

Handbuch für Migrationsberater



Inhaltsverzeichnis

• Einleitung	3
• Ausgangssituation im Land Brandenburg	4
• Grundsätze des Handels	13
• Phasen der Hilfeplanung	14
• Umsetzungsansätze der Arbeit der Migrant*innenberater	19
• Organisation des Erstgesprächs	21
• Themen des Erstgesprächs	23
• Aktenführung	27
• Ablaufplan der Beratung	28
• Vereinbarung zur Integrationsplanerstellung	29
• Vereinbarung zur Zusammenarbeit	31
• Ersteinschätzung der Problematiken	32
• Integrationsplan	38
• Handlungsplanung	44

Einleitung

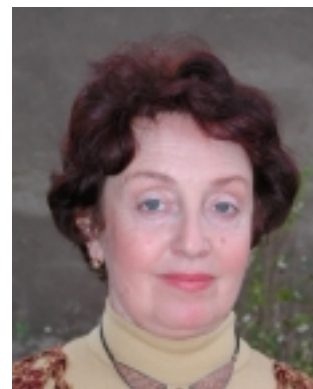
Dieses Handbuch wurde im Projekt „INCLUSION“, Teilprojekt „Netzwerk von unten“ entwickelt und wird durch EU-Gemeinschaftsinitiative EQUAL gefördert. Ziel dieser Arbeit ist es, den Arbeitsansatz der Migrantenberater zu systematisieren und zu strukturieren. Dieser Leitfaden ist als eine Handreichung zu verstehen, in der die bisherigen umfangreichen Erfahrungen der BBAG eingearbeitet wurden.

Gerade zu Beginn der Arbeit und beim Aufbau von verlässlichen und stabilen Strukturen ist dieses Handbuch für den Praktiker nützlich. Es beschreibt das Profil eines Migrantenberaters und eines möglichen Integrationsverfahrens, wie es im Land Brandenburg im Projekt Netzwerk - INCLUSION für Migranten im Land Brandenburg umgesetzt wird.

Dieses Handbuch versteht sich auch als Beginn eines Diskussionsprozesses mit Behörden und Verwaltungen und Migranten, um die Rahmenbedingungen in diesem Bundesland für Migranten zu verbessern.

die BBAG e. V.

Die Migrantenberater der BBAG e. V.



Ausgangssituation im Land Brandenburg

Das Verständnis, mit Netzwerken für Integration einen nachhaltigen Eingliederungsschub zu erzielen, setzt sich schrittweise auch im Land Brandenburg durch. Seit 1998 arbeitet das Projekt EKIS, das für Entwicklung kommunaler Integrationsstrukturen steht. EKIS stellte sich die Aufgabe, Strukturen zu begleiten, die auf Vernetzung aller mit Aufnahme, Betreuung und Integration von bleibeberechtigten Zuwanderern (Spätaussiedler, jüdische Emigranten) in den Landkreisen, Städten und Kommunen des Landes Brandenburg befassten Verwaltungen, Institutionen und Beratungsdiensten gerichtet sind. Es gibt einige erfolgreiche Integrationsnetzwerke auf der Ebene des Landkreises, z.B. in den LK Oberhavel, Prignitz und Dahme-Spreewald, aber auch in der Stadt Brandenburg an der Havel. Ein besonderer Druckpunkt der Integration, Wege zum Arbeitsmarkt, ist aber weiterhin problematisch, Migranten und Migrantinnen sind nach wie vor zahlreichen Formen der Diskriminierung ausgesetzt. Vorrangig gilt es daher, insbesondere die institutionellen Formen der Diskriminierung, hauptsächlich bzgl. des Zugangs zum Arbeitsmarkt, zu beseitigen. Hier sind Migranten/Migrantinnen fast doppelt so stark von Arbeitslosigkeit betroffen wie deutsche Arbeitnehmer.

Aufgabe einer Integrationspolitik ist die Bereitstellung integrationsfördernder Angebote für alle Zuwanderer und Migranten/Migrantinnen mit absehbar längerfristigem Aufenthalt und Lebensmittelpunkt in Deutschland. Zu diesem Kreis zählen neben den ausländischen Arbeitnehmern und ihren Familienangehörigen insbesondere Spätaussiedler und ihre Angehörigen, Asylberechtigte, vietnamesische ehemalige Vertragsarbeitnehmer der DDR, Kontingentflüchtlinge sowie nachziehende Familienangehörige dieser Gruppen.

Die Zuwandernden aus dem Ausland in das Land Brandenburg (ca. 2,5 %) sind keine homogene Gruppe, sondern unterscheiden sich in Zuwanderer mit vorübergehendem und Zuwanderer mit dauerndem Aufenthalt. Das Integrationskonzept der Landesregierung Brandenburg bezieht sich nur auf die bleibeberechtigten Zugewanderten, wobei mehrere Gruppen unterschieden werden, deren gesellschaftliche, soziale und berufliche Situation im folgenden dargestellt werden soll:

- Jüdische Migranten/Migrantinnen (Kontingentflüchtlinge)
- Spätaussiedler und ihre Familienangehörigen
- Ehemalige Vertragsarbeiter der DDR (Vietnamesen, Mozambiquaner, Angolaner und ihre Familienangehörigen).

1.1 Jüdische Migranten/Migrantinnen (Kontingentflüchtlinge)

Mit dem Hintergrund der besonderen Verantwortung Deutschlands und dem Bestreben, die jüdischen Gemeinden zu stärken, ist seit 1991 die Einreise jüdischer Kontingentflüchtlinge in die Bundesrepublik Deutschland möglich. Davon machten bis Ende 1999 etwa 110.000 jüdische Migranten/Migrantinnen, (einschließlich teilweise nichtjüdischer Familienangehöriger) aus den Staaten der ehemaligen UdSSR Gebrauch. Im Land Brandenburg wurden seit 1991 (mit Stand 15.07.2000) insgesamt 4.586 jüdische Emigranten aufgenommen, von denen schätzungsweise noch 1.500 hier leben. Davon sind jedoch nur 715 Mitglieder der jüdischen Gemeinde. Die Zuwanderungsberechtigung geht über die strenge Definition der jüdischen Religionslehre hinaus, dies führt vor Ort in vielen Fällen zur Nichtanerkennung durch die jüdischen Gemeinden und erweist sich deshalb integrationspolitisch als problematisch. Weiter wird die Situation dadurch geprägt, dass die jüdischen Gemeinden im Land Brandenburg fast ausschließlich aus russischen Zuwanderern bestehen, die in aller Regel ohne jegliche deutsche Sprachkenntnisse sind. Neben der bereits vorher existierenden jüdischen Gemeinde in Potsdam bildeten sich 1998 weitere Gemeinden in Frankfurt/Oder, Brandenburg und Bernau, 1999 in Cottbus und 2000 in Oranienburg und Königswusterhausen.

Nach Durchlaufen des Aufnahmeverfahrens erhalten sie eine unbefristete Aufenthaltserlaubnis und vergleichbare Eingliederungsleistungen wie Spätaussiedler und Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt. Allerdings ist die Wohnsitznahme für die Dauer des Bezugs von Sozialhilfe auf den zugewiesenen Wohnort bzw. Landkreis beschränkt und sie haben keinen Fremdreitenanspruch. Obwohl die jüdischen Immigranten/Immigrantinnen ein vergleichsweise hohes Bildungsniveau haben, reicht der sechsmonatige Sprachkurs auch bei dieser Gruppe nicht aus. Jüdische Migranten/Migrantinnen erhalten eine Arbeitsberechtigung, aber kein Arbeitslosengeld und sind bei Arbeitslosigkeit auf Sozialhilfe angewiesen.

1.2 Spätaussiedler und ihre Familienangehörigen

Spätaussiedler sind deutsche Volkszugehörige, die ihren Wohnsitz im Aussiedlungsgebiet aufgegeben und in Deutschland ständigen Aufenthalt genommen haben.

Sie sind damit Deutsche im Sinne Art. 116 Abs. 1 Grundgesetz. Ehegatten oder Abkömmlinge von Spätaussiedlern sind in deren Aufnahmebescheid einbezogen. Sonstige Familienangehörige, insbesondere Schwieger- und Stiefkinder des Spätaussiedlers oder Stiefkinder von Abkömmlingen können aufgrund der Regelungen des ausländerrechtlichen Familiennachzugs einreisen. Das Land Brandenburg hat 3,5 % der bundesweit einreisenden Aussiedler aufzunehmen. Seit 1991 wurden über 40.000 aufgenommen, ca. 20.000 sollen derzeit noch in Brandenburg leben.

Die Integration der Spätaussiedler ist Schwerpunkt der Ausländerpolitik der Bundesregierung, sie erhalten Integrationshilfen, wie sie sonst keiner anderen Zuwanderungsgruppe zur Verfügung stehen und können auch sofort sozialstaatliche Leistungen und spezielle Eingliederungshilfen in Anspruch nehmen. Trotzdem haben Aussiedler eine Reihe von für transnationale Zuwanderer typischen Problemen. So werden z.B. ihre im Ausland erworbenen Bildungs- und Berufsabschlüsse nicht automatisch anerkannt.

Trotz insgesamt zurückgegangener Zugangszahlen ist die berufliche Integration auch durch folgende Ursachen erheblich schwieriger geworden:

- Der kulturelle Abstand zur einheimischen Bevölkerung ist wegen der zunehmenden Zahl von Familien mit gemischten Nationen (Russland und Mittelasien) größer geworden. Die Chancen auf eine wunschgemäße Beschäftigung sind aufgrund der generellen Probleme auf dem Arbeitsmarkt im Land Brandenburg schlechter geworden. Besonderes Gewicht liegt bei der Integrationsarbeit auf der gezielten Förderung von jungen Spätaussiedlern, die nicht zu Außenseitern der Gesellschaft werden oder gar in Kriminalität und Drogenkonsum abgleiten dürfen.
- Die Deutschkenntnisse der heutigen Aussiedler sind geringer als früher. Wesentlich ist das in der Tatsache begründet, dass derzeit der Anteil der deutschstämmigen Spätaussiedler ca. 25 % beträgt, während deren Angehörige anderer Nationalitäten 75 % der einreisenden osteuropäischen

Projekt INCLUSION

Migranten/Migrantinnen ausmachen. Damit hat sich das Nationalitätenverhältnis in dieser Migranten-/ Migrantinnengruppe in zehn Jahren umgekehrt. Dies schlägt sich u. a. in den sprachlichen Kompetenzen nieder.

- Migranten und Migrantinnen sind nach wie vor zahlreichen Formen der Diskriminierung ausgesetzt, vorrangig gilt es daher, insbesondere die institutionellen Formen der Diskriminierung, hauptsächlich bzgl. des Zugangs zum Arbeitsmarkt, zu beseitigen. Hier sind Migranten/Migrantinnen fast doppelt so stark von Arbeitslosigkeit betroffen wie deutsche Arbeitnehmer.

1.3 Ehemalige Vertragsarbeiter der DDR (Vietnamesen, Mozambiquaner, Angolaner und ihre Familienangehörigen).

Die ehemaligen Vertragsarbeitnehmer der DDR stellen einen nicht unerheblichen Anteil der insgesamt aber geringen Anzahl bleibeberechtigter Zugewanderter dar.

Im Land Brandenburg lebten im Juni 2000 nach Angabe des Statistischen Landesamtes 5.875 Vietnamesen, davon mehr als 1.330 Kinder und 2.277 Frauen, sowie ca. 100 Mozambiquaner und 70 Angolaner. Die meisten von ihnen leben in Städten wie Cottbus, Brandenburg, Potsdam, Guben, Rathenow und Ludwigsfelde.

Bei ca. 2.500 Vietnamesen handelt es sich um Asylbewerber und bei den restlichen um ehemalige Vertragsarbeiter sowie Studenten und mit Deutschen verheiratete Vietnamesen. Die meisten von den 2.500 Asylbewerbern sind bereits rechtskräftig abgelehnt worden und besitzen daher nur eine Duldung bzw. eine Bescheinigung bis zur Rückführung im Rahmen des Rückübernahmeabkommens. Die Situation der zur Rückkehr verpflichteten Vietnamesen ist sehr unsicher. Für die 3.375 vietnamesischen, überwiegend ehemaligen Vertragsarbeitnehmer gibt es schon bessere Perspektiven. Sie verfügen fast alle aufgrund der Bleiberechtsregelung und des neuen Ausländergesetzes über eine unbefristete Aufenthaltserlaubnis und eine Arbeitsberechtigung. Damit haben sie einen sicheren Status und bessere Chancen zur Integration, wie auch eine Reihe von Rechtsansprüchen, wie z.B. Kindergeld, Erziehungsgeld, bis hin zur Erleichterung des Familienbesuchs, Familiennachzuges,

Projekt INCLUSION

Studium und Einbürgerung. Der größte Teil der ehemaligen vietnamesischen Vertragsarbeitnehmer arbeitet heute nach wie vor selbständig im ambulanten Gewerbe. Das Betreiben von Imbissbuden, verschiedensten Ständen auf Märkten oder die Arbeit in Spezialitätengeschäften bzw. Restaurants sind typische Beschäftigungsfelder von im Land Brandenburg lebenden Vietnamesen. Sie beschäftigen formal Angehörige in geringfügiger Beschäftigung.

Fehlende betriebswirtschaftliche Kenntnisse und Isolation von deutschen Geschäftspartnern führen zu Stagnation und wirtschaftlicher Unsicherheit. Um bessere Chancen auf dem regulären Arbeitsmarkt zu haben, versuchen Vietnamesen verstärkt, an Qualifizierungen, Ausbildungen und Deutsch-Sprachkursen teilzunehmen. Hier ist es besonders wichtig, auch angesichts der schwierigen Arbeitsmarktlage, Fortbildungsmöglichkeiten und vor allem Sprachkurse für die Familienangehörigen anzubieten.

Das Integrationsnetzwerk soll modellhaft in den Städten Potsdam, Brandenburg a. d. H., Rathenow, Oranienburg und Ludwigsfelde aufgebaut werden. Die Stadt Brandenburg a. d. H. hat ein jährliches Aufnahmekontingent von 114 Spätaussiedlern, die Stadt Rathenow von 200 pro Jahr.

In der gesamten Region Brandenburg a. d. H. und Rathenow/Havelland werden jährlich etwa 113 jüdische Zuwanderer aufgenommen. In der Stadt Brandenburg an der Havel stellen die 310 ehemaligen vietnamesischen Vertragsarbeitnehmer und ihre Familienangehörigen die größte nicht deutsche Bevölkerungsgruppe dar.

Da Migranten und Migrantinnen nach wie vor zahlreichen Formen der Diskriminierung ausgesetzt sind, müssen insbesondere die institutionellen Formen der Diskriminierung, hauptsächlich bzgl. des Zugangs zum Arbeitsmarkt, beseitigt werden.

Deshalb ist „wesentlich auch für die Arbeitsmarktintegration ... die Vernetzung der hierfür zuständigen Stellen und Akteure, insbesondere der Arbeitsämter, Sozialämter, Kammern, Arbeitgebern sowie der Bildungsträger und der Beratungsstellen“.

Obwohl oft thematisiert, ist ein optimiertes Schnittstellenmanagement zwischen Arbeitgebern, Arbeitnehmern und der öffentlichen Arbeitsverwaltung zum Zweck der beruflichen und sozialen Integration von Migranten/Migrantinnen eher die Ausnahme.

Zukunftsorientierte Arbeitsförderung zielt darauf ab, möglichst das Entstehen von Arbeitslosigkeit zu verhindern und Arbeitslose auf schnellstem Wege wieder in das Erwerbsleben zu integrieren. Dieser präventive Anspruch ist bei den meisten Migranten/Migrantinnen mehrfach in Frage gestellt.

Das ist zweifelsohne in individuellen Vermittlungshemmnissen wie alltags- und berufssprachlichen Fähigkeiten, entwerteten Ausbildungen und Berufserfahrungen, individuellen und sozialpsychologischen Neuorientierungen begründet.

Nicht weniger schwer wiegen institutionelle Hemmnisse. Das sind Zuständigkeiten für dieselbe Aufgabe, aber verteilt auf separate Akteure. Diese institutionellen Hemmnisse zu kompensieren und die institutionellen Stärken konzentriert zu nutzen, ist vorrangig eine Optimierungsaufgabe. Sie kann besser durch Dritte wie das Integrationsnetzwerk INCLUSION als durch unmittelbar Beteiligte gelöst werden.

Die günstigsten Eingliederungsbedingungen sind gegenwärtig aus zwei hauptsächlichen Gründen nicht gegeben:

- Die überwiegend hohe Motivation und Leistungsbereitschaft der Mehrzahl der Migranten/Migrantinnen, die oft solide gewerbliche oder akademische Ausbildung werden bisher nicht als Vermittlungschancen erster Priorität erkannt und so behandelt.
- Es dominiert die Sicht auf die tatsächlich vorhandenen individuellen Hemmnisse. Das beeinträchtigt eine tatsächliche Chancenabschätzung und
- Chancenrealisierung der Einzelnen für unbesetzte hoch oder gering qualifizierte Arbeitsplätze.

Der Subjektposition der Migranten/Migrantinnen ist bisher im Vermittlungsprozess nicht hinreichend Handlungsraum gegeben.

Projekt INCLUSION

Dieses Defizit ist wesentlich auf den fehlenden Zielgruppenzugang von Institutionen und Unternehmen zurückzuführen.

- Das Wissen über, die praktische Einflussnahme auf die berufliche und soziale Situation der Migranten/Migrantinnen ist auf getrennte, eher sporadisch zusammenwirkende Akteure verteilt.
- Eine ganzheitliche Sicht und eine darauf beruhende Vermittlungsstrategie ist eher die Ausnahme. Eine ganzheitliche Strategie ist für deutlich verbesserte berufliche Eingliederungsergebnisse von Migranten/Migrantinnen aber unverzichtbar.

Entweder:

Die Akteure haben Zielgruppenzugang und Zielgruppenakzeptanz (z.B. Beratungsstellen, kulturelle Projekte, Betroffenenvereine), aber kaum arbeitsmarktpolitische, wirtschaftliche oder kommunale Interventionsmöglichkeiten.

Oder:

Die Akteure mit den wichtigsten Förderinstrumenten und den realen Arbeitsplätzen haben nicht selten lediglich eine partielle Kenntnis und deshalb ein partielles Verständnis von der beruflichen und sozialen Situation der Migranten/Migrantinnen. Dieser Umstand schlägt sich in der Vorgehensweise nieder und die Vermittlungsergebnisse bleiben so oft hinter den realen Möglichkeiten zurück.

Die Erwerbsbeteiligung von Aussiedlern beispielsweise liegt bundesweit bei 49%. Eine Arbeitslosenquote von 26% bestätigt, dass Aussiedler beträchtliche Probleme bei der beruflichen Integration haben. Hier bestehen allerdings noch einmal erhebliche Unterschiede in der Erwerbsbeteiligung von Männern und Frauen. Bei Aussiedlerinnen z.B., die vor der Zuwanderung nach Deutschland mit 70% eine hohe Erwerbsbeteiligung haben, lag sie 1995, ein Jahr nach der Zuwanderung, im Durchschnitt bei 36%, bei einer gleichzeitigen Arbeitslosenquote von 38%. Diese Zahlen belegen die erheblichen Schwierigkeiten, die Frauen deutscher Herkunft haben, auf dem deutschen

Projekt INCLUSION

Arbeitsmarkt Fuß zu fassen. Die Schwierigkeiten der männlichen Aussiedler sind mit einer Arbeitslosenquote von 17% deutlich geringer. Insgesamt sind männliche Aussiedler in Deutschland fast ausschließlich in Arbeiterberufen tätig, während mehr als die Hälfte der berufstätigen Aussiedlerinnen als Angestellte arbeiten. Nur die Hälfte aller Aussiedler, und hier Männer häufiger als Frauen, ist in ihrem erlernten Beruf tätig. Der Bruttoverdienst von Aussiedlern liegt deutlich unter dem einheimischer Arbeitnehmer, der von Frauen noch weiter darunter.

Die Chancen zur beruflichen Integration von weiblichen Migranten mit hoher Qualifikation sind noch einmal deutlich schlechter als die der männlichen. Davon sind vor allen anderen die jüdischen Immigrantinnen betroffen.

Die allgemeine Tendenz auf dem Arbeitsmarkt, dass Frauen überproportional von Arbeitslosigkeit betroffen sind, verstärkt sich bei den weiblichen Migranten nochmals. Oft mehr als die Hälfte der hochqualifizierten Migranten sind Frauen. Bei ihnen ist die Gefahr, dass die berufliche und soziale Integration misslingt, am größten.

Durch das tatsächlich ausgeprägtere Rollenverständnis in den Familien ist den Frauen Hausarbeit und Kindererziehung weitgehend überlassen. Das erschwert aus der Sicht der Unternehmen ihre Verfügbarkeit und Mobilität. Es fehlt oft an jeder Chance, den gegenteiligen Beweis in den Unternehmen anzutreten.

Hieraus ist der Weiterentwicklungs- und Ergänzungsbedarf des vorhandenen Integrationsinstrumentariums klar zu erkennen und durch geeignete Maßnahmen zu verstärken. Die Qualifizierungsrichtungen und die angebotenen Maßnahmen, besonders für Migrantinnen, werden im Modellprojekt INCLUSION entsprechend zugeschnitten.

Dabei konnte an die Erfahrungen im Aktionsbereich NOW positiv angeknüpft werden, wo die Träger überwiegend Maßnahmen für Arbeitslose mit geringen Bildungsvoraussetzungen in frauenspezifischen Berufsfeldern entwickelt haben (z.B. Körperpflege, Gesundheitswesen, Hauswirtschaft). Gleichzeitig wurden die Inhalte

Projekt INCLUSION

dieser Maßnahmen mit spezifischen Qualifizierungsbausteinen (z.B. aus dem Bereich der IuK-Technologien) modernisiert und in der Methodik auf die persönlichen Bedürfnisse von Frauen zugeschnitten.

Dieser Vorgehensweise einer frauenspezifischen Methodik und entsprechender Auswahl von Weiterbildung wird in allen Qualifizierungsrichtungen von INCLUSION Rechnung getragen.

Grundsätze des Handels

Hilfeplanung ist ein Beratungsprozess, in dem eine auf den Einzelfall bezogene Bestandsaufnahme über die Gründe der Hilfebedürftigkeit und darauf aufbauende Pläne über individuell „geschneiderte“ Abfolgen und Erfolgskontrollen von Hilfemaßnahmen durchgeführt werden.

Hilfeplanung bedeutet Sozialhilfe durch Ein- und Ausstiegsberatung so zu gestalten, dass sie im Interesse des Hilfeempfängers entweder vermieden, verkürzt oder beendet werden kann.

Hilfeplanung gem. §19 IV BSHG stellt eine Konkretisierung von mehreren Grundsatznormen des BSHG dar:

- Sie verwirklicht das Ziel, die Selbsthilfepotenziale des Hilfeempfängers zu (re-)aktivieren, um ihn zu befähigen wieder unabhängig von Sozialhilfe zu leben (§§ 1 II, 2 BSHG).
- Gem. § 3 BSHG sind Art, Form und Maß der Sozialhilfe an den Besonderheiten des Einzelfalls auszurichten, insbesondere an der Person des Hilfeempfängers. Diesen Besonderheiten der Person trägt Hilfeplanung insofern Rechnung, indem sie durch ihre Phasen eine individuelle Planung und Gestaltung der Hilfe ermöglicht.
- Neben diesen allgemeinen Grundsätzen stellt Hilfeplanung eine Konkretisierung der persönlichen Hilfe gem. § 8 BSHG dar. § 8 I BSHG nennt die persönliche Hilfe an erster Stelle, wodurch der Gesetzgeber ihr eine besondere Bedeutung vor den zwei anderen Hilfeformen (Geld- und Sachleistung) eingeräumt hat.

Die Phasen der Hilfeplanung

1. Soziale Anamnese

Bestandsaufnahme über die Gründe der Hilfebedürftigkeit, auch im Hinblick auf denkbare entgegensteuernde Faktoren

Bereiche der Bestandsaufnahme:

- Arbeit: z.B. schulischer und beruflicher Werdegang
- Wohnen: z.B. derzeitige Situation, Erfahrung mit Obdachlosigkeit
- Finanzen: z.B. Schulden, Kontakte mit Schuldnerberatungsstellen
- Gesundheit: z.B. physische oder psychische Erkrankungen und/oder Beeinträchtigungen, Suchterkrankungen
- Soziales: z.B. Bestehen (informeller) sozialer Netzwerke, Struktur des Tagesablaufs, Freunde, Familie

ggf. die Beschreibung der Abläufe und Resultate bereits durchgeführter Eingliederungsmaßnahmen

2. Soziale Diagnose

Kooperative Aushandlung und Festlegung des weiteren Vorgehens

Dies beinhaltet:

- Beschreibung der angestrebten Ziele und Teilschritte
- Beschreibung der vorgesehenen Maßnahmen
- Voraussichtlicher Beginn bzw. geplante Dauer der jeweiligen Maßnahme
- ggf. den erforderlichen besonderen Anleitungs- und Betreuungsaufwand
- beteiligte Träger und Stellen einschließlich der Beschäftigungseinrichtungen
- Terminierung der Rückmeldungen, Erfolgskontrollen, Rücksprache mit dem Hilfe Suchenden etc.

Projekt INCLUSION

Die Festschreibung des Vorgehens durch eine Hilfeplanvereinbarung nach §17 II BSHG erscheint sinnvoll, um dem Klienten stärker in das Verfahren einzubinden. Inwieweit entsprechend § 17 II BSHG, zur Überwindung von Hilfebedürftigkeit ein besonderes Zusammenwirken des Hilfebedürftigen schriftlich fixiert werden sollte ist im Einzelfall abzu prüfen.

Diesem Punkt kommt besondere Bedeutung zu, da hierdurch der Hilfeempfänger stärker in die Entwicklung des für ihn geeigneten Hilfskonzepts und so auch in die Verantwortung eingebunden wird. Dadurch werden gleichzeitig zwei Ziele erreicht, nämlich zum einen die Stärkung der Eigenverantwortung und zum anderen ein größeres Maß an Verbindlichkeit bezüglich der vereinbarten Verpflichtungen.

Das Vorgehen erhält so eine größere Transparenz und erzielt letztlich eine bessere Akzeptanz der Hilfe bei den Hilfe Suchenden.

3. Intervention

Während dieser Phase werden die abgesprochenen Hilfen und Maßnahmen durchgeführt.

4. Evaluation

Diese Phase dient der Überprüfung der Richtigkeit der Hilfen und Maßnahmen, hierfür ist eine schriftliche Dokumentation des Hilfeprozesses bzw. der jeweilige Ergebnisse eines Beratungsgesprächs notwendig. Anhand der festgestellten Ergebnisse soll in der Folge der Hilfeplan fortgeschrieben und ggf. durch veränderte Ziele und /oder Teilziele angepasst werden. Die Terminierung der Evaluation ist an der Situation des Hilfeempfängers und an de Dauer der durchzuführenden Hilfen auszurichten. Als Richtwert kann ein Zeitraum von max. sechs Monaten angesehen werden.

Fall-Management besteht aber nicht nur aus der individuellen Hilfeplanung mit der Person des Rat Suchenden. Es bedeutet darüber hinaus ein Hilfesystem für den Einzelfall zu planen, zu steuern und zu strukturieren. Hier rückt der Aspekt der Kooperation mit anderen Beteiligten des Potsdamer Hilfesystems in den Mittelpunkt.

Projekt INCLUSION

1. Der Grundsatz „Fördern und Fordern“

Der Grundsatz „Fördern und Fordern“ ist eines der Prinzipien des Potsdamer Migrationsmanagements. Gleichberechtigt neben diesem Grundsatz bestehen die vier folgenden Prinzipien:

- Prinzip der umfassenden Hilfe
- Prinzip der sozialräumlichen Orientierung
- Prinzip der Wirtschaftlichkeit
- Prinzip der Balance zwischen Rechten und Pflichten

Rechtlich steht der Grundsatz „Fördern und Fordern“ in Verbindung mit den §§:

- §§ 1 II und 2 BSHG: Selbsthilfe und Nachranggrundsatz
- § 3 BSHG: Sozialhilfe nach der Besonderheit des Einzelfalles
- § 8 BSHG: Formen der Sozialhilfe (persönliche Hilfe, Geld- oder Sachleistung)
- § 17 BSHG: Beratung und Unterstützung
- § 19 IV BSHG: Gesamtplanung

Die Bedeutung des obigen Grundsatzes für das Fall-Management ergibt sich aus der näheren Betrachtung seiner Bestandteile. Daher ist zunächst zu klären, was soll gefördert und was soll gefordert werden?

Fördern bedeutet:

- die Rechte der Person zu wahren
- an den Potenzialen der Person anzusetzen
Voraussetzung hierfür ist die Sozialanamnese, die die Bereiche Arbeit, Gesundheit, Finanzen, Wohnen und Soziales abdeckt. Hier wird die Ausgangssituation der Beratung geklärt, welche Probleme vorhanden sind und an welchen Potenzialen angesetzt werden kann.
Beispiel: Die Person verfügt über eine Ausbildung und über Berufserfahrung .
- Aufbau eines persönlichen Vertrauensverhältnisses
- pädagogische Flankierung und Krisenintervention
- Hilfestellung und Unterstützung bei Problemen zu geben
- individuelle Lösungs- und Entwicklungswege mit dem Rat Suchenden zu erarbeiten
- Hilfe zur Selbsthilfe zu fördern und den Menschen dabei zu motivieren/zu unterstützen
- Ressourcen aus dem Hilfesystem zugänglich zu machen
- die Einhaltung der Pflichten
- Konsequenzen von Verhaltensweisen aufzuzeigen

Fördern bedeutet:

- Umsetzung der gesetzlichen Pflichten (Selbsthilfe- und Mitwirkungsverpflichtung)
- den Rat Suchenden ernst zu nehmen
- aktiv auf die Mitwirkung des Rat Suchenden hinzuarbeiten
- eigene Bemühungen des Rat Suchenden bei Problemlösungen
- Ziele zu entwickeln, zu verfolgen
zur Zielentwicklung gehört auch die Zeitplanung, in welcher Zeit welches Teil-
/Ziel erreicht werden soll
- Vereinbarungen zu schließen und sie einzuhalten
- Standpunkte und Vorgehensweisen transparent zu machen
- falsche Alternativen und Perspektiven zu erkennen
- Konsequenzen für eigenes Handeln zu erfahren

2. Die Bedeutung des Grundsatzes „Fördern und Fordern“ für das Migrationsmanagement

Zwischen Fördern auf der einen und Fordern auf der anderen Seite muss ein Gleichgewicht bestehen, wobei es einem Beratungsverlauf immanent ist, dass es Phasen gibt, in denen der eine oder der andere Aspekt einen größeren Schwerpunkt hat.

Die einzelnen Aspekte von Fördern und Fordern implizieren ein Menschenbild von Sozialhilfeempfängern/innen und eine Grundhaltung des Beraters, nämlich den Menschen mit seinen Potenzialen ernst zu nehmen. Dies bedeutet nicht, jede Haltung des Rat Suchenden hinzunehmen, sondern im Gegenteil: die Haltung bzw. Einstellung zu hinterfragen und wenn notwendig an oder mit ihr zu arbeiten.

Für die Grundhaltung des Beraters erfordert dies eine Lösungs- und Ressourcenorientierung. Im Gegensatz dazu steht die defizitorientierte Haltung, bei der primär Probleme und Defizite wahrgenommen werden, die es zu beseitigen gilt. Hilfe zur Selbsthilfe kann nur dann erfolgreich sein, wenn der Weg aus der Sozialhilfe individuell auf und mit der Person abgestimmt ist und auch aktiv durch sie verfolgt wird. Hierauf hat der/die Migrationsberater/in hinzuarbeiten.

Projekt INCLUSION

Für das Fall-Management bedeutet der Grundsatz „Fördern und Fordern“, dass auf der einen Seite der/die Migrationsberater/in über eine den obigen Aspekten entsprechende Grundhaltung verfügen muss. Auf der anderen Seite muss sich obiger Grundsatz in der Beratung widerspiegeln, das heißt im Umgang mit dem Rat Suchenden, in den Inhalten und im beratenden Vorgehen.

Umsetzungsansätze der Arbeit der Migrantenberater

Ansprechpartner in der BBAG e. V.

Die Migrationsberater (MIB) haben feste Sprechstundenzeiten. In dieser Zeit können die Migranten Beratungstermine absprechen und / oder Begleitungstermine abstimmen. Während der Sprechzeiten sind die MIB telefonisch unter der Nummer 0331 / 2700240 erreichbar.

Montag	14.00 Uhr bis 16.00 Uhr
Dienstag	Service und Begleitungstag
Mittwoch	Verwaltungsarbeiten
Donnerstag	Service und Begleitungstag
Freitag	10.00 Uhr bis 12.00 Uhr

Die angeführten Sprechzeiten werden nach der Einführungsphase ausgeweitet. Der Service – und Begleitungstag wird auf bestimmte Dienste und Zeiten beschränkt werden.

Zusätzlich werden regelmäßige Gruppen- und Informationsveranstaltungen angeboten. Die Termine werden bei der BBAG e.V. sowie in den einschlägigen Zeitungen veröffentlicht.

Das Verfahren

Nach dem Erstgespräch wird ein Formular zu ersten sozialen Interventionsansätzen erstellt (Formdruck). Dieses Formular dient der groben Klärung erster Arbeitsansätze. Nach weiteren Gesprächen (ca. 2-3) ist der Klient aufgrund der Informationen in der Lage selbstständig seine Interessen zu vertreten oder der Migrationsberater entscheidet über den Umfang des Hilfebedarfs.

Bei einfacheren Fällen reichen weitere Beratungen aus, bei schwierigeren Problematiken wird ein Integrations- und Handlungsplan mit dem Migranten zusammen entwickelt.

Projekt INCLUSION

Hier werden Instrumente von Case-Management angewendet. Jeder Migrationsberater betreut die Personen aus seiner Community.

Dieser Integrationsplan dient dazu, Ressourcen des Klienten besser aufzuspüren und Grob- und Feinziele in der weiteren Zusammenarbeit festzulegen. Zusätzlich wird zur Durchführung dieser Maßnahme sowie ein so genannter „Mentoringvertrag“ zwischen Migrantenberater und Teilnehmer und eine Arbeitsvereinbarung abgeschlossen. Sie dienen dazu Aufgaben und Verpflichtungen im Fördern und Fordern zu definieren. Diese Verträge können ohne Angabe von Gründen von beiden Seiten fristlos gekündigt werden.

Bei entsprechenden Personen, die mit anderen Behörden (Sozialamt) in Verbindung stehen, werden diese informiert und ggf. Aufgaben abgeglichen. Im weiteren Verlauf des Projektes sind von Seiten der BBAG e.V. so genannte „Runde Tische“ mit allen am Integrationsprozess Beteiligten, zu individuellen Fragen und Rahmenbedingungen, angedacht.

Wie organisiere ich ein ideales Erstgespräch?

Zeitrahmen

- Zeit nehmen
- Rahmenbedingungen
- Ruhe
- Ansprechender Raum
- Wohlgefühl
- Freundliche Gestaltung des Raumes
- Ausschaltung von Störfaktoren
- Störungsfreies Umfeld
- Schild „Beratungsgespräch: bitte nicht stören“
- „sauberer“ Schreibtisch
- Hilfsmittel
- Wenig Vordrucke verwenden

Eigenschaften der Beraterin

- Einfühlungsvermögen
- Verständnis
- Auf beratene Person (bP) eingehen
- Lockere Atmosphäre schaffen – kein Bürokratismus
- Verständnis erwecken durch aktives Zuhören
- Feedback – Blickkontakt halten – offene Körperhaltung
- Wenig Vordrucke verwenden
- Verständnis für Probleme erkennen lassen
- Lösungsansätze versuchen so zu formulieren, dass bP das Gefühl hat, dass es seine eigene Idee ist bzw. gemeinsam erarbeitet
- Zuhören können
- Notizblatt (Stichwort – Schmierblatt im/vom Erstgespräch)

Gesamtsituation vom Schmierzettel

- Erwartungen an Klientinnen
- Respekt, auch vom Klienten
- „Chemie“ muss stimmen
- Ehrlichkeit

Einstieg

- Begrüßung und persönliche Vorstellung
- wichtig: erster Eindruck der bP soll positiv sein
- Begrüßung möglichst per Handschlag
- eventuell an Tür persönlich abholen, falls er draußen gewartet hat
- erst über Belangloses sprechen, bP zur Ruhe kommen lassen
- Begrüßung

Extra

- Vertrauen aufbauen, bevor schwierige Themen angesprochen werden
- Eigene Person und Arbeit vorstellen

Probleme wahrnehmen

- BP erzählen lassen (unstrukturiert)
- BP zunächst Gründe seiner Vorsprache ausführlich erzählen lassen
- Nachfragen nach Grund der Vorsprache
- Nachfragen erst nachdem bP allein geschildert hat
- Keine Suggestivfragen
- Gesamtsituation erfassen
- Spickzettel mit Stichworten, die gefragt werden
- Klienten erzählen lassen, durch gezieltes Nachfragen fördern, aktiv zuhören
- Rückfragen, ob dass die Problemsituation ist
- Stärken des Klienten herausfinden
- Hemmnisse / Schwächen herausfinden

Weitere Ansprüche erst am Ende dieser Phase klären

Themen des Erstgespräches

Wohnung

- Sicherstellen der Mietzahlungen etc.
- In welchem Zustand befindet sich die Wohnung (Klagen über häufige Krankheiten)
- Probleme mit anderen Mietparteien
- Hilfe bei der Wohnungssuche
- Informationen über Ansprüche an Sozialamt bezüglich Wohnung, Miete und Kaution

Arbeitsamt

- Informationen über Beratungsstellen
- Klärung der Arbeitslosenhilfe und des Arbeitslosengeldes
- Behilflich sein bei Ausfüllen neuer Anträge
- Kindergeld abklären
- Unterstützung bei der Auswahl von Arbeitsangeboten
- Unterstützung bei der Auswahl von Qualifizierungsangeboten
- Unterstützung bei der aktiven Suche von Arbeits- und Ausbildungsplätzen

Sozialamt

- Informationen über Beratungsstellen bezüglich der Sozialhilfe
- Klärung der Sozialhilfe und die daraus entstehenden Möglichkeiten und rechtlichen Bedingungen

Papiere

- Ausweise (BPA, Reisepass, ausländischen Pass, evtl. Schwerbehinderten Ausweis)
- Geburtsurkunde

Projekt INCLUSION

- Arbeits- und Aufenthaltserlaubnis
- Arbeitspapiere (Lohnsteuerkarte, Versicherungsausweis),
Arbeitsbescheinigungen, Arbeitsvertrag, Lohnabrechnungen)

Krankenkasse

- Krankenkassenzugehörigkeit,
- Krankenversicherung (bei wem versichert)

Auto

- Autopapiere
- Führerschein

Arbeit / Abschlüsse

- Bisherige Schulabschlüsse / Ausbildungsgänge / Jobs
- Welche Schwierigkeiten in / mit der Arbeit gab es?
- Welche Interessen / Fähigkeiten sind vorhanden?
- Freier Arbeitsmarkt oder berufsvorbereitende / fördernde Maßnahme?
- Informationen zu verschiedenen Möglichkeiten
- Eventuell Berufs / Arbeitsberatung über das AA anregen

Hilfestellung bei Arbeits / und Ausbildungssuche

- Auffinden von Adressen
- Erstellen von Lebensläufen
- Bewerbungen schreiben

Hilfestellung beim Halten eines Arbeits- und Ausbildungsplatzes

- Eingehen auf individuelle Schwierigkeiten / Bedürfnisse

- Kontakte zum Arbeitgeber bei Bedarf
- Informationen zu arbeitsrechtlichen Angelegenheiten bzw. Beratungsangeboten geben

Finanzen Schulden

- Feststellen eventueller Schulden
- Schuldenregulierung einleiten
- Schwierigkeiten im Umgang mit Geld (Suchtproblematik?)
- Gemeinsamen Haushaltsplan aufstellen

Gesundheit Sucht

- bei Suchtproblematik individuelle Bereitschaft / Möglichkeit zur Veränderung der Situation klären
- Informationen zu Beratungsstellen, Drogeneinrichtungen, Selbsthilfegruppen, Therapiemöglichkeiten zugänglich machen
- Hilfestellung beim Suchen eines Therapieplatzes gegeben
- Kontakt zu Drogenberatungsstellen etc. aufbauen, nach Möglichkeit Zusammenarbeit mit entsprechender Einrichtung
- Eventuell ärztliche Untersuchung anregen
- Allgemeine Informationen geben (über Ärzte, Umgang mit Medikamenten, Zusammenhang von Lebensführung und Gesundheit)
- Hilfestellung beim Beantragen einer Kur

Kontinuierliche Aktivitäten

- Klären, welche Bereitschaft zur Zusammenarbeit besteht
- Regelmäßige Beratungstermine
- Hilfestellung beim Umgang mit Behörden
- Bei Bedarf Begleitung bei Behörden- und / oder Arztgängen
- Hinterfragen und Ansprechen von Schwierigkeiten mit Klienten

- Führen von Ablaufakten
- Schließen der Akten, Qualitätssicherung

Freizeit

- Bestehen Freizeitinteressen / Hobbys, die sich durch ein Angebot der BBAG integrieren lassen
- Hilfestellung bei aktueller Freizeitgestaltung
- Welche Möglichkeiten der Förderung bestimmter Hobbys gibt es in Potsdam?

Aktenführung

1. Formular Punktesystem

Dieses Formular wird nach dem Erstgespräch erstellt. Ziel ist es, Interventionspunkte zu finden und diese nach Wichtigkeit und Dringlichkeit zu sortieren. Dieses Punktesystem dient als Instrument des Migrantenberaters erste und dringliche Schwierigkeiten herauszufiltern.

In weiteren Gesprächen werden die wichtigsten Punkte bearbeitet. Reicht diese Beratung nicht aus oder lässt das Erstgespräch erkennen, dass eine größere Problematik oder mehrere Schwierigkeiten zu Grunde liegen, wäre in einer Diskussion das Angebot einer Integrationsplanung mit entsprechender Unterstützung anzubieten.

2. Formular Integrationsplan

Zur Erstellung des Integrationsplanes sind Daten und Handlungsstrategien genau zu erfassen. Die damit verbundene Stärken/Schwäche Analyse sollte mittels eines einfachen und geeigneten Instrumentariums untersucht werden (Metaplantchnik).

Die Ergebnisse bilden die Grundlage für ein weiteres systematisches Vorgehen. Des Weiteren werden zur Zielerreichung einzelne Schritte, Teilziele (Grobziele, Feinziele) gebildet, die in gemeinsamer Absprache abgearbeitet werden.

3. Integrationsvertrag

Der Integrationsvertrag beinhaltet die Zielstellung und die Maßnahmen der BBAG e.V.

4. Vertrag über die Mitarbeit

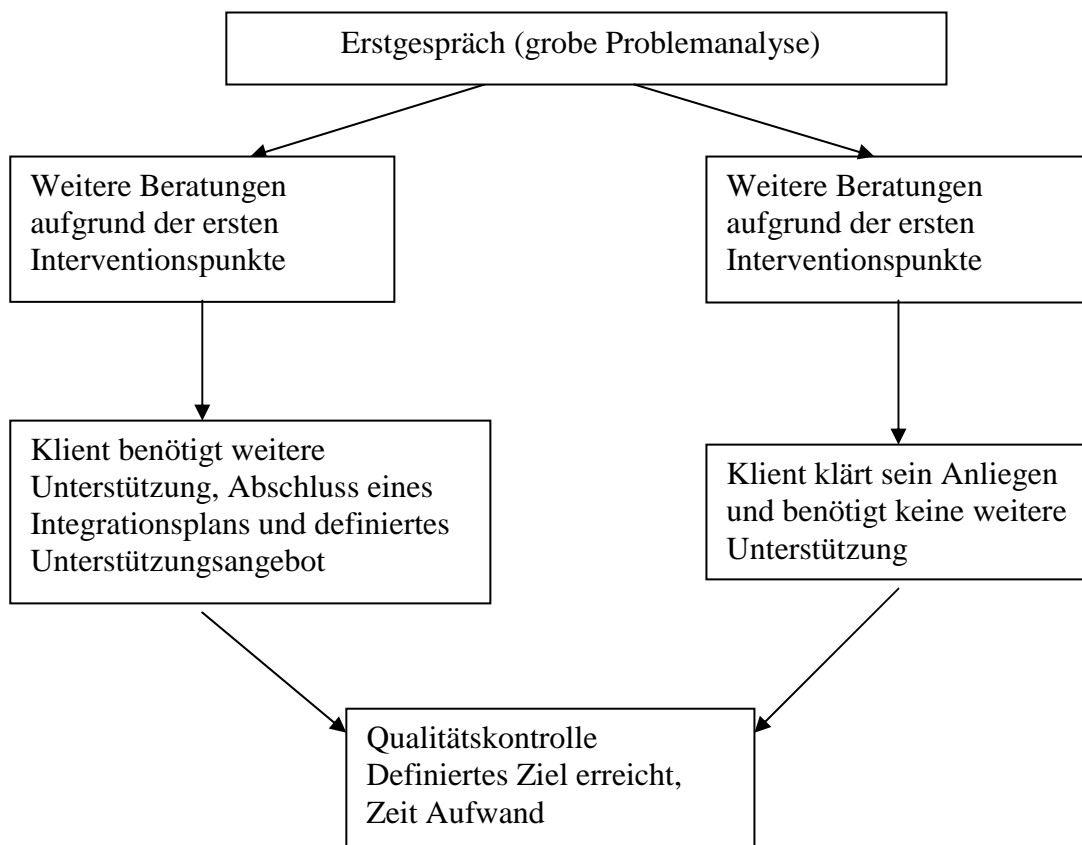
Der Vertrag über die Mitarbeit dient dazu, die aktive Rolle der Migranten in diesem Prozess zu unterstreichen.

5. pädagogisches Protokoll bei schwierigen Beratungen / Fällen

Das Protokoll dient dem Berater zur Unterstützung im Beratungsalltag. Das Protokoll ist nicht Teil der Aktenführung, es dient als Merkstütze im Beratungsprozess und zur Reflexion der eigenen Rolle. Das pädagogische Protokoll beinhaltet stichwortartig die wichtigsten Themen des Gespräches.

- Was war Thema
- Was wurde erledigt, was muss noch erledigt werden
- Termine
- Kliententermine
- Einschätzung und Bewertung durch den Berater
- Anwendung von Methoden
- Aktuelle Problemlage
- Teilziele; Veränderung der Ziele
- Telefonate mit Beteiligten festhalten

Ablaufplan der Beratung



Vereinbarung zur Integrationsplanerstellung

zwischen Herrn/Frau

und der Berlin-Brandenburgischen Auslandsgesellschaft BBAG e. V., vertreten durch

.....

§ 1 Zielsetzung

Das Ziel der Beratung durch die BBAG e. V. ist die Herstellung der Vermittlungsfähigkeit auf einen Arbeitsplatz, um schnellstmöglich Unabhängigkeit von der Sozialhilfe zu erreichen. Dabei werden nach Bedarf öffentlich geförderte Maßnahmen genutzt.

Durch diese Vereinbarung erklären beide Seiten, dass sie zu diesem Zeitpunkt verbindlich zusammenarbeiten werden.

§ 2 Bereiche der Zusammenarbeit

(1) Leistungen der BBAG

Die BBAG führt individuelle Beratungsgespräche durch und erstellt ein Stärken-Schwächen-Profil des Arbeit Suchenden. Auf Grundlage dieses Profils erarbeitet die BBAG e. V. mit der/m Arbeit **Suchenden gemeinsam einen Integrationsplan**, der verschiedene Schritte zur Umsetzung beinhalten kann. Diese können beispielsweise Sprachförderung, Arbeitsmarktorientierung und Vermittlung in Arbeitsverträge umfassen.

(2) Leistungen des Arbeit Suchenden

Der Arbeit Suchende verpflichtet sich, an den Beratungsterminen teilzunehmen und mitzuarbeiten. Dazu gehört die Erledigung der vereinbarten Arbeitsaufträge im festgelegten zeitlichen Rahmen.

(4) Umsetzung der Integrationsplanung

Nach interner Abstimmung und Beratung durch den Migrationsberater wird der Integrationsplan mit der/m Arbeit Suchenden umgesetzt.

§ 3 Form der Zusammenarbeit

In individuellen Einzelgesprächen werden die vorhandenen Problemlagen bearbeitet und Lösungsmuster aufgezeigt, um die Integration in Arbeit zu erreichen.

Die hierzu notwendigen Arbeitsschritte werden zwischen Berater und Arbeit Suchenden besprochen und vereinbart sowie im Integrationsplan schriftlich festgelegt.

Die vereinbarten Arbeitsschritte sind für beide Seiten verbindlich und müssen erfolgen. Über Erfolg und Misserfolg (Störungen) im Verlauf unterrichtet der Arbeit Suchende den Berater.

§ 4 Gültigkeit der Vereinbarung

Zunächst gilt diese Vereinbarung für den Zeitraum der Erstellung des Integrationsplanes und ggf. für die Dauer der Umsetzung des Integrationsplanes.

§ 5 Vorzeitige Beendigung

Werden die getroffenen Vereinbarungen nicht eingehalten, kann die Zusammenarbeit durch die BBAG vorzeitig beendet werden.

Potsdam, _____

Arbeit Suchende/r: _____

Berater/in BBAG: _____

Vereinbarung zur Zusammenarbeit

Der Unterzeichner/die Unterzeichnerin erklärt sich damit einverstanden, mit der BBAG zum Zweck der Arbeitsvermittlung und Integration verbindlich zusammenzuarbeiten.

Was Sie von uns erwarten können:

- Unterstützung bei der Berufswegeplanung und Arbeitssuche in Form von begleitender persönlicher Beratung
- Information über berufliche Qualifizierungs- und Integrationsangebote, aktuelle Stellenangebote und passgenaue Vermittlungsvorschläge für einen Arbeitsplatz

Wir erwarten von Ihnen:

- Das Einhalten von gemeinsamen Terminen und Vereinbarungen
- Aktive Mitarbeit bei der Umsetzung der gemeinsamen Zielvereinbarungen

Potsdam, den

Unterschrift

Projekt INCLUSION

**Erste Einschätzung / Selbsteinschätzung von Migranten
in Bedarfsgruppen mittels eines Punktesystems**

Allgemeine Einschätzung des Beraters _____

- 3- 5 hoher Problemgrad
- 2 mittlerer Problemgrad
- 1 geringer Problemgrad
- 0 kein Problemgrad

Erhöhter Unterstützungsbedarf Einschätzung des Problemgrades

Bewertungsbereiche

Problemgrad

Schulausbildung

Bewertung 0 - 5

höherer Abschluss

mit Hauptschulabschluss

ohne Hauptschulabschluss

Projekt INCLUSION

Berufsausbildung

abgeschlossene Berufsausbildung

nur eingeschränkt

verwertbare Berufsausbildung

ohne Berufsausbildung

Berufstätigkeit, -erfahrung

zum Teil verwertbare Berufserfahrung

keine Berufserfahrung

unzureichende Berufserfahrung

**Dauer der Arbeitslosigkeit nach Beendigung
des letzten Arbeitsverhältnisses**

bis zu 1 Jahr

ab 1 bis zu 3 Jahre

über 3 Jahre

Lebenslauf mit größeren Zeiten
ohne Beschäftigung

Aufenthaltsstatus

	<i>alt</i>	<i>neu</i>
<input type="checkbox"/> befristet		<input type="checkbox"/> Visum
<input type="checkbox"/> unbefristet		<input type="checkbox"/> befrist. Erlaubnis
<input type="checkbox"/> anerkannt		<input type="checkbox"/> Niederlassungserlaubnis

Deutschkenntnisse

ausreichende Deutschkenntnisse	<input type="checkbox"/>
geringe Sprachkenntnisse	<input type="checkbox"/>
unzureichende Sprachkenntnisse	<input type="checkbox"/>

Motivation des Migranten

hohe Motivation	<input type="checkbox"/>
Motivation ambivalent	<input type="checkbox"/>
keine Motivation	<input type="checkbox"/>

Erscheinungsbild

hoch	<input type="checkbox"/>
mittel	<input type="checkbox"/>
gering	<input type="checkbox"/>

Projekt INCLUSION

Gesundheitliche Einschränkungen

physische Einschränkungen

psychische Einschränkungen

Sucht / Drogen

Persönlichkeit / Verhalten

Zuverlässigkeit in der Arbeitswelt

Soziale Kompetenz

geringes Selbstwertgefühl

mangelndes Durchhaltevermögen

geringe kognitive Fähigkeiten

Sonstiges

Projekt INCLUSION

Arbeitsmarktorientierung

Selbstüberschätzung

unrealistische Einschätzung des
Arbeitsmarktes

kein passender Arbeitsplatz

Lebenslagen

instabile Wohnungssituation

schwierige Familiensituation

Schwierigkeiten in der Kinder-
erziehung / Betreuung

altersbedingte Erscheinungen

schwierige Verkehrsanbindungen

drohende Unterhaltszahlungen

hohe Schulden

Straffälligkeit

sonstiges:

Fallbearbeitung

0 bis 8	1. Arbeitsmarkt
9 bis 15	2. Arbeitsmarkt / Städte und Gemeinden
16 bis 20	3. Arbeitsmarkt / Beschäftigungsgesellschaften
ab 21	vor, nach und während einer Vermittlung hoher Unterstützungsbedarf / Fall-Management

Personen mit Krankenhilfe und / oder hoher Sozialhilfe
oder Suchtgefahr haben Vorrang bei der Vermittlung

Integrationsplan

Basisdaten

Name:

Geschlecht: männ. Alter

weibl.

Anschrift:

Tel:

FAX

Mail

Geburtsdatum:

Staatsangehörigkeit:

Geburtsort

Herkunftsland:

Kundennummer Arbeitsamt

Arbeitsberater

Adresse AA

Tel

Kundennummer Sozialamt

Mitarbeiter

Adresse SA

Tel

Familie

Familienstand

ledig	<input type="text"/>
verheiratet	<input type="text"/>
geschieden	<input type="text"/>
verwitwet	<input type="text"/>

allein lebend	<input type="text"/>
bei den Eltern lebend	<input type="text"/>
Lebensgemeinschaft	<input type="text"/>
allein erziehend	<input type="text"/>

Kinder	<input type="text"/>
ja	<input type="text"/>
nein	<input type="text"/>

Anzahl der Kinder	<input type="text"/>
rechtliche Stellung der Kinder	<input type="text"/>

Bemerkungen und Problemdefinition zu Migration, Familie

Herauszuhebende Punkte

Arbeit, Ausbildung, Schule

Vorstellung und Wünsche des Klienten hinsichtlich seiner angestrebten Tätigkeit

Letzte Tätigkeit Firma

wann

Dauer

Stadii

- angestellt
- geringfügig
- Familie
- selbstständig

Branche

- Handwerk
- Transport
- verarbeitendes
- Gewerbe
- Industrie
- Einzel-/
- Außenhandel
- Zeitarbeit

- Dienstleistung
- Soziales
- Verwaltung
- EDV / IT
- Baugewerbe
- Sozialunternehmen

Tätigkeiten davor	Firma	Wann / Dauer

Weitere berufliche Erfahrungen

Führerschein

Andere Qualifikationen

eigenes Fahrzeug

Qualifikation und Ausbildung

Schulbildung (vergleichbar mit)		Sonderschule		Abschluss
		Waldorfschule		<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein
		Hauptschule		Sonstiges:
	vergleichbar	Realschule		
		Gymnasium		

Land

anerkannt ja nein

Ausbildung

<input type="checkbox"/> ja	<input type="checkbox"/> nein	<input type="text"/>
-----------------------------	-------------------------------	----------------------

<input type="checkbox"/>	betrieblich
<input type="checkbox"/>	überbetrieblich

Abschluss ja nein

anerkannt ja nein

Land

wann

Studium

<input type="checkbox"/> ja	<input type="checkbox"/> nein	<input type="text"/>
-----------------------------	-------------------------------	----------------------

<input type="checkbox"/>	FH
<input type="checkbox"/>	Universität

Abschluss ja nein

anerkannt ja nein

Land

wann

Fort- und Weiterbildung

bei

wann

Land

Umschulung

bei

wann

Land

Maßnahmen

bei

wann

Land

Arbeitslosigkeit

Offiziell arbeitslos gemeldet seit:

Vollzeit

Teilzeit

Faktische Arbeitslosigkeit

kontinuierlicher Berufsverlauf
 (hat kontinuierliche [langjährig] gearbeitet)

Dauer der faktischen
 Arbeitslosigkeit:

perforierter Berufsverlauf (verschiedene, relativ kurze
 Beschäftigungsverhältnisse; wiederholte Arbeitslosigkeit)

misslungener Berufseinstieg (lediglich kurze
 Beschäftigungen/ABM, keine SV-pflichtiges
 Normalarbeitsverhältnis)

Bemerkungen und Problemdefinition zu Arbeit, Ausbildung, Schule

Handlungsplanung

1 Basisdaten, Migration, Familie

A Strategische Oberziele

Beschreibung:

--

Zeithorizont		
Festgelegt am:		
Erreicht am:		

B Einzelschritte (Beratungsverlauf)

Termin am:		
Besprochne Themen		
Zu erledigen durch Teilnehmer		
Zu erledigen durch Berater		
Bis wann?		
Erledigt?		

Arbeit, Ausbildung, Schule

A Strategische Oberziele

Beschreibung

--

Zeithorizont

Festgelegt am:
Erreicht am:

B Einzelschritte (Beratungsverlauf)

Termin am:
Besprochene Themen

Zu erledigen durch Teilnehmer

Zu erledigen durch Berater

Bis wann?
Erledigt?

Quellenangaben:

Handbuch Beratung und Integration, Verlag Bertelsmann Stiftung
Dokument der Entwicklungspartnerschaft INCLUSION