

Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramm 2020 Jobcenter Worms

19. DEZEMBER 2019

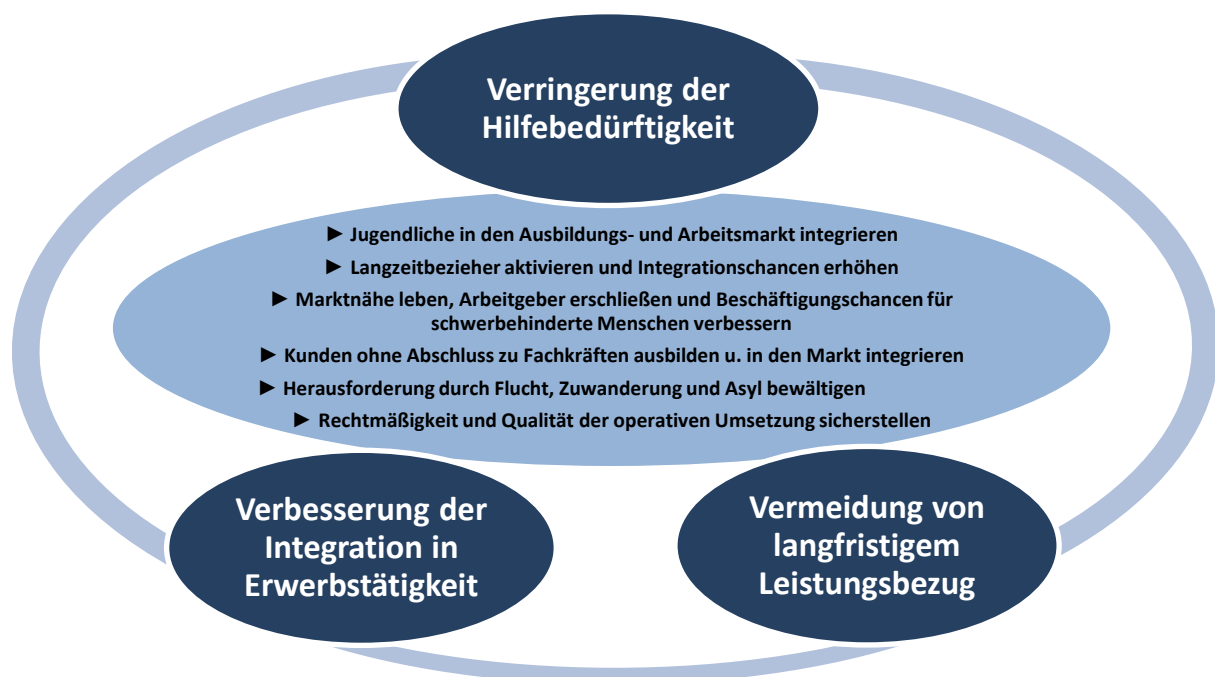
INTERN

Geschäftsplan 2020

Unser Auftrag

Die Grundsicherung für Arbeitssuchende soll es Leistungsberechtigten ermöglichen ein Leben zu führen, das der Würde des Menschen entspricht (§ 1 Abs. 1 SGB II).

Unsere Ziele





Impressum

GF, BL und Controlling des JC Worms

Inhalt

1. Dezentrale Einschätzung zur Konjunktur- und Arbeitsmarktentwicklung

- 1.1 Arbeits- und Ausbildungsmarkt
- 1.2 Kundenstruktur SGB II

2. Strategische Ausrichtung – operative Schwerpunkte und Maßnahmen

- 2.1 Jugendliche in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt integrieren
- 2.2 Langzeitleistungsbezieher / Langzeitarbeitslose aktivieren, qualifizieren und Integrationschancen erhöhen
- 2.3 Marktnähe leben, Arbeitgeber erschließen und Beschäftigungschancen für schwerbehinderte Menschen verbessern
- 2.4 Kundinnen und Kunden ohne Abschluss zu Fachkräften ausbilden und in den Markt integrieren
- 2.5 Geflüchtete Menschen in Ausbildung und Arbeit integrieren
- 2.6 Rechtmäßigkeit und Qualität der operativen Umsetzung sicherstellen

3. Performancepotential

- 3.1 Aufbauorganisation
- 3.2 Prozesse
- 3.3 Mitarbeiterpotentiale
- 3.4 Mitarbeiterqualifizierungen
- 3.5 Netzwerke und Schnittstellen

4. Wirkung/Ziele

- 4.1 Integrationsquote
- 4.2 Veränderung des Bestandes an Langzeitleistungsbeziehern

Vorwort der Geschäftsführung

Die deutsche Wirtschaft befindet sich im Abschwung, die Erwartungen und Prognosen für den Arbeitsmarkt 2020 sind eingetrübt. Beträchtliche Risiken wie zum Beispiel der immer noch nicht abgeschlossene Brexit, Handels- und Zollkonflikte, der Wandel in der deutschen Automobilindustrie und die Digitalisierung von Geschäfts- und Arbeitsprozessen bestehen nach wie vor. Das schwächt auch die Arbeitsmarktentwicklung: Die Erwerbstätigkeit steigt langsamer und führt zu einer Stagnation der Beschäftigungsquote in Deutschland und in der Stadt Worms.

Dennoch bleibt der Arbeitsmarkt insgesamt gegenüber dieser konjunkturellen Schwäche relativ robust. Der deutsche Beschäftigungsaufschwung war nicht durch konjunkturelle Exportstärke getrieben und wird mittelfristig auch nicht wegen einer Exportschwächung enden. Dennoch wird er sich nicht mehr über viele Jahre fortsetzen, – nicht weil die Unternehmen keine Leute mehr suchen werden, sondern weil das vorhandene Arbeitskräftepotenzial derartige Beschäftigungssteigerungen gar nicht mehr hergeben wird

Diese Entwicklung wird auch die auf Grundsicherung angewiesenen Menschen stark beeinflussen. Finanzielle Leistungen für diesen Personenkreis rechtssicher und ordnungsgemäß zu erbringen sowie Arbeitslose und Arbeitssuchende für eine Ausbildung oder Arbeitsaufnahme zu qualifizieren bzw. zu motivieren und in den Arbeitsmarkt zu integrieren stellt für uns als Mitarbeitende des Jobcenters Worms nach wie vor eine große Herausforderung dar.

Das Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramm 2020/21 bildet die wesentlichen Ziele und Handlungsfelder des Jobcenters Worms für das Jahr 2020 ab und benennt die verfügbaren Ressourcen. Es beschreibt, mit welchen Maßnahmen und Strategien die Zielsetzung erreicht werden soll. Damit erfüllt es für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Jobcenters eine Orientierungsfunktion, – nach außen stellt es für die Kommune, die lokalen Akteure der Arbeitsmarkt-, Bildungs- und Sozialpolitik und die interessierte Öffentlichkeit Transparenz über die Arbeit des Jobcenters her und soll ergänzend die Ziele und die hieran ausgerichtete Ausgestaltung der Aktivitäten und Beiträge des Jobcenters Worms zur Unterstützung der Bürgerinnen und Bürger bei der Beendigung ihrer Hilfebedürftigkeit transparent und nachvollziehbar machen.

Auch im Jahr 2020 sind alle Aktivitäten des Jobcenters Worms darauf ausgerichtet, den Kundinnen und Kunden über die angebotenen Leistungen ein Leben in Eigenverantwortung und unabhängig von jeglichen Grundsicherungsleistungen zu ermöglichen. Aus den Erfahrungen des letzten Geschäftsjahres und der Prognose der Marktentwicklung 2020 wurden hierzu Strategien und Maßnahmen zur operativen Umsetzung der Geschäftspolitik abgeleitet, die auf die Verringerung der Hilfebedürftigkeit, Verbesserung der Integration in Erwerbstätigkeit und Vermeidung von langfristigem Leistungsbezug ausgerichtet sind.

Das Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramm des Jobcenters Worms wird entsprechend § 44 c Abs. 6 SGB II in der Trägerversammlung abgestimmt und im Beirat des Jobcenters vorgestellt, – es bildet die Grundlage für die fortgesetzte Wahrnehmung unserer arbeitsmarktorientierten gestaltenden und sozial stabilisierenden Rolle in der Stadt Worms und Umgebung, mit der wir einen wichtigen Beitrag zur erfolgreichen städtischen Entwicklung erbringen.

Wir werden alles daransetzen, die Chancen des Arbeitsmarktes konsequent zu nutzen, Fördermöglichkeiten auszuschöpfen und damit Perspektiven für unsere Kunden zu entwickeln. Auf den Ergebnissen des Jahres 2019 aufbauend werden wir gemeinsam eine ambitionierte aber realisierbare Zielerreichung verfolgen, – dafür wünsche ich uns allen viel Erfolg und bedanke mich für Ihre engagierte Beteiligung an dem Planungsprozess.

1. Dezentrale Einschätzung zur Konjunktur- und Arbeitsmarktentwicklung

1.1. Arbeits- und Ausbildungsmarkt

Die dominierenden Branchen in Worms bilden sich im Dienstleistungsbereich in Form von Logistikunternehmen und Zeitarbeit ab, aber auch industrielle Arbeitsplätze und der Handel stellen einen großen Teil der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten (svB), - dem Tertiären Sektor gehören ca. 72% der svB an. Gerade diese Branchen spüren die bereits oben erwähnten Konjunkturertrübungen.

In den kaufmännischen Berufen sind über alle Branchen hinweg regelmäßig mehr Bewerber als zu besetzende Stellen vorhanden, es fehlen häufig Fachkräfte für Industrie, Handwerk, die Gesundheitsbranche und Pflegeberufe.

Die Entwicklung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisse ist gegenüber dem Vorjahr (März 2018 zu März 2019) mit einer Steigerung von 1,7% als positiv zu beurteilen.

Beim **Zugang von sozialversicherungspflichtigen Arbeitsstellen** hat sich die Situation im Worms seit Jahresbeginn gegenüber dem Vorjahr deutlich verschlechtert. Im Jahresvergleich 2018 zu 2019 ist die Zahl der gemeldeten sozialversicherungspflichtigen Stellen im Jahresfortschrittswert (JFW) um 17,1 % oder 557 gesunken (3258 Stellen in 10/2018 zu 2701 in 10/2019). Besonders, der für die Kunden des JC wichtige Markt der Helferstellen in der Zeitarbeit, ist um 43,3% eingebrochen. Der Bestand an offenen Stellen hat sich jedoch im Jahresdurchschnitt im Vergleich zum Vorjahr um 77 auf 1.170 offene Stellen erhöht. Dies zeigt deutlich, dass durch die Eintrübung der Konjunktur weniger sozialversicherungspflichtige Arbeitsstellen dazukommen, gleichzeitig aber weiterhin viele offene Stellen vorhanden und noch nicht besetzt sind, da die entsprechenden Bewerber fehlen.

Die Zahl der durch das Jobcenter betreuten arbeitslosen Menschen ist im Oktober 2019 binnen Jahresfrist um 86 auf 1.969 gestiegen, die Arbeitslosenquote liegt im SGB II-Bereich bei 4,2% (Stand Okt. 19),- gesunken ist jedoch die Zahl der Langzeitarbeitslosen um 76 auf 690 (-9,9%).

Die in der Arbeitswelt **immer weiter fortschreitende Digitalisierung** wird sich prognostiziert besonders in der Wormser Region stark bemerkbar machen. Im Agenturbezirk Mainz wird in Worms mit 36,7% aller Beschäftigten das höchste Substituierungspotential abgebildet, wobei durch verstärkten Einsatz von Computern und zunehmender Automatisierung zukünftig vor allem Arbeitsplätze im Helfer- und Fachkräftebereich wegfallen, durch diesen Wandel jedoch auch neue Arbeitsplätze für Spezialisten und Experten entstehen könnten. Diese Entwicklung wird die Integrationschancen unserer marktfernen Kunden zunehmend verschlechtern, weshalb diese in einem stetigen und kleinteiligen Prozess fortgesetzt qualifiziert werden müssen,- die lebenslange Berufsberatung wird hierbei zunehmend in den Fokus rücken.

1.2 Kundenstruktur SGB II

Mit 4.951 lag die Zahl der 2019 im Monatswert Oktober betreuten **erwerbsfähigen Leistungsberechtigten** (eLb) deutlich unter der des Vorjahres (-5,7%). Im Jahresdurchschnittswert liegt die Zahl der eLb im Oktober bei 5.249, die wir als untere Grenze des Jahresdurchschnittswertes erwarten.

Der **Jahresanfangsbestand** der eLb für 2020 wird erneut davon abhängen, in welchem Umfang es uns gelingt, unsere Kunden im letzten Quartal 2019 bedarfsdeckend in Arbeit zu integrieren und wie sich die Zahl der Zugänge der eLb in diesem Zeitraum entwickelt.

Die Integrationsquote liegt im Jahresfortschrittswert bei 22,9% und damit unter dem Vorjahr (24,0%). Im Jahr 2020 ist weiter mit einer stetigen Integration in den Arbeitsmarkt zu rechnen – jedoch ist nicht mehr davon auszugehen, dass die Integrationsquote insgesamt ansteigt. Dies wird auch durch die leicht reduzierten Planwerte bei den Integrationen für das Jahr 2020 berücksichtigt. Der „Amazon-Effekt“ zum Jahresende ist im Jahr 2019 nicht so spürbar gewesen wie im Jahr 2018, daher wird die erreichte Integrationsquote im Jahr 2019 auch deutlich unter der des Jahres 2018 liegen.

Das **Integrationspotential** im JC Worms hat sich im Jahr 2019 erneut deutlich verschlechtert, der Anteil der marktnahen Profillagen ist gesunken (von 7,2% im Jahr 2018 auf jetzt 5,7%). Der Anteil komplexer Profillagen ist mit 58,1% nach wie vor vergleichsweise hoch und im Vorjahresvergleich minimal gefallen (2018: 58,5%),- eine weitere Entwicklung in Richtung einer Verfestigung des Leistungsbezuges bildet sich ab und erschwert die Integrationsarbeit. Für das Jahr 2020 gehen wir davon aus, dass sich der Anteil an marktfernen Profillagen auf anhaltend hohem Niveau fortgesetzt verfestigt.

Der **Anteil der Langzeitleistungsbezieher (LZB)** an allen eLb liegt im Monatswert Oktober 2019 mit 69,2% sehr deutlich über dem Wert des VJM (63,7%).

Der **Bestand der Langzeitleistungsbezieher (JDW)** konnte 2019 erstmals wieder reduziert werden und hat sich 2019 (Berichtsmonat Oktober) im Vergleich zum Vorjahr um -1,7% verringert. Die im Jahr 2019 von der Zentrale prognostizierte Trendwende ist eingetreten, sie soll sich laut Zentrale auch im Jahr 2020 fortsetzen.

Immer noch häufig bleiben die Kunden auch nach Integration in den Arbeitsmarkt im (dann ergänzenden) Leistungsbezug,- dies zeigt auch eine Auswertung der „integrierten, aber hilfebedürftigen“ Langzeitbezieher, deren Anteil im JC Worms bei 15,2% und damit niedriger als im Vorjahr (20,8 %) liegt. Auch die Einführung des allgemeinen Mindestlohns zum 01.01.2015 hat hier weiterhin keine spürbare Verbesserung gebracht, da ein großer Teil der Kunden keiner Vollzeitbeschäftigung nachgehen (kann) und somit auch kein bedarfsdeckendes Einkommen erzielt wird.

2. Strategische Ausrichtung – operative Schwerpunkte und Maßnahmen

2.1 Jugendliche in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt integrieren

Die Betreuung und Förderung Jugendlicher hat im JC Worms nach wie vor einen besonders hohen Stellenwert, die Integration in **Ausbildung** hierbei **oberste Priorität**. Das Jobcenter setzt mit seinen Aktivitäten hier bereits mit den Vorentlassjahrgängen an, um einen regelmäßigen Schulbesuch und einen **Schulabschluss** zu ermöglichen,- auch ein Nachholen des Hauptschulabschlusses ist möglich und wird gefördert. Um einen möglichst reibungslosen **Übergang von Schule in den Beruf** sicherzustellen, arbeitet das Jobcenter in der Jugendberufsagentur eng mit seinen Netzwerkpartnern zusammen (z.B. Berufsberatung, Schulsozialarbeit). Sollte eine unmittelbare Integration des Jugendlichen nicht möglich sein, bietet **JAWoLL Worms** mit seinem ganzheitlichen Betreuungsansatz und den verzahnten Unterstützungsangeboten umfassenden Hilfestellungen, den Jugendlichen möglichst schnell **in Ausbildung oder Arbeit zu integrieren**. Die Schwerpunktsetzung des Jobcenters spiegelt sich auch in der Förderpolitik mit einem hohen Anteil für Jugendliche im Eingliederungstitel (EGT) wieder. Zudem stehen 6 Plätze für eine kooperative BaE zur Verfügung.

Beratung und Betreuung

Die Betreuung der erwerbsfähigen Hilfebedürftigen unter 25 Jahren erfolgt im Jobcenter Worms durch das **Team U25**. Spezialisierte IFK für Flüchtlinge, ein Fallmanagement und der gesetzliche Betreuungsschlüssel sollen sicherstellen, dass den aus dieser besonderen Personengruppe erwachsenden Ansprüchen in erhöhtem Maß Rechnung getragen wird. Die Ausbildungsvermittlung wurde an die Berufsberatung rückübertragen,- hier gilt es stringent nachzuhalten, dass seitens der Berufsberatung auch die erforderlichen Vermittlungsaktivitäten erfolgen.

JAWoLL

Das Jobcenter Worms wird auch im Jahr 2020 das besondere Unterstützungsangebot für Jugendliche beibehalten, wobei wesentliches Kernelement die enge Verzahnung von Mitarbeitern des Trägers mit der Präsenz von IFK vor Ort sein wird,- das 2017 eingeführte Projekt wird auch im Jahr 2020 für bis zu 60 Teilnehmer fortgeführt.

Netzwerkarbeit

Im Jahr 2020 wird die Netzwerkarbeit im Rahmen der JBA verstetigt, die neue gemeinsame Liegenschaft LIEPARK soll im 1. Quartal 2021 bezogen werden. Damit wird die in einer Kooperationsvereinbarung geregelte Zusammenarbeit nicht nur fortgeführt, sondern erstmals in einer gemeinsamen Räumlichkeit gelebt.

Darüber hinaus werden insbesondere durch das Fallmanagement weitere intensive Kontakte zu Netzwerkpartnern wie Beratungsstellen, Jugendgerichtshilfen und anderen gepflegt. Nur bei einer funktionierenden Vernetzung ist eine zügige Bearbeitung von Problemlagen möglich und dadurch mittel- oder langfristig ein erfolgreicher Übergang in Ausbildung oder Arbeit zu erzielen.

Unversorgte Bewerber / Altbewerber

Gemeinsam soll das Ziel des Jobcenters Worms, den Anteil der unversorgten Bewerber sowie den Anteil der Altbewerber an allen unversorgten Bewerbern um einen Ausbildungsplatz möglichst niedrig zu halten, erreicht werden. Nach 2016, 2017 und 2018 gelang es im Jobcenter Worms auch 2019 die Zahl der **unversorgten Bewerber auf 0** zu reduzieren, was wir auch im Jahr 2020 erreichen wollen.

Übergang Schule und Beruf

Um möglichst frühzeitig in die Vermittlung und Beratung der Schüler der **Schulentlassjahrgänge 2020/2021** einzusteigen, erfolgen Einladungen für diese Personen sehr zeitnah. Dabei soll der Fokus gemeinsam mit der Berufsberatung stets auf eine frühzeitige Aktivierung in Richtung Ausbildungswahl und Ausbildungssuche gelegt werden.

Durch den Ausbau der Kooperation mit der Schulsozialarbeit im Rahmen der JBA wird ein noch früherer Zugang zum Jugendlichen ermöglicht. Schon in den **Vorabgangsklassen** wird darauf hingewirkt, dass Anmeldungen zur Berufsberatung erfolgen und terminierte Beratungen dort tatsächlich auch wahrgenommen werden,- die Familien/Eltern werden dabei frühzeitig eingebunden. Angebote aus dem Bildungs- und Teilhabepaket sollen zielgerichtet unterbreitet werden, insbesondere um die Zahl der Jugendlichen ohne Schulabschluss möglichst gering zu halten.

Schulabschluss ermöglichen

Auch der Gruppe der Schulverweigerer soll unter Nutzung der Kontakte zur Schulsozialarbeit begegnet werden. Ziel ist in erster Linie die **Sicherstellung einer Schulteilnahme** zwecks Ermöglichung der Erreichung eines Schulabschlusses. Bei Bedarf bzw. bei fehlender Realisierbarkeit einer Schulteilnahme erfolgt eine schnellstmögliche Zuweisung zu JAWoLL.

Wichtig ist hierbei auch das Erkennen von potentiellen Kandidaten für das **Nachholen eines Hauptschulabschlusses** und die Zuführung zu entsprechenden Berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen (BvB), - ein Nachholen des Hauptschulabschlusses im Rahmen von BvB ist möglich.

Ausbildungsabbrüche vermeiden

Ausbildungsabbrüche sind mit allen zur Verfügung stehenden Mitteln zu vermeiden,- kommt es dennoch zu Ausbildungsabbrüchen im Zuständigkeitsbereich des Jobcenters Worms, wird unter Einbindung der Berufsberatung und des Arbeitgeberservice (AG-S) bei Bedarf ein Einstieg in Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen ermöglicht bzw. ausbildungsbegleitende Hilfen realisiert, sofern sich nicht mit Hilfe des Arbeitgeberservice ein neuer Ausbildungsbetrieb findet.

Integration in Ausbildung und Arbeit

Das Jobcenter Worms wirkt darauf hin, allen Jugendlichen - die Eignung vorausgesetzt - den **Zugang zu Ausbildung** zu ermöglichen. Die Einmündung in Erstausbildung hat oberste Priorität, weshalb eine enge Zusammenarbeit mit der Berufsberatung der Agentur für Arbeit unabdingbar ist. Hierbei erfolgt ein regelmäßiger Austausch auf Teamleitungsebene, die Beratungs- und Vermittlungsfachkräfte des Jobcenters und der Berufsberatung stehen in ständigem Kontakt.

Im Rahmen einer intensiven **Förderung der Ausbildungsfähigkeit** sollen dauerhaft möglichst alle vorhandenen Potentiale erkannt, ungenutzte Potentiale erschlossen und erschlossene Potentiale individuell gefördert und ausgeschöpft werden.

Um eine möglichst hohe **Transparenz auf dem Ausbildungsstellenmarkt** sicherzustellen, ist eine enge Zusammenarbeit mit dem Arbeitgeberservice (AG-S) notwendig, ggf. unter Nutzung des JAWoLL-Mobilitätspaketes vereinbart und durchgeführt.

Was ist konkret zu tun?

- 60 TN-Plätze in JAWoLL besetzen
- enge Zusammenarbeit mit allen Netzwerkpartnern (Berufsberatung, Schulsozialarbeit, AGS, Jugendamt, ...) im Rahmen der JBA
- regelmäßige Teilnahme an der strategischen und operativen Lenkungsrunde der JBA
- unversorgte Bewerber und Altbewerber im Blick behalten
- regelmäßiger Kontakt zu Schülern der Schulentlassklassen
- Betreuung der Vorentlassjahrgänge
- Nachholen des Hauptschulabschlusses über BvB ermöglichen
- vorrangiges Ziel ist die Einmündung in Ausbildung

2.2 Langzeitleistungsbezieher / Langzeitarbeitslose aktivieren, qualifizieren und Integrationschancen erhöhen

Der Abbau der verfestigten Langzeitarbeitslosigkeit bleibt weiterhin eines der drängendsten Themen der Arbeitsmarktpolitik. Im Koalitionsvertrag fixiertes Ziel der Bundesregierung ist u.a. „Menschen, die schon sehr lange arbeitslos sind, wieder eine Perspektive auf dem Arbeitsmarkt“ zu eröffnen. Dazu soll auch im Jahr 2020 wieder mit einem „ganzheitlichen Ansatz ... die Qualifizierung, Vermittlung und Reintegration von Langzeitarbeitslosen“ vorangetrieben werden und ihre „Teilhabe am Arbeitsmarkt ... sowohl auf dem ersten als auch auf dem sozialen Arbeitsmarkt z. B. durch Lohnkostenzuschüsse“ erfolgen.

Die Bundesregierung hatte sich daher mit dem im Jahr 2019 in Kraft getretenen Teilhabechancengesetz - 10. SGB II- ÄndG das Ziel gesetzt, die Integration von Langzeitarbeitslosen durch einen ganzheitlichen Ansatz voranzutreiben und die o.a. Vereinbarung des Koalitionsvertrages zwischen CDU/CSU und SPD aufgegriffen.

Menschen, die schon sehr lange arbeitslos sind, sollte hierdurch wieder eine **Perspektive zur Teilhabe** verschafft werden, indem ihre Beschäftigungsfähigkeit durch intensive Betreuung, individuelle Beratung und wirksame Förderung verbessert wird und ihnen zugleich vermehrt Beschäftigungsoptionen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt angeboten wurde.

Für sehr arbeitsmarktferne Langzeitarbeitslose, die bisher trotz vielfältiger Anstrengungen nicht in Beschäftigung integriert werden konnten, sieht das Konzept vor, mit § 16 i SGB II ein neues Regelinstrument zu schaffen, das eine längerfristige öffentlich geförderte Beschäftigung mit dem Ziel sozialer Teilhabe ermöglicht.

Um darüber hinaus die Integration von Personen, die schon längere Zeit langzeitarbeitslos, aber noch nicht sehr arbeitsmarktfremd sind, zu fördern, soll der bisherige § 16e SGB II (Förderung von Arbeitsverhältnissen - FAV) zu einem neuen Lohnkostenzuschuss für eine Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt mit integriertem ganzheitlichem beschäftigungsbegleitendem Coaching neu konzipiert werden.

Die Erfahrungen durch das im JC Worms auf drei IFK gebündelte Projekt des Sozialen Arbeitsmarktes (SAM) im Jahr 2019 haben gezeigt, dass die Fördermöglichkeiten über §16i SGB II durch die Arbeitgeber deutlich besser angenommen wurde als über §16e SGB II. Durch die engagierte Arbeit des Teams SAM konnten auch viele Arbeitgeber aus der Privatwirtschaft für dieses Projekt gewonnen werden, weit über 20 Langzeitarbeitslosen so im Jahr 2019 wieder eine neue Perspektive am Arbeitsmarkt eröffnet und damit auch erste Schritte in eine geregeltere Tagesstruktur und eine ggf. künftig von Transferleistungen unabhängige Zukunft ermöglicht werden. Eine Fortsetzung dieser erfolgreichen Arbeit auch im Jahr 2020 wird angestrebt.

Vermittlungs- und Beratungsarbeit

Von entscheidender Bedeutung in der Arbeit mit Kunden, die von Langzeitleistungsbezug bzw. Langzeitarbeitslosigkeit bedroht oder bereits betroffen sind, ist eine **engmaschige und professionelle Beratung und Betreuung**.

Auch im Jahr 2020 soll diese professionelle Beratung, gerade im Hinblick auf den sozialen Arbeitsmarkt, durch die weitere Nutzung der Screening-Maßnahme erfolgen, die noch vorhandene Potenziale bei den Kunden zeigt. Seit dem Jahr 2019 bündelte das JC Worms zudem die anerkannten Reha-Fälle bei speziellen IFK, um hier ein ähnlich zielgerichtetes Handeln, vor allem im Fremdkostenträgerbereich, zu etablieren.

Die auf jeweils zwei IFK konzentrierte Beratung von Selbstständigen sowie bereits sozialversicherungspflichtig Beschäftigten einerseits als auch auf schwerbehinderte Menschen andererseits hat sich bewährt und soll daher ebenfalls weitergeführt werden.

Das Netzwerk ABC wurde im Jahr 2019 mit einem neuen Schwerpunkt ausgerichtet. Durch geringe Betreuungsschlüssel sollen Migranten, die seit vielen Jahren in Deutschland leben, aber immer noch massive Defizite in der Sprache und der Integration in den Arbeitsmarkt haben, gezielt aktiviert und beraten werden.

Das **Kontaktdichtekonzept** des Jobcenters unterstützt die Vermittlungsfachkräfte der Kunden mit marktfremden Profillagen bei einer professionellen Betreuung. Der Ansatz, bei komplexeren Profillagen eine abnehmende Kontaktdichte zu Grunde zu legen, erwies sich als kontraproduktiv, da insbesondere Kunden mit diversen Problemlagen besser geholfen werden kann, wenn Beratungen in zeitlich engerem Abstand angeboten werden. Wichtig sind hierbei die Vereinbarung von konkreten Schritten mit dem Kunden sowie die zeitnahe Nachhaltung.

Ein besonderer beraterischer Ansatz und eine besonders intensive Betreuung und Unterstützung von Kunden mit komplexen Profillagen, die meist zu den Langzeitleistungsbeziehern bzw. den Langzeitarbeitslosen zählen, steht in Form des beschäftigungsorientierten Fallmanagements (bFM) zur Verfügung, das bereits 2015 personell aufgestockt wurde.

Beschäftigungsorientiertes Fallmanagement (bFM)

Im Jobcenter Worms wird das Fallmanagement durch 4 Fallmanager **beschäftigungsorientiert** durchgeführt, wobei den Fallmanagern durch die Arbeitsvermittler Kunden vorgeschlagen werden, die mindestens drei Handlungsbedarfe in den Schlüsselgruppen „Rahmenbedingungen“ und/oder „Leistungsfähigkeit“ aufweisen und bereit sind, ihre Situation zu ändern. Die Fallmanager unterstützen den Betroffenen durch intensive zeitnahe Gespräche und Einbindung der örtlichen Netzwerkpartner, helfen durch ihre Beratung und Unterstützung bedarfsorientiert bei der Stabilisierung und behalten in angemessenem Maß die Integration in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung im Blick.

Die Betreuung im Fallmanagement soll beendet werden, wenn die Zugangskriterien nicht mehr vorliegen und eingeschätzt werden kann, dass der Hilfebedürftige auch ohne Betreuung im Fallmanagement Integrationsfortschritte erzielt bzw. in Beschäftigung integriert werden kann, wobei alle 6 Monate zu überprüfen ist, ob das bFM fortgeführt oder beendet werden soll,- die Gründe sowie die prognostizierten Erfolgsaussichten sind zu dokumentieren.

(Fachkräfte-)Potentiale identifizieren

Eine gute, auf Fachkräftegewinnung ausgerichtete Beratungsarbeit sowie die Förderung beruflicher Weiterbildung durch Qualifizierung haben auch bei der Betreuung von Langzeitbeziehern bzw. Langzeitarbeitslosen einen hohen Stellenwert. Die Vermittlungskräfte wissen dies und erkennen eventuelle Qualifizierungspotentiale bzw. -bedarfe, auch bei den Kunden in komplexen Profillagen, rechtzeitig. Oft sind bei diesem Personenkreis jedoch vorrangige Hemmnisse zu beseitigen, bevor eine Weiterbildungsmaßnahme mit einer positiven Integrationsprognose begonnen werden kann.

Zusätzlich werden die Fachdienste (BPS und ärztlicher Dienst) mit Ihrem vielfältigen Dienstleistungsportfolio genutzt, um Kunden mit Potential zu identifizieren und Weiterbildungsentscheidungen zu stützen.

Ferner stehen die IFK des Jobcenter Worms mit den Vermittlern des AG-S bezüglich eventueller Qualifizierungsbedarfe in Kontakt. Ziel ist es, die Kunden entsprechend des Bedarfs am Arbeitsmarkt zu qualifizieren.

Integration in Arbeit

Die Integration von Langzeitarbeitslosen stellt eine anspruchsvolle Herausforderung dar, von besonderer Bedeutung für die Eingliederung der häufig geringqualifizierten Langzeitarbeitslosen sind daher die **Akquise von Helferstellen** sowie gezielte **bewerberbezogene Aktivitäten für diese Zielgruppe**.

Da sich das Jobcenter Worms am **gemeinsamen Arbeitgeber-Service (AG-S)** mit der Agentur für Arbeit Worms beteiligt und somit die Akquise von Arbeitsstellen ausschließlich im gemeinsamen Arbeitgeber-Service erfolgt, gibt es regelmäßig gemeinsame Workshops und Absprachen zwischen dem gemeinsamen Arbeitgeberservice und dem Jobcenter.

Bewerberbezogene Aktivitäten werden im Rahmen der regelmäßig stattfindenden Interaktionsformate bzw. im direkten Kontakt vor Ort zwischen BewA- und SteA-Vermittler besprochen. Den Bewerbern steht zudem eine Informationsplattform offener Stellenangebote zur Verfügung, zu denen sie sich auf freiwilliger Basis mit dem AG-S in Kontakt setzen können (sogenannte **Stellenwand**).

Darüber hinaus kann das Jobcenter Kundengruppen an den AG-S melden, für die nicht ausreichend Stellen vorhanden sind,- Grundlage hierfür ist immer ein konkret identifiziertes Bewerberpotenzial. Diese Kundengruppen werden regelmäßig monatlich durch die TL an den AG-S gemeldet, das Ergebnis der Akquise-Bemühungen wird nachgehalten.

Was ist konkret zu tun?

- Einhaltung der Kundenkontaktdichte
- IFK überstellen stetig Kunden, die die Zugangsvoraussetzungen erfüllen an das beschäftigungsorientierte Fallmanagement
- Qualifizierungspotentiale auch bei Langzeitbeziehern bzw. Langzeitarbeitslosen im Blick behalten
- Helferstellen für Geringqualifizierte sichten
- bewerberbezogene Aktivitäten mit AG-S im Interaktionsformat vereinbaren
- Maßnahme für Langzeitbezieher nutzen und alle TN-Plätze besetzen

2.3 Marktnähe leben, Arbeitgeber erschließen und Beschäftigungschancen für schwerbehinderte Menschen verbessern

Im Jobcenter Worms werden aktuell rund 149 schwerbehinderte Kunden, davon 42 arbeitslos, betreut,- im September 2018 lag die Zahl der arbeitslosen Schwerbehinderten und Gleichgestellten bei 37 Personen. Im Jahresverlauf 2019 hat sich damit der Bestand an arbeitslosen schwerbehinderten Kunden und Gleichgestellten im Jobcenter Worms leicht auf 42 Kunden im November erhöht, was sicherlich auch auf die schwierigere Lage am Arbeitsmarkt zurückzuführen ist.

Um marktnah zu agieren und den Bedarfen sowohl auf Nachfrage- als auch auf Angebotsseite nachzukommen, ist eine enge Zusammenarbeit und Kooperation mit dem gemeinsamen Arbeitgeberservice (AG-S) notwendig. Beispielhaft sei hier das jährlich stattfindende „Grilldating“ genannt, bei denen schwerbehinderte Menschen gemeinsam von den beiden Integrationsfachkräften des Jobcenters und den AG-S Kollegen beraten und gezielt Arbeitgeberkontakte aufgebaut werden.

Die vor einigen Jahren erfolgte Spezialisierung in diesem Bereich, war der richtige Schritt hin zu einer schnelleren und erfolgreicherer Arbeit unter Nutzung der mittlerweile umfangreich vorhandenen Netzwerke.

Was ist konkret zu tun?

- enge Zusammenarbeit mit dem AG-S und regelmäßiger Austausch im Rahmen der Interaktionsformate
- gemeinsame Durchführung des Aktionstages
- Potentiale von Menschen mit Behinderung identifizieren und fördern
- Aktivierung und Netzwerkarbeit für sbM
- spezifische Förderinstrumente im Rahmen der ermessenslenkenden Weisungen nutzen

2.4 Kundinnen und Kunden ohne Abschluss zu Fachkräften ausbilden und in den Markt integrieren

In der Weiterbildung geringqualifizierter Menschen und der Sicherung des Fachkräftebedarfes sieht das Jobcenter Worms eine besondere Verantwortung,- es ist daher erklärtes Ziel, **Qualifizierungspotentiale und -bedarfe** möglichst frühzeitig zu erkennen und zu bearbeiten. Alle IFK sind für eine gute, auf Fachkräftesicherung ausgerichtete Beratungsarbeit sensibilisiert und qualifiziert. Im Fokus der Beratungsarbeit stehen **junge Erwachsene ohne Berufsausbildung**, die es für eine möglichst abschlussorientierte Umschulung oder Ausbildung zu gewinnen gilt,- eine in der Region abgestimmte **Bildungszielplanung** soll den Bedarfen des regionalen Arbeitsmarktes Rechnung tragen. Zwecks Verfolgung des vorrangigen Ziels der Realisierung betrieblicher Maßnahmen erfolgt eine enge Zusammenarbeit mit dem AG-S,- gleiches gilt auch für die Betreuung im Rahmen des Absolventenmanagements.

Die Förderung der beruflichen Weiterbildung (FbW) soll auch im Jahr 2020 auf hohem Niveau fortgesetzt werden. Die Planung 2020 erfolgt auf Basis des IST-Standes 2019 und wurde daher um insgesamt **45 Eintritte von 201 auf 156 reduziert**, es ist festzustellen, dass sich das für FbW in Betracht kommende Bewerberpotential weiter gesunken ist,- der Anteil marktferner Profillagen ist mit 58,5% nach wie vor vergleichsweise hoch und im Vorjahresvergleich erneut angestiegen (2018: 57,4%). Zudem gestaltet sich die Motivation der Kunden, sich weiter zu qualifizieren, immer schwieriger. Hier ist weiterhin eine hohe Überzeugungsarbeit von Nöten.

Insgesamt werden rund 11% des EGT für berufliche Weiterbildung inkl. Reha verwandt.

Potentiale identifizieren

Unser Anspruch ist eine gute, **auf Fachkräftegewinnung ausgerichtete Beratungsarbeit**. Das Thema Qualifizierung ist fester Bestandteil in der Beratung und daher -sofern sinnvoll- aktiv anzubieten, **Qualifizierungspotentiale und -bedarfe** sollen frühzeitig erkannt und bearbeitet werden.

Für Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung ist keine „Wartezeit“ notwendig, die IFK erkennen einen eventuellen Qualifizierungsbedarf ggf. auch bei Neukunden.

Im Fokus der Beratungsarbeit stehen insbesondere junge Erwachsene ohne Berufsausbildung, die bereits Ende 2012 begonnene Aktion zur Erstausbildung junger Erwachsener wird in der Initiative **Zukunftsstarter** unvermindert fortgeführt. In diesem Rahmen wird versucht, Potentiale zu identifizieren und Kunden für eine Ausbildung oder Umschulung zu motivieren, - von besonderer Bedeutung ist hierbei die Qualifizierungsoffensive für Erzieher und in der Altenpflege, aber auch andere Branchen finden im individuellen Beratungsgespräch Berücksichtigung. Im Jobcenter Worms führen diese Bildungsberatungen auf Wunsch der IFK Kolleginnen durch, die über Erfahrungen als Arbeitsberaterinnen verfügen.

Information und Beratung

Von besonderer Bedeutung bei der Beratung zu Umschulungen und Weiterbildungen ist eine **passgenaue Maßnahmenauswahl**, die durch das 4-Phasen-Modell und ggf. durch die Fachdienste (Ärztlicher Dienst und Berufspsychologischer Service) unterstützt wird.

Bei Umschulungen ist eine **Psychologische Eignungsuntersuchung** (PSU) grundsätzlich erforderlich, um vorab die intellektuellen Voraussetzungen und das Durchhaltevermögen des Teilnehmers abzuklären und somit möglichst einen erfolgreichen Abschluss der Maßnahme zu gewährleisten.

Für die Auswahl der passenden Bildungsmaßnahmen stehen die **Selbstinformationseinrichtungen** (BIZ, Bewerber-PC) und die **Online-Angebote** (z.B. KURSNET) zur Verfügung. Wurde ein Qualifizierungsbedarf festgestellt, ist der Kunde verbindlich aufzufordern, sich über passende Angebote zu informieren und eine entsprechende Weiterbildungsmaßnahme anzutreten, - bei Bedarf begleitet und unterstützt der Vermittler diesen Prozess.

Zudem erhalten interessierte Kunden durch Aushändigung eines Bildungsgutscheins die Möglichkeit, sich im Rahmen einer Grundqualifizierungsmaßnahme auf eine mögliche Umschulung vorzubereiten, - Teil dieser Maßnahme ist es zudem, geeignete Umschulungsplätze zu finden.

Die Fallmanager und Vermittlungsfachkräfte informieren sich eigenständig und regelmäßig über die zertifizierten bzw. geplanten **Bildungsangebote** im Tagespendelbereich. Sie finden diese über CoSachNT, KURSNET und über die Internetseiten der jeweiligen Bildungsträger, - gängige, regelmäßig angebotene Qualifizierungen vor Ort sind allen Integrationsfachkräften bekannt, wobei über die Teamleiter regelmäßig anlassbezogen Anstöße für sinnvolle Weiterbildungsmaßnahmen gegeben werden.

Qualifizierung

Die Förderung der beruflichen Weiterbildung (FbW) wird auch im Jahr 2020 weiter auf hohem Niveau fortgesetzt werden. Es ist uns ein Anliegen, allen Jugendlichen und jungen Erwachsenen ohne Berufsabschluss, die Eignung vorausgesetzt, den Zugang zu Ausbildung oder Umschulung zu ermöglichen. Die Einmündung in Ausbildung oder Umschulung bzw. in berufsanschlussfähige Teilqualifizierungen hat daher oberste Priorität, - neben den abschlussorientierten Maßnahmen haben auch **berufliche Weiterbildungen** und Anpassungsqualifizierungen weiterhin einen hohen Stellenwert,

Mit einer in der Region abgestimmten **Bildungszielplanung** wird den regionalen Bedarfen des Arbeitsmarktes Rechnung getragen. Der Kundenbestand wird berufskundlich strukturiert und systematisch und regelmäßig nach aktuellen Erfordernissen und in enger Abstimmung mit dem AG-S zwecks gezielter Aus- und Weiterbildung gesichtet. Die Nachhaltung erfolgt dabei in den Interaktionsformaten vor Ort und regelmäßig auf der Teamleiterenebene Jobcenter/AG-S. Die Überwachung der Eintritte erfolgt unterjährig durch die Teamleiter M&I (mindestens monatlich) anhand CoSach.

Neben Maßnahmen bei Trägern im Rahmen von Anpassungsqualifizierungen sind zur Stärkung der Passgenauigkeit von Talenten auf Seiten des Bewerbers und Erfordernissen auf Seiten des Arbeitgebers **betriebliche Maßnahmen** von besonderer Bedeutung.

Aus der erhöhten Eingliederungschance durch die Betriebsnähe hat das Jobcenter Worms mit den ermessenslenkenden Weisungen festgelegt, dass Umschulungen grundsätzlich in betrieblicher Form durchgeführt werden sollen. Unser Ziel ist es daher, Arbeitgeber für die Besetzung unbesetzter betrieblicher Ausbildungsplätze auch mit älteren Bewerbern zu gewinnen,- der AG-S thematisiert dies bewerberbezogen im Rahmen von gezielten Aktionen mit den Ausbildungsbetrieben.

Absolventenmanagement

Die Betreuung der Teilnehmer erfolgt grundsätzlich durch die zuständige IFK im Rahmen des Absolventenmanagements im engeren Sinne,- sowohl durch persönliche bzw. telefonische Kundenkontakte als auch durch regelmäßige Kontakte zur Lehrgangsheitung wird ein Austausch zum Stand der Integrationsbemühungen praktiziert.

Das Absolventenmanagement im engeren Sinne beginnt 3 Monate vor Maßnahmenende bei Maßnahmen, die max. 12 Monate dauern sowie 6 Monate vor Maßnahmenende bei Maßnahmen, die länger als 12 Monate dauern. Dazu wird der Kunde in Betreuung durch die IFK der Vermittlungsoffensive übernommen, die entsprechende Geschäftsanweisung ist zu beachten.

Folgende **Mindeststandards** sind einzuhalten:

- Bei allen Maßnahmen von mind. 3 Monaten Dauer, ist rechtzeitig vor Ende der Maßnahme (frühestens 3 Monate vor Ende – spätestens am letzten Maßnahmentag) eine neue EinV abzuschließen und in jedem Fall ein Vermittlungsvorschlag zu unterbreiten.
- Besondere Hinweise zum persönlichen Kontakt bei FbW-Maßnahmen
 - Dauer bis 6 Monate: spätestens zum Maßnahmenende
 - Dauer über 6 Monate: spätestens 3 Monate vor Maßnahmenende und innerhalb von 2 Wochen nach Maßnahmenende. Bei Umschulungen erfolgt ein regelmäßiger Kontakt mindestens alle 3 Monate, um einen evtl. Handlungsbedarf rechtzeitig festzustellen und ggf. gegenzusteuern (z.B. mit ubH)
 - Bei der Betrachtung der Maßnahmendauer gilt die individuelle Teilnahmedauer des jeweiligen Kunden.

Inhalte des Absolventenmanagements sind die Aktualisierung des BewA in VerBIS (Profiling mit Profillage, berufliche Alternativen, Kenntnisse, ...) sowie die **Intensivierung der Vermittlungsbemühungen** (Anpassung der Eingliederungsstrategie, VV-Sichtung, Erhöhung der Eigenbemühungen inkl. konsequentem Nachhalten der Ergebnisse, Ausdehnung des regionalen Suchradius, frühzeitige Weiterleitung der Bewerberdaten zum Maßnahmenende an den AG-S).

In jedem Fall hat eine Wiedervorlage bei der IFK 5 Monate nach Maßnahmenende zu erfolgen, in deren Rahmen zu prüfen ist, ob Arbeitslosigkeit (oder erneute Arbeitslosigkeit) vorliegt und weitere Aktivitäten einzuleiten sind (**Erfolgsbetrachtung** erfolgt 180 Tage nach Maßnahmenende).

Was ist konkret zu tun?

- Qualifizierung und insbesondere abschlussorientierte Maßnahmen sind grundsätzlich fester Bestandteil der Beratung und aktiv zu thematisieren
- Fokus auf Ausbildungsabschluss bei jungen Erwachsenen
- FM und AV informieren sich regelmäßig über geplante und zertifizierte FbW-Maßnahmen im Tagespendelbereich
- regelmäßige Nachhaltung der FbW-Eintritte durch die TL (insbesondere der abschlussorientierten Förderungen)
- gezielte Akquise von betrieblichen Ausbildungsstellen durch AG-S
- Mindeststandards zum Absolventenmanagement beachten und umsetzen

2.5 Geflüchtete Menschen in Ausbildung und Arbeit integrieren

Eine besondere Herausforderung stellt weiterhin der Umgang mit Flucht, Zuwanderung und Asyl dar.

In Erwartung dieser Herausforderung und zur Bewältigung der vielschichtigen Informationen, Veranstaltungen und Projekte wurde bereits im Frühjahr 2016 im Jobcenter Worms eine Spezialisierung von Integrationsfachkräften im sogenannten FLUE-Team vorgenommen. Fortgesetztes Ziel ist die Bündelung von Fachwissen und die Stabilisierung der gezielten Zusammenarbeit mit örtlichen Netzwerken sowohl innerbehördlich (also rechtskreisübergreifend) als auch regional, um bestmögliche Ergebnisse bei der Heranführung an und Integration der FLUE-Kd. in den 1. Arbeitsmarkt realisieren zu können. Zwischenzeitlich hat sich gezeigt, dass eine spezialisierte Betreuung nicht mehr zwingend nötig ist, da die große Masse der Kunden die Sprachförderung durchlaufen hat. Das JC Worms hat deswegen entschieden, die Spezialisierung der Betreuung aufzugeben, die Kunden zum 01.10.2019 in „die Linie“ zu überführen und damit in die Verantwortung aller Teams zu geben. Dementsprechend ändert sich auch der Sprachgebrauch,- es ist künftig nicht mehr von Flüchtlingen die Rede, sondern von Menschen mit „Flucht- und Migrationshintergrund“.

Durch sukzessive Abarbeitung der Asylanträge durch das BAMF hat sich die Anzahl der im Jobcenter Worms zu betreuenden Flüchtlinge (FLUE-Kd.) von 193 (11/2015) auf aktuell 770 FLUE-Kd. erhöht. Im Jahr 2019 ist erstmals ein deutlicher Abbau bei dieser Personengruppe in Höhe von 130 Personen im Vergleich zum Vorjahr gelungen. Aktuell betreut das JC Worms rund 770 Personen, die aus dem Personenkreis Flucht und Asyl kommen,- für das Jahr 2020 gehen wir von einer weiter stagnierenden bzw. sinkenden Kundenzahl in diesem Bereich aus.

Integration in den Arbeitsmarkt

Zu Beginn der Flüchtlingskrise ging man von einer schnellen Integration in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung aus. Inzwischen hat sich herauskristallisiert, dass eine Integration der Flüchtlinge auf Grund des eher niedrigen Qualifikationsniveaus eine deutlich längere Zeit in Anspruch nehmen wird als zuerst gedacht.

Oberstes Ziel für das Jobcenter Worms bleibt es dennoch, die Flüchtlinge so schnell wie möglich „fit“ für eine Integration in den Arbeitsmarkt zu machen. Deswegen werden alle Flüchtlinge, die aus dem Asylbewerber-Leistungsgesetz in die Zuständigkeit des Jobcenters wechseln und bei denen, bezogen auf die Deutschkenntnisse, Schulungsbedarf festgestellt wird, auch weiterhin umgehend in Integrations- und Sprachkurse vermittelt. Dazu ist durch den Kunden ab Aufforderung innerhalb von 5 Arbeitstagen eine Bestätigung über die Anmeldung bei einem Integrationskursträger vorzulegen.

Auch während des Integrationskurses wird regelmäßiger Kontakt gehalten, um integrationsrelevante Fortschritte direkt erfassen oder aber auch bei Feststellung von Problemlagen schnell reagieren zu können. Darüber hinaus sind die Kunden dazu anzuhalten, eventuell vorhandene und im Ausland erworbene Berufs- und Schulabschlüsse anerkennen zu lassen. Eine entsprechend qualifizierte Beratung erfolgt durch die spezialisierten Integrationsfachkräfte des FLUE-Teams in Zusammenarbeit mit regionalen Netzwerken (z.B. IQ-Netzwerk).

Umgehend nach Beendigung des Integrationskurses erfolgt ein weiteres Beratungsgespräch zur Feststellung des Kursergebnisses sowie der weiteren Integrations Schritte (weiterer Ausbau des Sprachniveaus, Teilnahme an einer integrationsfördernden Maßnahme oder aber direkte Integration in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung),- bei ausreichenden Deutschkenntnissen werden intensive Vermittlungsbemühungen eingeleitet. Leider konnte die sehr gute Integrationsleistung des FLUE-Teams einen verstärkten Übergang von FLUE-Kunden in den Langzeitbezug nicht verhindern.

Netzwerkarbeit / Schulungen

Um zielgerichtet die Integration von Flüchtlingen zu begleiten, ist das Jobcenter Worms an zahlreichen Netzwerken beteiligt. Es besteht eine enge Zusammenarbeit sowohl auf Ebene der Agentur für Arbeit (im Rahmen rechtskreisübergreifender Besprechungen, monatlichem FLUE-Gipfel, regelmäßigen Erfahrungsaustauschen auf Praxisebene, ...) als auch auf kommunaler Ebene, wo u.a. ein intensiver

Austausch mit dem Flüchtlingskoordinator sowie der Bildungskordinatorin der Stadt Worms (Netzwerk-Deutsch und Expertenrunde Asyl) stattfindet.

Den spezialisierten Integrationsfachkräften werden regelmäßig adäquate Schulungsangebote unterbreitet, die engagiert wahrgenommen werden (z.B. Anerkennungsberatung, Integration von Flüchtlingen in den allgemeinen Arbeitsmarkt, interkulturelle Sensibilisierung, Netzwerkarbeit im Kontext der Flüchtlinge, etc.).

Was ist konkret zu tun?

- Teilnahme an Netzwerktreffen
- Teilnahme der Mitarbeiter an Schulungen
- Konsequente Nachhaltung der Anmeldung zu Integrations-/Sprachkursen
- Nutzung eventueller zusätzlicher Maßnahmen für die Integration von Flüchtlingen

2.6 Rechtmäßigkeit und Qualität der operativen Umsetzung sicherstellen

Die rechtmäßige, zügige und qualitativ gute Erbringung von Leistungen zum Lebensunterhalt, Arbeitsvermittlung und Beratung sowie Gewährung von Eingliederungsleistungen und die Einhaltung gesetzlicher Vorgaben und Standards wird durch ein **umfassendes internes Kontrollsystem (IKS)** und ein mit den Trägern abgestimmtes Personalentwicklungskonzept sichergestellt. Das bestehende **Personalentwicklungskonzept** ermöglicht eine systematische und für alle Mitarbeiter transparente Vorgehensweise, um die vorhandenen Potenziale optimal zu nutzen und Unterstützungs- und Schulungsbedarfe gezielt aufzugreifen.

Dies ist von wesentlicher Bedeutung, da die Qualifikation und Kompetenz der Mitarbeiter entscheidenden Einfluss auf eine rechtmäßige und qualitativ hochwertige Aufgabenwahrnehmung hat. Darüber hinaus umfasst das IKS neben einer **Geschäftsordnung** weitere **Geschäftsanweisungen (GA)** zur Ausgestaltung der operativen Umsetzung, um eine einheitliche und für alle verbindliche Vorgehensweise innerhalb des Jobcenters sicherzustellen.

Insbesondere das bestehende Kommunikationskonzept sowie die GA zur Fachaufsicht, zum Datenqualitätsmanagement, zum Kundenreaktionsmanagement und zum Risikomanagement tragen dazu bei, eine rechtmäßige und qualitativ gute Aufgabenerledigung nachhaltig zu gewährleisten. Die darin geregelten **Kontrollmechanismen** sichern unseren Erfolg und ermöglichen es, sowohl Potentiale zu nutzen als auch mögliche Risiken zu erkennen und diese anzugehen.

Mitarbeiterqualifizierung

Von besonderer Bedeutung für eine rechtmäßige und qualitativ hochwertige Aufgabenwahrnehmung ist die Qualifikation und Kompetenz der Mitarbeiter. Trotz verminderter Fluktuation von Mitarbeitern durch kontinuierlichem Abbau des Anteils an befristeten Beschäftigungsverhältnissen ist eine umfassende Einarbeitung und Schulung zwingend erforderlich,- allen Mitarbeitern sollen daher, wann immer erforderlich, passgenaue Schulungen angeboten und durchgeführt werden.

Hierzu wurde im Jahr 2019 das Konzept der leistungsrechtlichen Beratung im Jobcenter Worms eingeführt. In der Leistungsrechtlichen Beratung SGB II wurde mit denselben übergeordneten Werten und Handlungsprinzipien wie in der Beratungskonzeption (BeKo) SGB II gearbeitet,- Methoden und Techniken wurden maßgeschneidert auf die Erfordernisse der Leistungserbringung im Jobcenter vermittelt. Hierdurch wurde eine Basis für alle Beschäftigten im Leistungsbereich eines Jobcenters geschaffen, mit einem einheitlichen Beratungsverständnis auf ihre Kundinnen und Kunden zuzugehen und gleichzeitig die effiziente und vollständige Erhebung aller erforderlichen Informationen im Prozess der Leistungsgewährung unterstützt. Es gilt nun, diese Beratung zu verstetigen und im Dialog mit der Regionaldirektion Qualifizierungen für neuingestellte Mitarbeiter einzufordern.

Internes Kontrollsystem (IKS)

Das IKS umfasst neben einer Geschäftsordnung Geschäftsanweisungen zur Ausgestaltung der operativen Umsetzung, um eine einheitliche und für alle verbindliche Vorgehensweise innerhalb des Jobcenters sicherzustellen. Insbesondere das bestehende Kommunikationskonzept (GA 10/2017) sowie die Geschäftsanweisungen zur Fachaufsicht (GA 02/2015), zum Datenqualitätsmanagement (GA 09/2014), zum Kundenreaktionsmanagement (GA 06/2017) und zum Risikomanagement (GA 07/2011) sollen dazu beitragen, eine rechtmäßige und qualitativ gute Aufgabenerledigung nachhaltig zu gewährleisten. Die darin geregelten **Kontrollmechanismen** sollen unseren Erfolg sichern und es uns ermöglichen, Erfolgspotentiale zu nutzen, aber auch mögliche Gefahren zu erkennen und diese anzugehen.

Fachaufsicht

Im Rahmen der Fachaufsicht werden, entsprechend der gültigen Geschäftsanweisung, regelmäßig durch die jeweiligen Teamleiter Stichproben zu den verschiedenen Prüffeldern gezogen,- die Prüft Themen werden zu Jahresbeginn festgelegt. Hierbei werden Erkenntnisse aus früheren internen, aber auch durch Dritte (z.B. Interne Revision, Bundesrechnungshof) durchgeführten Prüfungen sowie geschäftspolitische Schwerpunkte und Entwicklungsthemen berücksichtigt. Die Prüffeststellungen werden durch die Teamleiter dokumentiert, ausgewertet und, falls erforderlich, unverzüglich die notwendigen Maßnahmen zum Zwecke einer rechtmäßigen und qualitativ hochwertigen Aufgabenerledigung ergriffen. Erkannte bzw. festgestellte Fehlerschwerpunkte fließen fortgesetzt in die Qualifizierungsplanung für die Mitarbeiter ein.

Regelmäßig berichten die TL im Rahmen der wöchentlichen, bzw. zweiwöchentlichen Fachbereichsbesprechungen an den Bereichsleiter, der die monatlichen Ergebnisse im Jour-Fix der Geschäftsführung an den Geschäftsführer kommuniziert.

Weisungen zum allgemeinen Dienstbetrieb

Das Jobcenter Worms hat neben Regelungen zu Kontrollmechanismen und Risikomanagement auch Weisungen zum allgemeinen Dienstbetrieb erlassen. Damit werden Vorgehensweisen und Verfahrensabläufe für alle Mitarbeiter verbindlich geregelt und somit eine rechtmäßige Aufgabenerledigung sichergestellt,- beispielhaft sei die Geschäftsanweisungen zur Kassensicherheit (GA 03/2016) und zu den Befugnissen (GA 02/2015) genannt.

Mindeststandards und operative Vorgaben

Die bestehenden Weisungen zum Neukundenprozess sind stringent einzuhalten. Dabei ist darauf zu achten, dass innerhalb der vorgegebenen Zeiten mit allen relevanten Mitgliedern der BG eine Eingliederungsvereinbarung abzuschließen sowie ggfs. ein Angebot U25 zu unterbreiten ist,- auf die schnellstmögliche Bearbeitung von Leistungsanträgen innerhalb der vorgegebenen Fristen ist selbstverständlich ebenfalls zu achten.

⇒ Abschluss von Eingliederungsvereinbarungen

Grundsätzlich ist **mit jedem Kunden schnellstmöglich** nach erfolgter Vergabe einer Profillage im Rahmen 4PM eine Eingliederungsvereinbarung (EGV) abzuschließen,- dies gilt grundsätzlich auch für integrierte Kunden der Profillage I. Mit Personen, bei denen ein Tatbestand nach § 10 SGB II vorliegt, kann auf den Abschluss einer EGV verzichtet werden,- es gilt, insgesamt eine Abschlussquote EGV von mindestens 80% aller arbeitslosen und arbeitssuchenden Bewerber sicherzustellen.

Die EGV ist mit dem Bewerber gemeinsam zu erarbeiten und individuell auszugestalten, die in der EGV vereinbarten Maßnahmen und Leistungen müssen einen Bezug zum festgelegten Ziel, dem festgestellten Handlungsbedarf und der sich daraus ergebenden Handlungsstrategie (4PM) erkennen lassen sowie konkret und verbindlich formuliert sein.

Das Profiling, die Profillage sowie Handlungsbedarfe und Strategie sind regelmäßig zu überprüfen und ggf. anzupassen,- daraus resultierend ist (**spätestens alle sechs Monate**) eine Folgeeingliederungsvereinbarung abzuschließen. In begründeten Fällen kann eine Laufzeit der EGV von mehr als 6 Monaten (bis max. 24 Monate) vereinbart werden, die Gründe hierfür sind nachvollziehbar zu dokumentieren.

⇒ **Bestandskundenbetreuung / Bestandsaktivierung**

Es gelten die Vorgaben des Kundenkontaktdichte-Konzeptes der GA 02/2018, die zu beachten und einzuhalten sind.

Wünschenswert wäre zudem, wenn alle Vermittler regelmäßig auch **Gruppeninformationsveranstaltungen** oder **Gruppenberatungen** zu unterschiedlichen Themen durchführen würden,- diese werden als voller Beratungstag (mit 5 Terminen) bewertet.

Verantwortlich für die Vereinbarung und Nachhaltung der operativen Richtgrößen und Zielwerte ist die Teamleitung Markt & Integration, die Zielerreichung wird in der Regel monatlich zum jeweiligen Statistiktage überprüft.

3. Performancepotential

3.1 Aufbauorganisationen

Das JC Worms wird voraussichtlich im 1. Quartal 2021 erstmals an 4 Standorten vertreten sein. Neben den Liegenschaften in der Schönauer- und Liebenauerstraße sowie dem Standort im BBW wird der Standort LIEPARK mit der Jugendberufsagentur hinzukommen, die hierdurch entstehenden Herausforderungen gilt es zu meistern.

3.2 Prozesse

Die Prozesse werden im JC Worms kontinuierlich optimiert und den Erfordernissen angepasst, die gute Qualität der Aufgabenwahrnehmung zeigt sich in dem zur Abbildung der Prozesse ermittelten Index aus Prozessqualität. Unser Anspruch ist es, die gut eingespielten Prozesse und die damit einhergehende Prozessqualität auch bei reduzierter Personalkapazität zu erhalten.

Auch im JC Worms wird das neue Verfahren Onboarding gelebt,- hierunter versteht man in der BA die fachliche, soziale und kulturelle Integration von neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, sowohl bei externer Einstellung als auch bei internem Stellenwechsel.

Im Jahr 2020 soll ein Konzept den Leistungsbereich neu ausrichten und damit zukunftssicher aufstellen. Dieses Konzept soll u.a. den immer komplexer werden Anforderungen an den Leistungsbereich gerecht werden. Jeder einzelne Mitarbeiter soll künftig noch besser adressatengerecht fachlich in seiner täglichen Arbeit unterstützt werden.

3.3 Mitarbeiterpotentiale

Das JC Worms verfügt über eine stabile Mitarbeiterschaft und Führungsmannschaft. Eine große Zahl der Mitarbeiter und Führungskräfte verfügt über mehrjährige Erfahrung im Aufgabengebiet, ist kompetent und bringt eine hohe Motivation mit. Zur Stabilisierung des Personalbestandes hat u.a. auch die konsequente Entfristung von befristet beschäftigten Mitarbeitern/innen nach Bewährung in den vergangenen 2 Jahren beigetragen, wodurch sich der Einarbeitungsaufwand erheblich reduziert hat.

Entwicklung des Befristungsanteils des JC Worms

	2016	2017	2018	09/2019
Befristungsanteil insgesamt	17,0	17,7	7,2	2,6
<u>davon</u>				
Befristungsanteil BA	18,8	16,8	7,4	3,0
Befristungsanteil BA	4,3	22,6	5,8	1,0

3.4 Mitarbeiterqualifizierungen

Benötigte Mitarbeiterqualifizierungen wurden im Jahr 2019 realisiert.

Auch im Jahr 2020 sollen alle erforderlichen Fort- und Weiterbildungen der Mitarbeiter ermöglicht werden, da nur hierdurch die teilweise schon recht hohe Fachlichkeit der Mitarbeiter weiter aufrechterhalten bzw. ausgebaut werden kann. Dazu tragen auch die Zertifikatslehrgänge an der Hochschule der Bundesagentur für Arbeit (HdBA) bei, die von verschiedenen Mitarbeitern aller Bereiche besucht werden sollen.

Zur besseren Verknüpfung der Elemente des Wissensmanagements nutzt das Jobcenter Worms zum die im Jahr 2019 personell nochmals verstärkte Schnittstelle „KOQU - Koordination Qualifizierung“ befolgenden Schwerpunkten:

- Koordination der Qualifizierung und Fortbildung
- Strukturierung und Steuerung der Ausbildung von AZUBIS u. Praktikanten
- Individuelle Lernbegleitung
- Bereich Beratungskonzeption BeKo, Erhalt und Ausbau beraterischer Kompetenz
- Kollegiale Fallberatung

3.5 Netzwerke und Schnittstellen

Das JC Worms pflegt eine Fülle von Netzwerken auf verschiedenen Ebenen der Mitarbeiter und Führungskräfte,- diese Strategie soll fortgesetzt werden, um die Performance des JC fortwährend zu verbessern.

Die Zusammenarbeit in der JBA gilt es zu verstetigen, mit dem AGS wird die Zusammenarbeit weiterentwickelt.

Der Ausbau einer proaktiven Öffentlichkeitsarbeit wird im Jahr 2020 vorangetrieben.

4. Wirkung / Ziele

4.1 Integrationsquote

Aufgrund der vorstehend beschriebenen Rahmenbedingungen besteht für das Jahr 2020 folgende Integrationserwartung:

Erwartungen des JC Worms

	Erwartung 2019	Plan 2020
Integrationen	1.448	1.370
Erwerbsfähige Leistungsberechtigte	5.280	5.025
Integrationsquote	27,4	27,3

Veränderung gegenüber dem Vorjahr: -0,6%

4.2 Veränderungen des Bestandes an Langzeitleistungsbeziehern

Erwartungen des JC Worms

	Erwartung 2019	Plan 2020
Bestand LZB	3.650	3.478

Veränderung gegenüber dem Vorjahr: - 4,7 %

gez. Rajewicz

Unterschrift GF der gemeinsamen Einrichtung

19.12.2019

Datum