

Tausend kleine Schritte ...

Nachhaltiges Fallmanagement in der Beschäftigungsförderung



Der erste Schritt zählt ...



Leitfragen

- Für welche Menschen ist Fallmanagement in der Beschäftigungsförderung gedacht?
- Wie wird FM in den Jobcentern umgesetzt?
- Welche Bedeutung und Funktion erfüllt die Arbeitsbeziehung?
- Was trägt zu einer professionellen Ausbildung und nachhaltigen Umsetzung bei?



Beschäftigungsorientiertes Fallmanagement

schwer vermittelbar

- kontextspezifische Variante des Case Managements
- Beratungs- und Organisationskonzept im Jobcenter
- Unterstützungsangebot für Menschen in prekären Lebenssituationen
- Auftrag: Integration und Arbeitsaufnahme

(Rübner, 2024, S.203; Schulze-Böing 2024, S.87)

Relevante Zielgruppen

schwer vermittelbar

- junge Menschen
- ältere langzeitarbeitslose Menschen
- wohnungslose Menschen
- alleinerziehende Menschen
- Menschen mit einer Flucht- und Migrationsgeschichte

(Göckler & Rübner, 2024, S. 181 ff.)

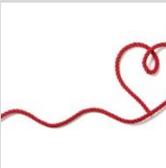
Fallmanagement-Modelle in der Praxis

	Generalisiertes FM	Spezialisiertes FM
<i>Kund*innen-Management</i>	keine Einteilung der Kund*innen anhand ihrer Bedarfslagen und Vermittlungshemmnissen	Trennung zwischen Fallmanagement-Kund*innen und Nicht-Fallmanagement-Kundinnen
<i>Beratungs- und Betreuungskonzept</i>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ganzheitliche Betrachtung aller Kund*innen ▪ Priorisierung durch die Vermittlungsfachkräfte ▪ geringer Abstimmung-, Koordinations- und Administrationsaufwand 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Spezialisierung erhöht die Professionalität und Qualität der Beratung und trägt zur ▪ Entlastung der Integrationsfachkräfte bei
<i>Personaleinsatz</i>	keine spezifische Aus-/Weiterbildung	qualifizierte, zertifizierte Mitarbeiter*innen nach den Richtlinien der DGCC
<i>Netzwerkarbeit</i>	überwiegend unsystematische Zusammenarbeit im Sozialraum	überwiegend systematische Zusammenarbeit im Sozialraum

Schlaglichter



Selbstreflexion und -wirksamkeit fördern



Beziehung als Wirkfaktor



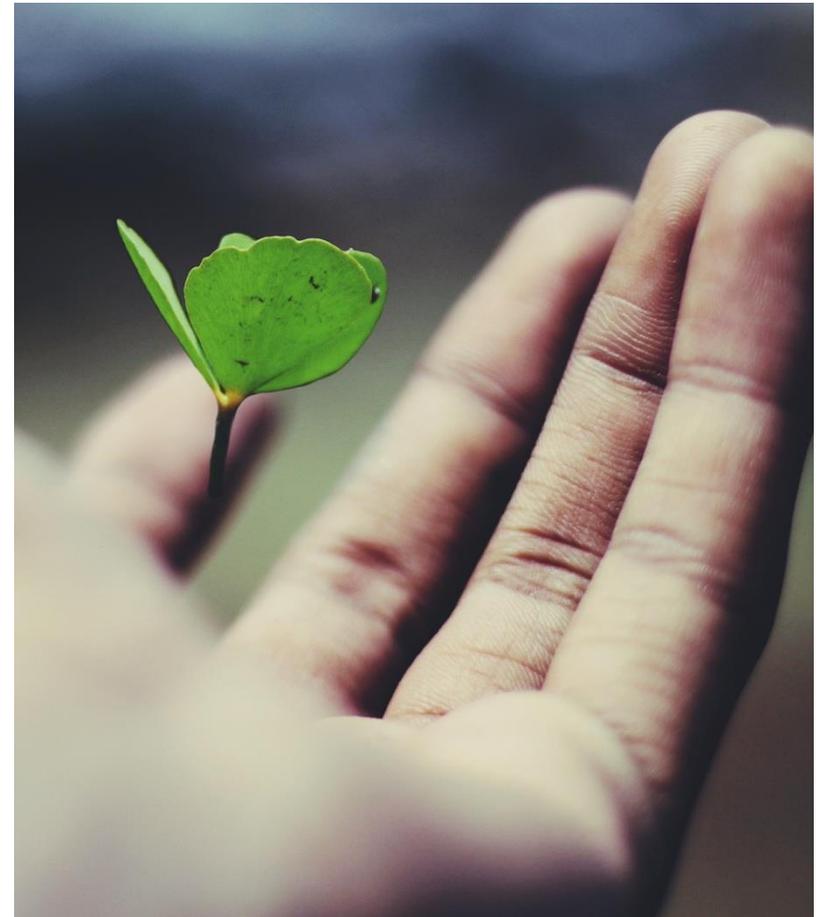
Komplexitätsmanagement



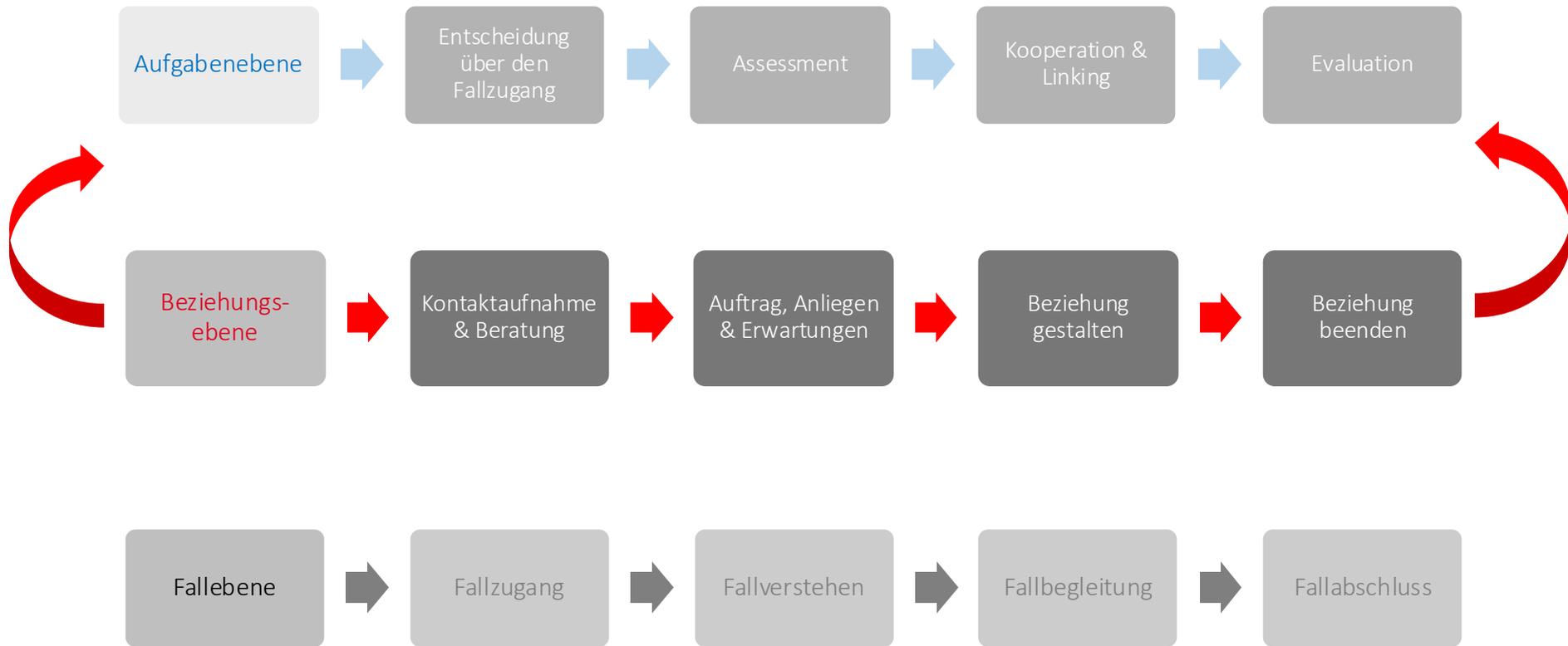
Ressourcenmanagement

Selbstreflexion und Selbstwirksamkeit fördern

„Empowerment heißt nicht,
etwas zu geben,
sondern das Eigene zu
stärken.“



Beziehung als Wirkfaktor



Eigene Darstellung.

Beziehung als Wirkfaktor



- Die Arbeitsbeziehung ist ein eigenständiger, ausgesprochen starker Wirkfaktor in Beratungs- und Vermittlungsprozessen.
- Kooperation und Partizipation ermöglichen eine bestmögliche Abstimmung von Auftrag, Anliegen und Zielen.
- Befriedigende Beziehungserfahrungen fördern die Mitwirkungsbereitschaft, die Motivation, die Autonomie, die Selbstwirksamkeit, Selbstreflexion, Selbstkenntnis und Selbstentwicklung von Kund*innen und Berater*innen.

(Neukom, 2025)

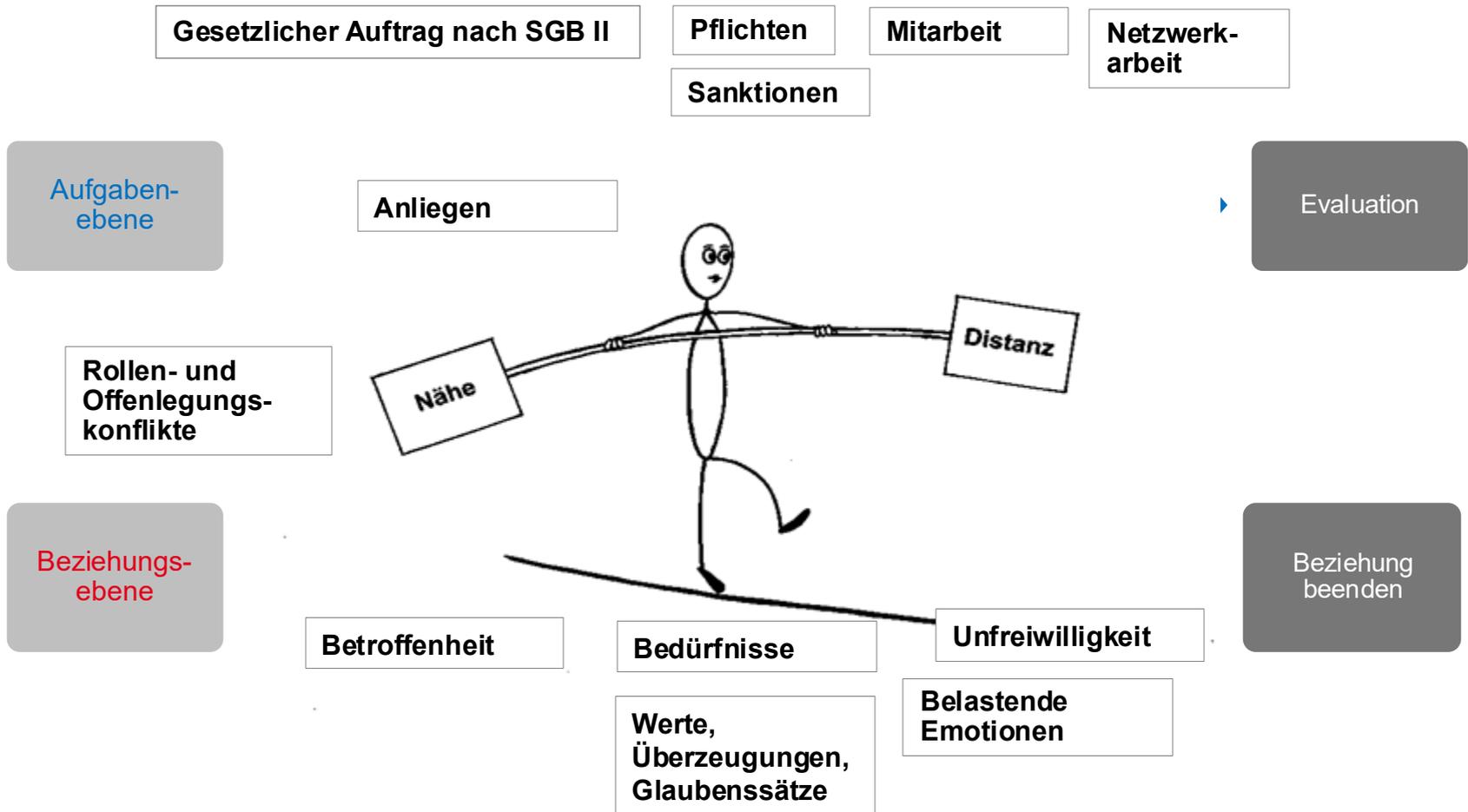
Einzelfallebene

„Ausschlaggebend ist das persönliche Vertrauensverhältnis zwischen Kunden und Fallmanager für die Mitwirkung und Motivation in Bezug auf Veränderungen in den persönlichen Lebensumständen.“

(Rübner, 2025; S. 91)



Komplexitätsmanagement: Selbststeuerung und Selbstreflexion



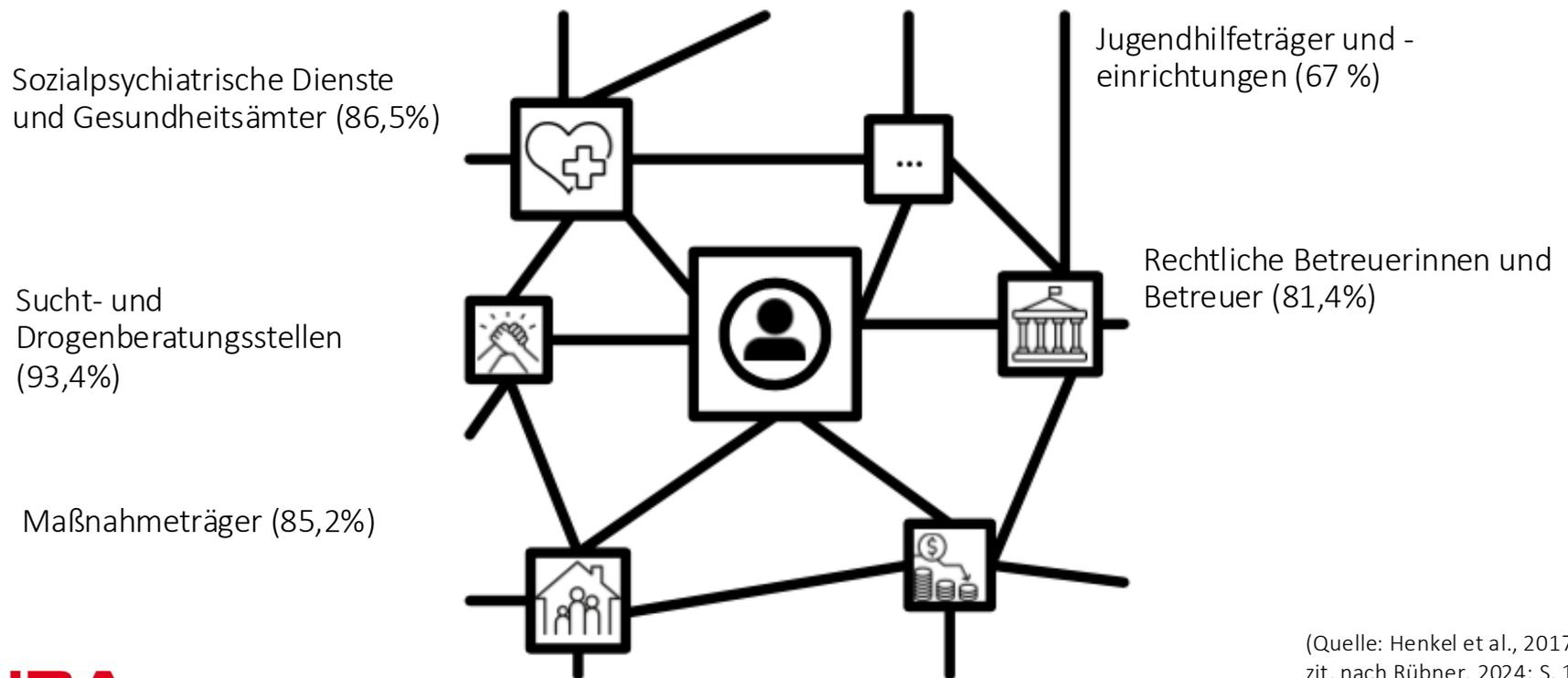
Kompetenzen von Fallmanager:innen, um die Arbeitsbeziehung aktiv

um die Arbeitsbeziehung aktiv mitzugestalten und Komplexität zu bewältigen

- Authentizität, Glaubwürdigkeit und Zuverlässigkeit als Mensch und Fachperson
- Echtes, aufrichtiges Interesse am Gegenüber
- Empathie und die Fähigkeit zur Emotionsregulation
- Selbst- und Fremdwahrnehmung
- Fähigkeit und Bereitschaft zur Selbstreflexion unter Einschluss des emotionalen Erlebens

Komplexitätsmanagement: Koordination und Navigation

Organisations- und Netzwerkebene



(Quelle: Henkel et al., 2017
zit. nach Rübner, 2024; S. 131)

Zeit und Personal als Ressourcen



Entwicklung und Veränderung brauchen Zeit und Raum und sie kosten Geld.

Institutionelle Herausforderungen

Zielsteuerung u.a. durch

- Betreuungsschlüssel
- Kontaktdichtekonzepte
- Einladungszahlen
- Beratungszeiten
- Maßnahme-Eintritte
- Aktualisierung des Kooperationsplanes nach § 15 SGB II von jeweils 6 Monaten

Forschungs- und Praxisperspektiven

- Verzahnung von Wissenschaft und Praxis durch einen regelmäßigen, systematischen Austausch
- Erfassung der Beziehungsqualität: Fall- und Gesprächsanalysen, um den individuellen Umgang mit Emotionen, Ambivalenzen und Sanktionen in der Beratungsbeziehung zu verstehen und zu analysieren (nicht zu bewerten!)
- Weiterentwicklung der Aus- und Weiterbildungskonzepte mit Fokus auf Selbstreflexion und Selbstwahrnehmung als Beitrag zur Weiterentwicklung von Selbst- und Sozialkompetenz
- Etablierung von regelmäßigen Reflexionsräumen zur Entlastung und Unterstützung der Fallmanager*innen

Forschungs- und Praxisperspektiven

Aus- und Weiterbildung

- Förderung von Selbst- und Sozialkompetenz
- Entwicklung und Einbindung von authentischen Fall- und Videovignetten für Lehr- und Trainingszwecke
- Implementation berufsbezogener Selbsterfahrung im Studium

FM-Praxis

- Hospitationen systematisch anleiten und reflektieren, um Theorie und Praxis miteinander zu verbinden
- Etablierung von Supervision zur Professionalisierung und Qualitätssicherung in der Beziehungsarbeit

Organisation & Führung

- Entwicklung spezifischer Kriterien zur Einschätzung der Prozessqualität
- Weiterentwicklung von Mitarbeitergesprächen, Hospitationen, Teambesprechungen

Einladung zum Austausch

Frau König ist ihren Weg gegangen. Nicht, weil die Fallmanagerin alles für sie gelöst hat. Sondern weil sie Anteil genommen hat, versucht hat zu verstehen und ihr Raum und Zeit gegeben haben, es selbst zu tun – Mit einer vertrauensvollen und strukturierten Beratungsbeziehung, der Einbeziehung passender Maßnahmen und Unterstützungsangebote.

Tausend kleine Schritte.
Und kein Schritt zu viel.



Zum Nach- und Weiterlesen

Göckler, R. & Rübner, M. (2024). *Beschäftigungsorientiertes Fallmanagement. Entwicklungslinien, professionelle Standards und Variantenvielfalt des Case Managements in der Beschäftigungsförderung* (7. aktualisierte Aufl.). Walhalla.

Rübner, M. (2024). Ganzheitliche Beratung und Betreuung im SGB II. Rechtliche Grundlagen, methodische Ansatzpunkte und förderliche Rahmenbedingungen. In M. Rübner & M. Schulze-Böing (Hrsg.). *Gut beraten im Jobcenter? Beratungsqualität als Herausforderung für Führung und Praxis* (S.103-117). Baden-Baden: Nomos.

Rübner, M. (2025). Zwischen Anspruch und Alltag. Zwei Jahre Bürgergeld aus Sicht des Fallmanagements. *Case Management*, 22(2), 87-93.

Schulze-Böing, M. (2024). Beratung von Bedarfsgemeinschaften. Möglichkeiten und Grenzen ganzheitlicher Beratung im SGB II. In M. Rübner, M. & M. Schulze-Böing (Hrsg.). *Gut beraten im Jobcenter? Beratungsqualität als Herausforderung für Führung und Praxis* (S.85-102). Baden-Baden: Nomos.



Zum Nach- und Weiterlesen

Fuge, J. & Neukom, M. (2024). Didaktisches Modell zur Förderung von Selbstreflexion in der Lehrpersonenbildung. *Zeitschrift für Schul- und Professionsentwicklung*, 6(1), 76-98.

Fuge, J. & Neukom, M. (2025). Selbstreflexion zur Erweiterung von Selbst- und Sozialkompetenz. Eine interdisziplinäre Konzeptualisierung für die pädagogische Praxis und Forschung. *Herausforderung Lehrer*innenbildung. Zeitschrift zur Konzeption, Gestaltung und Diskussion* (im Erscheinen).

Fuge, J. & Neukom, M. (2026). Selbstentwicklung und Selbstreflexion im Kontext von Schule und Hochschule (in Vorbereitung).



Kontakt

Prof. Dr. Juliane Fuge

Hochschule der Bundesagentur für Arbeit
Campus Schwerin

Beratungswissenschaften mit dem
Schwerpunkt Fallmanagement in prekären
Lebenslagen

Mail:

juliane.fuge@hdba.de

Link zum Profil:

<https://www.hdba.de/hochschule/organisation/lehrende/profil/juliane-fuge/>

