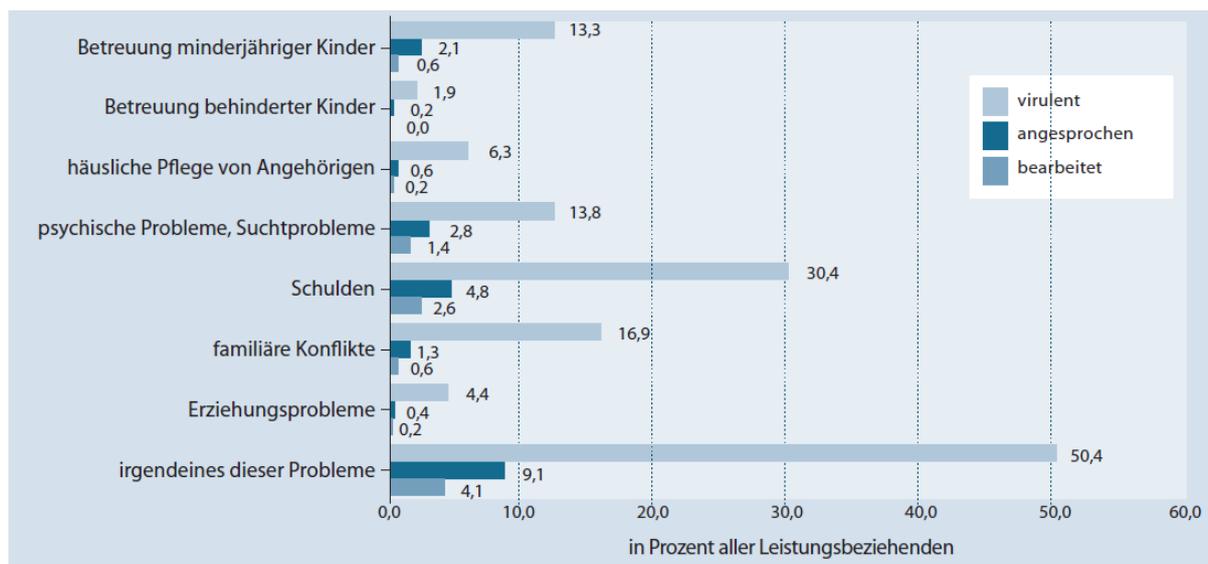


Die grundlegende Fragestellung ist, wie wir eine gute Beratungsqualität erreichen, sichern und weiterentwickeln können

Die Qualität der Beratungsarbeit in den täglichen Begegnungen zwischen Mitarbeitenden des Jobcenters und Hilfebeziehenden trägt maßgeblich zur Erfüllung des Auftrages des SBG II bei. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eines Jobcenters bewegen sich in einem hochkomplexen, fachlich und persönlich herausfordernden Arbeitsfeld. In den täglichen Begegnungen mit den Kundinnen und Kunden kommen sie deren Lebenslagen sehr nahe. Zur Erfüllung des Auftrages muss es den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gelingen, die individuellen Lebenslagen mit den Prinzipien des Fördern und Forderns zu verbinden. In der Beratung bedeutet dies: Verständnis haben für Lebenswelt und Lebenswirklichkeit unterschiedlichster Kunden und Kundinnen; Menschen zur Wahrnehmung ihrer Eigenverantwortung ermutigen, ohne dabei zu überfordern; individuelle Hilfe und Unterstützung für sehr heterogene Bedarfslagen anbieten; soziale und arbeitsmarktintegrative Netzwerke aufbauen, sichern und kollegial steuern; die eigene Arbeit und das Verständnis für die eigene professionelle Rolle kontinuierlich reflektieren.

Diese, so von der Arbeitsgruppe beschriebenen komplexen Anforderungen an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden auch von unabhängigen wissenschaftlichen Untersuchungen bestätigt:

„Bei der feststellbaren Ausdifferenzierung von Hilfestrukturen in den letzten Jahrzehnten wird deutlich, welche anspruchsvolle Leistung die Mitarbeiter/innen der Jobcenter täglich bewältigen müssen. Die ineinander verwobenen Aspekte müssen in ihrer Komplexität eingefangen, sortiert, gewichtet und - je nach eigener Kompetenz – neu verteilt werden“¹ Eine Untersuchung der Problemlagen ermittelte, dass nur acht Prozent der Leistungsbezieher/innen keins der untersuchten Risikomerkmale aufweisen, die den Arbeitsmarkteintritt erschweren.² Eine Übersicht über die verschiedenen Problemlagen und die flankierenden Leistungen bietet die folgende Grafik:



¹ aus: Fachinformation „Beratung zwischen Fördern und Fordern“ (2012), Hrsg. Deutsche Gesellschaft für Supervision, Kassel University Press, S. 17

² Achatz, J., Trappmann, M. (2011) „Arbeitsmarktvermittelte Abgänge aus der Grundsicherung – Der Einfluss von personen- und haushaltsgebundenen Arbeitsmarktbarrieren“, IAB Discussion Paper 2/2011, S.29

(Quelle: Brussig, M., Knuth, M., 2011)³

Aus diesen Anforderungen an das Handeln in den Begegnungen mit Kundinnen und Kunden, wurde von der Arbeitsgruppe das Beratungsverständnis für das Arbeitsfeld SGB II im Kommunalen Jobcenter Lahn-Dill formuliert. Diese Definition von grundlegender Beratungskompetenz gilt sowohl für die persönlichen Ansprechpartner und Ansprechpartnerinnen, als auch für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Leistungssachbearbeitung.

³ Brussig, M., Knuth, M., (2011) „Die Zukunft der Grundsicherung: Individualisieren, konzentrieren, intensivieren“ in Wisodiskurs , Expertisen und Dokumentationen zur Wirtschafts- und Sozialpolitik, Hrsg. Abteilung Wirtschafts- und Sozialpolitik der Friedrich-Ebert-Stiftung, Bonn