



Arbeitsmarkt- und Integrations- programm 2016

ARBEIT FINDEN

– ZUKUNFT SICHERN

Inhalt

1. Einleitung.....	3
2. Darstellung der Ressourcen	6
3. Vermittlungs- und Integrationsprozess	8
4. Kennzahlen	12
5. Geschäftspolitische Schwerpunkte.....	14
6. Strategische Ausrichtung des Jobcenters für das Geschäftsjahr 2016	15
6.1. Kundenstrukturanalyse.....	15
6.2. Dezentrale Einschätzung zur Konjunktur- und Arbeitsmarktentwicklung.....	16
6.3. Strukturbedenheiten des Düsseldorfer Arbeitsmarktes	19
6.4. Darstellung der Handlungsschwerpunkte und Strategien.....	20
6.5. Konkrete Maßnahmen zur Umsetzung der Strategien.....	22
6.5.1. Handlungsschwerpunkt Integration.....	22
6.5.2. Handlungsschwerpunkt Qualifizierung Geringqualifizierter	27
6.5.3. Handlungsschwerpunkt Reduzierung Langzeitbezug und Langzeitarbeitslosigkeit	31
6.5.4. Handlungsschwerpunkt Beschäftigungsmöglichkeiten für Alleinerziehende nutzen	40
6.5.5. Handlungsschwerpunkt Jugendliche in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt integrieren	42
6.5.6. Handlungsschwerpunkt Flüchtlingen den Zugang zu Arbeit und Ausbildung ermöglichen	46
7. Mittelfristige strategische Ausrichtung	51

1. Einleitung

Neue Form des Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramms hat sich bewährt

Mit dem Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramm 2015 wurde eine Weiterentwicklung der bisherigen Programme vorgenommen. Aus Sicht der Träger und des Jobcenters hat sich diese neue Form bewährt und soll fortgeschrieben werden.

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. Ergänzt wird dieses um einen mittelfristigen strategischen 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.

Inhaltliche und strategische Ausrichtung des Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramms hat Wirkung gezeigt

Aus Sicht des Jobcenter Düsseldorf hat sich die strategische und inhaltliche Grundaufstellung des Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramms 2015 bewährt:

- ✓ die ambitionierte Zielplanung wird durch das Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramm unterstützt
- ✓ Das vorgestellte Produktportfolio wird einzelfallbezogen als wichtiges Element in die individuelle Integrationsstrategie der Integrationsfachkraft integriert
- ✓ die beschriebenen Strategien sind passgenau und wirksam
- ✓ es wird ein spürbarer Beitrag zur Qualifizierung Geringqualifizierter erbracht
- ✓ die lokalen Aktivierungsziele sind durch das Angebotsportfolio bei entsprechender Nutzung erreichbar
- ✓ das beschriebene Instrumentarium ist geeignet, den Bestand der Langzeitleistungsbezieher bzw. Langzeitarbeitslosen zu reduzieren
- ✓ der angebotene Umfang an öffentlicher Beschäftigung ist bedarfsgerecht und mit der lokalen Wirtschaftsstruktur kompatibel

Von daher werden für 2016 keine größeren Änderungen vorgesehen, sondern nur eine Anpassung an sich ändernde Bedarfe und die Herausforderungen durch die Neuorganisation im Bereich Markt und Integration.

Neue Zielgruppe Flüchtlinge

Das Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramm 2016 befasst sich erstmalig mit der Zielgruppe „Flüchtlinge“. Bedingt durch rechtliche Änderungen und anhaltend hohe Zuwanderung von Flüchtlingen nach Deutschland ist das Jobcenter ab Ende 2014 und massiv ab Mitte 2015 mit diesem gesellschaftlichen Thema befasst. Das Jobcenter kann einen Beitrag zur Integration dieser Menschen dadurch leisten, dass der Weg in Arbeit geebnet und vorhandene be-

ruffliche Qualifikation hier anerkannt werden. Neben dem Bereich Markt und Integration sind auch die Eingangszonen und der Leistungsbereich hier vor neue Herausforderungen gestellt, die von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ein hohes Maß an interkultureller Kompetenz erwarten. Das Jobcenter Düsseldorf reagiert auf diese neue Herausforderungen mit neuen Angeboten für die Zielgruppe und intensiver Netzwerkarbeit im Rahmen des „Runden Tisches Asyl“ der Landeshauptstadt Düsseldorf. In einer rechtskreisübergreifenden Zusammenarbeit von Agentur für Arbeit, Landeshauptstadt Düsseldorf und Jobcenter wird durch die Schaffung eines „Integration Points“ ein leistungsfähiges und zielgruppenadäquates Angebot für Flüchtlinge aufgebaut.

Intensiver, breit aufgestellter Beratungsprozess

Das vorliegende Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramm 2016 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 (Basisteam, Joboffensive-Teams, Sonderteams und beschäftigungsorientiertes Fallmanagement) mit einzubeziehen und deren Wünsche in das Angebotsportfolio aufzunehmen.

Die Branchen- und Markteinschätzung und die Bildungszielplanung wurden von Agentur für Arbeit und Jobcenter gemeinsam vorgenommen.

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 2016

Seit 2013 ist der Zielvereinbarungsprozess in der Grundsicherung geändert und das Prinzip „bottom up“ in der Planung ge-



stärkt. 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 sind im Jobcenter gut und haben dazu beigetragen, realistische und doch ambitionierte Zielwerte festzulegen, mit denen wegen des partizipativen Prozesses ein höherer Grad der Identifikation besteht als zuvor.

Auch für das Jahr 2016 werden die Zielwerte nach dem „bottom up“ Prinzip bestimmt, wobei das Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramm 2016 den Rahmen für die geförderten Integrationen und das Portfolio zur Zielerreichung liefert und insoweit Eingang in das lokale Planungsdokument findet. Erstmals haben die Teams für 2016 im Rahmen des bottom-up-Prozesses Teampläne erstellt, die die Aktivitäten, die zur Zielerreichung erforderlich sind, definieren und eine konsequente Nachhaltung auf Teamebene ermöglichen.

Das Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramm 2016 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.

Ferner wird durch die erweiterte Nutzung von Rahmenverträgen bei eingekauften Maßnahmen die Möglichkeit eröffnet, schnell und flexibel auf geänderte Rahmenbedingungen, auch in fiskalischer Hinsicht zu reagieren. Daher kann es bei der Umsetzung unter geänderten finanziellen Spielräumen zu anderen Eintrittszahlen kommen.

2. Darstellung der Ressourcen

Darstellung der verfügbaren Eingliederungsmittel

Das Jobcenter Düsseldorf kann aufgrund der Eingliederungsmittelverordnung vom 17.12.2015 mit einem Globalbudget von 87.438.890 € rechnen. Darin sind 2,8 Mio. € mehr EGL und 3,67 Mio. € zusätzliche Verwaltungskosten wegen der Thematik Flüchtlinge enthalten (in Summe 6,5 Mio. €), die in zwei Tranchen zugewiesen werden sollen.

Eingliederungsmittel	2016	Plan 2015
Mittelausstattung	37,62 Mio. €	36,1 Mio. €
geschätzte Rückeinnahmen	0,04 Mio. €	0,05 Mio. €
Erste Tranche Mittel Flüchtlinge	1,69 Mio. €	./.
Zweite Tranche Mittel Flüchtlinge	1,01 Mio. €	./.
Summe	40,36 Mio. €	36,15 Mio. €
abzüglich Umschichtungen Verwaltungskostenbudget (Durch den Einmaleffekt der Erstattung „Sanierungsgeld VBL“ mindert sich der Umschichtungsbetrag um rd. 4 Mio. € auf rd. 0,83 Mio. €)	0,83 Mio. €	4,23 Mio. €
verbleiben im EGT	39,53 Mio. €	31,92 Mio. €
- Verbindungen	13,43 Mio. €	15,8 Mio. €
- Mittel für Neufälle	26,10 Mio. €	16,12 Mio. €

Zu diesem Betrag kommt die Mittelzuweisung für die Ausfinanzierung des Beschäftigungszuschusses (BEZ) nach § 16e Alt SGB II von rd. 1,1 Mio. EUR hinzu. Diese Mittel sind nicht mit den Mitteln im EGT deckungsfähig, d.h. Minderausgaben bei der Ausfinanzierung des BEZ können nicht zur Finanzierung von Mehrausgaben bei den Eingliederungsleistungen genutzt werden.

Das Jobcenter Düsseldorf hat durch das gezielte Einwerben von Drittmitteln seine fiskalischen Handlungsspielräume erheblich vergrößert. Diese Strategie ist allerdings mit einem erheblichen Verwaltungsaufwand zur Abrechnung der Drittmittel (ESF) verbunden. Hierfür wird eine zusätzliche Kapazität refinanziert aus der bewilligten Verwaltungskostenpauschale des ESF-Bundesprogramms in 2016/2017 eingesetzt.

Ergänzt wird die Mittelausstattung um Sondermittel aus Bundesprogrammen:

ESF-Bundesprogramm für Langzeitarbeitslose: (Gesamtbewilligung 8,9 Mio. € für 2015 – 2020)	2,9 Mio. €
Inklusionsinitiative („Talentwerkstatt“) (Gesamtbewilligung 0,6 Mio. € für 2015 – 2018)	0,2 Mio. €
Bundesprogramm „Soziale Teilhabe am Arbeitsmarkt“ (Gesamtbewilligung rd. 4,3 Mio. € für 2016 – 2018)	1,1 Mio. €

Hinzu kommen die Mittel des Landes NRW und des Europäischen Sozialfonds für die Produktionsschule NRW, das Modellprojekt „Chance Zukunft“ und die Förderung von „Jugend in Arbeit“, „öffentlich geförderte Beschäftigung NRW“ und „Teilzeitberufsausbildung“ in Summe von rd. 1,2 Mio. € im Jahr 2016.

Die Handlungsspielräume werden also um rd. 5,4 Mio. € Drittmittel, von denen 5,0 Mio. € für Arbeitsmarktdienstleistungen und 0,4 Mio. € für Personal eingesetzt werden können, ausgeweitet. In 2015 wurden Drittmittel einschließlich des auslaufenden Programms 50plus mit rd. 1,6 Mio. € von insgesamt rd. 3,6 Mio. € aktiviert. Insgesamt stehen also rd. 44,53 Mio. € für aktive Arbeitsmarktpolitik zur Verfügung. Rechnet man die Mittel für die Ausfinanzierung BEZ noch hinzu, sind es 45,63 Mio. €.

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 (67 in 2014 und 21 in 2015) konnten – wenn auch in geringem 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 (Führungs-)Stellen zunehmend schwieriger gestaltet.

Eingangszone:

Die Eingangszone ist die „Visitenkarte“ des Jobcenters und maßgeblich für kundenfreundliche und effiziente Prozesse verantwortlich. Vor dem Hintergrund der gestiegenen Kundenzahlen und der stetig an Bedeutung zunehmenden Zielgruppe Flüchtlinge sind die Eingangszonen des Jobcenters vor neue Herausforderungen gestellt. Mit dem Integration Point werden die Eingangszonen bezogen auf das Neukundengeschäft entlastet.

Fallkoordination:

Die Fallkoordination steuert den Zugang in das System SGB II. Sie arbeitet (siehe Neukundenprozess) Hand in Hand mit der Arbeitsvermittlung, um nach dem Prinzip „work first“ die leistungsrechtliche Prüfung mit dem beginnenden Integrationsprozess in Arbeit zu verzahnen.

Leistungsgewährung:

Die Sicherstellung des Lebensunterhalts ist die Grundvoraussetzung für einen erfolgreichen Integrationsprozess. Daher kommt dem Leistungsbereich eine eminent wichtige Bedeutung im Gefüge des Jobcenters zu. Es ist zu konstatieren, dass die aufgrund der Komplexität des SGB II erforderliche Ressource SB gD immer schwerer zu akquirieren ist.

Arbeitsvermittlung:

Durch die von der Trägerversammlung in 2014 für 2015 beschlossene Etatisierung der 32 Stellen aus der Joboffensive ist es gelungen, den Personalkörper weiter zu stabilisieren.

Im Zuge des ESF-Bundesprogramms für Langzeitarbeitslose werden die förderfähigen Funktionalitäten Betriebsakquisiteur und Coach durch beim Jobcenter angestelltes Personal sichergestellt.

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. Geplante Strategien der Träger lassen hier Verbesserungen erwarten.

3. Vermittlungs- und Integrationsprozess

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.

Neu-Organisation Markt und Integration

Zum 01.07.2015 wurde der Bereich Markt und Integration für über 25jährige Kundinnen und Kunden neu strukturiert. Basis für die Neuorganisation sind die Profillagen der Kunden. Dieses ermöglicht eine Spezialisierung auf Handlungsstrategien nach Profillagen und erhöht die Wirkung und Passgenauigkeit. Die erfolgreichen Handlungsansätze der Joboffensive werden

somit bedarfsgerecht fortgesetzt. In jedem Standort des Jobcenters Düsseldorf gibt es künftig ein Team „Joboffensive“. Um den Neukundenprozess effektiv zu steuern, erfolgt der Neukundenzugang wie bisher über die „Joboffensiveteams“, damit für marktnahe Kunden unverzüglich der Vermittlungsprozess beginnt. Die „Joboffensiveteams“ arbeiten weiter nach dem „work-first-Ansatz“.

Wirkungsorientierter Einsatz der Personalressource

Die Organisation nach Profillagen ermöglicht es auch, die begrenzte Personalressource wirkungsorientiert so einzusetzen, dass der maximale Effekt für Kundengruppen erreicht werden kann, bei denen Perspektiven auf eine schrittweise Integration in Arbeit bestehen. Daher wird die eingangs beschriebene Profillage Entwicklungsprofil (EP) in den Fokus genommen und mit einem Team (bzw. zwei Teams nach Standortspezifika siehe unten) intensiv betreut. Da sich der Großteil der Alleinerziehenden in dieser Profillage abbildet, eröffnet dieses Organisationsmodell auch für diesen Personenkreis entsprechende Chancen.

Die Teams für EP sind auch primär bei der Umsetzung des ESF-Sonderprogramms für Langzeitarbeitslose gefragt.

Methodentransfer aus Joboffensive

Durch die Auflösung eines „Joboffensiveteams“ pro Standort wird die Personalressource geschaffen, die Betreuungssituation für alle anderen Profillagen zu verbessern. Der Ansatz der Joboffensive (und auch des zum Jahresende auslaufenden Bundesprogramms „Perspektive 50plus), durch bessere Betreuung, bessere Kenntnisse über Chancen und Grenzen des Kunden zu erlangen und damit besser und passgenauer Angebote machen zu können, wird auf alle Profillagen ausgeweitet, wobei der Fokus auf dem Entwicklungsprofil liegt.

Generelle Verbesserung der Betreuung marktferner Kunden

Die Neuverteilung der Personalressource erlaubt auch für die marktfernen Profillagen Stabilisierungsprofil (SP) und Unterstützungsprofil (UP) eine spürbare Verbesserung der Betreuung. Es wird eine bedarfsgerechte Kontaktdichte nach den individuellen Handlungsstrategien alle drei bis alle sechs Monate ermöglicht, wobei sichergestellt ist, dass unabhängig der persönlichen Handlungsstrategien einmal pro Jahr ein persönlicher Kontakt erfolgt. Zudem wird der Zugang zum beschäftigungsorientierten Fallmanagement optimiert, da wegen der besseren Betreuung die Kenntnis über die Bedarfe der marktfernen Kunden verbessert wird.

Verbesserung der Kontaktdichte qualitativ und quantitativ

Das gewählte Organisationsmodell erlaubt eine bedarfsgerechte Kontaktdichte nach den individuellen Handlungsstrategien. Durch eine strategische Bewerberauswahl und individuelle Kontaktdichte sollen bei den marktfernen Profillagen SP und UP spürbare Verbesserungen eintreten. Dabei sieht das Jobcenter eine Kontaktdichte vor, die nicht schematisch nach Profillagen vorgegeben wird, sondern sich nach individuellen Bedarfen und individuellen Handlungsstrategien richtet. Dieses stellt eine qualitative Weiterentwicklung dar und ist schrittweise zu erreichen. Dieser Prozess wird parallel zur Um-Orga betrieben, um ein qualitatives Kontaktdichtekonzept mit quantitativen Mindeststandards zu entwickeln.

Die nach den Profillagen aufgestellten 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 Integrati-

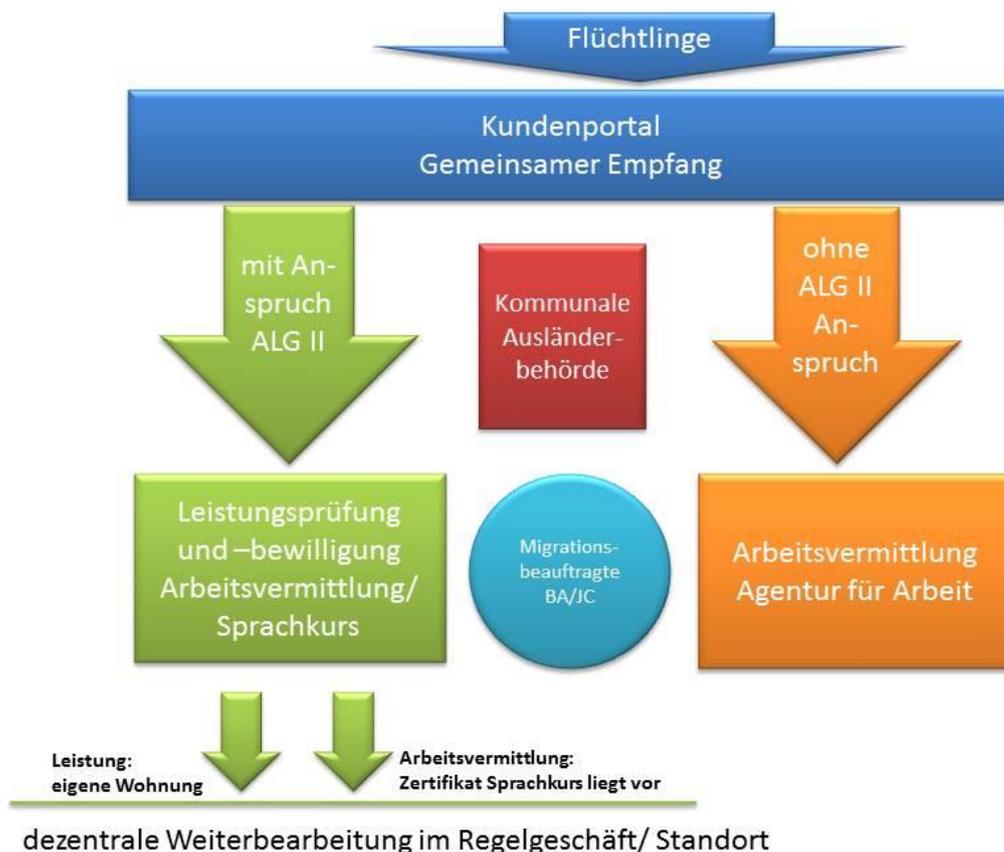
onsprogramm, das im Bereich der Produkte aus dem SGB II auf dem jeweiligen Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramm basiert.

- 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. Hier gilt es, durch Intensivierung des bewerberbezogenen Ansatzes in 2016 die Besonderheiten der Jobcenter- Kunden noch stärker zu berücksichtigen.
- **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.

Die Unterbringung, schulische, berufliche und gesellschaftliche Integration von Flüchtlingen sind eine gesellschaftliche Herausforderung, der sich alle Akteure stellen müssen. Dabei gilt es, Zuwanderung als Chance zu verstehen und Flüchtlingen (mit einer Bleiberechtperspektive) schnell und effektiv den Zugang zu Arbeit und Ausbildung zu ebnen.

Flüchtlinge als eigene Zielgruppe der aktiven Arbeitsmarktpolitik sind eine neue Herausforderung für die Agentur für Arbeit und das Jobcenter, die aber nur im enger Zusammenarbeit mit der Kommune zu stemmen ist.

INTEGRATION POINT



Mit dem Integration Point wird für Düsseldorf eine zentrale Anlaufstelle für Flüchtlinge geschaffen, die Hilfen aus einer Hand für die berufliche Integration bietet.

Dabei wird an die erfolgreichen Erfahrungen des gemeinsam von Stadt, Agentur und Jobcenter betriebenen Jugend-Jobcenters angeknüpft.

Der Integration Point bietet einen rechtskreisübergreifenden Arbeitsmarkt-Service für den Personenkreis an. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Agentur und Jobcenter arbeiten gemeinsam in einer Organisationseinheit. Die Einbindung der Kommunalen Ausländerbehörde wird als notwendig angesehen, insbesondere zur Überprüfung der Bleiberechtsprognose. Sie vermeidet unnötige Schnittstellen und beschleunigt den Prozess. Die Einbindung kann hilfsweise auch virtuell erfolgen. Das Übergangmanagement bei einem Wechsel in SGB II aus der Betreuung im SGB III ist einfacher und baut auf bisherige Schritte auf. Der Integration Point entlastet die Standorte des Jobcenters und bündelt an einer zentralen Stelle das erforderliche Know-How. Der Integration Point startete am 01.09.2015 und wird in 2016 beradrfsgerecht weiter ausgebaut mit der Zielgröße von zwei Teams.

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 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.

4. Kennzahlen

Für das Jahr 2016 werden folgende Fördermöglichkeiten nach Produkten geplant:

	Plätze 2016	Ergebnis 2015	Vergleich
Zweckbestimmung	11.293	11.259	0%
I. Aktivierung und berufliche Eingliederung	6.927	6.844	1%
Aktivierung und berufliche Eingliederung	6.927	6844	1%
II. berufliche Weiterbildung	1.800	1.831	-2%
Förderung berufliche Weiterbildung	1800	1831	-2%
darunter abschlussorientiert	275	218	26%
III. Aufnahme einer Erwerbstätigkeit	640	544	18%
Betriebliche Eingliederungshilfen	550	496	11%
Einstiegsgeld	80	42	90%
Begleitende Hilfen für Selbständigkeit nach § 16c SGB II	10	6	67%
IV. Berufswahl und Berufsbildung	226	130	74%
Förderung benachteiligter Auszubildender einschl. AsA	176	107	64%
EQ (Einstiegsqualifizierung)	50	23	117%
V. Teilhabe behinderter Menschen am Arbeitsleben	50	29	72%
VI. Öffentlich geförderte Beschäftigung	1.520	1.819	-16%
Arbeitsgelegenheiten MAE	1420	1731	-18%
Förderung von Arbeitsverhältnissen	100	88	
VIII. Freie Förderung nach § 16 f	130	62	110%

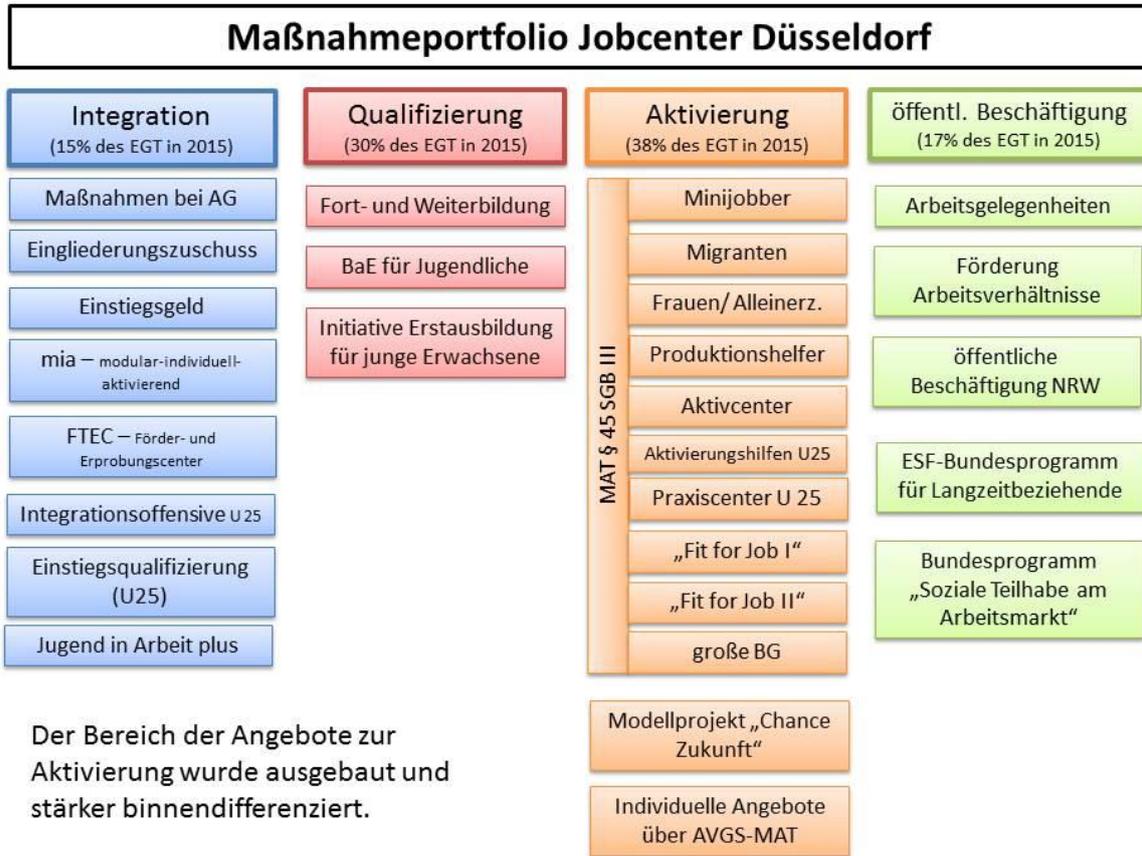
Hinzu kommen noch die Fördermöglichkeiten aus dem Vermittlungsbudget (rd. 2.500) und über Vermittlungsgutscheine von rd. 120, die beide gegenüber dem Vorjahr in unveränderter Größenordnung geplant sind.

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

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 2016 stellt sich vereinfacht so dar:



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

5. 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.

Das SGB II - Kennzahlensystem der BA 2016						
Steuerungsziele				Qualitätskennzahlen		
Ziel	Verringerung der Hilfebedürftigkeit	Verbesserung der Integration in Erwerbstätigkeit	Vermeidung von langfristigem Leistungsbezug	Ergebnisqualität	Prozessqualität	
Zielindikatoren	Summe der Leistungen zum Lebensunterhalt (ohne LUH)	Integrationsquote	Bestand an Langzeitleistungsbeziehern	Index aus Kundenzufriedenheit	Index aus Prozessqualität	
Ergänzungsgrößen	<ul style="list-style-type: none"> Summe der Leistungen für Unterkunft und Heizung Bestand der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten Zugangsrate der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten Abgangsrate der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten 	<ul style="list-style-type: none"> Quote der Eintritte in geringfügige Beschäftigung Quote der Eintritte in öffentlich geförderte Beschäftigung Nachhaltigkeit der Integration Integrationsquote der Alleinerziehenden 	<ul style="list-style-type: none"> Integrationsquote der Langzeitleistungsbezieher Aktivierungsquote der Langzeitleistungsbezieher Durchschnittliche Zugangsrate der Langzeitleistungsbezieher Durchschnittliche Abgangsrate der Langzeitleistungsbezieher 	<ul style="list-style-type: none"> Beratung Vermittlung Geldleistungen Mitarbeiter Rahmenbedingungen 	<ul style="list-style-type: none"> Bearbeitungsdauer Erstberatung U25 Erstberatung U25 Angebot U25 Eingliederungsvereinbarung im Bestand 	
weitere Analysegrößen	<ul style="list-style-type: none"> eLb mit zu berücksichtigendem Einkommen durchschn. LLU je Wohnbevölkerung 	<ul style="list-style-type: none"> Anteil bedarfsdeckende Integrationen Anteil Qualifizierung mit zertifiziertem Abschluss Anteil unversorgte Bewerber Anteil Altbewerber durchschn. Maßnahmekosten je TN Mindestkundenkontaktdichte AG-S 	<ul style="list-style-type: none"> Bestand an Langzeitleistungsbeziehern mit Dauer \geq 4 Jahre 		<ul style="list-style-type: none"> Widersprüche und Klagen Bearbeitungsdauer Widersprüche Stattgabequote Widersprüche Dauer Antragstellung bis Bescheid Absolventenmanagement 	
Finanzen						
TrEffeR						

Die geschäftspolitischen Schwerpunkte für das Jahr 2016 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 2016 werden folgende geschäftspolitische Schwerpunkte definiert:

- Integration in Arbeit
- Sicherung des Lebensunterhalts durch rechtzeitige und bürgerfreundliche Leistungsprozesse
- Qualifizierung von Geringqualifizierten/Gewinnung von Fachkräften
- Abbau Langzeitleistungsbezug und Langzeitarbeitslosigkeit
- Beschäftigungsmöglichkeiten für Alleinerziehende nutzen
- Jugendliche in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt integrieren
- Flüchtlingen den Zugang in Arbeit und Ausbildung ermöglichen
- Systematische Verknüpfung Arbeitsmarktdienstleistungen mit Leistungen nach § 16a SGB II
- Erhöhung der Eingliederungsquote und Nachhaltigkeit der Wirkung der eingesetzten Instrumente

Geschäftspolitisch bedeutsam sind neben U 25 insbesondere folgende Zielgruppen:

- Marktnahe Kunden
- Alleinerziehende
- Langzeitbeziehende
- Geringqualifizierte
- Flüchtlinge (neue Zielgruppe gegenüber dem Vorjahr)
- Menschen mit Migrationshintergrund
- Rehabilitanden und Schwerbehinderte

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

6. Strategische Ausrichtung des Jobcenters für das Geschäftsjahr 2016

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.

6.1. 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.

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 Gesamtkundenbestand verteilt sich zu 51 % auf Männer und zu 49 % auf Frauen (der Frauenanteil ist leicht gestiegen). Der Anteil der Kundinnen und Kunden mit ausländischer Staatsangehörigkeit ist von 35% auf 40% angestiegen. Hierzu wird auch auf die eingangs erwähnte Zielgruppe Flüchtlinge verwiesen. 12 % der Kundinnen und Kunden im Jobcenter Düsseldorf sind Alleinerziehende.

Bezogen auf die arbeitsmarktlichen Ressourcen ergibt sich zusammengefasst folgendes Bild:

- Knapp 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
- 29 % sind älter als 50 Jahre (2015 waren es 31%)
- 74% sind Langzeitbeziehende
- Die Anteile der marktnahen Kunden haben sich gegenüber dem Vorjahr wegen der guten Arbeitsmarktlage und der daraus resultierenden schnelleren Integration etwas 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

6.2. Dezentrale Einschätzung zur Konjunktur- und Arbeitsmarktentwicklung

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 nationalen und internationalen Wirtschaftsinstitute prognostizieren für das kommende Jahr ein Wachstum des Bruttoinlandsprodukts (BIP) zwischen +1,5% und +2,0% (Stand April 2015: DIW +1,8, IfW +2,0%, IWF +1,5%, OECD +1,8%, EU-Kommission +2,0%, Bundesregierung +1,8%). Die aktuellen Vorhersagen gehen also überwiegend von einer positiveren Entwicklung der Wirtschaftsleistung im Vergleich zu 2015 aus. Laut Bundeswirtschaftsministerium befindet sich die deutsche Wirtschaft weiterhin im Aufschwung, der Blick auf die Frühindikatoren deutet auf einen soliden Wachstumspfad hin. Tragpfeiler der guten Konjunktur ist eine kräftige Zunahme der privaten Konsumausgaben aufgrund steigender Einkommen in Kombination mit einem niedrigen Preisniveauanstieg.

Im Einklang mit den Einschätzungen internationaler Organisationen dürfte sich auch das Wachstum in- und außerhalb der Eurozone beschleunigen. Davon dürfte auch die exportorientierte deutsche Wirtschaft, geopolitischer Konflikte zum Trotz, weiterhin profitieren. Die Abwertung des Euro und günstige Erzeugerpreise aufgrund niedriger Ölpreise verbessern

die Exportperspektiven. Auch das derzeit geringe Zinsniveau wirkt sich nach wie vor positiv sowohl auf Investitionen der Unternehmen in ihre Anlagen und Produktionen als auch auf Investitionen im privaten Wohnungsbau aus.

Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) schätzt, dass sich diese gute Gesamtentwicklung auch künftig auf den Arbeitsmarkt übertragen wird. Der Arbeitsmarkt befindet sich in einer guten Verfassung, die konstant hohe Nachfrage spiegelt sich im hohen Stellenindex der Bundesagentur für Arbeit wider. Die dynamische Entwicklung bei der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung könnte sich laut IAB durch die Einführung des Mindestlohns etwas verlangsamen, da sich hierdurch die geringfügige Beschäftigung reduziert und infolgedessen die gesamte Erwerbstätigkeit verringern wird. Auch bleibt abzuwarten, wie die neue Verrrentungsoption mit 63 Jahren auf die Beschäftigung durchschlägt. Die bundesweite Arbeitslosenquote beträgt derzeit 6,3% und befindet sich damit auf dem niedrigsten Stand seit 1991. Auf Basis der Frühjahrsprognose rechnete das Bundeswirtschaftsministerium mit einem Anstieg der Anzahl an Beschäftigten um weitere 130.000 auf 43,1 Mio. bundesweit und einer Reduzierung der Arbeitslosenzahl um 20.000 im kommenden Jahr. Aufgrund der strukturell verfestigten Arbeitslosigkeit schlagen sich konjunkturelle Effekte im SGB-II Bereich jedoch später und wesentlich schwächer nieder, so dass die Kundinnen und Kunden im Jobcenter nur marginal von einer Konjunkturbelebung profitieren.

Wirtschafts- und Beschäftigungsentwicklung in Düsseldorf

Im Gegensatz zu den Prognosen im vergangenen Jahr blicken Industrie und Handel in Düsseldorf und am mittleren Niederrhein optimistischer in das kommende Geschäftsjahr. Auch hier zeigt sich der private Konsum als starke Stütze, wovon besonders der Handelssektor und die Bauwirtschaft weiterhin profitieren werden. Demgegenüber gehen der industrielle Sektor und das verarbeitende Gewerbe verhaltener ins Jahr 2016.

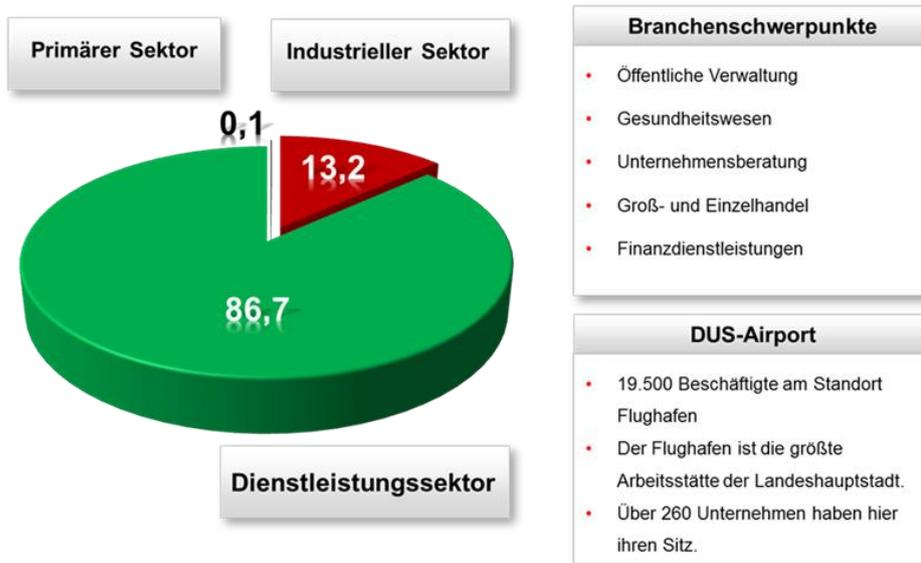
Im Jahr 2014 wurde mit 387.904 ein neuer Höchststand an sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten erreicht. Ob der Arbeitsmarkt in Düsseldorf weiterhin von der robust guten Konjunkturlage profitieren wird, bleibt abzuwarten. Laut Personalplänen zeichnet sich allenfalls in der Dienstleistungsbranche und im Einzelhandel eine substanzielle Erhöhung der Beschäftigtenzahlen ab. In anderen Branchen dürften die Beschäftigtenzahlen hingegen konstant bleiben. Die Arbeitskosten werden derweil für die Industrie zu einem immer bedeutenderen Konjunkturrisiko; hier ist Düsseldorf mit seinem ohnehin hohen Lohnniveau besonders betroffen. Auch dürfte der steigende Wettbewerb der Betriebe um Fachkräfte diesen Trend verschärfen. Ein Drittel der Betriebe berichtet von einem Mangel an qualifizierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. In der Bauwirtschaft meldet dies sogar mehr als jeder zweite Betrieb.

Von den insgesamt positiven Rahmenbedingungen werden jedoch nur sehr geringe Beschäftigungsimpulse für die von Agentur und Jobcenter betreuten Arbeitslosen erwartet. Diese positiven Rahmenbedingungen in Einstellungschancen für Düsseldorfer Arbeitslose umzuwandeln, bleibt eine der größten Herausforderungen.

Düsseldorf ist Dienstleistungsmetropole und Industriestandort

Düsseldorf ist eine Dienstleistungsmetropole mit industriellem Kern. Die Bedeutung der Industrie für Düsseldorf und die Notwendigkeit ihrer Förderung ist bereits vor einigen Jahren erkannt worden. Mit dem „Masterplan Industrie“ setzt sich seit 2011 ein lokales Bündnis auf verschiedenen Aktionsfeldern für den Erhalt des Industriestandorts ein.

Der Dienstleistungssektor ist in Düsseldorf also weit überdurchschnittlich ausgeprägt, der Tertiarisierungsgrad liegt mit 86,6% ungefähr auf Höhe des Vorjahres und weit über dem NRW- (71,3%) und dem Bundesdurchschnitt (69,8 %).



Düsseldorf weist eine gute Wirtschaftsstärke auf und verfügt über einen dynamischen und grundsätzlich robusten Arbeitsmarkt. Die Arbeitsplatzdichte ist mit 92 Beschäftigten je 100 Einwohner im erwerbsfähigen Alter mit Abstand am höchsten in NRW.

Dezentrale Brancheneinschätzung und offene Stellen

Die dezentrale Brancheneinschätzung, die zweimal jährlich gemeinsam mit den Netzwerkpartnern vorgenommen wird, führt zu einer regionalen Bewertung der größten Branchen in Düsseldorf, die Entwicklungen, Prognosen und Trends berücksichtigt. Mit der 12. Brancheneinschätzung im Herbst 2015 wird festgehalten, dass weiter Fach- und Führungskräfte und Arbeitskräfte für qualifizierte Helfertätigkeiten gesucht werden. Anhaltend hoch ist der Bedarf an Arbeitskräften im Verkauf, in der Gastronomie, bei den Gesundheitsberufen, in der Logistik sowie für Mechatronik-, Energie- und Elektroberufe. Nicht kalkulierbar sind Entwicklungen in der Versicherungs- und Telekommunikationsbranche.

Folgende Branchen verfügen grundsätzlich über ein gutes Einstellungspotenzial. Im Vergleich zum Frühjahr hat sich die Anzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten leicht verändert (- leichter Rückgang, + leichter Anstieg, = etwa unverändert).

- Lager und Logistik -
- Einzelhandel =
- Großhandel =
- Personenbeförderung und Bahnverkehr +
- HoGa +
- Gesundheitswesen +
- Erziehungsberufe +
- Baugewerbe =
- Informationstechnologie =
- Immobilienwirtschaft- und verwaltung =
- Rechts- und Steuerberatung, Wirtschaftsprüfung +
- Gebäudebetreuung -
- Dialogmarketing +
- Lebensmittelherstellung – und Verarbeitung =

- Sicherheitsgewerbe =

Im Mai 2015 sind 4.891 offene Stellen im Bestand gemeldet. Im Vergleich zum Vorjahresmonat sind die Werte fast identisch (+1%). Der Stellenzugang verhält sich stabil und entspricht den saisonalen Schwankungen. Seit Jahresbeginn wurden 8.244 Stellen gemeldet, damit zeigt sich weiterhin eine gute Dynamik am Arbeitsmarkt.

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

6.3. Strukturbesonderheiten des Düsseldorfer Arbeitsmarktes

Die in Düsseldorf beschäftigten Arbeitnehmer kommen zu einem besonders hohen Anteil aus dem Umland der Stadt. Mit 61,8% weist Düsseldorf die höchste Einpendlerquote in NRW auf. Die zu erwartende Bevölkerungsentwicklung in Düsseldorf und im Umland lässt jedoch erwarten, dass Düsseldorf durch Zuzug und Zuwanderung vergleichsweise stärker wachsen und damit die Nachfrage auf dem Markt eher als andere Regionen selbst wird decken können. Attraktiv sind nicht nur die Stellen, sondern auch die Einkommen, die hier erzielt werden können: das Bruttoarbeitsentgelt gehört zu den höchsten in NRW.

In Düsseldorf besteht eine besonders hohe Nachfrage der Arbeitgeber nach hochqualifizierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Der Anteil der Beschäftigten mit (hoch-)komplexer Tätigkeit ist mit 35,5% der nach Bonn und Münster dritthöchste Wert in NRW. Das BIP je Einwohner ist in Düsseldorf mehr als doppelt so hoch wie im bundesweiten Durchschnitt.

Andererseits bietet der Arbeitsmarkt in Düsseldorf vergleichsweise wenige Arbeitsplätze für Menschen mit geringer beruflicher Qualifikation. Demgegenüber steht ein hoher Anteil an Geringqualifizierten: rund 65% der arbeitslosen Kundinnen und Kunden des Jobcenters fehlt ein Berufsabschluss, bei den Kundinnen und Kunden der Agentur liegt der Anteil bei etwa 26%. Ein großer Teil dieser Kundengruppe ist ausländischer Herkunft; dies trifft auf mehr als die Hälfte der Kundinnen und Kunden im Rechtskreis SGB III zu, bei den Kundinnen und Kunden im Rechtskreis SGB II liegt dieser Anteil bei 73%. Geringqualifizierte können den ganz überwiegend anspruchsvollen Anforderungsprofilen der Düsseldorfer Arbeitgeber nicht entsprechen und haben es auf dem guten Arbeitsmarkt der Hochqualifizierten schwer.

Ältere sind unter den Düsseldorfer Beschäftigten unterrepräsentiert. Mit einem Anteil der Beschäftigten über 50 Jahre weist Düsseldorf mit 25,9% den zweitniedrigsten Wert in NRW auf; dementsprechend ist der Anteil jüngerer Beschäftigter vergleichsweise hoch. Der stark vertretene Dienstleistungssektor fragt insbesondere in Bereichen wie Medien oder Werbung bevorzugt junge Bewerberinnen und Bewerber nach. Die Möglichkeit des Renteneintritts ab 63 Jahren könnte die Schwierigkeiten der Arbeitgeber bei der Nachbesetzung von qualifizierten Fachkräften in einigen Branchen noch verschärfen. Da der vorgezogene Renteneintritt aufgrund seiner engen Voraussetzungen nur für einen kleinen Teil der Arbeitnehmer in Frage kommt, werden die Auswirkungen insgesamt dennoch als gering eingeschätzt.

Der Ausländeranteil an der Bevölkerung ist mit 17% einer der höchsten in NRW und liegt deutlich über dem Bundesdurchschnitt von 8,7%. Dabei ist der Bildungsstand der hier Beschäftigten hoch: von den knapp 45.000 sozialversicherungspflichtig beschäftigten Ausländerinnen und Ausländern in Düsseldorf arbeiten etwa dreiviertel auf dem Niveau einer Fachkraft, eines Spezialisten oder Experten.

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 ESF-Bundesprogramm und die Gemeinschaftsinitiative „Brücken bauen“.

6.4. 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, Ältere, Flüchtlinge und Menschen mit Migrationshintergrund) statt, wie bisher, in eigenen Kapiteln des Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramms jetzt in allen Teilbereichen wiederfinden.

Im SGB II kommt es bei der Integrationsarbeit auf längerfristige Prozesse an, so dass gegenüber dem Vorjahr die Mehrzahl der Strategien unverändert fortgesetzt und inhaltlich fortgeschrieben werden. Änderungen sind durch kursive Schrift kenntlich gemacht.

Handlungsschwerpunkt Integration

Strategie	Inhalt
1	<i>Schnelle und verbindliche Prozesse</i> schaffen die Basis für einen erfolgreichen Integrationsprozess (nicht nur im Neukundenprozess)
2	Durch einen Ausbau der bewerberorientierten Arbeitgeberkontakte und assistierten Vermittlung Kundinnen und Kunden den Zugang zu Arbeitgebern erleichtern und den Übergang in Arbeit ermöglichen
3	<i>Modulare Unterstützung marktnaher Kunden durch passgenaue, individuelle Hilfen im Bewerbungsprozesse (mia)</i>
4	Nutzung des ESF-Bundesprogramms für Langzeitarbeitslose für zusätzliche Integrationen der Zielgruppe in Beschäftigung
5	Weitere Profilierung des Jobcenters als Akteur und Dienstleister auf dem Arbeitsmarkt
6	Durch eine zielgerichtete Weiterentwicklung des Absolventenmanagements zur generellen Verbesserung der Integrationsquote nach Instrumenteneinsatz beitragen
7	<i>Steigerung der Nachhaltigkeit von Integrationen</i>
8	Durch Qualitätsmanagement bei Maßnahmen und Optimierung der Einkaufsprozesse bestmögliche Chancen durch qualitativ hochwertige Maßnahmen erhalten

Handlungsschwerpunkt Qualifizierung von Geringqualifizierten

Strategie	Inhalt
1	Intensive Verzahnung Bildungszielplanung mit aktuellen Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt und beruflichen Anforderungen auf Basis gemeinsamer Analysen und Planungsprozessen von Agentur für Arbeit und Jobcenter
2	Nutzung der Chancen des demografischen Wandels, um Bewerberinnen und Bewerber bis 40 Jahre in reguläre Ausbildungsplätze zu vermitteln („AUSBildung wird was“) mit rd. 120 Förderfällen

Strategie	Inhalt
3	Steigerung des Anteils abschlussorientierter FbW und betrieblicher Einzelumschulungen auf insgesamt 275 Förderfälle
4	Erhöhung der Wirksamkeit durch Verbesserung der Eingliederungsquote auf 40% in 2016

Handlungsschwerpunkt Abbau Langzeitleistungsbezug und Langzeitarbeitslosigkeit

Strategie	Inhalt
1	<i>Neu-Organisation des Bereich Markt und Integration ab 07/2015 zur Optimierung der Kontaktdichte und Betreuungsrelation aller Kundengruppen</i>
2	<i>Umsetzung des Projektes „Brücken bauen – (Fach)Kräfte gewinnen“ zur Mobilisierung der gesellschaftlichen Kräfte ab Mai/Juni 2016</i>
3	<i>Bedarfsgerechte Weiterentwicklung und Ergänzung des Portfolios für Langzeitbeziehende und Langzeitarbeitslose</i>
4	Steigerung der Aktivierung von Bestandslangzeitleistungsbeziehenden und – arbeitslosen unter Nutzung aller AMDL aus dem Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramm
5	Optimierung der Verzahnung von Arbeitsmarktdienstleistungen mit Leistungen nach § 16a SGB II
6	Steigerung des Outcomes des beschäftigungsorientierten Fallmanagements
7	<i>Fortsetzung der Aktivitäten zur Schaffung von Übergängen aus Minijobs/ nicht den Lebensunterhalt deckender Selbständigkeit in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung</i>
8	Erprobung von Ansätzen, die in der gesamten Bedarfsgemeinschaft wirken, um deren Kräfte zu mobilisieren, die Hilfebedürftigkeit zu überwinden, kombiniert mit Quartiersbezug
9	Menschen mit Migrationshintergrund eine lückenlose und effektive Förderkette vom Spracherwerb bis zur Vermittlungshilfe bieten
10	<i>Nutzung der zusätzlichen Chancen des Bundesprogramms „Soziale Teilhabe am Arbeitsmarkt“</i>
11	<i>Verbreiterung des Angebotsportfolios für Schwerbehinderte durch Umsetzung des Projektes „Talentwerkstatt“ im Rahmen der rechtskreisübergreifenden Inklusionsinitiative des BMAS</i>
12	<i>Steigerung des Übergangs von langzeitbeziehenden Selbständigen in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung durch Schaffung eines neuen kombinierten Beratungs- und Vermittlungsangebots (durch ESF Mittel)</i>

Handlungsschwerpunkt Beschäftigungsmöglichkeiten für Alleinerziehende nutzen

Strategie	Inhalt
1	Frühzeitige und bedarfsgerechte Aktivierung
2	Verzahnung mit den Leistungen nach §16a SGB II
3	Nutzung der Individualisierungsmöglichkeiten der Maßnahmen nach § 45 SGB III

Handlungsschwerpunkt Jugendliche in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt integrieren

Strategie	Inhalt
1	Intensive Begleitung von Jugendlichen während des letzten Regelschuljahrs
2	Assistierte Vermittlung nach Ausbildung oder bei Verzicht auf Ausbildung zugunsten einer Arbeitsaufnahme

Strategie	Inhalt
3	Konsequente Einbindung des g-AGS zur Nutzung vorhandener Ausbildungs- und Arbeitsstellen
4	<i>Optimierung der Angebotspalette (Produktionsschule.NRW, Neuaufstellung bei den Aktivierungshilfen)</i>
5	<i>Einkauf der Leistung Ausbildungsvermittlung von der Agentur für Arbeit</i>

Flüchtlingen den Zugang in Arbeit und Ausbildung ermöglichen

Strategie	Inhalt
1	<i>Schaffung einer zentralen, rechtskreisübergreifenden Anlaufstelle für Flüchtlinge</i>
2	<i>Nutzung und Optimierung des Sprachförderangebots</i>
3	<i>Nutzung der Einstellungs- und Ausbildungsbereitschaft des Handwerks</i>
4	<i>Strukturierte Unterstützung im Prozess der Anerkennung ausländischer Abschlüsse</i>

6.5. 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.

6.5.1. 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 2016	Mittelsatz 2016	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)	550	2.200.000 €	EGZ kompensieren Minderleistung und erhöhen die Einstellungsbereitschaft bei Arbeitgebern. Wegen Nachfrage in 2015 und erwarteten Integrationen mit Unterstützung von Menschen mit Fluchthintergrund erfolgt hier eine Steigerung.
Einstiegs geld (ESG)	80	150.000 €	ESG kann die Aufnahmebereitschaft einer Tätigkeit durch einen finanziellen Anreiz erhöhen.
Einstiegsqualifizierung (EQ U25)	50	100.000 €	EQ öffnet Jugendlichen den Zugang zu Betrieben und erhöht die Chancen auf einen regulären Ausbildungsplatz.
mia – modular-individuell-aktivierend	850	850.000 €	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. mia wird fortgesetzt in der bisherigen Konstellation als Angebot für Arbeitslose beider Rechts-

			kreise (siehe auch Strategie 3)
FTEC – Förder- und Erprobungscenter	530	555.840 €	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	3.060	3.935.840 €	

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 erfolversprechenden 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 Werbeterminen 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.
	• Strategischer Einsatz von Einstiegsgeld als Anreiz- und Stabilisierungsangebot für Kundinnen und Kunden
	• Ausbau der zielorientierten Zusammenarbeit mit dem gemeinsamen Arbeitgeberservice
	• Nutzung der Brückenfunktion der „Maßnahmen bei einem Arbeitgeber“ (MAG) und Wirkungsoptimierung durch strategischen Einsatz und Begleitung
• Ausbau der assistierten Vermittlung, Aufbau von Arbeitgeberkontakten, Unterstützung Kunden beim Arbeitgeber als Standard in allen Arbeitsvermittlungsteams	

Nutzung des ESF-Bundesprogramms für Langzeitarbeitslose für zusätzliche Integrationen der Zielgruppe in Beschäftigung

Das Jobcenter Düsseldorf plant, von Juli 2015 bis Juni 2017 insgesamt 300 zusätzliche Beschäftigungsverhältnisse für förderfähige Langzeitarbeitslose zu fördern. Dafür sind vier Be-

triebsakquisiteure im Einsatz, die aus der eigenen Belegschaft gewonnen wurden. Diese akquirieren Stellen, beraten Arbeitgeber und vermitteln gemeinsam mit dem ebenfalls über das Bundesprogramm geförderten Coaches Kunden passgenau zu Arbeitgebern.

Arbeitgeber erhalten für die Beschäftigung einen degressiven Nachteilsausgleich für 24 Monate (bzw. 36 Monate bei Intensivförderfällen). Für die geförderten Arbeitnehmer werden Mobilitätshilfen und Qualifizierung angeboten. Kernstück des Programms ist das beschäftigungsbegleitende Coaching, das die Nachhaltigkeit der Integration sicherstellen soll.



In 2016 stehen rd. 3,1 Mio. € für die Programmumsetzung zur Verfügung, die in einem zentralen Projektteam im Standort Mitte umgesetzt wird. Rd. 190 Förderfällen sind bis zum Jahresende 2016 insgesamt geplant.

Weitere Profilierung des Jobcenters als Akteur und Dienstleister auf dem Arbeitsmarkt

Durch den Ausbau der bewerberorientierten Arbeitgeberkontakte wird auch die Wahrnehmung des Jobcenters als Akteur auf dem Arbeitsmarkt verbessert. 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 Werbetermine 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
	• Teilnahme des Jobcenters Düsseldorf an der zentralen Kampagne „Arbeit sichtbar machen“, um die Kundinnen und Kunden im Gebäude bereits auf das Kernthema „Arbeit“ einzustimmen.

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

Die Verbesserung der Wirkung des Instrumenteneinsatzes ist und bleibt eine große Herausforderung, der sich das Jobcenter u.a. durch den zielgerichteten Ausbau und die wirkungsorientierte Weiterentwicklung des Absolventenmanagements stellt.

Strategie	Maßnahmen
<i>Durch eine zielgerichte-</i>	• Das erweiterte Konzept des Jobcenters zum Absolventenmanagement beschreibt die Basis für ein erfolgreiches Handeln. Es wird auf die Anlage 1.4. verwiesen.

Strategie	Maßnahmen
<i>te Weiterentwicklung des Absolventenmanagements zur generellen Verbesserung der Integrationsquote nach Instrumenteneinsatz beitragen.</i>	<ul style="list-style-type: none"> • 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.
	<ul style="list-style-type: none"> • Intensivierung der Kundenbetreuung in den letzten drei Monaten vor Abschluss einer abschlussorientierten oder länger als sechs Monate dauernden Fort- und Weiterbildung mit folgenden Maßnahmen:
	<ul style="list-style-type: none"> • Profiling aktualisieren und ggf. Profillage anpassen
	<ul style="list-style-type: none"> • Vermittlungsstrategien neu festlegen
	<ul style="list-style-type: none"> • neue Eingliederungsvereinbarung schließen
	<ul style="list-style-type: none"> • Einstellungsmöglichkeiten bei Arbeitgebern ggf. beim Praktikumsbetrieb prüfen
	<ul style="list-style-type: none"> • Zusammenarbeit mit dem gemeinsamen Arbeitgeberservice intensivieren und proaktiv gestalten
<ul style="list-style-type: none"> • Trägerbetreuung von Bildungsträgern in rechtskreisübergreifender Zusammenarbeit mit der Agentur 	

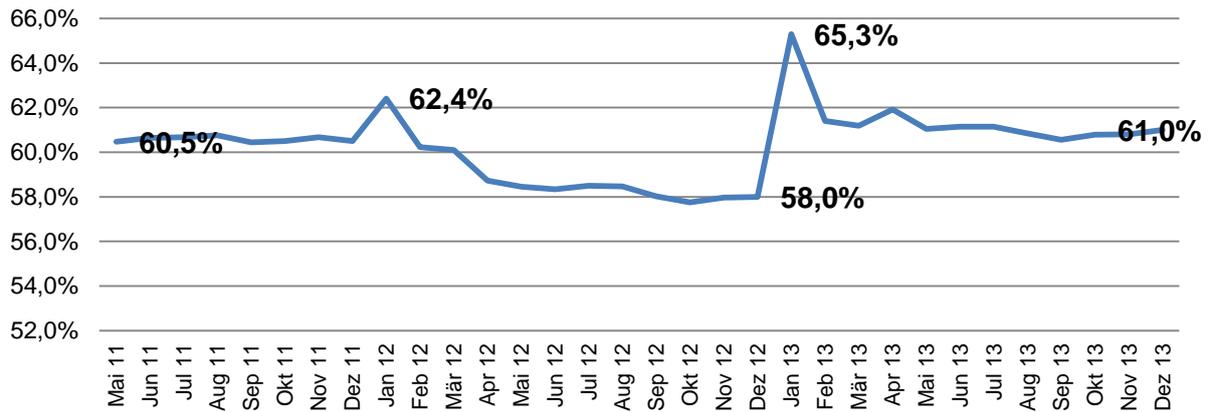
Steigerung der Nachhaltigkeit von Integrationen

In der gesellschaftlichen Diskussion spielt die Nachhaltigkeit von Integrationen von SGB II Beziehenden eine zunehmende Rolle, bei es stets um den Vorwurf geht, die Jobcenter setzen eher auf schnelle als auf nachhaltige Integrationen (siehe dazu auch verschiedene IAB-Berichte). Es gibt zudem konkrete Überlegungen, das Zielsystem SGB II um diesen Parameter zu erweitern.

Im Sinne der Kennzahlen nach § 48a SGB II gilt eine Integration dann als nachhaltig, wenn der vermittelte erwerbsfähige Leistungsberechtigte nach 12 Monaten sozialversicherungspflichtig beschäftigt ist. Dabei ist es irrelevant, ob die ursprüngliche Integration ursächlich für das aktuell bestehende Beschäftigungsverhältnis gewesen ist. Ferner haben Unterbrechungen der sozialversicherungspflichtigen Tätigkeit(en) keine Auswirkung auf die Nachhaltigkeitsbetrachtung. Die Angaben werden aus den Beschäftigtendaten ermittelt. Entscheidend ist allein der Beschäftigungsstatus der Person an dem Stichtag, der ein Jahr nach dem Berichtsmonat der Integrationszählung liegt. Dieser Anteil wird in Relation zu allen Integrationen in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung gesetzt. Aufgrund des langen Betrachtungszeitraums von 12 Monaten, der noch um eine Wartefrist von 6 Monaten verlängert wird, können aktuell nur Daten bis Ende 2013 betrachtet werden.

Aus der nachfolgenden Auswertung ist zu entnehmen, dass zum letzten verfügbaren Stichtag 61% der Integrationen als nachhaltig zu betrachten waren. Gegenüber dem Höchstwert von 65,3% im Januar 2013 sind die Werte gesunken und bewegen sich auf dem Niveau des gesamten Betrachtungszeitraums.

Nachhaltigkeit von Integrationen 2011 bis 2013



Düsseldorf liegt mit einer Nachhaltigkeitsquote von 61,0% marginal über der des Vergleichstyps mit 60,7% oder des Landes NRW mit 59,6%. Das Jobcenter sieht hier jedoch Steigerungspotenziale, die es auszuschöpfen gilt.

Strategie	Maßnahmen
<i>Steigerung der Nachhaltigkeit von Integrationen</i>	<ul style="list-style-type: none"> Beratung der Kundinnen und Kunden mit dem Ziel, Nachbetreuungsangebote anzunehmen; Vereinbarung der Nutzung in Eingliederungsvereinbarung
	<ul style="list-style-type: none"> Ausbau der Angebote in Maßnahmeform mit Nachbetreuung bei Integrationen (allein rd. 2.600 Eintritte in Maßnahmen nach § 45 SGB III umfassen Nachbetreuung)
	<ul style="list-style-type: none"> Erprobung des Coachings im Rahmen des ESF-Sonderprogramms als Baustein zur Steigerung der Nachhaltigkeit
	<ul style="list-style-type: none"> Nutzung der Möglichkeiten, beschäftigungsbegleitendes Coaching über AVGS-MAT anzubieten
	<ul style="list-style-type: none"> Strategische Nutzung von Einstiegsgeld für Kundinnen und Kunden, um eine Beschäftigung zu stabilisieren. Hier sollen die Förderfälle für ESG bei Aufnahme einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung erheblich gesteigert werden. Das Produkt ist bisher im Jobcenter Düsseldorf ein Nischenprodukt, kann aber sowohl Arbeitsaufnahmen erleichtern, den Übergang aus Leistungsbezug in Arbeit unterstützen und die Nachhaltigkeit fördern.
	<ul style="list-style-type: none"> Erprobung der nachgehende Betreuung durch Integrationsfachkräfte im Rahmen vorhandener Personalressourcen

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.

6.5.2. Handlungsschwerpunkt Qualifizierung Geringqualifizierter

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.

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.

Für das Jahr 2016 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 2016	Mittelansatz 2016	Funktion im Integrationsprozess
Fort- und Weiterbildung (FbW)	1.700	8.500.000 €	Vermittlung der für eine Integration erforderlichen Qualifizierungen in Form von Teilqualifikationen oder abschlussorientierten Angeboten („Umschulungen“).
Außerbetriebliche Berufsausbildung (BaE)	116	2.750.000 €	Jugendliche, die keinen regulären Ausbildungsplatz finden können, erhalten die Chance auf eine anerkannte Berufsausbildung (98 Plätze);
Assistierte Ausbildung (AsA)	18	50.000 €	Neues Produkt aus der Initiative „Betriebliche Ausbildung hat Vorfahrt“ für förderungsbedürftige junge Menschen und ihre Ausbildungsbetriebe, damit die Ausbildung erfolgreich abgeschlossen werden kann. Dazu gehört die Erschließung neuer betrieblicher Ausbildungsmöglichkeit durch ein attraktives Unterstützungspaket.
Ausbildungsbegleitende Hilfen (abH)	34	Betrag bei BaE 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. (31 Plätze)
Summe	1.868	11.300.000 €	

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

Um die Planungsqualität zu erhöhen, wird wie in den Vorjahren eine gemeinsame Bildungszielplanung von Jobcenter und Agentur vorgenommen, die mit den Anforderungen des lokalen Arbeitsmarkts noch besser als bisher harmonisieren soll. Die Bildungszielplanung basiert auf den Teamergebnissen und wird durch die Erkenntnisse aus dem gemeinsamen Arbeitgeberservice validiert. 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 2016 in Bildungsmaßnahmen nach der Bildungszielplanung geplant. In der konkreten Umsetzung können sich natürlich aufgrund geänderter Rahmenbedingungen und/oder Kundenressourcen Schwerpunktverlagerungen ergeben:

Bildungszielplanung 2016		Förderung BGS	davon ab- schluss- orientiert
	Bereich		
1	Land-, Forst- und Tierwirtschaft und Gartenbau	0	0
2	Rohstoffgewinnung, Produktion und Fertigung	140	45
3	Bau, Architektur, Vermessung und Gebäudetechnik	60	5
4	Naturwissenschaft, Geografie und Informatik	150	10
5	Verkehr, Logistik, Schutz und Sicherheit	660	55
6	Kaufm. Dienstl., Warenhandel, Vertrieb, Hotel und Tourismus	100	60
7	Unternehmensorg., Buchhaltung, Recht und Verwaltung	350	70
8	Soziales/Gesundheit	240	30
9	Sprach-, Literatur-, Geistes-, Gesells.- u. Wirtschaftsw.	0	0
10	Weitere, nicht aufgeführte Qualifizierungen	0	0
	Summe	1700	275

Im Bereich der Externenprüfung wird durch die Steigerung des Kundenanteils mit Migrations- bzw. Fluchthintergrund von einem noch nicht in toto abschätzbaren Bedarf an Fort- und Weiterbildungen in Zusammenhang mit Externenprüfungen ausgegangen. Allerdings muss im Vorfeld die Sprachkompetenz entsprechend ausgebaut werden.

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.

Nutzung von durch den demografischen Wandel nicht mehr besetzbaren regulären Ausbildungsplätzen

Stellenakquise über den gemeinsamen Arbeitgeber-Service

Betriebliche Einzelumschulung in Unternehmen

TN Mobilisierung über verschiedene Maßnahmen

Eignungsfeststellung über den Berufspsychologischen Service

abschlussorientierte Fort- und Weiterbildung

Berücksichtigung in der Bildungszielplanung

Für die Initiative kommen grundsätzlich alle motivierten, umschulungs- bzw. ausbildungswilligen und -fähigen Kundinnen und Kunden, also auch Arbeitsuchende, § 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 2016 werden 120 bis 150 Förderfälle angestrebt.

Halten des Anteils abschlussorientierter FbW und betrieblicher Einzelumschulungen

Für das Jahr 2016 plant das Jobcenter Düsseldorf 275 abschlussorientierte Fort- und Weiterbildungen. Damit wird gegenüber dem Vorjahr eine Steigerung um 10% vorgesehen. Basis sind die Anforderungen des Arbeitsmarktes und die Potenziale der Kundinnen und Kunden.

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
Steigerung des Anteils betrieblicher Einzelumschulungen	• Zentrale 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

	<ul style="list-style-type: none"> • Nutzung von MAG als Anlass und Chance, betriebliche Einzelumschulung als sinnvolle Option gezielt anzusprechen
	<ul style="list-style-type: none"> • 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:

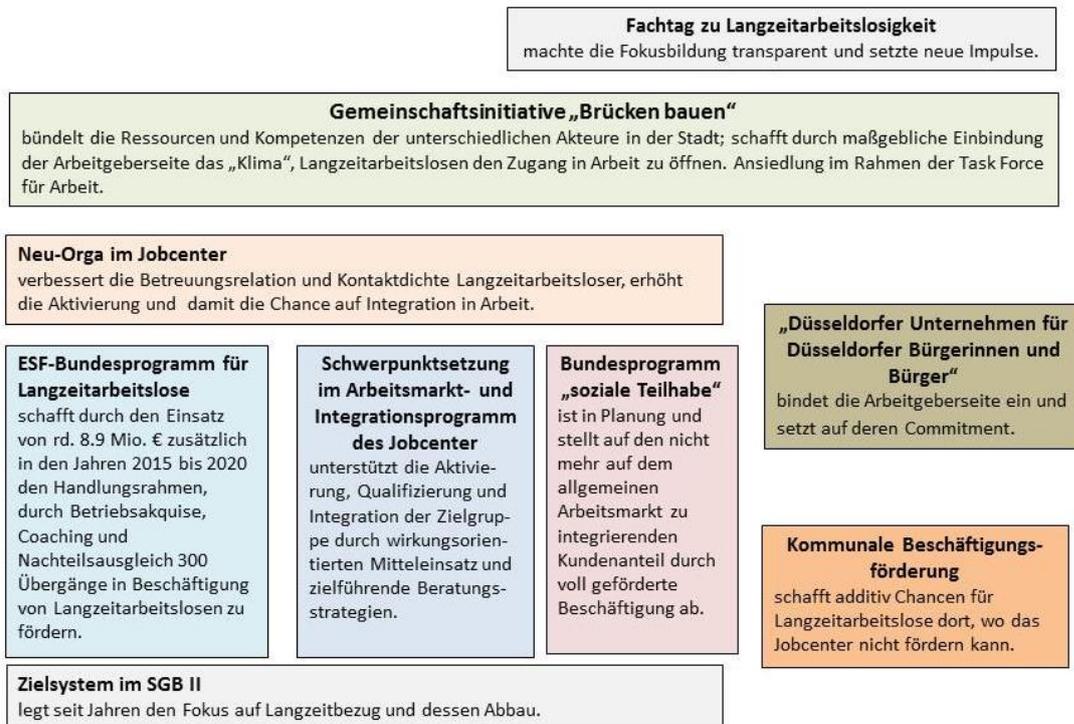
Strategie	Maßnahmen
<i>Erhöhung der Wirksamkeit durch Verbesserung der Integrationsquote</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Berufskunde und Arbeitsmarktkenntnisse der Integrationsfachkräfte verbessern
	<ul style="list-style-type: none"> • umfassende Prüfung aller Voraussetzungen für eine FbW vor Ausgabe eines Bildungsgutscheins, gerade in Zweifelsfällen
	<ul style="list-style-type: none"> • Nutzung von MAG zur Eignungsabklärung und Überprüfung der individuellen Bildungszielplanung
	<ul style="list-style-type: none"> • Nutzung der bestehenden Angebote zur Eignungsprüfung von potenziellen Teilnehmenden an FbW wie Berufspsychologischer Dienst, um den späteren Erfolg weitestgehend sicherzustellen.
	<ul style="list-style-type: none"> • Fokussierung der Angebote auf staatlich bzw. offiziell anerkannte Abschlüsse statt auf reine Trägerzertifikate (zum Beispiel eher Altenpflegehelfer statt „Seniorenbegleiter“ o.ä.)
	<ul style="list-style-type: none"> • Unterstützung der Kundinnen und Kunden bei der Auswahl geeigneter Bildungsanbieter im Rahmen der gesetzlichen Neutralitätspflicht durch Aushändigung von Leitfragen zur Trägersauswahl
	<ul style="list-style-type: none"> • Bewertung der Unterrichtsformen (z.B. Telelearning) vor dem Hintergrund der individuellen Leistungsfähigkeit der Kundinnen und Kunden und klare Vorgaben im Bildungsgutschein
	<ul style="list-style-type: none"> • Sicherstellung der korrekten Abbildung in den BA-Systemen
	<ul style="list-style-type: none"> • Konsequentes, erst mit der Integration in Arbeit endendes Absolventenmanagement
	<ul style="list-style-type: none"> • Trägerbetreuung von Bildungsträgern in rechtskreisübergreifender Zusammenarbeit mit der Agentur
	<ul style="list-style-type: none"> • Implementierung eines Teilnehmermanagements durch einen „Fahrplan FbW“

6.5.3. Handlungsschwerpunkt Reduzierung Langzeitbezug und Langzeitarbeitslosigkeit

Ziel ist die weitere Reduzierung der Zahl der Langzeitbeziehenden um 1% durch Steigerung der Aktivierung, durch das angekündigte ESF-Bundesprogramm wie auch durch das Erschließen von Beschäftigungsmöglichkeiten.

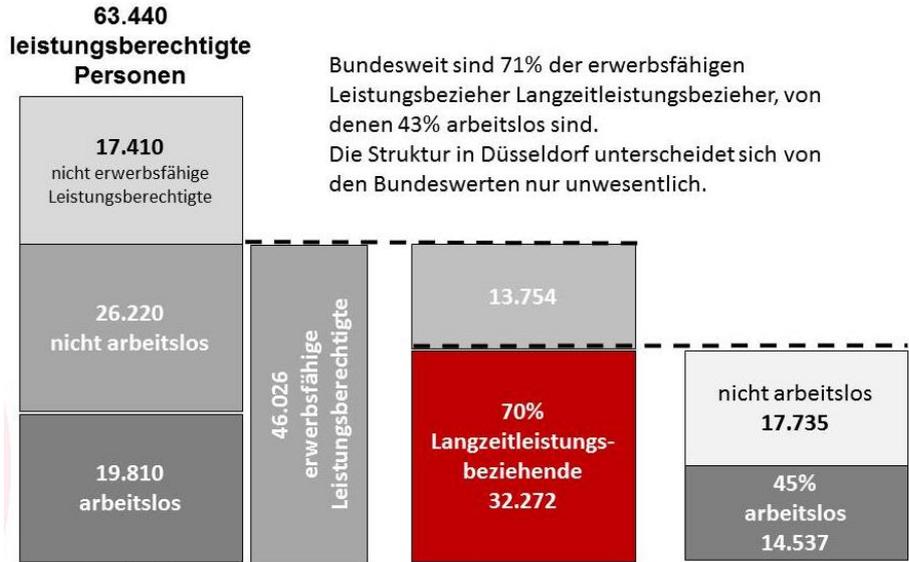
Die Reduzierung des Langzeitleistungsbezugs ist das Masterthema im SGB II. Diese Aufgabe gehört zu den größten Herausforderungen, da hier in der Regel verschiedene Problemlagen zusammenfallen und die Chancen auf eine den Lebensunterhalt deckende Beschäftigung vergleichsweise gering sind.

Die Reduzierung ist ein Thema, an dem unterschiedliche Akteure und unterschiedliche Aktivitäten synergetisch zusammengeführt werden, wobei das folgende Schaubild sich auf die wesentlichen Stränge reduziert. Der Fachtag aus dem Herbst 2014 kann durchaus als Startschuss für eine bessere Zusammenarbeit aller Akteure und eine Verankerung des Themas in der Stadtgesellschaft angesehen werden.



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.

Langzeitleistungsbezie- hende sind keine homo- gene Gruppe, so dass es auch keine allgemein wirkende Gesamtstrategie geben kann. Beispielswei- se 37% der Teilneh- menden an Fort- und Weiter- bildung sind Langzeitleis- tungsbeziehende.



Neu-Organisation des Bereichs Markt und Integration ab 07/2015 zur Optimierung der Kontaktdichte und Betreuungsrelation für alle Kundengruppen

Die Grundzüge der Neu-Organisation des Bereichs Markt und Integration wurden im Kapitel 2 unter Aufbau- und Ablauforganisation dargestellt. Zur Vermeidung von Dopplungen wird darauf verwiesen.

Die ressourcenneutrale Umverteilung des eingesetzten Personals erlaubt eine Verbesserung der Betreuung und eine höhere Kontaktdichte insbesondere für die marktfernen Profillagen. Faktisch wird für die Profillage Entwicklungsprofil (EP), in der sich rd. 23% der Langzeitleistungsbeziehenden befinden, die Kontaktdichte verdreifacht, für die beiden untersten Profillagen (rd. 40% der Langzeitleistungsbeziehenden) wird sie immerhin verdoppelt.

Kundengruppe	Kontaktdichte	
	Alt	Neu
Marktnahe (MP, AP, FP)	monatlich	monatlich
Marktfernere (EP)	2 x Jahr	6 x Jahr
Marktferne (SP)	2 x Jahr	4 x Jahr
Marktferne (UP)	1 x Jahr	2 x Jahr

12% der Langzeitbeziehenden befinden sich im Förderprofil mit einer monatlichen Kontaktdichte (wie bisher).

Maßgeblich ist der individuelle Integrationsprozess, der durch die zuständige Integrationsfachkraft gesteuert wird. Durch die Implementierung der Beratungskonzeption SGB II (BeKo) im Jahr 2016 wird hier eine weitere Optimierung erwartet.

Integrationsarbeit wird in Kundengesprächen verwirklicht. Daher ist das wichtigste Ziel der Beratungskonzeption SGB II, die Gesprächs- und Handlungskompetenz von Integrationsfachkräften in Jobcentern zu stärken. Die Beratungskonzeption SGB II hilft dabei, Gespräche zu strukturieren, Ressourcen der Kundinnen und Kunden systematisch zu identifizieren, Handlungsspielräume zu erweitern und professionell mit Widerständen umzugehen.

Umsetzung des Projektes „Brücken bauen – (Fach)Kräfte gewinnen“ - Mobilisierung der gesellschaftlichen Kräfte

Die Gemeinschaftsinitiative „Brücken bauen“ bündelt die Ressourcen und Kompetenzen der unterschiedlichen Akteure in der Stadt. Sie schafft durch maßgebliche Einbindung der Arbeitgeberseite das „Klima“, Langzeitarbeitslosen den Zugang in Arbeit zu öffnen.



In einer besseren Verknüpfung mit der Arbeitgeberseite und der stärkeren Berücksichtigung konkreter Anforderungen an den potenziellen Arbeitnehmer besteht ein zusätzliches Potenzial für Vermittlungserfolge von Langzeitarbeitslosen. Bestehende Beschäftigungsmöglichkeiten zu erschließen und durch Jobdesign neue zu schaffen, ist eine Aufgabe der Betriebsakquisiteure. Dann müssen mit den Arbeitgebern Voraussetzungen und Qualifizierungen abgesprochen werden. Dazu müssen Langzeitarbeitslose die Möglichkeit erhalten, sich in Betrieben zu erproben.

Das Zusammenbringen von Arbeitssuchenden und Betrieben bedarf einer Koordination. In einer wirtschaftsnah angesiedelten Koordinierungsstelle arbeiten Betriebsakquisiteure, Projektkoordination und die Betriebe Hand in Hand. Unterstützt werden sie dabei durch die Expertise der lokalen Akteure des Arbeitsmarkts, um mehr Langzeitarbeitslose als bisher nachhaltig in Beschäftigung zu integrieren. Dazu wird eine Koordinierungsstelle bei der Düsseldorfer Unternehmerschaft geschaffen, die zu Beginn 2016 ihre Arbeit aufnehmen soll.

Das Jobcenter erwartet von dieser Koordinierungsstelle nicht nur eine spürbare Unterstützung bei der Umsetzung des ESF-Sonderprogramms für Langzeitarbeitslose, sondern eine generelle Verbesserung des Zugangs zu Betrieben und Öffnung derselben für die Beschäftigung Düsseldorfer Langzeitarbeitsloser.

Die Wirkungen der Koordinierungsstelle können nicht unmittelbar gemessen werden, sondern nur durch eine generelle Erhöhung der Integrationsquote Langzeitbeziehender wie auch durch Hilfsgrößen wie akquirierte Stellen im ESF-Bundesprogramm oder auch zusätzliche Möglichkeiten durch eingeworbene Möglichkeiten für MAGs.

Bedarfsgerechte Weiterentwicklung und Ergänzung des Portfolios für Langzeitbeziehende und Arbeitslose

Das Jobcenter Düsseldorf hat im Planungsprozess das bestehende Angebot kritisch hinterfragt, auch vor dem Hintergrund der nicht immer befriedigenden Nutzung der Aktivcenter als niederschwelligstes Angebot im Portfolio. Während Aktivcenter für erheblich, primär gesundheitlich eingeschränkte Menschen gut nachgefragt wurden, ließ dieses bei anderen Kundengruppen zu wünschen übrig. Als eine Ursache wurde auch das Fehlen sinnstiftender Arbeit angesehen.

Daher erfolgt zu 2016 eine Neuaufstellung der Hilfen für Marktferne:

bisherige Aktivcenter			Neuaufstellung		
Maßnahme	Eintritte	Mittel in Mio. €	Maßnahme	Eintritte	Mittel in Mio. €
Aktivcenter Haustechnik	134	0,3	Aktivcenter Haustechnik läuft aus in 2016	30	0,1
Aktivcenter Lager/Logistik	269	0,5	Neu: Aktivcenter intensive Unterstützung	100	0,2
Aktivcenter HOGA	95	0,2	Modellprojekt „Chance Zukunft“	50	0,2
Aktivcenter IT-Medien	90	0,2	Neu: „Fit for Job II“	150	0,6
Aktivcenter psych. Kranke	146	0,5	Fortsetzung Aktivcenter psych. Kranke	150	0,5
Summe	734	1,7	Summe	480	1,6

Das Produkt Aktivcenter wird künftig nur auf spezielle, besonders benachteiligte Personengruppen beschränkt. Für alle anderen wird die Produktpalette je nach Unterstützungsbedarf breiter aufgefächert. Das Element „produktives Arbeiten“ wird durch die neue Maßnahme „Fit für Job II“ gestärkt.

Das Angebot wird diversifizierter und dadurch zielgruppenadäquater. Das Modellprojekt „Chance Zukunft“ mit einer knapp 50% Kofinanzierung durch das Land NRW spricht den Personenkreis der 25 bis 35 Jährigen an, die einer intensiven Betreuung bedürfen, vom Jobcenter aber nicht (mehr) adäquat erreicht werden können.



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

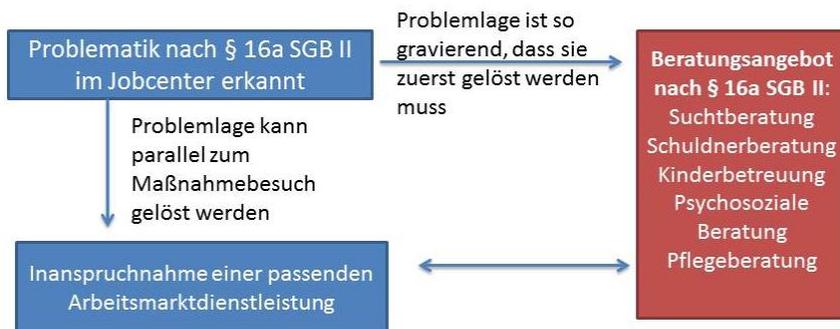
Instrument	Eintritte 2016	Mittelansatz 2016	Funktion im Integrationsprozess
Aktivcenter mit unterschiedlichen Praxisfeldern als spezielle Angebote für Menschen mit besonderen Problemlagen	280	945.990 €	(Wieder-)Herstellung von Tagesstruktur und (Neu)Start eines Integrationsprozesses. Das Aktivcenter ist das niederschwelligste Angebot des Jobcenters. Es soll die Basis für weitere Schritte legen.
Arbeitsgelegenheiten	1.420	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	140	988.200 €	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.
Fit for Job II	150	588.000 €	Ableitet aus dem ursprünglichen „Fit für Job“ soll hier für marktferne Menschen der Zugang zu Tagesstruktur geschaffen und eine Berufswegplanung vorgenommen werden (Ersatzangebot für Aktivcenter)
Maßnahme für große Bedarfsgemeinschaften	100	307.800 €	Es wird auf die folgende Darstellung verwiesen.
Orientierungswerkstatt	230	375.240 €	In der Orientierungswerkstatt wird mit Kundinnen und Kunden mit unklarer gesundheitlicher Leistungsfähigkeit eine tragfähige Berufswegplanung erarbeitet.
OPTIMA	720	813.600 €	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	250	200.000 €	Komplexe Bedarfslagen bedürfen oft individueller Hilfen, die vom „Selbstvermittlungcoaching“ bis hin zu Einzelfallhilfen gehen. Die Nutzung dieses flexiblen Instruments ist steigend.
Förderung von Arbeitsverhältnissen (FAV)	100	2.200.000 €	Soziale Integration durch öffentlich geförderte Beschäftigung nach vergeblicher intensiver Aktivierung bei einer negativen sonstigen Vermittlungsprognose.
Summe	3.390	9.818.830 €	

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>	• Weiterentwicklung des Fachkonzeptes für das beschäftigungsorientierte Fallmanagement
	• 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

Fortsetzung der Aktivitäten zur Schaffung von Übergängen aus Minijobs/ nicht den Lebensunterhalt deckender Selbständigkeit in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung

Die Personenkreise der Aufstocker und Minijobber und Selbständigen im SGB II Bezug haben traditionell in Düsseldorf einen hohen geschäftspolitischen Stellenwert. Minijobs an sich sind kein Problem, sofern sie als Einstieg in einer sozialversicherungspflichtige Beschäftigung dienen und nicht zu einem Dauerzustand werden.

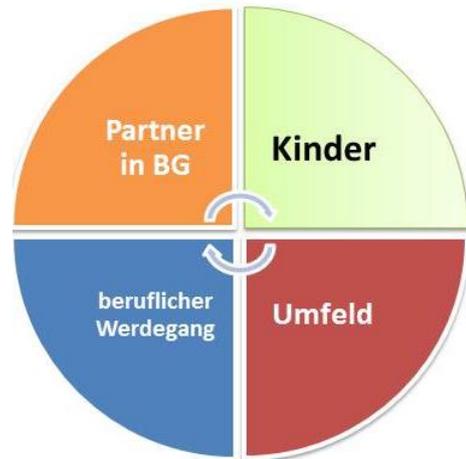
Strategie	Maßnahmen
<i>Fortsetzung der Aktivitäten zur Schaffung von Übergängen aus Minijobs/ nicht den Lebensunterhalt deckender Selbständigkeit in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung</i>	• Maßnahme in Angebotsform für Minijobber mit dem Ziel der Umwandlung in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung mit 400 Plätzen pro Jahr
	• Fortsetzung der Zusammenarbeit mit den Wirtschaftssenatoren 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
	• Unterstützung bei Bestreben, die Arbeitszeit zu erhöhen und Schaffung flankierender Unterstützung z.B. bei Kinderbetreuung
	• Steigerung des erzielbaren Einkommens durch ergänzende Qualifizierungen
	• Fokus auf weitere erwerbsfähige Personen in der Bedarfsgemeinschaft richten, damit deren Einkommen die Hilfebedürftigkeit überwindet
	• Unterstützung bei alternativer Stellensuche
	• 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, die bis Anfang 2017 laufen.



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
<i>Menschen mit Migrationshintergrund eine lückenlose und effektive Förderkette bieten vom Spracherwerb bis zur Vermittlungshilfe</i>	• stringentes Fördersystem über Integrationskurse, sich anschließende berufsbezogene Sprachkurse mit flankierenden Arbeitsmarktdienstleistungen vorhalten
	• Anerkennung vorhandener ausländischer Abschlüsse durch stringentes Fördersystem, beginnend bereits im Integrationskurs
	• modulare Ergänzungsqualifikationen unterstützen im Anerkennungsverfahren ausländischer Abschlüsse
	• Erkennen des Migrationshintergrundes als Stärke, auf die im Vermittlungsprozess aufgebaut werden kann
	• Nutzung der Einstellungschancen in der sogenannten Migrantenökonomie und gezielte Ansprache derselben
	• Nutzung solcher Fort- und Weiterbildungen, die gezielt Stützunterricht für Menschen mit Migrationshintergrund anbieten (z.B. Berufssprache, Stützunterricht Deutsch)

Nutzung der zusätzlichen Chancen des Bundesprogramms „Soziale Teilhabe am Arbeitsmarkt“

Das Bundesprogramm „Soziale Teilhabe am Arbeitsmarkt“ sieht öffentlich geförderte Beschäftigung für besonders arbeitsmarktferne Langzeitarbeitslose vor, die keine direkte Chance auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt haben. Primäres Ziel des Programms soll sein, soziale Teilhabe am Arbeitsmarkt zu ermöglichen.

Das Programm beschreibt zwei Zielgruppen:

- seit mindestens vier Jahren im Leistungsbezug und aktuell arbeitslos
- 35. Lebensjahr vollendet
- erfolglose bisherige Integrationsbemühungen und negative Prognose
- mittel- bis langfristig integrierbar
- gesundheitliche Einschränkungen oder Bedarfsgemeinschaft mit Kindern

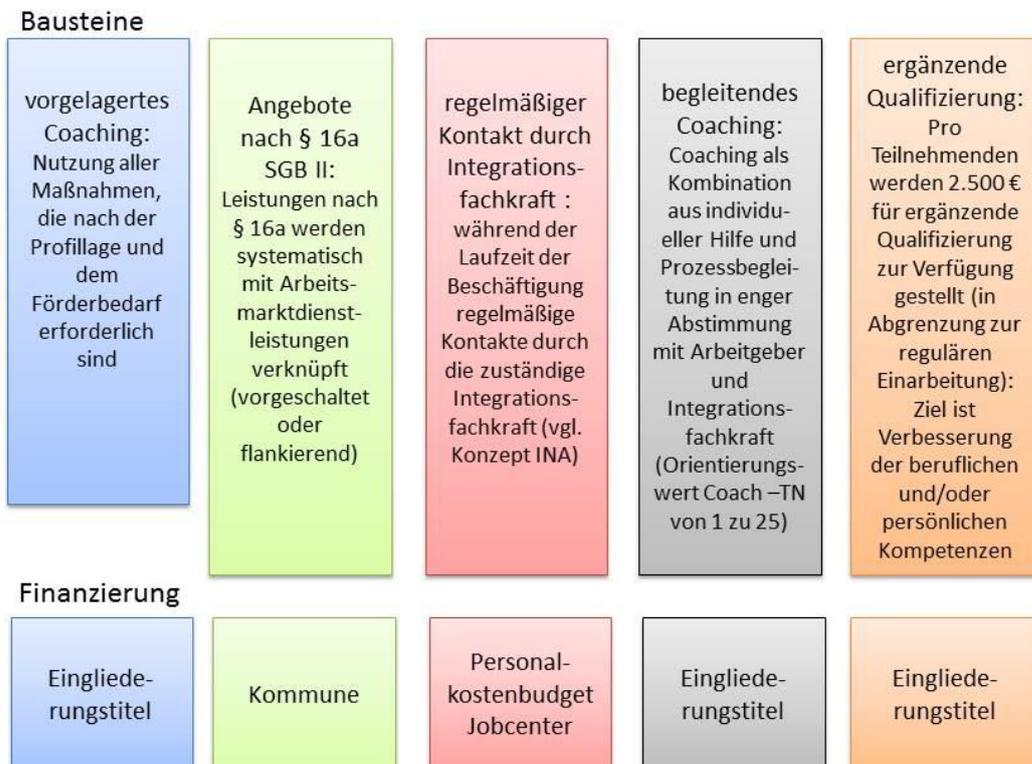
Die Arbeitsfelder müssen zusätzlich, wettbewerbsneutral und gemeinnützig sein. Die Vergütung auf Basis des Mindestlohns wird voll erstattet (30 Stunden/Woche maximal). Eine Förderung von Strukturen, Anleitern etc. ist nicht vorgesehen. Maßgeblich für die Auswahl der Projekte sind flankierende, vom Jobcenter finanzierte Angebote zur Beschäftigung.

Der Förderaufruf erfolgte am 29.04.2015 mit Frist, sich bis zum 30.06.2015 zu bewerben. Das Jobcenter Düsseldorf hat sich mit 100 Förderfällen beworben. Zuvor war bei Interessenabfrage bei lokalen Beschäftigungsträgern und Wohlfahrtsverbänden erfolgt, die rd. 130 potenzielle Beschäftigungsmöglichkeiten angeboten haben. Darunter auch einige Beschäftigungsfelder im Kontext Flüchtlinge.

Das Jobcenter Düsseldorf hat nunmehr einen Bewilligungsbescheid über rd. 4,3 Mio. € erhalten.

Ergänzt wird die Programmumsetzung um ein lokales Unterstützungsangebot, dessen Vorhalten aus Sicht des Fördergebers und des Jobcenters zwingend ist. Folgende Förderbausteine werden vorgehalten:

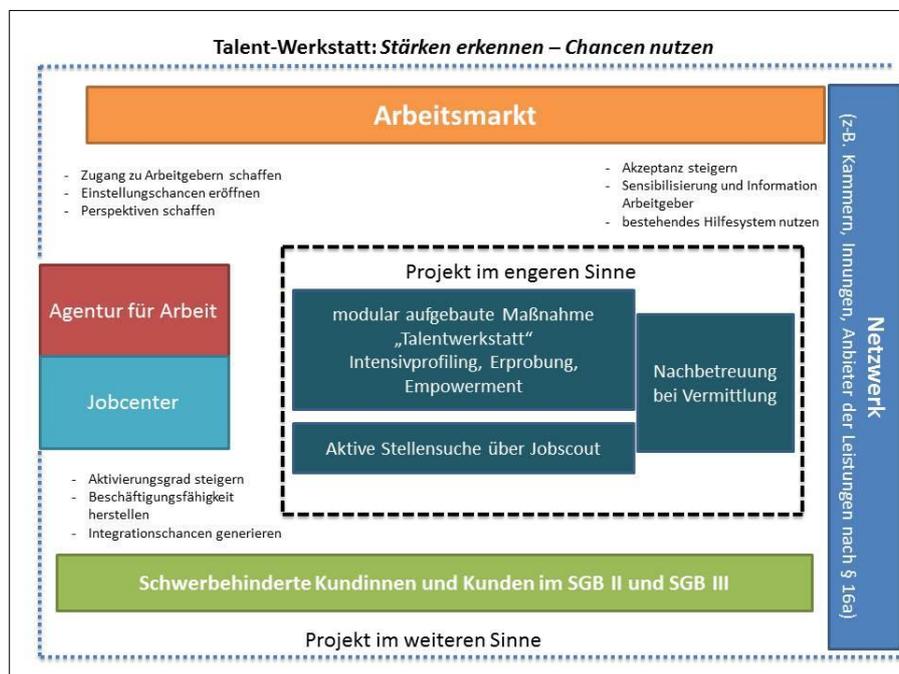
Förderbausteine Düsseldorf „Soziale Teilhabe am Arbeitsmarkt“



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

Da schwerbehinderte Menschen 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 sind, haben sich Agentur und Jobcenter erfolgreich bei der rechtskreisübergreifenden bundesweiten Inklusionsinitiative beworben. Das

Projekt „Talentwerkstatt - Stärken erkennen – Chancen nutzen“ startet im November 2015 seinen Echtbetrieb, der auf drei Jahre ausgelegt ist.



„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 der Arbeitgeberseite durch den Jobscout soll ein Beitrag geschaffen werden, die Akzeptanz dort zu verbessern und Menschen mit Schwerbehinderung als eine Lösung zur Fachkräftesicherung zu profilieren, um die bisher weitestgehend defizitorientierte Wahrnehmung zu überwinden. 60 Plätze stehen pro Jahr zur Verfügung.

6.5.4. 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 Akti- vierung</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 2016	Mittelansatz 2016	Funktion im Integrationsprozess
Vermittlungsprojekt für Alleinerziehende und Frauen	348	626.400 €	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: "Teilzeitberufsausbildung - Einstieg begleiten - Perspektiven öffnen"	10	ESF-Mittel	Vorbereitung und Unterstützung bei der Suche nach einem Teilzeitausbildungsplatz
Summe	443	1.066.400 €	

6.5.5. 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,

Kein Abschluss ohne Anschluss

Von der Schule in den Beruf – Wirksames Übergangssystem

Mit dem Übergangssystem soll Jugendlichen in NRW der Start in die berufliche Ausbildung erfolgreicher als bisher ermöglicht werden, um unnötige Warteschleifen zu vermeiden. Zugleich soll es dazu beitragen, die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen zu stärken, da junge Fachkräfte schneller und gezielter ihre Ausbildung oder ihr Studium abschließen können. Das neue Übergangssystem ist daher ein Element präventiver Jugend-, Sozial-, Wirtschafts- und Arbeitsmarktpolitik.



Die Aktivitäten des Jobcenters Düsseldorf für Jugendliche sind in dieses System eingebettet. Hier bestehen enge Netzwerke zu allen Akteuren, die im Jugend-Jobcenter gebündelt werden.

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 Integrationsfachkräften 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
<i>Intensive Begleitung von Jugendlichen während des letzten Regelschuljahrs</i>	<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 Integrationsfachkräfte zeitnah in unser Hilfesystem eingesteuert. • 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.

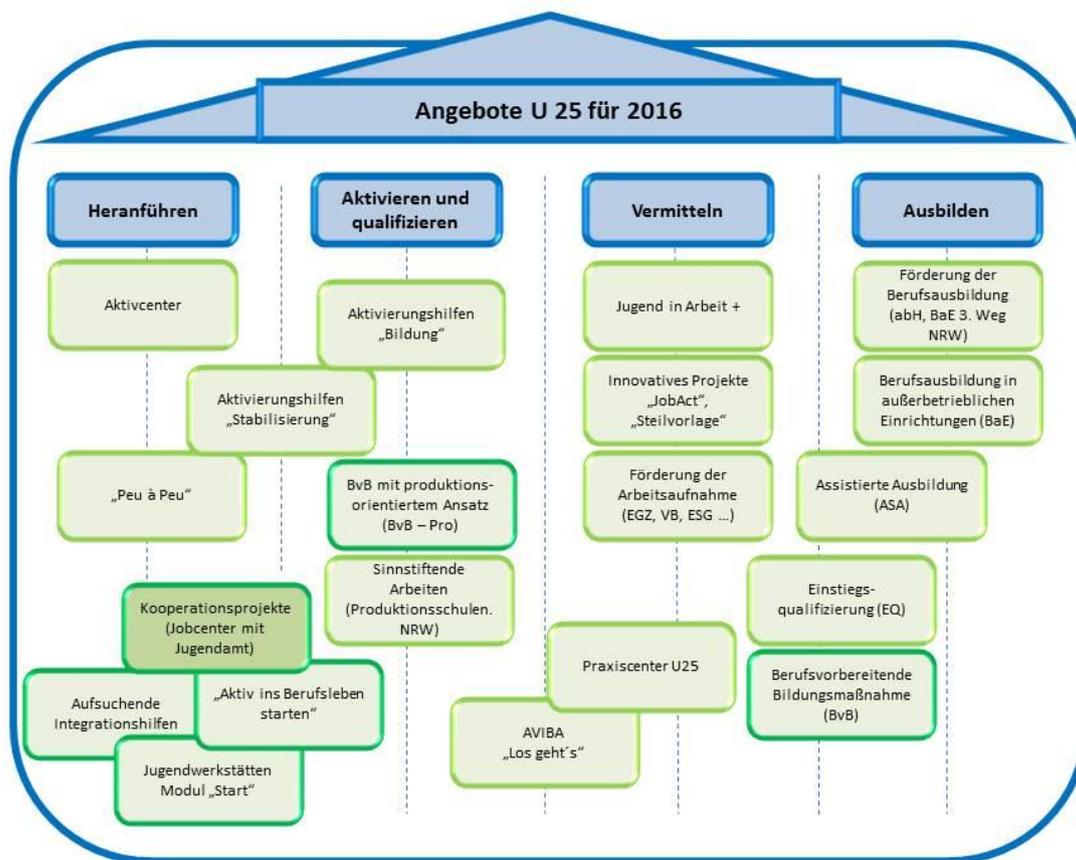
Auch alle weiteren zur Verfügung gestellten Unterstützungen, wie tagesaktuelle Hinweise, Stellenanzeigen ausgewählter Zeitungen oder Informationen zu besetzenden „Helferstellen“ werden von den Integrationsfachkräften U25 gern und intensiv genutzt.

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 2015/2016 wird das bestehende Angebot der Produktionsschule.NRW. um 18 Plätze ausgeweitet.

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.

Die Aktivierungshilfen werden bedarfsgerecht leicht reduziert und neu strukturiert in die Bereiche „Bildung“ und „Stabilisierung“, wobei beide Angebot mit einem produktionsorientierten Ansatz versehen werden.



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

Instrument	Eintritte 2016	Mittelansatz 2016	Funktion im Integrationsprozess
Kooperationsprojekte mit dem Jugendamt	50	481.600 €	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	120	191.580 €	Nach dem Motto „keinen Jugendlichen zurücklassen“ werden Jugendliche, die sich dem Beratungsprozess entziehen, aufgesucht und nach Möglichkeit wieder in den Beratungsprozess integriert.
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	207	654.600 €	Tagesstruktur schaffen, basale Arbeitstugenden vermitteln, sind Aufgaben der Aktivierungshilfen. Sie sollen für das nachgelagerte System fit machen.

Instrument	Eintritte 2016	Mittelansatz 2016	Funktion im Integrationsprozess
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	120	244.800 €	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	120	60.000 €	Fehlende Motivation hindert oft, den Weg in Arbeit/Ausbildung weiter zu gehen. Fehlzeiten verlängern hier die Teilnahmedauer.
Jugend in Arbeit plus	100	ESF-Mittel	Über ein Netzwerk mit Kammervertretern wird der Zugang in reguläre Beschäftigung eröffnet.
Einstiegsqualifizierung (EQ)	50	75.000 €	EQ öffnet Jugendlichen den Zugang zu Betrieben und erhöht die Chancen auf einen regulären Ausbildungsplatz. Hier will das Jobcenter Düsseldorf in 2016 eine Steigerung gegenüber den Vorjahren erreichen.
Außerbetriebliche Ausbildung/ „Dritter Weg“ und Assistierte Ausbildung	134	2.800.000 €	Jugendliche, die keinen regulären Ausbildungsplatz finden können, erhalten die Chance auf eine anerkannte Berufsausbildung.
Ausbildungsbegleitende Hilfen (abH)	34	Betrag bei BaE 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	1.175	5.476.800 €	rd. 17% Anteil am EGT für U 25

6.5.6. Handlungsschwerpunkt Flüchtlingen den Zugang zu Arbeit und Ausbildung ermöglichen

Ziel ist die schnelle Eröffnung von Zugangsmöglichkeiten in Arbeit bzw. Ausbildung und die Nutzung vorhandener Kompetenzen durch eine intensive Unterstützung im Anerkennungsprozess.

Flüchtlinge als relevante Zielgruppe sind im SGB II relativ neu, da zum einen die gesetzlichen Änderungen zum März 2015 neuen Personengruppen den Zugang geöffnet haben (Personen mit einem Aufenthaltsstatus nach § 25 Abs. 5 Aufenthaltsgesetz) und zum anderen durch die anhaltende Zuwanderung von Flüchtlingen aus den Krisengebieten der Welt die Zahl der Betroffenen erheblich steigt.

Das Jobcenter ist in erster Linie zuständig für folgende Personengruppen:

- § 25 Abs. 1 Aufenthaltsgesetz: anerkannte Asylbewerber/innen
- § 25 Abs. 2 Aufenthaltsgesetz: subsidiärer Schutz bzw. Flüchtlingsstatus nach der Genfer Flüchtlingskonvention

- § 25 Abs. 3 Aufenthaltsgesetz: Abschiebeverbot
- § 25 Abs. 5 Aufenthaltsgesetz: Duldung seit 18 Monaten

Eine frühzeitige Integration in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt ist nicht nur ein wesentlicher Baustein zur gesellschaftlichen Integration, sondern dient auch dazu, die Gefahr von Langzeitarbeitslosigkeit durch langwierige Wartezeiten zu vermeiden. Auch vor dem Hintergrund aktueller Fachkräfteengpässe in Deutschland muss das Potential von geflüchteten Menschen frühzeitig erhoben und für den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt erschlossen werden.

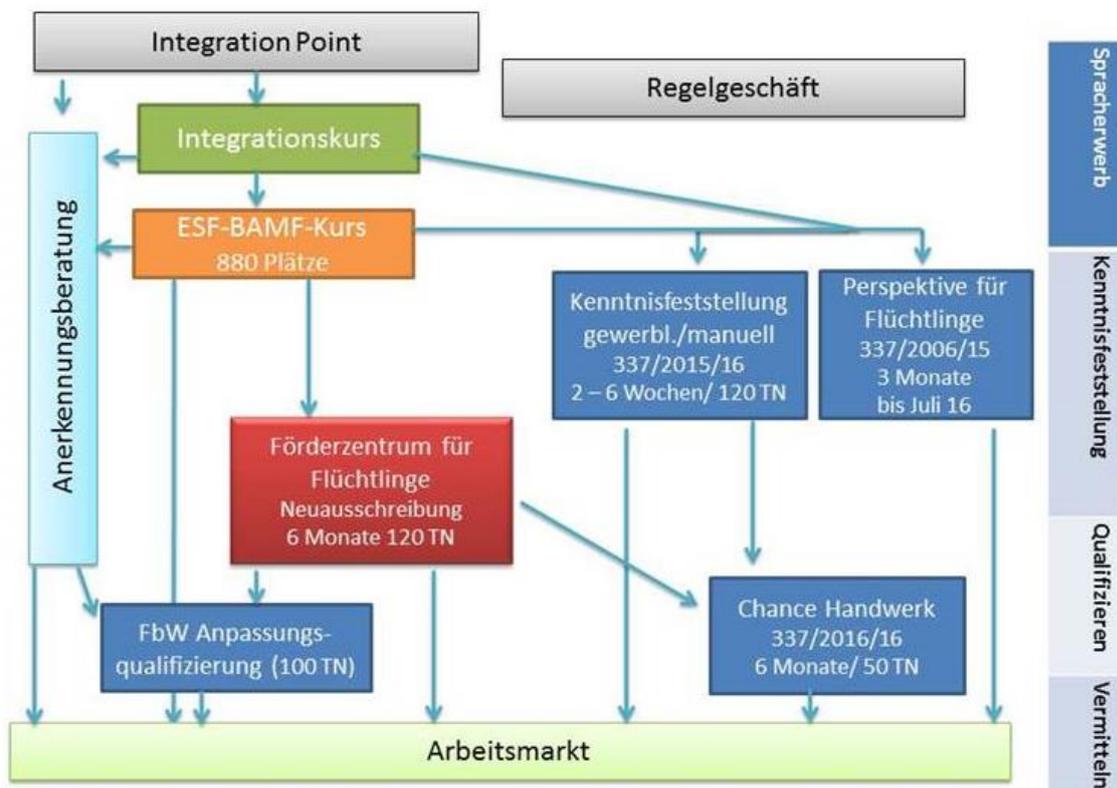
Bei den Flüchtlingen handelt es sich nicht um eine homogene Gruppe. Auffällig ist jedoch gerade bei den Bürgerkriegsflüchtlingen aus Syrien, dass viele über akademische Ausbildungen verfügen und hier – bei Anerkennung des Berufs und entsprechenden Sprachkenntnissen – gute Integrationschancen in den Arbeitsmarkt haben. Generell zeichnet sich die Zielgruppe durch eine hohe Motivation und einen großen Aufstiegswillen aus.

Alle im SGB II betreuten Flüchtlinge haben neben einem Arbeitsmarktzugang auch Zugang zum System der Integrationskurse und der berufsbezogenen Sprachkurse.

Durch den bereits beschriebenen Integration Point wird der Arbeitsmarkt-Service für Flüchtlinge verbessert. Dort findet auch die erste Versorgung mit einem passenden Angebot statt, das in den meisten Fällen ein Integrationskurs sein wird.

Das Jobcenter Düsseldorf plant für 2016 den Aufbau eines konsistenten System für Menschen mit Fluchthintergrund, um hier bestmögliche Startchancen zu schaffen. Dabei finden die eingangs beschriebenen Zusatzmittel des Bundes für Flüchtlinge Anwendung.

Konsistentes System für Menschen Ü 25 mit Fluchthintergrund im Jobcenter Düsseldorf

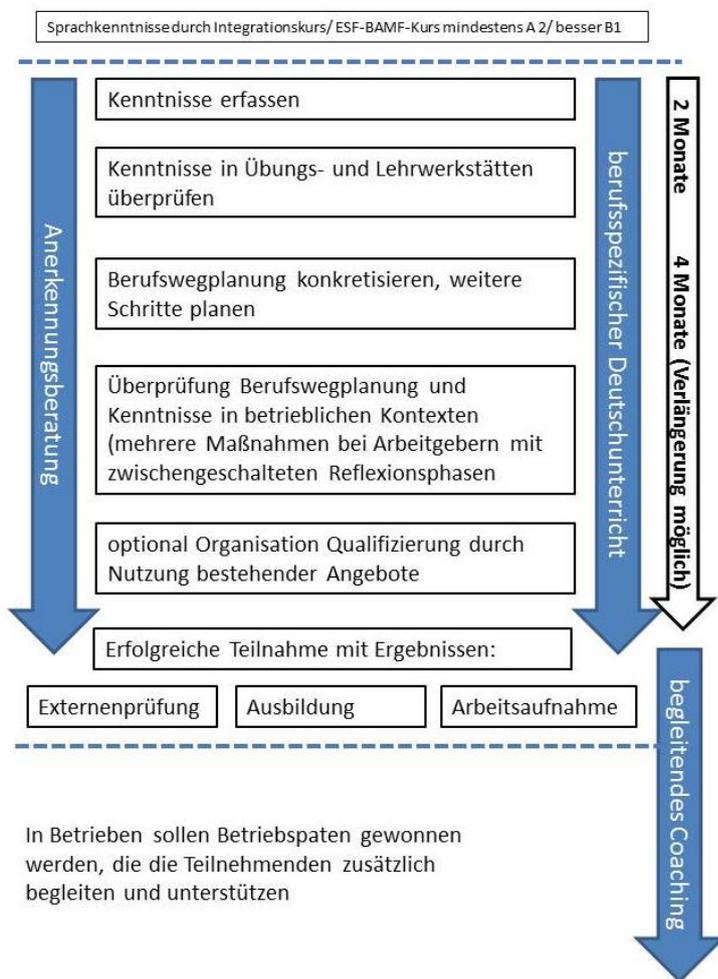


Neben der zentralen Bedeutung einer ausreichenden und auf Integrations- und Arbeitsmarktbedürfnisse zugeschnittenen Sprachvermittlung kommt dem Feld der Anerkennung ausländischer Abschlüsse eine besondere Bedeutung zu. Dieser Prozess soll möglichst frühzeitig beginnen. Daher wurde auch im Netzwerk der Sprachkursträger mit dem Bundesamt für Migration und Flüchtlinge gemeinsam vereinbart, dieses Thema auch in den Integrationskursen anzusprechen.

Im Rahmen des Bleiberechtsnetzwerks NRW, zu dem auch das Jobcenter Düsseldorf gehört, bestehen hier auch individuell nutzbare Unterstützungsmöglichkeiten wie die das mobile Anerkennungscoaching NRW, bei dem vor Ort im Jobcenter für bestimmte Berufe die fachpraktischen Fähigkeiten für eine Anerkennung abgeprüft werden können.

Das Jobcenter Düsseldorf plant für 2016 spezielle Angebote für diesen Personenkreis:

Modellprojekt „Chance Handwerk“



Im Handwerk werden seit Jahren schon Fachkräfte gesucht, die sich aus dem heimischen Potenzial nicht mehr so gut decken lassen wie in der Vergangenheit. In den vergangenen zehn Jahren sank die Zahl der Auszubildenden in dem Wirtschaftszweig um ein Fünftel oder mehr als 100.000 auf nur noch 371.000. Zudem ist das Handwerk (siehe Flüchtlingsgipfel) sehr interessiert daran, jüngeren Flüchtlingen den Zugang in Handwerksberufe zu ebnen, nicht nur als Beitrag zur Fachkräftesicherung sondern auch als Beitrag zur Integration. Mit dem Credo des Handwerks "Bei uns zählt nicht, wo man herkommt. Sondern wo man hinwill", wird der Handwerkspräsident Hans Peter Wollseifer auf dem Unternehmerforum seiner Organisation zitiert. Mit dieser Botschaft wolle man aktuell auch auf die Flüchtlinge zugehen.

In Düsseldorf sind die im Bereich Flüchtlinge tätigen Institutionen durch den „Runden Tisch Asyl“ und die Task Force für Arbeit bestens vernetzt. Ein wichtiges Thema ist

dabei neben den drängenden Fragen der Unterbringung von Anfang an die Integrationsmöglichkeiten in den Arbeitsmarkt und die Nutzung der neuen verbesserten Zugangsmöglichkeiten in den Arbeitsmarkt.

In einem rechtskreisübergreifenden Projekt (Kunden im SGB II Bezug, Kunden im Asylbewerberleistungsgesetz, Kunden als Nichtleistungsbezieher bei der Agentur für Arbeit) gemeinsam mit der Kreishandwerkerschaft soll mit einer Platzzahl von bis zu 20 Teilnehmenden Flüchtlingen im Alter von 18 bis 35 Jahren der Zugang in eine Ausbildung im Handwerk eröffnet werden.

Voraussetzungen für die Teilnahme sollen sein:

- Zugehörigkeit zum Personenkreis mit einer Bleibeperspektive
- Freiwillige Teilnahme
- Schulabschluss
- Sprachniveau A 2 bzw. B 1
- Handwerkliches Geschick bzw. handwerkliche Vorerfahrungen

Es wird eine Förderung über Landes-ESF-Mittel angestrebt. Sofern dieses nicht möglich ist, soll eine Förderung aus eigenen Budgetmitteln erfolgen.

Kenntnisfeststellung im gewerblich-manuellen Bereich

Bereits zum Januar 2016 startete das Jobcenter Düsseldorf mit einer Kooperation mit der Kreishandwerkerschaft, um Menschen mit Fluchthintergrund eine Kenntnisfeststellung im gewerblich-manuellen Bereich anzubieten. Das Projekt dient der Eignungs- und Kenntnisfeststellung und dauert pro Teilnehmerin und Teilnehmer ca. 2 – 6 Wochen. Hintergrund ist die große Zahl von Menschen mit Fluchtursachen ohne Berufsabschluss, jedoch mit diversen beruflichen Kenntnissen im gewerblich-manuellen Bereich, denen Perspektiven für eine nachhaltige berufliche Eingliederung geschaffen werden müssen.

Ein Aufnahmegespräch dient der Feststellung der Sprachkompetenz sowie der beruflichen Vorstellungen. Besteht eine berufliche Perspektive im Handwerk, sollen die Projektteilnehmerinnen und Projektteilnehmer auf ihre Vorkenntnisse und Eignung hin geprüft werden. Dies erfolgt im Rahmen von Praktika (MAGs) oder in den Werkstätten der überbetrieblichen Lehrwerkstätten.

Im Rahmen einer Ergebnisanalyse wird dokumentiert, welche Kenntnisse vorhanden sind und wie die weiteren Schritte zur Berufswegeplanung aussehen sollten. Die Ergebnisse werden nach Maßgaben des Jobcenters Düsseldorf dargestellt. Weitere Schritte können dann sein: Vermittlung und Einstellung in einem handwerklichen Betrieb (als Helfer), Ausbildung im Handwerk (ggf. mit EQ), Empfehlung weitergehender Maßnahmen wie das Projekt „Chance Handwerk“ oder auch die Empfehlung einen anderen Beruf zu erlernen.

Förderzentrum Flüchtlinge

Das Förderzentrum für Flüchtlinge umfasst alle Aktivitäten, mit denen ein Integrationsfortschritt der Teilnehmenden erreicht werden kann bzw. die eine berufliche Eingliederung herbeiführen. Weiterhin sollen ihnen berufsbezogene deutsche Sprachkenntnisse vermittelt bzw. diese erweitert werden. Dabei sollen auch sozialintegrative Ansätze zur individuellen Beseitigung von Vermittlungshemmnissen zum Einsatz kommen.

In der Eingangsphase finden u.a. statt:

- Kompetenzfeststellung in den erwarteten Berufsfeldern,
- Ermittlung/Bewertung von schulischer Qualifikation und beruflichen Vorerfahrungen,
- Bestimmung des Niveaus der Deutschkenntnisse, Ableitung der Förder- und Unterstützungsbedarfe)

Die sich anschließende Handlungsphase beinhaltet ua. Folgende Fördermodule und Fördermodule:

- Heranführung an den deutschen Ausbildungs- und Arbeitsmarkt
- Förderung sozialintegrativer Aktivitäten
- Feststellung, Verringerung und Beseitigung von Vermittlungshemmnissen
- Kenntnisfeststellung und -vermittlung in den im vorgegeben Berufsfeldern
- Teile von Maßnahmen bei einem Arbeitgeber (betriebliche Erprobung)
- Vermittlung von IT- und Medienkompetenz
- Erweiterung berufsfachlicher Sprachkenntnisse
- Hilfestellung bei der Anerkennung ggf. vorhandener ausländischer Schul- und Berufsabschlüsse
- Projektbezogene Arbeiten
- Stabilisierung der Beschäftigungsaufnahme
- Gesundheitsorientierung

Beide Phasen werden durch eine sozialpädagogische Begleitung, die Unterstützung bei der Organisation einer dauerhaften Kinderbetreuung und eine Einbindung des Auftragnehmers in die regionalen Netzwerke ergänzt. Das Jobcenter plant hier rd. 100 Plätze.

Neben diesem Projekt soll das bestehende Angebot „**welcome@work**“ für den Kundenkreis im SGB II über das Instrument des Aktivierungs- und Vermittlungsgutscheins (AVGS-MAT) eröffnet werden. Welcome@Work hat das Ziel, Flüchtlinge durch ein individuelles Coaching beim Einstieg in den Arbeitsmarkt zu unterstützen, damit sie hier berufliche Perspektiven entwickeln und aktiv an der Gesellschaft teilhaben können. Welcome@Work bündelt die dafür benötigten Beratungs- und Unterstützungsleistungen. Die heterogenen Ausgangslagen der Zielgruppe (bezogen auf Qualifikation, Berufserfahrungen, Sprachkenntnisse, informell erworbene Kompetenzen, Aufenthaltsstatus, soziale Situation) fordern für einen erfolgreichen arbeitsmarktlichen Zugang Unterstützungsleistungen in Form des individuellen Coaching durch eine feste Ansprechperson. Dieses Coaching wird durch eine Fachkraft „Arbeits- und Sozialcoaching“ geleistet, die sowohl mit der Situation und den besonderen Rahmenbedingungen der Zielgruppe vertraut ist als auch über sehr gute Kenntnisse der Gegebenheiten und Möglichkeiten des regionalen Arbeitsmarkts verfügt.

Neben den notwendigen individuellen Unterstützungsprozessen zielt Welcome@Work auf Verbesserungen und erforderliche Veränderungen in den Strukturen. Dazu werden relevante (arbeitsmarktliche) Akteure und vor allem auch Arbeitgeber einbezogen und kontinuierlich ein entsprechendes Netzwerk aufgebaut.

Das Hauptaugenmerk für die Teilnehmenden aus dem SGB II in der systematischen und prozessbegleitenden Unterstützung bei der Anerkennung von im Herkunftsland erworbenen Bildungs-, Berufs- und Studienabschlüssen. Dazu gehört auch die Organisation von für die Anerkennungsverfahren zielführenden weiteren Unterstützungsleistungen, wie bspw. „Maßnahmen bei einem Arbeitgeber (MAG)“ oder Förderung der beruflichen Weiterbildung.

Der Prozess der Vermittlung in eine Arbeits- bzw. Ausbildungsstelle oder auch in eine betriebliche Hospitation bzw. Praktikum (Arbeitserprobungen) ist zentraler Bestandteil des individuellen Coaching. Dazu gehören neben der Ermittlung geeigneter Arbeitsfelder entsprechend der Ergebnisse der Kompetenzfeststellung auch eine Orientierung auf dem Arbeitsmarkt, auch zur Ermittlung möglicher beruflicher Alternativen. Daneben wird Bewerbungstraining zur Erstellung aussagekräftiger, individueller Bewerbungsunterlagen wie auch die Nutzung von Jobbörsen angeboten. Weitere Bestandteile sind die Befähigung zu online-Bewerbungen, die Förderung der Kommunikationsfähigkeit für persönliche/telefonische Initiativbewerbungen wie auch Befähigung zur Selbstvermarktung und Nutzung von Netzwerken zur Akquisition eines Arbeitsplatzes. Unterstützt wird dieses durch Einbeziehung von ehrenamtlichen Mentoren in das individuelles Bewerbungs- und Vermittlungscoaching und regelmäßige Feedbackgespräche, um Rückschläge (Absagen) bei Bewerbungen zu verarbeiten; Unterstützung zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf (z.B. Kinderbetreuung, Organisation der Familienarbeit).

Es wird von einer regelmäßigen Teilnahmedauer von 6 Monaten mit Verlängerungsoption um weitere 3 Monate ausgegangen.

7. 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“ als Strategien zur erfolgreichen Aktivierung lokaler Arbeitsmarkt- und Kundenpotenziale zusammengefasst. 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, wurden 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.

Vereinfacht stellt sich der Umsetzungsstand aktuell so dar:

Handlungsfeld	Performance steigern	Jobcenter als Dienstleister auf dem Arbeitsmarkt	Betreuung und Aktivierung steigern	Integrationsquote steigern
Umsetzungsstand	Leistungsberatung SGB II wird geplant	Beteiligung Jobcenter an der Initiative „Arbeit sichtbar machen“	Neu-Orga der Arbeitsvermittlung ist erfolgt	Ambitionierte Zielplanung 2015 mindert Abstand im Vergleichstyp
	Terminierte Beratung im Leistungsbereich wird umgesetzt	Intensivierung der Öffentlichkeitsarbeit über „Erfolgsgeschichten“	Neues qualitatives Kundenkontaktdichtekonzept	Nutzung des ESF-Bundesprogramms zu zusätzliche Integrationen
	Beratungskonzeption (BeKo SGB II) kommt in 2016	Umsetzung der Koordinierungsstelle im Rahmen „Brücken bauen“	Maßnahmenportfolio wird angepasst und weiterentwickelt	Steigerung der Wirksamkeit des Instrumenteneinsatzes
	Weiterentwicklung des Absolventenmanagements	Betriebsakquisiteure im Rahmen des ESF-Bundesprogramms	Erprobung innovativer Maßnahmen- und Anspracheformen	Optimierte Zusammenarbeit mit dem g-AGS
	Neues Fachauf-sichtskonzept wird umgesetzt	Task Force für Arbeit/ Runder Tisch Asyl		

Da viele der genannten Umsetzungsstände und –maßnahmen hier im Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramm dargestellt wurden, soll nur noch auf die Initiative „Arbeit sichtbar machen“ eingegangen werden. Das Jobcenter Düsseldorf hatte sich hier erfolgreich um eine Teilnahme beworben. Ziel der Initiative der Zentrale der Bundesagentur für Arbeit „Arbeit sichtbar machen“ ist es, die Themen Arbeit und Ausbildung in den Jobcentern nicht nur im operativen Handeln, sondern schon bei der optischen Gestaltung im Gebäude, z.B. beim Betreten des Eingangsbereiches und im weiteren Verlauf des Kundenkontakts für Kundinnen und Kunden wahrnehmbar zu machen. Gemeinsam mit den Fachkräften hat sich die Geschäftsführung intensiv Gedanken gemacht, wie dieses Ziel erreicht werden kann. Dabei erfolgte die technische Unterstützung ebenso wie die Finanzierung durch die Zentrale der Bundesagentur für Arbeit.