

Lokale Umsetzungsstrategie Beschäftigungsorientiertes Fallmanagement Jobcenter Bremerhaven (Umsetzungskonzept bFM)

1. Vorwort

Das beschäftigungsorientierte Fallmanagement (bFM) ist für Bewerber/Bewerberinnen mit komplexer Profillage und multiplen Handlungsbedarfen eine wichtige Unterstützungsleistung für das Erzielen von Integrationen bzw. von Integrationsfortschritten. Unter Berücksichtigung der guten Praxiserfahrungen der unverzichtbaren Integrationsnetzwerke wird dieses Angebot im Jobcenter Bremerhaven (JC Bremerhaven) seit 2005 für diese Bewerber/Bewerberinnen bereitgestellt, denn insbesondere bei Bewerbern/Bewerberinnen mit komplexen Profillagen geht es vorrangig darum, durch den Abbau von Handlungsbedarfen eine Beschäftigungsfähigkeit herzustellen und Integrationsfortschritte zu erreichen (siehe hierzu auch GA 01/2010 vom 13.01.2010).

Das Umsetzungskonzept bFM unterstützt die Geschäftsführung bei der Erreichung der geschäftspolitischen Ziele.

Die Bedeutung einer ganzheitlichen Betrachtung des Kunden/der Kundin wurde durch die Einführung von BeKo in 2014 nochmals verstärkt und wird durch die professionell unterstützenden Leistungen des bFM aktiv ergänzt. Hierbei liegt ein Fokus auf der Vermeidung/Reduzierung von Langzeitbezug sowie der Identifizierung von Reha-Bedarfen.

Diese Strategie wird stetig weiterentwickelt und die Erkenntnisse der jährlich durchgeführten Workshops zur „Weiterentwicklung/Justierung des bFM“ fließen in das Umsetzungskonzept bFM ein.

2. Rahmenbedingungen

Welche Besonderheiten gibt es vor Ort?

- hoher Anteil an Langzeitleistungsbeziehern (LZB)
- bundesweit höchste Arbeitslosenquote mit 14,7% (durchschnittlich in 2014)
- bundesweit höchste LZB-Quote von 21,6% gegenüber 8,2% Bundesdurchschnitt und Arbeitslosenquote von 12,5% gegenüber 4,6% Bundesdurchschnitt (Stand 03/2015)
- überproportional hoher Anteil Alleinerziehender
- hoher Anteil von Kunden/Kundinnen mit Migrationshintergrund
- Kundenstruktur mit großer Arbeitsmarktferne, dazu häufig geringe Qualifizierung (fehlender Schulabschluss, Berufsabschluss)
- starrer Arbeitsmarkt
- Niedriglohnsektor / Zeitarbeit
- geographische Lage, fehlende wirtschaftliche Anbindung zum Umland
- historisch bedingter, männerdominierter Arbeitsmarkt, setzt sich heute z.B. in Werften/Hafen/Windenergie-Bereich fort
- unzureichendes Versorgungsangebot Kinderbetreuung außerhalb der Einrichtungszeiten vor 7.00 Uhr und nach 17.00 Uhr (Tagespflegepersonal)
- unzureichende Versorgung für Menschen mit psychischen Erkrankungen (z.B. Netzwerk Psychosoziale Betreuung ist überlastet, lange Wartezeiten für Therapieangebote)
- „Grenzfälle Rechtskreise“ – Übergabe SGB II - SGB XII – Kooperation / Verfahren mit der Kommune optimierungsbedürftig.

Insbesondere im Bereich der Langzeitarbeitslosen stellen gesundheitliche Einschränkungen ein wesentliches Vermittlungshemmnis dar. Am häufigsten sind psychische Erkrankungen und Verhaltensauffälligkeiten. Hinzu kommt die Heterogenität dieser Personengruppe. Für viele Bewerber/Bewerberinnen muss es daher passgenaue Hilfen geben. bFM kann hier, auch aufgrund der stärkeren Betreuungsintensität, unterstützen und Strukturen aufbrechen.

Im Hinblick auf die Versorgung psychisch erkrankter Personen ist das fachärztliche und therapeutische Behandlungsangebot in Bremerhaven unzureichend. Um dieser Situation entgegenzuwirken, ist das Vorhalten leidensgerechter und passgenauer Maßnahmen mit adäquater Betreuung im Rahmen von individuellen Arbeitsgelegenheiten und Maßnahmen bei Trägern und Arbeitgebern sowie die Nutzung der Freien Förderung notwendig. Diese Situation und Handlungsbedarfe können den Übergang in den Arbeitsmarkt erschweren und gegebenenfalls zu längeren Verweildauern der Bewerber/Bewerberinnen im bFM führen. Durch die Zusammenarbeit im bFM werden jedoch im Regelfall Fortschritte im Hinblick auf die Beschäftigungsfähigkeit bei dieser Personengruppe erzielt.

3. Analyse

Im JC Bremerhaven hat der Bereich Markt & Integration (M&I) einen Standort.

Besonderheit:

Übertragung der Kundengruppe mit Migrationshintergrund an das Arbeitsförderungszentrum im Lande Bremen. Im Januar 2011 wurde das bFM für Kunden mit Migrationshintergrund an die Stadt Bremerhaven übertragen (vertraglich vereinbarte Fallzahl 150 Personen auf 2 FM). Die Koordination wird von einem FM des JC Bremerhaven durchgeführt.

Das JC Bremerhaven verfügt derzeit über 5 FM, die nach den Richtlinien der Deutschen Gesellschaft für Care- & Casemanagement (DGCC) zertifiziert sind.

Der bFM-Prozess wird über das Profiling abgebildet. Ansprechpartner/Ansprechpartnerinnen für technische Rückfragen für die FM stehen in Form der Verbis-Fachbetreuer zur Verfügung.

Die Nachhaltung erfolgt auf Ebene der FM durch die Fallsteuerung und auf Ebene der Teamleiter/Teamleiterinnen durch die Fachaufsicht.

4. Zielgruppe

4.1. Definition

Die Übernahme in das bFM erfolgt für Bewerber/Bewerberinnen mit komplexen Profillaugen. Voraussetzung für die Zusammenarbeit ist Freiwilligkeit und die Einschätzung, dass durch die Zusammenarbeit im bFM konkrete Integrationsfortschritte erzielt werden können. Ziel ist die Verbesserung bzw. Wiederherstellung der Beschäftigungsfähigkeit durch Verringerung der Handlungsbedarfe bis hin zur sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung.

Vordergründig geht es um folgende veränderbare Handlungsfelder:

- Suchterkrankungen
- Schulden/finanzielle Notlagen
- gesundheitliche Einschränkungen, insbesondere psychische Einschränkungen
- fehlende Krankheitseinsicht
- Wohnraumproblematik
- schwieriges soziales/familiäres Umfeld
- häusliche Gewalt
- hohes Aggressionspotential
- Vorstrafen/Geldstrafen-Tilgung
- unrealistische Selbsteinschätzung der eigenen Fähigkeiten
- Unfähigkeit, Handlungsanweisungen und Vereinbarungen folgen zu können.

4.2. Zugangskriterien (Fallzugang)

Der Zugang erfolgt gemäß der Geschäftsanweisung 01/2010:

„Kundenkreis mit komplexer Profillage (Entwicklungsprofil, Stabilisierungsprofil oder Unterstützungsprofil) und mindestens drei Handlungsbedarfen in den Schlüsselgruppen.“

In begründeten Einzelfällen kann von den Zugangskriterien abgewichen werden (gravierende Defizite oder Auffälligkeiten).

Voraussetzung für die Zusammenarbeit im bFM ist die Bereitschaft des Kunden, sich mit seinen Handlungsbedarfen auseinanderzusetzen und sich auf Veränderung einzulassen und mitzuarbeiten. Grundsatz hierbei ist die Freiwilligkeit.

Der Zugang erfolgt in der Regel in einer gemeinsamen „warmen Übergabe“ – persönliches Übergabegespräch mit Kunden/pAp/FM.

Der technische Fallzugang erfolgt über Verbis.

Über die Einschaltung des bFM durch die pAp hinaus, bringen sich die FM in Form angebotener Fallbesprechungen und die Weitergabe der, u. a. durch die aktive Netzwerkarbeit, gewonnenen Ideen und Erkenntnisse in den Teambesprechungen sowie über die Teamleiter/Teamleiterinnen engagiert ein. Stetig und präsent stehen sie als Ansprechpartner/Ansprechpartnerinnen für die pAp's in Fragestellungen zur Verfügung und/oder regen Übergänge von Bewerbern/Bewerberinnen in das bFM an.

Die FM's bemühen sich jeweils um die Kenntnisvermittlung rund um das Thema bFM für die pAp's innerhalb des eigenen Teams. Hierzu wurde z. T. eine anschauliche u präzise Arbeitshilfe für die pAp's in Form einer „Checkliste“ erstellt und ausgehändigt. Weiter erfolgte als Ausfluss aus dem Workshop zur „Weiterentwicklung/Justierung des bFM“ in 2014 eine „bFM-Tour“ zur Herstellung von mehr Transparenz und Vermittlung eines einheitlichen Wissensstandes in den Integrationsteams, die über keine eigenen teamintegrierten FM's verfügen.

Aufgrund der erfolgreichen Netzwerkarbeit der FM's wird darüber hinaus eine Zusammenarbeit bFM innerhalb des JC Bremerhaven auch über die entsprechenden Netzwerkpartner/Netzwerkpartnerinnen bei den Bewerbern/Bewerberinnen sowie den pAp's angeregt. Hierzu erfolgt ein aktiver Austausch der FM's mit den Netzwerken.

Eine weitere Möglichkeit für ein handelndes bFM wäre die Nutzung der Suchlauffunktion in Verbis zur Identifizierung von Bewerbern/Bewerberinnen mit Potential für das bFM. Diese Option wäre aufgrund der Rahmenbedingungen jedoch lediglich über die Fachaufsicht möglich.

Präventiv im Hinblick auf die Erreichung der geschäftspolitischen Ziele, hier insbesondere den Abbau des Langzeitleistungsbezuges bzw. –arbeitslosigkeit, könnten die DORA-Abfrage 1240 und/oder die DORA-Abfrage 1303 zur Ermittlung von Bewerbern/Bewerberinnen mit Potential für das bFM genutzt werden. Hier würde der Einsatz des bFM unter dem Prophylaxeaspekt ermöglicht werden.

4.3. Fristen

Es erfolgt eine stetige Überprüfung der Betreuung im bFM. Hierzu erfolgt spätestens alle 6 Monate eine Dokumentation in Verbis. Grundsätzlich ist die 2-Jahres-Frist einzuhalten. Zu berücksichtigen ist der Zugang zu Hilfsangeboten der Netzwerke und die vorhandenen Ressourcen.

4.4. (Fall-) Abgang

Die Zusammenarbeit mit dem Kunden im bFM endet, wenn:

- eine dauerhafte Integration realisiert werden konnte
- die für die Übergabe ins bFM maßgeblichen Handlungsbedarfe abgebaut bzw. reduziert wurden
- Integrationsfortschritte nicht erreicht wurden und eine positive Entwicklung mittel- und langfristig nicht erkennbar ist
- die aktive Mitarbeit des Kunden dauerhaft ausbleibt (fehlende Mitwirkung)
- mögliche Leistungsangebote ausgeschöpft wurden (Ausnutzung aller Netzwerkangebote)
- der Betroffene eine weitere Betreuung im FM von sich aus ablehnt
- er aus anderen Gründen aus dem System ausscheidet, z.B. wegen fehlender Hilfebedürftigkeit.

Der Fallabgang wird in Verbis dokumentiert. Das Profiling wird angepasst. Es erfolgt eine warme Rückgabe in Form von einer Fallbesprechung mit dem pAp, alternativ findet ein Übergabegespräch mit Kunden und pAp statt.

Die Verfahrensregelung „Anpassung der Aktivierungs- und Beratungsarbeit bei besonderen Fallgestaltungen“ vom 05.12.2014, die zur Verdeutlichung nicht zu aktivierender Kunden dient, ist eine weitere Verfahrensweise hinsichtlich Fallabgängen aus dem bFM: „Beendigung der Betreuung im bFM wegen fehlender Erfolgsaussichten aufgrund bestimmter Ursachen.

Gründe können sein: kein Steuerungsvermögen des eigenen Handelns, fehlende Veränderungsmöglichkeiten (auch kein Rechtskreiswechsel, z. B. Überleitung SGB XII, möglich), Beschäftigungsunfähigkeit bzw. geringe Belastbarkeit. Die Begründung für die AKH-Kennung wird im Fallabgang/Beratungsvermerk ausführlich dokumentiert. Die Festlegung der Dauer der „passiven Betreuung“ erfolgt durch die FM und gilt verbindlich.“

4.5. Erfolgsmessung

Bedeutende Teile der Arbeit des bFM sind quantitativ schwer zu erfassen und auswertbar.

Die Darstellung von Fortschritten der Kunden/Kundinnen innerhalb des Systems der Profillagen bietet eine Möglichkeit, das Erreichen von Zwischenzielen bei der Arbeitsmarktintegration angemessen zu dokumentieren. Diese Zwischenziele bei der Integration in Erwerbstätigkeit stellen einen bedeutenden und wertvollen Teil der Arbeit des bFM dar. Darüber hinaus sind die Schaffung eines Arbeitsbündnisses, Anbindung/Aufbau von Netzwerken sowie Soft-Skills ein weiterer Erfolgsindikator, welche sich über das Profiling nur bedingt abbilden lassen.

Zusätzlich soll in der Zeit vom 01.04.2015 bis zum nächsten jährlichen Workshop „Weiterentwicklung/Justierung des bFM“ erprobungsweise der Prozess des bFM in einer gesonderten Liste zur Erfolgsbeobachtung des bFM dokumentiert werden.

5. Schnittstellen

Es bestehen Schnittstellenkonzepte zu:

Extern:

- Übergabe- und Kooperationskonzept des JC Bremerhaven für die Zusammenarbeit mit dem bFM für Personen mit Migrationshintergrund der Stadt Bremerhaven
- Kooperationsvereinbarung über die Zusammenarbeit bei Menschen in Krisen des JC Bremerhaven mit dem Sozialpsychiatrischen Dienst

Intern:

- Zugangssteuerung für das bFM

6. Netzwerke

bFM setzt sich aus der Einzelhilfe bzw. Fallarbeit und der Netzwerkarbeit zusammen. Diese beiden Elemente sind untrennbar, die Dimensionen werden in der Praxis häufig unterschätzt. „Management“ bedeutet im übertragenen Sinne planen, regeln und organisieren. FM sind somit auf Partner, Institutionen, Gremien und andere Dienstleistungsträger angewiesen. FM bieten nicht alle Dienstleistungen selbst an, sondern sind Vermittler/innen, Sozialarbeiter/innen, Vertragspartner/innen und Koordinator/innen. Ein funktionierendes Netzwerk und Kenntnisse über Netzwerkarbeit sind Grundvoraussetzungen für das bFM. Unabdingbar für die Umsetzung ist daher ein professionelles Netzwerkwissen. Dies beinhaltet das Wissen um das Vorhandensein von professionellen, aber auch informellen Angeboten(z.B. Selbsthilfegruppen).

Die Netzwerkarbeit ist durch Schwerpunktaufteilung unter den FM geregelt.

„Netzwerkarbeit erfordert sowohl personelle als auch zeitliche Ressourcen, die nicht unbegrenzt zur Verfügung stehen.

Nur durch das persönliche Engagement des FM – der einerseits Kontakte aufbaut und pflegt, Vertrauen zu Partnern aufbaut, Kooperationsbeziehungen gestaltet, andererseits aber auch die notwendigen kritische Distanz zu seinen Partner und deren Leistungen bewahrt, verhandlungsstark ist, Standards durchsetzt und in der Kooperation eine klare Zielvorstellung durchsetzt – ist eine gute Netzwerkarbeit möglich.“¹

¹ vgl. Göckler/Kraatz: Fallmanagement und Netzwerkarbeit, 2004

6.1. Konzept

Folgende Netzwerkpartner stehen dem bFM zur Verfügung:

- Schuldnerberatung
- Suchtberatung
- Amt für Jugend, Familie und Frauen
- Sozialpsychiatrischer Dienst
- Gesundheitsamt
- Ambulante Psychiatrie-Angebote
- Kliniken
- Betreutes Wohnen (Arche-Süd, BEW, DRK)
- Träger der Jugend- und Familienhilfe (DRK, IJB, AWO)
- Bewährungshilfe, Straffälligenhilfe
- GISBU mbH
- Lernen vor Ort
- BAMF
- Bremer/Bremerhavener Integrationsnetzwerk
- Betreuungsbehörde/Amtsgericht
- Bildungsträger
- Therapeuten

In folgenden Arbeitskreisen sind die FM darüber hinaus beteiligt:

- Bremerhavener Netzwerk zur Versorgung psychisch erkrankter Menschen
- Trialog
- Koordinationskreis "Schulverweigerung - Berufsfindung - Ausbildung"
- Arbeitskreis: Schwangere
- Arbeitskreis: Runder Tisch „Häusliche Gewalt“
- Arbeitskreis: Bremer Rat für Integration
- Arbeitskreis: Bremer und Bremerhavener IntegrationsNetz
- Arbeitskreis: IQ Netzwerk Bremen
- Arbeitskreis: Bewährungshilfe

6.2. Struktur

Ansprechpartner / Ansprechpartnerin der Netzwerkpartner nach Schwerpunktaufgaben:

Boll:	Migranten, Sprachkurs
de Rouw:	Migranten, Sucht
Tobias:	Koordinator für Fallmanagement für Migranten
Henken:	Schulden, Wohnungslosigkeit, Bewährungshilfe, Anti-Aggressionstraining
Oetting:	Sucht, Koordinationskreis "Schulverweigerung - Berufsfindung – Ausbildung", Bewährungshilfe
Hanstein:	Frauen u. Alleinerziehende (EfA), Häusliche Gewalt, Sozialpsychiat- rischer Dienst, Betreuungsverein/-behörde, Psychosozialer Bereich, Bereich Schwangere
Hencke:	Frauen u. Alleinerziehende (EfA), Häusliche Gewalt, Sozialpsychiat- rischer Dienst, Betreuungsverein/-behörde, Psychosozialer Bereich
Wojtasik-Marx:	Sozialpsychiatrischer Dienst, Betreuungsverein/-behörde, Psycho- sozialer Bereich

Es erfolgen standortübergreifende Treffen zwecks Erfahrungsaustausch mit den JC Cuxhaven und Wesermarsch.

Die Netzwerkarbeit auf der politischen Ebene erfolgt durch die Geschäftsführung.

7. Organisation

7.1. Aufbauorganisation

Seit 2005 wird im JC Bremerhaven das spezialisierte bFM angeboten. Die FM sind in den Teams integriert.

Die Organisation des bFM wurde entsprechend der GA 01/2010 implementiert.

Mit Wirkung vom 21.05.2015 wurde ein Sprecher/eine Sprecherin für den Bereich des bFM gewählt. Diese Funktion ist zunächst jeweils auf 12 Monate begrenzt und dient hauptsächlich der Bereichsleitung sowie den Teamleitungen als Ansprechpartner/Ansprechpartnerin in Angelegenheiten das bFM betreffend. Für die erste Periode wurden André Oetting (Sprecher) und Lina Hencke (Vertretung) gewählt.

Der Bedarf an bFM wird an der Zahl der ermittelten Profillagen von ca. 9.500 Kunden mit Entwicklungs-, Stabilisierungs- und Unterstützungsprofil deutlich. Hiervon haben ca. 1.511 Kunden drei Handlungsbedarfe in den Schlüsselgruppen (Stand 12.03.2015).

7.2. Ablauforganisation

Der bFM-Prozess wird über das Profiling abgebildet.

Die FM des JC Bremerhaven üben die Lotsenfunktion für die kommunalen Eingliederungsleistungen nach § 16a SGB II aus.

Im Rahmen des ganzheitlichen Ansatzes werden bei Bedarf die Mitglieder einer BG in die bFM-Betreuung mit einbezogen.

7.3. Aufgaben bFM

bFM verbindet bisher getrennte Unterstützungsleistungen, nämlich

- sozialintegrative und
- vermittlungsorientierte Hilfen, indem der FM
- grundlegende Informationen zur Berufs-, Bildungs- und Arbeitsmarktberatung dem Bewerber/der Bewerberin zur Verfügung stellt und als
- Lotse im regionalen System sozialer Unterstützung fungiert.²

²<http://www.loccum.de/material/arbeit/arbeitsmarkt/bohrke2.pdf> (Präsentation von Siglinde Bohrke-Petrovic)

Das bFM ist verantwortlich für:

- Planung, Steuerung und Durchführung des individuellen Fallmanagementprozesses unter Berücksichtigung der Gesamtsituation der Bedarfsgemeinschaft (inkl. Entscheidung über Fallzugang, Assessment, Integrationsplanung und Eingliederungsvereinbarung)
- Beratung und Entscheidung zum individuellen Hilfebedarf (Informationen zu allgemeinen Leistungsfragen)
- Aufbau, Pflege und Weiterentwicklung des Betreuungsnetzwerkes
- Auswahl von / Entscheidung über individuelle Eingliederungsleistungen
- Betreuung von Eingliederungsmaßnahmen (einschl. Planung, Koordination und Qualitätssicherung)
- Integration in Erwerbstätigkeit

7.4. Qualifizierung

Das stetig durch die BA vorgehaltene Qualifizierungsangebot ist den FM zugänglich. Darüber hinaus werden auch themenspezifische Angebote genutzt, ggf. auch bei externen Bildungsträgern.

7.4.1. Supervision

Die Definition von D. Keel beschreibt Supervision als eine Form der Beratung, die Einzelpersonen, einzelne Teams, Gruppen und Organisationen bei der Reflexion und Verbesserung ihres personalen, beruflichen oder sozialen Handelns begleitet. Fokus ist je nach Zielvereinbarung die Arbeitspraxis, die Rollen- und Beziehungsdynamik zwischen Supervisand und Klient, die Zusammenarbeit im Team bzw. in der Organisation des Supervisanden usw. Supervision stammt aus dem sozialen Bereich und wird teilweise auch in der Wirtschaft angewendet. Die Reflexion fokussiert die Szenen auf das Verhalten und Innenleben der Beteiligten und Betroffenen; auf ihr Miteinander; auf ihre Aufgaben und Vorhaben und/oder auf das Verhältnis des supervidierten Systems zu über-, neben- oder untergeordneten Systemen. Auf der Basis der Reflexion kann der Supervisand Lernziele formulieren, die inner- oder außerhalb der Supervision verfolgt werden können.³

Um die bisherige Beratungsqualität zu erhalten und zu optimieren ist ein dauerhaftes Vorhalten der Supervision sinnvoll und notwendig.

7.4.2. Zertifizierung der FM-Fachkräfte

Die Zertifizierung nach den Richtlinien der DGCC der FM im JC Bremerhaven ist freiwillig. Die Zertifizierung wird von Anfang an von der Geschäftsführung gewollt und unterstützt. Die Kosten für die Qualifizierung werden vom JC getragen.

Die Bedarfe an Qualifizierung werden im Rahmen der Mitarbeitergespräche festgehalten oder auf Eigeninitiative der FM initiiert. Stetig fortführende Weiterbildungen sind Grundlage der qualifizierten Arbeit im bFM des JC Bremerhaven.

³ vgl. David Keel, Qualität von Supervision, 2003

7.5. Betreuungsschlüssel

Der Betreuungsschlüssel wird gemäß der GA 01/2010 mit 1:75 für den Bereich des bFM festgelegt. Darüber hinaus betreuen die FM jedoch auch Kunden/Kundinnen mit einem erhöhten Betreuungsaufwand (z. B. bei schwieriger Kommunikation, aggressivem Auftreten etc.).

7.6. Dokumentation

Die einzelnen Prozessphasen/-schritte werden mithilfe der Verbis-Funktionalitäten dokumentiert, beginnend mit der Vormerkung bFM durch den pAp bis hin zum Fallabgang.

8. Nachhaltung

8.1. Kennzahlen

Anzahl der Kunden, die sich nach den GA-Kriterien im Bestand befinden:

Es sind ca. 5.420 Stabilisierung- und Unterstützungsprofile bzw. 1.600 Kunden mit drei Handlungsbedarfen in den Schlüsselgruppen. Hierbei ist nicht zu ermitteln, wie hoch die Anzahl der Kunden ist, die bereits das bFM durchlaufen haben oder nicht mitwirken möchten.

Anzahl der Kunden, die für das bFM vorgemerkt sind: 41 Kunden (Stand 12.03.2015). Hierbei bleibt anzumerken, dass eine Sensibilisierung der pAp's zur Übergabe der Kunden ins bFM notwendig ist. Entsprechende Fortbildungsangebote hierzu sollten genutzt werden.

Zurzeit befinden sich ca. 586 Bewerber/Bewerberinnen im bFM, hiermit ist die Vorgabe der Betreuungsschlüssel erfüllt.

Resümee:

„Die Forschung zur Umsetzung des Case Managements hat immer wieder gezeigt, dass erfolgreiches Case Management nur dann ermöglicht wird, wenn es durchgängig von der Führung mitgetragen wird und in den Organisationsstrukturen präsent ist. Die hier erkennbaren fachlichen Arbeitsstrukturen lassen ein durchdachtes und organisationsgetragenes Konzept erwarten, mit Unterstützung der Führungskräfte und mit engagiertem und geschultem Personal. Deutlich wird, dass Qualifizierung keine punktuelle und einmalige Angelegenheit ist. Sie ist durchgängiger Auftrag an die Leitung und Selbstverpflichtung der Fachkräfte.“⁴

Angebote für Fallmanagement

Das bFM nutzt die regulären Angebote zur Heranführung an Beschäftigung und Qualifizierung, darüber hinaus können individuelle Förderungen, wie z. B. Einzelcoaching (Anti-Aggressionstraining, Eigenanteil-Verordnung etc.) angewandt werden.

⁴ Schriftenreihe des Jobcenters Nürnberg-Stadt, Band 7: Beschäftigungsorientiertes Fallmanagement
Grußwort von Dr. Rainer Göckler, Februar 2012