

Lokales Planungsdokument 2016

JC ME-aktiv

12. NOVEMBER 2015 – JOBCENTER ME-AKTIV

INTERN

Entwurf Lokales Planungsdokument 2016

Das lokale Planungsdokument wurde durch die Geschäftsführung erstellt und mit den Trägern des Jobcenters beraten.

Das in der Trägerversammlung abgestimmte Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramm ist wesentlicher Bestandteil der Planung 2016.

Impressum

Jobcenter ME-aktiv
Geschäftsführung
40822 Mettmann
Tel.:02104 14163 100



Inhalt

- 1. Dezentrale Einschätzung zur Konjunktur- und Arbeitsmarktentwicklung**
- 2. Strategische Ausrichtung – operative Schwerpunkte und Maßnahmen**
- 3. Investitionen**
 - 3.1 Personalressourcen**
 - 3.2 Budget**
- 4. Performancepotenzial**
- 5. Wirkung / Ziele**

Vorwort der Geschäftsführung

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

das vorliegende Dokument beschreibt unsere Planungen für das Jahr 2016. Wir haben die Planungen aller Teams zusammengefasst, die operativen Schwerpunkte und Maßnahmen beschrieben und eine Einschätzung zu Risiken und Chancen vorgenommen. Das Planungsdokument bietet allen Beschäftigten Orientierung für die Aufgabenerledigung. Das Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramm, das als Anlage beigefügt ist, beschreibt den Einsatz der Mittel und die Maßnahmen zur Qualifizierung und Eingliederung.

Planung

An unserer strategischen Ausrichtung halten wir auch 2016 fest. Wir wollen unsere Ziele erreichen, indem wir unsere Kundinnen und Kunden eng begleiten.

enger Kundenkontakt

Sie sollen eine Ausbildung bzw. Arbeit aufnehmen oder erkennbare Integrationsfortschritte erzielen. Das gilt für Junge und Ältere in ihren vielfältigen Lebenssituationen, unabhängig von ihrer Herkunft, gleichermaßen.

Regelmäßige Kontakte und ein stärkenorientierter Ansatz, der die persönlichen Kompetenzen unserer Kundinnen und Kunden berücksichtigt und sich nicht an Defiziten orientiert, sind dabei grundlegend.

stärkenorientiert

Schon Ende 2015 aber vor allem 2016 werden wir der herausfordernden Aufgabe begegnen, die im Zuwachs an anerkannten Flüchtlingen bzw. geduldeten Personen liegt. Neben einem vermutlichen Anstieg der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten, müssen wir uns den integrationsorientierten Anforderungen mit Blick auf Sprache, Herkunftsqualifikation und kulturellem Hintergrund stellen.

Flüchtlinge

Unsere teamspezifischen Projekte für Langzeitleistungsbezieher bestätigen, dass es sich lohnt, diese Kundinnen und Kunden intensiv und engmaschig zu begleiten. Daher sollen diese Projekte auch im Jahr 2016 fortgesetzt werden. Nachhaltige und bedarfsdeckende Integrationen in den Arbeitsmarkt sind dabei nicht nur für die integrierten Menschen, sondern auch sozialpolitisch bedeutsam.

Langzeitleistungsbezieher

Die Vermeidung oder Beendigung von Langzeitarbeitslosigkeit wird uns auch im Jahr 2016 herausfordern.

2016 wollen wir beispielsweise durch Teambesprechungen, Workshops, Hospitationen und Schulungsangebote fachliche Fragestellungen sowohl für den Bereich Markt & Integration als auch Leistungsgewährung vertiefen.

fachliche Tiefe

Wie in jedem Jahr werden auch 2016 wieder Personaleinstellungen stattfinden. Dabei steigt der Anteil der Dauerkräfte im Jobcenter ME-aktiv erfreulicherweise an, dennoch müssen wir mit Personalfluktuations rechnen.

Einarbeitung Personal

Die Voraussetzungen, die Einarbeitung neuer Beschäftigter im kommenden Jahr möglichst zentral zu gestalten, sind 2016 besser als 2015.

Arbeitsschutz und Sicherheit des Personals sind auch 2016 für die Geschäftsführung ein zentrales Thema. Dazu zählen die Maßnahmen, die im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung erforderlich sind ebenso, wie bei

Arbeitsschutz & -sicherheit

spielsweise ein Sicherheitsdienst, der während der üblichen Publikumszeiten präsent ist.

Die Anforderungen an die Beschäftigten in der Grundsicherung sind hoch. Sie, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Jobcenters ME-aktiv, stellen sich täglich diesen Anforderungen und füllen die Planungen mit Leben. Die Geschäftsführung wird sich auch 2016 für die erforderlichen Ressourcen und angemessene Rahmenbedingungen einsetzen.

Ich danke Ihnen sehr herzlich für Ihre engagierte Mitarbeit in diesem Jahr und wünsche Ihnen Kraft und Zuversicht für das Jahr 2016.

Mettmann,

Martina Würker

1. Dezentrale Einschätzung zur Konjunktur- und Arbeitsmarktentwicklung

Die Einschätzung zur Arbeitsmarktentwicklung deckt sich mit der der Agentur für Arbeit Mettmann.

Für das Jahr 2016 wird ein stabiler Arbeitsmarkt mit tendenziell positiver Grundstimmung der Arbeitgeber und in der Folge einer stabilen Beschäftigung erwartet. Allerdings trübt die aktuelle Entwicklung in der Automobilindustrie diese Erwartung. Im Kreis Mettmann hängen viele Zulieferbetriebe von den Autobauern ab und diese zeigen sich derzeit zumindest besorgt.

Die Arbeitsmarkteinschätzung deckt sich mit der IAB-Prognose zur Entwicklung der Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (svB) im Jahr 2016, die im Vergleich zu 2015 bei einer Spanne von -0,1% bis + 1,7% für den Kreis Mettmann im Mittel einen Anstieg um 0,8 % ausweist.

Die Zahl der Arbeitslosen ist nach den Erwartungen des IAB für den Kreis Mettmann steigend (im Mittel +1,2%). Während in den Jahren 2012/2013 im Bereich der Grundsicherung - bei saisontypischem Verlauf – die Anzahl der Arbeitslosen kontinuierlich anstieg, erfolgte im Jahr 2014 ein leichter Rückgang. Für Ende 2015 wird erneut ein leichter Rückgang der Zahl der arbeitslosen Menschen erwartet.

Mehr als die Hälfte (56 %) der Arbeitslosen im Rechtskreis SGB II sind langzeitarbeitslos, davon 83% Langzeitleistungsbezieher, davon 38% über 50 Jahre und knapp 2 % unter 25 Jahre alt.

Stellenangebote:

Schließungen/Insolvenzen sind nur vereinzelt bekannt, größere Neuansiedlungen oder Neugründungen, die einen Zuwachs an svB nachziehen, werden nicht erwartet.

Beschäftigungsmöglichkeiten

Für SGB II Kunden werden in den nachfolgenden Branchen positive Entwicklungen/Potentiale erwartet:

- Handwerk und Bau (+)
- Helfertätigkeit Metall (+/-)
- Metall Fachkräfte (++)
- Verkehr –Berufskraftfahrer/Auslieferungsfahrer (++)
- Helfertätigkeiten Lager, Logistik (+/-)
- Garten- und Landschaftsbau (+)
- Pflege- und Gesundheitsberufe (++)
- Erzieher (++)
- Kaufmännische Berufe (Steuerberatung, Rechtsanwaltskanzleien, Bürotätigkeiten) (+/-)

Ausbildungsmarkt

2016 sollen die Potenziale am Ausbildungsmarkt noch besser für die jungen Ausbildungsbewerber im Rechtskreis SGB II genutzt werden:

- Metallerzeugung und -bearbeitung
Maschinenbau
- Baugewerbe (Dachdecker, Maler)
- Kaufmännische Berufe (insb. Groß- & Einzelhandel)
- Berufe im Bereich der Informationstechnologie

Bestand erwerbsfähige Leistungsberechtigte (eLb)

Die Zahl der Bedarfsgemeinschaften (BG) im Jobcenter ME-aktiv ist im Jahr 2015, wenn auch geringer als erwartet, angestiegen. Für das Jahr 2016 wird ebenfalls mit einem Anstieg der BG gerechnet.

Im Jahr 2016 werden neben den Entwicklungen am Arbeitsmarkt die folgenden Faktoren auf die Entwicklung der Zahl der Bedarfsgemeinschaften und damit auch der eLb wirken:

- Dauerhafter Zuzug von EU-Bürgern (u.a. Bulgaren) (+)
- Dauerhafter Zuzug von anerkannten Asylbewerbern und geduldeten Personen (++)
- Regelsatzanstieg (+)
- günstiger Wohnraum verteuert sich (+)
- Kindergelderhöhung/Wohngeldreform (-)

2016 werden im Kreis Mettmann mehr Menschen Grundsicherungsleistungen nachfragen. Vermutlich wird sich auch die Zahl der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten (svB) im Leistungsbezug erhöhen. So zeichnet sich bereits im ersten Quartal 2015 im Vergleich zum Vorjahr ein Plus von 212 svB (+ 6,8%) ab.¹

Für 2015 hatten wir einen Anstieg von 2,0 % bei den eLb prognostiziert, tatsächlich steigt die Zahl der eLb im Jahresdurchschnitt um knapp 1%².

Zum Jahresende 2015 werden 26.729 eLb erwartet.

Für 2016 rechnen wir mit einem Anstieg der eLb im Jahresdurchschnitt um 1,5% (ohne Berücksichtigung der Zugänge aufgrund der Flüchtlingssituation).

Struktur der eLb³

- 18 % der eLb sind unter 25 Jahre alt
- 27 % über 50 Jahre alt
- 31 % der eLb sind Ausländer
- 16 % der eLb haben keinen Schulabschluss
- 69 % der eLb haben keine abgeschlossene Berufsausbildung

17 % aller Kunden sind einer marktnahen Profillage zugeordnet. Der Anteil der komplexen Profillagen ist im Vergleich zum Vorjahr um 6% (aktueller Anteil: 49%) angestiegen. Zusätzlich ist der Anteil der eLb mit der Profillage „integriert, aber hilfebedürftig“ gegenüber dem Vorjahr um +1,1% (auf 12,4%) gestiegen.

Durchschnittlich sind knapp 20 % der eLb auf Grund von Sondertatbeständen keiner Profillage zugeordnet.

Im Jobcenter ME-aktiv sind durchschnittlich 3.632 alleinerziehende Frauen und Männer im Leistungsbezug. Fast 9% der Alleinerziehenden sind unter 25 Jahre alt. Durchschnittlich sind rund 1.266 eLb mit Schwerbehinderung im Leistungsbezug. Im Vergleich zum Vorjahr ist die Anzahl der Kunden mit Schwerbehindertenstatus um 5,7% gestiegen.

¹ AM-Statistik Datenstand BM 09.2015

² S2S Auswertung BM 09.2015 – eLb JDW VM

³ S2S Auswertung gJDW 06.2015 mit Datenstand BM 09.2015

Für die Aufgabenerledigung ist die gesonderte Betrachtung der Struktur der Langzeitleistungsbezieher (LZB) unerlässlich.

Struktur der LZB (in Klammern Vorjahr)

- 67% (VJ 66 %) der eLb sind Langzeitleistungsbezieher
- 12% (VJ 12 %) der LZB sind unter 25 Jahre alt
- 33% (VJ 33%) über 50 Jahre alt
- 29% (VJ 29 %) der LZB sind Ausländer
- 48,2% (VJ 47,7%) der LZB sind im Status arbeitslos
- 20% (VJ 21%) der LZB ohne Schulabschluss
- 70% (VJ 70%) der LZB ohne abgeschlossene Ausbildung
- Altersbedingter Bestandsanstieg monatlich durchschnittlich um 0,5%⁴

13% (VJ 15%) aller LZB-Kunden sind den integrationsnahen Profillagen zugeordnet. Der Anteil der komplexen Profillagen ist im Vergleich zum Vorjahr um 6% (aktueller Anteil: 58 %) angestiegen. Zusätzlich ist der Anteil der LZB mit der Profillage „integriert, aber hilfebedürftig“ gegenüber dem Vorjahr um 3,8% (auf 11,8%) gesunken. Durchschnittlich sind fast 17% der LZB auf Grund von Sondertatbeständen keiner Profillage zugeordnet. Im Bereich der unter 25 jährigen beträgt der Anteil der LZB ohne Profillage 64% (insbesondere Schüler).

17% der LZB gehören lt. Chancenmodell der multiplen Risikogruppe (LZB ohne Ausbildung im Alter über 50 Jahren in einer komplexen Profillage oder ohne Profillage) an.

Die vorliegenden Daten bilden die kontinuierlich zunehmende Entwicklung der Flüchtlingszahlen im vierten Quartal 2015 noch nicht ab. Die Situation der Ausländer erfordert aber auch so eine gesonderte Betrachtung der Struktur der Migranten / Ausländer.

Struktur der Migranten / Ausländer

- 31 % aller eLb besitzen eine ausländische Staatsangehörigkeit
- Der Anteil der ausländischen eLb ist im Vergleich zum Vorjahr um 5,4% gestiegen (Stand 09.15)
- 18 % der ausländischen eLb sind unter 25 Jahre alt
- 21% der ausländischen eLb sind über 50 Jahre alt
- 23% der ausländischen eLb haben keinen Schulabschluss
- 84 % der ausländischen eLb haben keine abgeschlossene Berufsausbildung
- 63% (VJ 66%) der ausländischen eLb sind LZB
- 16 % aller ausländischen-Kunden sind den integrationsnahen Profillagen zugeordnet. Der Anteil der komplexen Profillagen ist im Vergleich zum Vorjahr um 5 % (aktueller Anteil: 49 %) angestiegen. Der Anteil der ausländischen eLb mit der Profillage „integriert, aber hilfebedürftig“ ist gegenüber dem Vorjahr um +5,3% (auf 12 %) gestiegen.

Durchschnittlich sind fast 21% der ausländischen eLb auf Grund von Sondertatbeständen keiner Profillage zugeordnet.

⁴ Jobcenter Prognose Stand 09.2015

2. Strategische Ausrichtung – operative Schwerpunkte und Maßnahmen

Geschäftspolitische Handlungsfelder 2016

- Marktnähe leben, Arbeitgeber erschließen und nachhaltige und existenzsichernde Integrationen erzielen
- Langzeitleistungsbezieher aktivieren und Integrationschancen verbessern
- Langzeitarbeitslosigkeit reduzieren
- Kunden ohne Berufsabschluss zu Fachkräften ausbilden und integrieren
- Einsatz der kommunalen Eingliederungsleistungen nach §16a SGB II verbessern
- Integration Jugendlicher, insbesondere in den Ausbildungsmarkt, verbessern
- Jugendarbeitslosigkeit reduzieren
- Beschäftigungsmöglichkeiten für Alleinerziehende nutzen
- Inklusionskompetenz weiterentwickeln
- Herausforderung durch Zuwanderung, Flucht und Asyl bewältigen

Chancen 2016

- relativ stabiler Arbeitsmarkt
- neu ausgerichteter Arbeitgeberservice nutzt sein Potential
- Beratungskompetenz gestärkt
- U-25 Fachkräfte arbeiten in zwei Teams
- Verbesserte Personalausstattung gegenüber 2015
- gute Netzwerkstrukturen
- Grundlagen für systematische Fachaufsicht
- erfolgreiche Zusammenlegung der Standorte Erkrath und Mettmann

Risiken 2016

- Grenzen der Personalisierung – insbesondere in den Eingangszonen wegen fehlender Raumkapazität
- Anmietung Langenfeld – Zusammenlegung/Umzug von Beschäftigten
- erhöhtes Abstimmungserfordernis und Prozessvorbereitung der Zusammenlegung Heiligenhaus, Velbert und Wülfrath
- hohe Personalfuktuation, Abwanderung Dauerkräfte
- 46% der operativen Mitarbeiter sind weniger als drei Jahre im Jobcenter tätig
- Rückstände im Leistungsbereich – Anforderungen der E-Akte
- hoher Krankenstand

Unsere operativen Schwerpunkte und Maßnahmen 2016

Integrationen in Arbeit

Ziel der Integrationsarbeit ist die möglichst bedarfsdeckende und nachhaltige Integration. Eine enge Begleitung der Kunden erhöht nachweislich die Chancen der Integration. In der Arbeit mit unseren Kunden ist die Kommunikation unerlässlich. Sie ist die Kernaufgabe von Integrationsfachkräften. 60% der Arbeitszeit sollen daher für das Kundengespräch genutzt werden. Das gilt für alle Integrationsfachkräfte.

Die richtige Auswahl der Kunden, der richtige Einladungsrythmus und die Gesprächsintensität sind kundenabhängig. Im Gespräch mit den Führungskräften werden im Team dazu Prioritäten entwickelt und teamspezifisch festgelegt. Terminausfälle sind mit Beratungsgesprächen zu kompensieren. Das können kurzfristige Einladungen, Vertretungsfälle oder auch die Übernahme von Kunden aus den Eingangszonen sein. Alternativ lassen sich Kundenanliegen auch telefonisch klären. Auch wenn die Formate für Kundengespräche vielfältig sind, so muss die Dokumentation in jedem Fall den Beratungsprozess und die sich anschließenden Aktivitäten nachvollziehbar erkennen lassen.

Der neu organisierte gAGS ist stärker bewerberorientiert ausgerichtet. Die Fachkräfte des gAGS stimmen sich eng mit den bewerberorientierten Integrationsfachkräften (IFK) bei der Betreuung der Kunden ab. Die Zusammenarbeit wird durch die Teilnahme an Teambesprechungen oder in anderen Gesprächsformaten gefördert. Darüber hinaus ist der unmittelbare Kontakt der bewerberorientierten Integrationsfachkräfte zum Arbeitgeber ausdrücklich erwartet.

Langzeitleistungsbezug: Übertritte vermeiden und Bestände reduzieren

Die teamspezifischen Projekte zur Vermeidung von Übertritten in den Langzeitbezug bzw. zur Reduktion des Bestandes sollen auch 2016 fortgesetzt werden. Durch eine priorisierte, zeitnahe Bearbeitung in den Leistungsteams wird sichergestellt, dass existenzsichernde Integrationen auch zeitnah abgebildet werden. Für 2016 wird im Rahmen der teamspezifischen Projekte eine Integrationssteigerung erwartet. Der Bestand der Langzeitleistungsbezieher soll monatlich um 70 LZB reduziert werden.

Die Erfahrungen zeigen, dass eine hohe Kontaktdichte und die engmaschige Begleitung für Kunden motivierend und fordernd, dabei aber auch wertschätzend und vor allem erfolgreich sind. Die teamspezifischen Projekte sind im Bedarfsfall anzupassen, eine zeitnahe Dokumentation ist unerlässlich.

Nicht immer gelingt es, die Bedarfsgemeinschaft aus dem Leistungsbezug abzumelden. Die Ergebnisse zeigen aber, dass es möglich ist. So ist der Anteil der Langzeitbezieher, die nach Jahren erstmalig eine Arbeit aufnehmen, zum Vorjahr erneut um 3,5% angestiegen⁵.

Darüber hinaus tragen die Leistungsteams durch die sofortige Prüfung der Leistungsgewährung bei Arbeitsaufnahme, die Prüfung vorrangiger Leistungen und einer möglichst frühzeitigen Inanspruchnahme der (geminderten) Altersrente zur Bestandsreduzierung des Langzeitleistungsbezuges bei.

Langzeitarbeitslosigkeit vermeiden und reduzieren

Unsere Arbeit mit den Langzeitleistungsbeziehern wirkt auch auf die Langzeitarbeitslosigkeit. Im Jahr 2015 hat sich der Bestand der Langzeitarbeitslosen, also der Personen, die mehr als ein Jahr mit dem Status arbeitslos bei uns gemeldet sind, nicht merklich reduziert. 2016 wollen wir noch mehr Langzeitarbeitslose als 2015

⁵ S2S Auswertung – Anstieg Anzahl Integrationen JFW zum Vorjahr – Stand BM 09.2015

integrieren. Unser Team Joboffensive wird die Gruppe der langzeitarbeitslosen Kunden, die noch nicht im Langzeitleistungsbezug sind, daher engmaschig betreuen.

ESF Bundesprogramm für langzeitarbeitslose Leistungsberechtigte

Das Jobcenter ME-aktiv beteiligt sich am ESF-Bundesprogramm zur *Eingliederung langzeitarbeitsloser Leistungsberechtigter nach dem SGB II auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt*. Seit Sommer 2016 sind drei Betriebsakquisiteure und ein Coach für die langzeitarbeitslosen Menschen, die zwei und mehr Jahre arbeitslos sind aktiv. Auch 2016 wollen wir mit Lohnkostenzuschüsse und Coaching für die Kunden sowie festen Ansprechpartnern für die einstellenden Arbeitgeber Unternehmen gewinnen, die Langzeitarbeitslosen eine Chance geben.

Jugendarbeitslosigkeit reduzieren – unter 25-Jährige integrieren

Nachdem wir uns 2015 im Bereich U25 neu organisiert und einen verbesserten Betreuungsschlüssel erzielt haben, wollen wir uns 2016 noch systematischer der Kundengruppe der unter 25-jährigen zuwenden. Dabei müssen die im Jahr 2015 erfolgreich integrierten Prozesse stabilisiert werden.

Die vergleichsweise niedrige Arbeitslosenquote im Bereich der U 25-Jährigen soll, gemeinsam mit der Agentur für Arbeit Mettmann, gehalten werden. Für uns ist es wichtig, die Ausbildungsbereitschaft der jungen Menschen weiter zu stärken.

Die Zahl der unter 25jährigen Langzeitleistungsbezieher wächst. Daher sollen sich die Teams U25 ebenfalls in teamspezifischen Projekten mit dieser Kundengruppe befassen.

Unser neues Projekt „Joboffensive U25“ soll intensiv mit arbeitslosen Jugendlichen arbeiten – mit und ohne Berufsabschluss. Ziel ist die Integration in Ausbildung bzw. Arbeit.

Zeitpunkt und Ziel der Beratung bestimmter Personengruppen (bspw. Schulabgänger, Auszubildende, Arbeitsplatzsuchende) werden nach den Erfordernissen des Ausbildungs- und Arbeitsmarktes geplant. Die Einhaltung der vierwöchigen Kontaktdichte ist dabei ebenso unerlässlich wie ein gutes Teilnehmermanagement. Die Zusammenarbeit mit der Berufsberatung und dem Arbeitgeberservice soll durch gemeinsame Teambesprechungen und Hospitationen gestärkt werden.

Ausbildung hat Vorrang vor Arbeitsaufnahme; Arbeitgeberkontakte der Integrationsfachkräfte U25 sind ausdrücklich erwartet.

Die Integrationsfachkräfte U25 verfügen über vielfältige Programme und Förderinstrumente, die im Jahr 2016 genutzt werden sollen. Neben den klassischen Instrumente wie BaE oder AVGS bieten Angebote wie die Produktionsschule, die assistierte Ausbildung oder das ESF-Projekt „Chance Zukunft“ alternative Ansätze.

Die Vernetzung mit der Berufsberatung und den Jugendämtern im Sinne einer Jugendberufsagentur soll 2016 weiterentwickelt werden. Bestehende Vereinbarungen zu einzelnen Jugendämtern bieten dazu Orientierung. Ziel ist es, ein mit den Jugendämtern möglichst einheitliches Vorgehen zu erreichen und im weiteren Schritt andere Netzwerkpartner einzubinden.

Alleinerziehende

Im Jahr 2016 sollen die Alleinerziehenden mit besonderen Angeboten (Workshops, Qualifizierung, Teilzeitausbildung, Jobbörse) begleitet werden, um die Integrationschancen zu erhöhen. Die BCA ist Ansprechpartnerin für Netzwerkpartner und Integrationsfachkräfte. Sie koordiniert die Angebote für Alleinerziehende und sichert im Bedarfsfall den Kontakt zu Kinderbetreuungseinrichtungen.

Die Arbeitsaufnahme unserer Kundinnen und Kunden darf nicht an einer fehlenden Kinderbetreuung scheitern, denn der Kreis und mit ihm alle Städte, sichern diese zu.

Kunden mit Zuwanderungsgeschichte

74% aller Kunden unseres Jobcenters haben an einer Befragung zum Migrationshintergrund teilgenommen. 56% der Befragten geben einen Migrationshintergrund an, 75% von ihnen haben sogar eigene Migrationserfahrung.

Die Zahl der eLb, die eine ausländische Staatsangehörigkeit haben, ist im letzten Jahr um 5% angestiegen. Ein knappes Drittel der eLb verfügt über einen ausländischen Pass. Und es werden mehr Menschen werden, die aufgrund von Flucht einen dauerhaften Aufenthalt in Deutschland nehmen.

Die Zahl der anerkannten Asylbewerber und Geduldeten, die einen SGB II Leistungsanspruch haben, lässt sich bei Erstellung des Planungsdokuments nicht prognostizieren. Aber auch im Kreis Mettmann werden Menschen ihren Lebensmittelpunkt nehmen und Grundsicherungsleistungen benötigen.

Sprachkompetenz stärkt den Integrationsprozess in Gesellschaft und Arbeit.

Im kommenden Jahr wird auch Basis-Sprachförderung angeboten – die Sprache und die Qualifizierung sind der Schlüssel für den Arbeitsmarkt und damit für eine dauerhafte Integration.

Neben der originären Sprachförderung führen wir auch 2016 unser innovatives Landesprojekt „Schrittwechsel“ weiter: ein berufsbezogenes Übergabemanagement zwischen den Sprachkursen (Integrations Sprachkurse, ESF-BAMF-Kurse). Die Teilnehmer werden in der „freien Phase“ nach individuellem Bedarf berufspraktisch trainiert und gecoacht.

Daneben soll die forcierte Anerkennung bestehender Berufsabschlüsse das Potential dieser Kundengruppe nutzbar machen.

Eine kontinuierliche Netzwerkarbeit der Beauftragten für Migration und der Ansprechpartner Migration in den Standorten rundet die Arbeit aller Integrationsfachkräfte ab.

Projektteam Flüchtlinge – Integration Point

Mit einem Projektteam am Standort Ötzbachstrasse in Mettmann wollen wir 2016 auf die anstehende Entwicklung bei den Flüchtlingen reagieren.

Das Projektteam des Jobcenters wird durch vier Beschäftigte der Agentur für Arbeit ergänzt, die bereits vor Anerkennung/Ablehnung Beratungs- und Förderangebote für die Flüchtlinge bieten können.

In Integration Point sollen die anerkannten Flüchtlinge und Geduldete mit Grundsicherungsanspruch ihren Erstkontakt zum Jobcenter aufnehmen und - aus heutiger Sicht - in der Regel bis zu sechs Monate betreut werden. Danach ist ein Wechsel in die für den Wohnort zuständige Geschäftsstelle geplant. Das Projektteam mit Personal für die Eingangszone, Integrationsfachkräften und Leistungssachbearbeitern, soll eng mit den Netzwerkpartnern vom Kreis Mettmann (Kreisintegrationsamt/Ausländerbehörde) und den kreisangehörigen Städten (Sozialamt/Wohnungsamt/Jugendamt) zusammenarbeiten.

Der Integration Point ist noch in der Entwicklung und erfordert von allen dort Beschäftigten hohe Flexibilität und die Bereitschaft, Prozesse und Abläufe kontinuierlich zu überprüfen und anzupassen.

Weiterentwicklung der Inklusionskompetenz

im Jahr 2015 haben wir nach Velbert auch an den Standorten Hilden, Langenfeld, Mettmann und Ratingen die Betreuung der Kundinnen und Kunden mit einem Rehabilitationsbedarf oder einer Schwerbehinderung durch Spezialisten eingeführt. Für Kunden und Integrationsfachkräfte gibt es nun an jedem Standort einen Ansprechpartner für Fragen zur Schwerbehinderung und Rehabilitation.

Die Qualifizierung der Ansprechpartner zu vertieften Fragestellung von Rehabilitation und Schwerbehinderung soll 2016 vorangetrieben werden. Die Ansprechpartner sollen in ihren Standorten auch als Multiplikatoren tätig sein und die Integrationsfachkräfte und Mitarbeiter der Eingangszonen für diesen Personenkreis sensibilisieren.

Abschlussorientierte Qualifizierung für Geringqualifizierte

2016 wollen wir mindestens 123 abschlussorientierte Qualifizierungen mit Arbeitsmarktbezug für Geringqualifizierte anbieten. Abschlussorientierte Qualifizierungen ermöglichen dauerhafte Beschäftigung. Darüber hinaus sieht unsere Bildungszielplanung, die Teil des Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramms ist, auch Teilqualifizierungen vor. Im Januar 2016 veranstalten wir eine große Weiterbildungsmesse in Mettmann, um Kundinnen und Kunden gezielt über Weiterbildungsangebote zu informieren.

Unabhängig von der Form der Qualifizierung sind die gezielte (Vor-) Auswahl der Teilnehmer und Teilnehmerinnen sowie ein systematisches Teilnehmermanagement unerlässlich und ein wesentlicher Faktor für die erfolgreiche Integration. Die regelmäßige Begleitung der Teilnehmerinnen und Teilnehmer während und vor Abschluss der Maßnahme kann Abbrüche verhindern und den Integrationserfolg erhöhen.

Ende 2016 wollen wir eine Eingliederungsquote von 53% und 2017 von 60% erreichen.

Prozessqualität

Im Jahr 2015 haben wir uns bei den vom Gesetzgeber geforderten Mindeststandards deutlich weiterentwickelt. 2016 haben wir gute Chancen, auch in den Teilkennziffern Erstberatung U25 und Angebot U25 die Sollwerte zu erreichen.

Kommunale Eingliederungsleistungen

Die kommunalen Eingliederungsleistungen sind im Beratungs- und Integrationsprozess unserer Kundinnen und Kunden wichtige Angebote. Wir wollen diese Instrumente zielgerichtet nutzen und den Kunden zugänglich machen.

Dabei sind die Schuldnerberatung und die Suchtberatung etablierte Leistungsangebote, die psychosoziale Betreuung steht auch 2016 für alle Standorte als Angebotsmaßnahme zur Verfügung stehen.

Gespräche und Verfahrensabstimmungen mit den jeweiligen Beratungsträgern sind systematisch zu planen und durchzuführen. Die Qualifizierungsangebote der Träger zur Schuldner- und Suchtberatung sind für neu angesetzte Integrationsfachkräfte zu nutzen.

Darüber hinaus organisiert und finanziert der kommunale Träger auch Kinderbetreuung. Vertiefte Fragen beantwortet dazu die BCA.

Um den Bedarf und die Nutzung der Angebote transparenter zu machen, sind alle Teilnehmerinnen und Teilnehmer, für die kommunale Eingliederungsleistungen beantragt und bewilligt werden, in coSach zu buchen.

Fachaufsicht

Fachaufsicht soll im Jobcenter ME-aktiv systematisch und kontinuierlich erfolgen und auch die Qualität der Leistungsbearbeitung verbessern. Im Jahr 2015 wurde die Geschäftsweisung zur Fachaufsicht nochmals angepasst. 2016 soll diese fachaufsichtliche Begleitung weiter intensiviert werden. Die Ausgaben im Bereich der Grundsicherung und insbesondere im Bereich der KdU steigen kontinuierlich an. Der rechtmäßigen und fehlerfreien Entscheidung und Bewilligung kommt daher hohe Bedeutung zu. Durch Prüfung und Nachhaltung sowie vertiefende Qualifizierung soll die Kompetenz der Fachkräfte gestärkt und Sicherheit in der komplexen Materie vermittelt werden.

Joboffensive

Mitte 2015 endete das Projekt Joboffensive Mettmann. Obwohl hier kein zusätzliches Personal eingesetzt wurde, konnten insbesondere durch die engmaschige Betreuung (1:100) marktnäherer Kundinnen und Kunden gute Erfolge erzielt werden. Die Organisationsform wurde beibehalten. Das Team Joboffensive wird neben dem Regelgeschäft mit ausgewählten Aufträgen betraut, um die Ziele des Jobcenters zu erreichen.

Projekt aktiv

Im Projekt *aktiv* sind zusätzlich fünf Integrationsfachkräfte beschäftigt, die die Kundinnen und Kunden im Bewerbungs- und Integrationsprozess intensiv begleiten. In Abstimmung mit den Hauptbetreuern werden mit den Kunden Bewerbungsstrategien entwickelt und von den Bewerbungsunterlagen bis zur assistierten Vermittlung individuelle Dienstleistungen im Jobcenter selbst angeboten. Wir wollen hierüber auch zusätzliche Integrationen erzielen.

Projekt I-Kunden

Im Rahmen dieses Projektes nehmen wir uns der Kundinnen und Kunden an, die bereits integriert, aber noch hilfebedürftig sind. Ziel ist die Beendigung oder zumindest Verringerung des Leistungsbezuges unter Berücksichtigung der individuellen Möglichkeiten der gesamten Bedarfsgemeinschaft und damit das Einsparen von Leistungen zum Lebensunterhalt und Kosten der Unterkunft. Vier Integrationsfachkräfte und eine Fachkraft in der Leistungsgewährung befassen sich intensiv mit dieser wachsenden Kundengruppe.

Projekt Joboffensive U25

In Anlehnung an Erfahrungen der Joboffensive und einem Sonderprojekt des Bereiches U25 in der Geschäftsstelle Langenfeld (Team Markt & Integration) sollen U25 Kunden mit abgeschlossener Ausbildung und arbeitsmarktnahe Jugendliche ohne Berufsausbildung projektmäßig betreut werden.

Ziel ist die Integration der jungen Arbeitslosen in den ersten Arbeitsmarkt. Daneben wirken sich die Integrationserfolge positiv auf die Senkung der Jugendarbeitslosigkeit und die Reduzierung des Langzeitbezuges aus. Ähnlich wie bei der Joboffensive sollen die Integrationsfachkräfte, die dazu eingestellt wurden, kontinuierlich je 50 Kundinnen und Kunden betreuen, längstens sechs Monate. Die Projektmitarbeiter sind an die Teams U25 angebunden.

Ziel ist es, 25% der betreuten Kunden innerhalb von sechs Monaten in Arbeit/Ausbildung zu integrieren. Es wird erwartet, dass wiederum 25% dieser Kunden ohne Transferleistungen auskommen.

Projekt Plus5

Jeder Standort des Präsenzteams im gAGS soll durch eine befristet beschäftigte Arbeitsvermittlerin bzw. einen befristet beschäftigten Arbeitsvermittler verstärkt werden, um die bewerberorientierte Stellenakquisition für SGB II Kunden auszuweiten. Dazu betreuen die IFK im gAGS kontinuierlich 30 Leistungsberechtigte. Das Konzept sieht eine regelmäßige Abstimmung mit den bewerberorientierten Integrationsfachkräften und auch einen engen Kontakt mit den Kundinnen und Kunden vor.

Ziel ist es, 25 Integrationen pro Monat durch das Projektteam zu erzielen.

Für uns ist die Auswahl der Bewerberinnen und Bewerber und der enge Kontakt zum Projektvermittler entscheidend. Für das kommende Jahr wird in jedem Team M&I des Jobcenters die Zusammenarbeit mit dem AGS und insbesondere mit dem Projektvermittler geplant.

3. Investitionen

Die Umsetzung der Strategien kann nur über engagierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erfolgen. Die Zahl der Beschäftigten und ihre Arbeitsbelastung in den Fachteams ist ein entscheidender Faktor, der bei der Wirkungsplanung stärker mit einzu-beziehen ist. Dabei sollen auch die geplanten Veränderungen im Rahmen von Schwerpunktsetzungen sowie ggf. Stellenmehrungen bzw. -minderungen berücksichtigt werden.

3.1 Personalressourcen

Die Trägerversammlung hat im März 2015 ein Soll von 405,93 Vollzeitäquivalenten (VZÄ) für 2015 + 16 VZÄ für Projekte festgestellt. Diese Personalstärke wird zum Jahresende 2015 fast erreicht. Darüber hinaus wurden 2015 zwei weitere Projekte mit 8,0 VZÄ genehmigt (Plus5 gAGS und Joboffensive U25). Das Jobcenter nimmt seit dem 01.08.15 am ESF-LZA Projekt mit derzeit 4,0 VZÄ teil.

Für das Jahr 2016 hat die Geschäftsführung über die Bundesagentur für Arbeit 32 Planstellen beantragt, um insbesondere die Stabilität im Leistungsbereich zu erzielen.

Auch 2016 rechnet die Geschäftsführung mit Personalfuktuation. Aufgrund der Flüchtlingsentwicklung und den erweiterten Aufgaben wird sich diese voraussichtlich auf hohem Niveau fortsetzen. Insbesondere die Qualifizierung und Einarbeitung neu eingestellter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und die Kompensation des abgewanderten Personals sind eine bereits bekannte Herausforderung, der verstärkt durch zentralisierte Einarbeitung begegnet werden soll.

Der gegenüber dem Vorjahr verbesserte Betreuungsschlüssel stärkt die Leistungsfähigkeit der operativen Teams. Dieser Effekt wird durch Kapazitätsentzüge abgeschwächt (Fortbildung, Personalfuktuation, Langzeiterkrankung).

3.2 Budget

Dem Jobcenter stehen nach der vorläufigen Schätzung zur Eingliederungsmittelverordnung im Haushaltsjahr 2016

	Vorläufige Schätzwerte der BA (Stand 09.2015)	Vorläufige Schätzwerte des BMAS (Stand 11.2015)	Differenz
Verwaltungsbudget:	23.182.027 €	23.904.752 €	722.725 €
Eingliederungsmittel:	21.233.983 €	20.393.768 €	- 840.215 €
Gesamt:	44.416.010 €	44.298.520 €	- 117.490 €

zur Verfügung.

Das Verwaltungsbudget ist nicht auskömmlich. Im Haushaltsjahr 2016 ist voraussichtlich eine Umschichtung von 23,6 Prozent (4,82 Mio. €) des Eingliederungsbudgets (Grundlage: BMAS Schätzwert) erforderlich. Die Planung des Vorjahres sah einen Umschichtungsbetrag bis zu einer Höhe von 23,1% vor.

4. Performancepotenzial

Das Performancepotenzial umfasst alle möglichen Hebel in verschiedenen Feldern, mit denen das Jobcenter seine Leistung verbessern kann. Thematisiert werden hier die nach innen gerichteten Maßnahmen zur Leistungssteigerung, um die auf den Markt ausgerichteten Strategien bestmöglich umzusetzen.

Führung

- Führungsstruktur optimieren/Nachbesetzung der Bereichsleitung Verwaltung erforderlich, ggfs. eine weitere operative Bereichsleitung mit dem fachlichen Schwerpunkt Leistungsgewährung
- Monatliche Zielnachhaltungsgespräche der Bereichsleiter/in mit ihren Geschäftsstellen/Teams, Bewertung der Ergebnisse und ggf. Vereinbarung von Steuerungsmaßnahmen, konsequente Nachhaltung der Vereinbarungen
- Wertschätzende Begleitung der Mitarbeiter durch ihre Führungskräfte

Prozesse

- zwei Teams U25: Fachlichkeit stärken, Prozesse optimieren, nachhaltigere Netzwerkarbeit
- Absolventenmanagement zu Teilnehmermanagement entwickeln
- Systematische Fachaufsicht in allen Bereichen
- Hospitationen
- Jahresarbeitsplanung der Teams zu operativen Schwerpunkten

Mitarbeiter

- Fachliche Qualifizierung verstärken
- Personalentwicklungs- und Beurteilungskonzept implementiert, muss gelebt werden

Schnittstellen

- Fortführung der regelmäßigen Jour-Fixe der Bereichsleitungen von Agentur für Arbeit und Jobcenter zur verbesserten Zusammenarbeit und Vereinbarungen in Schnittstellenbereichen (gAGS, U25, Reha/SB)
- Schnittstellendialoge mit den kommunalen Partnern

Netzwerke

- zielgerichtete Teilnahme je nach thematischem Schwerpunkt insbesondere durch Geschäftsführung, Führungskräfte, BCA, Migrationsbeauftragte

5. Wirkung / Ziele

Die Wirkungsplanung umfasst die Ziele Verbesserung der Integration in Erwerbstätigkeit (Zielindikator Integrationsquote) und Vermeidung von langfristigem Leistungsbezug (Zielindikator Veränderung des Bestands an Langzeitleistungsbeziehern).

Das Jobcenter rechnet mit einem Anstieg der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten bis Jahresende 2015 um knapp 1%.

Aufgrund der Bestandsentwicklung der EU-Ausländer, erwarteter Mietkostensteigerungen (Anstieg der Zahl der „Aufstocker“) und der Entwicklung der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Kreis Mettmann, erwartet das Jobcenter 2016 einen stärkeren Anstieg der eLb von 1,5% (ohne Berücksichtigung der Zugänge auf Grund der Flüchtlingssituation).

Das Jobcenter ME-aktiv setzt sich für 2016 folgende Ziele:

1. Integrationsquote

Integrationsquote ohne „Asyl/Flucht“⁶ IQ (+1,5%)

Ausgehend von einer Integrationsquote im Jahr 2015 von 20,9% ist für 2016 eine Steigerung der IQ um 1,5% auf **21,2%** geplant. Daraus ergeben sich bei 26.380 eLb für 2016 5.599 Integrationen

Integrationsquote „Asyl/Flucht“⁶ IQ: 10,0%

Die BA prognostiziert für 2016 1.936 eLb aus nicht europäischen Asylherkunftsländern (+166% zum Vorjahr). Eine Integrationsquote von **10,0%** entspricht 194 Integrationen.

Integrationsquote „insgesamt“

Aus den beiden separat beplanten Integrationsquoten ergibt sich 2016 eine Integrationsquote für das JC ME-aktiv von insgesamt: **20,5%**

2. Bestand Langzeitleistungsbezieher: + 1,5%

Zum Jahresende 2015 werden durch die Zentrale im JDW 17.683 LZB prognostiziert.

Daraus resultiert für 2015 eine Reduzierung der LZB um 0,3%. Der Zuwachs konnte im Jahresverlauf 2015 kompensiert werden.

Aufgrund der ungünstigen demographischen Entwicklung, insbesondere im ersten Halbjahr, und im Vergleich zum VT ungünstigen Bestands- und Potentialentwicklungen ist 2016 mit einem Zuwachs an Langzeitleistungsbeziehern zu rechnen.

Dem will das Jobcenter ME-aktiv erneut entgegenwirken und den Zuwachs auf 1,5% reduzieren.

Unterschrift GF der gemeinsamen Einrichtung

Datum

⁶ Zu den „Asyl/Flucht“ gehören lt. BA-Definition die acht zugangsstärksten nicht europäischen Asylherkunftsländer: Syrien, Afghanistan, Iran, Irak, Pakistan, Eritrea, Nigeria und Somalia

Ziel	Messgröße	Zielwert 2016
Integration von Flüchtlingen in Ausbildung bzw. in den Arbeitsmarkt	Unterstützung bei der Übersetzung von Zeugnissen, Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse etc., ggfs. durch Einsatz von Dolmetschern	Schaffung der organisatorischen Rahmenbedingungen zur Betreuung von 100 % der Flüchtlinge
	Unterbreitung eines den individuellen Leistungsmöglichkeiten entsprechenden Angebotes (Sprach- und Integrationskurse, Qualifizierung, Vermittlung)	Alle Flüchtlinge
Reduzierung der Kosten der Unterkunft für Bestandskunden (ohne Flüchtlinge)	Reduzierung der Kosten der Unterkunft für Bestandskunden und Fluktuationen, die unabhängig vom Flüchtlingszuzug sind	< 98,2 Mio. €
	Fortführung der Projekte für Langzeitleistungsbezieher	10 % Abbau der Projektteilnehmer
	Fortführung des Projektes I-Kunden	289 Leistungsbeendigungen
	Anwendung der Arbeitsanweisung KdU, u.a. Sicherstellung der Gleichbehandlung von Bestandskunden und Flüchtlingen und Prüfung aller Fälle über der Nichtprüfungsgrenze	Fehlerquote < 10 % (Nachhaltung durch Fachaufsicht)
	Sicherstellung einer wirtschaftlichen Leistungssachbearbeitung incl. Geltendmachung von Rückforderungs-, Unterhalts- und Regressansprüchen, vollumfängliche Einkommens- und Vermögensprüfung	Fehlerquote < 10 % (Nachhaltung durch Fachaufsicht)
	Gewährleistung einer lückenlosen Vorlage der Heiz- und Nebenkostenabrechnungen durch die Kunden, ggfs. Rückforderung an die Kunden ausgezahlter Erstattungsbeträge aus Vorjahren	Vorlage einmal jährlich, bei Bedarf rückwirkend für alle Vorjahre (Nachhaltung durch Fachaufsicht)
	Ausweitung der fachaufsichtlichen Prüfungen	300 Prüfungen Neufälle 700 Prüfungen Bestandsfälle
	Sicherstellung einer korrekten Zuordnung zum Rechtskreis SGB II, bei fehlender Erwerbsfähigkeit Aufforderung zur Rentenantragstellung auf der Basis der §§ 8 und 44a SGB II	Die Leistungssachbearbeiter und IFK beurteilen ihre Kundschaft bei jedem Kontakt auch unter diesem Gesichtspunkt. Zielwert 100 % der Kunden
	Abstimmung der Kriterien für den Einsatz des Ermittlungsdienstes	30.04.2016
	Vorlage des Berichtes über die Tätigkeit des Ermittlungsdienstes an die Trägerversammlung	Letzte Trägerversammlung 2016
	Schulung der Leistungssachbearbeiter	Quote der geschulten Neuzugänge an gesamten Neuzugängen = 100 %
	Teilnahme des BTM an Dienstbesprechungen im Leistungsbereich zur Sensibilisierung der Sachbearbeiter (Rückforderung von Leistungen etc.)	Einmal jährlich pro Geschäftsstelle
	Hospitation des BTM im Leistungsbereich	Mindestens einmal jährlich in einer Geschäftsstelle
Optimierung des Einsatzes	Berichterstattung über Erfolge und	Viermal jährlich zum

kommunaler Eingliederungsleistungen	Misserfolge, Verbesserung der Profillage, Abbrüche etc.	Quartalsende
	Berichterstattung über besondere Umstände, die Einfluss auf die Sachbearbeitung haben (z.B. hohe Krankheitsquote, Fluktuationen etc.)	Bei Bedarf
	Teilnahme des BTM an Dienstbesprechungen der Teams Mul zur Sensibilisierung der IFK	Mindestens einmal jährlich pro Geschäftsstelle
	Hospitation des BTM im Bereich Mul	Mindestens einmal jährlich in einer Geschäftsstelle
Evaluation des Arbeitsmarkt- und Integrationsprogrammes	Auswertung von Erfolgen bzw. Misserfolgen aller Maßnahmen (Wurden die Ziele erreicht? Wie viele Abbrüche gab es und warum? Welche Projekte werden fortgeführt/ausgebaut/nicht verlängert?)	31.03.2017
Erhöhung der Kundenkontaktdichte	Anzahl und Dauer der Kundenkontakte	Mindestens 60 % der Arbeitszeit der Arbeitsvermittler (incl. Vor- und Nachbereitung), mind. 2 Kundenkontakte jährlich, bei Single-BG'en mind. 6 Kundenkontakte jährlich
	Anstieg der Kontaktdichte und Stabilisierung auf NRW-Niveau	NRW-Niveau
Optimierung der Schnittstellendialoge zwischen Jobcenter, städtischen Sozialämtern und BTM	Die Schnittstellendialoge finden je Geschäftsstelle zweimal jährlich statt. Die Termine werden durch die Geschäftsstellen mit der Geschäftsführung, den städtischen Sozialämtern und dem BTM abgestimmt. Die Einladung erfolgt durch die Geschäftsstellenleitung, die Tagesordnung wird von allen Teilnehmern bestückt. Das BTM interveniert bei Bedarf.	100 % der geplanten Schnittstellendialoge finden statt.
Ausbau der Gesundheitsförderung der Kunden	Definition von Schwerpunkten zur Förderung der Gesundheit der Kunden incl. Arbeitshilfe an den Leistungsbereich zur Überleitung an Beratungsstellen/Ärzte/Sozialamt	Fertigstellung Ende 2016
Stabilisierung des Personalbestandes des Jobcenters	Reduzierung der Krankheitsquote, ggfs. Verbesserung der organisatorischen Rahmenbedingungen, Schulung von Führungskräften etc.	Krankheitsquote von 11 %
	Ausbau der Mitarbeiterbindung mit Unterstützung durch die Träger, z.B. durch Interventionsversuche zu einem Tarifvertrag für JC-Beschäftigte zum Abbau von Gehaltsdifferenzen, Ausschöpfung aller Beschäftigungsmöglichkeiten, weitgehenden Verzicht auf befristete Arbeitsverhältnisse, Transparenz für die Beschäftigten, Verbesserung der organisatorischen Rahmenbedingungen etc.	Monitoring der Abwanderungsquote
	Fertigstellung aller Stellenbeschreibungen für kommunale Beschäftigte sowie Stellenbewertungen	Erstmalige Fertigstellung zum 31.12.2016 (ohne ggfs. zukünftig erforderliche Fortschreibungen)

Reduzierung der Forderungen des Kreises Mettmann	Vermeidung eines weiteren Aufwuchses von Forderungen und sukzessiver Abbau alter Forderungen, Festlegung eines Verfahrens für (befristet) niedergeschlagene Forderungen entsprechend der Dienstanweisung des Kreises Mettmann	Abstimmung über die Optimierung des Verfahrens zwischen Jobcenter und Trägern bis 31.05.2016
Optimierung der Gewährung von Leistungen der Bildung und Teilhabe	Neuorganisation (ggfs. Gründung zweier Teams für BuT o.ä.)	31.08.2016
	Rückmeldung zu den Rückständen, der Höhe der Aufwendungen und der Zahl der vorliegenden Anträge (bearbeitet bzw. nicht bearbeitet) in den jeweiligen Geschäftsstellen - stadtscharf - und gesamt.	Stichtage: 15.04., 15.07., 15.10.2016, 15.01.2017
	Erstellung eines Berichtes zur Inanspruchnahme der BuT-Leistungen in 2016 (Zahl der Berechtigten, Zahl der Anträge, Antragsquote, Differenzierung nach Leistungsarten etc.)	Stichtag: 31.03.2017
Optimierung statistischer Auswertungen	Abstimmung über Möglichkeiten und Grenzen der bisherigen Auswertungsmöglichkeiten zwischen Jobcenter und Trägern, Schaffung einer Basis für den Bund-Länder-Ausschuss	Abstimmung bis zum 30.06.2016