



**Konzept des
Landkreises Ostprignitz-Ruppin**

zur Umsetzung der Regionalbudgetförderung

„Beschäftigungsperspektiven eröffnen –
Regionalentwicklung stärken“

Förderphase V

01.03.2012 bis 28.02.2015



Abkürzungsverzeichnis

AA	Agentur für Arbeit
Agh Entgelt	Arbeitsgelegenheit mit Entgelt
Agh MAE	Arbeitsgelegenheit mit Mehraufwandsentschädigung
ALG I	Arbeitslosengeld I
ALG II	Arbeitslosengeld II
AGH	Arbeitsgelegenheit
BA	Bundesagentur für Arbeit
ESF	Europäischer Sozialfonds
eHb	erwerbsfähige Hilfebedürftige
eLb	erwerbsfähige Leistungsberechtigte
ggf.	gegebenenfalls
HHJ	Haushaltsjahr
KJC	Kommunales Jobcenter
KMU	klein- und mittelständische Unternehmen
LASA	Landesagentur für Struktur und Arbeit Brandenburg GmbH
LZA	Langzeitarbeitslose
LK	Landkreis
MASF	Ministerium für Arbeit, Soziales und Familien
MAE	Mehraufwandsentschädigung
NLE	Nichtleistungsempfänger
OPR	Ostprignitz-Ruppin
RB	Regionalbudget
RWK	Regionaler Wachstumskern
SGB II	Sozialgesetzbuch Zweites Buch
SGB III	Sozialgesetzbuch Drittes Buch
sv	sozialversicherungspflichtig
SWOT	engl. für Stärken, Schwächen, Chancen, Risiken
TN	Teilnehmer/-innen
ZWB	Zuwendungsbescheid

Inhalt

0. Vorwort
1. Arbeitsmarktpolitische Stärken-Schwächen-Analyse
 - 1.1 Analyse der Bevölkerungsentwicklung
 - 1.2 Analyse der Arbeitsmarktsituation
 - 1.2.1 Analyse der sv-pflichtigen Beschäftigung
 - 1.2.2 Analyse der sv-pflichtig Beschäftigten in den Wirtschaftsbereichen
 - 1.2.3 Analyse der Arbeitslosigkeit
 - 1.3 Entwicklung der Sozialausgaben
 - 1.4 SWOT-Analyse
 - 1.5 Rückblick auf RB I-IV und Nachfragesituation im RB IV (Stichtag 31.12.2010)
 - 1.6 Kontext zu anderen Förderprogrammen
 - 1.7 Zusammenfassung der Analyseergebnisse
2. Regionale Entwicklungsschwerpunkte
3. Regionale arbeitsmarktpolitische Handlungsbedarfe
 - 3.1 Zielgruppen und deren Bedarfe
 - 3.2 Projektinhalte
4. Geplante Maßnahmenkomplexe in den 3 Zielbereichen
5. Ansprechpartnerfunktion
6. Erfüllung der vorgegebenen Querschnittsziele
7. Beteiligung von Nichtregierungsorganisationen
8. Organisation und Arbeitsweise des Projektmanagements
9. Zeitliche Verteilung der Bewilligungen
10. Aussteuerung des jährlichen Kofinanzierungsanteils
11. Kontrolle, Steuerung und Qualitätssicherung der Träger der Projekte zur Umsetzung der Zielvereinbarung
12. Öffentlichkeitsarbeit
13. Regionale Abstimmung des Konzepts

0. Vorwort

Um den auf die drei strategischen Ziele

- Verbesserung des Zugangs zu Beschäftigung von arbeitslosen Frauen und Männern einschließlich Nichtleistungsbeziehenden,
- Verbesserung der sozialen Eingliederung von arbeitslosen Frauen und Männern einschließlich Nichtleistungsbeziehenden,
- Anregung von Akteurskooperation und Netzwerkbildung vor Ort

ausgerichtetem Einsatz des RB V im LK OPR für den vorgegebenen Zeitraum zu gewährleisten, werden im Folgenden zunächst die Rahmenbedingungen betrachtet und analysiert. Dabei werden im Kontext die Bevölkerungsentwicklung, die Arbeitsmarktsituation, tangierend die soziale Situation untersucht und im Rahmen einer SWOT-Analyse die Stärken und Schwächen des Landkreises herausgestellt.

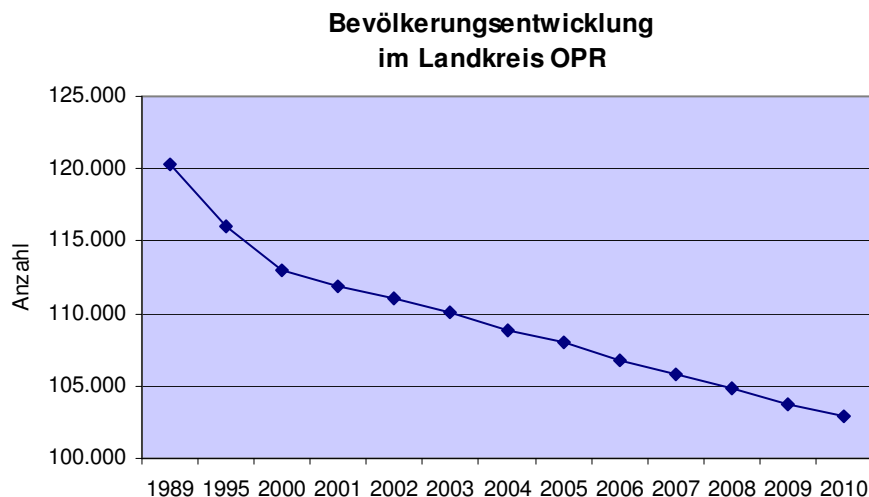
Ergänzend werden ein grundsätzlicher Rückblick auf RB I-IV und die Nachfragesituation per 31.12.2010 im RB IV sowie der Kontext zu anderen Förderprogrammen, die direkt und indirekt für die Wirtschafts- und Arbeitsmarktförderung im LK OPR eingesetzt werden, dargestellt.

1. Arbeitsmarktpolitische Stärken-Schwächen-Analyse

1.1 Analyse der Bevölkerungsentwicklung

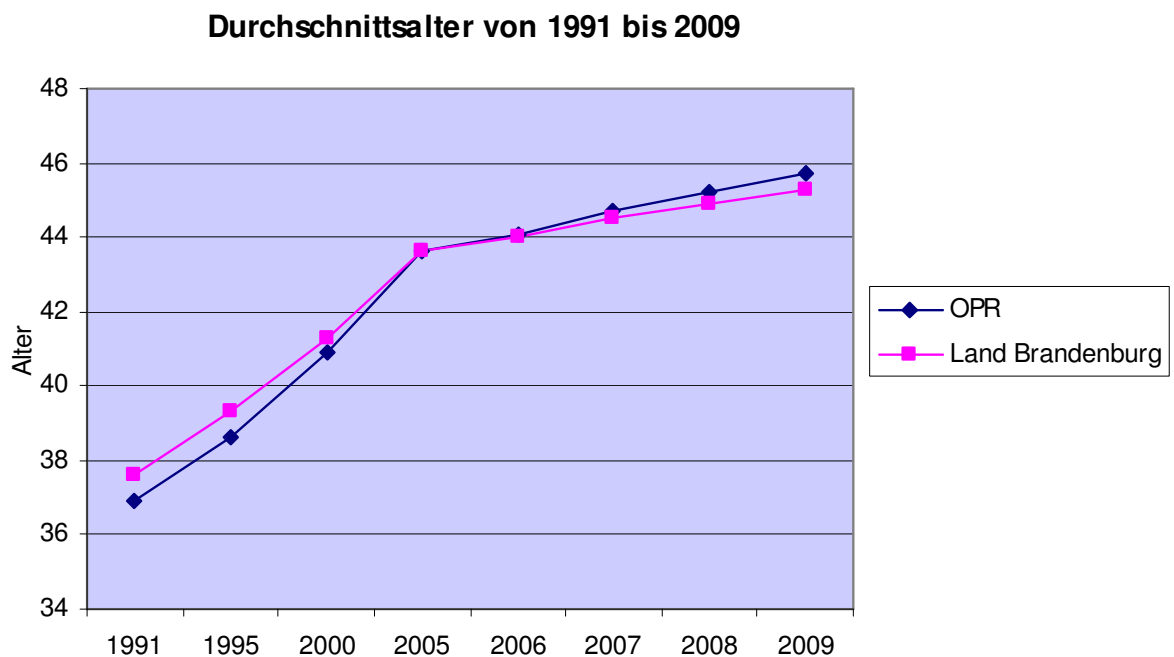
Die arbeitsmarktpolitische Situation im Landkreis Ostprignitz-Ruppin muss vor dem Hintergrund des „demographischen Wandels“ betrachtet werden.

Der Bevölkerungsrückgang setzt sich fort. So hatte der Landkreis Ostprignitz-Ruppin am 31.12.2010 noch 102.868 Einwohner.



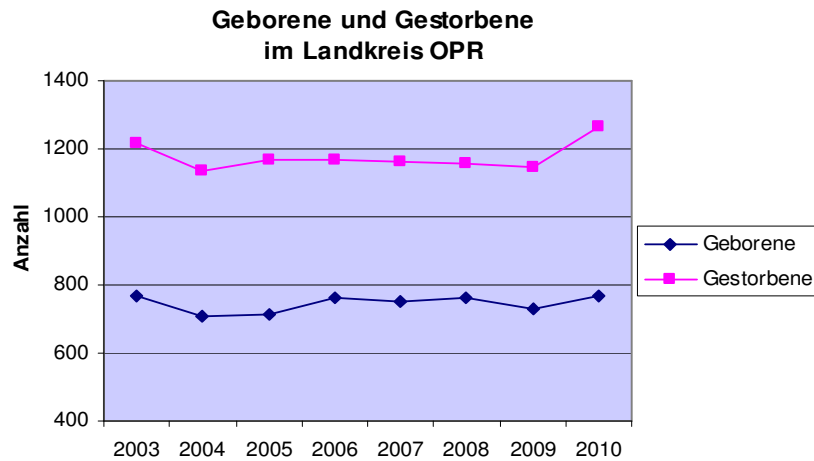
Datenquelle: Amt für Statistik Berlin-Brandenburg

Die Überalterung der Bevölkerung nimmt zu. Das Durchschnittsalter im Landkreis liegt seit 2005 über dem Durchschnittsalter des Landes Brandenburg.



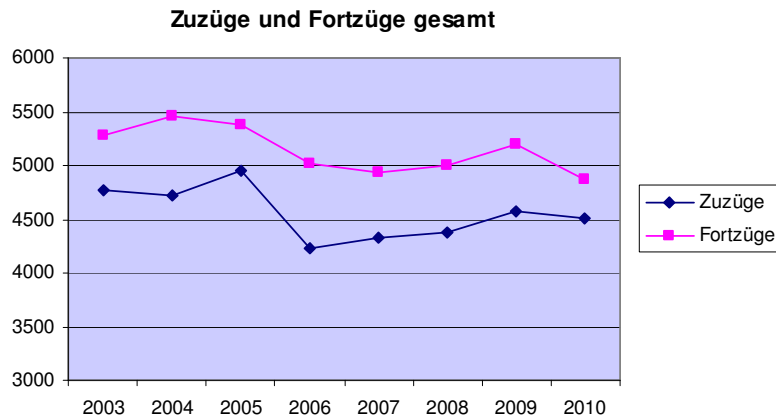
Datenquelle: Amt für Statistik Berlin-Brandenburg

Im LK OPR starben im u. a. Zeitraum mehr Menschen als geboren wurden.



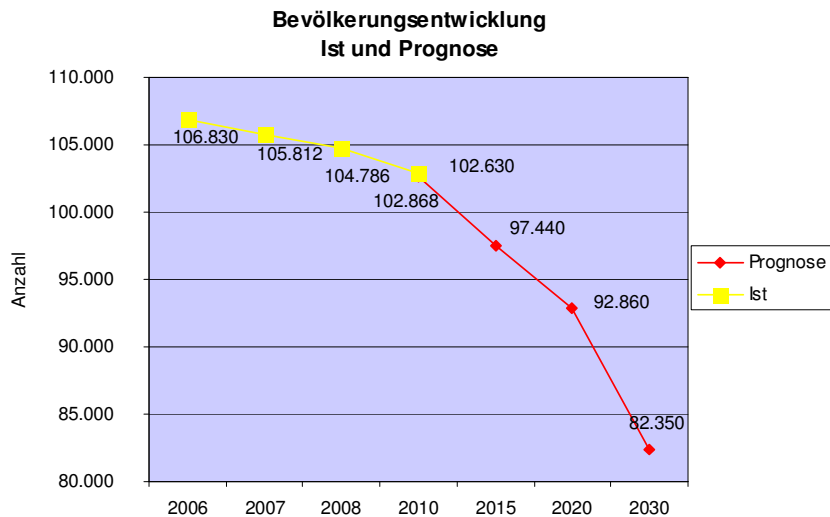
Datenquelle: Amt für Statistik Berlin-Brandenburg

In diesem Zeitraum sind mehr Menschen weggezogen als eingewandert.



Datenquelle: Amt für Statistik Berlin-Brandenburg

Aus der amtlichen Bevölkerungsprognose für den Landkreis OPR wird deutlich, dass sich der negative Trend bis 2015 und darüber hinaus fortsetzen wird. Die Ist-Zahlen der Vorjahre bestätigen die Prognose.



Datenquelle: Amt für Statistik Berlin-Brandenburg

Fazit zur Bevölkerungsentwicklung:

Die Entvölkerung des LK OPR setzt sich fort.

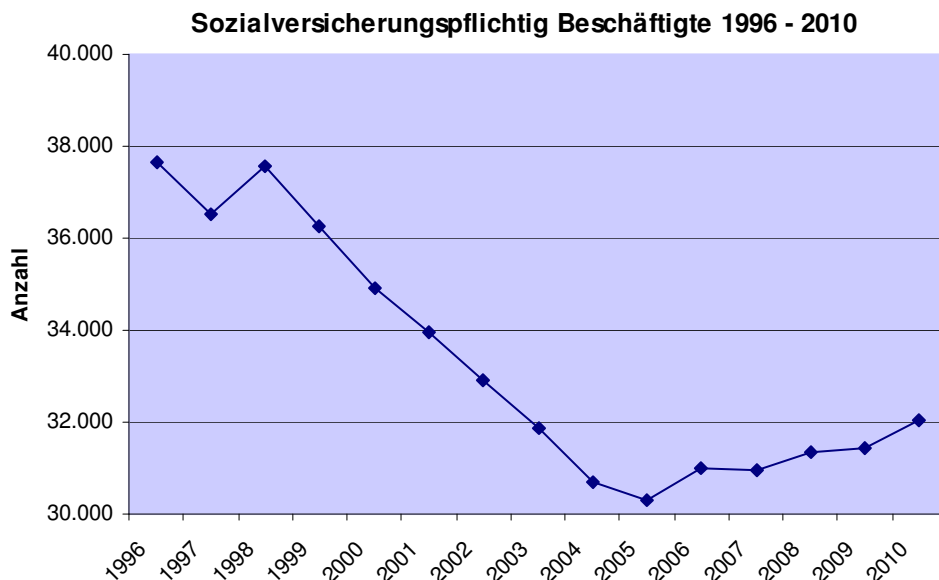
Aus den dargestellten Entwicklungstendenzen wird deutlich, dass vor allem junge Männer und Frauen den Landkreis verlassen. Das zeigt sich einerseits an dem rapiden Anstieg des Durchschnittsalters und der Tatsache, dass mehr Menschen sterben als geboren werden.

1.2 Analyse der Arbeitsmarktsituation

1.2.1 Analyse der sv-pflichtigen Beschäftigung

Die Anzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ist insbesondere nach der Wende vor allem durch eine „...gnadenlose Deindustrialisierung...“ (Ministerpräsident Mathias Platzeck) dramatisch zurückgegangen. So sind ganze Industriebereiche (u. a. Lebensmittelhersteller wie Molkereien, Großbäckereien, Getränkehersteller, Textil- und Holzverarbeitungsbetriebe, Bauindustrie, Elektroindustrie usw.) stillgelegt und zum großen Teil zurückgebaut worden. Regionale Wirtschaftskreisläufe wurden dauerhaft zerstört. Darin ist die Hauptursache für die fortschreitende Entvölkerung und Überalterung im Landkreis Ostprignitz-Ruppin und in anderen Regionen des Landes zu sehen. Durch die Ansiedlungen in den nach der Wende entstandenen neuen Gewerbegebieten konnte nur ein teilweiser Ausgleich geschaffen werden.

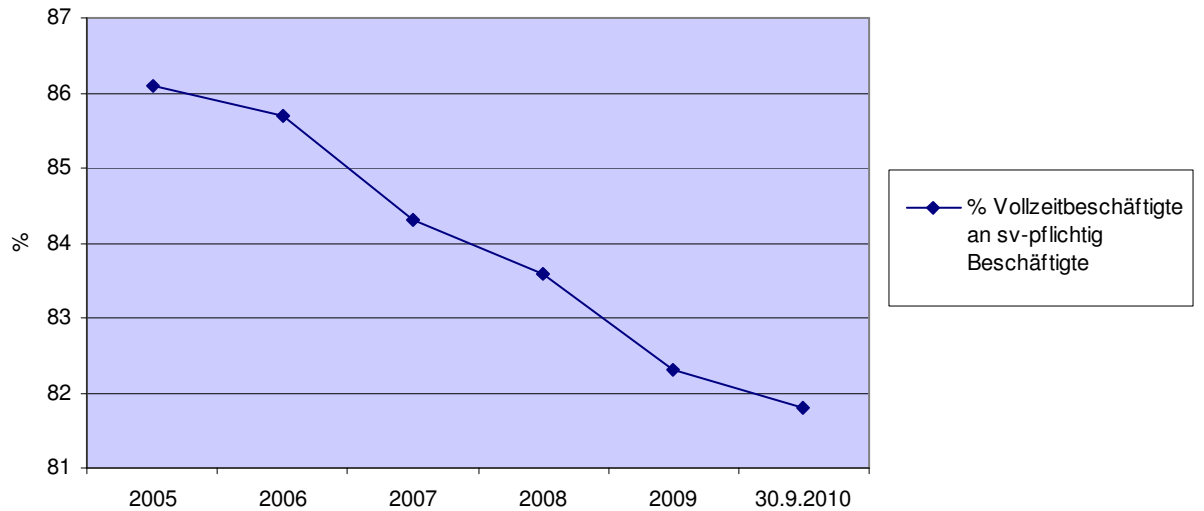
Erfreulich ist der - wenn auch geringfügige - Aufwärtstrend bei den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten nach 2005. Das deutet auf eine relative Stabilität der im Landkreis ansässigen Unternehmen hin.



Datenquelle: Amt für Statistik Berlin-Brandenburg

Dabei ist aber der Anteil der Vollzeitbeschäftigten an den sv-pflichtig Beschäftigten im Zeitraum von 2005 - 30.09.2010 von 86,1 % auf 81,8 % gesunken (Tendenz fallend).

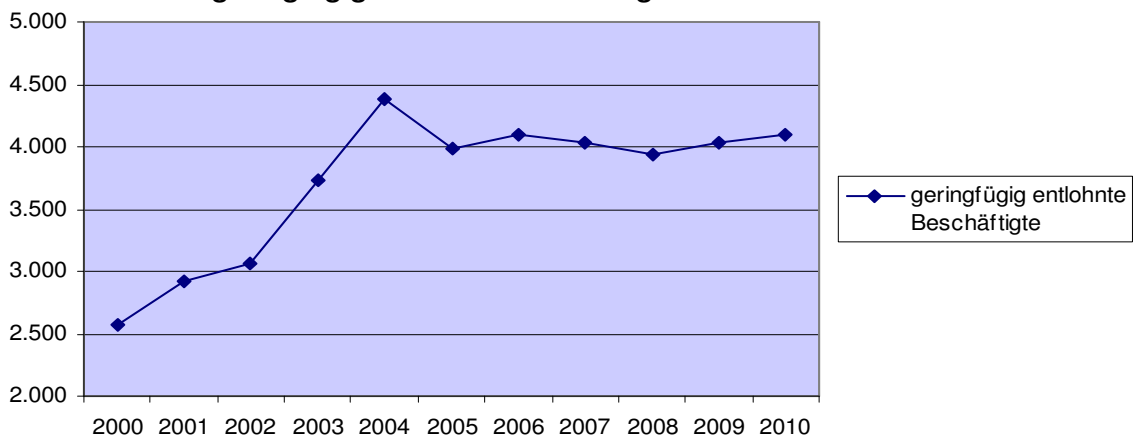
Anteil der Vollzeitbeschäftigten an den sv-pflichtig Beschäftigten



Datenquelle: Amt für Statistik Berlin-Brandenburg

In diesem Zusammenhang muss der gestiegene Anteil (ab 2005 ca. 13%) an geringfügig entlohn-ten Beschäftigten gesehen werden.

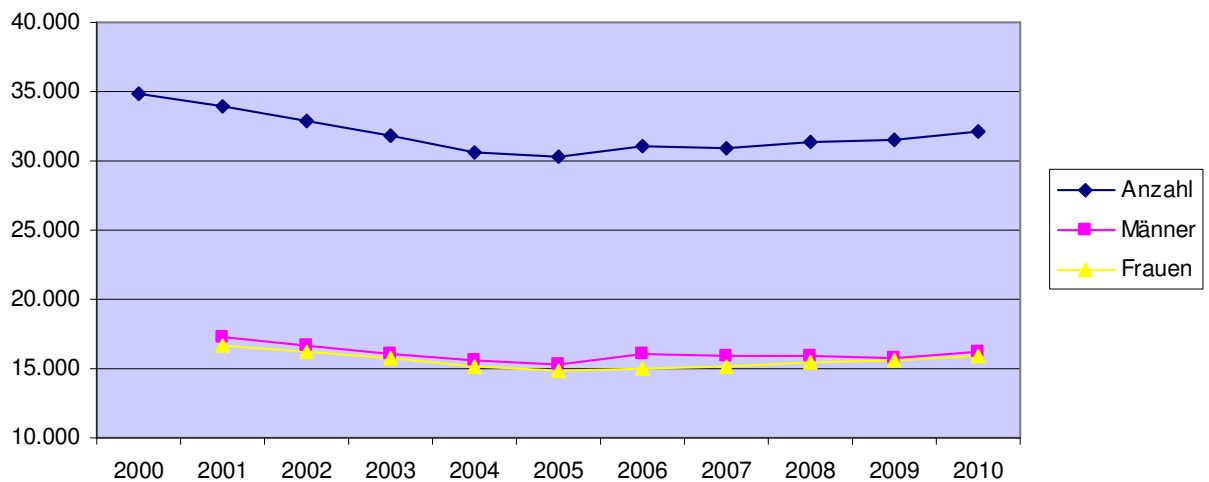
geringfügig entlohnte Beschäftigte



Datenquelle: Amt für Statistik Berlin-Brandenburg

Der statistisch erfasste Zeitraum von 2001 - 2010 zeigt, dass mehr Männer als Frauen sv-pflichtig beschäftigt waren.

sv-pflichtig Beschäftigte nach Geschlecht



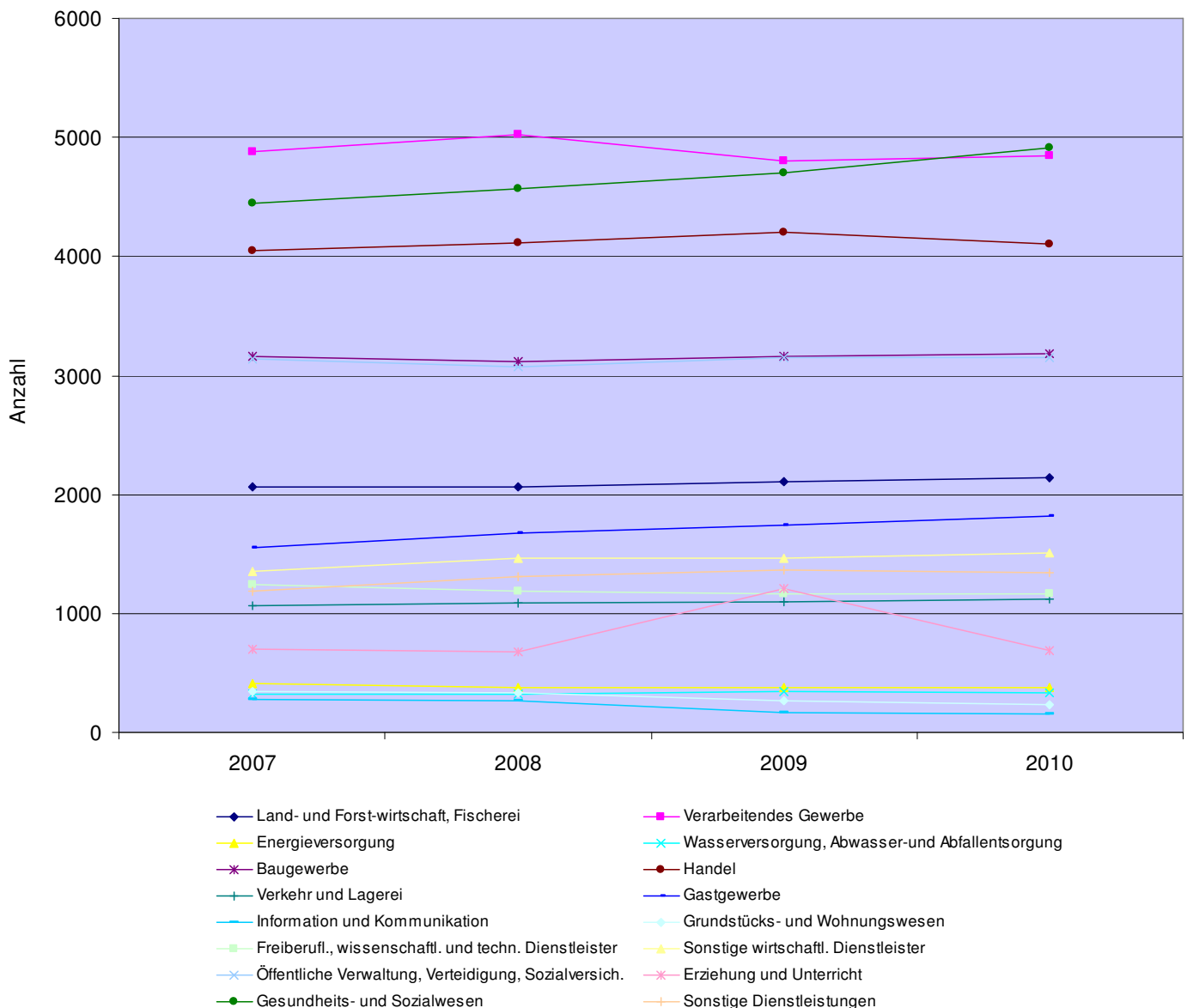
Datenquelle: Amt für Statistik Berlin-Brandenburg

1.2.2 Analyse der sv-pflichtig Beschäftigten in den Wirtschaftsbereichen

Eine Entwicklungsreihe der sv-pflichtig Beschäftigten nach Wirtschaftsbereichen lässt sich erst ab 2007 darstellen, da die statistische Zuordnung der Unternehmen zu den Wirtschaftsabschnitten ab diesem Zeitpunkt geändert wurde. Eine direkte Vergleichbarkeit mit dem Zeitraum davor ist nur bedingt möglich. Ab 2007 können folgende Entwicklungstendenzen in einzelnen Branchen abgeleitet werden:

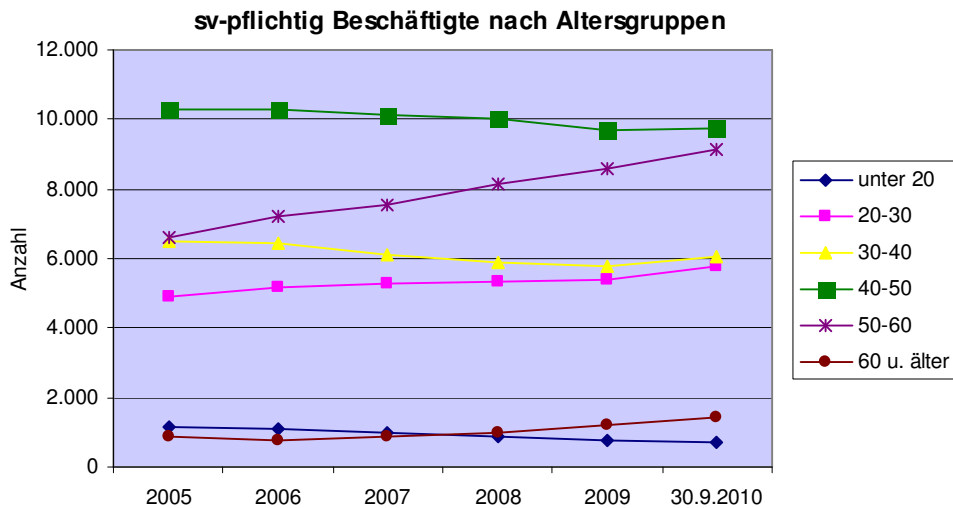
So ist im Gesundheits- und Sozialwesen, im Gastgewerbe sowie auch im Bereich Energieversorgung bei der Anzahl der sv-pflichtig Beschäftigten im Zeitraum 2007-2010 ein positiver Trend zu verzeichnen. In allen anderen Wirtschaftsbereichen (bis auf Erziehung und Unterricht) scheint es Stabilität bei der sv-pflichtigen Beschäftigung zu geben.

**Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte
nach Wirtschaftsbereichen (Auszug)**



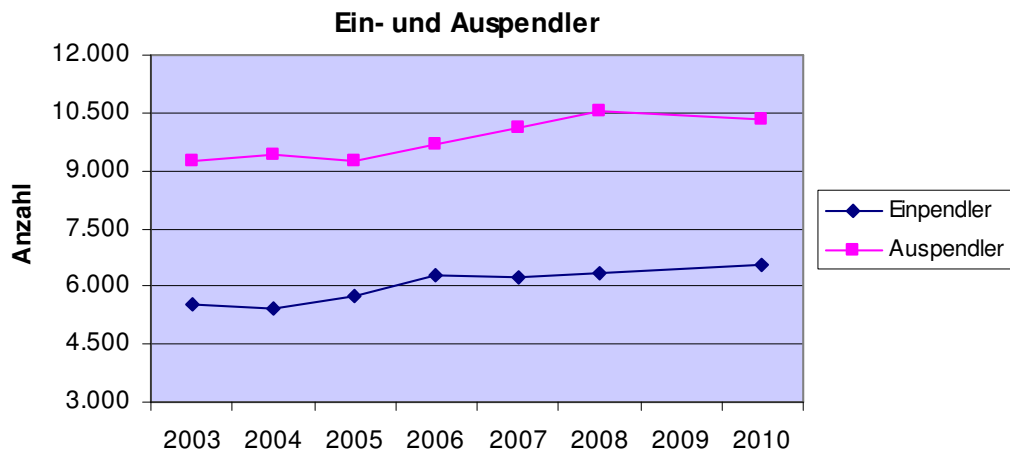
Datenquelle: Amt für Statistik Berlin-Brandenburg

Auf Grund der demographischen Entwicklung ist der Anteil der älteren Arbeitnehmer, insbesondere in den Altersgruppen 50-60 sowie 60 und älter angestiegen. Demgegenüber muss bei den Anteilen der Altersgruppen 40-50, 30-40 und unter 20 eine fallende Tendenz festgestellt werden. Das bedeutet, dass sich der viel diskutierte Fachkräftemangel in den nächsten Jahren verschärfen wird.



Datenquelle: Amt für Statistik Berlin-Brandenburg

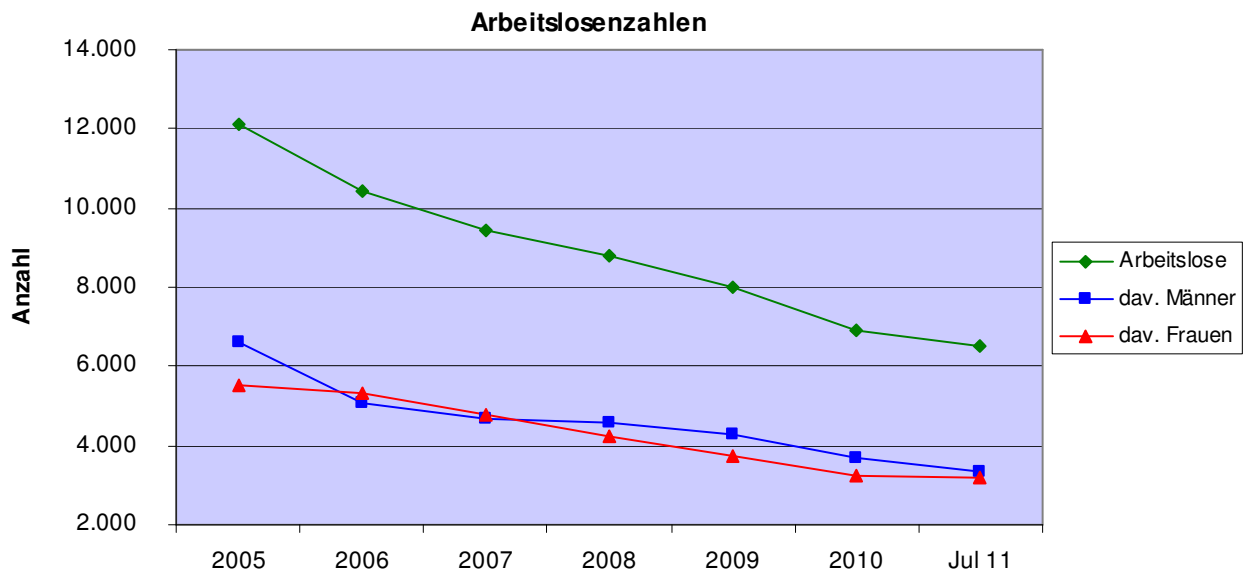
Nach wie vor pendeln mehr sv-pflichtig Beschäftigte aus dem Landkreis aus als ein. Das bedeutet, dass für die im Landkreis lebende arbeitsfähige Bevölkerung in nicht ausreichendem Maße Arbeitsstellen zur Verfügung stehen.



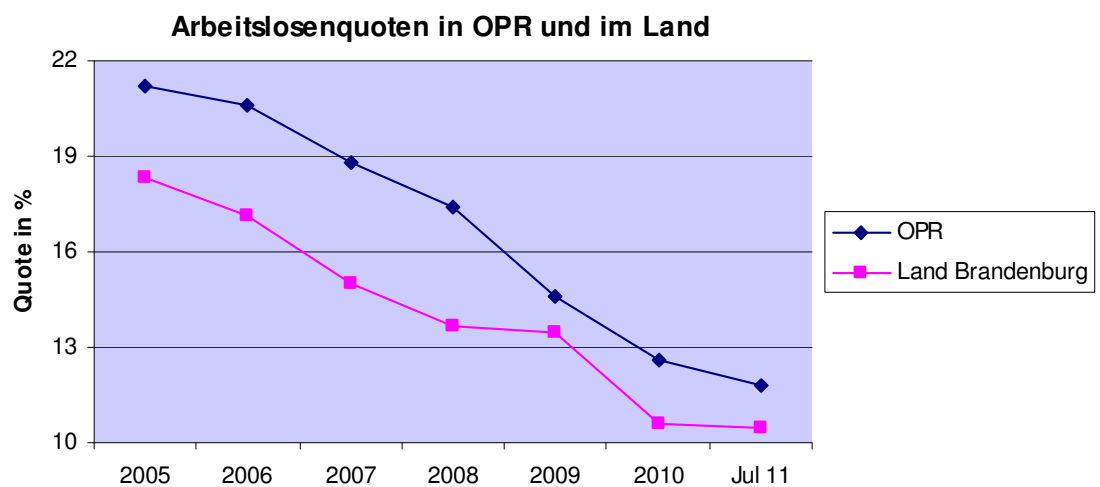
Datenquelle: Amt für Statistik Berlin-Brandenburg

1.2.3 Analyse der Arbeitslosigkeit

Im Zeitraum von 2005 bis Juli 2011 sind sowohl die Anzahl der Arbeitslosen als auch die Arbeitslosenquoten im Landkreis OPR und im Land Brandenburg gesunken (Tendenz fallend). Dabei liegt der Landkreis aber deutlich über der durchschnittlichen Quote des Landes. Seit 2008 sind Männer stärker von Arbeitslosigkeit betroffen als Frauen.



Datenquelle: Agentur für Arbeit



Datenquelle: Agentur für Arbeit

Bei der Arbeitslosenzahl der Altersgruppen U 25 und Ü 50 ist in den letzten Jahren eine fast parallele Entwicklung mit fallender Tendenz zu verzeichnen. Die Ursache dafür könnte im Fortzug/Altersübergang bzw. auch in Beschäftigungsaufnahme von U 25 - Personen begründet sein.

Die statistisch ausgewiesene Anzahl der Nichtleistungsempfänger (NLE) schwankt zwischen 300 und 500 im Landkreis OPR. Im Juli 2011 betrug deren Anteil an der Gesamtarbeitslosenzahl 6,7%. Es ist davon auszugehen, dass die Anzahl der aus unterschiedlichsten Gründen nicht mehr bei der Agentur für Arbeit erfassten NLE eine relativ große Gruppe („Stille Reserve“) darstellt. TN aus dieser Gruppe waren bereits als Einzelfälle in RB-Projekte integriert. Im Zusammenhang mit der Fachkräftesicherung in den Unternehmen bilden die NLE eine interessante und Erfolg versprechende Zielgruppe. Das bestätigen u. a. die Ergebnisse bei den sv-Übergängen in der laufenden RB IV-Förderphase.

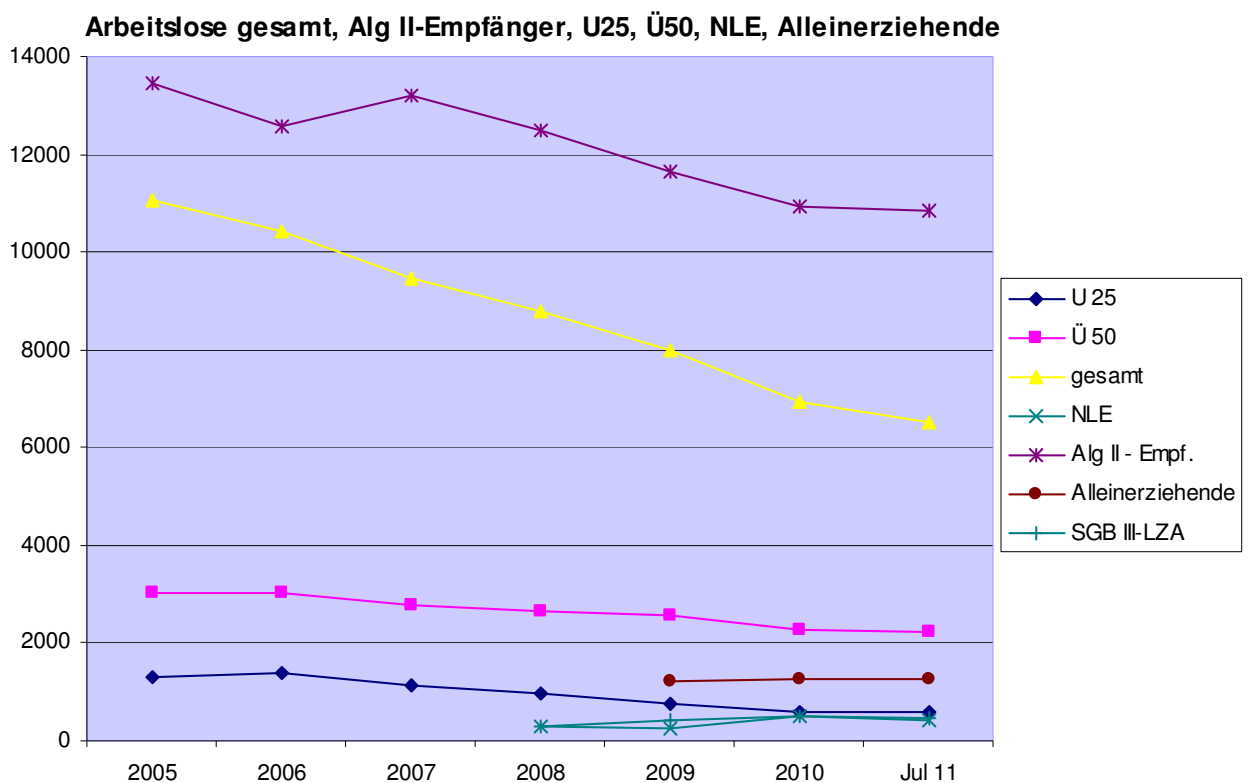
SGB II-Langzeitarbeitslose werden in der Statistik der Bundesagentur für Arbeit für die „Optionskreise“ nicht erfasst. Jedoch ist davon auszugehen, dass deren Anteil im Landkreis OPR deutlich über dem Landesdurchschnitt liegt (> 50 %).

Die statistischen Werte der SGB III - Langzeitarbeitslosen bewegen sich im Zeitraum 2008 - 2011 zwischen 300 und 500 (weiter zurückliegende statistische Daten stehen nicht zur Verfügung).

Zur Anzahl von Alleinerziehenden liegen nur von den letzten 3 Jahren statistisch gesicherte Daten vor. So waren im Jahr 2009 1239 (=10,6 %) und im Juli 2011 1268 (=11,7%) ALG II-

Empfänger allein erziehend. Für Alleinerziehende stehen spezielle Förderprogramme und weitere Unterstützungsangebote (z. B. „Berufseinstieg“, „HOGA - Trans“, „LUNA“) zur Verfügung. Viele Untersuchungen haben bestätigt, dass gesundheitliche Einschränkungen für Arbeitslose ein wesentliches Hemmnis bei der Arbeitssuche und Arbeitsvermittlung darstellen. Von den aktuell im Landkreis registrierten 10.442 erwerbsfähigen Leistungsberechtigten haben 854 einen Grad der Behinderung (= 8,2%), davon 100 mit 10 oder 20%, 417 mit 30 oder 40% und 337 mit 50% und mehr.

Im Jahre 2010 haben 105 ALG II-Empfänger an Maßnahmen der Suchtberatung und 162 an Maßnahmen der psychosozialen Betreuung teilgenommen. In Abstimmung mit dem Kommunalen Jobcenter und der Agentur für Arbeit sollten gesundheitliche Belange bei ausgewählten RB-Projekten berücksichtigt werden.



Datenquellen: Agentur für Arbeit und Kommunales Jobcenter OPR

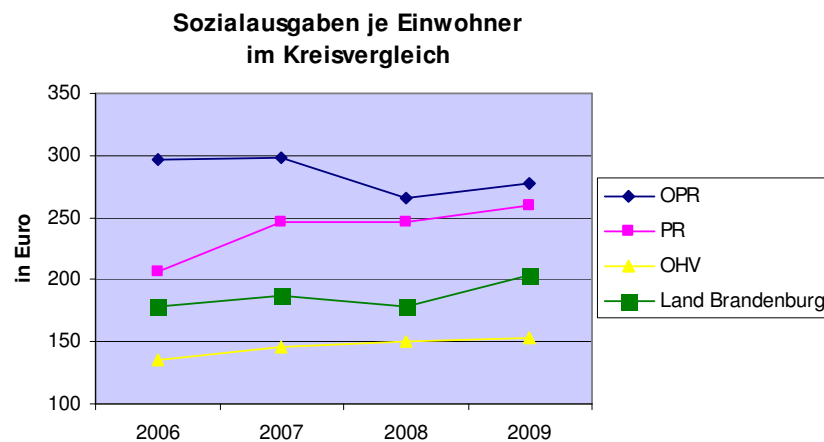
Fazit zur Arbeitsmarktsituation:

1. Bei der Anzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ist ab 2005 ein leichter Aufwärtstrend zu verzeichnen.
2. Der Anteil der Vollzeitbeschäftigten weist eine rückläufige Tendenz aus.
3. Der Anteil der geringfügig entlohnten Beschäftigten ist in den letzten 10 Jahren stark angestiegen.
4. Bei den sv-pflichtigen Beschäftigten ist die Anzahl der Männer etwas größer als die Anzahl der Frauen.
5. In den Wirtschaftsbereichen Gesundheits- und Sozialwesen und Gastgewerbe ist bei den sv-pflichtigen Beschäftigten ein positiver Trend zu verzeichnen.
6. Der Anteil der älteren Arbeitnehmer nimmt weiter zu. Dagegen reduziert sich der Anteil der sv-pflichtigen Beschäftigten unter 20 Jahre.

7. Der Anteil der Auspendler übersteigt seit Jahren den Anteil der Einpendler, d. h. dass für die im Landkreis lebenden arbeitsfähigen Männer und Frauen nicht in ausreichendem Maße Arbeitsstellen zur Verfügung stehen.
8. Die Anzahl der Arbeitslosen und die Arbeitslosenquoten sind weiter gesunken.
9. Langzeitarbeitslose werden in der Statistik der AA für den LK OPR nicht ausgewiesen. Es ist aber davon auszugehen, dass deren Anteil an den Arbeitslosen > 50% beträgt.
10. Der Anteil der NLE und der SGB III-LZA ist vergleichsweise gering.
11. Der Anteil der Alleinerziehenden an den ALG II-Empfängern ist mit >10% vergleichsweise hoch. Für diese Personengruppe besteht Handlungsbedarf, dem u. a. über spezielle Förderprogramme und weitere Unterstützungsangebote entsprochen wird.

1.3 Entwicklung der Sozialausgaben

Sozialausgaben werden u. a. für die Behandlung von Krankheiten, für die Gesundheitsvorsorge, bei Invalidität, für die Alters- und Hinterbliebenenversorgung, für Familien und Kinder, für die Folgen der Arbeitslosigkeit, für Wohnen und zur Vermeidung sozialer Ausgrenzung eingesetzt. Trotz der in den letzten 5 Jahren erheblich reduzierten Arbeitslosenzahl und -quote liegen die Sozialausgaben je Einwohner und Jahr im Landkreis OPR deutlich über dem Durchschnittswert des Landes, der Prignitz und von Oberhavel. Das deutet u. a. auf einen hohen Anteil an Unterbeschäftigung bzw. auf eine hohe reale Arbeitslosigkeit sowie auf den hohen Altersdurchschnitt und der damit im Zusammenhang stehenden hohen Nachfrage der Bevölkerung nach Sozialleistungen hin.



Datenquelle: Amt für Statistik Berlin-Brandenburg

Fazit zu den Sozialausgaben:

Die hohen Sozialausgaben je Einwohner sind im unmittelbaren Zusammenhang mit dem hohen Anteil an ALG II-Empfängern und dem hohen Altersdurchschnitt der Bevölkerung zu sehen.

1.4 SWOT-Analyse

Begriff	Stärken	Schwächen	Chancen	Risiken
Geographie	<ul style="list-style-type: none"> - abwechslungsreiche Landschaft - Anbindung an die Mecklenburgische Seenplatte - Wald- und Wasserreichtum - historisch gewachsene Kulturlandschaft - viel Platz für Menschen mit Ideen 	<ul style="list-style-type: none"> - Teil des „äußeren Entwicklungsraums“ 	<ul style="list-style-type: none"> - gute Voraussetzung für Entwicklung des Tourismus, Land- und Forstwirtschaft sowie Fischerei 	<ul style="list-style-type: none"> - Wettbewerbssituation zu ähnlich strukturierten Regionen
Demographie	<ul style="list-style-type: none"> - hoher Anteil an berufs- und lebenserfahrenen Menschen 	<ul style="list-style-type: none"> - Bevölkerungsrückgang und ungünstige Altersstruktur - Wanderungsverlust (vor allem durch junge Menschen) 	<ul style="list-style-type: none"> - zukünftig großer Fachkräfte-Nachwuchsbedarf 	<ul style="list-style-type: none"> - Fachkräfte-Nachwuchsbedarf auch in anderen Regionen
Infrastruktur <ul style="list-style-type: none"> • technische Infrastruktur • Siedlungsstruktur • wirtschaftliche Infrastruktur <ul style="list-style-type: none"> ○ Gewerbliche Wirtschaft ○ Tourismus/Kultur 	<ul style="list-style-type: none"> - gute Straßen- und Bahnerschließung - ausreichendes ÖPNV- und SPNV- Angebot - sehr gute Telekommunikationserschließung - differenzierte, gut gestaffelte Siedlungsstruktur mit ausreichend vorhandenen zentralen Orten - historisch wertvolle Städte und Dörfer - Wirtschaftspotentiale in den zentralen Orten sowie in Gewerbegebieten an der Autobahn; Wirkung des RWK Neuruppin, der „Kleeblattregion“ und des Autobahndreiecks Wittstock / Dosse - große touristische Potentiale - ausgeprägte touristische Schwerpunkte (Rheinsberg, Lindow, Neuruppin, Neustadt (Dosse)) - Schwerpunktregion des „barrierefreien Tourismus“ 	<ul style="list-style-type: none"> - teilweise schlechter Zustand von Wegen im ländlichen Raum - kaum Einbeziehung von touristischen Einrichtungen in ÖPNV/SPNV - teilweise leer stehende Wohngebäude sowie nicht mehr genutzte Altstandorte - hoher Anteil an Konversionsflächen - Auslastung der Gewerbegebiete - teilweise fehlende Infrastruktur - teilweise fehlende Vernetzung - durchschnittliche Bettenauslastung nicht wirtschaftlich 	<ul style="list-style-type: none"> - gute Voraussetzungen für überregional tätige Unternehmen - niedrige Grundstückspreise - gute Erreichbarkeit der zentralen Orte - Renaturierung bzw. Umnutzung von Konversionsflächen - hoher Anteil an freien Flächen in gut erschlossenen Gewerbegebieten zu günstigen Konditionen - Vielfalt touristischer Angebote entwickeln - ausbaufähige wasser-, wander-, rad- und reittouristische Angebote 	<ul style="list-style-type: none"> - dauerhafte Werterhaltung von Infrastrukturanlagen durch Kommunen - Auslastung der Wohngebiete - Sogwirkung leistungsfähiger Nachbarregionen - Wettbewerbssituation zu ähnlich strukturierten Regionen

Begriff	Stärken	Schwächen	Chancen	Risiken
<ul style="list-style-type: none"> ○ Tourismus/Kultur ○ Landwirtschaft 	<ul style="list-style-type: none"> - kulturelle Highlights (z.B. Kammeroper, Musikakademie im Schloss Rheinsberg, Theatersommer in Netzeband, Hengstparaden in Neustadt (D.), Schwedenspektakel) - wassertouristische Potentiale (u. a. Marina Wolfsbruch, Hafendorf Rheinsberg) - ausgeprägter Landwirtschaftskreis - hoher Anteil des ökologischen Landbaus - wichtigster Erzeuger von nachwachsenden Rohstoffen 	<ul style="list-style-type: none"> - insgesamt zu wenig Anbieter - Angebotspakete unterrepräsentiert - Wettbewerb statt Miteinander - Abstimmungsverhalten in der Veranstaltungsvorbereitung - teilweise schlechte Standortbedingungen - kaum regionale Vermarktung - schlechtes Image - fehlender Nachwuchs 	<ul style="list-style-type: none"> - verstärkte Vernetzung Kultur-/Tourismusangebote - Erschließung neuer Marktsegmente (u. a. bei nachwachsenden Rohstoffen) - Vernetzung mit touristischen Angeboten (u. a. Reittourismus) - günstige Standortbedingungen für Tierproduktion 	<ul style="list-style-type: none"> - Konkurrenz zu traditionellen Landwirtschaftsregionen und -ländern (Preisverfall)
<ul style="list-style-type: none"> • Soziale Infrastruktur 	<ul style="list-style-type: none"> - überdurchschnittlich gute Ausstattung an sozialen Einrichtungen (Kitas, Pflegeheime, Krankenhäuser, Schulen, Jugendklubs, Dorfgemeinschaftshäuser usw.) 	<ul style="list-style-type: none"> - weitere Schließung von sozialen Einrichtungen (Kitas, Schulen) durch Bevölkerungsentwicklung nicht zu verhindern 	<ul style="list-style-type: none"> - Umnutzung bzw. Verkauf von freierwerdenden Gebäuden und Anlagen 	<ul style="list-style-type: none"> - fehlende Absicherung der sozialen Betreuung vor allem in den ländlichen Räumen
<ul style="list-style-type: none"> • Bildung/Qualifizierung 	<ul style="list-style-type: none"> - Potentiale in der berufsvorbereitenden und berufsbegleitenden Qualifizierung (z.B. OSZ, VWA, BQZ) - Campus Neuruppin als private Fachhochschule 	<ul style="list-style-type: none"> - regionale und überregionale Vermarktung verstärken 	<ul style="list-style-type: none"> - Abwanderungstrend bremsen, insbesondere bei jungen Menschen - Bildung als Standortfaktor - Personalentwicklung in den Unternehmen 	<ul style="list-style-type: none"> - Auslastung der Angebote auf Grund der demographischen Entwicklung
<ul style="list-style-type: none"> • Arbeitsmarkt 	<ul style="list-style-type: none"> - leistungsfähige und innovative kleine und mittlere Unternehmen in einer breiten Branchenvielfalt - hoher Anteil an gut ausgebildeten Fachkräften, teilweise durch Umschulung und Weiterbildung - TGZ mit Lotsenfunktion im Bereich der Existenzgründung 	<ul style="list-style-type: none"> - fehlende Großunternehmen in der Industrie als „Strukturmotor“ - relativ hoher Altersdurchschnitt der Arbeitskräfte - hohe Arbeitslosenquoten - hoher Anteil an Langzeitarbeitslosen - Pendlerüberschuss - nicht ausreichende Vernetzung der Arbeitsförderung mit Strukturentwicklung und Erwerbstätigkeit 	<ul style="list-style-type: none"> - Entwicklung und Ausbau von Standort- und Rahmenbedingungen für Zuzug von Fachkräften - konsequentere Vernetzung der Arbeitsförderung mit Regionalentwicklung und Erwerbstätigkeit 	<ul style="list-style-type: none"> - weitere Abwanderung, insbesondere von qualifizierten Arbeitskräften - negative Auswirkungen der Langzeitarbeitslosigkeit auf Fähigkeiten und Fertigkeiten

Fazit der SWOT-Analyse:

Der Landkreis OPR bietet ausreichend Entwicklungspotentiale, insbesondere für den touristischen und kulturellen Bereich, für das Gesundheits- und Sozialwesen sowie für die Erschließung neuer Marktsegmente im landwirtschaftlichen Bereich.

1.5 Rückblick auf RB I-IV und repräsentative Nachfragesituation im RB IV (Stichtag 31.12.2010)

Grundlage für die Umsetzung von RB I-IV bildete neben Konzept und Zielvereinbarung die - *Richtlinie zur Durchführung von Maßnahmen der Förderung „Beschäftigungsperspektiven eröffnen – Regionalentwicklung stärken“ (Regionalbudget) im Landkreis Ostprignitz-Ruppin* -, in der u. a. verschiedene Instrumente angeboten wurden. Diese wurden unter Beachtung der Additionalität und des Mehrwertes zu SGB II/III-Instrumenten in der Steuerungsgruppe beraten und bestätigt. Dadurch wurden Konkurrenzsituationen grundsätzlich ausgeschlossen. Ausdrücklich erwünscht war dagegen die Kofinanzierung von Agh Entgelt und Agh MAE mit RB-Mitteln zur Umsetzung qualitativ hochwertiger Projekte (Inhalt und sv-Übergang).

Auf der Grundlage der eingereichten Projektideen, die nach Bewertung und Beratung in der Steuerungsgruppe bestätigt und beschieden wurden, ergab sich mit Stichtag 31.12.2010 folgende Konstellation bezüglich der Struktur der Teilnehmer und deren Bedarfssituation:

Mehr als 97 % waren arbeitslose Leistungsbezieher überwiegend mit einem eigenen Interesse zumindest an einer sozialen Integration, aber auch an einer Beschäftigungsaufnahme. Mehr als 56 % waren Frauen und mehr als 86 % langzeitarbeitslos, davon mehrheitlich TN, die mehrjährig arbeitslos waren sowie auch TN mit multiplen Vermittlungshemmnissen. Ca. 3 % hatten den Status NLE. Daraus ableitend muss festgestellt werden, dass die Hauptzielgruppe für das RB im LK OPR langzeitarbeitslose Frauen und Männer sind, die mehrjährig arbeitslos waren bzw. auch multiple Vermittlungshemmnisse aufwiesen.

Ca. 1/3 der TN waren in Integrationsprojekte integriert, mehr als 1/3 der TN in der „Freiwilligenarbeit“ und der Rest in Aktivierungs- und Qualifizierungsmaßnahmen.

Damit sollte im Wesentlichen folgenden Bedarfen entsprochen werden:

- berufliche Qualifizierung/Umschulung
- maßnahmebezogene Qualifizierung
- Motivationstraining
- Training von Sozialkompetenz
- fachliche Anleitung
- sozial-pädagogische Begleitung/Betreuung
- Vermittlung von ehrenamtlicher Betätigung
- Qualifizierung für ehrenamtliche Betätigung
- Förderung von Praktika/Arbeitserprobung.

1.6 Kontext zu anderen Förderprogrammen

Für die Wirtschafts- und Arbeitsmarktförderung sowie für die Förderung der sozialen Teilhabe werden im LK OPR neben dem RB derzeit u. a. folgende Förderprogramme/-instrumente eingesetzt:

- Aktiv für Arbeit“
- „Stärken-vor-Ort“
- „Kompetenzagentur“
- „Lotsendienst“
- Gemeinschaftsaufgabe Aufschwung Ost

- LEADER
- Regionalbudget des RWK Neuruppin
- SGB II/III-Instrumente

Seit Beginn des RB-Einsatzes erfolgen generell intensive Abstimmungen zur Vorbereitung und Durchführung von RB-Projekten mit dem Amt für Arbeitsmarkt/KJC und der AA, insbesondere bei der Kopplung mit SGBII/III-Instrumenten. Zum „Lotsendienst“ besteht seit 2009 ein enger Kontakt im Rahmen einer „Existenzgründeroffensive“. Der Informationsaustausch im Rahmen der Umsetzung von „LEADER“-Projekten wird gewährleistet. In die Umsetzung von Projekten „Stärken-vor-Ort“ ist die RB-Projektgruppe direkt eingebunden. Zur Umsetzung anderer Förderprogramme ist der Informationsaustausch abgesichert.

1.7 Zusammenfassung der Analyseergebnisse

1. Die negative Bevölkerungsentwicklung (weniger Einwohner, Überalterung) setzt sich fort. Insbesondere junge Menschen verlassen den Landkreis. Als Hauptursache ist der nicht ausreichend entwickelte 1. Arbeitsmarkt anzusehen.
2. Ein erhöhter Fachkräftebedarf ist im Gesundheits- und Sozialwesen sowie im Gastgewerbe zu verzeichnen.
3. Das verfügbare Arbeitskräftepotenzial weist eine rückläufige Tendenz aus. Zur Sicherung des wachsenden Fachkräftebedarfs der regionalen Unternehmen sollte neben den Aktivitäten der AA und des KJC bei der Vermittlung von Arbeitslosen vor allem SGB II- Langzeitarbeitslose und auch SGB III- Langzeitarbeitslose, insbesondere zur Vermeidung des Übergangs in ALG II oder in den Status „Nichtleistungsempfänger“ und Nichtleistungsempfänger selbst sowie Alleinerziehende für den Arbeitsmarkt vorbereitet werden.
4. Gesundheitliche Belange von langzeitarbeitslosen Frauen und Männern müssen als wesentliches Hemmnis bei der Arbeitssuche und der Arbeitsvermittlung beachtet werden.
5. Hohe Sozialausgaben deuten u. a. auf einen hohen Anteil an geringfügig entlohnten Beschäftigten und Teilzeitbeschäftigten sowie auf Einschränkungen bei der sozialen Teilhabe von Betroffenen hin.

2. Regionale Entwicklungsschwerpunkte

Für den LK OPR steht kein aktuelles Kreisentwicklungskonzept zur Verfügung. In die Vorbereitung und Umsetzung folgender fachspezifischen Entwicklungskonzeptionen war bzw. ist der Landkreis aber direkt und indirekt eingebunden. Aus diesen werden deshalb die Themenschwerpunkte und Inhalte für das RB V abgeleitet:

- „LEADER“ - Konzept des Landkreises (GLES - Gebietsbezogene lokale Entwicklungsstrategie für die Region Ostprignitz-Ruppin) (Stand April 2007):
Darin sind räumliche und inhaltliche Schwerpunkte (u. a. Entwicklung regionaler Wertschöpfungsketten, Innovation zur Verbesserung der Arbeits- und Lebensqualität im ländlichen Raum) definiert.
- die „NeuruppinStrategie 2020“ (Stand 30.April 2008)
Diese enthält u. a. 12 Schlüsselmaßnahmen, die z. B auf die Themen Infrastrukturmodernisierung, Wohnen, Wirtschaft, Kultur, Tourismus, Soziale Stadt, Wassersport, Standortstärkung gewerbliche Wirtschaft, Gesundheitswirtschaft, Nachhaltige Energieversor-

gung und Ortsteil- und ländliche Entwicklungen abzielen.

- Kooperationsvereinbarung zwischen dem Regionalen Wachstumskern Neuruppin (RWK) und dem Landkreis Ostprignitz-Ruppin (Kreistagsbeschluss vom 02.12.2010)
U. a. sind darin folgende Aufgaben vereinbart:
Identifizierung und Mobilisierung weiterer Entwicklungs- und Wachstumspotentiale für die gesamte Region, Ausbau bestehender Kooperationsstrukturen und Intensivierung der Zusammenarbeit mit den Umlandgemeinden..., gemeinsames Agieren in bestehenden Strukturen der Tourismusentwicklung.
- Regionaler Wachstumskern Neuruppin (Endbericht, Stand 31.August 2010)
Dieser Bericht enthält die definierten Branchenkompetenzfelder (Automotive, Ernährungswirtschaft, Holzverarbeitende Wirtschaft, Kunststoff/Chemie, Tourismus, Gesundheitswirtschaft) sowie kommunale Schwerpunktprojekte (u. a. Stärkung des Naturtourismus und der nachhaltigen Landwirtschaft, Schaffung ganzjähriger, barrierefreier Tourismusangebote, Ausbau der Rad- und Wasserwanderwege, die Entwicklung regionaler Produkte ..., Vernetzung touristischer Angebote, insbesondere im Bereich des Rad- und Wandertourismus
- Raumordnerisches Konzept Hansestadt Kyritz, Amt Neustadt (Dosse), Gemeinde Wusterhausen (31.12.2006)
Dieses Konzept enthält ausgehend von einer differenzierten Analyse u. a. zur Bevölkerungsentwicklung, zur Bildung, zur Gesundheit und sozialen Versorgung, zu Wirtschaft und Beschäftigung, zu Kultur und Freizeit konzeptionelle Überlegungen zur Entwicklung dieser Bereiche, u. a. zur Entwicklung der Bildungseinrichtungen, der ärztlichen Versorgung, der Fachkräftesicherung und zur Entwicklung von Kultur- und Freizeitangeboten.
- Kulturentwicklungsplan des Landkreises Ostprignitz-Ruppin 2010-2015
Darin enthalten sind u. a. die kulturellen Schwerpunkte und deren weitere Entwicklung in den Ämtern, Städten und Gemeinden des Landkreises.
- Kreisbericht OPR des LASA - Regionalbüros für Fachkräftesicherung (Neuruppin) (Stand 04.05.2011)
Dieser enthält u. a. Hinweise zur Entwicklung des Fachkräftenachwuchses, zum Tourismus als Wachstumsbranche, zum Autobahndreieck Wittstock und zu den Berufsstrukturen im Landkreis.
- Fachkräftebedarfsstudie für den RWK Neuruppin (GEFAK) (Endbericht Februar 2009)
mit klaren Aussagen zur qualitativen und quantitativen Entwicklung des Fachkräftebedarfes und des daraus resultierenden Handlungsoptionen für die Unternehmen der Region

Zusammengefasst ergeben sich aus den o. g. Entwicklungskonzeptionen folgende regionale Entwicklungsschwerpunkte:

- Entwicklung regionaler Wertschöpfungsketten, insbesondere im ländlichen Raum
- Weiterentwicklung touristischer und kultureller Angebote
- Standortstärkung der gewerblichen Wirtschaft
- Stärkung der Gesundheitswirtschaft
- Entwicklung einer nachhaltigen Energieversorgung
- Fachkräftesicherung und Fachkräftenachwuchsgewinnung in allen Wirtschaftsbereichen, insbesondere in den definierten Branchenkompetenzfeldern des RWK Neuruppin
- Verbesserung der Arbeits- und Lebensqualität im ländlichen Raum

3. Regionale arbeitsmarktpolitische Handlungsbedarfe

3.1 Zielgruppen und deren Bedarfe

Aus der arbeitsmarktpolitischen Analyse werden folgende Zielgruppen für das RB V definiert:

1. langzeitarbeitslose ALG II-Empfänger mit mehrjähriger Arbeitslosigkeit u./o. mit multip-
len Vermittlungshemmnissen
2. Alleinerziehende
3. Nichtleistungsempfänger
4. ALG I-Langzeitarbeitslose

Die Erfahrungen der vorangegangenen Förderphasen machen deutlich, dass bei den umge-
setzten RB-Projekten folgende Bedarfe die Schwerpunkte bildeten:

- berufliche Qualifizierung/Umschulung
- maßnahmebezogene Qualifizierung
- Motivationstraining
- Training von Sozialkompetenz
- fachliche Anleitung
- sozial-pädagogische Begleitung/Betreuung.

Diese sowie zusätzlich das körperlich und psychisch orientierte Gesundheitsverhalten werden
bei den RBV-Projekten im Mittelpunkt stehen.

3.2 Projektinhalte

Aus der arbeitsmarktpolitischen Stärken-Schwächen-Analyse und auf der Basis der unter Punkt 2.
genannten Konzeptionen sowie den daraus abgeleiteten regionalen Entwicklungsschwerpunk-
ten wird sich der RB-Einsatz in der 5. Förderphase bei Beachtung des Additionalitätsprinzips auf
folgende regionale arbeitsmarktpolitische Handlungsbedarfe konzentrieren:

- Im touristisch-kulturellen Bereich werden die Angebotsverbesserung und die infrastrukt-
relle Entwicklung in Rheinsberg, Neuruppin, Wittstock und in den Schwerpunkten der
„Kleeblatt“ - Region unterstützt (freiwillige kommunale Aufgaben!). Dabei stehen der Rad-
tourismus (u. a. Weiterführung der „Radwegeknotten“), der Wandertourismus und der
barrierefreie Tourismus sowie die Auslastung von kulturellen Einrichtungen im Mittel-
punkt. Hier wird die in der Vergangenheit bewährte Kopplung von SGB II-Instrumenten (ab
RB V ausschließlich Agh-MAE) mit dem RB fortgesetzt. Wegen des Wegfalls von Agh-
Entgelt werden für die Absicherung der Anleitertätigkeiten RB-Mittel eingesetzt. Hauptziel-
gruppe werden LZA sein. Als Anleiter können auch ALG I-Empfänger oder NLE zum Einsatz
kommen. Inhaltlich werden u. a. der „Modellbau“ einschl. „Modellpark“, „Neuruppin be-
greifen“, in TN stärkeren Projekten zusammengefasst, weitergeführt.
- Im Bereich der Fachkräftesicherung wird sich der RB-Einsatz auf den Regionalen Wachs-
tumskern (RWK) Neuruppin, auf die „Kleeblattregion“ und auf das „Autobahndreieck Witt-

stock/Dosse“ konzentrieren. Schwerpunkte bilden die Branchenkompetenzfelder Kunststoffe/Chemie, Ernährungswirtschaft, Automotive, die Holz verarbeitende Wirtschaft sowie insbesondere der Tourismus und die Gesundheitswirtschaft. Die in der Vergangenheit bewährten Projekte „Brückenbau“ und „Integration“ werden wie bisher, mit LZA (zukünftig auch ALG I-LZA), ALG I-Empfängern und NLE besetzt, aber mit höheren TN – Zahlen weitergeführt.

Als inhaltlich weiterzuführendes Instrument kommt im Zusammenhang mit der Fachkräftesicherung das frühere Förderprogramm „Aktiv für Arbeit“ mit den unter Pkt. 3.1 genannten Zielgruppen im RB V zum Einsatz.

- Die Unterstützung der sozialen Teilhabe und des bürgerschaftlichen Engagements soll sich wie in den vorangegangenen Förderphasen ausgehend vom Bedarf in speziellen Projekten niederschlagen. Bewährt hat sich das Instrument der „Freiwilligenarbeit“. Seit dem Start im Rahmen des RB I ist die Nachfrage nach Bereitstellung von RB-Mitteln (gewissermaßen als Anerkennung für ehrenamtliche Arbeit) stark angewachsen. Insgesamt waren bzw. sind im RB IV durchschnittlich 182 TN aller Zielgruppen durch 9 Träger in 16 Projekten der „Freiwilligenarbeit“ eingesetzt. Die Förderung von geringfügiger Beschäftigung und Ehrenamt über das RB hat sich in der Vergangenheit als wirtschaftlicher Weg erwiesen, langzeitarbeitslosen ALG II Empfängern in wohnortnahen Regionen die Möglichkeit einzuräumen, zielorientiert soziale Kompetenzen aufrechtzuerhalten, das eigene Selbstwertgefühl zu stärken und zu entwickeln. Dies ist umso bedeutsamer, da langzeitarbeitslose ALG II - Empfänger zunehmend Defizite in der Motivation aufweisen und der Landkreis OPR eher ländlich strukturiert ist.
- Gesundheitliche Belange von langzeitarbeitslosen Frauen und Männern werden bei ausgewählten RB V – Projekten, insbesondere solche, die inhaltlich das bisherige Förderprogramm „Aktiv für Arbeit“ weiterführen, berücksichtigt.
- Den Themen „Regionale Wirtschaftskreisläufe“, „Regenerative Energien“ und „Nachwachsende Rohstoffe“ wird besondere Beachtung geschenkt. Diese sollen ausgehend von inhaltlichen Verknüpfungsmöglichkeiten in andere RB-Projekte (z.B. Tourismus-Projekte, „Brückenbau“, „Freiwilligenarbeit“) eingebunden werden.
- Die mit den RB-Inhalten korrespondierenden Netzwerke (u. a. Begleitausschuss „Familie sein in OPR“, „Fachkräftesicherung“, „Freiwilligenarbeit“) werden wie bisher durch das RB-Management aktiv unterstützt. Dadurch können auch Bedarfslücken erfasst werden. Zur Unterstützung können auch inhaltlich ähnlich gelagerte RB-Projekte initiiert werden.

Im Interesse einer zielgerichteten und effizienten Förderung wird die Zusammenarbeit mit ausgewählten Ämtern der Kreisverwaltung (u. a. Kommunales Jobcenter, kreisliche Entwicklungsplanung, Jugend- und Betreuungsamt, Amt für soziale Leistungen, Amt für Bildung und Liegenschaftsverwaltung) und dem Leader-Management in der 5. Förderphase und der RB-Steuerungsgruppe zielgerichtet fortgeführt. Dabei sollten Synergieeffekte durch eine geschickte Verknüpfung von Förderprogrammen aus den betreffenden Verantwortungsbereichen mit dem RB genutzt werden. Vernetzungen mit auch darauf ausgerichteten investiven Förderprogrammen, insbesondere „LEADER“ und „Modellvorhaben LandZukunft“ werden angestrebt.

Das in der Vergangenheit bewährte „Strukturförderprogramm“ als Bestandteil des früheren Projektes „Verzahnung und Chancengleichheit“ soll bei der Verknüpfung unterschiedlicher EU-,

Bundes- und Landesförderprogramme in enger Zusammenarbeit mit Kommunen, Trägern und Verbänden genutzt werden.

4. Geplante Maßnahmenkomplexe in den 3 Zielbereichen

Die folgenden Planzahlen für die einzelnen Zielbereiche sind als Mindestgrößen vorerst für den Zeitraum vom 01.03.2012 bis 28.02.2014 vorgegeben.

4.1 Verbesserung des Zugangs zu Beschäftigung von arbeitslosen Frauen und Männern

4.1.1 Spezifisches Ziel 1:

Verbesserung der Vermittlungschancen von arbeitslosen Frauen und Männern durch Einsatz in Aktivierungs- und Qualifizierungsprojekten unter Nutzung der Erfahrungen (s. auch Pkt. 3.1) aus den voran gegangenen RB - Förderphasen (z. B. durch Kopplung von RB mit Arbeitsgelegenheiten mit Mehraufwandsentschädigung - Agh MAE) und aus der Umsetzung des Programms „Aktiv für Arbeit“, insbesondere im RWK Neuruppin, in der „Kleeblattregion“ und im „Autobahndreieck Wittstock“

Ergebnisindikator:

Übergänge in sv-pflichtige Beschäftigung: 10%

Operatives Ziel:

berufliche Orientierung, maßnahmebezogene Qualifizierung, Motivationstraining, Gesundheitsverhalten

Outputindikator:

Anzahl der Teilnehmer/-innen: 480 (davon 129 in Agh MAE)
Frauenquote: 50%

Anzahl der Projekte: 10 mit jeweils 12 Monaten Laufzeit
(davon 4 Projekte als Agh MAE)

Beginntermine: 4 Projekte zum 01.03.2012
1 Projekt zum 01.04.2012
4 Projekte zum 01.03.2013
1 Projekt zum 01.04.2013

Zielgruppe: LZA mit mehrjähriger Arbeitslosigkeit u./o. mit multiplen Vermittlungshemmnissen, NLE, Alleinerziehende

Regionalentwicklungsschwerpunkte:

Fachkräftesicherung und Fachkräftenachwuchsgewinnung in allen Wirtschaftsbereichen, insbesondere in den Branchenkompetenzfeldern des RWK Neuruppin, Weiterentwicklung touristischer und kultureller Angebote

4.1.2 Spezifisches Ziel 2:

Verbesserung der Beschäftigungschancen von arbeitslosen Frauen und Männern durch direkten Einsatz in der regionalen Wirtschaft und in Beschäftigung vorbereitenden Projekten und Maßnahmen, insbesondere im RWK - Neuruppin, in der Kleeblattregion“ und im „Autobahndreieck Wittstock“ unter Nutzung der Erfahrungen aus den Projekten „Brückenbau“ und „Integration“.

Ergebnisindikator:

Übergänge in sv-pflichtige Beschäftigung/
Ausbildung: 50%

Operatives Ziel:

Förderung von Projekten zur Beschäftigung von Arbeitslosen in Unternehmen, insbesondere der Schwerpunktbranchen des RWK Neuruppin

Outputindikator:

Anzahl der Teilnehmer/-innen: 120
Frauenquote: 50%

Anzahl der Projekte: 8 mit jeweils bis zu 15 TN und TN - Wechsel nach 6 Monaten

Beginntermine: 1 Projekt zum 01.04.2012
3 Projekte zum 01.05.2012
1 Projekt zum 01.04.2013
3 Projekte zum 01.05.2013

Zielgruppe: LZA mit relativer Arbeitsmarktnähe, NLE, Alleinerziehende

Regionalentwicklungsschwerpunkte:

Fachkräftesicherung und Fachkräftenachwuchsgewinnung in allen Wirtschaftsbereichen, insbesondere in den Branchenkompetenzfeldern des RWK Neuruppin

4.2 Verbesserung der sozialen Eingliederung von arbeitslosen Frauen und Männern

Spezifisches Ziel:

Stärkung der sozialen Integration von arbeitslosen Frauen und Männern durch die Förderung der „Freiwilligenarbeit“

Ergebnisindikator:

Anteil der langzeitarbeitslosen Frauen und Männer in den Projekten: >50%
Verbleibsquote: mind. 30%
Übergänge in sv-pflichtige Beschäftigung/
Ausbildung: 5%

Operatives Ziel:

Förderung von geringfügiger Beschäftigung und Ehrenamt, Projekte zur Einbindung von Arbeitslosen in gemeinnützigen Vereinen und Verbänden

Outputindikator:

Anzahl der Teilnehmer/-innen: 200
Frauenquote: 50%
Anzahl der Projekte: 4 mit jeweils bis zu 50 TN

Beginntermine:

1 Projekt zum 01.04.2012
1 Projekt zum 01.05.2012
1 Projekt zum 01.04.2013
1 Projekt zum 01.05.2013

Zielgruppe:

LZA mit eigenem Interesse an sozialer Integration, NLE, Alleinerziehende

Regionalentwicklungsschwerpunkte:

Weiterentwicklung touristischer und kultureller Angebote, Verbesserung der Arbeits- und Lebensqualität im ländlichen Raum

4.3 Anregung von Akteurskooperationen und Netzwerkbildung vor Ort

Spezifisches Ziel:

Unterstützung und Begleitung der auf Nachhaltigkeit ausgerichteten Netzwerke („Familie sein in OPR“, „Fachkräftesicherung“, „Freiwilligenarbeit“, „Kreisentwicklung“) im Landkreis und Wahrnehmung der Sonderaufgabe „Ansprechpartnerfunktion“ durch das RB-Management

Ergebnisindikator:

Begleitung und Unterstützung von mindestens 5 Netzwerktreffen unter Einbeziehung des Strukturförderprogramms und der Plattform „Freiwillig für OPR“

Operatives Ziel:

Kooperation mit/oder Beteiligung an den bestehenden Netzwerken „Familie sein in OPR“, „Fachkräftesicherung“, „Freiwilligenarbeit“

Outputindikator:

Absicherung einer stabilen und nachhaltigen Netzwerkarbeit, Erschließung von Beschäftigungspotentialen aus den bestehenden Netzwerken

Regionalentwicklungsschwerpunkte:

- Entwicklung regionaler Wertschöpfungsketten, insbesondere im ländlichen Raum
- Weiterentwicklung touristischer und kultureller Angebote
- Standortstärkung der gewerblichen Wirtschaft
- Stärkung der Gesundheitswirtschaft
- Entwicklung einer nachhaltigen Energieversorgung

- Fachkräftesicherung und Fachkräftenachwuchsgewinnung in allen Wirtschaftsbereichen, insbesondere in den definierten Branchenkompetenzfeldern des RWK Neuruppin
- Verbesserung der Arbeits- und Lebensqualität im ländlichen Raum

5. Ansprechpartnerfunktion nach V.5.

Sonderaufgabe „Ansprechpartnerfunktion“ (nach V.5. Merkblatt)

Die Mitglieder der bestehenden RB-Projektgruppe werden anteilig die Aufgaben des Ansprechpartners wie im Merkblatt zum RB V beschrieben im Rahmen des Projektmanagements (Akteurskooperation und Netzwerkbildung vor Ort) wahrnehmen. Die Aufgabe wird darin bestehen, ein aktuelles Beratungsangebot sowohl für Beschäftigung suchende Frauen und Männer als auch für Unternehmen vorzuhalten, dass über die Förderangebote der AA und des KJC hinaus geht. Dabei geht es insbesondere um Förderangebote des Landes Brandenburg, des Bundes und der Programme, die aus dem ESF gefördert werden. Das Projektmanagement wird dabei auch eine Brückenfunktion zwischen Maßnahmen unterschiedlicher Anbieter (Agentur für Arbeit, Kommunales Jobcenter, Regionalbudget, andere Landesprogramme oder Bundesprogramme) übernehmen. Durch eine gezielte Öffentlichkeitsarbeit (Internet und örtliche Presse) wird die Ansprechpartnerfunktion der Projektgruppe publiziert. Die Beratungs- und Vermittlerfunktion wird sich dabei insbesondere auf Arbeitslose mit Sperrfrist, mit „Behördenangst“ sowie auf NLE und Alleinerziehende konzentrieren. Darüber hinaus kann sich jeder Rat- und Arbeitssuchende Bürger an die Ansprechpartner des RB wenden. Die Tatsache, dass in vielen RB-Projekten eine hohe Fluktuation festzustellen ist, wird bei der Wahrnehmung der Ansprechpartnerfunktion berücksichtigt. Voraussetzung ist dabei, dass die RB-Projektgruppe durch die Träger über aktuelle Teilnehmerbedarfe informiert wird. Damit wird ein Beitrag zur Teilnehmendenakquise auf niedrigschwelliger freiwilliger Basis und zu Matching-Prozessen zwischen Projektteilnehmenden und Unternehmen geleistet. Die Aufgabenwahrnehmung selbst erfolgt über die Angebote der AA und des KJC hinaus.

Im Rahmen der notwendigen Aktualisierung der vorhandenen Stellenbeschreibungen für die Mitglieder der RB-Projektgruppe wird die Aufgabe „Ansprechpartnerfunktion“ berücksichtigt. Die finanziellen Aufwendungen der RB-Projektgruppe für die Umsetzung dieser Aufgabe werden Bestandteil des RB-Antrages für das Management.

6. Erfüllung der vorgegebenen Querschnittsziele

Nachhaltige Entwicklung

Bei der Vorbereitung von RB V-Projektideen mit Kommunen und Trägern bilden die unter Pkt. 2. dargestellten regionalen Entwicklungsschwerpunkte die Grundlage. Bei der Prüfung der eingereichten Projektideen auf Nachhaltigkeit wird darauf geachtet, dass sich sowohl für die geförderten Personen als auch für die Regionalentwicklung positive Effekte ableiten lassen. Dabei geht es vor allem um einen möglichen Übergang in sv-pflichtige Beschäftigung und die Unterstützung bei der Sicherung des Fachkräftenachwuchses in den wirtschaftlichen Schwerpunktbereichen der Wachstumskerne, der Weiterentwicklung der vorhandenen Infrastruktur und der Förderung der sozialen Teilhabe, insbesondere von Randgruppen der Bevölkerung.

Gewährleistung der Chancengleichheit von Frauen und Männern

Den potentiellen „Einreichern“ von Ideen und Vorschlägen wird deutlich signalisiert, dass der Grundsatz der Gleichstellung von Frauen und Männern in den inhaltlichen Darstellungen und zahlenmäßigen Vorgaben berücksichtigt sein muss. Dazu dienen u. a. Informationen auf der Internetseite des Landkreises, Druckerzeugnisse zu den voran gegangenen Förderphasen sowie Vorbereitungsgespräche mit am RB Interessierten Trägern und Kommunen. Die Gewährleistung der Chancengleichheit von Frauen und Männern wird durch die RB-Projektgruppe im Rahmen der Bewertung der eingereichten Projektideen detailliert geprüft. So kann schon in der Vorbereitungsphase auf die Einhaltung dieser Vorgabe geachtet werden. Ein mögliches Nachsteuern wird dadurch gewährleistet.

Demographischer Wandel und seine Folgen

Aus der Analyse unter Punkt 1 sind deutlich die negativen Trends in der Bevölkerungsentwicklung abzuleiten. Alle unter Punkt 4. dargestellten Maßnahmekomplexe sollen inhaltlich den demografischen Wandel und seine Folgen berücksichtigen. Dabei geht es insbesondere um Aktivierung und Qualifizierung von langzeitarbeitslosen Frauen und Männern sowie um Integration, um dem immer deutlicher werdenden Fachkräftemangel entgegenwirken zu können sowie um die soziale Teilhabe von Menschen, die über einen längeren Zeitraum nicht in das gesellschaftliche Leben integriert werden konnten, zu verbessern. Dabei ist eine zielgerichtete Netzwerkarbeit unumgänglich.

Beteiligung der Sozialpartner und arbeitsmarktpolitischen Akteure

Die wichtigsten arbeitsmarktpolitischen Akteure (Agentur für Arbeit, Kommunales Jobcenter, LASA) und die Sozialpartner (Deutscher Gewerkschaftsbund, Industrie- und Handelskammer, Kreishandwerkerschaft und Kleine Liga) werden in die RB-Steuerungsgruppe direkt eingebunden. Letztere haben dazu Ihr Einverständnis in der Beratung mit Kommunen und Trägern zum Einsatz des Regionalbudgets im Landkreis Ostprignitz-Ruppin am 20.10.2011 erklärt.

7. Beteiligung von Nichtregierungsorganisationen

Im Rahmen des Regionalbudget V werden themenbezogen und nach Entscheidung in der Steuerungsgruppe solche Nichtregierungsorganisationen wie Arbeitslosenverband, Demokratischer Frauenbund usw. in die Projektsteuerung eingebunden.

8. Organisation und Arbeitsweise des Projektmanagements

Das Projektmanagement wird weiterhin durch den Landkreis selbst wahrgenommen. Die Vergabe einer Dienstleistungsfunktion an Dritte erfolgt nicht. In den RB-Phasen I - IV war das RB-Projektmanagement dem Büro des Landrates zugeordnet. Mit Wirkung vom November 2011 ist es im Dezernat I, Bauamt, Sachgebiet Planung und Kreisentwicklung angesiedelt. Damit kann das Alleinstellungsmerkmal des Förderprogramms - die Verknüpfung von arbeitsmarktpolitischen mit regionalentwicklungspolitischen Zielen - noch effektiver umgesetzt werden. Das ist auch eine wesentliche Schlussfolgerung aus den Anforderungen, die sich aus dem unter Punkt 2 genannten Konzeptionen hinsichtlich des RB-Einsatzes ableiten lassen.

Auf der Grundlage des Merkblatts für das RB V Pkt. II. 3 übernimmt das Projektmanagement folgende Aufgaben:

- Das RB-Management informiert rechtzeitig Träger und andere potentielle „Einreicher“ von Projektideen über die künftige Förderperiode. Unter dem Vorbehalt der noch ausstehenden Bewilligung werden sie aufgefordert, ihre Ideen und Vorschläge sehr frühzeitig einzureichen. Dazu dienen ein Formblatt, das über die Internetseite des Landkreises OPR abgerufen werden kann sowie Mitteilungen in der örtlichen Presse. Mit diesen Informationen werden sie in die Lage versetzt, im Zusammenhang mit inhaltlichen Angaben auch die Ziele ihrer Ideen/Vorschläge, einschließlich der Querschnittsziele darzustellen. Bei deren Bewertung wird durch das RB-Management darauf geachtet, dass die Querschnittsziele berücksichtigt werden.
- Im Rahmen des Projektmanagements wird die Aufgabe „Akteurskooperation und Netzwerkbildung“ übernommen. Dabei geht es schwerpunktmäßig um eine intensive und begleitende Unterstützung der in der Vergangenheit bewährten Netzwerke „Familie sein in OPR“, „Fachkräftesicherung“ und „Freiwilligenarbeit“. Im Zusammenhang mit der Teilnahme des Landkreises OPR am Wettbewerb zum Bundesprogramm „LandZukunft“ ist die RB-Projektgruppe in dieses neu gebildete Netzwerk direkt eingebunden und wird auch im Falle einer Zuschlagserteilung darin integriert bleiben.
- Wie in der Vergangenheit abgesichert wird die ESF-konforme Öffentlichkeitsarbeit direkt durch das RB-Management auf der Grundlage der positiven Erfahrungen weitergeführt. Schwerpunktmäßig werden Publikationen (Broschüre und Flyer) vorbereitet und an Interessierte (Kommunen, Träger) sowie an eingesetzte Träger herausgegeben. Die Beschaffung und die Verteilung von Werbeartikeln an Träger und Teilnehmer, die in der Vergangenheit positiv aufgenommen wurde, werden fortgesetzt. Im Rahmen der Wahrnehmung von Monitoring- und Controllingaufgaben wird darauf geachtet, dass auf der Grundlage der gültigen Vorschriften die Öffentlichkeitsarbeit durch die Träger abgesichert wird. Eine wesentliche Grundlage bilden die Arbeitshinweise und verbindlichen Vorgaben aus dem Merkblatt „Information und Publizität für ESF-geförderte Projekte“.
- Zur qualifizierten Entwicklung und Einwerbung von Projekten sind die Entwürfe von Konzept und Zielvereinbarung frühzeitig auf der Internetseite des Landkreises veröffentlicht worden. Damit wurden die Schwerpunkte für das RB V allen Kommunen und Trägern zugänglich gemacht. So wurde u. a. rechtzeitig darauf orientiert, dass nur wenige und teilnehmerstarke Projektideen Aussicht auf Zustimmung durch die Steuerungsgruppe haben werden.
- Die Beratung von Kommunen und Projektträgern, die zur Antragstellung aufgefordert werden sollen, erfolgt durch das RB-Management bis zur Bewilligungsreife des Antrags. Dabei werden die einschlägigen EU- und Landesvorschriften beachtet. Grundlage bilden hierbei auch die in Konzept und Zielvereinbarung vorgegebenen Schwerpunkte und Zielsetzungen sowie die Projektbewertung und die Risikoanalyse.
- Es ist davon auszugehen, dass wie bisher das Monitoring und das Controlling zur Umsetzung der Zielvereinbarung nur auf der Grundlage der projektkonkreten Plan/Ist-Daten (inkl. Vor-Ort-Kontrollen zur Überprüfung der inhaltlichen Umsetzung) erfolgen kann.

Dazu wird es notwendig sein, dass die durch die LASA erfassten projektkonkreten Daten (Teilnehmer- und Finanzierungsdaten) dem RB-Management zeitnah zur Verfügung gestellt werden. Die von der LASA übergebenen Daten bilden gleichzeitig die Grundlage für die Überprüfung der inhaltlichen Umsetzung der konkreten RB-Projekte im Rahmen von Vor-Ort-Kontrollen. Die RB-Projektgruppe erwartet, dass sie von der LASA die Teilnehmerdaten so aufbereitet übergeben bekommt (einschließlich Erfassung der NLE), dass eine Vor-Ort-Kontrolle hinsichtlich des Teilnehmereinsatzes erfolgen kann.

- Die Steuerung der Zielerreichung (inhaltlich, Indikatoren, Ergebniskontrolle) erfolgt auf der Grundlage der durch die LASA der RB-Projektgruppe übergebenen IST-Erfassungsdaten (Teilnehmerdaten und Finanzierungsdaten). Dabei erstellt die RB-Projektgruppe ein eigenes Monitoring- und Controlling-Tabellenwerk, in das die projektkonkreten Plandaten aus den Zuwendungsbescheiden und die in vorgegebenen Zeitabständen von der LASA übermittelten IST-Daten erfasst werden. Auf dieser Basis und unter Berücksichtigung der projektkonkreten Sachberichte erfolgt die Steuerung der Zielerreichung.
- Die Berichts- und Dokumentationspflichten werden durch das RB-Management auf der gleichen Basis abgesichert.
- Durch das RB-Management werden die Beratungen der Steuerungsgruppe vorbereitet (Abstimmung der Beratungstermine, Vorbereitung der Beschlussfassungen zu den konkreten Projekten, Bewertung der Projekte, Erarbeitung der Risikoanalyse, Vorbereitung der Einladungen und Abstimmungen mit dem Vorsitzenden). Alle zu beratenden Beschlussvorlagen sind den Steuerungsgruppenmitgliedern mit der Einladung 10 Werktage vor der Sitzung zuzuleiten. Die Protokollführung und die Erstellung von Ergebnisprotokollen erfolgt ebenfalls durch das RB-Management. In vorgegebenen Abständen berichtet das RB-Management über den Stand der Zielerreichung in der Steuerungsgruppe.
- Durch das RB-Management erfolgt die Aussteuerung des verfügbaren Kontingents und der Kofinanzierung zum Gesamtkontingent bei Projekteinwerbung, Projektberatung und -auswahl sowie bei der Projektdurchführung.
- Das RB-Management sichert die Kommunikation mit der LASA im Bezug zur Zielerreichung (insbesondere Auflagenübermittlung und -kontrolle) und im Bezug zur Aussteuerung des Kontingents und der Kofinanzierung ab.
- Durch das RB-Management wird die Auskunftserteilung zur Beurteilung des Erfolgs der Förderung gegenüber der LASA als auch dem MASF auch außerhalb der Verwendungsnachweisprüfung abgesichert.

Das RB-Management erstellt den Entwurf einer Geschäftsordnung, der in der RB-Steuerungsgruppe beraten und beschlossen wird.

Für das RB-Management werden 4 Mitarbeiter der Kreisverwaltung eingesetzt.

Diese erhalten, wie auch in den vorangegangenen Förderphasen, konkrete Stellenbeschreibungen auf der Grundlage der o. g. Aufgaben.

9. Zeitliche Verteilung der Bewilligungen

Wie vorgegeben sollen jährlich 11 Projekte bewilligt werden, davon 4 Projekte zum 01.03.2012, 3 Projekte zum 01.04.2012 und 4 Projekte zum 01.05.2012. Mehrjährige Projekte sind nicht vorgesehen.

Geplant ist, dass zum 01.03.2012 4 MAE-Projekte (Sachkosten aus RB) mit touristischer Ausrichtung mit insgesamt 129 Teilnehmern beginnen sollen.

Zum 01.04.2012 beginnt ein Projekt „Freiwilligenarbeit“, ein Projekt „Brückenbau“ und ein weiteres Projekt zur Unterstützung der touristischen Infrastruktur. Zum gleichen Zeitpunkt beginnt das Projekt „Aktiv für Arbeit“ mit mehr als 80 Teilnehmern.

Insgesamt sind 100 Teilnehmer geplant.

Zum 01.05.2012 beginnen zwei Integrationsprojekte, ein Projekt zur Verbesserung der touristischen Infrastruktur und eine Projekt „Freiwilligenarbeit“. Hier sind mehr als 110 Teilnehmer geplant.

10. Aussteuerung des jährlichen Kofinanzierungsanteils

In enger Abstimmung mit dem Kommunalen Jobcenter und den Trägern wird abgesichert, dass schon bei der Planung der RB-Projekte der notwendige Kofinanzierungsanteil dargestellt werden kann. Schwerpunkt bildet dabei die Kopplung von RB-Projekten mit Instrumenten nach dem SGB II (u. a. durch Agh MAE) sowie Drittmittel (Eigenmittel, kommunale Mittel).

Auf der Grundlage der vorgegebenen Pauschalen für ALG II-Empfänger in Höhe von 384 EUR für eigenständige Mitglieder in der Sozialversicherung und 271 EUR für familienversicherte Teilnehmende wird jedem Träger ein entsprechender Anteil an ALG II-Empfängern für das jeweilige Projekt vorgegeben, um den Gesamtkofinanzierungsanteil in Höhe von mindestens 30 % darstellen zu können. Für das Projektmanagement selbst wird der erforderliche Kofinanzierungsanteil aus Mitteln des Landkreises dargestellt.

11. Kontrolle, Steuerung und Qualitätssicherung der Träger der Projekte zur Umsetzung der Zielvereinbarung

Auf Grund der im Vergleich zu den vorangegangenen Förderperioden geringeren Finanzausstattung für das Projektmanagement kann die Kontrolle, Steuerung und Qualitätssicherung der Träger der Projekte zur Umsetzung der Zielvereinbarung nicht mehr in dem Umfang wie bisher wahrgenommen werden.

Auf der Basis der Erfahrungen aus RB III/IV erstellt die RB-Projektgruppe ein neues eigenes Monitoring- und Controllingsystem. Darin werden mindestens alle mit der Zielvereinbarung vorgegebenen Daten projektkonkret (Plan/Ist) erfasst und in überschaubaren Zeiträumen (monatlich/ quartalsweise) fortgeschrieben, um eine zeitnahe Überwachung, Kontrolle, Steuerung und Qualitätssicherung der Projektträger absichern zu können. Basisdaten bilden dabei die Vorgaben des MASF (Fördervolumen, Projektanzahl und Beginnstermine) für den LK OPR. Grundlage für das durch das Projektmanagement durchzuführende Monitoring und Controlling bilden die durch die LASA an den Landkreis zu übergebenden Statistiken. Aus praktischen Erwägungen sollten mit den projektkonkreten Zuwendungsbescheiden der LASA den Trägern Auflagen zur

Übergabe von Ist-Daten (TN, Zielgruppenanteile, Frauenanteil, sv-Übergänge, Mittelverbrauch, usw.) in der Regel nach 2 Monaten sowie zur Übergabe von Sachberichten im Zusammenhang mit Mittelanforderungen an das Projektmanagement vorgegeben werden.

Durchzuführende Vor-Ort-Kontrollen erfolgen in enger Abstimmung zwischen LASA und Projektmanagement.

Zur weiteren Gewährleistung der Qualitätssicherung werden, wie auch in den vorangegangenen Förderphasen, im Rahmen von Vor-Ort-Terminen mit Trägern und TN Zielführungsgespräche durchgeführt.

Mindestens ein Mal jährlich organisiert die Projektgruppe einen Erfahrungsaustausch mit allen eingesetzten Trägern und der Steuerungsgruppe, um in bewährter Weise Zwischenergebnisse darstellen und herausragende Aktivitäten aber auch Probleme und Hemmnisse bei der Projektumsetzung auswerten und diskutieren zu können.

12. Öffentlichkeitsarbeit

Generell werden die bisher bereits erfolgreich genutzten Instrumente auch in der 5. RB-Förderphase zum Einsatz kommen, wie Flyer, Broschüre (mit der Darstellung aller realisierten Maßnahmen und Projekte), Internetdarstellung sowie Präsentationen vor Vertretern der Kommunen und vor Trägern. Angestrebt wird die Präsentation von Maßnahmen oder Projekten durch ausgewählte Träger auf kreislichen Veranstaltungen sowie in den Medien. Dabei sollen Good-Practice-Beispiele aus dem Landkreis OPR in der Internetdarstellung veröffentlicht werden.

Außerdem werden die Kommunen und alle potentiellen Träger über die erreichten Ergebnisse des Regionalbudgets IV sowie über den Vorbereitungsstand zum RB V informiert. Hierzu werden eine Broschüre herausgegeben und die Darstellung zum RB auf der Internetseite des Landkreises aktualisiert.

Des Weiteren werden Präsentationen im Rahmen von Amtsdirektoren- und Bürgermeisterberatungen des Landrates und in Fachausschüssen des Kreistages zum Stand des RB-Einsatzes im RB IV und zur Vorbereitung der RB V-Förderphase durchgeführt. Zum Stand der Erfüllung werden quartalsweise Auswertungen und Abstimmungen zu eventuell notwendigen Neuorientierungen im Rahmen der Steuerungsgruppenarbeit erfolgen.

13. Regionale Abstimmung des Konzepts

Die Steuerungsgruppe der laufenden Förderung hat den ersten Entwurf des Konzeptes in der Beratung der RB-Steuerungsgruppe am 14.09.2011 diskutiert. Das wurde protokollarisch dokumentiert. Nach Einarbeitung der beschlossenen Änderungen wurde der zweite Entwurf durch die Mitglieder der Steuerungsgruppe mündlich bzw. per e-mail am 28.09.2011 bestätigt. Auch das wurde aktenkundig dokumentiert. Damit konnte das durch die Steuerungsgruppe abgestimmte Konzept termingemäß zum 30.09.2011 beim MASF eingereicht werden. Die im Schreiben von Frau Dr. Mandel vom 24.10.2011 eingeforderte Nachbesserungen wurden weitgehend eingearbeitet und mehrheitlich durch die Steuerungsgruppe im „Umlaufverfahren“ bestätigt. Der vorliegende Entwurf berücksichtigt die nachträglich vom MASF eingeforderten Präzisierungen sowie die Ergebnisse der Beratung vom 29.12.2011 im MASF und wurde im Umlaufverfahren von der Steuerungsgruppe bestätigt.