

Forum OWL

arbeitsmarktpolitisches **Magazin** für OstWestfalenLippe

AUSGABE 6 Juni 2007

THEMA

Fallmanagement - Spagat zwischen Mensch und Konzept



INHALT

Regionale Entwicklung des Fallmanagements in OstWestfalenLippe

Sechs ARGE n und eine Organisation der Optionskommune Minden-Lübbecke sind in OWL seit dem 01. Januar 2005 entstanden, um die Grundsicherung für Arbeit Suchende nach dem Sozialgesetzbuch II (SGB II) umzusetzen.

Die erste Ausgabe des „Forum OWL“, als arbeitsmarktpolitisches Magazin für OstWestfalenLippe, druckfrisch im April 2006 aus der Taufe gehoben, beschäftigte sich schon in ihrem Leitartikel mit dem Thema „Ein Jahr Arbeitsmarktreform – Strukturveränderungen in OWL“. Darin wurden u. a. auch die Fallmanagement-KundInnen der ARGE n als eine besondere Herausforderung für die einzelnen MitarbeiterInnen, aber auch für die Handlungsfähigkeit der Organisation angesprochen.

Hintergrund war, dass die 15 Mitglieder der Kommission um den damaligen VW - Personalvorstand Peter Hartz, welche die Bundesregierung am 22. Februar 2002 beauftragte, neue Ideen und Konzepte für den Arbeitsmarkt zu entwickeln, KundInnen mit weitgehendem Beratungs- und Betreuungsbedarf (BetreuungskundInnen) einer/m FallmanagerIn zuordneten. Die/der FallmanagerIn sollte „die Gesamtheit“ des im individuellen Falle erforderlichen Angebotes des JOB - Centers steuern und weitreichende Entscheidungsbefugnisse haben.

Dieser konzeptionelle Ansatz ist heute Bestandteil der Arbeit in den ARGE n/Optionskommunen.

Leitartikel

Regionale Entwicklung des Fallmanagements in OstWestfalenLippe 2

Kommentar

Prof. Dr. Peter Löcherbach 2

Interview

Problemlöser in allen Fällen? Sechs Fallmanager und ihr Arbeitsalltag 4

Schwerpunkt Fallmanagement

Quo vadis Fallmanagement? - FallmanagerInnen als Generalisten oder Spezialisten 6

Fallmanagement - aus der Praxis

Paderkompass - Alle wichtigen Informationen auf einen Klick 7

Modellprojekt „Altenpflegehelfer“ 7

Die Jugend hat „die Chance“ verdient! 8

Thema Suchterkrankung - die GT aktiv GmbH setzt auf Intervention zur Integration 8

Von den Dänen abgesehen - Modellkonzept Produktionsschule 9

Ein starkes Doppel - Zusammenarbeit des U 25-Teams mit dem sozialpsychiatrischen Dienst in der ARGE Herford 10

Reportage

„Man geht den Tag jetzt anders an...“ - 'Moneycoach' dreht in OWL 11

Fallmanagement - Kritische Betrachtung

Fortbildungen für FallmanagerInnen - Idealtypus und Grenzen in der aktuellen Situation der Arbeitsmarktförderung 13

OWL aktuell

Ein Hotel für alle Felle - Beschäftigungsprojekt für Menschen mit und ohne HIV 14

Wir in OWL „Leben zusammen - gestalten Zukunft“: 1. Integrationskongress OWL in Gütersloh 14

Wanted: Exportfachkräfte - Erste Personalbörse INTERNATIONAL in OWL ein voller Erfolg! 15

Lexikon - Ein Euro-Job 15

Nachruf 16

Literaturtipps 16

Impressum 16

Entwicklung des Fallmanagements in OWL

Fallmanagement als neues Qualifikationsprofil in der Arbeitsmarktpolitik hat in OWL, unabhängig von den Ausführungen der sogenannten Hartz - Kommission, bereits seit 1993 eine wichtige Rolle dabei gespielt, arbeitslose SozialhilfeempfängerInnen ganzheitlich zu beraten und entsprechende Hilfsprozesse zur Berufs- und Arbeitsmarktintegration zu steuern. Alle Kreise in OWL und die Stadt Bielefeld setzten bereits im Bereich der Hilfe zur Arbeit (Kommunale Gesellschaften oder Organisationseinheiten in der Verwaltung) nach dem damaligen Bundessozialhilfegesetz (BSHG) Fallmanagement-Konzepte ein. Sie sammelten ein entsprechendes Know-how mit diesem Ansatz, der auch OWL weit im Erfahrungsaustausch zwischen den Kommunen ständig weiterentwickelt wurde.

Es kommt nicht von ungefähr, dass im Rahmen der Initiative „Beschäftigungsförderung in Kommunen“ (BiK) der Bertelsmann Stiftung ein Curriculum für die Aus- und Weiterbildung für FallmanagerInnen entwickelt wurde, welches an der Hochschule der Bundesagentur für Arbeit in Mannheim zum Einsatz kam. An dieser Initiative der Bertelsmann Stiftung beteiligt waren auch die Stadt Bielefeld (REGE), der Kreis Minden-Lübbecke (pro Arbeit) und der Kreis Paderborn (Beschäftigungs- und Berufsförderung).

Der Kreis Höxter nahm am bundesweiten MoZart-Projekt teil, welches bereits im Vorfeld des SGB II die Kooperation zwischen den Kommunen und den Arbeitsagenturen erprobte. Hierbei spielte die Beratungssituation von langzeitarbeitslosen Menschen ebenfalls eine wichtige Rolle.

Last but not least führte der Kreis Gütersloh mit der Bertelsmann Stiftung das Fallmanagement-Qualifizierungsprojekt „Fördern und fordern in der Hilfe zur Arbeit“ durch. Beim Aufbau der ARGEn erhielt er mit seinen Beratungs- und Führungskräften Unterstützung durch Prof. Dr. Reiß von der FH Frankfurt a. M., um diesen Ansatz in die Beratungsarbeit nach dem SGB II zu integrieren.

Ein Innovationsforum der Entwicklungspartnerschaft, „EQUAL IN. OWL“ mit dem Thema: „Fallmanagement in der Beschäftigungsförderung – Qualifikationsstandards und Anforderungen an Arbeitsberatung und Arbeitsvermittlung“ am 12. April 2004 in der Stadthalle Bielefeld führte sogar über 160 Personen unterschiedlicher Institutionen aus ganz Deutschland zum fachlichen Austausch im Vorfeld der SGB II – Reform zusammen.

Fallmanagement in OWL - wo stehen wir heute?

Der Rückblick hat gezeigt, dass in OWL schon eine fachlich gut ausgeprägte Struktur des Fallmanagements vorhanden war. Diese Erfahrungswerte konnten in die ARGEn, einschließlich der Optionskommune Minden-Lübbecke, übernommen werden. Dazu kam natürlich auch das Know-how der ArbeitsberaterInnen und VermittlerInnen der Agenturen für Arbeit, die heute gemeinsam in den ARGEn arbeiten und im Spannungsfeld der Auswirkungen der Langzeitarbeitslosigkeit stehen.

Dabei ist OWL wieder einen eigenen Weg gegangen, indem die Qualifizierung der FallmanagerInnen in den ARGEn gemeinsam organisiert wurde. Neben der fachlichen Ausbildung soll hierdurch auch ein Kooperations- und Informationsprozess der beteiligten FallmanagerInnen der verschiedenen ARGEn erfolgen.

An den Beispielen der FallmanagerInnen in dieser Ausgabe wird deutlich, wo sie die größten Vermittlungshemmnisse sehen und welche Erfolge bei dieser Arbeit erzielt werden können. Dass hierfür besondere Fallmanagement-Maßnahmen erforderlich sind, zeigen Beispiele aus der Region. Der Leitartikel unseres Gastkommentators Prof. i.K., Dr. phil. Peter Löcherbach, Rektor der Kath. Fachhochschule Mainz und stellv. Vorsitzender der „Deutschen Gesellschaft für Care und Case Management“ weist u. a. in die Richtung, dass sich das Fallmanagement in den ARGEn/Optionskommunen fachlich weiterentwickeln muss. Dafür bedarf es natürlich „Zeit“.

Optionen für zukünftige Entwicklungen

Diese „Zeit“ benötigt man auch in OWL, trotz der vielen bereits eingebrachten Vorerfahrungen. Ein neues System zur Steuerung von Hilfsprozessen für langzeitarbeitslose Menschen mit multiplen Vermittlungshemmnissen, die z. B. von Suchtproblemen, Gesundheitsproblematiken, Schuldenproblemen, sozialen Problemen oder Auswirkungen/Belastungen mehrjähriger Arbeitslosigkeit geprägt sind, kann nur ganzheitlich eingesetzt werden, um berufsintegrative Erfolge zu erreichen.

Dazu sind entsprechende Netzwerke und Kooperationen mit den unterschiedlichen Beratungsstellen im Hilfsprozess unerlässlich, die in den jeweiligen Kommunen vor Ort, d. h. im Gemeinwesen zur Verfügung stehen. Auch in diesem Bereich ist in OWL seit Beginn der SGB II - Reform viel in Bewegung geraten und hat auch isolierte Sichtweisen verändert.

Ohne systematisches „fördern und fordern“ können langzeitarbeitslose Menschen mit mehrfachen Problemlagen kaum Schritte in Richtung „Arbeitsmarkt“ machen. Daher ist das Fallmanagement „auf diesem Weg“ eine mehr als notwendige Unterstützung!



Hermann-Josef Bentler,
stellv. Geschäftsführer
ARGE Paderborn

Fallmanagement - der Weg ist das Ziel?

Die Umstrukturierung der Bundesagentur für Arbeit (BA) ist eine (R)Evolution, deren Ausmaß zu ahnen ist, deren Umsetzung in die und in der Praxis Geduld erfordert. Konzeptuell steht das beschäftigungsorientierte Fallmanagement (FM), das sich am Handlungsansatz Case Management anlehnt, im Vordergrund.

Damit setzt das FM hohe fachliche Standards, denn insbesondere für komplexe Fallkonstellationen bedarf es eines differenzierten Systems von ineinandergreifenden Hilfen, die sinnvoll zu „steuern“ sind. MitarbeiterInnen müssen über Beratungs- und Steuerungskompetenzen verfügen, die Dienststellen vor Ort (BA, ARGEn, Kommunen) müssen ihre Aufbau- und Ablauforganisation darauf abstimmen.

Erforderlich ist...

- eine Schulung und Ausbildung der MitarbeiterInnen für die fallbezogene Arbeit und die von der Funktion her damit verbundenen systemsteuernden Aspekte
- die Anpassung von Geschäftsprozessen in der Organisation
- der Aufbau von funktionierenden Netzwerkstrukturen

Die Unterscheidung von Fall- und Systemsteuerung im Case Management zeigt die Mehrdimensionalität des Ansatzes:

1. Fallebene (Fallsteuerung)

Die unmittelbare Dienstleistung erfolgt mit der/ dem KundIn und den involvierten AkteurInnen. Dies geschieht in Anlehnung an die Prozessphasen des CM und durch Nutzung sporadischer oder formalisierte Netzwerke.

2. Organisationsebene (Systemsteuerung)

Zur Verbesserung der Prozessgestaltung sind organisatorische Anpassungen notwendig, die sich auf „alle Fälle“ der Organisation beziehen und damit zum Struktur bildenden Element für die gesamte Organisations(-einheit) wird.

Hierzu gehören die Klärung von Outreach, Fallauswahl, Bildung von Fallgruppen, Ressourcen-/Budgetzuweisungen an FM, organisatorische Verankerung von FM, Kontrolle und Evaluation von FM, die Bereitstellung von Ressourcen (EDV, Arbeitsinstrumente etc.).

3. Regionale Netzwerkebene (Systemsteuerung)

Die Abstimmung von Hilfen in einem strukturierten Netzwerk geschehen auf regionaler Ebene um sozialraumorientierte und versorgungsbezogene Aktivitäten zu steuern.

Während die FallmanagerInnen für die Fallsteuerung Netzwerkkontakte anbahnen, festigen, pflegen und nutzen, sorgen Führungskräfte dafür, dass Leistungsbeschreibungen respektive Leistungsverträge geschlossen werden, um auf diese Weise qualitätssichernd, tragfähig und verlässlich Netzwerkstrukturen innerhalb der Organisation aufzubauen und sie lebendig zu erhalten.

4. Überregionale NW (Systemsteuerung)

Hierbei handelt es sich um politisch, gesetzlich oder fachlich inspiriertes oder implementiertes Case und Care Management (CCM). Gegenstand sind versorgungsbezogenen Aktivitäten und Steuerungen.

Vernachlässigung des CCM-Ansatzes

Der Prozess der Implementierung verläuft in der Praxis höchst unterschiedlich. Die verschiedenen Ebenen sind in vielfältiger, komplexer Art und Weise miteinander verknüpft und erhöhen so die Steuerungsaufgabe und -anforderung.

Die derzeitige Top-down-Strategie (Umsetzung gesetzlicher Vorgaben) erleichtert eine Einführung und Durchsetzung, geht aber einher mit der Bildung organisatorischen Strukturen und Ressourcenbereitstellung (vgl. Standards des Deutschen Vereins 2004).

Augenblicklich scheint es schwerpunktmäßig darum zu gehen, vorhandene Instrumente, Maßnahmen und „bewährte“ Integrationsstrategien auf die KundInnen zu übertragen. Zu wenig wird im Sinne des CCM-Ansatzes darauf geachtet, von der Bedarfslage des Individuums auszugehen und konsequent die jeweils erforderlichen Integrationsschritte darauf abzustellen, sprich: es bedarf vielfach neuer Angebote und Maßnahmen, die stärker noch die soziale Integration als Voraussetzung für eine Arbeitsmarktintegration im Auge haben.

Theorie versus Praxis - das Aufgabenfeld ist noch groß

Die Erfahrungen zeigen, dass insbesondere in der Verschränkung von Organisations- und MitarbeiterInnenebenen noch sehr viele Reibungsflächen vorhanden sind, noch viele Aufgaben nicht befriedigend gelöst sind:

- die Klärung der Zuständigkeiten innerhalb der MitarbeiterInnen ist (häufig immer noch) nicht erfolgt
- die vorhandenen Instrumente (EDV-Programme) entsprechen nicht durchgängig dem fachlichen Konzept
- die Flut von Informationen (Verordnungen, Ausführungsbestimmungen, Updates) führt zur weiteren Bürokratisierung statt zur Beziehungsarbeit
- der Einsatz von Instrumenten (z. B. Eingliederungsvereinbarung) muss eingeübt werden, damit eine Serviceplanung nicht zu einer simplen Sanktion verkommt
- für einen systematischen Netzwerkaufbau fehlen häufig die Ressourcen
- eine regionale Orientierung wird durch zentrale (europaweite) Ausschreibungen verhindert
- eine Konzentration auf Marktkunden bei Vernachlässigung der „schwierigen Klientel“ führt zur weiteren Segregation und mindert deren Integrationschancen.

Das Projekt Fallmanagement braucht Zeit und „neues Denken“

„Fördern und fordern“ verlangt ein hohes Maß an Kompetenz von den MitarbeiterInnen, um auf die individuellen Bedingungen eingehen zu können (d. h. Beratung, Assessment, Planung und Implementierung von Hilfen) und funktionierende Netzwerke zu installieren und organisatorisch abzusichern.

Der derzeitige Implementierungsstand zeigt, dass ein Projekt dieser Größenordnung Zeit benötigt, das „neue Denken“ bei GeschäftsführerInnen und MitarbeiterInnen zu verankern. Qualifizierungsmaßnahmen sollten daher nicht nur den MitarbeiterInnen im Fallmanagement angeboten werden – es ist an der Zeit, verstärkt die Geschäftsführungen für ihre Aufgaben mehr zu sensibilisieren, sonst bleibt das „Projekt Fallmanagement“ auf halber Strecke stecken.



Prof. Dr. Peter Löcherbach,
Stv. Vorsitzender DGCC, KFH-Mainz

Problemlöser in allen Fällen? Sechs Fallmanager und ihr Arbeitsalltag

Sie sind alle als Fallmanager in Ihren ARGen tätig. Für welchen Kundenkreis sind Sie zuständig?

Holger David: „Als Fallmanager für Erwachsene über 25 Jahre bin ich im Kreis Lippe für die Betreuung von ALG II-EmpfängerInnen an den Standorten Lemgo und Dörentrup zuständig. Meine Zielgruppe sind HilfeempfängerInnen mit so genannten multiplen Vermittlungshemmnissen, die sich aus persönlichen, sozialen oder familiären Strukturen heraus begründen. Das sind zum Beispiel Menschen mit Suchtproblematiken, Alleinerziehende, Menschen ohne Berufsausbildung bzw. wenig Berufspraxis und Personen, die aufgrund fehlendem Führerschein oder PKW nicht mobil sind.“

Volker Echterhoff: „Im FM der GT aktiv GmbH setzt die Betreuung des Personenkreises der U 25-HilfeempfängerInnen bereits mit der Vollendung des 15. Lebensjahres, also mit dem Wechsel vom Sozialgeld in die Gruppe der nach dem SGB II erwerbsfähigen Personen ein. Ich lade die in der Regel noch zur Schule gehenden Jugendlichen zu einem ersten lockeren Info-Gespräch ein. Dabei geht es für mich vorrangig um das Kennenlernen der Jugendlichen und um zu erfahren, welche Schullaufbahn sie bisher hinter bzw. noch vor sich

wieder mit einer ganzen Reihe für diese Zielgruppe typischen Schwierigkeiten konfrontiert. Pragmatische Gründe wie eine geringe Mobilität sind noch die kleinsten Probleme. Die Personen leiden oftmals unter psychischen Problemen. Dazu kommen Konflikte im sozialen Umfeld, wie beispielsweise schwierige Familienverhältnisse. Dementsprechend sehen die Jugendlichen für sich wenig oder überhaupt keine Perspektive und sind daher motivations- und antriebslos, wenn sie zu uns kommen. Die Wenigstens können die Anforderungen für einen Einstieg in den Arbeitsmarkt erfüllen.“

Holger David: „Hinderlich bei der Vermittlung sind außerdem Informationsdefizite, da viele Kunden abgesehen von den kostenlosen Wochenblättern oft keinen Zugang zu Informationsquellen wie z. B. Internet haben.“

Wie würden Sie ihre praktische Arbeit beschreiben - sehen Sie sich als Fallmanager, Sozialarbeiter, Arbeitsberater und -vermittler in Personalunion?

Michael Wolf: „Ja, mit den Synergieeffekten aus allen drei Berufen! Aber das beschäftigungsorientierte Fallmanagement steht bei mir auf jeden Fall im Mittelpunkt.“



Holger David,
Team Ü 25,
Lippe pro Arbeit



Ralf Krause,
Team U 25
ARGE Herford



Michael Wolf,
Team Ü 25,
Arbeitplus in Bielefeld GmbH

haben und welche Überlegungen und Ideen für den Bereich Übergang Schule/Beruf vorhanden sind. Besonders wichtig ist mir aber auch den Jugendlichen deutlich zu machen, dass sie trotz Bezuges von ALG II-Leistungen als Mitglied einer Bedarfsgemeinschaft, die gleichen schulischen und beruflichen Chancen haben wie ihre gleichaltrigen Mitschüler. Für mich sind diese frühen Kontakte von großer Bedeutung, da sie helfen können, in späteren Jahren zeit- und auch geldintensive Maßnahmen für Jugendliche zu verhindern.“

Was sind Ihrer Ansicht nach die größten Vermittlungshemmnisse, mit denen Sie sich bei Ihrer Arbeit auseinandersetzen müssen?

Michael Wolf: „Viele meiner Kunden sind schon sehr lange arbeitslos, z. T. mehr als 15 Jahre. Das macht sich in vielerlei Hinsicht bemerkbar. Angefangen bei einem verwahrlosten Erscheinungsbild über psychische und physische Einschränkungen bis hin zu Suchtproblematiken und Überschuldung. Manche sprechen schlecht Deutsch oder sind sogar schon längere Zeit obdachlos.“

Frank Kleffmann: „Aufgrund meiner bisherigen Erfahrungen sehe ich grundsätzlich die fehlende Bereitschaft zur Mitarbeit als eines der größten Vermittlungshemmnisse an. Mit einem „unfreiwilligen Kunden“ zu arbeiten, kann in letzter Konsequenz nur kontraproduktiv sein. Erst recht, wenn er „obrigkeitserprobt“ ist und Krankheit als Weg oder Flucht gewählt hat. Natürlich stehen oft auch pragmatische Gründe einer erfolgreichen Vermittlungsarbeit im Weg, beispielsweise eine eingeschränkte Mobilität oder Flexibilität der Kunden. In solchen Fällen kann es sich um den fehlenden Führerschein handeln oder um eine Form der häuslichen Bindung, die mit unseren Angeboten nicht effektiv bearbeitet werden kann.“

Ralf Krause: „Die genannten Vermittlungshemmnisse lassen häufig keine direkte Vermittlungstätigkeit zu. Im Vordergrund steht deshalb zunächst die Organisation und Koordination der Hilfsangebote, die dem ermittelten Bedarf entsprechen müssen. Dabei werden die KlientInnen in allen Belangen umfassend beraten.“

Holger David: „Sicherlich nimmt man auch Rücksicht auf Probleme, die in den Tätigkeitsbereich eines Sozialarbeiters fallen. Grundsätzlich versuche ich aber ‚Hilfe zur Selbsthilfe‘ zu geben und kontrolliere die Ergebnisse, die meine Kunden zeitnah vorlegen.“

Welche besonderen Maßnahmen, aber auch Kooperationen mit Netzwerken unterstützen Ihre Arbeit?

Karl-Michael Soemer: „Ich habe mir ein Netzwerk von Organisationen, Beratungsstellen, Qualifizierungs- und Beschäftigungsträgern aufgebaut, zu denen ich regelmäßig Kontakt halte und, je nach Bedarf, ein Hilfeangebot für die Kunden erstellen und anbieten kann. Dabei kommt mir sicherlich auch meine Berufserfahrung als Arbeitsvermittler zugute. Ich betreue zumeist Kunden, die bereits vorher in der Betreuung eines Fallmanagers waren. Diese Personen kommen dann mit einem Maßnahmevorschlag und werden nach weiteren Gesprächen in eine passende Maßnahme des zweiten oder dritten Arbeitsmarktes zugewiesen. Hierbei ist mir mein Netzwerk sehr wichtig, denn über die Maßnahme hinaus kümmere mich auch um die entsprechenden

Beratungs- und Selbsthilfestellen, die parallel dazu dem Kunden bei der Integration helfen können.“

Frank Kleffmann: „Grundsätzlich kann sich ein Netzwerk bei der Fallarbeit ständig verändern und von Kunde zu Kunde ein jeweils anderes sein. Die gemeinsame Beratung von Kunden mit „Reha-Status“ bedingt beispielsweise eine enge Zusammenarbeit mit den Reha-Beratern der Agentur für Arbeit. Bei einem evtl. Übergang in die Grundsicherung nach dem SGB II ist u. a. ein intensiver Austausch mit dem Ärztlichen Dienst unabdinglich. Wichtig ist natürlich auch die Kooperation mit den Mitarbeitern der diversen Träger von Arbeitsgelegenheiten, Qualifizierungen und Ausbildungen. Ich lege großen Wert darauf, für jeden Hilfeempfänger einen möglichst individuellen Qualifizierungsweg zu erarbeiten. Der Rückgriff auf verschiedene Netzwerke und Kooperationen ist dabei zwangsläufig von hoher Wertigkeit.“

Volker Echterhoff: „Die frühen Kontakte zu den Jugendlichen sind sehr hilfreich, um frühzeitig auf deutliche Anzeichen reagieren zu können, dass sie den Anforde-

bleiben erfolgreich verlaufene Fälle gut im Gedächtnis. Es gibt immer Fälle, auf die sie auch ein bisschen stolz zurückblicken. Ein gutes Beispiel ist für mich Helmut M., 21 Jahre alt, mit erkennbar „rechter“ Gesinnung, Totalverweigerer ohne Schulabschluss und Ausbildung. Seit Herbst 2006 nimmt er zuverlässig an einer Ausbildung im sog. „3.Weg“, einem Sonderprogramm, teil. Vorausgegangen sind verschiedene Maßnahmeangebote und Arbeitsgelegenheiten, zunächst mit Abbrüchen und den damit verbundenen Sanktionen, letztlich aber doch immer zuverlässiger und erfolgreicher. M. arbeitet heute konstruktiv und freundschaftlich mit Kollegen und Vorgesetzten jeglicher Nationalität und Herkunft zusammen.“

Volker Echterhoff: „Erfolge der Arbeit lassen sich bei dieser Art der Fallmanagements oftmals erst nach einem oder mehreren Jahren feststellen. Wenn es aber gelingt, schulumüde Jugendliche wieder von der Sinnhaftigkeit eines Schulabschlusses oder einen bewerbungsmüden Jugendlichen nach der 50. Absage doch noch zur 51. und vielleicht erfolgreichen Bewerbung zu bringen, dann sind auch kurzfristige Erfolge zu verzeichnen.“

Wenn die Konjunktur weiter anziehen und dadurch mehr Arbeitslose und hoffentlich auch Langzeitarbeitslose vermittelt werden können - halten Sie Fallmanagement auch weiterhin für erforderlich?

Karl-Michael Soemer: „Ich denke, es sind die kleinen Teilerfolge, die einem immer wieder die Notwendigkeit von Fallmanagement deutlich machen. Ohne



Volker Echterhoff,
Team U 25,
Gt aktiv GmbH



Frank Kleffmann,
Team Ü 25,
proArbeit gGmbH,
Minden-Lübbecke



Karl-Michael Soemer,
Team Integration,
ARGE Paderborn

rungeren der heutigen Ausbildungswelt nicht gerecht werden. Hier versuche ich in Zusammenarbeit mit den Schulen, den Schulsozialarbeitern, den Übergangs-coaches des Projektes „Erfolgreich in Ausbildung“, der Kompetenzagentur sowie der Berufsberatung der Agentur für Arbeit den Jugendlichen Wege aufzuzeigen, die es ihnen ermöglichen, bei entsprechendem persönlichen Einsatz doch ihren Platz in der Ausbildungs- oder Arbeitswelt zu erlangen.“

Sehen Sie Erfolge in Ihrer Arbeit?

Holger David: „Einen allgemeingültigen Maßstab für diese Arbeit am und für den Menschen gibt es nicht. Vielleicht gibt es einerseits kleine Erfolge, die für den Kunden aber einen großen Schritt bedeuten und andererseits eindeutige Erfolge für ARGE, Fallmanager und Hilfeempfänger.“

Ralf Krause: „Das objektivste Kriterium ist vielleicht die Arbeitsaufnahme. Aber ich sehe mich ebenso durch kleine Erfolgserlebnisse immer wieder in meiner Arbeit bestätigt. Mitzuerleben, wie ein Kunde im Beratungsprozess an Selbstbewusstsein hinzugewinnt ist für mich genauso wichtig wie ein konkretes Ergebnis am Ende eines Vermittlungsprozesses.“

Frank Kleffmann: „Da Erfolge im Hinblick auf Integrationen am Arbeits- oder Ausbildungsmarkt bei einem Fallmanager nicht gerade an der Tagesordnung sind,

die vielen kleinen Schritte wird der große Schritt in Arbeit nie möglich sein. Fallmanager sind bei Weitem „keine Engel“, aber sie können Hilfe zur Selbsthilfe ermöglichen und auf diesem Weg ihren Kunden einen Blick in die Zukunft für eine Berufsintegration eröffnen.“

Michael Wolf: „Fallmanagement ist in Zeiten des konjunkturellen Aufschwungs auf dem Arbeitsmarkt besonders notwendig – vor allem für Menschen mit multiplen Vermittlungshemmnissen. Gerade jetzt, wo die Konjunktur anspringt, haben diese Menschen mit der Unterstützung des Fallmanagements die Chance auf dem Arbeitsmarkt wieder Fuß zu fassen.“

Holger David: „Ein großer Teil der Fallmanagement-Kunden zählt zur Sockelarbeitslosigkeit. Eine Integration in den Arbeitsmarkt ist daher nur selten kurzfristig zu realisieren. Vielmehr muss der Kunde mit Unterstützung des Fallmanagements eine mittel- bis langfristige Entwicklung durchlaufen, um nachhaltig in den Arbeitsmarkt integriert werden zu können. Genau hier sehe ich auch die Kernaufgabe eines Fallmanagers.“

Ralf Krause: „Ich halte das hier praktizierte Fallmanagement deshalb um so mehr für erforderlich, um über verstärkte Förderung und Unterstützung des betreuten Personenkreises die Partizipation am Konjunkturaufschwung zu verbessern. Durch diesen Aufschwung wird sich auch die Bereitschaft von Unternehmen zur Zusammenarbeit vergrößern. Eine Chance, die zu nutzen ist.“

Frank Kleffmann: „Nachhaltig kann Integration nur sein, wenn die Vermittlungshemmnisse des Kunden individuell und systematisch bearbeitet worden sind - und das kann nur über ein längeren Zeitraum funktionieren.“

Das Interview führte Hermann-Josef Bentler, stellv. Geschäftsführer der ARGE Paderborn

Quo vadis Fallmanagement? FallmanagerInnen als Generalisten oder Spezialisten

Beim Aufbau der SGB II - Aufgabenträger Ende 2004/Anfang 2005 stand zunächst die rasche Herstellung der Funktionsfähigkeit des Fallmanagements im Vordergrund. Vorhandene MitarbeiterInnen der Kommunen und der Arbeitsagentur mussten eingebunden, neue hinzugewonnen und die bekannten sowie die zu erwartenden Hilfesuchenden schnell und nach möglichst einfachen Kriterien zugeordnet werden.

Mit Blick auf die schwerwiegenden Vermittlungshemmnisse einer großen BewerberInnengruppe, deren mangelnde Mobilität sowie die Einrichtung der erforderlichen Arbeitsgelegenheiten, lag eine dezentrale Organisation des Fallmanagements nahe. Dies erleichterte die Einbindung der kommunalen MitarbeiterInnen und entsprach auch dem Wunsch vieler BürgermeisterInnen nach einem örtlichen Hilfeangebot.

Dezentrale Aufstellung des Fallmanagements in OWL

Auch nach nunmehr zweieinhalb Jahren findet sich in OWL überwiegend das dezentral aufgestellte Fallmanagement. Es ist zuständig für arbeitsmarktferne Zielgruppen, die nach einem Grobprofiling in der Regel drei oder mehr Vermittlungshemmnisse aufweisen, und verantwortlich für die gesamte Begleitung des Falles vom Erstgespräch bis zur arbeitsmarktlichen Integration. Erscheint eine Integration in den regulären Arbeitsmarkt nicht mehr möglich, verbleiben die Hilfesuchenden dennoch bis zum Ausscheiden aus dem Erwerbsalter oder der Feststellung der Erwerbsunfähigkeit bei den FallmanagerInnen.

FallmanagerInnen sind in der Regel Generalisten. Sie kümmern sich um langjährig Arbeitslose und gesundheitlich Beeinträchtigte ebenso wie um Sucht- oder Drogenabhängige, Alleinerziehende, psychisch Beeinträchtigte, Überschuldete, Haftentlassene und Obdachlose. Eine Spezialisierung ist auf Grund der Dezentralität oft nicht möglich. In kleineren Kommunen sind ein bis drei FallmanagerInnen die Regel. Eine Vertretung in Abwesenheits-, Urlaubs- und Krankheitszeiten muss zudem gewährleistet sein.

Anfangs waren etliche FallmanagerInnen sogar noch mit der Feststellung und Auszahlung von Geldleistungen für ihr Klientel befasst (eine alles umfassende Hilfe aus einer Hand). Wegen der hohen fachlichen Anforderungen (auch unterschiedliche EDV-Systeme) in beiden Bereichen ist dieser Ansatz jedoch weitgehend fallengelassen worden. Bei Jugendlichen und jungen Erwachsenen unter 25 Jahren wurde in OWL vielfach eine Spezialisierung vorgenommen. Hier wird von der Dezentralität zugunsten einer fachlich qualifizierten Betreuung abgewichen.

Eine Weiterentwicklung des Fallmanagements ist dringend geboten

Die vorläufige Vollendung der Aufbauorganisation, gute Vermittlungsergebnisse in den letzten Monaten und die damit verbundene Senkung der Fallzahlen erlauben eine intensivere Beschäftigung mit den im Fallmanagement verbliebenen vermittlungsfernen Personengruppen. Dabei wird deutlich, dass oft ein komplexer Hilfebedarf vorliegt, der fachlich qualifiziert organisiert und gut aufeinander abgestimmt angegangen werden muss.

Die als Generalisten eingesetzten FallmanagerInnen stoßen hier zum Teil an organisatorische und fachliche Grenzen. Insbesondere bei psychisch Erkrankten und Suchtmittelabhängigen fehlt zunächst die Einsicht in den eigenen Hilfebedarf und somit die Bereitschaft, an dem weiteren Hilfeprozess mitzuwirken. Hier muss zuerst in einem engmaschigen Beratungsprozess die Grundmotivation erzeugt werden, ohne die ein effektiver Hilfeprozess nicht möglich ist. Bei Sucht- und Drogenkranken existiert zwar eine ausdifferenzierte Beratungsstruktur, die jedoch nur dann effektiv genutzt werden kann, wenn die/der

FallmanagerIn dieses Netzwerk gut kennt und selbst Teil des Netzwerkes wird. Ähnliches gilt für die Personengruppen der Rehabilitanden und die der Schwerbehinderten, für die oft eigene gesetzliche Vorschriften gelten sowie für die von häuslicher Gewalt Bedrohten. Hier steht der Austausch mit ärztlichen Diensten und rehabilitativen Einrichtungen im Vordergrund.

Auch Alleinerziehende mit der besonderen Problematik der fehlenden Kinderbetreuung verlangen ebenso nach einer qualifizierten Beratung wie MigrantInnen mit ihren unterschiedlichen Sprachkenntnissen, unterschiedlichen kulturellen Hintergründen und ihrem unterschiedlichen Stand der arbeitsmarktlichen Integrationsfähigkeit. Für Haftentlassene haben sich inzwischen ebenfalls eigene Netzwerke gebildet, die eine stärkere Einbindung der SGB II - FallmanagerInnen fordern.

Fachliche und organisatorische Grenzen sind erreicht

Den als Generalisten für alle Fälle eingesetzten FallmanagerInnen droht bei dieser Vielfältigkeit die fachliche Überforderung. Ihnen droht, dass sie von den übrigen Netzwerkpartnern nicht mehr als ausreichend kompetente AnsprechpartnerInnen angesehen werden. Hier besteht die Gefahr, dass die vorhandenen Hilfemöglichkeiten für den einzelnen Betroffenen nicht optimal genutzt werden.

Arbeitsgemeinschaften und Optionskommunen sollten daher über inhaltliche Schwerpunktbildungen und über eine weitere Spezialisierung ihrer FallmanagerInnen, insbesondere im Hinblick auf die Bedürfnisse der einzelnen Zielgruppen, nachdenken. So könnten speziell ausgebildete FallmanagerInnen - außer im Spezialbereich „Jugend“ - z. B. im Bereich „gesundheitliche Einschränkungen, Sucht, Schwerbehinderung/Rehabilitation“ oder in der Betreuung Alleinerziehender tätig sein. Idealerweise deckt sich dies mit den Einsatzwünschen der FallmanagerInnen, mit deren Vorbildung und persönlichen Neigungen.

Eine Spezialisierung bedeutet auf der anderen Seite aber auch, dass insbesondere in Flächenkreisen das Primat der Dezentralität zumindest überdacht werden muss. Hier bieten sich als organisatorische Lösungen nicht nur kommunalübergreifende JobCenter, sondern auch interkommunale Kooperationen sowie die Spezialisierung an weniger Standorten an.



Rolf Erdsiek,
stellv. Geschäftsführer
GT aktiv GmbH

Paderkompass - Alle wichtigen Informationen auf einen Klick

Das InBIT als eins der führenden Casemanagementinstitute in NRW führte in enger Zusammenarbeit mit der ARGE Paderborn und gefördert durch das Land NRW vom März 2005 bis Juli 2006 das Projekt „Netzwerk Paderborn“ äußerst erfolgreich durch. Dabei konnten die Projektpartner bei 552 TeilnehmerInnen eine Integrationsquote von rund 50% erreichen.

Als ein Baustein der erfolgreichen Arbeit wurde in diesem Projekt die Internetplattform „Paderkompass“ erstellt (www.paderkompass.de), die insbesondere FallmanagerInnen, aber auch anderen professionellen BeraterInnen ermöglicht, effizient in regionalen Netzwerken zu agieren.

Dazu wurden durch das InBIT über 500 Unternehmen und Institutionen erfasst, die in Kontakt mit Arbeit Suchenden stehen und einen Beitrag zur Arbeitsmarktintegration dieser Gruppe leisten können. Neben Beratungsstellen unterschiedlicher Art wurden hier auch Kinderbetreuungseinrichtungen; Kliniken und andere soziale Einrichtungen aufgeführt. Bei dieser Seite haben die NutzerInnen die Möglichkeit nach Themengebieten, Stichworten und in einem alphabetischen Verzeichnis zu suchen. Außerdem ist die freie Suche möglich und die Suche über eine Schnellstartleiste.

Je nach Suchgewohnheiten und individuellen Vorlieben können somit unterschiedliche Suchstrategien benutzt werden. So können alle BeraterInnen schon während des Beratungsgesprächs online und schnell Informationen über die ggf. einzuschaltenden Institutionen und deren AnsprechpartnerInnen finden. Beispielsweise lassen sich so auch direkt Termine für die/den KundIn dort vereinbaren.

Die ARGE Paderborn und das InBIT sind sich sicher, damit ein nicht nur für die FallmanagerInnen wichtiges Instrument der Beratungsarbeit geschaffen zu haben, wie die monatlichen Zugriffszahlen deutlich bestätigen, sondern auch ein Konzept, das auf die anderen ARGEN der Region übertragbar wäre.

Weitere Informationen unter:

InBIT gGmbH
Bernd Steffestun
Mail: Bernd.Steffestun@inbit.de

Modellprojekt „Altenpflegehelfer“

Eine große Chance für leistungsschwache Jugendliche ohne Schulabschluss bietet das Modellprojekt „Altenpflegehelfer“ in Lippe. Das von der Lippe pro Arbeit in Kooperation mit dem ESTA-Bildungswerk durchgeführte Projekt ermöglicht

arbeitslosen Jugendlichen unter 25 Jahren in anderthalb Jahren die Möglichkeit, eine einjährige Ausbildung als Altenpflegehelfer zu machen und im Anschluss den Hauptschulabschluss nachzuholen.

Wer den Schulabschluss erfolgreich absolviert, bekommt dann die staatliche Anerkennung als Altenpflegehelfer und kann später sogar die dreijährige Ausbildung zum Altenpfleger machen. Finanziert wird die Maßnahme von der Lippe pro Arbeit und dem Land NRW aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds.

Eine Besonderheit aller in NRW durchgeführten Modellprojekte war die zwei-monatige Vorschaltmaßnahme. Um ihren Berufswunsch überprüfen zu können, konnten interessierte Jugendliche vorab an einer theoretischen Einweisung im Fachseminar und einem dreiwöchigen Praktikum teilnehmen. Die zwei von der Lippe pro Arbeit finanzierten Monate haben sich im Kreis Lippe bewährt: Sechs Jugendliche entschieden sich danach gegen den Beruf des Altenpflegehelfers.



TeilnehmerInnen des Modellprojekts mit Landrat Friedel Heuwinkel, dem Landtagsabgeordneten Walter Kern und dem Geschäftsführer der Lippe pro Arbeit Thomas Jeckel

Das neue Konzept trägt Früchte

Nachdem dann im Februar 2006 23 Jugendliche in das Modellprojekt gestartet sind, zeichnet sich der Erfolg des neuen Konzeptes nun schon deutlich ab. Die Prüfung zum Altenpflegehelfer haben im Januar 2007 alle 18 zur Prüfung angetretenen Jugendlichen bestanden, was gerade für diesen Personenkreis einen sehr großen Erfolg bedeutet. Seitdem wird hoch motiviert für den Hauptschulabschluss gebüffelt, der für viele ehemals schwache SchülerInnen die größte Hürde darstellt.

„Wichtig ist deshalb gerade auch die Reihenfolge der abzulegenden Prüfungen“, erläutert Kursleiterin Hildegard Hammer von ESTA. „Um das Selbstbewusstsein der Jugendlichen zu stärken, wird die Ausbildung zum Altenpflegehelfer vorangestellt.“ Die eher praktisch orientierte Arbeit gebe den TeilnehmerInnen erst einmal die Möglichkeit, abseits vom meist ungeliebten Unterricht Erfolgserlebnisse zu sammeln. „Über den sensiblen und verständnisvollen Umgang mit den alten Leuten waren wir positiv überrascht“, so die Kursleiterin. „Die Jugendlichen haben schnell Spaß an der Sache entwickelt und die Theorie hat dann rasch etwas von ihrem Schrecken verloren.“

Bewaffnet mit neuem Ehrgeiz und Selbstbewusstsein fiebern die frischgebackenen AltenpflegehelferInnen der Prüfung zum Hauptschulabschluss zwar nervös, aber auch freudig entgegen. Auch ehemals unmotivierten Jugendlichen ist klar geworden, dass dies ihre letzte Gelegenheit auf langfristige Integration in den Arbeitsmarkt ist, die sie mit Durchhaltevermögen und Lernbereitschaft meistern müssen und auch können. Ihre Chancen auf ein dauerhaftes Beschäftigungsverhältnis im Anschluss an die Maßnahme stehen sehr gut, denn die Nachfrage nach qualifizierten Arbeitskräften in diesem Bereich der Altenpflege ist nach wie vor hoch und wird es mit Blick auf den demographischen Wandel auch bleiben.

Weitere Informationen unter:

Lippe pro Arbeit
Stefanie Laatsch
Mail: Stefanie.Laatsch@arge-sgb2.de

Die Jugend hat „die Chance“ verdient!

Die Arge des Kreises Paderborn hat gemeinsam mit dem Träger Relum-Recycling gGmbH in Paderborn eine neuartige Arbeitsgelegenheit (AGH), mit der Bezeichnung „die Chance“ am 01. August 2006 ins Leben gerufen. Hier erhalten zehn jugendliche Fallmanagementkunden unter 25 Jahren, die Probleme im Arbeits- und Sozialverhalten haben, durch intensive psychosoziale Begleitung sowie einer Arbeitserprobung in verschiedenen Arbeitsbereichen eine Chance, sich auf dem Arbeitsmarkt zu integrieren.

So haben die Jugendlichen 20 Wochenstunden zwischen 08.00 bis 12.00 Uhr abzuleisten. Fehlzeiten durch Arbeitsunfähigkeit werden am Schluss bis zu max. vier Monaten nachgearbeitet. Ist der Jugendliche wegen Fehlzeiten nicht in der Lage, seine 200 Stunden abzuleisten, würde diese Maßnahme nach einer zweiwöchigen Aktivierungsphase mit sozialpädagogischer Betreuung durch Hausbesuche abgebrochen.

Der Jugendliche erhält pro geleistete Arbeitsstunde ein Euro als Mehraufwandsentschädigung. Zudem werden die Fahrkosten übernommen. Eingesetzt werden die Jugendlichen in den drei Arbeitsbereichen Elektro Recycling, Möbellager und dem Naturschutzgebiet Moosheide in der Gemeinde Hövelhof.

Ziel dieses Brückenjobs ist es, ...



Jugendliche bei der Arbeit im Naturschutzgebiet Moosheide

...dass die Jugendlichen 200 Arbeitsstunden in vier Monaten erreichen. Die Maßnahme wurde für Jugendliche entworfen, die in Beratungssituationen und Maßnahmen, durch Verweigerungsverhalten oder Sozialverhalten auffällig sind, um ihnen „die Chance“ zu ermöglichen, durch „*Training von Arbeitstugenden wie Zuverlässigkeit, Pünktlichkeit und Fleiß*

den Anforderungen der Arbeitswelt gerecht zu werden.“ so Johannes Bracke als Geschäftsführer der Relum-Recycling gGmbH.

Die Projektverantwortliche Dipl. Sozialarbeiterin Kerstin Veenhof arbeitet „auf eine Vermittlung in reguläre Arbeit und Ausbildung hin. Die jungen Erwachsenen sind zunächst meist orientierungslos. Hier sind wir als Sozialarbeiter gefragt, für Problemlagen ansprechbar zu sein und ggf. eine psychosoziale Begleitung zu übernehmen, die z. B. auch die Aspekte der Schuldnerberatung, der Suchtberatung oder der Vermittlung von Wohnraum beinhaltet. Somit ergibt sich eine sinnvolle und strukturierte Tätigkeit für die jungen Erwachsenen, und gemeinsam mit der begleitenden Sozialarbeit wird hier wieder eine Hoffnung vermittelt, die Grundlage für ein eigenständiges Leben ist.“

Individuelle Förderung...

... ist bei jugendlichen Arbeitslosen, die in Beratungssituationen und Maßnahmen durch Verweigerungsverhalten aufgefallen sind, maßgeblich. Zum einen findet eine Arbeitserprobung im niederschweligen Bereich statt, zum anderen wird versucht über die psychosoziale Betreuung Anreize zu aktivieren. Hier werden durch kontinuierliche Zusammenarbeit von Träger und FallmanagerInnen den Jugendlichen, welche sich häufig mit der Arbeitslosigkeit „arrangiert“ haben, individuelle Chancen und Möglichkeiten zur beruflichen Integration geboten sowie soziale Inhalte vermittelt.

Individuelle Qualifizierung...

...des Trägers stellt der Dipl. Pädagoge Ralf Jakobs dadurch sicher, „dass zum einen ein Arbeitsangebot bereitgestellt wird, welches für unsere ‘besonderen’ Kunden notwendige Qualifizierungsinhalte bietet, z. B. durch die praktische Tätigkeit unter Anleitung vor Ort und weitere Qualifizierungsmaßnahmen in Form der Maschinenbedienung (Motorsäge, Gabelstapler), EDV-Schulung, Erste-Hilfe-Grundkurs, Hilfen bei der Erstellung der Bewerbungsunterlagen und qualifizierten Deutschunterricht bei Sprachdefiziten. Hierdurch werden die jungen Erwachsenen auf die Anforderungen des derzeitigen Arbeitslebens gezielt vorbereitet“.

Im letzten Jahr haben...

...60 Jugendliche an der Maßnahme „die Chance“ teilgenommen. In der genauen Betrachtung lässt sich feststellen, dass 50% der Teilnehmer „die Chance“ genutzt haben, um Vermittlungshemmnisse abzubauen und eine Tätigkeit aufnehmen konnten. Die anderen 50% der Teilnehmer werden eine weitere Chance bekommen oder haben die Motivation erhalten ihr Leben neu zu ordnen. Sie konnten erfahren, dass das SGB II mit „fördern und fordern“ auch neue Wege zur Berufsintegration eröffnet. Hierbei geht es allerdings nicht ohne aktives „Mitmachen“.

Weitere Informationen unter:

ARGE Paderborn
Thorsten Kuhr
Mail: Thorsten.Kuhr@arge-sgb2.de

Thema Suchterkrankung - die GT aktiv GmbH setzt auf Intervention zur Integration

Eine erste qualifizierte Schätzung des Anteils an suchtmittelabhängigen KlientInnen der GT aktiv GmbH in Gütersloh ergab, dass die GT aktiv rund 500 Betroffene im Kreisgebiet berät. Seit 2006 kooperiert die GT aktiv mit den suchtberatenden Stellen im Kreis Gütersloh. Ein Handlungs- und Interventionsplan hilft bei der Integration suchtmittelabhängiger KlientInnen.

Der Auftrag

In § 16 (2) SGB II wird die Suchtberatung als Leistungsangebot aufgeführt. Die GT aktiv GmbH hat sich der Aufgabe gestellt und ein Handlungsprogramm entwickelt, welches, individuell die Probleme der KlientInnen beachtend, eine Handlungs- und Interventionskette zum Abbau des Vermittlungshemmnisses Sucht bietet.

Sucht ist eine stark mit Vorurteilen und Ressentiments behaftete Krankheit. Das Handlungsprogramm gewährleistet deshalb eine offene und qualitätsgesicherte Arbeitsweise mit suchterkrankten KlientInnen und ent-

hält zudem einen suchtpreventiven Auftrag: Das Risikoverhalten (besonders jugendlicher) KlientInnen kann besser von einer Abhängigkeitsentwicklung abgegrenzt werden, um dadurch angemessene Hilfs- und Integrationsangebote machen zu können.

Das Programm

Das Handlungsprogramm besteht aus einer Suchtvereinbarung und einer fünfstufigen Interventionskette bei suchtmittelauffälligem Verhalten. Diese Interventionskette orientiert sich an den Empfehlungen für betriebliche Suchtprevention der Fachstelle für Suchtprevention des LWL Therapiezentrum Ostwestfalen. Zur Umsetzung dieser Interventionskette und zur Gewährleistung einer professionellen Beratungsleistung wurden die FallmanagerInnen durch SuchttherapeutInnen des Caritasverbandes und des Kreises Gütersloh geschult.

Die Beratungsgespräche mit suchtgefährdeten oder suchtabhängigen KlientInnen bauen sich entsprechend der Interventionskette folgendermaßen auf: Feststellen eines Handlungsbedarfes, Erkennen und Krankheits-einsicht, Motivationsförderung zur Verhaltensänderung, Motivationsförderung ambulante Hilfen oder stationäre Hilfsangebote in Anspruch zu nehmen und unmittelbare Kontaktherstellung zu suchtberatenden und sucht-behandelnden Stellen.

Die Kooperation

Zusammen mit dem Caritasverband und der Suchtberatung des Kreises Gütersloh schloss die GT aktiv GmbH eine Kooperationsvereinbarung, die den KlientInnen ein rasches und zuverlässiges Beratungsangebot bietet. Zur Planung der Integrationschritte des/r KlientIn, wird der/die FallmanagerIn durch die Kooperationspartner bei Inanspruchnahme der Beratungsleistungen regelmäßig informiert. Die Kooperationspartner bieten ambulante Beratung, Gruppenangebote, Rehabilitationsbeantragungen und ambulante Rehabilitation an.

Von besonderem Nutzen ist vielen KlientInnen die örtliche Nähe zum LWL Therapiezentrum Ostwestfalen. In Krisensituationen bietet das Therapiezentrum eine sofortige Aufnahme zur Entgiftung – in Einzelfällen auch mit nahtlosem Übergang in eine tagesklinische Behandlung oder Langzeittherapie.

Die Erfahrungen

Alle Interventionsschritte binden sich an eine Eingliederungsvereinbarung. Häufig ist es jedoch so, dass am Ende der möglichen Interventionen nur eine stationäre Entwöhnungsbehandlung nachhaltige Abstinenz schafft. Das Fallmanagement hat die Erfahrung gemacht, dass KlientInnen, die aus einer stationären Reha entlassen wurden, in der Regel rasch in den ersten Arbeitsmarkt zu vermitteln waren.

Die nach einer Langzeittherapie abstinent lebenden KlientInnen (laut Daten der Rentenversicherer leben mehr als 50% der alkoholabhängigen Rehabilitanden noch nach einem Jahr abstinent) gehen meist offen, re-

flektiert und motiviert mit ihrer Erkrankung um. Im Bereich der Eigenmotivation zur beruflichen Integration und Arbeitsstellensuche übertreffen sie häufig vergleichbare KlientInnengruppen. Vor diesem Hintergrund lohnt sich für diese KlientInnengruppe eine zuverlässige und stabile Anbindung an ein sucht-behandelndes Netzwerk.

Weitere Informationen unter:

GT aktiv GmbH
Rolf Erdsiek
Mail: rolf.erdsiek@arge-sgb2.de

Von den Dänen abgeguckt - Modellprojekt Produktionsschule

Der Verein Fach-Werk e. V., Minden, erprobt seit dem 02. Januar 2006 in Kooperation mit der proArbeit gGmbH in Minden, modellhaft das Konzept der Produktionsschule nach dänischem Vorbild. Auf Grund der bisher erzielten Erfolge wird das Modell nach Abschluss der Modellphase im Sommer 2007, unter veränderten Rahmenbedingungen in ein reguläres Angebot der Berufsvorbereitung der proArbeit gGmbH in Minden aufgenommen.

Konzept der Produktionsschule A2

Grundgedanke der Produktionsschule ist es, Jugendlichen mit besonderem Förderbedarf, die für schulisches Lernen nicht motiviert und zum betrieblichen Lernen nicht oder noch nicht geeignet sind, berufliche Perspektiven zu eröffnen. Das Bildungskonzept beinhaltet im Schwerpunkt marktorientierte Produktion und Dienstleistung. Hier werden Jugendliche nach Möglichkeit von der Ideenentwicklung, bis hin zur Realisierung in den handlungsorientierten Prozess eingebunden. Unterstützt werden sie dabei durch Vorarbeiter, die ebenfalls im Rahmen von Arbeitsgelegenheiten im Projekt beschäftigt werden (Verbindung Alt/Jung).

Parallel zur praktischen Arbeit werden in der Produktionsschule fachtheoretische Kenntnisse und Allgemeinbildung vermittelt, kombiniert mit einem Bewerbungstraining und wichtigen Hinweisen zur Vorstellung bei Arbeitgebern. Durch die realitätsnahe Qualifizierung wird den TeilnehmerInnen der Übergang in Ausbildung oder Arbeit erleichtert. Ziel ist darüber hinaus die Stabilisierung und die Entwicklung der Persönlichkeit der TeilnehmerInnen.

Ausrichtung an den Bedürfnissen der Zielgruppen

Zu den Zielgruppen der Produktionsschule gehören:

- SchulverweigererInnen, schulmüde Jugendliche
- Schul- und AusbildungsabbrecherInnen
- Verhaltensauffällige Jugendliche
- Lernbehinderte
- sozial benachteiligte Jugendliche
- MigrantInnen

Ein großer Teil dieser Jugendlichen ist beruflich orientierungslos, einige sind z. T. in der Vergangenheit sozial auffällig oder straffällig geworden. Aufgrund dieser und weiterer Besonderheiten (sprachliche Defizite, fehlende Schulabschlüsse, fehlende Grundtugenden etc.) sind die Jugendlichen mit einer klassischen betrieblichen Ausbildung überfordert. Dazu kommen ein gering ausgeprägtes Selbstwertgefühl und mangelnde Schlüsselkompetenzen.

Die Produktionsschule erfreut sich bei dieser Zielgruppe jedoch einer hohen Akzeptanz, die sich auf ihren Ansatz der Verknüpfung von Theorie und Praxis im Produktionsprozess und dem bewussten Verzicht auf klassische Unterrichts-

formen zurückführen lässt. Nach jahrelangen Misserfolgen und Erfahrungen des Scheiterns in der Schule bietet das Projekt den TeilnehmerInnen die Möglichkeit, die eigenen Stärken und Fähigkeiten neu zu entdecken und ebnet den Weg für ihre berufliche Integration.

Berufsorientierung

Die Produktionsschule bietet Berufsorientierung und Berufswahl unter realitätsnahen Bedingungen in den gewerblich-technischen Berufsfeldern Metall/Holz/Farbe. Dies ist im besonderen Maße für Jugendliche von Bedeutung, deren soziale Kompetenzen auch für betriebliche Praktika noch nicht ausreichen. Sie erhalten im geschützten Rahmen der Produktionsschule zielgerichtet Unterstützung zur Erreichung der für eine Ausbildung und Arbeitsaufnahme notwendigen Schlüsselqualifikationen.

Berufliche Qualifizierung



Schüler bei Holzarbeiten

Parallel zur Produktion erfolgt eine arbeitsorientierte Qualifizierung von arbeitslosen Jugendlichen, die unmittelbar an deren Erfordernissen und Inhalten ausgerichtet ist. Ziel ist die möglichst schnelle Vermittlung der TeilnehmerInnen in den ersten Arbeitsmarkt. In den entsprechenden Arbeitsfeldern (Metall/Holz/Farbe) wird dazu jeweils für den Arbeits-

markt notwendiges Wissen vermittelt, wodurch es für FallmanagerInnen der proArbeit gGmbH einfacher wird, auch bei der Vermittlung dieser TeilnehmerInnen in den ersten Arbeitsmarkt ein geeignetes Arbeitsangebot zu realisieren.

Nach eingehender individueller Diagnose, in der Neigungen, Qualifikationen und soziale Probleme erörtert werden, wird ein begleitendes modulares Qualifizierungsangebot für die einzelnen TeilnehmerInnen entwickelt und umgesetzt. Die Angebote erstrecken sich von Alphabetisierungskursen über Allgemeinbildung mit Medienkompetenz bis hin zu Qualifizierungsbausteinen, die auf die Aufnahme einer Berufsausbildung vorbereiten. Im Gegensatz zu der schulisch geprägten Berufsvorbereitung der Arbeitsagentur erfolgt die fachpraktische und fachtheoretische Unterweisung nicht in getrennten Einheiten, sondern während der praktischen Arbeit in der Werkstatt. Die Abneigung der Jugendlichen gegenüber schulisch orientierten Lernformen kommt unter diesen Bedingungen nicht zur Geltung.

Vermittlung von Schlüsselkompetenzen

Die Förderung sozialer Kompetenzen erfolgt durch das Eingebundensein in das Produktionsteam und den Produktionsprozess. Jede/r TeilnehmerIn übernimmt Verantwortung für sich selbst und das Projekt Produktionsschule. Die so geschaffene Identität mit der Organisationsstruktur führt dazu, dass Schlüsselkompetenzen wie Pünktlichkeit, Zuverlässigkeit, Sorgfalt, Schnelligkeit, Genauigkeit und Engagement „nebenbei“ erworben werden.

Vermittlungserfolge

Vom 02. Januar 2006 bis 31. März 2007 mündeten insgesamt 63 TeilnehmerInnen in die Maßnahme ein, davon sind 19 TeilnehmerInnen weiterhin in der Produktionsschule tätig. Von den 46 TeilnehmerInnen, die die Maßnahme beendet haben, konnten ca. 32 % in Ausbildung, 20% in Arbeit und 4 % in Schule/Fortbildung vermittelt werden. Ca 40% der TeilnehmerInnen waren nach der Maßnahme arbeitslos.

Die für diese Zielgruppe ungewöhnlich hohen Vermittlungszahlen deuten auf die passgenaue Ausrichtung des Angebotes an die Bedürfnisse der Zielgruppe hin. Die Vermittlungschancen der Jugendlichen, die nach sechs Monaten die Maßnahme erfolglos beendet haben, können nach Einschätzung des Projektträgers mit Ausdehnung der Verweildauer deutlich erhöht werden.

Weitere Informationen unter:

Fach-Werk e. V.
Reinhold Sander
Mail: r.sander@fach-werk-minden.de

Ein starkes Doppel - Zusammenarbeit des U 25 - Teams mit dem sozialpsychiatrischen Dienst in der ARGE Herford

Mit den erheblich gestiegenen Fallzahlen seit Einführung des SGB II und Gründung der ARGE im Jahr 2005 wurden die Fachkräfte der aktiven Arbeitsförderung im U25-Team der ARGE Herford verstärkt mit einem Personenkreis konfrontiert, der durch psychische Auffälligkeiten gekennzeichnet ist. Neben der sich daraus ergebenden Notwendigkeit zur Überprüfung der Erwerbsfähigkeit, sollte auch ein spezielles Förderangebot für diese Gruppe geplant werden. Hierbei bot sich eine enge Zusammenarbeit mit dem Sozialpsychiatrischen Dienst (SpD) des Kreises Herford an, der neben Begutachtung von KlientInnen auch die Durchführung und Vermittlung in weitergehende psychosoziale Beratungshilfen anbietet.

BE A JUMPER – unter diesem Titel startete im März 2006 ein Maßnahmenprojekt zur Aktivierung von Jungen Erwachsenen bis 25 Jahren, die aufgrund psychischer Probleme verschiedenster Art bei der Integration in den Arbeitsmarkt beeinträchtigt sind. Die Maßnahme wurde durch MitarbeiterInnen des U25-Teams der ARGE für diese Zielgruppe konzipiert, die bis dahin in der Regel nur wenig oder keine passgenauen Angebote erhalten hat. Das Projekt, das mittlerweile im dritten Modul fortgesetzt wird, ist auch für die Zukunft als fester Bestandteil des Maßnahmeangebotes der ARGE eingeplant.

Die Kooperation mit dem SpD spielt dabei für den bisherigen Erfolg eine wichtige Rolle: Aus einem ehemaligen Auftraggeber-Auftragnehmer-Verhältnis für ärztliche Begutachtungen ist so eine partnerschaftliche Zusammenarbeit mit einer besseren gegenseitigen Kenntnis der verschiedenen Arbeitsweisen gewachsen.

Austausch durch Schulung

Im ersten Modul der Maßnahme wurden die MitarbeiterInnen der ARGE, insbesondere die FallmanagerInnen und VermittlerInnen, an vier verschiedenen Ter-

minen über die Grundlagen psychischer Störungen und ihrer Erscheinungsformen durch die Fachkräfte des SpD geschult. Die Erfahrungen und Kenntnisse unter den KollegInnen in der ARGE hierüber sind sehr unterschiedlich. In Gesprächssituation oder durch die Erfahrungen in den beruflichen Aktivierungsmaßnahmen fiel zwar oftmals auf, dass mit der betreffenden Person „etwas nicht stimmte“, jedoch war es mitunter schwierig, das abweichend empfundene Verhalten richtig zu deuten oder gar angemessene Reaktionsweisen zu entwickeln.



Beratungsgespräch zwischen MitarbeiterInnen der ARGE und des sozialpsychiatrischen Dienstes

Durch die Schulungen konnte das Wissen der FallmanagerInnen/VermittlerInnen deutlich erweitert werden. Das brachte für viele KollegInnen auch einen neuen Blickwinkel auf psychisch kranke Menschen mit sich, nämlich die Erkenntnis, dass diese nicht allein durch ihre Krankheit definiert werden können und zwischen „bad“ und „mad“ zahlreiche Grautöne existieren. So können Personen, die ein bisschen krank sind, natürlich auch ein bisschen bequem sein. Die oftmals vorhandene Tendenz zum Schwarz-Weiß-Denken kann mit diesem Wissen besser vermieden werden.

Diese Erkenntnis hilft nicht nur im konkreten Umgang mit den KlientInnen, sondern auch für das Verständnis der erstellten Gutachten zur Erwerbsfähigkeit. Während sich die KollegInnen der ARGE als Auftraggeber meist ein Entweder-Oder erhofften, konnte so ein besseres Verständnis für die Grautöne, die sich in den Gutachten wieder spiegeln, entwickelt werden. Dies wiederum kann helfen, auch ganz neue Wege in der Hilfeplanung zu bestreiten.

Während so einerseits ein besseres Verständnis für die Arbeit des SpD entwickelt werden konnte, wurde andererseits durch gemeinsame Fallbesprechungen in den Schulungen den Fachkräften des SpD auch die Arbeitsweise der ARGE mit den Erfordernissen des SGB II, in das die FallmanagerInnen und VermittlerInnen eingebunden sind, verdeutlicht. In der Folge können hierauf auch die Empfehlungen in den Gutachten für die weitere Hilfeplanung - also das oftmals Wünschbare mit dem Machbaren - besser abgestimmt werden.

Klientenzentrierte Zusammenarbeit

Vor Zuweisung der TeilnehmerInnen in BE A JUMPER werden in der Regel die FachärztInnen des SpD einbezo-

gen, um so die grundsätzliche Eignung für die Maßnahme festzustellen. Da bei der Zielgruppe häufig Widerstände gegen Förderangebote anzutreffen sind, besteht die Möglichkeit, im Rahmen von vertraulichen Gesprächen zwischen Jungen Erwachsenen und Facharzt Bereitschaft und Interesse für die Maßnahme zu wecken. Oftmals klärt sich die die Vermittlung in die Maßnahme aber auch schon im Gespräch mit dem/der FallmanagerIn, insbesondere bei KlientInnen, die schon in vorangegangenen Maßnahmen oder Arbeitsgelegenheiten auffällig geworden sind.

Der individuelle Verlauf der Maßnahme ermöglicht es dann, sich ein genaueres Bild über die spezifische Problemlage und den damit verbundenen Hilfebedarf zu machen. Eine evt. daraus folgende Notwendigkeit zur Beurteilung der Erwerbsfähigkeit kann aufgrund des Austausches mit der sozialpädagogischen Maßnahmebegleitung somit sehr viel differenzierter erfolgen als durch die Begutachtung an nur einem oder zwei Untersuchungsterminen.

Weitere Informationen unter:

ARGE Herford
Matthias Döding
Mail: matthias.doeding@arge-sgb2.de
Karl-Heinz Duffert
Mail: karl-heinz.duffert@arge-sgb2.de

„Man geht den Tag jetzt anders an...“ ‘Moneycoach’ dreht in OWL

Familie Rittmeister hat 31.089,64 Euro Schulden. Nadine (24) und Stephan (26) Rittmeister arbeiten jeweils in einem 400 Euro-Job, der Rest des Lebensunterhaltes kommt von der der Lippe pro Arbeit, der ARGE des Kreises Lippe.

Dabei hatte alles einmal ganz vielversprechend angefangen: Nadine Rittmeister hatte einen Ausbildungsplatz als Kauffrau für visuelle Gestaltung, ihr Mann lernte Dachdecker. Bevor beide ihre Ausbildung beenden konnten, wurde sie schwanger und sein Betrieb ging Konkurs. Das Laufrad aus Arbeitslosigkeit, einer stetig steigenden Flut unbezahlter Rechnungen und einem Schuldenberg, über den die Rittmeisters längst den Überblick verloren hatten, begann sich zu drehen.

Für ihre zweijährige Tochter Michelle hatten sich die beiden eigentlich eine ganz andere Zukunft vorgestellt. Eine Ermöglichung dieser Zukunft rückte allerdings in immer weitere Ferne, ein Ausweg aus der sich langsam zu einer Katastrophe auswachsenden Misere war nicht in Sicht.

Letzter Ausweg „Moneycoach“ ?

Anfang des Jahres bewarben sich Nadine und Stephan Rittmeister dann bei der Fernsehendung ‚Moneycoach‘. Ende Februar wurde gedreht. Moneycoach Michael Requardt, ein Kölner Rechtsanwalt, der sich mit seiner Kanzlei auf Schuldnerberatung spezialisiert hat, kommt mit dem Dreh-Team der Produktionsfirma nach Lage-Heiden und macht zu Hause bei den Rittmeisters Bestandsaufnahme. Wie viele Schulden sind insgesamt aufgelaufen, wie viel Geld kommt monatlich rein, wie hoch sind die laufenden Kosten. Schnell steht fest, dass Michelles Zukunft allein durch fleißiges Sparen der Eltern nicht rosiger wird.

Michael Requardt hilft den beiden Privatinsolvenz anzumelden. Schuldenfrei nach sechs Jahren – eine andere Möglichkeit gibt es nicht. Für einen nachhaltigen Erfolg allerdings muss auch Arbeit her, ein Einkommen weit jenseits der 400 Euro-Grenze. Da Nadine Rittmeister sich in den nächsten Jahren noch um

die Tochter kümmern wird, muss ein Job für den 26-jährigen Ehemann gefunden werden.

Mit im Team: Lippe pro Arbeit

Zusammen mit dem Moneycoach und dem gesamten Drehteam erscheint das Paar nach telefonischer Ankündigung bei der Lippe pro Arbeit in Detmold. Ein Gespräch mit dem Fallmanager Jörg Prybylski-Heumann soll die Lösung bringen und dabei für die Sendung aufgezeichnet werden. Das Beratungsgespräch dauert eine Stunde, der Dreh über vier Stunden, gesendet werden drei Minuten. Jörg Prybylski-Heumann kann keinen Job mit ausreichendem Verdienst anbieten. Vorher nicht und auch nicht, wenn das Fernsehen da ist. Die Rittmeisters sind trotzdem glücklich; Stephan Rittmeister bekommt die Option auf eine Ausbildung als Hotelfachmann.

„Nach einem Schnupperkurs beim Bildungsträger ‚Akademie Überlingen‘ in Bad Salzuflen kann Herr Rittmeister dort ein zweimonatiges Praktikum absolvieren, um uns und dem Träger seine Eignung für eine solche Ausbildung zu demonstrieren“, erläutert der Fallmanager. „Wenn er ohne Patzer durchzieht, bekommt Herr Rittmeister ab Juli eine Umschulung als Hotelfachmann von uns finanziert.“

Bis die Ausbildung beendet ist und der junge Vater ausreichend verdient, heißt es allerdings die Zähne zusammenbeißen. Nach acht Stunden in der Akademie geht Stephan Rittmeister abends weiter einem 400 Euro-Job als Koch nach. Michelle kommt ab August im Kindergarten unter, vorher wird die Großmutter das Kind betreuen, so dass auch Mutter Nadine Rittmeister weiterhin ihrem Minijob nachgehen kann.

Nutzen oder Ausnutzen?



Stephan Rittmeister bei der Arbeit in der Akademie Überlingen

Nach dem einwöchigen Dreh von morgens früh bis abends sehr spät verschwindet das Fernseheteam samt Moneycoach. Hat es wirklich etwas gebracht oder nutzt die Sendung allein der Quote des Senders? Geht es um beiderseitigen Nutzen oder ums Ausnutzen?

Gut zwei Monate nach der Aufzeichnung resümiert Stephan Rittmeister positiv, aber trotzdem nicht unkritisch. „Unterm Strich hat mir ‚Moneycoach‘ eine Ausbildung und damit eine Perspektive für meine Familie gebracht. Wir sehen wieder Land und haben einen Überblick über unsere Situation. Man geht den Tag jetzt anders an.“ Beschlossene Maßnahmen, wie das Einkaufs- und Sparverhalten halte man weitestgehend durch, nur mit dem Rauchen habe er wieder angefangen. Das Nachbehandlungsangebot des vom Moneycoach beauftragten Hypnotiseurs mit Sitz in Köln kann er schwerlich wahrnehmen.

Wie sieht es ansonsten mit der Nachsorge aus? „Die Einstellung des Fernseheteams schien mir in Richtung ‚Nach uns die Sintflut!‘ zu tendieren. Es ruft keiner an, um zu fragen, wie es uns geht“, so Stephan Rittmeister. „Allerdings hat uns Michael Requardt angeboten, bei Fragen jederzeit in seiner Kanzlei anrufen zu können. Nachsorge kommt dafür aber von Herrn Prybylski-Heumann. Der ruft jede Woche an und kümmert sich wirklich kompetent und schnell.“

Fazit: Ende gut, alles gut?

Trotzdem würden die Rittmeisters Familien in ähnlichen Situationen in jedem Fall auch eine Bewerbung bei ‚Moneycoach‘ empfehlen. „Ohne Hilfe von außen hätten wir unsere Probleme nicht in den Griff bekommen“, meinen die beiden.

„Das Resultat der Sendung entspricht unseren Erwartungen und uns wurde ordentlich der Kopf gewaschen.“ Auch die Reaktionen von Bekannten und Freunden seien positiv; von „Mut“ und „Ihr macht wenigstens was!“ sei die Rede gewesen.

Und wie beurteilt Fallmanager Jörg Prybylski-Heumann das Ergebnis der Betreuung seines Kunden durch den Moneycoach und sein Fernseheteam?



Fallmanager Jörg Prybylski-Heumann, Lippe pro Arbeit

„‚Moneycoach‘ hat der Familie neue Wege aufgezeigt und viel Hilfestellung gegeben“, so seine Einschätzung. „Die Rittmeisters sind auch nicht nur vorgeführt worden, man hat ihnen schon ernsthaft geholfen. Im Grunde bräuchten 80 Prozent unserer Kunden einen solchen Berater, denn der kann in einer Woche so viel erreichen, wie ein Fallmanager in ein paar Jahren.“

Als positiv habe er vor allem empfunden, dass Coach Michael Requardt auch abseits der Kameras seinen Klienten immer wieder darauf hingewiesen habe, dass er Verpflichtungen eingehe. Vermisst habe er allerdings Vorab-Informationen seitens des Fernseheteams.

„Herr Rittmeister war erst seit Kurzem mein Kunde, ich hatte kaum Zeit mir ein Bild von ihm zu machen. Da wären paar Infos über das, was vorher schon mit dem Coach gelaufen ist, hilfreich gewesen“, resümiert Jörg Prybylski-Heumann. „Offensichtlich ist eine Einschätzung aber trotzdem gut gelungen. Herr Rittmeister hält bis jetzt sehr gut durch und bringt sich und seine Familie damit auf den richtigen Weg in eine Zukunft mit Perspektive.“

Ansichten - Einsichten



Quelle: strassenfeger Nr. 10, April 2007, mit freundlicher Genehmigung von Andreas Prüstel

Fortbildung für FallmanagerInnen - Idealtypus und Grenzen in der aktuellen Situation der Arbeitsmarktförderung

Wie in den vorangegangenen Beiträgen bereits erläutert, besteht ein wesentliches Ziel der Arbeitsmarktreform im effektiven Abbau der entstandenen und sich verfestigenden Sockelarbeitslosigkeit. Mit dem Einsatz und der Ausgestaltung des neuen Arbeitsfeldes Fallmanagement soll dieses Ziel nach einer langen Periode der „reinen Arbeitsvermittlung“ systematisch umgesetzt werden. Aufgrund nur geringer Erfahrungen mit Fallmanagement in der breiten Fläche der Arbeitsmarktförderung wurden bewusst große Spielräume in den gesetzlichen Bestimmungen zur organisatorischen und inhaltlichen Ausgestaltung dieses neuen Instruments gelassen.

So werden bei einem Vergleich der Organisationsstrukturen der neu gegründeten ARGEn große Unterschiede im organisatorischen Aufbau von Vermittlungs- und Fallmanagementabteilungen deutlich. Trotz deutlicher Zielsetzung von Seiten der Agentur und bereits bestehender kommunaler Erfahrungen waren viele FallmanagerInnen aus unterschiedlichen Quellorganisationen noch wenig orientiert, wie die neuen Konzepte umzusetzen sind. Um für diese Situation schon frühzeitig eine Unterstützung zur Entwicklung organisatorischer und persönlicher Konzepte in der praktischen Arbeit zu organisieren, beschlossen die GeschäftsführerInnen der ARGEn in OWL eine gemeinsame Fortbildung für FallmanagerInnen anzubieten.

Neben der individuellen Unterstützung der FallmanagerInnen in ihrem Arbeitsfeld war eine weitere Intention dabei, durch ein Fortbildungskonzept auf OWL-Ebene ein möglichst abgestimmtes Verständnis über Methoden und Inhalte von Fallmanagement für die Region zu entwickeln. Durchgeführt wurden diese Fortbildungen für alle ARGEn in OWL durch die Deutsche Akademie für Fallmanagement (Dafm) in Hannover, die sich bereits als Anbieter für dieses spezielle Aufgabengebiet in den Kommunen profiliert hatte.

Die Deutsche Akademie für Fallmanagement

Zentrale Inhalte der Fortbildung behandeln das Handwerkszeug der FallmanagerInnen wie z. B. Profiling, Beratung, Coaching oder Netzwerkplanung. Die Methodik der Fortbildung basiert auf der Grundlage moderierter Gruppenprozesse bei der Erarbeitung dieser inhaltlichen Schwerpunkte, um so dieses Handwerkszeug im Licht eigener Erfahrungen mit der Rolle in der Organisation und dem generellen Auftrag zu reflektieren.

Im Verlauf der ersten Durchgänge wurden die Vorteile dieser gemeinsam organisierten Fortbildung deutlich. Ohne auf die inhaltliche Ausgestaltung der einzelnen Module einzugehen, lässt sich aus den Rückmeldungen der TeilnehmerInnen feststellen, dass besonders

aus der kritischen Reflexionen des neuen Aufgabenfeldes in der neuen Organisation schnell eine persönliche Klarheit über die wesentliche Struktur der Aufgabe des Fallmanagements erarbeitet werden konnte.

Der Vorteil einer gemeinsamen Fortbildung auf OWL-Ebene beinhaltete zugleich auch eine Auseinandersetzung mit unterschiedlichen Optionen zur Nutzung des erwähnten Handlungsspielraums und bot den TeilnehmerInnen so Gelegenheit zur Diskussion und zum Austausch über Konzepte und Problemsituationen.

Grenzen des Konzeptes - Spagat zwischen Theorie und Praxis

Deutlich wurden hier dann auch die Grenzen der Fortbildung. Das Konzept von Fallmanagement in seiner idealen Konstellation kann in den bestehenden Organisationsformen aufgrund organisatorischer Hindernisse so nicht umgesetzt werden. Die bestehenden Rahmenbedingungen, wie hohe Fallzahlen und nur unzureichende Dokumentationsmöglichkeiten in den vorgeschriebenen EDV-Programmen lassen die Umsetzung des idealtypischen Ansatzes nicht zu. An dieser Situation lässt sich ein Spannungsfeld erkennen, in dem sich diese Fortbildungen bewegen.

Das Konzept von Fallmanagement mit seinen hohen Anforderungen an Qualität und Effektivität durch die Fallsteuerung der FallmanagerInnen sollte sicherlich nicht zu Beginn durch organisatorische oder finanzielle Erwägungen auf die vorherrschende Praxis abgestimmt werden, um den FallmanagerInnen die Chance zur Entwicklung einer Leitidee ihrer Arbeit zu geben. Die sich aus diesem Spagat zwischen Anspruch und Praxis ergebenden Widersprüche wurden durch die TeilnehmerInnen häufig über den Wunsch nach mehr praktischen Inhalten, wie z. B. Rechtsgrundlagen des SGB II und Verwaltungsdurchführungen, reflektiert. Zur Optimierung der Fortbildungen wäre es wünschenswert, die Idealkonstellation des Fallmanagements stärker mit den praktischen Anforderungen des Arbeitsalltags abzustimmen.

Besonders weit reichend betrifft das die Bedingungen des aktuellen Arbeitsmarktes, wie er sich den KundInnen des Fallmanagements darstellt. Durch die Ausweitung der atypischen Beschäftigungsverhältnisse besonders im gering qualifizierten Segment des Arbeitsmarktes ist die Arbeitsmarktorientierung zu einer besonders schwierigen Aufgabe für die FallmanagerInnen geworden. Sowohl auf KundInnen- als auch Vermittlerseite steht der Wunsch nach einem klassischen Normalarbeitsplatzverhältnis im Vordergrund. Dieser Wunsch entspricht allerdings nur in einem sehr geringen Maß der augenblicklichen Arbeitsmarktsituation für diese Kundengruppe.

Orientierung an Realitäten des Arbeitsmarktes

Ausgehend von einer mittelfristigen Integration in den Arbeitsmarkt ist es eine vordringliche Aufgabe auch des Fallmanagements, neue Kompetenzen in der Beratung und dem Coaching zu entwickeln und zu erwerben, die sich mit dieser Arbeitswelt auseinandersetzen und an ihr orientieren, um hier eine realistische und gut vertretbare Position gegenüber den FallmanagementkundInnen vertreten zu können. Eine Fortbildung im Fallmanagement sollte auf diesen Aspekt einen besonderen Schwerpunkt legen, der sich nur von sehr praxiserfahrenen DozentInnen vermitteln lässt.

Nach den ersten Erfahrungen sind die Fortbildungen für FallmanagerInnen in der Arbeitsmarktförderung notwendig, um Inhalte und Methoden dieses neuen Arbeitsgebietes zu vermitteln und weiter zu entwickeln. Darüber hinaus bieten sie einen Raum zur Auseinandersetzung, um die unweigerlich auftretenden Spannungsfelder in der Arbeit durch kritische Reflexion zu verstehen und zu beherrschen. Der Anspruch an die Konzepte der Fortbildungen bewegt sich gleichermaßen in einem Spannungsfeld zwischen Ideal und Realität, wobei hier sehr hohe Ansprüche von Seiten der TeilnehmerInnen bestehen, eine möglichst praxisnahe Anleitung für die alltägliche Arbeit zu erhalten.

Ein Hotel für alle Felle - Beschäftigungsprojekt für Menschen mit und ohne HIV

AIDS ist nach wie vor eine Krankheit für die es weder eine Schutzimpfung noch eine Heilung gibt. Die Lebenslage von Menschen mit HIV und AIDS hat sich jedoch durch den Einsatz neuer Medikamente entscheidend verbessert. Viele wollen trotz gesundheitlicher Einschränkungen wieder am Erwerbsleben teilhaben.

Seit fast zwei Jahren qualifiziert die AIDS-Hilfe Bielefeld im Rahmen der EU-geförderten Equal-Entwicklungspartnerschaft „Link Up“ Menschen mit und ohne HIV in der Tierpflege. Für die praktische Ausbildung konnte das Tierheim Vlotho als Kooperationspartner gewonnen werden. Geplant ist darüber hinaus der Aufbau einer Tierpension, um die praktische und theoretische Ausbildung besser zu verknüpfen. Außerdem ermöglichen die Einnahmen aus dem wirtschaftlichen Zweckbetrieb die Einrichtung von Ausbildungsplätzen, geringfügige Beschäftigung und Kombiwohnmodelle.

Zielgruppe der Maßnahme sind Menschen mit HIV und AIDS aus dem Raum Bielefeld, die gesundheitliche Einschränkungen und besondere Vermittlungsschwierigkeiten auf dem Arbeitsmarkt haben. Die Maßnahme steht auch anderen Langzeitarbeitslosen offen. Die 12 Vollzeitstellen teilen sich max. 30 Personen. Ziel ist es, die TeilnehmerInnen fachlich und sozial zu stärken, ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu verbessern und flexible Arbeitszeitmodelle zu erproben.

Eigenverantwortung im Alltag übernehmen



TeilnehmerInnen beim Spaziergang mit ihren Schützlingen

Vermittelt werden z. B. Grundlagen der artgerechten Tierpflege, Service und Kundenfreundlichkeit, EDV-Grundlagen und soziale Kompetenzen. Exkursionen und Praktika ergänzen die Ausbildung. Die TeilnehmerInnen lernen verantwortungsvoll mit den Tieren umzugehen, als Team zu arbeiten und Absprachen zu treffen, um

die Herausforderungen des Arbeitsalltags eigenverantwortlich zu meistern.

Die Maßnahme knüpft an den Interessen der Zielgruppe (Tierliebe) an, das trägt zu einer hohen Identifikation mit der Arbeit bei und senkt die Abbruchquote. Besonderer Erfolg: Zwei Personen konnten nach der Maßnahme in eine Festanstellung auf dem ersten Arbeitsmarkt wechseln, ein Teilnehmer hat eine Ausbildung aufgenommen.

Diese Erfolge ruhen auf vielen Schultern: Für eine optimale Betreuung der Zielgruppe ist eine gute Zusammenarbeit mit dem psychosozialen Hilfesystem sehr wichtig. Hier bewährt sich die Anbindung des Projekts an die AIDS-Hilfe, die über das eigene Beratungs- und Betreuungsangebot hinaus eng vernetzt mit anderen Einrichtungen wie z. B. der Drogenberatung, Lebensräume e. V., Suchtambulanz etc. zusammenarbeitet.

Von großer Bedeutung ist darüber hinaus die Kooperation mit den FallmanagerInnen von Arbeitplus in Bielefeld GmbH. Hier wird das persönliche Gespräch gesucht.

Projektmitarbeiter Bert-Ulf Prellwitz ist sicher: „*Persönliche Gesprächstermine gemeinsam mit Kunden und Fallmanagern erleichtern die konkrete Hilfe-, Qualifizierungs- und Eingliederungsplanung enorm. Wenn alle an einem Tisch*

sitzen, fassen die Kunden oft auch wieder etwas Zutrauen zur Behörde und bringen sich viel aktiver ein.“

Weitere Informationen unter:

AIDS-Hilfe Bielefeld e. V.

Peter Struck

Mail: peter.struck@aidshilfe-bielefeld.de

Wir in OWL „Leben zusammen - gestalten Zukunft“: 1. Integrationskongress OWL in Gütersloh

Am 21. Mai hat in der Stadthalle Gütersloh der erste Integrationskongress OWL stattgefunden. Dieser stieß in der regionalen Öffentlichkeit auf großes Interesse und übertraf mit seinen TeilnehmerInnenzahlen weit die Erwartungen der Veranstalter, der Bezirksregierung Detmold und der Stadt Gütersloh. Der Kongress bot neben Redebeiträgen überregionaler FachexpertInnen die Möglichkeit, an sieben verschiedenen Workshops zu migrationsrelevanten Themen teilzunehmen. Im Anschluss wurden Ergebnisse und Fragen in einer gemeinsamen Podiumsdiskussion erörtert.

Zu den 400 TeilnehmerInnen zählte auch ein großer Teil Menschen mit Migrationshintergrund. Der Landesintegrationsminister Armin Laschet hob hervor, dass OWL die erste Region in Nordrhein-Westfalen sei, die einen solchen Kongress veranstalte. Die Zielsetzung des Kongresses wurde von der Gütersloher Bürgermeisterin Maria Unger mit einer erstmaligen Integrations-Charta, die eine Arbeitsgruppe im Vorfeld erarbeitet hatte, verdeutlicht: OWL soll zu einer Modellregion für Integration und Vielfalt entwickelt werden.

Unterstützend verwies Regierungspräsidentin Marianne Thomann-Stahl auf den Handlungsbedarf: Jede/r vierte EinwohnerIn der Region hat einen Migrationshintergrund, 2020 wird OWL die jüngste Region Deutschlands sein.

Die Herausforderungen, die sich damit stellen, wurden von allen teilnehmenden Personen aktiv in den Workshopgruppen bearbeitet. Diese lieferten gute Arbeitsergebnisse zu den Themen Demographie, Integration durch Bildung, Migration und Wirtschaft, politische Partizipation, interkultureller Dialog, Mehrsprachigkeit sowie Arbeitsmarkt und Integration.

Kontroverse Diskussionen - konstruktive Ergebnisse

Teilweise kontrovers, aber immer konstruktiv wurde die Debatte geführt. Integrationsminister Laschet und seine MitarbeiterInnen nahmen ebenfalls die Gelegenheit wahr, in den Arbeitsgruppen dabei zu sein. Gerade die teilnehmenden MigrantInnen nutzten die Chance zum Gespräch mit Integrationsminister Laschet. Hier wurde

auch der große Bedarf zum öffentlichen Dialog „auf Augenhöhe“ deutlich. Die Nachfrage war so groß, dass viele Wortmeldungen in diesem Kongress aus Zeitgründen nicht berücksichtigt werden konnten.

Im Workshop Migration und Arbeitsmarkt wurde daher auch ganz klar gefordert, möglichst noch im Jahr 2007 eine Fachveranstaltung auf regionaler Ebene zu organisieren sowie Inhalte und Lösungsvorschläge im Rahmen der Modellregion zu definieren. Die im Kongress formulierten Hauptanliegen an eine Modellregion werden von dem Vorbereitungskreis an die verschiedenen Akteure aus Politik und Verwaltungen weitergeleitet.

Fazit

Das Thema Integration ist bei sehr vielen Akteuren in der Region angekommen. Für die Region selbst muss es von vitalem Interesse sein, den Integrationsprozeß aktiv zu gestalten. Dies ist nicht allein Sache der MigrantInnen, auch die Mehrheit ist gefordert.

Ohne Dialog, messbare Ziele und Ergebnisse geht es nicht, so eine zentrale Erkenntnis aus dem Abschlusspodium. Es gibt viel zu tun...

Dr. Wolfgang Sieber, Netzwerk Lippe gGmbH

Wanted: Exportfachkräfte Erste Personalbörse INTERNATIONAL in OWL ein voller Erfolg!

Am 20. Februar 2007 fand in Bielefeld in einer gemeinsamen Aktion der Initiative für Beschäftigung OWL e. V., der IHK Ostwestfalen, des Projektes „Landeskundige Assistenten“ und des Projektes X-Port die erste „Personalbörse International“ in der Region statt.

Das Veranstaltungsformat erwies sich als voller Erfolg. 70 Fachkräfte und Studierende mit Sprach- und interkulturellen Kompetenzen aus 15 Ländern hatten sich im Vorfeld mit ihren Kurzprofilen über die Homepage der EU-geförderten Internationalisierungsinitiative FORUM.OST den ostwestfälischen Firmen vorgestellt.

Auf der Personalbörse wurden dann 48 Bewerbungen und Kontaktgespräche vor Ort geführt. Insgesamt entwickelten sich über dieses Verfahren 26 konkrete Vermittlungsprojekte.

In den Fällen, in denen vor Ort kein passender Bewerber vorgeschlag werden konnte, entwickelte das Projekt X-Port zusammen mit den suchenden Unternehmen ein genaueres Anforderungsprofil, um dann im Personalpool, gespeist aus TeilnehmerInnen der Projekte „Landeskundige Assistenten“ und „X-Port“, gezielt nach geeignetem Personal zu suchen.

Über die beschriebenen Personalauswahl- und Vermittlungsaktivitäten konnten sechs Vollzeitstellen besetzt werden. Diese sechs Arbeitskräfte kümmern sich bei ihren neuen Arbeitgebern um den Vertrieb in den

ehemaligen GuS-Staaten. Darüber hinaus konnten mehrere Betriebspraktika akquiriert und auch bereits besetzt werden.

Große Nachfrage bei kleinen und mittelständischen Unternehmen

Die Personalbörse zeigte deutlich, dass insbesondere kleine und mittlere Unternehmen gerne auf Dienstleistungen zurückgreifen, die sie bei der Ausrichtung ihrer Aktivitäten auf mittel- und osteuropäische Märkte ganz konkret unterstützen. Die große Nachfrage nach „Internationalisierungs-Personal“, also Fachkräften mit interkulturellen Kompetenzen und Fremdsprachenkenntnissen, ist ein deutliches Signal.

Diese Nachfrage auf Seiten von Arbeitgebern wie Arbeitssuchenden, die erfolgreichen Vermittlungsaktivitäten und die Zufriedenheit aller Beteiligten verstehen die Veranstalter als Auftrag, an diesem Punkt weiter zu machen. Eine Verstärkung des Formates „Personalbörse International“ ist geplant und kann vor dem Hintergrund der wirtschaftlichen und demographischen Entwicklung ein wichtiges arbeits- wie auch wirtschaftspolitisches Angebot für die Region werden.



Werner Schäper, Vertriebsleiter der August Dreckschlage GmbH & Co. KG, gab Tipps aus der Praxis

Weitere Informationen unter:

X-Port Interkulturelle Kompetenzagentur für Ostwestfalen-Lippe

<http://www.forum-ost.de/fachkraefte.0.html>

Arbeitsgemeinschaft der Hochschulen OWL
Universität Bielefeld

<http://www.forum-ost.de/assistenten.0.html>

Lexikon: Ein Euro-Job

Und wie heißt Dein Ein Euro-Job?

Wie heißt es so schön – wo das Gleiche drauf steht, ist nicht unbedingt das Gleiche drin. Auf die Instrumentarien der Arbeitsmarktpolitik in OstWestfalenLippe muss diese Volksweisheit allerdings umgekehrt angewendet werden.

Denn wenn man sich in Bielefeld und Höxter über die sog. „Ein Euro-Jobs“ unterhält, dann ist gleichzeitig von „Mehraufwandsvariante“ und „Arbeitsgelegenheit“ die Rede. Kommen noch ein Paderborner und ein Gütersloher dazu, ergibt das mit „Brückenjob“ und „Pluslohn“ doch ein recht buntes Potpourrie der Begrifflichkeiten für ein und dasselbe Produkt.

Auch sollte man die Höhe der Aufwandsentschädigung nicht automatisch mit dem Namen „Ein Euro-Job“ gleichsetzen. Wo sich der Lipper über 1,50 Euro freut, ist man in Gütersloh mit 1,30 Euro zufrieden.

Hauptsache, jeder weiß, wovon er gerade spricht...

Nachruf Reinhard Otte † 20.04.2007

Bad Oeynhausen (uli). Er war Ideengeber, Wegbereiter und unermüdlicher Motor des Innovationszentrums Fennel (IZF): Reinhard Otte. Plötzlich und unerwartet ist der Vorsitzende des IZF-Beirats und Mitbegründer der Fennel-Stiftung am 20. April 2007 gestorben.

Die Aus- und Weiterbildung sowie Qualifizierung von Jugendlichen und Langzeitarbeitslosen war dem 56-Jährigen Zeit seines beruflichen Lebens ein besonderes Anliegen. So gehörten berufsvorbereitende Maßnahmen, aber auch die Gründung einer regionalen Transfergesellschaft von Anfang an zum Konzept des 2002 auf einer ehemaligen Industriebrache an der Buddestraße gegründeten Innovationszentrums Fennel. Zielstrebig begleitete er die weitere Arbeit des Hauses, gab bis zuletzt zukunftsweisende Impulse.

Die Gründung des ersten privaten Berufskollegs in Bad Oeynhausen ist maßgeblich auf Reinhard Otte, der stets auch politische Verbündete wie die Landrätin Lieselore Curländer für seine Anliegen fand, zurückzuführen.

Seiner sozialen Verantwortung als Unternehmer war sich Otte stets bewusst; nicht zuletzt deshalb engagierte er sich als Mitglied des Vorstandes in der Initiative für Beschäftigung OWL e.V.



v. l.: Lothar Terno (Geschäftsführer IZF), Auszubildender, Reinhard Otte, Lieselore Curländer (Landrätin Kreis HF), Thomas Kötz (Schulleiter) und Auszubildender in der Metallwerkstatt des Berufskollegs in Bad Oeynhausen

Literaturtipps

R. Göckler, **Beschäftigungsorientiertes Fallmanagement**,

Verlag: Walhalla U. Praetoria; 2005

F. Egle, M. Nagy, **Arbeitsmarktintegration. Profiling - Arbeitsvermittlung - Fallmanagement**,

Verlag: Gabler; 2006

C. Reis, C. Kolbe, H. Brülle, T. von Freyberg, T. Hobusch, H. Kinstler, R. Reinmüller, L. Wende, **Fallmanagement in der Arbeit mit Arbeitslosen. Ein kritischer Leitfaden**

Verlag: Fachhochschulverlag Frankfurt a.M. Der Verlag für angewandte Wissenschaft; 2006

G. Müller, K. Hoffman, **Systemisches Coaching. Handbuch für die Beraterpraxis**

Verlag: Carl-Auer-Systeme Verlag; 2002

B. Migge, Handbuch **Coaching und Beratung**

Verlag: Beltz; 2005

Dokumentation: **Fallmanagement in der Beschäftigungsförderung. Qualitätsstandards und Anforderungen an Arbeitsberatung und Arbeitsvermittlung**,

Download unter: <http://www.bertelsmannstiftung.de/bst/de/media/>

Die nächste Ausgabe von **Forum OWL** erscheint im Oktober 2007 zum Thema Existenzgründung.

Impressum

Herausgeber:

Das Magazin **Forum OWL** wird von einer Kooperationsgemeinschaft arbeitsmarktpolitischer Träger in OstWestfalenLippe herausgegeben.

Redaktionsanschrift:

Daniela Pixa
Teutoburgerstraße 38
33604 Bielefeld
Fon.: 0521 - 13 75 25
Mail: daniela.pixa@web.de

V.i.S.d.P.:

Hermann-Josef Bentler
ARGE Paderborn
Mail: hermann-josef.bentler@arge-sgb2.de

Bildquelle Cover: neelz/krockenmitte auf photocase.de

Das Magazin kann in der Druckfassung in Einzelausgaben bei den Trägern kostenlos bezogen werden.

Lippe pro:arbeit

Arbeit plus
in Bielefeld GmbH

GT aktiv GmbH
Arbeitsvermittlung

ARGE
Arbeitsgemeinschaft für
Arbeit im Kreis Paderborn

ARGE
KREIS HÖXTER

REGE

Initiative für
Beschäftigung OWL e. V.

pro Arbeit
gGmbH
Wir fördern gezielt

Arbeitsgemeinschaft
für Arbeit im Kreis Herford
ARGE

Netzwerk
Lippe
mit ARGE im
Kreis Lippe

REGIONALAGENTUR
OSTWESTFALENLIPPE
OWL Marketing GmbH