

Bundesministerium für Arbeit und Soziales und die für die Grundsicherung für Arbeitsuchende zuständigen Ministerien der Länder in Zusammenarbeit mit den kommunalen Spitzenverbänden und der Bundesagentur für Arbeit (Bund-Länder-Ausschuss SGB II)

Handlungsansätze zur Unterstützung und Förderung von Langzeitleistungsbeziehenden im SGB II

und

ausgewählte Beispiele für Konzepte und Handlungsansätze zur Verringerung von Langzeitleistungsbezug

TEIL 1

Handlungsansätze zur Unterstützung und Förderung von Langzeitleistungsbeziehenden im SGB II

Einleitung

Der Bund und die Länder haben einen Handlungsschwerpunkt „Langzeitleistungsbezug“ identifiziert und eine Reihe von Initiativen angestoßen, die die Leistungen, die Prozesse und die Ideenvielfalt bei der Verringerung des Langzeitleistungsbezugs zum Gegenstand haben. Die Hilfebedürftigkeit im SGB II ist in den vergangenen Jahren nicht im gleichen Umfang gesunken wie die Arbeitslosigkeit. Besonders schwierig stellt sich die Situation weiterhin für Langzeitleistungsbeziehende im SGB II dar, bei denen sich die Abhängigkeit von der Grundsicherung für Arbeitsuchende verfestigt hat.

Der Bund-Länder-Ausschuss hat im November 2012 die Bund-Länder-Arbeitsgruppe „Eingliederung“ beauftragt, strategisch sinnvolle Ansätze für die existenzsichernde und nachhaltige bedarfsdeckende Integration von Langzeitleistungsbeziehenden aufzuzeigen, die mit dem geltenden Recht umsetzbar sind.

Hierzu haben die Bundesagentur für Arbeit und die Länder über eine breite Abfrage eine Vielzahl von Projekten, Ideen, Methoden und Beispielen für Maßnahmen aus den gemeinsamen Einrichtungen und den zugelassenen kommunalen Trägern zusammengetragen, die Handlungsansätze der Praxis im Umgang mit oder zur Verringerung des Langzeitleistungsbezugs betreffen. Dabei hat sich gezeigt, dass in den Jobcentern mit viel Engagement und Ideenreichtum, aber auch sehr viel Wertschätzung für die Zielgruppe an Lösungen für Menschen gearbeitet wird, die schon lange auf Leistungen der Grundsicherung für Arbeitsuchende angewiesen sind. Die Gesamtschau auf die Beispiele zeigt, dass die Jobcenter von diesem breiten Spektrum der Hilfen für diese Zielgruppe vielfältig und differenziert Gebrauch machen. Der Bund-Länder-Ausschuss SGB II würdigt das Engagement und die Professionalität der Jobcenter ausdrücklich.

Aus der Vielzahl der Handlungsansätze lassen sich die nachfolgend dargestellten Leitgedanken und methodischen Ansätze identifizieren, die regelmäßig eingesetzt werden und nach Überzeugung des Bund-Länder-Ausschusses gut geeignet für die Verringerung des Langzeitleistungsbezugs sind. Alle Handlungsansätze müssen jeweils auf die örtlichen Gegebenheiten und individuell zugeschnitten sein: Denn die typische Langzeitleistungsbezieherin / den typischen Langzeitleistungsbezieher gibt es nicht.

1. Speziell geschultes Personal

Langzeitleistungsbeziehende haben vielschichtige und individuell sehr unterschiedliche Vermittlungshemmnisse. Diese zu erkennen und in der Gestaltung des Eingliederungsprozesses zu berücksichtigen, setzt Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Jobcenter voraus, die diese anspruchsvolle Aufgabe sowohl fachlich als auch menschlich kompetent bewältigen können. In vielen Jobcentern werden deshalb Beschäftigte speziell ausgewählt, geschult und eingesetzt, um den Anforderungen der verschiedenen Zielgruppen für eine kompetente und professionelle Beratung gerecht zu werden. Beispiele dafür sind:

- die Bildung spezieller Teams oder Ansprechpartner zur Betreuung besonderer Lebenslagen aus dem Kreis der Langzeitleistungsbeziehenden und deren organisatori-

sche Ablösung vom übrigen Vermittlungs- und Betreuungsgeschäft (z.B. Reha-Teams, Selbständigen-Teams, U25-Teams, Aufstocker-Teams),

- Methoden wie die „Beratungskonzeption für Arbeitsuchende“ und das „beschäftigungsorientierte Fallmanagement,
- gezielte Schulungen für Beschäftigte der Jobcenter, die auf einzelne Lebenslagen oder Personengruppen ausgerichtet sind (z.B. Selbständige, Aufstocker, Alleinerziehende, Personen mit Migrationsgeschichte, Menschen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen oder Behinderung).

2. Beratung, Motivation und Vertrauensverhältnis

Die Erfassung der Potenziale und Fähigkeiten, die Entwicklung von Handlungsansätzen und der kommunikative Umgang mit Langzeitleistungsbeziehenden ist in der Regel eine arbeits- und zeitintensive Aufgabe. Aus vielen praktischen Beispielen in den Jobcentern wird deutlich, dass sich der Zeit- und Arbeitsaufwand lohnt und die Voraussetzung für die Bildung einer Vertrauensbasis ist. Folgendes hat sich bewährt:

- regelmäßige (verlässliche) Gespräche,
- kurze Intervalle zwischen den Kontakten und Gesprächsterminen,
- aufeinander aufbauende und aufeinander Bezug nehmende Gespräche (Gesprächsprozess),
- Kontinuität bei den Ansprechpartnern,
- Erhöhung der Betreuungsintensität über Personalschlüssel.

Erfolgreiche Integrationsarbeit knüpft gerade bei Langzeitleistungsbeziehenden an den Fähigkeiten und Stärken der Betroffenen an. Wie die Handlungsansätze der Jobcenter zeigen, trägt die Abkehr von rein defizitorientierten Integrations- und Beratungsansätzen zur Motivation, Mitarbeit und damit auch zur Stärkung der Eigenverantwortung der Leistungsbeziehenden bei. Der stärkenorientierte Beratungsansatz hat besonderes Gewicht

- bei der Analyse (Assessment, Profiling) der individuellen Fähigkeiten und Potentiale und
- bei der gezielten Auswahl von Fördermaßnahmen, die auf die vorhandenen Stärken und Talente aufsetzen oder daran anknüpfen.

Für eine nachhaltige Integration sind Motivation und Akzeptanz für den Eingliederungsprozess erforderlich. Hinter einer geringen Motivation verbergen sich häufig Probleme wie beispielsweise Ängste, schwierige familiäre Situationen, mangelnde Vereinbarkeit von Familie und Beruf, fehlendes Durchhaltevermögen oder geringe Belastbarkeit. Das Ziel muss sein, die Motivation zu steigern, eine Entwicklungsperspektive zu eröffnen und eine freiwillige, engagierte Mitwirkung zu erreichen, die einen kooperativen Hilfeprozess einleitet. Dabei kommen Handlungsansätze zum Einsatz, die nicht nur Einzelnen, sondern auch bei der Familie (Bedarfsgemeinschaft) ansetzen und die Dynamik von Lern- und Entwicklungsprozessen und vom Verhalten in Gruppen nutzen. Als methodische Ansätze haben sich bewährt

- Kundinnen und Kunden zu Hause aufzusuchen,
- auch die gesamte Bedarfsgemeinschaft in den Blick zu nehmen,

- Angebote zu machen, die Erfolgserlebnisse ermöglichen und damit das Selbstvertrauen stärken,
- den Teamansatz und Gruppenarbeit zu nutzen,
- strukturierte Gruppenarbeit zu nutzen und mit Einzelcoaching zu kombinieren.

3. Passgenaue Angebote

Eine Vielzahl von Projekten für Langzeitleistungsbeziehende berücksichtigt, dass der Eintritt in eine veränderte Lebenssituation eine Hürde darstellt; so zum Beispiel der Eintritt in eine neue soziale Umgebung, in eine Gruppe, in eine Alltagsstruktur, in Ausbildungsabläufe oder in betriebliche Strukturen und Abläufe. Entsprechend wird nach Ansätzen gesucht, den Zugang zu den Angeboten und Maßnahmen niedrigschwellig und auf die individuellen Bedürfnisse zugeschnitten zu gestalten. Dabei spielt die Berücksichtigung der Bildung, des Sprachverständnisses sowie die physische und psychische Belastbarkeit eine große Rolle. In den Beispielen hat sich bewährt,

- an der konkreten Lebenswirklichkeit der Leistungsberechtigten anzusetzen und die für die Teilhabe am Arbeitsleben erforderlichen Kompetenzen zu vermitteln,
- Lerntechniken aufzuzeigen,
- dabei zu helfen, die Lebensorganisation und den Arbeitsalltag aufeinander abzustimmen,
- Integrationsprozesse in Schritten zu gestalten,
- passgenaue Qualifizierungen einzusetzen (z. B. Teilqualifizierungen, Teilzeitqualifizierungen),
- flankierende kommunale Leistungen zu nutzen.

4. Gesundheitsförderung

Eine bedeutende Ursache für das Scheitern von Eingliederungsbemühungen und dem Verbleib im System der Grundsicherung für Arbeitsuchende liegt häufig in der gesundheitlichen Leistungsfähigkeit der Betroffenen. Dieser Erkenntnis tragen eine Reihe von Projekten Rechnung, die die Wechselwirkungen zwischen Arbeitslosigkeit und Gesundheit zum Ausgangspunkt einer Handlungsstrategie gewählt haben. Teile solcher Handlungsstrategien sind

- die Bildung von Teams, die besonders auf die Betreuung von Menschen mit gesundheitlichen Einschränkungen und Rehabilitanden spezialisiert sind,
- die Ausrichtung der Beratung hin zu einem gesundheitsbezogenen beschäftigungsorientierten Fallmanagement,
- die direkte Ansprache und passgenaue Gestaltung von Angeboten für Personen mit bestimmten gesundheitlichen Einschränkungen (z.B. mit psychischen Beeinträchtigungen oder körperlichen Einschränkungen),
- die Verzahnung von Leistungen des Jobcenters mit anderen Angeboten der Gesundheitsförderung.

5. Praktische Erprobung

Viele Langzeitleistungsbeziehende haben seit langer Zeit keinen Kontakt zum Arbeitsmarkt und häufig keine berufliche Ausbildung bzw. eine geringe oder veraltete Qualifikation. Auf die Erfahrungen aus einer praktischen Erprobung und Beschäftigung setzen entsprechend viele Handlungsansätze. Als Mittel werden u.a. eingesetzt

- praktische Erprobung im Betrieb,
- Coaching, Praktikumsbegleitung, Einstiegsbegleitung,
- Durchlaufen unterschiedlicher Arbeitsbereiche,
- Teilzeitbeschäftigung.

6. Nachgehende Betreuung

Die Arbeitsaufnahme stellt für Langzeitleistungsbeziehende und deren Familien unter Umständen eine erhebliche Herausforderung dar. In einer Reihe von Beispielen wird deshalb die Unterstützung in der Phase der Veränderung geleistet. Auch eine begleitende Beratung des Arbeitgebers nach Arbeitsaufnahme wird zur Überwindung von Anfangsschwierigkeiten angeboten. Eine nachgehende Betreuung stabilisiert den Vermittlungserfolg. Die Nachbetreuung wird in den bisherigen Konzeptionen als eine Stabilisierungsmaßnahme eines Trägers oder als eine Leistung des Jobcenters im Rahmen seines Beratungs- und Vermittlungsauftrages erbracht.

7. Ansprache von Unternehmen

Unternehmen zögern häufig, Langzeitleistungsbeziehende einzustellen. Gründe dafür sind z.B. deren Arbeitsmarkferne, qualifikatorische und soziale, sprachliche, kulturelle oder persönliche Hemmnisse. Intensive Kontakte zwischen den Jobcentern und Unternehmen sind deshalb von zentraler Bedeutung. Die Integrationsbereitschaft von Unternehmen kann einzelfallbezogen gefördert werden, z.B. durch Beratung über die Kompetenzen der Bewerber (Bewerberorientierung) und das Aufzeigen von Fördermöglichkeiten. Dabei können mögliche Bedenken der Unternehmen gezielt angesprochen werden. Erprobt werden Kombinationen von Handlungsansätzen, die

- auf den Ausgleich der Minderleistungen abzielen,
- ein Coaching für die Teilnehmer/-innen vorsehen,
- eine Beratung und Begleitung für den Arbeitgeber beinhalten,
- auf die Ausweitung bestehender Beschäftigungsverhältnisse gerichtet sind oder
- eine gezielte Ansprache zur Einrichtung neuer Beschäftigungsverhältnisse zum Inhalt haben.

8. Einbeziehung von kommunalen Eingliederungsleistungen

Eine Reihe von Handlungsansätzen hat die Vernetzung der arbeitsmarktpolitischen Instrumente und der sozialintegrativen (kommunalen) Angebote zum Gegenstand. Im Rahmen der Integrationsstrategie werden für eine erfolgreiche ganzheitliche Unterstützung

kommunale Eingliederungsleistungen (Kinderbetreuung, Schuldnerberatung, psychosoziale Betreuung, Suchtberatung) gezielt eingebunden.

9. Kooperationen und Netzwerke

Für die Unterstützung in den Lebenslagen von Langzeitleistungsbeziehenden kommen neben den Instrumenten der Grundsicherung häufig weitere Angebote von Sozialleistungsträgern und Dritten in Betracht, die für eine nachhaltige und umfassende Betreuung nutzbar gemacht werden können. Die Abstimmung mit lokalen Akteuren wie Einrichtungen des kommunalen Trägers, den Schulen, der lokalen Wirtschaft und Trägern von Maßnahmen und sozialer Dienstleistungen ist dabei wichtig.

Die Bildung eines Netzwerks muss einen institutionalisierten Rahmen erhalten, um eine gelingende Kooperation im individuellen Hilfefall zu ermöglichen. Solche Netzwerke werden von den Jobcentern in sehr unterschiedlicher Weise eingerichtet

- als zentrale Anlaufstelle für alle Dienste und Institutionen,
- als bedarfsbezogene (institutionalisierte) Zusammenarbeit mehrerer Stellen (z.B. Jobcenter, Jugendamt, Schulträger),
- für rechtskreisübergreifende Angebote bzw. Anlaufstellen für bestimmte Zielgruppen (z.B. Selbständige, Alleinerziehende),
- zur Bildung kooperativer Angebote für bestimmte Zielgruppen (z.B. Menschen mit Behinderungen, Personen mit gesundheitlichen Einschränkungen),
- zur Verwirklichung sozialräumlicher Konzepte (z.B. Quartiersmanagement).

TEIL 2

Ausgewählte Beispiele für Konzepte und Handlungsansätze zur Verringerung von Langzeitleistungsbezug

Die AG Eingliederung des Bund-Länder Ausschusses SGB II hat aufgrund einer Abfrage bei den Jobcentern eine Vielzahl von Rückmeldungen zu Konzepten und Handlungsansätzen zur Verringerung von Langzeitleistungsbezug erhalten.

Manche der gemeldeten Handlungsansätze werden seit geraumer Zeit verfolgt und sind evaluiert. Andere Projekte haben einen eher experimentellen Charakter und sind noch im Versuchsstadium. Der überwiegende Teil der Handlungsansätze ist in der Regelstruktur verortet. Ein kleiner Teil der in der Erprobung befindlichen Ansätze wird auch durch Dritte mitgetragen und hat Projektcharakter.

Die AG Eingliederung hat Beispiele zusammengestellt, die einen Überblick über unterschiedlichste Handlungsansätze geben. Dabei wird die ganze Bandbreite der praktischen Überlegungen deutlich. Die durch die AG Eingliederung getroffene Auswahl dient entsprechend der Transparenz und dem Informationsaustausch sowie der Inspiration der Akteure vor Ort. Mit der Auswahl der aufgenommenen Beispiele ist weder eine Auszeichnung noch eine Empfehlung verbunden.

Der Bund-Länder-Ausschuss SGB II geht davon aus, dass alle hier dargestellten Beispiele von den Jobcentern unter Beachtung des geltenden Rechts umgesetzt werden. Auf Grundlage der von den Jobcentern vorgelegten Konzepte ist eine rechts- und fachaufsichtliche Beurteilung im Detail und hinsichtlich der tatsächlichen Abwicklung nicht möglich. Die Aufnahme in die Sammlung beinhaltet mithin keine Aussage der Aufsicht führenden Stellen zur Rechtmäßigkeit der Umsetzung der Beispiele.

Im Rahmen der Abfrage haben die Jobcenter auch weiterführende Hinweise zu aus ihrer Sicht erforderlichen Gesetzesänderungen oder Änderungen der allgemeinen Rahmenbedingungen gegeben. Diese Hinweise werden im Rahmen der weiteren Beratungen zum Themenkreis bearbeitet.

Gemeinsame Einrichtung Zugelassener kommunaler Träger**Name/Bezeichnung des Handlungsansatzes:****Neben der bereits bestehenden Spezialisierung im Bereich der Integration für „U25“, „50plus“ und Reha Herauslösung der Betreuung von eLB im Langzeitleistungsbezug**

- Alleinerziehende
- Aufstocker und Ergnzer

aus der „allgemeinen Integration“**Ansprechpartner:**Herr Manfred Kothe
Jobcenter Landkreis Würzburg**Email:**m.kothe@ira-wue.bayern.de**Telefon:**

0931/8003-446

Ziel des Handlungsansatzes und Zielgruppe
<p>a) Zielgruppen- und beschäftigungsorientiertes Fallmanagement bei den Alleinerziehenden</p> <p>b) Vermeidung/Beseitigung des Langzeitleistungsbezugs von Aufstockern (in der Regel infolge des Bezugs von Arbeitslosengeld noch relativ arbeitsmarktnah) und Beendigung der Hilfebedürftigkeit bzw. Beendigung/Verringerung der Hilfebedürftigkeit von – in der Regel ebenfalls arbeitsmarktnahen – erwerbstätigen Leistungsbeziehenden und deren Bedarfsgemeinschaften</p>
Handlungszeitraum
<p>Zu a) seit 2. Halbjahr 2012</p> <p>Zu b) ab 02.04.2013</p>
Eingesetztes Mittelvolumen in Euro / Eingesetzte Personalkapazitäten / Qualifizierung Personal / Beratungsansatz
Kostenneutral, da Herauslösung von (zunächst) 2 Kräften (3. Qualifikationsebene oder entsprechende Ausbildung) aus dem Bereich der „Allgemeinen Integration“ für „Alleinerziehende“ und für „Aufstocker/Ergnzer“ und Spezialisierung mit geringeren Fallzahlen aber erhöhtem Beratungs-/Betreuungsaufwand
Finanzierung
Verwaltungsbudget

Beschreibung des Handlungsansatzes (Ziel, Inhalte, Methoden, Beteiligte)

Zu a)

Kernaufgaben des beschäftigungsorientierten Fallmanagements sind Bearbeitung und Abbau von Vermittlungshemmnissen. Eine gründliche Beratung und die Objektivierung der tatsächlichen Bedarfssituation der Alleinerziehenden bzw. ihrer Bedarfsgemeinschaft, werden als Voraussetzung gesehen, individuelle Ressourcen sowie Problemlagen, die der Integration entgegenstehen, methodisch zu erfassen und gemeinsam die Nutzung von Angeboten und Dienstleistungen zur passgerechten Unterstützung der Alleinerziehenden zu planen. Der Erfolg hängt maßgeblich von der Grundhaltung der Beratenden gegenüber Alleinerziehenden, ihrer Gesprächsführungskompetenz und der Fähigkeit zur Strukturierung, Verknüpfung und realistischer Einschätzung der Informationen bezüglich Ressourcen und Bedarfslage sowie der Kenntnis der regionalen Hilfsangebote (Netzwerke) ab.

Zu b)

Bei den „Aufstockern/Ergänzern“ wird wegen der in der Regel vorherrschenden Arbeitsmarktnähe durch die Zusteuerung an eine aus der allgemeinen Integration heraus gelöste Integrationskraft eine schnellere Vermittlung in den ersten Arbeitsmarkt bzw. Vermeidung eines Langzeitbezugs von Leistungen durch Integration in eine den Bedarf deckende Beschäftigung angestrebt.

Warum halten Sie diesen Ansatz für erfolgreich?

Zum Beispiel mit Blick auf

- **gute Integrationsergebnisse bzw. Erzielung von Integrationsfortschritten**
- **Vereinfachung der Vermittlungs- und Eingliederungsprozesse**
- **hohe Zufriedenheit bei der Zielgruppe**
- **Abbau von Vermittlungshemmnissen**
- **Einbeziehen von Netzwerkpartnern**
- **Sonstiges**

Für eine erfolgreiche Beratung und Integration von Alleinerziehenden bedarf es bei der Integrationskraft Kenntnisse zur Lebenssituation Alleinerziehender und deren unterschiedlichster Problemkonstellationen. Eine durch Gesprächsführungs- und Konfliktmanagementkompetenz geprägte Beratungskompetenz sowie eine positive Grundhaltung gegenüber Alleinerziehenden bei der Gestaltung ihrer individuellen Lösung zur Vereinbarung der Lebensbereiche Familie und Erwerbsarbeit werden als unerlässlich für eine möglichst frühzeitige Integration in den Arbeitsmarkt erachtet. Seit dem Start im 2. Halbjahr 2012 sind bis jetzt 35 Alleinerziehende in sozialversicherungspflichtige Tätigkeiten vermittelt worden, 26 Personen haben eine geringfügige Beschäftigung aufgenommen, weiterhin haben 3 Alleinerziehende eine Ausbildung angefangen.

Im Falle der „Aufstocker/Ergänzer“ werden schnellere Integrationserfolge mit dem Ergebnis einer dauerhaften Bedarfsdeckung erwartet.

Weiterführende Hinweise, die sich aus dem Projekt ergeben haben.

Zu a)

Es ist darauf zu achten, die Unterstützungsstrukturen für Alleinerziehende gut miteinander zu verzahnen. Hierzu sind gute Kontakte zu den Jugendämtern und den Trägern der freien Wohlfahrtspflege etc. hilfreich; falls diese nicht vorhanden sind, sind diese aufzubauen.

Unternehmern/Arbeitgebern muss die spezielle Situation der Alleinerziehenden verdeutlicht werden. Freiräume - aufgrund der speziellen Situation - müssen eingeräumt werden.

Das eingesetzte Personal soll einerseits eine Sensibilität für die schwierige Situation der Alleinerziehenden mitbringen, andererseits aber auch mit Nachdruck auf die Mitwirkungspflichten der SGB II-Leistungsbezieher/-innen zur Verringerung der Hilfebedürftigkeit oder Beendigung des Leistungsbezugs hinwirken.

Gemeinsame Einrichtung Zugelassener kommunaler Träger**Name/Bezeichnung des Handlungsansatzes:****Zielgruppenspezifische Beratung und Unterstützung****Ansprechpartner:**Josef Fisch
Jobcenter Landkreis München**Email:**FischJ@lra-m.bayern.de**Telefon:**

089-6221-4505

Ziel des Handlungsansatzes und Zielgruppe
Professionelle und gezielte Beratung und Unterstützung von Rehabilitanden, Schwerbehinderten Menschen und Alleinerziehenden
Handlungszeitraum
Dauerhaft
Eingesetztes Mittelvolumen in Euro / Eingesetzte Personalkapazitäten / Qualifizierung Personal / Beratungsansatz
1,0 Fallmanagement Reha/Sb 0,75 Fallmanagement Alleinerziehend
Finanzierung
Verwaltungsbudget (Allgemeine Personalkosten)
Beschreibung des Handlungsansatzes (Ziel, Inhalte, Methoden, Beteiligte)
<p>Der Ansatz verfolgt die Absicht, eine definierte Personengruppe von insoweit erfahrenen und geschulten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern individuell betreuen, unterstützen und bestenfalls vermitteln zu lassen. Bei den beiden genannten Personengruppen liegt häufig längere, zum Teil auch verfestigte Arbeitslosigkeit und somit Hilfebedürftigkeit i.R.d. SGB II vor. Die Betrachtung der Bedarfe, Potentiale und Ressourcen bildet die Grundlage für die weitere Beratung und die Gewinnung von Gründen, warum es bisher nicht zu einer Integration in den Arbeitsmarkt kam. Es können spezifische Problemlagen zu Tage treten und behandelt werden, die in einem allgemeinen Fallmanagementkonzept mitunter unberührt bleiben, aber oft maßgeblich sind für das Misslingen der Integrationsbemühungen.</p> <p>Die Zielsetzungen, individuelle Beratungen zu bieten und bestmögliche Integrationsmöglichkeiten zu schaffen, verbinden sich bei diesem Ansatz mit intensiver Arbeit mit den Kundinnen und Kunden, nach Außen und den Akteuren des lokalen Arbeitsmarktes.</p>

Mittelfristig können auch Potentiale für die Umwandlung eines Minijobs in eine Teilzeit- oder Vollzeitarbeitsstelle gefunden werden. Die Erreichung und Nachhaltung von Teilschritten und Integrationserfolgen steht im Fokus der Aktivitäten.

Warum halten Sie diesen Ansatz für erfolgreich?

Zum Beispiel mit Blick auf

- **gute Integrationsergebnisse bzw. Erzielung von Integrationsfortschritten**
- **Vereinfachung der Vermittlungs- und Eingliederungsprozesse**
- **hohe Zufriedenheit bei der Zielgruppe**
- **Abbau von Vermittlungshemmnissen**
- **Einbeziehen von Netzwerkpartnern**
- **Sonstiges**

Eine zielgruppenspezifische Beratung und Unterstützung hat viele Vorteile, da Fachwissen gebündelt angeboten werden kann und sowohl Bürger wie auch Mitarbeiter/-innen davon profitieren. Daneben macht eine gute Netzwerkarbeit zu Verbänden, Vereinen, Kammern und nicht zuletzt zu Arbeitgebern den Erfolg dieses Konzeptes aus. Alleinerziehende beispielsweise verfügen in aller Regel über ein eingeschränktes Zeitbudget, indem die Ausbildungs- bzw. Berufswünsche umgesetzt werden müssen. Der Zugriff auf ein funktionierendes Netzwerk und solide Kenntnisse des Arbeitsmarktes sind in dieser Beratungssituation von Bedeutung und begünstigen den Eingliederungsprozess.

Das spezialisierte Fallmanagement erlaubt die Fokussierung auf vergleichbare Problemlagen und Bedarfe der Bürger und leitet zu Lösungen an. Eine Vernetzung der Leistungsberechtigten in Verbindung mit zielgerichteten Angeboten führt zu hoher Zufriedenheit und Motivation der Teilnehmer/-innen. Das belegen Ergebnisse von Befragungen der Teilnehmer/-innen dieser Angebote.

Weiterführende Hinweise, die sich aus dem Projekt ergeben haben.

Gemeinsame Einrichtung Zugelassener kommunaler Träger**Name/Bezeichnung der Maßnahme:****BG-Coaching****Ansprechpartner:**Josef Fisch
Jobcenter Landkreis München**Email:**FischJ@Ira-m.bayern.de**Telefon:**

089 – 6221-4505

Zielgruppe
Langzeitarbeitslose mit gesundheitlichen Einschränkungen im psychischen Bereich (auch Verhaltensauffälligkeiten und Burnout); eine abgeschlossene ärztliche Diagnostik ist keine Voraussetzung.
Maßnahmezeitraum (Laufzeit, Dauer in Wochenstunden)
<u>Dauer:</u> 12 Monate <u>Zeitlicher Umfang:</u> Der Träger hat die Teilnehmerin / den Teilnehmer während der Maßnahme in der Regel 45 Minuten alle zwei Wochen zu kontaktieren. Dabei soll die Kontaktdichte zu Beginn der Maßnahme höher liegen (in der Regel wöchentlicher Kontakt) und im Lauf des Coachings entsprechend der Fortschritte der Teilnehmerin / des Teilnehmers gesenkt werden (Steigerung der Eigenverantwortung).
Maßnahmevolumen in Euro
Für 15 Teilnehmer/-innen 89.775,- € (einschließlich Vermittlungshonorar und Fahrkosten)
Beschreibung der Maßnahme (Ziel der Maßnahme, Inhalte, Methoden, Beteiligte)
Die Maßnahme beinhaltet: Analyse der Situation der Bedarfsgemeinschaft, Vertiefte Beratung, bedarfsabhängige Unterstützung zur Stabilisierung der Situation, Motivation zu beruflicher Aus- und Weiterbildung sowie Wahrnehmung von Unterstützungs- und Betreuungsdiensten. Darüber hinaus werden noch folgende Inhalte angeboten: <ul style="list-style-type: none"> • Klärung des psychosozialen Umfeldes • Wahrnehmung und Beseitigung verfestigter Verhaltensweisen • Konstruktiver Umgang mit inneren und äußeren Konflikten, unter anderem auch Umgang mit der Erkrankung (Integration in den Lebensalltag) sowie Umgang mit persönlichen Grenzen • Stärken-/ Schwächenanalyse; Einschätzung der eigenen Leistung

<ul style="list-style-type: none"> • Stärkung der Eigeninitiative • Soziales Kompetenztraining • Kommunikationstraining
Rechtsgrundlagen/Finanzierung
§ 16 Abs. 1 SGB II i.V.m. § 45 Abs. 1 SGB III/Eingliederungsbudget
Umsetzungsart (Vergabemaßnahme, Projektförderung, Einzelfallförderung, Selbstvornahme)
Vergabemaßnahme
Besonderheiten (z. B. Beteiligung im Rahmen einer Kofinanzierung von Programmen Dritter, Einbindung von Mitteln / Leistungen Dritter, Kombination von Maßnahmen)
Beteiligung an einer Maßnahme, die von den Jobcentern Fürstenfeldbruck und Starnberg ausgeschrieben wurde. In Kombination einer Förderung aus dem Europäischen Sozialfond (ESF) - Coaching von Bedarfsgemeinschaften – Förderzeitraum 2007 – 2013 des Bayerischen Staatsministeriums für Arbeit und Sozialordnung, Familien und Frauen (AZ: I2/66841/3) und dem Arbeitsheft Kofinanzierung ESF des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales vom 25. Februar 2009.
(Evaluations-)Ergebnisse – Eingliederungsquoten und soweit vorhanden, z. B. Aussagen zu Integrationsfortschritten, zur Integration in Ausbildung oder Arbeit
Der Starttermin der Maßnahme war der 02.05.2013.
Warum halten Sie diesen Ansatz für erfolgreich? Zum Beispiel mit Blick auf
<ul style="list-style-type: none"> • gute Integrationsergebnisse, Erzielung von Integrationsfortschritten • Abbau von Vermittlungshemmnissen • Einbeziehung von Netzwerkpartnern • hohe Teilnehmerzufriedenheit • Sonstiges
<p>Die Maßnahme BG Coaching spricht Personen an, die von multiplen Vermittlungshindernissen betroffen sind. Bei diesen Menschen handelt es sich häufig auch um Langzeitleistungsbeziehende. Die Maßnahme wurde deshalb so konzipiert, weil eine Vielzahl der SGB II - Leistungsbeziehenden zu dieser Personengruppe gehört.</p> <p>Von der Maßnahme BG Coaching versprechen wir uns einen umfassenden Ansatz, da nicht nur Einzelpersonen, sondern die ganze Bedarfsgemeinschaft Gegenstand der Maßnahme wird.</p>

Weiterführende Hinweise, die sich aus dem Projekt ergeben haben.

--

Gemeinsame Einrichtung Zugelassener kommunaler Träger**Name/Bezeichnung des Handlungsansatzes:****Reduzierung der LZB, die ergänzend zum Erwerbseinkommen SGB II Leistungen in geringem monatlichen Umfang (zunächst <= 300 €) erhalten****Ansprechpartner:**Isfried Fischer
Jobcenter Stadt Ingolstadt**Email:**isfried.fischer@ingolstadt.de**Telefon:**

0841 / 305 – 45 100

Ziel des Handlungsansatzes und Zielgruppe
<p><u>Ziel:</u> Reduzierung der Zahl der erwerbstätigen Langzeitleistungsbezieher/-innen mit (relativ) geringem monatlichen SGB II Leistungsanspruch (<= 300 €) um 25 % innerhalb eines Jahres</p> <p><u>Zielgruppe:</u> Bedarfsgemeinschaften mit mindestens einem erwerbstätigen Leistungsberechtigten und (zunächst relativ) geringem monatlichen SGB II Leistungsanspruch <= 300 €.</p>
Handlungszeitraum
Januar 2013 bis Mitte 2014
Eingesetztes Mittelvolumen in Euro / Eingesetzte Personalkapazitäten / Qualifizierung Personal / Beratungsansatz
Kein gesondertes Budget der für den Handlungsansatz einsetzbaren Eingliederungsmittel; kein Einsatz zusätzlicher Personalkapazitäten, Handlungsstrategie wird als zusätzlicher Schwerpunkt neben dem „Regelgeschäft“ umgesetzt; keine gesonderte Qualifizierung IFK erforderlich
Rechtsgrundlage und Finanzierung
Es kommen alle maßgeblichen Vorschriften des SGB II und SGB III in Betracht. Personalkosten werden aus dem Verwaltungsbudget finanziert, individuell erforderliche Eingliederungsleistungen aus dem Eingliederungstitel (im Rahmen der allgemeinen Mittelansätze für die verschiedenen Eingliederungsinstrumente).
Beschreibung des Handlungsansatzes (Ziel, Inhalte, Methoden, Beteiligte)
Ziel ist es, den Bestand der bereits erwerbstätigen Langzeitleistungsbezieher/-innen, die nur noch über (relativ) geringe SGB II Leistungsansprüche verfügen, stärker als in der

Vergangenheit zu reduzieren.

Nach dem 4-Phasen-Modell der BA gelten insbesondere sozialversicherungspflichtig beschäftigte oder selbständige Leistungsberechtigte als „integriert“ und wurden daher in der Vergangenheit idR mit geringerer Intensität betreut.

Abweichend vom Regelgeschäft erfolgt zu Beginn des Handlungsansatzes ein gemeinsames Strategiegelgespräch mit allen erwerbsfähigen Leistungsberechtigten (eLb) einer Bedarfsgemeinschaft mit allen fachlich für die eLbs zuständigen Integrationsfachkräften (spezialisierte Arbeitsvermittler U25/Ü25/Ü50 ggfs. Fallmanager).

Mit den eLb der BG werden die „Hebel“ diskutiert, die zur Erhöhung des Erwerbseinkommens zur Verfügung stehen: Ausweitung Arbeitszeit, Erhöhung Stundenlohn und Arbeitsaufnahme bisher nicht erwerbstätiger eLb der BG und festgelegt welche (u.U. kombinierten) Strategien für jeden eLb der BG verfolgt werden.

In der sich anschließenden 6monatigen „Handlungsphase“ erfolgt die Betreuung der eLbs durch die jeweilige Integrationsfachkraft in Einzelgesprächen mit erhöhter Kontaktdichte. Daran schließt sich eine wiederum 6monatige „Beobachtungsphase“ mit max. 8wöchiger Kontaktdichte an.

Folgende Strategien werden schwerpunktmäßig verfolgt:

- Ausweitung Minijob bzw. Teilzeitstelle (Kontaktaufnahme durch AGS mit Arbeitgeber zur Abklärung Stundenausweitung/Lohnerhöhung ggfs. nach (beschäftigungsbegleitender) Qualifizierung). Gegebenenfalls Zuweisung zu flexibler Maßnahme zur Aktivierung und berufl. Eingliederung in beschäftigungsfreien Zeiten (insbes. bei Verdacht auf Schwarzarbeit); soweit einer Arbeitszeitausweitung der bisherige zeitliche Umfang der Kinderbetreuung entgegensteht, werden gemeinsam mit Netzwerkpartnern Lösungen zur Erweiterung der Betreuungszeiten entwickelt.
- Stellenwechsel in ein anderes, möglichst unbefristetes Arbeitsverhältnis (als ultima ratio, wenn keine Möglichkeiten zur Stundenausweitung bzw. Lohnerhöhung (auch nicht nach Qualifizierung) beim bisherigen Arbeitgeber besteht)
- Berufliche Weiterbildung (berufsbegleitend, als Fernlehrgang, in Teilzeit oder direkt beim Arbeitgeber), wenn im Anschluss daran höherwertige Beschäftigung beim bisherigen AG möglich oder Stellenwechsel angestrebt wird
- Aktivierung bereits während der Elternzeit: Kundinnen sollen dafür gewonnen werden, die Elternzeit mind. zur Qualifizierung nutzen; Vorteile einer frühzeitigen (Wieder-)Aufnahme Erwerbstätigkeit werden aufgezeigt, rechtzeitige Anmeldung zur Kinderbetreuung wird unterstützt und überwacht

Warum halten Sie diesen Ansatz für erfolgreich?

Zum Beispiel mit Blick auf

- **gute Integrationsergebnisse bzw. Erzielung von Integrationsfortschritten**
- **Vereinfachung der Vermittlungs- und Eingliederungsprozesse**
- **hohe Zufriedenheit bei der Zielgruppe**
- **Abbau von Vermittlungshemmnissen**
- **Einbeziehen von Netzwerkpartnern**

- **Sonstiges**

- Individuelle Strategie für die jeweilige Bedarfsgemeinschaft wird eng zwischen den Sachbearbeitern im Leistungsbereich und den Integrationsfachkräften im Bereich Markt & Integration abgestimmt.
- Erweiterung des Blickwinkels der spezialisierten Integrationsfachkraft (U25; Ü25; Ü50) durch gemeinsame Strategieentwicklung der IFKs für alle eLb einer BG.
- Erwerbstätigen Leistungsberechtigten wird verstärkt verdeutlicht, dass SGB II Leistungen kein „Kombilohnmodell auf Dauer“ sein sollen, sondern das Ziel die vollständige Überwindung des Hilfebedarfs ist und welche Beiträge hierzu die eLbs der BG leisten können und sollen.
- Einbeziehung von Netzwerkpartnern (insbesondere Arbeitgeber, bei denen die Leistungsberechtigten beschäftigt sind und Netzwerkpartner für kommunale Eingliederungsleistungen)
- Wirkt „Lock In“-Effekten in Minijobs entgegen.

Weiterführende Hinweise, die sich aus dem Projekt ergeben haben.

- Der Personalaufwand ist vorab nicht zu unterschätzen. Selbst wenn Langleistungsbezieher/-innen bzw. im Arbeitsmarkt integrierte eLb regelmäßig zu Terminen vorsprechen, benötigt es dennoch gerade zu Beginn sehr viel Zeit, die Kundinnen und Kunden zu überzeugen, eine bestehende Beschäftigung zu ergänzen oder gar aufzugeben. Auch eine Aktivierung während der Elternzeit gestaltet sich zeitaufwändiger. Zudem kosten natürlich die gemeinsamen Beratungstermine aller eLb und IFKs mehr Zeit, da diese oft länger ausfallen.
- Der Bereich Qualifizierung hat sich bisher schwierig gestaltet, da viele berufsbegleitende Angebote entweder nicht zielführend sind oder aber nicht zertifiziert sind, sodass eine Förderung selbst bei wohlwollender Finanzlage schwierig ist.
- Die Einbindung eines bestehenden Arbeitberteam ist sehr wichtig, da bei vielen eLb eine Hemmschwelle besteht, selbst beim AG nach einer Stundenaufstockung nachzufragen. Ein fast neutraler Dritter (also nicht eLb und nicht IFK) hat sich als gute Argumentationshilfe erwiesen.
- Die Kommunalen Eingliederungsleistungen sollten in jedem Fall mit eingebunden werden. Diese sind hilfreich den tatsächlichen Arbeitszeitrahmen (Kinderbetreuung) und auch den persönlichen Arbeitszeitrahmen (sozialpsychiatrischer Dienst, Schuldenberatung, allg. Unterstützung bei Problemlagen) zu erweitern, sodass Stunden-erweiterung und Stellenwechsel auch möglich werden.

Insgesamt muss man persönlich wohl darauf achten, nicht jedem eLb einen Handlungsbedarf überzustülpen. In manchen Fällen, gerade bei gesundheitlichen Einschränkungen, ist einfach nicht mehr Einkommen zu erwirtschaften. Dies spiegelt sich ja aber bereits in der Zielvereinbarung (Verringerung um 25%) wider.

Gemeinsame Einrichtung Zugelassener kommunaler Träger**Name/Bezeichnung der Maßnahme:****Stabilisierung und Orientierung für
erwerbsfähige Leistungs-berechtigte mit
großer Distanz zum Arbeitsmarkt****Ansprechpartner:**Frau Stefanie Kaiser
Jobcenter Landkreis Oberhavel**Email:**stefanie.kaiser@oberhavel.de**Telefon:**

03301 – 601 5376

Zielgruppe	
Die Teilnehmer/-innen sind marktferne Kundinnen und Kunden aus dem Bestand des Jobcenters (Rechtskreis SGB II) mit großer Distanz zum Arbeitsmarkt und entsprechendem Unterstützungs-, Stabilisierungs- und Entwicklungsbedarf. Hierzu zählen Personen, bei denen vor allem aufgrund persönlicher Probleme und gesundheitlicher Einschränkungen eine nachhaltige Arbeitsaufnahme verhindert wird.	
Maßnahmezeitraum (Laufzeit, Dauer in Wochenstunden)	
Die Maßnahme bestand aus zwei Durchgängen mit einer jeweiligen Laufzeit von höchstens sechs Monaten. Pro Durchgang standen zwölf Teilnehmerplätze zur Verfügung. Die individuelle Verweildauer betrug höchstens sechs Monate je nach individuellen Voraussetzungen. Im Rahmen der Maßnahme durchliefen die Teilnehmer/-innen zwei verschiedene Phasen (siehe Maßnahmedurchführung – zeitlicher / inhaltlicher Ablauf), wobei die Zeiten der einzelnen Phasen in Abhängigkeit von den Teilnehmervoraussetzungen individuell gestaltet werden konnten.	
Maßnahmevolumen in Euro	
Auftragsvolumen:	167.502,96 EUR
Maßnahmekosten/Teilnehmer/-in:	6.979,29 EUR
Beschreibung der Maßnahme (Ziel der Maßnahme, Inhalte, Methoden, Beteiligte)	
<u>Ausgangssituation:</u> Über gängige Integrationsmaßnahmen ist die Zielgruppe aufgrund persönlicher, sozialer und gesundheitlicher Probleme nicht erreichbar. Zu flankierenden Dienstleitungen wie Schuldnerberatung, Kinderbetreuung, Suchtberatung etc. findet sie nur bedingt Zugang.	

Angesichts der komplexen Problemstellungen sind die tatsächlichen Integrationspotenziale der Personen schwer einschätzbar. Allein über die Erwerbsbiographie kann dazu keine zuverlässige Aussage getroffen werden. Eine unmittelbare Arbeitsaufnahme ist zum Zeitpunkt des Maßnahmeeintritts nicht möglich. Vorrangig benötigt diese Zielgruppe eine intensive individuelle Begleitung und lösungsorientierte Unterstützungsleistungen.

Maßnahmeziele – qualitativ:

Folgende Erfolgsindikatoren wurden z. B. festgelegt:

- Eine (Neu-)Zuordnung zur passenden Kundengruppe (Marktkundin / Marktkunde, marktnahe Kundin / marktnaher Kunde oder marktferne Kundin / marktferner Kunde) hat zum Maßnahmeende entsprechend des erzielten Entwicklungsstandes des / der Teilnehmers/-in zu erfolgen.
- Die verbesserten Wiederbeschäftigungschancen der Teilnehmer/-innen (mit und ohne erfolgte Integration in Beschäftigung) und die festgestellten Beschäftigungshemmnisse sind eindeutig zu identifizieren. Weiter sind alternative (Erwerbs-) Perspektiven zur mittelfristig realisierbaren sozialen und beruflichen Integration zu entwickeln und zu dokumentieren.
- Zur Fortsetzung der zielorientierten Begleitung sind bei der Übergabe der Teilnehmer/-innen an das Jobcenter rechtzeitige Absprachen mit dem Fallmanagement notwendig.

Maßnahmeziele – quantitativ:

Vom ausführenden Träger wurde eine individuelle und bedarfsgerechte Förderung der Teilnehmer/-innen in sehr heterogenen Gruppen erwartet. Aus diesem Grund nahm das Jobcenter Abstand von strikten Vorgaben (beispielsweise zur Anzahl der Hausbesuche, Anzahl der Kontaktdichte bei Einzel- und Gruppengesprächen, Vermittlungsquote). Statt dessen wurden z. B. folgende Anforderungen gestellt:

- Einhaltung des Betreuungsschlüssels von 1:6,
- Erfolgreiche Teilnahme und Beendigung der Maßnahme durch die Teilnehmer/-innen.

Maßnahmedurchführung - zeitlicher Ablauf:

Die Maßnahme wurde in zwei Maßnahmephasen unterteilt. In der ersten Phase wurden die Teilnehmer/-innen innerhalb von drei Monaten aktiviert und mit Blick auf die persönlichen Problemlagen und gesundheitlichen Einschränkungen durch aufbauende Hilfen individuell unterstützt. Je nach Teilnehmervoraussetzung erfolgte dies in Teil- oder Vollzeit.

Die zweite Phase (etwa ab dem 4. bis 6. Monat) diente dazu, die Teilnehmer/-innen weiter zu stabilisieren und möglichst an den ersten Arbeitsmarkt über Erprobungspraktika etc. heranzuführen. Die Präsenzzeit je Teilnehmer/-in wurde auf Vollzeit erhöht.

Maßnahmedurchführung - inhaltlicher Ablauf:

Die **Phase 1** beinhaltete die Aktivierung und Stabilisierung der Teilnehmer/-innen. Durch eine intensive Begleitung und individuelle Betreuung wurden die betroffenen Personen bei der Bewältigung von Alltagsproblemen, der Lösung von Konflikten und Krisen sowie im Kontakt mit Ämtern und sozialintegrativen Einrichtungen unterstützt. Unter Berücksichtigung des sozialen Umfeldes und des Entwicklungsstandes wurden hierzu u. a. folgende

Maßnahmeaktivitäten kombiniert:

- Auftaktveranstaltung, Erstkontaktgespräche
- Aufsuchende Arbeit bei Fernbleiben oder sonstigen Gründen
- Intensive sozialpädagogische Betreuung / Einzelcoaching
- Kompetenzfeststellung
- Gruppenaktivitäten
- Erarbeitung / Fortschreibung des Förderplans
- Aktivierungsübungen (z. B. Mobilitätstraining)
- Gesundheitsmanagement
- Projektarbeiten in Kleingruppen
- Stütz- und Förderunterricht auf Basis des § 16 Abs. 1 SGB II i.V.m. § 46 Abs. 1 Satz 2 SGB III (a. F.) u. a. zu folgenden Themen:
 - Alltagsthemen (Strukturierung und Gestaltung des Tagesablaufs; Halten einer Wohnung; wirtschaftlicher Umgang mit Geld / Schuldenprävention; Körperhygiene)
 - Kompetenztraining (Strategien zur Steigerung der innerlichen Motivation, des Durchhaltevermögens und der Frustrationstoleranz; Selbst- / Fremdbild-Abgleich; allgemeine Umgangsformen; Team- und Konfliktfähigkeit; Anti-Aggressions-Training)
 - Allgemeine Qualifizierung (Sprachförderung; Rechtschreibung und Grammatik; Grundrechenarten; Politik, Wirtschaft und Soziales)
 - EDV-Grundlagen (Hard- und Software; Betriebssysteme; Nutzung des Windows-Explorer; Textverarbeitung inkl. Tastaturschreiben; Tabellenkalkulation; Internet; Kommunikation per E-Mail)

In der **Phase 2** wurde die intensive Unterstützung zur sozialen Integration und eigenverantwortlichen Lebensführung fortgesetzt mit Blick auf die Stärkung und Förderung vorhandener Ressourcen. Je nach individueller Notwendigkeit und Voraussetzung erhielten die Teilnehmer/-innen u. a. folgende Unterstützungsleistungen zur Vorbereitung auf einen möglichen Berufseinstieg:

- Intensive sozialpädagogische Betreuung / Einzelcoaching,
- Bewerbungstraining,
- Bedarfsgerechte Vermittlung berufsfachlicher Kenntnisse,
- Erprobungspraktika (max. 4 Wochen gemäß Rechtsgrundlage § 16 Abs. 1 SGB II i.V.m. § 46 SGB III a. F.),
- Praktikumsbegleitung / Nachbetreuung,
- Unterstützung der Bewerbungsbemühungen,
- Kompetenzfeststellung zum Maßnahmeende,
- Abschlussgespräche.

<p><u>Beteiligte Akteure:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Jobcenter – Fallmanagement / Arbeitgeberservice, • Ausführender Träger, • potenzielle Arbeitgeber (regional / überregional), • kommunale Einrichtungen mit sozialintegrativen Angeboten, • Krankenkassen etc.
<p>Rechtsgrundlagen/ Finanzierung</p>
<p>§ 16 Abs. 1 SGB II i.V.m. § 46 SGB III (a. F.)- Eingliederungsbudget</p>
<p>Umsetzungsart (Vergabemaßnahme, Projektförderung, Einzelfallförderung, Selbstvornahme)</p>
<p>öffentliche Ausschreibung</p>
<p>Besonderheiten (z. B. Beteiligung im Rahmen einer Kofinanzierung von Programmen Dritter, Einbindung von Mitteln / Leistungen Dritter, Kombination von Maßnahmen)</p>
<p>Die Maßnahme ist eine Kombination aus verschiedenen Maßnahmeteilen – d. h. Heranführung an den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt; Feststellung, Verringerung oder Beseitigung von Vermittlungshemmnissen, Vermittlung in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung, unter Nutzung sozialintegrativer Ansätze zur individuellen Hemmnisbeseitigung wie Kinderbetreuung, Schuldnerberatung, psychosoziale Betreuung und Suchtberatung.</p>
<p>(Evaluations-)Ergebnisse – Eingliederungsquoten und soweit vorhanden, z. B. Aussagen zu Integrationsfortschritten, zur Integration in Ausbildung oder Arbeit</p>
<p><u>Zielerreichung – qualitativ:</u></p> <p>Zur Aushändigung an die Teilnehmer/-innen und das Fallmanagement wurden aussagekräftige Abschlussgutachten angefertigt. Im Überblick wurden folgende Ergebnisse erzielt:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Entsprechend des erzielten Entwicklungsstandes wurden die Teilnehmer/-innen den Kundengruppen folgendermaßen zugeordnet: <ul style="list-style-type: none"> ○ Marktkundinnen und -kunden= 25 %, ○ marktnahe Kundinnen und Kunden = 75 %, ○ Betreuungskundinnen und -kunden = 0 %. • Ein Teil der Teilnehmer/-innen wurde wie folgt erfolgreich in Beschäftigung integriert: <ul style="list-style-type: none"> ○ Vermittlungsquote bezüglich Vollzeitbeschäftigung = 25 %, ○ Vermittlungsquote bezüglich geringfügiger Beschäftigung = 29 %. • Inwieweit die Wiederbeschäftigungschancen der Teilnehmer/-innen verbessert und welche Handlungsempfehlungen in Bezug auf alternativer (Erwerbs-) Perspektiven entwickelt wurden, konnte der Träger ausführlich dokumentieren. • Auf Grundlage der Abschlussgutachten fanden insbesondere bei abweichenden

Zielvorstellungen Übergabegespräche zwischen Träger und Fallmanagement statt, sodass die Teilnehmer/-innen erfolgreich an das Jobcenter übergeben werden konnten.

Zielerreichung – quantitativ:

- Der Betreuungsschlüssel wurde strikt eingehalten, wodurch die individuelle Betreuung in der erforderlichen Intensität gewährleistet werden konnte.
- Insgesamt verblieben 100 % der zugewiesenen Teilnehmer/-innen bis zum Schluss in der Maßnahme. Je nach individuellen Voraussetzungen wurde die Beschäftigungsfähigkeit der Teilnehmer/-innen im unterschiedlichen Maße verbessert.

Warum halten Sie diesen Ansatz für erfolgreich?

Zum Beispiel mit Blick auf

- **gute Integrationsergebnisse, Erzielung von Integrationsfortschritten**
- **Abbau von Vermittlungshemmnissen**
- **Einbeziehung von Netzwerkpartnern**
- **hohe Teilnehmerzufriedenheit**
- **Sonstiges**

Erfolgsfaktoren – Stärken:

Dazu zählen folgende Faktoren:

- Intensive sozialpädagogische Betreuung, Beziehungsarbeit, aufsuchende Arbeit, praktische Erprobungen mit Unterstützung etc.
- Flexible inhaltliche und zeitliche Gestaltung der Module zur bedarfsgerechten individuellen Arbeit mit den Teilnehmer/-innen.
- Enge Zusammenarbeit zwischen Träger und Fallmanagement während der Maßnahme.

Was müsste sich - bezogen auf die von Ihnen beschriebene Maßnahme - an den rechtlichen und fiskalpolitischen Rahmenbedingungen verändern, um das Konzept noch zu verbessern bzw. besser umsetzen zu können? Bitte kurz erläutern.

Erfolgsfaktoren - Schwächen:

Dazu zählen folgende Faktoren:

- Zur Stabilisierung der persönlichen Lebensumstände benötigt die Zielgruppe erfahrungsgemäß mehr als 6 Monate Zeit bis zur möglichen Beschäftigungsfähigkeit. Die Verweildauer der Teilnehmer/-innen wurde daher im Rahmen der Folgeausschreibung auf mindestens 9 Monate erhöht.

Gemeinsame Einrichtung Zugelassener kommunaler Träger**Name/Bezeichnung der Maßnahme:**

„Teilzeit aktiv“

Ansprechpartner:Marko Ulrich
Jobcenter Landkreis Uckermark**E-Mail:**marko.ulrich@uckermark.de**Telefon:**

03984 70-4445

Zielgruppe

Zur Zielgruppe gehören - unabhängig von der erreichten Schulbildung - Arbeitsuchende aus kaufmännischen, technisch - gewerblichen, verwaltenden sowie Dienstleistungsberufen, die neben einer geringfügigen Beschäftigung Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhaltes nach dem SGB II erhalten.

Maßnahmezeitraum (Laufzeit, Dauer in Wochenstunden)

Die Verweildauer der Teilnehmerin / des Teilnehmers beträgt mindestens 4 Monate (effektiv - 120 Kalendertage -inklusive Feiertage-) und kann bei Bedarf verlängert werden. Jede Teilnehmerin / jeder Teilnehmer absolviert mindestens 20 Unterrichtseinheiten á 45 Minuten pro Woche. Der Auftragnehmer stellt eine zeitlich flexible Maßnahmedurchführung sicher, um die Vereinbarkeit von geringfügiger Beschäftigung und Maßnahmeteilnahme zu gewährleisten. Die Durchführung der Maßnahme erfolgt deshalb als Teilzeitmaßnahme in zwei Durchgängen pro Tag.

Teilnehmerzahlen

Die Maßnahme wird an vier verschiedenen Standorten (Prenzlau, Angermünde, Schwedt und Templin) mit jeweils 20 Teilnehmer/-innen pro Maßnahmedurchlauf angeboten.

Maßnahmevolumen in Euro

Die Kosten für die Maßnahme an allen Standorten belaufen sich insgesamt auf 280.000 € pro Jahr.

Beschreibung der Maßnahme (Ziel der Maßnahme, Inhalte, Methoden, Beteiligte)

Geringfügig Beschäftigte werden aktiviert mit dem Ziel, ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis in Vollzeit aufzunehmen. Ein fachlicher Anleiter, ein Integrationscoach und ein Sozialpädagoge begleiten die Teilnehmer/-innen bei der Suche nach der geeigneten Vollzeitbeschäftigung.

Im Rahmen der Aktivierung werden folgende Module durchlaufen:

1. Stabilisierungs- und Orientierungsphase

Zu Beginn der Maßnahme wird vor allem auf die Stabilisierung und Motivierung der Teilnehmer/-innen hingewirkt.

2. Situationsanalyse und Zielfindungsphase

Gemeinsam mit der Teilnehmerin / dem Teilnehmer wird eine individuelle Integrationsstrategie entwickelt und der Zielberuf bzw. der angestrebte Arbeitsplatz herausgearbeitet.

3. arbeitsmarktrelevante Qualifizierungsmodule

Der Maßnahmeträger hält eine Vielzahl an Selbstlernmodulen zur Grundlagenvermittlung von sozialen und branchenspezifischen Kenntnissen, die frei wählbar und kombinierbar sind, vor. Die Auswahl des jeweiligen Qualifizierungsmoduls orientiert sich an den beruflichen Kompetenzen, der Lernbereitschaft und Lernfähigkeit der Teilnehmer/-innen sowie an dem angestrebten Arbeitsplatz.

4. betriebliche Praktika

Den Teilnehmenden werden passgenaue betriebliche Praktika vermittelt, um ihnen eine fachpraktische Erprobung zu ermöglichen.

5. Vermittlungs- und Integrationsaktivitäten

Es werden intensive Bemühungen zur Jobumwandlung des geringfügigen Arbeitsverhältnisses in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung unternommen. Es erfolgen Kontaktvermittlungen zu potentiellen Arbeitgebern. Unternehmensbesichtigungen werden organisiert. Die Teilnehmer/-innen werden zur eigenständigen Stellensuche mittels unterschiedlicher Medien befähigt. Soweit eine Jobumwandlung ermöglicht werden konnte, bleibt der Arbeitnehmer auch noch in den ersten Wochen nach der Beschäftigungsaufnahme in der Betreuung des Maßnahmeträgers. In dieser sogenannten Phase des Nachcoachings geht es in erster Linie darum, evtl. Konfliktsituationen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer oder Überforderungen am Arbeitsplatz frühzeitig zu erfassen und zu intervenieren.

Rechtsgrundlagen/ Finanzierung

Aktivierungsmaßnahme gem. § 16 Abs. 1 S.2 SGB II i.V. mit § 45 Abs.1 Nr.1, 2 und 3 SGB III

Die Maßnahme wird ausschließlich aus Mitteln des Eingliederungstitels finanziert.

Umsetzungsart (Vergabemaßnahme, Projektförderung, Einzelfallförderung, Selbstvornahme)

Vergabemaßnahme

(Evaluations-)Ergebnisse – Eingliederungsquoten und soweit vorhanden, z. B. Aussagen zu Integrationsfortschritten, zur Integration in Ausbildung oder Arbeit

Die abschließende Evaluierung der Maßnahme steht noch aus. Aber bereits jetzt sind nachfolgend skizzierte Erfolge zu verzeichnen:

- Wiederholt konnten Teilnehmer/-innen mit Hilfe dieser Maßnahme eine erfolgreiche Jobumwandlung von geringfügiger in sozial- versicherungspflichtige Beschäftigung

erreichen. In einigen Fällen konnten die Teilnehmer/-innen dadurch ihre Hilfebedürftigkeit beenden, so dass Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhaltes nach dem SGB II nicht länger in Anspruch genommen werden. Sie bestreiten nunmehr ihren Lebensunterhalt unabhängig von Leistungen nach dem SGB II.

- Im Rahmen der Maßnahme wurden weiterhin aktiv Weiterbildungsbedarfe und Aufnahmemöglichkeiten des regionalen und überregionalen Arbeitsmarktes herausgearbeitet. Somit leistet die Maßnahme im Matchingprozess zwischen individuellen Potentialen der Leistungsbezieher/-innen und Bedarfen des Arbeitsmarktes einen wichtigen Beitrag. Darüber hinaus wurden z.B. durch verschiedene Praktika und Berufsfelderprobungen Alternativen am Arbeitsmarkt aufgezeigt und Teilnehmenden die Möglichkeit gegeben, sich auszuprobieren. Zahlreiche Teilnehmer/-innen gehen daher motiviert in unterschiedliche Qualifizierungsmaßnahmen des Jobcenters.

Warum halten Sie diesen Ansatz für erfolgreich?

Leistungsbeziehende, die einer geringfügigen Beschäftigung nachgehen, stehen vielfach an der Schwelle in den ersten Arbeitsmarkt und können als arbeitsmarktnah bezeichnet werden, da sie einer geregelten Tätigkeit nachgehen und zugleich die realen Anforderungen des ersten Arbeitsmarktes kennen. Zugleich fühlen sich geringfügig Beschäftigte in Bezug auf eine sozialversicherungspflichtige Vollbeschäftigung vielfach überfordert. In diesem Zwiespalt zwischen Selbstwahrnehmung und objektiver Partizipation auf dem ersten Arbeitsmarkt kann die Maßnahme „Teilzeit aktiv“ erfolgreich wirken. **Die Maßnahme konnte stetig erfolgreich geringfügige Beschäftigungsverhältnisse in vollsozialversicherungspflichtige Jobs umwandeln.** Für viele Leistungsbezieher/-innen ist eine geringfügige Beschäftigung nach Langzeitarbeitslosigkeit ein großer Erfolg. Verbunden mit der individuellen Hoffnung dieses eine Arbeitsverhältnis könne ein vollsozialversicherungspflichtiges werden, unterlassen viele Leistungsbezieher/-innen weitere Orientierungsaktivitäten auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Im Hinblick auf diese Mentalität wirkt die **Maßnahme aktiv im Orientierungsprozess und zeigt berufliche Möglichkeiten auf.** Zugleich werden durch Praktika und berufliche Erprobungen **Vermittlungshemmnisse abgebaut** und Teilnehmer/-innen aktiviert.

Bundesweit ist evident, dass sich hinter geringfügigen Beschäftigungen gehäuft Schwarzarbeit verbirgt. Aktive umfängliche Maßnahmeteilnahmen sind durch unregelmäßige Arbeitszeiten oft nicht möglich. Durch die zuweisungsrechtliche Mindestpräsenzzeit und die flexible Maßnahmegestaltung unter Berücksichtigung der Rahmenbedingungen der geringfügigen Beschäftigung kann eine hohe Teilnahmequote an der Maßnahme erwirkt werden. Durch die rechtliche Verpflichtung zur Maßnahmeteilnahme sind sowohl bei Arbeitgebern (von geringfügigen Arbeitsverhältnissen) als auch bei Leistungsbeziehenden **Impulse zur Vermeidung und zum Abbruch von Schwarzarbeit** gegeben.

Zusammenfassend lassen sich drei Erfolgsparameter benennen:

- Hohe Zahl an Vermittlungen durch Jobumwandlungen
- Aktivierung und Abbau von Vermittlungshemmnissen
- Vermeidung von Schwarzarbeit

Was müsste sich - bezogen auf die von Ihnen beschriebene Maßnahme - an den rechtlichen und fiskalpolitischen Rahmenbedingungen verändern, um das Konzept noch zu verbessern bzw. besser umsetzen zu können? Bitte kurz erläutern.

--

Gemeinsame Einrichtung Zugelassener kommunaler Träger**Name/Bezeichnung des Handlungsansatzes:****AmigA – Arbeitsförderung mit gesundheitsbezogener Ausrichtung****Ansprechpartner:**Frau Antje Kellner, AmigA-Koordinatorin
Jobcenter Landkreis Potsdam-Mittelmark**Email:**antje.kellner@potsdam-mittelmark.de**Telefon:**

03327/73 94 33

Ziel des Handlungsansatzes und Zielgruppe
<ol style="list-style-type: none"> 1. Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit 2. Verbesserung der Integrationsfähigkeit 3. dauerhafte Integration in den 1. Arbeitsmarkt
Handlungszeitraum
Es handelt sich um ein Regelangebot des Jobcenters MAIA, das heißt, der Handlungszeitraum ist nicht begrenzt.
Eingesetztes Mittelvolumen in Euro / Eingesetzte Personalkapazitäten / Qualifizierung Personal / Beratungsansatz
<p>Sachkosten 2012 (Honorare): 16.927 €</p> <p>Die eingesetzten Personalkapazitäten werden nicht separat erfasst, da das reguläre Personal im Rahmen seiner Aufgaben auch das AmigA-Fallmanagement erledigt.</p>
Finanzierung
Aus dem Verwaltungskostenbudget des Jobcenters. Die Finanzierung des externen Personals erfolgt zudem aus Mitteln des Verwaltungskostenbudgets der MAIA sowie durch den Landkreis Potsdam-Mittelmark.
Beschreibung des Handlungsansatzes (Ziel, Inhalte, Methoden, Beteiligte)
<p>AmigA ist eine Beratungsstruktur innerhalb des Jobcenters MAIA. Dabei handelt es sich um ein <u>gesundheitsbezogenes beschäftigungsorientiertes Fallmanagement</u>.</p> <p>An jedem Standort des Jobcenters gibt es ein AmigA-Beratungsteam. Zum Beratungsteam gehören der zuständige Fallmanager sowie ein Sozialmediziner und ein Diplom-Psychologe. Der Hauptverantwortliche im Verfahren ist der Fallmanager. Die Sozialmediziner sind alle 14 Tage jeweils fünf Stunden in den Dienststellen des Jobcenters präsent. Die Psychologen arbeiten in Beratungsstellen, die die psychosoziale Beratung gemäß § 16 a SGB II im</p>

Landkreis sicherstellen. Sie stehen nach Bedarf für das AmigA-Beratungsteam zur Verfügung.

Im Rahmen von AmigA werden pro Fallmanager mindestens 15 Leistungsberechtigte betreut. Die Teilnahme ist freiwillig.

Auf der Basis definierter Zugangskriterien (Leistungsberechtigte mit gesundheitlichen Einschränkungen im physischen und/oder psychischen Bereich-> Indizien: GdB, vorliegende ÄG oder Arztbefunde, häufige Krankschreibungen, Ablehnungen von Vermittlungsvorschlägen aus gesundheitlichen Gründen, Beratungsvermerke mit kritischen Verhaltenssituationen, es müssen Fortschritte in der Gesundheit absehbar sein, bereits entsprechend definierte Handlungsstrategien [Leistungsvermögen feststellen, Leistungsvermögen fördern oder gesundheitlich angemessene Beschäftigung realisieren]) schlagen die persönlichen Ansprechpartner dem AmigA-Beratungsteam mögliche Teilnehmer/-innen vor.

Die Entscheidung zur Übernahme in die AmigA-Betreuung fällt das Beratungsteam gemeinsam. Die Teilnehmer/-innen werden durch die Fallmanager nach den Prinzipien des Fallmanagements mit Unterstützung des Beratungsteams betreut.

Die Kontaktdichte beträgt 8 Wochen. Die Verweildauer in der AmigA-Betreuung beträgt in der Regel maximal 12 Monate.

Es gibt klare Regelungen zur Dokumentation und Erfolgskontrolle. Die Einhaltung der Qualitätsstandards wird von den Teamleitern nach den Vorgaben des Internen Kontrollsystems überwacht.

Weitere Informationen können dem Fachkonzept AmigA sowie dem Handlungsleitfaden AmigA entnommen werden.

Warum halten Sie diesen Ansatz für erfolgreich?

Zum Beispiel mit Blick auf

- **gute Integrationsergebnisse bzw. Erzielung von Integrationsfortschritten**
- **Vereinfachung der Vermittlungs- und Eingliederungsprozesse**
- **hohe Zufriedenheit bei der Zielgruppe**
- **Abbau von Vermittlungshemmnissen**
- **Einbeziehen von Netzwerkpartnern**
- **Sonstiges**

Im Jahr 2012 haben 20 % der Personen, die den AmigA-Prozess abgeschlossen hatten, eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung aufgenommen. Dieses Ergebnis, das für die Zielgruppe ein sehr gutes ist, zeigt klar, dass AmigA ein erfolgreicher Ansatz ist. In weiteren 18 % der Fälle konnte der Übergang in die volle Erwerbsminderungsrente vollzogen werden, was auch ein sinnvolles Ergebnis des AmigA-Prozesses ist.

Was müsste sich - bezogen auf das von Ihnen beschriebene Vorgehen - an den Rahmenbedingungen verändern, um den Handlungsansatz noch zu verbessern? Bitte kurz erläutern.

--

Gemeinsame Einrichtung Zugelassener kommunaler Träger**Name/Bezeichnung der Maßnahme:** BAHN FREI! In 100 Tagen zum Ziel!**Ansprechpartner:** John T. Campbell
Jobcenter Main-Kinzig-Kreis**Email:** john.campbell@kca-mkk.de**Telefon:** 06051-9741-43110**Zielgruppe**

SGB II-Leistungsbezieher/-innen mit mindestens einem der folgenden schwerwiegenden Vermittlungshemmnisse:

- Gesundheitliche Einschränkungen
- Ungeregelte Wohnsituation
- Ungeregelte Schuldensituation
- Mangelnde Sozialkompetenz
- Mangelnde Hygiene
- Analphabet
- Psychologische Auffälligkeit
- Familiäre Probleme
- Psychosoziale Problemlagen

Maßnahmezeitraum (Laufzeit, Dauer in Wochenstunden)

Netto 100 Termine in Teilzeit an 4 Tagen die Woche, vormittags oder nachmittags wählbar. Bei regelmäßiger Teilnahme entspricht das sechs Monaten. Fehltage (entschuldigt, unentschuldigt, krank) werden an die Laufzeit der Maßnahme angehängt, bis die Teilnehmerin / der Teilnehmer an 100 Tagen anwesend war.

Beschreibung der Maßnahme (Ziel der Maßnahme, Inhalte, Methoden, Beteiligte)Ziele:

Stabilisierung der Persönlichkeit (i.S.v. Herstellung der Prozessfähigkeit) und Aktivierung vorhandener Ressourcen. Kein Klient scheidet unversorgt (Anschlussmaßnahme oder Aufnahme Beratungsdienstleistung bzw. Therapie) aus, es sei denn, die Unterstützungsleistung des Regelfallmanagements reicht aus.

Inhalt und Methoden:

- Aktivierung durch regelmäßige Beschäftigung in der Werkstatt im Rahmen von Projektarbeit mit Tiffany
- Gruppenprojekte zur Erarbeitung und Festigung sozialer Schlüsselkompetenzen wie Teamfähigkeit, Sozialverhalten, Durchhaltevermögen etc.
- Erstellung eines individuellen Eigenprojektes als Erfolg zum Mitnehmen und eines Gruppenprojektes (z. B. Aufträge zur Fertigung von Fensterbildern oder Glas-Logos für eine öffentliche Einrichtung wie Kindergarten oder Schule. Übergabe des Ergebnisses direkt beim Auftraggeber)
- Einzelcoaching (inkl. Gesundheitsthemen und aktuelle Problemstellungen)
- Vermittlung von Grundtugenden (Zuverlässigkeit, Pünktlichkeit, Selbstorganisation, etc.),
- Regelmäßige Bewegungseinheiten in der Gruppe
- Vermittlung von Alltagskompetenzen (z.B. Auskommen mit dem Einkommen)
- Verbesserung der Selbstwahrnehmung und des Selbstwertgefühls (Ressourcen-Check und Feedback durch Coach und Gruppe),
- Herstellung von Motivation für zielgerichtete nächste Eingliederungsschritte,
- Passgenaue Einbindung von Angeboten Dritter (z.B. Schuldnerberatung, Suchtberatung, Therapeuten)
- Hausbesuch bei Bedarf (max. 1 bis 2 pro TN)
- Empfehlung an das Fallmanagement zu konkreten Zielsetzungen und möglichen nächsten Eingliederungsschritten
- Thementage (Gesundheit, Werte, Schlüsselkompetenzen, Erscheinungsbild, Kultur, etc.)

Beteiligte:

Je nach individueller Bedürfnislage werden Dritte in die Arbeit mit den Klienten einbezogen (Schuldnerberatung, Suchtberatung oder ggf. Vereine bezüglich Sportangeboten). Eine Information des Fallmanagements über die Einbeziehung Dritter findet im Zuge des regelmäßigen Berichtswesens statt.

Sofern die Einbeziehung Dritter mit zusätzlichen Kosten verbunden ist (z.B. Fahrtkosten) findet vorab mit dem Fallmanagement eine Klärung zur möglichen Kostenübernahme im Rahmen der kommunalen Leistungen gem. § 16a SGB II statt. Das Fallmanagement entscheidet dann im Einzelfall nach pflichtgemäßem Ermessen über eine flankierende Leistungsgewährung.

Rechtsgrundlage

§ 45 SGB III

Umsetzungsart (Vergabemaßnahme, Projektförderung, Einzelfallförderung, Selbstvornahme)

Umsetzung im Rahmen des Dienstleistungsvertrages (Inhousegeschäft) mit der kreiseigenen Gemeinnützigen Gesellschaft für Arbeit, Qualifizierung und Ausbildung mbH

(AQA).
Maßnahmenvolumen in Euro
Ca. 279.000 Euro Jahresbudget für 2013 (April bis Dezember). Pro Monat fallen Kosten von rund 875 Euro pro Teilnehmer/-in an. Bei Teilnahme an den vorgesehenen 100 Terminen innerhalb von sechs Monaten resultieren Gesamtkosten von rund 5.250 Euro pro Teilnehmer/-in.
Besonderheiten (z. B. Beteiligung im Rahmen einer Kofinanzierung von Programmen Dritter, Einbindung von Mitteln / Leistungen Dritter, Kombination von Maßnahmen)
(Evaluations-)Ergebnisse – Eingliederungsquoten und, soweit vorhanden, z. B. Aussagen zu Integrationsfortschritten, zur Integration in Ausbildung oder Arbeit
Maßnahmestart ist am 08.04.2013. Daher liegen aktuell noch keine Ergebnisse, Quoten etc. vor.
Warum halten Sie diesen Ansatz für erfolgreich? Zum Beispiel mit Blick auf
<ul style="list-style-type: none"> • gute Integrationsergebnisse, Erzielung von Integrationsfortschritten • Abbau von Vermittlungshemmnissen • Einbeziehung von Netzwerkpartnern • hohe Teilnehmerzufriedenheit • Sonstiges
„BAHN FREI! In 100 Tagen zum Ziel!“ stellt eine niedrighschwellige Maßnahme dar, in der Klienten mit schwerwiegenden Vermittlungshemmnissen betreut werden. Durch verschiedene Projekte in der Maßnahme, durch Einzelcoaching, durch Vermittlung von Schlüsselkompetenzen etc. werden die Teilnehmer/-innen in ihrer jeweiligen Problemsituation „abgeholt“. Durch die Aktivierung und Stabilisierung wird für den Klienten/die Klientin eine solide Basis geschaffen für seine/ihre zukünftigen Entwicklungsschritte.
Was müsste sich - bezogen auf die von Ihnen beschriebene Maßnahme - an den rechtlichen und fiskalpolitischen Rahmenbedingungen verändern, um das Konzept noch zu verbessern bzw. besser umsetzen zu können? Bitte kurz erläutern.

Gemeinsame Einrichtung Zugelassener kommunaler Träger**Name/Bezeichnung der Maßnahme:** AQTIV-Center an 2 Standorten**Ansprechpartner:** Frau Rothenheber
Jobcenter Kreis Groß-Gerau**Email:** Elke.Rothenheber@jc-gg.de**Telefon:** 06152/989-874

Zielgruppe
Arbeitsmarktferne, meist langzeitarbeitslose erwerbsfähige Leistungsberechtigte aller Altersgruppen, sogenannte Aktivierungskundinnen und -kunden
Maßnahmezeitraum (Laufzeit, Dauer in Wochenstunden)
6 Monate Laufzeit (Arbeitsmarktcoaching), ggf. Verlängerung um Qualifizierungsmodulen Vollzeit mit 40 Wochenstunden oder bei Bedarf in Teilzeit mit 20 Wochenstunden
Maßnahmevolumen in Euro
2,3 Mio. Euro jährlich
Beschreibung der Maßnahme (Ziel der Maßnahme, Inhalte, Methoden, Beteiligte)
Die Maßnahme basiert auf den drei Säulen Aktivierung, Qualifizierung und Vermittlung . Ziele der Maßnahme: <ul style="list-style-type: none"> • Förderung der individuellen Beschäftigungsfähigkeit der eLb durch Erhalt und Ausbau ihrer Fertigkeiten und Fähigkeiten • Feststellung der Eignung und Kompetenzen • Verringerung/ Beseitigung von Vermittlungshemmnissen • Heranführung an das Arbeitsleben • Berufliche (Teil-) Qualifizierungen realisieren • Vermittlung in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung Aktivierung: 4-wöchige Eignungs- und Kenntnisfeststellungsphase Danach folgt das Arbeitsmarktcoaching bestehend aus: <ul style="list-style-type: none"> • Heranführung an das Arbeitsleben: <ul style="list-style-type: none"> ○ tagestrukturierende Projekte

- Einsatz in verschiedenen Arbeitsbereichen des Trägers
- Praktika auf dem ersten Arbeitsmarkt
- Seminare und Workshops:
 - Training von Vorstellungsgesprächen und Telefongesprächen
 - Erstellung von aussagekräftigen Bewerbungsunterlagen
 - Selbstpräsentation/ Stilberatung
 - Deutsch für den Berufsalltag
 - Gesundheitsbewusstsein stärken: Bewegung, richtiges Heben und Tragen, Ernährung, Stressbewältigung
 - Mobilitätstraining
 - Vorstellung von Arbeitgebern
 - PC Grundlagen

Durch die Kombination der Angebote sollen personenbezogene Fertigkeiten und Fähigkeiten festgestellt, aktiviert und entwickelt werden:

- Feststellung und Förderung der Leistungsfähigkeit und Motivation
- Stärkung von Arbeits- und Sozialverhalten
- Kennenlernen von alternativen Beschäftigungsmöglichkeiten
- Perspektivveränderung

Qualifizierung:

Bei Eignung entweder während der Laufzeit oder im Anschluss der Maßnahme oder per Quereinstieg:

- 3-monatiges Qualifizierungsangebot in den Bereichen:

Lager/Logistik, kaufm. Bereich, Verkauf, Reinigung und Sicherheit inklusive Praktikum bei einem Arbeitgeber mit Abschlusszertifikat.

Die Dozenten verfügen über langjährige Erfahrung.

Der Arbeitgeberservice des Jobcenters bietet für die jeweiligen Gruppen gezielt Stellenangebote an und organisiert Vorstellungsgespräche mit Arbeitgebern.

Vermittlung:

- Intensive Vermittlungsbemühungen auf den ersten Arbeitsmarkt für die aktivierten, stabilisierten und qualifizierten eLb laufen flankierend während der gesamten Maßnahmedauer.
- enge Zusammenarbeit zwischen dem Arbeitgeberservice des Jobcenters und den Arbeitsvermittlern des Trägers

Flankierende Unterstützungsangebote:

- Aufsuchende Arbeit bei Kundinnen und Kunden mit Fehlzeiten
- Shuttle Service für Kundinnen und Kunden, die die Standorte mit dem ÖPNV nur schwer erreichen können

- Einschaltung von Beratungsstellen und Netzwerkpartnern
- Kinderbetreuung für Schulkinder ab 6 Jahren

Rechtsgrundlagen

§ 16 SGB II i.V.m. § 45 SGB III

Umsetzungsart (Vergabemaßnahme, Projektförderung, Einzelfallförderung, Selbstvornahme)

Inhouse, eine Vergabe findet nicht statt.

Mit dem Träger wird jeweils für ein Jahr ein Vertrag über die zu erbringende Leistung abgeschlossen. Festgeschrieben werden hierbei u.a. die Platzzahlen, die Vergütung und die Berichtspflichten. Die Zuweisung der Teilnehmer/-innen erfolgt über die Integrationsfachkräfte im Jobcenter per Eingliederungsvereinbarung. Die hoheitliche Fallverantwortung liegt bei der Integrationsfachkraft. Zur Nachhaltung der Ergebnisse und fortlaufenden Optimierung der Maßnahme finden in regelmäßigen Abständen Arbeitsgespräche auf verschiedenen Ebenen statt (operativ, strategisch). Der Vorstand des Kommunalen Jobcenters ist Mitglied im Aufsichtsrat des Trägers.

Besonderheiten (z. B. Beteiligung im Rahmen einer Kofinanzierung von Programmen Dritter, Einbindung von Mitteln / Leistungen Dritter, Kombination von Maßnahmen)

(Evaluations-)Ergebnisse – Eingliederungsquoten und soweit vorhanden, z. B. Aussagen zu Integrationsfortschritten, zur Integration in Ausbildung oder Arbeit

Es konnten bereits im ersten Jahr der Laufzeit dieser Maßnahme gute Integrationsfortschritte im Hinblick auf die Aktivierung der Kundinnen und Kunden erzielt werden. Die Hemmnisse der Kundinnen und Kunden sind vielschichtig. Es wird ein ressourcenorientierter Ansatz verfolgt. Jedoch braucht die Stabilisierung der eLb gerade im persönlichen Bereich Zeit. Bis zur Integration ist es oft ein langer Weg, der durch diese Maßnahme geebnet wird und teilweise auch von Erfolg gekrönt ist.

Aufgrund der Neueinführung der Option und der damit verbundenen organisatorischen Neustrukturierung musste auch die Zusammenarbeit mit dem Träger erst anlaufen. Start des AQTIV Centers: Februar 2012

Für das zweite Jahr werden erhöhte Integrationserfolge erwartet.

Die Prozesse wurden im laufenden Jahr überarbeitet und durch enge Trägerkontakte optimiert und korrigiert. Maßnahmeteile, die keine Wirkung zeigen werden überdacht und ersetzt. Das AQTIV Center versteht sich nicht als starres Gebilde, sondern wird nach den Bedarfen des Jobcenters und der eLb ausgerichtet. Im Rahmen eines Maßnahmencontrollings wird zukünftig auch eine Nachhaltigkeitsauswertung nach verschiedenen Zeitabständen erfolgen.

- Wie viele Personen sind nach Ende der Maßnahme in Arbeit/ Ausbildung gegangen?
- Wie viele Personen sind aus dem Leistungsbezug gefallen?

- Wie viele Personen haben an Anschlussmaßnahmen teilgenommen?
- Welche Fortschritte (Abbau von Hemmnissen) sind feststellbar?

Warum halten Sie diesen Ansatz für erfolgreich?

Zum Beispiel mit Blick auf

- **gute Integrationsergebnisse, Erzielung von Integrationsfortschritten**
- **Abbau von Vermittlungshemmnissen**
- **Einbeziehung von Netzwerkpartnern**
- **hohe Teilnehmerzufriedenheit**
- **Sonstiges**

Die Inhalte der Maßnahme werden nach der Eignungs- und Kompetenzfeststellung individuell auf die / den einzelne(n) Teilnehmer/-in zugeschnitten, sodass die Kundinnen und Kunden nach Bedarf ganz unterschiedliche Wege einschlagen. Jede Teilnehmerin / jeder Teilnehmer nimmt an den für ihn erforderlichen Seminaren teil, kann eine Arbeitserprobung in unterschiedlichen Gewerken erfahren und bei fortgeschrittener Aktivierung bei Bedarf eine passgenaue Qualifizierung in einer der für unsere Region am stärksten nachgefragten Berufssparten erhalten. Die Maßnahme ist daher für ein breites Kundenspektrum geeignet.

Durch das Angebot von aufsuchender Arbeit können auch die Kundinnen und Kunden aktiviert werden, die versuchen, sich der Betreuung zu entziehen. Der Träger kann schnell auf die Bedarfe des Jobcenters reagieren. Im Juni startet am Standort Groß-Gerau ein Durchgang mit Alleinerziehenden. Weitere Fokussierungen auf Teilzielgruppen sind vorstellbar.

Weiterführende Hinweise, die sich aus dem Projekt ergeben haben

Es zeigt sich, dass die Vermittlungsergebnisse im Anschluss an die Qualifizierungsmodule (noch) nicht den gewünschten Erfolg (Vermittlung auf den ersten Arbeitsmarkt) erzielen. Die Vorfilterung geeigneter Teilnehmer/-innen wurde verbessert (z.B. durch Vorgespräche mit den Dozenten). Die Vernetzung mit dem Arbeitgeberservice des Jobcenters in Bezug auf die Absolventen der Qualifizierungsmodule wurde intensiviert und fokussiert. Ob die Qualifizierungsmodule dauerhaft alle in dieser Form Bestandteil des AQTIV Centers bleiben, wird momentan diskutiert.

Es zeigt sich, dass gerade in der Arbeit mit Langzeitleistungsbeziehenden der Teil der Aktivierung und Stabilisierung der eLb einen längeren Zeitraum und ein intensiveres Coaching in Anspruch nehmen muss, um verhärtete Einstellungen und Strukturen aufzubrechen und so den Wiedereinstieg in das Arbeitsleben überhaupt zu realisieren.

Gemeinsame Einrichtung Zugelassener kommunaler Träger

Name/Bezeichnung der Maßnahme: Aktivierung vor Ort

Ansprechpartner: René Lippert
Jobcenter Vogelsbergkreis

Email: Rene.lippert@vogelsbergkreis.de

Telefon: 06641 977-215

Zielgruppe

Die Maßnahme richtet sich an Langzeitleistungsbezieher/-innen nach dem SGB II im Alter von 15 bis 65 Jahren beider Geschlechter, unabhängig vom Kulturkreis, Herkunftsland oder Schulabschluss. Es handelt sich bei den Teilnehmenden um Menschen, die sich jeglichen Angeboten der Arbeitsvermittlung entziehen, durch herkömmliche Verfahren des SGB II-Trägers nicht mehr erreicht werden und sich der notwendigen Betreuung dauerhaft entziehen. Insbesondere handelt es sich um folgende Personengruppen:

- Personen die nicht zum Termin beim Persönlichen Ansprechpartner erscheinen
- Personen bei denen der Persönliche Ansprechpartner psychische Probleme vermutet (soziale Isolation)
- Personen die Dauerkrank geschrieben sind
- Personen die zwar zum Termin erscheinen, eine Mitarbeit aber verweigern

Maßnahmezeitraum (Laufzeit, Dauer in Wochenstunden)

Die Maßnahme dauert 9 Monate

An der Maßnahme nehmen immer 15 Personen zur gleichen Zeit teil. Die Dauer der Einzelmaßnahme richtet sich danach, wie schnell der Träger das Ziel der Maßnahme erfüllt.

Maßnahmenvolumen in Euro

Das genaue Volumen kann noch nicht definiert werden, da die Zahlung abhängig von den Erfolgen des Maßnahmenträgers ist. Der Maßnahmenträger erhält ein monatliches Fixum. Neben diesem monatlichen Fixum können noch folgende Erfolgsprämien pro Teilnehmer/-in geltend gemacht werden:

- a) Vorlage der Dokumentation von 5 erfolglosen Versuchen der Kontaktaufnahme
- b) Vorlage der ausführlichen Anamnese incl. der Dokumentation der einzelnen Gespräche
- c) Durchführung eines Dreiergesprächs in der KVA mit der Kundin / dem Kunden, Träger und PAP

Für den Bereich a) erhält der Auftragnehmer 20 % der definierten Erfolgsprämie, für den Bereich b) erhält der Auftragnehmer 40 % der definierten Erfolgsprämie, für den Bereich c) erhält der Auftragnehmer 40 % der definierten Erfolgsprämie.

Beschreibung der Maßnahme (Ziel der Maßnahme, Inhalte, Methoden, Beteiligte)

Ziel: Kundinnen und Kunden die sich entziehen zu aktivieren und ihre Potentiale zu nutzen, damit eine Alternative zum SGB II Leistungsbezug aufgezeigt werden kann. Der Kontakt zu den Teilnehmenden wird im Rahmen der aufsuchenden Sozialarbeit (erster Schritt um mit der Integrationsarbeit beginnen zu können) hergestellt.

Erstes Ziel ist es, die Kundinnen und Kunden zu erreichen und ihr Vertrauen zu gewinnen. Hier ist der Träger in der Pflicht, die Kundin / den Kunden zu Hause aufzusuchen. Dort erfolgt eine ausführliche Analyse der aktuellen Situation. Das Ziel ist dann einen gemeinsamen Termin mit der Kundin / dem Kunden beim Persönlichen Ansprechpartner wahr zu nehmen und eine verbindliche Eingliederungsvereinbarung abzuschließen.

Wenn nach fünf erfolglosen Versuchen die Kundin / der Kunde durch den Träger nicht persönlich erreicht wurde und es somit zu keiner Zusammenarbeit kam, so sind die erfolglosen Kontaktaufnahmen zu dokumentieren und die Kundin / der Kunde scheidet aus dem Projekt aus. Wenn der Kontakt hergestellt wurde, erfolgt die ausführliche Anamnese in mindestens fünf persönlichen Gesprächen und wird mit einem Anamnesebogen dokumentiert.

Nachdem der Träger die Dokumentation der Gespräche und die ausführliche Anamnese vorgelegt hat nimmt er Kontakt zum persönlichen Ansprechpartner auf und vereinbart einen Termin zum Dreiergespräch. Hierfür sind die in der Anamnese gewonnenen Erkenntnisse zu nutzen (Hinzuziehen von Beratungsstellen, Planung weitere Schritte, etc.). Weitere Integrationsschritte sind dann mit der Kundin / dem Kunden zu planen.

Rechtsgrundlagen

§ 16f SGB II (Andere Leistungen nach Absatz 1)

Umsetzungsart (Vergabemaßnahme, Projektförderung, Einzelfallförderung, Selbstvornahme)

Vergabemaßnahme

Besonderheiten (z. B. Beteiligung im Rahmen einer Kofinanzierung von Programmen Dritter, Einbindung von Mitteln / Leistungen Dritter, Kombination von Maßnahmen)

(Evaluations-)Ergebnisse – Eingliederungsquoten und soweit vorhanden, z. B. Aussagen zu Integrationsfortschritten, zur Integration in Ausbildung oder Arbeit

Die Maßnahme startet erst im Mai 2013, so dass noch keine Ergebnisse vorliegen.

Warum halten Sie diesen Ansatz für erfolgreich?

Zum Beispiel mit Blick auf

- **gute Integrationsergebnisse, Erzielung von Integrationsfortschritten**
- **Abbau von Vermittlungshemmnissen**
- **Einbeziehung von Netzwerkpartnern**
- **hohe Teilnehmerzufriedenheit**
- **Sonstiges**

Bei der Zielgruppe handelt es sich um Kundinnen und Kunden, die sich jeglichen Angeboten der Arbeitsvermittlung entziehen, durch herkömmliche Verfahren des SGB II-Trägers nicht mehr erreicht werden und sich der notwendigen Betreuung dauerhaft entziehen. Sprich diese Kundinnen und Kunden stehen für den ersten Arbeitsmarkt aktuell nicht zur Verfügung. Dennoch könnten noch Potentiale in diesen Kundinnen und Kunden vorhanden sein, dies zu überprüfen und für die Kundinnen und Kunden eine Alternative zum SGB II Bezug zu erarbeiten ist Ziel dieser Maßnahme

Sinnvoll ist es auch aus folgenden Gründen:

- Diese Zielgruppe erfährt Betreuung und kann so aus evtl. vorhandener Isolation befreit werden, so dass eine Teilhabe am Leben wieder ermöglicht wird.
- Kundinnen und Kunden die nicht auf Leistungen nach dem SGB II angewiesen sind (Schwarzarbeit o.ä.) können ermittelt werden.
- Der Übergang in vorrangige Leistungen (SGB XII, Rente, Reha) könnte beschleunigt werden, da durch diese Maßnahme die notwendigen Informationen erhoben werden.

Gemeinsame Einrichtung

Zugelassener kommunaler Träger

Name/Bezeichnung des Handlungsansatzes:

ZAP = Zentraler Ansprechpartner für Personen mit gesundheitlichen (psychischen , körperlichen) Einschränkungen

Ansprechpartner:

Tanja Repkewitz, Bereichsleitung
Eingliederung & BCA

Thomas Scheufens, Berater für berufl.
Rehabilitation und Schwerbehinderung

Jobcenter Landkreis Osnabrück

Email:

tanja.repkewitz@massarbeit.de

thomas.scheufens@massarbeit.de

Telefon:

0541/501-4387

0541/501-4189

Ziel des Handlungsansatzes und Zielgruppe

Zielgruppe:

Bewerber/innen mit Schwerbehinderung und Gleichstellung

- Reha-Fälle (Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben - berufliche Rehabilitation) der Deutschen Rentenversicherung
- Bewerber/innen mit ambulanter Assistenz
- Bewerber/innen, die Antrag auf EU-Rente stellen / gestellt haben
- Teilerwerbsgeminderte (sog. Arbeitsmarktrentner/innen)
- Personen mit Arbeitsunfähigkeit > sechs Monate
- Psychisch erkrankte / auffällige Bewerber/innen, bei denen medizinische Leistungen vorrangig oder parallel notwendig sind*
- Bewerber mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen und einer Arbeitsmarktabstinenz von > 7 Jahren*

Ziel des Handlungsansatzes:

- Clearing; Anbahnung medizinische Leistungen/ Rente
- Passgenaue Beratung und Maßnahmenzuweisung
- Entlastung der „normalen“ Vermittler (Fallzahlenreduzierung)
- Aufbrechen von Strukturen (Dauer-AUB's)

<ul style="list-style-type: none"> • Aufbau und Nutzen effizienter Netzwerkstrukturen • Integration in den 1. Arbeitsmarkt
Handlungszeitraum
01.01.2013 offizieller Start
Eingesetztes Mittelvolumen in Euro / Eingesetzte Personalkapazitäten / Qualifizierung Personal / Beratungsansatz
<p>Personalkapazität: 9 Vermittler, davon 7 VZ, 1 TZ mit 20 Std., 1 TZ mit 30 Std. mit ca. 250 Fällen pro VZÄ</p> <p>Qualifizierung Personal: Inhouse Schulungen durch eigenen Ansprechpartner für berufliche Rehabilitation und Schwerbehinderung sowie durch Dritte (Kooperationspartner, etc.)</p> <p>Beratungsansatz: Ganzheitlicher Ansatz, wonach der ganze Mensch in seinem Lebenskontext mit der Betonung von Subjektivität und Individualität betrachtet und behandelt werden soll.</p>
Finanzierung
Personalkosten wie bisher
Beschreibung des Handlungsansatzes (Ziel, Inhalte, Methoden, Beteiligte)
<p>Ziel des Handlungsansatzes siehe oben</p> <p>Inhalte und Methoden/ Beteiligte Akteure:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Enge Kooperation mit dem eigenen Arbeitgeber Service; Schaffung personenbezogener Arbeitsstellen, • Nutzen von zusätzlichen, niedrighschwelligigen Angeboten wie Coaching, AGH, etc. • Fachansprechpartner sein für die Kollegen der eigenen Außenstelle, • Enge Zusammenarbeit mit Trägern der flankierenden Leistungen (Schuldner-, Suchtberatung) • Zusammenarbeit mit externen Dritten (Deutsche Rentenversicherung Braunschweig-Hannover, Deutsche Rentenversicherung Bund, Bundesknappschaft, Berufsgenossenschaften, Bundesagentur für Arbeit etc.)
Warum halten Sie diesen Ansatz für erfolgreich?
<p>Zum Beispiel mit Blick auf</p> <ul style="list-style-type: none"> • gute Integrationsergebnisse bzw. Erzielung von Integrationsfortschritten (Dynamisierung des Integrationsprozesses) • Vereinfachung der Vermittlungs- und Eingliederungsprozesse • hohe Zufriedenheit bei der Zielgruppe

- Abbau von Vermittlungshemmnissen
- Spezifischere Angebotsunterbreitung
- Einbeziehen von Netzwerkpartnern – Verbesserung der Zusammenarbeit
- Weniger Reibungsverluste, da Mitarbeiter/-innen zielgruppenorientiert qualifiziert wurden und die Aufgabe und den Personenkreis
- Durch Veränderung und klarer Strukturierung der einzelnen Integrationsschritte werden Bewerber durch Erfolgserlebnisse gestärkt. Sie können „Erwartungen“ erfüllen.

Was müsste sich - bezogen auf das von Ihnen beschriebene Vorgehen - an den Rahmenbedingungen verändern, um den Handlungsansatz noch zu verbessern? Bitte kurz erläutern.

- Informationspolitik der handelnden Akteure in Hinblick auf Fördermöglichkeiten im Bereich Gründung von Integrationsunternehmen sollte ausgeweitet werden.
- Noch engmaschigere Zusammenarbeit mit einzelnen vorrangigen Reha-Trägern (Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben) gerade unter dem Aspekt der unterschiedlichen Handlungsansätze
- Aufgeschlossenheit einer höheren Anzahl an Unternehmen und Betrieben in Bezug auf die Zielgruppe und auf flexible Reintegrationsmodelle

Gemeinsame Einrichtung Zugelassener kommunaler Träger**Name/Bezeichnung des Handlungsansatzes:****Business-Zentrum Selbstständige (BZS)****Ansprechpartner:**Michael Kelka, Bereichsleitung Eingliederung
Jobcenter Landkreis Osnabrück**Email:**michael.kelka@massarbeit.de**Telefon:**

0541/501-4387

Ziel des Handlungsansatzes und Zielgruppe

Rund 45 % der erwerbsfähigen Leistungsbezieher/-innen, die einer selbstständigen Tätigkeit nachgehen, sind Langzeitleistungsbezieher/-innen.

Die Praxis hat gezeigt, dass die Beratung von Selbstständigen besondere Kenntnisse sowohl im Leistungs- als auch Vermittlungsbereich erfordern, die neben der üblichen Sachbearbeitung nur selten in ausreichendem Umfang vorgehalten werden können. Zudem erfordert diese Zielgruppe eine enge Abstimmung zwischen Leistungs- und Vermittlungsbereich.

Zu der Zielgruppe der im Business-Zentrum Selbstständige zu betreuenden Personen gehören erwerbsfähige Leistungsberechtigte, die Leistungen nach dem SGB II erhalten und einer selbstständigen Tätigkeit nachgehen. Selbstständig ist, wer einer selbstständigen Tätigkeit (unabhängig von Haupt- oder Nebengewerbe) nachgeht unabhängig von der Höhe des Einkommens. Dies sind Gewerbetreibende, Honorarkräfte und Freiberufler.

Tagesmütter und BG-Mitglieder von 18 bis 24 Jahren werden nicht durch BZS betreut.

Handlungszeitraum

Aufgrund der Größe des Landkreises wurde die Fallbearbeitung auf zwei BZS aufgeteilt.

Start des Business-Zentrum Selbstständige (BZS) Süd: 01.09.2010

Start des Business-Zentrum Selbstständige (BZS) Nord: 01.01.2013

Eingesetztes Mittelvolumen in Euro / Eingesetzte Personalkapazitäten / Qualifizierung Personal / Beratungsansatz

BZS Süd:

- 1,5 Stellen Vermittlung
- 2 Stellen Leistung

BZS Nord:

- 0,75 Stelle Vermittlung

<ul style="list-style-type: none"> • 1 Stelle Leistung
Finanzierung
Verwaltungskostenbudget
Beschreibung des Handlungsansatzes (Ziel, Inhalte, Methoden, Beteiligte)
<p>Die Aufnahme ins BZS erfolgt erst, wenn der Bewerber faktisch selbstständig ist. Somit werden Bewerber, die bei Neuansatzstellung einer selbstständigen Tätigkeit nachgehen und Bewerber, die sich aus dem laufenden Leistungsbezug selbstständig machen, ins BZS aufgenommen.</p> <p>Ziel der Business-Zentren Selbstständige ist es durch eine intensive und gut vernetzte Zusammenarbeit von Leistungs- und Vermittlungsbereich die Beratungsarbeit für diese Zielgruppe so zu optimieren, dass die selbstständigen Bewerber zeitnah ohne Leistungen nach dem SGB II leben können.</p> <p>Dabei stehen Leistungs- und Vermittlungsbereich in regelmäßigem Austausch zu den bestehenden Fällen. Es werden in der Regel Bewilligungszeiträume und Eingliederungsvereinbarungen über 3 Monate vereinbart, um zeitnahe für spontane Entwicklungen reagieren zu können.</p> <p>Sollte sich eine Selbstständigkeit nach intensiver Beratung als nicht tragfähig herausstellen, erhält der Bewerber sozialversicherungspflichtige Stellenangebote oder auch Qualifizierungsangebote um Alternativen zu schaffen. Im Zentrum bei der Arbeit mit den Selbstständigen steht zudem der Blick auf die gesamte Bedarfsgemeinschaft, so dass nicht nur die aktuell selbstständige Person sondern auch deren Partner bzw. Partnerin intensiv in die Vermittlungsarbeit miteinbezogen wird.</p>
<p>Warum halten Sie diesen Ansatz für erfolgreich?</p> <p>Zum Beispiel mit Blick auf</p> <ul style="list-style-type: none"> • gute Integrationsergebnisse bzw. Erzielung von Integrationsfortschritten • Vereinfachung der Vermittlungs- und Eingliederungsprozesse • hohe Zufriedenheit bei der Zielgruppe • Abbau von Vermittlungshemmnissen • Einbeziehen von Netzwerkpartnern • Sonstiges
<p>Seit der Gründung des BZS Süd wurde die Zahl der dort im Leistungsbezug stehenden Selbstständigen um etwa ein Drittel reduziert. Auffällig ist, dass nur ein geringer Teil der Bewerber das bestehende Gewerbe abgemeldet hat und dann weiterhin von einer der Außenstellen betreut wurde. Der Großteil der Bewerber beendete den Bezug aufgrund ausreichendem Einkommens oder der Aufnahme einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung.</p> <p>Zudem ist die Rückmeldung der Vermittlerinnen und Vermittler in den Außenstellen sehr positiv, da für die effiziente Beratung von Selbstständigen viel Hintergrundwissen gefordert ist. Durch die Einführung der BZS war es möglich, Kollegen speziell in diesem</p>

Themenbereich zu schulen und somit Fachleute aufzubauen.

Die Kollegen der BZS sind mit diversen Netzwerkpartnern in Kontakt. So bildet die Zusammenarbeit mit dem Wirtschafts-Senioren xxx e.V. eine wichtige Säule in der täglichen Arbeit. Die Wirtschafts-Senioren stellen fachkundige Stellungnahmen aus und leisten durch ihr umfangreiches Beratungsangebot eine wichtige Hilfestellung für die Selbstständigen.

Was müsste sich - bezogen auf das von Ihnen beschriebene Vorgehen - an den Rahmenbedingungen verändern, um den Handlungsansatz noch zu verbessern? Bitte kurz erläutern.

Durch die Erfahrungen im BZS Süd ist klar geworden, dass entsprechend geeignetes und geschultes Personal einen enormen Einfluss auf den Erfolg des BZS hat.

Durch einen entsprechend niedrigen Fallschüssel wäre es möglich die Vermittler und Leistungssachbearbeiter in den BZS kontinuierlich zu schulen und eine hohe Kontaktdichte zu gewährleisten.

Es wurde immer wieder deutlich, dass der intensive Kontakt zu den selbstständigen Bewerbern, frühzeitiges Analysieren des aktuellen Sachstands sowie das Einleiten unterstützender Maßnahmen die Zeit bis zur Beendigung des Leistungsbezuges signifikant verkürzen kann.

Gemeinsame Einrichtung Zugelassener kommunaler Träger

Name/Bezeichnung der Maßnahme: **JUMITA**
(Junge Mütter in Teilzeit Ausbildung)

Ansprechpartner: Farina Hampel
 Jobcenter Landkreis Göttingen

Email: hampel.farina@landkreisgoettingen.de

Telefon: 0551/525-746

Zielgruppe
Junge Mütter bis 30 Jahre im SGB II-Bezug, insbesondere alleinerziehende Mütter mit betreuungsbedürftigen Kindern, denen die Teilnahme an einer BvB aufgrund von komplexen Vermittlungshemmnissen noch nicht möglich ist.
Maßnahmezeitraum (Laufzeit, Dauer in Wochenstunden)
Laufzeit: 01.10.2012 – 31.08.2013 Teilzeit, 25 Stunden/Woche
Maßnahmevolumen in Euro
117.335,04 € für 11 Monate und 16 Teilnehmerinnen
Beschreibung der Maßnahme (Ziel der Maßnahme, Inhalte, Methoden, Beteiligte)
<p>Das Projekt "JUMITA" hat das Ziel, jungen auf dem Arbeitsmarkt benachteiligten Müttern eine tragfähige berufliche und persönliche Perspektive zu eröffnen.</p> <p>Teilnehmerinnen sollen nach erfolgreicher beruflicher Orientierung eine Qualifizierung erfolgreich abschließen, Barrieren bzw. Defizite, die einer Ausbildungs- bzw. Arbeitsaufnahme entgegenstehen, abbauen und berufliche Kompetenzen durch praktische Unterweisung erweitern.</p> <p>Sie sollen passgenau auf offene Ausbildungsstellen vermittelt werden oder - in zweiter Linie - einen Ausbildungsplatz finden, bzw. Schulische Bildungsangebote für ihre individuelle Zukunftsplanung nutzen. Es werden in erster Linie Ausbildungsplätze in Teilzeit akquiriert.</p> <p>Die jungen Mütter sollen ein tragfähiges Kinderbetreuungsnetz aufbauen und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie trainieren.</p> <p>Über kinder- und familienbezogene Themen sollen gemeinsame Interessen angesprochen und ein Gemeinschaftsgefühl erzeugt werden. In der Gruppe können sich die jungen Frauen auch untereinander vernetzen und gegenseitig unterstützen. Gleichzeitig werden zwischenmenschliche Kompetenzen gestärkt und das Lernen voneinander gefördert.</p>

Maßnahmeinhalt:

- Berufsorientierung bzw.- erprobung: Es wird ein breites Wissen zu möglichst vielen Berufsfeldern vermittelt und die Realisierbarkeit der Berufswünsche überprüft. Die Teilnehmerinnen werden ggf. ermutigt, sich alternativen Berufsbildern zu öffnen. Die Erprobung findet in einem oder mehreren betrieblichen Praktika statt.
- Potential-Assessment (AC): Erfassung von Schlüsselqualifikationen wie Engagement, Teamfähigkeit, Kommunikationsfähigkeit, Arbeitsorganisation, Problemlösungsfähigkeit / Kreativität, Belastbarkeit / Frustrationstoleranz, Konfliktfähigkeit
- Feststellung der Kenntnisse in grundlegenden Fächern wie Deutsch, Mathematik, Englisch, EDV
- Erstellung eines individuellen Lehrplanes
- Qualifizierungen in Modulform in den Bereichen:
 - Wirtschaft und Verwaltung (EDV, Grundlagen Buchführung, Tastschreiben, Briefverkehr)
 - Hauswirtschaft (Basiskurs Vollwerternährung)
 - Handel (Verkaufs- und Telefontraining, Umgang mit Kundinnen und Kunden)
 - Handwerk und Gestaltung (Textil, Holz, Farbe)
- Baustein "Kinder stark machen": Das oberste Ziel von „JUMITA“ ist die Vermittlung in Ausbildung. Dieser Baustein soll den Müttern helfen, die Waage zwischen Arbeit und Familie zu finden und sich mit der Rolle als berufstätige Mutter zu identifizieren. Ebenso soll den Frauen bewusst gemacht werden, dass sie hierdurch auch eine große Vorbildfunktion erfüllen. Um auch die praktische Vereinbarkeit von Beruf und Familie sicherzustellen, sollen die unterschiedlichen Möglichkeiten der Kinderbetreuung vorgestellt werden. Die jungen Mütter werden dabei unterstützt, selbstständig ein auf ihre Bedürfnisse ausgerichtetes (auch im Notfall) tragfähiges Kinderbetreuungsmodell zu entwickeln und zu realisieren, damit das Fehlen eines solchen kein Hindernis zur Aufnahme einer Ausbildung mehr darstellt.
- Praktische Module zur Gesundheitsförderung zu Themen: Bewegung, Entspannung, Ernährung

In verschiedenen Praktika lernen die Teilnehmerinnen potentielle Ausbildungsberufe und -betriebe kennen und bereiten sich mit Hilfe der Kursleitung auf eine Übernahme in Ausbildung vor. Die Praktika dienen außerdem der Verzahnung der Module mit der Praxis.

Rechtsgrundlagen

§ 16 SGB II i. V. m. § 45 SGB III

Umsetzungsart (Vergabemaßnahme, Projektförderung, Einzelfallförderung, Selbstvornahme)

Vergabemaßnahme

Besonderheiten (z. B. Beteiligung im Rahmen einer Kofinanzierung von Programmen)

Dritter, Einbindung von Mitteln / Leistungen Dritter, Kombination von Maßnahmen)**(Evaluations-)Ergebnisse – Eingliederungsquoten und soweit vorhanden, z. B. Aussagen zu Integrationsfortschritten, zur Integration in Ausbildung oder Arbeit**

Maßnahme-zeitraum	Maßnahme beendet :	Vermittlung in eine betriebliche Berufsausbildung in Vollzeit	Vermittlung in eine betriebliche Berufsausbildung in Teilzeit	Vermittlung in eine schulische Ausbildung	Erwerb eines höheren Schulabschlusses (Realschulabschluss, Abitur)	Bundesfreiwilligendienst	Vermittlung in Arbeit	Aufnahme einer selbstständigen Tätigkeit	Sonstiger Verbleib
01.09.2009 bis 31.08.2010	15	1	8	1	3	0	0	0	2
01.09.2010 bis 31.08.2011	16	2	7	1	1	1	1	1	2

Warum halten Sie diesen Ansatz für erfolgreich?**Zum Beispiel mit Blick auf**

- **gute Integrationsergebnisse, Erzielung von Integrationsfortschritten**
- **Abbau von Vermittlungshemmnissen**
- **Einbeziehung von Netzwerkpartnern**
- **hohe Teilnehmerzufriedenheit**
- **Sonstiges**

Das Projekt „JUMITA“ richtet sich an eine Zielgruppe mit speziellen Bedürfnissen, für die die Aufnahme einer Beschäftigung wegen ihrer Kinder eine besondere Herausforderung darstellt. Gemeinsam mit den jungen Müttern wird ein tragfähiges Kinderbetreuungsnetz aufgebaut und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie trainiert. Das Ziel der Teilzeitausbildung ist für diese Zielgruppe besonders geeignet, jedoch sowohl bei potentiellen Auszubildenden, als auch bei Ausbildungsbetrieben relativ unbekannt. „JUMITA“ trägt dazu bei, über diese Möglichkeit der Ausbildung zu informieren.

Was müsste sich - bezogen auf die von Ihnen beschriebene Maßnahme - an den rechtlichen und fiskalpolitischen Rahmenbedingungen verändern, um das Konzept noch zu verbessern bzw. besser umsetzen zu können? Bitte kurz erläutern.

Grundsätzlich wäre eine Vereinfachung bzw. Beschleunigung des Vergabeverfahrens wünschenswert, um zeitnah auf die Bedarfe der Kundinnen und Kunden eingehen zu können.

Um auch zukünftig Maßnahmen dieser Art anbieten zu können, ist eine gesicherte bzw. verbesserte finanzielle Ausstattung der Träger der Grundsicherung nach dem SGB II von großer Bedeutung.

Der Zugang zu Teilzeitausbildungen sollte erleichtert werden. Es besteht noch ein erheblicher Informationsbedarf über die Möglichkeiten und ihre Vorteile sowohl für Arbeitgeber als auch für Arbeitnehmer bezüglich Teilzeitausbildungen. Hier bedarf es gemeinsamer Anstrengungen auf Bundes-, Landes- und lokaler Ebene.

Gemeinsame Einrichtung Zugelassener kommunaler Träger**Name/Bezeichnung der Maßnahme:****Duale Ausbildung plus****Ansprechpartner:**

Nordrhein-Westfalen

Zielgruppe

Dieses Projekt wird im Rahmen der „Fachkräfteinitiative NRW“ in Kofinanzierung mit EFRE-Mitteln durchgeführt.

Adressaten sind sowohl Betriebe mit Fachkräftebedarf als auch Jugendliche im oder in der Gefahr des Langzeitleistungsbezug(s).

Mit dem Projekt werden benachteiligte Jugendliche mit Förderbedarf und Förderanspruch nach dem SGB II als Zielgruppe angesprochen, insbesondere auch die bisher proportional gering an dualer Ausbildung beteiligten Jugendlichen mit Migrationshintergrund und Alleinerziehende. Diese benachteiligten Jugendlichen haben aufgrund des vorherrschenden Creamings der Betriebe im Bewerbungsverfahren schlechtere Chancen eine betriebliche Ausbildung zu finden.

Das Ergebnis des Creamings ist, dass die Jugendlichen entweder in eine in Bezug auf Förderung aufwändige außerbetriebliche Berufsausbildung münden oder im ungünstigen Fall aufgrund des mehrfachen Scheiterns resignieren und somit ohne Ausbildungsabschluss zu Langzeitleistungsbeziehenden werden.

Der Erfolg des Projektes, eine existenzsichernde und nachhaltige Beschäftigung zu erreichen, ist untrennbar mit der Bereitschaft der Ausbildungsbetriebe verbunden, die o. g. Zielgruppe da abzuholen, wo sie vor Ausbildungsbeginn stehen, und sich selbst auf die besonderen Bedürfnisse der Zielgruppe einzustellen.

Maßnahmezeitraum (Laufzeit, Dauer in Wochenstunden)

01.10.2012 – 28.02.2014

Maßnahmenvolumen in Euro

Da es sich hierbei um eine Kofinanzierung durch Einzelfallförderung von ausbildungsbegleitenden Hilfen und Einstiegsqualifizierung handelt, welche nur im Erfolgsfall (Vermittlung in duale Ausbildung oder Einstiegsqualifizierungen) eingesetzt werden, kann ein genaues Fördervolumen noch nicht benannt werden.

Beschreibung der Maßnahme (Ziel der Maßnahme, Inhalte, Methoden, Beteiligte)

Die „Duale Ausbildung plus“ weist keine klassische Maßnahmestruktur auf, sondern orientiert sich mit ihrer individuellen qualifizierenden Unterstützung ausschließlich an der betrieblichen Praxis und am Potenzial der benachteiligten Jugendlichen, d. h. an der Eignung, Leistungsfähigkeit und Neigung des Jugendlichen.

Das Projekt verfolgt das Ziel den benachteiligten Jugendlichen die existenzsichernde und nachhaltige Eingliederung in Beruf und Gesellschaft zu ermöglichen und somit Langzeitbezug zu verhindern. Jugendliche werden durch Coaching und Empowerment in dualen Ausbildungsverhältnissen zu Fachkräften herangebildet. Sie erfahren eine universelle Sozialisation und entwickeln sich in der betrieblichen Realität sowohl fachlich als auch in der Akzeptanz der Betriebe.

Als Basis für die Förderung der Auszubildenden dienen die ausbildungsbegleitenden Hilfen, wodurch für benachteiligte Jugendliche die notwendige Förderung hinsichtlich Stütz- und Förderunterricht und die sozialpädagogische Betreuung sichergestellt werden. Auf der Seite der Ausbildungsbetriebe werden durch den Einsatz von erfahrenen Betriebscoaches die Betriebe auf die Jugendlichen mit ihren sozialen Benachteiligungen und den spezifischen Ausprägungen vorbereitet, welches für die nachhaltige Integration der benachteiligten Jugendlichen unerlässlich ist.

Folgende Inhalte werden neben den ausbildungsbegleitenden Hilfen u. a. umgesetzt:

- Erstellung eines auf die Zielgruppe abgestimmten, individuellen betrieblichen Ausbildungsplans, welcher sich an den betriebsüblichen Arbeitsabläufen orientiert
- Pädagogisches Coaching des Ausbildungspersonals in den Betrieben (z. B. Umgang mit Lernschwierigkeiten der Auszubildenden, Demonstration methodisch-didaktischer Vorgehensweisen im Ausbildungsalltag, Abschluss von Zielvereinbarungen, Erstellen von Förderpläne) und Begleitung des Auszubildenden im Betrieb in Form eines arbeitsplatzbezogenen Coachings (z. B. Entwicklung von Arbeitshilfen, Erklärung von Arbeitsabläufen und betrieblichen Zusammenhängen, Training sozialer Kompetenzen)
- ergänzende betriebspezifische Lerneinheiten für die Auszubildenden (über die praktische Tätigkeit und die Konfrontation mit verschiedenen berufsbezogenen Aufgaben- und Problemstellungen erwerben die Auszubildenden sowohl prüfungsrelevante als auch arbeitsmarktspezifische Kompetenzen)
- Lehrgänge und Workshops für die Ausbilder (z. B. didaktisch-methodische Ansätze, Umsetzung von Ausbildung im Arbeitsalltag, Umsetzung von Ausbildungsbausteinen, Gendersensibilität)
- Unterstützung des betrieblichen Sozialmanagements (z. B. Hinweise auf Gesundheitsförderung, Mobilitätsförderung, Schuldenprophylaxe)

Die Betriebe werden ermutigt, die Zielgruppe auch nachhaltig bei der Besetzung von Ausbildungsstellen zu berücksichtigen, um somit auch im Vorfeld ein Creaming im Bewerbungsverfahren zu verhindern.

Zwischen den Betriebscoaches und den Lehrern des Berufskollegs erfolgt ein Austausch, um die Förderung zu verzahnen und die betrieblichen Anteile auf die schulischen Anteile abzustimmen. So werden innerhalb des Berufsschulunterrichtes festgestellte Defizite der Auszubildenden aufgegriffen.

Die Betriebscoaches richten zudem ihr Augenmerk auch auf die Ausbildungsstruktur des Betriebes, erstellen passende betriebliche Ausbildungspläne und beraten den Ausbilder bzw. den Betriebsinhaber hinsichtlich möglicher Veränderungen, welche den zu erwartenden Fachkräftemangel abfedern können. Betriebe werden beispielsweise beraten alternative Ausbildungsberufe anzubieten, welche geringere Anforderungen an die

Auszubildenden stellen und somit auch für benachteiligte Jugendliche besser zu bewältigen sind (z. B. Kraftfahrzeugservicemechaniker als Alternative zum Kraftfahrzeugmechatroniker).
Rechtsgrundlagen
§ 75 SGB III und § 54a SGB III; Förderbestimmungen zu EFRE und zur „Fachkräfteinitiative NRW“
Umsetzungsart (Vergabemaßnahme, Projektförderung, Einzelfallförderung, Selbstvornahme)
Einzelfallförderung
Besonderheiten (z. B. Beteiligung im Rahmen einer Kofinanzierung von Programmen Dritter, Einbindung von Mitteln / Leistungen Dritter, Kombination von Maßnahmen)
Gefördert wird das Projekt durch EFRE-Mittel des Landes NRW. Die Kofinanzierung durch den zugelassenen kommunalen Träger in NRW erfolgt über die Auswahl der Teilnehmer/-innen und über die Förderung durch ausbildungsbegleitende Hilfen bzw. durch Einstiegsqualifizierung im Bedarfsfall. Die Förderung ist konsequent erfolgsorientiert. Fördermittel fließen nur bei Abschluss eines Ausbildungsvertrags / einer Einstiegsqualifizierung
(Evaluations-)Ergebnisse – Eingliederungsquoten und soweit vorhanden, z. B. Aussagen zu Integrationsfortschritten, zur Integration in Ausbildung oder Arbeit
Das der Schwerpunkt der Ausbildungsaufnahmen im August / September 2013 liegt, können derzeit (31.3.2013) noch keine qualifizierten Aussagen zu Erfolgen getroffen werden.
Warum halten Sie diesen Ansatz für erfolgreich? Zum Beispiel mit Blick auf
<ul style="list-style-type: none"> • gute Integrationsergebnisse, Erzielung von Integrationsfortschritten • Abbau von Vermittlungshemmnissen • Einbeziehung von Netzwerkpartnern • hohe Teilnehmerzufriedenheit • Sonstiges
<ul style="list-style-type: none"> • Die ausbildungsbegleitenden Hilfen sowie die begleitende Betreuung der Betriebe und Jugendlichen stellen sicher, dass diese mit ihren Problemlagen vor allem zu Ausbildungsbeginn und auch währenddessen nicht allein gelassen werden. Dadurch werden ein frühzeitiger Ausbildungsabbruch und eine Resignation der Betriebe und der Jugendlichen vermieden. • Die Ausbilder in den Betrieben werden z. B. über das unmittelbare pädagogische Coaching an den Ausbildungsplätzen der Jugendlichen sowie entsprechende Schulungen auf die besonderen Bedürfnisse benachteiligter Jugendlicher hinsichtlich der me-

thodisch - didaktischen Gestaltung der Ausbildung vorbereitet. Gender- und Kultursensibilität sollen in den Ausbildungsbetrieben systematisch weiter entwickelt werden.

- Die Einstellung der Betriebe zur Ausbildung benachteiligter Jugendlicher wird durch positive Erfahrung verändert, dadurch werden zusätzliche Ausbildungsmöglichkeiten geschaffen sowie die Qualifikationen des betrieblichen Ausbildungspersonals als auch der zukünftigen Fachkräfte erhöht.
- Durch gezielte Hilfestellungen und Förderungen auf Seiten der Betriebe und der Jugendlichen werden die Voraussetzungen für einen erfolgreichen Ausbildungsabschluss und dem anschließenden Verbleib der Jugendlichen im Betrieb geschaffen.

Was müsste sich - bezogen auf die von Ihnen beschriebene Maßnahme - an den rechtlichen und fiskalpolitischen Rahmenbedingungen verändern, um das Konzept noch zu verbessern bzw. besser umsetzen zu können? Bitte kurz erläutern.

Die nachhaltige und existenzsichernde Beschäftigung erfolgt nicht allein mit der Integration in Ausbildung an sich, sie muss vielmehr über diesen Zeitpunkt hinausgehen und das Aufgreifen oder Korrigieren von Problemlagen in der Ausbildungszeit möglich machen.

Gemeinsame Einrichtung Zugelassener kommunaler Träger**Bezeichnung der Maßnahme:**

- **Beratung von SGB II- Leistungsberechtigten und Unternehmen mit dem Ziel der Umwandlung von Minijobs in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung; gestützt durch**
- **Pauschaler Arbeitgeberzuschuss zur Umwandlung von Minijobs in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung (§ 16f SGB II)**

Ansprechpartner:

Nordrhein-Westfalen

Zielgruppe und Projektstruktur

Aktuell befinden sich im Einzugsbereich des zugelassenen kommunalen Trägers in NRW 2042 geringfügig Beschäftigte im SGB-II-Leistungsbezug. Es besteht bei der Konstellation Leistungsbezug und Minijob die Gefahr, dass sich ELB in der gegebenen Situation einrichten und Langzeitarbeitslosigkeit fixiert wird. Die Beratungsfachkräfte sind daher gefordert, gezielt auf die Überführung von Minijobs in sozialversicherungspflichtige Arbeit hinzuwirken. Mit dem aus § 16f SGB II geförderten pauschalen Arbeitgeberzuschuss wird den Fachkräften ein einfach anzuwendendes, gleichwohl aber dosiert einzusetzendes begleitendes Instrument zur Verfügung gestellt.

Seit Beginn der Beratungsaktion und Einführung des pauschalen Arbeitgeberzuschuss wurden 677 Leistungsberechtigte entsprechend beraten und in ihren Bemühungen zur Erweiterung ihrer Minijob-Tätigkeit unterstützt.

Ein wesentlich positiver Aspekt des Gesamtprojekts ist, dass durch die gezielte Ansprache der Betriebe und Kunden ein Großteil der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse innerhalb von 90 Tagen **ohne Inanspruchnahme des pauschalen Arbeitgeberzuschuss** in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung umgewandelt wurde. Allein in 2012 wurden 197 Minijobs beendet und in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung umgewandelt, in 2013 liegt die Zahl derzeit (31.3.2013) bei 43 Fällen. In 2012 wurde lediglich in 11 und in 2013 bisher in 9 Fällen der pauschale Arbeitgeberzuschuss als Förderinstrument eingesetzt. Der Outcome des Gesamtprojekts ist damit wesentlich höher als bei der isolierten Betrachtung des eingesetzten Förderinstruments nach § 16f SGB II.

Das Gesamtprojekt wird ohne Personalmehrungen und/oder organisatorische Änderungen im Rahmen der Beratungsarbeit des Fallmanagements und des Unternehmerservice durchgeführt.

Im Folgenden die Zielgruppe für die § 16f – Förderung:

Langzeitarbeitslose und/oder erwerbsfähige Leistungsberechtigte, die das 25. Lebensjahr

noch nicht vollendet haben und deren berufliche Eingliederung auf Grund von schwerwiegenden Vermittlungshemmnissen besonders erschwert ist.

Voraussetzung ist, dass diese Personen

- langzeitarbeitslos sind und
- einer geringfügig entlohnten Beschäftigung nachgehen und
- dass eine bestehende geringfügig entlohnte Beschäftigung in eine sozialversicherungspflichtige Voll- oder Teilzeitbeschäftigung mit tariflicher Entlohnung nach einem DGB-Tarifvertrag oder bei nicht tariflich gebundener Entlohnung mindestens 8,50 €/Stunde umgewandelt werden kann.

Maßnahmestart/ Maßnahmezeitraum

Der zugelassene kommunale Träger in NRW fördert ab dem 15.8.2012 bis zunächst zum 31.12.2013 die Umwandlung bestehender geringfügig entlohnter Beschäftigungsverhältnisse (Minijobs) in sozialversicherungspflichtige Arbeitsverhältnisse durch einen einmaligen Zuschuss an Arbeitgeber.

Maßnahmenvolumen in Euro

Für den o. g. Projektzeitraum wird erwartet, dass durch die gezielte Ansprache und das Angebot des pauschalen Arbeitgeberzuschuss insgesamt 300 geringfügige Beschäftigungsverhältnisse in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung umgewandelt werden. Aufgrund der unterschiedlichen fallbezogenen Förderhöhen und der tatsächlichen Inanspruchnahme des Förderinstruments kann ein genaues Fördervolumen nicht beziffert werden.

Da die Maßnahme/ das Projekt im Rahmen der Linienorganisation durchgeführt wird, entstehen keine Mehrkosten, die aus dem Verwaltungshaushalt oder durch Drittmittel (Landesförderung) abgedeckt werden müssten.

Beschreibung der Maßnahme (Ziel der Maßnahme, Inhalte, Methoden, Beteiligte)

Durch die Umwandlung von Minijobs in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung wird folgendes erwartet:

- Reduzierung/ Beendigung von Hilfebedürftigkeit
- Integration in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung
- Beendigung der Arbeitslosigkeit
- Schaffung und Besetzung von zusätzlichen sozialversicherungspflichtigen Arbeitsplätzen

Es werden nur Beschäftigungsverhältnisse eines in einem Minijob beschäftigten Leistungsberechtigten gefördert, bei denen

- mindestens ein 12-monatiger Arbeitsvertrag vereinbart wird und
- mind. 8,50 €/Std. oder tarifliches Entgelt nach DGB-Tarifvertrag vergütet wird.

Die Höhe des Zuschusses richtet sich nach dem Arbeitnehmerbruttoentgelt. Einmalig gezahltes Arbeitsentgelt ist nicht zu berücksichtigen.

- Die Förderhöhe bei einem Arbeitnehmerbruttoverdienst von mindestens 801,00 € nach Umwandlung beträgt 1.000,- €
- Die Förderhöhe bei einem Arbeitnehmerbruttoverdienst von mindestens 1.301,00 € nach Umwandlung beträgt 2.500,- €

Der Zuschuss wird direkt an den Arbeitgeber in einer Summe ausgezahlt zum Ausgleich der mit der Umwandlung verbundenen Mehraufwendungen. Die Zahlung erfolgt ca. 6 Wochen nach versicherungspflichtigem Beschäftigungsbeginn. Als Nachweis für den Minijob dient die Anmeldung bei der Minijobzentrale, für die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung, die Anmeldung zur Sozialversicherung, der Arbeitsvertrag und die erste Gehaltsabrechnung.

Evaluationsergebnisse (soweit vorhanden, z. B. Aussagen zu Integrationsfortschritten, zur Integration in Ausbildung oder Arbeit)

Die Evaluation (insbesondere zur Nachhaltigkeit der Umwandlungen und der Effekte auf langfristig existenzsichernde Entlohnung) erfolgt nach Projektabschluss.

Tendenzen zum grundsätzlichen Potenzial der Umwandlung von Minijobs lassen sich bereits aus den oben beschriebenen Daten ableiten.

Gemeinsame Einrichtung Zugelassener kommunaler Träger

Name/Bezeichnung der Maßnahme: Individuelle Diagnose-, Orientierungs- und Coachingmaßnahme

Ansprechpartner: Ute Breivogel
Jobcenter Landkreis Mainz-Bingen

Email: breivogel.ute@mainz-bingen.de

Telefon: 06132/787-1003

Zielgruppe

Bei den Teilnehmenden handelt es sich um erwerbsfähige Hilfebedürftige, die entweder über keine oder lange zurück liegende Berufserfahrung verfügen.

Sie haben verschiedenste gesundheitliche Einschränkungen, vorwiegend psychische und/oder psychosoziale Probleme und/oder ausgeprägte Verhaltensauffälligkeiten.. Daher sind sie aufgrund ihrer Einschränkungen noch nicht in der Lage, an anderen Maßnahmen teilzunehmen. Häufig handelt es sich um langzeitarbeitslose Personen mit multiplen Problemen, bei denen eine fachspezifische Diagnostik, Therapie oder Intervention erforderlich ist.

Maßnahmezeitraum (Laufzeit, Dauer in Wochenstunden)

Individuelle Teilnahmedauer grds. 4 Monate

Maßnahmenvolumen in Euro

Maßnahmekosten 2013 pro Teilnehmerplatz je Monat: 910,00 €; mtl. 13.650,00 € bei insgesamt 15 Teilnehmerplätzen: 163.800 €/Jahr

Beschreibung der Maßnahme (Ziel der Maßnahme, Inhalte, Methoden, Beteiligte)

Ziel der Maßnahme ist die Überprüfung der Grundarbeitsfähigkeit und die Verbesserung der Vermittlungschancen, um eine langfristige Wiedereingliederung in die Gesellschaft, das (Wieder-) Erreichen und Aufrechterhalten der persönlichen, sozialen und wirtschaftlichen Selbständigkeit zu gewährleisten.

In der Maßnahme sollen die besonderen Bedürfnisse der Teilnehmer/-innen berücksichtigt werden und durch eine individuelle, bedarfsorientierte Stabilisierung und Qualifizierung die Voraussetzung für eine dauerhafte Integration in den ersten Arbeitsmarkt gesorgt werden. Die Maßnahme ist auf die individuellen Besonderheiten der Teilnehmer/-innen auszurichten. Auf der Grundlage einer ganzheitlichen Integrationsleistung hat die Maßnahme folgende Schwerpunkte:

Die Teilnehmer/-innen sind dabei zu unterstützen und zu begleiten, einen ihren Fähigkeiten entsprechenden Arbeitsplatz zu finden. Dabei geht es zunächst darum, Teilnehmer/-innen mit besonderen Problemlagen bei der Entwicklung ihrer beruflichen Perspektiven zu beraten und zu unterstützen.

Bei den Teilnehmenden sollen die Fähigkeiten und Neigungen, Stärken und Schwächen ermittelt werden, um die notwendigen Rahmenbedingungen für eine berufliche Tätigkeit zu klären (Diagnose.). Den Teilnehmenden soll die Möglichkeit zur Erprobung unterschiedlicher Tätigkeiten gegeben werden, um ein passgenaues Arbeitsfeld zu finden. (Orientierung).

Im Rahmen einer berufspraktischen Orientierung sollen die fachlichen, persönlichen und gesundheitlichen Fähigkeiten der Teilnehmer/-innen ermittelt und durch geeignete Coachingmaßnahmen gefördert werden, um eine anschließende Platzierung in Qualifizierungs- oder Beschäftigungsmaßnahmen, in Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation oder dem ersten Arbeitsmarkt zu ermöglichen.

Die Teilnehmer/-innen sind bei der Entwicklung ihrer Fähigkeiten, der Steigerung ihrer Leistungsfähigkeit sowie bei der Bearbeitung von persönlichen Problemen, die Auswirkung auf die Arbeitssituation haben, zu unterstützen.

Phase I: Diagnose//Orientierung

In der Phase I soll die aktuelle Situation der Teilnehmerin / des Teilnehmers im Erstgespräch erkundet werden (berufliche und soziale Anamnese = Modul Anamnese) und ein Fähigkeitsprofil erstellt werden. Das Erstgespräch kann auch im Rahmen der aufsuchenden Sozialarbeit stattfinden. Neben einer allgemeinen Einschätzung der für den ersten Arbeitsmarkt notwendigen sogenannten Arbeitstugenden und Grundarbeitsfähigkeiten sollen Aussagen zu folgenden Merkmalen getätigt werden:

- Motivation, eine berufliche Tätigkeit auszuüben
- berufliche Interessen und Neigungen
- berufliche Erfahrungen sowie Fähigkeiten und Fertigkeiten
- soziale Kompetenzen
- physische Konstitution
- Kognitive Kompetenzen
- Belastungsfähigkeit (zeitlich, körperlich, kognitiv)
- Leistungsfähigkeit (qualitativ, quantitativ)

Phase II Coaching

Zu Beginn der Phase II sollen zwischen dem Coach und der Teilnehmerin / dem Teilnehmer die Ziele und Entwicklungsschritte im Rahmen eines Perspektivenplans vereinbart werden.

Zum Abschluss der Coachingphase soll vom Coach und der Teilnehmerin / dem Teilnehmer die Zielerreichung überprüft, die Fähigkeiten erfasst und bewertet sowie eine Empfehlung zur weiteren beruflichen Perspektive erarbeitet werden.

Die abschließende Empfehlung trifft nicht nur Aussagen zur beruflichen Perspektive, sondern auch Aussagen zu den notwendigen Arbeitsplatzanforderungen bezogen auf

- Körperliche Belastbarkeit

- Psychische und zeitliche Belastbarkeit
- Leistungsanforderungen (Quantität, Qualität, Komplexität)
- Die Teilnehmer/-innen verfügen nach Ablauf der Maßnahme über:
 - Ein aktuelles Fähigkeitsprofil
 - Eine Empfehlung zu ihren weiteren beruflichen Perspektiven
 - Neu erworbene, bzw. gefestigte Fähigkeiten, Fertigkeiten und Kompetenzen

Rechtsgrundlagen

§ 16 Abs. 1 Satz 1 SGB II i.V.m. § 45 SGB III

Umsetzungsart (Vergabemaßnahme, Projektförderung, Einzelfallförderung, Selbstvornahme)

Öffentliche Ausschreibung – Maßnahmen nach § 16 Abs. 1 SGB II i.V.m. § 45 Abs.1 SGB III (Vergabemaßnahme)

Besonderheiten (z. B. Beteiligung im Rahmen einer Kofinanzierung von Programmen Dritter, Einbindung von Mitteln / Leistungen Dritter, Kombination von Maßnahmen)

(Evaluations-)Ergebnisse – Eingliederungsquoten und soweit vorhanden, z. B. Aussagen zu Integrationsfortschritten, zur Integration in Ausbildung oder Arbeit

2/3 durchliefen die Maßnahme vollständig, 1/3 beendeten vorzeitig; in 29 % wurde eine Empfehlung zu weiterführenden rehabilitativen Maßnahmen ausgesprochen.

13 % der TN mündeten in eine Anschlussmaßnahme zur weiteren Entwicklung des Arbeitsverhaltens, in 44% der Fälle wurde Kontakt zu einer psychotherapeutischen oder psychiatrischen Behandlung geknüpft und die Teilnehmer/-innen entsprechend motiviert. Bei 8 % der TN wurde ein Einstieg mit Hilfe eines Minijobs für sinnvoll erachtet, lediglich in 5 % der Fälle konnte eine teilschichtige Arbeitsmarktfähigkeit mit konkreter Branchenempfehlung festgestellt werden nur 3 % der TN schienen vollschichtig erwerbsfähig zu sein, eine konkrete Branchenempfehlung erging. Bei 11 % der Teilnehmer/-innen konnte eine Arbeitsmarkt- oder Rehabilitationsfähigkeit nicht bestätigt werden.

Warum halten Sie diesen Ansatz für erfolgreich?

Mit sehr hoher Fachkompetenz werden spezifische Probleme bearbeitet, um folgende (Teil-) Ziele zu erreichen:

- Erzielung von Integrationsfortschritten
- Abbau von Vermittlungshemmnissen
- Einbeziehung von Netzwerkpartnern
- hohe Teilnehmerzufriedenheit

Die Maßnahme leistet einen erheblichen Beitrag zur Vertrauensbildung und Herstellung

einer helfenden Beziehung, um weitere Entwicklungsschritte möglich zu machen

Aufgrund der sehr heterogenen Teilnehmergruppe mit individuell unterschiedlichen Leistungsressourcen haben sich für die praktische Leistungs- und Belastungserprobung die Angebote inner- und außerhalb des Trägers als sehr erfolgreich erwiesen. Der Träger verfügt über diverse Arbeitsbereiche, in denen eine Erprobung möglich ist (Hotel, CAP-Märkte, Second-hand-Laden, Cafe, Werkstätten wie z.B. Druckerei, Catering u.a.), sowie über hochqualifiziertes Personal in der Zusammenarbeit mit psychisch kranken Menschen.

In der Zusammenarbeit wurde eine überraschend hohe Teilnehmerzufriedenheit festgestellt.

Mit Hilfe der Diagnostik und des individuellen Coachings kann eine langfristige Wiedereingliederungsperspektive erarbeitet werden.

Was müsste sich - bezogen auf die von Ihnen beschriebene Maßnahme - an den rechtlichen und fiskalpolitischen Rahmenbedingungen verändern, um das Konzept noch zu verbessern bzw. besser umsetzen zu können? Bitte kurz erläutern.

Die Konkurrenz mit flankierenden Rechtsgebieten SGB V, SGB XII, SGB IX aber auch SGB VIII und weiteren Trägern könnte besser organisiert und strukturiert werden

Gemeinsame Einrichtung Zugelassener kommunaler Träger**Name/Bezeichnung der Maßnahme:****Netzwerkstelle MYKnetz im Jobcenter
Landkreis Mayen****Ansprechpartner:**Christoph Kretschmer
Jobcenter Landkreis Mayen-Koblenz**Email:**ic-myknetz@kvmyk.de**Telefon:**

02632-925467

Zielgruppe

Integration in Arbeit im SGB II beinhaltet ein „Mehr“ gegenüber der reinen Jobvermittlung. Die Stabilisierung der Menschen ist für die Mitarbeiter/-innen des Jobcenters wichtigster Bestandteil für eine nachhaltige Integration in Arbeit. Um produktorientiert im Netzwerk arbeiten zu können, entschied das JC MYK eine zentrale Netzwerkstelle einzurichten. Diese „zentrale Anlaufstelle“ ist Schnittstelle für alle Dienste und Institutionen, aber auch für die eigenen Mitarbeiter/-innen im JC MYK. So wurden beispielsweise Kooperationsvereinbarungen zur Vereinfachung von Vorgängen mit Dritten abgeschlossen oder passende Fortbildungsangebote zu bestimmten Themen unterbreitet. Vorteile einer Netzwerkstelle sind neben der Bündelung der Aktivitäten vor allem Flexibilität und Verlässlichkeit. Durch struktur- und systemübergreifende Zusammenarbeit von bildungs- und psychosozialen Hilfsangeboten sowie Sozialprojekten kommt es zu einer Bündelung von Kompetenzen, mittels derer ein viel breiteres Spektrum an Hilfsmaßnahmen und Unterstützungsprogrammen entwickelt werden kann. Zusätzlich zur Kostenersparnis, die durch die gleichzeitige Beteiligung mehrerer Instanzen erzielt wird, werden auch die Doppelstrukturen im lokalen Bezugsrahmen vermieden. Nähere Informationen hierzu finden sich auf www.myknetz.de.

Maßnahmezeitraum (Laufzeit, Dauer in Wochenstunden)

Seit 2006 ist die Netzwerkstelle im JC MYK fest verankert. Das Pilotprojekt ist personell mit zwei Netzwerkern und einer Projektassistentin ausgestattet und institutionell im JC MYK angesiedelt.

Maßnahmenvolumen in Euro

Das Projekt wird gefördert durch den Europäischen Sozialfonds (ESF) und das Land Rheinland-Pfalz sowie aus Eigenmitteln des JC. Das Mittelvolumen liegt im Jahr 2013 bei weniger als 216.000 Euro.

Beschreibung der Maßnahme (Ziel der Maßnahme, Inhalte, Methoden, Beteiligte)

Netzwerkarbeit ist zwingend erforderlich, da aus Sicht des Jobcenters standardisierte

Angebote für den Personenkreis im SGBII häufig nicht Erfolg versprechend sind. Neue Handlungsmöglichkeiten und ein innovativer Aktionsspielraum können aber nur dann geboten werden, wenn strukturübergreifend gearbeitet wird und alle Beteiligten vernetzt miteinander arbeiten und kooperieren. Die Vernetzung, die Erschließung von Netzwerkpartnern und die Bündelung einzelner Akteure zu einem Kooperationsstrang gehören seit Anfang 2006 zu den primären Zielen von MYKnetz.

MYKnetz erhält von den Sachgebietsleitern des JC, den Netzwerkpartnern oder den Menschen selbst „Aufträge“. Dies bedeutet, dass die Arbeitsgrundlage von MYKnetz die regionalen Bedarfslagen der operativen Ebene sowie der Menschen vor Ort ist. Häufig kann schnell und effektiv reagiert werden. MYKnetz erarbeitet und gibt Antworten auf aktuelle Probleme und auf die Fragen der Netzwerkpartner. Der Effekt ist, dass frühzeitig Lösungen auf Herausforderungen im Integrationsbereich gefunden werden.

Mittlerweile erfreut sich die Netzwerkstelle des JC MYK bundesweiter Beachtung, die Mitarbeiter/-innen tragen die Idee von MYKnetz weit über den Landkreis hinaus und stehen beratend zur Verfügung.

Ziel von MYKnetz ist es, die verschiedenen Träger im gesamten SGB und alle weiteren sozial relevanten Institutionen im Landkreis jenseits rechtlicher Zuständigkeiten und institutioneller Identitäten in einen auf Klientenbedarfe reflektierten Arbeitszusammenhang zu bringen. Für diese anspruchsvolle Tätigkeit bedarf es eines „changing agent“, eines Netzwerkmotors, der die entscheidenden Kommunikationsprozesse in Gang bringt und kontinuierlich moderiert. Diese Funktion wird durch die Freistellung entsprechender Personalkapazitäten ermöglicht.

Auf Grund der Bedarfserhebungen ergeben sich lösungsorientierte Ansätze für mögliche Projekte, so dass die Arbeit zielgerichtet und ergebnisorientiert verläuft. Für die Menschen im SGBII finden sich durch diese Vorgehensweise Maßnahmen, die sie auch wirklich erreichen. Für die Beschäftigten des Jobcenters nimmt MYKnetz entsprechende Bedarfe auf und organisiert Schulungen und Qualifizierungen in den verschiedensten Bereichen, um die Professionalität der JC-Beschäftigten zu sichern und die Beratungsqualität auf sehr hohem Niveau zu halten.

Rechtsgrundlagen

Umsetzungsart (Vergabemaßnahme, Projektförderung, Einzelfallförderung, Selbstvornahme)

Besonderheiten (z. B. Beteiligung im Rahmen einer Kofinanzierung von Programmen Dritter, Einbindung von Mitteln / Leistungen Dritter, Kombination von Maßnahmen)

(Evaluations-)Ergebnisse – Eingliederungsquoten und soweit vorhanden, z. B. Aussagen zu Integrationsfortschritten, zur Integration in Ausbildung oder Arbeit

Warum halten Sie diesen Ansatz für erfolgreich?

MYKnetz arbeitet ausschließlich bedarfsorientiert in enger Zusammenarbeit mit den Schnittstellen zur Geschäftsführung und zum operativen Bereich.

Die Universität Koblenz-Landau hat die Projekte von MYKnetz volkswirtschaftlich evaluiert und kommt zu dem Schluss, dass vernetztes Arbeiten, welches an bedarfsorientierten Themen ausgerichtet ist, sich volkswirtschaftlich „rechnet“.

Einige Projekte stammen aus von MYKnetz initiierten Facharbeitskreisen, die entsprechende Bedarfe formuliert haben. Diese Projekte erfreuen sich innerhalb der Zielgruppe der Menschen im SGBII-Bezug großer Beliebtheit. Die meisten Projekte basieren auf der Freiwilligkeit der Teilnahme. Die Mitarbeiter/-innen des JC stellten schnell fest, dass der Zuspruch bei einem passgenauen Angebot bei 90 Prozent und mehr liegt.

Ca. 10 Millionen Euro zusätzliche finanzielle Mittel zur Arbeitsmarktintegration wurden akquiriert. Mehr als 30 Projektideen konnten realisiert werden. Fünf anerkannte Facharbeitskreise wurden gegründet. Sieben große Fachtagungen zu unterschiedlichen Themen mit jeweils 50-300 Teilnehmenden wurden organisiert. Durch Projekte und Netzwerke konnte das JC indirekt mehr als 15.000 Menschen helfen. Ein Mensch in MYKnetz-Projekten, der erfolgreich aus diesen Projekten hervorgeht, bewirkt in der Tendenz eine Wertschöpfungssteigerung von 400.000 bis 900.000 Euro.

Was müsste sich - bezogen auf die von Ihnen beschriebene Maßnahme - an den rechtlichen und fiskalpolitischen Rahmenbedingungen verändern, um das Konzept noch zu verbessern bzw. besser umsetzen zu können? Bitte kurz erläutern.

Das JC MYK hat vielfältige Erfahrungen gerade im Bereich der Langzeitarbeitslosen gemacht. Wesentlichste Erkenntnis ist, die Kundinnen und Kunden zu stabilisieren, Verlässlichkeit und Vertrauens zu schaffen. Die Stabilisierung der Menschen findet in den Rahmenbedingungen der Arbeitsintegration noch nicht den notwendigen und erforderlichen Raum und die Wertigkeit. Statistische Auswertungen geben nur unzureichend Auskunft darüber, inwieweit sich ein Mensch stabilisiert und gefestigt hat. Vor allem, wenn die Maßnahmen sehr kleine Teilschritte auf dem großen Weg sind. Häufig ist es so, dass nach der Integration in Arbeit, der SGBII - Träger nicht weiter zuständig ist, um die Stabilisierung zu sichern und eine nachhaltige Integration zu ermöglichen. Der Bedarf an qualifizierten Ansprechpartnern nach der Integration in Arbeit ist hoch, sowohl für den Vermittelten wie auch für den Arbeitgeber. Hier fehlt es noch an innovativen Ideen und Möglichkeiten.

Gemeinsame Einrichtung Zugelassener kommunaler Träger**Name/Bezeichnung der Maßnahme:****Initiative „NullProzent Jugendarbeitslosigkeit“
im Landkreis St. Wendel (Fokus auf SGB II –
Jugendberufshilfe nach § 13 SGB VIII
integriert in das Jobcenter)****Ansprechpartner:**Herr Thomas Schmidt
Jobcenter Landkreis St. Wendel**Email**t.schmidt@lkwnd.de**Telefon:**

06851 / 801-3100

Ziel des Handlungsansatzes und Zielgruppe

Rechtskreisübergreifende und frühzeitige Aktivitäten am Übergang Schule - Beruf: Selbstverpflichtung des Landkreises auf individuelle und berufsorientierte Angebote für alle Schulabgänger der Sekundarstufe 1 (Einzelfallberatung, Präsenzmaßnahmen zur Berufsorientierung, sozialpädagogische Begleitung, aufsuchende Sozialarbeit ausgehend von Förderkonferenzen).

Rechtskreisbezogene Aktivitäten an der 2. Schwelle: Intensive arbeitsmarktorientierte Beratungs-, Qualifizierungs- und Vermittlungsaktivitäten.

Handlungszeitraum

Fortlaufend seit Anfang 2008

Eingesetztes Mittelvolumen in Euro / Eingesetzte Personalkapazitäten / Qualifizierung Personal / Beratungsansatz

Personalkosten: Ca. 500.000 Euro pro Jahr kommunale Mittel zuzüglich zum Bundesanteil an den Verwaltungskosten im SGB II für 4,0 VZ-Stellen im Fallmanagement des Jobcenters und 6,0 VZ-Stellen in den Bereichen Jugendberufshilfe und Regionales Übergangsmangement; i.d.R. werden Sozialarbeiter bzw. Sozialpädagogen eingesetzt; keine Vorgaben zum Beratungsansatz – Raum für verschiedene Ansätze je nach Qualifikation der Mitarbeiter/-innen und anknüpfend an die Bedarfe der Zielgruppe (u. a. systemische Beratung, helfende Kommunikation).

Rechtsgrundlagen und Finanzierung

Jugendberufshilfe/Regionales Übergangsmanagement: § 13 SGB VIII zuzüglich Kofinanzierung durch ESF und Landesprogramm.

Die Rechtskreise SGB II, SGB III und SGB VIII erbringen die notwendigen Einzelfallhilfen und ggf. zusätzliche institutionelle Förderungen im Rahmen ihrer gesetzlichen Zuständigkeit.

Beschreibung des Handlungsansatzes (Ziel, Inhalte, Methoden, Beteiligte)

Ziele: Überwindung von Zugangsbarrieren im Hinblick auf den Arbeitsmarkt (Ermöglichung einer Berufsausbildung als Voraussetzung für eine nachhaltige Integration in den 1. Arbeitsmarkt) mittels frühzeitiger und differenzierter Unterstützungsangebote auf der Grundlage eines abgestimmten Handelns aller relevanten Akteure. Diese Konzeption dient der Vermeidung des SGB II-Leistungsbezugs und einer Vermeidung und Beendigung von Langzeitleistungsbezug.

Inhalte: Schulprojekte im Rahmen des Dualisierten Berufsgrundbildungs- und Berufsgrundschuljahres, Produktionsschule, Werkstattschule; Regionales Übergangsmanagement (zentral: Förderkonferenzen für alle Schüler der Klassenstufen 8 und 9); individuelle Beratungs-, Qualifizierungs- und Vermittlungsaktivitäten im SGB II-Kontext; Verknüpfung der Ausbildungsstellenvermittlung mit der Wirtschaftsförderung und dem Ausbildungs- und Fortbildungsförderverein des Kreises.

Methoden: Einzelfallberatung, aufsuchende Sozialarbeit, Schulgespräche (Angebote an Schulen mit Schwerpunkt Berufsorientierung), sozialpädagogische Begleitung (schulische und außerschulische Unterstützung), Gruppen- und Einzelmaßnahmen zur Förderung der Ausbildungsreife, Aktivierung. Alle beschriebenen Angebote werden durch den Grundsicherungsträger koordiniert.

Beteiligte: Jobcenter (insbesondere Team U25 bestehend aus Fallmanagement, Jugendberufshilfe und Regionales Übergangsmanagement), Agentur für Arbeit, Schulen, Jugendhilfe, regionale Wirtschaftsförderung, Ministerium für Wirtschaft, Arbeit, Energie und Verkehr des Saarlandes, Ministerium für Bildung und Kultur des Saarlandes, Bundesministerium für Bildung und Forschung, ESF, Deutsches Jugendinstitut (wissenschaftliche Begleitung des Regionalen Übergangsmanagements).

Warum halten Sie diesen Ansatz für erfolgreich?

Zum Beispiel mit Blick auf

- **gute Integrationsergebnisse bzw. Erzielung von Integrationsfortschritten**
- **Vereinfachung der Vermittlungs- und Eingliederungsprozesse**
- **hohe Zufriedenheit bei der Zielgruppe**
- **Abbau von Vermittlungshemmnissen**
- **Einbeziehen von Netzwerkpartnern**
- **Sonstiges**

- positive Entwicklung der Fallzahlen U25 im SGB II
- positive Entwicklung der lokalen und rechtskreisspezifischen Jugendarbeitslosigkeit

- positive Entwicklung der Integrationsergebnisse im SGB II
- Netzwerkarbeit unter Koordination des Grundsicherungsträgers (abgestimmtes und frühzeitiges Handeln, Transparenz im Hinblick auf Angebotsstrukturen, enger Zusammenhang zwischen konzeptioneller Entwicklung und operativer Umsetzung)
- aktive und umfassende Unterstützung auf politischer Ebene (Landrat als Impulsgeber im Hinblick auf den lokalen Abstimmungsprozess)
- Einbindung aller Schulen – Schule als wichtigster Netzwerkpartner im Rahmen der Konzeption

Weiterführende Hinweise resultierend aus der Umsetzung des Handlungsansatzes

- Ermöglichung einer finanziellen Beteiligung von SGB II und SGB III an der Koordination der Übergangsaktivitäten.
- Verpflichtung der lokalen Akteure zur Zusammenarbeit am Übergang Schule – Beruf.
- Übernahme der lokalen Koordinationsverantwortung für den Übergang Schule - Beruf durch die Kommune (Kommune als SGB II-, SGB VIII- und Schulträger sowie operativer Akteur am Übergang Schule – Beruf).
- Bedeutung eines lokal abgestimmten Konzepts unter Einbeziehung aller relevanten Akteure.
- Reflektion der Schnittstelle SGB II – SGB III im Hinblick auf Berufsorientierung und -vorbereitung.

Gemeinsame Einrichtung Zugelassener kommunaler Träger**Name/Bezeichnung des Handlungsansatzes:****Arbeitserprobung 120 Tage Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung durch Heranführung an den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt sowie Feststellung, Verringerung oder Beseitigung von Vermittlungshemmnissen mit integriertem Einzelprofiling sowie betrieblicher Arbeitserprobung****Ansprechpartner:**Andrea Kunath
Jobcenter Landkreis Bautzen**Email:**Andrea.Kunath@lra-bautzen.de**Telefon:**

03591 5251 - 44000

Ziel des Handlungsansatzes und Zielgruppe

Erwerbsfähige Leistungsberechtigte (SGBII) aller Altersgruppen, deren berufliche Eingliederung durch schwerwiegende Vermittlungshemmnisse besonders erschwert ist und die einen erhöhten Stabilisierungs- und Unterstützungsbedarf haben. Die Teilnehmer/-innen können z. T. im Nebenerwerb tätig sein. Die Langzeitarbeitslosigkeit beruht auf schwerwiegenden in der Person liegenden Problemen, die nur durch eine zeitlich begrenzte Unterstützung erkannt und beseitigt werden können, so dass ein erhöhter sozialpädagogischer Betreuungsaufwand notwendig ist. Auf die unterschiedlichen Bildungs- und Ausbildungsniveaus der Teilnehmer/-innen ist in der Arbeit entsprechend flexibel einzugehen.

Handlungszeitraum

Die Maßnahme hat eine Laufzeit von 15 Monaten. Die individuelle Zuweisungsdauer je Teilnehmer/-in beträgt genau 120 Tage (6 Monate). Ein Tag entspricht 8 UE je 45 Minuten. Ein flexibler Einstieg ist gewährleistet. Beim Praktikumseinsatz richtet sich die Arbeitszeit nach der Wochenarbeitszeit der jeweiligen Firma.

Besonderheit: Nachholen von Fehltagen

Die Maßnahmedauer von 120 Tagen wird nicht verbraucht durch Krankheitstage oder sonstige Ausfallzeiten (gleich aus welchem Grunde der Maßnahmetag ausgefallen ist). Die Zeit bis zum Wiedereinstieg und die nachzuholenden Fehltag werden durch individuelle Arbeitsaufträge für die verpassten Inhalte abgedeckt.

Eingesetztes Mittelvolumen in Euro / Eingesetzte Personalkapazitäten / Qualifizierung Personal / Beratungsansatz

Finanzierung / Grundlagen

§16 Abs.1 Satz 2 SGB II i. V. mit § 45 SGB III

Vergabemaßnahme gemäß der VOB/B „Allgemeinen Bedingungen für die Ausführung von Leistungen“ – Teil B – der Verdingungsordnung für Leistungen, ausgenommen Bauleistungen (VOL/B).

Maßnahmenvolumen in Euro (bei 18 Teilnehmer/-innen):

7626,39 € pro Monat / Kosten für 15 Monate: 114.395,99€

Beschreibung des Handlungsansatzes (Ziel, Inhalte, Methoden, Beteiligte)

Gegenstand der Maßnahme ist die Verbesserung der Eingliederungsaussichten von erwerbsfähigen Leistungsberechtigten in Kombination aus Elementen zur

- Heranführung der Teilnehmer/-innen an den Arbeitsmarkt
- Feststellung, Verringerung oder Beseitigung von Vermittlungshemmnissen
- Vermittlung in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung

um eine dauerhafte berufliche Eingliederung in versicherungspflichtige Beschäftigung im Sinne § 25 Abs. 1 S.1 SGB III zu ermöglichen.

Die Maßnahme umfasste mehrere Abschnitte, die jede(r) Teilnehmer/-in innerhalb seiner Zuweisungsdauer individuell durchlaufen hat.

- Kompetenzfeststellung
 - Entwicklung einer Lern-/Leistungsmotivation, Vermittlung von Arbeits- und Lerntechniken
 - Erstellung eines Förderplanes anhand der Stärken-/Schwächenanalyse
 - Ermittlung des arbeitsmarktrelevanten Qualifizierungsbedarfes
 - Herausbildung und Stabilisierung persönlicher und sozialer Kompetenzen
 - Bewerbungsmanagement
- Auffrischen von allgemeinbildenden/ berufstheoretischen Kenntnissen und IT-Kompetenzen
 - Aktualisierung des Grundwissens in Deutsch, Mathematik, Wirtschafts- und Sozialkunde sowie von berufstheoretischen Kenntnissen
 - PC-Training, Grundlagen der EDV, Mobilitätstraining, Kommunikationstraining
- fachpraktische Qualifizierung in den Übungswerkstätten des Bildungsträgers FAW
 - Vermittlung und Training von Fertigkeiten in den Bereichen: Handel, Lager, Büro,
- Betriebliche Praktika (3 Praktika a 4 Wochen)
 - Kennenlernen von Betriebsstrukturen und Arbeitsabläufen, arbeiten unter

realen Anforderungen des Arbeitsmarktes, Training sozialer Kompetenzen.

Diese praktischen Arbeitserprobungen in den Übungswerkstätten und 3 betrieblichen Praktika in verschiedenen Unternehmen ermöglichten Teilnehmenden, die im normalen Bewerbungsverfahren keinerlei Chancen auf eine Einstellung gehabt hätten, im Unternehmen direkt zu zeigen, was sie können. Durch das persönliche Kennenlernen des potentiellen Arbeitnehmers über einen Zeitraum von 4 Wochen konnten von Seiten des Arbeitgebers Stärken und Schwächen und evtl. notwendige Qualifizierungsbedarfe erkannt werden. Die Teilnehmerin / der Teilnehmer wiederum lernte im Vorfeld den normalen Arbeitsablauf kennen und konnte mit Hilfe der sozialpädagogischen Begleitung seitens des Bildungsträgers auf die Arbeitsaufnahme vorbereitet werden. Das minimierte bei vielen Teilnehmenden auch Ängste, die nach langer Arbeitslosigkeit und der damit auch oft verbundenen sozialen Isolation bestehen.

Es erfolgte eine durchgängige teilnehmerbezogene sozialpädagogische Betreuung anhand eines gemeinsam mit der Teilnehmerin / dem Teilnehmer und dem Jobcenter abgestimmten Aktivierungs- und Eingliederungsplanes. Dieser diente der individuellen Förderung der Teilnehmerin / des Teilnehmers, sowie der Eingliederungsstrategie/ Berufswegplanung und wurde entsprechend der Zielerreichung laufend aktualisiert. Schwerpunkte der sozialpädagogischen Arbeit waren die Stärkung von Schlüsselkompetenzen, insbesondere Motivation, Leistungsfähigkeit, Selbstbild, Kommunikation, Kooperation/Teamfähigkeit, Strategien zur Problemlösung und Konfliktbewältigung.

Es gab während der Maßnahme eine enge Zusammenarbeit zwischen dem Jobcenter und dem Bildungsträger. Die Fallmanager und Mitarbeiter/-innen des Bildungsträgers standen im telefonischen, schriftlichen und persönlichen Kontakt und klärten aufgetretene Probleme unverzüglich. Für jede(n) Teilnehmer/-in wurde ein Zwischenbericht nach 3 Monaten mit einer Aussage zur Arbeitsbereitschaft /-fähigkeit erstellt. Am Ende der Maßnahme erhielt das Jobcenter einen individuellen Abschlussbericht mit einer umfassenden Beurteilung, die eine Aussage über das tatsächliche Leistungsvermögen und weiter vorhandene Vermittlungshemmnisse beinhaltet sowie Hinweise für den weiteren Werdegang oder beruflichen Einsatz gibt.

Warum halten Sie diesen Ansatz für erfolgreich?

Zum Beispiel mit Blick auf

- **gute Integrationsergebnisse bzw. Erzielung von Integrationsfortschritten**
- **Vereinfachung der Vermittlungs- und Eingliederungsprozesse**
- **hohe Zufriedenheit bei der Zielgruppe**
- **Abbau von Vermittlungshemmnissen**
- **Einbeziehen von Netzwerkpartnern**
- **Sonstiges**

Gesamtteilnehmerzahl: 64 (in 2 Durchgängen a 18 TN):

davon 44 Männer und 20 Frauen

Vermittlung auf den ersten Arbeitsmarkt:

15 Teilnehmer/-innen wurden in ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis

vermittelt (Quote von 33 %), wobei die meisten in den Praktikumsbetrieben mit Eingliederungszuschuss eingestellt wurden.

1 Teilnehmer/-in - Eingliederung in Bürgerarbeit

2 Teilnehmer/-innen - geringfügige Beschäftigung

Was müsste sich - bezogen auf das von Ihnen beschriebene Vorgehen - an den Rahmenbedingungen verändern, um den Handlungsansatz noch zu verbessern? Bitte kurz erläutern.

Weiterführende Hinweise, die sich aus dem Projekt ergeben haben

Die Zuweisung für 120 Tage mit Nachholen der Fehlzeiten erwies sich als ein sehr gutes Instrument, da die Teilnehmer/-innen, die oft in Maßnahmen oder bei Praktika mit Krankenschein fehlten, wussten, dass sie diese Fehlzeiten nachholen müssen und erst nach Ablauf der 120 Tage diese Maßnahme beenden können.

Ein Maßnahmeabbruch erfolgte bei 18 TN (14 davon wegen unentschuldigtem Fehlen oder Krankheit über 6 Wochen). Im Maßnahmeverlauf gelang es nur 4 von 64 Teilnehmenden die Arbeitserprobung in 120 Tagen zu beenden. Alle anderen brauchten länger, wobei im Maßnahmeverlauf zu verzeichnen war, dass die Fehlzeiten immer mehr abnahmen. Es gab eine gewisse Gruppendynamik. Je länger ein(e) Teilnehmer/-in fehlte, umso weniger war er / sie mit den Teilnehmenden zusammen, mit denen er / sie ursprünglich die Maßnahme begonnen hatte und musste dann viele individuelle Aufgaben lösen, um das Maßnahmeziel zu erreichen. Der Träger verstand es gut, die sehr verschiedenen individuellen Unterrichtspläne umzusetzen.

Gemeinsame Einrichtung Zugelassener kommunaler Träger**Name/Bezeichnung des Handlungsansatzes:****Betreuung der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten im Quartier (Quartiersmanagement)****Ansprechpartner:**Anita Hauswald
Jobcenter Landkreis Harz**Email:**Anita.hauswald@koba-jobcenter-harz.de**Telefon:**

03943/58 3798

Ziel des Handlungsansatzes und Zielgruppe

Im Rahmen des Städtebauförderungsprogramm „Soziale Stadt – Lebensbedingungen in benachteiligten Stadtteilen umfassend verbessern“ werden bedarfsgerechte Handlungsfelder entwickelt. In Wernigerode leben im Wohngebiet Stadtfeld ca. 4000 Menschen, hierunter ca. 440 Bedarfsgemeinschaften mit etwa 600 erwerbsfähigen Leistungsberechtigten (ca. 30 % der Leistungsberechtigten der Stadt Wernigerode). Seit Januar 2012 ist die KoBa als Träger der GruSi im Quartier aktiv und betreut alle Kundinnen und Kunden integrationsseitig, die im Stadtfeld wohnen. Das Quartiersmanagement mit 2 Quartiersmanagern allgemein ist in der Trägerschaft des Internationalen Bundes und hat zum Ziel:

- Stadtteileben interessanter gestalten
- Bürger des Stadtteils in soziale, wirtschaftliche und bauliche Projekte zu integrieren
- Stadtteil über die Grenzen zu öffnen
- Ideen der Bürger aufgreifen, Handlungsstrategien ableiten
- Gemeinsam konkrete Projekte entwickeln und umsetzen

Verschiedenste Akteure vor Ort werden miteinander vernetzt und halten vor Ort gezielte Angebote und Leistungen vor. Das Quartiersmanagement soll Vereine und Initiativen unterstützen Vorhaben zu entwickeln und umzusetzen und das Eigeninteresse, die Eigenverantwortung sowie das bürgerschaftliche Engagement zu fördern und zu stärken (z.B.: Mieter, Eigentümer, Gewerbetreibende, Unternehmen, Vereine, Verbände usw.).

Handlungszeitraum

Ab 01.01.2012 bis laufend

Eingesetztes Mittelvolumen in Euro / Eingesetzte Personalkapazitäten / Qualifizierung Personal / Beratungsansatz

Im Quartier sind 2,5 VZÄ Fallmanager eingesetzt; laufende zusätzliche Kosten entstehen nicht, da das Büro Eigentum des Landkreises ist und die 3 genutzten Büros kostenfrei für

die KoBa zur Nutzung stehen.

Jeder Fallmanager betreut rund 230 erwerbsfähige Leistungsberechtigte.

Finanzierung / Grundlagen

Es erfolgt keine Ko-Finanzierung aus Mitteln des ESF. Bei dem Quartiersmanagement handelt es sich letztlich um eine spezielle Form der Organisation der Grundsicherung – konkret der Betreuung im Bereich Fallmanagement. Die Eingliederungsleistungen werden klassisch aus dem EGT finanziert, die Personalkosten aus dem Verwaltungsbudget.

Beschreibung des Handlungsansatzes (Ziel, Inhalte, Methoden, Beteiligte)

Es erfolgt eine Betreuung aller erwerbsfähigen Leistungsberechtigten des Wohngebietes unmittelbar vor Ort und nach Straßenzügen, keine altersbezogene Unterscheidung – alle Mitglieder einer BG haben jeweils einen Ansprechpartner.

Die Kundinnen und Kunden werden durch die Fallmanager im Rahmen des generalisierten Ansatzes betreut. Neben den Fallmanagern ist auch das Casemanagement der Kompetenzagentur regelmäßig zu Sprechstunden vor Ort, um an der Schnittstelle Schule/Beruf bzw. Schulverweigerung mitzuwirken. Durch die Verortung des Betreuungsangebots im Bereich Fallmanagement vor Ort sollen zielorientierte Hilfeangebote für die berufliche und soziale Integration eröffnet werden.

Durch die quartiersbezogene Betreuung ergeben sich in der Beziehung Kundin / Kunde – Fallmanager spezifische Besonderheiten, die eine Integration begünstigen.

Durch die große Nähe entsteht eine enge Bindung zu den Kundinnen und Kunden, die Hemmschwelle, Probleme zu verbergen, sinkt im Laufe des Betreuungsprozesses erheblich.

Aufgrund der kurzen Wege kommt es nicht zu Informationsverlusten und zu sehr häufigen Kontakten (Kundinnen und Kunden suchen das Büro deutlich lieber auf und fühlen sich verbunden). Auch die fehlende Amtsatmosphäre trägt zu einem angenehmen Gesprächsklima bei. Die Fallmanager werden in viele alltägliche Belange integriert und als Kümmerer empfunden.

Die Anforderungen an die Fallmanager sind sehr hoch, da alle Zielgruppen gleichermaßen betreut werden und das Portfolio für alle Spezifika bekannt sein muss.

Hervorhebenswert ist die gute Kooperation mit anderen Institutionen und Anbietern sozialer Dienstleistungen (funktionierendes Netzwerk vor Ort).

Da die Betreuung aller Leistungsberechtigten erst seit ca. 1 ¼ Jahr läuft, sind nachhaltige Ergebnisse noch nicht präsentierbar. Alle Zahlen deuten jedoch auf den positiven Effekt des Quartiersmanagements hin, wie z.B. höhere Integrationsquote als in Wernigerode allgemein.

Warum halten Sie diesen Ansatz für erfolgreich?

Zum Beispiel mit Blick auf

- **gute Integrationsergebnisse bzw. Erzielung von Integrationsfortschritten**
- **Vereinfachung der Vermittlungs- und Eingliederungsprozesse**

- **hohe Zufriedenheit bei der Zielgruppe**
- **Abbau von Vermittlungshemmnissen**
- **Einbeziehen von Netzwerkpartnern**
- **Sonstiges**

Die Verbesserung der Integrationsfortschritte bzw. die verbesserte Integrationsquote ist Motivation, diesen Weg weiter zu gehen und das Angebot zu erhalten.

Die Zufriedenheit der Kundinnen und Kunden ist ebenfalls deutlich spürbar und wirkt sich auf die Zusammenarbeit positiv aus.

Was müsste sich - bezogen auf das von Ihnen beschriebene Vorgehen - an den Rahmenbedingungen verändern, um den Handlungsansatz noch zu verbessern? Bitte kurz erläutern.

Gemeinsame Einrichtung Zugelassener kommunaler Träger**Name/Bezeichnung der Maßnahme:****Aktivierungshilfen für Jugendliche****Ansprechpartner:**Herr Lehmann
Jobcenter Landkreis Greiz**Email:**Steffen.Lehmann@landkreis-greiz.de**Telefon:**

0365 / 54 810 500

Zielgruppe

Zur Zielgruppe gehören insbesondere Jugendliche bzw. junge Erwachsene unter 27 Jahren, die

- vielfältige und schwerwiegende Hemmnisse, insbesondere im Bereich Motivation / Einstellung, Schlüsselqualifikationen und sozialer Kompetenzen aufweisen und
- über keine berufliche Erstausbildung oder über derzeit keinen auf dem Arbeitsmarkt verwertbaren Berufsabschluss verfügen.

Darunter befinden sich mehrfache Schul- und Ausbildungsabbrecher mit erheblichen psychischen Problemen. Die Teilnehmer/-innen sind überwiegend langzeitarbeitslos.

Maßnahmezeitraum (Laufzeit, Dauer in Wochenstunden)

Die Wochenstundenzahl beträgt grundsätzlich 39 Zeitstunden; die Teilnahme an regulärem Berufsschulunterricht (außerhalb der Maßnahme) wird auf das Zeitkontingent angerechnet. Im Regelfall wird die Maßnahme über einen Zeitraum von sechs Monaten durchgeführt; in besonders begründeten Einzelfällen kann die individuelle Teilnahmedauer bis zu einer Gesamtdauer von 12 Monaten verlängert werden.

Eine vorzeitige Beendigung durch den möglichst frühzeitigen Übergang in weiterführende Qualifizierungs- oder Beschäftigungsangebote oder zur Aufnahme einer Ausbildung / versicherungspflichtigen Beschäftigung oder durch Annahme von stationären Therapieangeboten ist anzustreben.

Maßnahmevolumen in Euro

ca. 450 € / Monat / Teilnehmer/-in

Beschreibung der Maßnahme (Ziel der Maßnahme, Inhalte, Methoden, Beteiligte)

Leistungsgegenstand ist die Durchführung niedrigschwelliger Angebote im Vorfeld von Ausbildung, Qualifizierung und Beschäftigung für die Zielgruppe, die für eine erfolgreiche Qualifizierung auch im Rahmen berufsvorbereitender Bildungsmaßnahmen (§§ 61, 61a SGB III) noch nicht Betracht kommt. Ziel ist ihre schrittweise Motivation und Heranführung

an eine berufliche Qualifizierung.

Insbesondere soll durch die Aktivitäten in verschiedenen Projekten sowie durch betriebliche Erfahrungen individuelles Erleben anhand handlungsorientierter Tätigkeiten ermöglicht werden.

Zusätzlich zu den Projektansätzen sind folgende Fördereinheiten für alle Teilnehmer/-innen mindestens durchzuführen: Berufsorientierung, Suchtprävention, Schuldenprävention, Grundlagen gesunder Lebensführung, Sprachförderung, allgemeiner Grundlagenbereich, Bewerbertraining, betriebliche Erfahrung.

Rechtsgrundlagen und Finanzierung

§ 16 Abs.1 SGB II i.V.m. § 46 Abs.1 Nr. 1 SGB III a.F.

Die Finanzierung der zusätzlichen sozialpädagogischen Begleitung erfolgte bisher aus Mitteln des ESF.

Zusätzlich zu den Projektansätzen haben die Teilnehmer/-innen Zugang zu den Eingliederungsleistungen nach § 16a SGB II, die in kommunaler Trägerschaft auch anderen Leistungsberechtigten erbracht werden.

Umsetzungsart (Vergabemaßnahme, Projektförderung, Einzelfallförderung, Selbstvornahme)

Vergabemaßnahme VOL

Besonderheiten (z. B. Beteiligung im Rahmen einer Kofinanzierung von Programmen Dritter, Einbindung von Mitteln / Leistungen Dritter, Kombination von Maßnahmen)

Im Rahmen der Maßnahme erfolgt eine Zusammenarbeit mit einem externen Träger, da die Leistung Bestandteil eines koordinierten Gesamtprojektes ist.

Durch den externen Träger erfolgt eine neutrale sozialpädagogische Begleitung der Teilnehmer/-innen. Eine wesentliche Voraussetzung für den Erfolg des Gesamtprojektes ist eine an den individuellen Bedürfnissen der Jugendlichen ausgerichtete Zusammenarbeit, beginnend vom Abholen aus der jeweils konkreten Situation bis hin zur sozialpädagogischen Nachsorge. Es wurde die Möglichkeit geschaffen, Teilnehmer/-innen bereits vor Beginn der Maßnahme in einer Form der aufsuchenden Sozialarbeit anzusprechen, um innerhalb der Maßnahme zielorientiert den vorhandenen Zeitrahmen nutzen zu können.

Auf Grundlage einer zwischen den Akteuren abgeschlossenen Rahmenvereinbarung wurden die das Gesamtsystem betreffenden Abläufe und Zuständigkeiten nach Zuschlagserteilung verbindlich geregelt. Es erfolgt eine projektübergreifende trägerneutrale, sozialpädagogische Integrationsbetreuung der Jugendlichen und jungen Erwachsenen. Darüber hinaus gewährleistet eine trägerneutrale Projektleitung in Abstimmung mit dem Bedarfsträger eine standortübergreifende Koordination, Steuerung und Qualitätssicherung der Aktivierungs-, Qualifizierungs- und Integrationsbemühungen.

(Evaluations-)Ergebnisse – Eingliederungsquoten und soweit vorhanden, z. B. Aussagen zu Integrationsfortschritten, zur Integration in Ausbildung oder Arbeit

Von 10/2011 bis 05.12.2012 waren 120 Teilnehmer/-innen (TN) in die Maßnahme eingetreten. Davon hatten 73 TN Schulden, 44 TN gesundheitliche Einschränkungen, 48 TN mit Suchtproblematik, 64 TN mit psychischen Problemen, 38 TN waren bereits straffällig, 9 TN mit Hafterfahrung, 54 TN hatten Probleme mit der Wohnung.

Von diesen Teilnehmenden hatten 23 TN bereits eigene Kinder, 20 TN hatten einen Führerschein und davon 10 TN einen eigenen PKW. 43 TN hatten bereits eine Ausbildung abgebrochen.

Es konnten 24 TN in Arbeit, 13 TN in Ausbildung, 2 TN in eine Berufsvorbereitung und 23 TN in weiterführende Angebote zugewiesen werden.

7 TN nehmen seit der Maßnahmezuzuweisung eine externe psychologische Beratung wahr. Während der Maßnahme nutzten 25 TN das Angebot der psychologischen Beratung. Bei 13 TN konnte eine Kooperation mit den gerichtlich bestellten Betreuern erreicht werden. 33 TN sind ein Arbeitsbündnis mit der Schuldnerberatung eingegangen, 4 TN gehen / gingen in die Verbraucherinsolvenz.

Warum halten Sie diesen Ansatz für erfolgreich?

Zum Beispiel mit Blick auf

- **gute Integrationsergebnisse, Erzielung von Integrationsfortschritten**
- **Abbau von Vermittlungshemmnissen**
- **Einbeziehung von Netzwerkpartnern**
- **hohe Teilnehmerzufriedenheit**
- **Sonstiges**

Der überwiegende Teil der für die Zuweisung in der Maßnahme vorgesehenen Teilnehmer/-innen weist multiple Vermittlungshemmnisse auf, die es zum Teil unmöglich machen, sich in Werkstätten zu orientieren, in Gruppen zu arbeiten oder gar täglich beim Träger „anzukommen“.

Durch die Einbeziehung eines Netzwerkpartners und die damit verbundene engmaschige Zusammenarbeit konnten viele Teilnehmer/-innen erreicht und vermittlungsrelevante Handlungsbedarfe erkannt, beseitigt und eine Integration in Ausbildung oder Arbeit erreicht werden.

Weiterführende Hinweise, die sich aus dem Projekt ergeben haben

Gemeinsame Einrichtung Zugelassener kommunaler Träger**Name/Bezeichnung des Handlungsansatzes:****Entwicklung eines regionalen Netzwerkes, deren Nutzung und Weiterentwicklung****Ansprechpartner:**Michael Neupert
Jobcenter Stadt Jena**Email:**Michael.neupert@jena.de**Telefon:**

03641 / 49 48 11

Ziel des Handlungsansatzes und Zielgruppe

Ziele:

- Optimierung der Beratung von Existenzgründer/Existenzgründerinnen und Selbständigen durch rechtskreisübergreifende Bündelung von Angeboten und Ressourcen
- Minimierung von Schnittstellenproblemen zwischen einzelnen Fördermittelgebern und Beratungseinrichtungen

Zielgruppe:

- Existenzgründer/Existenzgründerinnen und Selbständige in der haupt- und nebenberuflichen Tätigkeit bis 25 Jahre und über 25 Jahre

Handlungszeitraum

2011-2013, erste Anfänge 2007/2008

Eingesetztes Mittelvolumen in Euro / Eingesetzte Personalkapazitäten / Qualifizierung Personal / Beratungsansatz

Ein eigenständiges Team mit drei Fallmanagern, die regelmäßig durch Weiterbildungen geschult werden berät seit 2010 jährlich durchschnittlich ca. 710 bis 750 haupt- und nebenberufliche Selbständige und ca. 150 Existenzgründer/Existenzgründerinnen.

Verfolgt wird ein Ziel- und bedarfsbezogener Ansatz unter Einbeziehung von Experten der IHK, HWK, KfW-Unternehmensberater und verschiedenen Gründungsinitiativen und Gründerzentren an der Fachhochschule und der Universität.

Rechtsgrundlagen und Finanzierung

- **Darlehen/Zuschuss** und Beratungsleistungen nach § 16c SGB II
- **Einstiegsgeld** nach § 16b SGB II

Beschreibung des Handlungsansatzes (Ziel, Inhalte, Methoden, Beteiligte)

- Qualifizierte und gezielte Beratung und Begleitung von Existenzgründer/Existenzgründerinnen sowie haupt- und nebenberuflichen Selbständigen im SGB II-Bezug durch spezielle Fallmanager/Fallmanagerinnen, die eng mit den jeweiligen Leistungsbetreuer/Leistungsbetreuerinnen zusammenarbeiten
- Ganzheitliche Beratung von Existenzgründer/Existenzgründerinnen /Selbständigen zu betriebswirtschaftlichen Fragestellungen bis zur leistungsrechtlichen Einkommensermittlung
- zielgruppenspezifische Gestaltung der Eingliederungsvereinbarung
- Entwicklung und gezielte Nutzung eines funktionierenden Netzwerkes sowie eines damit verbundenen Erfahrungsaustausches, u. a. Gründungsberatung durch „pro Gründen“- enterprise; der IHK für Tragfähigkeitsgutachten, mit den Jobcentern und den Agenturen für Arbeit sowie dem Fördermittelgeber auf Landesebene
- regelmäßiger Erfahrungsaustausch und auch Workshops zu u.a. organisatorischen, betriebswirtschaftlichen sowie arbeitsmarktpolitischen Themen
- individuelle und konsequent an den erreichten Ergebnissen des Selbständigen orientierte Arbeit
- Informations- und Erfahrungsaustausch mit Steuerberatern/Steuerberaterinnen aus der Region

Ausblick:

- gemeinsame Erarbeitung und Umsetzung eines Positions- und Schnittstellenpapiers der Verantwortlichen für die Betreuung der Existenzgründer/Existenzgründerinnen und Selbständigen in zwei Jobcentern (gE und zkT) sowie durch den Fördermittelgeber auf Landesebene zur Realisierung eines Standardverfahrens zum Informations- und Erfahrungsaustausch, um die Effizienz in der Arbeit mit den Existenzgründer/Existenzgründerinnen zu erhöhen.
- gemeinsame Vorbereitung und Beteiligung der beiden Jobcenter an Messen für Existenzgründer/Existenzgründerinnen und Selbständige oder am jährlichen Wiedereinstiegstag

Warum halten Sie diesen Ansatz für erfolgreich?

Zum Beispiel mit Blick auf

- **gute Integrationsergebnisse bzw. Erzielung von Integrationsfortschritten**
- **Vereinfachung der Vermittlungs- und Eingliederungsprozesse**
- **hohe Zufriedenheit bei der Zielgruppe**
- **Abbau von Vermittlungshemmnissen**
- **Einbeziehen von Netzwerkpartnern**
- **Sonstiges**

Die Vielschichtigkeit in der inhaltlichen Arbeit mit der Zielgruppe erfordert eine hohe

fachliche Kompetenz und Eigenverantwortung sowie Professionalität in der Arbeit der Fallmanager. Darüber hinaus sind sichere leistungsrechtliche Kenntnisse und hohe kommunikative Fähigkeiten in der Zusammenarbeit mit beteiligten Netzwerkpartnern und den Kundinnen und Kunden notwendig.

Deshalb war die Bildung eines speziellen Teams „Existenzgründer/Selbständige“ zwingend erforderlich. Die rechtskreisübergreifende Zusammenarbeit wurde durch eine gezielte, thematische Einbeziehung von Experten und Institutionen im Rahmen eines funktionierenden Netzwerkes ermöglicht.

Erfolgsorientiert und unter Beachtung von Sparsamkeit und Wirtschaftlichkeit werden die für die Zielgruppe zur Verfügung stehenden Eingliederungsmittel genutzt und wenn möglich, durch geeignete Fördermittel Dritter ergänzt.

Fördermöglichkeiten werden zielgruppenorientiert genutzt. Förderungen für Selbständige im Leistungsbezug werden generell als Darlehen gemäß § 16c SGB II vergeben. Im Erfolgsfall – der Selbständige beendet die Hilfebedürftigkeit während der Darlehenslaufzeit bzw. deckt seinen eigenen Bedarf – wird der dann offene Darlehensbetrag in einen Zuschuss umgewandelt. Dies stellt für den Selbständigen eine Unterstützung im schwierigen Übergang aus dem Hilfebezug in die eigene Finanzierung dar.

Weiterführende Hinweise, die sich aus dem Projekt ergeben haben

Gemeinsame Einrichtung Zugelassener kommunaler Träger**Name/Bezeichnung des Handlungsansatzes:****Fit for Life****Ansprechpartner:**

Ärztlicher Dienst der Bundesagentur für Arbeit, Berufspsychologischer Service der Bundesagentur für Arbeit

Ziel des Handlungsansatzes und Zielgruppe

Ziel der Maßnahme „Fit for life“ ist es, den Kreislauf von gesundheitlichen Einschränkungen und Arbeitslosigkeit zu durchbrechen.

„Fit for life“ ist ein freiwilliges Angebot an Kundinnen und Kunden des Rechtskreises SGB II

- die motiviert sind, sich mit gesundheitsorientierten Themen zu beschäftigen oder
- bei denen die Integrationsfachkraft Defizite im gesundheitsorientierten Verhalten erkannt hat.

Handlungszeitraum/Dauer in Wochenstunden

18.09.2013 – 30.09.2014 (Konzepterprobung mit vier Gruppen).

„Fit for Life“ besteht aus zwei Gruppenmodulen mit jeweils 300 – 320 Minuten Dauer, die im Abstand von etwa zwei bis drei Wochen vom Ärztlichen Dienst gemeinsam mit dem Berufspsychologischen Service durchgeführt werden.

In der Zwischenzeit und über die Module hinaus flankieren gesundheitsbezogene Angebote der regionalen Kooperationspartner das Projekt (mehrere Termine), an denen die Kundinnen und Kunden teilnehmen.

Eingesetztes Mittelvolumen in Euro / Eingesetzte Personalkapazitäten / Qualifizierung Personal / Beratungsansatz

- Mittelvolumen: Es werden keine gesonderten Mittel eingesetzt. Die Leistungen der Fachdienste sowie der beteiligten Krankenkassen werden im Rahmen der Erprobungsphase des Projektes kostenlos zur Verfügung gestellt. Im Anschluss an die Erprobungsphase soll die Einschaltung der Fachdienste über das Serviceportfolio gem. § 44b Abs. 4 SGB II erfolgen und über das Verwaltungskostenbudget abgerechnet werden.
- Teilnehmerzahl: Das Projekt ist im Rahmen seiner Erprobung zunächst für 15 Personen ausgelegt. Teilnehmen können Versicherte der an der Konzepterprobung beteiligten Krankenkassen. Informationsmaterial zur Ansprache der Kundinnen und Kunden steht zur Verfügung.
- Qualifizierung Personal: Eine gesonderte Qualifizierung des Personals ist nicht notwendig. Das Personal wird durch die Trainer über Ziel, Inhalte und Ablauf der Maßnahme

sowie organisatorische Fragen informiert.

- Beratungsansatz: Kein besonderer Beratungsansatz.

Rechtsgrundlagen / Finanzierung / Umsetzung

§ 1 Abs. 2 Nr. 2 SGB II

„Fit for life“ ist ein Dienstleistungsangebot des Ärztlichen Dienstes und des Berufspychologischen Service der Bundesagentur für Arbeit. Die Umsetzung erfolgt in Kooperation mit regionalen Partnern, die ein praktisches, gesundheitsbezogenes Angebot unterbreiten, das die Kundinnen und Kunden auch über die unmittelbare Dauer von „Fit for life“ hinaus besuchen können.

Beschreibung des Handlungsansatzes (Ziel, Inhalte, Methoden, Beteiligte)

Grundsatz/Ziele

Kundinnen und Kunden werden angeleitet, gesundheitsorientierte Lebensweisen in ihrem Alltag umzusetzen. Es wird ein Perspektivwechsel und damit eine Einstellungs- und Verhaltensänderung angestoßen. Dadurch wird die Steigerung von Eigeninitiative, Selbstwirksamkeitserleben und Selbstwertgefühl initiiert. Indem die Kundinnen und Kunden aktiviert werden, sich für ihre Gesundheit zu engagieren, können langfristig auch die Integrationsbemühungen unterstützt werden.

Projektablauf/-beschreibung

Für einen erfolgreichen Projektablauf ist die Gewinnung externer Kooperationspartner (Krankenkassen) unerlässlich. Dies erfolgt aktuell durch die Leitung der Fachdienste in der Zentrale.

Die Schulung der interdisziplinären Teams aus Psychologen und Ärzten der BA erfolgt durch den BPS und ÄD der Zentrale.

Die Integrationsfachkräfte werden im Rahmen einer Informationsveranstaltung über die Maßnahme informiert. Sie schlagen geeignete eLb für die Teilnahme an „Fit for life“ vor und laden diese ein.

Inhalte der Module des ÄD und BPS sind:

- Bedeutung einer gezielten Gesundheitsorientierung für die Leistungsfähigkeit
- Ernährung und Konsumverhalten
- Bewegungsberatung mit praktischen Übungen
- Tagesstruktur
- Soziale Netzwerke
- Stress und Stressbewältigung
- Entspannung mit praktischen Übungen

Die Inhalte der Angebote der regionalen Kooperationspartner sind auf die Zielgruppe zugeschnittene, gesundheitsbezogene Angebote. Die flankierenden Angebote werden in den Modulen bereits vorgestellt und zeitnah zu den Modulen von einer der beteiligten Krankenkassen durchgeführt.

Didaktische Methoden:

- Wissensvermittlung
- Anleitung zur Selbstreflexion
- Praktische Erprobung
- Einbindung externer Angebote
- Nutzung der Gruppenprozesse

Beteiligte:

Interdisziplinäres Trainerteam aus Ärztin/Arzt des Ärztlichen Dienstes und Psychologin/
Psychologe des Berufspsychologischen Service der Bundesagentur für Arbeit.

Begleitung durch eine federführende Integrationsfachkraft des Jobcenter.

Das praktische gesundheitsbezogene Angebot wird durch eine Trainerin/einen Trainer des externen Kooperationspartners durchgeführt.

Warum halten Sie diesen Ansatz für erfolgreich?

Zum Beispiel mit Blick auf

- **gute Integrationsergebnisse bzw. Erzielung von Integrationsfortschritten**
- **Vereinfachung der Vermittlungs- und Eingliederungsprozesse**
- **hohe Zufriedenheit bei der Zielgruppe**
- **Abbau von Vermittlungshemmnissen**
- **Einbeziehen von Netzwerkpartnern**
- **Sonstiges**

Ansätze

Die interdisziplinäre Zusammenarbeit von Ärztinnen und Ärzten sowie Psychologinnen und Psychologen der Fachdienste der Bundesagentur für Arbeit stellt sicher, dass Experten für gesundheitliche und psychologische Fragen für die Teilnehmer/-innen zur Verfügung stehen und - gemeinsam mit der Integrationsfachkraft - kundenspezifisch an den Bedürfnissen und dem Bedarf der Kundinnen und Kunden angesetzt werden kann. So können gesundheitliche Hemmnisse und Risikofaktoren bei den Kundinnen und Kunden frühzeitig erkannt und vermindert werden. Bei Bedarf und mit Einverständnis der Kundin oder des Kunden kann die Integrationsfachkraft den Berufspsychologischen Service oder den Ärztlichen Dienst mit der Durchführung einer individuellen Beratung beauftragen (fakultatives Angebot).

Regionale Kooperationspartner (Krankenkassen) flankieren das Angebot und ermöglichen Kundinnen und Kunden, konkrete gesundheitsbezogene Angebote auch über die Maßnahme hinaus zu besuchen. Dies dient der Verstärkung einer gesundheitsbezogenen Verhaltensänderung und führt zu einer weiteren Aktivierung der Kundinnen und Kunden.

Gemeinsame Einrichtung Zugelassener kommunaler Träger**Name/Bezeichnung des Handlungsansatzes:****Projekt: Verbesserung der Integrationsarbeit bei Ärzten und Ingenieuren im Rechtskreis SGB II****Ansprechpartner:**

Bundesagentur für Arbeit

Regionaldirektion Nordrhein-Westfalen

Ziel des Handlungsansatzes und Zielgruppe

Das Projekt soll zum einen Aufschluss darüber geben, warum bei sehr guter Arbeitsmarktlage weiterhin Ärzte und Ingenieure in nennenswerter Größenordnung Grundsicherungsleistungen beziehen. Zum anderen soll mit dem Projekt erprobt werden, wie durch optimierte Beratungs- und Vermittlungsabläufe und eine passgenaue Förderung (spezialisiertes Coaching, § 45 SGB III i.V.m. § 16 Abs. 1 SGB II) die Integration dieser speziellen Berufsgruppen verbessert werden kann.

Handlungszeitraum

01.06.2012 bis Ende Oktober 2013.

Eingesetztes Mittelvolumen in Euro / Eingesetzte Personalkapazitäten / Qualifizierung Personal / Beratungsansatz

- Mittelvolumen: Keine Angaben
- Teilnehmerzahl: 2.428 Personen (davon 2.212 Ingenieure und 216 Ärzte)
- Personal: Intensive Betreuung der Kundinnen und Kunden (je nach Anzahl der Kundinnen und Kunden) durch Projektteam oder spezialisierte Integrationsfachkräfte (empfohlener Betreuungsschlüssel: 1:100).
- Personalqualifizierung: Es erfolgte keine gesonderte Qualifizierung.
- Beratungsansatz: Keine Angaben

Rechtsgrundlagen / Finanzierung / Umsetzung

Die Umsetzung erfolgt durch den Aufbau eines internen Projektteams, das regulär aus dem Verwaltungsbudget finanziert wird oder durch spezialisierte Integrationsfachkräfte – es sind keine zusätzlichen Haushaltsmittel erforderlich.

§ 16 Abs. 1 SGB II i.V.m. § 45 SGB III - Finanzierung aus dem Eingliederungsbudget (Coachingmaßnahme) für die Integrationen der Bewerber/innen.

Beschreibung der Maßnahme/ des Projektes (Ziel, Inhalte, Methoden, Beteiligte)

Grundsatz/Ziel

In einem definierten Prozess, der auf der Logik des 4-Phasen-Modells aufsetzt, wird der Bestand an Ingenieuren und Ärzten mit Unterstützung des Ärztlichen Dienstes und des Berufspsychologischen Services sowie in enger Zusammenarbeit mit dem Arbeitgeber-Service unter folgenden Gesichtspunkten in den Blick genommen:

- Ist eine ausreichende Leistungs-/Erwerbsfähigkeit vorhanden?
- Ist eine Vermittlung im Zielberuf möglich?
- Ist eine Integration als Arzt oder Ingenieur ohne weitere Unterstützung möglich oder
- Ist die Unterstützung des Integrationsprozesses durch ein externes spezialisiertes Profiling/Coaching notwendig?

Ziel der Coaching-Maßnahme ist es, die individuellen Vermittlungshemmnisse der Ärzte bzw. der Ingenieure festzustellen, die einer Integration entgegenstehen und diese im Rahmen eines sich anschließenden Coachings umfassend zu bearbeiten. Die zentrale Aufgabe ist die systematische Heranführung an und Vermittlung in den regulären Arbeitsmarkt. Sollte eine zeitnahe Vermittlung der Teilnehmer/-innen nicht zu realisieren oder zu erwarten sein, erfolgt darüber hinaus eine Abklärung der Eignung für mögliche berufliche Alternativen bzw. die Feststellung des individuellen weiteren Unterstützungsbedarfs.

Projektlauf/-beschreibung

Die Coaching-Maßnahme wird im Rahmen von § 16 Abs. 1 SGB II i.V.m. § 45 SGB III durchgeführt und ist in zwei Module untergliedert:

- Das individuelle Profiling (Modul 1) umfasst die Feststellung der individuellen Vermittlungshemmnisse, die einer erfolgreichen Vermittlung in eine versicherungspflichtige Beschäftigung entgegenstehen, sowie die Abklärung der Eignung und Feststellung des individuellen weiteren Unterstützungsbedarfs. Das Modul 1 dauert 2 Wochen.
- Im Bewerbercoaching (Modul 2) werden innerhalb eines 12-Wochen-Zeitraumes Techniken zur Selbstvermarktung vermittelt, der Kundin / dem Kunden die Stärken, Schwächen, Motivation, ggf. ein Perspektivwechsel bewusst gemacht, aussagefähige Bewerbungsunterlagen erstellt und Bewerbungsstrategien sowie die Steigerung der Überzeugungskraft im persönlichen Auftreten (Selbstpräsentation) trainiert.

Zentraler Bestandteil des Coachings ist der Einsatz eines Jobcoachs mit einem entsprechenden fachlichen Hintergrund, der sich auf die Belange des Teilnehmerkreises einstellen kann und das nötige Fachwissen auf Arbeitnehmer- und Arbeitgeberseite zur zielgruppenspezifischen Vermittlung mitbringt.

Warum halten Sie diesen Ansatz für erfolgreich?

Zum Beispiel mit Blick auf

- **gute Integrationsergebnisse bzw. Erzielung von Integrationsfortschritten**
- **Vereinfachung der Vermittlungs- und Eingliederungsprozesse**
- **hohe Zufriedenheit bei der Zielgruppe**

- **Abbau von Vermittlungshemmnissen**
- **Einbeziehen von Netzwerkpartnern**
- **Sonstiges**

Ansätze

Der Projektstart sowie die ersten Projektergebnisse nach sechs Monaten sind positiv. Durch die systematische Bestandsprüfung und den optimierten Vermittlungsprozess hat sich an den Projektstandorten die Arbeitslosigkeit der Ärzte und Ingenieure deutlich günstiger entwickelt als im Bundesdurchschnitt. Gut ein Drittel der im Projekt betreuten Kundinnen und Kunden hat seit Projektbeginn eine Erwerbstätigkeit aufgenommen oder aus anderen Gründen den Leistungsbezug beendet.

Zahlen und Fakten

In 29 Prozent der Fälle wurde mit den Kundinnen und Kunden die Anpassung des Zielberufs vereinbart (Stand: Berichtsmonat Dezember 2012).

Gemeinsame Einrichtung Zugelassener kommunaler Träger**Name/Bezeichnung des Projekts,
Handlungsansatzes:****Primus II - Langzeitbezug durch intensive
Betreuung verkürzen, beenden und
letztendlich integrieren****Ansprechpartner:**

Jobcenter Saarbrücken

Ziel des Handlungsansatzes und Zielgruppe

Primus II ist das unveränderte Nachfolgeprojekt von Primus I, einem Projekt zur Verbesserung der Integrationschancen für Menschen mit multiplen Vermittlungshemmnissen.

Evaluation zu Primus I: <http://www.iab.de/185/section.aspx/Publikation/k120327n09>.

Primus II steht für „Projekt Integrieren, Mut machen, Stärken stärken“. Dies soll durch eine ganzheitliche Betreuung der gesamten Bedarfsgemeinschaft (BG), d.h. einschl. Kinder, sowie Förderung und Empowerment geschehen.

Zielgruppe sind Langzeitarbeitslose mit multiplen Vermittlungshemmnissen im Rechtskreis SGB II im Alter von 25 – 48 Jahren.

Handlungszeitraum

01.01.2012-31.12.2013.

Eingesetztes Mittelvolumen in Euro / Eingesetzte Personalkapazitäten / Qualifizierung Personal / Beratungsansatz

- Mittelvolumen: Keine Angaben.
- Teilnehmerzahl: 50 Bedarfsgemeinschaften
- Personal: 1 Teamleiter(in), 6 Fallmanager, 1 Fachassistenz
- Qualifizierung Personal: Fallmanager
- Beratungsansatz: Siehe Projektbeschreibung

Rechtsgrundlagen / Finanzierung / Umsetzung

Die Umsetzung erfolgt durch die Integrationsfachkräfte der Jobcenter vor Ort.

Finanzierung aus dem Verwaltungsbudget für das angesetzte Personal.

Ggf. Finanzierung von Maßnahmen aus dem Eingliederungsbudget für die Integration der Bewerber/innen.

Beschreibung des Handlungsansatzes (Ziel, Inhalte, Methoden, Beteiligte)**Grundsatz/Ziele**

Hauptziel des Projektes ist eine ganzheitliche Betreuung.

Projektlauf/-beschreibung

Die in Primus II eingesetzten Mitarbeiter/-innen des Projektes arbeiten vorwiegend mit dem systemischen Beratungsansatz (siehe hierzu auch Weiterentwicklung des beschäftigungsorientierten Fallmanagements). Dieser bezeichnet die beratende Unterstützung von unterschiedlichen Systemen. Hierbei geht es primär um das Stärken der Ressourcen und der Kompetenzen. Bei der Umsetzung soll die vorhandene Infrastruktur genutzt werden.

Die individuelle Beratung hinsichtlich der Berufswege sowie die Betreuung und Beratung der gesamten Bedarfsgemeinschaft erfolgt durch die festen Ansprechpartner. Insbesondere sollen die Kinder einbezogen werden, beispielsweise um Angebote zur Bildung und Teilhabe zu erschließen oder um sie durch Hilfen beim Erwachsenwerden zu unterstützen (z.B. Kinder/Elternseminare, Ideenfabrik, Seminare zur Ressourcenanalyse).

Durch Präventionsveranstaltungen, Gesundheitstage usw. sollen die Kundinnen und Kunden die Möglichkeit haben, sich über Maßnahmen der gesundheitlichen Stabilisierung zu informieren. Durch Hausbesuche und Begleitung bei Behördengängen soll die Zusammenarbeit mit anderen Helfersystemen unterstützt werden.

Warum halten Sie diesen Ansatz für erfolgreich?

Zum Beispiel mit Blick auf

- **gute Integrationsergebnisse bzw. Erzielung von Integrationsfortschritten**
- **Vereinfachung der Vermittlungs- und Eingliederungsprozesse**
- **hohe Zufriedenheit bei der Zielgruppe**
- **Abbau von Vermittlungshemmnissen**
- **Einbeziehen von Netzwerkpartnern**
- **Sonstiges**

Ansätze

Innerhalb des Jobcenters werden die Integrations-Ergebnisse im Vergleich zu anderen Teams monatlich gemessen. Das Projekt wird nach Ende seiner vorgesehenen Laufzeit einer Evaluation unterzogen. Hiernach entscheidet sich die weitere Vorgehensweise.

Zahlen und Fakten:

Das Projekt zeigt, dass benachteiligte Arbeitslose mit einer intensiven, vermittlungsorientierten und ganzheitlichen Unterstützung im Jobcenter wirkungsvoller unterstützt werden können als durch die Zuweisung in „aktivierende“ Maßnahmen. Ein Viertel aller Betreuten und fast die Hälfte aller Personen in der qualitativen Evaluationsstichprobe mündeten in Arbeit ein. Zielvereinbarungen erreichten ohne Sanktionsmittel eine hohe Verbindlichkeit und die Zufriedenheit der Kundinnen und Kunden und Mitarbeiter/-innen mit der Dienstleistung war sehr hoch.

Konkretere Angaben zu Primus II liegen noch nicht vor.

Gemeinsame Einrichtung Zugelassener kommunaler Träger**Name/Bezeichnung des Handlungsansatzes:**

„Neustart“

Ansprechpartner:

Jobcenter Stadt Kaiserslautern

Ziel des Handlungsansatzes und Zielgruppe

Integrationskonzept für Menschen, die in den letzten 24 Monaten mindestens 21 Monate Leistungen bezogen haben.

Ziele der Maßnahme sind:

1. Aktivierungsquote der Langzeitleistungsbezieher/-innen erhöhen
2. Durchschnittliche Zugangsrate der Langzeitleistungsbezieher/-innen senken
3. Integrationsquote durch Maßnahmen aus 1.+2. erhöhen

Zielgruppen der Maßnahme sind:

1. Langzeitbezieher unter 50 Jahren (in Abgrenzung zum Bundesprogramm 50plus) und
2. Kundinnen und Kunden die seit mindestens 18 Monaten arbeitslos gemeldet sind.

Handlungszeitraum

Seit 01.02.2012 bis lfd.

Eingesetztes Mittelvolumen in Euro / Eingesetzte Personalkapazitäten / Qualifizierung Personal / Beratungsansatz

- Mittelvolumen: Keine Angaben
- Teilnehmeranzahl: 50 Kundinnen und Kunden je Vermittlerin/Vermittler
- Personal: Projektteam mit 1,5 Vermittlerinnen/Vermittler. Das Projektteam betreut jedoch nicht nur das Projekt Neustart, sondern begleitet auch andere Projekte/Maßnahmen
- Qualifizierung Personal: Keine Angaben
- Beratungsansatz: Keine Angaben

Rechtsgrundlagen / Finanzierung / Umsetzung

- § 44b SGB II
- Die Finanzierung der erforderlichen Personalressourcen erfolgt aus dem Verwaltungsbudget.
- Die Umsetzung erfolgt durch ein Projektteam.

Beschreibung der Maßnahme/des Projektes (Ziel, Inhalte, Methoden, Beteiligte)**Grundsatz/Ziel**

Wesentliches Element ist die Freiwilligkeit der Teilnahme am Projekt „Neustart“. So erfolgt zu Beginn des Projektes eine direkte Ansprache, in der den Kundinnen und Kunden angeboten wird, hier aktiv mitzuarbeiten und ihre Chancen auf einen Neustart mit einer/einem neuen Ansprechpartnerin/Ansprechpartner zu nutzen oder unverändert weiterhin von der/dem bisherigen persönlichen Ansprechpartnerin/Ansprechpartner betreut zu werden.

Projektablauf/-beschreibung

An erster Stelle steht der neutrale, objektive Blick auf den Kunden / die Kundin, gleich einer Neukundin / einem Neukunden. Die zweite wichtige Voraussetzung ist, dass angefangene Prozesse nicht sich selbst überlassen, sondern für einen gewissen Zeitraum sehr eng begleitet werden.

Angebot Projekt „Neustart“:

- neutrales objektives Profiling gleich einer Neukundin / einem Neukunden
- individueller Integrationsplan mit kurzer Kontaktdichte (ca. 3-4 Wochen) über einen festgelegten Zeitraum vergleichbar mit beschäftigungsorientiertem Fallmanagement
- mögliche Eingliederungsleistungen: z.B. Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung; berufliche Weiterbildung usw.
- die Kundin / der Kunde wird während der Projektdauer in allen Belangen vom Projektvermittler betreut (Eingliederungsvereinbarung, Zuweisung in Maßnahmen etc.).

Warum halten Sie diesen Ansatz für erfolgreich?**Zum Beispiel mit Blick auf**

- **gute Integrationsergebnisse bzw. Erzielung von Integrationsfortschritten**
- **Vereinfachung der Vermittlungs- und Eingliederungsprozesse**
- **hohe Zufriedenheit bei der Zielgruppe**
- **Abbau von Vermittlungshemmnissen**
- **Einbeziehen von Netzwerkpartnern**
- **Sonstiges**

Ansätze

Das Feedback der betreuten Kundinnen und Kunden war überwiegend positiv. Das erneute Profiling und die enge Betreuung im Projekt Neustart wurde als echte Unterstützung empfunden. Die Chance, die eingefahrenen Pfade zu verlassen, wurde genutzt, ein Umdenken setzte ein.

Zahlen und Fakten

Innerhalb eines Jahres hatten die 1,5 Vermittlerinnen:

- 1391 Kontakte durchgearbeitet und davon
- 360 Personen als Kundinnen und Kunden betreut

Der große Unterschied zwischen den Kontakten und den letztlich betreuten Kundinnen und Kunden ist darauf zurückzuführen, dass nur ein Teil der Kundinnen und Kunden bereit war, sich an dem freiwilligen Projekt zu beteiligen.

Die Idee der Freiwilligkeit wurde im gesamten Projekt konsequent aufrecht erhalten. Wenn Kundinnen und Kunden während der Projektlaufzeit nicht mehr mitarbeiten wollten, wurden diese zurück an den persönlichen Ansprechpartner überstellt. Dies ist aber nur in wenigen Einzelfällen geschehen.

Ergebnisse bis Stichtag 15.02.2013:

Integration in Arbeit	71
Minijob	30
Weiterbildung	13
Maßnahme beim Träger/AGH	69

Im Rahmen des Projekts wurden auch die Möglichkeit des Einsatzes der allgemeinen Arbeitsmarktinstrumente geprüft und diese ggfs. gezielter und passgenau eingesetzt.

Gemeinsame Einrichtung Zugelassener kommunaler Träger**Name/Bezeichnung des Handlungsansatzes:****Rechtskreisübergreifendes Angebot des Jobcenters und der Agentur für Arbeit****„Service Point Migration“****Ansprechpartner:**

Jobcenter Vorderpfalz-Ludwigshafen

Ziel des Handlungsansatzes und Zielgruppe

Ziel des Handlungsansatzes ist, Menschen mit Migrationshintergrund den Zugang zum Arbeits- und Ausbildungsmarkt durch einen intensiven Beratungsprozess zu ermöglichen und ihnen eine individuelle Hilfestellung zur nachhaltigen und bildungsadäquaten Integration zu geben.

Zielgruppe sind Kundinnen und Kunden im SGB II und SGB III (ohne Altersbeschränkung), bei denen sich aus dem Migrationshintergrund vermittlungsrelevante Handlungsbedarfe ergeben (keine bzw. nur teilweise anerkannte Schul-/Berufsbildung, fehlende Berufserfahrung in Deutschland, Bedarf an weiterführender Sprachförderung etc.).

Handlungszeitraum

Seit 2011 – laufend.

Eingesetztes Mittelvolumen in Euro / Eingesetzte Personalkapazitäten / Qualifizierung Personal / Beratungsansatz

- Mittelvolumen: Insgesamt 612.000 € (davon 499.000 € Personalkosten, 113.000 € pauschalierte Sachkosten).
- Teilnehmeranzahl: 70 – 75 Kundinnen / Kunden je Integrationsfachkraft
- Personal: 6 Integrationsfachkräfte (1 PE – SGB III, 5 PE – SGB II) und 1 Teamassistentin
- Qualifizierung Personal: Das im Service Point Migration eingesetzte Personal verfügt über fundiertes Fachwissen der Bildungs- und Berufskunde, arbeitsmarktpolitischer Instrumente sowie über migrationspezifische Beratung. Das Personal nimmt regelmäßig an speziellen Weiterbildungsangeboten teil, wie z.B. Anerkennung ausländischer Bildungsqualifikationen, Training zur interkulturellen Kompetenz, Aufenthaltsrecht etc. Das Team Service Point Migration ist interkulturell und interdisziplinär zusammengesetzt.
- Beratungsansatz: Ganzheitliche lösungsorientierte und ressourcenorientierte migrationspezifische Beratung in Fragen der Arbeitsmarktintegration.

Rechtsgrundlagen / Finanzierung / Umsetzung

- § 44b SGB II
- Finanzierung aus dem Verwaltungsbudget für das angesetzte Personal.

- §§ 16, 16a – f SGB II
- Ggf. Finanzierung von Maßnahmen der Arbeitsförderung aus dem Eingliederungsbudget zur Vermittlung/Integration der Kundinnen und Kunden.

Beschreibung des Handlungsansatzes (Ziel, Inhalte, Methoden, Beteiligte)

Grundsatz/Ziel

Um eine qualitativ verbesserte Beratung der Kundinnen und Kunden mit Migrationshintergrund zu gewährleisten, wird die Beratung und Vermittlung im rechtskreisübergreifenden Service Point Migration (SePoM) durchgeführt.

Projektlauf/-beschreibung

- Individuelle Beratung in Fragen der beruflichen Integration. Diese migrationsspezifische Beratung umfasst u.a. Aspekte wie Beratung in Fragen der Anerkennung ausländischer Bildungs- und Berufsqualifikationen; Erarbeitung von alternativen Beschäftigungsmöglichkeiten in Deutschland; Verweis auf spezielle Sprach- und Bildungsangebote etc.
- Allgemeine Beratung zur Sprachförderung für die Kundinnen und Kunden des Jobcenters Vorderpfalz-Ludwigshafen und der Agentur für Arbeit Ludwigshafen sowie aktive Mitarbeit auf der lokalen Ebenen bei der Konzeptentwicklung und Durchführung der ESF- BAMF- Deutschkurse (berufsbezogene Deutschförderung)
- Entwicklung der bedarfsorientierten zielgruppenspezifischen (Bildungs-)angebote
- Netzwerkarbeit in Fragen der Migration auf der lokalen, regionalen und nationalen Ebene

Durch eine lösungsorientierte Beratung, die speziell auf Migrantinnen und Migranten ausgerichtet ist, werden deren Potentiale aktiviert und verstetigt. Hierdurch ist es insbesondere möglich, dem steigenden Fachkräftebedarf zu begegnen. Durch eine breite Kooperation mit verschiedenen Netzwerkpartnern im Bereich Migration können auch bedarfsorientierte und zielgruppenspezifische Angebote unterbreitet werden. Das Team Service Point Migration versteht sich darüber hinaus als Dienstleister für Kundinnen und Kunden sowie Netzwerkpartnern.

Angeboten werden z.B.

- ein migrationsspezifisches Profiling
- verschiedene Vermittlungsaktivitäten (Stellenrecherche, Vermittlungsvorschläge Kontaktaufnahme mit Arbeitgebern etc.)
- die Anwendung von arbeitsmarktpolitischen Instrumenten inkl. abschließende Sachbearbeitung
- die Kooperation vor Ort mit den ESF-BAMF-Kursträgern
- die operative Zusammenarbeit in den lokalen und regionalen Netzwerken, Arbeitskreisen.

Warum halten Sie diesen Ansatz für erfolgreich?

Zum Beispiel mit Blick auf

- **gute Integrationsergebnisse bzw. Erzielung von Integrationsfortschritten**
- **Vereinfachung der Vermittlungs- und Eingliederungsprozesse**
- **hohe Zufriedenheit bei der Zielgruppe**
- **Abbau von Vermittlungshemmnissen**
- **Einbeziehen von Netzwerkpartnern**
- **Sonstiges**

Ansätze

Die Spezialisierung der Mitarbeiter/-innen im Service Point Migration ermöglicht eine kompetente Fachberatung in allen Fragen der beruflichen Integration.

Zahlen und Fakten

Es liegen noch keine Ergebnisse vor.

Gemeinsame Einrichtung Zugelassener kommunaler Träger**Name/Bezeichnung des Handlungsansatzes:****INA! – Integration nachhalten.****Erprobung im vom BMAS genehmigten Rahmen – Ausweitung begrenzt****Ansprechpartner:**Zentrale der Bundesagentur für Arbeit,
Fachbereich PEG 11**Ziel des Handlungsansatzes und Zielgruppe**

Zahlreiche wissenschaftliche Untersuchungen zeigen, dass Beschäftigungsverhältnisse, die von erwerbsfähigen Leistungsberechtigten aufgenommen werden, oft von kurzer Dauer sind. Vor diesem Hintergrund wurde die Strategie „Beschäftigungsaufnahme aktiv stabilisieren“ entwickelt.

Hierbei werden Kundinnen und Kunden, die eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung aufnehmen, für einen Zeitraum von 6 Monaten (im Rahmen der Erprobung auch nach Wegfall der Hilfebedürftigkeit) durch ihre Vermittlungsfachkräfte weiter betreut, um Integrationserfolge nachhaltig zu sichern. Dadurch sollen Risiken, die das Arbeitsverhältnis insbesondere in der Anfangsphase gefährden, frühzeitig identifiziert und gemeinsam gemeistert werden. Kernelement der Nachbetreuung ist dabei das Beratungsgespräch. Für die Umsetzung ist eine schriftliche Einwilligung der Kundin / des Kunden erforderlich.

Zielgruppe für die Unterbreitung des Angebotes sind i.d.R. Kundinnen und Kunden im SGB II- Bereich mit dem Ziel der Aufnahme einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung. Die Zielgruppe wird durch die Jobcenter entsprechend der lokalen Rahmenbedingungen konkretisiert.

Handlungszeitraum

6 Monate nach Arbeitsaufnahme.

Eingesetztes Mittelvolumen in Euro / Eingesetzte Personalkapazitäten / Qualifizierung Personal / Beratungsansatz

- Mittelvolumen: Es entstehen keine zentralen Kosten. Sofern für die gemeinsamen Einrichtungen Kosten für Flyer und Infomaterialien entstehen, werden diese über deren Verwaltungskosten abgerechnet. Es entstehen keine zusätzlichen Personalkosten.
- Teilnehmerzahl: Das Projekt wird in 9 Agenturen für Arbeit und 18 Jobcenter ab September 2013 erprobt.
- Qualifizierung Personal: Es wird ein dreistündiger Einführungsworkshop für die Integrationsfachkräfte der Jobcenter angeboten. Der Einführungsworkshop für die Vermittlungsfachkräfte des AG-S der AA ist mit 80 Minuten entsprechend kürzer.

- **Beratungsansatz:** Entsprechend der Maßnahmebeschreibung werden Kundinnen und Kunden nach Arbeitsaufnahme im Rahmen der Erprobung auch nach Wegfall der Hilfebedürftigkeit 6 Monate weiter betreut.

Rechtsgrundlagen / Finanzierung / Umsetzung

- § 44b SGB II
- Das angesetzte Personal wird im Rahmen des Verwaltungskostenbudgets finanziert.

Beschreibung des Handlungsansatzes (Ziel, Inhalte, Methoden, Beteiligte)

Die Strategie „Beschäftigungsaufnahme aktiv stabilisieren“ knüpft konsequent an die Grundlogik des 4-Phasen-Modells an. Dieses beschreibt die Prozessschritte der integrationsorientierten Arbeit auf Grundlage eines sich wiederholenden Problemlösungsprozesses. Die Vermittlungs- und Beratungsfachkraft berät ihre Kundinnen und Kunden über die Möglichkeiten einer Nachbetreuung nach Beschäftigungsaufnahme im Rahmen eines regulär stattfindenden persönlichen Beratungsgesprächs. Die Teilnahme ist dabei für die Kundin beziehungsweise den Kunden freiwillig und erfordert eine schriftliche Einwilligung. Nach Aufnahme der Beschäftigung vereinbart und führt die Vermittlungs- und Beratungsfachkraft mit der Kundin beziehungsweise dem Kunden mindestens drei Beratungsgespräche. Ziel ist es, die Beschäftigungssituation umfassend zu analysieren, um mögliche Beschäftigungsrisiken identifizieren und gemeinsam meistern zu können. Erkannte Handlungsbedarfe werden dann im Einzelfall unter Einbeziehung des Arbeitgebers – in Abstimmung mit dem Arbeitgeber-Service – bearbeitet. Die Einwilligung der Kundin beziehungsweise des Kunden ist dafür Voraussetzung. Endet das Beschäftigungsverhältnis während der Nachbetreuung (Kündigung, Ende der Befristung ohne Möglichkeit der Verlängerung) werden durch die Vermittlungs- und Beratungsfachkraft unverzüglich Schritte zur (Weiter-)Vermittlung eingeleitet, um den nahtlosen Übergang in ein neues Beschäftigungsverhältnis zu erreichen.

Warum halten Sie diesen Ansatz für erfolgreich?

Zum Beispiel mit Blick auf

- **gute Integrationsergebnisse bzw. Erzielung von Integrationsfortschritten**
- **Vereinfachung der Vermittlungs- und Eingliederungsprozesse**
- **hohe Zufriedenheit bei der Zielgruppe**
- **Abbau von Vermittlungshemmnissen**
- **Einbeziehen von Netzwerkpartnern**
- **Sonstiges**

Im Jahr 2010 wurden rund 1,2 Mio. sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse von circa einer Million eLb aufgenommen. Eine genaue Betrachtung der neu begonnenen Beschäftigungsverhältnisse im Jahr 2010 zeigt jedoch, dass die aufgenommenen Beschäftigungen häufig nur von kurzer Dauer waren. Knapp die Hälfte der Beschäftigungsverhältnisse wurde innerhalb der ersten sechs Monate bereits wieder beendet. Damit bleibt die Integration in dauerhafte Beschäftigung gerade für Kundinnen und Kunden des SGB II-Bereichs eine wichtige Aufgabe und ein vorrangiges Ziel der

Vermittlungsarbeit in den Jobcentern, um den Leistungsbezug nachhaltig zu beenden.

Erste Erkenntnisse der Pilotierung zeigen, dass nachbetreute Kundinnen und Kunden häufiger im Beschäftigungsverhältnis verbleiben. Endet das Beschäftigungsverhältnis dauerte dieses bei nachbetreuten Kundinnen und Kunden länger an.

Durch die Möglichkeit der Nachbetreuung steigt die Motivation, eine Beschäftigung aufzunehmen. Kundinnen und Kunden können in dieser Zeit, in der die persönliche Belastungssituation erst einmal zunimmt auf die Unterstützung ihrer Vermittlungs- und Beratungsfachkraft setzen.

Gemeinsame Einrichtung Zugelassener kommunaler Träger**Name/Bezeichnung der Maßnahme:****„Perspektiven in Betrieben“****Beschäftigung schaffen für
langzeitarbeitslose Menschen****Konzepttest im Bezirk der
Regionaldirektionen Rheinland-Pfalz-
Saarland und Nordrhein-Westfalen****Ansprechpartner:**Zentrale der Bundesagentur für Arbeit
Fachbereich PEG 12**Ziel des Handlungsansatzes und Zielgruppe**

Mit dem Ansatz von „Perspektiven in Betrieben“ schafft die BA neue Chancen für sehr arbeitsmarktferne Menschen. Sie sollen nachhaltig in reguläre Betriebe integriert werden.

„Perspektiven in Betrieben“ richtet sich an Personen, die

- mindestens 2 Jahre arbeitslos sind und
- die in den vergangenen 5 Jahren keine aufstockende Tätigkeit ausgeübt haben und
- die älter als 35 Jahre sind und
- keinen Berufsabschluss
- sowie gesundheitliche Einschränkungen haben
- und bei denen der Einsatz von Eingliederungsleistungen nicht erfolgreich war.

Voraussetzung ist darüber hinaus, dass das Fallmanagement bzw. die intensive Betreuung abgeschlossen wurde mit der Prognose, dass ein Heranführen an eine Erwerbstätigkeit in weniger als 12 Monate unwahrscheinlich ist. Die Arbeitslosen müssen für die Teilnahme an „Perspektiven in Betrieben“ motiviert sein.

Handlungszeitraum/Maßnahmedauer

Der Konzepttest hat am 01.01.2013 begonnen und ist für drei Jahre vorgesehen.

Die individuelle Förderdauer der Teilnehmerin / des Teilnehmers beträgt längstens drei Jahre.

**Eingesetztes Mittelvolumen in Euro / Eingesetzte Personalkapazitäten /
Qualifizierung Personal / Beratungsansatz**

Kostenschätzung für das arbeitnehmer- und arbeitgeberseitige Leistungsportfolio in einer Größenordnung von ca. 1.300 Euro/je Teilnehmer/-in monatlich.

Inwieweit die Kosten ausschließlich aus dem Eingliederungsbudget zu finanzieren sind, ist

u.a. abhängig davon, ob Partner der BA, bspw. Länder, Kommunen sich finanziell an dem Modell beteiligen und/oder ob Arbeitgeber die Kosten für die „Fachliche Anleitung“ im Betrieb übernehmen.

Rechtsgrundlagen / Finanzierung / Umsetzung

Der Minderleistungsausgleich für Arbeitgeber kann – je nach Ausgestaltung des Beschäftigungsverhältnisses – über § 16e bzw. 16f SGB II (hier mit der Möglichkeit, eine Pauschale zur Kenntnisvermittlung zu fördern) finanziert werden.

Das Leistungsangebot für Arbeitnehmer kann je nach Ausgestaltung über § 16 SGBII i. V. m. § 45 SGB III bzw. § 16f SGB II zur Verfügung gestellt werden.

Die Finanzierung erfolgt aus Mitteln der Eingliederungsbudgets der beteiligten Jobcenter.

Dritte, wie z. B. Länder, Kommunen und Arbeitgeber können einen finanziellen Beitrag leisten. Im Konzepttest beteiligt sich im Saarland das Land an den arbeitnehmerseitigen Unterstützungsleistungen und bislang übernehmen alle gewonnenen Betriebe die Fachliche Anleitung selbst.

Um eine ganzheitliche Betreuung sicherzustellen, können auch die Leistungen anderer Sozialleistungsträger, wie z. B. der Krankenkassen, gezielt mit eingebunden werden.

Beschreibung des Handlungsansatzes (Ziel der Maßnahme, Inhalte, Methoden, Beteiligte)

Grundsatz/Ziele

In den vergangenen fünf Jahren konnte die Zahl der langzeitarbeitslosen Menschen deutlich reduziert werden. Dennoch gibt es Menschen, die den Kontakt zur Arbeitswelt seit vielen Jahren verloren haben und die sich den steigenden Anforderungen des Arbeitsmarktes nicht mehr gewachsen fühlen. Trotz intensiver Betreuung und Beratung ist eine dauerhafte Teilhabe am Arbeitsleben nicht gelungen. „Perspektiven in Betrieben“ ist darauf ausgerichtet, langzeitarbeitslose erwerbsfähige Leistungsberechtigte über eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung in privatwirtschaftlichen Betrieben dauerhaft in den Arbeitsmarkt zu integrieren.

Projektlauf/-beschreibung

- Unternehmen schließen mit langzeitarbeitslosen Menschen möglichst dauerhafte Arbeitsverträge für sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse.
- Den Arbeitnehmern werden marktnahe Tätigkeiten angeboten, die auf Gewinnerzielung ausgerichtet sind.
- Das arbeitnehmer- und arbeitgeberseitige Leistungsangebot – Coaching,, Fachliche Anleitung, Kenntnisvermittlung für die Arbeitnehmer, finanzieller Minderleistungsausgleich, Beratung zur Arbeitsplatzgestaltung und Betreuung auf Wunsch für die Arbeitgeber – wird in die betrieblichen Strukturen des Unternehmens eingebunden.
- Um die Nachhaltigkeit der Integrationen sicherzustellen, werden langzeitarbeitslose Menschen auch nach Aufnahme der Beschäftigung unterstützt und gefördert.
 - Der Betrieb kann während der gesamten Projektlaufzeit auch beraterisch begleitet werden.

Warum halten Sie diesen Ansatz für erfolgreich?

Zum Beispiel mit Blick auf

- **gute Integrationsergebnisse, Erzielung von Integrationsfortschritten**
- **Abbau von Vermittlungshemmnissen**
- **Einbeziehung von Netzwerkpartnern**
- **hohe Teilnehmerzufriedenheit**
- **Sonstiges**

Ansätze

Der Ansatz ist erfolversprechend, weil die dauerhafte Integration von erwerbsfähigen Leistungsberechtigten über eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung in privatwirtschaftlichen Betrieben angestrebt wird.

Zahlen und Fakten

In beiden Bundesländern wurden Arbeitgeber gefunden, die bereit sind, langzeitarbeitslosen Menschen einen regulären Arbeitsvertrag anzubieten. Die ersten Beschäftigungsverhältnisse haben im 3. Quartal 2013 begonnen.

Es liegen noch keine Ergebnisse vor.

Gemeinsame Einrichtung Zugelassener kommunaler Träger

Name/Bezeichnung der Maßnahme: **Landesarbeitsmarktprogramm Baustein „Sozialer Arbeitsmarkt/Passiv-Aktiv-Transfer“ (PAT)**

Ansprechpartner: Ministerium für Arbeit und Sozialordnung,
Familie, Frauen und Senioren Baden-
Württemberg
Herr Knut Bergmann

Email: Knut.Bergmann@sm.bwl.de

Telefon: 0711/123-3671

Zielgruppe
Langzeitarbeitslose mit multiplen Vermittlungshemmnissen, die seit mindestens 3 Jahren im SGB II-Leistungsbezug stehen.
Maßnahmezeitraum (Laufzeit, Dauer in Wochenstunden)
Laufzeit des Programms Oktober 2012 – Dezember 2014. Individuelle Förderdauer max. 24 Monate, Vollzeit (je nach Branche der Beschäftigung).
Maßnahmevolumen in Euro
Das Land hat insgesamt ca. 4 Mio. Euro pro Jahr eingeplant. Landesweit sind insgesamt 562 Plätze vorgesehen. Die Jobcenter erbringen ihre Förderung auf Basis des §16e SGB II (max. 75% des berücksichtigungsfähigen Arbeitsentgelts). Eine konkrete Angabe zum Maßnahmevolumen ist daher nicht möglich.
Beschreibung der Maßnahme (Ziel der Maßnahme, Inhalte, Methoden, Beteiligte)
Das Modell sieht vor, dass Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber Langzeitarbeitslose sozialversicherungspflichtig beschäftigen und hierzu auf Antrag ein Gesamtpaket an Förderleistungen erhalten können, das aus nachfolgenden, miteinander verbundenen Komponenten besteht: <ul style="list-style-type: none"> • ein von der individuellen Minderleistung abhängiger Zuschuss des Jobcenters an den Arbeitgeber nach § 16e SGB II • der Arbeitgeber erhält monatlich von der Kommune die Erstattung zusätzlicher Aufwendungen in Höhe von 400,- Euro, refinanziert aus eingesparten KdU-Mitteln und einem Ausgleich aus Landesmitteln in Höhe von 300,- Euro

- eine vom Stadt- oder Landkreis organisierte, aufsuchende sozialpädagogische Betreuungsfachkraft; hierfür erhält die Kommune vom Land eine Erstattung in Höhe von monatlich 300,- Euro pro geförderter Person

Die Betreuungsfachkraft steht gleichermaßen den Arbeitgebern und den Beschäftigten als ständige Ansprechperson helfend und begleitend zur Verfügung. Sie soll den Teilnehmenden mit ihren unterschiedlichsten Biografien helfen, die besonderen Schwierigkeiten einer Beschäftigungsaufnahme zu bewältigen und vermeidbare Beendigungen des Arbeitsverhältnisses etwa durch persönliche Krisen, zu verhindern.

Gefördert werden sollen Arbeitsverhältnisse in erster Linie in privatwirtschaftlichen Unternehmen, bei denen ein Mindest-Stundenlohn von 8,50 Euro gezahlt werden soll. In den Zuwendungsverträgen mit den Stadt- und Landkreisen wurde daher eine Beteiligungsquote von Kommunalen Arbeitgebern (Kommunen einschließlich der Beschäftigungsgesellschaften), Trägern der freien Wohlfahrtspflege, Kirchen sowie gemeinnützigen Unternehmen von zunächst nur maximal einem Drittel der geförderten Arbeitsplätze vereinbart.

Bislang ist es gelungen, von 462 Teilnehmer/innen 244 Langzeitarbeitslose in privatwirtschaftlichen Betrieben zu integrieren.

Mit dem Modellprojekt soll aus Sicht des Landes unter anderem nachgewiesen werden, dass der aktive Einsatz bislang passiv geleisteter Mittel dieser Zielgruppe besser gerecht wird. Ein Passiv-Aktiv-Transfer - mit Refinanzierung durch das Land - kann jedoch nur hinsichtlich der kommunal finanzierten Kosten für Unterkunft und Heizung erfolgen. Eine Umsetzung auf Basis eines „Passiv-Aktiv-Transfers“ für Mittel des Bundes ist derzeit aufgrund der haushaltsrechtlichen Bestimmungen ausgeschlossen.

Rechtsgrundlagen und Finanzierung

§16e SGB II aus Mitteln des Eingliederungsbudgets.

Kommunale Mittel aufgrund der Einsparungen KdU und Landesmittel

Umsetzungsart (Vergabemaßnahme, Projektförderung, Einzelfallförderung, Selbstvornahme)

Einzelfallförderung nach § 16e SGB II

Besonderheiten (z. B. Beteiligung im Rahmen einer Kofinanzierung von Programmen Dritter, Einbindung von Mitteln / Leistungen Dritter, Kombination von Maßnahmen)

An einer Teilnahme an dem Projekt „Passiv-Aktiv-Transfer“ bestand bei den Kommunen im Land ein hohes Interesse. So beteiligen sich 40 von 44 Stadt- bzw. Landkreisen und deren Jobcenter.

(Evaluations-)Ergebnisse – Eingliederungsquoten und soweit vorhanden, z. B. Aussagen zu Integrationsfortschritten, zur Integration in Ausbildung oder Arbeit

Der Baustein „Sozialer Arbeitsmarkt/Passiv-Aktiv-Transfer“ wird im Auftrag des Landes vom ISG – Institut für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik, in Kooperation mit IAB-Regional wissenschaftlich begleitet und evaluiert. Aufgrund der kurzen Laufzeit liegen noch keine

relevanten Ergebnisse vor.

Warum halten Sie diesen Ansatz für erfolgreich?

Zum Beispiel mit Blick auf

- **gute Integrationsergebnisse, Erzielung von Integrationsfortschritten**
- **Abbau von Vermittlungshemmnissen**
- **Einbeziehung von Netzwerkpartnern**
- **hohe Teilnehmerzufriedenheit**
- **Sonstiges**

Durch den Baustein „Passiv-Aktiv-Transfer“ wird besonders arbeitsmarktfernen Personen die Möglichkeit geboten, sich im Rahmen einer regulären Beschäftigung zu stabilisieren und die Chancen auf eine Wiedereingliederung zu erhöhen. Die begleitende Betreuung des Arbeitgebers und Arbeitnehmers soll Beschäftigungsabbrüchen vorbeugen bzw. sie verhindern.

In diesem Baustein engagieren sich als Netzwerkpartner sowohl die Jobcenter, die BA, das Land aber auch die Kommunen und die jeweilig für die nachhaltige Vermittlung eingeschalteten sozialen Dienstleister.

Gemeinsame Einrichtung Zugelassener kommunaler Träger**Name/Bezeichnung der Maßnahme:****Perspektive Einstieg****Ansprechpartner:**

Jobcenter Rhein-Sieg-Kreis

Ziel des Handlungsansatzes und Zielgruppe

Langzeitarbeitslose Personen, die vermutlich unter psychosozialen Problemen und psychischen Auffälligkeiten leiden und/oder sich in akuten persönlichen Lebenskrisen befinden. Indikatoren für diese Problemlagen sind z. B. Schwierigkeiten bei der Lebens- und Alltagsbewältigung, Verarmung, Erkrankung, Wohnungslosigkeit, Verschuldung, Sucht, soziale Isolation u.v.m. In den Blick zu nehmen sind auch Personen mit Auffälligkeiten ohne Diagnose.

Die psychosoziale Betreuung parallel zur Arbeitsgelegenheitsverfolgung in ihrer Zielsetzung die Bearbeitung und den Abbau von psychosozialen Problemlagen, die u.a. die Integration oder einen Integrationsfortschritt behindern und wirkt somit auf eine Verbesserung der Lebenssituationen hin.

Maßnahmezeitraum (Laufzeit)

1. Projektphase 01.07.2012 – 31.07.2013

2. Projektphase 01.07.2013 – 31.07.2014

Verlängerungsoption 01.07.2014 – 31.07.2015

Eingesetztes Mittelvolumen in Euro/ Eingesetzte Personalkapazitäten / Qualifizierung Personal / Beratungsansatz

Mittelvolumen: Das Projekt umfasst insgesamt 60 Plätze. Die Kosten für die Psychosoziale Betreuung betragen rund 270.000 € und die Kosten der Arbeitsgelegenheit rund 315.000€. Beide Positionen enthalten anteilig Sachkosten, Verwaltungskosten, Mietkosten, Aufwendungen für die gesetzliche Unfallversicherung der Teilnehmer/-innen, Absicherung (Versicherung) gegen Schäden (außer grober Fahrlässigkeit und Vorsatz), die die Teilnehmer/-innen während der Maßnahmedauer verursachen.

Die Kosten sind im Rahmen der Maßnahme nur einmal erstattungsfähig bzw. werden anteilig aus den Projektmitteln finanziert. Sollten für die Durchführung von §16a SGB II- und §16d SGB II-Inhalten gemeinsame Räume und/ oder Personal genutzt werden, wird eine detaillierte Aufstellung zur Aufteilung der Kosten (hier: anteilig für §16a bzw. § 16 d SGB II) eingereicht.

Personal: Es entstehen keine zusätzlichen Personalkosten.

Beratungsansatz: Es besteht über die Maßnahmebeschreibung hinaus kein besonderer Beratungsansatz.

Rechtsgrundlagen / Finanzierung / Umsetzung

§ 16d SGB II: Die Arbeitsgelegenheit wird durch das Jobcenter aus dem Eingliederungsbudget finanziert.

§ 16a SGB II: Die psychosoziale Betreuung wird vom Rhein-Sieg-Kreis finanziert. Die Auszahlung der Trägerleistung übernimmt das Jobcenter im Auftrag des Rhein-Sieg-Kreises.

Die Vergabe der psychosozialen Betreuung unterliegt dem Vergaberecht und erfolgt über die Zentrale Vergabestelle des Kreises im Auftrag des Jobcenters.

Beschreibung der Maßnahme/des Projektes (Ziel der Maßnahme, Inhalte, Methoden, Beteiligte)

Grundsatz/Ziele

Ziel des Projektes ist die Förderung der beruflichen Integrationsfähigkeit. Durch das regelmäßige und motivierende Beschäftigungsangebot der Arbeitsgelegenheit (AGH) lernen die Teilnehmer/-innen einfache arbeitsbezogene Kompetenzen wie z.B. fachliche Kenntnisse, Teamarbeit als positive Erfahrung kennen, was Voraussetzung für eine spätere Einmündung in Arbeit ist.

Besonderheiten bei der AGH

- Bei Nichterreichen der Kundinnen und Kunden erfolgt nach einer Woche eine Absprache der nächsten Schritte mit der zuständigen Integrationsfachkraft des Jobcenters. Sollte auch hierdurch keine Anbindung der Kundinnen und Kunden an das Projekt möglich sein, erfolgt nach spätestens vier Wochen die Abmeldung aus dem Projekt. In diesen Fällen erfolgt keine Zuweisung in die Arbeitsgelegenheit nach § 16d.
- Für Menschen mit erheblichen strukturellen Defiziten besteht ein erhöhter Anleitungsbefehl, der Betreuungsschlüssel in der Arbeitsgelegenheit im Rahmen des Projektes beträgt 1:15 und in der psychosozialen Betreuung 1:20.

Die arbeitsbezogenen Tätigkeiten sind grundsätzlich in Gruppen (z.B. ab 4 Teilnehmer/-innen) und in internen Einsatzstellen (Inhouse Projekte) bei den durchführenden Trägern auszuführen.

Die vorgehaltenen Arbeitsangebote umfassen bei jedem Träger sowohl frauen- wie auch männerspezifische Tätigkeiten (Genderaspekt). Eine Vorabprüfung der internen Einsatzstellen erfolgt durch das Jobcenter zwingend. Bei der Prüfung werden die gesetzlichen Vorgaben und Weisungen zum Instrument Arbeitsgelegenheit gem. § 16d SGB II zugrunde gelegt.

Projektlauf/-beschreibung

Die teilnehmerbezogene Projektzeit kann bis zu 12 Monate betragen und umfasst drei Phasen:

Phase	Inhaltliche Beschreibung
I	Phase eins (Dauer 3 Monate) umfasst die Aufnahme in die AGH, in der neben dem Einsatz im zugewiesenen Tätigkeitsbereich eine erste Orientierung hinsichtlich der durchzuführenden Arbeiten, der Arbeitsinhalte sowie tätigkeitsbe-

	<p>zogenen Rahmenbedingungen erfolgt. Im Rahmen der psychosozialen Betreuung wird ein Clearing durchgeführt, in dem die persönliche Lebenssituation einschließlich des Erkennens der Stärken, aber auch von Problemlagen der Kundinnen und Kunden erfasst wird. Nach durchgeführtem Clearing - jedoch spätestens nach acht Wochen - erfolgt eine teilnehmerbezogene Rückmeldung an die zuständige Integrationsfachkraft.</p>
II	<p>In Phase zwei (Dauer 3 Monate) „Stabilisierungsphase“ erfolgt innerhalb der Arbeitsgelegenheit (interne Einsatzstellen) eine Optimierung der arbeitsbezogenen Kompetenzen in den Tätigkeitsbereichen. Im Rahmen der psychosozialen Betreuung erfolgt die Entwicklung und Erarbeitung von Lösungsansätzen gemeinsam mit dem Klienten und ggf. dessen Angehörigen, je nach Erfordernis z.B. in den Kontexten Problemen in der Alltags- und Lebensbewältigung, Aktivierung von Selbsthilfepotenzialen und Anleitung zu wirtschaftlichem Verhalten.</p>
III	<p>In Phase drei (Dauer 3 Monate), nach spätestens neun Monaten, endet die Teilnahme an der projektbezogenen AGH möglichst durch Wechsel in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung oder in eine sich anschließende Fördermaßnahme (hier kann auch ein Wechsel in eine andere AGH außerhalb des Projektes erfolgen). Die psychosoziale Betreuung begleitet den Wechsel in die eventuelle Beschäftigungsaufnahme oder eine andere Fördermaßnahme. Hierdurch wird sichergestellt, dass bei Bedarf eine Nachbetreuung der Kundinnen und Kunden von bis zu drei Monaten erfolgen kann. Wichtig ist, dass bereits im achten Monat der Projektteilnahme - gemeinsam mit den Kundinnen und Kunden und den zuständigen Integrationsfachkräften - eine Auswertung über die erreichten Ziele im Projekt erfolgt.</p>
<p>Warum halten Sie diesen Ansatz für erfolgreich?</p> <p>Zum Beispiel mit Blick auf</p> <ul style="list-style-type: none"> • gute Integrationsergebnisse, Erzielung von Integrationsfortschritten • Abbau von Vermittlungshemmnissen • Einbeziehung von Netzwerkpartnern • hohe Teilnehmerzufriedenheit • Sonstiges 	
<p>Ergebnisse liegen noch nicht vor, eine Gesamtauswertung wird derzeit ausgearbeitet.</p>	

Gemeinsame Einrichtung Zugelassener kommunaler Träger**Name/Bezeichnung der Maßnahme:****Rechtskreisübergreifendes Projekt IMBUS
Informieren-Motivieren für
Berufsausbildung durch Umschulung****Ansprechpartner:**

Jobcenter Bad Kreuznach

Ziel des Handlungsansatzes und Zielgruppe

Ungelernte und wieder ungelernete Kundinnen und Kunden aus den Rechtskreisen SGB II und SGB III im Alter von 25 bis 35 Jahren. Sie sollen dazu motiviert und ggf. befähigt werden, in den bedarfstragenden Branchen eine betriebliche Umschulung / Qualifizierung zu absolvieren.

Maßnahmezeitraum (Laufzeit)

01.08.2012 – 31.10.2013

Eingesetztes Mittelvolumen in Euro / Eingesetzte Personalkapazitäten / Qualifizierung Personal / Beratungsansatz

- Mittelvolumen: Geringer Mittelaufwand am Maßnahmebeginn (Einschaltung Berufspsychologischer Service) und im weiteren Verlauf, wenn ggf. Maßnahmen nach § 45 SGB III vor der betrieblichen Umschulung / Ausbildung durchgeführt werden (z.B. bei Motivationsdefiziten, Überwindung persönlicher/individueller Hemmnisse oder zur Steigerung der Kompetenzen). Geringerer Mittelaufwand für Umschulung/Ausbildung, da es sich i.d.R. um betriebliche Umschulungen/Ausbildung handelt. Nur im geringen Umfang, d.h. nur wenn erforderlich wird die Umschulung/Ausbildung auch überbetrieblich durchgeführt. Teilweise weitere Kosten für begleitende Maßnahmen (z.B. Stützunterricht).
- Teilnehmerzahl: Keine Angaben
- Personal: Es wird das vorhandene Personal eingesetzt
- Qualifizierung Personal: Eine besondere Qualifizierung des Personals ist nicht notwendig.
- Beratungsansatz: Es liegt kein besonderer Beratungsansatz vor

Rechtsgrundlagen / Finanzierung / Umsetzung

- § 44b SGB II
- Die Finanzierung des Berufspsychologischen Services erfolgt aus dem Verwaltungskostenbudget.
- § 16 Abs. 1 SGB II i.V.m. §§ 45, 75, 81 SGB III
- Finanzierung aus dem Eingliederungsbudget.

- Der Einkauf der Maßnahmen nach §§ 45 und 75 SGB III erfolgt über das REZ
- Für die Maßnahmen nach §§ 81ff SGB III werden Bildungsgutscheine ausgegeben.

Beschreibung der Maßnahme/des Projektes (Ziel der Maßnahme, Inhalte, Methoden, Beteiligte)

Grundsatz/Ziel

Mit dem Projekt IMBUS (Informieren-Motivieren für Berufsausbildung durch Umschulung) soll jungen arbeitslosen und arbeitssuchenden Erwachsenen die Chance auf eine dauerhafte qualifizierte Beschäftigung eröffnet werden. Dazu werden aus dem Kundenpotential der 25 bis 35 jährigen beider Rechtskreise umschulungswillige und –fähige Kundinnen und Kunden identifiziert. Sie sollen dazu motiviert und ggf. befähigt werden, in den bedarfstragenden Branchen eine betriebliche Umschulung / Qualifizierung zu absolvieren.

IMBUS bedingt dabei die Vernetzung der Förderleistungen. Beispielsweise wird durch eine professionelle Beratung der Kundinnen und Kunden - und sofern erforderlich - dem Angebot einer Maßnahme nach § 45 SGB III (z.B. zur Stärkung der Kompetenzen, Hilfe bei der Überwindung individueller Hemmnisse, o.ä.) der Weg für eine Umschulung vorbereitet.

Projektablauf/-beschreibung

Alle für Qualifizierung in Betracht kommenden Kundinnen und Kunden werden durch die Vermittlungsfachkräfte der Agentur und der beteiligten gemeinsamen Einrichtungen identifiziert. Die identifizierten Kundinnen und Kunden werden durch die Vermittlungsfachkräfte zur Teilnahme an einer Kompetenzfeststellung durch den Berufspsychologischen Service motiviert (z.B. Feststellung der Eignung, Motivation usw.).

Vor Aufnahme der Qualifizierung sollen persönliche/individuelle Hemmnisse etc. behoben bzw. fehlende Handlungs-Kompetenzen erworben werden, damit der Einstieg in die Fachqualifizierung gelingt

Im Vorfeld der Qualifizierung werden deshalb neu konzipierte Maßnahmen (§ 45 SGB III) angeboten, die ein intensives Coaching zur Förderung der Motivation und Aufzeigen neuer Perspektiven beinhalten sowie Maßnahmen beim Arbeitgeber zur Interessensabklärung bzw. Eignungsfeststellung.

Die Ausbildungen/Umschulungen selbst sollen primär in Betrieben realisiert werden.

Durch den Arbeitgeber-Service erfolgt eine Gewinnung von Betrieben für die Durchführung von betrieblichen Einzelumschulungen.

Während der Qualifizierung sind flankierende Leistungen, z.B. ausbildungs- bzw. umschulungsbegleitende Hilfen (§ 75 SGB III bzw. § 81ff SGB III) möglich.

Warum halten Sie diesen Ansatz für erfolgreich?

Zum Beispiel mit Blick auf

- **gute Integrationsergebnisse, Erzielung von Integrationsfortschritten**
- **Abbau von Vermittlungshemmnissen**
- **Einbeziehung von Netzwerkpartnern**

- **hohe Teilnehmerzufriedenheit**
- **Sonstiges**

Ansätze

- Identifikation von Potenzialen für Qualifizierung unterstützt zum einen die Deckung von Fachkräftebedarfen und schafft Chancen für eine adäquate Beschäftigung zur Beendigung der Hilfebedürftigkeit
- Individuelles Unterstützungspaket in Vorbereitung und während der Maßnahme sichert die Durchhaltefähigkeit.

Zahlen und Fakten

Es liegen noch keine Ergebnisse vor.

Gemeinsame Einrichtung Zugelassener kommunaler Träger**Name/Bezeichnung der Maßnahme:** Förderzentrum^{PLUS}**Ansprechpartner:** Jobcenter Cuxhaven**Ziel des Handlungsansatzes und Zielgruppe**

Das Förderzentrum^{PLUS} ist auf eine konsequente und zielgerichtete Aktivierung von Langzeitleistungsbeziehenden ausgerichtet, die einer individuellen Unterstützung bedürfen.

Zugewiesen werden Langzeitleistungsbezieher/-innen aller Altersgruppen, um diese in den ersten Arbeitsmarkt zu integrieren oder sonstige Integrationsfortschritte zu erreichen. Eine besondere Rolle spielen dabei Kundinnen und Kunden ohne Berufsausbildung oder mit länger zurückliegender Berufstätigkeit, Frauen, (Alleinerziehende und Berufsrückkehrerinnen mit mindestens 25 % der Teilnehmerplätze) Migrantinnen/Migranten und Jugendliche (mit rd. 20% der Gesamtteilnehmer/-innen). Bei der Teilnehmerauswahl stehen Kundinnen und Kunden mit komplexen Profillagen im Fokus.

Maßnahmezeitraum (Laufzeit, Dauer in Wochenstunden)

03.12.2012 – 02.12.2014

Die durchschnittliche Verweildauer beträgt 6 Monate.

39 Wochenstunden, bzw. 19,5 Wochenstunden in Teilzeit.

Mittelvolumen in Euro / Eingesetzte Personalkapazitäten / Qualifizierung Personal / Beratungsansatz

- Mittelvolumen: ca. 775.000 € des Eingliederungsbudgets für die Laufzeit von 24 Monaten.
- Teilnehmerzahl: 60 Plätze
- Personal: Im Förderzentrum^{PLUS} erfolgt zur intensiveren Betreuung aller Teilnehmer/-innen eine zusätzliche Aufstockung des Betreuungspersonals, das direkt vom Träger eingestellt wird. Personal aus den Jobcentern wird nicht eingesetzt.
- Qualifizierung Personal: Eine gesonderte Qualifizierung erfolgt nicht.
- Beratungsansatz: Keine Angaben.

Rechtsgrundlagen / Finanzierung / Umsetzung

§ 16 Abs. 1 SGB II i.V.m. § 45 SGB III

Finanzierung aus dem Eingliederungsbudget.

Die Umsetzung des Projektes erfolgt durch eine Vergabemaßnahme (Ausschreibung durch das Regionale Einkaufszentrum).

Das zusätzliche Personal Förderzentrum^{PLUS} wird vom Land durch ESF-Mittel finanziert.

Beschreibung der Maßnahme/des Projektes (Ziel der Maßnahme, Inhalte, Methoden, Beteiligte)

Grundsatz/Ziel

Das Förderzentrum ^{PLUS} verfolgt einen ganzheitlichen Ansatz, um Langzeitleistungsbezieher/-innen, die einer individuellen Unterstützung bedürfen, konsequent und zielgerichtet zu aktivieren. Ziel ist, innerhalb von 24 Monaten mindestens 240 Kundinnen und Kunden zu aktivieren. Neben der Verringerung oder Beseitigung individueller Integrationshemmnisse soll das Förderzentrum ^{PLUS} den Teilnehmerinnen / Teilnehmern die Möglichkeit geben, ihre Fähigkeiten und Fertigkeiten hinsichtlich der Berufswahl zu überprüfen und zu bewerten. Sie können sich dazu im Rahmen der folgenden vier Berufsfelder orientieren und erproben: Handwerk (Elektro, Metall, Holz), Hauswirtschaft/Gastronomie, Lager/ Logistik/ Handel oder Pflege.

Hierzu erfolgt eine zielgerichtete Prüfung der individuellen Möglichkeiten gemeinsam mit dem Jobcoach, um ggf. einen Veränderungswillen bei der Kundin /dem Kunden herzustellen.

Besonderheiten des Projektes

- Es finden während der Maßnahme, teils regulär, teils individuell abgestimmte Präsenztage des Jobcenters (Leistungsgewährung u. Arbeitsvermittlung) der Schuldner- wie Suchtberatung sowie der Jugendhilfe statt.
- Die Verdopplung der Personalressourcen in der Maßnahme (Betreuungsschlüssel 1:5) wird durch ergänzende Finanzierung des Landes ermöglicht.

Projekttablauf/-beschreibung

Das Konzept ist in drei Phasen gegliedert und wird durch weitere variable Bausteine ergänzt. Durch diesen Aufbau wird eine schnelle, zielgerichtete und individuell ausgeprägte Aktivierung erreicht.

Phase	Inhalt
I	<p>Eingangsphase (1 – 4 Wochen):</p> <p>In der Eingangsphase des Projektes erfolgt zunächst ein intensives Kompetenzfeststellungsverfahren, in dem die individuellen Stärken der Kundin / des Kunden festgestellt werden sowie die individuelle physische und psychische Belastbarkeit ermittelt wird. Unter Berücksichtigung dieser Ergebnisse werden die Kundinnen und Kunden, auf der Grundlage des daraufhin zu erstellenden Aktivierungs- und Integrationsfortschrittplans, in die Handlungsphase (Phase II) überführt oder es erfolgt zunächst bis zu maximal 3 Wochen eine berufliche Neuorientierung bzw. ein Perspektivwechsel in den oben genannten Bereichen. Die Ergebnisse dieser Erprobungsphase werden damit Grundlage des Aktivierungs- und Integrationsfortschrittplans und begleiten die weiteren Aktivitäten.</p>
II	<p>Handlungsphase (6 – 18 Monate):</p> <p>Die strategische Projektumsetzung in der Handlungsphase erfolgt u.a. durch folgende Bausteine:</p>

	<ul style="list-style-type: none"> • sozialpädagogische Betreuung • soziale Stabilisierung, d.h. Handlungskompetenzen aufbauen, Lebensbewältigung, Stärkung der sozialen Kompetenzen und Förderung der Selbständigkeit • Mobilitätsberatung <ul style="list-style-type: none"> ○ räumlich (z.B. Vergrößerung des regionalen Betrachtungsraumes) ○ zeitlich (z.B. Flexibilität des Arbeitseinsatzes, der Arbeitszeit), ○ persönlich (z.B. Perspektivwechsel, Veränderungswillen herstellen) • Umsetzung bzw. Nutzung innovativer Bewerbungsstrategien • Nutzung von betrieblichen Praxisphasen zur Herstellung erster Kontakte und zum Kennenlernen der Arbeitsfelder bei potentiellen Arbeitgebern • Teilnehmer/-innen gestalten und organisieren projektbezogene Arbeiten bzw. führen diese durch <p>Die bewerberorientierten Vermittlungsaktivitäten beginnen je nach Arbeitsmarktnähe der Kundin / des Kunden unmittelbar in der Handlungsphase sowohl durch die zuständigen persönlichen Ansprechpartner als auch durch die Fachkräfte des Maßnahmeträgers und die Fachkräfte des Arbeitgeberservice.</p>	
III	<p>Nachhaltigkeit (1 – 6 Monate nach Arbeitsaufnahme):</p> <p>Die Arbeit des Jobcoaches endet <u>nicht</u> mit der erfolgreichen Stellenbesetzung und dem Ausscheiden der Maßnahmeteilnehmerin / des Maßnahmeteilnehmers, sondern wird auch während der Beschäftigung fortgesetzt. Dies soll eine vorzeitige Beendigung des Arbeitsverhältnisses verhindern und dient der Stabilisierung des Beschäftigungsverhältnisses. Dieses freiwillige Angebot steht sowohl dem Arbeitnehmer als auch dem Arbeitgeber zur Verfügung. Eine Vorteilsübersetzung erfolgt. Die persönliche Nachbetreuung der Maßnahmeteilnehmer/-innen und der Arbeitgeber im Anschluss an die Arbeitsaufnahme gewährleistet eine nachhaltige Wirkung der Integration.</p>	
<p>Warum halten Sie diesen Ansatz für erfolgreich?</p> <p>Zum Beispiel mit Blick auf</p> <ul style="list-style-type: none"> • gute Integrationsergebnisse, Erzielung von Integrationsfortschritten • Abbau von Vermittlungshemmnissen • Einbeziehung von Netzwerkpartnern • hohe Teilnehmerzufriedenheit • Sonstiges 		
<p>Ansätze</p>		

- Besonderer Betreuungsschlüssel von 1:5
- Direkte Vermittlung in Arbeit aus der Maßnahme
- Erarbeitung von zielgerichteten Lösungen für die persönlichen Problemlagen sowie die Problemlagen der Bedarfsgemeinschaft
- Akzeptanz der Teilnehmer/-innen für die Maßnahme
- Zusammenarbeit mit Netzwerkpartnern (z.B. Schuldnerberatung, Suchtberatung, Jugendhilfe, usw.)
- Die Ermöglichung von Präsenztagen für eine enge Zusammenarbeit zwischen Jobcenter und Teilnehmer/-in
- Spezialisierung auf vier Fachgewerke angeboten (Hoga/Hauswirtschaft/Ernährung, Lager/Logistik/Handel, Pflege und Handwerk/Metall/Holz/Elektro), die die Arbeitskräftebedarfe in der Region abbilden.

Zahlen und Fakten

Die Maßnahme ist zum 3. Dezember 2012 gestartet, es liegen noch keine Ergebnisse vor.

Gemeinsame Einrichtung Zugelassener kommunaler Träger

Name/Bezeichnung der Maßnahme: „AktivA“ – Aktive Bewältigung von Arbeitslosigkeit

Ansprechpartner: Jobcenter Dresden

Ziel des Handlungsansatzes und Zielgruppe
Langzeitarbeitslose erwerbsfähige Leistungsberechtigte (eLb) ohne Altersbeschränkung. Das psychosoziale Training AktivA soll Gesundheit und Handlungskompetenz fördern
Handlungszeitraum (Laufzeit, Dauer in Wochenstunden)
Seit 2011 – fortlaufend. 6 Termine mit je 4 Stunden, eingebettet in Maßnahmen nach §45 SGB III auf Modulbasis.
Eingesetztes Mittelvolumen in Euro / Eingesetzte Personalkapazitäten / Qualifizierung Personal / Beratungsansatz
<ul style="list-style-type: none"> • <u>Mittelvolumen</u>: Unterschiedlich, da es sich um einen Bestandteil einer Maßnahme nach § 45 SGB III handelt. • <u>Teilnehmerzahl</u>: 12 Plätze • <u>Personal</u>: Zusätzliches Personal vom Jobcenter wird im Rahmen des Projektes nicht eingesetzt. • <u>Qualifizierung Personal</u>: Zusätzliche Qualifizierung von Personal ist nicht erfolgt. • <u>Beratungsansatz</u>: Es liegt kein besonderer Beratungsansatz vor.
Rechtsgrundlagen / Finanzierung / Umsetzung
<p>§16 SGB II i.V.m. §45 SGB III.</p> <p>Finanzierung aus dem Eingliederungsbudget.</p> <p>Die Maßnahme wird im Rahmen der Vergabe als Bestandteil einer Maßnahme nach § 45 SGB III eingekauft.</p> <p>Bildungsträger müssen für das AktivA-Training zertifiziert sein.</p> <p>Hinweis: Das Thema Gesundheit darf bis zu höchstens 20% der Gesamtmaßnahme umfassen. Bei höherem Anteil ist eine Kofinanzierung über Dritte erforderlich.</p>
Beschreibung der Maßnahme/des Projektes (Ziel der Maßnahme, Inhalte, Methoden, Beteiligte)
Grundsatz/Ziel

AktivA ist ein an einer TU entwickeltes und evaluiertes psychosoziales Training zur Förderung von Gesundheit und Handlungskompetenz bei Erwerbslosen. Das Gesundheitsförderungsprogramm AktivA ist speziell auf die Bedürfnisse arbeitsloser Personen zugeschnitten.

Projekttablauf/-beschreibung

Das Projekt AktivA wird im Rahmen einer Maßnahme nach § 45 SGB III durchgeführt.

AktivA beinhaltet folgende Module:

- Aktivitätenplanung
- Konstruktives Denken
- Soziale Kompetenz und soziale Unterstützung
- Systematisches Problemlösen

Ziel ist eine Verbesserung des körperlichen und psychischen Befindens. Diese Verbesserungen sollen durch angeleiteten Transfer in den Alltag auch über den Trainingszeitraum hinaus möglichst dauerhaft manifestiert werden.

Warum halten Sie diesen Ansatz für erfolgreich?

Zum Beispiel mit Blick auf

- **gute Integrationsergebnisse, Erzielung von Integrationsfortschritten**
- **Abbau von Vermittlungshemmnissen**
- **Einbeziehung von Netzwerkpartnern**
- **hohe Teilnehmerzufriedenheit**
- **Sonstiges**

Ansätze

Die Maßnahmeinhalte zielen auf eine Verbesserung der individuellen Kundensituation in der Selbstwahrnehmung und dem Verhalten. Die Teilnahme an einem AktivA-Training führt lt. Untersuchungen der TU (Vorher-Nachher-Messungen) nachweislich zu einem signifikanten Rückgang an physischen und psychischen Gesundheitsbeschwerden. Integrationsfortschritte werden erzielt und Vermittlungshemmnisse abgebaut.

Zahlen und Fakten

Daten zu Integrationsergebnissen oder Eingliederungsquoten liegen nicht vor.

Gemeinsame Einrichtung Zugelassener kommunaler Träger**Name/Bezeichnung der Maßnahme:****Teilqualifizierung****Ansprechpartner:**

Zentrale der Bundesagentur für Arbeit

Fachbereich MI 22

Handlungszeitraum (Laufzeit)/Maßnahmezeitraum
2010 – 31.01.2013 Die jeweiligen Qualifizierungsmaßnahmen dauern zwei bis sechs Monate.
Eingesetztes Mittelvolumen in Euro / Eingesetzte Personalkapazitäten / Qualifizierung Personal / Beratungsansatz
<ul style="list-style-type: none"> • <u>Mittelvolumen</u>: Abhängig von der jeweiligen Qualifizierungsmaßnahme (übernommen werden die Maßnahmekosten und sofern notwendig die Kinderbetreuungskosten, die Fahrkosten sowie die Kosten der Unterbringung). • <u>Personal</u>: Es ist kein zusätzliches Personal notwendig. • <u>Qualifizierung Personal</u>: Es ist keine gesonderte Qualifizierung notwendig. • <u>Beratungsansatz</u>: Es ist kein besonderer Beratungsansatz vorgesehen.
Rechtsgrundlagen / Finanzierung / Umsetzung
§ 16 Abs. 1 SGB II i.V.m. § 81 SGB III. Finanzierung der Teilqualifikation erfolgt aus dem Eingliederungsbudget. Die Umsetzung erfolgt über das Bildungsgutscheinverfahren. Die Bildungseinrichtungen müssen über entsprechende Zulassungen einer Fachkundigen Stelle verfügen; darüber hinaus muss die Bildungseinrichtung durch die FKS für die Durchführung der individuellen standardisierten Kompetenzfeststellung zugelassen sein.
Beschreibung der Maßnahme (Ziel der Maßnahme, Inhalte, Methoden, Beteiligte)
<p>Grundsatz/Ziel</p> <p>Vor dem Hintergrund steigender Qualifikationsanforderungen an Arbeitnehmer/innen und einer anhaltend schwierigen Situation Geringqualifizierter auf dem Arbeitsmarkt war es Ziel der Bundesagentur für Arbeit (BA), die Beschäftigungsfähigkeit Geringqualifizierter mit Hilfe von Teilqualifikationen zu verbessern.</p> <p>Teilqualifikationen sind bundeseinheitlich strukturierte Einheiten, die unterhalb des Facharbeiterbriefs zu standardisierten, auf dem Arbeitsmarkt verwertbaren Zertifikaten führen. Die Standardisierung bezieht sich auf die Inhalte und die Dauer der Qualifizierung, die individuelle Kompetenzfeststellung (Prüfung) und das Abschlusszertifikat.</p>

Teilqualifikationen decken in der Summe das jeweilige Berufsbild ab (d.h. Berufsbildpositionen aus Ausbildungsordnung, Ausbildungsrahmenplan und Rahmenlehrplan der Berufsschulen). Die modulare Gestaltung ermöglicht es, weitere Teilqualifikationen berufsbegleitend im Rahmen betrieblicher Weiterbildung zu absolvieren und unterstützt das Konzept lebenslangen Lernens. Das Absolvieren aller Teilqualifikationen eines Berufs kann über den Weg der Externenprüfung den Erwerb eines Berufsabschlusses ermöglichen.

Die schrittweise Hinführung zu einem Berufsabschluss durch den Erwerb von Teilqualifikationen eröffnet Geringqualifizierten einen schrittweisen Weg hin zu einem beruflichen Abschluss, der auf ihre Bedürfnisse zugeschnitten ist.

Die Teilqualifikationen können je nach betrieblichen Anforderungen und Vorerfahrungen der Teilnehmer/-innen auf verschiedenen Wegen durchlaufen werden. Ein Quereinstieg ist bei Nachweis der entsprechenden Kompetenzen und Bedingungen möglich.

Für jeden Beruf bestehen spezifische „Einstiegs-Teilqualifikationen“. Sie sind so gestaltet, dass sie sich insbesondere für Branchenfremde oder Personen mit geringen fachlichen Vorkenntnissen eignen. Das Absolvieren einer solchen Einstiegs-Teilqualifikationen oder der Nachweis der darin formulierten Lernergebnisse ist die Grundvoraussetzung für den Einstieg in nachfolgende Teilqualifikationen.

Die abschließenden Kompetenzfeststellungen enthalten detaillierte Kompetenzprofile und erleichtern dadurch die passgenaue Weiterführung von Bildungsschritten. Außerdem geben diese Kompetenzprofile den Kammern ein zuverlässiges Auskunftsmittel an die Hand, um über die Zulassung zu einer Externenprüfung zu entscheiden.

Projekttablauf/-beschreibung

Seit 2010 werden die zuvor in den Berufen Berufskraftfahrer/in, Maschinen- und Anlagenführer/in, Service-/Fachkraft für Schutz und Sicherheit und Verfahrensmechaniker/in für Kunststoff- und Kautschuktechnik entwickelten Teilqualifikationen erprobt.

Geringqualifizierte, die für den Erwerb beruflicher Teilqualifikationen geeignet sind, erhalten einen Bildungsgutschein zur Teilnahme an Maßnahmen in den oben genannten Berufen.

Die Bildungseinrichtung, die die Qualifizierung durchführt, prüft, ob alle fachlichen und überfachlichen Kompetenzen erworben wurden. Nach erfolgreichem Abschluss erhalten die Absolventen ein standardisiertes Zertifikat. Dies erlaubt einen flexiblen Übergang in das Beschäftigungssystem und sorgt dafür, dass Anschlussmöglichkeiten an weitere Qualifizierungen erhalten bleiben.

Die Teilnehmer/-innen können damit ihren Weiterbildungserfolg nachweisen und dadurch ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt und im Bildungssystem erhöhen, auch wenn kein Berufsabschluss vorliegt.

Warum halten Sie diesen Ansatz für erfolgreich?

Zum Beispiel mit Blick auf

- **gute Integrationsergebnisse, Erzielung von Integrationsfortschritten**
- **Abbau von Vermittlungshemmnissen**
- **Einbeziehung von Netzwerkpartnern**

- **hohe Teilnehmerzufriedenheit**
- **Sonstiges**

Ansätze

Mit der schwierigen Situation von Geringqualifizierten geht ein Fachkräftebedarf der Wirtschaft einher, der durch berufliche Erstausbildung nur teilweise gedeckt werden kann. Teilqualifizierungen sollen dazu beitragen, diesen Fachkräftebedarf zu decken.

Zahlen und Fakten

Im zweiten Projektdurchlauf (seit 2012) sind insgesamt 286 Kundinnen und Kunden aus dem Rechtskreis SGB II verteilt auf Jobcenter in 13 Agenturbezirken in entsprechende berufliche Weiterbildungsmaßnahmen eingetreten. Zum Berichtstermin 25.02.2013 hatten 172 Teilnehmer/-innen ihre Weiterbildung bereits abgeschlossen. 68 Personen hatten die Weiterbildung vorzeitig beendet. 104 Personen nahmen an der abschließenden Kompetenzfeststellung teil; davon waren 94 Personen erfolgreich.

Vor dem Hintergrund, dass das Niveau der Prüfungen mit den Anforderungen, wie sie auch in Berufsabschlussprüfungen (wenn auch bei verringertem Umfang) gelten, vergleichbar ist, ist die hohe Bestehensquote ein positives Ergebnis.

Zum Berichtstermin 31.7.2013 lagen für 60% der 665 Eintritte Informationen vor: Sechs Monate nach Ende der Weiterbildung befanden sich 52% der Teilnehmer/-innen in Beschäftigung.

Gemeinsame Einrichtung Zugelassener kommunaler Träger**Name/Bezeichnung des Handlungsansatzes:****Jobschmiede****Ansprechpartner:**

Jobcenter Heidenheim

Ziel des Handlungsansatzes und Zielgruppe

Zielgruppe sind arbeitslose Jugendliche (15-24 Jahre) aus dem Rechtskreis SGBII; insbesondere

- mit fehlenden beruflichen und sozialen Kompetenzen,
- mit Verweigerungstendenzen,
- mit erfolglosen Maßnahmekarrieren,
- aus langjährigen Bedarfsgemeinschaften,
- aus sozialen Brennpunktfamilien,
- mit komplexer Sozialstruktur und Problemlagen,
- mit Justizproblemen,
- mit Suchttendenzen und gesundheitlichen Einschränkungen.

Ziel ist die Erhöhung der Ausbildungs- bzw. Beschäftigungsfähigkeit und damit der Integrationschancen durch Training von Schlüsselqualifikationen

Handlungszeitraum

- 2007 - lfd.
- Maßnahmezeitraum in der Regel 6 Monate, mit der Möglichkeit zur Verlängerung bis zu 12 Monaten
- Montag – Freitag 39 Stunden/ TZ ist möglich

Eingesetztes Mittelvolumen in Euro / Eingesetzte Personalkapazitäten / Qualifizierung Personal / Beratungsansatz

- Mittelvolumen: Das jährliche Mittelvolumen bei 20 Teilnehmenden beträgt 200.880 Euro.
- Teilnehmeranzahl: 20
- Personal: Intensive Betreuung der jugendlichen Kundinnen und Kunden durch eigenständiges U25 Team (4 Arbeitsvermittler, 1 Fallmanager); empfohlener Betreuungsschlüssel: 1:75. Ob der empfohlene Betreuungsschlüssel umgesetzt wird, liegt in der Verantwortung des Jobcenters.
- Personal Qualifizierung: Keine Angaben

- Beratungsansatz: Keine Angaben

Rechtsgrundlagen und Finanzierung

- § 16 Abs.1 SGB II i.V.m. § 45 Abs. 1 SGB III
- Finanzierung der Maßnahme aus dem Eingliederungsbudget
- § 44b SGB II
- Finanzierung des U25-Teams aus dem Verwaltungsbudget.

Beschreibung des Handlungsansatzes (Ziel, Inhalte, Methoden, Beteiligte)

Grundsatz/Ziele

Jugendliche mit schlechten schulischen Leistungen haben weniger Chancen auf einen Ausbildungs- oder Arbeitsplatz. Viele Jugendliche scheitern zunächst an ihren Bemühungen einen Ausbildungs-oder Arbeitsplatz zu bekommen. Große Hemmnisse stellen hierbei unzureichend ausgeprägte Schlüsselqualifikationen dar. Rückmeldungen von Arbeitgebern bestätigen diese Aussage.

Das Jobcenter verspricht sich durch dieses Projekt den schrittweisen Übergang in geregeltere soziale Strukturen mit dem Ziel, dass die Jugendlichen perspektivisch möglichst selbständig ihren Lebensunterhalt bestreiten können. Durch ein intensives Training der Schlüsselqualifikationen sollen die Ausbildungs- und Beschäftigungsfähigkeit erweitert und in der Folge die Integrationschancen erhöht werden.

Projektablauf/-beschreibung

Die Maßnahme Jobschmiede wurde von den Arbeitsvermittlern/Fallmanagern des Teams U25 2007 im Vorfeld der heutigen „Aktivierungshilfen für Jüngere“ gem. § 45 SGB III entwickelt und kontinuierlich angepasst. .

Die Jugendlichen werden im Jobcenter von für den Bereich U25 spezialisierten Fachkräften aus dem pädagogischen und vermittlerischen Bereich betreut und der Maßnahme zugewiesen.

Der Tagesablauf in der Jobschmiede ist so gestaltet, dass den beteiligten Jugendlichen der Nutzen von sozialen Strukturen und Regeln vermittelt und eine Tagesstrukturierung erreicht wird. Dies wird unter anderem durch die gemeinsame Zubereitung und Einnahme von Mahlzeiten unterstützt. Ein wesentlicher Aspekt ist die gegenseitige Wertschätzung.

Durch die intensive Begleitung können auch negative Erfahrungen aus dem bisherigen Lebenslauf und Defizite reflektiert und bearbeitet werden.

Sofern erforderlich wird auch aufsuchende Arbeit geleistet, um die Maßnahmeteilnahme sicherzustellen oder Abbrüche zu verhindern.

Aufgrund des Aufbaus eines tragfähigen Vertrauensverhältnisses suchen etliche Jugendliche auch nach Abschluss der Maßnahme den Rat der Betreuer - z.B. bei der Erstellung von Bewerbungsunterlagen.

Maßnahmeinhalte:

- Eignungsanalyse
- Unterricht in Deutsch, allgemeinbildender Unterricht
- Sprachförderung
- Erwerb beruflicher Grundfertigkeiten in den **Berufsfeldern** Holz, Metall, Hauswirtschaft/HoGa, Farbe, PC und Videobearbeitung
- Kommunikationstraining
- Trainieren von Problembewältigungsstrategien und Selbststrukturierung
- Betriebspraktika
- Bewerbungstraining
- soziale Trainings, Hygiene,.....
- sportliche Aktivitäten

Jede(r) Teilnehmer/-in erhält eine ausführliche Teilnahmebestätigung.

Während der Maßnahme werden alle sozialen Belange berücksichtigt: Wohnungssuche, Kontakte zu Sucht- und Schuldenberatung, Schwangerschaftsberatung, Vorträge zum Thema Kriminalität, Ernährung, Gesundheit, Antiaggressionstraining, fallbezogener Kontakt zur Jugendhilfe, Besuch kultureller Veranstaltungen und Ausbildungsmessen.

Der Träger nutzt intensiv sein AG-Netzwerk.

Zwischen den Vermittlungsfachkräften und den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des Trägers besteht ein intensiver Austausch. Vermittler und Fallmanager unterstützen und begleiten intensiv die Jugendlichen vor, während und nach der Maßnahme. Kritische Situationen werden vor Ort oder im Jobcenter mit dem Jugendlichen im Rahmen einer gemeinsamen Fallbesprechung oder im Rahmen einer Helferkonferenz mit Dritten geklärt.

Warum halten Sie diesen Ansatz für erfolgreich?

Zum Beispiel mit Blick auf

- **gute Integrationsergebnisse bzw. Erzielung von Integrationsfortschritten**
- **Vereinfachung der Vermittlungs- und Eingliederungsprozesse**
- **hohe Zufriedenheit bei der Zielgruppe**
- **Abbau von Vermittlungshemmnissen**
- **Einbeziehen von Netzwerkpartnern**
- **Sonstiges**

Ansätze:

Individueller Handlungsansatz und Nutzung gruppenspezifischer Prozesse

Zahlen und Fakten:

(aktuelle Zahlen ab August 2009 bis März 2013 Stand 18.03.2013) Gesamtzahl an Teilnehmern, welche die Maßnahme beendet haben: **233**

Davon:

- sozialversicherungspflichtige Arbeit 59 (25%)
- Ausbildung 10 (4%)
- Schule 10 (4%)
- weiterführende Maßnahmen 5 (2%)
- Umzug, schwerwiegende Erkrankungen) 43 (19%)
- Reguläres Maßnahmenende 33 (14%)
- unzureichende Mitwirkung 73 (31%)

Stichwortverzeichnis

Die Nummern hinter dem Stichwort geben die Seitenzahl an. In fett gesetzte Stichworte bezeichnen den Namen des jeweiligen Projekts/der jeweiligen Maßnahme.

§

§ 16c SGB II 79
 § 16e SGB II 101, 102
 § 44b SGB II 92
 § 81 SGB III 116
 §§ 61, 61a SGB III 75

5

50plus 8, 89

A

AktivA 114
Aktivierung vor Ort 38
Aktivierungshilfen 75, 120
 Aktivierungsquote 89
 Alleinerziehende 3, 6, 8, 9, 10, 11, 12, 51, 110
 Alltagskompetenz 31
AmigA 28
 Analphabetismus 31
 Anamnese 58
AQTIV-Center 34
 Arbeitgeber-Service 85, 96, 108
 Arbeitgeberteams 18
Arbeitgeberzuschuss
 Pauschaler 55
Arbeitserprobung 68, 71
 Arbeitsgelegenheit 104, 105
 Ärztlichen Dienst 81
 Aufenthaltsrecht 92
 Aufstocker 3, 8, 9
 Ausbildungsordnung 116
 Ausbildungsreife 66

B

BAHN FREI 31
 Belastbarkeit 3, 4, 47, 58, 111
 Beratung 2, 3, 4, 5, 9, 11, 12, 13, 28, 41, 44, 45, 65, 77,
 78, 79, 83, 87, 92, 93, 99, 108
 Berufsorientierung 47, 65, 66, 67, 75
 Berufswegplanung 69
 Betriebscoaches 51
 Bewerbungsmanagement 69
 Bewerbungstraining 19, 120
BG-Coaching 13
 Burnout 13
Business-Zentrum Selbstständige 44

C

Casemanagement 73
 Coaching 5, 14, 42, 51, 53, 58, 84, 85, 99, 108

Creaming 51

D

Deutschförderung 93
Diagnose 58, 104
Duale Ausbildung plus 51

E

Eingliederungsvereinbarung 79, 90
 Einschränkungen
 gesundheitliche 19
 Einstiegsqualifizierung 51, 53
 Empowerment 51, 87
 Ergänzter 8, 9
 Existenzgründer/Existenzgründerinnen 78, 79

F

Fachwissen 12, 85, 92
 Fähigkeitsprofil 58
 Fallmanagement 4, 8, 11, 12, 19, 22, 23, 28, 65, 66, 73,
 90, 98
 beschäftigungsorientiertes 3, 8, 28
 gesundheitsbezogenes 28
 Fehlzeiten 71
Fit for Life 81
Förderzentrum^{Plus} 110
 Freiberufler 44
 Freiwilligkeit 64, 90, 91

G

Geringfügig Beschäftigte 24
 Gesundheit
 Gesundheitsförderung 4, 51
 Gesundheitsförderung 47
 Gewerbetreibende 44, 72
 Gründungsberatung 79
 Grundwissen 69
 Gruppendynamik 71

H

Hausbesuch 31
 Honorarkräfte 44
 Hygiene 31, 120

I

IMBUS 107
INA 95
**Informieren-Motivieren für Berufsausbildung durch
 Umschulung** *Siehe* IMBUS

Integrationsquote 73, 74, 89

J

Jobcoach 111
Jobschmiede 119
 Jugendberufshilfe 65, 66
 Jugendliche 51, 75, 110, 119, 120
JUMITA 47

K

Kenntnisse
 allgemeinbildende 69
 berufsfachliche 19, 79, 105
 berufstheoretische 69
 branchenspezifischen 24
 grundlegende 47
 Kenntnisvermittlung 99
 Kinderbetreuung 18
 Kinderbetreuungskosten 116
 Kommunikationstraining 13, 69, 120
 Kompetenzagentur 73
 Kompetenzfeststellung 19, 69, 108, 116, 118
 Kontaktdichte 13, 16, 19, 28, 46, 90
 Krankenkassen 19, 81, 82, 83, 99
 Kultursensibilität 53

M

Migrantinnen/Migranten 110
 Migration 92, 93, 94
 Migrationshintergrund 51, 92, 93
 Minderleistungsausgleich 99
 Minijob 11, 16, 18, 55, 56, 57, 60, 91
 Umwandlung 55

N

Nachbetreuung 5, 19, 95, 96, 106, 111
 Nachhaltigkeit 57, 99, 111
 Netzwerk 6, 9, 12, 62, 64, 73, 82, 120
 Netzwerkarbeit 12
 Netzwerkarbeit 62, 66, 93

P

Passiv-Aktiv-Transfer 101, 103
 Personalschlüssel 3
Perspektive Einstieg 104
Perspektiven in Betrieben 98
 Praktika 24, 25, 26, 47, 69, 71
 Praktische Erprobung 5, 47, 82
Primus 87
 Problembewältigungsstrategien 120
 Produktionsschule 66
 Profiling 3, 85, 90, 91, 93

Einzelprofiling 68

Q

Qualifizierungsmodul 24, 34, 37
 Quartiersmanagement 6, 72, 73

R

Rehabilitanden 11
 Reha-Teams 3

S

Schlüsselqualifikationen 47, 75, 119, 120
 Schuldnerberatung 6, 19, 22, 77, 112
 Schwarzarbeit 16, 26
 Schwerbehinderte Menschen 11
 Selbständige 3, 6, 78, 79
 selbständige Tätigkeit 44, 45
 Selbstvermarktung 85
Service Point Migration 92
 Sprachförderung 19, 75, 92, 93, 120
 Städtebauförderungsprogramm 72
 Stärken-/Schwächenanalyse 69
 Straffällige 77
 Stressbewältigung 82
 Suchtberatung 6, 19, 22, 42, 111, 112

T

Tagesstruktur 82
 Tagesstrukturierung 120
 Teilqualifizierung 4, 116, 118
Teilzeit aktiv 24
 Teilzeitausbildung 49

U

U25 3, 8, 16, 18, 66, 119, 120
 Übergang Schule - Beruf 65, 67
 Übungswerkstätten 69
Umschulung 107, 108
 Unterricht
 allgemeinbildender 120

V

Verhaltensauffälligkeiten 13, 58
Vertrauensverhältnis 3, 39, 64

Z

ZAP 41