

**Dokumentation der Europäischen Fachkonferenz
Documentation of European Experts' Conference on the topic of**

Integrationsmanagement Integration Management

Network and Case Management of Integration

**Freitag, 10. November 2006 / Friday, 10th November 2006
10.00 - 16.30 Uhr / 10.00 – 16.30 hrs**

Katholische Hochschule für Soziale Arbeit (KHSA) Saarbrücken

im Auftrag der EQUAL-Entwicklungspartnerschaft „InBeZ Rhein-Saar-Elbe“ zusammen mit ism Mainz, Landeshauptstadt Saarbrücken, Diakonisches Werk an der Saar und Fitt gGmbH, finanziell unterstützt aus Mitteln des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales und dem Europäischen Sozialfond (ESF), im Rahmen der Saarbrücker Initiative Migration und Arbeitswelt / *By order of EQUAL Development Partnership „InBeZ Rhein-Saar-Elbe“, in cooperation with ism Mainz, state capital Saarbrücken, Diakonisches Werk an der Saar, and FITT gGmbH, supported with financial funds provided by the Federal Ministry of Labour and Social Affairs and provided by the European Social Fund (ESF), within the framework of the Saarbrücker Initiative Migration and Arbeitswelt*

Saarbrücken, im Dezember 2006 / Saarbrücken, December 2006



Bundesministerium
für Arbeit und Soziales

Inhaltsverzeichnis

| | |
|--|----|
| Begrüßung | 5 |
| <i>Wolfgang Vogt</i> , Projektkoordinator Saarbrücker Initiative Migration und Arbeitswelt (SIMA) | |
| <i>Ulrike Pingel</i> , Transnationale Koordinatorin der Equal-Entwicklungspartnerschaft Informations- und Beratungszentren Rhein-Saar-Elbe (InBeZ), ism e.V. | |
| Integration, Arbeitsmarkt und Sozialarbeit – notwendige Fragen | 5 |
| Integration, Labour Market and Social Work –questions to be asked | |
| <i>Prof. Dr. Dieter Filsinger</i> , Katholische Hochschule für Soziale Arbeit Saarbrücken | |
| Fallmanagement als Königsweg der Integration? | 6 |
| Case Management – A usable Method for Integration | |
| <i>Prof. Dr. Peter Löcherbach</i> , Katholische Fachhochschule Mainz | |
| Integration nach Plan? – Ein holländisches Modell | 13 |
| Migrant’s Integration – A model how to manage the integration processes | |
| <i>Dr. Ben Valkenburg</i> , Universität Utrecht | |
| Mission Locale – Ein Konzept der Integrationsbegleitung von Jugendlichen | 18 |
| Mission Locale – how young people are accompanied on their way of integration | |
| <i>Nasseur Oussedik</i> , MECOD, Marseille | |
| Zwischenergebnisse | 22 |
| Intermediate results | |
| <i>Prof. Dr. Dieter Filsinger</i> , Katholische Hochschule für Soziale Arbeit Saarbrücken | 36 |
| ARBEITSGRUPPEN: Integrationsmanagement zwischen Einzelfallhilfe und Netzwerkarbeit | 24 |
| Case Management meets Networking – Several working groups | |

| | |
|--|----|
| Arbeitsgruppe 1: Integration in den Arbeitsmarkt | 24 |
| Working group 1: Labour Market Integration between Case Management and Networking | |
| Moderation: <i>Nasseur Oussedik</i> , MECOD Marseille; <i>Wolfgang Vogt</i> , SIMA | |
| | |
| Arbeitsgruppe 2: Sozialraum und niederschwellige Zugänge | 26 |
| Working group 2: Community Work between Case Management and Networking | |
| Moderation: <i>Anne-Marie Marx</i> , Projekt SIMA/DWS, <i>Sigrun Krack</i> , BürgerInnen-Zentrum Brebach/DWS, <i>Stefan Ortleb</i> , BürgerInnen-Zentrum Brebach/DWS | |
| | |
| Arbeitsgruppe 3: Sozial- und Integrationsberatung | 28 |
| Working group 3: Social and Integration Counselling between Case Management and Networking | |
| Moderation: <i>Ben Valkenburg</i> , Universität Utrecht; <i>Andrea Adam</i> , SIMA | |
| | |
| Arbeitsgruppe 4: Fallmanagement in Ausbildung und Studium | 30 |
| Working group 4: Case Management – Workshop for students | |
| Moderation: <i>Prof. Jürgen Klatte</i> , Katholische Hochschule für Soziale Arbeit Saarbrücken | 49 |
| | |
| Antworten des Tages und (weitere) offene Fragen | 31 |
| Some results and some more questions | |
| <i>Prof. Dieter Filsinger</i> , Saarbrücken | |
| | |
| Anhang: TeilnehmerInnenliste | 35 |

Europäische Fachkonferenz/
European Experts' Conference

„Integrationsmanagement –
Network and Case Management
of Integration“

am 10. November 2006 /
Friday, 10th November 2006
in Saarbrücken

Dokumentation der Vorträge / Documentation:

Daniela Henn, Wissenschaftliche Mitarbeiterin der KHSA

Begrüßung / Welcoming

Wolfgang Vogt, Projektkoordinator SIMA, eröffnet die im Rahmen der Saarbrücker Initiative Migration und Arbeitswelt (SIMA) veranstaltete, europäische Fachkonferenz „Integrationsmanagement – Network and Case Management of Integration“ und begrüßt die anwesenden TeilnehmerInnen und ReferentInnen. Er zeigt sich überwältigt von der großen Resonanz, auch über das Saarland hinausgehend / *SIMA Project coordinator, opens the European Experts' Conference "Integration Management – Network and Case Management of Integration" organized within the framework Saarbrücker Initiative Migration und Arbeitswelt (SIMA) and welcomes the participants and speakers present at the venue. He admits being overwhelmed by the good response shown by the people in the Saarland and other regions as well.*

Anschließend richtet sich Ulrike Pingel (ism e.V.), Transnationale Koordinatorin der Equal-Entwicklungspartnerschaft Informations- und Beratungszentren für Migrantinnen und Migranten Rhein-Saar-Elbe (InBeZ), mit einem Grußwort der Entwicklungspartnerschaft an das Plenum und die Referenten. Dabei sieht sie es nicht nur als Pflicht, sondern auch als wunderbare Chance an, durch transnationale Zusammenarbeit über den eigenen Tellerrand hinauszuschauen und die Konzepte unserer europäischen Nachbarn mit unseren vergleichen zu können. Die transnationale Arbeit als Programmbestandteil von EQUAL hat auch die heutige Tagung möglich gemacht, um gemeinsam nach Frankreich und in die Niederlande zu blicken. *After this, Ulrike Pingel (ism e.V.), transnational coordinator fo the EQUAL Development Partnership Information and Advice Centres for Female and Male Migrants of the Rhine-Saar-Elbe region (InBeZ), addresses the audience with a message of greeting of the Development Partnership to the audience and the speakers. She considers it not only to be a duty but rather also a wonderful opportunity provided by transnational cooperation to be given the chance to be able to look beyond the end of one's nose and to compare the concepts worked out by our European neighbours with our own one's. The transnational approach of our work as an integral part of the EQUAL programme has made this conference possible, inviting us to look at France and the Netherlands together.*

1) Integration, Arbeitsmarkt und Sozialarbeit –
notwendige Fragen

*Integration, Labour Market and Social Work –
questions to be asked*

Prof. Dr. Dieter Filsinger,

Katholische Hochschule für Soziale Arbeit Saarbrücken

Prof. Dr. Filsinger leitet die Fachkonferenz mit einigen notwendigen Fragen und Gedanken thematisch ein. Dabei formuliert er drei Schwerpunkte bezüglich des Zusammenhangs von Integration, Arbeitsmarkt und Sozialer Arbeit: / *Prof. Dr. Filsinger introduces the audience to the topics to be dealt with by presenting some necessary questions and thoughts to be considered. He formulates three main areas with respect to the interplay between integration, job market, and social work:*

1. Integration läuft vor allem über Erwerbstätigkeit und stellt somit einen Anerkennungs- und Reproduktionsmodus dar. Deshalb ist es wichtig, diesem Bereich mehr Aufmerksamkeit zu widmen als es die Soziale Arbeit bisher getan hat. In Europa gibt es mittlerweile das Konzept der Beschäftigungsförderung, also Wohlfahrt durch Arbeit, womit das heutige Thema auch im Mainstream liegt. Die zentrale Frage, mit der sich in dieser Fachkonferenz also auseinandergesetzt wird, ist die Frage nach dem Integrationsmanagement: Kann soziale Integration letztlich gemanagt werden? Als unstrittiger Sachverhalt bleibt hierbei zu beachten, dass zu wenige Arbeitsplätze zur Verfügung stehen. Dies wiederum mündet in der Frage, was die Soziale Arbeit mit den Personen tun kann, die nicht in den ersten Arbeitsmarkt integriert werden können?

1. Integration takes place mainly in the form of gainful employment and thus represents a mode of recognition and reproduction. This is why it is important to give more attention to this field than social work has been doing so far. In Europe, the concept of the promotion of employment has meanwhile become an established element, which essentially means welfare through work, thus making today's topic one of the mainstream as well. The central question, therefore, this conference is to deal with is the issue of integration management. Is it ultimately possible to manage social integration? However, one needs to bear in mind the undisputed reality that there is not a sufficient number of places of work available. This in turn leads to the question what Social Work can do and achieve with those persons who cannot be integrated into the first labour market.

Der Arbeitsmarkt ist ein Funktionssystem: in Funktionssysteme werden Personen integriert, sie können sich nicht selbst integrieren. Eine erfolgreiche Arbeitsmarktintegration hängt also nicht alleine von den Kompetenzen der Subjekte ab, sondern vielmehr von den vorhandenen Strukturen des Arbeitsmarktes. Die Soziale Arbeit hat damit als zentrale Aufgabe, Strukturen und Personen in einen Zusammenhang zu bringen. *The job market is a function system: Persons get integrated into a function system, they cannot bring about their integration by themselves. This means that successful integration into the job market does not depend on the qualifications and competence of the subjects alone but rather on the structures to be found and prevailing in the labour market. It is thus the key task of Social Work to relate structures and persons to each other.*

„Integrationsmanagement – Network and Case Management of Integration“

2. In den Bereichen, in denen Arbeitsmarktförderung betrieben wird, ist mittlerweile so etwas wie eine betriebswirtschaftliche (Steuerungs)Logik verankert, so dass Steuerung auch mit Hilfe von Kennzahlen erfolgt. So entsteht ein Spannungsfeld zwischen dieser betriebswirtschaftlichen Logik und der Aufgabe, Menschen zu befähigen, Dienstleistungen zu erbringen. Diesem Spannungsfeld, Steuerung vs. Dienstleistung, hat sich die Soziale Arbeit zu stellen ohne dabei die Perspektive der Subjekte außen vor zu lassen.

2. *In the areas where activities aiming at the promotion of the job market are currently undertaken something like a (control) logic or rationale based on business administration principles has become established, a regime trying to exert control on the basis of and using key figures as well. The result is an area of conflict between exactly this strict business administration approach and the task of encouraging and enabling persons to provide services. It is this area of conflict, i.e. control vs. service, Social Work has to face, without, however, ignoring and losing sight of the subjects.*

3. Soziale Arbeit hat stärker als bisher die Aufgabe, den Arbeitsmarktakteuren Kompetenzen anzubieten und sie zu unterstützen. Genauso hat sie Menschen bezüglich ihrer Lebensbewältigung über den Arbeitsmarkt hinausgehend zu unterstützen. Das Ziel der Sozialen Arbeit ist es also, möglichst viele Menschen in Erwerbsarbeit zu integrieren, sie aber auch über Erwerbstätigkeit hinaus zu unterstützen und adäquate Strategien mit ihnen zu entwickeln. Auch hier befindet sich die Soziale Arbeit in einem Spannungsfeld und darf sich nicht ausschließlich über Erwerbsarbeit definieren. Wenn dieses Spannungsfeld ausgehalten wird, kann es zu einer fruchtbaren Kooperation zwischen Arbeitsmarktakteuren und der Sozialen Arbeit kommen.

3. *More intensively than in the past, Social Work needs to focus on its task of offering competences to the job market protagonists and to support them. In the same way, Social Work needs to provide assistance to the persons to help them manage their lives, i.e. assistance that goes beyond the mere limits of traditional job market policies and requirements. It is thus the objective of Social Work to integrate as many persons into the job market as possible and, in addition, to support them in the areas that go beyond gainful employment, and to develop suitable and adequate strategies together with them. Once gain, Social Work finds itself in an area of conflict, and it may not exclusively define itself by gainful employment. If Social Work manages to hold out and cope with the conflicts pertaining to this field the result may be a fruitful cooperation between the protagonists of the labour market and of Social Work.*

II) Fallmanagement als Königsweg der Integration?

Case Management – A usable Method for Integration

Prof. Dr. Peter Löcherbach,

Katholische Fachhochschule Mainz

Zunächst einige Daten zu seiner Person: Prof. Dr. Löcherbach ist Rektor der Katholischen Fachhochschule in Mainz und stellvertretender Vorsitzender der Deutschen Gesellschaft für Care und Case Management.

Einleitend erklärt er, dass Fallmanagement keinen Königsweg darstellt. Das muss es auch nicht: Es reicht, dass es sich beim Fallmanagement um eine brauchbare Methode handelt, mit der gearbeitet werden kann. *First, some information related to his person: Prof. Dr. Löcherbach is the principal of the Katholische Fachhochschule in Mayence and vice chairman of the German Association for Care and Case Management.*

He starts his presentation by pointing out that Case Management does not represent the one and only ideal way, and that it does not necessarily have to assume this role. It is sufficient that Case Management may be applied as one of several methods used for the work.



ZUSAMMENFASSUNG / SUMMARY

Steuerung darf sich nicht einseitig vollziehen, sondern sollte in Kooperation stattfinden. Dabei darf Case Management nicht dazu führen, dass „nur noch gemanagt“ und „nicht mehr gearbeitet“ wird. Nicht die Einzelkomponenten, sondern das Zusammenspiel zwischen systemisch (Blick für die Zusammenhänge) und systematisch (planvolles Vorgehen) ist entscheidend, um so nach innen und außen Transparenz zu schaffen, Kommunikation zu erleichtern und zu strukturieren.

The application of Case Management must not lead to a situation in which „management“ completely replaces “work”. What is crucial is not the individual components but instead the interplay between the systemic approach (awareness of existing connections and interrelations) on the one hand and a systematic approach (proceeding according to a plan) on the other, in order to create transparency both on and for the inside and the outside as well to facilitate and structure communication processes.

Case Management ist ein Handlungsansatz und soll Institutionen und Klienten zusammenbringen, d.h. den Widerspruch zwischen Institutionen und Klienten aufheben. Kundenorientierung ist dabei entscheidend und meint die Orientierung an

unserem Gegenüber. Selbst wenn wir als Professionelle zu glauben wissen, was gut für den/die KundIn ist, heißt es nicht automatisch, dass wir uns an ihm/ihr und seinen/ihren Bedürfnissen und Fähigkeiten orientieren (So wäre beispielsweise aus medizinischer Sicht Aids durchaus eine gut zu behandelnde Krankheit, wenn es eben nur den Patienten nicht gebe). *Case Management is meant to be a general approach aimed at bringing together institutions and clients, i.e. the resolution of the conflict between the institutions and the clients. Customer focus and orientation is a key aspect in this and means orientation by considering the contact partner. Even if we as professionals believe that we know what is good for any particular client it does not automatically mean we really consider and pay attention to the individual's needs and skills. (So, for example, from a medical point of view AIDS may be seen as a disease that may be treated quite well, if there just was not the patient).*

Case Management soll auszuhandeln, was der Fall ist, wobei nicht der/die KlientIn als Fall angesehen werden darf, sondern immer als Subjekt in den Blick zu nehmen ist. Case Management wird meist in hoch komplexen Fallkonstellationen angewendet, in denen viele Akteure beteiligt sind und will diese zusammenbringen. Genauso ist es seine Aufgabe, den Hilfeprozess zu kontrollieren, d.h. zu überprüfen, ob die Hilfe funktioniert und der/die KlientIn die Schritte mitgehen kann, die von ihm/ihr gefordert werden. Es wird demnach abgefragt, ob die Angebote stimmig sind und wie die Sichtweise der KlientInnen ist – es wird nicht von außen bestimmt, was vermeintlich gut für sie ist. Es wird deutlich, dass Case Management dazu verschiedene Kompetenzen zu nutzen hat. Fakultativ kann beim Case Management eine Integrationsvereinbarung hinzugezogen werden. *Case Management is meant to be applied to find agreement on what the "case" is, however, not by looking at the client as "the case" but by considering them as a subject. Case Management is often applied in highly complex constellations of cases involving many protagonists and aiming at bringing them together. At the same time another function of Case Management is the aspect of control, i.e. checking and controlling whether the assistance and support provided work and produce the desired results, and ensuring the client is able to follow and carry out the steps expected of them. In more practical terms this means checking if the offers are customized and in tune with one another and what the client's point of view is with respect to them – what is presumably good for any individual client is not determined and prefigured from the outside. In light of the afore, it becomes clear that Case Management will have to apply various competences to this effect. As one option, Case Management may use the conclusion of an integration agreement as well.*

Es ist wichtig, sich der Frage zu stellen, was Case ManagerInnen überhaupt sind und welcher Fall durch die Methode des Case Managements zu bearbeiten ist. Voraussetzung ist es zunächst, dass Instrumente vorhanden sind, denn nur dann kann Case Management gelingen. Wenn die Institutionen nicht die Ressourcen stellen, können die Case ManagerInnen nicht professionell handeln.

It is important to consider the question of what case managers in fact are and which case or which type of cases is meant to be handled applying the method of Case Management. One prerequisite is, of course,

the availability of adequate tools as without them Case Management will not work. If the institutions involved are not in a position to provide the resources required the case managers will not be able to work and act in a professional way.

Netzwerkarbeit ist ein wichtiges Instrumentarium im Kontext des Case Managements und hat strategisch zu erfolgen. Netzwerkarbeit gelingt nur in einem Miteinander und nicht in einem Nebeneinander. Das heißt, Case ManagerInnen müssen nicht alles „besser wissen“, da die Netzwerkarbeit unter ExpertInnen stattfindet. Fallübergreifende Netzwerkbildung ist nur bei vielen ähnlichen Fällen sinnvoll, ansonsten ist es nicht notwendig. Es ist zudem immer zu fragen, auf welcher Ebene und mit welcher Intention Netzwerke aufgebaut werden beziehungsweise bestehen. Zentral ist hier die Netzwerk-Steuerung, da oft von Seiten der einzelnen Parteien ein Eigeninteresse vorherrscht und so geklärt werden kann, warum wer im Netzwerk mitmacht. Eine weitere wichtige Frage, die der Klärung bedarf, ist, ob es sich um eine informelle oder formelle Struktur handeln soll. Hier wird empfohlen mit einer informellen Struktur zu beginnen. Daneben sind Ziele, Inhalte, Schritte, Methoden und Ressourcen des Netzwerkes zu klären. Die zentrale Methode der Netzwerkarbeit ist das Wissensmanagement, durch das geklärt wird, wie allen AkteurInnen alle Informationen zur Verfügung gestellt werden und wie diese an die KlientInnen weitergereicht werden. Es ist somit zu klären, was gemanagt werden muss. Dazu müssen Verbindungen untereinander hergestellt werden und ressourcenorientiert gearbeitet werden, um Ressourcen sichern zu können. *Networking is another crucial set of tools required in the context of Case Management, and it needs to be applied in a strategic way. Networking will only be successful if applied in a joint effort and aiming at cooperation as opposed to everybody working on their own. This means that case managers do not have to „know everything better“ as working in a network takes place among and involving experts. The creation of networks involving several different cases is only useful in case there are many similar cases, otherwise it is not necessary. Moreover, one always needs to ask oneself on which level there are any networks, and what their respective objectives are as well as what the goals and ramifications are for them to be set up respectively. A crucial issue in this is network control as the individual parties involved tend to have and pursue their own interests, and control offers one way of finding out why a given party is or wants to be involved. Another important issue that needs to be addressed is the question of degree of formality of the structure itself. This means identifying and defining objectives, goals, contents, steps, methods, and resources to be applied in and for the respective network. The central method applied in networking is knowledge and information management, i.e. addressing the issue of how to ensure that all protagonists are provided with all information on hand and of how to pass it on to the clients. In short, it needs to be defined what in fact needs to be managed. This involves the setting up of connections between the parties involved and to ensure that work is done against the background and on the basis of the availability of resources to make sure they are used and acquired in the best way possible.*

„Integrationsmanagement – Network and Case Management of Integration“

Wichtig ist es auch, mit den Klienten zu klären, ob sie in der Vergangenheit schon einmal eine/n Case ManagerIn oder andere Hilfe in Anspruch genommen haben, so dass früher in Erscheinung getretene ExpertInnen angedockt werden kann – so können bereits bestehende Netzwerkverbindungen genutzt werden. Control should not be applied in a one-way approach or by one party only, but rather as one means used in a cooperative process.

Likewise, it is important to discuss with the clients whether they have ever consulted another case manager or have sought any other form of assistance before so that these other experts involved in the past may be integrated to make use of any other network connections that may already exist.

DGCC

Prof. Dr. Peter Lücherbach
KFH-Mainz
Vorstand der Deutschen Gesellschaft für Care und Case Management (DGCC)

Case Management – A usable Method for Integration?

CM – eine brauchbare Methode für Integration?

Conference „Network and Case Management of Integration“

DGCC
Folie Nr. 2

Inhalte

Gliederung

1. Definitionen und Abgrenzungen
2. Vertikale Integration (Fallsteuerung)
3. Horizontale Integration (Systemsteuerung)
4. Zwischenstand
5. Perspektiven

Hinweise

- „fragmentarischen“ Überblick
- versichere dafür, dass ich die vorgesehene Zeit einhalten werde
(zumindest habe ich das wirklich vor - das können Sie mir glauben)

© Lücherbach 2006

DGCC
Folie Nr. 4

CM und gesetzliche Bezüge

- Verankerung von Partizipation und Kooperation (SGB - durchgängig)
- Gesetzliche Regelungen im SGB V
 - z. B. Integrierte Versorgung (§140)
 - Disease-Management (§137)
 - Bedarfsplanung und Kostendämpfung
- Gesetzliche Regelungen im SGB II, VIII
 - Fallmanagement, PAB, Fördern und Fordern (SGB II und SGB III)
 - Hilfeplanung (§36 SGB VIII)
- Gesetzliche Regelungen SGB IX u. XI und XII
 - z. B. Persönliches und trägerübergreifendes Budget (§17 SGB IX); Servicestellen (§22, 23 SGB IX); Pflegebudget (§8 SGB XI); Koordination u. Gesamtplan (§4 u. 58 SGB XII)
- weitere gesetzliche Regelungen
 - z. B. Migrationsförderung (Zuwanderungsgesetz)
- Modell (-) Programme, Forschungen

und immer schwingt Vernetzung, Kooperation, Koordination und Steuerung = CM ??? mit

© Lücherbach 2006

DGCC
Folie Nr. 5

Wieso CM?

- CM ist ein moderner Handlungsansatz, der Praxis und Theorie in spezifischer Art und Weise (r)evolutioniert:
 - Bekannte Inhalte und Handlungsansätze werden mit neuen verknüpft und systematisiert
 - Kombination von begleitender und koordinierender Tätigkeit
 - Systemisches und systematisches Vorgehen in Bezug auf Hilfeplanung und Monitoring
 - Der „Hilfeprozesse“ wird neu definiert

© Lücherbach 2006

DGCC
Folie Nr. 6

Definition: Case Management

- CM umfasst die Organisation (Planung, Begleitung, Steuerung und Evaluation) von (Be-)Handlungsabläufen mit dem Ziel einer effizienten und effektiven Versorgung des Patienten/Klienten kurz:
- die Fall- und Systemsteuerung von Hilfeprozessen
- Ziel von CM ist eine kontinuierliche und integrierte Versorgung um Versorgungsbrüche zu vermeiden

Case Management stellt ein Regime der fallweisen sozialen und gesundheitlichen Versorgung dar, das für Kooperation und für Koordination sorgt

© Lücherbach 2006

DGCC
Folie Nr. 7

Steuerung im CCM

CM als Auftrag der Politik

| | |
|--|----------------------------------|
| CM, umgesetzt in der Organisation | Systemsteuerung fallübergreifend |
| CM als Methode im betrieblichen Rahmen | Fallsteuerung fallbezogen |

Fallarbeit → Case Management → Care Management

Brandschema: Weandt 1997

© Lücherbach 2006

DGCC
Folie Nr. 8

Was ist wirklich neu am CM??



© Lütcherbach 2006

DGCC
Folie Nr. 9

Was ist wirklich neu am CM??

- ☑ Nicht die Einzelschritte an sich
- ☑ Nicht die systematische Vorgehensweise an sich
- ☑ Es ist die Verknüpfungsleistung von
 - ☑ Administration (Ablauf)
 - ☑ Methodik (Beratungs-/Dienstleistung, Kontrakt)
 - ☑ Organisation (Prozesssteuerung)
- ☑ unter Beachtung der Zieldimension
 - ☑ Versorgungsoptimierung für (Gesamt-)Klientel im Zuständigkeitsbereich

Das Feld der Migrationsberatung ist ein CM-Arbeitsfeld

© Lütcherbach 2006

DGCC
Folie Nr. 10

CM ist mehr als „managen“

- ☑ **Kundenorientierung**
- ☑ **Ressourcenorientierung**
 - ☑ Allokation von Person- u. Umweltressourcen
- ☑ **Empowermentansatz**
 - ☑ Stärkung der Nutzerperspektive

2.

© Lütcherbach 2006

DGCC
Folie Nr. 11

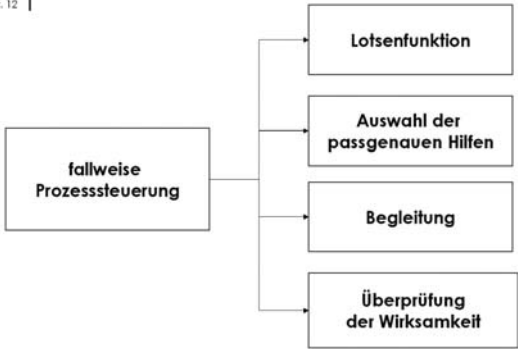
Die Konstruktion eines Falles



© Lütcherbach 2006

DGCC
Folie Nr. 12

CM-Fallführung bedeutet

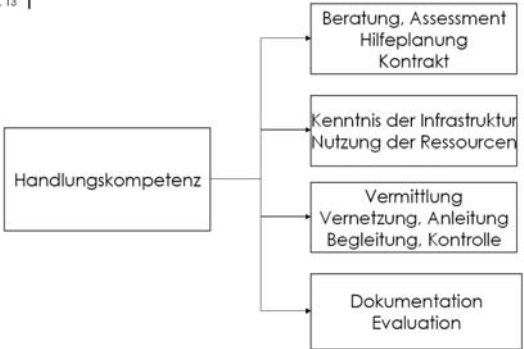


2.

© Lütcherbach 2006

DGCC
Folie Nr. 13

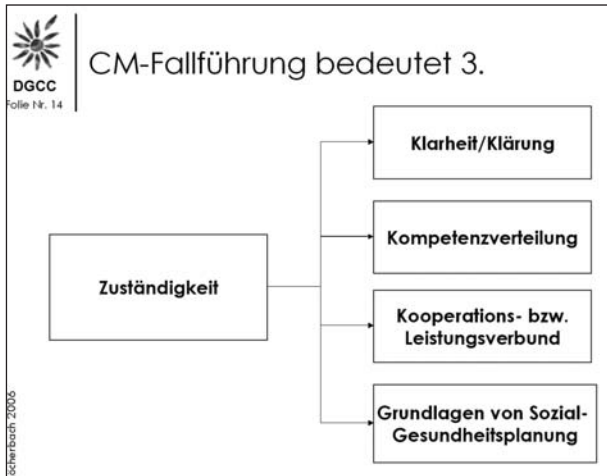
CM-Fallführung bedeutet 2.



2.

© Lütcherbach 2006

„Integrationsmanagement – Network and Case Management of Integration“



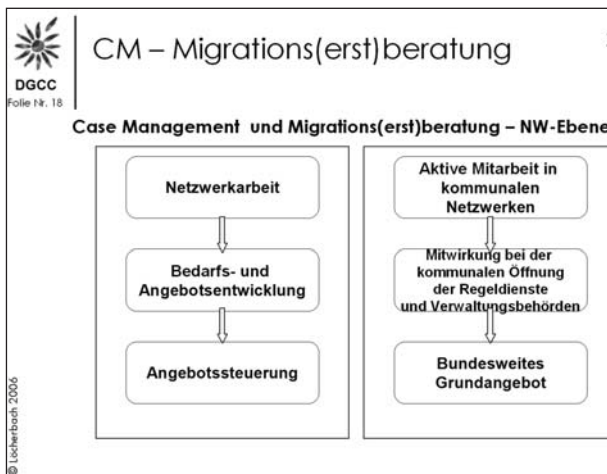
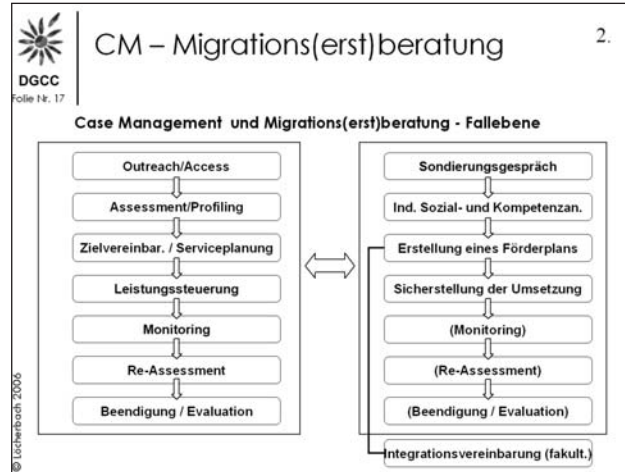
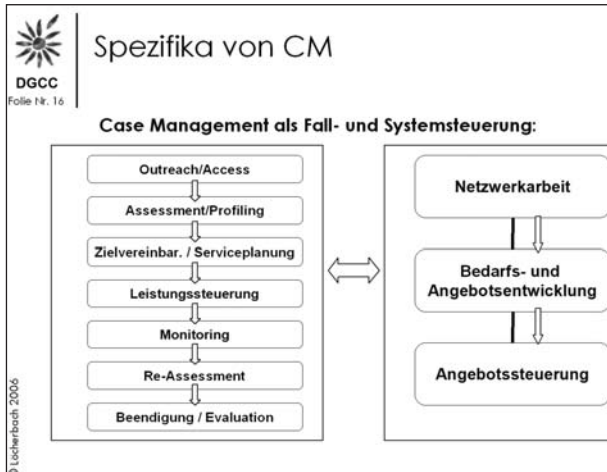
Fall- und Systemsteuerung im CM ^{2.}

Case Management findet auf mehreren Ebenen statt

- Fallbezogenes CM:**
 - Soziale Unterstützungsarbeit zur Verbesserung des persönlichen Netzwerkes (CM als Dienstleistung)
- Systembezogenes CM:**
 - Vernetzung in der Organisation (CM als strukturbildendes System)
 - Netzwerkarbeit in und mit den professionellen und angrenzenden Hilfesystemen
 - CM im politischen Kontext (Gesetze, Programme)

Die Übergänge von Case Management und Care Management sind fließend – beide beeinflussen sich

© Locherbach 2006

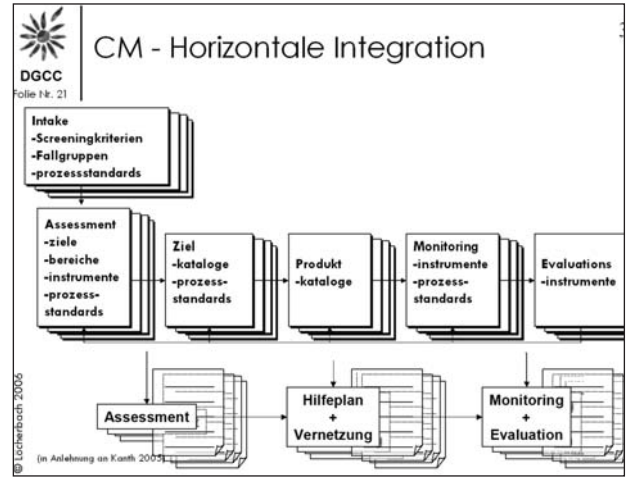
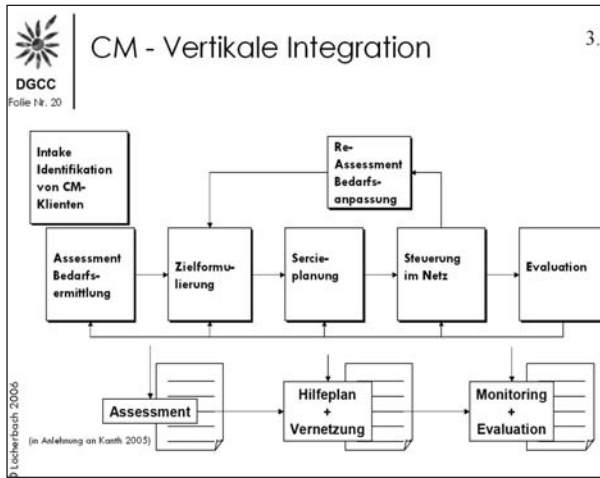


CM Ebenen NW ^{3.}

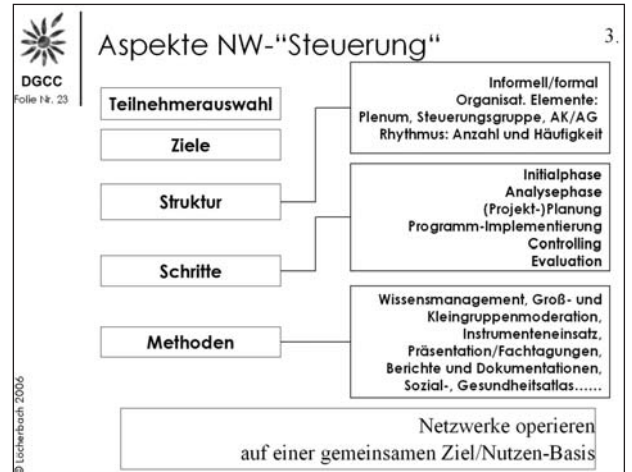
| Netzwerk-Typen | Kennzeichen | Beispiel |
|--|--|--|
| Fallbezogene NW | Passgenaue Hilfen Arrangement von informellen und formellen Kooperationen | Fallbezogene Hilfekonzern Absprachen, Kontrakte mit DL, informellen NW-Partnern |
| Organisationsbezogene NW (fallübergreifend) | CM als strukturbildendes System | Hilfenetz eines Wohlfahrtsverbandes.... |
| Externe NW (fallüber- greifend und ein- richtungsübergreifend) | Fallgruppenbezogene Kooperation - informelle bis formale K. | Arbeitskreise Kooperationsverbände NW mit (Vereinsstruktur)... |
| Trägerübergreifende, versorgungsbezogene NW | Bereichsbezogene NW – mit selbstgewählten und/oder politischen Auftrag | Ausschüsse, Regionale NW, Regionalkoordinatoren, länderbezogene NW... |

© Locherbach 2006

„Integrationsmanagement – Network and Case Management of Integration“




- Vernetzung und Leistungssteuerung** 3.
- DGCC
Folie Nr. 22
- **Kooperation/Vernetzung als Voraussetzung der Leistungssteuerung ist eine eigenständige Aufgabe die nicht**
 - additiv zu den bestehenden Aufgaben geleistet werden kann sondern bedarf
 - eigene Ressourcen
 - ein eigenes Repertoire an Handlungsmöglichkeiten (Strategien und Instrumente)
 - **Aufbau und Pflege von Netzwerken ist zeitintensiv – bedarf daher einer systematischen Planung**
- (in Anlehnung an Kaath 2005)



- Zwischenstand** 4.
- DGCC
Folie Nr. 24
- ☐ **Fallebene**
 - Migranten formulieren oft nur wenig Wünsche, haben Angst vor längerfristigen Maßnahmen (Klientifizierung)
 - Sprachbarrieren bei Kompetenzanalyse
 - Integrationsvereinbarung wird nur wenig genutzt (2% - Angst vor Verpflichtung)
 - CM-Regelkreislauf wird nur teilweise verwirklicht
 - ☐ **Organisation**
 - Unzureichende handlungs- und arbeitsfeldbezogene Erarbeitung von Qualitätsstandards und konkreten standardisierten Instrumenten
 - ☐ **Netzwerke**
 - Konzentration auf Fallarbeit bei Vernachlässigung der NW-Arbeit
 - mangelnde Autorisierung/Klärung der Zuständigkeiten im Netz
- (in Anlehnung an Kaath 2005)

- Ausgestaltung der MEB nach dem Verfahren des CM**
- DGCC
Folie Nr. 25
- ☐ **Fördern und Fordern**
 - ☐ **Von der defizit- bzw. problemorientierten Beratung zur ressourcen- bzw. kompetenzorientierten Beratung**
 - ☐ **Von der individual-psychologischen Beratung zur Einbeziehung der sozialräumlichen Lebenszusammenhänge (Netzwerkarbeit)**
 - ☐ **Vom versorgenden zum aktivierenden Staat**
 - ☐ **Wirtschaftliche Gestaltung von Produktionsprozessen (Produktion von Integration)**
- (in Anlehnung an Wendt 2006)

 DGCC
Folie Nr. 26

CM – eine brauchbare Anwendung für Migrationsberatung?

5.

- ☑ **MA-Ebene:**
 - ☒ professionelle Qualifikation (Kompetenzen)
- ☑ **Organisationsebene:**
 - ☒ Implementierung, Ressourcen, Konzeption, Entscheidungsdelegation, CM als strukturbildendes Element
- ☑ **Regionale Ebene:**
 - ☒ Vernetzte Strukturen, Autorisierung, bedarfsorientierte Angebote
- ☑ **Versorgungsebene:**
 - ☒ Angebotsplanung, Finanzierung von Programmen
- ☑ **Gesellschaftsebene:**
 - ☒ Bilder, Codes, Ziele hinterfragen: dialogischer Auseinandersetzung mit und für Menschen mit Migrationshintergrund

© Löcherbach 2006

 DGCC
Folie Nr. 27


Noch Fragen?





Kontakt: doktor.p@case-manager.de Internet: www.dgcc.de
www.case-manager.de

© Löcherbach 2006

 DGCC
Folie Nr. 28

DGCC

5.

- ☑ Interdisziplinäre Fachgesellschaft für Care und Case Management, Gründung 2005
- ☑ Fach- und Arbeitsgruppen
 - ☒ Arbeitsgruppe: Fort- und Weiterbildung
 - ☒ Arbeitsgruppe: Grundlagen
 - ☒ Arbeitsgruppe: Forschung
 - ☒ Arbeitsgruppe: Öffentlichkeitsarbeit
 - ☒ Fachgruppe: CM im Handlungsfeld Sozialer Arbeit
 - ☒ Fachgruppe: CM im Handlungsfeld von Gesundheit und Pflege
 - ☒ Fachgruppe: CM im Handlungsfeld der Beschäftigungsförderung
 - ☒ Fachgruppe: CM im Handlungsfeld von Rehabilitation und Integration von behinderten Menschen
- ☑ Standards zum CM
 - ☒ Ausbildungs- und Praxisstandards
 - ☒ Zertifizierungen von Ausbildung
- ☑ Fachorgan
 - ☒ Zeitschrift „Case Management“

© Löcherbach 2006

Diskussion und Fragen:

Frau Förster, Institut für Sozialpädagogische Forschung Mainz (ism e.V.), fragt, was es außerhalb von Förderprogrammen an Möglichkeiten gibt, einen konstanten Steuerungsprozess zu gewährleisten. Prof. Dr. Löcherbach weist darauf hin, dass Modellprogramme zwar schneller umzusetzen (gesicherte Managementfunktionen), aber oftmals nur von kurzer Dauer sind. Netzwerkaufbau ohne die Anbindung an Modellprojekte entsteht oft, wenn mehrere Personen sich mit gleichen Problemen konfrontiert sehen. Dann werden Netzwerke zunächst selbst gegründet und aufgrund selbst wahrgenommener Mangelergebnisse intensiver. Hier wird mit einem low-budget begonnen, es läuft nur langsam an und ist dafür aber meist eher von langfristiger Dauer als durch Modellprojekte initiierte Netzwerke.

Herr Freidinger, Amt für Soziale Angelegenheiten in Saarbrücken, fragt nach Prof. Dr. Löcherbachs Einschätzung, in welchem Umfang Case Management vor dem Hintergrund der Ressourcen tatsächlich implementiert ist. Außerdem möchte er noch wissen, ob eine geringe Implementierung des Case Managements mit der Komplexität der Methode an sich und den

gegebenen Bedingungen zusammenhängt. Prof. Dr. Löcherbach betont, dass es sehr gute Modellprojekte gibt, so zum Beispiel von Reis: „Sozialagenturen mit CM“. Es gibt zum Beispiel auch fast keinen Bereich mehr im Zusammenhang des Sozial- und Gesundheitswesens, wo nicht mit CM operiert wird. Selbstverständlich gehen die Umsetzungen des Case Managements von dem Eye-Catcher-Case-Manager, der sich nur so nennt bis hin zu einer strukturierten Vorgehensweise. Der kritische Punkt ist tatsächlich, dass die Organisationen entscheiden müssen, ob sie Case Management wollen und dann bekommen sie es nicht kostenfrei. Es muss erst einmal investiert werden, bevor durch Case Management Ergebnisse erzielt werden können. Case Management kann also nur funktionieren, wenn die notwendigen Ressourcen durch die Organisationen zur Verfügung gestellt werden.

III) Integration nach Plan? – Ein holländisches Modell *Migrant's Integration – A model how to manage the integration processes*

Dr. Ben Valkenburg, Universität Utrecht

ZUSAMMENFASSUNG / SUMMARY

Dr. Ben Valkenburg eröffnet mit der Frage: „Geht das: Case Management und Integration?“ Er führt aus, dass Case Management wichtig ist, erklärt aber gleichzeitig, dass nicht klar und eindeutig ist, wofür es steht. Entscheidend ist es hier, eine Wahl zu treffen, da die Politik diese Entscheidung nicht *übernimmt*. *Dr. Ben Valkenburg opens his presentation by asking: „Does it work: Case Management and Integration?“ He says that Case Management is important but points out at the same time that it is not actually clear what it stands for. It is crucial here to take a decision and to make a choice as politics will not do so.*



Im Weiteren geht er näher auf die letzten 25 Jahre der Sozialpolitik in den Niederlanden ein. Hier formuliert Dr. Valkenburg: „Wenn sich nichts ändert, dann ändert sich wenigstens die Sozialpolitik“. Es lassen sich drei Hauptelemente der holländischen Sozialpolitik herausarbeiten. Zum einen vollzieht sich Integration in die Gesellschaft in den Niederlanden über Arbeit und wenn dies nicht funktioniert, rückt noch mal verstärkt Arbeit ins Zentrum. Es ist so etwas wie ein Echo. Dr. Valkenburg verdeutlicht, dass in den Niederlanden bezüglich Integration alles auf den Arbeitsmarkt ausgerichtet ist. Zum anderen ist die zentrale Frage der Sozialpolitik in den Niederlanden: „Können wir nicht weniger Geld ausgeben?“. Kosteneffizienz ist also ein zentrales Thema in der holländischen Sozialpolitik. Letztlich lässt sich auch ganz klar die Tendenz ableiten, dass die Integrationspolitik immer mehr individualisiert wird. *In his presentation, Ben Valkenburg provides and overview and gives details on social politics in the Netherlands over the last 25 years. He says that: „Even if nothing changes, at least social politics and policies will do“. Looking at social politics and policies in the Netherlands, one may identify three main elements. On the one hand, social integration in the Netherlands is brought about by work, and if this does not work, the aspect of work becomes even more important. It may be described as something like an echo. Ben Valkenburg emphasizes that with respect to the issue of integration in the Netherlands everything is focused on the job market. On the other hand, the key question of social politics and policies in the Netherlands is: „Can't we do it by spending less money?“ Cost efficien-*

cy is therefore a central issue in Dutch social politics. In the end one cannot fail to notice that there is the tendency for integration politics and policies to become more and more individualized.

In dem der niederländischen Sozialpolitik zu Grunde liegenden Diskurs lassen sich drei zentrale Punkte konstatieren. So zunächst einmal die finanziellen Probleme des Wohlfahrtsstaates. Hier lässt sich eine Veränderung feststellen: Sollte der Wohlfahrtsstaat doch für die Bürger die Probleme lösen, müssen wir uns mittlerweile fragen: was müssen wir machen um dem Wohlfahrtsstaat zu helfen. Zweitens lässt sich vermehrt ableiten, dass der Fokus immer mehr auf eine konkurrenzfähige und flexible Wirtschaft gelegt wird. So beschäftigen sich viele Diskussionen nicht damit, welche Probleme die Menschen haben und wie sie diese lösen können, sondern wie sie die Menschen in diese konkurrenzfähige, flexible Wirtschaft bekommen. Drittens wird sich mit der Gerechtigkeit, Emanzipation und Verantwortung des Wohlfahrtsstaates und der Menschen beschäftigt. *Analyzing the discourse pursued by Dutch social politics, one may identify three key issues. First and foremost, there are the financial difficulties the welfare state finds itself in. However, one may see a significant change, namely: If, after all, the welfare state is meant to solve the problems of its citizens, we meanwhile have to ask ourselves what we need to do to help the welfare state. Secondly, it is becoming clearer and clearer that the focus has been shifting towards establishing and encouraging an economy that is becoming more and more competitive and flexible. Many discussions taking place do not deal with the question what the problems are the people have and how to solve them, but rather with the question of how to get and integrate the people into this competitive and flexible economy. And thirdly, one is concerned with the issues of fairness, emancipation and responsibility of the welfare state and the people living in it.*

Aus den bisher dargestellten Entwicklungen der niederländischen Sozialpolitik lassen sich sieben zentrale Aspekte ableiten:

1. Der Wohlfahrtsstaat: von Absicherung zur Partizipation
2. Kürzung der Leistungen
3. Grenzen des Zugangs zum System der sozialen Sicherung, sprich „es ist schwerer reinzukommen und leichter rauszukommen“
4. Permanente Reorganisation von politischen Abgaben, sprich neue Namen und Organisationen
5. Neues öffentliches Management, sprich viele Kontrollen und Operationen mit Kennzahlen
6. Dezentralisierung, sprich Verantwortung auf die niedrigeren Ebenen abwälzen
7. Privatisierung und ein Markt an Vorschriften, sprich Klienten werden zu Kunden

Taking stock of the development of social politics in the Netherlands presented so far, one may discern seven key aspects:

1. *The welfare state on its way away from provision of social security to participation*
2. *Curtailing of social benefits*
3. *Thresholds and limitations of access to the system of social security, which means in practical terms: „It is more difficult to get in, and it is easier to get out“.*

„Integrationsmanagement – Network and Case Management of Integration“

4. Continuous re-organization of political responsibilities, i.e. new names and organizations
5. A new public management, i.e. numerous checks and controls and operations carried out on the basis of key figures
6. De-centralization, i.e. getting rid of responsibility by shifting it onto lower levels
7. Privatization and a “market” of requirements and regulations, i.e. clients are made to become customers

In den letzten fünf bis zehn Jahren hat es in den Niederlanden eine starke Entwicklung hin zur Individualisierung gegeben. Diese Entwicklung hat sich wie folgt vollzogen:

1. Von Klienten als einer bürokratischen Kategorie zum
2. Case ManagerInnen (Individuen rücken hier mehr in den Vordergrund, aber immer noch eine bürokratische Sichtweise und institutionelle Orientierung) zum
3. Integrationscoach (primär geht es um das Coachen des individuellen Lebens).

Over the last five to ten years the Netherlands have seen a massive development towards individualization. This development took place in the following manner:

1. From the „client“ as an administrative-bureaucratic category or entity to
2. Case Managers („individuals“ coming more the fore, but the administrative-bureaucratic perspective and institutional orientation still prevail) to
3. Integration coach (which primarily means the coaching of a person's individual life)

Genauso hat sich eine Entwicklung von Zielgruppen und Fallzahlen hin zu individuellen Integrationsverträgen vollzogen.

Unter der Oberfläche dieser Diskussion (um Individualisierung) lassen sich drei vertiefende Einblicke konstatieren:

1. **Adaptierte Leistungserbringung von Institutionen:**

Politik ist eine Kombination aus den nächsten sechs Elementen: Problemdefinition, Problemanalyse, Lösungsstrategien, Instrumente, Förderung, Evaluation. Hierbei handelt es sich um einen top-down-Prozess, d.h. die Stufen 1,2,3,4 und 6 sind politisch zentral orientiert und der/die individuelle KlientIn wird nur in Stufe 5 miteinbezogen. Diesen institutionellen Ansatz sieht Dr. Valkenburg kritisch, da das Individuum nicht wirklich in den Prozess integriert ist. So werden die Klienten mit Problemdefinitionen und -lösungen konfrontiert, die andere bestimmt haben und die nicht ihren Definitionen und Vorstellungen entsprechen. Sie sind also mit etwas konfrontiert, was von außen kommt und haben kaum einen Spielraum, ihre eigene Perspektive einzubringen. So besteht die Gefahr, dass Hilfesuchenden mit vorgefertigten Meinungen und dadurch mit Scheuklappen begegnet wird. Es wird zum Beispiel nur notiert, dass der/die KlientIn keinen Abschluss hat und nicht danach gefragt, was der Grund dafür ist. Die diesem Ansatz zu Grunde liegende Frage ist: „Was brauchst du als KlientIn, um zu tun, was wir wollen?“

A development of respective target groups and the numbers of cases followed suit, i.e. towards the conclusion of individual integration agreements.

Below the surface of this discussion (on individualization) one may make out three revealing insights:

1. **Adaptation of services and benefits provided by the institutions:**

Politics and policies are a combination of the following six elements: definition of the problem, analysis of the problem, strategies for the solution of the problem, tools, promotion/support, and evaluation. The elements presented here are part of a top-down process, i.e. steps or stages 1,2,3,4, und 6 have an orientation that is essentially political at its heart, and the individual client gets only involved at stage 5. Dr. Valkenburg has a critical opinion of this institutional approach as the individual is not really integrated in the process. For example, the clients are confronted with definitions of problems and solutions that have been worked out by other parties and that do not really correspond to or match their own definitions and ideas. This means that the clients are faced with something that comes from the outside or from somewhere external to them, and they do not have any room for bringing in their own ideas and perspectives. This goes along with the risk that persons seeking help and assistance are confronted with pre-defined and set opinions on their situations. A practical example of this may be that the only thing that is put on record is that the client does not have any school leaving certificate or diploma, but nobody is interested in the reasons for it. The question that is at the heart of this approach is: “What do you, client, need to do what we want?”

2. **Individualisierung als ein Wechsel im sozialen Vertrag**

Strukturelle Probleme werden zu individuellen Problemen gemacht. So wird Arbeitslosigkeit nicht mehr als Folge gesellschaftlicher und wirtschaftlicher Prozesse angesehen, sondern als die Schuld und das Versagen der Klienten, da sie keiner Arbeit nachgehen. Es lässt sich zudem festhalten, dass es eine Entwicklung von der kollektiven Solidarität hin zur individuellen Verantwortung gibt. Nicht der Wohlfahrtsstaat ist in der Pflicht zu helfen, sondern das Individuum soll sich selbst helfen und wenn es dazu nicht in der Lage ist, verursacht es Probleme. Es vollzieht sich also eine Veränderung von Rechten hin zu Verpflichtungen, die das Individuum hat. Das Subjekt muss beweisen, dass es würdig ist, seine Rechte in Anspruch nehmen zu dürfen. Es findet also eine Selektion statt: Wenn der/die Hilfesuchende nicht macht, was ihm/ihr gesagt wird (,wenn er nicht die vorgeschriebenen Kurse besucht, wenn er nicht holländisch lernt, etc.), bekommt er/sie weniger Leistungen.

In dieser Perspektive meint Individualisierung: „Bist du bereit und fähig, das zu tun was wir wollen?“

2. **Individualization as a characteristic change of the “social agreement”**

Structural problems are turned into individual problems. This means, for instance, that unemployment is no longer considered a consequence of social and economic change but instead as the client's own fault

and failure as he or she does not have any gainful employment. Moreover, one may even say that there is a development away from a form of collective solidarity and towards individual responsibility and liability. It is not the welfare state that is responsible and obliged to help but rather the individual him- or herself that is required to help him- or herself, and, if the person is not in a position to do so, the person is considered to cause problems. Thus there is a marked shift from rights and entitlements an individual has towards the duties and obligations incumbent on him or her. The subject is required to prove and provide evidence that he or she is worthy and qualified enough to be allowed to make use of and claim their rights and entitlements. This means that a selection process takes place: If the person seeking help and assistance does not do what he or she is told to (i.e. if he/she does not attend the courses and seminars required, does not learn the Dutch language, etc.) he/she will be given a reduced scope of benefits and services.

Looked at from this perspective, individualization means: “Are you ready and able to do what we want you to do?”

3. Ein individueller, nachfrageorientierter Ansatz

Dieser Ansatz betrifft fünf Elemente:

- a. Der/die individuelle KlientIn (Arbeitslose/r, MigrantIn), etc.) ist in seinem/ihrem sozialen Kontext zu betrachten, nicht als ein Fall. Die Person ist nach ihren Motiven/Wünschen, ihren Kompetenzen über arbeitsspezifische Fähigkeiten hinausgehend, ihre Art des Lernens, ihren sozialen Background, ihre sozialen und professionellen Netzwerken, ihre Selbstidentität und ihre Kultur zu fragen. Diese individuellen Bereiche sind mit einzubeziehen. Es sind also solche Fragen zu stellen wie: Was will der Klient, was sind seine Absichten, wie gestaltet sich sein Alltag, etc.? Es ist ein brauchbares und breites Wissen über die Klienten in Erfahrung zu bringen, welches in den Hilfeprozess mit einfließen soll. Dabei soll über das einfache Fragen hinausgegangen werden, indem sich nicht mit den situationsbedingten Antworten zufrieden gegeben wird, sondern versucht wird, herauszufinden, was dem Menschen wichtig ist, indem „zwischen den Zeilen“ gelesen wird. Das Gesamtbild eines Individuums darf nicht aus Zeitnot verloren gehen.
- b. Es ist nach den Stärken und Kompetenzen der Individuen zu schauen und mit ihnen zusammen zu arbeiten und nicht nur danach zu fragen, was der Arbeitsmarkt jetzt braucht.
- c. Die Integration ist als ein in Gegenseitigkeit stattfindender Prozess anzusehen. Es ist den Klienten Raum zu lassen, ihre Probleme selbst zu definieren und Lösungsvorschläge zu machen. Vielleicht ist nicht das größte Problem eines Arbeitslosen seine Arbeitslosigkeit, sondern etwas ganz anderes. Es ist demgemäß zentral, die Perspektive der Klienten zu berücksichtigen. So kann, wenn der Blick auf die KlientInnen fällt auch die Politik beeinflusst werden.
- d. Interaktion hat sich am Prozess der Klienten zu orientieren und nicht am Prozess der Professionellen. In der Praxis zeigt sich oft folgendes: In Gesprächen stellen die Professionellen den KlientInnen eine Liste von Fragen, die Antworten werden notiert. Meist wissen die Professionellen anschließend nicht wirklich etwas über ihr Gegenüber und müssen die

KlientInnenen zu neuen Gesprächen einladen. Es benötigt also einen Prozess der Kommunikation, der nicht am Professionellen, sondern am Klienten orientiert ist.

e. Die KlientInnen sind als Direktoren ihrer eigenen Zustandskurve zu betrachten, d.h. sie müssen das Recht haben, ihre eigenen Entscheidungen zu treffen. Die KlientInnen soll demnach das Recht haben, Entscheidungen selbst bestimmt zu treffen und so ihren eigenen Weg zu gehen.

3. An individual, demand-oriented approach


This approach involves five key elements:

- a. *The individual client (unemployed, migrant) is to be considered against the background of their social context, i.e. not as a “case”. The person needs to be asked about their motives/wishes, their competences that go beyond mere job-specific skills, their way of learning, their social background, their social and professional networks, their self-identity and their culture. All these aspects and areas of the individual need to be taken into consideration. One needs to ask questions such as, what does the client want, what are his/her intentions and plans, what does his/her everyday life look like? One needs to collect information on a wide range of topics on the clients to be able to obtain a detailed and thus suitable and helpful picture of him/her to be integrated into the process of help and assistance to be provided. The range of questions to be asked should go beyond the standards of simple questions eliciting standard answers pretty much pre-determined by the situation they are given in; instead, what one needs to find out is what really matters to the person, what is important for him/her, by “reading between the lines”. The “big” picture of the individual must not be lost owing to a lack of time.*
- b. *One needs to look at the strengths and competences of the individual persons and to work with them, i.e. do not only ask what the job market might need at any given moment.*
- c. *Integration needs to be looked at as a process based on mutuality and reciprocity. Clients need to be given enough room to define their problems on their own and to make suggestions for their solution. Maybe the biggest problem an unemployed person has to confront and deal with is not unemployment itself but rather something completely different. It is therefore central to the approach to consider the client's view of things and perspective. This way, i.e. with the focus on the individual client, it may be possible to influence politics as well.*
- d. *Interaction needs to take into account and be oriented at the process the client is undergoing and not at the process the professionals find themselves in. A case in point of practical work experience is the following. In meetings and interviews, the professionals tend to confront the clients with a list of questions and take down their answers. In many cases the professionals do not know anything about the persons they have been talking with after the actual meeting and need to invite the client again for another appointment. What is needed here, therefore, are a concept and process of communication that is oriented at the client and not, in the first place, at the professional.*
- e. *The clients need to be considered as in charge of the progression and development of their situation, i.e. they need to have the right to take their own decisions. As a consequence, clients should have the right to take their decisions at their discretion and to go their own ways.*

„Integrationsmanagement – Network and Case Management of Integration“


In den Niederlanden ist es ein großes Problem, dass die drei vorgestellten, zum Teil widersprüchlichen Konzepte oft vermischt werden. So entsteht eine gewisse Scheinheiligkeit und Pseudo-Beteiligung der KlientInnen in einem Dialog, der eigentlich gar kein Dialog ist. Es ist aber gerade immanent, dass im Dialog mit den KlientInnen die Lösung und der Hilfeprozess offen gelassen werden. Im Vorfeld ist demnach eine grundlegende Wahl zu treffen, wobei der nachfrageorientierte Ansatz seitens Dr. Valkenburg präferiert wird. Case Management stellt also nur dann eine Lösung dar, wenn vorher eine Wahl getroffen wird. Viele Probleme des Case Managements resultieren nicht aus der Problematik des Organisierens, sondern begründen sich durch die Probleme am Anfang des Prozesses. Wenn dem/der Case ManagerIn drei unterschiedliche nicht zu vereinbarende Elemente gibt, wird er/sie in Schwierigkeiten gebracht. Case Management stellt also eine mögliche Lösung der dargelegten Problematiken dar - wenn vorher eine Entscheidung getroffen wurde.

In the Netherlands it is a big problem that the three concepts presented here – and which to some extent are at conflict with one another – often get mixed in practical work with clients, thus creating a kind of hypocrisy and pseudo-involvement and participation of the client in a dialogue which actually is not a dialogue at all. But it is an integral part of a dialogue setting that the outcome has not been prefigured at the beginning of the interaction already, which means for our situation that resolution and solution as well as the actual process of providing assistance to the client needs to be left open. In the run up one therefore needs to take a rather fundamental decision, and in this respect Dr. Valkenburg is in favour of the demand-driven approach. Hence Case Management can only be a solution if a clear decision has been taken before. Many problems encountered applying Case Management do not result from the problems met in connection with aspects of organizing, but result from and are related to the problems at the beginning of the process. If a case manager has to deal with three elements that are impossible to reconcile, he or she will get into trouble. In short, Case Management may be considered a viable solution in connection with the problems and problem areas presented - provided a clear decision has been taken at the beginning.




CASE-MANAGEMENT AND INTEGRATION

Dr. Ben Valkenburg
10. November 2006, Saarbrücken



CASE-MANAGEMENT AND INTEGRATION

- **THE CONTEXT**
 - 25 YEARS OF SOCIAL POLICIES: EMPLOYMENT STRATEGIES, ACTIVE LABOUR MARKET POLICY, (RE)INTEGRATION, ACTIVATION, WORK-FIRST, ET CETERA
- **THREE MAIN ELEMENTS**
 - *FIRST*: INTEGRATION IN SOCIETY EQUALS INTEGRATION IN THE LABOURMARKET
 - *SECOND*: COST-EFFECTIVENESS
 - *THIRD*: INDIVIDUALIZATION OF INTEGRATION POLICY



CASE-MANAGEMENT AND INTEGRATION

- **THE UNDERLYING DISCOURSE**
 - *FIRST*: THE (FINANCIAL) PROBLEMS OF THE WELFARE STATE
 - *SECOND*: A COMPETITIVE, FLEXIBLE ECONOMY
 - *THIRD*: JUSTICE, EMANCIPATION AND RESPONSABILITY



CASE-MANAGEMENT AND INTEGRATION

- **BRINGING**
 - THE WELFARE STATE: FROM PROTECTION TO PARTICIPATION
 - CUTS ON BENEFITS
 - LIMITS ON THE ENTRY OF THE SYSTEM OF SOCIAL SECURITY
 - PERMANENT REORGANIZATION OF POLICY DELIVERY
 - NEW PUBLIC MANAGEMENT
 - DECENTRALISATION
 - PRIVATISATION AND A MARKET OF PROVISIONS

CASE-MANAGEMENT AND INTEGRATION

- **INDIVIDUALIZATION OF INTEGRATION POLICY: ON THE SURFACE**
 - FROM THE CLIENT AS A BUREAUCRATIC CATEGORY
 - TO THE CASE-MANAGER
 - TO THE INTEGRATION COACH
 - FROM TARGET GROUPS AND CASE-LOADS
 - TO INDIVIDUAL INTEGRATION CONTRACTS (IRO)
- **UNDER THE SURFACE: A MIX OF THREE ELEMENTS**
 - *FIRST*: TAYLORMADE PROVISIONS FROM AN INSTITUTIONAL PERSPECTIVE
 - *SECOND*: INDIVIDUALIZATION AS A CHANGE IN THE SOCIAL CONTRACT
 - *THIRD*: AN INDIVIDUAL, DEMAND DRIVEN APPROACH

CASE-MANAGEMENT AND INTEGRATION

- **TAYLORMADE PROVISIONS FROM AN INSTITUTIONAL PERSPECTIVE**

POLICY

 1. DEFINING PROBLEMS
 2. PROBLEM ANALYSES
 3. SOLUTION STRATEGIES
 4. INSTRUMENTS
 5. DELIVERY
 6. EVALUATION

CASE-MANAGEMENT AND INTEGRATION

TRADITIONALLY

- STEPS 1, 2, 3, 4 AND 6 ARE TAKEN ON A CENTRAL LEVEL, TOP DOWN
- ONLY AT STEP 5: THE INDIVIDUAL CLIENT

CONSEQUENCES

- CONFRONTATION WITH 'OTHERS' DEFINITIONS, STRATEGIES ETCETERA
- NO ROOM FOR THE SUBJECTIVE PERSPECTIVE OF THE INDIVIDUAL
- A 'LIMITED' WAY OF LOOKING AT THE INDIVIDUAL

TAYLORMADE IS

- 'WHAT DO YOU NEED, TO BE ABLE TO DO WHAT WE WANT?'

CASE-MANAGEMENT AND INTEGRATION

○ INDIVIDUALIZATION AS A CHANGING SOCIAL CONTRACT

- FROM STRUCTURAL PROBLEMS, TO INDIVIDUAL PROBLEMS
- FROM COLLECTIVE SOLIDARITY TO INDIVIDUAL RESPONSABILITY
- A SHIFT FROM RIGHTS, TO OBLIGATIONS
- SCREENING OF THE INDIVIDUAL, AS A BASIS FOR HIS RIGHTS

○ INDIVIDUAL CONTRACTS

- 'ARE YOU WILLING AND ABLE, TO DO WHAT WE WANT?'

CASE-MANAGEMENT AND INTEGRATION

○ AN INDIVIDUAL, DEMAND DRIVEN APPROACH

- DATES BACK TO THE 80'S

○ FIVE ELEMENTS

- *FIRST*: THE INDIVIDUAL CLIENT AS A PERSON IN A SOCIAL CONTEXT
 - MOTIVES, WISHES
 - COMPETENCES
 - WAYS OF LEARNING
 - SOCIAL BACKGROUND AND NETWORKS (SOCIAL AND PROFESSIONAL)
 - SELFIDENTITY, CULTURE
 - PRACTICAL AND DISCURSIVE KNOWLEDGE

CASE-MANAGEMENT AND INTEGRATION

- *SECOND*: LOOKING AT AND WORKING WITH PEOPLE'S STRENGTH AND COMPETENCES
- *THIRD*: THE INTEGRATION TRAJECTORY AS A RECIPROCAL PROCESS
- INCLUDING: PROBLEMDEFINITIONS, ET CETERA
- *FOURTH*: INTERACTION BASED ON THE PROCESS OF THE CLIENT
- *FIFTH*: THE CLIENT AS A DIRECTOR OF HIS OWN TRAJECTORY

CASE-MANAGEMENT AND INTEGRATION

○ BACK TO CASE-MANAGEMENT

- A FUZZY MIXTURE OF THREE ELEMENTS OF INDIVIDUALIZATION
- POLITICS: THE FIRST TWO ELEMENTS
- DELIVERY: THE THIRD ELEMENT

○ FUNDAMENTAL CHOICE HAS TO BE MADE

CASE-MANAGEMENT AND INTEGRATION

○ References

- Coenen-Hanegraaf, M., Valkenburg, B., Ploeg, M., Coenen, H., 'Begeleid Werken; theorie en methodiek van een individuele, vraaggerichte benadering', Van Arkel, Utrecht, 2000
- Valkenburg, B., 'An individual, demand driven approach in sustained action research', in Journal of Community and Applied Social Psychology, vol.13, no 6, pp's 451-463, Wiley and Sons, West Sussex, 2003
- Valkenburg, B., 'Activation and trade unions: confronting the dilemma', in Transfer, vol. 10, no 4, pp's 588-605, ETUI, Brussel, 2004
- Valkenburg, B., Coenen, H., 'Een aantal overwegingen over de maatschappelijke betekenis van een individuele, vraaggerichte benadering', in Bosselaar, H., Van der Wolk, J., Zwart, K., Spiess, H., (red) Vraagstelling, de client aan het roer in de sociale zekerheid en zorg', boeklevering van het Tijdschrift voor Arbeid en Participatie, jaargang 23, no 3-4, pp's 26-50, Van Arkel, Utrecht 2002
- Valkenburg, B., Lind, J., 'Orthodoxy and reflexivity in international comparative analyses', in I. Nicaise (ed) 'Best practice in the evaluation of labour market programmes for vulnerable groups', pp's 221-239, Hoger Instituut voor de arbeid, Katholieke Universiteit Leuven, 2005

Diskussion und Fragen:

Prof. Dr. Löcherbach pflichtet Dr. Valkenburg bei und plädiert für ein personenzentriertes Case Management, da ein rein politisch implementiertes Case Management missbraucht werden kann. Gerade auf nationaler Ebene wird Case Management oft missbraucht und Individuen aufgedrückt. Case Management darf aber nicht den Blick auf die KlientInnen verlieren. Ein/e Case ManagerIn darf also nicht einfach ein Schema abarbeiten, sondern hat für die KlientInnen und mit den KlientInnen den Entwicklungsweg zu gehen. Case Management kann also, wenn es politisch implementiert ist, missbraucht werden. Ein gut funktionierendes Case Management versucht jedoch bedarfsorientiert zu arbeiten und stellt sich der Frage, was die Probleme der KlientInnen sind.

Dr. Valkenburg stimmt Prof. Dr. Löcherbach zu und betont, dass Case Management auf dem Level nationaler Politik sehr stark missbraucht wird. Hier wird die institutionelle Perspektive auf Individuen gepresst und der Rest ist dann nettes Gerede und Ausführung eines Schemas X. Anders sieht es mit dem nachfrageorientierten Ansatz aus, wo die ExpertInnen wissen, was den KlientInnen hilft, weil sie sich primär an ihm orientieren und nicht nur am Arbeitsmarkt. Der nachfrageorientierte Ansatz ist also ein bottom-up-Ansatz, der sehr nah an den KlientInnen ist, wodurch es für die ExpertInnen zu Problemen mit der zentralen Politik kommt.

Auch Prof. Dr. Filsinger sieht den top-down-Ansatz problematisch und betont, dass Professionelle diese Spannungsfelder zwischen Politik und KlientInnen aushalten müssen. Dabei besteht die Gefahr, dass die ExpertInnen unter massiven Druck geraten und hin- und hergerissen sind zwischen der Vertragserfüllung politischer Vorgaben, ihrer Einrichtung, den Rahmenbedingungen und dem Klientenbedarf. Es ist wichtig, dass dieses Spannungsfeld deutlich wird, weil die Professionellen ansonsten in die Situation gebracht werden, dass die KlientInnen nur dahin gebracht werden, wo die Politik sie hinhaben will. Dr. Valkenburg bestätigt, dass in der täglichen Umsetzung Professionelle mit den ManagerInnen der Organisationen sprechen müssen, um Unterstützung und Hilfe einzufordern. Die ManagerInnen haben beim nachfrageorientierten Ansatz, primär ihre MitarbeiterInnen zu beschützen, ihnen eine Orientierung zu geben und sich nur sekundär an der lokalen Regierung zu orientieren. Es liegt also auch viel in der Verantwortung des Managements/der Organisationen.

Prof. Dr. Filsinger betont, dass es in Deutschland politisch faktisch so läuft, dass Arbeitsmarktintegration in Programmen stattfindet, in denen der/die KlientIn keine Rolle mehr spielt. Es muss also erst einmal gelernt werden, dass Integration nur unter ernster Beteiligung der KlientInnen stattfinden kann. Das ist nicht nur eine Managementdiskussion, sondern auch eine politische Diskussion. Es gibt in den Arbeitsmarktprogrammen durch die politischen Vorgaben kaum noch einen Handlungsspielraum, um mit den KlientInnen zu arbeiten. Dr. Valkenburg konstatiert aufgrund holländischer Erfahrungen, dass der nachfrageorientierte Ansatz eine vorantreibende Kraft ist

und dass andere Ansätze im Gegensatz dazu nicht die wahren Probleme lösen können. Sie schaffen es lediglich, dass die Allerbesten der Arbeitslosen in den Arbeitsmarkt integriert werden. In der Folge werden viele KlientInnen von einer Institution zur nächsten weitergereicht.

Frau Ludwig (Ludwigshafen) von der Managementebene verwahrt sich dagegen, dass ManagerInnen nicht wissen, was die KlientInnen brauchen. Sie betont, dass die MitarbeiterInnen nicht die freie Wahl haben zu tun was sie wollen, ansonsten müssen sie die Einrichtung verlassen und in die Arbeitslosigkeit gehen. Professionelle haben also kaum eine andere Chance, als im Interesse der Institution, bei der sie beschäftigt sind, zu agieren. Daraufhin betont Dr. Valkenburg, dass er in auf keinen Fall die ManagerInnen kritisieren wolle, sondern nur hervorheben will, dass primär die Orientierung an den KlientInnen sein muss.

IV) **Mission Locale – Ein Konzept der Integrationsbegleitung von Jugendlichen** *Mission Locale – how young people are accompanied on their way of integration* Nasseur Oussedik, MECOD, Marseille



Nasseur Oussedik berichtet in seinem Referat von Mission Locale, einem Konzept der Integrationsbegleitung von Jugendlichen aus Südwestfrankreich. Sein Beitrag erfolgt dabei in drei Teilen. So geht er zunächst auf die wesentlichen Aspekte von Mission Locale ein, um dann einen Blick auf ihre Werkzeuge und ihren Mehrwert zu werfen. Den Abschluss bilden eine anschließende Diskussion und Fragen aus dem Plenum.

In his presentation Nasseur Oussedik gives an overview of „Mission Locale“, a concept continuously provided integration assistance for adolescents and young adults in the south-west of France. His presentation includes three main parts. The first section relates the keys aspects and objectives of „Mission Locale“ to go on to the tools and their added value in the second part. And finally, the third part of the presentation is devoted to a general discussion and questions from the audience.

ZUSAMMENFASSUNG / SUMMARY

In den 80er Jahren wurde Mission Locale von Bertrand Schwarz gegründet, um pädagogischer Arbeit gegen Diskriminierung und für Integration in den Arbeitsmarkt ein Konzept zugrunde zu legen. Dabei handelt es sich um einen bürgernahen Ansatz, der die Jugendlichen in der Gegend abholt, wo sie leben. Zentral ist, dass alle Akteure die Dienste anbieten, zusammengelegt werden und so ein aufeinander abgestimmtes Handeln der mobilisierten lokalen Partnerschaften ermöglicht wird. Im Verwaltungsrat sind alle Schlüsselpersonen der Region versammelt, da sehr viel Wert auf eine gute Zusammenarbeit gelegt wird. Mission Locale ist beispielsweise für die Themen „Gesundheit, Kultur, Freizeit, Beschäftigung/Ausbildung und Unterkunft“ zuständig. Im ersten Moment drängt sich hier die Frage auf, warum Kultur fördern, wenn es um Integration in den Arbeitsmarkt geht? Um hilfesuchenden Personen helfen zu können, braucht es eine zentrale Stelle, die sich durchaus auch mit Kultur auseinander zu setzen hat. Es ist sogar im französischen Gesetz verankert, dass alle Ausbildungszentren verpflichtet sind, einen Zugang zur Kultur zu schaffen. Die Zuständigkeit der Mission Locale erstreckt sich über die drei Städte hinaus, um einen umfassenderen Zugang für die Jugendlichen zur Ausbildung zu ermöglichen. Hierbei ist sie eine Anlaufstelle, die alle Anfragen aus allen Bereichen aufnimmt und verschafft den Jugendlichen so eine Chance, präzise Informationen und Orientierung an einer zentralen Stelle zu erhalten.

Im Rahmen dieses Vorgehens ist es wichtig, erst mal zu erkennen, welche Fragen die Jugendlichen haben und somit zu schauen, was hinter dem Wunsch nach Arbeit liegt. Zum Beispiel müssen vor der Arbeit viele andere Dinge geklärt werden, wie Unterkunft und Mobilität. Das heißt, um Fälle des Scheiterns zu verhindern, müssen den Jugendlichen von der Mission Locale Werkzeuge zur Verfügung gestellt werden. Hierbei kann die Mission Locale selbst als Werkzeug bezeichnet werden, das niemand in Frankreich mehr in Frage stellt. Wichtig ist zu bedenken, dass eine Interessengemeinschaft die Voraussetzung ist, um die Bevölkerung vertreten zu können. Ein zentrales Werkzeug ist im Besonderen die Vernetzung, wobei nicht von oben herab gehandelt werden soll, sondern den Partnern mit Achtung zu begegnen ist. Eine Inangriffnahme initiativer Arbeit funktioniert nur mit dem politischen Willen, so dass Politiker sich treffen und kennen lernen und dadurch miteinander spezielle Strukturen schaffen müssen. Ihnen sind die Augen zu öffnen für alle Probleme, damit sie so gezwungen werden, zu handeln und keine Ausreden mehr haben. Hier ist die Initiative auf den lokal Handelnden und damit einhergehend auf die gewählten VertreterInnen vor Ort und nicht den Staat zu legen.

Mission Locale was founded by Bertrand Schwarz in the 1980s to provide a concept for educational activities directed against discrimination and aiming at the integration into the job market. It was set up to take effect right where the young people live by picking them up in their neighbourhoods. A central approach of the project is that all protagonists offering any kinds of services are brought together and united to facilitate coordinated activities undertaken and carried out by activated local partnerships. The administrative board of trustees unites all key protagonists of the region as particular value is placed on

good cooperation among the partners. For instance, Mission Locale is responsible for the issues of “health, culture, leisure, employment/training and accommodation”. At a first glance one might be urged to ask why promote culture if the issue is integration into the job market? To be able to help persons seeking assistance one needs one central location that might as well be concerned with culture. It is even stipulated in the French law that all centres offering training are obliged to provide access to culture as well. The responsibility of Mission Locale goes beyond the three cities in order to provide a more comprehensive access to vocational training for the adolescents and young adults. It is intended to be one contact point for all questions related to the fields concerned to provide the young persons with an opportunity to obtain precise information and orientation at one central body/location.

Within the framework of this approach it is essential, at first, to find out and realize what the adolescents and young adults are interested in and concerned with and what kind of questions they have in order to identify what else is related to their wish of finding work and employment. For example, prior to any taking up of work, many other things like accommodation and mobility issues need to be addressed and solved. This means that in order to prevent failure, Mission Locale needs to give adequate tools to the young persons. In this context, Mission Locale may be considered and called a tool itself, a tool nobody in France seems to call into question anymore. It is important to bear in mind that joint and shared interests are the prerequisite and necessary condition to be able to represent the population. One principal tool is, among other things, networking, which means that partners are not to be treated in a condescending manner but with respect. Taking up initiative work will only work subject to the presence of political willingness, which means that politicians need to meet and get to know one another to be able to set up special structures together. One needs to open their eyes so they see all the problems in order to force them to act and not to come up with any excuses any anymore. This means, then, that the initiative is to be placed in the hands of the persons that act locally and thus placed in the hands of the elected local representative and not in the hands of federal government.

Jugendlichen, die durch Mission Locale erreicht werden, sind zwischen 16 und 25 Jahre alt. Davon haben 60% keinen Abschluss und 30% Abitur, aber trotzdem Schwierigkeiten und meist eine lange Arbeitslosigkeit hinter sich. Daraus ableitend lässt sich die Frage stellen, wer das Integrationsproblem hat: Die Jugendlichen oder die Gesellschaft? Mission Locale will den Jugendlichen auf ihrem Berufsweg helfen. Hierbei sollen die BeraterInnen die Jugendlichen verstehen und Wünsche ansprechen, die die Jugendlichen haben, sich aber oftmals nicht trauen zu explizieren. Mission Locale stellt also eine individuelle Begleitung der Jugendlichen durch ExpertInnen dar, die zum Beispiel auch helfen, wenn sich Jugendliche mit Arbeitgebern wegen einer Ausbildungsstelle in Verbindung setzen. Bei Mission Locale handelt es sich um ein international orientiertes Konzept, das sich mit gesellschaftlichen Problemen konfrontiert sieht. So lässt sich in einzelnen Berufsfeldern, wie dem Beruf der Sekretärin feststellen, dass das wirtschaftliche Netz nicht so viele Sekretärinnen auffangen kann, wie es gibt, so dass viele aus diesem Bereich in der Arbeitslosigkeit landen.

„Integrationsmanagement – Network and Case Management of Integration“

Deshalb orientiert sich die Mission Locale zunächst an der regionalen Ebene und bezieht nicht gleich die nationale mit ein. Von zehn Jugendlichen finden sieben Jugendliche den Weg zur Mission Locale, die dann die grundlegende, gesetzlich festgelegte Arbeit leisten und offene Arbeitsstellen anbietet. Prinzipiell schwierig gestaltet sich die Vernetzung, die täglich neu erarbeitet werden muss und keinem top-down, sondern einem bottom-up bedarf.

The young persons reached by Mission Locale are between 16 and 25 years of age. Among them, 60% have not got a school leaving certificate or degree, 30% have their equivalent of A-levels (GCSE), but all the same they have difficulties and many of them have long periods of unemployment on their records. This leads to the question who actually has an integration problem: the young persons or society? Mission Locale wants to help the young persons to and in their professional careers. It is the consultants' job to understand the young persons, to voice the wishes the young people have, but which they often do not

dare to express themselves. Mission Locale thus offers continuous assistance and accompaniment to the young persons provided by experts that also offer help when the young people looking for a training position get into contact with potential future employers. Mission Locale is a concept with an international orientation that is faced with social problems and the problems found in society. In some job sectors, like for example the job of secretary, one may find that the economic system is not able to integrate as many secretaries as there are available, which means that many of the persons interested in this field will be or become unemployed.

This is why Mission Locale focuses on the regional level first and does not include the national level right away. Seven out of ten young persons find their way to Mission Locale where basic, statutorily required work is done and vacant jobs are offered. Networking tends to be difficult in general as things need to be worked on everyday new as there is no top-down structure but rather a bottom-up demand.



Contents of the presentation

1. What are we speaking about ?
2. Analysis of the efficient of this tool
3. Answer to your questions and debate

1. What are we speaking about ?

History

The Local Missions were created in France after 1982 to promote the social and employment integration of young people.

It was a response to the awareness that it was essential to stimulate the mobilisation of all people, in order to enable young persons to be real players in their own integration into the community and the work place.

Characteristics

- The Local Missions were conceived as real tools for the mobilisation of a local partnership around the social and employment integration of young people.
- They also have the vocation of enabling the development of concerted actions on a given territory, by the most diverse groups of players : the local electorates and services at community level, Regional and Departmental voters and services, State services, together with partners from the local economy and association members.

Aims

Through the creation of Local Missions, this partnership of local players is committed to provide suitable responses for all the requests expressed by young people with regard to :

- Training,
- Health,
- Accommodation,
- Culture,
- Leisure,
- And more particularly access to employment *

Principles

It also promises to comply with the following principles of the National Charter of Local Missions :

- A willingness to work in the whole territory,
- A global activity to serve young people,
- A space for initiative and innovation,
- An approach to construct local policies for integration and development.

How ?

- In a given territory, the decision to create a Local Mission is taken on the initiative of the State and of local bodies. In terms of legal structure, Local Missions are either created as Associations or Public Interest Partnerships.
- By their very nature, Local Missions therefore have the vocation of organizing the interventions of various partners around the different dimensions of social integration, whether the priority field of action of the partners is situated at the national, regional, departmental or local level.

The target population of a « Mission locale »

Local Mission receives disadvantaged young people aged between 16 to 26 . About 60 % of our youngsters leaving school without any qualifications or with no more than a CAP (City and Guilds or Basic vocational certificate)

They were unemployed for more than half of the first three years of their working lives.

Actors of "Mission Locale" have large possibilities to help them. their principal activities are :

- Reception,
- Information,
- Guidance,
- Construction of individual pathways and personalized follow-up covering the whole way from the social and workplace integration.

9

The actors of « Mission Locale »

A Local Mission is organised around a team composed of counsellors in social and professional insertion.

Day to day, they welcome young people who are referred to them by their social partners.

Then, within the framework of individual interviews, they underline the problems met by young people in order to build with them a pathway of insertion that bring appropriate responses to the situation of young people.

Mobilisable means of actions by its actors (1/2)

Councillors in insertion are teachers of measures and tools mostly defined at the national level as the contract of insertion in the social life (CIVIS).

This contract aims at organising the necessary actions to the realisation of their project of insertion in permanent employment.

Nevertheless, the counsellors can also mobilise actions defined at the local level by their institutional and/or associative partners.

Means of actions (2/2)

- Increase the level of qualification of young people
- The mobilisation of credit
- The proposing

2. Analysis of the efficient of this tool

Some elements of measure of their actions

A study demonstrates that the Local Mission plays an important role since the job seeker is young and he is little qualified.

Nearly 7 young people on 10 without qualification go to the Local Missions when they are seeking an employment for the first time and most of them go back to it afterward.

The Local Missions are at the origin of more of the half of entrances to training of young people without qualification.

The met critical situations

The actors note :

- Difficulties more and more frequent and serious of young people regarding the health, accommodation and familial life
- The confinement of young people in the insertion market
- The loss of fondness of young people towards the institution
- The deficit of expression in the public space of young people coming from working-class

15

In face of such observations

The councillors develop their tools and innove:

- Construction of a network of specific agents of reception
- Implementation of an humanitarian site or insertion site. Workshop of artistic expression
- Creation of events, for example: treasure hunt of the citizenship
- Creation of attractive services such as a cyber space or a workshop « look »

Conclusion

In order to respond to the question that you ask:

Could this way of being accompanied by one person be a model for the integration process of migrants?

French experiment tries to prove that on a territory, be in capacity to mobilize the competences of various actors around the construction of the individual project of insertion of a person without reference, constitutes a relevant means.

Your remarks and questions are the welcomes.

3. Answers to your questions and debate

18

Diskussion und Fragen:

Herr Grosse (Lothringen) fügt hinzu, dass die Mission Locale einen freiwilligen Zivildienst angeschafft hat und mit Unternehmen eine Partnerschaft einget. So stellt ein Unternehmen fünf Jugendliche ein.

V) **Zwischenergebnisse** *Intermediate results*

Prof. Dr. Dieter Filsinger,
Katholische Hochschule für Soziale Arbeit Saarbrücken

Deutlich wird, dass am Weg der Individualisierung kein Weg vorbei führt. Von Vorteil ist bei dieser Entwicklung, dass die KlientInnen in den Mittelpunkt und somit in den Kern der Analyse und Diagnose rücken, was einen Fortschritt in der bisherigen Diskussion darstellt. Individualisierung kann also, wie schon aufgezeigt, zum einen positiv gesehen werden, da so am Subjekt orientiert gearbeitet werden kann. Diese Betrachtungsweise rückt Perspektiven und Kompetenzen des KlientInnen in den Mittelpunkt des Interesses. Allerdings kann diese Sichtweise auch Negativeffekte mit sich bringen, da es so leichter fällt, Verantwortung auf die KlientInnen – sprich

Individuen – abzuwälzen und nicht mehr die gesellschaftliche Verantwortung im Mittelpunkt steht. Es herrscht also ein Spannungsfeld vor, wie es auch in dem niederländischen Beitrag von Dr. Valkenburg noch mal deutlich wurde. Es sollte trotz allem an dem Aspekt der Individualisierung, als einem Fortschritt in dem Bereich der Integration festgehalten werden. Dabei wäre es wichtig, herauszuarbeiten, was die Perspektiven und Kompetenzen der KlientInnen sind und die Frage nach der Verantwortlichkeit zu bearbeiten. *It is becoming clear that there is no way around individualization. One advantage of this development, though, is that the client moves to the centre and thus the heart of analysis and diagnosis, which represents a positive development with respect to the discussion held to date. One may therefore look at individualization, on the one hand, as something positive, as work can be done with a focus on the subject. This approach shifts the perspectives, ideas and competences the client may have closer to the centre of interest. However, on the other hand, this approach may go along with some negative aspects as it may become easier to shift responsibility onto the client – i.e. the individual – because the responsibility of society is no longer at the centre. This means that there is an area of conflict, as also has become clear in the presentation given by our Dutch colleague Dr. Valkenburg. Nevertheless, one should hold on to the aspect of individualization and consider it a step forward in the area integration. For this it might be important to identify the perspectives, ideas and competences of*

the clients and to address and work on the question of responsibility. Deutlich wird auch, dass es bezüglich der Integration einer Methodik bedarf. Es handelt sich dabei um ein sehr ausgefeiltes methodisches Konzept: Dem Case Management. Deutlich wurde hier die Notwendigkeit der Zusammenarbeit mit der Organisation, dies gilt vor allem für große Organisationen. Es ist wenig effektiv, neue methodische Konzepte einzuführen, die stärker auf Interessen, Kompetenzen und Perspektiven der KlientInnen ausgerichtet sind, wenn nicht auch die



Organisation darauf ausgerichtet ist. (Seitenbemerkung: aus der Hartz-Evaluation sind erste Ergebnisse bekannt, die den Aspekt der Steuerung durch die Organisation vs. Klientenorientierung im Fallmanagement als ein Problem darstellen, das bearbeitet werden muss). Es ist also eine Steuerung durch Organisationen und eine Orientierung an den KundInnen wichtig, so dass auch hier ein Spannungsfeld entsteht. Das Top-Management ist offen, wobei eine starke Steuerung über bestimmte Programme, die an der Perspektive der KlientInnen vorbei gehen, vorhanden ist. Es gibt also in der Tat einen gesellschaftlichen Auftrag, der im Spannungsfeld zu den subjektiven Perspektiven der MigrantInnen steht. Die Aufgabe der Sozialen Arbeit ist es demnach, dieses Spannungsfeld kompetent auszuagieren.

Von immenser Bedeutung ist die lokale Ebene, sprich die Einbindung der lokalen Politiken und die Beantwortung der damit einhergehenden Frage nach den einzubeziehenden Akteuren (public private partnership). Hier verweist Prof. Dr. Filsinger auf die zivilgesellschaftlichen Akteure, wie zum Beispiel die Verbände und Unternehmen, die an diesen Aufgaben beteiligt werden müssen. Bezüglich der Netzwerkbildung betont Prof. Dr. Filsinger, dass komplexe Netzwerke notwendig sind, die den ganzen Menschen im Blick haben und versuchen, den verschiedenen komplexen Aufgaben gerecht zu werden, um das Individuum in seiner ganzen Lebenswelt erfassen zu können.

What has become apparent as well is that with respect to integration we are in need of a methodology. What we are dealing with here is, in fact, quite an elaborate methodological concept: Case Management. What has become clear is the need to work together with the organization, and this applies in particular to large organizations. It is not

really effective to introduce new methodological concepts with a clearer focus on the interests, competences, perspectives and ideas of the clients without the organization being focused on exactly this at the same time. (Mentioned in passing: First results of the “Hartz” evaluation suggest that the aspect of control by the organization versus client orientation in Case Management is in fact a problem that needs to be addressed.) What is needed and necessary, therefore, is control by the organizations and orientation at the clients to provide for a promising setting. Top management is open, and there is the strict control exerted by it via certain programmes and schemes that ignore the clients’ perspectives. So there is in fact a duty of society that is at conflict with the subjective perspectives of the migrants. It is therefore the objective of Social Work to act out exactly this area of conflict. The local level, i.e. the integration of local politicians as well as, going along with it, the finding of an answer to question of the protagonists to be integrated (public private partnership), is of considerable significance. Prof. Dr. Filsinger refers to the protagonists of our civil society, like for example the associations and enterprises, that need to be integrated to take their share of the tasks. With respect to the setting up of networks and networking Prof. Dr. Filsinger emphasizes that rather complex networks are required that are able to take into account the entire person and that try to do justice to the various complex tasks required to comprehend the individual in and by all aspects of their personal world and environment.

Die genannten Spannungsfelder müssen von der Sozialen Arbeit aufgebrochen werden. Sie hat sich dem gemäß der Frage zu stellen, wie mit solchen Spannungsfeldern umzugehen ist, ohne sie einseitig aufzulösen. Wie kann also kompetent mit diesen Spannungsfeldern umgegangen werden? Soziale Arbeit hat oft sehr stark den/die KlientIn im Blick gehabt, die Organisationen ihr Programm. Wenn dieses Spannungsfeld nicht aufzulösen ist, geht es letztlich darum, Konzepte zu entwickeln, die helfen, kompetent mit diesen Spannungen umgehen zu können. *The areas of conflict mentioned need to be broken down by Social Work. Consequently, Social Work needs to address the issue of how to deal with such areas of conflict without simply doing away with one of its components. So how does one deal with these areas of conflict in a competent manner? In the past, Social Work tended to have too much of a focus on the client, and the organizations tended to focus on their programmes and schemes only. If it is not possible to resolve this area of conflict completely, one ultimately needs to develop concepts that will help us to be able to deal with and come to terms with these conflicts.*

„Integrationsmanagement – Network and Case Management of Integration“

VI) ARBEITSGRUPPEN: Integrationsmanagement zwischen Einzelfallhilfe und Netzwerkarbeit – SEVERAL WORKING GROUPS: *Case Management meets Networking*

- 1) Arbeitsgruppe 1: **Integration in den Arbeitsmarkt**
Working group 1: Labour Market Integration between Case Management and Networking
Moderation: **Nasseur Oussedik**, MECOD Marseille
Wolfgang Vogt, SIMA, Saarbrücken
Dokumentation: **Daniela Henn**, Wissenschaftliche
Mitarbeiterin der KHSA Saarbrücken

Hans-Peter Wilka (Landesarbeitsgemeinschaft der Ausländerbeiräte Rheinland-Pfalz) betont, wie wichtig es ist, ein Angebot für Jugendliche zu haben, wenn es um die Integration in den Arbeitsmarkt geht. Dies besonders vor dem Hintergrund, dass sie älter werden, selbst Kinder bekommen und so einem Teufelskreis der Arbeitslosigkeit entgegen gewirkt werden kann. In diesem Kontext stellt er die Frage, ob es Rückkopplungen mit den Menschen gibt, die nicht dem Bild integrierter Personen entsprechen und ein alternatives Leben selbst bestimmt führen, welches nicht unbedingt dem Bild der Gesellschaft entspricht. Gibt es für solche Jugendliche Fortführungen oder andere Projekte?

Nasseur Oussedik antwortet, dass es ein Projekt pro Person gibt, also der Versuch, Menschen individuell und kollektiv aufzufangen. Menschen mit vielen Schwierigkeiten brauchen mehrschichtige Hilfen, so zum Beispiel auch die Frage nach der Kultur. Die Jugendlichen haben durch Mission Locale die Möglichkeit den Bürgermeister kennen zu lernen und andere Zuständige, wie zum Beispiel Führungskräfte der Handwerkskammer. Die Handwerkskammer ist ein wichtiger und zentraler Partner im Feld der beruflichen Integration, weshalb sie auch im Führungsgremium ist. Integration in den Arbeitsmarkt ohne Gewerkschaft ist nicht möglich. Es darf nicht vergessen werden, dass erst die Fragen nach Gesundheit, Mobilität und Unterkunft gelöst werden müssen, bevor sich dann dem Arbeitsmarkt zugewendet werden kann.

Nasseur Oussedik replies that there is one project per person, i.e. the attempt to pick up and support people individually and collectively. People with several problems and difficulties need help to be offered on various levels and/or in various fields; this is why culture is an issue as well. Mission Locale gives young persons the opportunity to meet the mayor as well as other responsible persons, like for example executives and members of the board of the chamber of handicraft. The chamber of handicraft is an important and even key partner in the field of vocational integration; this is why representatives of this chamber form part of the executive board of Mission Locale. Integration into the job market is impossible without the trade union. One must not forget, however, that the issues of health, mobility, and accommodation need to be dealt with and solved first before one can address the issue of the job market as a next step.

Wolfgang Dincher (Arbeitskammer des Saarlandes) pflichtet Nasseur Oussedik bei, dass die Arbeitnehmervertretung ein wichtiger Teil eines lokalen Netzwerkes ist, wenn es um Ar-

beitsmarktintegration geht, der bisher eher vernachlässigt wurde. Er betont aber auch die Wichtigkeit der Arbeitgeberseite.

Guido Freidinger (Amt für Soziale Angelegenheiten der Landeshauptstadt Saarbrücken) geht näher auf die Beteiligung der Gewerkschaften und Kammern ein. Diese ist auf zwei Ebenen bedeutsam: Zunächst einmal institutionell, wenn es darum geht, einen konfirmativen, administrativen, bestätigenden Rahmen zu schaffen (hier Arbeitgeber und Unternehmensseite nicht ganz so aktiv und interessiert wie die Arbeitnehmerseite), genauso wie eine Arbeitnehmervertretung auf der Ebene des jeweiligen Unternehmens (innerhalb einer Stadt zusätzliche Beschäftigung anzubieten hat mit den konkreten Arbeitsbedingungen und dem Arbeitsumfeld der Stammbeschäftigten zu tun). Beide Ebenen sind äußerst wichtig und in beide sind die ArbeitnehmerInnen mit einzubeziehen.

Nasseur Oussedik erwähnt in diesem Kontext, dass es in Frankreich unmöglich ist, bei Gewerkschaften eine eigene Abteilung für MigrantInnen zu schaffen, da dies als Diskriminierung ausgelegt würde. So ist zum Beispiel kaum jemand daran interessiert, Diskriminierungsworkshops zu besuchen. Wenn aber die Veranstaltung umbenannt wird und Diskriminierung nur noch als ein Unterpunkt auftaucht, gibt es auf einmal ein hohes Interesse an dem Workshop. Außerdem lässt sich noch konstatieren, dass es zwei Ebenen gibt, zum einen die institutionelle und zum anderen der Alltagsbezug.

In connection with Mr Freidinger's comments Nasseur Oussedik remarks that in France it is impossible to create a specific section or department only for migrants as this would be understood as an act of discrimination. So, for example, barely anyone is interested in participating in a workshop on the issue of discrimination. However, if such an event or seminar is renamed and the topic of discrimination appears only as one item among several others, there is always a high level of demand for such a workshop. In addition, one may identify two levels, the institutional one and one that is related to everyday life and activities.

Magret Spohn (Anakonde, Evaluation des IQ-Netzwerkes) fragt nach, ob ein Profiling/Kompetenzbilanz der Jugendlichen auch über den Abschluss hinaus erarbeitet wird und wie sich die Zusammenarbeit mit Unternehmen bei Jugendlichen gestaltet, die vielleicht Kompetenzen, aber kein Zeugnis mitbringen?

Nasseur Oussedik antwortet, dass anfangs eine Diagnose und Analyse stattfindet und die Jugendlichen gefragt werden, was ihr Lebensprojekt ist. Damit zusammenhängend wird auch danach gefragt, was die Jugendlichen brauchen, um das von ihnen angesprochene Ziel zu erreichen, damit der/die KlientIn weiß, was er/sie zu machen hat, zum Beispiel welche Kurse zu besuchen sind.

Mission Locale schreibt zwar Empfehlungen und schickt die Jugendlichen zu externen Institutionen, aber Jugendliche ohne Kompetenzen werden an andere Einrichtungen verwiesen. Mission Locale organisiert auch gemeinnützige Arbeitsplätze. Dies wird als Instrument genutzt, damit die Beteiligten nach einiger Zeit selbst entscheiden können, ob sie bleiben oder was anderes machen wollen. Es gestaltet sich schwierig,

Arbeitgeber in diesen Prozess einzubeziehen, auch wenn Mission Locale es mittlerweile geschafft hat, ein Interesse ihrerseits zu wecken. So muss beispielsweise die Bauindustrie ihren Umgang und ihre Kommunikation mit Jugendlichen ändern, Aus- und Weiterbildung finanzieren und die Familien mit einbeziehen, weil sie junge Leute als ArbeitnehmerInnen braucht. Es ist also zu fragen, wo die Bedürfnisse der Jugendlichen und der ArbeitgeberInnen liegen. Hier gibt es allerdings kein allgemeingültiges Modell. Mission Locale kann nicht einfach übertragen werden, sondern es muss ein Saarbrücker Modell, angepasst an die regionalen Bedingungen, entwickelt werden. *Nasseur Oussedik replies that at the beginning there are diagnosis and analysis in the course of which the young persons are asked about their life project. In connection with this, additional questions will be asked to find out what the young persons need to reach the goal mentioned by them to ensure the client knows what she/he needs to do, i.e. which courses to attend, etc.*

Although Mission Locale also writes recommendation letters and references and sends the young persons to external institutions, young persons without any competences are transferred to other institutions. Mission Locale organizes also workplaces of benefit to the public. This is used as a tool enabling the persons involved to decide on their own after some time whether they want to stay or rather do something else. It still tends to be difficult to involve employers into this process even though Mission Locale has meanwhile managed to make them interested in the objectives and work of Mission Locale. For example: Construction industry needs to change its attitude and conduct as well as its communication with the young persons, needs to finance their training and further training and to involve their families because this sector needs the young people as workers. Therefore, one needs to ask what the needs of the young persons are and what the needs and requirements of the employers are. However, there is no such thing like a model that may be generally valid and applicable. Mission Locale may not simply be transferred to other settings, but one needs to develop (something like) a Saarbrücker Model that is customized and suited to the conditions and settings of the respective region.

Herr Grosse (Lothringen) vertritt ancsec (nationale Agentur für den sozialen Zusammenhalt und die Chancengleichheit, vergleichbar mit dem Bundesamt für Migration und Flüchtlinge in Deutschland) und ist Projektleiter eines Equal-Projektes namens „talent“, das neue Aktionen für die Arbeitsmarktintegration und Chancengleichheit auf dem Arbeitsmarkt initiiert. In diesem Projekt ist das Thema Bildung zentral. Hier werden Jugendliche in Betriebspraktika vermittelt, um einen Übergang in Unternehmen durch Netzwerkarbeit, Familie und die Unternehmen selbst zu schaffen. Die Einbeziehung der Unternehmen und die Sensibilisierung für das Thema der Diversität, also Fragen nach Herkunft und Hautfarbe stehen auch im Zentrum dieses Projektes. So wird eine Charta der Diversität für die Unternehmer entwickelt. So zeigt zum Beispiel das Baugewerbe Interesse, weil sie unter starkem Nachwuchsmangel leiden.

Guido Freidinger betont, dass Integration als gesamtgesellschaftliche Aufgabe zu betrachten ist. Hier drängt sich eine immanente Frage nach Programmen auf, die den Jugendlichen helfen, den Weg in den Beruf und in öffentliche Unternehmen

zu ebnen. Genauso ist von Interesse, ob öffentliche Unternehmen mit gutem Beispiel voran gehen.

Nasseur Oussedik gibt zu, dass diese Frage schwierig zu beantworten ist, da es zwar den politischen Willen gibt, aber sich die Umsetzung schwierig gestaltet; es zeichnet sich jedoch eine Veränderung ab. Viele Verantwortliche kümmern sich mittlerweile, auch weil die Menschen mit Migrationshintergrund darauf drängen. Junge MigrantInnen fühlen sich als Franzosen, werden aber von außen immer noch als AusländerInnen *betrachtet*. *Nasseur Oussedik admits that this question is difficult to answer because even though there is a certain willingness in the political sphere in this respect, practical implementation remains difficult; however, things are changing. Many responsible persons have started to take care of this issue, also because the people with a migration background urge them to do so. Young migrants feel to be French citizens, but many French natives still look at them as being foreigners.*

Herr Grosse ergänzt, dass die Bekämpfung von Diskriminierung umbenannt worden ist und eine Art Öffnung für unterschiedliche Arten von Diskriminierung stattfindet. Es entsteht ein neues Instrument, durch das kommunale Verträge zur Förderung sozialen Zusammenhalts als Querschnittsansatz entstehen, in dem Diskriminierung und Integration angelegt sind. Dies setzen sowohl Kommunen als auch Kommunalverbände um. Hier bilden sich in allen Bereichen Netzwerke unter Einbezug zivilgesellschaftlicher Akteure. Ein weiteres Instrument, was auch die Behörde „ancsec“ selbst betreut, ist die Implementierung einer systematischen Sprachförderung für Erwachsene in Frankreich, damit Franzosen (MigrantInnen mit französischer Staatsangehörigkeit) französisch lernen.

Margret Spohn fragt nach, wie der Stand bezüglich des französischen Modells der anonymisierten Lebensläufe ist. Hierbei geht es darum, alle Informationen beispielsweise bei einer Bewerbung, die Rückschlüsse auf die Herkunft oder auf den Wohnort geben, zu entfernen, um so die Jugendlichen mit Migrationshintergrund besser integrieren zu können.

Nasseur Oussedik betont, dass er dieses Modell für unbrauchbar hält. Die Debatte ist aber noch nicht abgeschlossen und bedarf der Transparenz. Allerdings weist er auch explizit darauf hin, dass in diesem Modell nur das Äußere, wie eine Krankheit verheimlicht wird und nicht mit dem Individuum umgegangen wird. Es handelt sich seiner Meinung nach nur um Augenwischerei, die eine gewisse Diskriminierung im Kontext von Lebensläufen zu vertuschen sucht. *Nasseur Oussedik points out and emphasizes that he considers this model to be unsuitable. Discussion on this issue has not been concluded, however, and requires clarity and transparency. He also explicitly stresses the point that in the practical application of this model only the exterior and visible aspects are concealed like a disease and that the individual is not actually dealt with. In his opinion it is plain eyewash that tries to cover up a certain degree of discrimination taking place and exerted in the context of CVs.*

„Integrationsmanagement – Network and Case Management of Integration“

Herr Grosse ergänzt, dass das französische Integrationsministerium das Modell wieder aufgreifen will, nachdem es in letzter Zeit aus der öffentlichen Diskussion verschwunden ist.

Moni Jöst (Jobbörse Burbach) fragt, wie es Mission Locale gelungen ist, so viele Jugendlichen (sieben von zehn) zu erreichen.

Daraufhin erklärt Nasseur Oussedik, dass hier die Bindeglieder in der Region eine entscheidende Rolle spielen. Alle öffentlichen Institutionen müssen alle Informationen haben, um Jugendliche an die richtigen AnsprechpartnerInnen verweisen zu können. Es darf kein Wettbewerb zwischen den Organisationen herrschen. Organisationen müssen sich von ihrem Omnipotenzanspruch verabschieden, professionell arbeiten und sich ergänzen sowie sich eingestehen, dass nicht jede Organisation alles kann. Wenn über Migranten gesprochen wird, muss gefragt werden, was mit der Familie ist, welche Rolle sie einnimmt und wie ihre Verantwortung ist. Jugendliche mit Migrationshintergrund kommen zur Mission Locale, weil ein gutes Netzwerk vorhanden ist: Gemeinde und Verbände tauschen sich mit Mission Locale in gemeinsamen Treffen aus. Hierbei handelt es sich um eine konstante Dynamik, durch die Informationen transparent gemacht und weitergegeben werden, damit jede/r weiß, wer was macht und wofür verantwortlich ist.

Nasseur Oussedik explains that the linking members located all throughout the region play a crucial role. All public institutions need to have all information available to be able to refer the young persons to the appropriate contact partners. There should not be any competition among the various organizations. Organizations need to take their leave from their claims to being omnipotent; instead, they should do their work in a professional way, to be complementary to one another and should admit to themselves that is impossible for each organization to be in charge of and do everything. Speaking about migrants, one needs to consider the issue of family, what its role and what its responsibility is. Young persons with a migration background come to Mission Locale because there exists a good and solid network: community and associations attend meetings with representatives of Mission Locale to exchange ideas. One characteristic feature of this aspect is its prevailing dynamism, facilitating information to become transparent and to be communicated so that everybody knows what everybody else does and is doing and what everybody else is responsible for.

Wolfgang Dincher fragt nach, wie Nicht-Diskriminierung zu fördern ist.

Nasseur Oussedik weist auf weltweit aktive Unternehmen hin, die um die Notwendigkeit von heterogenen Strukturen wissen. Es ist bedarfsorientiert und objektiv zu agieren sowie den Unternehmen transparent zu machen, warum sie eine Antidiskriminierungserklärung brauchen. Firmen müssen den Sinn verstehen und sich der kollektiven Verantwortung bewusst werden. *Nasseur Oussedik draws the attention to globally active enterprises that are well-aware of the need for heterogeneous structures. One needs to act in a demand-driven and objective way and to make it clear and transparent to the enterprises why they need an anti-discrimination declaration. Companies need to understand the sense and purpose of it and to become aware of the collective responsibility they share.*

- 2) Arbeitsgruppe 2: **Sozialraum und niederschwellige Zugänge**
Working group 2: Community Work between Case Management and Networking
Moderation: **Anne-Marie Marx**, Projekt SIMA/
Diakonisches Werk an der Saar (DWS)
Sigrun Krack, BürgerInnen-Zentrum Brebach/DWS
Stefan Ortleb, BürgerInnenzentrum Brebach/DWS
Dokumentation: Sebastiano Cucurruato, KHSa Saarbrücken

TeilnehmerInnen: MitarbeiterInnen des Deutsch-ausländischen Jugendclub (DAJC); Caritas Speyer, Jugendmigrationsdienst Speyer; Caritas Saarlouis/Dillingen; ARGE Hunsrück; Caritas Merzig; Bundesgenossenschaft Trier; Diakonisches Werk an der Saar; Migrationsbeauftragte Neunkirchen, Diakonisches Werk Saarbrücken-Malstatt; Wissenschaftliche Mitarbeiterin der KHSa; Wissenschaftliche Hilfskraft der KHSa.

Präsentation des BürgerInnenzentrum Brebach, Diakonisches Werk an der Saar

Arbeitsprinzipien der Gemeinwesenarbeit (GWA)

Working principle of Community/Polity Work (Arbeitsprinzipien der Gemeinwesenarbeit (GWA))

Bezugsgrößen der GWA:

- Sozialraum als territoriales, funktionales und kategoriales Element
- Aktivierung und Partizipation der BürgerInnen
- Niedrigschwellige Angebote
- Lebensweltbezug („Leute abholen, wo sie stehen“)

Reference items of community/polity work:

- *The social sphere as a territorial, functional and categorical element*
- *Activation and participation of the citizens*
- *Provision of offers with a low threshold*
- *Consideration of and reference to the „world“ the people live in („Picking up people where they are“)*

Integrationsarbeit in Brebach

Historie und Infrastruktur von Brebach:

- Brebach entstand als Siedlung um den Industriestandort der Hüttenwerke
- Hohe Arbeitsmigration
- Industrie und Wohnen auf engstem Raum
- ca. 3.500 EinwohnerInnen
- davon 25% - 50% MigrantInnen
- sehr viel Verkehr, da Hauptverkehrsstraße. PendlerInnen aus Frankreich und Anbindung an Globus-Großhandelskaufhaus
- MigrantInnen tragen zur Stabilisierung von Brebach bei, da sie WohneigentümerInnen werden
- Hohe Arbeitslosenquote
- Strukturwandel, da Arbeitsplätze für HilfsarbeiterInnen immer weniger werden
- Leerstände

- Stadtteil wird aufgrund der niedrigen Mieten nicht saniert oder renoviert
- Integrationsarbeit mit MigrantInnen entstand 1970
- Schwierige Integrationsituation
- Teilnahme beim Städtebauprogramm „Soziale Stadt“ bietet neue finanzielle Möglichkeiten

Integration work in Brebach

Brebach – History and infrastructure :

- *Brebach was founded as a settlement located around the industrial locations of the foundries*
- *High levels of work-induced migration*
- *Industrial and residential units and areas are very close together*
- *Approx. 3,500 inhabitants*
- *Among them: 25% - 50% migrants*
- *Very much traffic, as there is a main throughfare. Commuters from France and road connection to a large wholesale department store („Globus“)*
- *Migrants help to stabilize Brebach as they become house and condominium owners.*
- *High unemployment rate*
- *Structural change as the number of workplaces for unskilled workers is going down constantly*
- *Vacant shops, houses, and apartments*
- *Due to low level of rents, district does not get refurbished or modernized.*
- *Integration work with migrants started in 1970*
- *Difficult integration conditions*
- *Participation in the city building scheme „The Social City“ (Städtebauprogramm „Soziale Stadt“) offers new financial perspectives and opportunities*

Die drei Säulen der Integrationsarbeit

- Sprachkurse, Sozialberatung
- Veranstaltungen, Feste, Freizeitangebote
- Vernetzung, Beteiligung am Gemeinwesen, „Runder Tisch Brebach“

The three pillars of integration work

- *Language courses, social consulting and advice*
- *Events, parties, leisure activities*
- *Networking, participation and involvement in community, "Round Table Brebach"*

MigrantInnen in der GWA

SIMA/Konkrete Beispiele:

- Alphabetisierungskurse (auch in türkischer Sprache)
- Orientierungskurse (Wiedereinstieg in Beruf für türkische und deutsche Frauen)
- Beratungsprojekt („Maßnahmen ohne Sanktion“)

Migrants in GWA (Community/Polity Work)

SIMA/Practical examples:

- *Courses to promote literacy (also in the Turkish language)*
- *Orientation courses (getting back into the working world for Turkish and German women)*
- *Consulting and advice project („Measures without sanctions“)*

Diskussion und Fragen:

- Zuständigkeitsbereich der GWA?
- Inwiefern darf die GWA/SIMA den Klientinnen überhaupt Hoffnung machen in Bezug auf Maßnahmen oder einen Arbeitsplatz?
- Was will das SIMA-Projekt erreichen?
- Inwiefern kooperiert die GWA mit der ARGE? Findet ein Informationsaustausch statt?
- Frage der Bundesgenossenschaft Trier: Integration durch Arbeit stößt an Grenzen – Welche neuen Integrationsförderungen gibt es?

Discussion and questions:

- *Areas of responsibility and competence of GWA?*
- *To what extent is GWA/SIMA allowed to lead the clients to hope that they may be admitted to participate in any measures or to find a place of work?*
- *What are the objectives of the SIMA project?*
- *To what degree does GWA cooperate with ARGE? Is there any exchange of information?*
- *Question asked by the Bürgerhaus Trier-Nord (community work centre and registered cooperative society of the citizens for building and housing) of the city and region of Trier: Integration by work has its limits – Are there any new schemes promoting integration? If yes, which ones?*

Ergebnisse der Diskussion:

Mögliche Beiträge der GWA:

- Laut Bundesgenossenschaft Trier soll GWA eher den Stadtteil stärken, als nur in den Arbeitsmarkt vermitteln, d.h. sozialraumorientiert arbeiten, da die Agenturen für Arbeit immer weiter weg vom Sozialraum rücken
- Träger von Fortbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen (auch Existenzgründungsberatungsstellen)
- Zusammenarbeit mit Arbeitgebern aus dem Industriegebiet (aktuelles Beispiel: Geldspenden vom Betrieb ans GWA-Büro)
- Weitere Institutionen in die GWA mit einbeziehen (z.B. Ausländerbehörde, Bundesamt für Migration und Flüchtlinge [BAMF])
- Institutionen dazu bringen, stärker sozialraumorientiert zu arbeiten
- Beratungsstrukturen von Komm- auf Geh-Struktur umorganisieren
- Appell an Ausländerbehörden, stärker kundenorientiert zu arbeiten
- Zusammenarbeit zwischen GWA, ARGE, BAMF und MEB (Migrationserstberatung) wird angestrebt, z.B. begleitet MEB MigrantInnen bei der Erstaufnahme bei der ARGE
- Übernahme der Prinzipien der GWA durch andere Institutionen
- ARGE zeigte sich immer dankbar über Kooperation mit GWA, z.B. über konkrete Angaben zu den KlientInnen

„Integrationsmanagement – Network and Case Management of Integration“

Results of the discussion:

Possible contributions of the GWA:

- According to the Bürgerhaus Trier-Nord, the GWA should rather provide assistance to and support the city district instead of finding places of work only, i.e. it should rather work with a focus on the social environment as the job centres (Agenturen für Arbeit) tend to move further and further away from the social environment of the citizens
- Funding and organizing body of further training and qualification measures (including advice and consulting centre for persons intending to found their own enterprise)
- Cooperation with employers located in the industrial zone (current example: financial donations from a company to the GWA office)
- Involvement of additional institutions into the GWA (e.g. foreigners' registration office, Federal Office for Migration and Refugees (Bundesamt für Migration und Flüchtlinge [BAMF]))
- Get other institutions to shift their focus of work more towards the social environment
- Re-organize the structures of consulting and advice centres so that they will go out and contact the clients actively instead of waiting to be contacted.
- Appeal to foreigners' registration office to intensify their customer focus
- Cooperation between GWA, ARGE, BAMF and MEB (First-contact consulting of migrants) is to be striven for, e.g. supporting and accompanying migrants with their first registration with the ARGE
- Adoption of the GWA principles by other institutions
- ARGE has always been grateful for any cooperation with GWA, e.g. about specific data obtained on the clients

- 3) Arbeitsgruppe 3: **Sozial- und Integrationsberatung**
Working group 3: **Social and Integration Counselling between Case Management and Networking**
Moderation: **Dr. Ben Valkenburg**, Universität Utrecht,
Andrea Adam, SIMA Saarbrücken
Dokumentation: **Sabine van Rissenbeck**,
KHSA Saarbrücken

Dr. Valkenburg stellt einleitend den Prozess der beruflichen Integration in den Niederlanden dar – Ein Vergleich zwischen dem niederländischen und dem deutschen Sozialsystem zur Integration in den Arbeitsmarkt:

Das CWI (Centra voor Werk en Inkommen) stellt in den Niederlande die erste und zentrale Stelle für alle Erstgespräche für Arbeitslose dar. Diese Institution hat rein administrative Aufgaben und prüft, ob Ansprüche aus Versicherungsleistungen der UWV (Uitvoening) bestehen oder ob der/die KlientIn Anspruch auf Sozialleistungen hat.

Dr. Valkenburg starts by presenting the process of integration into the job market in the Netherlands – A comparison between the Dutch and the German social system for the integration into the job market: The CWI (Centra voor Werk en Inkommen) is the first and central place for all initial talks with unemployed persons in the Netherlands. This institution assumes and performs purely administrative tasks and checks whether there exists any entitlement to insuran-

ce benefits to be paid by the UWV (Uitvoening) and/or whether the client is entitled to any social benefits.

Aus dieser Struktur resultieren folgende Problemstellungen:

- Sowohl beim SD (Sozialamt), als auch beim UWV (Versicherungsleistung) werden erneut Aufnahmegespräche mit den KlientInnen geführt
- Das Sozialamt schließt in den Niederlanden – ähnlich wie in der BRD – mit verschiedenen Institutionen Kontrakte, die Maßnahmen und Angebote durchführen; ebenso schließt die UWV Kontrakte zu freien Integrationsorganisationen
- Jede der drei Institutionen ist nur für einen Teilbereich zuständig; es gibt keine Institution, die in der Lage ist, eine Gesamtperspektive einzunehmen
- Die einzelnen Anbieter von Integrationsmaßnahmen stehen im Wettbewerb zueinander
- Es ist unklar, welche der drei genannten Institutionen für das Case Management zuständig sein soll
- Gelingt es nicht, die KlientInnen innerhalb von sechs Monaten in den Arbeitsmarkt zu integrieren, haben diese lediglich Anspruch auf Leistungen aus der allgemeinen Unterstützung des Sozialamtes
- Die Leistungen der UWV sind höher als die des Sozialamtes (welche lediglich eine Grundsicherung darstellen) und abhängig vom vorherigen Einkommen
- Das holländische Integrationssystem ist ähnlich dem deutschen System mit Ausnahme des CWI, welche als zentrale und erste Institution für die Weiterleitung der KlientInnen verantwortlich ist
- Die Idee der Etablierung eines ›frontoffice‹ – als erste und einzige Kontaktstelle für die KlientInnen – und eines ›backoffice‹, das für nachrangige Fragen zuständig wäre, sei sinnvoll, politisch jedoch nicht zu realisieren
- Die Möglichkeit einer Begleitung der Arbeitslosen ist abhängig von ihren individuellen Situationen; sozialpädagogische Institutionen bieten ihren KlientInnen zwar Unterstützung, zentral bei Arbeitslosigkeit sei jedoch die Eigenverantwortlichkeit des KlientInnen.
- Die Gemeinde/Stadtverwaltung erhält in den Niederlande ein bestimmtes Budget, um ihrer Aufgabe der Förderung und Qualifizierung Arbeitsloser gerecht zu werden
- Sie ist zentrales Organ und autonom, was die Verteilung der Mittel und der Kontrakte betrifft
- Diese Autonomie führt zu einem unterschiedlichen Umgang mit den KlientInnen in den verschiedenen Gemeinden
- Einsatz finanzieller Mittel und Förderung der KlientInnen mit dem Ziel der Qualifizierung der KlientInnen und dessen Integration in den Arbeitsmarkt.

The following problems result from this structure:

- *Both at the SD (social welfare office) and at the UWV (insurance benefits) the clients have to undergo initial/registration procedures.*
- *The social welfare office in the Netherlands – like its equivalent in Germany – concludes contracts with various institutions that offer measures and provide offers; in addition,*

- the UWV concludes agreements with independent integration organizations as well.*
- *Each of the three institutions is only responsible for one part; there is no institution that is able or in position to get „the whole picture“.*
 - *The individual bodies and entities offering integration measures compete with one another*
 - *It is unclear which of the three institutions should be in charge of Case Management*
 - *If it does not work out to integrate a client into the job market within a period of six months, the persons will only be entitled to benefits paid subject to the general social benefits granted by the social welfare office*
 - *The benefits paid by the UWV are higher than those granted by the social welfare office (which are only meant to provide for basic subsistence) and dependent on the clients' previous income.*
 - *The Dutch integration system is similar to the one applied in Germany except that the CWI is the first and central institution for contact and in charge of referring and transferring the clients*
 - *The idea of setting up a ›front office‹ – first and only place of contact for the clients – and a ›back office‹ that would be in charge of secondary or subsequent issues, would be reasonable and would make sense, however, in political terms the idea is practically impossible to realize.*
 - *The availability of permanent assistance / accompaniment of unemployed persons depends on their individual situations; although institutions active in the field of social education offer this kind of support to their clients, the central idea with respect to unemployment, however, is the responsibility of the clients for their own situations.*
 - *The communities/municipal authorities in the Netherlands are given a certain budget to carry out and fulfil their duties and tasks of promoting and qualifying unemployed persons.*
 - *Concerning the use and allocation of the means and to conclusion of related contracts, this body is the central organ and autonomous in this respect.*
 - *This autonomy results in the handling of and dealing with the unemployed being different from community to community.*
 - *The deployment of financial means and of the promotion of the clients with the aim of qualifying them and of integrating them into the job market.*
- b) ›Work-first-Prinzip‹, d.h. die KlientInnen werden direkt in Arbeit gebracht; hierzu werden bspw. Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen kreiert. Die Folge des ›work-first‹ ist ein Verschieben der Verantwortung auf andere finanzielle Töpfe.
- Bei Ablehnung oder Abbruch einer Maßnahme muss der/die KlientIn mit einer Kürzung seiner Leistung rechnen
 - Die Möglichkeiten der KlientInnen, ihr Recht auf Förderung zur Integration in den Arbeitsmarkt durchzusetzen, besteht in der so genannten Klientenpartizipation, welche 1. ein Klientenrecht und 2. ein Klagerecht umfasst, in der Praxis jedoch selten in Anspruch genommen wird.
 - Werden dem/der KlientIn lediglich kurzfristige Maßnahmen angeboten, kommt es zu einer ›Negativ-

- liste‹ von Maßnahmen. Eine solche ›Maßnahmenkarriere‹ und ein unkoordiniertes Vorgehen führen zu einer Stigmatisierung der KlientInnen; der Versuch der Integration der KlientInnen scheitert in solchen Fällen an einem regulativen Prozess. Ressourcen der KlientInnen finden wenig Beachtung.
- b) ›Work first principle‹, i.e. the clients are brought into work immediately; to this effect one may engage in employment-creation measures As a result of the application of the „work first principle“ there is a shifting from “one bag of money” to another.
- *In case of rejection or termination of a measure the client needs to reckon with a curtailment of their benefits*
 - *The means of the clients to enforce their right and entitlement to promotion for the purpose of integration into the job markets include the so-called „client participation“, which includes (1) a „client right“, and (2) a “right of action“, with the latter being quite seldom used in practical do-to-day business.*
 - *In case the client is only offered short-term measures, there will be a „negative list“ of measures. Such a “career of or in measures” and any such similarly uncoordinated courses of actions lead to a stigmatization of the clients. Any attempt undertaken to integrate the client will fail in such cases because of a regulatory process. The resources of the clients are met with only little attention and consideration.*

Lösungsvorschlag von Dr. Valkenburg:

Wäre der/die CasemanagerIn MitarbeiterIn des CWI, könnten alle Angebote von einer Stelle aus koordiniert werden und wären für die KlientInnen von dieser zentralen Stelle aus erreichbar. Das CWI könnte eine Gesamtperspektive einnehmen und eine Ressourcenorientierung und Koordination könnte Spielräume öffnen, im Sinne des KlientInnen zu handeln. *Suggestions and solutions proposed by Dr. Valkenburg:*

If the case manager was employed by the CWI it would be possible to coordinate all offers at and from one single place and they would be available and accessible for the clients at this location. The CWI would be in a position to have the general overview and get the „full picture“; in addition, improved coordination of and orientation at the resources might provide more room to act in accordance with the wishes of the clients.

Statements zum Integrationssystem in der BRD:

Herr Kuhn (Arbeitslosenberatung Burbach, gabb) fragt nach den Möglichkeiten, die dem/der KlientIn zur Verfügung stehen, sein/ihr Recht auf Förderung zur Integration in den Arbeitsmarkt zu behaupten. In einem zweiten Statement betont Herr Kuhn, dass die Politik die Verantwortung abschiebt. Die Arge kann nicht zum Schuldigen gemacht werden, um eine solche Diskrepanz zu schließen; sie kann der gestellten Aufgabe nicht gerecht werden.

Herr Schnur (Arge Merzig) fragt, in wie weit es bei den Sozialdiensten in den Niederlanden einen Rahmen für ein ›Ergebnisoffenes Management‹ gibt, d.h. in wie weit kann mit den KlientInnen auf psychosozialer Ebene gearbeitet werden, ohne

„Integrationsmanagement – Network and Case Management of Integration“

ein bestimmtes Ziel wie bspw. Integration in Arbeit zu bestimmen? In Bezug auf das deutsche Sozialsystem hebt Herr Schnur hervor, dass schwer vermittelbaren Personen politisch keinerlei Rechnung getragen wird. Die soziale Komponente kommt viel zu kurz und es fehlen die Netzwerke.

Frau Adam (Projekt SIMA) greift die Erläuterungen von Dr. Valkenburg auf: wenn nicht eine Stelle das Case Management durchführt, verläuft die Arbeit unkoordiniert und stark defizitorientiert ist. Andererseits wurde am Vormittag weiter erörtert, dass oftmals Strukturen und Rahmenbedingungen eine Durchführung des Case Management erschweren: Wie gestalten sich in der Praxis (gerade der ARGE) die Handlungsoptionen, mit diesem Spannungsfeld umzugehen und im Sinne der KlientInnen zu handeln?

Ein Fallmanager (Kreisverwaltung Südwestpfalz) beschreibt, ihm »fehlt der Arbeitsmarkt«. Wenn die Arbeitsmarktsituation politisch nicht verändert wird, wird die Vermittlung von Langzeitarbeitslosen weiter erfolglos bleiben.

Er ist der Auffassung, dass es Arbeitslose gibt, die nie mehr in den Arbeitsmarkt integriert werden können. Er stellt die Frage, ob ein steuerfinanzierter zweiter Arbeitsmarkt eine Möglichkeit böte, Langzeitarbeitslose zu integrieren, damit sie einen Platz in der Gesellschaft finden. Ebenso stellt er in Bezug auf die Finanzierung der Förderung der Integration fest, dass es an adäquaten Konzepten fehlt.

Nach Dr. Valkenburgs Ansicht können kürzere Arbeitszeiten und eine frühere Verrentung zu einer Entspannung am Arbeitsmarkt führen. Arbeit sollte gerechter verteilt werden. Dies sei jedoch eine rein politische Entscheidung. Zudem sollten Arbeitgeber mehr in die Verantwortung genommen werden.

Die Arge Saarbrücken befürwortet insgesamt eine Trennung der Aufgaben „Vermittlung“ und „Management“ bei den Argen.

ZUSAMMENFASSUNG DER DISKUSSIONSERGEBNISSE:

- Strukturelle Probleme werden von Seiten der Politik nicht beachtet; sie werden zu einem individuellen Problem der KlientInnen modifiziert. Die Politik schiebt die Verantwortung ab
- Die soziale Komponente und die Bedeutung der Arbeit für die Integration der KlientInnen in die Gesellschaft findet wenig Anerkennung
- Es fehlen adäquate Konzepte, die zur Verfügung stehenden Mittel sinnvoll einzusetzen
- Strukturveränderungen sind politische Entscheidungen. Nur eine veränderte Arbeitsmarktsituation kann einen Erfolg in der Vermittlung von Langzeitarbeitslosen bewirken
- Arbeit sollte gerechter verteilt werden
- Arbeitgeber sollten stärker Verantwortung mittragen
- Case Management könnte es ermöglichen, dass eine Stelle eine Gesamtperspektive einnehmen kann, eine Ressourcenorientierung und Koordination kann Spielräume eröffnen, im Sinne der KlientInnen zu handeln.

- Offene Frage: Kann ein steuerfinanzierter „zweiter Arbeitsmarkt“ eine Lösungsmöglichkeit darstellen?

SUMMARY OF THE RESULTS OF THE DISCUSSION:

- *Structural problems are ignored by the political sphere; they are modified to appear as individual problems the clients have. Politics shifts responsibility away from it.*
- *The social aspects and components as well as the significance of work for the integration of clients into society is met with little recognition and esteem.*
- *There is a lack of adequate concepts for the reasonable and suitable employment of available means.*
- *Structural changes are subject to political decisions. Only if the situation of the job market is changed there will be success with respect to the finding of jobs for persons unemployed for a longer period of time.*
- *Work should be shared in a fairer way.*
- *Employers should take over more responsibility.*
- *Case Management might be a way for one body to get the overall view of things, and orientation at resources and improved coordination may provide room for acting according to the wishes of the clients.*
- *Question that remains open: May a „second job market“ financed by tax money represent a possible solution?*

4) Arbeitsgruppe 4: **Fallmanagement in Ausbildung und Studium**

Working group 4: **Case Management – Workshop for students**

Moderation: **Prof. Jürgen Klatte**, KHSa Saarbrücken
Dokumentation: **Nico Grünewald**, KHSa Saarbrücken

TeilnehmerInnen: Chris Ludwig, Baff e.V. (Bildungsträger); Maria Mokin, Caritas Verband; Markus Krein, Fallmanager der Arge Merzig-Wadern; Mascha Nunold, Kreisverwaltung Südwestpfalz; Christina Altmann-Hahn, Ausländerbeirat Saarbrücken; Ralf Herrmann, JobBörse Brebach; Christian Bulle, Student der KHSa

Zwei Arbeitsansätze stehen für Arbeitsgruppe zur Auswahl:

1. Wie läuft Case Management in der Praxis ab?
2. Besprechung eines konkreten Falls eines/einer TeilnehmerIn mit Hilfe der Instrumente der Fallaufstellung, Organisations- und Helfersystem? Entscheidung für dieses Verfahren

There are two approaches available to choose from for the working group:

1. *What does Case Management look like in practical terms?*
2. *Discussion of a specific case of one participant using the tools of presentation of the case, organizational system and system of helpers? Decision in favour of this procedure*

Während der Vorstellung der TeilnehmerInnen werden noch weitere Wünsche und Themen geäußert, wie z.B.

- wie sieht der Ablauf einer Ausbildung zum/zur FallmanagerIn aus?
- was bedeutet die Methodik des Case Management?

During the presentation of the participants additional requests and topics are mentioned, e.g.

- *What does the course of training to become a case manager look like?*
 - *What does the methodology of case Management mean?*
- Begriffsbestimmung Case Management: gleichbedeutend mit Fallmanagement. In der Praxis wird darüber diskutiert, ob diese Begriffsbestimmungen synonym verwendet werden dürfen.
- Anforderungen an das Studium/Ausbildung: Die StudentInnen sollen in der Lage sein, für jede Institution eine Konzeption zu erstellen. Sie brauchen ein Wissen darüber, was Case Management bedeutet sowie verschiedene Ansätze kennen und anwenden können. Während des Studiums werden viele verschiedene Theorien vorgestellt, die praktische Umsetzung für die StudentInnen ist jedoch schwierig. Den StudentInnen fällt es schwer, einzuschätzen, wo ihre Grenzen sind (Verantwortung, Kompetenzen, Rahmenbedingungen etc.). Sie sehen sich mit dem (Eigen)Anspruch konfrontiert, immer „HerrIn der Lage“, beratungsfähig und unterstützend zu sein.
- Ein Problem der FallmanagerInnen ist, dass verschiedene Berufsgruppen diesen Status besitzen und ihn nicht richtig verwenden können, weil keine passende Ausbildung vorhanden ist. Sie wissen nicht immer, wie sie mit den KlientInnen umgehen sollen. Weiterhin ist es ein Problem, dass die Zeit für die KlientInnen knapp bemessen ist und die KlientInnen oft nicht über ihre berufliche Qualifikationen Auskunft geben können. In der Konsequenz fehlt der nötige Respekt zum Fall, weil zu wenig Zeit für die KlientInnen vorhanden ist, um intensiv auf sie eingehen zu können. Hier existiert ein Spannungsfeld/Reibungspunkt: Einerseits wollen und sollen die FallmanagerInnen in diesem Feld arbeiten, andererseits fehlen die Rahmenbedingungen.
- In der Arbeit mit MigrantInnen zeigt es sich häufig als schwierig, die MigrantInnen in Positionen zu setzen, die ihrer Ausbildung entsprechen. Sie müssen Weiterbildungen besuchen, um ihren beruflichen Status zu erlangen (Beispiel: eine ausländische Lehrerin, die in Deutschland nicht unterrichten durfte und noch einmal ein Studium in Deutschland absolvieren musste, obwohl verschiedene Qualifikationen in verschiedenen Ländern anerkannt sind).
- Schwierig ist oftmals die mangelnde Zusammenarbeit verschiedener Institutionen. Es wird überlegt, wie der Fall einer anderen Institutionen „schmackhaft“ gemacht wird. Manche FallmanagerInnen denken zu kurzfristig: sie sollten z.B. jugendlichen MigrantInnen aufgrund ihrer sprachlichen Probleme nicht abweisen, sondern versuchen, einen weiteren Sprachkurs zu finanzieren. FallmanagerInnen sollten „Schleichwege“ im Gesetz kennen, damit den KundInnen geholfen werden kann, d.h. auch, dass alle Institutionen perfekt zusammenarbeiten müssen.
- *Definition of the term „Case Management“: It is discussed whether the term is appropriate and how it should be used.*
- *Requirements with respect to university study/training: The students are expected to be able to draw up and formulate a concept for each institution. They need to be familiar with the idea and concept of Case Management and should know and be able to apply several*

approaches. In the course of their study students will get to know many different theories, however, the practical use and application is difficult for the students. The students find it hard to assess where their limits are (responsibility, competences, general conditions and framework, etc.). They are faced with the requirement by others and by themselves to “master the situation”, to be able to consult and to provide support.

– *One problem with respect to case managers is that many occupational groups have this status, but they are not able to apply it properly because they have not received any proper training. They sometimes do not know how to deal with clients. An additional problem is that there is only little time available for work with the clients and the clients often are not able to provide suitable information on their vocational and/or job-related qualifications. As a consequence there is a lack of respect for the individual case because there is not enough time to talk with the clients intensively enough. This is an area of conflict likely to cause problems: On the one hand the case managers want and are expected to work in this field, on the other hand the general conditions and the framework are insufficient or lacking.*

– *In practical work with migrants it often turns out how difficult it is to find positions for them that correspond to their education and training backgrounds. They need to attend further training courses to obtain their professional status (Example: There was one teacher from abroad that was not allowed to teach in Germany and had to do her study one more time in Germany although various qualifications are recognized in various countries.)*

– *It is often difficult to deal with the fact of insufficient cooperation among various institutions. One tends and needs to think how to make a particular case look attractive to another given institution. Some case managers are too short-sighted.: For example, they should not reject or turn down young migrants on the grounds of their insufficient language skills but instead should finance another language course. Case managers should be familiar with and know how to use “secret paths” hidden in the laws to be able to help their customers; this also means that all institutions involved need to work perfectly together.*

VII) Antworten des Tages und (weiter) offene Fragen *Some results and some more questions*

Prof. Dieter Filsinger,

Katholische Hochschule für Soziale Arbeit Saarbrücken

Prof. Dr. Filsinger geht auf wichtige Schwerpunkte hinsichtlich der „Integration in den Arbeitsmarkt“ ein, die sich im Verlaufe der europäischen Fachkonferenz herauskristallisiert haben:

1) Zwischen Lebensweltorientierung und Arbeitsmarktorientierung gibt es ein Spannungsfeld, mit dem sich die Soziale Arbeit konfrontiert sieht. Dies stellt aber keineswegs einen Widerspruch dar. Die Soziale Arbeit muss zwar primär lebensweltorientiert agieren, aber darf den Blick auf den Arbeitsmarkt nicht verlieren. Dies ist besonders wichtig, da es immer häufiger ein Leben jenseits des Arbeitsmarktes gibt. Dies ist jedoch eine Frage der Organisation: vor allem diejenigen, die sozialraumorientiert arbeiten – etwa die Gemeinwesenarbeit – haben natürlich einen gewissen Kompetenzfortschritt, weil sie die Lebenswelt der KlientInnen kennen. Auf der anderen Seite haben sie nicht den organisatorischen Zugriff, etwa auf

„Integrationsmanagement – Network and Case Management of Integration“

Instrumente der Arbeitsmarktpolitik. Die Akteure der Arbeitsmarktpolitik wiederum sind im Kern nicht lebensweltorientiert. Hier ist also zu schauen, wie diese Kompetenzen zusammengebracht werden können. Netzwerkbildung kann hierbei eine Lösung darstellen, die aber auch ihre Problematiken birgt, da Netzwerkbildung oft unter dem Aspekt der Verschärfung von Konkurrenz erfolgt. Denn, wenn faktisch permanent eine Konkurrenz um knappe Ressourcen und Arbeitsplätze existiert, kann nicht wirklich offen über das Zusammenwachsen von Kompetenzen gesprochen werden. Es ist aber gerade wichtig, offen über Kompetenzen zu reden und sich einzugestehen, dass nicht einer alles können kann, nur um sich so Gelder zu sichern. Netzwerke brauchen also Sicherheit und Kompetenz und keine Konkurrenz. Institutionen müssen klären, wer in welcher Institution, welche Kompetenzen hat und wie diese genau aussehen.

2) Ein weiterer Gesichtspunkt, der eher in die Institutionen hineingeht ist die Frage nach der Kompetenz. Das heißt, wenn es um Fallmanagement geht: Wer ist eigentlich worin kompetent? Bei dieser Kompetenzentwicklung kann gerade die Hochschule eine zentrale Rolle spielen, um in den Institutionen neben den Spezialkompetenzen auch Basiskompetenzen zu implementieren, zum Beispiel bezüglich der Vermittlung interkultureller Kompetenzen.

3) Weiter ist die Frage der Kommunalisierung und Regionalisierung, die mit vermehrter Ungleichheit zusammenfällt, anzusprechen. Die Zentralisierung in Deutschland ist zugunsten einer Regionalisierung etwas aufgehoben worden, wobei die eigentlichen Gewinner dieser Entwicklung die Regionalleiter sind, sprich die mittlere Ebene. Auch hier bergen Netzwerke einige Vorteile, so können sie den Diskurs und Austausch organisieren, um negative Effekte der Regionalisierung zu beseitigen. Es wäre so ein persönliches Fazit, nicht zu viele Hoffnungen in die Netzwerkbildung zu setzen, was die konkreten Problemlösungen angeht. Dies liegt unter anderem darin begründet, dass Netzwerke sehr prekär und unter Konkurrenzbedingungen nichts anderes sind als die Beobachtung des feindlichen Lagers. Das was mit Netzwerken positiv verbunden, ist eher der Idealfall und nicht der Normalfall. Es ist zu überprüfen, wo die Chancen, die Fallstricke und die Kosten der Netzwerkbildung liegen. Nicht zu vergessen ist also auch, dass Netzwerkarbeit kostenintensiv ist und sich vorher genauestens damit auseinander zu setzen ist, welche Netzwerke produktiv von der Lösung her, effektiv und effizient sind.

4) Wichtig ist ebenso, stärker an den Kompetenzen und Ressourcen der Jugendlichen und nicht mehr an ihren Defiziten anzusetzen. Strukturelle Probleme dürfen hier nicht in individuelle Probleme münden: „Wenn wir aber diesen Weg der Individualisierung konsequent gehen, müssen wir aufpassen, dass auf diesem Weg nicht strukturelle Probleme in individuelle Probleme transformiert werden“. Schuldzuweisungen müssen also vermieden werden – Jugendliche, die aus strukturellen Gründen keiner Erwerbstätigkeit nachgehen können, dürfen nicht zum Sündenbock gemacht werden. Neben der Erwerbs-

tätigkeit sind andere ausstrukturierte Beschäftigungssektoren zu finden, die nicht unbedingt in ehrenamtliche Arbeit münden müssen. Viele Arbeitslose, die noch vor 20 Jahren eine Beschäftigung bei der Deutschen Bahn oder der Post, also im öffentlichen Sektor, hatten, finden auch keinen Zugang mehr zum Arbeitsmarkt. Es ist ein Nachdenken über einen intelligenten, öffentlich finanzierten Beschäftigungssektor anzuregen.

Prof. Dr. Filsinger addresses some important points related to „Integration into the Job Market“ that have emerged in the course of the European Specialists’ Conference:

1) Between the approaches of focusing on and orientation at a person’s private and social environment on the one hand and orientation at and focus on the job market there exists an area of conflict Social Work is faced with. This is not a contradiction in itself. Although Social Work needs to act with a primary focus on a person’s private and social environment, it nevertheless must not lose sight of the job market. This is particularly important as more and more often people lead lives outside the sphere of the working world. However, this is a matter of organization: Especially those persons who work with a focus on the social sphere – persons doing community work, for instance – naturally have a certain advantage with respect to this competence as they are familiar with their clients’ social worlds and environments. On the other hand, they do not have the required organizational access to, for example, the tools applied in job market policy. In contrast, the protagonists of job market policy basically do not show any orientation towards the social environments of any clients. One therefore needs to look and find out how these two lines of competence may be brought together. The setting up of networks and networking itself may be one solution for this issue, a solution that is however not entirely free of any problems as the setting up of networks and working with them tends to take place under the aspect of intensified competition. This is because – given that in practical terms there is permanent competition with respect to limited resources and jobs – it is not possible to speak about the bringing together, sharing and combining of competences in a free and open-minded and open-hearted way. All the same, it is just crucial to talk about competences in an open-minded way and to admit to oneself that one is not able to do everything, i.e. not just trying to secure additional funds for one’s organization. Networks require security and competence, but no competition. Institutions need to clarify and make clear, who is working in which institution and is in charge of what and who has which competences and what do they look like in detail.

2) Another aspect that rather concerns the inside of any given institution is the issue of competence. In terms of Case Management this means: Who is competent to do what? A central role in the development of competences may be assumed by universities and similar institutions in order to provide the institutions with and implement in them the required special competences and basic competences alike, such as with respect to the dissemination of inter-cultural competences.

3) One more issue that needs to be addressed is communalization and regionalization that tends to coincide with increased and increasing degrees of imbalance and inequality. Centralization in Germany has been done away with or weakened a little bit, favouring concepts of

regionalization. The actual „winners“ of this process are the regional leaders, i.e. the middle level of government and administration. Also on this level networks and networking have some marked advantages as they may be used to organize and facilitate the discourse and the exchange of information, to remove some negative effects of regionalization. I might add as a personal conclusion that one should not place too much hope in networks and networking, at least not in matters concerning the resolution of concrete and specific problems. My reservation is based on the idea that networks have something very precarious to them and under conditions of competition they are used for nothing other but the observation of the “enemy camp”. The positive aspects generally associated with networks rather tend to represent the ideal case and not the standard. One needs to check carefully where the traps are and what costs need to be considered for setting them up. One must not forget either that the running and the maintenance of networks is cost-intensive and that one needs to analyze carefully before which (types of) networks are productive, effective and efficient in terms of their outcomes, solutions and benefits.

4) It is likewise important to note that one should start with and focus more intensively on the competences and resources of the young persons and not concentrate on their deficits to begin with. In this respect, structural problems may not lead to or be addressed as problems of the individual: “If we, however, decide to take the path of individualization in a consistent manner, we need to be careful and ensure that structural problems encountered on this way do not get transformed to appear as individual problems.” We therefore need to avoid blaming anyone – young persons that for structural reason are unable to engage in any gainful employment must not be made a scapegoat. In addition to finding opportunities for gainful employment we need to look out for any other employment sectors, which does not necessarily only mean honorary or unpaid work. Many persons who are currently unemployed and who used to have a job at, let us say, the Deutsche Bahn (German Railway) or at Post (German Post), - i.e. in the public sector, do not find any access to the job market any more. One needs to encourage thinking about the establishment of an intelligently designed, publicly financed employment sector.

Diskussion und Fragen:

Dr. Valkenburg betont noch einmal, wie wichtig Netzwerke sind, wobei die KlientInnen nicht vergessen werden dürfen. Die Basis von Netzwerken muss diskutiert werden und darf nicht institutionell orientiert sein: „Du bist in dieser Einrichtung, deshalb solltest du in dem Netzwerk dabei sein!“ Netzwerke sollen aus der individuellen Klientenperspektive entstehen, wobei nach der Entwicklung konkreter, spezifischer Hilfeformen zu fragen ist.

Discussion and questions:

Dr. Valkenburg points out once again how important networks are and that one should not leave the clients behind or forget them. One needs to discuss the basis of networks and their orientation must not be too strictly focused on institutions: “You are in this institution and this is why you should join the network!” Networks should evolve and be set

up from and reflecting the individual perspectives of the clients, and one guideline should be the aim of developing concrete and specific forms of help and assistance.

Nadine Förster (ism e.V.) entgegnet, dass es kein Entweder-Oder geben kann, sondern dass es sowohl einer Kundenorientierung, als auch einer Orientierung an Institution bedarf. Hier betont sie wiederum, dass Wissensmanagement eine zentrale Rolle spielt, um Wissen adäquat weiter tragen zu können. Ein dauerhafter Netzwerkaufbau und der Erhalt von Motoren für dieses Wissensmanagement oder die Koordinationsaufgaben ist dabei immanent und nicht nur die Durchführung kurzweiliger Projekte. *Nadine Förster (ism e.V.) replies that there cannot a strict „either-or“ as there needs to be both customer focus and orientation at the institution. She also emphasizes again the central role knowledge management assumes when it comes to the dissemination, acquisition and application of knowledge. Integral parts in this are the setting up of permanent network structures and the maintenance of „motors“ that keep knowledge management running and that carry out coordination tasks to be assumed in the long-run and not only for short-winded projects.*

Frau Hoffmann (Stadtteilwerkstatt „Nurzu“ in Trägerschaft des Diakonischen Werkes, ESF-Projekt), akzentuiert, dass in der Identität des Menschen Erwerbsarbeit die zentrale Identitätsquelle darstellt. Deshalb ist offensiv zu überlegen, wie diesseits und jenseits der Erwerbsarbeit Alternativen im Sinne einer Weiterentwicklung zu einer Tätigkeitsgesellschaft geschaffen werden können, in denen Menschen finanziell abgesichert sinnvolle Tätigkeiten tun können, die sowohl dem Eigenbedarf als auch dem Gemeinwohl dienen.

Ms Hoffmann (City district workshop “Nurzu“, funded by the Diakonische Werk, ESF Project), emphasizes that for the identity of a person gainful employment acts as the main source of identification. This is why one should engage in concrete considerations on how to develop ideas for an „employment“ society that exists within and without the present limits of gainful employment and that provides people with meaningful employment and activities that generate financial security for the persons doing this work and that serve both the purpose of the individual and of the community.

Prof. Dr. Filsinger knüpft daran an und stellt die Frage, wer der Motor sein kann und nennt in diesem Kontext Frau Kabis vom Zuwanderungs- und Integrationsbüro der Stadt Saarbrücken (ZIB), da diese Stelle durch eine gewisse Dauerhaftigkeit gekennzeichnet ist. Daneben gibt es noch andere Institutionen, die eine gewisse Sicherheit gewährleisten. So können Hochschulen eine stabile Netzwerkorientierung garantieren. Nicht jede Institution ist gleichermaßen dazu geeignet, ein Motor zu sein für die Schaffung einer Wissensbasis oder als Garantin für die Kontinuität von Wissen zu agieren.

Prof. Dr. Filsinger takes up this point and asks the question who can be the „motor“ mentioned before. In this context he mentions Ms. Kabis working for the Immigration and integration Office of the city of Saarbrücken (ZIB), as this position is characterized by its permanence. In addition there are some other institutions as well that may provide a certain level of security and continuity. So it also may be universities and similar institutions that are in a position to provide

„Integrationsmanagement – Network and Case Management of Integration“

stability with respect to the running of networks and the orientation towards networking, as not every institution may be considered equally well suited to act as a motor for the generation of a knowledge base or as a guarantor ensuring the continuity of knowledge.

Frau Kabis (Zuwanderungs- und Integrationsbüro der Stadt Saarbrücken, ZIB) pflichtet Prof. Dr. Filsinger bei, dass Netzwerkarbeit bei ZIB einen zentralen Stellenwert einnimmt und so eine Gelegenheit zur Bewusstseinsbildung schafft. Bei Netzwerkarbeit heißt es aber leider oft auch nur: Gibt es da einen Arbeitskreis? Netzwerke werden also oft nur über die Anzahl der bestehenden Arbeitskreise definiert, was allerdings zu kurz greift. Diese Art von Netzwerkbildung ist oft auch negativ besetzt, da manche Arbeitskreise die Netzwerke nur nutzen, um sich nach außen abzugrenzen. Daher betont Frau Kabis, dass es nicht nur eine Vernetzung auf horizontaler Ebene geben darf, die zwar für die Verständigung wichtig ist, aber wesentlich weniger produktiv als eine vertikale Vernetzung ist, wo mit unterschiedlichen Leuten ganz unterschiedliche Themen bearbeitet werden können. Auf dieser vertikalen Ebene besteht noch viel Handlungsbedarf um diesen Entwicklungsprozess voranzutreiben. *Frau Kabis (Immigration and Integration Office of the city of Saarbrücken, ZIB) agrees with Prof. Dr. Filsinger on the issue that at ZIB networking assumes a key role and thus provides a good opportunity for the creation of self-awareness. However, with respect to networking people often only ask: Is there a working group on this anywhere? Networks are often only defined and evaluated on the basis of existing working groups, which does not go far and deep enough. This type of networking often has a negative ring as some working groups use the networks for the sole purpose of dissociating them from others not part of this network. Therefore, Ms. Kabis emphasizes, there must not only be linking and networking on the horizontal level – which is of course important for communication with one another, but which is less productive than networking along the vertical level which allows very different people to work on a variety of different topics and issues. It is on this vertical level where a lot of work remains to be done to help this development process.*

Sigrun Krack (BürgerInnenzentrum Brebach, Diakonisches Werk an der Saar) nimmt dies zum Anlass, ein Lob an SIMA auszusprechen, welche erfolgreich versuchen, herauszufinden, wie Netzwerke in die bestehenden Strukturen zu implementieren sind. Dies gelingt ihnen durch ein gut koordiniertes Schnittstellenmanagement. *Sigrun Krack (Citizen Centre Brebach, Diakonisches Werk an der Saar) uses this opportunity to express her praise to the people of SIMA who successful try to find out how to implement the networks into the existing structures. They manage this by using a well-coordinated interface management.*

Prof. Dr. Filsinger empfiehlt zum Schluss noch einmal, zivilgesellschaftliche Akteure mehr in die Pflicht zu nehmen. So unterstützt zum Beispiel der Kaffeeröster Jakobs eine freie Universität und trägt so zu einer gewissen Stabilität und Sicherheit in der Sozialen Arbeit bei. Auch die Zivilgesellschaft muss ihren Beitrag leisten und materielle Leistungen randständigen Gruppen zur Verfügung stellen. Dies haben die Akteure der Sozialen Arbeit einzufordern.

Prof. Dr. Filsinger ultimately recommends everybody one more time to remind the protagonists of our civil society of their duties and responsibilities more clearly. For example, company Jacobs, the coffee roaster, supports a free university and thus contributes its share to a certain degree of stability and security in the sector of Social Work. And in the same way, civil society needs to contribute its share and provide material support to assist the groups on the edges of our society. This is exactly what the protagonists of Social Work need to demand.

Anhang: TeilnehmerInnenliste

| Name | Institution | E-Mail-Adresse |
|-----------------------------|---|--|
| Adam Andrea | Saarbrücker Initiative Migration und Arbeitswelt (SIMA) | aadam@sima-inbez.de |
| Altmann-Hahn Christine | Ausländerbeirat Saarbrücken | christine.Altmann@saarbruecken.de |
| Altmeyer Petra | Förderzentrum Saarbrücken | |
| Baer Michael | Gabb | m.baer@gabb-saar.de |
| Bausch | Katholische Hochschule für Soziale Arbeit | |
| Benedyczuk Werner | Amt für soziale Angelegenheiten, Saarbrücken | Benedyczuk@aol.dom |
| Berber Ikkal | Arbeitsagentur Saarbrücken | |
| Berber Nurettin | ARGE SB | nurettin.berber@arge-sgb2.de |
| Blau Heidemarie | Gabb | h.blau@gabb-saar.de |
| Blinn Ellen | Diakonisches Werk, Jugendmigrationsdienst | meb-sb@dwsaar.de |
| Bohlander Katja | Internationaler Bund | katja.Bohlander@internationaler-bund.de |
| Bossert Susanne | Ramesch | susanne.bossert@gmx.de |
| Brauer Tatjana | Diakonisches Werk, Migrationserstberatung | meb-nk@dwsaar.de |
| Braul, Dr. Pia | Caritasverband Saarbrücken | braul@caritas-saarbruecken.de |
| Bulle Christian | Katholische Hochschule für Soziale Arbeit | christianbulle@aol.com |
| Degel Astrid | Kreisagentur für Arbeit und Soziales | Astrid.Degel@arge-sgb2.de |
| Denig Tanja | BfW/JVA Sbr. | bfw@jvasb.justiz.saarland.de |
| Dillmann Herbert | AWO Dillingen | hdillmann@lvsaarland.awo.org |
| Dillschneider Uschi | Saarbrücker Initiative Migration und Arbeitswelt (SIMA) | uschidsb@yahoo.de |
| Dincher Wolfgang | Arbeitskammer des Saarlandes | |
| Eberle Doris | Verein zur Förderung der Beruflichen Bildung | Doris.Eberle@VfBB-Speyer.net |
| Facca Stefania | Caritasverband Saar-Hochwald | s.facca@caritas-saarlouis.de |
| Filsinger, Prof. Dr. Dieter | Katholische Hochschule für Soziale Arbeit | filsinger@khsa.de |
| Finé Horst | Landesamt für Ausländer- und Flüchtlingsangelegenheiten | h.fine@lafl.saarland.de |
| Fixemer-Reiland Gisela | Caritaszentrum Kaiserslautern | Gisela.Fixemer-Reiland@caritas-speyer.de |
| Fleck Alice | Migrationsdienst Caritasverband Saar-Hochwald | a.fleck@caritas-saarlouis.de |
| Förster Nadine | ism e.V. | nadine.foerster@ism-mainz.de |
| Fratta Paola | Fortbildungsakademie der Wirtschaft | paola.fratta@faw-saarbruecken.de |
| Freidinger Guido | Amt für soziale Angelegenheiten, Saarbrücken | soziales@saarbruecken.de |
| Frey-Kiefer Michaele | Elisabeth-Zillken-Haus | |
| Gaussman Beyhan | AWO Migrationsdienst | MigrationSB@lvsaarland.awo.org |
| Gayer Boris | SPAZ Gesellschaft für berufsbezogene Bildung und Beschäftigung | boris.gayer@spaz.de |
| Gebhardt Stefan | Diakonisches Werk, Jugendmigrationsdienst | jmd-vk@dwsaar.de |
| Gehhardt Andrea | ARGE Saarbrücken | andrea.gehardt@arge-sgb2.de |
| Germer-Sens K.-Friederike | FOZ Saarbrücken | |
| Gilledeert Dominique | Integrationsbeauftragte, Neunkirchen | integrationsbeauftragte@neunkirchen.de |
| Gnatovskaya Elena | Katholische Hochschule für Soziale Arbeit | |
| Grabe Hans-Jürgen | ARGE Rhein-Hunsrück | |
| Grein Markus | ARGE Merzig | markus.grein@arage-sgb2.de |
| Grothe Susanne | ARGE Saarbrücken | grothe@arge-sgb2.de |
| Grosse Gérard | Agence Nationale pour la Cohésion Sociale et L'egalité des Chances | gerard.grosse@ancsec.gouv.fr |
| Gutenberg-Bieniek Petra | ARGE Rhein-Hunsrück | petra.gutenberger-bieniek@arge-sgb2.de |
| Guttig Stephanie | Caritasverband Speyer, Jugendmigrationsdienst | stephanie.guttig@caritas-speyer.de |
| Hartmann Daria | baff e.V., Informations- und Beratungszentrum Ludwigshafen | daniela-henn@freenet.de |
| Heck Ulrike | Ramesch | info@ramesch.de |
| Heipertz-Saoudi Viola | ism e.V. | viola.heipertz-saoudi@inbez.de |
| Henn Daniela | Katholische Hochschule für Soziale Arbeit | |
| Hellmanns Bernward | Caritasverband Speyer | Bernward.Hellmanns@Caritas-Speyer.de |
| Herb Monika | Caritaszentrum Saarpfalz | Monika.Herb@caritas-Speyer.de |
| Herrmann Ralf | JobBörse Brebach | jobboerse-brebach@web.de |
| Herrmann-Wückert Heike | ARGE Saarbrücken | |

„Integrationsmanagement – Network and Case Management of Integration“

Heß Ulli.....BürgerInnenzentrum Brebach.....bzb@quarternet.de
Hoffmann Elke.....Diakonisches Werk, Stadtteilwerkstatt.....nurzu-sb@dwsaar.de
Hoffmann GeorgCaritasverband Saarbrücken, Jugendmigrationsdiensthoffmann@caritas-saarbruecken.de
Hoppstädter GüntherDeutsch-Ausländischer Jugendclubinfo@dajc.de
Hoßfeld DanaAWO Dillingen.....dhossfeld@lvsaarland.awo.org
Irsch Sarah.....Katholische Hochschule für Soziale Arbeit
Jörg ClaudiaInformations- und Beratungszentren, Rhein-Hunsrück-KreisINBEZ.Joerg@web.de
Jöst MoniJobBörse Burbach.....M.Joest@gabb-saar.de
Kabis VeronikaZuwanderungs- und Integrationsbüro, Stadt Saarbrückenveronika.kabis@saarbruecken.de
Kadas AhmetAWO, MigrationsdienstMigrationSB@lvsaarland.awo.org
Kallenborn Werner.....Caritasverband Trierkallenborn-w@caritas-lebach.de
Kany PatricKatholische Hochschule für Soziale Arbeitkany@khsa.de
Klein AnjaCaritasverband SaarlouisA.Klein@caritas-dillingen-saar.de
Koether AnnetteDeutsch-Ausländischer Jugendclubinfo@dajc.de
Köhler-Straube EvelynFreiwillige GTS TurmschuleEvelyn.Koehler.Straube@web.de
Krack Sigrun.....BürgerInnenzentrum Brebach.....s.krack@quarternet.de
Kräuter EcaterinaEK Sprachen u. Integrationkatusa@faysnet.com
Krohn Irene.....Deutsch-Ausländischer Jugendclubinfo@dajc.de
Kuhn HansGabbh.kuhn@gabb-saar.de
Lepage WolfgangCaritasverband, Jugendmigrationsdienstinf@caritas-dillingen-saar.de
Lessel StefanKreisagentur für Arbeit und Soziales.....stefan.lesssel@arge-sgb2.de
Levit AnnaDiakonisches Werk, Migrationsdienstsprachkurs-sb@dwsaar.de
Littig ThomasKreisverwaltung Südwestpfalzt.littig@lksuedwestpfalz.de
Löcherbach, Prof. Dr. Peter....Katholische Fachhochschule Mainzloecherbach@kfh-mainz.de
Ludwig Chrisbaff e.V., Informations- und Beratungszentrum Ludwigshafen baff-ev@gmx.de
Lück-Filsinger, Dr. Marianne ...Katholische Hochschule für Soziale Arbeitlueck@khsa.de
Maffert-Schmitt IsabelleBeschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaft,isabelle.maffert@merzig-wadern.de
LK Merzig-Wandern
Marx Anne-Marie.....SIMA/BürgerInnenZentrum Brebach.....amarx@simainbez.de
Mayer WilliCaritasverband Triermayer-w@caritas-trier.de
Meyer NadineLosheimer ArbeitsmarktinitiativeN.Meyer@lai-losheim.de
Meine AnjaWOGEBE Trieranja.meine@wogebe.de
Michler RalfBeschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaft,
LK Merzig-Wandern
Mokin MarinaCaritasverband Saarlouis
Moor IrinaIWD
Nägele DieterCaritasverband Saar-Hochwald.....d.naegele@caritas-saarlouis.de
Nowack TanjaKatholische Hochschule für Soziale Arbeit
Nunold MaschaKreisverwaltung Südwestpfalz
Odie PatriciaKatholische Hochschule für Soziale ArbeitTRISH_8o26@yahoo.de
Ortleb StefanBürgerInnenzentrum Brebach.....sorable@quarternet.de
Oussedik NasseurMECOD Marseillesuffren.accedo@wanadoo.fr
Pendl ManuelaKatholische Hochschule für Soziale Arbeit
Pingel Ulrikeism e.V.ulrike.pingel@ism-mainz.de
Rissenbeck, van SabineKatholische Hochschule für Soziale Arbeitsabivanrissenbeck@web.de
Rosport-Schmitt Margrit.....Caritasverband, Landesaufnahmestelle.....rosport-schmitt-m@caritas-lebach.de
Sänger, Dr. Ralfism e.V.ralf.saenger@ism-mainz.de
Schmitt AndreasKatholische Hochschule für Soziale Arbeitredharlekin@yahoo.de
Schneider DeborahKatholische Hochschule für Soziale Arbeitdeborah.schneider1@gmx.de
Schneider Sabine.....Katholische Hochschule für Soziale Arbeiteidoll@web.de
Schnell WalterDiakonisches Werk, Jugendmigrationsdienstjmd-nk@dwsaar.de
Schnur AxelKreisagentur für Arbeit und Soziales.....axel.schnur@arge-sgb2.de
Sommermeyer UteDekra-Akademie.....ute.sommermeyer@dekra.com
Sonntag UweKreisagentur für Arbeit und Soziales.....Uwe.Sonntag@arge-sgb2.de
Spohn, Dr. Margretanaconte GbR.....spohn@anahonde.de
Srou Mohammed.....Katholische Hochschule für Soziale Arbeit
Stipelen, van AnkeBundesamt für Migration und Flüchtlingeanke.van.stipelen@bamf.bund.de

„Integrationsmanagement – Network and Case Management of Integration“

Tasci SevimStadt Völklingensevim.tasci@voelklingen.de
Theis Simone.....Katholische Hochschule für Soziale Arbeitsimone_theis@web.de
Topalovic Margaret.....Caritaswerk LudwigshafenMargareta.Topalovic@caritas-speyer.de
Tosun-KäferDeutsch-Ausländischer Jugendclub
Valkenburg, Dr. BenUniversität UtrechtB.Valkenburg@fss.uu.nl
Vogt Wolfgang.....Saarbrücker Initiative Migration und Arbeitswelt (SIMA)wvogt@sima-inbez.de
Wagner Karl-HeinzCaritasverband SaarlouisK.wagner@caritas-dillingen-saar.de
Weidner SusanneArbeitsMarktAgentur GbR (AMA), MainzS.WEIDNER@AMA-MAINZ.DE
Weikusat UlrikeARGE Rhein-Hunsrück.....ulrike.weikusat.arge-sgb2.de
Weiß MinaLosheimer Arbeitsmarktinitiative.....M.Weiß@lai-losheim.de
Wiegand TanjaCV Saar Hochwald
Wilka Hans-PeterAGARPhans-peter.wilka@inbez.de
Wingertzahn Rita.....Katholische Hochschule für Soziale Arbeit
Zimmermann Gisela.....Deutsch-Ausländischer Jugendclubinfo@dajc.de

Impressum:

Redaktion

Andrea Adam
Patric Kany
Helga Schmidt-Bruni
Wolfgang Vogt (V.i.S.d.P.)

Doku-Team (Einzelbeiträge gekennzeichnet):

Daniela Henn
Sebastian Cucurruto
Sabine van Rissenbeck
Niko Grünewald

Übersetzung

Clemens Müller
Ulrike Pingel (Red.)

Fotos

Judith Meter (Bearbeitung)

Satz

One Vision Design

