



*direkt drüber!*

oberhavel

Landkreis Oberhavel · Jobcenter  
**Stark · Sozial · Vor Ort**

# Arbeitsmarktprogramm 2019/2020

## Inhalt

<b>1. Einleitung</b> .....	3
<b>2. Auswertung der Geschäftsjahre 2017/2018</b> .....	4
2.1. Konjunktur- und Arbeitsmarktentwicklung in Oberhavel.....	4
2.2. Entwicklung der wesentlichen Kennzahlen.....	5
2.3. Bewerbungstypen und Zielgruppen.....	8
2.4. Auswertung der Fördermaßnahmen 2016/2017.....	9
2.5. Organisationsentwicklung.....	11
2.6. Personalressourcen.....	11
2.7. Interkulturelle Öffnung des Jobcenters.....	11
2.8. Gleichstellungsförderung.....	12
<b>3. Ziele für die Geschäftsjahre 2019/2020</b> .....	13
3.1. Übergeordnete Ziele.....	13
3.2. Strategische Ziele – Zielvereinbarung mit dem Land Brandenburg.....	13
3.3. Arbeitsmarktpolitische Ziele des Jobcenters.....	14
3.4. Strategisch-organisatorische Ziele – Organisationsentwicklung.....	14
<b>4. Konkrete Maßnahmen zur Umsetzung der Strategien</b> .....	16
4.1. Integrationsstrategien für erwerbsfähige Leistungsberechtigte.....	16
4.1.1. <i>Junge Menschen in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt integrieren</i> .....	16
4.1.2. <i>Eingliederung von Langzeitarbeitslosen über 25 Jahre</i> .....	19
4.1.3. <i>Eingliederung von älteren Langzeitarbeitslosen</i> .....	25
4.1.4. <i>Öffentlich geförderte Beschäftigung (ögB)</i> .....	26
4.1.5. <i>Schwerbehinderte und Rehabilitanden begleiten und integrieren</i> .....	28
4.1.6. <i>Umgang mit psychisch erkrankten Leistungsberechtigten</i> .....	29
4.1.7. <i>Einbindung von Kommunalen Eingliederungsleistungen</i> .....	29
4.1.8. <i>Bildungs- und Teilhabeberatung</i> .....	31
4.2. Interne Maßnahmen.....	31
4.2.1. <i>Konzeptionelle Weiterentwicklung der Führungsarbeit</i> .....	32
4.2.2. <i>Dokumentenmanagementsystem (DMS)</i> .....	32
4.2.3. <i>Beratungskonzept</i> .....	32
4.2.4. <i>Eingliederungsvereinbarung (EGV)</i> .....	34
4.2.5. <i>Kontaktdichte</i> .....	34
4.2.6. <i>Arbeitgeberservice für den direkten Arbeitsmarktzugang</i> .....	35
4.2.7. <i>Bedarfsermittlung und Planung von Maßnahmen</i> .....	36
4.3. Kooperationspartner.....	36

## 1. Einleitung

Das Jobcenter Oberhavel ist seit dem Jahr 2005 ein zugelassener kommunaler Träger (zKT) und verfolgt als oberstes Ziel, im Rahmen des Sozialgesetzbuchs Zweites Buch (SGB II) erwerbsfähige Leistungsberechtigte möglichst dauerhaft in Beschäftigung oder Ausbildung zu integrieren. Anders formuliert bemüht sich das Jobcenter, die Hilfebedürftigkeit der Bezieher von Arbeitslosengeld II (Alg II) durch die Vermittlung in Arbeit oder Ausbildung möglichst dauerhaft zu reduzieren bzw. zu beenden und gleichzeitig Vermittlungshemmnisse abzubauen. Dabei wird eine qualifizierte Beratung gewährleistet und eine Vielzahl von geeigneten Förderinstrumenten vorgehalten.

Die strategischen Ziele des Jobcenters Oberhavel leiten sich aus den Schwerpunkten der SGB II-Steuerung im Jahr 2019 der Bund-Länder-Arbeitsgruppe "Steuerung SGB II" ab. Aus diesen Schwerpunkten – und ggf. landesspezifischen Schwerpunkten – ergeben sich wiederum die Ziele für die mit dem Land Brandenburg abzuschließende Zielvereinbarung.

Diese Zielvereinbarung bildet die Grundlage für die in den folgenden Kapiteln dieses Arbeitsmarktprogramms beschriebenen operativen Zielsetzungen, die Konzeptionen und Strategien für einen effektiven und nachhaltigen Mitteleinsatz in der regionalen Arbeitsmarktpolitik sowie die Arbeitsschwerpunkte und Handlungsstrategien für die Jahre 2019 und 2020.

Eine weitergehende, nachhaltige Arbeit mit den verschiedenen Kundengruppen des Jobcenters Oberhavel wird auch in den nächsten Jahren erforderlich sein. Eine aktuelle Analyse hat ergeben, dass mehr als 70 Prozent der Leistungsberechtigten im Jobcenter Langzeitleistungsbezieher und damit arbeitsmarktfremd sind. Die Betreuung des Großteils dieser Menschen ist demnach mit einem steigenden Aufwand verbunden. In den vergangenen Jahren ist es noch nicht ausreichend gelungen, hier zu einem signifikanten Abbau des Bestandes der Langzeitleistungsbezieher zu kommen. Grund hierfür ist nicht zuletzt die Struktur des regionalen Arbeitsmarktes, der zunehmend ein Fachkräftemarkt ist. Ziel der nächsten zwei Jahre muss es daher sein, einerseits Menschen für die Anforderungen des regionalen Arbeitsmarktes zu qualifizieren, andererseits aber auch die regionale Wirtschaft verstärkt als Partner zu gewinnen, um arbeitsmarktfremden Menschen neue Chancen und Perspektiven zu eröffnen. Mit Inkrafttreten des neuen Teilhabechancengesetzes ab 01.01.2019 steht darüber hinaus vermehrt der Aspekt der Teilhabechancen am gesellschaftlichen Leben im Fokus.

Ferner ist auch die Einbindung der örtlichen Wirtschaft und verschiedener Institutionen in die Prozesse des Jobcenters bei der Arbeit mit langzeitarbeitslosen Menschen z. B. durch verstärkte Zusammenarbeit mit der Wirtschaftsförderung, den Kammern und den örtlichen Arbeitgeberverbänden (Mittelstandsverband etc.) sowie dem Fachbereich Soziales und Integration, dem Fachbereich Jugend und der Bundesagentur für Arbeit bedeutsam. Denn Arbeitslosigkeit abzubauen ist eine gesellschaftspolitische Aufgabe, die nur gemeinschaftlich gelöst werden kann.

Zur Zielerreichung bedarf es außerdem umfangreicher Organisationsentwicklungsprozesse im Jobcenter, die bereits begonnen worden sind. Die Themen Führungskräfteentwicklung, Einführung elektronischer Vorgangsbearbeitung und interkulturelle Öffnung der Verwaltung werden daher auch in den kommenden Jahren große Bedeutung für die Qualität der Arbeit des Jobcenters haben.

Das Arbeitsmarktprogramm dient allen am Arbeitsmarkt wirkenden Personen und Organisationen als umfassende Informationsquelle. Es schreibt die arbeitsmarktpolitischen Ziele des Landkreises Oberhavel fest. Zudem gilt es für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Jobcenters als Orientierungshilfe und Arbeitsgrundlage.

## 2. Auswertung der Geschäftsjahre 2017/2018

### 2.1. Konjunktur- und Arbeitsmarktentwicklung in Oberhavel

Nach Einschätzung der Wirtschafts-, Innovations- und Tourismusförderung Oberhavel GmbH (WInTO GmbH) hat sich die Wirtschaft im Landkreis Oberhavel in den vergangenen Jahren positiv entwickelt. Dabei ist ein kontinuierlicher Wandel in der Branchenstruktur spürbar, wobei die sogenannten „Altindustriezweige“ (Stahlproduktion, Metallbearbeitung, Schienenverkehrstechnik) weiterhin tragende Säulen der Wirtschaft sind. Darüber hinaus haben im Landkreis Oberhavel in den zurückliegenden Jahren die Bereiche Informations- und Kommunikationstechnologie, Biotechnologie/ Life Science und Kunststoff/ Chemie einen wirtschaftlichen Aufwind erfahren. Nach Angaben der WInTO GmbH konnte sich der Logistikbereich in Oberhavel aufgrund der Nähe zu Berlin weiter etablieren, hier ist ein stetiges Wachstum zu erwarten.

Neben einer starken klein- und mittelständischen Unternehmensstruktur tragen einige global agierende Großunternehmen die Wirtschaft in Oberhavel. Tendenziell ist weiterhin davon auszugehen, dass in den oben benannten Branchenschwerpunkten auch zukünftig ein erhöhter Arbeitskräftebedarf vorhanden sein wird. Zudem ist aufgrund der hohen Technologisierung und Spezialisierung der Unternehmen eine immer differenziertere Qualifizierung der benötigten Arbeitskräfte notwendig, welche oft nur direkt durch den Arbeitgeber erfolgen kann.

Grundsätzlich ist der Trend zur Unterdeckung im Fachkräftebedarf heute bereits spürbar, dennoch sind diese Lücken bisher nur punktuell vorhanden. Allerdings gilt das nicht in den Handwerksberufen, wo bereits heute viele Fachkräftestellen nur unzureichend besetzt werden können. Neben der Besetzung freier Fachkräftestellen, welche schulungsintensive und arbeitsplatzindividuelle Qualifizierungen voraussetzen, stehen auch heute noch freie Stellen im Helferbereich zur Verfügung. Die Deckung dieser offenen Stellen ist allerdings für den Erhalt der Wirtschaftlichkeit der Unternehmen essentiell.

Durch den wirtschaftlichen Druck, dem die Unternehmen ausgesetzt sind, rückt die soziale Verantwortung in der Unternehmenskultur oft in den Hintergrund. Allerdings wandelt sich dieses Bild im Zuge des entstehenden Arbeitskräftebedarfes, bei dem die Unternehmen durch arbeitnehmerfreundliche Arbeitsbedingungen sich durchaus Vorteile bei der Arbeitnehmerakquise erarbeiten können und dieses zunehmend für sich als Faktor nutzen. Der Fokus liegt hierbei allerdings weniger auf dem sozialen Engagement als rein auf dem wirtschaftlichen Vorteil des Unternehmens.

Vorausschauend kann im derzeit bestehenden Branchenmix von einem erhöhten Fachkräftebedarf in den Bereichen Biotechnologie, Kunststoff und Chemie/ Pharma ausgegangen werden, da sich die Unternehmen dieser Branchen im stetigen Wachstum befinden und somit auch einen großen Arbeitskräftebedarf aufweisen. Der Fokus liegt hierbei im Bereich der technischen Berufe, welche im Produktionsablauf benötigt werden. Im Bereich der Biotechnologie steht der Forschungs- und Entwicklungsbereich im Mittelpunkt, da Start-Ups mit hohem Forschungsaufwand in der Region angesiedelt sind.

Problematisch ist derzeit die Situation in der Schienenverkehrsbranche. Die aktuellen Entwicklungen bei Bombardier stehen derzeit der ansonsten positiven Entwicklungen der Branche entgegen. Die zu erwartende Freisetzung von Arbeitskräften bei Bombardier wird voraussichtlich über den aktuellen Bedarf der anderen Branchenunternehmen hinausgehen. Allerdings lässt sich derzeit hier keine seriöse Prognose abgeben, so dass die Branchenentwicklung weiterverfolgt werden muss.

## 2.2. Entwicklung der wesentlichen Kennzahlen

Die Arbeit der Jobcenter in Deutschland wird nach bundeseinheitlichen Kennzahlen dargestellt. Diese Kennzahlen ergeben sich aus § 48a SGB II, wonach die Reduzierung der Ausgaben für Leistungen zum Lebensunterhalt (K1), die Integrationen in Arbeit (Integrationsquote – K2) und der Rückgang des Bestandes der Langzeitleistungsbezieher (K3) gemessen wird. Hierbei werden insbesondere die erwerbsfähigen Leistungsberechtigten in den Blick genommen. Unter den Begriff **erwerbsfähige Leistungsberechtigte (eLb)** fallen alle Personen im Alter von 15 bis 65 Jahren, die erwerbsfähig und hilfebedürftig sind und sich gewöhnlich in Deutschland aufhalten (§ 7 Abs. 1 SGB II). Erwerbsfähig ist, wer unter üblichen Bedingungen des Arbeitsmarktes mindestens drei Stunden täglich erwerbstätig sein kann. Leistungsberechtigung ist dann gegeben, wenn der eigene Bedarf zum Lebensunterhalt und der Unterhaltsbedarf der mit dem Leistungsberechtigten zusammenlebenden Personen nicht aus eigenen Kräften und Mitteln gesichert werden können.

Die Kennzahl **K1 – Veränderung der Leistungen zum Lebensunterhalt** misst die Veränderung der Hilfebedürftigkeit von Bedarfsgemeinschaften, indem sie die Leistungen zum Lebensunterhalt (ohne Leistungen für Unterkunft und Heizung) der Bedarfsgemeinschaften des Jobcenters im Bezugsmonat ins Verhältnis zum entsprechenden Vorjahresmonatswert setzt. Im September 2018 hat sich im Jobcenter Oberhavel die Summe der Leistungen zum Lebensunterhalt gegenüber dem Vorjahr (September 2017) um 9,2 Prozent verringert. Die Veränderungsrate im Vorjahr (September 2016 bis September 2017) belief sich noch auf eine Verringerung um 6,5 Prozent.

### Entwicklung der Kennzahl § 48a SGB II – K1 Veränderung der Leistungen zum Lebensunterhalt

K1	September 2017	September 2018
Leistungen zum Lebensunterhalt	3.019.725 €	2.740.768 €
Veränderungsrate		-9,2 %

Quelle: BA-Statistik

Die Kennzahl **K2 – Integrationsquote** misst die Integrationen in den vergangenen 12 Monaten im Verhältnis zum durchschnittlichen Bestand an erwerbsfähigen Leistungsberechtigten in diesem Zeitraum. Als Integrationen gelten alle Aufnahmen von sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungen, voll qualifizierenden beruflichen Ausbildungen oder selbstständigen Erwerbstätigkeiten. Die Aufnahme einer öffentlich-geförderten Beschäftigung im Sinne des § 2 Abs. 2 Nr. 3 der Verordnung zur Festlegung der Kennzahlen nach § 48a SGB II ist keine Integration.

Die Integrationsquote konnte im Jahr 2018 gegenüber 2017 erhöht werden, was zu einer weiteren Reduzierung der Bedarfsgemeinschaften sowie der Anzahl der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten beitrug.

### Entwicklung der Kennzahl § 48a SGB II – K2 Integrationsquote

K2	September 2017	September 2018
Integrationsquote	20,8%	21,8%

Quelle: BA-Statistik

Ein generelles Ziel des SGB II ist es, langfristigen Leistungsbezug zu vermeiden. Die Kennzahl **K3 – Veränderung des Bestandes an Langzeitleistungsbeziehern** verfolgt dieses Ziel und misst die Veränderung der Anzahl der Langzeitleistungsbezieher.

**Langzeitleistungsbezieher** sind erwerbsfähige Leistungsberechtigte, die in den vergangenen 24 Monaten mindestens 21 Monate hilfebedürftig waren (§ 6 Abs. 1 der Verordnung zur Festlegung der Kennzahlen nach § 48a des SGB II).

Im September 2018 hat sich im Jobcenter Oberhavel der Bestand der Langzeitleistungsbezieher gegenüber dem Vorjahr (September 2017) um 5,1 Prozent verringert. Im Vorjahreszeitraum (September 2016 bis September 2017) betrug der Rückgang noch 7,0 Prozent.

#### Entwicklung der Kennzahl § 48a SGB II –

##### K3 Veränderung des Bestandes an Langzeitleistungsbeziehern

K3	September 2017	September 2018
Bestand an Langzeitleistungsbeziehern	7.099	6.737
Veränderungsrate		-5,1 %

Quelle: BA-Statistik

Der Personenkreis der Langzeitleistungsbezieher macht im Landkreis Oberhavel den überwiegenden Teil der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten aus. Im Jahr 2018 befanden sich durchschnittlich 6.829 Langzeitleistungsbezieher im SGB II-Bezug.

Die lange Verweildauer im SGB II und damit Verfestigung der Arbeitslosigkeit führt zu einer Entfernung vom Arbeitsmarkt. Gleichwohl ist im Verlauf der Jahre 2017 bis 2018 eine rückläufige Tendenz zu verzeichnen. Diesen Trend kontinuierlich fortzusetzen, ist einer der wesentlichen Schwerpunkte der Arbeit des Jobcenters Oberhavel.

Die Anzahl aller erwerbsfähigen Leistungsberechtigten im Jobcenter Oberhavel ist in den vergangenen Jahren kontinuierlich gesunken. Gründe hierfür sind vor allem Integrationen in Erwerbstätigkeit, Leistungsende aufgrund von Altersrente, die Wirkung des demografischen Wandels durch weniger Zugang an erwerbsfähigen Leistungsberechtigten ab 15 Jahre und Wegzug. Im Vergleich zum Vorjahreszeitraum hat sich im September 2018 die Anzahl der Leistungsberechtigten signifikant reduziert, nicht zuletzt durch die günstige Konjunktorentwicklung in Oberhavel, Berlin und Deutschland.

#### Anzahl der Leistungsberechtigten

Grunddaten - Statistik der Bundesagentur (BA)	September 2017	September 2018
Bedarfsgemeinschaften insgesamt	7.895	7.096
leistungsberechtigte Personen insgesamt	13.580	12.012
- davon erwerbsfähige leistungsberechtigte Personen	10.069	8.936
- davon arbeitslose Personen	4.525	4.187
- davon langzeitarbeitslose Personen (länger als 12 Monate arbeitslos)	2.771	2.408

Quelle: BA-Statistik

Deutlich wird die anhaltend positive wirtschaftliche Entwicklung auch bei der **Entwicklung der Arbeitslosenzahlen**. So ist zwischen September 2017 und September 2018 nicht nur die Zahl der Arbeitslosen in der Betreuung des Jobcenters in Oberhavel gesunken. Es

reduzierte sich sowohl die Anzahl als auch der Anteil der Langzeitarbeitslosen im betrachteten Vergleichszeitraum.

#### Entwicklung der Arbeitslosenzahlen

	September 2017		September 2018	
	absolut	prozentualer Anteil	absolut	prozentualer Anteil
Arbeitslose SGB II	4.525	-	4.187	-
<b>Region Gransee</b>				
Arbeitslose SGB II	1.289	-	1.239	-
- davon Langzeitarbeitslose	769	60%	683	55%
<b>Region Oranienburg</b>				
Arbeitslose SGB II	3.236	-	2.948	-
- davon Langzeitarbeitslose	2.002	62%	1.725	59%

Quelle: BA-Statistik

Mit dem Rückgang der Arbeitslosigkeit konnte auch die Zahl der Menschen in Oberhavel weiter gesenkt werden, die auf Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhaltes angewiesen sind. Die SGB II-Quote zeigt an, wie stark die Bevölkerung in Oberhavel im Alter von 0 bis zur Regelaltersgrenze von Hilfebedürftigkeit betroffen ist. Oberhavel liegt mit seiner SGB II-Quote deutlich unter dem Landesdurchschnitt für Brandenburg.

#### SGB II-Quote im Landesvergleich

SGB II-Quote in %	September 2017	September 2018
Potsdam-Mittelmark	5,1	4,4
Dahme-Spreewald	7,3	6,5
Teltow-Fläming	8,0	7,0
<b>Oberhavel</b>	<b>8,3</b>	<b>7,3</b>
Havelland	8,4	7,5
Märkisch-Oderland	9,3	8,1
Barnim	9,3	8,4
<b>Brandenburg Land</b>	<b>10,4</b>	<b>9,4</b>
Potsdam, Stadt	9,9	9,6
Oder-Spree	k. A.	9,6
Spree-Neiße	10,9	9,7
Ostprignitz-Ruppin	11,8	10,1
Elbe-Elster	11,4	10,2
Oberspreewald-Lausitz	14,2	12,4
Prignitz	14,3	12,5
Uckermark	17,6	16,0
Frankfurt (Oder), Stadt	17,5	16,4
Cottbus, Stadt	17,3	16,5
Brandenburg an der Havel, Stadt	17,4	16,7

Quelle: BA-Statistik



Wenngleich sich die Zahlen zur Integration von Langzeitarbeitslosen in den ersten Arbeitsmarkt als positiv darstellen, gestalten sich die Integrationsprozesse als schwierig. Daher bedarf es auch künftig möglichst individueller Herangehensweisen im Fallmanagement.

Langzeitarbeitslose müssen sich oft mit verschiedenen Problematiken auseinandersetzen. Dazu zählen vor allem bereits der Langzeitleistungsbezug an sich, aber auch gesundheitliche Einschränkungen, mangelnde Deutschkenntnisse, fehlende Ausbildungs- und Schulabschlüsse sowie Mutterschaft und auch pflegende Tätigkeiten. Erschwerend können zudem Sucht-, Schulden- und/ oder Wohnungsproblematiken hinzukommen.

Bei der verfestigten Zahl an Langzeitarbeitslosen in Oberhavel stellt sich die Frage, wie dieser Personenkreis effektiv und nachhaltig in den Arbeitsmarkt integriert werden kann. So müssen Ansätze weiterentwickelt werden, die sich noch stärker auf die Herstellung der Beschäftigungsfähigkeit von Langzeitarbeitslosen beziehen oder zumindest die soziale Teilhabe von Langzeitarbeitslosen ermöglichen.

### 2.3. Bewerbertypen und Zielgruppen

Die erwerbsfähigen Leistungsberechtigten werden im Jobcenter Oberhavel nach ihrer Nähe zum Arbeitsmarkt in vier Klassifizierungstypen eingeteilt.

- Bewerbertyp A: Marktkunden
- Bewerbertyp B: Marktnahe Kunden
- Bewerbertyp C: Betreuungskunden
- Bewerbertyp D: Passivkunden

Marktkunden haben hohe Erwerbschancen, da sie entweder aufgrund ihrer Berufsausbildung oder als An- und Ungelernte die nötigen Qualifikationen und Fähigkeiten mitbringen und somit nicht als berufsentsfremdet gelten. Arbeitsmarktpolitische Instrumente wie kurzfristige Qualifikationen und Anpassungsqualifizierungen bewirken bei dieser Kundengruppe eine schnelle Integration auf dem ersten Arbeitsmarkt.

Marktnahe Kunden verfügen ebenfalls über ein Integrationspotenzial, benötigen aber aufgrund fehlender oder nicht verwertbarer Qualifikationen größere Unterstützung durch abschlussbezogene Fördermaßnahmen für eine nachhaltige Beschäftigungsperspektive.

Betreuungskunden zählen zu den integrationsfernen Kunden, deren Beschäftigungsfähigkeit zunächst mithilfe verschiedener Instrumente entwickelt wird. Um Betreuungskunden nachhaltig beruflich einzugliedern, kommen als langfristige Förderkette aufeinander abgestimmte Maßnahmen zur Aktivierung und Stabilisierung und der öffentlich geförderten Beschäftigung zum Einsatz. Mit individuellen Unterstützungs- und Betreuungsangeboten wird die Teilhabe am Arbeitsmarkt somit ermöglicht.

Passivkunden sind Personen, bei denen eine Erwerbstätigkeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt nicht möglich ist. Dies betrifft beispielsweise Leistungsberechtigte, die ihre Kinder unter drei Jahren betreuen, Angehörige pflegen oder bei denen aufgrund einer stark eingeschränkten gesundheitlichen Leistungsfähigkeit eine Erwerbstätigkeit von mehr als drei Stunden täglich für die kommenden sechs Monate nicht in Betracht kommt.



**Verteilung der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten nach Kundengruppen**

Kundengruppe	September 2017		September 2018	
	erwerbsfähige Leistungsberechtigte	Relativer Anteil	erwerbsfähige Leistungsberechtigte	Relativer Anteil
A - Marktkunden	723	7,2%	574	6,2%
B - marktnahe Kunden	1.973	19,6%	1.651	17,7%
C - Betreuungskunden	4.629	46,0%	4.569	49,1%
D - Passivkunden	1.753	17,4%	1.626	17,5%
ohne Angabe	990	9,8%	886	9,5%

Quelle: JC Oberhavel

Innerhalb dieser Klassifizierung lag der Fokus des Jobcenters Oberhavel in der Vergangenheit vor allem auf den Zielgruppen der jungen Menschen, älteren Leistungsberechtigten, Menschen mit Migrationshintergrund, Alleinerziehenden, Schwerbehinderten und Rehabilitanden, Selbstständigen und Empfängern von Arbeitslosengeld I oder Erwerbseinkommen (sog. Aufstocker).

#### 2.4. Auswertung der Fördermaßnahmen 2016/2017

Wie im vorangegangenen Abschnitt beschrieben, unterscheiden sich die erwerbsfähigen Leistungsberechtigten mit den genannten Merkmalen erheblich voneinander. Marktkunden (Bewerbertyp A) und marktnahe Kunden (Bewerbertyp B) benötigen demnach weniger Betreuungs- und Vermittlungsleistungen als Betreuungskunden (Bewerbertyp C).

Auf die unterschiedlichen Förderbedarfe der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten müssen sich die Fallmanager für die Integration in den Arbeitsmarkt einstellen. Nach Zuordnung in die Bewerbertypen A, B, C oder D durch die Potenzialanalyse verfolgen die Fallmanager mit den Leistungsberechtigten individuelle Eingliederungsstrategien und nutzen dafür verschiedene Instrumente der aktiven Arbeitsförderung. Der Charakter einzelner Förderinstrumente ist auf die Vorbereitung einer Arbeitsmarktintegration, teils auf die kurzfristige Unterstützung bei der Arbeitsaufnahme oder als langer Prozess, ausgerichtet.

Der Erfolg von Fördermaßnahmen lässt sich durch die Eingliederungsquote (EQ) abbilden. Die Eingliederungsquote setzt die Gesamtanzahl der Maßnahmeteilnehmer mit der Anzahl an Maßnahmeteilnehmern ins Verhältnis, die nach Abschluss ihrer Maßnahme eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung aufgenommen haben.

Die Eingliederung eines Leistungsberechtigten in den Arbeitsmarkt kann i.d.R. nicht nur einem einzelnen Förderinstrument angerechnet werden. Ausgehend von der Ausgangssituation des erwerbsfähigen Leistungsberechtigten, z. B. in Bezug auf Motivation, Qualifikation, persönliche Lebenslage, gesundheitliche Stabilität, Dauer der Arbeitslosigkeit, ist der Integrationserfolg meist das Ergebnis einer Förderkette. Auch die Kombination von teilweise mehreren Fördermaßnahmen gleichzeitig können zum Erfolg führen. Zudem hängen die Erfolgchancen zur Eingliederung von der jeweiligen Arbeitsmarktsituation ab. Diese Einflussfaktoren sind bei der Bewertung der folgenden Darstellung der Eingliederungsquote je Instrument zu beachten.

**Erzielte Eingliederungsquoten (EQ) verschiedener Eingliederungsinstrumente**

Instrumente der Arbeitsmarktpolitik	September 2016 bis August 2017	
	Insgesamt	sv-pflichtig beschäftigt EQ
Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung	1.916	34,0%
- davon Maßnahme bei einem Arbeitgeber	371	55,3%
- davon Maßnahme bei einem Träger	1.545	28,9%
- darunter Vermittlung in sv-pflichtige Beschäftigung über einen privaten Arbeitsvermittler	130	82,3%
Förderung der beruflichen Weiterbildung	116	54,3%
Eingliederungszuschuss	215	72,1%
Arbeitsgelegenheiten	1.161	10,9%
Förderung von Arbeitsverhältnissen	45	37,8%
<b>Gesamtanzahl</b>	<b>3.453</b>	

Quelle: BA-Statistik

Weiter ist zu berücksichtigen, dass sich die einzelnen Instrumente in ihrer Zielsetzung und inhaltlichen Ausgestaltung entscheidend voneinander unterscheiden. Somit fallen die Ergebnisse bzgl. der Beschäftigungsaufnahmen im Anschluss an die Förderinstrumente sehr unterschiedlich aus.

Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung nach § 45 Sozialgesetzbuch Drittes Buch (SGB III), wie z. B. Maßnahmen bei einem Träger unter Anwendung des Vergaberechts, können verschiedene Zielsetzungen verfolgen. Abhängig von der Ausrichtung steht z. B. entweder die unmittelbare Vermittlung in Arbeit oder zunächst die Aktivierung und persönliche Stabilisierung der Teilnehmer im Vordergrund, bevor anschließend weitere Maßnahmen bis zur Aufnahme einer Erwerbstätigkeit folgen.

Bei dem Einsatz von Aktivierungs- und Vermittlungsgutscheinen (AVGS) stehen drei Varianten zur Auswahl. Die erste Variante ermöglicht den Teilnehmern, eine Einzelmaßnahme im Bereich Coaching und Vermittlung bei einem zugelassenen Träger zu absolvieren. Bei der zweiten Variante nutzen die Teilnehmer das Angebot eines Arbeitsvermittlers zur unmittelbaren Aufnahme einer Beschäftigung. Die dritte Variante richtet sich an Leistungsbezieher, die als Bewerber für eine Arbeitsstelle infrage kommen und sich in einer betrieblichen Maßnahme beim Arbeitgeber erproben können.

Aktivierungs- und Vermittlungsgutscheine (AVGS) beim Arbeitsvermittler und Arbeitgeber sowie Eingliederungszuschüsse (EGZ) zielen auf eine schnelle Eingliederung in den Arbeitsmarkt, entsprechend hoch fällt die Eingliederungsquote aus.

Sozial stabile, beschäftigungsfähige Leistungsberechtigte werden auch über Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung (FbW) an den Arbeitsmarkt herangeführt. Bei erfolgreichem Abschluss einer beruflichen Weiterbildung bestehen meist gute Chancen auf Vermittlung.

Öffentlich geförderte Beschäftigungsmaßnahmen wie Arbeitsgelegenheiten (AGH) gelten dagegen als niedrigschwellige Maßnahmen, die vorrangig die Beschäftigungsfähigkeit der Teilnehmer herstellen oder erhalten sollen. Daher werden mit dem Instrument anschließend vergleichsweise wenig Teilnehmer direkt in den ersten Arbeitsmarkt vermittelt.

Die Auswertung der Maßnahmen und Bewertung der Ergebnisse wird zukünftig stärker in den Fokus gerückt und fließt in die künftige Strategieplanung mit ein.

## 2.5. Organisationsentwicklung

Der Landkreis Oberhavel nimmt nun bereits seit mehr als 14 Jahren die Aufgaben der Grundsicherung für Arbeitsuchende als sogenannter zugelassener kommunaler Träger wahr. In dieser Zeit sind tragfähige Strukturen entstanden, die es stetig weiterzuentwickeln gilt. Um diesen Prozess zu unterstützen, ist im Jahr 2017 eine Organisationsuntersuchung in Teilen des Jobcenters durchgeführt worden. Das im Bereich SGB II renommierte Beratungsunternehmen gfa public GmbH hat hierzu die Bereiche Leistungsgewährung und Servicecenter untersucht und einen umfangreichen Ergebnisbericht mit Vorschlägen zur Umsetzung von Weiterentwicklungsmaßnahmen vorgelegt. Insbesondere die Themenfelder Aufbauorganisation, Ablauforganisation sowie Organisationskultur sind Gegenstand der entsprechenden Empfehlungen. Diese Empfehlungen werden seit September 2017 sukzessive umgesetzt. Das betrifft einerseits eine Reihe von Geschäftsprozessen (Ablauforganisation), andererseits auch die Struktur der Organisation des Jobcenters. So konnten insbesondere im Bereich der Leistungssachbearbeitung und im Servicecenter Prozesse optimiert und verschlankt werden, um zu einer effizienten Arbeitsweise zu kommen. Z. B. konnte die Bearbeitungszeit von Neuanträgen im Servicecenter maßgeblich verkürzt werden. Im August 2017 wurden 25 % der eingehenden Neuanträge (171) innerhalb von 10 Arbeitstagen bearbeitet. Im August 2018 betrug dieser Anteil schon 41 % von 168 Neuanträgen. Um eine hohe Leistungsfähigkeit des Jobcenters sicherzustellen und bisher ungenutzte Potenziale zu erschließen, wird die Weiterarbeit an den Geschäftsprozessen eine Daueraufgabe bleiben.

## 2.6. Personalressourcen

Die vergangenen Jahre sind durch einen stetigen Rückgang der Zahl der Bedarfsgemeinschaften geprägt worden. Dieser Rückgang ist grundsätzlich sehr erfreulich, heißt es doch, dass weniger Menschen von SGB II-Leistungen abhängig sind. Der Bund hat demzufolge die Mittel für Eingliederungsleistungen sowie für die Verwaltungskosten immer weiter zurückgefahren. Im Jahr 2017 standen für die Eingliederungsleistungen 10.151.830 € und für Verwaltungskosten 13.807.688 € zur Verfügung. Im Jahr 2018 waren es für Eingliederungsleistungen noch 9.288.767 € und für Verwaltungskosten 13.087.862 €. Das muss sich auch in der Entwicklung der personellen Ressourcen niederschlagen. So sind in den vergangenen zwei Jahren insgesamt neun Stellen im Jobcenter abgebaut worden.

Im Jahr 2018 hat der Bund sich allerdings dazu entschlossen, die Jobcenter trotz sinkender Bedarfsgemeinschaftszahlen finanziell besser auszustatten. Das SGB II ist zum 01.01.2019 erneut geändert und um weitere arbeitsmarktpolitische Instrumente ergänzt worden (so genanntes Teilhabechancengesetz). Für das Haushaltsjahr 2019 werden gegenüber dem Vorjahr für Eingliederungsleistungen rd. 14,2 Prozent und für Verwaltungskosten rd. 6,4 Prozent mehr Mittel zur Verfügung gestellt (für Eingliederungsleistungen 10.604.712 € und für Verwaltungskosten 13.919.116 €). Der Landkreis Oberhavel wird die neuen Instrumente so einsetzen, dass sie für die Region nutzbringend sind und besonders Leistungsberechtigte gefördert werden können, die sehr arbeitsmarktfremd sind. Das bedeutet aber auch, dass die notwendigen personellen Ressourcen geschaffen und erhalten sowie die Mitarbeiter hinreichend qualifiziert werden müssen.

## 2.7. Interkulturelle Öffnung des Jobcenters

Im September 2017 haben das Jobcenter Oberhavel und die RAA Brandenburg (Regionale Arbeitsstellen für Bildung Integration und Demokratie) eine Kooperationsvereinbarung zur Stärkung der interkulturellen Kompetenz unterzeichnet, in der die Ziele des Jobcenters zur Interkulturellen Öffnung festgeschrieben sind. Bereits im Jahr 2017 wurde mit der Umsetzung des Öffnungsprozesses im Jobcenter begonnen, sie wurde auch 2018

fortgeführt. Die Projektgruppe, bestehend aus Mitgliedern aus allen Bereichen des Jobcenters, führte mit Hilfe eines gemeinsam mit der RAA erarbeiteten Fragebogens eine Standortbestimmung aller Mitarbeiter zur Interkulturellen Öffnung durch. Die Ergebnisse der anonymen schriftlichen Befragung wurden innerhalb der Projektgruppe analysiert und künftige Handlungsfelder identifiziert. Um diese effizient bearbeiten zu können, bildeten sich aus der Projektgruppe vier Arbeitsgruppen (AG) mit Schwerpunktthemen (z. B. Wissenstransfer, Weiterentwicklung des Leitsystems im Haus etc.) heraus, die mit den benannten Zielen und Aufgaben den Prozess der Interkulturellen Öffnung im Jobcenter voranbringen sollen.

Im August 2018 lag der Anteil der Leistungsbezieher mit Migrationshintergrund bei 14,3 Prozent, insgesamt 1.702 Personen. Bisher ist ein spezialisiertes Team Migration für die Gruppe der Geflüchteten zuständig. In Zukunft sollen alle Beschäftigten im Jobcenter in der Lage sein, sich in ihrer täglichen Arbeit auf die veränderten Rahmenbedingungen einzustellen. Denn die Chancen, die in der Vielfalt liegen, hat das Jobcenter Oberhavel erkannt und möchte sie künftig noch besser nutzen.

## 2.8. Gleichstellungsförderung

Konkrete Unterstützung erhalten die Beschäftigten des Jobcenters Oberhavel seit August 2017 durch die Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt (BCA). Die BCA ist Mitarbeiterin des Jobcenters und berät und unterstützt das Jobcenter, erwerbsfähige Leistungsberechtigte und Arbeitsmarktpartner in Fragen der Gleichstellungsförderung.

Die Hauptaufgabe der Gleichstellungsförderung besteht darin, allen Personengruppen den gleichen, ungehinderten Zugang zu allen Eingliederungsinstrumenten und Dienstleistungen des SGB II zu ermöglichen. Dabei ist zu beachten, dass für alle Personengruppen, speziell auf ihren individuellen Bedarf angepasst, Maßnahmen zur Integration in den Arbeitsmarkt angeboten werden können. Diese reichen von Maßnahmen der persönlichen Stabilisierung bis hin zu Qualifizierungsangeboten zur Verbesserung der Vermittlungschancen auf dem ersten Arbeitsmarkt. Besonders zu beachten ist hier die Gleichstellung und Gleichbehandlung von Frauen und Männern sowie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Um der Aufgabe gerecht zu werden und alle Mitarbeiter für dieses Thema weiter zu sensibilisieren, wird die Zusammenarbeit mit der BCA bezüglich verschiedener Gruppen von Leistungsberechtigten verstärkt fortgeführt. Ein besonderer Schwerpunkt wird in der Arbeit des Fallmanagements gesehen. Durch gezielte Auswertungen der genutzten Eingliederungshilfen und Dienstleistungen des SGB II soll die Einhaltung der Gleichbehandlung für alle im Jobcenter betreuten Personen überprüft und bei Abweichungen durch Einleitung von Änderungsmaßnahmen (z. B. durch Erarbeitung von Handlungsrichtlinien) sichergestellt werden.

### 3. Ziele für die Geschäftsjahre 2019/2020

#### 3.1. Übergeordnete Ziele

Die gute Konjunktur und das gleichzeitige Verbleiben von einer signifikanten Zahl von Menschen im System des SGB II macht deutlich, dass die bisherigen Handlungsansätze hinterfragt und an den veränderten Personenkreis angepasst werden müssen. Das betrifft auch die Haltung der Mitarbeiter des Jobcenters gegenüber den zu betreuenden Menschen. Es gilt, die Menschen nicht länger nur mit den vielfältigen Vermittlungshemmnissen zu sehen, sondern vielmehr die Potenziale und Ressourcen zu erkennen und diese im Beratungsprozess gemeinsam zu erarbeiten. Das Jobcenter Oberhavel musste – wie andere Jobcenter bundesweit auch – in den vergangenen Jahren feststellen, dass es mit einem an kurzfristigen Erfolgen und allein an den Kennzahlen nach § 48a SGB II orientierten Handeln den eigentlichen Problemlagen der Menschen nicht immer gerecht geworden ist. So lange Menschen in Oberhavel von Leistungen nach dem SGB II leben, steht das Jobcenter in der Verantwortung, ihnen die notwendige Unterstützung für eine nachhaltige berufliche Eingliederung zuteilwerden zu lassen und so lange dies noch nicht gelungen ist, den Lebensunterhalt zu sichern. Auch wenn das Handeln des Jobcenters im Wesentlichen durch das SGB II geprägt ist, ist es doch vorrangiges Ziel, das Profil des Jobcenters Oberhavel als Dienstleistungsbehörde mit sozialer Verantwortung zu schärfen und weiterzuentwickeln. Auf diesem Wege sollen die Anforderungen des Arbeitsmarktes und die im System des SGB II verbliebenen Menschen näher zusammengebracht werden mit dem Ziel, Arbeitslosigkeit zu bekämpfen und gleichzeitig einen Beitrag zur Deckung des Arbeitskräftebedarfs zu leisten.

#### 3.2. Strategische Ziele – Zielvereinbarung mit dem Land Brandenburg

Wie oben dargestellt, ist die Anzahl der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten im Jobcenter Oberhavel in den vergangenen Jahren kontinuierlich gesunken. Dementsprechend haben sich auch die Kennzahlen nach § 48a SGB II grundsätzlich positiv entwickelt. Mit dem aufsichtsführenden Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie des Landes Brandenburg (MASGF) wird jedes Jahr eine Zielvereinbarung geschlossen, die sich inhaltlich einerseits aus der bundesweiten Zielsteuerung SGB II und andererseits aus landesspezifischen Zielen ableiten lässt. Hinzu kommen regionale arbeitsmarktpolitische Schwerpunkte, die aus den vorgenannten Zielen abgeleitet werden.

Die Zielplanung richtet sich an den im § 48b Abs. 3 Satz 1 SGB II genannten Zielen:

- Verringerung der Hilfebedürftigkeit (K1)
- Verbesserung der Integration in Erwerbstätigkeit (K2)
- Vermeidung von langfristigem Leistungsbezug (K3)

Die Kennzahlen sind maßgeblich für die Zielvereinbarung 2019, die das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) mit der zuständigen Landesbehörde, dem MASGF, bzw. die das MASGF mit dem Jobcenter Oberhavel schließt. Unter Berücksichtigung der individuellen Rahmenbedingungen des Jobcenters Oberhavel werden für die Zielvereinbarung möglichst realistische und zugleich ambitionierte Zielwerte vereinbart.

Dem MASGF wurde im Zielverhandlungsprozess für das Jahr 2019 ein Anstieg der Integrationen von 1.951 auf 2.049 vorgeschlagen. Das entspricht einer Erhöhung der Integrationsquote gegenüber dem Vorjahresendwert um fünf Prozent. Außerdem wurde dem MASGF das Ziel vorgeschlagen, den durchschnittlichen Bestand an Langzeitleistungsbeziehern des Vorjahres 2018 von 6.829 um 3,6 Prozent auf 6.583 zu reduzieren. Bei der Zielbestimmung sind die konjunkturelle Entwicklung und der Rückgang erwerbsfähiger Leistungsberechtigter insgesamt berücksichtigt worden. Die endgültigen Zielwerte zur Festlegung einer internen Integrationsanzahl und die durchschnittlich zu



erreichende Anzahl von Langzeitleistungsbeziehern im Jahr 2019 ergeben sich erst nach dreimonatiger Wartezeit für den Endstand des Jahres 2018 im April 2019 und aus der dann abzuschließenden Zielvereinbarung mit dem MASGF.

### 3.3. Arbeitsmarktpolitische Ziele des Jobcenters

Für die Geschäftsjahre 2019/2020 setzt sich das Jobcenter folgende Zielschwerpunkte, um die Arbeitsmarktentwicklung mit der Kundenstruktur zusammenzubringen:

- Öffnung des Arbeitsmarktes für langzeitarbeitslose Menschen mit dem Ziel nachhaltiger Integration,
- Verstärkter Betreuungs- und Coachingansatz in der Beratungsarbeit des Fallmanagements,
- Ressourcenorientierte Beratung statt bloßer Beseitigung von Vermittlungshemmnissen,
- (Weiter-) Qualifizierung von langzeitarbeitslosen Menschen für die Anforderungen des örtlichen Arbeitsmarktes,
- Qualifizierung und Ausbildung für Menschen mit Migrationshintergrund,
- Ermöglichen von Teilhabe am gesellschaftlichen Leben,
- Errichtung einer gemeinsamen Stelle für die Berufsorientierung junger Menschen unter 25 Jahren.

Um die Ziele zu erreichen und damit die Arbeitsmarktentwicklung mit der Kundenstruktur zusammenzubringen, hat sich das Jobcenter folgende Handlungsschwerpunkte für 2019/2020 vorgenommen:

- Verbesserung der bewerberorientierten Integrationsprozesse im Fallmanagement in enger Zusammenarbeit mit dem Arbeitgeberservice,
- Weiterentwicklung bisher nur projekthaft betriebener Beratungsideen (z. B. IntAkt) zu Regelberatungsformaten; engmaschige Begleitung durch Erhöhungen der Kontaktdichte,
- Weiterentwicklung des Beratungskonzeptes im Fallmanagement hin zu ressourcenorientierter Beratung,
- Evaluierung und Weiterentwicklung der Ausschreibungsmaßnahmen im Hinblick auf künftige Orientierung an den Ressourcen der Kunden,
- Weiterentwicklung einheitlicher Beratungsstandards im gesamten Jobcenter für einen einheitlichen Betreuungsansatz,
- Förderung der interkulturellen Kompetenzen der Beschäftigten innerhalb des Prozesses der interkulturellen Öffnung des Jobcenters zum Abbau bürokratischer Hürden,
- Schaffung von Beschäftigungsmöglichkeiten zur Eröffnung von Teilhabechancen mit Beschäftigungsgesellschaften und Arbeitgebern im Kreisgebiet; Nutzung kreiseigener Gesellschaften als Träger für Coachingleistungen im Arbeitsprozess,
- Abschluss einer Kooperationsvereinbarung mit dem Fachbereich Jugend und dem Fachbereich Soziales und Integration zur Errichtung einer gemeinsamen Agentur für Teilhabe und Eingliederung junger Menschen unter 25 Jahren ("GATE 25").

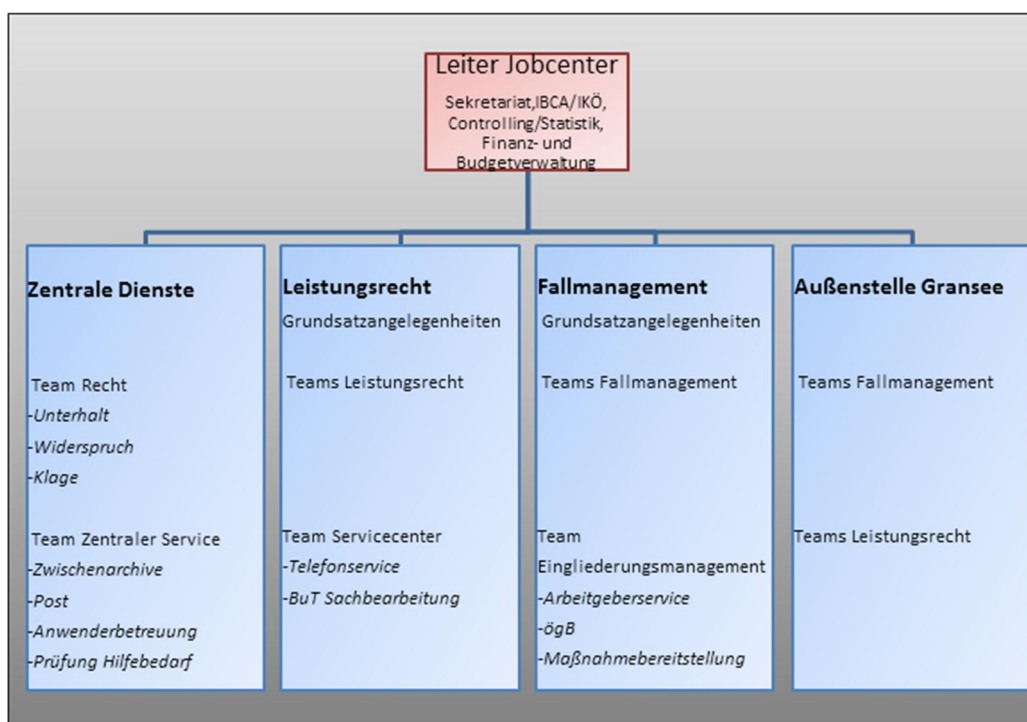
### 3.4. Strategisch-organisatorische Ziele – Organisationsentwicklung

Um die genannten Ziele zu erreichen, muss insbesondere die Leitung des Jobcenters einschließlich aller Führungskräfte ein gemeinsames Verständnis für die zu leistende Arbeit entwickeln. Wenn die strategischen Ziele durch dienstleistungsorientiertes Handeln erreicht werden sollen, müssen die Führungskräfte diese Orientierung selbst verinnerlicht haben.

Wenn die Menschen besser beraten und betreut werden, weil sich die Mitarbeiter bei der anspruchsvollen und mitunter stressigen Arbeit wohlfühlen, dann müssen Führungskräfte ihren Beitrag zu einem gesunden Arbeitsklima leisten und das am Miteinander der Führungsmannschaft vorleben.

Zur Verbesserung der Aufbauorganisation sind die Strukturen des Jobcenters verändert worden. Unterstützungseinheiten sind den Fachdiensten zugeordnet worden, die ausschließlich oder überwiegend eben jene Fachdienste unterstützen. So ist das Servicecenter dem Fachdienst Leistungsrecht zugeordnet worden. Der Fachdienst Eingliederungsmanagement gehört nunmehr als eigenständiges Team zum Fachdienst Fallmanagement. Der Fachdienst Innere Dienste wurde umbenannt in Fachdienst Zentrale Dienste. In diesem werden die rechtlichen und die administrativen Querschnittsaufgaben des Jobcenters gebündelt. Die Fachdienste Bürgerservice und Verwaltung sowie Eingliederungsmanagement sind aufgelöst worden. Die Außenstelle Gransee bleibt von den Strukturveränderungen unberührt.

Die Organisationsstruktur des Jobcenters stellt sich somit seit dem 15.09.2018 wie folgt dar:



Zum Thema Organisationskultur werden aktuell verschiedene Maßnahmen der Führungskräfteentwicklung umgesetzt. So soll die Führungsarbeit im Jobcenter transparenter und verlässlicher werden und zu einer Weiterentwicklung in der gesamten Organisation beitragen. Die Kompetenzen der Teamleitungen wurden inhaltlich gestärkt, die fachdienstübergreifende Zusammenarbeit durch Erarbeitung gemeinsamer Führungsinstrumente gefördert. Mit Unterstützung der gfa public GmbH finden seit Anfang 2018 fortgesetzt Workshops und Seminare zur Erarbeitung eines gemeinsamen Führungsverständnisses und einer veränderten Führungskultur statt. Dabei sind die 23 Führungskräfte von der Jobcenter-Leitung bis zur Teamleitung gefordert, eigene und gemeinsame Ideen zur Führungsarbeit zu entwickeln und an deren Umsetzung zu arbeiten.



## 4. Konkrete Maßnahmen zur Umsetzung der Strategien

### 4.1. Integrationsstrategien für erwerbsfähige Leistungsberechtigte

Im Jobcenter Oberhavel gibt es bisher keine Unterscheidung zwischen Fallmanagement und sonstiger Betreuung und Vermittlung. Die Fallmanager betreuen demnach erwerbsfähige Leistungsberechtigte mit leichteren aber auch schwierigen Ausgangsbedingungen mit entsprechend hohem Unterstützungsbedarf. Zur Seite stehen den Fallmanagern die Mitarbeiter des Arbeitgeberservice für vermittelbare Kunden, die Coaches des hausinternen Projektes „Integration und Aktivierung - IntAkt“ und Außendienstmitarbeiter. Zu Leistungsfragen haben die Leistungsberechtigten persönliche Ansprechpersonen im Fachdienst Leistungsrecht inklusive Servicecenter.

In den nächsten Jahren steht die verbesserte und ressourcenorientierte Unterstützung der Leistungsberechtigten im Mittelpunkt. Ressourcenorientierung bedeutet, dass der Fokus im Fallmanagement auf die Fähigkeiten, Potenziale und Interessen von Leistungsberechtigten gerichtet wird. Die zeitnahe und nachhaltige Vermittlung in den ersten Arbeitsmarkt ist dabei oberste Priorität.

Der Beratungs- und Unterstützungsprozess im Fallmanagement ist inzwischen sehr komplex und erfordert die Weiterentwicklung des Handlungskonzeptes, um sich künftigen Herausforderungen gut stellen zu können. Der Prozess verlangt zudem eine schnelle und regelmäßige Rückkoppelung ins Leistungsrecht. Dazu soll die Zusammenarbeit mit dem Leistungsrecht weiter ausgebaut und ein regelmäßiger Informationsaustausch sichergestellt werden.

#### 4.1.1. Junge Menschen in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt integrieren

Der Übergang von Schule in einen Beruf stellt viele Jugendliche und deren Eltern vor eine große Herausforderung. Für junge Menschen, die sozial benachteiligt oder individuell beeinträchtigt sind, ist der Zugang zu einer Berufsausbildung erschwert. Damit einhergehend bleibt ihnen oftmals eine Teilhabe an der Gesellschaft verwehrt, da keine stabile berufliche Integration erfolgte. Aus diesem Grund ist es als wichtige Aufgabe anzusehen, den individuellen und sozialen Ausgrenzungsprozessen im Übergang in das Berufsleben entgegenzuwirken. Hier ist als Aufgabe des Fallmanagements die Lotsenfunktion zwischen den persönlichen Bedarfen des jungen Menschen und vorhandenen Angeboten zu sehen. Dazu steht den jungen Menschen ein gesondertes Team U25 zur Seite. Gleichwohl bietet der Ausbildungsmarkt für Jugendliche sehr gute Chancen.

Im Zusammenwirken mit anderen Arbeitsmarktakteuren, wie z. B. der Agentur für Arbeit, werden rechtzeitig geeignete Maßnahmen ergriffen, um den Übergang von Schule in einen Beruf erfolgreich zu gestalten. Das schließt die Beteiligung an Ausbildungsmessen und Zukunftstagen mit ein, zu denen die jungen Menschen einerseits eingeladen werden, an denen andererseits aber auch Mitarbeiter des Jobcenters teilnehmen.

#### **Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung**

Folgende zielgruppenspezifische Maßnahmen nach § 45 SGB III wurden und werden durch das Jobcenter Oberhavel öffentlich ausgeschrieben und sollen in den Geschäftsjahren 2019/2020 für unter 25-Jährige zur Verfügung stehen:

- Maßnahmen zur Kompetenzfeststellung ("Berufswahltest"),
- Maßnahmen zur Stabilisierung und Alltagsbewältigung ("Startbahn")
- Maßnahmen zur Vorbereitung auf eine Ausbildung ("Ausbildungsstarter")
- Maßnahmen zur berufspraktischen Erprobung im Berufsfeld "Bau" ("Praxis Bau")

- Maßnahmen zur Begleitung vor und während einer betrieblichen Ausbildung ("Assistierte Ausbildung – Phase 1 und 2")
- Maßnahmen zur Ausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen („Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen – BaE“) sowie
- Maßnahmen mit dem Schwerpunkt der Vermittlung in ein Beschäftigungsverhältnis ("Job-Aktiv")

Hauptsächlich für die Zielgruppe der ausbildungsuchenden Schulabgänger und jungen Erwachsenen mit angestrebtem oder erreichtem Schulabschluss wird zur beruflichen Orientierung der GEVA-Berufswahltest angeboten. Mit diesem Diagnoseinstrument werden Informationen zu beruflichen Interessen, zu Schlüsselqualifikationen, dem bevorzugten Arbeitsumfeld sowie zur kognitiven Leistungsfähigkeit erhoben. In einer detaillierten Auswertung können damit passgenaue Vorschläge für Ausbildungsberufe unterbreitet werden. Der Berufswahltest ist ein wichtiges Instrument im Rahmen der Ausbildungs- und Vermittlungsberatung.

Junge Menschen sollen schon während der Ausbildungssuche und –vorbereitung ganzheitlich und bedarfsgerecht unterstützt werden. Diese Unterstützung soll mit Ausbildungsbeginn auch nicht enden, sondern je nach Bedarf bis zum erfolgreichen Abschluss der Ausbildung fortgesetzt werden. In diesem Rahmen erhält der Auszubildende Unterstützung bei der Wissensvermittlung, aber auch bei sozialen Problemlagen. Darüber hinaus wird der Betrieb bei der Stabilisierung des Ausbildungsverhältnisses und der Durchführung der Ausbildung unterstützt. Im Einzelfall kann durch "Ausbildungsbegleitende Hilfe" der Auszubildende darin unterstützt werden, die Ausbildung erfolgreich abzuschließen. Hierbei werden durch Lernhilfen die Schwierigkeiten der theoretischen Ausbildung beseitigt bzw. minimiert.

Darüber hinaus soll die Zielgruppe der Ausbildungsuchenden durch die Maßnahme "Ausbildungsstarter" unterstützt werden. Im Rahmen dieser Maßnahme werden die jungen Menschen begleitet, um eine geeignete Ausbildungsstelle zu finden und den Bewerbungsprozess erfolgreich zu gestalten.

Für junge Menschen, die eine Ausbildung absolviert haben, bzw. ohne abgeschlossene Ausbildung eine sozialversicherungspflichtige Tätigkeit suchen, wird die Maßnahme "Job-Aktiv" bereitgestellt. Hier liegt der Fokus ausschließlich auf Vermittlung in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung.

Darüber hinaus soll die Maßnahme "Startbahn" junge Menschen mit multiplen Vermittlungshemmnissen unterstützen. Durch diese Maßnahme werden Jugendliche und junge Erwachsene in ihrer Fähigkeit zur eigenständigen Bewältigung ihres Alltags gefördert und persönlich stabilisiert. Auch hierbei liegt der Fokus nicht vordergründig auf der Beseitigung der Hemmnisse, sondern auf den Ressourcen der jungen Menschen. Die Teilnehmer werden so vorbereitet, dass im Anschluss an die Maßnahme die Aufnahme einer beruflichen Qualifizierung oder einer Ausbildung oder die Vermittlung in Arbeit grundsätzlich möglich ist.

Für alle jungen Menschen mit unterschiedlichen Profillagen stehen darüber hinaus vielfältige Maßnahmen auf der Basis des Aktivierungs- und Vermittlungsgutscheinverfahrens (AVGS) zur Verfügung.

Die bereitgestellten Maßnahmen werden jeweils auch begleitend evaluiert, um rechtzeitig für die Folgejahre den notwendigen Steuerungsbedarf festzustellen und das Maßnahmenpaket stetig weiterzuentwickeln, um es an den Bedarfen der jungen Leistungsberechtigten und des regionalen, aber auch überregionalen Arbeitsmarkts auszurichten.

### **Gemeinsame Agentur für Teilhabe und Eingliederung junger Menschen unter 25 Jahren (GATE 25)**

Das SGB II sieht vor, dass die Träger der Grundsicherung für Arbeitsuchende mit Trägern anderer Hilfen und Leistungen zusammenarbeiten, um die Leistungsberechtigten nach ihrem individuellen Bedarf umfassend zu unterstützen. Für das Fallmanagement ist es wichtig, dass die Zusammenarbeit mit den internen und externen Partnern zuverlässig geregelt ist. Eine wesentliche Schnittstelle ist gerade bei der Arbeit mit jungen Menschen die Zusammenarbeit mit der Jugendhilfe vor Ort.

Seit Jahren arbeitet das Fallmanagement im U25-Bereich des Jobcenters mit den Fachkräften des Fachbereichs Jugend und der Berufsberatung der Agentur für Arbeit einzelfallbezogen zusammen. Um die Zusammenarbeit zu intensivieren und auch transparenter zu machen, soll eine gemeinsame Agentur für Teilhabe und Eingliederung für die Personengruppe unter 25 Jahren (GATE 25) errichtet werden. Mit dem Abschluss einer Kooperationsvereinbarung mit dem Fachbereich Jugend des Landkreises Oberhavel sollen in einem ersten Schritt bestehende Formen der Zusammenarbeit transparent gemacht und Steuerungsgremien geschaffen werden, um die Beratung und Integration junger Menschen zu erleichtern. Ziel ist es, junge Menschen in ihren unterschiedlichen Lebenslagen gezielt zu beraten und zu begleiten sowie die Unterstützungsangebote des Jobcenters und der Jugendhilfe besser zu verzahnen. Damit sollen die Jugendlichen entsprechend ihrer individuellen Bedarfe einen schnelleren und unkomplizierteren Zugang zu rechtskreisübergreifender Beratung und Maßnahmen an der Schnittstelle zwischen dem SGB II und den Aufgaben nach dem Sozialgesetzbuch Achten Buch (SGB VIII) erhalten. Perspektivisch wird auch der Fachbereich Soziales und Integration als örtlicher Sozialhilfeträger in die GATE 25 mit eingebunden, um auch junge Menschen mit Bedarfen an Eingliederungshilfe und weiteren Leistungen der Sozialhilfe zu erreichen. Darüber hinaus wird die bisher bereits gute Zusammenarbeit mit der Agentur für Arbeit und den Schulen konzeptionell untersetzt. Das schließt ein gemeinsames Beratungsangebot aller beteiligten Träger unter einem Dach mit ein.

### **Perspektiveröffnung für schwer erreichbare Jugendliche über § 16h SGB II**

Trotz eines sehr breiten und immer weiter ausdifferenzierten Angebots an Leistungen der aktiven Arbeitsförderung, an Eingliederungsleistungen nach dem SGB II und sozialpädagogischen Hilfen für sozial benachteiligte und individuell beeinträchtigte junge Menschen im Rahmen der Jugendhilfe nach dem Achten Buch Sozialgesetzbuch (SGB VIII) deuten Recherchen und praktische Befunde an, dass eine nicht unbedeutende, aber zahlenmäßig nicht bestimmbare Gruppe junger Menschen von den Angeboten der Sozialleistungssysteme mindestens zeitweise nicht erreicht wird.

Handlungsbedarfe bestehen hier beispielsweise hinsichtlich der Belastbarkeit und des Arbeits- und Sozialverhaltens sowie hinsichtlich der Eigeninitiative und der Lern- und (Weiter-) Bildungsbereitschaft. Unterstützungsbedarfe können darüber hinaus hinsichtlich der Rahmenbedingungen, unter denen die Zielgruppe lebt, bestehen. Hier können sich z. B. die Wohnsituation bis hin zur Obdachlosigkeit, die finanzielle Situation und die mangelnde Mobilität als problematisch erweisen.

Mit dem Instrument des § 16h SGB II werden gezielt zusätzliche Hilfen ermöglicht, junge Menschen in einer schwierigen Lebenslage zu unterstützen und sie (zurück) auf den Weg in Bildungsprozesse, Maßnahmen der Arbeitsförderung, Ausbildung oder Arbeit zu holen. Mit dem Anschluss an einen der genannten Prozesse oder dem Einmünden in Maßnahmen entsteht eine kontinuierliche und verlässliche Begleitung und Unterstützung der jungen Menschen, die für den Erfolg des Angebots entscheidend ist.

Im Jahr 2019 soll daher in Zusammenarbeit mit dem Fachbereich Jugend ein niedrigschwelliges Projekt zur Umsetzung des § 16h SGB II installiert werden.

#### 4.1.2. Eingliederung von Langzeitarbeitslosen über 25 Jahre

Eine Reihe von arbeitsmarktpolitischen Förderinstrumenten wie Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung, beruflichen Weiterbildung und Aktivierungs- und Vermittlungsgutscheine zielen auf die Verbesserung der individuellen Chancen der über 25-jährigen Langzeitarbeitslosen ab.

##### **Ausschreibungsmaßnahmen zur Aktivierung der beruflichen Eingliederung**

Maßnahmen bei Trägern unter Anwendung des Vergaberechts nach § 45 SGB III bilden auch 2019/2020 einen Schwerpunkt im Jobcenter Oberhavel. Durch die Teilnahme an einer zielführenden Maßnahme kann je nach Adressaten verschiedenen Problemstellungen begegnet und der Zugang zum Arbeitsmarkt erleichtert bzw. ermöglicht werden.

Das Angebotsspektrum reicht hier u. a. von der Stabilisierung der Alltagsstruktur über Kommunikationstraining, Bewerbungstraining und -strategien bis hin zum Einzelcoaching und zur betrieblichen Erprobung. Zukünftig wird auch das Thema der Digitalisierung der Arbeitswelt (Arbeit 4.0) Bestandteil dieser Maßnahmen sein.

Folgendes Angebot an zielgruppenspezifischen Maßnahmen wird durch das Jobcenter Oberhavel öffentlich ausgeschrieben und steht bereits im Jahr 2019 für über 25-Jährige zur Verfügung:

- Maßnahmen zur Kompetenzfeststellung:
  - "Neue Wege in den Job" mit dem Ziel, den Anschluss an den aktuellen Arbeits- und Ausbildungsmarkt herzustellen,
  - "ABC-Analyse" – vertiefte Kompetenz- und Potenzialfeststellung
- Maßnahmen mit dem Schwerpunkt der Vermittlung in ein Beschäftigungsverhältnis bzw. der Aufstockung eines geringfügigen Beschäftigungsverhältnisses:
  - "Coaching, Qualifizierung und Vermittlung (CQV)",
  - "Sofort in Arbeit"
- Maßnahmen zur (gesundheitlichen) Stabilisierung im Einzel- und im Gruppensetting für die Zielgruppe der arbeitsmarktfernen, ggf. gesundheitlich belasteten Teilnehmer:
  - "Stabilisierung und Orientierung",
  - "Arbeitsmarktintegrative Gesundheitsförderung"
- stabilisierende Maßnahme "Einzelcoaching", wird derzeit als Modellprojekt durchgeführt und bei positiver Evaluation ebenfalls schon im Jahr 2019 zur Verfügung stehen.

Auch diese Maßnahmen werden begleitend evaluiert, um auf die Veränderungen bei den Personengruppen rechtzeitig reagieren und die Maßnahmen anpassen zu können.

Die Entwicklung und Vermittlung der Leistungsberechtigten setzt eine genaue Kenntnis zu bestehenden Fähigkeiten und Fertigkeiten, aber auch der Vermittlungshemmnisse voraus. Dazu bedient sich das Jobcenter Oberhavel individueller, bedarfsgerechter Diagnoseinstrumente. Neben medizinischen und psychologischen Gutachten sowie Angeboten von Trägern der Erwachsenenbildung werden auch Instrumente der Kompetenzfeststellung wie dem GEVA-Berufswahltest oder der ABC-Messung genutzt.

Die **ABC-Analyse** ist ein nützliches Instrument, um die Nähe der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten zum Arbeitsmarkt besser einzuschätzen. Aufgrund der Vielzahl von erwerbsfähigen Leistungsberechtigten mit multiplen Vermittlungshemmnissen wird es zunehmend schwieriger, diese nachhaltig in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung zu integrieren. Gerade bei schwierigen Vermittlungsprozessen zeigt sich deutlich, dass Kenntnisse über den Lebenslauf und die formalen beruflichen Qualifikationen nicht mehr

allein für eine erfolgreiche Vermittlung ausreichen. Als Hilfsmittel bei der Kompetenzfeststellung wird daher seit 2016 die ABC-Analyse per Ausschreibungsverfahren eingesetzt. Die ABC-Analyse ist ein onlinebasiertes Verfahren, mit dem individuelle Merkmale – Attitudes, Balance und Competences (Einstellungen, Balance und Kompetenzen) – einer Person ermittelt werden. Die ABC-Analyse soll eine valide und objektive Grundlage zur Beurteilung des erwerbsfähigen Leistungsberechtigten ermöglichen. Sie soll Aufschluss über die sogenannten "Soft Skills", also die "weichen Faktoren", wie Einstellungen, Motivation, Stabilität und Kompetenzen geben. Daneben analysiert sie detailliert die persönliche Belastbarkeit einer Person in Verbindung mit einer Einschätzung der Integrationswahrscheinlichkeit.

Für die professionelle Integrations- und Vermittlungsarbeit bedeutet dies:

- schnelle und sichere Feststellung, welche Person zu einer konkreten freien Stelle passt,
- sichere persönliche Beratung auf Basis von individuellen "Soft-Skills" unter der Betonung der Potenziale und Ressourcen (Orientierung daran, was geht und nicht daran, was nicht geht),
- klare Hinweise darauf, ob eine Person ausreichend stabil ist, den Anforderungen einer beruflichen Neuorientierung standzuhalten,
- schnelle und sichere Feststellung, welcher Beruf oder welche Maßnahme für eine bestimmte Person als zielführend angesehen werden kann.

Die Messung ist für den Fallmanager ein hilfreiches Instrument, wodurch bisherige Irritationen und Störungen des Beratungsprozesses sichtbar werden und damit gelöst werden können. Durch die stärkenorientierten Messergebnisse wird ein motivierender Grundstein für beteiligungsorientierte Veränderung gesetzt. Den leistungsberechtigten Personen werden ihre eigenen Stärken zugänglich und verständlich gemacht, wodurch sich strategisch neue Ziele und Perspektiven für persönliche Veränderung entwickeln lassen.

Derzeit sind 12 Fallmanager als ausgebildete ABC-Coaches befähigt, die ABC-Messungen durchzuführen. In den kommenden beiden Jahren wird der fachliche Austausch der ABC-Coaches untereinander verstärkt gefördert, zudem sind Weiterbildungen geplant, um die Arbeit mit dem Instrument weiter zu vertiefen.

Ziel ist es, durch die Ergebnisse der ABC-Messung gemeinsam mit dem Leistungsberechtigten Integrationsstrategien zu entwickeln und den Leistungsberechtigten in der Wahrnehmung seiner Eigenverantwortung zu unterstützen. Zugleich können bereits bestimmte Branchen des Arbeitsmarktes in den Fokus gerückt und es kann auf eine künftige Integration hingearbeitet werden. Das führt letztlich zu einer passgenaueren Eingliederungsstrategie, die nicht nur die Ressourcen des Leistungsberechtigten, sondern zugleich auch die Bedürfnisse des Arbeitsmarkts im Blick hat.

### **Berufliche Weiterbildung**

Ein wichtiger Beitrag zur Fachkräftesicherung ist die Entwicklung und Stärkung der sozialen und fachlichen Kompetenzen der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten für eine erfolgreiche Arbeitsintegration. Die Förderung der beruflichen Weiterbildung (FbW) ist hier ein wirkungsvolles Instrument. Im Bereich des SGB II werden hauptsächlich modulare Anpassungsqualifizierungen, vollzeitliche FbW und zertifizierte Umschulungen nach der Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung (AZAV-Zertifizierung) genutzt.

Die Anpassungsqualifizierungen unterstützen die Leistungsberechtigten, ihre Berufsqualifikation an aktuelle Standards anzupassen. Auf dem Weg zur Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse spielt die Anpassungsqualifizierung für zugewanderte Menschen eine bedeutsame Rolle.



Des Weiteren haben Fortbildungen zur beruflichen Neuorientierung einen besonderen Stellenwert im Fallmanagement. Entsprechend der Arbeitsmarktsituation und der Lebenslage des Leistungsberechtigten werden weiterhin verschiedene Berufsrichtungen von den Fallmanagern in den Beratungsgesprächen thematisiert. Grundlage für jede Förderentscheidung ist neben der Notwendigkeit für die Integration in Erwerbstätigkeit auch immer die Bewertung der möglichst hohen Integrationswahrscheinlichkeit.

Je länger eine Maßnahme dauert, umso höher ist die Gefahr eines Abbruchs. Einen Weg zur schrittweisen Qualifizierung zur Fachkraft soll daher die so genannte Teilqualifikation (TQ) bieten. Sie richtet sich an Personen über 25 Jahre, die keinen oder einen auf dem Arbeitsmarkt nicht mehr verwertbaren Berufsabschluss haben. Hierbei handelt es sich um ein bundesweites Angebot der Industrie- und Handelskammern (IHK) in bisher nur bestimmten Berufszweigen und in Zusammenarbeit mit Bildungsträgern. Das Angebot steht den Leistungsberechtigten zur Verfügung, die Teilnehmer werden durch das Fallmanagement durch die notwendigen Hilfestellungen unterstützt.

### **Aktivierungs- und Vermittlungsgutschein**

Um den individuellen Handlungs- und Unterstützungsbedarf der Leistungsberechtigten noch besser zu berücksichtigen, greift das Fallmanagement auch fortan auf das Instrument des Aktivierungs- und Vermittlungsgutscheins (AVGS) zurück. Drei Varianten stehen zur Auswahl:

- AVGS zur Vermittlung durch einen privaten Arbeitsvermittler
- AVGS zur Maßnahme bei einem Träger (z. B. für ein professionelles Coaching)
- AVGS zum Probe-Arbeiten bei einem Arbeitgeber

#### *4.1.2.1. Geringqualifizierte zu Fachkräften ausbilden und integrieren*

Da die Mehrzahl der Geringqualifizierten sich im Rechtskreis SGB II befindet, möchte das Jobcenter Oberhavel die Entwicklung von geringqualifizierten Leistungsberechtigten weiter vorantreiben. Zu den häufigen Integrationshürden gehören fehlende Berufs- und Bildungsabschlüsse. Geringqualifizierten Menschen fällt es wesentlich schwerer, ihre Arbeitslosigkeit zu beenden und langfristig ihre vorhandenen Qualifikationen zu sichern.

Ziel ist es, erwerbsfähige Leistungsberechtigte ohne Ausbildung oder mit nicht marktgängiger Qualifikation zu Fachkräften zu entwickeln, zumindest aber mit einer am Arbeitsmarkt nachgefragten Qualifikation zu versehen. Dabei spielen bestehende Potenziale und die vorhandene Motivation der Leistungsberechtigten eine erhebliche Rolle, die es zu wecken und zu entwickeln gilt.

Das Qualifizierungschancengesetz zur Stärkung der Chancen für Qualifizierung und für mehr Schutz in der Arbeitslosenversicherung ist am 01.01.2019 in Kraft getreten. Gestärkt werden soll die berufliche Weiterbildung in Hinblick auf den technologischen Strukturwandel aufgrund von Digitalisierung und demografischen Entwicklungen. Damit ändert sich die Rolle der Bundesagentur für Arbeit, die ab sofort eine erweiterte Weiterbildungs- und Qualifizierungsberatung auch für SGB II-Leistungsberechtigte anbieten soll.

Die Zuständigkeit der Bundesagentur für Arbeit für die Weiterbildungsberatung insgesamt veranlasst das Jobcenter, auch auf diesem Gebiet die Zusammenarbeit mit der örtlichen Agentur für Arbeit zu intensivieren. Auch hier wird eine entsprechende Kooperationsvereinbarung angestrebt, um das Zusammenwirken mit der Agentur für Arbeit auf diesem Gebiet transparent und handhabbar zu machen.

#### 4.1.2.2. *Neukunden und Bestandskunden aktivieren und integrieren*

Im Oktober 2016 startete das Jobcenter Oberhavel das Projekt "Integration und Aktivierung - IntAkt" nach dem Vorbild der niederländischen "Werkakademien", um einen innovativen Weg der Zusammenarbeit mit Arbeitslosen zu beschreiben.

Für alle Projektteilnehmer gilt das Prinzip der Eigenverantwortung gemäß § 1 SGB II nach dem Motto „Es ist ihr Job, einen Job zu finden“. Mit eigenen Mitteln, Kräften und Ressourcen sollen die Teilnehmer Selbstwirksamkeit erleben und selbst dazu beitragen, ihre Lebenssituation zu verbessern. Die Coaches übernehmen eine begleitende, unterstützende, im Einzelfall korrigierende Funktion im Prozess.

Für die Gruppe besteht kein vorab festgelegter Plan im Teilnahmezeitraum, Inhalte entstehen tagesaktuell aus der Gruppe heraus. So möchten z. B. einige Teilnehmer ihre Bewerbungsunterlagen neu erstellen oder optimieren, andere möchten sich auf Vorstellungsgespräche vorbereiten und wieder andere benötigen Gespräche, um Konfliktslagen für sich zu erkennen oder um den Willen zu entwickeln, eine Veränderung ihrer momentanen Situation anzustreben.

Die Teilnahme an "IntAkt" ist freiwillig und das Hauptziel der Teilnahme ist die Vermittlung in den ersten Arbeitsmarkt innerhalb von acht Wochen (32 Anwesenheitstage). Die Gruppe trifft sich jeweils an vier Tagen in der Woche.

Als Zielgruppe sind angesprochen:

- Neuantragsteller im SGB II,
- Leistungsberechtigte mit einem Mindestmaß an Eigeninitiative und Eigenverantwortung, die bereits länger ALG II-Leistungen beziehen.

Hier können auch Personen vom Fallmanagement zugewiesen werden, bei denen laut ABC-Messung ein Veränderungswille sichtbar ist. Weiter kommen Leistungsberechtigte infrage, die kürzlich eine berufliche Fortbildung, Qualifizierung oder Umschulung abgeschlossen haben.

Von der Teilnahme ausgeschlossen sind Menschen

- ohne festen Wohnsitz,
- mit erheblichen akuten Risiken (z. B. Räumungsbeschluss, Herausnahme der Kinder aus der Familie, aktueller Sterbefall in Familie, unzureichende Kinderbetreuung für Teilnahme am Projekt),
- mit erheblichen psychischen Belastungen und Verhaltensstörungen,
- mit andauernden Suchtproblemen,
- in einem geplanten oder offenen Rehabilitations-Verfahren (Reha).

Für diesen Personenkreis hält das Fallmanagement andere passende Maßnahmen vor, auf die unter Pkt. 4.1.5., 4.1.6 und 4.1.7. näher eingegangen wird.

#### 4.1.2.3. *Alleinerziehende*

Alleinerziehende – in der Überzahl sind es Frauen – sind oftmals in der Gefahr, in sehr prekäre Lebenssituationen zu geraten. Aus diesem Grund bleiben sie für das Jobcenter Oberhavel eine wichtige Zielgruppe.

Neben der Anzahl und dem Alter der Kinder beeinflussen weitere Faktoren die Möglichkeiten einer Erwerbstätigkeit. Erfahrungsgemäß bemühen sich viele Alleinerziehende um eine Beschäftigung – vorausgesetzt, die Kinderbetreuung ist abgesichert und die entsprechende



Qualifikation und Berufserfahrung liegen vor. Da nicht immer eine offene Arbeitsnachfrage für Alleinerziehende gegeben ist, greifen viele zwangsläufig auf die 450-Euro-Minijobs zurück und verbleiben somit über einen längeren Zeitraum im Leistungsbezug.

Bei der bedarfsgerechten Vermittlung muss demnach die Schul- und Berufsausbildung und die Kinderbetreuung differenziert betrachtet werden. Bei den Alleinerziehenden mit Schulabschluss und/oder beruflichem Abschluss sind die Voraussetzungen für eine direkte Vermittlung (auch in Ausbildung) gegeben. Um gerade bei diesem Personenkreis die drohende Langzeitarbeitslosigkeit und den Verlust arbeitsmarktrelevanter Kompetenzen zu vermeiden, kommt der Beratung und frühzeitigen Entwicklung von Integrationsstrategien eine hohe Bedeutung zu. Bereits vor Beendigung der Elternzeit sollen Beschäftigungs- und Kinderbetreuungsmöglichkeiten eruiert werden, um keinen unnötigen Zeitverlust hinnehmen zu müssen und eine frühzeitige Rückkehr in den Beruf vorzubereiten. Insbesondere bei der Beratung soll zielgerichtet zur Vermeidung von Langzeitbezug vorgegangen werden.

Bei den Alleinerziehenden ohne Schulabschluss oder ohne Berufsabschluss mit zudem oftmals brüchiger Erwerbsbiografie sind zunächst die Qualifizierungsbedarfe im Beratungsgespräch genau zu identifizieren. Die Festlegung der Integrationsstrategie einschließlich geeigneter Maßnahmeangebote zur Aktivierung und beruflichen Qualifizierung muss auch hier den besonderen Anforderungen der Kinderbetreuung gerecht werden. Ziel soll es sein, das Potenzial dieser Personengruppe rechtzeitig zu erkennen, zu stärken und für den Arbeitsmarkt nutzbar zu machen.

#### 4.1.2.4. *Erwerbsaufstocker*

32 Prozent der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten im SGB II haben Ansprüche auf Arbeitslosengeld I und müssen ergänzend ihr Erwerbseinkommen mit Leistungen des Jobcenters Oberhavel aufstocken. Diesem Personenkreis wird daher auch weiterhin mit vermittlerischen Aktivitäten begegnet. Hierbei wird die Unterstützung durch verschiedene Ansätze angestrebt.

Bei der aufstockenden Ein-Personen-Bedarfsgemeinschaft ist das Ziel, die Stunden im bestehenden Beschäftigungsverhältnis zu erhöhen oder eine Tätigkeit mit einer höheren Wochenarbeitszeit bei einem anderen Arbeitgeber aufzunehmen. Die Leistungsberechtigten werden hierbei gezielt bei der Beantragung der Erhöhung der Wochenstunden oder alternativ bei der Suche nach einem neuen geeigneten Arbeitsplatz, gegebenenfalls mit Hilfe einer fachlichen Qualifizierung unterstützt.

Bei Bedarfsgemeinschaften, die aus mehreren Personen bestehen, ist das Ziel, durch die Aufnahme einer Beschäftigung eines weiteren Mitgliedes aus der Bedarfsgemeinschaft, den Leistungsbezug zu verringern oder sogar zu beenden. Hierfür ist es erforderlich, alle zur Bedarfsgemeinschaft gehörenden erwerbsfähigen Leistungsberechtigten individuell und intensiv zu beraten, zu aktivieren und zu fördern. Hierfür wird das gesamte Leistungsspektrum des SGB II und SGB III genutzt.

#### 4.1.2.5. *Zugewanderte Menschen integrieren*

Mit der starken Flüchtlingszuwanderung im Jahr 2015 hat sich für das Jobcenter Oberhavel ein neuer Handlungsschwerpunkt ergeben. Das Jobcenter Oberhavel betreute im Jahresdurchschnitt 2018 aus den Hauptherkunftsländern etwa 1.150 Leistungsberechtigte in rund 570 Bedarfsgemeinschaften. Annähernd 800 Leistungsbezieher gelten als erwerbsfähige leistungsberechtigte Personen.

Die Heranführung und Integration der zugewanderten Personen an bzw. in den deutschen Ausbildungs- und Arbeitsmarkt wird auch in den kommenden Jahren eine besondere Herausforderung darstellen. Um den speziellen Anforderungen in der Beratung dieser Personengruppe gerecht zu werden, erfolgt die vermittelnde Betreuung seit Juli 2016 durch spezialisierte Fallmanager. Das Team ist nochmals unterteilt – zum einen für Jugendliche bis 25 Jahre und zum anderen für erwachsene Leistungsberechtigte über 25 Jahre.

Einer Integration dieser Personengruppe in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt geht in der Regel zunächst die Sprachförderung über die Teilnahme an Integrations- bzw. Berufssprachkursen voraus. Hierbei arbeitet das Jobcenter intensiv mit den im Landkreis Oberhavel ansässigen Sprachkursträgern zusammen. Um langfristig ein aufeinander aufbauendes Sprachkursangebot vorhalten zu können, ist die kommunale Bildungskoordination des Landkreises in den Prozess involviert. Die Verpflichtung zur Teilnahme an einem Integrationssprachkurs wird in der Regel vom Fachbereich Soziales und Integration – Fachdienst Migration mit der Erteilung eines Aufenthaltstitels ausgereicht. Ebenso kann das Jobcenter Oberhavel zur Teilnahme verpflichten. Auch die Berechtigungen zur Teilnahme an einem berufsbezogenen Deutschsprachkurs nach der Deutschförderverordnung werden vom Jobcenter ausgegeben.

Im Laufe des Jahres 2018 haben viele Menschen die Integrationskurse und berufsbezogenen Sprachkurse beendet, so dass sie inzwischen auf dem Arbeitsmarkt aktiv werden. Hier wird das Fallmanagement weiter gute Unterstützung gewährleisten.

Parallel zu den Sprachkursteilnahmen werden über eine Potentialanalyse vorhandene Kompetenzen ermittelt. In den Herkunftsländern erworbene Schul-, Studien- und Berufsabschlüsse sowie vorhandene berufliche Erfahrungen werden zudem mit den Anforderungen des deutschen Ausbildungs- und Arbeitsmarktes abgeglichen. Beim Vorhandensein von Kompetenzen können als nächster Schritt die Anerkennungs- und Qualifizierungsberatung, die Vermittlung von Anpassungsqualifizierungen und Brückenmaßnahmen sowie eine Kompetenzfeststellung über das IQ Netzwerk genutzt werden. Des Weiteren stehen Maßnahmen zur Gleichwertigkeitsprüfung der Handwerkskammer Potsdam zur Verfügung. Bei Jugendlichen steht die Anerkennung von Schulabschlüssen im Vordergrund und sie können beispielsweise über Einstiegsqualifizierungen auf eine mögliche Ausbildung vorbereitet werden.

Bei einem großen Teil der geflüchteten Personen stehen aber auch verschiedenste Problemlagen im Vordergrund, die einer schnellen Integration in den Arbeits- und Ausbildungsmarkt entgegenstehen. Hierzu zählen psychosoziale Belastungen, Traumata, fehlende Schulbildung, mangelnde arbeitsmarktrelevante Qualifikationen sowie fehlende berufliche Orientierung auf dem deutschen Ausbildungs- und Arbeitsmarkt. Langfristige Aktivierungs- und Stabilisierungsansätze sind erforderlich und eine Integration ist bei diesem Personenkreis nur Schritt für Schritt möglich. Dem Personenkreis der geflüchteten Menschen stehen hierfür sämtliche Förderinstrumente des SGB II zur Verfügung. Es gilt, wie bei allen anderen Leistungsberechtigten auch, diese Instrumente individuell und passgenau nach den Bedarfen im Einzelfall einzusetzen.

Von zentraler Bedeutung für eine erfolgreiche Arbeit ist zudem die Nutzung der lokalen Netzwerkpartner. Daher arbeitet das Jobcenter mit den kommunalen Bildungskoordinatoren und dem Fachbereich Jugend sowie dem Fachbereich Soziales und Integration eng zusammen. Außerdem besteht eine gute Vernetzung mit lokalen Partnern wie der Migrationsberatung, den im Landkreis ansässigen Sprachkursträgern, den Oberstufenzentren, dem IQ Netzwerk, den Trägern von Arbeitsmarktdienstleistungen und den regionalen Arbeitgebern. Als Verbindungsglied zu den regionalen Arbeitgebern fungiert der Arbeitgeberservice (AGS) des Jobcenters. Die kompetente und professionelle Beratung der Arbeitgeber dient auch künftig einer bewerberorientierten und nachhaltigen Vermittlung.

Zum Thema Migration und Flucht tagte im Jahr 2018 auch das Fachnetzwerk Arbeit. Ziel ist es, die Integration der Geflüchteten zu erleichtern und sich weiter mit lokalen Akteuren auszutauschen. Dieses Fachnetzwerk wird auch künftig Maßnahmen speziell für geflüchtete Menschen initiieren und damit die Arbeit des Jobcenters mit diesem Personenkreis weiter verbessern.

#### 4.1.2.6. Existenzgründer und Selbstständige

Ein spezialisiertes Team von Fallmanagern betreut die Kundengruppe der Leistungsberechtigten, die einer selbstständigen oder freiberuflichen Tätigkeit nachgehen und diejenigen, die eine Existenzgründung planen.

Existenzgründer werden vor bzw. unmittelbar nach der Gründung eng betreut, um das Ziel der dauerhaften Überwindung der Hilfebedürftigkeit nicht aus den Augen zu verlieren. Beratungseinrichtungen wie der Lotsendienst der WInTO GmbH unterstützen auch 2019 die im Land Brandenburg wohnhaften Existenzgründer durch Qualifizierungs- und Coachingsmaßnahmen.

Auch wenn die Anzahl der Leistungsberechtigten für bzw. mit einer selbstständigen Tätigkeit künftig begrenzt sein wird, übernehmen die spezialisierten Fallmanager die qualifizierte Beratung und Begleitung des Personenkreises. Hierzu gehört die temporäre Begleitung, die Kenntnisvermittlung, aber auch ein realistischer Blick auf die Entwicklung der Selbstständigkeit.

Entspricht das erzielte Gewinneinkommen lediglich der Entlohnung einer geringfügigen Beschäftigung mit weniger als 15 Stunden pro Woche, so erfolgt auch eine Gleichbehandlung mit geringfügig beschäftigten Personen. Die selbstständig Tätigen werden dann bei der Suche nach einer abhängigen und möglichst bedarfsdeckenden Beschäftigung unterstützt.

#### 4.1.3. Eingliederung von älteren Langzeitarbeitslosen

Insbesondere für ältere Arbeitslose ab 50 Jahre ist es immer noch schwierig, wieder den Anschluss ans Erwerbsleben zu finden. Allerdings verfügen auch die älteren Leistungsberechtigten über ein bestimmtes Potenzial, von dem Arbeitgeber profitieren können. Zudem ist es durch die Erhöhung des Renteneintrittsalters wichtig, die Arbeitsfähigkeit bis ins höhere Alter zu erhalten.

Ziel ist daher, Älteren zeitnah Beschäftigungsangebote zu unterbreiten oder die Phase der Arbeitslosigkeit sinnvoll zu überbrücken. Hierfür ist beabsichtigt, die Kontaktdichte im Fallmanagement zu erhöhen und somit die Zielgruppe kontinuierlich zu beraten und zu begleiten.

In erster Linie sollen Angebote und Maßnahmen vorgehalten werden, die, falls notwendig, Hilfe zur Klärung der Erwerbsfähigkeit bieten, Vermittlungshemmnisse abbauen, aktiv zur Gesundheitsförderung beitragen, qualifizieren und die Mobilität fördern, um so die Ressourcen zu erhalten und die Integration in den allgemeinen Arbeitsmarkt zu erleichtern.

Bis mindestens Ende 2019 wird ein kleines Team von Fallmanager die über 62-Jährigen Leistungsberechtigten dahingehend betreuen, mögliche Rentenansprüche prüfen zu lassen. Sofern eine vorzeitige Inanspruchnahme der Rente nicht unbillig ist, kann diese vorrangige Leistung nach § 12a SGB II in Anspruch genommen werden.

#### 4.1.4. Öffentlich geförderte Beschäftigung (ögB)

Langzeitarbeitslose leistungsberechtigte Personen erleben oftmals über die Jahre der Beschäftigungslosigkeit vermehrt das Gefühl, nicht mehr dazu zu gehören und nicht mehr gebraucht zu werden. Die soziale Deprivation wirkt sich häufig negativ auf das Selbstwertgefühl und den Gesundheitszustand aus. Über die Zeit veralten vorhandene Berufskennnisse und eine Abwärtsspirale setzt sich in Gang. Die Möglichkeiten, am allgemeinen Arbeitsmarkt anzukommen, werden im Zuge dieses Prozesses kleiner. Mit den Instrumenten der öffentlich geförderten Beschäftigungen soll dieser Entwicklung entgegengewirkt werden. Durch die gesellschaftliche Teilhabe, den arbeitsmarktnahen Tagesablauf und die Erlangung zusätzlicher Fertigkeiten und Fähigkeiten erfahren die Leistungsberechtigten soziale Anerkennung, sozialpädagogische Beratung und Unterstützung, verbessern ihre Integrationschancen und erleben täglich persönliche Wertschätzung als Mitglied einer produktiven Gesellschaft.

#### **Arbeitsgelegenheiten (AGH)**

Um die Gruppe der über 25-Jährigen und besonders auch ältere Leistungsberechtigte an den allgemeinen Arbeitsmarkt heranzuführen, wird das Fallmanagement 2019 weiter sehr niederschwellige Angebote wie die Arbeitsgelegenheiten (AGHs) gemäß § 16d SGB II nutzen.

Das Jobcenter Oberhavel hat die Umsetzung der AGHs in der Mehraufwandvariante auf der Grundlage eines öffentlich-rechtlichen Vertrages zur Durchführung der öffentlich geförderten Beschäftigung an die Stadt Hennigsdorf übergeben. Diese führt mit seinem Fachdienst Beschäftigungsförderung in Eigenregie die Projektplanung, Antragsbearbeitung, Überwachung, Prüfung und Abrechnung bewilligter Maßnahmen durch, erhebt Statistiken und evaluiert die Maßnahmen. Die Koordinierungsstelle für öffentlich geförderte Beschäftigung des Landkreises Oberhavel fungiert im Rahmen des Vertrages als Anlauf- und Schnittstelle zwischen dem Fallmanagement des Jobcenters Oberhavel und dem Fachdienst Beschäftigungsförderung der Stadt Hennigsdorf. Die Einsatzfelder sind in einem Orientierungskatalog festgelegt.

Im Rahmen von AGHs wurde die Zahl der Teilnehmerplätze sowie die zeitliche Dauer in den letzten Jahren kaum reduziert oder begrenzt. Die der Stadt Hennigsdorf für das Jahr 2018 zugewiesenen Mittel in Höhe von 2.361.640 Euro (31 Prozent des gesamten Eingliederungstitels) wurden für die Förderung von AGHs und die Förderung von Arbeitsverhältnissen (FAV) nach § 16e SGB II voll ausgeschöpft.

Wenn auch künftig zu erwarten ist, dass die Zahl der Langzeitarbeitslosen weiter einen hohen Anteil ausmacht, hat sich dennoch in den letzten Jahren das Teilnehmerpotenzial für AGHs verringert. Im Jahr 2018 wiesen einige geförderte Stellen zu hohe Anforderungen auf, so dass das Fallmanagement trotz Bemühungen keine geeigneten Bewerber finden konnte.

Mit Einführung des Teilhabechancengesetzes ist vorgesehen, den Mitteleinsatz 2019 an die veränderten Rahmenbedingungen anzupassen, um auch die neuen Maßnahmen der öffentlich geförderten Beschäftigung realisieren zu können. In Absprache mit der Stadt Hennigsdorf sind für 2019 vorläufig 25 Prozent (2.403.600 Euro) für AGH- und FAV-Maßnahmen (§ 16e in der bis zum 31.12.2018 geltenden Fassung) eingeplant. Künftig sollen in Zusammenarbeit mit den Beschäftigungsgesellschaften im Landkreis Oberhavel besonders kommunale Eingliederungsleistungen nach § 16a SGB II gezielter an Teilnehmer von AGHs vermittelt werden.

#### **Förderung von Arbeitsverhältnissen**

Die FAV-Maßnahmen gemäß § 16e SGB II (Fassung bis zum 31.12.2018) wurden bisher sowohl durch den AGS als auch durch Mitarbeiter des ögB-Bereichs im Jobcenter realisiert –

je nachdem ob es sich um privatwirtschaftliche, öffentliche oder gemeinnützige Arbeitgeber handelte.

Von 39 verfügbaren FAV-Stellen im ögB-Bereich im Jahr 2017 wurden 27 besetzt (69 Prozent), 3 Stellen wegen fehlender Kofinanzierung zurückgezogen, 6 Stellen blieben wegen nicht passender Leistungsberechtigter unbesetzt. Im Jahr 2018 waren insgesamt 23 Stellen vakant und 14 wurden besetzt (61 Prozent). Davon wurden 3 Stellen aufgrund des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes und fehlender Kofinanzierung zurückgezogen, 2 Besetzungen liegen zum Dokumentationszeitpunkt in der Zukunft und 4 Stellen blieben wegen nicht passender Leistungsberechtigter unbesetzt.

Die Schaffung von FAV-Stellen im AGS erfolgt situationsgerecht. Im Zeitraum 2017/18 existierten drei solcher Förderungen.

Fördermaßnahmen, die nach dem bis zum 31.12.2018 geltenden Recht begonnen worden sind, werden weitergeführt, so dass noch bis Ende 2020 Förderungen nach diesem Instrument geleistet werden.

### **Teilhabechancengesetz**

Das seit 01.01.2019 in Kraft getretene Teilhabechancengesetz soll sehr arbeitsmarktfernen Leistungsberechtigten neue Perspektiven auf dem allgemeinen und sozialen Arbeitsmarkt bieten, die bisher von der guten Arbeitsmarktlage nicht profitieren konnten. Mit dem neuen Regelinstrument des § 16i SGB II "Teilhabe am Arbeitsmarkt" und einer neuen Fassung des § 16e SGB II "Eingliederung von Langzeitarbeitslosen", ein für zwei Jahre gewährter Lohnkostenzuschuss, wird das Jobcenter Oberhavel voraussichtlich eine langfristige und besonders intensive Eingliederungsstrategie verfolgen können und den betreffenden Personen das Gefühl vermitteln können, gebraucht zu werden.

Die soziale Teilhabe verbindet das Jobcenter Oberhavel mit dem Ziel, beschäftigungswirksame, nachhaltige und regionalspezifische Projekte durchzuführen. Das erfordert ein enges Zusammenwirken von Aktivierungspartnern der Region und den Vertretern der Kommunen, Politik und Wirtschaft.

### **è *Eingliederung von Langzeitarbeitslosen***

Der neue § 16e SGB II "Eingliederung von Langzeitarbeitslosen" (Fassung ab 01.01.2019) entspricht auf den ersten Blick einem Eingliederungszuschuss (EGZ). Im Vergleich zum EGZ nach § 88 SGB III unterscheidet er sich durch die längere Laufzeit (24 statt 12 Monate) und die Förderhöhe (75 statt 50 Prozent im ersten Jahr).

In den kommenden Jahren wird das Jobcenter Oberhavel praktisch herausfinden müssen, welche Wirkung die neue Förderung auf die Zielgruppe haben wird. Noch ist offen, ob die Unternehmen unter diesen Bedingungen eher Personen mit sehr langer Dauer von Langzeitarbeitslosigkeit einstellen, statt weiter die Instrumente EGZ nach § 88 SGB III zu nutzen. Die Zielgruppe des neuen § 16e SGB II ist weit definiert und lediglich auf eine zweijährige Arbeitslosigkeit als Fördervoraussetzung beschränkt. Bisherige Fördervoraussetzungen wie Wettbewerbsneutralität oder Zusätzlichkeit der Stellen sind weggefallen. Um die Förderung vom klassischen EGZ abzugrenzen, sollen nach § 16e SGB II künftig besonders Personen gefördert werden, die eines begleitenden Coachings bei der Arbeitsaufnahme und während der Beschäftigung bedürfen. Diese Möglichkeit sieht der neue § 16e SGB II ausdrücklich vor, selbst wenn durch die Beschäftigung die Hilfebedürftigkeit und damit der Leistungsbezug nach dem SGB II beendet wird. Das Coaching wird zunächst durch das Fallmanagement des Jobcenters übernommen, perspektivisch soll ein Träger hiermit beauftragt werden. Im Vordergrund der Maßnahmen nach § 16e SGB II in der neuen Fassung steht die Arbeitsmarktintegration; hierauf wird auch das begleitende Coaching ausgerichtet sein.



### è **Teilhabe am Arbeitsmarkt**

Mithilfe der öffentlichen Förderung von sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung (ohne Arbeitslosenversicherung) soll arbeitsmarktfernen Leistungsberechtigten mit stark eingeschränkter Beschäftigungsfähigkeit eine bis zu fünf Jahre andauernde Beschäftigung auf dem Arbeitsmarkt ermöglicht werden. Auch dieses Förderinstrument ist wie der EGZ als Lohnkostenzuschuss ausgestaltet. In den ersten beiden Jahren der Beschäftigung können Arbeitgeber, die Langzeitarbeitslose, die in den letzten sieben Jahren mindestens sechs Jahre ohne Beschäftigung waren, einstellen, mit 100 Prozent des Mindestlohns bzw. des Tariflohns gefördert werden. Die Förderung wird in den weiteren Jahren jeweils um zehn Prozentpunkte abgesenkt. Auch hier ist ein begleitendes Coaching vorgesehen, um die Leistungsberechtigten bei der Wiedereingliederung zu unterstützen und drohenden Problemlagen frühzeitig zu begegnen.

Mit dem Instrument nach § 16i SGB II soll in erster Linie die Teilhabe am Leben in der Gesellschaft gefördert werden. Wer einer geregelten Arbeit nachgeht, hat soziale Kontakte, verlässt sein gewohntes Umfeld regelmäßig und wird in seinem Selbstbewusstsein gestärkt. Der Arbeit wird über den bloßen Broterwerb hinaus eine höhere Bedeutung beigemessen; sie stärkt das Selbstbewusstsein und die Leistungsberechtigten nehmen sich wieder als Teil der Gesellschaft wahr.

Gleichwohl verfolgt das Jobcenter darüber hinaus auch mit diesem Instrument letztlich die Eingliederung der Leistungsberechtigten in Arbeit. Um dieses Ziel zu erreichen, sollen Kooperationsvereinbarungen zwischen privaten, gemeinnützigen und öffentlichen Unternehmen angeregt werden, um gezielt Menschen für bestimmte Branchen mit hoher Arbeitskräftenachfrage zu entwickeln, sie zu qualifizieren und zu stabilisieren, um ihnen so eine echte Perspektive auf dem ersten Arbeitsmarkt zu bieten.

Eine Vorgabe hinsichtlich der Zahl der Geförderten gibt es derzeit für 2019 nicht. Da ein Teil der Leistungsberechtigten, gemäß der Erfahrungen des Jobcenters aus dem Bundesprogramm zum Abbau von Langzeitarbeitslosigkeit und den AGH aufgrund erheblicher gesundheitlicher Einschränkungen, sogar diesen Anforderungen öffentlich geförderter Beschäftigung nicht gewachsen sind, kommt ggf. nur ein kleiner Teil für das Instrument infrage. Unabhängig von der Zahl wird sich das Jobcenter Oberhavel um eine sorgfältige Zuweisung und Umsetzung bemühen, um die neuen Instrumente für den Landkreis Oberhavel sinnvoll und zielführend einzusetzen.

#### *4.1.5. Schwerbehinderte und Rehabilitanden begleiten und integrieren*

Die Teilhabe von Menschen mit Behinderung am Arbeitsleben ist eine wichtige gesellschaftspolitische Aufgabe. Menschen mit Behinderung haben es häufig schwerer, auf dem ersten Arbeitsmarkt Fuß zu fassen. Die Integration dieser Personengruppe in Arbeit stellt insofern eine besondere Herausforderung dar.

Mit dem neuen Bundesteilhabegesetz wird zurzeit schrittweise die Regelung zur Teilhabe behinderter Menschen u. a. im Sozialgesetzbuch Neuntes Buch (SGB IX) umfassend geändert. Mit Wirkung vom 01.01.2018 sind die Regelungen des Teil 1 des SGB IX (§§ 1 bis 89 SGB IX) in Kraft getreten. Damit wurde auch die Rolle des Jobcenters beim Teilhabeverfahren neu definiert. Das betrifft neue Aufgaben im Bereich Prävention, allgemeine Aufgaben im Reha-Verfahren und besondere Aufgaben im Teilhabeverfahren.

Im Jobcenter Oberhavel wurden bisher Rehabilitanden und schwerbehinderte Personen im Rahmen des klassischen Fallmanagements betreut. Zur Bewältigung dieser komplexen Thematik und unter Berücksichtigung der neuen gesetzlichen Regelungen wird ein neues Konzept zum Umgang mit Rehabilitanden und Schwerbehinderten erarbeitet, das in den beiden kommenden Geschäftsjahren umgesetzt werden soll. Angestrebt wird eine

zielgruppenorientierte Beratung und Betreuung des Personenkreises, um alle möglichen Unterstützungsangebote noch besser einsetzen zu können.

Der Bedarf an beruflicher Rehabilitation wird durch den Fallmanager während der Profiling- und Beratungstätigkeit identifiziert und eine amtsärztliche Begutachtung veranlasst. Auf der Grundlage des Gutachtens arbeitet das Jobcenter Oberhavel mit der Reha-Abteilung der Bundesagentur für Arbeit in Neuruppin zusammen. Die Reha-Fachberater der Bundesagentur entscheiden über das Vorliegen der Reha-Eigenschaft und erarbeiten schließlich den Bedarf an Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben.

Die Vorbereitung der Personen zur Integration nimmt zum einen viel Zeit in Anspruch, zum anderen bedarf es oft eines umfangreichen Akquisitionsaufwandes, um Menschen mit gesundheitlichen Einschränkungen einen geeigneten Arbeitsplatz anzubieten.

Zur Förderung von Menschen mit Schwerbehinderung wird in Zusammenarbeit mit dem Integrationsamt Potsdam das Bundesprogramm "Initiative Inklusion" genutzt. Probebeschäftigungen und Arbeitshilfen für behinderte Menschen gemäß § 46 SGB III sollen künftig zielgerichteter und auf den Einzelfall besser angewendet werden. Auch hier ist ein engeres Arbeitsbündnis zwischen Fallmanagement und AGS nötig, um der Zielgruppe ausreichend Unterstützung bieten zu können.

Zudem können gemäß § 90 SGB III für behinderte und schwerbehinderte Menschen besondere Eingliederungszuschüsse gewährt werden. Das Jobcenter Oberhavel geht im Jahr 2019 von ca. zehn Förderfällen aus.

#### *4.1.6. Umgang mit psychisch erkrankten Leistungsberechtigten*

Leistungsberechtigte Personen mit einer Beeinträchtigung in ihrer psychischen Gesundheit stellen das Jobcenter vor immer größere Herausforderungen. Hier kommt es auf eine sinnvolle Verknüpfung von Arbeits- und Gesundheitsförderung an, um den Personenkreis zu unterstützen. Dabei bedingen Ursache und Wirkung der Erkrankung die persönliche Situation der Leistungsberechtigten zum Teil gravierend. Eine psychosoziale Betreuung und die Vermittlung von gezielten Angeboten helfen, die geplanten Integrationsbemühungen zu unterstützen. Die betroffenen Leistungsberechtigten werden zu Beratungsangeboten in freier Trägerschaft (z. B. Familien- oder Suchtberatung) bzw. des Sozialpsychiatrischen Dienstes des Landkreises informiert oder in Maßnahmen mit dem Schwerpunkt der Gesundheitsförderung vermittelt. In Bezug auf Gesundheitsprävention ist eine engere projektbezogene Zusammenarbeit mit Krankenkassen denkbar.

Die Arbeit mit psychisch erkrankten Leistungsberechtigten erfordert jedoch spezielle Kenntnisse und Fähigkeiten der Fallmanager, woraus sich ein spezieller Qualifizierungs- und Schulungsbedarf in den nächsten zwei Jahren ergibt.

#### *4.1.7. Einbindung von Kommunalen Eingliederungsleistungen*

Als notwendige Ergänzung der Eingliederungsleistungen des SGB II vermittelt das Fallmanagement wichtige Kontakte zu anderen unterstützenden Organisationen von allgemeinen sozialen Diensten, wie die im vorangegangenen Abschnitt beschriebenen Beratungsstellen und den Sozialpsychiatrischen Dienst.

Um soziale und berufliche Teilhabe miteinander zu verbinden und ein vielseitiges Maßnahmeangebot vorzuhalten, bemüht sich das Jobcenter Oberhavel um eine bedarfsgerechte Einbindung der kommunalen Eingliederungsleistungen nach § 16a Nr. 1 - 4 SGB II. Die Inanspruchnahme dieser Förderleistungen ist freiwillig. Allein führen sie i. d. R.



nicht zu einer Integration in Arbeit oder Ausbildung, sie können aber den Eingliederungsprozess wirkungsvoll flankieren.

Gemäß § 16a SGB II können folgende Leistungen erbracht werden:

- Betreuung minderjähriger oder behinderter Kinder oder die häusliche Pflege von Angehörigen,
- Schuldnerberatung,
- Psychosoziale Betreuung,
- Suchtberatung

Nach § 16a Nr. 1 SGB II ist die **Betreuung minderjähriger oder behinderter Kinder** oder die **häusliche Pflege von Angehörigen** eine kommunale Eingliederungsleistung. Die Pflege von Angehörigen ist in der Praxis ein eher beiläufiges Thema. Ein Kinderbetreuungsbedarf entsteht, wenn die erwerbsfähigen Leistungsberechtigten durch die Aufnahme einer Arbeit oder den Antritt einer Maßnahme die Betreuung ihrer Kinder selbst nicht mehr sicherstellen können.

Auf Grundlage des Kindertagesstättengesetzes (KitaG) des Landes Brandenburg gewährleistet Kindertagesbetreuung die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und dient dem Wohl des Kindes. Der Rechtsanspruch auf Kindertagesbetreuung richtet sich im Landkreis Oberhavel auf Grundlage eines öffentlich-rechtlichen Vertrages gegen die Wohnsitzgemeinde des zu betreuenden Kindes. Der Rechtsanspruch kann im Landkreis Oberhavel regelmäßig erfüllt werden. Sofern hierbei jedoch Probleme auftreten, wird gemeinsam mit der Wohnsitzgemeinde des erwerbsfähigen Leistungsberechtigten nach Lösungsmöglichkeiten gesucht.

Mit dem Pflegestützpunkt hat der Landkreis Oberhavel eine neutrale Beratungsstelle für Pflegebedürftige, von Pflegebedürftigkeit bedrohte Menschen, Angehörige und andere Ratsuchende eingerichtet, um unterstützend bei Fragen zur Pflege und zur Erwerbstätigkeit sowie zu neuen Angeboten für Pflegebedürftige und Angehörige zur Seite zu stehen.

Die **Schuldnerberatung** gemäß § 16a Nr. 2 SGB II und die **Suchtberatung** gemäß § 16a SGB II Nr. 4 werden durch bestehende Beratungsstellen vor Ort erbracht. Die Schuldnerberatung wird durch die vom Landkreis beauftragten Träger, dem Märkischen Sozialverein e. V., der PuR gGmbH und dem Arbeitslosenverband Deutschland; Landesverband Brandenburg e. V., abgesichert. Die Suchtberatung wird im Landkreis Oberhavel vorwiegend von der Caritas und dem Deutschen Roten Kreuz erbracht. In den Beratungsstellen werden suchtkranke Menschen beraten und, wenn erforderlich, an Fachstellen weitervermittelt. Mitwirkungsbereitschaft und Freiwilligkeit spielen gerade bei der Überwindung von Suchtproblemen eine zentrale Rolle. Die Vermittlung eines Termins zur Suchtberatung durch das Fallmanagement ist daher in erster Linie als Angebot zur Hilfe zu verstehen.

Der Begriff der psychosozialen Betreuung ist leider nicht eindeutig. Im Fall der **psychosozialen Betreuung** nach § 16a Nr. 3 SGB II sind von der Person abhängige, oft längerfristige mit Sozialarbeit kombinierte Beratungsleistungen gemeint. Dies beinhaltet auch die Weitervermittlung an Fachstellen für Menschen mit schweren psychischen Beeinträchtigungen. Nach dem Vorliegen eines ärztlichen Gutachtens kann sich der Fallmanager u. a. an den sozialpsychiatrischen Dienst des Landkreises Oberhavel, den Märkischen Sozialverein e. V., die Caritas oder das Deutsche Rote Kreuz wenden, um den erwerbsfähigen Leistungsberechtigten in spezialisierte Beratungs- und Hilfeangebote weiter zu vermitteln.

#### 4.1.8. Bildungs- und Teilhabeberatung

Die Leistungen für Bildung und Teilhabe (BuT) wurden im SGB II im Jahr 2011 eingeführt. Anspruchsgrundlage bilden die §§ 28 bis 30 SGB II. Der § 28 Abs. 1 Satz 1 SGB II schreibt als Einweisungsnorm fest, dass bei Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen neben dem Regelbedarf Bedarfe für BuT am sozialen und kulturellen Leben in der Gemeinschaft gesondert berücksichtigt werden. Die einzelnen Bedarfe werden in § 28 Abs. 2 – 7 SGB II abschließend geregelt.

Es wird unterschieden zwischen einmaligen Leistungen (hierzu zählen Schulbedarf, eintägige Ausflüge und mehrtägige Klassenfahrten) und laufenden Leistungen (hierzu zählen Schülerbeförderung, Lernförderung, Mittagsverpflegung und die Teilhabe am sozialen und kulturellen Leben). Leistungen für BuT können als Geld-, Sach- und Dienstleistungen erbracht werden. Es werden dabei auch Gutscheine erbracht. Die Abrechnung kann auch direkt und pauschal mit einem Leistungsanbieter erfolgen.

Ziel insbesondere der sozialen und kulturellen Teilhabe ist es, die Kinder und Jugendlichen stärker in bestehende Vereins- und Gemeinschaftsstrukturen zu integrieren und damit den Kontakt zu Gleichaltrigen zu intensivieren. Das gemeinsame Erleben steht im Vordergrund und den Kindern und Jugendlichen soll eine Teilnahme an Angeboten ermöglicht werden, die Teil der üblichen Kindesentwicklung und Freizeitgestaltung sind. Darüber hinaus soll eine Vermittlung von Wissen, Kenntnissen, Fähigkeiten oder der Unterstützung der allgemeinen Persönlichkeitsentwicklung der Kinder und Jugendlichen erreicht werden. Die Inanspruchnahme von BuT-Leistungen kann im Kontext einer aktivierenden Ansprache von Eltern relevant werden, um bestehenden Vermittlungshemmnissen im Zusammenhang mit der Betreuung und Unterstützung von Kindern zu begegnen. Insbesondere besteht die Möglichkeit der Teilnahme am gemeinschaftlichen Mittagessen oder auch die mögliche Inanspruchnahme von Lernförderung, um die Verfügbarkeit der Eltern für den Arbeitsmarkt zu erhöhen.

Die BuT-Leistungen sind somit gesamtheitlich als zusätzliche Möglichkeit zu sehen, eine präventive Arbeitsmarktpolitik zu unterstützen, um den Übergang von der Schule in den Beruf zu erleichtern. Die Leistungen für BuT sollen auch zukünftig neben ihren bedarfsdeckenden Elementen den Fokus darauf gerichtet beibehalten, als Instrument mit unterstützender Integrationswirkung in den Arbeitsmarkt verstanden zu werden. Für den zuständigen Fallmanager ist hierbei eine entsprechende Kontaktdichte zum zuständigen Leistungsrechner unabdingbar und umgekehrt.

#### 4.2. Interne Maßnahmen

Um die gesetzten Ziele zu erreichen, bedarf es auch im Jobcenter Oberhavel einer kontinuierlichen Organisationsentwicklung. Nur wenn die Mitarbeiter des Jobcenters in die Lage versetzt sind, sich mit den Zielen und Strategien einerseits und den erwerbsfähigen Leistungsberechtigten andererseits auseinanderzusetzen, wird das Jobcenter seinem Auftrag gerecht. Dabei zielen die Maßnahmen der Organisationsentwicklung auf eine Steigerung der Qualität der Arbeit ab, die sich auch in einem verstärkten Dienstleistungsverständnis niederschlagen soll. Nicht zuletzt muss sich das Jobcenter auch als Organisation weiterentwickeln, um die Mitarbeiter zu motivieren, sie zu halten und zugleich um als Teil der Kreisverwaltung ein attraktiver Arbeitgeber zu sein. Die Auswirkungen des Fachkräftemangels sind auch für öffentliche Verwaltungen spürbar. Doch nur, wenn ausreichend Personal für die Aufgabenerledigung bereitsteht, das motiviert ist und sich mit den Zielen des Jobcenters identifiziert, wird das Arbeitsmarktprogramm erfolgreich umgesetzt werden können. Die Organisationsentwicklung ist daher kein Selbstzweck, sondern eine Notwendigkeit, um qualitativ gute Arbeit für die Leistungsberechtigten bieten zu können.

#### *4.2.1. Konzeptionelle Weiterentwicklung der Führungsarbeit*

Zur Weiterentwicklung der Führungsarbeit sind mit Unterstützung der gfa public GmbH im Rahmen von fachdienst- und ebenenübergreifenden Arbeitsgruppen vier Führungskonzepte erarbeitet worden.

Das Meetingkonzept strukturiert die Kommunikation im Jobcenter neu, in dem feste Termine für jede Organisationseinheit vorgegeben werden und in jeder Beratung thematisch einheitliche Standards gesetzt sind. In einem Fachaufsichtskonzept wird verdeutlicht, welche Kompetenzen auf welcher Führungsebene im Jobcenter verortet sind. Das schafft einerseits Sicherheit für die Führungskräfte in ihrer täglichen Arbeit, andererseits aber auch Transparenz für die Mitarbeiter und dementsprechende Aufgabenklarheit. Ergänzt wird das Fachaufsichtskonzept durch ein Mitarbeiterführungskonzept sowie Führungsleitlinien, die für alle Führungskräfte im Jobcenter gelten. Auch das bewirkt einerseits Transparenz und Klarheit für Mitarbeiter und Führungskräfte und andererseits Sicherheit über den Handlungsrahmen des Einzelnen.

Die genannten Konzepte müssen mit Leben gefüllt werden und können so einen wesentlichen Beitrag dazu leisten, durch gute Führung und gesunde Organisationsstrukturen die Leistungsfähigkeit des Jobcenters zur Erreichung der genannten Ziele zu erhöhen.

#### *4.2.2. Dokumentenmanagementsystem (DMS)*

Die Zahl der Bedarfsgemeinschaften im Landkreis Oberhavel hat sich von September 2017 bis September 2018 von 7.895 auf 7.096 Bedarfsgemeinschaften reduziert – das ist eine ausgezeichnete Entwicklung. Aus den vergangenen Jahren sind allerdings mittlerweile Papierakten mit einer Gesamtlänge von ca. fünf km entstanden. Zum einen darf dieser Aktenberg nicht noch größer werden. Zum anderen: Die Anzahl der Langzeitarbeitslosen, deren Vermittlung seit Jahren sehr schwierig ist, folgt dem positiven Trend leider nicht. Das bedeutet viel Arbeitsaufwand pro Leistungsempfänger. Daher ist die elektronische Aktenführung die zwingende Grundlage eines effizient arbeitenden Jobcenter Oberhavel und der Schlüssel, die aktuellen und zukünftigen Herausforderungen des Jobcenter zu meistern.

Nach der kompletten Umstellung des Jobcenter Oberhavel (voraussichtlich im Jahr 2019) ist davon auszugehen, dass die Papier-, Druck- und Portokosten erheblich gesenkt werden können sowie auch die Bearbeitungszeiten kürzer werden. Denn in der Papierwelt führt der Austausch von Dokumenten immer wieder zu Verzögerungen. Mit Hilfe des DMS ist ein gleichzeitiges Arbeiten bspw. von Leistungsrechner und Fallmanager in derselben Akte möglich. Darüber hinaus stellt ein DMS auch sicher, dass Dokumente und Informationen sicher langzeitgespeichert werden. Ein mehrstufiges Berechtigungskonzept gewährleistet einen umfangreichen Datenschutz.

Das Jobcenter ist im Landkreis Oberhavel der Pilotbereich für die Einführung des DMS. Die erfolgreiche Einführung des DMS im Jobcenter Oberhavel bildet das Fundament einer digital arbeitenden und effizienten Verwaltung der gesamten Kreisverwaltung.

#### *4.2.3. Beratungskonzept*

Der Beratungs- und Vermittlungsprozess im Jobcenter Oberhavel verläuft in verschiedenen Phasen: Die Potenzialanalyse gehört zum ersten Handlungsschritt im Fallmanagement, um die spezifischen Stärken und vermittlungsrelevanten Handlungsbedarfe der erwerbsfähigen leistungsberechtigten Personen zu ermitteln. Anhand des Zielberufs ergeben sich im Gespräch meist auch Vermittlungshemmnisse aufgrund von Langzeitarbeitslosigkeit und deren Folgen. Ausgehend von der Potenzialanalyse wird gemeinsam mit dem

Leistungsberechtigten die Zielsetzung im Integrationsprozess und ein realistischer Zielberuf ermittelt. Dabei wird der Leistungsberechtigte einem bestimmten Bewerbungstyp A, B, C oder D zugeordnet. Der Handlungsbedarf wird gemeinsam mit dem Leistungsberechtigten festgelegt und ggf. unter Zusammenarbeit mit Netzwerkpartnern weiterverfolgt. Sodann wird die Strategie umgesetzt und nachgehalten. Diejenigen, die am weitesten von einer Arbeitsaufnahme entfernt sind, werden am stärksten gefördert.

Gemäß § 2 SGB II ist dabei die Verpflichtung zur Selbsthilfe und zur Beseitigung der Hilfebedürftigkeit eine zentrale Anforderung an die Leistungsberechtigten. Bei fehlender Mitwirkung kann sie per Gesetz auch mit Sanktionen durchgesetzt werden.

Die langjährige Erfahrung bei der Beratung und Betreuung von Langzeitarbeitslosen im Fallmanagement zeigt deutlich, dass die Aspekte Zeit sowie der individuelle und ressourcenorientierte Beratungsansatz an Bedeutung gewinnen. Das Jobcenter Oberhavel wird daher sein Beratungskonzept dahingehend erneuern, dass die Stärken der Leistungsbezieher in den Vordergrund gestellt werden. D. h. es werden die Kompetenzen und Fähigkeiten mehr berücksichtigt und bei Bedarf entsprechende Unterstützungsangebote unterbreitet. Hier werden die Motivation und Ziele der leistungsberechtigten Person ebenso wie seine Wünsche und Vorstellungen einbezogen. Im Beratungsgespräch werden gemeinsam mit dem Fallmanager Schritt für Schritt Teilziele auf dem Weg zum Erfolg erarbeitet und dabei ein ganzheitlicher Ansatz verfolgt. Ziel ist folglich eine Entwicklung zur stärkeren individuellen, und damit aufwändigeren Beratungs- und Vermittlungstätigkeit des Fallmanagers, die letztlich auch das aufsuchende Fallmanagement mit einschließt.

Das Ziel, die Beratungsqualität zu steigern und Methoden zu trainieren, die eine ressourcenorientierte Gesprächsführung und Haltung gegenüber den Leistungsberechtigten forciert, verfolgt das im Fallmanagement installierte und bereits seit 2016 bestehende Pilotprojekt „IntAkt“. Mit dem Work-first-Ansatz werden durch drei Jobcoaches in erster Linie Neukunden, aber auch zugewiesene Bestandskunden begleitet und gecoacht. Work-First ist ein in den USA entwickelter und zunächst in den Niederlanden praktizierter Ansatz mit dem Ziel einer möglichst schnellen Rückkehr in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung. Mit professioneller Unterstützung durch die Jobcoaches lösen die Teilnehmenden ihre Probleme möglichst selbst mit Orientierung auf ihre Potenziale, Stärken und Chancen.

Die Erfahrungen aus dem Projekt „IntAkt“ sollen die Weiterentwicklung von Beratungskompetenzen im Fallmanagement während der Entwicklung eines neuen Beratungskonzeptes in folgenden Punkten unterstützen:

- mehr individuelle Betreuung
- Erarbeitung persönlicher Strategien zur Eingliederung in Arbeit
- Anpassung des Betreuungsschlüssels (Fallzahlenberechnung)
- Ausbau der Kompetenzen der Mitarbeiter

Schon längst gehören zum Anforderungsprofil der Fallmanager neben beruflichen Vorerfahrungen und Qualifikationen vor allem soziale und kundenorientierte Kompetenzen sowie das Wissen um Coachingmethoden und -techniken. Diese bilden die Grundlage für die Entwicklung von Beratungskompetenzen im Aktivierungsansatz.

Neben den Coachingmethoden geht es ferner vor allem um die Entwicklung einer neuen Beratungshaltung, die durch Empathie, professionelle Distanz und den ressourcenorientierten Ansatz geprägt wird. Hier ist auch ein Perspektivenwechsel in der Beratung von arbeitslosen Leistungsbeziehenden nötig. Fallmanager sollen im Beratungsprozess zum "Begleiter" auf Augenhöhe werden.

Die Umsetzung des Konzeptes benötigt allerdings Zeit, da sich die Beratungsmethoden und -techniken für den neuen Ansatz von den Beratungsmethoden der bisherigen regulären individuellen Integrationsarbeit im Aktivierungsprozess deutlich unterscheiden.

Zur Einführung des Beratungskonzeptes wurde 2018 mit einer Analyse der bestehenden Beratungspraxis im Fallmanagement begonnen, die im Jahr 2019 fortgesetzt wird. Die Analyse soll sichtbar machen, über welche Beratungskompetenzen die Fallmanager verfügen und welches Beratungsverständnis im Alltag gelebt wird. Hierfür werden stichprobenartig Fallakten begutachtet sowie die Datenpflege im Anwendungssystem untersucht. Darüber hinaus folgen Beobachtungen der Beratungsgespräche in Form von Hospitationen und Nachbefragungen der Fachkräfte zu den Gesprächen. Weitergehend lassen sich daraus geeignete Möglichkeiten zur Entwicklung der Beratungskompetenzen der Mitarbeiter im Aktivierungsprozess beschreiben. Maßnahmen zu Unterstützungs- und Schulungsbedarfen der Mitarbeiter und weitere Schritte werden folgen, um die Beratungsqualität zu steigern und die Haltung des Jobcenters Oberhavel hin zu einer ressourcenorientierten Sichtweise gegenüber den Leistungsberechtigten zu verändern.

#### *4.2.4. Eingliederungsvereinbarung (EGV)*

Ein weiteres Augenmerk liegt auf der Weiterentwicklung des Beratungsinstrumentes „Qualifizierte EGV“. Die EGV ist das zentrale Element der Eingliederung. Darin werden das Konzept des Förderns und Forderns und das Gebot passgenauer Leistungen zur Eingliederung in Arbeit gebündelt. Die EGV strukturiert als maßgebliches Werkzeug der Planung und Gestaltung den Eingliederungsprozess. Sie soll daher die für eine schnelle und effektive Eingliederung erforderlichen und angemessenen Rechte und Pflichten des Jobcenters und der erwerbsfähigen leistungsberechtigten Person enthalten.

Mithilfe eines neuen Eckpunktepapiers und Arbeitshinweises soll im Fallmanagement des Jobcenters Oberhavel die gesetzliche Regelung der Eingliederungsvereinbarung im Sinne eines ressourcenorientierten Beratungsansatzes weiterentwickelt werden.

#### *4.2.5. Kontaktdichte*

Besonders bei arbeitsmarktfernen Langzeitarbeitslosen wird in den nächsten Jahren eine Erhöhung der Kontaktdichte notwendig sein, um mit dieser Gruppe intensiv und individuell arbeiten zu können.

Dazu wird 2019 im Fallmanagement ein neues Kontaktdichtekonzept eingeführt, das einen regelmäßigen Kontakt mit den Leistungsberechtigten vorsieht. Zielgruppenspezifisch wird es Mindestvorgaben für die Anzahl der Kontakte im Jobcenter Oberhavel geben. Darüber hinaus wird die individuelle Situation des Einzelnen stets die Ausgestaltung der Kontaktdichte bestimmen. Je nach persönlicher Lage des Leistungsberechtigten wird der Kontakt vom zuständigen Fallmanager individuell gestaltet (persönlich, telefonisch, schriftlich). Nur so kann die Heranführung an den Arbeitsmarkt gelingen.

Hier geht das Fallmanagement schrittweise vor und investiert oft viel Zeit in Gespräche, möglichst ohne die Leistungsberechtigten zu überfordern. Nimmt der Leistungsberechtigte eine Erwerbstätigkeit auf, leistet das Fallmanagement, gemeinsam mit dem Arbeitgeberservice, wenn nötig eine weitere Nachbetreuung. Die Praxis zeigt, dass sonst Tätigkeiten noch häufiger abgebrochen werden. Diese Arbeitsweise soll in Zukunft weiter verstärkt werden.



#### 4.2.6. Arbeitgeberservice für den direkten Arbeitsmarktzugang

Der Arbeitgeberservice (AGS) des Jobcenters Oberhavel ist Dienstleister für alle Arbeitgeber im Landkreis und auch darüber hinaus. Er berät und vermittelt entsprechend der Bedürfnisse der Unternehmen und entsprechend der aktuellen Bedarfe im Fallmanagement. Um auch weiter die positive Marktentwicklung zu nutzen, konzentriert sich die Akquise von Ausbildungs- und Arbeitsstellen hauptsächlich auf klein- und mittelständische Betriebe. Eine nachhaltige Integration von erwerbsfähigen Leistungsberechtigten ist hier – wie die Erfahrungen aus den letzten Jahren zeigen – am erfolgversprechendsten.

2019/2020 sollen die Beschäftigungschancen für Leistungsberechtigte mit erschwerem Arbeitsmarktzugang weiter verbessert und neue Arbeitgeberkontakte erschlossen werden. Gelingen soll dies durch die kontinuierliche Weiterentwicklung des AGS und eine engere Beteiligung des Fallmanagements.

Eine neue Aufgabe wird sein, die Arbeitgeber der Region gerade für die Umsetzung des Teilhabechancengesetzes (§ 16e SGB II und § 16i SGB II) ab 01.01.2019 verstärkt zu gewinnen und auf diesem Wege in enger Zusammenarbeit mit dem ögB-Bereich sowohl der steigenden Anzahl an Langzeitarbeitslosen als auch dem Fachkräftemangel zu begegnen. Der Beobachtung der Marktentwicklung und der Entwicklung einer strategischen, antizipativen Eingliederungsstrategie kommt in diesem Zusammenhang eine besondere Bedeutung zu.

Hierbei kommt es darauf an, dass der AGS Transparenz schafft und Berührungängste zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber abbaut, um sie zusammenzubringen. Der AGS hat sich als Ziel gesetzt, die Präsenz bei Arbeitgebern weiter zu erhöhen und neue Arbeitgeberkunden zu erschließen. Über Austausch- bzw. Begegnungsformate wie Informationsveranstaltungen, Arbeitgeber- und Bewerberrunden, Arbeitgeber- oder Bewerberbörse und Jobmessen sowie eine gezielte bewerberorientierte Vermittlung inklusive einer intensiveren Nachbetreuung sollen arbeitslose Menschen nachhaltiger in Arbeit vermittelt werden. Die oben beschriebene veränderte Aufbauorganisation stützt diesen Ansatz, indem der AGS gemeinsam mit dem Fallmanagement einem Fachdienst zugeordnet ist.

Bei der immer größer werdenden Gruppe der Leistungsbezieher mit vermehrten Vermittlungshemmnissen setzen die AGS-Mitarbeiter zunehmend auch auf die Strategie der bewerberorientierten Vermittlung, die bei den vorhandenen Kompetenzen und Stärken der erwerbsfähigen leistungsberechtigten Personen ansetzt. Ausgehend von den Bewerberressourcen wird gezielt nach konkreten Aufgaben gesucht, die die vorhandenen Bewerber zu leisten imstande sind. Bei Interesse schließt sich i.d.R. eine kurze Probearbeit an, um herauszufinden, ob der Bewerber den Anforderungen der konkreten Arbeitsstelle gewachsen ist.

Die zur Verfügung stehenden Förderleistungen umfassen neben der finanziellen Förderung bei einer Neueinstellung und der Förderung von Einstiegsqualifizierungen (EQ) für junge Menschen auch alle Unterstützungsmöglichkeiten, die mit der Anbahnung einer Stellenvermittlung einhergehen, so z. B. Unterstützung bei Vorstellungsgesprächen, Vermittlung in betriebliche Trainingsmaßnahmen und Hilfe bei der Auswahl geeigneter Kandidaten entsprechend des individuellen Anforderungsprofils des Arbeitgebers.

Dort wo die Vermittlung von arbeitslosen Menschen wegen in ihrer Person liegenden Gründe erschwert ist, soll mit einem Eingliederungszuschuss (EGZ) die anfängliche Minderleistung des geförderten Arbeitnehmers ausglich werden. Einzelheiten zur Förderung sind in den §§ 89 bis 92 des Sozialgesetzbuches Drittes Buch (SGB III) näher geregelt. Die Förderung durch EGZ erfordert einen Antrag des Arbeitgebers. Es handelt sich um eine Ermessungsleistung bezogen auf das Ob, die Höhe und die Dauer der Bewilligung. Der EGZ

wird an den Arbeitgeber erbracht. Hier wird der AGS künftig deutlich enger mit dem Fallmanagement zusammenarbeiten, um passgenaue Vermittlungsarbeit leisten zu können.

#### 4.2.7. Bedarfsermittlung und Planung von Maßnahmen

Die bedarfsorientierte Planung und Entwicklung von eigenen Maßnahmen sowie die Koordination von sonstigen Angeboten Dritter ist eine wesentliche Erfolgsgröße für das Fallmanagement.

In die Bedarfsplanung für Ausschreibungsmaßnahmen wird das Fallmanagement jedes Jahr regelmäßig einbezogen. Aufgabe der Teamleiter im Fallmanagement ist es, einzelfallbezogene festgestellte Bedarfe in die Bedarfsplanung einfließen zu lassen. Dabei muss die Prognose späterer Bedarfslagen ebenfalls berücksichtigt werden. Für die bedarfsgerechte Angebotsstruktur werden gemäß einem mit der zentralen Vergabestelle abgestimmten Zeitplan Bedarfsmeldungen erstellt. Die gemeinsame Planung beinhaltet außerdem die Auswertung und Weiterentwicklung durchgeführter Maßnahmen. Bei der Auswertung werden neben den Fallmanagern auch die Anbieter von Maßnahmen involviert.

Um den Fallmanagern im Jahr 2019/2020 wieder vielfältige Maßnahmen bereitzustellen, sind in Kooperation mit dem Fallmanagement und der zentralen Vergabestelle alle Vorkehrungen getroffen worden. Dem Jobcenter Oberhavel ist es dabei wichtig, dass die Maßnahmen hohen qualitativen Maßstäben genügen.

Darüber hinaus nutzt das Fallmanagement weitere Beratungs-, Coaching- und Qualifizierungsangebote für die Leistungsberechtigten von regionalen Akteuren vor Ort. Die Bereitstellung der Angebote richtet sich nach den Bedarfen und Interessen des Jobcenters Oberhavel und wird vorwiegend zentral koordiniert.

#### 4.3. Kooperationspartner

Für die erfolgreiche berufliche und soziale Integration von erwerbsfähigen Leistungsberechtigten sind produktive Netzwerke mit Akteuren in Oberhavel und auch darüber hinaus notwendig. Dies setzt eine enge Kooperation mit Arbeitgebern, den Trägern für die berufliche Bildung und der Arbeitsgelegenheiten sowie sämtlichen Beratungseinrichtungen in der Region voraus. Bereits in der Vergangenheit konnten durch intensive Netzwerkarbeit Erfolge erzielt werden. Nunmehr soll auch in Zukunft die erfolgreiche Zusammenarbeit mit den Akteuren am Ausbildungs- und Arbeitsmarkt sowie der sozialen Teilhabe ein zentraler Aspekt im Wirken des Jobcenters sein.

Die Beteiligung am „Netzwerk für Aktivierung, Beratung und Chancen“ möchte das Jobcenter Oberhavel weiter ausbauen. Hierbei stellt die Vernetzung eine Aufgabe der gesamten Organisation des Jobcenters dar, die nicht nur im Fallmanagement, sondern auch in den übrigen Bereichen angesiedelt sein soll.

Besondere Bedeutung hat die fachliche Begleitung und Beratung des Jobcenters Oberhavel durch den Lenkungsbeirat. Mit Inkrafttreten des neuen Teilhabechancengesetzes ab 01.01.2019 erhält der Lenkungsbeirat eine neue Aufgabe der jährlichen Stellungnahme zu den Einsatzfeldern der geförderten Arbeitsverhältnisse im Rahmen der Teilhabe am Arbeitsmarkt gemäß § 16i SGB II. Ziel ist ein lokaler Konsens.

Weitere Kooperationspartner sind in diesem Arbeitsmarktprogramm mehrfach aufgeführt. Das betrifft einerseits die örtliche Agentur für Arbeit, insbesondere jedoch die Fachbereiche Jugend und Soziales und Integration der Kreisverwaltung. Ein zentrales Argument für die eigenständige Wahrnehmung der Aufgaben nach dem SGB II durch den Landkreis



Oberhavel war und ist, dass die entscheidenden Akteure für die zu betreuenden Menschen unter einem Dach sitzen. Diese Vorteile kommunaler Trägerschaft weiter zu nutzen, auszubauen und sichtbarer zu machen, wird die Bestrebung der kommenden zwei Jahre sein.

Wie an anderer Stelle in diesem Arbeitsmarktprogramm ebenfalls bereits erwähnt, ist die Bekämpfung von Arbeitslosigkeit eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe. Durch sein Jobcenter leistet der Landkreis Oberhavel einen wesentlichen Beitrag dazu, dass die Bürger des Landkreises unabhängig von ihrer wirtschaftlichen Situation hier gern und gut leben können.

Kahl  
Dezernent für Arbeit und Soziales

Weimer  
Leiter Jobcenter Oberhavel