

# (Besondere) Ansätze bei der Vermittlung in Arbeit und Beschäftigung



## „Was macht Arbeit ? Teilhabe an Arbeit und Beschäftigung“

Tagung des Landesverbandes Sozialpsychiatrie Mecklenburg-  
Vorpommern e.V.

am 6.7.2007, Technologiepark Warnemünde

Landkreis Ostvorpommern  
Dezernat II



(Besondere) Ansätze bei der Vermittlung in Arbeit und Beschäftigung

## 0. Übersicht

- I. Grundsatz des Förderns und Forderns (auch von psychisch Beeinträchtigten)
  - § Hartz I-IV: Gesetze für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt
  - § passive Leistungen, Fallmanagement und Arbeitsvermittlung
  - § Exkurs: Arbeitsvermittlung vor Inkrafttreten von Hartz I-IV
  
- II. Grundlagen der Arbeitsvermittlung
  - § Begriff
  - § Grundsätze der Arbeitsvermittlung
  - § Instrumente der Arbeitsvermittlung
  - § Exkurs: „Instrumente für das Tagesgeschäft der staatlichen Arbeitsvermittlung der BA“



# (Besondere) Ansätze bei der Vermittlung in Arbeit und Beschäftigung

## 0. Übersicht

### III. Probleme der Arbeitsvermittlung in der Praxis

§ aus Sicht des psychisch Beeinträchtigten

§ aus Sicht des Arbeitgebers

### IV. (Besondere) Ansätze bei der Vermittlung in Arbeit und Beschäftigung

§ Verortung des Landkreises

§ Instrumente und Prozeß der Arbeitsvermittlung

§ Exkurs: Die Arbeitsvermittler der BA vor Ort

§ Qualitätsanforderungen an Arbeitsvermittler und Vermittlungsprozeß

§ Leistungsanreize für die Arbeitsvermittler

§ Exkurs: Karl Valentin als Arbeitsvermittler bei der BA



## I. Grundsatz des Förderns und Forderns

### Hartz I-V: Gesetze für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt

- Ü große finanzielle Probleme einer „nicht geringen Anzahl von Städten und Gemeinden“
- Ü Belastung der kommunale Haushalte durch die Sozialhilfe
  - § ineffizientes Nebeneinander von Sozialhilfe und Arbeitslosenhilfe
  - § strukturbedingte Einnahmeschwächen
- Ü Bericht der „Kommission für Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt“ im August 2002
  - § Empfehlung für eine **umfassende Reform** des Arbeitsmarktes und **der Arbeitsförderung**
  - § Erstes und Zweites Gesetz für Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt vom 23.12.2002
  - § Umbau der ehemaligen Bundesanstalt für Arbeit zu einer leistungsfähigen **Serviceeinrichtung** (Hartz III)



# I. Grundsatz des Förderns und Forderns

## Hartz I-V: Gesetze für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt

**Deutscher Bundestag**

15. Wahlperiode

**Drucksache 15/1516**

05. 09. 2003

### **Gesetzentwurf**

der Fraktionen SPD und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN

### **Entwurf eines Vierten Gesetzes für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt**

#### **A. Problem und Ziel**

##### 1. Grundsicherung für Arbeitsuchende

Wegen der konjunkturellen Krise, aber auch wegen struktureller Defizite am Arbeitsmarkt ist die Entwicklung bei der Arbeitslosigkeit gegenwärtig nicht zufriedenstellend. Die Bundesregierung hat deshalb im Jahr 2002 die Kommission Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt mit dem Auftrag eingesetzt, Vorschläge zur Herstellung einer neuen Ordnung auf dem Arbeitsmarkt zu erar-



# I. Grundsatz des Förderns und Forderns

## Passive Leistungen, Fallmanagement und Arbeitsvermittlung

### Kernziele

- § schnelle und passgenaue Vermittlung in Arbeit
- § ausreichende materielle Sicherung der Bedürftigen bei Arbeitslosigkeit
- § Vermeidung einseitiger Lastenverschiebungen
- § bürgerfreundliche Verwaltung
- § breite Zustimmungsfähigkeit

### Weg

- § Fördern und Fordern: Eigeninitiative fördern und Eigenverantwortlichkeit fordern
- § Eingliederungsvereinbarung: von „welfare“ zu „workfare“
- § Beratung und Betreuung durch den persönlichen Ansprechpartner

### Organisation

- § Zuständigkeiten von BA und kommunalem Träger zu effektiven Strukturen zusammenführen
- § passive Leistungen
- § Fallmanagement
- § Vermittlung



I. Grundsatz des Förderns und Forderns

Passive Leistungen, Fallmanagement und  
Arbeitsvermittlung

passive  
Leistungen

Fallmanagement

Arbeitsvermittlung

- § Fallsteuerung
- § Prozeßschritte (u.a. HPK)
- § Kompetenzen des FM
- § TAB-Assessment

- § Grundsätze
- § Instrumente
- § Prozeßcharakter



# I. Grundsatz des Förderns und Forderns

Exkurs: Arbeitsvermittlung vor Inkrafttreten der  
Gesetze für moderne Dienstleistungen am Arbeits-  
markt (Hartz I-IV)





## II. Grundlagen der Arbeitsvermittlung

### Begriff

Ü allgemein:

„... wenn **Angebot und Nachfrage** nicht von allein oder nur sehr langsam zueinander finden und ein Dritter den Ausgleich zwischen diesen herstellt ...“ (Egle u.a., Arbeitsmarktintegration, Wiesbaden 2005, S. 248)

Ü **Vermittlung** bietet Lösungen zur Überwindung von Hemmnissen, die für den unvollkommenen bzw. zu langsamen Ausgleich zwischen den Marktpolen verantwortlich sind,

Ü **Hemmnisse** sind u.a.:

Ü unvollständige Kenntnisse über die andere Marktseite

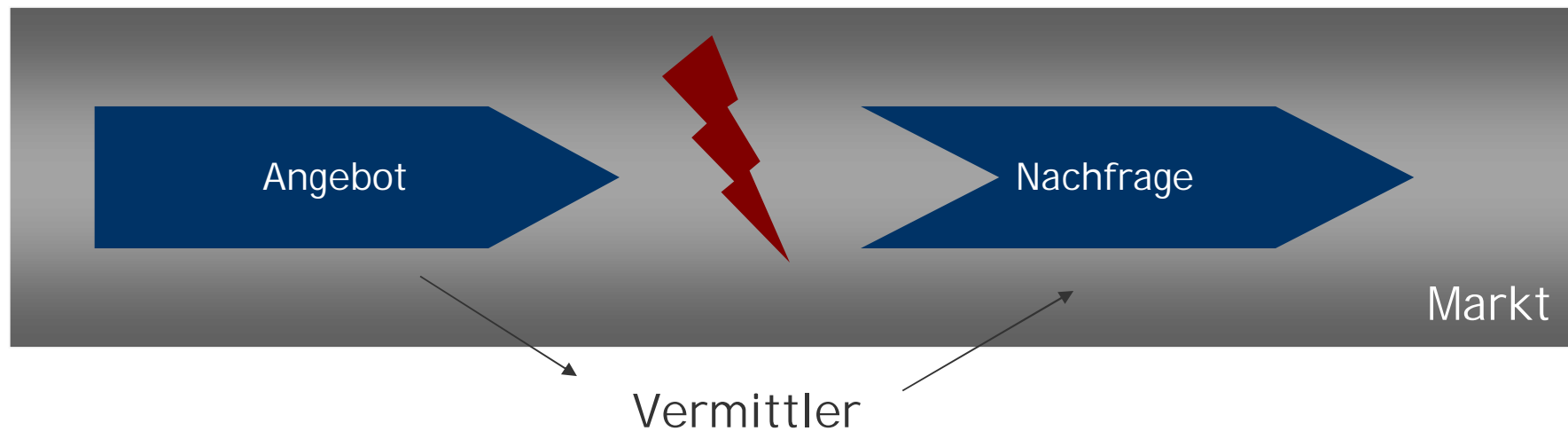
Ü fehlerhafte, zu langsame oder einseitige Ausgleichsprozesse

Ü Rahmenbedingungen, die den Ausgleichsprozeß erschweren



## II. Grundlagen der Arbeitsvermittlung

### Begriff



- Ü lebenspraktisch (nicht durch eine Berufsordnung oder gesetzliche Bestimmungen) hat sich der Begriff des **Arbeitsvermittlers** für solche Vermittler etabliert, die vor allem sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse aus der Arbeitslosigkeit heraus vermitteln



## II. Grundlagen der Arbeitsvermittlung

### Grundsätze der Arbeitsvermittlung

- Ü Achtung der Gesetze und der guten Sitten
- Ü Neutralität und Unparteilichkeit
- Ü Pflicht zur Beratung und Vermittlung
- Ü Unentgeltlichkeit der Vermittlung
- Ü individuelle Beratung und Vermittlung
- Ü Mitwirkung aller Beteiligten
- Ü Befolgung arbeitsrechtlicher Grundsätze
  - Ü u.a. Verbot von **Einschränkungen des Geschlechts**, die das allgemeine Diskriminierungsverbot nach § 611a BGB verletzen
- Ü Beachtung des **Datenschutzes**



## II. Grundlagen der Arbeitsvermittlung

### Instrumente der Arbeitsvermittlung

#### Ü Arbeitnehmer:

- Ü Beratung und Vermittlung
- Ü Unterstützung der Beratung und Vermittlung
- Ü Maßnahmen zur Eignungsfeststellung und Trainingsmaßnahmen
- Ü Erstattung von Bewerbungskosten, Reisekosten zu Vorstellungsgesprächen
- Ü Vermittlungsgutschein
- Ü Mobilitätshilfen, z.B. Ausrüstungsbeihilfen

#### Ü Arbeitgeber:

- Ü Arbeitsmarktberatung
- Ü Ausbildungs- und Arbeitsvermittlung
- Ü Zuschüsse zu den Arbeitsentgelten bei Eingliederung von leistungsgeminderten Arbeitnehmern
- Ü Erstattung von Praktikumsvergütungen



## II. Grundlagen der Arbeitsvermittlung

### Instrumente der Arbeitsvermittlung

#### Ü Träger von Arbeitsförderungsmaßnahmen:

Ü Zuschüsse zu oder Gewährung von ABM und SAM

#### Ü beachte:

Ü § 16 Abs. 1 Satz 1 SGB II verweist auf die meisten Leistungen der aktiven Arbeitsförderung des SGB III

Ü der Gesetzgeber hat jedoch auch klargestellt, daß der überwiegende Teil dieser Leistungen im **Ermessen** des Trägers der Grundsicherung für Arbeitsuchende steht, auch wenn die Leistungen nach dem SGB III pflichtig sind

Ü Ausnahme: Leistungen zur Teilhabe behinderter Menschen (§ 16 Abs. 1 Satz 2 SGB II iVm. §§ 97-115 SGB III)



## II. Grundlagen der Arbeitsvermittlung

### Exkurs: „Instrumente für das Tagesgeschäft der staatlichen Arbeitsvermittlung der BA“

- Ü coBer
  - Ü „computerunterstützte Beratung“
- Ü coLei
  - Ü „computerunterstützte Leistungsgewährung“
- Ü coStat
  - Ü Statistikprogramm des Arbeits- und Ausbildungsstellenmarktes
- Ü coArb
  - Ü „computerunterstützte Arbeitsverwaltung“



### III. Probleme der Arbeitsvermittlung in der Praxis aus Sicht des psychisch Beeinträchtigten

- Ü **eingeschränkte Erwerbsfähigkeit** durch gesundheitliche Probleme
  - Ü selbst bei entsprechendem Ausbildungsabschluß können nicht alle dem Berufsbild zugeordneten Tätigkeiten ausgeübt werden
  - Ü Defizite in Grundarbeitsfähigkeiten wie Konzentration, Arbeitstempo
- Ü **geringe regionale und zeitliche Mobilität**
- Ü **eigene Unter-/Überschätzung**
  - Ü Gefühl der Chancenlosigkeit im Bewerbungswettbewerb mit anderen Arbeitslosen
  - Ü Scheitern an den Anforderungen des Arbeitgebers
  - Ü Probleme im Umgang mit Kollegen oder auch Kunden
  - Ü Folgen: Bewerbungsmüdigkeit, (weiterer) Verlust des Selbstwertgefühls, Antriebsminderung



### III. Probleme der Arbeitsvermittlung in der Praxis aus Sicht des Arbeitgebers

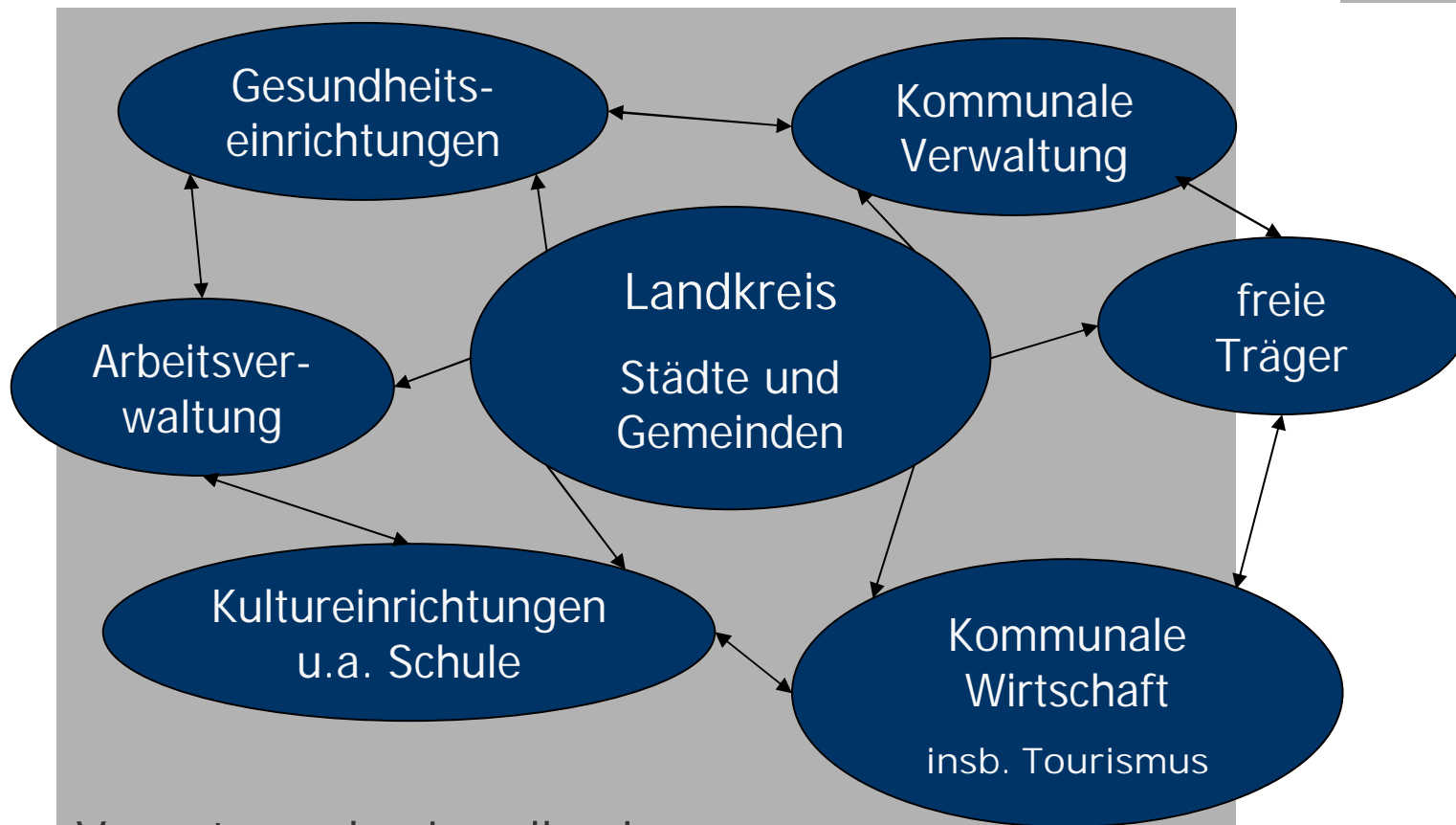
- Ü Arbeitgeber hat **wenig Verständnis** für (Teil-)Einschränkungen in der Arbeitsfähigkeit des psychisch Beeinträchtigten, weiß aber auch nicht um die Potentiale dieser Personen
- Ü Arbeitgeber **befürchten**, daß es **keine Kündigungsmöglichkeiten** für Behinderte gibt (= Einstellungshindernis)
- Ü Arbeitgeber haben Sorge um das Betriebsklima
- Ü Arbeitgeber kennt die **Fördermöglichkeiten zum Ausgleich von Defiziten** nicht
- Ü in Betrieben findet meist keine **Arbeitsplatzanalyse** statt, die notwendige Grundlage für Beschäftigungsmöglichkeiten psychisch Beeinträchtigter ist (passgenaue Arbeit)





IV. (Besondere) Ansätze bei der Vermittlung in Arbeit und Beschäftigung

## Verortung des Landkreises



Verortung des Landkreises



## IV. (Besondere) Ansätze der Vermittlung in Arbeit und Beschäftigung

### Verortung des Landkreises

vielfältige „**Einwirkungsmöglichkeiten**“ der Kreisverwaltung:

- J Einbindung in ein breites **Netzwerk von Einrichtungen und Trägern**:  
in den Bereichen Sozial- und Jugendhilfe, Gesundheitsförderung,  
Mitgesellschafter zweier Krankenhäuser
- J **kommunale Wirtschaftsförderung**:  
als kreisliches Fachamt für Regionalplanung und Wirtschaftsförderung  
und im Rahmen der Mitgliedschaft in einer privaten Wirtschafts-  
förderungsgesellschaft mit Nachbarlandkreisen und der Sparkasse  
Vorpommern
- J Träger der Sparkasse Vorpommern
- J Träger der **Volkshochschule**
- J Mitglied im Verein „Lernnetzwerk Akzent“



## IV. (Besondere) Ansätze der Vermittlung in Arbeit und Beschäftigung

### Instrumente und Prozeß der Arbeitsvermittlung

#### Instrumente der Arbeitsvermittlung

- J **Erweiterung der Eingliederungsinstrumente** des SGB III durch Option im Rahmen der Experimentierklausel, insb. durch Entwicklung und Förderung besonderer Projekte:
  - J „OptiMumm“
    - § nachhaltige Verbesserung der Vermittlungschancen von Langzeitarbeitslosen mit zahlreichen Vermittlungshemmnissen
    - § zielgerichtetes Coachen
  - J „Integrationswerkstatt Wrangelsburg“
    - § Jugendliche und junge Erwachsene mit Problemen im Bereich der Persönlichkeitsentwicklung und psychischen Störungen
    - § Suche nach neuen Möglichkeiten für eine berufliche Qualifizierung und Integration
    - § Erschließung neuer Beschäftigungsfelder bzw. Arbeitsplätze
  - J „I-Werk“
    - § Trainieren der Leistungsfähigkeit und Vermittlung in eine leidensgerechte Tätigkeit
    - § modularer Aufbau



#### IV. (Besondere) Ansätze der Vermittlung in Arbeit und Beschäftigung

### Instrumente und Prozeß der Arbeitsvermittlung

- J Möglichkeiten der **Mischfinanzierung** von Eingliederungsstrategien und Eingliederungsmitteln, z.B. aus dem Haushalt des Sozialamtes und des Optionsbetriebes unter finanzieller Beteiligung der Wirtschaftsförderung
- J Aufbau eines **Netzwerkes von Arbeitsmarktmultiplikatoren**
  - J ständiger Kontakt zu den Netzwerkpartnern und Pflege dieses Netzwerkes
  - J auch überregionale Erweiterung des Netzwerkes, z.B. mit Partnerlandkreisen



#### IV. (Besondere) Ansätze der Vermittlung in Arbeit und Beschäftigung

### Instrumente und Prozeß der Arbeitsvermittlung

enge **Zusammenarbeit mit dem psychiatrischen Hilfesystem:**

- J hohe Sensibilisierung von Fallmanagement und Arbeitsvermittlung für Probleme psychisch Beeinträchtigter (besonders durch das TAB-Projekt)
- J Hilfen aus einer Hand - Zusammensetzung der HPK:
  - J Teilnahme von Fallmanager und Vermittler
  - J Beteiligung der notwendigen Fachämter (Gesundheitsamt, Sozialamt, spD, Psychiatriekoordinatorin) unter einem Dach
- J vertragliche Einbindung **kompetenter Leistungserbringer** zur Durchführung von Abklärungs- und Assessmentverfahren
- J Bildung eines eigenen **Arbeitskreises „Psychisch Kranke in Arbeit“** im Optionsbetrieb
- J obwohl der Optionsbetrieb kein Rehaträger ist, wurde ein eigenes **Reha-Team** gebildet (3 Mitarbeiter)
- J ein „besonderer“ Arbeitsvermittler ist ausschließlicher Ansprechpartner für das psychiatrische Hilfesystem in Fragen der Arbeitsvermittlung



## IV. (Besondere) Ansätze der Vermittlung in Arbeit und Beschäftigung

### Instrumente und Prozeß der Arbeitsvermittlung

Prozeß der Arbeitsvermittlung:

- J „institutionalisierte“ Zusammenarbeit von Fallmanagement und Arbeitsvermittlung:
  - J klare Zuständigkeitsabgrenzung zwischen Fallmanager und Arbeitsvermittler:
    - Fallmanager erstellt Bewerberprofile und bestimmt den Einsatz der Arbeitsförderungsinstrumente beim Arbeitsuchenden
    - Arbeitsvermittler nimmt Stellenangebote an und akquiriert Arbeits- und Lehrstellen
  - J abgestimmter „Matching-Prozeß“ des Arbeitsuchenden zwischen Fallmanager und Arbeitsvermittler, dadurch nur geringer Zeitverlust
- J verpflichtende Verwendung des **IBRP** unter Einbeziehung des Blattes 3b
- J **personen-ausgerichtete Arbeitsvermittlung vor Ort**, d.h.:
  - J alle fünf Standorte im Landkreis verfügen über Arbeitsvermittler und
  - J eigene (fachlich geführte) Bewerberzentren, die auch für Hilfebedürftige, welche keine Leistungen nach dem SGB II beziehen, zugänglich sind



#### IV. (Besondere) Ansätze der Vermittlung in Arbeit und Beschäftigung

Exkurs: auch die Arbeitsvermittler der BA machen sich aus dem Jobcenter auf den Weg und sind schnell vor Ort



## IV. (Besondere) Ansätze der Vermittlung in Arbeit und Beschäftigung

### Qualitätsanforderungen an Arbeitsvermittler und Vermittlungsprozeß

- J Auswahl **geeigneter Arbeitsvermittler**:
  - J Erwerb entsprechender Befähigungsnachweise wie einschlägiger Diplome, vermittlungsspezifischer Zusatzausbildungen oder klientelgerechter Gesprächsführung
  - J Berufserfahrung
  - J insbes. Kenntnisse des regionalen und überregionalen Arbeitsmarktes
  - J fundierte Kenntnisse in Fragen der Arbeitsorganisation
- J **besondere Schulungen** zu psychischen Beeinträchtigungen und Erkrankungen
- J regelmäßige Möglichkeiten zur **Supervision**
- J Einführung eines **Beschwerdemanagements**:
  - J Erforschen der Ursachen der Probleme
  - J Regelung der Konsequenzen
- J **regelmäßige Befragungen der Hilfebedürftigen** zur Qualität der Betreuung und Beratung





#### IV. (Besondere) Ansätze der Vermittlung in Arbeit und Beschäftigung

### Leistungsanreize

- J gegenwärtig 12 Arbeitsvermittler als **Teamarbeiter** stärken Motivation und Leistungsvermögen
- J Möglichkeiten zur umfangreichen **Ausübung von Ermessen** betonen Eigenverantwortlichkeit des Arbeitsvermittlers
- J weitgehende **Entlastung von Dokumentationspflichten**
- J Einführung der **leistungsgerechten Vergütung** nach dem TVöD:
  - J systematische Leistungsbewertung
  - J Vergütung nach konkreten **Zielvereinbarungen mit dem einzelnen Arbeitsvermittler**
- J **geringe Reglementierung** durch Dienstanweisungen und Arbeitsrichtlinien
- J umfassende **Eigenverantwortlichkeit** des Arbeitsvermittlers



IV. (Besondere) Ansätze der Vermittlung in Arbeit und Beschäftigung

Exkurs: Karl Valentin als Arbeitsvermittler bei der BA



„mögen hätt’ i schon wollen, aber dürfen hob i mi net getraut“



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit ...

