

Gesundheitsorientierte Arbeitsförderung in Brandenburg: Kompetenzen zusammenführen

Studien belegen, dass Erwerbslosigkeit ein Gesundheitsrisiko darstellt. So leiden Erwerbslose häufiger unter somatischen Erkrankungen und psychischen sowie psychosozialen Belastungen als Beschäftigte. Mit der Dauer der Erwerbslosigkeit steigt auch das Morbiditätsrisiko – langzeiterwerbslose Menschen sind demnach häufiger von gesundheitlichen Beeinträchtigungen betroffen. Dies erschwert die Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt.

Es gilt deshalb, die Handlungsfelder Arbeitsförderung und Gesundheitsförderung im Interesse erwerbsloser Menschen stärker zu vernetzen. Beide Bereiche verfügen über Kenntnisse und Ressourcen, die gebündelt das Potenzial haben, Unterstützungsleistungen und Fördermaßnahmen bedarfsgerecht in die Wege zu leiten.

Dies zeigen beispielsweise innovative Lösungen wie AmigA*, die allerdings nur vereinzelt Umsetzung finden – im Land Brandenburg lediglich im Landkreis Potsdam-Mittelmark.

In einem Netzwerk sind verschiedene Ressorts mit jeweils eigenen Arbeitslogiken vertreten. Hieraus ergibt sich nicht immer eine übergreifende Sichtweise für die umfassenderen Anliegen des Netzwerkes. Insofern bietet sich in der Regel eine externe Moderation an. Sie wirkt einer eventuellen Dominanz eines Netzwerkakteurs entgegen und kann zudem fachliche Impulse geben sowie Erfahrungen aus anderen Regionen im Sinne eines Praxistransfers nutzen.

Das Projekt „Vernetzung und Entwicklung von gesundheitsorientierter Arbeitsförderung“ widmete sich in den Jahren 2011 und 2012 in zehn brandenburgischen Regionen der Identifizierung gesundheitsrelevanter Handlungsbedarfe im Rahmen der Arbeitsförderung sowie der Sensibilisierung und Beratung betreffender Fachkräfte. Lokale Netzwerkpartner/innen aus den Bereichen Arbeit, Gesundheit und Soziales wurden darin unterstützt, unter Berücksichtigung der regionalen Bedingungen und Bedarfe ein Konzept der Zusammenarbeit zu entwickeln und umzusetzen.

Damit hat das Land Brandenburg im Handlungsfeld der gesundheitsorientierten Arbeitsförderung neue Wege beschritten und bundesweit Akzente gesetzt.

* Arbeitsförderung mit gesundheitsbezogener Ausrichtung

Das Projekt hatte zum Ziel

- regionale Netzwerke zu initiieren und zu moderieren
- bestehende regionale Initiativen in deren Zusammenarbeit mit relevanten Institutionen zu unterstützen
- erfolgreiche Strategien zur Gesundheitsorientierung in der Arbeitsförderung transparent zu machen
- Fachkräfte hinsichtlich gesundheitlicher Belastungen erwerbsloser Menschen unter Gesichtspunkten der Integrationsfähigkeit zu sensibilisieren und auf eine ressourcenorientierte Perspektive zu orientieren
- über den Ansatz von AmigA zu informieren und ähnliche Modelle zu implementieren
- landesweite Gremien zu beraten und Dialoge auf Landesebene zu begleiten

Formen und Instrumente der Zusammenarbeit

- Arbeitsgruppen
- bilaterale Gespräche
- Experteninterviews
- Potenzialanalysen
- Falldiskussionen
- Schnittstellenanalysen
- Factsheets
- Workshops
- Erarbeitung von Laufzetteln und ähnlichen Instrumenten

Wichtige Partner/innen

- Jobcenter
- Kommune (Sozialdezernat, Gesundheitsamt, kommunale Beratungsdienste)
- Träger von Maßnahmen der Arbeitsförderung
- Regionalbudget
- Agentur für Arbeit

Im Laufe des Projektes wurden sowohl regional als auch landesweit relevante Erfahrungen gesammelt, die zu Erkenntnissen verdichtet mit dem vorliegenden Falblatt den Projektpartner/innen sowie Verantwortungsträger/innen und interessierten Fachkräften zur Verfügung gestellt werden sollen.

Erkenntnisse

Vernetzung und Entwicklung von gesundheitsorientierter Arbeitsförderung in Brandenburg

2011 – 2012

Kontakt

Gesundheit Berlin-Brandenburg
Behlertstr. 3a, Haus H2
14467 Potsdam

Fon 0331 88 76 20 17
Fax 0331 88 76 20 69
E-Mail arbeitsfoerderung@gesundheitbb.de

Weitere Informationen finden Sie auf unserer Website
www.gesunde-arbeitsfoerderung.de



EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds
Investition in Ihre Zukunft

Gefördert durch das Ministerium für Arbeit, Soziales, Frauen und Familie
aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und des Landes Brandenburg.

1. Bewährte Praxisansätze nutzen und weiterentwickeln

In einigen Regionen finden sich bewährte Ansätze der bilateralen Zusammenarbeit und des Informationsaustausches zwischen einzelnen Institutionen der Arbeits- und Gesundheitsförderung. Jene Ansätze sollten deutlicher publiziert und ihre Übertragbarkeit in andere Regionen geprüft werden. Entsprechende Prozesse bedürfen der Organisation und Moderation. Es gilt, die bilateralen Kontakte zu lokalen Netzwerken auszubauen und sie sowie die eingesetzten Instrumente (Laufzettel u. ä.) qualitativ weiterzuentwickeln.

2. Konzertiertes Vorgehen erschließt Synergien

Obwohl im Arbeitsalltag zahlreiche Schnittstellen zwischen den Bereichen der Gesundheits- und Arbeitsförderung bestehen, werden diese durch die Akteur/innen teilweise noch nicht effektiv genutzt. Institutionen sind oftmals wenig sensibilisiert für jene Potenziale, welche sich aus optimierten Kooperationen ergeben könnten. Ergänzende Leistungen anderer Systeme sollten im Sinne der Nutzung von Synergien aufgeschlossen werden. Dies gelingt, wenn die Arbeit mit der Zielgruppe von Fall zu Fall konzertiert gestaltet wird. Eine gegenseitige Kenntnis der Kompetenzen und Ressourcen ist hierfür Grundvoraussetzung.



© s.media/PIXELIO



© Robert Annschke/Fotolia.com



© Chlorophyll/Fotolia.com



© Alexander Rattisi/Fotolia.com



© Christian Schwiert/Fotolia.com

3. Case-Management gemeinsam entwickeln

Ein fallorientiertes Vorgehen erfordert Austausch. Projektträger benötigen Vorinformationen zu den Teilnehmenden der Arbeitsfördermaßnahmen, um die knapp bemessene Projektlaufzeit nicht mit aufwändigen Analysen der Problemlagen zu verbringen. Ihr Ziel ist es vielmehr, Entwicklungsprozesse zielgerichtet und effizient zu begleiten. Anschließend sollten Entscheidungen des Jobcenters gegenüber dem Träger transparent gehalten werden, und dieser sollte wiederum Rückmeldungen an das Jobcenter sowie an eventuell involvierte Beratungsstellen geben. Der Schutz personenbezogener Daten ist dabei einzuhalten. Es kann insofern hilfreich sein, bei Bedarf Schweigepflichtentbindungen zu vereinbaren.

4. Gesundheitliche Belastungen erkennen

Mitarbeiter/innen in Projekten sowie in Jobcentern können und sollen keine Diagnostik gesundheitlicher Belastungen bei Langzeiterwerbslosen leisten. Dies erschwert allerdings die Beurteilung des tatsächlichen Handlungsbedarfes. Für eine entsprechend auf die Zielgruppe zugeschnittene diagnostische Leistung sollten deshalb vonseiten externer Institutionen Ressourcen bereitgehalten werden. Dies schließt mit ein, dass kurzfristige Terminvereinbarungen möglich sind und Wege kurz gehalten werden. Der Erfahrung nach sind infrage kommende kommunale Dienste vielerorts überlastet. Lösungen sollten im Netzwerk gemeinsam gefunden werden.

5. Maßnahmen bedarfsgerecht gestalten

Maßnahmen der Arbeitsförderung sind zunehmend auf große Teilnehmerzahlen ausgerichtet. Bei Multiproblemlagen – von denen aufseiten der Zielgruppe auszugehen ist – erschwert dies den individuellen Zugang zu den Teilnehmenden. Um Grundlagen für eine Integration in den Arbeitsmarkt schaffen zu können, sind jedoch persönliche Veränderungsprozesse zu initiieren, welche wiederum Beziehungsarbeit voraussetzen. Dies ist in der Regel nur im individuellen Prozess möglich und bedarf zudem eines zeitlichen Rahmens von mehr als sechs Monaten. In strukturschwachen Regionen kommt hinzu, dass weite Fahrwege für Teilnehmende zu zentral organisierten Maßnahmen schwer zu bewältigen sind.

6. Kontinuität und Nachhaltigkeit fokussieren

Eine höhere Nachhaltigkeit in Maßnahmen der Arbeitsförderung könnte erreicht werden, wenn diese bedarfsgerechter aufeinander aufbauten. Dies würde eine kontinuierlichere Begleitung der Teilnehmenden auf ihrem individuellen Weg zur Integrationsfähigkeit beziehungsweise Integration in den Arbeitsmarkt ermöglichen. Werden Teilnehmende hingegen wiederholt in ähnliche Maßnahmen vermittelt, gehen für sie möglicherweise Sinnhaftigkeit sowie Motivation, sich erneut den Kontaktpersonen zu öffnen, verloren. Dies kann Entwicklungsprozesse hemmen und die Zielerreichung der Maßnahmen erschweren. Zusätzlich behindern späte Förderzusagen die effiziente und qualitativ angemessene Gestaltung von Angeboten, da Fachkräfte lediglich kurzfristige Verträge erhalten und nur ein geringer inhaltlicher und organisatorischer Planungsvorlauf möglich ist. vielerorts besteht ein Beratungsbedarf, wie trotz enger Förderrichtlinien möglichst konstruktive Vorgehensweisen gefunden werden können.



© DagmaramigaD/PIXELIO

7. Arbeitsfördermaßnahmen als Setting verstehen

Das zentrale Anliegen der Gesundheitsförderung ist, die individuellen gesundheitlichen Ressourcen und Kompetenzen zu stärken. Die Möglichkeiten, ein gesundes Leben führen zu können, werden jedoch auch durch die Rahmenbedingungen in den Lebenswelten der Menschen beeinflusst. Sie sind allein durch individuelles Verhalten wenig veränderbar. Insofern ist es ein weiteres Ziel, Strukturen und Institutionen strategisch weiterzuentwickeln und eine gesundheitsgerechte Gestaltung der Verhältnisse zu erlangen. Maßnahmen der Arbeitsförderung als Setting zu definieren hieße, sie als Lebenswelt zu verstehen, in welchem erwerbslose Menschen große Teile ihrer Zeit verbringen und Kontakt zu bestimmten Einrichtungen haben. So könnten wichtige Partner wie die Krankenkassen in die Ausgestaltung der Maßnahmen eingebunden werden. Diese haben nach § 20 Abs. 1 SGB V einen gesetzlichen Auftrag, mit ihren Leistungen zur primären Prävention u. a. einen Beitrag zur Verminderung der sozial bedingten Ungleichheit von Gesundheitschancen zu erbringen – neben individuell ausgerichteten Interventionen vor allem im Rahmen des sogenannten Setting-Ansatzes. Zudem unterstreicht diese Sichtweise, wie wichtig ein strategisches Zusammenwirken aller relevanten Institutionen im Sinne eines Netzwerkes für gesunde Verhältnisse ist.



© Monkey Business/Fotolia.com



© Eric Fahrner/Fotolia.com



© scuplies/Fotolia.com