

# Lokales Planungsdokument 2017

**JC ME-aktiv**

OKTOBER 2016 – JOBCENTER ME-AKTIV

INTERN

## Entwurf Lokales Planungsdokument 2017

---

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 2017.

---

**jobcenter**

**ME-aktiv** ✓



Bundesagentur  
für Arbeit



Kreis Mettmann

## **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,

### Planung

das vorliegende Dokument beschreibt unsere Planungen für das Jahr 2017. Wir haben 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.

### enger Kundenkontakt

An unserer strategischen Ausrichtung halten wir auch 2017 weiterhin fest. Wir wollen unsere Ziele erreichen, indem wir unsere Kundinnen und Kunden eng begleiten.

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.

### stärkenorientiert

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

### Flüchtlinge

Seit Ende 2015 stellen wir uns der herausfordernden Aufgabe, anerkannten Flüchtlingen bzw. geduldeten Personen zu beraten. Neben einem vermutlichen Anstieg der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten, müssen wir uns den integrationsorientierten Anforderungen mit Blick auf Sprache, Herkunftsaufbildung und kulturellem Hintergrund stellen.

### Langzeitleistungsbezieher

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 2017 fortgesetzt werden. Nachhaltige und bedarfsdeckende Integrationen in den Arbeitsmarkt, sind dabei nicht nur für die integrierten Menschen, sondern auch sozialpolitisch bedeutsam.

Die Vermeidung oder Beendigung von Langzeitarbeitslosigkeit wird uns auch im Jahr 2017 herausfordern.

### fachliche Tiefe

Auch 2017 wollen wir beispielsweise durch Teambesprechungen, Workshops, Hospitationen und Schulungsangebote fachliche Fragestellungen sowohl für den Bereich Markt & Integration als auch Leistungsgewährung vertiefen.

### Einarbeitung Personal

Wie in jedem Jahr werden auch 2017 wieder Personaleinstellungen stattfinden. Dabei steigt der Anteil der Dauerkräfte im Jobcenter ME-aktiv erfreulicherweise an, dennoch müssen wir mit Personalfuktuation rechnen.

Die Voraussetzungen, die Einarbeitung neuer Beschäftigter im kommenden Jahr möglichst zentral zu gestalten, sind 2017 besser als 2016.

### Arbeitsschutz & -sicherheit

Arbeitsschutz und Sicherheit des Personals sind auch 2017 für die Geschäftsführung ein zentrales Thema. Dazu zählen die Maßnahmen, die im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung erforderlich sind ebenso, wie beispielsweise 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 2017 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 2017.

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 2017 wird weiterhin ein stabiler Arbeitsmarkt mit einer tendenziell positiven Grundstimmung der Arbeitgeber und in der Folge einer stabilen Beschäftigung erwartet.

Die Arbeitsmarkteinschätzung wird durch die IAB-Prognose zur Entwicklung der Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (svB) 2017, die im Vergleich zu 2016 bei einer Spanne von -0,6% bis + 2,1% für den Kreis Mettmann im Mittel einen Rückgang um -0,6% ausweist, bestätigt.

Die Zahl der Arbeitslosen ist nach den Erwartungen des IAB für den Kreis Mettmann sinkend (im Mittel -1,8%). Während in den Jahren 2012/2013 im Bereich der Grundversicherung - bei saisontypischem Verlauf – die Zahl der Arbeitslosen kontinuierlich angestiegen ist, erfolgte in den Jahren 2014 und 2015 ein leichter Rückgang. Für Ende 2016 wird erneut ein leichter Rückgang der Zahl der arbeitslosen Menschen erwartet. Mehr als die Hälfte (55%) der Arbeitslosen im Rechtskreis SGB II sind langzeitarbeitslos. Zusätzlich beziehen 85% aller Langzeitarbeitslosen bereits seit über 21 Monaten SGB II-Leistungen (Langzeitleistungsbezieher).

## Stellenangebote:

Aktuell werden einige Schließungen/Insolvenzen erwartet (Strauß Innovation, Kaiser's Tengelmann, mehrere gewerbliche Insolvenzen). Größere Neuansiedlungen oder Neugründungen, die einen Zuwachs an SvB nachziehen, werden hingegen nicht erwartet.

## Beschäftigungsmöglichkeiten

Für SGB II Kunden rechnet das Jobcenter in den nachfolgenden Branchen mit Beschäftigungsmöglichkeiten:

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

## Ausbildungsmarkt

2017 sollen die Potenziale am Ausbildungsmarkt noch besser für die jungen Ausbildungsbewerber im Rechtskreis SGB II genutzt werden:

- Baugewerbe (Dachdecker, Maler)
- Kaufmännische Berufe (insb. Groß- & Einzelhandel)
- Berufe im Bereich der Informationstechnologie
- Medizinische Fachangestellte (insb. Zahnmedizinische FA)
- Lagerfachkräfte

## Bestand erwerbsfähige Leistungsberechtigte (ELB)

Die Zahl der Bedarfsgemeinschaften (BG) im Jobcenter ME-aktiv ist 2016 angestiegen. Für das Jahr 2017 wird ebenfalls, auf Grund der weiterhin erwarteten Zuwanderungen, mit einem Anstieg der BG gerechnet.

Im Jahr 2017 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 (+)
- Anstieg der Integrationen in Teilzeit-Beschäftigung (+)

2017 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 2016 im Vergleich zum Vorjahr ab, dass die Anzahl der Integrationen in Teilzeit-Beschäftigung (TZ-svB) stärker (+8,2%, +132) gestiegen ist, als die Anzahl der Integrationen in svB insgesamt (+0,4%).<sup>1</sup>

Für 2016 hatten wir einen Anstieg von 1,5% bei den ELB ohne Flüchtlingshintergrund prognostiziert, tatsächlich sinkt die Zahl der ELB um knapp 0,4%.

Zum Jahresende 2016 werden 26.570 ELB erwartet.

2017 rechnen wir mit einem Anstieg der ELB im Jahresdurchschnitt um insgesamt knapp 4% (ohne Berücksichtigung der Flüchtlingssituation rechnen wir mit einem Zuwachs von +0,5%; zentral wird dem Jobcenter ME-aktiv ein Anstieg der ELB mit Flüchtlingshintergrund i.H.v. +873 ELB / 65% prognostiziert).<sup>2</sup>

Die Struktur der ELB<sup>3</sup> hat sich i. Vgl. zum Vorjahr kaum verändert.

- 18 % der ELB sind unter 25 Jahre alt
- 17 % über 55 Jahre alt
- 32 % 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 knapp 6% (aktueller Anteil: 52%) angestiegen. Der Anteil der ELB mit der Profillage „integriert, aber hilfebedürftig“ ist gegenüber dem Vorjahr um 20% (auf 10%) gesunken.

Durchschnittlich sind knapp 18 % der ELB auf Grund von Sondertatbeständen keiner Profillage zugeordnet.

Im Jobcenter ME-aktiv sind durchschnittlich knapp 3.600 alleinerziehende Frauen und Männer im Leistungsbezug. Etwa 9% der Alleinerziehenden sind unter 25 Jahre alt.<sup>4</sup> Durchschnittlich sind rund 1.274 ELB mit Schwerbehinderung im Leistungsbezug. Im Vergleich zum Vorjahr ist die Anzahl der Kunden mit Schwerbehindertenstatus um 1% gestiegen.

<sup>1</sup> AM-Statistik Datenstand BM 08.2016

<sup>2</sup> S2S Auswertung BM 09.2016 – eLb JDW VM

<sup>3</sup> Grundsicherungsstatistik gJDW 06.2016

<sup>4</sup> Grundsicherungsstatistik gJDW 06.2016

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

Struktur der LZB (in Klammern Vorjahr)<sup>5</sup>

- 66% (VJ 66 %) der ELB sind Langzeitleistungsbezieher (LZB)
- 12% (VJ 12 %) der LZB sind unter 25 Jahre alt
- 21% (VJ 21%) über 55 Jahre alt
- 29% (VJ 29 %) der LZB sind Ausländer
- 47% (VJ 48%) der LZB sind im Status arbeitslos
- 19% (VJ 20%) der LZB ohne Schulabschluss
- 70% (VJ 70%) der LZB ohne abgeschlossene Ausbildung
- Altersbedingter Bestandsanstieg monatlich durchschnittlich um 0,4%<sup>6</sup>

14% (VJ 13%) aller LZB-Kunden sind den integrationsnahen Profillagen zugeordnet. Der Anteil der komplexen Profillagen ist im Vergleich zum Vorjahr um 4% (aktueller Anteil: 60%) angestiegen.

Der Anteil der LZB mit der Profillage „integriert, aber hilfebedürftig“ gegenüber dem Vorjahr auf 9% (VJ 12%) gesunken.

Durchschnittlich sind fast 16% der LZB auf Grund von Sondertatbeständen keiner Profillage zugeordnet. Im Bereich der unter 25 jährigen ist der Anteil der Jugendlichen LZB mit Sondertatbestand (insbesondere Schüler und Auszubildende) gestiegen auf 68% (VJ 65%).

12% der LZB gehören lt. Chancenmodell einer multiplen Risikogruppe (LZB ohne Ausbildung im Alter über 55 Jahren in einer komplexen Profillage) an.

Die vorliegenden Daten bilden die kontinuierlich zunehmende Entwicklung der ausländischen Zuwanderungen und insbesondere die Zuwanderung von Flüchtlingen noch nicht vollständig ab.

Von der Betrachtung der ausländischen ELB ist die Entwicklung der ELB mit Fluchthintergrund zu unterscheiden. Beide Betrachtungen sind unabhängig voneinander für eine Planung 2017 unerlässlich.

Struktur der Ausländer<sup>7</sup>

- 32 % aller ELB besitzen eine ausländische Staatsangehörigkeit
- Der Anteil der ausländischen ELB ist im Vergleich zum Vorjahr um 5% gestiegen.
- 17 % der ausländischen ELB sind unter 25 Jahre alt
- 13% der ausländischen ELB sind über 55 Jahre alt
- 22% der ausländischen ELB haben keinen Schulabschluss
- 83 % der ausländischen ELB haben keine abgeschlossene Berufsausbildung
- 60% (VJ 62%) 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 8 % (aktueller Anteil: 53%) angestiegen. Der Anteil der ausländischen ELB mit der Profillage „integriert, aber hilfebedürftig“ ist gegenüber dem Vorjahr auf 10% gesunken.

<sup>5</sup> S2S Auswertung JDW 06.2016 fixierter Ladestand

<sup>6</sup> zentrale BA-Auswertung zur Planung 2017 - gJDW 04.2016

<sup>7</sup> S2S Auswertung JDW 06.2016 fixierte Ladestand

Durchschnittlich sind fast 19% der ausländischen ELB auf Grund von Sondertatbeständen keiner Profillage zugeordnet.

#### Struktur der ELB mit Flüchtlingshintergrund<sup>8</sup>

Für die Planung und Zielnachhaltung der geflüchteten Menschen wird auch 2017 auf ELB aus den acht zugangsstärksten Herkunftsländern (Afghanistan, Eritrea, Iran, Irak, Nigeria, Pakistan, Somalia, Syrien) abgestellt.

Durchschnittlich werden 80% der ELB mit Fluchtcontext im Bereich der ELB der acht zugangsstärksten Herkunftsländer abgebildet. Im Juni 2016 wurden 1.248 ELB mit Fluchtcontext gezählt, darunter sind 979 den acht zugangsstärksten Herkunftsländern zuzuordnen.

#### Struktur der ELB aus den acht zugangsstärksten Herkunftsländern (FLUE)<sup>8</sup> (unabhängig vom Fluchtcontext)

- 4 % aller ELB kommen aus den acht zugangsstärksten Herkunftsländern
- Der Anteil der FLUE ist im Vergleich zum Vorjahr um 64% (407 Personen) gestiegen
- 24 % der FLUE sind unter 25 Jahre alt
- 6% der FLUE sind über 55 Jahre alt
- 15% der FLUE haben keinen Schulabschluss
- 21% der FLUE haben keine abgeschlossene Berufsausbildung
- 8% aller FLUE sind den integrationsnahen Profillagen zugeordnet. Der Anteil der komplexen Profillagen beträgt derzeit 65%. Der Anteil der ausländischen ELB mit der Profillage „integriert, aber hilfebedürftig“ ist gegenüber dem Vorjahr gesunken auf 4%. 18% der FLUE sind mit einem Sondertatbestand gekennzeichnet.

Die aktuellen Zugänge und die daraus resultierende Bestandserhöhung der ELB mit Fluchtcontext können aktuell noch nicht umfassend abgebildet werden.<sup>9</sup> Im September wurden bereits 1.373 ELB mit Fluchtcontext abgebildet.<sup>10</sup>

<sup>8</sup> S2S Auswertung JDW 06.2016 fixierte Ladestand

<sup>9</sup> Auswertungen nach Fluchtcontext sind erst ab Berichtsmonat Juni 2016 verfügbar

<sup>10</sup> S2S Auswertung MW 09.2016 erste Ladestand – entsprechend unterzeichnet

## 2. Strategische Ausrichtung – operative Schwerpunkte und Maßnahmen

### Geschäftspolitische Handlungsfelder 2017

- Jugendliche in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt integrieren
- Langzeitleistungsbezieher / Langzeitarbeitslose aktivieren, qualifizieren und Integrationschancen erhöhen
- Marktentwicklung nutzen, Arbeitsgeber erschließen und Beschäftigungschancen für Kunden mit erschwertem Arbeitsmarktzugang verbessern
- Kunden ohne Abschluss zu Fachkräften ausbilden und in den Markt integrieren
- Geflüchtete Menschen in Ausbildung und Arbeit integrieren
- Rechtmäßigkeit und Qualität der operativen Umsetzung

### Chancen 2017

- relativ stabiler Arbeitsmarkt
- neu ausgerichteter Arbeitgeberservice nutzt sein Potential
- Beratungskompetenz gestärkt
- Verbesserte Personalausstattung gegenüber 2016
- gute Netzwerkstrukturen
- Ausweitung der systematischen Fachaufsicht

### Risiken 2017

- Weiterhin hoher Qualifizierungsbedarf operativer Mitarbeiter/innen
- 40% der operativen Mitarbeiter/innen sind kürzer als drei Jahre im Jobcenter tätig
- erhöhtes Abstimmungserfordernis und Prozessvorbereitung der Zusammenlegung Heiligenhaus, Velbert und Wülfrath
- hohe Personalfuktuation (7%), Abwanderung Dauerkräfte
- Rückstände im Leistungsbereich – Anforderungen der eAkte
- Einführung eAkte
- Wechsel zweier Bereichsleiter, alle Bereichsleiter kürzer als zwei Jahre im Jobcenter tätig
- begrenzte Raumkapazität erschwert weiterhin Stellenbesetzung und Prozessoptimierungen

## Unsere operativen Schwerpunkte und Maßnahmen 2017

### 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.

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 erwünscht und erwartet.

### Langzeitleistungsbezug: Übertritte vermeiden und Bestände reduzieren

Die teamspezifischen Projekte zur Vermeidung von Übertritten in den Langzeitbezug bzw. zur Reduktion des Bestandes sollen auch 2017 fortgesetzt werden. Durch eine priorisierte, zeitnahe Bearbeitung in den Leistungsteams wird sichergestellt, dass existenzsichernde Integrationen auch zeitnah abgebildet werden. Für 2017 wird im Rahmen der teamspezifischen Projekte eine Integrationssteigerung erwartet. Der Bestand der Langzeitleistungsbezieher soll monatlich durchschnittlich um 32 LZB reduziert werden soll.

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 10% angestiegen<sup>11</sup>.

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

### Langzeitarbeitslosigkeit vermeiden und reduzieren

Unsere Arbeit mit den Langzeitleistungsbeziehern wirkt auch auf die Langzeitarbeitslosigkeit. Im Jahr 2016 wurde der Bestand der Langzeitarbeitslosen, also der Personen, die mehr als ein Jahr mit dem Status arbeitslos bei uns gemeldet sind, reduziert. 2017 wollen wir noch mehr Langzeitarbeitslose als 2016 integrieren. Unser Team Joboffensive wird die Gruppe der langzeitarbeitslosen Kunden, die noch nicht im Langzeitleistungsbezug sind, daher engmaschig betreuen.

<sup>11</sup> S2S Auswertung Ist-Ist VJ IQ LZB

### **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 2015 sind drei Betriebsakquisiteure und ab November 2016 zwei Coachs für die langzeitarbeitslosen Menschen, die zwei und mehr Jahre arbeitslos sind, aktiv. Bis Juli 2017 werden wir mit Lohnkostenzuschüsse und Coaching für die Kunden, sowie festen Ansprechpartnern für die einstellenden Arbeitgeber Unternehmen gewinnen, die Langzeitarbeitslosen eine Chance geben. Nach Juli 2017 sollen die erfolgreich integrierten Teilnehmer und Ihre Arbeitgeber weiter gecoacht werden, um einen dauerhaften Integrationserfolg zu sichern.

### **Jugendarbeitslosigkeit reduzieren – unter 25-Jährige integrieren**

Die vergleichsweise niedrige Arbeitslosenquote im Bereich der U 25-Jährigen soll, gemeinsam mit der Agentur für Arbeit Mettmann, möglichst gehalten werden. Für uns ist es wichtig, die Ausbildungsbereitschaft der jungen Menschen zu stärken. Die Integration junger Flüchtlinge wird eine zusätzliche Herausforderung im Jahr 2017. Die enge Zusammenarbeit zwischen Integration Point und den Teams U25 ist dabei unabdingbar.

Unser Projekt „Joboffensive U25“ ist 2016 erfolgreich und erzielt die erwarteten Integrationen in Ausbildung bzw. Arbeit. Bis zum 3. Quartal wurden bereits knapp 50% der Projektteilnehmer integriert (115 Integrationen) und 65 Leistungsbeendigungen auf Grund erfolgreicher Integrationen erzielt.

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 wird durch gemeinsame Teambesprechungen und Hospitationen gestärkt werden. Ausbildung hat Vorrang vor Arbeitsaufnahme; Arbeitgeberkontakte der Integrationsfachkräfte U25 sind ausdrücklich erwünscht und erwartet.

Die Integrationsfachkräfte U25 verfügen über vielfältige Programme und Förderinstrumente, die im Jahr 2017 genutzt werden sollen. Neben den klassischen Instrumente bieten bspw. die Produktionsschule, die assistierte Ausbildung, AFL neo oder das ESF-Projekt „Chance Zukunft“ alternative Ansätze.

Die Vernetzung mit der Berufsberatung und den Jugendämtern im Sinne einer Jugendberufsagentur startete 2016 erfolgreich in Monheim. Auch in Ratingen gibt es eine bestehende Kooperation. Mit anderen Städten gibt es bereits Überlegungen zur Ausgestaltung der Jugendberufsagentur, weiterführende Gespräche mit den Jugendämtern werden 2017

### **Alleinerziehende**

Im Jahr 2017 werden Alleinerziehende wieder mit besonderen Angeboten (Workshops, Qualifizierung, Teilzeitausbildung, Jobbörse) begleitet, um die Integrationschancen zu erhöhen. Die Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt (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 soll nicht an einer fehlenden Kinderbetreuung scheitern. Der Kreis und mit ihm alle Städte, sichern dies zu.

### **Kunden mit Zuwanderungsgeschichte**

Die Zahl der ELB, die eine ausländische Staatsangehörigkeit haben, ist im letzten Jahr erneut gestiegen. 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 Entwicklung der anerkannten Asylbewerber und Geduldeten, die einen SGB II Leistungsanspruch haben, lässt sich derzeit nicht quantifizieren und daher auch für 2017 nicht prognostizieren. Im September waren 1.373 ELB mit Fluchtcontext im JC ME-aktiv verzeichnet. Weiterhin zeichnet sich seit September bereits ab, dass immer mehr Menschen mit Fluchtcontext im Kreis Mettmann ihren Lebensmittelpunkt nehmen und Grundsicherungsleistungen benötigen.

Sprachkompetenz stärkt den Integrationsprozess in Gesellschaft und Arbeit. Gleichzeitig ermöglicht Beschäftigung Integration und Spracherwerb – im Sinne von Anwendung und Vertiefung.

Daher wollen wir unsere Kunden mit Zuwanderungsgeschichte (das schließt die geflüchteten Menschen mit ein) möglichst zeitnah in Ausbildung und Arbeit integrieren oder mit Qualifizierungsangeboten, die Sprachförderung enthalten, fördern.

Auch 2017 soll unser innovatives Projekt „Schrittwechsel“ weitergeführt werden. Es handelt sich um ein berufsbezogenes Übergabemanagement zwischen Integrations-sprachkursen und den berufsbezogenen BAMF-Sprachkursen. Die Integration in den Arbeitsmarkt hat jederzeit Priorität. Die Teilnehmer werden in der „freien Phase“ nach individuellem Bedarf berufspraktisch trainiert und gecoacht.

Die forcierte Anerkennung bestehender Berufsabschlüsse soll das Potential dieser Kundengruppe für den Arbeitsmarkt nutzbar machen. Unterstützung bietet hier der Integration Point.

Die Netzwerkarbeit des Beauftragten für Migration und der Ansprechpartner Migration in den Standorten, runden die Arbeit aller Integrationsfachkräfte ab.

### **Projektteam Flüchtlinge – Integration Point**

Im Integration Point, einer gemeinsamen Anlaufstelle für geflüchtete Menschen von Agentur für Arbeit und Jobcenter, nehmen anerkannte Flüchtlinge und Geduldete mit Grundsicherungsanspruch erstmalig Kontakt zum Jobcenter auf. Sprachförderung und Qualifizierungsangebote sollen neben der Suche nach Arbeit und Ausbildung den Integrationsprozess fördern. In der Regel werden geflüchtete Menschen dort so lange betreut, bis sie ein gewisses Sprachniveau erreicht haben. Dann erfolgt der Wechsel in die für den Wohnort zuständige Geschäftsstelle. Näheres wird je nach Zugang geregelt.

Das rechtskreisübergreifende Projektteam arbeitet bereits eng mit den Netzwerkpartnern vom Kreis Mettmann (Kreisintegrationsamt/Ausländerbehörde) und den kreisangehörigen Städten (Sozialamt/Wohnungsamt/Jugendamt) zusammen.

### **Weiterentwicklung der Inklusionskompetenz**

Für Kunden und Integrationsfachkräfte gibt es seit 2016 an jedem Standort einen Ansprechpartner für Fragen zur Schwerbehinderung und Rehabilitation.

Die Qualifizierung der Ansprechpartner zu Fragestellung von Rehabilitation und Schwerbehinderung wurde 2016 vertieft und durch eine verantwortliche Führungskraft begleitet. Die Ansprechpartner sind in ihren Standorten als Multiplikatoren tätig und sensibilisieren Integrationsfachkräfte und Mitarbeiter der Eingangszonen für diesen Personenkreis.

### **Abschlussorientierte Qualifizierung für Geringqualifizierte**

2017 wollen wir mindestens 165 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.

Unabhängig von der Form der Qualifizierung ist 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. 2017 wollen wir eine Eingliederungsquote von 60% erreichen.

### **Prozessqualität**

Im Jahr 2016 haben wir uns bei den vom Gesetzgeber geforderten Mindeststandards stabilisiert. 2017 wollen wir bei den Teilkennziffern Erstberatung U25 und Angebot U25 ebenfalls die Sollwerte zu erreichen.

### **Kommunale Eingliederungsleistungen**

Im Integrationsprozess unserer Kundinnen und Kunden sind die kommunalen Eingliederungsleistungen wichtige Angebote. Diese Angebote sollen den Kunden zugänglich gemacht und zielgerichtet genutzt werden.

Neben der Schuldnerberatung und der Suchtberatung ist die psychosoziale Betreuung ein etabliertes Leistungsangebot. Für alle Angebote fanden 2016 Verfahrensabstimmungen statt. Zusätzlich wurden in jeder Geschäftsstelle Ansprechpartner für kommunale Eingliederungsleistungen installiert. Durch regelmäßigen Austausch dieser Multiplikatoren und der Träger sollen Prozesse optimiert werden.

Weiterhin sollen neu angesetzte Integrationsfachkräfte die Qualifizierungsangebote der Träger 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 transparent 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 sowohl die Qualität der Leistungsbearbeitung, als auch die Qualität im Bereich Markt & Integration, verbessern. 2016 wurde die fachaufsichtliche Begleitung weiter intensiviert, dies soll 2017 fortgesetzt werden.

Die Ausgaben im Bereich der Grundsicherung und insbesondere im Bereich der Kosten der Unterkunft (KdU) steigen kontinuierlich an. Der rechtmäßigen und fehlerfreien Entscheidung und Bewilligung kommt daher im Bereich der Leistungsgewährung hohe Bedeutung zu.

Durch Prüfung und Nachhaltung sowie vertiefende Qualifizierung soll in allen operativen Bereichen 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 wird beibehalten. Das Team Joboffensive wird neben dem Regelgeschäft mit ausgewählten Aufträgen betraut, um die Zielerreichung des Jobcenters zu verbessern.

**Projekt Joboffensive U25**

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 zusätzlichen Integrationsfachkräfte 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 wird durch eine befristet beschäftigte Arbeitsvermittlerin bzw. einen befristet beschäftigten Arbeitsvermittler verstärkt, 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 die Zusammenarbeit mit dem AGS und insbesondere mit dem Projektvermittler verstärkt weitergeführt.

**MEin job-aktiv**

Mit Empowerment und der Leitkultur Hilfe zur Selbsthilfe sollen Kunden an drei Tagen pro Woche jeweils drei Stunden in den Projektstandort in Mettmann eingeladen und begleitet werden. Ihnen wird die Gelegenheit geboten, sich unter der Vielzahl der angebotenen Stellen die passenden herauszusuchen und sich unmittelbar schriftlich, online, telefonisch oder persönlich zu bewerben. Betreut werden die zwei Gruppen dabei ständig von drei Mitarbeitern des Jobcenters. Schwerpunkte sind das Fördern und Fordern von Eigeninitiative in gruppenspezifischen Prozessen mit dem Ziel, die Teilnehmer spätestens nach Ablauf der achtwöchigen Maßnahme in Arbeit zu bringen. Das Projekt richtet sich insbesondere an Neukunden und verfolgt den sogenannten „Work-first-Ansatz“.

### 3. Investitionen

Die Umsetzung der Strategien kann nur mit 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 einzubeziehen ist. Dabei werden auch die geplanten Veränderungen im Rahmen der Schwerpunktsetzungen sowie ggf. Stellenmehrungen bzw. -minderungen berücksichtigt.

#### 3.1 Personalressourcen

Die Trägerversammlung hat im März 2016 ein Soll 2017 von 441,5 Vollzeitäquivalenten (VZÄ) für 2017 + 8,0 VZÄ für Projekte und 17,5 VZÄ Integration Point festgestellt.

2017 werden folgende Projekte weitergeführt Plus5 gAGS mit 5,0 VZÄ, Joboffensive U25 mit 2,0 VZÄ. Bis Mitte 2017 nimmt das Jobcenter weiter am ESF-LZA Projekt mit derzeit 4,0 VZÄ teil.

Im Integration Point werden 17,5 VZÄ beschäftigt.

Für das Jahr 2017 hat die Geschäftsführung über die Bundesagentur für Arbeit weitere Planstellen beantragt, um den hohen Befristungsanteil zu senken (Ziel 10%).

Auch 2017 ist mit Personalfuktuation auf weiterhin hohem Niveau zu rechnen.

Die Einarbeitung und Qualifizierung 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 und Beendigung der Projekte ab Jahresmitte abgeschwächt (Fortbildung, Personalfuktuation, Langzeiterkrankung).

#### 3.2 Budget

Dem Jobcenter stehen nach der vorläufigen Schätzung der BA zur Eingliederungsmittelverordnung im Haushaltsjahr 2017

	Vorläufige Schätzwerte der BA (Stand 11.2016)
<u>Verwaltungsbudget:</u>	<u>25.575.625 €</u>
<u>Eingliederungsmittel:</u>	<u>21.987.044 €</u>
<u>Insgesamt:</u>	<u>47.562.696 €</u>

zur Verfügung.

Das Verwaltungsbudget ist nicht auskömmlich. Im Haushaltsjahr 2017 ist voraussichtlich eine Umschichtung von 27 Prozent (5,9 Mio. €) des Eingliederungsbudgets erforderlich. Die Planung des Vorjahres sah einen Umschichtungsbetrag bis zu einer Höhe von 24,8% vor.

Durch eine intensive Förderung im Jahr 2016 wurden hohe Verbindungen für 2017 eingegangen, die den Spielraum bei den Ausgabemitteln im Eingliederungsbudget für neue Arbeitsmarktinstrumente deutlich einschränken.

## 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 zweier operativer Bereichsleitungen erforderlich.
- Monatliche Zielnachhaltengespräche der Bereichsleiter/innen mit ihren Geschäftsstellen/Teams, Bewertung der Ergebnisse und ggf. Vereinbarung von Steuerungsmaßnahmen, konsequente Nachhaltung der Vereinbarungen werden fortgeführt
- Wertschätzende Begleitung der Mitarbeiter durch ihre Führungskräfte
- Führungskultur soll gestärkt und ausgebaut werden

### Prozesse

- Absolventenmanagement im Rahmen des Teilnehmermanagement kontinuierlich verbessern
- Systematische Fachaufsicht in allen Bereichen
- Hospitationen
- Teams sollen 2017 eigene Jahresarbeitsplanung umsetzen – Nachhaltung erfolgt zwischen Team, Teamleitung und Bereichsleitung im monatlichen Zielnachhaltedialog

### Mitarbeiter

- Fachliche Qualifizierung verstärken
- Personalentwicklungs- und Beurteilungskonzept leben und weiterentwickeln
- Kontinuierliche Netzwerktreffen und Schulung von Multiplikatoren zu Fachthemen

### Schnittstellen

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

### Netzwerke

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

## 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).

Im Rahmen der Zielplanung 2017, wird die Integrationsquote (IQ) differenziert nach nach IQ Flucht/Asyl (8 HKL) und IQ ohne Flucht/Asyl (ohne 8 HKL) geplant. Die Integrationsquote insgesamt ergibt sich aus den differenzierten Planungen.

Aufgrund der Bestandsentwicklung der EU-Ausländer, erwarteter Mietkostensteigerungen (Erhöhung der „Aufstocker“) und der Entwicklung der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Kreis Mettmann, rechnet das Jobcenter für 2017 bei den ELB ohne Flucht/Asyl mit einem Anstieg von 0,5% (ohne Berücksichtigung der Zugänge der ELB aus den 8 HKL).

Die Bundesagentur für Arbeit prognostiziert dem Jobcenter ME-aktiv für 2017 einen Anstieg der ELB aus den 8 HKL i.H.v. **69,6%** (Anstieg um **953** ELB aus 8 HKL). Daraus ergibt sich insgesamt ein Anstieg der ELB um 4,1% / 897 ELB.

2017 verfolgt das Jobcenter ME-aktiv folgende Ziele:

### 1. Integrationsquote

Das Jobcenter wird den selbst gesteckten Jahreszielwert 2016 in Höhe von 20,8% übertreffen. Die Zentrale der BA prognostiziert eine IQ insgesamt zum Jahresende 2016 von **22,5%**.

Im Bereich IQ ohne Flucht/Asyl prognostiziert die Zentrale der BA dem Jobcenter für 2016 eine IQ (ohne Flucht/Asyl) i.H.v. **23,0%**. 2017 wollen wir die Chancen und Potentiale nutzen und eine Steigerung der IQ von **1,5%** erzielen.

Im Bereich IQ Flucht/Asyl gibt die Zentrale der BA allen Jobcentern Orientierungswerte vor. Die Berechnung des Orientierungswertes für das Jobcenter ME-aktiv im Bereich der IQ Flucht/Asyl beträgt: **12,98%**.

Aus beiden separat geplanten Herausforderungen ergibt sich für 2017 eine IQ insgesamt von **22,4%**.

### 2. Bestand Langzeitleistungsbezieher: + / - 0,0%

Zum Jahresende 2016 werden durch die Zentrale der BA im JDW 17.241 LZB prognostiziert.

Daraus resultiert für 2016 (im Vergleich zu 2015) eine Reduzierung der LZB von 1,2%.

Aufgrund der ungünstigen demographischen Entwicklung und der im Vergleich zum VT ungünstigen Bestands- und Potentialentwicklungen ist 2017 mit einem Zuwachs an Langzeitleistungsbeziehern zu rechnen.

Dem will das Jobcenter ME-aktiv erneut entgegenwirken und den Bestand nicht aufwachsen lassen.

---

Geschäftsführerin JC ME-aktiv

---

Datum