

Anwendung von Fallmanagement im Pro Aktiv Centrum Göttingen und Schlussfolgerungen für die Zukunft

I. Einführung

Bevor ich zum eigentlichen Thema möchte ich einige Anmerkungen zur neuen Organisationsform der Beschäftigungsförderung Göttingen / kommunale Anstalt öffentlichen Rechts machen. Die Organisationsumwandlung ist geschehen nicht nur, aber auch, weil eine kommunale Anstalt öffentlichen Rechts auf sich schnell verändernde Anforderungen der Organisation von beschäftigungspolitischen Maßnahmen und Programmen flexibler unbürokratischer und schneller reagieren kann als im Gefüge einer traditionell organisierten Kommunalverwaltung. Die kAöR hat vom Rat und gemäß Satzung den Auftrag, all das fortzuführen, was das frühere Amt f. B. bzw. der FB B in den zurückliegenden Jahren gemacht hat.

Dazu zählt auch die Organisation von Arbeits- und Qualifizierungsmaßnahmen gem. der Regelungen der §§ 18 bis 20 BSHG in kommunaler Verantwortung.

Ein Programm, welches die kommunale Anstalt über den Jahreswechsel hinaus durchführt ist der im Rahmen eines Landesprogramms „**Pro Aktiv Centrum**“ eingerichtete Dienst der Jugendberufshilfe (nach SGB VIII). Hier wird zwingend die Einführung von Casemanagement /Fallmanagement vorgeschrieben. Das Pro Aktiv Centrum wirkt in Göttingen seit Anfang des Jahres in Göttingen.

II. Ziel des Landesprogrammes

Mit dem Landesprogramm wird das Ziel verfolgt, die bisher verschiedenen Angebote der Jugendberufshilfe zusammenzufassen und in den „**Pro Aktiv Centren**“ zu bündeln.

Angesiedelt werden die Pro Aktiv Centren bei den 46 Trägern der Sozialhilfe, in Niedersachsen, der Region Hannover und auch in der Stadt Göttingen

Um die Zuwendung zu bekommen, sind bestimmte Bedingungen zu erfüllen:

- ein zentrales Clearing Büro ist einzurichten,
- ein Casemanagement (zu deutsch Fallmanagement) muss stattfinden die Mitarbeiter/innen müssen an Fortbildung zu diesem Thema teilnehmen;
- generell sind Angebot für benachteiligte junge Menschen vorzuhalten, die wiederum einerseits geschickt werden (hier Sozialamt), von sich aus kommen oder durch aufsuchende Arbeit erreicht werden.

Weiterhin soll für den Beginn der Arbeitsmarktintegration ein

- weit gefächertes Angebot mit passenden Einstigen bekannt oder vorhanden sein.

Hierzu müssen wir mit der Arbeitsverwaltung, sozialen Diensten und freien Trägern der arbeitsweltbezogenen Sozialarbeit und Schulen kooperieren (auch mit schriftlichen Vereinbarungen).

III. Ziele des Pro Aktiv Centrums

Die Ergebnisse des Pro Aktiv Centrums werden an 6 Zielindikatoren gemessen.

Input Ziele:

1. mind. 40% der Personen, die das Pro Aktiv Centrum aufsuchen müssen, in vier oder mehr Bereichen Unterversorgungslagen aufweisen .

2. mind. 35 % der Personen müssen Frauen sein,

3. mind. 15% der Personen müssen über aufsuchende Sozialarbeit erreicht werden,

4. Ziel Herstellung von Beschäftigungsfähigkeit

mind. 25% der beratenen Personen müssen in Schule, Berufsvorbereitung, qualifizierende Beschäftigung, Praktika und Qualifizierung von über 4 Wochen innerhalb eines Jahres vermittelt sein. Auch wird der Verbleib darin untersucht,

5. Ziel Vermittlung in Arbeit

mind. 15% der Personen, die dem Arbeitsmarkt zu Verfügung stehen, müssen sozialversicherungspflichtige Arbeit oder in eine Berufsausbildung eingetreten sein.

6. Ziel (Sozialintegration)

nicht mehr als bei 20 % der Personen darf das Fallmanagement abgebrochen werden (unabhängig davon, wer es abbricht.).

Für uns in Göttingen bedeuten diese Anforderungen, dass sich die für das Fall - Management zuständigen Person, sich ausschließlich auf die benachteiligten jungen Personen konzentrieren und somit auf die Wiederherstellung oder Herstellung von Beschäftigungsfähigkeit. Ich interpretiere dies angesichts des doch kleinen Zielindikators: **Vermittlung in sozialversicherungspflichtige Arbeit und Berufsausbildung.**

IV. Ablauf im Pro Aktiv Centrum

Clearing

Die Richtlinie für das Landesprogramm sieht vor, dass der Zugang zu den Pro – Aktiv - Centren über ein Clearingstelle organisiert ist. Damit könnte an dieser Stelle auch der Verdacht aufkommen, dass der Pro Aktiv Centrum Ähnlichkeiten mit der idealtypischen Job-Centers nach dem Hatz Konzept hat.

Da die Jugendberufshilfe in Göttingen dafür bekannt ist, mit den jungen Menschen zu arbeiten, die schon gar keine oder kaum noch Chancen besitzen, haben wir diese Stelle als **Erstkontaktstelle** organisiert.

Sie hat folgende Aufgaben:

1. Klärung ob die Jugendberufshilfe die richtige Anlaufstelle ist (z.B. Alter).
2. Vorabklärung ob ein Fall-Management die richtige Hilfe ist;
3. Oder ob andere Hilfe, wie z.B. eine Information oder eine andere Beratung notwendig ist.
4. Sie gibt Information über das Angebot des Casemanagement.

5. Sie gibt Rückmeldung an das Sozialamt über das Kommen des Klientels (Mitwirkungspflicht).
6. Weiter nimmt sie Grunddaten auf und steuert die
7. Ratsuchenden über Terminvergabe.

Insgesamt gestaltet die Stelle den ersten Kontakt zum Pro Aktiv Centrum, sie muss in der Lage sein auf ein jugendspezifisches Verhalten eingehen. Das heißt die Clearingstelle übernimmt keinen Teil des Anamneseverfahrens.

Der Fallmanagement - Prozess umfasst mehrere Schritte

1. **Grundberatung**
2. **Anamnese**
3. **Vereinbarung von Zielen und die Hilfeplanung**
4. **Leistungssteuerung**
5. **Monitoring der Leistungserbringung**
6. **Re-Assessment**
7. **Abschluss und Evaluation**

In der kommunalen Jugendberufshilfe sind einzelne Schritte auch in der Vergangenheit angewandt worden. In der Planungsphase haben wir uns die qualitativen Standards des Deutschen Vereins für öffentliche und private Fürsorge mit einander vergegenwärtigt und sie auf die Situation des Pro Aktiv Centrum sozusagen angepasst. Jede/r Mitarbeiter/in hat eine Mappe mit den Standards und aktuellen Arbeitsmaterialien.

Zu 2. Die **Anamnese** besteht aus 9 verschiedenen Schritten. Innerhalb dieses Prozessschrittes erfolgt eine Bedarfsanalyse, eine Diagnose und eine Prognose. Es folgt eine Bewertung vom Klienten und der Fallmanger/in gleichermaßen. Hier werden schon die ersten Übereinstimmungen und Differenzen zwischen den beiden sichtbar.

c.) Es folgen die **Zielvereinbarung und Hilfeplanung**. Die Vereinbarung von Zielen und Hilfeplanung fließen in der Erstellung des Förderplanes zusammen. Dieser wird für das nächste halbe Jahr festgeschrieben. Er enthält die vereinbarten Ziele und die nächst liegenden Schritte. Bei jungen Menschen ist es naheliegend den nächsten Schritte festzuschreiben.

Die **Leistungssteuerung** als nächsten Schritt erfolgt in Kooperation mit anderen Trägern. Der interaktive Rahmen des Beratungsverhältnisses wird hiermit überschritten. Wichtig ist der erste Schritt, er muss passen – und es kann nicht gewartet werden. Das Spektrum der Kooperationspartner lässt sich in Träger und Dienste, die berufliche Qualifizierung- und Integrationsmaßnahmen durchführen, sowie Schulen (Hauptschulen, Berufsfachschulen) und Beratungsdienste im psychosozialen Bereich, aber auch Jugendhilfeeinrichtungen, wie den Jugendmigrationsdienst oder die Jugendgerichtshilfe.

Die Steuerungsmöglichkeiten unterscheiden sich hier allerdings erheblich: Zu den Trägern, den die Beschäftigungsförderung Göttingen durch den Einsatz kommunaler, mit Landes und ESF-Geldern kombinierter Mittel als Kostenträger auftritt, besteht die Zusammenarbeit mittels standardisierter Verfahren, wie

Förderberichte, regelmäßige Besprechungen. Feste Verträge geben den Trägern auch die Möglichkeit Kooperationen einzufordern. Bei Maßnahmen, die nicht über kommunale Mittel gefördert werden bestehen keine formalisierten Grundlagen für eine Zusammenarbeit. Die Mitarbeiter/innen sprechen hier eher von einem Steuern auf Abstand, das vor allem auf der Ebene des Beratungskontaktes ansetzt und sich bemüht, diesen zu halten.

Mit den Trägern im Bereich Jugendhilfe (Jugendgerichtshilfe), Bewährungshilfe oder Träger im psychosozialen Bereich (Shelter, Drobs) wird am konkreten Einzel - Fall zusammengearbeitet. Daraus resultieren auch im Einzelfall die Gespräche, die zusammengeführt (6-Augen) werden - ganz wichtig z. B. ist dies in der Thematik Drogen. Auch wird genau abgesprochen, wer welchen Schritt übernimmt. Eine Kooperation bezieht sich immer auf ganz konkrete Maßnahmen (z. B. Shelter e.V.). Mit den Schulen, wie mit der BBS II wird regelmäßig mit der Schulsozialarbeiterin Frau Olgay im Einzelfall zusammengearbeitet. Es finden auch regelmäßig Infoveranstaltungen in den BVJ-Klassen statt. Im Einzelfall werden im Anschluss an das BVJ Personen übergeben. Auch in der BBS III finden Infoveranstaltungen statt.

Entwicklung eines Monitoring - Systems

Zu den Prozessschritten im Fallmanagement gehört auch die systematische Beobachtung und Bewertung der Fallverläufe im Rahmen eines Monitoring- oder Controlling Systems. Monitoring bedeutet beobachten, auch Feedback geben. Monitoring ist von wesentlicher Bedeutung im Konzept des Fallmanagement. In Göttingen ist ein solches Beobachtungssystem durch die Einrichtung einer eigenen Personalstelle neu installiert worden. Zwar wurden bisher auch regelmäßig Daten erhoben, das entsprechende Verfahren nahm jedoch nicht den Einzelfall in den Blick und war auch im Hinblick auf steuerungsrelevanten Informationen deutlich begrenzt.

In Göttingen ist die Erstberatung aller jungen Menschen zwischen 18 und 25 Jahren, die Sozialhilfe beantragen, Bestandteil der Arbeit. Entsprechend ist die Fallzahl, der Mitarbeiter/innen hoch. Dies war ein Grund für eine Entscheidung einer zusätzlichen Stelle, die das Monitoring wahrnimmt.

Voraussetzung hierfür war, dass diese Stelle mit einer Fachkraft besetzt wird, die aus der Jugendberufshilfe kommt und unabhängig vom Teamarbeit, also nicht in das Teams integriert ist. Sie kann somit über den Einzelfall hinaus, die Zielperspektiven auf der institutionellen, organisatorischen Ebene und auf der Systemebene beobachten und auswerten. Sie kann aber auch „nach dem Rechten sehen“ und den Mitarbeiter/innen Feed - Back geben.

Grundlage des Monitoring sind die, vom Fallmanagement getroffenen Hilfevereinbarungen. Die darin enthaltenen Ziele definieren bestimmte Zustände, die in Zukunft erreicht werden sollen.

Sie müssen (als qualitativer Standard) spezifisch, eindeutig und konkret; messbar und überprüfbar sein, akzeptiert und verbindlich, realisierbar und terminiert sein.

Das Aufgabenspektrum der neu eingerichtete Monitoring-Stelle setzt an drei Ebenen an:

Die erste Ebene bezieht sich auf die systematische Beobachtung und Begleitung des einzelnen Fallverlaufes. Hierbei werden die Informationen verwendet, die

innerhalb der einzelnen Prozessschritte (Anamnesebogen, Förderpläne) durch die Fachkräfte dokumentiert und verschriftlicht wurden.

Die Stelleninhaberin prüft, ob möglicherweise Abweichungen von vereinbarten Zielen und Teilzielen erkennbar sind. Sie nimmt aber auch die Prozessebene in den Blick, inwieweit nach den methodischen Standards gearbeitet wird- und - gibt Rückmeldungen an die Fachkräfte. Die Situation des Klienten wird durch die Rückmeldungen eventuell neu eingeschätzt, damit kommt der nächste Prozessschritt das **Re - Assessment** zur Anwendung.

Hierzu gehört auch die Kontrolle der von den Maßnahmeträgern angefertigten Förderberichte, die gemeinsam mit den Trägern entwickelt wurden. Der erste Förderbericht wird nach 2 Monaten nach Beginn einer Förderung erwartet. Danach müssen alle 3 Monate der nächste erstellt und abgegeben werden. Auch gehen alle Anwesenheitslisten über diese Stelle an die Fachkräfte, damit frühzeitig Erfolge oder Störungen erkannt werden.

Diese Tätigkeit greift schon in die zweite Ebene über, auf der das Monitoring-System wirkt: Der Verknüpfung des Einzelfalles und Angebotssteuerung. Die Stelle hat zur Aufgabe die gesammelten Daten fallübergreifend zusammenzuführen und in Hinblick auf das vorhandene Hilfs- und Versorgungsnetzwerk auszuwerten. Eine wichtige Frage hierfür ist, ob dem Bedarf, der sich insgesamt abzeichnet, auch entsprechende Angebote gegenüberzustehen.

Evaluation

Auf der dritten Ebene werden verdichtete Information für die Leitung bereitgestellt. Die Informationen dienen auch zur Rechenschaftslegung gegenüber den verschiedenen Kostenträgern und anderen Stakeholdern.

Eine Dokumentation ist zwangsläufig ein Bestandteil eines guten Monitoring. Für diese drei Aufgabenbereiche steht insgesamt kein spezifisches EDV-System zur Verfügung, sondern es wird die vorhandenen Datenbanken sowie zusätzliche Dokumente verwendet.

Fallbeendigung

Der Fallmanagementprozess beendet, sobald die Fachkräfte zu der Einschätzung gelangt sind, dass die notwendige Selbständigkeit zur Bewältigung der eigenen Lebenssituation erreicht wurde. Dies kann zum einen eine Übergabe an die Arbeitsvermittlung bedeuten oder auch dass nach der Vermittlung in ein Ausbildungs- und Beschäftigungsverhältnis noch weiter zusammengearbeitet wird. Es kann aber dazu führen, dass beendete Zusammenarbeit wieder aufgenommen wird.

V. Kooperationsmanagement

Wichtig im Kooperationsmanagement ist die Definition von Schnittstellen und die Festlegung, wie kooperiert wird. (Beispielsweise könnte definiert werden, wer im,

Ablaufprozess eine Bring-Schuld oder eine Holschuld hat). Auch streiten sich die unterschiedlichen Stellen an der Zuständigkeitsverteilung.

Ein wesentliches Element von Fallmanagement ist, dass über die Gestaltung des Beratungsprozesses hinaus, auch notwendige Hilfe- und Versorgungsstrukturen in die Wege geleitet und koordiniert werden müssen. Die geht über die eigne Zuständigkeiten hinaus.

Mit dem **Fachbereich Soziales** sind verbindliche Abläufe über die Zuführung beschlossen worden. Eine große Gruppe an jungen Sozialhilfeempfänger/innen wird dem Pro-Aktiv Zentrum zugeführt. Für Eingliederungsleistungen steht ein Budget an Mittel zur Verfügung, welches seit Ausgründung von der Stadt Göttingen zwar einzeln bei der Sachbearbeitung beantragt werden muss. Die Eckpunkte eines Mitteleinsatzes sind verbindlich abgesprochen.

Mit der **Arbeitsverwaltung** besteht über die Zusammenarbeit seit dem Landesprogramm Jugendbüro eine Vereinbarung, die pragmatisch umgesetzt wird. In der Vereinbarung wurde beschlossen, dass alle Personen, die Arbeitsmarkt nah und ausbildungsfähig sind personell zur Berufsberatung begleitet werden. Dies war aus Zeitgründen bald nicht mehr umsetzbar, sodass dies heute nur noch in Einzelfällen geschieht. Ein Eingliederungsplan wird zusammen erstellt. Was praktisch bedeutet, dass beide Seiten ihre Kompetenzen hierin einfließen lassen können.

Im Zuge der geschäftspolitischen Ziele 2003 der Agentur hat sich die BB von vielen jungen Menschen zurückgezogen. Sie werden als nicht ausbildungsfähig eingeschätzt. Dies liegt nach meiner Meinung zum einen darin begründet, dass die Angebote der berufsvorbereitenden Maßnahmen verringert worden sind, zum anderen sich die bestehenden Angebote der Berufsberatung an diejenigen Jugendliche richten, die nach Ablauf der Maßnahmen leichter vermittelt werden können. Dieses Klientel deckt sich nicht mit der großen Mehrheit des Klientel des Pro Aktiv Zentrums.

Die Zusammenarbeit bezieht sich offiziell regelmäßig auf 80 bis 100 Personen. Diese Personen werden in einer gemeinsamen Kartei geführt. Über dieses Verfahren wird sich gegenseitig über den Stand der Eingliederung oder dem Verbleib aufgeklärt. Halbjährlich findet ein Austausch auf einem Treffen zwischen Fachkräften und Leitungen statt. Natürlich führen wir Personen auch zuzurück zu der Berufsberatung, da wir durch unserer durchgeführten Projekte (100 Personen werden durch z. Zt. über Jump+ gefördert) Beschäftigungsfähigkeit wieder herstellen.

Schluss des mündlichen Vortrages

Professor Reiss, Ff/M unterscheidet vier Stufen der Umsetzung von Fallmanagement:

- a. auf der ersten Stufe sind nur einzelne Teile umgesetzt (Probephase).
- b. auf der zweiten Stufe werden die Prozesse auf der Einzelfallebene umgesetzt ohne das eine Leistungssteuerung in Kooperation mit anderen Trägern erreicht wird.
- c. Die dritte Stufe enthält Elemente einer solchen Leistungssteuerung.
- d. In der vierten Stufe ist schließlich ein fall- und feldbezogenes Fallmanagement etabliert.

Die Einführung von Fallmanagement scheint dabei ein laufender Prozess zu sein.

Wir hatten in Göttingen das Glück wissenschaftlich untersucht worden zu sein. Nach der Erkenntnis von Frau Brandt, die diese Untersuchung leitete entspricht die bislang erreichte Ausgestaltung der dritten Stufe der vorgenannten Typologie. Dies liegt in der seit ein paar Jahren aufgebauten Kooperation mit Bildungs- und Beschäftigungsträgern begründet, die Rahmen von Hilfe zur Arbeit mit gemeinnütziger und zusätzlichen Arbeiten junge Menschen qualifizieren und beschäftigen. Manche von diesen Angeboten wurden von Mitarbeitern der Jugendberufshilfe mit konzipiert. Ich nenne ich das Frauen- und Mütterprojekt Fit for Job und das Netcafe in Grone (Küche, Service und EDV). Dieses Projekt wurde mit der Arbeitsvermittlung der BA abgestimmt und befindet sich heute als FSTJ im Katalog der BB. –Ein Beispiel für ein gelungenes Kooperationsmanagement.

In der Trägern praktizierten Kooperation mit den freien Trägern kann nach Frau Brandt, durchaus von einer systematisierten Leistungssteuerung gesprochen werden. So gehen die vertraglichen Regelungen über ein von Prof. Reiss beschriebene, häufig anzutreffende informelle Leistungssteuerung hinaus. Allerdings beschränkt sich die Zusammenarbeit auf diejenigen Träger, denen gegenüber die Beschäftigungsförderung Göttingen als Kostenträger auftreten kann. Unsere Projekte passen wir auch immer je nach Kostenträger an. Zur Zeit ist dies das Programm Jump plus.

Das Netzwerk besteht zur Zeit aus Angeboten der GuF, Arbeit und Leben (netcafe), den Beschäftigungsprojekten Fit for Job, PC-Technik, Schule und Arbeiten in der Holzlehrwerkstatt und dem Jugendprojekt in der Neuen Arbeit-Brockensammlung.

Die Vertragslaufzeiten werden immer kürzer. Es rückt der Stichtag 31.12.2004 näher. Es sollen Übergangsregelungen kommen, schauen wir mal was wird.

Netzwerkarbeit im Pro-Aktiv Centrum bedeutet aber auch die Verknüpfung mit der Arbeitsvermittlung. Hiermit erwähne ich eine Trennung von Arbeitsvermittlung und Fallmanagement. Hier bei uns (Kostenträger Stadt) ist dies der Göttinger PersonalService. Ein Vermittler des GPS ist inzwischen ohne eigene Kartei, sozusagen ein Außendienstmitarbeiter. An diesen Vermittler werden Personen zunächst in 6 Augengespräche übergeben, die entweder nach der Grundberatung oder der Anamnese eingeschätzt werden, dass sie eine Chance haben, direkt auf dem ersten Arbeitsmarkt vermittelt zu werden. Oder- wir schließen den Kreis wieder - innerhalb des Netzwerkes, indem die freien Stellen den Trägern bekannt gemacht werden. Die Vermittlung erfolgt nach Übergabe im 6 Augengespräch. Der Vermittler geht auf Wunsch der Unternehmen in der Regel mit dem Arbeit-suchenden gemeinsam, zu dem Bewerbergespräch.

Das Management der Dienste miteinander zu verknüpfen, war bisher nur auf die eigne Organisation innerhalb der Stadt begrenzt. Ein umfassendes, fall- und feldbezogenes Fallmanagement wurde bedeuten, dass alle Institutionen- also Arbeitsverwaltung, Träger der Sozialhilfe, die kommunale Anstalt und freie Träger sowohl auf der institutionellen als auch auf der operativen Ebene kontinuierlich kooperieren. Ob die in einer Arbeitsgemeinschaft stattfinden kann, sei dahin gestellt. Die Verzahnung mit der Arbeitsverwaltung ist zur Zeit schwer zu erreichen.

Die Hauptaufgabe in einem Kooperationsmanagement für ein Fallmanagement besteht darin, sich gemeinsam mit anderen Organisationen zu verknüpfen. Dies bezieht sich auch auf die Ablaufprozesse. Gelungen ist dies im Landkreis Göttingen. Sozialämter der Gemeinden, Auswegberatung des Landkreises, Jugendbüro der freien Träger, Berufsberatung, wo nötig/möglich und die Arbeitsvermittlung Göttinger Personal Service haben in einer gemeinsam erarbeiteten und von der Führung verabschiedeten Ablauforganisation zusammengearbeitet.

Beschäftigungsförderung Göttingen zusammen gewirkt. Zur einer Kooperation gehören:

- gemeinsame Verständigung über Ziele und Erwartungen,
- Festlegung der Arbeitsform, der Kooperationsform und –struktur,
- Festlegung der Kompetenzen und Zuständigkeiten
- Festlegung der Kommunikations- und Informationswege
- Art der Entscheidungsfindung

Eine Kooperation muss von oben gewollt sein, und ein Fallmanagement muss von oben gewollt sein.

VI. Schlussbetrachtung und Aussichten

Das Schnittstellenmanagement ist ein Begriff aus dem Prozessmanagement. Das Denken in Prozessen ist in unseren Organisationsformen nicht üblich, für ein gelingendes Fallmanagement aber notwendig.

Das Denken in Prozessen hört in der Regel in der eigenen Aufbauorganisation auf und verweist auf Zuständigkeiten. Das Fallmanagement ist in der Regel ein Management von Schnittstellen.

Eine klare Abgrenzung der Zuständigkeiten und Kompetenzen führt nach Meinung zu keinem wirksamen Fallmanagement für benachteiligte Jugendliche.

Beim Fallmanager/in müssen die wichtigen Fäden zusammenlaufen, auch die verschiedenen Dienste von unterschiedlichen Organisationen (Arbeitsamt, Jugendamt, freie Träger, Schule) wahrgenommen und von unterschiedlichen Kostenträgern angeboten werden.

Um als Mittler zwischen dem Arbeitssuchenden und den verschiedenen Organisationen zu wirken, ist ein hoher Informationsstand notwendig. Der oder die Fallmanager/in muss mit ausreichenden Entscheidungsvollmachten ausgestattet sein.

Durch die Zusammenführung von Arbeitslosenhilfe und Sozialhilfe wird sich die Zuständigkeit für die Zielgruppe verändern und die Agentur für Arbeit zumindest für die Auszahlung von Unterhalts- und Integrationsleistungen aller Jugendlichen, die heute Sozialhilfe beziehen, allein zuständig sein. Damit wird sich schon der Zugang zum Pro Aktiv Zentrum ändern, die heute überwiegend vom Fachbereich Soziales zugewiesen werden. Denkbar wäre ein Zugang über die Schulen, entweder an der Schwelle Schule Beruf oder über die Berufsfachschulen.

Es kann prognostiziert werden, dass es einen Zugang an Personen geben wird, für die ein Fallmanagement notwendig sein wird.

Allerdings wird es sich ein klaren Abgrenzung und der Kompetenzen und Zuständigkeiten, wie von der Berufsberatung gefordert Schwierigkeiten geben, da der größte Teil der beratenen jungen Menschen nicht direkt in Ausbildung und Arbeit vermittelt werden kann. Für die Zielgruppe, mit denen nicht mit der Berufsberatung zusammengearbeitet wird, obliegt gleichwohl eine arbeitsmarktintegrierende Aufgabe. Auch sind die wesentlichen Outputziele, die Vermittlung in Arbeit und die Herstellung von Beschäftigungsfähigkeit. Eine Reduzierung der Kompetenzen auf eine sozialpädagogische Aufgabe ist somit nicht möglich. Hier handelt es sich um einen Grundkonflikt der in der Konzeption des Pro Aktiv Centrum als Prototyp eines Job Centers angelegt ist.

Ich sehe ein Lösung des sich vielleicht anbahnenden Konfliktes in den Überlegungen von Seiten der Bundesagentur, die das Fallmanagement als ein Hausarztmodell vorschlagen.

Der im Gesetz beschriebenen persönliche Ansprechpartner §§ 4 und 14 SGB II muss nicht identisch mit dem Fallmanager/in sein.

Hier sind zwei Varianten möglich:

Ich zitiere: Der persönliche Ansprechpartner, in der Regel ein betreuende Vermittlungsfachkraft, behält eine übergreifende Zuständigkeit und nutzt bedarfsgerecht das Fallmanagement im Sinne eines spezialisierten Fachdienstes. Möglich ist aber auch eine Variante B: Nach Einschaltung und Prüfung des Fallmanagement übernimmt diese die Betreuung und die gesetzliche Funktion des Ansprechpartners. Das Fallmanagement hat hier die alleinige Zuständigkeit.

Vermittlung und Fallmanagement für mich nicht realisierbar und umsetzbar. Eine Frage bleibt: Ist eine Bereitschaft zur Zusammenarbeit im Fallmanagement über Zuständigkeiten hinaus, auf der Managementebene machbar.