

Forum OWL

arbeitsmarktpolitisches **Magazin** für OstWestfalenLippe

AUSGABE 13

Dezember 2009

THEMA

Spezialisiertes Fallmanagement



Editorial

- 3** Neustart oder Verfallsdatum?
Rolf Erdsiek, GT aktiv GmbH

Leitthema

- 3** Kundenstruktur erfordert Spezialisiertes Fallmanagement
Rainer Radloff, Arbeitplus in Bielefeld GmbH
- 5** Gesundheit – zentrales Thema für Vermittlung und Förderung der Beschäftigungsfähigkeit
Manfred Dickersbach, Dr. Alfred Holleederer, LIGA.NRW
- 6** Aktuelle Klarstellungen zum Thema Fallmanagement
Professor Dr. Reis, Fachhochschule Frankfurt am Main

Kommentar

- 6** Eigenständigkeit des SGB II – die bessere Option!
Ralf Bierstedt, Amt proArbeit, Optionskommune Minden-Lübbecke

Weiterentwicklung bei den Trägern der Grundsicherung

- 7** DiMa: Neues Konzept für spezialisiertes Fallmanagement in Köln
- 8** Zielgruppenorientierte Schulungen für Fallmanager in Bielefeld
- 9** Kooperation der Träger für berufliche Rehabilitation im Kreis Minden-Lübbecke
- 10** Fallmanagement für psychisch behinderte Menschen im Kreis Paderborn

Kommunale Arbeitsmarktinteressen

- 11** Kommunale Beschäftigungsförderung
- 11** Perspektiven für die Zukunft I: „Arbeit und Beschäftigung“ für SGB XII-Kunden in Bielefeld
- 11** Perspektiven für die Zukunft II: Beratung, Unterstützung und Aktivierung für SGB XII-Kunden im Kreis Lippe

Mit guten Beispielen voran: Best Practice in OWL

- 12** Kreis Gütersloh: Fallmanager kooperieren erfolgreich in Projekten
- 13** Kreis Herford: Initiative gegen Wohnungslosigkeit im Fallmanagement U25
- 14** Kreis Paderborn: Spitzensport wirbt für „JobPerspektive“
- 15** Caritas Verband Paderborn e. V.: Flankierungsprojekt JobPerspektive

Wege in Arbeit für Menschen mit Behinderung in OWL

- 15** Ansätze der Landesarbeitsmarktpolitik
- 16** Kreis Minden-Lübbecke: Neue Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderung
- 17** Kreis Höxter: Gemeinnützige Integrationsfirma eröffnet neue Arbeitschancen

OWL aktuell – Neues aus der Region

- 17** „Fachkräfte morgen – Integration heute“: Eingliederung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund in den Arbeitsmarkt
- 19** Für mehr Chancengleichheit in OWL – 3. Integrationskongress in Lemgo
- 19** Berufsbezogene Sprachförderung: Die Problemanzeige aus OstWestfalenLippe zeigt Wirkung
- 20** LEXIKON
- 20** Terminkalender

Herausgeber

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

Redaktion

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

V.i.S.d.P.

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

Bildquelle

Cover: mehmet hilmi barcin auf fotolia.de

Das Magazin kann in der Druckfassung in Einzelausgaben bei den Trägern kostenlos bezogen werden. Download der PDF unter <http://www.ifb-owl.de/92.0.html>



Neustart oder Verfallsdatum?



Rolf Erdsiek
Stellv. Geschäftsführer
GT aktiv GmbH

Sehr geehrte Leserin, sehr geehrter Leser,
das Jahr 2010 dürfte für uns Akteure in der aktiven Arbeitsmarktförderung ein außerordentlich spannendes und anspruchsvolles Jahr werden, da eine weitere Strukturreform in der Grundsicherung für Arbeitslose vorbereitet und umgesetzt werden muss.

Spätestens Anfang 2011 sollen die nach dem Sozialgesetzbuch SGB II durchzuführenden Aufgaben – so ist es im Koalitionsvertrag der neuen Bundesregierung zu lesen – getrennt durchgeführt werden. Während die Agenturen für Arbeit die Regelleistungen gestaffelt nach Zahl und Alter der in einer Bedarfsgemeinschaft lebenden Personen gewähren sollen und dann für die arbeitsmarktliche Eingliederung aller Arbeitslosen allein zuständig sind (Qualifizierung, Beschäftigung, Fallmanagement, Vermittlung), obliegen den Kreisen und kreisfreien Städten die Gewährung der Leistungen für Unterkunft und Heizung sowie die Bereitstellung der so genannten flankierenden Beratungsleistungen nach § 16 a SGB II. Hierzu gehören namentlich die Betreuung minderjähriger oder behinderter Kinder, die Pflege von Angehörigen, die Schuldnerberatung, die psychosoziale Betreuung und die Suchtberatung.

Droht nun das heute gemeinsam in bestehenden Arbeitsgemeinschaften von Agenturen für Arbeit und Kommunen organisierte Fallmanagement Ende 2010 unterzugehen, selbst wenn die Aufgaben der beiden Träger nach den Vorstellungen einiger Vordenker zumindest räumlich eng zusammen, möglichst gar unter einem Dach, erbracht werden sollen?

Welche Kooperationsformen werden in Zukunft (noch) möglich sein?

Nach der Formulierung im Koalitionsvertrag erhält die Bundesagentur für Arbeit die Aufgabe, den Kommunen attraktive Angebote zur freiwilligen Zusammenarbeit zu unterbreiten. Dazu wird das Bundesministerium für Arbeit und Soziales einen Mustervertrag ausarbeiten, der die Zusammenarbeit regeln soll und die kommunale Selbstverwaltung achtet. Ziel sei eine bürgerfreundliche Verwaltung, die Doppelarbeit vermeidet.

Die kommunalen Netzwerke und die vorhandene Beratungsinfrastruktur sind mit Blick auf die in diesem Heft

beschriebenen Zielgruppen und Problemlagen auch weiterhin aktiv einzubeziehen, denn es besteht eine kommunale Betroffenheit nicht nur durch die Inanspruchnahme kommunaler Beratungs- und Betreuungsdienstleistungen, sondern auch durch eine angemessene Wohnraumversorgung und die Herausforderungen einer sozialräumlichen Integration.

Wir dürfen gespannt sein, welche Kooperationsformen zwischen Agentur für Arbeit und Kommunen für ein wirkungsvolles und abgestimmtes Fallmanagement (z.B. vertraglich vereinbarte Betreuung bestimmter Zielgruppen durch die Kommunen) zukünftig möglich sind, um die gemeinsamen Kompetenzen effektiv zu nutzen.

In diesem Sinne wünsche ich Ihnen eine anregende Lektüre dieser Ausgabe.

Kundenstruktur erfordert Spezialisiertes Fallmanagement

Fünf Jahre sind seit der Einführung der Grundsicherung für Arbeitsuchende vergangen. Ein zentraler Kernpunkt des SGB II war die Einführung des beschäftigungsorientierten Fallmanagements. Mit der Arbeitsmarktreform sollte dem Umstand Rechnung getragen werden, dass Personen mit besonderen Vermittlungshemmnissen einer Betreuung durch besonders qualifiziertes Personal bedürfen.

Diese Beziehenden von Arbeitslosengeld II werden seitdem durch Fallmanager/-innen beraten. Ziel ihrer Arbeit ist die möglichst nachhaltige Integration der Kunden/-innen in den Arbeitsmarkt. In einem kooperativen, auf den/die Kunden/-in ausgerichteten Prozess ermitteln sie vorhandene individuelle Ressourcen und multiple Problemlagen, planen gemeinsam Angebote und Unterstützungsleistungen, die sie in der Folge implementieren, koordinieren, überwachen und evaluieren.

In OstWestfalenLippe arbeiten in diesem beschäftigungsorientierten Fallmanagement vor allem Generalisten. Sie sind gefordert, mit Problematiken wie Langzeitarbeitslosigkeit, geringer Qualifikation, Verschuldung, Sucht, physischen und psychischen Einschränkungen, fehlenden Betreuungsmöglichkeiten für Kinder und Angehörige, Obdachlosigkeit und Straffälligkeit angemessen und verantwortungsvoll umzugehen.

Und dies trotz eines erheblich höheren Betreuungsschlüssels, als des zunächst vorgesehenen von 1:75 und angesichts sich verfestigender Problemlagen. Heute stellt sich die Frage, was mit Personen geschieht, die sich schon seit Jahren in der Betreuung durch das Fallmanagement befinden und deren Erwerbsfähigkeit sich an der Grenze von drei Stunden pro Tag bewegt.

Kundenanalyse spricht für qualitativ hochwertiges Fallmanagement

Die Arbeitplus in Bielefeld GmbH hat im Dezember 2008 eine Kundenanalyse von insgesamt 14.046 Datensätzen durchgeführt, da die bestehenden Abfragemöglichkeiten, z.B. in VerBIS, dem Vermittlungsprogramm der Agentur für Arbeit, keine befriedigenden Informationen über die genaue Zusammensetzung unseres Kundenstammes lieferten. Der Kundenanalyse zugrunde lagen u.a. diese Fragen:

- Welche Ressourcen und Vermittlungshemmnisse weisen unsere Kunden/-innen auf?
- Welche Berufe und Arbeitsfelder streben sie an?
- Gibt es Probleme im Umfeld des/der Kunden/-in, die der Arbeitsaufnahme entgegenstehen?
- Wie viele Kunden/-innen haben wir, bei denen eine Integration in Arbeit auf absehbare Zeit wahrscheinlich ist?

- Welche Unterstützungsangebote brauchen unsere Kunden/-innen?

Bei der Kundenanalyse ging es vor allem darum, Informationen über arbeitslose und arbeitssuchende Kunden/-innen zu erhalten: Qualifikationen, angestrebte Berufsfelder, Ressourcen und Vermittlungshemmnisse, geplante Maßnahmeangebote und Ziele. In dieser Dichte und Breite konnten die Informationen bisher nicht mit anderen Instrumenten erhoben werden.

Die Ergebnisse belegen die Notwendigkeit eines qualitativ hochwertigen Fallmanagements. Für den größten Teil der Kundenprofile wurden die Betreuungsstufen IF (Integrationsfern) und IG (Große Integrationsprobleme) vergeben, mehr als 60 Prozent der Kunden/-innen befinden sich in diesen arbeitsmarktfernen Betreuungsstufen (IF: 26,9 Prozent und IG: 33,1 Prozent). Auch die zentrale Frage nach dem zukünftigen Berufsfeld kann für 21,1 Prozent der Kunden/-innen nicht beantwortet werden, d.h., hier ist eine grundlegende (Neu-)Orientierung notwendig.

Das Fallmanagement steht in der Zukunft vor großen Herausforderungen

Der Anteil verfestigter Arbeitslosigkeit ist beträchtlich. 9,1 Prozent der Kunden/-innen sind bereits seit über zehn Jahren erwerbslos und überhaupt nur 15 Prozent müssen streng genommen als nicht langzeitarbeitslos beschrieben werden, da weniger als ein Jahr seit ihrer letzten Beschäftigung vergangen ist.

Für die hier diskutierte Frage nach der Notwendigkeit von Spezialisierungen im beschäftigungsorientierten Fallmanagement sind vor allem die Ergebnisse zu den verfestigten Vermittlungshemmnissen von Bedeutung: 13,6 Prozent der Kunden/-innen haben geringe bis mittlere physische gesundheitliche Einschränkungen und 12,7 Prozent haben große Einschränkungen in diesem Bereich. 10,1 Prozent der Kunden/-innen haben geringe bis mittlere psychische gesundheitliche Einschränkungen/Beeinträchtigungen, 9,7 Prozent haben große Einschränkungen in diesem Bereich. Bei 10 Prozent der Kunden/-innen wurde bereits eine Diagnose erstellt.

Die Arbeit mit dieser Kundengruppe stellt wahrscheinlich die größte Herausforderung für das beschäftigungsorientierte Fallmanagement dar. Dies gilt vor allem in den zahlreichen Fällen, in denen (noch) keine Krankheitseinsicht vorliegt. Vor dem Hintergrund unterschiedlicher erwerbsbiographischer, organisatorischer und qualifikatorischer Herkunft ist es vermessen zu glauben, alle Fallmanager/-innen könnten diese besonders gravierenden Problemlagen in gleichem Maße bewältigen.

Unsere Kundenanalyse belegt, dass es einen relevanten Anteil an Kunden/-innen mit gravierenden und verfestigten Vermittlungshemmnissen gibt. Die Betreuung dieser Personen erfordert einen besonderen Aufwand, eine spezialisierte Qualifikation der persönlichen Ansprechpartner/-innen und unter Umständen eine Neuorganisation des Fallmanagements.

1. Option: Kontinuierliche Schulungen und externe Angebote

Es bieten sich zwei Lösungswege an. Im ersten Fall bleiben alle Fallmanager/-innen für alle Kunden/-innen ungeachtet ihrer spezifischen Vermittlungshemmnisse, zuständig. Sie werden kontinuierlich weitergebildet, um trotz der Fülle der Probleme eine qualifizierte Diagnose stellen zu können. Die persönlichen Ansprechpartner/-innen wissen infolge der Anamnese, welche Hilfen ihre Kunden/-innen brauchen und wo sie sie erhalten.

Ein Beispiel für solche Schulungen, die das problemspezifische Wissen der Fallmanager/-innen erweitern sollen, sind die in diesem Heft beschriebenen Qualifizierungen zur Beratung von Alleinerziehenden und zum Umgang mit psychisch beeinträchtigten und suchtkranken Personen.

Weitere Entlastung erhalten die Fallmanager/-innen in dieser Variante durch externe Angebote, die auf die speziellen Bedürfnisse der Kunden/-innen aus-

gerichtet sind. Die Maßnahmen zeichnen sich i.d.R. durch eine recht lange Laufzeit und eine intensive sozialpädagogische Betreuung aus. Der/die Fallmanager/-in gibt seine/ihre Kunden/-innen für einen längeren Zeitraum ab, entlastet sich und weiß die Kunden/-innen im Idealfall gut betreut.

Diese Fallmanagementangebote richten sich an Kunden/-innen in besonders schwierigen Lebenslagen, wie drohender Obdachlosigkeit oder Suchtproblematiken. Hinzu kommen kommunale Eingliederungsleistungen, wie Hilfen zur Betreuung von Kindern und Angehörigen oder Schuldnerberatung.

Um der beschriebenen Zielgruppe gerecht zu werden, benötigen alle Fallmanager/-innen eine hohe Netzwerkkompetenz und hier zeigen sich die Grenzen der Belastbarkeit. Fallmanager/-innen müssen mit einer Vielzahl an Kooperationspartnern zusammenarbeiten, wie z.B. den Trägern der ambulanten Eingliederungshilfen, und sollten außerdem regelmäßig eingebunden sein in Hilfeplankonferenzen. Die Etablierung und Einhaltung von Qualitätsstandards muss ebenfalls gewährleistet sein, weshalb bei der Arbeit plus in Bielefeld GmbH eine Stabsstelle für besondere Zielgruppen eingerichtet wurde.

Angesichts der Komplexität der spezifischen Vermittlungshemmnisse stellt sich die Frage, ob der/die Fallmanager/-in als Generalist/-in wirklich mit der Fülle und Komplexität der einzelnen Problemlagen angemessen umzugehen vermag.

2. Option: Spezialisiertes Fallmanagement

Ein anderer Weg, auf die beschriebenen besonderen Herausforderungen im Fallmanagement zu reagieren, ist der Aufbau eines spezialisierten Fallmanagements. Dies ist z.B. in Köln unter dem Namen DiMa – Disability Management – geschehen. Das Modellprojekt ist in diesem Heft gesondert beschrieben, weshalb hier nur kurz die wesentlichen Aspekte eines spezialisierten Fallmanagements genannt werden sollen. Notwendig ist eine Ergänzung zur Qualifikation des/der Fallmanagers/-in, die den besonderen Problemlagen der Kunden/-innen Rechnung trägt.

Ferner sollten die Spezialisierten Fallmanager/-innen mit einer geringeren Fallbelastung arbeiten, da ihre Fälle ein höheres Maß an Betreuung bedürfen. Sie müssen ferner gut in die Beratungslandschaft eingebettet sein und mit den relevanten Akteuren eng zusammenarbeiten. Angebote und Maßnahmen sind im Idealfall genau auf die Arbeit des Spezialisierten Fallmanagements abgestimmt.

Die Gründe für die Etablierung eines spezialisierten Fallmanagements liegen auf der Hand, unabhängig davon, welcher Lösungsweg gewählt wird. Vor dem Hintergrund der angekündigten getrennten Trägerschaft in der Grundsicherung für Arbeitssuchende wird eine baldige Umsetzung jedoch unwahrscheinlicher, da Kommunen und Agenturen für Arbeit zunächst wieder einmal auf die Sicherstellung grundlegender Leistungen zurückgeworfen sein werden.

Strukturen, die in den letzten Jahren mit viel Mühe und Engagement aufgebaut wurden, um kommunale, soziale und bundesfinanzierte arbeitsmarktpolitische Leistungen zu integrieren, werden aufgelöst und müssen zu einem späteren Zeitpunkt neu justiert werden. Dies alles darf nicht zu Lasten der Kunden/-innen gehen, die die Betreuung durch ein spezialisiertes Fallmanagement am nötigsten brauchen.



Rainer Radloff
Geschäftsführer
Arbeitplus in Bielefeld GmbH

Gesundheit – zentrales Thema für Vermittlung und Förderung der Beschäftigungsfähigkeit

Die Relevanz von Gesundheit für Arbeitssuche und Arbeitsförderung wird zunehmend deutlich. Gesundheit ist eine der wichtigsten Voraussetzungen für eine erfolgreiche Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt – gleichzeitig weisen arbeitslose Menschen nach wie vor hohe gesundheitliche Defizite auf. Die Gesundheitsförderung steht hier vor großen Herausforderungen – erste Ansätze sind aber erfolgreich.

Die Ausgangslage ist klar. Arbeitslose Menschen haben eine schlechtere Gesundheit als Erwerbstätige.

Nur einige Stichwörter:

- schlechterer, subjektiver Gesundheitszustand
- signifikant erhöhte Morbidität über ein breites Krankheitsspektrum
- ungünstigeres Gesundheits- und Suchtverhalten
- stärkere Inanspruchnahme gesundheitlicher Leistungen
- mehr Krankenhausfälle und stationäre Behandlungstage
- häufigere Arzneimittelverordnungen (z.B. Anti-Depressiva)

Arbeitslosigkeit und Krankheit bilden einen Teufelskreis

Es liegt auf der Hand, dass eine derart erhöhte Krankheitshäufigkeit von hoher Vermittlungsrelevanz ist und die Beschäftigungsfähigkeit nachhaltig beeinträchtigt. Die Anzeichen verdichten sich, dass der Gesundheitszustand einen größeren Einfluss auf den Vermittlungser-

folg hat als zum Beispiel die formale Qualifikation, die Anzahl der Bewerbungen oder die persönliche Flexibilität.

Schlimmer noch: Arbeitslosigkeit und Krankheit bilden einen Teufelskreis, eine Abwärtsspirale, die für die Betroffenen nur schwer zu durchbrechen ist. Gesundheitliche Einschränkungen hemmen Arbeitssuche und Vermittlung – gleichzeitig führt Arbeitslosigkeit zu weiteren gesundheitlichen Defiziten, wie psychischen Belastungen oder chronischen Krankheiten. Beschäftigungsfähigkeit und Vermittelbarkeit sinken immer weiter, der Weg in die Langzeitarbeitslosigkeit ist vorgezeichnet.

Pionierarbeit von Trägern und Institutionen

In dieser Situation ist Handeln angesagt. So hat die Bundesagentur für Arbeit (BA) ein Fachkonzept mit sieben verschiedenen „Handlungsfeldern“ entwickelt, in dessen Zentrum der Vermittlungsprozess steht und in dem Gesundheit als notwendige Qualität gesehen wird.

Auch andere Akteure sind tätig geworden: Zahlreiche Projekte der Gesundheitsförderung wurden inzwischen entwickelt, die auf die besondere gesundheitliche Situation von arbeitslosen Menschen zugeschnitten sind. Hier einige Beispiele:

- JobFit Nordrhein-Westfalen (BKK Bundesverband/Land NRW)
- Projekt AMIGA: Fallmanagement in der Arbeitsförderung mit gesundheitsbezogener Ausrichtung (Land Brandenburg)
- Projekt AktivA: Training psycho-sozialer Kompetenzen in Bildungs- und Beschäftigungsmaßnahmen (TU Dresden/Land Sachsen)
- Projekt Arbeitsmarktintegration durch Gesundheitsförderung: kommunales Netzwerkprojekt (Werkstatt Frankfurt)
- Das Konzept der Stabilisierenden Gruppen (Uni Dortmund)
- Projekt JobPromote Köln: Arbeitsmarktintegration für gesundheitlich Beeinträchtigte im SGB II (ARGE Köln)
- Projekt „Support 25“: Jugendarbeitslosigkeit und seelische Gesundheit (Jobcenter Essen/Klinik für Psychiatrie und Psychotherapie Essen)
- „Integrationskette“ Projekte GLEISE, BEAM, Alfa, TOP JOB (Ennepe-Ruhr-Kreis)
- Fifty Fit (PLUS): Beschäftigungspakt Perspektive 50+ (Ennepe-Ruhr-Kreis)

Ohne hier auf konzeptionelle Einzelheiten eingehen zu können: Eine Vielzahl von Trägern und Institutionen hat Pionierarbeit dabei geleistet, die Settings und Prozesse der Arbeitsförderung für die Gesundheitsförderung zu erschließen und vielfache, methodische Zugänge zu entwickeln. Zwar stehen wir hier immer noch weitgehend am Anfang und die Projektauswertungen basieren noch auf geringen Fallzahlen. Dennoch zeichnet sich jetzt schon ab, dass Gesundheitsförderung einen wichtigen Beitrag leisten kann, erwerbslose Menschen wieder an die Arbeitswelt und ihre Anforderungen heranzuführen sowie Selbstvertrauen und Leistungsfähigkeit zu stärken.

Gesundheits- und Arbeitsförderung müssen stärker vernetzt werden

Dass diese Ansätze nicht im Sande verlaufen – daran arbeiten Akteure auf regionaler und überregionaler Ebene: Arbeitskreise der BA und der Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung (BZgA), in Nordrhein-Westfalen das Ministerium für Arbeit und Soziales (MAGS) zusammen mit dem BKK-Landesverband oder etwa das Landesinstitut für Gesundheit und Arbeit (LIGA.NRW) mit dem dort angesiedelten Regionalen Knoten „Gesundheitsförderung bei sozial Benachteiligten“ sowie zahlreiche Akteure auf kommunaler Ebene.

Gesundheitsförderung und Arbeitsförderung hier stärker zu vernetzen, kom-

munale Potenziale zu erschließen und Synergien zu schaffen – das bleibt bei diesem Thema eine der wichtigsten Aufgaben für die nächste Zeit.



Manfred Dickersbach (r.) und Dr. Alfons Holleederer (l.) Landesinstitut für Gesundheit und Arbeit NRW (LIGA.NRW)



Wenn es sich so verhält, ist allerdings auch klar, dass sich Fallmanagement schon aus Kapazitätsgründen nicht an alle erwerbsfähigen Hilfeberechtigten im SGB II bzw. deren Bedarfsgemeinschaften richten kann. Im Papier des Deutschen Vereins heißt es hierzu: „Fallmanagement als Handlungskonzept richtet sich...nur an Leistungsberechtigte mit vielfachem Unterstützungsbedarf im Hinblick auf ihre persönliche, familiäre oder soziale Situation, soweit die Unterstützung zumindest mittel- und langfristig der nachhaltigen Eingliederung in Beschäftigung dient.“ (Deutscher Verein: Anforderungen an das Fallmanagement im SGB II, Manuskript, Berlin 2000, S. 3).

Damit ist klar zum Ausdruck gebracht, dass Fallmanagement eine teilweise schwierige und u. U. langwierige Aufgabe darstellt, die m. E. gerade deshalb qualifiziertes und spezialisiertes Personal erforderlich macht.



Prof. Dr. Claus Reis
Fachhochschule
Frankfurt am Main

Aktuelle Klarstellungen zum Thema Fallmanagement

Das „Fallmanagement“ im SGB II bietet auch zum Ende des Jahres 2009, also nach fast fünfjähriger Praxis, ein schillerndes Bild: Spezialisiertes „beschäftigungsorientiertes Fallmanagement“ einerseits, „integriertes Fallmanagement“, das auch die Gewährung materieller Hilfen einschließt, andererseits, anspruchsvolle fachlich ausgewiesene Konzepte und Modelle Marke „Eigenbau“ – fast scheint es, als könne jeder, der sich berufen fühlt, ein handgestricktes Konzept auf den Weg schicken, dessen Erfolg behaupten und damit zumindest eine Zeit lang die Fachöffentlichkeit in Erstaunen versetzen.

Nun liegen allerdings schon geraume Zeit einschlägige, wissenschaftlich aufbereitete Erkenntnisse über das Konzept Case Management/ Fallmanagement vor, an dem sich die Praxis orientieren sollte. Bereits 2004 legte der Deutsche Verein erstmals „Qualitätsstandards für das Fallmanagement“ vor, 2005 folgte eine Arbeitsgruppe, die im Auftrag der Bundesagentur das Konzept „beschäftigungsorientiertes Fallmanagement“ entwickelte und im Sommer 2009 veröffentlichte erneut der Deutsche Verein „Anforderungen an das Fallmanagement im SGB II“.

Vier Elemente definieren das professionelle Fallmanagement

Wenn man die bisher vorliegenden Überlegungen zusammenfasst, können folgende Kernelemente des Case Managements unterschieden werden, die sich in jedem lokalen Konzept finden sollten:

1. Eine „**Koordinationsmethodologie**“, die die Prozessschritte „Assessment – Zielvereinbarung – Hilfeplanung und Leistungssteuerung“ umfasst, systematisch aufeinander bezieht und dadurch die Koordinationsleistung (a) anleitet. Sie ähnelt dem, was in der einschlägigen Literatur unter „Managementkreislauf“ verstanden wird.
2. Eine auf den Einzelfall bezogene faktische **Koordinationsleistung**, die über einen gewissen Zeitraum hinweg ein bestehendes Angebot an Dienstleistungen zusammenfasst und (unterschiedlich ausgeprägt) „steuert“.
3. Die **Interaktion** mit den Leistungsadressaten/-innen, die notwendig ist, um Bedarfe erkennen zu können, Ziele zu vereinbaren und Hilfepläne entwerfen zu können (= Beratung). Je nach Arbeitsfeld und entsprechenden Problemlagen der Klientel wird diese Interaktion mehr oder weniger intensiv ausfallen.
4. Eine einzelfallübergreifende „**Angebotssteuerung**“, die erforderlich ist, damit die im Einzelfall benötigten Leistungen auch verfügbar sind, wenn sie benötigt werden.

In der Fachdiskussion ist unstrittig, dass diese vier Elemente vorhanden sein müssen, damit von professionellem Case Management bzw. Fallmanagement gesprochen werden kann.

Eigenständigkeit des SGB II – die bessere Option!

Im Frühjahr 2008 kam erstmals die Diskussion um eine Neuausrichtung der arbeitsmarktpolitischen Instrumente auf. Der Handlungsbedarf für die Vorlage eines Gesetzentwurfes war aus dem 2006 vorgelegten Evaluationsbericht zur Wirksamkeit moderner Dienstleistungen am Arbeitsmarkt hergeleitet und mit dem effektiven und effizienten Mitteleinsatz der Beitrags- und Steuerzahler begründet worden.

Am 07. Oktober 2008 wurde der Referentenentwurf vom Bundeskabinett angenommen und am 05. sowie am 19. Dezember 2008 fanden die jeweils abschließenden Beratungen in Bundestag und Bundesrat statt. Damit konnte das Gesetz zur Neuausrichtung der arbeitsmarktpolitischen Instrumente zum 01. Januar 2009 in Kraft treten.

Die Weichen sind neu gestellt

Mit der Neuausrichtung sollten wichtige Weichen gestellt werden, hin zu flexibleren Handlungsspielräumen und innovativen Ansätzen. Aber werden damit alle Leistungsbezieher/-innen auch erreicht? Kann mit diesen reformierten Ansätzen die Zielstellung des Gesetzes – Vermeidung oder Verringerung von Hilfebedürftigkeit, Verbesserung, Erhalt oder Wiederherstellung der Erwerbsfähigkeit – erreicht werden?

Die Instrumentenreform ermöglicht sicher eine etwas flexiblere Handhabung. Insgesamt bleibt aber mit der zunehmenden Ausrichtung auf das SGB III weiterhin das vorhandene Design einer zentralistischen Steuerungs- und Handlungsebene erhalten. Nennenswerte Freiräume sind nicht zu erkennen. Art, Umfang und Zeiträume sind durchweg definiert. Nur im Kostenbereich sind gestalterische Freiräume interpretierbar, so sie nicht durch ermessenslenkende Weisungen festgelegt werden.

Die neuen, als „offen“ deklarierten Handlungsfelder der §§ 45 und 46 SGB III, enthalten 'latent' nicht unerhebliche Handlungsreglementierungen. Als ein weiteres Beispiel mag die Beschränkung der Dauer der Vermittlung von beruflichen Kenntnissen auf acht Wochen dienen. Mit dem Aufstockungs- und Umgehungsverbot werden umfangreiche Prüfungen der Subsidiarität gegenüber anderen Leistungssystemen notwendig. Diese kleinteilige Steuerungs- und Handlungsebene wird den Erfordernissen nicht gerecht.

Kein Konzept für gesamte SGB II-Klientel

Die große Mehrheit der Arbeitslosen (ca. zwei Drittel) befindet sich heute im System des SGB II, nicht mehr im SGB III. Mindestens 40 Prozent der Hilfeempfänger/-innen dort sind seit Anbeginn in diesem Leistungssystem und haben es allenfalls kurzzeitig verlassen. Diese Klientel ist in aller Regel weit entfernt von einer „echten“ Erwerbsfähigkeit und bedarf weitaus intensiverer Förderung als mit den Instrumenten des SGB III erreichbar ist. Zudem ist für die nächsten zwei bis drei Jahre zu vermuten, dass die Wirtschaftskrise zu höherer Arbeitslosigkeit führen wird. Stichwort: Wegfall Kurzarbeitergeld.

Mit geringen zeitlichen Verzögerungen werden viele der Betroffenen in das nachgeordnete SGB II-System einmünden. Etliche der (motivierten) Kräfte können mit den Mitteln der neuen Reform sicherlich wieder im Arbeitsmarkt platziert werden, wenn die Nachfrage wieder steigt. Problematisch ist, dass die Zahl der klassischen arbeitsmarktfernen Kunden/-innen auch steigen wird. Für diese Klientel ist weiterhin kein Konzept für einen sinnvollen Umgang vorhanden.

Sind die aktuellen Lösungsansätze sinnvoll?

Es bleibt die Frage, warum wird mit der Instrumentenreform eine noch stärkere Anbindung an die SGB III-Systematik vorgenommen? Warum wird nicht das SGB II endlich ein eigenständiges Leistungsgesetz, mit dessen Leistungsangebot auch der Großteil der Klientel wirklich und wirksam erreicht werden kann?

Eine Eigenständigkeit des SGB II gegenüber dem Sozialversicherungssystem SGB III dürfte ein zentraler Schlüssel und wesentliche Voraussetzung für eine höhere Wirksamkeit des SGB II-Systems sein sowie hinsichtlich der Organisationsfrage die besseren Lösungsvoraussetzungen bieten (durch Wegfall der instrumentellen Verflechtung keine tieferen Bezüge zum Sozialversicherungssystem).

Dazu abschließend nur einige Argumente:

1. Eine steuerfinanzierte Fürsorgeleistung (SGB II) liegt organisatorisch in der Hand eines Sozialversicherungsträgers.
2. Die fachliche Ausgestaltung der Instrumente und Handlungsspielräume ist geprägt von der Auseinandersetzung zwischen dem SGB III- und dem SGB II-Denken. Die Konkurrenz der Systeme verhindert eine wirkungsvolle Weiterentwicklung erfolgreicher SGB II-Strategien.
3. Die Bedarfslagen von Langzeitarbeitslosen und ihren Bedarfsgemeinschaften sind überwiegend andere, als die kurzfristig Arbeitsloser. Sie bedürfen anderer Vermittlungsstrategien. Soziale und arbeitsmarktbezogene Dienste müssen ineinandergreifen, wenn die völlige Abkopplung vom Arbeitsmarkt verhindert werden soll.
4. Es besteht die Gefahr der erneuten Spaltung der Langzeitarbeitslosen in die Gruppe der „noch Vermittelbaren“ und der langfristig vom Arbeitsmarkt abgekoppelten (s.o.).

Die Ausführungen machen deutlich, dass der Grundgedanke der Instrumentenreform für bestimmte Klientengruppen durchaus positive Ansätze mit sich bringt. Insgesamt müssen allerdings für arbeitsmarktferne Kunden/-innen auf Dauer noch stärkere Flexibilisierungen im Portfolio der Arbeitsmarktinstrumente erreicht werden. Gerade für diese Klientel wird es wichtig sein, lange Kundenaufenthalte mit sinnvollen Instrumenten zu verringern bzw. zu vermeiden und nachhaltig für den Arbeitsmarkt vorzubereiten. So kann dauerhaft das Fürsorgesystem entlastet und der (i.d.R. kommunal mitfinanzierten) Altersarmut vorgebeugt werden.



Ralf Bierstedt
Geschäftsführer
Amt proArbeit Minden-Lübbecke

Weiterentwicklung bei den Trägern der Grundsicherung

DiMa: Neues Konzept für spezialisiertes Fallmanagement in Köln



Wolfgang Haake, Tim Minkowitsch
Fachliche Steuerung und
Koordination ARGE Köln

Schwer traumatisierte Kunden/-innen, Menschen mit Behinderungen, mit problematischem Sozialverhalten oder Unfallopfer – immer wieder stoßen die Integrationsfachkräfte der ARGE Köln bei ihren Bemühungen, Kunden/-innen mit schweren gesundheitli-

chen Problemen leidensgerecht bei der Integration zu unterstützen, an die Grenzen ihrer Möglichkeiten.

Bei dem/der einen oder anderen Kunde/-in steht die Frage der Erwerbsfähigkeit im Raum, der Übergang in einer Werkstatt für behinderte Menschen soll geebnet werden oder die Voraussetzungen für eine berufliche Reha stehen zur Prüfung an. Doch schon bei den Vorbereitungen für eine Begutachtung durch den Ärztlichen Dienst der Arbeitsagenturen treten mitunter Probleme auf. Der/die Kunde/-in erscheint nicht zu Terminen; Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen liegen vor, die Integrationsziele können nicht gradlinig umgesetzt werden.

DiMa – Disability Management

Die Erfahrungen des „Kölner Modells“ aus den Zeiten vor der Etablierung der Arbeitsgemeinschaften führten zu der Erkenntnis, dass für Kunden/-innen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen – und oft damit einhergehenden komplexen Multiproblematiken – eine neue Bündelung aller Kompetenzen im Sinne eines besonderen, behinderungsbezogenen und einheitlichen Fallmanagements notwendig ist, um falladäquate und individuelle Ausstiegswege aus dem Leistungsbereich des SGB II zu ermöglichen.

Zu dieser Kundengruppe zählen Menschen mit körperlichen, geistigen und seelischen Handicaps, meist verbunden mit erheblichen Störungen in der Sozialkompetenz, einhergehend mit Langzeitarbeitslosigkeit, Sprachdefiziten, Schulden, fehlender Schul- und Berufsausbildung, Suchtproblematik und/oder einem problematischen sozialen Umfeld.

So wurde bereits im „JobCenter“ der Stadt Köln und der Bundesagentur für Arbeit Köln ein spezielles Fallmanagement unter dem Namen „Disability Management“ (DiMa) entwickelt, das schließlich seit dem 01. Januar 2005 als feste Organisationseinheit in der ARGE Köln etabliert ist. Das DiMa-Fallmanagement wird in der ARGE Köln dezentral in den einzelnen Standorten wahrgenommen. Derzeit sind in diesem Bereich 30 Mitarbeiter/-innen und eine Assistentkraft beschäftigt; die fachliche Leitung und DiMa-Koordination erfolgt durch zwei Leitungskräfte.

Erfolgreiches Arbeiten mit DiMa

Die Erfolge des DiMa-Fallmanagements finden inzwischen über die Grenzen Kölns hinaus Beachtung. Die geschulte Kundenansprache trägt den komplexen Gesundheitsproblemen der DiMa-Kunden/-innen Rechnung, im Vordergrund steht aber immer auch der fiskalische Nutzen.

Das DiMa-Team, 2005 mit wenigen Mitarbeiter/-innen gestartet, konnte seit August 2005 (dem Beginn einer zusätzlichen Erfassung der Ergebnisse) für über 2.900 Kunden/-innen allein durch die Überleitung in tatsächlich zuständige Leistungsbereiche der Rente oder der Sozialhilfe den Arbeitslosengeld II-Bezug beenden.

Darüber hinaus wurden 1.120 Kunden/-innen als Reha-Fälle identifiziert und konnten auf gesundheitsgerechte Umschulungen vorbereitet oder an Werkstätten für Menschen mit Behinderung angebunden werden. Spezielle Maßnahmen holen Jugendliche „von der Straße“ und führen an eine Ausbildung heran, andere Maßnahmen haben sich auf die Vermittlung von Kunden/-innen mit gesundheitlichen Schwierigkeiten auf dem Arbeitsmarkt spezialisiert.

Über 720 Menschen mit schweren gesundheitlichen Einschränkungen konnten bisher in den ersten Arbeitsmarkt integriert werden.

Ständiger Informationsaustausch aller Verantwortlichen

Im Kern der Arbeit stehen die Fallmanager/-innen des DiMa-Teams. Spezielle interne Schulungen sensibilisieren die Mitarbeiter/-innen für gesundheitliche Störungsbilder. Schon der Umgang mit Menschen mit psychischen Belastungen, immerhin rund 70 Prozent der DiMa-Kunden/-innen, bedarf besonderer Anforderungen, um sie zielgerichtet auf ihrem Weg durch das Leistungssystem mitzunehmen.

Persönliche Ansprechpartner/-innen aus der Arbeitsvermittlung findet in den DiMa-Fallmanager/-innen kompetente Ansprechpartner/-innen zu gesundheitlichen Problemlagen der Kunden/-innen, aber auch in Fragen zu anderen Leistungsträgern, wie den Rentenversicherungen, Sozialämtern, Landschaftsverbänden, Krankenkassen, Gesundheitsdiensten und Wohlfahrtsverbänden.

Darüber hinaus bildet das DiMa-Team über eine Dienstvereinbarung die feste Schnittstelle der ARGE Köln zum Reha-Team der Agentur für Arbeit und steht mit diesem und den Fachdiensten der Agentur in ständigem Informationsaustausch. Neben der Sozialkompetenz der Mitarbeiter/-innen führen genau dieses Fachwissen und die enge Vernetzung der DiMa-Teams im Kölner Hilfesystem zu einer zügigen und zielsicheren Fallgestaltung.

Externe Hilfestellung durch JobLotsen

Begleitend steht dem Fallmanagement ein besonderer Dienst zur Verfügung: Ein Team von so genannten JobLotsen, ein externes Team von Sozialarbeiter/-innen, unterstützt den/die Fallmanager/-in gewissermaßen als Außendienst. Sie springen ein, wenn Hilfe vor Ort notwendig wird, begleiten Kunden/-innen beispielsweise zu Terminen, helfen beim Ausfüllen von Anträgen anderer Institutionen und sind als fester Bestandteil in das DiMa-Team integriert.

Integration durch das DiMa-Fallmanagement – das bedeutet, auch für Kunden/-innen, die aus gesundheitlichen Gründen auf dem Arbeitsmarkt erheblich verminderte Chancen auf eine Integration haben, ein geeignetes und langfristiges Ziel zu finden: für Kunden/-innen und mit den Kunden/-innen.

DiMa wurde 2009 durch die Bundesagentur für Arbeit (BA) als Best Practice-Projekt ausgezeichnet.

Weitere Informationen unter:

ARGE Köln
Wolfgang Haacke
Mail: wolfgang.haacke@arge-sgb2.de
Tim Minkowitsch
Mail: tim.minkowitsch@arge-sgb2.de

Zielgruppenorientierte Schulungen für Fallmanager in Bielefeld

Die Beratung Suchtkranker und psychisch Beeinträchtigter nimmt im Arbeitsalltag der Fallmanager/-innen einen großen Raum ein. Art und Umfang der Probleme sind selten auf den ersten Blick zu erkennen, ein adäquates Eingehen auf die Menschen im Beratungsgespräch und im weiteren Prozess des Fallmanagements ist notwendig.

Um diese anspruchsvolle Aufgabe erfüllen zu können, benötigen die Mitarbeiter/-innen spezielle Kenntnisse über Erscheinungsformen der Erkrankungen, mögliche Verläufe und Interventionsstrategien in der Gesprächs-

situation. Fragen, die sich der/die Fallmanager/-in stellen muss, sind unter anderem:

- Welche Erkrankungen gibt es?
- Wie erkenne ich eine Suchterkrankung, wie eine psychische Beeinträchtigung?
- Wie spreche ich die vermutete Problematik an?
- Wie sind üblicherweise Krankheitsverläufe und wie die Heilungschancen?
- Wie verläuft eine Behandlung (ambulant/stationär)?
- An welche psychosozialen Kooperationspartner und Fachdienste verweise ich wann?
- Wie sieht der weitere Weg dann aus?

Kooperation mit psychosozialen Trägern und Beratungsstellen

Um die Fallmanager/-innen in die Lage zu versetzen, mit diesen gravierenden Problemlagen angemessen umzugehen, gibt es neben den bereits etablierten, berufsbegleitenden Weiterbildungsangeboten, die die Arbeitplus in Bielefeld GmbH über ihr Schulungszentrum ArBiS anbietet, ergänzende Angebote. Diese Inhalte werden durch psychosoziale Träger und Beratungsstellen vermittelt – die Schulungen dauern jeweils einen halben Tag.

Die Erfahrung hat gezeigt, dass jährliche Schulungen sowohl der Einarbeitung neuer Kollegen/-innen als auch dem Erhalt des Kenntnisstandes aller anderen Mitarbeiter/-innen am ehesten gerecht werden. Außerdem wird in den Fallmanagementteams großer Wert auf eine spezifische Einarbeitung, fortlaufenden Austausch und kollegiale Beratung zu dieser Thematik gelegt.

Zur Beratung Alleinerziehender bietet die Arbeitplus in Bielefeld GmbH seit Mitte November eine zweitägige Schulung an. Schwerpunkte des Angebots sind neben der Beratung von Alleinerziehenden die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, die alltägliche Lebensführung, Familienleitbilder sowie spezifische Problemlagen und Förderangebote. Die Schulungen sollen die Fallmanager/-innen in die Lage versetzen, ihre alleinerziehenden Kunden/-innen bei einem gleichberechtigten Zugang zum Arbeitsmarkt zu unterstützen.

Weitere Informationen unter:

Arbeitplus in Bielefeld GmbH
Ralph Lauhoff-Baker
Mail: ralph.lauhoff-baker@arge-sgb2.de

Kooperation der Träger für berufliche Rehabilitation im Kreis Minden-Lübbecke

Die berufliche Rehabilitation (Reha) umfasst alle Maßnahmen, die erforderlich sind, um eine möglichst vollständige und dauerhafte Eingliederung behinderter Menschen in den allgemeinen Arbeitsmarkt zu erreichen. Sie verfolgt das

Ziel, die Erwerbsfähigkeit der Menschen mit Behinderung entsprechend ihrer Leistungsfähigkeit zu erhalten, zu verbessern, herzustellen oder wiederherzustellen.

Bei der Eingliederung sind die individuellen Interessen, Fähigkeiten und die spezifischen Bedingungen behinderter Menschen sowie die Entwicklungen des Arbeitsmarktes zu berücksichtigen. Die Förderung erfolgt nach einem Reha-Gesamtplan, der durch den zuständigen Reha-Träger aufzustellen ist.

Das Fortbildungsgesetz

Mit dem Gesetz zur Fortentwicklung der Grundsicherung für Arbeitssuchende ist – sofern kein anderer Rehabilitationsträger zuständig ist – die Bundesagentur für Arbeit auch für den Personenkreis der behinderten, hilfebedürftigen Personen nach dem SGB II für die Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben verantwortlich. Hierzu gehören unter anderem die Klärung der Zuständigkeiten und des Rehabilitationsbedarfs und/oder auch Eingliederungsvorschläge.

Nach Einführung des Fortentwicklungsgesetzes stand für die Optionskommune Kreis Minden-Lübbecke und das Reha/SB Team der Agentur für Arbeit Herford fest: Auf keinen Fall sollte in der Frage, an wen der/die Kunde/-in sich im Reha-Fall wenden kann, ein „Zuständigkeits-Dschungel“ entstehen und Kunden/-innen auf einem „Verschiebe-Bahnhof“ landen. Denn beide Institutionen haben die gesetzliche Aufgabe, die SGB II-Rehabilitanden zu vermitteln.

Kooperation zwischen Rehaträger „Agentur für Arbeit“ und dem Amt proArbeit

Nach ersten Überlegungen wurde deutlich, dass gerade an Schnittstellen eine transparente Zusammenarbeit notwendig ist, um Doppelstrukturen und -arbeit zu vermeiden. Nur darüber kann gewährleistet werden, dass der/die Rehabilitand/-in passgenau und zielgerichtet vom Reha-Träger gefördert und schnellstmöglich von beiden Institutionen in den ersten Arbeitsmarkt integriert wird. Kreis und Agentur für Arbeit haben diese wesentlichen Schnittstellen und Verfahrensweisen in einer Kooperationsvereinbarung definiert.

Unter anderem ist vereinbart, dass die erforderlichen Reha-Maßnahmen gemeinsam besprochen und von der Agentur durchgeführt werden. In jedem Regionalteam (insgesamt sechs) des Amtes proArbeit ist ein/-e spezielle/-r Reha-Fallmanager/-in als Ansprechpartner/-in für das Reha-Team der Agentur für Arbeit vorhanden. Das erleichtert die Kommunikation und Kooperation in wesentlichem Maße.

Ebenfalls ist dadurch eine zeitgerechte Beratung bei der Vermittlung des Kreises Minden-Lübbecke nach Beendigung der Reha-Maßnahme gewährleistet. Der/die Reha-Fallmanager/-in zeichnet sich verantwortlich für die unverzügliche Terminierung bei der Vermittlung des Kreises Minden-Lübbecke und für die Rückkopplung zum/-r Reha-Berater/-in der Agentur für Arbeit. Diese verzahnte Zusammenarbeit auf vertraglicher Grundlage hat sich sehr positiv für alle Beteiligten entwickelt und zeigt gute Ergebnisse.

Zusammenarbeit mit dem Integrationsfachdienst (IFD) des LWL-Integrationsamtes NRW

Die langjährige Zusammenarbeit mit dem Integrationsfachdienst Minden-Lübbecke bietet dem Amt proArbeit eine zusätzliche Möglichkeit, schwerbehinderte oder gleichgestellte Menschen aus dem Leistungsbezug SGB II auf den Arbeitsmarkt zu vermitteln. In der Regel handelt es sich um eine sehr „sensible“ Klientel, die fachkompetente Beratung und Betreuung benötigt, um möglicherweise Kontaktscheue oder andere Hemmnisse gegenüber dem allgemeinen Arbeitsmarkt und den Arbeitgebern zu überwinden.

Die Zuweisung des/der Kunden/-in erfolgt über den Projekt-Koordinator beim Amt proArbeit. Nach dem der IFD die Zuweisung erhalten hat, wird der/

die Kunde/-in vom IFD zu einem Erst-Beratungsgespräch eingeladen. Das Erst-Beratungsgespräch dient zum einen dem Vertrauens-Aufbau zwischen dem/der IFD Berater/-in und der schwerbehinderten/gleichgestellten Person. Eine weitere Priorität in dem Erst-Beratungsgespräch ist die Aufnahme der persönlichen Daten, die für die Vermittlung von wesentlicher Bedeutung sind.

IFD-Berater fungieren als Mittler zwischen allen Ebenen

Des Weiteren wird der/die schwerbehinderte/gleichgestellte Kunde/-in durch die Berater/-innen des Integrationsfachdienstes zu Vorstellungsgesprächen begleitet. Sofern betriebliche Praxiserprobungen notwendig sind, treten sie als „Mittler“ zwischen dem/der Kunden/-in und dem Arbeitgeber auf. Während der betrieblichen Praxisphase betreuen die persönlichen IFD-Berater/-innen den/die Kunden/-in und stehen im ständigen Kontakt zum Arbeitgeber.

Um evtl. weitere Eingliederungsleistungen mit dem Arbeitgeber besprechen zu können, stehen die IFD-Berater/-innen im engen Kontakt zum/-r Fallmanager/-in. Auch hier ist es notwendig, „unbürokratisch“ die IFD-Berater/-innen zu unterstützen, um schnellstmöglich den schwerbehinderten/gleichgestellten Menschen in den ersten Arbeitsmarkt einzugliedern.

Aufgrund der schon bislang vertrauensvollen und erfolgreichen gemeinsamen Arbeit, trat im Juni dieses Jahres eine neue Zielvereinbarung in Kraft, die eine deutliche Ausweitung der Zahl zugewiesener Klienten/-innen, zum Inhalt hat.

Zusammengefasst ist die Kooperation sowie die Kommunikation zwischen dem Amt proArbeit und den Ansprechpartnern/-innen beim IFD unkompliziert, lösungsorientiert und von kurzen Wegen geprägt. Auf dieser Basis gelang es in den letzten drei Monaten, trotz der belasteten Situation auf dem Arbeitsmarkt, drei Menschen mit einer Behinderung auf geeignete und behindertengerechte Arbeitsplätze zu vermitteln. Hierbei sind die seitens des LWL-Integrationsamts NRW zur Verfügung gestellten Fördermittel sehr hilfreich. So kann z.B. die behindertengerechte Ausstattung des Arbeitsplatzes gefördert werden.

Weitere Informationen unter:

Amt proArbeit
Fusun Koch
Mail: f.koch@minden-luebbecke.de

gend Menschen mit psychischer Behinderung. Das Team betreut zur Zeit 1.700 Kunden/-innen.

Integrationsfortschritte erfordern eine intensive Begleitung

Die Notwendigkeit eines beschäftigungsorientierten Fallmanagements bei der beruflichen Rehabilitation psychisch behinderter Menschen ergibt sich aus der Tatsache, dass berufliche Rehabilitation als Prozess zu sehen ist, der alle Teilbereiche der Rehabilitation – medizinische und berufliche Rehabilitation sowie Teilhabe am Leben in der Gemeinschaft – umfasst. Des Weiteren befinden sich die langzeitarbeitslosen, psychisch erkrankten Kunden/-innen häufig im Grenzbereich zwischen erstem Arbeitsmarkt und der Werkstatt für Behinderte und bedürfen intensiver Begleitung zur Erreichung von Integrationsfortschritten.

Neben einem umfassenden Assessment ist die Identifikation des bestehenden formellen Netzwerkes sowie des informellen Netzwerkes von herausragender Bedeutung. Die Fallmanager/-innen des Reha-Teams nutzen vor diesem Hintergrund nicht nur intensiv die flankierenden Leistungen nach § 16a SGB II (Sozialpsychiatrischer Dienst, Schuldnerberatung, usw.), mit denen ein spezielles Überleitungsverfahren mit Rückkopplungsmechanismen entwickelt wurde, sondern haben auch Kontakte zu den gesetzlichen Betreuer/-innen und Mitarbeiter/-innen des ambulant Betreuten Wohnens, in Einzelfällen zu Fachärzten, Therapeuten und Kliniken aufgebaut.

Eine intensive Zusammenarbeit mit den Rehabilitationsträgern und den Ärztlichen Diensten der Agentur für Arbeit und des Kreises Paderborn ist dabei ebenfalls unabdingbar.

Mehr Erfolg durch Verzahnung mit Betrieben

Enge Kontakte werden zu zwei ortsansässigen Trägern – dem Beruflichen Trainingszentrum (BTZ) sowie dem Begleitzentrum Mitarbeit (BZM) – gepflegt, in denen Menschen mit psychischer Behinderung an Trainingsmaßnahmen zur beruflichen Wiedereingliederung teilnehmen. Bei Eignung werden in enger Zusammenarbeit mit der Agentur für Arbeit Qualifizierungen/Umschulungen in Berufsförderungswerken oder bei örtlichen Bildungsträgern realisiert.

Sehr erfolgreich sind arbeitsmarktpolitische Instrumente im Rahmen der Vermittlung, die eine unmittelbare Verzahnung mit einem Betrieb gewährleisten. Dies zeigte sich besonders bei der vom Europäischen Sozialfonds und Mittel des Landes NRW geförderten Integrationsmaßnahme „Top in Job“, durchgeführt von der Sozialpsychiatrischen Initiative Paderborn.

Weitere Informationen unter:

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

Fallmanagement für psychisch behinderte Menschen im Kreis Paderborn



Hermann-Josef Bentler
Stellv. Geschäftsführer
ARGE Paderborn

Seit Dezember 2005 besteht bei der ARGE Paderborn für Rehabilitanden und Schwerbehinderte ein eigenes Team, das deren Vermittlung und Integration besonders fördern soll. Kunden/-innen mit multiplen Vermittlungshemmnissen stehen Fallmanager/-innen zur Verfügung. Diesen besonderen Unterstützungsbedarf haben vorwie-

Kommunale Arbeitsmarktinteressen

Kommunale Beschäftigungsförderung



Dr. Wolfgang Sieber
Bereichsleiter
Arbeitsmarktintegration
Netzwerk Lippe gGmbH

Im Themenkreis Integration der Initiative für Beschäftigung OWL e. V. ist eine Mitgliederbefragung durchgeführt worden, um die Schwerpunkte der zukünftigen Arbeit zu umreißen. Klar hat sich herauskristallisiert, dass kommunale Ansätze der Beschäftigungsförderung wieder stärker in den Fokus rücken werden.

Eines der zentralen Themen ist hier das SGB XII und seine Schnittstelle zum SGB II. Angesichts der in der Koalitionsvereinbarung auf Bundesebene vorgenommenen Weichenstellung bezüglich des SGB II ist die kommunale Sensibilität hier weiter gewachsen.

Dies drückt sich u.a. in dem in der Themenkreissitzung vom 19. Oktober 2009 von vielen Akteuren geäußerten Wunsch aus, eine regionale Arbeitsgruppe zum Thema SGB XII gründen zu wollen. Im Folgenden wird über zwei konkrete Ansätze in OstWestfalenLippe berichtet: Stadt Bielefeld und Kreis Lippe.

Perspektiven für die Zukunft I: „Arbeit und Beschäftigung“ für SGB XII-Kunden in Bielefeld



Margret Stücken-Virnau
Geschäftsführerin
REGE mbH Bielefeld

Seit dem Jahr 2005 werden in Bielefeld Beschäftigungsmöglichkeiten für Leistungsbeziehende nach dem SGB XII organisiert. Im Rahmen einer Kooperationsvereinbarung mit

dem Sozialdezernat der Stadt Bielefeld werden durch die REGE mbH verschiedene Formen der arbeitsmarktlichen Aktivierung individuell organisiert:

Zum einen organisiert die REGE mbH platzfinanzierte Maßnahmen bei erfahrenen Trägern (z.B. vBABethel, GAB, Johanneswerk, VHS Bildungswerk, Aidshilfe, etc.), wo verschiedene Arbeitsfelder zusammen mit einer sozialpädagogischen Begleitung vorgehalten werden. Zum anderen organisiert die REGE mbH für stabilere Kunden/-innen Einzelfalllösungen, die den jeweiligen Interessen und Fähigkeiten Rechnung tragen. Dies können Arbeiten bei sozialen Trägern, im Einzelhandel, in einer Rechtsanwaltskanzlei oder auch in einem Archiv sein. Auf diese Weise konnten seit Beginn für insgesamt rund 240 Menschen passgenaue Lösungen gefunden werden.

Soziale Stabilisierung ist eine wichtige Basis

Bei beiden Angebotsformen haben die Menschen die Möglichkeit, entsprechend der geleisteten Stunden, einen Zuverdienst im Rahmen dessen zu erwirtschaften, was das SGB XII ohne Anrechnung auf die Leistungen zulässt. In erster Linie dient das Beschäftigungsangebot der sozialen Stabilisierung der Menschen. Ihr Leben gewinnt wieder an Tagesstruktur, sie zeigen die Bereitschaft zur Regelung des eigenen Lebensalltags und darüber hinaus werden die individuellen Potenziale gestärkt.

Neben allen Rückschlägen durch krankheitsbedingte Unterbrechungen oder Beendigungen kommt es in vielen Fällen zu einer deutlichen Stabilisierung, die an einer Steigerung der monatlich geleisteten Arbeitsstunden ablesbar ist. In einigen Fällen führte dies schließlich auch zum Wechsel ins SGB II und zur Aufnahme einer Tätigkeit auf dem ersten Arbeitsmarkt oder zum Beginn einer Ausbildung.

Weitere Informationen unter:

REGE mbH Bielefeld
Margret Stücken-Virnau
Mail: m.stuecken-virnau@rege-mbh.de

Perspektiven für die Zukunft II: Beratung, Unterstützung und Aktivierung für SGB XII-Kunden im Kreis Lippe



Eberhard Schwarze
Projektleiter Fallmanagement SGB XII
Netzwerk Lippe gGmbH

Das Fallmanagement der Netzwerk Lippe gGmbH arbeitet nunmehr seit 18 Monaten im Auftrag des Kreises Lippe für die 16 Städte und Gemeinden im Kreisgebiet und hat sich sehr gut etabliert. Ziel gemäß dem gesetzlichen Auftrag nach § 11 SGB XII ist es, leistungsberechtigte Personen, die aufgrund einer körperlichen und/oder psychischen Einschränkung zur Zeit befristet voraussichtlich länger als sechs Monate voll erwerbsgemindert sind, individuell zu beraten, zu unterstützen und zu aktivieren. Dies bedeutet, dass die Betroffenen dem allgemeinen Arbeitsmarkt befristet nicht mehr zur Verfügung stehen – sie sind nur maximal bis zu drei Stunden täglich belastbar.

Vielschichtige Probleme erfordern vielschichtige Lösungsansätze

Die Beratung umfasst unter anderem Hinweise und, soweit erforderlich, die Vorbereitung von Kontakten, die Begleitung sowie die Möglichkeiten der Teilnahme am Leben in der Gemeinschaft. Durch ein individuelles Profiling (gezielte Feststellung von persönlichen und beruflichen Merkmalen und den Umständen, die eine Eingliederung voraussichtlich erschweren können) im Rahmen des Gesamthilfeplanverfahrens wird nach den Chancen und Perspektiven gesucht, um die Integration/Rehabilitation in die Wege zu leiten.

Die oftmals vielschichtigen Probleme erfordern vielschichtige Lösungsansätze. Da auf verschiedenen Ebenen verschiedene Institutionen mit den betroffenen Menschen zusammenarbeiten, kommen Kooperation und Koordination eine immer größere Bedeutung zu. Die Einleitung einer Suchtberatung, einer ambulanten oder auch stationär medizinischen, therapeutischen Behandlung ist häufig erforderlich. Eine Klärung der Gesamtsituation, die Stabilisierung im Alltag bis hin zu verschiedenen Trainingsmaßnahmen, sind weitere Teilschritte auf dem Wege des individuellen Integrationsprozesses.

Erfolgreiche Eingliederungen bestätigen das Konzept

Ein Beispiel aus der Praxis: Herr K., 30 Jahre und ledig, wird aufgrund des amtsärztlichen Gutachtens des Ärztlichen Dienstes zeitlich befristet voll erwerbsgemindert geschrieben. Er ist mittlerweile seit vier Jahren arbeitslos und erhielt zuletzt Leistungen der ARGE (SGB II). Sozialmedizinisch soll als Fernziel die Re-Integration in seinen erlernten Beruf als Zentral-Heizungs- und Lüftungsbauer angestrebt werden. Im Profiling werden unter Berücksichtigung des gegenwärtigen instabilen psychischen Zustandes von Herrn K. erst einmal stabilisierende Beratungsgespräche durchgeführt. Perspektiven für seine Zukunft werden erarbeitet, Teilschritte geplant und die Umsetzung zeitlich angemessen umgesetzt.

Herr K. beginnt bei einem Träger mit einer Belastungserprobung an drei Tagen in der Woche und arbeitet täglich drei Stunden. Gleichzeitig nimmt er seine vor einem Jahr abgebrochene ambulante psychotherapeutische Behandlung wieder auf. Im Laufe der nächsten 13 Monaten stabilisiert sich Herr K. soweit, dass nach Rücksprache mit dem Ärztlichen Dienst die Belastungserprobung in Schritten auf bis zu sechs Stunden täglich an fünf Tagen gesteigert wird. Ein vier- bis achtwöchiges Betriebspraktikum bei einer ansässigen Heizungsfirma wird geplant und durchgeführt. In der Zwischenzeit hat eine neue Begutachtung des Amtsarztes zu dem Ergebnis geführt, dass Herr K. nunmehr nur noch „teilweise erwerbsgemindert“ ist und so dem ersten Arbeitsmarkt, wenn auch nicht voll, so aber drei bis sechs Stunden täglich wieder zur Verfügung steht.

Eine Übergabe an die ARGE im Rahmen des Fallmanagements SGB XII wird in die Wege geleitet. Das Schnittstellenmanagement hat sich bewährt, die jetzt zuständige Kollegin bei der ARGE kann im Betreuungsprozess anschließen und der Inhaber der Heizungsfirma signalisiert uns eine eventuelle spätere Übernahme von Herrn K. in seinem Betrieb.

Entwicklungstendenzen

126 Personen wurden von den örtlichen Sozialverwaltungen des Kreises Lippe in den zurückliegenden 18 Monaten für das Fallmanagement SGB XII gemeldet. 78 Teilnehmende befinden sich im laufenden Integrations- u. Aktivierungsprozess. Von den 48 in der Zwischenzeit abgeschlossenen Fällen gingen 13 Teilnehmende zurück in den Zuständigkeitsbereich der hiesigen Agentur für Arbeit bzw. ARGE, 15 Personen wurden durch erneute Begutachtung „dauerhaft voll erwerbsgemindert“ beurteilt. Ansonsten liegen für die Beendigung des Fallmanagements SGB XII unterschiedliche Gründe, wie z.B. Bezug von Erwerbsminderungsrente oder der Übergang in das Eingangsverfahren in einer Werkstatt für behinderte Menschen, vor.

Die Arbeits- und Belastungserprobungen in diesem Bereich sind typischer-

weise eine Vorstufe zur beruflichen Rehabilitation. Sie dienen vor allem der Feststellung der gesundheitlichen (psychischen und physischen) Belastbarkeit, der Einsatzmöglichkeiten und auch der Einschränkungen bei den Tätigkeiten. In enger Zusammenarbeit mit örtlichen Trägern von Beschäftigungsmöglichkeiten können die Teilnehmenden so stufenweise, d.h. zeitlich individuell gestaffelt, kontinuierlich ihre Belastung in der Arbeitswelt testen. Schwerpunkte sind häufig insbesondere die Stabilisierung der Tagesstruktur und Förderung der persönlichen Stärken. Die sich daraus ergebenden Perspektiven werden schrittweise weiter verfolgt und an individuelle Vermittlungsstrategien angepasst.

Eine erfolgreiche Stabilisierung der Betroffenen im Rahmen des spezialisierten Fallmanagements SGB XII setzt flexible Kooperation und Koordination voraus. Zeit und Geduld sind ebenfalls wichtige Faktoren, die in diesem speziellen Eingliederungsprozess eine nicht unerhebliche Rolle spielen. Vielschichtige Problemstellungen erfordern eben vielschichtige und zielgerichtete Problemlösungen. Rückblickend hat sich das Projekt im Kreis Lippe gut etabliert und eröffnet so den betroffenen Personen im Rahmen der sozialen Integration die Chance zur Teilhabe am Arbeitsleben.

Weitere Informationen unter:

Netzwerk Lippe gGmbH
Eberhard Schwarze
Mail: e.schwarze@netzwerk-lippe.de

Mit guten Beispielen voran: Best Practice in OWL

Kreis Gütersloh: Fallmanager kooperieren erfolgreich in Projekten

Die Arbeit der in ARGEN und Optionskommunen eingesetzten Fallmanager/-innen endet zumeist nicht mit der Beratung am Schreibtisch. Da die Beschäftigungs- und Vermittlungsfähigkeit vieler erwerbsfähiger, aber arbeitsloser Leistungsbezieher/-innen erst mit Hilfe von arbeitsmarktpolitischen Förderprojekten stabilisiert und verbessert werden kann, ist eine enge Kooperation der Fallmanager/-innen mit diesen Projekten erforderlich.

Fallmanager/-innen weisen dabei nicht nur geeignete Teilnehmende zu, sondern überzeugen sich von den Fortschritten ihrer Kunden/-innen, tauschen sich mit dem Maßnahmeträger aus, sorgen als die letztlich Fallverantwortlichen über die eigens abgeschlossene Eingliederungsvereinbarung für Klarheit über die gegenseitigen Verpflichtungen und wirken bei Bedarf auf eine kontinuierliche Teilnahme hin.

Kooperation verbessert Integrationschancen

In Projekten, die für schwierige und schwer vermittel-

bare Zielgruppen entwickelt und ausgerichtet werden, arbeiten die Fallmanager/-innen zunehmend eng mit Sozialpädagogen/-innen und Mitarbeiter/-innen von Beratungseinrichtungen zusammen, die gemäß § 16 a SGB II von den Kommunen zu finanzieren sind.

Diese Zusammenarbeit kann dann als effektiv angesehen werden, wenn sich die Integrationsbemühungen der Partner sinnvoll ergänzen und ein Informationsaustausch gewährleistet ist.

Neben der Sucht- und Schuldnerberatung ist, insbesondere bei der psychosozialen Betreuung, nicht zuletzt im Hinblick auf die unterschiedliche Kostenträgerschaft auf eine klar beschriebene Aufgabenteilung zu achten. Im Kreis Gütersloh wurden in der jüngeren Vergangenheit, initiiert durch das sich spezialisierende Fallmanagement, Projekte entwickelt, die in besonderer Weise die Kooperation zwischen den Beratungsstellen nach § 16 a SGB II, der Sozialpädagogischen Betreuung des Maßnahmeträgers und dem Fallmanagement der GT aktiv GmbH als die zuständige ARGE ermöglicht.

1. TeamWerk

Ziel des Projektes TeamWerk ist es, alkoholabhängige Arbeitslose mit Hilfe einer tagesstrukturierenden Beschäftigung und einer eng begleitenden professionellen Beratung aus der Abhängigkeit in ein eigenständiges Leben zu führen und sie arbeitsmarktläh zu integrieren. Die Beschäftigung findet in Arbeitsgelegenheiten nach der Mehraufwandsvariante bei einem großen Träger arbeitsmarktpolitischer Fördermaßnahmen, der ash Gütersloh, statt. Dabei kann auf die individuelle Leistungsfähigkeit der Maßnahmeteilnehmer/-innen Rücksicht genommen werden.

Der Hilfeprozess wird über eine regelmäßig tagende Hilfeplankonferenz begleitet. Dieser gehören der/die fallführende Fallmanager/-in, die sozialpädagogische Begleitung der Maßnahme als auch eine Mitarbeiterin der Suchtberatungsstelle des Kreises Gütersloh an. Durch den engen Austausch der beteiligten Fachstellen kann ein abgestimmter, sich gegenseitig ergänzender und den Hilfebeziehenden einbeziehender Förderansatz gelebt werden. Mit den Teilnehmer/-innen können so von allen vereinbarte, zumutbare Regeln oder die Aufnahme von Entziehungsmaßnahmen vereinbart werden.

2. CariWerk

Auf dem Gelände der ehemaligen Landesgartenschau in Rietberg ein gewohntes Bild: Jeden Tag sieht man, wie eine Gruppe meist junger Männer mit Axtscheren, Sägen und Rasenmäher Pflegemaßnahmen unter fachlicher Anleitung eines Garten- und Landschaftsbauers und Sozialarbeiters durchführt.

Was kaum einer weiß: Jeder dieser Arbeiter ist drogenabhängig und wird mit Hilfe von Methadon substituiert. Auch in diesem Projekt arbeiten die Betreuer/-innen des Projektes, die Drogenberatung des Caritasverbandes und das im Bereich Psyche/Sucht spezialisierte Fallmanagement der GT aktiv GmbH zugunsten der einbezogenen Teilnehmenden eng miteinander zusammen.

3. Mittendrin

Mittendrin ist die Bezeichnung eines Projektes für psychisch erfahrene und erkrankte Menschen im SGB II-Leistungsbezug. Die Teilnehmenden finden den Weg in dieses Projekt über das im Bereich Psyche/Sucht spezialisierte Fallmanagement der GT aktiv GmbH.



CariWerk-Teilnehmer bei der Pflege des Landesgartenschau Geländes in Rietberg

In vielen Fällen war bereits auch der sozialpsychiatrische Dienst des Kreises Gütersloh eingeschaltet, der, finanziert über den § 16 a SGB II, eine spezialisierte und professionelle Eingangsberatung durchführt und auch im weiteren Projektverlauf beteiligt werden kann.

Das arbeitsmarktpolitische Projekt wird von der Fortbildungsakademie der Wirtschaft (FAW) durchgeführt und ist mit einer professionellen und psychologischen Begleitung ausgestattet. Die Teilnehmer/-innen durchlaufen über einen Zeitraum von regelmäßig 12 Monaten verschiedene Module. Auch reflektierte Praktika im regulären Arbeitsmarkt sind vorgesehen. Neben der angestrebten Arbeitsmarktintegration soll für jeden Teilnehmenden ein engmaschiges Unterstützungsnetz aufgebaut werden, welches auch nach Beendigung des Projektes Lebenshilfen sowie eine Stärkung der eigenen Handlungsfähigkeit eröffnet.

Weitere Informationen unter:

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

Kreis Herford: Initiative gegen Wohnungslosigkeit im Fallmanagement U 25



Sylvia Stich
Team U 25
ARGE Herford

Stell Dir vor, die ARGE übernimmt deine Wohnungskosten nicht mehr.“ Diese Frage stellt sich immer häufiger im Fallmanagement U 25, ausgelöst durch die mangelnde Mitwirkung der jungen Bewerber und (seltener) Bewerberinnen an den Integrationsstrategien.

Wenn selbst niedrigschwellige Angebote abgelehnt oder abgebrochen werden und gesundheitliche, insbesondere psychische Einschränkungen zunächst nicht erkennbar bzw. feststellbar sind, ist der Wohnungserhalt spätestens bei der zweiten Pflichtverletzung akut gefährdet. Aus diesem Grund bietet die ARGE Herford seit Anfang 2008 ein flankierendes Angebot in Kooperation mit dem Kreis Herford als kommunalem Träger.

Re-Integration über Stärkung der Eigenverantwortlichkeit

Hierbei wird auch dem Interesse der Stadt Herford, die in das bundesweite Projekt „Stadt ohne Obdach“ eingebunden ist, Rechnung getragen, keinen Zuwachs an neuen Fällen von Wohnungslosigkeit entstehen zu lassen. Das Projekt zielt neben dem Erhalt von Wohnraum oder der Beseitigung von Obdachlosigkeit auf die Bearbeitung von „schädlichen“ Verhaltensmustern im Sinne einer positiven Persönlichkeitsentwicklung.

Hierüber sollen die jungen Menschen in die Lage versetzt werden, ihre bisherigen Wahrnehmungs- und Entscheidungskonzepte zu überprüfen und ihre Eigenverantwortlichkeit zu stärken. Ziel ist die Re-Integration in das Regelinstrumentarium des SGB II und damit die Weiterentwicklung der Beschäftigungsfähigkeit.

Die bisherigen Erfahrungen zeigen, dass das Angebot ein sehr wichtiges flankierendes Angebot im Fallmanagement darstellt und auch von den betreffenden Jugendlichen/jungen Erwachsenen gut angenommen wird. Bei den Bewerber/-innen handelt es sich um eine sehr schwierige Klientel mit so genannten Multiproblemlagen, die trotz aller Förderangebote des SGB II kaum noch erreicht werden, bis hin zu so genannten Totalverweiger/-innen.

Die Aufnahme in das Projekt erfolgt freiwillig, hat sich jemand für die Teilnahme entschieden, wird dies in einer Eingliederungsvereinbarung mit den entsprechenden Rechtsfolgen festgehalten.

Komplexe Problemlagen erfordern umfassende Beratung

Der pädagogische Ansatz ist individuell und einzelfallbezogen mit aufsuchendem Charakter. Hierüber wird die ansonsten übliche Distanz gegenüber „Ämtern“ durchbrochen und die Möglichkeit für die Projektmitarbeiterin/Sozialpädagogin vergrößert sich, einen echten Kontakt zu den Jugendlichen/jungen Erwachsenen herzustellen. Auf Grund der Komplexität der Problemlagen kann die Beratung nicht nur auf die Sicherung von Wohnraum, Arbeit oder Maßnahmenteilnahme abgestellt sein, sondern muss auch den multikausalen Zusammenhang erfassen und darauf reagieren.

Genau hier offenbaren sich aber auch die Grenzen dieses Projektes, welches für den einzelnen Jugendlichen, je nach Eingruppierung in eine Fallgruppe, mit einer maximalen Stundenzahl ausgestattet ist. Es geht also auch darum, innerhalb eines zeitlich begrenzten Rahmens die Chance zu nutzen, Eigenverantwortung zu entwickeln und darüber eine Stabilisierung oder Veränderung der eigenen sozialen und persönlichen Verhältnisse zu erreichen.

Kein leichtes Unterfangen, was dem überwiegenden Teil der jungen Leute jedoch gut gelingt.

Weitere Informationen unter:

ARGE Herford
Sylvia Stich
Mail: sylvia.stich@arge-sgb2.de

Kooperation mit Paderborner Spitzensport

Auch der Sport – insbesondere der Bereich des Spitzensportes – hat vor diesem Hintergrund eine besonders wichtige gesellschaftspolitische und soziale Funktion, ist er doch wie kaum eine andere gesellschaftliche Gruppierung in der Lage, durch die Woche für Woche große Zahl der Besucher/-innen der verschiedensten Sportveranstaltungen als erstrangiger Multiplikator zu wirken. Dies besonders, da die Medien- und Außenwirkung des Paderborner Spitzensportes weit über die Grenzen des Kreises hinaus feststellbar ist.



v. l.: Willi Lenz, Geschäftsführer Ahorn Sportpark Paderborn, Jens Uwe Diedam, Vorsitzender Untouchables Paderborn, Andreas Preisung, Vorsitzender Paderborner Squash-Club, Landrat Manfred Müller, Hermann-Josef Bentler, stv. Geschäftsführer ARGE Paderborn, Ingbert Koppermann, Geschäftsführer ARGE Paderborn

Daher hat die ARGE Paderborn am 25. November 2008 mit dem Forum Paderborner Spitzensport eine Kooperationsvereinbarung geschlossen. Beim Spiel des SC Paderborn gegen Fortuna Düsseldorf am 20. Dezember 2008 – damals noch in der Dritten Liga, denn heute spielt der SC Paderborn nach seinem Aufstieg in der Zweiten Bundesliga – wurde nicht nur die Kooperation, sondern auch die „JobPerspektive“ als neues Arbeitsmarktprogramm bei diesem Fußballspiel vorgestellt. Dazu diente ein Beitrag in der Stadionzeitung, ein filmischer Werbespot und natürlich die Bandenwerbung mit dem Logo der JobPerspektive. Als Resonanz konnte nach dem Bundesligaspiel ein großes Interesse nach weiteren Informationen der Wirtschaft, insbesondere zur JobPerspektive, festgestellt werden.

Weitere Veranstaltungen folgten dann beim Paderborner Schwimmverein (PSV), beim Paderborner Squash-Club, den Paderborn Baskets und den Baseballern der Untouchables Paderborn.

Der Vorsitzende der Trägerversammlung der ARGE Paderborn, Landrat Manfred Müller, stellt abschließend fest: *„Die Vermittlung Langzeitarbeitsloser kostet enorme Anstrengungen. Die Verbindung mit dem Spitzensport ist ein effektiver Schritt, um das Thema in das Bewusstsein der Menschen zu holen.“*

Die ARGE Paderborn konnte im Jahre 2008 in Kooperation mit der Unterstützung der Initiative Spitzensport und der beiden operativen Flankierungsprojekte bei der tbz Bildung gGmbH Kreishandwerkerschaft Paderborn

Kreis Paderborn: Spitzensport wirbt für „JobPerspektive“

Auch in den nächsten Jahren wird die Bekämpfung von Langzeitarbeitslosigkeit eine primäre politische, wie auch gesellschaftliche Aufgabe darstellen.

Die Tatsache, dass im Kreisgebiet Paderborn mehr als 70 Prozent der von Arbeitslosigkeit betroffenen Menschen dem Kreis der Langzeitarbeitslosen zuzurechnen sind, macht – bei allen bislang erzielten Erfolgen – die Bedeutung der Bekämpfung von Langzeitarbeitslosigkeit deutlich.

und dem Diözesan-Caritas-Verband Paderborn 200 Förderungen einrichten.

Auch im Jahr 2009 ist abzusehen, dass das gleiche Fördervolumen in der praktischen Umsetzung erreicht wird. Der größte Anteil dieser Stellen befindet sich in Betrieben und Unternehmen.

Caritas Verband Paderborn e. V.: Flankierungsprojekt JobPerspektive

Der Caritas-Verband Paderborn e. V. ist ein mittelständiges, nicht gewinnorientiertes Unternehmen mit 750 hauptberuflichen Mitarbeiter/-innen. Unter dem Dach des Verbandes werden 30 Fachdienste und Einrichtungen betrieben. Dazu gehören ambulante und stationäre Pflegeeinrichtungen, Beratungsdienste für Eltern, Kinder, Jugendliche, Suchtkranke, Migranten/-innen und verschuldete Personen sowie Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe bis hin zu Offenen Ganztagschulen.

In Zeiten, in denen viele Unternehmen Arbeitsplätze abbauen, hat der Caritas-Verband Paderborn e. V. neue Arbeitsplätze geschaffen. In den letzten Jahren stieg die Zahl der Mitarbeiter/-innen um knapp 50 Prozent, mehr als 80 Prozent davon sind Frauen.

In folgenden Einrichtungen wurden im Rahmen der JobPerspektive Stellen umgesetzt:

- Stationäre Altenhilfe:
Helfer/-innen im Bereich der Pflege, Alltagsbegleitung, und im Service
- Tagespflege in der Altenhilfe:
Helfer/-innen im Bereich Alltagsbegleitung/Service
- Offene Ganztagschule:
Helfer/-innen in der Betreuung im Rahmen der OGS
- Suchtkrankenhilfe:
Helfer/-innen im Bereich Hausmeister, Hauswirtschaft und Verwaltung /Fahrdienst
- Sonderkindergarten:
Helfer/-innen in der Begleitung einzelner betreuungsintensiver Kinder

Erfolgreiche Zusammenarbeit mit der ARGE Paderborn

Die heilpädagogische Kindertagesstätte St. Christophorus des Caritas Verbandes Paderborn e. V. bietet Platz für körper-, sprach- und nicht behinderte Kinder. Einzelne Kinder brauchen eine besonders intensive Betreuung. Hier sind über die JobPerspektive geförderte Helferstellen eingerichtet worden, die eine direkte Betreuung und eine ständige Begleitung einzelner Kinder unter fachlicher Anleitung sicherstellen.

Ziel ist die Gewöhnung an eine größere Gruppe, Einführen von einfachen Regeln, Nahrungsaufnahme im Stuhl sitzend, Ritualisierung der eingeführten Regeln sowie die Zusammenarbeit mit den verschiedenen Pro-

fessionen im Kindergarten, die ebenfalls mit dem Kind agieren (Krankengymnastik, Ergotherapie, Autismus- Therapie).

Der Caritas-Verband Paderborn e. V., die ARGE Paderborn und das Projekt „Gut Kombiniert“ des Diözesan Caritasverbandes Paderborn haben schon bei der Umsetzung des Projektes Landeskombilohn NRW gut zusammen gearbeitet. In der Fortführung dieser Zusammenarbeit wurden die Grundlagen der JobPerspektive diskutiert, in den unterschiedlichen Einrichtungen Bedarfe gesichtet und Lösungen entwickelt.

Grundlagen für die entstandenen Stellen waren:

- Umwandlung Landeskombilohn: JobPerspektive
- Für bekannte Personen aus AGH's: Weiterbeschäftigung im Rahmen der Jobperspektive
- Stellenausschreibung über das Arbeitgeberteam der ARGE führte zur Besetzung möglicher Stellen
- Stellenausschreibung über AGH: Empfehlung kath. Fachverbände wie InVia/SKM PB führte zur Besetzung möglicher Stellen.

Um mögliche Stellen auch langfristig rezufinanzieren sind unbesetzte Zivildienststellen und 400 Euro-Stellen in JobPerspektive-Stellen umgewandelt worden. Auch wurde Arbeit zu Gunsten neuer JobPerspektive-Stellen umverteilt und weitere Stellen durch erweiterte Angebote geschaffen. Ziel ist es, auch bei ggf. geringerer Förderung, da wo es möglich ist, die Mitarbeiter/-innen über die erste Förderphase – im Sinne des Förderinstrumentes – zu halten.

Aktuell werden weitere Stellen im Caritas-Verband Paderborn e.V. umgesetzt. Zielgruppenspezifisch Arbeitsangebote, z.B. für suchtkranke Menschen, sollen aufgebaut werden. In Paderborn besteht ein gutes Netzwerk zwischen den unterschiedlichen kath. Trägern und Einrichtungen, der ARGE Paderborn und dem Flankierungsprojekt „Gut Kombiniert“ des Diözesan Caritasverbandes Paderborn.

Weitere Informationen unter:

ARGE Paderborn
Herman-Josef Bentler
Mail: herman-josef.bentler@arge-sgb2.de

Wege in Arbeit für Menschen mit Behinderung in OWL

Ansätze der Landesarbeitsmarktpolitik



Boris Voss
Regionalagentur OstWestfalenLippe

Seit 2007 koordiniert die Regionalagentur OstWestfalenLippe die Umsetzung des Förderprogramms zur beruflichen Integration von Menschen mit Behinderungen des Ministeriums für Arbeit, Gesund-

heit und Soziales NRW. In dieser Zeit konnten mehr als 20 Projekte für ca. 350 Teilnehmer/-innen in der Region umgesetzt werden. Damit ist die Region OWL führend in der Umsetzung dieser Förderlinie.

Auch die Ergebnisse der Projekte sind vielversprechend und belegen, dass es sich lohnt, Menschen mit Behinderungen gezielt zu fördern und bei der Integration in den ersten Arbeitsmarkt zu begleiten. Die Integrationsmaßnahmen werden aus Mitteln des Landes NRW und des Europäischen Sozialfonds finanziert. Auch die ARGEN und die Agenturen für Arbeit unterstützen die Maßnahmen aus eigenen Mitteln.

Enge Verzahnung der Projekte

Die Projektmaßnahmen beginnen in der Regel mit einer Kompetenzfeststellung und Belastungsproben. Bei den Trägern erfolgt dann eine auf die individuellen Bedürfnisse abgestimmte Qualifizierung zur Vermittlung fachpraktischer Kenntnisse und zur Schulung sozialer Schlüsselkompetenzen. Die Teilnehmer/-innen erhalten die Gelegenheit, verschiedene Arbeitsbereiche bei den Trägern und in Praktikumsbetrieben kennen zu lernen und sich dort zu erproben. In einzelnen Projekten wurden Schwerpunkte auf Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen, Frauen sowie junge Erwachsene mit Behinderungen gesetzt.

Im Rahmen der Vermittlungen erfolgt eine enge Verzahnung mit der Förderung des Programms JobPerspektive. Eine weitere Ergänzung stellt das Landesprogramm „Integration unternehmen!“ zur Schaffung neuer Arbeitsplätze für schwerbehinderte Menschen dar. Integrationsunternehmen können finanzielle Zuschüsse zu den investiven Kosten und den laufenden Personalkosten beantragen und eine professionelle Gründungsberatung in Anspruch nehmen.

Die Regionalagentur OWL hat sich neben der Unterstützung und Beratung bei der Antragstellung auch intensiv um die Vernetzung der Einzelmaßnahmen gekümmert. Im Jahre 2008 wurde eine Fachtagung veranstaltet, um den OWL-weiten Erfahrungsaustausch anzustoßen und die Synergien in der Region noch besser zu nutzen.

Im Kreis Paderborn wurde ein eigener Projekt-Arbeitskreis gegründet, um gegenseitig von den Erfahrungen zu profitieren. Ein Ergebnis der Vernetzung: eine gemeinsame Aktion zum „Internationalen Tag der Menschen mit Behinderung“ am 03. Dezember 2009. In der Paderborner Innenstadt präsentierten sich die Projektträger mit ihren Teilnehmer/-innen und deren Arbeitgebern. Die Landesbehindertenbeauftragte Angelika Gemkow begleitete die Aktion. Ziel war es, die Öffentlichkeit für berufliche Teilhabe behinderter Menschen zu sensibilisieren und die Ergebnisse der erfolgreichen Projektarbeit vorzustellen.

Weitere Informationen unter:

Regionalagentur OstWestfalenLippe
Boris Voss
Mail: b.voss@regionalagentur-owl.de

Kreis Minden-Lübbecke: Neue Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderung

Zufriedene Unternehmer und 14 zufriedene Arbeitnehmer/-innen mit Behinderung: Das ist in Kürze die Erfolgsbilanz der ersten 24 Monate des neu gegründeten Integrationsunternehmens. Im Oktober 2007 nahm die gem. Lebenshilfe Arbeit GmbH unter der Leitung der Dipl. Sozialwirtin Beatrice Fromke ihre Arbeit auf. Die ersten Mitarbeiter/-innen mit Behinderung wurden im WEZ Markt in Vlotho im Regalservice geschult und erhielten ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis bei der Lebenshilfe. Im Januar 2008 wurde ein Team aus einem Mitarbeiter

mit und einem Mitarbeiter ohne Behinderung bei der Fa. Tönsmeier im Bereich der Verpackungsentsorgung eingesetzt.

Teamarbeit im Tandem

Vor allem Menschen mit geistiger Behinderung soll in diesen Tandemsituationen die Möglichkeit gegeben werden, auf dem ersten Arbeitsmarkt zu bestehen. Im Rahmen von Arbeitnehmerüberlassung oder Dienstleistungsverträgen erhält das Unternehmen ein kleines Team von zuverlässigen, gut motivierten und begleiteten Mitarbeiter/-innen, die stundengenau mit der gem. Lebenshilfe Arbeit GmbH abgerechnet werden. Das Risiko bezüglich der Leistungsfähigkeit und Zuverlässigkeit der Mitarbeiter/-innen liegt so bei der Lebenshilfe.

Mittlerweile nutzen die Unternehmen Karl Preuß GmbH & Co. (Regalservice), Tönsmeier Entsorgung GmbH & Co. KG (Verpackungsentsorgung), Bäckerei Bertermann Backwaren GmbH (Spülstraße und Reinigung), Lebenshilfe Minden e.V. (Büro- und Telefonservice), Porta Möbel Handels GmbH & Co. KG (Lagertätigkeiten) und das Gerichtszentrum Minden (Betreiben des Bistros) die Leistungen der gem. Lebenshilfe Arbeit GmbH. Eine vertrauensvolle Zusammenarbeit und ein gutes Preis-Leistungsverhältnis bildeten die Grundlage, auch die wirtschaftlich schwierigen vergangenen Monate gemeinsam gut zu meistern.

Das in OWL bislang einmalige Unternehmenskonzept



Ein gutes Team: Mitarbeiter im Bistro des Gerichtszentrums in Minden

hat sich offensichtlich bewährt. So rückt das selbst gesteckte Ziel, 30 neue Arbeitsplätze für Menschen mit vorwiegend geistiger Behinderung bis zum Jahr 2012 zu schaffen, in

greifbare Nähe. Gefördert wird die gem. Lebenshilfe Arbeit durch das Amt proArbeit (Kreis Minden-Lübbecke), das LWL-Integrationsamt, die Agentur für Arbeit und der Aktion Mensch.

Weitere Informationen unter:

gem. Lebenshilfe Arbeit GmbH
Beatrice Fromke
Mail: bfromke@lebenshilfe-minden.de



Sicher im Regalservice: Mitarbeiterin bei der Karl Preuß GmbH & Co. in Minden

Kreis Höxter: Gemeinnützige Integrationsfirma eröffnet neue Arbeitschancen



Thomas Stock
Teamleitung
ARGE Kreis Höxter

Der Begriff „gemeinnützige Firma“ scheint beim ersten Hören wenig Sinn zu ergeben. Wie kann eine Firma dem Gemeinwohl helfen? Schließlich profitieren in einer Firma normalerweise vor allem die Inhaber. Bei der Infirm Integrationsfirma in Höxter-Brakel ist die Lage anders.

In Brakel arbeiten 21 Menschen, die auf dem normalen Arbeitsmarkt vorher keine Chance hatten – entweder aufgrund einer Behinderung oder weil sie seelisch oder durch Suchtkrankheiten beeinträchtigt sind. Sie üben ganz unterschiedliche Arbeiten aus, je nachdem, welche Aufträge andere Firmen erteilen: Manche verpacken Bastelpapier, andere packen Schaumstoffkissen in ihre Kissenhüllen oder recyceln Autoschläuche.

Erfolgreiche Kooperation mit der ARGE Kreis Höxter

Der Unterschied zwischen Infirm und einer Behindertenwerkstatt bzw. einer normalen Firma ist die Finanzierung der Löhne. Die ARGE Kreis Höxter zahlt einen Lohnkostenzuschuss im Rahmen der JobPerspektive. Wie hoch dieser Zuschuss ausfällt, wird von der ARGE geprüft und festgelegt. In Brakel beträgt die Förderung zZt. zwischen 60 und 75 Prozent und soll langfristig sinken.

Eine weitere Besonderheit der Infirm sind die Qualifizierungsmaßnahmen, die in der Firma stattfinden. Die Mitarbeiter/-innen werden nicht nur für ihren eigentlichen Arbeitsplatz fortgebildet, so dass sie zum Beispiel eine neue Maschine bedienen können. Es gibt bei Infirm auch Deutschkurse und Entschuldungsberatung.

Nach jeweils zwei Jahren prüft die ARGE Kreis Höxter die Förderung für einen Arbeitsplatz. Dann wird geschaut, ob der/die Mitarbeiter/-in inzwischen schon so gut weiterqualifiziert wurde, dass er/sie in einer normalen Firma arbeiten kann. Es soll in Brakel nicht nur versucht werden neue Arbeitsplätze zu schaffen, sondern auch, dass Arbeitsplätze wieder frei werden.

Eine Chance für Menschen mit wenig Chancen

Die Integrationsfirma freut sich darüber, wenn eine Stelle neu besetzt werden muss, weil ein/-e Mitarbeiter/-in einen anderen Job gefunden hat. Deswegen wünscht

sich die ARGE Kreis Höxter für die Infirm viele neue Aufträge, denn es gibt noch viele Menschen, die bei Infirm arbeiten können und wollen.

Bei Infirm tragen die Mitarbeiter/-innen Arbeitskleidung. Das ist für diejenigen, die jahrelang keine Chance hatten einen Job zu bekommen, etwas ganz Besonderes. Denn mit der Arbeitskleidung ändert sich der Status, sie gehören wieder dazu.

Die Preise, die Auftraggeber bei Infirm zahlen müssen, sind Wettbewerbspreise, wie bei anderen Firmen auch. So wird verhindert, dass durch staatliche Zuschüsse andere Firmen verdrängt werden. Außerdem kann die Firma nur so auch nach Senkung der Lohnkostenzuschüsse bestehen.

Weitere Informationen unter:

ARGE Kreis Höxter
Thomas Stock
Mail: thomas.stock2@arge-sgb2.de

OWL aktuell – Neues aus der Region

„Fachkräfte morgen – Integration heute“: Eingliederung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund in den Arbeitsmarkt



Moritz Lippa
Projektleiter
Initiative für Beschäftigung OWL e. V.

Die Gewinnung von Fachkräften wird im Zuge der langfristigen demografischen Entwicklung für Unternehmen zunehmend ein Problem werden. Daher gilt es, vorhandene Potenziale zu entwickeln und auszuschöpfen. Ein solches Potenzial stellt die hohe Zahl der Jugendlichen mit Migrationshintergrund in OWL dar. „Fachkräfte morgen – Integration heute“ will 100 Jugendliche mit Migrationshintergrund über die Einstiegsqualifizierung in qualifizierte Ausbildung in ostwestfälisch-lippischen Unternehmen vermitteln.

Der demografische Wandel stellt Betriebe vor neue Herausforderungen. Trotz der derzeitigen Krise wird auf längere Sicht die Rekrutierung und Bindung von Fachkräften für Unternehmen ein immer größeres Problem. Deshalb ist es notwendig, vorhandene Potenziale zu nutzen und zu entwickeln. Fachkräfte mit Migrationshintergrund werden in diesem Zusammenhang zunehmend wichtiger und hier verfügt OstWestfalenLippe über ein erhebliches Potenzial.

Trotz wachsendem Anteil der Migranten/-innen an der Gesamtbevölkerung liegt der Anteil von ausländischen Auszubildenden in OWL nur bei 3,4 Prozent. Aktuell sind ca. 5.000 Jugendliche mit Migrationshintergrund unter 30 Jahren nach der Schule ohne Ausbildung.

Ein Migrationshintergrund darf kein Bildungshindernis sein

Diese Situation stellt eine Chance, aber auch eine Herausforderung dar, denn

die Integration von Migranten/-innen ins Bildungssystem sowie in Ausbildungs- und Arbeitsmarkt gestaltet sich schwierig. Die Bildungsbeteiligung von Migranten/-innen liegt weit unter dem Durchschnitt. Die Arbeitslosenzahlen von Menschen mit Migrationshintergrund sind aktuell doppelt so hoch wie in der übrigen Bevölkerung. „Wir können es uns nicht leisten, diese Gruppe zu verlieren“, meint Moritz Lippa, der Leiter des Projektes bei der IfB OWL e. V. „Jetzt ist die Zeit, jugendliche Migranten und Migrantinnen zu qualifizieren, um wertvolle Fachkräfte für die Wirtschaft in OWL zu gewinnen.“

Mit dem Projekt „Fachkräfte morgen – Integration heute“ stellt sich die Initiative für Beschäftigung OWL e. V. der Situation. Gemeinsam mit den Kooperationspartnern BAJ e. V., der Netzwerk Lippe gGmbH und der Universität Bielefeld will man 100 Jugendliche mit Migrationshintergrund, die keinen Ausbildungsplatz gefunden haben, über eine Einstiegsqualifizierung (EQ) die Chance auf eine qualifizierte Ausbildung in einem ostwestfälisch-lippischen Unternehmen bieten.

Die EQ-Stellen geben den Jugendlichen die Möglichkeit, wichtige Qualifikationen zu erwerben und sich als künftige Auszubildende zu empfehlen. Regionale Betriebe können auf diesem Weg Fachkräfte für ihren künftigen Bedarf entwickeln und auf Beratungs- und Unterstützungsangebote zurückgreifen, falls kulturelle Unterschiede zu Problemen führen sollten.

Unternehmen begrüßen das Angebot

VK-Technik CNC Fräs- und Graviermaschinen aus Spenge ist eines der Unternehmen, das das Angebot des Projekts wahrnimmt. Das kleine Familienunternehmen will wachsen und ausbilden, doch ist es nicht einfach, geeignete Auszubildende für den Beruf des Mechatronikers zu finden. Dimitri Kapetzke, der Geschäftsführer, stellt fest:

„Für uns ist es nicht ohne Risiko auszubilden. Wir hatten einen Auszubildenden, dem wir aber kündigen mussten, weil er einfach nicht die notwendige Leistungsbereitschaft gezeigt hat. Das waren hohe Kosten für einen kleinen Betrieb wie unseren. Vielen, die von der Schule kommen, fehlt auch einfach das notwendige Wissen für eine Mechatronikerlehre. Für uns ist es ein großer Vorteil, dass Herr Serdjuk jetzt zehn Monate lang die Einstiegsqualifikation macht. Wir können ihn auf die Ausbildung vorbereiten und dabei genau prüfen, ob er die notwendigen Fähigkeiten hat und zu uns passt.“



v. l.: Projektteilnehmer Vladimir Serdjuk, Lusiye Fidan, BAJ e. V., Dimitri Kapetzke, VK-Technik

ford hat ihn auf das Projekt aufmerksam gemacht.

„Im Projekt habe ich Unterstützung bekommen, bei der Überarbeitung meiner Bewerbungsunterlagen, bei der Suche nach einer Stelle und bei der Vorbereitung auf Bewerbungsgespräche. Und jetzt kann ich bei VK-Technik die Einstiegsqualifizierung als Mechatroniker machen. Das ist eine große Chance für mich und passt gut zu meinen Interessen. Im technischen Bereich zu arbeiten, liegt mir.“

Das Projekt unterstützt Migranten/-innen und Unternehmen dabei, Anforderungen und Leistungen aufeinander abzustimmen. Die Einstiegsqualifizierung wird durch einen interkulturellen Coach begleitet.

Die Jugendlichen werden vielfältig gefördert

Bei Lusiye Fidan laufen alle Fäden für die individuelle Förderung der Jugendlichen zusammen. Als interkultureller Coach koordiniert sie die Zusammenarbeit von Betrieb, Universität und EQ-Teilnehmenden.

„Hier im BAJ e. V. akquirieren wir die Unternehmen, die EQ-Plätze anbieten können. Wir führen intensive Gespräche mit den Jugendlichen, die die Agenturen für Arbeit und die ARGEN an uns verweisen, um herauszufinden, ob sie als Teilnehmer/-innen geeignet sind und erstellen ihre Förderplanung mit Selbst- und Fremdeinschätzung. Wir sind Ansprechpartner für alle Fragen, vermitteln und unterstützen, falls es Probleme gibt. Es ist wichtig, dass es eine solche zentrale Stelle gibt, an die sich alle Beteiligten wenden können.“

Der BAJ e. V. betreut das Programm im Raum Bielefeld, Gütersloh, Herford und Minden-Lübbecke. Im Bereich Höxter, Lippe und Paderborn bietet die Netzwerk Lippe gGmbH als etablierter Träger vor Ort die entsprechenden Leistungen an.

Daneben erhalten die Jugendlichen Förderunterricht in den Fächern Mathematik und Deutsch durch Lehramtsanwärter/-innen der Universität Bielefeld. Damit werden einerseits die Kompetenzen der Jugendlichen gestärkt, andererseits sammeln die Lehramtsanwärter/-innen Erfahrungen in der interkulturellen, individuellen Förderung von Jugendlichen. Auf der Unternehmensseite unterstützt das Projekt Personalverantwortliche durch ein interkulturelles Training, damit sie in ihrem Unternehmen besser auf Bewerber/-innen mit Migrationshintergrund eingehen können.

Einbindung der Eltern über Migrantenselbstorganisationen

Weiteres Ziel des Projektes ist es, Eltern mit Migrationshintergrund über die Bedeutung einer Ausbildung ihrer Kinder für deren berufliche Zukunft in Deutschland zu informieren und zu sensibilisieren. Dazu werden Elternvereine und Migrantenselbstorganisationen mit in die Arbeit des Projektes einbezogen. Ihre Qualifizierung und Vernetzung untereinander und mit den Arbeitsmarktakteuren ist ein wesentliches Mittel zur Ansprache von Migranten/-innen.

Ein weiterer Weg ist die Veranstaltung von interkulturellen, betrieblichen Elternabenden, in denen Unternehmen und Arbeitsmarktakteure gemeinsam die Bedeutung von Ausbildung darstellen. So werden auch weitere Zugangswege geschaffen, um Jugendliche zu erreichen und für das Projekt zu gewinnen.

Das Projekt wird im Rahmen des XENOS-Programms „Integration und Vielfalt“ durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds gefördert.

Weitere Informationen unter:

Initiative für Beschäftigung OWL e. V.
Moritz Lippa
Mail: moritz.lippa@ifb-owl.de

**Für mehr Chancengleichheit in OWL:
3. Integrationskongress in Lemgo**

Die Integration der in unserer Region lebenden Menschen mit Migrationshintergrund ist eine der wichtigsten Aufgaben für OstWestfalen-Lippe. Um Migranten/-innen und Entscheidungsträger zusammen zu bringen und auf die Potenziale der in unsere Region zugewanderten Menschen hinzuweisen, haben der Kreis Lippe in Kooperation mit der Netzwerk Lippe gGmbH, die Bezirksregierung Detmold und das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge in Bielefeld am 10. November 2009 zum 3. Integrationskongress OWL in die Lipperlandhalle in Lemgo eingeladen.

Signal für eine Modellregion OWL

Seit 2007 findet in OstWestfalenLippe jährlich ein Integrationskongress statt. Nachdem die ersten zwei Kongresse in Gütersloh stattfanden, war in diesem Jahr Lemgo der Veranstaltungsort.

„Mit dem Kongress wollen wir ein Signal setzen, dass es sich lohnt, OWL zu einer Modellregion für Integration zu entwickeln“, so Landrat Friedel Heuwinkel, der zusammen mit Regierungspräsidentin Marianne Thomann-Stahl rund 400 Gäste in der Lipperlandhalle begrüßte.

Auf dem Programm standen neben Fachvorträgen von Thomas Kufen, dem Integrationsbeauftragten der NRW-Landesregierung, und Tayfun Keltek, Vorsitzender der Landesarbeitsgemeinschaft der kommunalen Migrantenvertretungen NRW, Workshops zu den Themen „Ausbildung und Arbeitsmarkt“, „Integration durch Sport“, „Kulturelle Barrieren“ und „Schulbildung“.

„Die Diskussionen in den Workshops haben in einem lebhaften Austausch gezeigt, dass bisher nicht in allen Bereichen eine völlige Chancengleichheit hergestellt werden konnte. Die Gründe hierfür sind vielfältig. Hier gibt es noch viel Arbeit, aber wir sind auf einem guten Weg“, so Sabine Beine, Integrationsbeauftragte des Kreises Lippe.

Eine weitere Plattform für den Dialog bot der Markt der Möglichkeiten. Zahlreiche Institutionen, Wohlfahrtsverbände, Unternehmen, Vereine und andere Einrichtungen stellten sich mit ihren vielfältigen Projekten und Aktivitäten rund ums Thema Integration den Besucher/-innen des Kongresses vor.

Dr. Wolfgang Sieber von der Netzwerk Lippe gGmbH hob dann auch die Bedeutung des Austausches hervor: „Es war uns sehr wichtig, der Kommunikation einen breiten Raum zu geben. Die positiven Rückmeldungen bestätigen, dass dies der richtige Ansatz ist.“

„Charta der Vielfalt“

Den Abschluss der Veranstaltung bildete die Übergabe der „Charta der Vielfalt“ an 18 Unternehmen und Institutionen in OWL. Die Charta der Vielfalt ist eine Initiative der deutschen Wirtschaft unter Schirmherrschaft der

Bundeskanzlerin.

Mit Unterzeichnung der Charta verpflichten sich die Unternehmen und öffentlichen Einrichtungen ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das frei von Vorurteilen und Ausgrenzung ist und alle Talente in der Belegschaft anerkennt und fördert.



Mit der „Charta der Vielfalt“ in den Händen: Teilnehmer/-innen des 3. Integrationskongresses in OWL

Mit der Unterzeichnung in Lemgo kommen acht Prozent der Chartaunterzeichner mit mehreren Tausenden Beschäftigten bundesweit in OWL zusammen. Auch damit ist ein Zeichen gesetzt: Integration wird zunehmend als Aufgabe auch von den Unternehmen und Institutionen der Mehrheitsgesellschaft wahrgenommen.

Weitere Informationen unter:

Netzwerk Lippe gGmbH
Dr. Wolfgang Sieber
Mail: w.sieber@netzwerk-lippe.de

Berufsbezogene Sprachförderung: Die Problemanzeige aus OstWestfalenLippe und ihre Wirkung



Dr. Wolfgang Sieber
Bereichsleiter Arbeitsmarktintegration
Netzwerk Lippe gGmbH

Die berufsbezogene Sprachförderung ist eines der wichtigsten Instrumente in der Arbeitsmarktpolitik. Im April 2008 ist die Zuständigkeit für diesen Bereich von der Bundesagentur für Arbeit und den Trägern der Grundsicherung auf das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge übertragen worden. Die berufsbezogenen Deutschkurse bieten Migranten/-innen häufig die einzige Gelegenheit zur Verbesserung ihrer sprachlichen Kompetenzen.

EU-Mittel konnten nicht ausgeschöpft werden

In OstWestfalenLippe gibt es einen dokumentierten Bedarf an berufsbezogenen Deutschkursen für weit über tausend Personen. Die Chancen, die sich aus dem ESF-BAMF Programm ergeben, müssen im Interesse der Migranten/-innen unbedingt genutzt werden. Die formale Programmumsetzung auf Seiten des Bundesamts für Migration und Flüchtlinge erwies sich jedoch als regelrechter Flaschenhals.

Es zeichnete sich frühzeitig ab, dass die bereit gestellten EU-Mittel auf diese

Weise nicht annähernd genutzt werden können und letztendlich zum großen Teil an die EU zurückfließen werden. Für das laufende Jahr können bundesweit maximal 15-20 Prozent der bereitgestellten Mittel abgerufen und dementsprechend nur wenige Teilnehmende erreicht werden. Hieraus ergab sich ein dringender Handlungsbedarf.

In einer Sitzung des Arbeitskreises Berufsbezogenes Deutsch im Rahmen des Themenkreises Integration der Initiative für Beschäftigung OWL e. V. wurde Ende Mai eine Problemanzeige beschlossen. U.a. wurden das gesamte Antragsverfahren, die Zuschnitte der Förderregionen, die hohen Eigenanteile und die nicht finanzierten Programmbestandteile problematisiert.

Erfolgreiche Problemanzeige aus OWL

Die unterzeichnenden Arbeitsmarktakteure in OstWestfalenLippe haben die politischen Akteure daher eindringlich gebeten, auf die Programmverantwortlichen einzuwirken, zur Vereinfachung des Verfahrens und somit zur Möglichkeit der zügigen, bedarfsgerechten Förderung im Rahmen des ESF-BAMF-Programms beizutragen. Starke Unterstützung beim Schritt in die Politik leistete die Initiative für Beschäftigung OWL e. V.

Insgesamt 27 Institutionen und Organisationen aus OstWestfalenLippe unterstützen die Problemanzeige, darunter alle operativen Träger des Programms in der Region und alle Träger der Grundsicherung. Die Federführung hat die Netzwerk Lippe gGmbH übernommen. Das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge hat auf der Leitungsebene schnell reagiert und zu Gesprächen eingeladen. Die Problemanzeige aus OWL war nach Angaben des BAMF die detaillierte und umfassendste in ganz Deutschland.

Sowohl in einem Termin am 20. Juli in Köln als auch in einem Termin beim Bundesarbeitsministerium mit den Staatssekretären Scheele und Brandner am 12. August in Berlin konnte die Problemanzeige vorgetragen und erläutert werden. Bereits zum Termin im BMAS hat das BAMF schriftlich umfassende Änderungen in der Programmgestaltung angekündigt. Nach mehreren Regional-Konferenzen (u.a. am 02. September in Köln) wurden die Richtlinien schließlich zum 01. Oktober 2009 geändert.

Dies erleichtert die Möglichkeit, Anträge zu stellen und Kurse durchzuführen. Derzeit laufen in OWL sieben Kurse (Minden-Lübbecke, Lippe und Paderborn), fünf weitere sind konkret geplant (Bielefeld, Herford, Höxter und Gütersloh).

Der „Durchbruch“ ist in der berufsbezogenen Sprachförderung noch nicht erreicht. Große Baustellen gibt es noch im Bereich der Kofinanzierung und des Aufwands bei der Antragstellung. Die Träger hoffen auf eine Verbesserung auch in diesen Bereichen, damit die Durchführung der Kurse reibungsloser und zügiger wird.

Weitere Informationen unter:

Netzwerk Lippe gGmbH
Dr. Wolfgang Sieber
Mail: w.sieber@netzwerk-lippe.de

Terminkalender

19. Januar 2010

3. Integrationskonferenz Kreis Paderborn

Aspethera-Hotel, Paderborn

26. - 28. Februar 2010

Messe my job-OWL 2010

Messezentrum, Bad Salzungen

LEXIKON

Der Begriff **Fallmanagement** bzw. **Fallmanager** scheint, obwohl seines Zeichens ein **Fachbegriff** – und ein solcher ist ja bekanntlich nicht immer sofort beim ersten Hören verständlich, daher auch der Begriff **Fachidiot**, den wiederum, kaum ausgesprochen, jeder sofort versteht – unmissverständlich und schnörkellos genau den Sachverhalt zu umschreiben, für den er im Allgemeinen Anwendung findet: Jemand kümmert sich um einen bestimmten Vorgang bzw. eine Angelegenheit.

Auf den Arbeitsmarkt bezogen steht hinter dem Vorgang eine Person, um deren berufliche, zumeist verbunden mit ihren persönlichen Angelegenheiten sich das **Fallmanagement** bzw. **der Fallmanager** bemüht. Da Sie als Leser/-in am Ende dieser Ausgabe angekommen sind, sollte Sie diese Tatsache nun nicht mehr überraschen.

Betrachtet man allerdings jedes der Wörter, aus denen sich **Fallmanagement** zusammensetzt – also **Fall** und **Management** – für sich genommen, gewinnt man durchaus den Eindruck, dass der Begriff gar nicht mehr so eindeutig zu verstehen ist. Denn hier wurden – entsprechend dem Charakter des damit beschriebenen progressiven und dynamischen Systems – zwei eher negativ besetzte Begriffe zu einem **positivem Ganzen** verschmolzen. Ganz nach der mathematischen Standardregel, dass Minus multipliziert mit Minus ein Plus ergibt.

Denn **Fall** steht im Allgemeinen zuerst einmal für Absturz, Unfall, Krankheitsfall, eine Justizangelegenheit oder ein altes Feudalrecht. Als wertfreiere Varianten stehen außerdem mathematische Unterscheidungen, die grammatische Deklination eines Nomens sowie seemännisch für Heraufziehen oder Herablassen eines Taus zur Auswahl.

Und über das Image des klassischen **Managements**, der Unternehmensführung also, das in Zeiten der Wirtschaftskrise und des sich vielfach abzeichnenden Unvermögens seiner Repräsentanten doch arg gelitten hat, muss man hier wohl keine großen Worte mehr verlieren.

Fazit: Wenn Sie das nächste Mal den Begriff **Fallmanagement** hören, können Sie die verschiedensten Sachverhalte damit in Verbindung bringen – aber ihn letztendlich immer in seiner eindeutig positiven Bedeutung verstehen.

Die nächste Ausgabe von **Forum OWL** erscheint im April 2010.