

# Zukunftsprogramm Berlin-Brandenburg *„Gemeinsam für die Region“*



## Maßnahmenübersicht



**Bundesagentur  
für Arbeit**

Regionaldirektion  
Berlin-Brandenburg



## **Maßnahmenübersicht des Zukunftsprogramms – Maßnahmenplakate**

### **Zukunftsprogramm Berlin-Brandenburg**

Das Zukunftsprogramm Berlin-Brandenburg ist ein gemeinsames Projekt der Regionaldirektion Berlin-Brandenburg der Bundesagentur für Arbeit und der folgenden externen Partner:

#### **Senatsverwaltungen des Landes Berlin**

- Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen
- Senatsverwaltung für Finanzen
- Senatsverwaltung für Wirtschaft, Technologie und Forschung
- Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Wissenschaft
- Senatsverwaltung für Gesundheit und Soziales

#### **Ministerien des Landes Brandenburg**

- Ministerium Arbeit, Soziales, Frauen und Familie
- Ministerium der Finanzen
- Ministerium für Wirtschaft und Europaangelegenheiten
- Ministerium für Bildung, Jugend und Sport

#### **Weitere externe Partner**

- Deutscher Gewerkschaftsbund Bezirk Berlin-Brandenburg
  - Handwerkskammer Berlin
  - Handwerkskammer Cottbus
  - Handwerkskammer Frankfurt (Oder) Region Ostbrandenburg
  - Handwerkskammer Potsdam
  - Industrie- und Handelskammer zu Berlin
  - Industrie- und Handelskammer Cottbus
  - Industrie- und Handelskammer Ostbrandenburg
  - Industrie- und Handwerkskammer Potsdam
  - Unternehmerverbände Berlin-Brandenburg
-

## **Teilprojekt Jugend in Arbeit!**

### **Maßnahmen in Schule und Berufsschule**

27	Gesamtstruktur Praktika an Schulen und Lehrerfortbildungen zu Berufsbildern.....	7
119	Berufsfachliche Ausrichtung von abH-Maßnahmen im Land Berlin.....	8
81	Früherkennung von Leistungsdefiziten und sozialpädagogischen Bedarfen .....	9
131	Kontaktaufnahme zu Azubis in Berufsschulen rechtzeitig vor Ausbildungsende, um frühzeitige Vermittlungsbemühungen einzuleiten .....	10
18	Verbindliche Gestaltung des Projekts zur Berufsorientierung „komm auf Tour“ in der Schule und langfristige finanzielle Absicherung .....	11
17	Schulveranstaltungen mit Vorbildern aus der Peergroup .....	12
52	UnternehmerInnen mit Migrationshintergrund als Vorbilder gewinnen (Berlin) .....	13
23	Bessere Vernetzung der Akteure in Berlin am Übergang Schule – Beruf über Schnittstelle zum schulischen Leit- und Anmeldesystem .....	14
116	Erstellung Stärken- und Interessenprofil für SchülerInnen .....	15
78	Anpassung der Raum-Ausbildungsstruktur der OSZ in Berlin und Brandenburg.....	16

### **Vernetzung von Beratungs-/Unterstützungsangeboten**

58	Forcieren der Verknüpfung von öffentlichen Beratungs- und Unterstützungs- dienstleistungen in Bezirken/Landkreisen .....	17
11	Bestehende Strukturen wie Vereine, Familienzentren u.a. in den Quartieren/ Landkreisen zur Ansprache von Jugendlichen und Eltern nutzen .....	18
83	Nachbetreuung einmündender BewerberInnen.....	19
15	Ganzheitlichen Unterstützungsansatz in der Gestaltung des Förder- instrumentariums insbesondere für die Personengruppe der (langzeit-) arbeitslosen Eltern erhöhen.....	20
33	Ausrichtung von Maßnahmen für Jugendliche auf produktionsorientierte Tätigkeiten .....	21

### **Anregung der Nachfrage/Herbeiführen des Marktausgleichs**

137	Konsequenter Umsetzung des Prinzips „Fördern und Fordern“ .....	23
129	AG-Beratung zur Übernahme von BerufsanfängerInnen.....	24
70	Akquisition und Besetzung von Ausbildungsstellen in Zukunftsbranchen .....	25
62	Vermittlungsprozesse in Ausbildung und Arbeit an der Schnittstelle von JC und AA effektiv und effizient gestalten .....	26
48	Unversorgte BewerberInnen und arbeitslose Jugendliche für EQ gewinnen .....	27
108	Aktivierung von Jugendlichen ohne Berufsabschluss sowie verstärkte AG-Beratung zur Ausweitung des Angebots von Teilzeitausbildungen .....	28
77	Mobilitätsförderung in Brandenburg.....	29
47	Effektivierung der laufenden Projekte zur EQ.....	30
45	Qualitäts- und Erfolgsmanagement BvB-Maßnahmen .....	31

---

## **Teilprojekt Aktivierung Langzeitbezieher**

### **Zusammenarbeit mit dem AG-S verbessern**

38	Verstärkung der bewerberorientierten Vermittlung und gezieltere Zusammenarbeit mit dem AG-S .....	33
57	Berufskundliches Wissen und Branchenkenntnisse verbreitern .....	34
5	Qualifizierungsbedarfe schnell und sicher erkennen.....	35
59	Informationsfluss im Vermittlungsprozess verbessern .....	36
46	Verstärkte Umwandlung von Minijobs in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung .....	37
39	Erweiterung der Kontaktmöglichkeiten zwischen JC und AG.....	38

### **Integrationsarbeit mit dem Kunden/der Kundin verbessern**

8	Durchführung hochwertiges Profiling .....	39
9	Beratungsqualität erhöhen .....	40
13	Geeignete und ganzheitliche Kontaktdichte realisieren .....	41
62	Bedarfsgerechter Maßnahmeninsatz .....	42
58	Ganzheitlicher Ansatz der Beratung und Entwicklung von Maßnahmen in Wohngebieten mit komplexen Problemlagen.....	43
36	Präventive Maßnahmen zur Gesunderhaltung stärker berücksichtigen .....	44
26	Zusammenarbeit der IFK mit dem ÄD/BPS stärken.....	45
Z1	Langzeitbezug – Vermeidung von Übertritten in den Langzeitbezug.....	46
Z2	Sicherung Fachkräftepotenzial – Erstausbildung für junge Erwachsene von 25 bis unter 35 Jahren.....	47

### **Nebentätigkeit aufgreifen und illegale Beschäftigung aufdecken**

18	Nutzung von Maßnahmen mit flexiblem Zeitfenster und flexibler Nettoverweildauer.....	49
17	Einladung zu Randzeiten .....	50

### **Zugang zu sozial-integrativen Leistungen verbessern**

10	Steuerungsprozess für Leistungen nach § 16a SGB II implementieren.....	51
11	Schnellen Zugang zu Leistungen nach § 16a SGB II schaffen .....	52

### **Motivation stärken**

12	Betreuung von KundInnen mit Motivationsschwächen in gesonderten Teams mit speziell geschulten MitarbeiterInnen.....	53
61	Familienorientierten Ansatz in der Beratung stärker umsetzen.....	54

### **Rahmenbedingungen verbessern**

20	Zugang zu bedarfsgerechten Angeboten für Kinderbetreuung sicherstellen .....	55
21	Beratung von AG zu flexiblen Arbeitszeitmodellen und zu einer verlässlichen Arbeitszeitplanung.....	56

### **Selbstständige gezielt betreuen**

53	Beratung und Begleitung von NeugründerInnen .....	57
54	Enge Begleitung von Bestandsselfständigen und ggf. Einleitung von Ausstiegsszenarien .....	58
55	Prüfung und Beurteilung der Anlage „Erklärung zum Einkommen aus selbstständiger Tätigkeit“ .....	59

<b>Abkürzungsverzeichnis</b> .....	60
------------------------------------	----

---













# MN 27 Gesamtstruktur Praktika an Schulen und Lehrerfortbildungen zu Berufsbildern

## Unser Ziel

Systematisierung und bessere Verankerung sowie Umsetzung von Elementen der Berufsorientierung an Schulen mit dem Ziel, fundierte Berufswahlentscheidungen zu befördern bzw. für Ausbildung und Schulabschluss zu motivieren



## Ausgangslage

Die Verankerung von Elementen der Berufsorientierung an der Schule in Form eines zielorientierten Schulkonzepts zur Berufs- und Studienorientierung weist oftmals Verbesserungspotenzial auf

Insbesondere sind Praktikumsinhalte in den verschiedenen Jahrgangsstufen nicht immer sinnvoll am Berufswahlprozess der Jugendlichen ausgerichtet; die Vor- und Nachbereitung von Praktika kann oftmals verbessert werden. LehrerInnen sind als wichtige AnsprechpartnerInnen für SchülerInnen in Sachen Berufswahl teilweise nicht ausreichend zu Fragen des Ausbildungssystems informiert

## Unsere Idee

- |                                    |   |
|------------------------------------|---|
| <b>Gesamtkonzept<br/>Praktikum</b> | <ul style="list-style-type: none"><li>■ Entwicklung eines Gesamtkonzepts für Praktika nach Jahrgangsstufen und für verschiedene Schulformen; mögliche Bausteine: Kompetenzwerkstatt zur Vorbereitung von Praktika, Ringpraktikum, Betriebserkundungen</li><li>■ Beschreibung des Vorgehens zur Vorbereitung, Begleitung und Nachbereitung von Praktika sowie zur Integration von Praktika in den Schulbetrieb</li><li>■ Handreichungen für Betriebe zur sinnvollen Gestaltung und Durchführung von Praktika für SchülerInnen (nach Altersklassen)</li><li>■ Einrichtung einer Internetseite zur Gestaltung von Praktika, auf der alle relevanten Handreichungen abgerufen werden können</li></ul> |
| <b>Lehrerfort-<br/>bildungen</b>   | <ul style="list-style-type: none"><li>■ Einführung und Angebot einer Lehrerfortbildung zu Themen der Berufskunde und -orientierung; zentrale Elemente: Information zu Ausbildungssystem und (aktuellen) Berufsbildern, idealtypischer Ablauf und Verankerung von Praktika an Schulen, Unterstützung bei der Erstellung eines Schulkonzepts zur Berufs- und Studienorientierung (Dauer ca. 2 Tage)</li><li>■ Vereinbarung mit SenBJW und LISUM zur Aufnahme in den Katalog der Lehrerfortbildungen</li><li>■ Durchführung der Fortbildungen in den BTS der BA</li></ul>  |

## **MN 119** Berufsfachliche Ausrichtung von abH-Maßnahmen im Land Berlin

### **Unser Ziel**

Durch die Anbindung der abH-Bildungsträger an die jeweilige berufsfachliche Ausrichtung der Berufsschule soll die Qualität der Maßnahmen durch zielgerichtete Betreuungsmöglichkeiten gesteigert, die Transparenz bei allen Beteiligten erhöht und damit die Zahl von Ausbildungsabbrüchen verringert werden



### **Ausgangslage**

Die Zahl der Ausbildungsabbrüche in Berlin (und Brandenburg) ist überdurchschnittlich hoch und im letzten Jahr signifikant gestiegen

Aktuell arbeiten mehrere Träger parallel an den Berufsschulen, damit fehlt Transparenz für Berufsschulen, AG und Jugendliche

AG bemängeln die Qualität der abH auf Grund fehlender Berufsfachlichkeit der Lehrkräfte

Die abH-Maßnahmen sind nicht ausgelastet, abH bei EQ wird so gut wie nicht in Anspruch genommen

### **Unsere Idee**

#### **Berlinweite berufsfachliche Aufstellung der abH in Berlin**

- Vorschlag für berufsfachliche Aufstellung – ist durch RD BB erfolgt, die Maßnahmen werden durch die AA entsprechend bestellt
- Abstimmung der AA mit den JC über den Einkauf der Plätze in der jeweiligen abH

#### **Verortung des berufsfachlich zuständigen Trägers am OSZ durch regelmäßige Sprechstunden**

- Abstimmung mit SenBJW und den Schulleitungen der OSZ ist im Rahmen der Schulleiterkonferenz erfolgt
- Die OSZ werden den Trägern Räume für Sprechstunden kostenfrei zur Verfügung stellen, ggf. sogar Räumlichkeiten für die Durchführung der abH

# MN 81

## Früherkennung von Leistungsdefiziten und sozialpädagogischen Bedarfen

### Unser Ziel

Aufbau eines systematischen und standardisierten Systems zur Erkennung von Leistungsdefiziten in der Ausbildung durch bessere Verknüpfung bestehender Angebote und Einrichtung neuer Formen des Austauschs

### Ausgangslage

Es existiert bislang kein systematischer Austausch zwischen Berufsschule, Ausbildungsbetrieb und AA/JC zu Unterstützungsbedarfen von Auszubildenden auf Grund von Leistungsdefiziten und/oder sozialpädagogischen Bedarfen

Somit mangelt es an der rechtzeitigen Intervention, um Ausbildungsabbrüche zu verhindern, und an einer Grundlage für eine bedarfsgerechte Planung von Angeboten der AA/JC (abH) sowie Stütz-/Teilungsunterricht an den Berufsschulen



### Unsere Idee

#### Früherkennungssystem mit

##### ■ Startpunkt Berufsschule

Definition eines Idealprozesses für ein Früherkennungssystem mit Startpunkt Berufsschule mit Arbeitshilfen zur Standardisierung des Prozesses: Erkennung Defizite durch Lehrer → Übermittlung der Defizite in standardisiertem Formblatt an Ausbildungsbetrieb, Ausbildungsberater sowie AA/JC (Datenschutzerklärung notwendig) → ggf. Anmeldung des Jugendlichen zu Informationsgespräch bei Ausbildungsberater → Identifizierung und Beantragung passender Unterstützungsangebote

##### ■ Startpunkt Ausbildungsbetrieb

Definition eines Idealprozesses für ein Früherkennungssystem mit Startpunkt Ausbildungsbetrieb: Erkennung von Defiziten durch Ausbildungsbetrieb (a) vor oder (b) während der Ausbildung  
a. Übermittlung der festgestellten Bedarfe an AGS, Antrag auf abH  
b. Ggf. Kontaktaufnahme mit OSZ, Anmeldung des Jugendlichen zu Informationsgespräch bei Ausbildungsberater (s.o.)

##### ■ Startpunkt Azubi

Definition eines Idealprozesses für ein Früherkennungssystem mit Startpunkt Auszubildender: Jugendlicher bespricht Problem mit Ausbildungsbetrieb, LehrerIn, BerufsberaterIn der AA oder AusbildungsberaterIn der Kammern → Anmeldung zu Informationsgespräch bei AusbildungsberaterIn (s.o.)

#### Ermittlung von Unterstützungsbedarfen

Nutzung eines ggf. ab 2014/15 an Berliner Schulen vorhandenen Erfassungssystems zum Verbleib beim Übergang von der allgemeinbildenden zur Berufsschule sowie Einbindung von „Stärken- und Interessenprofilen“ für alle SchulabgängerInnen zur Ermittlung von Bedarfen

# MN 131 Kontaktaufnahme zu Azubis in Berufsschulen rechtzeitig vor Ausbildungsende, um frühzeitige Vermittlungsbemühungen einzuleiten

## Unser Ziel

Initiative Kontaktaufnahme zum Auszubildenden rechtzeitig vor Ende der Ausbildung durch Informationsveranstaltungen in der Berufsschule, um Jugendlichen die Dienstleistung Vermittlung vorzustellen, frühzeitige Vermittlungsbemühungen einzuleiten und nahtlosen Übergang in Erwerbstätigkeit zu sichern



## Ausgangslage

Vermittlungsbemühungen bei Auszubildenden mit Berufsabschluss, die nicht übernommen werden, finden häufig zu spät statt, da betriebliche Auszubildende keine Verpflichtung haben, sich frühzeitig vor Ende der Ausbildung bei den AA arbeitssuchend zu melden

## Unsere Idee

**Zielgerichtete  
Ansprache der  
OSZ auf lokaler  
Ebene**

- Ansprache der Schulleitung von OSZ/Berufsschulen durch den VG, GO und/oder die Bereichsleitung, Überzeugung der Schulleitung von

den Vorteilen der frühzeitigen Asu-Meldung und vom Veranstaltungskonzept, ggf. formale Kooperationsvereinbarung auf regionaler Ebene, um zukünftige Veranstaltungen sicherzustellen

**Veranstaltung für  
Lehrkräfte zur  
Vorbereitung der  
Informations-  
veranstaltung**

- Veranstaltung für Lehrkräfte mit 3 Zielen: fachliche Qualifizierung der Lehrkräfte zu Angeboten der BA sowie zur Arbeitsmarktsituation, Werben dafür, dass auch die Lehrkräfte bei den Azubis für eine frühzeitige Asu-Meldung werben, sowie Vorbereitung der Informationsveranstaltung für die SchülerInnen

**Informations-  
veranstaltungen für  
SchülerInnen**

- Informationsveranstaltung zur frühzeitigen Vorstellung der Vermittlungsdienstleistung und zur Erhöhung der Transparenz bei den Jugendlichen zur Situation auf dem Arbeitsmarkt, Gewinnung von voraussichtlich nicht übernommenen Jugendlichen zur frühzeitigen Meldung bei der AA; Terminvereinbarung mit Jugendlichen für individuelles Beratungsgespräch

- Durchführung ca. 3 - 4 Monate vor Ende der Ausbildung, z.B. im Rahmen des WISO-Unterrichts

# MN 18

## Verbindliche Gestaltung des Projekts zur Berufsorientierung „komm auf Tour“ in der Schule und langfristige finanzielle Absicherung

### Unser Ziel



Das erfolgreiche BO-Projekt „komm auf Tour“ soll im Land Brandenburg auch weiterhin den Einstieg in den Berufswahlprozess von SchülerInnen der 7. Klasse bilden können und verbindlich in das BO-Konzept der Schulen eingebunden sein

Die Schulen sollen die Durchführung von „komm auf Tour“ aktiv mit begleiten. Für das Land Brandenburg wird darüber hinaus angestrebt, die Umsetzung von „komm auf Tour“ langfristig finanziell abzusichern

### Ausgangslage

Das BO-Projekt „komm auf Tour“ für SchülerInnen der 7. Klassen wird im Land Brandenburg bis Ende 2013 über eine ESF-Projektförderung finanziert. Eine weitere Förderung über ESF ab 2014 ist nicht gesichert

Das Format „komm auf Tour“ ist noch nicht in allen der daran beteiligten Schulen in Berlin und Brandenburg mit der notwendigen Verbindlichkeit in das schulische Gesamtkonzept zur Berufsorientierung eingebunden. Darüber hinaus fehlt es teilweise an einer gelungenen Verknüpfung mit den Unterrichtsinhalten

### Unsere Idee

- Sicherung der langfristigen Finanzierung von „komm auf Tour +“ im Land Brandenburg**
  - Die Kofinanzierungsmöglichkeiten durch das Land Brandenburg sollen in bilateralen Gesprächen zwischen RD BB und MASF/MBJS weiter ausgelotet und ggf. mit einer Rahmenvereinbarung abgeschlossen werden
  - Geprüft werden soll, ob man größeren Gruppen ggf. Teile des Parcours in BA-eigenen Liegenschaften oder bei Dritten für längere Zeit zugänglich machen kann
- Verbindlichere Einbindung der Schule in die erfolgreiche Durchführung von „komm auf Tour“**
  - Durch die Entwicklung und Umsetzung eines zielorientierten Abstimmungsprozesses zwischen dem Veranstaltungsträger, der AA und der Schule sollen eine höhere Verbindlichkeit und ein höheres Verantwortungsbewusstsein in der Vorbereitung einer regionalen „komm auf Tour“-Veranstaltung bei allen Beteiligten erzeugt werden
  - Die Lehrkräfte sollen durch die Bereitstellung geeigneter Unterrichtsmaterialien bei der schulischen Vor- und Nachbereitung der Veranstaltung stärker unterstützt werden

# MN 17 Schulveranstaltungen mit Vorbildern aus der Peergroup

## Unser Ziel

Schulveranstaltungen zum Thema „Schulabschluss/Ausbildung“ mit Vorbildern aus der Peergroup der Jugendlichen durchführen, als Teil von BO-Veranstaltungen in der Schule mit dem Ziel für Ausbildung und Schulabschluss zu motivieren



## Ausgangslage

Das persönliche Umfeld der Jugendlichen trägt oft nicht ausreichend zur Steigerung der Motivation für das Erreichen eines Schulabschlusses/die Aufnahme einer Ausbildung bei. Ratschläge von LehrerInnen, Eltern und BerufsberaterInnen werden von Jugendlichen nicht gern angenommen; Ansprache durch gleichaltrige Jugendliche in ähnlichen sozialen Kontexten (Peergroup) wird als wirksamer angesehen

## Unsere Idee

### Langfristige Vorbereitung der BO-Veranstaltung

- Kennenlernen der geeigneten KandidatInnen für Peergroup-Veranstaltungen in BO-Veranstaltungen der 10. Klasse durch BerufsberaterInnen (BFK); alternative Ansprache der Jugendlichen über AG (Kontakt durch AGS/Kammern)
- BFK erstellt Pool an Azubis für BO-Veranstaltung nach Berufsbildern (Peergroup-Vorbilder werden definiert als Jugendliche, die an der Schule, an der die BO stattfindet, selbst gelernt haben und jetzt eine Ausbildung machen)
- Erneute Kontaktaufnahme mit Jugendlichen durch Brief, konkrete Terminvereinbarung und Vorbereitung der BO mit KandidatInnen in OSZ
- Vorbereitung der BO mit Schule: Ansprache der LehrerInnen durch BFK
- Allgemeine Information der AG über BO-Veranstaltung im Vorfeld anhand AG-Newsletter sowie ggf. Kontakt über AGS

### Durchführung der BO-Veranstaltung

- Durchführung des neuen BO-Formats im 2. Halbjahr der 9. Jahrgangsstufe
- Dauer der BO: 45 Minuten, BFK stimmt Format mit der Schule ab
- BFK wird begleitet durch 2 - 3 Jugendliche in typischer Arbeitsbekleidung, Vorstellung der Jugendlichen anhand von Steckbriefen oder ggf. Interviews; Fokus liegt auf dem Thema Ausbildung allgemein, nicht dem spezifischen Berufsbild
- Erfahrungsaustausch zu 4 Themen (Berufsfindung, Bewerbungsprozess, Schule, Azubi-Alltag)



## **MN 52** UnternehmerInnen mit Migrationshintergrund als Vorbilder gewinnen (Berlin)

### **Unser Ziel**

Erfolgreiche UnternehmerInnen oder Führungskräfte mit Migrationshintergrund als Vorbilder für BO-Veranstaltungen in der Schule gewinnen mit dem Ziel, für Ausbildung und Schulabschluss zu motivieren



### **Ausgangslage**

Jugendliche mit Migrationshintergrund brechen überdurchschnittlich häufig die Schule ab, beginnen seltener als Jugendliche mit deutschem Familienhintergrund eine duale Ausbildung und brechen diese überdurchschnittlich häufig ab

Ratschläge von LehrerInnen und BerufsberaterInnen, die im Fall von Jugendlichen mit Migrationshintergrund oft aus einem nicht vergleichbaren sozialen Umfeld stammen, werden nicht gern angenommen

### **Unsere Idee**

#### **Langfristige Vorbereitung einer BO-Veranstaltung**

- Gewinnung von UnternehmerInnen und Führungskräften mit Migrationshintergrund für BO über Unternehmerverbände/Kammern (z.B. türkische Handelskammer, Verein türkischer AG) oder AG-S, allgemeine Information der UnternehmerInnen/Führungskräfte über das Ziel der BO; Erstellung einer Übersicht über interessierte UnternehmerInnen und Führungskräfte
- Als Vorbilder sollten UnternehmerInnen/Führungskräfte ausgewählt werden, die einen klassischen Berufsweg (deutscher Schulabschluss, abgeschlossene duale Berufsausbildung) haben (weitere Kriterien wurden in Checkliste definiert)
- Kontaktaufnahme zur Terminvereinbarung mit Unternehmen durch AG-S, Vorbereitung der BO mit KandidatInnen durch BerufsberaterInnen (BfK, ggf. gemeinsam mit AG-S)
- Vorbereitung der BO mit Schule: Ansprache der LehrerInnen durch BfK, so dass diese Fragen mit den SchülerInnen vorbereiten

#### **Durchführung der BO-Veranstaltung**

- Durchführung der BO im 2. Halbjahr der 8./9. Jahrgangsstufe
- Dauer der BO: 45 Min., BfK stimmt Format mit der Schule ab
- BfK wird begleitet durch eine/n UnternehmerInnen/Führungskraft mit Migrationshintergrund, der/die sich und seinen/ihren Lebensweg (inkl. Herausforderungen auf Grund des Hintergrunds) vorstellt
- SchülerInnen stellen Fragen an UnternehmerIn/Führungskraft; hierbei kann auf Impulsfragen zurückgegriffen werden

## MN 23

# Bessere Vernetzung der Akteure in Berlin am Übergang Schule – Beruf über Schnittstelle zum schulischen Leit- und Anmeldesystem

## Unser Ziel

Bessere Vernetzung der beruflichen Schulen in Berlin mit den AA/JC am Übergang zwischen allgemeinbildender Schule und Berufsausbildung durch optimale Nutzung eines elektronischen Leit- und Anmeldesystems, um einen besseren Überblick über die Anzahl und die qualitativen Bedarfe „unversorgter“ Jugendlicher zu bekommen



## Ausgangslage

In Berlin gibt es keine Berufsschulpflicht nach der 10. Klasse, daher gibt es keinen Überblick über die Anzahl und Problemlagen der zu betreuenden Jugendlichen

Die Jugendlichen, die den Übergang von der Schule in Ausbildung und Beruf nicht bzw. nur mit Verzögerung schaffen, sind mit der Zuständigkeit verschiedener Stellen überfordert und gehen evtl. zwischen den Institutionen verloren

Die rechtzeitige Vermittlung oder abgestimmte Planung von Angeboten ist nicht möglich, die jungen Menschen bleiben unversorgt oder es kommt zu Doppelanmeldungen und Maßnahmenplätze bleiben unbesetzt

## Unsere Ideen

### Vernetzung der Akteure in den Bezirken am Übergang Schule – Beruf

- SenBJW organisiert Regionalkonferenzen aller Akteure am Übergang Schule – Beruf

### Bereitstellung eines elektronischen Anmelde- und Leitsystems

- Bereitstellung des elektronischen Anmelde- und Leitsystems durch SenBJW
- BFK können das System nutzen und die Übergänge ihrer KundInnen nachvollziehen
- Erste Information über das Leitsystem findet im Rahmen der Regionalkonferenzen statt
- Bei Bedarf kann Schulung zum Anmelde- und Leitsystem vor Ort in den AA erfolgen

# MN 116 Erstellung Stärken- und Interessenprofil für SchülerInnen

## Unser Ziel

Verbesserung des Informationsaustauschs beim Übergang von der Schule in die Ausbildung durch eine mit den Partnern getroffene gemeinsame Vereinbarung zu den Kriterien eines „signalgebenden schmalen“ Stärken- und Interessenprofils für alle SchülerInnen und dessen nachhaltige Implementierung in der allgemeinbildenden Schule, Berufsschule und in berufs-vorbereitenden Bildungsmaßnahmen



## Ausgangslage

Ausbildungsbetriebe, aber auch die Berufsschulen (schulische Ausbildungsgänge) können bei ihrer Auswahlentscheidung derzeit nicht auf ein abgestimmtes, kompaktes „Kompetenzprofil“ für SchulabgängerInnen zurückgreifen, das die Stärken, Interessen und die erworbene Berufswahlkompetenz der BewerberInnen ausweist

Die Gestaltung eines effektiven Informationsaustauschs wird dabei auch durch die zu beachtenden Regelungen zum Datenschutz erschwert

## Unsere Idee

### Abstimmung mit den Partnern zu den Grundzügen eines Stärken- und Interessenprofils auf Basis vorhandener Veröffentlichungen

- Erstellung eines Übersichtsbogens auf Basis der Inhalte des Berufswahlpasses, des IHK-Kompetenzchecks der IHK Berlin bzw. des Bewerber-Check-Formats der IHK Potsdam, des Berufsorientierungsportals für Brandenburg etc. mit Informationen, die alle beteiligten Partner als relevant empfinden. Beispiel:
  - Schulische und praktische Stärken der SchülerInnen
  - Erworbene Kenntnisse aus der Berufsorientierung, inkl. Übersicht über Teilnahme an BO-Maßnahmen
  - Informationen zu anderen Maßnahmen der Berufsvorbereitung bzw. des Übergangssystems

### Nachhaltige Implementierung des „Kompetenzprofils“ in die Prozesse am Übergang von der Schule in die Ausbildung

- Nutzung der Ansätze aus Hamburg insbesondere zur Lösung der Fragen des Datenschutzes und zur Implementierung in der Schule (Kompetenzprofil wird dort an Zeugnis „angehängt“), in Berlin und Brandenburg ggf. zunächst als freiwillige Informationsweitergabe durch die SchülerInnen im Bewerbungsprozess
- Basis wird die digitalisierte Version des Berufswahlpasses sein
- BerufsberaterInnen (BFK) unterstützen die allgemeinbildenden Schulen bei der Implementierung des Formats BFK und U25-Vermittler bewerben die Nutzung des Formats bei Ausbildungssuchenden
- Entwicklung eines einheitlichen Berufs- und Studienwegeplans für alle SchülerInnen

## **MN 78** Anpassung der Raum-Ausbildungsstruktur der OSZ in Berlin und Brandenburg

### **Unser Ziel**

Die Schaffung allgemeingültiger Regelungen zum länderübergreifenden Berufsschulbesuch ist eine wichtige Rahmenbedingung für das Ziel eines gemeinsamen, unbeschränkten Ausbildungsmarkts Berlin-Brandenburg und der Fachkräftesicherung für Unternehmen in Brandenburg



### **Ausgangslage**

Jugendliche mit Wohnort in Berlin, die sich vorstellen können, ihre berufliche Ausbildung in einem Unternehmen in Brandenburg aufzunehmen, schrecken häufig davor zurück, wenn damit der Berufsschulbesuch in weiter entfernten Orten in Brandenburg verbunden ist

Die Ergebnisse der Analyse zukünftiger Ausbildungs- und Beschäftigungsströme in Brandenburg lassen solche Rahmenvereinbarungen notwendig erscheinen, um die Attraktivität der Ausbildung in Brandenburg zu halten bzw. auszubauen

### **Unsere Idee**

#### **Rahmenvereinbarung zum länderübergreifenden Berufsschulbesuch**

- RD BB adressiert Notwendigkeit einer Abstimmung zwischen den Bildungsverwaltungen der Länder Berlin und Brandenburg bzw. die regelmäßige Thematisierung im LAB und in den Bildungskonferenzen der Länder
- Federführung für Konzept und Umsetzung liegt bei den Bildungsverwaltungen der Länder





# MN 58

## Forcieren der Verknüpfung von öffentlichen Beratungs- und Unterstützungsdienstleistungen in Bezirken/Landkreisen

### Unser Ziel

Um die aktuelle Situation Jugendlicher am Übergang von der Schule in die Arbeitswelt zu verbessern, soll die stärkere Verknüpfung des Bereichs Schule mit den öffentlichen Beratungs- und Unterstützungsdienstleistungen in den Bezirken/Landkreisen insbesondere durch die Erhöhung der Transparenz untereinander und eine verbesserte Zusammenarbeit weiter forciert werden

Auf Länderebene sollen die Rahmenbedingungen geschaffen werden, die Jugendberufsagenturen nach dem Modell in Hamburg in den größeren Städten des Landes Brandenburg und im Land Berlin zu ermöglichen



### Ausgangslage

Unterstützungsangebote der Sozialleistungsträger sind ausreichend vorhanden. Es fehlt jedoch an einer systematischen Vernetzung der Akteure, an Transparenz über die Angebote, an einer zielgerichteten Abstimmung des personellen und finanziellen Mitteleinsatzes und an einer Abstimmung in der Ausgestaltung der Unterstützungsangebote und der Förderwege

In Berlin existiert derzeit kein Erfassungssystem zur nachvollziehbaren Darstellung des Weges der Jugendlichen von der Schule bis in das Erwerbsleben. Eine eindeutige Abbildung der Situation am Ausbildungsmarkt wird dadurch ebenso erschwert wie die effektive und bedarfsbezogene Planung der Unterstützungsangebote für die o.a. Personengruppe am Übergang von der Schule in den Beruf

### Unsere Ideen

#### Schaffung von Transparenz

Schaffung von Transparenz für die Sozialleistungsträger durch eine Übersicht aller Netzwerkpartner sowie ein Excel-Tool mit Überblick über Zuständigkeiten der Kooperationspartner sowie Ansprechpartner, Schaffung von Transparenz für Jugendliche über Informationsportal

#### Verbesserung des Informationsaustauschs

Verbesserung des Austauschs über systematisierte Formate zum Informations- und Datenaustausch (Muster für Überleitungsbögen, Meldebögen, Einverständniserklärungen) unter Beachtung der Regelungen zum Datenschutz, Konzept zur Einführung einer sicheren elektronischen Datenübermittlung

#### Harmonisierung der Abläufe und Maßnahmen zwischen den Trägern

Abschluss oder Ergänzung von Kooperationsvereinbarungen (Hilfestellung durch Mustervereinbarung, Checklisten), Stärkung der Zusammenarbeit auf Arbeitsebene durch gegenseitige Hospitationen und gemeinsame Fallbesprechungen, Umsetzung eines systematisierten Formats zur gemeinsamen Aufgaben-/Maßnahmenplanung

#### Zusammenschluss unter einem Dach

Ideenansatz des Angebots der Unterstützungsdienstleistungen unter einem Dach

## MN 11

# Bestehende Strukturen wie Vereine, Familienzentren u.a. in den Quartieren/Landkreisen zur Ansprache von Jugendlichen und Eltern nutzen

## Unser Ziel

Nutzung bestehender Strukturen zur Ansprache von Eltern aus schwierigem sozialem Umfeld, mit dem Ziel, dass diese ihre Kinder stärker für das Erreichen des Schulabschlusses und zur Aufnahme einer Ausbildung motivieren



## Ausgangslage

Insbesondere Eltern mit Migrationshintergrund oder aus bildungsfernen sozialen Schichten tragen oft nicht ausreichend zur Steigerung der Motivation ihrer Kinder für das Erreichen eines Schulabschlusses/die Aufnahme einer Ausbildung oder Arbeit bei oder verfügen nicht über ausreichendes Wissen, um ihre Kinder bei der Berufswahl zu unterstützen

Elternansprache erreicht bislang nur wenige Eltern, Eltern mit Migrationshintergrund oder aus schwierigen sozialen Hintergründen nutzen die bestehenden Angebote nur in geringem Umfang

## Unsere Idee

### Geförderte Projekte im SGB II zur Elternansprache nutzen

- Ergänzung von bestehenden Konzepten zur ganzheitlichen Integration von Bedarfsgemeinschaften um die Elternansprache zum Thema Schulabschluss/Ausbildung

### Vereine zur Elternansprache nutzen

- Elternansprache in Vereinen (z.B. Sportvereine, Freiwillige Feuerwehr), in denen Eltern Mitglieder sind, oder Vereine, in denen Jugendliche durch ihre Eltern begleitet werden; mögliche Ansprachemethoden/Kampagnen sind der Versand eines Briefs über den Verein, Auslegen von Werbematerialien vor Ort beim Verein oder die persönliche Ansprache vor Ort; Kontakt kann durch Pressestelle der AA (Kontakt zu großen Vereinen), BerufsberaterIn/JC-U25-Team oder Träger hergestellt werden
- Ggf. Wettbewerb für die beste/nachhaltigste Jugendarbeit ausloben



## **MN 83** Nachbetreuung einmündender BewerberInnen

### **Unser Ziel**

Verringerung von Ausbildungsabbrüchen und Zugängen in Jugendarbeitslosigkeit über eine systematische und gezielte Betreuung sowie Unterstützung von „Jugendlichen mit Startschwierigkeiten“ insbesondere während der ersten Monate ihrer dualen Ausbildung



### **Ausgangslage**

Jugendliche mit Startschwierigkeiten brechen häufiger die berufliche Ausbildung ab. Das Risiko von Ausbildungsabbrüchen ist gerade während der ersten Ausbildungsmonate besonders hoch

### **Unsere Idee**

#### **Systematischer Einsatz von abH durch Nachbetreuung nach Beginn der Ausbildung**

- Einsatz von abH für „Jugendliche mit Startschwierigkeiten“ durch regelmäßige Nachbetreuung nach Beginn der Ausbildung (Anwendung des „Früherkennungssystems“ (MN 81) mit Startpunkt AG) durch BFK/VFK und AG-S, um rechtzeitige Nutzung des Instruments abH zu sichern
- Einsatz von abH von Ausbildungsbeginn an für die Gruppe benachteiligter Jugendlicher; dem Ausbildungsbetrieb weiterhin über den AG-S bereits bei Unterbreitung des VV die Möglichkeit der Förderung mit abH anbieten
- Nachbetreuung und Nutzung des Instruments abH auch bei Teilzeitausbildungen für Alleinerziehende (MN 108) sinnvoll
- Ausgabe von Gutscheinen zur Inanspruchnahme vor Beginn der Berufsausbildung

## MN 15

# Ganzheitlichen Unterstützungsansatz in der Gestaltung des Förderinstrumentariums insbesondere für die Personengruppe der (langzeit-)arbeitslosen Eltern erhöhen

## Unser Ziel

Den ganzheitlichen Unterstützungsansatz bei der inhaltlichen Gestaltung von arbeitsmarktlichen Förderinstrumenten für (Langzeit-)Arbeitslose stärken, um die Motivation des familiären Umfelds Jugendlicher zu erhöhen und zu verhindern, dass die Lebenssituation der Eltern von den Kindern in langfristiger Sicht übernommen wird



## Ausgangslage

Eltern sind Vorbilder für ihre Kinder. Gerade bei Langzeitarbeitslosen mit Kindern ist daher ein stärkerer ganzheitlicher Unterstützungsansatz in der Gestaltung von Förderinstrumenten erforderlich. Die Motivation des persönlichen, familiären Umfelds von Kindern und Jugendlichen bestimmt unmittelbar deren Einstellung zum Erreichen eines Schulabschlusses, zur Aufnahme einer Ausbildung oder zur Erwerbstätigkeit

## Unsere Idee

### Individuelle Ausrichtung der Inhalte von Aktivierungsmaßnahmen auf Eltern

- Gestaltung individueller Maßnahmen anhand des „Baukastensystems“ MABE

### Konzipierung von Maßnahmen speziell für die Zielgruppe Eltern

- Beispielmaßnahme: Aktivierungsmaßnahme ZAK
- Erwerbsfähige leistungsberechtigte Personen mit Familienpflichten werden im Vorfeld von Qualifizierung und Beschäftigung intensiv aktiviert und damit an den Beschäftigungsmarkt herangeführt. Dabei werden unter anderem Handlungsstrategien und -kompetenzen für die Vereinbarkeit von Kind und Beruf entwickelt. Mögliche Handlungsfelder sind Netzwerke, aufsuchende Sozialarbeit, Kinderbetreuung, Zeitmanagement, Haushaltsplanung, berufliche Aktivierung und Kenntnisvermittlung, Bewerbungsaktivitäten inklusive Outfitberatung sowie betriebliche Erprobungen

### Einbindung von Angeboten Dritter bei der Durchführung von MN zur Arbeitsförderung

- Nutzung von Netzwerken zum Thema „Familie und Erziehung“ flankierend zu Arbeitsmarktinstrumenten; z.B. Organisation von Vorträgen und „Themenabenden“ sowie Bereitstellung von Informationsmaterialien Dritter

## **MN 33** Ausrichtung von Maßnahmen für Jugendliche auf produktionsorientierte Tätigkeiten

### **Unser Ziel**

Alternativen in der Berufsvorbereitung von Jugendlichen mit komplexen Förderbedarfen schaffen, für die das Prinzip des produktionsorientierten Lernens erfolgversprechender ist als die Teilnahme an einer Standard-BvB oder an einer betrieblichen Einstiegsqualifizierung



### **Ausgangslage**

Es gab bislang keine ausreichenden produktionsorientierten Angebote für Jugendliche mit komplexen Förderbedarfen, die eine Vollausbildung voraussichtlich (noch) nicht schaffen werden

### **Unsere Idee**

#### **BvB-Pro schließt Angebotslücke für Jugendliche mit komplexen Förderbedarfen**

- Produktionsorientiertes Lernen in einer BvB-Pro soll vor allem ein passgenaues Angebot für Jugendliche mit vielfältigen und schwerwiegenden Hemmnissen insbesondere im Bereich von Schlüsselqualifikationen oder auf Grund von Schulmüdigkeit sein
- Durch die Einführung von BvB-Pro steht jetzt ein entsprechendes Regelinstrument für diese Jugendlichen zur Verfügung, die nicht mehr der allgemeinen Schulpflicht unterliegen. Damit besteht die Möglichkeit, zusätzliche Potenziale zur Sicherung des Fachkräftebedarfs zu erschließen. Insbesondere durch ergänzende praktische berufliche Erfahrungen sollen die Teilnehmenden ihre Fähigkeiten, Fertigkeiten und Interessen hinsichtlich einer möglichen Berufswahl überprüfen und bewerten

#### **Prüfung von Umsetzungsmöglichkeiten einer Maßnahme BvB-Pro durch Abstimmung mit Partnern zu möglicher Kofinanzierung**

- Eine Ansprache der Länder hinsichtlich einer Kofinanzierung ist durch die RD BB erfolgt, zurzeit wird keine landesweite Kofinanzierung in Aussicht gestellt
- Die Kofinanzierung kann auch durch andere Dritte erfolgen, d.h., die Agenturen für Arbeit können auf regionaler Ebene potenzielle Kofinanzierer ansprechen







# MN 137 **Konsequenterer Umsetzung des Prinzips „Fördern und Fordern“**

## Unser Ziel

Durch eine gezielte Anpassung der Aufbau- und Ablauforganisation in den AA/JC soll insbesondere bei der Kundengruppe der arbeitslosen jungen Erwachsenen mit Berufsabschluss ein bedarfsorientierteres Fördern, aber auch ein konsequenteres Fordern ermöglicht werden



## Ausgangslage

Jugendliche bleiben trotz abgeschlossener Berufsausbildung arbeitslos, weil die Vermittlungsprozesse in den AA/JC nicht zielorientiert genug ausgerichtet sind. Auf Grund der hohen Anzahl an vorhandenen Angeboten fehlt vielen VFK die Übersicht über erfolgreiche Förderangebote. Fördermaßnahmen sind zudem oft nicht zielführend bzw. wirksam, da sie nicht auf arbeitslose Jugendliche mit Berufsabschluss zugeschnitten sind. Zusätzlich ist der Sanktionsprozess oft zeitlich so verzögert, dass keine Lerneffekte bei den KundInnen entstehen

## Unsere Idee

### **Anpassung der Aufbau- und Ablauforganisation**

Berufsfachliche Organisation und Teilspezialisierung der ArbeitsvermittlerInnen (Übertragung Vorgehen in Berlin auf Brandenburg) und Anpassung der Kontaktdichte für Kundengruppe der Jugendlichen mit abgeschlossener Berufsausbildung

### **Ganzheitliche Bearbeitung von Vermittlungs- und Leistungsanliegen**

Sanktionen frühzeitig und in engem zeitlichem Zusammenhang zum sanktionsauslösenden Verhalten, ggf. direkte Ausgabe des Sanktionsbescheids durch ArbeitsvermittlerInnen, um Lerneffekt bei KundInnen zu verstärken; hierfür: ganzheitliche Bearbeitung von Vermittlungs- und (bestimmten) Leistungsanliegen/alternativ: enge Zusammenarbeit zwischen VermittlerInnen und LeistungssachbearbeiterInnen durch Bildung von Tandems

### **Übersicht über wirksame Fördermaßnahmen**

Schaffung einer Übersicht über erfolgreiche Fördermaßnahmen mit Kriterien für deren Nutzung (Mindestkriterien, Checkliste), Schulung der VermittlerInnen zu Angeboten und Einsatz von Fördermaßnahmen unter Berücksichtigung des Themas Lebensplanung (Schnittstellenkonzept als interne Arbeitshilfe für Beratung Jugendlicher – für welche Lebenslage gibt es welche Ansprechpartner)

### **Gruppenbezogenes Coaching**

Schaffung eines spezifischen und zielgerichteten Coachings für Jugendliche mit Berufsabschluss

### **Verstärkter Einsatz neuer Medien**

Nutzung „neuer“ Instrumente und Medien (u.a. Jobbörse-App, E-Learning-Angebote der Jobbörse) in Beratungsgesprächen mit dem Jugendlichen, hierfür Schulung der VermittlerInnen zu Angeboten Ggf. Einbindung der Jugendlichen in das Bewerbungsmanagement

# MN 129 AG-Beratung zur Übernahme von BerufsanfängerInnen

## Unser Ziel

Kleine und mittelständische Betriebe in Berlin und Brandenburg sollen im Rahmen von Beratungsgesprächen über das vorhandene Fachkräftepotenzial in ihrer Branche/ihrer Region und die zukünftige Entwicklung informiert werden. Damit sollen sie zur Übernahme von „Über Bedarf Ausgebildeten“ und BaE-Absolventen motiviert werden



## Ausgangslage

BerufsanfängerInnen finden im Anschluss an ihre Ausbildung auf Grund ihrer fehlenden Berufserfahrung schwerer eine Beschäftigung. Dieses Vermittlungshemmnis wird sowohl bei Jugendlichen mit dualer als auch mit schulischer Berufsausbildung festgestellt. Insbesondere in Brandenburg sind verhältnismäßig viele Jugendliche mit Berufsabschluss arbeitslos

## Unsere Idee

### Verstärkte AG-Beratung ohne Einsatz geförderter Programme

- Motivation klein- und mittelständischer AG zur Übernahme ihrer Auszubildenden oder Einstellung von BerufsanfängerInnen durch Beratung zum vorhandenen Fachkräftepotenzial in ihrer Branche/ihrer Region und dessen zukünftiger Entwicklung; durch Nutzung der „Maßnahmen beim AG“ kann die Entscheidung der AG gestützt werden.

### In Brandenburg intensive Verknüpfung mit den Aktivitäten des Projekts „Einstiegszeit“

- Durch eine intensive Verknüpfung mit dem landeseigenen Programm „Einstiegszeit“ in Trägerschaft der IHK-Projektgesellschaft mbH Ostbrandenburg sollen die Aktivitäten der Teams des AG-Service in Brandenburg zu einer „flächendeckenden“ Bekanntheit des Programms bei den AG in Brandenburg führen
- Die vor Ort bereits bestehenden guten Arbeitskontakte zwischen den Projektteams und den AA/JC sollen ausgebaut werden. Vorhandene Kooperationsvereinbarungen sollen als Best-Practice-Ansätze Verbreitung finden



# MN 70 Akquisition und Besetzung von Ausbildungsstellen in Zukunftsbranchen

## Unser Ziel

Gezielte Akquisition von Ausbildungsstellen in Zukunftsbranchen durch den AG-S sowie aktive Orientierung und Beratung ausbildungsinteressierter junger Menschen zu Zukunftsbranchen



## Ausgangslage

Die Zusammenarbeit mit Betrieben aus Zukunftsbranchen ist noch nicht überall gewährleistet; in den Zukunftsbranchen stehen noch nicht ausreichend Ausbildungsstellen zur Verfügung.

Die Kenntnis der BFK und VFK über Zukunftsbranchen ist nicht immer gegeben. Es gibt zu wenige BewerberInnen für Zukunftsberufe, häufig auf Grund mangelnder Kenntnis der entsprechenden Branchen und Berufe. Zudem erfüllen BewerberInnen nicht immer die Anforderungen von Betrieben in Zukunftsbranchen

## Unsere Idee

- Identifizierung regionaler Zukunftsbranchen und -berufe, ggf. Anpassung der Strategie**
  - Identifizierung und regelmäßige Aktualisierung einer Übersicht der regionalen Zukunftsbranchen und dazugehöriger Ausbildungsberufe für die Fach- und Führungskräfte für die Erstellung und Umsetzung einer regionalen Strategie zur Akquisition, BO und Beratung
  
- Zukunftsbranchen in BO einbinden, BvB-Praktika stärker auf Zukunftsbranchen ausrichten**
  - Einbindung des Themas Zukunftsbranchen in die reguläre BO über
    - Kurzpräsentation über regionale Zukunftsbranchen und -berufe
    - Informationsblatt für SchülerInnen zu Zukunftsberufen in der Region mit Link (über QR-Code) zu BerufeTV
  - Zudem werden Praktika in BvB gezielter auf Zukunftsbranchen ausgerichtet
  
- AG-Beratung zu Jugendlichen mit Startschwierigkeiten**
  - Stärkere Akquisition von Ausbildungsstellen in Zukunftsbranchen und Beratung der AG zur Einstellung junger Menschen mit Startschwierigkeiten (anhand Argumentationsleitfaden für AG-S und abH-Flyer)
  - Verstärkte Werbung für EQ auch in Zukunftsbranchen

## MN 62

# Vermittlungsprozesse in Ausbildung und Arbeit an der Schnittstelle von JC und AA effektiv und effizient gestalten

## Unser Ziel

Steigerung der Effizienz von Vermittlungsprozessen in Ausbildung und Arbeit durch Verbesserung der Zusammenarbeit zwischen JC und AA (durch Schaffung neuer Kooperationen, Verbesserung bestehender Kooperationen und klare Definition der Schnittstellen)



## Ausgangslage

Vermittlungsprozesse in Ausbildung und Arbeit an der Schnittstelle von JC und AA sind häufig nicht effizient, da die Zusammenarbeit nicht optimal geregelt ist oder von Beteiligten nicht ausreichend gelebt wird

## Unsere Idee

### Schaffung (neuer) formaler Kooperationen zwischen JC und AA

Erstellung formaler Kooperationsvereinbarungen zwischen JC und AA als Grundlage für eine gute Zusammenarbeit mit Hilfe von Mustervereinbarungen zur Übertragung der Ausbildungsvermittlung sowie zur Übertragung/Zusammenarbeit mit dem AG-S (Einschränkung: nur möglich für Jugendliche, bei denen die Ausbildungsvermittlung übertragen ist)

### Optimierung der internen Prozesse der Zusammenarbeit zwischen JC und AA

Optimierung der internen Prozesse der Zusammenarbeit zwischen JC und AA durch Klärung der gemeinsamen Aufgaben und Grundsätze der Zusammenarbeit (anhand eines Schnittstellenkonzepts), Festlegung eines Idealprozesses für den Kontakt mit Jugendlichen sowie Bereitstellung von Werkzeugen zur operativen Verbesserung der Zusammenarbeit (z.B. Erfassungstool für den Verbleib der BewerberInnen, Mustereingliederungsvereinbarung)

### Verbesserung der Nutzung bestehender Kooperationsvereinbarungen durch die Arbeitsebene

- Durchführung gemeinsamer Workshops, um AnsprechpartnerInnen zu klären und bekannt zu machen sowie ein „Wir-Gefühl“ zu erzeugen
- Ggf. Durchführung von Hospitationen
- Weitere Interaktionsformate können individuell gewählt und ausgestaltet werden

## **MN 48** Unversorgte BewerberInnen und arbeitslose Jugendliche für EQ gewinnen

### **Unser Ziel**

Unversorgte BewerberInnen und arbeitslose Jugendliche für EQ als wirtschafts- und ausbildungsnahe Berufsvorbereitung ("Nulltes Ausbildungsjahr") gewinnen



### **Ausgangslage**

Mangel an geeigneten TeilnehmerInnen für die EQ-Stellen, die von AG angeboten werden

Bewerbungsverfahren für EQ-Stellen ist selbst für motivierte Jugendliche mit Startschwierigkeiten häufig eine zu hohe Hürde

### **Unsere Idee**

#### **Gewinnung von Jugendlichen für EQ durch gezieltere Ansprache**

- Verbesserung von Gesprächsführung und schriftlicher Kommunikation der BFK und IFK SGB II mit den Jugendlichen
- Anreize für Jugendliche zur Aufnahme EQ schaffen, z.B. durch Ausgabe eines Gutscheins für EQ

#### **Verbesserung der Auswahl der Jugendlichen für EQ**

- Verbesserte Auswahl von Jugendlichen für EQ durch Befähigung BFK und VFK zur Identifizierung geeigneter EQ-BewerberInnen (anhand von Kriteriencheckliste)
- Einbeziehung des BPS in den Eignungstest von Jugendlichen für EQ (→ Verbesserung der Auswahl geeigneter BewerberInnen sowie Nutzung für Argumentation mit AG)

#### **Unterstützung von Jugendlichen bei der EQ-Bewerbung**

- Konzeption einer Maßnahme, die EQ-BewerberInnen individuell bei der Suche nach einem EQ-Platz unterstützt, inkl. Nachbetreuung nach Beginn der EQ und Einbindung der abH-Träger

#### **Erhöhung der Effektivität der Prozesse**

- Definition einer Zeitschiene/eines Ablaufschemas für die Kontaktaufnahme mit Jugendlichen inklusive E-Mail-/Briefvorlagen

# MN 108 **Aktivierung von Jugendlichen ohne Berufsabschluss sowie verstärkte AG-Beratung zur Ausweitung des Angebots von Teilzeitausbildungen**

## Unser Ziel

Aktivierung und Mobilisierung Alleinerziehender für eine berufliche Ausbildung durch die Schaffung spezifischer und passgenauer Angebote



## Ausgangslage

Alleinerziehende finden auf Grund spezifischer Herausforderungen und Hemmnisse nur schwer eine Ausbildung; die Heranführung an die Anforderungen einer Ausbildung ist bei vielen Alleinerziehenden erforderlich. Bislang gibt es vereinzelt spezifische Angebote, aber noch keine flächendeckende Durchführung

Für einige Alleinerziehende kommen Vollzeitausbildungen aus persönlichen Gründen und ggf. auf Grund der Anforderungen der Ausbildung (Vereinbarkeit von Familie und Beruf) nicht in Frage, bislang geringe Nutzung von Teilzeitausbildungen auf Grund geringer Bereitschaft der AG, sich auf Teilzeitausbildungen einzulassen und diese anzubieten

## Unsere Idee

### **Spezifische Maßnahmen zur beruflichen Aktivierung Alleinerziehender**

- Einrichtung und Umsetzung einer speziellen Maßnahme für Alleinerziehende zur Aktivierung und Heranführung an den Ausbildungsmarkt, Vorbereitung auf die spezifischen Herausforderungen Alleinerziehender in der Ausbildung (z.B. Beantragung/Sicherstellung Kinderbetreuung, Kostenerstattung)

### **Gewinnung von AG für Teilzeitausbildungen**

- Verstärkte Beratung von AG über den AG-S und BCA mit Fokus auf (Allein-)Erziehende und Darstellung der Gruppe motivierter Alleinerziehender als Fachkräftepotenzial
- Gemeinsame Kampagnen der AA/JC mit anderen Akteuren (Kammern, Verbände), z.B. Auslobung eines Ausbildungspreises bzw. öffentlichkeitswirksame Auszeichnung von Betrieben, die sich um Teilzeitausbildungen verdient machen

## **MN 77**    **Mobilitätsförderung in Brandenburg**

### **Unser Ziel**

Mobilität der Jugendlichen in Brandenburg erhöhen durch Transparenz über bestehende Angebote sowie durch Transparenz über Möglichkeiten der auswärtigen Unterbringung



### **Ausgangslage**

Fehlende Mobilität in Brandenburg verhindert, dass Jugendliche in Ausbildung einmünden (die in der Regel minderjährigen Jugendlichen sind auf den ÖPNV angewiesen) und erfolgreichen Absolventen einer Berufsausbildung der nahtlose Einstieg in das Erwerbsleben gelingt

Das Problem besteht dabei im ganzen Land Brandenburg, unabhängig vom Einzugsgebiet der S-Bahn, und betrifft auch die Ausbildungsbewegungen von Berlin nach Brandenburg

Die Ursachen sind sowohl fehlende öffentliche/semi-öffentliche Transportangebote als auch die fehlende Transparenz über existierende Mobilitätsangebote. Darüber hinaus sind die Möglichkeiten für eine preiswerte auswärtige Unterbringung (ggf. auch nur temporär) nicht bei allen Ausbildungssuchenden, Azubis und Ausgelernten bekannt

### **Unsere Idee**

#### **Schaffung von Transparenz über bestehende und geplante Transportmöglichkeiten**

- BFK und VFK sollen für ihre KundInnen zukünftig Übersichten zu bestehenden öffentlichen Mobilitätsangeboten bereithalten können, in die aktuelle Veränderungen/Erweiterungen systematisch eingearbeitet werden
- Die Geschäftsführungen der AA/JC erhalten eine Übersicht zu den „Mobilitäts-Modell-Projekten“ in den AA/JC im Land Brandenburg und bundesweit, um ggf. Best-Practice-Ansätze zu übernehmen

#### **Beratung der Jugendlichen und AG zu den Möglichkeiten einer (zeitweisen) auswärtigen Unterbringung**

- Eine zu erstellende Übersicht zu auswärtigen Unterbringungsmöglichkeiten für Auszubildende und junge „Ausgelernte“ soll im Rahmen der Arbeits- und Ausbildungsvermittlung gezielt zur Förderung des gemeinsamen Ausbildungs- und Arbeitsmarkts Berlin-Brandenburg auf Veranstaltungen oder in Beratungsgesprächen kommuniziert werden

## **MN 47**      **Effektivierung der laufenden Projekte zur EQ**

### **Unser Ziel**

Verstärkte Akquisition von EQ-Stellen für Jugendliche mit Startschwierigkeiten sowie Erweiterung der Palette an verfügbaren Berufsfeldern in EQ durch Effektivierung bestehender EQ-Projekte in Berlin und Verbesserung der Zusammenarbeit an der Schnittstelle von AA und Kammern in Brandenburg



### **Ausgangslage**

EQ-Plätze für Jugendliche mit Startschwierigkeiten sind nicht in ausreichendem Umfang vorhanden

Die Berufepalette ist derzeit stark geprägt durch einige wenige Branchen/Berufe, z.B. Hotel- und Gastgewerbe sowie Friseurhandwerk; Jugendliche mit anderen Ausbildungswünschen können mit diesen Angeboten nicht für EQ gewonnen werden

Quoten des direkten Übergangs in Ausbildung beim EQ-AG sind bislang eher gering

### **Unsere Idee**

#### **Gezielte Akquisition von EQ-Stellen**

Systematische Erhebung von Berufswünschen möglicher EQ-TeilnehmerInnen zur Identifizierung geeigneter Berufsfelder/Branchen, systematische Identifizierung von geeigneten AG durch Kammern bzw. EQ-Offensive und Verbesserung der Gesprächsführung/schriftlichen Kommunikation mit AG

#### **Verbesserung der Zusammenarbeit der Akteure an der Schnittstelle zu EQ**

Optimierung der Zusammenarbeit zwischen AG-S-Teams und Kammern durch Klärung der gemeinsamen Aufgaben und Grundsätze der Zusammenarbeit (anhand eines Schnittstellenkonzepts) sowie Einrichten von gemeinsamen Interaktionsformaten zur Verbesserung der Zusammenarbeit sowie der Kommunikation der Arbeitsebene, z.B. gemeinsame Workshops, Hospitationen

#### **AG-Beratung zur Übernahme der Jugendl. nach der EQ in Ausbildung**

Verbesserung des Kontakts zu AG durch bessere Gesprächsführung; Beratung zur Übernahme nach der EQ im Sinne der Fachkräftesicherung

#### **Bessere Abstimmung der Kommunikation zu AG durch alle Beteiligte**

Zielorientierte, abgestimmte Ansprache von AG durch Umsetzung eines gemeinsamen Kommunikationskonzepts

## **MN 45** Qualitäts- und Erfolgsmanagement BvB-Maßnahmen

### **Unser Ziel**

Verbesserung der Qualität von  
BvB-Maßnahmen und Steigerung  
der Eingliederungsquote



### **Ausgangslage**

Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen weisen in vielen Fällen noch eine zu geringe Eingliederungsquote auf

Während die Leistungsbeschreibungen der Maßnahmen in Bezug auf Inhalte der Berufsorientierung sowie Praxisanteile nachvollziehbar und sinnvoll erscheinen, entzieht sich die tatsächliche Umsetzung dieser beiden Elemente, die den Erfolg von BvB-Maßnahmen in hohem Maße bestimmen, oftmals der Kenntnis der U25-BFK und -VFK. Dazu gehört auch die unzureichende Prüfung der teilnehmerspezifisch festgelegten Höhe der Praxisanteile, die grundsätzlich über 50% liegen sollte

### **Unsere Idee**

#### **Verbesserte Begleitung der Maßnahmen/Träger und TeilnehmerInnen**

- Regelmäßige Trägerbesuche durch die Berater, Beurteilung der Maßnahmen/Träger anhand eines Praxisleitfadens
- Systematische Betreuung der TeilnehmerInnen von BvB-Maßnahmen durch die BFK und VFK
- Nutzung der Handreichungen für Betriebe zur sinnvollen Gestaltung und Durchführung von Praktika (MN 27)

#### **Stärkere Vernetzung von Trägern und AG-S**

- Regelmäßige Teilnahme der beauftragten BvB-Bildungsträger an der Morgenrunde des AG-S, gemeinsame Abstimmung zur Besetzung von Praktikums- oder Ausbildungsstellen
- Benennung eines Mitarbeiters/einer Mitarbeiterin, der/die für berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen des AG-S verantwortlich ist













# MN 38

## Verstärkung der bewerberorientierten Vermittlung und gezieltere Zusammenarbeit mit dem AG-S

### Unser Ziel

**Effektivere Verknüpfung und Nutzung** der **Kenntnisse** der **IFK** über Qualifikation und Fähigkeiten des Kunden/der Kundin mit **Fachwissen und Branchenkenntnissen** des **AG-V**. Suche nach neuen Formaten und Anpassung bestehender Formate durch Verbesserung des Schnittstellenmanagements



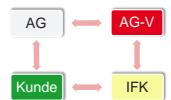
### Ausgangslage

Das Potenzial, das in einer **Kombination** des **Branchen- und Arbeitsmarktwissens** der **AG-V** und der **Kenntnisse der IFK** zu den **Fähigkeiten und Bedürfnissen des Kunden/der Kundin** liegt, wird in der praktischen Vermittlungsarbeit noch nicht ausreichend genutzt, um den KundInnen in passende Arbeitsstellen zu vermitteln oder Nachqualifizierungen zu empfehlen.

Es existieren bereits **verschiedene Formate**, in denen der Kunde/die Kundin und die IFK mit dem AG-V bzw. AG-V und AG zusammenkommen können, allerdings entstehen dabei **Schwierigkeiten**, die **durch einfache organisatorische und Formatanpassungen vermieden** werden können. Dabei geht es z.B. um die Herstellung eines direkten Kontakts zwischen den beteiligten Partnern und die Definition der Möglichkeiten einer gemeinsamen Betreuung

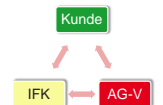
### Unsere Idee

**Vermittlungs-quadrat** ■ **GI in Form von Kurzbewerbungsgespräche** zwischen AG und Kunde/Kundin unter Teilnahme von AG-V und IFK mit nachfolgender gemeinsamer Nachhaltung der Ergebnisse (AG-V beim AG, IFK beim Kunden/bei der Kundin)

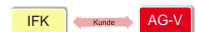


**Vermittlungs-dreieck** ■ **Gespräch Kunde/Kundin, IFK und AG-V im JC (Präsenztage AG-S)** zur Suche nach geeigneten Stellen und ggf. Erörterung von Möglichkeit zur Umqualifizierung in Branchen mit hoher Nachfrage nach Kenntnissen und Fähigkeiten des Kunden/der Kundin

■ 6-wöchige intensive Betreuung des Kunden/der Kundin durch AG-V in Kontakt und Absprache mit IFK



**Vermittlungs-linie** ■ **Intensive gemeinsame Betreuung einzelner KundInnen** durch AG-V und IFK während einer Phase von 6 Wochen



## **MN 57** Berufskundliches Wissen und Branchenkenntnisse verbreitern

### **Unser Ziel**

Institutionalisierung von Formaten zum kontinuierlichen Wissenstransfer für die Verbreiterung des berufskundlichen Wissens und der Kenntnisse der IFK zu den kurz- und mittelfristigen Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt



### **Ausgangslage**

Fehlende oder unzureichende Kenntnisse zu den notwendigen Qualifikationen für eine Tätigkeit und möglichen Beschäftigungsalternativen in benachbarten Berufsfeldern sowie den kurz- und mittelfristigen Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt führen zu engen Suchstrategien, nicht zielführenden Vermittlungsvorschlägen der IFK und auch zu Fehlentscheidungen bei Förderentscheidungen für Qualifizierungen. Damit wird die schnelle und nachhaltige Integration in eine Erwerbstätigkeit verzögert oder behindert

### **Unsere Idee**

#### **Organisatorische Voraussetzungen schaffen**

- Berufsfachlich orientierte Aufstellung der IFK (wird im TP BJO bearbeitet)

#### **Wissenstransfer sichern**

- Übersichtsformat des AG-S zu neu gemeldeten Stellen und den Mindestanforderungen dieser Stellen
- Besuche bei AG und Bildungsträgern, um Tätigkeitsfelder der AG und Inhalte von Qualifizierungsmaßnahmen kennenzulernen
- Durchführung von Messen und Börsen mit AG
- Bildung von Branchenkompetenzteams

#### **Netzwerke stärken**

- Monatliches Treffen der JC mit Wirtschaftsförderern der Kommune/ des Bezirks
- Vernetzung zur Wirtschaft im Rahmen der Arbeit des örtlichen Beirats

## MN 5

### Qualifizierungsbedarfe schnell und sicher erkennen

#### Unser Ziel

**Kenntnisse und Fertigkeiten** des Kunden/der Kundin auf Grundlage des berufsfachlichen Wissens zielgerichtet mit **erforderlichen Qualifikationen des Arbeitsmarkts abgleichen** und erkannte **Qualifizierungsbedarfe** dadurch erfolgreich **aufgreifen**



#### Ausgangslage

Durch eine **nicht berufsfachlich orientierte Aufstellung** der IFK ergibt sich für diese ein **breites Spektrum an notwendigem berufsfachlichem Wissen**. Erforderliche **Qualifizierungsbedarfe** werden dadurch **nicht sicher zeitnah erkannt** und aufgegriffen

Gleichzeitig liegt beim **AG-S** ein **breit gefächertes Branchenwissen** mit Kenntnissen zu notwendigen Qualifizierungen und Nachfragen in den Branchen vor, das **stärker genutzt werden könnte** zur Schaffung eines Einstiegs für Ungelernte und zur Nachqualifizierung von KundInnen, die in ihrem bisherigen Tätigkeitsfeld keine Stelle finden

#### Unsere Idee

- Berufsfachlichkeit der IFK stärken**
  - **Berufsfachliche Aufstellung** der IFK im JC
  - **Stärkere Zusammenarbeit mit AG-S** bei der Analyse von Qualifizierungsbedarfen der KundInnen (Qualifizierungs-Check-up)
  
- Marktbedürfnisse transparent machen**
  - **Datenbank** zu regional verfügbaren Stellen und Qualifizierungsbedarfen für diese Tätigkeiten
  
- Beratungskompetenz verbessern**
  - **Schulung** zu den Inhalten
    - **Potenziale** der KundInnen **erkennen**
    - **Alternativberatung** unter Beachtung der Potenzialbranchen
    - Training der Nutzenargumentation und **Einwandbearbeitung**
  
- Einstiegsmöglichkeiten schaffen**
  - **Weiterentwicklung der „Qualifizierungsbausteine“/modularen Teilqualifizierungen**

# MN 59 Informationsfluss im Vermittlungsprozess verbessern

## Unser Ziel

Die Anzahl, aber auch die Qualität der VV so anzupassen, dass es möglich ist, qualitativ hochwertige Rückmeldungen zu den einzelnen VV zu erhalten und sinnvoll in der Kundenbeziehung umzusetzen. Dieser Prozess sollte in einen breiteren Kontext der Zusammenarbeit von IFK und AG-S eingebettet werden



## Ausgangslage

Die IFK braucht Rückmeldungen zur Verbesserung der VVs sowie zur besseren Einschätzung des Kunden/der Kundin: Informationen über die erfolgte Bewerbung; Rückmeldung zur fachlichen Eignung für die ausgeschriebene Stelle; Informationen über das Auftreten und Verhalten des Kunden/der Kundin im Bewerbungsgespräch

Jedoch gibt es 3 zentrale Bruchstellen, an denen der Informationsfluss derzeit oft abbricht

- **AG gibt keine Rückmeldung;** z.B. weil zu viele (teilweise mehr als 100 pro Stelle) und oft undifferenzierte VVs das Nachhalten unmöglich machen
- **AG-S leitet die Rückmeldung nicht weiter;** z.B. weil vorherige Rückmeldungen keine Konsequenzen hatten und so nur Mehraufwand ohne Nutzen wahrgenommen wird
- **Vermittler greift nicht aktiv auf Rückmeldungen zurück;** z.B. wegen Zeitmangel, Überlastung und mangelnder Motivation

## Unsere Idee

### Begrenzung der Anzahl möglicher VV für eine Stelle

- Vorteilsübersetzung für AG, AG-S und IFK, z.B.
  - Bessere Vorauswahl erspart dem AG unnötige Auswahlbemühungen
  - Kleinere Anzahl an VV ermöglicht differenzierte Rückmeldung zu Gründen der Nichtauswahl des Bewerbers
  - Praktische Erprobung der Umsetzung in Modellprojekten

### Verbindliche, nachvollziehbare Rückmeldung sichern

- Formatkonforme Rückmeldungen stärker einfordern (z.B. bei der Vermittlung an Zeitarbeitsfirmen, die durch Servicevereinbarungen mit AG-S zu Rückmeldung verpflichtet sind) oder Prüfung, ob elektronische Signatur der Rückmeldung möglich ist (ähnlich wie im Kartensystem der BA) bzw. durch Passwortvergabe an AG schon gegeben

### Zusammenarbeit zwischen JC und AG-S verstärken

- Teilnahme von AG-S-Vertretern an Teamsitzungen der IFK
- Hospitationen und „Tandemmodelle“
- „Speed Dating“ (AG-V und IFK)



## MN 46

# Verstärkte Umwandlung von Minijobs in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung

## Unser Ziel

Beendigung der Hilfsbedürftigkeit des Kunden/der Kundin durch eine Ausweitung der geleisteten Arbeitszeit, Verbesserung der Vergütung oder Vermittlung in alternative Stellen durch gezielte Beratung der AG und des Kunden/der Kundin unterstützt durch eine Kampagne unter Beteiligung von AG- und AN-Organisationen sowie öffentlicher Partner



## Ausgangslage

Mehr als 10% der LangzeitleistungsbezieherInnen üben eine geringfügige Beschäftigung, d.h. Arbeitsverhältnisse mit einem niedrigen Lohn (geringfügig entlohnte Beschäftigung) oder mit einer kurzen Dauer (kurzfristige Beschäftigung) aus

Grundsätzlich sind diese LangzeitbezieherInnen damit schon sehr nah am Arbeitsmarkt, denn der AG scheint mit ihrer Arbeitsleistung zufrieden. Dieses Potenzial sollte intensiver aufgeschlossen und – da, wo möglich – für eine Integration in eine Vollzeitstätigkeit genutzt werden.

Besonders häufig sind Minijobs im Gastgewerbe, Einzelhandel sowie Gesundheits- und Sozialwesen anzutreffen. Gleichzeitig sind dies Branchen, in denen mittelfristig mehr Arbeitskräfte nachgefragt als verfügbar sein werden. Beide Themen, AN im Langzeitleistungsbezug und der kommende Arbeitskräftemangel, gemeinsam anzugehen ist aus diesem Grund besonders sinnvoll

## Unsere Idee

### Strategien für die Aktivitäten in JC und AG-S zur Ausweitung der Arbeitszeiten

- Ermittlung möglicher Gründe auf Kundenseite für die Ausübung eines Minijobs (gesundheitlich, zeitlich, Motivation), intensive Vermittlungsarbeit in den BJO-Teams und, wenn nötig, Verweis an andere Teams (beispielsweise „Team Motivation“)
- Gezielte Ansprache des AG zunächst durch Kunden/Kundin, falls dies nicht erfolgreich ist durch AG-S

### Strategie zum Umgang mit unterdurchschnittlicher Bezahlung in JC und AG-S

- Ermittelt die IFK unterdurchschnittliche (nicht sittenwidrige) Bezahlung, meldet er/sie dies an den AG-S und berät den Kunden/die Kundin zu möglichen Alternativen
- AG-S berät den AG gezielt zu diesem Sachverhalt
- Dokumentation der Gesprächsergebnisse (insb. bei Häufung von Fällen beim gleichen AG)

### Begleitung durch gezielte Medieninitiative

- Gemeinsame Informationskampagne der Arbeitsmarktpartner („Brücken bauen, neue Wege eröffnen und Zukunft sichern“) inklusive Kommunikation guter Beispiele aus der Praxis

## **MN 39** Erweiterung der Kontaktmöglichkeiten zwischen JC und AG

### Unser Ziel

**Erschließung von weiteren Integrationsmöglichkeiten für SGB-II-KundInnen durch direkte Ansprache des JC an AG**, die größere, wiederkehrende oder laufende Arbeitskräftebedarfe haben und deren Stellen nur schwer zu besetzen sind



### Ausgangslage

Die **Möglichkeit der direkten Kontaktaufnahme des JC mit dem AG** aus der Vereinbarung zum gemeinsamen AG-S wird in der Praxis durch fehlende verfahrenstechnische Absprachen **nur unzureichend umgesetzt**. Eine direkte Kontaktmöglichkeit mit dem AG kann die Integration des Kunden/der Kundin unterstützen, da das JC gezielt eine Beratung zu ggf. notwendigen Unterstützungsleistungen (erweitertes Bewerbungsgespräch, MAG bzw. EGZ) vornehmen kann

Daraus ergibt sich ein zusätzliches **Potenzial im Zusammenführen von potenziellen AG und KundInnen**, deren Profile nicht marktfrem sind, aber trotzdem nicht genau auf angebotene Stellen passen

### Unsere Idee

**Direkte Kontaktaufnahme IFK mit ausgewählten AG**

- **Auswahl geeigneter AG** für den direkten Kontakt mit der IFK: AG mit hohem Personalbedarf sowie solche, die Schwierigkeiten haben, bestehende Stellen zu besetzen
- **Absprache zum Vorgehen mit AG** und bei Einverständnis Vergabe spezifischer Kennung im JC, die die selbstständige Kontaktaufnahme durch den IFK ermöglicht
- **Dokumentation** der initiativen Kontaktaufnahme mit Ergebnissen
- **Gemeinsame Nachverfolgung** der Resultate der Ansprachen: quantitativ (Wie oft wurde das Format genutzt? Ergaben sich daraus VV/Integrationen?) und qualitativ (Sind die AG mit dem Kontakt und den Resultaten einverstanden?)
- **Regelmäßige Besprechung der Resultate** in den jeweiligen Dienstbesprechungen und Austausch zwischen AG-S und JC





## MN 8 Durchführung hochwertiges Profiling

### Unser Ziel

Fundierte Bestimmung der Kenntnisse und Stärken des Kunden/der Kundin, um die für die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit notwendigen Handlungsbedarfe schnell zu erkennen und gezielt sowie zeitnah umzusetzen



### Ausgangslage

Das Vier-Phasen-Modell der Vermittlungsarbeit ist den VFK zwar bekannt, wird jedoch in der praktischen Arbeit nicht in allen Fällen idealtypisch umgesetzt. Dies führt zu einer unzureichenden Einschätzung und/oder Dokumentation der Stärken, Kenntnisse und Integrationsnähe des Kunden/der Kundin. Die daraus entstehenden Integrationsstrategien sind zu wenig auf die wirklichen Handlungsbedarfe des Kunden/der Kundin abgestimmt, zeitlich nicht differenziert und werden nicht in der erforderlichen Stringenz bearbeitet. Dies kann eine nachhaltige Integration verzögern oder sogar verhindern

Neben der fehlenden Grundqualifizierung ist die hohe Informationsdichte zu den Themen 4-PM und VerBIS ursächlich für die Unsicherheiten im täglichen Beratungsgeschäft

### Unsere Idee

#### Überprüfung und Vermittlung von Wissen

- Häufigere regelmäßige Hospitationen und Fokussierung der Fachaufsicht auf die Analyse von Fehlerschwerpunkten
- Besprechung von anonymisierten Echtfällen und Vorstellung von häufigen Praxisfehlern im Rahmen von Teambesprechungen
- Durchführung von Auffrischungsschulungen

#### Formen der Verstetigung

- Einbeziehung der Verantwortlichen für Datenqualität in den Prozess der Verstetigung
- Fachaufsichtliche Begleitung der Prozesse durch die Teamleiter

#### Aufbereitung von prägnanten Informationen auf einen Blick

- Reduziertes Arbeitsmittel mit den wesentlichen Informationen für die Vermittlungsarbeit („Das kleine Helferlein“) – JC Barnim

## MN 9 Beratungsqualität erhöhen

### Unser Ziel

Erhöhung der Beratungsqualität der IFK in den JC durch eine flächendeckende Schulung und Umsetzung der „Beratungskonzeption SGB II“; Weiterentwicklung der Gesprächs- und Handlungskompetenz als Voraussetzung einer professionellen Beratung mit dem Ziel eines besseren Integrationserfolgs und höherer Kundenzufriedenheit



### Ausgangslage

Die Beratung ist das Kerngeschäft der Integrationsarbeit, denn diese wird überwiegend im Gespräch mit dem Kunden/der Kundin zu seinen/ihren Stärken und Potenzialen verwirklicht. Herausforderung für die IFK im Tagesgeschäft ist es, im Spannungsfeld zwischen sich verfestigender Langzeitarbeitslosigkeit bei gleichzeitig steigendem Fachkräftebedarf und Rückgang des Erwerbspersonenpotenzials durch den demografischen Wandel den Stärken und Potenzialen des Kunden/der Kundin aber auch den Erfordernissen des Marktes gerecht zu werden.

Oftmals ist die IFK jedoch mit schwierigen und konfliktreichen Gesprächssituationen konfrontiert. Die Vorstellungen der Kunden/KundInnen und der IFK zum weiteren Handeln und zur Zusammenarbeit sind nicht immer gleichgerichtet. Hier zeigt sich besonders, wie wichtig eine strukturierte, zielorientierte Beratung unter Beachtung der eigenen Handlungsprinzipien der IFK ist.

### Unsere Idee

#### Voraussetzungen schaffen

- Allgemeine Voraussetzungen – Gremieneinschaltung, finanzielle Mittel
- Personelle Voraussetzungen – TrainerInnen
- Technische Voraussetzungen – Räumlichkeiten, Inventar, Technik

#### Einführung/ Umsetzung des Prozesses

- Fachliche Begleitung und Beratung bei Einführung/Umsetzung und Verstetigung von BeKo SGB II durch die RD BB

## MN 13 Geeignete und ganzheitliche Kontaktdichte realisieren

### Unser Ziel

Zu berücksichtigende **Aspekte**, die bei der **Konzipierung, Umsetzung und Nachhaltigkeit der Kontaktdichtekonzepte** eine Rolle spielen, transparent machen und so die **Effektivität** der Kontaktdichtekonzepte der JC **steigern**



### Ausgangslage

Die Empfehlung der Zentrale für die Mindestkundenkontaktdichte erscheint den IFK der JC mit den **vorhandenen Betreuungsrelationen** von Arbeitslosen/Arbeitssuchenden je VFK und dem **hohen Anteil an Terminversäumnissen** durch KundInnen nicht realisierbar. Dazu kommt, dass die Kontaktdichtekonzepte häufig nicht verzahnt werden mit anderen Konzepten, die den Kundenkontakt beeinflussen (z.B. AbsolventInnenmanagement)

Aktuell wird Kontaktdichte **rein quantitativ gemessen** und nachgehalten. Überdurchschnittlich hohe Betreuungsrelationen (insb. auch zeitlich begrenzt durch Vertretung erkrankter Mitarbeiter im Team etc.) und nicht erfolgte Kontakte auf Grund von Meldeversäumnissen der KundInnen werden derzeit nicht berücksichtigt

### Unsere Idee

- Bedarfsgerechte Planung der Kontaktdichte** ■ **Weitere Konzepte zur Kundenbetreuung** (z.B. AbsolventInnenmanagement) und die dafür benötigten zeitlichen Kapazitäten in die Konzeption des Kontaktdichtekonzepts **einbeziehen**
- Aufgabenkritik** ■ **Reduzierung von Tätigkeiten, die Beratungskapazitäten verkleinern** (z.B. rein administrative Aufgaben durch Teamassistenz erledigen lassen)
- Planbarkeit** ■ **Kundensteuerung** so aufstellen, dass unterterminierte Kundenversprechen bei den VFK möglichst vermieden werden
- Training zur effektiven Terminplanung** ■ **Abfrage der erreichten Beratungszeiten** der MitarbeiterInnen und Diskussion der individuellen Vorgehensweisen zur Terminierung (Länge der Termine, eingeplante Freiräume, Überbuchung etc.) im Team
- Ggf. Angebot einer **Schulung zur effektiven Terminierung**

## MN 62 Bedarfsgerechter Maßnahmeneneinsatz

### Unser Ziel

Bereitstellung und zielgerichtete Nutzung von Maßnahmen zum Erreichen von Integrationsfortschritten und/oder Integrationen



### Ausgangslage

Die Integrationswirkung der eingesetzten Maßnahmen bleibt derzeit hinter den Erwartungen zurück. Hinzu kommen teilweise schlechte Auslastungen der Angebote

Auf Seiten der IFK kann das 3 Ursachen haben

- Das vorhandene **Maßnahmenportfolio** wird als **nicht zielführend eingeschätzt**
- Das **Angebot** und damit die Auswahl an Maßnahmen wird **nicht überblickt**
- Die **Zuweisung erfolgt durch das JC – die Integration übernimmt der Träger, d.h. Maßnahmen werden nicht zum Erfolg begleitet**

Diese Probleme tragen in Summe zu den geringen Maßnahmenerfolgen bei

### Unsere Idee

- Problem: Maßnahmen nicht zielführend**
  - Nutzen und Akzeptanz der Maßnahmen durch Beteiligung der MitarbeiterInnen in der Planungsphase steigern – jede/r MitarbeiterIn plant für seinen/ihren Bestand
  - Vorjahresmaßnahmen werden hinsichtlich Besetzungsquoten und Eingliederungserfolgen analysiert und Ergebnisse kommuniziert
- Problem: Maßnahmen nicht bekannt**
  - Erstellung und Pflege einer Maßnahmenübersicht – enthalten sind alle Maßnahmen, deren Beginntermine und die Besetzungsstände
  - Schneller Zugang zur Maßnahmenübersicht über Desktop-Button
- Problem: Maßnahmen nicht zum Erfolg begleitet**
  - Definition von Standards zum Absolventenmanagement
  - Fokussierung der Fachaufsicht auf die Zeit dem Ende der Maßnahme



## MN 58

# Ganzheitlicher Ansatz der Beratung und Entwicklung von Maßnahmen in Wohngebieten mit komplexen Problemlagen

## Unser Ziel

Ganzheitliche Beratung der KundInnen und Entwicklung arbeitsmarktlicher Maßnahmen unterstützt durch externe Netzwerkpartner vor Ort; Erkennen von Hauptproblembereichen der KundInnen und Entwicklung individueller Lösungsansätze zur Problembewältigung mit dem Ziel der Verbesserung der Lebensperspektiven und Erhöhung der Integrationschancen



## Ausgangslage

Das nähere Umfeld des Kunden/der Kundin (Familie, Wohnumfeld etc.) beeinflusst entscheidend die Motivation zur aktiven Arbeits- oder Ausbildungsplatzsuche

In Stadtteilen mit einer großen Anzahl von BewohnerInnen mit niedrigem Einkommen oder ohne Arbeit fehlt oft das für eine Integration förderliche und motivierende Umfeld

Eine Integrationsarbeit nur aus dem JC heraus, das oft örtlich gar nicht in diesen Stadtteilen verortet ist, ist hier nur bedingt hilfreich. Ansatzpunkt der Maßnahme soll daher die Präsenz des JC im Stadtteil verbunden mit einer stärkeren Verzahnung mit den Netzwerkpartnern vor Ort in den Problemstadtteilen sein

In Berlin könnten hierfür die Projekte des Quartiersmanagements genutzt werden

## Unsere Idee

### Aus vorhandenen Erfahrungen profitieren

- Darstellung des Modellprojekts „High-Deck-Siedlung“ in Bezug auf Ziel des Projekts, Aufbau/Struktur, Aufgaben des JC vor Ort, beteiligte Netzwerkpartner

### Aspekte der Entscheidung zur Einrichtung eines Teams des JC vor Ort

- Überlegungen zur Zielfestsetzung mit allen beteiligten Netzwerkpartnern – was soll entsprechend den Gegebenheiten vor Ort erreicht werden?
- Entscheidung zur Auswahl der Netzwerkpartner
- Identifizierung und Auswahl des zu betreuenden Bewerberpotenzials
- Schaffung der personellen Voraussetzungen sowie weiterer Rahmenbedingungen vor Ort

## MN 36 Präventive Maßnahmen zur Gesunderhaltung stärker berücksichtigen

### Unser Ziel

Durch die **stärkere Vernetzung** mit den **Krankenkassen und kommunalen Trägern** verstärkt Angebote für **präventive Gesundheitsmaßnahmen** bereithalten, um physischen und psychischen Erkrankungen insb. bei längerfristig erwerbslosen Personen vorzubeugen



### Ausgangslage

Das Eintreten von **Arbeitslosigkeit** und eine bestehende Abhängigkeit von staatlichen Unterstützungsleistungen **kann KundInnen krank machen** und bestehende **Krankheiten** (physisch und psychisch) **verschlimmern**. Krankheit bzw. eine schlechte körperliche und geistige Form wiederum sind **ein Hinderungsgrund für die erfolgreiche Vermittlung**

Die **physische und psychische Gesunderhaltung von LangzeitleistungsbezieherInnen** muss somit ein integraler Bestandteil der Vorbereitung einer Integration in den Arbeits- und Ausbildungsmarkt sein. Die Intensität, mit der diese Maßnahmen angewendet werden müssen, hängt von der individuellen Problemlage des Kunden/der Kundin sowie der gemeinsam mit der IFK erarbeiteten Handlungsstrategie ab

### Unsere Idee

- Gesundheitsprävention in Aktivierungsmaßnahmen** ■ Im Rahmen bestehender arbeitsmarktpolitischer **Aktivierungsmaßnahmen** sollen **gesundheitsfördernde Elemente** eingebaut werden, z.B. Rückenschule oder Kochkurse
- Vernetzung mit Krankenkassen** ■ **Rahmenvereinbarung mit größten örtlichen Krankenkassen**, um zusammen Präventionsangebote für Arbeitslose anzubieten, die auf spezielle Bedürfnisse der Arbeitslosen zugeschnitten sind
- Ganzheitlicher Ansatz für Gesundheitsprävention (z.B. AmigA)** ■ **Sprechstunden von Sozialmedizinern/Psychologen** im JC für KundInnen mit erkannten physischen oder psychischen Einschränkungen  
■ **Vernetzung des JC mit Angeboten der örtlichen Krankenkassen und den Trägern der sozial-integrativen Leistungen**  
⇒ schnelle Zugangswege für Arbeitslose zu Hilfsangeboten der Träger

## MN 26 Zusammenarbeit der IFK mit dem ÄD/BPS stärken

### Unser Ziel

Verbesserung **der Kontaktmöglichkeiten zwischen ÄD/BPS** und **IFK** sowie **Austausch** zu jeweiligen Leistungen und Grenzen der Möglichkeiten/Befugnisse sowie zu Grenzen, die bei der Integration bestimmter Profillagen gesetzt sind



### Ausgangslage

Bei vielen IFK besteht **Unklarheit** über das **genaue Angebot** und die **Inhalte der Leistungen des ÄD und des BPS**. Angebote werden so mitunter nicht ideal genutzt und Ressourcen nicht effektiv eingesetzt. Beispielsweise kann die IFK bei der **Anforderung ärztlicher Gutachten** mitunter nicht einschätzen, welche Informationen der ÄD benötigt – der ÄD kann andererseits oft nicht erkennen, mit welchen Zielen ein Gutachten eingeleitet wird

Der **BPS** kann im Rahmen von Fallbesprechungen **Hinweise auf eine mögliche bestehende psychische Erkrankung** geben, die die **Erwerbsfähigkeit** erheblich beeinflusst. Dieser Hinweis kann Einfluss auf die Einschätzung der **Erwerbsfähigkeit des Kunden/der Kundin** haben

### Unsere Idee

**Regelmäßigen Kontakt zwischen ÄD und BPS des Agenturbezirks sowie den IFK herstellen**

- **Format 1: „Sprechstunde“ des ÄD** in den JC
- **Format 2: Institutionalisierung eines optionalen (telefonischen) Gesprächs**, das Kommentare und Fragen aus dem VerBIS zum angefragten **Gutachten** um persönliche Eindrücke und Hinweise ergänzt; zusätzlich verstärkte Nutzung des Angebots, im Rahmen des Gutachtens sozialmedizinische Beratung zu nutzen
- **Format 3: Schulung des ÄD zum Verfahren** und zu möglichen Fragen bei der Einleitung eines **ärztlichen Gutachtens**
- **Format 4: institutionalisierter gemeinsamer runder Tisch** zwischen IFK und ÄD und ggf. auch BPS

# MN Z1 Langzeitbezug – Vermeidung von Übertritten in den Langzeitbezug

## Unser Ziel

KundInnen, welche über 15 Monate im Leistungsbezug sind und bei denen damit das Risiko eines Übertritts in den Langzeitbezug besteht, sollen im JC identifiziert werden, damit durch gezielte Aktivierungsmaßnahmen der Übertritt in den Langzeitbezug verhindert werden kann



## Ausgangslage

Trotz detaillierten Profilings nach 4-PM gibt es nach wie vor sehr viele Übertritte in den Langzeitbezug

Nachdem der Langzeitbezug seinerseits ein Integrationshemmnis darstellen kann, sollte er, um eine schnellere (Wieder-)Herstellung der Unabhängigkeit der KundInnen von der Grund-sicherung zu ermöglichen, möglichst vermieden werden

Hierzu fehlen aktuell notwendige technische Voraussetzungen zur Identifikation der relevanten KundInnen sowie eine Strategie zu ihrer gezielten Aktivierung

## Unsere Idee

### „Frühwarnsystem“ zur Identifikation der KundInnen mit Risiko des Übertritts in Langzeitbezug

- Schaffung der technischen Voraussetzungen zur regelmäßigen Identifikation der KundInnen mit Übertrittsrisiko (Beantragung einer DORA-Abfrage in der Zentrale zur Filterung der KundInnen mit einer Dauer des Leistungsbezugs im SGB II von > 12 Monaten < 15 Monaten und > 15 Monaten < 21 Monaten, die eine weitere Filterung ermöglicht z.B. nach Alter, Nichtaktivierungsstatbeständen)
- Installation eines „Frühwarnsystems“ auf Grundlage der Daten in den JC (kombinierte VerBIS-Abfrage nach KundInnen mit den Handlungsbedarfen in den Schlüsselgruppen Qualifikation, Leistungsfähigkeit und Rahmenbedingungen kombiniert mit einer marktfernen Profillage)

### Verstärkung der Aktivierungsbemühungen für KundInnen mit Übertrittsrisiko

- Darstellung möglicher Ansatzpunkte, organisiert nach den identifizierten Haupthemmnissen (z.B. Pflege- und Betreuungspflichten, Verdacht ungemeldeter Nebentätigkeiten)
- Nutzung relevanter Maßnahmen aus dem Zukunftsprogramm

## MN Z2

# Sicherung Fachkräftepotenzial – Erstausbildung für junge Erwachsene von 25 bis unter 35 Jahren

## Unser Ziel

KundInnen zwischen 25 und 35 Jahren, die die Voraussetzungen zur Erlangung eines Berufsabschlusses besitzen, zu motivieren, in den bedarfstragenden Branchen eine möglichst betriebliche Einzelumschulung zu absolvieren



## Ausgangslage

Das Potenzial 25- bis 35-Jähriger, die in der Lage wären, eine Berufsausbildung in einer bedarfstragenden Branche abzuschließen, wird derzeit nicht voll genutzt. Es fehlen, neben einer Darstellung von Kriterien, die bei der Identifikation der relevanten KundInnen eine Rolle spielen, Schulungen für IFK zur Identifikation und Beratung der KundInnen sowie die notwendigen Netzwerke, um die KundInnen erfolgreich in Ausbildungen zu vermitteln

## Unsere Idee

### Analyse des Kundenpotenzials aus dem Kundstamm des JC

- Analyse: Welche KundInnen kommen für eine betriebliche Einzelumschulung in Frage?
- Bereitstellung eines möglichen Verfahrensablaufs und möglicher Alternativangebote für KundInnen, die nicht für eine Erstausbildung in Frage kommen

### Befähigung von IFK zur Umsetzung der Analyse und Bereitstellung von Schulungsangeboten

- Schulungsangebote für Vermittler: Wie können die bisherigen Hemmnisse für den Erwerb einer Berufsausbildung erkannt und überwunden werden?
- Enge Absprache hinsichtlich der Potenzialanalyse mittels K-Dienstleistungen und PSU

### Netzwerkarbeit mit Bildungsträgern, AG-S und REZ

- Gewinnung und Schaffung von Netzwerken zur Durchführung betrieblicher Einzelumschulungen durch AG-S, u.a. gezielte Ansprache von Arbeitgebern
- Überprüfung des Schulungsangebots mittels BGS und AVGS und ggf. Ergänzung von Alternativangeboten für KundInnen, die nicht für eine Erstausbildung in Frage kommen
- Konzeption (gemeinsam mit REZ) und Einkauf spezieller Maßnahmen zur Behebung von Motivationshemmnissen bei grundsätzlich geeigneten KundInnen









## MN 18 Nutzung von Maßnahmen mit flexiblem Zeitfenster und flexibler Nettoverweildauer

### Unser Ziel

Angebot von Maßnahmen mit **flexiblem Zeitfenster und flexibler Nettoverweildauer** für bestimmte Kundengruppen, die durch eine Nebentätigkeit verbleibende **Freizeit einschränken** bzw. die **Nutzung der Maßnahme trotz kurzzeitiger Krankschreibung** ermöglichen, die KundInnen aber auch inhaltlich für eine **Vollzeitberufstätigkeit aufschließt** (Stichwort Selbstmanagement)



### Ausgangslage

KundInnen, die einer Nebentätigkeit nachgehen und gleichzeitig im Leistungsbezug sind, können in **3 Gruppen eingeteilt werden**

1. KundInnen, die zeitlich und finanziell im angegebenen Rahmen arbeiten und einer **Vollzeitberufstätigkeit gegenüber grundsätzlich aufgeschlossen** wären, z.B. aber **Defizite im Bereich Selbstmanagement** haben
2. KundInnen, die zusätzlich zur gemeldeten Tätigkeit einer weiteren nachgehen oder **mehr Stunden arbeiten, als sie angeben**. Bei dieser Gruppe liegt die Herausforderung vor allem in der Identifikation und darin, sie durch **geschickte Einschränkung der Freizeit** durch Gesprächstermine zu verschiedenen Zeiten und Maßnahmen mit Nettoverweildauer dazu zu bewegen, die volle/alternative Tätigkeit anzumelden
3. KundInnen, die nur ein **beschränktes Interesse an der Vermittlung in eine Vollzeitberufstätigkeit** haben. Diese Gruppe soll aktiviert und über die **Teilnahme an Maßnahmen** für eine **Vollzeitberufstätigkeit aufgeschlossen** werden

### Unsere Idee

#### Vorgehen zur Ermittlung der relevanten KundInnen

- Daten aus opDs zur mittelfristigen Kontingentierung von Maßnahmen im JC nutzen (welche eLb mit Erwerbseinkommen bis 400 EUR pro Monat etc.)

#### Vorgehen bei der Bedarfsermittlung

- Die 3 Gruppen sind nur begrenzt homogen, dennoch ist die Gruppengröße entscheidend für die Bedarfsplanung, weshalb eine Schätzung notwendig ist
- Information der Maßnahmenträger, wie groß die einzelnen Gruppen sind, mit denen spezielle Ziele erreicht werden sollen, und wie groß die Erfolgsquoten sein müssen
- Information der IFK zur Maßnahme mit übersichtlichem Einseiter ⇒ welche Zugangsvoraussetzungen, welche Zielgruppe, welche Inhalte?

## MN 17 Einladung zu Randzeiten

### Unser Ziel

LeistungsbezieherInnen, bei denen der Verdacht besteht, dass sie einer nicht gemeldeten Neben-tätigkeit nachgehen oder eine angemeldete Tätigkeit in größerem Stundenumfang ausführen, zu identifizieren und durch **gezieltes Einladen zu Randzeiten** den Druck auf sie zu erhöhen, die bestehende Beschäftigung aufzuwerten bzw. sich aus dem Leistungsbezug abzumelden



### Ausgangslage

Es gibt im Langzeitleistungsbezug KundInnen, die eine bisher **nicht gemeldete Nebentätigkeit oder eine Tätigkeit mit größerem Stundenumfang als dem gemeldeten** ausüben. Diese KundInnen entziehen sich ggf. bewusst einer Vermittlung in die (Vollzeit-) Berufstätigkeit, beziehen aber gleichzeitig staatliche Unterstützungsleistungen

Durch Einladen der im Verdacht stehenden KundInnen zu (variierenden) **Randzeiten** werden deren **potenzielle Nebentätigkeiten in einschlägigen Branchen erschwert** (z.B. Hotel- und Gaststättengewerbe, Reinigungsdienst), was im Idealfall zu einer **Umwandlung in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung** bzw. zumindest zu einer **Abmeldung aus dem Bezug** führt

### Unsere Idee

Auf Grund des erwarteten Mehraufwands und der wenig komfortablen Arbeitszeiten bedarf es **einer Weisung der Geschäftsführung des JC zu diesem Thema**. Darüber hinaus müssen die familiäre Situation und etwaige **Pflege- und Erziehungspflichten** der MitarbeiterInnen berücksichtigt werden

Die **Sicherheit der MitarbeiterInnen muss garantiert werden**. Es müssen immer mehrere IFK gleichzeitig anwesend sein, idealerweise auch eine Führungskraft. Gerade in den frühen Morgen- oder späteren Abendstunden sollte ebenfalls der Wachdienst anwesend sein

Auch die **Fachaufsicht muss den veränderten Bedingungen Rechnung tragen**. Es muss sichergestellt werden, dass dem Teamleiter der IFK klar ist, dass

- Dieser ggf. ungewöhnliche Arbeitszeiten hat – falls Einladungen an einem Donnerstag bis 21:00 Uhr stattfinden, kann am nächsten Tag nicht mit einer Anwesenheit um 07:00 Uhr gerechnet werden
- Die IFK durch die veränderten Arbeitszeiten Überstunden ansammeln könnten
- Die Teilnahme an Teambesprechungen etc. ggf. eingeschränkt sein kann





# MN 10/ 32/33

## Steuerungsprozess für Leistungen nach § 16a SGB II implementieren

### Unser Ziel

Prozess der Leistungserbringung für Leistungen nach § 16a SGB II (Kinderbetreuung, Suchtberatung, Schuldnerberatung, psychosoziale Betreuung) verbindlich mit dem kommunalen Träger vereinbaren und die Umsetzung nachhalten



### Ausgangslage

Für viele LangzeitbezieherInnen ist der Zugang zum Arbeits- und Ausbildungsmarkt auf Grund persönlicher Hemmnisse erschwert. Die schnelle und für den Einzelnen verbindliche Erbringung der Leistungen nach § 16a SGB II (Kinderbetreuung, Suchtberatung, Schuldnerberatung, psychosoziale Betreuung) ist für die Integration dieser Personengruppe in den Arbeits- und Ausbildungsmarkt ein wesentlicher Erfolgsfaktor

Derzeit gibt es in vielen Fällen noch keine Kooperationsvereinbarungen zwischen JC und kommunalem Träger zur Erbringung dieser Leistungen oder die geschlossenen Kooperationsvereinbarungen sind nicht verbindlich genug ausgestaltet (z.B. für das JC bereitgestellte Kontingente für Beratungen). Daraus resultierend fehlen ebenso definierte Überstellungsprozesse, d.h., die Unterstützung für Kunden/Kundinnen erfolgt aus persönlichen Kontakten der IFK zum Bezirksamt. Eine gleichbleibend schnelle und zielgerichtete Einschaltung der Leistungen nach § 16a SGB II ist so nicht gewährleistet

### Unsere Idee

#### Bedarfsplanung durchführen

- Erhebung der Bedarfe für die Leistungen unter Berücksichtigung ggf. zu differenzierender „Dringlichkeitsstufen“ für Suchtberatung, Schuldnerberatung und psychosoziale Betreuung
- Abstimmung der erhobenen Bedarfe mit der Planung des kommunalen Trägers im Rahmen einer Planungskonferenz

#### Einschaltungsprozesse standardisieren

- Einschaltungs- und Rückkopplungsprozesse gemeinsam mit dem kommunalen Träger verbindlich abstimmen
- Gegenseitige Verpflichtung zur Umsetzung dieser Prozesse

#### Kooperationsvereinbarung abschließen

- Dokumentation aller getroffenen Vereinbarungen
- Definition unterjähriger Nachhaltungsprozesse
- Kooperationsvereinbarung jährlich überarbeiten und erneuern

# MN 11/31

## Schnellen Zugang zu Leistungen nach § 16a SGB II schaffen

### Unser Ziel

Die Leistungen nach § 16a SGB II (Kinderbetreuung, Suchtberatung, Schuldnerberatung, psychosoziale Betreuung) sollen für die Betroffenen schnell und unkompliziert erbracht werden



### Ausgangslage

Für viele LangzeitbezieherInnen ist der Zugang zum Arbeits- und Ausbildungsmarkt auf Grund persönlicher Hemmnisse erschwert. Die schnelle und für den Einzelnen verbindliche Erbringung der Leistungen nach § 16a SGB II (Kinderbetreuung, Suchtberatung, Schuldnerberatung, psychosoziale Betreuung) ist für die Integration dieser Personengruppe in den Arbeits- und Ausbildungsmarkt ein wesentlicher Erfolgsfaktor

Derzeit gibt es in vielen Fällen noch keine Kooperationsvereinbarungen zwischen JC und kommunalem Träger zur Erbringung dieser Leistungen oder die geschlossenen Kooperationsvereinbarungen sind nicht verbindlich genug ausgestaltet (z.B. für das JC bereitgestellte Kontingente für Beratungen). Daraus resultierend fehlen ebenso definierte Überstellungsprozesse, d.h., die Unterstützung für KundInnen erfolgt aus persönlichen Kontakten der IFK zum Bezirksamt. Eine gleichbleibend schnelle und zielgerichtete Einschaltung der Leistungen nach § 16a SGB II ist so nicht gewährleistet

### Unsere Idee

#### Transparenz schaffen

- Übersicht zu Beratungsstellen im Bezirk/Landkreis
- Nutzung von Laufzetteln bei der Einschaltung von Trägern für die Erbringung von Leistungen nach § 16a SGB II

#### Erfolgreiche Einschaltung sichern

- Einschaltungsprozess standardisieren
- Gemeinsames Verständnis zu Dringlichkeitsstufen für die Einschaltung mit dem kommunalen Träger entwickeln
- Anlaufstellen/Lotsen im JC
- Vereinbarung verbindlich abrufbarer Einschaltungskontingente für das JC







## MN 12

# Betreuung von KundInnen mit Motivationschwächen in gesonderten Teams mit speziell geschulten MitarbeiterInnen

## Unser Ziel

Erhöhung der Beratungskompetenz von MitarbeiterInnen in gesonderten Teams, um das **Selbstvertrauen** die **Eigenverantwortung** der **KundInnen** zu stärken durch **individuelle** und **engmaschige Betreuung**; Fokus auf tieferliegenden **Motivationsproblemen** mit dem mittelfristigen Ziel einer erfolgreichen Integration



## Ausgangslage

Unabhängig von der fachlichen Aufstellung der JC gibt es KundInnen, die **innerhalb der bestehenden Strukturen** bisher **nicht ausreichend aktiviert** werden konnten, da ihr vorrangiges Problem eine **fehlende Motivation** ist. Diese KundInnen scheinen auf den ersten Blick für eine schnelle Integration in den Arbeitsmarkt geeignet, sie haben keine schwerwiegenden physischen oder psychischen Einschränkungen, können aber von der IFK nicht zu verstärkten Bewerbungsbemühungen und der Aufnahme einer Vollzeitberufstätigkeit animiert werden. Sie benötigen für die Stärkung der Motivation eine noch kompetentere, intensivere Betreuung, als sie mit den normalen Ressourcen im JC möglich ist

## Unsere Idee

**Betreuung von KundInnen mit Motivationschwächen in einem eigenen Team**

- Auswahl eines **geeigneten Teams** – **starke persönliche Motivation** für die intensive Arbeit mit dem Kunden/der Kundin, Bereitschaft zur engen Zusammenarbeit mit dem Projektleiter (regelmäßige Hospitationen und Fallbesprechungen), Besuch zusätzlicher Schulungen
- Zuführung von **KundInnen mit komplexen Profillagen** mit grundsätzlichem Integrationspotenzial; nach Möglichkeit ganzheitliche Betreuung
- **Enge Zusammenarbeit mit dem BPS**: Auswahl und Durchführung einzelner Schulungsmodulare sowie regelmäßiges Coaching für den Projektleiter und Fallbesprechungen für Teammitglieder
- **Verstärkte Netzwerkarbeit des Teams**
  - Mit **AG-S** für gemeinsame Beratungen und Besuche bei AG
  - Mit den **Trägern sozial-integrativer Leistungen** zur schnellen und gezielten Vermittlung der KundInnen
  - Mit **Schnittstellenpartnern der AA** (z.B. Berufsberatung)

## MN 61

# Familienorientierten Ansatz in der Beratung stärker umsetzen

## Unser Ziel

Befähigung der IFK zum Erkennen familiärer Hemmnisse im Vermittlungsprozess und Bearbeitung dieser Hemmnisse durch gezielte Ansprache der ganzen Familie im Rahmen einer Maßnahme mit dem Ziel, die Hemmnisse zu beseitigen und den Kunden/die Kundin in Arbeit zu integrieren



## Ausgangslage

**Negative Einstellungen** im familiären Umfeld, sowohl gegenüber dem Kunden/der Kundin und seinen/ihren Fähigkeiten selbst als auch in Bezug auf die angebotenen Stellen und Erwerbsarbeit überhaupt, können den Integrationserfolg entscheidend verschlechtern. Oft fällt es den IFK schwer, solche Hemmnisse zu erkennen und einen geeigneten Ansatz für ihre Behebung zu identifizieren

## Unsere Idee

### Befähigung der IFK zur Diagnose familiärer Hemmnisse im Integrationsprozess

- Feststellung (durch Interviews), ob sich die IFK zur Diagnose entsprechender familiärer Probleme in der Lage fühlen
- Ggf. Angebot anonymisierter Fallbesprechungen und Nachschulungen zu gezielten Fragetechniken

### Abfrage des Bedarfs und Bereitstellung des Angebots an Maßnahmen mit familienorientiertem Ansatz

- Feststellung des Bedarfs im Rahmen der Maßnahmenplanung (siehe auch Maßnahme 62 – bedarfsgerechten Maßnahmen-einsatz sicherstellen)
- Anpassung des vorgeschlagenen Maßnahmenentwurfs an die Bedürfnisse des JC in Absprache mit dem REZ
- Bereitstellung der entsprechenden Kapazitäten

### Unterstützung der IFK bei der Nutzung der Maßnahme

- Information über die neuen Maßnahmen und die Einsatzmöglichkeiten
- Regelmäßige Prüfung der Umsetzung und ggf. Überarbeitung der Vorgehensweise





## MN 20

# Zugang zu bedarfsgerechten Angeboten für Kindertagesbetreuung sicherstellen

## Unser Ziel

Erkannte notwendige Bedarfe für die Kindertagesbetreuung schnell absichern, um die Integration in den Arbeits- und Ausbildungsmarkt zu unterstützen



## Ausgangslage

Unter den LangzeitbezieherInnen gibt es viele Personen mit einem oder mehreren Kindern in der Familie, für die ein Betreuungsbedarf realisiert werden muss.

Den Übergang der KundInnen nach der Elternzeit zielgerichtet zu begleiten, gestaltet sich für manche JC schwierig, da das Wissen zu den konkreten Ansprechpartnern im Jugendamt und dem formal einzuhaltenden Prozessablauf fehlt. Im Moment ist das Verfahren für die Beantragung der Kindertagesbetreuung nicht zwischen allen JC und den Bezirken/Landkreisen abschließend und transparent für beide Seiten aufgesetzt. Dies ist aber notwendig für eine verbindliche Beratung der KundInnen. Es besteht für die Integrationsfachkräfte auch zu wenig Transparenz bezüglich alternativer Angebote für die Kindertagesbetreuung, wenn es keinen freien Platz in der Wunsch-Kita der KundInnen gibt.

Es besteht ebenfalls keine umfängliche Transparenz bezüglich Betreuungsangeboten in Randzeiten.

## Unsere Idee

### Identifikation der betroffenen KundInnen

- Aktivierungskonzept für KundInnen mit Kindern
- Heranführen der KundInnen an die Betreuungssituation

### Zugang sichern

- Transparenz für die Integrationsfachkräfte hinsichtlich der Voraussetzungen für Kindertagesbetreuung schaffen, um zielgerichtete Beratung abzusichern
- Nutzung eines Laufzettels zur Dokumentation des Betreuungsbedarfs für das Jugendamt und entsprechende Rückmeldungen

### Angebote für Randzeiten

- Nachfrage beim Jugendamt bezüglich Kindertagesbetreuung in Randzeiten (Kitas mit verlängerten Öffnungszeiten, ergänzende Kindertagespflege)
- Hinweise für mögliche Alternativbetreuung in Randzeiten (Nutzung von Netzwerken für die Betreuung)

## MN 21

# Beratung von AG zu flexiblen Arbeitszeitmodellen und zu einer verlässlichen Arbeitszeitplanung

## Unser Ziel

Sensibilisierung von AG und Aufzeigen von Vorteilen der Umsetzung flexibler Arbeitszeitmodelle in ihren Unternehmen durch verstärkte Beratung des AG-S unter Beteiligung der BCA sowie AG- und AN-Organisationen und weiterer Netzwerkpartner



## Ausgangslage

Der Anteil an erwerbsfähigen Hilfebedürftigen mit Betreuungspflichten steigt ständig. Die Aufnahme einer Beschäftigung kann oftmals nur über flexible Arbeitszeiten erfolgen. Besonders in Branchen mit ungünstigen Arbeitszeiten, wie z.B. Handel, HoGA, Gesundheits- und Altenpflege, kann das bestehende Arbeitskräftepotenzial somit nicht voll genutzt werden. Andererseits setzen sich AG gegenwärtig nicht ausreichend mit diesem Thema auseinander. Die Notwendigkeit flexibler Arbeitszeitmodelle wird noch nicht erkannt

Vor dem Hintergrund des zunehmenden Fachkräftebedarfs gewinnt eine familienbewusste Personalpolitik im Unternehmen jedoch immer mehr an Bedeutung. Die Herausforderung ist, die Arbeitszeit so zu gestalten, dass der AN entsprechend seinen zeitlichen Möglichkeiten beschäftigt wird, die betrieblichen Gegebenheiten jedoch nicht unbeachtet bleiben

## Unsere Idee

- Ansprache der AG**
  - Suche von bereits bestehenden guten Praxisbeispielen und Vorstellen in Verbandsmedien der AG-Organisationen etc.
  - Information der AG mittels Informationsmaterialien/Flyer/ Broschüren und Vorteilsübersetzung
  - Ansprache von AG über verschiedene Interaktionsformate
- Wissenstransfer im JC/AG-S**
  - Nutzung von bestehenden Medien, Newslettern und Brancheninformationen
  - Stärkung der Zusammenarbeit des AG-S mit Netzwerkpartnern wie z.B. Kammern; Einbeziehung der BCA und Verortung des Themas in der Qualifizierungsberatung des AG-S
  - Teilnahme des AG-S/BCA an Dienstbesprechungen in den JC
- Beratungsangebote für AG**
  - Bereitstellung von Links zur Selbstinformation der AG hinsichtlich vertiefender Beratungsangebote externer Partner







## MN 53 Beratung und Begleitung von NeugründerInnen

### Unser Ziel

Schaffung von Strukturen, in denen die persönliche Eignung des Kunden/der Kundin für eine selbstständige Tätigkeit sowie die inhaltliche und finanzielle Tragfähigkeit des Gründungsvorhabens geprüft werden, bevor eine solche als Ersatz für Bewerbungsbemühungen auf dem 1. Arbeitsmarkt anerkannt wird und eine zielgerechte Beratung und Förderung des Existenzneugründers möglich ist



### Ausgangslage

KundInnen, die durch Neugründungen den Weg in die Selbstständigkeit und aus dem Leistungsbezug suchen, haben einen hohen Beratungsbedarf und stellen spezifische fachliche Anforderungen an die IFK. Wenn diesen Anforderungen nicht Genüge getan werden kann, besteht das Risiko einer langfristig unwirtschaftlichen Selbstständigkeit mit Leistungsbezug trotz möglicher Vermittelbarkeit auf dem 1. Arbeitsmarkt

Während der Gründung müssen der Kunde/die Kundin adäquat beraten sowie ggf. Förderungen persönlicher und finanzieller Art zur Verfügung gestellt werden – beides setzt umfassendes Fachwissen voraus, das bei den IFK zunächst verstetigt werden muss

### Unsere Idee

- |   |  |
|---|--|
| <b>Organisation</b>                                   | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Aufstellung eines Teams von spezialisierten IFK (wie z.B. im JC Berlin Neukölln) – alternativ: einzelne SpezialistInnen je Team sowie Überlegungen zur Einrichtung eines eigenständigen Leistungsteams</li> </ul>                       |
| <b>Profiling und Prüfung der persönlichen Eignung</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Feststellung der grundsätzlichen Eignung im Rahmen des Profiling durch spezialisierte IFK, Anpassung der Kontaktdichte</li> <li>■ Eignungsbeurteilung auf Grundlage persönlicher, fachlicher und unternehmerischer Kriterien</li> </ul> |
| <b>Voraussetzungen transparent machen</b>             | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Gründungsberatung, Prüfung der Tragfähigkeit, Finanzierung und Einhaltung gesetzlicher Vorgaben</li> <li>■ Aufklärung über Rahmenbedingungen und Pflichten</li> </ul>   |
| <b>Förderangebote</b>                                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Beratung zum individuellen Förderbedarf und ggf. auch Angebot von Maßnahmen bei Dritten zur Feststellung der persönlichen Eignung und zum Coaching</li> </ul>   |

## MN 54

# Enge Begleitung von Bestandsselbstständigen und ggf. Einleitung von Ausstiegsszenarien

## Unser Ziel

Betreuung von Bestandsselbstständigen in einem speziellen Team mit spezialisierten IFK, um die Tragfähigkeit des Geschäftsmodells regelmäßig zu evaluieren sowie ggf. zeitnah den Ausstieg aus einer dauerhaft unrentablen Selbstständigkeit einzuleiten und die Integration in den 1. Arbeitsmarkt zu ermöglichen



## Ausgangslage

Selbstständige, die Leistungen der Grundsicherung als staatliche Fürsorgeleistungen erhalten, haben alle zur Verfügung stehenden Möglichkeiten zur Beendigung oder Reduzierung der Hilfebedürftigkeit zu nutzen. Ziel einer Beratung muss sein, dass dauerhaft unwirtschaftlich selbstständig Tätige auf den 1. Arbeitsmarkt orientiert und in diesen integriert werden.

Die Feststellung, ob eine Selbstständigkeit mittelfristig dazu geeignet ist, die Hilfebedürftigkeit des Kunden/der Kundin merklich zu verringern oder zu beenden sowie die Beratung des Kunden/der Kundin zu geeigneten Förderungs- und Coachingmaßnahmen setzen bei der IFK ein umfassendes Fachwissen voraus. Ebenso muss durch eine regelmäßige, umfassende Betreuung sichergestellt werden, dass Bestandsselbstständige nicht „durch das Raster rutschen“ und eine unwirtschaftliche Selbstständigkeit unangemessen lange weitergeführt wird

## Unsere Idee

- |   |  |
|---|--|
| <b>Organisation</b>   | <ul style="list-style-type: none"><li>■ Aufstellung eines Teams von spezialisierten IFK und Leistungsteams (in Anlehnung an MN 53)</li></ul>   |
| <b>Enge Betreuung von Bestands-selbstständigen/ selbstst. Neuantragstellern</b> | <ul style="list-style-type: none"><li>■ Prüfung der persönlichen Eignung sowie der Tragfähigkeit des Geschäftsmodells analog zu einer Neuaufnahme der Selbstständigkeit</li><li>■ Regelmäßige Prüfung EKS und Finanzierung, Einschätzung der Wahrscheinlichkeit einer Beendigung der Hilfsbedürftigkeit in einem angemessenen Zeitrahmen</li></ul> |
| <b>Coaching bzw. Einleitung von Ausstiegsszenarien</b>                          | <ul style="list-style-type: none"><li>■ Festlegung eines Zeitrahmens zur Beendigung der Hilfsbedürftigkeit</li><li>■ Coaching mit dem Ziel der Neuausrichtung der Selbstständigkeit</li><li>■ Wo nötig: Einleitung von Ausstiegsszenarien inklusive Bewerbungsbemühungen auf dem 1. Arbeitsmarkt</li></ul>   |

# MN 55

## Prüfung und Beurteilung der Anlage „Erklärung zum Einkommen aus selbstständiger Tätigkeit“

### Unser Ziel

Befähigung der Mitarbeiter im Leistungsbereich, die Anlage „Erklärung zum Einkommen aus selbstständiger Tätigkeit“ fallbezogen prüfen und beurteilen zu können, Sicherung von Aufbau und Austausch des erforderlichen Fachwissens



### Ausgangslage

Die Fallgestaltungen bei der Einkommensbewertung von Selbstständigen sind ausgesprochen vielfältig. Für eine fachlich rechtssichere Bewertung der Anlage „Erklärung zum Einkommen aus selbstständiger Tätigkeit“ sind umfangreiches fachliches Wissen und eine kritische Würdigung der Umstände des Einzelfalls erforderlich

Da es nicht möglich ist, jede denkbare Fallgestaltung in einer Schulung zu vermitteln, kann für den Aufbau und Ausbau des notwendigen Wissens nur der Austausch mit anderen Experten helfen – hierfür fehlt im Moment noch das Forum

### Unsere Idee

**Konzeption einer Grundlagen- und einer Aufbauschulung für MitarbeiterInnen im Leistungsbereich**

**Schulungsangebote in 2 Stufen**

- **Stufe 1:** Die Grundlagenschulung soll die TeilnehmerInnen in die Lage versetzen, die von den AntragstellerInnen abgegebenen Erklärungen (Anlage EKS) zum Einkommen aus selbstständiger Tätigkeit – unter vergleichender Berücksichtigung der vorgelegten Gewinnermittlungsunterlagen – auswerten zu können, um eine sachgerechte und rechtmäßige Entscheidung treffen zu können
- **Stufe 2:** Die Aufbauschulung soll mit einem Schwerpunkt in der leistungsrechtlichen Fallbearbeitung aktuelle Fragen und Problemstellungen bei der Leistungsgewährung für Selbstständige aufgreifen, die vorhandene Rechtsprechung auswerten und Vorschläge für eine bessere Zusammenarbeit zwischen Leistungsbearbeitung und Vermittlung aufzeigen

**Einrichtung eines Forums zum RD-weiten Austausch**

- Intranetforum, das den Austausch zu Einzelfällen und eine Sicherung der hilfreichsten Antworten in Form einer „FAQ“-Liste ermöglicht, wird eingerichtet
- Moderation des Forums durch Fachexperten wird sichergestellt

## Abkürzungsverzeichnis

4-PM	4-Phasen-Modell
AA	Arbeitsagentur
abH	Ausbildungsbegleitende Hilfen
ÄD	Ärztlicher Dienst der Bundesagentur für Arbeit
AG	ArbeitgeberIn
AG-V	Arbeitgeberorientierter ArbeitsvermittlerIn
AG-S	Arbeitgeber-Service der Bundesagentur für Arbeit
AmigA	Projekt Arbeitsförderung mit gesundheitsbezogener Ausrichtung
AN	ArbeitnehmerIn
Asu	Arbeitssuchend
AVGS	Aktivierungs- und Vermittlungsgutschein
BA	Bundesagentur für Arbeit
BaE	Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen
BCA	Beauftragte/r Chancengleichheit
BeKo	Beratungskonzeption
BFK	Beratungsfachkraft
BGS	Bildungsgutschein
BJO	Berliner Joboffensive
BO	Berufsorientierung
BPS	Berufspsychologischer Service der Bundesagentur für Arbeit
BTS	Bildungs- und Tagungsstätte
BvB	Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen
DORA	Datenbasis Operative Auswertungen
EGZ	Eingliederungszuschuss
EKS	Einkommensermittlung aus selbstständiger Tätigkeit
ESF	Europäischer Sozialfonds
EQ	Einstiegsqualifizierung
FAQ	Frequently Asked Questions
GO	Geschäftsführer Operativ
IFK	Integrationsfachkraft
JC	Jobcenter
K-Dienstleistung	Kompetenz-Dienstleistung
LAB	Landesausschuss für Berufsbildung
LISUM	Landesinstitut für Schule und Medien
MabE	Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung
MAG	Maßnahme beim Arbeitgeber/bei der Arbeitgeberin
MBJS	Ministerium für Bildung, Jugend und Sport (MBJS)
MN	Maßnahme
opDs	Operativer Datensatz
OSZ	Oberstufenzentrum
PSU	Psychologische Eignungsuntersuchung
RD BB	Regionaldirektion Berlin-Brandenburg der Bundesagentur für Arbeit
REZ	Regionales Einkaufszentrum
SenBJW	Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Wissenschaft
SGB II	Sozialgesetzbuch Zweites Buch
TP	Teilprojekt
VerBIS	Vermittlungs-Beratungs- und -Informationssystem
VFK	Vermittlungsfachkraft
VG	Vorsitzender der Geschäftsführung
VV	Vermittlungsvorschlag
ZAK	Zwischen Arbeit und Kind



**Herausgeber**

Regionaldirektion Berlin-Brandenburg  
Bundesagentur für Arbeit  
Zukunftsprogramm Berlin-Brandenburg  
März 2013