

Arbeitsmarkt- und Integrations- programm 2013/2014

– Integration durch Kooperation –

Prenzlau, Oktober 2012

Inhaltsverzeichnis

1 Präambel	3
2 Rahmenbedingungen	3
2.1 Arbeitslosenstatistik.....	3
2.2 Kundenstruktur	4
2.3 Regionaler Arbeitsmarkt	5
2.4 Eingliederungsbudget	6
2.5 Zielvereinbarungsprozess.....	6
3 Schwerpunkte	7
4 Strategischer Ansatz	8
4.1 Vermittlung arbeitsmarktnaher Kunden in existenzsichernde Beschäftigung	8
4.2 Gezielte Qualifizierungen für erwerbsfähige Leistungsberechtigte	10
4.3 Intensive Begleitung von Personen mit besonderem Unterstützungsbedarf....	11
4.4 Individuelle Unterstützung für Junge Menschen	14
4.5 Aktivierung und Integration Älterer	16
4.6 Qualitätssteigerung im Fallmanagement	16

Gender-Hinweis

Das Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramm 2013/214 des Jobcenters Uckermark nutzt aus Gründen der besseren Lesbarkeit durchgehend die männliche Formulierungsform. Den Verfassern ist dabei bewusst, dass innerhalb und außerhalb des Jobcenters Menschen beiderlei Geschlechtes tätig sind und Dienstleistungen für Kundinnen als auch Kunden erbracht werden. Die Wahl der männlichen Formulierung impliziert im folgenden Text beide Geschlechter.

1 Präambel

Das Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramm 2013/2014 stellt Transparenz zu den geschäftspolitischen Schwerpunkten des Jobcenters Uckermark in den kommenden zwei Jahren her. Es beschreibt neben den Zielen und ausgewählten Zielgruppen auch die Strategie zum Erreichen der avisierten Ziele.

Für die Mitarbeiter des Jobcenters Uckermark hat das Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramm eine wichtige Orientierungsfunktion. Es fungiert als Leitlinie. Gleichzeitig schafft es Verbindlichkeit gegenüber der Öffentlichkeit.

Das Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramm ist kein abschließendes und starres Regelwerk. Es lässt vielmehr Handlungsspielraum, um flexibel auf lokale Veränderungen im Laufe der Zeit reagieren zu können. Den Fallmanagern vor Ort verbleibt somit der nötige Freiraum für eine passgenaue Förderung des Einzelnen.

Das Programm wurde erstmalig für einen Zwei-Jahres-Zeitraum konzipiert. Damit reagiert das Jobcenter auf die in der Region überwiegend vorzufindenden Förderbedingungen, die langfristige Integrationsprozesse unabdingbar machen.

Arbeitsmarktpolitik in der Uckermark wird nicht allein vom Jobcenter gestaltet. Weitere wichtige Akteure des Arbeitsmarktes sind unter anderem die Agentur für Arbeit Eberswalde, das Amt für Kreisentwicklung, Wirtschaftliche Infrastruktur und Tourismus, die Kammern mit den dort organisierten Unternehmen sowie Beschäftigungs- und Bildungsträger. Unterschiedliche strategische Ansätze sowie mangelnde Abstimmung zwischen den Akteuren können zu einer unübersichtlichen Förderlandschaft und gegensätzlichen Förderprozessen führen. Deshalb wird das Jobcenter Uckermark die über Jahre gewachsene Zusammenarbeit mit den Beteiligten am Arbeitsmarkt weiter intensivieren, sich in den unterschiedlichsten Gremien engagieren und **gezielt die Kräfte aller Arbeitsmarktakteure bündeln**. Soweit das Jobcenter Uckermark Schwierigkeiten in der Arbeitsmarktpolitik nicht aus eigener Kraft bewältigen kann, wird es die Unterstützung der entsprechenden Institutionen einfordern.

Das arbeitsmarktpolitische Programm ist mit den Fraktionen des Uckermärkischen Kreistages, mit dem Uckermärkischen Regionalverbund, Vertretern der Wirtschaft, dem Örtlichen Beirat sowie mit der Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt erörtert worden.

2 Rahmenbedingungen

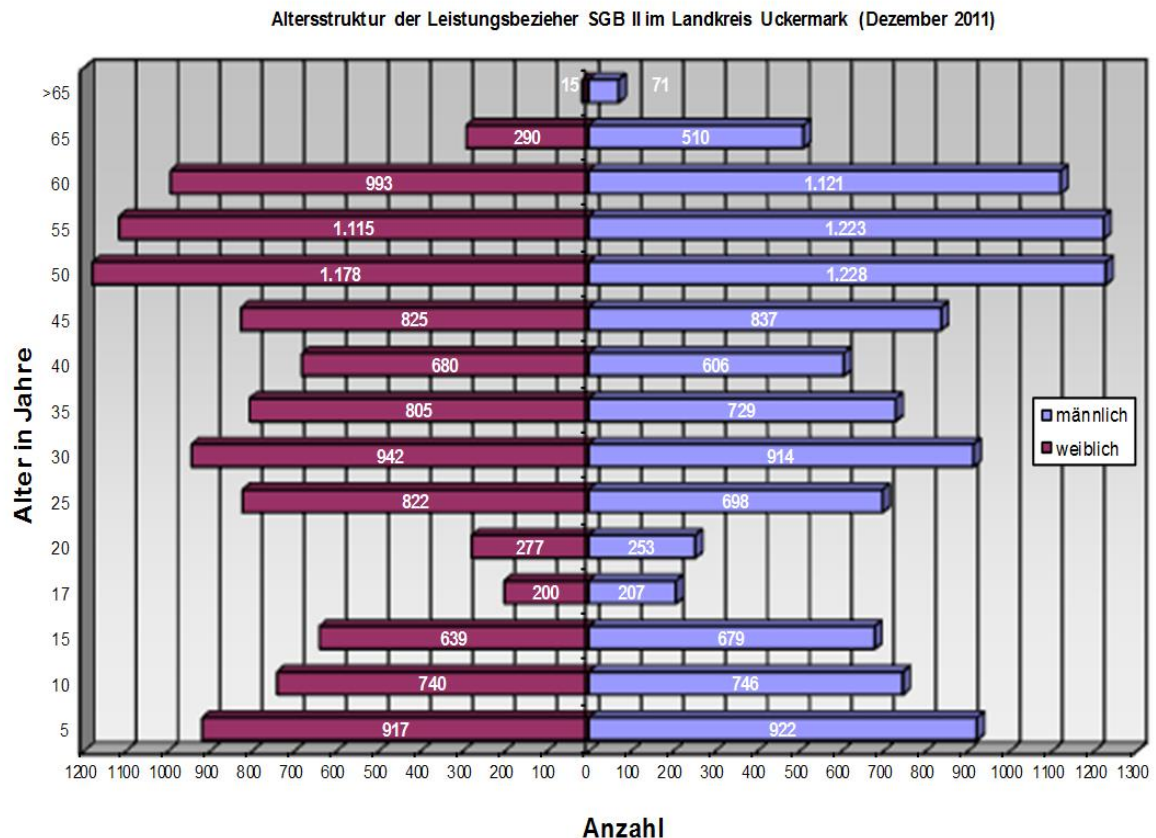
2.1 Arbeitslosenstatistik

Mit einer Arbeitslosenquote von 16,3 % (Mai 2012) liegt die Uckermark nicht nur deutlich über dem Bundesdurchschnitt, sondern bildet das bundesweite Schlusslicht. Insgesamt waren im Mai 2012 11.141 Uckermärker als arbeitslos registriert, davon 8.699 im Rechtskreis des Sozialgesetzbuchs Zwei (SGB II, Grundsicherung für Arbeitsuchende) und 2.442 im Rechtskreis des Sozialgesetzbuchs Drei (SGB III, Arbeitslosenversicherung).

Von den 15.531 erwerbsfähigen Personen, die sich im Mai 2012 im Leistungsbezug des Jobcenters Uckermark befanden, haben rund 4.900 ein Einkommen aus Erwerbstätigkeit erzielt. Mehr als die Hälfte dieser Erwerbstätigen haben weniger als 400 Euro verdient.

2.2 Kundenstruktur

Mehr als ein Drittel der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten ist älter als 50 Jahre, wobei der Anteil der Frauen 54 % beträgt. Hingegen gehören lediglich 11 % der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten der Gruppe der unter 25-Jährigen an. Diese Altersstruktur macht deutlich, dass das der Wirtschaft zur Verfügung stehende Erwerbspersonenpotenzial in den kommenden Jahren weiterhin rückläufig sein wird. Durch die demografische Entwicklung wird es mittelfristig in den Betrieben einen Bedarf an Mitarbeitern geben, den es zu decken gilt.

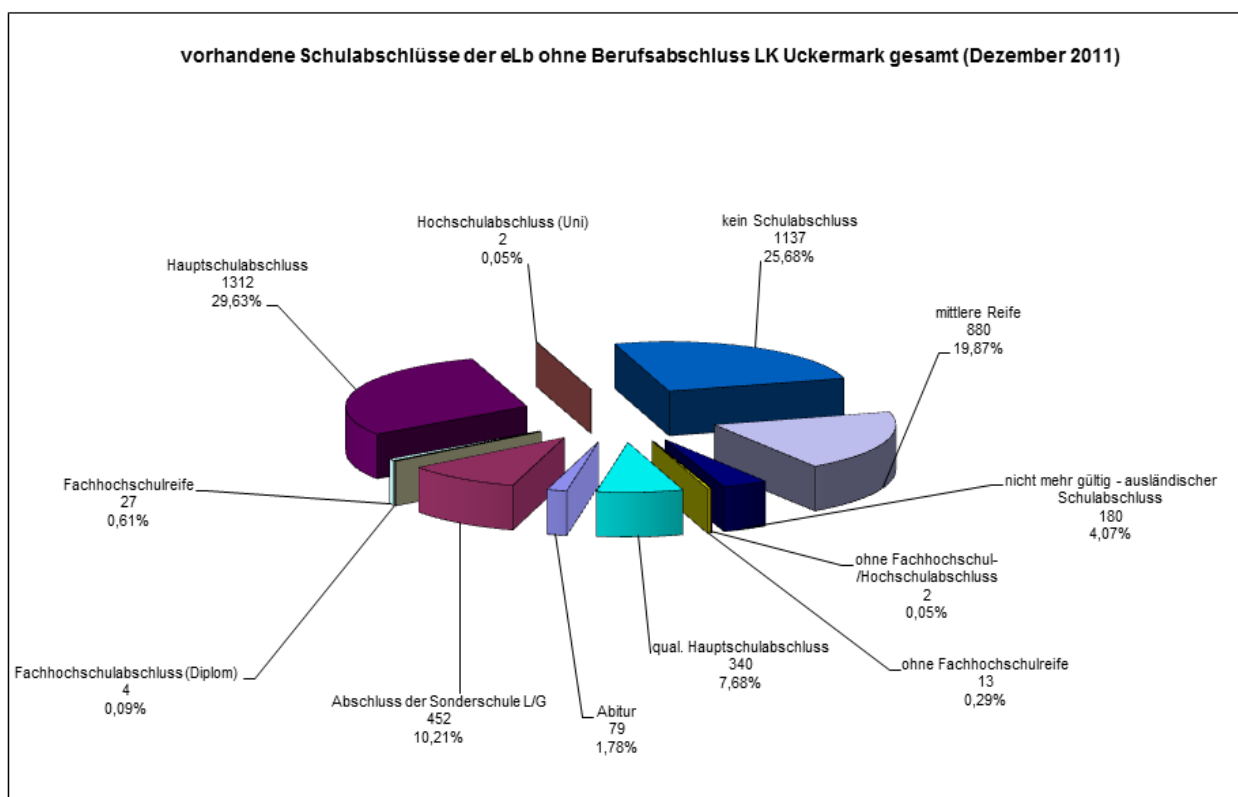


Der Schwerpunkt der vom Jobcenter zu betreuenden Kunden wird auch in 2013/2014 auf denen mit einer komplexen Profillage liegen. Im Mai 2012 wiesen ca. 50 % der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten eine komplexe Profillage auf. Dabei handelt es sich um Arbeitslose mit besonderem Unterstützungsbedarf, für die eine Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt vorerst unwahrscheinlich ist. Vielmehr ist hier ein langfristiger und kleinteiliger Integrationsprozess erforderlich, um die Betroffenen schrittweise an den allgemeinen Arbeitsmarkt heranzuführen.

Personen, bei denen eine direkte bzw. mittelfristige Arbeitsmarktintegration mit geringen Hilfen möglich ist, machen lediglich 5 % der insgesamt vom Jobcenter zu betreuenden Kunden aus.

Ein Großteil der Leistungsberechtigten weist Qualifizierungsdefizite auf. Rund 27 % der zu betreuenden Kunden haben keinen bzw. keinen anerkannten Berufsabschluss. Es gibt Lücken in der Qualifikation sowohl bei den Beschäftigten als auch bei den Erwerbslosen, die es zu schließen gilt.

Über den Bildungsstand der Kunden ohne Berufsabschluss gibt folgende Grafik Aufschluss:



Die Grafik macht deutlich, dass über 50 % der Kunden ohne Berufsabschluss zumindest über einen verwertbaren Schulabschluss verfügen, der als Grundlage für eine Qualifizierung dienen kann. Nicht außer Betracht lassen darf man jedoch die Kunden, die weder über einen Berufsabschluss noch über einen Schulabschluss verfügen. Hier ist es für das Jobcenter besonders schwer, einen nachhaltigen Integrationsansatz zu finden.

2.3 Regionaler Arbeitsmarkt

Laut Einschätzung des Barnimer Netzwerkes Fachkräftesicherung und des Netzwerkes Fachkräftesicherung Uckermark befindet sich die Wirtschaft in Ostbrandenburg in einer soliden Lage. Der Arbeitsmarkt in den Regionen Barnim und Uckermark zeigt sich in stabiler Verfassung, so dass man aktuell der wirtschaftlichen Entwicklung optimistisch gegenüber steht.

Die Bewegung auf dem Arbeitsmarkt ist mit saisonalen Schwankungen, aber auch mit negativen Impulsen für bestimmte Wirtschaftsbereiche wie zum Beispiel in der Solarbranche verbunden. Laut aktuellen Einschätzungen der Netzwerke ist die Gesundheitsbranche nicht von den konjunkturellen Schwankungen des Arbeitsmarktes betroffen. Vielmehr wird hier eine stabile bzw. steigende Arbeitskräftenachfrage verzeichnet.

Eine leicht positive Tendenz kann auch im Einzelhandel, Baugewerbe und Gastgewerbe sowie im Sozialwesen registriert werden. In anderen Wirtschaftszweigen kann grundsätzlich von einer stabilen Beschäftigungssituation ausgegangen werden.

Es bestehen Fachkräfteengpässe im Gesundheitswesen, im Handwerksbereich sowie in den sozialpflegerischen Berufen, die nicht zuletzt auf die demografische Entwicklung zurückzuführen sind. Der Bedarf der Betriebe kann hier nicht durch die aktuelle Erwerbsbevölkerung gedeckt werden. Hingegen besteht ein Bewerberüberhang im Bürobereich sowie im Bereich des Einzelhandels und der Reinigungskräfte. Branchenunabhängig besteht ständig ein Bewerberüberhang für Helfertätigkeiten und Ungelernte.

In der Qualifizierung der Erwerbslosen, vor allem der Jugendlichen, liegt ein Schlüssel zur Lösung des Fachkräfteproblems. Neben der mangelhaften Qualifizierung der Erwerbslosen sind aber auch zahlreiche andere Umstände wie zum Beispiel eingeschränkte Mobilität und Motivationsverlust ursächlich für die Nichtbesetzung offener Stellen. Mithin besteht für alle Akteure am Arbeitsmarkt die Aufgabe, auf eine gute Schul- und Berufsausbildung sowie auf qualitative Weiterbildungen für Erwerbslose und Beschäftigte hinzuwirken.

2.4 Eingliederungsbudget

Das arbeitsmarktpolitische Budget des Bundes im SGB II wurde durch die Entscheidungen der Bundesregierung in den vergangenen Jahren drastisch gekürzt. Nachdem dem Jobcenter Uckermark erstmalig im Jahr 2011 (19,5 Mio. Euro) deutlich weniger Eingliederungsmittel als im Vorjahr (29,1 Mio. Euro in 2010) zur Verfügung standen, rechnet das Jobcenter auch für die Jahre 2013 und 2014 mit einer Mittelkürzung. Voraussichtlich wird der Eingliederungstitel ein Volumen in Höhe von 14 Mio. Euro pro Haushaltsjahr ausmachen. Einen Überblick über die Planungsansätze zum Eingliederungstitel der kommenden Jahre gibt die beigefügte Anlage.

Selbstverständlich wird das Jobcenter Uckermark neben dem Eingliederungstitel Landes- und Bundesprogramme für die Eingliederungsarbeit nutzen, um ein breitgefächertes Angebot an Maßnahmen vorhalten zu können.

2.5 Zielvereinbarungsprozess

Wie bereits im Vorjahr werden die strategischen Ziele des Jobcenters auch in den Jahren 2013/2014 weitestgehend durch den Zielvereinbarungsprozess mit dem Ministerium für Arbeit, Soziales, Frauen und Familie (MASF) vorgegeben. Es ist davon auszugehen, dass ähnlich dem Vorjahr folgende drei Hauptziele formuliert werden:

1. Verringerung der Hilfebedürftigkeit
2. Verbesserung der Integration in Erwerbstätigkeit
3. Vermeidung von langfristigem Leistungsbezug.

In Anbetracht des novellierten Zielsystems ist es umso wichtiger, ein für die Mitarbeiter des Jobcenters transparentes und als Leitlinie fungierendes Arbeitsmarktprogramm zu formulieren.

Die Schwerpunkte des Programms sowie dessen operative Strategien müssen deutlich formuliert und auf eine effektive und effiziente Nutzung des Eingliederungsbudgets ausgerichtet sein.

3 Schwerpunkte

Das Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramm 2013/2014 konzentriert sich auf drei Schwerpunkte:

- **nachhaltige Integration in existenzsichernde Beschäftigung**
- **Vermeidung von generationsübergreifendem Leistungsbezug**
- **Weiterführung eines geförderten öffentlichen Beschäftigungssektors.**

Die derzeit weitestgehend stabile Lage des regionalen Arbeitsmarktes gilt es für die Realisierung von Beschäftigungsperspektiven für erwerbsfähige Leistungsberechtigte zu nutzen. Insbesondere arbeitsmarktnahe Kunden müssen **nachhaltig in existenzsichernde Beschäftigung integriert** werden. Oberste Priorität hat dabei die Vermittlung in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung bzw. die Umwandlung von Minijobs in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung. Um die Nachhaltigkeit abzusichern, werden die Kunden mit Hilfe von Qualifizierungen und Aktivierungen gezielt vorbereitet.

Bedingt durch seine Wirtschaftsstruktur und seine räumliche Lage ist der Landkreis Uckermark durch eine komplizierte Arbeitsmarktsituation gekennzeichnet, die seit etwa 20 Jahren andauert. Lediglich kleinere positive Tendenzen in der wirtschaftlichen Entwicklung der kleinen und mittelständischen Unternehmen (KMU) konnten in der Vergangenheit verzeichnet werden. Das jahrelange Überangebot an Erwerbspersonen, die auf Grund fehlender regionaler Beschäftigungsmöglichkeiten und mangels geforderter Voraussetzungen über viele Jahre nicht beschäftigt waren, hat dazu geführt, dass sich ein Großteil der Betroffenen in dieser Situation „eingerichtet“ haben. Arbeiten gehört für diesen Personenkreis und deren Familien nicht mehr zum Alltag, so dass auch die heranwachsenden Kinder – das Erwerbspersonenpotenzial von morgen - Arbeiten nicht mehr als Selbstverständnis vermittelt bekommen. Es ist deshalb erklärtes Ziel des Jobcenters Uckermark, mit Hilfe eines ganzheitlichen Betreuungsansatzes dem **generationsübergreifendem Leistungsbezug entgegen zu steuern**. Familien im Leistungsbezug rücken in den Fokus der Fallmanagerarbeit mit dem Ziel, Eltern in Beschäftigung zu vermitteln und den Kindern einen Arbeitsalltag vorzuleben.

Für besonders arbeitsmarktferne Personen müssen **öffentlich geförderte Beschäftigungsmöglichkeiten geschaffen** werden. Komplexe Profillagen erfordern eine besondere Unterstützung und die Schaffung von geschützten Bedingungen. Insbesondere für den Personenkreis der Langzeitarbeitslosen ist ein langfristiger Prozess zur schrittweisen Heranführung an arbeitsmarktnahe Fördermaßnahmen erforderlich. Hier bieten öf-

fentlich geförderte Beschäftigungsmöglichkeiten oftmals einen guten Einstieg in den Heranführungsprozess.

Die Integration in Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt kann zunächst nur eine nachrangige Rolle spielen. Im Vordergrund der Fallmanagertätigkeit steht der Abbau der zahlreichen Vermittlungshemmnisse durch intensive Begleitung dieser Personengruppe.

4 Strategischer Ansatz

Das Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramm 2013/2014 richtet sich sowohl an arbeitslose erwerbsfähige Leistungsberechtigte als auch an **Beschäftigte**, die sich weiterhin im Leistungsbezug des SGB II befinden. Zielgruppen sind neben den **arbeitsmarktnahen Kunden**, deren Vermittlung in existenzsichernde Beschäftigung zügig vorangetrieben werden muss, **Langzeitleistungsbezieher**, insbesondere **Familien im Langzeitleistungsbezug**, deren Chancen auf eine echte Integration in den Arbeitsmarkt realisiert werden müssen. Darüber hinaus liegt ein Schwerpunkt der Eingliederungsarbeit im Jobcenter auf den **Jungen Menschen**. Im Zuge des demografischen Wandels müssen darüber hinaus die Potenziale von erwerbsfähigen **Leistungsberechtigten mit komplexen Profillagen** und **Älteren** ausgeschöpft werden.

Die vorbenannten Zielgruppen betrachtend, konzentriert sich die Arbeit des Jobcenters auf nachfolgend beschriebene Handlungsfelder:

4.1 Vermittlung arbeitsmarktnaher Kunden in existenzsichernde Beschäftigung

Die aktuell stabile Lage am Arbeitsmarkt gilt es für die nachhaltige Integration in Beschäftigung, insbesondere für die arbeitsmarktnahen Kunden, zu nutzen. Die intensive Integrationsarbeit mit diesen Kunden wird von speziellen Fallmanagern sichergestellt. Diese gewährleisten aufgrund des geringen Betreuungsschlüssels eine sehr hohe Kontaktdichte und arbeiten Hand in Hand mit dem Arbeitgeberservice des Jobcenters.

Der Arbeitgeberservice des Jobcenters spielt eine zentrale Rolle in der passgenauen Vermittlung von Arbeitsplätzen. Seine Arbeit muss deshalb weiter optimiert werden. Ziel ist es, mit dem Arbeitgeberservice für die Arbeitgeber vorrangiger Dienstleister am Arbeitsmarkt zu werden und somit für die Kunden des Rechtskreises SGB II Beschäftigungsmöglichkeiten zugänglich zu machen.

In der Arbeit mit dem Kunden kommen neue Vermittlungsmethoden zum Einsatz, die im Vorjahr von einem externen Dienstleister geschult wurden.

Intensivmotivations- & Vermittlungskoaching

Maßnahmeinhalte:

1. Methoden zum Aufbrechen negativer Glaubenssätze von Bewerbern
2. Vorurteile entkräften und ins Gegenteil umkehren
3. Vermittlung pfiffiger Bewerbungsideen – neue Aufmachung, vorteilhafte Fotos
4. eigene Stärken finden und für alternative Berufsbilder nutzen
5. neue Methoden zur aktiven Arbeitgeberakquise
6. Tipps zur Rhetorik und Körpersprache im Vorstellungsgespräch

Zwischen Arbeitgeberservice und Fallmanagern erfolgt wöchentlich ein direktes Matching zu den akquirierten Stellen und den der Vermittlung zur Verfügung stehenden arbeitsmarktnahen Kunden.

Der Arbeitgeberservice organisiert thematische Stellenbörsen, die auf bestimmte Berufsgruppen bzw. einen speziellen Bewerberkreis ausgerichtet sind.

Um Beschäftigungsperspektiven für Alleinerziehende und Familien zu entwickeln, wirbt der Arbeitgeberservice für familienfreundliche Unternehmenskonzepte, für die es bereits Vorbilder in der Uckermark gibt.

Über den Arbeitgeberservice wird auch die Zusammenarbeit mit den Netzwerkpartnern (IHK, KHW, Unternehmervereinigung usw.) intensiviert. Die Verantwortung der Unternehmen für Fachkräftesicherung und existenzsichernde Beschäftigung wird eingefordert.

Die Umwandlung von Minijobs in eine Vollzeitbeschäftigung wird vom Jobcenter durch eine spezielle Aktivierungsmaßnahme unterstützt. Die Konzeption der Maßnahme ermöglicht eine Teilnahme neben der Teilzeitbeschäftigung.

Teilzeit Aktiv

Maßnahmeinhalte:

1. Konfrontation der Teilnehmenden mit den Anforderungen des allgemeinen Arbeitsmarktes
2. Fördern und Fordern der Eigenbemühungen sowie Stärkung der Eigeninitiative
3. Intensives Verfolgen neuer beruflicher Perspektiven
4. Vermittlungshemmnisse feststellen und abbauen
5. Prüfen der Verfügbarkeit und Flexibilität der Teilnehmer in Bezug auf eine Vollzeitbeschäftigung
6. fachliche und soziale Qualifizierungsangebote zur nachhaltigen Integration
7. Vermittlung in Unternehmenspraktika

Die Maßnahme ist an eine Integrationsquote von mindestens 15 Prozent gebunden.

Um Alleinerziehenden die Aufnahme einer existenzsichernden Beschäftigung zu ermöglichen, bedarf es in der Regel einer besonderen Beratung und Förderung. In Ergänzung zur Fallmanagerarbeit bietet das Jobcenter in jedem Geschäftsstellenbereich eine Aktivierungsmaßnahme für alleinerziehende erwerbsfähige Leistungsberechtigte an, mit dem Ziel, diese nachhaltig in den Arbeitsmarkt zu integrieren.

Startbahn für Alleinerziehende

Maßnahmeinhalte:

1. Nachhaltige Integration in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt unter Berücksichtigung der jeweiligen persönlichen und familiären Lebenssituation der Alleinerziehenden
2. Vorbereitung, Unterstützung und Begleitung von Alleinerziehenden beim (Wieder-) Einstieg in Beruf oder Ausbildung
3. Spezifische Beratungsangebote für Alleinerziehende (u. a. hinsichtlich Netzwerke, Kinderbetreuungsangebote, usw.) zur individuellen Unterstützung und Hilfe bei der Entwicklung einer Berufs- und Lebensperspektive
4. Fördern und Fordern der Eigenbemühungen sowie Stärkung der Eigeninitiative
5. fachliche und soziale Qualifizierungsangebote zur nachhaltigen Integration

In der Maßnahme kommt eine neue Methodik zur objektiven Feststellung von Vermittlungshemmnissen und –potenzialen, insbesondere im Bereich der sog. Soft Skills (Attitudes, Balance, Competences) zur Anwendung. In einem zweistufigen Auswertungsverfahren werden zunächst relevante Erstinformationen zur Arbeitsmarktnähe der Person, zu Potenzialen bzw. Hemmnissen herausgearbeitet und grundsätzliche Empfehlungen für die weitere Integrationsplanung gegeben. In einem zweiten Handlungsschritt erfolgt eine tiefergehende Analyse (Vollanalyse). Diese Vollanalyse bietet zusätzliche Informationen und detaillierte Auswertungsmöglichkeiten zu Kompetenzen, Interessen und Berufsprofilen für die weitergehende Integrationsarbeit.

4.2 Gezielte Qualifizierungen für erwerbsfähige Leistungsberechtigte

Gute Bildung ist der Schlüssel zum beruflichen Erfolg und zu einer nachhaltigen Integration in den Arbeitsmarkt. Deshalb kommt der Qualifizierung auch eine entscheidende Bedeutung im Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramm zu. Die schlechter werdende finanzielle Ausstattung des Jobcenters erfordert die Festlegung von Förderschwerpunkten. Zu diesem Zweck erfolgt jährlich eine gemeinsame Bildungszielplanung mit der Agentur für Arbeit Eberswalde. Die gemeinsame Bildungszielplanung wird ausgehend von der Nachfrage nach Arbeitskräften am regionalen Arbeitsmarkt erstellt.

Gegenwärtig werden insbesondere für die nachstehend aufgeführten Berufs- und Tätigkeitsfelder Bildungsziele und Fortbildungsbedarfe festgelegt:

- Pflege und Gesundheit
- Soziales Fachpersonal
- gewerblich-technische Berufe
- kaufmännisch-verwaltende Berufe.

Die Entscheidung zur Ausgabe eines Bildungsgutscheins stellt eine Einzelfallentscheidung in Abhängigkeit der im Rahmen des Profilings und der individuell zu prognostizierenden Integrationswahrscheinlichkeit in den Arbeitsmarkt dar. Deshalb werden auch weiterhin neben den aufgeführten Qualifizierungsschwerpunkten andere Bildungsziele gefördert.

Bildungsziele, die zu einem anerkannten Berufsabschluss führen, werden vorrangig über den Weg der betrieblichen Einzelumschulung gefördert.

Ein erfolgreiches Absolventenmanagement stellen der zuständige Fallmanager und der Arbeitgeberservice sicher. Rechtzeitig vor Abschluss der beruflichen Weiterbildung bilden beide ein intensives Arbeitsbündnis zur passgenauen Vermittlung in Arbeit direkt im Anschluss an die Qualifizierung.

Um Beschäftigten in Mini- oder Midijobs Perspektiven auf eine Vollzeitbeschäftigung zu eröffnen, fördert das Jobcenter, orientiert an den Bedarfen der Unternehmen, Qualifizierungsmaßnahmen für Beschäftigte. Beschäftigte sollen ihre beruflichen Kompetenzen und Fertigkeiten erweitern, um steigenden beruflichen Anforderungen entsprechen zu können und so ihren Arbeitsplatz zu sichern bzw. auszubauen.

4.3 Intensive Begleitung von Personen mit besonderem Unterstützungsbedarf

Studien haben gezeigt, dass besonders arbeitsmarktferne Arbeitslose mit in der Person liegenden schweren Vermittlungshemmnissen mit Hilfe eines langfristigen Begleitungsprozesses schrittweise an den Arbeitsmarkt herangeführt werden müssen. Berufliche Kompetenzen sind kaum bis gar nicht mehr vorhanden. Eine starke Arbeitsentwöhnung und eine sich daraus entwickelnde Lebensführung, können zu erheblichen Schwierigkeiten bei der Aufnahme und Weiterführung einer Erwerbstätigkeit führen. Es gilt deshalb zunächst die Leistungsfähigkeit zu erhöhen, die Rahmenbedingungen zu verbessern und den Betroffenen zu stabilisieren.

Im Fallmanagement müssen die kleinteiligen Integrationsschritte individuell geplant und kontinuierlich verfolgt werden. Für den Betroffenen soll ein fließender Übergang von einem zum nächsten Schritt ermöglicht werden. Die Integrationsfortschritte werden abgebildet und dem Kunden gegenüber motivationsfördernd transparent gemacht („Prinzip der kleinen Schritte“). Insbesondere Personen, die schon länger als zwei Jahre arbeitslos sind und weitere Einschränkungen, z. B. gesundheitlicher Art mitbringen, benötigen ein Bündel geeigneter Maßnahmen, damit auf den ersten Schritt (z. B. der Tätigkeit im geförderten öffentlichen Beschäftigungssektor) ein nächster folgen kann.

Für diesen Personenkreis hält das Jobcenter verschiedene Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung vor, in denen auf die besonderen Problemlagen der Betroffenen mit dem Ziel der Heranführung an den Arbeitsmarkt eingegangen wird.

Als Einstieg in den Aktivierungsprozess dient das Aktivierungs-, Feststellungs- und Erprobungscenter (AFEC). Diese Maßnahme kann sowohl für Kunden mit komplexen Profillagen als auch für arbeitsmarktnahe Kunden zum Einsatz kommen. Ergebnis der Maßnahme ist ein detailliertes Profiling, das Grundlage für die Entwicklung einer individuellen Integrationsstrategie ist.

Aktivierungs-, Feststellungs- und Erprobungszentrum

Maßnahmeinhalte:

1. Aktivierung, Förderung von Engagement und Motivation, Mobilität sowie beruflicher Flexibilität
2. Feststellung von persönlichen, sozialen und methodischen Kompetenzen (Intensivprofilung)
3. Erprobung von berufspraktischen Fähigkeiten in mindestens 3 Berufsfeldern (Berufsfelderprobung)
4. Darstellung des regionalen und überregionalen Arbeitsmarktes
5. Aktivierungs-, Integrations-, Berufs- und Lebenswegeplanung flankierende Vermittlungsaktivitäten
6. Erstellung eines detaillierten teilnehmerbezogenen arbeitsdiagnostischen Gutachtens zu den manuellen, kognitiven und sozialen Fähigkeiten
7. Aktivierungs- und Integrationsempfehlungen für das Fallmanagement
8. Bearbeitung und Klärung spezifischer Fragestellungen des Fallmanagement zum zugewiesenen Maßnahmeteilnehmer
9. Klärung der beruflichen Wünsche des Maßnahmeteilnehmers

Fit in Arbeit

Diese Maßnahme ist konzipiert für Arbeitslose, die neben den in der Person begründeten multiplen Vermittlungshemmnissen erhebliche arbeitsmarktrelevante physische und psychische Gesundheitsbeeinträchtigungen aufweisen.

Maßnahmeinhalte:

1. Verbesserung der Integrationsfähigkeit bzw. Verringerung / Beseitigung von Vermittlungshemmnissen
2. Verbesserung des physischen und psychischen Gesundheitszustands
3. Reintegration (beruflicher Wiedereinstieg) in ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis mittels individualisiertem und gesundheitsbezogenem Vorgehen
4. Arbeitsmarktrelevante Gesundheitsprävention
5. Lotsenfunktion im Rahmen der Koordination aller relevanten regionalen gesundheitsbezogenen Akteure („beschäftigungsorientiertes und gesundheitsbezogenes Case-Management“)

Selbstbewusst in den Tag

Diese Maßnahme ist konzipiert für Arbeitslose, die neben multiplen Vermittlungshemmnissen eine Suchterkrankung (vorrangig Alkoholerkrankung) vorweisen.

Maßnahmeinhalte:

1. Aufbau und Förderung der Teilnehmermotivation, Einschätzung der einzelnen Vermittlungshemmnisse sowie die Stärkung des individuellen Problembewusstseins
2. Stabilisierung und Förderung des Abstinenzverhaltens der Teilnehmer
3. Koordination und Organisation spezifischer Beratungsangebote zur Bewältigung der individuellen suchtbedingten Problemlagen im Rahmen der individuellen Unterstützung und Hilfe bei der Entwicklung einer geordneten Berufs- und Lebensperspektive
4. Konfrontation der Teilnehmenden mit den Anforderungen des allgemeinen Arbeitsmarktes
5. Erarbeiten und Hinführung an eine alltägliche Tagesstruktur ohne Alkohol (Förderung Tagesroutine)
6. Vorbereitung, Unterstützung und Begleitung der Betroffenen beim (Wieder-) Einstieg in den Beruf oder Ausbildung
7. Förderung des handwerklichen Geschicks, der Konzentration sowie der Kreativität (niederschwellige fachpraktische Erprobung)
8. soziale Interaktion und aufsuchende Hilfe

Darüber hinaus ist für die Folgejahre eine Maßnahme angedacht, in der alle erwerbsfähigen Leistungsberechtigten einer Bedarfsgemeinschaft gleichzeitig aktiviert werden und damit die Gesamtbetrachtung der Bedarfsgemeinschaft in den Vordergrund rückt.

Einen völlig neuen Betreuungsansatz ermöglicht das Landesprogramm zur Förderung der Integrationsbegleitung von Langzeitarbeitslosen.

Ziel der Förderung ist es, Langzeitarbeitslose durch individuelle Unterstützung und permanente Begleitung sowie Unterstützung in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung zu integrieren sowie durch Nachbetreuungsangebote (Nachcoaching) die Integration zu flankieren und damit zu deren Nachhaltigkeit beizutragen. Auf diese Weise soll ein aktiver Beitrag zum Abbau der Langzeitarbeitslosigkeit im Land Brandenburg geleistet werden.

Das Jobcenter möchte sich dieses Programm in den kommenden zwei Jahren zunutze machen. Dieses Förderprogramm ermöglicht eine deutliche Qualitätssteigerung in der täglichen Fallmanagerarbeit, insbesondere hinsichtlich einer individuellen, nachhaltigen und zielgerichteten Integrationsarbeit. Mit einem sehr geringen Betreuungsschlüssel von 1:25 kann eine individuelle und permanente Betreuung für einen spezifischen Kundstamm realisiert werden, die in dieser Form bisher nicht möglich war. Dies stellt ein Novum für die Fallmanagementarbeit dar. Darüber hinaus bietet dieses Programm die Möglichkeit neue Methoden und Herangehensweisen im Fallmanagement auszuprobieren und eventuell für die Zukunft zu erschließen. Das Jobcenter beabsichtigt bei der Umsetzung dieses Förderprogramms einen Schwerpunkt auf die Familien im Leistungsbezug zu legen.

Neben den Aktivierungsmaßnahmen müssen den arbeitsmarktfernen Personengruppen auch Beschäftigungsmöglichkeiten unter geschützten Bedingungen (öffentlich geförderter Beschäftigungssektor) angeboten werden.

Eine Möglichkeit dafür bieten die Arbeitsgelegenheiten mit Mehraufwandsentschädigung, eine weitere die Förderung von Arbeitsverhältnissen auf der Grundlage von § 16e SGB II.

Maßgeblich für eine öffentlich geförderte Beschäftigung sind die mangelnden Chancen der Personen auf eine Eingliederung in den Arbeitsmarkt. Beide Instrumente sind nachrangig zur Pflichtleistung der Vermittlung sowie zu den Ermessensleistungen zur Eingliederung, die auf eine unmittelbare Integration in den allgemeinen Arbeitsmarkt zielen. Damit wird die öffentlich geförderte Beschäftigung stärker auf einen arbeitsmarktfernen Personenkreis zur Aufrechterhaltung und (Wieder-)Herstellung der Beschäftigungsfähigkeit ausgerichtet.

Die **öffentliche geförderte Beschäftigung** wird daher auf die **Belange der Betroffenen ausgerichtet**. Im **Mittelpunkt** steht die **Beseitigung oder Minderung** der ganz **persönlichen Einschränkungen** des Hilfebedürftigen. Im Rahmen der rechtlichen Voraussetzungen soll in Arbeitsgelegenheiten sinnvolle und qualifizierende Arbeit geleistet werden. Dies ist auch ein Wert, der zur Persönlichkeitsentwicklung beiträgt.

Der bei Arbeitsgelegenheiten bestehende Zielkonflikt zwischen der Erledigung einer Aufgabe und der persönlichen Förderung des Hilfebedürftigen selbst wird mit diesem Programm zugunsten des Betroffenen entschieden.

Ein Angebot von jahresdurchschnittlich mindestens 850 Arbeitsgelegenheiten wird durch das Jobcenter Uckermark in den kommenden zwei Jahren bereitgestellt. Die individuelle Förderdauer der Teilnehmer beträgt regelmäßig 6 Monate, kann aber in begründeten Einzelfällen auf maximal 2 Jahre ausgeweitet werden.

Zur Verwirklichung einer ganzheitlichen und umfassenden Betreuung von Personen mit besonderem Unterstützungsbedarf bietet das Jobcenter Uckermark auf der Grundlage des § 16a SGB II kommunale Beratungsleistungen, wie zum Beispiel Schuldnerberatung und sonstige Fachberatung an.

Möglichkeiten zur zielgerichteten Unterstützung von arbeitsmarktfernen Personen bietet auch das Regionalbudget V. Das Jobcenter wird seine Einflussmöglichkeiten nutzen, um im Regionalbudget zielführende Projekte zur Integration von Langzeitarbeitslosen anzusiedeln. Eine intensive Zusammenarbeit mit dem Amt für Kreisentwicklung, Wirtschaftliche Infrastruktur und Tourismus ist dafür unerlässlich.

4.4 Individuelle Unterstützung für Junge Menschen

Vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung muss der Landkreis Uckermark sein Potenzial an jugendlichen Schulabgängern voll ausschöpfen. Oberstes Ziel ist es deshalb, allen jungen Menschen eine Ausbildung zu ermöglichen und damit den Grundstein für eine feste Einbindung in den Arbeitsmarkt zu legen.

Für eine erfolgreiche Ausbildungsvermittlung ist ein rechtzeitiges Beratungsangebot des Jobcenters unerlässlich. Die Arbeit des Fallmanagers mit dem Jugendlichen beginnt deshalb bereits mit der Vollendung des 15. Lebensjahres und damit schon vor der Schulentlassung. Berufsberatung und Ausbildungsvermittlung übernimmt das Jobcenter in Eigenregie. Dabei wird das Fallmanagement in der **passgenauen Ausbildungsvermittlung** intensiv vom Arbeitgeberservice unterstützt.

Die Entwicklung am Ausbildungsmarkt zeigt deutlich, dass in den kommenden Jahren von einem Überhang an freien Ausbildungsplätzen auszugehen ist. Das Jobcenter muss sich deshalb der Herausforderung stellen, diese betrieblichen Ausbildungsplätze mit passgenauen Bewerbern zu besetzen.

Jugendliche mit schulischen oder fachpraktischen Defiziten und sozialpädagogischen Förderbedarfen können unterstützend gefördert werden, um das Ausbildungsziel zu erreichen und Ausbildungsabbrüche zu vermeiden. Das Angebot an **ausbildungsbegleitenden Hilfen** des Jobcenters wird zukünftig ausgebaut.

Als Brücke in die Berufsausbildung kann die **Einstiegsqualifizierung (EQ)** gemäß § 16 Abs. 1 S. 2 SGB II i. V. m. § 54a SGB III dienen. Angesprochen durch die Einstiegsqualifizierung werden Ausbildungsuchende, die auch bei der Nachvermittlung keine Ausbildung gefunden haben, die noch nicht die erforderliche Ausbildungsreife besitzen oder lernbeeinträchtigt und sozial benachteiligt sind.

Für alle Jugendlichen, die bis zum 30.09. eines Jahres noch nicht mit einem Ausbildungs- oder Einstiegsqualifizierungsplatz versorgt sind, unternimmt das Jobcenter eigene Nachvermittlungsaktionen. Ziel der **Nachvermittlungsaktionen** ist es, jedem Jugendlichen einen Ausbildungs- oder Einstiegsqualifizierungsplatz anzubieten. Das Jobcenter arbeitet hier ganz eng mit den Netzwerkpartnern zusammen, um die Jugendlichen ins Gespräch mit potenziellen Arbeitgebern zu bringen. Es werden Betriebsbesichtigungen sowie regionale Jobbörsen organisiert.

Für förderungsbedürftige junge Menschen, die auch mit ausbildungsfördernden Leistungen nicht in eine betriebliche Ausbildung vermittelt werden können, wird das Jobcenter auch in den Jahren 2013/2014 ein Kontingent an **Ausbildungsplätzen in außerbetrieblichen Einrichtungen** bereithalten.

Kann eine Integration in Ausbildung nicht erreicht werden, ist es Aufgabe des Jobcenters, die Jugendlichen **systematisch an die Ausbildung oder alternativ an eine Arbeit heranzuführen**. Zu diesem Zweck hält das Jobcenter **zielgruppenspezifische Aktivierungsmaßnahmen** vor, in die die jungen Menschen einmünden, die bei der Ausbildungsvermittlung aus den unterschiedlichsten Gründen keine Berücksichtigung gefunden haben. Diese Maßnahmen ermöglichen eine kontinuierliche engmaschige Begleitung mit dem Ziel der Integration auf den Ausbildungs- bzw. Arbeitsmarkt.

In der Uckermark gibt es eine nicht unbeträchtliche Zahl nicht mehr schulpflichtiger Jugendlicher, die keine Ausbildung abgeschlossen haben, keiner geregelten sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung nachgehen und versuchen, sich aus den verschiedensten Gründen einer Unterstützung des Jobcenters zu entziehen. Diesen Jugendlichen droht die Gefahr, dauerhaft in prekären Lebensverhältnissen zu verharren und eine berufliche Perspektive vollends zu verlieren. Diese jungen Menschen sollen aktiv aufgesucht, beraten und dazu motiviert und aktiviert werden, die Fördermöglichkeiten des Jobcenters zu nutzen. Zur Verwirklichung des vorbenannten Förderziels wird das Jobcenter für die Folgejahre Jugendmaßnahmen ausschreiben.

Haben die jungen Menschen die erste Schwelle ins Arbeitsleben (Berufsausbildung) überschritten, gilt es die Ausbildung bestmöglich abzuschließen und dann direkt in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung einzumünden. Dabei werden sie wiederum intensiv vom Jobcenter unterstützt. Fallmanager und Arbeitgeberservice bilden bereits drei Monate vor Abschluss der Ausbildung ein Arbeitsbündnis, um den Jugendlichen **direkt nach der Ausbildung in den Arbeitsmarkt zu integrieren**.

Die Aufnahme einer **sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung** kann das Jobcenter auch mit **Eingliederungszuschüssen** fördern, soweit bei den Jugendlichen Minderleistungen auszugleichen sind.

Darüber hinaus besteht über das aus ESF- und Landesmitteln geförderte **Programm „Einstiegszeit“** die Möglichkeit einer passgenauen Qualifizierung der Jugendlichen. Über die IHK-Projektgesellschaft mbh Ostbrandenburg können einstellende Unternehmen für die Qualifikation von Jugendlichen bis zu 70 % der Qualifizierungskosten erhalten. Art und Inhalt der Qualifizierung werden dabei vom Arbeitgeber bestimmt.

4.5 Aktivierung und Integration Älterer

Die Altersstruktur im Kundenstamm des Jobcenters sowie die Spezifika dieses Personenkreises erfordern einen eigenen Handlungsansatz für die älteren Arbeitslosen, der mit dem Beschäftigungspakt „Allianz 50plus“ in der Uckermark bereits seit 2005 verwirklicht wird.

Das Ziel des Beschäftigungspaktes „Allianz 50plus“ ist es, möglichst viele Personen im Alter zwischen 50 und dem Renteneintrittsalter, die im Rechtskreis des SGB II arbeitslos gemeldet sind, zu erreichen, sie zu aktivieren und ihre Hilfebedürftigkeit durch Eingliederung in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung dauerhaft zu beenden. Im Rahmen der Aktivierung erfolgen Mobilitäts- und Gesundheitsförderung sowie sozialintegrative Beratung mit dem Ziel der Integration in Arbeit.

Für die verbleibende Zeit in der dritten Programmphase ist eine Neuausrichtung des Beschäftigungspaktes geplant, um den Nutzen des Programms für die älteren Arbeitslosen zu optimieren. Angedacht sind Spezialisierungen von Mitarbeitern des Jobcenters zum Beispiel auf dem Gebiet des Gesundheitscoachings sowie die Ausbildung von speziellen Fallmanagern für ältere Arbeitslose.

4.6 Qualitätssteigerung im Fallmanagement

Wie bereits in den Vorjahren wird im Jobcenter auch zukünftig an einer Qualitätssteigerung im Fallmanagement gearbeitet. Richtungsweisend für die Fallmanagerarbeit ist dabei das Handlungskonzept zur Umsetzung des Fallmanagements, welches Qualitätsstandards vorgibt.

Zudem wird das Jobcenter verschiedene Förderprogramme und Qualifizierungsangebote nutzen, um seine Mitarbeiter zu spezialisieren und weiterzubilden, so dass auf die verschiedenen Bedarfe der Kunden intensiver eingegangen werden kann.

Anlage

Entwurf Eingliederungstitel 2013/2014

Anlage 1 – Entwurf Eingliederungstitel 2013/2014

	Bezeichnung	Zuweisung 2012	Plan 2013	Plan 2014
1	BaE - außerbetriebliche Ausbildung	945.000	570.000	570.000
2	ausbildungsbegleitende Hilfen	20.000	20.000	20.000
3	Vermittlungsgutscheine	200.000	0	0
4	Vermittlungsbudget nach § 44 SGB III	500.000	500.000	500.000
5	Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung	3.178.548	3.245.000	3.245.000
6	Berufliche Weiterbildung (FbW)	1.500.000	1.500.000	1.500.000
7	Eingliederungszuschüsse	2.000.000	1.700.000	1.700.000
8	Arbeitsbeschaffungsmaßnahme	17.000	0	0
9	Eignungsfeststellungen § 32 SGB III	20.000	20.000	20.000
10	Einstiegsgeld und begleitende Hilfen § 16 b und c SGB II	160.000	90.000	90.000
11	Mehraufwandsentschädigung MAE	2.000.000	2.547.928	2.547.928
12	Arbeitsgelegenheit - Entgeltvariante	1.800.000	500.000	500.000
13	Regionalbudget	75.000	50.000	50.000
14	LK Aktivierungsstrategie (Ü50 Beschäftigungspakt)	313.000	300.000	300.000
	§ 16 Leistungen zur Eingliederung	12.728.548	11.042.928	11.042.928
15	Beschäftigungszuschuss § 16 e	1.257.200	150.000	150.000
16	Förderung von Arbeitsverhältnissen	0	2.110.732	2.110.732
	§ 16 e gesamt	1.257.200	2.260.732	2.260.732
17	§ 16 f Freie Förderung	1.553.972	500.000	500.000
	§ 16 f Freie Förderung	1.553.972	500.000	500.000
	Eingliederungsbudget (gesamt)	15.539.720	13.803.660	13.803.660