

**Anlage 2 zur DS BR/364/2015**

# **Konzept**

**zur Umsetzung der Förderrichtlinie für das Bundesprogramm  
„Soziale Teilhabe am Arbeitsmarkt“  
im Landkreis Uckermark**

## Gender Hinweis

Im Konzept wird aus Gründen der besseren Lesbarkeit auf die zusätzliche Ausformulierung in der weiblichen Form verzichtet. In jedem Fall ist sowohl die männliche als auch die weibliche Person angesprochen. Der Gender-Mainstreaming-Ansatz wird im Rahmen der Richtlinie verfolgt. Frauen wie Männer haben die gleichen Chancen den Zugang zur Richtlinie zu erhalten bzw. von dieser zu partizipieren. Geschlechtergerechtigkeit bedeutet im Rahmen dieser Richtlinie, bei allen Vorhaben, Maßnahmen oder Förderungen die unterschiedlichen Lebenssituationen und Interessen von Frauen und Männern zu berücksichtigen.

## Bekundung zur Teilnahme

Die Jobcenter der Städte Bremerhaven, Halle, Schwerin, Offenbach, Frankfurt Oder, Gelsenkirchen sowie des Landkreises Uckermark bewerben sich jeweils mit einem eigenen Konzept um die Teilnahme am Bundesprogramm, beabsichtigen aber einen Qualitätsverbund zu gründen. Das Ziel der zukünftigen Arbeit im Netzwerk sollen **der fachliche Austausch** sowie die Entwicklung der **gemeinsamen strategischen Zusammenarbeit** zum Thema soziale Teilhabe sein. Insbesondere die Identifizierung guter Praxis und die gemeinsame Weiterentwicklung innovativer Ansätze bilden den Schwerpunkt.

## 1 Regionale Arbeitsmarktlage

Im Landkreis Uckermark leben 121.089 Menschen (Stand: 30.06.2014– auf Basis der Zensuserhebung vom 09.05.2011), von denen gut 60 Prozent der Frauen und Männer im erwerbsfähigen Alter zwischen 18 und 65 Jahren sind.

Im Mai 2015 waren im Landkreis Uckermark 9.289 Menschen arbeitslos gemeldet, davon gehörten allein 7.458 Personen dem Rechtskreis des SGB II an und waren somit vom Jobcenter Uckermark zu betreuen. Die Arbeitslosigkeit strukturiert sich wie folgt:

ausgewählte Merkmale	Bestand im Mai 2015	Bestand an Arbeitslosen in Prozent
insgesamt SGB II und SGB III		
Bestand an Arbeitslosen	9.289	14,6
Männer	4.801	51,7
Frauen	4.488	48,3
15 bis unter 25 Jahre	555	6,0
50 Jahre und älter	3.998	43,0
Langzeitarbeitslose	4.952	53,3
Schwerbehinderte	609	6,6
Ausländer	306	3,3

Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Stand Mai 2015

Mit einer Arbeitslosenquote von 14,6 Prozent (Mai 2015) gehört die Uckermark deutschlandweit zu den Regionen mit der höchsten Arbeitslosigkeit.

Der Standort Uckermark weist eine ausgesprochen kleinständische Unternehmensstruktur auf. Nahezu 99 Prozent sind KMU. Entgegen dem bundesweiten Trend ist für die Uckermark nicht mit einem

Zuwachs an sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungen in der nächsten Zeit zu rechnen. Der regionale Arbeitsmarkt wird immer stärker von der demografischen Entwicklung beeinflusst. Darüber hinaus ist eine Abwanderung von Facharbeitern zu verzeichnen. Daraus resultieren bereits erste Fachkräftengpässe, denen es gegenzusteuern gilt, um einen flächendeckenden Fachkräftemangel zu verhindern.

Die zunehmende Arbeitgeberbereitschaft zur Einstellung von Hilfskräften stellt eine Chance für die Arbeitsmarktintegration Leistungsschwächerer dar. Dennoch erhalten die Langzeitarbeitslosen überwiegend keine Chance auf dem regionalen Arbeitsmarkt Fuß zu fassen, so dass sich für diese Personengruppe der Langzeitleistungsbezug verfestigt.

Ein Zugang zum regulären Arbeitsmarkt kann für diese Menschen nur über einen langfristigen kleinteiligen Integrationsprozess gelingen. Die öffentlich geförderte Beschäftigung stellt ein Segment dieses Integrationsprozesses dar.

## **2 Zielgruppe**

Förderfähig sind sehr arbeitsmarktferne erwerbsfähige Leistungsberechtigte (eLb), bei denen aufgrund von Vermittlungshemmnissen eine unmittelbare oder mittelfristige Integration in Arbeit trotz aller Aktivierungsanstrengungen bisher nicht gelungen ist und vorläufig auch nicht gelingen wird. Daraus resultiert eine lange Verweildauer im SGB II Leistungsbezug (seit mindestens vier Jahren). Während dieser Zeit sind sie nicht oder nur für kurze Zeit einer abhängigen (sv-pflichtigen oder nicht sv-pflichtigen) bzw. selbständigen Beschäftigung nachgegangen.

Durch das Jobcenter Uckermark wird für die Definition der „kurzen Beschäftigung“ die „jüngere“ und die „ältere“ Vergangenheit des Erwerbslebens unterschieden.

Als „jüngere Vergangenheit“ wird ein Zeitraum von 12 Monaten vor Aufnahme der Beschäftigung im Rahmen des Bundesprogramms angesehen. Während dieser Zeit wird als „kurze Beschäftigung“ ein bzw. mehrere Beschäftigungsverhältnisse angesehen, die die Dauer von insgesamt 3 Monaten nicht übersteigen. Demnach ist als „ältere Vergangenheit“ der Zeitraum anzusehen, der mehr als 12 Monate vor der im Rahmen des Bundesprogramms aufgenommenen Beschäftigung liegt. In der „älteren Vergangenheit“ wird als „kurze Beschäftigung“ ein bzw. mehrere Beschäftigungsverhältnisse angesehen, die die Dauer von insgesamt 6 Monaten nicht übersteigen.

Mithin gehören eLb, die kürzlich sechs Monate beschäftigt waren, die regelmäßig und wiederholt einer Saisonbeschäftigung nachgehen oder seit längerem einen Minijob ausüben oder über einen längeren Zeitraum ausgeübt haben, nicht zur Zielgruppe, weil eine ausreichende Arbeitsmarktnähe zu vermuten ist.

Zwei Zielgruppen werden betrachtet: Zur ersten Zielgruppe gehören Personen mit vermittlungsrelevanten gesundheitlichen Einschränkungen, die einer besonderen Förderung bedürfen.

Daneben bedürfen auch Bedarfsgemeinschaften mit minderjährigen Kindern einer besonderen Förderung, da sie vor der Herausforderung stehen, Erziehung und Sorge für ihre Kinder mit einem Beruf zu vereinbaren. Sie gehören daher zur zweiten Zielgruppe. Durch die Eingliederung der Eltern in ein Beschäftigungsverhältnis, erfahren deren Kinder die Bedeutung von Beschäftigung im Alltag und bekommen Arbeiten als Selbstverständnis vermittelt. Dies kann dazu beitragen Sozialhilfekarrieren zu vermeiden.

Aufgrund der Vielzahl an berücksichtigungsfähigen richtlinienkonformen Teilnehmern (TN) hat sich das Jobcenter Uckermark dazu entschieden, den Fokus auf den Personenkreis der über 35-Jährigen zu richten. Für die unter Punkt 3.4 der Richtlinie benannte Zielgruppe der unter 35-Jährigen wird vorrangig das Ziel einer Integration in Ausbildung, Qualifizierung und Arbeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt verfolgt.

Aus den vorgenannten Kriterien

1. mindestens 4-jähriger Leistungsbezug,
2. Vollendung des 35. Lebensjahres,
3. keine oder nur kurze selbständige oder abhängige Beschäftigung,
4. Vorliegen gesundheitlicher Einschränkungen oder Angehörigkeit von minderjährigen Kindern zur Bedarfsgemeinschaft

ergeben sich für das Bundesprogramm folgende potentielle Teilnehmer:

<b>Zielgruppe "Teilnehmer mit vermittlungsrelevanten gesundheitlichen Einschränkungen"*</b>						
Alter	männlich	%	weiblich	%	Gesamt	%
35-50	226	54,72%	187	45,28%	413	32,57%
51-59	341	55,36%	275	44,64%	616	48,58%
60-65	131	54,81%	108	45,19%	239	18,85%
<b>Gesamt</b>	<b>698</b>	<b>55,05%</b>	<b>570</b>	<b>44,95%</b>	<b>1.268</b>	<b>100,00%</b>

\* 966 Teilnehmer (35-65 Lj.) leben in Bedarfsgemeinschaften ohne minderjährige Kinder

<b>Zielgruppe "Teilnehmer, die in einer BG mit minderjährigen Kindern leben"***</b>						
Alter	männlich	%	weiblich	%	Gesamt	%
35-50	321	30,60%	728	69,40%	1.049	66,10%
51-59	212	45,79%	251	54,21%	463	29,17%
60-65	42	56,00%	33	44,00%	75	4,73%
<b>Gesamt</b>	<b>575</b>	<b>36,23%</b>	<b>1.012</b>	<b>63,77%</b>	<b>1.587</b>	<b>100,00%</b>

\*\* Bei den aufgeführten möglichen potentiellen Teilnehmern sind auch Teilnehmer mit "vermittlungsrelevanten gesundheitlichen Einschränkungen" inbegriffen.

Statistik der Zielgruppen, Stand Mai 2015

### **3 Beschreibung der begleitenden Aktivitäten, Ausrichtung auf die Zielgruppe**

Die Arbeit mit den vorbenannten Zielgruppen erfordert eine intensivere und auf den jeweiligen Einzelfall abgestimmte ganzheitliche Betreuung. Diese wird durch das Fallmanagement des Jobcenters Uckermark sichergestellt.

Das Fallmanagement versteht sich an dieser Stelle nicht als neues, einzigartiges oder konkurrierendes Konzept bzw. System zum klassischen Fachkonzept der Umsetzung des Fallmanagements im Jobcenter Uckermark. Vielmehr sollen in einer intensiveren Form als bisher spezifische Betreuungs- und Unterstützungsangebote für den eLb angeboten werden. Es gilt im Rahmen der „Hilfe zur Selbsthilfe“ die Leistungsfähigkeit der eLb zu erhöhen und die Rahmenbedingungen zu stabilisieren.

Dies soll durch hohe Kontaktdichten (persönliche und telefonische Gesprächstermine) und eine deutlich stärkere Fokussierung auf den sozialen, familiären und persönlichen Lebenshintergrund der TN, sowie ein „Coaching on job“, im Sinne proaktiver aufsuchender Fallarbeit sichergestellt werden. Dazu zählen insbesondere Hausbesuche, Begleitung der eLb zu externen Fallbeteiligten (Hilfedienstleister) oder Besuche am Arbeitsplatz. Der Fallmanager agiert in diesem Zusammenhang auf verschiedenen Ebenen. Er ist neben seiner Kernaufgabe auch Multiplikator für Arbeitgeber, Mentor und Ombudsperson (z. B. bei Konfliktsituationen) in einer Person.

Dabei kommt den TN die Fach- und Beratungskompetenz zugute, die sich die Fallmanager (FM) in der langjährigen Arbeit mit Langzeitarbeitslosen angeeignet haben. In speziellen Seminaren, wie bspw. „Motivationscoaching by Thorge Lorentzen“ (Willenskraft entwickeln, Eigenverantwortung fühlen, Ziele erreichen und Mut zu fassen) oder „VermittlungsTrainer“ von Lars Nauendorff, wurden Methoden erlernt, die nunmehr im Umgang mit Langzeitarbeitslosen ihren Einsatz finden.

Der idealtypische Projektverlauf vollzieht sich in drei unterschiedlichen Phasen:

### Einstiegsphase

Ausgangspunkt für die Arbeit in dieser Phase ist ein aktuelles Profiling des eLb gemäß dem Handlungskonzept zur Umsetzung des Fallmanagements im Jobcenter Uckermark, auf dessen Grundlage die Teilnahme an diesem Bundesprogramm als passgenaue Maßnahme ermittelt wurde.

In einem ersten Gespräch mit dem eLb, welches vor Zugang zum Programm erfolgt, wird diesem das Bundesprogramm erläutert und seine Einwilligung zur Teilnahme eingeholt (Freiwilligkeit). Im Rahmen einer ABC-Messung erfolgt die Standortbestimmung des eLb. Es wird u. a. festgestellt, über welche Kompetenzen er verfügt und welche Unterstützungsbedarfe bestehen. Die Ergebnisse der ABC-Messung werden herangezogen um einen passgenauen Arbeitgeber sowie Einsatzbereich für den eLb zu ermitteln. Durch eine sog. „Warme Übergabe“ (d. h. alle beteiligten Akteure verständigen sich in einer Fallkonferenz) werden die individuellen Ziele und Handlungsschritte der Programmteilnahme untermauert und ein Arbeitsbündnis zwischen eLb, FM und AG hergestellt.

Die Einstiegsphase endet 4 Wochen nach Aufnahme der Beschäftigung. Mit Ablauf der Einstiegsphase erfolgt ein persönliches Gespräch mit dem eLb und dem AG. In diesem wird u. a. ermittelt, welche weiteren Unterstützungen erforderlich sind, um eine stabile Beschäftigung und langfristig eine Eingliederung in den allgemeinen Arbeitsmarkt zu erreichen. Bei Bedarf (z. B. zur Krisenintervention) können jederzeit zusätzliche Gesprächstermine erfolgen.

### Stabilisierungsphase

In dieser Phase, welche sich direkt an die Einstiegsphase anschließt und 6 Monate vor Auslaufen der Beschäftigung im Rahmen des Bundesprogramms endet, werden die ermittelten Bedarfe unter Einbeziehung Dritter abgedeckt. Der FM wird mindestens viermonatig ein persönliches Gespräch mit dem eLb führen, um das weitere strategische Vorgehen zu klären. Darüber hinaus sind engmaschig telefonische Gespräche zur Prozessbegleitung sicherzustellen. Es erfolgt die Ermittlung der Förderfortschritte und ggf. weiterer abzudeckender Handlungsbedarfe. Bei Bedarf können weitere persönliche Gespräche jederzeit erfolgen.

Eine Vermittlung in kostenpflichtige flankierende Angebote wie bspw. berufsbegleitende Qualifizierungen oder Kurse der Kreisvolkshochschule kann durch den FM nur erfolgen, soweit weiterhin ein Bezug von Leistungen nach dem SGB II besteht.

## Orientierungs- und Integrationsphase

In dieser Phase, die sich direkt an die Stabilisierungsphase anschließt, erfolgt zunächst eine ABC-Messung des eLb zur Feststellung seiner Entwicklung während des bisherigen Programmverlaufs. Sofern eine Integration in den ersten Arbeitsmarkt realistisch erscheint, ist diese mit Hilfe des Arbeitgeberservice (AGS) anzustreben. Auf dieses Ziel ist durch Erhöhung der Kontaktdichte (mind. alle 2 Monate) hinzuwirken.

Stellt sich heraus, dass eine Integration in den ersten Arbeitsmarkt nicht realistisch erscheint, ist eine weiterführende Integrationsstrategie zu entwickeln, welche auf die im Rahmen der Programmteilnahme erworbenen Informationen aufbaut. Die Erhöhung der Kontaktdichte (mind. alle 2 Monate) hat u. a. zum Ziel noch bestehende Handlungsbedarfe schnellstmöglich zu erkennen und zu beseitigen, um in dieser Phase ggf. noch eine Integration in den ersten Arbeitsmarkt zu ermöglichen.

## **4 Beschreibung der begleitenden Aktivitäten von Kommunen, Ländern oder weiteren Akteuren**

In der Region sind zahlreiche Akteure in den Bereichen der Gesundheits- und Familienförderung tätig. Diese wollen wir für die Umsetzung der Richtlinie gewinnen. Wir haben bereits zu unserem langjährigen Partner, dem Kreissportbund Uckermark Kontakt aufgenommen. Dieser wird uns bei der Umsetzung von Gesundheits-/Sporttagen aktiv unterstützen.

Bei Bedarf wird zielgerichtet das Angebot der aktiven kommunalen Eingliederungsleistungen (bspw. Schuldner- und Suchtberatung) vermittelt oder eines der vielfältigen Angebote der Kreisvolkshochschule genutzt. Die Netzwerke „Gesunde Kinder“ und „Frühe Hilfen“ des hiesigen Jugendamtes agieren erfolgreich im Bereich der Kinder- und Familienfürsorge. Auf diese Angebote wird ebenso zurückgegriffen. Weiterhin halten auch die regionalen paritätischen und kirchlichen Vertreter (z. B. DRK, AWO und Volkssolidarität) diverse Angebote für Familien und Kinder bereit, auf welche vom Fallmanager verwiesen werden kann.

## **5 Potentielle Arbeitgeber und Einsatzbereiche**

Das Jobcenter Uckermark unterhält zahlreiche kooperative Kontakte zu Unternehmen der Region, die es für die Umsetzung der Richtlinie nutzen wird. Aufgrund einer Vorabanfrage bei potentiellen AG haben 27 (mit 177 Arbeitsplätzen) Interesse an der Umsetzung der Richtlinie bekundet. Die angebotenen Arbeitsplätze wurden auf Einhaltung der Fördervoraussetzungen entsprechend der Richtlinie geprüft. Es wird eingeschätzt, dass voraussichtlich 53 Arbeitsverhältnisse realisiert werden können, von denen mind. 10 Prozent einen stufenweisen Einstieg vorsehen. Die Realisierung von 53 Arbeitsverhältnissen wird als realistisches, aber dennoch ambitioniertes Ziel eingeschätzt. Hinsichtlich der konkreten Darstellung der entsprechenden Arbeitsverhältnisse wird auf die beigefügte Anlage verwiesen.

## **6 Darlegung der Ausgaben und Finanzierung der begleitenden Aktivitäten**

Der Einsatz der Fallmanager zur Umsetzung der Richtlinie erzeugt keine zusätzlichen Kosten. Im Einzelfall können für flankierende Aktivitäten Kosten entstehen. Diese werden aus dem Eingliederungsbudget finanziert. Eine erste Prognose ergab Kosten in Höhe von ca. 2.400 Euro pro Jahr. Hierbei wird davon ausgegangen, dass für ca. 20 Prozent der TN (10) ein Qualifizierungsbedarf besteht und die Kosten je TN jährlich ca. 240 Euro betragen. Für die kommenden Haushaltsjahre werden diese im Eingliederungsbudget einkalkuliert. Im Übrigen wird auf Angebote Dritter (wie unter Punkt 4 beschrieben) zurückgegriffen, die keine zusätzlichen Kosten verursachen.

Prenzlau, den 29.06.2015

gez.

Michael Steffen

Leiter Jobcenter Uckermark

## Anlage

Arbeitgeber	Einsatzbereiche	Anzahl der Arbeits-plätze	Wochen-stunden-zahl	stufen-weises Modell (gewünscht)
Templiner Seniorenklub e.V.	Soziales	1	30	nein
Förderverein Akademie 2. Lebens-hälfte im Land Brandenburg e.V.	Soziales	2	30	ja
DRK Kreisverband UM Ost e.V.	Soziales	6	30	nein
AWO Kreisverband Uckermark e.V.	Soziales	2	30	ja
Arbeitsförderungsverein Lychen e.V.	Soziales	1	30	nein
Ländliche Arbeitsförderung Prenzlau e. V.	Tourismus, Sozi-ales, Kultur	12	30	nein
inpro - Infrastruktur Projektmanagement GmbH	Tourismus	2	30	nein
Milmersdorfer Qualifizierungs-u. Beschäftigungsgesellschaft mbH	Tourismus, Sozi-ales, Jugend	5	30	ja
Angermünder Bildungswerk e.V.	Kultur, Soziales, Jugend	3	30	ja
Frauenverein Schwedt e.V.	Soziales	1	30	ja
Jugend-Ökohof gGmbH	Jugend	1	30	nein
Arbeitslosenverband	Soziales	1	30	ja
Aussicht Uckermark	Soziales	1	30	nein
Demokratischer Frauenbund	Soziales	1	30	nein
Kommunikationszentrum Schwedt	Soziales	1	30	nein
LAG Selbsthilfe Brandenburg	Soziales	1	30	nein
Impuls e. V.	Soziales	1	30	ja
Kreissportbund	Soziales	2	30	nein
MAQT	Soziales, Jugend	2	30	nein
Stadt Prenzlau	Kultur	1	30	nein
Volkssolidarität	Soziales	2	30	ja
Adventwohlfahrtswerk "Schutzhütte" Schwedt	Soziales	1	30	ja
IG Frauen	Soziales	2	30	ja
Prenzlauer Tierschutzverein e.V.	Sonstiges	1	30	ja
<b>Gesamt</b>		<b>53</b>		

Übersicht potentieller Arbeitgeber