

Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramm 2018



**ARBEIT FINDEN
– ZUKUNFT SICHERN**

Inhalt

1. Vorwort	3
2. Aufstellung für 2018	5
3. Einführung in das Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramm 2018	7
4. Darstellung der Ressourcen	13
5. Vermittlungs- und Integrationsprozess	16
6. Kennzahlen	20
7. Geschäftspolitische Schwerpunkte	22
8. Strategische Ausrichtung des Jobcenters für das Geschäftsjahr 2018	23
8.1. Kundenstrukturanalyse	23
8.2. Dezentrale Einschätzung zur Konjunktur- und Arbeitsmarktentwicklung	29
8.3. Darstellung der Handlungsschwerpunkte und Strategien	32
8.4. Konkrete Maßnahmen zur Umsetzung der Strategien	37
8.4.1. Handlungsschwerpunkt Integration	37
8.4.2. Handlungsschwerpunkt Qualifizierung Geringqualifizierter	43
8.4.3. Handlungsschwerpunkt Reduzierung Langzeitbezug und Langzeitarbeitslosigkeit	50
8.4.4. Handlungsschwerpunkt Beschäftigungsmöglichkeiten für Alleinerziehende nutzen	61
8.4.5. Handlungsschwerpunkt Jugendliche in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt integrieren	63
8.4.6. Handlungsschwerpunkt Flüchtlingen den Zugang zu Arbeit und Ausbildung ermöglichen	68
9. Mittelfristige strategische Ausrichtung	78
10. Abkürzungsverzeichnis	82

1. Vorwort

Das hier vorliegende Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramm 2018 ist wie seine Vorgänger auch das Ergebnis eines intensiven Beratungs- und Abstimmungsprozesses.

In der Darstellung des Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramms geht das Jobcenter Düsseldorf in 2018 neue Wege durch eine Straffung der Darstellung im Sinne des Wesentlichen. Im Zuge dessen wird die bisher sehr ausführliche Darstellung der Rahmenbedingungen erheblich reduziert, dafür wird die Entwicklung der Kundenstruktur ausführlicher dargestellt.

Dabei wurde wie in den vergangenen Jahren darauf Wert gelegt, in einem „bottom-up-Prozess“ die Bedarfe und Vorstellungen aller Arbeitsvermittlungsteams mit einzubeziehen und deren Wünsche in das Angebotsportfolio aufzunehmen. Den verschiedenen Planungsrunden lag ein intensiver Austausch in den einzelnen Teams zu Bedarfen, Zielen, Aktivitäten und Produkten zugrunde.

Gegenüber 2017 soll das Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramm und damit die Performance des Jobcenters unter dem Leitspruch **wirksamer – individueller – einfacher – noch besser** weiterentwickelt werden. Dieser Prozess erfolgt nach dem Motto „was gut ist, kann noch besser werden“.

Die Branchen- und Markteinschätzung und die Bildungszielplanung wurden wie in den Vorjahren auch 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 vertretenen 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.

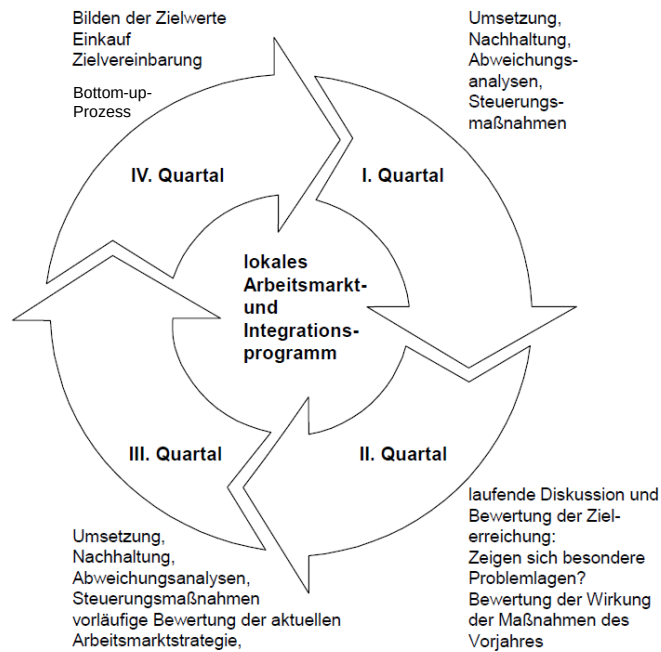
Zum Planungsprozess gehört immer eine Wirkungs- und Nachfrageanalyse des bestehenden Angebots und eine etwaige Anpassung an sich verändernde Rahmenbedingungen, entweder auf dem Arbeitsmarkt oder bei den Bedarfslagen der Kundinnen und Kunden. In der Regel werden diese Erkenntnisse schon unterjährig im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

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

Straffung der Darstellung

wirksamer – individueller – einfacher – noch besser

Breit aufgestellter Planungsprozess



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

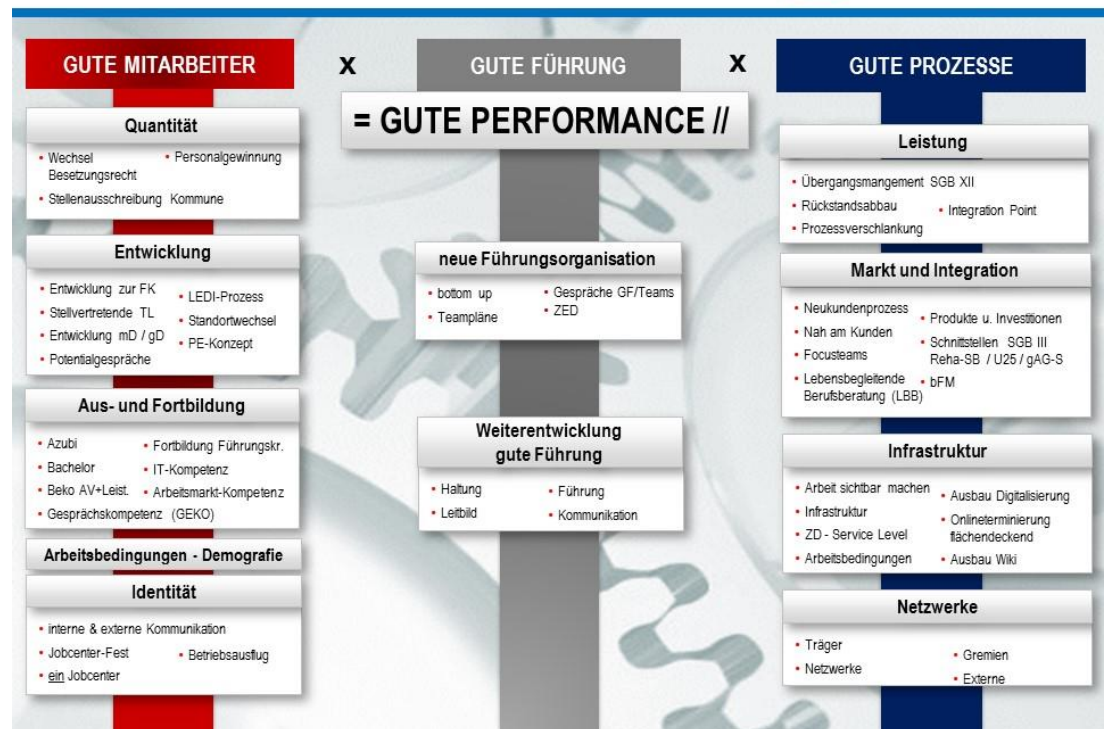
Bei aller Professionalität im Planungs- und Umsetzungsprozess kann es im Bereich des SGB II immer wieder vorkommen, dass im Laufe des Jahres Veränderungen am Arbeitsmarkt, Impulse von der politischen Ebene oder den Trägern des Jobcenters eine Planungsanpassung erfordern. Das Jobcenter Düsseldorf ist 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 2018

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:

UNSERE AUFSTELLUNG FÜR 2018 //



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 vorgestellten 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 Konsens 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 in 2014 beschlossenen 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.

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

Potenziale des Jobcenters
voll ausschöpfen

Auftaktgespräche in allen
operativen Teams

Der bottom-up-Prozess der Planung wird im Jobcenter Düsseldorf gelebt. Alle Teams erstellen Jahresarbeitspläne bzw. Teampläne, in denen die Teams ihre Schwerpunkte, ihre Ziele, ihre Maßnahmen zur Erreichung dieser Ziele wie auch ihre Nachhaltungs- und Steuerungsprozesse darstellen. Über diese Pläne kommen alle Teams mit der Geschäftsführung ins Gespräch. Dabei stellt die Geschäftsführung die geschäftspolitischen Schwerpunkte und Strategien vor und kommt in einem intensiven Austausch mit allen Beschäftigten. 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 gemeinsamen Strategie für das Jobcenter zu beteiligen.

Neue Form der Zielerreichungsdialoge

Diese neue Form, alle Beschäftigten einzubinden, korreliert auch mit der modifizierten 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 Form eine höhere Identifikation der Akteure auf allen Ebenen mit den Zielen, ein Bench-Learning und als Quintessenz natürlich auch verbesserte Ergebnisse.

Neue Führungsorganisation trägt Früchte

Die Neuorganisation der Führungsstruktur in 2016 beginnt, Früchte zu tragen. Durch den Wegfall der Zwischenebene der Fachbereichsleitungen, der engeren Anbindung von bisher zentral gesteuerten Funktionen an die operativen Bereiche und die Aufwertung der Ebene der Teamleitungen ist das Jobcenter Düsseldorf schneller und kampagnenfähiger geworden. In 2017/2018 wird dem Thema der Optimierung der Führungskommunikation ein besonderer Fokus gewidmet.

Fokusteams machen Jobcenter kampagnenfähiger

Die durch den Wegfall der Profillagen Ende 2016 erforderlich gewordene Umorganisation im Bereich Markt und Integration hat diese Kampagnenfähigkeit weiter verstärkt. Die Fokusteams in den Bereichen und insbesondere das Fokusteams Flüchtlinge machen es einfacher, für spezielle Zielgruppen bzw. Aufgaben konzentriert zu agieren.

Mehr Kundenservice durch Online-Angebote

Der im Dezember 2016 begonnene Prozess der Schaffung von Online-Angeboten für die Kundinnen und Kunden des Jobcenters wurde im Standort Süd erfolgreich durchgeführt, so dass das Jobcenter Düsseldorf eine Ausweitung auf alle Standorte plant. Mit diesem Mehr an Kundenservice geht auch eine bessere Steuerung der Vorsprachen und – zumindest in weiten Teilen – auch eine andere Arbeitsbeziehung zu den Kundinnen und Kunden einher. Das Jobcenter Düsseldorf hat sich hier als bundesweiter Vorreiter entwickelt.

Einführung eAkte nutzen, um Prozesse zu vereinfachen und zu harmonisieren

Zum 13.11.2017 führt das Jobcenter Düsseldorf die eAkte ein. Die Einführung der eAkte betrifft nicht nur den Leistungsbereich, sondern alle Funktionalitäten im Jobcenter. Das Jobcenter Düsseldorf hat die Einführungsarbeiten für die eAkte als Chance genutzt, die bestehenden und über 10 Jahre lang gewachsenen Prozesse im Jobcenter zu hinterfragen und diese, so weit wie rechtlich möglich, zu vereinfachen und zu vereinheitlichen. Alle Beschäftigten waren aufgerufen, sich an diesem Prozess zu beteiligen.

3. Einführung in das Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramm 2018

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

Aus Sicht des Jobcenters Düsseldorf hat sich die strategische und inhaltliche Grundaufstellung der letzten Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramme bewährt. Dieses macht das Jobcenter Düsseldorf u.a. an folgenden Punkten fest:

- ✓ 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

Gegenüber 2017 soll das Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramm unter dem Leitspruch **wirksamer – individueller – einfacher – noch besser** weiterentwickelt werden. Insoweit werden für 2018 einige Anpassungen vorgeschlagen, ohne die grundsätzliche strategische Ausrichtung zu ändern.

- ✓ Steigerung der Wirkung aller Produkte durch ein noch effektiveres Teilnehmermanagement
- ✓ Beibehalt eines hohen Förderniveaus FbW von insgesamt über 2.000 Förderfällen (+1% gegenüber Ansatz 2017) und Steigerung des Anteils abschlussorientierter FbW von 300 auf 350 Förderfälle
- ✓ Steigerung der Förderfälle in der betrieblichen Einzelumschulung durch Einkauf einer entsprechenden Maßnahme
- ✓ Steigerung der Wirkung FbW durch intensivierte Nutzung Grundkompetenzen
- ✓ Reduzierung der MAT für LZB durch Angebotsstraffung (Wegfall „Optima“) mit einem parallel dazu stattfindenden Ausbau der individuellen Angebote über AVGS-MAT, um auf einzelne Lebenslagen passgenauer und damit wirksamer reagieren zu können
- ✓ Weiterer Ausbau der Nutzung von Anreizsystemen zur Arbeitsaufnahme durch Steigerung der Nutzung von Einstiegsgeld bei Aufnahme sozialversicherungspflichtiger Tätigkeiten
- ✓ Einsatz der Erfahrungen aus dem ESF-SoPro zur Nachbetreuung von Integrationen im Jobcenter durch nachgelagertes Coaching
- ✓ Aufbau einer optimierten Sprachförderung mit Arbeitsmarktdienstleistungen durch Nutzung der Weiterentwicklungen der KompAS-Maßnahmen wie auch durch die neu eröffnete Kombination von Deutschförderung (DeuFö) mit Arbeitsmarktdienstleistungen (KomBer)

Aufstellung hat sich bewährt

17% Steigerung bei abschlussorientierter FbW

Weitere Steigerung bei Einstiegsgeld und EQ

- ✓ Weitere Verbesserung der Integrationsprozesse durch noch intensivere Zusammenarbeit mit dem gemeinsamen Arbeitgeberservice
- ✓ 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.
- ✓ Intensive Beschäftigung mit dem Thema „Gesundheit“ bei den marktfähigen Kundinnen und Kunden zur Überwindung bestehender Vermittlungshemmnisse
- ✓ Weitere Professionalisierung der Beratungsgespräche aufgrund der Vertiefung der BeKo-Kenntnisse

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

Investitionen in BEKO SGB II zahlen sich mit Zeitversatz aus

Im Jahr 2016 hat das Jobcenter Düsseldorf alle Integrationsfachkräfte in der Beratungskonzeption SGB II (BEKO SGB II mit je MA 96 Unterrichtsstunden) geschult und in 2017 diese Schulungen fortgesetzt und durch Vertiefungsangebote nachhaltig in die tägliche Integrationsarbeit integriert. Dafür wurden nicht unerhebliche 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

BEKO Leistung soll Kundenzufriedenheit steigern und Schriftverkehr vermeiden helfen

Für den Bereich der Leistung wurde in 2017 die Schulungsreihe „BEKO Leistung“ in Eigenregie entwickelt und wird bis 2018 umgesetzt. Handlungsleitend war dabei die Frage: Wie können wir unsere Arbeit einfacher und besser für die Kundinnen und Kunden und für uns gestalten? Eine komplexe Rechtsmaterie den Kundinnen und Kunden verständlich zu erklären, unnötigen Schriftverkehr und unnötige Widersprüche durch erklärende Gespräche und Telefonate zu vermeiden, sind große Herausforderungen, denen sich die Beschäftigten im Leistungsbereich tagtäglich stellen. BeKo Leistung soll sie dabei unterstützen. Die ersten Rückmeldungen sind vielversprechend.

Für 2018 ist zudem eine Schulung in Gesprächskompetenz für die Eingangszonen des Jobcenters geplant, bei der es weniger um Beratungskompetenz geht als um die schnelle, wertschätzende und zielgruppenadäquate Gesprächsführung bei der Klärung von Kundenanliegen.

Ausbau und Verstärkung Zusammenarbeit Leistung und Arbeitsvermittlung

Eine weitere wesentliche Stellschraube zur Ergebnisoptimierung sind Ausbau und Intensivierung der Zusammenarbeit von Leistung und Markt und Integration. Erfolge beim Übergang SGB XII, Erkenntnisse aus der Überprüfung des

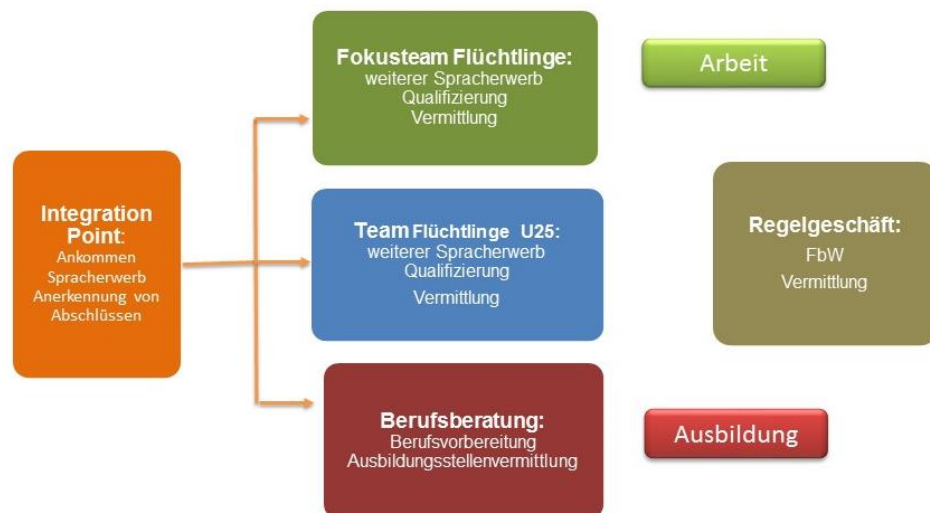
Arbeitnehmerstatus und die Aktivierung vorrangiger Leistungsansprüche haben gezeigt, dass gerade beim Langzeitbezug die gute und verstetigte Zusammenarbeit von Leistung und Arbeitsvermittlung essentiell ist.

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 Arbeits- und Ausbildungsmarkt 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.

Seit Ende 2016 wurde das Integrationssystem für geflüchtete Menschen durch die Schaffung des Fokusteams Flüchtlinge wie auch eines speziellen Teams U 25 erweitert und vervollständigt. Hierdurch wurde ein konsistentes System geschaffen, um einen wirksamen Integrationsprozess sicherzustellen.



Neben der Arbeit im Jobcenter kommt der Netzwerkarbeit für diese Zielgruppe eine besondere Bedeutung zu. Das Jobcenter Düsseldorf reagiert auf diese neuen Herausforderungen mit neuen Angeboten für die Zielgruppe und intensiver Netzwerkarbeit im Rahmen des „Runden Tisches Asyl“ der Landeshauptstadt Düsseldorf.

Die Digitalisierung verändert die Arbeitswelt – nachhaltig und immer schneller. Der demografische Wandel beeinflusst den Arbeitsmarkt ebenfalls. Die Lebensbegleitende Berufsberatung ist der strategische Ansatz der Bundesagentur für Arbeit, Erwerbstätige präventiv auf diese tiefgreifenden Veränderungen vorzubereiten. Arbeitslosigkeit soll verhindert werden, bevor sie entsteht. Die BA steht ihren Kundinnen und Kunden mit dem Wissen ihrer Beschäftigten in beruflichen Fragen beratend zur Verfügung – von der Schule bis zum

PROJEKT ICH
LEBENSBEGLEITENDE BERUFSBERATUNG

Mit dem Integration Point war Düsseldorf Vorreiter

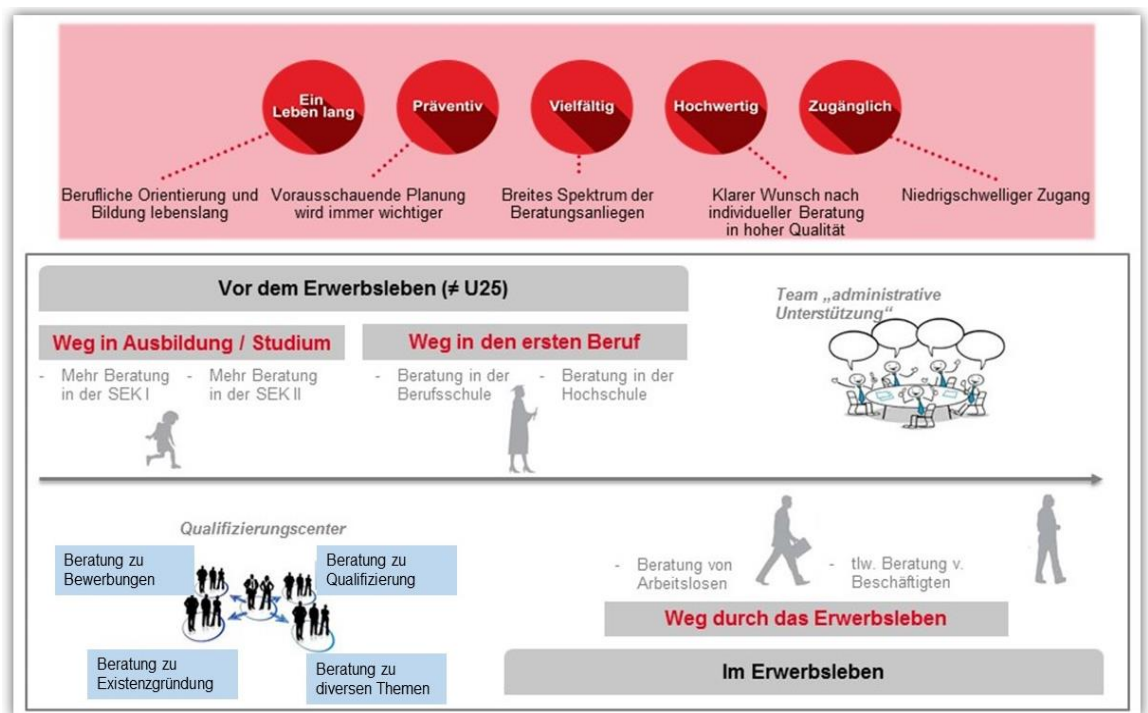
Fokusteam Flüchtlinge und U 25 Team komplettieren das System

Lebensbegleitende Berufsberatung kommt SGB II Kundinnen und Kunden zu Gute

6 Beratungsfachkräfte für den Personenkreis SGB II und dezentrale „Marktplätze Bildung“

Ruhestand. Sie unterstützt die Menschen dabei, die Arbeitswelt aktiv für sich zu gestalten und es damit selbst in die Hand zu nehmen, beruflich am Ball zu bleiben. In der Außendarstellung soll der Titel „**PROJEKT ICH**“ diese Eigenverantwortung unterstreichen.

Die Lebensbegleitende Berufsberatung wird seit März 2017 in den Agenturen für Arbeit Düsseldorf, Kaiserslautern-Pirmasens und Leipzig erprobt. In Düsseldorf sind als einzige Modellregion auch in den Standorten des Jobcenters Beratungsfachkräfte für die Beratung der SGB II Kundinnen und Kunden eingesetzt. Ergänzt wird dieses durch die „Marktplätze Bildung“ in den Standorten, die den SGB II Kundinnen und Kunden einen niederschweligen Zugang zu Informationen über Fort- und Weiterbildung ermöglichen sollen.



Modellprojekt InES im Standort Nord des Jobcenters Düsseldorf wird im Herbst 2017 auf alle Standorte ausgedehnt

Das Jobcenter Düsseldorf nimmt seit Juli 2017 am Modellprojekt InES – Inhalte von „Eingliederungsvereinbarungen“ des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit (IAB) und des BMAS teil. Das Modellprojekt InES untersucht, ob und wie Eingliederungsvereinbarungen nach § 15 SGB II dazu beitragen, Leistungsberechtigte in Beschäftigung zu bringen beziehungsweise ihre Hilfebedürftigkeit zu reduzieren: Verändern sich durch den frühen Abschluss einer Eingliederungsvereinbarung die Beschäftigungschancen der jeweiligen Kundinnen und Kunden? Welchen Effekt haben die Rechtsfolgenbelehrung und die Umsetzung von Sanktionen im Zusammenhang mit der Eingliederungsvereinbarung? InES schafft damit eine wissenschaftliche Grundlage für die Weiterentwicklung der Eingliederungsvereinbarung in der Grundsicherung nach dem SGB II.

Fälle nach § 10 SGB II sind solche, denen momentan keine Arbeit zuzumuten ist, in der Regel wegen Kinderbetreuung, Pflege Angehöriger

In das Modellprojekt InES münden für die Dauer von einem Jahr alle neuen Kundinnen und Kunden ein, die erwerbsfähig und arbeitslos sind und seit mindestens sechs Monaten kein Arbeitslosengeld II bezogen haben. Unter 25jährige, Reha-Fälle und Personen, die unter § 10 SGB II fallen, nehmen nicht teil.

Jede neue Kundin und jeder neue Kunde erhält nach dem Zufallsprinzip in den sechs Monaten nach Zugang eine bestimmte Variante der Eingliederungsvereinbarung zugewiesen:

- Standard-Eingliederungsvereinbarung mit Rechtsfolgenbelehrung und Umsetzung von Sanktionen
- Standard-Eingliederungsvereinbarung ohne Rechtsfolgenbelehrung (und damit auch ohne Sanktionen)
- Keine Eingliederungsvereinbarung

Nach sechs Monaten erhält die Kundin beziehungsweise der Kunde dann eine klassische Eingliederungsvereinbarung. Die Feldphase dauert insgesamt 18 Monate: In einem Zeitraum von 12 Monaten münden neue Kundinnen und Kunden in das Modellprojekt ein. Dann nehmen die letzten Zugänge noch für 6 Monate am Modellprojekt teil.

Die neuen Kundinnen und Kunden werden von den Vermittlungsfachkräften mit Hilfe eines elektronischen Münzwurfs (bereitgestelltes Web-Tool) zufällig in die InES-Varianten zugewiesen. Um valide Ergebnisse aus dem Modellprojekt abzuleiten, werden die Kundinnen und Kunden nicht über ihre Teilnahme an InES informiert. Bei Mehrpersonen-Bedarfsgemeinschaften, die gemeinsam zum Gespräch erscheinen, wird der Münzwurf nur für eine Person durchgeführt, und das Ergebnis wird auf alle Anwesenden angewendet.

Das Jobcenter Düsseldorf beteiligt sich mit dem Standort Nord (Regelgeschäft, nicht Integration Point bzw. U 25) an diesem Modellprojekt. Damit sind rd. 1.000 Neukunden im Laufe des Projektzeitraums umfasst. Für rd. zwei Drittel dieser Kundinnen und Kunden würden dann im Rahmen des Modellversuchs in der Projektlaufzeit keine Sanktionen durchgeführt. Im Herbst 2017 wurde das Modellprojekt auch auf das Regelgeschäft in Mitte und Süd ausgeweitet.

Das Jobcenter Düsseldorf verspricht sich von einer Teilnahme an diesem Modellprojekt unmittelbar eine Reduzierung des Verwaltungsaufwandes durch den Verzicht auf Sanktionen für eine Teilmenge der Kundinnen und Kunden und mittelbar einen Erkenntnisgewinn durch die wissenschaftliche Begleitung durch das IAB. Zudem sieht das Jobcenter Düsseldorf die Teilnahme am Modellprojekt durchaus auch im Zusammenhang mit den in 2016/17 durchgeführten Schulungen zur Beratungskompetenz SGB II (BeKo) für alle Integrationsfachkräfte. Ein zentraler Punkt dabei war auch das Überwinden von Widerständen, die Vorteilsübersetzung und der Aufbau einer noch belastbareren Arbeitsbeziehung zwischen Kundin/Kunde und Integrationsfachkraft.

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.

Seit 2011 hat auch das Jobcenter eine eigene Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt, deren Aufgaben im § 18e SGB II geregelt werden. Die

Neben Düsseldorf beteiligen sich folgende Jobcenter an dem Modellprojekt: Bremen, Gießen, Göppingen, Ludwigshafen-Vorderpfalz, Märkisch-Oderland, Mittelsachsen, Straubing und Vogtland.

Überlegungen zur besseren Betreuung Alleinerziehender

BCA des Jobcenters

**Bottom-up-Prozess
stärkt die Identifikation
mit den Zielen**

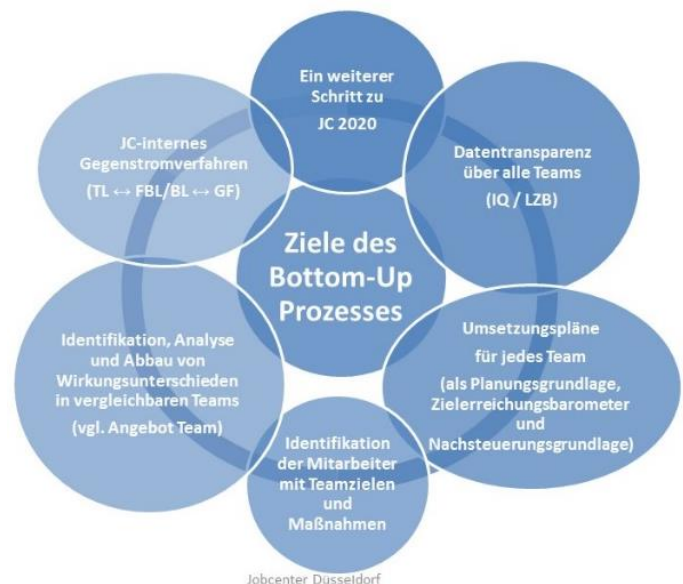
Beauftragten unterstützen und beraten die gemeinsamen Einrichtungen in Fragen der Gleichstellung von Frauen und Männern in der Grundsicherung für Arbeitsuchende, der Frauenförderung sowie der Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei beiden Geschlechtern. Hierzu zählen insbesondere Fragen der Beratung, 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 2018

Der Zielvereinbarungsprozess in der Grundsicherung basiert auf dem „bottom up“ Prinzip. 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 2018 werden die Zielwerte nach dem „bottom up“ Prinzip bestimmt, wobei das Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramm 2018 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

Die vorläufigen Orientierungswerte des Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) vom 18.10.2017 weisen für das Jobcenter Düsseldorf ein Globalbudget von 86,44 Mio. € (2017 = 88,4 Mio. €) aus.

Die konkrete Mittelausstattung wird in einer separaten Vorlage für die Trägerversammlung nach Eingang der Eingliederungsmittelverordnung 2018 ausgewiesen. Für den EGT wird planerisch nach den vorläufigen Orientierungswerten unter Beachtung der Umschichtung in die Verwaltungskosten von rd. 33,77 Mio. € ausgegangen (rd. 2,4 Mio. € oder 6,6% weniger als 2018).

Zu diesem Betrag kommt die Mittelzuweisung für die Ausfinanzierung des Beschäftigungszuschusses (BEZ nach § 16e alte Fassung SGB II) 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:	1,66 Mio. €
(Gesamtbewilligung 6,93 Mio. € für 2015 – 2020)	

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

Bundesprogramm „Soziale Teilhabe am Arbeitsmarkt“	2,13 Mio. €
(Gesamtbewilligung rd. 5,31 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. 1,4 Mio. €.

Die Handlungsspielräume werden also um rd. 5,34 Mio. € Drittmittel, von denen rd. 4,89 Mio. € für Arbeitsmarktdienstleistungen und rd. 0,45 Mio. € für Personal eingesetzt werden können, ausgeweitet. (2016 = 5,4 Mio. €).

Insgesamt stehen also rd. 38,66 Mio. € für aktive Arbeitsmarktpolitik zur Verfügung (ohne Ausfinanzierung BEZ).

Steuerung und Bewirtschaftung des Eingliederungstitels (EGT)

Das Jobcenter Düsseldorf bewirtschaftet seine Mittel strategisch mit folgenden Zielen:

Leicht geringere Mittelausstattung in 2018 zu erwarten

Zusatzmittel durch Bundesprogrammen

5,34 Mio. € zusätzliche Handlungsspielräume

- die zur Verfügung stehenden Mittel nach den Prinzipien der Wirtschaftlichkeit und Nachhaltigkeit vollumfänglich einzusetzen,
- Handlungsspielräume über das ganze Jahr hinweg zu erhalten und 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

Rahmenverträge schaffen Flexibilität

Personal ist die wesentliche Ressource

Personalkörper weiter stabilisiert



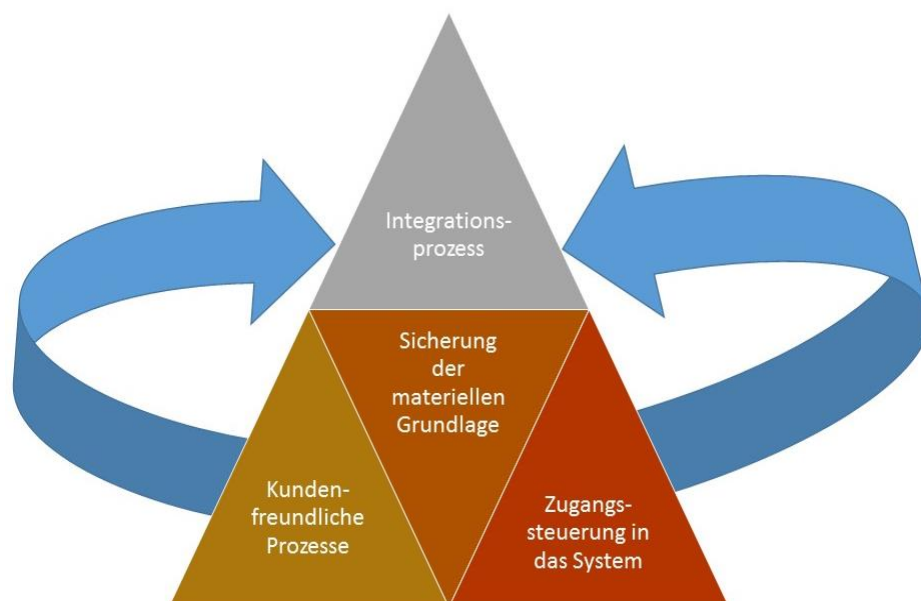
Personal im Kundenprozess

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; 23 in 2016; 34 in 2017) 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 erheblich gesteigertes Ausbildungsengagement. Bildete das Jobcenter früher 4 kommunale Verwaltungsfachangestellte für Soziales pro Jahr aus, waren es 2016 dann schon acht. Ab 2017 werden dann zwölf kommunale Verwaltungsfachangestellte für Soziales ausgebildet. Hinzu kommt ein für Herbst 2017 geplanter Ausbildungsgang Verwaltungsfachwirt Soziales, um Vakanzen im gehobenen Dienst zu decken.



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.

Neukundenservice:

Der Neukundenservice (in 2017 erfolgte eine Umbenennung von Fallkoordination zu Neukundenservice) steuert den Zugang in das System SGB II. Er arbeitet 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. In 2017 wurde begonnen, für den Leistungsbereich ebenfalls eine Qualifizierung in Beratungskompetenz („BeKo-Leistung“) durchzuführen. Ziel ist es, kundenfreundlich und unbürokratisch eine rechtlich komplexe Materie zu kommunizieren.

Effiziente Kundensteuerung beginnt in der Eingangszone

Ohne Sicherung des Lebensunterhalts kann keine Integration gelingen

Arbeitsvermittlung:

Die Arbeitsvermittlung ist für den Integrationsprozess der Kundinnen und Kunden verantwortlich und steuert diesen im Rahmen der bestehenden Konzepte eigenverantwortlich nach den Bedürfnissen der betreuten Menschen. In 2016/2017 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 2017 weiter stabilisiert und bedarfsorientiert ausgebaut.

Integration Point:

Im Integration Point sind 25 Stellen einschließlich Teamleitungen aus dem SGB II eingerichtet. Hier arbeiten Mitarbeiter aus der Eingangszone, dem Neukundenservice, der Leistungsgewährung und der Arbeitsvermittlung gemeinsam rechtskreisübergreifend in zwei Teams.

Teamleitung:

Die Stellenbesetzung im Bereich der Teamleitungen 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

Die bisherige Aufstellung im Bereich Markt und Integration nach Profillagen wurde nach dem Wegfall derselben Ende 2016 weiter entwickelt. Im Ergebnis gibt es an allen drei Standorten des Jobcenters vergleichbare Strukturen mit jeweils 4 Teams.

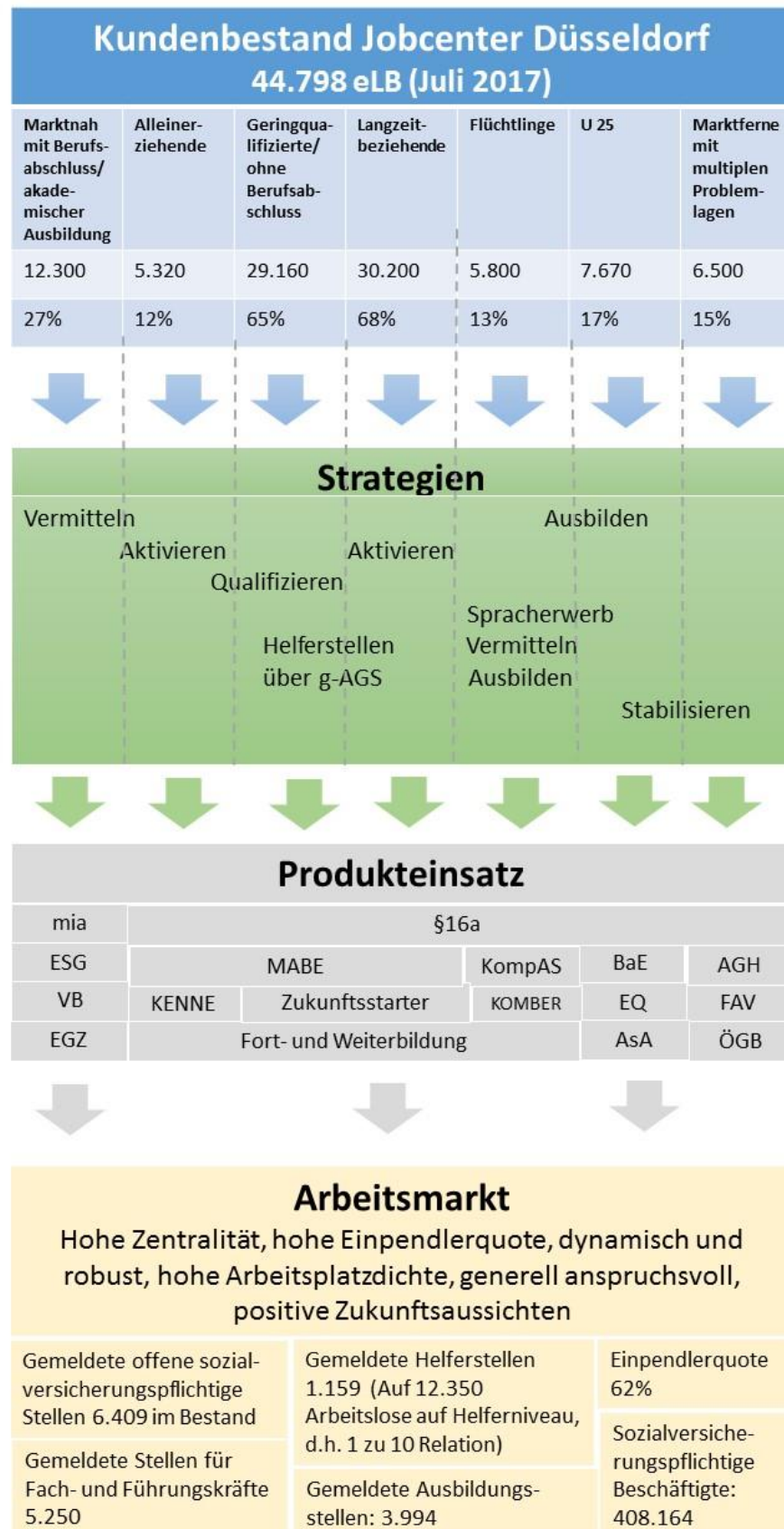
Die Struktur stellt sich so dar:

- je ein Markt-Team
- je zwei Beratungs-Teams
- je ein Fokusteam mit je 4 Integrationsfachkräften im beschäftigungsorientierten Fallmanagement und folgender Zielgruppenbetreuung an den jeweiligen Standorten:
 - **Nord:** Rehabilitanden
 - **Mitte:** Hochschulabsolventen und Projekt „Durchstarten“
 - **Süd:** Flüchtlinge im Anschluss an die Betreuung im Integration Point und Flüchtlinge, die schon länger in Betreuung sind aus allen drei Standorten



Organisation Markt
und Integration schafft
die Basis

Die grundsätzliche Aufstellung im Vermittlungsprozess lässt sich durch das folgende Schaubild gut plastisch darstellen:



Hoher Anteil marktferner Kundinnen und Kunden

Dem richtigen Kunden, zum richtigen Zeitpunkt, das richtige Angebot unterbreiten

Produkte unterstützen die jeweilige Strategie

Rd. 1.160 Helferstellen für knapp 12.350 Arbeitslose auf Helferniveau

Alle im Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramm beschriebenen Strategien und Produkte dienen dem Vermittlungsprozess direkt oder mittelbar durch schrittweise Beseitigung von Vermittlungshemmnissen.

Der Einsatz der Personalressource erlaubt für alle Kundinnen und Kunden eine bedarfsgerechte Betreuung in Abhängigkeit von den individuellen Handlungsstrategien:

Kundengruppe	Zeitraum für Folgekontakte
Kunden ohne Handlungsbedarfe und ausschließlicher Handlungsstrategie „Vermittlung“	1-2 Monate
Kunden mit Handlungsstrategie „Berufsabschluss erwerben“ oder „Berufliche (Teil-) Qualifikation realisieren“ ohne weitere Handlungsbedarfe	1,5 - 2 Monate
Kunden mit Handlungsstrategie „Verfügbarkeit überprüfen“	1-2 Monate
Alle anderen Kunden mit Integrationsprognose „marktnah“ *	4-6 Wochen
Alle anderen Kunden mit Integrationsprognose „nicht marktnah“ *	3-6 Monate
„Nicht marktnah“ die aber dem damaligen Unterstützungsprofil entsprechen z.B. Suchtkranke	6-8 Monate

Maßgeblich ist eine bedarfsgerechte Kontaktdichte nach den individuellen Handlungsstrategien. Dabei sieht das Jobcenter eine Kontaktdichte vor, die nicht schematisch 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 eingangs beschriebenen Teams gibt es noch Personengruppen, bei denen wegen in der Zielgruppe liegenden Besonderheiten „Spezialistenteams“ geschaffen werden müssen:

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

Bedarfsgerechte Kontaktdichte für alle Kundinnen und Kunden

Jugend-Jobcenter erstellt eigene Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramm

- **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 leistungsrrechtlich 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 Jobcenters 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 2018 werden folgende Fördermöglichkeiten nach Produkten geplant:

	Plätze 2018	Ansatz 2017	Vergleich
Zweckbestimmung	12.001	11.904	1%
I. Aktivierung und berufliche Eingliederung	7.240	7.368	-2%
Aktivierung und berufliche Eingliederung	7.240	7.368	-2%
II. berufliche Weiterbildung	2.000	1.980	1%
Förderung berufliche Weiterbildung	2.000	1.980	1%
darunter abschlussorientiert	350	300	17%
darunter Grundkompetenzen	155	155	0%
III. Aufnahme einer Erwerbstätigkeit	860	710	21%
Betriebliche Eingliederungshilfen	450	450	0%
Einstiegsgeld	400	250	60%
Begleitende Hilfen für Selbstständigkeit nach § 16c SGB II	10	10	0%
IV. Berufswahl und Berufsbildung	251	226	0%
Förderung benachteiligter Auszubildender einschl. AsA	176	176	0%
EQ (Einstiegsqualifizierung)	75	50	50%
V. Teilhabe behinderter Menschen am Arbeitsleben	50	50	0%
VI. Öffentlich geförderte Beschäftigung	1.500	1.470	2%
Arbeitsgelegenheiten MAE	1.400	1.400	0%
Förderung von Arbeitsverhältnissen	100	70	43%
VIII. Freie Förderung nach § 16 f	100	100	0%

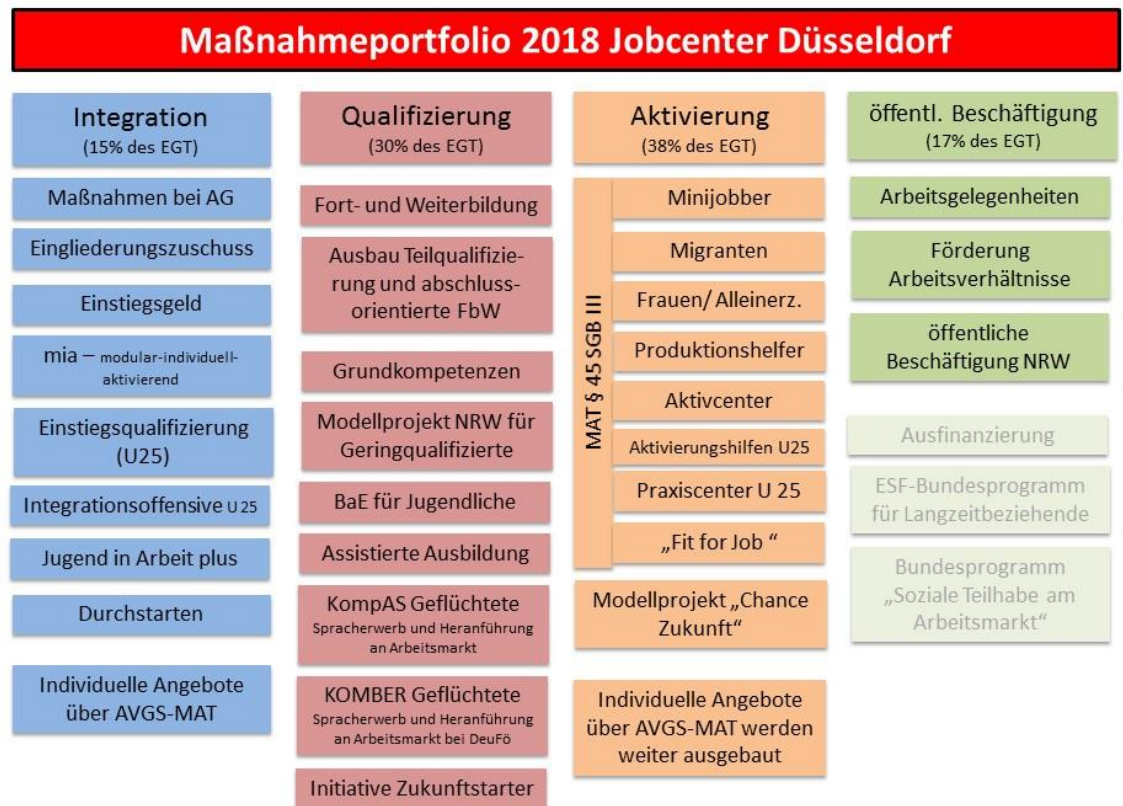
Hinzu kommen noch die Fördermöglichkeiten aus dem Vermittlungsbudget (rd. 2.500) und über Vermittlungsgutscheine von rd. 120, die beide gegenüber dem Vorjahr in unveränderter Größenordnung geplant sind.

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 2018 stellt sich vereinfacht so dar:



**Geschäftspolitische
Schwerpunkte weisen
hohe Konstanz auf**

7. Geschäftspolitische Schwerpunkte

Die geschäftspolitischen Schwerpunkte des Jobcenters Düsseldorf ergeben sich aus dem den gesetzlichen Auftrag abbildenden Zielsystem im SGB II. Die Zielerreichung wird über ein differenziertes Kennzahlensystem gesteuert. Durch bundesweit einheitliche Ziele und Messung der Zielerreichung sollen Anhaltspunkte für eine effektivere und effizientere Aufgabenerledigung und einen kontinuierlichen Verbesserungsprozess gefunden werden.

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	• Summe der Leistungen für Unterkunft und Heizung • Bestand der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten • Zugangsrate der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten • Abgangsrate der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten	• Quote der Eintritte in geringfügige Beschäftigung • Quote der Eintritte in öffentlich geförderte Beschäftigung • Nachhaltigkeit der Integration • Integrationsquote der Alleinerziehenden	• Integrationsquote der Langzeitleistungsbezieher • Aktivierungsquote der Langzeitleistungsbezieher • Durchschnittliche Zugangsrate der Langzeitleistungsbezieher • Durchschnittliche Abgangsrate der Langzeitleistungsbezieher	• Beratung • Vermittlung • Geldleistungen • Mitarbeiter • Rahmenbedingungen	• Bearbeitungsdauer • Erstberatung Ü25 • Erstberatung U25 • Angebot U25 • Eingliederungsvereinbarung im Bestand

Die geschäftspolitischen Schwerpunkte sind gegenüber den Vorjahren unverändert. Sie sind, wie bereits beim Zielsystem ausgeführt, aus dem gesetzlichen Auftrag des SGB II abgeleitet und um lokale Schwerpunktsetzungen ergänzt.

Für das Jahr 2018 werden folgende geschäftspolitische Schwerpunkte aus den Vorjahren beibehalten:

- 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
- Geflüchteten Menschen den Zugang in Arbeit und Ausbildung ermöglichen
- Systematische Verknüpfung Arbeitsmarktdienstleistungen mit Leistungen nach § 16a SGB II

**Schwerpunkte gegen-
über 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
- Geflüchtete Menschen
- 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 2018

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

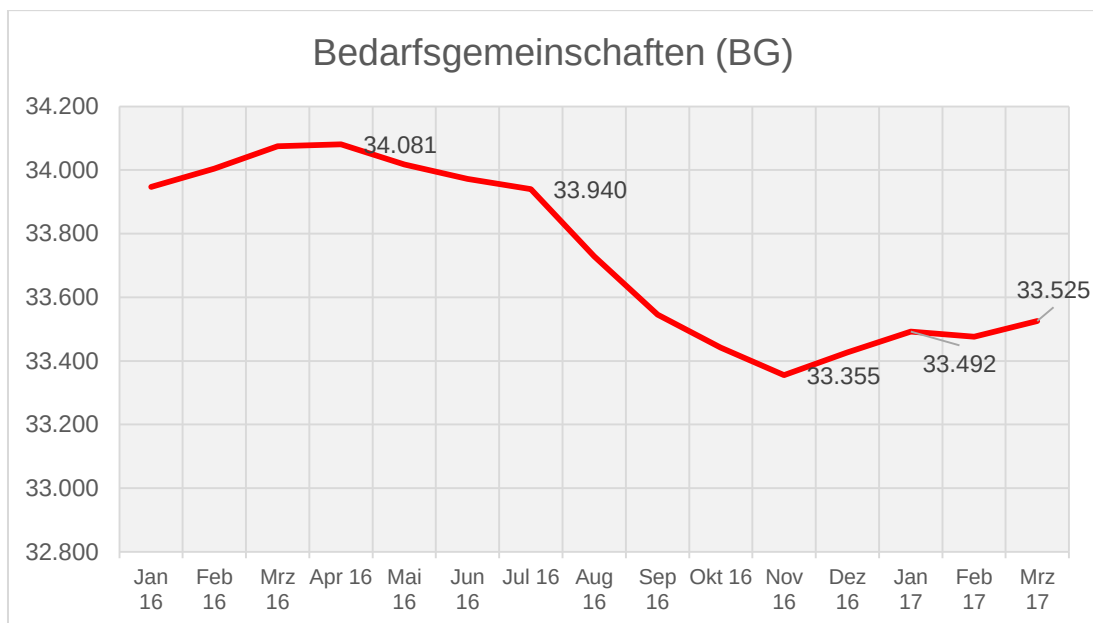
Kundenstamm des
Jobcenter ist sehr heterogen

Der Kundenbestand des Jobcenters weist wegen der Zugangsvoraussetzungen nach dem SGB II keine homogene Struktur auf, sondern eine breite Palette unterschiedlicher 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 Kleinselbstständige, Alleinerziehende mit unzureichendem Unterhaltsanspruch ebenso wie Wohnungslose und Haftentlassene. Aus der Vielzahl der Hilfeursachen ergibt sich die Notwendigkeit eines sehr differenzierten Maßnahmenportfolios, wie es das Jobcenter Düsseldorf mit diesem und vorherigen Arbeitsmarktprogrammen bietet.

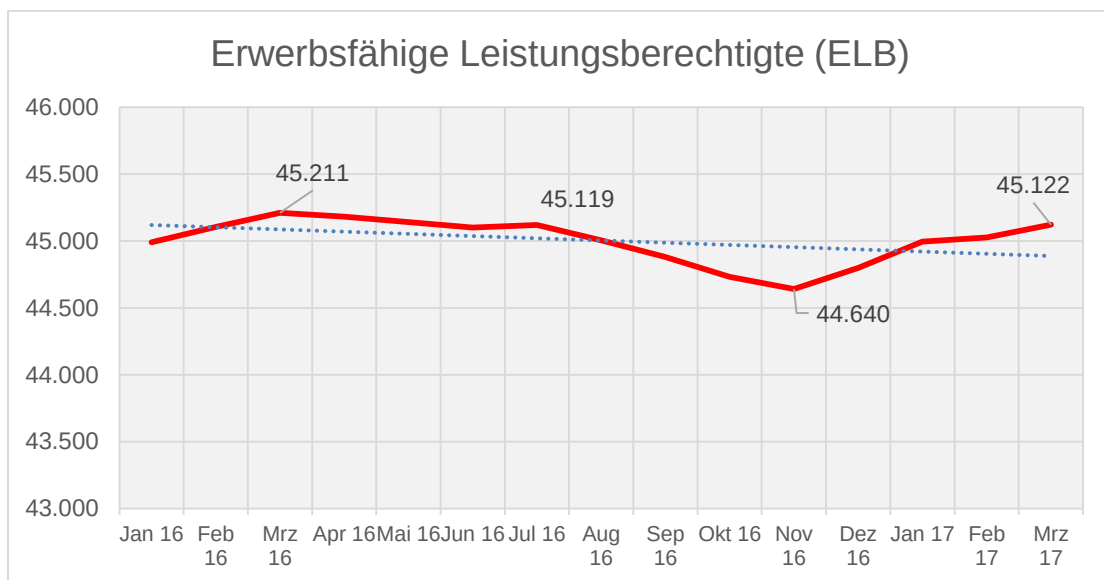
Es ist zu konstatieren, dass die Kundinnen und Kunden des Jobcenters keinen repräsentativen Querschnitt der Gesamtbeschäftigten auf dem Düsseldorfer Arbeitsmarkt bilden, sondern in der Regel vielmehr Berufs- und Arbeitserfahrungen in Branchen und Qualifikationssegmenten aufweisen, die nicht zu den nachfragestärksten auf dem lokalen Arbeitsmarkt zählen.

Maßgeblich für die Umsetzung des SGB II ist die Entwicklung der Zahl der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten (eLB) und der von diesen gebildeten Bedarfsgemeinschaften. Die beiden nachfolgenden Schaubilder zeigen die Entwicklung von 2005 bis aktuell in 2017:

Die Zahl der Bedarfsgemeinschaften steigt seit November 2016 stetig an. Von 2010 an war sie vorher stetig gesunken.



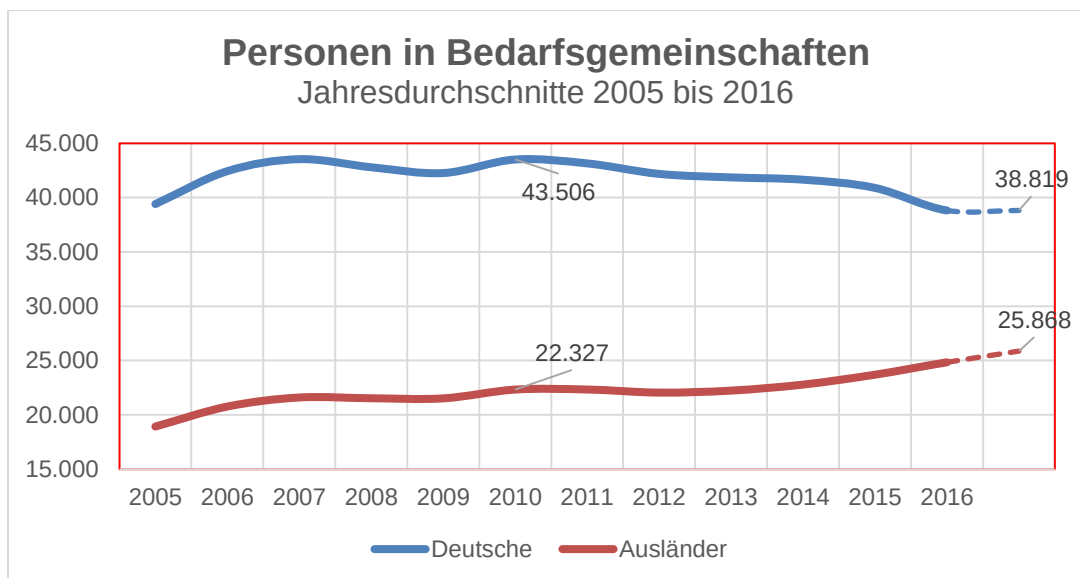
Dieser Trend wird auch durch die Entwicklung der eIB nachvollzogen.



Ursächlich für diese Fallzahlsteigerung ist der zunehmende Übergang von geflüchteten Menschen in das SGB II, der zum Jahresende 2016 eine besondere Dynamik bekommen hat. Dieses Bild spiegelt sich auch in der Entwicklung der Fallzahlen von deutschen und nicht-deutschen Kundinnen und Kunden wider.

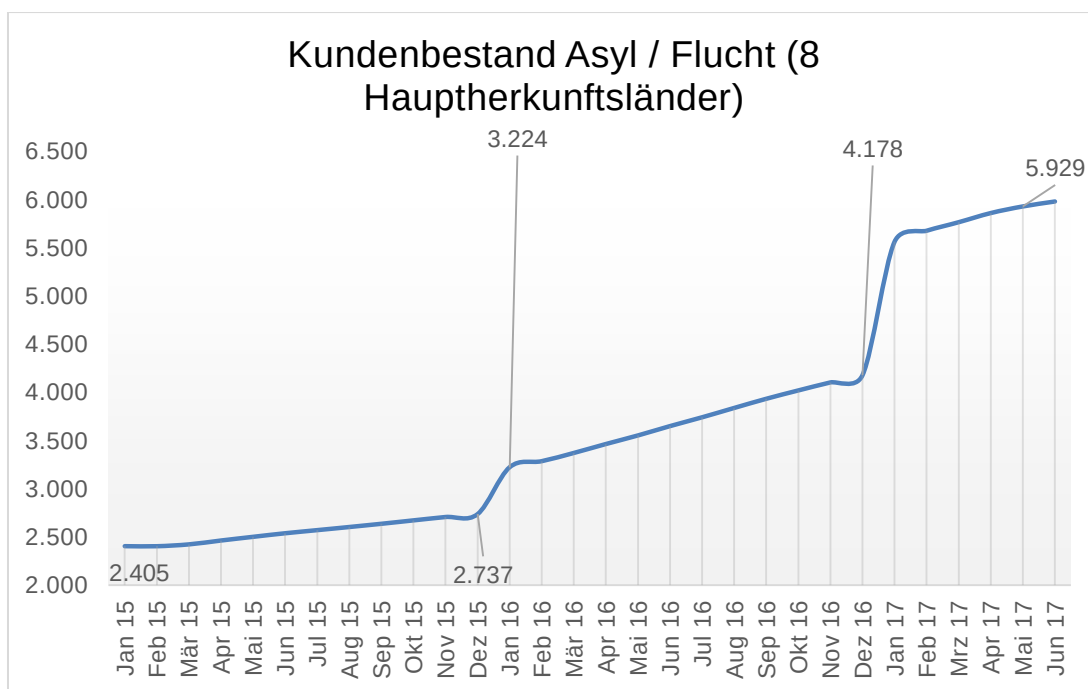
Durch den Zuzug von Geflüchteten verschiebt sich im Jobcenter Düsseldorf der Kundenbestand hin zu mehr nichtdeutschen Kundinnen und Kunden. Während von 2015 bis 2017 die Zahl der deutschen Personen in BG um 2.017 (-5,33%) zurückgegangen ist, stieg die der nicht-deutschen Personen in BG im gleichen Zeitraum um 2.169 (+8,39%) an. Gegenüber 2005 beträgt der Anstieg sogar 26,84%.

Der Anteil der nicht-deutschen Kunden steigt stetig an



Diese Entwicklung spiegelt sich auch in der Entwicklung der Kundinnen und Kunden aus den 8 Hauptherkunftsländern für geflüchtete Menschen wider:

Die 8 Hauptherkunftsländer sind: Syrien, Iran, Irak, Eritrea, Afghanistan, Pakistan, Nigeria, Somalia



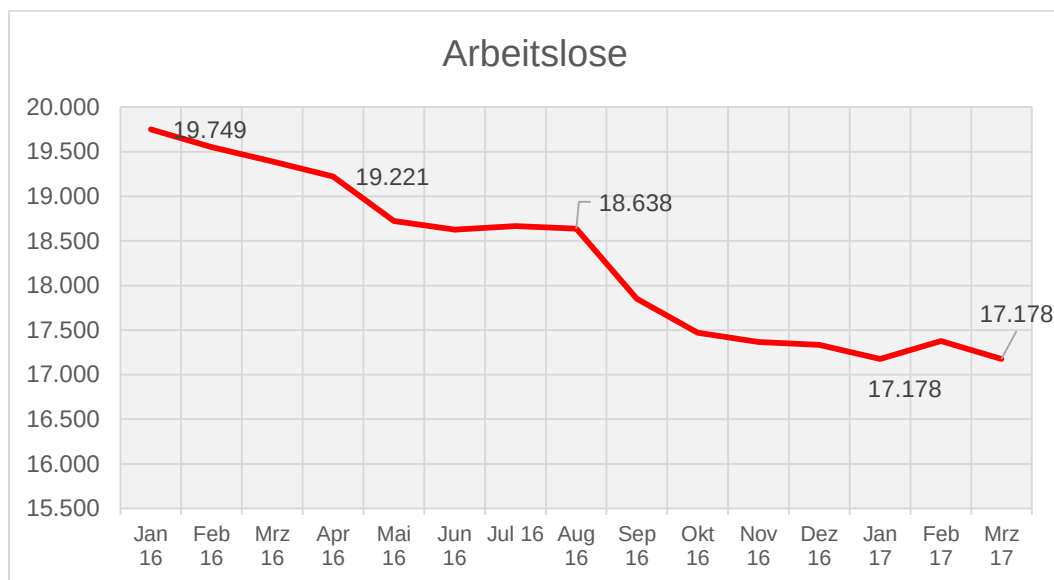
Hohe Prognoseunsicherheit bei Entwicklung Geflüchteter

Zum Stichtag 31. Juli 2017 bringt die Landeshauptstadt Düsseldorf insgesamt 6.787 Flüchtlinge unter. Davon 2.017 Flüchtlinge im Asylverfahren nach § 3 Asylbewerberleistungsgesetz und 4.770 Flüchtlinge mit verfestigtem Aufenthaltsstatus. Aktuell werden Düsseldorf wöchentlich rund 30 Personen neu zugewiesen. Die Anerkennungsquote beträgt rund 58%, so dass aus dem Bestand rd. 1.160 Übergänge in das SGB II zu erwarten wären. Wegen der erheblichen Abhängigkeit von globalen Entwicklungen kann es sich hierbei nur um grobe Schätzungen handeln.

Die gelingende Integration in Ausbildung und Beschäftigung dieser Menschen wird auch weiterhin ein Schwerpunkt unserer Arbeit bleiben.

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.

Die Entwicklung der Arbeitslosigkeit im SGB II ist weiterhin positiv.



2.570 Arbeitslose weniger als im Januar 2016

Wesentlich bedeutsamer als die bloße Zahl der Arbeitslosen ist im SGB II die Entwicklung des Langzeitbezugs. Auf dieses Thema wird unter dem Kapitel 8.4.3. noch intensiv eingegangen. Hier ist die Entwicklung bis Dezember 2016 sehr positiv gewesen, was sich auch in der Reduzierung des Bestandes im Jahr 2016 um 2% ausgedrückt hat. In 2017 ist hier eine leichte Steigerung des Bestandes seit Jahresende 2016 zu verzeichnen. Für 2017 hat sich das Jobcenter Düsseldorf die Senkung des Bestandes um 1% vorgenommen. Die dazu erforderlichen Hebel wurden im Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramm 2017 ausführlich beschrieben.

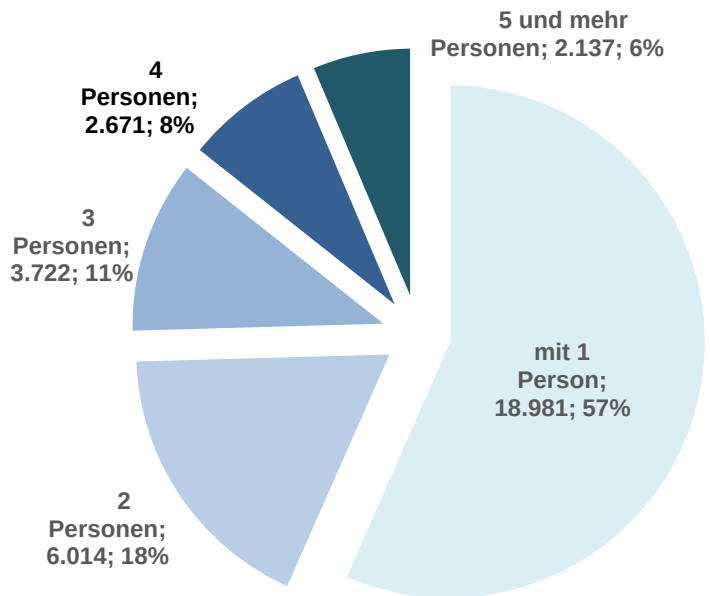
Vertiefte Darstellung zum Langzeitbezug im Kapitel 8.4.3.

Schritt für Schritt kommen nun auch die geflüchteten Menschen in den Langzeitbezug, die vor knapp zwei Jahren anerkannt wurden und deren Integrationsprozess noch nicht abgeschlossen ist. Hierzu gehören all jene, die eine geförderte Ausbildung oder eine abschlussorientierte Fort- und Weiterbildung absolvieren, die Schulabschlüsse nachholen oder deren Integrationsprozess wegen Problemen beim Spracherwerb stockt.

Gegenüber den Vorjahren ändert sich die Struktur der Bedarfsgemeinschaften. Die Zahl der 1-Personen-BGs ist leicht rückläufig (-301 Personen) bei gleichbleibendem Anteil am Gesamtbestand, während die Zahl der Personen in größeren BGs leicht zugenommen hat. Auch wenn es sich nur um kleinere Verschiebungen handelt, macht die Zunahme der größeren BGs die Reduzierung des Langzeitbezugs

schwieriger. Einen kleinen Anteil an dieser Entwicklung hat auch die Zunahme der geflüchteten Menschen im SGB II und die Familienzusammenführungen.

Struktur der Bedarfsgemeinschaften (2017)



Struktur stabil

Die Struktur des Kundenbestands im Jobcenter Düsseldorf unterliegt ansonsten in den wesentlichen Parametern keinen großen Schwankungen: Der Gesamtkundenbestand verteilt sich zu 49,4% (in 2016: 49,9%) auf Männer und zu 50,6% (in 2016: 50,1%) 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 Juli 2017):

Knapp ein Drittel hat eine abgeschlossene Ausbildung

- 14,3% der Kundinnen und Kunden sind als marktnah einzustufen (Vorjahr 18,4%)
- 25 % können eine abgeschlossene Berufsausbildung vorweisen und knapp über 7% eine akademische Ausbildung, zusammen rd. 33% (Vorjahr 34%)
- 81% der Kundinnen und Kunden können einen Schulabschluss vorweisen (wie Vorjahr)
- 14% verfügen über die Hochschulreife (Vorjahr 12,6%)
- 11,5% arbeiten in einem Minijob
- 2,3% sind selbständig tätig
- 11% erzielen sozialversicherungspflichtiges Einkommen
- 17,4% sind 55 Jahre und älter (Vorjahr 18%)
- 43% sind länger als ein Jahr arbeitslos
- 69% sind Langzeitbeziehende (Vorjahr 70%)

Die Integrationsprognose wird so beschrieben:

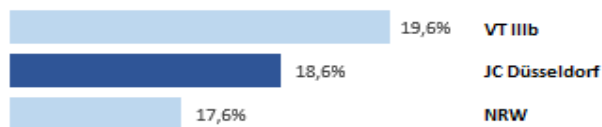
- „Marktnah“, wenn eine Integration innerhalb von 6 Monaten zu erwarten ist.
- „Nicht marktnah“, wenn die Integration voraussichtlich erst nach mehr als 6 Monaten gelingt.

- 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

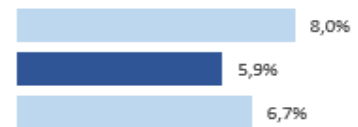
Aufschlussreich für eine Betrachtung der Chancen der Kundinnen und Kunden ist der Vergleich ausgewählter Parameter mit dem Vergleichstyp der Jobcenter und NRW.

eLb ohne Schulabschluss

Anteil an allen eLb in %



Veränderung ggü. VJ in %

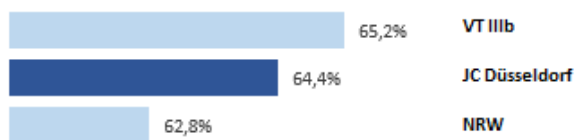


Das Jobcenter Düsseldorf weist einen höheren Anteil von Kundinnen und Kunden ohne Schulabschluss als die Jobcenter in NRW, aber einen geringeren als die Jobcenter im Vergleichstyp. Gegenüber dem Vorjahr ist der Anteil um knapp 6% angestiegen. Ursache hierfür liegt auch im gestiegenen Zugang von geflüchteten Menschen.

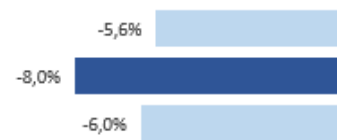
Betrachtet man die Situation bei Kundinnen und Kunden ohne Berufsabschluss steht sich ein ähnliches Bild dar. Das Jobcenter Düsseldorf liegt über dem NRW-Schnitt aber unter dem Vergleichstyp. Erfreulich ist hier die höhere Reduzierungsrate der Fälle ohne Berufsabschluss gegenüber dem Vorjahr. Eine Ursache hierfür mag im hohen Förderniveau abschlussorientierter FbW liegen.

eLb ohne Berufsabschluss

Anteil an allen eLb in %



Veränderung ggü. VJ in %



Beim Anteil der Kundinnen und Kunden mit Schwerbehinderung stellt sich die Situation in Düsseldorf anders dar. Gegenüber dem Land NRW und auch dem Vergleichstyp weist das Jobcenter Düsseldorf einen höheren Anteil aus und auch als einziges Jobcenter Steigerungsraten.

eLb mit Status SB

Anteil an allen eLb in %

Veränderung ggü. VJ in %



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).

**Handlungsstrategien
zeigen Unterstützungs-
bedarfe**

Handlungsstrategie	ALO	ASU	Gesamt
Arbeits- und Sozialverhalten stärken	1.541	824	2.365
Heranführen an das Arbeitsleben (Tagesstruktur schaffen)	842	512	1.354
Leistungsfähigkeit fördern	2.352	1.320	3.672
Perspektiven ändern	4.526	2.807	7.333
Berufserfahrung ermöglichen	12.623	9.695	22.318
Berufliche (Teil-)Qualifikation realisieren	3.801	2.927	6.728
Berufsabschluss erwerben	1.011	951	1.962
Betreuungsverhältnisse für Kinder schaffen bzw. ausbauen	1.819	1.215	3.034
Betreuungsverhältnisse für zu pflegende Angehörige schaffen bzw. ausbauen	293	218	511
Familiäre Situation stabilisieren	1.396	814	2.210
Finanzielle Situation stabilisieren	1.946	1.133	3.079
Deutsche Sprachkenntnisse erwerben bzw. verbessern	3.476	4.819	8.295

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.

Im Gegensatz zu den Vorjahren wird dieses Kapitel erheblich gekürzt.

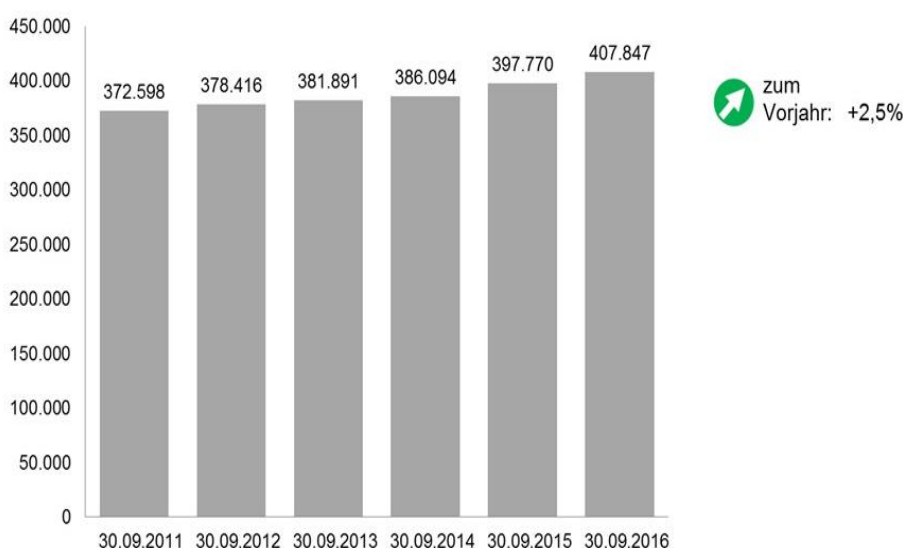
Vorzeichen auf dem Arbeitsmarkt weiterhin positiv

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 2018. 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

Die Entwicklung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigtenzahlen am Arbeitsort Düsseldorf ist nach wie vor positiv und erreichte zum Statistikstichtag 30.09.2016 einen neuen Rekord.



Strukturbesonderheiten in Düsseldorf

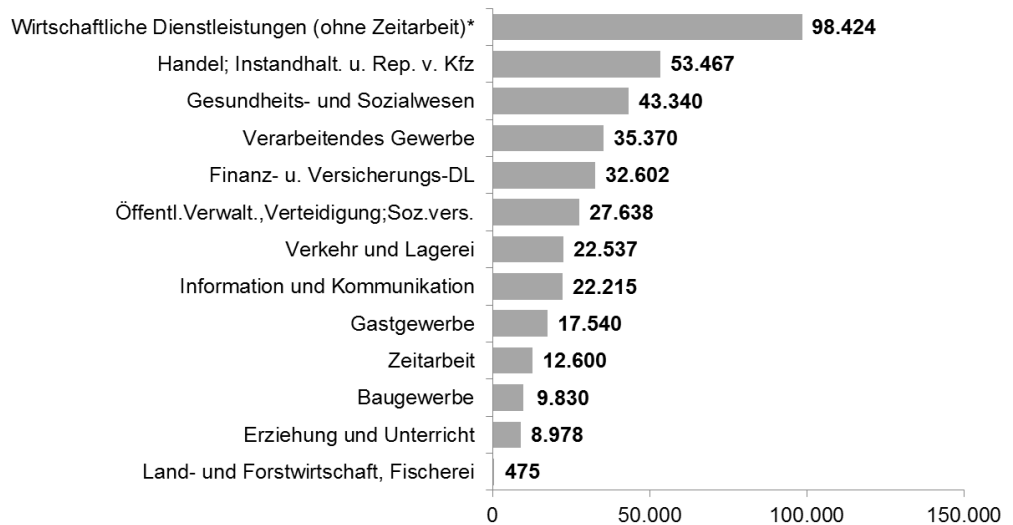
Die positiven Rahmenbedingungen in Einstellungschancen für Düsseldorfer Arbeitslose umzuwandeln, bleibt eine der größten Herausforderungen

Die in Düsseldorf beschäftigten Arbeitnehmer kommen zu einem besonders hohen Anteil aus dem Umland der Stadt. Mit 62,1% weist Düsseldorf die höchste 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. 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 87,4% knapp über der Höhe des Vorjahres und weit über dem NRW- (72,1%) und dem Bundesdurchschnitt (70,8 %).

Die sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisse am Arbeitsort Düsseldorf verteilen sich auf folgende Branchen:



Folgende Branchen verfügen nach Einschätzung der Vermittlungsfachkräfte und der Netzwerkpartner grundsätzlich über ein gutes Einstellungspotenzial (Rückgang (-), Anstieg (+), etwa unverändert (=) -> +/- 1%):

• Finanzdienstleistungen (=) • Einzelhandel (=) • Chemische Erzeugung (+) • Großhandel (+) • Baugewerbe (=) • Rechts- und Steuerberatung, Wirtschaftsprüfung (+) • Lager und Logistik (=) • Personenbeförderung und Bahnverkehr (+) • HoGa (+) • Gesundheitswesen (+)	• Sozialwesen (+) • Öffentliche Verwaltung, Sozialversicherung (=) • Verwaltung und Führung von Unternehmen (+) • Kommunikationsdienstleistungen (+) • Erziehungsberufe (+) • Unternehmensnahe Dienstleistungen (+) • Immobilienwirtschaft und -verwaltung (+) • Sicherheitsgewerbe (+)
--	--

Darstellungen zum Ausbildungsmarkt sind im gemeinsamen Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramm des Jugend-Jobcenters zu finden.

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 nutzt das Jobcenter unterschiedliche Strategien und Instrumente. Hierzu gehört auch die 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 Vermittlung und Nachhaltung
- 3 Ausbau der bewerberorientierten Arbeitgeberkontakte und der assistierten Vermittlung
- 4 Modulare Unterstützung im Bewerbungsprozess durch passgenaue, individuelle und flexible Hilfen, auch in den Standorten des Jobcenters
- 5 Effektives Teilnehmermanagement zur generellen Verbesserung der Wirkung des Produkteinsatzes
- 6 Weitere Verbesserung der Integrationsprozesse durch noch intensivere Zusammenarbeit mit dem g-AGS
- 7 Steigerung der Nachhaltigkeit der Integrationen durch Nachbetreuung
- 8 Strategische Integrationsarbeit mit Kundinnen und Kunden

Die Qualifizierung von Geringqualifizierten ist eine dauerhafte Aufgabe im SGB II angesichts der Kundenstruktur und der Anforderungen des lokalen Arbeitsmarktes. Auch im Planungsjahr 2018 sind hier weitere Anstrengungen des Jobcenters erforderlich, die sich in weiteren Steigerungsraten bei der abschlussorientierten FbW abbilden. Hier sollen durch die Einrichtung einer Maßnahme, die hin zu einer betrieblichen Einzelumschulung führen soll, neue Wege beschritten werden.

Das Jobcenter arbeitet weiter daran, die Wirkung der Fort- und Weiterbildung zu erhöhen. Dieses geschieht u.a. durch Optimierung eigener Prozesse, rechtskreisübergreifende Maßnahmebetreuung und den Ausbau des Absolventenmanagements hin zu einem Teilnehmermanagement.

Integration in Arbeit
bzw. Ausbildung ist
prioritäres Ziel

Qualifizierung Gering-
qualifizierter bleibt
Herausforderung

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.

Handlungsschwerpunkt Qualifizierung

- 1 Intensive Verzahnung der Bildungszielplanung mit den aktuellen Entwicklungen des Arbeitsmarktes und den Anforderungen der lokalen Wirtschaft auf Basis einer gemeinsamen Planung von Agentur für Arbeit und Jobcenter
- 2 Steigerung des Anteils der abschlussorientierten FbW und betrieblichen Einzelumschulungen auf 350 Förderfälle in 2018
- 3 Steigerung der Wirkung FbW durch intensivierte Nutzung Grundkompetenzen zur optimalen Vorbereitung
- 4 Steigerung der betrieblichen Einzelumschulungen durch Einkauf eines (unternehmensnahen) Angebotes zur Heranführung an und Vermittlung in betriebliche Einzelumschulungen
- 5 Intensive Betreuung der Bildungsträger und Schaffung eines gemeinsamen „Commitments“ für die Integrationsverantwortung
- 6 Fortsetzung des NRW Modellprojektes für Geringqualifizierte.
- 7 Fortsetzung der Initiative „Zukunftstarter“
- 8 Nutzung der Chancen von LBB für den Personenkreis im SGB II und synergetische Verknüpfung

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.

Abbau Langzeitbezug
ist eine der komplexesten
Aufgaben im SGB II

Handlungsschwerpunkt Abbau Langzeitbezug

- 1 Personengerechte Betreuung und strategische Bewerberauswahl für die Aktivierung durch flexible und individuelle Kontaktdichte
- 2 Risikoorientierte Auswahl der Personengruppen (präventive Ansätze) für eine gezielte Aktivierung
- 3 Weitere Steigerung der zielgerichtete Aktivierung von Langzeitbeziehenden unter Nutzung aller Angebote aus diesem Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramm
- 4 Intensivierung der Verzahnung von Beratung und AMDL mit Leistungen nach § 16a SGB II und Forcierung der Nutzung derselben
- 5 Straffung und Vereinfachung des Portfolios der Angebote für die Zielgruppe bei gleichzeitigem Ausbau der individualisierten Ansätze über AVGS-MAT
- 6 Nutzung des Zielbeitrags des in 2017 inhaltlich geschärften beschäftigungsorientierten Fallmanagements (bFM) und Ausbau des bFM
- 7 Fortsetzung und Weiterentwicklung der Ansätze, für Minijobber Übergänge in bedarfsdeckende sozialversicherungspflichtige Beschäftigung zu eröffnen
- 8 Steuerung des Zugangs von langzeitbeziehenden Selbständigen und konsequenter Abbau des Bestandes, auch durch Ausbau der Zusammenarbeit mit „Alt hilft Jung“
- 9 Fortsetzung des Projektes „Talentwerkstatt“ nach Auslaufen der rechtskreisübergreifenden Inklusionsinitiative des BMAS durch Eigenmittel
- 10 Ausbau der Vernetzung mit den Aktivitäten der Kommune in Zusammenhang mit BIWAQ, den i-Punkten Arbeit, dem Projekt Garath 2.0 und den Angeboten der Kommunalen Beschäftigungsförderung
- 11 Menschen mit Migrationshintergrund eine lückenlose und effektive Förderkette vom Spracherwerb bis zur Vermittlungshilfe bieten
- 12 Förderung eines möglichst hohen Qualifizierungsniveaus der Langzeitbeziehenden zur Schaffung der Voraussetzungen von nachhaltigen Integrationen
- 13 Nutzung der Chancen von Landes- (ÖGB NRW) und Bundesprogrammen
- 14 Verstärkte Fokussierung auf das Thema „Gesundheit“ als eines der großen Vermittlungshemmnisse Langzeitbeziehender
- 15 Konsequente Fortsetzung der Nutzung der durch Leistung und Markt und Integration gemeinsam zu bedienenden Hebel wie z.B. Übergänge in SGB XII, Arbeitnehmerstatus bei EU-Ausländern, Übergang Rente
- 16 Fortführung der Netzwerkarbeit im Sinne des Projektes „Brücken bauen – (Fach)Kräfte gewinnen“

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.

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

Handlungsschwerpunkt Beschäftigungschancen von Alleinerziehenden

- 1 Frühzeitige und bedarfsgerechte Aktivierung
- 2 Verzahnung mit den Leistungen nach § 16a SGB II
- 3 Vielfältige Angebote der BCA unterstützen den Integrationsprozess
- 4 Strategische Aktivierung der Zielgruppe
- 5 Spezialisierung in den Teams zur verbesserten Betreuung
- 6 Nutzung der Möglichkeiten des § 45 SGB III zur Individualisierung der Angebote für den Personenkreis
- 7 Migrantinnen als besondere Zielgruppe identifizieren

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

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 in Arbeit/ Ausbildung integrieren

- 1 Konsequente Umsetzung des Prinzips „kein Jugendlicher geht verloren“
- 2 Steigerung der Förderfälle EQ zur Nutzung der Brückenfunktion und Ausbau der assistierten Ausbildung
- 3 Optimierung des Übergangs in Arbeit nach BaE oder geförderter Ausbildung durch effektives Teilnehmermanagement
- 4 Intensive Begleitung der Jugendlichen während des letzten Regelschuljahrs
- 5 Nutzung des Ausbaus von LBB – „vor dem Erwerbsleben“ zur verbesserten Berufsorientierung und Berufswahlberatung
- 6 Konsequente Einbindung des g-AGS zur Nutzung vorhandener Ausbildungs- und Arbeitsstellen
- 7 Optimierte Nutzung der eingekauften Dienstleistung Ausbildungsstellenvermittlung
- 8 Beibehalt der optimierten Angebotspalette als passgenauer Mix aus eingekauften Maßnahmen und individualisierten Ansätzen über AVGS-MAT

Die Integration von Flüchtlingen benötigt „einen langen Atem“

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 Geflüchtete

- 1 Übergabemanagement aus Integration Point in das Fokusteam Flüchtlinge zur Sicherstellung eines friktionsfreien Integrationsprozesses

- 2** | Umsetzung des Prinzips, jeder/jede Geflüchtete erhält ein verbindliches Sprachförderangebot
- 3** | Nutzung und Optimierung des Sprachförderangebots durch inhaltliche Weiterentwicklung des Ansatzes von KompAS und KomBer
- 4** | Strukturierte Unterstützung im Prozess der Anerkennung ausländischer Abschlüsse
- 5** | Nutzung der Einstellungs- und Ausbildungsbereitschaft des Handwerks und der lokalen Wirtschaft durch unternehmensnahe Unterstützungsangebote
- 6** | Zielgenaue abschlussorientierte Fort- und Weiterbildung für Geflüchtete zur nachhaltigen Integration in Arbeit
- 7** | Individualisierung der Fördermöglichkeiten durch Ausbau der Angebote über AVGS-MAT
- 8** | Nutzung der Ausbildungsmöglichkeiten im „Konzern Stadt“
- 9** | Optimierung des Beratungsangebotes speziell für geflüchtete Frauen
- 10** | Zielgruppenadäquate Information über das duale Ausbildungssystem in Deutschland als Voraussetzung für eine dauerhafte Integration

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 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:

Zielgruppe	Strategie
Arbeitgeber und Arbeitnehmerinnen/ Arbeitnehmer	Jobmessen, Bewerbertage. 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 und assistierte Vermittlung
	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)

Die meisten Strategien sind mehrjährig angelegt

Kunden und Arbeitgeber zusammenbringen

	„Durchstarten“ als Inhouse-Angebot für marktnähere Kundinnen und Kunden zur passgenauen Stellensuche und Hilfestellung bei der Kontakthanbahnung zu möglichen Arbeitgebern
	Vermittlungsaktivitäten frühzeitig zum Ende der Qualifizierung einleiten
	Bewerberorientierte Stellenakquise
	Steigerung der Bewerbungs- und Selbstvermarktungskompetenz

Zur Unterstützung der Integrationsbemühungen stehen den Integrationsfachkräften im Jobcenter folgende Hauptinstrumente zur Verfügung. Gegenüber 2017 wurden hier leichte Veränderungen vorgenommen wie der Wegfall des bisherigen Förder- und Erprobungscenters (FTEC). Etwaige Unterstützungsbedarfe sollen individuell über AVGS-MAT angeboten werden. Neu ist das Angebot von Bewerbungstraining vor Ort in den Standorten, um zur Steigerung der Bewerbungs- und Selbstvermarktungskompetenz schnell und unbürokratisch Kundinnen und Kunden Unterstützung bei der Erstellung von Bewerbungsunterlagen für eine konkrete Stelle anbieten zu können.

Zur Straffung der Darstellung werden nur noch die Hauptangebote dargestellt.

Instrument	Eintritte 2018	Funktion im Integrationsprozess
Maßnahmen beim Arbeitgeber (MAG)	1.150	MAG schaffen Zugang zu Arbeitgebern und eröffnen die Chance, Arbeitgeber vom Bewerber zu überzeugen.
Eingliederungszuschüsse (EGZ)	450	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)	400	ESG kann die Aufnahmebereitschaft einer Tätigkeit durch einen finanziellen Anreiz erhöhen. Das Jobcenter Düsseldorf will in 2018 dieses Instrument noch intensiver nutzen.
mia – modular-individuell-aktivierend und dezentrale Angebote Bewerbungstraining	850	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. Dieses wird durch Angebote in den Standorten ergänzt.
Summe	2.850	Hinzu kommen noch die geplanten Inhouse-Bewerberzentren

Das Vermittlungsbudget eröffnet passgenaue Einzelfallhilfen, die im Kontext der Anbahnung einer Arbeitsaufnahme flexibel eingesetzt werden können und eine hohe Flexibilität aufweisen (Fahrkosten Vorstellungsgespräch, Bewerbungskosten, kurzfristige Qualifizierung, Mobilitätshilfen etc.)

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>	Fortsetzung und Weiterentwicklung der bewährten Inhouse-Angebote „Durchstarten“ in Maßnahmeform incl. Nachbetreuung
	Durchführung von Bewerbungstagen mit dem gemeinsamen Arbeitgeberservice, um Einstellungschancen optimal zu nutzen und Kundinnen und Kunden bestmöglich vorzubereiten
	Kundinnen und Kunden mit Unterstützungsbedarf beim Zugang zum Arbeitgeber werden konsequent durch die Arbeitsvermittlung bei der Kontaktaufnahme mit dem Arbeitgeber unterstützt.
	Strategischer Einsatz der Möglichkeiten des Eingliederungszuschusses, um auch schwächeren, aber durchaus geeigneten Kundinnen und Kunden den Zugang in Arbeit zu ebnen.
	Strategischer Einsatz von Einstiegsgeld als Anreiz- und Stabilisierungsangebot für Kundinnen und Kunden
	Ausbau der zielorientierten Zusammenarbeit mit dem gemeinsamen Arbeitgeberservice
	Nutzung der Brückenfunktion der „Maßnahmen bei einem Arbeitgeber“ (MAG) und Wirkungsoptimierung durch strategischen Einsatz und intensive Begleitung.
	Ausbau der assistierten Vermittlung, Aufbau von Arbeitgeberkontakten, Unterstützung Kunden beim Arbeitgeber als Standard in allen Arbeitsvermittlungsteams

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 beschritten.

Strategie	Maßnahmen
<i>Weitere Profilierung des Jobcenters als Akteur</i>	Fortsetzung der Teilnahme an regionalen Jobmessen wie der Job-Aktiv
	Ausbau der Bewerbungstage als aktive Dienstleistung für Unternehmen, die Mitarbeiter/innen suchen
	Realisierung eines spürbaren Beitrags zur (Fach-)Kräftesicherung durch eine wirksame rechtskreisübergreifende Bildungszielplanung

Jobcenter als Akteur auf dem Arbeitsmarkt noch stärker wahrnehmen

und Dienstleister auf dem Arbeitsmarkt	• 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 (siehe auch neue Homepage)
	• 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

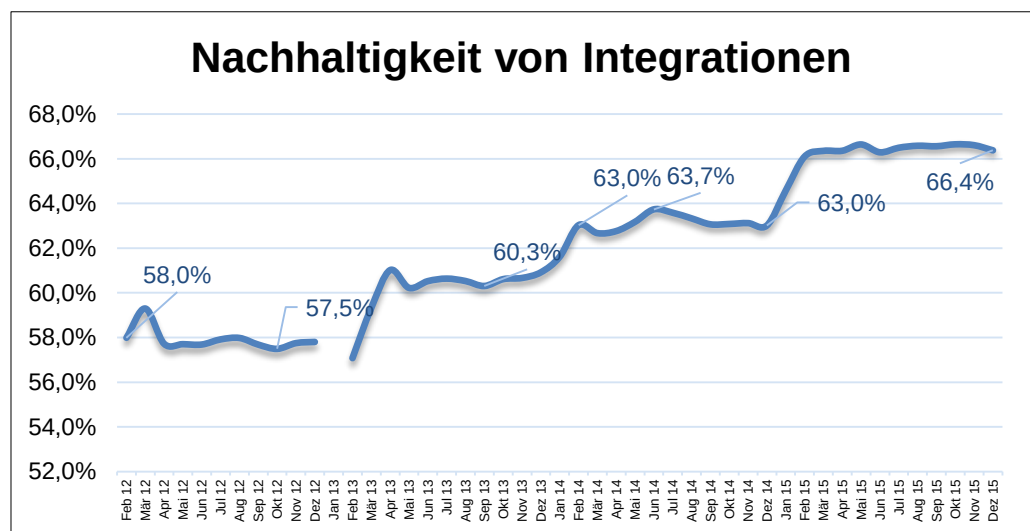
Strategie	Maßnahmen
<i>Durch eine zielgerichtete Weiterentwicklung des Absolventenmanagements zur generellen Verbesserung der Integrationsquote nach Instrumenteneinsatz beitragen.</i>	• Das erweiterte Konzept des Jobcenters zum Absolventenmanagement beschreibt die Basis für ein erfolgreiches Handeln.
	• Weiterentwicklungserfordernisse werden gesehen in der Begleitung der Teilnehmenden während der Maßnahme, um die Basis für ein erfolgreiches Absolventenmanagement zu schaffen und schon während der Teilnahme den Bewerbungsprozess zu beginnen.
	• Intensivierung der Kundenbetreuung in den letzten drei Monaten vor Abschluss einer abschlussorientierten oder länger als sechs Monate dauernden Fort- und Weiterbildung mit folgenden Maßnahmen:
	• Profiling aktualisieren und ggf. Profillage anpassen
	• Vermittlungsstrategien neu festlegen
	• neue Eingliederungsvereinbarung schließen
	• Einstellungsmöglichkeiten bei Arbeitgebern ggf. beim Praktikumsbetrieb prüfen
	• Zusammenarbeit mit dem gemeinsamen Arbeitgeberservice intensivieren und proaktiv gestalten
	• 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 Monatsmonat 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 66,4% der Integrationen als nachhaltig zu betrachten waren. Damit hat das Jobcenter Düsseldorf seinen bisher besten Wert erreicht und kann einen Steigerungssatz von 5,3% ausweisen. Im Vergleichstyp IIIb liegt die Nachhaltigkeit bei 66,5% und in NRW bei 64,7%. Gleichwohl möchte das Jobcenter Düsseldorf weiter an der Steigerung der Nachhaltigkeit arbeiten.

Strategie	Maßnahmen
<i>Steigerung der Nachhaltigkeit von Integrationen</i>	Modellhafte Erprobung eines eigenen Nachbetreuungsangebotes mit Einsatz eigenen Personals für ausgewählte Zielgruppe, um die Nachhaltigkeit der Integration zu erhöhen. Dabei wird auf die Erfahrungen und Kompetenzen aus dem ESF-Bundesprogramm für Langzeitarbeitslose zurückgegriffen.
	Beratung der Kundinnen und Kunden mit dem Ziel, Nachbetreuungsangebote anzunehmen; Vereinbarung der Nutzung in Eingliederungsvereinbarung

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

66,4% der Integrationen sind nachhaltig

Strategie	Maßnahmen
	• Nutzung der Möglichkeiten, beschäftigungsbegleitendes Coaching über AVGS-MAT anzubieten
	• 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.
	• Erprobung der nachgehende Betreuung durch Integrationsfachkräfte im Rahmen vorhandener Personalressourcen
	• Nachbetreuung in den Angeboten „Durchstarten“ in den Standorten Mitte und Süd

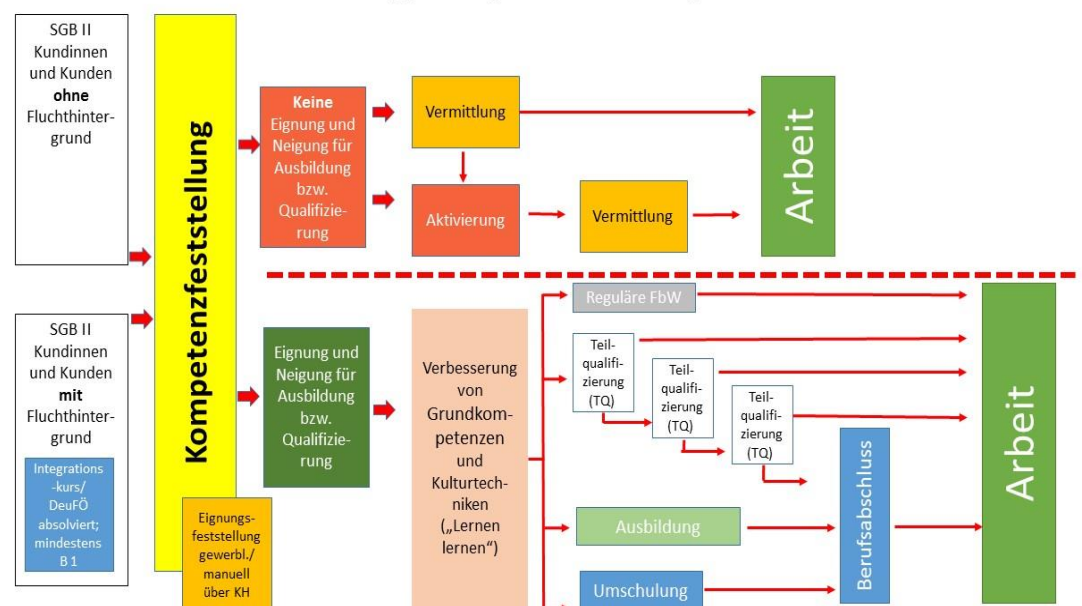
8.4.2. Handlungsschwerpunkt Qualifizierung Geringqualifizierter

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

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

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

Stufenmodell der Berufswegplanung und –umsetzung durch sinnvolle Förderketten



Das Jobcenter Düsseldorf hat in den letzten Jahren ein Stufenmodell entwickelt, um für unterschiedliche Personengruppen mit ihren jeweiligen Chancen und Möglichkeiten eine optimale Förderung zu erreichen.

Ein besonderer Stellenwert kommt dabei der Kompetenzfeststellung und der bestmöglichen Vorbereitung zu. Hier soll eine verstärkte Nutzung der Angebote des Berufspsychologischen Dienstes und des Produktes Grundkompetenzen den Grundstein legen.

Für das Jahr 2018 wird eine leichte Steigerung gegenüber 2017 von rd. 1% 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:

Steigerung in 2017 um 10% gegenüber Vorjahr

Instrument	Eintritte 2018	Funktion im Integrationsprozess
Fort- und Weiterbildung (FbW)	2.000	Vermittlung der für eine Integration erforderlichen Qualifizierungen in Form von Teilqualifikationen oder abschlussorientierten Angeboten („Umschulungen“). Davon sollen 350 abschlussorientierte FbW erfolgen.
Maßnahme „Grundkompetenzen“	155 (in FbW enthalten)	Vorbereitung auf eine erfolgreiche i.d.RE. betriebliche Einzelumschulung bzw. abschlussorientierte FbW
Außerbetriebliche Berufsausbildung (BaE)	116	Jugendliche, die keinen regulären Ausbildungsplatz finden können, erhalten die Chance auf eine anerkannte Berufsausbildung (98 Plätze);
Assistierte Ausbildung (AsA)	26	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	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	2.176	

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.

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

Von 2013 bis 2015 wurde die Initiative „Erstausbildung junger Erwachsener“ bundesweit erfolgreich durchgeführt. Die Nachfolgeinitiative „Zukunftsstarter“

Rechtskreisübergreifende Bildungszielplanung

„Spätstarter“ werden zu „Zukunftsstartern“

Chancen auf nachhaltige Integration eröffnen

startete am 1. August 2016. Die Änderung des Titels „Spätstarter“ in „Zukunftstarter“ 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 stehen dabei:

- 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.

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.

Für das Jahr 2018 werden 150 Förderfälle angestrebt.

Weitere Steigerung der Anzahl abschlussorientierter FbW und betrieblicher Einzelumschulungen

Für 2018 plant das Jobcenter Düsseldorf 350 abschlussorientierte Fort- und Weiterbildungen. Damit wird gegenüber dem Vorjahr eine Steigerung um 17% 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:

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

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

Strategie	Maßnahmen
Steigerung des Anteils betrieblicher	• Ausschreibung einer Maßnahme nach § 45 SGB III, die idealerweise durch einen wirtschaftsnahen Akteur durchgeführt wird und zur Aufgabe hat, passgenau für zugewiesene Kundinnen und Kunden einen Platz für die betriebliche Einzelumschulung oder Teilzeitausbildung zu suchen mit ca. 190 Plätzen im Jahr

Zielgruppe in Düsseldorf sind Menschen zwischen 25 und 40 Jahren

17% mehr abschlussorientierte FbW

Zentrale Ansprechperson für betriebliche Einzelumschulungen

cher Einzelumschulungen	• Ausbau der Zusammenarbeit mit dem gemeinsamen Arbeitgeberservice, um Stellen für diesen Zweck zu akquirieren und passgenau zu besetzen
	• 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 weiter spürbar verbessern. Dazu gehören neben der Weiterentwicklung des Absolventenmanagements hin zu einem Teilnehmermanagement und der gemeinsamen Bildungszielplanung insbesondere folgende Maßnahmen. Dadurch, dass die Kundinnen und Kunden des Jobcenters Düsseldorf von dem Angebot der lebensbegleitenden Berufsberatung (LBB) partizipieren können, werden zusätzliche positive Impulse erwartet.

Strategie	Maßnahmen
<i>Erhöhung der Wirksamkeit durch Verbesserung der Integrationsquote</i>	• Nutzung der Chancen von LBB in einem strukturierten Verfahren zur zielgerichteten Beratung und damit erhöhten Passgenauigkeit der Berufswegplanung
	• Unterstützung der Kundinnen und Kunden bei der Auswahl geeigneter Bildungsanbieter im Rahmen der gesetzlichen Neutralitätspflicht durch die dezentrale „Markplätze Bildung“
	• Berufskunde, Arbeitsmarktkenntnisse und Produktkenntnisse der Integrationsfachkräfte verbessern durch Betriebserkundungen
	• Nutzung Grundkompetenzen zur besseren Vorbereitung
	• 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.)
	• 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
	• Nutzung der kommunal geförderten umschulungsbegleitenden Hilfen bei der VHS

Maßnahmebetreuung
FbW von Agentur und
Jobcenter als wichtiger
Baustein

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

Das Jobcenter Düsseldorf führt gemeinsam mit dem Jobcenter Mettmann von 2016 bis 2020 das NRW Modellprojekt für Geringqualifizierte durch. Es stehen pro Durchlauf 30 Plätze zur Verfügung. Es gilt, neue Ansätze für die berufliche Qualifizierung gering qualifizierter Erwachsener im Kontext der ESF-kofinanzierten Landesarbeitspolitik zu erproben.

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:

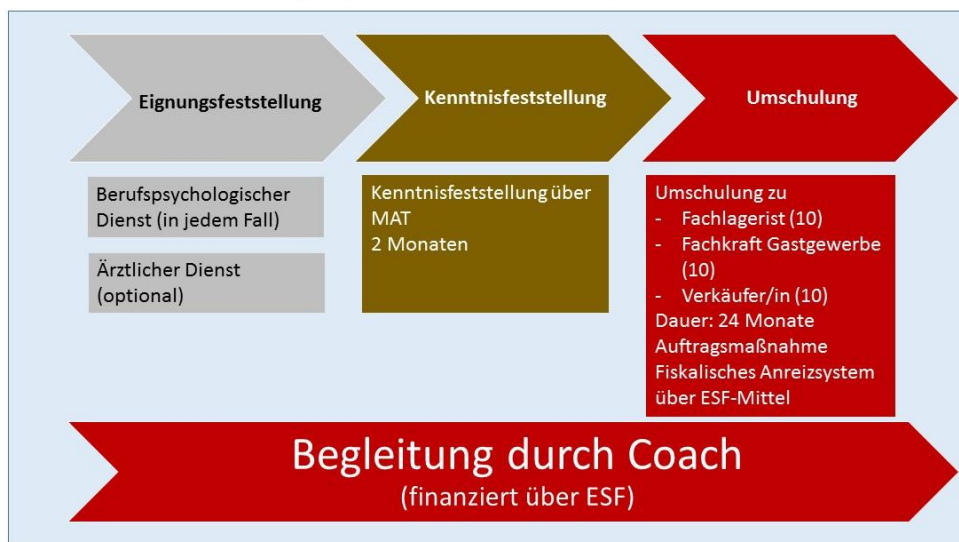
nach dem Absolvieren eines Teilqualifizierungsmoduls:	400 €
nach dem Absolvieren der Abschlussprüfung:	1.500 €

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



Ergänzt wird das Angebot um einen Qualifizierungscoach, der ebenfalls über ESF-Mittel gefördert wird. Der Qualifizierungscoach ist der Hauptantreiber 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.

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

Aus Sicht des Jobcenters ist der Coach die signifikanteste Verbesserung, da dessen Einsatz maßgeblich zum Projekterfolg beiträgt und die bisher sehr guten Ergebnisse sichergestellt hat.

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 Kommunikations-technologien 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 wie „Lernen lernen“ und der Ausbau der Grundkompetenzen im Lesen, Verstehen, Schreiben, Rechnen wie auch in der Informations- und Kommunikationstechnologie. Dazu kommt eine sozialpädagogische Begleitung, Maßnahmeteile bei einem Arbeitgeber und die Akquise von Umschulungsplätzen.

Das Jobcenter Düsseldorf plant 1 Kurs pro Monat.

Lernen lernen als Schlüssel zum Erfolg

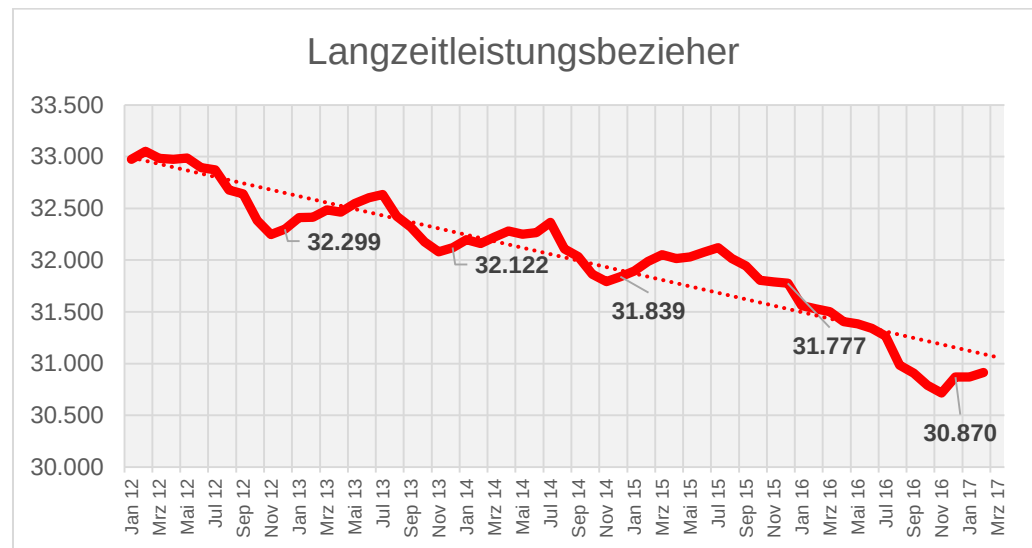
8.4.3. Handlungsschwerpunkt Reduzierung Langzeitbezug und Langzeitarbeitslosigkeit

Verfestigter Langzeitbezug ist die größte Herausforderung

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

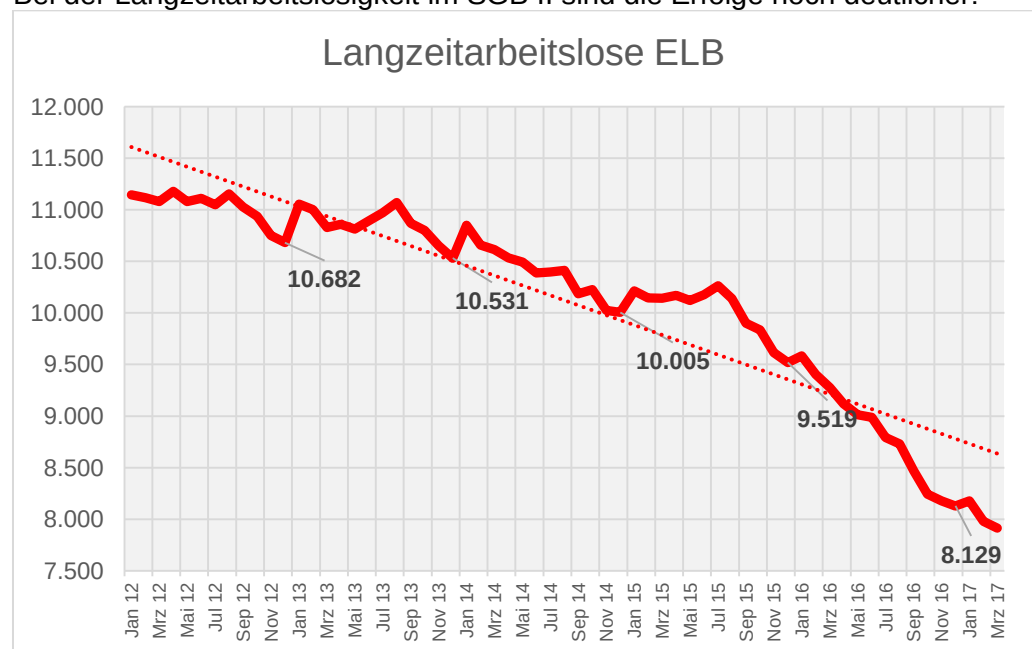
Die Reduzierung des Langzeitleistungsbezugs ist das Masterthema im SGB II. Diese Aufgabe gehört zu den größten Herausforderungen, da hier in der Regel verschiedene Problemlagen zusammenfallen und die Chancen auf einen den Lebensunterhalt deckende Beschäftigung vergleichsweise gering sind. Gleichwohl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

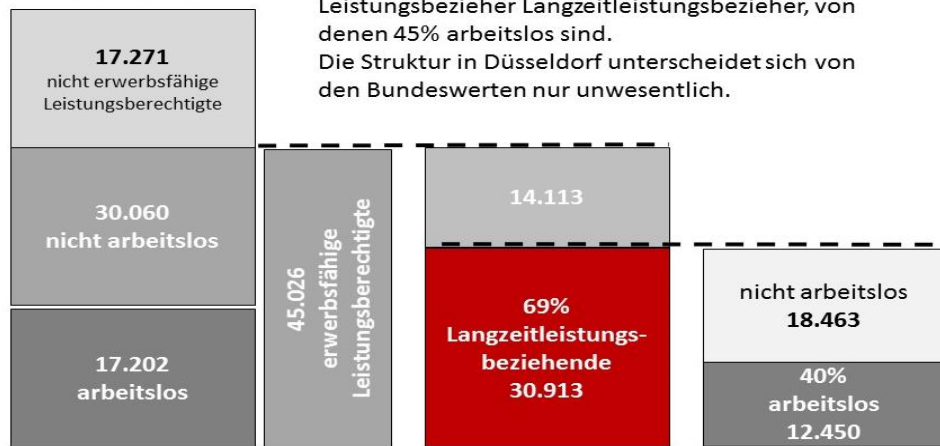
Langzeitleistungsbeziehende (LZB) sind erwerbsfähige Leistungsberechtigte, die in den vergangenen 24 Monaten mindestens 21 Monate Leistungen der Grundsicherung bezogen haben.



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

Langzeitarbeitslose sind 12 Monate und länger arbeitslos



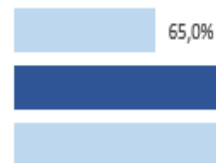
**64.533
leistungsberechtigte
Personen**


(Datenstand August 2017)

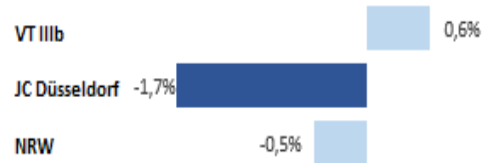
Im Vergleich mit anderen Jobcenter steht das Jobcenter Düsseldorf bei der Reduzierung des LZB aktuell (August 2017) gut dar:

Langzeitleistungsbezug

Anteil an allen eLb in %



Veränderung ggü. VJ in %



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

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

Schritt für Schritt kommen nun auch die geflüchteten Menschen in den Langzeitbezug, deren Bleiberecht vor knapp zwei Jahren anerkannt wurde und deren Integrationsprozess noch nicht abgeschlossen ist. Hierzu gehören all jene, die eine geförderte Ausbildung oder eine abschlussorientierte Fort- und Weiterbildung absolvieren, die Schulabschlüsse nachholen oder deren Integrationsprozess wegen Problemen beim Spracherwerb stockt.

Vernetzung mit den Aktivitäten der Kommune in Zusammenhang mit BI-WAQ, 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 „Arbeitsmarktlotsen 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 Informationsangebote in den Quartieren unter Einbeziehung relevanter Multiplikatorinnen und Multiplikatoren zeigen der Zielgruppe 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 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.



Im Zuge der Planungen für das Projekt Garath 2.0 bestehen bereits weit entwickelte Überlegungen der Zusammenarbeit des Jobcenters mit der Kommune. Dazu gehören auch Überlegungen des zumindest zeitweisen Einsatzes von Fachkräften des Jobcenters vor Ort im Quartier ebenso wie eine vertiefte Zusammenarbeit für besondere Zielgruppe wie zum Beispiel Alleinerziehende.



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).

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

Noch engere Zusammenarbeit mit den i-Punkten Arbeit

Garath 2.0: Überlegungen für Angebot vor Ort

Kommunale Beschäftigungsförderung ergänzt wirksam das Portfolio des Jobcenters

Umsetzung 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. Das Jobcenter und die Unternehmerschaft Düsseldorf arbeiten seit langem an der Umsetzung einer gemeinsamen Koordinierungsstelle, um im Sinne des Projektes „Brücken in die Betriebe zu bauen“. Nachdem in der Vergangenheit die Umsetzung aus Raumgründen schwierig war, wird aktuell ein neuer Anlauf unternommen, im Planjahr die Koordinierungsstelle zu schaffen.

Bestehende Beschäftigungsmöglichkeiten zu erschließen und durch Jobdesign neue zu schaffen, ist eine Aufgabe dieser Koordinierungsstelle. Dieses ist umso wichtiger, da ab 31.12.2017 die durch das ESF-Bundesprogramm geförderten Betriebsakquisiteure wegfallen.

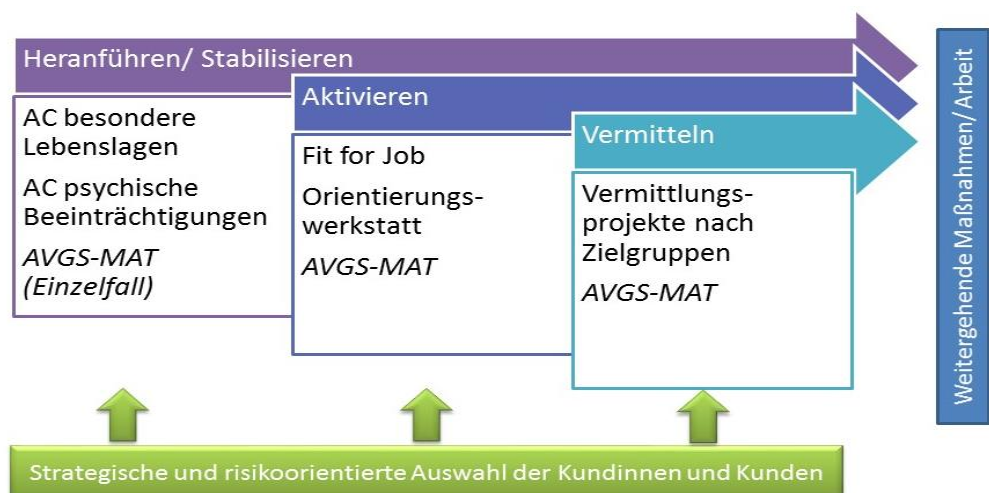
Das Jobcenter erwartet von dieser Koordinierungsstelle eine generelle Verbesserung des Zugangs zu Betrieben und Öffnung derselben für die Beschäftigung Düsseldorfer Langzeitarbeitsloser.

Expertise der Wirtschaft einbinden

Bedarfsgerechte Weiterentwicklung und Ergänzung des Portfolios für Langzeitbeziehende und Arbeitslose

Das Jobcenter Düsseldorf hinterfragt laufend das bestehende Angebot. Gerade auch für diese Zielgruppe soll das Angebot nach dem Leitmotiv **wirksamer – individueller – einfacher – noch besser** weiterentwickelt werden.

Angebote straffen



Höhere Transparenz, einfachere Nutzbarkeit des Angebots durch Reduzierung der Zahl der Maßnahmen

Zu 2016 wurden im Bereich der niederschwelligsten Angebote Neuaufstellungen vorgenommen, die sich bewährt haben. In 2017 wurde durch Wegfall der

Modellprojekt „Chance Zukunft“ wird fortgesetzt und leicht ausgebaut

Maßnahme für „große Bedarfsgemeinschaften“ und Abdeckung der möglichen Bedarfslagen über den Aktivierungs- und Vermittlungsgutschein (AVGS-MAT) dieser Weg eingeschlagen, der in 2018 konsequent fortgesetzt werden soll. Insofern wird die Maßnahme „Optima“, die das Jobcenter selber vor Jahren konzipiert hatte, ersatzlos wegefallen. Der Wegfall der Maßnahme liegt nicht an einer durch den Träger abzustellenden Schlechtleistung, sondern schlicht und einfach daran, dass das Jobcenter sich strategisch anders aufstellen will. Zudem stellt sich auch nach einmaligen Verlängerung der erwartete Zielbeitrag von Optima im Sinne der Akquise von Kundinnen und Kunden für FbW und Einzelumschulung nicht ein. Das liegt nicht an dem Träger, sondern an dem Gesamtkonstrukt der Maßnahme. Der Erkenntnisprozess, der zu dieser Entscheidung geführt hat, brauchte seine Zeit und auch verschiedene Anläufe, um final zu diesem Ergebnis zu kommen.

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. Durch den Fördergeber wurde eine Aufstockungsmöglichkeiten um 10 Plätze in Aussicht gestellt, die das Jobcenter Düsseldorf gerne nutzen möchte.

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

Sinnvolle und personengerechte Aktivierung ist der Schlüssel zum Erfolg.

Angebotsstruktur bildet Handlungsstrategien ab

Instrument	Ein- tritte 2018	Funktion im Integrationsprozess
Aktivcenter mit unterschiedlichen Praxisfeldern als spezielle Angebote für Menschen mit besonderen Problemlagen	320	(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 ggf. noch weiter ausgebaut.
Arbeitsgelegenheiten	1.400	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 und II	368	Für marktfremde Menschen mit dem Vermittlungshemmnis „gesundheitliche Probleme“ sollen Wege zurück in Arbeit gefunden werden. Sinnstiftende produktive Tätigkeit ergänzt das Angebot. Eine enge Zusammenarbeit mit den Krankenversicherungen ist vorgesehen.
Orientierungswerkstatt	180	In der Orientierungswerkstatt wird mit Kundinnen und Kunden mit unklarer gesundheitlicher Leistungsfähigkeit eine tragfähige Berufswegplanung erarbeitet.
Individuelle Förderungen über AVGS-MAT	1.000	Komplexe Bedarfslagen bedürfen oft individueller Hilfen, die vom „Selbstvermittlungcoaching“ bis hin zu Einzelfallhilfen gehen. Die Nutzung dieses flexiblen Instruments ist steigend.
Förderung von Arbeitsverhältnissen (FAV)	100	Soziale Integration durch öffentlich geförderte Beschäftigung nach vergeblicher intensiver Aktivierung bei einer negativen sonstigen Vermittlungsprognose.
Summe	3.368	

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

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

Bei den Kundinnen und Kunden des Jobcenters liegen oftmals die Vermittlungshemmnisse nicht nur in fehlender oder nicht nachgefragter Qualifikation, sondern in Problemlagen des persönlichen Umfeldes oder der Person selbst, seien es fehlende Kinderbetreuung oder psychosoziale Probleme, Schulden oder Sucht, die eine unmittelbare Arbeitsaufnahme erheblich erschweren. 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	25 bis 50
Schuldnerberatung	Schuldnerberatung Landeshauptstadt Düsseldorf und Träger	1.500 bis 2.000
psychosoziale Betreuung	Gesundheitsamt (hier erfolgt eine psychosoziale Diagnostik/ Clearing mit anschließender Weitervermittlung in passgenaue Beratungsangebote)	350 bis 380
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 eines weiteren Integrationsprozesses. Wichtig ist für das Jobcenter die systematische Einbeziehung der Leistungen nach § 16a SGB II in den Integrationsprozess.

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 sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung dienen und nicht zu einem Dauerzustand werden.

Strategie	Maßnahmen
Fortsetzung der Aktivitäten zur Schaffung von Übergängen aus Minijobs/ nicht den Lebensunterhalt deckender Selbst-	Maßnahme in Angebotsform für Minijobber mit dem Ziel der Umwandlung in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung mit 400 Plätzen pro Jahr
	- Fortsetzung der Zusammenarbeit mit den Wirtschaftsseniorinnen NRW auf folgenden Ebenen: ➤ strikte Prüfung der Tragfähigkeit von Gründungsvorhaben (Zugangssteuerung) ➤ Beratungsportfolio für Bestandsselbständige mit den Zielen Ertüchtigung oder Aufgabe der Selbständigkeit und Aufnahme einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung
	Unterstützung bei Bestreben, die Arbeitszeit zu erhöhen und Schaffung flankierender Unterstützung z.B. bei Kinderbetreuung
	Steigerung des erzielbaren Einkommens durch ergänzende Qualifizierungen

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.

**ständig-
keit in
sozialver-
siche-
rungs-
pflichtige
Beschäfti-
gung**

- Fokus auf weitere erwerbsfähige Personen in der Bedarfsgemeinschaft richten, damit deren Einkommen die Hilfebedürftigkeit überwindet
- Unterstützung bei alternativer Stellensuche
- Unterstützung Umwandlung von Minijobs durch Gewährung von Eingliederungszuschüssen

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

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 auf die lokalen Verhältnisse individuell angepasst wurden, soll auf idealtypische Bedarfslagen der Kundinnen und Kunden reagiert werden.

Mögliche Handlungsfelder über AVGS-MAT


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 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 Instrument auch 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. Zudem können über den AVGS-MAT auch Bedarfslagen abgedeckt werden, die im Zwischenbereich von Arbeitsmarktdienstleistungen und eher sozialarbeiterischen Interventionen liegen, was bei der Kundenstruktur des Jobcenters vorteilhaft ist.

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.

Wettbewerbsnachteile
Schwerbehinderter
ausgleichen

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

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

Fortsetzung des Projektes „Talentwerkstatt“ aus Mitteln des EGT

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 und werden nach Auslaufen der Projektförderung durch das Jobcenter finanziert.

Steuerung des Zugangs von langzeitbeziehenden Selbständigen und Abbau des Bestandes

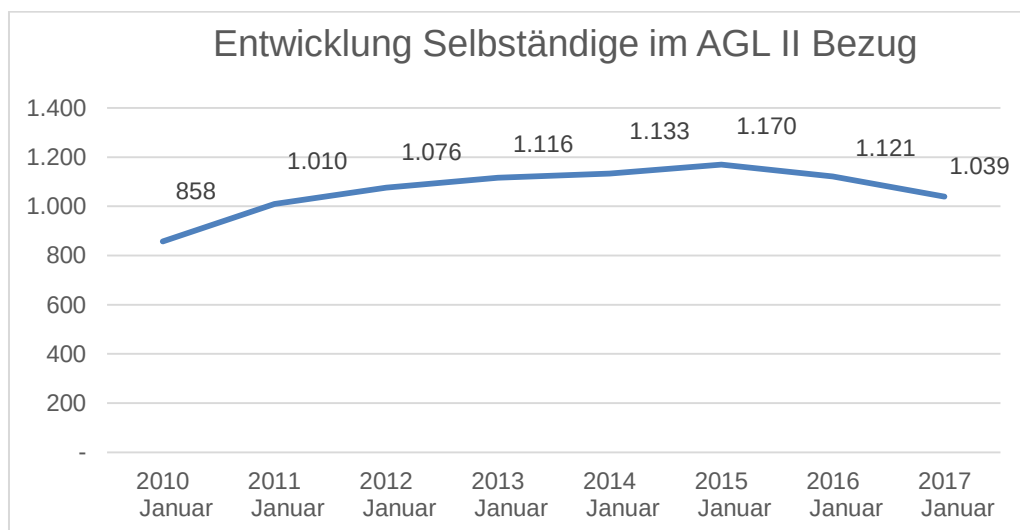
In bestimmten Konstellationen ist Existenzgründung ein probates Mittel, um den Leistungsbezug nach dem SGB II zu überwinden. Oft zeigt sich jedoch, dass gerade aus dem ALG II Bezug heraus Gründungen scheitern und über viele Jahre lang keine auch nur ansatzweise den Lebensunterhalt deckenden Einkünfte 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.

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

Im Durchschnitt werden 324,78 € verfügbares Einkommen aus selbständiger Erwerbstätigkeit erzielt, das keine Sicherstellung des Lebensunterhalts ermöglicht.

Erfolgreiche Zugangssteuerung durch Aufklärungsseminare

Krankenversicherungsbeitrag zu finanzieren und welches zeitliches Investment erforderlich ist. Im zweiten Schritt geht es um die Businesspläne und die persönliche Eignung. Die Erfahrungen sind sehr gut, so dass die Kapazitäten ausgebaut wurden. Für 2018 ist eine Fortsetzung geplant.

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.

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.

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 in Abstimmung mit der Landeshauptstadt Düsseldorf für die Betroffenen ein friktionsfreier Übergang.

EU-Bürgerinnen und EU-Bürger

Nach der aktuellen Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs und des Bundessozialgerichts 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.

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 mit dem Schwerpunkt der Betreuung von Alleinerziehenden 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 bis-

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

Das lokale System der Leistungen nach § 16a ist leistungsfähig

her erzielten guten Ergebnisse weiter zu steigern. Die bisher bereits bestehenden erfolgreichen Dienstleistungen, wie den i.punkt Familie des Jugendamtes werden damit sinnvoll ergänzt.

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 2018	Funktion im Integrationsprozess
Vermittlungsprojekt für Alleinerziehende und Frauen	384	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	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	Individuelle Angebote für den Personenkreis
TEP -Projekt: "Teilzeitberufsausbildung - Einstieg begleiten - Perspektiven öffnen"	10	Vorbereitung und Unterstützung bei der Suche nach einem Teilzeitausbildungsplatz
Summe	554	

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 („Beratung vor dem Erwerbsleben“) und dem Jugendamt der Stadt Spezialistinnen und 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 – Wirksames Übergangssystem

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

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>	• Anschreibeaktion: Ca. 2.000 „Schüler“ (16-24-Jährig) 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; vermittlungsrelevante Ergebnisse werden im IT-Fachverfahren VerBIS hinterlegt.
	• Einladeaktion: Kunden, die auf die Anschreibeaktion nicht reagiert haben und telefonisch nicht erreicht werden konnten, werden kurzfristig eingeladen, um schnellstmöglich gemeinsam die Zukunftsplanung zu besprechen. Kundinnen und Kunden mit Bedarfen werden durch die Integrationsfachkräfte schnellstmöglich in das bestehende Hilfesystem eingesteuert.
	• Schulbescheinigung anfordern: ca. 1.500 „Schüler“ (16-24jährig) werden schriftlich aufgefordert, die Schulbescheinigung einzureichen; die Auswertung erfolgt in enger Zusammenarbeit mit der Eingangszone der Agentur für Arbeit. Leistungsrelevante Informationen werden an die entsprechenden Leistungsteams weitergeleitet.
	• Beim Ziel einer Berufsausbildung oder eines Studiums erfolgt die Einschaltung der Berufsberatung der Agentur für Arbeit

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.

Enge Betreuung der Schülerinnen und Schüler

Assistierte Vermittlung ebnet den Weg zu Arbeitgebern

Die Herausforderung ist die passgenaue und nachhaltige Integration in Ausbildung oder Arbeit. Im Rahmen der assistierten Vermittlung bereitet die Integrationsfachkraft Kunden auf bevorstehende Bewerbungsgespräche vor. Sie informiert über (Inhouse-) Messen und begleitet den Jugendlichen gegebenenfalls dorthin. Zusätzlich unterstützt sie beim Anfertigen von individuellen und auf den jeweiligen Arbeitgeber bezogene Bewerbungen, gibt Hilfestellung bei der Selbstsuche und sucht gemeinsam mit der Kundin/dem Kunden nach geeigneten Stellen. 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 (g-AGS) von SGBII und SGBIII werden von den Integrationsfachkräften U25 im Matchingprozess intensiv genutzt.

Die Ausbildungsstellen- und Arbeitsstellenakquise obliegt dem gemeinsamen Arbeitgeberservice. 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.

Die Kolleginnen und Kollegen des g-AGS stehen den Integrationsfachkräften U25 im gesamten Matchingprozess stets zur Verfügung (u. a. *Ansprechpartner des Tages*) und ermöglichen in der Regel den Direktzugang, d. h., eine „warme Übergabe“ der Kundinnen und Kunden vom Integrationsteam U 25 zu den Integrationsfachkräften im g-AGS. Über dringende Arbeitgebergesuche, sowie spezielle U25-Gesuche (z. B. „Ausbildung“) werden die Integrationsfachkräfte über das Teampostfach direkt informiert. Beteiligungen der Integrationsfachkräfte U25 an Aktionen des g-AGS mit Arbeitgebern (z. B. Ausbildungsmessen oder Azubi-Speed-Datings) und Kammern (IHK, HWK) sind obligatorisch.

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

Optimierung der Angebotspalette U25

Von niederschwelligen Angeboten für multiproblembeladene Jugendliche über Qualifizierungen zum Ausgleich von Wettbewerbsnachteilen bis zu Angeboten mit dem vorrangigen Ziel der Einmündung in Ausbildung und Arbeit für ausbildungs- und arbeitsmarktnähere Jugendliche und junge Erwachsene hat sich die Angebotspalette des Jugend-Jobcenter Düsseldorf bewährt und wird regelmäßig angepasst und weiterentwickelt.

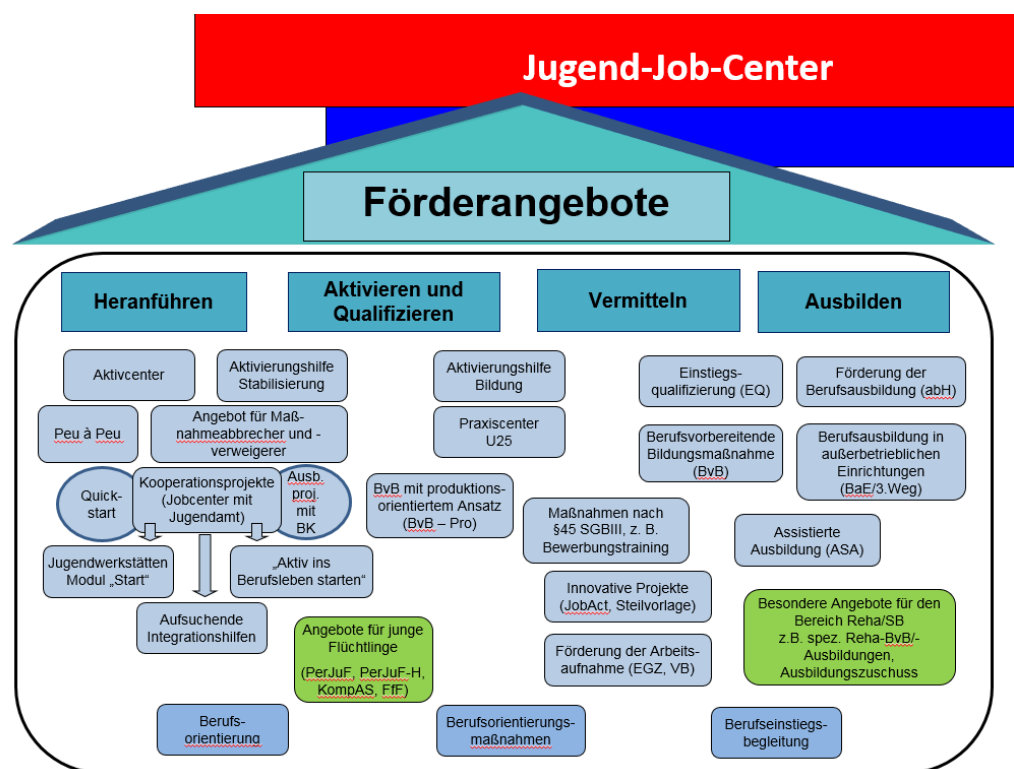
Gemeinsamer Arbeitgeberservice eng angebunden

Bewährte Angebotspalette

Enge Zusammenarbeit
mit dem Integration
Point für junge Ge-
flüchtete

Das gemeinsame Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramm umfasst die miteinander abgestimmten Angebote und Maßnahmen des Jobcenters Düsseldorf mit der Agentur für Arbeit Düsseldorf und des Jugendamtes der Landeshauptstadt Düsseldorf für die Jugendlichen und jungen Menschen. Im Rahmen der rechtlichen Möglichkeiten sind die Angebote und Maßnahmen der unterschiedlichen Rechtskreise durchlässig und miteinander verknüpfbar, so dass aufeinander abgestimmte Prozesse die Integrationswahrscheinlichkeit der Jugendlichen deutlich erhöht.

Mit dem Ziel einer möglichst schnellen Heranführung von jugendlichen Flüchtlingen in Richtung Ausbildungs- und Arbeitsmarkt wurde durch eine entsprechende Aufstellung des Bereiches U25 die Unterstützung dieser Kundinnen und Kunden intensiviert.



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

Kooperationsprojekte
mit dem Jugendamt
bündeln Kräfte

Instrument	Ein- tritte 2018	Funktion im Integrationsprozess
Kooperationsprojekte mit dem Jugendamt	35	In Fällen mit einer Mischproblematik aus Marktförne mit Entwicklungsverzögerung erfolgt eine niederschwellige Ansprache. Die Kooperationsprojekte mit dem Jugendamt sind „gelebte Praxis“ des gemeinsamen Jugend-Job-Centers.
Aufsuchendes Angebot	120	Nach dem Motto „keinen Jugendlichen zurücklassen“ werden Jugendliche, die sich dem Beratungsprozess entziehen, aufgesucht und nach Möglichkeit wieder in den Beratungsprozess integriert.

Innovative Angebote haben sich bewährt: JobAct und Steilvorlage

Die Angebotspalette bildet alle Lebenslagen ab

Instrument	Ein- tritte 2018	Funktion im Integrationsprozess
Angebot für Jugendliche mit psychischen Problemlagen	60	Für Jugendliche mit psychischen Problemlagen bedarf es einer besonderen Ansprache, um sie im Integrationsprozess zu halten und die Bereitschaft zu wecken, an der Beseitigung dieses Vermittlungshemmnisses zu arbeiten.
Peu à Peu für ehemalige Förderschüler/innen	50	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	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	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	Schulmüde und multiproblembeladene Jugendliche werden über produktionsorientierte Arbeit, intensive Förderung und Unterricht an das Regelsystem herangeführt.
Praxiscenter U 25	80	Fehlende Praxiserfahrung wie auch Stärkung basaler Arbeitstugenden werden im Praxiscenter vermittelt, verbunden mit betrieblicher Erprobung.
Vermittlung intensiv mit Betreuung	120	Fehlende Motivation hindert oft, den Weg in Arbeit/Ausbildung weiter zu gehen. Fehlzeiten verlängern hier die Teilnahmedauer.
Jugend in Arbeit plus	100	Über ein Netzwerk mit Kammernvertretern wird der Zugang in reguläre Beschäftigung eröffnet.
Einstiegsqualifizierung (EQ)	75	EQ öffnet Jugendlichen den Zugang zu Betrieben und erhöht die Chancen auf einen regulären Ausbildungsplatz. Hier will das Jobcenter Düsseldorf in 2018 eine spürbare Steigerung gegenüber den Vorjahren erreichen.
Außerbetriebliche Ausbildung/ „Dritter Weg“	116	Jugendliche, die keinen regulären Ausbildungsplatz finden können, erhalten die Chance auf eine anerkannte Berufsausbildung.
Assistierte Ausbildung	26	Heranführung, Begleitung und Nachbetreuung einer Ausbildung
Ausbildungsbegleitende Hilfen (abH)	34	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	1.193	

In Summe werden rd. 5 Mio. € für die Angebote U 25 investiert, das sind rd. 17% Anteil vom EGT, auch wenn der Anteil U 25 an allen arbeitslosen Kundinnen und Kunden nur knapp 5,6% beträgt. Hieran lässt sich der hohe geschäftspolitische Stellenwert der Zielgruppe ablesen.

Hinzu kommen noch die über die Bundesagentur für Arbeit finanzierten Angebote wie BvB (BVB Pro), die auch dem Personenkreis aus dem SGB II zur Verfügung stehen.

8.4.6. Handlungsschwerpunkt Flüchtlingen den Zugang zu Arbeit und Ausbildung ermöglichen

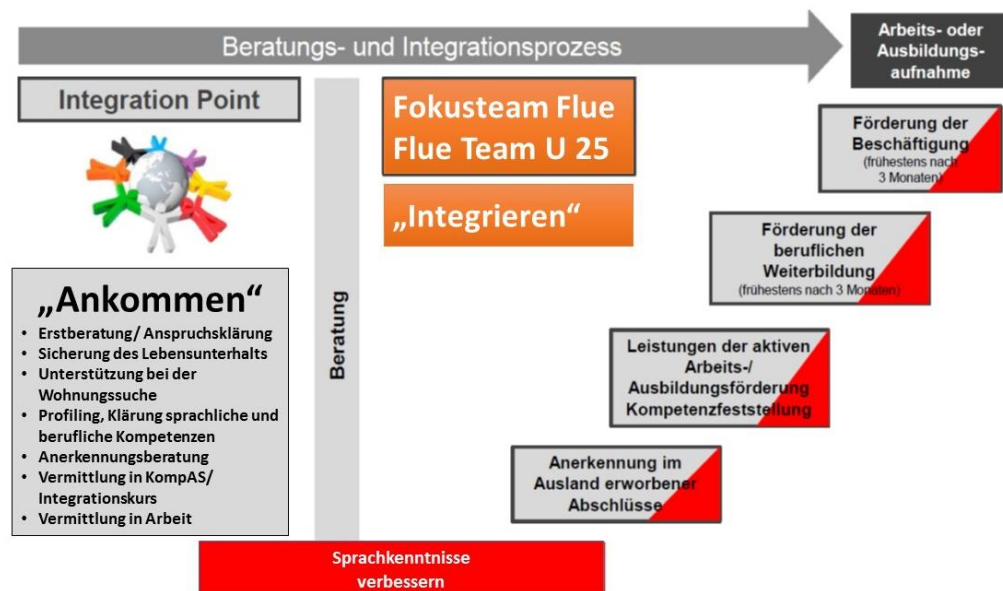
Ziel ist die schnelle Eröffnung von Zugangsmöglichkeiten in Arbeit bzw. Ausbildung und die Nutzung vorhandener Kompetenzen durch eine intensive Unterstützung im Anerkennungsprozess.

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.

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 Fachkräfteengpässe in Deutschland muss das Potential von geflüchteten Menschen frühzeitig erhoben und für den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt erschlossen werden.

Wie im Kapitel 3 dargestellt, wurde das Unterstützungs- und Beratungssystem für geflüchtete Menschen weiter ausgebaut und mit einem effektiven Übergangmanagement ausgestattet, das sicherstellt, dass Kundinnen und Kunden „nicht verloren“ gehen, sondern stringent weiter betreut werden.

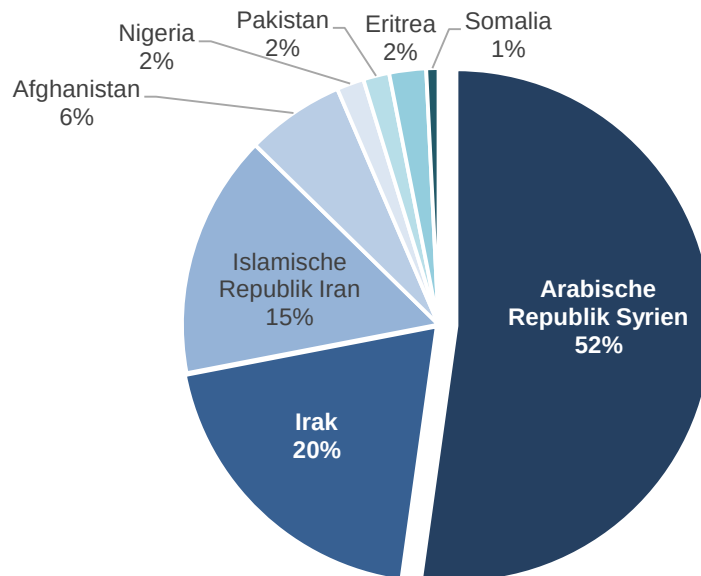


Keine homogene Zielgruppe

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.

Der größte Teil der vom Jobcenter betreuten geflüchteten Menschen stammt aktuell aus Syrien, gefolgt mit Abstand vom Irak.

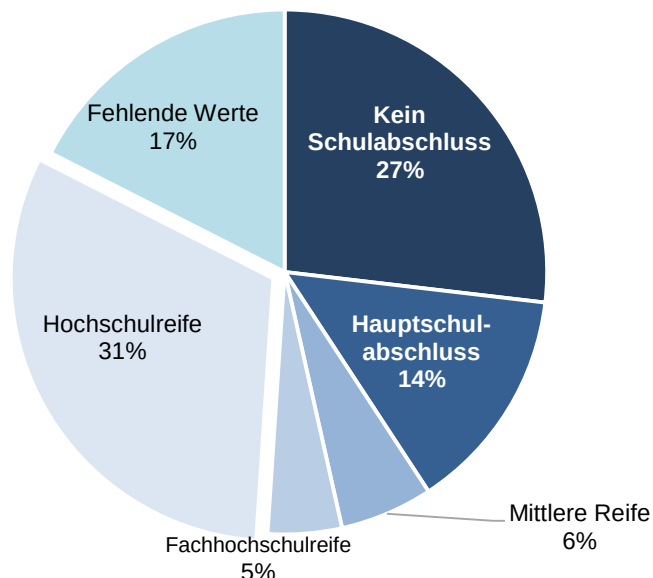
(Flüchtlings-)Staaten (8HKL) - eLb



Syrien ist Hauptherkunftsland

69% sind männlich und 31% sind weiblich. Damit ist der Frauenanteil leicht angestiegen. 27% sind unter 25 Jahre alt und nur 5% älter als 55 Jahre.

(Flüchtlings-)Staaten (8HKL) - Schulabschluss



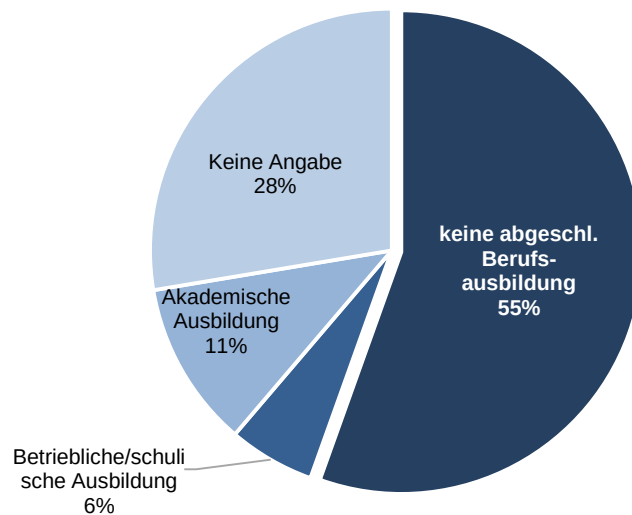
31% haben die Hochschulreife

Der Anteil an höheren Schulabschlüssen ist mit 36% vergleichsweise hoch, wobei es erhebliche Unterschiede zwischen den Herkunftsländern gibt. Hier ergibt sich eine Herausforderung, da viele jüngere Geflüchtete einseitig auf ein Studium fokussiert sind und den Stellenwert der dualen Ausbildung mangels vergleichbarer Systeme im Herkunftsland nicht kennen. Das Jobcenter investiert viel Beratungsaufwand in die Berufswegplanung in das duale System hinein. Der Anteil der Geflüchteten mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung ist vergleichsweise gering. Dieser Umstand ist dem Altersdurchschnitt und der Situa-

tion in den Herkunftsländern geschuldet. 17% haben gleichwohl eine abgeschlossene Ausbildung und sind damit Zielgruppe der Anerkennungsberatung und einer stringenten Förderung im Jobcenter.

(Flüchtlings-)Staaten (8HKL) - Berufsausbildung

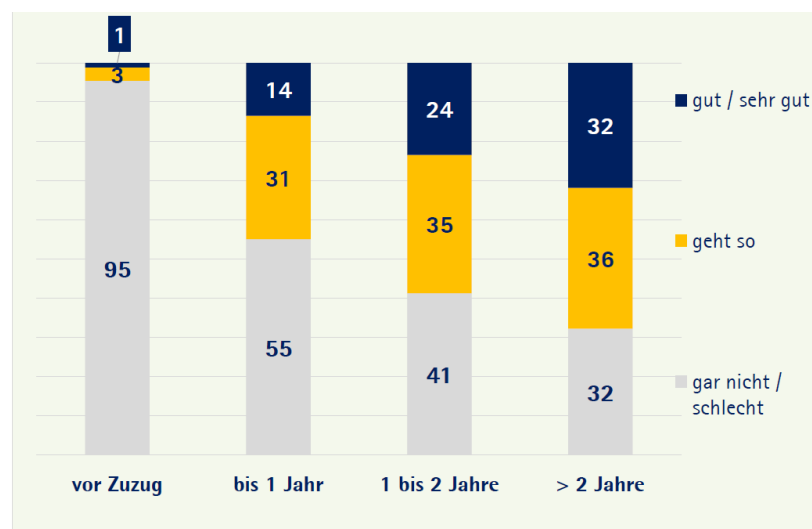
11% haben eine akademische Ausbildung



Der Spracherwerb ist die größte Herausforderung

Der Spracherwerb ist die größte Herausforderung und nimmt entsprechend viel Zeit in Anspruch, wie die folgende Auswertung des IAB zeigt. Auch nach zwei Jahren haben hiernach 32% der Geflüchteten immer noch schlechte bzw. gar keine Sprachkenntnisse. Um diesen %-Satz abzubauen, greifen verschiedene, im Folgenden beschriebenen Strategien und Angebotsformen.

Allerdings haben auch 14% gute bzw. sehr gute Sprachkenntnisse binnen eines Jahres nach Einreise und stehen damit für eine weitere Förderung bzw. eine Arbeitsaufnahme zur Verfügung.



Quelle: IAB-BAMF-SOEP-Befragung von Geflüchteten, 1. Welle, gewichtet.

Weiterentwicklung eines wirksamen und verbindlichen Systems für den Spracherwerb

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 für Migration und Flüchtlinge (BAMF) geförderten Integrationskurse als Einstieg zur Verfügung. Hier ist systembedingt eine Zuweisung zu einem konkreten Kurs (bisher) nicht möglich, ebenso wenig wie eine Steuerung der Beginntermine.

Insgesamt basiert die Sprachförderung auf den nachfolgenden Säulen, wobei das ESF-BAMF-Programm zum 31.12.2017 ausgelaufen ist und durch die berufsbezogene Deutschsprachförderung (DeuFö) abgelöst wurde:

System der Sprachförderung

Integrationskurse		Berufsbezogene Deutschsprachförderung	
			
Gesetzliche Grundlage	§§ 44 ff. Aufenthaltsgesetz		§ 45a Aufenthaltsgesetz
Finanzierung	Bundesmittel		Bundesmittel
Laufzeit	Regelförderung		Regelförderung seit dem 01.07.2016; wird das ESF-BAMF-Programm Ende 2017 ablösen
Ausgangssprachniveau	A 0		aktuell mind. B1 (in 2017 Einstieg mit A1 möglich)
Zielsprachniveau	A1 bis B1		A2 bis C2

Mit der Maßnahmen KompAS (Kompetenzfeststellung frühzeitige Aktivierung und Spracherwerb) ab 08/2016 erfolgte 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 besucht wird, sollen die flankierenden Elemente der Arbeitsförderung die frühzeitige Aktivierung und Kompetenzfeststellung der Teilnehmer im Hinblick auf eine spätere berufliche Tätigkeit fördern.

Das Jobcenter Düsseldorf hat in der Umsetzung der Maßnahme KompAS seit August 2016 unterschiedliche Erfahrungen gemacht, die in die aktuelle Planung einfließen. Problematisch bei der Nutzung von KompAS ist die zunehmende Zahl von Geflüchteten, die entweder komplette Analphabeten sind oder die bezogen auf die lateinische Schrift Analphabeten sind. Für diese stehen die KompAS-Maßnahmen nicht zur Verfügung. Zudem hat sich gezeigt, dass extrem

In Düsseldorf ist eine leistungsfähige Anbieterlandschaft vorhanden

KompAS strafft den Prozess des Spracherwerbs

Überlegungen eines Angebots für extrem marktferne Geflüchtete

marktferne, ggf. traumatisierte, lernentwöhnte und auch demotivierte Geflüchtete mit KompAS nicht zurechtkommen und sehr schnell überfordert werden. Gleiches gilt für Menschen, die noch nie gearbeitet haben. Für diesen Personenkreis überlegt das Jobcenter im Rahmen der Arbeitsgruppe „Arbeit“ des Runden Tisches Asyl die Schaffung eines niederschweligen neuen Angebots (im Rahmen des Förderzentrums Flüchtlinge).

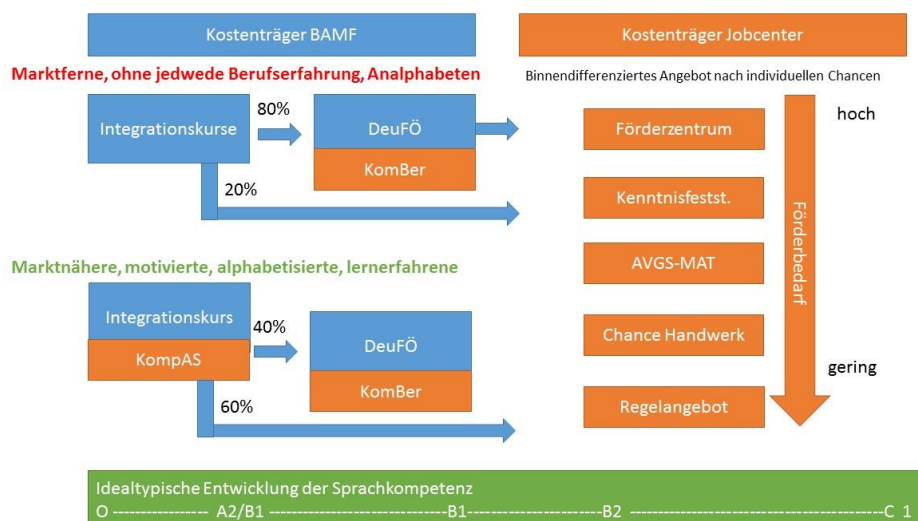
Für marknähere, motivierte, alphabetisierte und lernerfahrene Kundinnen und Kunden mit einer irgendwie gearteten beruflichen Vorerfahrung ist KompAS dagegen ein erheblicher Mehrwert und verschafft diesen einen zeitlichen Vorteil im Integrationsprozess.

Daher erfolgt für 2018 eine Planung auf 900 Eintritten in KompAS. Ändert sich wider Erwarten die Zahl der Neuzugänge von Geflüchteten und/oder deren Binnenstruktur kann das Jobcenter flexibel auf veränderte Bedarfe reagieren.

Zudem steht eine Weiterentwicklung des Produktes KompAS in Aussicht, nach der das Jobcenter neben der Maßnahme nach § 45 SGB III auch den Integrationskurs beauftragen kann. Vor diesem Hintergrund wären dann ggf. die Planzahlen noch einmal im Rahmen des vorhandenen Budgets anzupassen.

Da KompAS ausschließlich als Kombinationsmöglichkeit mit allgemeinen Integrationskursen vorgesehen ist, stehen spezielle Integrationskurse wie dem Jugendintegrationskurs, dem Eltern- oder Frauenintegrationskurs, dem Intensivkurs, dem Alphabetisierungs- oder Förderkurs besonderen Zielgruppen weiterhin zur Verfügung.

Aus diesen Überlegungen ergibt sich folgendes stringentes System der Sprachvermittlung für Geflüchtete:



Nach KompAS/Integrationskurs sind 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.

Planerisch geht das Jobcenter davon aus, dass 80% der marktferneren und 40% der marktnäheren Geflüchteten einen weitergehenden Sprachförderbedarf

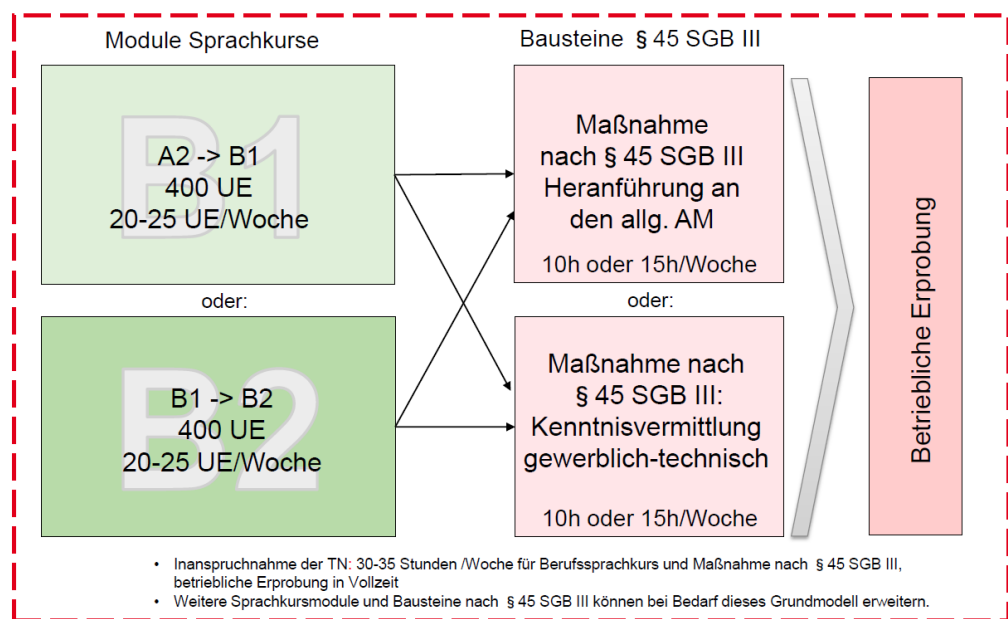
DeuFö löst das ESF-BAMF-Programm ab

haben, der ab 2018 nur noch über das Programm DeuFö des BAMF gedeckt werden wird.

Die neue Förderung knüpft grundsätzlich an den Integrationskurs an. Die gesamte Struktur ist modular aufgebaut. Die Grundstruktur stellen die sogenannten Basismodule dar. Es wird unterschieden zwischen drei Basismodulen, die à 300 Unterrichtseinheiten von B1 auf B2, B2 auf C1 und C1 auf C2 führen. Alle Basismodule werden mit einer Zertifikatsprüfung abschließen und sind inhaltlich allgemeinsprachlich mit berufsbezogenen Themen aufgebaut. Neben den Basismodulen sind verschiedene Spezialmodule vorgesehen. Ein Schwerpunkt der Spezialmodule wird die berufsbezogene Deutschsprachförderung für Personen, die sich im Anerkennungsverfahren befinden, sein. Weitere Spezialmodule werden die verschiedenen Fachrichtungen abbilden, also gezielt fachspezifische Inhalte vermitteln. Zusätzlich sollen Spezialmodule für Teilnehmende aus dem Integrationskurs angeboten werden, die das Niveau B2 nicht erreicht haben. Dieser Gruppe stehen Spezialmodule mit dem Eingangsniveau A1 und A2 zur zukünftig zur Verfügung.

KomBer als neues Produkt

Ergänzend zur DeuFö bietet das Jobcenter das neue Produkt KomBer (Kombination berufsbezogene Sprachförderung) an. KomBer funktioniert dabei in der Logik vom KompAS als flankierendes Angebot zum Sprachkurs. Die Maßnahmedauer umfasst 24 Wochen.



Der Sprachkurs kann dabei mit verschiedenen Bausteinen kombiniert werden.

Baustein 1 - Allgemeine berufsbezogene Inhalte mit den folgenden Fördereinheiten:

- Anforderungen in den Berufen/Berufsorientierung
- Informationen über den deutschen Arbeitsmarkt
- Informationen über die Anerkennung im Ausland erworbener Abschlüsse
- Betriebliche Erprobung beim Arbeitgeber und Kompetenzfeststellung
- Möglichkeiten der Arbeitsplatzsuche
- Unterstützung im Umgang mit der JOBBÖRSE der BA und deren Funktionen

- Bewerbungsunterstützung

Baustein 2 - Kenntnisvermittlung im gewerblich-technischen Berufsfeld mit den folgenden Fördereinheiten:

- Eignungsfeststellung
- Kenntnisvermittlung im gewerblich-technischen Bereich
- Bewerbungskoaching/aktive Bewerbungsbemühungen und Eigenrecherche
- Betriebliche Erprobung beim Arbeitgeber
- Berufsfelder: Holz, Elektroinstallation, Farbe/Trockenbau, Metall-/Sanitär- und Heizungstechnik, Bau, Garten- und Landschaftsbau, Lager/Logistik – jeweils bis zu drei Berufsfelder sind möglich)
- Für den Baustein 2 hat der Auftragnehmer berufsfeldbezogene Praxisräume vorzuhalten.

Für das Jahr 2018 plant das Jobcenter Düsseldorf zunächst monatlich zwei Kurse mit insgesamt 528 Eintritten in KomBer.

Weiterentwicklung des konsistenten Systems für Menschen mit Fluchthintergrund

Das in 2016 aufgebaute und in 2017 ausgebaute System der Angebote wird in 2018 weiterentwickelt. Ziel ist ein konsistentes System für Menschen mit Fluchthintergrund, um hier bestmögliche Startchancen zu schaffen. Handlungsleitend für das Jobcenter ist die strategische Ausrichtung auf betriebsnahe Angebote für Geflüchtete mit dem Ziel einer nachhaltigen Integration in Arbeit.

Auch im Bereich der Geflüchteten sollen verstärkt individualisierte Angebote über den AVGS-MAT zum Einsatz kommen, nicht im ersten Stadium des Integrationsprozesses aber in den folgenden Schritten.

Dabei finden die eingangs beschriebenen Zusatzmittel des Bundes für Flüchtlinge Anwendung.

Instrument	Eintritte 2018	Funktion im Integrationsprozess
KompAS	900	Einstiegsmodul in den Integrationsprozess mit der Verknüpfung von Integrationskurs mit arbeitsmarktlchen Inhalten. Wegen des geringeren Neuzugangs kann eine weitere Anpassung der Platzzahlen erfolgen.
KomBer	528	Neues Flankierungsangebot zur Deutsch-Förderung (DeuFö)
Förderzentrum Flüchtlinge	70	Das Angebot soll für den Personenkreis der Geflüchteten, die nach den vorrangigen Sprachförderangeboten weitergehenden Förderbedarf haben, zum Einsatz kommen.
Kenntnisfeststellung gewerblich-manuell über AVGS-MAT	50	Betriebsnahe Feststellung beruflicher Kompetenzen im gewerblich-manuellen Bereich zur Festlegung der weiteren, erforderlichen Schritte der beruflichen Integration
Chance Handwerk	80	Vermittlung in Arbeit bzw. Ausbildung im handwerklichen Bereich, Fortsetzung nach Auslaufen der ESF-Förderung über AVGS-MAT

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

Instrument	Ein- tritte 2018	Funktion im Integrationsprozess
„Stark im Beruf“ – Mütter mit Migrationshintergrund steigen ein	50	Vermittlung von Frauen mit Migrations- und Fluchthintergrund in Gesundheitsberufe (ZWD: Fachkraft zur Aufbereitung zahnmedizinischer Instrumente) und breit gefächert (AWO)
Nutzung spezifischer Angebote über AVGS-MAT	300	Individuelle Unterstützung beim Übergang in den ersten Arbeitsmarkt (erfolgreiche Ansätze wurden in 2017 bereits erprobt)
Perspektive für Junge Flüchtlinge - Handwerk	12	Kooperationsprojekt mit dem Bauhandwerk für junge Flüchtlinge
Summe	1.990	

Ziel: jeder Geflüchtete erhält Sprachförderung

Zu dieser Summe hinzu kommen die Eintritte durch geflüchtete Menschen in die Regelangebote U 25 (AsA und EQ) wie auch im Bereich über 25 Jahre in FbW. Bei FbW (auch und insbesondere Teilqualifizierung) strebt das Jobcenter rd. 700 Förderfälle aus den 8 Hauptherkunftsländern an.

Im Rahmen der trilateralen Zielvereinbarung wird für 2018 auch wieder die Festlegung einer Aktivierungsquote für Flüchtlinge angestrebt. Ziel ist es, dass jeder geflüchtete Mensch im Bezug SGB II eine passende Förderung erhält.

Projekt „Chance Handwerk“

Kooperation mit der Kreishandwerkerschaft/ HWK

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

Bei uns zählt nicht, wo man herkommt. Sondern wo man hinwill.

DAS HANDWERK
DIE WIRTSCHAFTSMACHT VON NEBENAN

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. Die bisherigen Erfahrungen sind sehr gut, so dass eine Fortsetzung geboten ist.

Nach Auslaufen der ESF-Förderung strebt das Jobcenter Düsseldorf eine Fortsetzung über den AVGS-MAT an. Der Platzumfang soll auf rd. 80 Plätze ausgeweitet werden, da nach wie vor im Handwerk eine große Nachfrage nach Fachkräften besteht.

Fortsetzung erfolgreicher Kooperationen

Fortsetzung erfolgreicher Unternehmenskooperationen

Die in den Jahren ab 2016 aufgebauten und intensivierte Unternehmenskooperationen sollen auch im Planjahr fortgesetzt werden. Hier hat das Jobcenter intensive Kontakte aufgebaut, die auch zum beiderseitigen Nutzen der Unternehmen und der

Brückenpraktikum Daimler (aktuell 13 Teilnehmer im Praktikum, Projekt läuft zum 2. Mal)



Sprachkurs Henkel (4 Sprachkurse mit insgesamt 60 Teilnehmern, 2 Vermittlungen in Ausbildung)



UPS (10 Praktika, 3 Arbeitsverträge)



Telekom (12 EQ Plätze für 2017)



Projekt Stadt Düsseldorf (bisher 4 EQ Plätze)

Zielgruppe fortgesetzt werden sollen.

Marktnahe Angebote sind der Schlüssel zur Integration. In diesem Zusammenhang steht auch eine Fortsetzung der erfolgreichen Jobmesse für Geflüchtete auf der Agenda für 2018.

Kenntnisfeststellung im gewerblich-manuellen Bereich

Bereits 2016 startete das Jobcenter Düsseldorf mit einer Kooperation mit der Kreishandwerkerschaft, um Menschen mit Fluchthintergrund eine Kenntnisfeststellung im gewerblich-manuellen Bereich anzubieten. 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.

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. 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. Diese Angebote werden stringent in den Vermittlungsprozess eingebunden.

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, erfolgte hier eine „konzertierte Aktion“ unter der Federführung des städtischen Hauptamtes (Amt für Personal, Organisation und IT).

Auch das IQ Netzwerk wird in Düsseldorf genutzt

Ausbildung = Chance = Düsseldorf

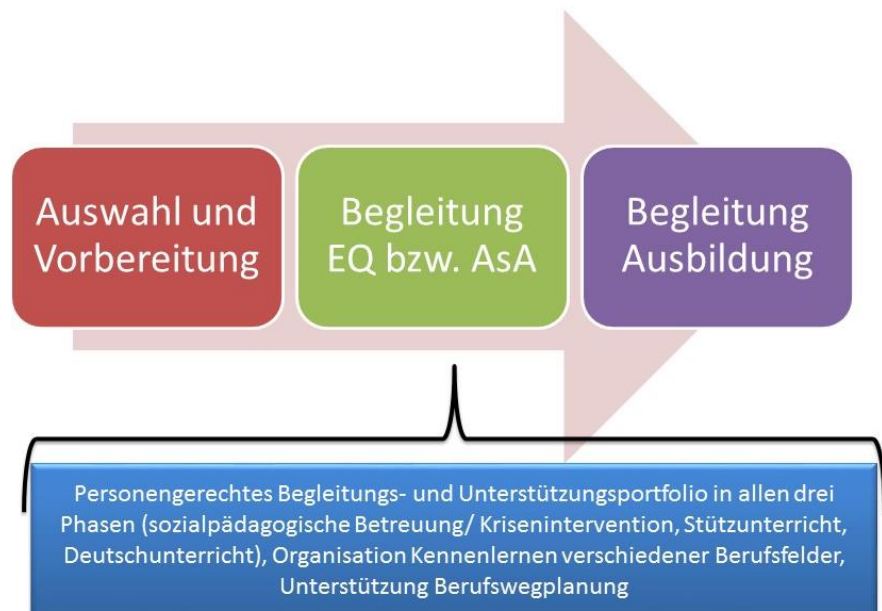
Erfolgreiche Teilnehmer 2017 mit Oberbürgermeister Geisel und Stadtdirektor Hintzsche



In einem ersten Schritt wurden mögliche Ausbildungsberufe für den Personenkreis ermittelt, die über die „Assistierte Ausbildung“ (AsA) auf eine Ausbildung ab Herbst 2017 vorbereitet werden sollen.

Die AsA wird dazu genutzt, um vorhandene Defizite im sprachlichen und schulischen Bereich (hier besonders Kenntnisse in Mathematik) abzubauen.

Erfolg durch intensive Betreuung



Das Jobcenter plant gemeinsam mit der Stadt eine Fortsetzung und bietet dieses Modell auch anderen Anbietern an. Auch beim Jobcenter selbst soll im Rahmen der Ausbildung zum Verwaltungsfachangestellten für Soziales ein/eine Geflüchtete/r ausgebildet werden.

9. Mittelfristige strategische Ausrichtung

In den bisherigen Arbeitsmarkt- und Integrationsprogrammen wurden die Überlegungen der mittelfristigen strategischen Aufstellung des Jobcenters Düsseldorf unter dem Stichwort „Jobcenter 2020“ ausführlich dargestellt. Das Jobcenter Düsseldorf weist trotz der Standortgunst des Standortes Düsseldorf 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.

Ziel der Überlegungen ist die Frage, wo das Jobcenter Düsseldorf im Jahre 2020 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.



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.

Die eingangs beschriebene Aufstellung für 2018 ist integraler Bestandteil der Strategie „Jobcenter 2020“ und zielt darauf ab, die Performance kurz- und mittelfristig zu verbessern.

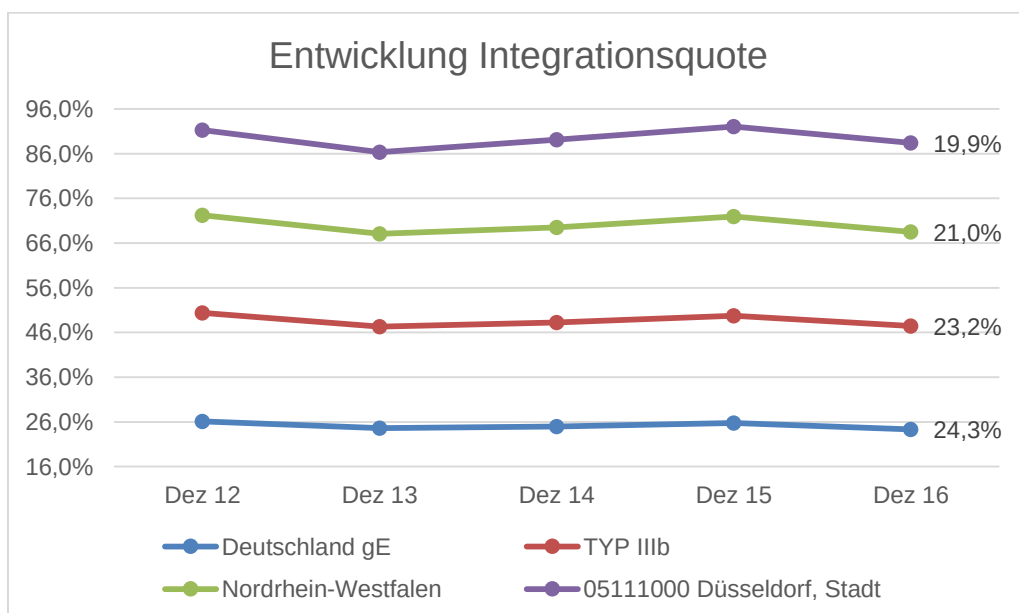
Die mittelfristige strategische Ausrichtung des Jobcenter Düsseldorf lässt sich also wie folgt in Kürze zusammenfassen. Dabei bestehen zwischen den einzelnen Zielen Wirkungszusammenhänge.

- 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

Die bisherige Entwicklung der Integrationsquote zeigt, dass die Maßnahmen greifen, wenn auch langsam. Das Delta zum NRW Durchschnitt hat sich von Dezember 2012 mit 2,8% Abweichung auf 1,1% Punkte im Dezember 2016 reduziert.



Steigerung der Integrationsquote bis 2020 mindestens auf den NRW Durchschnitt

Zentrale Handlungsfelder finden sich im Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramm wieder

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:

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-Orga der Arbeitsvermittlung ✓	Ambitionierte Zielplanung mindert Abstand im Vergleichstyp ✓
	Terminierte Beratung im Leistungsbe- reich ✓	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 ✓	Betriebsakquisi- teure 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	Erprobung und Ausbau Online-Angebote
		✓
	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 - Beschäftigtendatei 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