

jobcenter
Märkisch-Oderland



Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramm 2021



Inhalt

Arbeitsmarkt- und	1
Integrationsprogramm 2021	1
1. Vorwort	3
2. Geschäftspolitische Schwerpunkte und Ziele für das Jahr 2021	4
3. Entwicklung und Rahmenbedingungen des Arbeits- und Ausbildungsmarktes in Märkisch-Oderland	5
a. Konjunkturelle Entwicklung	5
b. Arbeits- und Ausbildungsmarkt	7
c. Kundenstruktur.....	8
4. Strategische Ausrichtung	9
a. Jugendliche und junge Erwachsene in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt integrieren	9
b. Marktchancen bei Arbeitgebern erschließen und Integrationen realisieren	10
c. Kundinnen und Kunden ohne (verwertbaren) Berufsabschluss qualifizieren	10
d. Langzeitleistungsbezieher und Langzeitarbeitslose aktivieren und deren Integrationschancen erhöhen	11
e. Selbständigkeit/ Existenzgründungen unterstützen und fördern	11
5. Investitionen.....	12
a. Personalressourcen	12
b. Eingliederungsbudget.....	12
6. Performancepotential.....	13
7. Wirkung und Ziele	14
8. Anlagen	15

1. Vorwort

Im Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramm beschreibt das Jobcenter Märkisch-Oderland, mit welchen Strategien, Ressourcen und konkreten Maßnahmen der gesetzliche Auftrag als auch die konkret vereinbarten Ziele im Jahr 2021 erreicht werden sollen. Hierbei fließen sowohl die aktuellen Rahmenbedingungen durch die Pandemie als auch die Bewertungen zum Arbeitsmarkt und der Konjunktur ein. Es wird eingegangen auf Aktivitäten mit besonderen Zielgruppen, strategische Schwerpunktsetzungen sowie auf die dafür zur Verfügung stehenden Ressourcen.

Das zurückliegende Jahr hat allen Akteuren am Arbeitsmarkt viel abverlangt, uns dabei jedoch auch eine Menge Chancen für die weitere Entwicklung zu einem modernen und bürgernahen Dienstleister eröffnet. So sind wir zum Beispiel seit Januar 2021 für unsere Kundinnen und Kunden auf direktem Wege telefonisch erreichbar und erweitern dabei auch Schritt für Schritt unsere digitalen Zugangswege. Direkte Erreichbarkeit fördert die noch bessere Zusammenarbeit aller Partner und stärkt das Vertrauen.

Regionale Besonderheiten

Der Landkreis Märkisch-Oderland ist insbesondere gekennzeichnet durch eine hohe Vielschichtigkeit. Von verschlafenen Ortschaften mit wenigen Gehöften, historisch und kulturell interessanten Kleinstädten bis hin zur direkten Anbindung an unser Nachbarland Polen und die Bundeshauptstadt Berlin bringt der Landkreis nicht nur vielfältige Lebenswirklichkeiten, sondern auch große Unterschiede bezüglich unserer Kundenstrukturen und Beschäftigungsmöglichkeiten mit sich.

Unsere wichtigste Aufgabe ist es daher, neben einem einheitlichen Auftreten und an allen Standorten verlässlichen Dienstleistungsangebot gerade auch auf die jeweils regionalen Besonderheiten mit passenden Förder- und Beratungsangeboten einzugehen. Die Berücksichtigung von Mobilität und Ausbau des öffentlichen Personennahverkehrs als auch die Unterschiede in der Abdeckung des Mobilfunknetzes spielen bei der Ausgestaltung unserer Zugangs- und Förderangebote eine nicht unerhebliche Rolle.

Bei all unseren Aktivitäten zur Zielerreichung prüfen wir kontinuierlich die Ausrichtung unserer Maßnahmen an den tatsächlich vorhandenen Bedürfnissen unserer Kundinnen und Kunden sowie an den Erfordernissen des Arbeitsmarktes. Bei der Planung und Ausgestaltung unserer Aktivitäten beziehen wir ebenfalls unsere Netzwerkpartner als auch die Arbeitgeberlandschaft mit ein. Nur gemeinsam wird es uns gelingen, die vorhandenen Ressourcen bestmöglich für den Wirtschaftsstandort Märkisch-Oderland einzusetzen und nachhaltige Beschäftigungsmöglichkeiten zu generieren.

2. Geschäftspolitische Schwerpunkte und Ziele für das Jahr 2021

Das bisherige Zielsystem der Grundsicherung besteht für das Jahr 2021 unverändert fort und bildet dabei die Grundlage für den jährlichen Planungsprozess.

Es gelten weiterhin die folgenden geschäftspolitischen Ziele:

- Verbesserung der Integration in Erwerbstätigkeit
- Vermeidung von langfristigem Leistungsbezug
- Leistungen für Unterkunft und Heizung stabil halten.

Die sich daraus ergebenden geschäftspolitischen Handlungsfelder werden, wie bereits in den Vorjahren, auf regionaler Ebene im Hinblick auf die identifizierten Stärken, Schwächen und Chancen ausgestaltet.

Die geschäftspolitischen Handlungsfelder für 2021 lauten:

1. Jugendliche und junge Erwachsene in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt integrieren
2. Marktchancen bei Arbeitgebern erschließen und Integrationen realisieren
3. Kundinnen und Kunden ohne (verwertbaren) Berufsabschluss qualifizieren
4. Langzeitleistungsbezieher und Langzeitarbeitslose aktivieren und deren Integrationschancen erhöhen
5. Selbständigkeit unterstützen und fördern

Die geschäftspolitischen Ziele sind eng ineinander verzahnt, so dass die benannten Handlungsfelder häufig auf alle benannten Ziele Wirkung entfalten.

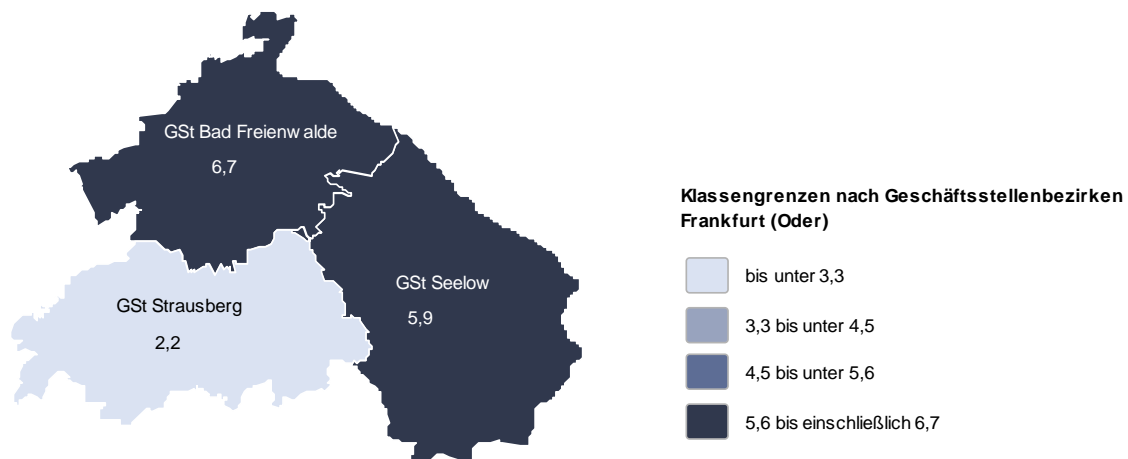
Für die Wirksamkeit der jeweiligen Maßnahmen ist es erforderlich, dass die Kundinnen und Kunden bei ihren individuellen Herausforderungen abgeholt werden. Dies setzt die Kenntnis differenzierter Vorgehensweisen und Handlungsoptionen bei den Integrationsfachkräften (IFK) voraus. Insbesondere in Zeiten der Kontaktbeschränkung bleibt es für beide Seiten herausfordernd, ein so gutes Vertrauensverhältnis aufzubauen bzw. zu erhalten, dass Kundinnen und Kunden die jeweils individuell best-passende Unterstützung und Förderung erhalten und diese auch als wert- und für sie sinnvoll annehmen.

3. Entwicklung und Rahmenbedingungen des Arbeits- und Ausbildungsmarktes in Märkisch-Oderland

2020 war ein durchwachsendes Jahr für die regionale Entwicklung. Jedoch haben im ländlichen Raum die krisenbedingten Einflüsse auf Konjunktur und Arbeitsmarkt geringere Ausschläge gezeigt, als in städtischen Ballungszentren.

Die Arbeitslosenquote bei den SGB II - Leistungsempfängern liegt aktuell (Stand März 2021) bei 3,5 und im Vergleich zum Vorjahr ist die Zahl arbeitsloser Kunden des Jobcenters um 11,9 % gestiegen. Der durchaus noch moderate Anstieg der Arbeitslosenzahlen ist auf den konsequenten Einsatz von Kurzarbeitergeld zurückzuführen. Dadurch konnte eine Vielzahl von Arbeitsplätzen in der Region erhalten bleiben.

Abb. 1 Arbeitslosenquoten SGB II (bezogen auf alle zivilen Erwerbspersonen) im Landkreis MOL, unterteilt nach Geschäftsstellen, Februar 2021



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit - Arbeitsmarkt in Zahlen, 2 / 2021

Im direkten Vergleich der SGB II – Arbeitslosenquoten der drei Geschäftsstellen Bad Freienwalde, Seelow und Strausberg ergibt sich, wie auch in den Vorjahren erneut ein heterogenes Bild. Es bestehen weiterhin deutliche Unterschiede zwischen dem ländlich geprägten Bereich der Dienststellen Seelow und Bad Freienwalde und der berlin-nahen städtischeren Region Strausberg.

a. Konjunkturelle Entwicklung

Je nach Branche hatten die coronabedingten Einschränkungen unterschiedlichen Einfluss auf die wirtschaftliche Entwicklung von Betrieben. Nach einer konjunkturellen Belebung im Spätsommer und Herbst trafen die erneuten Einschränkungen im November/ Dezember wieder einen Teil der Branchen in nicht unerheblichem und bisher auch nicht absehbarem Maße. Aktuell sind die Auswirkungen der Pandemie auf die wirtschaftliche Entwicklung einzelner Branchen und Wirtschaftszweige noch unklar, auch wenn man derzeit bundesweit von einer „Belebung“ des Arbeitsmarktes in den bevorstehenden Monaten ausgeht.

Zum Stichtag 30.06.2020 gab es

50.801 SV-pflichtig Beschäftigte mit Arbeitsort MOL (-1,0 % zum VJ)

77.104 SV-pflichtig Beschäftigte mit Wohnort MOL (+0,2 % zum VJ)

Abb. 2 Struktur Beschäftigte nach Wirtschaftszweigen im Landkreis MOL als Arbeitsort

Wirtschaftszweig	sv-pflichtig Beschäftigte	Anteil an Insgesamt in %
Land-, Forstwirtschaft und Fischerei	1.469	2,9
Bergbau, Energie- und Wasserversorgung, Entsorgungswirtschaft	1.145	2,3
Verarbeitendes Gewerbe	4.627	9,1
Baugewerbe	5.742	11,3
Handel, Instandhaltung, Reparatur von Kfz	7.919	15,6
Verkehr und Lagerei	3.983	7,8
Gastgewerbe	1.332	2,6
Information und Kommunikation	564	1,1
Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	452	0,9
Immobilien, freiberufliche wissenschaftliche und technische Dienstleistungen	2.466	4,9
sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen (ohne Arbeitnehmerüberlassung)	3.772	7,4
Arbeitnehmerüberlassung	*	
Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung, Ext. Organisationen	4.988	9,8
Erziehung und Unterricht	1.302	2,6
Gesundheitswesen	3.754	7,4
Heime und Sozialwesen	5.552	10,9
sonstige Dienstleistungen, Private Haushalte	1.734	3,4
Insgesamt	50.801	

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit - Tabellen, Regionalreport über Beschäftigte, Nürnberg, Dezember 2020, Datenstand 06/2020

Abb. 3 Struktur Beschäftigte im Alter 15-64 Jahre nach Wirtschaftszweigen mit Wohnort im Landkreis MOL

Wirtschaftszweig	sv-pflichtig Beschäftigte	Anteil an Insgesamt in %
Land-, Forstwirtschaft und Fischerei	1.370	1,8
Bergbau, Energie- u. Wasserversorg., Entsorgung	1.993	2,6
Verarbeitendes Gewerbe	6.362	8,3
Baugewerbe	7.414	9,6
Handel, Instandhaltung, Rep. von Kfz	11.235	14,6
Verkehr und Lagerei	5.543	7,2
Gastgewerbe	1.956	2,5
Information und Kommunikation	1.819	2,4
Erbr. von Finanz- u. Versicherungsdienstl.	1.551	2,0
Arbeitnehmerüberlassung	867	1,1
Reinigungsdienste	1.375	1,8
Wirtschaftl. Dienstleist. (ohne ANÜ, Reinigungsd.)	8.755	11,4
Öffentl. Verw., Verteidigung, Soz.-vers., Ext.Orga.	7.246	9,4
Erziehung und Unterricht	2.974	3,9
Gesundheits- und Sozialwesen	13.523	17,6
sonst. Dienstleistungen, Private Haushalte	2.862	3,7
Insgesamt	76.852	100,0

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit - Arbeitsmarkt in Zahlen, Datenstand 08/2020

b. Arbeits- und Ausbildungsmarkt

Als ein Flächenkreis (2.159 km²) in Brandenburg mit 196.312 Einwohnern (Stand 30.06.2020), darunter ca. 77.000 Erwerbstätigen und einer hohen Auspendlerquote (ca. 58,6 %), ist der Landkreis Märkisch-Oderland überwiegend durch kleine und mittelständische Unternehmen (KMU) geprägt. So gibt es ca. 800 Betriebe mit mehr als 10 Mitarbeitern jedoch nur 130 Betriebe mit mehr als 50 Mitarbeitern.

Arbeitsmarkt:

Der regionale Arbeitsmarkt zeigt sich trotz Pandemie im Vergleich zu anderen Regionen relativ robust. Viele Unternehmen zeigen sich weiterhin bereit, einzustellen.

Abb. 4 gemeldete Arbeitsstellen 2020 nach wichtigen Wirtschaftsabschnitten im Landkreis MOL

Wirtschaftsabschnitte, -abteilungen und -gruppen	Summe seit Jahresbeginn	Veränderung zur Vorjahres Summe in %
Insgesamt gemeldete Arbeitsstellen, darunter	3.690	-5,4
• Verkehr, Logistik, Schutz und Sicherheit	1.018	-3,2
• Gesundheit, Soziales, Lehre u. Erziehung	690	24,8
• Rohstoffgewinnung, Produktion, Fertigung	550	-27,2
• Kaufm.Dienstl.,Handel,Vertrieb,Tourismus	442	-11,8
• Bau,Architektur,Vermessung,Gebäudetechn.	396	-3,6
• Unternehmensorga,Buchhalt,Recht,Verwalt.	345	-6,0
• Land-, Forst-, Tierwirtschaft, Gartenbau	152	-16,9
• Naturwissenschaft, Geografie, Informatik	84	31,3
• Geisteswissenschaften, Kultur,Gestaltung	12	-14,3
• Militär	-	

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit Arbeitsmarkt in Zahlen, Stand 12/2020

Einflussfaktoren:

Durch die Ansiedlung des Arbeitgebers Tesla in Grünheide ergeben sich sowohl direkte als auch indirekte Effekte auf dem Arbeitsmarkt, u.a. durch Arbeitgeberwechsler und Neubesetzungen dieser frei gewordenen Stellen sowie Ansiedlungen weiterer Gewerbetreibender. Auch wenn Langzeitarbeitslose nur in sehr geringem Maße direkt davon profitieren werden, ergeben sich durch zielgerichtete Qualifizierungen und Praktika neue Chancen, z.B. im Bereich Lager und Logistik. Einschränkend wirkt zumindest im ländlichen Raum die fehlende Mobilität bzw. unzumutbar lange Anfahrten mit dem ÖPNV.

Ausbildungsmarkt:

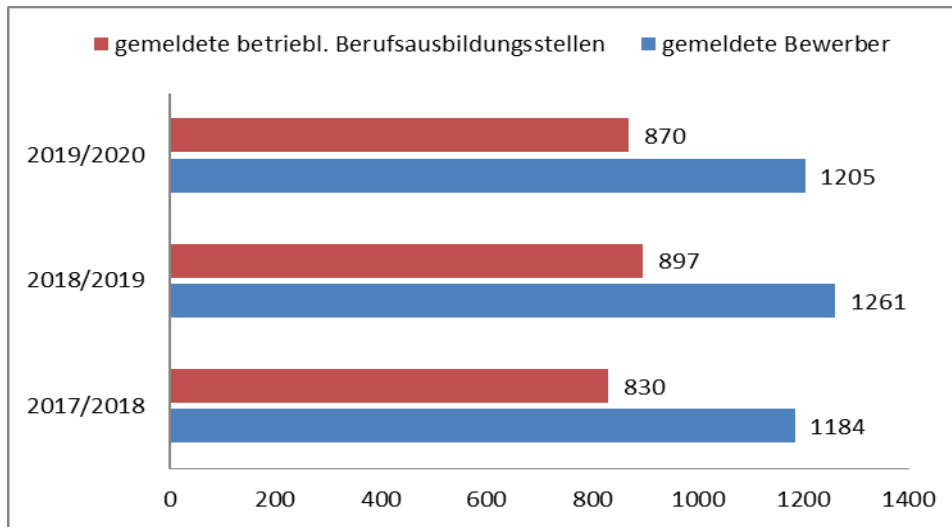
Auch in der Zeit der Pandemie zeigen sich Betriebe weiterhin im bekannten Umfang bereit, auszubilden. Hier gibt es keine nennenswerten Einschränkungen. Jedoch ist es weiterhin so, dass Berufswunsch und Ausbildungsplatzangebot in der Region häufig nicht zusammenpassen. Hier sind hohes beraterisches Geschick und Überzeugungskraft für eine Umorientierung auf weniger populäre Berufsfelder erforderlich.

Anzahl der im Arbeitgeberservice (AGS) für das Berichtsjahr 2019/2020 gemeldeten Ausbildungsstellen: 870

Anzahl der bisher für das aktuelle Berichtsjahr 2020/2021 gemeldeten Bewerber 692

Anzahl arbeitsloser Jugendlicher (beide Rechtskreise, 03/2021) 585, davon 55,0 Prozent im Jobcenter 322

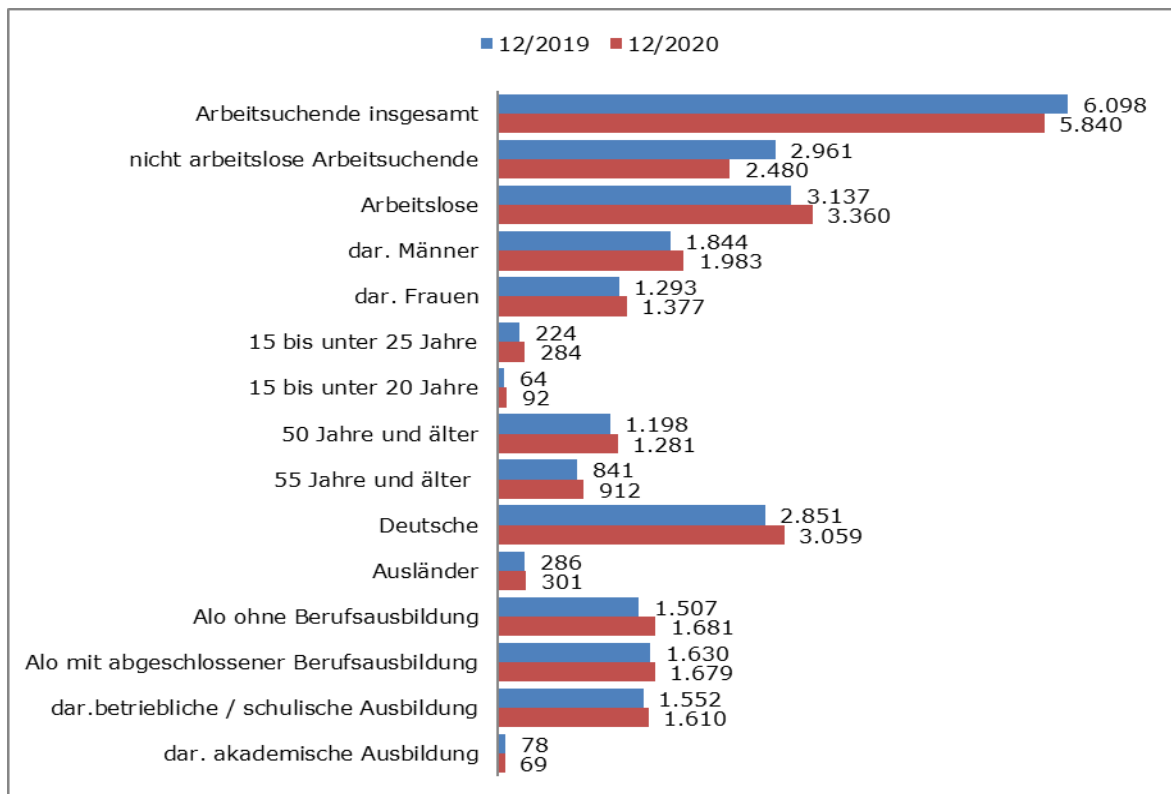
Abb. 5 gemeldete Bewerber zu betrieblichen Ausbildungsstellen in den zurückliegenden 3 Jahren



c. Kundenstruktur

Die Kundenstruktur der Arbeitslosen und Arbeitssuchenden stellt sich im Jobcenter Märkisch-Oderland wie folgt dar:

Abb. 6 Kundenstruktur im JC MOL im Vgl. zum Dezember des Vorjahres



Die Gesamtzahl Arbeitsuchender ist im Vergleich zum Vorjahr weiter gesunken. Allerdings stieg die Zahl der Arbeitslosen um rund 230, während die Zahl der nicht arbeitslosen Arbeitsuchenden (z.B. Teilnehmer an einer Förderung) um rund 480 zurückging. Im Vergleich zum Vorjahr haben sich mehr Männer arbeitslos gemeldet und insbesondere die Anzahl und der Anteil Arbeitsloser ohne Berufsabschluss hat sich im Vergleich zum Vorjahr erhöht.

4. Strategische Ausrichtung

Die Strategien und geplanten Maßnahmen zur Zielerreichung bauen auf regionalen Erkenntnissen zum Arbeits-/ Ausbildungsmarkt sowie die vorhandene Kundenstruktur auf. Der Fokus der Aktivitäten wird insbesondere auf die unter 3.5 bis 3.9 benannten Kundengruppen gelenkt.

a. Jugendliche und junge Erwachsene in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt integrieren

Seit Einführung der Jugendberufsagentur (JBA) im Jahr 2018 an allen drei Standorten ist diese ein wichtiger Anlaufpunkt für Jugendliche und junge Erwachsene, wenn es im weitesten Sinne um das Thema „Übergang von der Schule in den Beruf“ geht. Auch in Zeiten mit eingeschränktem Kundenverkehr werden die gemeinsamen Angebote des Landkreises (§16a-Leistungen), des Jugendamtes (Jugendgerichtshilfe), der Agentur für Arbeit (Berufsberatung) und des Jobcenters eng verzahnt und abgestimmt für Kundinnen und Kunden mit individuellen Beratungsbedarfen vorgehalten. Insbesondere die verpflichtenden monatlichen Beratungen mit den Vermittlungsfachkräften des Jobcenters sorgen dafür, dass eine kontinuierliche Beratung und Unterstützung sichergestellt wird.

Alle Partner der Jugendberufsagentur haben zu den jeweiligen Zielgruppen und Problemlagen passende Beratungs-, Unterstützungs- und Förderangebote, die jeweils eng verzahnt ineinandergreifen und jährlich miteinander abgestimmt werden.

Schwierig bleibt es für Jugendliche, die sich den vielfältigen Beratungsangeboten entziehen. Hier liegt insbesondere der Fokus darauf, einen vertrauensvollen Kontakt aufzubauen und den Grundstein für ein gemeinsames Arbeiten zu ermöglichen. Es werden zum Beispiel persönlich und individuell formulierte Briefe versandt, um zur Wiederaufnahme der gemeinsamen Gespräche anzuregen. Um Jugendliche die gar nicht reagieren wieder ins Boot zu holen, wurde (nachdem es im März wieder möglich wurde) für das Jahr 2021 die bewährte Maßnahme Wegbereiter wieder in die Planung und Umsetzung aufgenommen.

Herausfordernd wird es bleiben, Alternativformate zu den zahlreichen Ausbildungsbörsen zu finden, die vor der Pandemie immer in Präsenz stattfanden und somit den direkten Kontakt zwischen Betrieb und Ausbildungssuchendem ermöglichten. Es sind diverse Onlineformate in der Erprobung, ebenso werden online-Tools, Videos etc. in der Beratungsarbeit genutzt, um den Jugendlichen auch weniger populäre Berufe bekannt zu machen.

Im Jahr 2021 werden alle Aktivitäten darauf ausgerichtet, die Effekte der Pandemie so gering wie möglich zu halten. Dabei wird alles dafür getan, vorhandene Ausbildungs-

plätze und Bewerber bestmöglich zusammenzubringen. Hierzu arbeiten Arbeitgeberservice und Ausbildungsvermittlung eng verzahnt und wenn möglich in der direkten Zusammenführung von Betrieb und Bewerber.

b. Marktchancen bei Arbeitgebern erschließen und Integrationen realisieren

Auch im Jahr 2021 werden wir als Jobcenter unsere Aktivitäten konsequent auf die Vermittlung in Arbeit ausrichten. Die Arbeitgeberlandschaft gestaltet sich auch während der Pandemie weiterhin aufgeschlossen bezüglich neuer Einstellungen. Arbeitgeberservice und Arbeitnehmerorientierte Vermittlung im Jobcenter arbeiten hier Hand in Hand. Mittels Eingliederungszuschuss und/ oder ggf. vorgeschalteter Fördermaßnahmen können vorliegende Defizite individuell passend ausgeglichen werden.

Mitte Februar 2020 startete das Jobcenter Märkisch-Oderland mit dem Projekt „Chancen für Märkisch-Oderland“. Vier spezialisierte Vermittlungsfachkräfte widmen sich Kundinnen und Kunden (Ü25), die gern arbeiten möchten, jedoch aus eigener Kraft auf Grund verschiedenster Hemmnisse den Sprung in ein Beschäftigungsverhältnis nicht schaffen. Dem gegenüber stehen offene Stellen, für die es keine passenden Bewerber zu geben scheint. Hier wirken die Vermittlungsfachkräfte des Projektes insofern vermittelnd, als dass zunächst fehlende Passgenauigkeit durch gute Vorbereitung und Förderung der Kundinnen und Kunden sowie gute Beratung der Arbeitgeber im besten Fall ausgeglichen wird und zu einer Integration führt. Die spezialisierten Vermittlungsfachkräfte arbeiten jeweils mit ca. 35 Kundinnen und Kunden und beraten diese mindestens einmal pro Monat, oft auch häufiger. Dies ist ein gemeinsames Projekt zwischen Jobcenter und dem gemeinsamen Arbeitgeberservice (AGS).

c. Kundinnen und Kunden ohne (verwertbaren) Berufsabschluss qualifizieren

Im Jobcenter Märkisch-Oderland werden 3.897 erwerbsfähige Leistungsberechtigte (eLB) ohne Berufsabschluss betreut. Gerade in wirtschaftlich schwereren Zeiten haben Menschen mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung deutlich höhere Chancen auf eine Beschäftigung. Ebenso sind am Arbeitsmarkt weiterhin insbesondere Fachkräfte gesucht. Daher werden im Jobcenter Märkisch-Oderland Weiterbildungsmöglichkeiten konsequent angeboten.

Bis zu einem Alter von ca. 30 Jahren ist eine Beratung zu einer Berufsausbildung der vorrangige Weg. Später wird dann entweder durch modulare Weiterbildung auf bestehende Kenntnisse aufgebaut, oder es wird direkt zu einer abschlussorientierten Weiterbildung/ Umschulung beraten. Je nach Kenntnisstand und verwertbarem Grundlagewissen sowie dem eigenen Zutrauen der Kundinnen und Kunden in schulähnliche Lernformate kann der Weg bis hin zu einem Berufsabschluss unterschiedlich lang sein. Motivation, eigenes Zutrauen, Durchhaltevermögen und die eigene Gesundheit spielen hier eine sehr große Rolle. Bevor eine längerfristige Weiterbildung begonnen werden kann, sind zunächst die Rahmenbedingungen zu schaffen. Dies ist nicht selten ein langwieriger Prozess.

Während der Weiterbildungsmaßnahmen werden Kundinnen und Kunden weiter durch die Vermittlungsfachkräfte betreut, um ein Durchhalten sicherzustellen und Abbrüche zu vermeiden. Rechtzeitig vor Ende einer Weiterbildung setzt der Vermittlungsprozess an.

d. Langzeitleistungsbezieher und Langzeitarbeitslose aktivieren und deren Integrationschancen erhöhen

Im Dezember waren 71,7 % der Kundinnen und Kunden im Jobcenter Märkisch-Oderland im Langzeitleistungsbezug (LZB). Die Reduzierung des Bestandes der LZB ist weiterhin ein operativer Schwerpunkt, der sich aus verschiedenen Einzelmaßnahmen zusammensetzt. Ein Teil dieser Maßnahmen wirkt auch direkt auf den Bestand der langzeitarbeitslosen Kundinnen und Kunden. Daher werden beide Größen hier gemeinsam betrachtet.

Zur Senkung des Langzeitleistungsbezuges können Maßnahmen des Leistungsbereiches führen, z.B. die konsequente Prüfung der Inanspruchnahme vorrangiger Leistungen.

Aus vermittlerischer Sicht tragen zur Senkung des Langzeitleistungsbezuges als auch zur Senkung von Langzeitarbeitslosigkeit insbesondere aktivierende Maßnahmen und Förderungen bei, mit dem Ziel der Integration und im besten Fall Beendigung des Leistungsbezuges. Bei längerem Leistungsbezug und langer Arbeitslosigkeit sind zunächst niedrigschwellige Angebote zu unterbreiten. Hürde ist oft der fehlende Glaube dieser Kundengruppe an realistische und in Beschäftigung führende Ziele. Mittels Beratungsansätzen mit Coachingelementen werden mit dieser Kundengruppe Strategien zur Stärkung des Selbstvertrauens erarbeitet.

Ebenfalls können gesundheitsfördernde Projekte ein erster Schritt sein. Das Jobcenter Märkisch-Oderland widmet sich insbesondere der gesundheitsorientierten Beratung über die Mitwirkung am Modellprojekt „Verzahnung von Arbeits- und Gesundheitsförderung in der kommunalen Lebenswelt“.

e. Selbständigkeit/ Existenzgründungen unterstützen und fördern

Insbesondere in strukturschwächeren Regionen kann die Existenzgründung bzw. die Ausübung einer selbständigen Tätigkeit eine gute Alternative zu einer abhängigen Beschäftigung darstellen. Das Jobcenter Märkisch-Oderland begleitet bereits seit vielen Jahren mittels spezialisierter Vermittlungs- und Sachbearbeitungsfachkräfte die Entwicklung von Existenzgründungen in möglichst tragfähige Selbständigkeiten.

Auf Grund der aktuellen Rahmenbedingungen sind mit Stand November 2020 ca. 220 Bedarfsgemeinschaften mit Selbständigen im Leistungsbezug. Im Vorjahr waren es im Vergleich dazu 211 Bedarfsgemeinschaften.

Diese Personengruppe bildet in diesem Jahr einen operativen Schwerpunkt, weil sie einer besonderen Unterstützung bedarf, um entweder die Zeit ohne Einkommen gut für Weiterbildung bzw. Weiterentwicklung nutzen zu können, oder gemeinsam mit der spezialisierten Integrationsfachkraft Alternativen für eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung zu erarbeiten. Hier arbeiten wir eng vernetzt mit den regionalen Netzwerkpartnern.

5. Investitionen

Das Gesamtbudget (Globalbudget) des Jobcentres Märkisch-Oderland umfasst die Mittel für Verwaltungskosten und Eingliederungsleistungen.

Finanzplanung JC MOL für 2021	in Mio €
Globalbudget	26,0
Davon für Eingliederungsleistungen	7,6
Davon für Verwaltungsausgaben	18,4

a. Personalressourcen

Die Personalkapazitäten im Jobcenter Märkisch-Oderland wurde im Jahr 2020 auf Grund der weiter abnehmenden Anzahl an eLB um 5,6 Vollzeitäquivalente (VZÄ) reduziert. Somit stehen 2021 dem Jobcenter MOL 212,1 Vollzeitäquivalente (VZÄ) zur Verfügung.

b. Eingliederungsbudget

Die Verwendung der Mittel aus dem Eingliederungsbudget orientiert sich an den Rahmenbedingungen des Arbeitsmarktes, den geschäftspolitischen Zielen sowie an den Erfordernissen der Förderung im individuellen Einzelfall. (Anlage 1, Budgetplanung EGT)

Die Planung der voraussichtlich benötigten Eintritte und Instrumente erfolgte auf Grundlage von Erfahrungswerten aus Jahren ohne Beschränkungen durch eine Pandemie. Die Fachkräfte aus den Teams wurden bei der konkreten Maßnahmeplanung einbezogen. (Anlage 2, Eintrittsplanung)

Ein längerer Lockdown und länger andauernde Kontaktbeschränkungen erschweren die Umsetzung der Planung.

	in T€
Ausgabemittel gesamt	7.578
Förderung der beruflichen Weiterbildung (FbW)	1.195
Aktivierung und berufliche Eingliederung (MAbE)	1.773
Arbeitsgelegenheit (AGH) Mehraufwandvariante	740
§16e EVL	910
§16i Teilhabe am Arbeitsmarkt	1.390
Eingliederungszuschüsse (EGZ)	870
Förderung aus dem Vermittlungsbudget (VB)	158
Reha Ermessensleistungen	220
Einstiegsgeld (ESG)	190
Einstiegsqualifizierung (EQ)	25
Begleitende Hilfen Selbstständigkeit	5
Sonstige	102

6. Performancepotential

Zur weiteren Qualitätsverbesserung und Steigerung des Leistungsvermögens tragen unter anderem nachfolgende Maßnahmen bei:

1. Alternative Zugangswege für Kundinnen und Kunden ausbauen
 - a. Start der Eigentelefonie ab 1. Januar 2021 (Bisher Nutzung des Servicecenters der Agentur). Die Teams, Sachbearbeiter und Vermittler sind direkt für Kundinnen und Kunden erreichbar.
 - b. Fortführen der Erklärung und Bewerbung der digitalen Services gegenüber unseren Kundinnen und Kunden
 - c. Erprobung und Einführung eines Systems für die Online-Terminvereinbarung im Jahr 2021
 - d. Zwei weitere Mitarbeiterinnen absolvieren die angebotenen Schulungen zum Thema „Digitalisierung am Arbeitsmarkt“ und unterstützen den schon vorhandenen Digitalisierungs-„Rucksackträger“ bei seiner Arbeit im Haus
2. Ausweitung des Projektes „Chancen für Märkisch-Oderland“ auf die Kundengruppe U25
 - a. Projekt hat sich in Ü25 bewährt und soll daher auf Arbeits- und Ausbildungsplatzsuchende junge Erwachsene übertragen werden
 - b. Direkte Kontaktherstellung zwischen Ausbildungsbetrieb und jungem Erwachsenen mit nicht so gutem Zeugnis. Es kann bei persönlichem Kennenlernen doch „passen“.
3. Chancen durch Neuansiedlungen
 - a. Weiterhin gute Zusammenarbeit mit „Team Automotive“, damit unsere Bewerberinnen und Bewerber gute Chancen für eine Arbeitsaufnahme bei Tesla haben
 - b. Gezielte Fortbildungen in den Bereichen Lager- und Logistik für neu entstehende Arbeitsplätze
 - c. Gemeinsames Agieren mit dem AGS bei Stellenbesetzungsprozessen
4. Umgestaltung des Neukundenprozesses (Projekt in Strausberg)
 - a. Vorschaltung der Beratung von Neukunden durch den Vermittlungsbereich vor dem Termin zur qualifizierten Antragsannahme
 - b. Qualifizierte Antragsausgabe und Annahme für Neukunden innerhalb eines spezialisierten Teams für Neukunden
5. Agile Arbeitsmethoden fördern
 - a. Wenn es die Themen ermöglichen, werden nur Rahmenbedingungen formuliert und individuelle Ausgestaltungen den Teams überlassen
 - b. Mitarbeitende werden über sogenannte Open-Space-Formate eingeladen, ihre Verbesserungsvorschläge einzubringen
 - c. Projektarbeit ermöglichen zum temporären Ausprobieren unterschiedlicher Organisationsformen bzw. Arbeitsansätze
6. Chancen der Pandemie nutzen
 - a. Abstimmungen auf kurzen Wegen zwischen verschiedenen internen und externen Akteuren auch in Zukunft durch Nutzung von Online-Formaten

fortführen. Prozesse werden beschleunigt und anstehende Aufgaben kommen zügiger in die Umsetzung.

- b. Telefonische Beratungen als sinnvolle Ergänzung zu persönlichen Beratungen dauerhaft fortführen
- c. Durch digitale Förderangebote für Kundinnen und Kunden erweitert sich die Förderlandschaft, insbesondere im ländlichen Raum.

7. Wirkung und Ziele

Die Wirkungsplanung umfasst die Ziele:

- Verbesserung der Integration in Erwerbstätigkeit (Zielindikator Integrationsquote)
- Vermeidung von langfristigem Leistungsbezug (Zielindikator: Veränderung des Bestandes an Langzeitleistungsbeziehern)

Bei der Planung der Zielwerte für 2021 wurden das vorhandene Kundenpotential, die Entwicklungen am Arbeitsmarkt, mögliche demografische Entwicklungen, sowie die verfügbaren Haushaltsmittel im Eingliederungsbudget berücksichtigt.

Abb.6 Entwicklung der Kunden und Integrationen

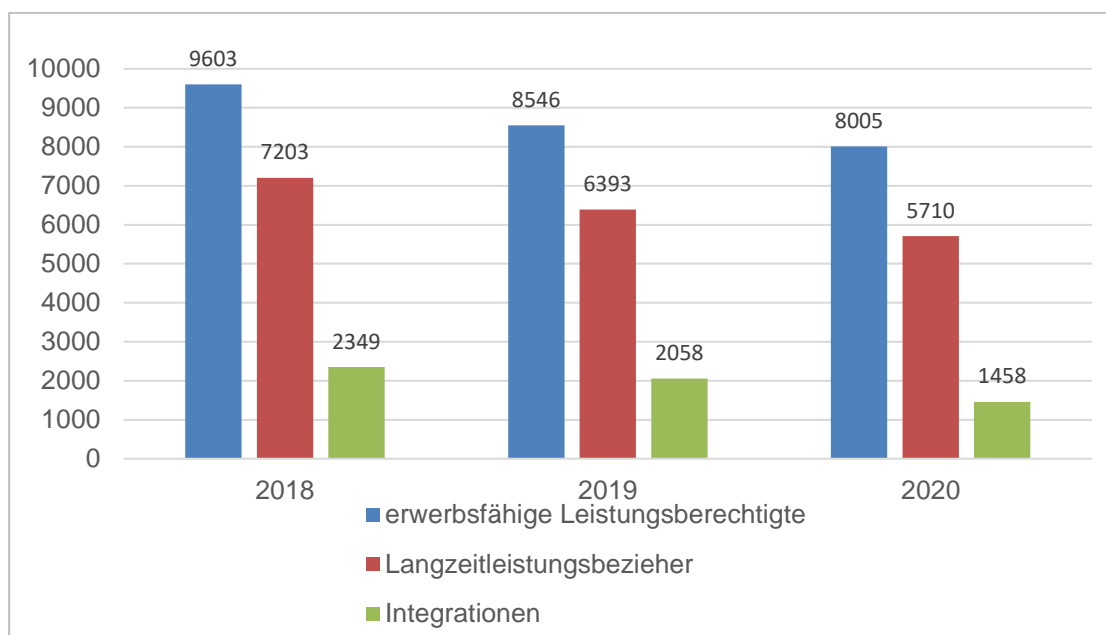


Tabelle 1 Übersicht Ziele JC MOL für 2021

Ziel	Zielindikator	Zielwert
Vermeidung von langfristigem Leistungsbezug	Bestand an Langzeitleistungsbeziehenden	5.430
Verbesserung der Integration in Erwerbstätigkeit	Integrationsquote	21,3 %
Leistungen für Unterkunft und Heizung stabil halten	Leistungen für Unterkunft und Heizung (LUH)	24,05 Mio €

8. Anlagen

Anlage 1: Budgetplanung EGT

Stand: 31.01.2021
Angaben gerundet



Budgetplanung 2021

Eingliederungsleistungen

	2020		2021		2021			
	Gesamthaushalt Ausgaben IST		Verbindung		Neugeschäft incl. Pflichtleistungen		Gesamthaushalt *	
	absolut	%	absolut	%	absolut	%	absolut	%
I. Integrationsorientierte Instrumente	4.036.990 €	53,2%	1.934.032 €	51,8%	2.324.376 €	60,5%	4.258.408 €	56,2%
1. Förderung berufl. Weiterbildung (FbW)	951.625 €	12,5%	335.336 €	9,0%	859.664 €	22,4%	1.195.000 €	15,8%
2. Eingliederungszuschüsse (EGZ)	683.743 €	9,0%	174.064 €	4,7%	695.936 €	18,1%	870.000 €	11,5%
3. Aktivierung und berufliche Eingliederung (IMbE)	2.053.640 €	27,1%	1.380.049 €	36,9%	392.951 €	10,2%	1.773.000 €	23,4%
4. Vermittlungsbudget (VB)	178.864 €	2,4%	2.075 €	0,1%	156.333 €	4,1%	158.408 €	2,1%
5. Reisekosten (MDK)	10.700 €	0,1%	- €	-	17.000 €	0,4%	17.000 €	0,2%
6. Einstiegsgehd (ESG)	142.521 €	1,9%	20.285 €	0,5%	169.705 €	4,4%	190.000 €	2,5%
7. Begleitende Hilfen Selbständige	4.238 €	-	- €	-	5.000 €	0,1%	5.000 €	0,1%
8. Freie Förderung (FF)	3.918 €	0,1%	- €	-	20.000 €	0,5%	20.000 €	0,3%
9. Zuschüsse zum Arbeitsentgelt bei berufl. Weiterbildung (AEZ)	16.216 €	0,2%	22.213 €	0,6%	7.787 €	0,2%	30.000 €	0,4%
II. Beschäftigung schaffende Maßnahmen	3.163.874 €	41,7%	1.670.587 €	44,7%	1.369.413 €	35,6%	3.040.000 €	40,1%
1. AGH - Mehraufwandsvariante (MAE)	675.984 €	8,9%	205.873 €	5,5%	534.127 €	13,9%	740.000 €	9,8%
2. §16e SGB II Eingliederung von Langzeitarbeitslosen	956.514 €	12,6%	448.981 €	12,0%	461.019 €	12,0%	910.000 €	12,0%
3. §16i SGB II Teilhabe am Arbeitsmarkt	1.531.376 €	20,2%	1.015.734 €	27,2%	374.266 €	9,7%	1.390.000 €	18,3%
III. Spezielle Maßnahmen für Jüngere	46.968 €	0,6%	21.528 €	0,6%	20.472 €	0,5%	42.000 €	0,6%
1. Benachteiligtenförderung + assistierte Ausbildung (ASA)	15.337 €	0,2%	12.162 €	0,3%	4.848 €	0,1%	17.000 €	0,2%
2. Einstiegsqualifizierung (EQ)	31.631 €	0,4%	9.376 €	0,3%	15.624 €	0,4%	25.000 €	0,3%
IV. Berufliche Reha und SB Förderung	306.042 €	4,0%	109.068 €	2,9%	110.932 €	2,9%	220.000 €	2,9%
V. Weitere Förderleistungen	37.652 €	0,5%	- €	-	18.000 €	0,5%	18.000 €	0,2%
1. SoDEG	37.652 €	0,5%	- €	-	- €	-	- €	-
2. Sonstige	- €	-	- €	-	18.000 €	0,5%	18.000 €	0,2%

Anlage 2: Eintrittsplanung



Budgetplanung - Eingliederungsleistungen 2021		
Förderübersicht		
Förderart	Anzahl Förderfälle 2020	Anzahl Förderfälle Planung 2021
Förderung der beruflichen Weiterbildung (FbW)	220	242
Aktivierung und berufliche Eingliederung (MAbE)	868	832
Eingliederungszuschüsse (EGZ)	157	207
Einstiegsgeld (ESG)	103	131
Arbeitsgelegenheit (AGH) Mehraufwandvariante	280	276
§16e Eingliederung von LZA (EVL)	21	46
§16i Teilhabe am Arbeitsmarkt (TaAM)	5	24
Summe	1.654	1.758