
Zur Einführung: Integration intensiv: Wann, wer und wie?

Tagung der Ev. Akademie Loccum,
Zwei Jahre Organisationsreform SGB II
21.-22. November 2012
Input zu AG 4

1.

Übersicht

■ Mehr Zeit – mehr Vermittlung (1)

■ Modellprojekte im Rechtskreis SGB III

- »Förderung der Arbeitsaufnahme – integriert und regulär« – FAIR, 2002 - 2005
- »Kunden aktivieren – Integrationsleistung verbessern«, 2007 bis 2012
- »Private Arbeitsmarktdienstleister wirksamer einbinden« (§ 421i SGB III), 2008 bis 2010
- Projekt »Interne ganzheitliche Unterstützung zur Integration im SGB III« (PINGUIN, 2008 bis 2010)
 - Seit 2011 INGA-Teams (Interne ganzheitliche Integrationsleistung im SGB III) in einigen Agenturen

■ Mehr Zeit – mehr Vermittlung (2)

■ Modellprojekte im Rechtskreis SGB II

- Projekt »Integrieren, Mut machen, Stärken stärken« (PRIMUS)
- Herner Modell »Neue Aktivierungswege« (seit 2011)
- »Berliner Joboffensive« (seit 2011)
- Modellprojekt Selbstvermittlungcoaching (SVC), NRW Januar 2010 bis Februar 2012

■ Beide Rechtskreise (16 SGB II i.V.m. 45 Abs. 1 Satz 1 SGB III)

- Ganzil (Ganzheitliche Integrationsleistung)
- UVgA: (Unterstützung der Vermittlung mit ganzheitlichem Ansatz)

■ Mehr Zeit – mehr Vermittlung (3)

■ Gemeinsamkeiten

- Befristet intensivere vermittlungsorientierte Unterstützung von Bewerber/inn/en mit Vermittlungshemmnissen als sozialer Ausgleich
- Bessere Betreuungsrelation
- Positive Programmeffekte
 - Mehr Abgänge in Arbeit
 - Mehr sonstige Abgänge
 - kürzere »faktische Arbeitslosigkeit«
 - länger Zeit in ungeförderter sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung

2.

Wann und wer?
Was ist ganzheitlicher«
Unterstützungsbedarf

-
- **Wann: Bedarfe, die nicht standardisierbar sind**

 - **Hilfe zur Selbstsuche (Arbeitsvermittlung braucht »ein Gesicht«)**
 - Selbstinformation und Matching reichen nicht
 - Überforderung durch virtuellen Arbeitsmarkt
 - **Intervention in die Stellenbesetzung**
 - Begleitung (»Türen öffnen«)
 - Qualifizierung
 - **Klärung**
 - Berufliche Orientierung (BeKo: »Orientierungs- und Entscheidungsberatung«)
 - Schnittstellenprobleme mit sozialer Sicherung (»von überall geschubst«)
 - Persönliche Lebensumstände (z.B. Kinderbetreuung, Pflege)
 - **Motivierende persönliche Unterstützung**
 - Bei Misserfolgserfahrungen, Krisen – dem Rückzug vom Arbeitsmarkt entgegenwirken

■ Und wann nicht?

■ Grenzen vermittlungsorientierter Unterstützung

- Subjektiv geklärter Rentenübergang
- Durch Beratung und Assistenz nicht zu beeinflussende Hemmnisse
 - Z.B. Krankheit
- Der Arbeitsmarkt setzt Grenzen

■ Offene Fragen

- Abgrenzung zum »beschäftigungsorientierten Fallmanagement«?
 - HEGA 01/2010 gibt keine Antwort
 - Trennscharf nur: »Leistungssteuerung«, »Koordinationsleistung«
- Integrationsfortschritt als »Stufenkonzept«
 - Wie kurzfristig ist das Vermittlungsziel?
- Und was passiert unterdessen in der Regelvermittlung?

■ Wer: Alternativen beim Zugang

■ Zuweisung (nach einseitigem Ermessen oder regelgebunden)

- Oft Einsatz zur Überprüfung der Verfügbarkeit
- Oft kein besonderes (oder kein zutreffendes) Leistungsversprechen
- Zugang nicht passgenau, »unmotivierte« Teilnehmer/innen

■ Teilnahmevorschlag

- Besonderes Dienstleistungsversprechen
- Ggf. Erprobungsphase, Rückkehr in Regelvermittlung
- Gemeinsame Entscheidung als Beginn verbindlicher, koproduktiver Dienstleistungsbeziehung
- Auf Dauer nur »richtige« Teilnehmer/innen

3.

Wer und wie?
Anforderungen

■ Anforderungen an das Leistungsangebot

■ Mehr Zeit und flexible Verfügung über Zeit

- Persönliche Erreichbarkeit

■ Gemeinsame Ziele vereinbaren

- Beratung ergänzen um Assistenz: Anleitung und praktische Hilfen

■ Unterstützung durch bewerberbezogene Arbeitgeberkontakte

■ Einzelfallarbeit und Gruppenangebote

- Bedarfsgerechte und fallangemessene Ergänzung individueller Beratung durch Gruppen und nachfrageorientierte Unterstützungsinfrastruktur

■ Qualifizierungsanteile

■ Offene Fragen

- Welche Qualifizierung? Auf Stellensuche und Matching bezogene?
- Kriterien für angemessenen Personalschlüssel?
- Zeit gegen Geld? Zugang zu anderen arbeitsmarktpolitischen Instrumenten?

■ Anforderungen an Fachkräfte

■ Passendes professionelles Handlungsmodell

- Vermittlungsorientiert, direktiv als Arbeitsmarktexperte/in
- Dienstleistungs- und Fallorientiert, koproduktiv

■ Gemeinsame Zielvereinbarung

■ Reflektierter Umgang mit prekären Lebenslagen

- Welche Probleme verhindern Arbeitsaufnahme?
- Welche Probleme sind zu berücksichtigen, lassen sich aber »in Arbeit« besser bearbeiten als ohne?
- Bereitschaft zu lösungsorientierten Assistenzleistungen, Offenheit für Leistungsfragen

■ Reflektierter Umgang mit der BG

- Wie »systemisch« kann man im SGB II arbeiten?
- Wer wird vorrangig integriert?

■ »Machen« oder »Kaufen«

■ Faustformel

- Maßnahmen sind besser als nichts, interne Lösungen besser als Maßnahmen

■ Prüffragen

- Ist »Contracting out« fachlich begründet?
- Sind Grundsicherungsstelle und Leistungsträger über Leistung verständigt?
- Wie wird der Bruch in der Fallbearbeitung bewältigt?
 - eLb: Abschiebung, Ausschluss oder Leistungsversprechen
 - Interne Fachkräfte: Herstellung von Kontinuität in der Fallbearbeitung
 - Externe Fachkräfte: Information über Fälle und Zuweisungsgründe
- Verfügt der externe Träger über ausreichende Ressourcen?
- Wie werden Kontinuität und fachliche Entwicklung gewährleistet?
- Was unterstützt Darstellung der Arbeitsverwaltung als »öffentliches Gut«?