

LOCALISE

*Integrierte Arbeitsmarkt- und
Sozialpolitik auf der lokalen Ebene*

Präsentation der Forschungsergebnisse

Programm

10:00 – 10:15	Willkommen und Einführung in das Projekt
10:15 – 11:00	Blick über den Tellerrand: lokale Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik in Europa
11:00 – 11:45	Individualisierte Arbeitsvermittlung im internationalen Vergleich
11:45	Abschluss und Ausblick

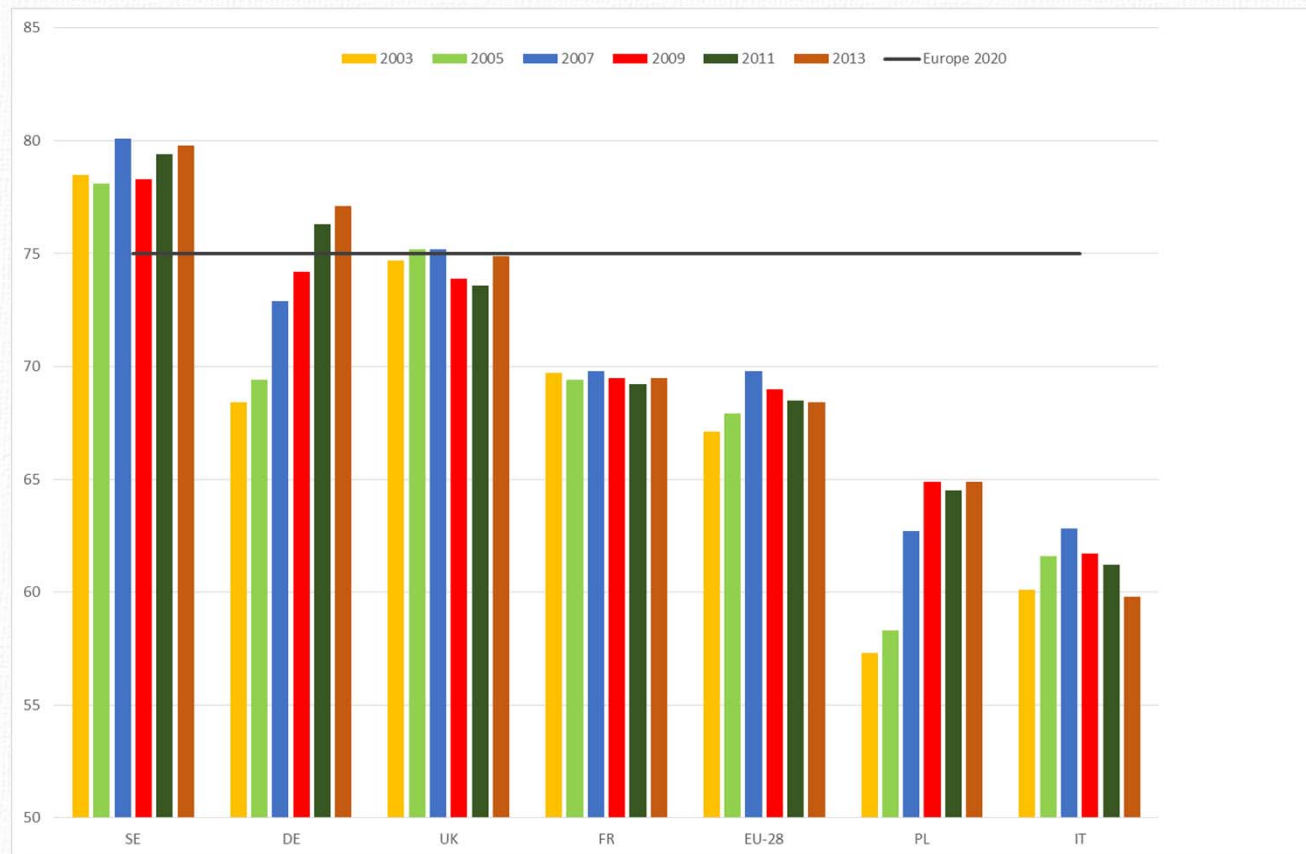
Teil 1

*LOCALISE – Local Worlds of Social
Cohesion: Die lokale Dimension
integrierter Arbeitsmarkt- und
Sozialpolitik*

Vorstellung des Projekts

1. Unterschiedliche Beschäftigungsquoten in Europa

- Hohe Beschäftigungsquoten in SE, DE, UK (und sehr starke Zunahme in DE!)
- Durchschnittliche bis niedrige Beschäftigungsquoten in FR, PL, IT



2. Übergänge in Arbeit, Inaktivität und Arbeitslosigkeit

- Segmentierte (DE, FR, IT, PL) vs. integrierte (SE, UK) Arbeitsmärkte
- Nicht alle Sicherungssysteme ‚funktionierten‘ gleich gut in der Krise (PL, UK)



- Aktivierung als Trend in Europa seit ca. 15 Jahren
 - Erhöhung der Beschäftigungsquoten wird als wirtschaftliche Notwendigkeit und sozial erwünscht diskutiert (zunächst v.a. Frauenerwerbstätigkeit)
 - vom Sozialstaatsparadigma zu „Fördern und Fordern“ (wohlfahrtsstaatliche Leistungen müssen „verdient“ werden)
 - Deregulierung des Arbeitsmarkts neben Sozialversicherungsreformen und arbeitsmarktpolitischen Instrumenten
- Aktivierung sog. ‚Problemgruppen‘:
 - Langzeitarbeitslose
 - Geringqualifizierte
 - Alleinerziehende
 - Jugendliche
 - Migranten
 - Personen mit gesundheitlichen und/oder sozialen Problemen (Sucht, Schulden etc.)
 - ...



Ziel: Soziale Integration von Randgruppen insbesondere durch Einbeziehung ins Erwerbsleben

- Stärkere Betonung von Eigenverantwortlichkeit („Fordern“)
- Beseitigung individueller Vermittlungshemmnisse („Fördern“)

Fordern

1. Dauer und Höhe der finanziellen Leistungen
2. Striktere Zugangskriterien und Sanktionsmöglichkeiten (z.B. Zumutbarkeit der anzunehmenden Arbeit)
3. Individuelle Aktivierungsanforderungen (z.B. Eingliederungsvereinbarungen, Teilnahme an Maßnahmen)

Fördern

1. „Klassische“ aktive Arbeitsmarktpolitik (Vermittlung, berufliche Weiterbildung)
2. Finanzielle Anreize (z.B. „Aufstocker“, Ich-AG etc.)
3. Nicht-monetäre soziale Leistungen (z.B. Schuldnerberatung etc.; Fallmanagement als individualisierte Hilfe)



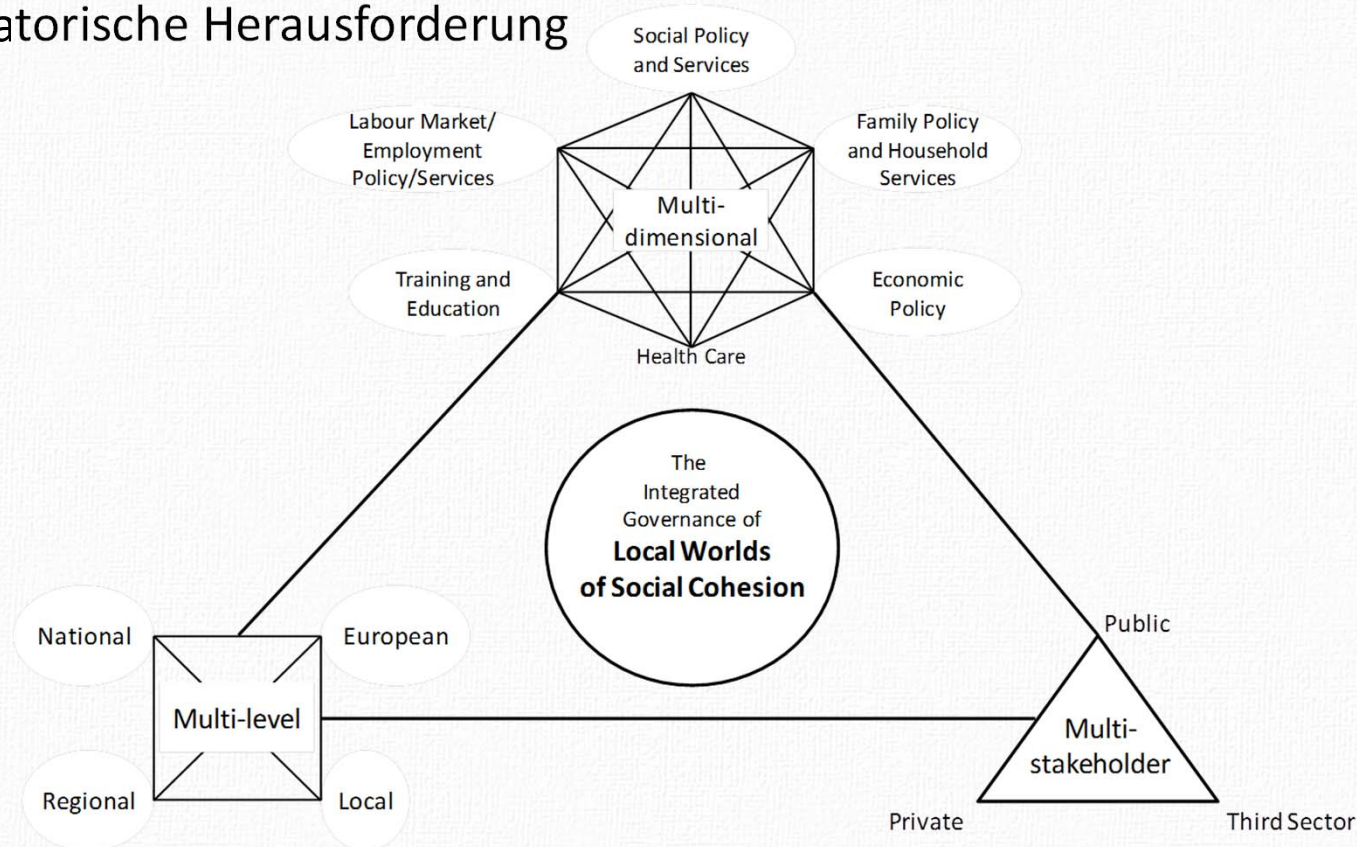
Unsere Forschungsfrage

Welche organisatorischen Herausforderungen stellen sich bei der Aktivierung von „Problemgruppen“ am Arbeitsmarkt?



→ Bedeutung von Schnittstellen zwischen Wiedereingliederungsmaßnahmen und sozialen Dienstleistungen (Kinderbetreuung, Suchtberatung, psychosoziale Beratung etc.)

Aktivierung von Langzeitarbeitslosen und anderen benachteiligten Gruppen als organisatorische Herausforderung



→ „Integrierte Aktivierungsstrategien“ bzw. „integrierte Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik“ als Voraussetzung für effiziente Maßnahmen?

Projektpartner und untersuchte Länder

- Vergleichende Forschung in UK, FR, IT, PL, SE, DE
- Länderauswahl: verschiedene Typen von Wohlfahrtsstaaten und Aktivierungsregimen
- Projektpartner in Edinburgh, Bordeaux, Mailand, Warschau und Stockholm
- Jede Partnerinstitution stellt ein Forschungsteam (2-3 Personen), das die Forschung vor Ort leitet und durchführt
- Ganzes Projekt koordiniert in Oldenburg



Nationale Ansätze

- **Schweden:** Arbeitsagentur als Hauptakteur, zusätzliche kommunale Aktivierungsangebote für Sozialhilfeempfänger; lose Koordinierung
- **Frankreich:** Arbeitsagentur als Schaltstelle der Weitervermittlung an andere Agenturen und Behörden (Ausnahme: Marktkunden)
- **Italien:** Regionale Arbeitsagenturen als Hauptakteure; Fragmentierung von Maßnahmen , u.a. verstärkt durch EU-Fördergelder
- **Polen:** Regionale Arbeitsagenturen als Hauptakteure; geringe Ressourcenausstattung (Personal/Maßnahmen). Starke Trennung von Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik
- **Großbritannien:** Arbeitsagentur als Hauptakteur; Auslagerung der Aktivierung von Langzeitarbeitslosen an private Anbieter
- **Deutschland:** Arbeitsagentur und Jobcenter als zentrale Akteure; Herausforderung: integrierte Dienstleistungen in Jobcentern

Teil 2

*Blick über den Tellerrand: lokale
Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik in Europa*

**Präsentation und Diskussion der
Forschungsergebnisse**

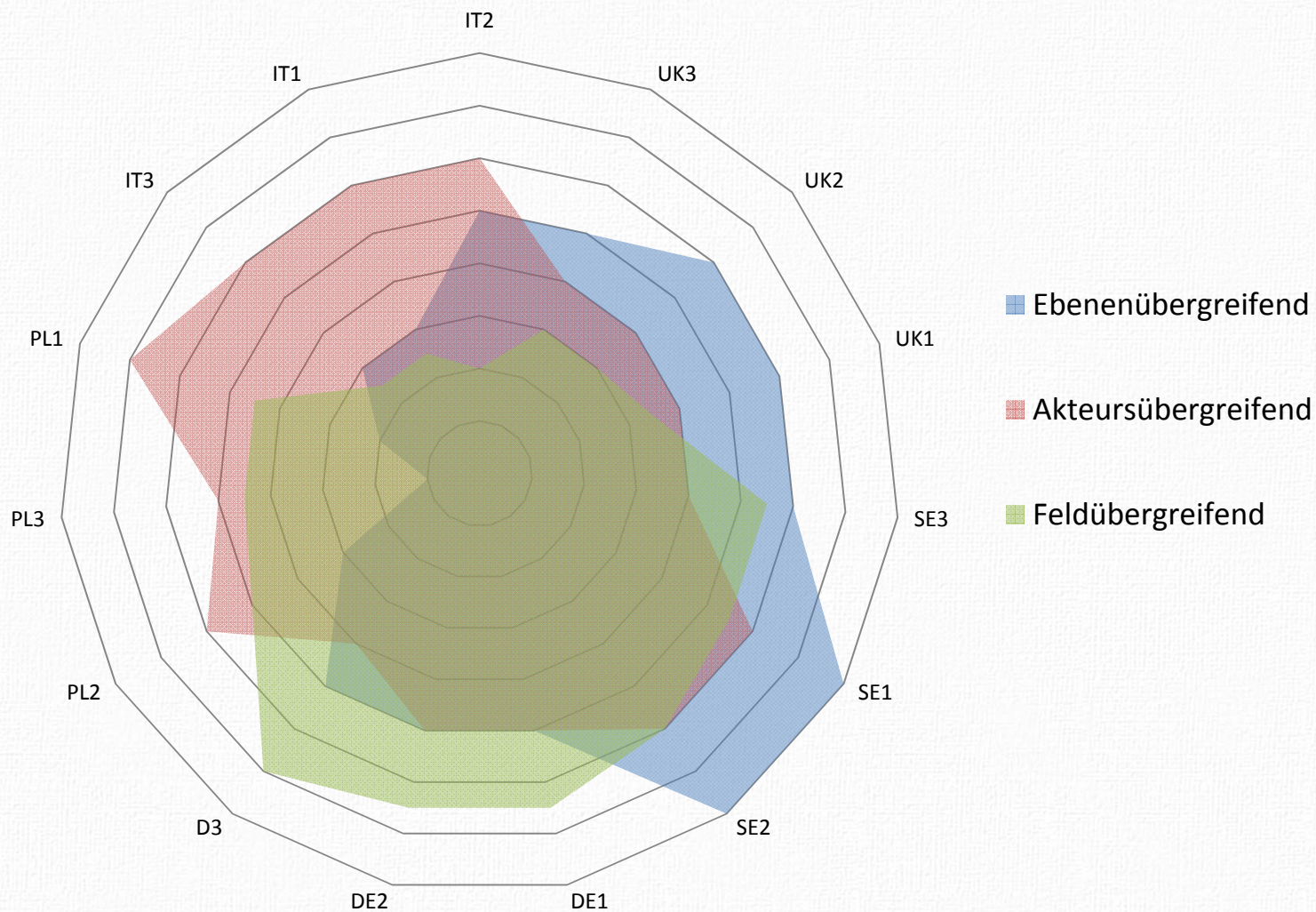


Lokale Organisation von integrierten Aktivierungsstrategien

- Alle europäischen Länder haben Aktivierungsreformen (wenn auch unterschiedlich ausgestaltet) hinter sich und stehen vor der organisatorischen Herausforderung, Arbeitsmarktpolitik mit anderen Politikbereichen zu verknüpfen
- Wie wird in verschiedenen europäischen Ländern diese Verknüpfung auf der lokalen Ebene organisiert?
 - **Akteursübergreifend** (Sozialpartner, Arbeitsagentur, lokale Behörden, Wohlfahrtsverbände etc...)
 - **Feldübergreifend** (Arbeitsmarktpolitik, Sozialpolitik, Familienpolitik, Gesundheitspolitik...)
 - **Ebenenübergreifend** (EU, National, regional, lokal)

→ LOCALISE hat hierzu 18 lokale Fallstudien angefertigt (3 in jedem Land), nachdem die nationalen Reformen systematisch analysiert wurden

Lokale Integration (Ebenen, Akteure, Felder)



DIE EMPIRISCHEN ERGEBNISSE ZU DEUTSCHLAND

Verknüpfung von Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik in Deutschland aus international vergleichender Perspektive

starke Unterschiede zwischen den Rechtsbereichen in Bezug auf Verknüpfung in den drei Bereichen (Politikbereiche, Akteure, Ebenen):

- SGB II
 - Integration von Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik (v.a. kommunale Eingliederungsleistungen)
 - Integration von verschiedenen Akteuren (öffentlich, dritter Sektor, Sozialpartner)
 - Große Bedeutung der lokalen Ebene
- SGB III
 - Geringe Integration von Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik, aber enge Verbindung zu beruflicher Weiterbildung
 - Geringe Integration arbeitsmarkt- und sozialpolitischer Akteure, aber hohe Integration von Bildungsträgern, Sozialpartnern, Kammern, Unternehmen etc.
 - National gesteuertes System (Bundesagentur)

Verknüpfung verschiedener politischer Ebenen: EU, national, regional, lokal

- **Gemeinsame Einrichtungen** sind per se ebenenübergreifend (BA kooperiert mit Kommune). Diese Kooperation kann unterschiedlich ausgestaltet sein (auf Augenhöhe, konflikthaft, einseitig dominant)
- Lokalen Akteuren stehen unterschiedliche **Netzwerkmöglichkeiten** für ebenenübergreifende Kooperation zur Verfügung (z.B.: Aktivitäten des Städtetages)
- Beteiligte Akteure sind unterschiedlich stark in Mehrebenenkontexte eingebunden, z.B. haben Kammern und Gewerkschaften eine **ausgeprägte Mehrebenenstruktur**. Je relevanter solche Akteure im lokalen Kontext der Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik sind, umso stärker die ebenenübergreifende Kooperation
- **EU-Fördergelder** können Kontakte zwischen der lokalen und der regionalen Ebene sowie der lokalen Ebene und der EU fördern, vor allem wenn eine gute Förderinfrastruktur zur Verfügung steht (Antragshilfen, Beratungen etc.)

Kooperation verschiedener Akteure

- Je nachdem, ob Jobcenter oder Agentur der dominantere Akteur vor Ort sind, ist die Kooperation zwischen Akteuren unterschiedlich ausgeprägt:
 - Jobcenter (gE) impliziert Kooperation zwischen Agentur und Kommune sowie mit Wohlfahrtsverbänden und Anbietern von sozialen Dienstleistungen
 - Agentur ist stärker vernetzt mit Sozialpartnern, Kammern und Bildungsträgern
 - Dies gilt nicht nur für das Jobcenter bzw. die Agentur, sondern prägt die Kooperationsstrukturen in der Arbeitsmarktpolitik der ganzen Stadt
- Die Integration verschiedener Akteure außerhalb des Jobcenters/der Agentur findet häufig im Rahmen von (extern finanzierten, zeitlich begrenzten) Projekten statt
- Langfristige politische Strategien zur Kooperation verschiedener Akteure in der Arbeitsmarktpolitik fehlen meist
- Die Interaktionsformen zwischen Akteuren beeinflussen die Nachhaltigkeit der Integration:
 - ad-hoc, informell, vertrauensbasiert: weniger nachhaltige Integration
 - strategisch, institutionalisiert, kompetenzbasiert: nachhaltigere Kooperation



Verknüpfung verschiedener Politikbereiche

- Das Problemverständnis der relevanten Akteure prägt maßgeblich, inwieweit verschiedenen Politikbereiche integriert sind:
 - wird Arbeitslosigkeit als sozialpolitisches Problem aufgefasst oder ist eher klassische Weiterqualifizierung das Mittel zur Bekämpfung?
 - sind sozialpolitische Aspekte auf der politischen Agenda?
 - **Bei beiden Aspekten spielt die Arbeitslosen- und Erwerbsstruktur der Region eine maßgebliche Rolle**
- Im Rahmen von Zielgruppenansätzen findet Integration verschiedener Politikbereiche statt, da hier oft mehrere Ansätze kombiniert werden (z.B. Weiterbildung, Kinderbetreuung und psychosoziale Betreuung). Projektfinanzierung ist häufig in diesem Kontext relevant und kann zu guten Netzwerken führen, erschwert aber die Nachhaltigkeit

Vergleich

VERKNÜPFUNG VON ARBEITSMARKT UND SOZIALEM

SOU	NOR	EAS
• Sehr kleines Jobcenter • Kooperation Agentur – Stadt tlw. konflikthaft; starke öffentliche Position der Agentur • Fachkräftemangel • kleiner SGB II-Anteil aber viele Arbeitslose mit großen sozialen Problemen • Lokale Kooperationen v.a. im Bereich Weiterbildung, Fachkräfte etc., basieren auf gewachsenen Netzwerken • soziale Dienstleistungen zwar im JC wichtig, aber in der Stadt eher untergeordnet (wenig Spielraum für JC); keine strategische politische Ausrichtung • Kaum Arbeitgeberorientierung im JC	• Mittelgroßes Jobcenter mit gutem Kontakt zur Agentur; gut vernetzt • Mittlerer SGB-II Anteil mit gemischten Problemen • Öffentliches/politisches Problembewusstsein vorhanden, aber nicht sehr hoch auf der Agenda • Lokale Kooperationen beruhen eher auf gewachsenen Netzwerken als auf strategischen, politisch etablierten Strukturen • Arbeitgeberorientierung im JC ist begrenzt, v.a. in Kooperation mit Agentur	• Großes Jobcenter mit bedeutender Position in der Stadt (GF als politisch relevante Person usw.) • hohe Arbeitslosigkeit, • großer SGBII-Anteil mit tlw. gut gebildeten Arbeitslosen, • soziale Dienstleistungen sehr relevant, gut eingebunden in Jobcenter-Instrumente, • sehr hohe Bedeutung des Arbeitgeberservices • Starke öffentliche Verwaltung mit Fokus auf strategischer, nachhaltiger Verknüpfung; fördert Kooperationen • Effiziente Nutzung bestehender Kooperationsstrukturen (e.g. JC-Beirat)

Gelungene Verknüpfungen zwischen Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik in Europa

“GOOD PRACTICE“ BEISPIELE



Italien (Mailand)



BEISPIEL: *FONDAZIONE WELFARE AMBROSIANO (FWA)*

- Gegründet von Sozialpartnern, öffentlicher Hand (Kommune und Provinz) und Kammern
- Beteiligt Freiwilligenagenturen, private Träger, Wohlfahrtsverbände
- Nicht nur Stiftung, sondern auch Plattform zum Austausch von Ideen und zum Anschub von gemeinsamen Projekten
- Wichtigste Aufgabe: vergibt Mikrokredite (max. 20.000 €) für
 - Soziale Belange (Familie, Gesundheit, Wohnung etc.)
 - Wirtschaftliche/berufliche Belange (Selbstständigkeitsförderung)

→ Akteursübergreifende **Zusammenarbeit** mit gemeinsamen Projekte/Programmen; **Individualisierung**

UK (Schottland, Edinburgh)

BEISPIEL: DER *HUB CONTRACT*

- Hub Contract als Basis für die Arbeitsmarktpolitik der Stadt Edinburgh → starker Fokus auf Vernetzung verschiedener Akteure (Hub = Drehkreuz, Knotenpunkt)
- Vertragliche Basis für die Zusammenarbeit verschiedener Akteure die in die Umsetzung der städtischen Arbeitsmarktpolitik involviert sind
- Vernetzt auch Organisationen, die mit Arbeitslosen arbeiten, aber nicht primär auf Arbeitsmarktintegration abzielen (Drogenhilfe, Wohnungslosenhilfe, Schuldnerberatung etc.)
- Ziele: ganzheitliche Betreuung für Arbeitslose, individualisierte Maßnahmen, verbesserte Kommunikation und Zusammenführung von Hilfen, Ressourcenzusammenlegung
- Nicht als Runder Tisch o.ä. konzipiert, sondern konkrete Anlaufstellen für Arbeitslose und Betroffene, wo auf einer Fallmanagement-Basis direkte Hilfe von verschiedenen Organisationen angeboten wird (mit v.a. kommunalem Personal)
- Auch: Informationsaustausch und Ideen/Weiterbildungsplattform

→ Akteurübergreifende Kooperation mit Fokus auf feldübergreifender **Zusammenarbeit**;
Individualisierung; begrenzte organisatorische Integration



Frankreich (Bordeaux)

BEISPIEL: DIE *MISSION LOCALE POUR L'INSERTION PROFESSIONNELLE DES JEUNES*

- Nationale Gesetzgebung, koordiniert auf der regionalen Ebene; soll Hilfen für Jugendliche “aus einer Hand” schaffen
- Gibt es in allen Kommunen, Bordeaux scheint dies jedoch besonders effektiv umzusetzen, da hier großer politischer Rückhalt in Bezug auf die Kooperation herrscht, was nicht unbedingt überall der Fall ist
- Ziel: Arbeitsmarktintegration und soziale Integration gleichermaßen für niedrigqualifizierte Jugendliche (16 bis 25)
- Bestehende Maßnahmen/verfügbare Ressourcen aus dem Katalog der Arbeitsmarktpolitik, der Sozialpolitik und anderen Bereichen (Wohnen, Gesundheit, Schule, Familie...) werden von den lokalen Einrichtungen selbständig zusammengeführt
- Arbeitslosigkeit muss nicht zwangsläufig gegeben sein, langfristige Stabilisierung der Situation ist das Ziel
- Fallmanagement und individuelle Betreuung vor Ort

→ Feldübergreifende **Zusammenarbeit und organisatorische Integration** im Fokus



Schweden (Nacka)

BEISPIEL: *COORDINATION UNIONS*

- Institutionalisierte Koordinationsplattform für lokale Vertreter von Arbeitsamt, Sozialversicherungsagentur sowie regionalen und lokalen Behörden, ursprünglich gedacht vor allem zur Koordination bei der beruflichen Rehabilitation
- Gibt es in allen Kommunen, aber Nacka setzt sie auf der Basis einer flexiblen und großzügigen Handhabung der Rahmenregelungen besonders effizient um, in dem mehr Zielgruppen angesprochen werden und Hilfen individualisiert werden
- In Nacka konnten bereits existierende Koordinationsstrukturen effizient in die *coordination unions* überführt werden
- Anfänglich keine Informations- und Abstimmungsplattform, später – mit der Möglichkeit, Gelder gemeinsam zu verwenden – gemeinsame Projekte, Programmentwicklung und sehr enge Kooperation
- Inzwischen genutzt als Möglichkeit, genau an den Stellen anzusetzen, wo weder die Arbeitsmarktinstrumente noch die lokalen Hilfen effizient einzusetzen sind (Schnittstellenproblematik überwinden)

→ **Feldübergreifende, akteusübergreifende und ebenenübergreifende Zusammenarbeit**

Fazit

- **Verknüpfung von politischen Bereichen, administrativen Ebenen und Akteuren** wird vor allem in Rahmen von Projekten, persönlichen Beziehungen und “Runden Tischen”/Arbeitsgruppen umgesetzt
- Eine so direkte Verknüpfung (Kooperation von lokalen Behörden mit Arbeitsagentur; Verknüpfung von Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik) wie im deutschen Jobcenter konnte in anderen Ländern nicht beobachtet werden
- Das SGB-II scheint vor allem in Kommunen mit hohem Problemdruck Verknüpfungen zu fördern; eine effiziente Umsetzung benötigt jedoch auch strategische, nachhaltige politisch-administrative Unterfütterung
- Probleme entstehen vor allem wegen fehlender Nachhaltigkeit der Kooperationsstrukturen (über ad-hoc-Treffen oder Projektlaufzeit hinaus) und mangelnder Verbindlichkeit (keine Mittelbereitstellung, Personal etc.)

Fazit

- Viele Interviewpartner in den untersuchten Ländern beurteilen nicht eine besonders hohe organisatorische Verknüpfung (“one-stop-shop”; aus einer Hand) als besonders effizient zur Bereitstellung von hilfreichen, individualisierten („guten“) Aktivierungsmaßnahmen, sondern Konstellationen in denen **gesetzliche Rahmenbedingungen für Kooperationen mit großem Spielraum für lokale Besonderheiten** geschaffen werden
 - auf persönliche Beziehungen und etablierte Strukturen kann zurückgegriffen werden
 - die Kooperationsstrukturen ermöglichen großen Freiheit in Bezug auf Ressourcenpooling, Datenaustausch, Zielgruppen, Instrumente etc.
 - Aber bieten einen strukturierten Rahmen zur Zusammenkunft, vertragliche Verbindlichkeiten etc.

Frage zur Diskussion

- Inwieweit können soziale Dienstleistungen wirklich die Integration in den Arbeitsmarkt unterstützen?

Teil 3

Individualisierte Arbeitsvermittlung im internationalen Vergleich: Organisation und praktische Umsetzung

Präsentation der Forschungsergebnisse



Übersicht

1. Organisatorische Voraussetzungen der individualisierten Beratung/Vermittlung
2. Praxisbeispiele aus fünf europäischen Ländern
3. Das deutsche System aus der Sicht von Integrationsfachkräften und Kunden
4. Diskussion



1. Drei organisatorische Voraussetzungen für Individualisierung

1. Ressourcen

- Ausreichende Mittel für Personal/Maßnahmen
- Einheitliche Fördertöpfe

2. Differenzierter Einsatz von Personal- und Fördermitteln nach Arbeitsmarktnähe der Kunden

- z.B. Arbeitsvermittlung/Fallmanagement
- z.B. institutionalisierter Ermessensspielraum der Fachkräfte
- z.B. differenzierte Kennzahlenerhebung

3. Professionelle Ausrichtung des Fachpersonals

- z.B. Rekrutierung unterschiedlicher Kompetenzen und Profile
- z.B. regelmäßige Schulungen (in Gesprächsführung, Fördermöglichkeiten etc.)
- z.B. externe Kontakte von Integrationsfachkräften fördern



2. Praxisbeispiele: Fördermittel

1. Italien:

- Geringe Budgets führen zu geringem Angebot an Maßnahmen

2. Frankreich:

- Breites Maßnahmenangebot, aber teils geringe Anzahl an Plätzen → Auf dem Papier größeres Angebot als in Wirklichkeit

3. Polen:

- Fördertöpfe werden nur „peu à peu“ ausgeschüttet → erschwert die Vermittlung in Maßnahmen

Meinen Kalender, meine Arbeitsweise, (...) die Maßnahmen, die wir selbst durchführen kann ich beeinflussen. Aber wenn es um Ausbildungen etc. geht, kommen Budgets ins Spiel (...) und die gibt es nicht immer. (...) Im Moment bekommen wir das Geld schubweise, immer dann, wenn eine neue Programmphase eingeläutet wird. Deshalb weiß ich oft nicht, ab wann eine bestimmte Maßnahme durchgeführt werden kann.





Praxisbeispiele: Betreuungsrelationen

1. Schweden: Fallzahlen haben Auswirkungen auf die Intensität der Kundenkontakte

Ich sage immer wieder, (...) wenn man mehr als 120 oder 130 Fälle hat, funktioniert das System nicht mehr. (...) All die automatischen Erinnerungsmeldungen, die man bearbeiten muss (...) und dazu Einladungen an alle Kunden verschicken. Und das mal 300?

2. Äußerst unterschiedliche Fallzahlen in den jeweiligen Ländern:

- Schweden: Arbeitsagentur: ca. 300/Kommunen: ca. 80-90
- Großbritannien (beispielhaft wurde ein *Work Programme*-Träger untersucht): ca. 70 (marktnah) bzw. 200 (marktfern)
- Polen: Arbeitsagentur ca. 630/1180, Kommunen ca. 100 Haushalte
- Frankreich: ca. 250-120-70/80 (je nach Arbeitsmarktnähe)
- [Italien: keine regelmäßige Betreuung nach dem Erstgespräch]

Praxisbeispiele: Differenzierung der Beratung nach Arbeitsmarktnähe

1. Schweden

- Arbeitsagentur: zwei Kategorien (reguläre Arbeitssuchende/erhöhtes Risiko der Langzeitarbeitslosigkeit)
- Kommunen (Beispiel Örebro): zwei Kategorien (Arbeitsvermittlung/Vorbereitung & Entwicklung)

2. Frankreich

- Arbeitsagentur: 3+1 Kategorien (Arbeitsmarktintegration [Beobachtung, Beratung, Betreuung] und soziale Integration)

3. Großbritannien (1 beispielhafter *Work Programme* Träger)

- Zwei Kategorien (marktnah und regulär)

4. Keine Differenzierung nach Arbeitsmarktnähe in Polen:

- Arbeitsagentur: Aufschlüsselung nach Art der Beratung, vier parallele Kategorien (Vermittlung von Arbeit/Ausbildung, daneben Ausbildungsberatung, Bewerbungsberatung, soziale Beratung)

5. Italien

- Variiert per Provinz; Beispiel Mailand: Nur Kunden mit Behinderung als spezielle Gruppe, daneben Anlaufstelle für Frauen



Praxisbeispiele: Differenzierung der Maßnahmen nach Arbeitsmarktnähe

1. Schweden

- Arbeitsagentur, reguläre Arbeitssuchende: eigene Bemühungen; Risikogruppe: z.B. Lohnkostenzuschüsse, Nachbetreuung, Arbeitsmittel
- Kommunen, Arbeitsvermittlung: z.B. Bewerbungs- und Motivationstraining, Jobmessen, Praktika; Vorbereitung & Entwicklung: z.B. Probearbeit, Bürgerarbeit

2. Frankreich

- Arbeitsagentur: Differenzierung nicht nach Arbeitsmarktnähe, sondern nach Problemgruppen (Langzeitarbeitslosigkeit, Kinderbetreuungsbedarf, Gesundheitsprobleme, Jugendliche etc.)

3. Großbritannien (1 beispielhafter *Work Programme*-Träger)

- „Vorher-Nachher“-Kalkulationen für alle, ansonsten Ermessensspielraum der Berater

4. Polen

- Arbeitsagentur: Lohnkostenzuschüsse/Ausbildungsplätze: Zuteilung erfolgt nicht nach Arbeitsmarktnähe, sondern über selektive Information/Eigeninitiative der Kunden
- MOPR (Sozialamt): Ermessensspielraum der Sozialarbeiter

5. Italien

- Arbeitsagentur Mailand: Einzelne Projekte für ausgesuchte Zielgruppen (z.B. Mechaniker), Fachkräfte ‚screenen‘ Datenbestand nach geeigneten Kandidaten



Praxisbeispiele: Professionelle Ausrichtung der Integrationsfachkräfte

1. Schweden

- Professioneller Hintergrund der Fachkräfte: v.a. Sozialwissenschaftler (AA) bzw. Sozialarbeiter (Kommunen)
- Externe Kontakte der Fachkräfte: z.B. regelmäßige Treffen mit Trägern sowie regelmäßige Kontakte zu anderen öffentlichen Einrichtungen (AA)

2. Frankreich

- Professioneller Hintergrund der Fachkräfte: Unterschiedlich (AA) bzw. Sozialarbeiter (Träger soziale Integration) bzw. kaufmännisch (Träger Arbeitsmarktintegration)

3. Großbritannien (1 beispielhafter *Work Programme*-Träger)

- Professioneller Hintergrund der Fachkräfte: Sehr unterschiedlich
- Externe Kontakte der Fachkräfte: z.B. alle Fachkräfte führen selbst Nachbetreuung durch

4. Polen

- Professioneller Hintergrund der Fachkräfte: Unterschiedlich (AA) bzw. Sozialarbeiter (MOPR)
- Externe Kontakte der Fachkräfte: z.B. AA und MOPR Fachkräfte führen zusammen Kurse für Kunden mit multiplen Vermittlungshemmnissen durch

5. Italien

- Professioneller Hintergrund der Fachkräfte: Die Ausbildung erfolgt v.a. in der Praxis



Das deutsche Jobcenter-Konzept im internationalen Vergleich

1. Ressourcen:

- Ausreichende (?) Mittel für Maßnahmen
- Zum Teil knappe Personalmittel
- Unterschiedliche Fördertöpfe

2. Differenzierter Einsatz von Personal- und Fördermitteln nach Arbeitsmarktnähe der Kunden

- z.B. Arbeitsvermittlung/Fallmanagement
- z.B. institutionalisierter Ermessensspielraum von Fachkräften
- z.B. differenziertes Profiling (Marktprofile/Integrationsprofile)
- aber: impliziter Zielgruppenansatz
- aber: Kennzahlenerhebung fördert Orientierung auf „schnelle Erfolge“ (→ Creaming)

3. „Weiter Blick“ des Fachpersonals

- z.B. Rekrutierung aus BA und Kommunen
- aber: regelmäßige Schulungen (Gesprächsführung, Fördermöglichkeiten etc.) bzw. externe Kontakte auf der Ebene der Integrationsfachkräfte nicht fest institutionalisiert



Das deutsche System: Einschätzungen von Integrationsfachkräften

1. Hoher Ermessensspielraum wird positiv bewertet

Also man ist da schon vom Prinzip her recht frei und wenn man sich das irgendwie traut und entsprechend argumentiert, kann man da auch in vielerlei Richtungen gehen, also es ist eine gewisse Freiheit, wo ich wirklich individuell mit den Kunden auch etwas mache.

2. Breites Spektrum an Maßnahmen wird positiv bewertet

Wir haben derzeitig so viele Maßnahmen zur Verfügung, dass es schon fast unübersichtlich wird. Ja, da habe ich mir extra so einen Ordner angeschafft, (...) da muss ich selber mal gucken was könnte auf den Kunden jetzt passen, und also das ist schwindelerregend.

3. aber: teils zu hohe Fallzahlen in der Arbeitsvermittlung

Logischerweise, jemand, der 400 Kunden betreut, der kann sich nicht so intensiv mit einem Kunden beschäftigen, das geht einfach nicht. Der kann da nicht noch ins Persönliche im Detail reingucken, das funktioniert wirklich nicht.

4. aber: häufige Personalwechsel

Ich hab ja bestimmt schon an die 15 Leute eingearbeitet in dem ganzen Jahr, davon sind zwei noch hier. (...) Dann hast du die drei Monate eingearbeitet, dann arbeiten die drei Monate und dann ist die erste Befristung um. (...) Das hat natürlich eine unheimlich hohe Fluktuation in den Bereichen zur Folge und auch für den Kunden ist das gar nicht gut. (...) Ich hatte jetzt neulich einen Kunden, (...) den hatte ich (...) das erste Mal bei mir [durch eine Umverteilung] und da sagt der: "Wissen Sie was (...), jedes Mal bin ich bei einer anderen. Nehmen Sie es mir mal nicht für übel, wem soll ich mich jetzt bitteschön hier öffnen?". Und merken wenn man dann reinguckt, dann siehst du: Richtig, es ist keine Strategie erkennbar.

5. aber: Kennzahlenerhebung kann zu Druck führen

Ja also man kriegt immer nur "schlecht, die Zahlen sind schlecht, wir müssen mehr machen". (...) Man wird immer nur darauf hingestutzt, was man nicht geschafft hat, aber so die entsprechende Lobkultur sozusagen, "Mensch, da sieht es aber ganz gut aus", das fehlt von weiter oben beträchtlich.

Das deutsche System: Einschätzungen von Kunden

1. Zielgruppenfinanzierung kann künstliche Aktivierungshemmnisse schaffen

Ich wollte ursprünglich zu den Tischlern, weil ich auch mal ne Arbeitsbeschaffungsmaßnahme mit 19 oder so als Tischler gemacht hab' und das hat mir sehr gefallen. Und da gab's aber das Problem, dass es keine Werkstatt mehr gab, die das gemacht hat hier in Oldenburg. Außer der Jugendwerkstatt und dafür war ich auch wieder zu alt.

2. Zeitlich befristete Regelungen werden zum Teil als willkürlich erlebt

Das passiert dann öfter mal so jedes Jahr oder halbe Jahre, dass es eine neue Order gibt, also die Leute jetzt strenger ranzunehmen, mehr Bewerbungen zu schreiben oder ihre Unterkunftskosten senken sollen, oder ähnliche Geschichten.

3. Die menschliche Beziehung zum/r Vermittler/in wird als entscheidend erlebt

Das was ich da halt sehr schade finde, ist dass man seine Vermittler nicht so einfach wechseln kann. (...) Und bei manchen ist das einfach so, dass die Chemie von vornherein nicht passt. Das muss noch nicht mal an der Leistung oder sowas liegen, sondern einfach, manche Menschen verstehen sich, manche nicht. Ja, und da finde ich das schade, dass man da nicht irgendwie was machen kann.

4. Gemischte Meinungen zu psychologischen Tests:

- **Kunde A** berichtet, den Test nur mangels Erfahrung im Umgang mit Computern nicht bestanden zu haben; ist verbittert, dass ihr dadurch die Teilnahme an einer Umschulung zur Pflegehelferin verwehrt wurde
- **Kunde B** hat den Test bestanden und findet das Testverfahren sinnvoll



Fragen zur Individualisierung von Maßnahmen

1. Führt eine stärkere Individualisierung von Beratung/Maßnahmen zwangsläufig zu höheren Integrationsquoten?
2. Wie sinnvoll ist die Einteilung der Kunden nach sozialen Problemlagen neben einem Profiling nach Arbeitsmarktnähe?