



jugendsozialarbeit aktuell

Nummer 55 / September 2005

**Sehr geehrte Leserin,
sehr geehrter Leser,**

in der dritten Ausgabe von *jugendsozialarbeit aktuell* zum SGB II befasst sich Prof. Dr. Claus Reis vom Institut für Stadt- und Regionalentwicklung der Fachhochschule Frankfurt a.M. mit dem Profiling im Rahmen der Eingliederungsleistungen des SGB II.

Das Profiling setzt auf dem Fallmanagement auf (siehe *jugendsozialarbeit aktuell* Nr. 54 / August 2005) und soll als Verfahren der Diagnose von Stärken und Schwächen der Arbeitssuchenden sicherstellen, dass in der nachfolgenden Eingliederungsvereinbarung zielführende Maßnahmen vereinbart werden.

Claus Reis belegt, dass die bislang von der Bundesagentur für Arbeit vorgeschlagenen Verfahren für arbeitssuchende junge Menschen nicht geeignet, bzw. kontraindiziert sind und gibt Hinweise zu Kriterien erfolgreicher Profilings.



Thomas Pütz M.A.
Geschäftsführer

Profilung und Assessment

Prof. Dr. Claus Reis

Problem- und Bedarfstellungen werden im Prozess des Fallmanagements an zwei Stellen getroffen: Einmal zur Klärung, ob die Bedarfslage so komplex ist, dass das Handlungskonzept Fallmanagement überhaupt indiziert ist, zum zweiten, um ein differenziertes Bild der Ausgangslage eines Klienten zu gewinnen. Für die erstgenannte Funktion wird in der Literatur meist der Begriff des „Screening“ oder auch „Profiling“, für die zweite Funktion der des „Assessment“ verwendet. Das „Screening“ beinhaltet somit das „Zugangsmanagement“ zum speziellen Angebot Fallmanagement, trifft aber noch keine differenzierte Aussage zu Problem- und Bedarfslagen. Demgegenüber geht es im Assessment darum, jeden Klienten als „sozialen Fall“ zu rekonstruieren, um aus dieser Rekonstruktion Probleme erkennen und über deren Lösung nachdenken zu können. Im Rahmen einer ausführlichen Befragung des Klienten wird über dessen Versorgungsdefizite und -wünsche ebenso

Serie SGB II

1. Einführung
2. Fallmanagement
- 3. Profiling**
4. Eingliederungsvereinbarung
5. Arbeitsgelegenheiten
6. Internationaler Vergleich
7. Umbau des Sozialstaats
8. Abgrenzung zur Jugendhilfe
9. Sozialethische Bewertung
10. Resümee



gesprachen wie über eventuell vorhandene Bewältigungsressourcen. Hierher gehört die Analyse der Stärken und Schwächen in Bezug auf den Arbeitsmarkt, aber auch die Beschäftigung mit Vermittlungshemmnissen (z.B. Suchterkrankungen). Das Assessment ist für den gesamten Prozess des Case Managements von ausschlaggebender Bedeutung, da die hier gesammelten Daten und Informationen die notwendige Voraussetzung für die Erstellung eines bedarfsorientierten individuellen Hilfeplans bilden.

In der anglo-amerikanischen Literatur wird zwischen „problemorientiertem“ und „bedarfsorientiertem“ Assessment unterschieden („risk-“ vs. „needs-assessment“), wobei der Unterschied vor allem in der stärkeren Zielorientierung der Datensammlung liegt. Ziel des Assessments im Bereich des SGB II ist letztlich die Aufnahme einer Beschäftigung, das Assessment wird sich somit schwerpunktmäßig auf Fragen der Erwerbsfähigkeit richten. Insgesamt ist davor zu warnen, das Themenfeld zu eng abzustecken. Wie aus der Arbeitslosenforschung bekannt ist, kann sich Arbeitslosigkeit restriktiv auf mehrere Lebensbereiche und vor allem auf die Selbstwahrnehmung der Betroffenen auswirken. Dies macht dann das Erkennen und die Bearbeitung anderer Probleme erforderlich, die vordergründig nichts mit Erwerbstätigkeit zu tun haben.

Demgegenüber werden in der (spärlichen) wissenschaftlichen Literatur unter dem Begriff „Profiling“ zwei deutlich differierende Praktiken gefasst:

- a) Profiling als Prognose von Risiken,
- b) Profiling als „Matching“.

a) Profiling als Prognose von Risiken

Im Anschluss an die internationale Diskussion formuliert Rudolph: „jedes formelle Verfahren zur Hilfe bei der Entscheidungsfindung, wem, wann und welche Art von präventiver Unterstützung angeboten werden soll, wird Profiling genannt“ (Rudolph 2001: 49). Er zeigt, dass unter „Profiling“ vor allem die schwerpunktmäßig auf statistische Auswertungen zurückgreifende Risikoprognose zu fassen ist, die allerdings nicht zu hinreichend exakten Voraussagen führt, und deshalb durch erfahrungsbasiertes Ermessen der einzelnen Berater bzw. Fallmanager ergänzt wird (wobei offen bleibt, über welche Verfahren dieses Wissen im Einzelfall

aktiviert wird). Auf diese Weise lässt sich zwar (zumindest grob) klären, „wer“ frühzeitig („wann“) unterstützt werden sollte, um den statistisch festgestellten Risiken zu begegnen, jedoch nicht hinreichend genau, welcher Art diese Unterstützung sein sollte. Dies ist nur folgerichtig, denn mittels statistischer Verfahren lässt sich zwar die Wahrscheinlichkeit des Eintretens von Langzeitarbeitslosigkeit berechnen, sie sind aber nicht dazu geeignet, individuelle Problem- oder Bedarfslagen festzustellen: Es können Aussagen darüber getroffen werden, ob ein Klient angesichts bestimmter bereits identifizierter Merkmale mit einer gewissen Wahrscheinlichkeit längere Zeit arbeitslos sein wird, diese Merkmale müssen aber hierzu bereits bekannt sein. Auch können keine Angaben darüber gemacht werden, welche Angebote individuell geeignet sind, um festgestellte Probleme zu bearbeiten. Insofern ist das in den „Handlungsprogrammen für arbeitssuchende Jugendliche“ der Bundesagentur für Arbeit (BA) skizzierte Verfahren unter methodischen Aspekten mehr als zweifelhaft und für Fallmanagement gänzlich ungeeignet. Es basiert auf einer erfahrungsbasierten Grobzuordnung von Jugendlichen in standardisierte Kundenkategorien (Informationskunden, Beratungskunden, Betreuungskunden) und weist ihnen je nach Zuordnung Maßnahmepakete zu. Hier geht es offenkundig um Standardisierung, nicht um „Maßarbeit“. Wenn aber – wie im Fallmanagement – die Individualität der Problemlage im Fokus stehen soll, ist dieses Verfahren geradezu kontraindiziert.

b) Profiling als „Matching“

Die Bertelsmannstiftung definiert „Profiling“ als „systematisch und professionell erstellte Analyse der Fähigkeiten, Neigungen und Defizite von Arbeit Suchenden. Ziel ist die nachhaltige Integration in einen dem individuellen Profil möglichst weitgehend entsprechenden Arbeitsprozess“ (Bertelsmannstiftung 2002: 187). Hier geht es nicht um die Prognose von Risiken, sondern um ein „matching“ zwischen Strukturen des Angebots und der Nachfrage. In Frage steht nicht, ob für eine festgestellte Problem- oder Bedarfslage ein adäquates Unterstützungsangebot gefunden wird, vielmehr wird die „Passgenauigkeit“ zwischen den Anforderungen an einen Stellenanwärter und dem Kompetenz- und Qualifikationsprofil eines

Bewerbes mittels standardisierter Verfahren festzustellen versucht.

In der Vergangenheit wurden hierzu verschiedene Verfahren der Eignungsdiagnostik entwickelt, von denen eines hier kurz vorgestellt werden soll, nämlich das System „MELBA“, ursprünglich gedacht für den Einsatz im Bereich beruflicher Rehabilitation. Das diesem System inhärente Diagnoseschema sieht zwei Diagnoselinien vor, die parallel verlaufen, in der Vermittlungsentscheidung zusammengeführt werden und mit identischen Kategorien und Begriffen arbeiten – einerseits einzelfallbezogen, andererseits arbeitsplatzbezogen. Die erste Diagnoselinie führt von der Definition der Arbeitsfähigkeiten über die Kategorisierung zur Beurteilung der Hilfeempfänger (Fähigkeitsprofil) zur Zuordnung der Hilfeempfänger zu den offenen Stellen (Profilvergleich). Die zweite Diagnoselinie führt von der Definition der Arbeitsanforderungen über die Kategorisierung zur Beurteilung der offenen Stellen (Anforderungsprofil) zur Zuordnung der offenen Stellen zu den Hilfeempfängern (Profilvergleich). Obwohl MELBA auf viele Möglichkeiten hinweist, die Fähigkeitsprofile und die Anforderungsprofile unabhängig voneinander zu nutzen, liegt die Pointe des Verfahrens im Profilvergleich. Die dahinter liegende verführerische Utopie ist die einer mechanisierten, objektiven, weil wissenschaftlich begründeten optimalen Vermittlung von Individuen und Einzelarbeitsplätzen durch den Vergleich von Fähigkeitsprofilen mit Anforderungsprofilen.

Insgesamt muss der Anspruch des MELBA-Verfahrens skeptisch betrachtet werden. Denn ob ein Arbeitsplatz im konkreten Fall „passt“, ob er ein günstiger oder ungünstiger „Lernort“ ist, ob er den Bewerber „beflügelt“ oder „niederdrückt“, kann der Profilvergleich überhaupt nicht „messen“, er kann nur mit „Wahrscheinlichkeiten“ operieren: Wahrscheinlich ist der Bewerber X für die Stelle Y geeignet, nicht jedoch für die Stelle Z. Damit löst sich das ganze Profilingverfahren letztlich in einen komplexen, durch formalisierte Schemata gestützten Aushandlungs- und Lernprozess auf, der allerdings von diesen Schemata geleitet und dominiert wird. Die Erstellung der Profile kann als vorläufiger, riskanter und korrekturbedürftiger Zwischenschritt begriffen werden. Die Beteiligung des Bewerbers in fast jeder Phase des Diagnoseverfahrens als Ko-Produzent erscheint unver-

zichtbar. Der Profilvergleich gewinnt in dem Maß an Aussagekraft, als er vom Bewerber bewertet und ausgewertet wird, ist also in einem sehr grundlegenden Sinn „Instrument“: Instrument nämlich im Aushandlungsprozess von Vermittler und Bewerber.

Eine nähere Betrachtung zeigt somit, dass mit „Profiling“ wenig mehr gewonnen werden kann als Hypothesen über Risiken oder Eignungen von Personen, „Profiling“ deckt sich somit mit der Funktion des „Screening“ (s.o.). Über die spezifische psychische und soziale Situation dieser Personen können hingegen keine fundierten Aussagen getroffen werden, erst recht nicht darüber, welche Unterstützungsangebote sinnvoll wären.

Aus diesem Grund sollten alle Praktiken, die darauf zielen, individuelle Hilfeangebote zu entwickeln, nicht als „Profiling“ bezeichnet werden. Dies betrifft insbesondere die Praxis im Rahmen des SGB II, die gemäß der Gesetzesbegründung auf eine „maßgeschneiderte Ausrichtung der Eingliederungsleistungen“ zielt. Ein Verständnis von Fallmanagement, das an dem gesetzlich formulierten Anspruch individuell zugeschnittener Hilfe festhält, muss sich demgegenüber mit den Verfahren des Assessment bzw. der Diagnose auseinandersetzen, die im Rahmen des Case Work bzw. des Case Management entwickelt wurden. Hier geht es nicht darum, Daten zu sammeln, um die Zugehörigkeit zu „Risikogruppen“ festzustellen oder „Kompetenzprofile“ zu konstruieren, sondern die Daten dienen der Entwicklung von Hypothesen über individuell vorliegende Probleme und Bedarfe, deren Genese und den Ressourcen und Hilfsangeboten zur Bedarfsdeckung.

Ein Assessment kann sich nicht darin erschöpfen, Daten abzufragen und zu dokumentieren, sondern beinhaltet einen spezifischen Interaktionsprozess zwischen Fallmanagerin und Klient.

Die Qualität des Assessments ist das zentrale Thema einer Studie, die Terri S. Thompson und Kelly S. Mikelson veröffentlicht haben. Sie zeigen, dass die Aufgabe des Assessments nur dann gelingen kann, wenn eine vertrauensvolle Atmosphäre geschaffen ist: „Case Manager müssen über eine Zeit hinweg eine Vertrauensbasis zu ihren Klienten entwickeln und sie sollten in den einzelnen Treffen immer wieder Themen der Sicherheit und Vertrauenswürdig-



keit ansprechen“ (Thompson/ Mikelson 2001: 35). Da der Aufbau von Vertrauen auch eine Frage der aufgewandten Zeit ist, sind zu früh ansetzende Assessment-Verfahren nur bedingt geeignet bzw. wirken selektiv (zu Ungunsten von Personen mit besonderen Schwierigkeiten), außerdem sollte ein Assessment immer nur gemeinsam mit dem Klienten erfolgen. In ähnliche Richtung weisen die Leitlinien des

britischen Gesundheitsministeriums zum Assessment in sozialen Diensten: Auch dort wird der Transparenz und Partizipation ein hoher Stellenwert zugewiesen (vgl. Milner/ O'Byrne 2002).

Dem folgenden Schema sind weitere Hinweise zur Ausgestaltung des Assessments als Stufe des Fallmanagements zu entnehmen:

Hinweise zum Assessment

Ziel:

Gewinnung eines differenzierten Bildes von Problemen und Ressourcen

Benötigte Ressourcen:

- Kompetenz zu einer Gesprächsführung, die den Rat suchenden erlaubt, „sich zu öffnen“
- Fallangemessene Interpretationsmuster

Grundproblem:

Differenz der Sichtweisen („narratives Dilemma“)

Erfolgskriterium:

Zielorientiertes differenziertes Bild der Probleme und Ressourcen

Denkbare Teilschritte:

- Legen Sie den Schwerpunkt bei der Datenerhebung auf die konkreten Bedarfslagen des Klienten.
- Erheben Sie aussagekräftige Klientendaten.
- Beziehen Sie den Klienten, evtl. auch seine Angehörigen und übrige Fallbeteiligte in die Datenerhebung ein.
- Schreiben Sie die Datenerhebung systematisch und kontinuierlich fort.
- Dokumentieren Sie relevantes Datenmaterial in verständlicher Form.
- Leiten Sie Interpretationen (z.B. Kategorisierungen) aus den Assessment-Daten ab.
- Bestätigen Sie die Interpretationen nach Möglichkeit gemeinsam mit dem Klienten, seinen Angehörigen und übrigen Fallbeteiligten.
- Halten Sie Abweichungen in der Interpretation fest.
- Dokumentieren Sie das Assessment, um die Definition von Zielen und die Erstellung von Hilfeplänen zu erleichtern

Literatur:

Bertelsmann Stiftung u.a. (Hg.): Handbuch Beratung und Integration. Fördern und Fordern – Eingliederungsstrategien in der Beschäftigungsförderung, Gütersloh 2002

Milner, J./ O' Byrne, P.: Assessment in Social Work, Basingstoke 2002

Rudolph, H.: Profiling als Instrument zur Früherkennung des Risikos von Langzeitarbeitslosigkeit, in: *Weinert, P. u.a. (Hg.):* Beschäftigungsfähigkeit: Von der Theorie zur Praxis, Bern u.a. 2001

Thompson, T.; Mikelson, K. 2001: Screening and Assessment in TANF/Welfare-to-Work.
http://www.urban.org/pdfs/screening_and_assessment_TANF-WtW.pdf

IMPRESSUM:

jugendsozialarbeit aktuell
c/o LAG KJS NRW
Postfach 290 250
50524 Köln

EMAIL: aktuell@jugendsozialarbeit.info
WEB: www.jugendsozialarbeit.info

VERANTWORTLICH: Thomas Pütz M.A.

REDAKTION: Franziska Schulz

DRUCK/VERSAND: SDK Systemdruck Köln GmbH & Co. KG