

# Pilotprojekt

## „Vermittlung und Begleitung wie aus einer Hand“

### Ergebnisbericht Nr°1

Autor:

Pilotgruppe „Vermittlung und Begleitung wie aus einer Hand“  
Oktober 2017



#### **Allgemeiner Hinweis zum Dokument:**

Dieser Bericht beinhaltet Aussagen, Empfehlungen und Lösungsansätze der Pilotgruppe „Vermittlung und Begleitung wie aus einer Hand“, die sich aus Vermittlern des Öffentlichen Sozialhilfezentrums Kelmis (hiernach ÖSHZ), der Dienststelle für Selbstbestimmtes Leben (hiernach DSL) und des Arbeitsamtes der Deutschsprachigen Gemeinschaft (hiernach Arbeitsamt) zusammensetzt. Das Projekt wird vom Fachbereich Beschäftigung des Ministeriums der Deutschsprachigen Gemeinschaft unterstützt.

Der vorliegende Bericht wird mit Bitte um Anmerkungen und Kenntnisnahme den nachfolgenden Gremien zugestellt:

- dem Verwaltungsrat des Arbeitsamtes der Deutschsprachigen Gemeinschaft
- dem Verwaltungsrat der Dienststelle für Selbstbestimmtes Leben
- dem Sozialhilferat Kelmis

Anschließend wird das Dokument mit den Anmerkungen der Gremien an die Beschäftigungsministerin Isabelle Weykmans weiter geleitet.



## Inhalte:

<b>I</b>	<b>Vermittlung und Begleitung wie aus einer Hand: Auftrag und Vision.....</b>	<b>3</b>
1.	Unser Auftrag: Lösungen auf den Weg bringen!.....	3
1.	Einführung.....	3
2.	Arbeitsweise und Arbeitsansatz.....	3
3.	Die Grundlage unseres Auftrags.....	3
4.	Wer sind wir? Die Mitglieder.....	3
2.	Auf dem Weg zur „Vermittlung und Begleitung wie aus einer Hand“.....	4
1.	Was bedeutet Vermittlung wie aus einer Hand? Standpunkt der Pilotgruppe.....	4
2.	Auf dem Weg zu einer „Vermittlung und Begleitung wie aus einer Hand“? Unsere Empfehlung.....	5
<b>II</b>	<b>Schwerpunktthema Qualifizierung.....</b>	<b>7</b>
1.	Lehre mit über 30 Jahren: 10 Argumente dafür!.....	7
2.	Zukunft der Partnerschaftskonvention für ÖSHZ-Kunden: Schwerpunktverlagerung auf die berufliche Ausbildung!.....	9
3.	Anpassung und Ausbau der Qualifizierung für Arbeitsuchende.....	11
<b>III</b>	<b>Was uns im Alltag bewegt: drei Sonderthemen.....</b>	<b>13</b>
1.	Informationsverwaltung: Vom Leid mit den Daten!.....	13
2.	Krankheiten in der Vermittlung.....	15
1.	Wie steht es um den Hilfesuchenden? Diagnostik und Profilerfassung.....	15
2.	Diagnose „Psychische Erkrankung“.....	17
3.	Die Diagnose ist gestellt, und jetzt?.....	17
4.	Zwei Welten, zwei Sprachen: Arbeitsvermittler treffen auf Mediziner.....	18
5.	Arbeitsunfähig und entschädigter Arbeitsloser? Im Irrgarten der Sozialleistung.....	20
3.	Doppeleintragung und Doppelverpflichtungen: der Eingliederungsvertrag der ÖSHZ und der Aktionsplan des Arbeitsamtes.....	21
1.	Hintergrund.....	21
2.	Unser Vorschlag: Der Arbeitsamt-Aktionsplan als vollwertiger Anhang zum ÖSHZ-Eingliederungsvertrag.....	22
<b>IV</b>	<b>Schwerpunktthema: Integrationsmaßnahmen.....</b>	<b>24</b>
4.	Was können wir tun, um die Chancen der Teilnehmer nach dem Projekt zu verbessern?.....	26
1.	Was können wir tun, um die Teilnahme-Motivation der Zielgruppen zu steigern?.....	28
2.	Wie können wir gemeinsam dem ESF- Dilemma umgehen?.....	29
3.	Was müsste geschehen, damit dass Angebot der Maßnahmen auch für die ÖSHZ interessant wird?.....	30
4.	Was können wir zukünftige für Frauen und körperlich beeinträchtigte Personen anbieten?.....	31
5.	Wie kann die Zusammenarbeit zwischen Projekten und Vermittlungsdiensten besser gelingen?.....	32
6.	Wo finden jene Menschen, die den Sprung in die reguläre Arbeitswelt nicht schaffen (aber dennoch arbeiten können und möchten) dauerhaft ihren Platz?.....	32
<b>V</b>	<b>Wie geht's weiter? Fazit und Ausblick.....</b>	<b>33</b>



# I Vermittlung und Begleitung wie aus einer Hand: Auftrag und Vision

## 1. Unser Auftrag: Lösungen auf den Weg bringen!

### 1. Einführung

Wir, die in der Pilotgruppe „Vermittlung und Begleitung wie aus einer Hand“ vertretenen Vermittler des Arbeitsamtes der Deutschsprachigen Gemeinschaft (hiernach Arbeitsamt), dem Öffentlichen Sozialhilfezentrum Kelmis (hiernach ÖSHZ-Kelmis) und der Dienststelle für Selbstbestimmtes Leben (hiernach DSL) möchten Menschen in passende Beschäftigung oder Ausbildung bringen.

Wir begegnen **oft ähnlichen Problemen**, arbeiten dabei aber in unterschiedlichen Diensten, mit jeweils eigenen Rechtstexten und Instrumenten. Daher stellen wir uns **folgende Fragen**:

- Wie können unsere Dienste besser **zusammenarbeiten**?
- Wie können **Drehtüreffekte** vermieden werden?
- Was kann die Arbeit an den **Schnittstellen** der Diensten erleichtern?
- Welche **Themen** sollten wir **gemeinsam** angehen?
- Wie kann die **Vermittlung und Begleitung insgesamt besser** gelingen?

**Unsere Zielsetzung:** Wir möchten möglichst konkrete Empfehlungen und Lösungsansätze auf den Weg bringen, um dem gemeinsamen Ziel, der „Vermittlung und Begleitung wie aus einer Hand“ etwas näher zu kommen.

### 2. Arbeitsweise und Arbeitsansatz

- Wir prüfen welche **Arbeitsthemen** relevant sind und arbeiten Lösungen aus.
- **Was im Rahmen unserer Befugnisse** als Vermittler liegt, packen wir selbst an.
- Darüber hinaus formulieren **Empfehlungen** und übermitteln sie den entsprechenden Entscheidungsträgern.
- Wir möchten die Debatten um die Sicht der Praktiker bereichern. Darum beleuchten wir unsere Vorschläge mit **Beispielen**.

Die Pilotgruppe hat am 7/6/2016 ihre Arbeit aufgenommen.  
Die Pilotphase ist auf **2 Jahre** begrenzt.

### 3. Die Grundlage unseres Auftrags.

Die Grundlage des Auftrags ist das Abkommen zum Treffpunkt Job Kelmis (Anlage 1) und das Teilprojekt „Vermittlung wie aus einer Hand“ im Zukunftsprojekt Nr°24 des Regionalen Entwicklungskonzeptes Band 4 (Anlage 2).

### 4. Wer sind wir? Die Mitglieder.

Edgar Cürtz (ÖSHZ-Kelmis), Willi Lees (Arbeitsamt), Christiane Eicher (Arbeitsamt), Gabriele Fettweis (DSL), Christelle Cremer (ÖSHZ-Kelmis), Cynthia Michels (MDG - Sekretariat).



## 2. Auf dem Weg zur „Vermittlung und Begleitung wie aus einer Hand“

Wir haben uns mit der Frage befasst, was „**Vermittlung wie aus einer Hand**“ eigentlich für uns **konkret** bedeutet. Dann haben wir einen Vorschlag erarbeitet, **wie** der Weg hin zu einer „Vermittlung wie aus einer Hand“ aussehen könnte.

### 1. Was bedeutet Vermittlung wie aus einer Hand? Standpunkt der Pilotgruppe.

Vorab: im Rahmen der sozial-beruflichen Integration eines Menschen **sind Vermittlung und Begleitung für uns untrennbar**. Daher haben wir den Projekttitel Vermittlung wie aus einer Hand um den Begriff der Begleitung ergänzt.

Die sozial-berufliche Integration sollte im Ideal für alle Beteiligten, also für die Arbeitssuchenden, Vermittler und Begleiter möglichst „wie aus einer Hand“ ablaufen. Die verschiedenen Leistungen und Angebote würden ineinandergreifen, **ganz als ob sie von einem einzigen gut funktionierenden Dienst** organisiert würden.

Der Arbeitssuchende<sup>1</sup> <sup>2</sup> hätte einen **beständigen Hauptansprechpartner**, unabhängig von seinem Leistungsstatut. Es **wüsste recht genau, wer wofür zuständig ist**. Die Vorgänge wären für ihn **nachvollziehbar**. Er würde zeitnah korrekt **informiert** werden. Seine Fragen würden ihm vor Ort beantwortet. Er könnte die notwendigen **Formalitäten an einer Stelle** erledigen. Seine sozial-berufliche Integration würde auch bei Änderungen mit Blick auf sein Ersatzleistungszahlers<sup>3</sup> zielgerichtet fortgesetzt.

Wir Vermittler und Begleiter würden über ein **bedarfsorientiertes „Portfolio“** an Fördermaßnahmen verfügen, welche wir **unabhängig vom Leistungsstatut** des Arbeitssuchenden einsetzen könnten. Wir würden auch über **abgestimmte Diagnoseinstrumente** verfügen. Der **Zugang zu Fall- und Sachinformationen** wäre für uns unkompliziert. Die Eingabe von Informationen in Informatiksystemen wäre einfach und schnell. Wir hätten **mehr Zeit für die eigentliche Begleitung und Vermittlung**.

Brauchen wir eine Vermittlung und Begleitung ganz aus einer Hand? Diese Frage ist nicht Teil unseres Auftrags und wir haben keine Antwort darauf. Wir denken jedoch: eine einfache Antwort auf diese Frage gibt es nicht.

### Fallbeispiel 1

Frau Müller, Mutter von 2 Kindern, stellt im September 2016 einen Antrag auf Eingliederungseinkommen infolge einer 13-wöchigen Sperre vom Arbeitslosengeld. Da die Sperre befristet ist, wird im ÖSHZ auf den Eingliederungsvertrag und die Begleitung verzichtet. Nach der Sperre erhält sie erneut Arbeitslosengeld, jedoch nur noch auf der Grundlage einer Teilzeitbeschäftigung. Sie erhält weiterhin ein Ausgleich-Eingliederungseinkommen vom ÖSHZ. Die Begleitung des ÖSHZ-Dienstes für Sozialberufliche Eingliederung (kurz DSBE) beginnt im März 2017, ein Eingliederungsvertrag wird abgeschlossen. Die Zusammenarbeit zwischen Arbeitsamt und ÖSHZ beginnt. Der DSBE stellt nennenswerte Vermittlungshemmnisse fest, die im Zeitraum der Verfügbarkeitskontrolle des Arbeitsamtes noch nicht bekannt waren.<sup>4</sup>

<sup>1</sup> Gespräche mit Arbeitssuchenden und Bürgern über ihre Erfahrungen mit den Behörden könnten hier ein genaueres Bild aufzeigen.

<sup>2</sup> Wir fokussieren in diesem Bericht die erwerbslosen arbeitsmarktfremden Arbeitssuchenden und nicht die arbeitsmarktnahen Arbeitssuchenden oder als Arbeitssuchende mit Erwerb. Manche Themen betreffen möglicherweise aber auch diese Gruppen.

<sup>3</sup> Arbeitssuchende erhalten meist Ersatzehkommen vom LFA-ONEM oder ÖSHZ, oder haben keinen Anspruch auf Ersatzehkommen. Einige Arbeitssuchende beziehen ein Ersatzehkommen der Generaldirektion Personen mit Behinderung oder des INAMI (Nationales Institut für die Kraken- und Invalidenversicherung). Personen können von einem Sozialstatut in ein anderes wechseln; Kombinationen verschiedener Ansprüche können vorkommen.

## 2. Auf dem Weg zu einer „Vermittlung und Begleitung wie aus einer Hand“? Unsere Empfehlung.

### Empfehlung Nr.1: Zusammenarbeit noch systematischer fördern!

Wenn Instrumente oder Arbeitsweisen im Rahmen der sozial-beruflichen Begleitung und Vermittlung angepasst werden, sollten:

- ➔ die anderen Begleit- und Vermittlungsdienste frühzeitig informiert werden;
- ➔ gemeinsam geprüft werden, ob eine Zusammenarbeit Sinn macht.

Wir empfehlen den **Aufbau geeigneter Strukturen und die zur Verfügung-Stellung von Ressourcen, damit die Zusammenarbeit koordiniert wird.**

Ganz konkret könnte in folgenden Bereichen zusammengearbeitet werden:

Thema	Beispiele
<p>Gemeinsame <b>Weiterbildungen</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➔ zu gemeinsamen Fachthemen</li> <li>➔ zu den eigenen Instrumenten</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- gemeinsame Fachthemen: „unterstützte Beschäftigung“, Rechtsthemen, Bilanzierung der sozial-beruflichen Situation,...</li> <li>- „eigene“ Verfahren und Instrumente: Weiterbildungen von einem Partner für die anderen (Themen: individueller Eingliederungsvertrag des ÖSHZ, Freistellungen, neue Arbeitsweise DSL, Verfügbarkeitskontrolle im ADG, gemeinsames Informationspaket für neue Vermittler,...)</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Abstimmung von <b>Standards und Instrumenten</b>.</li> </ul>	<p>Qualitätsstandards für die „unterstützte Beschäftigung“<sup>5</sup>, ICF<sup>6</sup> oder MELBA<sup>7</sup>, Standards Case-Management<sup>8</sup> oder für die Soziale Arbeit, ... welche Standards und Instrumente wären eine Bereicherung?</p>
<p><b>Systematischer trilateraler Austausch</b> DSL-ÖSHZ-Arbeitsamt auf Vermittlerebene und Entscheidungsebene</p>	<p>Z.B. über trilaterale Arbeitstreffen oder Studientage...da sind viele Pisten denkbar.</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Informatiklösungen:</b> Anbindung, Abstimmung und idealerweise Nutzung einer gemeinsamen Technik zur Begleitung und sozial-beruflichen Vermittlung.</li> <li>➔ Verstärkte Einbindung der ÖSHZ in das IT-Konzept Ostbelgiens</li> <li>➔ Schwerpunkt: Arbeitsrelevante Informationen einsehen können.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Eine gemeinsame technische Grundlage zur Verwaltung der Personenakten, selbstverständlich mit getrennten genau geregelten Datenzugängen.</li> <li>- Eine gemeinsame Plattform für relevanten Fachinformationen.</li> <li>- Eine technische Lösung für „Übergabeberichte“, gemeinsamen Eingliederungsverträgen, gemeinsamer Personendaten im Rahmen definierter „Schnittstellen“.</li> <li>- Eine gemeinsame unterstützende Technik zur</li> </ul>

<sup>5</sup> <http://www.bag-ub.de/ub/qualitaetsstandards>

<sup>6</sup> ICF: <http://www.dimdi.de/static/de/klassi/icf/>

<sup>7</sup> MELBA: [https://de.wikipedia.org/wiki/MELBA\\_\(F%C3%A4higkeitsprofil\)](https://de.wikipedia.org/wiki/MELBA_(F%C3%A4higkeitsprofil))

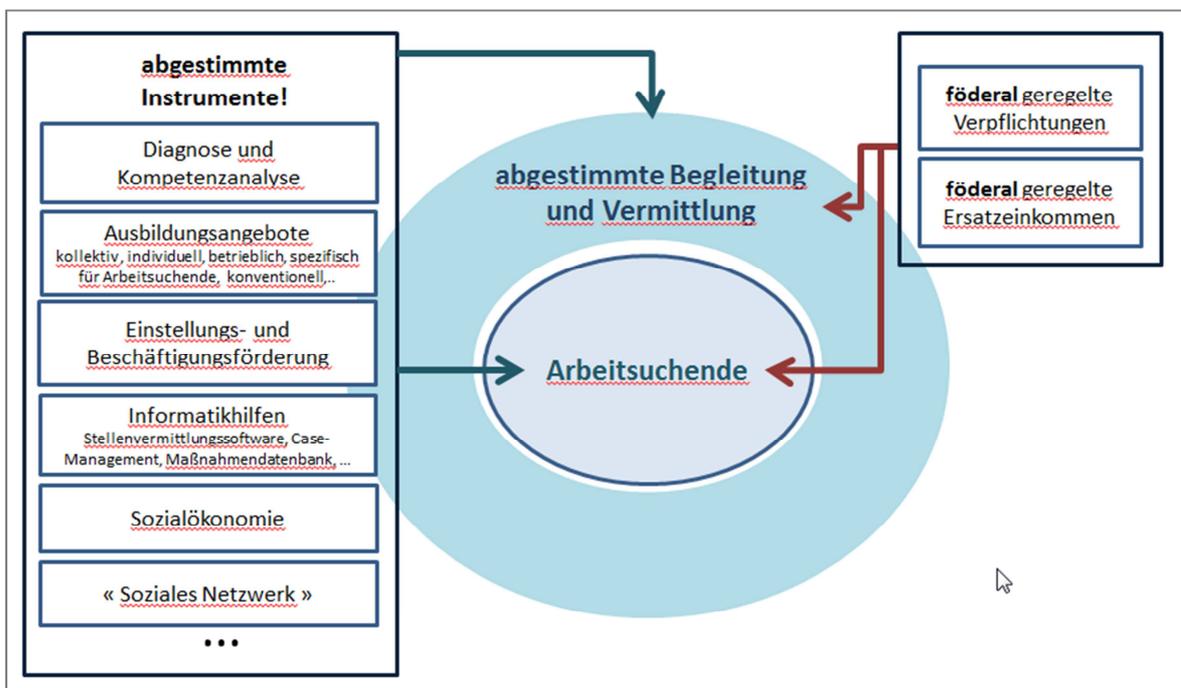
<sup>8</sup> <https://www.dgcc.de/case-management-leitlinien/>



Thema	Beispiele
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Zusammenarbeit mit Anbietern von <b>Ausbildungs- und Integrationsangeboten</b> für Arbeitslose (z.B. Vorschalt- und Integrationsmaßnahmen, Sozialökonomie,...)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Gemeinsame Überlegungen zum Bedarf und zu möglichen Perspektiven.</li> <li>- Ein abgestimmtes Teilnehmer-Berichtswesen</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Sechste Staatsreform</b></li> </ul>	<p>Eine gemeinsame Information und Diskussion im Zuge der Anpassung der neuen Zuständigkeiten.</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Grundlagen-Information</b> für Bürger und Arbeitssuchende</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- z.B. eine gemeinsame Piktogramm-Broschüre, bzw. eine Broschüre in „Einfacher Sprache“ um die Zuständigkeiten der jeweiligen Behörden in einfacher Sprache zu verdeutlichen.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Prozesse an den <b>Schnittstellen</b></li> </ul>	<p>Systematisch Klärung der konkreten Verfahrensweisen</p>

### Vermittlung und Begleitung wie aus einer Hand“?

#### Versuch einer schematischen Darstellung.





## II Schwerpunktthema Qualifizierung

Die Vermittlung in Qualifizierungsmaßnahmen ist in unserer täglichen Arbeit sehr wichtig. Leider können wir nicht jedem interessierten Arbeitsuchenden ein geeignetes Angebot unterbreiten. Wir denken aber, **da geht in Ostbelgien noch mehr**. Einige Ansatzpunkte: die Lehre für Arbeitsuchende über 30 Jahre, die Reform der Partnerschaftskonvention und der Ausbau der Angebote. Wir sehen in der Anpassung und im Ausbau von Aus- und Weiterbildung eine echte Chance für die Arbeitsuchenden!

### 1. Lehre mit über 30 Jahren: 10 Argumente dafür!

Ein bedeutendes Hemmnis bei der Vermittlung von Arbeitsuchenden ist mangelnde Ausbildung, und dies unabhängig von der Quelle des Ersatzeinkommens. Für einige Personen könnte der Einstieg in eine Lehre eine Chance sein.

Wir haben jedoch die Erfahrung gemacht, dass fähige Arbeitsuchende nicht zur Lehre zugelassen wurden, weil sie das Zugangsalter (aktuell 30 Jahre) überschritten hatten.

#### Empfehlung Nr°2:

Wir empfehlen die Aufhebung des Zugangsalters zur Lehre für Arbeitsuchende!

Es gibt mindestens **10 Argumente** dafür ....

- 1) **Beste Berufsaussichten** mit abgeschlossener Lehre! Das zeigt die Statistik.
- 2) **Verlängerte Berufslaufbahnen:** eine längere Ausbildung lohnt sich auch noch nach 30! Wer mit 40 Jahren eine Lehre beendet, der hat noch mindestens 25 Berufsjahre vor sich!
- 3) **Nur wenige kollektive Umschulungsmöglichkeiten für Erwachsene!** Die Umschulungsprogramme für Erwachsene in Ostbelgien kann man an einer Hand abzählen.  
Das bedauern wir. Klar ist jedoch auch: in einem kleinen Gebiet wie Ostbelgien kann nicht für jede Fachrichtung eine eigene Umschulungsmaßnahme eingerichtet werden. Die Lehre für Erwachsene wäre ein Weg, zusätzliche Perspektiven zu schaffen.
- 4) **Jede Chance zählt!** Zugegeben: die Anzahl Arbeitsuchender, die eine Lehre über 30 beginnen, wird nicht riesig sein. Die Menschen müssen die Zugangsbedingungen erfüllen und einen Ausbildungsbetrieb finden. Für uns ist das jedoch kein Gegenargument. Wir finden: jede Chance zählt.
- 5) Mit 30 noch nicht im Beruf angekommen: **verlängerte berufliche Orientierungsphase!**  
Wir machen die Erfahrung, dass einige Menschen auch mit 30 Jahren noch nicht im Beruf angekommen sind. Warum dauert die berufliche Orientierung bei einigen länger? Das kann viele Gründe haben: Krankheit, private Schicksale, Mutterschaft, Migration, späte oder mehrfache Studienabbrüche...das 30. Lebensjahr ist schnell erreicht.
- 6) **Fachkräftemangel!** Viele mittelständische Berufe suchen händeringend Nachwuchs!  
Das ist kein Geheimnis. Wenn Ausbildungsbetrieb und Arbeitsuchender aus freien Stücken ihr „Ja-Wort“ sprechen, darf das Alter dann eine Rolle spielen?



### 7) **Lehre und „Freistellungsregeln“ – eine gute Kombination für Quereinsteiger**

Innerhalb eines reglementierten Rahmens kann ein Arbeitssuchender Arbeitslosengeld beziehen und gleichzeitig einer Lehre, einem Studium oder einem Vollzeitunterricht nachgehen. Gerade für erwachsene Arbeitssuchende, die sich beruflich neu orientieren müssen, kann in diesem Rahmen eine Lehre auch finanziell tragbar sein. Die Freistellungsregeln sind mit der 6. Staatsreform an die Deutschsprachige Gemeinschaft übertragen worden.

### 8) **Auflösung einer paradoxen Situation:** Wer in der Dienststelle für Selbstbestimmtes Leben eingetragen ist, kann unter gewissen Bedingungen über die „Ausbildung im Betrieb“ (kurz AIB) auch nach dem 29. Lebensjahr eine Lehre beginnen. Die AIB ist nur über die DSL möglich. Wäre die Lehre für Personen über 29 Jahre offen, könnten Bezieher von Arbeitslosengeld (ob DSL-Eintragung oder Arbeitsamt-Eintragung) die „Freistellung für Ausbildung“ anstreben und Arbeitslosengeld beziehen.

Auch Empfänger von Eingliederungseinkommen könnten eine Lehre machen, und sogar unter gewissen Bedingungen<sup>9</sup> einen Teil der Lehrlingsentschädigung behalten (sprich die Lehrlingsentschädigung würde nicht vom Eingliederungseinkommen abgezogen).

### 9) **Eine Chance für Migranten mit Vorkenntnissen.** Wer in seinem ersten Heimatland bereits einen handwerklichen Beruf erlernte, könnte über die Lehre seine Fähigkeiten an die hiesigen Standards anpassen und aus der Hilfsarbeiterfalle ausbrechen. Gerade in diesem Personenkreis finden wir häufiger die Kombination von nicht oder nur teilweise anerkannten Ausbildungen und Überschreitung des Höchstalters. Bis das Aufenthaltsstatut endgültig geklärt ist, können bekanntlich Jahre ins Land ziehen.

### 10) **Motivierte Erwachsene** in der Gesellenklasse: ein Gegenpol zur Negativ-Wahl „Lehre statt Schule“. Wer sich in höherem Alter zur Lehre entschließt, erneuert die Schulbank drückt und einen Arbeitgeber überzeugen konnte, der hat eine bewusste Wahl für Bildung getroffen. Das ist ein positives Signal für Jugendliche.

## Fallbeispiel 2

Eine aus syrische Friseurin kommt im Oktober 2009 mit ihrem Mann und ihren Kindern in Belgien an und stellt einen Asylantrag. Im September 2010 erhält sie die Arbeitserlaubnis, im Februar 2011 wird sie als Flüchtling anerkannt. Zwischen 2009 und 2016 kümmert die Mutter sich um ihre drei Kinder und lernt Deutsch. In 2016 möchte sie eine Ausbildung zur Frisörin machen, da sie aber inzwischen 31 Jahre alt ist, ist das in Ostbelgien nicht möglich. Nach einem Kontakt mit der IHK Aachen kann sie jedoch eine Lehre in Deutschland beginnen.

<sup>9</sup> Vgl. Circulaire concernant la modification des conditions de l'exonération socioprofessionnelle des revenus professionnels (article 35, § 1er, alinéa 1er, de l'AR du 11.7.2002), verfügbar auf <https://www.mi-is.be/fr/droit-integration-sociale> (reglementation))

## 2. Zukunft der Partnerschaftskonvention für ÖSHZ-Kunden: Schwerpunktverlagerung auf die berufliche Ausbildung!

### Problembeschreibung

Wir haben folgende Erfahrung gemacht: auch nach dem Ende einer erfolgreichen Art60§7-Maßnahme<sup>10</sup> mangelt es oft an beruflichen Fähigkeiten; die Weitervermittlung ist schwer, der Drehtüreffekt droht: Berufliche Ausbildung während oder nach Art60§7 könnte die Vermittlung erleichtern.

Bislang gibt es **nur wenig Möglichkeiten die punktuelle berufliche Ausbildungen eines Eingliederungseinkommensempfängers zu fördern.**

Manchmal erstattet die Maßnahme „BRAWO“<sup>11</sup> des Ministeriums der Deutschsprachigen Gemeinschaft ein Drittel der Kosten zurück. Personen, die im Rahmen eines Art.60§7-Vertrages beschäftigt sind, können jedoch kein BRAWO erhalten.

Keinerlei Förderung gibt es zudem für den PKW-Führerschein, für Pflicht-Weiterbildungen (Z.B. bei B/C-Führerscheinen), für verschiedene bereits durch die Deutschsprachigen Gemeinschaft mitbezuschusste Schulungen oder punktuelle Ausbildungen außerhalb der Deutschsprachigen Gemeinschaft.

### Lösungsvorschlag:

Ein Weg, um die berufliche Ausbildung von Eingliederungsempfängern stärker zu fördern, könnte aus unserer Sicht eine Schwerpunktverlagerung im Rahmen der Maßnahme „Partnerschaftskonvention“ (vgl. nachfolgende Erklärung) sein, die im Rahmen des Königlichen Erlasses vom September 2004 geregelt ist, und im Zuge der 6. Staatsreform an die Deutschsprachige Gemeinschaft übertragen wurde. Daher empfehlen wir:

### Empfehlung Nr°3:

- 1) **Neben den aktuellen Schwerpunkten Bewerbungstraining, Jobcoaching und Stellensuche** sollte **verstärkt die berufliche Ausbildungen** über die Maßnahme „Partnerschaftskonvention“ gefördert werden können.
- 2) Auch **mehrmalige und zeitlich unterbrochene** Förderungen sollten möglich sein. Bisher war eine einmalige Förderung pro Person bis max. 500€ erlaubt. In manchen Fällen sind mehrere kleinere Ausbildungen jedoch sinnvoller.
- 3) Die Förderung sollte **schnell und unkompliziert** möglich sein.
- 4) Langfristig: mehr berufliche Weiterbildungen während und nach Artikel 60§7.

<sup>10</sup> Der Begriff „Art60§7“ steht für eine Beschäftigungsmaßnahme, die im Gesetz vom 26. Mai 2002 über das Recht auf soziale Eingliederung geregelt ist und für die Empfänger von Eingliederungseinkommen geschaffen wurde. Kurz zusammengefasst: die Teilnehmer erhalten einen Arbeitsvertrag des ÖSHZ, können aber von diesem ÖSHZ einem anderen Arbeitgeber zur Verfügung gestellt werden. Mehr Informationen dazu finden sei auf den Seiten der hiesigen ÖSHZ.

<sup>11</sup> Die Maßnahme „BRAWO“ des Ministeriums der Deutschsprachigen Gemeinschaft zahlt unter gewissen Bedingungen bis zu einem Drittel der effektiv entstandenen Weiterbildungskosten (Gebühren, Fahrtkosten, Material) zurück. Mehr Informationen: <http://www.ostbelgienbildung.be>.



### Was ist die „Partnerschaftskonvention“?

- Der rechtliche Rahmen : AR du 23/09/2004 « déterminant l'intervention financière des CPAS pour la guidance et l'accompagnement d'un ayant droit à l'intégration sociale ou une aide sociale financière visant sa mise à l'emploi en entreprise. »
- Gegenstand : die Bezuschussung individueller oder kollektiver Ausbildungsstunden im Bereich des Jobcoaching/aktive Stellensuche/Bewerbungstraining für Eingliederungseinkommensempfänger.
- Der Fördermechanismus: Die ÖSHZ erhalten vom föderalen Dienst „SPP IS“ eine einmalige Rückerstattung pro Teilnehmer von bis zu 500€ bei 100 Stunden. Art60§7-Teilnehmer dürfen frühestens drei Monate vor Vertragsende gefördert werden (für uns nicht nachvollziehbar).
- Die Wallonie hat den Erlass am 22.12.2016 abgeschafft, die Mittel stehen jedoch über ein Abkommen<sup>12</sup> zwischen den CPAS und dem FOREM weiterhin für zielgruppengebundene Projekte zur Verfügung.
- Aktuell wird dieser Königliche Erlass in Ostbelgien hauptsächlich im Rahmen des VHS-Projektes „Aktiv für Arbeit“ genutzt (ca. 25 Teilnehmer pro Jahr, zwei Durchgänge) . Die Dienste der sozialberuflichen Eingliederung (DSBE) der ÖSHZ koordinieren das Projekt und kümmern sich um die Besetzung.
- Bis 2012 musste das Arbeitsamt auch laut dem Königlichen Erlass vom 23/09/2004 die Ausbildungsanbieter anerkennen - dies ist jetzt zwar rechtlich nicht mehr nötig, wird jedoch weiterhin so gehandhabt. So erhalten die Teilnehmer neben dem Ausbildungsvertrag des Arbeitsamt eine Prämie von 0,99 € pro Ausbildungsstunde, Fahrtkostenentschädigung und eine Versicherung (insofern kein Art60§7 zeitgleich stattfindet).
- Seit 2016 ist der Königliche Erlass zu dieser Maßnahme an die DG übertragen worden. Die Mittel werden zu Lasten der DG-RW-Dotation „Beschäftigung“ verbucht.
- Jeder Teilnehmer erhält eine „convention individuelle de partenariat“ des ÖSHZ, in dem sich die ÖSHZ/Partner/Arbeitsamtes zur Einhaltung eines „individualisierten Begleitplanes“ verpflichten.
- Die Förderung von „Jobcoaching/Arbeitssuche“ steht im Vordergrund, die Bezuschussung von regulären Ausbildungsinhalte ist nicht ganz ausgeschlossen.
- Die Ausbildungsstunden im Rahmen der Partnerschaftskonvention können auch ganz individuell aufgebaut sein. Dies ist sogar im Sinne des Gesetzgebers, der von einem „plan d'accompagnement individualisé“ und einer „convention individuelle“ spricht.
- Das ÖSHZ muss jedoch den Ausbildungsträger anerkennen („selon une méthodologie validée par le CPAS“).

---

<sup>12</sup> Das Abkommen ist auf folgender Webseite abrufbar: <http://www.uvcw.be> (Suchwörter „convention cadre FOREM“)



### 3. Anpassung und Ausbau der Qualifizierung für Arbeitsuchende.

Wir sehen Defizite sowohl im Bereich der kurzen Weiterbildungen als auch bei den längeren Ausbildungsmaßnahmen, bei kollektiven und individuellen Angeboten.

Das bestehende Angebot ist nicht immer angepasst oder aus diversen Gründen „real“ nicht verfügbar (zu teuer, gerade kein Platz, falscher Zeitpunkt,...).

#### Empfehlung Nr°4:

Wir empfehlen den Entscheidungsträgern in Politik und Verwaltung:

- kurzfristig das Angebot zu erweitern, zum Beispiel über neue Partnerschaften mit Weiterbildungsträgern.
- Mehr Mittel in die Aus- und Weiterbildung von Arbeitsuchenden zu investieren.
- Die bestehenden Angebote besser auf den Bedarf der Arbeitsuchenden und des Arbeitsmarktes abzustimmen.

Wie kann das gelingen? Hier einige **konkrete Lösungsansätze**:

Stichwort	Was wir erleben:	Was tun? Lösungsansätze.
1. Förderung von Weiterbildung für Arbeitsuchende	Ein Arbeitsuchender kann unter bestimmten Bedingungen über „BRAWO“ ein Drittel seiner der Kosten rückerstattet bekommen. Pflichtschulungen, einige Angebote des ZAWM und der <b>B-Führerschein</b> sind jedoch ausgeschlossen. Darüber hinaus haben wir, die Arbeitsberater keine Möglichkeit einen Arbeitsuchenden gezielt bei einer Qualifizierung zu unterstützen.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Neuregelung der Förderungen für Arbeitsuchende</b></li> <li>- „Deutsches Modell“: der <b>Arbeitsberater</b> kann <b>individuell unterstützen</b>, wenn die Qualifikation zu seinen beruflichen Zielen passt.</li> <li>- <b>Sondertarife mit Bildungseinrichtungen in Deutschland (Qualitec, IHK Aachen, VHS Aachen, etc.)</b> für die drei Vermittlungsdienste in Ostbelgien verhandeln.</li> <li>- Höhere Förderung bei niedrigem (Ersatzeinkommen).</li> </ul>
2. Vorfinanzierung von Qualifizierungsangeboten	Die Zahlung von Qualifizierungen muss in der Regel vor Beginn der Schulung stattfinden. Selbst wenn eine (Teil-) Rückerstattung über BRAWO möglich ist, muss <b>das Geld somit vorgestreckt werden</b> . Der Arbeitsuchende kann die Summe jedoch nicht immer aufbringen.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Gemeinsamer unbürokratischer Fonds</b>, auf den die Vermittler zurückgreifen könnten.</li> <li>- Ratenzahlungssysteme</li> </ul>
3. Gemeinsame Ermittlung des Qualifikationsbedarfs	Zusammengenommen ermitteln ÖSHZ, DSL und Arbeitsamt - jeder auf seine Weise - die <b>Weiterbildungsbedarfe</b> einer doch nennenswerten Personengruppe. Dennoch wissen wir nicht, in welchem Bereich genügend Interessenten für eine Schulung existieren.	Gemeinsame Bedarfserfassung: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Abgestimmte Screeningverfahren und Tests zur Erfassung von Kompetenzen</li> <li>- Eine Erfassung der Bedarfe.</li> <li>- Eine Analyse der Bedarfe</li> </ul>



Stichwort	Was wir erleben	Was tun? Lösungsansätze.
4. Kurze Angebote für Arbeit-suchende	Warum ein Arbeitsuchender keine mehrmonatigen Ausbildung mitmachen möchte, kann viele Gründe haben: die Perspektive auf befristete Arbeitsverträge, Vorbehalte, laufende Antragsverfahren, psychische Instabilität, familiäre Veränderungen, eine anstehende Geburt,...In manchen Situationen wäre eine kurzes Angebot sinnvoll. Wir haben <b>wenig kurze Angebote</b> .	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Zusammenarbeit mit neuen Partnern, auch aus der Wallonie und Deutschland.</li> <li>- Anpassung des hiesigen Angebotes (Veränderter Mix aus kurzen und längeren Angeboten),</li> <li>- Schnupperplätze und modularer Aufbau (Vorbild: Berufsbildungszentrum Büro im Arbeitsamt)</li> <li>- Wenn möglich: flexibler Einstieg oder Einstiegszeitpunkte variieren.</li> </ul>
5. Kein Angebot	Manche Qualifikationen sind ein echter Gewinn auf dem Lebenslauf. In unseren Diensten fragen die Arbeitgeber z.B. regelmäßig nach bestimmten <b>Führerscheinen</b> , speziellen EDV-Kenntnissen oder <b>berufsbezogenem Französisch</b> . Oft fehlt ein (bezahlbares) Angebot.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Unterstützung bei der Anbietersuche, um <b>auf individuelle Anfragen reagieren</b> zu können.</li> <li>- Wird ein ausreichend großer Bedarf festgestellt: neue Angebote mit den Weiterbildungsträgern schaffen. Hier brauchen wir einen <b>gemeinsamen Kümmerer</b>.</li> </ul>
6. Begleitung für die individuelle Qualifizierung am Arbeitsplatz	Bei den längeren individuelle „Fördermaßnahmen mit Qualifizierungsziel“ bei Arbeitgebern <sup>13</sup> ist <b>profilabhängig eine enge Begleitung</b> sinnvoll. Sie ist auch ein gutes Argument bei „Stellen-Akquise“.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mehr Personal um Arbeit-suchende gezielt in individuelle Qualifizierungsmaßnahmen zu vermitteln, und Arbeitnehmer und Arbeitgeber zu begleiten.</li> <li>- Zusammenarbeit bei der Suche nach Praktika-Plätzen.</li> </ul>
7. Zugang zu Qualifikation	Einige <b>Qualifikationen sind an ein bestimmtes „Leistungsstatut“</b> oder an die Eintragung in einem Dienst gebunden. Sie wären jedoch auch oft für andere Arbeit-suchende geeignet.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ein gemeinsames Qualifikationsangebot, dass sich an den Bedarf und an das Profil der Arbeit-suchenden richtet, und nicht an das Leistungsstatut gebunden ist.</li> </ul>
8. Qualifikations-hemmnisse abbauen	Wir erleben immer wieder Arbeit-suchenden, die sich gerne beruflich weiter entwickeln möchten, aber denen ganz praktische Grenzen gesetzt sind. Am häufigsten: Mobilitätsfragen und Kinderbetreuung.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Suche nach gemeinsame Lösungen zur Verbesserung der Mobilität (Ideen: soziale Taxis, Mietfahrzeuge<sup>14</sup>, Busse...)</li> <li>- Kurzfristig abrufbare Kinderbetreuungsplätze für Arbeit-suchende in Ausbildung.</li> </ul>

### Fallbeispiel 3

Ein 43-Jähriger LKW-Fahrer wurde im Januar 2012 arbeitslos und stand anschließend krankheitsbedingt dem Arbeitsmarkt während eines längeren Zeitraums nicht zur Verfügung. Um beruflich LKW fahren zu dürfen, muss er nun regelmäßig an anerkannten Weiterbildungen teilnehmen (vier Module zu je rund 150€). Diese Schulung wird weder vom Arbeitsamt noch von BRAWO (da es sich um eine gesetzlich verpflichtete Schulung handelt) bezuschusst. Die finanzielle Lage des LKW-Fahrers ist angeschlagen und er verzichtet auf die Schulung.

<sup>13</sup> In Ostbelgien gibt es mehrere Maßnahmen, die vorwiegend beim Arbeitgeber stattfinden. Einige davon sind vorrangig Praktika oder Ausbildung, andere finden unter Arbeitsvertrag statt, bezwecken jedoch ebenfalls eine Weiterqualifizierung der Teilnehmer (Art.60§7), wieder andere sind eine Mischung aus beidem (IBU). Manche Maßnahmen sind nur für bestimmte Arbeit-suchende zugänglich, andere sind für alle offen. Eine gute Übersicht über alle Maßnahmen bietet die Analyse „Die Unterstützte Beschäftigung, die Sozialökonomie und die Aktivierungsmaßnahmen“ der DSL, Juni 2016.

<sup>14</sup> Beispiel: [http://www.gbf-ab.de/fileadmin/user\\_upload/pdfs/flyer\\_jobmobil01-11gering.pdf](http://www.gbf-ab.de/fileadmin/user_upload/pdfs/flyer_jobmobil01-11gering.pdf)



### III Was uns im Alltag bewegt: drei Sonderthemen.

#### 1. Informationsverwaltung: Vom Leid mit den Daten!

Im Rahmen unserer Vermittlungs- und Begleitungsarbeit erfassen wir **zahlreiche Informationen, die für unsere Arbeit wichtig sind**. Dies gilt auch für unsere Partnereinrichtungen, wie zum Beispiel den Projekten der Sozialökonomie.

Zudem wurden für zahlreiche Sondersituationen **spezielle Berichte entworfen**, zum Beispiel am Ende oder am Anfang von Vorschalt- und Integrationsmaßnahmen oder nach Art.60 beim Wechsel in die Arbeitsamt-Betreuung. Die Erstellung und Verwaltung dieser (Papier)Dokumente ist aufwändig, daher nutzen wir nicht alle Vorlagen.

Sind wir ehrlich, müssen wir feststellen, dass wir nicht immer top informiert sind. Wir tun unser Bestes, laufen den Informationen hinterher, erkundigen uns telefonisch bei den Kollegen anderer Dienste, tauschen Listen aus, fragen bei den Arbeitssuchenden nach. Das ist auch umständlich, und **fehleranfällig**.

Dabei nehmen wir den Datenschutz ernst. Als Sozialarbeiter wissen wir, dass es gut sein kann, Menschen unvoreingenommen zu begegnen. Gute Beratung und Begleitung setzt jedoch auch ein gewisses Maß an Information voraus. Welches Leistungsstaut hat der Arbeitssuchende? Gibt es laufende Verfahren? Ist er gerade in der Berufseingliederungszeit? Hat er einen Eingliederungsvertrag? Wo hat er eine Akte? Welche Qualifikation hat er? Und welche berufliche Erfahrung? Welche Förderung hat er schon bekommen? An welchen Maßnahmen hat er teilgenommen?

Wir wünschen uns **praktische Lösungen**, im Einklang mit Datenschutz.

#### Fallbeispiel 4

Im Eintragungssystem des Arbeitsamtes gibt es neben vielen anderen Kategorien, eine für die Arbeitssuchenden mit Ersatzeinkommen der ÖSHZ. Bereits bei der Eintragung fragt das Arbeitsamt, ob der Arbeitssuchende ein Eingliederungseinkommen bezieht. Es mag aber sein, dass zum Zeitpunkt der Eintragung z.B. noch kein Antrag beim ÖSHZ gestellt wurde. Um dennoch die Eintragung auf dem korrekten Stand zu halten, wurde in einem bilateralen Kooperationsabkommen zwischen Arbeitsamt und ÖSHZ geregelt, dass das Arbeitsamt von den verschiedenen ÖSHZ monatlich eine Liste mit den Eingliederungseinkommensempfängern erhält, die in dem jeweiligen ÖSHZ-Empfänger als arbeitssuchend gemeldet sind. Diese Liste gleicht das Arbeitsamt mit den eigenen Daten ab. Wie, von wem und zu welchem Zeitpunkt die Listen in den ÖSHZ erarbeitet werden, ist jedoch unterschiedlich. In einigen ÖSHZ wird die Liste zum Beispiel von den Mitarbeitern des DSBE geführt, in anderen von Verwaltern der Sozialhilfe. Manche ÖSHZ übermitteln diese Liste zu den vereinbarten Daten, andere wiederum nicht. Wie und zu welchem Zeitpunkt werden Personen mit abgelehntem Antrag in der Liste entfernt? Dieser Abgleich gestaltet sich als sehr schwierig, Nachfragen sind keine Seltenheit, der Griff zum Telefon an der Tagesordnung.



Aktuell wird im Zuge des „IT-Konzeptes Ostbelgiens“ die Anschaffung einer **leistungsstarken IT-Lösung für „Personenakten“** geprüft. Das Arbeitsamt und die DSL sind in den Prozess der Anschaffung eingebunden.

Wir, die Vermittler, möchten hier die Gelegenheit nutzen, auf die **besonderen Herausforderungen der Vermittlung im Geflecht dreier Begleit- und Vermittlungsdienste** aufmerksam machen. Zudem sind wir davon überzeugt, dass auch die **ÖSHZ** rechtzeitig in die Überlegungen mit einbezogen werden sollten.

Auch mit Blick auf zukünftige IT-Lösungen zur Stellenvermittlung wäre aus unserer Sicht zu prüfen, in welchen Bereichen eine **gemeinsame Nutzung** sinnvoll ist, und inwiefern diese Lösungen auch bei der Vermittlung in Projekte oder individuelle Qualifizierungsmaßnahmen hilfreich sein können.

#### **Empfehlung Nr°5:**

Ankauf einer leistungsstarken IT-Lösung zur Verwaltung, z.B. für Personenakten, Zuschüsse, Stellenvermittlung und Ausbildungsplätze.

- ➔ Die besonderen Herausforderungen im Bereich der sozial- beruflichen Vermittlung und ihrer vielen Schnittstellen zwischen den Diensten zu berücksichtigen.
- ➔ Die Dienste zur Sozialberuflichen Eingliederung der ÖSHZ sollten zeitnah einbezogen werden.



## 2. Krankheiten in der Vermittlung

Ob als Vermittler im ÖSHZ, im Arbeitsamt oder in der DSL, wir alle haben regelmäßig mit Menschen zu tun, die beeinträchtigt oder krank sind. Die Formen der Krankheitsbilder sind dabei sehr unterschiedlich. Einige haben schon seit vielen Jahren schwere psychische oder physische Krankheiten, die die Vermittlung auf den ersten Arbeitsmarkt recht unwahrscheinlich machen. Bei anderen sind die Erkrankungen weniger schwer. Mit etwas Hilfe können sie den Weg in eine Berufstätigkeit schaffen. Arbeit kann dabei sogar einen positiven Einfluss haben.

Wie können wir diesen Menschen helfen? Die Rahmenbedingungen sind in unseren drei Einrichtungen recht unterschiedlich. **Wir stellen jedoch alle fest: der Umgang mit Krankheiten in der Vermittlung ist eine besondere Herausforderung.** Warum? Einen Eindruck vermittelt die nun folgende **Auflistung zentraler Punkte.**

### 1. Wie steht es um den Hilfesuchenden? Diagnostik und Profilerfassung.

Ein korrektes Bild der Fähigkeiten und Einschränkungen einer arbeitssuchenden Person zu erhalten ist ein Prozess, der Vermittler vor teils große Herausforderungen stellt: Bei körperlichen Beeinträchtigungen (zum Beispiel „Rückenschmerzen“) ist es nicht einfach die Belastbarkeit richtig einzuschätzen. Das Schmerzempfinden kann groß sein, jedoch durch die Schädigung selber nicht ausreichend erklärt werden. Und umgekehrt: die Person klagt kaum über Schmerzen, aber die Einschränkung und damit die Gefahr einer weiteren Verletzung ist groß.

Körperliche Einschränkungen können in Kombination mit psychischer Beeinträchtigung auftreten. Dabei kann die Psyche körperliche Probleme zusätzlich negativ beeinflussen oder sogar bedingen. Es ist dann nicht einfach zu entscheiden, wo man bei der Beratung/Begleitung ansetzen soll.

Auch ein mangelnder Antrieb muss nicht Folge einer geringen Motivation sein, sondern kann andere Ursachen haben, die zum Beispiel auch in instrumentellen oder kognitiven Defiziten liegen können. **Kurz: Schwierigkeiten bei der Bewältigung der Aktivitäten des täglichen Lebens bzw. der Anforderungen des Arbeitsplatzes können durch eine klare Diagnose besser verstanden werden.**

Im Arbeitsamt kann ein Arzt und **Psychologe das Krankheitsbild genauer einschätzen.** Er **koordiniert** ggf. die Kontakte zu Therapeuten, oder anderen Hilfseinrichtungen, führt Gespräche, begleitet die Arbeitssuchenden. Das ist eine gute Lösung. Wir selbst können und möchten nicht leichtfertig an Therapeuten verweisen. Dieser Psychologe des Arbeitsamtes arbeitet jedoch mit **einem ausdrücklich in der Arbeitslosengesetzgebung<sup>15</sup> definiertem Publikum.** Er arbeitet mit jenen Arbeitssuchenden, die aufgrund von anerkannten psycho-sozial-medizinischen Gründen zeitweise (während maximal 39 Monaten) von der Verfügbarkeitskontrolle befreit werden, wenn sie stattdessen einem besonderen Begleitweg nachgehen. Diese Gruppe wird im Arbeitsamt kurz als „PMS-Arbeitssuchende“ bezeichnet.

---

<sup>15</sup> Königlicher Erlass vom 25.11.1991, réglementation du chômage, Artikel 36/3 und Artikel 58§1



Mit dieser Begleitung hat das Arbeitsamt ein Angebot geschaffen, dass auf eine Besonderheit in der Arbeitslosengesetzgebung antwortet. Für andere Leistungsstatute, sprich Bezieher von Eingliederungseinkommen oder Personen, die noch keinen Anspruch auf Arbeitslosengeld erwirkt haben, ist aktuell keine Zugänglichkeit für diese spezifische Begleitung vorgesehen, eine Beratung durch den psychologischen Dienst und der Berufsorientierung ist hingegen wohl möglich.

Die **DSL** bietet eine **prozessorientierte Berufsberatung** an. Diese kann mittels Tests, Gesprächen, Auswertungen von Praktika Erfahrungen sowie durch Konsultation psychomedizinischer Gutachten das Bild der Fähigkeiten und Einschränkungen der betreffenden Person schärfen, Defizite erkennen und diese der Person erklären. Somit kann die Person motiviert werden, eine Diagnose stellen zu lassen (zum Beispiel ASS), eine Therapie, eine Rehabilitationsmaßnahme, eine psychiatrische Behandlung, ... zu absolvieren. Außerdem kann einem wiederholten Misserfolg entgegengewirkt werden, wenn bekannt ist, wo die Grenzen einer Person sind.

**Was passiert, wenn Krankheiten zu spät erkannt werden?** Wir stecken viel Energie in die Vermittlung, die Personen gehen in Projekte oder Ausbildungen, Zeit vergeht, aber Erfolge bleiben aus. Eine frühzeitige Einschätzung ist also sinnvoll!

#### Fallbeispiel 5

Eine ZFP-Absolventin stellt einen Antrag bei der DSL. Diese orientiert die Person in eine Vorschaltmaßnahme, das Arbeitsamt übernimmt die Aufgabe des Hauptansprechpartners. Nach Abschluss der Vorschaltmaßnahme wird die Person in die Integrationsmaßnahme orientiert. Eine Weitervermittlung nach einem Praktikum gelingt jedoch nicht. Die DSL wird erneut in die Begleitung einbezogen und orientiert die Person in die Berufsberatung der DSL. Hier werden instrumentelle Einschränkungen deutlich, die die Schwierigkeiten am Arbeitsplatz erklären. Die Person kann motiviert werden, an einer pädagogisch-therapeutischen Maßnahme teilzunehmen um ihre Fähigkeiten und ihr Selbstwertgefühl zu verbessern. Nach Abschluss dieser Förderung erhält sie einen Arbeitsvertrag in einer Beschützenden Werkstätte.

#### Fallbeispiel 6

Das ÖSHZ orientiert einen arbeitsuchenden Empfänger des Eingliederungseinkommens zur DSL. Grund: körperliche Einschränkungen nach einem Unfall. Nach eingehender Analyse der medizinischen Unterlagen stellt der Aufsichtsarzt der DSL fest, dass die betreffende Person keine Unterlagen zur medizinischen Situation nach einem erneuten operativen Eingriff eingereicht hat. Eine Nachfrage bei der Person ergibt, dass diese Operation effektiv stattgefunden hat die Person reicht den Bericht nach. Resultat: die Operation ist erfolgreich verlaufen. In einem gemeinsamen Gespräch mit der Person und dem Mitarbeiter der DSL erklärt der behandelnde Spezialist die aktuelle gesundheitliche Situation und die bleibenden funktionalen Einschränkungen. Diese sind jedoch so gering, dass eine Vermittlung in Arbeit durchaus ohne spezifische Maßnahmen möglich ist. Die Person ist also nicht auf die Maßnahme der DSL angewiesen. Diese Erkenntnis eröffnet der Person neue berufliche Perspektiven und nimmt ihr die Angst, sich durch körperliche Belastung noch mehr zu verletzen. Die Person ist somit „ent-hindert“.

#### Fallbeispiel 7

Die Berufsberatung des Arbeitsamtes verweist einen Arbeitssuchende mit besonderem Unterstützungsbedarf an die DSL, weil sie dort geeignete Fördermaßnahmen sieht. Die im medizinischen und im therapeutischen Bericht beschriebenen Einschränkungen rechtfertigen jedoch keine Anerkennung durch die DSL. Der Person wird geraten, ein neurologisches Zusatzgutachten zu beantragen. Aus diesem Gutachten geht hervor, dass die Person keine gravierenden neurologischen Einschränkungen hat. Dies hat zu einer erheblichen Erleichterung der Person geführt. Das neurologische Gutachten gibt konkrete Handlungsempfehlungen, wodurch die Person ihr Arbeitsverhalten verbessern kann. Diese Empfehlungen und die Weiterführung ihrer Therapie ermöglichen es der Person, ihre Arbeitsfähigkeit zu verbessern.



## 2. Diagnose „Psychische Erkrankung“

Wenn Personen aufgrund einer sekundären psychischen Problematik in der DSL eingeschrieben sind, die eigentliche primäre psychiatrische Diagnose aber erst in Zusammenarbeit mit Therapeuten und Medizinern bekannt wird, stößt die berufliche Begleitung schnell an ihre Grenzen. Die Diagnose reicht zudem oft nicht aus. Es bedarf konkreter Handlungsempfehlungen im Umgang mit der entsprechenden Problematik. Dies gilt auch bei körperlichen oder sensorischen Einschränkungen. Hier kann es sein, dass eine Person zusätzliche psychische Probleme hat, die den Mitarbeitern der DSL auffallen oder nicht richtig eingeordnet werden, was wiederum die Begleitung erschwert.

### Fallbeispiel 8

Eine Person wird mit der Diagnose „wiederkehrende Depression“ in der DSL eingeschrieben. Im Rahmen der Begleitung berichtet die Person selber, dass sie bei der letzten Arbeitsstelle ein Burn-out erlitten hat. Auf dem beruflichen Wiedereingliederungsweg beobachtet der Mitarbeiter der DSL, dass die Person vor allem in sozialen Situationen schnell überfordert ist und darüber hinaus einerseits sehr hohe Ansprüche an sich selber, andererseits aber auch sehr große Angst vor Misserfolg hat. Bei der Begleitung der Person kommt es immer wieder zu Situationen, in denen der Plan zur beruflichen Wiedereingliederung nicht wie geplant fortgesetzt werden kann. Durch die Zusammenarbeit mit dem behandelnden Therapeuten und Psychiater wurde die zugrundeliegende chronische psychiatrische Diagnose bekannt, mit der auch die depressiven Phasen einhergehen. Dadurch entstand ein besseres Verständnis für die Schwierigkeiten der Person und mit einer angepassten Unterstützung konnte die Person schließlich wieder einen Arbeitsvertrag erlangen.

### Fallbeispiel 9

Eine Person, die aufgrund ihrer an Blindheit grenzenden Sehschädigung in der DSL eingetragen ist, schafft es trotz passender Hilfsangebote (Hilfsmittel, Mobilitätstraining, spezialisiertes Coaching) nicht, wichtige Schritte auf ihrem beruflichen Eingliederungsweg umzusetzen. Eine Therapie im Sozial-Psychologisches Zentrum Eupen (SPZ) greift nicht, da sich die Person nicht verstanden fühlt und die Therapie als nicht passend empfindet. Der betreffende Mitarbeiter der DSL sucht nach anderen Unterstützungsmöglichkeiten und konsultiert einen Psychiater. Dieser erklärt sich bereit, die Person in einem gemeinsamen Gespräch mit dem betreffenden Mitarbeiter der DSL und einer in der Rehabilitation von Sehgeschädigten und Blinden spezialisierten Psychologin, kennen zu lernen. Gemeinsam entsteht ein Unterstützungsplan, der dem Bedarf der betreffenden Person entspricht.

## 3. Die Diagnose ist gestellt, und jetzt?

Ist ein besonderer Unterstützungsbedarf festgestellt worden, bedeutet das nicht für jeden gleich Stillstand auf dem Weg in die berufliche Integration. Unter veränderten Vorzeichen suchen wir nach passenden beruflichen Angeboten und ggf. auch nach ergänzenden Therapie- oder Begleitangeboten. Hier stoßen wir immer wieder auf ganz **praktische Herausforderungen**, wie zum Beispiel lange **Wartelisten** (z.B. im Sozial Psychologischen Zentrum „SPZ“), Anerkennungsfragen (Krankenkassen, INAMI,...), fehlende Anbieter in der Nähe, Sprachenprobleme, oder der **Bezahlbarkeit von Therapieleistungen**. Im Rahmen unserer täglichen Arbeit können wir uns oft **nur nebenbei** darum kümmern. Wir bedauern in diesem Zusammenhang die Beschränkung des „Aktivationsdienstes“ in Trägerschaft des SPZ.

Unser Fokus liegt eher auf der Vermittlung in passende Ausbildungs- und Beschäftigungsangebote. Das Ausbildungspraktikum der DSL ist für einige Menschen besonders interessant. Die Maßnahme bietet die Möglichkeit eines niedrigschwelligen beruflichen Einstieges, zum Beispiel nur an 2 halben Tagen pro



Woche. Diese Maßnahme ist besonders interessant für Personen im Invalidenstatut, die einen langsamen beruflichen (Wieder)einstieg brauchen. Voraussetzung für den Zugang zu dieser Maßnahme ist jedoch, dass die **DSL einen Bedarf** anerkennt. Der Arbeitssuchende muss sich bei der DSL eintragen und Unterstützung beantragen. Bis die Entscheidung gefällt ist, können einige Wochen ins Land ziehen. Für einige Menschen ist der Platz in einer Vorschalt- oder Integrationsmaßnahme eine Lösung (vgl. Schwerpunkt IV). Manche Menschen können im Zuge ihrer Anerkennung als „PMS-Arbeitssuchender“ eine passende Begleitung erfahren.

Oft jedoch gibt es aus unserer Sicht aber kein passendes bzw. unter Berücksichtigung aller Gegebenheiten tatsächlich zugängliches Angebot für die jeweilige Situation. Wir empfinden **Ostbelgien** als **Region der Einzelfälle**. Sind viele Einzelfälle nicht irgendwo doch ein Strukturproblem? **Welche Lösungen** kann es geben?

#### 4. **Zwei Welten, zwei Sprachen: Arbeitsvermittler treffen auf Mediziner**

Eine Diagnose alleine sagt nicht genug aus. Wir brauchen einen Bericht über konkrete Einschränkungen und Fähigkeiten. In der DSL liegt dieser meist vor bzw. wird bei Bedarf angefragt. Das Problem bei der Begleitung (beim Jobcoaching) ist, dass wir **erste Warnzeichen einer drohenden Dekompensierung**<sup>16</sup> nicht sehen bzw. nicht rechtzeitig verstehen. Wir müssen wissen, auf was wir achten, was wir beobachten, was wir hinterfragen müssen. Haben wir Warnzeichen erkannt, müssen wir sie so beschreiben können, dass ein Mediziner/Psychiater versteht, was wir meinen. Wir müssen den Fachwortschatz kennen und Situationen, Anzeichen genau beschreiben können. Dazu brauchen wir Schulung. Klassifizierungsinstrumente wie z.B. der ICF erleichtern eine klare Kommunikation zwischen den verschiedenen Partnern, Begleitdiensten.

Ein weiteres Problem ist, dass Faktoren, die zu einer Dekompensierung der Person führen können, auch im Privatleben der Person auftreten. Auf dieses haben wir als Jobcoacher/Vermittler keine Sicht und keinen Einfluss. Hier sind wir von spezialisierten Begleitdiensten abhängig, wie zum Beispiel der Psychiatrische Begleitdienst oder die Equipe Mobile der Psychiatrie in Henri-Chapelle. Neben einer klaren Kommunikation benötigen wir auch ein gut funktionierendes Netzwerk.

Wir haben immer mehr Berührungspunkte mit der medizinischen Welt. Zum einen gab es gesetzliche Änderungen<sup>17</sup>, die dazu führen, dass Kranke und Langzeitkranke verstärkt wieder an den Arbeitsmarkt herangeführt werden. Zum anderen suchen aber auch die Mediziner das Gespräch mit uns Vermittlern, so werden wir zum Beispiel gelegentlich im Rahmen von Entlassungsgesprächen nach einer stationären Behandlung kontaktiert.

---

<sup>16</sup> Eine **psychische Dekompensation** ist eine akute psychische Reaktion auf eine extreme Belastungssituation wie starker Stress, Mobbing oder auch ein traumatisches Ereignis wie Verlust eines nahestehenden Angehörigen, eine schmerzhaft Trennung, Arbeitsplatzverlust oder schwerer Unfall. Eine psychische Dekompensation äußert sich meist durch starkes Zittern, Weinen und Schluchzen, nicht selten aber auch durch das scheinbare Gegenteil, nämlich Teilnahmslosigkeit und Starre. Der Betroffene kann die Dekompensation nicht bewältigen. Dadurch kommt es zu einer Überlastung des Körpers, und es kommt zum Zusammenbruch. Eine psychische Dekompensation geht oft mit Angststörungen oder Burnout einher.

<sup>17</sup> Diese Änderungen betreffen zum Beispiel die Verfügbarkeit von Kranken 33% in der Arbeitslosengesetzgebung, oder die berufliche Reintegration von Langzeitkranken, mit oder ohne Arbeitsvertrag.



## Fallbeispiel 10

Eine Person arbeitet mit Unterstützung der DSL seit einigen Jahren in einem Betrieb auf dem ersten Arbeitsmarkt. Als sie das Elternhaus verlässt und alleine wohnt, entstehen zunehmend Situationen im Betrieb, die auf eine Überforderung der Person hindeuten. Die Person erlebt sowohl mit ihren Eltern als auch am Arbeitsplatz Konfliktsituationen die sie zunehmend nicht mehr bewältigen kann. Es entsteht eine akute Dekompensation und die Person wird in die Notaufnahme einer Psychiatrie eingeliefert. Mit dem Ziel, eine weitere Überforderung der Person zu vermeiden, wird der Psychiatrische Begleitdienst mit der Begleitung der Person im Rahmen ihres Lebensalltags und ihrer Medikamenteneinnahme beauftragt. Es wird vereinbart, dass sich die Person selber, der Arbeitgeber, der Psychiatrischen Begleitdienst und die DSL regelmäßig über eventuelle Herausforderungen und neue Entwicklungen austauschen und bei Bedarf ihre Unterstützung anpassen. Ziel ist es, die Stabilität der Person zu fördern.



## 5. Arbeitsunfähig und entschädigter Arbeitsloser? Im Irrgarten der Sozialleistung.

Arbeitslosengeld für arbeitsfähige Menschen und Krankengeld für Kranke? In Belgien kennen wir sehr viel grau, krank ist nicht gleich krank. Wir haben es bereits mehrfach verdeutlicht: Arbeitssuchende haben unterschiedliche Leistungsstatute, erhalten oft kombinierte Leistungen. Das Leistungsstatut hängt dabei nicht nur von der aktuellen Situation, sondern auch von den in der Vergangenheit erworbenen Rechten ab. Es gibt zahlreiche Wechselwirkungen zwischen dem Leistungsstatut und dem Zugang zu Maßnahmen oder Dienstleistungen. Gab es Selbständigkeit, Teilzeittätigkeit, Ausbildungsphasen, Mutterschaft, Wohnsitzwechsel, vorangehende Krankheitsphasen, Aktivitäten im Ausland? Wie ist die Familiensituation? Gibt es ungeklärte aufenthaltsrechtliche Fragen?

Steht ein entschädigter Arbeitsloser aus unserer Sicht nicht wirklich dem Arbeitsmarkt zur Verfügung, fragen wir, welche Leistungen noch gezahlt werden könnten. Welche Konsequenzen hätte ein Statutwechsel auf sein Einkommen? Auf die Rechte und Pflichten? Auf das Kindergeld? Nicht selten dauert es, bis alle Fakten auf dem Tisch liegen. Insbesondere den Umgang mit psychisch Kranken aber auch mit körperlich Kranken treten die leistungsrechtlichen Fragen in den Vordergrund.

### Empfehlung Nr°6:

Wir empfehlen:

- ➔ Erweiterung des Anbieternetzes und Aufstockung bestehender Angebote.
  - ➔ Es fehlt die Finanzierung von Einzelmaßnahmen : spezialisierte Maßnahmen im Bereich der Diagnose, Therapie, der Rehabilitation, der Berufsvorbereitung für psychisch Kranke, der spezialisierten Qualifizierung (z.B. Berufsförderungswerke für psychisch Kranke).
  - ➔ Das Centre de Rééducation Socioprofessionnelle de l'Est (CRSE) in Verviers steht auch Personen aus der Deutschsprachigen Gemeinschaft zur Verfügung, es wurde bisher jedoch noch keine deutschsprachige Gruppe gegründet. Das Angebot des Jobcoachings ist ebenfalls bisher nur in französischer Sprache möglich.
- ➔ den Ausbau der unterstützten Beschäftigung/unterstützte Ausbildung, um reguläre Ausbildungs- und Beschäftigungsmaßnahmen für arbeitsunfähige Menschen zugänglicher zu machen.
- ➔ eine Ersteinschätzung und die Unterstützung bei der Suche nach geeigneten Angeboten durch Psychologen für alle Arbeitssuchenden, unabhängig vom Statut.
- ➔ Aktionen zur Vernetzung mit den Akteuren des Gesundheitssektors
- ➔ Für alle Vermittler: Schulungen zum Umgang mit psychischen Krankheiten.



### 3. **Doppeleintragung und Doppelverpflichtungen: der Eingliederungsvertrag der ÖSHZ und der Aktionsplan des Arbeitsamtes**

#### 1. **Hintergrund**

Wer nach dem Arbeitslosengesetz „verpflichtend“<sup>18</sup> eingetragen wird, muss dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen und ausreichende Suchbemühungen vorweisen. Die Bewertung dieser Suchbemühungen wird vom Kontrolldienst des Arbeitsamtes vorgenommen. Mit diesen Arbeitssuchenden arbeitet das Arbeitsamt einen Aktionsplan aus, der als Grundlage der Bewertung dient. So müssen sich zum Beispiel alle Empfänger von Arbeitslosengeld und alle Menschen in der Berufseingliederungszeit „verpflichtend“ eintragen.

Zu dieser Gruppe der „verpflichtend“ eingetragenen Arbeitssuchenden können durchaus auch Eingliederungseinkommensempfänger zählen, etwa wenn Jugendliche in ihrer Berufseingliederungszeit Eingliederungseinkommen beziehen, oder wenn das ÖSHZ das Arbeitslosengeld aufstockt.

Gleichzeitig ist auch das ÖSHZ in vielen Fällen<sup>19</sup> verpflichtet, ein „individuelles Eingliederungsprojekt“ zu erstellen. In diesen Fällen liegt nicht nur eine doppelte Eintragung sondern auch eine doppelte „Vertragsbindung“ vor.

Die meisten Eingliederungseinkommensempfänger sind im Arbeitsamt übrigens als „freiwillig“ eingetragen. Diese Eintragung eröffnet den Zugang zu den Dienstleistungen im Arbeitsamt, Kontrollen gibt es keine. Juristisch ist diese freiwillige Eintragung dennoch nicht ganz so frei. Diesmal ist es die Gesetzgebung zum Erhalt der Sozialhilfe<sup>20</sup>, die den Rahmen steckt.

	Leistung		„Vertragsbindung“		Eintragungs- verpflichtung laut Arbeitslosen- gesetzgebung
	AL- Geld	EiEi/ Gleichgest. Sozialhilfe	Aktionspla n des Arbeits- amtes	ÖSHZ - PIIS Individuelles Einglieder- ungsprojekt	
EiEi-Empfänger in Berfseingliederungszeit	Nein	Ja	Ja	Ja	verpflichtende Eintragung
Entschädigter Arbeitsloser mit ÖSHZ-Ausgleich	Ja	Ja	Ja	Ja	verpflichtende Eintragung
EiEi-Empfänger 18-65J „regulär“	Nein	Ja	Nein	Ja	freie Eintragung (aber Achtung: Gesetz Sozialhilfe! <sup>20</sup> )
EiEi-Empfänger Gesundheitliche Gründe/ Billigkeitsgründe/Alter	Nein	Ja	Nein	Nein	Nein

<sup>18</sup> Königlicher Erlass vom 25.11.1991, réglementation du chômage, Artikel 58,

<sup>19</sup> <https://www.mi-is.be/fr/reglementations/circulaire-relative-la-loi-du-21-juillet-2016-modifiant-la-loi-du-26-mai-2002>

<sup>20</sup> Loi du 26 mai 2002 concernant le droit à l'intégration sociale, Artikel 3/°5, zudem Rundschreiben des SPP IS zur Eintragung von Sozialhilfeempfänger : <https://www.mi-is.be/fr/reglementations/circulaire-concernant-lobligation-pour-les-cpas-dinscrire-leurs-beneficiaires-au>



## 2. Unser Vorschlag: Der Arbeitsamt-Aktionsplan als vollwertiger Anhang zum ÖSHZ-Eingliederungsvertrag

Gibt es die Verpflichtung eines Eingliederungsvertrags auf Seiten der ÖSHZ und gleichzeitig die verpflichtende Eintragung im Arbeitsamt? Für diese Situationen haben die Vertreter des ÖSHZ-Kelms und des Arbeitsamt eine Vorgehensweise ausgearbeitet. Das Ziel? Mehr Kohärenz und eine geringere administrative Arbeitsbelastung.

**Hier unser Vorschlag für die konkrete Vorgehensweise:**

### Zielpublikum:

- 1) Schulabgänger in der Berufseingliederungszeit mit Eingliederungseinkommen (EiEi)
- 2) Entschädigte Arbeitslose mit Ausgleich vom ÖSHZ (EiEi oder Sozialhilfe)

### Vorgehensweise:

- 1) Ermittlung des gemeinsamen Zielpublikums:
  - Arbeitsamt: auf dem Eintragungsbogen wird die Frage gestellt, ob der Arbeitssuchende eine finanzielle Unterstützung vom ÖSHZ erhält.
  - ÖSHZ fragt bei einem Antrag auf EiEi und Sozialhilfe nach, ob die Person beim Arbeitsamt eingetragen ist.
  - Bei **gemeinsamen Kunden** wird Kontakt zur anderen Einrichtung aufgenommen. Das Arbeitsamt übermittelt dem ÖSHZ am 26. des Monats die Liste der vom ÖSHZ entschädigten Arbeitssuchenden. Spätestens am 10. des darauffolgenden Monats übermittelt das ÖSHZ dem Arbeitsamt die aktualisierte Liste.
  - Personen, denen aufgrund eines Beschlusses des Sozialhilferates Billigkeitsgründe zuerkannt werden, werden von der Verpflichtung eines Eingliederungsvertrages des ÖSHZ freigestellt. Sie sind nicht von der hier im Dokument beschriebenen Vorgehensweise betroffen.
  - Der DSBE bleibt Ansprechpartner für das Arbeitsamt bei den Personen, die vom Sozialdienst betreut werden.
- 2) Betreuung
  - Ein gemeinsames Erstgespräch DSBE-Arbeitsamt mit dem Arbeitssuchenden dient dazu eine Profilerfassung vorzunehmen, den Betreuungsbedarf zu bestimmen, den Hauptansprechpartner festzulegen und den gemeinsamen Aktionsplan zu erstellen und zu unterzeichnen. In dem Aktionsplan wird festgehalten, bis wann die einzelnen Aktionen zu erledigen sind und ab wann ein nächstes gemeinsames Bilanzgespräch stattfinden wird. Dabei wird mit den Fristen der Kontrollgespräche im Dienst Kontrolle und Sanktionen des Arbeitsamtes Rechnung getragen.
  - Der Hauptansprechpartner übernimmt die weitere Begleitung des Arbeitssuchenden und unterstützt ihn bei der Umsetzung der vereinbarten Aktionen. Er ist für die Organisation des Bilanzgespräches zuständig und kann bei Bedarf diese Bilanzierung (DSBE-Arbeitsamt-Arbeitssuchender) vorzeitig in die Wege leiten.
  - Erhalten entschädigte Arbeitssuchende eine negative Bewertung ihrer Suchbemühungen durch den Kontrolldienst des Arbeitsamt, findet zeitnah ein gemeinsames Gespräch Arbeitsamt-DSBE- Arbeitssuchender statt.



### 3) Eingliederungsvertrag - Aktionsplan

- Das ÖSHZ verweist in seinem Eingliederungsvertrag auf den Aktionsplan, der integraler Bestandteil des Eingliederungsvertrages des ÖSHZ ist und dem Eingliederungsvertrag als Anlage hinzugefügt wird.
- Der Aktionsplan wird vom Arbeitsamt in Absprache mit dem DSBE erstellt und vom Arbeitssuchenden und vom Arbeitsberater des Arbeitsamtes unterzeichnet. Eine Einverständniserklärung des Datenaustauschs DSBE – Arbeitsamt wird juristisch ausgearbeitet und vom Arbeitssuchenden unterzeichnet.



## IV Schwerpunktthema: Integrationsmaßnahmen

Die Integrations- und Vorschaltmaßnahmen unterstützen stark benachteiligten Personen dabei, die Grundlagen ihrer beruflichen Entwicklung aufzurichten. Im Norden bieten vorrangig die beiden Projekte „Work und Job“ und „Werkstatt Cardijn“ dieses niederschwellige Angebot. Doch gerade im Norden fällt es zunehmend schwer, passende Teilnehmer zu gewinnen. Auch die Anschlussvermittlung in weiterführende Ausbildungen oder Arbeit ist mühevoll.

Kein Wunder also, dass sich die Pilotgruppe und die beiden Träger gefragt haben: Wie können wir gemeinsam die Chancen der Teilnehmer verbessern?

Der informelle Austausch fand am 15. Juni 2017 statt. Das Ergebnis? Es besteht im Wesentlichen aus vielen Ideen und gemeinsamen Ansichten – und es ist ebenso **informell** wie der Austausch. Informell und sicher unvollständig, aber darum wertlos? Keineswegs! Davon sind wir überzeugt und möchten Ihnen das Ergebnis nicht vorenthalten!

Wir beginnen mit der Quintessenz, dem Tenor des Austauschs. Anschließend geben wir einen Überblick über die Diskussionsfragen und über unsere Aussagen dazu.

### **Kernaussagen:**

Im Austausch zwischen der Pilotgruppe und den beiden Projektträgern „Werkstatt Cardijn“ und „Work und Job“ wird deutlich:

Patentrezepte und einfache Antworten gibt es nicht....**praktisch umsetzbare Ideen mit Potenzial** aber sehr wohl! Einige davon führen wir hier auf.

Die besondere Schwierigkeit in Ostbelgien ist die Anpassung an die unterschiedlichen Bedarfe in **sehr kleinen schwankenden Fallzahlen**.

Wer kann unter diesen Umständen die **Auslastung einer passgenauen Kollektivmaßnahme** für Profil X in Fachrichtung Y **garantieren?**

Hier müssen wir ganz eigene Lösungswege finden.

Trends können dennoch beobachtet werden: wir benötigen **verstärkt Angebote für ältere Personen und Personen mit gesundheitlichen Einschränkungen**. Aber welches Angebot wäre geeignet? Die Erfahrung lehrt: ein passendes Angebot für alle älteren oder gesundheitlich eingeschränkten Personen wird es kaum geben.



**Übersicht: diese Fragen haben wir gemeinsam besprochen.**

**Frage Nr°1:** Was können wir tun, um die Chancen der Teilnehmer **nach dem Projekt** zu verbessern?

*Hintergrund:* Die Vermittlung nach einem Projekt fällt oft schwer. Wir sind uns bewusst: das Profil der Arbeitssuchenden ist nicht einfach.

**Frage Nr°2:** Was können wir tun, um die **Teilnahme-Motivation der Zielgruppen** zu steigern?

*Hintergrund:* Wir machen die Erfahrung, dass potenzielle Teilnehmer nicht in die Maßnahme wollen. Sie haben oft **große Vorbehalte**, zum Beispiel mit Blick auf die Maßnahme selbst oder die Tätigkeit, oder die Anschlussperspektiven. Bei Jugendlichen sind es zudem die Eltern, die sich ab und an gegen eine Teilnahme aussprechen. Sicher, mangelnde Motivation ist bei schwer vermittelbaren Arbeitssuchenden nicht selten Teil der Symptomatik. Sie ist jedoch auch Teil der Lösungsstrategie...

**Frage Nr°3:** Wie können wir gemeinsam mit dem **ESF<sup>21</sup>- Dilemma** umgehen?

*Hintergrund:* Der ESF-Vermittlungsquote, der Auslastungsquote und dem realen Teilnehmerprofilen gerecht zu werden und Eigenmittel zu erwirtschaften...das erscheint uns wie die Quadratur des Kreises. Schwache oder wenig motivierte Teilnehmer gefährden die Vermittlung, sind aber gut für die Auslastung. Zudem stehen alle Jahre wieder die Arbeitsplätze der Projekt-Mitarbeiter auf dem Spiel. Gelingt es, neue ESF-Gelder zu sichern? Wie wird sich der ESF entwickeln?

**Frage Nr°4:** Was müsste geschehen, damit das Angebot auch für die Vermittlung im Rahmen der **ÖSHZ und der DSL** interessanter wird?

*Hintergrund:* Fakt ist: die ÖSHZ vermitteln kaum in die Projekte von Werkstatt Cardijn und Proaktiv. Warum ist das so? Dabei sollte gerade das teils sehr schwache Publikum der ÖSHZ von den Maßnahmen profitieren. Mit der Generalisierung des „individuellen Projektes zur Sozial-beruflichen Eingliederung“ rückt die berufliche Integration bei den ÖSHZ nochmal in den Vordergrund.

**Frage Nr°5:** Was können wir **zukünftig für Frauen und körperlich Beeinträchtigte** anbieten?

*Hintergrund:* Wir haben verstärkt mit Personen zu tun, die körperlich eingeschränkt sind. Dies ist unter anderem auf den demografischen Wandel und Änderungen in föderalen Gesetzgebungen zurück zu führen. Die Vorschaltmaßnahme von Werkstatt Cardijn kann bedingt auf diese Profile eingehen, bei „Work und Job“ ist eine Integration selten möglich. Zudem spricht „Proaktiv“ vorrangig männliche Interessensfelder an.

**Frage Nr°6:** Wie kann die **Zusammenarbeit zwischen den Projekten und den Vermittlungsdiensten** besser gelingen?

*Hintergrund:* Unser Ziel ist schließlich ein gemeinsames: die Verbesserung der sozial-beruflichen Situation der arbeitslosen Menschen.

**Frage Nr°7:** Wo finden jene Menschen, die den Sprung in die reguläre Arbeitswelt nicht schaffen (aber dennoch arbeiten können und möchten) **dauerhaft ihren Platz**?

*Hintergrund:* Die Sozialökonomie möchte diese Menschen auffangen. Bei uns stehen Sozialbetriebe jedoch auf wackligen Beinen. Sie finanzieren sich vorrangig über SINE, Art.60§7 und Eigeneinnahmen. Wir machen immer wieder die Erfahrung, wie schwierig es ist, die Arbeitssuchenden dauerhaft unter zu bringen. Für einige wäre ein dauerhafter Platz in einem Sozialbetrieb eine gute Lösung.

<sup>21</sup> ESF : Europäischer Sozialfond. Mehr Informationen : [www.ostbelgienlie.be](http://www.ostbelgienlie.be) (Infocenter, Europa, EU-Förderung)



## 4. Was können wir tun, um die Chancen der Teilnehmer nach dem Projekt zu verbessern?

### Ansatz Nr°1: Signalwirkung Lebenslauf

Der „Lebenslauf“ ist elementar für die Chancen der Teilnehmer.

„Das könnten wir uns gut vorstellen!“

#### Konkrete Ideen, praktisch umsetzbar.

- Ein **Erfahrungsbericht / Arbeitszeugnis** für die Teilnehmer, als Anlage zum Lebenslauf
  - ➔ z.B. als Liste: hat mit Gerät X gearbeitet, hat Erfahrung im Verkauf gesammelt, ...
- In **Zusammenarbeit mit Fachlehrern z.B. des ZAWM oder RSI** als Ergänzung zum „Projekt-Lernziel“:
  - kurze praktische Einführungen zu speziellen Fachqualifikationen** „optional“ anbieten
    - ➔ z.B. Bedienung einer besonderen Maschine, Einführung in eine besondere Technik,..
- Im Einzelfall: während der Projektzeit könnten stabile Teilnehmer verstärkt an **„regulären“ qualifizierenden Weiterbildungen** anderer Anbieter teilnehmen und Zertifikate erwerben.
  - ➔ z.B.: Führerschein X, Weiterbildungen bei IHK, ZAWM,...)
  - ➔ Frage: Kann beim ESF ein Budgetposten zur Rückerstattung von solchen Weiterbildungskosten vorgesehen werden?
- Weitere Aufwertung des Lebenslaufes durch Praktika! Die Akquise ist jedoch aufwändig und risikoreich (Stichwort „**Arbeitgeber verbrennen**“.)
  - ➔ **Idee: Ein Pool von festen Praktika-Plätzen bei Bauhöfen, auf die wir zurückgreifen könnten.**

„Hier sehen wir neue Pisten“

#### Die langfristige Perspektive.

Für uns wäre besonders wichtig:

- ➔ Das es zukünftig eine Möglichkeit gibt, Teilqualifikationen formal anerkennen zu lassen.
- ➔ Die Vorbereitung auf weiterführende Ausbildungen gemeinsam mit den Anbietern dieser Ausbildungen zu verstärken (z.B. Lehre, Qualifikationsmaßnahmen des Arbeitamt,..).

Wir fragen uns:

Wie können wir den Weg dahin ebnen?

### Ansatz Nr°2: Verbindung zu Mangelberufen und „Splitting-Berufsbildern“

Die These: wo Arbeitgeber kein Personal mehr finden, ist die Bereitschaft etwas höher, auch Personen mit Hemmnissen einzustellen. Insbesondere Berufsbilder, in denen ein „Splitting“ der Aufgaben zwischen Fachkraft und Hilfskraft denkbar ist, haben Potenzial.

„Das könnten wir uns gut vorstellen!“

#### Konkrete Ideen, praktisch umsetzbar.

Wir möchten gezielt Praktika und Ausbildungselemente in jenen Berufsbildern verstärken, die nach unserer Einschätzung einerseits Mangelberufe sind, aber andererseits ein „erreichbares“ Ausbildungsniveau haben.

Vielleicht Hilfsarbeiter im Handwerk (Maurer, Maler,...), Arbeiter in der Lebensmittelindustrie, Bäckergehilfen, im Verkauf oder für einfache Tätigkeiten in der Pflege?

„Hier sehen wir neue Pisten“

#### Die langfristige Perspektive.

Uns fehlt eine fundierte Grundlage:

*Welche Fachrichtungen haben tatsächlich Potenzial?*

*Wo ist ein „Splitting“ realistisch?*

*Wie kann konkret eine Verbindung zu den bisherigen Fachrichtungen aufgebaut werden?*

**Eine Analyse dieser Fragen** würde uns weiterhelfen.

Wir haben jedoch nicht die Möglichkeit, uns gründlich damit zu beschäftigen.

➔ Wer könnte das tun?

➔ Gibt es Mittel für eine solche Analyse?

➔ Welche Erkenntnisse gibt es schon?



## Frage Nr°1 (Fortsetzung): Was können wir tun, um die Chancen der Teilnehmer nach dem Projekt zu verbessern?

### Ansatz Nr°3: Gemeinsame Strukturierung des beruflichen Weges nach dem Projekt.

Im Laufe des Projektes zeichnen sich berufliche Perspektiven ab. Diese müssen gut vorbereitet werden.

„Das könnten wir uns gut vorstellen!“

#### Konkrete Ideen, praktisch umsetzbar.

1. „Überbrückungspraktika“ für die Projektteilnehmer mit konkreter Anschlussperspektive.  
Wann? Immer dann, wenn sich eine konkrete Perspektive aufzeigt (*Teilnahme an Ausbildung X*), die aber zeitlich nicht direkt anschließt (*weil z.B. die Aufnahmetests erst in 2 Monaten stattfinden*).  
Warum? Strukturlosigkeit ist für unsere Teilnehmer eine Gefahr...die mühevoll aufgebaute Stabilität kann zerbrechen.  
Und was benötigen wir dazu?  
Wir wüssten gerne:
  - Ob das gewollt ist und,
  - über welches Statut, unter welchen Bedingungen? (Verlängerung des Arbeitsamt-Ausbildungsvertrages im Praktikum über die normale Dauer hinweg? Andere Statute?),
  - wer die Teilnehmer federführend begleitet, sich um das Praktikum kümmert (Projekte? Vermittlungsdienste?)
2. Eine intensive Nachbetreuung nach Projektende.  
  
Dazu fehlen uns aktuell die Möglichkeiten.  
Wo können wir Ressourcen für die Nachbetreuung finden?

„Hier sehen wir neue Pisten“

#### Die langfristige Perspektive.

Wir möchten Aufwärtsspiralen in Gang setzen, den „Drehtüreffekt“ vermeiden!

Daher fragen wir uns:

- Wie kann der Einstieg der Teilnehmer in weiterführende Ausbildungen besser vorbereitet werden? Wären „Vorkurse“ in Vorbereitung auf andere Ausbildungen eine Möglichkeit?
- Könnten im Anschluss an die Projekte vorhandene Instrumente besser genutzt oder ggf. angepasst werden?
- Welche Instrumente wären sinnvoll, um den Zeitraum zwischen Projekten, Maßnahmen oder Ausbildungen besser zu überbrücken?
- Welche Rolle könnten dabei Praktika oder Sozialbetriebe spielen?
- Welche Rolle könnte dabei die unterstützte Beschäftigung spielen?
- Aktuell besteht der „Projekt-Integrationsweg“ aus Vorschaltmaßnahme (meist etwa 1 Jahr) und Integrationsmaßnahme (meist etwa 1 Jahr). Gibt es hier Anpassungsbedarf?
- Wie sieht das ideale Timing für die „Weichenstellung“ aus? Wie die optimale Nachbetreuung?

...  
Wir würden uns über eine strukturierte Diskussion zu diesen Fragen freuen.



## 1. Was können wir tun, um die Teilnahme-Motivation der Zielgruppen zu steigern?

**Ansatz Nr°1:** noch stärkere **Betonung der Qualifizierung** und beruflicher Anschlussperspektiven.  
(Vorbehalt *„ich gehe nicht für einen Euro in der Stunde arbeiten“*)

*„Das könnten wir uns gut vorstellen!“*  
**Konkrete Ideen, praktisch umsetzbar.**

### 1. Führerscheinhilfe!

- Je nach Bedarf für den theoretischen oder auch den praktischen Teil „zielgruppenangepasste“ Unterstützung.
- Finanzielle Unterstützung
- Je nach Bedarf für den einfachen Führerschein, oder auch für spezielle Führerscheine oder „Pflichtmodule- LKW“.
- Der Gabelstaplerschein könnte evt. vom Projekt selbst ausgestellt werden („Ausbilderschein“ ist relativ erschwinglich).
- Als Kooperationsprojekt aller Vorschalt- und Integrationsprojekte.

Vorteil: steigert die Motivation zur Teilnahme, und bietet einen relevanten Vorteil auf dem Arbeitsmarkt!

Fragen: Wie finanzieren? Wer kümmert sich?

### 2. „Tür-Öffner-Zertifikate“ anbieten, bzw. die Ausbildung zum Erhalt dieser Zertifikate in Kooperation mit anderen Anbietern.

- z.B.: - Lebensmittelbereich: HACCP  
- Baugewerbe: VCA – Grundlagen

Wie? Zum Beispiel könnten ausgewählte Teilnehmer während der Projektzeit an Weiterbildungen „Dritter“ teilnehmen...

*„Hier sehen wir neue Pisten“*  
**Die langfristige Perspektive.**

Perspektiven schaffen/Sprungbrett sein:

- **Teilzertifizierungen** anstreben!  
(aktuell bietet die Deutschsprachige Gemeinschaft hier kaum Möglichkeiten)
- In Partnerschaft mit anderen Ausbildungsträgern:  
gezielt auf die Aufnahme in eine weiterführende Qualifizierung vorbereiten.

z.B.:

- ➔ Arbeitsamt-Ausbildungen:  
Büro/Bau/Reinigung
- ➔ Arbeitsmarktnahe Maßnahmen wie IBU/AIB
- ➔ vielleicht sogar Lehre, Industrielehre, schulische Ausbildungen,...

Herausforderung: Einzelfall-Management!

**Ansatz Nr°2: Fachrichtungen und Tätigkeiten diversifizieren**  
(Vorbehalt *„diese Tätigkeit ist nichts für mich“*)

➔ Vgl. Nr.5

**Ansatz Nr°3: „Tue Gutes und rede darüber...“: das Image verbessern!**  
(Vorbehalt *„ich habe gehört, dass...“*)

*„Das könnten wir uns gut vorstellen!“*  
**Konkrete Ideen, praktisch umsetzbar.**

**Kurze Videos** von erfolgreichen Teilnehmern (aus allen Projekten)!

- ➔ Diese können alle Multiplikatoren und Vermittler einsetzen.
- ➔ Zudem: das Gespräch mit erfolgreichen Teilnehmern anbieten

Zu klären: Produktion in Zusammenarbeit mit dem **Offenen Kanal**? Finanzierung über ESF oder andere Quellen? Wer koordiniert?

*„Hier sehen wir neue Pisten“*  
**Die langfristige Perspektive.**

Wir wissen es: in den Projekten wird viel geleistet!

Potentielle Teilnehmer und Fürsprecher möchten wir auch davon überzeugen!

Imagepflege erfordert heute jedoch Fachkompetenz, Geld und Zeit. Wir sehen unsere Stärken anderswo, haben keine „Kommunikationsbeauftragten“.

Wer kann uns hier unterstützen?



## 2. Wie können wir gemeinsam dem ESF- Dilemma umgehen?

Ansatz Nr°1: Spielräume in der ESF-Zieldefinition?	
<p>„Das könnten wir uns gut vorstellen!“ <b>Konkrete Ideen, praktisch umsetzbar.</b></p>	<p>„Hier sehen wir neue Pisten“ <b>Die langfristige Perspektive.</b></p>
<ol style="list-style-type: none"> <li>Wir könnten noch gezielter daran arbeiten, dass unsere Teilnehmer in andere weiterführende Maßnahmen gelangen, die als „Vermittlung“ angesehen werden.</li> <li>Macht es Sinn, je nach Profil unterschiedliche Zielgruppen mit unterschiedlichen Vermittlungsquoten zu besetzen? Gibt es Möglichkeiten, die Ziele besser an die realen Bedingungen anzupassen?</li> </ol>	<p><u>Stichwort „Quadratur des Kreises“:</u> Auslastungsquote, Vermittlungsquote und Eigenmittelerwirtschaftung.</p> <p>Wir stellen uns regelmäßig die Frage, wie wir diese Ziele priorisieren. Eine Diskussion darüber wäre für die Ausrichtung unserer Arbeit sicherlich nützlich.</p>
Ansatz Nr°2: Bessere Vermittlungsquoten und Auslastung über die verstärkte Zusammenarbeit mit ÖSHZ und der DLS?	
<p>➔ Vgl. Frage Nummer 4</p>	
Ansatz Nr°3: Finanzierung diversifizieren.	
<p>„Das könnten wir uns gut vorstellen!“ <b>Konkrete Ideen, praktisch umsetzbar.</b></p>	<p>„Hier sehen wir neue Pisten“ <b>Die langfristige Perspektive.</b></p>
<p>➔ Sachmittel von Sponsoren als Starthilfe für neue Tätigkeitsfelder.</p> <p>➔ Für besondere Aktionen, spontanere Aktionen oder projekträgerübergreifende Aktionen (wie zum Beispiel Teilnehmer-Videos): Flexible punktuelle Subventionierung</p> <p>Und natürlich, das ist kein Geheimnis, können wir uns auch eine <u>strukturelle Basisfinanzierung</u> sehr gut vorstellen....</p> <p>Denn im Gegensatz zu den meisten vergleichbaren Einrichtungen im In- und Ausland finanzieren wir uns - neben den Eigenmitteln - fast ausschließlich über ESF.</p>	<p>1) Mehr Unabhängigkeit von ESF</p> <p><u>Warum? Geld ist doch Geld, oder?</u> Ja, aber...die Spielregeln im ESF werden zunehmend strenger.</p> <p>➔ Daher benötigen wir Alternativen um neue „risikoreichere“ Aktivitäten oder Tätigkeitsfelder aufbauen zu können.</p> <p>Und für die Mitarbeiter ist die regelmäßige Kündigung zum Projektende nicht motivierend...</p> <p>➔ Wir brauchen jedoch motivierende Arbeitsbedingungen für gute Arbeit!</p> <p>2) Gemeinsame Lobbyarbeit, um die Akzeptanz für eine finanzielle Aufwertung des „Beschäftigungssektors“ zu erhöhen.</p> <p>3) Die VoG's mit zwei Standbeinen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ESF-Projekträger für die Personen in der Stabilisierungsphase - Schwerpunkt Stabilisierung und Ausbildung.</li> <li>- Sozialbetrieb mit Schwerpunkt Auftragsarbeit und dauerhaften Arbeitsstellen in geschütztem Umfeld.</li> </ul> <p>➔ Vgl. Frage Nr° 7</p>



### 3. Was müsste geschehen, damit das Angebot der Maßnahmen auch für die ÖSHZ interessant wird?

Ansatz Nr°1: Kurze angepasste Programme	
<p>„Das könnten wir uns gut vorstellen!“ <b>Konkrete Ideen, praktisch umsetzbar.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ein geplantes und klar definiertes Kurzprogramm (einige Wochen), in dem zum Beispiel der Teilnehmer die Fachrichtungen kennenlernt.</li> <li>- Unbürokratische Schnuppertage (Versicherung zu klären)</li> </ul>	<p>„Hier sehen wir neue Pisten“ <b>Die langfristige Perspektive.</b></p> <p>Tieferegehende Bedarfsanalyse der Bedürfnisse des ÖSHZ und des DSL-Publikums.</p>
<p><b>Ansatz Nr°3: „Sie sind mit dem Leben überfordert!“: sozialen Hemmnissen entgegenwirken!</b> <i>Diese Hemmnisse kommen bei allen Arbeitssuchenden vor, unabhängig von der Form des Ersatzeinkommens, sind aber beim ÖSHZ-Publikum häufig vorhanden.</i></p>	
<p>„Das könnten wir uns gut vorstellen!“ <b>Konkrete Ideen, praktisch umsetzbar.</b></p> <p><b>Peer-to-Peer Mobilitätshilfen:</b></p> <p>Wäre es z.B. denkbar, dass mobile Projektteilnehmer die weniger mobilen abholen? Welche Lösungswege bieten sich mit Blick auf Versicherungsfragen oder Fahrtgeld an? Kann ein soziales Taxi genutzt werden?</p> <p>Was steht einer peer-to-peer Lösung im Wege, und vor allem welche Voraussetzungen müssten geschaffen werden, damit das klappt?</p>	<p>„Hier sehen wir neue Pisten“ <b>Die langfristige Perspektive.</b></p> <p>Wer <b>mit seinem Alltag überfordert</b> ist, kann sich nicht auf die berufliche Weiterentwicklung einlassen. Abbrüche sind die Folge.</p> <p>Ein Pool von Unterstützungsleistungen, zur Bewältigung von „<b>lebenspraktischen Dingen</b>“, auf die die verschiedenen Dienste nach Bedarf zurück greifen könnten:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Der Umgang mit Geld und Finanzfragen</li> <li>• Hilfe zur Selbsthilfe: Schulungen zur selbständigen Haushaltsführung</li> <li>• Unterstützung mit Blick auf Behördengänge</li> <li>• Unterstützung in Fragen der Kinderbetreuung oder bei Mobilitätsfragen</li> </ul> <p>Bisher verfolgt die DSL als einzige Organisation diesen ganzheitlichen Ansatz.</p>
<p><b>Ansatz Nr°4: Projektarbeit und Art60§7 besser miteinander verknüpfen</b></p>	
<p>„Hier sehen wir neue Pisten“ <b>Die langfristige Perspektive.</b></p> <p>Die Art.60 Maßnahme ist finanziell zwar hoch attraktiv, die Anschlussvermittlung in Arbeit scheidert jedoch oft. Ein Grund: es fehlt an Ausbildungselementen während der Art60. Die Folge: der berühmte „Drehtüreffekt droht“. Nach Art.60 und der Aufnahme in die Arbeitslosenversicherung folgt für einige Teilnehmer der Einstieg in eine Vorschalt- oder Integrationsmaßnahme. Im schlechtesten Falle würden die Teilnehmer wieder von der Arbeitslosenversicherung ausgeschlossen und landen beim ÖSHZ.<sup>22</sup> Wir fragen uns: Könnten die <b>Maßnahmen kohärenter</b> abgestimmt sein?</p> <p>Diese Frage stellt sich übrigens auch die DSL. Bis die konkrete Begleitung der DLS nach einer Vorschalt- oder Integrationsmaßnahme beginnt, gibt es oft eine Wartezeit.</p>	

<sup>22</sup> Das ist laut Kontrolldienst des ADG noch nicht der Fall gewesen seit Übernahme der Kompetenzen in 2016



## 4. Was können wir zukünftig für Frauen und körperlich beeinträchtigte Personen anbieten?

<b>Ansatz Nr°1: Angepasste Tätigkeiten</b>	
<i>„Das könnten wir uns gut vorstellen!“</i> <b>Konkrete Ideen, praktisch umsetzbar.</b>	<i>„Hier sehen wir neue Pisten“</i> <b>Die langfristige Perspektive.</b>
<p>Wir wissen natürlich, dass eine genauere Prüfung der Umsetzung vorangehen muss. Aber wir haben einige Ideen...</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- „Pflanzen-schule“</li><li>- Tätigkeiten in „sozialen“ Sektoren (Krankenhäusern, öffentlichen Küchen, Wäsche,...)</li><li>- Soziales Taxi</li><li>- Upcycling /Repair-Service</li><li>- ...</li></ul> <p>Eine Idee erschien uns besonders interessant:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Lebensmittelverarbeitung im Anschluss an den bereits vorhandenen Lebensmittelanbau (Stichwort „regionale Wertschöpfungskette“). z.B.: Verarbeiteter Rhabarber für Bäckereien.<ul style="list-style-type: none"><li>➔ Die Lebensmittelverarbeitung bietet auch auf dem ersten Arbeitsmarkt Potenziale für Niedrigqualifizierte, insofern die Grundlagen erlernt sind</li><li>➔ Mit FormAlim in Verviers steht eine „Forem-Ausbildungszentrum“ vor unserer Tür. Kooperationen sind denkbar.</li></ul></li></ul>	<p>vgl. <u>Frage 2 - Ansatzpunkt Nr°2: Splittingberufe, Mangelberufe</u></p> <p>Eine Analyse mit Blick auf potenzielle Berufsfelder könnte uns weiterhelfen.</p>
<b>Ansatz Nr°2: Was geht, was nicht? Lernen, wie wir mit Krankheiten umgehen sollten.</b>	
<i>„Das könnten wir uns gut vorstellen!“</i> <b>Konkrete Ideen, praktisch umsetzbar.</b>	<i>„Hier sehen wir neue Pisten“</i> <b>Die langfristige Perspektive.</b>
<p>Nicht immer ist das Krankheitsbild so massiv, dass eine körperliche Arbeit unmöglich ist. Manchmal reicht es einfach aus, zwischen Stehen und Sitzen zu wechseln, nicht zu viele Wiederholungen zu haben, korrekt zu heben.....Die Betroffenen sprechen solche Hemmnisse nicht immer von sich aus an.</p> <p>Was könnte sinnvoll sein?</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Schulungen der Ausbilder?</li><li>• Die systematische Abklärung von Krankheitsbildern?</li><li>• In Einzelfällen Kontakt mit Spezialisten der DLS?</li></ul>	<p>Im Umgang mit Krankheiten und Beeinträchtigungen benötigen wir, die Mitarbeiter der Vermittlungsdienste und Projekte Unterstützung.</p> <p>Die <b>Experten für den Umgang mit Krankheiten sind die Ärzte, Psychologen, und Therapeuten des Gesundheitssektors</b>; aber das ist eine Welt für sich, mit eigenen Regeln, eigener Sprache.</p> <p>Wir denken, es lohnt sich zu prüfen, wie die Akteure des Beschäftigungsbereiches und des Gesundheitsbereiches besser vernetzt werden können.</p> <p><b>Wir müssen einander verstehen, um gut zusammenarbeiten zu können.</b></p>



## 5. Wie kann die Zusammenarbeit zwischen Projekten und Vermittlungsdiensten besser gelingen?

„Das könnten wir uns gut vorstellen!“ Konkrete Ideen, praktisch umsetzbar.	„Hier sehen wir neue Pisten“ Die langfristige Perspektive.
<p><b>Dynamische Prozesse!</b></p> <p>Die Lebensrealitäten unserer Arbeitssuchenden verändern sich, der Arbeitsmarkt ist dynamisch, doch sind unsere Prozesse es auch?</p> <p>Beispiel berufliche Orientierung: Ein Orientierungsgespräch führt nicht automatisch zu einem klaren beruflichen Ziel. Die Richtung wird meist erst langsam in Wechselwirkung mit den jeweiligen beruflichen Erfahrungen klarer. Neue Gespräche oder Test sind es auch. Unsere gemeinsame zukünftige Arbeit muss dieser Dynamik verstärkt gerecht werden. Dazu müssen wir unsere Prozesse hinterfragen und über die Verfahren reden. Zwei Beispiele:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➔ <i>Bei DSL erfolgt die Orientierung über den Job Coach, bei Bedarf in enger Zusammenarbeit mit der prozessorientierten Berufsberatung der DSL, oft jedoch erst nach einer längeren Wartezeit. Gibt es hier Lösungen?</i></li> <li>➔ <i>Die berufliche Bilanzierung während des Projektes mit Unterstützung des Arbeitsamtes kann nach etwa 3-4 Wochen beginnen, und sollte nach 3 Monaten abgeschlossen sein.</i></li> </ul>	<p>Unser Ziel ist ein gemeinsames. Wir sind Partner. Als solche möchten wir zukünftig verstärkt auftreten.</p> <p>Im Idealfall sollte die Arbeit der Projekte und der Vermittlungsdienste wie Puzzle-Stücke ineinander greifen. An diesem Puzzle möchten die Vermittlungsdienste und Projekte gemeinsam arbeiten.</p>

## 6. Wo finden jene Menschen, die den Sprung in die reguläre Arbeitswelt nicht schaffen (aber dennoch arbeiten können und möchten) dauerhaft ihren Platz?

„Das könnten wir uns gut vorstellen!“ Konkrete Ideen, praktisch umsetzbar.	„Hier sehen wir neue Pisten“ Die langfristige Perspektive.
<p>Ein erster Schritt wäre die Erstellung eines <b>Businessplans</b>. Wie könnte der Sozialbetrieb aussehen? Mit welchen Eigeneinnahmen kann man rechnen? Welche finanziellen Mittel wären nötig? Welche Quellen gibt es dafür?</p>	<p>Vgl. Frage 3, Ansatz 3 : Finanzierung diversifizieren Der Sozialbetrieb mit Schwerpunkt Auftragsarbeit und dauerhaften Arbeitsstellen in geschütztem Umfeld, und dazu die ESF-geförderten „Ausbildungsplätzen“: kann das funktionieren? Wir denken, ja. Wir wissen aber auch, der Teufel steckt im Detail.</p>



## V Wie geht's weiter? Fazit und Ausblick.

Wir werden als Pilotgruppe noch bis Mitte 2018 zusammenarbeiten.

Dabei haben wir immer die Frage im Blick, wie die Begleitung und Vermittlung „wie aus einer Hand“ besser gelingen kann.

Unser Themenspeicher beinhaltet Fragen, die mit bestimmten Zielgruppen zusammenhängen, Fragen zu Übergängen und Schnittstellen, zu bestimmten Maßnahmen, zu Verwaltungsverfahren und Informationsflüssen.

Die folgenden Themen sind uns besonders wichtig:

- Die **Qualität der Begleitung von betrieblichen Qualifizierungsmaßnahmen und Beschäftigungsmaßnahmen**: Unsere Erfahrung lehrt uns, dass sich eine enge Begleitung lohnt, gerade im betrieblichen Umfeld. Mit oberflächlichen Nachfragen ob die Maßnahme läuft, merkt man zu spät, wenn das Kind in den Brunnen gefallen.
- Wir wollen einen **Praxisversuch** starten: wie können Arbeitsamt und ÖSHZ einen Art.60§7-Teilnehmer gemeinsam fit für den nächsten Schritt machen?
- Der **Austausch von Listen zwischen ÖSHZ und Arbeitsamt** zur Ermittlung der gemeinsamen Kunden ist fehleranfällig. Wie kommt es zu den Fehlern? Was kann man da besser machen? Wie gehen die einzelnen ÖSHZ mit diesen Listen um? Wir möchten uns näher damit beschäftigen.
- In allen Diensten steigt der **Anteil der Älteren**. Was können (und je nach Situation müssen) wir diesen Menschen bieten? Gibt es Beispiele guter Praxis?

Möchten Sie von uns wissen, wie wir aus der Praxis heraus bestimmte Fragestellungen sehen? Sie haben Anregungen für unsere Arbeit? Dann sprechen Sie uns an. Wir sind für ihre Anfragen offen.

Wir danken für ihre Aufmerksamkeit.



## Anlagen

### Anlage 1: Auszug „Abkommen Treffpunkt Job Kelmis“

#### 2.2 Pilotprojekt: „Vermittlung wie aus einer Hand“

##### a) Hintergrund und Ziele

Die Arbeitsvermittler des Arbeitsamtes, des ÖSHZ und der Dienststelle für Personen mit Behinderung möchten Menschen in passende Beschäftigung und Ausbildung bringen.

Sie arbeiten jedoch in unterschiedlichen Systemen, mit jeweils eigenen Grundsätzen, Grundlagen und Instrumenten.

Im Fokus des Pilotprojektes „Vermittlung wie aus einer Hand“ stehen die folgenden Fragen:

- Kann die Zusammenarbeit der Vermittler weiter verbessert werden?
- Ist eine engere Abstimmung der jeweiligen Maßnahmen, Prozesse, Instrumente und Informationsstände sinnvoll?
- Wie können jene Maßnahmen, die im Zuge der 6. Staatsreform in die Zuständigkeit der DG fallen, entsprechend gestaltet werden?

##### Förderung von Synergien

Die Arbeitsvermittler erörtern, wo und wie im Rahmen der tagtäglichen Arbeit eine engere Zusammenarbeit sinnvoll ist. Sind keine strukturellen Hemmnisse vorhanden, passen sie ihre Arbeitsweise entsprechend an. Ein Beispiel dafür können trilaterale Fallgespräche sein, aber auch gemeinsame Weiterbildungen, systematische Absprachen und Hilfestellungen zu bestimmten Fragen, etc.

##### Abbau struktureller Hemmnisse

Die Arbeitsvermittler prüfen, welche konkreten nächsten Schritte auf dem Weg zur „Vermittlung wie aus einer Hand“ nötig und sinnvoll sind.

Die Pisten werden pragmatisch und flexibel aufgegriffen, je nach Fall weiter ausgearbeitet, an die jeweiligen Entscheidungsträger- und Gremien weitergeleitet oder in bestehenden Arbeitsgruppen konzertiert. Jene Pisten mit guten Umsetzungschancen haben Vorrang.

##### b) Die Umsetzungsmodalitäten

###### Die Pilotgruppe

Zur Umsetzung des Pilotprojektes wird eine Pilotgruppe mit der folgenden Zusammensetzung eingerichtet:

- Für das ADG: - Herr Willi LEES  
- Frau Christiane EICHER
- Für das ÖSHZ: - Herrn Edgar CÜRTZ  
- Frau Christelle CREMER
- Für die DPB: - Frau Gabriele FETTWEIS

Die Mitglieder können sich von Personen ihrer Wahl vertreten lassen. Bei Bedarf können weitere Experten zu den Arbeitssitzungen hinzugezogen werden.

###### Aufgaben und Arbeitsweise der Pilotgruppe:

- Die Pilotgruppe legt mit Blick auf die Ziele des Projektes die Arbeitsthemen selbst fest. Dabei wird unterschieden zwischen:
  - Arbeitssitzungen zur konkreten Fallarbeit
  - Arbeitssitzungen mit dem Ziel strukturelle Hemmnisse abzubauen.
- Die Pilotgruppe befasst sich mit arbeitsorganisatorischen Fragen, die sich mit Blick auf den Umzug des Treffpunkt Job in die neuen Räume des ÖSHZ Kelmis ergeben können.
- Arbeitsrhythmus:
  - Arbeitssitzungen zur konkreten Fallarbeit: nach Bedarf
  - Arbeitssitzungen mit dem Ziel strukturelle Hemmnisse abzubauen: mindestens monatlich
- Die Vertragsparteien berechtigen die Pilotgruppe dazu, konkrete Problem- und Lösungsvorschläge direkt in ihre Verwaltungsgremien einbringen zu können.



Dabei liefert die Pilotgruppe jeweils eine Problembeschreibung und einen/mehrere Lösungswege, der dem zuständigen Gremium zur Beschlussfassung vorgelegt wird.

- Die Vertragsparteien können Fragen an die Pilotgruppe herantragen.

**Praktische Unterstützung der Pilotgruppe:**

- Zur gemeinsamen Zusammenarbeit können alle Vermittler die Räumlichkeiten des TJK nutzen. Dazu wenden Sie sich an den Koordinator des TJK.
- Das Ministerium der DG unterstützt die Pilotgruppe:
  - bei Sekretariatsarbeiten, Agenda und Protokollführung der Pilotgruppe;
  - bei Recherchen zu juristischen Fragestellungen;
  - bei Recherche zu Informationen zum Stand der Dinge in bestimmten Projekten und Fragestellungen (u.a. zu relevanten Informationen zur 6.Staatsreform);
  - bei der Vorbereitung von Dossiers für die jeweiligen Entscheidungsgremien;
  - bei der Organisation und Finanzierung von Sonderinitiativen, wie zum Beispiel der Besichtigung von vergleichbaren Initiativen, der Organisation von punktueller externer Begleitung der Gruppe, Weiterbildungen, etc.;
  - bei der Redaktion von Berichten.

**Dauer des Projektes**

Das Pilotprojekt ist auf zwei Jahre begrenzt.

**Abschluss der Pilotphase:**

Nach Abschluss der Pilotphase übermittelt die Gruppe der Regierung einen Ergebnisbericht, in dem die zentralen Erkenntnisse, Ergebnisse sowie weitere Handlungsempfehlungen enthalten sind.

Die Erfahrungen der Pilotgruppe werden auf Anfrage in anderen Gemeinden vorgestellt.



## Anlage 2: Auszug REKII

Der Band 4 des Regionalen Entwicklungskonzeptes der Deutschsprachigen Gemeinschaft ist abrufbar auf [www.ostbelgienlive.be](http://www.ostbelgienlive.be) (Institutionen/Aktuell/Regionales Entwicklungskonzept/Band 4).

**DG – OSTBELGIEN LEBEN 2025**  
REGIONALES ENTWICKLUNGSKONZEPT  
DER DEUTSCHSPRACHIGEN GEMEINSCHAFT  
**BAND 4**

**DG**

• **VERMITTLUNG WIE AUS EINER HAND**

Die Maßnahmen von „Vermittlung wie aus einer Hand“ zielen darauf ab, jenen Drehtüreffekt einzudämmen, der Arbeitsuchende von einer Einrichtung in die nächste und zurück befördert. Dieser Prozess verbraucht viel Energie, die dann Betreuern und Betroffenen fehlt. Die hier beschriebenen Maßnahmen konzentrieren sich dabei in erster Linie auf die organisatorischen Fragen rund um den Drehtüreffekt. In enger Zusammenarbeit mit allen Akteuren des Terrains werden wir prüfen, wie wir aufgrund der neuen Möglichkeiten, die uns die sechste Staatsreform bietet, Reibungs- und Informationsverluste eindämmen können, zum Beispiel über technische Lösungen. So möchten wir unser Ziel erreichen, eine optimale auf den Menschen angepasste Dienstleistung in Vermittlung und Begleitung zu garantieren.

125

**ARBEITSSCHRITTE**

••• Integrierte Vermittlung: Analyse von Best-Practice-Beispielen	•••>	2. Halbjahr 2014 - 2. Halbjahr 2015
••• Im Dialog mit den Akteuren: Erstellung eines Konzeptes	•••>	2. Halbjahr 2015 - 1. Halbjahr 2016
••• Erarbeitung des Umsetzungsplanes	•••>	2. Halbjahr 2016 - 1. Halbjahr 2017
••• Implementierung des Konzeptes „Vermittlung wie aus einer Hand“	•••>	1. Halbjahr 2017 - 1. Halbjahr 2019