



Arbeitsmarkt- und Integrations- programm 2015

Inhalt

1. Einleitung.....	3
2. Darstellung der Ressourcen	5
3. Kennzahlen	9
4. Geschäftspolitische Schwerpunkte.....	11
5. Strategische Ausrichtung des Jobcenters für das Geschäftsjahr 2015	12
5.1. Kundenstrukturanalyse.....	12
5.2. Analyse des lokalen Arbeitsmarkts.....	13
5.3. Strukturbesonderheiten des Düsseldorfer Arbeitsmarktes	14
5.4. Darstellung der Handlungsschwerpunkte und Strategien.....	15
5.5. Konkrete Maßnahmen zur Umsetzung der Strategien.....	17
5.5.1. Handlungsschwerpunkt Integration.....	17
5.5.2. Handlungsschwerpunkt Qualifikation	19
5.5.3. Handlungsschwerpunkt Abbau Langzeitbezug	23
5.5.4. Handlungsschwerpunkt Beschäftigungsmöglichkeiten für Alleinerziehende nutzen	31
5.5.5. Handlungsschwerpunkt Jugendliche in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt integrieren	33
6. Mittelfristige strategische Ausrichtung	37

1. Einleitung

Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramm neu aufgestellt

Das jetzt vorliegende Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramm 2015 stellt eine Weiterentwicklung der bisherigen Programme dar. Die bisherigen Programme stellten sehr ausführlich alle erforderlichen Analysen zum Arbeitsmarkt und zur Kundenstruktur, Instrumente, Zielgruppen und Strategien dar, die im Planungszeitraum von Bedeutung waren.

Künftig soll die Vorgehensweise eine andere sein, ohne dabei bei Tiefe und Qualität der Planung Abstriche machen zu wollen:

Der Hauptteil des Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramms legt den Schwerpunkt auf die systematische und komprimierte Darstellung der Zielsetzungen und Handlungsstrategien für den Planungszeitraum und auch darüber hinaus. In der Anlage werden neben dem Glossar die erforderlichen Hintergrundinformationen geliefert.

Neu hinzu kommt ein mittelfristiger strategischer Ausblick. Dieser ist aus Sicht des Jobcenters erforderlich, da zum einen die großen Herausforderungen im SGB II (zum Beispiel das Thema Langzeitleistungsbezug) nur mit mittel- bis sogar erst langfristig tragenden Strategien gelöst werden können und zum anderen es erforderlich ist, die Weiterentwicklungspotenziale und –ziele der gemeinsamen Einrichtung zu beschreiben und Wege zum Ziel zu definieren.

Sowohl für die interessierte Öffentlichkeit wie auch für die Mitarbeiterschaft des Jobcenters werden die programmatische Gesamtausrichtung des Jobcenters Düsseldorf wie auch die zentralen Handlungsfelder im neu gestalteten Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramm dargestellt.

Intensiver, breit aufgestellter Beratungsprozess

Das vorliegende Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramm 2015 ist wie seine Vorgänger auch das Ergebnis eines intensiven Beratungs- und Abstimmungsprozesses. Dabei wurde wie in den vergangenen Jahren Wert darauf gelegt, in einem „bottom-up-Prozess“ die Bedarfe und Vorstellungen der Arbeitsvermittlungsteams (Basisteams, Joboffensive-Teams, Sonderteams und beschäftigungsorientiertes Fallmanagement) mit einzubeziehen und deren Wünsche in das Angebotsportfolio einzubeziehen.

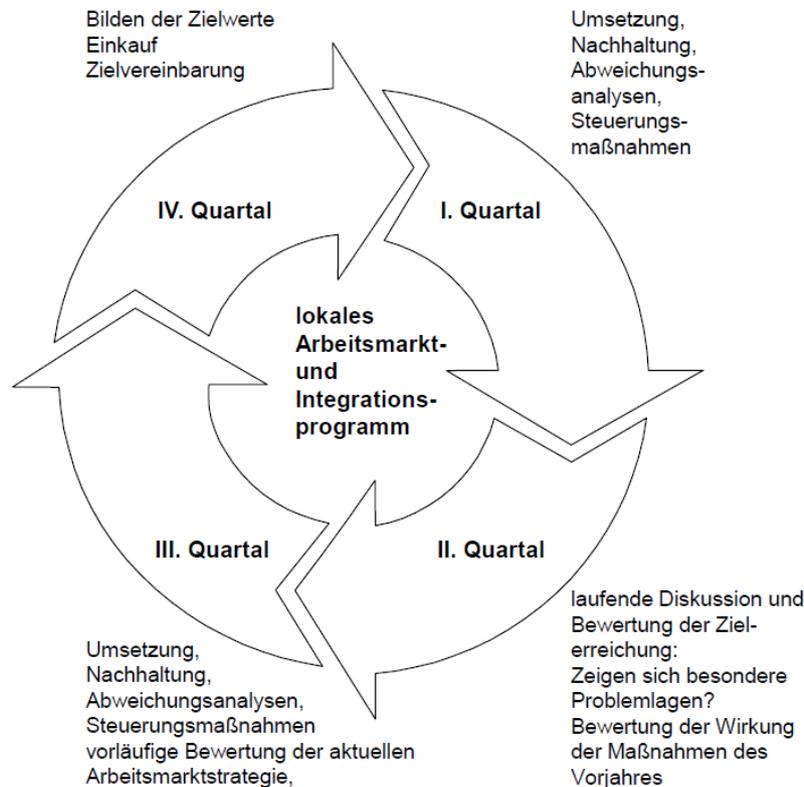
Eine enge Abstimmung erfolgte mit der Agentur für Arbeit und dem gemeinsamen Arbeitgeberservice bei der Branchen- und Markteinschätzung und insbesondere bei der Bildungszielplanung.

In einem weiteren Schritt wurden sowohl die Liga der Düsseldorfer Wohlfahrtsverbände wie auch die im Beirat des Jobcenters versammelten relevanten Akteure des lokalen Arbeitsmarktes in den Planungsprozess einbezogen und ihnen Gelegenheit gegeben, eigene Vorstellungen einzubringen. Jobcenterintern wurde die Beauftragte für Chancengleichheit (BCA) in den Planungsprozess einbezogen ebenso wie der Beauftragte für den Haushalt zur Sicherstellung der wirtschaftlichen Investition der zur Verfügung stehenden Mittel.

Planungsprozess

Zum Planungsprozess gehört immer eine Wirkungs- und Nachfrageanalyse des bestehenden Angebots und eine etwaige Anpassung an sich verändernde Rahmenbedingungen, entweder auf dem Arbeitsmarkt oder bei den Bedarfslagen der Kundinnen und Kunden. In der Regel werden diese Erkenntnisse schon unterjährig im Sinne der Zielerreichung umgesetzt.

Maßgabe im Planungsprozess ist es, unter Beachtung der Erfordernisse des lokalen Arbeitsmarkts, der Potenziale und Unterstützungsbedarfe der Kundinnen und Kunden, der gesetzlichen und politischen Rahmenbedingungen, der Zielvorstellungen der Trägern wie auch der erwartbaren fiskalischen Ausstattung ein Programm aufzustellen, das einen signifikanten Beitrag zur Zielerreichung leisten kann.



Verknüpfung mit dem lokalen Zielvereinbarungsprozess 2015

In 2013 wurde der Zielvereinbarungsprozess in der Grundsicherung geändert und das Prinzip „bottom up“ in der Planung gestärkt. Die Einbindung der Teams in den Planungsprozess wird gestärkt. Sie erhalten zudem bereits im laufenden Jahr eine Orientierung über ihren Anteil an den erwarteten Wirkungen und können die auf Teamebene ausdifferenzierten Handlungshebel zur Umsetzung der Strategien frühzeitig identifizieren und wirken lassen.

Die Erfahrungen in der Startphase 2013 waren im Jobcenter gut und haben dazu beitragen, realistische und doch ambitionierte Zielwerte festzulegen, mit denen wegen des partizipativen Prozesses ein höherer Grad der Identifikation besteht als zuvor.

Auch für das Jahr 2015 werden die Zielwerte auf nach dem „bottom up“ Prinzip bestimmt, wobei das Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramm 2015 den Rahmen für die geförderten Integrationen und das Portfolio zur Zielerreichung liefert und insoweit Eingang in das lokale Planungsdokument findet.

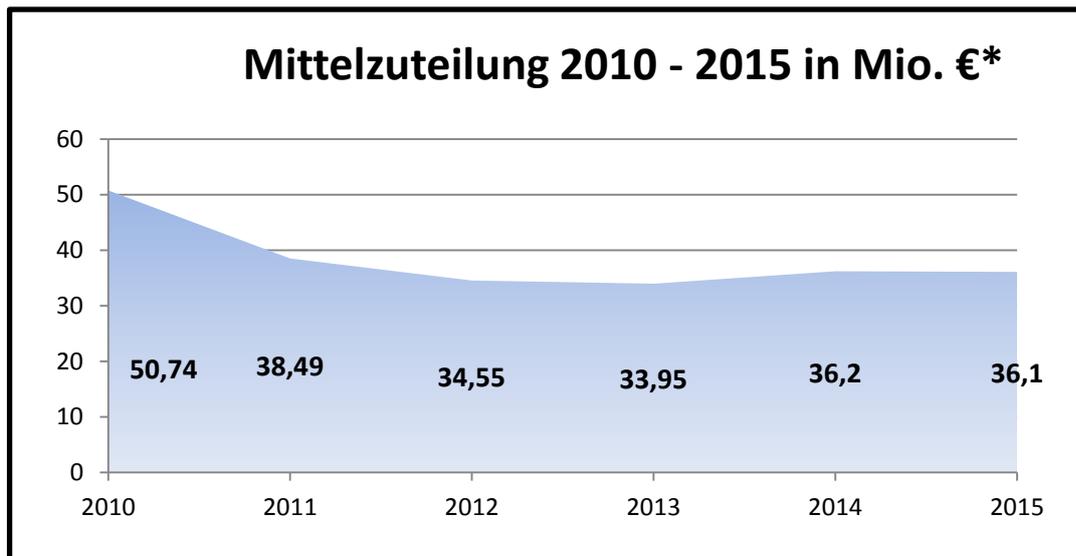
Das Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramm 2015 ist dabei so geplant, dass unterjährige Anpassungen an veränderte Rahmenbedingungen oder Zielwerte ohne Weiteres vorzunehmen sind, zumal die Umsetzung in Chargen mit einer erneuten Bedarfs- und Marktprüfung erfolgt.

2. Darstellung der Ressourcen

Darstellung der verfügbaren Eingliederungsmittel

Auf Basis der Eingliederungsmittelverordnung vom 18.12.2014 ist mit einer Mittelzuweisung von 36,1 Mio. € für den Eingliederungstitel zu rechnen, von denen 31,9 Mio. € für Arbeitsmarktdienstleistungen zur Verfügung stehen.

Hinzu kommt die Zuweisung für die Ausfinanzierung BEZ, die nicht beplant wird, da diese Mittel nicht mit den übrigen Finanzpositionen deckungsfähig sind.



*Ohne Zuweisung für die Ausfinanzierung BEZ

Verstärkt werden die Eingliederungsmittel um die Zuweisungen zur Umsetzung des Bundesprogramms „Perspektive 50plus“ von 1,645 Mio. €, die zu 59% für zusätzliches Beratungspersonal und zu 41% für Arbeitsmarktdienstleistungen für die Zielgruppe 50plus investiert werden.

Zum Redaktionsschluss des Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramms 2015 waren die genauen Eckdaten bzw. ein Zuwendungsbescheid für das Jobcenter Düsseldorf aus dem ESF-Bundesprogramm für Langzeitleistungsbeziehende noch nicht verfügbar. Es ist jedoch davon auszugehen, dass für die Projektlaufzeit 2014 bis 2020 dem Jobcenter Düsseldorf rd. 300 Förderfälle und rd. 9,4 Mio. € zusätzlich zur Verfügung stehen werden (unter Annahme, dass Düsseldorf gemäß dem nationalen Kundenanteil von rd. 1% partizipiert).

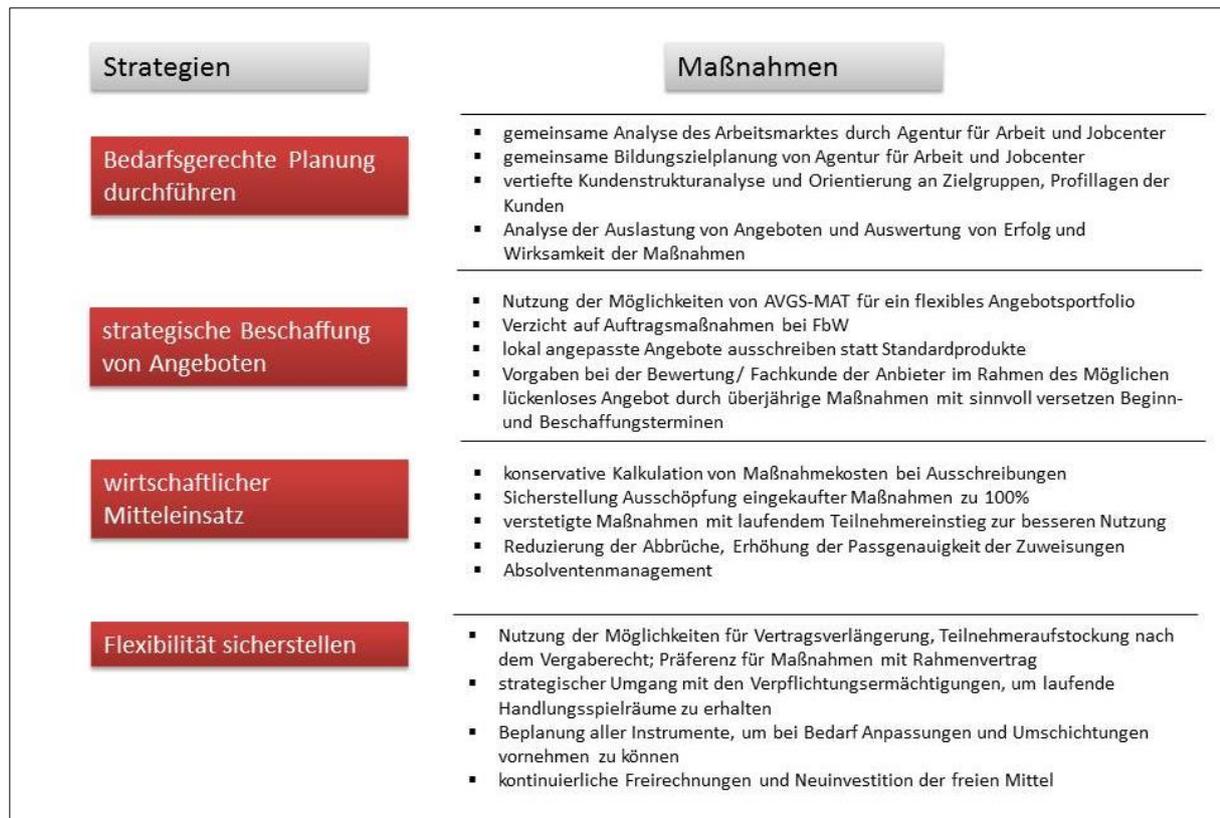
Steuerung und Bewirtschaftung des Eingliederungstitels (EGT)

Das Jobcenter Düsseldorf bewirtschaftet seine Mittel strategisch mit folgenden Zielen:

- die zur Verfügung stehenden Mittel nach den Prinzipien der Wirtschaftlichkeit, Nachhaltigkeit vollumfänglich einzusetzen,
- Handlungsspielräume über das ganze Jahr hinweg zu erhalten, um auf neu auftretende Bedarfssituationen flexibel und schnell reagieren zu können,
- fiskalische Handlungsfähigkeit über das ganze Jahr hinweg zu erhalten.

Unterstützt wird diese Bewirtschaftungsstrategie durch ein engmaschiges Controlling der Eintritte und ein risikoorientiertes Reporting zum Umsetzungsstand des EGT.

Die Planungs- und Bewirtschaftungsstrategie des Jobcenter lässt sich wie folgt darstellen:



Personal

Ohne qualifiziertes und ausreichendes Personal sind die gesetzlichen Aufgaben und Ziele des SGB II nicht umsetzbar. Daher wird im Gegensatz zu den bisherigen Arbeitsmarkt- und Integrationsprogrammen die Ressource „Personal“ dargestellt.

Insgesamt hat sich der Personalkörper des Jobcenters Düsseldorf seit Mitte 2013 weiter stabilisiert. Durch Entfristungen konnten – wenn auch in geringerem Umfang als in den Vorjahren - Dauerbeschäftigungsverhältnisse geschaffen werden. Auch wurden die Personalgewinnungsverfahren optimiert. Es ist allerdings zu konstatieren, dass sich die Gewinnung gut qualifizierten Personals wie auch die Besetzung städtischer Führungsstellen zunehmend schwieriger gestaltet.

Nach § 44c Abs. 4 SGB II wurden die bereits zuvor im Bereich der Grundsicherung bestehenden Betreuungsschlüssel als Orientierungswerte normiert:

- für U25 beträgt der Betreuungsschlüssel 1 zu 75
- im übrigen Bereich der Arbeitsvermittlung 1 zu 150
- im Leistungsbereich gibt es keinen Orientierungswert. Der aktuell bundesweit erreichte Schlüssel beträgt 1 zu 115.

Arbeitsvermittlung:

Der Befristungsanteil in der Arbeitsvermittlung beträgt unter Einrechnung der Joboffensive 25,95 % und ohne die Joboffensive 4,95 %.

Durch die von der Trägerversammlung beschlossene Etatisierung der 32 Stellen aus der Joboffensive gelingt es, den Personalkörper weiter zu stabilisieren und die gesetzlichen Betreuungsschlüssel zu erreichen.

Zum 31.12.2015 endet das Bundesprogramm „Perspektive 50plus“ mit der Folge des Entzugs von 13 Kapazitäten und zu erwartenden Abwanderungen der betroffenen Stelleninhaber vor dem konkreten Auslaufen des Bundesprogramms.

Im Zuge des erwarteten ESF-Bundesprogramms für Langzeitarbeitslose wird geplant, die förderfähigen Funktionalitäten Betriebsakquisiteur und Coach durch beim Jobcenter angestelltes Personal sicherzustellen.

Leistungsgewährung:

Der Befristungsanteil im Leistungsbereich liegt derzeit bei 7,98 %. Im kommenden Jahr werden 12 Beschäftigte (4 x g.D. und 8 m.D. Kräfte) das Jobcenter auf Grund des Befristungsendes verlassen, das entspricht einem Anteil von 5,04%.

Es ist zu konstatieren, dass die aufgrund der Komplexität des SGB II erforderliche Ressource SB gD immer schwerer zu akquirieren ist.

Teamleitung

Die Stellenbesetzung im Bereich der Teamleitungen Leistung gestaltet sich trotz frühzeitig eingeleiteter Rekrutierungsmaßnahmen sehr schwierig. Bestehende Vakanzen sind, gerade wenn es um kommunale Stellen geht, nur sehr schwer zu besetzen.

Aufbau- und Ablauforganisation

Die Aufbau- und Ablauforganisation des Jobcenters Düsseldorf tragen der gesetzlichen Aufgabe nach dem im § 2 SGB II formulierten Grundsatz des „Förderns und Forderns“ Rechnung: Schnelle, effektive, nachhaltige und personengerechte Beratung und Vermittlung sollen den Kundinnen und Kunden den Weg in ein Leben möglichst ohne Transferleistungsbezug durch Aufnahme einer Beschäftigung ebnen.

Die Integrationsteams des Jobcenters sind ganzheitlich für die Kundinnen und Kunden auf ihrem, zum Teil langen, Weg in Arbeit zuständig und erfüllen hier also die Funktion eines persönlichen Ansprechpartners. Gleichwohl gibt es Personengruppen, bei denen aus in der Zielgruppe liegenden Besonderheiten von diesem Grundprinzip durch „Spezialistenteams“ abgewichen werden muss:

- Für den Bereich U 25 stellt das gemeinsam von Agentur für Arbeit, Landeshauptstadt Düsseldorf und Jobcenter betriebene **Jugend-Jobcenter** die ganzheitliche Beratung sicher, in die auch die Berufsberatung, Ausbildungsstellenvermittlung und die Angebote der Jugendberufshilfe des städtischen Jugendamtes eingebunden sind. Das Jugend-Jobcenter kooperiert eng mit allen in diesem Feld in Düsseldorf tätigen Akteuren. Seit 2012 erstellt das Jugend-Jobcenter ein eigenes Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramm, das im Bereich der Produkte aus dem SGB II auf dem jeweiligen Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramm basiert.
- Das **Selbständigenteam** aus Fallkoordination, Sachbearbeitung und Arbeitsvermittlung bündelt die Kompetenzen in leistungsrechtlichen Fragen und bietet Hilfestellung beim Start in die Selbständigkeit wie auch bei der Sanierung des Betriebes durch Organisation von Beratungsleistungen und anderen Hilfen oder als Alternative die schnelle Vermittlung in eine abhängige Beschäftigung. Das Selbständigenteam wurde ausgeweitet und betreut alle Selbständigen im Leistungsbezug.

- Der gemeinsame **Arbeitgeberservice** von Agentur für Arbeit und Jobcenter tritt nach dem Prinzip „one face to the customer“ auf dem Arbeitsmarkt auf.
- **Wohnungslose Menschen** finden in einem Sonderteam spezialisierte Ansprechpartner für ihre besonderen Belange im Bereich Leistung wie auch Markt und Integration.
- Für Akademiker und Führungskräfte wird das **Hochschulteam** tätig.

Netzwerkarbeit

Allein kann das Jobcenter Düsseldorf seinen Auftrag nicht erfüllen. Dazu bedarf es – wie auch in den Vorjahren – funktionierender lokaler Netzwerke und einer partnerschaftlichen und vertrauensvollen Zusammenarbeit aller lokalen und regionalen Akteure des Arbeitsmarkts. Diese lang geübte Zusammenarbeit gilt es fortzusetzen und bedarfsgerecht weiter zu entwickeln, gerade auch mit Fokus auf die Arbeitgeberseite.

In Düsseldorf hat die gute Zusammenarbeit in der Region mit den Trägern des Jobcenters und mit der Regionalagentur Düsseldorf/Mettmann Tradition: Die Jobcenter Düsseldorf und Mettmann setzen gemeinsam die „Perspektive 50plus“ um. Die Agentur für Arbeit Düsseldorf und das Jobcenter arbeiten bei verschiedenen Initiativen und Projekten eng zusammen. Über den Beirat des Jobcenter erfolgt eine weitere Vernetzung nicht nur mit den Akteuren des regionalen Arbeitsmarkts, sondern auch eine Einbeziehung der Kommunalpolitik.

3. Kennzahlen

Für das Jahr 2015 werden folgende Eintritte nach Produkten geplant:

	Eintritte 2015	Eintritte 2014	Vergleich
Zweckbestimmung	13.973	14.200	-2%
I. Aktivierung und berufliche Eingliederung	9.860	10.052	-2%
Vermittlungsbudget	2.500	2500	0%
Vermittlungsgutscheine	120	120	0%
Aktivierung und berufliche Eingliederung	7.240	7432	-3%
II. berufliche Weiterbildung	1.700	1.700	0%
Förderung berufliche Weiterbildung	1700	1700	0%
III. Aufnahme einer Erwerbstätigkeit	520	555	-6%
Betriebliche Eingliederungshilfen	450	450	0%
Einstiegsgeld	50	75	-33%
Begleitende Hilfen für Selbständigkeit nach § 16c SGB II	20	30	-33%
IV. Berufswahl und Berufsbildung	143	143	0%
Förderung benachteiligter Auszubildender	103	103	0%
EQ (Einstiegsqualifizierung)	40	40	0%
V. Teilhabe behinderter Menschen am Arbeitsleben	50	50	0%
VI. Öffentlich geförderte Beschäftigung	1.600	1.600	0%
Arbeitsgelegenheiten MAE	1500	1500	0%
Ausfinanzierung JobPerspektive	0	0	0%
Förderung von Arbeitsverhältnissen	100	100	
VIII. Freie Förderung nach § 16 f	100	100	0%

Eine Finanzierung der geplanten Eintritte und Förderfälle ist mit dem erwarteten Mittelvolumen umsetzbar.

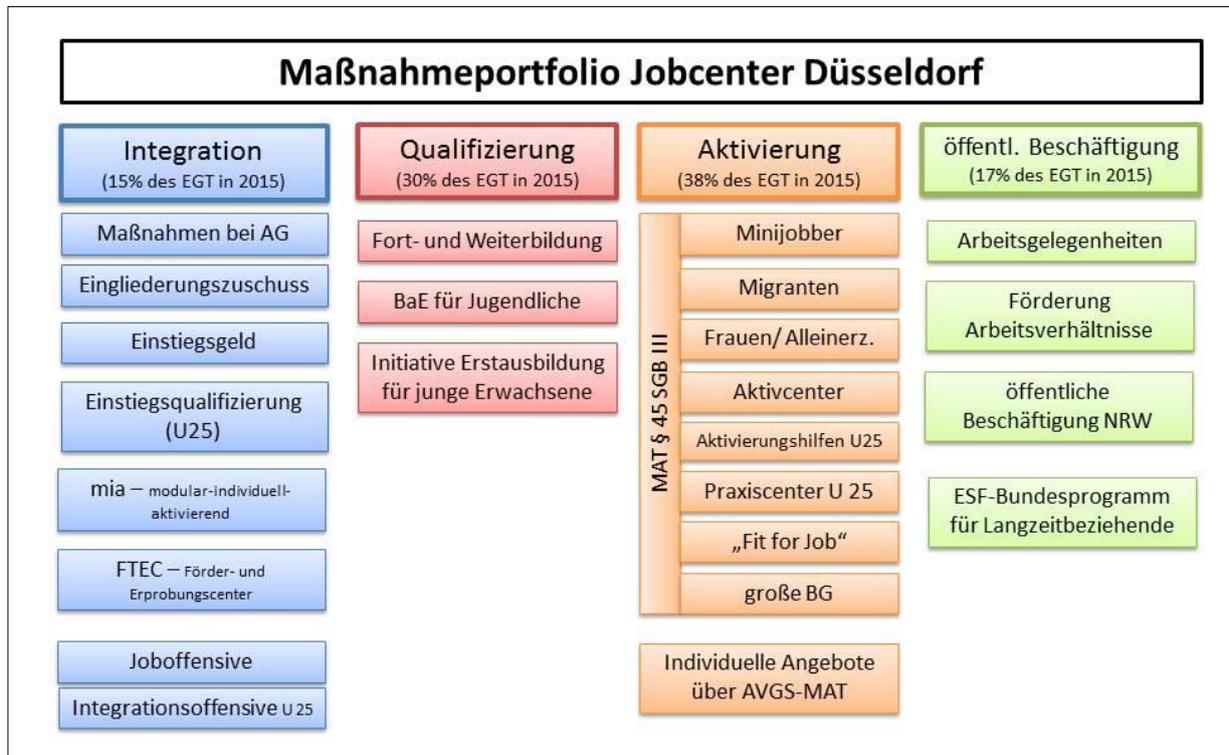
Die Reduzierung der Eintritte gegenüber 2014 bei gleicher Mittelausstattung ist durch folgende Umstände begründet:

- Schaffung kostenintensiver Angebote für Langzeitleistungsbeziehende bei gleichzeitigem Abbau von kürzeren Maßnahmen, die sich an einen marktnäheren Personenkreis richteten. Mit demselben Mitteleinsatz können hier weniger Eintritte finanziert werden, da die Investition pro Person erheblich höher und die Laufzeit länger ist.
- Reduzierung der Förderfälle im Bereich der Existenzgründungen

Die gesetzlichen Budgetgrenzen für Förderung von Arbeitsverhältnissen und Freier Förderung an den Gesamtmitteln werden eingehalten.

Mit der Eingliederungsmittel-Verordnung erfolgt dann wie bisher auch die buchungsstellen-scharfe Zuordnung und Bewirtschaftung der Eingliederungsmittel.

Das Maßnahmenportfolio für 2015 stellt sich vereinfacht so dar:

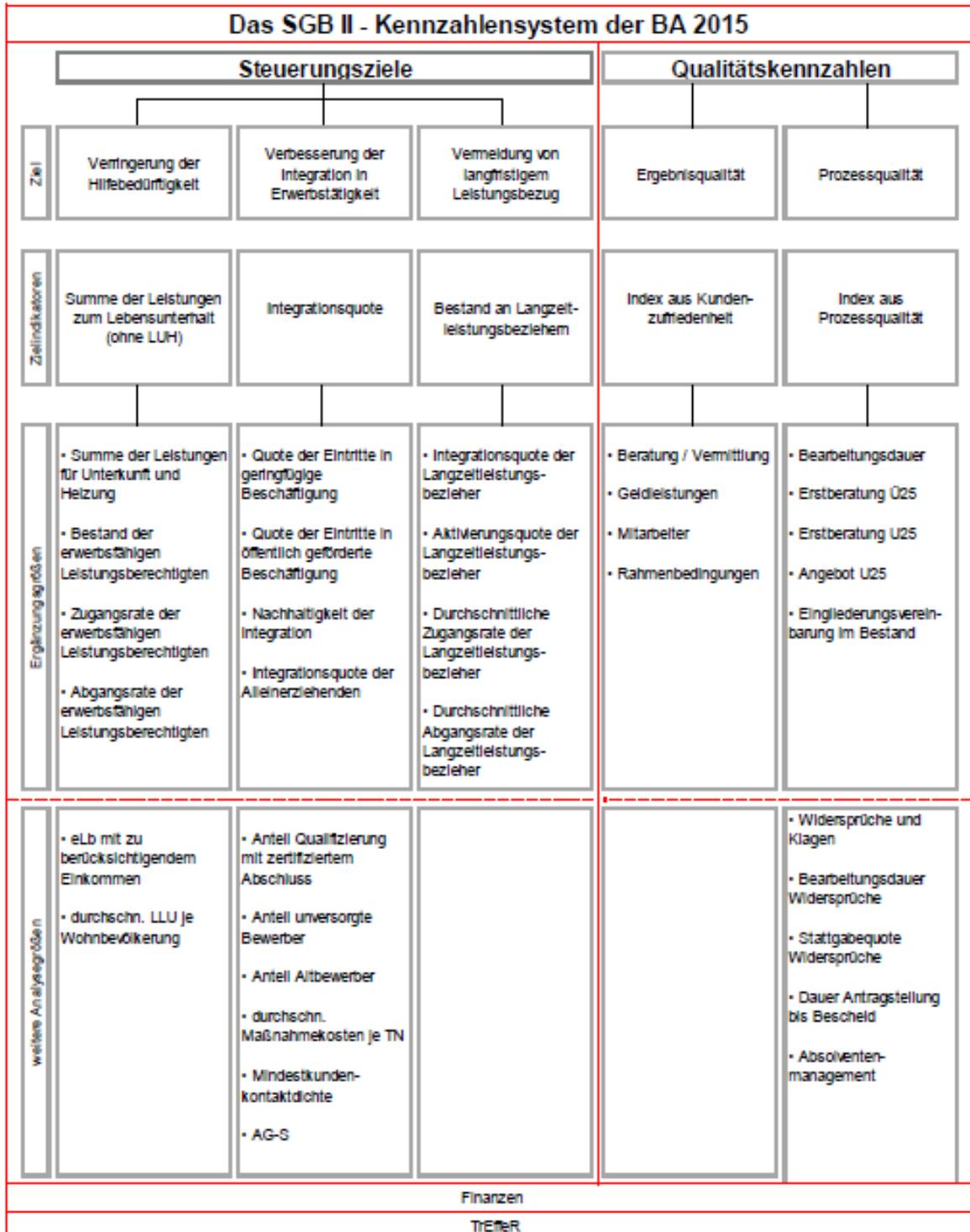


In der Anlage findet sich unter 1.1. eine vollständige Maßnahmeübersicht.

4. Geschäftspolitische Schwerpunkte

Die geschäftspolitischen Schwerpunkte des Jobcenters Düsseldorf ergeben sich aus dem den gesetzlichen Auftrag abbildenden Zielsystem im SGB II Die Zielerreichung wird über ein differenziertes Kennzahlensystem gesteuert.

Durch bundesweit einheitliche Ziele und Messung der Zielerreichung sollen Anhaltspunkte für eine effektivere und effizientere Aufgabenerledigung und einen kontinuierlichen Verbesserungsprozess gefunden werden.



Die geschäftspolitischen Schwerpunkte für das Jahr 2015 stehen in Kontinuität zu denen der Vorjahre. Sie sind, wie bereits beim Zielsystem ausgeführt, aus dem gesetzlichen Auftrag des SGB II abgeleitet und um lokale Schwerpunktsetzungen ergänzt.

Für das Jahr 2015 werden folgende geschäftspolitische Schwerpunkte definiert:

- Integration in Arbeit
- Qualifizierung/ Gewinnung von Fachkräften
- Abbau Langzeitleistungsbezug
- Beschäftigungsmöglichkeiten für Alleinerziehende nutzen
- Jugendliche in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt integrieren
- Systematische Verknüpfung Arbeitsmarktdienstleistungen mit Leistungen nach § 16a SGB II
- Erhöhung der Nachhaltigkeit der Wirkung der eingesetzten Instrumente

Geschäftspolitisch bedeutsam sind neben U 25 insbesondere folgende Zielgruppen:

- Alleinerziehende
- Personen über 50 Jahre (zum 31.12.2015 läuft das Bundesprogramm „Perspektive 50plus“ aus)
- Langzeitbeziehende
- Menschen mit Migrationshintergrund
- Rehabilitanden und Schwerbehinderte

In der folgenden Darstellung erfolgt eine vertiefte Darstellung zu den einzelnen Schwerpunkten und Zielgruppen.

5. Strategische Ausrichtung des Jobcenters für das Geschäftsjahr 2015

Maßgeblich für die strategische Ausrichtung sind die Integrationsmöglichkeiten der Kundinnen und Kunden auf dem lokalen und regionalen Arbeitsmarkt. Dieses setzt eine Analyse der Kundenstruktur sowie des regionalen und lokalen Arbeitsmarktes voraus.

5.1. Kundenstrukturanalyse

Die Kundenstruktur des Jobcenters Düsseldorf lässt sich folgendermaßen skizzieren. Bezüglich einer Detailauswertung wird auf die Anlage 1.2. verwiesen.

Der Kundenstamm des Jobcenters weist wegen der Zugangsvoraussetzungen nach dem SGB II keine homogene Struktur auf, sondern eine breite Palette unterschiedlichster Problemlagen und Handlungserfordernisse, aber auch zu gestaltender Integrationschancen. Das Jobcenter betreut den Hochschulabsolventen, der frisch von der Universität kommt, Menschen mit gebrochener Erwerbsbiografie und wechselnden Aushilfstätigkeiten, in Insolvenz gegangene Kleinselbständige, Alleinerziehende mit unzureichendem Unterhaltsanspruch ebenso wie Wohnungslose und Haftentlassene. Aus der Vielzahl der Hilfeursachen ergibt sich die Notwendigkeit eines sehr differenzierten Maßnahmenportfolios, wie es das Jobcenter Düsseldorf mit diesem und vorherigen Arbeitsmarktprogrammen bietet.

Bei den Zugangsgründen in das System SGB II lässt sich seit Jahren eine gewisse Kontinuität beobachten. Der Großteil der Kundinnen und Kunden kommt nach einer eigenen Auswertung, wie in den Vorjahren, aus Arbeitslosigkeit in den Leistungsbezug (knapp über 30%), dicht gefolgt durch Menschen, deren Anspruch auf Arbeitslosengeld I ausgelaufen ist (rd. 16 %). Die nächstgrößere Gruppe sind die Menschen, die ihre Arbeit verloren haben und aufgrund geringer Beschäftigungsdauer keinen Anspruch auf Arbeitslosengeld I begründen können (rd. 14%). Nicht zu vernachlässigende Größen sind die Ergänzter zu nicht ausreichendem Einkommen aus abhängiger (rd. 12%) und selbständiger Tätigkeit (rd. 4%) bzw. die Aufstocker zu Arbeitslosengeld I (knapp 11%).

Es ist zu konstatieren, dass die Kundinnen und Kunden des Jobcenters keinen repräsentativen Querschnitt der Gesamtbeschäftigten auf dem Düsseldorfer Arbeitsmarkt bilden, sondern in der Regel vielmehr Berufs- und Arbeitserfahrungen in Branchen aufweisen, die nicht zu den nachfragestärksten auf dem lokalen Arbeitsmarkt zählen. Hierzu wird auch auf die Auswertung der Berufe hingewiesen, aus der Menschen in die Arbeitslosigkeit SGB II kommen (siehe Anlage 1.3.).

Die Struktur des Kundenbestands im Jobcenter Düsseldorf unterliegt in den wesentlichen Parametern keinen großen Schwankungen: Der Kundenbestand verteilt sich zu 56 % auf Männer und zu 44 % auf Frauen. Rd. 35 % haben eine ausländische Staatsangehörigkeit und knapp 40 % weisen einen Migrationshintergrund auf. Rund 12 % der Kundinnen und Kunden im Jobcenter Düsseldorf sind Alleinerziehende.

Bezogen auf die arbeitsmarktlichen Ressourcen ergibt sich zusammengefasst folgendes Bild:

- 21% der Kundinnen und Kunden sind als marktnah einzustufen
- 33% können eine abgeschlossene Berufsausbildung vorweisen
- 81% der Kundinnen und Kunden können einen Schulabschluss vorweisen
- 11% verfügen über die Hochschulreife
- 31% sind älter als 50 Jahre
- 74% sind Langzeitbeziehende
- Die Anteile der marktnahen Kunden haben sich gegenüber dem Vorjahr wegen der guten Arbeitsmarktlage und der daraus resultierenden schnelleren Integration reduziert
- Verfestigung von Langzeitbezug und zumindest partiell daraus resultierende gesundheitliche Probleme stellen wesentliche Vermittlungshemmnisse dar
- Es gibt eine große Anzahl von Kundinnen und Kunden mit multiplen Vermittlungshemmnissen

5.2. Analyse des lokalen Arbeitsmarkts

Maßgeblich für die Vermittlungserfolge des Jobcenters ist die Aufnahmefähigkeit des lokalen und regionalen Arbeitsmarkts. Diese ist auch bestimmende Größe für die Bildungszielplanung. Von daher legt das Jobcenter Düsseldorf seit Jahren Wert darauf, den Planungsprozess so zu gestalten, dass möglichst viel Expertise die Einschätzungen zum Arbeitsmarkt untermauert. Basis für die Planungen sind gemeinsam vorgenommene Einschätzungen von Agentur für Arbeit, gemeinsamem Arbeitgeberservice und Jobcenter.

Die bundesweiten Konjunkturprognosen der nationalen und internationalen Wirtschaftsforschungsinstitute variieren für das Jahr 2015 zwischen +1,0 bis +2,2%, wobei aktuelle Vorhersagen von einem Wirtschaftswachstum deutlich unter +2,0% ausgehen (Stand November 2014: RWI 1,8%, IWH 1,6%, IfW 1,9%, OECD 1,5%, EU-Kommission 1,1% und IWF 1,5%). Während die Bundesregierung in einer im Oktober 2014 veröffentlichten Prognose für das

kommende Jahr eine Steigerung um 1,3% prognostiziert, erwartet das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) eine Zunahme des Bruttoinlandsprodukts um 1,4% und gleichzeitig eine nur leichte Reduzierung der Arbeitslosigkeit um 20.000 gegenüber dem Jahr 2014. Aufgrund der strukturell verfestigten Arbeitslosigkeit schlagen sich konjunkturelle Effekte im SGB-II-Bereich deutlich später und schwächer nieder, sodass der Rechtskreis SGB II nur marginal von der leichten Konjunkturbelebung profitiert.

Die IHK Düsseldorf und Mittlerer Niederrhein geht in ihrer aktuellen Herbstprognose aufgrund verschiedener Unsicherheiten von einem verhaltenen Geschäftsklima aus. Daher wird von einer Stagnation der Beschäftigungsentwicklung ausgegangen.

Aktuell und auf Sicht werden im Rahmen einer gemeinsamen Arbeitsmarktanalyse von Agentur für Arbeit und Jobcenter folgende Branchen/ Berufe als erfolversprechend für die Integration von Bezieherinnen und Beziehern von ALG II angesehen:

- Lager/ Logistik
- Einzelhandel
- Großhandel, allerdings sollte Mehrsprachigkeit (mind. Englisch und Deutsch, gerne 3. Fremdsprache)n vorhanden sein
- Personenbeförderung, auch Bahnverkehr
- Gastronomie und Hotellerie
- Gesundheitswesen
- Erziehungsberufe
- Baugewerbe, besonders Vorbereitende Baustellenarbeiten, Bauinstallation und sonstiges Ausbaugewerbe
- Erbringung von Dienstleistungen der Informationstechnologie
- Erbringung von Versicherungsdienstleistungen
- Immobilienwirtschaft und –verwaltung
- Rechts- und Steuerberatung, Wirtschaftsprüfung
- Hausmeisterdienste
- Dialog-Marketing
- Schutz-, Sicherheits-, Überwachungsberufe

Für weitere Details wird auf die Anlage unter 1.3. verwiesen.

5.3. Strukturbesonderheiten des Düsseldorfer Arbeitsmarktes

Der Düsseldorfer Arbeitsmarkt ist stark dienstleistungsorientiert und traditionell durch einen überdurchschnittlichen Bedarf an hochqualifizierten Fachkräften geprägt. Dies spiegelt sich allerdings nicht im Kundenpotential des Düsseldorfer Jobcenters wider. Die leichte regionale Konjunkturbelebung wird daher den dienstleistungsgeprägten Raum Düsseldorf speziell im Rechtskreis SGB II nicht entlasten.

Hinzu kommt, dass Düsseldorfs Status als Einpendlerstadt die Integration lokal ansässiger erwerbsfähiger Hilfebedürftiger im Vergleich zu gewerblich geprägten Städten deutlich erschwert. Mit täglich rund 230.000 Einpendlern und einem Anteil von 62% aller Beschäftigten liegt Düsseldorf nicht nur deutlich über dem des gesamten IHK Bezirks mit 30%, sondern nimmt auch bundesweit einen Spitzenplatz ein. Der Düsseldorfer Arbeitsmarkt (und insbesondere das SGBII Klientel) ist aufgrund dieser hohen Zentralität durch einen großen Konkurrenzdruck bei Schulabgängern und Kurzarbeitslosen aus der Region gekennzeichnet, und führt damit direkt zur Verdrängung von Düsseldorfer (langzeit-) arbeitslosen SGBII Kunden. Zudem ist der Standort Düsseldorf durch eine hohe Arbeitsplatzdichte gekennzeichnet. Mit 92 Beschäftigten je 100 Einwohner im erwerbsfähigen Alter hat Düsseldorf hier den mit Abstand höchsten Wert in NRW (2. Stelle Köln mit 69%). Der Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in klein- und mittelständischen Unternehmen an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten beträgt in Düsseldorf 39,8%. Dicht gefolgt von Köln ist das mit

Abstand der geringste Wert in NRW (Durchschnitt 49,9%). Effekte durch den Beschäftigungsmotor klein- und mittelständische Unternehmen fallen zwangsläufig geringer aus. Der Düsseldorfer Arbeitsmarkt zeichnet sich durch eine hohe Stabilität in den Rahmenbedingungen aus. Die prägenden Spezifika haben sich in den letzten Jahren kaum verändert. Aus den beschriebenen Strukturbesonderheiten ergeben sich folgende Handlungserfordernisse für das Jobcenter Düsseldorf, die in den folgenden Kapiteln des Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramms vertieft dargestellt werden:

- Nach wie vor hoher Investitionsbedarf in Qualifizierungen, um das Matching Stellenstruktur zu Bewerberpotenzialen zu verbessern. Abschlussorientierte Qualifizierungen und Teilqualifizierungen spielen dabei eine große Rolle.
- Forcierung der Anstrengungen, Beschäftigungsmöglichkeiten für Ungelernte zu erschließen. Dazu gehören die Chancen der Betriebsakquisition und -beratung über das kommende ESF-Bundesprogramm. Es wird aber darüber hinaus gehender Anstrengungen bedürfen, Einfacharbeitsplätze zu erschließen.

5.4. Darstellung der Handlungsschwerpunkte und Strategien

Das Jobcenter Düsseldorf wird den in den Vorjahren eingeschlagenen Kurs fortsetzen und die Ressourcen zielgerichtet in den bereits angesprochenen Handlungsschwerpunkten einsetzen. Im Folgenden werden die einzelnen Handlungsschwerpunkte detaillierter dargestellt. Dabei ist zu beachten, dass sich Angebote und Maßnahmen für die einzelnen Zielgruppen (Frauen, Langzeitbeziehende, 50plus, Menschen mit Migrationshintergrund) statt, wie bisher, in eigenen Kapiteln des Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramms jetzt in allen Teilbereichen wiederfinden.

Handlungsschwerpunkt Integration

Strategie 1

Durch organisatorische Maßnahmen und schnelle und verbindliche Prozesse die Basis für einen erfolgreichen Integrationsprozess schaffen (Neukundenprozess)

Strategie 2

Durch einen Ausbau der bewerberorientierten Arbeitgeberkontakte Kundinnen und Kunden den Zugang zu Arbeitgebern erleichtern und den Übergang in Arbeit ermöglichen

Strategie 3

Weitere Profilierung des Jobcenters als Akteur und Dienstleister auf dem Arbeitsmarkt

Strategie 4

Durch eine zielgerichtete Weiterentwicklung des Absolventenmanagements zur generellen Verbesserung der Integrationsquote nach Instrumenteneinsatz beitragen

Strategie 5

Durch Qualitätsmanagement bei Maßnahmen und Optimierung der Einkaufsprozesse bestmögliche Chancen durch qualitativ hochwertige Maßnahmen erhalten

Handlungsschwerpunkt Qualifizierung

Strategie 1

Bessere Verzahnung Bildungszielplanung mit aktuellen Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt und beruflichen Anforderungen.

Strategie 2

Nutzung der Chancen des demografischen Wandels, um Bewerberinnen und Bewerber bis 40 Jahre in reguläre Ausbildungsplätze zu vermitteln („AUSBildung wird was“).

Strategie 3

Steigerung des Anteils abschlussorientierter FbW und betrieblicher Einzelumschulungen.

Strategie 4

Erhöhung der Wirksamkeit durch Verbesserung der Integrationsquote

Handlungsschwerpunkt Abbau Langzeitleistungsbezug

Strategie 1

„Brücken bauen – (Fach)Kräfte gewinnen“ Mobilisierung der gesellschaftlichen Kräfte und Nutzung der Möglichkeiten des ESF-Bundesprogramms

Strategie 2

Nutzung aller Möglichkeiten des Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramms, um den Zufluss in den Langzeitleistungsbezug zu begrenzen

Strategie 3

Steigerung der Aktivierung von Bestandslangzeitleistungsbeziehenden unter Nutzung aller AMDL aus dem Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramm

Strategie 4

Steigerung der Zugangschancen zum Arbeitsmarkt durch Nutzung der Initiative „Perspektive in Betrieben“ wie auch der öffentlichen Beschäftigung NRW

Strategie 5

Optimierung der Verzahnung von Arbeitsmarktdienstleistungen mit Leistungen nach § 16a SGB II

Strategie 6

Steigerung des Outcomes des beschäftigungsorientierten Fallmanagements

Strategie 7

Reduzierung der Zahl der Aufstocker und Minijobber durch Vermittlung bzw. Umwandlung der Beschäftigungsverhältnisse in solche, die existenzsichernd sind

Strategie 8

Erprobung von Ansätzen, die in der gesamten Bedarfsgemeinschaft wirken, um deren Kräfte zu mobilisieren, die Hilfebedürftigkeit zu überwinden, kombiniert mit Quartiersbezug

Strategie 9

Menschen mit Migrationshintergrund eine lückenlose und effektive Förderkette vom Spracherwerb bis zur Vermittlungshilfe bieten

Strategie 10

Nutzung der Chancen aus dem Bundesprogramm Perspektive 50plus

Strategie 11

Verbreiterung des Angebotsportfolios für Schwerbehinderte durch Beteiligung mit der „Talentwerkstatt“ an der rechtskreisübergreifenden Inklusionsinitiative des BMAS

Handlungsschwerpunkt Beschäftigungsmöglichkeiten für Alleinerziehende nutzen

Strategie 1

Frühzeitige und bedarfsgerechte Aktivierung

Strategie 2

Verzahnung mit den Leistungen nach §16a SGB II

Strategie 3

Nutzung der Individualisierungsmöglichkeiten der Maßnahmen nach § 45 SGB III

Handlungsschwerpunkt Jugendliche in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt integrieren

Strategie 1

Intensive Begleitung von Jugendlichen während des letzten Regelschuljahrs

Strategie 2

Assistierte Vermittlung nach Ausbildung oder bei Verzicht auf Ausbildung zugunsten einer Arbeitsaufnahme

Strategie 3

Konsequente Einbindung des g-AGS zur Nutzung vorhandener Ausbildungs- und Arbeitsstellen

Strategie 4

Optimierung der Angebotspalette durch Nutzung des Angebots Produktionsschule.NRW

5.5. Konkrete Maßnahmen zur Umsetzung der Strategien

Im Folgenden werden die einzelnen Maßnahmen und Instrumente zu den benannten Strategien beschrieben, sofern es erforderlich ist. Zur Vermeidung von Wiederholungen werden nicht alle Strategien und die dazu gehörigen Maßnahmen erläutert. Bezüglich der detaillierten Darstellung der Beratungs- und Vermittlungsstrategien wird auf die Anlage unter 1.4. verwiesen. Sofern möglich, erfolgt die Darstellung der Maßnahmen wegen der besseren Lesbarkeit in tabellarischer Form.

5.5.1. Handlungsschwerpunkt Integration

Ziel ist die zeitnahe Integration marktnaher Kundinnen und Kunden.

Im Handlungsschwerpunkt Integration stehen den Integrationsfachkräften im Jobcenter folgende Hauptinstrumente zur Verfügung:

Instrument	Eintritte 2015	Mittelansatz 2015	Funktion im Integrationsprozess
Maßnahmen beim Arbeitgeber (MAG)	1.000	80.000 €	MAG schaffen Zugang zu Arbeitgebern und eröffnen die Chance, Arbeitgeber vom Bewerber zu überzeugen.
Eingliederungszuschüsse (EGZ)	450	2.000.000 €	EGZ kompensieren Minderleistung und erhöhen die Einstellungsbereitschaft bei Arbeitgebern
Einstiegs geld (ESG)	50	80.000 €	ESG kann die Aufnahmebereitschaft einer Tätigkeit durch einen finanziellen Anreiz erhöhen.
Einstiegsqualifizierung (EQ U25)	40	100.000 €	EQ öffnet Jugendlichen den Zugang zu Betrieben und erhöht die Chancen auf einen regulären Ausbildungsplatz.
mia – modular-individuell-aktivierend	800	650.000 €	mia bietet der Integrationsfachkraft die Chance, genau das, was einem Kunden/ einer Kundin fehlt, schnell und effektiv zu vermitteln, z.B. die Vorbereitung auf ein konkretes Vorstellungsgespräch
FTEC – Förder- und Erprobungscenter	440	470.000 €	Abprüfen vorhandener Kenntnisse, Auffrischung der Kenntnisse bzw. Schließen von Kenntnislücken, über betriebliche Erprobung werden „Brücken“ zu potenziellen Arbeitgebern gebaut; Unterstützung bei beruflicher Integrationsstrategie
Vermittlungsbudget (VB)	(2.500)	(610.000 €)	Passgenaue Einzelfallhilfe, die im Kontext der Anbahnung einer Arbeitsaufnahme flexibel eingesetzt werden kann (Fahrkosten Vorstellungsgespräch, Bewerbungskosten, kurzfristige Qualifizierung, Mobilitätshilfen etc.)
Summe ohne VB	2.780	3.380.000 €	

Durch einen Ausbau der bewerberorientierten Arbeitgeberkontakte Kundinnen und Kunden den Zugang zu Arbeitgebern erleichtern und den Übergang in Arbeit ermöglichen

Auch vielen marktnahen Kundinnen und Kunden fällt es schwer, einen erfolgversprechenden Kontakt zu einem potenziellen Arbeitgeber aufzubauen. In diesen Fällen reicht ein Vermittlungsvorschlag nicht aus, sondern es bedarf weitergehender Unterstützung bei dem Kontaktaufbau.

Strategie	Maßnahmen
<i>Durch einen Ausbau der bewerberorientierten Arbeitgeberkontakte Kundinnen und Kunden den Zugang zu Arbeitgebern erleichtern und den Übergang in Arbeit ermöglichen.</i>	• Fortsetzung des bewährten Inhouse-Angebots „Durchstarten“ in Maßnahmeform
	• Durchführung von Bewerbungstagen mit dem gemeinsamen Arbeitgeberservice, um Einstellungschancen optimal zu nutzen und Kundinnen und Kunden bestmöglich vorzubereiten
	• Kundinnen und Kunden mit Unterstützungsbedarf beim Zugang zum Arbeitgeber werden konsequent durch die Arbeitsvermittlung bei der Kontaktaufnahme mit dem Arbeitgeber unterstützt.
	• Strategischer Einsatz der Möglichkeiten des Eingliederungszuschusses, um auch schwächeren, aber durchaus geeigneten Kundinnen und Kunden den Zugang in Arbeit zu ebnen.
	• Ausbau der zielorientierten Zusammenarbeit mit dem gemeinsamen Arbeitgeberservice
	• Nutzung der Brückenfunktion der „Maßnahmen bei einem Arbeitgeber“ (MAG) und Wirkungsoptimierung durch strategischen Einsatz und Begleitung
	• Übernahme der Arbeitsweise des im Zuge der Einführung der Joboffensive aufgelösten „Jobcenter Personalservice“ in allen am Markt agierenden Arbeitsvermittlungsteams (assistierte Vermittlung, Aufbau von Arbeitgeberkontakten, Unterstützung Kunden beim Arbeitgeber)

Weitere Profilierung des Jobcenters als Akteur und Dienstleister auf dem Arbeitsmarkt

Ein „Nebenprodukt“ der oben beschriebenen Strategie ist die Verbesserung der Wahrnehmung des Jobcenters als Akteur auf dem Arbeitsmarkt. Steigert sich das Image des Jobcenter als Dienstleister auf dem Arbeitsmarkt, verbessern sich auch die Chancen für eine erfolgreiche Integrationsarbeit.

Strategie	Maßnahmen
<i>Weitere Profilierung des Jobcenters als Akteur und Dienstleister auf dem Arbeitsmarkt</i>	• Fortsetzung der Teilnahme an regionalen Jobmessen wie der Job-Aktiv
	• Ausbau der Bewerbungstage als aktive Dienstleistung für Unternehmen, die Mitarbeiter/innen suchen
	• Realisierung eines spürbaren Beitrags zur (Fach-)Kräftesicherung durch eine wirksame rechtskreisübergreifende Bildungszielplanung
	• Beitrag des Jobcenters bei lokalen Problemlagen wie zum Beispiel bei der Beseitigung der Sturmschäden
	• erfolgreiche Vermittlungen gut vorbereiteter Kundinnen und Kunden werben für die Arbeit des Jobcenters als Dienstleister am Markt
	• Ausbau und Aktivierung der Netzwerkarbeit
	• Intensivierung der Öffentlichkeitsarbeit

Durch eine zielgerichtete Weiterentwicklung des Absolventenmanagements zur generellen Verbesserung der Integrationsquote nach Instrumenteneinsatz beitragen

Strategie	Maßnahmen
-----------	-----------

Strategie	Maßnahmen
<i>Durch eine zielgerichtete Weiterentwicklung des Absolventenmanagements zur generellen Verbesserung der Integrationsquote nach Instrumenteneinsatz beitragen.</i>	• Das bestehende Konzept des Jobcenters zum Absolventenmanagement beschreibt die Basis für ein erfolgreiches Handeln. Es wird auf die Anlage 1.4. verwiesen.
	• Weiterentwicklungserfordernisse werden gesehen in der Begleitung der Teilnehmenden während der Maßnahme, um die Basis für ein erfolgreiches Absolventenmanagement zu schaffen und schon während der Teilnahme den Bewerbungsprozess zu beginnen.
	• Intensivierung der Kundenbetreuung in den letzten drei Monaten vor Abschluss einer abschlussorientierten oder länger als sechs Monate dauernden Fort- und Weiterbildung mit folgenden Maßnahmen:
	• Profiling aktualisieren und ggf. Profillage anpassen
	• Vermittlungsstrategien neu festlegen
	• neue Eingliederungsvereinbarung schließen
	• Einstellungsmöglichkeiten bei Arbeitgebern ggf. beim Praktikumsbetrieb prüfen
• Zusammenarbeit mit dem gemeinsamen Arbeitgeberservice intensivieren und proaktiv gestalten	

Durch Qualitätsmanagement bei Maßnahmen und Optimierung der Einkaufsprozesse bestmögliche Chancen durch qualitativ hochwertige Maßnahmen erhalten

Es wird auf die beschriebenen Planungs- und Bewirtschaftungsgrundsätze im Kapitel 2 wie auch die Darstellung des Qualitätsmanagements in der Anlage 1.6. verwiesen.

5.5.2. Handlungsschwerpunkt Qualifikation

Ziel ist die Gewinnung von Fachkräften durch abschlussorientierte Fort- und Weiterbildung oder durch Teilqualifizierung, die nachhaltig auf dem Arbeitsmarkt integriert werden können.

Eine ausreichende und nachgefragte berufliche Qualifikation ist der Schlüssel für einen nachhaltigen Integrationserfolg auf dem regionalen (wie auch dem nationalen) Arbeitsmarkt. Ziel der Fort- und Weiterbildung ist das Eröffnen langfristiger und nachhaltiger Beschäftigungsressourcen für die geförderten Kundinnen und Kunden.

Der Arbeitsmarkt der Region Düsseldorf zeichnet sich dadurch aus, dass er zwar sehr dynamisch, aber dafür auch sehr anspruchsvoll ist. Zudem ist kontinuierlich zu beobachten, dass die Anforderungen der Arbeitgeber an künftige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eher steigen als sinken. Mit der Bildungszielplanung leistet das Jobcenter einen wirksamen Beitrag zur Bekämpfung des zum Teil schon bestehenden und sich wegen des demografischen Wandels abzeichnenden erheblichen Fachkräftemangels. Aus der Analyse des Arbeitsmarktes und der Kundenstruktur geht die Diskrepanz zwischen der Zahl der offenen Stellen im Segment gering qualifizierter Beschäftigungsressourcen und der Zahl der Kundinnen und Kunden ohne verwertbare Qualifikation hervor.

Für das Jahr 2015 wird eine mit dem Vorjahr vergleichbare Investition in Fort- und Weiterbildung geplant. Kürzungen sind hier nicht vorgesehen, da der Bedarf nach wie vor hoch ist.

Im Handlungsschwerpunkt Qualifikation stehen folgende Instrumente zur Verfügung:

Instrument	Eintritte 2015	Mittelansatz 2015	Funktion im Integrationsprozess
Fort- und Weiterbildung (FbW)	1.700	10.500.000 €	Vermittlung der für eine Integration erforderlichen Qualifizierungen in Form von Teilqualifikationen oder abschlussorientierten Angeboten („Umschulungen“).
Außerbetriebliche Berufsausbildung (BaE)	103	2.750.000 €	Jugendliche, die keinen regulären Ausbildungsplatz finden können, erhalten die Chance auf eine anerkannte Berufsausbildung.
Ausbildungsbegleitende Hilfen (abH)	31	Betrag oben enthalten	abH sollen jungen Menschen die Aufnahme, Fortsetzung sowie den erfolgreichen erstmaligen Abschluss einer Berufsausbildung bzw. einer erforderlichen Zweitausbildung und damit eine berufliche Eingliederung in den ersten Arbeitsmarkt ermöglichen.
Summe	1.834	13.250.000 €	

Hinzu kommen noch die Möglichkeiten einer bis zu achtwöchigen Kenntnisvermittlung im Rahmen der Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung, die aber nicht als Qualifizierung im engeren Sinne angesehen werden.

Bessere Verzahnung Bildungszielplanung mit aktuellen Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt und beruflichen Anforderungen

Agentur für Arbeit und Jobcenter sind für 2015 den Weg gegangen, gemeinsam eine Bildungszielplanung aufzustellen, wobei selbstverständlich den Spezifika beider Rechtskreise Rechnung getragen wird. Basis der gemeinsamen Bildungszielplanung sind vertiefte Analysen der lokalen und regionalen Nachfragesituation durch den gemeinsamen Arbeitgeberservice. Die Bildungszielplanung ist dabei nicht eine statische Planung, sondern setzt lediglich den Rahmen der möglichen und sinnvollen Hauptqualifizierungsstrategien und ermöglicht flexibles und bedarfsorientiertes Handeln der Vermittlungsfachkräfte

Zusammengefasst werden folgende Eintritte für 2015 in Bildungsmaßnahmen nach der Bildungszielplanung geplant. In der konkreten Umsetzung können sich natürlich aufgrund geänderter Rahmenbedingungen und/oder Kundenressourcen Schwerpunktverlagerungen ergeben:

Bildungszielplanung 2015		Förderung BGS	davon abschlussorientiert
	Bereich		
1	Land-, Forst- und Tierwirtschaft und Gartenbau	5	5
2	Rohstoffgewinnung, Produktion und Fertigung	100	20
3	Bau, Architektur, Vermessung und Gebäudetechnik	80	5
4	Naturwissenschaft, Geografie und Informatik	150	10
5	Verkehr, Logistik, Schutz und Sicherheit	655	50
6	Kaufm. Dienstl., Warenhandel, Vertrieb, Hotel und Tourismus	120	60

Bildungszielplanung 2015		Förderung BGS	davon ab- schluss- orientiert
	Bereich		
7	Unternehmensorganisation, Buchhaltung, Recht und Verwaltung	350	70
8	Soziales/ Gesundheit	240	30
9	Sprach-, Literatur-, Geistes-, Gesellschafts- u. Wirtschaftswissenschaften	0	0
10	Weitere, nicht aufgeführte Qualifizierungen	0	0
	Summe	1700	250

Nutzung der Chancen des demografischen Wandels, um Bewerberinnen und Bewerber bis 40 Jahre in reguläre Ausbildungsplätze zu vermitteln („AUSBildung wird was“)

Die rechtskreisübergreifende Initiative „Erstausbildung junger Erwachsener“ richtet sich an die Zielgruppe 25- bis unter 35-jähriger ohne Berufsabschluss. Ziel ist es, dieses Potenzial zur Fachkräftesicherung zu gewinnen und durch abschlussorientierte Qualifizierung nachhaltig in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Die Initiative ist auf drei Jahre von 2013 bis 2016 angelegt. Sie ist nicht mit zusätzlichen Mitteln verbunden.

Für die Initiative kommen grundsätzlich alle motivierten, umschulungs- bzw. ausbildungswilligen und -fähigen Kundinnen und Kunden, also auch Arbeitssuchende, § 10 SGB II – Fälle und integrierte aber noch hilfebedürftige Kundinnen und Kunden ohne abgeschlossene Berufsausbildung im Alter von 25 – 35 Jahren in Frage. Darüber hinaus ist es möglich, die Zielgruppe nach den jeweiligen Erfordernissen zu erweitern, z.B. um ältere Kundinnen und Kunden. Im Jobcenter Düsseldorf wird die Altersgrenze bei 40 Jahren gezogen.



Für das Jahr 2015 werden 120 bis 150 Förderfälle angestrebt.

Steigerung des Anteils abschlussorientierter FbW und betrieblicher Einzelumschulungen

Für das Jahr 2015 plant das Jobcenter Düsseldorf 250 abschlussorientierte Fort- und Weiterbildungen. Damit bewegen sich die Planzahlen zunächst weiterhin auf dem Niveau des Vorjahres. Basis sind die Erfahrungen der Vorjahre und die Potenziale der Kundinnen und Kunden. Sinnvolle Steigerungsmöglichkeiten können und sollen im vorhandenen Budget umgesetzt werden. Diese würde dann jedoch zu einer Reduzierung der Zahl der übrigen Fort- und Weiterbildungen führen.

Potenzial für abschlussorientierte Fort- und Weiterbildungen wird besonders gesehen in folgenden Branchen:

- Pflegeberufe

- Erziehungsberufe, hier mit einem besonderen Fokus auf das Modell der praxisintegrierten Erzieherausbildung (PiA)
- Externenprüfung im handwerklichen Bereich
- Gebäudereinigung
- Berufskraftfahrer/innen

Einen wesentlichen Schwerpunkt legt das Jobcenter auf die Steigerung des Anteils von betrieblichen Einzelumschulungen. Hier sollen folgende Maßnahmen greifen:

Strategie	Maßnahmen
<i>Steigerung des Anteils betrieblicher Einzelumschulungen</i>	• Schaffung einer zentralen Ansprechperson für den operativen Bereich zur Unterstützung bei der Umsetzung von betrieblichen Einzelumschulungen und Einstellung unterstützender Materialien in die zentrale Ablage des Jobcenters
	• grundsätzliche Ansprache des Themas betriebliche Einzelumschulungen bei Arbeitgeberkontakten durch den gemeinsamen Arbeitgeber-service
	• Werbung bei den Akteuren des lokalen Arbeitsmarktes für diese Form der Fachkräftegewinnung und Nutzung des regionalen Netzwerks
	• Nutzung von MAG als Anlass und Chance, betriebliche Einzelumschulung als sinnvolle Option gezielt anzusprechen
	• gezielte Ansprache der Kundinnen und Kunden

Erhöhung der Wirksamkeit durch Verbesserung der Integrationsquote

Das Jobcenter Düsseldorf will die Wirkung und Wirksamkeit von (abschlussorientierter) Fort- und Weiterbildung spürbar verbessern. Dazu gehören neben dem bereits beschriebenen Absolventenmanagement und der gemeinsamen Bildungszielplanung insbesondere folgende Maßnahmen:

Strategie	Maßnahmen
<i>Erhöhung der Wirksamkeit durch Verbesserung der Integrationsquote</i>	• Berufskunde und Arbeitsmarktkennntnisse der Integrationsfachkräfte verbessern
	• umfassende Prüfung aller Voraussetzungen für eine FbW vor Ausgabe eines Bildungsgutscheins, gerade in Zweifelsfällen
	• Nutzung von MAG zur Eignungsabklärung und Überprüfung der individuellen Bildungszielplanung
	• Nutzung der bestehenden Angebote zur Eignungsprüfung von potenziellen Teilnehmenden an FbW wie Berufspsychologischer Dienst, um den späteren Erfolg weitestgehend sicherzustellen.
	• Fokussierung der Angebote auf staatlich bzw. offiziell anerkannte Abschlüsse statt auf reine Trägerzertifikate (zum Beispiel eher Altenpflegehelfer statt „Seniorenbegleiter“ o.ä.)
	• Unterstützung der Kundinnen und Kunden bei der Auswahl geeigneter Bildungsanbieter im Rahmen der gesetzlichen Neutralitätspflicht durch Aushändigung von Leitfragen zur Trägersauswahl
	• Bewertung der Unterrichtsformen (z.B. Telelearning) vor dem Hintergrund der individuellen Leistungsfähigkeit der Kundinnen und Kunden und klare Vorgaben im Bildungsgutschein
	• Sicherstellung der korrekten Abbildung in den BA-Systemen

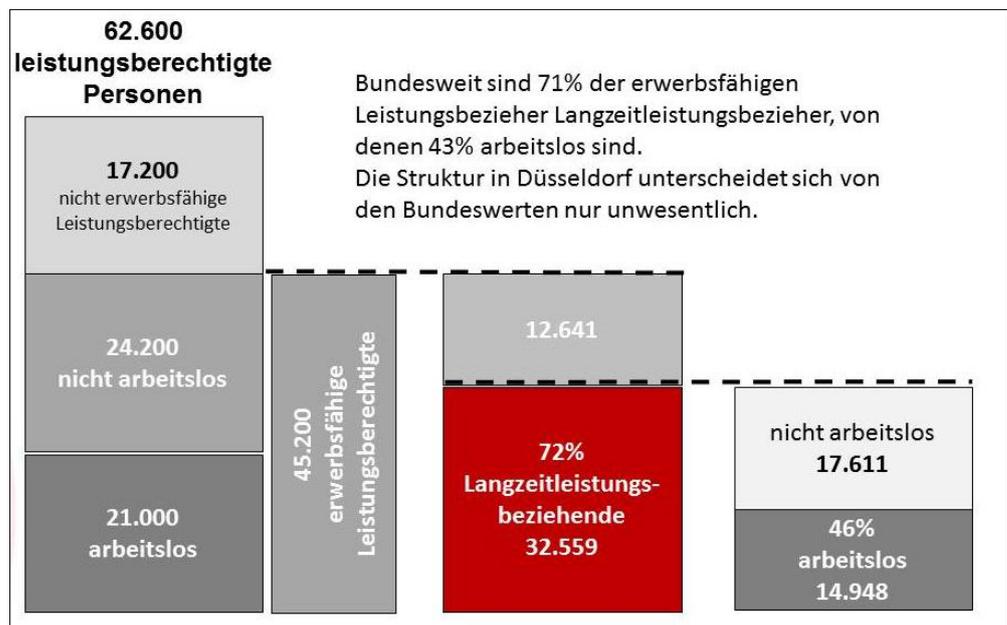
5.5.3. Handlungsschwerpunkt Abbau Langzeitbezug

Ziel ist die weitere Reduzierung der Zahl der Langzeitbeziehenden um 0,75% (vorbehaltlich abgeschlossener Zielvereinbarungsprozess) durch Steigerung der Aktivierung, durch das angekündigte ESF-Bundesprogramm wie auch durch das Erschließen von Beschäftigungsmöglichkeiten.

Die Reduzierung der Zahl der Langzeitleistungsbeziehenden gehört zu den größten Herausforderungen, da hier in der Regel verschiedene Problemlagen zusammenfallen und die Chancen auf eine den Lebensunterhalt deckende Beschäftigung vergleichsweise gering sind.

Langzeitleistungsbeziehende (LZB) sind erwerbsfähige Leistungsberechtigte, die in den vergangenen 24 Monaten mindestens 21 Monate Leistungen der Grundsicherung bezogen haben. Der Abbau des Langzeitbezugs erfasst damit sowohl die präventiven Bemühungen der gemeinsamen Einrichtungen, die erwerbsfähigen Leistungsberechtigten nicht in den Langzeitleistungsbezug übergehen zu lassen, als auch ihre

Leistungsfähigkeit, den Bestand an Langzeitleistungsbeziehern zu reduzieren.



Langzeitleistungsbeziehende sind keine homogene Gruppe, so dass es auch keine allgemein wirkende Gesamtstrategie geben kann. Beispielsweise 37% der Teilnehmenden an Fort- und Weiterbildung sind Langzeitleistungsbeziehende.

Im Laufe des Jahres 2014 hat sich das Jobcenter Düsseldorf noch einmal sehr intensiv mit dieser Zielgruppe beschäftigt und umfangreiche Analysen erstellt, um die erforderliche Transparenz herzustellen. Ergebnis sind u.a. zwei neue Angebote für diesen Personenkreis, die im Januar 2015 (Angebot für große Bedarfsgemeinschaften – siehe Seite 29) bzw. März 2015 (Fit for Job – siehe Seite 25) starten.

„Brücken bauen – (Fach)Kräfte gewinnen“ - Mobilisierung der gesellschaftlichen Kräfte und Nutzung der Möglichkeiten des ESF-Bundesprogramms

Im Bereich der Bekämpfung des Langzeitbezugs zeigt sich besonders, dass das Jobcenter zwar erfolgreich ist, präventiv zu handeln und das Nachwachsen neuer Langzeitbeziehenden minimieren kann, bei der Bestandsreduzierung aber auf alle Akteure des Arbeitsmarkts angewiesen ist.

Daher arbeitet das Jobcenter Düsseldorf gemeinsam mit der Landeshauptstadt Düsseldorf, der Agentur für Arbeit und den Düsseldorfer Arbeitgeberverbänden e.V. an einem Konzept, wie die bestehenden Aktivitäten und die unterschiedlichen Kompetenzen bestmöglich gebündelt werden können. Dabei ist für Jobcenter, Landeshauptstadt und Agentur die Beteiligung der Arbeitgeberseite von essentieller Bedeutung, da nur über diese der Zugang in Beschäftigung und auch das Ausmachen von Beschäftigungsmöglichkeiten realisiert werden können. Der Arbeitstitel der gemeinsamen Aktivitäten lautet „Brücken bauen – (Fach)Kräfte gewinnen“, das an die guten Erfahrungen der Task Force für Arbeit andocken soll.

In der Pressemitteilung zum „Zukunftsplan 2020“ der Task Force für Arbeit wird der Hauptgeschäftsführer der Düsseldorf Arbeitgeberverbände, Michael Grütering, wie folgt zitiert: „Wir können es uns nicht leisten, Potenziale brach liegen zu lassen“. Ein Potenzial, das bisher noch zu wenig Beachtung gefunden hat, ist das der Langzeitarbeitslosen bzw. der Langzeitleistungsbeziehenden im SGB II. Dieser Personenkreis partizipiert bundesweit, so auch in Düsseldorf, bisher zu wenig von der positiven konjunkturellen Entwicklung, bietet aber auf der anderen Seite auch Potenziale und Talente, die aktuell und perspektivisch der regionalen Wirtschaft fehlen. Hier soll die Arbeit ansetzen.

Diese Aktivitäten werden mit der Umsetzung des angekündigten ESF-Bundesprogramms für Langzeitarbeitslose verzahnt.

Dieses sieht neben der Förderung sozialversicherungspflichtiger Beschäftigungsverhältnisse (je nach Marktferne bis zu 36 Monate und bis zu 75% des berücksichtigungsfähigen Arbeitsentgelts) auch die Förderung des Stellenakquisiteurs vor. Dieser soll möglichst wirtschaftsnah angesiedelt werden und Unternehmen beraten, wo sich Beschäftigungspotenziale ergeben, zum Beispiel durch Schaffung von Einfacharbeitsplätzen zur Entlastung von Fachkräften.

Mit diesem Ansatz knüpft das ESF-Bundesprogramm an die frühere Förderlinie Kombilohn NRW an.



Nutzung aller Möglichkeiten des Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramms, um den Zufluss in den Langzeitleistungsbezug zu begrenzen

Die Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramme des Jobcenter Düsseldorf halten für diese Strategie ein umfangreiches Portfolio bereit. Anwendung finden je nach Kundenbedarf alle Maßnahmen und Instrumente. Hinzu kommen noch folgende Aktivitäten:

- strategische Bewerberbetreuung und –aktivierung
- Beratungs- und Aktivierungskonzepte für Kundinnen und Kunden nach § 10 SGB II
- Beratungs- und Aktivierungskonzepte für Selbständige, Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigte und Minijobber im Leistungsbezug
- Integration von „Schülern“ in die Integrationsoffensive U 25
- Angebote über AVGS-MAT wie „Kenne gute Arbeit für Alleinerziehende“ und „Selbstvermittlungcoaching“

Steigerung der Aktivierung von Bestandslangzeitleistungsbeziehenden unter Nutzung aller AMDL aus dem Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramm

Sinnvolle und personengerechte Aktivierung ist der Schlüssel zum Erfolg. Daher stellt das Jobcenter Düsseldorf ein sich kontinuierlich weiter entwickelndes Angebotsportfolio zur Ver-

fügung. Die im Folgenden aufgeführten Maßnahmen sind solche, die sich an die arbeitsmarktfernen Langzeitbeziehenden richten.

Instrument	Eintritte 2015	Mittelansatz 2015	Funktion im Integrationsprozess
Aktivcenter mit unterschiedlichen Praxisfeldern und einem speziellen Angebot für Menschen mit psychischen Problemlagen	730	1.660.000 €	(Wieder-)Herstellung von Tagesstruktur und (Neu)Start eines Integrationsprozesses. Das Aktivcenter ist das niederschwelligste Angebot des Jobcenters. Es soll die Basis für weitere Schritte legen.
Arbeitsgelegenheiten	1.500	3.400.000 €	Arbeitsgelegenheiten sollen Tagesstruktur und basale Arbeitstugenden erhalten bzw. herstellen durch praktische Arbeit in betreuten Kontexten. Arbeitsgelegenheiten sind höherschwelliger als die Aktivcenter.
Fit for Job	160	722.000 €	Für marktferne Menschen mit dem Vermittlungshemmnis „gesundheitliche Probleme“ sollen Wege zurück in Arbeit gefunden werden. Sinnstiftende produktive Tätigkeit ergänzt das Angebot. Eine enge Zusammenarbeit mit den Krankenversicherungen ist vorgesehen.
Maßnahme für große Bedarfsgemeinschaften	120	275.000 €	Es wird auf die folgende Darstellung verwiesen.
Orientierungswerkstatt	220	286.000 €	In der Orientierungswerkstatt wird mit Kundinnen und Kunden mit unklarer gesundheitlicher Leistungsfähigkeit eine tragfähige Berufswegplanung erarbeitet.
OPTIMA	500	550.000 €	OPTIMA (Orientierung, Praktikum, Arbeit) erfüllt eine Clearingfunktion für Kundinnen und Kunden, bei denen Potenziale für die Joboffensive oder „Spätstarter“ geweckt werden können.
Individuelle Förderungen über AVGS-MAT	400	200.000 €	Komplexe Bedarfslagen bedürfen oft individueller Hilfen, die vom „Selbstvermittlungskoaching“ bis hin zu Einzelfallhilfen gehen. Die Nutzung dieses flexiblen Instruments ist steigend.
Praxiscenter	100	244.000 €	Das Praxiscenter stellt eine Weiterentwicklung der Aktivcenter in Richtung Markt dar. Das Angebot wird in 2015 auslaufen. Die Plätze werden durch passgenauere Angebote (Fit for Job, Große BG) aufgefangen.
Förderung von Arbeitsverhältnissen (FAV)	100	2.100.000 €	Soziale Integration durch öffentlich geförderte Beschäftigung nach vergeblicher intensiver Aktivierung bei einer negativen sonstigen Vermittlungsprognose.
Summe	3.830	9.437.000 €	

Steigerung der Zugangschancen zum Arbeitsmarkt durch Nutzung der Initiative „Perspektive in Betrieben“ wie auch der öffentlichen Beschäftigung NRW

Mit dieser bundesweiten Initiative soll im Bereich des § 16 e SGB II der Fokus auf den aus vielerlei Gründen unterrepräsentierten Sektor der Privatwirtschaft gerichtet werden. Mit der Initiative wird eine andere Zielrichtung als die des „sozialen Arbeitsmarkts“ angestrebt, nämlich die langfristig angelegte Integration in ungeforderte Beschäftigung. Diese Initiative rundet also die Möglichkeiten des § 16e SGB II ab, ohne die anderen wichtigen Aspekte und Akteure auszugrenzen.

Zielgruppe sind motivierte Kundinnen und Kunden ab 35 Jahre, die keine aufstockende Tätigkeit in den letzten 5 Jahren ausgeübt haben und über 2 Jahre arbeitslos sind. Die Zielgruppe verfügt über keinen Berufsabschluss und weist in der Regel gesundheitliche Einschränkungen auf.

Begleitet werden soll die Beschäftigung durch Coaching und Qualifizierung. Aus den bisherigen Erfahrungen ist auch in 2015 seitens der Arbeitgeber mit nur geringer Nachfrage zu rechnen. Es bietet sich jedoch an, diese Initiative mit dem neuen ESF-Bundesprogramm für Langzeitarbeitslose zu verknüpfen.

Die erforderlichen Mittel sind im Gesamtbudget für den § 16e SGB II abgebildet.

In 2014 wurde das Modellprojekt des Landes NRW „öffentliche Beschäftigung“ mit einer Kombination der Förderung des Arbeitsverhältnisses durch das Jobcenter und einer flankierenden Förderung aus dem Europäischen Sozialfonds (ESF) für Qualifizierungs- und Coachingleistungen erfolgreich umgesetzt. Die Förderungen laufen bis in das Jahr 2015. Das Jobcenter legt darauf Wert, dass die zusätzlichen Chancen durch die ESF-finanzierten Coaching- und Qualifizierungsangebote genutzt werden im Sinne einer möglichst hohen Übergangsrate in den ersten Arbeitsmarkt.

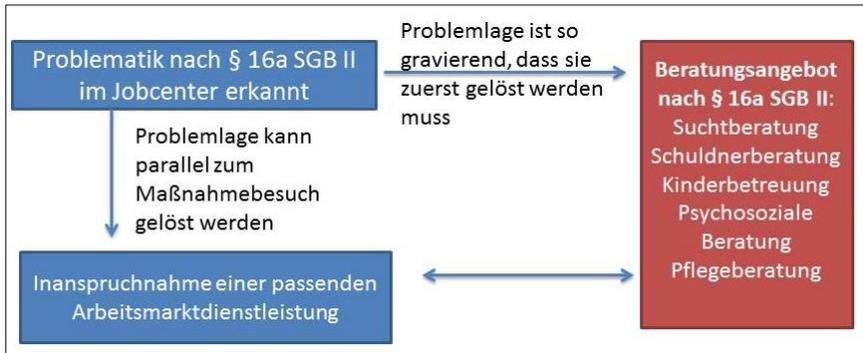
Hierzu besteht ein reger Austausch mit der Regionalagentur Düsseldorf/ Mettmann.

Optimierung der Verzahnung von Arbeitsmarktdienstleistungen mit Leistungen nach § 16a SGB II

Die kommunalen Eingliederungsleistungen nach § 16a SGB II stellen eine unverzichtbare Ergänzung zu den aus dem Eingliederungstitel finanzierten Arbeitsmarktdienstleistungen dar. Bei den Kundinnen und Kunden des Jobcenters liegen oftmals die Vermittlungshemmnisse nicht nur in fehlender oder nicht nachgefragter Qualifikation, sondern in Problemlagen des persönlichen Umfeldes oder der Person selbst, seien es fehlende Kinderbetreuung oder psychosoziale Probleme, Schulden oder Sucht, die eine unmittelbare Arbeitsaufnahme unmöglich machen. Ohne Klärung dieser Problemlagen kann kein erfolgreicher Vermittlungsprozess stattfinden.

Kommunale Eingliederungsleistung	Erbracht von	Bedarfsschätzung (keine Sollplanung)
Betreuung minderjähriger oder behinderter Kinder	i-Punkt Familie des Jugendamtes	60 bis 150
Beratung zur häuslichen Pflege von Angehörigen	Städtisches Pflegebüro	10 bis 30
Schuldnerberatung	Städtische Schuldnerberatung	800 bis 1.200
psychosoziale Betreuung	Gesundheitsamt (hier erfolgt eine psychosoziale Diagnostik/ Clearing mit anschließender Weitervermittlung in passgenaue Beratungsangebote)	100 bis 150
Suchtberatung	Clearing in der Anlaufstelle der Suchtberatung mit anschließender Weitervermittlung in passgenaue Beratungsangebote)	50 bis 100

Je nach Natur des in der Person liegenden Vermittlungshemmnisses erfolgt eine Einschaltung der Leistungen nach § 16a SGB II vor oder während einem weiteren Integrationsprozess. Wichtig ist für das Jobcenter die systematische Einbeziehung der Leistungen nach § 16a SGB II in den Integrationsprozess.



Steigerung des Outcomes des beschäftigungsorientierten Fallmanagements

Das beschäftigungsorientierte Fallmanagement setzt mit einem erhöhten Betreuungsschlüssel bei Kundinnen und Kunden mit komplexen Profillagen an, um dort im einem definierten Zeitraum von 24 Monaten Integrationsfortschritte zu erreichen. Vorhandene individuelle Ressourcen und multiple Problemlagen werden methodisch erfasst und gemeinsam werden Versorgungsangebote und Dienstleistungen geplant, die anschließend vom Fallmanagement implementiert, koordiniert, überwacht und evaluiert werden. Damit erfüllt das beschäftigungsorientierte Fallmanagement eine Kernfunktion für eine Teilmenge der Langzeitleistungsbeziehenden.

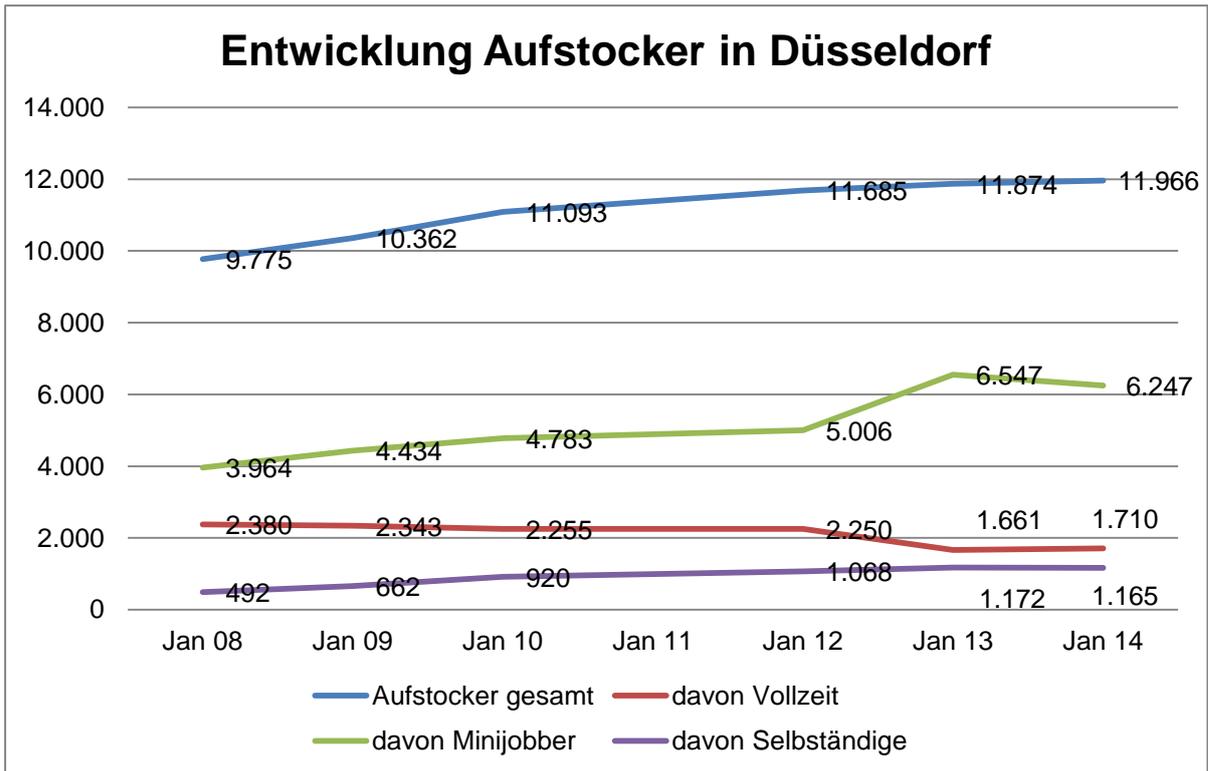
Strategie	Maßnahmen
<i>Steigerung des Outcomes des beschäftigungsorientierten Fallmanagements</i>	• Steigerung des Aktivierungsgrades der vom beschäftigungsorientierten Fallmanagement betreuten Kundinnen und Kunden
	• systematische Verknüpfung mit den Angeboten nach § 16a SGB II
	• Ausbau der Netzwerkarbeit, um die vorhandenen Kompetenzen in Düsseldorf noch besser einzubeziehen
	• klare Fokussierung auf die Beschäftigungsorientierung
	• Optimierung der Transparenz der Arbeit des beschäftigungsorientierten Fallmanagements
	• verstärkte Einbeziehung des beschäftigungsorientierten Fallmanagements in die Angebotsentwicklung

Reduzierung der Zahl der Aufstocker und Minijobber durch Vermittlung bzw. Umwandlung der Beschäftigungsverhältnisse in solche, die existenzsichernd sind.

Die Personenkreise der Aufstocker, Minijobber und Selbständigen im SGB II Bezug haben traditionell in Düsseldorf einen hohen geschäftspolitischen Stellenwert.

Der folgenden Tabelle sind folgende Tendenzen zu entnehmen:

- Weiterer Rückgang der in Vollzeit beschäftigten Aufstocker
- Leichter Rückgang der Minijobber
- Leichter Rückgang der Selbständigen im SGB II Bezug
- Steigerung der Gesamtsumme der beschäftigten SGB II Bezieherinnen und Bezieher



Quelle: Auswertung Statistik Service West 07/2014

Da zur besseren Übersicht nicht alle Konstellationen aufgeführt sind, ergibt die Addition nicht die Gesamtzahlen. Die Differenz ergibt sich aus den sozialversicherungspflichtig beschäftigten Teilzeitkräften.

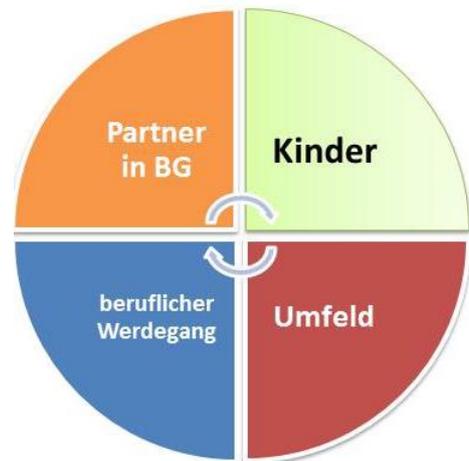
Strategie	Maßnahmen
Reduzierung der Zahl der Aufstocker und Minijobber durch Vermittlung bzw. Umwandlung der Beschäftigungsverhältnisse in solche, die existenzsichernd sind.	<ul style="list-style-type: none"> • Maßnahme in Angebotsform für Minijobber mit dem Ziel der Umwandlung in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung mit 400 Plätzen pro Jahr
	<ul style="list-style-type: none"> • Fortsetzung der Zusammenarbeit mit den Wirtschaftssenioren NRW auf folgenden Ebenen: <ul style="list-style-type: none"> ➤ strikte Prüfung der Tragfähigkeit von Gründungsvorhaben (Zugangssteuerung) ➤ Beratungsportfolio für Bestandsselbständige mit den Zielen Ertüchtigung oder Aufgabe der Selbständigkeit und Aufnahme einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung
	<ul style="list-style-type: none"> • Unterstützung bei Bestreben, die Arbeitszeit zu erhöhen und Schaffung flankierender Unterstützung z.B. bei Kinderbetreuung
	<ul style="list-style-type: none"> • Steigerung des erzielbaren Einkommens durch ergänzende Qualifizierungen
	<ul style="list-style-type: none"> • Fokus auf weitere erwerbsfähige Personen in der Bedarfsgemeinschaft richten, damit deren Einkommen die Hilfebedürftigkeit überwindet
	<ul style="list-style-type: none"> • Unterstützung bei alternativer Stellensuche
	<ul style="list-style-type: none"> • Unterstützung Umwandlung von Minijobs durch Gewährung von Eingliederungszuschüssen

Erprobung von Ansätzen, die in der gesamten Bedarfsgemeinschaft wirken, um deren Kräfte zu mobilisieren, die Hilfebedürftigkeit zu überwinden, kombiniert mit Quartiersbezug

Als einen Baustein zur Bekämpfung des Langzeitleistungsbezugs soll ab 01/2015 das Angebotsportfolio des Jobcenters Düsseldorf erweitert werden um ein Angebot, das sich an große Bedarfsgemeinschaften (BG ab 4 Personen) richtet. Im Jobcenter Düsseldorf umfassen 3.498 BG 4 bis 5 Personen und 537 BG mehr als 6 Personen.

Ziel der Leistung ist es, die Hilfebedürftigkeit nach dem SGB II zu reduzieren bzw. zu beenden. Hierbei werden auch Integrationsfortschritte, wie beispielsweise die Aufnahme einer geringfügigen Beschäftigung oder einer Teilzeitbeschäftigung prämiert. Mitglieder großer Bedarfsgemeinschaften sollen im Rahmen eines sozialintegrativen Coachings an den Arbeits- und/oder Ausbildungsmarkt herangeführt und in diesen integriert werden.

Das Jobcenter hat eine Analyse der Sozialstruktur vorgenommen mit dem Ergebnis, dass sich große Bedarfsgemeinschaften in den Stadtteilen Rath, Reisholz, Holthausen und Hassels häufen. Daher werden zunächst 50 Plätze in zwei Losen für den Bereich Nord (Rath) und Süd (Reisholz, Holthausen und Hassels) eingekauft.



Menschen mit Migrationshintergrund eine lückenlose und effektive Förderkette vom Spracherwerb bis zur Vermittlungshilfe bieten

Knapp 40% der vom Jobcenter Düsseldorf betreuten Arbeitslosen haben einen Migrationshintergrund. Damit sind Menschen mit Migrationshintergrund verglichen mit dem Anteil von 35,3% an der städtischen Wohnbevölkerung (siehe „Migrantinnen und Migranten in Düsseldorf – Indikatoren für ein kommunales Integrationsmonitoring“) überproportional von Hilfebedürftigkeit betroffen.

Aufgabe des Jobcenters ist es, die Chancen der Zielgruppe auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu verbessern, wobei die Zielgruppe alles andere als homogen ist.

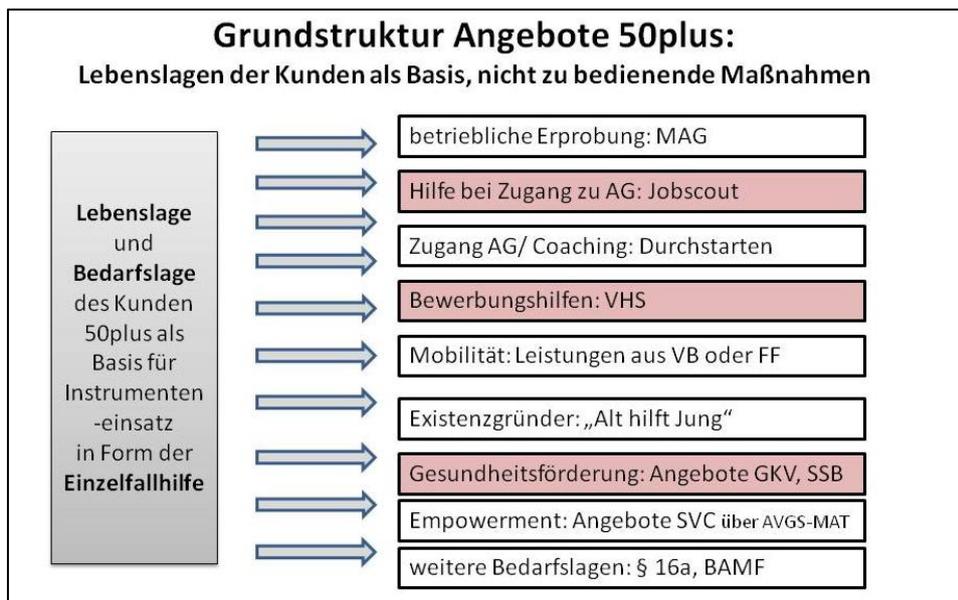
Insgesamt betreut das Jobcenter Düsseldorf Menschen aus 147 Ländern (weltweit gibt es 193 Staaten).

Strategie	Maßnahmen
<p><i>Menschen mit Migrationshintergrund eine lückenlose und effektive Förderkette bieten vom Spracherwerb bis zur Vermittlungshilfe</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • stringentes Fördersystem über Integrationskurse, sich anschließende berufsbezogene Sprachkurse mit flankierenden Arbeitsmarktdienstleistungen vorhalten
	<ul style="list-style-type: none"> • Anerkennung vorhandener ausländischer Abschlüsse durch stringentes Fördersystem, beginnend bereits im Integrationskurs
	<ul style="list-style-type: none"> • modulare Ergänzungsqualifikationen unterstützen im Anerkennungsverfahren ausländischer Abschlüsse
	<ul style="list-style-type: none"> • Erkennen des Migrationshintergrundes als Stärke, auf die im Vermittlungsprozess aufgebaut werden kann
	<ul style="list-style-type: none"> • Nutzung der Einstellungschancen in der sogenannten Migrantenökonomie und gezielte Ansprache derselben
	<ul style="list-style-type: none"> • Nutzung solcher Fort- und Weiterbildungen, die gezielt Stützunterricht für Menschen mit Migrationshintergrund anbieten (z.B. Berufssprache, Stützunterricht Deutsch)

Nutzung der Chancen aus dem Bundesprogramm Perspektive 50plus

Das Bundesprogramm „Perspektive 50plus“ ist bis zum 31.12.2015 befristet. Eine Fortsetzung ist nicht vorgesehen. Im Rahmen des Transfergedankens des Projektes hat das Jobcenter Düsseldorf bereits verschiedene Impulse aus der Programmumsetzung in das Regelgeschäft übertragen, soweit dieses möglich ist:

- Ausbau der Zusammenarbeit mit Instituten der allgemeinen Erwachsenenbildung, um die Palette der Kooperationspartner zu erweitern und Alternativen zu „klassischen“ Bildungsträgern anbieten zu können
- Nutzung von Empowerment als strategischem Baustein im Integrationsprozess marktferner Menschen, die nach vielen Versagenserfahrungen erst einmal wieder Mut fassen müssen
- Rolle von Gesundheit als wesentlicher Voraussetzung, das Thema „Arbeit“ erfolgreich angehen zu können
- Ausbau der individuellen Einzelfallhilfen zu einem komplexen, Lebenslagen berücksichtigenden Angebotsportfolio, bei dem der Bedarf der Menschen die Intervention vorgibt und nicht zu bedienende Maßnahmen
- Netzwerkarbeit über die Stadtgrenzen hinaus, um gemeinsam als lernende Organisation ein gemeinsames Projekt zu gestalten



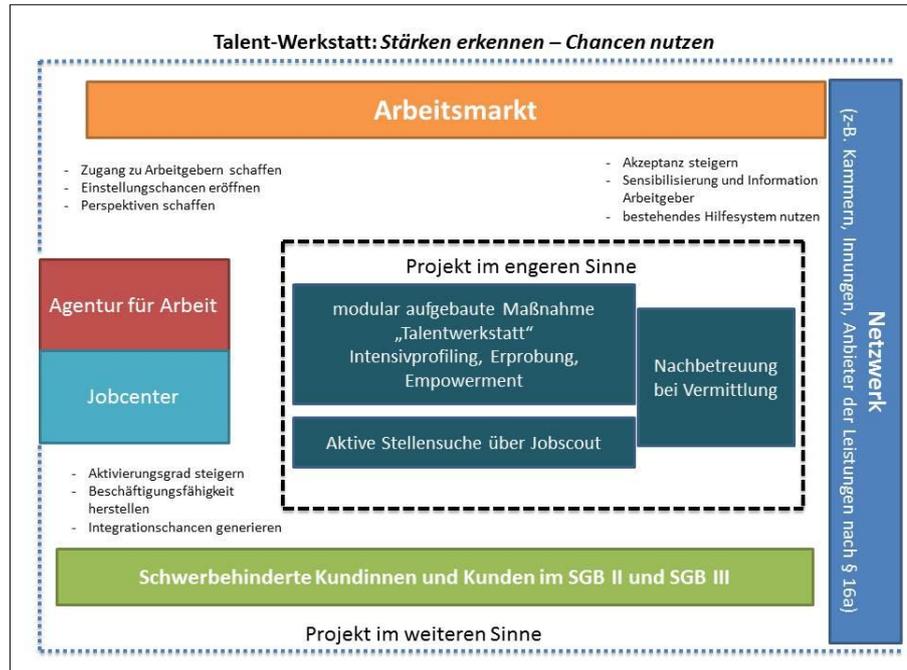
Verbreiterung des Angebotsportfolios für Schwerbehinderte durch Beteiligung mit der „Talentwerkstatt“ an der rechtskreisübergreifenden Inklusionsinitiative des BMAS

Schwerbehinderte Menschen sind auf dem lokalen und regionalen Arbeitsmarkt auch bei einer deutlichen Erholung der Konjunktur nach wie vor benachteiligt und in weiten Teilen von der positiven Arbeitsmarktentwicklung abgekoppelt. Auch wenn dieser Personenkreis bisher einen hohen geschäftspolitischen Stellenwert genossen hat, werden Reserven gesehen. Diese Reserven sollen mit dem Projekt „Talentwerkstatt - Stärken erkennen – Chancen nutzen“ aufgegriffen werden.

Agentur für Arbeit und Jobcenter Düsseldorf planen eine rechtskreisübergreifende Initiative zur integrationsorientierten Aktivierung von marktfernen Schwerbehinderten im SGB II und SGB III, die bisher von den bestehenden Angeboten nicht angesprochen bzw. erreicht wurden. Innovativ ist zum einen die gemeinsame, rechtskreisübergreifende Planung von Strategien und Angeboten wie auch das Kernelement des Projektes, die „Talentwerkstatt“.

„Talentwerkstatt“ steht für einen stärkenorientierten Ansatz mit umfangreichen Empowermentangeboten, der vorhandene Stärken erkennen bzw. aufdecken will und auf Basis derselben Chancen für eine nachhaltige Arbeitsmarktintegration eröffnen will. Der Fokus liegt also darauf, was ein Mensch kann, was er zu lernen vermag und was er wegen der Schwerbehinderung nicht kann.

Zu diesen Chancen gehört auch die Aufnahme in die Initiative „AUSBildung wird was – Spätstarter gesucht“, sofern sich hier individuelle Chancen ergeben. Im Rahmen des Projektes sollen bestehende Netzwerkstrukturen für die Zielgruppe erschlossen und nutzbar gemacht werden. Durch die Einbeziehung insbesondere des Unternehmensverbandes soll ein Beitrag geschaffen werden, die Akzeptanz auf Arbeitgeberseite zu verbessern und Menschen mit Schwerbehinderung als eine Lösung zur Fachkräftesicherung zu profilieren, um die bisher weitestgehend defizitorientierte Wahrnehmung zu überwinden.



5.5.4. Handlungsschwerpunkt Beschäftigungsmöglichkeiten für Alleinerziehende nutzen

Ziel ist die Steigerung der Integrationsquote Alleinerziehender analog der allgemeinen Integrationsquote und damit eine Erhöhung der Teilhabe der Zielgruppe an der allgemeinen wirtschaftlichen Entwicklung

Alleinerziehende sind nach wie vor eine auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt benachteiligte Gruppe. Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) hat in mehreren Studien die besonderen Problematiken dieser Zielgruppe herausgestellt, die seit langem im Fokus besonderer Beratungs- und Vermittlungsbemühungen des Jobcenters Düsseldorf ist.

Konsequenterweise wurde das bundesweite Zielsystem im SGB II um den geschäftspolitischen Schwerpunkt „Beschäftigungschancen für Alleinerziehende erschließen“ ergänzt.

Strategie	Maßnahmen
<i>Frühzeitige und bedarfsge-rechte Aktivierung</i>	• Beratungsaktivitäten der Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt (BCA) für Personen nach § 10 SGB II
	• Umsetzung des bestehenden Konzeptes für den Personenkreis, d.h. nach dem ersten Lebensjahr des Kindes Einladung und Beratungsgespräch
	• Angebotsentwicklung berücksichtigt die Belange Alleinerziehender, insbesondere auch derer, die unter § 10 SGB II fallen
	• Teilzeitberufsausbildung berücksichtigt die Belange Alleinerziehender besonders

Verzahnung mit den Leistungen nach §16a SGB II

Düsseldorf verfügt über ein leistungsfähiges Angebot von Kinderbetreuung für Kinder jeden Alters. Damit ist in Düsseldorf die Situation besser als in vielen anderen Kommunen. Jobcenter und Jugendamt stehen in einem engen Austausch, um auftretende Probleme zu lösen und sicherzustellen, dass keine Integration in Arbeit an fehlender Kinderbetreuung scheitert.

Mit dem i.punkt Familie des Jugendamtes steht für Ratsuchende ein leistungsfähiger Dienstleister zur Verfügung.

Nutzung der Individualisierungsmöglichkeiten der Maßnahmen nach § 45 SGB III

Folgende Angebote werden speziell für den Personenkreis der Alleinerziehenden vorgehalten. Dabei ist es dem Jobcenter wichtig, die bestehenden gesetzlichen Individualisierungsmöglichkeiten zu nutzen, um ein attraktives und leistungsfähiges Angebot vorhalten zu können.

Instrument	Eintritte 2015	Mittelansatz 2015	Funktion im Integrationsprozess
Vermittlungsprojekt für Alleinerziehende und Frauen	384	691.000 €	Individuelle ganzheitliche Unterstützung bei der Vermittlung in Arbeit, auch durch Vermittlung von fehlenden Qualifikationen (bis 8 Wochen); Unterstützung beim Zugang zum Arbeitgeber
KENNE gute Arbeit für Alleinerziehende (über AVGS-MAT)	60	230.000 €	Niederschwelliges Angebot, das durch flexible zeitliche Inanspruchnahme sich auch gerade an Personen nach § 10 SGB II richtet und einen Integrationsprozess startet.
JobAct Family über AVGS-MAT	25	210.000 €	Durch die Verbindung von Theaterpädagogik mit Bewerbungskoaching und Kinderbetreuung wird die vielfach vorhandene Isolation überwunden, durch die gemeinsame Produktion eines Theaterstücks werden in der Gruppe Erfolgserlebnisse erreicht.
TEP -Projekt: "Teilzeitausbildung - Einstieg begleiten - Perspektiven öffnen"	10	ESF-Mittel	Vorbereitung und Unterstützung bei der Suche nach einem Teilzeitausbildungsplatz
Summe	479	1.131.000 €	

5.5.5. Handlungsschwerpunkt Jugendliche in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt integrieren

Ziel ist es, bei Jugendlichen Vermittlungshemmnisse und Schwierigkeiten beim Übergang Schule – Beruf zu beseitigen, die Übergangsquote in Erstausbildung bzw. in Arbeit zu steigern und nach abgeschlossener Ausbildung eine nachhaltige Integration in den ersten Arbeitsmarkt sicherzustellen.

Das Jobcenter Düsseldorf legt auf die umfassende, schnelle, verbindliche und effektive Aktivierung von Jugendlichen besonderen Wert. Um dieses Ziel zu erreichen und einen ganzheitlichen, rechtskreisübergreifenden Beratungsansatz zu garantieren, arbeiten im Jugend-Jobcenter mit den Integrationsteams U 25 des Jobcenters, der Berufsberatung der Agentur und dem Jugendamt der Stadt Spezialisten für alle Lebensfragen junger Menschen im Kontext Arbeit bzw. Ausbildung eng zusammen. Beratung und Vermittlung unter einem Dach ermöglicht es allen Jugendlichen in Düsseldorf, ihre individuellen Bedarfe der beruflichen Orientierung, der konkreten Berufswegeplanung und Integrationsstrategien mit ihren zuständigen und kompetenten Partnern an einem Ort zu klären.



Grundprinzipien der Planung für U 25 sind folgende Überlegungen:

- jeder Jugendlicher bekommt ein passendes Angebot,
- alle Bedarfsstrukturen von Jugendlichen werden im Rahmen des Machbaren durch geeignete Fördermöglichkeiten abgedeckt, die auch Raum für Innovation lassen,
- bestehende und bewährte Kooperationsprojekte mit dem Jugendamt werden fortgesetzt bzw. modifiziert fortgesetzt,
- der Fokus liegt auf einer effektiven und zeitnahen Beseitigung von Vermittlungshemmnissen und Vermittlung in Arbeit/ Ausbildung,

Intensive Begleitung von Jugendlichen während des letzten Regelschuljahrs

Zielgruppe sind Jugendliche, die der Vollzeitschulpflicht unterliegen. Ein (guter) schulischer Abschluss stellt die beste Vorbereitung für einen erfolgreichen Übergang in das Arbeitsleben dar.

Die integrationsvorbereitenden bzw. – begleitenden Arbeiten rund um diese Kundengruppe werden von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Integrationsoffensive U25 durchgeführt. Ziel ist es, Langzeitbezug durch geeignete Maßnahmen und Betreuung zu vermeiden, zumindest aber auf das mögliche Minimum reduziert wird, sobald der Sondertatbestand nach §10 SGBII nicht mehr gegeben ist.

Strategie	Maßnahmen
Intensive Begleitung von Jugendlichen während des letzten Regelschuljahrs	<ul style="list-style-type: none"> • Anschreibeaktion: Ca. 1.600 „Schüler“ (16-24jährig) werden mit Fragebogen (Schulzeit beendet? / Zukunft gesichert?) angeschrieben, Reaktionen werden telefonisch oder schriftlich erwartet; Kunden, die nicht reagieren, werden angerufen; die Ergebnisse werden in VERBIS vermerkt. • Einladeaktion: Kunden, die auf die Anschreibeaktion nicht reagiert haben und telefonisch nicht erreicht werden konnten, werden kurzfristig eingeladen, um schnellstmöglich gemeinsam die Zukunftsplanung zu besprechen. Kundinnen und Kunden mit Bedarfen werden durch die be-

Strategie	Maßnahmen
	<p>teiligten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Integrationsoffensive zeitnah in unser Hilfesystem eingesteuert.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Schulbescheinigung anfordern: ca. 1.500 „Schüler“ (16-24jährig) werden schriftlich aufgefordert, die Schulbescheinigung einzureichen; die Auswertung erfolgt in Zusammenarbeit mit der Eingangszone der Agentur für Arbeit. Weiterleitung der Informationen an die entsprechenden Leistungsteams.

Assistierte Vermittlung nach Ausbildung oder bei Verzicht auf Ausbildung zugunsten einer Arbeitsaufnahme

Die Bedarfe der Kundinnen und Kunden werden mit den Integrationsfachkräften U25 besprochen, notwendige Maßnahmen vereinbart und zeitnah umgesetzt. Am Anfang steht die Frage: „wo holen wir den Jugendlichen ab?“. Hier gilt es, die Fähigkeiten, Qualifikationen, Erfahrungen und Stärken aufzunehmen und die beruflichen Perspektiven daraufhin zu klären, die Motivation zu prüfen und die Bewerbungsaktivitäten zu überprüfen, um im Anschluss ein gemeinsames, erreichbares Ziel auf einer vernünftigen Zeitschiene festzulegen.

Die Herausforderung ist, die passgenaue und nachhaltige Integration in Ausbildung oder Arbeit zu erreichen. Im Rahmen der assistierten Vermittlung bereitet die Integrationsfachkraft Kunden auf bevorstehende Bewerbungsgespräche vor, informiert über (Inhouse-) Messen und begleitet gegebenenfalls, hilft beim Anfertigen von individuellen und auf den jeweiligen Arbeitgeber bezogene Bewerbungen, gibt Hilfestellung bei der Selbstsuche, sucht geeignete Stellen und schlägt diese vor. Die Integrationsfachkraft ist stets Ansprechpartner im gesamten Matchingprozess.

Der Weg zum Ziel ist in der Regel nicht geradlinig und sofort begehbar. Kunde bzw. Kundin und Integrationsfachkraft vereinbaren individuelle Teilziele, die nach den Kundenbedarfen ausgerichtet sind. Ein breit gefächertes, alle Bedarfe abdeckendes Maßnahmeangebot unterstützt in den Bereichen Stabilisierung, Aktivierung / Motivierung und Qualifizierung diesen Prozess.

Konsequente Einbindung des g-AGS zur Nutzung vorhandener Ausbildungs- und Arbeitsstellen

Die Angebote des gemeinsamen Arbeitgeberservices von SGBII und SGBIII werden von den Integrationsfachkräften U25 im Matchingprozess intensiv genutzt.

Die Ausbildungsstellen- und Arbeitsstellenakquise obliegt dem gemeinsamen Arbeitgeberservice (gAGS). Aufbereitete Stelleninformationen und Stellenangebote (SteA) können die Integrationsfachkräfte aus dem System für ihre Kundinnen und Kunden heraussuchen und als Vermittlungsvorschlag verwenden. Den Kundinnen und Kunden steht dieses System in weiten Teilen auch zur Selbstsuche und Informationsrecherche zur Verfügung.

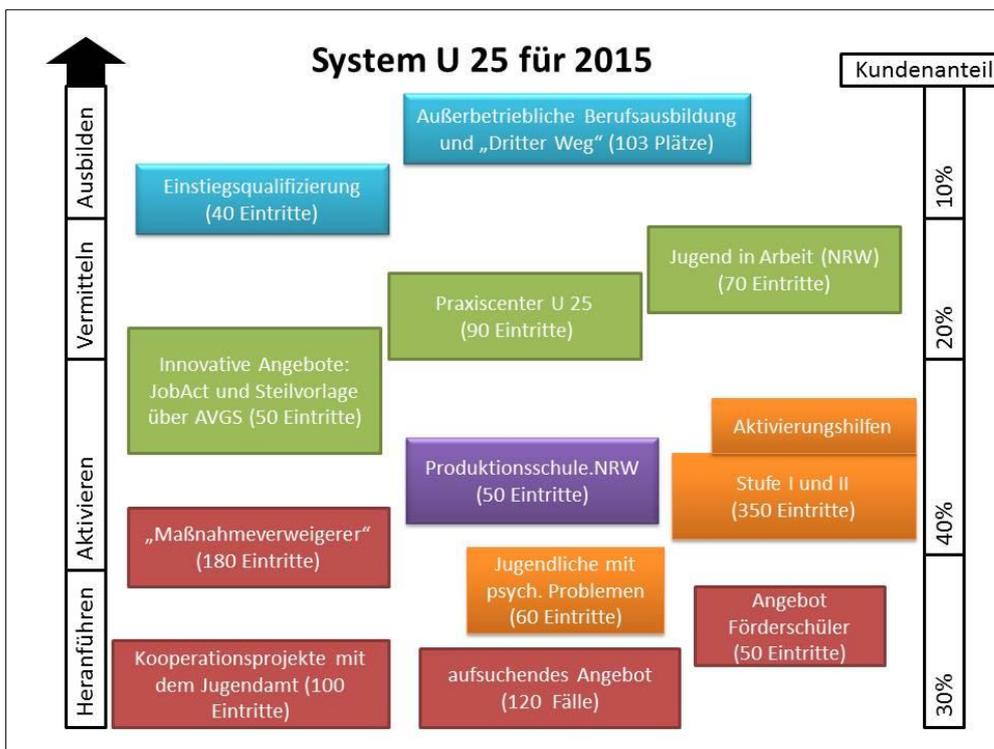
Für Fragen stehen die Kolleginnen und Kollegen des gAGS stets zur Verfügung und ermöglichen in der Regel den Direktzugang, d. h., eine „warme Übergabe“ der Kundinnen und Kunden vom Integrationsteam U 25 zu den Integrationsfachkräften im gAGS. Über dringende Arbeitgebergesuche, sowie spezielle U25-Gesuche (z. B. „Ausbildung“) werden die Integrationsfachkräfte über das Teampostfach direkt informiert.

Auch alle weiteren zur Verfügung gestellten Unterstützungen, wie tagesaktuelle Hinweise, Stellenanzeigen ausgewählter Zeitungen oder Informationen zu besetzenden „Helferstellen“ werden von den Integrationsfachkräften U25 gern und intensiv genutzt.

Optimierung der Angebotspalette durch Nutzung des Angebots Produktionsschule. NRW

Die Angebotspalette U 25 hat sich bewährt und wird gemeinsam mit den U 25 Teams stetig weiterentwickelt. Zum Schuljahr 2014/2015 erfährt das Angebot eine Erweiterung durch die Produktionsschule.NRW.

Das Land NRW fördert zwei Drittel der Kosten, so dass für das Jobcenter noch ein Drittel aus Budgetmitteln zu finanzieren ist. Mit der Produktionsschule.NRW wird eine Angebotslücke für schulmüde und multiproblembeladene Jugendliche geschlossen



Das Gesamtangebot U 25 bezogen auf das SGB II stellt sich wie folgt dar:

Instrument	Eintritte 2015	Mittelansatz 2015	Funktion im Integrationsprozess
Kooperationsprojekte mit dem Jugendamt	100	680.000 €	In Fällen mit einer Mischproblematik aus Marktferne mit Entwicklungsverzögerung erfolgt eine niederschwellige Ansprache. Die Kooperationsprojekte mit dem Jugendamt sind „gelebte Praxis“ des gemeinsamen Jugend-Job-Centers.
Aufsuchendes Angebot	100	120.000 €	Nach dem Motto „keinen Jugendlichen zurücklassen“ werden Jugendliche, die sich dem Beratungsprozess entziehen, aufgesucht und nach Möglichkeit wieder in den Beratungsprozess integriert.

Instrument	Eintritte 2015	Mittelansatz 2015	Funktion im Integrationsprozess
Angebot für Jugendliche mit psychischen Problemlagen	60	120.000 €	Für Jugendliche mit psychischen Problemlagen bedarf es einer besonderen Ansprache, um sie im Integrationsprozess zu halten und die Bereitschaft zu wecken, an der Beseitigung dieses Vermittlungshemmnisses zu arbeiten.
Peu à Peu für ehemalige Förderschüler/innen	50	200.000 €	Jugendliche, die im Regelsystem überfordert sind, erfahren hier „peu à peu“ eine personengerechte Ansprache, um sie an den Integrationsprozess heranzuführen.
Binnendifferenziertes System an Aktivierungshilfen	340	1.100.000 €	Tagesstruktur schaffen, basale Arbeitstugenden vermitteln, sind Aufgaben der Aktivierungshilfen. Sie sollen für das nachgelagerte System fit machen.
Innovative Angebote über AVGS-MAT wie Steilvorlage/ JobAct	50	390.000 €	Wenn die Ansprache mit klassischen Angeboten nicht funktioniert, können Fußball oder Theater probate Mittel sein, eine Arbeitsbeziehung aufzubauen, damit ein Integrationsprozess beginnen kann.
Produktionsschule.NRW	50	180.000 €	Schulmüde und multiproblembeladene Jugendliche werden über produktionsorientierte Arbeit, intensive Förderung und Unterricht an das Regelsystem herangeführt.
Praxiscenter U 25	80	234.900 €	Fehlende Praxiserfahrung wie auch Stärkung basaler Arbeitstugenden werden im Praxiscenter vermittelt, verbunden mit betrieblicher Erprobung.
Vermittlung intensiv mit Betreuung	180	60.000 €	Fehlende Motivation hindert oft, den Weg in Arbeit/ Ausbildung weiter zu gehen. Fehlzeiten verlängern hier die Teilnahmedauer.
Jugend in Arbeit plus	70	ESF-Mittel	Über ein Netzwerk mit Kammervetretern wird der Zugang in reguläre Beschäftigung eröffnet.
Einstiegsqualifizierung (EQ)	40	100.000 €	EQ öffnet Jugendlichen den Zugang zu Betrieben und erhöht die Chancen auf einen regulären Ausbildungsplatz.
Außerbetriebliche Ausbildung/ „Dritter Weg“	103	2.750.000 €	Jugendliche, die keinen regulären Ausbildungsplatz finden können, erhalten die Chance auf eine anerkannte Berufsausbildung.
Ausbildungsbegleitende Hilfen (abH)	31	Betrag oben enthalten	abH sollen jungen Menschen die Aufnahme, Fortsetzung sowie den erfolgreichen erstmaligen Abschluss einer Berufsausbildung bzw. einer erforderlichen Zweitausbildung und damit eine berufliche Eingliederung in den ersten Arbeitsmarkt ermöglichen.
Summe	1.254	5.934.900 €	rd. 18% Anteil am EGT für U 25

6. Mittelfristige strategische Ausrichtung

Gerade in einem Bereich wie dem SGB II ist es wichtig, für einen Zeithorizont, der über die nächsten zwei bis drei Jahre hinausgeht, Überlegungen anzustellen, wie sich die Organisation entwickeln und welche Ergebnisse künftig erreicht werden sollen. Zum einen liegt dieses in der Struktur der Aufgabe begründet, die gerade bei marktfernen Menschen einen längerfristigen Ansatz verlangt, um Erfolge zu erzielen. Zum anderen handelt es sich bei den gemeinsamen Einrichtungen um verglichen mit der deutschen Verwaltungslandschaft relative junge Einheiten, bei denen die Vorgabe von Entwicklungslinien umso wichtiger ist.

Ziel der Überlegungen ist die Frage, wo das Jobcenter Düsseldorf in fünf Jahren stehen will, welche Rolle es im Gefüge der Akteure in der Landeshauptstadt Düsseldorf einnehmen will („Arbeitsmarktdienstleister oder Transferleistungsauszahlstelle?“), welche Performancepotenziale gehoben und welche Ergebnisse und Arbeitsqualität angestrebt werden sollen.

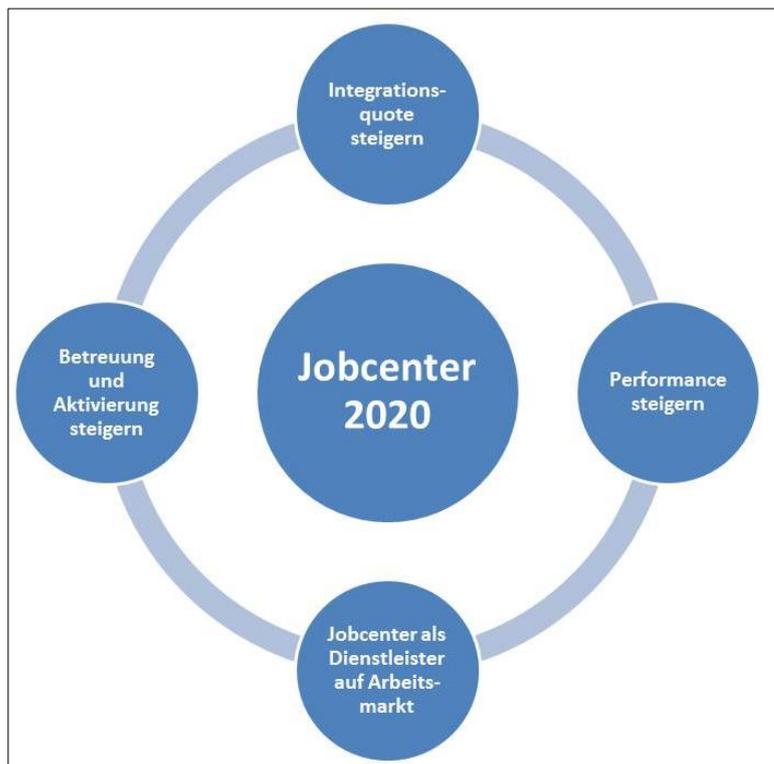
Diese Überlegungen wurden unter dem programmatischen Titel „Jobcenter 2020“ zusammengefasst als Strategien zur erfolgreichen Aktivierung lokaler Arbeitsmarkt- und Kundenpotenziale. Dabei handelt es sich nicht um ein einmal erstelltes fertiges Papier, sondern um einen längerfristig angelegten Prozess, der breit aufgestellt werden soll im Sinne eines kontinuierlichen Verbesserungsprozesses.

Basis der Überlegungen ist eine Analyse der Situation, die verkürzt wie folgt dargestellt werden kann: Düsseldorf hat eine hohe Arbeitsplatzdichte, gute Rahmenbedingungen und einen robusten wie dynamischen Arbeitsmarkt. Das Jobcenter Düsseldorf weist dennoch eine vergleichsweise niedrige Integrationsquote auf.

Dieses Delta zwischen Standortgunst und Performance zu schließen, ist Ziel der mittelfristigen strategischen Überlegungen.

Die mittelfristige strategische Ausrichtung des Jobcenter Düsseldorf lässt sich also wie folgt in Kürze zusammenfassen. Dabei bestehen zwischen den einzelnen Zielen Wirkungszusammenhänge.

- Das Jobcenter Düsseldorf will bis zum Jahr 2020 seine Integrationsquote mindestens auf den NRW Durchschnitt steigern.
- Die Integrations- und Teilhabechancen der vom Jobcenter Düsseldorf betreuten Menschen sollen durch präventive, aktivierende und qualifizierende Handlungsansätze nachhaltig verbessert werden.
- Das Jobcenter Düsseldorf setzt dabei auf eigene Performancepotenziale, die es zu heben gilt. Es geht



nicht darum, alles anders, sondern vieles noch besser zu machen. Dazu gehört auch, dass Handlungsansätze nicht nur für ein Planungsjahr formuliert, sondern zur Wirkungsverbesserung längerfristig aufgestellt werden.

- Das Jobcenter Düsseldorf will seine Wahrnehmung als Dienstleister auf dem Arbeitsmarkt schärfen. Hierzu gehört neben wirkungsvoller Netzwerkarbeit auch die Intensivierung der Öffentlichkeitsarbeit.

Um diese Ziele zu erreichen, werden zentrale Handlungsfelder beschrieben:

- Marktnähe leben, Arbeitgeber erschließen und Integrationen realisieren
- Langzeitbeziehende aktivieren und Integrationschancen erhöhen
- Kunden ohne Abschluss zu Fachkräften ausbilden
- Beschäftigungsmöglichkeiten für Alleinerziehende nutzen
- Jugendliche in den Ausbildungs- oder Arbeitsmarkt integrieren
- Rechtmäßigkeit und Qualität der operativen Umsetzung sicherstellen

Diese zentralen Handlungsfelder sind nicht neu und nicht losgelöst von der bisherigen Arbeit. Sie finden sich auch in unterschiedlichen Ausprägungen in diesem Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramm wie auch in denen der Vorjahre.

Für jedes der Handlungsfelder wird ein primäres Ziel formuliert und Stellhebel als Wege zum Ziel beschrieben. Auch diese Stellhebel finden sich zum Teil in diesem Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramm wieder.

Die Zielerreichung wird im bestehenden Controllingssystem nachgehalten und die Wirksamkeit der Stellhebel überprüft. Fortschreibungen und Anpassungen finden sich in den jeweiligen Arbeitsmarkt- und Integrationsprogrammen.