

**Arbeitsmarkt- und  
Integrationsprogramm des Jobcenter  
Barnim 2016**

## Inhalt

Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramm des Jobcenter Barnim 2016 .....	1
1. Einleitung .....	3
2. Wirtschaftsraum Barnim .....	4
3. Einschätzung zur Konjunktur- und Arbeitsmarktentwicklung .....	5
4. Strategische Ausrichtung – operative Schwerpunkte & Maßnahmen .....	7
Jugend in Arbeit - Jugendliche in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt integrieren .....	7
Langzeitbezieher aktivieren und Integrationschancen erhöhen .....	8
Marktnähe leben, Arbeitgeber erschließen und Beschäftigungschancen für schwerbehinderte Menschen verbessern .....	9
Kunden ohne Abschluss zu Fachkräften ausbilden und in den Markt integrieren .....	10
Beschäftigungsmöglichkeiten für Alleinerziehende nutzen .....	11
Herausforderung durch Zuwanderung, Flucht und Asyl bewältigen .....	11
Rechtmäßigkeit und Qualität der operativen Umsetzung sicherstellen .....	12
5. Investitionen .....	13
5.1 Personal .....	13
5.2 Eingliederungsmittel .....	14
6. Ziele des Jobcenter Barnim .....	16
Anlage .....	17
1. Erläuterung zu den einzelnen Profillagen .....	17
2. Legende zur Verteilung der Eingliederungsmittel .....	18

# 1. Einleitung

Mit dem vorliegenden Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramm legt das Jobcenter Barnim (JcB) in Abstimmung mit seinen beiden Trägern, der Agentur für Arbeit Eberswalde und dem Landkreis Barnim, fest, mit welchen Strategien, Ressourcen und ausgewählten Maßnahmen der gesetzliche Auftrag und die vereinbarten Ziele erreicht werden sollen.

Auch mit dem Beirat des JcB findet ein Austausch zur Umsetzung der Geschäftspolitik statt.

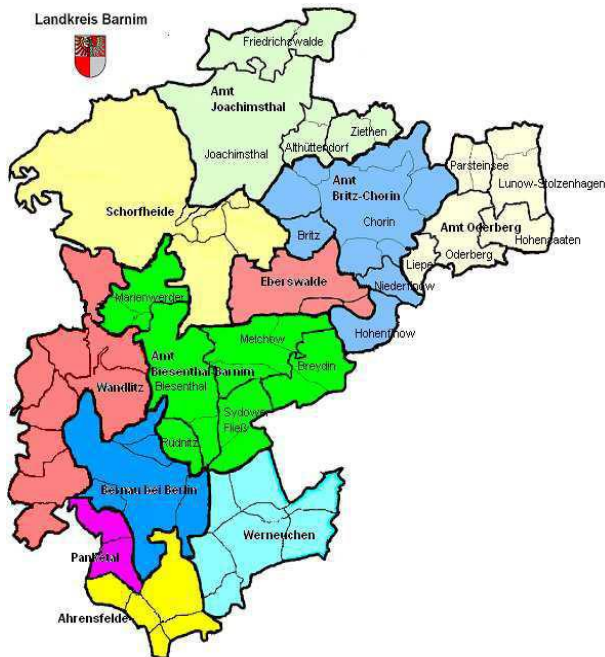
Die im Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramm beschriebenen Handlungsfelder und Ziele beziehen sich auf die Aufnahme einer nachhaltigen existenzsichernden Erwerbstätigkeit sowie auf die Herstellung, den Erhalt und die Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit zur Reduzierung der Hilfebedürftigkeit.

Dieser Auftrag wird in enger Zusammenarbeit des Jobcenters mit den Trägern der Grundsicherung, der Agentur für Arbeit Eberswalde und dem Landkreis Barnim sowie weiteren arbeitsmarkt- und sozialpolitischen Akteuren vor Ort umgesetzt.

Das Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramm ist mit den sozialintegrativen Leistungen des Landkreises Barnim verzahnt. Diese Leistungen, gem. § 16a SGB II - insbesondere die Angebote zur Kinderbetreuung, die psychosoziale Betreuung und die Schuldnerberatung – stabilisieren die hilfebedürftigen Menschen in ihrer Lebenssituation und unterstützen den Integrationsprozess.

Bei der Planung wurden die im Geschäftsjahr 2015 erzielten operativen Ergebnisse, die aktuelle Bewerberstruktur, die absehbare arbeitsmarktbezogene und demografische Entwicklung in der Region, die mit den Trägern vereinbarten Zielwerte sowie die Mittelzuteilung für das Geschäftsjahr 2016 berücksichtigt.

## 2. Wirtschaftsraum Barnim



Der Landkreis Barnim hat eine Fläche von 1.472 km<sup>2</sup> und ist mit 174.981 (31. Dez. 2014) Einwohnern einer der bevölkerungsreichsten Kreise im Land Brandenburg. Der Landkreis Barnim grenzt im Norden an den Landkreis Uckermark, im Westen an den Landkreis Oberhavel, im Süden an das Land Berlin und den Landkreis Märkisch Oderland. Im Osten bildet die deutsche Staatsgrenze zu Polen (Woiwodschaft Westpommern) die Kreisgrenze. Die bevölkerungsreichste Stadt ist die Kreisstadt Eberswalde mit gut 41.000 Einwohnern, dicht gefolgt von Barnau. Der Landkreis Barnim gliedert sich in 3 amtsfreie Städte, 4 amtsfreie Gemeinden und 3 Ämter und deren dazugehörigen Gemeinden.

Mit 119 EW/km<sup>2</sup> weist der Barnim als Landkreis die höchste Einwohnerdichte im Land Brandenburg auf. Dabei ist der engere Verflechtungsraum mit 200 EW/km<sup>2</sup> mehr als doppelt so dicht besiedelt wie der äußere Entwicklungsraum.

Wirtschaftsgeographisch wird der Barnim aus dem Verflechtungsraum zu Berlin, dem Eberswalder Talraum und dem ländlichen Raum gebildet. Bis auf einzelne ländliche Gemeinden hat der Barnim eine sehr gute Verkehrsanbindung: Durch den Landkreis Barnim verlaufen die Bundesautobahnen (BAB) 10 Berliner Ring und BAB 11 von Berlin nach Stettin. Fünf Bundesstraßen erschließen das Gebiet (B 2, B 109, B 158, B 167, B 273) zusammen mit zahlreichen Kreisstraßen. Eine Eisenbahnlinie von Berlin über Eberswalde, Angermünde nach Stralsund oder Stettin bildet zusammen mit der Heidekrautbahn und einigen regionalen Busverkehrsgesellschaften das Rückgrat des öffentlichen Personenverkehrs. Für den Güterverkehr spielt die Schienenverbindung ebenso eine bedeutende Rolle wie die in Ost-West-Richtung verlaufende Wasserstraße Oder-Havel-Kanal.

### 3. Einschätzung zur Konjunktur- und Arbeitsmarktentwicklung

Der Arbeitsmarkt im Landkreis Barnim ist geprägt von der spezifischen Situation im Metropolenraum Berlin:

Von den insgesamt 69.122 im Barnim gemeldeten sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (svB) pendelt täglich über ein Drittel überwiegend nach Berlin (Stand 30.06.2015).

Die Unternehmensstruktur im Landkreis Barnim ist vorrangig von kleinen und wenigen mittelständischen Unternehmen geprägt. Dominierender Wirtschaftssektor im Landkreis ist der Dienstleistungssektor mit den Bereichen öffentliche Verwaltung, Gesundheitswesen, Handel und Verkehr, gefolgt vom verarbeitenden Gewerbe und dem Baugewerbe.

Zum Stand 30.06.2015 gingen 47.553 Menschen im Barnim einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung nach. Im Vergleich zum 30.06.2014 nahm die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten um 2,7% zu (Land Brandenburg +1,3%). Insbesondere die Wirtschaftszweige in der Herstellung von überwiegend häuslich konsumierten Gütern sowie im Bereich Verkehr und Lagerei konnten einen Zuwachs von 23,9% bzw. 15,1% gegenüber dem Vorjahresstichtag verzeichnen.

Es ist davon auszugehen, dass sich diese Struktur sowie die Entwicklung auch im Jahr 2016 nicht stark verändern wird. Laut Regionalprognose des IAB wird für den Agenturbezirk Eberswalde (also die Landkreise Uckermark und Barnim) ein Wachstum von max. 2,6% erreicht.

Im Jahresdurchschnitt 2015 waren im Landkreis Barnim 7.414 Arbeitslose gemeldet, darunter 5.410 Arbeitslose im Rechtskreis SGB II (Anteil von 73,0%). Im Vergleich zum Vorjahreszeitraum ist die Arbeitslosigkeit im Landkreis insgesamt um -8,9% gesunken, im Rechtskreis SGB II um -6,7%.

Die Arbeitslosenquote im Landkreis Barnim lag im Dezember 2015 bei 7,5% (VJM 8,0%). Auch im Jahr 2016 ist mit einem Abbau der Arbeitslosigkeit zu rechnen.

Zum Berichtsmonat Dezember 2015 hat das JC Barnim 11.266 erwerbsfähige Leistungsberechtigte im Jahresdurchschnitt 2015 im Bestand (Rückgang zum Vergleichszeitraum des Vorjahres um -7,3%), darunter 1.551 Alleinerziehende erwerbsfähige Leistungsberechtigte (-1,4% zum Vorjahreszeitraum).

Die erwerbsfähigen Leistungsberechtigten teilen sich folgendermaßen in die Profillagen auf:

- Integrationsnahe Profillagen (Markt-, Aktivierungs- und Förderprofil):  
1.307 (anteilig 11,6%; zum Vorjahr -16,8%)
- Komplexe Profillagen (Entwicklungs-, Stabilisierungs- und Unterstützungsprofil):  
5.644 (anteilig 50,1%; zum Vorjahr -3,5%)
- Integriert, aber hilfebedürftig: 2.005 (anteilig 17,8%; zum Vorjahr -11,8%)
- Zuordnung nicht erforderlich: 2.163 (anteilig 19,1%; zum Vorjahr -5,5%)

Die Erläuterung zu den einzelnen Profillagen ist der [Anlage 1](#) zu entnehmen.

Im Bestand der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten sind im Jahresdurchschnitt 2015 8.162 Langzeitleistungsbezieher, was einem Anteil von 72,4% entspricht. Im Vergleich zum Vorjahreszeitraum ist der Bestand in dieser Personengruppe um -6,8% gesunken; die Quote hat sich zum Vorjahr nicht verändert.

Im Jahr 2015 wurden für den Landkreis 3.696 Stellen gemeldet, was zum Vorjahreszeitraum ein Plus von 3,7% bedeutet.

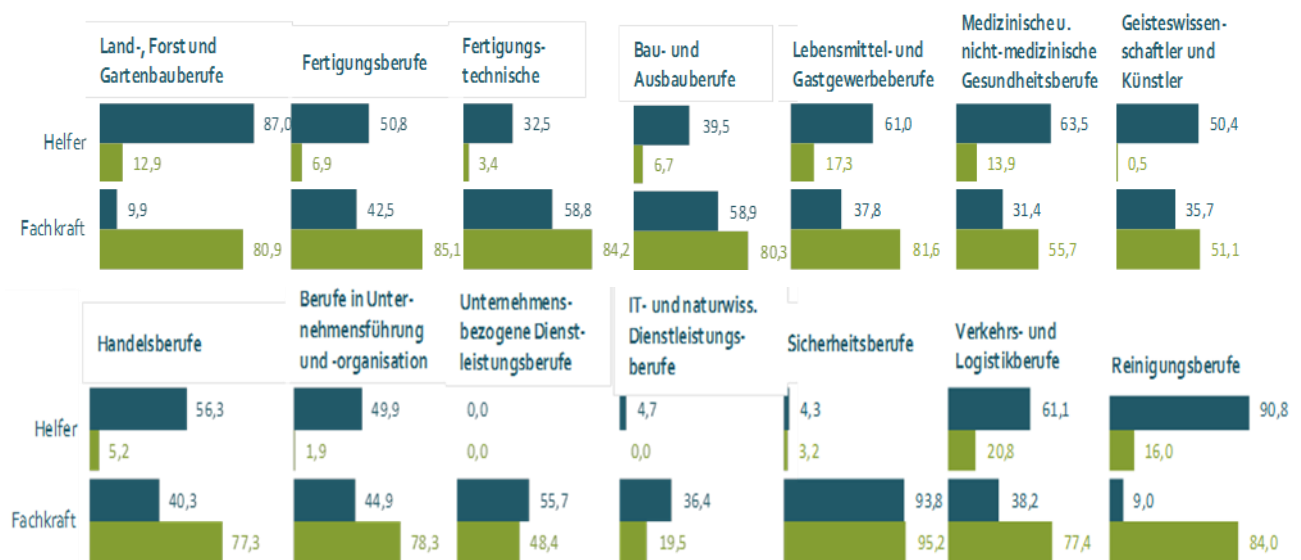
Mit einem Anstieg der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten von bis zu 3,8% im Jahr 2016 (lt. IAB-Prognose) bietet insbesondere der Berliner Arbeitsmarkt Potential, hauptsächlich mit deutlichen Zunahmen an Stellen im Bereich Verkehr und Lagerei sowie im Gesundheitswesen und in der öffentlichen Verwaltung.

Es ergeben sich speziell auch Möglichkeiten im Baugewerbe und im Einzelhandel. Nachgefragt werden überwiegend Fachkräfte.

Um die Beschäftigungsmöglichkeiten im Interesse der Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu nutzen, sind in den einzelnen Beschäftigungssegmenten die Matchingprozesse zu verbessern. Dazu sind:

- vorhandene Helferstellen zu besetzen,
- durch (insbesondere abschlussorientierte) Qualifizierung die Beschäftigungschancen von Helfern zu verbessern und
- Förderentscheidungen zügig zu treffen und umzusetzen.

Die Gegenüberstellung der im SGB II gemeldeten Arbeitslosen (blau) und den gemeldeten Arbeitsstellen (sozialversicherungspflichtige Beschäftigung; grüner Balken) nach Anforderungsniveau im Jahresdurchschnitt 2014 im Landkreis Barnim zeigt den Handlungsbedarf in den einzelnen Berufssegmenten (in %):



Unter Berücksichtigung dieser Entwicklung ist deutlich erkennbar, dass eine erfolgsorientierte Integrationsstrategie verstärkt die berufliche Qualifikation beinhalten muss. Die gemeinsame Bildungszielplanung des Jobcenter Barnim und der Agentur für Arbeit Eberswalde setzt daher den Fokus auf die Förderung der beruflichen Weiterbildung im Bereich der abschlussorientierten Bildungsmaßnahmen.

## 4. Strategische Ausrichtung – operative Schwerpunkte & Maßnahmen

Abgeleitet aus den zentralen Handlungsfeldern hat das Jobcenter Barnim für das Jahr 2016 folgende strategische Ausrichtung und operative Schwerpunktsetzung:

### **Jugend in Arbeit - Jugendliche in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt integrieren**

Die im Zukunftsprogramm fokussierten Ziele der Senkung der Jugendarbeitslosigkeit sind für das Jobcenter weiter handlungsleitend. Dazu wählt das JC Barnim verschiedene Wege:

Übertragung der Ausbildungsvermittlung für ausbildungssuchende erwerbsfähige Leistungsberechtigte an die Agentur für Arbeit Eberswalde für den Zeitraum 2014-2017, welches die Grundlage für eine kontinuierliche und einheitliche Betreuung aller ausbildungssuchenden Jugendlichen im Barnim, unabhängig vom Rechtskreis, bildet.

Die einheitliche Betreuung der Jugendlichen und die Bündelung der Fachkompetenz durch die Bildung eines Teams U25 legten bereits im Jahr 2015, auch organisatorisch, den Fokus auf dieses geschäftspolitische Ziel. Das im April 2015 gebildete Team betreut zusätzlich die 25 bis 34-jährigen ohne abgeschlossene Berufsausbildung.

Die Maßnahme „ABBAR“ (Ausbildungsbegleitung Barnim) für förderungsbedürftige (lernbeeinträchtigte und sozial benachteiligte) junge Menschen ohne berufliche Erstausbildung, die die allgemeine Schulpflicht erfüllt haben, wird fortgeführt. Sie wurde 2013 durch das JC Barnim zusammen mit dem Regionalen Einkaufszentrum der Bundesagentur für Arbeit entwickelt und erreicht für diese Personengruppe gute Ergebnisse. In den 2 Phasen der Maßnahme wird der Jugendliche im ersten Schritt aktiviert und in Richtung der Aufnahme einer Ausbildung, einer Einstiegsqualifizierung oder einer versicherungspflichtigen Beschäftigung orientiert. Im zweiten Schritt wird der Jugendliche in einer Ausbildung oder einer Einstiegsqualifizierung sozialpädagogisch betreut.

Zusätzlich wird sich das Jobcenter Barnim in der Kooperation mit der Agentur Eberswalde auch an der neu entwickelten Maßnahme zur ‚assistierten Ausbildung‘ beteiligen.

Bei Jugendlichen mit komplexen Profillagen erfolgt die Inanspruchnahme des beschäftigungsorientierten Fallmanagements. Ziel ist das Erzielen von Integrationsfortschritten und letztlich die Integration in Arbeit oder Ausbildung, ggf. auch über die Stufe der Einstiegsqualifizierung.

Für Jugendliche mit abgeschlossener Berufsausbildung gilt die Zielsetzung, dass kein Gespräch ohne ein konkretes Angebot erfolgt. Zudem setzt das JC Barnim auf die intensive Einbindung des gemeinsamen Arbeitgeberservice, u.a. im Rahmen der assistierten Vermittlung. Teilaspekte sind hier:

- monatliche Stellensuchläufe/ auch überregional
- Um die Passgenauigkeit in Bezug auf die Nachfrage am Stellenmarkt zu realisieren, werden nachfolgende Aktivitäten durchgeführt:



- passgenauer und am festgestellten Bedarf des Jugendlichen orientierter Einsatz von Förderinstrumenten
- Förderung der beruflichen Weiterbildung um betriebsspezifische Kenntnisse zu vermitteln

Schüler, die noch nicht über die Ausbildungseignung verfügen, werden im Rahmen von berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen an eine Ausbildung oder Arbeit herangeführt.

Für Kunden in marktnahen Profillagen werden auch im Jahr 2016 Messen (insbesondere die Nachvermittlungskaktion am Berichtsjahresende) und Arbeitgeberveranstaltungen organisiert und genutzt. Jeder Jugendliche, der an einer Arbeitgeberbörse teilnimmt, wird bei der Erstellung eines persönlichen Bewerbungsflyers als Werbebotschaft in eigener Sache unterstützt.

Für die Verbesserung der Integrationschancen von schwerbehinderten Jugendlichen wird im II. Quartal 2016 eine Themenwoche „Schwerbehinderung“ organisiert. Die Betreuung der Rehabilitanden erfolgt durch speziell geschulte Integrationsfachkräfte.

Um frühzeitig Handlungsbedarfe beim Übergang Schule Ausbildung zu erkennen,

- nehmen die Integrationsfachkräfte an den Schulsprechstunde zusammen mit der Berufsberatung teil.
- erfolgt eine frühzeitige Kontaktaufnahme mit den Eltern in Bezug auf die Berufsorientierung.
- werden Netzwerkpartner aus dem Bereich der Jugendhilfe genutzt.

Das Projekt „Stiftung Waldwelten“ bietet Jugendlichen die Möglichkeit Erfahrungen im Holz- und Forstbereich zu sammeln und ihre sozialen Kompetenzen zu verbessern.

"Abenteuer Arbeitswelt" ist ein Projekt, das darauf abzielt, die Verlässlichkeit und Termintreue zu verbessern. Beide Kompetenzen sind Grundtugenden für eine erfolgreiche und nachhaltige Arbeitsaufnahme. In die Projektumsetzung ist die Handwerkskammer eingebunden.

### **Langzeitbezieher aktivieren und Integrationschancen erhöhen**

Schwerpunkt ist die Intensivierung der Integrationsarbeit unter besonderer Beachtung der individuellen Gründe des Langzeitleistungsbezuges. Ausgehend von regelmäßigen Bestandsanalysen sind, bezogen auf die Hauptgruppen „erwerbstätig“ und „erwerbslos“, unterschiedliche Handlungsstrategien in Ansatz zu bringen.

Erwerbstätige Langzeitbezieher werden systematisch und regelmäßig auf die vollständige Ausschöpfung der eigenen Leistungsfähigkeit hin überprüft. In einem Abgleich von aktueller und möglicher Entgelterzielung sind Profillagen festzulegen, aus denen sich die Handlungsnotwendigkeiten nachvollziehbar definieren. Erwerbslose Langzeitbezieher sind in ihrer Gesamtheit bereits überwiegend mit mehreren Integrationshemmnissen belastet. Für diese Kundengruppe steht der schrittweise und integrationsorientierte Abbau dieser Hemmnisse im Vordergrund.



Die Handlungsstrategien werden dabei inhaltlich und zeitlich so aufeinander abgestimmt, dass ein möglichst lückenloser und kontinuierlicher Abbau erreicht wird. Hierzu werden gezielt dafür geeignete Maßnahmen genutzt und die Zusammenarbeit mit dem Fallmanagement an den Schnittstellen weiter verbessert.

Als verbindendes Element gilt für beide Hauptgruppen die Professionalität der Beratungs- und Handlungskompetenz aller Integrationsfachkräfte. Diese wird durch die Anwendung des 4-Phasen-Modells, die Dienstleistungen zur Kompetenzfeststellung (BPS) und die Beratungskonzeption SGBII systematisiert und unterstützt

Für Langzeitbezieher mit gesundheitlichen Vermittlungshemmnissen, werden in Zusammenarbeit mit den Fachdiensten der Agentur für Arbeit beschäftigungsorientierte Alternativen erarbeitet.

Mit einer kontinuierlich chancenorientierten Beratungs- und Vermittlungsarbeit, flankiert durch marktgerechte Maßnahmeangebote (u.a. ESF-Bundesprogramm ‚Langzeitarbeitslose‘, weitere Maßnahmen wie Coaching), werden Potentiale bei den Langzeitarbeitslosen/ Langzeitbeziehern erkannt und Beschäftigungshemmnisse abgebaut. Bei der Entwicklung von Alternativen werden die Kunden aktiv auf die Online-Angebote der Bundesagentur für Arbeit (u.a. BEN-Navigator) aufmerksam gemacht.

### **Marktnähe leben, Arbeitgeber erschließen und Beschäftigungschancen für schwerbehinderte Menschen verbessern**

Das Projekt zur Neuausrichtung des Erstberatungsprozesses hat das Ziel, Neukunden schnell wieder in Arbeit zu integrieren und einen Übergang zum Bestandskunden zu verhindern. Dazu wird ein mehrphasiger Erstberatungsprozess eingeführt. Durch die Betreuungs- und Beratungsangebote in Zusammenarbeit mit dem gemeinsamen Arbeitgeberservice werden Neukunden intensiv begleitet, um so die notwendigen Schritte auf dem Weg zur sozialversicherungsrechtlichen Beschäftigung schneller und nachhaltiger gehen zu können.

Leitgedanke dieses Prozesses ist der bewerber- und stärkenorientierte Ansatz in der Beratung und Vermittlung.

Der Anteil überregionaler Vermittlung (insbesondere der Berliner Arbeitsmarkt) ist insbesondere am Standort Eberswalde zu erhöhen. Dies soll mit folgenden Aktivitäten erreicht werden:

- Mobilität im Tagespendelbereich und darüber hinaus wird regelmäßig im Kundengespräch thematisiert (incl. Vorteilsübersetzung)
- die überregionalen Bewerbungsaktivitäten sind Bestandteil der Eingliederungsvereinbarung
- Gruppeninformationen mit regionalen und Berliner Arbeitgebern werden regelmäßig durchgeführt

Die Reha-Spezialisierung und Zusammenführung mit der Personengruppe der Schwerbehinderten am Standort Bernau hat bereits erste Synergieeffekte erzeugt. Durch diese intensive fachliche Begleitung wird erwartet, dass sich die Integrationsquote für diesen Personenkreis erhöht. Die Qualifizierung der betreffenden Mitarbeiter soll auch 2016 fortgesetzt werden. Die Optimierung von Arbeitsabläufen ist in 2016 u.a. das Ziel von gemeinsamen Workshops mit der Agentur für Arbeit.

Durch die Intensivierung der Zusammenarbeit mit dem gemeinsamen Arbeitgeberservice wird eine höhere Präsenz dieser Personengruppen auf dem regionalen Arbeitsmarkt erzeugt. Hierzu werden spezifische Informationsinhalte in den Arbeitgeber-Newsletter oder der Bewerberzeitung aufgenommen.

### **Kunden ohne Abschluss zu Fachkräften ausbilden und in den Markt integrieren**

Die Fachkräftesicherung nimmt auch im Jahr 2016 einen wichtigen Stellenwert ein. Entsprechend wird die Verteilung der Eingliederungsmittel 2016 erneut im Bereich Qualifizierung ihren Schwerpunkt finden.

Bildungsgutscheine werden überwiegend für Bildungsziele aus den "Top 10" der Potentialbranchen ausgehändigt. Sie bilden auch die Grundlage für die Bildungszielplanung. Darunter werden insbesondere folgende Branchen verortet: (sortiert nach Prioritäten)

<b>Berlin</b>	<b>Brandenburg</b>
Erziehung und Unterricht	Gesundheitswesen
Einzelhandel	Lagererei
Kommunikationsdienstleistungen	Sozialwesen (ohne Heime)
Gastgewerbe	Gastgewerbe
Sozialwesen (ohne Heime)	Heime (ohne Erholungs- /Ferienheime)
Gesundheitswesen	Landverkehr
Baugewerbe	Einzelhandel

Einzelumschulungen in einem Betrieb haben Vorrang vor Gruppenmaßnahmen bei einem Träger. Hier wird das Projekt „Abenteuer Arbeitswelt“ genutzt, um potentielle Teilnehmer für die Förderung beruflicher Weiterbildung mit Betrieben für eine Einzelumschulung zusammen zu bringen. Die Fördermöglichkeit der berufsbegleitenden Qualifizierung soll insbesondere für Kunden, die bereits integriert sind, verstärkt genutzt werden.

Nicht nur die Qualifizierung der Kunden hat einen hohen Stellenwert, sondern auch die konsequente Nachhaltung der Integrationsfachkräfte durch das Absolventenmanagement. Ziel muss es sein, möglichst jeden Absolventen nach erfolgreicher Teilnahme an einer Förderung der beruflichen Weiterbildung in Arbeit zu integrieren.

Dieses Ziel soll über 3 Phasen erreicht werden:

#### Phase 1: Vorbereitung

- frühzeitige Erhebung der Notwendigkeit einer Förderung beruflicher Weiterbildung im Rahmen des Erstgespräches bei Neukunden durch die Integrationsfachkraft und schnelle Umsetzung des erkannten Bedarfes
- Qualifizierungsziele ausgerichtet an den Potentialbranchen
- Abklärung Motivation und Durchhaltevermögen sowie Eignungsabklärung durch die Inanspruchnahme der Angebote des Ärztlichen und des Berufspsychologischen Service der Agentur für Arbeit

- Verbindlichkeit zwischen erwerbsfähigen Leistungsberechtigten und Integrationsfachkraft herstellen durch den Abschluss bzw. die Aktualisierung der Eingliederungsvereinbarung
- Begrenzung der Gültigkeit des Bildungsgutscheins auf einen Monat, um eine zeitnahe Umsetzung des Qualifizierungsvorhabens zu gewährleisten

Phase 2: Betreuung während der Maßnahme, mit dem Ziel die erfolgreiche Teilnahme an der Förderung der beruflichen Weiterbildung sicherzustellen:

- Grundlage für die Betreuung während der Maßnahme ist das aktuelle Kontaktdichtekonzept, das Konzept Absolventenmanagement und das Konzept zur Qualitätssicherung von Arbeitsmarktdienstleistungen

Phase 3: Absolventenmanagement mit dem Ziel der nachhaltigen und, wenn möglich, bedarfsdeckenden Integration:

- frühzeitige Einladung des Kunden bei der IFK noch während der laufenden Maßnahme, zur Klärung der Bewerbungsaktivitäten
- Einbindung des gemeinsamen Arbeitgeberservice

### **Beschäftigungsmöglichkeiten für Alleinerziehende nutzen**

Nach Feststellung des Instituts für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (IAB) profitieren unter allen erwerbsfähigen Leistungsberechtigten vor allem Alleinerziehende von Angeboten der beruflichen Weiterbildung. Im Sinne der Nachhaltigkeit und Integration sind daher Maßnahmen der Orientierung, Aktivierung und Stabilisierung gerade für diese Zielgruppe durch Angebote der beruflichen Weiterbildung zu ergänzen.

Aufbauend auf den guten Ergebnissen der in 2013 gestarteten Maßnahme BeTA (Berufspraktische Qualifizierung und Training für Alleinerziehende), wird das JC Barnim dieses Unterstützungsangebot weiterhin aktiv in den Integrationsprozess dieser Zielgruppe einbinden.

Zur frühzeitigen Aktivierung der Alleinerziehenden wird das Jobcenter Barnim „2-Phasen-Gespräche“ mit Elternzeitlern (vor Beginn und kurz vor Ende der Elternzeit) durchführen. Dieser Personenkreis soll so früh wie möglich, mit Hinweisen auf Chancen und Pflichten, aktiviert werden.

### **Herausforderung durch Zuwanderung, Flucht und Asyl bewältigen**

Die Zuwanderung nach Deutschland hat in den letzten Jahren deutlich zugenommen. Das Thema Migration gewinnt auch aufgrund der steigenden Anzahl von Flüchtlingen immer mehr an Bedeutung. Das Jobcenter Barnim geht davon aus, dass allein im Jahr 2016 ca. 1.200 Flüchtlinge in den Leistungsbezug des Rechtskreises SGB II münden werden.

Nachfolgende, nicht abschließende, Herausforderungen bestehen in Bezug auf den Personenkreis der Flüchtlinge:

- Behebung der Sprachdefizite (Sprachkurs und die Bereitstellung von Dolmetscherdienstleistung)
- Anerkennung von schulischen und beruflichen Abschlüssen
- Feststellung von beruflichen und sozialen Kompetenzen

- Überwindung von kulturellen Schranken
- Vermittlung der Grundlagen des Sozialsystems SGB II (Fördern und Fordern)
- Berufliche Qualifizierung
- Arbeitgeber aufschließen für die Potentiale
- Bereitstellung von Maßnahmen für den Erwerb Schulabschluss
- Sicherstellung der Kinderbetreuung

Nachfolgende, nicht abschließende Herausforderungen bestehen in Bezug auf die Mitarbeiter des JC:

- Überwindung von kulturellen Schranken
- transparente Kommunikation der Leistungsträger (JC, Ausländerbehörde)
- Qualifizierung der Mitarbeiter

Für die Bewältigung dieser Herausforderungen stehen derzeit verschiedene Möglichkeiten und Maßnahmen zur Verfügung:

„**Perspektive Flüchtlinge**“ Asylbewerber und Geduldete mit Arbeitsmarktzugang bzw. Asylberechtigte und anerkannte Flüchtlinge sollen schnellstmöglich in den Arbeitsmarkt integriert werden.

Die Maßnahme soll insbesondere Potentiale und Kompetenzen feststellen. Um die Marktnähe sicherzustellen, ist die berufsfachliche Kompetenzfeststellung in einem „Echtbetrieb“ durchzuführen.

Die Ergebnisse am Ende der Maßnahme sollen die Grundlage für weitere Aktivitäten bzw. Handlungsbedarfe erkennen lassen. Die Maßnahme setzt auch darauf, dass berufsbezogene Sprachkenntnisse vermittelt bzw. trainiert werden.

Nutzung des **Testverfahren GEMAD** (Verfahren zur GER<sup>1</sup>-Einstufung des mündlichen Ausdrucks im Deutschen) **des Berufspsychologischen Service**. Durch verschiedene Aufgabenstellungen werden die Fertigkeiten der Kundin/des Kunden, sich im Deutschen mündlich auszudrücken, erhoben.

Die Personengruppe wird durch spezialisierte Integrationsfachkräfte betreut und es erfolgt die Nutzung von Aktivierungs- und Vermittlungsgutscheinen mit berufsspezifischen Sprachbezug.

### **Rechtmäßigkeit und Qualität der operativen Umsetzung sicherstellen**

Der in 2015 angestoßene Prozess zur Verbesserung der Qualitätsarbeit, also systematisch und vorausschauend an der Qualität im JC Barnim zu arbeiten, wird 2016 fortgeführt.

Ein funktionsfähiges und transparentes Internes Kontrollsystem (IKS) stellt sicher, dass organisatorische und fachliche Risiken systematisch erkannt werden, um durch zielgerichtete Maßnahmen zeitnah zu reagieren.

Wirksam ergänzt wird das IKS durch das Binnensteuerungstool, welches insbesondere die fachaufsichtliche Risikobewertung auf allen Ebenen im Vergleich verbessert. Beide Instrumente werden unterjährig in regelmäßigen Abständen aktualisiert.

<sup>1</sup> Gemeinsamer Europäischer Referenzrahmen für Sprachen

## 5. Investitionen

### 5.1 Personal

Der Ressourceneinsatz wird in 2016 vor allem durch die unbekannt große Zahl der zu betreuenden Flüchtlinge im Jobcenter und die Zielsetzungen im Integrationsbereich bestimmt.

Die gesetzlichen Betreuungsrelationen nach dem SGB II werden im JC Barnim erfüllt.

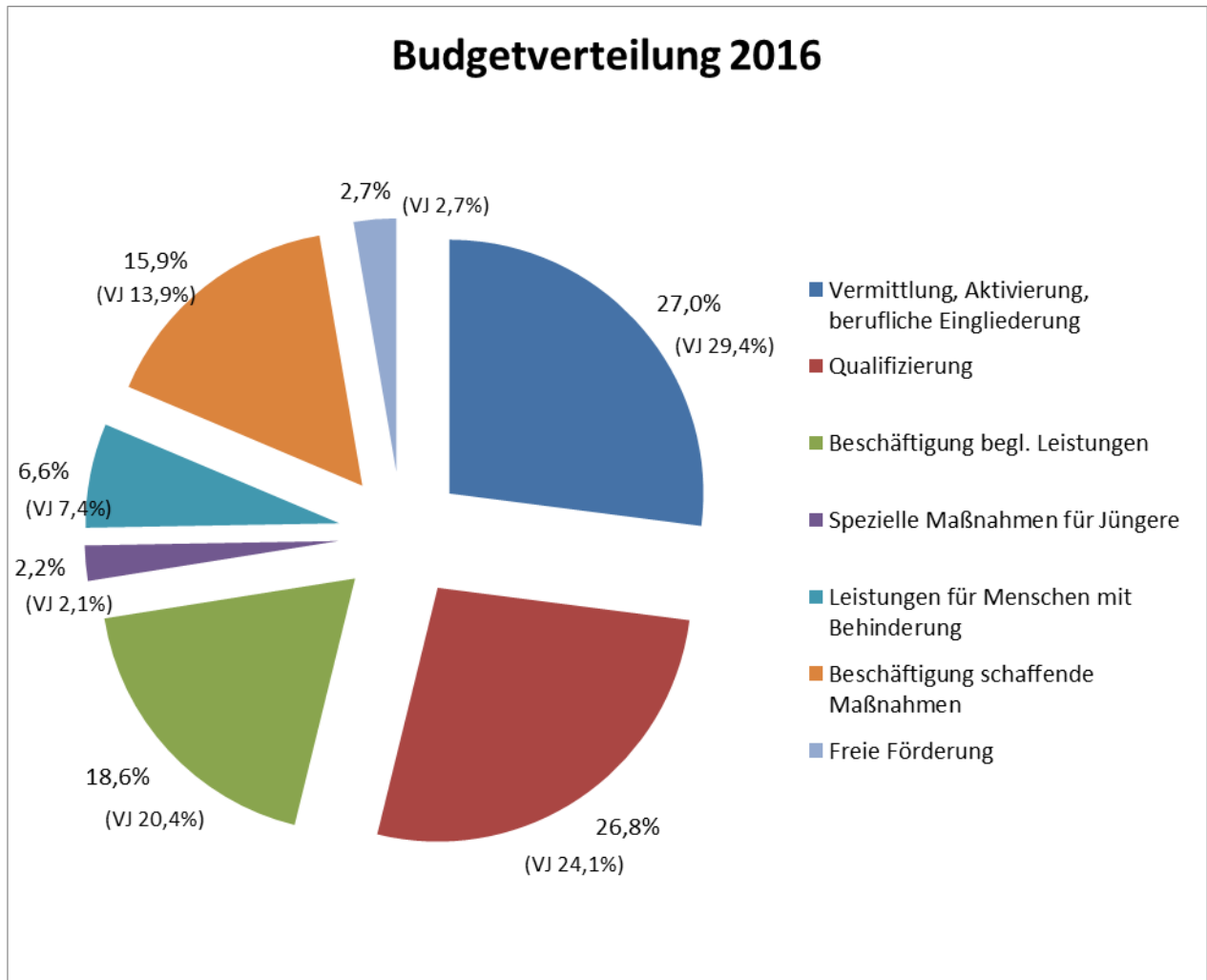
Die mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Integrationsbereich beabsichtigte Wirkung, also die Verbesserung der Integration in Erwerbstätigkeit, ist in der Zielvereinbarung dargestellt ([siehe Punkt 6](#)).

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Bereich der Leistungsgewährung stehen für die rechtmäßige und zeitnahe Gewährung von Leistungen, wie Leistungen zum Lebensunterhalt, Leistungen für Unterkunft und Heizung und Bildung und Teilhabe ein.

## 5.2 Eingliederungsmittel

Zur Umsetzung der strategischen Ziele stehen dem Jobcenter Barnim 8.029.638 Euro an finanziellen Ressourcen zur Verfügung. Zum Vorjahr ist dies eine Reduzierung von 6,8 Prozent.

Die folgende Grafik verdeutlicht die Verteilung des Eingliederungstitels (EGT) für 2016:



Ausführungen zu den Instrumenten  
[siehe Anlage 2](#)

Das Jobcenter setzt im Bereich des Mitteleinsatzes der Eingliederungsleistungen den Schwerpunkt bei Qualifizierung und Aktivierung. Bei den Teamplanungen wurden alle zur Verfügung stehenden Budgetmittel mit möglichst arbeitsmarktnahen Eintritten unterlegt.

Zur Erschließung weiterer Kundenpotentiale setzt das JC Barnim mehr als ein Viertel der zur Verfügung stehenden Eingliederungsleistungen für die Qualifizierung ein.

Die speziellen Maßnahmen für Jugendliche werden durch Maßnahmen der assistierten Ausbildungsvermittlung ergänzt.

Die intensive Vermittlung, Aktivierung und berufliche Eingliederung wird mit 27 Prozent der Mittel unterstützt.

Ca. 16 Prozent der Eingliederungsleistungen, incl. der Verbindungen, werden in Beschäftigung schaffende Maßnahmen investiert. Ziel ist es, insbesondere mit Nutzung der Förderung von Arbeitsverhältnissen integrationsrelevante Fortschritte bei marktfernen erwerbsfähigen Leistungsberechtigten zu erzielen, um mit weiteren Maßnahmen (Qualifizierungen) eine Integration zu erreichen. Dies soll u.a. durch die Erstellung von Arbeitszeugnissen seitens der Träger realisiert werden, um die Maßnahmen besser als Teilschritt auf dem Weg in die Integration nutzen zu können.



## 6. Ziele des Jobcenter Barnim

Zur Feststellung und Förderung der Leistungsfähigkeit werden auf der gesetzlichen Grundlage der §§ 48a und 48b SGB II Ziele vereinbart.

Wie die Integrationsquote werden auch die passiven Leistungen, also die Summe der Leistungen zum Lebensunterhalt und die Summe der Leistungen für Unterkunft und Heizung, im Jahr 2016 stark durch den Zugang von Flüchtlingen beeinflusst sein. Hier hat der schwer kalkulierbare Zugang von Flüchtlingen eine unmittelbare Wirkung auf die Entwicklung der Kennzahlen. Je mehr Flüchtlinge sich im Jobcenter melden, desto höher fallen die Ausgaben für Leistungen zum Lebensunterhalt aus. Aus diesem Grund wurden für die Integrationsquote und die Summe der Leistungen zum Lebensunterhalt zwei Zielwerte abgeschlossen – mit und ohne den Personenkreis der Flüchtlinge/ Asylsuchenden. Die Leistungen für Unterkunft und Heizung werden in einem Zielwert berücksichtigt.

Das Jobcenter Barnim hat sich für das Jahr 2016 folgende Ziele gesetzt:

- Verbesserung der Integration in Erwerbstätigkeit
  - Integrationsquote ohne den Personenkreis der Flüchtlinge/ Asylsuchenden soll im Vergleich zum Vorjahr um 1,3 Prozent gesteigert werden
  - Integrationsquote inkl. dem Personenkreis der Flüchtlinge/ Asylsuchenden soll im Vergleich zum Vorjahr nicht um mehr als 0,6 Prozent reduziert werden
- Vermeidung von langfristigem Leistungsbezug
  - Bestand an Langzeitleistungsbeziehern ist zum Vorjahr um 2,0 Prozent abzubauen
- Verringerung der Hilfebedürftigkeit
  - die Summe der Leistungen zum Lebensunterhalt ist um den vorgegebenen Prognosewert der Zentrale der BA nicht zu überschreiten – zum Vorjahr
    - ohne den Personenkreis der Flüchtlinge/ Asylsuchenden -0,5 Prozent
    - inkl. dem Personenkreis der Flüchtlinge/ Asylsuchenden +2,2 Prozent
  - auch der Prognosewert für die Summe der Leistungen für Unterkunft und Heizung ist nicht zu überschreiten – zum Vorjahr, inkl. dem Personenkreis der Flüchtlinge/ Asylsuchenden, um +3,95 Prozent

Diese Ziele wurden in enger Abstimmung mit den Trägern erarbeitet und vereinbart.

# Anlage

## 1. Erläuterung zu den einzelnen Profillagen

- **Marktprofil**  
Marktprofile weisen keine vermittlungsrelevanten Handlungsbedarfe auf und haben in der Regel eine Abgangs- / Integrationswahrscheinlichkeit in den 1. Arbeitsmarkt von bis zu 6 Monaten.
- **Aktivierungsprofil**  
Aktivierungsprofile weisen vermittlungsrelevante Handlungsbedarfe in der Motivation auf und haben eine Abgangs- / Integrationswahrscheinlichkeit in den 1. Arbeitsmarkt von bis zu 6 Monaten.  
Diese Profile bedürfen primär der Aktivierung („Fordern“), ihre Qualifikation wird am Arbeitsmarkt prinzipiell nachgefragt, aber sie bewegen sich ggf. in einem für ihre Situation ungünstigen regionalen und / oder fachlichen Arbeitsmarkt; ggf. muss eine berufliche Alternative erarbeitet oder die Bereitschaft zur Mobilität / Flexibilität erhöht werden.
- **Förderprofil**  
Förderprofile weisen vermittlungsrelevante Handlungsbedarfe in einer von drei möglichen Schlüsselgruppen „Qualifikation“, der „Leistungsfähigkeit“ (z.B. gesundheitliche Einschränkungen) oder in den „Rahmenbedingungen“ (z.B. Schulden) auf und haben eine Abgangs- / Integrationswahrscheinlichkeit in den 1. Arbeitsmarkt von bis zu 12 Monaten.  
Mit den jeweiligen Förderinstrumenten (beispielsweise der Qualifikation) sollen die vermittlungsrelevanten Handlungsbedarfe beseitigt werden.
- **Entwicklungsprofil**  
Entwicklungsprofile weisen den Schwerpunkt vermittlungsrelevanter Handlungsbedarfe in einer der drei Förder-Schlüsselgruppen „Qualifikation“, der „Leistungsfähigkeit“ oder in den „Rahmenbedingungen“ auf sowie zusätzlich in mindestens einer der genannten Schlüsselgruppen bzw. eine Verdichtung im Schwerpunkt.  
Diese Profile haben eine Abgangs- / Integrationswahrscheinlichkeit in den 1. Arbeitsmarkt von mehr als 12 Monaten.
- **Stabilisierungsprofil**  
Stabilisierungsprofile weisen den Schwerpunkt vermittlungsrelevanter Handlungsbedarfe in der „Leistungsfähigkeit“ auf sowie zusätzlich in mindestens zwei weiteren Schlüsselgruppen bzw. eine Verdichtung im Schwerpunkt.  
Hier ist das Heranführen an die Erwerbstätigkeit in bis zu 12 Monaten wahrscheinlich.
- **Unterstützungsprofil**  
Unterstützungsprofile weisen den Schwerpunkt vermittlungsrelevanter Handlungsbedarfe in den „Rahmenbedingungen“ auf sowie zusätzlich in mindestens zwei weiteren Schlüsselgruppen bzw. eine Verdichtung im Schwerpunkt „Rahmenbedingungen“.

Hier ist das Heranführen an die Erwerbstätigkeit in weniger als 12 Monaten unwahrscheinlich.

- N – noch nicht festgelegt  
Bei erstmaliger Aufnahme eines Kunden bzw. bei Reaktivierung eines Bewerberprofils nach mehr als 6 Monaten ist eine Zuordnung in eine entsprechende Profillage noch offen.
- Z – Zuordnung nicht erforderlich  
Eine Profillagezuordnung ist entbehrlich, wenn vermittlerische Aktivitäten nicht erforderlich sind, insbesondere
  - a) wenn das Ende der Arbeitslosigkeit bzw. der Hilfebedürftigkeit in naher Zukunft bereits feststeht, z.B. wegen Arbeitsaufnahme, Rente etc.
  - b) bei Altfällen nach § 65 Abs. 4 i.V.m. § 428 SGB III (Arbeitnehmer die das 58. Lebensjahr vollendet haben und Leistungen unter erleichterten Voraussetzungen beziehen)
  - c) bei Antragstellern auf Erwerbsminderungsrente
  - d) bei Wiedereinstellungszusage binnen 2 Monaten
  - e) bei Kunden, die unter einen Tatbestand des § 10 SGB II fallen (z.B. Elternzeit) und bei denen absehbar ist, dass bis zum nächsten vereinbarten Beratungsgespräch, spätestens aber nach 6 Monaten, keine Integrationsfortschritte erzielbar sind.

## 2. Legende zur Verteilung der Eingliederungsmittel

Fördergruppe	Beinhaltet die Instrumente
Vermittlung, Aktivierung, berufliche Eingliederung	Vermittlungsbudget
	Maßnahmen bei einem Arbeitgeber
	Maßnahmen bei einem Träger (REZ-Maßnahmen)
	Vergütung priv. Arbeitsvermittler
Qualifizierung	Reisekosten aus allgemeiner Meldepflicht
	Förderung der beruflichen Weiterbildung
Beschäftigung begl. Leistung	Eingliederungszuschuss
	Einstiegsgeld
	Begleitende Hilfen für Selbständige (§16c SGB II)
Spezielle Maßnahmen für Jüngere	Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen (BaE) - integrativ
	Ausbildungsbegleitende Hilfen
	Einstiegsqualifizierung
Leistungen für Menschen mit Behinderung	Berufliche Reha + SB-Förderung
Beschäftigung schaffende Maßnahmen	AGH - MAE
	AGH - Entgelt
	FAV
Freie Förderung	Freie Förderung