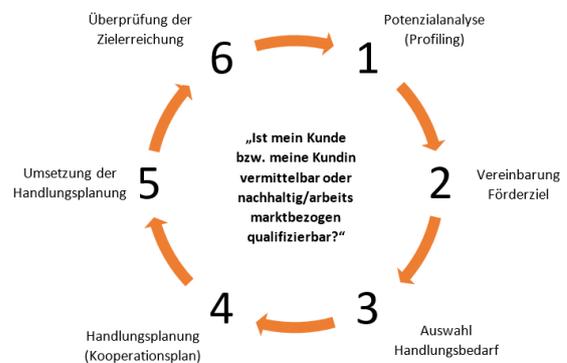


ZIEL- UND RESSOURCENORIENTIERTE FALLSTEUERUNG ZRF

Seit Ende 2012 arbeitet das Kommunale Jobcenter des Main-Taunus-Kreises mit der Ziel- und Ressourcenorientierten Fallsteuerung: „ZRF“. Diese fokussiert die Stärken der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten (eLb) und ihre individuelle Direktvermittlung. Sollte eine Direktvermittlung nicht möglich sein, erfolgt eine Konzentration auf die Stärkung eines jeweiligen Förder- bzw. Entwicklungsziels. Die Förderziele („Direktvermittlung“, „Herstellung der Wettbewerbsfähigkeit“, Herstellung der Prozessfähigkeit“, „Stabilisierung der Erwerbsfähigkeit“) stehen gleichberechtigt nebeneinander.

Bei der Bearbeitung der Förderziele wird bewusst in kleinen Schritten vorgegangen. Das heißt, es wird ein Entwicklungsziel nach dem anderen bearbeitet. Die Entwicklungsziele entsprechen den zu stärkenden Ressourcenbereichen, die den vier Förderzielen zugeordnet sind (siehe unten).

Die Entwicklungsziele sind inhaltlich spezifisch. Der Erfolg der Zielerreichung ist anhand der Definition der Merkmale messbar. Sind sie realistisch und akzeptiert, weil sie zwischen Fallmanager/Fallmanagerin und eLB im Profiling-Gespräch entwickelt und festgelegt wurden. Darüber hinaus gibt es einen zeitlichen Rahmen für die Zielerreichung, der diese terminiert.



Die Fallsteuerung ist ein zyklischer, kein linearer Prozess. Der/die eLb wird immer wieder von neuem mit „frischem Blick“ im Profiling beachtet. Hierbei wird eine partnerschaftliche und transparente Zielentwicklung zur Arbeitsintegration verfolgt, die alle Akteure miteinschließt.

Das Kommunale Jobcenter Main-Taunus-Kreis sieht dabei die Bestimmung des Ziels im Rahmen des Profiling mit den eLb als seine Aufgabe. Der externe Maßnahmeträger hat die Verantwortung, das vom Kommunalen Jobcenter Main-Taunus-Kreis bestimmte Ziel umzusetzen. Er ist für den Weg / die Methode, die der Zielerreichung dient, verantwortlich.

Aufgrund der konsequent ressourcen- und zielorientiert durchgeführten Fallsteuerung steht bei allen Maßnahmen die Stärkung eines vereinbarten Entwicklungszieles im Vordergrund, jedoch ohne die Gesamtpersönlichkeit des/der eLb aus dem Auge zu verlieren.

Förderziele / Ressourcenbereiche	Direktvermittlung	Herstellung der Wettbewerbsfähigkeit	Herstellung der Prozessfähigkeit	Stabilisierung der Erwerbsfähigkeit
Bewerbungs- und Stellensuchverhalten	Entwicklungsziel			
Qualifikation JAZ (Chancenberufe)	Entwicklungsziel			
Qualifikation		Entwicklungsziel		
Arbeitsverhalten		Entwicklungsziel		
Sozialverhalten		Entwicklungsziel		
Arbeitsmotivation		Entwicklungsziel		
Rahmenbedingungen			Entwicklungsziel	
Lebenspraktische Kompetenzen			Entwicklungsziel	
Mitwirkung in der Fallsteuerung			Entwicklungsziel	
Leistungsfähigkeit körperlich, psychisch				Entwicklungsziel

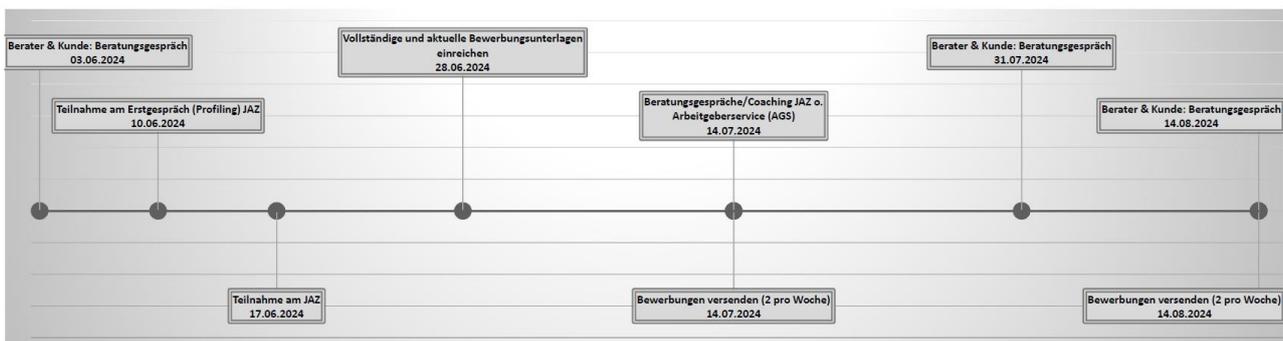
In der zu aufgeführten ZRF-Matrix sind die vier Förderziele sowie die dazugehörigen Ressourcenbereiche bzw. Entwicklungsziele abgebildet.

Im Jahr 2022 wurde die ZRF im Zuge der Bürgergeldreform neujustiert: Die Qualifizierung und Weiterbildung ist nun gleichwertig mit der Vermittlung zu setzen. Hier wird vor allem ein Schwerpunkt auf die Qualifizierung/Weiterbildung hin zu „Chancenberufen“ (sogenannte Mangelberufe im regionalen Kontext) gelegt.

Im Zuge der Neujustierung der ZRF fand auch eine Anpassung der Potenzialanalyse und somit des zentralen Steuerungselementes des

Kommunalen Jobcenters statt. Das kompetenz- und stärkenorientierte Profiling bleibt nicht nur als Grundpfeiler im Prozess erhalten, die Potentialanalyse wurde vielmehr z.B. um Softskills, digitale Kompetenzen sowie um Hobbies, soziales Engagement, Anbindung an Vereine etc. erweitert. Dies erlaubt es, Kompetenzen auch außerhalb des rein beruflichen Spektrums und der Bildungszertifikate abzubilden. Es erfasst den Kunden/die Kundin vielmehr ganzheitlich, und neben den individuellen Rahmenbedingungen sowie der (gesundheitlichen) Stabilität lässt die Potentialanalyse nun direkte Schlüsse auf die soziale Teilhabe zu.

Auf der Grundlage des Profilings wird mithilfe des Kooperationsplans zwischen Beratenden und Kunden/Kundinnen auf Augenhöhe eine Strategie zur Eingliederung in oder zur Hinführung an den Arbeitsmarkt vereinbart. Diese Strategie wird in Teilzielen in einem Meilensteinplan (siehe unten) festgehalten.



Hiermit ist es möglich, die vereinbarte Strategie für die Kundschaft wie auch für die Beratenden transparent und nachvollziehbar sowie in einfacher Sprache individuell zu gestalten.

Die Strategie ist somit SMART und dabei offen für etwaige Veränderungen der Verhältnisse oder Rahmenbedingungen des Kunden/der Kundin und stets an den Bedarfen ausgerichtet. Die jeweiligen Entwicklungsfortschritte werden hier also abgebildet und münden nachvollziehbar in neue Schritte. Somit ist die Fallsteuerung ganzheitlich, progressiv, ziel- und ressourcenorientiert.