

Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramm 2019 des Jobcenters Schwerin

Strategie und Umsetzungsplanung

Impressum

Herausgeber

Jobcenter Schwerin
Am Margaretenhof 14-16
19057 Schwerin

Kontakt

Telefon: 0385 450 5953
E-Mail: Jobcenter-Schwerin@jobcenter-ge.de

Inhalt

1	Vorbemerkung	4
2	Dezentrale Einschätzung zur Konjunktur- und Arbeitsmarktentwicklung	4
2.1	Konjunkturlage und Beschäftigtenentwicklung in der Region Westmecklenburg (Quelle IHK Konjunkturbericht Herbst 2018)	4
2.2	Arbeitsmarkt der Landeshauptstadt Schwerin	6
2.3	Ausbildungsmarkt	6
2.4	Entwicklung der Arbeitslosigkeit	7
2.5	Hilfebedürftigkeit	7
2.6	Prognose	8
3	Ressourcen	9
4	Strategische Ausrichtungen	9
4.1	Geschäftspolitische Ziele	9
4.1.1	Summe der Leistungen zum Lebensunterhalt	10
4.1.2	Integrationsquote	10
4.1.3	Bestand an Langzeitleistungsbeziehern (LZB)	10
4.1.4	Qualitätsstandards	10
4.2	Zielvereinbarung 2019	11
5	Operative Schwerpunkte und Maßnahmen	11
5.1	Allgemeines	12
5.2	Bewerberorientierte Integrationsarbeit	12
5.3	Geschäftspolitische Schwerpunkte	12
5.3.1	Asylberechtigte Flüchtlinge in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt integrieren	13
5.3.2	Jugendliche in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt inte- grieren	13
5.3.3	Langzeitleistungsbezieher aktivieren und Integrationschancen erhöhen sowie Langzeitleistungsbezieher aktivieren, um Teilhabechancen zu verbessern	15
5.3.4	Marktchancen bei Arbeitgebern erschließen	17
5.3.5	Beschäftigungschancen für schwerbehinderte Menschen verbessern	18
5.3.6	Beschäftigungsmöglichkeiten für Alleinerziehende nutzen	18
5.3.7	Rechtmäßigkeit und Qualität der operativen Umsetzung sicherstellen	19
5.4	Kooperation und Zusammenarbeit	19

1 Vorbemerkung

Das vorliegende Arbeitsmarktprogramm soll einer breiten Öffentlichkeit die Ziele und die daran ausgerichtete Ausgestaltung der Aktivitäten und Beiträge des Jobcenters Schwerin zur Unterstützung der Bürgerinnen und Bürger bei der Beendigung ihrer Hilfebedürftigkeit aufzeigen.

Dieses Programm wurde entsprechend § 44c Abs. 6 SGB II in der Trägerversammlung abgestimmt und im Beirat des Jobcenters erörtert.

Es gibt einen Überblick über den Arbeits- und Ausbildungsmarktausschnitt in der Landeshauptstadt Schwerin, die Struktur der hilfebedürftigen Leistungsberechtigten und zeigt die wesentlichen Maßnahmen und Ressourcen zur aktiven Arbeitsförderung von Bund und Kommune für die Landeshauptstadt Schwerin in 2019.

2 Dezentrale Einschätzung zur Konjunktur- und Arbeitsmarktentwicklung

2.1 Konjunkturlage und Beschäftigtenentwicklung in der Region Westmecklenburg (Quelle IHK Konjunkturbericht Herbst 2018)

Die Wirtschaft in Westmecklenburg sieht sich weiterhin in einer erfolgreichen Spur. 98 Prozent bezeichnen ihre aktuelle Lage als gut oder befriedigend.

Sowohl im Vergleich zur Umfrage Frühsommer 2018 als auch zur Umfrage Herbst 2017 ist das eine leichte Verbesserung. Die Auslastung der Unternehmen ist weiterhin stabil. Nicht nur im Baugewerbe hat sich die Zeit zwischen Auftragsannahme und Auslieferung aufgrund guter Auslastung erhöht. Zwei Prozent der Unternehmen bewerten ihre derzeitige Situation als schlecht. Einige Unternehmen, die als Dienstleister oder anderweitig eng mit landwirtschaftlichen Betrieben zusammenarbeiten, haben mit den betriebswirtschaftlichen Folgen der langanhaltenden Trockenheit zu kämpfen.

Der IHK-Konjunkturklimaindex sinkt von seinem Allzeithoch im Frühsommer mit 135,1 Indexpunkten deutlich um 10,3 Zähler. Mit aktuell 124,8 Indexpunkten bewegt sich das Konjunkturklima für Westmecklenburg jedoch weiterhin im Bereich eines stabilen Wirtschaftswachstums. Von einer Trendwende hin zu einem Abschwung kann daher nicht ausgegangen werden. Der Rückgang des Index ist durch die Geschäftserwartungen der Unternehmen bedingt.

Mangel an Personal

Zwei von drei Unternehmen benennen den Mangel an Fachkräften als Risiko ihrer wirtschaftlichen Entwicklung. Dabei wächst nach Aussagen einiger Unternehmen der Fachkräftemangel zu einem grundsätzlichen Mangel an Personal heran. Das schließt somit Helfertätigkeiten mit ein. So gibt in der Umfrage jedes fünfte Unternehmen an, Mitarbeiter ohne abgeschlossene Berufsausbildung zu suchen. 31 Prozent suchen nach Arbeitnehmern mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung.

Als häufigster Grund wird benannt, dass es schlicht keine Bewerber auf die Stellen gäbe. Das betrifft auch die Ausbildung, die den eigenen Fachkräftenachwuchs eigentlich decken sollte. Nachfolgend werden sowohl zu hohe Forderungen der Bewerber als auch unpassende Qualifikationen genannt. Jedes zehnte Unternehmen spricht

von mangelnden Berufserfahrungen. 15 Prozent der Unternehmen geben an, dass der Unternehmensstandort bzw. die Region nicht attraktiv genug seien. Das schließt beispielsweise das Wohnumfeld und auch die vorhandene Infrastruktur ein.

Möglicher Pool: Fachkräfte aus Nicht-EU-Staaten

Eine Möglichkeit, Fachkräfte zu gewinnen, besteht in der Anwerbung in Drittstaaten, also außerhalb der Europäischen Union. Eine gewisse Unabhängigkeit vom deutschen Arbeitsmarkt sowie mögliche neue Erfahrungen und spezifische Kenntnisse der potenziellen Arbeitnehmer sind wesentliche Pluspunkte. Doch bisher ist der Prozess von der Suche bis zur Einarbeitung von Fachkräften aus Nicht-EU-Staaten gerade für kleinere und mittlere Unternehmen ein extrem schwer zu bewältigender Akt. Dies zeigt sich auch in der Bewertung der Unternehmen. Sprachkenntnisse sind auch bei dieser Umfrage die wichtigste Grundvoraussetzung für eine gute Integration im Unternehmen. An zweiter Stelle wird eine stärkere Unterstützung der Unternehmen im gesamten Prozess von der Bewerbersuche bis zur Einstellung gewünscht. Weitere 26,1 Prozent der Unternehmen haben keinen Bedarf an Fachkräften aus Nicht-EU-Staaten.

In der Region "Schwerin, Landeshauptstadt" wohnen 35.002 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte. Von ihnen pendeln 10.516 oder 30,0 % zur Arbeit in einen anderen Kreis (Auspendler). Gleichzeitig pendeln 25.879 Beschäftigte, die in einem anderen Kreis wohnen, zur sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung in die Region "Schwerin, Landeshauptstadt" (Einpendler). Der Saldo von Aus- und Einpendlern beläuft sich auf + 15.363 (Pendlersaldo). Ihren Arbeitsort in der Region "Schwerin, Landeshauptstadt" haben damit 50.365 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte, von ihnen sind 51,4 % Einpendler (vgl. Pendleratlas der BA Juni 2017).

Trends, die sich 2019 nach unserer Einschätzung weiter fortsetzen werden.

- ✓ Wir gehen von einem weiterhin anhaltenden Anstieg des Ersatz- und Erweiterungsbedarfs der Unternehmen aus, bei einem Rückgang des Kundenpotenzials.
- ✓ Wir rechnen für 2019 insgesamt mit einer ähnlichen Arbeitskräftenachfrage. Ein weiterer Anstieg des Bestandes an freien Stellen wird erwartet.
- ✓ Im verarbeitenden Gewerbe, im Handel und im Gesundheits- und Sozialwesen verzeichnet der Agenturbezirk Schwerin die meisten sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten. Dies zeigt sich auch mit Blick auf die einzelnen Gebietskörperschaften. In der Landeshauptstadt Schwerin zählt etwa jeder/jede achte Beschäftigte zum Öffentlichen Dienst. Der größte Beschäftigungszuwachs gegenüber dem Vorjahr ist in Heimen und im Sozialwesen besonders in der Landeshauptstadt Schwerin zu verzeichnen.
- ✓ Gut ausgebildete Fachkräfte haben die größten Chancen, am Beschäftigungswachstum teilzuhaben. Im Gastgewerbe, in der Landwirtschaft und auch im Gesundheitswesen haben jedoch auch an- und ungelernte Kräfte in nennenswertem Umfang Beschäftigungschancen.
- ✓ Es wird davon ausgegangen, dass die Beschäftigtenstruktur in Westmecklenburg stabil ist. Schwankungen am Arbeitsmarkt entfalten nicht die Wirkung, wie in Regionen mit einem hohen Anteil an sekundären Branchen (z.B. Energiewirtschaft und handwerkliche Produktion). Der Tertiärisierungsgrad, der Beschäftigungsanteil an Dienstleistungen insgesamt ist mit 68,9 % gut ausgeprägt und liegt nahe dem Bundesdurchschnitt (70,9 %).

- ✓ Die 30 Branchen mit den meisten sozialversicherungspflichtig Beschäftigten weisen überwiegend kein bzw. nur ein geringes Beschäftigungsrisiko auf, im Branchenmix wird ein Anstieg der Beschäftigung erwartet.
- ✓ In den vergangenen fünf Jahren gab es in den Bereichen der Post- und Kurierdienste, in der Nahrungsgüterindustrie (z.B. Süßwaren, Kaffee) und in Pflegeheimen einen nennenswerten Beschäftigungszuwachs. Beschäftigung wurde dagegen in den Bereichen der berufsbildenden weiterführenden Schulen (u.a. Berufsfachschulen, Fachgymnasien), in der öffentlichen Verwaltung und der Erbringung sonstiger Dienstleistungen für den Verkehr abgebaut.
- ✓ Fast jeder fünfte Betrieb ist der Branche Handel, Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen zugeordnet. Die Anzahl größerer Betriebe mit mehr als 50 Beschäftigten ist gegenüber dem Vorjahr annähernd konstant geblieben (- 3). Dagegen gab es einen leichten Aufwuchs bei den Betrieben mittlerer Betriebsgröße mit 10-49 Beschäftigten (+ 39).

2.2 Arbeitsmarkt der Landeshauptstadt Schwerin

Die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (svB) in der Landeshauptstadt Schwerin ist auch im letzten Jahr weiter angestiegen.

Stichtag Ende ...	sozialversicherungspflichtig Beschäftigte							geringfügig entlohnte Beschäftigte		
	Insgesamt	Männer	Frauen	Vollzeit ²⁾	Teilzeit ²⁾	unter 25 Jahre	50 bis unter 65 Jahre	Insgesamt	aus-schließlich	im Nebenjob
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
März 2008	47.442	20.681	26.761	36.531	10.310	7.200	13.301	7.307	5.966	1.341
März 2009	47.222	20.112	27.110	35.835	10.789	6.865	14.055	7.235	5.824	1.411
März 2010	46.948	19.839	27.109	34.746	11.531	6.428	14.533	7.149	5.705	1.444
März 2011	47.573	20.402	27.171	35.187	11.823	5.892	15.300	6.993	5.480	1.513
März 2012	47.484	20.336	27.148	34.779	12.673	5.091	15.932	6.973	5.397	1.576
März 2013	47.652	20.543	27.109	34.721	12.869	4.557	16.564	7.112	5.431	1.681
März 2014	48.063	20.867	27.196	34.513	13.116	4.231	17.465	7.148	5.444	1.704
März 2015	49.004	21.531	27.473	35.276	13.689	4.071	18.070	6.930	5.140	1.790
März 2016	49.827	22.206	27.621	35.698	14.126	3.993	18.644	6.886	4.988	1.898
März 2017	50.116	22.436	27.680	35.655	14.461	4.080	18.803	6.884	4.969	1.915
März 2018	50.471	22.654	27.817	35.679	14.792	4.257	18.895	7.046	4.946	2.100

© Statistik der Bundesagentur für Arbeit

Die Beschäftigtenquote in der Landeshauptstadt Schwerin liegt mit 58,2 % unter dem Bundesdurchschnitt und überschreitet diesen bei Frauen mit 59,7 % deutlich.

2.3 Ausbildungsmarkt

Innerhalb des Berufsberatungsjahres vom 1. Oktober 2017 bis zum 30. September 2018 waren knapp 610 Bewerber/innen um Ausbildungsplätze registriert. Im gleichen Zeitraum gab es einen Überhang an gemeldeten Berufsausbildungsstellen. Insgesamt wurden der Agentur für Arbeit für die Landeshauptstadt Schwerin 5,1 % mehr Ausbildungsstellen gemeldet als im vorangegangenen Berichtsjahr. Auch die Bewerberzahl, darunter auch die Anzahl derjenigen, die zum Berichtsjahresende unversorgt blieben, ist leicht gestiegen.

Der Druck auf die Gewinnung von Nachwuchskräften steigt dennoch aufgrund der bereits unbesetzten Ausbildungsstellen in den Vorjahren und der Alterung der Belegschaften weiter.

Für die Landeshauptstadt Schwerin seit Beginn des jeweiligen Berichtsjahres gemeldete	Berichtsjahr 2014/15	Berichtsjahr 2015/16	Berichtsjahr 2016/17	Berichtsjahr 2017/18	Veränderung gegenüber des Vorjahres	
	Sep 15	Sep 16	Sep 17	Sep 18	absolut	in %
Bewerber für Berufsausbildungsstellen	550	504	584	610	26	4,5
unversorgte Bewerber für Berufsausbildungsstellen	26	22	40	41	1	2,5
Berufsausbildungsstellen	999	1.196	900	946	46	5,1
unbesetzte Berufsausbildungsstellen	103	85	105	120	15	14,3

Erstellungsdatum: 19.10.2018, Statistik Datenzentrum

© Statistik der Bundesagentur für Arbeit

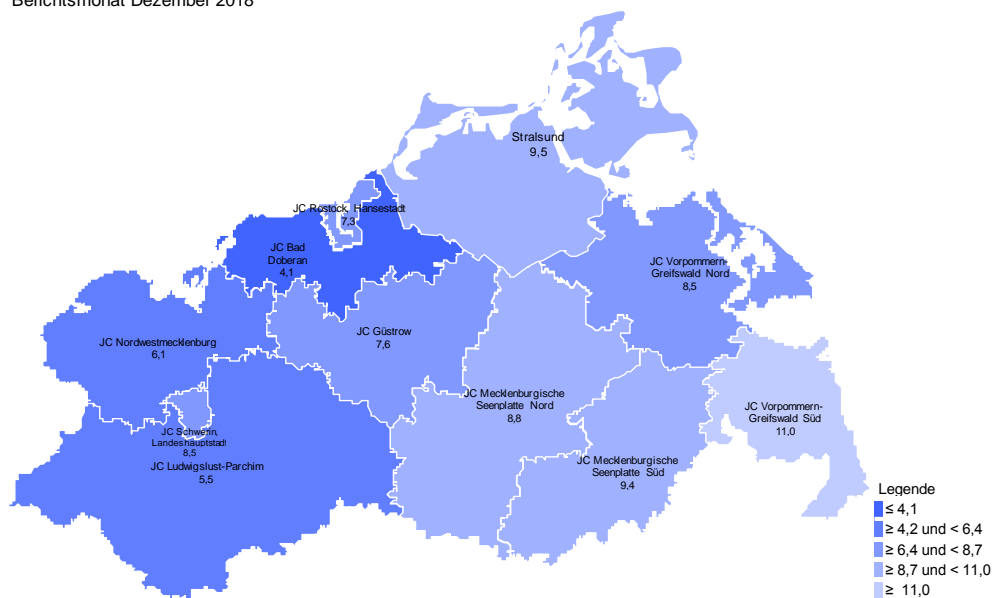
2.4 Entwicklung der Arbeitslosigkeit

Die Arbeitslosigkeit insgesamt - und darunter im Rechtskreis SGB II - entwickelt sich seit Jahren in der Landeshauptstadt Schwerin rückläufig. Dennoch ist die Arbeitslosenquote in der Landeshauptstadt Schwerin weiter ungünstiger als in gesamt Mecklenburg-Vorpommern.

Arbeitslosenquote

Monatswerte

Jobcenter Schwerin, Landeshauptstadt
Berichtsmonat Dezember 2018

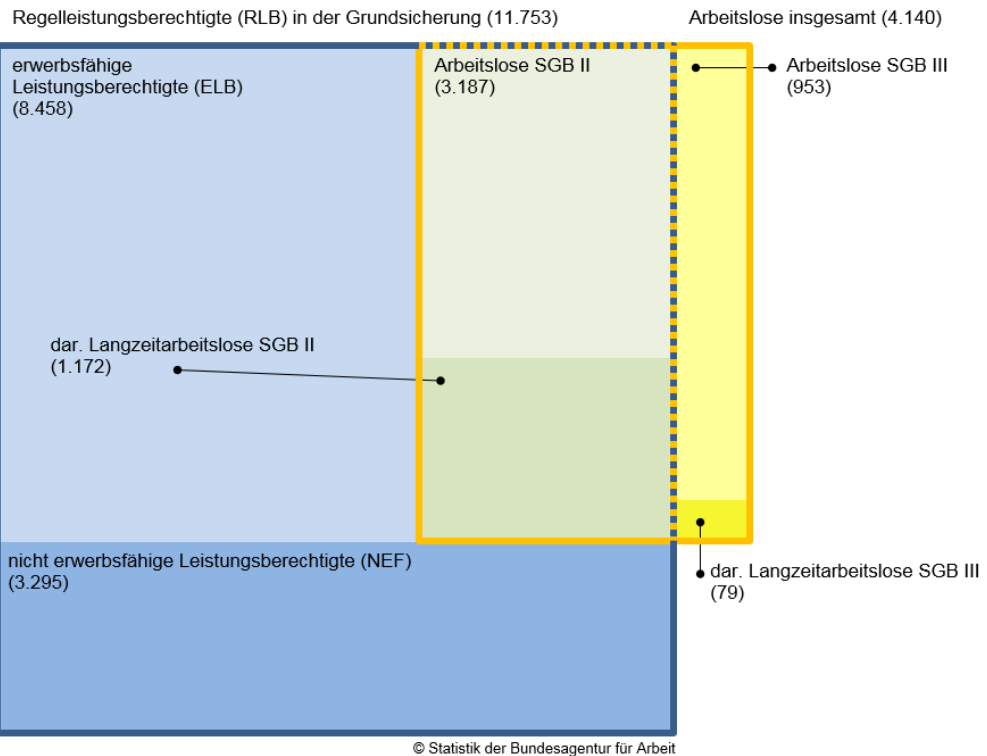


Mit dem Rückgang des Kundenpotenzials nimmt der Anteil von Kunden mit marktfernen Integrationsprognosen zu. Gleichzeitig ändert sich die Kundenstruktur dahingehend, dass ein immer größer werdender Anteil der Kunden Migrations- bzw. Flucht- und Asylhintergrund hat.

Ein hoher Anteil der Arbeitslosen hat Qualifizierungsdefizite (ohne Berufsabschluss [51,1 %], Ungelernte). Es bedarf eines immer höheren Aufwandes, das Kundenpotenzial auf die vorhandenen Chancen des Arbeitsmarktes auszurichten. Die Zahl der Zugänge aus Erwerbstätigkeit geht wesentlich stärker zurück als die Abgänge aus Arbeitslosigkeit in Erwerbstätigkeit.

2.5 Hilfebedürftigkeit

Die Landeshauptstadt Schwerin verzeichnet 8.458 erwerbsfähige Leistungsberechtigte im Berichtsmonat Dezember (vorläufig hochgerechnet). Davon sind 37,7 % arbeitslos. Demgegenüber stehen Hilfebedürftige, die entweder in Erwerbstätigkeit sind und aufstockende Leistungen erhalten, sich in einer Qualifizierung oder Ausbildung befinden oder aus anderen Gründen (Erziehung, Pflege, Arbeitsunfähigkeit oder altersbezogene Gründe) nicht als Arbeitslose zählen.



Langzeitleistungsbezieher: eLb, die in den vergangenen 24 Monaten mindestens 21 Monate hilfebedürftig waren
Langzeitarbeitslose: Arbeitslose, die ein Jahr und länger arbeitslos sind

Der Anteil der Langzeitarbeitslosen konnte in den letzten 12 Monaten deutlich reduziert werden und liegt derzeit bei 36,8 %. Deren weiterer Abbau stellt auch für das Jahr 2019 eine große Herausforderung dar.

2.6 Prognose

Auf Basis des IHK-Konjunkturberichtes vom Herbst 2018 wird für das kommende Jahr mit einer Arbeitskräftenachfrage, die sich erneut in einem hohen Bestand an freien Stellen widerspiegeln wird, gerechnet. Dabei erwarten gut 89 Prozent der befragten Unternehmen in den nächsten 12 Monaten eine gleichbleibende oder bessere Lage.

Die Prognose zur Entwicklung der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten (eLb) ist differenziert zu betrachten. Die **günstige Arbeitsmarktlage** und die **demografische Entwicklung** haben dazu beigetragen, dass auch in 2018 weniger Menschen im erwerbsfähigen Alter (ohne Flucht/Asyl) Leistungen der Grundsicherung nach dem SGB II in Anspruch nehmen mussten. Bei den eLb aus den 8 zugangsstärksten Herkunftsländern (Afghanistan, Syrien, Iran, Irak, Pakistan, Eritrea, Nigeria und Somalia) ist dagegen weiterhin ein leichter Anstieg zu verzeichnen.

Die Prognose und Bewertung im Detail:

1. Die Anzahl der eLb wird um ca. 4 % zurückgehen.
2. Der Anteil eLb Flucht/Asyl an allen eLb wird auf ca. 19 % ansteigen.
3. Der Anteil der eLb unter 25 Jahre nimmt weiter zu.
4. Die Bedarfsgemeinschaften werden gleichfalls, analog der eLb, sinken.

3 Ressourcen

Dem JC Schwerin stehen für das Jahr 2019 nach der Eingliederungsmittelverordnung des Bundes 10,3 % bzw. 2.339.999,- € mehr im Gesamtbudget zur Verfügung als 2018.

Für das Eingliederungsbudget ergibt sich eine Zuteilung von **10.958.155,- €**. Dieses Budget beinhaltet Mittel für den flüchtlingsbedingten Mehrbedarf (1.139.040,- €) und wird um die notwendigen Mittel für den Beschäftigungszuschuss im Rahmen der bereits genehmigten Anträge ergänzt.

Die Zuteilung nach der Eingliederungsmittelverordnung auf einen Blick:

JC Schwerin	2019	2018	Differenz	Differenz in %
Gesamtbudget (inkl. Flucht)	22.726.325	20.386.326	2.339.999	10,3%
EGL (inkl. Flucht)	10.958.155	9.680.340	1.277.815	11,7%
Verwaltung (inkl. Flucht)	11.768.170	10.705.986	1.062.184	9,0%

Unter Berücksichtigung der zu erwartenden Verbindungen und des voraussichtlichen Umschichtungsbetrages stehen zunächst **6.905.964 €** für das Neugeschäft zur Verfügung. Das sind 62,4 % mehr als 2018.

Der Instrumentenmix für das **Neugeschäft** ist im Vergleich zum Vorjahr - harmonisierend mit den operativen Schwerpunkten - folgendermaßen geplant:

Neugeschäft	in %
504.250,00 €	FbW 7,3
1.734.977,00 €	Aktivierung 25,1
1.576.575,00 €	Arbeitsgelegenheiten 22,8
1.301.850,00 €	§§ 16e, 16i SGB II 18,9
399.700,00 €	EGZ & Einstiegsgeld 5,8
263.550,00 €	Jugendliche (BaE, EQ, AsA, abH, FseJ) 3,8
505.062,00 €	Maßnahmen zur Rehabilitation 7,3
620.000,00 €	sonstige Instrumente (VB/ freie Förderung) 9,0
<u>6.905.964,00 €</u>	

4 Strategische Ausrichtungen

4.1 Geschäftspolitische Ziele

Das Jobcenter Schwerin wird auch in 2019 die geschäftspolitischen Handlungsfelder mit Kontinuität weiterverfolgen, da sich diese unmittelbar auf die Zielstellungen:

- ✓ Verringerung von Hilfebedürftigkeit
- ✓ Verbesserung der Integration in Arbeit/Ausbildung und
- ✓ Vermeidung von langfristigem Leistungsbezug

auswirken.

4.1.1 Summe der Leistungen zum Lebensunterhalt

Der Zielindikator „Summe der Leistungen zum Lebensunterhalt“ ist definiert als die Summe der Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhalts (ohne Leistungen für Unterkunft und Heizung) für Leistungsbezieher nach dem SGB II im Berichtszeitraum. Die für diesen Zielindikator relevanten Leistungen sind das Arbeitslosengeld II (Alg II) - ohne Leistungen für Unterkunft und Heizung - und das Sozialgeld. Nicht berücksichtigt werden die kommunalen Leistungen sowie die Beiträge zur Sozialversicherung.

Es wird der Leistungsanspruch und nicht der Zahlungsanspruch abgebildet. Sanktionen werden im Zielindikator nicht berücksichtigt.

4.1.2 Integrationsquote

Das Ziel, die Integration in Erwerbstätigkeit zu verbessern, wird durch den Zielindikator „Integrationsquote“ abgebildet. Dieser gibt den Anteil der im Berichtszeitraum in Erwerbstätigkeit (Aufnahme einer selbständigen oder sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung auf dem ersten Arbeitsmarkt) oder in Ausbildung integrierten erwerbsfähigen Leistungsberechtigten an, gemessen am durchschnittlichen Bestand der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten. Dabei wird eine differenzierte Betrachtung der Integrationsquote ohne Asyl/Flucht und der Integrationsquote Asyl/Flucht vorgenommen.

4.1.3 Bestand an Langzeitleistungsbeziehern (LZB)

Zur Konkretisierung des Ziels „Vermeidung von langfristigem Leistungsbezug“ wird der Zielindikator „Bestand an Langzeitleistungsbeziehern“ herangezogen. Langzeitleistungsbezieher sind erwerbsfähige Leistungsberechtigte, die in den vergangenen 24 Monaten mindestens 21 Monate Leistungen der Grundsicherung bezogen haben. Der Zielindikator erfasst damit sowohl die präventiven Bemühungen der gemeinsamen Einrichtungen, die erwerbsfähigen Leistungsberechtigten nicht in den Langzeitleistungsbezug übergehen zu lassen als auch ihre Leistungsfähigkeit, den Bestand an LZB zu reduzieren. Auch hierbei wird eine differenzierte Betrachtung der LZB ohne Asyl/Flucht und der LZB Asyl/Flucht vorgenommen.

4.1.4 Qualitätsstandards

Zur Unterstützung und Ergänzung des Steuerungssystems werden neben den Kennzahlen nach § 48a SGB II wie in der Vergangenheit weitere steuerungsrelevante Kennzahlen für die Zielnachhaltung genutzt.

Für das Jahr 2019 werden weiterhin die bisherigen operativen Mindeststandards sowie der fachliche Standard „Eingliederungsvereinbarung im Bestand“ nachgehalten. Diese Regelung gilt übergangsweise bis zur abschließenden Entscheidung über die zukünftigen Qualitätsstandards durch den Bund-Länder-Ausschuss.

Auch der Index aus Prozessqualität, der einen schnellen Überblick über die Qualität der Prozesse vor Ort gibt, bleibt 2019 Gegenstand des Steuerungssystems.

Ein weiterer Aspekt von Qualität ist die Bewertung der Dienstleistungen im SGB II durch die Kunden. Der „Index aus Kundenzufriedenheit“ bildet auch im Jahr 2019 die Wahrnehmung der Jobcenter (JC) durch die Kunden in Schulnoten ab. Die bisherigen Ergebnisse haben gezeigt, dass die Kundenperspektive wertvolle Hinweise zu möglichen Verbesserungspotenzialen der Dienstleistungsqualität liefert.

4.2 Zielvereinbarung 2019

Die Zielindikatoren „Integrationsquote“ und „Bestand an Langzeitleistungsbeziehern“ werden wie bislang sowohl durch Zielwerte als auch durch ein qualitativ hochwertiges Monitoring gesteuert. Der Zielvereinbarungsprozess fand in einem bottom up-Prozess statt. Beide Zielwerte bilden - wie in den Vorjahren - eine angestrebte Veränderungsrate ab.

Für die Integrationsquote gesamt werden die Integrationsquote ohne Flucht/Asyl und die Integrationsquote Flucht/Asyl separat geplant. Insofern ergibt sich ein Veränderungswert bei der Integrationsquote von insgesamt **- 0,6 %**.

IQ Gesamt (relevant für Zielnachhaltung)				IQ Flüchtlinge (Basis 8 HKL)			IQ ohne Flüchtlinge			
		Dez 18	Dez 19	Δ zum VJ %	Dez 18	Dez 19	Δ zum VJ %	Dez 18	Dez 19	Δ zum VJ %
Integrationen	JFW	2.472	2.350	-4,9	382	383	0,3	2.089	1.967	-5,8
ELB	VM JDW	8.755	8.376	-4,3	1.643	1.628	-0,9	7.112	6.748	-5,1
IQ	JFW	28,2	28,1	-0,6	23,3	23,5	1,2	29,4	29,1	-0,8

Die Entwicklung des Bestandes an Langzeitleistungsbeziehern wurde einmal für die Langzeitleistungsbezieher ohne Flucht und Asyl und einmal für die Langzeitleistungsbezieher Flucht und Asyl mit einer Steigerung von **+ 3,6 %** ambitioniert geplant.

	JDW	Dez 18	Dez 19	Δ zum VJ %
Bestand Langzeitleistungsbezieher (LZB)		6.013	6.230	3,6
Bestand LZB ohne Flucht/Asyl		5.047	4.750	-5,9
Bestand LZB Flucht/Asyl		966	1.480	53,3

Für die „Leistungen zum Lebensunterhalt“ werden auch für 2019 keine Zielwerte vereinbart. Der Indikator ist deshalb nicht Gegenstand der Planung. Wie in den Vorjahren wird für die „Leistungen zum Lebensunterhalt“ im Rahmen des Planungsprozesses ein Prognosewert für die gemeinsamen Einrichtungen berechnet, der als Maßstab für die Beurteilung der jeweiligen Entwicklung im Jahresverlauf dient.

5 Operative Schwerpunkte und Maßnahmen

Die zuvor dargestellte Einschätzung zur Entwicklung des Arbeitsmarktes und die zur Verfügung stehenden Ressourcen sind Basis für die strategische Ausrichtung des Jobcenters Schwerin.

5.1 Allgemeines

Das Jobcenter Schwerin wird sich auch 2019 den Anforderungen sowohl der Politik als auch der Wirtschaft stellen. Grundlage hierfür ist der vollständige Einsatz der zur Verfügung stehenden Mittel bei hoher Wirkung (Eingliederungsquote).

Dabei gilt es, durch Mobilisierung, Aktivierung und Förderung geeigneter Kundenpotenziale die sich abzeichnenden Marktchancen zu nutzen und dem benötigten Fachkräftebedarf vorausschauend zu begegnen. Daneben werden auch erneut im Rahmen der bestehenden Netzwerkarbeit die Beschäftigungsfähigkeit und Arbeitsmarktchancen von Langzeitarbeitslosen erhöht. Nähere Aussagen hierzu finden sich in den Ausführungen zu den einzelnen Zielgruppen.

5.2 Bewerberorientierte Integrationsarbeit

Die wirtschaftlichste Art der Beseitigung bzw. Verringerung der Hilfebedürftigkeit ist die erfolgreiche und nachhaltige (möglichst ungeförderte) Integration.

Vor dem Hintergrund wirksamer und standardisierter Prozessabläufe bei der Integrationsarbeit ist es Aufgabe der Integrationsfachkräfte, die passgenaue Integrationsstrategie zu wählen, damit die Integrationschancen der Kunden so hoch wie möglich sind. Die Vermittlung als Kerngeschäft ist handlungsleitend für die im Bereich Markt & Integration (M&I) tätigen Fachkräfte. Stetiges Engagement im Rahmen der festgelegten Kontaktdichte, die Einhaltung der operativen Mindeststandards (Erstberatung bei Antragstellung, sofortiges Unterbreiten des Erstangebots im Bereich U25, Aktualität der Eingliederungsvereinbarung) sowie die Sicherstellung der Beratungs- und Datenqualität sind wichtige Standards, die es einzuhalten gilt und die den Integrationserfolg steigern.

Neben den bewerberorientierten Vermittlungstätigkeiten der Integrationsfachkräfte erfolgt eine Vermittlung der SGB II-Kunden durch den gemeinsamen Arbeitgeber-Service (gAG-S) Westmecklenburg. Der gAG-S und die Vermittlungsfachkräfte des JC stehen laufend in engem Kontakt hinsichtlich der Kundinnen und Kunden, die für eine direkte Vermittlung geeignet sind.

5.3 Geschäftspolitische Schwerpunkte

Die Integrationsarbeit als vorderstes Ziel wird flankiert und unterstützt durch den gezielten Einsatz arbeitsmarktpolitischer Instrumente für die unterschiedlichen Zielgruppen. Ziele für die wichtigsten Zielgruppen dabei sind:

- ✓ Asylberechtigte Flüchtlinge in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt integrieren
- ✓ Jugendliche in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt integrieren
- ✓ Langzeitleistungsbezieher qualifizieren, um Integrationschancen zu erhöhen sowie Langzeitleistungsbezieher aktivieren, um Teilhabechancen zu verbessern
- ✓ Marktnähe leben, Beschäftigungsmöglichkeiten erschließen
- ✓ Beschäftigungschancen für schwerbehinderte Menschen verbessern

5.3.1 Asylberechtigte Flüchtlinge in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt integrieren

Die Beratung und Unterstützung von geflüchteten Menschen stellt das JC Schwerin seit mittlerweile 3 Jahren vor große Herausforderungen. Nach wie vor ist ein Anstieg an erwerbsfähigen leistungsberechtigten Flüchtlingen zu verzeichnen. Stand bis vor zwei Jahren noch der Zugang in die Integrationskurse im Vordergrund, wird es künftig noch stärker darauf ankommen, dass die Integration in Ausbildung oder Arbeit gelingt. Die Grundlage bildet die frühzeitige Feststellung der Potenziale und beruflichen Vorerfahrungen sowie die Anerkennung ausländischer Schul- und Berufsabschlüsse.

Die Erfahrungen zeigen, dass durch eine enge Kontaktdichte, einen frühzeitigen Instrumenteneinsatz und eine hohe Verbindlichkeit im Beratungs- und Vermittlungsprozess ausgewählte Kundinnen und Kunden schneller für eine Tätigkeit auf dem ersten Arbeitsmarkt aktiviert und aufgeschlossen werden können. Das setzt eine gezielte Kundenauswahl, einen angemessenen Betreuungsschlüssel sowie eine ganzheitliche Betreuung bis zur Arbeitsaufnahme und ggf. auch darüber hinaus voraus.

Um dieser Zielgruppe im Besonderen gerecht zu werden, hatte sich das Jobcenter Schwerin 2017 beim Land Mecklenburg-Vorpommern um eine Beteiligung am Programm zur Förderung von Joblotsen beworben. Dieser Antrag war erfolgreich, so dass seit 2018 sich spezialisierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter - die Joblotsen - in ihrer Tätigkeit auf jene Kunden konzentrieren können, die den Integrationskurs gerade beenden oder bereits beendet haben und ein entsprechendes Sprachniveau vorweisen können. Aufgabe ist es, einen unmittelbaren Anschluss durch ein gezieltes Absolventenmanagement zu gewährleisten. Dabei stehen das Herausarbeiten eines konkreten Zielberufes, arbeitsmarktgerechte praktische Erprobungen sowie die mögliche Arbeits- oder Ausbildungsaufnahme im Fokus. Die bisherigen Erfahrungen zeigen, dass die Herausarbeitung von Berufswünschen Geflüchteter besonderer Aufmerksamkeit bedarf, um nicht nur kurzfristige Effekte, sondern nachhaltige Integrationen zu erzielen. Ausgehend hiervon erfolgt dann eine passgenaue Praktika- bzw. Ausbildungs- und Arbeitsplatzakquise durch engen Kontakt mit dem gemeinsamen Arbeitgeber-Service und selbständige Arbeitgeberansprache. Dabei erfolgen auch individuelle Beratungen der Arbeitgeber zu gezielten Unterstützungsmöglichkeiten.

Ergänzend steht ein umfassender Instrumenten- und Maßnahmemix zur Verfügung:

- ✓ Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung
- ✓ Aktivierungs- und Vermittlungsmaßnahmen
- ✓ Nutzung individueller Leistungen aus dem Vermittlungsbudget

5.3.2 Jugendliche in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt integrieren

Gemeinsames Ziel mit der Berufsberatung der Agentur für Arbeit Schwerin (AA Schwerin), dem Jugendamt der Stadt Schwerin sowie dem staatlichen Schulamt ist es, jungen Menschen eine umfassende Unterstützung beim Übergang Schule-Beruf anzubieten, diesen möglichst nahtlos gemeinsam zu gestalten und damit eine hohe Einmündung in betriebliche Ausbildung zu erreichen. Dabei sind Schulabgänger mit und ohne Hauptschulabschluss sowie für eine Ausbildung in Frage kommende junge Flüchtlinge und Asylbewerber besonders zu unterstützen.

Dafür nutzt das Jobcenter unter weiterem Ausbau von Kooperation und Netzwerken die Angebote der Agentur für Arbeit, des Jugendamtes sowie des staatlichen Schulamtes.

Das ESF-Modellprogramm „JUGEND STÄRKEN im Quartier“ wird in Schwerin gemeinsam durch die beteiligten Partner - Landeshauptstadt Schwerin, den Projektträgern AWO und RegioVision - sowie durch das Jobcenter und die Agentur für Arbeit Schwerin umgesetzt. Das Programm unterstützt Jugendliche, die vom Abbruch der Ausbildung bedroht sind oder diese bereits abgebrochen haben und/oder schwer vermittelbar sind.

Eine umfassende Erschließung von **Bewerberpotenzialen** aus unserem Kundenkreis ist dabei zwingende Voraussetzung. Die Bewerbergewinnung wird in enger Abstimmung zwischen U25-Integrationsfachkräften (IFK) und der Berufsberatung der AA Schwerin sehr frühzeitig umgesetzt. Ziel und Anspruch ist es, bis Mitte Dezember 2018 bereits 60 % der erforderlichen Bewerberinnen/Bewerber, die für die Sicherung der Einmündungsquote auf dem bisherigen Niveau (80 % der Schülerinnen und Schüler) erforderlich sind, zu gewinnen. Dazu erfolgt eine offensive Kundenansprache gemeinsam mit der Berufsberatung der AA zum Thema „Ausbildung“. Um möglichst viele Bewerberinnen und Bewerber zu einem beruflichen Abschluss zu führen, werden bei Nichtrealisierbarkeit einer Erstausbildung die Voraussetzungen für eine berufsvorbereitende Bildungsmaßnahme (bvB) geprüft. Bei Bedarf werden ausbildungsbegleitende Hilfen (abH) und umschulungsbegleitende Hilfen (ubH) eingesetzt.

Maßnahmen/Programme	Kurzbeschreibung
Aktivierungshilfen (AH)	Einkauf eines niederschweligen Angebots im Vorfeld von Ausbildung, Qualifizierung und Beschäftigung zur Erhöhung der Motivation für eine berufliche Qualifizierung
Assistierte Ausbildung - AsA	Einkauf mit dem Ziel der Unterstützung bei der Berufsorientierung und Berufswahl, der Stabilisierung des Ausbildungsverhältnisses, zur Sicherung des erfolgreichen Abschlusses der betrieblichen Berufsausbildung sowie beim Übergang in Beschäftigung im Anschluss an die Ausbildung für förderungsbedürftige junge Menschen
ESF-Bundesprogramm IsA	Integrationscoaching für junge Arbeitsuchende mit multiplen Vermittlungshemmnissen
Gezielte Nutzung von Fördermöglichkeiten des Eingliederungsbudgets zur Aktivierung und Qualifizierung der Kunden	Beispielhaft genannte individuelle Maßnahmen mit lfd. Einstieg zur Aktivierung nach § 45 SGB III: <ul style="list-style-type: none"> - Mobile Integrationshilfe - MIG - TAF - den Tag mit Aktivitäten füllen - Der Weg - LIFE-Integrationsmaßnahme für Flüchtlinge (u.a. mit dem Ziel der Vorbereitung auf eine berufliche Ausbildung)

Integration in den Arbeitsmarkt	Enge Zusammenarbeit mit dem gemeinsamen Arbeitgeber-Service (gAG-S) zur Unterbreitung passender Vermittlungsvorschläge

Für **junge Flüchtlinge und Asylberechtigte** ist frühestmöglich die Ausbildungsreife abzuklären und notwendige Unterstützungserfordernisse umzusetzen. Auch hier ist eine sehr enge, vernetzte Arbeit zwischen den Integrationsfachkräften U25 (U25-IFK) und der Berufsberatung (BB) erforderlich.

Das schließt die gemeinsame Erarbeitung (BB, U25-IFK, gAG-S) von Handlungsstrategien für alle in Frage kommenden Personen ein.

5.3.3 Langzeitleistungsbezieher aktivieren und Integrationschancen erhöhen sowie Langzeitleistungsbezieher aktivieren, um Teilhabechancen zu verbessern

Unter den Herausforderungen in der Grundsicherung ist dies ein maßgeblicher Schwerpunkt in der lokalen Umsetzungsplanung für die JC.

Dazu sind individuelle Strategien zu entwickeln und zu etablieren, um die Integrations- und Teilhabechancen von Langzeitarbeitslosen zu verbessern. Im Fokus steht dabei die Qualitätssteigerung mittels Überprüfung, Aktualisierung und Intensivierung der Handlungsstrategien.

Daher ist eine der wichtigsten Herausforderungen für uns, Menschen aus Langzeitarbeitslosigkeit zu aktivieren und dauerhaft in Beschäftigung zu bringen. Der beste Weg dorthin führt über die Stärkung der Eigeninitiative der Kundinnen und Kunden - begleitet von Transparenz, professionellem Service und einer Unterstützung in besonderen Fällen.

Konkret geplante Maßnahmen (Auswahl):

- Nutzung von ESF-Programmen des Bundes und des Landes MV, wie:
 - FuN: Familien und Netzwerke in Westmecklenburg, Projekt zur Beseitigung familiärer Problemlagen mit dem Ziel, die Aufnahme einer beitragspflichtigen Tätigkeit und die damit verbundene Beendigung der Hilfebedürftigkeit zu unterstützen
 - FAIR: Integrationsprojekt - Aktivierung vor Beginn der Beschäftigung, begleitete Beschäftigungsaufnahme, Stabilisierung des Beschäftigungsverhältnisses
- Gezielte Nutzung von Fördermöglichkeiten des Eingliederungsbudgets zur Aktivierung und Qualifizierung der Kunden, z.B.
 - LEO - Leben-Erleben-Orientieren
 - Maßnahme nach § 16f SGB II zur Aktivierung schwer vermittelbarer langzeitarbeitsloser erwerbsfähiger Leistungsberechtigter mit multiplen Vermittlungshemmnissen
 - Kundencoach

- Maßnahme nach § 45 SGB III mit dem Ziel, erwerbsfähige Leistungsberechtigte bis 45 Jahre individuell zu aktivieren, zu fördern, zu trainieren und in den regionalen Arbeits- und Ausbildungsmarkt zu integrieren
 - Baukastensystem Qualifizierungszentrum
 - Maßnahme nach § 45 SGB III bestehend aus einer Kombination aus Elementen zur Heranführung an den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt, Feststellung, Verringerung oder Beseitigung von Vermittlungshemmnissen, Vermittlung in eine versicherungspflichtige Beschäftigung, Heranführung an eine selbständige Tätigkeit (§ 45 Abs. 1 S. 1 Nr. 4 SGB III) und Stabilisierung einer Beschäftigungsaufnahme
- Mittelfristig werden aufgrund der Komplexität der Vermittlungshemmnisse der langzeitarbeitslosen Klientel noch weitere personenzentrierte Maßnahmen und Hilfen in den Vordergrund gerückt werden müssen:
 - Maßnahmen mit ergänzender sozialpädagogischer Betreuung
 - Weitere aufsuchende Maßnahmen mit sozialpädagogischem Ansatz
 - Berufsbegleitende/berufsstabilisierende Coaching-Maßnahmen für nachhaltige Integration
- Etablierung unterstützender Arbeitgeberangebote, z.B.:
 - Freie Förderung § 16f SGB II EXTRA 6000 - Individuelle Förderungen eines Zuschusses zur Umwandlung eines Nebenverdienstes in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung
 - Probebeschäftigung
- AGH - Arbeitsgelegenheiten zur Herstellung und Aufrechterhaltung von Beschäftigungsfähigkeit
- Gezielte Nutzung der neuen Fördermöglichkeiten für Arbeitgeber nach dem **Teilhabechancengesetz:**

Dem Jobcenter Schwerin stehen seit 01.01.2019 zwei neue Regelinstrumente zur Verfügung. Die §§ 16e und 16i SGB II wurden durch das Teilhabechancengesetz geändert und neue Eingliederungsmöglichkeiten für Langzeitarbeitslose geschaffen.

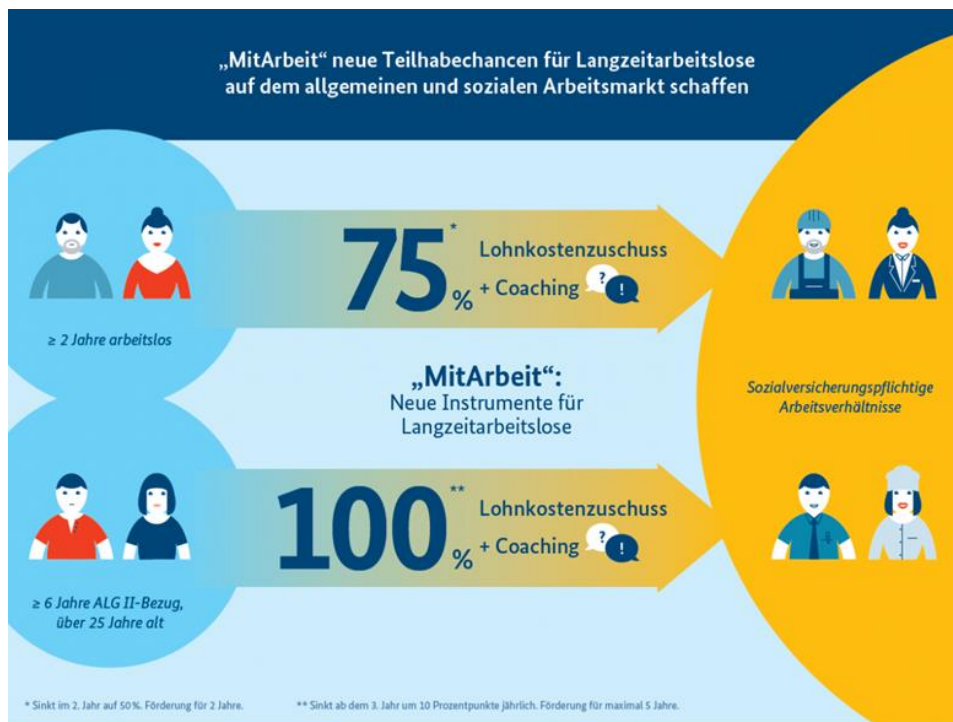
Insbesondere § 16i SGB II wird es erstmals ermöglichen, Menschen, die seit Jahren nicht mehr erwerbstätig waren, mit überschaubarem administrativem Aufwand und erheblicher und damit auch für Arbeitgeber interessanter Förderung und Unterstützung wieder in reguläre Arbeit zu bringen.

Damit wurde eine gute Grundlage geschaffen, von mehrjähriger Langzeitarbeitslosigkeit betroffenen Menschen, die sich weit von den Anforderungen des Arbeitsmarktes entfernt haben, wieder eine Perspektive in regulärer Beschäftigung anzubieten.

Bei diesem Paradigmenwechsel hin zur langfristigen Förderung mit umfassender Unterstützung sind allerdings alle Akteure am Markt gefordert. Die betroffenen Menschen müssen durch ihre Beratungskräfte dazu bewegt werden, sich dieser für sie tendenziell auch Ängste auslösenden Situation zu stellen. Umso wichtiger ist dafür die umfassende Stärkung dieser Menschen, damit sie den erforderlichen Anpassungsprozess auch gut bewältigen und ihre Selbstwirksamkeit entwickeln können. Hierfür wird ein gutes und ausgesprochen flexibles wirksames Coaching

notwendig sein, was die Träger vor neue Herausforderungen stellen wird. Die Arbeitgeber werden sich auch auf diese Menschen einlassen und eine gewisse Frustrationstoleranz entwickeln müssen, damit sich die Arbeitsverhältnisse stabilisieren können. Damit haben sie allerdings auch eine gute Chance, perspektivisch den Arbeitskräftemangel abzufedern.

Das Jobcenter hat sich vorgenommen, die verfügbaren Eingliederungsmittel auch umfassend zu nutzen und damit einen wichtigen Beitrag zur Reduzierung der insbesondere in der Stadt Schwerin sehr verfestigten Langzeitarbeitslosigkeit zu leisten.



5.3.4 Marktchancen bei Arbeitgebern erschließen

Die erwerbsfähigen Leistungsberechtigten in Arbeit oder Ausbildung zu vermitteln, gehört zu den Kernaufgaben des Jobcenters.

Der gemeinsame Arbeitgeber-Service (gAG-S) ist nach wie vor für die Grundsicherung ein wichtiger Akteur am Arbeits- und Ausbildungsmarkt. Hier gilt es vor allem, auch SGB II-spezifische Angebote für Arbeitgeber auszubauen und die Zusammenarbeit zwischen den stellen- und bewerberorientierten Arbeitsvermittlern weiter zu verbessern.

Die erfolgreichen Strategien in der Zusammenarbeit mit dem gAG-S werden 2019 fortgeführt:

- ✓ Erweiterung der Dienstleistung in Richtung kleine und mittelständische Unternehmen (0-250 Beschäftigte)
- ✓ Halten des Vorjahresniveaus erfolgreich besetzter Arbeits- und Ausbildungsstellen
- ✓ weitere Erhöhung des Anteils der Kunden des Rechtskreises SGB II bei der Besetzung freier Arbeitsstellen
- ✓ Erhöhung der Akquise von Stellen im Helferbereich

- ✓ Fortführung der bisherigen erfolgreichen Arbeit in gleicher Qualität

5.3.5 Beschäftigungschancen für schwerbehinderte Menschen verbessern

Ziel ist es, alle Möglichkeiten zur Nutzung des Fachkräftepotenzials von Rehabilitanden und schwerbehinderten Menschen auf Basis der Kooperationsvereinbarung mit der Arbeitsagentur auszuschöpfen. Die zur Verfügung stehenden Instrumente sind frühzeitig und wirksam einzusetzen. Dabei wird das Zusammenwirken zwischen den SB-Vermittlungsfachkräften und dem Reha-Team der AA weiter ausgebaut. Schwerbehinderte Menschen werden bei der bewerberorientierten Integrationsarbeit im besonderen Maße unterstützt und mit einbezogen.

Auf der Grundlage einer regelmäßigen Analyse der Situation der schwerbehinderten Menschen sind die operativen Handlungsansätze in erforderlichenfalls langfristige personenbezogene Unterstützungsmaßnahmen umzusetzen.

Schulabgänger mit dem Förderschwerpunkt „Lernen“ erhalten die notwendigen Hilfen im Übergang Schule-Beruf unter Berücksichtigung der Mindestanforderungen am Ausbildungsmarkt.

5.3.6 Beschäftigungsmöglichkeiten für Alleinerziehende nutzen

Im Jahr 2019 werden in den drei wichtigen Handlungsfeldern insbesondere Frauen und auch Bedarfsgemeinschaften mit Kindern als Zielgruppen besonders hervorgehoben.

Hier gilt es, ausreichend Beschäftigungsmöglichkeiten für diese Personengruppen zu erschließen, wobei die besonderen Lebenssituationen (z.B. alleinerziehend, Bedarfsgemeinschaft mit Kindern, geflüchtete Frauen) Berücksichtigung finden müssen. Entsprechend dieser geschäftspolitischen Handlungsfelder wurde ein strukturiertes, systematisches Vorgehen sowie ein integrationsorientiertes Konzept mit regionalen Partnern und potenziellen Arbeitgebern für diese Zielgruppe unter Einbindung der Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt (BCA) im Jobcenter Schwerin entwickelt.

Die dazu ebenfalls gute Zusammenarbeit mit dem gemeinsamen Arbeitgeber-Service ist im Jahr 2019 weiter zu intensivieren. Hierzu gibt es regelmäßige Interaktionsformate, um die bewerberbezogene Stellenakquise einerseits und mehr passgenaue Vermittlungsvorschläge andererseits für Alleinerziehende zu stärken. Die BCA beteiligt sich intensiv an diesem Prozess mit individueller Beratung und dem Einstiegscoaching für Alleinerziehende.

Im Rahmen der bewerberorientierten Integrationsarbeit wird sichergestellt, dass die Beteiligung von Frauen, insbesondere von Alleinerziehenden, in Maßnahmen der aktiven Arbeitsförderung ihrem Anteil an den erwerbsfähigen Leistungsberechtigten entspricht.

Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Orientierung werden auch für Alleinerziehende in 2019 fortgeführt. Vorrangiges Ziel ist es, erwerbsfähige leistungsberechtigte Personen mit Familienpflichten im Vorfeld von Qualifizierung und Beschäftigung intensiv zu aktivieren und damit an den Beschäftigungsmarkt heranzuführen. Mit der Teilnahme an diesen Maßnahmen wird Kundinnen und Kunden mit ausgeprägtem Unterstützungsbedarf die Möglichkeit eröffnet, eigene Handlungskompetenzen zu

entwickeln und zu stärken. Durch aktives Fördern und Fordern wird die Entwicklung von Handlungsalternativen unterstützt. Die Aktivierung wird durch intensive Integrations- und sozialpsychologische Begleitung ergänzt.

Die BCA im Jobcenter Schwerin wurde und wird bei der Planung und dem Einkauf arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen einbezogen, gibt Anregungen und nutzt vorhandene Netzwerkstrukturen. Zielgruppenorientierte Aktivitäten und Maßnahmen werden durch die BCA durchgeführt bzw. begleitet.

Unterstützend werden Informationsveranstaltungen rund um das Thema „Aktiv in der Elternzeit“ durchgeführt. Diese Termine bieten die Informationsmöglichkeit über Fördervoraussetzungen, wie z.B. Weiterbildung während bzw. nach der Elternzeit, über das Jobcenter. Darüber hinaus werden familienunterstützende Beratungs- und Dienstleistungsangebote vorgestellt, Bewerbungstipps gegeben und über offene (Teilzeit-) Stellen informiert. Eine lebensnahe Organisation der kostenlosen Angebote gehört dazu: Kinder können mitgebracht werden, sofern es an einer Betreuungsmöglichkeit mangelt.

Individuelle Beratungstermine, bewährte Aktivitäten, wie der „Tag des Wiedereinstiegs“ sowie die Beteiligung an verschiedenen Berufsmessen und Arbeitsmarktbörsen werden auch in 2019 durchgeführt.

5.3.7 Rechtmäßigkeit und Qualität der operativen Umsetzung sicherstellen

Die Rechtmäßigkeit der operativen Umsetzung gehört als wichtiges geschäftspolitisches Ziel in das Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramm. Da dessen Intention überwiegend nur mittelbar betroffen ist, werden einige relevante Themen bezüglich der kontinuierlich angestrebten Rechtmäßigkeit des Handelns nur stichpunktartig ange-rissen:

- Qualifizierung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach dienstlichen Bedürfnissen
- Regelmäßige Auswertung des internen Kontrollsystems (IKS) zur Identifizierung möglicher Risiken
- Bekämpfung von Leistungsmissbrauch

Durch eigene und durch die konstruktive Mitwirkung an Prüfungen der Prüfgruppe „Arbeitsmarktdienstleistungen“ wird die gesetzeskonforme und entsprechend Vertrag bzw. Bescheid festgelegte Leistung von Bildungsanbietern und Trägern von Arbeitsgelegenheiten kontrolliert und gegebenenfalls eine Nachbesserung veranlasst und überwacht.

5.4 Kooperation und Zusammenarbeit

Die Vermittlung in Arbeit oder Ausbildung kann je nach Einzelfall eine mehr oder weniger komplexe Angelegenheit sein. Neben Maßnahmen im beruflichen Kontext (Qualifizierungen, Unterstützung und Anreize an Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer oder Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber im Zusammenhang mit der Anbahnung, Begründung oder Durchführung eines Beschäftigungsverhältnisses) sind häufig auch Aktivitäten nötig, die Vermittlungshemmnisse im sozialen Umfeld und persönlichen Bereich betreffen.

Die Fachkräfte des Jobcenters bedienen sich in ihrer täglichen Arbeit für die Lösung vielfältiger Problemlagen eines umfangreichen Netzwerkes spezialisierter Einrichtungen, Träger der freien Wohlfahrtspflege, Institutionen, Selbsthilfegruppen und Träger, wie beispielsweise:

- Bildungsträger
- AGH-Träger (Beschäftigungsgesellschaften, Träger der freien Wohlfahrtspflege, gemeinnützige Vereine und Verbände, kommunale Betriebe)
- Schuldnerberatungsstellen
- Suchtberatungsstellen, Adaptionseinrichtung
- Kinder- und Jugendeinrichtungen, Frauenhaus, Schwangerschaftsberatungsstellen
- verschiedene Stellen der Kommunalverwaltung, insbesondere Fachdienst für Soziales und Wohnen, Fachdienst Bildung und Sport, Fachdienst Jugend, Fachdienst Gesundheit - insbesondere sozial-psychiatrischer Dienst

Zur Verbesserung der Vermittlungschancen einzelner Kundinnen und Kunden oder Kundengruppen arbeitet das JC in diversen Netzwerken, Arbeitsgemeinschaften u. ä. mit, z.B.:

- Netzwerk Migranten/Flüchtlinge (IFDM)
- Begleitausschuss für Bundes- und Landesprojekte
- Hilfeplankonferenzen
- Aktionsbündnis Schule und Beruf
- Arbeitskreis „Teilhabe Abhängigkeitskranker am Arbeitsleben“

Das JC erkennt die Bedeutung Dritter in der Integrationsarbeit an und wird Kooperationen beibehalten und - soweit notwendig und möglich - ausbauen. Ebenso wird sich das Jobcenter Schwerin auch weiterhin unter Berücksichtigung der finanziellen Möglichkeiten an Bundes- und Landesprogrammen beteiligen und einen Schwerpunkt auf die lokale Vernetzung mit den Akteuren am Arbeits- und Ausbildungsmarkt legen.



Regine Rothe
Geschäftsführerin
Jobcenter Schwerin

Schwerin, den 25.01.2019