

## Inhaltliche Übersicht zum Fallsteuerungskonzept (ab 01.01.2023) des Jobcenters Kreis Gütersloh

Mit Wirkung zum 01.01.2023 führt das Jobcenter Kreis Gütersloh das „fa:z GT-Konzept“ ein. „fa:z“ steht für „Förderansatz: Ziel“. Beim fa:z GT-Konzept handelt es sich um ein integriertes Fallsteuerungskonzept, das die ziel- und ressourcenorientierte Beratung und Förderung von erwerbsfähigen Leistungsberechtigten in den Mittelpunkt stellt und den Kernprozess der Fallarbeit mit weiteren Stütz- und Steuerungsprozessen – wie dem Maßnahmenmanagement oder der Arbeitgebersprache – systematisch verknüpft.

### Der Zyklus der Fallarbeit

Die Fallarbeit mit den Kundinnen und Kunden ist nach dem fa:z GT ein zyklischer Prozess und wird im Folgenden dargestellt.

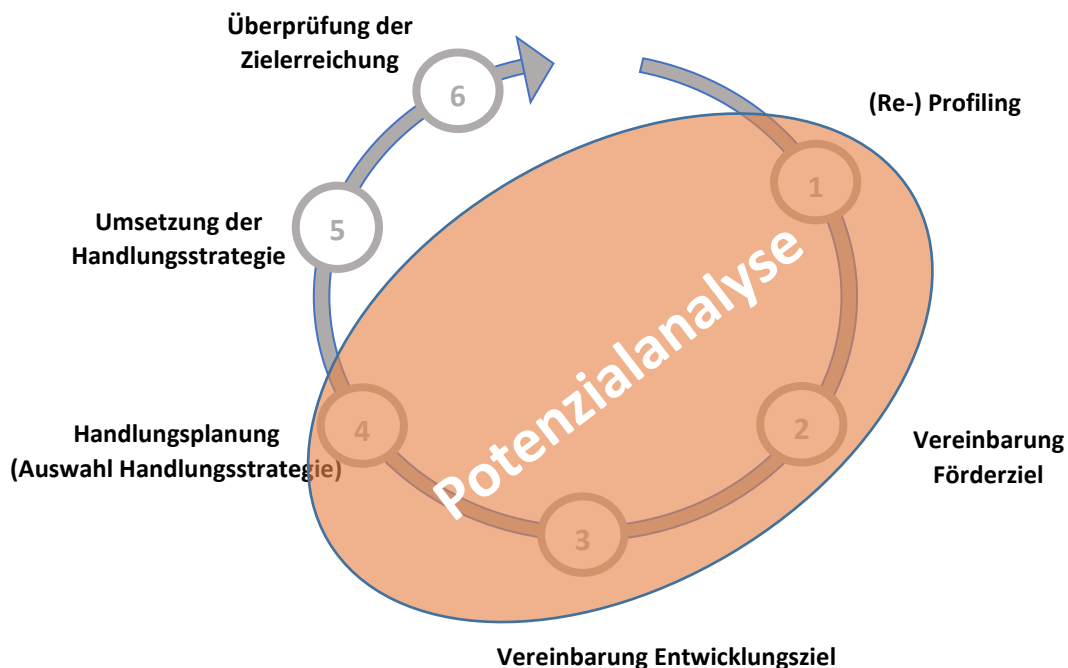


Abbildung 1: Zyklus der Fallarbeit

Die Schritte 1-4 sind zusammengehörig und in der Praxis ein fließender Prozess. Die Schritte 1-4 werden als **Potenzialanalyse** bezeichnet.

Nach Zusteuerung der Kundinnen und Kunden an die Arbeitsberatung bzw. das Ausbildungscoaching beginnt die Fallarbeit mit dem Kennenlernen und Erfassen der persönlichen Ressourcen mittels des **Profiling**s. Bei Bestandskunden beginnt der Zyklus mit Schritt 6 mit einem Reprofilings. Im Profiling gilt der Grundsatz des „frischen Blicks“, d.h. die Kundinnen und Kunden sind vorurteilsfrei zu bewerten sowie der Grundsatz einer ressourcen- und stärkenorientierten Fallarbeit.

Um die vermittlungsrelevanten Ressourcen einheitlich zu beurteilen, wurde eine Ressourcenarchitektur, bestehend aus 10 Ressourcenbereichen und den zugehörigen Ressourcen, festgelegt. Die Ressourcenbereiche sind wiederum den einzelnen Entwicklungszielen zugeordnet. Bei Festlegung der Zielgruppe einer Maßnahme nach § 45 SGB III werden die entsprechenden Ressourcenbereiche samt aller Ressourcen innerhalb der Leistungsbeschreibung definiert.

Jede Ressource der einzelnen Ressourcenbereiche hat unterschiedliche Merkmalsausprägungen, deren Gewichtung die Arbeitsberatenden und Ausbildungscoaches im Gespräch mit den Kundinnen und Kunden festlegen. Sofern unter Ausschöpfung aller beratenderischer Mittel einzelne Ressourcen nicht erfasst werden können gilt der Grundsatz der **Kompetenzvermutung**.

Nachdem die Merkmalsausprägung der einzelnen Ressourcen festgestellt wurde, wird für jeden Ressourcenbereich ein Gesamturteil erstellt. Auf Grundlage dieser Urteile erfolgt die sog. „9 Uhr Frage“: „Ist der /die erwerbsfähige Leistungsberechtigte so, wie er/sie gerade vor mir sitzt, direkt und nachhaltig vermittelbar?“. Die Frage stellt die Weichen für die Vereinbarung des Förderziels.

Anhand der 9-Uhr-Frage kann eine Beurteilung über das im nächsten Schritt zu **vereinbarende Förderziel** getroffen werden. Ist die 9-Uhr-Frage mit JA zu beantworten, kann in logischer Konsequenz nur das Förderziel „1 Integration“ in Frage kommen. Ist die Frage mit NEIN zu beantworten, kommen nur die Förderziele 2-4 bzw. 0 in Frage. Die Förderziele sind in Schnittmengen fest den jeweils zugehörigen Ressourcenbereichen zugeschrieben und ergeben Entwicklungsziele – diese sind in der Förderzielmatrix (s. Abb. 2) dargestellt.

Die Festlegung auf ein Förderziel zeigt eine bestimmte Anzahl und Art **Entwicklungsziele** (s. Abb. 2) auf – sofern mehrere potenzielle Entwicklungsziele in Frage kommen, soll nach dem Prinzip der kleinen Schritte vorgegangen werden. Eine Festlegung auf das vorrangig zu erreichende Entwicklungsziel erfolgt in Übereinkunft mit den Kundinnen und Kunden. In der Handlungsplanung wird jeweils nur ein Entwicklungsziel „bearbeitet“ und folglich keine Parallelstrategien verfolgt.

**Als Ausnahme können flankierende Leistungen nach § 16a SGB II, Sprachförderung oder Organisation der Kinderbetreuung zur Stabilisierung begleitend angeboten werden.**

Nach der Festlegung des Entwicklungsziel ist der nächste Schritt die **Handlungsplanung** d. h. die Auswahl der Handlungsstrategie. Ausgehend von der Zielfestlegung erfolgt hier die z.B. Zuweisung zu einer Maßnahme (die das Entwicklungsziel bearbeitet) oder die selbstständige Umsetzung der vereinbarten Strategie durch die Kundinnen und Kunden. Die Handlungsplanung schließt mit dem Abschluss der Eingliederungsvereinbarung (zukünftig Kooperationsplan).

Es folgt im Fallarbeitszyklus der Arbeitsschritt der Kundinnen und Kunden – hier sollen die in der Eingliederungsvereinbarung festgelegten Verpflichtungen umgesetzt werden (z. B. durch die Teilnahme an einer Maßnahme). Im Sinne des fa:z GT Modells und dem Prinzip der kleinen Schritte ist seitens der Kundinnen und Kunden nur das aktuell wichtigste Ziel konsequent zu verfolgen und dessen Erledigung von der Arbeitsberatung zu überwachen.

Nach der Umsetzung der Handlungsplanung (nach einer festgelegten Zeit & Ziel) gilt es den Status der **Zielerreichung zu überprüfen (Reprofiling)**. Wurden die vereinbarten Strategien umgesetzt und wurden dadurch die vereinbarten Entwicklungsziele erreicht? Die Überprüfung der Zielerreichung geht nahtlos in ein Re-Profilings und damit in eine erneute Potenzialanalyse über.

Bei der Fallsteuerung wird grundsätzlich davon ausgegangen, dass das Jobcenter die Fallsteuerungshoheit (Was ist das Ziel?) innehat. Die Träger bzw. Arbeitsmarktdienstleister werden vom Hoheitsträger beauftragt und sind für die Zielerreichung (Wie ist das Entwicklungsziel zu erreichen?) verantwortlich. Die Qualität des Maßnahmeergebnisses auf individueller Ebene wird ausschließlich am Erfolg der Zielerreichung des einen vom Jobcenter vorgegebenen Entwicklungsziels gemessen.

Das Gleiche gilt für das Profiling. Auch das bleibt grundsätzlich in der Hoheit der AB/AC. Unterstützende Diagnose-Verfahren (über Träger oder intern) können aber bedarfsgerecht/ einzelfallbezogen zur Ergänzung des Profilings genutzt werden.

Förderziele	1 Integration	2 Herstellung Wettbewerbsfähigkeit	3 Herstellung Prozessfähigkeit	4 Stabilisierung Erwerbsfähigkeit	0 Grund-Betreuung
	Ressourcenbereiche	Zielstellung ist es, den Kunden möglichst nachhaltig in den Arbeits-/ Ausbildungsmarkt zu integrieren oder an seiner tragfähigen Selbständigkeit zu arbeiten.  Kunden, mit denen dieses Ziel angestrebt wird, haben – unter Beachtung der individuellen Situation und der aktuellen Arbeitsmarktsituation – ggw. grundsätzlich mindestens EINE Chance/Möglichkeit und zeigen sich hierfür wettbewerbsfähig.	Zielstellung ist es, die Wettbewerbsfähigkeit des Kunden für den Arbeitsmarkt herzustellen: Der Kunde soll eine adäquate Beschäftigungsperspektive entwickeln und in die Lage versetzt werden, seine Wettbewerbschancen so zu verbessern, dass er im nächsten Schritt die Chance hat, an seiner Integration (Arbeit/Ausbildung/Selbständigkeit) arbeiten zu können.	Zielstellung ist es, die Prozessfähigkeit des Kunden (wieder-) herzustellen: Der Kunde soll zu einer eigenverantwortlichen Lebensführung fähig sein. Dies umfasst die Erlangung lebenspraktischer Kompetenzen ebenso wie die Herstellung grundlegender Rahmenbedingungen. Er soll für die Zusammenarbeit mit dem JC sowie Dritten bereit sein.	Zielstellung ist es, den Kunden bei der Verbesserung seiner physischen und/oder psychischen Leistungsfähigkeit zu unterstützen und damit seine Erwerbsfähigkeit zu erhalten, zu verbessern oder wiederherzustellen.
1 Integrationsfähigkeit	<b>Entwicklungsziel</b>				Grundbetreuung nach Konzept
2 Qualifikation		<b>Entwicklungsziel</b>			
3 Aus- und Weiterbildungseignung		<b>Entwicklungsziel</b>			
4 Arbeitsverhalten		<b>Entwicklungsziel</b>			
5 Sozialverhalten		<b>Entwicklungsziel</b>			
6 Arbeitsmotivation		<b>Entwicklungsziel</b>			
7 Mitwirkung in der Fallsteuerung			<b>Entwicklungsziel</b>		
8 Rahmenbedingungen			<b>Entwicklungsziel</b>		
9 Lebenspraktische Kompetenzen			<b>Entwicklungsziel</b>		
10 Leistungsfähigkeit Körperlich, psychisch				<b>Entwicklungsziel</b>	

Abbildung 2: Förderzielmatrix