

Einführung des fa:z GT-Konzeptes im Jobcenter Kreis Gütersloh



Informationsveranstaltung für Bildungsträger am 08.09.2022

Herzlich willkommen!



Agenda.

1. Begrüßung
2. Was uns antreibt und was bisher geschah
3. Vorstellung erster Ergebnisse im Überblick

Pause

4. Ihre Fragen
5. Ausblick – Wie geht es weiter?
6. Abschließende Fragen

Ende



Agenda.

1. Begrüßung
2. Was uns antreibt und was bisher geschah
3. Vorstellung erster Ergebnisse im Überblick

Pause

4. Ihre Fragen
5. Ausblick – Wie geht es weiter?
6. Abschließende Fragen

Ende

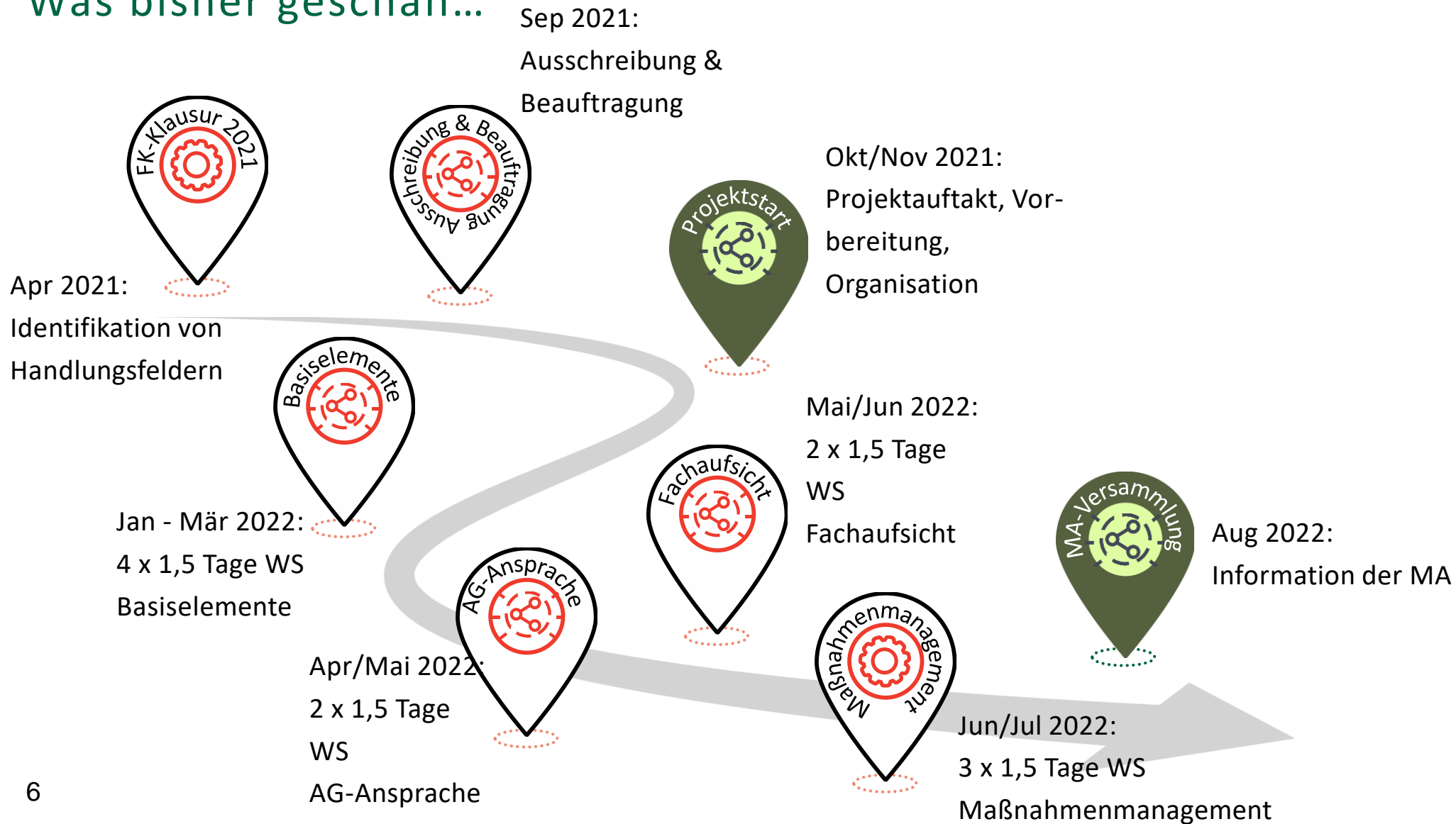


Was uns antreibt...

- Reformen wie das „Bürgergeld“, die Digitalisierung, verschiedene gesellschaftspolitische Krisen, aber auch unser Neubau verändern unseren Beratungsauftrag
- Wir wollen die Beratungsarbeit insbesondere im Kontext der Reform der Grundsicherung für Arbeitsuchende (das „Bürgergeld“) zukunftsfähig machen
- So wie Baupläne unserem Neubau Gestalt geben, wird **fa:z GT** quasi die Statik bzw. Architektur für unsere neue und zukunftsweisende Integrationsarbeit sein



Was bisher geschah...



Agenda.

1. Begrüßung
2. Was uns antreibt und was bisher geschah
3. Vorstellung erster Ergebnisse im Überblick

Pause

4. Ihre Fragen
5. Ausblick – Wie geht es weiter?
6. Abschließende Fragen

Ende



Was uns wichtig ist...

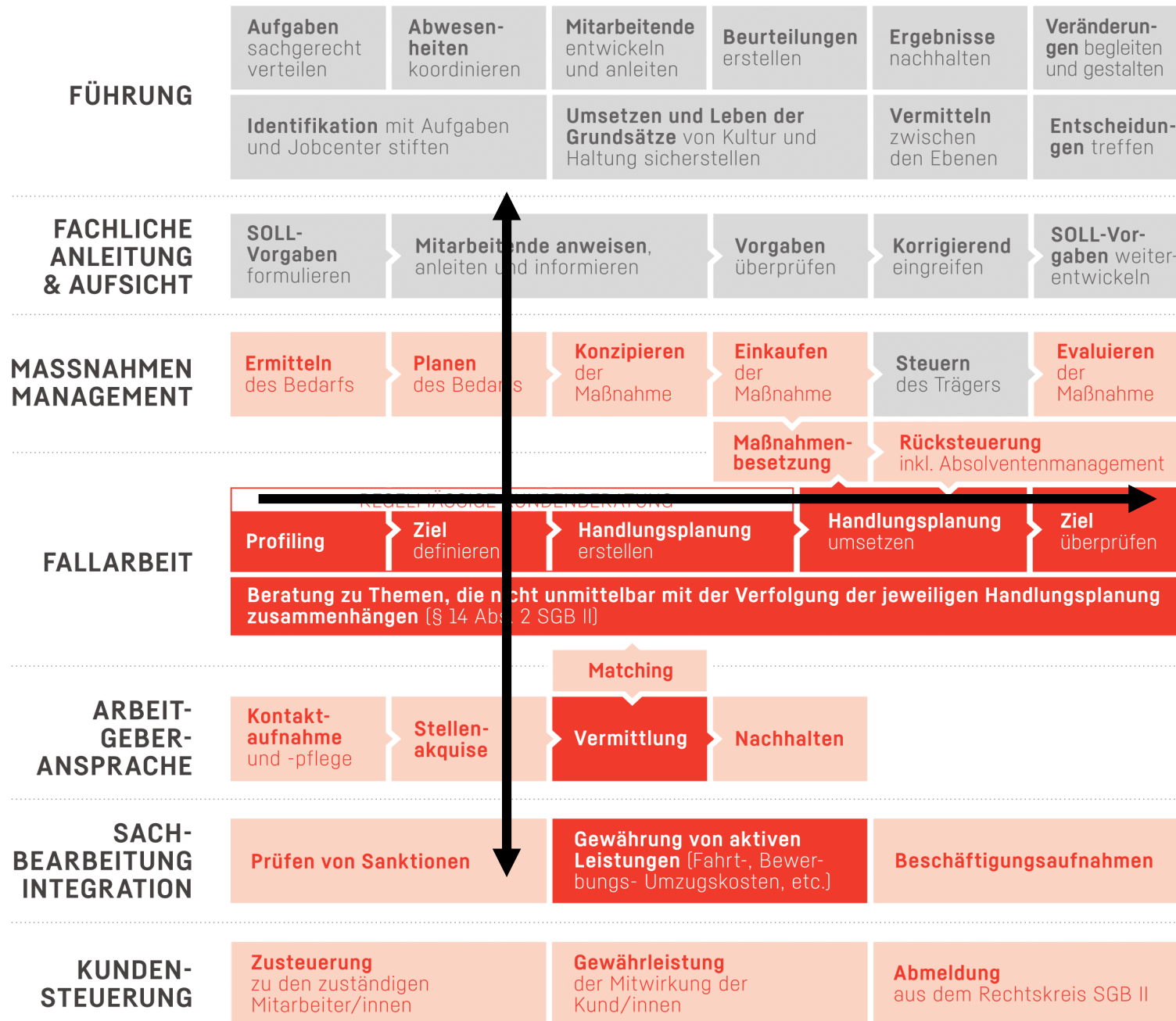
- Wir haben das neue Fallsteuerungsmodell nicht eingeführt, weil unsere Mitarbeiter*innen schlecht gearbeitet haben oder wir mit ihrer Leistung unzufrieden waren! **Dasselbe gilt für Sie, die Träger!**
- Wir müssen uns aber für die Zukunft wappnen, wollen die Kund*innen einheitlicher und ressourcenorientierter beraten sowie mehr Zielfokus in der Fallarbeit und in den Maßnahmen etablieren.
- Am Ende geht es uns um ein klares, eindeutiges und von allen gleichermaßen getragenes und genutztes Fundament der Arbeit mit den Kund*innen!
- Wir liegen damit – nach neuesten Informationen – voll auf Wellenlänge mit den Reformvorstellungen der Bundesregierung.



Was haben wir geschaffen?

- Das neue Modell hat den Namen **fa:z GT – Förderansatz: Ziel Kreis Gütersloh**.
- Wir haben ein neues Fallsteuerungsmodell entwickelt, das weder die Welt der Fallarbeit neu erfindet, noch im Alten verharret... Wir haben ein spezifisches Gütersloher Modell geschaffen.
- Mit diesem wollen wir in der Zukunft deutlich agiler und zielfokussierter sein!
- Es hat klare Ideen und ein stringentes Konzept, so dass die Rädchen unserer Ablauforganisation besser ineinandergreifen.
- Es verbindet Kernaufgaben und Unterstützungsprozesse.





KERNAUFGABEN
an diesen misst sich der Erfolg der Organisation

UNTERSTÜTZUNGS AUFGABEN
für die **KERNAUFGABEN** unerlässliche Maßnahmen

STEUERUNGS AUFGABEN
für reibungslose Arbeitsabläufe unerlässlich

□ Aufgabe

□ } } } Aufgabenreihe

LESEBEISPIEL

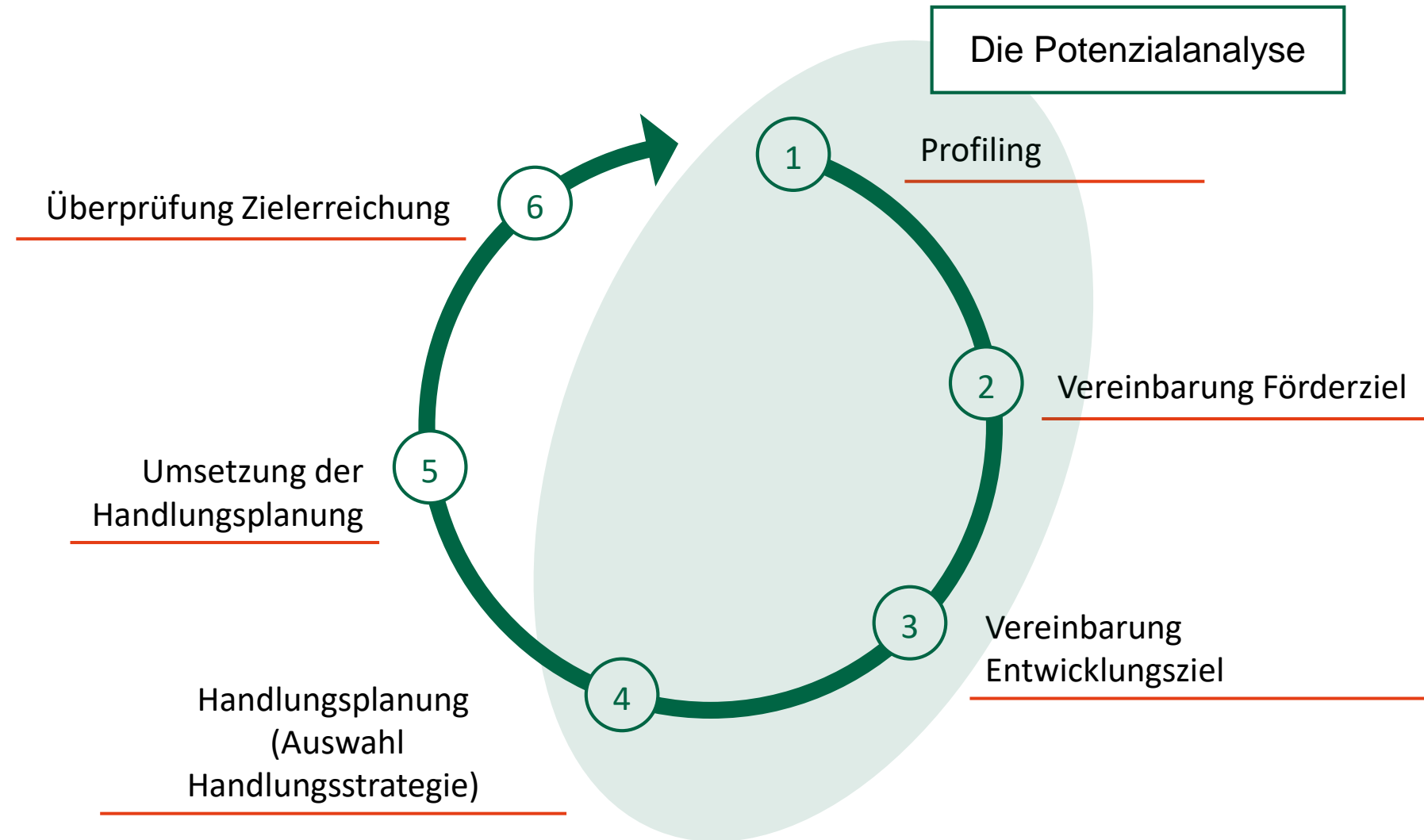
Für die **Vermittlung** einer Arbeitskraft (**KERNAUFGABE**) sind z. B. innerhalb der **ARBEITGEBERANSPRACHE** die **UNTERSTÜTZUNGS AUFGABEN** Kontaktaufnahme sowie die **Stellenakquise** unerlässlich. Die direkte **FÜHRUNG**kraft muss dabei die **Mitarbeitenden** anleiten (**STEUERUNGS AUFGABE**).

Was ist neu, was ändert sich?

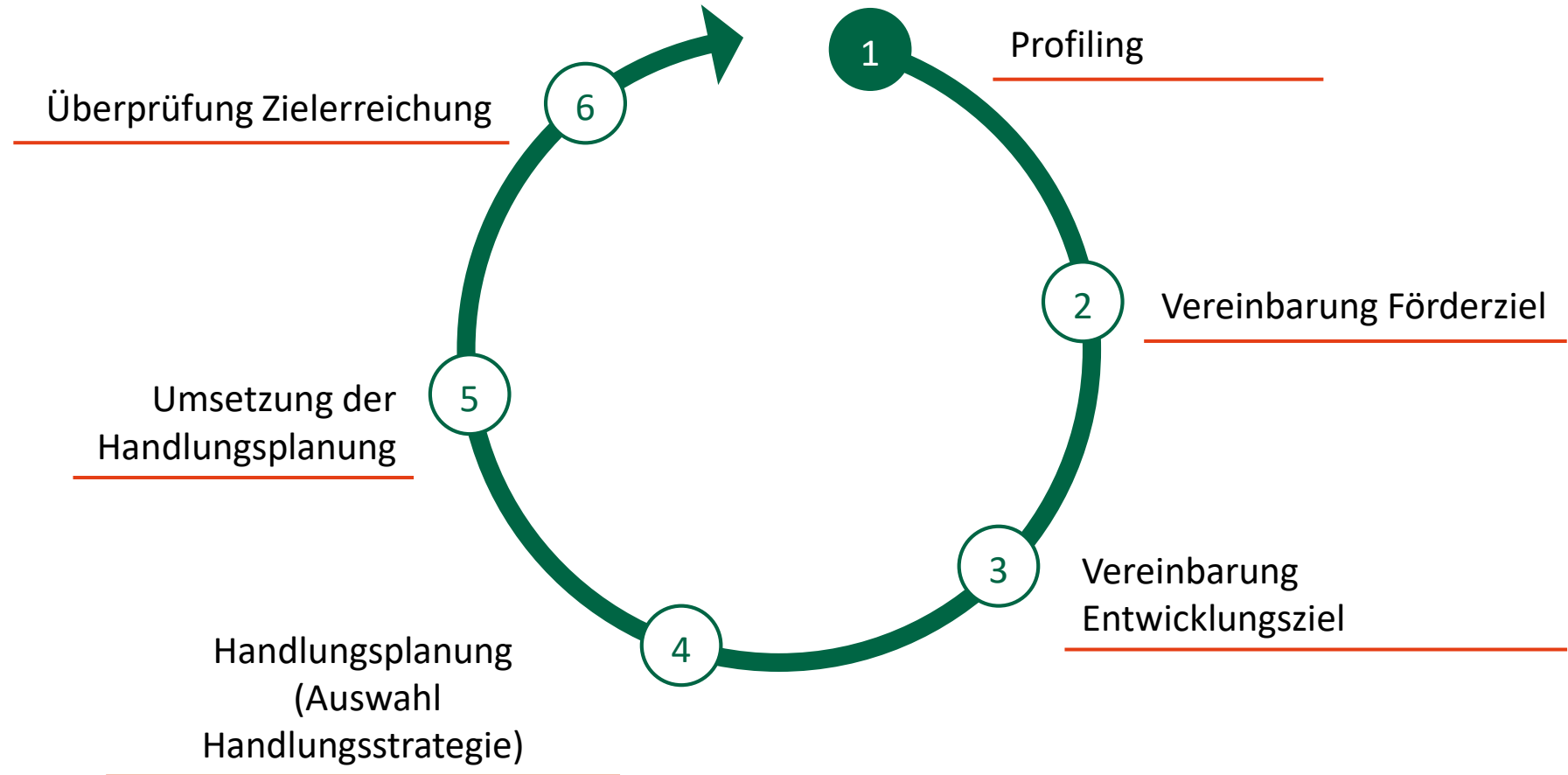
- Wir arbeiten zukünftig mit einer neuen **Ressourcenarchitektur** über 10 Ressourcenbereiche.
- Wir erfassen Ressourcen und Stärken unserer Kund*innen und leiten hiervon – gemeinsam mit den Kund*innen – die **Zielstellungen** der Kund*innen für die Beratung ab.
- Wir arbeiten einheitlicher anhand klarer **Haltungsgrundsätze und Werte**.
- Wir haben ein **Zielsystem** etabliert, das für die gesamte Organisation und alle Standorte gleichermaßen gilt – es verknüpft die Ressourceneinschätzung der Beratungskräfte stringent mit Zielen.
- Alle **Handlungsstrategien** werden sich zukünftig an diesen Zielen ausrichten.
- Maßnahmen werden zukünftig deutlich ziel- und passgenauer sein.



Unser fa:z GT ist iterativ und zyklisch (wiederholend) angelegt.



Unser fa:z GT ist iterativ und zyklisch angelegt.



1. Profiling – Erfassung des Status Quo der Kund*innen

- Das Profiling beinhaltet vor allem eine möglichst neutrale, regelmäßige und umfassende Begutachtung von Ressourcen und Stärken der Kund*innen – mit „frischem Blick“ und „Kompetenzvermutung“!



1. Die künftige Ressourcenarchitektur – 10 Ressourcenbereiche

1. Integrationsfähigkeit
2. Qualifikation
3. Aus- und Weiterbildungseignung
4. Arbeitsverhalten
5. Sozialverhalten
6. Arbeitsmotivation
7. Mitwirkung in der Fallsteuerung
8. Lebenspraktische Kompetenzen
9. Rahmenbedingungen
10. Leistungsfähigkeit (körperlich, psychisch)

1. Die künftige Ressourcenarchitektur – 10 Ressourcenbereiche

1. Integrationsfähigkeit
2. Qualifikation
3. Aus- und Weiterbildungseignung
4. Arbeitsverhalten
- 5. Sozialverhalten**
6. Arbeitsmotivation
7. Mitwirkung in der Fallsteuerung
8. Lebenspraktische Kompetenzen
9. Rahmenbedingungen
10. Leistungsfähigkeit (körperlich, psychisch)

1. Die künftige Ressourcenarchitektur – 10 Ressourcenbereiche

5. Sozialverhalten

Fähigkeit, Beziehungen zu unterschiedlichen Personen in unterschiedlichen Kontexten erfolgreich aufzubauen und zu festigen.

Ehrenamtliches und/oder soziales Engagement

Teamfähigkeit

Kommunikationsfähigkeit

Verhaltensreflexion

Konfliktfähigkeit

Kompromissbereitschaft

Bemerkungen

Die Kundin hat laut Arbeitszeugnissen immer gut in Teams gearbeitet. Sie ist jedoch nach eigenen Angaben Konflikten stets aus dem Weg gegangen.

1. Profiling – Möglichst einfache Bewertungsschemata

- Wir orientieren uns an der Wissenschaft: Sie empfiehlt seit vielen Jahren einfache Skalenbewertungen, weil sie Ergebnisse eher vergleichbar machen und kompliziertere Modelle fehleranfälliger sind.
- Letztere haben für Steuerungsfunktionen ohnehin wenig Nutzen.

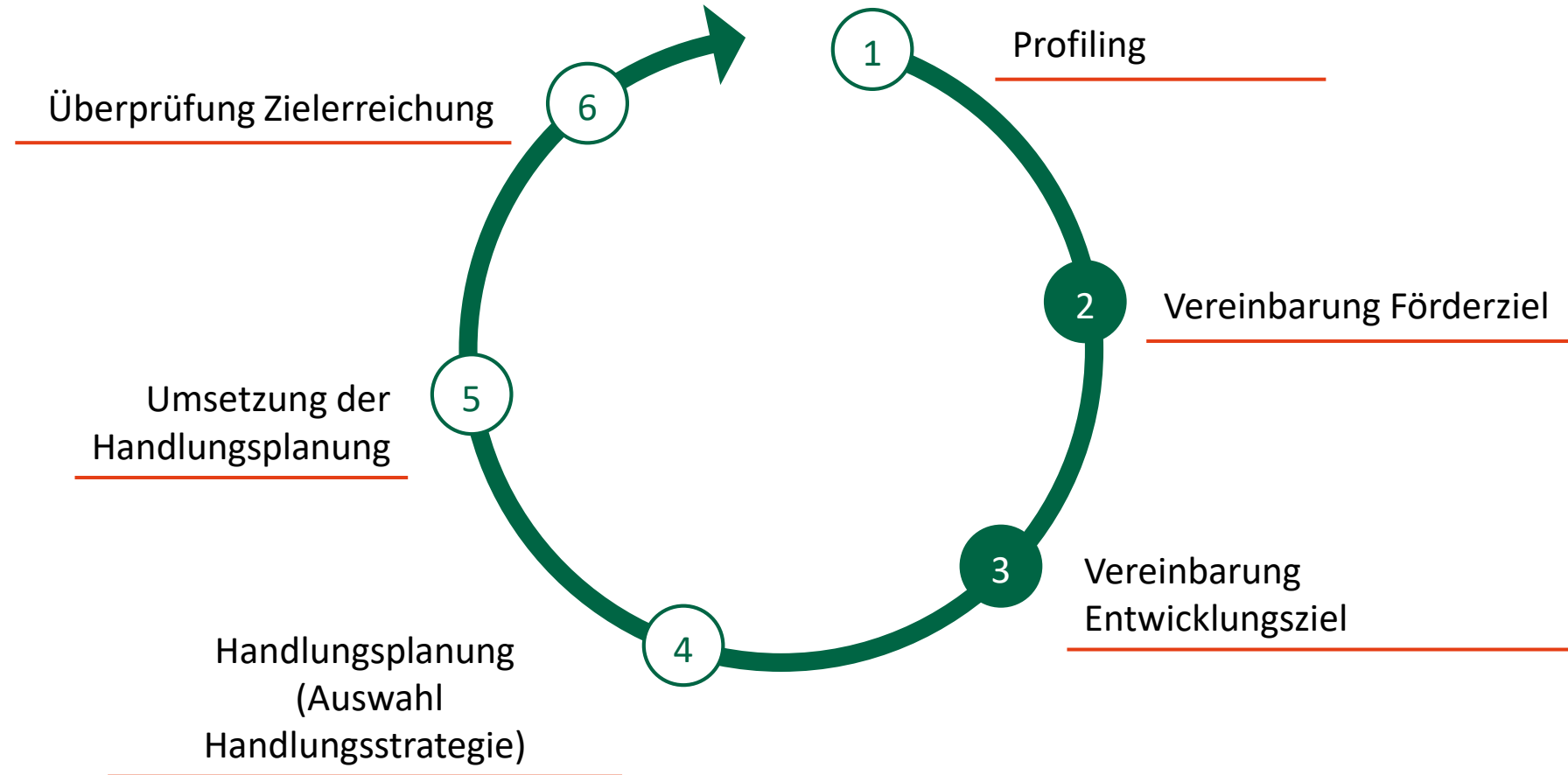
„nicht
ausreichend“
vorhandene
Ressource

„ausreichend“
vorhandene
Ressource

Stärke!



Unser fa:z GT ist iterativ und zyklisch angelegt.



2./3. Die fa:z GT-Matrix – Ableitung von Zielen aus dem Profiling

- Auf Basis der fachlichen Einschätzung unserer Arbeitsberater*innen/Ausbildungs-Coaches (AB/AC) und der Berücksichtigung des Kundenwillens münden die Kund*innen in Förder- und Entwicklungsziele.
- Diese werden über die **Förderziel-Matrix** ausgewählt bzw. angesteuert.
- Uns ist wichtig: Keine Automatismen oder versteckten Algorithmen! Die AB/AC bewerten die Kund*innen und sind hierin völlig frei – haben sie sie/ihn aber bewertet, sollen sie sich an ihre eigenen Einschätzungen auch stringent halten!

- Das Vorgehen basiert auf 3 Schritten:
 1. Die zentrale Steuerungsfrage: 9:00 Uhr-Frage
 2. Die Festlegung des Förderziels
 3. Die Festlegung des Entwicklungsziels

2./3. Die 9:00 Uhr-Frage der Arbeits- und Ausbildungsberatung

Ist meine Kundin bzw. mein Kunde, so wie er/sie vor mir sitzt,
direkt und nachhaltig vermittelbar?



2./3. Die 9:00 Uhr-Frage der Arbeits- und Ausbildungsberatung

Option 1: **Integration** in Arbeit,
Ausbildung, Selbstständigkeit

Option 2: Ein **anderes Ziel**
definieren bzw. verfolgen



2./3. Die 9:00 Uhr-Frage der Arbeits- und Ausbildungsberatung

Ist die 9:00 Uhr-Frage bürgergeldkonform? – Wir sagen eindeutig **ja!**

Im aktuellen Referentenentwurf zum 12. Änderungsgesetz SGB II (Bürgergeld-Gesetz) heißt es in § 3 Abs. 1 S. 3 u. 4 SGB II:

„Vorrangig sollen Leistungen erbracht werden, die die unmittelbare Aufnahme einer Ausbildung oder Erwerbstätigkeit ermöglichen [Option 1], es sei denn, eine andere Leistung ist für die dauerhafte Eingliederung erforderlich [Option 2]. Von der Erforderlichkeit für die dauerhafte Eingliederung ist insbesondere auszugehen, wenn leistungsberechtigte Personen ohne Berufsabschluss Leistungen zur Unterstützung der Aufnahme einer Ausbildung nach diesem Buch, dem Dritten Buch oder auf anderer rechtlicher Grundlage erhalten oder an einer nach § 16 Absatz 1 Satz 2 Nummer 4 in Verbindung mit § 81 des Dritten Buches zu fördernden berufsabschlussbezogenen Weiterbildung teilnehmen sollen.“

Förderziele	1 Integration	2 Herstellung Wettbewerbsfähigkeit	3 Herstellung Prozessfähigkeit	4 Stabilisierung Erwerbsfähigkeit	0 Grundbetreuung
	Ressourcenbereiche	<p>Zielstellung ist es, den Kunden möglichst nachhaltig in den Arbeits-/Ausbildungsmarkt zu integrieren oder an seiner tragfähigen Selbständigkeit zu arbeiten.</p> <p>Kunden, mit denen dieses Ziel angestrebt wird, haben – unter Beachtung der individuellen Situation und der aktuellen Arbeitsmarkt-situation – ggw. grundsätzlich mindestens EINE Chance/Möglichkeit und zeigen sich hierfür wettbewerbsfähig.</p>	<p>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.</p>	<p>Zielstellung ist es, die Prozessfähigkeit des Kunden [wieder-] herzustellen: Der Kunde soll zu einer eigenverantwortlichen Lebensführung fähig sein. Dies umfasst den Erlangung lebenspraktischer Kompetenzen ebenso wie die Herstellung grundlegender Rahmenbedingungen. Er soll für die Zusammenarbeit mit dem JC sowie Dritten bereit sein.</p>	<p>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.</p>
1 Integrationsfähigkeit	Entwicklungsziel	-	-	-	Grundbetreuung nach Konzept
2 Qualifikation	-	Entwicklungsziel	-	-	
3 Aus-/ Weiterbildungs-eignung	-	Entwicklungsziel	-	-	
4 Arbeitsverhalten	-	Entwicklungsziel	-	-	
5 Sozialverhalten	-	Entwicklungsziel	-	-	
6 Arbeitsmotivation	-	Entwicklungsziel	-	-	
7 Mitwirkung in der Fallsteuerung	-	-	Entwicklungsziel	-	
8 Rahmenbedingungen	-	-	Entwicklungsziel	-	
9 Lebenspraktische Kompetenzen	-	-	Entwicklungsziel	-	
10 Leistungsfähigkeit körperlich, psychisch	-	-	-	Entwicklungsziel	

Förderziele	1 Integration	2 Herstellung Wettbewerbsfähigkeit	3 Herstellung Prozessfähigkeit	4 Stabilisierung Erwerbsfähigkeit	0 Grundbetreuung
	Ressourcenbereiche	<p>Zielstellung ist es, den Kunden möglichst nachhaltig in den Arbeits-/Ausbildungsmarkt zu integrieren oder an seiner tragfähigen Selbständigkeit zu arbeiten.</p> <p>Kunden, mit denen dieses Ziel angestrebt wird, haben – unter Beachtung der individuellen Situation und der aktuellen Arbeitsmarkt-situation – ggw. grundsätzlich mindestens EINE Chance/Möglichkeit und zeigen sich hierfür wettbewerbsfähig.</p>	<p>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.</p>	<p>Zielstellung ist es, die Prozessfähigkeit des Kunden [wieder-] herzustellen: Der Kunde soll zu einer eigenverantwortlichen Lebensführung fähig sein. Dies umfasst den Erlangung lebenspraktischer Kompetenzen ebenso wie die Herstellung grundlegender Rahmenbedingungen. Er soll für die Zusammenarbeit mit dem JC sowie Dritten bereit sein.</p>	<p>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.</p>
1 Integrationsfähigkeit	Entwicklungsziel	-	-	-	Grundbetreuung nach Konzept
2 Qualifikation	-	Entwicklungsziel	-	-	
3 Aus-/ Weiterbildungs-eignung	-	Entwicklungsziel	-	-	
4 Arbeitsverhalten	-	Entwicklungsziel	-	-	
5 Sozialverhalten	-	Entwicklungsziel	-	-	
6 Arbeitsmotivation	-	Entwicklungsziel	-	-	
7 Mitwirkung in der Fallsteuerung	-	-	Entwicklungsziel	-	
8 Rahmenbedingungen	-	-	Entwicklungsziel	-	
9 Lebenspraktische Kompetenzen	-	-	Entwicklungsziel	-	
10 Leistungsfähigkeit körperlich, psychisch	-	-	-	Entwicklungsziel	

Förderziele	1 Integration	2 Herstellung Wettbewerbsfähigkeit	3 Herstellung Prozessfähigkeit	4 Stabilisierung Erwerbsfähigkeit	0 Grundbetreuung
	Ressourcenbereiche	<p>Zielstellung ist es, den Kunden möglichst nachhaltig in den Arbeits-/Ausbildungsmarkt zu integrieren oder an seiner tragfähigen Selbständigkeit zu arbeiten.</p> <p>Kunden, mit denen dieses Ziel angestrebt wird, haben – unter Beachtung der individuellen Situation und der aktuellen Arbeitsmarkt-situation – ggw. grundsätzlich mindestens EINE Chance/Möglichkeit und zeigen sich hierfür wettbewerbsfähig.</p>	<p>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.</p>	<p>Zielstellung ist es, die Prozessfähigkeit des Kunden [wieder-] herzustellen: Der Kunde soll zu einer eigenverantwortlichen Lebensführung fähig sein. Dies umfasst den Erlangung lebenspraktischer Kompetenzen ebenso wie die Herstellung grundlegender Rahmenbedingungen. Er soll für die Zusammenarbeit mit dem JC sowie Dritten bereit sein.</p>	<p>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.</p>
1 Integrationsfähigkeit	Entwicklungsziel	-	-	-	Grundbetreuung nach Konzept
2 Qualifikation	-	Entwicklungsziel	-	-	
3 Aus-/ Weiterbildungseignung	-	Entwicklungsziel	-	-	
4 Arbeitsverhalten	-	Entwicklungsziel	-	-	
5 Sozialverhalten	-	Entwicklungsziel	-	-	
6 Arbeitsmotivation	-	Entwicklungsziel	-	-	
7 Mitwirkung in der Fallsteuerung	-	-	Entwicklungsziel	-	
8 Rahmenbedingungen	-	-	Entwicklungsziel	-	
9 Lebenspraktische Kompetenzen	-	-	Entwicklungsziel	-	
10 Leistungsfähigkeit körperlich, psychisch	-	-	-	Entwicklungsziel	

Förderziele	1 Integration	2 Herstellung Wettbewerbsfähigkeit	3 Herstellung Prozessfähigkeit	4 Stabilisierung Erwerbsfähigkeit	0 Grundbetreuung
	Ressourcenbereiche	<p>Zielstellung ist es, den Kunden möglichst nachhaltig in den Arbeits-/Ausbildungsmarkt zu integrieren oder an seiner tragfähigen Selbständigkeit zu arbeiten.</p> <p>Kunden, mit denen dieses Ziel angestrebt wird, haben – unter Beachtung der individuellen Situation und der aktuellen Arbeitsmarkt-situation – ggw. grundsätzlich mindestens EINE Chance/Möglichkeit und zeigen sich hierfür wettbewerbsfähig.</p>	<p>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.</p>	<p>Zielstellung ist es, die Prozessfähigkeit des Kunden [wieder-] herzustellen: Der Kunde soll zu einer eigenverantwortlichen Lebensführung fähig sein. Dies umfasst den Erlangung lebenspraktischer Kompetenzen ebenso wie die Herstellung grundlegender Rahmenbedingungen. Er soll für die Zusammenarbeit mit dem JC sowie Dritten bereit sein.</p>	<p>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.</p>
1 Integrationsfähigkeit	Entwicklungsziel	-	-	-	Grundbetreuung nach Konzept
2 Qualifikation	-	Entwicklungsziel	-	-	
3 Aus-/ Weiterbildungs-eignung	-	Entwicklungsziel	-	-	
4 Arbeitsverhalten	-	Entwicklungsziel	-	-	
5 Sozialverhalten	-	Entwicklungsziel	-	-	
6 Arbeitsmotivation	-	Entwicklungsziel	-	-	
7 Mitwirkung in der Fallsteuerung	-	-	Entwicklungsziel	-	
8 Rahmenbedingungen	-	-	Entwicklungsziel	-	
9 Lebenspraktische Kompetenzen	-	-	Entwicklungsziel	-	
10 Leistungsfähigkeit körperlich, psychisch	-	-	-	Entwicklungsziel	

Förderziele	1 Integration	2 Herstellung Wettbewerbsfähigkeit	3 Herstellung Prozessfähigkeit	4 Stabilisierung Erwerbsfähigkeit	0 Grundbetreuung
	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 Arbeitsmarkt-situation – 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 den 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			-	-	Grundbetreuung nach Konzept
2			-	-	
3			-	-	
4			-	-	
5			-	-	
6			-	-	
7			Entwicklungsziel	-	
8 Rahmenbedingungen	-	-	Entwicklungsziel	-	
9 Lebenspraktische Kompetenzen	-	-	EZ 9		
10 Leistungsfähigkeit körperlich, psychisch	-	-	-	Entwicklungsziel	

Wofür auch immer sich der AB/AC entscheidet, ab jetzt gilt, dass die Kund*innen und die AB/AC gemeinsam – aber auch alle Maßnahmen – zunächst mit vollem Einsatz an diesem Ziel arbeiten!



Handlungsstrategien und Maßnahmen für EZ 9

2./3. Die 9:00 Uhr-Frage der Arbeits- und Ausbildungsberatung

12. Auswahl des Förder- und Entwicklungsziels

Ist mein Kunde so, wie er gerade vor mir sitzt, direkt und nachhaltig integrierbar (in Arbeit / Ausbildung / Selbständigkeit)?

Förderziel

Entwicklungsziel

ja

nein

... ▼

FZ 1: Integration

FZ 2: Herstellung Wettbewerbsfähigkeit

FZ 3: Herstellung Prozessfähigkeit

FZ 4: Stabilisierung Erwerbsfähigkeit

FZ 0: Grundbetreuung

... ▼

... ▼

EZ 1a: Integration realisieren – Arbeit

EZ 1b: Integration realisieren – Ausbildung

EZ 1c: Integration realisieren – Selbständigkeit

EZ 2: Qualifikation verbessern

EZ 3: Aus-/Weiterbildungseignung verbessern

EZ 4: Arbeitsverhalten verbessern

EZ 5: Sozialverhalten verbessern

EZ 6: Arbeitsmotivation verbessern

EZ 7: Mitwirkung in der Fallarbeit verbessern

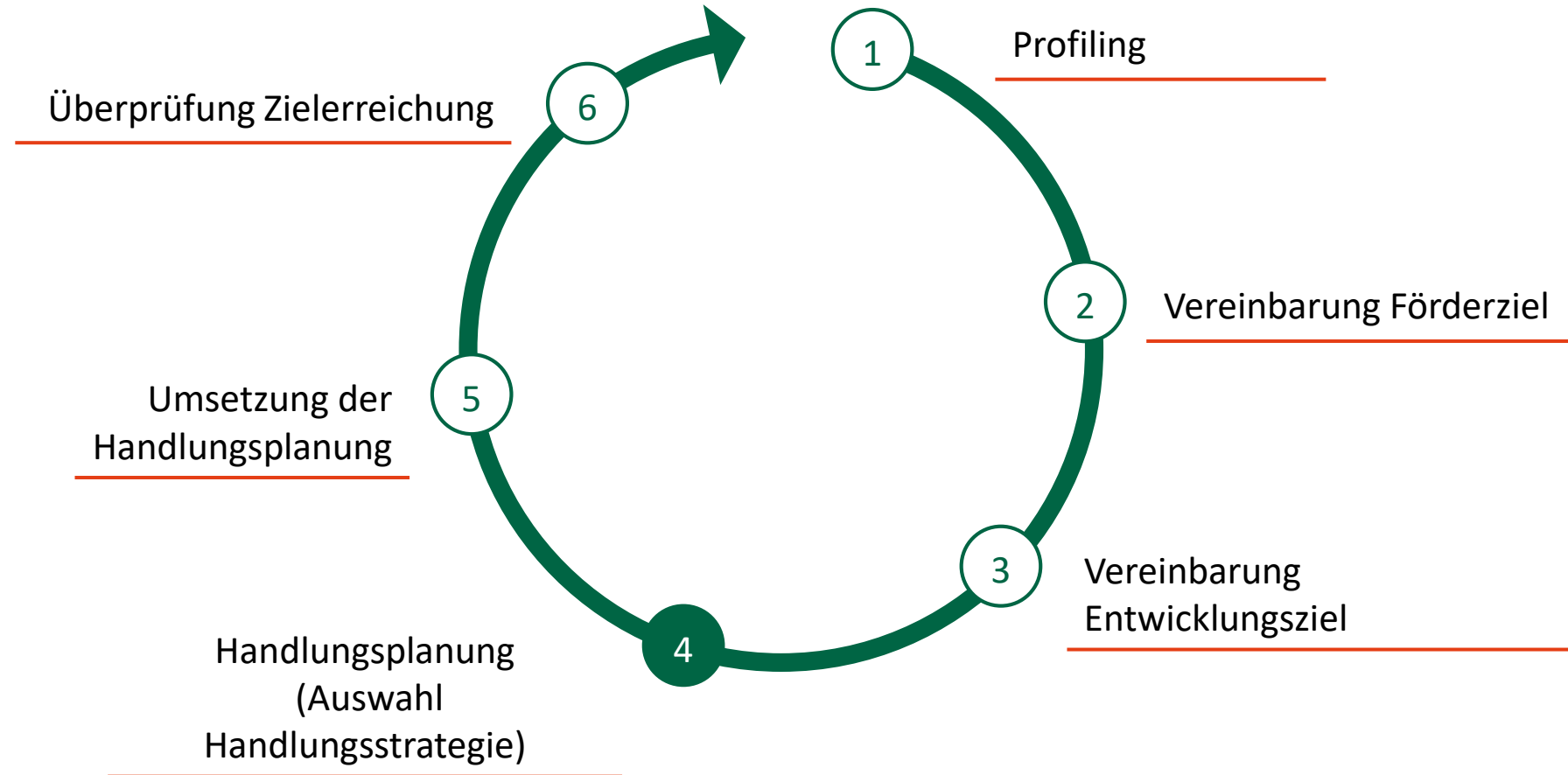
EZ 8: Rahmenbedingungen verbessern

EZ 9: Lebenspraktische Kompetenzen verbessern

EZ 10: Leistungsfähigkeit verbessern

EZ 0: Grundbetreuung gemäß Konzept

Unser fa:z GT ist iterativ und zyklisch angelegt.



4. Die Handlungsplanung

- Ging es in Arbeits- und Ausbildungsberatung bisher um die Frage: WAS? „Was ist das Ziel meiner Kund*innen?“, ... so geht es jetzt um das WIE?
 - „Wie soll mein Kunde sein Ziel erreichen?“ bzw. um die Frage „Wie unterstützen wir ihn?“
- Es geht also um die Auswahl der Handlungsstrategie oder Maßnahme
 - An dieser Stelle werden die AB/AC **im fa:z GT** ausschließlich die zum Förder- und Entwicklungsziel passenden Maßnahmen ansteuern.
 - Das Maßnahmenmanagement wird **in der Zukunft** für das fa:z GT-Zielsystem passende Maßnahmen einkaufen und entsprechend kennzeichnen, damit die AB/AC sie zuordnen können.
 - In einer **Übergangsphase** greifen wir hierbei auch auf bestehende Maßnahmen zurück und ordnen diese den Zielen zu. Vielleicht wird es also zunächst etwas rumpeln...
 - Langfristig ermöglicht uns das – neben einem deutlich zielgenaueren und effizienteren Instrumenteneinsatz – u.a. eine systematische **Evaluation und Auswertung von Maßnahmen.**

4. Die Handlungsplanung

13. Begründung und Handlungsplanung

1. Begründung der Auswahl des Förder- und Entwicklungsziels

2a. Handlungsplanung

2b. Instrumenten-/Maßnahmeneinsatz

3. Zeitschiene von: Datum (TT.MM.YYYY)

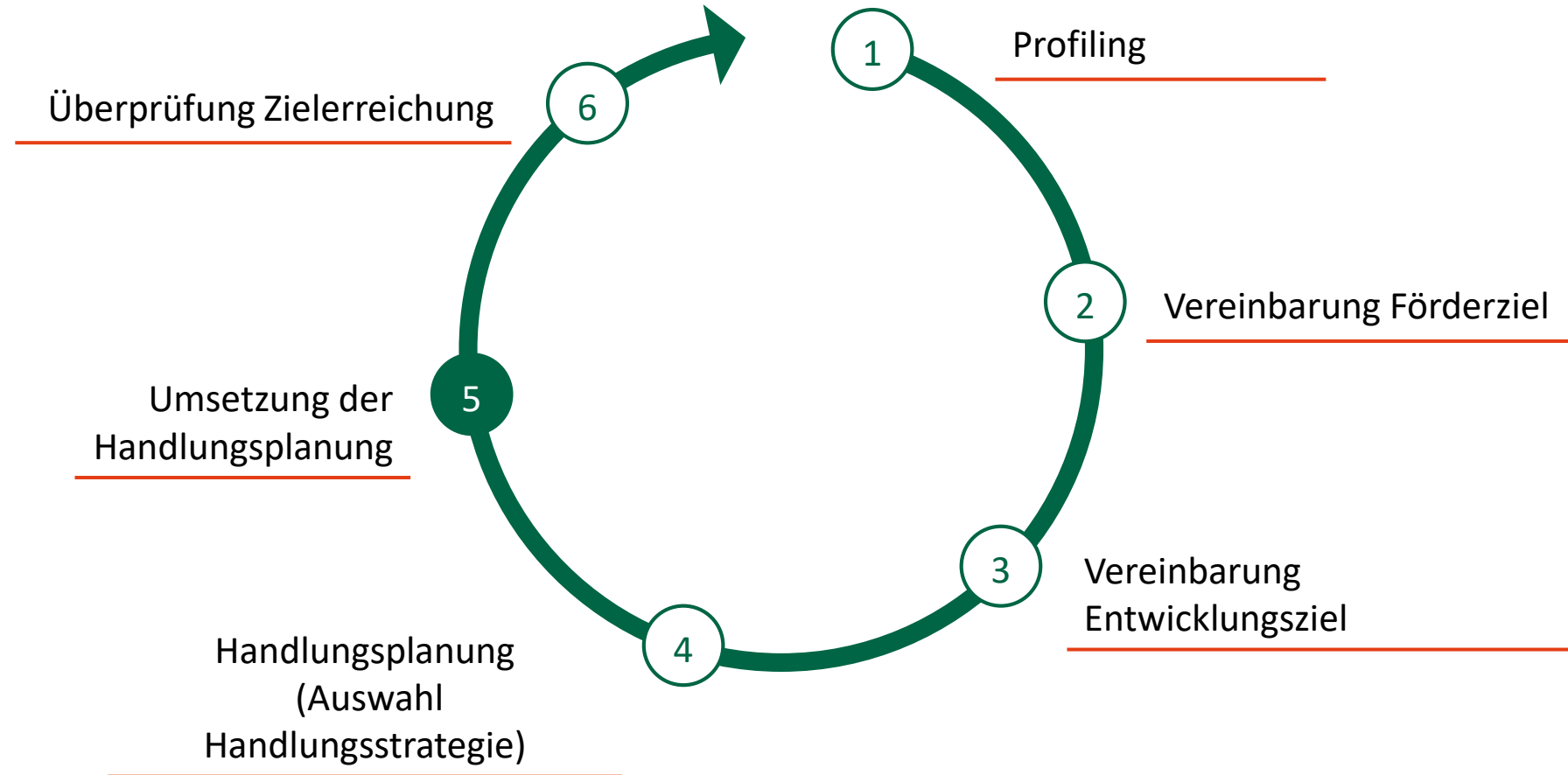
bis: Datum (TT.MM.YYYY)

4. Die Handlungsplanung

- Zugleich ist das die Phase der EGV – zukünftig Kooperationsplan!
- Ziele und Handlungsstrategien werden hier entsprechend hinterlegt.



Unser fa:z GT ist iterativ und zyklisch angelegt.

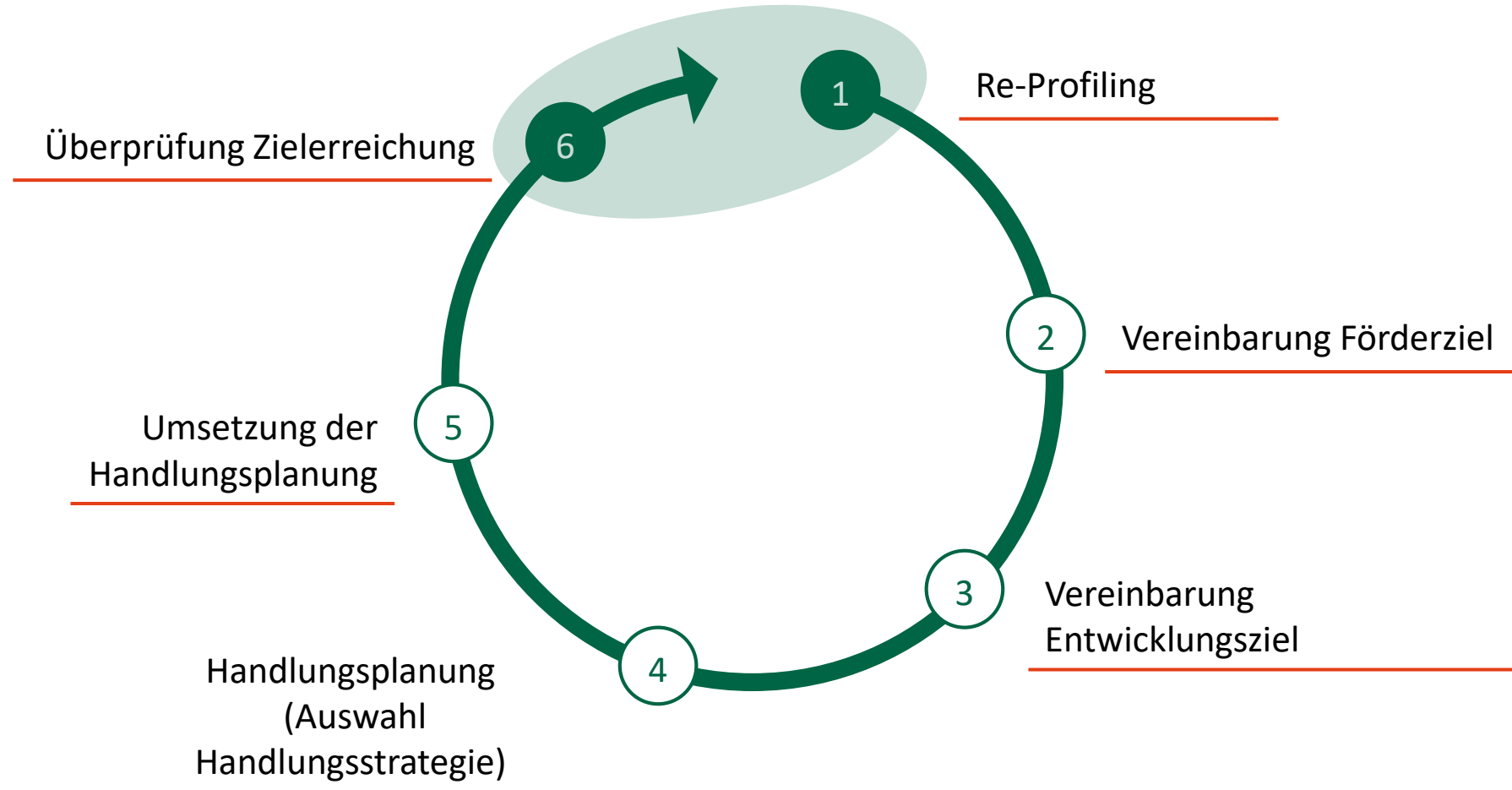


5. Umsetzung der Handlungsplanung

- Ob externer Träger oder interner Umsetzer einer Handlungsstrategie, sie agieren im fa:z GT zukünftig als „Dienstleister*innen“ im Auftrag der Arbeits- und Ausbildungsberatung.
- Sie arbeiten entsprechend an der in der Arbeitsberatung auf den Weg gebrachten Zielstellung!



Unser fa:z GT ist iterativ und zyklisch angelegt.



6. Überprüfung der Zielerreichung

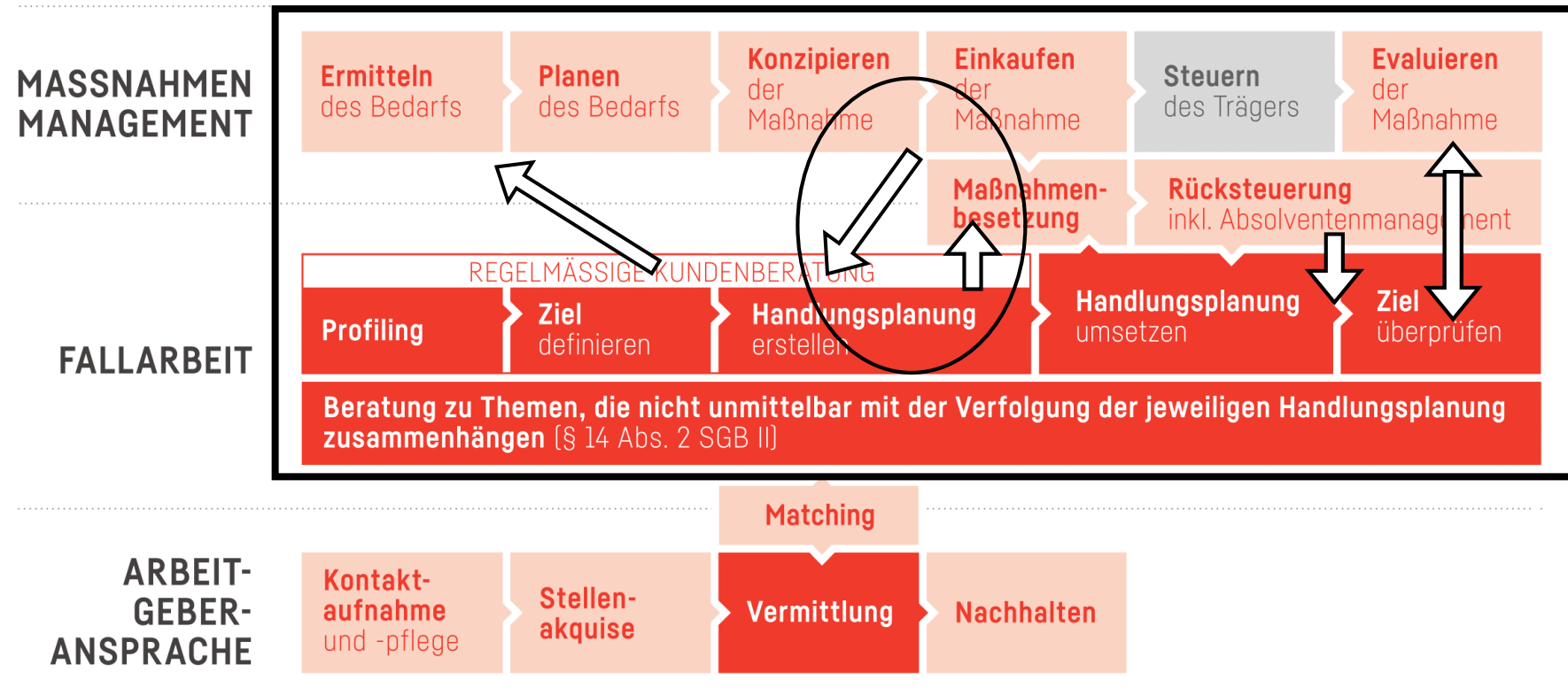
- Wir möchten, dass die AB/AC die **Zielerreichung** ihrer Kund*innen zukünftig im Rahmen des Re-Profings **bewerten**.
 - Die Bewertung umfasst lediglich die Einschätzung: Hat mein*e Kund*in ihre/seine Zielstellung in der Maßnahme aus meiner Sicht erreicht? – Ja/Nein



1./7. Re-Profiling

- Im Leben von Menschen – wie auch im Arbeitsmarkt – kann sich in Sekundenschnelle etwas verändern – Rahmenbedingungen, Gesundheit, Stellenvakanzen, Einstellungen und Motivationen.
- Die Komplexität des Lebens macht ein iteratives und agiles Handeln notwendig, dass den Status Quo immer wieder vorurteilsfrei und offen überprüft – um der Einordnung in Schubladen zu entkommen...
- Nicht umsonst erwartet der Gesetzgeber regelmäßig wiederkehrende Potenzialanalysen und schreibt sie im Gesetz fest.
- Im fa:z GT sind daher folgerichtig **zyklisch wiederkehrende Re-Profiling**s obligatorisch.
 - Das Ziel eines Kunden ist erreicht, wenn es erreicht ist.
 - Langfristige Strategien/Wirkungsketten können wichtig sein – sie müssen aber stets darauf hin überprüft werden, ob sie über die Zeit überhaupt noch Gültigkeit besitzen und sich nicht längst die Voraussetzungen verändert/verschoben haben...
 - Es muss stets aufs Neue festgestellt werden, wo die Kund*innen nach Beendigung einer Handlungsstrategie/Maßnahme stehen und ob die Ziele noch adäquat sind...

Ein Wort zu den zukünftigen Maßnahmen



Ein Wort zu den zukünftigen Maßnahmen

- Wir werden das Rollenverständnis von Jobcenter und Trägern neu justieren

AB/AC JC Kreis Gütersloh

- Einbringen des Erfahrungsschatzes und der **Beratungs- und Profilingkompetenzen** in eine zielgesteuerte Integrationsplanung
- Fällen der **Entscheidung**, welche Ressourcen gestärkt werden müssen, um ein FZ/EZ zu erreichen (**WAS?**)
- **Zielgerichtete & korrekte Zusteuerung** zu Handlungsstrategien.



Träger

- Einbringen des Erfahrungsschatzes und der **Beratungs- und Fachkompetenzen** in den Integrationsprozess (**WIE?**)
- **Zielgerichtete Ausgestaltung** der Maßnahmen (Stärkung eines Ressourcenbereiches, keine Breitbandmaßnahmen)
- Attraktivität und Sinnhaftigkeit der Maßnahmenkonzepte/-umsetzung i.S. der Zielsetzung.

Mono-Ziel-Maßnahmen

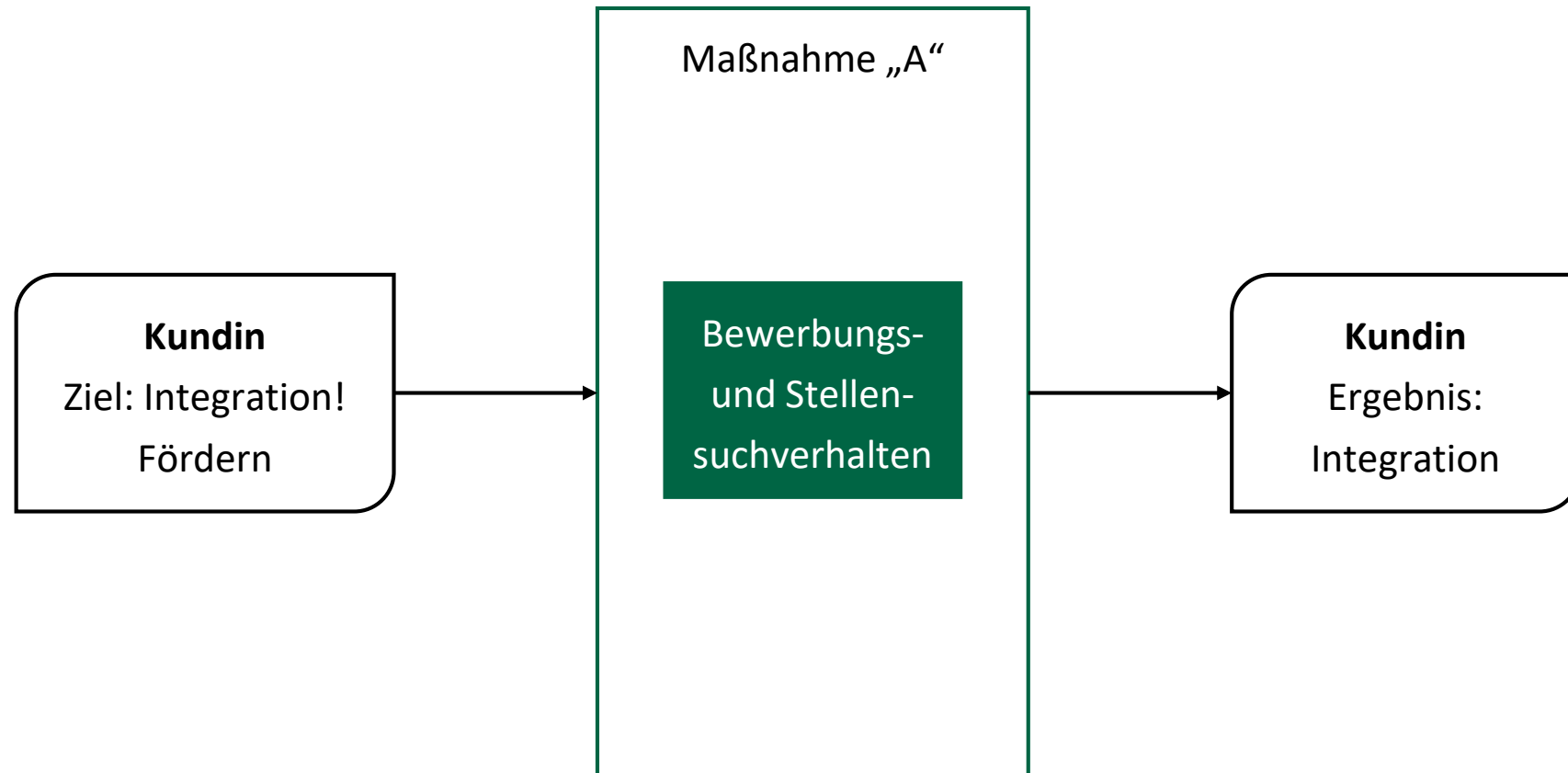
- Dazu gehört auch, dass die Maßnahmen und die Zusteuerung sich verändern werden.
- Wie sehen Maßnahmen zukünftig aus?

Entwicklungsziele	Beispiele für Maßnahmen
Integration realisieren	Bewerbungstraining
Stärkung der Qualifikation	Qualifizierungsmaßnahme
Stärkung des Arbeitsverhaltens	Arbeitserprobung
Stärkung des Sozialverhaltens	Gruppendynamisches Reflexionstraining
Stärkung der Arbeitsmotivation	Motivationstraining
Aus-/Weiterbildungsreife herstellen	Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen (bvB)
Stärkung der Mitwirkung in der Fallarbeit	Aufsuchende Beratungsansätze
Stärkung der Rahmenbedingungen	Schuldnerberatung
Stärkung der lebenspraktischen Kompetenzen	Maßnahmen zur Teilhabe
Stärkung der Leistungsfähigkeit	Resilienz- und Gesundheitstraining

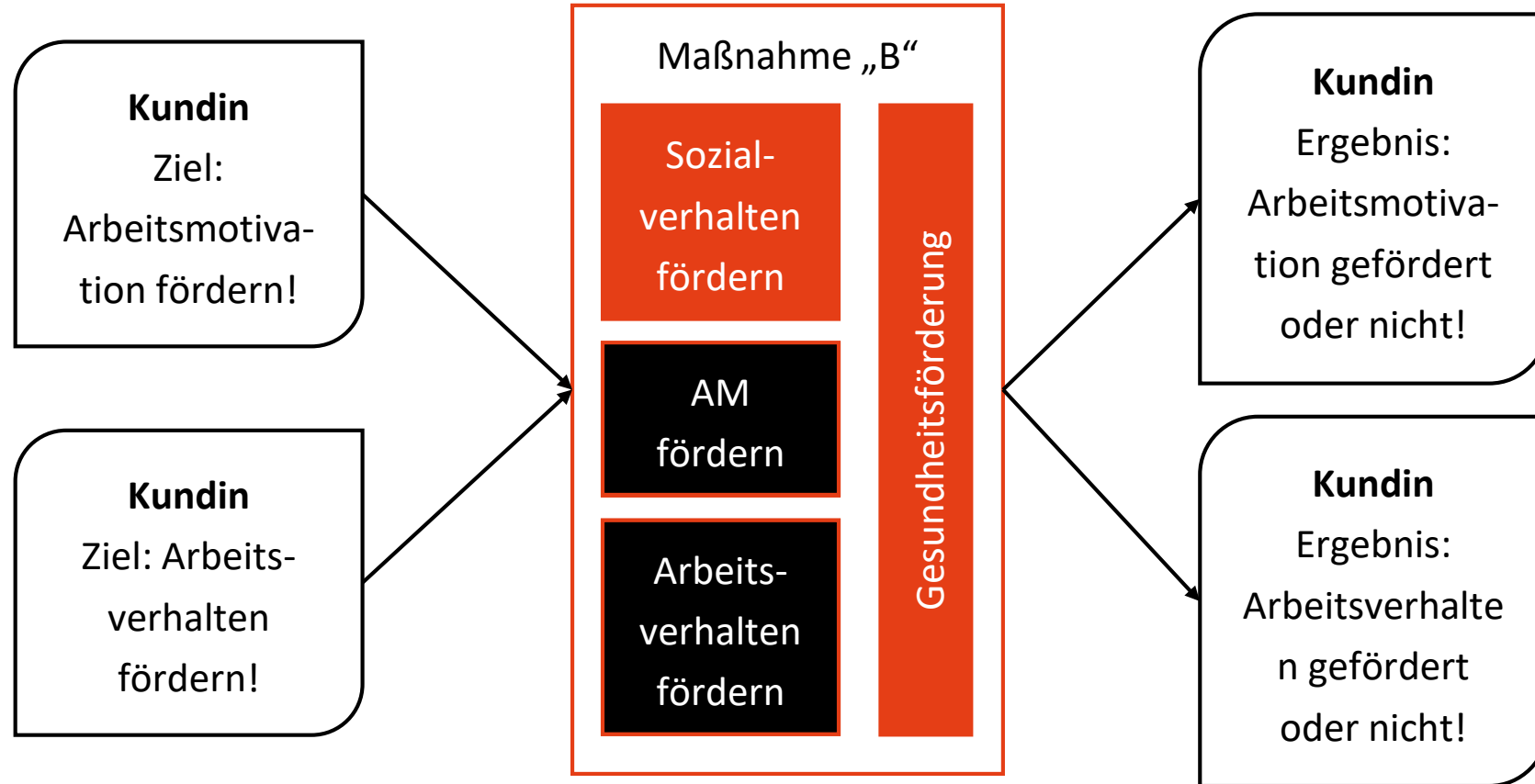
Beispiele

Mono-Ziel-Maßnahmen

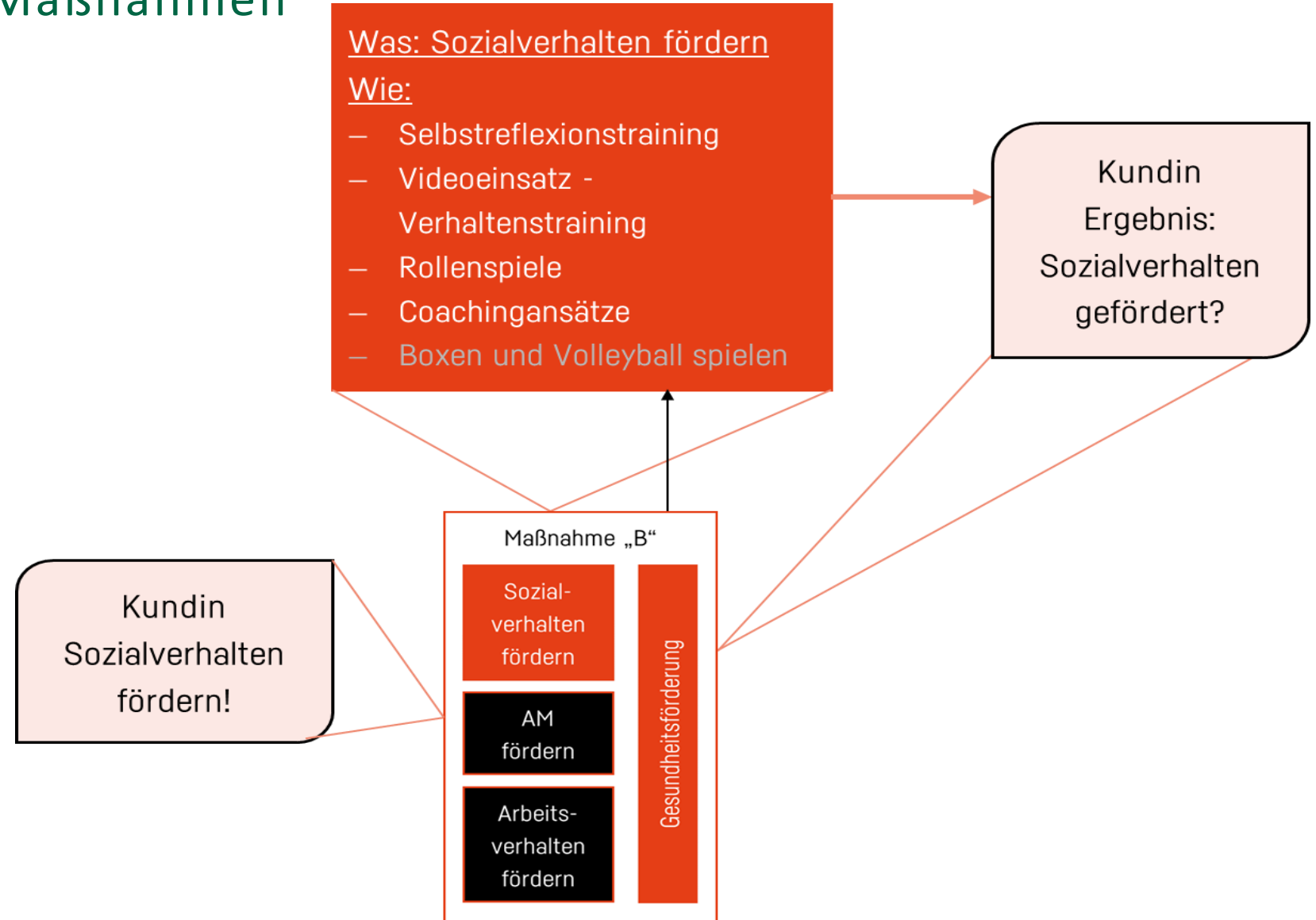
- Dazu gehört auch, dass die Maßnahmen und die Zusteuerung sich verändern werden.
- Wie sehen Maßnahmen zukünftig aus?



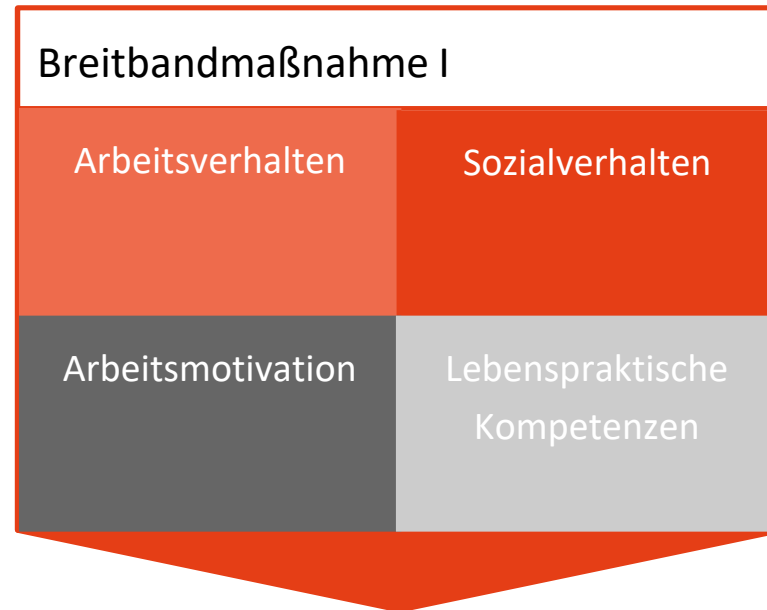
Multi-Ziel-Maßnahmen



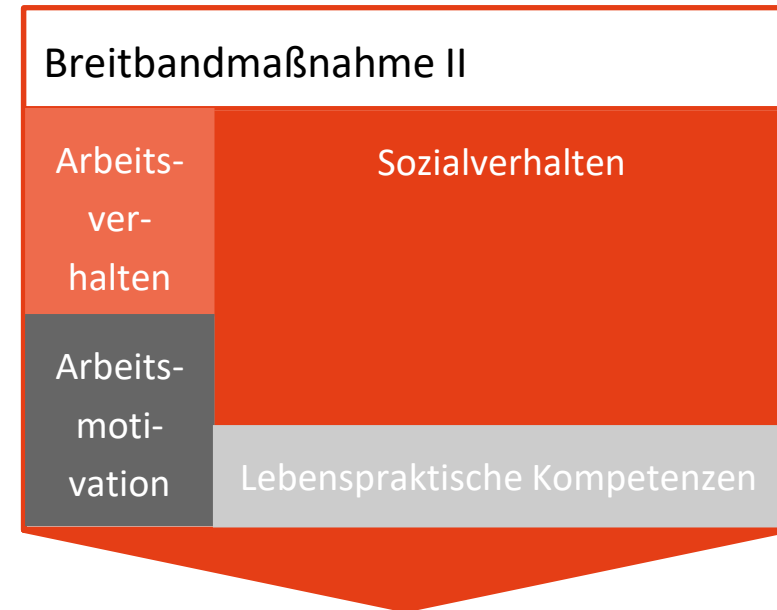
Multi-Ziel-Maßnahmen



Übergangsphase: Zuordnung laufender „Breitbandmaßnahmen“

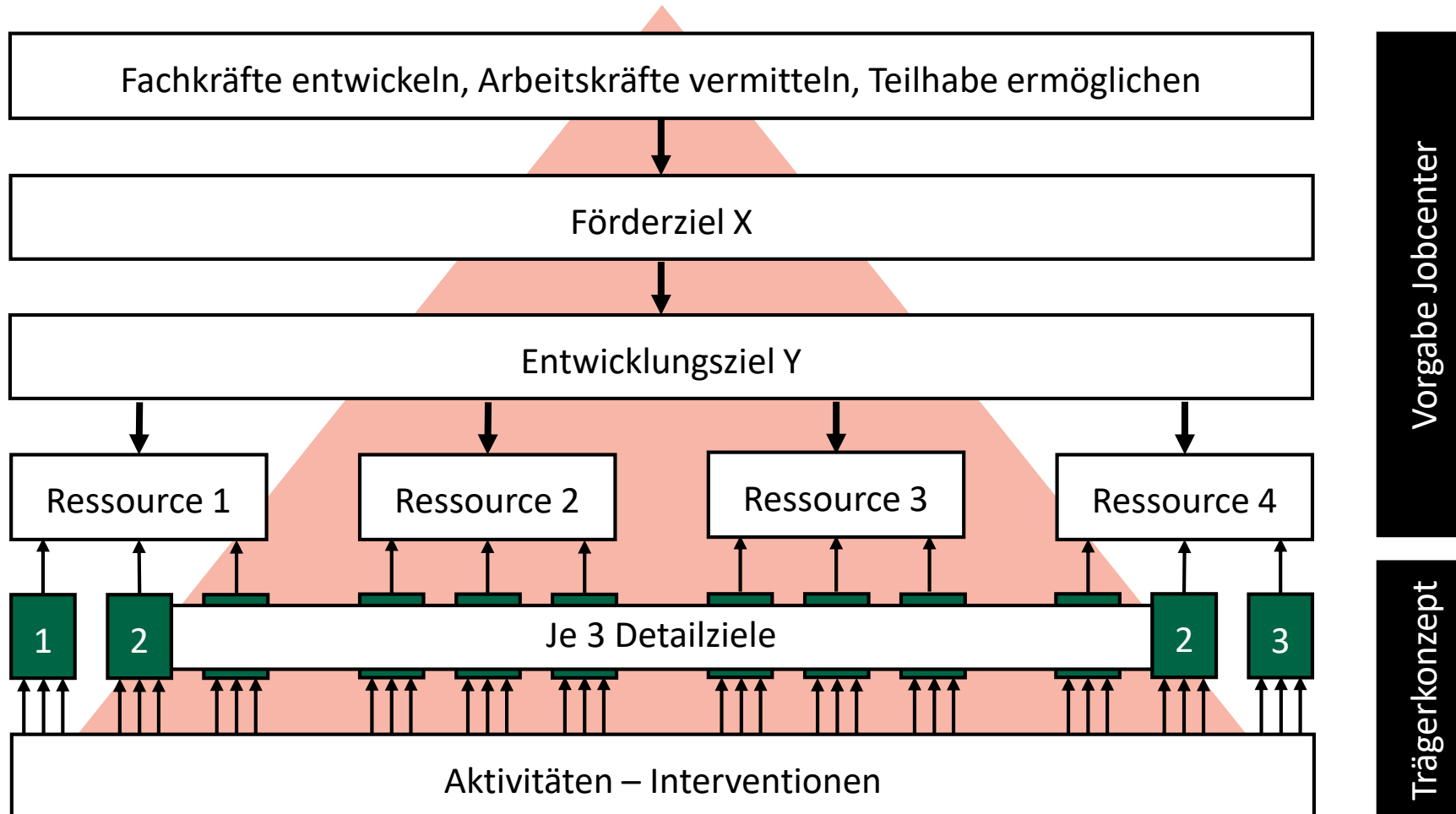


Alle Ressourcenbereiche werden gleich stark bearbeitet → Zuordnung der Breitbandmaßnahme zu allen vier Entwicklungszielen ist möglich.



Die Ressourcenbereiche werden nicht gleich stark bearbeitet → Zuordnung der Breitbandmaßnahmen zum maßgeblichen Entwicklungsziel.

Zielsystem Maßnahme – Funktionalperspektive



Zielsystem Maßnahme – Intention der Funktionalperspektive

Wir wollen...

Ihre Fachkompetenz

Ihre Erfahrung

Ihre Kreativität

...in Form von Konzepten

Maßnahmen – Was sich für Sie ändern wird...

- Umfangreiche Profilings werden in den Maßnahmen zukünftig nicht mehr erforderlich sein.
- Das Profiling von Kund*innen wird zukünftig – wie vom Gesetzgeber gefordert – in der Fallsteuerungshoheit des Jobcenters liegen. Hier werden die Ziele der Kund*innen mit den Kund*innen gemeinsam in einem Kooperationsplan festgelegt. Sie, die Träger, werden sich auf die Aktivitäten und Maßnahmen zur definierten Zielerreichung konzentrieren und hier all Ihre Kompetenzen einbringen.
- Das bedeutet auch, dass innerhalb von Maßnahmen nicht immer die gesamte Breite an Aktivitäten oder Möglichkeiten ausgeschöpft werden wird, sondern die erforderlichen.
- Da Maßnahmezusteuierungen in der Zukunft deutlich sanktionsfreier erfolgen werden, werden Ihre Maßnahmen attraktiver für die Kund*innenperspektive ausgestaltet sein müssen, um Kund*innen noch aus freien Stücken in die Maßnahmen zu bekommen.
- Sie werden sich mit dem Zielsystem des Jobcenters auseinandersetzen müssen, um im Kontext funktionaler zugeschnittener Ausschreibungen die hiesigen Ziele adäquat bedienen zu können. Konzentrieren Sie sich bitte darauf, diese Ziele mit den Kund*innen gemeinsam zu erreichen. Der Zielfokus von Maßnahmen wird klarer und enger gefasst.
- Wir werden sukzessive die Zusteuierungs- und Aussteuerungsverfahren anpassen.

Maßnahmen – Was sich für Sie nicht ändern wird...

- Das Jobcenter hat auch in Zukunft die Absicht, den zur Verfügung stehenden Eingliederungstitel – unter Berücksichtigung unabweisbarer Umschichtungsbedarfe und der weiteren Rechtsentwicklung – weitestgehend für die bedarfsorientierte Förderung von erwerbsfähigen Leistungsberechtigten mit Instrumenten und Maßnahmen einzusetzen, die durch Sie realisiert werden.
- Die Einführung des fa:z GT-Konzeptes zielt nicht darauf ab, den Fördermitteleinsatz bei den Instrumenten und Maßnahmen zu reduzieren. Wir wollen lediglich das Maßnahmenportfolio sowie die einzelnen Maßnahmen auf das Zielsystem des Jobcenters ausrichten.
- Wir möchten auch in Zukunft eng mit Ihnen kooperieren und unsere gemeinsame gute Zusammenarbeit fortsetzen. Unser Maßnahmenservice wird sich auch weiterhin eng mit Ihnen abstimmen und Sie und die Maßnahmen – vor allem in der nun folgenden Übergangsphase – eng begleiten.
- Wir haben im Vorfeld mit Expert*innen des Maßnahmenmanagements anderer Jobcenter sowie den dort beteiligten Trägervertreter*innen gesprochen, die ein ähnliches Modell bereits seit Jahren praktisch umsetzen und ihre Erfahrungswerte aufgenommen. Wir möchten Ihnen und Ihren Mitarbeitenden klarere Zielstellungen und eindeutiger Zielperspektiven geben – wir wollen demnach auch zukünftig auf Ihre Beratungskompetenzen bauen.

Nächste Umsetzungsschritte...

- Wir passen die Zielstellungen und den inhaltlichen Zuschnitt von Maßnahmen sukzessive an und verändern zeitnah **Vorgaben in Vergabeverfahren** wie auch das **Maßnahmencontrolling** und die **Maßnahmenevaluation**.
- Sowohl in diesem Zusammenhang als auch generell wollen wir künftig in einen regelmäßigeren und intensiveren **Dialog** mit Ihnen als Arbeitsmarktdienstleistern treten.



Welche Fragen haben Sie an uns?

- Wir machen jetzt zunächst 15 Minuten Pause.
- Nutzen Sie die Pause auch dazu, die Vorträge noch einmal Revue passieren zu lassen und etwaige Fragen zu formulieren.
- Nach der Pause steigen wir in die Beantwortung Ihrer Fragen ein.



Pause !



Agenda.

1. Begrüßung
2. Was uns antreibt und was bisher geschah
3. Vorstellung erster Ergebnisse im Überblick

Pause

4. Ihre Fragen
5. Ausblick – Wie geht es weiter?
6. Abschließende Fragen

Ende



Agenda.

1. Begrüßung
2. Was uns antreibt und was bisher geschah
3. Vorstellung erster Ergebnisse im Überblick

Pause

4. Ihre Fragen
5. **Ausblick – Wie geht es weiter?**
6. Abschließende Fragen

Ende



Welchen Zeitplan haben wir?

- | | |
|---|---|
| 1 | <p>Analysephase</p> <ul style="list-style-type: none"> - Kleiner Projektauftakt - Daten- und Dokumentenanalyse - Interviews <p style="text-align: right; border: 1px solid green; padding: 2px;">Bereits erledigt</p> |
| 2 | <p>Vorbereitungsphase</p> <ul style="list-style-type: none"> - Großer Projektauftakt - Führungsklausur „Führung & Veränderung“ - Projektfineplanung <p style="text-align: right; border: 1px solid green; padding: 2px;">Bereits erledigt</p> |
| 3 | <p>Konzeptionsphase</p> <ul style="list-style-type: none"> - Entwicklung der Basiselemente des Falls (fa:z modell) - Umsetzung der Grundsatzentscheidungen in der IT - Optimierung der Vermittlungsarbeit und Matching - Führung & Fachaufsichtskonzept - Maßnahmenmanagement-Konzept - Personalmanagement <p style="text-align: right; border: 1px solid green; padding: 2px;">weitgehend erledigt</p> |
| 4 | <p>Schulungs- und Implementationsphase</p> <ul style="list-style-type: none"> - Erstellung Implementationsplan - Anpassung Trainingsmaterialien - Trainings und Reflexions-Workshop für Führungskräfte - fa:z modell-basiertes Training inklusive Beratungskompetenzen für Mitarbeitende |
| 5 | <p>Umsetzungsphase</p> <ul style="list-style-type: none"> - Nachsteuerung und Nachgangsreflexion |

Auftaktkommunikation (Meilenstein 1)

- 11.-12.01.2022
- 27.-28.01.2022
- 15.-16.02.2022
- 22.-23.02.2022

Basiselemente

Meilenstein 2 – jour fixe

- 15.-16.03.2022
- 12.-13.04.2022

Vermittlung

Meilenstein 3 – jour fixe

- 26.-27.04.2022
- 11.-12.05.2022

Führung

Meilenstein 4 – jour fixe

- 14.-15.06.2022
- 28.-29.06.2022
- 06.-07.07.2022

Maßnahmen

Meilenstein 5 – jour fixe

- 19.-20.07.2022
- 26.-27.07.2022

Personal

Meilenstein 6 – jour fixe

- Implementationsplan/Schulungsvorbereitung/Trainer*innen-Ausbildung
- Schulungstermine ab November

Regelmäßige Reflexionslots

- Projektstart 2023

Woran wir noch arbeiten...

- Bis Ende des Jahres werden wir eine Anpassung unserer bisherigen Arbeitsweisen im Bereich der **Vermittlungsarbeit** umsetzen. Hier arbeitet eine interne Gruppe ein angepasstes **Konzept der Arbeitgeberansprache und Vermittlung** aus.
- Parallel stellen wir unsere bisherigen Arbeitsweisen im **Maßnahmenmanagement** um. Einige Umstellungen erfolgen bereits jetzt sukzessive (neue Zielausrichtung, Maßnahmenplanung, etc.), andere gestalten wir nach und nach, wenn die AB/AC Potenzialanalysen nach fa:z GT in die Systeme gebracht haben.
- Wir möchten eine „**hochwertige Qualität der Beratung und Förderung von erwerbsfähigen Leistungsberechtigten**“ nach fa:z GT anstreben und gemeinsam mit den AB/AC aber auch mit Ihnen, den Bildungsträgern, im Rahmen von verschiedenen Formaten an ebendieser Qualität arbeiten.

Wann geht es dann richtig los?

- Der Startschuss für die Umsetzung des fa:z GT erfolgt – nach derzeitigem Plan – mit Beginn des Januar 2023!
- Erfahrungsgemäß werden dann einige Monate vergehen, bevor wir relevante Planungsdaten in unseren Systemen haben. Die Planung von Maßnahmenplätzen – auch vor dem Hintergrund der neuen Gesetzgebung – wird in dieser Zeit schwierig sein und sich zunächst auf Erfahrungen und Annahmen stützen.
- Erste fa:z-konforme Vergabemaßnahmen werden bereits jetzt auf den Weg gebracht.



Agenda.

1. Begrüßung
2. Was uns antreibt und was bisher geschah
3. Vorstellung erster Ergebnisse im Überblick

Pause

4. Ihre Fragen
5. Erfahrungen anderer Jobcenter
6. Ausblick – Wie geht es weiter?
7. Abschließende Fragen

Ende



Welche Fragen haben Sie noch an uns?

- Abschließend besteht nun noch einmal Gelegenheit dazu, Fragen zu stellen.
- Auch nach der Veranstaltung können Sie Fragen an uns richten. Gerne können Sie uns direkt ansprechen - aber auch per E-Mail. E-Mail-Nachrichten leiten Sie bitte Frau Hillebrand von der Grundsatzsachbearbeitung Aktiv zu (c.hillebrand@kreis-guetersloh.de).



Haben Sie vielen Dank!





Ende