



Forum:
B5: Vom Profiling bis zur Integration – ein Masterprozess für die bewerberorientierte Vermittlung
Moderation:
Rolf Schumacher
Referenten:
Prof. Dr. Claus Reis
Michael Pflügner
Per Breuer
Jürgen Peeß
Harald Lämmle

Protokoll

<p>Einstiegsreferat</p> <p>(Prof. Reis, FH Frankfurt)</p>	<p>1) Kernaussagen (in Ergänzung zu vorliegend. Skript/ Präsentation):</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Großer Ermessensspielraum/ individuelle Entscheidungsanforderungen der Integrationsfachkräfte im Gesamt-Prozess (Zugangssteuerung, Gewährung materieller Leistungen, Aktivierung, Vermittlung) – große Bedeutung des Fallmanagements ▪ Implementationsproblem: Das Gesetz gibt nichts vor im Hinblick auf Beratungsprozess/ Fallmanagement – viele Produkt/Prozess-Lösungen sind in der Planung theoretisch möglich, aber man fängt nicht bei Null an, sondern baut auf vorhandener „Historie“ der Erfahrungen aus AA und Sozialamt auf ▪ Bei der Erbringung sozialer Dienstleistungen sind die Möglichkeiten der Steuerung über Strukturen, Regeln und Personal begrenzt, wenn das Ziel der individuellen Bedarfsgerechtigkeit nicht aufgegeben werden soll. Wichtig ist der kulturelle und normative Kontext, in dem die Fachkräfte stehen und der in ihr Handeln eingeht. ▪ Von den theoretisch zur Verfügung stehenden „Produktmustern und Produktionsstrukturen“ werden auf Basis dieses Kontexts nur eine begrenzte Anzahl implementiert. ▪ Kernproblem: „Historie/ Wertvorstellungen“ der Mitarbeiter lassen sich nur begrenzt durch Regeln einfangen ▪ Starker Fokus auf vorgegebenen Strukturen (wie z.B. computer-gestützte Dokumentation) fördert Routinen, die nicht ausreichend auf die individuelle Bedarfslage eingehen.
---	--

	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Unterschiedlicher Umgang mit den Kunden führt bei vergleichbarer Bedarfslage zu unterschiedlichen Integrationsprozessen (Vergleich USA –NL beim Umgang von Alleinerziehenden: USA: reine Orientierung an schneller Vermittlung – Kunde als eher unmündiger Gesprächspartner – kurzer Verbleib im System; NL: Kundin als gleichwertige Gesprächspartnerin mit komplexer Bedarfslage – längerer Verbleib im System) <p>2) Wichtige Fragen/ Antworten zum Referat selbst:</p> <p>3) Diskussion zum Referat selbst:</p> <p>4) Ergebnisse: Hinweis von Prof. Reis: Vertiefende Erläuterungen zur Arbeit der Integrationsfachkräfte im Leitfaden „Integration durch Interaktion“</p>
<p>Co-Referat 1</p> <p>(Michael Pflügner, BA)</p>	<p>1) Kernaussagen (in Ergänzung zu vorliegend. Skript/ Präsentation): <i>Zentrale Frage: Wie schaffen wir es, die Integrationsfachkräfte dazu zu befähigen, ihre komplexe Integrationsarbeit besser zu bewältigen, ohne sie unnötig in ihrem Spielraum einzuengen?</i></p> <p>Antwort: Es gibt zwei Möglichkeiten: entweder die Komplexität des Systems reduzieren oder die Mitarbeiter für den Umgang mit der Komplexität zu qualifizieren.</p> <p>Das Grundprinzip der Integrationsstrategien heißt: Systematisieren ohne zu standardisieren. Ziel ist ein zentral bereit gestellter Katalog an Integrationsstrategien, der lokal angepasst und durch die Integrationsfachkräfte individuell ausgestaltet wird.</p> <p>2) Wichtige Fragen/ Antworten zum Referat:</p> <p>3) Diskussion zum Referat selbst: aus dem Publikum: Die Forderung nach Qualifizierung der Mitarbeiter ist schnell aufgestellt, aber schwer umzusetzen. Erste Forderung aus ARGE-Sicht: zunächst müssen mehr Dauerstellen geschaffen werden.</p> <p>4) Ergebnisse:</p>

<p>Impuls- referat 1</p> <p>(Per Breuer, Berger)</p>	<p>1) Kernaussagen (in Ergänzung zu vorliegend. Skript/ Präsentation):</p> <ul style="list-style-type: none"> • Integrationsstrategien müssen berücksichtigen, dass die Kunden z.T. sehr lange in Betreuung sind. Es müssen also ggf. überschaubare Integrations-Abschnitte gebildet werden • Integrationsstrategien sind ein Angebot insbesondere für weniger erfahrene Mitarbeiter • Im Pretest in zwei ARGE n hat sich gezeigt: das Baukastensystem hat Vorteile, bringt aber auch die Gefahr mit sich, sich darauf „auszuweichen“ auf Kosten der individualisierten Arbeit <p>2) Wichtige Fragen/ Antworten zum Referat:</p> <p>3) Diskussion zum Referat selbst:</p> <p>4) Ergebnisse:</p>
<p>Impuls- referat 2</p> <p>(Jürgen Peeß, ARGE Stuttgart)</p>	<p>1) Kernaussagen (in Ergänzung zu vorliegend. Skript/ Präsentation):</p> <p>Integrationen als Ziel setzen voraus, dass die Kennzahl verlässlich ist. In Stuttgart lässt sich häufig nicht wirklich erklären, wie Erfolge oder auch Misserfolge bei Integrationen zustande gekommen sind.</p> <p>2) Wichtige Fragen/ Antworten zum Referat:</p> <p>3) Diskussion zum Referat selbst:</p> <p>4) Ergebnisse:</p>

**Impuls-
referat 3**

(Harald Lämmle,
zkt Biberach)

1) Kernaussagen (in Ergänzung zu vorliegend. Skript/ Präsentation):

2) Wichtige Fragen/ Antworten zum Referat:

3) Diskussion zum Referat selbst:

4) Ergebnisse:

<p>Gesamtdiskussion Wichtige Beiträge:</p>	<p>Aus dem Publikum: Der von Herrn Lämmle beschriebene Weg in Biberach ist der „Wunschraum vieler Berater“ (sich die Standards selbst setzen zu können). Die Angst vor der Vereinnahmung durch Regeln ist groß. Problem: Die Steuerung aus dem SGB III wird zunehmend auch auf das SGB II übertragen. Aber die Steuerungskennzahlen der ARGEN sind nur für den kleineren Teil der Klientel aussagekräftig – weniger für die marktfernen.</p> <p>Antwort: Herr Pflügner: Auch Integrationsfortschritte und die Nachhaltigkeit von Integrationen sollen zukünftig gemessen werden. Die Orientierung an Regeln darf nicht das Ziel selbst sein, sondern nur Hilfsmittel zum Erreichen der Ziele.</p> <p>Aus dem Publikum: Es besteht die Gefahr, dass die hier so positiv dargestellten Integrationsstrategien die individuelle Arbeit vor Ort ersetzen. Frage: Anwendung der Integrationsstrategien freiwillig oder verpflichtend? Soll der Einsatz über das Controlling nachgeprüft werden?</p> <p>Antwort Herr Pflügner: Wir setzen auf Freiwilligkeit. Wir wollen kein Prozess-Controlling, sondern Erfolgscontrolling. Wir wollen aber auch noch Erfahrungen sammeln.</p> <p>Herr Breuer: Integrationsstrategien sind ein Potenzial für fachliche Steuerung (strukturierter Dialog zwischen Fachkraft und Teamleiter)</p> <p>Aus dem Publikum: Gut ist der Ansatz, zu systematisieren, aber nicht zu standardisieren. Wichtig ist die Freiwilligkeit.</p> <p>Herr Peeß: Es besteht die Gefahr, dass die gewünschte Vielfalt durch Standardisierung verloren geht (wegen der eher kleinteiligen Zielsetzungen zu unterschiedlichen Themen)</p> <p>Herr Reis: Orientierung ist nötig, aber Freiwilligkeit muss sein. Der Erfolg kann nicht über flächendeckendes Prozesscontrolling abgegriffen werden. Umsetzung auf örtliche Verhältnisse ist erforderlich.</p>
---	---