

Arbeitspapier

Eckpunkte der Caritas in NRW zur Evaluation des Teilhabechancengesetzes

Stand 09.09.2019

Kriterien	Eckpunkte zur Evaluation der Kriterien
1. Kriterien für das Matching	<ul style="list-style-type: none">• In die Matchingphase sind arbeitsmarktvorbereitende Maßnahmen eingebettet.• Die Interessierten können mit Hilfe des Fallmanagements den passenden Arbeitsplatz finden.• Das Matching erfolgt in einem konstruktiven Prozess zwischen der interessierten Person (Arbeitnehmerin bzw. Arbeitnehmer), Jobcenter und Anstellungsträger (Arbeitgeberin bzw. Arbeitgeber), der sich an den Ressourcen der zu fördernden Person orientiert.
2. Perspektive der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers	<ul style="list-style-type: none">• Die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer erhält durch Wissenserweiterung, berufliche Qualifikation, Anleitung und die Einsatzmöglichkeiten beim Anstellungsträger Fähigkeiten, um im Beschäftigungsverhältnis zu verbleiben.• Die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer wird durch die persönliche Arbeitsanleitung gestärkt.• Der Förderplan stellt ein auf Augenhöhe entwickeltes Instrument dar.• Mit der Arbeitnehmerin bzw. dem Arbeitnehmer wird eine Individuelle berufliche Perspektive entwickelt.• Für die Arbeitnehmerin bzw. den Arbeitnehmer hat sich die materielle Teilhabedimension verbessert.• Die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer erlebt durch die Tätigkeit eine größere soziale Teilhabe.• Die Qualifizierungen berücksichtigen die Anforderungen der aktuellen Beschäftigung.• Die Qualifizierungen verbessern die berufliche Perspektive.

<p>3. Kriterien für das Coaching aus Sicht der a) Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers und b) des Anstellungsträgers (Arbeitgeberin bzw. Arbeitgeber)</p>	<p>a) Arbeitnehmerin bzw. Arbeitnehmer:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer fühlt sich durch das Coaching wertgeschätzt und gut begleitet. • Durch das Coaching können aus Sicht der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers Schwierigkeiten ausgeräumt werden. • Das Coaching orientiert sich aus Sicht der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers am individuellen Bedarf. • Faktoren, die das Arbeitsverhältnis gefährden, werden zeitnah bearbeitet. Dies führt zu einer Stabilisierung des Beschäftigungsverhältnisses. • Das Coaching unterstützt Zukunftsperspektiven und entwickelt Perspektiven für eine Anschlussbeschäftigung. • Die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer erlebt das Coachingangebot hilfreich bei Schwierigkeiten im persönlichen Bereich. <p>b) Anstellungsträger (Arbeitgeberin bzw. Arbeitgeber):</p> <ul style="list-style-type: none"> • Durch das Coaching können aus Sicht des Anstellungsträgers Schwierigkeiten ausgeräumt werden. • Das Coaching orientiert sich aus Sicht des Anstellungsträgers am individuellen Bedarf. • Faktoren, die das Arbeitsverhältnis gefährden, werden zeitnah bearbeitet. Dies führt zu einer Stabilisierung des Beschäftigungsverhältnisses. • Es findet eine regelmäßige Abstimmung zwischen Coach und Anstellungsträger (Arbeitgeberin bzw. Arbeitgeber) statt. • Der Anstellungsträger erlebt das Coaching als Unterstützung für die Arbeitsmarktintegration und kann dieses als festen Bestandteil in den Arbeitsprozess integrieren.
<p>4. Refinanzierung der geförderten Arbeitsplätze</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Alle tariflichen Lohnbestandteile werden anerkannt und in voller Höhe bei der Förderung berücksichtigt. • Der Anstellungsträger (Arbeitgeberin bzw. Arbeitgeber) kann die nicht gedeckten Lohn-, Arbeitsplatz- und Anleitungskosten erwirtschaften.

5. Verteilung der Arbeitsplätze auf die verschiedenen Arbeitgebertypen	<ul style="list-style-type: none">• Zur Deckung des Bedarfs an Arbeitsplätzen im Rahmen des Teilhabechancengesetzes werden ausreichend und ausgewogen Kapazitäten bei den unterschiedlichen Arbeitgeberbtypen (Sozialwirtschaft, Beschäftigungsträger als Teil der Sozialwirtschaft, gewerbliche Wirtschaft, öffentliche Arbeitgeber) gewonnen.• Um die geförderten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer passgenau zu fördern werden auch Stufenmodelle – erste Anstellungsmonate beim Beschäftigungsträger, um dann in die gewerbliche Wirtschaft zu wechseln – umgesetzt.
---	--

Verantwortlich:

Fachgruppe Integration durch Arbeit der Caritas in NRW

Sprecher: Heinrich Westerbarkey

c/o Caritasverband für das Erzbistum Paderborn

Am Stadelhof 15

33098 Paderborn

Tel. +49 5251 209 – 334

H.Westerbarkey@caritas-paderborn.de