

KDN.sozial Fallmanagement für Jobcenter (kurz: FMG.job)

Profiling als Stärken- und Potenzialanalyse (PA)

Inhalt

Inhalt	2
Änderungshistorie	3
Verwendungshinweis	3
1. Ausgangslage	4
2. Das 4-Phasen-Modell im Überblick	5
3. Anwendungsbereich.....	5
4. Die 4 Phasen im Detail.....	6
4.1 Erste Phase: Potenzialanalyse (PA)/ Profiling durchführen	6
4.2 Zweite Phase: Ziel festlegen	7
4.3 Dritte Phase: Potenziale/ vermittlungsrelevante Handlungsfelder - Strategie(n) auswählen	7
4.4 Vierte Phase: Umsetzen und Nachhalten.....	10
5. Abbildung im FMG.job.....	11

Änderungshistorie

Datum	Seite	Änderung
20.01.2022	-	Erstellung des Verfahrenshinweises
19.04.2022	-	Umbenennungen, Grafiken und Verlinkungen aktualisiert
16.05.2023	-	Umbenennungen, Verlinkungen und Grafiken aktualisiert
03.12.2024	-	Begrifflichkeiten angepasst, Grafiken und Verlinkungen aktualisiert, redaktionelle Anpassungen
<i>sämtliche Änderungen sind gelb hervorgehoben</i>		

Verwendungshinweis

Die vorliegende Arbeitshilfe ist in all ihren Teilen urheberrechtlich geschützt. Alle Rechte vorbehalten, insbesondere das Recht der Übersetzung, des Vortrags, der Reproduktion, der Vervielfältigung auf fotomechanischen oder anderen Wegen und der Speicherung in elektronischen Medien.

Ungeachtet der Sorgfalt, die auf die Erstellung von Text, Abbildungen und Programmen verwendet wurde, kann die Jobcenter Wuppertal AÖR für mögliche Fehler und deren Folge keine juristische Verantwortung oder irgendeine Haftung übernehmen.

Die in dieser Arbeitshilfe möglicherweise wiedergegebenen Gebrauchsnamen, Handelsnamen, Warenbezeichnungen usw. können auch ohne besondere Kennzeichnung Marken sein und als solche den gesetzlichen Bestimmungen unterliegen.

1. Ausgangslage

Zur Verbesserung der Beratungsprozesse und Integrationsarbeit ist es der Jobcenter Wuppertal AÖR (JC) ein zentrales Anliegen, einerseits die Komplexität der Verfahren zu reduzieren, andererseits den Anforderungen des Gesetzgebers zu genügen. Ein benutzerfreundliches und effizientes Profiling entschlackt die Arbeit der Integrationsfachkräfte (IFK) und verschafft mehr Freiraum für beraterische Aufgaben. So wurde ab 2022 im FMG.job ein Profiling-Modul hinterlegt, welches zunächst dem Maßnahmebetrieb als Pilotprojekt zur Verfügung gestellt wurde. Dieses ist im Rahmen der Einführung des Bürgergeldes und der Neuausrichtung der Integrationsarbeit noch einmal auf den Prüfstand gestellt worden. Seit dem 13.05.2024 steht das entsprechend angepasste Profiling-Modul für den gesamten Integrationsbereich zur Verfügung und ist entsprechend zu nutzen.

Gemäß [§ 15 SGB II](#) soll das Jobcenter „...unverzüglich zusammen mit jeder erwerbsfähigen leistungsberechtigten Person die für die Eingliederung in Ausbildung oder Arbeit erforderlichen persönlichen Merkmale, die beruflichen Fähigkeiten und die Eignung feststellen; diese Feststellungen erstrecken sich auch auf die individuellen Stärken sowie darauf, ob und durch welche Umstände die berufliche Eingliederung voraussichtlich erschwert sein wird (Potenzialanalyse)“.

In jedem Beratungsgespräch stellt die IFK ein gemeinsames Verständnis über die individuellen beruflich relevanten Stärken, Ressourcen und Handlungsbedarfe des*der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten (eLb) her. Die Ergebnisse münden in eine Integrationsprognose, die auch die Grundlage für die Kundensteuerung bildet. Sie ist das Ergebnis der vermittelnerischen Einschätzung zur Marktnähe in Abhängigkeit vom zeitlichen Horizont der Integration.

- **marktnah** ist ein*e eLb, wenn eine Integration innerhalb von 12 Monaten zu erwarten ist
- **marktfern**, wenn die Integration voraussichtlich erst nach mehr als 12 Monaten gelingt.

Die Einschätzung wird in Abhängigkeit vom Alter des*der eLb in der Kundenkategorie erfasst.

Kundenkategorie	Ü25 - marktnah
Kundenprofil	
Fallbeginn (Person)*	U25 - marktnah U25 - marktfern Ü25 - marktnah Ü25 - marktfern Import

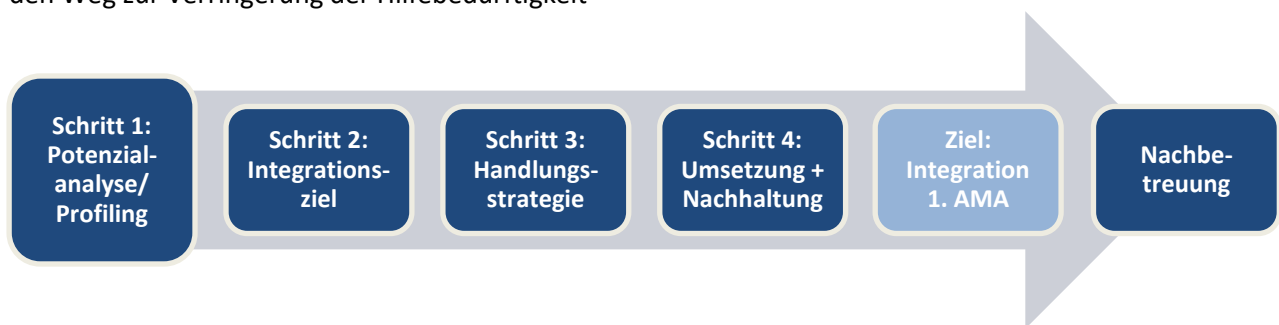
Die Kennzeichnungen über die Profillagen **Z = Zuordnung nicht erforderlich** und **I = Integriert, aber hilfebedürftig** sind weiterhin verfügbar und wurden im Rahmen der Neuausrichtung um weitere ergänzt. Die Integrationsprognose wird anhand der Einschätzung der Zeitschiene sowie der individuellen Motivation des*der eLb durch die Wahl der entsprechenden Profillage abgebildet.

Vermittlungsprofil
Entwicklungsprofil
Aktivierungsprofil
I-Integriert, aber noch hilfebedürftig
Z-Zuordnung nicht erforderlich

Die Erfassung erfolgt im FMG.job auf dem Reiter **Profiling** im Rahmen des Erst- bzw. Folgegesprächs auf der Grundlage der dort hinterlegten Handlungsbedarfe. Die erste Standortbestimmung erfolgt innerhalb des [qualifizierten Erstgesprächs \(QuEr\)](#). Alle nachfolgenden vermittlungsrelevanten Änderungen erfolgen im Profilingbogen und sind in der Kundendokumentation mit dem Betreff **Standortbestimmung (SOB)** mit Bezug auf das mit Datum abgespeicherte Profiling zu vermerken. Hierbei ist nicht zwingend eine Veränderung der Integrationsprognose erforderlich.

2. Das 4-Phasen-Modell im Überblick

Im Zentrum der Integrationsarbeit steht der individuelle Unterstützungsbedarf der*des Kunden*in. Dieser bestimmt die Strategie bei der (Re-)Integration, der Heranführung an den Arbeitsmarkt bzw. den Weg zur Verringerung der Hilfebedürftigkeit



Grundsätzlich wird mit allen eLb:

1. ein Stärken- und Schwächen-orientiertes **Profiling** durchgeführt,
2. gemeinsam ein **Integrationsziel** festgelegt,
3. eine **Handlungsstrategie** vereinbart, auf welche Weise und mit welcher zeitlichen Perspektive das Ziel erreicht werden soll und
4. dies in einem Kooperationsplan (KP) festgehalten, der den Startpunkt für die **Umsetzung und Nachhaltigkeit** der vereinbarten Vorgehensweise bildet.

In Folgegesprächen wird die vereinbarte Handlungsstrategie überprüft und ggf. angepasst. Integrationsfort- bzw. -rückschritte werden beurteilt und fließen in die Aktualisierung des Profilings ein. Den Folgegesprächen kommt dabei mit Blick auf die Kontinuität und Folgerichtigkeit des Integrationsprozesses eine besondere Bedeutung zu. Sie sind für die Aufgabenerledigung und erfolgreichen Abschluss des Integrationsprozesses maßgebend. Es liegt somit ein sich stetig wiederholender Prozess zugrunde.

3. Anwendungsbereich

Das vorliegende Konzept enthält alle für eine zielorientierte Integrationsarbeit erforderlichen Regelungen für den Fachbereich der Beruflichen Integration inkl. Sonder-Teams sowie für den Maßnahmebetrieb.

4. Die 4 Phasen im Detail

Grundlage für eine erfolgreiche Integrationsarbeit bildet das Beratungsgespräch. Zur erfolgreichen Umsetzung des Prozesses sind nachfolgende Pflichten und Ansprüche zu beachten:

- Dokumentationspflicht: Jedes geführte Kundengespräch ist durch die IFK nachvollziehbar und unter Berücksichtigung des Datenschutzes in einem Beratungsvermerk zu dokumentieren.
- Transparenzgebot: Das Verwaltungshandeln beim Umgang mit personenbezogenen Daten ist dem*der Kunden*in möglichst offen zu legen.
- Auskunftsanspruch: Der*die Kunde*in hat jederzeit das Recht auf Auskunft zu den über ihn*sie gespeicherten Sozialdaten sowie über den*die Empfänger*in, an den Daten weitergegeben werden, und den Zweck der Speicherung.

4.1 Erste Phase: Potenzialanalyse (PA)/ Profiling durchführen

Im Rahmen der ersten Phase des Beratungsgesprächs ist gemeinsam mit jedem*jeder eLb eine zielorientierte Stärken- und Schwächenanalyse, das sog. Profiling, durchzuführen. Übergreifendes Ziel des Profilings ist es, dass Gesprächsanliegen und Gesprächsverlauf transparent sind und dass Handlungs- und Unterstützungsbedarfe gemeinsam erarbeitet, kommuniziert und gemeinsam ein Plan zur Verbesserung der Teilhabe (Kooperationsplan (KP)) erstellt werden ([§ 15 SGB II](#), -> [Abschluss eines Kooperationsplans \(KP\)](#)).

Für einen zielgerichteten Integrationsprozess wird das Profiling an einem Zielberuf ausgerichtet. Der Zielberuf ist die Tätigkeit mit der individuell höchsten nachhaltigen Integrationswahrscheinlichkeit nach Einschätzung der IFK. Dabei ist eine berufliche Neuorientierung mit Blick auf eine dauerhafte Integration zu prüfen. Die Erfassung erfolgt im FMG.job auf dem Reiter **Vermittlung**.

Ferner ist es zwingend erforderlich, die Ressourcen der eLb zu erkennen, zu stärken und zu aktivieren. Im Rahmen der Stärkenanalyse sind alle verwertbaren beruflichen und übergreifenden Kompetenzen zu erfassen. Die Erfassung erfolgt im FMG.job auf dem Reiter **Suchbegriffe > Kompetenzen**. Individuelle persönliche Stärken sind Teil des Profilings und auf dem Profilingbogen (Reiter **Profiling**) zu erfassen.

Als Ergebnis des QuErs steht auf dem Reiter **Matching** das Basisprofil, im Idealfall ein Matchingprofil zur Verfügung, das unmittelbar Stellensuchläufe ermöglicht. Im Basisprofil werden Zielberuf und Kompetenzen zusammengeführt.

In der Schwächenanalyse sind gemeinsam mit dem*der Kunden*in nur die Handlungsbedarfe zu erheben, die einer nachhaltigen Integration mit Blick auf den Zielberuf bzw. die Zieltätigkeit im Wege stehen. Wird ein Handlungsbedarf festgestellt, leitet sich aus diesem folgerichtig immer auch eine Handlungsstrategie ab. Die Erfassung erfolgt auf dem Reiter **Profiling**.

Die Potenzialanalyse setzt sich zusammenfassend aus Angaben folgender Bereiche in FMG.job zusammen:

- **„Allgemeines“**
mit allgemeinen Angaben zur Person wie z. B. Familien- und Kinderstatus sowie Sprache und Gesundheit (GdB, Reha),
- **„Vermittlung“, „Erwerbsfähigkeit“, „Suchbegriffe > Kompetenzen“ und „BaEL“**
mit Angaben zu Qualifikation/Beruf/Kompetenzen,
 - Schule, Beruf und Qualifizierung – aktueller Status,
 - Ausbildung, Berufswunsch und Qualifizierung,
 - Gesundheit und
 - fachliche Kompetenzen.
- **„Profiling“**

Die gleichsamer Berücksichtigung dieser Punkte ermöglicht die Identifizierung

- vermittlungsrelevanter Handlungsbedarfe,
- des Basisprofils,
- eines übergeordneten Handlungsziels,
- sowie einer Integrationsprognose.

4.2 Zweite Phase: Ziel festlegen

Die zweite Phase des Beratungsgesprächs ist geprägt durch die Erarbeitung und Festlegung der Handlungsstrategie. Auf Grundlage des Profiling ist möglichst gemeinsam mit dem*der Kunden*in ein Integrationsziel zu vereinbaren, welches

- sich auf die Integration in den Arbeitsmarkt bezieht,
- erreichbar und überprüfbar ist sowie
- die höchste Erfolgsaussicht mit Blick auf eine nachhaltige Integration bzw. auf die Beendigung oder Verringerung der Hilfebedürftigkeit hat.

Dabei ist Transparenz über die Zielfindung und -festlegung gegenüber dem*der Kunden*in sicherzustellen.

4.3 Dritte Phase: Potenziale/ vermittlungsrelevante Handlungsfelder - Strategie(n) auswählen

In der dritten Phase des Beratungsgesprächs erfolgen eine zunehmende Konkretisierung möglicher Aktivitäten zur Förderung des Integrationsprozesses. Auf der Grundlage des individuellen Profiling und des vereinbarten Zieles wird festgelegt, welche Potenziale und vermittlungsrelevante Handlungsfelder zur Festlegung einer Handlungsstrategie führt.

Handlungsstrategien enthalten Empfehlungen, welche Aktivitäten seitens Kunden*in, IFK und ggf. Dritter zielführend sein können und in welchen Schritten ihre Umsetzung sinnvoll erscheint. Unterschieden werden hierbei die Handlungsfelder **Qualifikation, Leistungsfähigkeit, Motivation, Rahmenbedingungen** sowie übergreifende Handlungsziele:

Schlüsselgruppen		Potenziale/ vermittlungsrelevante Handlungsfelder	Hintergründe
Qualifikation	Schulische Qualifikation	Schulabschluss erwerben	(*) kein Schulabschluss vorhanden
		Berufsabschluss vorbereiten	(*) Start.Klar, berufliche (Neu)Orientierung auch i. S. v. beruflicher Reha
	Berufliche Qualifikation	Berufsabschluss erwerben	(*) Start.Klar
		Berufliche (Teil)Qualifikation realisieren	(*) BiLos, Bundesagentur für Arbeit (FbW)
		Anerkennung ausländischer Bildungsabschlüsse	(*) Anerkennung ausländischer Bildungsabschlüsse
	Berufserfahrung	Berufserfahrung ermöglichen	(*) berufliche Orientierung, Berufserfahrung im Zielberuf, Erwerbstätigkeiten
Sprachkenntnisse	deutsche Sprache erlernen und verbessern	(*) deutsche Sprache erlernen und verbessern	
	Ergebnis Qualifikation	Bemerkungsfeld	(*) Hier ist Platz für vermittlungsrelevante und datenschutzkonforme Anmerkungen
Leistungsfähigkeit	Gesundheit/ Leistungsfähigkeit	Intellektuelle Leistungsfähigkeit feststellen	(*) z. B. Leistungsfähigkeit, Sprachbeherrschung, Merkfähigkeit, Lernfähigkeit (kann nur durch ein PG festgestellt werden)
		Gesundheitliche Einschränkungen feststellen	(*) Leistungsfähigkeit, Eignung
		Leistungsfähigkeit fördern	(*) Beschäftigungsfähigkeit, Gesundheitsprävention
		Gesundheitlich angemessene Beschäftigung realisieren	(*) z. B. Orientierung aufgrund des Leistungsbildes ÄG/ PG, ggf. (Neu)Orientierung auch i. S. von Reha
		Heranföhren an das Arbeitsleben	(*) z. B. Tagesstruktur herstellen
	Arbeits- und Sozialverhalten stärken	(*) z. B. Teamfähigkeit, Integrationsbereitschaft, Konfliktfähigkeit. Einfühlungsvermögen, Kommunikationsfähigkeit, Flexibilität, Kundenorientierung	
	Ergebnis Gesundheit/ Leistungsfähigkeit	Bemerkungsfeld	(*) Hier ist Platz für vermittlungsrelevante und datenschutzkonforme Anmerkungen
Rahmenbedingungen	örtliche Mobilität	Mobilität erhöhen	(*) Führerschein, Fahrzeug, Reisebereitschaft, Verkehrsinfrastruktur
	Wohnsituation	Wohnsituation stabilisieren	(*) Obdachlosigkeit, Wohnungslosigkeit, Angemessenheit des Wohnraums, Arbeitsplatz in der Wohnung
	Familiäre Situation	Betreuungsverhältnisse für Kinder	(*) Betreuung schaffen, Betreuungsverhältnisse ausbauen, z. B. KiTa, oGaTa, Tagesmutter, familiäres Netzwerk
		Pflegesituation für zu pflegende Angehörige	(*) zu pflegende Angehörige (Pflegergrad 1-5), Betreuung schaffen, Betreuung ausbauen
		Familiäre Situation stabilisieren	(*) z. B. alleinerziehend, kleinere Kinder im Haushalt, Konflikte, kulturelle Aspekte, Sorgerechtsstreitigkeiten
	Finanzielle Situation	Finanzielle Situation stabilisieren	(*) finanzielle Allgemeinsituation, (integrationsrelevante finanzielle Verpflichtungen
	Persönliche Rahmenbedingungen	Wettbewerbsnachteile ausgleichen	(*) altersbedingte (berufliche) Einschränkungen, Lebenslauf (Brüche in der Biografie), persönliche Diskrepanzen zum Berufsbild
		Ergebnis Rahmenbedingungen	Bemerkungsfeld
Motivation		Perspektiven verändern	(*) z. B. arbeitsmarktmotiviert, entwicklungs- motiviert, Zielstrebigkeit, Eigenverantwortung, Selbständigkeit
		Lernbereitschaft/ Weiterbildungsbereitschaft fördern	(*) z. B. i. S. v. FbW-motiviert
		Ergebnis Motivation	Bemerkungsfeld

<p>Persönliche Stärken (Quellen z. B. TN-Beurteilungen, Arbeitszeugnisse, Lebenslauf, Ehrenamt, Vereinsarbeit)</p>	<p>Heben Sie hier besondere Kompetenzen hervor</p>	Kommunikationsfähigkeit	(*) Verständigungsfähigkeit, Ausdrucksfähigkeit, sozialkommunikative Kompetenz
		Zuverlässigkeit	(*) Loyalität, integer, ordentlich, verlässlich, solide
		Selbständigkeit	(*) Reife, Eigenverantwortlichkeit, Eigeninitiative
		Teamfähigkeit	(*) soziale Kompetenz, konstruktive Verständigung und gewinnbringende Zusammenarbeit mit anderen
		Belastbarkeit	(*) Widerstandsfähigkeit, Durchsetzungsvermögen, Stabilität
		Konfliktfähigkeit	(*) Fähigkeit einen Konflikt auszuhalten und konstruktiv auszutragen
		Eigeninitiative/ -verantwortung	(*) Motivation, Eigenständigkeit, Selbstverantwortlichkeit
		Organisationsfähigkeit	(*) Organisationstalent, Fähigkeit, sich selbst, das eigene Handeln sowie Aufgaben und auch größere Projekte gut zu organisieren und den Überblick zu behalten.
	Flexibilität	(*) Mobilität, Anpassungsfähigkeit, soziale Beweglichkeit	
Bemerkungen	Bemerkungsfeld	(*) Hier ist Platz für vermittlungsrelevante und datenschutzkonforme Anmerkungen	
<p>Handlungsziele</p>	<p>Übergreifend</p>	Vermittlung in Arbeit/ Ausbildung 1. AMA	(*) Integration (SV-pflichtig), gesundheitlich angemessene Beschäftigung
		Beschäftigungsaufnahme aktiv stabilisieren	(*) begleitendes Coaching, § 16g SGB II, ESG, EGZ, § 16k SGB II
		nachhaltiger Übergang in Selbständigkeit	(*) Existenzgründungsberatung, Team Selbstständige
		Heranführen an den 1. AMA	(*) 2. AMA, §§ 16e/i SGB II, Verfügbarkeit überprüfen
		Mitwirkungsbereitschaft überprüfen (SGB II)	(*) z. B. Eigenbemühungen, Terminwahrnehmung, eLb im Rückholmanagement
		Beendigung oder Verringerung der Hilfebedürftigkeit von Beschäftigten	(*) z. B. Ausbau einer bestehenden Beschäftigung
		Beendigung oder Verringerung der Hilfebedürftigkeit von Selbstständigen	(*) Team Selbstständige
<p>Integrationsprognose anhand der Profillagen</p>	<p>Prognoseentscheidung auf Grundlage vorhandener Potenziale und Handlungsfelder</p>	Vermittlungsprofil (*)	Auswahl
		Entwicklungsprofil (*)	Auswahl
		Aktivierungsprofil (*)	Auswahl
		I – Integriert, aber noch hilfebedürftig (*)	Auswahl
		Z – Zuordnung nicht erforderlich (*)	Auswahl
		Ausbildungswunsch (*)	Auswahl – nur Start.Klar
		Potenzial (*)	Auswahl – nur Team Selbstständige
ohne Ausbildungsreife (*)	Auswahl – nur Team Selbstständige		
<p>Zusammenfassendes Ergebnis der Potenzialanalyse (*) Qualifikation, Leistungsfähigkeit, Motivation, Rahmenbedingungen, persönliche Stärken, Prognose, Handlungsziel als Basis zur Festlegung der Profillage</p>	<p>Bemerkungsfeld</p>		zwingend zu befüllen

Im Ergebnis entscheidet der festgestellte individuelle Handlungsbedarf über Art und Umfang der Handlungsstrategie. Nach den Leistungsgrundsätzen des [§ 3 SGB II](#) liegt der Schwerpunkt auf der vorrangigen Berücksichtigung einer unmittelbaren Aufnahme einer Erwerbstätigkeit. Bei fehlendem Berufsabschluss sollte eine Vermittlung in Ausbildung oder eine berufsabschlussbezogene Weiterbildung in Betracht gezogen werden.

Kann aufgrund gesundheitlicher Einschränkungen der erlernte Beruf bzw. die zuletzt ausgeübte berufliche Tätigkeit nicht mehr ausgeübt werden, ist mit dem*der eLb eine berufliche Alternative zu erarbeiten. Die Einschaltung der Fachdienste (-> [ärztlicher Dienst \(ÄD\)](#)/ -> [psychologischer Dienst \(PD\)](#)) unterstützt bei der Abklärung der Leistungsfähigkeit. Sofern sich aus einem Gutachten Anhaltspunkte für die Notwendigkeit von Leistungen zur → Teilhabe am Arbeitsleben (Reha) ergeben, ist diese Person an die BA als Reha-Trägerin zu verweisen, damit diese einen solchen Bedarf feststellen kann.

Handlungsstrategien beinhalten aber auch Empfehlungen, welche aktiven Förderleistungen im Rahmen des jeweiligen Integrationsprozesses sinnvoll eingesetzt werden können. Eine Förderleistung ist jedoch grundsätzlich an deren Wirkung und Wirtschaftlichkeit auszurichten. Es gilt die Klärung der Leitfragen "passgenau? – erfolgswahrscheinlich? – wirtschaftlich?". Zu den Fragen des Förder-Checks ist die → [Tischvorlage zum Förder-Check](#) zu nutzen. Grundsätzlich soll durch die Förderleistung die Integration in den ersten Arbeitsmarkt bzw. die Wiederherstellung oder Erhaltung der Beschäftigungsfähigkeit erreicht werden.

Teilnehmer*innen an arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen sind weiter in die Betreuungs- und Vermittlungsaktivitäten einzubeziehen. Ziel ist die Unterstützung eines erfolgreichen Abschlusses der Maßnahme. Für Teilnehmer*innen an Qualifizierungsmaßnahmen ist sowohl während als auch nach dem Ende der Maßnahme eine konsequente Betreuung sicherzustellen. Für beide Maßnahmenteilen gilt, dass die Teilnehmer*innen im Rahmen des → [Absolventenmanagements](#) rechtzeitig vor und nach Maßnahmeende zu unterstützen sind.

4.4 Vierte Phase: Umsetzen und Nachhalten

Mit jedem*er eLb, bei dem*der ein/e Profiling/ Potenzialanalyse durchgeführt wurde und eine Handlungsstrategie festgelegt werden konnte, ist grundsätzlich gemeinsam ein Plan zur Verbesserung der Teilhabe (Kooperationsplan (KP)) zu erstellen ([§ 15 SGB II](#)).

Der KP dient als wirkungsorientiertes Instrument zur Erzeugung von Transparenz und Verbindlichkeit im Integrationsprozess. Der KP strukturiert und terminiert die individuellen Aktivitäten des*der eLb und der IFK in der Phase der Umsetzung und Nachhaltung der Teilhabe am Arbeitsleben. Dieser ist regelmäßig gemeinsam zu überprüfen, anzupassen und fortzuschreiben. Weitere Hinweise sind dem Verfahrenshinweis -> [Abschluss eines Kooperationsplans \(KP\)](#) zu entnehmen.

Mit dem Ziel, passgenaue Vermittlungsangebote zu unterbreiten, sind insbesondere für eLb mit der Strategie **Vermittlung in Arbeit/Ausbildung 1. AMA** regelmäßig geeignete Stellensuchläufe durchzuführen (Stellensuchlauf über das Matching-Profil). Diese Suchläufe sind insbesondere Bestandteil der Gesprächsvorbereitung.

Das Folgegespräch hat neben dem Gesprächsanliegen mindestens 4 inhaltliche Aktivitäten abzudecken:

1. Überprüfung des KP mit dem tatsächlichen Stand der Umsetzung
2. Überprüfung von Profiling, Ziel und Strategieauswahl
3. Besprechung von Bewerbungsaktivitäten

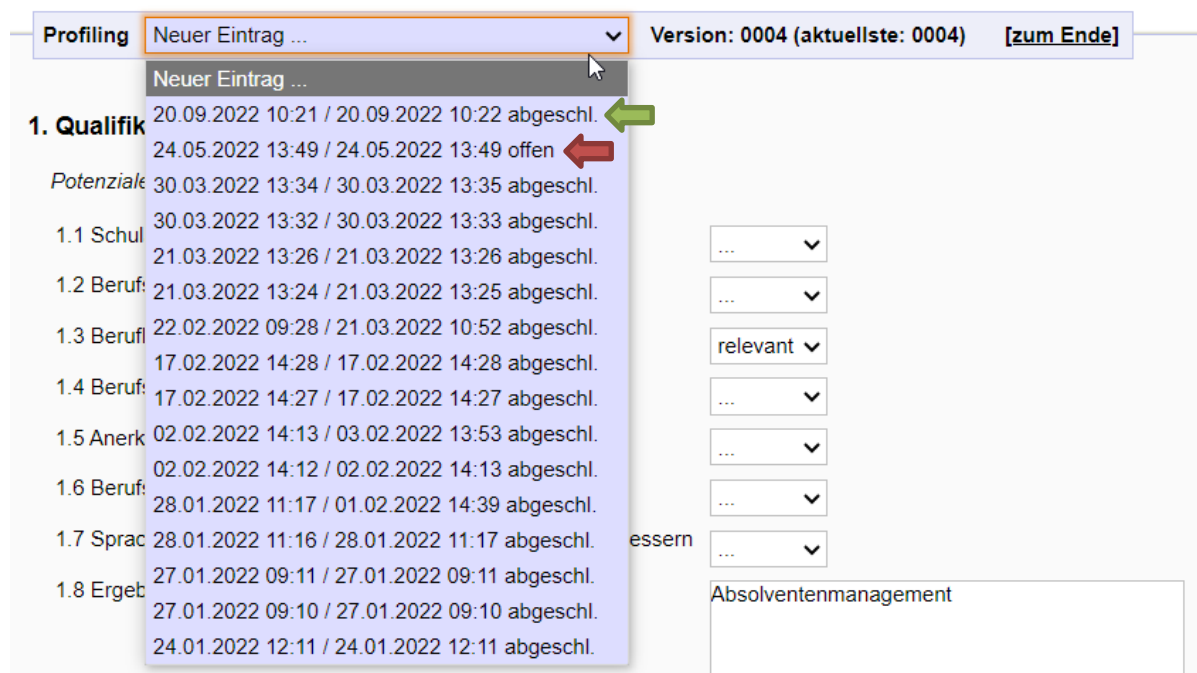
4. Vereinbarung nächster Schritte

Der Integrationsprozess endet nicht immer mit einer Arbeits- bzw. Ausbildungsaufnahme. Um eine nachhaltige und bedarfsdeckende Integration zu unterstützen, ist zu prüfen, ob eine weitere Unterstützung des*der eLb nach Arbeitsaufnahme, z.B. entsprechend der Möglichkeiten nach [§ 16g SGB II](#), für eine nachhaltige Integration erforderlich ist oder ob durch den Einsatz der Handlungsstrategie **Beendigung oder Verringerung der Hilfebedürftigkeit von Beschäftigten** die Hilfebedürftigkeit nachhaltig beendet oder verringert werden kann.

5. Abbildung im FMG.job

Bei Aufruf der Maske wird ein neuer Profilingbogen angeboten. Wurden bereits vorher ein oder mehrere Profilings durchgeführt, werden diese in der Dropdownliste aufgelistet.

Hier kann ausgewählt, ob ein neuer Eintrag erstellt (**neuer Eintrag ...**), ein bereits angelegter, noch nicht abgeschlossener Eintrag zur Bearbeitung aufgerufen (**Erstellungsdatum Uhrzeit / Bearbeitungsdatum Uhrzeit *offen***) oder bereits abgeschlossene Einträge zur Information aufgerufen (**Erstellungsdatum Uhrzeit / Bearbeitungsdatum Uhrzeit *abgeschl.***) werden sollen. Die Profiling-Einträge sind chronologisch absteigend sortiert, d.h. der aktuellste Eintrag wird als erster angezeigt.



The screenshot shows the 'Profiling' section of the FMG.job interface. At the top, there is a dropdown menu with 'Neuer Eintrag ...' selected. To the right, it says 'Version: 0004 (aktuellste: 0004)' and a '[zum Ende]' button. Below the dropdown, a list of profiles is shown, each with a date and time range and a status. A green arrow points to the first entry (20.09.2022 10:21 / 20.09.2022 10:22 abgeschl.) and a red arrow points to the second entry (24.05.2022 13:49 / 24.05.2022 13:49 offen). The list includes categories like '1. Qualifik', 'Potenziale', and '1.1 Schul'. To the right of the list are several dropdown menus, one of which is set to 'relevant'. At the bottom right, there is a text area labeled 'Absolventenmanagement'.

Besteht ein Handlungsbedarf bzw. liegen besondere Kompetenzen vor, ist der jeweilige Punkt mit der Auswahl **relevant** zu kennzeichnen. Im Feld **Bemerkungen** wird die im Rahmen der Standortbestimmung notwendige Dokumentation durchgeführt.

Die Maske muss nicht vollständig bearbeitet werden, um gespeichert werden zu können. Werden die Daten nach der Eingabe lediglich gespeichert, wird der Profilingbogen mit dem Status **offen** gespeichert und ist weiterhin zu bearbeiten. Nach dem Speichern besteht die Möglichkeit, das vorgenommene Profiling zu verwerfen [**gesamten Vorgang löschen**] oder abzuschließen (**abschließen**).

Die Maske ist vollständig zu bearbeiten und als abgeschlossen zu speichern! Nur so kann eine Entwicklung der Stärken und Schwächen nachvollzogen werden.


der Bearbeitung sind die 4 Handlungsfelder, die persönlichen Stärken wie in [Kapitel 4.3](#) beschrieben abzufragen, ein Handlungsziel festzulegen und eine Integrationsprognose zu treffen.

7. Integrationsprognose

Prognoseentscheidung auf Grundlage vorhandener Potenziale und Handlungsfelder

7.1 Integrationsprognose

7.2 zusammenfassendes Ergebnis der Potenzialanalyse

Vermittlungsprofil 

...

Vermittlungsprofil

Entwicklungsprofil

Aktivierungsprofil

I-Integriert, aber noch hilfebedürftig

Z-Zuordnung nicht erforderlich

Ausbildungswunsch ohne Ausbildungsreife

Potential

abschließen **Speichern**


[gesamten Vorgang löschen]
[KPlan]

Das Bemerkungsfeld 7.2 **zusammenfassendes Ergebnis der Potenzialanalyse** ist zwingend zu befüllen.

Die Standortbestimmung (SOB) ist Inhalt des Beratungsvermerks. Entsprechend ist zu dokumentieren, dass ein Profiling erstellt wurde und auf dieses Bezugzunehmen.


Beispiel:

„Die SOB wurde vorgenommen. Es gibt Handlungsbedarfe im Bereich Qualifikation (fehlende Berufserfahrung) und der Rahmenbedingungen (Familie), siehe dazu das Profiling vom xx.xx.xxxx.“

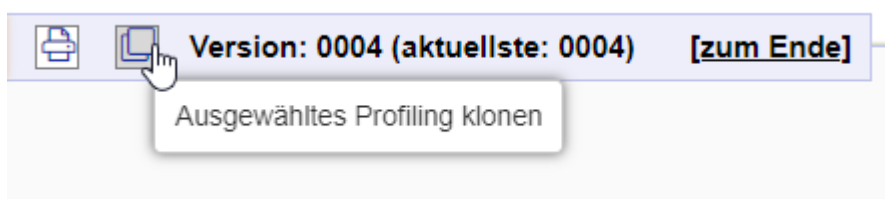


(*) Profillagen	Erläuterung
(*) Vermittlungsprofil (VP)	<p>Vermittlungsprofile (VP) sind integrationsnah dem Grunde nach arbeitsmarktmotiviert und arbeitsmarktfähig. VP weisen keine oder vermittlungsrelevante Handlungsbedarfe in <u>einer</u> der drei Schlüsselgruppen „Qualifikation“, „Leistungsfähigkeit“ oder „Rahmenbedingungen“ auf und eine Integration in den ersten Arbeitsmarkt ist innerhalb der nächsten 12 Monaten wahrscheinlich (eLb sind dem Grunde nach marktnah). Übersteigt die Integrationsprognose allein deshalb zwölf Monate, weil der*die eLb zum Beispiel zunächst eine FbW-Maßnahme nach § 81 SGB III bzw. § 81 SGB III i. V. m. § 16 SGB II absolvieren soll, ist der Fall dem VP-Profil zuzuordnen.</p> <p>Auch nach absolvierter Förderung ist ein*e eLb im Rahmen der Handlungsstrategie „Absolventenmanagement“ immer noch als VP zu führen.</p>

<p>(*) Entwicklungsprofil (EP)</p>	<p>Entwicklungsprofile (EP) weisen den Schwerpunkt vermittlungsrelevanter Handlungsbedarfe in einer der Schlüsselgruppen „Qualifikation“, „Leistungsfähigkeit“ oder „Rahmenbedingungen“ auf sowie zusätzlich in mindestens einer weiteren Dimension (bzw. Verdichtung in einem der Schwerpunkte auf). Je nach Ausprägung vermittlungsrelevanter Handlungsbedarfe können auch EP eine gewisse integrationsnähe mitbringen; i. d. R. besteht aber eine Integrationswahrscheinlichkeit in den 1. Arbeitsmarkt von mehr als 12 Monaten. Entsprechend können EP sowohl der Kundenkategorie „marktnah“ als auch „marktfern“ entsprechen. Sie sind dem Grunde nach veränderungsmotiviert und maßnahmefähig.</p>
<p>(*) Aktivierungsprofil (AP)</p>	<p>Aktivierungsprofile (AP) weisen vor allem vermittlungsrelevante Handlungsbedarfe in der Schlüsselgruppe „Motivation“. Diese eLb bedürfen primär der Aktivierung der Erreichbarkeit.</p>
<p>(*) Profillage I - Integriert, aber noch hilfebedürftig -</p>	<p>In die Profillage „I - Integriert aber weiterhin hilfebedürftig“ werden eLb übernommen, die entweder - unter Ausschöpfung ihrer individuellen Möglichkeiten erwerbstätig oder - in Vollzeit auf dem 1. Arbeitsmarkt sozialversicherungspflichtig beschäftigt bzw. selbstständig tätig und - weiterhin hilfebedürftig sind, da der Bedarf durch das erzielte Einkommen nicht bzw. nicht vollständig gedeckt werden kann. Die Betreuung dieser eLb richtet sich hier auf die weitere Reduzierung bzw. Beendigung der Hilfebedürftigkeit</p>
<p>(*) Profillage Z - Zuordnung nicht erforderlich -</p>	<ul style="list-style-type: none"> • eLb, welche, sich in Qualifizierungsmaßnahmen (FbW), die mit einem anerkannten Abschluss abschließen, befinden • eLb, die einen Ausnahmetatbestand nach § 10 SGB II erfüllen • eLb mit einer Arbeitsunfähigkeit von nachweislich mehr als sechs Wochen • eLb mit einer schriftlichen Einstellungszusage innerhalb von 8 Wochen • Schüler*innen • eLb in Ausbildung
<p>(*) Profillage Ausbildungswunsch - nur Start.Klar! -</p>	<p>eLb U25, welche eine Ausbildung anstreben und (dem Grunde nach) eine entsprechende Ausbildungsreife mitbringen.</p>
<p>(*) Profillage Potenzial - nur Team Selbständige! -</p>	<p>eLb, deren Selbständigkeit geeignet ist, die Hilfebedürftigkeit zu beenden.</p>
<p>(*) Profillage - ohne Ausbildungsreife - nur JBH! -</p>	<p>Individueller zu vergebender Sondertatbestand für Förderschulabsolventen*innen ohne Ausbildungsreife, welche im Rahmen von KAoA (Keine Ausbildung ohne Abschluss) weiterhin auf ein Ausbildungsverhältnis vorbereitet werden sollen.</p>

Über die Klonfunktion  kann ein ausgewähltes **abgeschlossenes** Profiling geklont werden. Damit werden die eingegebenen Daten für ein neues Profiling übernommen und können weiterbearbeitet werden.

Nach Aufruf eines bereits vorhandenen Profilings steht ein Druckersymbol zur Verfügung, um einen Vordruck auszulösen. Zur Vermeidung einer doppelten Aktenführung steht ein Vordruck jedoch nur der KDN-Fachbetreuung zur Verfügung, sollte im Rechtsverfahren eine Akte einmal ausgedruckt werden müssen.



Abgeschlossene Profilings können nur die KDN-Fachbetreuung geändert oder gelöscht werden. Damit ist die Liste gleichzeitig eine Historisierung der Daten. Eine Freigabe zur nachträglichen Bearbeitung erfolgt nur im Falle einer Datenschutzverletzung.