Interinstitutionelle Zusammenarbeit

Eine Tür hat sich geöffnet

In Menziken arbeiten die IV-Stelle, das RAV und die Sozialdienste von zehn Gemeinden koordiniert unter einem Dach. Das Pilotprojekt heisst «Pforte Arbeitsmarkt» und ist Anlaufstelle für Stellensuchende und Arbeitgebende zugleich.

Von Peter Brander, Projektleiter «Pilotbetrieb Pforte Arbeitsmarkt»

– «In einem solch innovativen Projekt mitzuarbeiten reizte mich», sagt Beatrice Jelk, Eingliederungsberaterin der IV-Stelle in der Pforte Arbeitsmarkt. Die «Pforte Arbeitsmarkt» in Menziken AG vereint IV, RAV und Sozialdienste unter einem Dach – ein schweizweit einmaliges Projekt. Hier arbeiten 24 Personen und decken einen Raum mit zehn Gemeinden und 28 000 Einwohnerinnen und Einwohnern ab. Es soll keine Rolle spielen, ob Klientinnen oder Klienten die IV-Stelle, das RAV oder den Sozialdienst benötigen – in der Pforte Arbeitsmarkt werden alle von der gleichen Beratungsperson begrüsst. Der Modellversuch existiert seit 2012 und soll weitere vier Jahre dauern.

Ein Satz gab den Ausschlag

«Schliesslich wäre zu prüfen, inwiefern die drei genannten Sozialwerke nicht hinter einer Pforte agieren sollten und ihre Zusammenarbeit im Hinblick auf ein gemeinsames Ziel stärker institutionalisiert werden könnte.» Dieser Satz im Buch «Die IV – eine Krankengeschichte» war der Auslöser. Die Gemeindevorsteher im Bezirk Kulm des Kantons Aargau fanden die Idee einer Zusammenarbeit der drei Sozialwerke überzeugend und gaben den Anstoss für das Projekt. Damit die Pforte Arbeitsmarkt starten konnte, brauchte es lange und intensive Vorarbeit der Gemeinden, des kantonalen Sozialdienstes, der IV-Stelle und des kantonalen Amts für Wirtschaft und Arbeit. Unterstützt wurden sie vom Bundesamt für Sozialversicherungen und vom Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO).

Gemeinsame Klammer der beteiligten Institutionen ist die Arbeitsmarktintegration: Die primäre Aufgabe der RAV ist es, die Stellensuchenden bei der Wiedereingliederung zu unterstützen. Die IV hat, spätestens seit der IV-Revision 6a, ähnliche Zielsetzungen. Schliesslich sind auch die Gemeinden mit ihren Sozialdiensten als «Letzte in der Kette» ebenfalls interessiert, das Konzept «Lohn statt Sozialhilfe» umzusetzen.

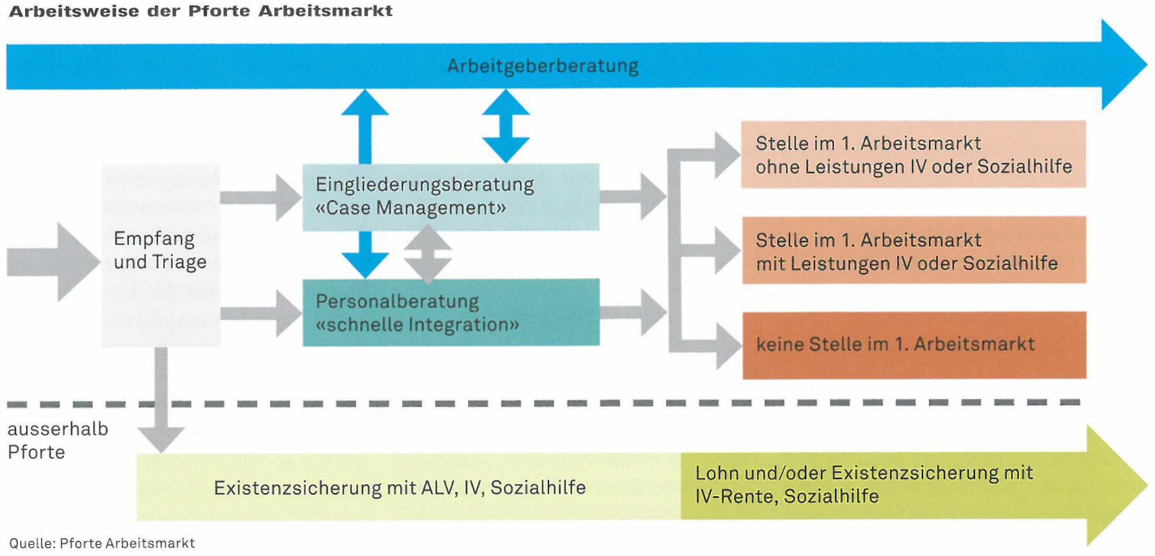
Kernelement Triage

Im Aufnahmegespräch entscheiden die Mitarbeitenden Empfang/Triage, ob sie die Klientinnen und Klienten der Personalberatung (schnelle Integration) oder der Eingliederungsberatung (Case Management) zuweisen (siehe Grafik). Hauptkriterium ist, ob eine gesundheitliche Einschränkung besteht, die ein Case Management erfordert. Das System ist durchlässig, auch spätere Wechsel sind möglich. Der Teamleiter Eingliederungsberatung verifiziert die zugewiesenen Fälle und teilt sie seinen Früherfasserinnen und Eingliederungsberatern zu.

Klienten, die der Personalberatung zugewiesen sind, erhalten eine ähnliche Beratung wie beim RAV. Sie haben zudem den Vorteil einer raschen Klärung von Fragen, welche die IV oder die Sozialhilfe betreffen. Je nach Anspruch der Klientinnen steht den Beratungspersonen eine umfangreiche Palette an arbeitsmarktlichen Massnahmen zur Verfügung.

Die Arbeitgeber erhalten Beratung aus einer Hand für Sozialdienst, IV-Stelle und RAV. Die Arbeitgeberberater bieten zu Anforderungs- und Belastungsprofil passende Stellensuchende an und akquirieren Stellen für die Klientinnen aller drei Institutionen. Zentral ist auch der Arbeitsplatzerhalt. Die Existenzsicherung durch die Arbeitslosenversicherung, IV-Rente oder Sozialhilfe ist hingegen nicht Aufgabe der Pforte Arbeitsmarkt.

Arbeitsweise der Pforte Arbeitsmarkt



Quelle: Pforte Arbeitsmarkt

Mitarbeitende berichten

Als die Pforte Arbeitsmarkt im April 2012 ihren Betrieb aufnahm, arbeiteten plötzlich Fachleute der IV-Stelle, der Sozialdienste und der RAV zusammen unter einem Dach; vorher hatten sie höchstens am Telefon oder im Rahmen der interinstitutionellen Zusammenarbeit miteinander zu tun. Zum Beispiel Beatrice Jelk, Thomas Weber und Urs Münger.

Beatrice Jelk, Eingliederungsberaterin der IV-Stelle, erinnert sich an die Anfänge: «Ich erwartete, dass wir flexibler und kreativer mit den Klienten arbeiten können. Das hat sich bewahrheitet.» Der Handlungsspielraum sei jedoch nicht so gross wie erhofft. Denn die Gesetze der Arbeitslosen- und der Invalidenversicherung sowie das kantonale Sozialhilfegesetz müssten genauso eingehalten werden wie in den Mutterhäusern.

Urs Münger, RAV-Personalberater, findet es praktisch, dass er rasch zu seinem Kollegen Thomas Weber vom Sozialdienst ins Büro gehen kann, um sich über einen Fall auszutauschen. «Gelegentlich führen wir auch eine konsiliarische Beratung durch.» Dann übernimmt ein Eingliederungsberater der IV-Stelle oder der Sozialdienste die Beratung für einzelne psychosoziale Themen, dies im Auftrag des Personalberaters des RAV. Ohne den primären Berater wechseln zu müssen, erhalten Klientinnen so Hilfe zu Problemen, die das spezifische Wissen eines Eingliederungsberaters erfordern.

Thomas Weber, Eingliederungsberater der Sozialdienste, erinnert sich an einen Produktionsmitarbeiter, der anfangs sehr instabil war. Deshalb sei der Fall ihm und nicht einem Personalberater des RAV zugewiesen worden. Jede Woche führte Thomas Weber zwei Beratungsgespräche mit dem Klienten durch. «Er konnte sich im Schnellzugstempo wieder aufrappeln», sagt Thomas Weber. Danach vermittelte die Arbeitgeberberaterin der Pforte Arbeitsmarkt in kurzer Zeit eine Stelle als CNC-Dreher. «Er hat sich von seiner Krise gut erholt und ist sehr glücklich in seinem neuen Job», sagt Thomas Weber.

Macht das Modell Schule?

Arbeitgeber und Klientinnen sind sehr zufrieden mit den Dienstleistungen der Pforte Arbeitsmarkt, wie eine Befragung zeigte. Eine externe Evaluation ergab, dass sich die Pforte Arbeitsmarkt sehr gut in der Region verankert hat. Vor allem bei den – zwar nicht zahlreichen – komplexen Fällen kann sie ihre Stärken ausspielen. Quantitative Messungen sind aufgrund der kurzen Projektdauer noch nicht sehr aussagekräftig. «Im Vergleich zum normalen Betrieb der RAV oder der IV schneidet die Pforte gleich gut oder besser ab; allerdings sprechen wir nicht von Quantensprüngen», sagt Thomas Buchmann, Leiter des Amts für Wirtschaft und Arbeit im Kanton Aargau und Präsident des Vereins Pforte Arbeitsmarkt.

Im Moment klärt eine Projektgruppe, ob dezentrale «Pforten Arbeitsmarkt» im Aargau flächendeckend eingeführt werden können. Heute arbeiten die Aargauer Gemeinden aber sehr unterschiedlich im Bereich der Arbeitsmarktintegration. Die IV-Stelle ist zentral in Aarau domiziliert und müsste gewisse Mitarbeitende für die «Pforten Arbeitsmarkt» auf mehrere Standorte verteilen. Die RAV sind bereits heute dezentral organisiert. Matchentscheidend sind die Vision und die Bereitschaft aller Stakeholder, ein zukunftweisendes und arbeitsmarktorientiertes System der sozialen Sicherheit zu realisieren.

www.pforte-arbeitsmarkt.ch

DREI FRAGEN

an Eros Barp, Leiter Pforte Arbeitsmarkt

«Eigene Kultur»

Eros Barp, welche Erfahrungen haben Sie mit der Pforte gemacht?
Wir haben es geschafft, uns in der Region zu verankern, und sind als Kompetenzzentrum für Arbeitsintegration etabliert. Das Pilotprojekt hat uns allen viel abverlangt, weil es diese Art der Zusammenarbeit noch nirgends gibt und wir viel Pionierarbeit leisten mussten.

Was bringt die Zusammenarbeit von IV, Sozialdiensten und RAV an einem Ort?
Da wir alle an einem Standort zusammenarbeiten, können wir verhindern, dass die Klienten von einer Institution zur anderen geschickt werden und wertvolle Zeit verloren geht. Sie haben nur eine Beraterin. Auch die Arbeitgeber der Region haben nur eine Ansprechpartnerin. Diese hilft, geeignetes Personal zu finden oder bei Problemen mit einem Mitarbeitenden die nötigen Schritte zu unternehmen, damit dieser im Unternehmen bleiben kann. Die Pforte ist für die Fälle aller drei Institutionen zuständig, deshalb haben wir einen grossen Anreiz, die Probleme nachhaltig zu lösen.

Was gestaltet sich schwierig?
Zu Beginn hatten wir Probleme mit den verschiedenen IT-Systemen und dem Datenschutz. Mittlerweile hat sich das gelegt. Im ersten Jahr war die Zusammenarbeit zwischen den Mitarbeitenden der verschiedenen Institutionen nicht immer einfach, da drei unterschiedliche Kulturen aufeinandergeprallt sind. Nach viel Arbeit in diesem Bereich ist nun eine eigene «Pforte-Kultur» entstanden. Trotzdem bleiben wir natürlich auch von unseren Mutterhäusern beeinflusst. *dfl*