

MI im Jobcenter – gesetzlich verordnete Augenhöhe oder eine ernst gemeinte Wende?

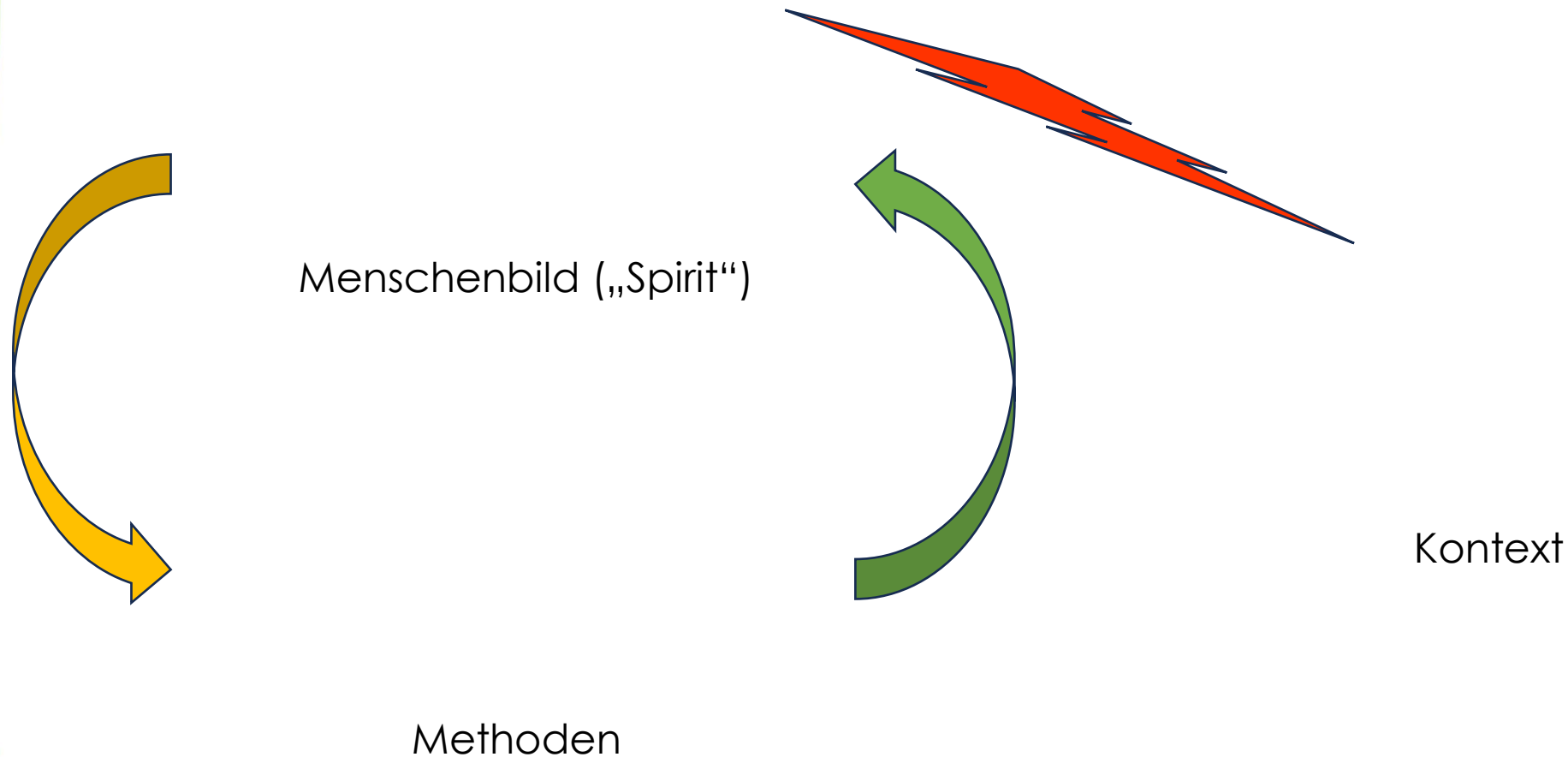
DeGeMG-Symposium / Züri 2024

Impuls von Philipp Dinkel

Mit Jobcentern arbeiten wir (Quest) ...

- ... schon seit über 20 Jahren zusammen
- ... vor allem im Rahmen von MI-Trainings zusammen
 - Einführungen
 - Basiskurse
 - Ausbildungen
 - Motivieren im Zwangskontext
- ... mit unseren Standard-Arbeitsblöcken und spezifischen, kontextangepassten Arbeitsblättern
- ... seit Mitte 2022 in deutlich erhöhtem Umfang zusammen

Unser MI-Verständnis: „3 tragende Säulen“: Menschenbild – Kontext – Methoden



Von Gesetzen geprägter Kontext (SGB II)

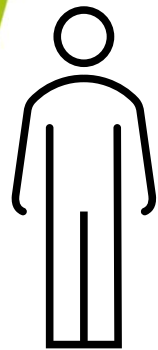
Erste Assoziationen:

- Amt/Behörde
- Rigide Strukturen
- Lädt Fachkräfte ein, mit Macht zu arbeiten
- Steiles Gefälle zw. Fachkraft und Kund*in
- Vorgegebene Ziele
- MI – fern (eher einrichtungs- als personenzentriert)

In der Realität

- Treffen wir auf Behördenstrukturen **und Menschen**
- Bei vielen kommt MI gut an
- Sie „leben“ bereits Augenhöhe
- Einzelne sind skeptisch und gehen in den Widerstand
- „so ist es fast überall ;-“

Die Grundhaltung als entscheidende Größe oder „Culture (Mindset) eats Strategy for breakfast“ (Peter Drucker)



Ich denke, extrinsische Motivation ist am wirkungsvollsten



Ansagen & Vorgaben
Maßnahmen zuweisen
„Sanktionsmöglichkeiten“
aktiv nutzen
Misstrauen und Kontrolle
„sich abarbeiten“

Ohne intrinsische Motivation von Kund*innen ist das alles nichts wert



Interessierte Haltung
Lebenswelt erkunden
Interessen, Werte und
Stärken erkunden
Zuversicht und Optimismus
Kund*innen arbeiten lassen

Mit Jobcentern arbeiten wir (Quest) ...

- ... schon seit über 20 Jahren zusammen
- ... vor allem im Rahmen von MI-Trainings zusammen
 - Einführungen
 - Basiskurse
 - Ausbildungen
 - Motivieren im Zwangskontext
- ... mit unseren Standard-Arbeitsblöcken und spezifischen, kontextangepassten Arbeitsblättern
- ... seit Mitte 2022 in deutlich erhöhtem Umfang zusammen

Intrinsisch motiviert

 taz

20.5.2022

Ampel kippt Hartz-IV-Sanktionen

Jobcenter sollen netter werden

Die Hartz-IV-Sanktionen wegen Pflichtverletzungen fallen bis Mitte 2023 weg. Nur noch Kürzungen von zehn Prozent sind künftig möglich.

Gesetzentwurf der Bundesregierung

- Mit ihrem Bürgergeld-Gesetz, nach Koalitionsaussagen die größte sozialpolitische Reform seit vielen Jahren, möchte die Ampel-Regierung von SPD, Bündnis 90/Die Grünen und FDP „**Hartz IV hinter sich lassen**“.
- „**Kooperation auf Augenhöhe**“ zwischen Arbeitssuchenden und Jobcenter-Mitarbeitern,
- die Einführung einer **zweijährigen Karenzzeit**, in der das Vermögen und die Angemessenheit der Wohnung nicht überprüft werden,
- die **Stärkung von Weiterbildung** durch finanzielle Anreize.
- Außerdem soll der Soziale Arbeitsmarkt verstetigt und **Sanktionen deutlich abgemildert** werden.
- Abgeschafft werden soll auch der „Vermittlungsvorrang in Arbeit“. Stattdessen sollen **Geringqualifizierte auf dem Weg zu einer abgeschlossenen Berufsausbildung unterstützt** werden, um ihnen den Zugang zum Fachkräftearbeitsmarkt zu öffnen.
- Eine **umfassende Betreuung** soll jenen Leistungsberechtigten helfen, „die aufgrund vielfältiger individueller Probleme besondere Schwierigkeiten haben, Arbeit aufzunehmen“.

Das Sanktionsmoratoriums-Gespenst geht um ...

- „wie soll das gehen, ohne Sanktionen (in der Hinterhand)?“
- „da tanzen uns die Kund*innen auf der Nase rum“
- „wir geben unsere ganzen Instrumente aus der Hand.“
- „Jetzt wird den Schmarotzern auch noch eine Hängematte serviert.“
- „wenn sich Leistung nicht mehr lohnt, werden alle nur noch Bürgergeld haben wollen.“

Das Sanktionsmoratoriums-Gespenst geht um ...



- „wie soll das gehen, ob (in der Hinterhand)?“
- „da tanzen wir“
- „wir gehen“
- „Jetzt bekommen wir das aus der Hand.“
- Hängen wir noch eine
- „wenn sie nicht mehr lohnt, werden alle nur noch Bürger sein wollen.“

„Beratung bekommt dadurch eine neue Bedeutung – wir werden (müssen) unsere MA qualifizieren!“

25 November 2022 | Verabschiedung des Bürgergeld-Gesetzes im Bundestag gemäß Kompromissvorschlag des Vermittlungsausschusses: 557 Abgeordnete dafür, 98 dagegen.

Bürgergeld-Gesetz: Kompromisse

- Die sechsmonatige, weitgehend **sanktionsfreie Vertrauenszeit zu Beginn des Bürgergeld-Bezugs fällt weg.**
- Statt nur um zehn Prozent sollen die Regelleistungen von Beginn an in Stufen **um bis zu 30 Prozent** gekürzt werden können.
- Die bisherige **Karenzzeit von zwei Jahren wird auf ein Jahr verkürzt.** In dieser Zeit soll die Angemessenheit der Wohnung und des Vermögens nicht geprüft werden.
- Das **Schonvermögen** bleibt künftig nur noch **bis zu 40.000 Euro** (statt 60.000 Euro) vor Anrechnung geschützt. Alle weiteren Haushaltsmitglieder dürfen mit 15.000 Euro nur noch halb so viel behalten wie ursprünglich geplant.
- **Vorrang für Weiterbildung und Qualifizierung.**
- Vertrauensvolle Zusammenarbeit > **Beratung und Coaching auf Augenhöhe.**



Es hätte also „noch viel schlimmer“ kommen können, dennoch ...

... gehen die MI-Anfragen durch die Decke!

- Verstärkte Nachfrage nach Ausbildungsreihen und Refreshern
- Neue Formate werden entwickelt:
 - Vorbereitende Klausurtag, um den Change zu bewältigen
 - Kick-off-Veranstaltungen, um alle mitzunehmen
 - Differenzierte Ausbildungsformate für ALLE

Erwartungen an MI ...

„Zeige uns einen Weg,
wie wir die
gesetzlichen
Vorgaben umsetzen
können.“

„Mach die
schlimmsten
Kund*innen
folgsam.“

„Zeige uns den Weg,
wie wir unsere
Kund*innen dahin
bekommen, wo wir sie
haben wollen, ohne
Druck auszuüben.“

„Fangen Sie mit dem
Programm für
Fortgeschrittene an,
unsere Leute sind
bereits gut
qualifiziert.“

„Zeigen Sie
unseren Leuten,
wie das geht.“

„Schulen Sie
nachhaltig, das muss
sitzen“

Aufträge an Quest ...

„arbeite auf Augenhöhe“
„der Mensch steht im Mittelpunkt“
„Coaching & Betreuung“

Gesetze SGB II

Kommune oder Bundesagentur

Leitungsebene

Eingangszone

Leistungsabteilung

Vermittlung

Kund*innen

Was in diesem „top down“ Vorgehen meist vergessen wurde:

- Die bestehenden Prozesse neu zu denken (passen die noch zum neuen Verständnis?)
- Auch die Führungsebene muss umdenken (Haltung)
- Vorgaben anpassen – Leistungskatalog verändern
- Klare Signale zu senden (z.B. wie Vorgaben zu Vermittlungsquoten zu interpretieren sind)
- Den Status „Passiv-Kund*innen“ zu akzeptieren
- Veränderung Zeit zu geben

„arbeite auf Augenhöhe“
„der Mensch steht im Mittelpunkt“
„Coaching & Betreuung“

Gesetze SGB II

Kommune oder Bundesagentur

Leitungsebene

Prozesse und Quoten
(und damit die
Autonomie der MA)
bleiben gleich

Eingangszone

Leistungsabteilung

Vermittlung

Gestärkte Rechte/Weniger
Ängste/Mehr Beteiligung

Autonomie & Wahlfreiheit

Kund*innen

Häufige Erlebnisse in Trainings

- Begeisterung für MI
- AZ ist in dieser Form „ein neues Erlebnis“
- Change-Talk statt „Vorteilsübersetzung“
- Gefühlte Entlastung: „das ist das, was wir brauchen!“
- Verwunderung: „wie passt das zu unseren vorgegebenen Arbeitsweisen?“

Und zugleich ...

- Beweisführung, warum das im JC nicht geht
 - Vorstellung von Extremfällen
- „So rede ich nicht mit denen, dann nehmen die mich ja gar nicht mehr ernst.“
- Ambivalenzen:
 - Beharren am bisherigen Vorgehen, obwohl dies als unzulänglich empfunden wird
 - So würde ich ja gern arbeiten, dann erfülle ich jedoch meine Vorgaben nicht
- Misstrauen: „Dann arbeitet ja niemand mehr.“
- „Rollen-Frust“: „Wozu bin ich denn dann da, ich bin doch kein*e Sozialarbeiter*in.“
- Discord: „Ich arbeite schon immer auf Augenhöhe!“

„negativ bewertetes Kund*innenverhalten“ wird reproduziert:

- Beweisführung, weshalb Arbeiten nicht möglich ist
- Schilderung extremer Arbeitsbedingungen
- Arbeitslosigkeit wird trotz negativer Aspekte verteidigt
- „Ich würde ja gern arbeiten, aber ...“
- Dann geht es mir schlechter als zuvor
- Ich lasse mich doch nicht ausbeuten
- Ich bin kein schlechterer Mensch, nur weil ich keine Arbeit habe.

Häufige Erlebnisse in Trainings

- Beweisführung, warum das im JC nicht geht
- Vorstellung von Extremfällen
- „So rede ich nicht mit denen, dann nehmen die mich ja gar nicht mehr ernst.“
- Ambivalenzen:
 - Beharren am bisherigen Vorgehen, obwohl dies als unzulänglich empfunden wird
 - So würde ich ja gern arbeiten, dann erfülle ich jedoch meine Vorgaben nicht
- Misstrauen: dann arbeitet ja niemand mehr
- Frust: wozu bin ich denn dann da, ich bin doch kein*e Sozialarbeiter*in
- Discord: ich arbeite schon immer auf Augenhöhe

Best-Practice-Erlebnisse

- Thüringen – Klausurtag mit „Ritueller Beerdigung“
- Bayern – „Kick-off“ mit allen, Schulungen für (fast) alle
- NRW – MI-basierte Beratungswerkstatt (Multiplikator*innen)
- Bayern II – Ausbildung für alle Vermittlungsfachkräfte
- Hessen – zweijährige Schulungsoffensive: psychische Erkrankungen + Motivational Interviewing

Fazit & Learnings

MI-Implementierung im Jobcenter

Change in Organisationen

- Wenn man Change ernst meint, müssen alle Hierarchieebenen mitziehen, sich mit verändern
- Ebenso sind Prozesse und Instrumente anzupassen
- Gesetze kann man schnell ändern, Kulturen müssen nachwachsen (Zeit)
- Kund*innen-Kommunikation ändern verlangt auch veränderte Kommunikation in der Organisation

MI-Trainings in MI-fernen Settings

- Gerade hier fällt MI auf „fruchtbaren Boden“
- ... und wird zugleich abgelehnt
- Zum Teil (Führungsebene) gibt es unrealistische Erwartungen an MI
- Eine Katamnese steht noch aus!

Die Vortragsfolien sind urheberrechtlich geschützt.
Damit Sie während der Veranstaltung nicht mitschreiben müssen,
stellen wir sie Ihnen gerne zur Verfügung.

Sie können diese Vortragsfolien für eigene Präsentationen nach
Absprache mit uns und mit Verweis auf unser Copyright nutzen.

Vielen Dank

GK Quest Akademie
Maaßstr. 28
69123 Heidelberg
Tel. 06221-7392030
info@gk-quest.de

Seminarzentrum Berlin
Alt Tempelhof 28
12103 Berlin
Tel: 030 55 24 29 28
dinkel@gk-quest.de

www.gk-quest.de
www.cue-by-quest.de

www.motivational-interview.de