

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

Profiling als Stärken- und Schwächenanalyse

Inhalt

Änderungshistorie	3
Verwendungshinweis	3
1. Ausgangslage	4
2. Das 4-Phasen-Modell im Überblick	4
3. Anwendungsbereich	5
4. Die 4 Phasen im Detail	5
4.1 Erste Phase: Profiling durchführen	5
4.2 Zweite Phase: Ziel festlegen	6
4.3 Dritte Phase: Strategie(n) auswählen	6
4.4 Vierte Phase: Umsetzen und Nachhalten	8
5. Abbildung im FMG.job	8

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
<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. Eine Vereinfachung des Profiling, welches in der Vergangenheit vor allem dazu dienen sollte, Transparenz über die Kundenstruktur herzustellen, entschlackt die Arbeit der Integrationsfachkräfte (IFK) und verschafft mehr Freiraum für Beraterische Aufgaben. So wird zur Unterstützung ab 2022 im FMG.job ein Profiling-Modul hinterlegt.

Bei jeder Kundenvorsprache stellt die IFK mit dem*der Kunden*in ein gemeinsames Verständnis über die individuellen beruflich relevanten Stärken, Ressourcen und Handlungsbedarfe des*der Kunden*in her. Die Ergebnisse münden in eine Integrationsprognose, die auch die Grundlage für die Kundensteuerung bildet. Sie ist das Ergebnis der vermittelrischen Einschätzung zur Marktnähe des*der Kunden*in in Abhängigkeit vom zeitlichen Horizont der Integration.

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

Die Kennzeichnungen über die Profillagen **Z = Zuordnung nicht erforderlich** und **I = Integriert, aber hilfebedürftig** sind weiterhin verfügbar und kennzeichnen Nichtaktivierungen nach § 10 SGB II sowie Erwerbstätige im ergänzenden Leistungsbezug, deren Möglichkeiten zur Verringerung bzw. Beendigung der Hilfebedürftigkeit ausgeschöpft sind.

Die Erfassung erfolgt im FMG.job zukünftig 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 gravierenden Änderungen erfolgen im Profilingbogen und sind in der Kundendokumentation mit dem Betreff **Standortbestimmung** mit Bezug auf das mit Datum abgespeicherte Profiling zu vermerken. Hierbei ist nicht zwingend eine Veränderung der Integrationsprognose erforderlich.

Zur Prüfung der Etablierung des neuen Profiling in der Integrationsarbeit wird die Kundensteuerung als Kriterium in die Fachaufsicht aufgenommen.

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 Kunden*innen:

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
4. eine Eingliederungsvereinbarung (EGV) abgeschlossen, die den verbindlichen Startpunkt für die **Umsetzung und Nachhaltung** 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 sich stetig wiederholender Prozess zugrunde.

3. Anwendungsbereich

Das vorliegende Konzept enthält alle für eine zielorientierte Integrationsarbeit erforderlichen Regelungen für den Fachbereich Berufliche Integration inkl. Sonder-Teams sowie den Maßnahmebetrieb. Die Einführung erfolgt stufenweise, beginnend mit dem 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: Profiling durchführen

Im Rahmen der ersten Phase des Beratungsgesprächs ist gemeinsam mit dem*der Kunden*in 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 und kommuniziert werden.

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 Kunden*innen 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**.

Als Ergebnis im QuEr 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**.

4.2 Zweite Phase: Ziel festlegen

Die zweite Phase des Beratungsgespräches ist geprägt durch die Erarbeitung und Festlegung der Handlungsstrategie. Auf Grundlage des Profilings 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. Aus diesem Grund ist in jedem Fall das Einverständnis des*der Kunden*in einzuholen sowie das Ergebnis zu besprechen. Der entsprechende Vordruck ist in der Kundendokumentation im Hauptverzeichnis unter **Einverstaendniserklaerung-Profiling.docx** hinterlegt.

4.3 Dritte Phase: Strategie(n) auswählen

In der dritten Phase des Beratungsgespräches erfolgen eine zunehmende Konkretisierung möglicher Aktivitäten zur Förderung des Integrationsprozesses. Auf der Grundlage des individuellen Profilings und des vereinbarten Zieles wird festgelegt, welcher vermittlungsrelevante Handlungsbedarf 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 Handlungsbedarfe:

Schlüsselgruppe	Handlungsbedarf	Handlungsstrategie
Qualifikation	Schulische Qualifikation	Schulabschluss erwerben Berufsausbildung vorbereiten (nur AusbV und/oder Reha)
	Berufliche Qualifikation	Berufliche (Teil-) Qualifikation realisieren
		Berufsabschluss erwerben
		Absolventenmanagement Ausländische Bildungsabschlüsse/ Qualifikationen/ Zertifikate anerkennen
Berufserfahrung	Berufserfahrung ermöglichen	
Sprachkenntnisse	Sprachkenntnisse	Deutsche Sprachkenntnisse erwerben bzw. verbessern Integrationsrelevante Fremdsprachkenntnisse erwerben
		Intellektuelle Leistungsfähigkeit
Leistungsfähigkeit	Vermittlungsrelevante gesundheitliche Einschränkungen	Leistungsfähigkeit feststellen Leistungsfähigkeit fördern Gesundheitlich angemessene Beschäftigung realisieren
	Arbeits- und Sozialverhalten	Heranführen an das Arbeitsleben (Tagesstruktur herstellen) Arbeits- und Sozialverhalten stärken
		Perspektiven verändern
Motivation	Eigeninitiative/Arbeitshaltung	Perspektiven verändern
	Lern-/Weiterbildungsbereitschaft	Lernbereitschaft fördern
Rahmenbedingungen	Persönliche Rahmenbedingungen	Individuelle Wettbewerbsnachteile ausgleichen
	Örtliche Mobilität	Mobilität erhöhen
	Wohnsituation	Wohnsituation stabilisieren
	Familiäre Situation (inkl. Betreuungsverhältnisse)	Betreuungsverhältnisse für Kinder schaffen bzw. ausbauen Betreuungsverhältnisse für zu pflegende Angehörige schaffen bzw. ausbauen
		Familiäre Situation stabilisieren
Finanzielle Situation	Finanzielle Situation stabilisieren	
Übergreifend	Auswahl optional und unabhängig von festgestellten Handlungsbedarfen	Vermittlung in Arbeit/ Ausbildung 1. AMA Beschäftigungsaufnahme aktiv stabilisieren Nachhaltiger Übergang in Selbständigkeit Verfügbarkeit überprüfen Mitwirkung überprüfen Beendigung oder Verringerung der Hilfebedürftigkeit von Beschäftigten Beendigung oder Verringerung der Hilfebedürftigkeit von Selbständigen
		marktnah (< 12 Monate)
		marktfern (> 12 Monate)
		marktfern (> 12 Monate)
		marktfern (> 12 Monate)
		marktfern (> 12 Monate)
Integrationsprognose	Auswahl individuell und abhängig von festgestellten Handlungsbedarfen	marktfern (> 12 Monate)
		marktfern (> 12 Monate)

Im Ergebnis entscheidet der festgestellte individuelle Handlungsbedarf über Art und Umfang der Handlungsstrategie. Dabei ist zu beachten, dass die Vermittlung in Arbeit bzw. bei fehlendem Berufsabschluss in Ausbildung Vorrang bei der Festlegung hat.

Kann aufgrund gesundheitlicher Einschränkungen der erlernte Beruf bzw. die zuletzt ausgeübte berufliche Tätigkeit nicht mehr ausgeübt werden, ist mit dem*der Kunden*in eine berufliche Alternative zu erarbeiten. Die Einschaltung des [→ ärztlichen bzw. psychologischen Dienstes der bit gGmbH](#) 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 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 Maßnahmearten

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 Kunden*in, bei dem*der ein Profiling durchgeführt wurde und eine Handlungsstrategie festgelegt werden konnte, ist gemäß § 15 SGB II grundsätzlich eine EGV abzuschließen. Mit der EGV wird Transparenz und Verbindlichkeit für alle am Prozess Beteiligten hergestellt. In der EGV sind die individuell mit dem*der Kunden*in getroffenen Vereinbarungen inklusive der erforderlichen Teilschritte und Zwischenziele der Handlungsstrategie zusammenzufassen, zu strukturieren und fortzuschreiben. Zudem beinhaltet die EGV, welche Leistungen die leistungsberechtigte Person erhält, welche Bemühungen er*sie zu unternehmen hat und wie Angebote anderer Leistungsträger einbezogen werden. Weitere Hinweise sind dem Verfahrenshinweis [→ EGV-Abschluss und Ausnahmetatbestände](#) zu entnehmen.

Im Rahmen der Folgegespräche ist die Umsetzung bzw. Nachhaltung der vereinbarten Handlungsstrategie sicherzustellen. Mit dem Ziel, passgenaue Vermittlungsangebote zu unterbreiten, sind insbesondere für Kunden*innen mit der Strategie **Vermittlung in Arbeit/Ausbildung 1. AMA** regelmäßige 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:

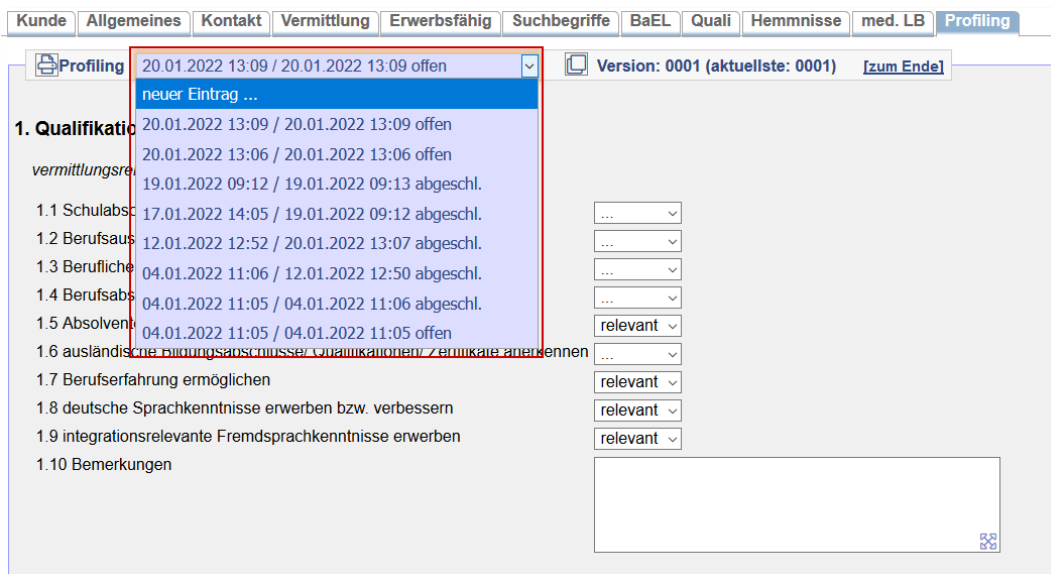
1. Abgleich der EGV mit dem tatsächlichen Stand der Umsetzung
2. Überprüfung von Profiling, Ziel und Strategieauswahl
3. Besprechung von Bewerbungsaktivitäten
4. Vereinbarung nächster Schritte

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 Kunden*in 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.

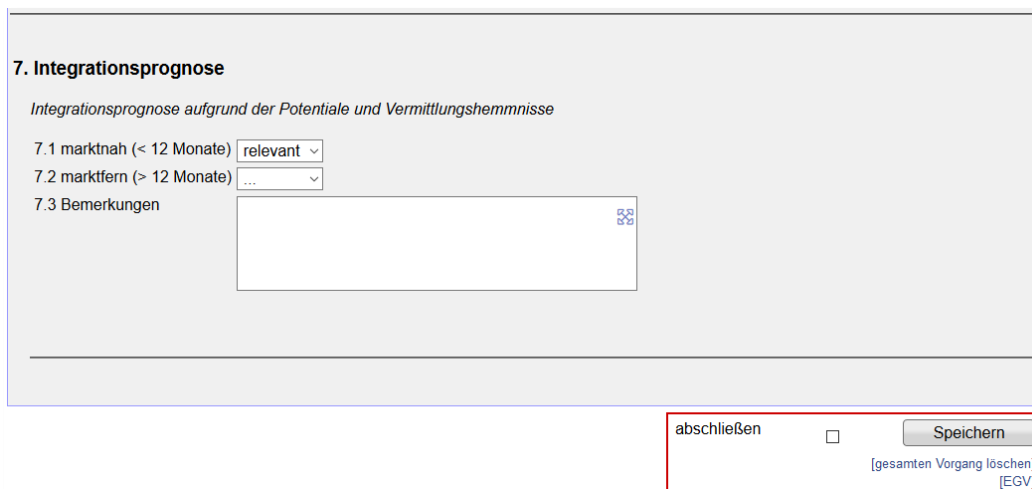
5. Abbildung im FMG.job

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.



Die Maske muss nicht vollständig bearbeitet werden, um gespeichert werden zu können. Wenn die Daten nach der Eingabe lediglich gespeichert werden, 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**).



Bei der Bearbeitung sind die 4 Handlungsfelder wie in [→ Kapitel 4.3](#) beschrieben abzufragen. Besteht ein Handlungsbedarf, ist der jeweilige Punkt mit der Auswahl **relevant** zu kennzeichnen. Im Feld **Bemerkungen** wird die im Rahmen der Standortbestimmung notwendige Dokumentation durchgeführt. Eine weiterführende Dokumentation auf dem Kunden-Desktop ist nicht notwendig. Es genügt der Verweis auf das Profiling mit Datum im Rahmen des Beratungsvermerkes.

Über die Klonfunktion  kann ein ausgewähltes 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.