

Richtlinie Schnittstellenmanagement

des Bundesministers für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumenten-
schutz zur Initiierung und Beteiligung des Sozialministeriumservice an Ko-
ordinationstrukturen

Inhalt

1 RICHTLINIE SCHNITTSTELLENMANAGEMENT	3
1.1 ABSCHNITT – ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN	3
1.2 Gleichstellung der Geschlechter	4
1.3 Gleichstellung von Menschen mit Behinderung.....	4
1.4 Diversity und Antidiskriminierung	4
1.5 Schnittstellenmanagement.....	5
1.6 Innovation und Reflexion.....	5
1.7 Förderbare Kosten und Finanzierung	6
1.8 Förderungsvoraussetzungen und Verfahren.....	6
1.9 Berichtswesen und Dokumentation	6
1.10 Bekanntmachung.....	6
1.11 In-Kraft-Treten	7
2 ABSCHNITT - BESONDERER TEIL	8
2.1 Förderungszweck	8
2.2 Adressaten/Themenbereiche/Handlungsfelder.....	9
2.2.1 „Übergang Schule – Beruf“	9
2.2.2 „Arbeitsfähigkeit erhalten“.....	9
2.3 Gegenstand der Förderung.....	10
2.3.1 Eine gemeinsame klare Zielsetzung und strategische Ausrichtung	10
2.3.2 Einbindung aller relevanten Akteurinnen und Akteuren in die Zusammenarbeit	10
2.3.3 Wirkungsbeobachtung.....	11
2.3.4 Funktions- und Rollenklarheit, Zuständigkeiten und Abgrenzungen	11
2.3.5 Positionierung von Koordinationsstrukturen	11
2.3.6 Wirkungsbereiche von Koordinationsstrukturen	12
2.3.7 Schwerpunkte der Tätigkeiten der Koordinationsstrukturen sind:.....	14
2.4 Anforderungsprofil	15
2.5 Erfolgsdefinition.....	17

1 RICHTLINIE

SCHNITTSTELLENMANAGEMENT

des Bundesministers für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz zur Initiierung und Beteiligung des Sozialministeriumservice an Koordinations- und Unterstützungsstrukturen im Bereich der Beruflichen Integration

Geschäftszahl:	BMASK-44.101/0045-IV/A/6/2014
Erstellt von:	Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz, Sektion IV, Gruppe A, Abteilung 6
In Kraft getreten am:	1. März 2015

1.1 ABSCHNITT – ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN

Das Sozialministeriumservice fördert eine komplexe Angebotslandschaft zur Begleitung und Unterstützung der beruflichen Integration und des Verbleibs am Arbeitsmarkt um soziale Ausgrenzung und Armut zu vermeiden. Diese Vielfalt an Angeboten bedarf einer inhaltlichen und organisatorischen Abstimmung und Koordination mit anderen Anbietern.

Nur aufeinanderfolgende und gut miteinander abgestimmte Instrumente verschiedener Akteurinnen und Akteuren aus dem sozioökonomischen Bereich gewährleisten, dass Integration bzw. Re-Integration gelingt. Um individuell auf Problemlagen eingehen zu können und die volle Wirkung der Unterstützungsangebote zu entfalten, ist eine aktive Zusammenarbeit aller beteiligten Akteurinnen und Akteuren auf nationaler, regionaler und lokaler Ebene notwendig.

1.2 Gleichstellung der Geschlechter

Ziel ist die Gleichstellung der Geschlechter – Gender Mainstreaming, Gender Budgeting und genderspezifische Angebote sind der Weg.

Existenzsicherung durch Beschäftigung hat für Frauen und Männer in den Zielgruppen dieselbe Bedeutung. Nicht das Geschlecht, sondern die individuellen Fähigkeiten sollen den Zugang zu den Angeboten bestimmen. Bei der Organisation, Konzeption und Umsetzung der jeweiligen Angebote sind daher die unterschiedlichen Bedingungen, Situationen und Bedürfnisse von Frauen und Männern systematisch zu berücksichtigen. Es ist dafür Sorge zu tragen, dass keine geschlechtsspezifischen direkten oder indirekten Benachteiligungen bestehen und die Gestaltung der Angebote Chancengleichheit fördert.

1.3 Gleichstellung von Menschen mit Behinderung

Ziel ist einen gleichberechtigten Zugang zur Arbeitswelt zu gewährleisten.

Dem Diskriminierungsverbot in der Arbeitswelt ist dahingehend Beachtung zu schenken, dass bei der Gewährung von Förderungen an Förderungsnehmerinnen und Förderungsnehmer von Angeboten und Programmen zu achten ist, ob diese die Bestimmungen des Diskriminierungsverbots im Sinne des Behindertengleichstellungsrechts i.d.g.F. einhalten.

Darüber hinaus hat sich der Bund nach dem Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz verpflichtet, die geeigneten und konkret erforderlichen Maßnahmen zu ergreifen, um Menschen mit Behinderung den Zugang zu seinen Leistungen und Angeboten zu ermöglichen. Dies gilt auch für im Auftrag des Bundes handelnde oder geförderte Trägerinnen und Träger.

1.4 Diversity und Antidiskriminierung

Diversität ist eine Chance – Antidiskriminierung eine Voraussetzung diese zu nützen.

Kulturelle Vielfalt ist als Bereicherung anzusehen und bedeutet das Vorhandensein unterschiedlicher Werte, Verhaltensmuster und Glaubensvorstellungen. Die Individualität bzw. Heterogenität des Einzelnen soll zum Vorteil aller genutzt werden. Grundsatz beim Diversity Management ist die Integration von Minderheiten und das Herstellen von Chancengleichheit und es bedarf einer weitergehenden präventiven Antidiskriminierungsstrategie.

Die Anerkennung und Wertschätzung von Vielfalt muss sowohl im Innen- als auch im Außenverhältnis im Vordergrund stehen. Es ist dafür Sorge zu tragen, Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen.

1.5 Schnittstellenmanagement

Kommunikation und Abstimmung sind zentrale Voraussetzungen für eine erfolgreiche Umsetzung.

Mit den NEBA (Netzwerk Berufliche Assistenz) – und „Arbeitsfähigkeit erhalten“ Angeboten (z. B. fit2work) wird eine komplexe Angebotslandschaft zur Begleitung und Unterstützung der beruflichen Integration und des Verbleibs am Arbeitsmarkt gefördert um soziale Ausgrenzung und Armut zu vermeiden. Diese Vielfalt an Angeboten bedarf einer inhaltlichen und organisatorischen Abstimmung und Koordination mit anderen Anbietern.

Nur aufeinanderfolgende und gut miteinander abgestimmte Instrumente verschiedener Akteurinnen und Akteuren aus dem sozioökonomischen Bereich gewährleisten, dass Integration bzw. Re-Integration gelingt. Um individuell auf Problemlagen eingehen zu können und die volle Wirkung der Unterstützungsangebote zu entfalten, ist eine aktive Zusammenarbeit aller beteiligten Akteurinnen und Akteuren auf nationaler, regionaler und lokaler Ebene notwendig.

1.6 Innovation und Reflexion

Reflexion über Bestehendes und Weiterentwicklungsmöglichkeiten sind wesentliche Bestandteile der Umsetzung.

Innovation besteht darin neue Ideen und Konzepte zu entwickeln oder bestehende Programme und Angebote zu überarbeiten und entsprechend den Rahmenbedingungen weiterzuentwickeln. Die arbeitsmarktpolitischen Unterstützungsangebote für Menschen mit Behinderung brauchen laufende Vergewisserung, dass sie den veränderten und sich verändernden gesellschaftlichen und demographischen Gegebenheiten auch weiterhin Rechnung tragen.

Es ist dafür Sorge zu tragen, dass bei den umsetzenden Fördernehmerinnen und Fördernehmern die Bereitschaft zum Bekenntnis zur Innovation, sowie zur Reflexion über Bewährtes und zur Offenheit für Weiterentwicklung gegeben sein muss.

1.7 Förderbare Kosten und Finanzierung

Zur Beurteilung der förderbaren Kosten sind die Bestimmungen des Arbeitsbegriffs des Sozialministeriums in der jeweils gültigen Fassung heranzuziehen.

Die Finanzierung erfolgt entweder aus Bundesmitteln oder aus Mitteln des Ausgleichstaxfonds unter allfälliger Heranziehung von Mitteln des Europäischen Sozialfonds auf der Basis der jeweils gültigen Vorgaben.

1.8 Förderungsvoraussetzungen und Verfahren

Zur Beurteilung der Erfüllung der allgemeinen Voraussetzungen für die Gewährung einer Förderung sowie für die Abwicklung des Verfahrens sind die entsprechenden Bestimmungen der Sonderrichtlinie Berufliche Integration i.d.g.F. sinngemäß anzuwenden.

1.9 Berichtswesen und Dokumentation

Förderungsnehmerinnen und Fördernehmer haben sich zu verpflichten, eine standardisierte Dokumentation für Begleitstrukturen zu führen und regelmäßig in standardisierter Form über die vereinbarungsgemäß erbrachten Leistungen dem Sozialministeriumservice zu berichten.

1.10 Bekanntmachung

Diese Richtlinie ist vom Sozialministeriumservice und dem Sozialministerium zur Einsicht aufzulegen und auf der Website des Sozialministeriums zu veröffentlichen.

1.11 In-Kraft-Treten

Diese Richtlinie tritt mit 1. März 2015 in Kraft

2 ABSCHNITT - BESONDERER TEIL

Bestimmungen zur Umsetzung des Angebots

2.1 Förderungszweck

Ziel der Kooperationen ist es, Angebote zu bündeln und Vorgehensweisen abzustimmen. Im Sinne der Zielgruppe und der Erreichung der Ziele sind alle Einrichtungen, die in diesen Bereichen tätig sind, aufgefordert, eng mit den jeweiligen Projektträgern zu kooperieren, damit Synergien im größtmöglichen Ausmaß erzielt werden können.

Insbesondere soll das Zusammenwirken ermöglichen, dass

- sowohl für die Zielgruppe als auch für die handelnden Akteurinnen und Akteuren Transparenz in Bezug auf die gesamte Angebotspalette entstehen kann,
- ein breiterer Zugang zu den jeweiligen Zielgruppenpersonen geschaffen werden kann,
- fachübergreifende Zusammenarbeit eine möglichst wirksame Unterstützung sicherstellt,
- passende Folge- oder Ergänzungsangebote zur Unterstützung erkannt und genutzt werden,
- Mittel in der Angebotslandschaft möglichst ökonomisch eingesetzt werden und sich Angebote ergänzen bzw. Doppelgleisigkeiten vermieden werden,
- funktionierende Schnittstellen einen leichten Übergang von einem Angebot in ein anderes ermöglichen,
- voneinander gelernt wird und sich die Instrumente und Angebote eng nach Bedarf der Zielgruppe und der beteiligten Partnerinnen und Partnern anpassen.

Das Sozialministeriumservice hat zur Begleitung der Kooperationen in unterschiedlicher Form Koordinations- und Vernetzungsaufgaben zu übernehmen, damit mittels verschiedener Angebote Personen mit Behinderung sowie ausgegrenzten und ausgrenzungsgefährdeten Personen eine optimale und nachhaltige Begleitung zur beruflichen (Re)-Integration ermöglicht wird.

Koordinationsstrukturen unterstützen als nationale oder regionale intermediäre Einrichtungen den Aufbau, den Erhalt und die Sicherung von Kooperationssystemen, indem sie

- dem Gesamtsystem Impulse der Stabilisierung und Weiterentwicklung zur Verfügung stellen,
- Vernetzungen verschiedener Akteurinnen und Akteure anregen und dafür entsprechende Arbeits-formen entwickeln und umsetzen,
- das gesamte System im Blick behalten und Transparenz und Überblick liefern,
- für eine adäquate und klare Organisation und Struktur sorgen, die Beteiligung zulässt,
- unterstützende Servicetätigkeiten für das „Netz“ erbringen,
- recherchieren, analysieren und die entsprechenden Ergebnisse zur Verfügung stellen.

2.2 Adressaten/Themenbereiche/Handlungsfelder

Die Koordinationsstrukturen unterstützen als intermediäre Einrichtung das Netzwerk bzw. das Kooperationssystem, indem sie eine produktive, effiziente und effektive Gestaltung der Zusammenarbeit sowie den Aufbau geeigneter Entscheidungsstrukturen zwischen den beteiligten Akteurinnen und Akteure unterstützt. Dazu gehören Entscheidungsträgerinnen und Entscheidungsträger, relevante inhaltlich beteiligte Akteurinnen und Akteure und Vertreterinnen und Vertreter umsetzender Projekte.

2.2.1 „Übergang Schule – Beruf“

In diesem Bereich (Aus-)Bildung ist die Zusammenarbeit aller relevanten Stakeholder, wie z.B. das Bundesministerium für Bildung und Frauen, das Arbeitsmarktservice (AMS), das Sozialministeriumservice, die Länder, Projektträgerinnen und Projektträger, Schulen, außerschulische Einrichtungen, jugendrelevante Organisationen wie die offene Jugendarbeit und Kinder- und Jugendhilfe, Dachorganisationen, Sozialpartnerorganisationen und die Wirtschaft zu koordinieren und zu unterstützen.

2.2.2 „Arbeitsfähigkeit erhalten“

In diesem Bereich ist vor allem auf die Kooperationen zwischen Sozialministeriumservice, AMS, den Ländern, Sozialpartnerorganisationen, Sozialversicherungsträger, Projektträgerinnen und Projekträger, Unternehmen, Dachorganisationen und Einrichtungen des Gesundheitswesens zu achten.

2.3 Gegenstand der Förderung

Die Koordinationsstrukturen sollen intermediäre Einrichtungen sein, die im Auftrag des jeweiligen Kooperationssystems den Aufbau, den Erhalt und die Sicherung einer gut funktionierenden „Kooperation von Unterstützungsangeboten“ ermöglichen, begleiten und unterstützen. Das geförderte Verhalten umfasst die Bereitstellung eines Überblickes über das zu koordinierende System, Reflexionsanregungen, Moderationen und die Unterstützung durch Servicetätigkeiten. Ein besonderes Augenmerk ist dabei auf die bestmögliche Nutzung des vorhandenen Wirkungsmonitoring und der Sicherstellung der Erbringung einer zielgruppen-adäquaten Leistung in dem jeweiligen Feld zu legen.

Folgende Handlungsfelder sind für Kooperationen erforderlich:

2.3.1 Eine gemeinsame klare Zielsetzung und strategische Ausrichtung

Das gemeinsam zu erreichende Ziel muss in Abstimmung mit den beteiligten Partnerinnen und Partnern vom Sozialministeriumservice ausgehandelt und vereinbart und in einem klar, konkret und verständlich formulierten Papier schriftlich dokumentiert werden. Das Sozialministeriumservice muss in Abstimmung mit den steuernden Gremien klare Aufträge an das Kooperationsystem geben und vice versa müssen organisatorische Strukturen aufgebaut werden, die es der operativen Basis des Kooperationssystems erlauben, den steuernden Gremien Vorschläge für die Weiterentwicklung der Instrumente zu machen.

2.3.2 Einbindung aller relevanten Akteurinnen und Akteure in die Zusammenarbeit

Die Einbeziehung der relevanten Partnerinnen und Partnern muss klar organisiert und gemanagt werden. Alle beteiligten Kooperationspartnerinnen und Kooperationspartnern sollen, soweit möglich Bereitschaft zur Kooperation zeigen und sich mit ihren Erwartungen bzw. nach Bedarf in der Zusammenarbeit wiederfinden um daraus einen Nutzen ziehen zu können. Potentielle Interessenskonflikte müssen sichtbar gemacht, bearbeitet und gelöst werden. Die agierenden Personen müssen von ihren eigenen Organisationen einen klaren Auftrag und ausreichend Handlungsspielraum haben.

2.3.3 Wirkungsbeobachtung

Es ist ein Informations- und Monitoringsystem aufzubauen, das eine Beurteilung erlaubt, die widerspiegelt, wie gut die Kernprozesse funktionieren und welche aktuellen und zukünftigen Bedürfnisse die jeweilige Zielgruppe hat. Dabei sind bereits bestehende Informations- und Monitoringsysteme zu nutzen bzw. bei Bedarf weiter zu entwickeln. Des Weiteren müssen geeignete Strukturen und Abläufe sowie regelmäßige Abstimmungsprozesse aufgebaut werden, die sicherstellen, dass die Prozesse aufeinander abgestimmt und Qualitätsstandards sowie Arbeitspraktiken an den Schnittstellen kompatibel sind, damit Übergaben nahtlos möglich sind. Daraus resultierende Handlungsempfehlungen sind in Form von Jahresberichten zu formulieren.

2.3.4 Funktions- und Rollenklarheit, Zuständigkeiten und Abgrenzungen

Die Kommunikations- und Austauschprozesse sind produktiv zu gestalten, damit eine Kultur der Zusammenarbeit entstehen kann, die durch Respekt und Wertschätzung sowie durch eine Bereitschaft zur konstruktiven Auseinandersetzung mit Unterschieden und Konflikten getragen wird.

Ein gut organisiertes Wissensmanagement soll hierbei sicherstellen, wie relevantes externes Wissen gewonnen, verarbeitet, aufbereitet und an die relevanten Stellen gebracht wird.

2.3.5 Positionierung von Koordinationsstrukturen

Die Koordinationsstrukturen sollen die Entscheidungsträgerinnen und Entscheidungsträger sowohl bei Tätigkeiten zum Aufbau der Kooperationssysteme als auch zur Aufrechterhaltung und Weiterentwicklung unterstützen.

Die Koordinationsstrukturen handeln im Auftrag und im Sinne des Kooperationssystems, das Sozialministeriumservice fungiert als Fördergeber. Um diese Rolle und Aufgabe als koordinierende Funktion wahrnehmen zu können, die nicht nur einzelne Interessen vertritt, sondern das gesamte System unterstützt, benötigt die Koordinationsstruktur Akzeptanz von und eine gewisse Distanz zu allen relevanten beteiligten Stakeholdern.

Die Koordinationsarbeiten sind so zu konzipieren und zu organisieren, dass dies ermöglicht wird und eine optimale Entlastung und Unterstützung des Systems gewährleistet werden kann, ohne die bestehenden Strukturen unnötig zu verkomplizieren.

Das Knowhow, Wissen und die Kompetenzen, die im Rahmen der Arbeit der Koordinationsstruktur entstehen, sind in geeigneter Form dem Kooperationsystem zur Verfügung zu stellen.

2.3.6 Wirkungsbereiche von Koordinationsstrukturen

Die konkreten Aufgabenfelder und Schwerpunkte einer Koordinationsstruktur müssen sich an den Erfordernissen des Wirkungsbereiches des Koordinationssystems, an den vereinbarten Zielsetzungen, dem aktuellen Bedarf des jeweiligen Kooperationsystems, den bereits vorhandenen Koordinationsstrukturen im jeweiligen Bundesland sowie an den vorhandenen Ressourcen orientieren. Bei der Konzeption der Koordinationsstruktur ist zu beachten, dass die einzelnen Bereiche der beruflichen Integration unterschiedlicher Aufmerksamkeit und Schwerpunktlegung bedürfen:

Die Koordinationstätigkeiten können sich sowohl auf Vernetzungen und Kooperationen im Feld Übergangsmanagement von „Schule-Beruf“ beziehen als auch auf Angebote im Bereich von „Arbeitsfähigkeit erhalten“.

Die Koordinationsarbeiten in den beiden Feldern können organisatorisch in einer Stelle zusammengefasst werden oder auch in zwei Stellen organisiert sein. Dabei ist sicherzustellen, dass keine unnötigen, zusätzlichen, komplexen Strukturen aufgebaut und Doppelgleisigkeiten vermieden werden.

Bestehen zwei unabhängige Koordinationsstrukturen in einem Feld, so sind die Zielsetzungen und Aktivitäten miteinander abzustimmen, dies gilt auch für Koordinationsstrukturen, die bundesweit bzw. überregional tätig sind.

Im Bereich „Übergang Schule – Beruf“

Die Integrationshindernisse, insbesondere ausgegrenzter und ausgrenzungsgefährdeter Jugendlicher können sehr vielfältig sein und es gilt, in der individuellen Unterstützung auf ein

mannigfaltiges Angebot der unterschiedlichsten Institutionen zurückgreifen zu können und im Sinne der Zielgruppe die gesamte Angebotslandschaft zu nutzen.

Schwerpunkt der Koordinationsaktivitäten liegen in der Schaffung eines Überblickes über die Angebotslandschaft sowie in der Abstimmung der Vorgehensweisen der einzelnen Akteurinnen und Akteure, um Übergänge in Parallel- und Folgeangebote zu erleichtern. Insbesondere geht es darum, die unterstützenden Angebote bekannt und einer sehr breiten Zielgruppe zugänglich zu machen.

Im Bereich „Arbeitsfähigkeit erhalten“

Die Angebote und Projekte in diesem Bereich richten sich an Menschen mit Behinderung und/oder die aufgrund sozialer Hintergründe oder gesundheitlicher Einschränkungen aus dem Erwerbsprozess herauszufallen drohen. Unterstützende Begleitung, Beratung und Qualifizierung sollen den Erhalt, das Finden und Sichern eines Arbeitsplatzes ermöglichen. Vom Sozialministeriumservice geförderte Projekte fügen sich an dieser Stelle in ein breites Spektrum an Beratungs-, Betreuungs- und Qualifizierungsangeboten der beruflichen Integration erwachsener Personen ein.

Eine enge Zusammenarbeit der verschiedenen Institutionen dient einerseits dazu, für die Zielgruppe das breite Angebot zugänglich zu machen. Andererseits gilt es, gemeinsam eine sich ergänzende Angebotspalette in diesem Bereich über Institutionsgrenzen hinweg zu etablieren, die im Sinne der Einzelnen in der Lage ist, auf sehr vielfältige Weise zu Fragen der beruflichen (Re)-Integration Problemlösungen und Unterstützung anzubieten. Darüber hinaus bilden tragfähige Kooperationen zu Wirtschaftsunternehmen und den jeweiligen wirtschaftspolitischen Trägern eine wertvolle Basis dieser Arbeit.

Das Programm „fit2work“ ist aufgrund seiner spezifischen Rahmenbedingungen nochmals gesondert zu betrachten: Die Ausgangssituation für Koordinationstätigkeiten im Rahmen des Programmes „fit2work“ liegt in der gesetzlichen Verankerung der gemeinsamen Finanzierung und Umsetzung durch die beteiligten Partnerinnen und Partner Sozialministeriumservice, Arbeitsmarktservice (AMS), Gebietskrankenkassen (GKK), Pensionsversicherungsanstalt (PVA) und Arbeitsinspektoren (AI) und der gesetzlichen Regelung, dass das Sozialministeriumservice für die Schaffung, Koordinierung und das Aufrechterhalten der organisatorischen Voraussetzungen zuständig ist. Zudem kommt, dass die beteiligten Partner-

organisationen in den Bundesländern jeweils einem umsetzenden Projektträger in der personenbezogenen und einem in der betriebsbezogenen Schiene gegenüberstehen, anstatt einer komplexen Angebotslandschaft.

Die Hauptaufgabe liegt darin, die in der regionalen Koordinierungsplattform vertretenen Kooperationspartnerinnen und Kooperationspartner von „fit2work“ vor dem Hintergrund ihrer je spezifischen Rahmenbedingungen, Interessen und Erwartungen in enger Abstimmung mit den Projektträgerinnen und Projektträger so zu koordinieren, dass das Programm die beabsichtigte Wirkung erzielt und möglichst viele Synergien erzielt werden.

2.3.7 Schwerpunkte der Tätigkeiten der Koordinationsstrukturen sind:

1. Die Koordinationsstrukturen haben den Überblick zu halten und Transparenz zu schaffen bzw. eine Übersicht über das Gesamtsystem, insbesondere durch
 - die Darstellung der Angebotslandschaft in einer geeigneten Form,
 - das Identifizieren von relevanten Akteurinnen und Akteuren.
2. Die Koordinationsstrukturen haben Impulse und Inputs zur Weiterentwicklung, Optimierung und Stabilisierung des Gesamtsystems zu liefern, durch
 - Anregung zur Reflexion,
 - Analyse und Aufbereitung relevanter Zahlen und Daten,
 - regelmäßige Information über den Stand der Umsetzung,
 - Sichtbarmachen und Darstellung steuer- und handlungsrelevanter Erfordernisse,
 - Erarbeitung sinnvoller Standards,
 - inhaltlichen Support durch Erhebungen und Recherchen,
 - Durchführung von Vorträgen, Fachveranstaltungen und Schulungen.
3. Die Koordinationsstrukturen haben Prozesse zu ermöglichen, zu unterstützen und zu begleiten durch
 - Organisation von Informations- und Wissenstransfer zu Stellen, die Zugang zu den Zielgruppen haben, um die Angebote bekannt zu machen und zur Weitervermittlung von Zielgruppenpersonen,
 - Begleitung und Unterstützung bei der optimalen Bearbeitung der relevanten Schnittstellen und der notwendigen Kommunikations- und Austauschprozesse, um einen nahtlosen Übergang zwischen Angeboten zu erleichtern,
 - Zur Verfügung stellen inhaltlicher Expertise bzw. Zukauf externer Expertinnen und Experten bestimmten Fachgebieten über Honorare.
4. Die Koordinationsstrukturen haben als Drehscheibe zu fungieren, durch
 - Lieferung, Aufbereitung und Weitergabe wesentlicher Informationen durch bestmögliche Nutzung des bestehenden Monitoringsystems,

- Bündelung bzw. Aufbau und Zur-Verfügung-Stellen von Wissen und Know-how in adäquater Form.
- 5. Die Koordinationsstrukturen haben Arbeitsformen und Methoden zur Verfügung zu stellen, die Kommunikations- und Austauschprozesse zu gewährleisten, insbesondere
 - Design, Vor- und Nachbereitung sowie Moderation von Steuer- und Arbeitsgruppen,
 - Sicherstellung des notwendigen Informationsflusses,
 - Unterstützung beim Aufbau eines Kooperationsfeldes und –klimas.
- 6. Die Koordinationsstrukturen haben für organisatorische Klarheit zu sorgen, indem sie
 - Klarheit über Rollen und Zuständigkeiten herstellen,
 - die Erarbeitung von Spielregeln anregen und begleiten.
- 7. Die Koordinationsstrukturen haben durch Servicetätigkeiten zu unterstützen, zum Beispiel durch
 - die Erstellung von Protokollen,
 - die Unterstützung bei Datenbankarbeiten und Abschlussarbeiten.

2.4 Anforderungsprofil

Das Team hat sich grundsätzlich durch geeignete Personen mit unterschiedlichen Kompetenzen, die sich je nach Größe der Stelle auf eine oder mehrere Personen aufteilen können zusammensetzen.

Empfehlenswert sind folgende Kenntnisse und Kompetenzen:

- Durchführung, Auswertung und Aufbereitung von Erhebungen und Recherchen
- Kompetenz im Umgang mit Monitoring und Informationssystemen
- Kompetenz im Aufbau und in der Wartung virtueller Kommunikationsformen
- Gestaltung und Moderation von Meetings, Projekten und Aktivitäten zur Erhöhung der Involvierung, der Verbesserung von Schnittstellen, der Klärung von unterschiedlichen Interessen und Vorgehensweisen sowie von Konflikten der beteiligten Akteurinnen und Akteuren
- Fachliche Anschlussfähigkeit im arbeitsmarkt-, sozialen- oder wirtschaftspolitischen Umfeld
- Kommunikative Anschlussfähigkeit an die relevanten Stakeholder

Das Team soll zumindest aus einer Koordinationsfunktion und einer Assistenz- und/oder einer Verwaltungskraft bestehen.


Die für die Koordination zuständigen Schlüsselkräfte sollen über eine abgeschlossene Berufsausbildung im psychologischen, sozialen, pädagogischen oder wirtschaftlichen Bereich verfügen. Die für die Umsetzung unterstützenden Assistenz- bzw. Verwaltungskräfte sollten neben einer kaufmännischen Grundausbildung Erfahrung in der Abwicklung von Projekten mitbringen.

Im Sinne einer Steigerung des Anteils von Menschen mit Behinderung an der Erwerbsbevölkerung sind bei gleicher Eignung vorrangig Frauen und Männer mit Behinderung einzustellen.

2.5 Erfolgsdefinition

Die zu vereinbarenden Erfolgskriterien sind zwischen dem Sozialministeriumservice und den Förderungsnehmerinnen und Förderungsnehmern individuell festzulegen. Erfolgreich sind Tätigkeiten einer Koordinationsstruktur, wenn vereinbarte Aufgaben und Schwerpunkte ordnungsgemäß erledigt, sich alle relevanten Akteurinnen und Akteure in der Kooperation wiederfinden und mit der Arbeit und den Ergebnissen der Kooperation zufrieden sind. Dies kann mittels einer Befragung erhoben werden. Dabei ist zu berücksichtigen, dass die Arbeit der Koordinationsstruktur nur einer von mehreren Einflussfaktoren ist.

Koordinationsarbeit besteht vor allem aus Monitoring und Kommunikationsarbeit. Die Förderungsnehmerinnen und Förderungsnehmer haben in Abstimmung mit dem Sozialministeriumservice einen Qualitätsmanagementprozess und Qualitätskriterien zu entwickeln, die auf die besonderen Bedürfnisse der jeweiligen Koordinationsstruktur fokussiert sind, in der Anwendung aber für alle beteiligten Systempartnerinnen und Systempartner praktikabel sind und insbesondere zu Verbesserungen auf strategischer Ebene beitragen.



**Bundesministerium für
Soziales, Gesundheit, Pflege
und Konsumentenschutz**

Stubenring 1, 1010 Wien

+43 1 711 00-0

[sozialministerium.at](https://www.sozialministerium.at)