeitsplatzes durch die vermittelte Person durch Arbeitgebende, Arbeitnehmende und ggfls. das begleitende Coaching besprechbar: Leistungszunahmen bei bestimmten Aspekten sind konkret beobachtbar und besprechbar, ebenso wie stärkere Unterstützungsbedarfe in anderen Aspekten. Die Erfahrungen der JobCoaches mit dem bisherigen LKZ-Verfahren zeigen insbesondere bei stärker gesundheitlich Eingeschränkten Menschen, dass Arbeitgebende tendenziell über die mit der LKZ-Zahlung verbundene Einschränkung der Arbeitskraft zu pauschal hinwegsehen.
- Das Vorgehen der Lohnwertmessung dreht die bisherige Negativ-Ausrichtung bei der Bemessung von Lohnkostenzuschüssen (was ist nicht mehr leistbar, was kann die zu vermittelnde Person nicht mehr) in eine, die Vermittlung sowie das Selbstwertgefühl der vermittelten Person unterstützende Potentialbetrachtung (das kann ich noch oder besonders gut, das werde ich besser erledigen können mit einer konkreten Unterstützung). Damit bietet die LWM die Möglichkeit, vom ersten Tag an in einen Personalentwicklungsprozess zu kommen und nicht bei einem eher negativ konnotierten Umorganisationsprozess zu verharren: „wer macht denn die Arbeit, die durch die einzustellende Person nicht geleistet werden wird?".

[53] Materialien zum Konzept Lohnwertmessung: Ausschreibung JC Köln rehapro. Beschreibung Lohnwert, Eindhoven (Dez 2021, vertrauliches Dokument); Dariuz, Lohnwertmessung im Hafen Köln, Folienpräsentation Köln 2021; https://dariuz.de/methode/lohnwert/ (abgerufen 25.03.2024)

[54] Abschlussgespräch mit Projektpartnern (Dez 2023)

- Ein weiterer Vorteil ist die Prozessorientierung bereits im Verlauf der Vermittlung, also noch vor Abschluss eines Arbeitsvertrages. Arbeitgebende und Arbeitnehmende sowie JobCoaches beginnen einen gemeinsamen Prozess, an den im weiteren Coaching (soweit dies noch erfolgt) angeknüpft werden kann. Teil der LWM ist zudem, dass nach einer gewissen Zeit das Arbeitspotential erneut gemessen wird und die festgestellten Veränderungen sowohl beim Zugewinn an Arbeitskapazität wie auch im Bereich Unterstützung damit besprechbar sind, und die Arbeitsbedingungen im Betrieb veränderbar werden. Das bisherige Lohnkostenzuschuss-Verfahren ist ein einmalig durchgeführtes Verwaltungsverfahren im Vorfeld eines Arbeitsvertrages, dessen Ergebnis damit für die gesamte weitere Laufzeit einer Förderung feststeht.
- Die LWM erfolgt präziser mit Blick auf den konkreten Arbeitsplatz und seine prioritären Anforderungen. Beispielsweise kann differenziert werden, wie wichtig eine hohe Genauigkeit oder Pünktlichkeit für einen spezifischen Arbeitsplatz ist.
- Schließlich besteht der Vorteil auch darin, den Vermittlungs- bzw. Einstellungsprozess sowie die weitere Entwicklung auf der Arbeitsstelle multiperspektivisch zu betrachten und systematisch zu reflektieren, aus Sicht Arbeitgebender, Arbeitnehmender und von Vermittlungsfachkräften.
- Die JobCoaches erwarten, dass längerfristige Effekte einer eingeführten LWM wären: tendenziell geringere, passendere Lohnkostenzuschusszahlungen bei gleichzeitig nachhaltigeren Vermittlungen.

Im Modellprojekt Hafen konnten die Mehrwerte der LWM und ihre Erfolgsbedingungen nicht ausreichend untersucht werden. Das lag insbesondere am gewählten Vorgehen des Modellvorhabens. Gleichwohl sind genügend Aspekte gesammelt worden, um daraus zu schließen, dass es sich lohnen würde, den Mehrwert und die Gelingensbedingungen im Rahmen eines eigenen Modellvorhabens zu erproben und die Wirkungen zu untersuchen.

3.5 Intensives Coaching

Das zentrale und verbindende konzeptionelle Element des intensiven und individuell erfolgenden Coachings durch Lots*innen und JobCoaches hat sich sehr bewährt. Das Coaching entfaltet seine Wirkung hier zusammen mit den oben beschriebenen innovativen Elementen (Gruppenangebote, psychologische Beratung, Räumlichkeiten) und in der multiprofessionellen Zusammensetzung des Hafen-Teams plus einer begleitenden Supervision. Voraussetzung des zeitlich intensiven Coachings bildet ein Betreuungsschlüssel von 1 Coach auf 25 Teilnehmende, der es ermöglicht die teilnehmende Person ganzheitlich mit ihrer individuellen Ausgangslage zu betrachten und engmaschig auf einem Wegabschnitt zu begleiten. Dies ermöglicht den für den weiteren Verlauf zentralen Aufbau einer Kooperationsbeziehung auf Augenhöhe, bei der die teilnehmende Person im Mittelpunkt des Handelns steht, sowie das von allen Beteiligten als wichtig und unterstützend hervorgehobene kontinuierliche Halten des Kontaktes.

Zumeist gestalten sich die ersten Wochen durch Auftaktgespräche, in denen die Erstanliegen der Teilnehmenden und die Eignung der Angebote des Hafens geklärt werden. Als wirksam erwiesen hat sich dabei eine offene Haltung der Coachenden gegenüber allen vorgebrachten Anliegen, die zugleich von Beginn an ermutigt, den Verlauf der Teilnahme selbstbestimmt in die eigene Hand zu nehmen. Anamnese und Förderplanung erfolgen in diesem Sinne gemeinsam mit den Teilnehmenden. Die Coachenden haben aufgrund des gewählten Betreuungsschlüssels die Möglichkeit, sich auf das individuelle Tempo und Handlungsvermögen der Teilnehmenden einzulassen. Die Möglichkeit einer wiederholten Kontaktaufnahme durch die Coachenden („fürsorgliche Belagerung“ nennt es ein Coach im Interview), auch während Zeiten der Abwesenheit (z.B. Klinikaufenthalt) oder während der Kontaktbeschränkungen in der Pandemie, vermitteln Teilnehmenden das Gefühl von Sicherheit und Zuverlässigkeit bei gleichzeitig gegebener Freiwilligkeit und Autonomie.[55]

[55] Aus der Dokumentation eines Team-Workshops (2022): Es wird als Stärke eingeschätzt, für die Teilnehmenden individuelle Unterstützung mit ausreichend Zeit, guter Erreichbarkeit und zeitnahen Terminen anbieten zu können, wo nicht auf schnelle Vermittlung gesetzt wird, sondern auf Nachhaltigkeit. Mehrfach wird der Faktor Zeit und der gute Betreuungsschlüssel benannt. Die Haltung wird ebenfalls als Stärke genannt: Die Menschen stehen im Mittelpunkt, sie werden nicht defizitorientiert behandelt und ohne Zwangskontext. Stattdessen wird

Eine sich als wirksam erweisende Coaching-Haltung zeichnet sich darüber hinaus durch Partnerschaftlichkeit und Ergebnisoffenheit aus. Ergebnisse werden gemeinsam reflektiert und eingeordnet; etwaige Rückschläge werden aufgefangen und konstruktiv zum Lernen für den weiteren Weg gewendet. Zum wirksamen Instrumentenkasten gehören ebenfalls Fallbesprechungen/-konferenzen mit den Teilnehmenden selbst sowie den fallbezogen zusammenwirkenden Akteuren, wie sowohl von den Coaches als auch den Teilnehmenden hervorgehoben wird.

Die Coachenden benötigen dafür Kompetenzen, die von Beratungs- und Gesprächstechniken über relevante Kenntnisse zu psychischer und physischer Gesundheit bis hin zu einer wertschätzenden systemischen Coaching-Haltung reichen. So beschreibt ein Teilnehmer, dass er im Hafen Hilfe zur Selbsthilfe erhielt und sich mehr gefördert als gefordert gefühlt hat. Eine andere Teilnehmerin stimmt zu und beschreibt, dass es ihr im Hafen auf Grund der akzeptierenden Haltung der Hafen Mitarbeitenden leicht fiel sich zu öffnen und zu entspannen und darüber Kraft zu schöpfen.[56]

Im Hafen ist wesentlich auf Vorkenntnisse und „mitgebrachte“ Kompetenzen erfahrener Coaches aufgebaut worden. Diese ist kombiniert worden mit wöchentlichen Teambesprechungen, die auch Raum für fallbezogene Fragestellungen enthielten. Als wesentlich hat sich darüber hinaus die zeitliche Möglichkeit herausgestellt sich kollegial fallbezogen und interdisziplinär zu beraten.

Zu den mitgebrachten Vorkenntnissen der einzelnen Coaches gehören welche über das Kölner Hilfesystem im jeweiligen Sozialraum von Teilnehmenden. Die zeitlichen Kapazitäten der Lots*innen ermöglichten es darüber hinaus diesbezügliche Kenntnislücken zu schließen und sich Zugänge zu unterstützenden Angeboten zu erarbeiten. Bei Bedarf wird der Kontakt zu Angeboten Dritter gemeinsam mit den Teilnehmenden aufgenommen.

Zur Qualität des Coachings im Hafen gehört ebenso eine gute, zeitnahe Erreichbarkeit für andere involvierte Fachkräfte oder für anleitende Personen in Praktika bzw. Ansprechpersonen in Betriebe, in denen eine Beschäftigung aufgenommen worden ist: „…Besonders angenehm ist die gute Erreichbarkeit der persönlichen Ansprechpartner*innen, da es in vielen Fällen sinnvoll ist, weitere Förderschritte zunächst zu besprechen, bevor sie umgesetzt werden…“[57]. Teilnehmende bestätigen dies: „…die gute Erreichbarkeit der Ansprechperson im Hafen (war) hilfreich um kurzfristig Probleme besprechen zu können…“.[58] Schließlich gehörte als konstitutives Element im Hafen ebenfalls dazu, das Coaching fallbezogen frei gestalten zu können.[59]

Die Wirkung des Coaching-Ansatzes belegen unter anderem folgende Stimmen von Teilnehmenden[60]:

- „…sehr guter Kontakt…bei Bedarf kurzfristig einen Termin bekommen…“;
- „…der enge, präsente und doch so lockere und verständnisvolle Kontakt zu Teilnehmern. Eine individuelle und aufmunternde Unterstützung...“
- „…dass man immer ein Ohr für mich hatte...“
- „…regelmäßiger Austausch mit dem JobCoach, auch telefonisch möglich...“
- „…seit 8 Monaten arbeite ich nun in meinem Traumjob. Das erste Mal in meinem Leben fühle ich, dass ich genau dort bin, wo ich sein muss, und wo ich gebraucht werde. Das war nur möglich, weil sich eines Tages alle mich betreuenden Therapeuten bzw. Mitarbeitenden Zeit nahmen und wir zusammen, um die 2 Stunden, über meine berufliche Zukunft gesprochen haben. Hätte es diese Gesprächsrunde nicht gegeben (die Idee kam von den Mitarbeitenden), und wäre ich im weiteren Verlauf nicht so unglaublich unterstützt worden, trotz so einiger unschöner Hindernisse, wäre ich heute nicht an diesem Punkt…“

bedarfsorientiert mit TN gearbeitet. ‚Wir setzen da an, wo der Geschäftsbereich sonst aufhört‘. Nach dem Eindruck der Mitarbeitenden fühlen die Teilnehmenden (TN) sich sehr wertgeschätzt.

[56] Gruppeninterview mit Teilnehmenden (2023)

[57] Akteursbefragung (2023)

[58] Gruppeninterview mit Teilnehmenden (2023)

[59] Akteursbefragung (2023)

[60] Online-Teilnehmendenbefragung

3.6 Einbindung DRV

Auf der Einzelfallebene hat sich die Ermöglichung eines direkten Zugangs für Belange der Rentenversicherung oder Rehabilitation durch eine feste Ansprechperson auf Seiten der Deutschen Rentenversicherung Rheinland bewährt. Für Überlegungen zur Aufnahme einer Reha-Maßnahme bzw. den Übergang in Verrentung erleichterte dieser direkte Zugang die zügige Erarbeitung einer Lösung. Die von Seiten des Modellvorhabens angestrebte erweiterte Zusammenarbeit vor Ort in den Räumlichkeiten des Hafens kam allerdings trotz Bemühungen im Anfangsjahr nicht zustande. In der Zeit der Pandemie verwies die DRV Rheinland auf die vorhandenen Beschränkungen hinsichtlich einer Vor-Ort-Beratung. Nach dem Ende der Pandemie wurde auf eine unzureichende Personaldecke auf Seiten der DRV verwiesen, um solch ein Angebot realisieren zu können. Eine schriftliche Kooperationsvereinbarung wurde erst in der zweiten Hälfte der Laufzeit des Modellvorhabens abgeschlossen. Daher kann der Hafen Köln keine Erkenntnisse zu einer intensiveren Kooperation durch Vor-Ort-Beratung in eigenen Räumlichkeiten liefern.

3.7 Erprobung Absolventenmanagement

Die Einbindung des Absolventenmanagements in ein fachspezifisches Unterstützungsangebot für gesundheitlich eingeschränkte Leistungsbeziehende hat sich gut bewährt. Für 80 Übergänge aus einer beruflichen Reha-Maßnahme konnten folgende Ergebnisse erzielt werden: 31 der insgesamt 80 Personen, die aus einer beruflichen Reha in den Hafen kamen, sind zum Projektaustritt in eine ‚reguläre/befristete Erwerbstätigkeit' übergegangen. Dies entspricht einer Übergangsquote von 39 %. Für 10 Personen (13 %) ist als Verbleib eine ‚berufliche Reha-Maßnahme' dokumentiert, für 3 Personen (4 %) eine ‚Tätigkeit in unterstützter Form'. 4 Personen (5 %) haben eine Eintragung bei ‚Sonstiges' (u. a. Selbstständigkeit, Wegfall Hilfebedürftigkeit, Um- bzw. Wegzug usw.), und weitere 3 Personen (4 %) haben eine ‚Ausbildung, Umschulung oder Schule' begonnen. Für 36 Personen (40 %) dieser Teilgruppe ist zum Projektende hin der Verbleibstatus ‚Arbeitslosigkeit' dokumentiert.

Aus Entwicklungsworkshops mit dem Hafen-Team und einer abschließenden Gesprächsrunde mit den JobCoaches ist deutlich geworden, dass nachhaltige Erfolge nicht nur auf der intensiven Betreuung und Nachbetreuung basieren, sondern ebenfalls auf den begleitenden Gruppen- und Einzelangeboten in den Hafen-Räumlichkeiten, die Absolvent*innen im Einzelfall orientierend unterstützen. Das multiprofessionelle Team bietet nicht zuletzt eine integrierte psychologische Unterstützung sowie die Möglichkeit für JobCoaches sich im Team interdisziplinär über die weitere Vorgehensweise im Einzelfall beraten zu können.

4 Verstetigung vor Ort

Die Diskussion möglicher Verstetigungsoptionen zu den einzelnen innovativen Bestandteilen stand im Jobcenter bzw. im Modellvorhaben Hafen von Beginn der ersten Überlegungen an im Zeichen einer tatsächlichen Realisierbarkeit nach dem Ende der Modellzeit. Daher war die Verstetigungserörterung nicht in zwei Phasen aufgeteilt, wie es die Strukturvorgabe des Ergebnisbandes nahelegt. In Unterkapitel 4.1 werden die grundsätzlich im Jobcenter Köln denkbaren Möglichkeiten und Wege einer Verstetigung einzelner Bestandteile eher kurz skizziert, um im Unterkapitel 4.2 dann auf die tatsächlichen Planungen bzw. Realisierung ausführlicher einzugehen.

4.1 Verstetigungsoptionen und deren Bewertung

Eigene Räumlichkeiten mit dem Ansatz „Alles aus einer Hand“

Der bewährte Ansatz könnte in einer ähnlichen Form fortgeführt werden, wenn das Verwaltungskostenbudget des Jobcenters Köln die weitere Anmietung von Räumen analog jener des Hafens, getrennt von den Kernimmobilien des Jobcenters Köln und seiner Standorte, erlauben würde. Angesichts inflationsbereinigt real sinkender Budgets im SGB II sowie der angekündigten Kürzungen für die Jahre 2025 und folgende, erscheint das als eher nicht realisierbar. Alternativ könnte auch ein Dritter durch Einkauf mit der Aufgabe betraut werden, solche Räumlichkeiten in Verbindung mit den inhaltlichen Angeboten vorzuhalten. Dem stehen allerdings mehrere Argumente entgegen: die tendenziell sinkenden Budgets im SGB II (s.o.), aber auch die Grenzen einer Vergabe, die eine mittelfristige Verlässlichkeit über zumindest fünf Jahre oder länger ermöglicht. Denn erst eine solche Verlässlichkeit ermöglicht es in die Ausstattung der Räumlichkeiten zu investieren.

Gruppenangebote

Insbesondere die wirksamen durchlaufenden Gruppenangebote wie im Kreativraum (Re-Kreativ-Arbeit) oder Bewegungsraum (Gesundheitscoaching) benötigen feste Räumlichkeiten und eine projektbezogene Einbindung. Alternativ zu selbst betriebenen oder über Vergabe zur Verfügung gestellten Räumen könnten Gruppenangebote ähnlich wie Gesundheitscoaching, Basis für Gesundheit oder (Re)Kreativ-Arbeit als eigenständige konzeptionelle Bestandteile eingekauft werden. Zumindest eine gewisse Zeit lang wäre dann für eine Verstetigung gesorgt, allerdings vergabetypisch nicht über einen längeren Zeitraum von drei und mehr Jahren gesichert über einen Anbieter zu gewährleisten. Zudem müsste es eine mittelfristig verlässliche Budgetplanung geben; wie es im SGB II leider nicht der Fall ist.

Begleitende psychologische Beratung

Der Aufbau einer psychologischen Beratungskompetenz innerhalb des Jobcenters Köln erscheint unter den aktuell gegebenen Rahmenbedingungen nicht machbar. Im Modellvorhaben entsteht ein Mehrwert für die Teilnehmenden zum einen durch den multiperspektivischen Austausch auf Fallebene (Fallbesprechungen, Fallkonferenzen) und die Integration der psychologischen Beratung in den Standort des Projektes. Dem Aufbau steht entgegen, dass die Kernaufgaben des Jobcenters zunächst personell abzusichern sind und psychologische Beratung nicht zu den Kernaufgaben zählt, sowie zu niedrige Verwaltungskostenbudgets auf ein unzureichendes Fachkräfteangebot treffen. Allerdings zeigt sich ein Bedarf an psychologischer Beratung und Diagnostik bei Zielgruppen ähnlich jener des Hafens. Wichtig wäre daher das Erfordernis für einzukaufende Maßnahmen psychologisch beratende und diagnostische Dienstleistungen bereit zu stellen konzeptionell zu stärken und unter dem Gesichtspunkt der Wirtschaftlichkeit und zur Verfügung stehender Budgets zu prüfen.

Multiprofessionalität, Austausch an einem Ort und Betreuungsschlüssel

Ein niedrigschwelliger interdisziplinärer Austausch in einem multiprofessionellen Team, der durch die Zusammenarbeit an einem physischen Ort deutlich erleichtert wird, lässt sich innerhalb des Jobcenters Köln rein intern eher nicht realisieren. Ergotherapeutische, gesundheitsberatende oder fachanleitende Kreativberufe gehören nicht zu den professionellen Anforderungen, die Integrations- und Fallmanagementfachkräfte mitzubringen haben. In den kommenden Jahren wird es aufgrund der Altersstruktur der Mitarbeitenden im Jobcenter Köln vordringlich darum gehen, die Kernaufgaben auch weiterhin mit ausreichend Fachpersonal auszustatten. Die belegten Vorteile eines multiprofessionellen Teams mit Möglichkeit zu niedrigschwelligem Austausch und gemeinsamer Fallreflektion wären bei Planungen von Sonderteams als wichtiger Mehrwert zu berücksichtigen.

Ein multiprofessioneller Austausch könnte unabhängig davon künftig stärker als bisher in der Zusammenarbeit mit beauftragten Maßnahmeträgern erfolgen, die mit der Zielgruppe des Hafens arbeiten. Dabei wäre allerdings vom Jobcenter aus ebenfalls zu berücksichtigen, dass zunächst die Kernaufgaben der IFK und des Fallmanagements im Jobcenter erfüllt werden können. Ob darüberhinausgehend den IFK/FM zusätzliche Zeitressourcen für einen solchen multiprofessionellen Austausch zur Verfügung gestellt werden können, hängt an den tendenziell sinkenden Möglichkeiten der Verwaltungskostenbudgets im SGB II.

Eng mit diesem Thema hängt auch der wirksame niedrige Betreuungsschlüssel von 1:25 (Lotse/Coach zu Kund*innen) zusammen. Ein solcher Betreuungsschlüssel erscheint für einen größeren Teamzusammenhang im Jobcenter nicht dauerhaft realisierbar. Gegen die Einrichtung eines Sonderteams mit einem solch niedrigen Betreuungsschlüssel spricht zudem, dass ein solches Team dauerhaft eine „Unwucht“ in die Teamstrukturen des Jobcenters brächte, ohne für die große Kundengruppe stark gesundheitlich eingeschränkter Menschen mehr bieten zu können als den sprichwörtlichen „Tropfen auf den heißen Stein“. Alternativ wäre zu überlegen, ob Maßnahmen zu konzipieren und wirtschaftlich zu vergeben wären, die mit einem vergleichbaren Betreuungsschlüssel beim Coaching arbeiten können.

Reha-Wiedereingliederungsmanagement und Lohnwertmethode

Das im Hafen erprobte Reha-Wiedereingliederungsmanagement hat insgesamt einen eher niedrigen quantitativen Umfang erreicht. Das Zusammenwirken mit den anderen Angeboten des Hafens ist auch für diese Gruppe überwiegend wirksam. Das erprobte Vorgehen könnte zukünftig im Reha-Team des Jobcenters, ggfls. in Kooperation mit einer beauftragten Maßnahme, Berücksichtigung finden. Als Bestandteil eines Angebotes „aus einer Hand“ wird es sich aus bereits oben genannten Gründen nicht realisieren lassen. Denkbar wäre gleichwohl eine Maßnahme eigens zu konzipieren und zu vergeben, die mit der Gruppe der Reha-Abbrechenden arbeitet, und dabei die als wirksam belegten Prinzipien sowohl in der Maßnahme als auch im zuständigen Fallmanagement des Jobcenters zu berücksichtigen.

Die Lohnwertmethode kann nicht ohne wesentliche Änderungen von Rahmenbedingungen im SGB II in die Praxis überführt werden. Inwieweit eine Beteiligung an einem etwaigen bundesweiten Modellvorhaben in Frage käme, müsste zu gegebenem Zeitpunkt geprüft werden. Ein solche Beteiligung dürfte dem übrigen Vermittlungsgeschehen des Jobcenters nicht entgegenstehen.

Veränderte Zusammenarbeit DRV und Agentur für Arbeit

Die engere Zusammenarbeit mit der DRV und der Agentur für Arbeit in Reha-Fragen konzentrierte sich in der Erprobung auf eine zeitnahe und direkte Kommunikationsmöglichkeit im Einzelfall. Das hat sich bewährt. Im Rahmen einer angepassten Kooperationsvereinbarung könnte diese Arbeitsweise auf Sonderteams zu Reha-Fragen im Jobcenter übertragen werden. Es könnte auch angestrebt werden, soweit Dritte mit der Begleitung der Zielgruppe vom Hafen beauftragt werden, die erleichterte Kommunikationsmöglichkeit auch für solche Maßnahmen nutzbar zu machen; entweder auf direktem Wege aus der Maßnahme oder über die zuständige IFK/FM-Fachkraft im Jobcenter.

Intensives Coaching

Der wirksame Ansatz eines intensiven Coachings durch Lots*innen und JobCoaches konstituiert sich nicht nur durch einen niedrigen Betreuungsschlüssel (s.o. zu dessen Realisierbarkeit), sondern insbesondere auch in der Kombination eines Fall- und Casemanagements mit einem vertieften Know-how erfahrener Fachkräfte zu gesundheitlichen Beeinträchtigungen und adäquaten Beratungsmethoden. Die konstituierenden weiteren Merkmale der Partnerschaftlichkeit, Ergebnisoffenheit, des ganzheitlichen Vorgehens sowie der Netzwerkpflege und -nutzung, der Fallbesprechungen, Fallkonferenzen und Supervision im Einzelfall sind dagegen einfacher für die Ausgestaltung zukünftiger Fallmanagement- und Vermittlungsunterstützung für die Hafenzielgruppe zu verstetigen. Bei der Personalauswahl und -entwicklung wird ein Schwerpunkt auf entsprechende Kompetenzen zu legen sein. Auch ist der gezielte Einsatz der Kolleginnen und Kollegen aus dem Hafen-Team als Multiplikatoren empfehlenswert mit zu nutzen.

4.2 Verstetigung im eigenen Jobcenter

Im Hafen arbeiteten Leistungsträger in einer bisher noch nicht erfolgten Struktur und Intensität für die Zielgruppe zusammen. Daher bringt das Modellprojekt wichtige Erkenntnisse darüber, inwieweit die integrierte Leistungserbringung für Menschen aus der Zielgruppe der Förderrichtlinie rehapro im Sinne des Zuwendungszwecks effizientere und effektivere Unterstützungs- und Hilfeleistungen bereitzustellen in der Lage ist.

Auf Grundlage der Praxis im Hafen können Erfolgsfaktoren identifiziert werden, die die Maßnahmeplanung und Arbeitsweise im Jobcenter Köln verändern. Aufgrund der Erkenntnisse zu effektiven Beratungsformen und Angeboten mit positiven Wirkungen auf die gesundheitliche Stabilität, zu verbesserter und früherer Identifizierung von Rehabilitationsbedarfen und somit auch zu positiven Effekten für die Erwerbsfähigkeit der Zielgruppe, setzt das Jobcenter Köln mindestens auf die Verstetigung von einzelnen Projektbestandteilen.

Losgelöst von der Möglichkeit der Verstetigung des Gesamtansatzes, haben sich die Umsetzung neuartiger Beratungsansätze und die Veränderung der Ansprache bezüglich der frühzeitigen Identifikation von Rehabilitationsbedarfen als hilfreich herausgestellt. Die im Projekt erarbeiteten Erkenntnisse haben bereits während der Projektlaufzeit zu veränderten Abläufen und Handlungsstandards im Jobcenter geführt, die nach Projektende weiterhin Bestand haben werden. Die Sensibilisierung der Integrationsfachkräfte für das Thema Rehabilitation führt unter anderem zu einer verstärkten Nutzung einer im Hafen entwickelten und bewährten Checkliste und damit zur frühzeitigen Erkennung von Rehabilitationsbedarf.

Nach Abschluss der aktiven Projektphase wurden zum 01.01.2024 im Jobcenter Köln zwei neue Reha/SB Teams implementiert. Sie setzen sich aus jeweils 3 Fallmanager*innen und 10 Integrationsfachkräften zusammen. Hier werden perspektivisch ca. 5000 Bürgergeldbeziehende mit Reha-Status, einer Schwerbehinderung oder Gleichstellung passgenaue Beratung und Unterstützung finden. Einige ehemalige Lots*innen und Coaches konnten für eine Aufgabe in den neuen Teams gewonnen und so das Expertenwissen erhalten werden. Sie übernehmen die Funktion von Multiplikator*innen sowie einer Schnittstelle zu Projektkontakten und -Netzwerken. Die Implementierung der neuen Reha/SB Teams war bei gegebenen Rahmenbedingungen im Jobcenter Köln gut zu realisieren. Im Vorfeld kritisch zu prüfen war der Bedarf an insgesamt sechs zusätzlichen Fallmanager*innen, da dieser sich auf die Betreuungsrelation der Integrationsfachkräfte im gesamten Jobcenter auswirkt.

Die Reha/SB Teams haben von der DRV und der AA Köln das Angebot erhalten, die in der Projektlaufzeit entwickelten und etablierten Kommunikationsstrukturen weiterhin zu nutzen. Die rechtkreisübergreifende Zusammenarbeit mit der AA Köln und der DRV hat sich zwar nicht wie im ursprünglichen Konzept angestrebt entwickelt. Während der Covid-19-Pandemie sind jedoch Schnittstellen und Kommunikationsformate anstelle der vorgesehenen Vor-Ort-Beratung entwickelt worden, die von allen Beteiligten positiv bewertet wurden. Die positive Wirkung einer tatsächlichen Kooperation aller Prozessbeteiligten an einem gemeinsamen Ort, z.B. bei der Teilhabeplan-Erstellung oder im Rahmen Fallkonferenzen, ist indes unstrittig. Im Alltag der unterschiedlichen Akteure konnten die dafür erforderlichen Ressourcen jedoch von DRV und Arbeitsagentur nicht regelhaft bereitgestellt werden. Hier besteht weiterhin Handlungsbedarf.

Auch das Fallmanagement hat bereits während der Projektlaufzeit eine Änderung erfahren. Das DiMa-Fallmanagement und das klassische beschäftigungsorientierte Fallmanagement (bFM) wurde zu einem beschäftigungs- und gesundheitsorientiertem Fallmanagement (bgFM) weiterentwickelt. Die Aufgaben beider Bereiche wurden zusammengelegt und zugleich um den Aspekt der Beratung von schwerbehinderten Menschen oder Rehabilitand*innen reduziert.

Die Erkenntnisse, die aus der Arbeit der JobCoaches bei der Integration der Zielgruppe gewonnen wurden, werden in die Arbeit des gemeinsamen Arbeitgeberservice einfließen. Indem die Bedarfe der Menschen mit gesundheitlichen Einschränkungen, besser bei der Arbeitgeberansprache und Stellenakquise berücksichtigt werden, kann deren Integration nachhaltiger erfolgen.

Bei einer Vielzahl von Leistungsberechtigten nach dem SGB II scheitert die Aufnahme einer beruflichen Rehabilitation daran, dass sie von den Reha-Trägern als nicht stabil genug, als nicht Reha-fähig, betrachtet werden. Den Trägern fehlen eigene Angebote zur Stabilisierung dieser Personen; in den Regelleistungen des Jobcenters finden sich ebenfalls keine zielgerichteten Angebote. Die Fortführung der stabilisierenden Maßnahmen Gesundheitscoaching und (Re-)Kreativ-Arbeit ist aufgrund der hohen Akzeptanz und der guten Erfolge in Bezug auf Motivation, Selbstvertrauen und Entwicklung einer Zukunftsperspektive wünschenswert. Leider ist eine Fortsetzung in der derzeitigen Form nicht möglich. Die Inhalte der Angebote sollen jedoch stärker als bislang in die Neuausschreibung der MAT §45 SGB III ‚Campus Gesundheit und Perspektiven' aufgenommen und so weiterhin über das Jobcenter angeboten werden.

Mit dem Modellvorhaben Hafen Köln liegen systematische Erkenntnisse zu den Ausgangslagen und den Bedarfen stark gesundheitlich eingeschränkter Menschen im SGB-II-Bezug vor. Das Teilhabeplanverfahren hat sich noch nicht soweit etabliert, dass sich daraus resultierende Handlungsbedarfe valide abbilden lassen. Die Nutzung der Teilangebote im Projekt identifiziert neue und zielgruppenorientierte unterstützende Angebote und Leistungen für die Zielgruppe des Modellprojektes. Besonders deutlich ist der Bedarf an psychologischer Beratung sowie dem Kreativ- und Bewegungsangebot. Bei beiden Themen wird derzeit geprüft, inwieweit es bei der Ausschreibung zukünftiger Unterstützungsmaßnahmen für die Zielgruppe mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen Berücksichtigung erfährt.

Der im Modellprojekt bewährte geringe Betreuungsschlüssel 1:25 kann im Regelgeschäft nicht gehalten werden, ebenso ein multiprofessionelles Team. Hierzu fehlen sowohl die personellen als auch finanziellen Voraussetzungen.

Die Anzahl an Rehabilitand*innen, die ihre Qualifizierung unterbrechen mussten und Interesse an dem Angebot der Reha-Wiedereingliederung gezeigt haben, hat sich als gering erwiesen. Eine Verstetigung in diesem Bereich ist daher nicht wirtschaftlich und geplant.

Die Erprobung der Lohnwertmessung geht aufgrund der oben aufgeführten Faktoren nicht in das Regelgeschäft über. Die Zentrale der Bundesagentur für Arbeit hat durch den Bereich Kundenkernprozess Rehabilitation (KPI 2) im Kundenkernprozess Integration bereits Interesse an der innovativen Leistung gezeigt und erarbeitet derzeit mögliche Erprobungen in SGB III Bereich.

Im Hafen wurde zum Zeitpunkt der Beantragung eine eng vernetzte Zusammenarbeit verschiedener Kooperationspartner innerhalb einer gemeinsamen „Agentur" und einer eigens dafür angemieteten Immobilie angestrebt. Die Anmietung von Räumlichkeiten losgelöst von den klassischen Jobcenterbüros hat sich als Erfolgsfaktor erwiesen. Die Teilnehmenden berichten die Trennung positiv wahrzunehmen. Eine „Agentur" konnte sich jedoch nicht etablieren. Der wesentlichste Grund dafür ist sicherlich in der Covid-19-Pandemie zu sehen. Sie hat zu Abweichungen vom Konzept und damit zu Veränderungen in der Umsetzung geführt. Auch die personelle und finanzielle Ausstattung der Netzwerkpartner ließ ein permanentes, gemeinsames Vor-Ort-Angebot nicht zu.

Der Bedarf und die Effektivität einer zielgerichteten und qualifizierten Betrachtung und Begleitung dieser Kund*innengruppe wurde durch das Projekt belegt. Die Beratungsarbeit an einer zentralen Dienststelle und zugleich im regional zuständigen Geschäftsbereich hat sich bewährt. Lange Wegstrecken wurden während der Projektlaufzeit als Hindernis erkannt, welches gegen eine Verstetigung eines spezialisierten Teams an nur einem Ort innerhalb von Köln spricht. Das Jobcenter Köln hat sich daher bei der Übernahme ins Regelgeschäft durch zwei neue Reha/SB Teams für eine zentrale Lösung mit umfangreichen Präsenszeiten in den Geschäftsbereichen entschieden.

5 Erkenntnisse zur Übertragbarkeit und ggf. bundesweite Verstetigung

Die Überlegungen in diesem Kapitel stützen sich wesentlich auf Erkenntnisse der wissenschaftlichen Begleitung, die zu den einzelnen Punkten auch Erkenntnisse aus anderen Modellvorhaben mit einbeziehen. Diese Erkenntnisse werden zudem gestützt durch die Ergebnisse einiger projektübergreifender Workshops mit mehr als 10 rehapro Modellvorhaben im Frühjahr 2023 sowie Anfang 2024, an denen die Projektleitung Hafen sowie teilweise auch die zuständige Bereichsleitung im Jobcenter Köln teilgenommen haben.[61]

Intensives gesundheitsorientiertes Coaching, eingebunden in lokales / regionales Netzwerk

Bereits vor dem Start des Bürgergeldgesetzes, geben einige der an Modellprojekten beteiligten Jobcenter an, Haltungselemente wie Partnerschaftlichkeit und Freiwilligkeit im Zugang zu Beratung / Maßnahmen bereits sehr weitgehend praktiziert zu haben. Insoweit sei die durch das Bürgergeldgesetz bestärkte Haltung einer veränderten Kultur im Umgang mit Teilnehmenden und Leistungsbeziehenden ihnen nicht vollständig neu. Gleichwohl stellen auch diese Jobcenter fest, dass der Ansatz eines ganzheitlichen Coachings mit den unter anderem im Hafen Köln erprobten Bestandteilen als Angebot der Jobcenter selbst neu und deren Verstetigung wert ist.

Das Bürgergeldgesetz in seiner Ausrichtung sowie einzelne Regelungen wie § 16k SGB II bieten grundsätzlich genügend Anknüpfungspunkte, um a) den konzeptionellen Ansatz zu übernehmen, b) die von Modellprojekten aufgebauten und / oder vertieften Netzwerkbeziehungen sowohl im Einzelfall als auch regional in einem zukünftigen Kontext aufrechtzuerhalten sowie c) die in gesundheitlichen wie spezifischen beraterischen Themen qualifizierten Mitarbeitenden weiterhin erfahrungsadäquat einzusetzen.

Ansatzpunkte könnten organisatorische Umgestaltungen der Leistungserbringung sein wie die Aufstellung dezentral tätiger spezialisierter Teams für gesundheitsorientierte Beschäftigungsförderung oder die Erweiterung regional / dezentral tätiger „regulärer“ Teams ‚Markt und Integration‘ durch jeweils 1-2 Fachkräfte für ein gesundheitlich orientiertes Fallmanagement, die selbst wiederum zugleich Teil eines Sonderteams ‚Gesundheitscoaching‘ im Jobcenter sind. Solche Sonderteams können fungieren als Fachteam, das etwa jobcenterintern qualifizierende Aufgaben übernimmt, das damit verbundene regionale Netzwerk „pflegt“, für den Einzelfall weitere Türen (auch für die „regulären“ Teams) öffnen kann und für eine Qualifizierung, kollegiale Supervision sowie fachliche Reflektion und Weiterentwicklung des Gesamtangebotes des Jobcenters wie der Region (mit) sorgt. Spezielle Vermittlungsfachkräfte oder Betriebsakquisiteure, vergleichbar mit den JobCoaches im Hafen Köln, die die Kompetenz mitbringen, mit der Zielgruppe erfolgreich zu arbeiten, sollten dabei integraler Bestandteil sowohl eines Sonderteams wie einer dezentralen Delegation sein.

Ausgangspunkt und organisatorischer Ansatzpunkt für die Bildung solcher Sonderteams kann beispielsweise in der Einbeziehung von Fachkräften aus bereits bestehenden §16i-Teams samt deren Erfahrung liegen, dass viele Leistungsbeziehende, die für §16i SGB II in Frage kommen, zugleich erhebliche gesundheitliche Einschränkungen mit sich bringen. Einen weiteren Ansatzpunkt stellen bestehende Teams Reha/SB dar, die ebenfalls über vielfältige Erfahrungen und vergleichbare Arbeitsansätze verfügen wie sie beim Intensivcoaching in rehapro-Modellvorhaben erprobt worden sind.

[61] Forschungsverbund rehapro, Fachforum „Jobcenter der Zukunft“ II. rehapro-Modellvorhaben in Bewegung: Wege zu Verstetigung und Transfer – Erkenntnisse für Jobcenter, Hamburg, 24. März 2023; Forschungsverbund rehapro, Fachforum III „Dialogforum Jobcenter im Praxistransfer“, Berlin 31.01.2024; MAGS NRW und RD NRW, Workshop rehapro für Modellvorhaben 1. Förderwelle in NRW, 18.01.2024.

Rahmenbedingungen und Voraussetzungen:

Zentrale Erfolgsfaktoren wie ein angemessener Betreuungsschlüssel, eine ausreichende Qualifizierung in ganzheitlicher Beratung wie in Gesundheitsthemen sowie die Ermöglichung einer räumlichen Zusammenarbeit (in den Standortteams als gleichberechtigtes Mitglied ohne „ständig vor Ort“ zu sein wie auch als Sonderteam an einem eigenen Standort) sollten gewährleistet sein.

In ersten Verstetigungsdiskussionen von Leitungen aus mehreren Jobcentern mit rehapro-Modellvorhaben wird bereits deutlich, dass als größte Hindernisse angesehen werden: tendenziell sinkende Verwaltungskostenbudgets, unzureichende Personalausstattung, die zu hohen Betreuungsschlüsseln führt, perspektivisch unzureichende Fachkräftegewinnung für herausfordernde wie einfachere Aufgaben. Als förderlich wird demgegenüber angesehen, dass eine Verknüpfung der Aufgaben in Zusammenhang mit dem § 16k SGB II gut vorstellbar wird, ebenso wie die zukünftig gesetzlich verstärkte Rolle der Jobcenter bei der Früherkennung von Reha-Bedarfen bzw. bei der Prävention vor deren Entstehung. Beim Thema „angemessene Betreuungsschlüssel“ sind sich fachlich-inhaltlich nahezu alle an den Modellvorhaben Beteiligten einig, dass für die als wirksam erwiesene intensive Betreuung Schlüssel von 1:25 bis 1:40 (Coach zu Kund*innen) notwendig wären. Aus einigen Jobcentern ist zu hören, dass dies gerade im fachlichen Zusammenspiel mit einer Umsetzung des §16k SGB II als realisierbar angesehen wird.

Die Bildung von Sonderteams bzw. die Neuorganisation bestehender Fallmanagement-Teams oder Teams ‚Markt und Integration‘ unter Berücksichtigung einer gesundheitsorientierten Beschäftigungsförderung bedürfen einer organisatorischen Umgestaltung innerhalb eines Jobcenters. Angesichts der Komplexität der Erfahrungen aus dem Hafen-Team, die sich auch in anderen Modellvorhaben von Jobcentern finden lässt, empfiehlt sich ein Organisationsentwicklungsprozess, bei dem die Mitarbeitenden im direkten Kundenkontakt wesentlich und mitgestaltend beteiligt sind.

Zu förderlichen Rahmenbedingungen würde schließlich ebenfalls gehören, dass die Bundesagentur für Arbeit, die DRV, die GKV und das Gesundheitssystem, eigene Organisationsveränderungen vornehmen, die in der gelebten Praxis (und nicht nur auf dem Papier einer Kooperationsvereinbarung) zu einer dauerhaften Zusammenarbeit und Kooperation mit Jobcentern und untereinander führen (bspw. dauerhafte Einbindung externer medizinischer und psychologischer Beratungsressourcen in rehapro-Ansätze in Jobcentern).

Eigene Räumlichkeiten mit einem multiprofessionellen Ansatz „Alles aus einer Hand“

Ein wirksamer Mehrwert entsteht, wenn das individuelle ganzheitliche Gesundheitscoaching in eigenen Räumlichkeiten (z.B. „Haus der Gesundheit“ oder die speziell für den Hafen Köln angemieteten Räume) auch räumlich verbunden ist mit weiteren unterstützenden Beratungsangeboten (medizinische, psychologische Beratung, Beratung anderer Sozialleistungsträger, Beratung durch weitere Dritte), Gruppenangeboten (Kreativ-, Gesundheits-, Ernährungsangebote, ...). Insbesondere für Menschen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen können Hürden gesenkt und Übergaben besser sichergestellt werden, wenn ergänzende Angebote in denselben Räumlichkeiten direkt vor Ort zugänglich sind. Ebenfalls als förderlich haben sich Raum und Gelegenheiten für Peer-to-peer-Beratung oder Austausch unter den Teilnehmenden erwiesen, die idealerweise mit einer einladenden Atmosphäre gestaltet werden (z.B. Café-Charakter, einladender Empfangs-/ Aufenthaltsbereich). Gleichwohl ist klar, dass je nach Größe und Zusammensetzung eines solchen Teams und der angebotenen Gruppen sowie Lage der Einrichtung die Anmietung mit mehr oder weniger großen Sachkostenausgaben mit einer langjährigen Mittelbindung verbunden ist.

Für die Gruppenangebote kann auf Kooperationspartner zurückgegriffen werden. Für einen echten Mehrwert durch interdisziplinären Austausch hat sich unter anderem im Hafen Köln gezeigt wie wichtig es ist, dass das mit der Durchführung betraute Personal ergänzender Gruppenangebote gleichberechtigt am Fallaustausch und an der Gruppenplanung beispielsweise beteiligt wird. Durch einen funktionierenden Austausch im multiprofessionellen Team können weitere Hürden für Teilnehmende gesenkt werden. Nicht zuletzt können in den Gruppensituationen wichtige Eindrücke zu einzelnen Teilnehmenden gesammelt werden.

Rahmenbedingungen und Voraussetzungen:

In Diskursen mit Jobcentern in Köln und anderen Modellprojektstandorten mit eigens angemieteten Räumen hat sich gezeigt, dass die Verwaltungskosten- und Eingliederungsbudgets nach den gravierenden Kürzungen der letzten zehn Jahre und den angekündigten für 2025ff. vielen Geschäftsführungen als deutlich zu klein erscheinen, um über die bereits vorhandenen Räume hinaus weitere Räumlichkeiten anzumieten. Gleichwohl können je nach lokalem Immobiliennutzungskonzept bei bestehenden Ausgaben Spielräume durch eine veränderte Raumnutzung entstehen, etwa wenn aktiv am Ausbau und der Nutzung von Homeoffice-Arbeitsplätzen gearbeitet und die Personenbindung der Arbeitsplätze entfallen würde. Die Kostenersparnis der frei werdenden Räumlichkeiten könnte in die Anmietung geeignet erscheinender neuer Räume gesteckt werden. Die Zustimmung von Personal und Personalvertretung könnte beispielsweise im Rahmen eines Beteiligungs- und Mitgestaltungsprozesses eingeholt werden.

Für eine finanzielle Beteiligung Dritter (bspw. DRV, Kommune über das Sozialamt, Jugendamt, Gesundheitsamt, Beratungsstellen Dritter) wäre ein lokales Bündnis zu gestalten, das zwar komplex, aber lohnenswert ist.

Veränderte Arbeitsvermittlung, hier die Lohnwertmethode

Die JobCoaches im Hafen berichten, dass es für die Gruppe besonders gesundheitlich Beeinträchtigter im SGB II-Bezug bei der Vermittlung in Arbeit einer veränderten Vorgehensweise bedarf. Der bisherige Matching-Ansatz alleine reicht nicht mehr aus. Die wenigen experimentellen Erfahrungen mit dem Einsatz der Lohnwertmethode (LWM) legen nahe, dass die mit ihr verbundene Vorgehensweise das Potential haben könnte, die Arbeitsvermittlung beeinträchtigter Menschen weiter zu entwickeln. Die Erfahrungen mit der LWM im Hafen zeigen gleichzeitig, dass ein paralleler Einsatz zu den bestehenden vermittlungsunterstützenden Instrumenten der verschiedenen Eingliederungszuschüsse aus beschriebenen Gründen (siehe Kapitel 3.4 zur Erprobung der Lohnwertmessung) nicht praktikabel ist. Um die LWM dauerhaft einsetzen zu können, bedürfte es daher einer Ermöglichung durch gesetzliche Anpassungen in SGB II und ggfls. auch SGB III. Auf Grundlage der vorhandenen Erfahrungen können die Erfordernisse für die Umsetzung in Deutschland und die zu erzielenden Wirkungen bislang nicht belastbar eingeschätzt werden. Daher ist zunächst ein bundesweit angesiedeltes Modellvorhaben zu empfehlen, in das idealerweise mehrere Jobcenter und Arbeitsagenturen einzubeziehen wären, die eine gewisse Repräsentativität der verschiedenen Arbeitsmärkte sowie heterogene Zielgruppen abbilden können. Zu erproben und wissenschaftlich begleitend zu untersuchen wären die Gelingensbedingungen inklusive der damit verbundenen organisatorischen Erfordernisse bei einer Umsetzung durch Vermittlungsfachkräfte von Jobcentern / Arbeitsagenturen sowie bei beauftragten Trägern im Vermittlungsdreieck Arbeitslose Person – Unternehmen – Vermittlungsfachkraft.

Generelle Rahmenbedingungen

Für eine Neujustierung der Regelförderung im SGB II mit Blick auf gesellschaftliche Teilhabe und Arbeitsmarktintegration der mehrheitlich gesundheitlich beeinträchtigten Leistungsberechtigten bräuchte es einige kleinere gesetzliche Veränderungen im Zusammenspiel mit einer fachpolitischen Schwerpunktsetzung auf diese Gruppe im SGB II (auch im SGB III) sowie einer Weiterentwicklung der untergesetzlichen Zielsteuerung:

- Auf gesetzlicher Ebene braucht es eine bindende Verankerung der fachlichen Zusammenarbeit unter Einschluss der jeweiligen Finanzressourcen aller Rechtskreise, die von gesundheitsfördernden Aktivierungen der Jobcenter profitieren, etwa im SGB III (Öffnung Reha), SGB V, SGB VI, SGB VIII, SGB IX (u.a. Öffnung IFD für alle gesundheitlich Beeinträchtigten) sowie gegebenenfalls im SGB XII und AsylbLG. Ziel dabei wäre, eine kooperative Leistungserbringung unter Einsatz der Finanzressourcen der angesprochenen Rechtskreise für Menschen im Leistungsbezug SGB II zu ermöglichen.
- Eine gesetzliche Verankerung der Zusammenarbeit mit Dritten im SGB II müsste zudem den jeweils Datenschutzzuständigen vor Ort eine verlässliche datenschutzrechtlich konforme

Prozessgestaltung mit allen Beteiligten, eben auch den Dritten, erleichtern (analog der Funktion, die bspw. die Schülerdatennorm gemäß § 31a (1) SGB III beim Übergang Schule-Beruf hier allerdings nur zwischen Schulen und Arbeitsagenturen ermöglicht).

- Schätzungen zufolge haben mindestens 60 % der Personen im SGB II-Leistungsbezug vermittlungsrelevante gesundheitliche Einschränkungen. Zusammen mit den wachsenden Herausforderungen im Beschäftigungssystem betrachtet (bspw. Zunahme von Erkrankungen, Fachkräftemangel), sollte eine fachpolitische Schwerpunktsetzung sowohl bei Bundesinitiativen sowie generell und unabhängig von der Förderung einzelner Modellprojekte auf Länderebene auf den Personenkreis der gesundheitlich beeinträchtigten Leistungsberechtigten gelegt werden. Gesundheitliche Beeinträchtigungen sind ein verbindendes Element zwischen den „klassischen" Zielgruppen von Fachkräfteinitiativen wie Langzeitarbeitslose, Alleinerziehende, Geflüchtete, junge Erwachsene ohne Berufsabschluss. Das Thema gesundheitliche Beeinträchtigungen zentral als Herausforderung aller Zielgruppen der Arbeitsmarktpolitik in den Mittelpunkt zu stellen würde nicht zuletzt Jobcenter ermutigen und unterstützen, die sich hier stärker in der Unterstützung, Beratung und Vermittlung zu engagieren.
- Um ein diesbezügliches Engagement von Jobcentern nicht zu vereiteln, braucht es schließlich auf untergesetzlicher Ebene eine Verankerung der Förderung von Beschäftigungsfähigkeit und Teilhabe (auch bei oder trotz gesundheitlicher Beeinträchtigungen) im Steuerungssystem SGB II, gleichgewichtig zu bisherigen Steuerungszielen. Leistungsindikatoren bilden dabei idealerweise auch hierfür notwendige Netzwerkaktivitäten ab (vgl. u.a. Kapitel 1.4 und 2.1). Eine geeignete Zielsteuerung wiederum setzt eine systematische Abbildung nachvollziehbarer Entwicklungs- und Integrationsfortschritte der geförderten Personen auch in den Fachverfahren voraus.[62] Fachliche Weisungen im SGB II würden im Sinne gesundheitlich Beeinträchtigter einen integrierten Instrumenteneinsatz befördern. Für jeweils vor Ort passende Lösungen würde eine veränderte Steuerung Anreize setzen um regionale und lokale Organisationslösungen zu stärken.

[62] Der Forschungsverbund rehapro hat hierzu konkrete Vorschläge entwickelt (vgl.: Fachforum III „Dialogforum Jobcenter im Praxistransfer" Berlin 31.01.2024 – zentrale Ergebnisse und Handlungserfordernisse, Fassung vom 08. Februar 2024, S. 5): u.a. die Einführung eines neuen Ziels 4 der Erhöhung der Beschäftigungsfähigkeit und Teilhabe.

6 Anlagen

6.1 Anlage A – Übersichtskasten zum Modellprojekt

Übersichtskasten

Projekttitel	Segel setzen – Hafen Köln
Akronym	Hafen
Zuwendungsempfänger	Jobcenter Köln
Projektbeteiligte	Bundesagentur für Arbeit
	Deutsche Rentenversicherung Rheinland
	Alexianer Köln
	BTZ Berufliche Bildung Köln
	Berufsförderungswerk Köln
	Institut für sozialpädagogische Forschung Mainz e. V.
	Integrationsfachdienst
	AOK Hamburg/Rheinland
Förderaufruf	Erster Förderaufruf
Projektzeitraum	01.02.2020 - 31.05.2024

6.2 Anlage B – Publikationsverzeichnis

(keine)

6.3 Anlage C – Verzeichnis wissenschaftlicher Veröffentlichungen

(keine)

Impressum

Herausgeber:
Bundesministerium für Arbeit und Soziales
11017 Berlin

Stand: September 2026

Hier abonnieren Sie die Newsletter des BMAS: www.bmas.de/newsletter

Service für hörbeeinträchtigte und gehörlose Menschen:

E-Mail: info.gehoerlos@bmas.bund.de
Gebärdentelefon: www.gebaerdentelefon.de/bmas

Satz/Layout: neues handeln AG
Fotos: Alle Fotos wurden vom Projekt zur Verfügung gestellt.

Wenn Sie aus dieser Publikation zitieren wollen, dann bitte mit genauer Angabe des Herausgebers, des Titels und des Stands der Veröffentlichung

Gefördert durch:

Bundesministerium für Arbeit und Soziales

rehapro

aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages