

Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramm 2017



ARBEIT FINDEN
– ZUKUNFT SICHERN

Inhalt

1. Vorwort.....	3
2. Aufstellung für 2017	5
3. Einführung in das Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramm 2017	7
4. Darstellung der Ressourcen	10
5. Vermittlungs- und Integrationsprozess	13
6. Kennzahlen	16
7. Geschäftspolitische Schwerpunkte.....	18
8. Strategische Ausrichtung des Jobcenters für das Geschäftsjahr 2017	19
8.1. Kundenstrukturanalyse.....	19
8.2. Dezentrale Einschätzung zur Konjunktur- und Arbeitsmarktentwicklung.....	21
8.3. Darstellung der Handlungsschwerpunkte und Strategien.....	25
8.4. Konkrete Maßnahmen zur Umsetzung der Strategien.....	27
8.4.1. Handlungsschwerpunkt Integration.....	28
8.4.2. Handlungsschwerpunkt Qualifizierung Geringqualifizierter	34
8.4.3. Handlungsschwerpunkt Reduzierung Langzeitbezug und Langzeitarbeitslosigkeit	41
8.4.4. Handlungsschwerpunkt Beschäftigungsmöglichkeiten für Alleinerziehende nutzen	52
8.4.5. Handlungsschwerpunkt Jugendliche in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt integrieren	54
8.4.6. Handlungsschwerpunkt Flüchtlingen den Zugang zu Arbeit und Ausbildung ermöglichen	59
9. Mittelfristige strategische Ausrichtung	66
10. Abkürzungsverzeichnis.....	69

1. Vorwort

Das vorliegende Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramm 2017 ist wie seine Vorgänger auch das Ergebnis eines intensiven Beratungs- und Abstimmungsprozesses. Dabei wurde wie in den vergangenen Jahren darauf Wert gelegt, in einem „bottom-up-Prozess“ die Bedarfe und Vorstellungen der Arbeitsvermittlungsteams (Basisteams, Joboffensive-Teams, Sonderteams und beschäftigungsorientiertes Fallmanagement, gemeinsamer Arbeitgeberservice) mit einzubeziehen und deren Wünsche in das Angebotsportfolio aufzunehmen.

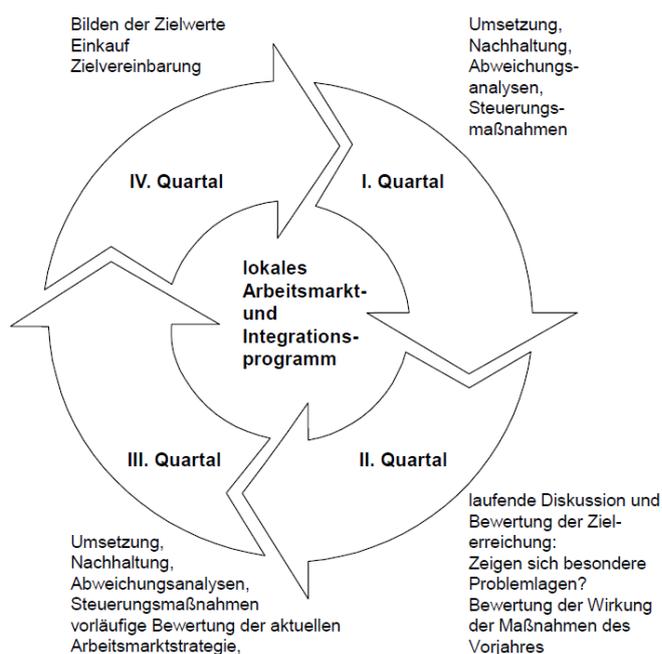
Die Branchen- und Markteinschätzung und die Bildungszielplanung wurden von Agentur für Arbeit und Jobcenter gemeinsam vorgenommen.

In einem weiteren Schritt wurden sowohl die Landeshauptstadt Düsseldorf, 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.

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 Potentiale 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.

Bei aller Professionalität im Planungs- und Umsetzungsprozess kann es im Bereich des SGB II immer wieder vorkommen, dass im Laufe des Jahres Impulse von der politischen Ebene oder den Trägern des Jobcenters eine Planungsan-



Breit aufgestellter Planungsprozess

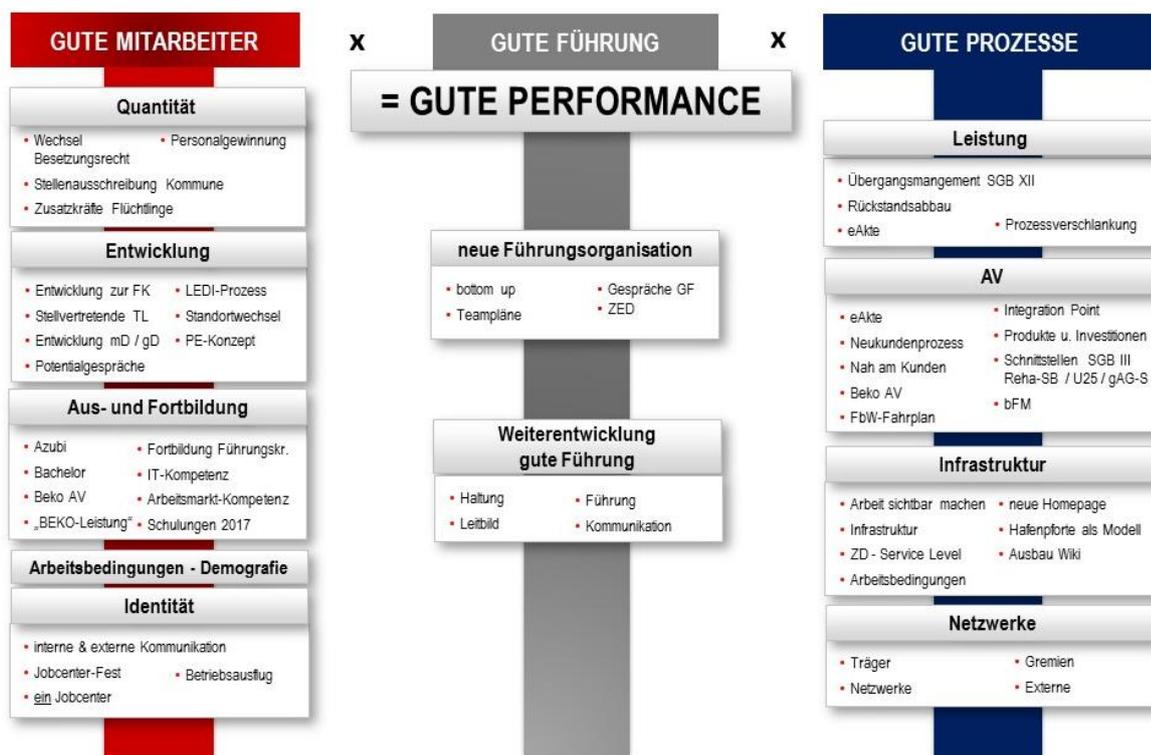
Planung so aufgestellt, dass auf neue Impulse und Veränderung schnell und wirksam reagiert werden kann

passung erfordern. Das Jobcenter Düsseldorf ist so aufgestellt, dass solche Impulse schnell und effektiv umgesetzt werden können, um den Kundinnen und Kunden bestmögliche Angebote unterbreiten zu können.

Je nach der finalen Mittelausstattung erlaubt das vorliegende Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramm im Bereich der meisten Instrumente durch den Einkauf mit Rahmenvertrag schnell und problemlos eine Anpassung der Eintritte in einem Rahmen der Inanspruchnahme von 70% bis 120%.

2. Aufstellung für 2017

Maßgeblich für eine erfolgreiche Umsetzung des SGB II sind aus Sicht des Jobcenters Düsseldorf verschiedene Faktoren, die in einer gegenseitigen Wechselwirkung stehen. Das sind neben einer ausreichenden Mittelausstattung, einer passgenauen Planung und einer stringenten Umsetzung der Investitionsplanung insbesondere die in dem folgenden Schaubild dargestellten Einflussfaktoren:



Gute Mitarbeiter/innen
x gute Führung x gute
Prozesse = erfolgreiche
Performance

Vereinfacht lässt sich die Botschaft als die o.g. Formel darstellen: Gute Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, gute Führung und gute Prozesse verstärken die erfolgreiche Wirkung gegenseitig. Im Gegenzug bedeutet dieses auch, dass die besten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auch bei guter Führung nur mediokre Ergebnisse bringen können, wenn zum Beispiel die Prozesse nicht stimmen. Das Jobcenter Düsseldorf hat in den letzten Jahren durch verschiedene, auch teilweise im Rahmen der Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramme vorgestellte Maßnahmen seine Organisation und Prozesse weiterentwickelt und den wachsenden Herausforderungen angepasst.

Handlungsleitend ist dabei die Überzeugung, dass das Jobcenter Düsseldorf die Potenziale besitzt, seine Performance zu verbessern und dass dieses nur durch das Einbeziehen aller Beschäftigten in einem engen Schulterschluss mit den Trägern des Jobcenters und mit dem lokalen Netzwerk aller Akteure auf dem lokalen Arbeitsmarkt wie auch der Akteure in der lokalen Zivilgesellschaft möglich ist. Damit sind diese Überlegungen Bestandteil der Strategie „Jobcenter 2020“.

Um den Rahmen des Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramm nicht zu sprengen, werden im Folgenden nur ausgewählte, in diesem Kontext als besonders relevant betrachtete Aspekte angesprochen.

Seit 2016 werden auch für die anderen operativen Bereiche des Jobcenter – Leistungsteams, Fallkoordination und Eingangszonen – Jahresarbeitspläne

Potenziale des Jobcenters voll ausschöpfen

Auftaktgespräche in allen operativen Teams

bzw. Teampläne erstellt, in denen die Teams ihre Schwerpunkte, ihre Ziele, ihre Maßnahmen zur Erreichung dieser Ziel wie auch ihre Nachhaltungs- und Steuerungsprozesse darstellen. Daher war es auch folgerichtig, dass in 2016 die Geschäftsführung nicht nur in den marktorientierten Teams, sondern in allen operativen Teams die geschäftspolitischen Schwerpunkte und Strategien vorgestellt hat und sich in einem intensiven Austausch mit allen Beschäftigten begeben hat. Ziel ist es, den Beschäftigten über ihre konkreten Aufgaben in den Teams hinaus den Blick für das „große Ganze“ zu öffnen und diese an der Entwicklung der Strategie für das gemeinsame Jobcenter zu beteiligen.

Diese neue Form, alle Beschäftigten einzubinden, korreliert auch mit der modifizieren Zielsteuerung und –nachhaltung. Hier steht natürlich die Erreichung der Hauptziele des SGB II im Vordergrund, allerdings sind die Basis des fachlichen Austausches die Teampläne bzw. Bereichspläne und der Stand deren Umsetzung und nicht allein Controllingdaten. Das Jobcenter verspricht sich von dieser neuen Form eine höhere Identifikation der Akteure auf allen Ebenen mit den Zielen und damit verbesserte Ergebnisse.

Ein wesentlicher weiterer Baustein für die Aufstellung 2017 war die Neuorganisation der Führungsstruktur. Das Jobcenter Düsseldorf hat zum 01.07.2016 seine Führungsorganisation dahingehend geändert, dass die Zahl der operativen Bereich erhöht, die bisherigen Zwischenebene der Fachbereichsleitungen aufgewertet wurde und bisher zentral gesteuerte Funktionen näher an die operativen Bereiche angebunden wurden.

Damit kommt der Ebene der Teamleitungen eine zentralere Rolle als bisher zu, da sie direkt an die Bereichsleitungen angebunden werden. Die neue Führungsorganisation ist insoweit „schlanker“ und ermöglicht schneller und wirksamer die Umsetzung von Führungsimpulsen wie auch die Rückkopplung von im operativen Bereich gewonnenen Erkenntnissen über Bedarfslagen mit der Angebotsplanung.

Zum 13.11.2017 wird das Jobcenter Düsseldorf voraussichtlich die eAkte einführen. Bei Betrachtung der Aktenmengen und der Aufbewahrungsfristen für die Akten ist dieser Schritt alternativlos. Die Einführung der eAkte betrifft nicht nur den Leistungsbereich, sondern alle Funktionalitäten im Jobcenter. Durch eine freigestellte Projektleitung soll der Prozess bestmöglich vorbereitet und umgesetzt werden.

Das Jobcenter Düsseldorf begreift die Einführung der eAkte als Chance, die bestehenden und über 10 Jahre lang gewachsenen Prozesse im Jobcenter zu hinterfragen und diese, so weit wie rechtlich möglich, zu vereinfachen. Dazu sind alle Beschäftigten aufgerufen, sich an diesem Prozess zu beteiligen und unnötigen Bürokratieaufwand aufzuzeigen und ressourcenschonendere Alternativen zu entwickeln.

Erkannte Vereinfachungs- und Verbesserungspotenziale werden dann auch schon vor der finalen Einführung der eAkte umgesetzt. Das Jobcenter verspricht sich spürbare Vereinfachungspotenziale, die dann in die Verbesserung der Kundenbetreuung oder die Optimierung von Rechtssicherheit und Qualität investiert werden können.

Neue Form der Zielerreichungsdialoge

Neue Führungsorganisation unterstützt die Aufgabenerfüllung

Einführung eAkte nutzen, um Prozesse zu vereinfachen und zu harmonisieren

3. Einführung in das Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramm 2017

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

Aus Sicht des Jobcenter Düsseldorf hat sich die strategische und inhaltliche Grundaufstellung der letzten Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramme 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
- ✓ die für Menschen mit Fluchthintergrund beschriebenen Ansätze und Strategien haben ihre Wirksamkeit bewiesen
- ✓ der angebotene Umfang an öffentlicher Beschäftigung ist bedarfsgerecht und mit der lokalen Wirtschaftsstruktur kompatibel

Von daher werden für 2017 keine größeren Änderungen vorgesehen, sondern nur eine Anpassung an sich ändernde Bedarfe aus Sicht der Kundenstruktur. Änderungen ergeben sich in folgenden Bereichen:

- ✓ Steigerung der Fort- und Weiterbildung und der abschlussorientierten Fort- und Weiterbildung um jeweils rd. 10% gegenüber dem Planansatz 2016, da die Zielgruppe durch Flüchtlinge nach abgeschlossenem Sprachkurs erweitert wird.
- ✓ Seit 11/2016 beteiligt sich das Jobcenter Düsseldorf an einem Modellprojekt des Landes NRW, in dem abschlussorientierte Fort- und Weiterbildung durch sozialpädagogische Betreuung und Motivationsprämien (aus Mitteln ESF/ des Landes) kombiniert werden. Hier sollen neue Wege der Qualifizierung Geringqualifizierter erprobt werden.
- ✓ Weitere Individualisierung und damit Steigerung der Passgenauigkeit von Förderungen durch einen Ausbau der Förderungen über AVGS-MAT bei gleichzeitigem Verzicht auf Angebote in Maßnahmeform (wie z.B. Maßnahme für große Bedarfsgemeinschaften).
- ✓ Ausbau der Nutzung von Anreizsystemen zur Arbeitsaufnahme durch Steigerung der Nutzung von Einstiegsgeld bei Aufnahme sozialversicherungspflichtigen Tätigkeit.
- ✓ Ausbau bei der Einstiegsqualifizierung als Brücke in Ausbildung
- ✓ Die Möglichkeiten des neuen § 16h SGB II für benachteiligte Jugendliche werden geprüft und im Rahmen des Erforderlichen genutzt.
- ✓ Das Jobcenter Düsseldorf hat sich um die Teilnahme an einem Modellprojekt zur Zusammenarbeit der gesetzlichen Krankenversicherungen

Aufstellung 2016 hat sich bewährt

10% Steigerung bei FbW

Steigerung bei Einstiegsgeld und EQ

und den Jobcentern beworben, da das Thema „Gesundheit“ bei den marktfernen Kundinnen und Kunden von großer Bedeutung ist.

Sofern sich durch neue bundespolitische Schwerpunktsetzungen geänderte Parameter ergeben, ist das vorliegende Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramm flexibel genug, um darauf entsprechend zu reagieren.

Im Jahr 2016 hat das Jobcenter Düsseldorf alle Integrationsfachkräfte in der Beratungskonzeption SGB II (BEKO SGB II) geschult und die damit in Verbindung stehenden nicht unerheblichen Ressourcenentzüge gerne in Kauf genommen. Integrationsarbeit wird in Kundengesprächen verwirklicht. Ein wichtiger Schwerpunkt der Beratungskonzeption SGB II ist die enge Verzahnung wissenschaftlich erprobter Beratungsansätze mit der Lebenswirklichkeit und den konkreten gesetzlichen und praktischen Anforderungen im Jobcenter. Deshalb wurde bei der Entwicklung des Fach- und Qualifizierungskonzepts von Anfang an Wert auf den Umgang der Fachkräfte mit Menschen in schwierigen Lebenslagen gelegt. Daher ist das wichtigste Ziel der Beratungskonzeption SGB II die Weiterentwicklung der Beratungs- und Handlungskompetenz der Integrationsfachkräfte.

Die Strukturierung von Kundengesprächen, die systematische Identifikation von Ressourcen, der professionelle Umgang mit Widerständen und die Ermutigung von Leistungsberechtigten in häufig schwierigen Lebenslagen geschehen nicht „von selbst“: sie erfordern eine grundlegende Kenntnis von Zusammenhängen der Gesprächs- und Beratungsmethodik und eine fortwährende Reflexion und Weiterentwicklung des eigenen Handelns. Die Beratungskonzeption SGB II greift diese Handlungserfordernisse auf und stellt einen Rahmen zur Vermittlung wesentlicher Kenntnisse praxisorientierter Beratung zur Verfügung

Zielgruppe Flüchtlinge

Seit 2016 sind „Flüchtlinge“ eine besondere Zielgruppe im SGB II. Nachdem in 2015 der Prozess der Zuwanderung und die Unterbringung im Fokus standen, rückt seit 2016 die Frage der Integration in den Arbeitsmarkt zunehmend in den Blickpunkt. Hier ist das SGB II und damit das Jobcenter besonders gefordert, einen Beitrag zur Integration dieser Menschen dadurch leisten, dass der Weg in Arbeit geebnet, sprachliche Kompetenzen erworben und vorhandene berufliche Qualifikation hier anerkannt werden.

Mit der Gründung des rechtskreisübergreifenden Integration Points waren im September 2015 Jobcenter Düsseldorf, Agentur für Arbeit Düsseldorf und Landeshauptstadt Düsseldorf hier Vorreiter, ein leistungsfähiges und zielgruppenadäquates Angebot für Flüchtlinge aufzubauen. Neben dem Integration Point ist aber auch das Regelgeschäft gefordert, durch ein hohes Maß an interkultureller Kompetenz den Integrationsprozess der Flüchtlinge zu unterstützen.

In 2016 hat der Bund das Jobcenter Düsseldorf durch rd. 6,2 Mio. € für 47 zusätzliche Beschäftigungsmöglichkeiten und zusätzliche Eingliederungsinstrumente für Flüchtlinge unterstützt. Für 2017 wird von einer ähnlichen Zusatzförderung an Mitteln ausgegangen.

Damit ist sichergestellt, dass alles, was das Jobcenter für Flüchtlinge unternimmt, nicht zu Lasten der Bestandskunden geht.

Neben der Arbeit im Jobcenter kommt der Netzwerkarbeit für diese Zielgruppe eine besondere Bedeutung zu. 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.

Investitionen in BEKO
SGB II zahlen sich 2017
aus

Mit dem Integration
Point war Düsseldorf
Vorreiter

Mittel für Flüchtlinge
sind zusätzlich

Schärfung Zielbeitrag beschäftigungsorientiertes Fallmanagement

Ziel ist die Neuausrichtung des beschäftigungsorientierten Fallmanagements zur Verstärkung des Handlungsschwerpunkts Reduzierung des Langzeitleistungsbezugs. Durch eine Schärfung des Konzeptes soll es noch besser gelingen, Arbeitslosigkeit aufzubrechen, diesen Personenkreis zu aktivieren und zu integrieren und den Leistungsbezug der Bedarfsgemeinschaft zu beenden.

Überlegungen zur besseren Betreuung Alleinerziehender

Das Jobcenter Düsseldorf wird diesen Personenkreis durch Integrationsfachkräfte für Alleinerziehende verstärkt in den Fokus nehmen. Diese interne Spezialisierung stellt sicher, dass den besonderen Fragen und Problemstellungen dieses Personenkreises verbessert Rechnung getragen werden kann. Eine frühzeitige Planung der Kinderbetreuung, die gezielte Beratung über alle Optionen für Menschen mit Betreuungsaufgaben über Qualifizierungs- bzw. Fördermöglichkeiten und damit auch der präventive Ansatz, die Teilhabe von Kindern von Alleinerziehenden zu verbessern, wird damit optimiert.

BCA des Jobcenters

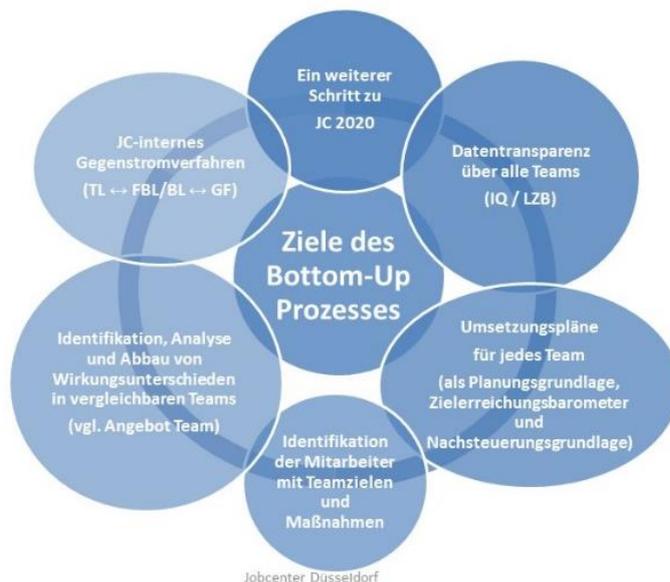
Seit 2011 hat auch das Jobcenter eine eigene Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt, deren Aufgaben im § 18e SGB II geregelt werden. Die Beauftragten unterstützen und beraten die gemeinsamen Einrichtungen in Fragen der Gleichstellung von Frauen und Männern in der Grundsicherung für Arbeitsuchende, der Frauenförderung sowie der Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei beiden Geschlechtern. Hierzu zählen insbesondere Fragen der Beratung, der Eingliederung in Arbeit und Ausbildung sowie des beruflichen Wiedereinstiegs von Frauen und Männern nach einer Familienphase. Dazu gehört es auch, ein Netzwerk von Partnern aufzubauen und zu pflegen, Projekte zu initiieren und durchzuführen, Informationen zu sammeln und bereitzustellen.

Verknüpfung mit dem lokalen Zielvereinbarungsprozess 2017

Bottom-up-Prozess stärkt die Identifikation mit den Zielen

Seit 2013 ist der Zielvereinbarungsprozess in der Grundsicherung geändert und das Prinzip „bottom up“ in der Planung implementiert. 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, wie auch deren Wirkung nachhalten.

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 2017 werden die Zielwerte nach dem „bottom up“ Prinzip bestimmt, wobei das Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramm 2017 den Rahmen für die geförderten Integrationen und das Portfolio zur Zielerreichung liefert und insoweit Eingang in die Planung findet.

„bottom-up-Prozess“

4. Darstellung der Ressourcen

Darstellung der verfügbaren Eingliederungsmittel

Dem Jobcenter Düsseldorf wird aufgrund der Eingliederungsmittelverordnung vom 23.12.2016 ein Globalbudget von 87,5 Mio. € (2016 = 87,3 Mio. €) zugeteilt werden.

Eingliederungsmittel	2017	Plan 2016
Mittelausstattung	37,43 Mio. €	37,62 Mio. €
geschätzte Rückeinnahmen	0,02 Mio. €	0,04 Mio. €
Mittel Flüchtlinge	3,85 Mio. €	2,80 Mio. €
Summe	41,30 Mio. €	40,46 Mio. €
abzüglich Umschichtungen Verwaltungskostenbudget	5,11 Mio. €	0,83 Mio. €*
verbleiben im EGT	36,19 Mio. €	39,63 Mio. €
- Verbindungen	16,13 Mio. €	13,53 Mio. €
- Mittel für Neufälle	20,06 Mio. €	26,10 Mio. €*

*Durch den Einmaleffekt der Erstattung „Sanierungsgeld VBL“ minderte sich der Umschichtungsbetrag in 2016 um rd. 4 Mio. € auf rd. 0,83 Mio. €. Der höhere Umschichtungsbetrag in 2017 basiert auf der Erwartung einer durchschnittlich höheren Stellenbesetzungsquote im Planjahr.

Zu diesem Betrag kommt die Mittelzuweisung für die Ausfinanzierung des Beschäftigungszuschusses (BEZ) nach § 16e Alt SGB II von rd. 1,0 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.

Ergänzt wird die Mittelausstattung um Sondermittel aus Bundesprogrammen:

ESF-Bundesprogramm für Langzeitarbeitslose: 4,39 Mio. €
(Gesamtbewilligung 8,9 Mio. € für 2015 – 2020)

Inklusionsinitiative („Talentwerkstatt“) 0,15 Mio. €
(Gesamtbewilligung 0,6 Mio. € für 2015 – 2018)

Bundesprogramm „Soziale Teilhabe am Arbeitsmarkt“ 2,0 Mio. €
(Gesamtbewilligung rd. 5,3 Mio. € für 2016 – 2018)

Hinzu kommen die Mittel des Landes NRW und des Europäischen Sozialfonds für die Produktionsschule NRW, das Modellprojekt „Chance Zukunft“, die Förderung von „Jugend in Arbeit“, „öffentlich geförderte Beschäftigung NRW“ und „Teilzeitberufsausbildung“ und das Modellprojekt zur Förderung geringqualifizierter Jugendlicher und Erwachsener in Summe von rd. 1,3 Mio. €.

Einmaleffekt aus 2016
„Sanierungsgeld“

Zusatzmittel durch
Bundesprogrammen

6,7 Mio. € zusätzliche Handlungsspielräume

Die Handlungsspielräume werden also um rd. 7,84 Mio. € Drittmittel, von denen 6,84 Mio. € für Arbeitsmarktdienstleistungen und rd. 1,0 Mio. € für Personal eingesetzt werden können, ausgeweitet. (2016 = 5,4 Mio. €). Insgesamt stehen also rd. 43,03 Mio. € für aktive Arbeitsmarktpolitik zur Verfügung. Rechnet man die Mittel für die Ausfinanzierung BEZ noch hinzu, sind es 44,03 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 und Nachhaltigkeit vollumfänglich einzusetzen,
- fiskalische Handlungsfähigkeit über das ganze Jahr hinweg zu erhalten.
- Handlungsspielräume über das ganze Jahr hinweg zu erhalten, um auf neu auftretende Bedarfssituationen flexibel und schnell reagieren zu können.

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

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

Zugewiesene Mittel optimal investieren



Personal

Rahmenverträge schaffen Flexibilität

Personal ist die wesentliche Ressource

Personal ist die entscheidende Ressource zur erfolgreichen Umsetzung des SGB II. Beratung sowohl in vermittlerischen wie auch leistungsrechtlichen Fragen kann nur im persönlichen Austausch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu den Kundinnen und Kunden erfolgen. Gerade bei einer Kundengruppe mit komplexen Problemlagen und Vermittlungshemmnissen wie im SGB II kommt dem professionell geführten Beratungsgespräch eine zentrale Bedeutung zu, die kein auch noch so gut gemachter Bescheid oder Internetpräsenz ersetzen kann. Diese Aufgabe stellt hohe Anforderungen an die fachlichen und persönlichen Kompetenzen der Beschäftigten.

Insgesamt hat sich der Personalkörper des Jobcenters Düsseldorf weiter stabilisiert. 757 Stellen (davon 47 im Zusammenhang mit der Thematik Flüchtlinge) umfasst das Soll im Stellenplan des Jobcenters. Durch Entfristungen (67 in 2014; 21 in 2015, 22 in 2016 – Stand November 2016) konnten Dauerbeschäftigungsverhältnisse geschaffen werden. Auch wurden die Personalgewinnungsverfahren optimiert. Durch die Maßnahmen des Trägers Landeshauptstadt Düsseldorf zur Attraktivierung kommunaler Stellen im Jobcenter wurde die Personalakquise spürbar verbessert. Hinzu kommt ein gesteigertes Ausbildungsengagement.

Eingangszone:

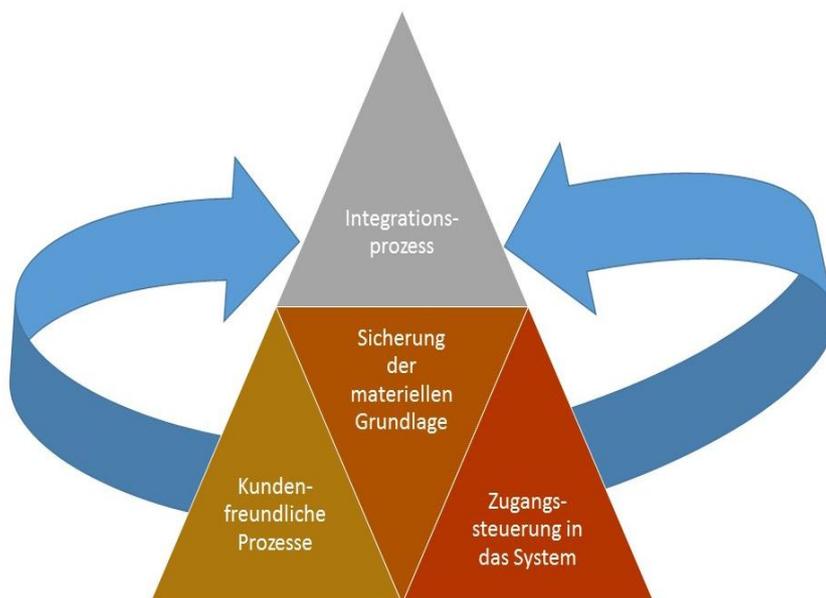
Die Eingangszone ist die „Visitenkarte“ des Jobcenters und maßgeblich für kundenfreundliche und effiziente Prozesse verantwortlich. Vor dem Hintergrund der gestiegenen Kundenzahlen und der stetig an Bedeutung zunehmenden Zielgruppe Flüchtlinge sind die Eingangszonen des Jobcenters vor neue Herausforderungen gestellt. Durch den Integration Point werden die Eingangszonen bezogen auf das Neukundengeschäft mit Menschen mit Fluchthintergrund 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. Das Jobcenter plant, für den Leistungsbereich ebenfalls eine Qualifizierung in Beratungskompetenz („BeKo-Leistung“) aufzulegen. Durch verstärktes Ausbil-



Personalkörper weiter stabilisiert

Effiziente Kundensteuerung beginnt in der Eingangszone

Ohne Sicherung des Lebensunterhalts kann keine Integration gelingen

dungengagement und die Maßnahmen des Trägers Landeshauptstadt Düsseldorf wird sich hier die Personalausstattung Schritt für Schritt spürbar verbessern.

Arbeitsvermittlung:

Die Arbeitsvermittlung ist für den Integrationsprozess der Kundinnen und Kunden verantwortlich und steuert dieses im Rahmen der bestehenden Konzepte eigenverantwortlich nach den Bedürfnissen der betreuten Menschen. In 2016 investiert das Jobcenter in die Beratungskompetenz der Beschäftigten in der Arbeitsvermittlung durch Umsetzung von BEKO SGB II. Der Personalkörper wurde durch die Etatisierungen in den Jahren 2014 bis 2016 weiter stabilisiert und bedarfsorientiert ausgebaut.

Im Zuge des ESF-Bundesprogramms für Langzeitarbeitslose werden die förderfähigen Funktionalitäten Betriebsakquisiteur und Coach durch beim Jobcenter angestelltes Personal sichergestellt. Bis zum 30.06.2017 sind hier sechs Betriebsakquisiteure im Einsatz. Hinzu kommen 7 Coaches, die bis zum Projektende in 2020 maximal eingesetzt werden können.

Integration Point:

Im Integration Point sind 22 Stellen aus dem SGB II eingerichtet. Hier arbeiten Mitarbeiter aus der Eingangszone, der Fallkoordination, der Leistungsgewährung und der Arbeitsvermittlung gemeinsam rechtskreisübergreifend in zwei Teams.

Teamleitung:

Die Stellenbesetzung im Bereich der Teamleitungen Leistung gestaltet sich einfacher als in den Vorjahren. Hier wirken die Maßnahmen der Kommune wie auch die internen Personalentwicklungsmaßnahmen im Jobcenter.

5. 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.

Markt und Integration

Das Jobcenter Düsseldorf hatte im Bereich Mul die Teams nach den Profillagen der Kunden aufgestellt. Durch den Wegfall dieser entstand unmittelbarer Handlungsbedarf den Bereich Mul neu aufzustellen. Auf Grundlage der bisher gemachten Erfahrungen der seit Juli 2015 bestehen Organisation nach Profillagen wurde die Neuorganisation vorgenommen. Im Ergebnis gibt es an allen drei Standorten des Jobcenters vergleichbare Strukturen mit jeweils 4 Teams. Die Struktur stellt sich so dar:

- je ein Markt-Team (bisher „Joboffensive“),
- je zwei Beratungs-Teams (bisher EP/ Basis-Teams)
- je ein Focus-Team mit je 4 Integrationsfachkräften im beschäftigungsorientierten Fallmanagement und folgender Zielgruppenbetreuung an den jeweiligen Standorten:
 - **Nord:** Rehabilitanden
 - **Mitte:** Hochschulabsolventen und Projekt „Durchstarten“

Neu-Organisation
Markt und Integration
schafft die Basis

- **Süd:** Flüchtlinge im Anschluss an die Betreuung im Integration Point und Flüchtlinge, die schon länger in Betreuung sind aus allen drei Standorten

Die Neuaufstellung birgt auf der einen Seite Risiken, auf Sicht auch Potentiale die Vermittlungsarbeit weiter zu professionalisieren.

Der Einsatz der Personalressource erlaubt weiterhin für die marktfernen Kundinnen und Kunden eine spürbare Verbesserung der Betreuung. Es wird eine bedarfsgerechte Kontaktdichte nach den individuellen Handlungsstrategien alle

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

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.

Maßgeblich ist eine bedarfsgerechte Kontaktdichte nach den individuellen Handlungsstrategien. 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 führungstechnisch eng begleitet. Nach dem Prinzip „Nah am Kunden“ werden pro Integrationsfachkraft und Woche 25 Beratungsgespräche geführt.

Neben den nach Profillagen aufgestellten Teams gibt es noch Personengruppen, bei denen aus in der Zielgruppe liegenden Besonderheiten von diesem Grundprinzip durch „Spezialistenteams“ abgewichen werden muss:

- Für den Bereich U 25 stellt das gemeinsam von Agentur für Arbeit, Landeshauptstadt Düsseldorf und Jobcenter betriebene **Jugend-Jobcenter** die ganzheitliche Beratung sicher, in die auch die Berufsberatung, Ausbildungsstellenvermittlung und die Angebote der Jugendberufshilfe des städtischen Jugendamtes eingebunden sind. Das Jugend-Jobcenter kooperiert eng mit allen in diesem Feld in Düsseldorf tätigen Akteuren. Seit 2012 erstellt das Jugend-Jobcenter ein eigenes Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramm, das im Bereich der Produkte aus dem SGB II auf dem jeweiligen Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramm basiert.
- Die beiden **Selbständigenteams** aus Fallkoordination, Arbeitsvermittlung und Sachbearbeitung bündeln die Kompetenzen in leistungsrechtlichen Fragen und bieten 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 sozialversicherungspflichtige Beschäftigung. Das

Höhere Kontaktdichte für alle Kundinnen und Kunden

Jugend-Jobcenter erstellt eigene Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramm

Selbständigenteam wurde wegen seiner Größe in zwei Teams geteilt. Dort werden alle Selbständigen im Leistungsbezug betreut.

- 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.
- Seit September 2015 arbeitet der **Integration Point** als zentrale Anlaufstelle für Flüchtlinge, die Hilfen aus einer Hand für die berufliche Integration und die Leistungsgewährung bietet. Der Integration Point bietet einen rechtskreisübergreifenden Arbeitsmarkt-Service für den Personenkreis an. Der Integration Point ist auch leistungrechtlich die Anlaufstelle für alle anerkannten Flüchtlinge, die Anspruch auf Leistungen nach dem SGB II haben. Die Leistungsgewährung, die Unterstützung bei der Anmietung einer eigenen Wohnung, deren Grundausstattung stehen neben dem Erwerb von Sprachkompetenz im Vordergrund. Im neu geschaffenen „**Fokusteam Flüchtlinge**“ wird der Integrationsprozess stringent fortgesetzt.

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.

**Wirksame Netzwerke
machen die Arbeit erst
möglich**

6. Kennzahlen

Für das Jahr 2017 werden folgende Fördermöglichkeiten nach Produkten geplant:

	Plätze 2017	Ansatz 2016	Vergleich
Zweckbestimmung	11.654	11.293	3%
I. Aktivierung und berufliche Eingliederung	7.168	6.927	3%
Aktivierung und berufliche Eingliederung	7.168	6927	3%
II. berufliche Weiterbildung	1.980	1.800	10%
Förderung berufliche Weiterbildung	1980	1800	10%
darunter abschlussorientiert	300	275	9%
darunter Grundkompetenzen	155	0	
III. Aufnahme einer Erwerbstätigkeit	660	640	3%
Betriebliche Eingliederungshilfen	450	550	-18%
Einstiegsgeld	200	80	150%
Begleitende Hilfen für Selbstständigkeit nach § 16c SGB II	10	10	0%
IV. Berufswahl und Berufsbildung	226	226	0%
Förderung benachteiligter Auszubildender einschl. AsA	176	176	0%
EQ (Einstiegsqualifizierung)	50	50	0%
V. Teilhabe behinderter Menschen am Arbeitsleben	50	50	0%
VI. Öffentlich geförderte Beschäftigung	1.470	1.520	-3%
Arbeitsgelegenheiten MAE	1400	1420	-1%
Förderung von Arbeitsverhältnissen	70	100	-30%
VIII. Freie Förderung nach § 16 f	100	130	-23%

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. Je nach der finalen Mittelausstattung erlaubt der Einkauf mit Rahmenvertrag schnell und problemlos eine Anpassung der Eintritte in einem Rahmen der Inanspruchnahme von 70% bis 120%.

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 buchungsstellenscharfe Zuordnung und Bewirtschaftung der Eingliederungsmittel.

Das Maßnahmeportfolio für 2017 stellt sich vereinfacht so dar:



7. Geschäftspolitische Schwerpunkte

Geschäftspolitische Schwerpunkte weisen hohe Konstanz auf

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.

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 Ü25 Erstberatung U25 Angebot U25 Eingliederungsvereinbarung im Bestand

Die geschäftspolitischen Schwerpunkte für das Jahr 2017 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 2017 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

Schwerpunkte gegenüber Vorjahr unverändert

- 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
- Menschen mit Migrationshintergrund
- Rehabilitanden und Schwerbehinderte

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

8. Strategische Ausrichtung des Jobcenters für das Geschäftsjahr 2017

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.

8.1. Kundenstrukturanalyse

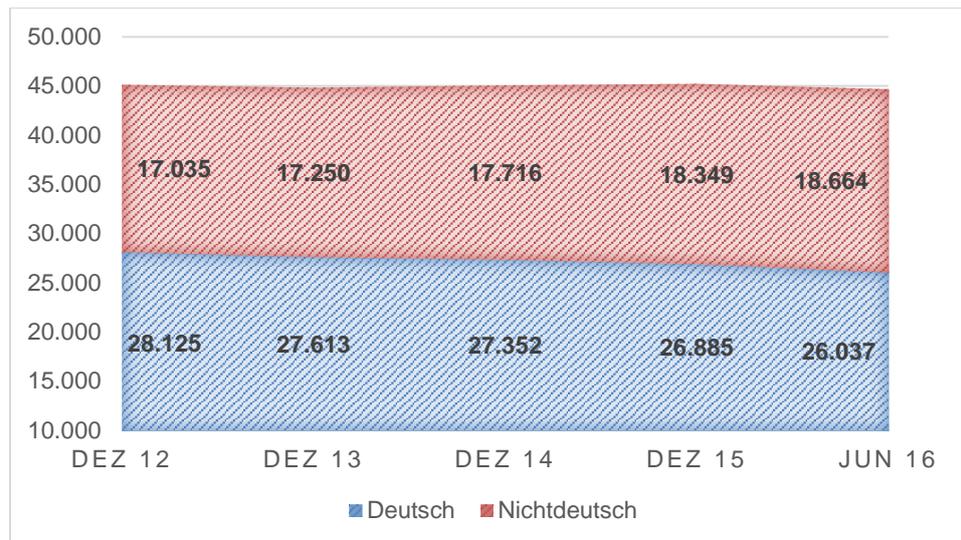
Der Kundenstamm des Jobcenters weist wegen der Zugangsvoraussetzungen nach dem SGB II keine homogene Struktur auf, sondern eine breite Palette unterschiedlichster Problemlagen und Handlungserfordernisse, aber auch zu gestaltender Integrationschancen. Das Jobcenter betreut den Hochschulabsolventen, der 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 Hilfsursachen 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.

Durch den Zuzug von Geflüchteten verschiebt sich im Jobcenter Düsseldorf der Kundenbestand hin zu mehr nichtdeutschen Kundinnen und Kunden. Der Anteil der Kundinnen und Kunden mit ausländischer Staatsangehörigkeit ist von 40% auf 41,2% angestiegen. Hierzu wird auch auf die eingangs erwähnte Zielgruppe Flüchtlinge verwiesen.

Kundenstamm des Jobcenter ist sehr heterogen

Anteil nichtdeutscher Kundinnen und Kunden steigt an



Die Struktur des Kundenbestands im Jobcenter Düsseldorf unterliegt ansonsten in den wesentlichen Parametern keinen großen Schwankungen: Der Gesamtkundenbestand verteilt sich zu 49,9% (in 2016: 51 %) auf Männer und zu 50,1 % (in 2016: 49 %) auf Frauen. 12 % der Kundinnen und Kunden im Jobcenter Düsseldorf sind Alleinerziehende.

Bezogen auf die arbeitsmarktlichen Ressourcen ergibt sich zusammengefasst folgendes Bild bezogen auf die arbeitslosen Kundinnen und Kunden (Stand Dez 2016):

- 17,4% der Kundinnen und Kunden sind als marktnah einzustufen
- 33% können eine abgeschlossene Berufsausbildung vorweisen
- 68% der Kundinnen und Kunden können einen Schulabschluss vorweisen
- 12,5% verfügen über die Hochschulreife
- Knapp 32% sind 50 Jahre und älter
- 50% sind länger als ein Jahr arbeitslos
- Knapp 70% sind Langzeitbeziehende (- 2,4% gegenüber Vorjahr)
- Die Anteile der marktnahen Kunden haben sich gegenüber dem Vorjahr wegen der guten Arbeitsmarktlage und der daraus resultierenden schnelleren Integration weiterhin leicht 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

Wesentliche Erkenntnisse über die Unterstützungsbedarfe der Kundinnen und Kunden ergeben die Auswertungen der in VERBIS festgelegten Handlungsstrategien.

Bei der Bewertung dieser Daten ist zu berücksichtigen, dass Mehrfachnennungen enthalten sein können und ggf. zunächst eine Handlungsstrategie umgesetzt werden muss, bevor die nächste folgen kann (Beispiel: Zuerst Sprachkenntnisse erweitern, danach Berufsabschluss erwerben).

Knapp ein Drittel hat eine abgeschlossene Ausbildung

Handlungsstrategien zeigen Unterstützungsbedarfe

Ausgewählte Förderangebote	Handlungsstrategien	Kundenzahl
<ul style="list-style-type: none"> • Orientierungswerkstatt • Arbeitsgelegenheiten • Aktivcenter • fit for job • MAG • Vermittlungsprojekte • Fort- und Weiterbildung • Kommunale Eingliederungsleistungen nach § 16a SGB II • Integrationskurs bzw. KompAS • ESF berufsbezogener Sprachkurs 	Arbeits- und Sozialverhalten stärken	2.977
	Heranführen an das Arbeitsleben (Tagesstruktur schaffen)	1.787
	Leistungsfähigkeit fördern	4.542
	Perspektiven ändern	9.675
	Berufserfahrung ermöglichen	27.621
	Berufliche (Teil-)Qualifikation realisieren	9.711
	Berufsabschluss erwerben	2.759
	Betreuungsverhältnisse für Kinder schaffen bzw. ausbauen	4.129
	Betreuungsverhältnisse für zu pflegende Angehörige schaffen bzw. ausbauen	695
	Familiäre Situation stabilisieren	2.867
	Finanzielle Situation stabilisieren	3.818
	Deutsche Sprachkenntnisse erwerben bzw. verbessern	8.269

8.2. 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 und Jobcenter.

Übergeordnete Einschätzungen

Der Wirtschaft geht es gut, davon könnte auch der Arbeitsmarkt profitieren. So lauten zusammengefasst die Prognosen der führenden Wirtschaftsforschungsinstitute für das Bundesgebiet für das Jahr 2017. Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) schätzt, dass der Aufschwung auch am Arbeitsmarkt spürbar bleibt und die Anzahl an Arbeitslosen und Beschäftigten positiv beeinflusst, sich diese Erwartungen jedoch aufgrund regionaler Ungleichgewichte nicht auf alle Agenturen und Jobcenter gleichermaßen auswirken.

Wirtschafts- und Beschäftigungsentwicklung in Düsseldorf

Im Juni 2016 wurde in Düsseldorf mit 398.524 Personen ein neuer Höchststand an sozialversicherungspflichtig Beschäftigten gezählt. Die positiven Rahmenbedingungen in Einstellungschancen für Düsseldorfer Arbeitslose umzuwandeln, bleibt eine der größten Herausforderungen.

Die in Düsseldorf beschäftigten Arbeitnehmer kommen zu einem besonders hohen Anteil aus dem Umland der Stadt. Mit 62,1% weist Düsseldorf die höchste

Vorzeichen auf dem Arbeitsmarkt weiterhin positiv

Strukturbesonderheiten in Düsseldorf

Einpendlerquote in NRW auf. Der Anteil der Beschäftigten mit (hoch-)komplexer Tätigkeit ist mit 35,5% der nach Bonn und Münster dritthöchste Wert. Das BIP je Einwohner ist in Düsseldorf mehr als doppelt so hoch wie im bundesweiten Durchschnitt.

Der Arbeitsmarkt in Düsseldorf bietet vergleichsweise wenige Arbeitsplätze für Menschen mit geringer beruflicher Qualifikation. 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, im Rechtskreis SGB II liegt der Anteil bei rd. 66 %.

Vor diesem Hintergrund kommen im SGB III und besonders im SGB II der Bildungszielplanung und der Qualifizierung Nicht- bzw. Geringqualifizierter eine besondere geschäftspolitische Bedeutung zu.

Düsseldorf weist eine gute Wirtschaftsstärke auf und verfügt über einen dynamischen und grundsätzlich robusten Arbeitsmarkt. Der Dienstleistungssektor ist in Düsseldorf deutlich 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 ist Dienstleistungsmetropole und Industriestandort



Folgende Branchen verfügen nach Einschätzung der Vermittlungsfachkräfte und der Netzwerkpartner grundsätzlich über ein gutes Einstellungspotenzial (- leichter Rückgang, + leichter Anstieg, = etwa unverändert):

<ul style="list-style-type: none"> • Finanzdienstleistungen (-) • Einzelhandel (-) • Chemische Erzeugung (-) • Großhandel (=) • Baugewerbe (=) • Rechts- und Steuerberatung, Wirtschaftsprüfung (=) 	<ul style="list-style-type: none"> • Sozialwesen (+) • Öffentliche Verwaltung, Sozialversicherung (+) • Verwaltung und Führung von Unternehmen (+) • Kommunikationsdienstleistungen (+) • Erziehungsberufe (+)
---	---

Dezentrale Brancheneinschätzung und offene Stellen

<ul style="list-style-type: none"> • Lager und Logistik (=) • Personenbeförderung und Bahnverkehr (=) • HoGa (+) • Gesundheitswesen (+) 	<ul style="list-style-type: none"> • Unternehmensnahe Dienstleistungen (+) • Immobilienwirtschaft und -verwaltung (+) • Sicherheitsgewerbe (+)
---	---

Im Dezember 2016 sind 6.057 offene Stellen im Bestand gemeldet. Der Stellenzugang steigt um 686 oder 15,6% gegenüber dem Vorjahr. Seit Jahresbeginn wurden 21.807 Stellen gemeldet. Insbesondere Fach- und Führungskräfte, sowie Arbeitskräfte für Helfertätigkeiten sind weiterhin gefragt.

Arbeitslosigkeit

Die Arbeitslosigkeit befindet sich in Düsseldorf im Dezember 2016 mit 7,4% erstmals auf Landesniveau, jedoch deutlich über dem bundesweiten Niveau (5,8%). Im Rechtskreis SGB III beträgt die Arbeitslosenquote 2,1%, im SGB II 5,4%. Für 2016 wurden 25.2995 Arbeitslose im Jahresdurchschnitt erfasst. Das bedeutet einen Rückgang von 7,4%.

Die Jugendarbeitslosigkeit liegt mit 5,6% unter dem Landesdurchschnitt und nimmt weiter ab. Dies gilt sowohl für die Agentur (1,9%) als auch für das Jobcenter (3,7%).

Ähnlich verhält es sich derzeit mit der Langzeitarbeitslosigkeit: Der rückläufige Trend setzt sich weiter fort, seit 2007 ist in Düsseldorf eine Reduzierung der Anzahl Langzeitarbeitsloser um knapp 40,8% zu verzeichnen. Rechtskreisübergreifend ist der Bestand Langzeitarbeitsloser um 14,3% zum Jahresende 2015 gesunken (Agentur: -7,1%, Jobcenter: -14,9%). Dies ist im Bereich des SGB II der höchste Rückgang in NRW im Jahre 2016.

Kundenpotenzial

Das prognostizierte Kundenpotenzial für 2016 soll in Düsseldorf gegenüber 2015 um 2,3% fallen (NRW-Durchschnitt: -0,8%). Dabei starten wir mit einem im Vorjahresvergleich niedrigerem Übernahmebestand (-4,5%); im Laufe des Jahres wird außerdem ein leichter Rückgang der Zugänge im Kundenkontakt prognostiziert (-1,3%).

Flüchtlinge

Der Stadt Düsseldorf wurden 2016 bisher 7.740 geflüchtete Menschen zugewiesen (Stand November 2016), womit sich die Gesamtzahl auf 7.400 erhöht. Bis Jahresende ist mit ca. 8.300 schutzsuchenden Menschen zu rechnen, die in Düsseldorf untergebracht werden. Die gelingende Integration in Ausbildung und Beschäftigung dieser Menschen wird auch weiterhin im Mittelpunkt unserer Arbeit stehen. Mit einer angemessenen interkulturellen Sensibilität und hohen Fachlichkeit bieten wir einen schnellen Zugang zu unseren Maßnahmen und Dienstleistungen für geflüchtete Menschen. Unsere Kompetenzen bündeln wir rechtskreisübergreifend und in Zusammenarbeit mit der Landeshauptstadt im Integration Point.

Rehabilitanden / schwerbehinderte Menschen

Die Zahl der arbeitslosen schwerbehinderten Menschen stieg gegen den Trend der allgemeinen Beschäftigungsentwicklung an. Derzeit sind 1.898 Menschen dieser Kundengruppe in Düsseldorf in beiden Rechtskreisen arbeitslos. In der Reha/SB-Beratung und -Vermittlung werden aktuell 2.024 Kunden betreut, davon 804 laufende Reha-Fälle, 703 davon in Trägerschaft der BA. 948

Jugendarbeitslosigkeit liegt unter dem Landesdurchschnitt

Langzeitarbeitslosigkeit erheblich reduziert

Rund 8.300 Flüchtlinge werden bis Jahresende in Düsseldorf erwartet

der im Team 261 betreuten Kunden haben einen SB-Status oder sind gleichgestellt.

Die Zugänge von schwerbehinderten Menschen in Arbeitslosigkeit sanken in der Agentur seit Jahresbeginn 2016 gegenüber dem Vorjahr um 8,1% (auf 317), im Jobcenter um 13,9%. Die Abgänge stiegen in der Agentur um 9,2% (auf 321), im Jobcenter um 9,2% an. Insgesamt werden in Düsseldorf 6.373 nicht besetzte Pflichtarbeitsplätze gezählt, dies entspricht einer Quote von 5,3%.

Ausbildungsmarkt

Der Agentur wurden im Berichtsjahr 2015/2016 insgesamt 3.771 Ausbildungsstellen gemeldet (Stand Mai 2016). Demgegenüber stehen 3.067 (2014: 3.187) Bewerberinnen und Bewerber im gleichen Zeitraum. Im Vorjahresvergleich bedeutet dies einerseits ein Minus von 3,8% bei den Stellenmeldungen bei ungefähr gleich vielen Bewerberinnen und Bewerbern (Stand Mai 2016). Das Verhältnis von Bewerbern zu Stellen liegt bei 1:1,23 und damit deutlich über dem landesweiten Durchschnitt von 1:0,8.

Für 2017 wird ein gleichbleibendes Niveau der Schulentlasszahlen erwartet. Diese wird sich auf Schularten und -abschlüsse gleichermaßen verteilen. Lediglich die Zahl der Schulentlassenen mit Realschulabschluss wird in Düsseldorf prognostisch leicht ansteigen.

Verhältnis Ausbil-
dungsbewerber zu
Ausbildungsstellen
besser als im Landes-
durchschnitt

8.3. 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.

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 kann. Änderungen sind durch kursive und fette Schrift kenntlich gemacht.

Integration marktnaher Kundinnen und Kunden in Arbeit bzw. Ausbildung ist das prioritäre Ziel des SGB II.

Hierzu bedient sich das Jobcenter unterschiedlicher Strategien und Instrumente. Hierzu gehört auch die in 2015 gestartete Kampagne „Arbeit sichtbar machen“, deren Zielsetzung es ist, den Kundinnen und Kunden gleich beim Betreten des Gebäudes des Jobcenters klar zu machen, dass es im Jobcenter „um Arbeit geht“ und nicht allein um die Zahlung von Transferleistungen.

Handlungsschwerpunkt Integration

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

Die Qualifizierung von Geringqualifizierten ist eine dauerhafte Aufgabe im SGB II angesichts der Kundenstruktur und der Anforderungen des lokalen Arbeitsmarktes. Auch im Planungsjahr 2017 sind hier weitere Anstrengungen des Jobcenters erforderlich, die sich in gegenüber der ursprünglichen Planung 2016 in einer 10%igen Steigerung ersehen lassen. Zudem ist das Jobcenter Düsseldorf bestrebt, weiter die Wirkung der Fort- und Weiterbildung zu erhöhen. Dieses geschieht u.a. durch Optimierung eigener Prozesse, rechtskreisübergreifende Maßnahmebetreuung und den Ausbau des Absolventenmanagements („FbW-Fahrplan“).

Hierbei wird auch das Modellprojekt des Landes NRW zur Qualifizierung Geringqualifizierter eine Unterstützung sein, bei dem neben fiskalischen Anreizsystemen auch ein Qualifizierungscoach zum Einsatz kommt.

Integration in Arbeit bzw. Ausbildung ist prioritäres Ziel

Qualifizierung Geringqualifizierter bleibt Herausforderung

Handlungsschwerpunkt Qualifikation Geringqualifizierter

1	Steigerung des Anteils abschlussorientierter FbW und betrieblicher Einzelumschulungen auf insgesamt 300 Förderfälle
2	Erhöhung der Wirksamkeit durch Verbesserung der Eingliederungsquote auf ca. 50% in 2017
3	Intensive Verzahnung Bildungszielplanung mit aktuellen Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt und beruflichen Anforderungen auf Basis gemeinsamer Analysen und Planungsprozessen von Agentur für Arbeit und Jobcenter
5	Nutzung der Chancen des demografischen Wandels, um Bewerberinnen und Bewerber bis 40 Jahre in reguläre Ausbildungsplätze zu vermitteln („Zukunftsstarter“)
5	Erprobung neuer Ansätze der Fort- und Weiterbildung durch Teilnahmen am NRW Modellprojekt für Geringqualifizierte
6	Nutzung des Angebots „Grundkompetenzen“, um die Voraussetzungen für eine betriebliche Einzelumschulung/ abschlussorientierten Fort- und Weiterbildung zu verbessern

Abbau Langzeitbezug ist eine der komplexesten Aufgaben im SGB II

Der Abbau Langzeitleistungsbezug und Langzeitarbeitslosigkeit ist eine der komplexesten Aufgaben im SGB II. Aus diesem Grunde wird hier ein Hauptteil der Ressourcen investiert. Alleine kann das Jobcenter diese Aufgabe nicht stemmen, so dass hier auch der Netzwerkarbeit eine besondere Bedeutung zukommt.

Handlungsschwerpunkt Abbau Langzeitbezug

1	Personengerechte Betreuung und Aktivierung durch flexible und individuelle Kontaktdichte
2	Steigerung der Aktivierung von Bestandslangzeitleistungsbeziehenden und –arbeitslosen unter Nutzung aller AMDL aus dem Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramm
3	Optimierung der Verzahnung von Arbeitsmarktdienstleistungen mit Leistungen nach § 16a SGB II
4	Bedarfsgerechte Weiterentwicklung und Ergänzung des Portfolios für Langzeitbeziehende und Langzeitarbeitslose
5	Ausbau von individualisierten Ansätzen zur Aktivierung langzeitbeziehender Kundinnen und Kunden über AVGS-MAT
6	Schärfung des Zielbeitrags des beschäftigungsorientierten Fallmanagements
7	Ausbau der Netzwerkarbeit im Sinne des Projektes „Brücken bauen – (Fach)Kräfte gewinnen“
8	Fortsetzung der Aktivitäten zur Schaffung von Übergängen aus Minijobs/ nicht den Lebensunterhalt deckender Selbständigkeit in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung
9	Vernetzung mit den Aktivitäten der Kommune in Zusammenhang mit BWAQ, den I-Punkten Arbeit und den Angeboten der Kommunalen Beschäftigungsförderung
10	Menschen mit Migrationshintergrund eine lückenlose und effektive Förderkette vom Spracherwerb bis zur Vermittlungshilfe bieten
11	Nutzung der zusätzlichen Chancen des Bundesprogramms „Soziale Teilhabe am Arbeitsmarkt“
12	Fortsetzung des Projektes „Talentwerkstatt“ im Rahmen der rechtskreisübergreifenden Inklusionsinitiative des BMAS
13	Steuerung des Zugangs von langzeitbeziehenden Selbständigen und Abbau des Bestandes

Integration Alleinerziehender in Arbeit/ Ausbildung kommt auch den Kindern unmittelbar zu Gute

Die Nutzung von Beschäftigungsmöglichkeiten für Alleinerziehende ist eine Aufgabe im Jobcenter, die eine besondere gesellschaftspolitische Bedeutung hat. Durch die Integration des alleinerziehenden Elternteils in Arbeit erfolgt ein unmittelbarer positiver Zusatzeffekt für das Kind bzw. die Kinder im Haushalt durch verbesserte wirtschaftliche Bedingungen für die Familie und geänderte Rollenbilder. Zudem stellen Alleinerziehende ein nicht zu vernachlässigendes Potenzial an eher marktnahen Kundinnen und Kunden dar.

Handlungsschwerpunkt Alleinerziehende

- 1 *Erprobung neuer Wege zur Betreuung und Beratung Alleinerziehender (Spezialisierung, Verbesserung Kenntnisse, Strategieentwicklung)*
- 2 Frühzeitige und bedarfsgerechte Aktivierung
- 3 Verzahnung mit den Leistungen nach §16a SGB II
- 4 Nutzung der Individualisierungsmöglichkeiten der Maßnahmen nach § 45 SGB III
- 5 Angebote der BCA, Beteiligung der BCA am Planungsprozess, bei der Instrumentengestaltung, als Multiplikatorin für die Integrationsfachkräfte

Jugendliche in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt zu integrieren, ist nicht nur eine Investition in die Zukunft des Wirtschaftsstandorts Düsseldorf sondern auch der optimale Weg, nachhaltige Integrationen zu erreichen.

Handlungsschwerpunkt Jugendliche

- 1 Intensive Begleitung von Jugendlichen während des letzten Regelschuljahrs
- 2 Assistierte Vermittlung nach Ausbildung oder bei Verzicht auf Ausbildung zugunsten einer Arbeitsaufnahme
- 3 Konsequente Einbindung des g-AGS zur Nutzung vorhandener Ausbildungs- und Arbeitsstellen
- 4 *Steigerung der Förderfälle Einstiegsqualifizierung*
- 5 *Beibehalt der optimierten Angebotspalette als Mix aus eingekauften Maßnahmen und individualisierten Ansätzen über AVGS-MAT*
- 6 *Einkauf der Leistung Ausbildungsvermittlung von der Agentur für Arbeit*
- 7 *Nutzung der Möglichkeiten des neuen § 16h SGB II für benachteiligte Jugendliche*

Flüchtlingen den Zugang in Arbeit und Ausbildung zu ermöglichen, ist eine Herausforderung für die Gesellschaft als solche und für das Jobcenter als zuständige Behörde für anerkannte Flüchtlinge. Hier gilt es die in 2016 erprobten Ansätze in 2017 fortzuentwickeln und bedarfsgerecht weiterzuentwickeln.

Handlungsschwerpunkt Flüchtlinge

- 1 *Übergabemanagement aus Integration Point in das Regelgeschäft zur Sicherstellung eines friktionsfreien Integrationsprozesses*
- 2 Nutzung und Optimierung des Sprachförderangebots durch KompAS
- 3 Nutzung der Einstellungs- und Ausbildungsbereitschaft des Handwerks und der lokalen Wirtschaft
- 4 Strukturierte Unterstützung im Prozess der Anerkennung ausländischer Abschlüsse
- 5 *Nutzung der Ausbildungsmöglichkeiten im „Konzern Stadt“*

8.4. 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

Der besondere geschäftspolitische Stellenwert kommt dadurch zum Ausdruck, dass U 25 zwar nur rd. 5% der Kundinnen und Kunden umfasst, aber rd. 17% der Mittel dort investiert werden

Die Integration von Flüchtlingen benötigt „einen langen Atem“

Die meisten Strategien sind mehrjährig angelegt

Wiederholungen werden nicht alle Strategien und die dazu gehörigen Maßnahmen erläutert. Sofern möglich, erfolgt die Darstellung der Maßnahmen wegen der besseren Lesbarkeit in tabellarischer Form.

8.4.1. Handlungsschwerpunkt Integration

Ziel ist die zeitnahe Integration marktnaher Kundinnen und Kunden.

Maßgeblich für die Integration in den Arbeitsmarkt ist das individuelle und fachkundige Beratungsgespräch zwischen der Integrationsfachkraft und den Kundinnen und Kunden. Daher legt das Jobcenter auch so viel Wert auf die Beratungskompetenz und den primären Einsatz der „Ressource Integrationsfachkraft“ in den Kundenkontakt nach dem Prinzip „Nah am Kunden“.

Im Vermittlungsgeschäft im Jobcenter werden unterschiedliche Ansätze gefahren, die sich vereinfacht aus dem folgenden Schaubild ergeben:

Kunden und Arbeitgeber zusammenbringen

Zielgruppe	Strategie
Arbeitgeber und Arbeitnehmerinnen/ Arbeitnehmer	Jobmessen, Bewerbungstage. Assistierte Vermittlung als unterschiedliche Bausteine der Strategie, Arbeitgeber und mögliche Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zusammenzuführen.
	Wirtschaftsnahe Ausrichtung der Qualifizierung; regelmäßiger Abgleich der Bildungszielplanung mit den Anforderungen des Arbeitsmarktes
	Enge Begleitung der Maßnahmen beim Arbeitgeber (MAG), um den schon etablierten Kontakt zu einem Arbeitgeber zu nutzen, durch etwaige weitere Unterstützung (EGZ, Qualifizierung) eine Integration in Arbeit zu erreichen.
	Enge Verzahnung g-AGS und Vermittlung des Jobcenters
Arbeitgeber	Unterstützung bei der Personalauswahl
	Beratung über Fördermöglichkeiten
Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer	Vermittlungsvorschlag nur im persönlichen Kontakt
	Job-to-Job Vermittlung zur Vermeidung von Arbeitslosigkeit bei Stellenverlust von Aufstockern
	Weiterentwicklung der Beratungskompetenz
	Konzentration auf bestimmte Zielgruppen (Spezialisierung)
	Durchstarten als Inhouse-Angebot für markt nähere Kundinnen und Kunden zur passgenauen Stellensuche und Hilfestellung bei der Kontaktanbahnung zu möglichen Arbeitgebern
	Vermittlungsaktivitäten frühzeitig zum Ende der Qualifizierung einleiten
Bewerberorientierte Stellenakquise	

Zur Unterstützung der Integrationsbemühungen stehen den Integrationsfachkräften im Jobcenter folgende Hauptinstrumente zur Verfügung:

Instrument	Ein- tritte 2017	Mittel 2017	Funktion im Integrationsprozess
Maßnahmen beim Arbeitgeber (MAG)	1.150	90.000 €	MAG schaffen Zugang zu Arbeitgebern und eröffnen die Chance, Arbeitgeber vom Bewerber zu überzeugen. Gegenüber 2016 wird eine 15%ige Steigerung geplant.
Eingliederungszuschüsse (EGZ)	450	1.750.000 €	EGZ kompensieren Minderleistung und erhöhen die Einstellungsbereitschaft bei Arbeitgebern. Die Planung wird der Nachfragesituation angepasst. Düsseldorfer Arbeitgeber legen mehr Wert auf passgenaue Auswahl als auf fiskalische Anreize.
Einstiegsgeld (ESG)	150	280.000 €	ESG kann die Aufnahmebereitschaft einer Tätigkeit durch einen finanziellen Anreiz erhöhen. Das Jobcenter Düsseldorf will in 2017 dieses Instrument noch intensiver nutzen.
Einstiegsqualifizierung (EQ U25)	100	150.000 €	EQ öffnet Jugendlichen den Zugang zu Betrieben und erhöht die Chancen auf einen regulären Ausbildungsplatz. Es wird gegenüber 2016 eine Steigerung vorgesehen.
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 Rechtskreise (siehe auch Strategie 3)
FTEC – Förder- und Erprobungszentrum	470	450.000 €	Abprüfen vorhandener Kenntnisse, Auffrischung der Kenntnisse bzw. Schließen von Kenntnislücken, über betriebliche Erprobung werden „Brücken“ zu potenziellen Arbeitgebern gebaut; Unterstützung bei beruflicher Integrationsstrategie. Beide vorhandenen Maßnahmen werden zusammengeführt.
Vermittlungsbudget (VB)	(2.500)	(450.000 €)	Passgenaue Einzelfallhilfe, die im Kontext der Anbahnung einer Arbeitsaufnahme flexibel eingesetzt werden kann (Fahrtkosten Vorstellungsgespräch, Bewerbungskosten, kurzfristige Qualifizierung, Mobilitätshilfen etc.)
Summe	3.170	3.570.000 €	(Summe ohne VB)

EGZ Anpassung an die Nachfrage

Ausbau der bewerberorientierten Arbeitgeberkontakte

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

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

Strategie	Maßnahmen
<i>Durch einen Ausbau der bewerberorientierten Arbeitgeberkontakte Kundinnen und Kunden den Zugang zu Arbeitgebern erleichtern und den Übergang in Arbeit ermöglichen.</i>	<ul style="list-style-type: none"> Fortsetzung des bewährten Inhouse-Angebots „Durchstarten“ in Maßnahmeform
	<ul style="list-style-type: none"> Durchführung von Bewerbungstagen mit dem gemeinsamen Arbeitgeberservice, um Einstellungschancen optimal zu nutzen und Kundinnen und Kunden bestmöglich vorzubereiten
	<ul style="list-style-type: none"> Kundinnen und Kunden mit Unterstützungsbedarf beim Zugang zum Arbeitgeber werden konsequent durch die Arbeitsvermittlung bei der Kontaktaufnahme mit dem Arbeitgeber unterstützt.
	<ul style="list-style-type: none"> Strategischer Einsatz der Möglichkeiten des Eingliederungszuschusses, um auch schwächeren, aber durchaus geeigneten Kundinnen und Kunden den Zugang in Arbeit zu ebnen.
	<ul style="list-style-type: none"> Strategischer Einsatz von Einstiegsgehalt als Anreiz- und Stabilisierungsangebot für Kundinnen und Kunden
	<ul style="list-style-type: none"> Ausbau der zielorientierten Zusammenarbeit mit dem gemeinsamen Arbeitgeberservice
	<ul style="list-style-type: none"> Nutzung der Brückenfunktion der „Maßnahmen bei einem Arbeitgeber“ (MAG) und Wirkungsoptimierung durch strategischen Einsatz und intensive Begleitung. Steigerung der Förderung MAG um 10%.
<ul style="list-style-type: none"> 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

Die Förderung der Betriebsakquisiteure über das ESF-Bundesprogramm läuft noch bis zum 30.06.2017. Eine Verlängerung über die 24 Monate Förderung hinaus sehen die Förderrichtlinien nicht vor.

Die Planung sieht vor, in den zwei Jahren Akquisephase 300 zusätzliche Beschäftigungsverhältnisse für förderfähige Langzeitarbeitslose zu generieren. Dazu wurde in 2016 die Zahl der ursprünglich geplanten vier Betriebsakquisiteure auf 6 erhöht. Alle Betriebsakquisiteure wurden aus der eigenen Belegschaft gewonnen. Sie 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.

Förderung Betriebsakquisiteure läuft noch bis 30.06.2017

Umsetzung läuft seit Änderung der Förderrichtlinien besser

Die Projektumsetzung verlief bis zur Anpassung der Förderrichtlinien im März 2016 sehr schleppend. Das Jobcenter Düsseldorf strebt dennoch an, bis zum 30.06.2017 die geplante Zahl von 300 Förderfällen zu erreichen. Zur Optimierung der Umsetzung wurden zudem organisatorische Vorkehrungen getroffen (Einsatz in allen Standorten, optimierte Kundenzuwegungsprozesse), deren Wirkung sich in der zweiten Jahreshälfte 2016 erst ergeben werden.



In 2017 stehen rd. 4,39 Mio. € für die Programmumsetzung zur Verfügung. Rd. 120 bis 150 Förderfällen sind bis zum 30.06.2017 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 Schritt für Schritt verbessert. Steigert sich das Image des Jobcenter als Dienstleister auf dem Arbeitsmarkt, verbessern sich auch die Chancen für eine erfolgreiche Integrationsarbeit. Dieses Langfristziel wird auch im Planungsjahr aktiv beschriftet.

Jobcenter als Akteur auf dem Arbeitsmarkt

Strategie	Maßnahmen
Weitere Profilierung des Jobcenters als Akteur und Dienstleister auf dem Arbeitsmarkt	• Fortsetzung der Teilnahme an regionalen Jobmessen wie der Job-Aktiv
	• Ausbau der Bewerbertage 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
	• 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. Umsetzung in allen Standorten.
• Ausbau der Zusammenarbeit mit dem „Konzern Stadt“	

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

Weitere Verbesserung der Wirkung des Instrumenteneinsatzes

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. Dazu gehört neben dem Absolventenmanagement auch die fachaufsichtliche Führung und bedarfsgerechte Qualifizierung, um laufend die Prozesse, die Qualität und die Rechtmäßigkeit zu optimieren.

Maßgeblich ist jedoch zunächst der individuelle und passgenaue Produkteinsatz, der den Grundstein für den Erfolg legt. Aus den Handlungsstrategien (siehe Kapitel 8.1.) geht hervor, dass eine hinreichend große Kundenbasis vorhanden ist, um die „richtigen Kundinnen und Kunden“ auszuwählen. Durch BEKO SGB II wird sich die Beratungsqualität erhöhen und damit auch die Passgenauigkeit des Produkteinsatzes.

Dem richtigen Kunden zur richtigen Zeit das richtige Instrument anbieten

Strategie	Maßnahmen
<i>Durch eine zielgerichtete Weiterentwicklung des Absolventenmanagements zur generellen Verbesserung der Integrationsquote nach Instrumenteneinsatz beitragen.</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Das erweiterte Konzept des Jobcenters zum Absolventenmanagement beschreibt die Basis für ein erfolgreiches Handeln.
	<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 	

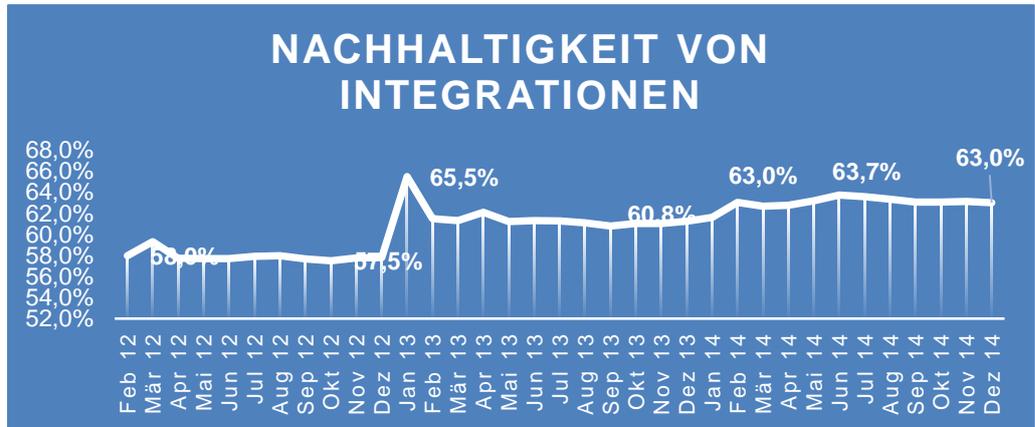
Nachhaltigkeit der Integrationen steigern

Steigerung der Nachhaltigkeit von Integrationen

In der gesellschaftlichen Diskussion spielt die Nachhaltigkeit von Integrationen von SGB II Beziehenden eine zunehmende Rolle, bei der es stets um den Vorwurf geht, die Jobcenter setzen eher auf schnelle als auf nachhaltige Integrationen (siehe dazu auch verschiedene iab-Berichte).

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 2014 betrachtet werden.



Aus der Auswertung ist zu entnehmen, dass zum letzten verfügbaren Stichtag 63,0% der Integrationen als nachhaltig zu betrachten waren. Gegenüber dem Höchstwert von 65,5% im Januar 2013 sind die Werte bis Dezember 2013 gesunken und bewegen sich nach einem leichten Anstieg um 63%. Düsseldorf liegt mit einer Nachhaltigkeitsquote von 63,0% unter der des Vergleichstyps mit 64,2% oder des Landes NRW mit 63,4%. Das Jobcenter sieht hier 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. Auf die Steigerungsraten in 2016 soll aufgesetzt werden.
	<ul style="list-style-type: none"> Erprobung der nachgehende Betreuung durch Integrationsfachkräfte im Rahmen vorhandener Personalressourcen

Nachhaltig ist eine Integration dann, wenn der vermittelte erwerbsfähige Leistungsberechtigte nach 12 Monaten immer noch sozialversicherungspflichtig beschäftigt ist

63% der Integrationen sind nachhaltig

8.4.2. 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.

Mit der Bildungszielplanung leistet das Jobcenter einen wirkungsvollen Beitrag zur Bekämpfung des zum Teil schon bestehenden und sich wegen des demografischen Wandels abzeichnenden erheblichen Fachkräftemangels.

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.

Für das Jahr 2017 wird eine Steigerung gegenüber der ursprünglichen Planung 2016 von rd. 10% vorgesehen. Hintergrund ist die Einschätzung, dass in 2017 viele Menschen mit Fluchthintergrund über ein ausreichendes Sprachniveau verfügen, so dass dann der nächste Schritt, nämlich eine Fort- und Weiterbildung sich anschließen kann.

Im Handlungsschwerpunkt Qualifikation stehen folgende Instrumente zur Verfügung:

Instrument	Eintritte 2017	Mittel 2017	Funktion im Integrationsprozess
Fort- und Weiterbildung (FbW)	1.980	11.000.000 €	Vermittlung der für eine Integration erforderlichen Qualifizierungen in Form von Teilqualifikationen oder abschlussorientierten Angeboten („Umschulungen“). Steigerung gegenüber 2016 um 10%, da in 2017 viele Menschen mit Fluchthintergrund über ausreichende Sprachkenntnisse für den nächsten Schritt verfügen werden.
Maßnahme „Grundkompetenzen“	155	Mittel bei FbW enthalten	Vorbereitung auf eine erfolgreiche i.d.RE. betriebliche Einzelumschulung bzw. abschlussorientierte FbW
Außerbetriebliche Berufsausbildung (BaE)	116	2.700.000 €	Jugendliche, die keinen regulären Ausbildungsplatz finden können, erhalten die Chance auf eine anerkannte Berufsausbildung (98 Plätze);
Assistierte Ausbildung (AsA)	26	100.000 €	Seit 2016 bestehendes 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	2.311	13.800.000 €	

Steigerung in 2017 um 10% gegenüber Vorjahr

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.

Intensive 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 2017 in Bildungsmaßnahmen nach der Bildungszielplanung geplant. In der konkreten Umsetzung können sich natürlich aufgrund geänderter Rahmenbedingungen und/oder Kundenressourcen Schwerpunktverlagerungen ergeben:

Bildungszielplanung 2017		Förderung BGS	davon ab- schluss-orientiert
	Bereich		
1	Land-, Forst- und Tierwirtschaft und Gartenbau	0	0
2	Rohstoffgewinnung, Produktion und Fertigung	150	50
3	Bau, Architektur, Vermessung und Gebäudetechnik	85	10
4	Naturwissenschaft, Geografie und Informatik	165	10
5	Verkehr, Logistik, Schutz und Sicherheit	830	70
6	Kaufm. Dienstl., Warenhandel, Vertrieb, Hotel und Tourismus	130	60
7	Unternehmensorganisation, Buchhaltung, Recht und Verwaltung	350	70
8	Soziales/ Gesundheit	270	30
9	Sprach-, Literatur-, Geistes-, Gesellschafts- und Wirtschaftswissenschaften	0	0
10	Weitere, nicht aufgeführte Qualifizierungen	0	0
	Summe	1980	300

Rechtskreisübergreifende Bildungszielplanung

Ergebnisse werden fortgeschrieben

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

Mit rund 100.000 Eintritten bundesweit wurde die Initiative „Erstausbildung junger Erwachsener“ (2013 -2015) erfolgreich abgeschlossen. BMAS und BA haben der Verlängerung und Weiterentwicklung der Initiative zugestimmt. Der Verwaltungsrat hat beschlossen die Initiative fortzusetzen. Die Nachfolgeinitiative „Zukunftsstarter“ startet am 1. August 2016. Die Änderung des Titels „Spätstarter“ in „Zukunftsstarter“ trägt dem proaktiven Kampagnenslogan „Das bringt mich weiter“ besser Rechnung und soll sowohl Arbeitgeber als auch potentiell Teilnehmende ansprechen.

Die überdurchschnittlich hohe Arbeitslosenquote bei geringqualifizierten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, der mit dem Strukturwandel verbundene Abbau bzw. Wandel von Arbeitsplätzen im Bereich Helfer- und Hilfskräfte sowie die anhaltende Nachfrage nach Fachkräften in Deutschland erfordern weiterhin gezielte Anstrengungen, um insbesondere jungen Erwachsenen das Nachholen eines Berufsabschlusses zu ermöglichen.

Die Fortsetzung der Initiative bildet den klaren Willen des Gesetzgebers ab, die abschlussorientierte Weiterbildung zu stärken, dies z.B. durch den Abbau von Defiziten im Bereich der Grundkompetenzen oder die Steigerung der Motivation und des Durchhaltevermögens durch Prämienzahlungen bei bestandener Zwischen- oder Abschlussprüfung. Insbesondere die Weiterbildungsförderung gering qualifizierter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit dem Ziel „Berufsabschluss“ soll dadurch noch weiter verbessert werden.

Mit der Nachfolgeinitiative sollen die Agenturen und Jobcenter (einschließlich zugelassener kommunaler Träger) bis Ende 2020 120.000 junge Erwachsene im Alter zwischen 25 und 35 Jahren für eine abschlussorientierte Weiterbildung gewinnen.

Im Fokus der Nachfolgeinitiative stehen:

- Umschulungen mit starker Ausrichtung auf betriebliche Umschulungen (neben Ausbildung/Umschulung in Vollzeit ermöglichen Weiterbildungen in Teilzeit eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie und eröffnen somit jungen Erwachsenen mit familiären Verpflichtungen berufliche Perspektiven),
- die im Gesetz verankerten Förderleistungen zum Erwerb von Grundkompetenzen als Vorbereitung auf eine abschlussorientierte Weiterbildung (Umschulung),
- die Forcierung berufsanschlussfähiger Teilqualifikationen (da die modulare Ausgestaltung Geringqualifizierten die Möglichkeit eröffnet, schrittweise zum Berufsabschluss zu gelangen),
- Vorbereitungslehrgänge auf die Nichtschüler-/Externenprüfung
- Neu im Maßnahmenportfolio ist auch die Aufnahme von Einstiegsqualifizierungen. Die ungeforderte Berufsausbildung findet weiterhin Berücksichtigung.

„Spätstarter“ werden zu „Zukunftsstartern“

Chancen auf nachhaltige Integration eröffnen

Umschulungen stehen im Fokus

Daneben bietet auch das vorhandene Produkt- und Maßnahmenportfolio (z. B. zur Motivations- und Eignungsabklärung) eine Bandbreite an Förder- und Unterstützungsmöglichkeiten. Voraussetzung für den Erfolg ist auch eine genaue Analyse der unbesetzten Ausbildungsstellen und deutlichere Fokussierung auf Berufe mit guten Integrationschancen.

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

Das Jobcenter Düsseldorf setzt weiter auf diese Initiative und richtet seine Anstrengungen an die Zielgruppe 25- bis in der Regel 40-jähriger ohne Berufsabschluss. Ziel ist es, dieses Potenzial zur Fachkräftesicherung zu gewinnen und durch abschlussorientierte Qualifizierung nachhaltig in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Hierfür 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 – 40 Jahren in Frage.

Durch die Rechtsänderung SGB II zum 01.08.2016 ist der Übergang gerade lebensälterer Kundinnen und Kunden in eine Berufsausbildung durch die Aufhebung des bisherigen strikten Leistungsausschusses einfacher geworden. Bisher war es in vielen Fällen sehr schwierig, da bis auf einem Zuschuss zu den Kosten der Unterkunft Leistungen nach dem SGB II nicht erbracht werden konnten, auch in solchen Fällen nicht, in denen der/die Auszubildende individuell keinen Anspruch auf Berufsausbildungsbeihilfe (BAB) realisieren konnte, die Ausbildung als solche aber dem Grunde nach über BAB förderungswürdig war. Diese Hürden wurden nun vom Gesetzgeber minimiert.

Für das Jahr 2017 werden 150 Förderfälle angestrebt.

Steigerung des Anteils abschlussorientierter FbW und betrieblicher Einzelumschulungen

Für das Jahr 2017 plant das Jobcenter Düsseldorf 300 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:

Zielgruppe in Düsseldorf sind Menschen zwischen 25 und 40 Jahren

Änderungen SGB II zum 01.08.2016 machen Übergang in Ausbildung einfacher

10% mehr abschlussorientierte FbW

Zentrale Ansprechperson für betriebliche Einzelumschulungen

Strategie	Maßnahmen
<i>Steigerung des Anteils betrieblicher Einzelumschulungen</i>	• 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 Arbeitgebererservice
	• Werbung bei den Akteuren des lokalen Arbeitsmarktes für diese Form der Fachkräftegewinnung und Nutzung des regionalen Netzwerks
	• Nutzung von MAG als Anlass und Chance, betriebliche Einzelumschulung als sinnvolle Option gezielt anzusprechen
	• gezielte Ansprache der Kundinnen und Kunden

Erhöhung der Wirksamkeit durch Verbesserung der Integrationsquote

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

Maßnahmebetreuung FbW von Agentur und Jobcenter als wichtiger Baustein

Strategie	Maßnahmen
<i>Erhöhung der Wirksamkeit durch Verbesserung der Integrationsquote</i>	• Berufskunde, Arbeitsmarktkenntnisse und Produktkenntnisse der Integrationsfachkräfte verbessern durch Betriebserkundungen
	• Nutzung von MAG zur Eignungsabklärung und Überprüfung der individuellen Bildungszielplanung
	• Nutzung der bestehenden Angebote zur Eignungsprüfung von potenziellen Teilnehmenden an FbW wie Berufspsychologischer Dienst, um den späteren Erfolg weitestgehend sicherzustellen.
	• Fokussierung der Angebote auf staatlich bzw. offiziell anerkannte Abschlüsse statt auf reine Trägerzertifikate (zum Beispiel eher Altenpflegehelfer statt „Seniorenbegleiter“ o.ä.)
	• Unterstützung der Kundinnen und Kunden bei der Auswahl geeigneter Bildungsanbieter im Rahmen der gesetzlichen Neutralitätspflicht durch Aushändigung von Leitfragen zur Trägersauswahl
	• Bewertung der Unterrichtsformen (z.B. Telelearning) vor dem Hintergrund der individuellen Leistungsfähigkeit der Kundinnen und Kunden und klare Vorgaben im Bildungsgutschein
	• Sicherstellung der korrekten Abbildung in den BA-Systemen
	• Konsequentes, erst mit der Integration in Arbeit endendes Absolventenmanagement
	• Trägerbetreuung von Bildungsträgern in rechtskreisübergreifender Zusammenarbeit mit der Agentur
	• Implementierung eines Teilnehmermanagements durch einen „Fahrplan FbW“
• Nutzung der kommunal geförderten umschulungsbegleitenden Hilfen bei der VHS	

Erprobung neuer Ansätze der Fort- und Weiterbildung durch Teilnahmen am NRW Modellprojekt für Geringqualifizierte

Das Jobcenter Düsseldorf hat sich gemeinsam mit dem Jobcenter Mettmann um die Teilnahme am NRW Modellprojekt für Geringqualifizierte beworben. Die Umsetzung beginnt im November 2016 bis Oktober 2020. Zur Erprobung neuer Ansätze für die berufliche Qualifizierung von 30 gering qualifizierter Erwachsener wurde zwischen dem Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales des Landes NRW (MAIS) und der Regionaldirektion NRW die Förderung eines Modellprojektes im Kontext der ESF-kofinanzierten Landesarbeitspolitik vereinbart.

Im Fokus stehen arbeitslose und arbeitssuchende Personen im Leistungsbezug des SGB II, ohne Berufsausbildung, die ohne eine weiterführende Qualifizierung nicht oder nur sehr schwer in den Arbeitsmarkt integriert werden können.

Ziel des Modellprojektes ist es, Geringqualifizierte für eine abschlussorientierte berufliche Qualifizierung zu motivieren und zu aktivieren. Zur Vermeidung von Abbrüchen werden die Teilnehmenden konstant während der Maßnahme begleitet und sollen nachhaltig in den Arbeitsmarkt zu integriert werden. Im Rahmen des Projektes erfolgt die Qualifizierung über zertifizierte Teilqualifizierungsmodulare mit folgenden Zielen des Abschlusses in einem anerkannten Ausbildungsberuf oder des Erreichens einer berufsanschlussfähigen (zertifizierten) Teilqualifikation.

Die Teilnahme an einer mehrjährigen, abschlussbezogenen Weiterbildung stellt für erwachsene Teilnehmende hohe Anforderungen an Motivation und Durchhaltevermögen. Prämien sollen die Motivation erhöhen, eine abschlussbezogene berufliche Weiterbildung aufzunehmen, durchzuhalten und erfolgreich abzuschließen. Daher sind im Rahmen des Modellvorhabens die nachfolgend aufgeführten Prämien vorgesehen, die aus ESF-Mitteln finanziert werden sollen:

nach dem Absolvieren eines Teilqualifizierungsmoduls:	400 €
nach dem Absolvieren der Abschlussprüfung:	1.500 €

Modellprojekt gemeinsam mit dem Jobcenter Mettmann

Berufsanschlussfähige Teilqualifikationen sind abgegrenzte und standardisierte Einheiten innerhalb der Gesamtstruktur eines Ausbildungsberufs, deren erfolgreicher Abschluss den Erwerb eines Berufsabschlusses sicherstellen soll.

Motivationsprämien aus ESF-Mitteln

Modellprojekt NRW für Geringqualifizierte



Gering qualifizierte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben es selbst in Zeiten guter Arbeitsmarktbedingungen schwer, aus der Arbeitslosigkeit heraus wieder eine Stelle zu finden.

Ergänzt wird das Angebot um einen Qualifizierungscoach, der ebenfalls über ESF-Mittel gefördert wird. Der Qualifizierungscoach ist der Hauptantrieb des Projektes. Er ist über den gesamten Projektverlauf Begleiter, Betreuer aber auch Bezugsperson, Ansprechpartner und Unterstützer bei Problemsituationen. Der Qualifizierungscoach begleitet die Teilnehmer bedarfsorientiert vor, während und nach Maßnahme.

Das Coaching wird inhaltlich als Kombination aus individueller Hilfe und persönlicher Beratung auf der Prozessebene definiert. Ziel der Betreuung durch den Qualifizierungscoach ist die nachhaltige Stabilisierung des Teilnehmers, um die dauerhafte Eingliederung zu erreichen. Er fördert die beruflichen sowie sozialen Handlungs- und Schlüsselkompetenzen und unterstützt die Entwicklung des Teilnehmers in Bezug auf die Anforderungen der Arbeits- und Lebenswelt.

Maßnahme „Grundkompetenzen“ schafft Voraussetzungen für Umschulungen

Voraussetzung für die erfolgreiche Teilnahme an einer beruflichen Weiterbildung mit Abschluss ist u. a. das Vorhandensein von Grundkompetenzen. In diesem Bereich haben gering qualifizierte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer oftmals Defizite.

Ziel der Maßnahme ist, dass Personen ohne verwertbaren Berufsabschluss

- ihre Grundkompetenzen im Lesen und Schreiben, in Mathematik und Informations- und Kommunikationstechnologien so erweitern,
- dass sie erfolgreich an einer darauf folgenden beruflichen Weiterbildung mit Abschluss teilnehmen können.

Die Maßnahme ist konzipiert für Kundinnen und Kunden, die nicht über ausreichende Grundkompetenzen verfügen, um erfolgreich an einer beruflichen Weiterbildung teilzunehmen, die zu einem Abschluss in einem Ausbildungsberuf führt, für den nach bundes- oder landesrechtlichen Vorschriften eine Ausbildungsdauer von mindestens zwei Jahren festgelegt ist. Dabei ist der Einsatz betrieblicher Einzelumschulungen vorrangig gegenüber überbetrieblichen Umschulungen zu prüfen.

Die Teilnehmenden sind oft lernentwöhnt bzw. Schulungen (kursförmiges Lernen) nicht gewohnt und/oder bringen oft für das Lernen ungünstige schulische Erfahrungen und Lernvoraussetzungen mit. Bei Menschen mit Migrationshintergrund muss mindestens B 1 nach dem Europäischen Referenzrahmen vorhanden sein.

Maßnahmeinhalte sind:

- Schlüsselkompetenzen
- Lernen lernen
- Entwickeln der Grundkompetenzen im Lesen, Verstehen und Schreiben
- Entwickeln der Grundkompetenzen im Rechnen
- Entwickeln der Grundkompetenzen in der Informations- und Kommunikationstechnologie
- Sozialpädagogische Begleitung
- Maßnahmeteile bei einem Arbeitgeber
- Akquise von Umschulungsplätzen

Das Jobcenter Düsseldorf plant 1 Kurs pro Monat und möchte Ende Oktober 2016 beginnen.

Lernen lernen als Schlüssel zum Erfolg

8.4.3. Handlungsschwerpunkt Reduzierung Langzeitbezug und Langzeitarbeitslosigkeit

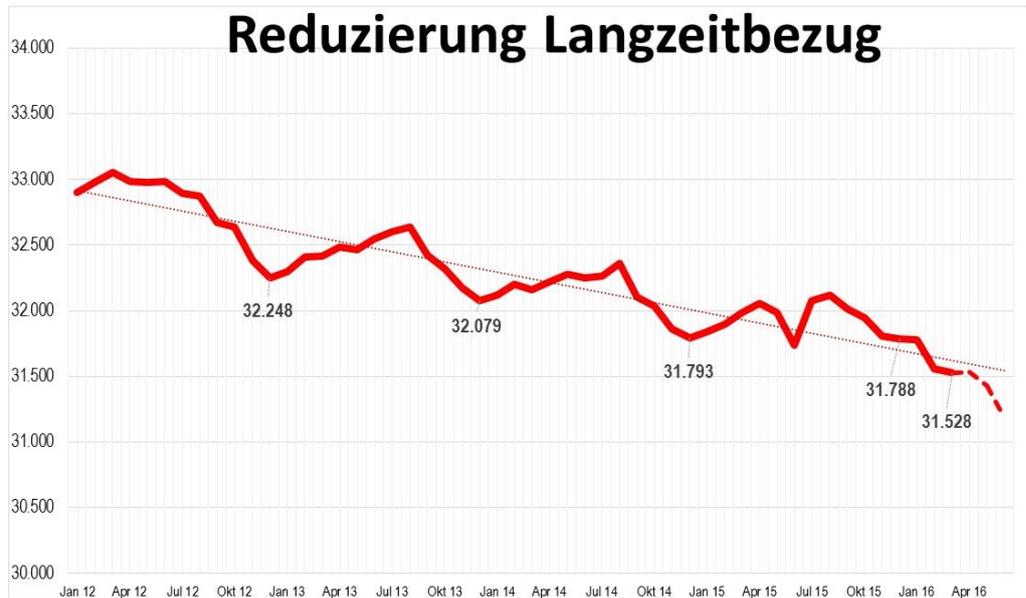
Ziel ist die weitere Reduzierung der Zahl der Langzeitbeziehenden um X % (Festlegung Wert im Zielvereinbarungsprozess) durch Steigerung der Aktivierung, durch das Erschließen von Beschäftigungsmöglichkeiten wie auch durch stringente Kundenprozesse.

Verfestigter Langzeitbezug ist die größte Herausforderung

Langzeitleistungsbeziehende (LZB) sind erwerbsfähige Leistungsberechtigte, die in den vergangenen 24 Monaten mindestens 21 Monate Leistungen der Grundsicherung bezogen haben.

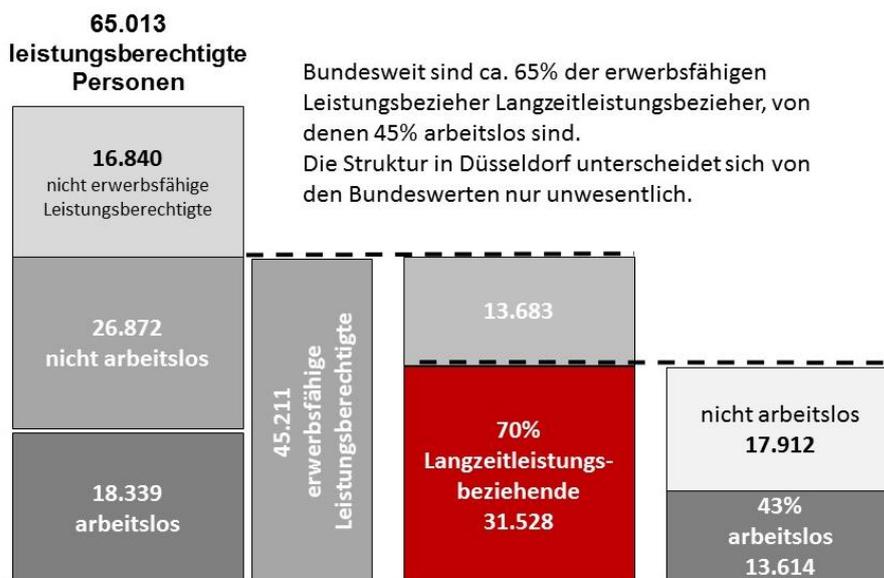
Langzeitarbeitslose sind 12 Monate und länger arbeitslos

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. Gleichwohl sind hier spürbare Erfolge zu verzeichnen:



Bei der Langzeitarbeitslosigkeit im SGB II sind die Erfolge noch deutlicher:





Bundesweit sind ca. 65% der erwerbsfähigen Leistungsbezieher Langzeitleistungsbezieher, von denen 45% arbeitslos sind. Die Struktur in Düsseldorf unterscheidet sich von den Bundeswerten nur unwesentlich.

(Datenstand August 2016)

Der Abbau des Langzeitbezugs erfasst damit sowohl die präventiven Bemühungen des Jobcenters, die erwerbsfähigen Leistungsberechtigten nicht in den Langzeitleistungsbezug übergehen zu lassen, als auch ihre Leistungsfähigkeit, den Bestand an Langzeitleistungsbeziehern zu reduzieren.

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

Vernetzung mit den Aktivitäten der Kommune in Zusammenhang mit BIWAQ, den i-Punkten Arbeit und den Angeboten der Kommunalen Beschäftigung

Im Zuge der Förderung durch das ESF-Bundesprogramm BIWAQ (Bildung, Wirtschaft, Arbeit im Quartier) mit Ergänzung durch Mittel der Kommunalen Beschäftigungsförderung wurden in besonders benachteiligten Stadtteilen i-Punkte Arbeit eingerichtet.

Das Projekt „Arbeitsmarkt-Lotsen in den Quartieren“ hat die Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit langzeitarbeitsloser Bewohnerinnen und Bewohner aus den Sozialen-Stadt-Gebieten Rath/Mörsenbroich, Wersten/Holthausen, Eller/ Hassels-Nord und Oberbilk/ Flingern Süd zum Ziel. Hierzu setzt das Projekt Arbeitsmarktlotsinnen und -lotsen ein. Niedrigschwellige Infoangebote in den Quartieren unter Einbeziehung relevanter Multiplikatorinnen und Multiplikatoren zeigen Teilnehmenden Zugangsmöglichkeiten zum Arbeitsmarkt auf. Die Projektteilnehmenden erhalten individuelles Coaching und weitere Unterstützungsangebote. Für die Multiplikatoren, insbesondere aus Familienzentren und Kitas, führt das Projekt Workshops zu arbeitsmarktrelevanten Themen durch. Flankierende Angebote zum intergenerationellen und interkulturellen Lernen in den Quartieren sollen einen Beitrag zur Stärkung des sozialen Zusammenhalts in den Quartieren leisten. Das Jobcenter Düsseldorf begrüßt diesen Ansatz in der Fläche als neuen Anspracheweg für



Die Reduzierung des Langzeitbezugs ist eine gesellschaftliche Aufgabe, die ein synergetisches Bündeln aller Kräfte benötigt und auch nach neuen Wegen der Kundensprache verlangt.

Enge Zusammenarbeit mit den i-Punkten Arbeit

Kommunale Beschäftigungsförderung ergänzt wirksam das Portfolio des Jobcenters

marktferne Menschen und hat entsprechende Zusammenarbeitsstrukturen zwischen den i-Punkten Arbeit und den örtlich zuständigen Standorten des Jobcenters aufgebaut. Ziel ist es, nach der Ansprache und Aktivierung der Kundinnen und Kunden diese hürdenfrei in ggf. erforderliche Förder- und Unterstützungsangebote einmünden zu lassen. Zudem sollen die lokal gewonnenen Kontakte zu Arbeitgebern sowohl für das ESF-Bundesprogramm für Langzeitarbeitslose wie auch für geförderte Arbeitsaufnahme genutzt werden.

Neben den i-Punkten für Arbeit bieten die Fördermöglichkeiten der Kommunalen Beschäftigungsförderung eine wertvolle Ergänzung zum Portfolio des Jobcenters, seien es nun die zusätzlichen sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsmöglichkeiten für nicht mehr vom Jobcenter förderbare Menschen, die besonders stark nachgefragten Unterstützungsangebote der Volkshochschule für Teilnehmende an Umschulungen oder auch die additiven Ergänzungen für Teilnehmende an Arbeitsgelegenheiten („AGH-plus“).

Ausbau der Netzwerkarbeit im Sinne des Projektes „Brücken bauen – (Fach)Kräfte gewinnen“

Mit der Gemeinschaftsinitiative „Brücken bauen“ sollen die Ressourcen und Kompetenzen der unterschiedlichen Akteure in der Stadt gebündelt werden und durch maßgebliche Einbindung der Arbeitgeberseite ein „Klima“, geschaffen werden, das Langzeitarbeitslosen den Zugang in Arbeit öffnen kann. Organisatorisch erfolgt die Anbindung an die bewährte Task Force für Arbeit.

„Brücken bauen“ – Betriebe und Arbeitslose zusammenbringen

In einer noch 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 durch das ESF-Bundesprogramm für Langzeitarbeitslose noch bis Juni 2017 geförderten Betriebsakquisiteure. Das Zusammenbringen von Arbeitssuchenden und Betrieben bedarf einer Koordination. Leider war auch räumlichen Gründen in 2016 eine Umsetzung der Pläne nicht möglich, so dass sich die Umsetzung verzögert. Eine wirtschaftsnah angesiedelte Koordinierungsstelle wird nach wie vor angestrebt. Auch wenn die Akquisephase des ESF-Bundesprogramms für Langzeitarbeitslose ausläuft, bleibt das Problem des Unternehmenszugangs dennoch bestehen. Dazu soll eine Koordinierungsstelle bei der Düsseldorfer Unternehmerschaft geschaffen werden.

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

Bedarfsgerechte Weiterentwicklung und Ergänzung des Portfolios für Langzeitbeziehende und Arbeitslose

Das Jobcenter Düsseldorf hinterfragt laufend das bestehende Angebot. Zu 2016 wurden im Bereich der niederschwelligsten Angebote Neuaufstellungen vorgenommen, die sich bewährt haben. Insoweit werden für 2017 keine gravierenden Änderungen vorgenommen. Nur die Maßnahmen für „große Bedarfsge-

Expertise der Wirtschaft einbinden

Das Angebot ist diversifizierter und dadurch zielgruppenadäquater als in den Vorjahren.

meinschaften“ soll nicht mehr in der bestehenden Form umgesetzt werden, sondern künftig über den Aktivierungs- und Vermittlungsgutschein (AVGS-MAT). Siehe dazu auch die Ausführungen unter „Ausbau von individualisierten Ansätzen“.

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. Es wird im Planungsjahr unverändert fortgesetzt. Sofern sich durch den Fördergeber Aufstockungsmöglichkeiten ergeben, sollen diese genutzt werden.

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 Langzeitleistungsbeziehenden unter Nutzung aller AMDL aus dem Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramm

Aktivierung ist oft der erste Schritt auf einem langen Weg in Arbeit. Daher stellt das Jobcenter Düsseldorf ein sich kontinuierlich weiter entwickelndes Angebotssportfolio zur Verfügung. Die im Folgenden aufgeführten Maßnahmen sind solche, die sich an die arbeitsmarktfernen Langzeitbeziehenden richten.

Sinnvolle und persongerechte Aktivierung ist der Schlüssel zum Erfolg.

Angebotsstruktur bildet Handlungsstrategien ab

Instrument	Eintritte 2017	Mittel 2017	Funktion im Integrationsprozess
Aktivcenter mit unterschiedlichen Praxisfeldern als spezielle Angebote für Menschen mit besonderen Problemlagen	320	1.109.360 €	(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. Das Angebot für psychisch beeinträchtigte Menschen wird ausgebaut.
Arbeitsgelegenheiten	1.400	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 I	225	793.800 €	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 Krankenkassenversicherungen ist vorgesehen.
Fit for Job II	158	389.340 €	Abgeleitet aus dem ursprünglichen „Fit für Job“ soll hier für marktferne Menschen der Zugang zu Tagesstruktur geschaffen und eine Berufswegplanung vorgenommen werden.
Maßnahme für große Bedarfsgemeinschaften	0	0 €	Das Angebot läuft aus und wird durch AVGS-MAT-Angebote substituiert.
Orientierungswerkstatt	180	315.900 €	In der Orientierungswerkstatt wird mit Kundinnen und Kunden mit unklarer gesundheitlicher Leistungsfähigkeit eine tragfähige Berufswegplanung erarbeitet.
OPTIMA	720	720.000 €	OPTIMA (Orientierung, Praktikum, Arbeit) erfüllt eine Clearingfunktion für Kundinnen und Kunden, bei denen Potenziale geweckt werden können.
Individuelle Förderungen über AVGS-MAT	600	750.000 €	Komplexe Bedarfslagen bedürfen oft individueller Hilfen, die vom „Selbstvermittlungskoaching“ 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 verblicher intensiver Aktivierung bei einer negativen sonstigen Vermittlungsprognose.
Summe	3.703	9.678.400 €	

Die kommunalen Eingliederungsleistungen nach § 16a SGB II stellen eine unverzichtbare Ergänzung zu den aus dem Eingliederungstitel finanzierten Arbeitsmarktdienstleistungen dar.

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

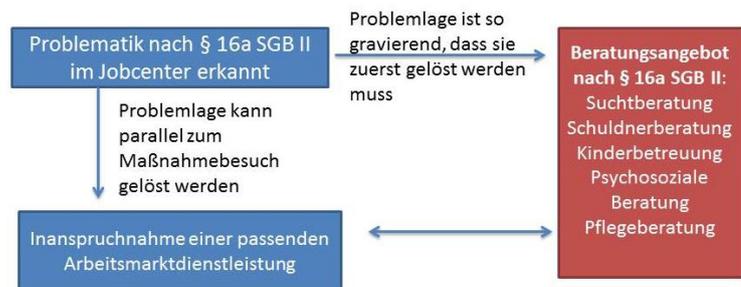
Bei den Kundinnen und Kunden des Jobcenters liegen oftmals die Vermittlungshemmnisse nicht nur in fehlender oder nicht nachgefragter Qualifikation, sondern in Problemlagen des persönlichen Umfeldes oder der Person selbst, seien es fehlende Kinderbetreuung oder psychosoziale Probleme, Schulden oder Sucht, die eine unmittelbare Arbeitsaufnahme unmöglich machen. Ohne Klärung dieser Problemlagen kann kein erfolgreicher Vermittlungsprozess stattfinden.

Bei der Bedarfsschätzung ist zu beachten, dass viele Kundinnen und Kunden mittlerweile eigeninitiativ die Leistungen nach § 16a in Anspruch nehmen (insbesondere bei der Schuldnerberatung) und daher nicht mehr durch das Jobcenter zugewiesen werden müssen. Gleiches gilt für die Kinderbetreuung: Zunehmend kümmern sich die Kundinnen und Kunden um Betreuungsplätze und müssen nicht mehr vom Jobcenter erst dazu ermuntert werden.

Düsseldorf bietet ein leistungsfähiges Angebot

Kommunale Eingliederungsleistung	Erbracht von	Bedarfs-schätzung (keine Soll-planung)
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	600 bis 1.000
psychosoziale Betreuung	Gesundheitsamt (hier erfolgt eine psychosoziale Diagnostik/ Clearing mit anschließender Weitervermittlung in passgenaue Beratungsangebote)	300 bis 350
Suchtberatung	Suchtberatungsstellen in Düsseldorf mit ihrer fachlichen und zielgruppenspezifischen Aufstellung	50 bis 100

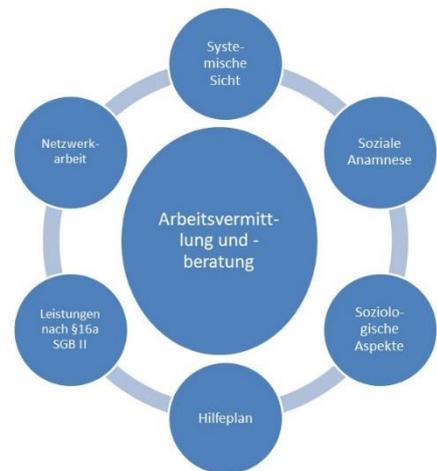
Je nach Natur des in der Person liegenden Vermittlungshemmnisses erfolgt eine Einschaltung der Leistungen nach § 16a SGB II vor oder während einem weiteren Integrationsprozess. Wichtig ist für das Jobcenter die systematische Einbeziehung der Leistungen nach § 16a SGB II in den Integrationsprozess.



Schärfung des Zielbeitrags des beschäftigungsorientierten Fallmanagements

Ziel ist die Neuausrichtung des beschäftigungsorientierten Fallmanagements zur Verstärkung des Handlungsschwerpunkts Reduzierung des Langzeitleistungsbezugs.

Das beschäftigungsorientierte Fallmanagement legt den Schwerpunkt auf die Betreuung der Bedarfsgemeinschaften, die zwei Jahre oder länger Leistungen nach dem SGB II bezogen haben (Langzeitleistungsbezieher). Das Ziel ist es, diese verfestigte Arbeitslosigkeit aufzubrechen, diesen Personenkreis zu aktivieren und zu integrieren und den Leistungsbezug der Bedarfsgemeinschaft zu beenden. Die intensive und enge Betreuung im beschäftigungsorientierten Fallmanagement nimmt die gesamte Bedarfsgemeinschaft in den Fokus der Integrationsarbeit. Die Aktivierung aller Erwerbsfähigen in der Bedarfsgemeinschaft ist das Ziel, um die Hilfebedürftigkeit nachhaltig zu beenden. Damit wird die spezielle Dienstleistung des beschäftigungsorientierten Fallmanagements gezielt als weitere Verstärkung im Rahmen der Strategie zur Reduktion des Langzeitleistungsbezugs eingesetzt.



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

Minijobs an sich sind kein Problem, sofern sie als Einstieg in einer sozialversicherungspflichtige Beschäftigung dienen und nicht zu einem Dauerzustand werden.

Minijobs in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung umwandeln

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

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

Ausbau von individualisierten Ansätzen zur Aktivierung langzeitbezogener Kundinnen und Kunden über AVGS-MAT

Das Jobcenter Düsseldorf benötigt eine Basis an eingekauften Maßnahmen mit verbindlichen Platzzahlen und Beginnsterminen, um seine Integrations- und Aktivierungsziele zu erreichen. Mit diesen Maßnahmen, die in der Regel für die lokalen Verhältnisse individuell angepasst wurden, soll auf idealtypische Bedarfslagen der Kundinnen und Kunden reagiert werden.

In der heterogenen Kundschaft des Jobcenters Düsseldorf gibt es jedoch eine Vielzahl individueller Handlungsbedarfe und spezifischer Unterstützungsproblematiken, die kaum über standardisierte Maßnahmen abgedeckt werden können. Um diesen Bereich abzudecken, bedient sich das Jobcenter Düsseldorf der Möglichkeiten des Aktivierungs- und Vermittlungsgutscheins (AVGS-MAT), dessen Möglichkeiten seit Einführung in



Angebote über AVGS-MAT können spezifische Bedarfe wirksam und wirtschaftlich decken

2012 immer weiter ausgebaut und differenziert wurden. Dabei sind diese Angebote in der Regel so ausgelegt, dass sie sowohl als Einzelfallhilfe wie auch als Gruppenmaßnahmen angeboten werden können. Für das Jobcenter ist dieses Angebot wirtschaftlich, da keine „Vorhaltekosten“ für Maßnahmeplätze finanziert werden müssen. Zudem bietet der AVGS-MAT den nicht gering zu schätzenden Vorteil einer anderen Arbeitsbeziehung zu den Kundinnen und Kunden. Sie werden nicht mehr einer Maßnahme zugewiesen, sondern haben mit dem Gutschein das Wahlrecht, welchen Anbieter sie auswählen. Zu ergänzen ist noch, dass über den AVGS-MAT auch Bedarfslagen abgedeckt werden können, die im Zwischenbereich von Arbeitsmarktdienstleistungen und eher sozialarbeiterischen Interventionen liegen, was bei der Kundenstruktur des Jobcenters vorteilhaft ist.

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

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

Wegen weiterer Details wird auf das Kapitel zu Flüchtlingen (8.4.6.) verwiesen, um Doppelungen zu vermeiden.

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

Das Jobcenter Düsseldorf hat sich erfolgreich am Bundesprogramm „Soziale Teilhabe am Arbeitsmarkt“ beworben. Dieses Bundesprogramm 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.

Menschen mit Migrationshintergrund sind verglichen mit dem Anteil an der städtischen Wohnbevölkerung (siehe „Migrantinnen und Migranten in Düsseldorf – Indikatoren für ein kommunales Integrationsmonitoring“) überproportional von Hilfebedürftigkeit betroffen.

100 Stellen im Bundesprogramm „Soziale Teilhabe“ schaffen neue Chancen

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.

Ergänzt wird die Programmumsetzung um ein lokales Unterstützungsangebot, dessen Vorhalten aus Sicht des Fördergebers und des Jobcenters zwingend ist. Die unterschiedlichen Förderbausteine werden über AVGS-MAT administriert.

Das Jobcenter hat die bewilligten 100 Förderfälle in 2016 besetzt. In der verbleibenden Laufzeit des Programms sind nur noch Nachbesetzungen möglich.

Fortsetzung des Projektes „Talentwerkstatt“ im Rahmen 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“ startete 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 „Zukunftsstarter“, 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.

Steuerung des Zugangs von langzeitbeziehenden Selbständigen und Abbau des Bestandes

In bestimmten Konstellationen ist Existenzgründung ein probates Mittel, um den Leistungsbezug nach dem SGB II zu überwinden. Oft zeigt sich jedoch, dass gerade aus dem ALG II Bezug heraus Gründungen scheitern und über viele Jahre lang keine auch nur ansatzweise den Lebensunterhalt deckenden Einkünfte erzielt werden. Dennoch sehen viele Kundinnen und Kunden in der Selbständigkeit einen attraktiven Ausweg und versuchen diesen Weg ohne Zustimmung oder Förderung durch das Jobcenter zu beschreiten.

Arbeitsfelder wie bei
Arbeitsgelegenheiten

Wettbewerbsnachteile
Schwerbehinderter
ausgleichen

Im Jobcenter Düsseldorf werden die selbständigen Kunden in den beiden zentralen Selbständigenteams betreut, in dem die Funktionen Leistungsgewährung und Arbeitsvermittlung gebündelt sind. Hintergrund sind die erheblichen leistungsrechtlichen Problemstellungen wie die Herausforderungen, den Leistungsbezug zu beenden. Entgegen der Entwicklung im Jobcenter Düsseldorf ist jedoch gerade bei diesem Personenkreis eine Steigerung des Langzeitleistungsbezugs zu beobachten.

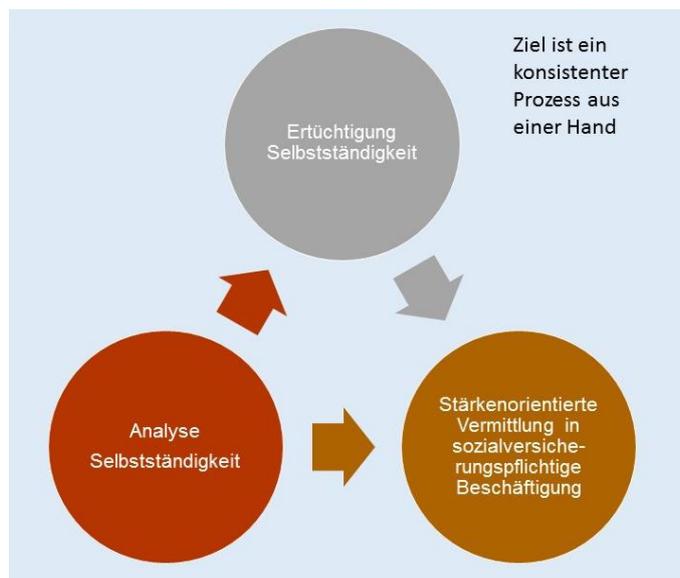
Das Jobcenter Düsseldorf arbeitet bei diesem Personenkreis mit einer Strategie auf zwei Ebenen:

- Verminderung des Zugangs neuer Selbständiger in das System SGB II durch strikte Prüfung der Fördervoraussetzungen bei Gründungen aus dem ALG-II-Bezug
- Reduktion des Bestands

Von 2010 bis 2015 ist der Bestand der Selbständigen im SGB II Bezug um 36,4% angestiegen. Seitdem ist er leicht rückläufig.



Um den nicht gesteuerten Zugang in Selbstständigkeit zu bremsen, führt das Jobcenter Düsseldorf seit Anfang 2016 gemeinsam mit den Wirtschaftssenioren NRW, Alt hilft Jung, für alle Gründungswilligen im SGB II eine verpflichtende 2-Tages-Veranstaltung in den Räumen des Jobcenters durch. Bei dieser Veranstaltung wird den potenziellen Gründerinnen und Gründern klar gemacht, welche Verpflichtungen aus sie zukommen, welche Erlöse nötig sind, um allein den Krankenversicherungsbeitrag zu finanzieren und welches zeitliches Investment erforderlich ist. Im zweiten Schritt geht es um die Businesspläne und die persönli-



Im Durchschnitt werden 323,44 € verfügbares Einkommen aus selbständiger Erwerbstätigkeit erzielt, das keine Sicherstellung des Lebensunterhalts ermöglicht.

Erfolgreiche Zugangssteuerung durch Aufklärungsseminare

che Eignung. Die Erfahrungen sind sehr gut, so dass in 2016 die Kapazitäten verdoppelt wurden. Für 2017 ist eine Fortsetzung geplant.

Neben der Aufklärung Gründungswilliger ist die Bestandsreduzierung eine große Herausforderung. Hier plant das Jobcenter ein neues Angebot, wobei in 2016 versucht wurde, eine Förderung über ESF-Mittel zu erreichen. Das Ergebnis steht noch aus (Stand 08/16). Durch das Angebot sollen Selbstständige im aufstockenden Langzeitleistungsbezug unterstützt werden, den Leistungsbezug zu beenden und ein auskömmliches Einkommen aus ihrer Erwerbstätigkeit zu erzielen. In einem Beratungsprozess sollen zunächst Unternehmensberaterinnen und Unternehmensberater die jeweilige Unternehmung auf Rentabilität überprüfen und ggf. Optimierungsvorschläge unterbreiten, die zeitnah umgesetzt werden sollen. Nach maximal 6 bis 8 Monaten soll die Wirksamkeit der ergriffenen Maßnahmen überprüft werden.

Zeigt sich, dass eine Unternehmung nicht mit vertretbarem Aufwand und nicht in einem vertretbaren Zeitrahmen (6 bis 8 Monate) optimiert werden kann, wird der oder die leistungsbeziehende Selbstständige unterstützt, um einen Perspektivwechsel zu erwirken. Der Perspektivwechsel erfolgt auf Grundlage der in der Selbstständigkeit entwickelten Kompetenzen, die als Stärken für die Ausübung einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung genutzt werden sollen. Es werden konkrete und passgenaue Stellenangebote unterbreitet und es erfolgt eine personenbezogene assistierte Vermittlungsunterstützung. Der Abwicklungsprozess wird begleitet. Sofern Qualifizierungsbedarf zur Aufnahme einer Beschäftigung besteht, wird hierbei Unterstützung geleistet. Im Gegensatz zu bisherigen Unterstützungsangeboten für die Zielgruppe wird dieser Prozess, der als geschlossenes System funktioniert und von einer zentralen Fachkraft koordiniert stattfindet, als erfolgversprechend sowie innovativ angesehen.

Weitere Aktivitäten zur Reduzierung des Langzeitbezugs

Der Vollständigkeit halber seien hier noch zwei weitere Aktivitäten erwähnt, die das Jobcenter Düsseldorf umsetzt, um den Langzeitbezug zu reduzieren.

Viele Kundinnen und Kunden im Jobcenter Düsseldorf weisen erhebliche gesundheitliche Einschränkungen auf, die es fraglich erscheinen lassen, ob die vom SGB II geforderte Erwerbsfähigkeit noch vorliegt. Gerade bei psychischen Erkrankungen kommen die Betroffenen mit den Anforderungen des SGB II („Fördern und Fordern“) nicht zurecht und laufen Gefahr, Meldeversäumnisse und/ oder Sanktionen zu erhalten. In diesen Fällen ist das Jobcenter bestrebt, durch Zusammenarbeit von Leistung und Arbeitsvermittlung den Übergang in das für den Menschen passendere System, das SGB XII, zu gestalten. Der Prozess beginnt mit einem Gutachten des beauftragten Ärztlichen Dienstes der Bundesagentur für Arbeit und endet mit einer lückenlosen Weitergewährung der Grundsicherung nach dem SGB XII. Ziel ist für die Betroffenen ein friktionsfreier Übergang.

Nach der aktuellen Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs und des Bundessozialgericht haben EU-Bürgerinnen und Bürger, die die sich zum Zwecke der Arbeitssuche in Deutschland aufhalten, keinen Anspruch auf ALG II. Eine Ausnahme besteht bei einem Daueraufenthaltsrecht im Rahmen der Freizügigkeit für EU-Bürgerinnen und Bürger. Dazu müssen ein rechtmäßiger, 5 Jahre lang ununterbrochener Aufenthalt in Deutschland und kein Transferleistungsbezug vorliegen. Wenn kein Arbeitnehmerstatus nachgewiesen werden kann, erfolgt ein Leistungsausschluss. Die Umsetzung erfordert eine enge Zusammenarbeit von Leistung und Arbeitsvermittlung.

Stärken aus der selbstständigen Tätigkeit in Chancen auf eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung umwandeln

Erwerbsfähigkeit im Sinne des SGB II liegt vor, wenn jemand noch drei Stunden am Tage zu den Bedingungen des allgemeinen Arbeitsmarktes arbeiten kann. Die 3 Stunden müssen nicht „am Stück“ erbracht werden können.

EU-Bürgerinnen und EU-Bürger

8.4.4. 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.

Alleinerziehend bedeutet immer noch Armutsrisiko

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 bedarfsgerechte Aktivierung</i>	• Beratungsaktivitäten der Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt (BCA) für Personen nach § 10 SGB II und deren Jahresarbeitsplan
	• Schulung der Integrationsfachkräfte im Umgang mit der Zielgruppe
	• 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

Den Fokus auf Menschen mit Familienverantwortung verstärken und den Zugang zum Arbeitsmarkt forcieren

Nicht nur fehlende Qualifikation oder Berufsabschluss können Gründe sein, die den Zugang erschweren. Hinzu kommt der Betreuungsaufwand für die minderjährigen Kinder, den es zu stemmen gilt.

Das Jobcenter Düsseldorf wird diesen Personenkreis durch Integrationsfachkräfte für Alleinerziehende verstärkt in den Fokus nehmen. Diese interne Spezialisierung stellt sicher, dass den besonderen Fragen und Problemstellungen dieses Personenkreises verbessert Rechnung getragen werden kann. Eine frühzeitige Planung der Kinderbetreuung, die gezielte Beratung über alle Optionen für Menschen mit Betreuungsaufgaben über Qualifizierungs- bzw. Fördermöglichkeiten und damit auch der präventive Ansatz, die Teilhabe von Kindern von Alleinerziehenden zu verbessern, wird damit optimiert.

Das Jobcenter Düsseldorf hat das Ziel mit den „spezialisierten“ Integrationsfachkräften, der Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt, dem Kooperationspartner Jugendamt und allen weiteren Akteuren in diesem Bereich gemeinsam die Stärken dieser Menschen weiter zu stärken und die schon bisher erzielten guten Ergebnisse weiter zu steigern. Die bisher bereits bestehenden erfolgreichen Dienstleistungen, wie den i.punkt Familie des Jugendamtes werden damit sinnvoll ergänzt.

Menschen mit Familienverantwortung haben zusätzliche Hürden zu nehmen, um in Arbeit oder Ausbildung zu kommen.

Das lokale System der Leistungen nach § 16a ist leistungsfähig

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.

Speziell geschaffene Angebote berücksichtigen die Bedürfnisse des Personenkreises

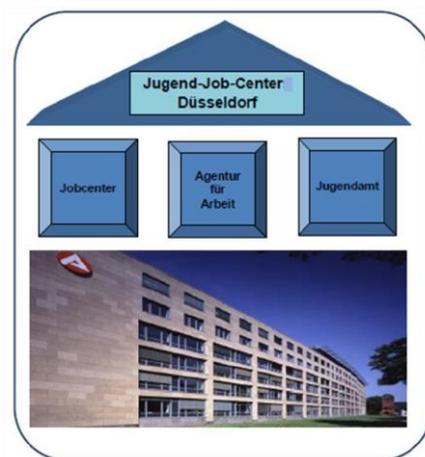
Instrument	Ein- tritte 2017	Mittel 2017	Funktion im Integrations- prozess
Vermittlungsprojekt für Alleinerziehende und Frauen	384	672.000 €	Individuelle ganzheitliche Unterstützung bei der Vermittlung in Arbeit, auch durch Vermittlung von fehlenden Qualifikationen (bis 8 Wochen); Unterstützung beim Zugang zum Arbeitgeber
KENNE gute Arbeit für Alleinerziehende (über AVGS-MAT)	60	230.000 €	Niederschwelliges Angebot, das durch flexible zeitliche Inanspruchnahme sich auch gerade an Personen nach § 10 SGB II richtet und einen Integrationsprozess startet.
Zielgruppenspezifische Angebote über AVGS-MAT	100	400.000 €	Individuelle Angebote für den Personenkreis, zu den auch Job Act Family gehört.
TEP -Projekt: "Teilzeitberufsausbildung - Einstieg begleiten - Perspektiven öffnen"	10	ESF-Mittel	Vorbereitung und Unterstützung bei der Suche nach einem Teilzeitausbildungsplatz
Summe	554	1.302.000 €	

8.4.5. 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.

Jugend-Jobcenter legt Grundstein

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.



Handlungsleitend ist: Kein Jugendlicher geht verloren

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 – Wirkames 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.

**KEIN ABSCHLUSS
OHNE ANSCHLUSS**

Übergang Schule - Beruf in **NRW**.

Das Jobcenter Düsseldorf betreut knapp 2.000 Jugendliche über 15 Jahre, die der Vollzeitschulpflicht unterliegen.

Eingebettet in wirksames Übergangssystem

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"> • Anschreibeaaktion: Ca. 2.000 „Schüler“ (16-24jährig) werden mit Fragebogen (Schulzeit beendet? / Zukunft gesichert?) und dem Hinweis zum Angebot der Berufsberatung und -orientierung angeschrieben, Reaktionen werden telefonisch oder schriftlich erwartet; Kunden, die nicht reagieren, werden angerufen; die Ergebnisse werden in VERBIS vermerkt. • Einladeaktion: Kunden, die auf die Anschreibeaaktion 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

Enge Betreuung der Schülerinnen und Schüler

Assistierte Vermittlung ebnet den Weg zu Arbeitgebern

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 Maßnahmenangebot 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 herausuchen 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 U25

Die Angebotspalette U 25 hat sich bewährt und wird gemeinsam mit den U 25 Teams stetig weiterentwickelt. Mit der Produktionsschule.NRW wird eine Angebotslücke für schulmüde und multiproblembeladene Jugendliche geschlossen. Sie verknüpft praktisches Tun mit Qualifizierung und Nachholen von schulischen Inhalten. Das Land NRW fördert zwei Drittel der Kosten, so dass für das Jobcenter noch ein Drittel aus Budgetmitteln zu finanzieren ist.

Die Aktivierungshilfen wurden zu 2016 bedarfsgerecht leicht reduziert und neu strukturiert in die Bereiche „Bildung“ und „Stabilisierung“, wobei beide Angebote mit einem produktionsorientierten Ansatz versehen wurden. Im Hinblick auf die Unterstützung von Flüchtlingen bei der Integration in den Arbeits- und Ausbildungsmarkt wurden die Aktivierungshilfen für Jüngere an die Bedarfe angepasst und eine unterstützende Sprachförderung eingerichtet.

Das generelle Maßnahmenangebot in der Zusammenarbeit mit der Berufsberatung wurde durch zusätzliche Platzzahlen auch für Flüchtlinge erweitert. Zudem wurden neue Maßnahmeformen speziell für diese Gruppe eingerichtet, um eine Heranführung an den Ausbildungsmarkt zu fördern (Perspektiven für junge

Gemeinsamer Arbeitgeberservice eng angebunden

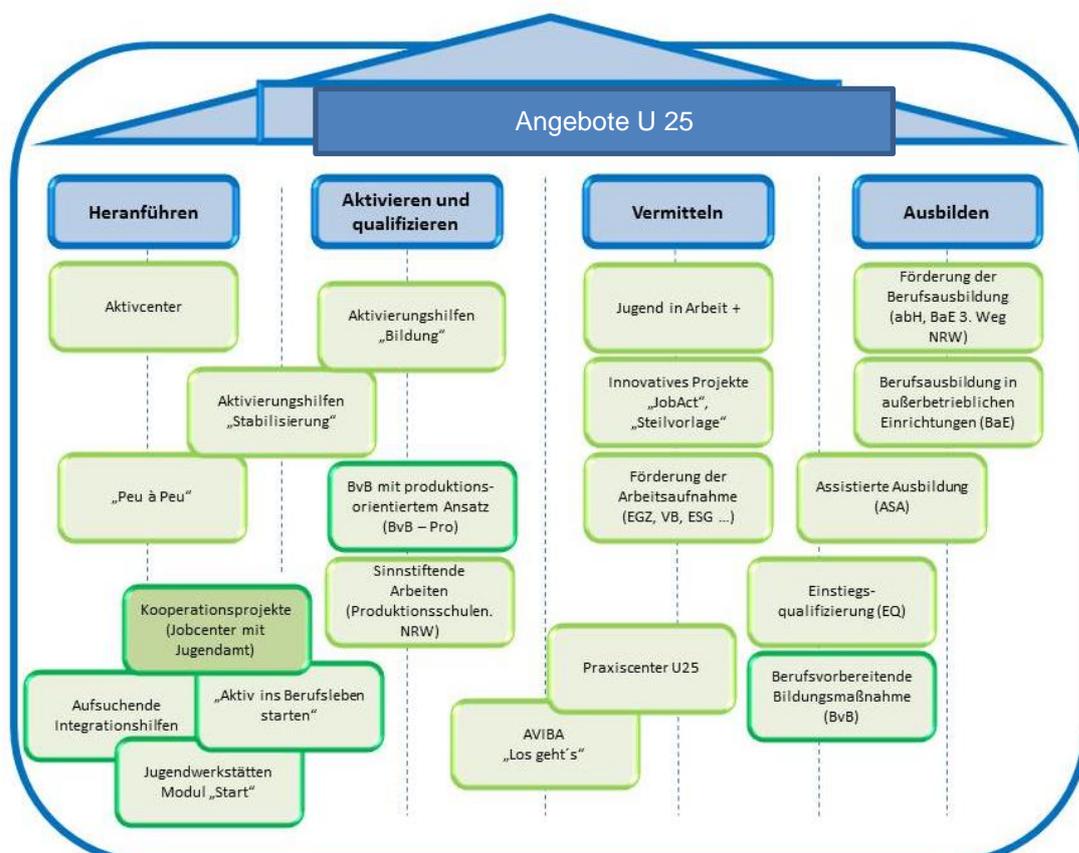
Bewährte Angebotspalette

Enge Zusammenarbeit mit dem Integration Point bei jungen Flüchtlingen

Flüchtlinge – PerJuF und Perspektiven für junge Flüchtlinge im Handwerk – PerJuF-H).

Im Rahmen der schnelleren Heranführung von jugendlichen Flüchtlingen in Richtung Ausbildungs- / Arbeitsmarkt wird die Zusammenarbeit von U25 mit dem Integration Point intensiviert.

Ein Element, Ausbildungsabbrüche zu verhindern stellt die Assistierte Ausbildung (AsA) dar. Durch beauftragte Träger werden Jugendliche und Betriebe bei der Ausbildungsdurchführung unterstützend begleitet.



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

Kooperationsprojekte mit dem Jugendamt bündeln Kräfte

Instrument	Eintritte 2017	Mittel 2017	Funktion im Integrationsprozess
Kooperationsprojekte mit dem Jugendamt	35	340.000 €	In Fällen mit einer Mischproblematik aus Marktferne mit Entwicklungsverzögerung erfolgt eine niederschwellige Ansprache. Die Kooperationsprojekte mit dem Jugendamt sind „gelebte Praxis“ des gemeinsamen Jugend-Job-Centers.
Aufsuchendes Angebot	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	60	138.000 €	Für Jugendliche mit psychischen Problemlagen bedarf es einer besonderen

Instrument	Ein- tritte 2017	Mittel 2017	Funktion im Integrationsprozess
psychischen Problemlagen			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	600.600 €	Tagesstruktur schaffen, basale Arbeitstugenden vermitteln, sind Aufgaben der Aktivierungshilfen. Sie sollen für das nachgelagerte System fit machen.
Innovative Angebote über AVGS-MAT wie Steilvorlage/ JobAct	50	390.000 €	Wenn die Ansprache mit klassischen Angeboten nicht funktioniert, können Fußball oder Theater probate Mittel sein, eine Arbeitsbeziehung aufzubauen, damit ein Integrationsprozess beginnen kann.
Produktionsschule.NRW	120	250.000 €	Schulmüde und multiproblembeladene Jugendliche werden über produktionsorientierte Arbeit, intensive Förderung und Unterricht an das Regelsystem herangeführt.
Praxiscenter U 25	80	240.000 €	Fehlende Praxiserfahrung wie auch Stärkung basaler Arbeitstugenden werden im Praxiscenter vermittelt, verbunden mit betrieblicher Erprobung.
Vermittlung intensiv mit Betreuung	120	70.000 €	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 Kammernvertretern wird der Zugang in reguläre Beschäftigung eröffnet.
Einstiegsqualifizierung (EQ)	50	100.000 €	EQ öffnet Jugendlichen den Zugang zu Betrieben und erhöht die Chancen auf einen regulären Ausbildungsplatz. Hier will das Jobcenter Düsseldorf in 2017 eine spürbare Steigerung gegenüber den Vorjahren erreichen.
Außerbetriebliche Ausbildung/ „Dritter Weg“ und Assistierte Ausbildung	134	2.700.000 €	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	1.160	5.070.180 € rd. 17% Anteil am EGT für U 25	

Innovative Angebote haben sich bewährt: JobAct und Steilvorlage

Die Angebotspalette bildet alle Lebenslagen ab

8.4.6. 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.

Gute Zusammenarbeit aller Akteure in Düsseldorf

Die gesellschaftliche und berufliche Integration von Flüchtlingen ist eine gesellschaftliche Großaufgabe, die nur gelingen kann, wenn alle relevanten Akteure gut zusammenarbeiten. Dieses ist in Düsseldorf der Fall. Neben dem breiten zivilgesellschaftlichen Engagement, dem Einsatz der zuständigen Behörden gibt es auch eine breite Einstellungs- und Unterstützungsbereitschaft der Firmen und Unternehmen.

Flüchtlinge als relevante Zielgruppe sind im SGB II relativ neu. 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

Alle im SGB II betreuten Flüchtlinge haben neben einem Arbeitsmarktzugang auch Zugang zum System der Integrationskurse und der berufsbezogenen Sprachkurse. 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 Fachkräftengpässe 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. Generell zeichnet sich die Zielgruppe durch eine hohe Motivation und einen großen Aufstiegswillen aus. 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.

Durch das Integrationsgesetz ab 01.08.2016 besteht mit den Flüchtlingsintegrationsmaßnahmen (FIM) ein Angebot für Menschen im Anerkennungsverfahren. Mit diesen Angeboten soll im Sinne einer „early intervention“ frühzeitig der Startschuss für einen gelingenden Integrationsprozess gelegt und Leerlauf vermieden werden. Das Jobcenter setzt auf einen lückenlosen Übergang aus FIM in die nachfolgenden spezifischen Angebote nach dem SGB II.



Durch das Integrationsgesetz ab 01.08.2016 besteht mit den Flüchtlingsintegrationsmaßnahmen (FIM) ein Angebot für Menschen im Anerkennungsverfahren. Mit diesen Angeboten soll im Sinne einer „early intervention“ frühzeitig der Startschuss für einen gelingenden Integrationsprozess gelegt und Leerlauf vermieden werden. Das Jobcenter setzt auf einen lückenlosen Übergang aus FIM in die nachfolgenden spezifischen Angebote nach dem SGB II.

Übergabemanagement aus dem Integration Point in das Regelgeschäft

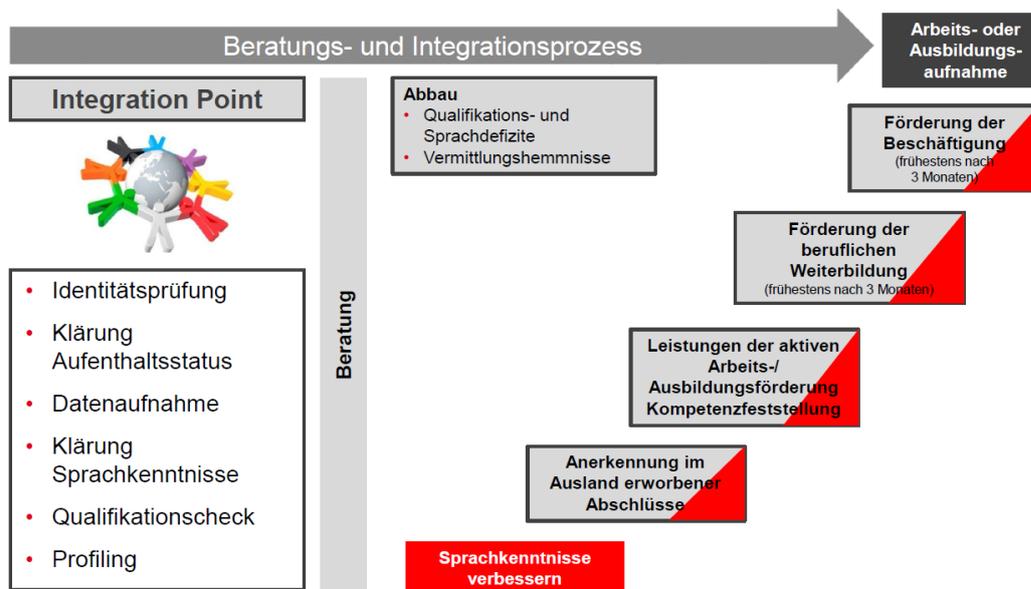
Im Integration Point beginnt der Integrationsprozess, der dort in der Regel aber nicht abgeschlossen werden kann, so dass er im Regelgeschäft fortge-

Verzahnung mit den neuen FIM nach dem Integrationsgesetz

Effektives Übergabemanagement sichert lückenlose Förderkette

setzt werden muss. Der Integration Point betreut die Zielgruppe bis zum Abschluss des ersten Sprachkurses und initiiert die nachfolgenden notwendigen weiteren Schritte.

Das Jobcenter hat hier ein effektives Übergabemanagement sichergestellt, dass Kundinnen und Kunden „nicht verloren“ gehen, sondern stringent weiter betreut werden. Zu U25 findet eine sogenannten „warme Übergabe“ statt. Handlungsleitend sind hier der Erhalt der in der Regel hohen Motivation über einen doch längeren Zeitraum, als die Kundinnen und Kunden erwarten, und die Sicherstellung der weiteren Schritte.



Ziel ist ein effektives System zur Unterstützung auf dem Weg in Arbeit

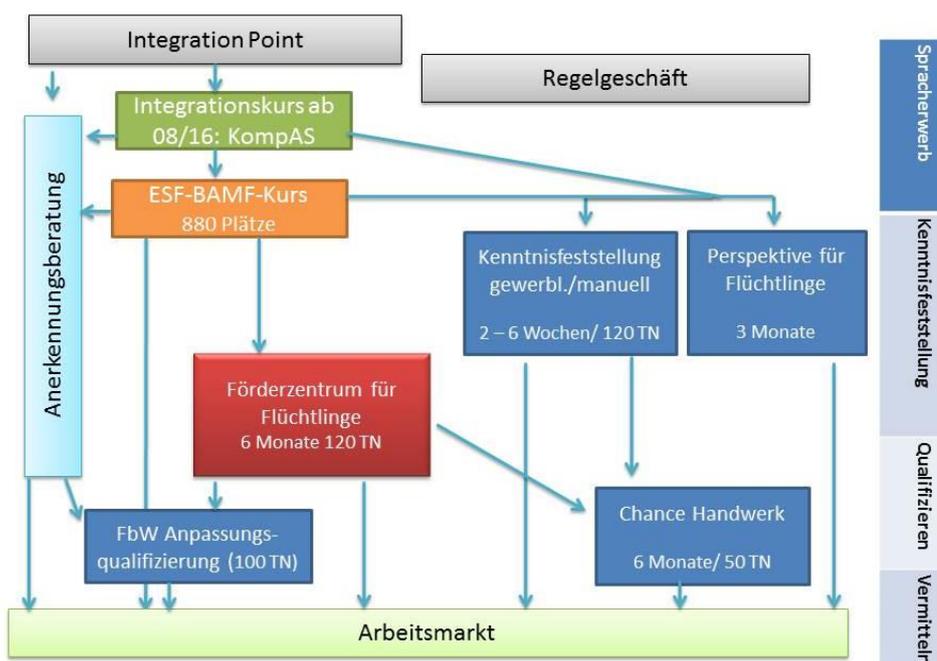
Weiterentwicklung des konsistenten Systems für Menschen mit Fluchthintergrund

Das in 2016 aufgebaute System der Angebote wird in 2017 weiterentwickelt. Ziel ist ein konsistentes System für Menschen mit Fluchthintergrund, um hier bestmögliche Startchancen zu schaffen. Dabei finden die eingangs beschriebenen Zusatzmittel des Bundes für Flüchtlinge Anwendung.

Instrument	Eintritte 2017	Mittel 2017	Funktion im Integrationsprozess
KompAS	1.800	3.000.000 €	Einstiegsmodul in den Integrationsprozess mit der Verknüpfung von Integrationskurs mit arbeitsmarktlichen Inhalten
ESF-BAMF-Kurse	800	ESF-Mittel	Vertiefung bestehender Sprachkompetenz mit dem Ziel, B 2 zu erreichen.
Förderzentrum Flüchtlinge	100	743.400 €	Niederschwellige Unterstützung mit ergänzenden Sprachunterricht (8 Wochen), Berufswegplanung, Praktika und Vermittlungshilfen
Kenntnisfeststellung gewerblich-manuell über AVGS-MAT	100	150.000 €	Betriebsnahe Feststellung beruflicher Kompetenzen im gewerblich-manuellen Bereich zur Festlegung der weiteren, erforderlichen Schritte der beruflichen Integration
Chance Handwerk	40	110.000 €	Vermittlung in Arbeit bzw. Ausbildung im handwerklichen Bereich

Instrument	Ein- tritte 2017	Mittel 2017	Funktion im Integrationsprozess
„Stark im Beruf“- Mütter mit Migra- tionshintergrund steigen ein	50	50.000 €	Vermittlung von Frauen mit Migrati- ons- und Fluchthintergrund in Ge- sundheitsberufe (ZWD: Arzthelferin) und breit gefächert (AWO)
Perspektive für Junge Flücht- linge - Handwerk	12	20.000 €	Kooperationsprojekt mit dem Bau- handwerk für junge Flüchtlinge
Summe	2.902	4.073.400 €	

Im Ergebnis bildet sich das nachfolgende skizzierte konsistente System an Angeboten für die Zielgruppe.



KompAS strafft den Prozess des Spracherwerbs

Nutzung und Optimierung des Sprachförderangebots durch KompAS

Ausreichende Sprachkompetenz ist der Schlüssel zur beruflichen und gesellschaftlichen Integration. Und der Spracherwerb braucht seine Zeit.

Nahezu jeder Neuantragsteller im Integration Point hat Sprachförderbedarfe, so dass zunächst dieses Vermittlungshemmnis beseitigt werden muss. Dazu stehen dem Jobcenter die vom Bundesamt und Migration (BAMF) geförderten Integrationskurse als Einstieg zur Verfügung. Hier ist systembedingt eine Zuweisung zu einem konkreten Kurs nicht möglich, ebenso wenig wie eine Steuerung der Beginnstermine.

Mit der Maßnahmen KompAS (Kompetenzfeststellung frühzeitige Aktivierung und Spracherwerb) ab 08/2016 erfolgt durch diese neue, den Integrationskurs begleitende, Maßnahme ein Paradigmenwechsel dahingehend, dass über diesen Weg das Jobcenter de facto nun in Integrationskurse zuweisen kann. Zudem wird die Laufzeit des Integrationskurses besser genutzt, um berufliche Kenntnisse aufzubauen. Der Besuch des Integrationskurses wird dabei mit einer Maßnahme nach § 45 SGB III kombiniert, indem z.B. vormittags ein Integrationskurs und nachmittags eine flankierende Maßnahme der Arbeitsförderung angeboten werden. In den Zeiträumen, in denen der Integrationskurs nicht be-

sucht wird, sollen die flankierenden Elemente der Arbeitsförderung die frühzeitige Aktivierung und Kompetenzfeststellung der Teilnehmer im Hinblick auf eine spätere berufliche Tätigkeit fördern.

Die monatlichen 200 Plätze werden in der Regel durch den Integration Point besetzt. Lediglich Personen, die bezogen auf die lateinische

Schrift Analphabeten sind, können nicht in KompAS zugewiesen werden, sondern müssen weiterhin die sog. Alpha-kurse der Integrationskurse besuchen. Die Maßnahme KompAS ist ausschließlich vorgesehen als Kombinationsmöglichkeit mit allgemeinen Integrationskursen, nicht mit speziellen Integrationskursen wie dem Jugendintegrationskurs, dem Eltern- oder Frauenintegrationskurs, dem Intensivkurs, dem Alphabetisierungs- oder Förderkurs.

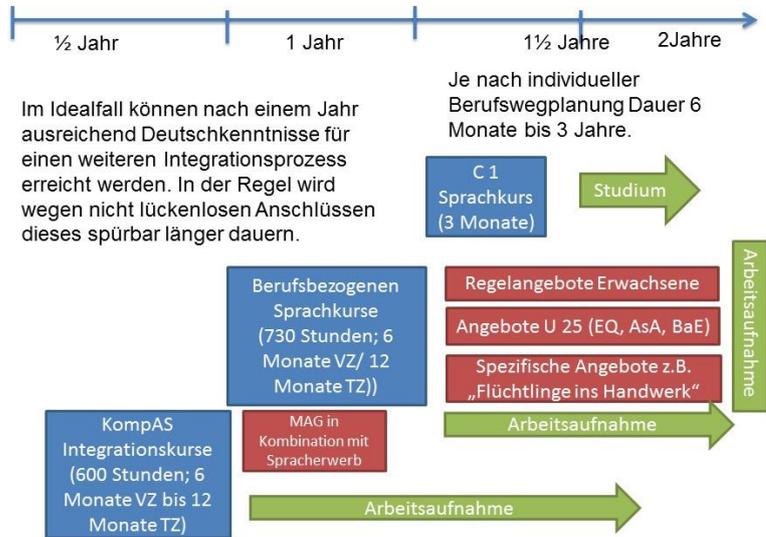
Nach KompAS sind in der Regel je nach weiterer individueller Berufszielplanung und nach dem Lernfortschritt im Integrationskurs weitere Sprachkurse erforderlich um ein für die berufliche Integration notwendiges Sprachniveau von B 1 oder B 2 nach dem Europäischen Referenzrahmen zu erreichen.

Hierzu stehen dem Jobcenter mit dem berufsbezogenen Sprachkursen (ESF-BAMF-Kurse) und dem sog. „Nationalen Programm“ zwei alternative Wege für den Spracherwerb zur Verfügung. Während die Sprachkurse nach dem „Nationalen Programm“ reinen Spracherwerb ab dem Niveau B 1 anbieten, der in 300 Stunden Unterricht eine Steigerung auf das nächsthöhere Niveau erreichen soll, bieten die ESF-BAMF-Kurse mit sozialpädagogischer Begleitung, Praktika und Jobcoaching ein breiter aufgestelltes Angebot. Hier ist auch das Einstiegsniveau von B 1 nicht erforderlich. In 730 Stunden werden Sprach- und Fachunterricht angeboten.

Hierzu stehen dem Jobcenter mit dem berufsbezogenen Sprachkursen (ESF-BAMF-Kurse) und dem sog. „Nationalen Programm“ zwei alternative Wege für den Spracherwerb zur Verfügung. Während die Sprachkurse nach dem „Nationalen Programm“ reinen Spracherwerb ab dem Niveau B 1 anbieten, der in 300 Stunden Unterricht eine Steigerung auf das nächsthöhere Niveau erreichen soll, bieten die ESF-BAMF-Kurse mit sozialpädagogischer Begleitung, Praktika und Jobcoaching ein breiter aufgestelltes Angebot. Hier ist auch das Einstiegsniveau von B 1 nicht erforderlich. In 730 Stunden werden Sprach- und Fachunterricht angeboten.

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



Bestehende Integrationskurse nur noch für besondere Zielgruppen

Nutzung der Einstellungs- und Ausbildungsbereitschaft des Handwerks und der lokalen Wirtschaft



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.

Das Projekt „Chance Handwerk“ startete im Frühjahr 2016 mit der Förderung durch ESF-Mittel mit Kofinanzierung durch das Jobcenter und ist auf zwei Jahre angelegt. Rund 50 Handwerksbetriebe aus Düsseldorf und Umgebung stehen hinter dem Projekt, das die Kreishandwerkerschaft Düsseldorf umsetzt. Ziel ist es, einen Zugang in Arbeit und Ausbildung in Handwerksberufen zu eröffnen.

Die Teilnehmenden sollten einen Schulabschluss, Deutschkenntnisse auf dem Niveau B 1 und handwerkliches Geschick bzw. handwerkliche Vorerfahrungen mitbringen.

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.

Unterstützung bei der Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse

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.

Verzahnung mit den neuen FIM nach dem Integrationsgesetz

Breites Netzwerk sichert den Erfolg

Auch das IQ Netzwerk wird in Düsseldorf genutzt

Förderzentrum ergänzt
das Portfolio für markt-
fernere Flüchtlinge

Förderzentrum Flüchtlinge

Das Förderzentrum für Flüchtlinge ist ein Angebot, das sich an den Integrationskurs bzw. KompAS anschließt. Die Maßnahme bündelt 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.

Zunächst erfolgt eine Kompetenzfeststellung in den erwarteten Berufsfeldern, die Ermittlung/Bewertung von schulischer Qualifikation und beruflichen Vorerfahrungen wie auch die Bestimmung des Niveaus der Deutschkenntnisse. Aus diesen Erkenntnissen werden die Förder- und Unterstützungsbedarfe abgeleitet.

Im weiteren Maßnahmenverlauf werden u.a. die folgenden Fördermodule angeboten:

- Heranführung an den deutschen Ausbildungs- und Arbeitsmarkt
- Förderung sozialintegrativer Aktivitäten
- Feststellung, Verringerung und Beseitigung von Vermittlungshemmnissen
Kenntnisfeststellung und -vermittlung in den im vorgegebenen 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

Ergänzt wird das Angebot durch eine sozialpädagogische Begleitung, die Unterstützung bei der Organisation einer dauerhaften Kinderbetreuung und eine Einbindung des durchführenden Trägers in die regionalen Netzwerke. Das Jobcenter hält hier 100 Plätze vor.

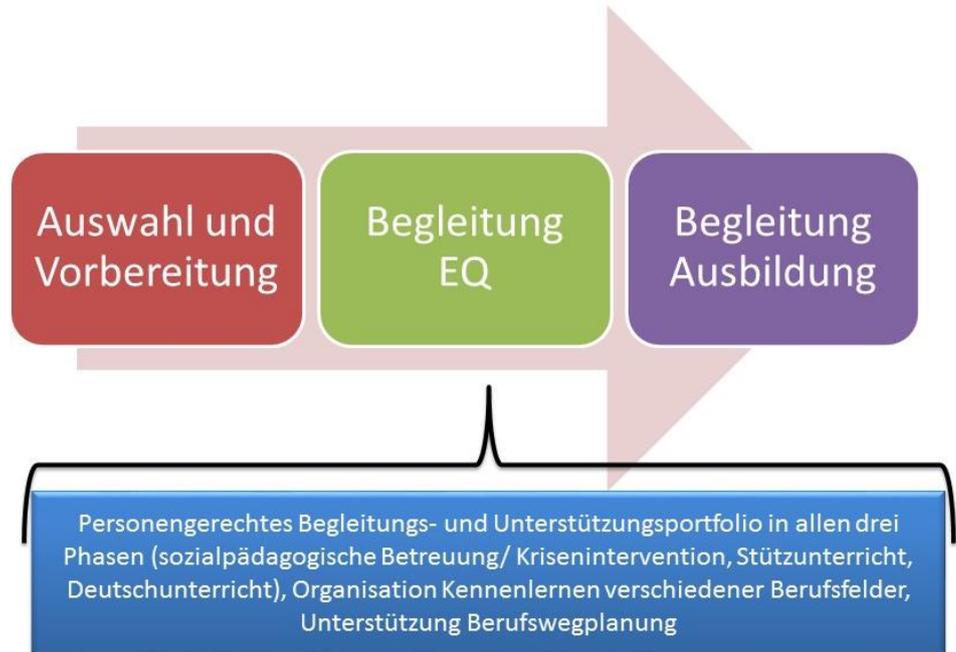
Ausbildung = Chance =
Düsseldorf

Nutzung der Ausbildungschancen im „Konzern Stadt“

Der „Konzern Landeshauptstadt Düsseldorf“ bietet eine Vielzahl von Ausbildungsberufen, die auch für den Personenkreis geflüchteter Menschen eröffnet werden sollen. Um die Kräfte zu bündeln und um ein wirksames Unterstützungsangebot aufbauen zu können, erfolgt hier eine „konzertierte Aktion“ unter der Federführung des städtischen Hauptamtes (Amt für Personal, Organisation und IT). In einem ersten Schritt wurden mögliche Ausbildungsberufe für den Personenkreis ermittelt, die Ende 2016/ Anfang 2017 zunächst über eine Einstiegsqualifizierung den möglichen künftigen Auszubildenden den Einstieg erleichtern sollen. Die Phase der Einstiegsqualifizierung wird zudem genutzt, um vorhandene Defizite im sprachlichen und schulischen Bereich (hier besonders Kenntnisse in Mathematik) abzubauen.

Die Auswahlphase der möglichen Auszubildenden startete im Spätsommer 2016. In den Fokus genommen werden Ausbildungen mit einfachen und mittleren Anforderungen, um eine Überforderung zu vermeiden und jenen jungen Flüchtlingen eine Chance zu bieten, die Unterstützung benötigen.

Intensive Begleitung und Unterstützung sollen den Erfolg sichern



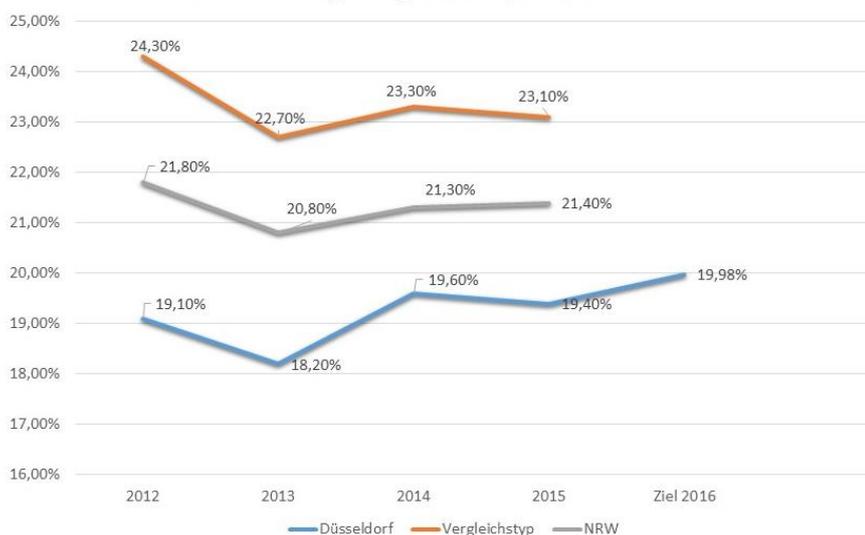
9. Mittelfristige strategische Ausrichtung

In den vorherigen Arbeitsmarkt- und Integrationsprogrammen wurden die Überlegungen der mittelfristigen strategischen Aufstellung des Jobcenters Düsseldorf ausführlich dargestellt.

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. 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.

Performancepotenziale ausschöpfen

Entwicklung Integrationsquote Düsseldorf



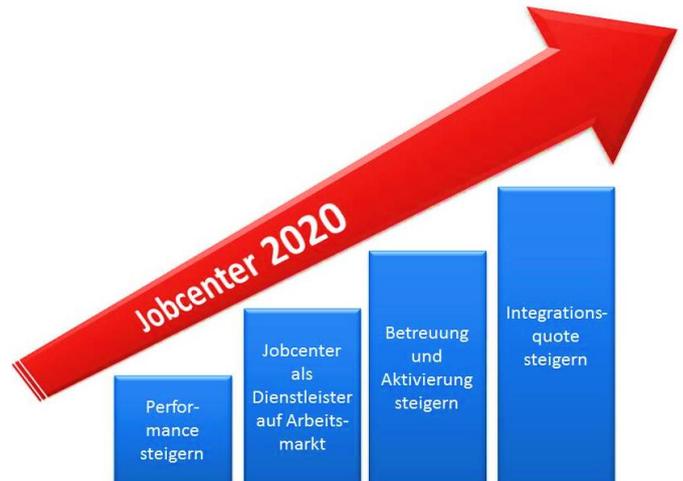
Das Jobcenter Düsseldorf weist dennoch eine vergleichsweise niedrige Integrationsquote auf. Dieses Delta zwischen Standortgunst und Performance zu schließen, ist Ziel der mittelfristigen strategischen Überlegungen. Diese Überlegungen wurden unter dem programmatischen Titel „Jobcenter 2020“ als Strategien 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.

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.

Längerfristig angelegter Prozess

Die eingangs beschriebene Aufstellung für 2017 ist integraler Bestandteil der Strategie „Jobcenter 2020“ und zielt darauf ab, die Performance kurz- und mittelfristig zu verbessern.

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.

Die Umsetzung der Hebel und deren Weiterentwicklung ist ein laufender Prozess, bei dem unterschiedliche Maßnahmen ineinandergreifen. Zudem ergeben sich im Prozess weitere neue Maßnahmen und Stellhebel. Hierbei greifen Führungsthemen, fachliche Themen und Netzwerkarbeit und Öffentlichkeitsarbeit ineinander. Verkürzt stellt sich der Umsetzungsstand aktuell so dar:

Steigerung der Integrationsquote bis 2020 auf den NRW Durchschnitt

Zentrale Handlungsfelder finden sich im Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramm wieder

Die Übersicht der Hebel entwickelt sich stetig weiter

Handlungsfeld	Performance steigern	Jobcenter als Dienstleister auf dem Arbeitsmarkt	Betreuung und Aktivierung steigern	Integrationsquote steigern
Umsetzungsstand	Optimiertes Kundenkontaktdichtekonzept ✓	Beteiligung Jobcenter an der Initiative „Arbeit sichtbar machen“ ✓	Neu-Organisierung der Arbeitsvermittlung ✓	Ambitionierte Zielplanung mindert Abstand im Vergleichstyp ✓
	Terminierte Beratung im Leistungsbezug ✓	Intensivierung der Öffentlichkeitsarbeit über „Erfolgsgeschichten“ ✓	Neues qualitatives Kundenkontaktdichtekonzept ✓	Nutzung des ESF-Bundesprogramms zu zusätzlichen Integrationen ✓
	Beratungskonzeption (BeKo SGB II) (2016 begonnen) ✓	Umsetzung der Koordinierungsstelle im Rahmen „Brücken bauen“- für 2017 geplant ✓	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 Fachaufsichtskonzept wird umgesetzt ✓	Task Force für Arbeit/Runder Tisch Asyl ✓	Optimierung beschäftigungsorientiertes Fallmanagement ✓	Ausbau In-House-Angebote ✓
	BeKo Leistung wird 2017 umgesetzt ✓	Kooperation mit „Konzern Stadt“ ✓	Verbesserung Betreuung Alleinerziehende ✓	Ausbau Zusammenarbeit BI-WAQ und den I-Punkten Arbeit ✓
	Neue Führungsorganisation ✓	Erprobung von Modellen Wartezeiten und Arbeitsvermittlung zu kombinieren ✓	Optimierung Übergang SGB XII ✓	
	Prozessvereinfachung und –optimierung in allen Bereichen	Optimierung der Homepage		
	Verbesserung Zielsteuerung ✓	Erprobung neuer Zugangskanäle im neuen Standort Süd ✓		
	Marktkompetenz der Mitarbeiter steigern Weiterentwicklung guter Führung			

✓ = umgesetzt/ laufend

10. Abkürzungsverzeichnis

AA Agentur für Arbeit
abH ausbildungsbegleitende Hilfen
AebS Anzahl erfolgreich besetzter Stellen
ÄD Ärztlicher Dienst
AGH Arbeitsgelegenheiten
AlgII Arbeitslosengeld II
ALLEGRO AlgII-Leistungsverfahren Grundsicherung Online
AMDL Arbeitsmarktdienstleistungen
AP Aktivierungsprofil
AV Arbeitsvermittler/in
AVGS-MAT Aktivierungs- und Vermittlungsgutscheine MAT
A2LL Leistungsverfahren AlgII – Leistungen zum Lebensunterhalt
BA Bundesagentur für Arbeit
BaE Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen
BAföG Bundesgesetz über individuelle Förderung der Ausbildung - Bundes-
ausbildungsförderungsgesetz –
BAMF Bundesamt für Migration und Flüchtlinge
BB Berufsberatung
BBiG Berufsbildungsgesetz
BCA Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt
BeKo Beratungskonzeption
bFM beschäftigungsorientiertes Fallmanagement
BG Bedarfsgemeinschaft
BPS Berufspsychologischer Service
BRH Bundesrechnungshof
BuT Bildung und Teilhabe
BvB Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen
BvJ Berufsvorbereitendes Jahr
DALEB Datenabgleich Leistungsempfängerdatei - Beschäftigendatei zur Auf-
deckung unberechtigten Leistungsbezuges
DORA Datenbasis operative Auswertungen
DQM Datenqualitätsmanagement
EGL Eingliederungsleistung
EGT Eingliederungstitel
EGZ Eingliederungszuschuss
EingIMV Eingliederungsmittelverordnung
eLb erwerbsfähige Leistungsberechtigte
ER-Verfahren Einstweiligesrechtsschutzverfahren
ESF Europäischer Sozialfonds
FAV Förderung von Arbeitsverhältnissen
FbW Förderung der beruflichen Weiterbildung
FM Fallmanager/in
FP Förderprofil
gAGS gemeinsamer Arbeitgeberservice
gE gemeinsame Einrichtung
HEGA Handlungsempfehlung/Geschäftsanweisung
IAB Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der BA 3
IFK Integrationsfachkraft
IntRev Interne Revision der BA
IT Informationstechnik
JC Jobcenter

JDW Jahresdurchschnittswert
KdU Kosten der Unterkunft
KMU Kleine und mittlere Unternehmen
LHD Landeshauptstadt Dresden
LLU Leistungen zum Lebensunterhalt
LUH Leistungen für Unterkunft und Heizung
LZA Langzeitarbeitslose
LZB Langzeitleistungsbezieher
MAbE Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung
MAE Mehraufwandsentschädigung
MAG Maßnahmen bei einem Arbeitgeber
MAT Maßnahmen bei einem Träger
MBZ Monatsberichtszeitraum, Monatlicher Bericht zur Zielerreichung
MN Maßnahmen
MP Marktprofil
Mul Markt und Integration
OwiG Gesetz über Ordnungswidrigkeiten
PE Personalentwicklung
PLZ Postleitzahl
QAB Qualifikation Arbeitsloser zu einem anerkannten Berufsabschluss
RD Regionaldirektion
Reha/SchwB Rehabilitanden / schwerbehinderte Menschen
RV Rentenversicherung
SC Servicecenter
SGB Sozialgesetzbuch
SGB II Zweites Buch Sozialgesetzbuch
SGB III Drittes Buch Sozialgesetzbuch
SGB VIII Achtes Buch Sozialgesetzbuch
SGB X Zehntes Buch Sozialgesetzbuch
SGB XII Zwölftes Buch Sozialgesetzbuch
SGG Sozialgerichtsgesetz
StGB Strafgesetzbuch
SV Sozialversicherung
TVöD Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst
VB Vermittlungsbudget
VJM Vorjahresmonat
VKFV Verwaltungskostenfeststellungsverordnung
VV Vermittlungsvorschlag
VwHH Verwaltungshaushalt
VzÄ Vollzeitäquivalente
4-PM 4-Phasenmodell der Vermittlung