SBH
MEHR ALS BILDUNG

Abschlussbericht Modellprojekt

„UP"

Berufsbegleitende Qualifizierung
von erwerbstätigen ALG II Beziehern

Mit finanzieller Unterstützung des Landes Nordrhein-Westfalen und des Europäischen Sozialfonds

EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds

Ministerium für Arbeit,
Integration und Soziales
des Landes Nordrhein-Westfalen

NRW. LAND DER
FAIREN ARBEIT.

Über uns

Die SBH West GmbH ist mit rund 100 Standorten in Nordrhein-Westfalen verlässlicher Dienstleister für die Bildungsarbeit in der Region. Das Unternehmen gehört zur SBH-Gruppe, deren Dachorganisation die gemeinnützige Stiftung Bildung & Handwerk ist. Mit 24 Firmen zählt die SBH-Gruppe zu den führenden Bildungsdienstleistern in Deutschland.

Die SBH-Gruppe steht für umfassende Bildungs-, Betreuungs-, Beratungs- und Vermittlungsdienstleistungen und kann auf mehr als 40 Jahre Erfahrung zurückgreifen. Heute sind rund 3.000 Mitarbeiter(innen) und über 2.500 freie Dozent(inn)en in den Geschäftsbereichen Berufseinstieg, Berufsausbildung, Weiterbildung, betriebliches Gesundheitsmanagement, berufliche Rehabilitation, Kinderbetreuung, Schulausbildung, Personaldienstleistungen, E-Learning und Hochschulbildung beschäftigt. Die SBH-Gruppe ist in Deutschland, Polen, Spanien, Estland und Vietnam vertreten.

1. Projektbeschreibung

1.1. Kurzbeschreibung

30% aller ALGII-Bezieher sind sogenannte „Aufstocker". Das heißt, sie beziehen trotz ihrer Berufstätigkeit – z.T. in Vollzeit – zusätzlich Unterstützung aus dem ALGII.

Viele dieser „Aufstocker" verfügen über keine abgeschlossene Berufsausbildung und arbeiten deshalb als ungelernte Mitarbeiter in Bereichen mit geringer Entlohnung. Jedoch wächst die Nachfrage nach qualifizierten Arbeitskräften stetig.

Hier setzte das Modellprojekt „UP" an:
In einer 18-monatigen berufsbegleitenden Qualifizierung wurden vor allem Teilnehmer ohne Berufsausbildung für ihre berufliche Zukunft fit gemacht. Je nach Berufserfahrung wurde den Teilnehmern die Möglichkeit einer IHK-zertifizierten Externenprüfung oder IHK-zertifizierten Teilqualifikation angeboten. Gemeinsam mit den Teilnehmern wurden damit deren Chancen auf eine qualifizierte und besser bezahlte Arbeitsstelle gesteigert. Dabei wurde den Teilnehmern nicht nur Fachwissen vermittelt, sondern auch gezielte und individuelle Lernmethoden aus den Bereichen der Lern-, Sozial- und Methodenkompetenz.

Das Modellprojekt „UP" wurde im Rahmen der Initiative „Faire Arbeit – Fairer Wettbewerb" umgesetzt und aus Mitteln des Landes und des Europäischen Sozialfonds gefördert.

1.2. Projektlaufzeit:

Ursprüngliche Projektlaufzeit: 01.01.2014 – 31.08.2015
Verlängerung des Projektes bis: 31.12.2015

01/14	02/14	03/14	04/14	05/14	06/14	07/14	08/14	09/14	10/14	11/14	12/14	01/15	02/15	03/15	04/15	05/15	06/15	07/15	08/15	09/15	10/15	11/15	12/15
Auswahl-phase		Qualifizierungsphase inkl. Prüfungsvorbereitung, Bewerbungstraining und Nachbetreuung																	*1	Nachbetreuung sowie Qualifizierung der Wiederholer / Nachholer			

*1 = Evaluationsphase

Die verlängerte Projektlaufzeit wurde genutzt, um einerseits die erfolgreichen Absolventen bei ihren Bewerbungsbemühungen zu unterstützen und andererseits die Teilnehmer, die die Sommerprüfung nachholen bzw. wiederholen mussten, weiter zu beschulen und zu betreuen.

1.3. Beteiligte Jobcenter:

Das UP-Projekt wurde in Kooperation mit folgenden Jobcentern durchgeführt:

- Paderborn
- Kreis Höxter
- Lippe
- Ennepe/Ruhr
- Hagen

1.4. Branchen / Ausbildungsberufe

In Absprache zwischen der SBH West und den beteiligten Jobcentern wurden vor dem Hintergrund des regionalen Fachkräftebedarfs folgende Branchen bzw. Berufsabschlüsse/Ausbildungsmodule für die Teilnehmer festgelegt:

Lager/Logistik:	Fachlagerist
Handel/Verkauf:	Verkäufer
Hotel- und Gaststättengewerbe:	Fachkraft im Gastgewerbe

Angedacht war auch die Aufnahme der Branche Metall, mangels geeigneter und interessierter Teilnehmer wurde dieser Ausbildungsberuf jedoch nicht angeboten.

2. Projektziele

Das UP-Modellprojekt wurde konzipiert, um denjenigen Kunden des Jobcenters eine Qualifizierung anzubieten, die mit den regulären Instrumenten nur schwer zu erreichen sind. Hauptziel des Projektes war es, gering qualifizierten Aufstockern eine IHK-zertifizierte Berufsausbildung bzw. Teilqualifikation anzubieten, um deren Chancen auf eine besser bezahlte Arbeitsstelle langfristig zu verbessern.

Im Einzelnen waren dies folgende Teilziele:

- berufsbegleitende Qualifizierung von ungelernten Aufstockern je nach Berufserfahrung: **Teilqualifizierung** und abschlussbezogen mit der **Externenprüfung**
- Vermittlung in **besser bezahlte Arbeit**
- **Vermeidung von ergänzenden Hilfeleistungen** von Erwerbstätigen
- Vermeidung von prekären Lebensverhältnissen
- **Transfer in Regelleistung** von Jobcentern und Trägern

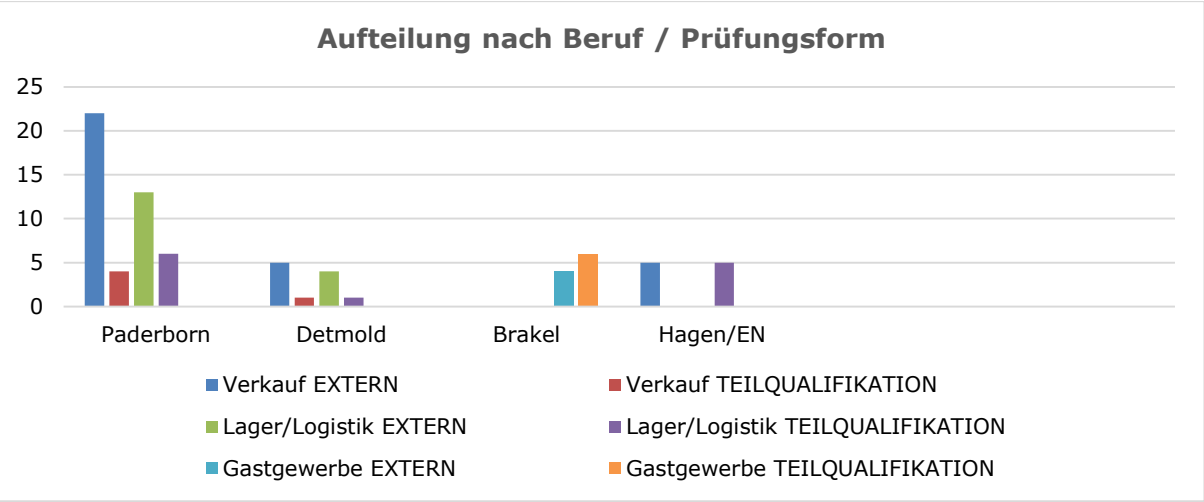
3. Projektumsetzung

Das Projekt gliederte sich in 3 Phasen:

- 2-stufige Auswahlphase 01.01.2014 – 28.02.2014
- Qualifizierungsphase 01.03.2014 – 31.07.2015
- Evaluierungsphase 01.08.2015 – 31.08.2015

In einer ersten Auswahlphase wurden durch die beteiligten Jobcenter Kunden ausgewählt, die interessiert und geeignet waren, sich in einem der 3 Berufsfelder qualifizieren zu lassen. Diese durch die einzelnen Jobcenter-Mitarbeiter getroffene Vorauswahl führte schließlich zu 256 Einzelgesprächen durch die verantwortlichen Jobcoaches der SBH West. Die Anzahl der potentiellen Teilnehmer je Jobcenter unterschied sich dabei erheblich. So konnte das Jobcenter Hagen weniger als 20 Teilnehmer identifizieren, das Jobcenter Paderborn hingegen deutlich über 100 Teilnehmer.

In den Einzelgesprächen der zweiten Auswahlphase wurde die Eignung der Teilnehmer detailliert überprüft: Motivation, Sprachkompetenzen, berufliche Erfahrungen, familiäre Situation etc.). Durch diesen Prozess reduzierte sich die Anzahl der Teilnehmer auf 76. Angestrebt wurde dabei von 53 Teilnehmern die Externenprüfung, von 23 Teilnehmern die Teilqualifizierung.



In der am 01.03.2014 startenden Qualifizierungsphase wurden die Teilnehmer in Kleingruppen nach Standort und Ausbildungsberuf in Abhängigkeit von den jeweiligen Arbeitszeitmodellen eingeteilt. Der Unterricht über die gesamte Projektlaufzeit betrug dabei je 800 Unterrichtseinheiten, sowohl für die Teilnehmer, die die Teilqualifikation anstrebten, als auch für die Teilnehmer, die zur Externenprüfung zugelassen wurden.

Die Anzahl der Teilnehmer nahm im Verlauf der Maßnahme deutlich ab. Da das Projekt erforderte, über 18 Monate Durchhaltevermögen zu zeigen und neben der oftmals unregelmäßigen und anstrengenden Arbeit auch Lernen und Familie zu koordinieren, haben viele Teilnehmer aufgrund einer Vielzahl an Alltagsproblemen das Projekt vor Abschluss beendet. Besonders hoch war die Abbruchquote in den ersten Monaten des Projektes. So ist die Anzahl der Teilnehmer im November 20104 – nach rund der Hälfte der Qualifizierungsphase – auf 46 Teilnehmer gesunken. Zum Zeitpunkt der Abschlussprüfungen verblieben noch 39 Teilnehmer im Projekt; knapp 50% der Teilnehmer hatten zu diesem Zeitpunkt das Projekt abgebrochen.

Während der Qualifizierungsphase konnten Teilnehmende ihre Arbeitszeiten aufstocken, in einen gewünschten Betrieb oder +
in entsprechende Praktika vermittelt werden.

4. Projektergebnisse

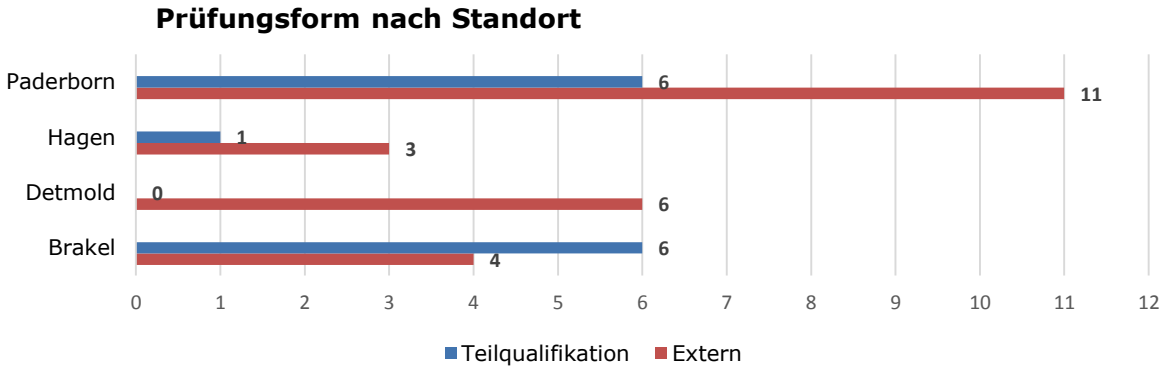
Im Ergebnis wird das UP-Projekt sowohl von Seiten der beteiligten Jobcenter, der SBH West als auch insbesondere von den Teilnehmern, die die Qualifikation bis zum Projektende absolviert haben, als überwiegend positiv beurteilt.

Das Projekt zeichnete sich durch die hohe Motivation, das Durchhaltevermögen und den großen Einsatz der Teilnehmer aus. Positiv anzumerken ist auch der Zusammenhalt und die gegenseitige Unterstützung innerhalb der Lerngruppen; der hohe Anteil an Frauen, die das Projekt erfolgreich abgeschlossen haben, sowie die Möglichkeit der berufsbegleitenden Qualifikation für berufstätige ALGII-Empfänger, die aufgrund Ihrer Arbeitszeiten keine Vollzeitausbildung aufnehmen können.

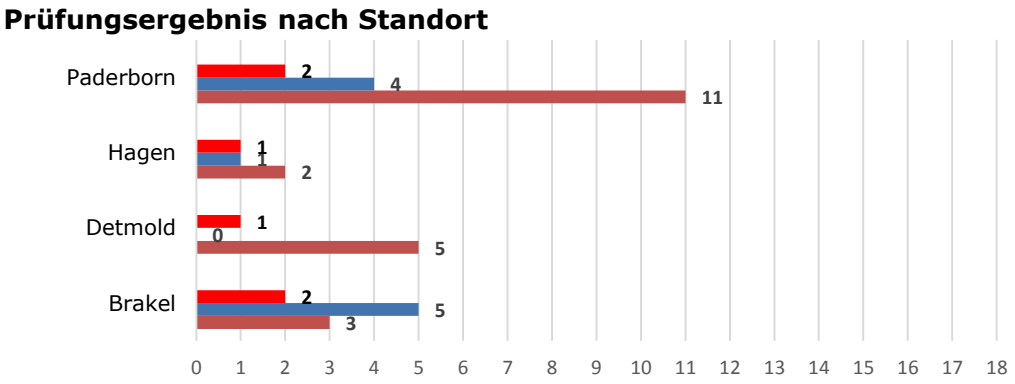
Nachfolgend werden die erzielten Ergebnisse genauer betrachtet.

4.1. Teilziel Externenprüfung und Teilqualifizierung / Kompetenzfeststellung

Zum Zeitpunkt der Kammerprüfungen für die Externenprüfungen und für die Module der Teilqualifikation (Mai-August 2015) befanden sich noch 39 Teilnehmer im Projekt. Bis auf 2 Teilnehmer, die aus gesundheitlichen Gründen nicht an der Sommerprüfung teilnehmen konnten, haben die übrigen 37 Teilnehmer ihre jeweilige Prüfung wie vorgesehen abgelegt. Von diesen haben 31 Teilnehmer die Prüfung erfolgreich bestanden.



Daraus ergibt sich eine hohe **Erfolgsquote von insgesamt 84%.** Die Externenprüfung wurde dabei mit 88% erfolgreich absolviert, die Teilqualifikation mit 77%. Es ergeben sich keine signifikanten Unterschiede zwischen den einzelnen Standorten.



	Brakel	Detmold	Hagen	Paderborn
Prüfungsteilnehmer gesamt	10	6	3	17
nicht bestanden	2	1	1	2
Teilqualifikation bestanden	5	0	1	4
Externenprüfung bestanden	3	5	2	11

6 Personen (jeweils 3 in den Prüfungsformen Teilqualifikation und Externenprüfung) haben die Prüfungen nicht oder nur zum Teil bestanden. 2 dieser Teilnehmer haben sich dafür entschieden, die Prüfung nicht zu wiederholen, die restlichen Teilnehmer haben die Möglichkeit, die Prüfung bzw. die nicht bestandenen Teile in der Winterprüfung 2015/2016 erneut abzulegen, ebenso wie die 2 Teilnehmer, die nicht an der Sommerprüfung teilgenommen haben (jeweils Externenprüfung).

Diese Teilnehmer werden durch die SBH West über das ursprüngliche Projektende hinaus geschult und begleitet, um auch diesen Teilnehmern einen erfolgreichen Abschluss der Qualifizierung zu ermöglichen. Mit Stand 29.01.2016 haben weitere 2 Teilnehmer (jeweils Externenprüfung) ihre Prüfung erfolgreich absolviert.

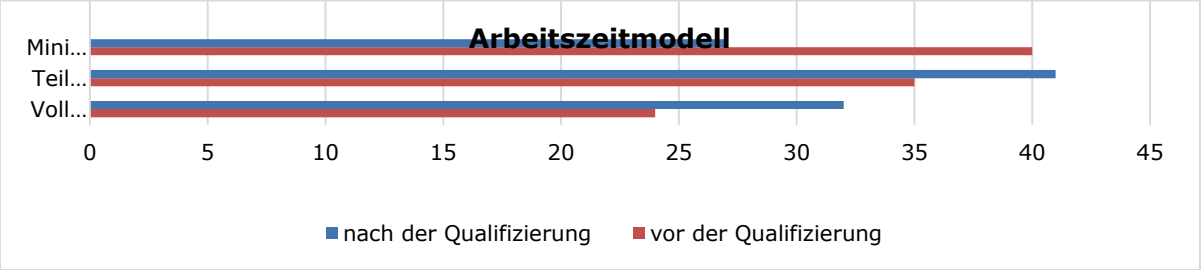
Das Teilziel erfolgreicher Abschluss des Projektes mit der Externenprüfung oder Teilqualifikation ist damit für den Großteil der Teilnehmer erreicht worden.

4.2. Teilziel Vermittlung in besser bezahlte Arbeit

Richtete sich die Maßnahme zu Beginn an Aufstocker in Teilzeit- oder Vollbeschäftigung, wurden im Nachgang auch geringfügig Beschäftigte in das Projekt aufgenommen.

Zu Beginn der Qualifizierungsmaßnahme befand sich demnach der überwiegende Teil der Teilnehmer in einem geringfügigen Beschäftigungsverhältnis oder in einer Teilzeitbeschäftigung.

Eine Befragung 5 Monate nach erfolgreich abgeschlossener Qualifizierung hat gezeigt, dass der Anteil an geringfügig Beschäftigten deutlich zurückgegangen ist. Im Gegenzug hat sich der Anteil an Teilzeit- und insbesondere Vollzeitbeschäftigten deutlich erhöht. Dies trifft jedoch hauptsächlich auf die Absolventen aus den Bereichen Lager / Handel und Verkauf zu; im Bereich Gastgewerbe waren keine nennenswerten Verbesserungen zu verzeichnen. Innerhalb der Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse konnten bei mehreren Teilnehmern der Stundenumfang deutlich aufgestockt werden.



Um ihre beruflichen Chancen weiter zu verbessern haben sich 2 Teilnehmer nach Bestehen der Externenprüfung dazu entschlossen, zusätzlich den Ausbilderschein (AdA) zu erwerben.

Das Teilziel Vermittlung in besser bezahlte Arbeit ist für rund 60% der Teilnehmer erreicht worden. Es bleibt abzuwarten, ob sich dieser Anteil mittelfristig weiter erhöht, da einige Teilnehmer sich zurzeit aktiv bewerben und andere erst in einigen Jahren aufgrund familiärer Verpflichtungen in der Lage sein werden, ihre Arbeitsstunden in signifikantem Umfang zu erhöhen.

4.3. Teilziel Vermeidung von ergänzenden Hilfeleistungen von Erwerbstätigen / Teilziel Vermeidung von prekären Lebensverhältnissen

Die Nachqualifizierung sollte neben dem Abschluss der Externenprüfung bzw. Teilqualifikation auch dazu beitragen, dass die Unterstützungsleistungen für die Teilnehmerinnen aus dem ALGII entfallen oder dass sich zumindest der Umfang der Hilfebedürftigkeit verringert.

Eine Befragung der Teilnehmer nach erfolgreichem Abschluss der Qualifikation hat gezeigt, dass der Anteil **an ALGII-Empfängern** 5 Monate nach der Prüfung auf **unter 40%** gesunken ist.

Mit der Reduzierung des Anteils an Teilnehmern, die auch nach Abschluss der Qualifizierung zunächst weiter auf Unterstützungsleistungen angewiesen sind, hat sich auch die Gefahr von prekären Lebensverhältnissen reduziert.

4.4. Transfer in Regelleistung von Jobcentern und Trägern

In Zusammenarbeit mit den beteiligten Jobcentern wurden folgende Aspekte ermittelt, um einen Transfer des Projektes in eine Regelleistung des Jobcenters sowie des Trägers zu ermöglichen:

4.4.1. Organisation des Projektes

Bezüglich der Organisation des Projektes wurde eine verlängerte Projektlaufzeit gewünscht, die eine Betreuung von Nachholern und Wiederholern ermöglicht, als auch insbesondere die Nachbesetzung von frei gewordenen Teilnehmerplätzen **(rollierender Einstieg)**, um die Gruppengröße zu halten.

Eine weitere Anregung betraf die Aufnahme von **Pflegekräften als Zielgruppe** für das Projekt, da auch in diesem Bereich großer Fachkräftemangel herrscht.

Die Unterstützung der Teilnehmer durch deren Arbeitgeber (z.B. Anpassung der Arbeitszeiten) war durchweg sehr gering, teilweise aber auch durch die Teilnehmer nicht gewünscht. Um die Unternehmen zukünftig stärker in das Projekt miteinbeziehen, wurde die Möglichkeit eines **Anreizsystems** diskutiert, beispielsweise durch Zuschüsse zum Arbeitsentgelt (s. 4.5.2).

4.4.2. Finanzierung des Projektes

Für ein Projekt wie „UP" fehlen bislang die geeigneten finanziellen Förderinstrumente. Verfügbare Finanzierungsmodelle im Rahmen einer FbW- oder einer AVGS-Maßnahme lassen momentan eine Finanzierung nicht zu.

Für ähnlich gelagerte Projekte muss demnach vor Beginn geklärt werden, wie unter Berücksichtigung von Gruppengröße und Organisation des Unterrichtes eine **wirtschaftliche Finanzierung** realisiert und in Regelsysteme der Bundesagentur transferiert werden kann.

Für eine kosteneffiziente Finanzierung des Projektes sind **höhere Stundensätze** erforderlich. Problem: Projekte mit höheren Stundensätzen als dem Bundesdurchschnittskostensatz (BDKS) werden überwiegend abgelehnt. In der Agentur für Arbeit sind für Kostenzustimmungsverfahren die fachkundigen Stellen (FKS) des operativen Service (OS) in Halle zuständig.

Im Rahmen des Kostenzustimmungsverfahrens könnte demnach künftig bei Gruppenumschulungen die zwingende Durchführung als Kleingruppe als Begründung für die BDKS-Überschreitung genehmigt werden. Dafür ist bei Einholung der Kostenzustimmung ausführlich zu begründen, warum die Maßnahme zwingend als Kleingruppe durchgeführt werden muss und zu diesem Kostensatz nach der Prüfung der FKS zulassungsfähig ist. Auch sind die für die Kostenüberschreitung des BDKS maßgeblichen Unterlagen/Fakten vorzulegen.

Die SBH West könnte zusätzlich als Bildungsträger mit ihrem Zertifizierer sprechen und dieser daraufhin mit dem OS Halle, wie die Kostenstruktur sein kann, damit eine Zertifizierung erfolgt, ggfs. auch mit den gewünschten rollierenden Einstiegen.

Das löst allerdings noch nicht die Kostenproblematik in den beteiligten Jobcentern, da es sich dabei um eine geschäftspolitische Entscheidung handelt.

4.4.3. Einbindung der Unternehmen / Motivation der Teilnehmer

Es wurden verschiedene Ansätze diskutiert, um einerseits die Arbeitgeber der Teilnehmer verstärkt in das Projekt miteinzubinden und andererseits die Motivation potentieller Teilnehmer zum Eintritt in das Projekt zu erhöhen.

Hinsichtlich der **Motivation der Teilnehmer** hat die Erfahrung aus dem One-Step-Up-Projekt / Dortmund gezeigt, dass es nicht sinnvoll ist, ein Prämiensystem einzusetzen.
Sollten Teilnehmer aufgrund des Projektes gezwungen sein, ihre Arbeitsstunden zu reduzieren, um am Unterricht teilnehmen zu können und mehr Zeit zum Lernen zu haben,

wurde angeregt, über eine Gesetzesänderung die **passiven Leistungen nach SGB II** zu erhöhen, um den entstehenden Lohnausfall zu kompensieren. Mit einer eventuell auf den Weg gebrachten und umgesetzten Gesetzesänderung ist nach unserer Einschätzung in absehbarer Zeit nicht zu rechnen.

Seitens der Arbeitgeber könnte eine **Aufwandsentschädigung durch das Jobcenter** (analog Projekt WeGebAU) die Unternehmen verstärkt in das Projekt einbinden. Die entsprechende gesetzliche Regelung nach § 16 e SGB II „Förderung von Arbeitsverhältnissen" – ist jedoch zurzeit nicht auf den Teilnehmerkreis des Projektes anwendbar. § 16 e SGB II fördert die Beschäftigung von langzeitarbeitslose Personen, wenn eine Erwerbstätigkeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt ohne die Förderung voraussichtlich nicht möglich ist. Die Aufwandsentschädigung sähe Zuschüsse zum Arbeitsentgelt für eine Dauer von maximal 24 Monaten vor, abgesichert durch eine Beschäftigungsgarantie und Rückforderungsklausel.

5. Lessons Learnt

Trotz der insgesamt guten Ergebnisse des Projektes hat sich im Projektverlauf gezeigt, dass es an diversen Stellen **Verbesserungsbedarfe** gibt. Als Fazit wurden folgende Aspekte eruiert, die bei der Planung eines ähnlich gelagerten Projektes bzw. der Gestaltung eines Regelinstrumentes zu beachten wären:

5.1. Vorbereitungszeit

Das Projekt hat gezeigt, dass die veranschlagte Zeit von zwei Monaten für die Phase der Vorbereitung und Organisation unzureichend ist.

Bereits vor Beginn der eigentlichen Qualifizierung müssen die individuellen Zulassungsvoraussetzungen für die Externenprüfung von den jeweiligen IHKs **zeitnah** geklärt und mit den Teilnehmerprofilen abgeglichen werden. So beugt man Missverständnissen bei den Teilnehmenden vor und eliminiert Unsicherheiten. Bei der Teilqualifizierung sollte im Vorfeld mit der zuständigen IHK die Wahl der jeweiligen Modulbausteine abgestimmt werden. Auch die **Suchkriterien** der beteiligten Jobcenter sollten im Vorfeld eindeutig kommuniziert und festgelegt werden.

Auf Grund dieser Erfahrungswerte wäre eine **Auswahl- und Vorbereitungsphase von vier Monaten** empfehlenswert.

5.2. Gruppengröße

Die Zusammenstellung der Teilnehmergruppen (Vorgabe seitens der Bezirksregierung: mindestens fünf Teilnehmende) wurde durch mehrere Faktoren erschwert, aber mittels eines äußert detaillierten Stundenplanes erarbeitet und realisierbar gemacht.

Da es sich bei den Teilnehmenden um berufstätige ALGII-Empfänger handelt, galt es die **unterschiedlichen Arbeitszeitmodelle** zu berücksichtigen (Vollzeit/Teilzeit, Wochenendarbeit, Schichtarbeit, etc.). Dadurch verteilte sich der Unterricht auf mehrere Wochentage und fand oft außerhalb der Standardunterrichtszeiten statt.

Erfahrungsgemäß kommt es während eines Projektlaufes zu **Abbrüchen**, was Auswirkungen auf die Gruppengröße hat. Gründe dafür waren in diesem Projekt z.B.:

- Fehlendes Zeitbudget (Arbeitszeiten, Kinder, familiäre Verpflichtungen)
- Gesundheitliche Probleme
- Absage der IHK
- Fehlende familiäre/betriebliche Unterstützung
- Schwangerschaft
- Andere Gründe

Oftmals kamen mehrere Gründe zusammen und führten zu einem Abbruch. In vielen Fällen konnten aber durch Gespräche und gemeinsam entwickelte Problemlösestrategien mit den Jobcoaches ein Austritt aus dem Projekt verhindert werden.

5.3. Weitere Aspekte

Der Anteil der **Teilnehmenden mit Migrationshintergrund** im Projekt war vergleichsweise hoch. Damit mangelnde sprachliche Kenntnisse in dem Projekt kein Problem darstellen konnten, mussten die Teilnehmenden vor Beginn der Qualifizierungsphase ein Testverfahren durchlaufen. Die Jobcoaches konnten anhand des Testverfahrens individuell feststellen, ob genügend sprachliche Fähigkeiten vorhanden sind, die Qualifikation erfolgreich abschließen zu können. Dieses Vorgehen fungierte auch als Auswahlkriterium.

Die Alternative einer regulären Berufsausbildung in Vollzeit kommt bei der Zielgruppe der „Aufstocker" aus Zeitkapazitäten nicht in Frage. Der Erfolg des Projektes zeigt, dass es sinnvoll und lohnenswert ist, **berufsbegleitende Weiterqualifizierungen für ALGII Bezieher** anzubieten und zu fördern. Es gibt definitiv einen Markt dafür.

Die Frage, ob auch eine **Teilqualifikation** die Marktchancen der Teilnehmer verbessert, kann zum derzeitigen Zeitpunkt noch nicht beantwortet werden, da diesbezüglich noch keine Erkenntnisse vorliegen. Bestimmt gesagt werden kann aber, dass viele der Teilnehmer, die ausschließlich zur Teilqualifikation zugelassen wurden (Fehlen der einschlägigen Berufserfahrung nach vorgegebenem zeitlichen Richtwert) vom Leistungsvermögen in der Lage gewesen wären, die Externenprüfung zu bestehen.

Sicherlich kann auch eine Teilqualifikation zur **Motivationssteigerung** beitragen und als Türöffner für neue Beschäftigungsmöglichkeiten genutzt werden. Die Erkenntnis, dass sich das Selbstbewusstsein der Teilnehmenden in einem hohen Maße gesteigert hat, sollte nicht unerwähnt bleiben und kann als Erfolg gewertet werden.

Weitere Qualifizierungen sowie eine **Nachbetreuung durch einen Coach** für diesen Teilnehmerkreis sind notwendig und werden auch explizit von den Teilnehmenden gewünscht.

Ein weiterer Erfahrungswert des Projektes ist die Wichtigkeit einer **frühzeitigen Abstimmung mit den Arbeitgebern**, um somit mehr Akzeptanz zu schaffen. Bei einigen Teilnehmern bestehen Hemmnisse, den aktuellen Arbeitgeber einzubeziehen. Es wäre wünschenswert, dass Arbeitgeber und Arbeitnehmer bereit sind, während des Projektes die Arbeitszeiten und Überstunden mit dem Projektverlauf zu koordinieren.

6. Fazit

Die Ergebnisse des Projektes lassen den Schluss zu, dass es sich um ein geeignetes Instrument handelt, um sogenannte Aufstocker ohne Berufsausbildung nachzuqualifizieren und in eine besser bezahlte Arbeit zu vermitteln sowie den Umfang der Hilfebedürftigkeit zu verringern.
Zusätzlich trägt das Projekt zur Fachkräftesicherung bei.

Paderborn, 27. Januar 2016

SBH West GmbH
Waldenburger Str. 19
33098 Paderborn

Fax: 05251/700-205
info@sbh-west.de
www.sbh-west.de