

Betreff: Potenzialanalyse (PA)
Hier: Fachliche Hinweise zur Durchführung einer Potenzialanalyse

Inhalt

Inhalt	1
1. Ausgangslage	2
2. Potenzialanalyse	2
3. Hinweise zur Erstellung einer Potenzialanalyse	2
3.1 Potenzialanalyse	2
3.2 Ablauf	3
4. Inhalte der Potenzialanalyse und Abbildung in FMG.job	3
4.1 Bereich Qualifikation	3
4.2 Bereich Leistungsfähigkeit	4
4.3 Bereich Rahmenbedingungen	5
4.4 Bereich Motivation	5
4.5 Persönliche Stärken	6
4.6 Handlungsziele	7
5. Integrationsprognose anhand der Profillagen	7

1. Ausgangslage

Gemäß § 15 SGB II soll das Jobcenter „...unverzüglich zusammen mit jeder erwerbsfähigen leistungsberechtigten Person die für die Eingliederung in Ausbildung oder Arbeit erforderlichen persönlichen Merkmale, die beruflichen Fähigkeiten und die Eignung feststellen; diese Feststellungen erstrecken sich auch auf die individuellen Stärken sowie darauf, ob und durch welche Umstände die berufliche Eingliederung voraussichtlich erschwert sein wird (Potenzialanalyse)“.

Auf Basis der Potenzialanalyse (PA) soll mit jeder erwerbsfähigen leistungsberechtigten Person gemeinsam ein Plan zur Verbesserung der Teilhabe (Kooperationsplan) erstellt werden. In diesem werden das Eingliederungsziel und die wesentlichen Schritte zur Eingliederung festgehalten, Die IFK/ der Jobcoach identifiziert im Rahmen der Potenzialanalyse die Stärken und die Unterstützungsbedarfe des*der eLb sowie die daraus resultierenden Handlungsbedarfe. Diese sorgfältige Standortbestimmung ist die Grundlage einer erfolgreichen Eingliederungsstrategie.

2. Potenzialanalyse

Eine vollständige Potenzialanalyse ist die Voraussetzung für die Erstellung eines Kooperationsplans. (vgl. § 15 Abs. 2 Satz 1 SGB II).

Durch die Potenzialanalyse (Reiter *Profiling* FMG.job) wird eine individuelle Einschätzung ermöglicht, die die Grundlage der Integrationsprognose für die Vermittlung, die Beratung sowie den Einsatz von Eingliederungsleistungen bildet. Gemeinsam mit dem*der eLb sind auf Basis der PA die konkreten Schritte zur Verbesserung der Teilhabe am Arbeitsleben (Integrationsstrategie) zu erörtern. Diese Schritte werden in den Kooperationsplan (KP) aufgenommen. Dabei soll eine konkrete Prozessbeschreibung erfolgen, mit der durch Beratung, Vermittlung, Qualifizierung und ggf. Maßnahmeteilnahme die Teilhabe am Arbeitsleben verbessert bzw. erreicht werden soll.

3. Hinweise zur Erstellung einer Potenzialanalyse

3.1 Potenzialanalyse

Die PA wird gemeinsam mit dem*der eLb erstellt und in der Fachanwendung dokumentiert. Sie setzt sich aus Angaben folgender Bereiche in FMG.job zusammen:

- **„Allgemeines“**
mit allgemeinen Angaben zur Person wie z. B. Familien- und Kinderstatus sowie Sprache und Gesundheit (GdB, Reha),
- **„Vermittlung“, „Erwerbsfähigkeit“, „Suchbegriffe“ und „BaEL“**
mit Angaben zu Qualifikation/Beruf/Kompetenzen,
 - Schule, Beruf und Qualifizierung – aktueller Status,
 - Ausbildung, Berufswunsch und Qualifizierung,
 - Gesundheit und
 - fachliche Kompetenzen.
- **„Profiling“**

Die gleichsame Berücksichtigung dieser Punkte ermöglicht die Identifizierung

- vermittlungsrelevanter Handlungsbedarfe,
- des Vermittlungsprofils,
- eines übergeordneten Handlungsziels,
- sowie einer Integrationsprognose.

3.2 Ablauf

Die erste Einladung zum Gespräch zur Erstellung der Potenzialanalyse und des KP erfolgt ohne Rechtsfolgenbelehrung (§ 15 Abs. 4 SGB II). Wird der Termin wahrgenommen, erfolgen auch zukünftige Einladungen ohne Rechtsfolgenbelehrung. Sofern ein*eine eLb einen Termin ohne wichtigen Grund versäumt, erfolgt die nächste Einladung mit Rechtsfolgenbelehrung (s.a. Handlungshinweis KP).

Fahrtkosten können – unabhängig davon, ob eine Einladung mit oder ohne Rechtsfolgenbelehrung erfolgt ist – auf Antrag gemäß § 59 SGB II übernommen werden.



4. Inhalte der Potenzialanalyse und Abbildung in FMG.job

Die Potenzialanalyse setzt sich aus statisch relevanten Pflichtfeldern und Angaben auf dem Reiter *Profiling* zusammen. Die Erfassung erfolgt auf den einzelnen Reitern *Kunde*, *Allgemeines*, *Kontakt*, *Vermittlung*, *Erwerbsfähig*, *Suchbegriffe*, *BaEL*, *Qualifikation* und *Profiling*. Die Angaben sollen vollständig erfolgen. Zur Unterstützung werden einzelne Punkte ergänzend erläutert.

Im Folgenden werden die Bereiche der PA tabellarisch dargestellt:

4.1 Bereich Qualifikation

Qualifikation		
Potenziale/ vermittlungsrelevante Handlungsfelder		
Schulabschluss erzielen	... oder relevant	(*) kein Schulabschluss vorhanden
Berufsabschluss vorbereiten	... oder relevant	(*) Start.Klar, berufliche (Neu)Orientierung auch i. S. v. beruflicher Reha
Berufsabschluss erwerben	... oder relevant	(*) Start.Klar
Berufliche (Teil-)Qualifikation realisieren	... oder relevant	(*) BiLos, Bundesagentur für Arbeit (FbW)
Anerkennung ausländischer Bildungsabschlüsse	... oder relevant	(*) Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse, Qualifikationen, Zertifikate

Berufserfahrung ermöglichen	... oder relevant	(*) berufliche Orientierung, Berufserfahrung im Zielberuf, Erwerbstätigkeiten
Sprachkenntnisse - deutsche Sprache erlernen oder verbessern	... oder relevant	(*) deutsche Sprache erlernen und verbessern
Ergebnis Qualifikation	Bemerkungsfeld	(*) Hier ist Platz für vermittlungsrelevante und datenschutzkonforme Anmerkungen.

4.2 Bereich Leistungsfähigkeit

Gesundheit/ Leistungsfähigkeit		
Potenziale/ vermittlungsrelevante Handlungsfelder		
Intellektuelle Leistungsfähigkeit feststellen	... oder relevant	(*) z. B. Leistungsfähigkeit, Sprachbeherrschung, Merkfähigkeit, Lernfähigkeit (kann nur durch ein PG festgestellt werden)
Gesundheitliche Einschränkungen feststellen	... oder relevant	(*) Leistungsfähigkeit, Eignung
Leistungsfähigkeit fördern	... oder relevant	(*) Beschäftigungsfähigkeit, Gesundheitsprävention
Gesundheitlich angemessene Beschäftigung realisieren	... oder relevant	(*) z. B. Orientierung aufgrund des Leistungsbildes ÄG/ PG, ggf. (Neu)Orientierung auch i. S. von Reha
Heranführen an das Arbeitsleben	... oder relevant	(*) z. B. Tagesstruktur herstellen
Arbeits- und Sozialverhalten stärken	... oder relevant	(*) z. B. Teamfähigkeit, Integrationsbereitschaft, Konfliktfähigkeit. Einfühlungsvermögen, Kommunikationsfähigkeit, Flexibilität, Kundenorientierung
Ergebnis Gesundheit/ Leistungsfähigkeit	Bemerkungsfeld	(*) Hier ist Platz für vermittlungsrelevante und datenschutzkonforme Anmerkungen.

4.3 Bereich Rahmenbedingungen

persönliche Rahmenbedingungen		
Potenziale/ vermittlungsrelevante Handlungsfelder		
Mobilität erhöhen	... oder relevant	(*) Führerschein, Fahrzeug, Reisebereitschaft, Verkehrsinfrastruktur
Wohnsituation stabilisieren	... oder relevant	(*) Obdachlosigkeit, Wohnungslosigkeit, Angemessenheit des Wohnraums, Arbeitsplatz in der Wohnung
Betreuungsverhältnisse für Kinder	... oder relevant	(*) Betreuung schaffen, Betreuungsverhältnisse ausbauen, z. B. KiTa, oGaTa, Tagesmutter, familiäres Netzwerk
Pflegesituation für zu pflegende Angehörige	... oder relevant	(*) zu pflegende Angehörige (Pflegergrad 1-5), Betreuung schaffen, Betreuung ausbauen
Familiäre Situation stabilisieren	... oder relevant	(*) z. B. alleinerziehend, kleinere Kinder im Haushalt, Konflikte, kulturelle Aspekte, Sorgerechtsstreitigkeiten
Finanzielle Situation stabilisieren	... oder relevant	(*) finanzielle Allgemeinsituation, (integrations) relevante finanzielle Verpflichtungen
Wettbewerbsnachteile ausgleichen	... oder relevant	(*) altersbedingte (berufliche) Einschränkungen, Lebenslauf (Brüche in der Biografie), persönliche Diskrepanzen zum Berufsbild
Ergebnis Rahmenbedingungen	Bemerkungsfeld	(*) Hier ist Platz für vermittlungsrelevante und datenschutzkonforme Anmerkungen.

4.4 Bereich Motivation

Motivation/ Integrationsbereitschaft		
Potenziale/ vermittlungsrelevante Handlungsfelder		
Perspektiven verändern	... oder relevant	(*) z. B. arbeitsmarktmotiviert, entwicklungsmotiviert, Zielstrebigkeit,

		Eigenverantwortung, Selbständigkeit
Lernbereitschaft/ Weiterbildungsbereitschaft fördern	... oder relevant	(*) z. B. i. S. v. FbW-motiviert
Ergebnis Motivation	Bemerkungsfeld	(*) Hier ist Platz für vermittlungsrelevante und datenschutzkonforme Anmerkungen.

4.5 Persönliche Stärken

Persönliche Stärken (*)		(*) Quellen z. B. TN-Beurteilungen, Arbeitszeugnisse, Lebenslauf, Ehrenamt, Vereinsarbeit
Heben Sie hier besondere Kompetenzen hervor		
Kommunikationsfähigkeit	... oder ja	(*) Verständigungsfähigkeit, Ausdrucksfähigkeit, sozialkommunikative Kompetenz
Zuverlässigkeit	... oder ja	(*) Loyalität, integer, ordentlich, verlässlich, solide
Selbständigkeit	... oder ja	(*) Reife, Eigenverantwortlichkeit, Eigeninitiative
Teamfähigkeit	... oder ja	(*) soziale Kompetenz, konstruktive Verständigung und gewinnbringende Zusammenarbeit mit anderen
Belastbarkeit	... oder ja	(*) Widerstandsfähigkeit, Durchsetzungsvermögen, Stabilität
Konfliktfähigkeit	... oder ja	(*) Fähigkeit einen Konflikt auszuhalten und konstruktiv auszutragen
Eigeninitiative/ -verantwortung	... oder ja	(*) Motivation, Eigenständigkeit, Selbstverantwortlichkeit
Organisationsfähigkeit	... oder ja	(*) Organisationstalent, Fähigkeit, sich selbst, das eigene Handeln sowie Aufgaben und auch größere Projekte gut zu organisieren und den Überblick zu behalten.
Flexibilität	... oder ja	(*) Mobilität, Anpassungsfähigkeit, soziale Beweglichkeit
Bemerkungen	Bemerkungsfeld	(*) Hier ist Platz für vermittlungsrelevante und datenschutzkonforme Anmerkungen.

4.6 Handlungsziele

Übergreifend		
Handlungsziel		
Vermittlung in Arbeit/ Ausbildung 1. AMA	... oder relevant	(*) Integration (SV-pflichtig), gesundheitlich angemessene Beschäftigung
Beschäftigungsaufnahme aktiv stabilisieren	... oder relevant	(*) begleitendes Coaching, § 16g SGB II, ESG, EGZ, § 16k SGB II
nachhaltiger Übergang in Selbständigkeit	... oder relevant	(*) Existenzgründungsberatung, Team Selbstständige
Heranführen an den 1. AMA	... oder relevant	(*) 2. AMA, §§ 16e/i SGB II, Verfügbarkeit überprüfen
Mitwirkungsbereitschaft überprüfen (SGB II)	... oder relevant	(*) z. B. Eigenbemühungen, Terminwahrnehmung, eLb im Rückholmanagement
Beendigung oder Verringerung der Hilfebedürftigkeit von Beschäftigten	... oder relevant	(*) z. B. Ausbau einer bestehenden Beschäftigung
Beendigung oder Verringerung der Hilfebedürftigkeit von Selbstständigen	... oder relevant	(*) Team Selbstständige

5. Integrationsprognose anhand der Profillagen

Integrationsprognose		
Prognoseentscheidung auf Grundlage vorhandener Potenziale und Handlungsfelder		
Vermittlungsprofil (*)	dropdown	Auswahl
Entwicklungsprofil (*)	dropdown	Auswahl
Aktivierungsprofil (*)	dropdown	Auswahl
I – Integriert, aber noch hilfebedürftig (*)	dropdown	Auswahl
Z – Zuordnung nicht erforderlich (*)	dropdown	Auswahl
Ausbildungswunsch (*)	dropdown	Auswahl – nur Start.Klar
Potenzial (*)	dropdown	Auswahl – nur Team Selbstständige

ohne Ausbildungsreife (*)	dropdown	Auswahl – nur JBH
Zusammenfassendes Ergebnis der Potenzialanalyse (*) Qualifikation, Leistungsfähigkeit, Motivation, Rahmenbedingungen, persönliche Stärken, Prognose, Handlungsziel als Basis zur Festlegung der Profillage	Bemerkungsfeld	zwingend zu befüllen

(*) Vermittlungsprofil (VP)

Vermittlungsprofile (VP) sind integrationsnah dem Grunde nach arbeitsmarktmotiviert und arbeitsmarktfähig. VP weisen keine oder vermittlungsrelevante Handlungsbedarfe in **einer** der drei Schlüsselgruppen „Qualifikation“, „Leistungsfähigkeit“ oder „Rahmenbedingungen“ auf und eine Integration in den ersten Arbeitsmarkt ist innerhalb der nächsten 12 Monaten wahrscheinlich (eLb sind dem Grunde nach marktnah). Übersteigt die Integrationsprognose allein deshalb zwölf Monate, weil der*die eLb **zum Beispiel** zunächst eine FbW-Maßnahme nach § 81 SGB III bzw. § 81 SGB III i. V. m. § 16 SGB II absolvieren soll, ist der Fall dem VP-Profil zuzuordnen. Auch nach absolvierter Förderung ist ein*e eLb im Rahmen der Handlungsstrategie „Absolventenmanagement“ immer noch als VP zu führen.

(*) Entwicklungsprofil (EP)

Entwicklungsprofile (EP) weisen den Schwerpunkt vermittlungsrelevanter Handlungsbedarfe in einer der Schlüsselgruppen „Qualifikation“, „Leistungsfähigkeit“ oder „Rahmenbedingungen“ auf sowie zusätzlich in mindestens einer weiteren Dimension (bzw. Verdichtung in einem der Schwerpunkte auf). Je nach Ausprägung vermittlungsrelevanter Handlungsbedarfe können auch EP eine gewisse integrationsnähe mitbringen; i. d. R. besteht aber eine Integrationswahrscheinlichkeit in den 1. Arbeitsmarkt von mehr als 12 Monaten. Entsprechend können EP sowohl der Kundenkategorie „marktnah“ als auch „marktfern“ entsprechen. Sie sind dem Grunde nach veränderungsmotiviert und maßnahmefähig.

(*) Aktivierungsprofil (AP)

Aktivierungsprofile (AP) weisen vor allem vermittlungsrelevante Handlungsbedarfe in der Schlüsselgruppe „Motivation“. Diese eLb bedürfen primär der **Aktivierung der Erreichbarkeit**.

(*) Profillage I – Integriert, aber noch hilfebedürftig (*)

In die Profillage „I - Integriert aber weiterhin hilfebedürftig“ werden eLb übernommen, die entweder

- unter Ausschöpfung ihrer individuellen Möglichkeiten erwerbstätig oder
- in Vollzeit auf dem 1. Arbeitsmarkt sozialversicherungspflichtig beschäftigt bzw. selbstständig tätig und
- weiterhin hilfebedürftig sind,

da der Bedarf durch das erzielte Einkommen nicht bzw. nicht vollständig gedeckt werden kann. Die Betreuung dieser eLb richtet sich hier auf die weitere Reduzierung bzw. Beendigung der Hilfebedürftigkeit

(*) Profillage Z – Zuordnung nicht erforderlich (*)

- eLb, welche, sich in Qualifizierungsmaßnahmen (FbW), die mit einem anerkannten Abschluss abschließen, befinden
- eLb, die einen Ausnahmetatbestand nach § 10 SGB II erfüllen
- eLb mit einer Arbeitsunfähigkeit von nachweislich mehr als sechs Wochen
- eLb mit einer schriftlichen Einstellungszusage innerhalb von 8 Wochen
- Schüler*innen
- eLb in Ausbildung

(*) Profillage - Ausbildungswunsch (*) – nur Start.Klar

eLb U25, welche eine Ausbildung anstreben und (dem Grunde nach) eine entsprechende Ausbildungsreife mitbringen.

(*) Profillage - Potenzial (*) – nur Team Selbständige

eLb, deren Selbständigkeit geeignet ist, die Hilfebedürftigkeit zu beenden.

(*) Profillage - ohne Ausbildungsreife (*) – nur JBH

Individueller zu vergebender Sondertatbestand für Förderschulabsolventen*innen ohne Ausbildungsreife, welche im Rahmen von KAOA (Keine Ausbildung ohne Abschluss) weiterhin auf ein Ausbildungsverhältnis vorbereitet werden sollen.

Stand: Juni 2024

Vorstand: Dr. Kletzander