

Integration 4.0 – Stichpunkte für ein Förderprogramm zur Weiterentwicklung der Integrationspraxis im SGB II und der Arbeitsförderung

Betrachtet man die Entwicklung der Konzepte zur Arbeitsvermittlung und Integration in Erwerbsarbeit kann man in grober Zusammenfassung vier Etappen unterscheiden:

1. Arbeitsvermittlung als Arbeitsnachweis ohne ein Konzept personenbezogener Dienstleistungen
2. Arbeitsvermittlung als personenbezogenes Dienstleistung
3. Arbeitsvermittlung als Teil ganzheitlicher Beratungs- und Unterstützungskonzepte (Fallmanagement)
4. Arbeitsvermittlung als Teil systemischer Beratungs- und Unterstützungsansätze, die die Person als Teil eines „Feldes“ von Wechselbezügen im sozialen Umfeld ansprechen und die Ressourcen dieses Feldes nutzen.

Das lange Zeit das Selbstverständnis der öffentlichen Arbeitsvermittlung prägende Bild war das einer neutralen „Börse“, auf der Arbeitsangebot und –nachfrage zusammengeführt werden. Der Arbeitsuchende ist hier Träger der Arbeitskraft. Ziel ist ein optimales Matching, um die Bedarfe der Arbeitsnachfrage zu befriedigen und die Potentiale der Arbeitssuchenden so weit wie möglich zu nutzen.

In der Auseinandersetzung mit verfestigter Strukturarbeitslosigkeit wurden die Grenzen dieses Konzepts erkannt. Zum einen wurde zunehmend deutlich, dass die Feststellung der Potentiale der Arbeitssuchenden eine relativ komplexe Aufgabe ist, zum anderen erkannte man, dass der Prozess der Arbeitssuche und der Bewerberauswahl komplex und gestaltungsbedürftig ist. Um den Matchingprozess zu optimieren, wurde etwa das vermittlungsunterstützende Instrument des „Profiling“ verfeinert und auf breiter Basis implementiert. Für Arbeitsuchende mit reduzierten Handlungsmöglichkeiten im Prozess der Arbeitssuche wurde die „assistierte Arbeitsvermittlung“ als deutliche Erweiterung des Ansatzes eines bloßen Arbeitsnachweises entwickelt und – allerdings nur punktuell – eingeführt.

Die zunehmende Sichtbarkeit von Multi-Problem-Fällen und von Personen mit hartnäckigen, multidimensionalen Vermittlungsproblemen führte zur Adaption von Konzepten, die zuvor eher in der Sozialarbeit und der Rehabilitation eine Rolle spielten. Mit der Methode des „Fallmanagements“ (Case-Management) versuchte man, komplexe individuelle Probleme, die sich hindernd auf die Integration in Erwerbsarbeit auswirken können, etwa Schulden, Suchtprobleme, Wohnungsprobleme, fehlende Kinderbetreuung u. ä., fachgerecht zu adressieren und die Bearbeitung dieser Probleme stärker zu steuern. Die Dienstleistungsperspektive wurde damit wesentlich erweitert und umfasst nicht mehr nur Arbeitsvermittlung und –beratung im engeren Sinne, sondern eine Vielzahl von flexibel auf den Einzelfall abzustellende Dienste wie Schuldnerberatung, psychosoziale Hilfen, gesundheitsbezogene Dienste, die arbeitsteilig erbracht, aber zentral koordiniert werden. Bezugspunkt war aber auch hier der/die einzelne Arbeitsuchende. Dieser Ansatz erlangte mit den Hartz-Reformen und der Einrichtung von Jobcentern seinen Durchbruch im Bereich der Arbeitsförderung.

Allerdings stößt auch dieses Konzept an Grenzen, nämlich dort, wo deutlich wird, dass das System Familie einen entscheidenden Einfluss auf das Gelingen oder Misslingen des Prozesses der Arbeitssuche und der Arbeitsintegration haben kann. Aus der systemischen Gruppen- und Familienpsychologie weiß man, dass Familien und soziale Gruppen Systeme bilden, die einer Eigenlogik folgen. Diese orientiert sich nicht nur an der rationalen Umsetzung der Interessen der einzelnen Familienmitglieder, sondern auch und vor allem an der Erhaltung der Stabilität des gesamten Systems und seines Gleichgewichts, auch wenn dies den Interessen der einzelnen Mitglieder widersprechen mag. Dies kann für das Individuum förderlich sein, wenn die Familie die Arbeitssuche unterstützt und den Arbeitssuchenden dabei psychisch und sozial unterstützt. Das System kann aber auch hinderlich sein, wenn eine

erfolgreiche Arbeitssuche seine Stabilität vermeintlich gefährdet, Rollenbilder in Frage gestellt werden oder die Alltagsbewältigung der Familienmitglieder gefährdet erscheint. Die Familie kann also eine wichtige Ressource in der Arbeitssuche sein, sie kann aber auch eine, zuweilen verdeckte, Kraft sein, die die Arbeitssuche und die nachhaltige Integration in Arbeit behindert oder sogar verhindert.

Aus diesem Grunde ist es sinnvoll, eine fachlich qualifizierte Adressierung der Familien von Arbeitssuchenden in das Portfolio der Arbeitsförderung aufzunehmen. Erste Erfahrung mit familienbezogenen Maßnahmen, etwa für bestimmte Migrantengruppen, zeigen, dass mit einem solchen Ansatz auch schwierige und stockende Integrationsprozesse wieder in Gang kommen können. Vor allem aber zeigt sich, dass die Einbeziehung der Familienperspektive Integration nachhaltiger machen kann, wenn das Unterstützungspotential der Familie gezielt mobilisiert wird, die Familienmitglieder lernen, wie sie ihre Rolle als Ko-Akteure der Arbeitsintegration gut ausfüllen können und gezielt auf ein neues systemisches Gleichgewicht mit in den Arbeitsprozess integrierten Erwachsenen hinarbeiten. Allerdings gelingt dies in aller Regel nicht spontan, sondern bedarf einer gewissen Anleitung und Begleitung.

Es gibt bisher bis auf wenige Modellprojekte jedoch nur wenige Erfahrungen mit einem solchen erweiterten Integrationskonzept. Es sind dabei andere Beratungssettings und -konzepte erforderlich als bei einer Individualberatung, es sind zudem neue Kooperationspartner zu gewinnen, um die verschiedenen Zugänge zu Familien zu erschließen. So können in einem solchen Konzept Kitas und Schulen eine wichtige Rolle spielen, aber auch Migrantenvereine, Nachbarschaftskreise und andere mehr. Es ist dabei wichtig, dass die Arbeitsvermittlung, z. B. das Jobcenter, diesen Prozess umsichtig steuert, um den Fokus Integration in Erwerbsarbeit immer wieder zu schärfen und zu verhindern, dass sich die Arbeit verzettelt und Zeit verloren geht.

Interessant wäre z. B., Jobcenter zu Partnern im Aufbau und des Betriebs von „Familienzentren“ zu machen, die sinnvollerweise an Kitas angebunden sind, weil dadurch ein natürlicher Zugang zu Familien hergestellt werden kann. Dabei wäre die Beschäftigungsperspektive möglichst von Anfang im Konzept des Familienzentrums zu verankern. Aber auch sozialräumlich orientierte Beratungsansätze, aufsuchende Beratung, die Kooperation mit Quartiersbüros und Quartiersmanagement können helfen, das Potential der Familienperspektive zu erschließen.

Familienzentren haben sich als sinnvolle Ergänzung zu den pädagogischen Angeboten von Kitas, vereinzelt auch von Jugendzentren oder Schulen, erwiesen. Sie sind Ansprechstationen für familiäre Anliegen im weiteren Sinne. Sie binden die Familie in die pädagogische Arbeit der Einrichtung ein, schaffen damit Vertrauen, beugen damit Störungen im Betreuungsprozess vor, sind aber auch Stellen, in denen die Familiensituation insgesamt und Probleme, die die Familie belasten angesprochen werden können. Zu diesem Zweck bilden Familienzentren Knotenpunkte der Angebote verschiedener Institutionen. Diese wirken bei der Entwicklung der Angebotsstruktur von Familienzentren mit und können damit das Zentrum zu einem Ort der ganzheitlichen Bearbeitung von Familienentwicklung machen. Natürlich muss dabei sorgsam darauf geachtet werden, dass das Angebotsportfolio bedarfsgerecht ist, ebenso wie darauf, Doppelstrukturen und unnötige Angebotskonkurrenzen zu anderen Beratungsstellen zu vermeiden. Eine gute und vertrauensvolle Netzwerkarbeit ist deshalb einer der wichtigsten Erfolgsfaktoren von Familienzentren. Diese können an teilweise bereits bestehende Netzwerke anschließen, etwa Netzwerke der Arbeit für Alleinerziehende, Gesundheitsnetzwerke und Bildungsnetzwerke.

Beschäftigungsorientierte Angebote sind in den bisher bestehenden Familienzentren jedoch noch ein gewisses Desiderat, während etwa die Verbindung mit Gesundheitsangeboten und psychosozialen Hilfen schon weiter ausgebaut ist. Dabei könnte der Ansatz des Familienzentrums einen wesentlichen Beitrag zur Ausgestaltung der beschriebenen „vierten“ Säule der Arbeitsvermittlung sein, denn sie

bilden eine Brücke zwischen dem Prozess der Herstellung von Beschäftigungsfähigkeit und der Integration in Erwerbsarbeit einerseits und einer pädagogischen und familienpädagogischen Arbeit im erweiterten Sinne. Wenn zum Beispiel Störungen im Prozess der Kinderbetreuung durch frühzeitiges Erkennen und Intervention wirksam vorgebeugt werden kann, dient dies unmittelbar dem Integrationsprozess und der Stabilisierung von Arbeitsverhältnissen. Ebenso tragen Familienzentren dazu bei, Probleme, die Familien belasten und damit auch das Arbeitsverhältnis gefährden können, etwa Schuldenprobleme, Wohnprobleme, Gesundheitsprobleme, frühzeitig zu erkennen und fachgerecht zu adressieren. Auch dadurch können sie einen direkten Effekt für mehr und nachhaltigere Arbeitsintegrationen haben.

Es ist also im unmittelbaren Interesse der Arbeitsmarktpolitik, durch den Aufbau entsprechender örtlicher Strukturen die angesichts des demographischen Wandels und der zunehmenden Diversität ihres Klientels notwendige Erweiterung ihres methodischen und fachlichen Portfolios zu flankieren.

Bei der Entwicklung von Konzepten, die für den Einsatz in Jobcentern skalierungsfähig sind, sollte mindestens die folgenden Ebenen adressieren:

1. Entwicklung von Beratungskompetenz in Jobcentern
2. Steuerungskompetenz und Steuerungskonzept
3. Ein flexibles familienbezogenes Angebotskonzept, das auch Querverbindungen zur Klärung von Wohnungsproblemen, Schuldnerberatung, Bildungs- und Erziehungsfragen und Gesundheitsförderung ermöglicht
4. Aufbau einer lokalen Netzwerkstruktur
5. Förderung von Pilotstrukturen, etwa von neu einzurichtenden Familienzentren
6. Evaluation und Monitoring.

Bei zügiger Umsetzung können Pilotvorhaben in 18-20 Monaten soweit zum Abschluss gebracht werden, dass zumindest einzelne Module eines umfassenden Konzepts erprobt, evaluiert und schließlich ein skalierungsfähiges Konzept für eine dauerhafte Implementation erarbeitet werden kann.

OF, 17.01.2021

M. Schulze-Böing

©Matthias Schulze-Böing 2021