

Jahresbericht 2010

Vergleichsring VI

SGB II BENCHMARKING DER OPTIONSKOMMUNEN JAHRESBERICHT 2010



OPTIONSKOMMUNEN JAHRESBERICHT 2010

Ansprechpartner
Jan Smith
Senior Consultant

T 040 / 30 20 20-127
M 0151 / 580 15-127
F 040 / 30 20 20-199
E-Mail: JANS@r-m.com

INHALT

1.	Einleitung	1
2.	Entwicklung in den Optionskommunen in 2010	3
2.1	Bedarfsgemeinschaften	3
2.2	Erwerbsfähige Hilfebedürftige	4
2.3	Eingliederungsquote	5
2.4	Aktivierungsquote	6
3.	Arbeitsschwerpunkte im Jahr 2010	9
3.1	Steuerung des EGT	9
3.1.1	Strategische Budgetplanung	9
3.1.2	Maßnahmensteuerung	10
3.2	Zielgruppenspezifische Integrationsstrategien	12
3.2.1	Generelle Stärken und Schwächen von zielgruppenspezifischen Integrationsstrategien	12
3.2.2	Strategien für Alleinerziehende	13
3.2.3	Strategien für U25	14
3.2.4	Strategien für Rehabilitanden	15
3.2.5	Strategien für Aufstocker	15
3.2.6	Strategien für Selbstständige	17
4.	Zusammenfassung und Ausblick	19

ABBILDUNGSVERZEICHNIS

Abbildung 1: Entwicklung der Bedarfsgemeinschaften (Dezember 2009 bis Dezember 2010)	3
Abbildung 2: Entwicklung der erwerbsfähigen Hilfebedürftigen (Dezember 2009 bis Dezember 2010)	4
Abbildung 3: Entwicklung der erwerbsfähigen Hilfebedürftigen (Dezember 2009 bis Dezember 2010)	5
Abbildung 4: Entwicklung der Aktivierungsquote Januar bis September 2010	6

ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS

AGS – Arbeitgeberservice
AGH – Arbeitsgelegenheiten
AM – Arbeitsmarkt
ARGE - Arbeitsgemeinschaft
AV - Arbeitsvermittler
BG – Bedarfsgemeinschaften
BMAS – Bundesministerium für Arbeit und Soziales
BMFSJ – Bundesministerium für Familie, Senioren und Jugend
BMOK – Benchmarking der Optionskommunen
eHb – erwerbsfähige Hilfebedürftige
EGT – Eingliederungstitel
ESF- Europäischer Sozialfond
FM – Fallmanagement
gAw – getrennte Aufgabenwahrnehmung
MAE - Mehraufwandsentschädigung
TN - Teilnehmer
Q1 – 1. Quartal
Q2 – 2. Quartal
Q3 – 3. Quartal
Q4 – 4. Quartal
U25 – unter 25 Jährige
VR – Vergleichsring
zkT – zugelassene kommunale Träger

Abkürzungen der teilnehmenden Landkreise:

EL – Landkreis Emsland
HSK – Hochsauerlandkreis
NF – Nordfriesland
NOH – Landkreis Grafschaft Bentheim
OL – Landkreis Oldenburg
SFA – Landkreis Soltau-Fallingb.ostel
SL – Landkreis Schleswig-Flensburg
WST – Landkreis Ammerland

1. EINLEITUNG

Das Berichtsjahr 2010 war weniger von politischen Debatten um den Systemwettbewerb geprägt als die vergangenen Jahre, da mit der jüngsten SGB II-Reform nun die Fortsetzung der erfolgreichen Arbeit der zKT als kommunale Jobcenter sichergestellt ist. Zielvereinbarungen und Kennzahlen nach § 48 a standen selbstverständlich auch immer im Mittelpunkt des Austauschs, genau wie das Bildungs- und Teilhabepaket. Hierbei fokussierten sich die Diskussionen allerdings überwiegend auf die praxisrelevanten Aspekte, wie etwa auf den Umsetzungsstand des Teilhabepakets, die verwaltungstechnische Abwicklung und die Vereinbarungen mit den eigentlichen Leistungserbringern.

Die von der Projektleitung des BMOK für das Berichtsjahr 2010 vorgegebenen Schwerpunktthemen „Steuerung des Eingliederungstitels“ und „zielgruppenspezifische Integrationsstrategien“ fügten sich ideal in die bisherigen Arbeitsschwerpunkte und Austauschinteressen des VR 6. Für die Steuerung des EGT mussten die Teilnehmer jedoch feststellen, dass die Methodiken und Systematiken insbesondere in Hinblick auf das Maßnahmencontrolling vielerorts noch in den Kinderschuhen stecken. Die Bedarfsplanung erfolgt entlang sehr grober Zielgruppenraster und selten evidenzbasiert. Die drastischen Kürzungen des Eingliederungstitels werden in Zukunft dem Thema Maßnahmencontrolling eine höhere Relevanz zukommen lassen. Hier wurden im Rahmen der VR-Arbeit im VR 6 durchaus gute Ansätze identifiziert (s. Abschnitt 3.1). Zielgruppenspezifische Integrationsstrategien bildeten einen weiteren Arbeitsschwerpunkt, der intensiv über das ganze Berichtsjahr hinweg bearbeitet wurde. Dabei wurden zielgruppenspezifische Integrationsstrategien allgemein anhand einer SWOT-Analyse bewertet und es fand ein Austausch zu den Spezialisierungen im Fallmanagement statt. Im Besonderen wurden die Zielgruppen der U25-jährigen, der Alleinerziehenden, der Reha-Kunden, der Selbstständigen und der Aufstocker behandelt. Dabei wurden jeweils Herausforderungen und Lösungsansätze im Umgang mit der Zielgruppe erörtert, Musterstrategien zur Aktivierung der Zielgruppe erarbeitet (z. B. für Aufstocker) sowie zielgruppenspezifische Maßnahmen vorgestellt. Ein strukturierter Vergleich wurde hier u. a. durch die Maßnahmensteckbriefe ermöglicht.

Darüber hinaus konnten die Teilnehmer im VR 6 auch im Jahr 2010 wieder hinsichtlich verschiedenster Themen von den Erfahrungen ihrer Kollegen in den anderen Grundsicherungsträgern profitieren.

Im 1. Quartal lag ein Schwerpunkt auf den unterschiedlichen Eingliederungsstrategien, welche auf einem Vergleich der Struktur der Eingliederungstitel basieren. Hier konnten sich die Teilnehmer zu den strategischen Grundüberlegungen beim Einsatz und bei der budgettechnischen Gewichtung der einzelnen arbeitsmarktpolitischen Instrumente austauschen. Qualitätsmanagement im Fallmanagement war ein weiteres Thema im ersten Quartal. Außerdem wurden im Q1 bereits die Personalkennzahlen verglichen (wobei hier noch einige definitorische Mängel festgestellt wurden).

Im 2. Quartal war neben den Schwerpunktthemen der Projektleitung sicherlich das Thema Schnittstellenmanagement mit dem Jugend- und Gesundheitsamt am spannendsten. Hier wurden in Arbeitsgruppen Musterprozesse für die Schnittstellenabläufe entwickelt. Auf dieser Basis wurde der Erfahrungsaustausch entlang der einzelnen Prozessschritte strukturiert, indem allgemeine Herausforderungen identifiziert und spezifische Lösungsansätze als Beispiele guter Praxis vorgebracht wurden (z. B. gemeinsames Leitbild oder Runder Tisch mit dem Jugendamt).

Im 3. Quartal waren die Leistungen nach § 16 a SGB II ein Schwerpunktthema. Hierbei wurde sich zu Abrechnungsvarianten, zur bereichsübergreifenden Vernetzung innerhalb der Kommune, zur vernetzten Leistungserbringung und ganz allgemein zu Herausforderungen und Lösungsansätzen im Rahmen der Erbringung flankierender Leistungen ausgetauscht.

Im 4. Quartal wurden die Kennzahlen zur Abbildung kommunaler Leistungen diskutiert und es fand ein intensiver Austausch zum Thema Personalmanagement statt (Personalgewinnung, Einarbeitung und Qualifizierung).

Im Rahmen dieses Jahresberichtes erfolgt lediglich eine Zusammenfassung der Vergleichsringarbeit für das Berichtsjahr 2010. Dabei werden die zentralen Kennzahlen (Abschnitt 2) sowie die zentralen Ergebnisse des Erfahrungsaustauschs zu den Schwerpunktthemen der Projektleitung wiedergegeben (Abschnitt 3). Anschließend erfolgen noch ein kurzes Resümee und ein Ausblick auf das Berichtsjahr 2011. Sollte sich der Leser für weitere Details zu den o. g. Themen interessieren, stehen die Erlebnisberichte der VR-Sitzungen zu den einzelnen Quartalen (Q1 - Q4) auf der Informationsplattform www.optionskommunen.info zum Download bereit.

2. ENTWICKLUNG IN DEN OPTIONSKOMMUNEN IN 2010

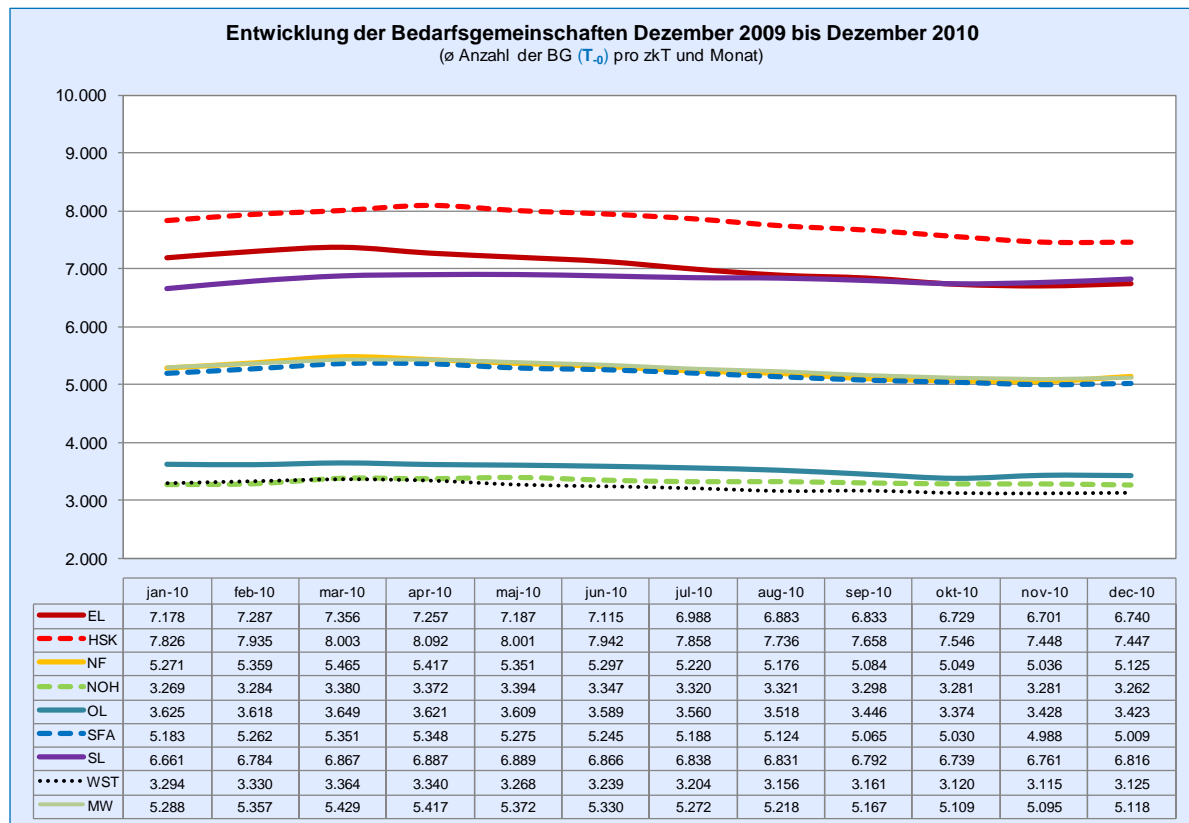
2.1 Bedarfsgemeinschaften

Die Basiszahl „Bedarfsgemeinschaften“ erfasst zum Zähltag der Bundesagentur für Arbeit (BA) alle Bedarfsgemeinschaften im aktuellen Zeitraum mit realisiertem Anspruch am Stichtag. Diese Zahl kann aus X-Sozial (Modul 4) extrahiert oder aus der Auswertung der BA übernommen werden.

Insgesamt steigt im VR 6 im ersten Halbjahr die Zahl der BG im Vergleich zum Vorjahreshalbjahr. Ein deutlicher Anstieg der BG ist dabei vor allem in HSK und SL zu verzeichnen. WST hat als einziges VR-Mitglied rückläufige Zahlen. Im Vergleich zu den ersten drei Quartalen 2009 sind im HSK, NOH und SL die BG am stärksten gestiegen. EMS hat stark vom Kurzarbeitergeld profitiert. Hier ist mittlerweile eher ein Fachkräftemangel zu konstatieren.

Im dritten und vierten Quartal 2010 fällt die Anzahl der BG über den VR hinweg deutlich, wobei gegen Ende des Jahres ein leichter Anstieg zu verzeichnen ist. Den Jahreshöchstwert des VR erzielte HSK mit 8.092 BG im April. Am anderen Ende des Spektrums ist die Zahl der BG im Oktober in WST auf 3.120 gesunken.

Abbildung 1: Entwicklung der Bedarfsgemeinschaften (Dezember 2009 bis Dezember 2010)



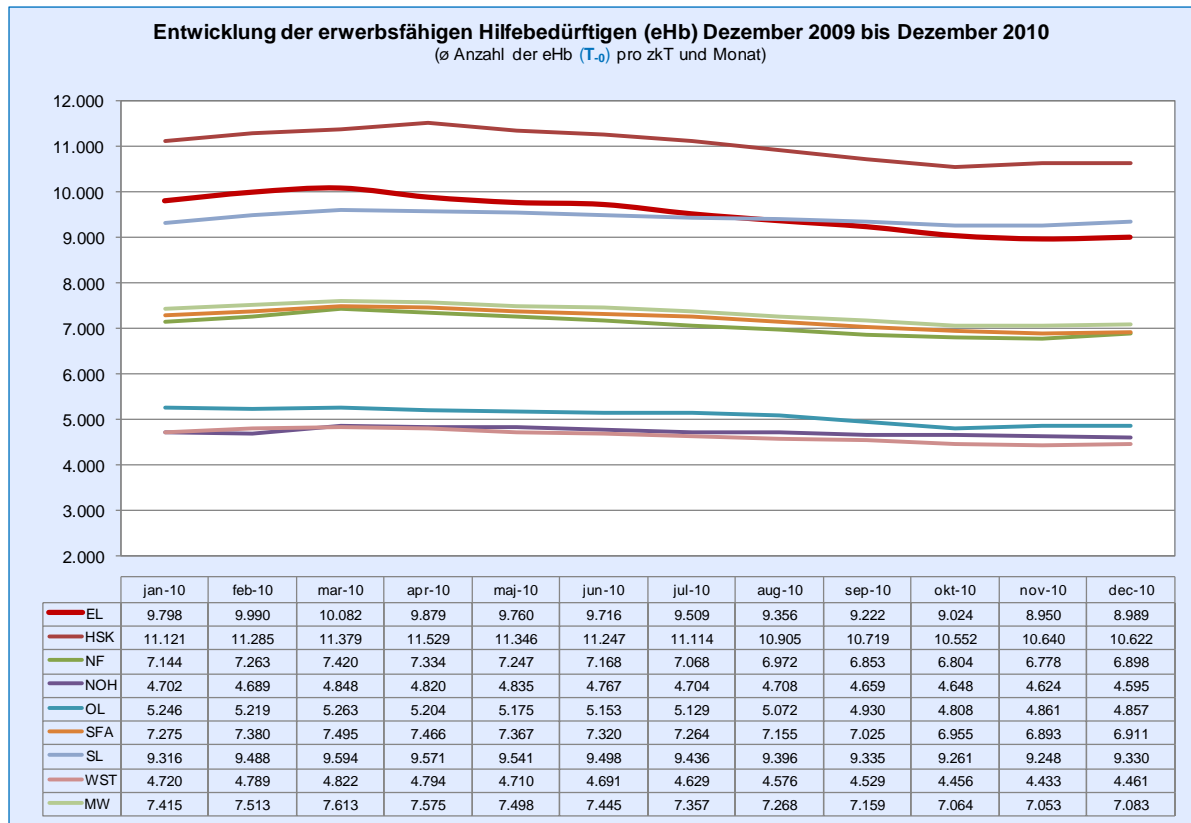
2.2 Erwerbsfähige Hilfebedürftige

Die Basiszahl „erwerbsfähige Hilfebedürftige“ stellt die Zahl der erwerbsfähigen Leistungsbezieher im laufenden Bezug von SGB II-Leistungen dar. Die Erfassung erfolgt zum Zähltag der BA entweder aus X-Sozial (Modul 4) oder aus der Auswertung der BA.

Insgesamt steigt im 1. Quartal die Zahl der eHb, da aufgrund der erst langsam abklingenden Krise immer noch einige Übergänge aus dem ALG I stattfinden. Im zweiten Quartal flacht die Kurve aber wieder ab. Des Weiteren senkt das Kinderwohngeld die Anzahl der Sozialgeldempfänger. Volkswirtschaftlich hat dies aber keine Bedeutung. Allerdings werden hier die KdU reduziert.

Im dritten und vierten Quartal ist ein Vergleichsringübergreifender Abwärtstrend in den eHb zu beobachten, der im Oktober 2010 den Mittelwert der Gruppe kurzzeitig auf die 7.000-Grenze absinken lässt. Gegen Jahresende steigt die Zahl der eHb saisonbedingt wieder leicht an.

Abbildung 2: Entwicklung der erwerbsfähigen Hilfebedürftigen (Dezember 2009 bis Dezember 2010)

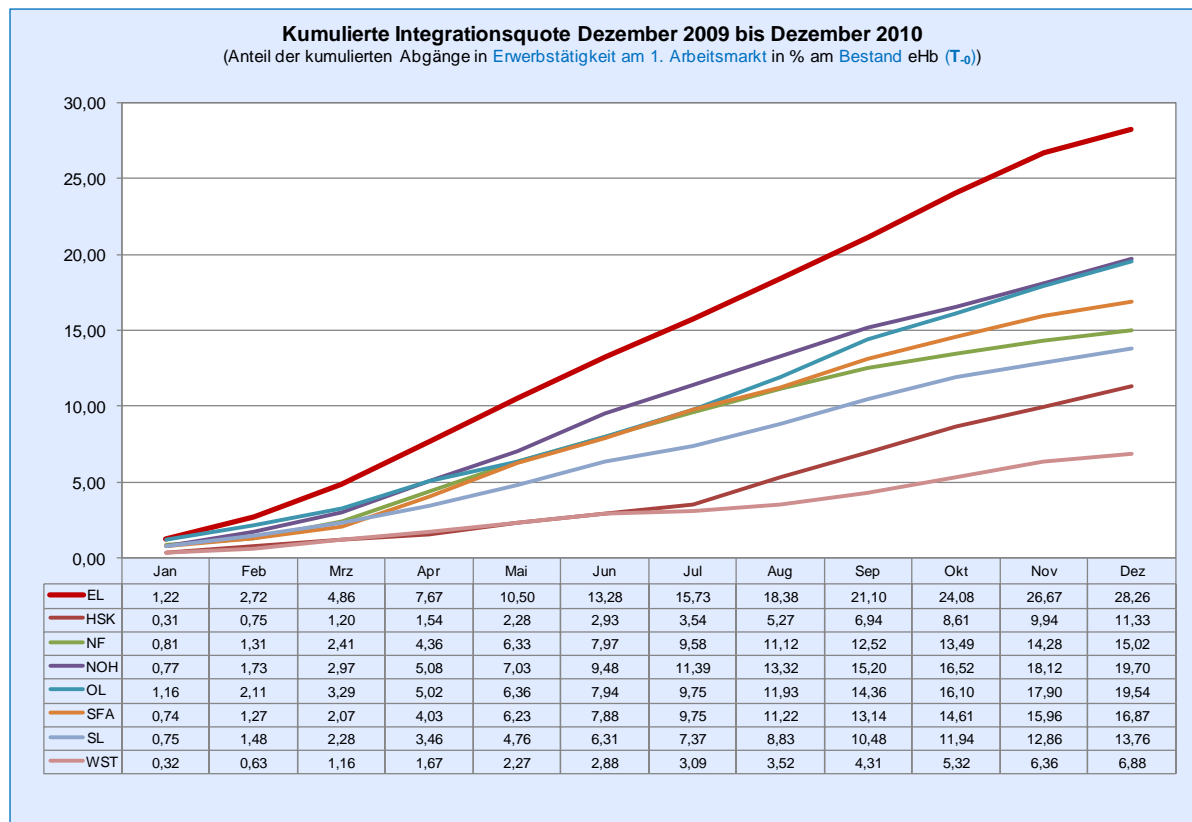


2.3 Eingliederungsquote

Die nachfolgende Quote der kumulierten Abgänge in den 1. Arbeitsmarkt ist aus der Perspektive der Datenqualität und der Veränderung der Definition zugrundeliegender Daten differenziert zu bewerten. Diese Zahl bildet einen großen Teil der Aktivitäten der zKT nicht ab, da Vermittlungen aus Maßnahmen unmittelbar in den 1. Arbeitsmarkt nicht erfasst werden.

Insgesamt drückt sich die verbesserte wirtschaftliche Rahmenlage in über das Jahr steigenden kumulierten Integrationsquoten aus. Gegen Ende des Jahres besteht eine erhebliche Spanne zwischen dem Spitzenreiter des Vergleichsrings EL mit einer kumulierten Integrationsquote von nahezu 30 Prozent im Dezember und dem anderen Ende der Vergleichsgruppe WST mit einer Quote von nur 6,88 Prozent. Die besondere Entwicklung im Emsland ist in erster Linie einem ständigen Wachstum der fleischverarbeitenden Industrie (Geflügel) zu verdanken, welche eine stetige Nachfrage nach niedrigqualifizierten Arbeitskräften generiert.

Abbildung 3: Entwicklung der erwerbsfähigen Hilfebedürftigen (Dezember 2009 bis Dezember 2010)



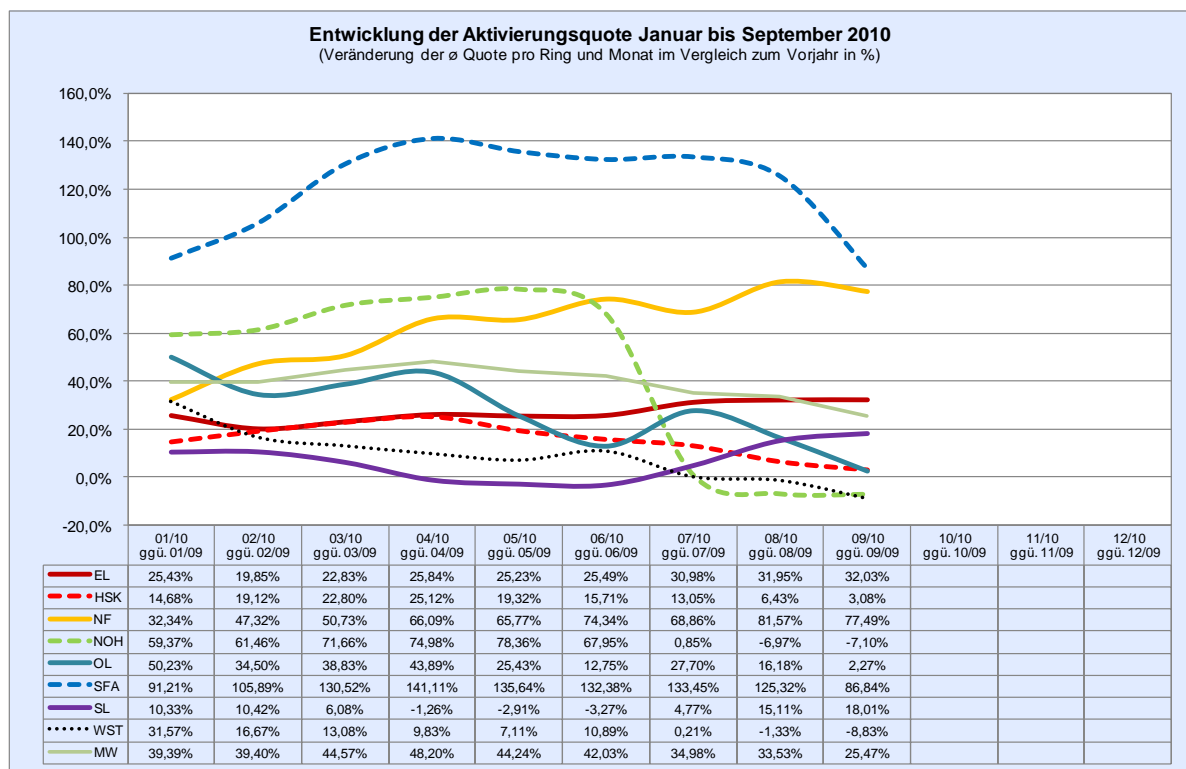
2.4 Aktivierungsquote

Die Kennzahl „Aktivierungsquote (insgesamt)“ bildet die Anzahl der tatsächlichen Maßnahmen-Teilnehmer im Verhältnis zur Gesamtzahl der erwerbsfähigen Hilfebedürftigen ab. Diese Bestandszahl wird einmal monatlich zum Stichtag erhoben. Da hier T-3-Daten abgebildet werden, ist die Verschiebung der dargestellten Monate im Vergleich zu den obigen Grafiken zu beachten.

Im ersten Halbjahr wird in NOH ein Großteil des EGT in Qualifizierung investiert. Dies ist der Tatsache zuzuschreiben, dass der Arbeitsmarkt zu diesem Zeitpunkt noch nicht aufnahmefähig ist. Strategisch setzt man im zweiten Halbjahr auf Vermittlung, da der Arbeitsmarkt wieder anzieht. Da man in der Krise systematisch auf den Aufbau des Vermittlungspotenzials gesetzt hat, rechnet man Mitte des Jahres mit guten Erfolgen.

Über die ersten beiden Quartale 2010 erzeugt der Kurvenverlauf den Eindruck, dass im Vergleichsring der übliche negative Zusammenhang von Aktivierungs- und Integrationsquote nicht vorhanden ist: z. B. hat SFA intensiv über ein begleitendes Bewerbungscoaching von arbeitsmarktnahen Kunden aktiviert, was gleichzeitig zu verbesserten Integrationszahlen geführt hat. NOH verfolgt ebenfalls diese Strategie. Dieser Eindruck wird ab Mitte des Jahres aber durch den anziehenden Arbeitsmarkt und die steigende Integrationsquote und die damit abflauende Aktivierungsquote widerlegt.

Abbildung 4: Entwicklung der Aktivierungsquote Januar bis September 2010



3. ARBEITSSCHWERPUNKTE IM JAHR 2010

3.1 Steuerung des EGT

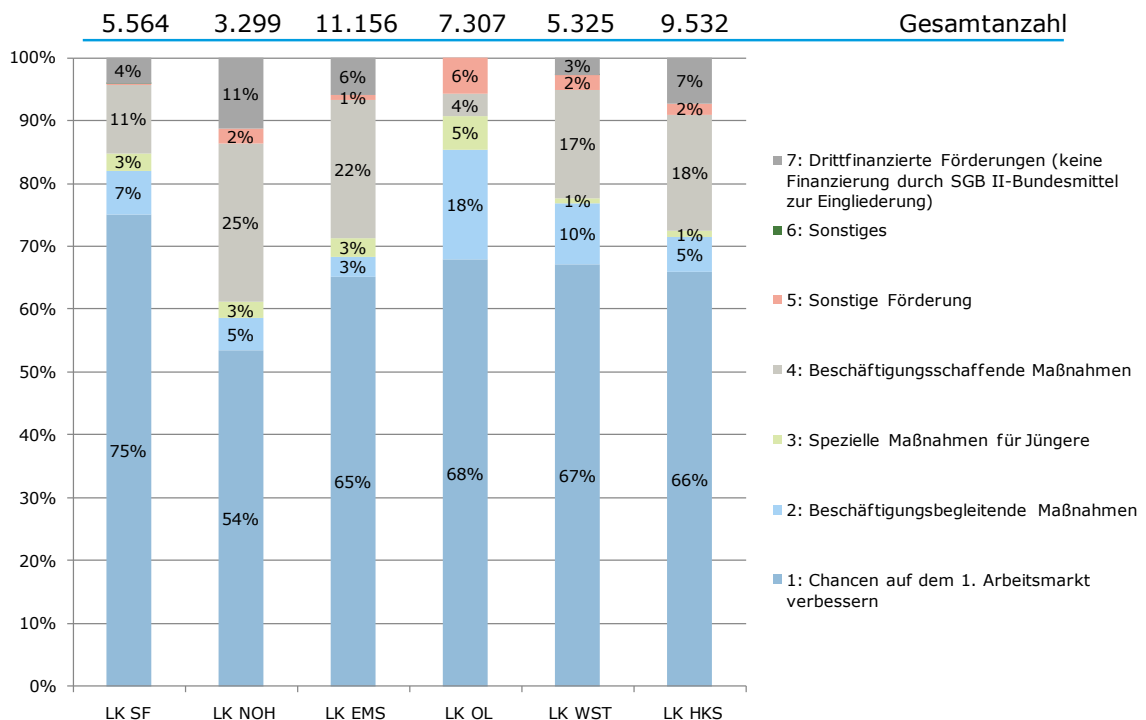
Eines der Schwerpunktthemen aus den Sitzungen des VR 6 im Jahr 2010 war die Steuerung des EGT. In diesem Sinn beschäftigte sich die Runde der Teilnehmenden zKT im ersten Quartal zunächst mit der Auslastung des EGT und den Eingliederungsstrategien. Auf der Sitzung im zweiten Quartal stand insbesondere der Planungsprozess des EGT im Mittelpunkt des Austausches.

3.1.1 Strategische Budgetplanung

Die Eingliederungsstrategien eines TdG spiegeln sich immer in der Verwendung des Eingliederungstitels. Um sich dem Themenkomplex der Eingliederungsstrategien vor dem Hintergrund der Mittelverwendung zu nähern, wurden im VR 6 folgende Leitfragen diskutiert:

- Mit welcher Motivation wird der EGT strategisch in den einzelnen zKT aufgeteilt?
- Welche Kalkulationsgrundlagen liegen den TN-Kosten zugrunde?
- Welche Auswirkungen hatte die Inanspruchnahme des EGT auf die Integration?
- Welche Einflussfaktoren wirken sich auf die Diskrepanz von SOLL/ IST aus?
- Wie erfolgt die Priorisierung (fiskalisch vs. teilnehmerorientiert) innerhalb der unterjährigen Steuerung?

Die nachfolgende Grafik fasst die Verteilung der EGT in den genannten zKT auf verschiedene Maßnahmenarten zusammen.



Insgesamt lagen hierzu Auswertungen vor, die sowohl allgemeine mittel- und teilnehmerbezogene als auch detaillierte Analysen auf der Ebene der einzelnen Maßnahmenkategorien ermöglichen. Außerdem wurden Streudiagramme erstellt, welche den prozentualen Mitteleinsatz auf bestimmte Instrumentenkategorien im Bezug zum Eingliederungserfolg gesetzt haben (s. Anhang des Protokolls aus dem ersten Quartal). Beispielsweise zeigt sich erwartungsgemäß ein positiver Zusammenhang zwischen dem Einsatz beschäftigungsbegleitender Maßnahmen und der Eingliederung. Allerdings werden in den Integrationszahlen des BMOK die Maßnahmenabgänger in den ersten Arbeitsmarkt nicht berücksichtigt, so dass valide Analysen auf der bestehenden Datengrundlage schwierig sind.

Auf der Sitzung im 2. Quartal erarbeiteten die Teilnehmenden anlässlich der bevorstehenden Kürzung des EGT in zwei Arbeitsgruppen individuelle Ansätze der Bedarfsfeststellung und der Budgetplanung. Dazu wurden in den Arbeitsgruppen die verschiedenen Themenaspekte angeschnitten.

Um die **Basis der Bedarfsprognose** zu konkretisieren, wurde jeweils die strategische Schwerpunktsetzung nach Zielgruppen und Förderbereichen der einzelnen anwesenden zKT ermittelt. In der Regel wurde dazu das FM befragt. In den AGs wurde zudem der weitere Kräfte- und Qualifikationsbedarf thematisiert. Folgende Besonderheiten traten in diesem Austausch zutage: In NOH gibt es keine zentrale Bedarfsplanung mehr. Hier wird der Bedarf dezentral in den einzelnen Teams ermittelt. In SL bildet ein Projektcontrolling die Grundlage der Bedarfsprognose. EL hat die Idee, eine ABC-Analyse zur Kategorisierung vorzuschalten. Allgemein wurde kritisiert, dass eine Planung auf der Basis von Fallkategorisierungen schwierig sei, da diese zu grob seien und das FM zu subjektiv einordne.

Die **Hochrechnung des Bedarfes** erfolgt in allen zKT im Dreisatz-Verfahren.

Die Budgetverteilung erfolgt i. d. R. in einer prozentualen Aufteilung nach Maßnahmen. In OL und NF werden zudem Teilbudgets für sozialraumorientierte Teams aufgestellt. Auch in EL wird ein Teambudget vergeben, wobei hierbei problematisch ist, dass das FM am Budget spart. Hier könnte ein Restbetrag für flexible Reaktionen einbehalten werden, der für kleine Maßnahmen mit kurzen Laufzeiten und einer kleinen Gruppengröße aufgewendet werden könnte.

Auch in der **unterjährigen Steuerung des EGT** ließen sich verschiedene Praktiken aufzeigen: In SFA und OL erfolgt jeweils eine Vorbindung. In SFA werden dazu 50-60 Prozent reserviert, wobei 30 bis 40 Prozent belegt werden. Zudem wird in SFA die Prognose mit dem Mittelabfluss abgeglichen und ggf. wird die TN-Zahl reduziert. In OL verschaffen sich Teamleitung und Fallmanagement 14-tägig eine Übersicht über das verbleibende Budget und dessen Verwendung. In SL erstellt der Kreis eine monatliche Übersicht und eine Prognose. Auch melden hier die SZs wöchentlich die Abflüsse.

3.1.2 Maßnahmensteuerung

Vor dem Hintergrund schrumpfender Eingliederungsmittel kommt der Maßnahmensteuerung aus Sicht der VR-Mitglieder eine wachsende Bedeutung zu. Effizienz und Effektivität der Maßnahmen müssen stärker auf dem Prüfstand stehen. Im Vergleichsring ist zu konstatieren, dass bisher noch kein wirkliches Maßnahmencontrolling mit Blick auf Erfolgsdaten flächendeckend umgesetzt wird. Die Runde tauschte sich deshalb im ersten Schritt über die bislang bei den zKT gesammelten Daten und deren Steuerungsinformation für den zKT aus:

Daten	Steuerungswirkung
Daten über Integrationen aus den Maßnahmen, unterteilt nach unmittelbar nach Maßnahmenende und sechs Monate später (HSK)	Entscheidet über die Wiederholung der Maßnahme mit diesem Träger
Individuelle Einzelberichte der Träger über die Teilnehmenden (NF)	Steuert individuell weitere Integrationsmaßnahmen
ABC-Analyse vor und nach der Maßnahme (NOH)	Individuelle Integrationsplanung

Fazit: Erfolgscontrolling zur Maßnahmensteuerung stellt noch ein echtes Entwicklungsfeld dar.

In diesem Kontext wurden die zentralen Herausforderungen bei der Maßnahmensteuerung aus Sicht der Teilnehmer erarbeitet:

Herausforderungen der Steuerung

- Vor Maßnahmenbeginn werden keine individuellen Ziele festgelegt und mit dem Träger kommuniziert
- Hoher Ressourcenaufwand (zeitlich und finanziell) für einen einzelnen zKT
- Wie sieht überhaupt eine optimale Förderlandschaft aus?
- Nachhaltigkeit der Wirkungen sind schwer zu messen, wenn die Maßnahme nicht unmittelbar auf Integration zielt

Diese Herausforderungen werden weiterhin Thema im VR 6 bilden, sobald gute Praxisansätze hier Lösungsmöglichkeiten aufzeigen.

3.2 Zielgruppenspezifische Integrationsstrategien

Ein weiteres Schwerpunktthema auf den Sitzungen des VR 6 2010 waren zielgruppenspezifische Integrationsstrategien. Hierbei beschäftigten sich die teilnehmenden zKT zunächst im Rahmen einer SWOT-Analyse mit den generellen Stärken und Schwächen von zielgruppenspezifischen Integrationsstrategien, um sich anschließend zu Integrationsstrategien gezielt für U25-jährige, Alleinerziehende, Reha-Kunden, Selbstständige und Aufstocker auszutauschen. Für Letztere wurden in der Runde der teilnehmenden zKT Musterstrategien entwickelt. Für die Selbstständigen wurden intensiv Spezialisierungsvarianten im Fallmanagement diskutiert und bewertet.

3.2.1 Generelle Stärken und Schwächen von zielgruppenspezifischen Integrationsstrategien

Auf der Sitzung im 1. Quartal wurden zunächst allgemeine **Stärken und Schwächen zielgruppenspezifischer Integrationsstrategien** diskutiert. Der VR 6 setzte sich zunächst mittels einer SWOT-Analyse mit allgemeinen Feststellungen zu zielgruppenspezifischen Integrationsstrategien auseinander, um daraus anschließend allgemeine Handlungsempfehlungen ableiten zu können. Vorab wurde gefragt, wie sich in den einzelnen zKT zielgruppenspezifische Ausrichtungen organisatorisch im Fallmanagement niederschlagen:

Spezialisierungen im Fallmanagement	
U25	Alle, außer SL
Ü50	NF, SFA
Selbstständige und Existenzgründer	HSK, SFA, SL,
Reha und Sucht	OL, WST
Alleinerziehende	
Migrantinnen und Migranten	
Fallmanagement und Arbeitsvermittlung	NF, HSK, SL, SFA
E-Kunden (nicht vermittelbar)	NOH

Als Ergebnis der Diskussion sind die Stärken und Schwächen zielgruppenspezifischer Ausrichtung im Fallmanagement in der folgenden Tabelle zusammengefasst:

Stärken	Schwächen
<ul style="list-style-type: none"> • Fokus auf spezifische Integrationsstrategien • Spezifische Abstimmung auf Problemlagen • Höhere Fachspezifität der Mitarbeitenden • Bei arbeitsmarktnahen Kunden: Abgleich mit Stellenpool; schnelle Integration 	<ul style="list-style-type: none"> • Der Ansatz des „pAp“ wird konterkariert • Kleine Organisationseinheiten bzw. Sachgebiete • Entstehung neuer Schnittstellen • Bei arbeitsmarktfernen Kunden: Gefahr eines Verschiebebahnhofs zwischen FM und AV • Gefahr einer Fehleinschätzung in der Zuweisung • Matchingprozess sehr zeitintensiv bei KAM
Chancen	Risiken
<ul style="list-style-type: none"> • Nutzung der Fördermöglichkeit verbessert • Entlastung des Fallmanagements 	<ul style="list-style-type: none"> • Bestimmte Zielgruppen fallen aus dem Fokus • Spartendenken verstellt den Blick auf Stärken • Prinzip des Key-Account-Managements (KAM) des AGS wird konterkariert

Allgemeine Handlungsempfehlungen: Zielgruppenspezifische Organisationseinheiten im Fallmanagement eignen sich eher für größere zKT. Allerdings ist aus Sicht der VR-Mitglieder eine Spezialisierung für U25-Kunden immer zu empfehlen, wenn man einen spezifischen Beratungsansatz für diese Klientel für zielführend hält und einen spezifischen Fallzahlschlüssel in der Praxis sicherstellen will. Bei der Trennung von Vermittlung und Fallmanagement ist zudem ein intensives Eingangsprofiling für die richtige Zusteuerung notwendig.

Als **Beispiele guter Praxis** identifizierte die Runde der teilnehmenden zKT in NL, dass Akquisiteure des AGS bei der IHK tätig wurden. Das Matching erfolgt hier in Absprache mit der Vermittlung. Ebenso wurde ein gutes Customer-Relationship-Management-System (CRM) im AGS für große Organisationen genannt.

3.2.2 Strategien für Alleinerziehende

Auf der Sitzung im 2. Quartal standen die **Zielgruppen der AEZ** sowie die U25 im Zentrum des Austausches der zKT. Zum Einstieg berichtet Herr Smith aus der Evaluation/Programmbegleitung des Programms „Gute Arbeit für Alleinerziehende“, die Rambøll Management Consulting im Auftrag des BMAS durchgeführt hat. Anschließend trug die Runde ihre Erfahrungen zu **Herausforderungen und Lösungsansätzen** bei spezifischen Maßnahmen für Alleinerziehende zusammen:

Spezifische Maßnahmen für Alleinerziehende	
Herausforderungen	Lösungsansätze
<ul style="list-style-type: none"> • Motivation/Freiwilligkeit • Kinder nicht abgeben wollen • „Komfortzone“ des gewohnten Lebens 	<ul style="list-style-type: none"> • Freiwilligkeit als Voraussetzung für Zusteuerung • Tagesmütter in Maßnahme vorstellen • Perspektiventwicklung in Maßnahme über Coachingmodule
<ul style="list-style-type: none"> • Mobilität 	<ul style="list-style-type: none"> • Maßnahmenshuttle • Mehrere Maßnahmenstandorte
<ul style="list-style-type: none"> • Kinderbetreuung sicherstellen 	<ul style="list-style-type: none"> • Bildung von Randzeitenpools in Kooperationsnetzwerken
<ul style="list-style-type: none"> • Trägersauswahl 	<ul style="list-style-type: none"> • Verbünde zwischen Trägern schaffen • Gezielt Träger mit Erfahrung mit Alleinerziehenden- und SGB II-Arbeitsmarktorientierung auswählen • Workshops und Training für die kommunalen Akteure; Zielsetzung: gemeinsames Weltbild herstellen
<ul style="list-style-type: none"> • Traditionelles Rollenverständnis muss aufgebrochen werden 	<ul style="list-style-type: none"> • Arbeit am Rollenbild in Maßnahme

Erfolgsfaktoren zielgruppenspezifischer Maßnahmen. Jeder Kreis stellte zunächst eine Maßnahme anhand des Maßnahmensteckbriefes vor. Die Maßnahmensteckbriefe sind dem Protokoll der 2. Quartalssitzung als Anhang beigefügt. Die Runde diskutierte anschließend die Maßnahme und stellte Fragen zur konkreten Ausgestaltung. In der Diskussion wurden Erfolgsfaktoren für gelungene Maßnahmen erarbeitet:

LK	Maßnahme	Erfolgsfaktoren
<ul style="list-style-type: none"> EL 	<ul style="list-style-type: none"> Aktivierung AEZ mit Kindern U3 	<ul style="list-style-type: none"> Trägerverbund zur Bündelung von Kompetenzen Neue Maßnahmenaspekte (lebenspraktische Unterstützung: „Kochen fürs Kind“) Unbedingte Freiwilligkeit Schaffung von Betreuungsangeboten in Kooperation mit dem Jugendamt und Kitas
<ul style="list-style-type: none"> NOH 	<ul style="list-style-type: none"> „PasSt“ 	<ul style="list-style-type: none"> Regional unterschiedliche Aktivierungszentren Bewusstsein bei Unternehmen schaffen
<ul style="list-style-type: none"> NF 	<ul style="list-style-type: none"> „Willkommen zurück“ 	<ul style="list-style-type: none"> Träger gehört zum Unternehmensverbund und transportiert daher das Interesse der Betriebe, dem Fachkräfte-defizit vorzubeugen Arbeit am Rollenbild
<ul style="list-style-type: none"> SL 	<ul style="list-style-type: none"> „BOJE“ 	<ul style="list-style-type: none"> Erfahrene Träger Kleine Gruppen senken die Fluktuation (8 Teilnehmende pro Maßnahme)
<ul style="list-style-type: none"> OL und SFA 		<ul style="list-style-type: none"> Keine Maßnahmen speziell für Alleinerziehende
<ul style="list-style-type: none"> HSK 	<ul style="list-style-type: none"> „MIKA“ 	<ul style="list-style-type: none"> Klärung Kindesbetreuung in der Anfangsphase Praktikumsphase Flankierende lebenspraktische Module („Outfitberatung“)

3.2.3 Strategien für U25

Die nachfolgend thematisierte Zielgruppe, für welche der Austausch über adäquate Integrationsstrategien gesucht wurde, waren die **U25**. Zunächst wurde die Lage benachteiligter Jugendlicher diskutiert. Den Einstieg bildete hierzu ein Input von Rambøll Management Consulting zur Lage benachteiligter Jugendlicher, dessen Basis u. a. die U25-Vorstudie im Auftrag des BMAS und Vor-recherchen für die Programmbegleitung von „JUGEND STÄRKEN“ im Auftrag des BMFSJ bildeten. Für die Zielgruppe der unter 25-jährigen erarbeitet die Runde erneut **Herausforderungen und Lösungsansätze** bei der Umsetzung spezifischer Integrationsstrategien:

Spezifische Maßnahmen für U25	
Herausforderungen	Lösungsansätze
<ul style="list-style-type: none"> Kein Einfluss der TdG auf die Bildungspolitik; TdG als Reparaturbetrieb mangelhafter Bildungspolitik Gesamtgesellschaftliche Aufgabe Fehlende berufliche und gesellschaftliche Orientierung 	<ul style="list-style-type: none"> Gemeinsame Hausbesuche mit dem Jugendamt bei BG, in denen Kinder demnächst eingeschult werden (NOH) Gemeinsame Fallkonferenzen mit SGB VIII; leichter möglich in Sozialzentren unter einem Dach (NF) Standardprozess zur Abstimmung mit dem Jugendamt, beispielsweise wenn Stromsperre droht (NF) Ausbildungspaten durch die WiFö koordiniert (OL)
<ul style="list-style-type: none"> Sanktionen sind wirkungslos Persönlichen Zugang im FM zu den Kunden finden 	<ul style="list-style-type: none"> Die richtigen Leute im spezialisierten FM einsetzen
<ul style="list-style-type: none"> Generationenübergreifender Leistungsbezug 	<ul style="list-style-type: none"> Bürgerarbeit für Eltern im Sockelbestand (NOH)
<ul style="list-style-type: none"> Motivation; überproportional hohe Abbrecherquoten in solchen Maßnahmen 	
<ul style="list-style-type: none"> Früherkennung / Prävention 	<ul style="list-style-type: none"> Einbindung des FM ab dem 14. Lebensjahr (EL) Kopplung mit PACE (SFA, NOH), von wo ein Fragebogen an die Eltern versandt wird

3.2.4 Strategien für Rehabilitanden

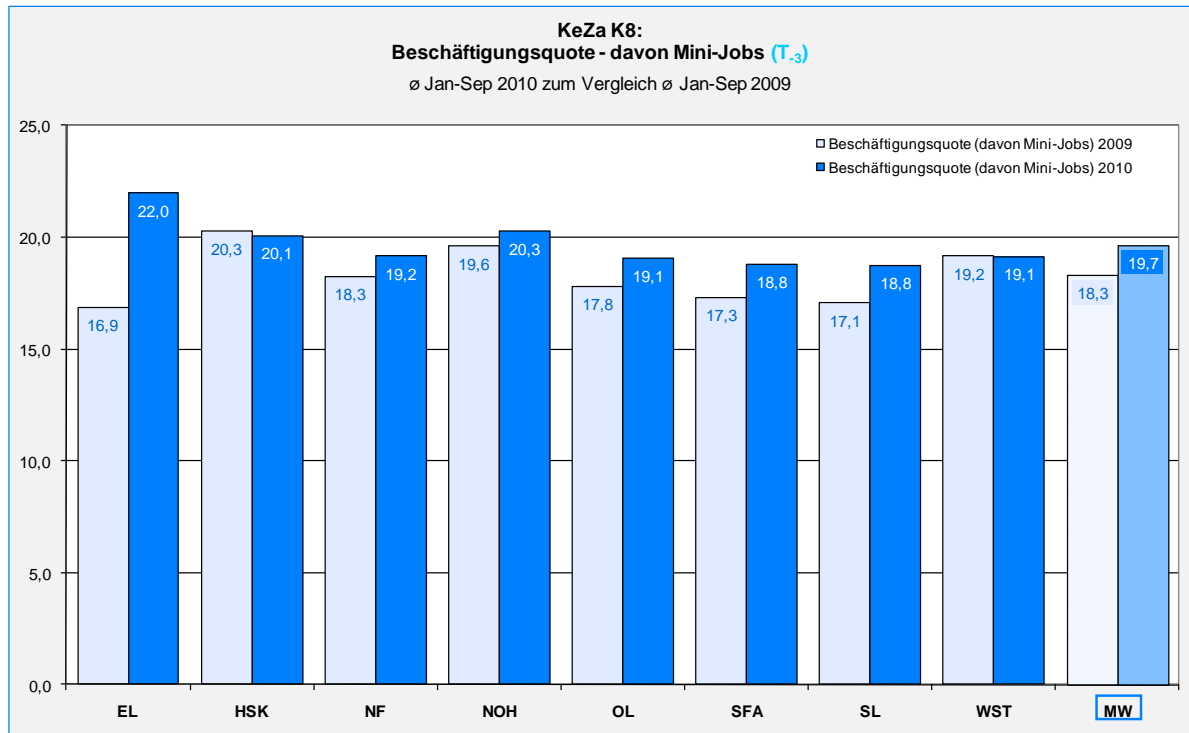
Auf der Sitzung des 3. Quartals wurden **zielgruppenspezifische Integrationsstrategien für Rehabilitanden** besprochen. Dazu tauschte sich die Runde zunächst über ihre Erfahrungen mit Reha-Fallbearbeitungen und -finanzierungen aus. In der Diskussion kristallisieren sich **Herausforderungen und mögliche Lösungsansätze** heraus:

Spezifische Maßnahmen für Rehabilitanden	
Herausforderungen	Lösungsansätze
<ul style="list-style-type: none"> Strategien für ältere eHb entwickeln – die Menschen wollen ab einem gewissen Alter keine Umschulung mehr, u.U. zahlt auch die RV nicht mehr 	
<ul style="list-style-type: none"> Bei der BA fehlt manchmal der fachliche Hintergrund 	<ul style="list-style-type: none"> Jeweils einen Reha-Fachberater pro Jobcenter ausbilden (OL) Informationsveranstaltungen für die FM (HSK) Kollegiale Beratung durch Experten im FM (WST)
<ul style="list-style-type: none"> Die Integrationsvorschläge der BA sind häufig sehr teuer – zur Beurteilung der Zweckmäßigkeit ist wieder hohe Fachlichkeit notwendig und die Mittel des EGT sind stark eingeschränkt 	<ul style="list-style-type: none"> Betriebliche Umschulungen sind kostengünstiger – hoher Klebeffekt Eine Planung von ca. 5% des EGT erscheint angemessen Wenn Personen keine SGB II-Leistungen erhalten, zahlt die BA Übergangsgeld, was auch für die betroffenen Menschen günstiger sein kann
<ul style="list-style-type: none"> Kommunikation mit anderen Reha-Trägern fehlt – hier erfährt der SGB II-Träger nur vom Kunden, ob ein anderer Träger Leistungen erbringt 	
<ul style="list-style-type: none"> Gruppenumschulungen sind „auf dem flachen Land“ nicht vorgesehen 	

Im Anschluss stellten sich die Teilnehmenden gegenseitig eigene Maßnahmen anhand der im Workshop verteilten Maßnahmensteckbriefe vor.

3.2.5 Strategien für Aufstocker

Im 4. Quartal wurden zielgruppenspezifische Integrationsstrategien für **Ergänzer/Aufstocker** mit in den Austausch einbezogen. Die Runde diskutierte und erarbeitete strategische Ansätze für die besondere Zielgruppe der Ergnzer/Aufstocker und darin noch einmal fur die Gruppe der Ergnzer/Aufstocker mit bis zu 400 Euro Erwerbseinkommen. Die Daten zeigen, dass diese Gruppen einen relativ großen Anteil am Fallbestand ausmachen.



Insgesamt wurde deutlich, dass, trotz des relativ großen Anteils dieser Personengruppe wenig strategische Handlungsansätze vorliegen. Die Integrationsstrategie bleibt vielfach den Vermittlern oder Fallmanagern überlassen. Methodisch wurde der Austausch zu Ergänzern/Aufstockern über die gemeinsame Entwicklung von Musterstrategien für diese Zielgruppe in Arbeitsgruppen strukturiert.

Die erste Musterstrategie wurde für die Zielgruppe der Ergänzter unter 400 Euro konzipiert.

MUSTERSTRATEGIEN FÜR ERGÄNZER UNTER 400 EURO

Datenbasis/ Bedarfsanalyse	<ul style="list-style-type: none"> - Daten aus Modul 11 - Unterscheidung nach Vollzeit-Erwerbsfähigkeit (Wie kann das ausgewertet werden?) und Verdienst sinnvoll - Fallbestand mit 160 EUR (höchster anrechnungsfreier Betrag) bzw. 400 EUR (Minijob-Grenze) Erwerbseinkommen, um zielgerichteter vorgehen zu können 		
Zielsetzung	<ul style="list-style-type: none"> - heterogene Zielgruppen: <ul style="list-style-type: none"> - Frauen - Schwarzarbeiter - „echte“ Mini-Jobber - mögliche Ziele: 1. auf 400 EUR erhöhen / 2. in svp Beschäftigung integrieren 		
Handlungsansätze	<table border="0" style="width: 100%;"> <tr> <td style="vertical-align: top; width: 50%;"> Herausforderungen <ul style="list-style-type: none"> - Kinderbetreuung - Schwarzarbeit aufdecken - Mehrarbeit lohnt sich nicht - traditionelles Rollenbild - Manifestierung der Verhältnisse – man hat sich mit dem wenigen Geld plus Zuverdienst eingerichtet </td> <td style="vertical-align: top; width: 50%;"> Lösungsansätze <ul style="list-style-type: none"> - über AGs dem AG mit Vermittlung drohen (OL) - Abrufarbeiter aus Maßnahme (OL) - weitere Mini-Jobs anbieten - intensive vermittlungskritische Betreuung (WST) - Vorsprachen mit hoher Frequenz (OL) </td> </tr> </table>	Herausforderungen <ul style="list-style-type: none"> - Kinderbetreuung - Schwarzarbeit aufdecken - Mehrarbeit lohnt sich nicht - traditionelles Rollenbild - Manifestierung der Verhältnisse – man hat sich mit dem wenigen Geld plus Zuverdienst eingerichtet 	Lösungsansätze <ul style="list-style-type: none"> - über AGs dem AG mit Vermittlung drohen (OL) - Abrufarbeiter aus Maßnahme (OL) - weitere Mini-Jobs anbieten - intensive vermittlungskritische Betreuung (WST) - Vorsprachen mit hoher Frequenz (OL)
Herausforderungen <ul style="list-style-type: none"> - Kinderbetreuung - Schwarzarbeit aufdecken - Mehrarbeit lohnt sich nicht - traditionelles Rollenbild - Manifestierung der Verhältnisse – man hat sich mit dem wenigen Geld plus Zuverdienst eingerichtet 	Lösungsansätze <ul style="list-style-type: none"> - über AGs dem AG mit Vermittlung drohen (OL) - Abrufarbeiter aus Maßnahme (OL) - weitere Mini-Jobs anbieten - intensive vermittlungskritische Betreuung (WST) - Vorsprachen mit hoher Frequenz (OL) 		
Maßnahmen	<ul style="list-style-type: none"> - Coaching - es hilft weniger Druck, nur über Überzeugung ist nachhaltig Erfolg zu erzielen 		

Die zweite konzipierte Musterstrategie widmete sich der Zielgruppe der Ergnzer in Vollzeit:

MUSTERSTRATEGIEN FÜR ERGÄNZER IN VOLLZEIT

Datenbasis/ Bedarfsanalyse	<ul style="list-style-type: none"> - Welche Kunden: Erwerbseinkommen > 800 EUR = Vollzeit - Gibt es weitere arbeitsfähige BG Mitglieder? - Identifizierung von „Schwellen BG“ Ergnzungsbetrgen von unter 250-300 EUR 		
Zielsetzung	<ul style="list-style-type: none"> - Weitere BG Mitglieder aktivieren - Potential selbstständiger Arbeit prüfen 		
Handlungsansätze	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 50%; padding: 5px;"> Herausforderungen <ul style="list-style-type: none"> - Lohnniveau / Mindestlohn - Mitwirkung - Kulturelle Hürden - Motivation Kunde + FM </td> <td style="width: 50%; padding: 5px;"> Lösungsansätze <ul style="list-style-type: none"> - Selbstständige coachen - geförderte Selbstständige überprüfen - Selbstst. im passiven Leistungsrecht prüfen - Niedrigschwellige Jobs für BG-Mitgl. offensiv anbieten - Rahmenbedingungen zur Beschäftigung ganzer BG schaffen - Kontakt zu AG aufnehmen und Stundenlohn und Umfang hinterfragen </td> </tr> </table>	Herausforderungen <ul style="list-style-type: none"> - Lohnniveau / Mindestlohn - Mitwirkung - Kulturelle Hürden - Motivation Kunde + FM 	Lösungsansätze <ul style="list-style-type: none"> - Selbstständige coachen - geförderte Selbstständige überprüfen - Selbstst. im passiven Leistungsrecht prüfen - Niedrigschwellige Jobs für BG-Mitgl. offensiv anbieten - Rahmenbedingungen zur Beschäftigung ganzer BG schaffen - Kontakt zu AG aufnehmen und Stundenlohn und Umfang hinterfragen
Herausforderungen <ul style="list-style-type: none"> - Lohnniveau / Mindestlohn - Mitwirkung - Kulturelle Hürden - Motivation Kunde + FM 	Lösungsansätze <ul style="list-style-type: none"> - Selbstständige coachen - geförderte Selbstständige überprüfen - Selbstst. im passiven Leistungsrecht prüfen - Niedrigschwellige Jobs für BG-Mitgl. offensiv anbieten - Rahmenbedingungen zur Beschäftigung ganzer BG schaffen - Kontakt zu AG aufnehmen und Stundenlohn und Umfang hinterfragen 		
Maßnahmen	<ul style="list-style-type: none"> - Coaching Selbstständige (Gruppe) – Reflexionen / Tragfähigkeit überprüfen - Infoveranstaltung (Workshop) – Möglichkeiten aufzeigen - BG-Coaching <ul style="list-style-type: none"> - Mitwirkung erzwingen - Familienmanagement - Perspektive auf Arbeitsmarkt - private Netzwerke aufbauen 		

3.2.6 Strategien für Selbstständige

Als letzte **Zielgruppe** wurde in der Runde der zKT diejenigen **der Selbstständigen** thematisiert. Die Runde tauscht sich im Plenum über zielgruppenspezifische Ansätze für Selbstständige aus. Dabei kristallisierte sich heraus, dass es im Grunde **drei Ansätze** geben kann, **mit Selbstständigkeit im SGB II-Bezug umzugehen**:

1. Fördern

Der TdG kann grundsätzlich Selbstständigkeit als Mittel zur Erzielung von eigenem Einkommen und schließlich als Weg aus dem Leistungsbezug fördern. Es muss sich jedoch die Frage gestellt werden, ob ein aktives Fördern erforderlich ist, wenn ein gutes Konzept vorliegt. Ein gutes Konzept müsste sich durch Tragfähigkeit auch ohne Förderung auszeichnen. Das Einstiegsgeld darf auch nicht als Kreditsatz für eine fehlende Finanzierung eingesetzt werden. Daneben diskutierte die Runde noch den Aspekt, dass es zur nachhaltigen Existenzgründung einer Unternehmerpersönlichkeit bedarf, die nicht durch eine Förderung aufgebaut werden kann.

2. Begleiten

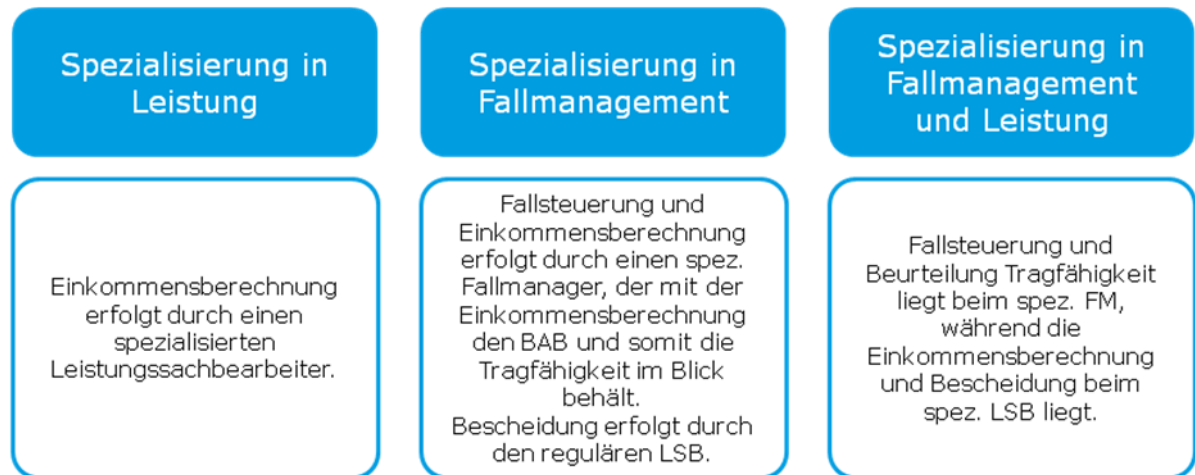
Bereits bestehende Selbstständigkeiten können aktiv begleitet werden, um durch Ausbau der Gründung ein Beenden des Leistungsbezuges zu erreichen. In WST hat man hier gute Erfahrungen mit dem Programm „Alt hilft Jung“ gemacht. Ein weiterer Aspekt einer Begleitung ist auch die Transparenz über erzielte Einkünfte. Hier bedarf es besonderer betriebswirtschaftlicher Expertise, um zu erkennen, ob sich Leistungsbezieher „arm rechnen“.

3. Beenden

Ein weiterer Weg des Umgangs mit Selbstständigkeit ist das aktive Beenden von Grndungsversuchen, wenn diese sich langfristig als nicht tragfähig erweisen. Ziel ist es in diesem Fall, wieder die Verfügbarkeit für Integrationen in svp-Beschäftigungen herzustellen. In der Diskussion zeigt sich insgesamt aber eine große Unsicherheit bezüglich der

rechtlichen Rahmenbedingungen. Wann darf der TdG verlangen, dass jemand seine selbstständige Tätigkeit aufgibt und sich dem Arbeitsmarkt wieder zur Verfügung stellt? Diese Frage scheint derzeit noch ungeklärt.

Im Weiteren verglichen die Teilnehmer verschiedene Organisationsformen hinsichtlich der Spezialisierung für Selbstständige nach dem unten stehenden Muster.



Dabei wurden drei verschiedene Modelle erarbeitet, die im Folgenden festgehalten sind:

A - Spezialisierung in der Leistung	
Pro	Contra
<ul style="list-style-type: none"> Bearbeitungsstrukturen sind klar: Der LSB macht die Berechnung 	<ul style="list-style-type: none"> keine ganzheitliche Betreuung
<ul style="list-style-type: none"> die Mitarbeiter beherrschen die Einkommensberechnung bzw. EÜR-Berechnung 	
<ul style="list-style-type: none"> geringes Fehlerpotenzial 	
<ul style="list-style-type: none"> einheitliche Rechtsanwendung 	
Handlungsempfehlungen	
<ul style="list-style-type: none"> Einstellung von Fachangestellten für steuer- und wirtschaftsberatende Berufe hohe Anforderungen an Sozialkompetenz 	

B - Spezialisierung in Fallmanagement	
Pro	Contra
<ul style="list-style-type: none"> nur eine Person steuert den Fall 	<ul style="list-style-type: none"> der FM kann sich dann nicht mehr um die gesamte BG kümmern
<ul style="list-style-type: none"> bessere Fachlichkeit bei der Integrationsplanung und für Fördern und Fordern 	

Das **dritte Modell einer getrennten Spezialisierung**, sowohl in der Leistung als auch im aktiven Bereich, wird von keinem der anwesenden Teilnehmer praktiziert und auch nicht als optimal erachtet.

WST plant einen neuen Ansatz: Eine Fallmanagerin wird dafür spezialisiert, sich um die Selbstständigen und Gründungswilligen zu kümmern. Im Fall eines Zweifels über die Eignung des Gründungswilligen wird im Vorfeld eine Teamberatung stattfinden. Bestehende Selbstständige werden dorthin zugesteuert.

4. ZUSAMMENFASSUNG UND AUSBLICK

Das Berichtsjahr 2010 war aus Sicht der Mitglieder des VR 6 wieder sehr erfolgreich. Die gute Beteiligung an der Vergleichsringarbeit soll im Jahr 2011 fortgesetzt werden. Als Herausforderung ist die Integration der neuen Optionskommunen in das BMOK festzustellen. Der VR 6 wünscht sich, einerseits den länderübergreifenden Austausch im Rahmen der gewachsenen Arbeitsstrukturen fortzusetzen, andererseits sieht man die Notwendigkeit, gute Lösungen für die Neuzusammensetzung der Vergleichsringe zu erarbeiten. Die ehemaligen ARGEN und gAw und die bestehenden Optierer können viel voneinander lernen. Dieses gegenseitige Lernen sollte strukturell durch eine entsprechende Mischung befördert werden. Für 2011 geht man jedoch davon aus, in den bestehenden Strukturen weiterarbeiten zu können.