

ARBEITSMARKT- UND INTEGRATIONSPROGRAMM 2021



ARBEIT FINDEN

– ZUKUNFT SICHERN

Inhalt

1. Einführung	3
2. Rahmenbedingungen für 2021	6
3. Erkenntnisse aus der Corona-Krise.....	10
4. Kennzahlen	12
5. Geschäftspolitische Schwerpunkte und strategische Ausrichtung.....	14
5.1. Handlungsschwerpunkt Integration	15
5.2. Handlungsschwerpunkt Qualifizierung Geringqualifizierter	16
5.3. Familienbezogene Beratung und Vermittlung.....	17
5.4. Gesundheit im Fokus.....	18
5.5. Lokale Umsetzung Modellprojekt rehapro	19
5.5 Handlungsschwerpunkt Reduzierung Langzeitbezug und Langzeitarbeitslosigkeit.....	20
5.5.1 Umsetzung des Teilhabechancengesetzes.....	22
5.5.2 Kommunale Eingliederungsleistungen	23
5.5.3. Zusammenarbeit mit der Kommunalen Beschäftigungsförderung	24
5.6. Handlungsschwerpunkt Beschäftigungsmöglichkeiten für Alleinerziehende nutzen	25
5.7. Handlungsschwerpunkt Jugendliche in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt integrieren	26
5.8. Handlungsschwerpunkt Flüchtlingen den Zugang zu Arbeit und Ausbildung ermöglichen	29
6. Mittelfristige strategische Aufstellung	30

Impressum:

Herausgegeben vom
Jobcenter Düsseldorf
Geschäftsführung
Verantwortlich:
Christian Wiglow
Luisenstraße 105
40215 Düsseldorf
Fotos: Jobcenter Düsseldorf

1. Einführung

Die Rahmenbedingungen für das Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramm 2021 unterscheiden sich durch die nach wie vor anhaltende Corona-Pandemie massiv von denen aller bisherigen Programme. Daher ist die Planungsunsicherheit größer, als sie es bisher je war, sogar größer als bei der Wirtschafts- und Finanzkrise 2008/2009.

Die Beschäftigten im Jobcenter Düsseldorf haben unter den erschwerten und belastenden Rahmenbedingungen der Pandemie hohen Einsatz gezeigt, um den in Not geratenen Düsseldorfer Bürgerinnen und Bürgern Unterstützung zu leisten. Zeitweilig wurde aus Infektionsschutzgründen zur Sicherstellung des Dienstbetriebes ein Schichtmodell gefahren. Die digitale und telefonische Erreichbarkeit wurde massiv ausgebaut. In der Corona-Krise hat es sich ausgezahlt, dass das Jobcenter Düsseldorf früh auf die Digitalisierung seiner Angebote gesetzt hat.

Im Gegensatz zu den bisherigen Krisen betrifft die Corona-Pandemie nicht allein die Wirtschaftsentwicklung, sondern sie hat auch unmittelbare und erhebliche Auswirkungen auf das tägliche Leben aller und damit auch auf die Arbeit im Jobcenter. Wie lange diese Einschränkungen aus Gründen des Infektionsschutzes anhalten, vermag zum jetzigen Zeitpunkt niemand seriös vorauszusehen. Ob und wann ein Impfstoff die Situation wesentlich verbessern wird, ist schwer einschätzbar.

In den Kapiteln 2 „Rahmenbedingungen“ und 3 „Erkenntnisse aus der Corona-Krise“ wird auf die Gesamtproblematik noch vertiefter eingegangen.

Das Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramm 2021 ist wie seine Vorgänger das Ergebnis eines intensiven internen und externen Beratungs- und Abstimmungsprozesses, diesmal leider unter den Bedingungen der Corona-Pandemie. Dabei wurde wie in den vergangenen Jahren darauf Wert gelegt, in einem „bottom-up-Prozess“ die Bedarfe und Vorstellungen der Teams 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.

Die 2018 begonnene Entwicklung im Sinne von „wirksamer – individueller – einfacher – noch besser“ wurde fortlaufend weiterentwickelt und soll auch 2021 fortgesetzt werden, da sie sich bewährt.

Dieses wird weiterhin mit folgender Wirkungserwartung verbunden:

- Höhere Passgenauigkeit durch weitere Individualisierung der Angebote gerade bei Langzeitbeziehenden mit Maßnahmekarrieren
- Stärkerer Marktbezug
- Größere Übersichtlichkeit und Benutzerfreundlichkeit der Angebote
- Steigerung der Aktivierung der Langzeitbeziehenden
- Höhere Wirtschaftlichkeit und Wirksamkeit

Nach dem o.g. Leitsatz soll für 2021 der Bereich der Produkte für U 25 zeit- und zielgruppengerecht angepasst werden

Corona-Pandemie

Digitalisierung hat sich ausgezahlt

Corona-Pandemie mit unmittelbarem Einfluss auf die Arbeit im Jobcenter

Planung unter Bedingungen von Corona

Neuaufstellung hat sich bewährt

Anpassungen bei U 25 geplant

Das Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramm 2020 wurde ab März 2020 in seiner Umsetzung durch die Corona-Krise massiv unterbrochen. Die mit dem Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramm 2020 verbundenen Zielplanungen konnten insoweit nicht in Gänze umgesetzt werden. Die für das Jahr 2020 geplanten neuen Maßnahmen (wie z.B. aufsuchendes Angebot Erwachsene) wurden beschafft und stehen auch 2021 zur Verfügung.

Die aus Sicht des Jobcenters Düsseldorf gute Planung für 2020 soll für 2021 fortgeschrieben werden. Allerdings wirken sich die geänderten Rahmenbedingungen wie zum Beispiel:

- steigendes Kundenpotenzial
- Problematik Soloselbständige
- nachteilige Wirkung auf die Aufnahmefähigkeit des Arbeitsmarktes
- neue Berufsfelder durch Corona-Krise
- neue Inhalte bei Arbeitsgelegenheiten
- erhöhte Anforderungen an die digitale Kompetenz

platzzahltechnisch und inhaltlich bei der Bildungszielplanung aus.

Im Einzelnen werden für 2021 folgende Änderungen bzw. Weiterentwicklungen vorgenommen:

- Beibehalt des Anteils abschlussorientierter Fort- und Weiterbildung von 400 Förderfällen bei rd. 1.800 Förderfällen FbW insgesamt mit einer Steigerung des Anteils betrieblicher Einzelumschulungen durch Ausbau Nutzung der Grundkompetenzen („Zukunftsstarter“)
- Steigerung Erfolgsquote Fort- und Weiterbildung und außerbetrieblicher Berufsausbildung (BaE)
- Angebotsstraffung und parallel dazu weitere Nutzung der individuellen Angebote über Aktivierungs- und Vermittlungsgutschein, um auf einzelne Lebenslagen passgenauer und damit wirksamer reagieren zu können
- Konsolidierung des hohen Niveaus bei Einstiegsgeld bei Arbeitsaufnahme wegen größeren Kundenpotenzials für zusätzliche Integrationen
- Beibehalt des hohen Niveau EGZ wegen des größeren Kundenpotenzials, u.a. auch aus dem Personenkreis der Solo-Selbständigen
- Weitere Profilierung von Arbeitsgelegenheiten als „Zulieferer“ für das Teilhabechancengesetz, auch mit neuen Inhalten als Lernergebnis aus Corona
- Fortsetzung Ausbau niederschwelliger Arbeitsgelegenheiten für Menschen mit Suchtproblemen (zu Lasten anderer „anspruchsvoller“ Arbeitsgelegenheiten)
- Vermittlung digitaler Kompetenz in allen Angeboten zur Aktivierung als neuer Inhalt und Erkenntnis aus Corona
- Erprobung neuer Wege bei U 25 mit zeit- und zielgruppengerechterer Ausrichtung
- Erfolgreiche Umsetzung des Modellprojektes „Gesund und aktiv aus einer Hand“ im Rahmen von rehapro gemeinsam mit dem Jobcenter Mettmann und der Landeshauptstadt Düsseldorf
- Für nicht mitwirkende Kundinnen und Kunden über 25 Jahre wurde ein aufsuchendes Angebot mit Casemanagement neu geschaffen, um diese wieder in den Beratungsprozess zurückzuführen. Da dieses mitten im Lock-down starten sollte, kann es erst schrittweise wirken.

Fortschreibung der Planung 2020 ins Folgejahr

Beibehalt hohes Niveau bei Fort- und Weiterbildung

Mehr Individualität = höhere Passgenauigkeit

Erfolgreiche Strategien und Ansätze

Erfolgreiche Strategien und Ansätze sollen fortgesetzt, ggf. an die Bedingungen von Corona angepasst und weiterentwickelt werden:

- Strukturierter Ausbau familienbezogener Beratungsansätze als ganzheitliche Aktivierungs- und Förderstrategie für die gesamte Bedarfsgemeinschaft
- Beratung und Vermittlung noch „näher dran am Kunden“, auch unter Corona-Bedingungen
- Ausbau Zusammenarbeit Leistung und Arbeitsvermittlung
- Erprobung quartiersbezogener Ansätze durch die Förderung der vier i-Punkt Arbeit Standorte
- Nutzung eigener Angebote wie Durchstarten in allen Standorten und Nutzung auch im neuen „Durchstarten Nord“ für U25
- Steigerung der Aktivierung von Frauen mit Fluchthintergrund
- Thema „Gesundheit“ als Querschnittsthema für Langzeitbeziehende im Beratungsgespräch und Ausbau gezielter Angebote für die Kundinnen und Kunden (Modellprojekt „Gesundheitsförderung für arbeitslose Menschen – Verzahnung von Arbeits- und Gesundheitsförderung in Lebenswelten“)
- Weitere Verbesserung der Integrationsprozesse durch noch intensivere Zusammenarbeit mit dem gemeinsamen Arbeitgeberservice
- Weiterentwicklung des Jugend-Jobcenters
- Weitere Fortsetzung der erfolgreichen Strategien bei Alleinerziehenden

Das Teilhabechancengesetz ist in Düsseldorf angekommen und wirkt. In 2020 lief die Umsetzung trotz Corona weiterhin gut.

In 2021 gilt es, die durch den Passiv-Aktiv-Transfer zusätzlich gewonnenen fiskalischen Spielräume in neue Fördermöglichkeiten umzuwandeln. Die zentralisierte Umsetzung hat sich bewährt und wird fortgesetzt. Auf die geknüpften guten Kooperationsbeziehungen wird aufgebaut.

In einem weiteren Planungsschritt erfolgt noch die gemeinsame Bildungszielplanung mit der Agentur für Arbeit.

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

Das Teilhabechancengesetz ist in Düsseldorf angekommen und wirkt.

2. Rahmenbedingungen für 2021

Im Folgenden werden in konzentrierter Form die erwartbaren entscheidenden Parameter für die Arbeit des Jobcenters Düsseldorf im Jahr 2021 beschrieben.

Erwartete fiskalische Handlungsspielräume

- Rd. 47,56 Mio. € im Eingliederungstitel (ohne Ausfinanzierung des alten Beschäftigungszuschusses). Durch hohe Verbindungen für das Teilhabechancengesetz und Fort- und Weiterbildung stehen für neue Förderungen bei gleichbleibenden Mitteln weniger Mittel zur Verfügung. Sofern wegen besserer Personalausstattung und Tarifsteigerung der Umschichtungsbetrag erhöht werden müsste, verminderte sich der Eingliederungstitel.
- Durch den Passiv-Aktiv-Transfer können Beschäftigungsverhältnisse nach § 16i finanziert werden
- Rehapro – Drittmittel finanziert

Die konkrete Mittelausstattung wird in einer separaten Vorlage für die Trägerversammlung nach Eingang der Eingliederungsmittelverordnung 2021 ausgewiesen.

Marktchancen und interne Stärken der eigenen Organisation

- Die Jugendarbeitslosigkeit liegt in Düsseldorf weiterhin deutlich unter Landesdurchschnitt.
- In Düsseldorf ist es gelungen, sowohl die Langzeitarbeitslosigkeit (in drei Jahren um rd. ein Drittel) wie auch den Langzeitbezug in den letzten Jahren erheblich zu senken. Durch Corona wurde diese Entwicklung gebremst.
- Durch den Kundenzugang seit März 2020 hat sich der Anteil marktnäherer Kundinnen und Kunden erhöht. Für Soloselbständige können durch Perspektivwechsel neue Marktchancen (mit oder ohne Produkteinsatz) erschlossen werden.
- Das Jobcenter Düsseldorf versucht, die aus der Corona-Krise erwachsenen positiven Beschäftigungschancen für seine Kundinnen und Kunden weiterhin zu erschließen.
- Das Teilhabechancengesetz ist in Düsseldorf gut angekommen.
- Kreativität und Lösungsorientierung im Jobcenter eröffnen Chancen.
- Nutzung der in der Corona-Krise gewonnenen Erkenntnisse und Kompetenzen für die Folgezeit.
- Durch die lokalen flächendeckenden Online-Angebote ändert sich die Geschäftsbeziehung zwischen Jobcenter und Kundinnen und Kunden produktiv.
- Die Erprobung quartiersbezogener Ansätze und die Nutzung der zusätzlichen Möglichkeiten durch die Kommunale Beschäftigungsförderung eröffnen zusätzliche Chancen.
- Steigende Kundenzahlen bei gleichzeitig verbesserten Personalbesetzungsprozessen ermöglichen nach wie vor einen Betreuungsschlüssel für eine intensive Kundenbetreuung.

(Markt-) Risiken und interne Schwächen der eigenen Organisation

- Die Corona-Krise hat erhebliche Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt, wobei die Fachleute und Verbände uneinig sind, wie lange die Wirtschaft braucht, um sich zu erholen bzw. wie die langfristigen Auswirkungen sein werden.

Annähernd gleiche Ausstattung wie 2020, aber höhere Verbindungen

Erhebliche Reduzierung Langzeitarbeitslosigkeit bis Corona gelungen

Beschäftigungschancen der Krise nutzen

Erhebliche Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt

- Soloselbständige und weitere Neukundinnen und Neukunden mit Schuldenproblematik als weitere Herausforderung
- Unwägbarkeit des weiteren Infektionsgeschehens mit völlig unklaren weiteren Szenarien (Mutation des Virus, weitere Lockdowns)
- Die Steigerung der Arbeitslosigkeit im SGB III und der erhebliche Rückgang bei den offenen Stellen mindern die Chancen der SGB II Beziehenden.
- Auch wenn der lokale Arbeitsmarkt sich bisher stets als erstaunlich robust erwiesen hat, wird ein generelles Abflauen der Konjunktur erwartet mit noch nicht abschätzbaren Auswirkungen auf die Aufnahmefähigkeit des Arbeitsmarktes.
- Die hohe Einpendlerquote und der hohe Anteil von Arbeitsplätzen mit komplexen Tätigkeiten erschweren weiterhin die Integration in Arbeit für die Kundinnen und Kunden im SGB II.
- Eine große Anzahl von Kundinnen und Kunden mit multiplen Vermittlungshemmnissen einschließlich gesundheitlicher Probleme und ein anhaltend hoher Anteil von 71% aller Kundinnen und Kunden ohne Berufsabschluss erfordern längere Integrationsprozesse.
- Das steigende Kundenpotenzial führt zu einer relativen Steigerung des Anteils marknäherer Kundinnen und Kunden.
- Der Anteil der Kundinnen und Kunden mit einer anderen Staatsangehörigkeit beträgt rd. 47,5% (2015 waren es noch 40%), so dass migrationspezifische Vermittlungshemmnisse eine noch größere Bedeutung erlangen.
- Es gilt zu verhindern, dass eine Teilmenge der Geflüchteten den Spracherwerb nicht schafft und in den Dauerbezug rutscht.

Risiken überwiegen die Chancen

Bei Abwägung aller Chancen und Risiken ist die Schlussfolgerung erlaubt, dass aktuell die Risiken durch externe Markteinflüsse gegenüber den Chancen überwiegen.

Top-Themen und wesentliche Handlungsansätze

Führung:

- Mitarbeiterführung in Zeiten der Pandemie als besondere Herausforderung im Spannungsverhältnis zwischen Infektionsschutz und Kundenorientierung
- Weiterentwicklung der Führungskommunikation und Führungsleistung
- Verankerung des Themas Gesundheit als Führungsaufgabe
- Weiterführung der Kooperation mit der Agentur für Arbeit Ahlen-Münster zur weiteren Entwicklung des Führungshandelns
- Implementierung des neuen Leitbildes des Jobcenters Düsseldorf
- Diversity und Erfahrungen außerhalb des öffentlichen Dienstes als Chance
- Den Grundsatz „Nah am Kunden“ sowie Daten-, Prozessqualität und risikoorientiertes Qualitätsmanagement als Führungsaufgabe verstehen

Personal:

- Geänderte Anforderungen an Kommunikation wie telefonische Beratung, „walk and talk“
- Unsicherheit durch die Pandemie, Sorgen um die eigene Gesundheit
- Stabilisierung der Personalausstattung durch optimiertes Personalgewinnungsverfahren und Realisierung des quantifizierten Besetzungssolls bei der Träger
- Zukunftsfähige Personalaufstellung ohne Ausweitung des Kapazitätsplanes
- Fortsetzung des verstärkten Engagements bei der Ausbildung von Nachwuchskräften

Stabilisierung der Personalausstattung

- Weiterentwicklung der Einarbeitung und Ausbau des Onboardings
- „Lernen“ als Zukunftsaufgabe im Jobcenter verankern
- Weiterentwickelte Formate der Kommunikation untereinander und mit der Geschäftsführung

Prozesse:

- Weitere Verbesserung der Integrationsleistung nach dem Prinzip „Nah am Kunden“
- Weiterer flächendeckender Ausbau der Zusammenarbeit Leistung – Neukundenservice - Markt und Integration – Kundenportal (Eingangszone)
- Optimierung des Neukundenprozesses
- Vertiefung und Professionalisierung der Zusammenarbeit Leistung – Markt und Integration bei der Umsetzung familienbezogener Ansätze
- Noch stärkere Nutzung der Potenziale von Alleinerziehenden
- Noch professionellere Beratung durch verfestigten BEKO-Prozess in Arbeitsvermittlung und Leistungsbereich, auch per Telefon als eine Erkenntnis aus der Corona-Krise
- Weitere Optimierung des Servicelevels durch Schulungen und Führungshandeln
- Weitere Prozessoptimierung, auch als Outcome der flächendeckenden Nutzung der Online-Services sowie bedarfsgerechter Ausbau derselben (z.B. Kundenscanner und Jobcenter App) und Straffung des Neukundenprozesses
- Organisatorische Veränderungen folgen dem Grundsatz „Self-Service“ als deutliches Signal zur Anpassung der Organisation wegen veränderter Rahmenbedingungen für eine zukunftsfähige Aufstellung
- Durch Teilnahme am Modellprojekt Videokommunikation werden neue Kanäle der Beratung erschlossen

Partnerschaft und Ressourcen:

- Enge Zusammenarbeit mit der Landeshauptstadt Düsseldorf als großem Arbeitgeber und Anbieter aller Leistungen der lokalen Daseinsvorsorge
- Enge Zusammenarbeit mit der Agentur für Arbeit insbesondere im Jugend-Jobcenter, Integration Point, gemeinsamer Arbeitgeberservice, Reha, LBB vor dem Erwerbsleben
- Enge Netzwerkarbeit im Themengebiet Flucht/Asyl; mit der IHK bei Teil-Qualifizierung und der Unternehmerschaft für Langzeitarbeitslose
- Nutzung des guten lokalen Netzwerks für den Personenkreis der Langzeitbeziehenden im Sinne des Projektes „Brücken bauen“
- Rehapro als Chance zur interdisziplinären Zusammenarbeit gemeinsam mit dem Jobcenter Mettmann und dem Gesundheitsamt der Landeshauptstadt Düsseldorf

Investitionen und Produktnutzung:

- Anpassung der Angebote an die Vorgaben des Infektionsschutzes als neue Herausforderung für Träger und Jobcenter mit Kapazitätsproblemen als mögliche Folgen (Raum-/Gruppengrößen)
- Qualifizierung von Kundinnen und Kunden ohne abgeschlossene Berufsausbildung und Beibehalt des Anteils abschlussorientierter Fort- und Weiterbildung von 400 Förderfällen
- Fokussierung auf individualisierte und damit noch passgenauere Angebote durch weitere intensive Nutzung von AVGS-MAT

„Nah am Kunden“
handlungsleitend

Folgen der Corona-Krise werden sich in der Organisation abbilden

- Wirksame Inhouse-Aktivitäten und eigene Angebote ergänzen das eingekaufte Portfolio wie Durchstarten auch im Standort Nord und für U25
- Erhöhung der Eingliederungsquote und Nachhaltigkeit der Wirkung der eingesetzten Instrumente; Steigerung der umgesetzten Förderfälle Einstiegsqualifizierung
- Digitales Job-Speed-Dating im ersten Quartal 2021

Schlüsselergebnisse:

... mitarbeiterbezogene Ergebnisse:

- Infektionsschutz der Beschäftigten als eine neue Aufgabe im Jobcenter
- Nachhaltigkeit und Steuerung anhand der von allen Teams individuell erstellten Jahresarbeitspläne
- Thema Gesundheit im Fokus mit dem Gesundheitscoach als ein Baustein zur Verbesserung der internen Gesundheitsquote
- Homeoffice Ausweitung mit neuen Herausforderung an Arbeitsweise und Führung

... kundenbezogene Ergebnisse:

- Umgang mit Risikogruppen unter den Kundinnen und Kunden als eine neue Herausforderung im Vermittlungsprozess
- Neue Chancen durch rehapro nutzen und gestalten
- Kundenfreundliche, qualitativ hohe und stabile Leistungsgewährung als Voraussetzung für erfolgreiche Integrationsprozesse
- Sicherstellung einer zielgenauen und schnellen (Sprach-)Förderung/Integration von Geflüchteten im Integration Point und Fokusteam
- Nachhaltige Förderung und Integrationen als handlungsleitendes Ziel
- Zugang zu qualifizierten Tätigkeiten wird ermöglicht
- Wegfall der Hilfebedürftigkeit verstärkt durch Ausbau der bedarfsdeckenden Integrationen
- Ausbau der Gesundheitsförderung für Kundinnen und Kunden als eine wesentliche Aufgabe des Gesundheitscoachs zum Abbau von Vermittlungshemmnissen und Verbesserung der Integrationschancen
- Online-Features und App zur Vereinfachung der Kommunikation mit den Kundinnen und Kunden
- Stärkere Berücksichtigung familienbezogener Aspekte durch die BG-orientierte Beratung

Thema **Gesundheit**
bleibt im Fokus

3. Erkenntnisse aus der Corona-Krise

Die Corona-Krise hat auf alle Arbeitsbereiche im Jobcenter erhebliche Auswirkungen gehabt und hat dieses auch weiterhin. Auch wenn Schritt für Schritt behutsame Öffnungen vollzogen werden, zeichnet es sich doch ab, dass sich auch manche Dinge grundlegend ändern werden. So ist z.B. fraglich, ob, wann und wie der unterminierte Zugang wiederhergestellt werden kann, ob dieses überhaupt sinnvoll ist und welche Auswirkungen das auf das Gesamtgefüge hat. Um den Rahmen des Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramms nicht zu sprengen, soll hier nur auf die Auswirkungen auf den Aktivierungs- und Integrationsprozess eingegangen werden.

Durch die Schließung vom 16.03.2020 bis 16.06.2020 für den persönlichen Kundenverkehr (bis auf absolute Ausnahmen) wurden und werden aktuell eine Vielzahl der Beratungsgespräche telefonisch geführt. Mit vielen Kundinnen und Kunden funktioniert dieses auch außergewöhnlich gut, allerdings nicht mit allen und auch nicht bei der Klärung aller Anliegenarten. Daher wurde mit Modellen wie „walk and talk“ versucht, Corona-kompatible Kommunikationsformate zu erproben.

Der Prozess der Wiederaufnahme der Beratungsgespräche im Rahmen eines mit den Gremien abgestimmten „Restart Markt und Integrationkonzeptes“ ab 17.06.2020 gestaltete sich nicht einfach. Durch die Corona-Krise kommen neue Herausforderungen auf die Vermittlungsarbeit zu. Nicht nur die Beschäftigten, auch und besonders die Kundinnen und Kunden sind durch die Corona-Pandemie zum Teil zutiefst beunruhigt und besorgt.

Der Umgang mit Risikogruppen unter den Kundinnen und Kunden bei Aktivierung und Vermittlung ist eine völlig neue Herausforderung, ebenso wie die Feststellung der Zugehörigkeit zur Risikogruppe und welche Folgen das haben wird. Dazu gehören auch geänderte Anforderungen beim Umgang mit gesundheitlichen, auch psychischen Einschränkungen und Auswirkungen auf die Erwerbsfähigkeit.

Die neuen Arbeitsschutzstandards des BMAS zum Infektionsschutz sind von allen Arbeitgebern und auch Maßnahmeträgern zu beachten und letztendlich auch zu kontrollieren. Diese Vorgaben führen zu Problemen mit bestehenden Gruppengrößen und Raumressourcen bei den Maßnahmeträgern mit aktuell noch schwer abschätzbaren Folgen.

Das ursprünglich ab März startende Inhouse-Bewerbercenter in den Standorten Süd und Nord konnte wegen der Schließung seinen Betrieb nicht aufnehmen. Da aus Infektionsschutzgründen bis auf weiteres kein ungesteuerter Kundenzugang in die Liegenschaften erfolgen soll, steht diese Maßnahmeform aktuell zur Disposition.

Die Corona-Krise hat gezeigt, dass viele Kundinnen und Kunden des Jobcenters sehr gut mit digitalen Technologien zurechtkommen, um mit dem Jobcenter zu interagieren. Sie hat aber auch gezeigt, dass viel mehr Menschen als bisher gedacht, dieses nicht können. Und zwar, weil sie keine Endgeräte haben und/oder sie nicht wirklich sinnvoll bedienen können. Daher kommt dem Auf- und Ausbau der digitalen Kompetenz der Kundinnen und Kunden, besonders in Angeboten für marktfernere Menschen eine ganz neue Bedeutung zu, der das Jobcenter Düsseldorf sich stellen will. Zum einen wurde ab August 2020 ein

Auf Sicht kein „freier Zugang“ mehr

„walk and talk“ als neues Format

Neue Vorgaben des BMAS zum Infektionsschutz

digitale Grundkompetenzen

Projekt gemeinsam mit dem Caritasverband gestartet, um nicht mehr benötigte Smartphones und Tablets einzusammeln, datenschutzkonform zu checken und an Bedürftige auszugeben. Wegen der gesellschaftlichen Bedeutung hatte der damalige Oberbürgermeister die Schirmherrschaft übernommen.

Zum anderen sollen im Sinne von Alltagsbewältigungsstrategien digitale Grundkompetenzen künftig in allen niederschweligen Angeboten wie Arbeitsgelegenheiten durchgeführt werden.

Die Phase des harten Lock-downs hat dem Jobcenter Düsseldorf auch die Chancen und Grenzen digitaler Lern-/Maßnahmeformen transparent gemacht. Je marktferner Kundinnen und Kunden sind, je niederschwelliger ein Angebot ist, desto größer sind die Schwierigkeiten einer alternativen Umsetzung und auch die Fragezeichen bei der Wirkung. Gerade in der Anbahnungs- und Anfangsphase einer Förderung haben sich Präsenzveranstaltungen als unverzichtbar erwiesen. Je länger eine Intervention dauert und je fester das Arbeitsbündnis ist, desto eher können Folgemodule auch in alternativen Lernformen durchgeführt werden. Diese setzen natürlich die Verfügung über entsprechende Endgeräte und die Kompetenz im Umgang voraus.

Auch hat sich gezeigt, dass mit Kundinnen und Kunden, die ihre Integrationsfachkraft kennen, eine telefonische Beratung besser möglich ist als mit solchen, die neu in das System kommen. Arbeitsbündnisse, die bestehen, können also auch telefonisch gepflegt werden, während es nur sehr schwer möglich ist, ein neues Arbeitsbündnis ohne persönlichen Kontakt aufzubauen.

Da jeder Krise ja auch eine Chance innewohnt, hat die Corona-Krise durchaus auch Erkenntnisse gebracht, die wir dazu nutzen möchten, das neue Regelgeschäft gegenüber dem gewohnten noch besser zu machen:

- Eine gute telefonische Erreichbarkeit durch die ausgebauten Teamtelefone erhöht signifikant Servicelevel und Kundenzufriedenheit.
- Diese kann aber nicht völlig den persönlichen Kontakt ersetzen – persönliche Beratung bleibt die Hauptaufgabe des Jobcenters.
- Das SGB II lässt sich auch bürgerfreundlich ohne unterminierten Zugang umsetzen, solange es ausreichend alternative Zugangskanäle gibt.
- Es hat sich als zielführend erwiesen, den Kundinnen und Kunden mehr zuzutrauen, wie es das Jobcenter mit der Einführung digitaler Angebote getan hat. Als nächsten Schritt sollen nun „Selbstbedienungsangebote“ geschaffen werden, um das Serviceportfolio abzurunden. Die Planungen laufen.
- Eine Umorientierung aus aktuell schwierigen Branchen (HOGA nach Pflege) als neue Chance ist durchaus möglich mit der entsprechenden Begleitung.
- Die Bereitschaft vieler Kundinnen und Kunden, sich während der Krise einzubringen, lässt das Selbstwertgefühl wachsen und damit die Arbeitsmarktchancen steigen (Beispiel: Die Teilnehmenden aus Arbeitsgelegenheiten, die Unterstützungsleistungen für die Feuerwehr übernommen haben wie Masken packen). Diese Bereitschaft soll gezielt gefördert und unterstützt werden.
- Ist ein gutes Netzwerk aufgebaut, laufen Produkte wie das Teilhabechancengesetz auch während einer solchen Krise gut weiter. Daher sollten überall, wo möglich, derart stabile Netzwerke aufgebaut werden.

Grenzen alternativer Lernformen

Arbeitsbündnis im persönlichen Kontakt

4. Kennzahlen

Für 2021 werden folgende Fördermöglichkeiten nach Produkten geplant:

	Eintritte 2021	Ansatz 2020	Vergleich
Zweckbestimmung	11.797	13.921	-15%
I. Aktivierung und berufliche Eingliederung	6.392	8.480	-25%
Aktivierung und berufliche Eingliederung	6.392	8.480	-25%
II. berufliche Weiterbildung	1.800	1.800	0%
Förderung berufliche Weiterbildung	1.800	1.800	0%
darunter abschlussorientiert	400	400	0%
darunter Grundkompetenzen	144	144	0%
III. Aufnahme einer Erwerbstätigkeit	1.460	1.400	4%
Betriebliche Eingliederungshilfen	450	450	0%
Einstiegsgeld	1.000	940	6%
Begleitende Hilfen für Selbstständigkeit nach § 16c SGB II	10	10	0%
IV. Berufswahl und Berufsbildung	195	266	-27%
Förderung benachteiligter Auszubildender einschl. AsA	120	191	-37%
EQ (Einstiegsqualifizierung)	75	75	0%
V. Teilhabe behinderter Menschen am Arbeitsleben	50	50	0%
VI. Öffentlich geförderte Beschäftigung	1.850	1.850	0%
Arbeitsgelegenheiten MAE	1.500	1.500	0%
§ 16e SGB II Neu	100	100	0%
§ 16i Teilhabe am Arbeitsmarkt	250	250	0%
VII. Freie Förderung nach § 16 f	50	50	0%
VIII. § 16h Förderung schwer zu erreichender junger Menschen	0	25	-100%

Hinzu kommen noch die Fördermöglichkeiten aus dem Vermittlungsbudget (rd. 2.500)

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 zu 120%.

Während alle Produktgruppen in ihrer Dimensionierung unverändert bleiben, erfolgt planerisch im Bereich der Aktivierung und beruflichen Eingliederung eine platztechnische Reduzierung um rd. 24%. Dieses resultiert primär aus dem Wegfall der Inhouse-Bewerbercenter (- 1.320 Plätze) und der Reduzierung im

Bereich von Einkaufsmaßnahmen im Erwachsenenbereich (Wegfall Maßnahme Minijobber – 320 Plätze; Bedarfsanpassung weitere Angebote rd. 400 Plätze). Je nach Mittelausstattung sind die Aktivierungs- und Vermittlungsgutscheinangebote die Stellschraube zur Steigerung der Fördermöglichkeiten.

Die Änderungen im Bereich Förderung benachteiligter Jugendlicher rühren von einer Rechtsänderung her. Mit dem Gesetz zur Förderung der beruflichen Weiterbildung im Strukturwandel und zur Weiterentwicklung der Ausbildungsförderung wurde mit den §§ 74- 75a SGB III die Rechtsgrundlage für die neue Assistierte Ausbildung (AsA) geschaffen. Um die Komplexität der Instrumente für junge Menschen zu reduzieren und Doppelstrukturen zu vermeiden, wurden die Assistierte Ausbildung nach § 130 (alt) SGB III mit den ausbildungsbegleitenden Hilfen (abH) nach § 75 (alt) SGB III zu einem Instrument zusammengeführt. Wegen der Umstellung auf Stundenkontingente statt Plätze ergibt sich eine andere Darstellung. Dadurch ergeben sich nicht weniger Fördermöglichkeiten.

Die gesetzlichen Budgetgrenzen für die Eingliederung von Langzeitarbeitslosen, Freier Förderung und § 16h SGB II an den Gesamtmitteln werden eingehalten. Mit der Eingliederungsmittel-Verordnung erfolgt dann wie bisher auch die buchungsstellenscharfe Zuordnung und Bewirtschaftung der Eingliederungsmittel.

Neben den aus dem Eingliederungstitel finanzierten Angeboten bietet das Jobcenter Düsseldorf auch Unterstützung für geeignete Kundengruppen mit eigenem Personal an, die in der o.a. Übersicht nicht aufgeführt sind:

In „Durchstarten“, im beschäftigungsorientierten Fallmanagement (bFM), im gemeinsamen Arbeitgeberservice (g-AGS) wie auch im Coaching werden ausgewählte Kundinnen und Kunden betreut.

Das Portfolio der klassischen Maßnahmen für 2021 stellt sich vereinfacht so dar:



Stundenkontingente künftig statt Platzzahlen bei ausbildungsbegleitenden Hilfen

Angebote für jede Bedarfslage

5. Geschäftspolitische Schwerpunkte und strategische Ausrichtung

Geschäftspolitische Schwerpunkte weisen hohe Konstanz auf

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

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 2021 werden folgende geschäftspolitische Schwerpunkte aus den Vorjahren beibehalten und um die Zielgruppe (Solo)Selbständige ergänzt:

- Integration in Arbeit
- Perspektivwechsel für (Solo)Selbständige in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung
- 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
- Erhöhung der Eingliederungsquote und Nachhaltigkeit der Wirkung der eingesetzten Instrumente
- Erfolgreiche Umsetzung von rehapro
- Familienbezogene Beratung und Vermittlung

Zudem sollen im Jahr 2021 zur Vermeidung des Übergangs in den Langzeitleistungsbezug präventiv auch die Personen im Fokus stehen, die 2020 krisenbedingt in den Leistungsbezug eingemündet sind.

Geschäftspolitisch bedeutsam sind neben U 25 insbesondere folgende Zielgruppen:

- Marktnahe Kunden
- Alleinerziehende
- Bedarfsgemeinschaften mit Kindern
- Langzeitbeziehende
- Geringqualifizierte
- Geflüchtete Menschen
- Menschen mit Migrationshintergrund
- Rehabilitanden und Schwerbehinderte und von Schwerbehinderung bedrohte Menschen als Zielgruppe rehapro
- Soloselbständige

Bleibt Schwerpunkt: Familienbezogene Ansätze und Umsetzung neuer Instrumente für Langzeitarbeitslose

Familien mit Kindern als Zielgruppe der Geschäftspolitik

5.1. Handlungsschwerpunkt Integration

Ziel ist die zeitnahe Integration marktnaher Kundinnen und Kunden.

Voraussetzung für eine erfolgreiche Integration ist die bürgerfreundliche und schnelle Gewährung der Leistungen zum Lebensunterhalt.

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 so viel Wert auf die Beratungskompetenz und den primären Einsatz der „Ressource Integrationsfachkraft“ in den Kundenkontakt nach dem Prinzip „Nah am Kunden“, auch unter den Bedingungen von Corona unter Wahrung des Infektionsschutzes für Beschäftigte und Kundinnen und Kunden.

Gegenüber dem Vorjahr werden hier keine größeren Änderungen am Portfolio vorgenommen bis auf den eingangs erwähnten Wegfall des Inhouse-Bewerbscenters.

Instrument	Eintritte 2021	Funktion im Integrationsprozess
Maßnahmen beim Arbeitgeber (MAG)	920	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)	1.000	ESG kann die Aufnahmebereitschaft einer Tätigkeit durch einen finanziellen Anreiz erhöhen. Nach Jahren geringer Nutzung ist das Instrument in Düsseldorf „angekommen“. ESG steigert zudem die Nachhaltigkeit der Integrationen. Für 2021 Konsolidierung auf Ergebnis 2020
Talentcenter	792	Das Talentcenter als Nachfolgeangebot von 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.
Summe	3.162	

EGZ in Düsseldorf traditionell gering nachgefragt

5.2. Handlungsschwerpunkt Qualifizierung Geringqualifizierter

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

71% der Kundinnen und Kunden verfügen weiterhin über keinen Berufsabschluss

Angesichts von aktuell knapp 71% der Kundinnen und Kunden ohne Berufsabschluss ist Fort- und Weiterbildung der Schlüssel für nachhaltige und den Lebensunterhalt deckende Integrationen. Passgenaue und erfolgreiche Qualifizierung lernentwöhnten Menschen anzubieten, ist eine große Herausforderung für die Integrationsfachkräfte im Jobcenter.

Soloselbständige als neue Zielgruppe

Bisher war das Potenzial rückläufig. Durch die Corona-Krise hat sich dieses geändert und viele bislang Soloselbständige kommen als neue Zielgruppe für Fort- und Weiterbildung in Frage, um erfolgreich einen Perspektivwechsel in eine den Lebensunterhalt sicherstellende sozialversicherungspflichtige Beschäftigung zu ebnen. Daher kann auch 2021 ein so hohes Förderlevel gehalten werden. Geflüchtete sind weiterhin auch verstärkt Zielgruppe für Qualifizierung. Im Handlungsschwerpunkt Qualifikation stehen folgende Instrumente zur Verfügung:

Beibehalt hohes Niveau abschlussorientierter FbW von 400 realisierten Förderfällen

Instrument	Eintritte 2021	Funktion im Integrationsprozess
Fort- und Weiterbildung (FbW)	1.800	Vermittlung der für eine Integration erforderlichen Qualifizierungen in Form von Teilqualifikationen oder abschlussorientierten Angeboten („Umschulungen“). Davon sollen 400 abschlussorientierte FbW erfolgen. Zur Steigerung des Anteils betrieblicher Einzelumschulungen ist der Einkauf einer speziellen Maßnahme mit Ausbildungsplatzakquise und Coaching geplant.
Maßnahme „Zukunftsstarter“	144 (in FbW enthalten)	Vorbereitung auf eine erfolgreiche betriebliche Einzelumschulung bzw. abschlussorientierte FbW. Das Angebot „Grundkompetenzen“ wurde in „Zukunftsstarter“ umbenannt und erfreut sich seitdem höherer Akzeptanz.
Außerbetriebliche Berufsausbildung (BaE)	100	Jugendliche, die keinen regulären Ausbildungsplatz finden können, erhalten die Chance auf eine anerkannte Berufsausbildung.
Assistierte Ausbildung (AsA Flex) einschließlich ausbildungsbegleitender Hilfen (abH)	20 und Stundenkontingente bei abH	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 Ausbildungsmöglichkeiten durch ein attraktives Unterstützungspaket. Das Produkt wurde 2020 neu geordnet und umfasst jetzt auch die bisherigen abH, die 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 sollen.
Summe	1.920	

5.3. Familienbezogene Beratung und Vermittlung

Ziel ist die Ansprache der gesamten Bedarfsgemeinschaft, die Erarbeitung der Gesamtstrategie und die Herauslösung aus dem Leistungsbezug durch das synergetische Zusammenführen unterschiedlicher Ansätze und Leistungen.

Das Jobcenter Düsseldorf betreut aktuell (Sommer 2020) rd. 18.940 Kinder unter 18 Jahren in rd. 9.700 Bedarfsgemeinschaften. Während in der Arbeitsvermittlung die einzelnen Erwerbsfähigen betreut werden, hat der Leistungsbezug einen Gesamtüberblick über die Familie (Bedarfsgemeinschaft) und weiß auch, mit wieviel zusätzlichem Einkommen die gesamte Familie nicht mehr auf Leistungen angewiesen wäre. Durch eine noch engere Zusammenarbeit zwischen Leistung und Arbeitsvermittlung soll dieser ganzheitliche Blick auf die Familie weiter ausgebaut werden.

Angebunden ist die Umsetzung an das beschäftigungsorientierte Fallmanagement. Sie soll aber auch in der Regel-Arbeitsvermittlung stattfinden, immer dann, wenn es notwendig und zielführend ist.

Ziele der familienbezogenen Beratung und Vermittlung sind:

- Bündelung der vorhandenen Beratungskompetenzen
- Stabilisierung der gesamten Familie, stärkere Förderung von Erziehenden und Unterbrechung der generationenübergreifenden Arbeitslosigkeit
- Verringerung der Hilfebedürftigkeit und nachhaltige Integration
- nachhaltige Senkung sowie Prävention von LZA/LZB
- Nutzung der Potentiale aller BG-Mitglieder für den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt
- Partizipation am Erwerbsleben von mindestens einem Elternteil
- Stärkung der Vorbildfunktion zugunsten der Kinder
- Verbesserung der Bildungs- und Teilhabechancen insbesondere der Kinder

Erforderlich ist eine ganzheitliche Eingliederungsstrategie unter Einbeziehung aller Mitglieder der Bedarfsgemeinschaft – ein sensibilisierter Blick der Integrationsfachkraft für die individuellen Belange der einzelnen BG-Mitglieder, um Lebensrealitäten zu erkennen, sie als Basis für die Veränderungsprozesse zu nutzen und mit diesen beraterisch umgehen zu können. Unter Umständen geht es auch um das Aufbrechen des Rollenverständnisses einer tradierten Arbeitsteilung und eines Ein-Verdiener-Modells in Partner-Bedarfsgemeinschaften. Erwartet wird eine interdisziplinäre Zusammenarbeit im Jobcenter zwischen Leistung, Arbeitsvermittlung (ggf. mehrere Hauptbetreuer) und beschäftigungsorientiertem Fallmanagement. Zudem ist eine enge Verzahnung mit internen und externen Netzwerkpartnern (Kindergärten, Schule, Jugendhilfe, BuT-Team im Jobcenter, Familienberatungsstellen, ...) bis hin zur ganzheitlichen Fallarbeit erforderlich. Der durch die Landeshauptstadt Düsseldorf geplante i-Punkt Arbeit mobil in Garath kann diesen ganzheitlichen Ansatz verstärken.

Der Prozess wird eng durch die Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt (BCA) begleitet.

Ganzheitliche Betrachtung der gesamten BG und die Berücksichtigung der familiären Situation

Stärken- und ressourcenorientierte Beratungsansätze mit aktiven und adressatengerechten Beratungsformen

5.4. Gesundheit im Fokus

Ziel ist die Sensibilisierung der Fachkräfte für das Thema Gesundheit als eine wesentliche Voraussetzung für die Integration in Arbeit, die Schaffung von Gesundheitsbewusstsein bei den Kundinnen und Kunden und die schrittweise Überwindung gesundheitsinduzierter Vermittlungshemmnisse.

Das Thema „Gesundheit“ als Voraussetzung für eine Integration in Arbeit nimmt einen immer größeren Stellenwert ein.

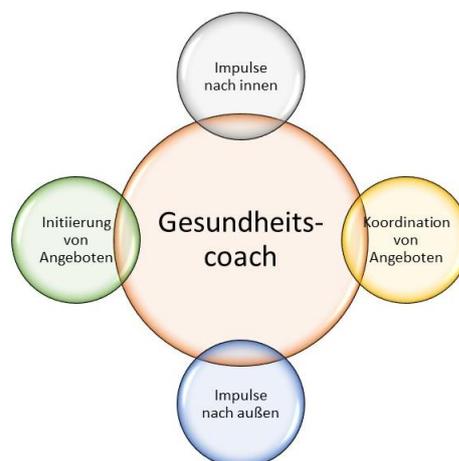
Für rd. 19% aller Kundinnen und Kunden besteht die Handlungsstrategie „gesundheitslich angemessene Beschäftigung realisieren“. Innerhalb der Personengruppe von 25 bis 50 Jahren gilt dieses für 14%, bei den über 50jährigen für knapp 42% aller Kundinnen und Kunden. Daher besteht entsprechender Handlungsbedarf.

Gesundheitliche Themen wie u.a. Stressvermeidung und gesunde Ernährung sind seit vielen Jahren schon Bestandteil in vielen Angeboten. Dieses reicht aber nicht aus, so dass das Jobcenter Düsseldorf seit Mai 2018 einen Gesundheitscoach implementiert hat.

Dieser koordiniert die bestehenden Angebote, erschließt neue und fungiert als Impulsgeber nach innen und außen.

Über die Teilnahme des Jobcenters Düsseldorf am Modellprojekt (Laufzeit bis Ende 2022) zur Verzahnung von Arbeits- und Gesundheitsförderung in der Lebenswelt Kommune werden einfache Zugänge zu den vorhandenen Präventionsangeboten der Gesetzlichen Krankenversicherung (GKV) eröffnet. Bedingt durch die Corona-Pandemie wurden erstmals Online-Angebote unterbreitet, die von den Kundinnen und Kunden angenommen wurden. Insofern werden zukünftig Online-Angebote fester Bestandteil sein. Darüber hinaus werden für die Kundinnen und Kunden bei den Maßnahmeträgern Präventionsangebote vor Ort durchgeführt. Durch adressatengerechte Angebote und die Nutzung vorhandener niederschwelliger Angebote der Landeshauptstadt Düsseldorf wie „Sport im Park“ wurde ein erster Schritt unternommen, die Gesundheit der Kundinnen und Kunden zu verbessern. Die erfreulichen Ansätze der mit Kundinnen und Kunden für Kundinnen und Kunden geschaffenen und genutzten Präventionsangebote soll konsequent fortgesetzt werden.

Hinzu kommt die Schulung der Integrationsfachkräfte wie auch die Mitgestaltung bei der Angebotsentwicklung.



Kundinnen und Kunden und Angebote zusammenbringen

5.5. Lokale Umsetzung Modellprojekt rehapro

Ziel ist die erfolgreiche Umsetzung des gemeinsamen Modellprojektes rehapro mit der Eröffnung möglichst vieler Chancen für von Behinderung bedrohten Menschen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt wie auch die Erprobung neuer Wege der Unterstützung aus einer Hand.

Neue Chancen durch rehapro

Das Jobcenter Düsseldorf hat sich erfolgreich gemeinsam mit dem Jobcenter Mettmann und dem Gesundheitsamt der Landeshauptstadt Düsseldorf um eine Teilnahme im Rahmen des Modellprojektes „rehapro“ beworben. Der Bewilligungsbescheid liegt vor. Die Umsetzung startete am 01.01.2020 und wurde nach ein paar Monaten durch die Corona-Pandemie ausgebremst. Das Modellprojekt „Gesund und Aktiv - aus einer Hand“ (im Haus der Gesundheit) zielt darauf ab, Leistungsbeziehende im SGB II mit komplexen gesundheitlichen Einschränkungen durch die Erprobung eines „Hauses der Gesundheit“ als Organisationsform zur Leistungserbringung „aus einer Hand“ in die Arbeitsgesellschaft zu integrieren oder ihre Erwerbsfähigkeit im Sinne des SGB II zu verbessern. Geplant wird mit 150 TN-Plätzen im Projekt pro Jahr (90 Düsseldorf und 60 Mettmann) mit einer individuellen aktiven Mitarbeit von bis zu 24 Monaten (750 TN-Plätze in 60 Monaten).

„GesA – Gesund und Aktiv aus einer Hand – im Haus der Gesundheit“



Mit der neuen Verzahnung des Arbeits- und Gesundheitswesens und der stärkeren umfassenderen, engen Betreuung wird ein neuer ganzheitlicher Ansatz verfolgt. Den Kundinnen und Kunden wird ein einfacher und begleiteter Zugang zum Hilfesystem ermöglicht. Sie erhalten die Möglichkeit, einer chronischen Erkrankung oder Behinderung entgegenzuwirken, indem die neue Organisationsform Hilfestellungen zum Thema Arbeit und Gesundheit „aus einer Hand“ anbietet bzw. die vorhandenen Angebote in eine für den individuellen Fall nützliche Abfolge bringt. Durch die Stabilisierung bzw. Verbesserung des Gesundheitszustandes und der Selbstwirksamkeit werden die Teilnehmenden in die

Lage versetzt, eine gesundheitlich angemessene Beschäftigung auf dem ersten (Vollzeit/Teilzeit /Minijob) und auf dem zweiten Arbeitsmarkt (Arbeitsgelegenheiten; Förderung von Arbeitsverhältnissen) oder aber auch z.B. im Ehrenamt oder Bundesfreiwilligendienst zu erreichen.

In der praktischen Umsetzung des Modellprojekts bedeutet das, dass zunächst im Rahmen des Assessments ein interdisziplinäres Team tätig wird. Alle erarbeiten im Rahmen einer Förderplankonferenz zusammen mit den Teilnehmenden einen Förderplan. Dessen Umsetzung durch den Teilnehmenden wird dann Schritt für Schritt durch einen persönlich zugeordneten Lotsen begleitet.

Das eingesetzte Personal wird zu 100% aus den Projektmitteln finanziert.

5.5 Handlungsschwerpunkt Reduzierung Langzeitbezug und Langzeitarbeitslosigkeit

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

Das Jobcenter hat seine Förderungen in Maßnahmeform für den Personenkreis kritisch hinterfragt und bedarfsgerecht angepasst. Wegfallende Projekte werden durch Einzelförderungen über den AVGS-MAT kompensiert. Zudem sollen zwei neue Angebote geschaffen werden.

Instrument	Ein-tritte 2021	Funktion im Integrationsprozess
Aktivcenter mit unterschiedlichen Praxisfeldern als spezielle Angebote für Menschen mit besonderen Problemlagen	280	(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 bleibt unverändert bestehen.
Vermittlung intensiv	675	Das Angebot „Vermittlung intensiv“ wird fortgesetzt. Fehlzeiten verlängern hier automatisch die Teilnahme. Die Einsatzmöglichkeiten sind individuell gestaltbar. Das Vermittlungsprojekt für Minijobber*innen läuft aus. Das Angebot kann wegen der individuellen Konstellationen der Minijobber*innen durch AVGS-MAT substituiert werden.
Arbeitsgelegenheiten	1.500	Arbeitsgelegenheiten sollen Tagesstruktur und basale Arbeitstugenden erhalten bzw. herstellen durch praktische Arbeit in betreuten Kontexten. Arbeitsgelegenheiten sind höherschwelliger als die Aktivcenter. Die „Zuliefererfunktion“ für § 16i wertet die Arbeitsgelegenheiten inhaltlich auf.
Fit for Job I und II	375	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. Leichter

Verfestigter Langzeitbezug ist die größte Herausforderung

Angebotsstruktur bildet Handlungsstrategien ab

		Ausbau wegen Auslaufen der Orientierungswerkstatt.
aufsuchendes Angebot Startschuss	240	Für nicht-mitwirkende Kundinnen und Kunden über 25 Jahre mit Casemanagement. Diese Zielgruppe wird immer größer und bedarf besonderer Unterstützung
Individuelle Förderungen über AVGS-MAT	1.000	Komplexe Bedarfslagen bedürfen oft individueller Hilfen, die vom „Selbstvermittlungscoaching“ bis hin zu Einzelfallhilfen gehen. Die Nutzung dieses flexiblen Instruments ist steigend.
Summe	4.070	

5.5.1 Umsetzung des Teilhabechancengesetzes

Das Teilhabechancengesetz hat mit seinen beiden neuen Instrumenten – Eingliederung von Langzeitarbeitslosen nach § 16e SGB II und Teilhabe am Arbeitsmarkt nach § 16i SGB II - attraktive Angebote geschaffen, um die Beschäftigung marktferner Kundinnen und Kunden bei allen Arbeitgebern zu ermöglichen. Durch die Ausstattung im Eingliederungstitel und den neu eingeführten, in Düsseldorf auch rege genutzten Passiv-Aktiv-Transfer stehen für eine erfolgreiche Umsetzung auch in 2021 ausreichend Mittel zur Verfügung, trotz der stetig steigenden Verbindungen.

Das Produkt ist in Düsseldorf angekommen und die Umsetzung läuft gut. Auch während des Shut-downs gehörte die Förderung nach § 16i zu den wenigen, die gut weiterlief.

Die Betriebsakquisiteure bieten den Arbeitgebern ein attraktives Gesamtpaket an, in dem neben § 16i SGB II auch Förderungen nach § 16e SGB II wie auch EGZ angeboten werden. Ziel ist es, für den/ die Kunden/Kundin eine passende Stelle und einen passenden Arbeitgeber zu finden und die einschlägige Förderung aus einer Hand anzubieten. Hierdurch werden Brüche vermieden und Arbeitgeber und Arbeitnehmer ganzheitlich unterstützt. Das sich anschließende Coaching setzt auf die Erfahrungen aus dem Vermittlungsprozess auf. Das Coaching findet zum Teil über eigenes Personal und zum Teil über einen beauftragten Dritten statt.

Attraktives Gesamtpaket für Arbeitgeber



Geplant werden für 2021:

Instrument	Ein-tritte 2021	Funktion im Integrationsprozess
§ 16e	100	Ermöglichung von Beschäftigung durch attraktive Lohnkostenzuschüsse für etwas marktnähere Langzeitbeziehende
§ 16i	250	Ermöglichung von Beschäftigung durch attraktive Lohnkostenzuschüsse für sehr marktferne Langzeitbeziehende
Summe	350	Gesamtsumme hängt von Teilzeit-/Vollzeit und Abbrüchen ab und kann sich daher verändern

Zentralisierte Umsetzung hat sich bewährt

Der gemeinsame Arbeitgeberservice ist in die Akquise eingebunden

Zielgruppen sind auch Familien mit Kindern

5.5.2 Kommunale Eingliederungsleistungen

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. Das sind beispielsweise fehlende Kinderbetreuung, psychosoziale Probleme, Schulden oder Sucht, die eine unmittelbare Arbeitsaufnahme erheblich erschweren. Diese Problemlagen treten oft auch in einer Person gebündelt auf bzw. bedingen einander (Sucht und Schulden zum Beispiel). Ohne Klärung dieser Problemlagen kann kein erfolgreicher Vermittlungsprozess stattfinden.

Bei der nun folgenden Bedarfsschätzung ist zu beachten, dass viele Kundinnen und Kunden mittlerweile eigeninitiativ die Leistungen nach § 16a SGB II 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 aufgefordert werden.

Im Folgenden werden nur die über das Jobcenter durch Eingliederungsvereinbarung initiierten Einschaltungen aufgeführt.

Kommunale Eingliederungsleistung	Erbracht von	Bedarfschätzung (keine Sollplanung)
Betreuung minderjähriger oder behinderter Kinder	i-Punkt Familie des Jugendamtes	80 bis 170
Beratung zur häuslichen Pflege von Angehörigen	Städtisches Pflegebüro	25 bis 50
Schuldnerberatung	Schuldnerberatung Landeshauptstadt Düsseldorf und Träger	300 bis 500
psychosoziale Betreuung	Gesundheitsamt (hier erfolgt eine psychosoziale Diagnostik/ Clearing mit anschließender Weitervermittlung in passgenaue Beratungsangebote)	420 bis 450
Suchtberatung	Suchtberatungsstellen in Düsseldorf mit ihrer fachlichen und zielgruppenspezifischen Aufstellung (hier werden nur die Kundinnen und Kunden angesprochen, die nicht über andere Zugangskanäle zur Suchtberatung kommen)	50 bis 100

Je nach Art des in der Person liegenden Vermittlungshemmnisses der Kundinnen und Kunden 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.

Je nach Fortdauer der Corona-Pandemie kann es hier zu erheblichen Abweichungen kommen. Ob es gerade bei der Schuldnerberatung wegen durch Corona in das SGB II geratene Soloselbständige zu Nachfragesteigerungen kommt, kann noch nicht abgeschätzt werden, ist aber zu vermuten.

Düsseldorf bietet ein leistungsfähiges Angebot

5.5.3. Zusammenarbeit mit der Kommunalen Beschäftigungsförderung

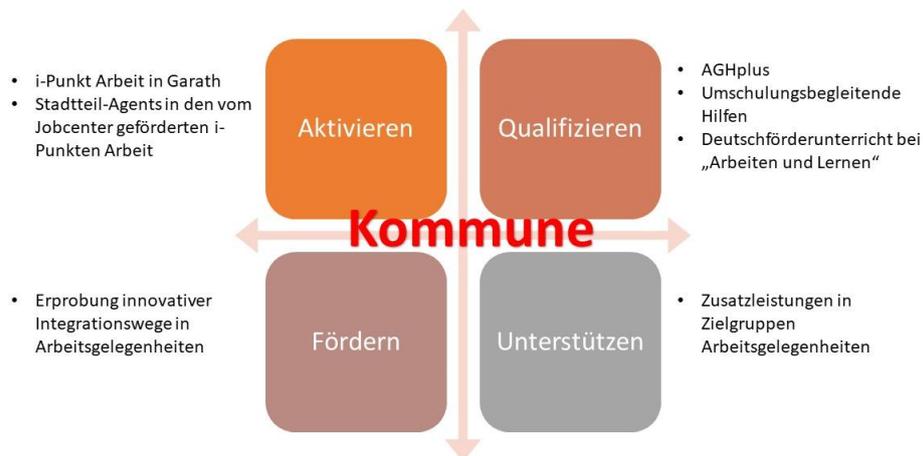
Die von der Landeshauptstadt Düsseldorf per Ratsbeschluss bereitgestellten Mittel für die Kommunale Beschäftigungsförderung bieten eine wirksame Ergänzung zu den Angeboten des Jobcenters gerade für Langzeitbeziehende und greifen immer dort, wo das Jobcenter aufgrund rechtlicher Rahmenbedingungen nicht tätig werden darf.

Durch Mittel der Kommunalen Beschäftigungsförderung wurden in vier besonders benachteiligten Stadtteilen i-Punkt Arbeit Standorte eingerichtet. Das Jobcenter Düsseldorf begrüßt diesen Ansatz in der Fläche als neuen Anspracheweg für marktferne Menschen und fördert diesen bis 2022. Es wurden 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 auch für geförderte Arbeitsaufnahme im Rahmen des Teilhabechancengesetzes genutzt werden.

Hinzu kommt ab August 2020 der rein kommunal finanzierte i-Punkt-Arbeit in Garath als fünfter Standort.

i-Punkte Arbeit bis 2022 in Förderung durch das Jobcenter

i-Punkt Arbeit in Garath kommt dazu



Die additiven Ergänzungen und Angebote der Kommune im Rahmen von AGH-plus konnten eine leichte Erhöhung der Integrationen aus einer AGH bewirken. Die Unterstützungsangebote der Volkshochschule für Teilnehmende an Umschulungen fördern die Teilnehmenden bei einem erfolgreichen Abschluss ihrer Umschulungen. Durch bedarfsgerechten Einsatz der Fördermöglichkeiten werden Angebote im Rahmen von Arbeitsgelegenheiten wie "Arbeiten und Lernen" für Geflüchtete mit erheblichen Schwierigkeiten in der deutschen Sprache komplementär zum Jobcenter finanziert werden. Außerdem werden Arbeitsgelegenheiten für besondere Personengruppen / spezielle Zielgruppen entsprechend der sich wandelnden Bedarfe und aktuellen Veränderungen ebenfalls komplementär zum Jobcenter finanziert werden. Zudem wird die ursprüngliche konzeptionelle Grundidee der Stadtteilorientierung der i-Punkte Arbeit Standorte durch die Aufstockung um jeweils eine Personalstelle in allen vier i-Punkten konsolidiert. Damit kann die Stadtteilkomponente weiter aufrechterhalten werden, die das Jobcenter mangels Fokussierung auf den Personenkreis SGB II nicht erbringen kann.

Wertvolle Ergänzung durch Kommunale Beschäftigungsförderung

5.6. 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. Das Jobcenter Düsseldorf betreut Stand August 2020 rd. 4.830 Alleinerziehende.

Konsequenterweise weist das bundesweite Zielsystem im SGB II auch den geschäftspolitischen Schwerpunkt „Beschäftigungschancen für Alleinerziehende erschließen“ aus.

Alleinerziehende sind dabei keine homogene Gruppe, sondern weisen eine sehr breite Spannbreite von Kompetenzen wie Unterstützungsbedarfen auf. Von daher wird das Jobcenter auch bei diesem Personenkreis den Weg der weitergehenden Individualisierung von Angeboten beschreiten.

Instrument	Eintritte 2021	Funktion im Integrationsprozess
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	500*	Individuelle Angebote für den Personenkreis sollen verstärkt genutzt werden. Auf zielgruppenspezifische Einkaufsmaßnahmen wird verzichtet.
„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)
TEP-Projekt: "Teilzeiterberufsausbildung - Einstieg begleiten - Perspektiven öffnen"	10	Vorbereitung und Unterstützung bei der Suche nach einem Teilzeitausbildungsplatz
Summe	620	

* Bei höherer Nachfrage können mehr Gutscheine ausgestellt werden.

Digitale Angebote werden anlassbezogen genutzt. Die Angebote können über Video-Zuschaltung in den Präsenzunterricht von zu Hause aus bzw. als Online-Coaching durchgeführt werden. Auf abschlussorientierte Weiterbildung ist besonders für diese Zielgruppe zu achten.

Hinzu kommen noch die Fördermöglichkeiten über Einstiegsgeld, die gerade auch bei Alleinerziehenden eine wirksame Unterstützung in Arbeit bieten können. Ergänzt werden diese Angebote in Produktform um die vielfältigen Beratungsangebote der Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt (BCA). Die BCA und Multiplikatorinnen in den Arbeitsvermittlungsteams sind die maßgeblichen Akteure.

Speziell geschaffene Angebote über AVGS-MAT berücksichtigen die Bedürfnisse des Personenkreises.

5.7. Handlungsschwerpunkt Jugendliche in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt integrieren

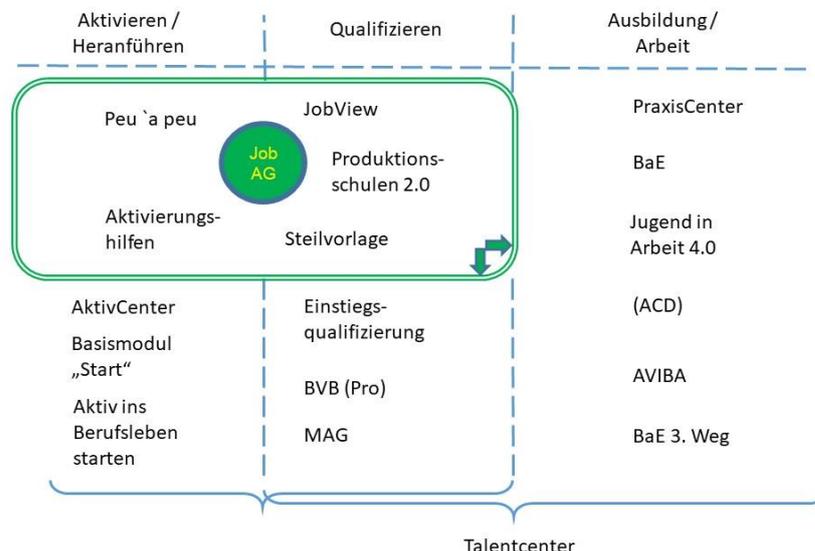
Ziel ist es, bei Jugendlichen Vermittlungshemmnisse und Schwierigkeiten beim Übergang Schule – Beruf zu beseitigen, die Übergangsquote in Erstausbildung bzw. in Arbeit zu steigern und nach abgeschlossener Ausbildung eine nachhaltige Integration in den ersten Arbeitsmarkt sicherzustellen.

Das Jobcenter hat seine Angebotspalette für Jugendliche analysiert und folgende Schlussfolgerungen gezogen:

- Die Angebote sind seit Jahren teilweise unverändert
- Zielgruppen sind zwar theoretisch gut beschreibbar, in der Praxis aber schwer auszumachen
- Die Angebotssteuerung erfolgt bisher primär über Zielgruppendefinitionen statt über Neigung und Interesse
- Angebote sind aus Sicht der Jugendlichen teilweise uninteressant, sie sind nicht (mehr) adressatengerecht, teils veraltet, unflexibel und oft auch mit einer nicht wirklich attraktiven Namensgebung versehen (defizitorientierte Beschreibung wie „für Förderschüler/innen“)
- Die Folge: Maßnahmemüdigkeit verbunden mit hoher Zahl von Nicht-Antritten und Abbrüchen

Daher soll mit dem neuen Produkt unter dem Arbeitstitel „Job AG“ ein anderer Weg beschritten werden. Neigung und lebensweltliche Zuordnung statt technische Zielgruppendefinitionen bestimmen die Zuweisung zu einem Angebot, Flexibilität statt starre Maßnahmeformen bestimmen die Umsetzung. Dieses neue Produkt wurde in einem breit angelegten Prozess erarbeitet, bei dem auch die Wünsche der Jugendlichen eingeflossen sind. Aktuell ist die Ausschreibung in Vorbereitung.

Das neue Gesamtsystem soll dann so aussehen:



Neuaufstellung mit lebensweltlicher Orientierung

Der Start ist für März 2021 vorgesehen.

Das Gesamtangebot U 25 stellt sich mit der „Job AG“ dann wie folgt dar:

Instrument	Ein- tritte 2021	Funktion im Integrationsprozess
Job AG (neues Angebot)	200	Neues gebündeltes, niederschwelliges Angebot für marktfernere Jugendliche mit einer lebensweltlichen Orientierung als Startmodul eines Integrationsprozesses.
Kooperationsprojekte mit dem Jugendamt	50	In Fällen mit einer Mischproblematik aus Marktferne mit Entwicklungsverzögerung erfolgt eine niederschwellige Ansprache. Die Kooperationsprojekte mit dem Jugendamt sind „gelebte Praxis“ des gemeinsamen Jugend-Job-Centers.
Aufsuchendes Angebot	120	Nach dem Motto „keinen Jugendlichen zurücklassen“ werden Jugendliche, die sich dem Beratungsprozess entziehen, aufgesucht und nach Möglichkeit wieder in den Beratungsprozess integriert.
Angebot für Jugendliche mit psychischen Problemlagen	25	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. Mangels Nachfrage wird auf eine eigene Maßnahme verzichtet und es werden Kapazitäten im bestehenden Angebot reserviert.
Aktivierungshilfe	65	Tagesstruktur schaffen und basale Arbeitstugenden vermitteln, sind Aufgaben der Aktivierungshilfe. Sie soll für das nachgelagerte System fit machen. Übergang in Job AG geplant.
Produktionsschule.2.0	60	Schulmüde und multiproblembeladene Jugendliche werden über produktionsorientierte Arbeit, intensive Förderung und Unterricht an das Regelsystem herangeführt. Förderung erfolgt aus Mitteln des EGT über den AVGS-MAT
Praxiscenter U 25	85	Fehlende Praxiserfahrung wie auch Stärkung basaler Arbeitstugenden werden im Praxiscenter vermittelt, verbunden mit betrieblicher Erprobung.
Vermittlung intensiv mit Betreuung	45	Fehlende Motivation verhindert oft, den Weg in Arbeit/Ausbildung weiter zu gehen. Fehlzeiten verlängern hier die Teilnahmedauer.
Jugend in Arbeit 4.0	100	Über ein Netzwerk mit Kammernvertretern wird der Zugang in reguläre Beschäftigung eröffnet. Förderung erfolgt aus Mitteln des EGT über den AVGS-MAT
Einstiegsqualifizierung (EQ)	75	EQ öffnet Jugendlichen den Zugang zu Betrieben und erhöht die Chancen auf einen regulären Ausbildungsplatz.
Außerbetriebliche Ausbildung/ „Dritter Weg“	100	Jugendliche, die keinen regulären Ausbildungsplatz finden können, erhalten die Chance auf eine anerkannte Berufsausbildung.
Assistierte Ausbildung einschl. Ausbildungsbegleitende Hilfen (abH)	20	Heranführung, Begleitung und Nachbetreuung einer Ausbildung, um 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 zu ermöglichen
Summe	945	

Kein Jugendlicher wird zurückgelassen

Die Angebotspalette bildet alle Lebenslagen ab

Die o.g. Summe der geplanten Eintritte ergibt sich aus der Addition der Planzahlen und der Summe der eingekauften Maßnahmen.

In Summe werden rd. 4,9 Mio. € für die Angebote U 25 investiert, das sind rd. 13% Anteil vom EGT, auch wenn der Anteil U 25 an allen arbeitslosen Kundinnen und Kunden rund 7% beträgt. Hieran lässt sich der hohe geschäftspolitische Stellenwert der Zielgruppe ablesen.

Darüber hinaus nutzt U 25 auch Angebote für Erwachsene wie insbesondere mia und in einem großen Umfang die kommunalen Eingliederungsleistungen nach § 16a SGB II.

Die Weiterentwicklung des Jugend-Jobcenters im Sinne von erweiterten (Online)-Angeboten, um die zielgruppenadäquate Ansprache weiter zu optimieren, wird fortgesetzt.

Ziel ist es, auch Erwachsene bis 30 Jahre unter Nutzung der Instrumentarien und Strategien von U25 in Ausbildung zu vermitteln.

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, ebenso wie die Ausbildungsplatzvermittlung durch die Agentur für Arbeit

5.8. 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.

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

Instrument	Eintritte 2021	Funktion im Integrationsprozess
Neues Angebot „Arbeiten und Lernen“	25 (bis 30)	Für den Personenkreis mit über das Förderzentrum hinausgehendem Sprachförderbedarf als neues Angebot auf Basis von Arbeitsgelegenheiten in Kombination mit der Kommunalen Beschäftigungsförderung mit 50% Anteil Deutschunterricht. Wegen der Corona-Pandemie wurde die Umsetzung in 2020 ausgesetzt.
Förderzentrum Flüchtlinge	140	Das Angebot soll für den Personenkreis der Geflüchteten, die nach den vorrangigen Sprachförderangeboten weitergehenden Förderbedarf haben, zum Einsatz kommen.
Perspektive Handwerk	60	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
„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 den letzten Jahren bereits erprobt)
Summe	655 - 660	

Hinzu kommt die Fortsetzung der gemeinsam mit der Landeshauptstadt Düsseldorf 2017 gestarteten Maßnahme „Ausbildung – Chance – Düsseldorf“ wie auch der verschiedenen, sehr wirksamen Unternehmenskooperationen.

Mit zunehmender Sprachkompetenz gehören Geflüchtete auch zur Zielgruppe von Fort- und Weiterbildung. Hier wird die Realisierung von rd. 900 Bildungsgutscheinen geplant.

Nach dem Beginn des Prozesses im Integration Point sind die Fokusteams Flüchtlinge (unter/über 25 Jahre) der Haupthebel zur Umsetzung der Integrationsstrategie.

Gutes Netzwerk in Düsseldorf

Bei der strategischen Aufstellung liegt der Schwerpunkt bei betriebsnahen Angeboten.

6. Mittelfristige strategische Aufstellung

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. Dabei handelt es sich um einen längerfristig angelegten Prozess im Sinne einer kontinuierlichen Verbesserung.

Ziel der Überlegungen ist die Frage, welche Performancepotenziale gehoben und welche Ergebnisse und Arbeitsqualität angestrebt werden sollen.

Gerade in einem Bereich wie dem SGB II ist es wichtig, für einen längerfristigen Zeithorizont Überlegungen anzustellen, wie sich die Organisation entwickeln soll 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, verglichen mit der deutschen Verwaltungslandschaft, immer noch um relativ junge Einheiten, bei denen die Vorgabe von Entwicklungslinien umso wichtiger ist.

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

- Das Jobcenter Düsseldorf will weiterhin Schritt für Schritt seine Integrationsquote überdurchschnittlich steigern und sich mindestens dem NRW Durchschnitt nähern. Dieses wird durch eine ambitionierte Zielplanung umgesetzt.
- Die Integrations- und Teilhabechancen der vom Jobcenter Düsseldorf betreuten Menschen sollen durch präventive, aktivierende und insbesondere 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.
- Dazu will das Jobcenter Düsseldorf sich als attraktiver Beschäftigungs-ort weiter profilieren, in dem Beschäftigte gerne und gut arbeiten und der attraktive Entwicklungsmöglichkeiten bietet. Es gilt Zukunftsthemen wie „Lernen“, „Wissenstransfer“ und „Gesundheit“ weiter zu gestalten.
- Dabei will das Jobcenter Düsseldorf – gemeinsam mit und unterstützt durch beide Träger – sich weiterhin demografiefest aufstellen und durch unvermindert starkes Ausbildungsengagement auch in Zukunft für ausreichend eigene Fachkräfte sorgen.
- Das Jobcenter Düsseldorf hat eine gewisse Vorreiterrolle bei Schaffung und Ausbau digitaler Services in der Verwaltung gespielt. Diese gilt es bedarfsgerecht weiterzuentwickeln zum Wohle der Leistungsbeziehenden und der Beschäftigten.
- Das Jobcenter Düsseldorf will seine Wahrnehmung als Dienstleister auf dem Arbeitsmarkt noch weiter schärfen. Hierzu gehört neben wirkungsvoller Netzwerkarbeit auch die Intensivierung der Öffentlichkeitsarbeit.
- Weitere Anpassung der Organisation an neue Herausforderungen.

Performancepotenziale ausschöpfen

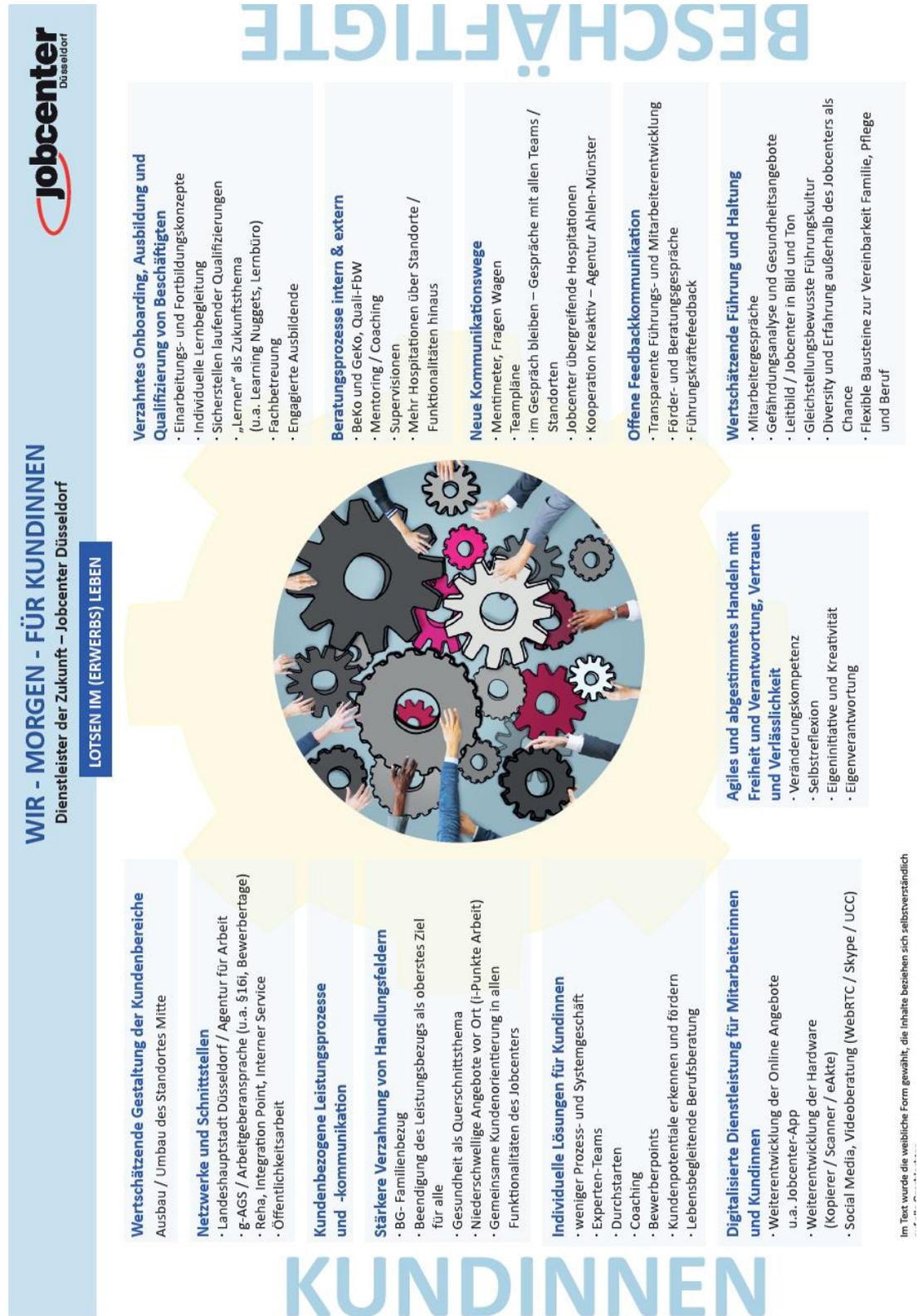
Längerfristig angelegter Prozess

Nicht alles anders, aber vieles besser machen

Ganzheitlicher Blickwinkel

Die bisherige Entwicklung der Integrationsquote zeigt, dass die Maßnahmen greifen, wenn auch langsam, aber mit deutlicher Tendenz.

Die nicht operativen Handlungsansätze sind im folgenden Schaubild systematisiert:



(Es sind im Schaubild explizit alle Geschlechter gemeint, auch wenn nur die weibliche Form genannt wird.)

Abkürzungsverzeichnis

AA Agentur für Arbeit	gE gemeinsame Einrichtung
abH ausbildungsbegleitende Hilfen	HEGA Handlungsempfehlung/Geschäfts-anweisung
AebS Anzahl erfolgreich besetzter Stellen	IAB Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der BA 3
ÄD Ärztlicher Dienst	IFK Integrationsfachkraft
AGH Arbeitsgelegenheiten	IntRev Interne Revision der BA
AlgII Arbeitslosengeld II	IT Informationstechnik
ALLEGRO AlgII-Leistungsverfahren Grund-sicherung Online	JC Jobcenter
AMDL Arbeitsmarktdienstleistungen	JDW Jahresdurchschnittswert
AV Arbeitsvermittler/in	KdU Kosten der Unterkunft
AVGS-MAT Aktivierungs- und Vermitt-lungsgutscheine MAT	KMU Kleine und mittlere Unternehmen
A2LL Leistungsverfahren AlgII – Leistun-gen zum Lebensunterhalt	LHD Landeshauptstadt Dresden
BA Bundesagentur für Arbeit	LLU Leistungen zum Lebensunterhalt
BaE Berufsausbildung in außerbetriebli-chen Einrichtungen	LUH Leistungen für Unterkunft und Hei-zung
BAföG Bundesgesetz über individuelle För-derung der Ausbildung - Bundesausbil-dungsförderungsgesetz –	LZA Langzeitarbeitslose
BAMF Bundesamt für Migration und Flücht-linge	LZB Langzeitleistungsbezieher
BMAS Bundesministerium für Arbeit und Soziales	MABE Maßnahmen zur Aktivierung und be-ruflichen Eingliederung
BB Berufsberatung	MAE Mehraufwandsentschädigung
BBiG Berufsbildungsgesetz	MAG Maßnahmen bei einem Arbeitgeber
BCA Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt	MAT Maßnahmen bei einem Träger
BeKo Beratungskonzeption	MBZ Monatsberichtszeitraum, Monatlicher Bericht zur Zielerreichung
bFM beschäftigungsorientiertes Fallma-nagement	MN Maßnahmen
BG Bedarfsgemeinschaft	Mul Markt und Integration
BPS Berufspsychologischer Service	OwiG Gesetz über Ordnungswidrigkeiten
BRH Bundesrechnungshof	PE Personalentwicklung
BuT Bildung und Teilhabe	PLZ Postleitzahl
BvB Berufsvorbereitende Bildungsmaßnah-men	QAB Qualifikation Arbeitsloser zu einem anerkannten Berufsabschluss
BvJ Berufsvorbereitendes Jahr	RD Regionaldirektion
DALEB Datenabgleich Leistungsempfän-gerdatei - Beschäftigtendatei zur Aufde-ckung unberechtigten Leistungsbezuges	Reha/SchwB Rehabilitanden / schwerbe-hinderte Menschen
DORA Datenbasis operative Auswertungen	RV Rentenversicherung
DQM Datenqualitätsmanagement	SC Servicecenter
EGL Eingliederungsleistung	SGB Sozialgesetzbuch
EGT Eingliederungstitel	SGB II Zweites Buch Sozialgesetzbuch
EGZ Eingliederungszuschuss	SGB III Drittes Buch Sozialgesetzbuch
EingIMV Eingliederungsmittelverordnung	SGB VIII Achtes Buch Sozialgesetzbuch
eLb erwerbsfähige Leistungsberechtigte	SGB X Zehntes Buch Sozialgesetzbuch
ER-Verfahren Einstweiligesrechtsschutz-verfahren	SGB XII Zwölftes Buch Sozialgesetzbuch
ESF Europäischer Sozialfonds	SGG Sozialgerichtsgesetz
ESG Einstiegsgeld	StGB Strafgesetzbuch
FAV Förderung von Arbeitsverhältnissen	SV Sozialversicherung
FbW Förderung der beruflichen Weiterbil-dung	THCG - Teilhabechancengesetz
FM Fallmanager/in	TVöD Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst
gAGS gemeinsamer Arbeitgeberservice	VB Vermittlungsbudget
	VJM Vorjahresmonat
	VKfV Verwaltungskostenfeststellungsver-ordnung
	VV Vermittlungsvorschlag
	VwHH Verwaltungshaushalt
	VzÄ Vollzeitäquivalente
	4-PM 4-Phasenmodell der Vermittlung