

G.I.B.-Beiträge zur Arbeits- und Sozialpolitik 2023/10
Reader
Wege in Arbeit

G.I.B. NRW
Gesellschaft für innovative
Beschäftigungsförderung mbH

Integration und Teilhabe beeinträchtigter Menschen

Exemplarische Handlungsansätze von Jobcentern
in Nordrhein-Westfalen

Mit finanzieller Unterstützung des Landes Nordrhein-Westfalen und der Europäischen Union



Ministerium für Arbeit,
Gesundheit und Soziales
des Landes Nordrhein-Westfalen



 **FACHKRÄFTE
OFFENSIVE NRW**
Gemeinsam. Stärken. Fördern.

R

Inhaltsverzeichnis

Einleitung: Inklusion – ganz praktisch!.....	3
Jobcenter StädteRegion Aachen: Rehabilitand*innen besser beraten und etwas für die eigene Fitness tun – Seminare und Gesundheitsfürsorge-Angebote für Jobcenter-Fachkräfte	5
Jobcenter Dortmund: Inklusiver Arbeitgeber	8
Jobcenter Dortmund: Agentur Barrierefrei NRW.....	11
Jobcenter Dortmund: Inklusion trägt mein Gesicht	13
Jobcenter Ennepe-Ruhr-Kreis (EN): Mehr Teilhabe ermöglichen mit „Leichter Sprache“	15
Jobcenter Duisburg: Reha-Spezialist verdeutlicht Unternehmen die Vorteile einer Beschäftigung von Menschen mit Beeinträchtigungen.....	17
Jobcenter Kreis Gütersloh: Gesundheitscoach als Bindeglied zwischen Jobcenter und psychosozialen Versorgungsstrukturen	19
Jobcenter Kreis Höxter: Verzahnung von Arbeitsmarkt- und Gesundheitsförderung „Selbsthilfe“	22
Jobcenter Kreis Kleve: Gesundheitsförderung mit Work-First-Ansatz verbunden	24
Jobcenter Mülheim an der Ruhr: Ganzheitliche und enge Betreuung junger Kund*innen mit Beeinträchtigung	26
Jobcenter in Ostwestfalen-Lippe: Wertvoller Input für Jobcenter-Fachkräfte im Bereich Reha- und Schwerbehinderung – Inklusions-Fachtage	28
Jobcenter Rhein-Berg: Jobbörse für Menschen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen.....	31
Jobcenter Kreis Wesel: Telefonische Mitarbeiter*innenhotline: Schnelle und unkomplizierte Hilfestellung für Beschäftigte in Belastungssituationen	34
Jobcenter Kreis Düren job-com: Schnell, unbürokratisch und passgenau helfen – das Dürener Bündnis für (schwer-)behinderte Arbeitnehmer*innen	36
Jobcenter Kreis Steinfurt AöR: Bessere Zusammenarbeit und passgenauere Hilfen dank stärkerer Verzahnung der Ansprechpersonen im Bereich Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben	39
Jobcenter Oberhausen: Systemisches Gesundheitscoaching	42
Jobcenter Essen: Gelungene Integrationsarbeit für gehörlose Geflüchtete aus der Ukraine	45
Verbund der Jobcenter Bielefeld, Herford, Höxter und Minden-Lübbecke: Projekt „BEA – Beraten Ermutigen Assistieren“	47



© picture alliance/Frank May|Frank May

Einleitung: Inklusion – ganz praktisch!

Die Verbesserung der beruflichen Integration von arbeitssuchenden Menschen mit Beeinträchtigungen, das heißt mit Behinderungen beziehungsweise gesundheitlichen Einschränkungen, ist, auch im Hinblick auf die UN-Behindertenrechtskonvention ein aktuelles und wichtiges Thema in der Arbeitsmarktpolitik. Für eine inklusive Gesellschaft und die Teilhabe von Menschen mit Beeinträchtigungen haben sich das Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen (MAGS NRW), die Regionaldirektion NRW der Bundesagentur für Arbeit (RD NRW), der Städtetag sowie der Landkreistag NRW zusammengetan und die „Rahmenvereinbarung Inklusion“ geschlossen. Sie stellt, so ist es in der Rahmenvereinbarung formuliert, „aus Sicht der Vereinbarungspartner und vor dem Hintergrund des Auftrages der Grundsicherung für Arbeitsuchende die wichtigsten Handlungsfelder zur Verbesserung der beruflichen Integration beeinträchtigter Menschen dar und enthält Handlungsempfehlungen zur Weiterentwicklung der Inklusionskompetenzen in den Jobcentern in Nordrhein-Westfalen.“ Durch gemeinsame Anstrengungen sollen die Rahmenbedingungen in den Jobcentern für die berufliche Integration von Menschen mit Beeinträchtigungen in Nordrhein-Westfalen weiter verbessert werden.

Die sechs Handlungsfelder sind wie folgt formuliert:

1. Inklusion als Aufgabe für die gesamte Organisation und als Führungsaufgabe
2. Weiterentwicklung der Zugänglichkeit
3. Weitere Stärkung der Beratungskompetenz der Mitarbeiter*innen¹ der Jobcenter
4. Gewinnung der Arbeitgeber
5. Chancen verbessern für junge Menschen mit Beeinträchtigung
6. Weiterentwicklung der Netzwerkarbeit

In den Jahren 2018 und 2019 sind 47 der 53 Jobcenter in Nordrhein-Westfalen der „Rahmenvereinbarung Inklusion“ beigetreten und haben sich damit bereit erklärt, die Ziele der Vereinbarung umzusetzen. Um die Umsetzung der Rahmenvereinbarung transparent zu machen und den Austausch untereinander zu fördern, stellen mehrere dieser Jobcenter ihre Ansätze zur Verbesserung der beruflichen Integration von arbeitssuchenden Menschen mit Beeinträchtigungen in diesem Reader vor. Hier kann nachgelesen werden, welche Handlungsansätze es in den Jobcentern Nordrhein-Westfalens bereits gibt und welche Ideen entstehen können. Ein Kontaktfeld zu jedem Ansatz gibt die Möglichkeit, mit der Ansprechperson des jeweiligen Jobcenters in den Austausch zu treten. Der Reader setzt auch das Signal, dass die Umsetzung der „Rahmenvereinbarung Inklusion“ Fahrt aufnimmt und Inklusion kein Randthema mehr ist.

¹ In ihren eigenen Beiträgen verwendet die G.I.B. die gendersensible Schreibweise. Bei der Übernahme von Textpassagen Dritter kann hiervon abgewichen werden.



© picture alliance/Westend61/Annika List

Rehabilitand*innen besser beraten und etwas für die eigene Fitness tun – Seminare und Gesundheitsfürsorge-Angebote für Jobcenter-Fachkräfte

Jobcenter:	StädteRegion Aachen
Titel der Maßnahme:	Seminar „Beratung, Förderung und Betreuung von Rehabilitanden“ sowie Angebote der betrieblichen Gesundheitsvorsorge für Jobcenter-Mitarbeiter*innen
Handlungsfeld:	3. Weitere Stärkung der Beratungskompetenz der Mitarbeiter*innen der Jobcenter
Zielgruppe:	Beschäftigte im Jobcenter (Integrationsfachkräfte: Fallmanager*innen, Arbeitsvermittler*innen)
Ziele:	Unterstützung der Mitarbeiter*innen in der Zusammenarbeit mit Rehabilitanden und Menschen mit Behinderung. Gesundheitliche Einschränkungen bei Mitarbeitenden vermeiden oder mildern.

Ausgangslage

Reha-Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben sollen die Schwierigkeiten beseitigen oder mildern, die aufgrund einer Beeinträchtigung die Berufsausübung erschweren oder unmöglich erscheinen lassen. Damit Menschen aus der Zielgruppe jedoch zielgerichtete Maßnahmen und Leistungen bekommen können, ist es

Voraussetzung, dass das Jobcenter die Bedarfe der betreuten Jugendlichen und Erwachsenen erkennt.

Das ist eines der Ziele des Seminars „Beratung, Förderung und Betreuung von Rehabilitanden“, das das Jobcenter StädteRegion Aachen seinen Mitarbeiter*innen aus dem Bereich Markt & Integration (M&I) anbietet. Nach Absolvierung des Seminars

sollen sie in der Lage sein, grundlegende Kenntnisse aus dem Bereich der beruflichen Rehabilitation anzuwenden und Reha-Fälle einzuleiten.

Neben der Stärkung der Kompetenzen legt das Jobcenter StädteRegion Aachen einen weiteren Schwerpunkt auf die Gesundheitsförderung seiner eigenen Mitarbeitenden. Dazu können diese aus zahlreichen hausinternen Angeboten auswählen.

Umsetzung

Das Seminar „Beratung, Förderung und Betreuung von Rehabilitanden“ ist eine Pflichtveranstaltung für alle neuen Beschäftigten aus dem Bereich M&I. Voraussetzung ist eine mindestens sechsmontatige Berufserfahrung im Jobcenter. Das Jobcenter geht davon aus, dass die Teilnehmenden mit dieser Berufserfahrung Zusammenhänge im Bereich des Reha-Verfahrens und besonders bei der Einleitung entsprechender Maßnahmen verstehen und nachvollziehen können.

Im Seminar werden die Mitarbeitenden über eine allgemeine Einleitung zum Thema Erkrankung und Behinderung – unter anderem zum Bundesteilhabegesetz und zu den verschiedenen Arten von Behinderungen – an das Thema Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben herangeführt.

Wichtig ist, den Mitarbeitenden zu vermitteln, was Behinderung, Schwerbehinderung und berufliche Rehabilitation bedeuten. Sie lernen Indikatoren kennen, an denen man potenzielle Reha-Kund*innen erkennt, wie man optimale Rahmenbedingungen für ein berufliches Reha-Verfahren schafft, wie man die Gutachten zur Klärung eines möglichen beruflichen Reha-Bedarfs einleitet, welche rechtlichen Rahmenbedingungen bei einem laufenden Reha-Fall zu beachten sind, welche Reha-Träger es gibt und wann diese einzuschalten sind. Dabei liegt der Schwerpunkt im Themenbereich Reha-Träger auf der Bundesagentur für Arbeit, da das Jobcenter StädteRegion Aachen im Bereich der Erst- und Wiedereingliederung eng mit den Reha-Berater*innen der Agentur für Arbeit Aachen-Düren zusammenarbeitet und die Zusammenarbeit durch das Schnittstellenkonzept „Teilhabe am Arbeitsleben (Reha)“ genauer definiert ist.

Die Schulung bietet neben der Vermittlung von Theorie auch den aktiven Austausch anhand von Praxisbeispielen. So lässt sich besser verdeutlichen, wie vielfältig und kompakt das Thema berufliche Rehabilitation ist und welche möglichen Einzelfallentscheidungen und Einzelfallhilfen möglich sind. Abgerundet wird die Schulung durch die Themen Schwerbehinderung und Gleichstellung sowie durch eine Übersicht zu Arbeitgeberförderungen in Form von Eingliederungszuschuss und Probebeschäftigung. Das Seminarangebot startete 2018 mit zwei ersten Schulungen. Die Teilnehmerzahl lag bei den bisherigen Seminaren zwischen 12 und 16 Mitarbeitenden.

Zeigt sich, dass die Zahl der Anmeldungen hoch ist, finden zusätzliche Termine statt. Die Seminare werden intern stets von einer Fallmanagerin für Rehabilitation und Schwerbehinderung und der Teamleitung im Zweiergespann durchgeführt. Das Angebot zur betrieblichen Gesundheitsvorsorge umfasst an unterschiedlichen Jobcenter-Standorten zum Beispiel Massage, Lauftraining für Einsteiger*innen und Fortgeschrittene, Yoga und Rückenschulung oder Beratung zur Ergonomie am Arbeitsplatz, wobei zum Teil die Dienste externer Anbieter in Anspruch genommen werden.

Die Angebote werden von den Mitarbeiter*innen rege besucht. Besonders beliebt sind Yoga und Rückenschulung, die nun nach Corona wieder deutlich ausgeweitet werden. Die Zuständigkeit für die betriebliche Gesundheitsvorsorge ist im Bereich Personal angesiedelt. Von dort aus werden die Angebote organisiert und beworben. Die Kurse finden jeweils hausintern in den Räumlichkeiten des Jobcenters statt. Die Nutzung eines Angebots einmal pro Woche wird den Mitarbeiter*innen als Arbeitszeit angerechnet.

Erkenntnisse und Empfehlungen

Da die meisten Jobcenter-Mitarbeitenden zwar zu beeinträchtigten Menschen Anknüpfungspunkte haben, zu den Themen Rehabilitation und Schwerbehinderung (Integration in Arbeit, Umschulung, Qualifizierung) aber eher weniger, ist es nach Ansicht der Verantwortlichen im Jobcenter besser, im Seminar den Schwerpunkt auf die praktische Umsetzung zu legen und weniger auf die theoretischen Inhalte.

Die Rückmeldungen der Teilnehmenden des Seminars „Beratung, Förderung und Betreuung von Rehabilitanden“ sind durchweg positiv. Das Jobcenter stellt fest, dass sie nach dem Seminar die Fallmanager*innen für Rehabilitation und Schwerbehinderung bei entsprechenden Fragestellungen in ihrer täglichen Arbeit öfter in Anspruch nehmen und deren Expertise stärker nutzen.

Erfolgsfaktoren für die gute Annahme der hausinternen Gesundheitsförderung ist die Nähe zum Arbeitsplatz und die Anrechnung der Teilnahme als Arbeitszeit. Grundvoraussetzung für das Gelingen beider Angebote ist eine gute Vorbereitung. Dazu müssen dem Personal, das die Angebote organisiert, entsprechende zeitliche Ressourcen zur Verfügung gestellt werden. Das Jobcenter StädteRegion Aachen unterstützt diesen geschäftspolitisch wichtigen Gedanken durch die Unterstützung der eigenen Inklusionsbeauftragten.

Kontakt

Yvonne Hahnraht

Tel.: 0241 886817207

yvonne.hahnraht@jobcenter-ge.de

Autor

Frank Stefan Krupop

Tel.: 02306 741093

frank_krupop@web.de



© picture alliance/Westend61|zerocreatives

Jobcenter Dortmund als inklusiver Arbeitgeber

Jobcenter:	Dortmund
Titel der Maßnahme:	„Tag der Hospitation“ Außerdem: Hausinterne Inklusionsvereinbarung, zwei Inklusionsbeauftragte
Handlungsfeld:	1. Inklusion als Aufgabe für die gesamte Organisation und als Führungsaufgabe
Zielgruppe:	Schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte Menschen mit Interesse an einer Anstellung im Jobcenter Dortmund
Ziele:	Umsetzung des Inklusionsgedankens im Jobcenter. Akquisition von Mitarbeiter*innen aus dem Kreis der schwerbehinderten und gleichgestellten Menschen (besonders betroffene Menschen nach § 155 Abs. 1 SGB IX). Präsentation des Jobcenters als inklusiv tätiger Arbeitgeber.

Rahmenbedingungen

Das Jobcenter Dortmund spricht sich für Vielfalt im Arbeitsalltag aus und hat im Juli 2018 eine interne Inklusionsvereinbarung in Kraft gesetzt, an deren Erarbeitung die Geschäftsführung, die Personalvertretung, die Gleichstellungsbeauftragte, die Schwerbehindertenvertretung und die Inklusionsbeauftrag-

ten beteiligt waren. Letztgenannte sind ebenfalls seit 2018 im Amt. In der Inklusionsvereinbarung ist beschrieben, welchen Weg das Jobcenter im Umgang mit schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten Kolleg*innen, aber auch mit Kund*innen mit Beeinträchtigungen gehen möchte.

Es ist zum Beispiel festgelegt, dass das Jobcenter Dortmund bei der Bekämpfung des Fachkräftemangels auf eine stärkere Berücksichtigung der Potenziale von Menschen mit Beeinträchtigungen hinarbeitet. Die hauseigenen Liegenschaften werden auf Barrierefreiheit überprüft, das Arbeitsumfeld auf seine Eignung für die Zielgruppe bis hin zur Schaffung möglicher Einfacherbeitsplätze. Bei Ausschreibungen von Dienstleistungen, zum Beispiel im Bereich Gebäudereinigung, achtet das Jobcenter Dortmund darauf, dass die beauftragten Unternehmen den Inklusionsgedanken in ihrer eigenen Personalentwicklung beachten. Broschüren und Formulare sollen überprüft und bei Bedarf auf „Leichte Sprache“ umgestellt werden, Formulare sollen auch in Blindenschrift (Brailleschrift) verfügbar sein. Die Netzwerkarbeit im Feld Inklusion soll weiter ausgebaut werden.

Das Jobcenter Dortmund hat sich vier Handlungsfelder auf die Fahnen geschrieben: erstens die Förderung des inklusiven Gedankens, zweitens die Förderung der Potenziale schwerbehinderter und gleichgestellter Menschen, drittens eine inklusive Außendarstellung sowie viertens die Förderung einer inklusiven Personalentwicklungskultur. Dass es seit März 2018 gleich zwei Inklusionsbeauftragte im Jobcenter Dortmund gibt, darf ebenfalls als Hinweis darauf betrachtet werden, welch hoher Stellenwert dem Inklusionsgedanken im Jobcenter Dortmund beigemessen wird.

Das Jobcenter Dortmund möchte nicht nur junge Menschen, sondern auch schwerbehinderte und gleichgestellte ältere Menschen, das heißt besonders betroffene Menschen nach § 155 Abs. 1 SGB IX für die Tätigkeit im öffentlichen Dienst gewinnen. Obwohl das Jobcenter nicht zur Einhaltung der sogenannten Schwerbehindertenquote verpflichtet ist, geht es mit gutem Beispiel voran und übererfüllt diese Quote. Sie liegt derzeit bei circa neun Prozent.

Ausgangslage

Zur Förderung des Inklusionsgedankens im eigenen Hause wurde gemeinsam mit der Agentur für Arbeit Dortmund am 4. Dezember 2019 erstmalig ein interner Inklusionstag veranstaltet. Außerdem beabsichtigt das Jobcenter Dortmund, durch gezielte Maßnahmen dazu beizutragen, dass Menschen mit

Behinderung eine Beschäftigung finden. Eine dieser Maßnahmen ist der „Tag der Hospitation“, der ebenfalls erstmalig am 3. Dezember 2018, dem internationalen Tag der Inklusion, stattfand. Verantwortlich für die Planung der Veranstaltung und auch für die Umsetzung der Inklusionsvereinbarung insgesamt sind die Inklusionsbeauftragten.

„Viele Menschen mit einer Beeinträchtigung haben große Hemmungen, sich auf eine Stelle im öffentlichen Dienst zu bewerben. Sie wissen nicht genau, was sie dort erwartet, und trauen sich die Bewältigung der Aufgaben oft nicht zu“, so die Erfahrung im Jobcenter Dortmund. Mit dem „Tag der Hospitation“ möchte das Jobcenter Dortmund diese Menschen ermutigen, den Schritt zu wagen, und ihnen damit neue Beschäftigungsperspektiven eröffnen. Der Ansatz ist, interessierten schwerbehinderten oder beeinträchtigten Menschen die Arbeit im Jobcenter und die Zugangsmöglichkeiten im Rahmen eines Hospitationsangebotes vorzustellen und Mitarbeiter*innen aus dem Kreis der beeinträchtigten Menschen zu gewinnen. Außerdem sieht das Jobcenter den „Tag der Hospitation“ als eine gute Gelegenheit, sich als inklusiv tätiger Arbeitgeber in der Öffentlichkeit zu präsentieren.

Umsetzung

Beim ersten „Tag der Hospitation“ erhielten 16 Interessierte die Gelegenheit, einen Tag lang einen Blick hinter die Kulissen eines der größten Jobcenter Deutschlands zu werfen. Sie erfuhren zunächst im Rahmen eines Empfangs, was genau die Aufgabe des Jobcenters ist, wie die Beratung in der Arbeitsvermittlung abläuft, wie Anträge auf Leistung geprüft und bearbeitet und welche Anliegen in der Eingangszone geklärt werden. Anschließend wurden die Teilnehmenden von 15 Auszubildenden zu ihren Arbeitsplätzen in der Arbeitsvermittlung, der Leistungsgewährung und in den Eingangszonen geführt, wo sie von den jeweiligen Hospitationspat*innen herzlich empfangen wurden. Dort konnten sie die konkreten Arbeitsabläufe im realen Betrieb kennenlernen. Aus Gründen des Datenschutzes mussten die Teilnehmenden zuvor eine Datenschutzerklärung unterzeichnen. Die Mitarbeitenden, bei denen die Teilnehmenden hospitieren konnten, waren zum Teil selbst schwerbehindert, sodass Interessierte mit ähnlicher Behinderung ganz praktisch erfahren konnten, wie man die

Aufgaben an dem jeweiligen Arbeitsplatz mit dieser Beeinträchtigung meistern kann. Die 16 Interessierten waren im Vorfeld über Anschreiben an die Inklusionsbeauftragten der Stadt, an die Caritas, die AWO, Behindertenwerkstätten, den Integrationsfachdienst, die Lebenshilfe, die Schwerbehindertenvertretungen der Universität und an andere Institutionen rekrutiert worden.

Erkenntnisse und Empfehlungen

Das Jobcenter wertet die Durchführung eines Tages der Hospitation als ganztägiges Event und die Begeisterung der Teilnehmenden als eine wertvolle Erfahrung. Der personelle Aufwand ist zwar groß und es gilt, Kolleginnen und Kollegen zu finden, die bereit sind, bei der praktischen Durchführung zu helfen. Das ist aber bei der ersten Auflage des Tages der Hospitation gut gelungen. Für die Neuauflage im Jahr 2019 hat sich sogar eine noch größere Zahl an Mitarbeitenden des Jobcenters bereit erklärt, den Interessierten ihren Arbeitsplatz zu präsentieren. Die Inklusionsbeauftragten stellen fest, dass das Thema Inklusion insgesamt in der Belegschaft des Jobcenters sehr positiv aufgenommen worden ist. Auch die Rückmeldung der Teilnehmenden im letzten Jahr war sehr positiv. „Die Hospitantinnen und Hospitanten waren voll des Lobes, was uns in Bezug auf die Förderung des inklusiven Gedankens im Jobcenter Dortmund entsprechend bestärkt“, so das Jobcenter Dortmund.

Zwar ist es nach der Aktion im letzten Jahr nicht zu einer Einstellung eines der Interessierten gekommen, was auch daran lag, dass keine Mittel für neue Stellen zur Verfügung standen, aber immerhin hat eine Schülerin, im Nachgang der Hospitation ein dreiwöchiges Berufspraktikum im Jobcenter Dortmund absolviert. Auch das war für das Jobcenter ein Novum. Derartige Berufspraktika will das Jobcenter in Zukunft regelmäßig anbieten und so junge Menschen mit Beeinträchtigungen verstärkt schon am Übergang Schule – Beruf für eine Bewerbung im Jobcenter interessieren. Dazu soll die Netzwerkarbeit in Richtung Schulen und Berufsförderungswerk weiter ausgebaut werden.

Kontakte

Dirk Henke
Tel.: 0231 8421453
dirk.henke@jobcenter-ge.de

Markus Fischer-Sonneberger
Tel.: 0231 8422706
fischer-sonneberger@jobcenter-ge.de

Autor

Frank Stefan Krupop
Tel.: 02306 741093
frank_krupop@web.de



© picture alliance/SZ Photo|Alessandra Schellnegger

Agentur Barrierefrei NRW

Jobcenter:	Dortmund
Titel der Maßnahme:	Besichtigung der fünf Liegenschaften des Jobcenters Dortmund durch die Agentur Barrierefrei NRW
Handlungsfeld:	2. Weiterentwicklung der Zugänglichkeit
Zielgruppe:	Mitarbeitende sowie Kund*innen des Jobcenters Dortmund
Ziele:	Gewährleistung einer behindertengerechten Ausstattung/Einrichtung der Liegenschaften des Jobcenters Dortmund. Verbesserung der Barrierefreiheit. Liegenschaften des Jobcenters Dortmund sollen noch inklusiver werden.

Ausgangslage

Die Initiative, das Jobcenter Dortmund für eine Aufnahme in das Portal „NRW informierBar“ vorzuschlagen, kam von den beiden Inklusionsbeauftragten des Jobcenters. Das Internetportal ist eine Maßnahme zur Umsetzung des Landesaktionsplans „Eine Gesellschaft für alle – NRW inklusiv“, die die Agentur Barrierefrei NRW im Kompetenzzentrum Barrierefrei-

heit Volmarstein (KBV, Träger: Evangelische Stiftung Volmarstein) durchführt. Zur Aufnahme in das Portal ist ein bestimmtes Verfahren notwendig, das in Form einer abschließenden Erhebung Informationen dazu liefert, wie barrierearm beziehungsweise barrierefrei die untersuchte Liegenschaft ist. Dabei wird der Blick auf alle Arten von Einschränkungen gerichtet: auf Beeinträchtigungen der Mobilität, der Sehkraft sowie der kognitiven Einschränkungen. Darüber hinaus lie-

fert die Erhebung gegebenenfalls Vorschläge zu einer Verbesserung der baulichen Substanz oder der technischen Ausstattung im Sinne der Barrierefreiheit.

Die Daten werden nach einem landesweit einheitlichen Standard erhoben. Der zugrunde liegende Kriterienkatalog wurde auf Initiative des Ministeriums für Arbeit, Gesundheit und Soziales (MAGS) NRW entwickelt und abgestimmt.

Sobald die Erhebungen für seine fünf Liegenschaften vorliegen, möchte das Jobcenter Dortmund die vorgeschlagenen Maßnahmen zur Verbesserung der Barrierefreiheit, soweit finanziell und gebäudetechnisch möglich, unter dem Einsatz von Fördermitteln umgehend umsetzen.

Die Erhebungen werden in das Portal „NRW informierBar“ (<https://informierbar.de>) aufgenommen. Dieses Portal stellt Informationen zur Barrierefreiheit öffentlich zugänglicher Einrichtungen in Nordrhein-Westfalen bereit. Menschen mit Einschränkungen finden dort Hinweise zu Fragen der Zugänglichkeit, Auffindbarkeit und Nutzbarkeit solcher Einrichtungen und Gebäude. Anhand der bereitgestellten Daten können alle selbst entscheiden, ob sie angesichts ihrer individuellen Bedarfslage in einem Gebäude zurechtkommen.

Im Rahmen des Verfahrens kann auch ein Qualitätssiegel, das „Signet NRW inklusiv“, verliehen werden, das an der Eingangstür auf die Barrierefreiheit hinweist. Die Kriterien dafür wurden von der Beauftragten der Landesregierung für Menschen mit Behinderung sowie für Patient*innen in Nordrhein-Westfalen in einer gemeinsamen Arbeitsgruppe mit den Sozial- und Behindertenverbänden, dem ehemaligen Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales (heute MAGS) und der Agentur Barrierefrei NRW abgestimmt. Unter dem Motto „zusammen Barrieren beseitigen“ soll die Auszeichnung diejenigen würdigen, die sich um die Beseitigung von Barrieren verdient machen, und zugleich Ansporn und Vorbild für andere sein, dem guten Beispiel zu folgen.

Umsetzung

Die Begehung der fünf Liegenschaften des Jobcenters Dortmund hat bereits stattgefunden. Diesen prak-

tischen Teil übernahmen Studierende der Rehabilitationspädagogik der TU Dortmund, mit der die Agentur Barrierefrei NRW kooperiert. Die Studierenden gehen Wege ab, führen Vermessungen durch, testen zum Beispiel, welcher Kraftaufwand für das Öffnen von Türen notwendig ist, betrachten auch die äußeren Bedingungen der Liegenschaften (z. B. Behindertenparkplätze in der Nähe), halten alles in Checklisten fest und ordnen die Liegenschaften den zuvor festgelegten Kategorien der Barrierefreiheit zu. Auch die abschließende Erhebung wird von ihnen erstellt.

Die Begehung und die Erstellung der Erhebungen sind komplett kostenlos. Bevor die Erhebungen veröffentlicht werden beziehungsweise der Eintrag im Portal NRW informierBar erfolgt, besteht die Möglichkeit der Einsichtnahme und gegebenenfalls Korrektur durch den Auftraggeber.

Erkenntnisse und Empfehlungen

Der Kontakt mit der Agentur Barrierefrei NRW und die Umsetzung der Begehungen beschreibt das Jobcenter Dortmund als unkompliziert. Es empfiehlt, in jeder zu begutachtenden Liegenschaft eine konkrete Ansprechperson für die Studierenden zu benennen. Außerdem sollten an den Begehungen auch Fachkräfte der Infrastruktur und des Arbeitsschutzes der Jobcenter teilnehmen. Die Dauer der Begehungen ist abhängig von der Liegenschaftsgröße. Im Schnitt dauerten sie in Dortmund vier bis fünf Stunden, sie können sich aber auch über zwei Tage erstrecken.

„Die Kapazitäten der TU sind zwar begrenzt, man sollte sich also frühzeitig anmelden, aber ich kann die Begutachtung allen interessierten Jobcentern nur empfehlen“, sagt Dirk Henke.

Kontakte

Dirk Henke, Tel.: 0231 8421453
dirk.henke@jobcenter-ge.de

Markus Fischer-Sonneberger, Tel.: 0231 8422706
fischer-sonneberger@jobcenter-ge.de

Autor

Frank Stefan Krupop, Tel.: 02306 741093
frank_krupop@web.de



© Jobcenter Dortmund/@Anna Spindelndreier Fotografie

Inklusion trägt mein Gesicht

Jobcenter:	Dortmund
Titel der Maßnahme:	Fotokampagne „Inklusion trägt mein Gesicht“
Handlungsfeld:	1. Inklusion als Aufgabe für die gesamte Organisation und als Führungsaufgabe
Zielgruppe:	Mitarbeitende sowie Kund*innen des Jobcenters Dortmund sowie allgemein die Öffentlichkeit
Ziele:	Inklusion zum Thema machen. Sensibilisierung und Visualisierung von Inklusion im Jobcenter Dortmund. Inklusion ein Gesicht geben. Darstellung des Jobcenters Dortmund als inklusiver Arbeitgeber. Verdeutlichung für die Kund*innen, dass das Jobcenter Dortmund inklusiv denkt und handelt.

Ausgangslage

Der Inklusionsbeauftragte Dirk Henke und seine ehemalige Stellvertreterin Katharina Schultejeans hatten Anfang 2019 gemeinsam die Idee für die Fotokampagne. Sie wird in Zusammenarbeit mit einem Fotostudio umgesetzt.

Umsetzung

Fünf schwerbehinderte/gleichgestellte Mitarbeitende des Jobcenters Dortmund stellten sich für die Fotokampagne zur Verfügung. Der Inklusionsbeauftragte Dirk Henke rekrutierte sie, indem er alle insgesamt rund 115 Kolleg*innen mit Einschränkung per E-Mail anscrieb und die Idee vorstellte. Die Freiwilligen, die letztendlich teilnahmen, haben verschiedene Arten

von Schwerbehinderungen (Gehbehinderung, Rollstuhlfahrerin, Transplantation, Spastik, MS) und bilden damit ein breites Spektrum an Einschränkungen, die zum Status „schwerbehindert“ oder „gleichgestellt“ führen können, ab.¹

Die Fotokampagne wurde professionell durch ein Fotostudio begleitet. Von Vorteil war es, dass die Fotografin selbst eine Behinderung hat. So war sie mit dem Thema vertraut und konnte viele Ideen zur Umsetzung der Kampagne einbringen. Es wurden Einzelporträts und ein Gruppenfoto aufgenommen. Auf dem Gruppenfoto sind neben den schwerbehinderten/gleichgestellten Mitarbeitenden auch Kolleg*innen ohne Einschränkungen abgebildet. Jedes Foto wird mit einer Botschaft versehen, die sich die Porträtierten selbst ausgedacht haben, zum Beispiel: „Nehmt mich, wie ich bin“ oder „Karriere statt Barriere“. Unter dem Gruppenfoto wird wahrscheinlich die Botschaft „Wir leben Inklusion“ stehen. Die Bilder der Kampagne bestehen jeweils aus drei Teilen: dem Porträtfoto, der Botschaft und einem Foto der Person in ihrem Arbeitsumfeld.

Die fünf Einzelbilder der Fotokampagne sollen – jeweils gemeinsam mit dem Gruppenfoto – in den Eingangsbereichen der fünf Standorte des Jobcenters Dortmund aufgehängt werden und können so sowohl von den Mitarbeitenden als auch den Kund*innen gesehen werden. Sie sollen so großformatig sein (ca. 1 x 1,5 m), dass sie sofort ins Auge springen. „Es geht uns nicht nur darum, dass wir unsere Kolleg*innen sensibilisieren wollen, sondern auch unsere Kund*innen“, sagt Dirk Henke. „Sie sollen uns als inklusives Jobcenter wahrnehmen.“

Das Layout ist abschließend abgestimmt, als Termin für den Start der Kampagne ist Ende April 2021 ins Auge gefasst (Stand März 2021). Voraussichtlich werden die Fotos nach einem gewissen Zeitraum gegenseitig getauscht, sodass nach und nach alle Fotos durch alle Standorte wandern. Eventuell werden die Fotos noch über andere Kanäle vermarktet, zum Beispiel über die eigene Internetpräsenz des Jobcenters, bestimmte Internetportale, Social Media oder die lokale Presse, – darüber ist noch nicht abschließend entschieden.

Erkenntnisse und Empfehlungen

Um ein bestmögliches Ergebnis erzielen zu können, sollte eine Fotokampagne nach Erfahrung des Jobcenters Dortmund professionell von einem Fotostudio begleitet werden. Wichtig ist darüber hinaus, dass die schwerbehinderten/gleichgestellten Mitarbeitenden, die an der Kampagne teilnehmen, dies auf freiwilliger Basis tun. Die Botschaften zu den Fotos sollten nicht vorgegeben, sondern individuell von den Beteiligten entwickelt werden. Im Sinne des Inklusionsgedankens ist es außerdem sinnvoll, auf einem Gruppenfoto nicht nur schwerbehinderte/gleichgestellte Mitarbeitende abzubilden, sondern auch Kolleg*innen ohne Beeinträchtigung.

Kontakte

Dirk Henke
Tel.: 0231 8421453
dirk.henke@jobcenter-ge.de

Markus Fischer-Sonneberger
Tel.: 0231 8422706
fischer-sonneberger@jobcenter-ge.de

Autor

Frank Stefan Krupop
Tel.: 02306 741093
frank_krupop@web.de

¹ Ursprünglich nahm noch ein sehbehinderter Mitarbeiter an der Kampagne teil, der aber während der Umsetzung leider plötzlich und unerwartet verstarb. An ihn wird auf dem Gruppenfoto, das für die Fotokampagne erstellt wurde, in Form eines Porträtfotos erinnert.



© picture alliance/Carmen Jaspersen/dpa|Carmen Jaspersen

Mehr Teilhabe ermöglichen mit „Leichter Sprache“

Jobcenter:	Ennepe-Ruhr-Kreis (EN)
Titel der Maßnahme:	Teilnahme am Modellprojekt „Übersetzung von Verwaltungsakten in ‚Leichte Sprache‘“
Handlungsfeld:	2. Weiterentwicklung der Zugänglichkeit
Zielgruppe:	Menschen mit eingeschränkten kognitiven Fähigkeiten und Menschen mit Fluchtgeschichte, Sprach- beziehungsweise Leseschwierigkeiten
Ziele:	Abbau von (Sprach-)Barrieren, Schaffung eines besseren Zugangs zum Hilfe- und Leistungsangebot des Jobcenters EN

Ausgangslage

Menschen, die Leistungen des Jobcenters beziehen, darunter Menschen mit eingeschränkten kognitiven Fähigkeiten, mit Sprach- und Leseschwäche sowie mit geringen Deutschkenntnissen, zum Beispiel Geflüchtete, haben teilweise erhebliche Probleme bei der Kommunikation mit Behörden, vor allem beim Verstehen von behördlicher Post und auch von Verwaltungsakten der Jobcenter.

Das Jobcenter EN hat aus diesem Grund die Ergänzung von Verwaltungsakten um „Leichte Sprache“ und ihre Integration in den Arbeitsalltag aller Mitarbeitenden sowie die Einführung „Leichter Sprache“ in allen Regionalstellen des Jobcenters EN als Führungsaufgabe erkannt und entsprechende Umsetzungsvorgaben gemacht. „Leichte Sprache“ im Sinne der UN-Behindertenrechtskonvention hat das Ziel, Menschen mit Leseschwierigkeiten Teilhabe zu ermöglichen. Sie zeichnet sich unter anderem durch kurze Hauptsätze aus, weitgehenden Verzicht auf Nebensätze, die Verwendung von bekannten Wörtern und die Erklärung schwieriger

Wörter. Aber: Verwaltungsakte so zu formulieren, dass Teilhabe und Selbstbestimmung von Menschen mit sprachlichen Einschränkungen in diesem Lebensbereich möglich sind, ist nicht einfach, kann sogar gefährlich sein, weil das Auswirkungen auf die Rechtssicherheit oder juristische Bestandskraft der Verwaltungsakte haben könnte. Das ist der Grund, warum das Jobcenter EN nicht eine Überarbeitung der eigentlichen Verwaltungsschriftstücke in Angriff nahm, sondern eine Umformulierung der Broschüren, die zur Erläuterung dieser Schriftstücke stets beigelegt werden. Mit diesem Ziel stieg das Jobcenter EN Ende 2017 in das Modellprojekt „Übersetzung von Verwaltungsakten in „Leichte Sprache““ des Forschungsinstituts Technologie und Behinderung (FTB) der Evangelischen Stiftung Volmarstein ein.

Umsetzung

An dem Modellprojekt nahmen neben Mitarbeitenden des aktiven und passiven Bereiches des Jobcenters EN sowie der Fachkoordinatorin für Inklusion, Reha und Schwerbehinderung auch der Inklusionsbeauftragte des Ennepe-Ruhr-Kreises sowie Mitarbeitende der Gehörlosenberatung des Paritätischen Wohlfahrtsverbandes Witten teil. Nach einer Einführung in das Thema „Leichte Sprache“ durch die Projektleiterin des FTB begann die Arbeitsgruppe im Rahmen regelmäßiger Treffen die Übersetzung von zwei Broschüren des Jobcenters EN. Während des Übersetzungsprozesses wirkte eine sogenannte „Prüfgruppe“ mit, die von der Projektleiterin unterstützt wurde. Dabei handelte es sich um beeinträchtigte Menschen, die die Übersetzungsversuche der Arbeitsgruppe immer wieder reflektierten, bis eine Sprache gefunden war, die sie tatsächlich verstanden. Besonders diese praktische Rückspiegelung bezeichnet das Jobcenter EN als eine sehr wertvolle Erfahrung. Die zwei Broschüren, die in „Leichte Sprache“ übersetzt wurden, führen jetzt die Titel „Informationen vom Jobcenter EN – Beratung und Vermittlung: Hilfe bei der Arbeits-Suche“ (zuvor in „schwerer Sprache“: JC EN Informationsblatt „Aktiver Bereich“) und „Informationen vom Jobcenter EN – Leistungs-Bereich: Hilfe mit Arbeitslosen-Geld 2“ (zuvor: JC EN Infoblatt Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhalts). Sie sind auch im Downloadbereich des Jobcenters unter www.enkreis.de/arbeitsberuf/jobcenter-en.html zu finden. Die beiden Themen Leistungsgewährung und Arbeitsplatzsuche hatte das Jobcenter EN zuvor als die erkannt, zu denen

Kund*innen erfahrungsgemäß den größten Informationsbedarf haben. Alle Bescheide des Jobcenters EN, zum Beispiel Eingliederungsvereinbarungen, sind aus Gründen der Rechtssicherheit weiter in dem normalen Verwaltungsdeutsch gehalten, die erläuternden Broschüren erhält jedoch jede*r Interessent*in seit Anfang 2019 in „Leichter Sprache“. Zurzeit sind noch drei Infoblätter des Jobcenters EN, die über Verwaltungsakte aufklären, zum Beispiel der Zuweisungsbescheid zu einer Maßnahme, in der Überarbeitung. Nach und nach sollen weitere Schriftstücke in „Leichte Sprache“ übersetzt werden. Als nächster Schritt soll einfache Sprache, für die es kein Regelwerk gibt und die etwas komplexer sein darf als „Leichte Sprache“, zunehmend auch im Rahmen von Gesprächen mit Kund*innen im Jobcenter EN genutzt werden. Außerdem steht die Fachkoordinatorin für Inklusion, Reha und Schwerbehinderung bei Fragen aller Mitarbeitenden des Jobcenters zu einfacher und „Leichter Sprache“ zur Verfügung. Erste Schulungen von Jobcenter-Mitarbeitenden in einfacher Sprache beim gesprochenen Wort haben bereits stattgefunden.

Erkenntnisse und Empfehlungen

Schriftstücke in „Leichter Sprache“ werden die derzeitigen Verwaltungsakte nicht vollständig ablösen können, weil sie nicht rechtssicher sind. Das Jobcenter EN rät dennoch jedem Jobcenter, sich mit dem Thema „Leichte Sprache“ zu beschäftigen und nennt dafür neben der verbesserten und oft auch schnelleren Kommunikation mit Menschen mit Beeinträchtigungen weitere gute Gründe: Mitarbeitenden wird bewusst, welche „Verwaltungs-last“ sich in den täglichen Sprachgebrauch in einem Jobcenter einschleicht, die nicht nötig ist. Auch Menschen aus anderen Ländern, zum Beispiel mit Fluchtgeschichte, verstehen „Leichte Sprache“ besser als „Verwaltungsdeutsch“. Das Verständnis für Menschen mit kognitiven Einschränkungen wird gesteigert. Kund*innen mit Einschränkungen registrieren, dass sich das Jobcenter um sie bemüht und auch für sie da ist.

Kontakte

Sabine Schoen, Tel.: 02336 933942, s.schoen@en-kreis.de

Nadine Thoma, Tel.: 02336 933934, n.thoma@en-kreis.de

Autor

Frank Stefan Krupop, Tel.: 02306 741093, frank_krupop@web.de



© picture alliance/Westend61/Jose Carlos Ichiro

Reha-Spezialist verdeutlicht Unternehmen die Vorteile einer Beschäftigung von Menschen mit Beeinträchtigungen

Jobcenter:	Duisburg
Titel der Maßnahme:	Reha-Spezialist im gemeinsamen Arbeitgeber-Service
Handlungsfelder:	1. Inklusion als Aufgabe für die gesamte Organisation und als Führungsaufgabe 3. Weitere Stärkung der Beratungskompetenz der Mitarbeiter*innen der Jobcenter 4. Gewinnung der Arbeitgeber
Zielgruppe:	Marktnahe Kund*innen Reha/SB (Schwerbehinderte)
Ziele:	Passgenaue Vermittlung der Bewerber*innen in den 1. Arbeitsmarkt. Gezielte und kompetente Arbeitgeberansprache. Einsatz der entsprechenden Förderinstrumente.

Ausgangslage

Trotz vielfältiger Bemühungen bei der Aufklärung bestehen nach wie vor aufseiten der Arbeitgeber viele Vorbehalte hinsichtlich der Anstellung schwerbehinderter und beeinträchtigter Menschen. Um die passgenaue Vermittlung dieser Zielgruppe in den ersten Arbeitsmarkt zu verbessern und eine gezielte

und kompetente Arbeitgeberansprache sicherzustellen, setzt das Jobcenter Duisburg schon seit 2015 auf den Einsatz eines Reha-Spezialisten im gemeinsamen Arbeitgeber-Service der Agentur für Arbeit und des Jobcenters Duisburg.

Der Reha-Spezialist betreut marktnahe Kund*innen, bietet aktiv Förderleistungen wie Probebeschäftigung

bei Arbeitgebern oder Eingliederungszuschüsse (EGZ) an und vermittelt durch intensive Betreuung schwerbehinderte Bewerber*innen sowie Rehabilitanden.

Umsetzung

Seit dem 04.05.2015 ist der Reha-Spezialist (Vollzeitstelle) fester Bestandteil des gemeinsamen Arbeitgeber-Service. Er ist erster Ansprechpartner für die Integrationsfachkräfte Reha/SB des Jobcenters – zum Beispiel zu den Themen Arbeitgeberförderungen, marktnahe Kund*innen oder Probebeschäftigungen. Ein regelmäßiger Austausch erfolgt in den Dienstbesprechungen des Reha-/SB-Teams. Der Reha-Spezialist verfügt über jahrelange Berufserfahrung als Integrationsfachkraft in der Arbeitsvermittlung von Rehabilitanden und schwerbehinderten Menschen im SGB II. Gleichzeitig hat er mehrere Jahre Berufserfahrung als Ansprechpartner für Arbeitgeber im gemeinsamen Arbeitgeber-Service der Agentur für Arbeit Duisburg und des Jobcenters Duisburg.

Der Reha-Spezialist betreut einen kleinen Kundstamm marktnaher Bewerber*innen sowie alle Kund*innen aus dem Bereich Reha/SB im Rahmen des Teilnehmermanagements. Zudem bearbeitet er alle eingehenden EGZ-Anträge (Eingliederungszuschuss), Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung bei einem Arbeitgeber (MAG) und Anträge für Probebeschäftigung für behinderte Menschen (PB) für den Bereich Reha/SB. Hierzu führt er regelmäßige Arbeitgeberbesuche durch.

Die Integrationsfachkräfte der Arbeitsvermittlung Reha/SB geben in einem persönlichen Beratungsgespräch Gutscheine für eine dreimonatige Probebeschäftigung an schwerbehinderte Bewerber*innen aus. Der Reha-Spezialist betreut diese Menschen parallel, stellt Kontakte zu Arbeitgebern her und versucht so, eine Beschäftigungsaufnahme zu realisieren. Den Arbeitgebern entstehen für die dreimonatige Beschäftigung keinerlei Kosten. Lohn- und Sozialversicherungsausgaben werden erstattet. Ziel ist, dass die beeinträchtigten Menschen nach Ablauf der Probebeschäftigung in ein möglichst unbefristetes Beschäftigungsverhältnis übernommen werden.

Zur Erweiterung des Fachwissens und der besseren Umsetzung in der Praxis nehmen die Integrationsfachkräfte im Team Reha/SB regelmäßig an den Schulungsangeboten der Bundesagentur für Arbeit für den Bereich Reha/SB teil.

Erkenntnisse und Empfehlungen

Als besonders wichtige Erfolgsfaktoren für die Arbeit eines Reha-Spezialisten bezeichnet das Jobcenter Duisburg die enge Zusammenarbeit mit dem Team der Arbeitsvermittlung Reha/SB sowie die Aufklärungsarbeit und Beratung von Arbeitgebern. Durch die enge Betreuung, die direkte Ansprache von Arbeitgebern und mit dem Einsatz der gesetzlich möglichen Förderinstrumente schafft es der Reha-Spezialist in vielen Fällen, die Vorteile der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen transparent zu machen und Lösungsmöglichkeiten aufzuzeigen sowie mögliche Defizite oder Einschränkungen von Bewerber*innen auszugleichen. So wird letztendlich auch für das Unternehmen ein Mehrwert erzielt.

Besonders bewährt hat sich in diesem Zusammenhang das Instrument der dreimonatigen Probebeschäftigung nach § 16 Abs. 1 SGB II in Verbindung mit § 46 SGB III. Die Probebeschäftigung macht zum Beispiel eine umfangreiche Einarbeitung unkomplizierter und für das Unternehmen finanziell weniger risikoreich. Die möglichen Hemmnisse, einen schwerbehinderten Menschen einzustellen, können somit reduziert werden. Trotzdem bleibt es nach Erfahrung des Jobcenters Duisburg eine Herausforderung, vorhandene Vorbehalte von Arbeitgebern hinsichtlich der Anstellung schwerbehinderter Menschen abzubauen.

Kontakt

Melanie Maafß
Tel.: 0203 348343810
melanie.maass2@jobcenter-ge.de

Autor

Frank Stefan Krupop
Tel.: 02306 741093
frank_krupop@web.de



© Jobcenter Gütersloh

Gesundheitscoach als Bindeglied zwischen Jobcenter und psychosozialen Versorgungsstrukturen

Jobcenter:	Kreis Gütersloh
Titel der Maßnahme:	Gesundheitscoach Begleitende Selbsthilfe
Handlungsfelder:	1. Inklusion als Aufgabe für die gesamte Organisation und als Führungsaufgabe 3. Weitere Stärkung der Beratungskompetenz der Mitarbeiter*innen der Jobcenter 6. Weiterentwicklung der Netzwerkarbeit
Zielgruppe:	Kund*innen mit vermuteten oder diagnostizierten psychischen Problemlagen
Ziele:	Enge und individuelle Betreuung von Kund*innen mit vermuteten oder diagnostizierten psychischen Problemlagen.

Ausgangslage

Vermittelbare Bewerber*innen bekommen im derzeit guten Arbeitsmarkt schnell eine Arbeit. Im Leistungsbezug dagegen verbleiben Personen mit gesundheitlichen Einschränkungen, die oft bereits langzeitarbeitslos sind. Die in der Arbeitsberatung tätigen Beschäftigten des Jobcenters Kreis Gütersloh schätzen,

dass bei mindestens 10 Prozent aller erwerbsfähigen Leistungsberechtigten (im Kreis Gütersloh rund 12.800) gesundheitliche Einschränkungen das Hauptvermittlungshemmnis darstellen. Bei mindestens 50 Prozent von ihnen handelt es sich um psychische Beeinträchtigungen. Darüber hinaus liegen bei vielen weiteren Personen psychische Beeinträchtigungen in unterschiedlichen Schweregraden vor. Ohne eine

Bearbeitung von Hemmnissen dieser Art ist bei den meisten Leistungsberechtigten eine Arbeitsaufnahme kaum möglich.

Bestehende Angebote der Gesundheitsversorgung haben diese Zielgruppe bisher zu wenig im Blick und erreichen die Betroffenen nicht. Um ihnen gerecht zu werden, setzt das Jobcenter einen Gesundheitscoach für Kund*innen mit vermuteten oder diagnostizierten psychischen Problemlagen ein. Der Gesundheitscoach fungiert als Bindeglied zwischen Jobcenter und psychosozialen Versorgungsstrukturen.

Umsetzung

Bei dem Projekt „Gesundheitscoach“ handelt es sich um eine Kooperation zwischen dem Jobcenter Gütersloh, dem LWL-Klinikum Gütersloh und der Fachhochschule (FH) der Diakonie Bielefeld. Der Gesundheitscoach ist eine Psychologin, die im Rahmen dieser Kooperation eingesetzt und auf Basis des § 16 a SGB II finanziert wird. Arbeitgeber des Gesundheitscoachs ist das LWL-Klinikum. Das Gesundheitscoaching findet meist in den Räumlichkeiten des Jobcenters (Gütersloh, Halle Westfalen und Rheda-Wiedenbrück) statt.

Es dient zunächst der Beratung und Unterstützung der Arbeitsvermittler*innen und Arbeitsberater*innen im Jobcenter, und zwar bei der Durchführung von Hilfeplangesprächen mit SGB II-Leistungsberechtigten, bei der Erstellung eines Hilfeplans im Hinblick auf Unterstützungsstruktur und Hilfesysteme sowie bei der Einleitung psychosozialer Arbeitserprobungen (Ergotherapie, Praktikum, begleitete Arbeitserprobung über entsprechende Maßnahmen). Außerdem bietet der Gesundheitscoach eine Telefonsprechstunde für die Arbeitsvermittler*innen an. Wenn das entsprechende Einverständnis vorliegt, werden auch Termine von Leistungsberechtigten, bei denen nach Erkenntnis der Jobcenter-Kräfte psychische Belastungen vorliegen, mit dem Gesundheitscoach in den Räumlichkeiten des Jobcenters vereinbart. Die Psychologin bespricht die Einschränkungen, eventuell wird Krankheitseinsicht hergestellt, Hilfemöglichkeiten werden besprochen, dass weitere Verfahren wird festgelegt, Hilfestellungen bei der Suche nach geeigneten Therapeut*innen und Therapien werden gege-

ben. Die Jobcenter-Mitarbeitenden werden anschließend über die wesentlichen Vereinbarungshinhalte informiert, gegebenenfalls erfolgt auch ein Gespräch zu dritt.

Das Projekt startete im Herbst 2016 und lief zunächst bis zum 31.08.2019. 2020 wurde es weitergeführt. In den ersten zwölf Monaten nahmen 57 SGB II-Beziehende an dem Projekt teil.

Das Projekt „Gesundheitscoach“ bekam zunehmend eine Brückenfunktion in das medizinische, psychotherapeutische und psychosoziale Versorgungssystem. Allerdings sind die Hilfesuchenden häufig mit längeren Wartezeiten für passende Hilfe- und Therapieplätze konfrontiert. Um diese Zeit sinnvoll zu nutzen und den Leistungsberechtigten eine erste Hilfestellung geben zu können, wurde das Gesundheitscoaching im Jahr 2018 durch das Projekt „Begleitete Selbsthilfe“ ergänzt, in dem dieselben Kooperationspartner tätig sind; finanzielle Unterstützung dafür kam von der Bürgerstiftung Gütersloh. Mit Ende dieser Pilotphase im Jahr 2020 wurde dieses Projekt nicht weiter umgesetzt.

Bei der begleiteten Selbsthilfe handelt es sich um ein langjährig erprobtes, im niederländischen Raum fest etabliertes, niedrigschwelliges psychosoziales Angebot für Menschen mit psychischen Belastungen. Ziel ist es, bei weniger schwerwiegenden Beeinträchtigungen die Selbsthilfe zu verbessern und die Teilnehmenden professionell zu begleiten oder die Zeit bis zur Anbindung an ein professionelles Hilfesystem (niedergelassene Therapeut*innen, stationäre Angebote) sinnvoll zu überbrücken und dem Hilfesuchenden die belastende Situation zu erleichtern. Die Psychologin, die zugleich als Gesundheitscoach fungiert, führt das Projekt aus. Die Stellenanteile in den beiden sich ergänzenden Projektansätzen, wurden also unterschiedlich finanziert.

Erkenntnisse und Empfehlungen

Das 1:1-Setting zwischen Bewerber*in und Gesundheitscoach hat sich bewährt. Nach Erfahrung des Jobcenters Kreis Gütersloh empfehlen sich in dem Verfahren die Bestandteile Anamnesegepräch, Erarbeitung eines individuellen Diathese-Stress-Modells, motivationale Gesprächsführung und Hilfestellung

beim Finden einer geeigneten Behandlungsform. Allerdings wurde im Rahmen des Projekts ein größerer zeitlicher Bedarf ersichtlich. Vor allem fehlte eine weitergehende Begleitung während anfallender Wartezeiten. Deshalb wurde das Projekt nach zwei Jahren um das Projekt „Begleitete Selbsthilfe“ ergänzt.

Als positive Faktoren der begleiteten Selbsthilfe hebt das Jobcenter Kreis Gütersloh besonders die schnelle Verfügbarkeit, die geringe Komplexität sowie die Förderung der Eigenverantwortung der Betroffenen hervor. Darüber hinaus werden die Arbeitsvermittler*innen des Jobcenters durch die regelmäßige Präsenz einer Fachperson für den Umgang mit psychisch kranken Menschen entlastet. Durch den Austausch mit der Psychologin ist auch eine Sensibilisierung für das Thema der psychischen Belastungen und Störungen bei Arbeitslosen festzustellen. Außerdem besteht durch ihre Präsenz die Möglichkeit, mit Blick auf psychische Belastungen die Fähigkeiten in den Bereichen Kommunikation/Gesprächsführung, Empathie und Screening zu verbessern.

Kontakt

Lars Kuhlmann
Tel.: 05241 854813
l.kuhlmann@kreis-guetersloh.de

Autor

Frank Stefan Krupop
Tel.: 02306 741093
frank_krupop@web.de



© picture alliance/imageBROKER | Jim West

Verzahnung von Arbeitsmarkt- und Gesundheitsförderung „Selbsthilfe“

Jobcenter:	Kreis Höxter
Titel der Maßnahme:	Gesundheitsförderung „Selbsthilfe“. Teilnahme am Modellprojekt „Verzahnung von Arbeitsmarkt- und Gesundheitsförderung“
Handlungsfelder:	3. Weitere Stärkung der Beratungskompetenz der Mitarbeiter*innen der Jobcenter 6. Weiterentwicklung der Netzwerkarbeit
Zielgruppe:	Arbeitslose Menschen mit gesundheitlichen Einschränkungen
Ziele:	Sensibilisierung der Integrationsfachkräfte für bestehende Gesundheitsproblematiken und der Möglichkeit einer Unterstützung/Begleitung. Transparenz zu bestehenden Netzwerkpartnern und Hilfesystemen herstellen.

Ausgangslage

Anhaltende Arbeitslosigkeit ist nachweislich ein gesundheitlicher Risikofaktor. Häufig ergibt sich ein Kreislauf zwischen Arbeitslosigkeit und Krankheit. Arbeitslose Menschen haben oftmals gesundheitliche Einschränkungen, die eine Integration in den Arbeitsmarkt erschweren. Deshalb betrachtet das Jobcenter

Kreis Höxter die Gesundheitsförderung Betroffener als ein wesentliches Instrument für ihre Anbindung an den Arbeitsmarkt und nimmt daher seit 2018 an dem Modellprojekt „Verzahnung von Arbeitsmarkt- und Gesundheitsförderung“ teil, in dessen Rahmen gesetzliche Krankenkassen mit Jobcentern und Arbeitsagenturen in allen 16 Bundesländern kooperieren. Partner der bundesweiten Initiative des GKV-Spitzenverbandes

und der gesetzlichen Krankenkassen vor Ort sind die Bundesagentur für Arbeit und der Deutsche Städtetag sowie der Deutsche Landkreistag.

Ziel des Projekts ist es, arbeitslose Menschen im Beratungs- und Vermittlungsprozess des Jobcenters für die speziell auf sie ausgerichteten Angebote der gesetzlichen Krankenkassen in der Region, zum Beispiel zur Stressbewältigung oder zur gesunden Ernährung und Bewegung, zu sensibilisieren und sie zur Teilnahme zu motivieren. Dadurch sollen sie die belastende Lebenssituation besser meistern und den Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt leichter schaffen.

Um dieses Ziel zu erreichen, arbeitet das Jobcenter Kreis Höxter darüber hinaus mit dem „Selbsthilfe-Büro“ des Paritätischen Wohlfahrtsverbandes zusammen. Die Selbsthilfe-Büros unterstützen Selbsthilfegruppen bei ihrer Arbeit und helfen Menschen, die sich einer Selbsthilfegruppe anschließen möchten, verweisen aber auch auf professionelle Hilfeangebote.

Umsetzung

Das Jobcenter Kreis Höxter hat im Rahmen des Projekts ein Netzwerk zu Akteuren der Gesundheitsförderung aufgebaut. Ein wichtiger Netzwerkpartner ist das Selbsthilfe-Büro Kreis Höxter des Paritätischen. Mit diesem hat das Jobcenter eine Zusammenarbeit besprochen und in einem sogenannten „Schnittstellenpapier“ das Verfahren der Zusammenarbeit, insbesondere zur Kontaktaufnahme mit den verschiedenen Selbsthilfegruppen, festgelegt. Eine Teilnahme von Mitarbeiter*innen des Selbsthilfe-Büros an einer Dienstbesprechung im Jobcenter ist zwischenzeitlich etabliert. Im Kreis Höxter gibt es mehr als 70 Selbsthilfegruppen. Die Beeinträchtigungen, mit denen sie sich beschäftigen, reichen von chronischen oder psychischen Erkrankungen über Behinderungen und Sucht bis zu sozialen Themen. Sowohl die Betroffenen selbst wie auch Angehörige finden in den Gruppen Austausch und Unterstützung. Im Einzelfall kann auch eine „tatsächliche Begleitung“ der Betroffenen zu diesen Angeboten erfolgen, um so die Zugangshürde zu mindern.

Aufgrund des Datenschutzes erfolgt mit dem Selbsthilfe-Büro kein zahlenmäßiger oder personenbezogener Abgleich hinsichtlich Inanspruchnahme von Selbsthilfeangeboten. Die Inanspruchnahme von Präventionsmög-

lichkeiten wird im Rahmen des Projektes zur Verzahnung von Arbeits- und Gesundheitsförderung, an dem auch das Jobcenter Kreis Höxter teilnimmt, evaluiert. Neben dem „Selbsthilfe-Büro“ des Paritätischen arbeitet das Jobcenter Kreis Höxter im Gesundheitsbereich auch mit der kommunalen Gesundheitskonferenz sowie den Beratungseinrichtungen nach § 16 a SGB II zusammen (zum Beispiel Einrichtungen zur Schuldner- und Suchtberatung).

Die Fachkräfte des Jobcenters haben im Rahmen von Schulungen zur motivierenden Gesprächsführung beziehungsweise zur Beratungskompetenz sowie im Rahmen von Dienstbesprechungen mit der Sucht- und Drogenberatung sowie des ärztlichen Dienstes des Kreises Höxter entsprechendes Fachwissen aufgebaut. Mit diesem Hintergrundwissen ist die Ansprache der Leistungsbeziehenden sensibel und individuell möglich.

Erkenntnisse und Empfehlungen

Als besondere Herausforderung sieht das Jobcenter Kreis Höxter die Sensibilisierung der Kund*innen für die Anerkennung des eigenen Krankheitsbildes, die zwingende Voraussetzung für eine Teilnahme an Selbsthilfegruppen ist. Deshalb werden im Rahmen der persönlichen Beratungsgespräche Kund*innen von speziell geschulten Jobcenter-Fachkräften gezielt hinsichtlich vorhandener Krankheitsbilder angesprochen und deren gesundheitliche Folgen verdeutlicht. Nach Erfahrung des Jobcenters Kreis Höxter kann im Rahmen dieser sensiblen Ansprache durch Hinweise auf Informations-, Beratungs- und Unterstützungsangebote ein entsprechendes Bewusstsein für das eigene Krankheitsbild geweckt werden.

In Bezug auf die Zusammenarbeit mit den Selbsthilfe-Büros des Paritätischen empfiehlt das Jobcenter Kreis Höxter die schriftliche Fixierung der Abstimmungsgespräche und die Festlegung der Zusammenarbeit in einem Schnittstellenpapier. Wichtig ist darüber hinaus ein ständiger Dialog zwischen den Partnern.

Kontakt

Thomas Stock, Tel.: 05271 6995310, thomas.stock2@jobcenter-ge.de

Autor

Frank Stefan Krupop, Tel.: 02306 741093, frank_krupop@web.de



© picture alliance/Westend61|Josep Suria

Gesundheitsförderung mit Work-First-Ansatz verbunden

Jobcenter:	Kreis Kleve
Titel der Maßnahme:	Teilnahme am Modellprojekt „Verzahnung von Arbeitsmarkt- und Gesundheitsförderung“
Handlungsfelder:	3. Weitere Stärkung der Beratungskompetenz der Mitarbeiter*innen der Jobcenter 5. Chancen verbessern für junge Menschen mit Beeinträchtigung 6. Weiterentwicklung der Netzwerkarbeit
Zielgruppe:	Erwerbsfähige Leistungsberechtigte/Langzeitarbeitslose mit Beeinträchtigungen, insbesondere junge Menschen
Ziele:	Verankerung der Gesundheitsförderung im Vermittlungs-/Beratungsprozess. Verzahnung von Präventionsangeboten der Krankenkassen mit arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen. Zugang von erwerbsfähigen Leistungsberechtigten zu Maßnahmen der Prävention schaffen. Teilhabe erwerbsfähiger Leistungsberechtigter an Präventionsmaßnahmen. Verbesserung der gesundheitlichen Situation und Integration in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt.

Ausgangslage

Die Zusammenhänge zwischen Erwerbslosigkeit, Gesundheit und Gesundheitsverhalten sind durch zahlreiche Studien belegt. Das Jobcenter nimmt deshalb am Programm „teamw()rk für Gesundheit und Arbeit“ teil und verbindet es mit dem „Work-First-Ansatz“, den es an drei Standorten im Kreis Kleve verfolgt. Das Jobcenter Kreis Kleve übernimmt die Koordination des Projekts. Die Umsetzung erfolgt in den örtlichen Jobcentern bei den Kommunen.

Umsetzung

Das Projekt wird im Kreis Kleve in den drei Städten Geldern, Goch und Kleve im Rahmen von Work-First-Projekten der dortigen Jobcenter-Standorte umgesetzt. Der Work-First-Ansatz basiert auf Freiwilligkeit. Er unterstützt die eigenständige Arbeitssuche der Kund*innen. Der Ansatz sieht ein vermittlungsorientiertes Coaching mit einem umfassenden Bewerbungstraining, die aktive Stellensuche und das Üben von Vorstellungsgesprächen vor. Das acht- bis zwölfwöchige Angebot wird in der Gruppe durchgeführt, sodass sich die Arbeitssuchenden auch gegenseitig unterstützen können. Für besondere Problemlagen stehen Jobcoachs der Jobcenter in Einzelgesprächen zur Verfügung. Der Kontakt zu den Kund*innen ist im Rahmen der Work-First-Projekte intensiver, sodass die Jobcenter-Mitarbeitenden gegenseitiges Vertrauen aufbauen können. Dadurch lassen sich nach Erfahrung des Jobcenters Kreis Kleve die Kund*innen eher zur Teilnahme an Gesundheitsangeboten motivieren. Im Rahmen des Work-First-Ansatzes werden den Teilnehmenden Präventionskurse vorrangig in den Bereichen „Ernährung“, „Sport“ und „Bewegung“ (Rückenschule) angeboten. Außerdem gehören zum Angebot auch Kurse zur psychischen Gesundheit, beispielsweise der Kurs „Stressfaktor Arbeitslosigkeit“. Ein Modul soll dabei zukünftig auch „Stressfaktor Arbeitsaufnahme“ sein. Wenn die Präventionskurse alleine nicht mehr ausreichen, wird an zuständige Stellen der (beruflichen) Rehabilitation verwiesen.

Die Jobcenter-Mitarbeitenden (Fallmanager*innen sowie Sozialpädagogen*innen) werden zur Weiterentwicklung ihrer Beratungskompetenzen im Gesundheitsbereich von der Team Gesundheit GmbH geschult. Unter anderem haben sie an der Schulung „Motivierende Gesundheitsgespräche“ teilgenommen. Die Team Gesundheit GmbH ist eine Arbeitsgemeinschaft der Krankenkassen und vertritt diese im Programm „teamw()rk für Gesundheit und Arbeit“. Zum Erfahrungsaustausch und zur Weiterentwicklung der Strukturen vor Ort dienen regelmäßige Netzwerktreffen, an denen verschiedene Träger und Institutionen zum Beispiel aus den Bereichen Sozialarbeit und Sozialtherapie, Suchtberatung, Sport und Bewegung sowie ambulantes Wohnen teilnehmen. Genutzt werden die bereits bestehenden Netzwerke und Kontakte vor Ort.

Erkenntnisse und Empfehlungen

Die Sensibilisierung der Mitarbeiter*innen im Jobcenter durch Schulungen im Bereich Gesundheit und Gesprächsführung hat sich bewährt. Sie motivieren die Kund*innen nun verstärkt, Gesundheitsangebote und Präventionskurse wahrzunehmen. Das Jobcenter Kreis Kleve empfiehlt, zur Umsetzung eines derartigen Projekts ein individuelles Konzept, angepasst an die Gegebenheiten vor Ort, zu erarbeiten. Der Aufbau eines Netzwerks mit Schnittstellen und konkreten Ansprechpersonen sowie regelmäßige Netzwerktreffen mit im Gesundheitsbereich tätigen Trägern und Institutionen sind ebenfalls zu empfehlen. Außerdem sind Informationsveranstaltungen für interessierte Kund*innen und die direkte, regelmäßige Ansprache ratsam.

Kontakt

Carina Cleven-Pawletko
Tel.: 02821 85109
carina.cleven-pawletko@kreis-kleve.de

Autor

Frank Stefan Krupop
Tel.: 02306 741093
frank_krupop@web.de



© picture alliance/Shotshop|Monkey Business 2

Ganzheitliche und enge Betreuung junger Kund*innen mit Beeinträchtigung

Jobcenter:	Jobcenter Mülheim an der Ruhr
Titel der Maßnahme:	Besondere Strukturen des Jobcenters Mülheim im U25-Bereich. Besonderer Vermittlungsprozess junger Menschen mit Beeinträchtigungen
Handlungsfeld:	5. Chancen verbessern für junge Menschen mit Beeinträchtigung
Zielgruppe:	Junge Menschen U25
Ziele:	Integration junger Menschen mit Beeinträchtigungen in den Arbeitsmarkt.

Ausgangslage

Als zugelassener kommunaler Träger (zKT) hat das Jobcenter Mülheim an der Ruhr bereits seit 2007 die Beratungs- und Dienstleistungsangebote von Jobcenter und Kommunalem Sozialen Dienst für Jugendliche in einem U25-Haus gebündelt. Ein guter Austausch zu anderen Fachbereichen der Kommune, zum Beispiel dem Jugendamt, ist in der Stadt Mülheim an der Ruhr, die bereits seit 2005 Optionskommune ist, ebenfalls gewährleistet. Über die Kontakte zu den Rechtskreisen SGB VIII (Kinder- und

Jugendhilfe) und SGB XII (Sozialhilfe) hinaus hat das Jobcenter ein umfangreiches Netzwerk zu den lokalen Bildungsträgern aufgebaut. Ein besonders wichtiger Partner bei der Unterstützung von Jugendlichen mit Beeinträchtigung ist die Agentur für Arbeit, die mit ihrem Förderinstrument „Unterstützte Beschäftigung“ ins Boot geholt wird, wenn es um eine Probebeschäftigung geht. Auch die Jugendwerkstatt des Zentrums für Ausbildung und berufliche Qualifikation (ZAQ e. V.) in Mülheim an der Ruhr, die Jugendliche auf eine berufsvorbereitende Bildungsmaßnahme (BvB) vorbereitet, ist Kooperations-

partner. Letztgenannte Option wird vor allem von Jugendlichen genutzt, bei denen eine verzögerte Entwicklung festgestellt wird.

Generell liegt die Aufgabe der „Ersteingliederung“ von Jugendlichen mit Beeinträchtigungen bei der Agentur für Arbeit. Wenn Jugendliche mit Beeinträchtigung den Kontakt zur Arbeitsagentur abbrechen lassen, verfügt das Jobcenter Mülheim an der Ruhr über gute Möglichkeiten, diese wieder an das System anzubinden. Dabei setzt das Jobcenter auf eine ganzheitliche und enge Betreuung der jungen Kund*innen.

Das Jobcenter betreut im Reha-/SB-Bereich des U25-Hauses derzeit rund 120 Jugendliche mit psychischen, körperlichen oder Lern-Beeinträchtigungen. Die tatsächliche Anzahl von Jugendlichen, die eine Beeinträchtigung aufweisen, zum Beispiel eine Suchterkrankung, ist höher. Oftmals wurden gesundheitliche Beeinträchtigungen bisher nicht erkannt, sodass diese Jugendlichen noch nicht im Reha-/SB-Bereich betreut werden.

Umsetzung

Ein Beispiel: Ein 22-Jähriger, der seit seiner Kindheit unfallbedingt im Rollstuhl sitzt, hatte zwar im Jahr 2018 sein Fachabitur im technischen Bereich an einem Berufskolleg gemacht, war aber bei Bewerbungen in verschiedenen Technik-Betrieben nicht erfolgreich. Bei Beratungsgesprächen im Reha-/SB-Bereich des Jobcenters zeigte sich, dass der junge Mann sehr zurückhaltend und introvertiert war und in Bewerbungsgesprächen schüchtern und wortkarg auftrat. Das stellte sich neben der Behinderung als ein großes Hemmnis für einen Erfolg bei den Bewerbungsbemühungen heraus. Im Rahmen von Bewerbungs-Trainings im U25-Haus und durch die Simulierung von Vorstellungsgesprächen durch den Ausbildungsvermittlungsservice wurde dem 22-Jährigen die Gelegenheit gegeben, seine Gesprächsführung in Vorstellungssituationen zu verbessern und ein stärkeres Selbstbewusstsein aufzubauen. Außerdem wurde der junge Mann überzeugt, seinen Fokus vom technischen auf den kaufmännischen Bereich zu lenken, weil die Chancen dort für Menschen mit Behinderungen erfahrungsgemäß besser sind.

Diese neue Strategie und das verbesserte Auftreten des Jugendlichen führten zum Erfolg. Ein großes Unternehmen, dem das Jobcenter den jungen Mann als Kandidat für einen Ausbildungsplatz vorschlug, lud ihn zu einem

Vorstellungsgespräch ein, in dem er nun überzeugen konnte. Was folgte war ein Termin in dem Unternehmen mit dem Vertreter des Reha-/SB-Bereichs, der Vertreterin des Ausbildungsvermittlungsservices und eines Vertreters der IHK, bei dem der geplante Arbeitsplatz genau in Augenschein genommen und auf seine Eignung für einen Menschen mit Behinderung überprüft wurde. Das Jobcenter stellte mit seinem Know-how dann die Verbindung zu den Trägern verschiedener finanzieller Hilfen her: Einen Ausbildungszuschuss übernahm das Jobcenter selbst, die Kosten der Beförderung zum Arbeitgeber und der Arbeitsplatzausstattung sowie des Umbaus der Sanitäranlage finanzierte die Agentur für Arbeit. Im August 2018 konnte der 22-Jährige seine Ausbildung starten.

Erkenntnisse und Empfehlungen

Jugendliche mit Beeinträchtigungen haben nach Erfahrung des Jobcenters Mülheim an der Ruhr oft Defizite im Bereich des Selbstbewusstseins. Dieses Hemmnis im Vorfeld von Bewerbungen anzugehen, eine direkte Ansprache von potenziellen Arbeitgebern und die zielgerichtete Vermittlung einschließlich einer offenen Ansprache der Schwächen, aber auch der Stärken des Jugendlichen haben sich bewährt. Besonders bei schulisch schwächeren Bewerber*innen sollten darüber hinaus schon im Zuge der Vermittlungsbemühungen auf die möglichen ausbildungsbegleitenden Hilfen (zum Beispiel Stützunterricht/sozialpädagogische Unterstützung) verwiesen werden, die vielen Arbeitgebern nicht bekannt sind und die ebenfalls vom Jobcenter vermittelt werden können.

Selbst in Zeiten eines Mangels an Bewerber*innen verzichten nach Erfahrung des Jobcenters Mülheim an der Ruhr viele Unternehmen aus Unkenntnis über diese Unterstützungsmöglichkeiten oft darauf, einem Jugendlichen mit einer Beeinträchtigung eine Chance zu geben. Darüber hinaus bewertet das Jobcenter ein funktionierendes Netzwerk zu allen beteiligten Stellen als besonders wichtig. So sei es möglich, sich auf kurzem Weg auszutauschen und auftretende Probleme, die in vielen Fällen auftauchen, schnell zu beheben.

Kontakt

Oliver Stiffel, Tel.: 0208 4552928, oliver.stiffel@muelheim-ruhr.de

Autor

Frank Stefan Krupop, Tel.: 02306 741093, frank_krupop@web.de



© picture alliance/Zoonar/Matej Kastelic

Jobcenter in Ostwestfalen-Lippe: Wertvoller Input für Jobcenter-Fachkräfte im Bereich Reha- und Schwerbehinderung – Inklusions-Fachtage

Jobcenter:	Arbeitsplus Bielefeld, Kreis Gütersloh, Herford, Kreis Höxter, Lippe, Kreis Minden-Lübbecke, Kreis Paderborn, AHA Kreis Soest und Kreis Warendorf
Titel der Maßnahme:	Regionaler Arbeitskreis, Fachtage sowie Netzwerkarbeit
Handlungsfelder:	3. Weitere Stärkung der Beratungskompetenz der Mitarbeiter*innen der Jobcenter 6. Weiterentwicklung der Netzwerkarbeit
Zielgruppe:	Mitarbeitende der Jobcenter, die für Kund*innen mit gesundheitlichen Einschränkungen zuständig sind
Ziele:	Weiterentwicklung der Kompetenzen von Mitarbeitenden der Jobcenter.

Ausgangslage

In Ostwestfalen-Lippe (OWL) konstituierte sich bereits 2006/2007 ein „Arbeitskreis der Teamleiter Reha/SB der Jobcenter in OWL“ (AK Reha/SB OWL). Mitglieder sind die Jobcenter Arbeitsplus Bielefeld (gE), Kreis Gütersloh (zKT), Herford (gE), Kreis Höxter (gE), Lippe (zKT), Kreis Minden-Lübbecke (zKT),

Kreis Paderborn (gE), AHA Kreis Soest (gE) und der Kreis Warendorf (zKT). Das gemeinsame Anliegen ist eine bessere Vernetzung untereinander, der Austausch rund um das Themenfeld der beruflichen Rehabilitation von Menschen im Bürgergeld-Bezug, insbesondere auch ein Austausch zwischen Jobcentern als gemeinsame Einrichtungen (gE) und Jobcentern als zugelassene kommunale Träger (zKT).

Der Arbeitskreis trifft sich unter den Standorten rollierend zwei- bis dreimal pro Jahr, wobei die Leitung der jeweilige Gastgeber übernimmt. Ansonsten sind alle Mitglieder gleichberechtigt. Im Jahr 2012 entstand in diesem Arbeitskreis die Idee, Fachtage für alle Reha-/SB-Fachkräfte der Jobcenter OWL ins Leben zu rufen.

Umsetzung

Die Fachtage werden jeweils von einem oder zwei Jobcentern der Region in Zusammenarbeit mit dem Arbeitskreis Reha/SB organisiert. Nach einem ersten Fachtage am 19.11.2013 in Bad Pyrmont mit dem Thema „Fit für Inklusion – zum Umgang mit psychisch Kranken“ finden die Fachtage mittlerweile circa alle zwei Jahre unter dem Titel „Reha-Fachtage-OWL“ statt. Die Reha-Fachtage-OWL haben stets ein Schwerpunktthema und wenden sich an Fach- und Führungskräfte im Bereich der beruflichen Rehabilitation in den Jobcentern. Es nehmen jedes Mal zwischen 40 und 50 Fach- und Führungskräfte der neun beteiligten Jobcenter teil.

2015 fand der Fachtage in Bielefeld-Bethel statt und stand unter der Überschrift „Gemeinschaft verwirklichen! EIN-Blick in die Arbeit der v. Bodelschwinghschen Stiftungen Bethel“. Im Jahr 2016 war der Veranstaltungsort Gütersloh. Thematisch beschäftigte sich dieser Fachtage unter dem Titel „Inklusion, Integration und Prävention – Teilhabe und Perspektiven psychisch behinderter Menschen am Arbeitsmarkt im Kreis Gütersloh“ mit der regionalen Situation. Ein Fachvortrag „Neuerungen im BTHG (Bundesteilhabegesetz)“ und Werkstattbesichtigungen im Wittekindshof in Bad Oeynhausen-Volmerdingen standen 2018 im Mittelpunkt des Fachtages.

Da die Fachtage in Einrichtungen (Bethel, Kiebitzhof, Wittekindshof) für Menschen mit Beeinträchtigungen stattfanden und neben Vorträgen von Expert*innen Führungen durch diese Einrichtungen zum Programm der Fachtage gehörten, erhielten die Teilnehmenden stets einen guten Einblick in die praktische Arbeit mit den beeinträchtigten Menschen.

Pandemiebedingt fand der nächste Fachtage erst wieder 2023 statt und kehrte nach 2013 in das Berufsförderungswerk in Bad Pyrmont zurück. Themen-

komplexe waren u. a. Corona bzw. die Auswirkungen von Long Covid auf die psychische Konstitution von beeinträchtigten Personen.

Neben dem fachlichen Input war der Fachtage von besonderer Bedeutung, um endlich wieder die Möglichkeit zu haben, sich persönlich zu vernetzen.

Erkenntnisse und Empfehlungen

Durch die regelmäßigen Treffen des AK Reha/SB OWL hat sich ausgehend von der Teamleiterebene in Ostwestfalen-Lippe ein gutes Netzwerk unter den beteiligten Institutionen entwickelt, insbesondere auch unter den Kolleg*innen der Jobcenter gE und der Jobcenter zKT. „Sowohl durch den Arbeitskreis als auch über die Fachtage zieht sich wie ein roter Faden, dass Jobcenter gE und Jobcenter zKT sehr gut zusammenarbeiten und sich ergänzen“, betont das Jobcenter Kreis Paderborn. Besonders für den Austausch zu neuen Themen wie zum Beispiel dem Bundesteilhabegesetz (BTHG) oder dem Teilhabestärkungsgesetz (THSG) stellt der Arbeitskreis ein gern genutztes Forum dar. Insbesondere die Pandemiezeit ohne Treffen hat den Mitgliedern des AK Reha/SB die Wertigkeit einer wiederkehrenden Möglichkeit zum fachlichen Austausch und Netzwerken bei den Fachtagen und im AK verdeutlicht.

Eine Herausforderung besteht aus Sicht des Jobcenters Kreis Paderborn darin, bei Neuregelungen gemeinsame Einrichtungen (gE) und kommunale Jobcenter (zKT) „unter einen Hut zu bringen“; durch die zentrale Steuerung über die Agentur für Arbeit können bei gesetzlichen Änderungen für die gemeinsamen Einrichtungen bereits einheitliche klare Regelungen vorliegen, während bei den kommunalen Einrichtungen unterschiedliche Herangehensweisen möglich sind.

Zwar ist es eine Herausforderung, bei der großen Zahl der teilnehmenden Jobcenter passende Termine und Themen für die regelmäßig stattfindenden Fachtage zu finden, aber dadurch, dass die Geschäftsführungen der Jobcenter hinter der Idee der Fachtage stehen, haben die Vertreter*innen der Jobcenter im Arbeitskreis bei der Planung freie Hand. Als Vorlaufzeit kann man von ungefähr einem Jahr ausgehen.

Der Mehrwert für die fachliche Arbeit in den Jobcentern liegt auf der Hand. Durch die Fachtage lernen

die teilnehmenden Fachkräfte Einrichtungen der Behindertenarbeit und deren Spezifika genauer kennen. Auch die Fokussierung auf jeweils ein Schwerpunktthema hat sich bewährt.

Neben der Tatsache, dass sie für die tägliche Arbeit der Teilnehmenden einen Gewinn darstellen, sind die Fachtage auch öffentlichkeitswirksam. Berichte über die Fachtage in der regionalen Presse machen einer breiten Öffentlichkeit nicht nur deutlich, dass Jobcenter ebenfalls für die Betreuung der Rehabilitanden und Schwerbehinderten zuständig sind, sondern auch welche Möglichkeiten im SGB II für diese Zielgruppe zur Verfügung stehen.

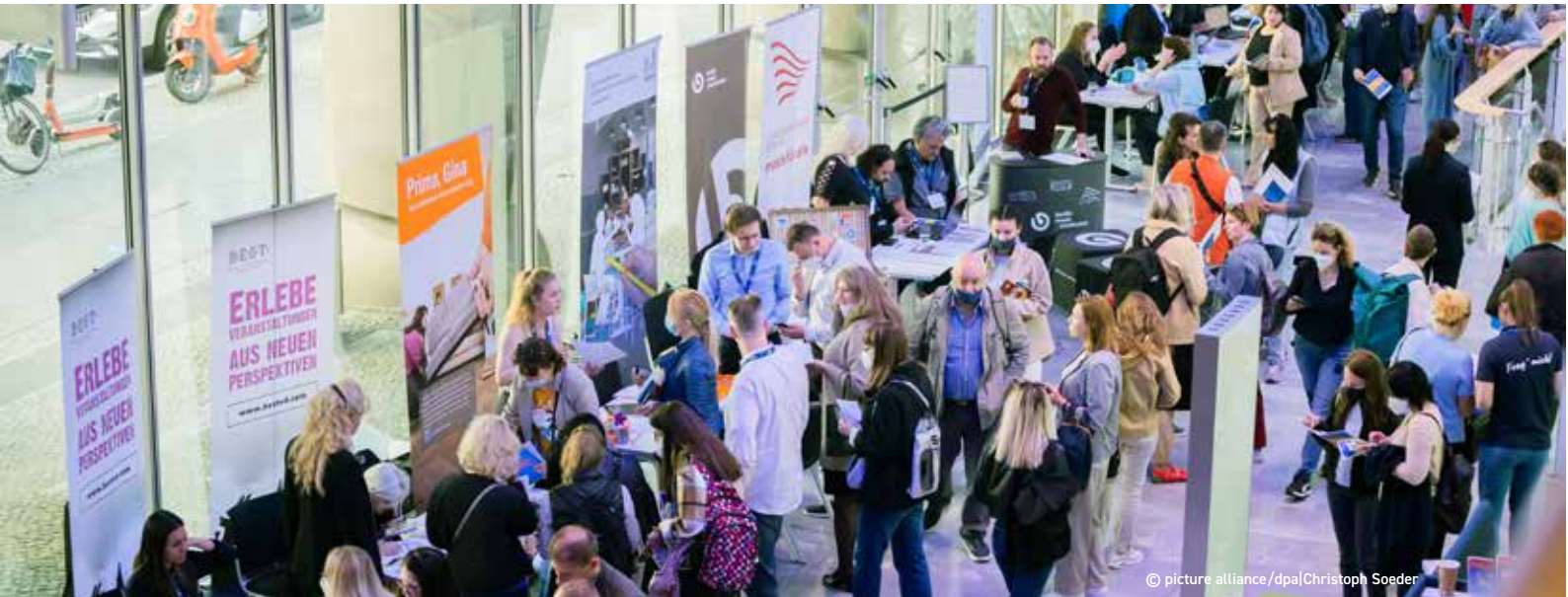
Um die positive Wirkung auf alle Beteiligten und die Öffentlichkeit langfristig zu sichern, empfiehlt der Arbeitskreis Reha/SB OWL in Bezug auf die Fachtage, den Reiz des Besonderen zu erhalten, sie also nicht zu oft durchzuführen. Bei enger regionaler Verzahnung sollten bei der Planung mehrere Jobcenter mit ins Boot geholt werden. Um die Netzwerkarbeit zu forcieren, wird außerdem empfohlen, bei den Gruppenarbeiten gemischte Gruppen zu schaffen, sie also jeweils mit Teilnehmenden der verschiedenen Jobcenter zu besetzen.

Kontakt

Burkard Vofß
Tel.: 05251 5409180
paderborn-617@jobcenter-ge.de

Autor

Frank Stefan Krupop
Tel.: 02306 741093
frank_krupop@web.de



© picture alliance/dpal Christoph Soeder

Jobbörse für Menschen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen

Jobcenter:	Rhein-Berg
Titel der Maßnahme:	Jobbörse für Arbeitgeber und Menschen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen
Handlungsfelder:	4. Gewinnung der Arbeitgeber 6. Weiterentwicklung der Netzwerkarbeit
Zielgruppe:	Arbeitgeber und Menschen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen
Ziele:	Sensibilisierung der Arbeitgeber und Netzwerkarbeit. Leistungsberechtigte mit Beeinträchtigungen und Arbeitgeber zusammenbringen.

Ausgangslage

Wesentliche Voraussetzung für gesellschaftliche und soziale Teilhabe ist Arbeit. Wenn Unternehmen Menschen mit Beeinträchtigungen ausbilden und beschäftigen, können diese Menschen unter Beweis stellen, einen Beitrag zum wirtschaftlichen Erfolg der Unternehmen leisten und eine wertvolle Rolle in der

Belegschaft und der Gesellschaft einnehmen zu können. Arbeitgeber gewinnen mit ihnen nicht nur hoch motivierte und zuverlässige Mitarbeitende, sie werden von der Öffentlichkeit auch als sozial engagiert wahrgenommen. Leider wissen sowohl Arbeitgeber als auch Menschen mit Beeinträchtigungen oft nicht, welche Unterstützungsmöglichkeiten es im Rahmen der Beschäftigung gibt. Deshalb sind neue Wege not-

wendig, weitere Arbeitgeber für die Ausbildung und Beschäftigung von Menschen mit Beeinträchtigungen zu gewinnen. Ein Instrument dazu können Jobbörsen speziell für Betroffene sein.

Das hat das Jobcenter Rhein-Berg erkannt und im Jahr 2016 mit zahlreichen Partnern die erste Jobbörse für Arbeitgeber und Menschen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen in Nordrhein-Westfalen auf die Beine gestellt.

Ziele des Projekts waren – neben der Sensibilisierung von Arbeitgebern für das Thema und der Herstellung von ersten Kontakten zwischen Arbeitgebern und Menschen mit Beeinträchtigungen – die Vernetzung und die Schärfung der Wahrnehmung des Jobcenters als aktiver und kompetenter Ansprechpartner mit einem großen Angebot für die Zielgruppe. Vor diesem Hintergrund gehörten auch Informationen über Fördermöglichkeiten und das Herstellen von Förderketten zu den weiteren Zielen.

Umsetzung

Bei der Jobbörse des Jobcenters Rhein-Berg handelte es sich um eine ganztägige Veranstaltung mit Rahmenprogramm. Sie fand nach dem Auftakt im Jahr 2016 auch in den Jahren 2017 und 2018 jeweils im September statt.

Die Zielgruppe (ca. 1.500 Personen) wurde vom Jobcenter und der Agentur für Arbeit gezielt eingeladen. Es nahmen in der Regel ca. 500 Personen teil. Der organisatorische und personelle Aufwand war entsprechend groß. Zur Vorbereitung fanden acht bis neun Vorbereitungstreffen über 12 Monate verteilt statt, an denen 12 bis 15 Akteure unterschiedlicher Netzwerke teilgenommen haben. Am Veranstaltungstag waren ca. 30 Personen (Organisationsteam, Messebetreuung, Begleitung vor Ort etc.) im Einsatz. Die Planung und Durchführung lag in der Hand der Zielgruppenteams (Reha/SB U25 und Ü25).

Im Rahmen der Planung wurde ein Netzwerk aufgebaut beziehungsweise die Zusammenarbeit mit bereits vorhandenen Netzwerkpartnern intensiviert. Haupt-Netzwerkpartner waren neben dem Jobcenter Rhein-Berg, das Jobcenter Leverkusen (AGL), das

Inklusionsamt des Rheinisch-Bergischen Kreises und die Agentur für Arbeit. Zusätzliche Partner waren der Integrationsfachdienst (IFD), die Industrie- und Handwerkskammer (IHK), die Handwerkskammer (HWK), der Landschaftsverband Rheinland (LVR) und die Landesversicherungsanstalt (LVA).

Die Veranstaltung selbst hatte viele Facetten. Netzwerkpartner und Arbeitgeber präsentierten sich an Messeständen. Teilnehmende aus der Zielgruppe konnten ihre Bewerbungsmappen checken und professionelle Bewerbungsfotos erstellen lassen, sich über Ausbildung/Studium, Berufsvorbereitung und Fördermöglichkeiten informieren und sich auf angebotene Stellen direkt vor Ort bewerben. Arbeitgeber und Arbeitnehmer präsentierten Best Practice-Beispiele und es wurden Vorträge angeboten. In der Vergangenheit wurde die Veranstaltung auch als Bühne für die Verleihung des Unternehmerpreises genutzt, der Unternehmen auszeichnete, die sehr erfolgreich Menschen mit Beeinträchtigungen eingestellt hatten.

Für die Begrüßung der Gäste wurde stets ein „Key Note Speaker“ engagiert; bei der dritten Auflage der Jobbörse im Jahr 2018 konnte für diese Aufgabe zum Beispiel der bekannte Kabarettist Jürgen Becker gewonnen werden.

Zur Begleitung und Unterstützung von Teilnehmenden stand ganztägig ein Gebärdendolmetscher zur Verfügung. Die Verpflegung der Teilnehmenden wurde preiswert durch einen Integrationsbetrieb sichergestellt. Die Kosten für eine Jobbörse beliefen sich insgesamt auf rund 12.000 Euro, wobei die Räumlichkeiten vom Rheinisch-Bergischen Kreis kostenfrei zur Verfügung gestellt wurden und der „Key Note Speaker“ kostenfrei auftrat.

Begleitet wurde die Veranstaltung von einer umfangreichen Öffentlichkeitsarbeit (im Vorfeld: Flyer, Plakate, Pressemitteilung/im Nachgang: Berichterstattung).

Erkenntnisse und Empfehlungen

Einerseits ist die Organisation einer derartigen Jobbörse durch die notwendige Vorbereitung und die zahlreichen Abstimmungsaktivitäten sehr zeitintensiv, andererseits stellt das Jobcenter Rhein-Berg eine hohe Wirksamkeit hinsichtlich der Sensibilisierung für das Thema fest. Großes Interesse und hoher Beratungsbedarf bei den Arbeitgebern sowie ein Abbau von Schwellenängsten bei den Betroffenen sind ebenfalls gute Argumente für eine derartige Veranstaltung.

Als praktische Tipps für die Umsetzung empfiehlt das Jobcenter Rhein-Berg, darauf zu achten, dass die Räumlichkeiten und Zugänge zum Veranstaltungsort barrierefrei sind. Auch eine gute Erreichbarkeit mit dem ÖPNV sollte ein wichtiges Kriterium für die Wahl des Veranstaltungsortes sein. Für die Begleitung von Gehörlosen sollten Fachkräfte zur Verfügung stehen.

Kontakt

Team Gesundheitsförderung, Rehabilitation und Inklusion (GRI)
Jobcenter-Rhein-Berg.GRI@jobcenter-ge.de

Autor

Frank Stefan Krupop
Tel.: 02306 741093
frank_krupop@web.de



© picture alliance/dpa|Markus Scholz

Telefonische Mitarbeiter*innenhotline: Schnelle und unkomplizierte Hilfestellung für Beschäftigte in Belastungssituationen

Jobcenter:	Kreis Wesel
Titel der Maßnahme:	Telefonische Mitarbeiter*innenhotline und betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)
Handlungsfeld:	1. Inklusion als Aufgabe für die gesamte Organisation und als Führungsaufgabe
Zielgruppe:	Mitarbeiter*innen mit psychischen Belastungen
Ziele:	Schnelle und unkomplizierte Hilfestellung. Präventive Maßnahmen zur Erhaltung der Gesundheit der Mitarbeitenden.

Ausgangslage

Auch Mitarbeitende von Jobcentern können unter psychischen Belastungen, seien sie arbeitsbedingt oder durch private Situationen verursacht, leiden. Als präventive Maßnahme zur Erhaltung der psychischen Gesundheit seiner Beschäftigten hat das Jobcenter Kreis Wesel zum 1.1.2018 eine telefonische Mitarbeiter*innenhotline eingerichtet. Es hat sich dem Hotline-System des Kreises Wesel, eines der beiden

Träger des Jobcenters, angeschlossen, der diese Hotline für seine Mitarbeitenden zuvor eingeführt hatte.

Ziel der Hotline ist eine schnelle und unkomplizierte Hilfestellung in psychischen Belastungssituationen, aber auch bei allen anderen gesundheitlichen Fragestellungen und persönlichen Problemen oder Konflikten. Einen besonderen Anlass für die Einführung der Hotline gab es nicht. Aber: „Wir müssen darauf achten, dass es unseren Beschäftigten gut geht, weil

die Tätigkeit in vielen Bereichen belastend ist. Die Menschen, die unsere Mitarbeitenden betreuen, haben nicht selten Schicksalsschläge hinter sich – und das belastet, gerade, wenn man über viele Jahre in der Beratung tätig ist, auch immer das Gegenüber“, so das Jobcenter.

Umsetzung

Anbieter der Mitarbeiter*innenhotline ist derzeit die B:A:D Gesundheitsvorsorge und Sicherheitstechnik GmbH, ein seit über 40 Jahren im Bereich Gesundheitsvorsorge und Arbeitsschutz tätiges Unternehmen.

Die Mitarbeiter*innenberatung kann von Führungskräften und Mitarbeitenden als erste Anlaufstelle genutzt werden, aber auch von Angehörigen der Jobcenterkräfte. Sie verspricht Unterstützung in allen beruflichen und privaten Problemlagen. Dabei kann es sich um Führungsfragen, persönliche und organisatorische Veränderungen, Konflikte im beruflichen oder privaten Bereich ebenso handeln wie um Depressionen, rechtliche Fragestellungen, Suchtthematiken oder Krisensituationen, zum Beispiel eine schwere Erkrankung oder Tod eines Verwandten. Sichergestellt wird die Unterstützung zum einen durch eine hohe Beratungskompetenz des Anbieters, der speziell geschulte Sozialarbeiter*innen und Psycholog*innen einsetzt, zum anderen auch durch die Vermittlungskompetenz an andere Stellen und Expert*innen wie zum Beispiel an Suchtberatungsstellen oder Psychotherapeut*innen, die zum umfangreichen Netzwerk des Unternehmens gehören. Darüber hinaus handelt es sich nicht ausschließlich um eine Hotline. Es können auch vor Ort oder persönliche Termine vereinbart werden. Wichtig bei der Umsetzung der telefonischen Hotline ist, dass die Anonymität der Ratsuchenden gewahrt bleibt.

Im Rahmen der sonstigen Gesundheitsfürsorge für seine Beschäftigten hat das Jobcenter Kreis Wesel zum Beispiel alle Büros mit höhenverstellbaren Schreibtischen und Stühlen, die den neuesten ergonomischen Erkenntnissen entsprechen, ausgestattet. In Zusammenarbeit mit Krankenkassen werden Gesundheits-Check-ups angeboten. Schulungen in Gesprächsführung und Deeskalationstechniken gehören als präventive Maßnahmen ebenfalls zum Angebot. Sollten Beratungssituationen trotzdem einmal eskalieren, sorgt ein Sicherheitskonzept für den Schutz der Mitarbeitenden. So sind etwa die Zimmer alle mit Zwischentüren ausgestattet, sodass die Beschäftigten in Notfallsituationen in die angrenzenden Zimmer flüchten können. Sollten diese nicht besetzt sein, sorgen Panik-Schließsysteme dafür, dass die Türen von innen geöffnet werden können, obwohl sie abgeschlossen sind.

Erkenntnisse und Empfehlungen

Das Einrichten der Hotline an sich sei, so das Jobcenter Kreis Wesel, kein großes Problem. Kompetente Anbieter seien auf dem Markt vorhanden. Aber als besonders wichtig erachtet es das Jobcenter, auf das Angebot im eigenen Haus immer wieder hinzuweisen, weil es im Arbeitsalltag oft in Vergessenheit gerät. So wurden in den verschiedenen Standorten des Jobcenters Kreis Wesel bei Einführung der Hotline zum Beispiel Visitenkarten mit der Hotline-Telefonnummer verteilt. Auch die Mitarbeitendenzeitung berichtete über das neue Angebot. Darüber hinaus sind die Teamleiter*innen angehalten, für Veränderungen von Beschäftigten in ihren Teams sensibel zu sein und diese Personen zu ermutigen, das Hotline-Angebot auch tatsächlich zu nutzen.

Kontakte

Claudia Overkamp, Tel.: 0281 9620154

Claudia.Overkamp@jobcenter-ge.de

Michael Müller, Tel.: 0281 9620228

Jobcenter-Kreis-Wesel@jobcenter-ge.de

Autor

Frank Stefan Krupop, Tel.: 02306 741093

frank_krupop@web.de



© picture alliance/photothek|Thomas Imo

Schnell, unbürokratisch und passgenau helfen – das Dürener Bündnis für (schwer-)behinderte Arbeitnehmer*innen

Jobcenter:	job-com, kommunales Jobcenter Kreis Düren
Titel der Maßnahme:	Bündnis für (schwer-)behinderte Arbeitnehmer*innen im Kreis Düren, „Dürener Bündnis“ job-com als beratendes Mitglied in der Hilfeplankonferenz des LVR für psychisch erkrankte Menschen und Suchterkrankte
Handlungsfelder:	4. Gewinnung der Arbeitgeber 6. Weiterentwicklung der Netzwerkarbeit
Zielgruppe:	(Schwer-)behinderte Arbeitnehmer*innen, psychisch erkrankte Menschen und Suchterkrankte
Ziele:	Schnelle und unbürokratische Hilfe zu allen Fragen und Anliegen rund um die Beschäftigungsaufnahme und -sicherung. Individuellen Hilfebedarf feststellen und passendes Hilfspaket (rechtskreisübergreifend) organisieren.

Ausgangslage

Die job-com, das kommunale Jobcenter des Kreises Düren, verfolgt verschiedene Ansätze, um die Integration und Teilhabe beeinträchtigter Menschen zu verbessern. Wenn es um die Aufnahme oder die Sicherung

einer Beschäftigung geht, gibt es für beeinträchtigte Menschen und auch Arbeitgeber unterschiedliche Ansprechpartner, zum Beispiel im Bereich der finanziellen Förderungen. Das Bündnis für (schwer-)behinderte Arbeitnehmer*innen im Kreis Düren, kurz „Dürener Bündnis“, leistet in allen Fragen und Anlie-

gen rund um dieses Thema schnelle und unbürokratische Hilfe. Das Dürener Bündnis hat sich aus dem „Praxistreff“ entwickelt, bei dem seit dem Jahr 2002 in regelmäßigen Abständen alle Akteure zusammenkommen, die mit der Zielgruppe der beeinträchtigten Menschen im Kreis Düren arbeiten. Dazu gehören der Integrationsfachdienst (IFD), das Integrationsamt, die Agentur für Arbeit, die job-com Kreis Düren, die Fachstellen für behinderte Menschen im Arbeitsleben Stadt Düren und Kreis Düren, die Deutsche Rentenversicherung (DRV) Bund sowie die DRV Rheinland und das Berufsförderungswerk (BfW) Düren.

Die job-com ist darüber hinaus beratendes Mitglied in der sogenannten „Hilfplankonferenz“ des LVR. Die Hilfplankonferenz ist ein Gremium, in dem die Fallmanager*innen des LVR, zwei Vertreter*innen der Rheinischen Kliniken, ein Vertreter des sozialpsychiatrischen Zentrums, ein Vertreter der Drogenberatungsstelle, eine Ärztin des Gesundheitsamtes des Kreises Düren sowie im Wechsel zwei Vertreter*innen von Anbietern des ambulant betreuten Wohnens (BeWo) zusammenarbeiten. Ziel dieses Gremiums ist es, gemeinsam für psychisch erkrankte und/oder suchterkrankte Menschen den individuellen Hilfebedarf festzustellen und ein passendes rechtskreisübergreifendes Hilfspaket zu organisieren.

Umsetzung

Erste Anlaufstelle für die Zielgruppe der Kund*innen mit Behinderung oder auch für Arbeitgeber ist immer der IFD. Durch die enge Zusammenarbeit der Institutionen ist es dem IFD möglich, Anfragen schnell und sicher an die jeweils zuständige Stelle weiterzuleiten. Der IFD fungiert also als Lotse im „Förderdschunel“. Liegt die Zuständigkeit bei der job-com, so wird die Anfrage vom IFD an zwei Mitarbeitende aus dem Fallmanagement sowie eine Person aus dem Arbeitgeberservice (AGS) weitergeleitet. Seit Anfang 2015 nimmt ein*e Vertreter*in des kommunalen Jobcenters regelmäßig an der Hilfplankonferenz des LVR teil. Dort hatte man festgestellt, dass Fragen zum SGB II-Leistungsbezug von Kund*innen und zum Leistungskatalog des Jobcenters meist unbeantwortet blieben. Mögliche Hilfen der job-com können nun in die individuelle Hilfeplanung mit einfließen, im Sinne eines rechtskreisübergreifenden Hilfesystems. Hierzu zählen die Anbindung an ein niederschwelliges Angebot zur Stabilisierung der gesund-

heitlichen Situation, die Heranführung an den Arbeitsmarkt, Informationen zu Leistungen für die Teilhabe am Arbeitsmarkt, das Aufzeigen von beruflichen Perspektiven oder eine Anbindung an Hilfeangebote nach § 16 a SGB II (Kommunale Eingliederungsleistungen). Da alle Beteiligten der Schweigepflicht unterliegen, also keine Informationen weitergeleitet werden dürfen, und Fälle in der Hilfeplankonferenz anonymisiert vorgestellt werden, sind diese Angebote aber nicht verbindlich. Um die empfohlenen Hilfen auch zu realisieren, ist das Jobcenter somit in den meisten Fällen auf die Mitarbeit der Kund*innen, der gesetzlichen Betreuenden sowie der BeWo-Träger angewiesen.

Ein Beispiel: Frau B. (38 Jahre alt) ist gesundheitlich stark beeinträchtigt. Sie leidet unter anderem an linksseitiger Tetraspastik, welche an den oberen Extremitäten sehr ausgeprägt ist, an einer Seh- und Gehbehinderung, weshalb sie unter anderem auf Vergrößerungssoftware sowie einen Rollstuhl angewiesen ist. Auch wurde ihr ein Grad der Behinderung von 80 erteilt. Frau B. hat in der Einrichtung für berufliche Rehabilitation GmbH in Heidelberg eine zweijährige Ausbildung zur Kauffrau im Gesundheitswesen absolviert und abgeschlossen. Im Anschluss hat sie bis auf wenige Praktika leider keinerlei berufliche Erfahrungen sammeln können, sodass Frau B. seit 10 Jahren im SGB II-Leistungsbezug ist.

Um Frau B. einzugliedern, wurde das Netzwerk des Praxistreffs genutzt. Aufgrund des vorliegenden Grades der Behinderung wurde Frau B. seitens der job-com an den Integrationsfachdienst vermittelt. Im Rahmen des Projektes INTEG, welches das kommunale Jobcenter des Kreises Düren für Menschen mit einer Schwerbehinderung anbietet, erhielt die Kundin Unterstützung im Vermittlungsprozess. Das Angebot konnte die Kundin jedoch nur durch die Förderung eines Rollstuhltransportes wahrnehmen, der durch die job-com finanziert wurde. Die Teilnahme an INTEG führte schlussendlich dazu, dass der Wasserverband Eifel-Rur großes Interesse an Frau B. bekundete und beabsichtigte, sie sozialversicherungspflichtig einzustellen.

Voraussetzung für die Beschäftigungsaufnahme war eine Schulung bzgl. des notwendigen Hilfsmittels (Vergrößerungssoftware). Aufgrund dessen wurde ein Antrag auf Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben gestellt, welcher auch bewilligt wurde. So absolvierte

Frau B. die zweimonatige Schulung Anfang 2022 beim Berufsförderungswerk in Düren. Die Zusammenarbeit zwischen der job-com und der Agentur für Arbeit ist insbesondere dank Teilhabekonferenzen im Rahmen des Reha-Prozesses und im Sinne des Teilhabestärkungsgesetzes sehr erfolgreich und hürdenlos abgelaufen. Ebenso trugen die regelmäßigen Besprechungen im Rahmen des Praxistreffs zur erfolgreichen Zusammenarbeit bei.

Einzelheiten zur Erschaffung eines angepassten Arbeitsplatzes wurden vor Beginn der Tätigkeitsaufnahme geklärt. Dies waren unter anderem die Herausforderung der Erreichung des Arbeitsplatzes, die Barrierefreiheit des Arbeitsplatzes u. v. m. Schlussendlich ist die IFD-Fachkraft auch offiziell im Rahmen der Arbeitsplatzsicherung aktiv. Seit dem 01.10.2022 arbeitet Frau B. nun nach über 10 Jahren Leistungsbezug beim Wasserverband Eifel-Rur, der sehr zufrieden mit Frau B. ist. Auch sie betont, wie glücklich sie mit ihrer neuen Arbeitsstelle ist.

Erkenntnisse und Empfehlungen

Das kommunale Jobcenter des Kreises Düren macht durchweg positive Erfahrungen mit der Arbeit im Dürener Bündnis. Dadurch dass sich die einzelnen Akteure über den Praxistreff seit über 17 Jahren gut kennen, existiert eine vertrauensvolle Zusammenarbeit. Die Weiterleitung von Anfragen erfolgt schnell und passgenau, sodass kurzfristig Lösungen gefunden werden können. Als „weiter ausbaufähig“ bezeichnet die job-com Kreis Düren den Bekanntheitsgrad des Dürener Bündnisses in der Öffentlichkeit. Das Jobcenter macht die Erfahrung, dass das Bündnis bei Arbeitgebern und (schwer-)behinderten Menschen im Kreis Düren noch nicht flächendeckend bekannt ist.

Die job-com Kreis Düren stellt fest, dass sich das gegenseitige Verständnis der Mitglieder der Hilfeplan-Konferenz und die Akzeptanz der Arbeitsweise der einzelnen Akteure deutlich verbessert hat. Dies ist von grundlegender Bedeutung für die Initiierung von rechtskreisübergreifenden Hilfen. Durch die bessere Kenntnis der jeweiligen Hilfemöglichkeiten ist es möglich, im Vorfeld Möglichkeiten und Grenzen von Hilfeangeboten auszuloten und für die jeweilige Klientin oder den jeweiligen Klienten ein passgenaues Hilfspaket bis hin zu Förderketten zu realisieren.

Kontakte

Philipp Schönen
Tel.: 02421 221561020
p.schoenen@kreis-dueren.de

Silvia Holz
Tel.: 02421 221561000
s.holz@kreis-dueren.de

Autor

Frank Stefan Krupop
Tel.: 02306 741093
frank_krupop@web.de



© picture alliance/Zoonar|Robert Kneschke

Bessere Zusammenarbeit und passgenauere Hilfen dank stärkerer Verzahnung der Ansprechpersonen im Bereich Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben

Jobcenter:	Jobcenter Kreis Steinfurt AöR
Titel der Maßnahme:	Schaffung einheitlicher Regelpfade in der Zusammenarbeit bei Verfahren der beruflichen Rehabilitation
Handlungsfeld:	6. Stärkung der Netzwerkarbeit
Zielgruppe:	Jobcenterkund*innen im Reha-Verfahren
Ziele:	Entwicklung von Regelpfaden und Schnittstellenerkennung im Bereich Leistung zur Teilhabe am Arbeitsleben mit dem Ziel der „Wiedereingliederung“

Ausgangslage

Für die meisten Menschen ist eine regelmäßige Erwerbstätigkeit mit entsprechender Tagesstruktur und Entlohnung eine zentrale Säule der sozialen Teilhabe. Arbeitslose und vor allem langzeitarbeitslose Menschen haben oftmals gesundheitliche Einschränkungen, die eine Integration in den Arbeitsmarkt und eine dauerhafte Beschäftigung erschweren. Häufig

benötigen sie zielgruppenspezifische Maßnahmen und Förderung, – wozu auch eine Rehabilitation zählen kann –, um eine für ihre Situation angemessene leidensgerechte Tätigkeit aufzunehmen. Für diese Personengruppe hat der Bereich „Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben nach § 49 SGB IX“ eine besondere Bedeutung. Im Kreis Steinfurt sind davon derzeit etwa 160 Personen betroffen. Sie werden vom Jobcenter Kreis Steinfurt im Bereich Leistung zur

Teilhabe gemeinsam mit der Agentur für Arbeit betreut. Die tatsächliche Anzahl der Menschen, die eine Beeinträchtigung sowie eine Reha-Fähigkeit vorweisen, ist jedoch weitaus höher.

Die hier bearbeiteten Rehabilitationsfälle sind meist komplex, da oftmals unterschiedliche Sozialleistungen zu berücksichtigen und verschiedene Rehabilitationsträger (zum Beispiel die Bundesagentur für Arbeit oder die gesetzliche Rentenversicherung) involviert sind. In dieser Konstellation ergibt sich die Schwierigkeit, dass die beteiligten Rehabilitationsträger und Institutionen häufig keine oder keine ausreichende Kenntnis über den bisherigen Beratungsstand ihrer Kund*innen haben. Oftmals ist ihnen auch der aktuelle Datenstand nicht hinreichend bekannt. Dieser Umstand ist nicht zuletzt darauf zurückzuführen, dass die Mitarbeiter*innen in den Institutionen häufig gar nicht wissen, welche weiteren Leistungserbringer bereits in das Verfahren involviert sind.

Hierzu trägt bei, dass die Kund*innen selbst manchmal keine verlässliche Auskunft über ihre laufenden Anträge geben können. Sie sind oftmals überfordert, die eigenen Hilfeprozesse verlässlich einzuordnen und mit den Mitarbeiter*innen der verschiedenen Institutionen zu kommunizieren. Die Rehabilitationsverfahren werden darüber hinaus durch datenschutzrechtliche Bestimmungen, Organisationsvorgaben und vorgegebene Verwaltungsroutinen erschwert. Die Datenerhebung sowie der Datenaustausch zwischen den einzelnen Leistungsträgern gestalten sich schwierig, da jede Organisation spezifische Dokumentationsinstrumente und Bestimmungen anwendet. So können zum Teil wichtige diagnostische Unterlagen und Berichte zwischen beteiligten Institutionen nicht datenschutzkonform ausgetauscht werden. Formulare, die von Trägern für die Fallbearbeitung dringend benötigt werden, wie beispielsweise Teilhabepläne bei Rehabilitationsverfahren, werden von den Beratern anderer Träger häufig nur oberflächlich und nur ungenau ausgefüllt, da ihnen diese Formulare unbekannt sind. Hinzu kommt schließlich, dass es den Beratungsfachkräften nicht selten an zeitlichen Ressourcen mangelt, um Kontakt mit den anderen Trägern aufzunehmen.

Umsetzung

Die Ansprechpersonen der Agentur für Arbeit, der deutschen Rentenversicherung Westfalen und des Jobcenters haben eine Projektgruppe gegründet, in der sie die bestehenden Herausforderungen gemeinsam analysiert und nach Lösungswegen gesucht haben. In mehreren Sitzungen wurden „pragmatische Regelpfade“ entwickelt, deren Einsatz alle beteiligten Träger in der Praxis inzwischen verstetigt haben. In diesen Regelpfaden wurden unter anderem einheitliche und übergreifende Schweigepflichtsentbindungen entwickelt, die in jedem Rechtskreis genutzt werden sollten. Des Weiteren wurden bei den beteiligten Trägern gleichbleibende Ansprechpersonen benannt, sodass ein unmittelbarer und unkomplizierter Austausch zwischen den Beratungsfachkräften im Einzelfall bedarfsgerecht (auch telefonisch) stattfinden kann. Das Jobcenter Kreis Steinfurt hat eine „Ansprech- und Clearingstelle“ eingerichtet, die Zuständigkeiten überprüfen kann und Kontaktdaten der jeweils zuständigen Fachkräfte übermittelt. Darüber hinaus tauschen sich die Berater*innen der Rentenversicherung Westfalen und des Jobcenters einmal im Monat über komplexe Beratungsfälle aus. Außerdem hat das Jobcenter Kreis Steinfurt die Möglichkeit, im Einzelfall digitale gemeinsame „Teilhabeplankonferenzen“ mit den Verfahrensbeteiligten durchzuführen. Und schließlich wurde ein standardisiertes Verfahren zum Austausch von Daten zwischen den verschiedenen beteiligten Institutionen vereinbart, bei dem datenschutzrechtliche Regelungen berücksichtigt sind.

Im Rahmen der Rehabilitationsverfahren pflegt das Jobcenter einen regelmäßigen und intensiven Austausch mit der Agentur für Arbeit. Teilhabeplankonferenzen sind etabliert und der Informationsaustausch erfolgt zwischen den Vorständen und den Mitarbeitenden der jeweiligen Institutionen. Darüber hinaus wurde ein Verschlüsselungssystem implementiert, mit dem Dokumente institutionsübergreifend via E-Mail verschickt werden können. Auch in diesem Bereich gibt es beim Jobcenter Kreis Steinfurt eine Clearingstelle, die Anfragen der Arbeitsagentur vermittelt und Kontakte herstellt. Es erfolgt eine Rückkopplung zu den zwischen Arbeitslosengeld I und Bürgergeld

rechtskreiswechselnden Personen. Ein telefonischer Austausch ist zu jeder Zeit möglich. Alle drei beteiligten Institutionen haben schriftlich die hier beschriebenen Verfahrensweisen als verbindlich erklärt.

Erkenntnisse und Empfehlungen

Für das Jobcenter ist ein funktionierendes Netzwerk zu allen beteiligten Stellen besonders wichtig. Es muss in jedem Fall möglich sein, sich auf kurzem Weg unkompliziert auszutauschen und auftretende Probleme schnell zu klären. Seit der Einführung der Regelpfade fanden bereits viele Gespräche mit Berater*innen der Rentenversicherung Westfalen statt, bei denen Dokumente ausgetauscht und Fälle besprochen wurden. Mitarbeitende des Jobcenters nutzen die gemeinsame Schweigepflichtsentbindung inzwischen regelmäßig. „Die neuen Regelpfade und die verbesserten Kontaktmöglichkeiten führen zu spürbarer Verbesserung der Zusammenarbeit, da Zuständigkeiten vorab geprüft werden können und eine Beteiligung des Jobcenters in Teilhabeverfahren besser umsetzbar ist“, bilanziert Julia Behrens, Mitarbeiterin der Clearingstelle des Jobcenters Kreis Steinfurt. So können Rehabilitationsprozesse auch im Sinne der Kund*innen vorangetrieben werden.

Abschließend kann aufgeführt werden, dass Transparenz, Neugierde, Offenheit sowie das Interesse an Zusammenarbeit ausschlaggebende Faktoren für eine gelungene Zusammenarbeit sind. Die Kommunikation miteinander und das gemeinsame Erarbeiten von Lösungsansätzen sind der Schlüssel dafür.

Kontakte

Julia Behrens
Tel.: 02551 695153
behrens@jobcenter-kreis-steinfurt.de

Tomas Götzmann
Tel.: 02551 695025
goetzmann@jobcenter-kreis-steinfurt.de

Autorin

Julia Behrens



Systemisches Gesundheitscoaching

Jobcenter:	Jobcenter Oberhausen
Titel der Maßnahme:	Systemisches Gesundheitscoaching im Jobcenter Oberhausen
Handlungsfelder:	3. Weitere Stärkung der Beratungskompetenz der Mitarbeiter*innen der Jobcenter 6. Weiterentwicklung der Netzwerkarbeit
Zielgruppe:	Erwerbsfähige Leistungsbeziehende mit gesundheitlichen Einschränkungen
Ziele:	Zielgenaue Unterstützung von Kund*innen Gesundheitsproblematiken und die Möglichkeit einer Unterstützung/Begleitung unter Einbeziehung bestehender Netzwerkpartner und Hilfesysteme.

Ausgangslage

Am 01.06.2021 ging das Projekt „Gesundheitscoaching“ im Jobcenter Oberhausen an den Start. Ausgangslage hierfür war, dass etwa die Hälfte der Kund*innen im Langzeitbezug integrationsrelevante gesundheitliche Einschränkungen aufweist. Diese

Erkenntnis bewegte die Geschäftsführung des Jobcenters dazu, fünf Integrationsfachkräfte mit dem Ziel einer externen Ausbildung zum systemischen Gesundheitscoach einzustellen. Schwerpunkt der Arbeit sollte eine intensive (aufsuchende/begleitende) Betreuung sein, um den Gesundheitszustand der Kund*innen zu verbessern.

Umsetzung

Die fünf Coachs wurden jeweils an eines der fünf Integrationsteams für über 25-Jährige angegliedert. Ihnen werden von den jeweiligen Teammitgliedern Kund*innen mit vorrangig physischem und/oder psychischem gesundheitlichen Handlungsbedarf zugewiesen. Ob letztendlich eine Übernahme in die Betreuung vollzogen wird, entscheiden Gesundheitscoach und Kund*in gemeinsam in einem persönlichen Gespräch. Denn die Teilnahme am Gesundheitscoaching ist stets freiwillig. Entscheidend für eine Betreuung ist, ob die jeweiligen Kund*innen bereits einen eigenen Veränderungswunsch haben oder ob ein solcher perspektivisch mit Unterstützung der Coachs entwickelt werden kann. Kommt es schließlich zu einer Übernahme in die Betreuung, ist diese vollumfänglich, denn der Gesundheitscoach übernimmt ab diesem Zeitpunkt alle Aufgaben einer regulären Vermittlerin. Das (Fern-)Ziel bleibt aber auch dann die Verringerung der Hilfebedürftigkeit der Kund*innen durch deren Einmündung in ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis.

In manchen Fällen stellen die Coachs im Verlauf der Betreuung fest, dass die Problemlagen der Betroffenen vielfältiger sind als zuvor eingeschätzt. Daraus kann sich in einigen Fällen eine Änderung der Zielrichtung ergeben, zum Beispiel die Überführung dieser Personen ins SGB XII oder in den Reha-Bereich, etwa aufgrund der Anerkennung einer Schwerbehinderung. Ist dies der Fall, wird die Betreuung nicht abrupt beendet, sondern die Kund*innen werden bis zu einer erfolgreichen Überführung weiter unterstützt.

Die Coachs betreuen je nach Bedarf und vorhandenen Kapazitäten jeweils 40 oder mehr Kund*innen. Die konkrete Betreuung gestaltet sich dabei im Ausmaß durchaus unterschiedlich. Mindeststandard ist ein monatlicher Kontakt.

Die inhaltliche Ausgestaltung der Betreuung richtet sich nach dem individuellen Bedarf der Kund*innen und der vereinbarten Zielrichtung. Die Zusammenarbeit mit den Kund*innen besteht einerseits darin, gemeinsam mit ihnen Anträge (z. B. Reha-Anträge, Anträge im Kontext SGB II etc.) zu stellen und sie zu anderen unterstützenden Institutionen, wie zum Beispiel Krankenkassen, Maßnahmeträgern oder Ärzten

zu begleiten. Daneben finden die Methoden, die die Coachs im Rahmen der Fortbildung zum „systemischen Gesundheitscoach“ erworben haben, Anwendung. So geht es häufig darum, die Betroffenen durch die intensive Betreuung zu einem Perspektivwechsel zu motivieren und ihnen zur Steigerung ihrer Selbstwirksamkeit zu verhelfen. Häufig sind sich die Kund*innen ihrer Stärken und Ressourcen nicht bewusst, was sie massiv in ihrem Handeln und somit auch in ihren Veränderungsmöglichkeiten blockiert.

Ergänzend können sie erweiterte Beratungsformate in Anspruch nehmen, wie zum Beispiel Gespräche außerhalb des Jobcenters im Rahmen eines „walk and talk“ oder eines Treffens in einem Café. Die engmaschige und intensive Betreuung ist zudem dadurch gewährleistet, dass die Kund*innen die Coachs jederzeit in der üblichen Arbeitszeit über deren Dienst-Handy erreichen können.

Erkenntnisse und Empfehlungen

Den Gesundheitscoachs ist es gelungen, in kurzer Zeit zu ihren „Schützlingen“ ein Vertrauensverhältnis aufzubauen, welches etwa darin zum Ausdruck kommt, dass Termine in der Regel zuverlässig wahrgenommen werden. Die umfassende Beratung und die Möglichkeit, sich nur auf die persönliche gesundheitliche Stabilisierung zu konzentrieren, unterstützt die Kundenbindung positiv. Auch der sanktionsfreie und dadurch geschützte Raum trägt dazu bei. Durch die unterschiedlichen Besprechungsformate konnte zudem die Hemmschwelle der Kund*innen, ihre aktuelle Situation offen und unvoreingenommen zu schildern, gesenkt werden. Die Coachs werden weniger als Vertreter*in einer Behörde – mit all den diesbezüglich bestehenden Ressentiments –, sondern vielmehr als eine individuelle Unterstützungsperson wahrgenommen.

Viele Kund*innen nehmen gerne das Gesundheitscoaching an, da sie selbst häufig die Angebote des Gesundheitssystems nicht kennen und sich darüber hinaus schnell bei Anträgen überfordert fühlen. Hier übernehmen die Coachs die Funktion eines Lotsen durch das komplexe Gesundheitssystem, um geeignete individuelle Hilfeangebote zu finden.

Eine engmaschige Betreuung und Begleitung mit den zuvor beschriebenen Instrumenten können bereits

nach einer kurzen Zeit zu einer deutlichen Verbesserung des Gesundheitszustandes einer betroffenen Person führen. Die Spannweite der Betreuungsdauer ist dabei aber so vielfältig wie die Problematiken der einzelnen Menschen. Während einige Kund*innen bereits nach wenigen Monaten intensiver Unterstützung in der Lage sind, sich wieder auf die Einmündung in den ersten Arbeitsmarkt zu konzentrieren, führt bei anderen nur eine längerfristige Unterstützung zum Erfolg. Darüber hinaus hat sich gezeigt, dass die gute telefonische Erreichbarkeit der Coachs und die flexiblen Möglichkeiten einer Begleitung auch zur Verbesserung des Images des Jobcenters Oberhausen sowohl bei Bewerber*innen um ausgeschriebene Stellen als auch in der Öffentlichkeit geführt hat.

Zusammengefasst lässt sich festhalten, dass die Gesundheitscoachs in signifikanter Weise dazu beitragen, dass Kund*innen mit gesundheitlichen Einschränkungen ihre Probleme angehen und neue Perspektiven für sich entwickeln.

Kontakt

Carsten Behling

Tel.: 0208 62134142

carsten.behling@jobcenter-ge.de

Autor

Carsten Behling



© picture alliance/Julian Stratenschulte/dpa/Julian Stratenschulte

Gelungene Integrationsarbeit für gehörlose Geflüchtete aus der Ukraine

Jobcenter:	Jobcenter Essen, Stadt
Titel der Maßnahme:	Gelungene Integrationsarbeit für gehörlose Geflüchtete aus der Ukraine
Handlungsfelder:	1. Inklusion als Aufgabe für die gesamte Organisation und als Führungsaufgabe 2. Weiterentwicklung der Zugänglichkeit 4. Gewinnung der Arbeitgeber 6. Weiterentwicklung der Netzwerkarbeit
Zielgruppe:	Geflüchtete Menschen mit Hörschädigung aus Essen
Ziele:	Abbau von (Sprach-)Barrieren, Schaffung eines besseren Zugangs zum Hilfe- und Leistungsangebot des Jobcenters Essen, Integration in Beschäftigung

Ausgangslage

Das kommunale Jobcenter Essen verfolgt das Ziel, Menschen mit (Schwer-)Behinderung und gesundheitlichen Einschränkungen eine nachhaltige, aktive und zielgerichtete Partizipation und Integration in Arbeit zu ermöglichen. Daher werden die Qualifizierung und Vermittlung von Menschen mit (Schwer-)Behinderung sowie von Rehabilitand*innen in einem Team von sechs Mitarbeiter*innen in der Fachstelle Reha/SB eng begleitet.

Was viele nicht wissen: Die Stadt Essen verfügt über ein gutes Netzwerk für Hörgeschädigte, da sich hier eines der größten Bildungszentren für Hören und Kommunikation im gesamten Bundesgebiet befindet. Vor diesem Hintergrund zog es 2022 viele gehörlose Ukrainer*innen auf der Flucht aus ihrem Heimatland nach Essen, wo ihnen die Stadt trotz schwieriger Umstände eine gute Ausgangslage bot. Zudem war die Motivation, unmittelbar mit dem Erlernen der deutschen Sprache zu starten und auch eine Arbeit zu finden, bei vielen geflüchteten Menschen vorhanden.

Allerdings waren und sind Sprachkursplätze für Gehörlose mit langen Wartezeiten verbunden.

Ein Beispiel gelungener Integrationsarbeit ist das laufende Projekt für gehörlose Geflüchtete aus der Ukraine. Durch die abgestimmte Zusammenarbeit der Fachstelle Reha/SB mit dem Integrationpoint des Jobcenters Essen und dem Träger Handzeichen GmbH konnte den geflüchteten gehörlosen Menschen schon kurz nach dem Eintritt in den Leistungsbezug ein konkretes Angebot unterbreitet werden. Mit der Teilnahme am „Förderangebot für Hörgeschädigte“ können sie die Wartezeit von etwa einem Jahr auf einen speziellen Sprachkurs sinnvoll nutzen.

Umsetzung

Die Handzeichen-Expert*innen unterstützen die Geflüchteten von Anfang an beim Spracherwerb, bei der Stellenrecherche und bei Bewerbungsaktivitäten, helfen bei der Vorbereitung des Vorstellungsgespräches und bieten Begleitung an. Durch die vom Träger geleistete engmaschige Betreuung und den gezielten Einsatz von Fördermitteln des Jobcenters Essen konnten bereits erste Integrationserfolge erzielt werden. Von den inzwischen 25 Teilnehmenden haben bereits acht eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung aufgenommen. Fünf weitere Ukrainer*innen arbeiten im Rahmen einer Probebeschäftigung sozialversicherungspflichtig und haben bereits gute Aussichten auf eine Anschlussbeschäftigung.

Die Beschäftigungen wurden im Handwerk, im Lager, in der Gastronomie/Hotellerie, im sozialen Bereich und auch als Tierarzhelfer*innen aufgenommen und waren in der Regel sozialversicherungspflichtige Vollzeitstellen.

Die Akquise von Arbeitsstellen erfolgt durch direkte Kontakte zu Arbeitgeber*innen. Dabei zeigen die Mitarbeitenden des Trägers Handzeichen GmbH die Vorteile der Einstellung eines Schwerbehinderten auf und geben den Unternehmen praktische Hilfestellung. Hierbei berät das Team und liefert Informationen, wie etwa Kontakte zu den relevanten Stellen hergestellt werden, um eine behindertengerechte Arbeitsplatzausstattung mit den erforderlichen technischen Arbeitshilfen zu beantragen.

Einige Kund*innen konnten noch keine Beschäftigung aufnehmen. Sie nutzen deshalb beim Träger die Möglichkeit, ihre Sprachkenntnisse weiter zu verbessern und in Deutschland anzukommen, nehmen die Unterstützung bei Behördengängen und der Beantragung von Leistungen in Anspruch und absolvieren Praktika, um zu einem späteren Zeitpunkt eine Beschäftigung auszuüben.

Erkenntnisse und Empfehlungen

Der Satz „Früh anfangen lohnt sich“ fasst die Erkenntnis aus dem Projekt gut zusammen. Behinderte und schwerbehinderte Menschen stehen in ihrem Alltag immer wieder vor großen Herausforderungen, um in der Arbeitswelt ihren Platz zu finden. Dabei sind viele von ihnen gut qualifiziert und verfügen bereits über berufliche Erfahrung. Bei den geflüchteten Menschen aus der Ukraine kommen erschwerend fehlende Sprachkenntnisse, fehlende Kenntnisse über behördliche Abläufe und fehlende soziale Bindungen hinzu.

Daher kam das Essener Angebot für die hörgeschädigten Ukrainer*innen zur rechten Zeit. Unmittelbar nach dem Eintritt in das SGB II wurde nicht nur der Spracherwerb unterstützt, wichtig war auch die individuelle Beratung, durch die die Teilnehmenden erfahren konnten, was genau für eine Arbeitsaufnahme in Deutschland erforderlich ist. Durch das gute Netzwerk des Trägers konnten sich die Ukrainer*innen schnell in den Arbeitsmarkt integrieren und offene Stellen konnten durch neue motivierte Fachkräfte besetzt werden.

Bei der Vermittlungsbegleitung von Rehabilitand*innen, behinderten oder schwerbehinderten Kund*innen gehen die Mitarbeiter*innen des Reha/SB-Teams im Jobcenter Essen deshalb immer wieder neue und individuelle Wege mit dem klaren Ziel: Wir beraten und bewegen – wir bringen Menschen in Arbeit!

Kontakt

Jessica Schlichte
Tel.: 0201 8857815
schlichte@jobcenter.essen.de

Autorin

Jessica Schlichte



Foto: Felix Hüffelmann ©Hochschule Bielefeld

Projekt „BEA – Beraten Ermutigen Assistieren“ geht neue Wege bei der Beratung psychisch und Sucht-Erkrankter im SGB II

Jobcenter:	Verbund der Jobcenter Bielefeld, Herford, Höxter und Minden-Lübbecke
Titel der Maßnahme:	BEA – Beraten Ermutigen Assistieren (Modellprojekt rehapro)
Handlungsfelder:	3. Weitere Stärkung der Beratungskompetenz der Mitarbeiter*innen der Jobcenter 6. Weiterentwicklung der Netzwerkarbeit
Zielgruppe:	Menschen im Bezug von Bürgergeld mit psychischen und/oder Abhängigkeitserkrankungen
Ziele:	Stärkung der teilhabeorientierten Perspektive im Beratungsprozess

Ausgangslage

Das Fallmanagement für sehr arbeitsmarktferne Kund*innen gehört zu den anspruchsvollsten Aufgaben der Jobcenter. Insbesondere die Arbeit mit psychisch und/oder suchterkrankten Menschen stellt das Fallmanagement vor besondere Herausforderungen. Denn diesem Kreis der Kund*innen gelingt der Übergang in ein existenzsicherndes Arbeitsverhältnis nur in Ausnahmefällen, da eine Vielzahl von Problemen in unterschiedlichen Lebensbereichen ihre Chance

auf Vermittlung in Arbeit erheblich mindert. Für die Fallmanager*innen im Jobcenter kommt erschwerend hinzu, dass sich die Erkrankten oft der Beratung entziehen und für die Jobcenter nicht oder nur schwer zu erreichen sind.

Eine Veränderung der allgemeinen Lebenssituation scheint für die Erkrankten häufig nicht möglich zu sein, da sie wie erstarrt und gefangen in ihrem Leben verharren: Es gibt kein Vor und kein Zurück im Alltag. Zutrauen und Motivation, die aktuelle Situation zu

verändern, sind den Betroffenen abhandengekommen. Darüber hinaus gefährden die niedrige Frustrationstoleranz und der instabile gesundheitliche Zustand den Erfolg der Zusammenarbeit. Nicht zuletzt ist der von ihnen wahrgenommene „Zwangskontext“ im Jobcenter oftmals problematisch.

Die Rahmenbedingungen für ein beschäftigungsorientiertes Fallmanagement in den Jobcentern sind dabei zu wenig auf diese Kund*innengruppe zugeschnitten, bei denen die Integration in den allgemeinen Arbeitsmarkt im Grunde nicht umzusetzen ist. Es kann den Anforderungen an eine angemessene Zusammenarbeit mit dieser Personengruppe bei einer Betreuungsrelation von bis zu 1:170 nicht Rechnung getragen werden. Denn bei diesem Verhältnis ist die notwendige lebensweltorientierte systemische Beratung, die Interessen und persönliche Lebensentwürfe berücksichtigen muss, nicht möglich. Ferner fehlen im Fallmanagement der Jobcenter die Kapazitäten für eine erweiterte und individuelle Netzwerkarbeit, in der zum Beispiel eine Begleitung zum jeweiligen Netzwerkpartner durch den/die Fallmanager*in möglich ist.

Mit den vorhandenen Ressourcen gelingt es somit den Jobcentern nur unzureichend, Menschen mit psychischen und/oder Suchterkrankungen soziale und gesellschaftliche Teilhabe über die Sicherung des Lebensunterhaltes hinaus zu ermöglichen. Dies ist die Ausgangslage für das rehapro-Projekt „BEA – Beraten Ermutigen Assistieren“, das deshalb folgende Ausrichtung hat: weg von der arbeitsmarktorientierten hin zu einer lebensweltorientierten Beratung, die die gesamte Lebenssituation der Zielgruppe in den Blick nimmt. In Anlehnung an das Konzept des Capability Approach-Befähigungsansatzes mit der Leitfrage, was der Mensch für ein gutes, erfülltes Leben benötigt, setzt BEA direkt im Alltag der Menschen an, ermöglicht ihnen, ihre individuellen Ziele zu entwickeln und sich neue Chancen auf gesellschaftliche Teilhabe zu erschließen. Erreicht wird dies durch einen konsequent kooperativen Beratungsansatz auf Augenhöhe. Das Beratungssetting wird dabei zusätzlich zum Fallmanagement um eine weitere, externe Begleitung aus der Peergroup der Zielgruppe ergänzt. Diese Peergroup-Begleitungen sind im Projekt ehrenamtlich tätig und erhalten für ihre Tätigkeit eine adäquate Aufwandsentschädigung. Ein großer Teil von ihnen

verfügt bereits über gute Vorkenntnisse durch eine Ausbildung zur Genesungsbegleiterin bzw. zum Genesungsbegleiter. Im Projekt selbst werden sie im Rahmen einer fünftägigen Schulung für ihre Tätigkeit qualifiziert. Die Akquise der Peergroup-Begleitungen erfolgt in der Regel aus dem Kontext der Selbsthilfe oder über Netzwerkaktivitäten.

Umsetzung

Der Beratungsansatz des BEA-Projektes orientiert sich am ICF (Internationale Klassifikation der Funktionsfähigkeit, Behinderung und Gesundheit, WHO 2001). Dieses Klassifikationssystem umfasst alle körperlichen, psychischen und sozialen Aspekte von Gesundheit und Krankheit in der Beratung. Eine solch umfangreiche Beratung ist derzeit im SGB II jedoch nicht vorgesehen. Im Mittelpunkt stehen bei BEA deshalb insbesondere personenbezogene Faktoren, wie Selbstwertgefühl oder das Selbstwirksamkeitserleben und der Aufbau individueller sozialer Netzwerke.

Das Beratungskonzept im BEA-Projekt orientiert sich an der Lebenswelt der Zielgruppe und setzt in der Beratung und Begleitung konsequent auf Teilhabeorientierung und Partizipation. Die Kund*innen stehen mit ihren Wünschen und Zielen im Fokus: Nichts geht ohne sie und nichts geht über sie hinaus. Denn Hilfeangebote werden nur dann als Hilfe und Unterstützung erkannt und angenommen, wenn sie von den Betroffenen in der aktuellen und konkreten Lebenssituation als sinnvoll und hilfreich wahrgenommen werden. Es entsteht ein Beratungskontext, in dem die Kund*innen ihre Anliegen gleichberechtigt mit den Fallmanager*innen klären. Gemeinsam werden individuell passende Lösungsansätze gesucht. Die BEA-Teilnehmenden können so die benötigte Motivation aufbringen und eigene Ressourcen zur Veränderung ihrer Situation nutzen.

Das Besondere an BEA ist die Mitwirkung externer Personen aus der Peergroup der Teilnehmenden, die als sogenannte BEA-Begleitungen im gesamten Beratungsprozess unterstützend tätig sind. Diese BEA-Begleitungen haben selbst eine psychische Erkrankung oder eine Suchterkrankung bewältigt und können die jeweilige Situation gut nachvollziehen. Für die Teilnehmenden sind sie ein Vorbild, das in schwierigen

Situationen aufgrund eigener Erfahrungen unterstützt und auf dem langen Weg der Veränderung immer wieder ermutigt.

Im Jobcenter können die Peergroup-Begleiter*innen eine Brücke zwischen der professionellen Außen-sicht der Fallmanager*innen und dem persönlichen inneren Erleben der Kund*innen bauen. Für die Fallmanager*innen sind sie hilfreiche „Übersetzer*innen“ für die jeweiligen Lebensumstände, in denen sich die Kund*innen gerade befinden. Im Idealfall führen sie so zu einem besseren gegenseitigen Verständnis.

Im Zentrum des gesamten Beratungsprozesses, der im Rahmen des Projektes bis zu einem Jahr andauern kann, steht der Aufbau eines individuellen und einzel-fallzentrierten Hilfenetzes, das sowohl die professionellen als auch die nicht professionellen Elemente, wie etwa Nachbarschaftshilfe, beinhaltet. Eine weitere Besonderheit ist das Beratungssetting. Die Beratung wurde im Sinne des Konzepts der Lebensweltorientierung aus dem Jobcenter hinaus in die vertraute Umgebung der Kund*innen verlegt. Gemeinsam mit den Kund*innen werden verschiedene Räume für die Beratung verabredet. Dabei hat sich das sogenannte „walk and talk“ als ein beliebtes Beratungssetting etabliert, wo Berater*in, Kunde*in und BEA-Begleitung sich zu einem gemeinsamen Spaziergang verabreden.

Zur Umsetzung dieses neuen Beratungskonzeptes werden die Fallmanager*innen durch Schulungen fortlaufend qualifiziert. Die Inhalte dieser Schulungen sind Themen wie motivierende Gesprächsführung, teilhabeorientierte Beratung sowie der Umgang mit Menschen mit psychischen und/oder Abhängigkeits-erkrankungen.

Erkenntnisse und Empfehlungen

Seit mittlerweile drei Jahren wird das neue Beratungskonzept im Rahmen eines Projektverbundes in den vier Jobcentern Bielefeld, Herford, Höxter und Minden-Lübbecke mit Erfolg umgesetzt. Die Projektlaufzeit beträgt insgesamt fünfeneinhalb Jahre und endet im Mai 2025. Alle Beteiligten in dem Projekt sind überzeugt vom bisherigen Verlauf. Vor allem von Teilnehmer*innen des Projektes gibt es sehr viele positive Rückmeldungen. Sie fühlen sich von den BEA-Begleitungen mit ihrer Sachkenntnis unterstützt und erleben auch die Fallmanager*innen zugewandter und verständnisvoller als im sonst üblichen Jobcenterbetrieb. Durch die konsequente Ausrichtung auf Partizipation und Augenhöhe fühlen sich die Kund*innen als Personen und Individuen wahrgenommen und in der Lage, selbst ihren Weg und ihr Tempo zu bestimmen, ohne von Anforderungen überfordert zu werden. Das entlastet das gesamte Beratungssetting und nimmt Druck sowohl von den Schultern der Kund*innen als auch von den der Beratenden. Bemerkenswert sind die großen Veränderungen, die die Kund*innen mit der Zeit durchlaufen. Dort, wo bisher über Jahre nichts mehr möglich schien, entstehen plötzlich ein Wille und ein Weg. Es berührt gleichermaßen Fallmanager*innen und BEA-Begleitungen zu sehen, wie sich die Persönlichkeiten der Teilnehmenden im Laufe der Zeit entfalten und sie wieder in einen ressourcenvollen und selbstvertrauten Zustand zurückkehren, der über Jahre verschüttet schien.

Der BEA-Beratungsansatz liegt sehr weit außerhalb des normalen Angebots der Jobcenter und des SGB II. Durch die Einführung des Bürgergeldes entstehen jedoch neue Optionen, diese neuen Wege in der Beratung, etwa mit der Nutzung des § 16 k SGB II, zu beschreiten.

Kontakt

Barbara Meinert

Tel.: 0521 556173663

barbara.meinert@jobcenter-ge.de

Autorin

Barbara Meinert

Impressum

Herausgeber

G.I.B. – Gesellschaft für innovative
Beschäftigungsförderung mbH
Im Blankenfeld 4 • 46238 Bottrop
Tel.: +49 (0) 2041 767-0
mail@gib.nrw.de
www.gib.nrw.de

Verantwortlicher Redakteur

Josef Muth

Redaktion

Rieke Dodot

Gestaltung

Andrea Bosch

Titelfoto

picture alliance/Zoonar|Thamrongpat Theerathamakorn

Dezember 2023