

Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramm 2020

Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramm (AMP) 2020

1. Vorwort.....	3
2. Prozess der Erstellung des Arbeitsmarktprogramms	4
3. Analyse der Rahmenbedingungen.....	5
3.1 Regionaler Arbeitsmarkt	5
3.2 Strukturen der Kundinnen und Kunden	11
3.3 Finanzielle Rahmenbedingungen	20
3.4 Akteurslandschaft.....	21
4. Ziele für das Jahr 2020.....	22
5. Umsetzung der Ziele	24
5.1 Verteilung des Maßnahme Budgets.....	24
5.2 Maßnahmen der internen Organisationsentwicklung	25
5.3 Umsetzung der Anregungen von Kundinnen und Kunden	26
5.4 Umsetzung der Anregungen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern	28
5.5 Forum Arbeitsmarktprogramm im März 2020	31

1. Vorwort

Das Kommunale Jobcenter Lahn-Dill erstellt jährlich ein Arbeitsmarktprogramm. Damit verbinden wir folgende Ziele:

- Wir informieren unsere Auftraggeber – Bund, Land Hessen und Lahn-Dill-Kreis – über Ziele, Rahmenbedingungen, Aktivitäten und Schwerpunkte unserer Arbeit,
- wir stellen für unsere Partner in der Region Transparenz über unsere Maßnahmen und unser Vorgehen her und
- wir stellen auch intern unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Kernpunkte unserer strategischen Ausrichtung für das laufende Jahr vor.

Die Arbeit in den Jobcentern hat seit Anbeginn eine hohe Veränderungsdynamik. Im vergangenen Jahr hat uns die Einführung des Teilhabechancengesetzes (§§ 16e und 16i SGB II) sowie die Umsetzung des Konzeptes „Mit-Arbeit“ in besonderer Weise gefordert.

Bei der Förderung von Arbeitsverhältnissen nach §§ 16e und 16i SGB II konnten wir unsere ambitionierten Ziele weitgehend erreichen und liegen im Verhältnis zu unseren Gesamtfallzahlen an der Spitze der hessischen Jobcenter.

Als weitere Ziele für die Umsetzung des Konzeptes „Mit-Arbeit“ hatten wir formuliert:

- Wir wollen unser Wissen über die Zielgruppe der Langzeitleistungsbeziehenden erweitern und
- wir wollen in Teamprojekten neue Ansätze für eine Integration von Langzeitleistungsbeziehenden entwickeln und umsetzen.

Diese beiden Schwerpunkte werden uns auch in 2020 begleiten. Die entsprechenden Auswertungen und Evaluationen wollen wir bis Herbst 2020 vorlegen.

Für das Jahr 2020 erwarten wir darüber hinaus erneute Veränderungen der gesetzlichen Rahmenbedingungen. Es zeichnet sich ab, dass die Umsetzung des Urteils des Bundesverfassungsgerichts zur Zulässigkeit von Sanktionen im SGB II dazu genutzt wird, noch andere Veränderungen vorzunehmen.

Die Rahmenbedingungen des Arbeitsmarktes sind für 2020 so schwierig einzuschätzen wie lange nicht mehr. In 2019 hatten wir weiterhin sinkende Fallzahlen und einen Rekordstand bei der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung im Kreis. Gleichzeitig ist im SGB III bereits ein Anstieg der Arbeitslosenquote und der Zugänge in Arbeitslosigkeit zu verzeichnen. Auch die Meldungen über geplanten oder vollzogenen Stellenabbau mehren sich.

Weitere, sich teilweise widersprechende Entwicklungen, beeinflussen zusätzlich den Arbeitsmarkt: Der zunehmende Fachkräftemangel, die demografische Entwicklung und verstärkte strukturelle Veränderungen. Als Stichworte seien an dieser Stelle nur Digitalisierung und Elektromobilität genannt.

Unser Ziel ist es, in dieser volatilen Situation einerseits ein Höchstmaß an Stabilität und Verlässlichkeit zu schaffen und andererseits aktiv, im Umfeld sich stetig verändernden Herausforderungen, zu agieren.

2. Prozess zur Erstellung des Arbeitsmarktprogramms

Der Prozess zur Erstellung des Arbeitsmarktprogramms startete bereits nach den Sommerferien 2019. Der Prozess gliederte sich in 4 Phasen, die inhaltlich und zeitlich miteinander verwoben sind:

- a) Analyse der Rahmenbedingungen – sh. dazu ausführliche Darstellung unter Ziffer 3. Federführend durch unser Controlling haben wir uns dabei mit wichtigen Entwicklungen im Arbeitsmarkt des Lahn-Dill-Kreises beschäftigt, um darauf aufbauend sowohl unser Zielangebot an das Land Hessen für 2020 zu formulieren als auch unser Arbeitsmarktprogramm zu erstellen.
- b) Zielvereinbarung mit dem Land Hessen – sh. dazu ausführliche Darstellung unter Ziffer 4.
- c) Beteiligung unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Hier haben wir zunächst die Koordinatorinnen und Koordinatoren der Maßnahmen¹ um ihre Einschätzung gebeten. Alle Teams konnten, ihre Bedarfe und Bewertungen mitteilen und in einem weiteren Schritt wurden mit Vertreterinnen der Teams in einem Workshop die verschiedenen Rückmeldungen der Teams und der Koordinatorinnen und Koordinatoren zusammengefasst, bewertet und die Aufnahme in das Arbeitsmarktprogramm vereinbart.
- d) Beteiligung der Kundinnen und Kunden. Erstmals haben wir für das Arbeitsmarktprogramm 2020 auch unsere Kundinnen und Kunden beteiligt. Unter dem Motto „Reden Sie mit!“ wurde allen Kundinnen und Kunden, die zu diesem Zeitpunkt im Aktivierungszentrum teilgenommen haben, angeboten, ihre Wünsche und Bedarfe aktiv in den Prozess einzubringen. 31 Personen haben dieses Angebot genutzt und in 3 Workshop-Gruppen unter Moderation der GWAB daran gearbeitet. Die Ergebnisse wurden von der GWAB zu folgenden Themengruppen zusammengefasst (Präsentation Anlage 1)
 - Wünsche zu / an Maßnahmen
 - Wünsche zu / an berufliche/r Qualifizierung
 - Wünsche an die Zusammenarbeit mit dem Kommunalen Jobcenter
 - Was sonst noch wichtig ist
 - Wünsche für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Jobcenter

Die Ergebnisse wurden im Workshop mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des Jobcenters eingebracht (sh. c). Unter Ziffer 5.3 ist dargestellt, wie wir die Wünsche der Kundinnen und Kunden im Jobcenter für 2020 umsetzen wollen.

¹ Jede gruppenbezogene Fördermaßnahme im Kommunalen Jobcenter Lahn-Dill hat eine Maßnahmekoordinatorin oder einen Maßnahmekoordinator. Diese stellen die interne Kommunikation zu Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie die externe Kommunikation zum jeweiligen Maßnahmeträger sicher.

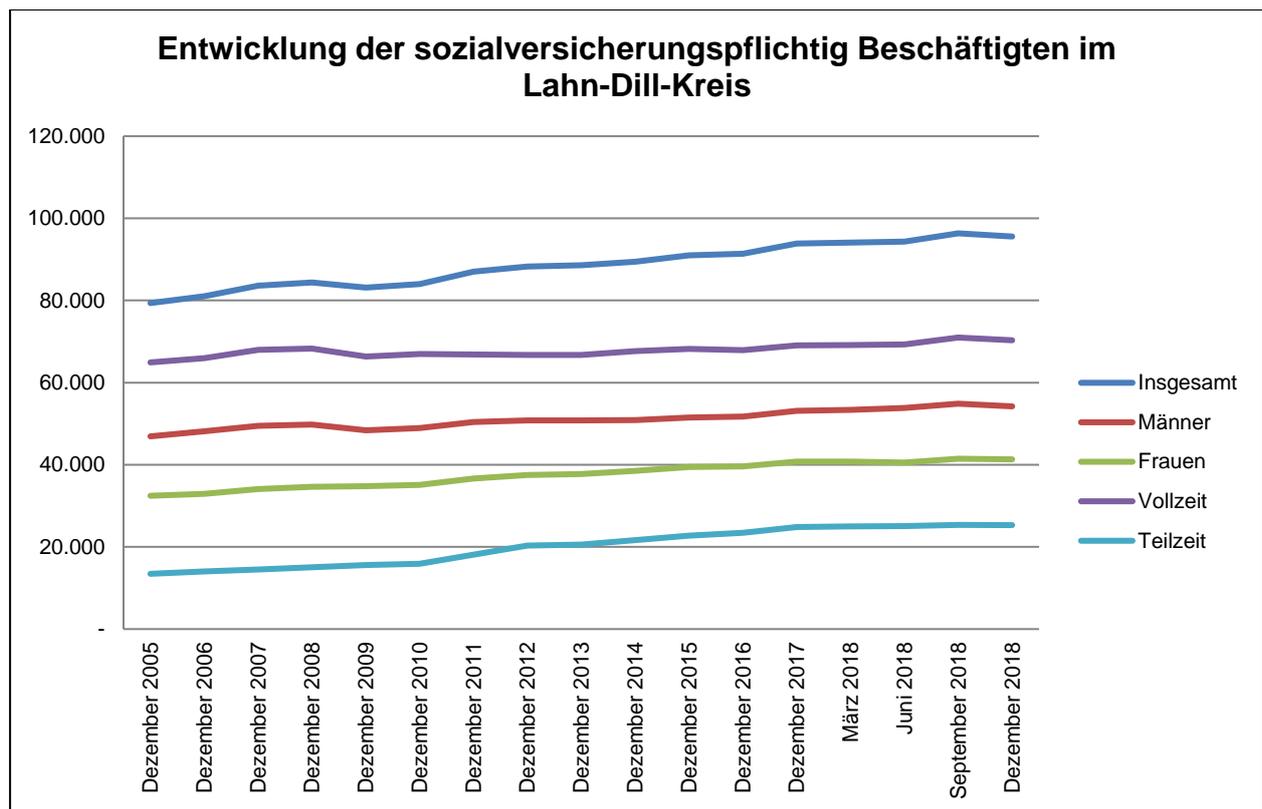
3. Analyse der Rahmenbedingungen

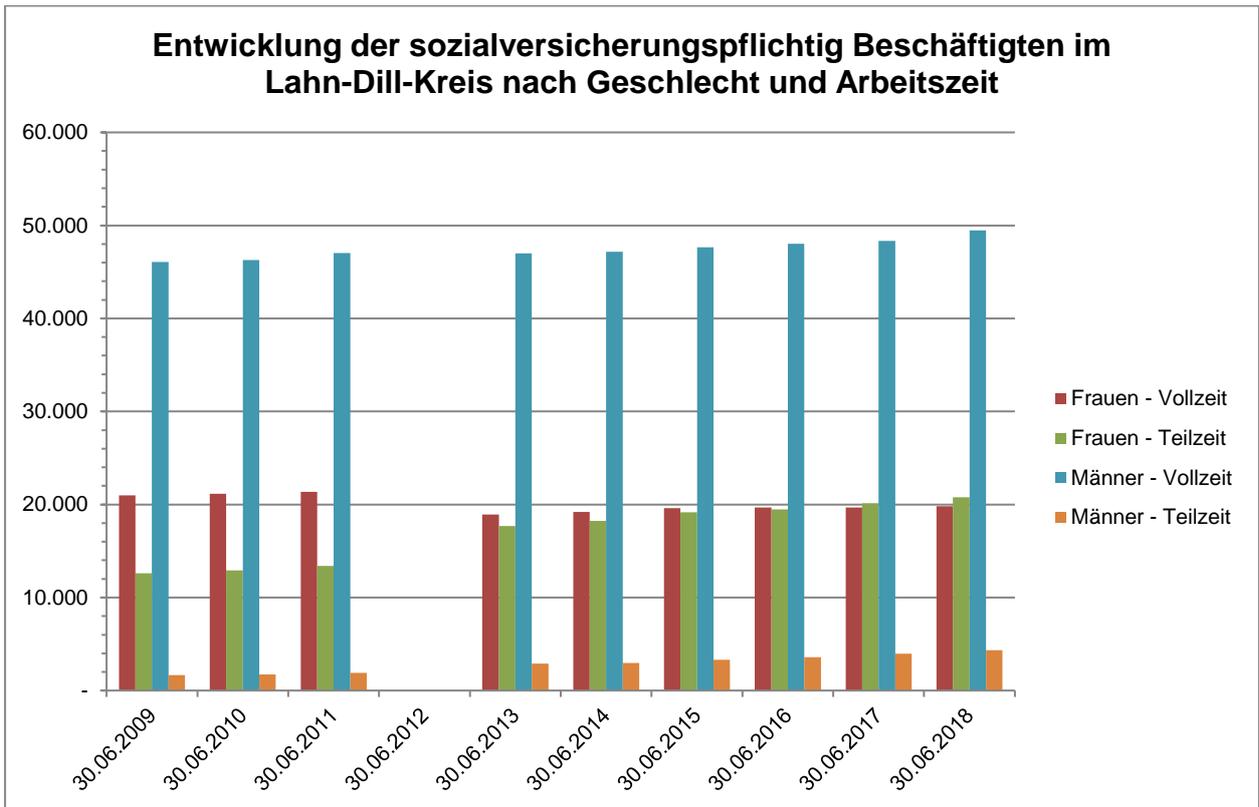
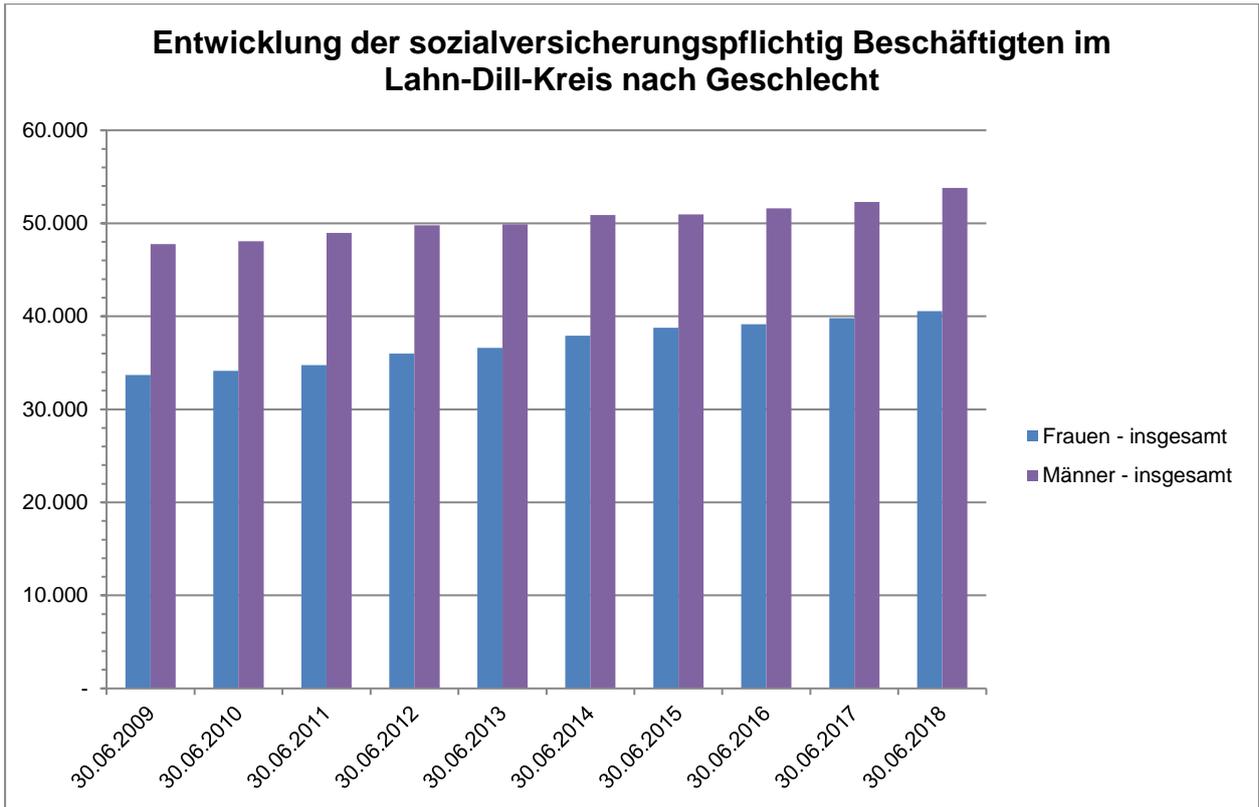
3.1 Regionaler Arbeitsmarkt

Die Arbeitsmarktanalyse stellt punktuell die Entwicklung der Arbeitsstellen und Beschäftigten im Lahn-Dill-Kreis dar. Speziell der wichtige Bereich der Qualifizierung und der abgeschlossenen Arbeitsverträge wird beleuchtet.

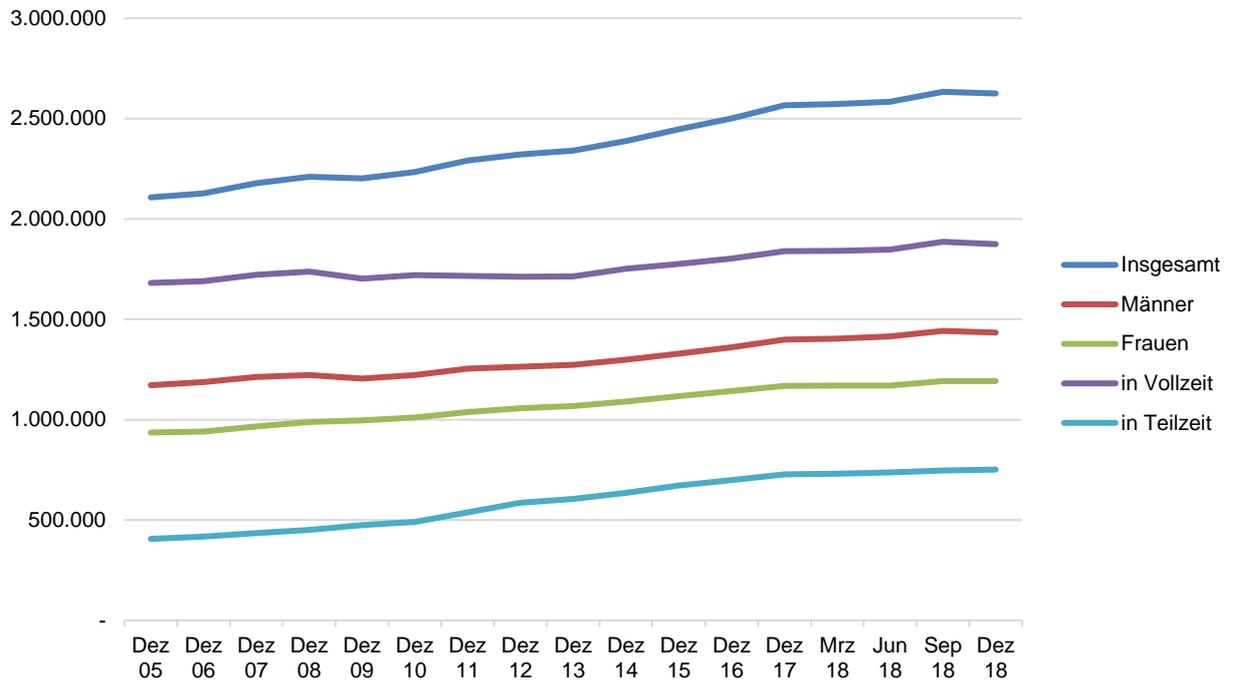
Entwicklung der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten

Die Darstellungen beschreiben die Entwicklung der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Lahn-Dill-Kreis im Vergleich zu Hessen. Speziell werden die Jahre ab Einführung des Arbeitslosengeldes II bis Dezember 2018 dargestellt. Im Vergleich zum Vorjahr ist die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Lahn-Dill-Kreis (LDK) um 1,8 % gestiegen. Auch in Hessen ist ein Anstieg von 2,3 % zu beobachten. Im Vergleich Männer und Frauen ist ersichtlich, dass mehr Männer als Frauen integriert werden. Der Abschluss an Vollzeitarbeitsverträgen (> 35 Stunden pro Woche) bleibt relativ konstant. Teilzeitarbeitsverträge werden vermehrt abgeschlossen.



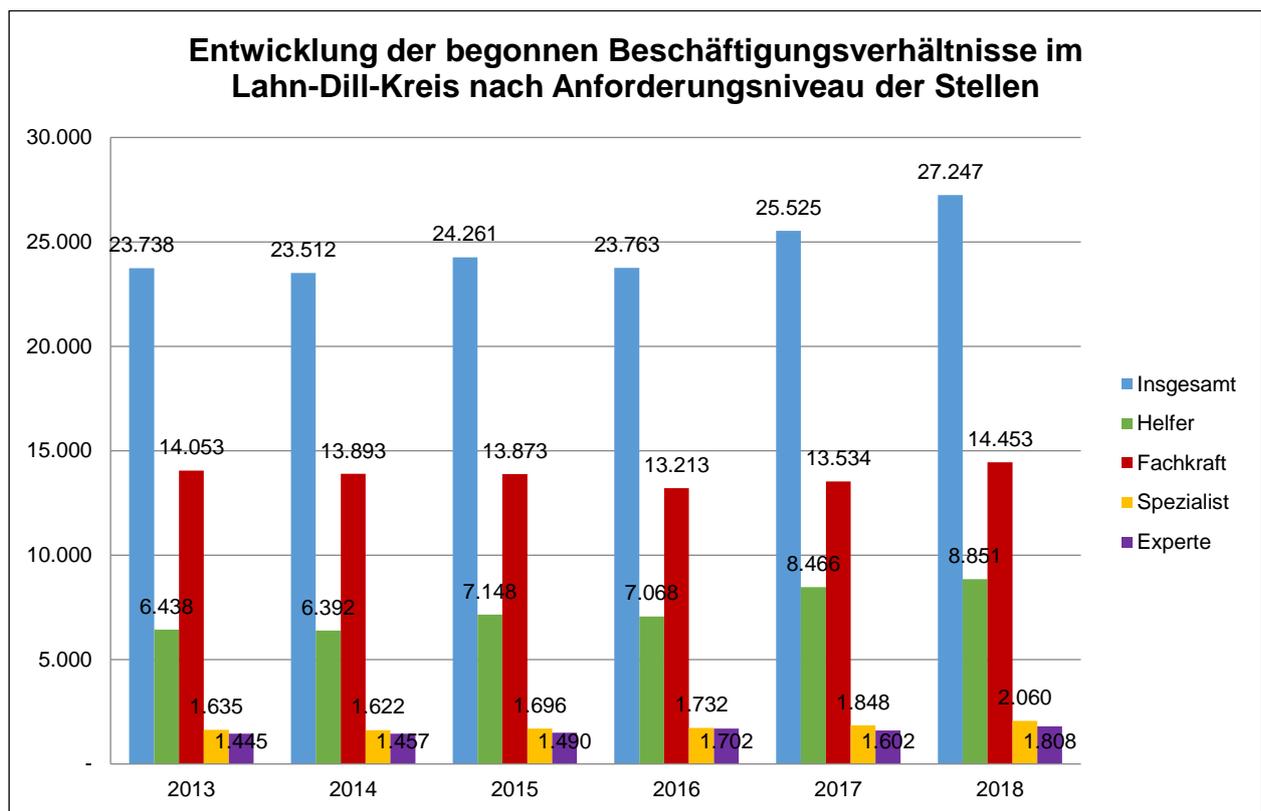


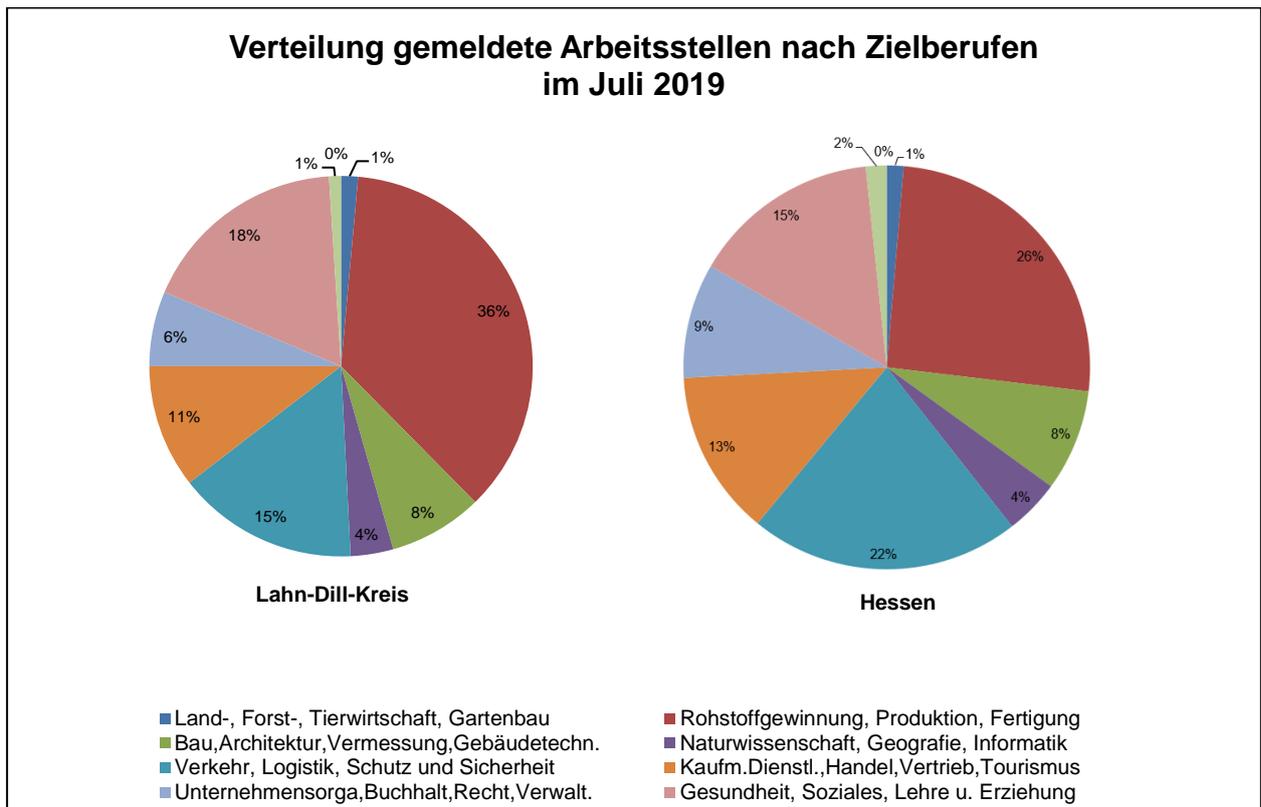
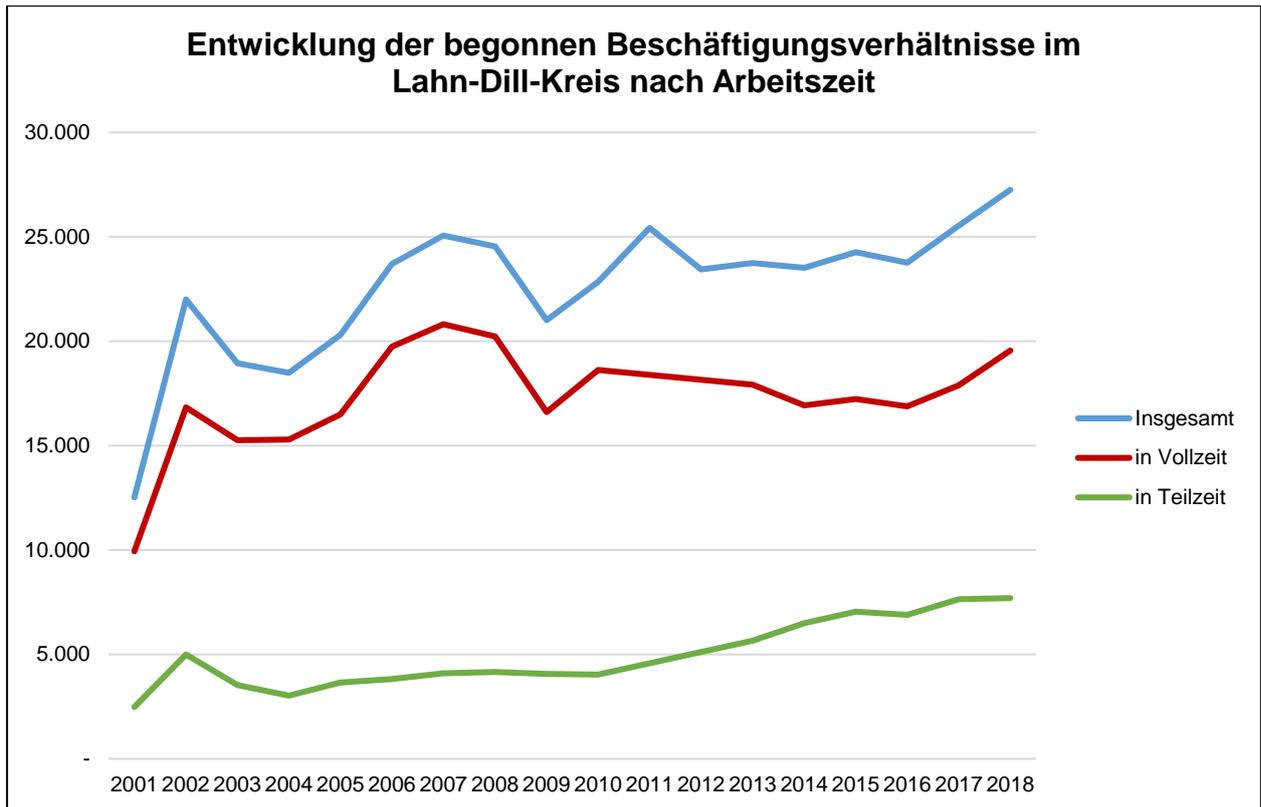
Entwicklung der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Hessen



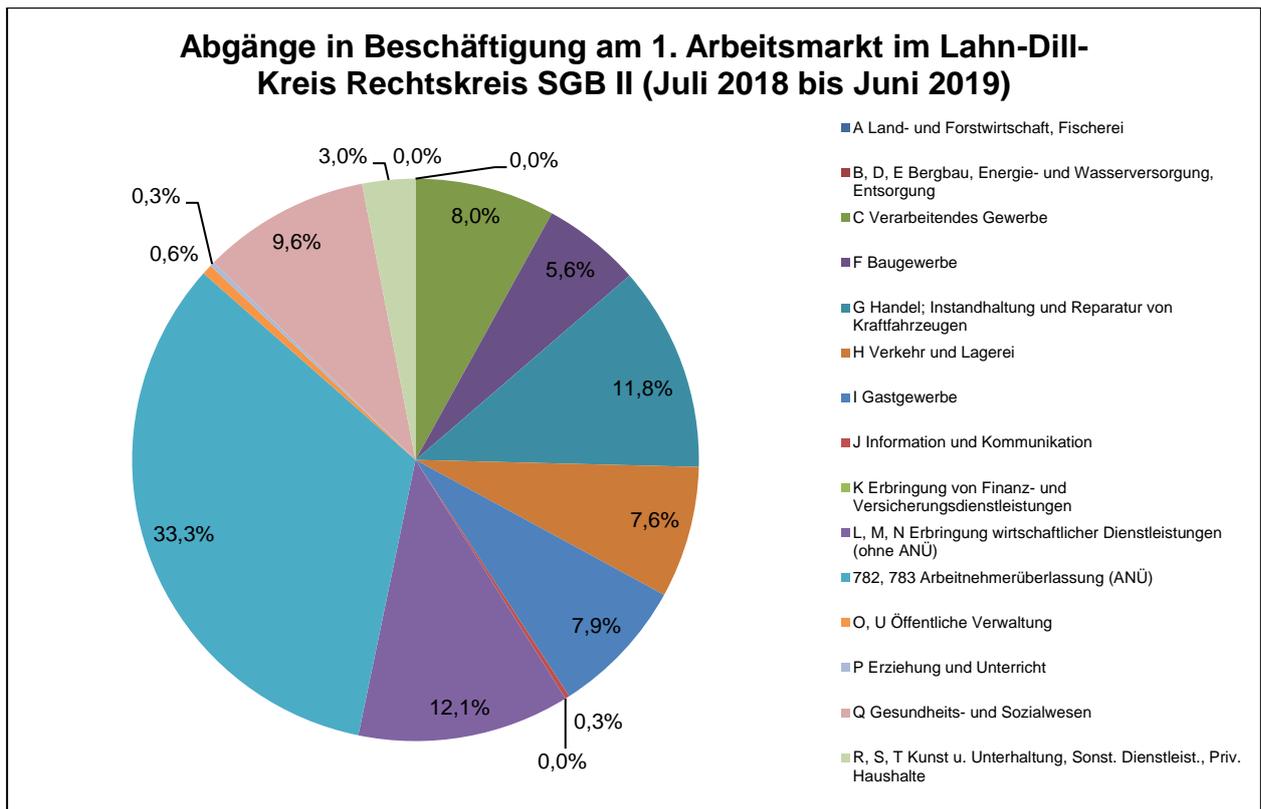
Entwicklung der begonnenen Beschäftigungsverhältnisse (Dynamik)

Die nachfolgenden Grafiken verdeutlichen die Entwicklung der begonnenen Beschäftigungsverhältnisse nach Branchen und Anforderungsniveau der Stellen. Die Zahl der begonnenen Beschäftigungsverhältnisse insgesamt ist seit 2013 angestiegen. Vor allem im letzten Jahr ist ein großer Anstieg erkennbar. Im Bereich Fachkräfte ist im letzten Jahr auch ein großer Anstieg zu verzeichnen. Bei den Experten und Spezialisten ist keine nennenswerte Veränderung zu erkennen. Bei den Hilfskräften ist ein deutlicher Anstieg zu verzeichnen. Es ist aber davon auszugehen, dass sich diese positive Entwicklung nicht fortsetzen wird.





Wenn wir die gemeldeten Arbeitsstellen nach Zielberufen betrachten, wird der Unterschied zwischen dem Lahn-Dill-Kreis und dem Land Hessen auf dem Arbeitsmarkt deutlich. Mit 36 % der gemeldeten Arbeitsstellen spielen im LDK die Themen der Rohstoffgewinnung, Produktion und Fertigung eine deutlich wichtigere Rolle als in Hessen mit nur 26 % der Stellen.



Jeder dritte Abgang in den ersten Arbeitsmarkt geht in den Wirtschaftszweig der Arbeitnehmerüberlassung. Neben der Arbeitnehmerüberlassung machen die Wirtschaftszweige Erbringung wirtschaftlicher Dienstleistung und Handel, Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen den größten Teil der Abgänge aus dem SGB II an den ersten Arbeitsmarkt aus.

Ausbildungsstellenmarkt

Die Ausbildungsquote in Hessen ist weiterhin rückläufig, diese Entwicklung macht auch vor dem Lahn-Dill-Kreis nicht halt. Dennoch liegt die Ausbildungsquote im Lahn-Dill-Kreis, wie in den Vorjahren, mit 5,6 % deutlich über der Quote des Landes mit 4,4 %. Die Quote wird stark durch den Anstieg der Anzahl der Arbeitsplätze beeinflusst. Die absolute Zahl der Auszubildenden in Hessen, wie auch im LDK, ist in den vergangenen Jahren kontinuierlich gestiegen. Hier wirkt sich positiv aus, dass Handwerk und produzierendes Gewerbe traditionell stärker ausbilden.

3.2 Strukturen der Kundinnen und Kunden

Die Leistungsberechtigten sind für das Kommunale Jobcenter Lahn-Dill (KJC) der zentrale Ausgangspunkt des Handelns, denn sie sind es, für welche die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter arbeiten und denen ihr Einsatz gilt. Das KJC ist als kommunales Jobcenter angetreten, um eine bestmögliche Beratung und Dienstleistung für die Bürgerinnen und Bürger im Lahn-Dill-Kreis in der Umsetzung des SGB II zu bieten. Um diesem Anspruch gerecht zu werden, ist es notwendig, die Menschen zu kennen und zu wissen, was sie auszeichnet. Nur so kann das KJC auf ihre Belange reagieren und die zur Verfügung stehenden Mittel so einsetzen, dass sie eine bestmögliche Wirkung entfalten. Dabei ist die Individualität des Einzelnen stets zu respektieren und wahrzunehmen.

Die erste Erkenntnis klingt banal. Dennoch ist es wichtig, sich dies bewusst zu machen, da in der öffentlichen Diskussion, ebenso wie in schematisierten Handlungsabläufen, häufig „DER SGB II Kunde, DIE SGB II-Kundin“ postuliert wird, den bzw. die es so nicht gibt. Denn - die Kundinnen und Kunden im KJC sind sehr unterschiedlich! Unter den 11.042 erwerbsfähigen Leistungsberechtigten (Stand: Juli 2019) findet man Alleinerziehende, Jugendliche, Migranten, ältere Menschen, Personen mit den unterschiedlichsten Qualifikationen und in speziellen gesundheitlichen und sozialen Situationen. Alle Jobcenter haben diese Herausforderung gemeinsam. Das KJC setzt darauf, dass durch die kontinuierliche Beziehung zwischen den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie den Kundinnen und Kunden optimal auf die Verschiedenartigkeit der Bedürfnisse eingegangen werden kann.

Die Rückmeldungen der Kundinnen und Kunden zeigen aber auch, dass die kontinuierliche Beziehung häufig nicht erlebt wird. Personalveränderungen, Teilzeitbeschäftigung und andere Faktoren führen häufiger als es unsere Zielsetzung ist dazu, dass die Menschen neue Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner erleben. Umso wichtiger ist es, die Standards für Zuständigkeitswechsel und Dokumentation hoch zu halten, damit an begonnene Wege und Ziele angeknüpft werden kann. Auch die Eingliederungsvereinbarung als Kontrakt zwischen KJC und Kundinnen und Kunden ist dafür ein wichtiger Baustein. Dabei geht es weniger um „Rechtssicherheit“ (und damit häufig einhergehend leider auch Unverständlichkeit) oder die Möglichkeit einer Sanktionierung bei Verstoß gegen die Vereinbarungen, als um die Vereinbarung auf Augenhöhe mit einer ausgewogenen Balance von Fördern und Fordern. Die Beratungsgrundsätze des KJC auf Augenhöhe mit den betroffenen Menschen sind ein Eckpfeiler dieses Ansatzes.

Der sozialräumliche Ansatz des KJC passt zu diesem Prinzip. Die Vermittlerinnen und Vermittler kennen ihren räumlichen Zuständigkeitsbereich gut und können ihren unterschiedlichen Kundinnen und Kunden passende Unterstützung anbieten. Die Vernetzung vor Ort ist die Stärke der Kommune. Und genau diese will das KJC als kommunales Jobcenter verstärkt nutzen. Die Vermittlerinnen und Vermittler im KJC agieren sozusagen als „Hausarzt“ oder „Hausärztin“, welche den Menschen vor sich ganzheitlich wahrnimmt, aber auch weiß, welche Spezialistin oder welchen Spezialisten man ggf. hinzuziehen muss.

Im Rahmen der Beteiligung von Kundinnen und Kunden wurde uns allerdings auch zurückgespiegelt, dass sich die Menschen eine sehr umfassende Begleitung im Dschungel der verschiedenen Beratungsinstitutionen und Leistungsträger wünschen. In der Komplexität der verschiedenen Angebote und Möglichkeiten verlieren Betroffene den Überblick. Als Leistungsträger des SGB II haben wir als KJC nicht die Ressourcen und auch nicht den

gesetzlichen Auftrag, um diese umfassende Begleitung, die weit über die Arbeitsmarktintegration hinausgeht, in allen Fällen zu leisten vielmehr leisten zu können. Wir werden prüfen, wie wir trotzdem diesem Bedürfnis besser als in der Vergangenheit begegnen können.

Die regionale Kooperation mit den Kommunen wird 2020 durch die Stärkung der gemeinsamen Konzepte fortgesetzt und intensiviert („Gemeinsam in...“ und regionale Ansätze im Rahmen der Teamprojekte „Mit-Arbeit“).

Im KJC sind mehr Frauen (5.787 eLb) als Männer (5.255 eLb) im SGB II-Leistungsbezug. Dieses Verhältnis von 52,4 % zu 47,6 % entspricht nicht der Relation der Bevölkerung im Lahn-Dill-Kreis. Das heißt, das Risiko für Frauen im SGB II-Bezug zu sein, ist größer als das für Männer. Frauen konnten von den Integrationsmöglichkeiten ungleich weniger profitieren.

Darauf will die Geschäftsleitung des KJC mit der Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt (BCA) und den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Sinne der Geschlechtergerechtigkeit stärker reagieren und die Berufstätigkeit von Frauen fördern. Von den Angeboten für Alleinerziehende und Erziehende in Paargemeinschaften profitieren insbesondere Frauen, weil sie immer noch die große Mehrheit der Erziehenden darstellen. Gerade die Wirkung auf die Situation der Kinder, wenn die Frauen nur gering an der Qualifizierung und Marktintegration beteiligt sind, muss Anreiz sein, die Anstrengungen und die Zusammenarbeit zu intensivieren.

Dies reicht jedoch nicht aus. Es wird verstärkt darauf hingearbeitet, dass der Anteil aller Frauen, unabhängig davon ob mit oder ohne Kinder, in allen Arbeitsmarktförderungen verstärkt wird. Insbesondere die Zielgruppe der Frauen soll daher im geplanten Beteiligungsforum einen wichtigen Schwerpunkt bilden (sh. Ziffer 5.3).

Die Mitarbeitenden im KJC haben nahezu alle Kundengruppen in ihrem Zuständigkeitsbereich. Für zwei Kundengruppen gibt es jedoch spezielle Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner: Für die Gruppe der unter 25-jährigen und die Menschen mit Behinderung (besonderer Bedarf), sowie Rehabilitanden.

Für die 2.237 Personen unter 25 Jahren müssen individuellere Antworten gefunden werden als für viele andere Kundengruppen. Für diese Gruppe hat das KJC daher an beiden Standorten ein spezielles Team von Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartnern eingesetzt, die insbesondere den Berufseinstieg und dafür nötige (Vor- und Nach-) Qualifikationen für die jungen Menschen im Fokus haben. Dem Team U25 stehen dazu speziell für diese Zielgruppe gestaltete Instrumente und Maßnahmen zur Verfügung. Damit will das KJC den Anteil an Ungelernten und Personen ohne Berufsabschluss verringern und vermeiden, dass Personen aus dieser Altersklasse mit einer schwierigen Erwerbsbiografie ins Leben starten. Der Übergang von Schule zu Beruf wird so professionell von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des KJC begleitet. Wir wollen die Fortsetzung des ALG II-Bezuges für die Kinder und Jugendlichen auch mit der Förderung der Qualifikation und Stärkung des sozialen Handelns unterbrechen und beenden.

Einen weiteren Schwerpunkt sieht das KJC bei den Kundinnen und Kunden mit Behinderung und gesundheitlichen Einschränkungen. Im LDK gibt es unter den arbeitslosen SGB III- (Arbeitslosengeld I) und SGB II-Empfängerinnen und -Empfängern einen Anteil von Personen mit Behinderung von 10,8 % (Quelle: Arbeitsmarktreport Lahn-Dill-Kreis, Oktober 2019). Die Entwicklung zeigt seit Jahren eine sehr schwierige Arbeitsmarktperspektive für Menschen mit

Behinderung im LDK. Dem will der Kreis, auch durch die Beteiligung an den Modellregionen für Inklusion in Hessen (Insgesamt 6 Regionen), begegnen. Um die Belange von schwerbehinderten Menschen adäquat zu bedienen, setzt das KJC deshalb spezialisierte Beratungskräfte in der Betreuung dieses Kundenkreises ein. Daneben hat es zielgerichtete Förderangebote entwickelt und kann z. B. mit dem Bildungswerk der Hessischen Wirtschaft und der Diakonie Dillenburg spezielle Maßnahmen anbieten, die genau auf die Belange behinderter oder gleichgestellter Kundinnen und Kunden abzielen. Der überwiegende Anteil der Menschen mit Behinderung ist über 50 Jahre alt.

Die Erkenntnisse aus dieser Begleitung werden in 2020 auch für die erwerbsfähigen Leistungsberechtigten mit gesundheitlichen Einschränkungen genutzt (Vorbereitungsangebot zur betrieblichen Umschulung).

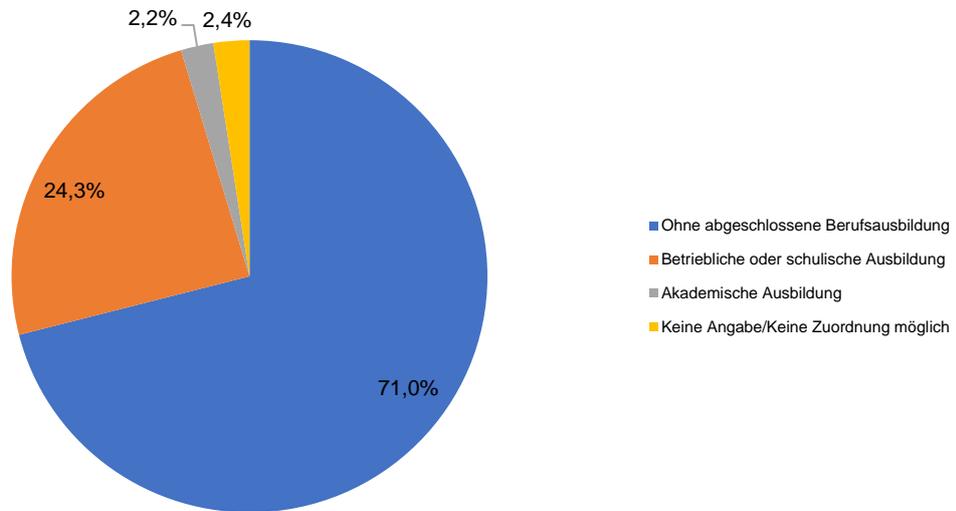
Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des KJC werden sich immer wieder auf Menschen einstellen müssen, die erstmalig in den Bezug von SGB II-Leistungen gelangen und gleichzeitig mit Kundinnen und Kunden arbeiten, die schon lange „bekannt“ sind.

Die Fluktuation unter den Kundinnen und Kunden im Lahn-Dill-Kreis liegt mit 4,4 % über dem Hessenschnitt und auch über dem bundesweiten Schnitt. Das heißt, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im KJC sich im besonderen Maße immer wieder auf neue Menschen einstellen und ein Arbeitsbündnis erarbeiten müssen.

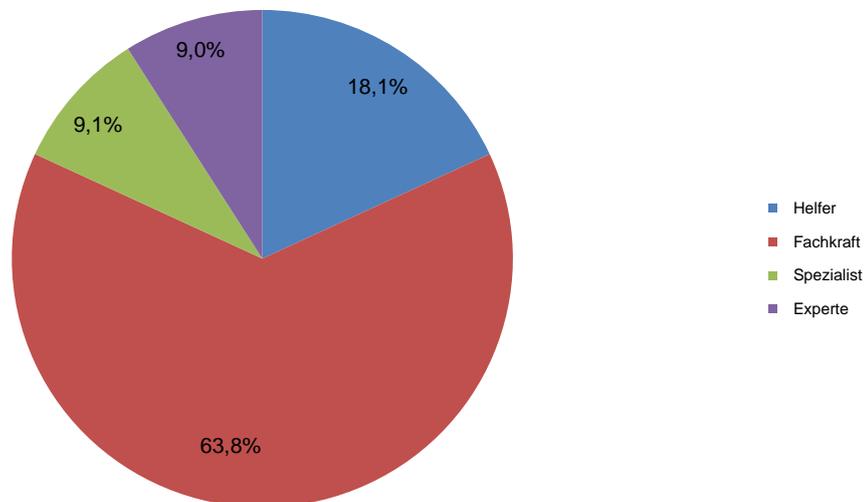
Im Juni 2019 sind 39,5 % der eLb seit mehr als 4 Jahren im SGB II-Bezug. Das KJC möchte und muss sich deshalb dem Thema Langzeitleistungsbezug weiterhin verstärkt widmen. Es ist 2020 damit zu rechnen, dass der Anteil der Langzeitleistungsbeziehenden konstant bleibt. Im Mai 2019 waren 63,8 % aller eLb im Langzeitbezug.

Herausfordernd ist dabei die Differenz zwischen den beruflichen Abschlüssen die von den Arbeitgebern gefordert werden und den Voraussetzungen die die Kundinnen und Kunden mitbringen:

Langzeitleistungsbeziehende nach Berufsabschlüssen (Juni 2019)



Anforderungsniveau der gemeldeten Arbeitsstellen in Hessen (Juni 2019)



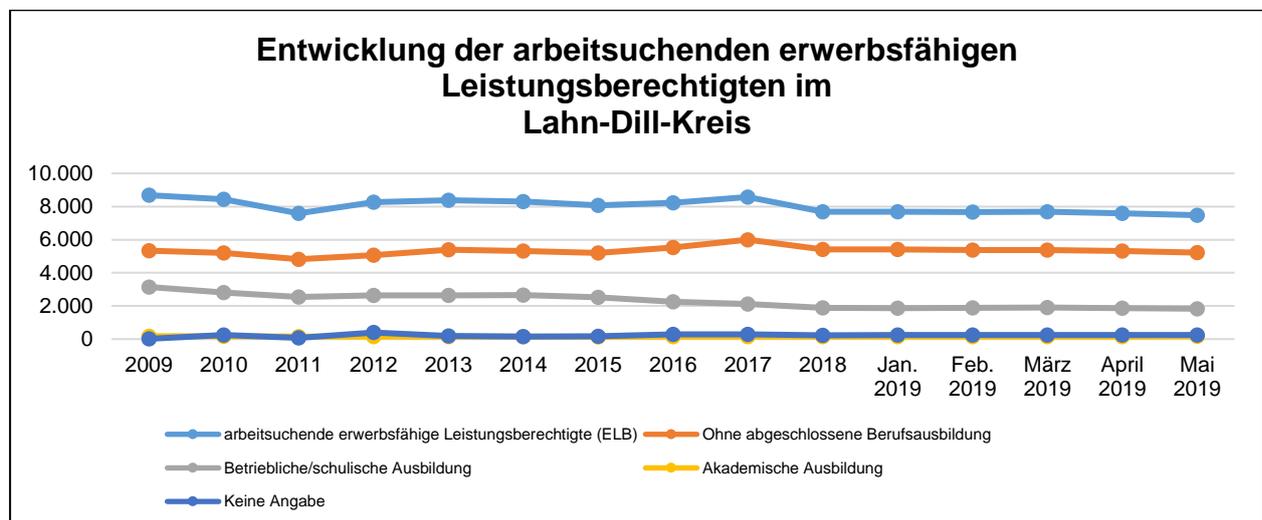
Gerade bei den Langzeitbeziehenden ist es die Herausforderung, immer wieder mit Kundinnen und Kunden zu arbeiten, die man schon lange kennt und dennoch neue Ideen mit dem oder der Betroffenen zu entwickeln. Wir wollen die Menschen dabei unterstützen, sich besser in Veränderungssituationen zurechtzufinden und selbst aktiv zu werden, um eine passende Arbeit für sich zu finden.

Die Strategie des KJC ist - Zuhören, Aufnehmen, Verstehen, Stärken. Das KJC setzt auf die Kompetenzen seiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und traut diesen zu, dass sie auf ihre

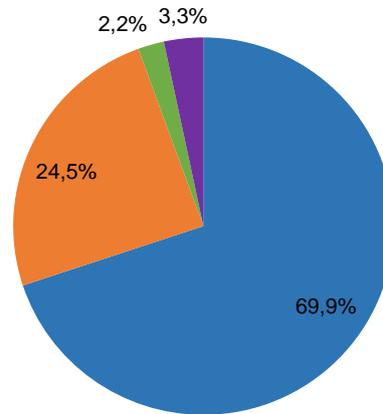
heterogene Kundschaft eingehen und diese ernstnehmen. In der Arbeit mit den Kundinnen und Kunden orientiert sich das KJC daran, was jeder Einzelne mitbringt. Wenngleich die Kundinnen und Kunden sehr unterschiedlich sind, zeigen die statistischen Auswertungen, dass die einzelnen Kundengruppengrößen über die Zeit stabil sind. Zwar gibt es Schwankungen innerhalb eines Jahres, aber die Teilgruppen, z. B. der Langzeitleistungsbeziehenden oder Menschen mit Behinderung, bleiben anteilig, bis auf die Gruppe der Migranten, recht beständig.

Berufliche Qualifikation

Die Entwicklung der arbeitssuchenden erwerbsfähigen Leistungsberechtigten im SGB II und Langzeitbeziehenden im Lahn-Dill-Kreis zeigt, dass Menschen mit einer akademischen, betrieblichen oder schulischen Ausbildung gut integriert werden können. Ihr Risiko SGB II Leistungen zu beziehen ist rückläufig. Die Anzahl der Arbeitssuchenden ohne abgeschlossene Berufsausbildung (dazu zählen u. a. auch die berufsentränderten Personen) ist kontinuierlich gestiegen, woran man erkennt, dass eine Qualifizierung besonders wichtig ist, um die Menschen auf dem ersten Arbeitsmarkt zu integrieren.



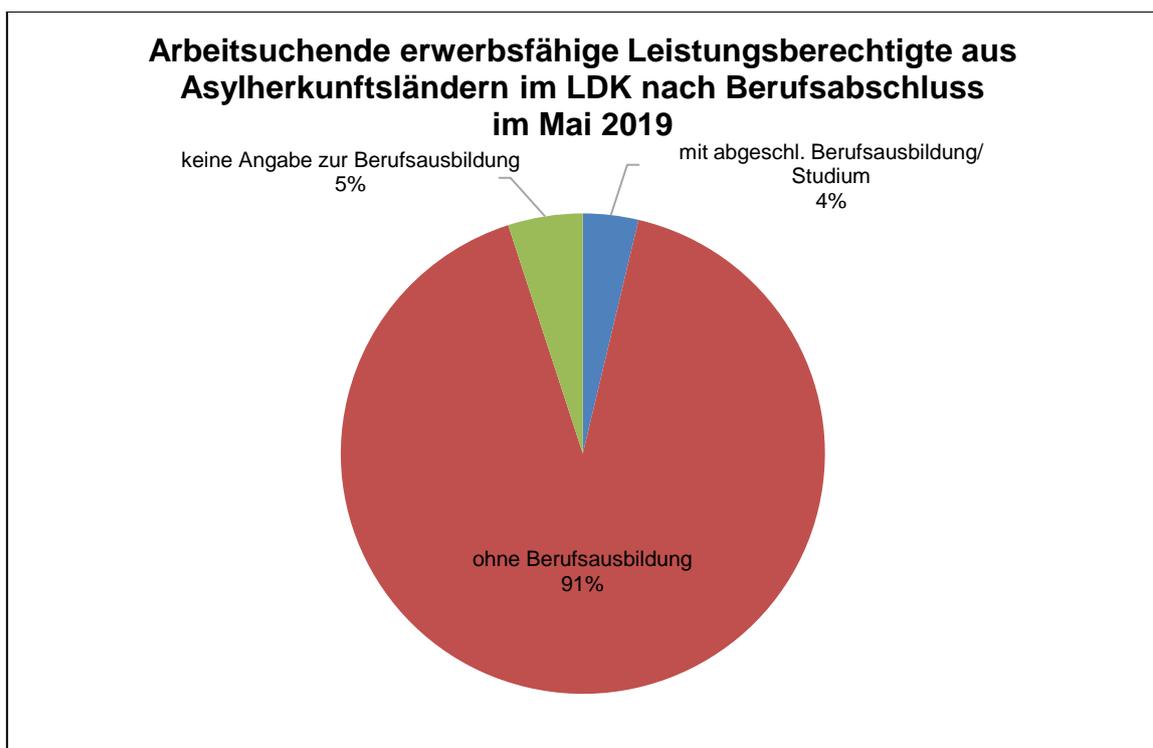
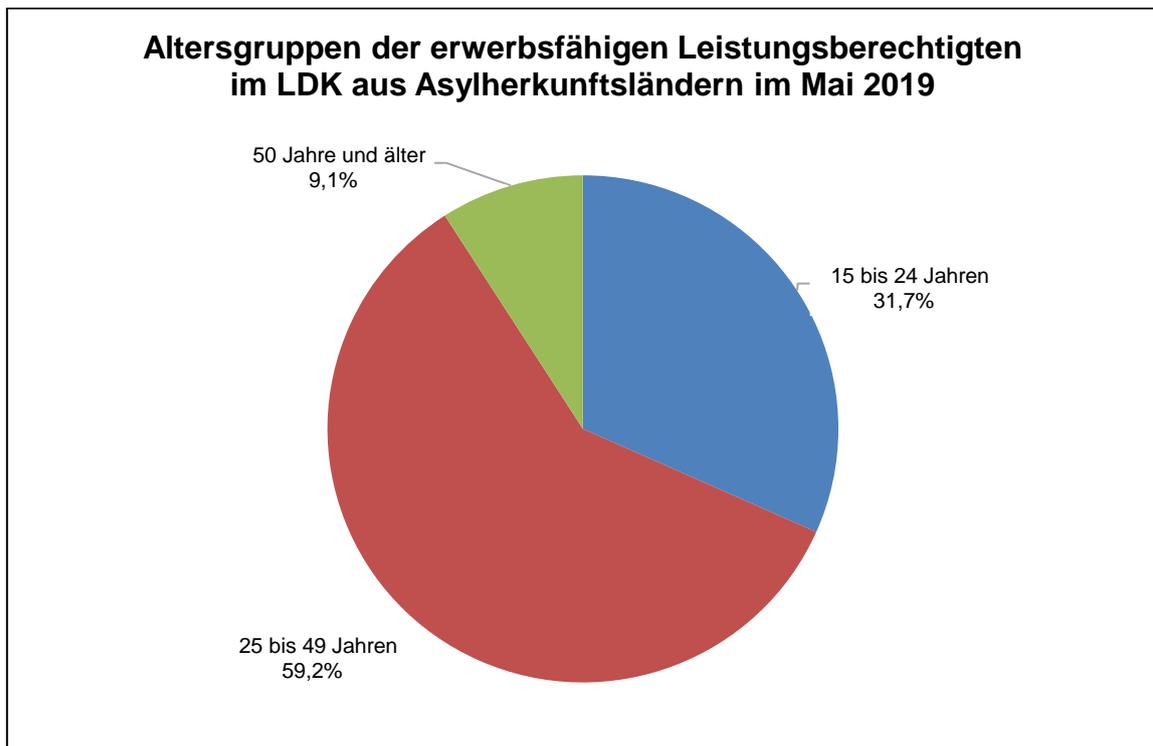
Berufsabschluss der arbeitssuchenden erwerbsfähigen Leistungsberechtigten im Lahn-Dill-Kreis (Mai 2019)

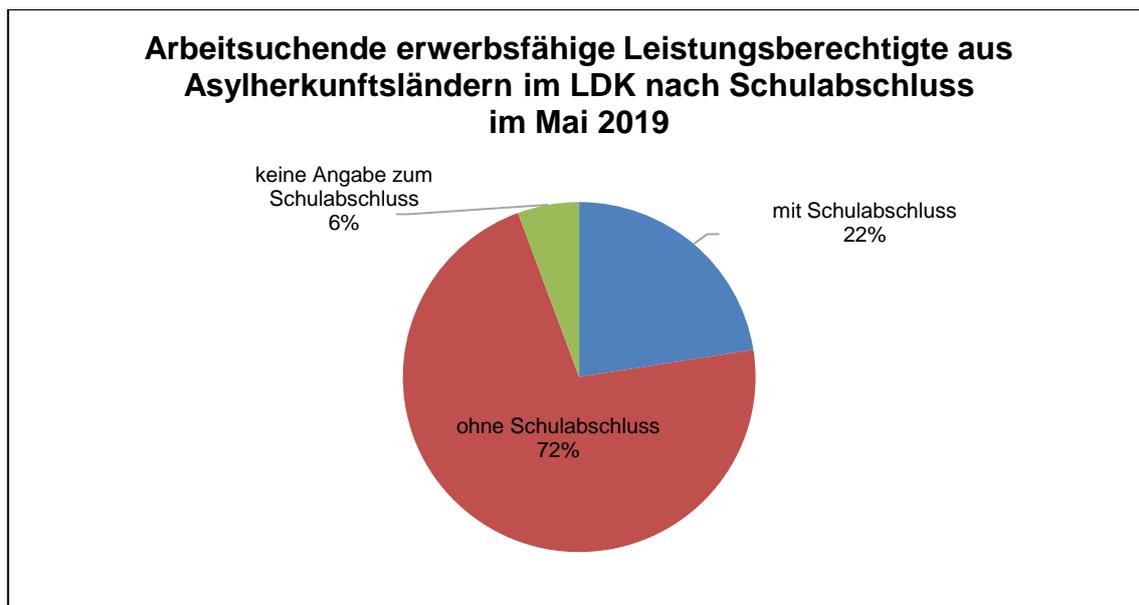


■ Ohne abgeschlossene Berufsausbildung ■ Betriebliche/schulische Ausbildung
■ Akademische Ausbildung ■ Keine Angabe

Arbeitssuchende erwerbsfähige Leistungsberechtigte aus Asylherkunftsländern

Die Qualifikationen der arbeitssuchenden eLb aus den acht nichteuropäischen Asylherkunftsländern zeigen, dass lediglich 4 % eine abgeschlossene Berufsausbildung nachweisen können. Insgesamt haben nur 22 % einen Schulabschluss. Die größte Gruppe der Menschen mit Migrationshintergrund befindet sich im Altersbereich zwischen 25 und 49 Jahren. Auch hier sind Qualifizierungen von besonderer Wichtigkeit und mit Hinblick auf die Altersgruppe anzustreben.





Menschen mit Schwerbehinderung

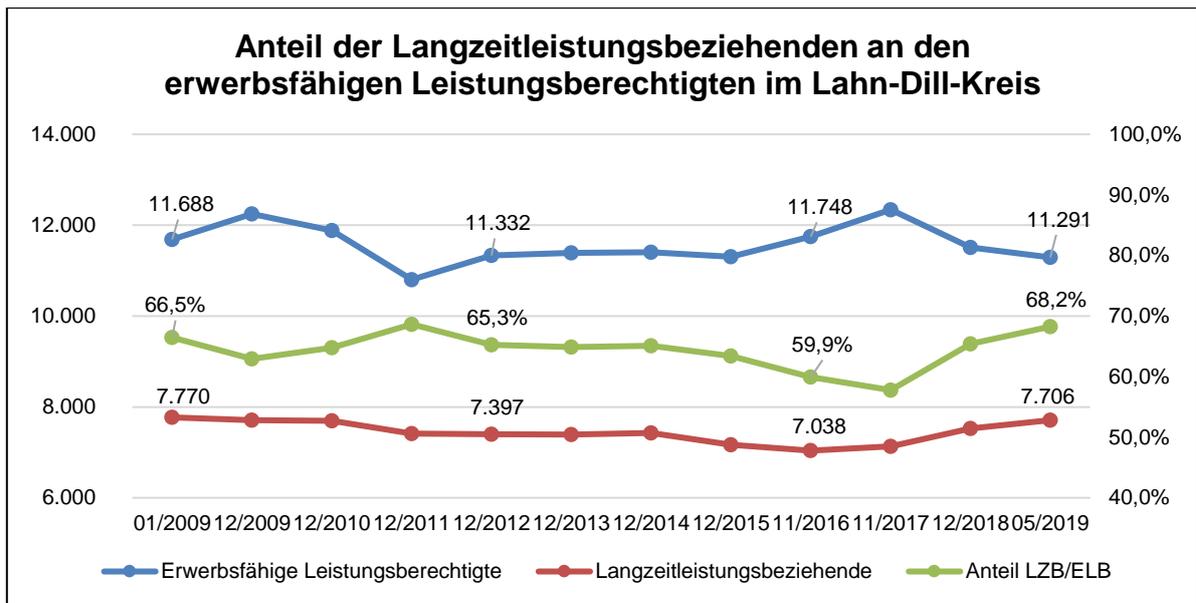
Der Anteil der Arbeitsuchenden mit einer Schwerbehinderung unterscheidet sich zwischen Hessen und dem Lahn-Dill-Kreis. Im Lahn-Dill-Kreis lag der Anteil in 2007 bei 3,6 % und stieg bis Mai 2019 auf 4,8 %. In Hessen war der Anstieg nicht so hoch. Im Jahr 2007 betrug er 3,0 % und stieg bis Mai 2019 auf 3,7 %.

Diese Entwicklung ist sowohl bei den Arbeitsuchenden in der Zuständigkeit der Agentur für Arbeit und des KJC zu beobachten. Die Integrationschancen dieser Menschen sind in der Region besonders schwierig und bedürfen einer intensiven Begleitung.

Menschen in verfestigtem Leistungsbezug SGB II (Langzeitbeziehende)

Menschen werden dem Langzeitbezug zugerechnet, wenn Sie in den vergangenen 24 Monaten mindestens 21 Monate im Leistungsbezug standen.

Seit 2009 sind die eLb im Lahn-Dill-Kreis um 3,5 % gesunken. Die Anzahl der Langzeitleistungsbeziehenden konnte von 7.770 im Januar 2009 bis Ende 2016 auf 7.038 gesenkt werden. Seit dem Jahr 2017 ist wieder ein Anstieg der Langzeitbeziehenden auf 7.436 im Mai 2019 zu verzeichnen; dies bedeutet eine Reduzierung seit Januar 2009 um 4,3 %. Diese Entwicklung ist durch den Zugang von Menschen mit Migrationshintergrund in 2016, die ab 2018 in den Langzeitbezug übergangen, mit beeinflusst.



Die Analysen beziehen sich auf Ergebnisse im Verlauf des Jahres und bilden so für 2019 nur Zwischenergebnisse ab.

Prognose für 2020

Die wirtschaftliche Lage im Lahn-Dill-Kreis hat sich im Jahr 2019 deutlich eingetrübt. Dies hat auch unmittelbare Konsequenzen auf unsere Arbeit.

- So haben bis August 2019 nur 1.845 eLb eine Erwerbstätigkeit aufgenommen. Die Bundesagentur für Arbeit prognostiziert bis zum Jahresende 2019 2.617 Integrationen. Diese Einschätzung teilen wir.
- Bis August 2019 haben nur 596 Frauen eine Erwerbstätigkeit aufgenommen. Die Prognose zum Jahresende 2019 ist, dass 872 Integrationen durch Frauen erzielt werden.
- Alleinerziehende haben bis August 2019 183 Integrationen erzielt. Die Prognose zum Jahresende 2019 liegt bei 282 Integrationen.
- Im Lahn-Dill-Kreis leben im November 2019 6.422 Arbeitslose, dies entspricht einer Arbeitslosenquote von 4,6 % (darunter 4.324 Personen im SGB II Bezug - 3,1 %).
- Wir betreuen im August 2019 16.674 Menschen davon 10.871 eLb in 7.914 Bedarfsgemeinschaften.

Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung geht von einem Rückgang der eLb in Hessen 2020 von 0,7 % bis 5,4 % aus, als Mittelwert wird ein Rückgang von 2,4 % prognostiziert. Nimmt man die Werte des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) für das Land Hessen als Grundlage und schlägt sie auf den August 2019 des eLb-Bestand (10.871) des Lahn-Dill-Kreises, würden wir Ende 2020 zwischen 10.284 und 10.795 eLb liegen, bei einer mittleren Entwicklung bei 10.610 eLb. Wenn wir uns die Veränderung der Zahl der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten von Hessen und dem Lahn-Dill-Kreis anschauen zeigt sich, dass die Reduzierung im Lahn-Dill-Kreis größer ausfällt als in Hessen.

Die Entwicklung der Langzeitleistungsbeziehenden wird von drei maßgeblichen Faktoren beeinflusst. Durch den vermehrten Übertritt der Leistungsbeziehenden mit Migrationshintergrund und Fluchterfahrung in den Langzeitbezug wird ein Anstieg erwartet. Die wirtschaftliche Entwicklung und die neuen gesetzlichen Fördermöglichkeiten des Teilhabechancengesetzes und weiterer neuer Regelungen bieten verstärkte Möglichkeiten den Langzeitbezug zu beenden.

3.3 Finanzielle Rahmenbedingungen

Für das Jahr 2020 hat das KJC voraussichtlich ein Gesamtbudget von 28,9 Mill. Euro zur Verfügung. Dieses setzt sich aus dem Verwaltungstitel und dem Eingliederungstitel des Bundes zusammen. Hinzu kommt der kommunale Finanzierungsanteil in Höhe von 15,2 % der Gesamtverwaltungskosten. Der Finanzrahmen ist damit gegenüber 2019 nahezu unverändert.

Zusätzlich ist für die Beschäftigungsförderung nach § 16i SGB II seit 01.01.2019 eine Förderung aus dem Haushalt der passiven Leistungen möglich (Passiv-Aktiv Transfer).

3.4 Akteurslandschaft

Das KJC begreift sich als Teil der kommunalen Landschaft. Dieses Selbstverständnis ist Grundlage für die Ausübung der „Option“ durch den Lahn-Dill-Kreis und hat sich mittlerweile in der Praxis bewährt. Das KJC weiß, dass häufig weitere Begleitumstände der Kundinnen und Kunden mit in den Blick genommen werden müssen, um ein ganzheitliches Verständnis von ihnen zu entwickeln.

Das KJC ist in seiner Akteurslandschaft fest verankert und kann auf etablierte Kontakte zurückgreifen – es bewertet die aufgebauten Kooperationen für gut und will sie weiter ausbauen und vertiefen.

Folgende Themen spielen dabei eine Rolle:

Regionalentwicklung/ Arbeitsmarkt

Im Bereich der Regionalentwicklung/Arbeitsmarkt finden sich Beteiligte zusammen, um die Kundenübergänge in andere Systeme oder Zuständigkeitsbereiche zu besprechen und gut zu gestalten. In die Ausbildungs- und Arbeitsmarktstrategie des LDK kann das KJC seine Anforderungen einbringen und sich an der Entwicklung neuer Strukturen und Angebote beteiligen. Das Netzwerk „OLoV“ (Optimierung der lokalen Vermittlungsarbeit im Übergang Schule – Beruf) unterstützt den Übergang „Schule – Beruf“ und unterstützt so die Arbeit des KJC. Ein wichtiger Baustein der Kooperation findet auch im Beirat des KJC statt.

Wohnen

Positive Erfahrungen werden beispielsweise bei der Wohnraumsicherung gemacht. Durch die enge Zusammenarbeit mit den Wohnhilfebüros des Lahn-Dill-Kreises und der Stadt Wetzlar können hier drohende Wohnungsräumungsklagen vermieden oder Wohnraumbedarfe von Kundinnen und Kunden in manchen Fällen befriedigt werden. Diese Kooperationen sind vor dem Hintergrund des Zuzugs von Menschen mit Migrationshintergrund und auch Fachkräften in den Lahn-Dill-Kreis - insbesondere nach Wetzlar - in Zukunft noch wichtiger. Durch den Wechsel von Menschen mit Fluchthintergrund in den Leistungsbezug des SGB II besteht der Wunsch, aber auch die Pflicht, Wohnraum außerhalb von Gemeinschaftsunterkünften zu beziehen.

Junge Menschen U25

Im Kontext der Zielgruppe U25 engagiert sich das KJC mit anderen Verbundpartnern, z. B. den Jugendämtern, der IHK, der Agentur für Arbeit oder den Kammern in verschiedenen Ausschüssen und Pakten (z. B. Ausbildungspakt, Arbeitsgruppe KJC und Jugendhilfeträger (LDK und Stadt Wetzlar), Jugendhilfeausschüsse von Lahn-Dill-Kreis und Stadt Wetzlar, OLoV, usw.) Die Interessen der Ausbildungsbetriebe sowie der familiäre Hintergrund der Jugendlichen müssen in den Blick genommen werden und Fördermöglichkeiten sowie Notwendigkeiten - auch außerhalb des SGB II - mitbedacht werden. So wird die Möglichkeit der Kooperation mit der Jugendhilfe nach § 16h SGB II aktiv genutzt.

Familien- und Gleichstellungsförderung.

Das KJC ergänzt seinen Schwerpunkt der Frauenförderung durch die Netzwerkarbeit in verschiedenen Gremien, wie z. B. „Familie und Gleichstellungsförderung“, der PSAG Fachgruppe Frauen, der Arbeitsgemeinschaft „Arbeit und Kinder“ und der Frauenkommission des Lahn-Dill-

Kreises, in denen gemeinsam Maßnahmen zur Förderung der Gleichberechtigung initiiert werden. Im „Bündnis für Familie“ im Lahn-Dill-Kreis steht die Verbesserung familiengerechter Lebens- und Arbeitsbedingungen im Mittelpunkt. Impulse von und aus der Frauenförderung kommen dabei auch den Kundinnen im KJC zugute. Die Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt (BCA) und die vom LDK finanzierte „Fachstelle Kinderbetreuung“ unterstützen die Familien- und Gleichstellungsförderung durch das KJC und die aktive Mitarbeit in den Gremien.

Soziale Integration

Das Themenfeld „Soziale Integration“ ist ein weites Feld, in dem Netzwerkarbeit, wie z. B. Kooperationen mit der Suchtberatung, der psychosozialen Arbeitsgemeinschaft (PSAG) oder auch dem Landeswohlfahrtsverbands (LWV) und weiteren Aktiven, verortet werden. Hier findet das KJC Antworten auf drängende soziale Problemlagen der Kundinnen und Kunden.

Zusammenarbeit kommunaler Träger

Im Zusammenschluss der kommunalen Jobcenter, sowohl auf Ebene des Landes Hessen, als auch bundesweit im sogenannten Benchlearning der Optionskommunen, profitiert das KJC sowohl bei fachlichen als auch bei strategischen Fragen. In Arbeitsgruppen werden verschiedene Themen von Eingliederung bis hin zu Finanzen und IT bearbeitet. Der hessische Landkreistag mit der Arbeitsgruppe Option hat fachlich-strategische und politische Themen auf der Agenda. Diese Netzwerkarbeit ermöglicht dem KJC das eigene Haus besser aufzustellen und gemeinschaftliche Interessen, die es mit anderen Jobcentern teilt, zu adressieren.

Kooperation mit Kommunen im Lahn-Dill-Kreis

2018 wurde ein erstes kommunales Konzept mit der Stadt Sinn in den Räumen der Gemeinde realisiert. Diese Kooperationen wurden in 2019 mit zwei Projekten in der Stadt Wetzlar fortgesetzt. Die Einbindung der Multiplikatoren (vorweg des Bürgermeisters) vor Ort soll den SGB II-Beziehern, die überwiegend Kinder erziehen, neue Perspektiven und Chancen zur Erwerbstätigkeit eröffnen. 2020 planen wir mindestens zwei weitere Projekte.

Gesundheit

Gerade alle Fragen rund um die Gesundheit von Kundinnen und Kunden haben einen hohen Stellenwert für das KJC. Daher engagiert sich das KJC in entsprechenden Kooperationsverbänden im Lahn-Dill-Kreis. Dazu gehört die Arbeitsgruppe Arbeit, die psychosoziale Arbeitsgemeinschaft oder der Reha-Verbund Sucht.

Wir nehmen als KJC seit Herbst 2019 außerdem an dem Modellprojekt zur Verzahnung von Arbeitsmarkt- und Gesundheitsförderung teil, unter anderem mit dem Ziel, präventive Angebote der Krankenkassen für Beziehende von SGB II Leistungen besser als bisher zu erschließen.

4. Ziele für das Jahr 2020

Die Ziele für das KJC werden mit dem Hessischen Ministerium für Soziales und Integration (HMSI) in einer Zielvereinbarung gemäß § 48b Abs. 1 Satz 1 Nr. 4 SGB II abgeschlossen.

Es wird ein konkreter Zielwert für die Integration in Erwerbstätigkeit (Kennzahl K2 gemäß § 48 a SGB II) vereinbart. Prognostisch werden zum Ende des Jahres 2019 2.617 Integrationen

erwartet. Mit dem HMSI ist vereinbart, dass wir eine absolute Anzahl von 2.538 Integrationen für 2020 anstreben.

Dies ist nur möglich, wenn es gelingt Frauen deutlich stärker bei den Integrationen zu beteiligen. Frauen in Bedarfsgemeinschaften (mit und ohne Kind) haben bisher die geringsten Integrationschancen unter allen eLb. Das KJC hat sich daher das Ziel gesetzt die Integrationszahl der Frauen im Jahr 2020 wieder im Fokus zu haben. Ziel ist es, 872 Integrationen von Frauen zu erreichen.

Als weiteres Ziel hat das KJC mit dem HMSI vereinbart, den Jahresdurchschnittswert von 7.660 Langzeitleistungsbeziehenden im Jahr 2020 zu unterschreiten.

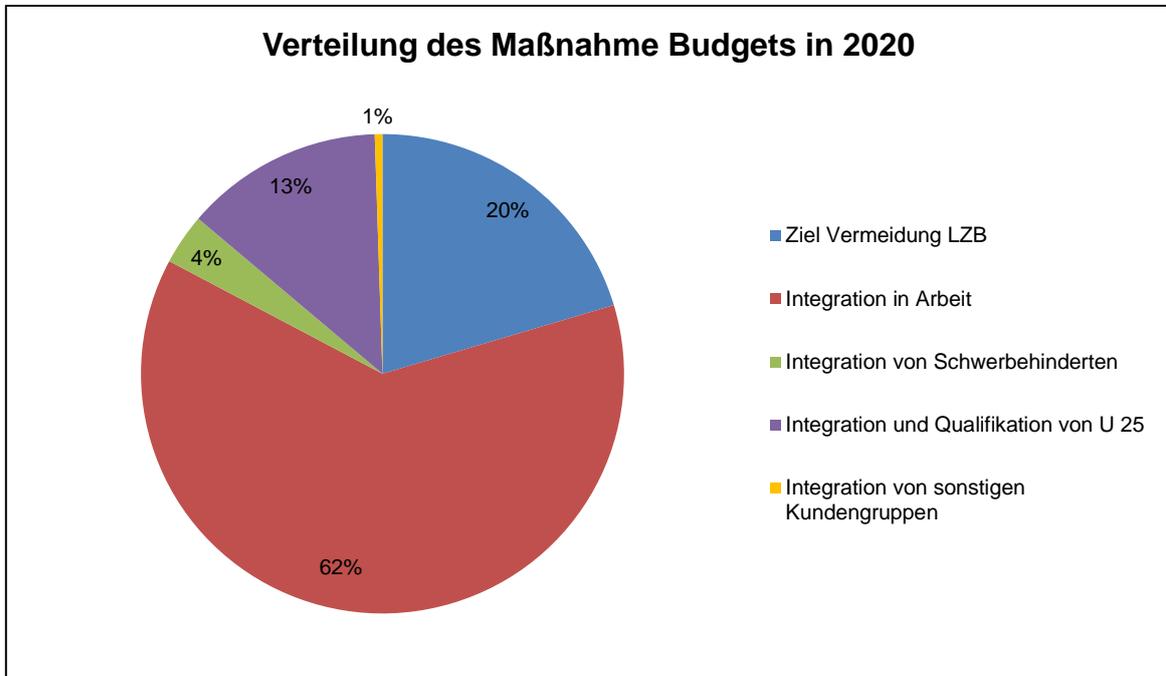
Für die Integration von Alleinerziehenden setzt sich das KJC das Ziel, die prognostizierte Integrationsquote von 18,5 % aus dem Jahr 2019 zu wiederholen. Bei der Prognose von 1.510 alleinerziehenden Leistungsberechtigten ergibt dies eine absolute Anzahl von 279 Integrationen.

Als Ziel für die Integrationen der Langzeitleistungsbeziehenden wurde mit dem HMSI vereinbart, dass das KJC im Jahr 2020 1.302 Langzeitleistungsbeziehende integriert.

5. Umsetzung der Ziele

5.1 Verteilung des Maßnahme Budgets

Bei der Planung des Maßnahmebudgets orientiert sich das KJC an den Zielen, welche im Jahr 2020 erreicht werden sollen. Dabei ergibt sich für den Mitteleinsatz folgende Verteilung:



Über die Hälfte des Maßnahmebudgets wird für die Erreichung des Ziels „Integration in Arbeit“ eingesetzt. Weitere rund 20 % werden für die „Vermeidung von Langzeitleistungsbezug“ eingesetzt.

Maßnahmen, die sich ausschließlich an Alleinerziehende richten werden hier nicht gesondert ausgewiesen, sie sind in allen Kategorien enthalten. Die Zielgruppe der Alleinerziehenden wird auch in den übrigen Maßnahmen explizit angesprochen.

Ähnlich verhält es sich bei den Maßnahmen zur Unterstützung von Menschen mit schwerer Behinderung. 4 % des Budgets werden hier für Maßnahmen eingesetzt, die sich ausschließlich an schwerbehinderte Menschen richten. Ergänzt wird das Angebot durch Mittel aus Landes- und Bundesprogrammen, z. B. Hessen Hessisches Perspektivprogramm zur Verbesserung der Arbeitsmarktchancen schwerbehinderter Menschen (HePAS).

Für die Zielgruppe der unter 25-jährigen stehen 13 % der Mittel zur Verfügung. Für diese Zielgruppe gilt, wie bei Alleinerziehenden, dass sie auch an den Allgemeinen Maßnahmen partizipiert, z. B. JobAktiv und Aktivierungszentrum.

5.2 Maßnahmen der internen Organisationsentwicklung

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind für die Geschäftsleitung die wichtigste Ressource für die erfolgreiche Arbeit mit den Menschen im Kreis. Aus diesem Grund setzt das KJC für 2020 wiederum ein Augenmerk auf die interne Organisations- und Personalentwicklung. Wir sehen dies als stetigen Prozess.

Für 2020 stehen dabei folgende Aktivitäten an:

- Fortführung der Basisqualifikation Beratungskompetenz für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
- Qualifikationsangebote für Beratungskräfte zur Stärkung und Erweiterung der Beratungskompetenz
- Verstärkung der Aktivitäten rund um das Thema Digitalisierung, insbesondere Einführung eines sogenannten Kundenportals.
- Erstellen eines Konzeptes „fachliche Führung“ zur Sicherung der qualitativen Ansprüche

5.3 Umsetzung der Anregungen von Kundinnen und Kunden

Im Workshop mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des KJC haben wir uns mit den Wünschen der Kundinnen und Kunden für das Arbeitsmarktprogramm beschäftigt und überlegt, wie wir die Kundenwünsche umsetzen können.

Zusammenfassend haben die Kundinnen und Kunden folgende Bedarfe benannt:

- Partizipation bei der Entscheidung über Maßnahmen, Transparenz bei Angeboten, mehr Informationen zu Inhalten und Zielen von Maßnahmen.
- Angebote von Grundqualifikationen, z.B. im EDV Bereich
- Maßnahmeangebote in Teilzeit oder zeitlich flexibel, individuell und modular
- Angebote für individuelles und intensives persönliches Coaching
- Mehr Angebote mit einem qualifizierten Abschluss und begleitender Stützunterricht
- Unterstützung bei der Organisation der Kinderbetreuung
- Respektvolle und vertrauensvolle Zusammenarbeit zwischen KJC und Kundinnen und Kunden
- Unterstützung bei der beruflichen Neuorientierung
- Transparenz bei Entscheidungen, Erläuterungen bei Ablehnungen
- Passgenaue Stellenangebote, nicht nur Zeitarbeit
- Geringer Wechsel der Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner im KJC

Folgende konkrete Maßnahmen sind für das Jahr 2020 geplant.

- Wir werden im Haus über die Möglichkeiten der Nutzung des Berufsinformationszentrums der Agentur für Arbeit und der Bewerbercenter in Dillenburg und Wetzlar zum Ausdruck von Bewerbungsunterlagen informieren.
- Wir prüfen inwieweit Kapazitäten des Selbstlernzentrums der GWAB dafür genutzt werden können.
- Wir werden die Transparenz über unsere Maßnahmeangebote, sowohl intern (Maßnahmetabelle), als auch extern im Rahmen des Internet-Relaunchs, verbessern.
- Wir werden über die Möglichkeiten zur Förderung von allgemeinen Qualifizierungen und VHS Kursen aus Eingliederungsmitteln über unsere „Hinweise zum Ermessen“ informieren.
- Wir werden bei Neuausschreibungen von Maßnahmen verstärkt Möglichkeiten der Modularisierung (inhaltlich und zeitlich) berücksichtigen
- Wir werden Möglichkeiten der beruflichen Qualifizierung zu einem der Schwerpunkte für das Beteiligungsforum AMP2020 im März machen.
- Wir werden im Haus über die Kitaregistrierung der Stadt Wetzlar informieren.
- Wir werden die Partizipation der Kundinnen und Kunden an der Auswahl von Maßnahmeteilnahmen durch mehr Transparenz über die Angebote erhöhen.
- Wir informieren in den Teams über unsere internen Regelungen zur einheitlichen Fallabgabe, um die Belastungen der Kundinnen und Kunden durch den Wechsel von Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartnern zu minimieren.

Einige dieser Maßnahmen gehören zu den Grundlagen unserer Arbeit. Die Rückmeldungen der Kundinnen und Kunden haben uns aber aufgezeigt, dass wir die Informationen dazu im Haus noch verstärken müssen.

5.4 Umsetzung der Anregungen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern

Die verschiedenen Rückmeldungen aus den Teambeteiligungen wurden in einem Workshop mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gesichtet, bewertet und es wurden daraus Handlungen für das Jahr 2020 abgeleitet. Die Rückmeldungen wurden dazu vorab in 4 Themengebiete geclustert:

- Allgemein
- Gesundheit
- Menschen mit Migrations- und Fluchthintergrund
- Konzept „Mit-Arbeit“ des BMAS

Themengebiet Allgemein

- Wir wollen die niederschweligen Maßnahmen für Frauen („Frau Stark“, „GesDig“) fortführen, unabhängig von den Finanzierungsmöglichkeiten aus dem AQB.
- Die Maßnahme Perspektive nach Elternzeit wird mit verändertem Konzept neu ausgeschrieben.
- Wir werden ab 2020 neue Weiterbildungsangebote für unsere persönlichen Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner(pAp) anbieten.
- Wir werden mit dem Träger gemeinsam prüfen, ob die Anforderungen zur Teilnahme für die Maßnahme STABIL verändert werden
- Wir möchten die Beschäftigungschancen in der Pflege insbesondere durch die Nutzung der Angebote bei Pflegehilfskräften und in der Alltagsbegleitung nutzen.
- Wir prüfen, welche zertifizierten externen Angebote wir zur Unterstützung und Beratung einer von uns befürworteten selbstständigen Tätigkeit von Kundinnen und Kunden nutzen können.
- Die vorhandenen Strukturen, z.B. Marktplatz der Beratung, Besuche bei Maßnahmen oder Trägern, Besuche von Trägern in Teams usw. werden gezielt genutzt, um unsere Netzwerke auszubauen.
- Wir werden die Einführung einer pauschalierten Förderung für Bewerbungsbemühungen prüfen.
- Wir werden bei der Budgetverteilung der Teams die unterschiedlichen Bedarfe stärker als bisher berücksichtigen.
- Wir wollen die Arbeitsaufnahme von Kundinnen und Kunden mehr als bisher durch die Förderung von Einstiegsgeld unterstützen.

Themengebiet Gesundheit

- Die Betreuung von Menschen im Rentenantragsverfahren ist sicher zu stellen (insbesondere für die, die abgelehnt werden). Wir identifizieren Angebote für die Übergangszeit, die sich nicht negativ auf die Antragstellung auswirken
- Wir prüfen die Kooperation mit dem VdK (ggf. inhouse-Beratungen) zur Beantragung der Anerkennung einer Schwerbehinderung, Rentenantragstellungen und in Widerspruchsverfahren
- Im Modellprojekt zur Verzahnung von Arbeits- und Gesundheitsförderung werden wir:

- Frauen als besondere Zielgruppe einbinden
- Maßnahmen um den Baustein Gesundheit aufstocken
- Kundinnen einbeziehen (koproduktiv-partizipativ arbeiten)
- Individuelle Angebote, z. B. Coaching für Gesundheit und Teilhabe prüfen
- Schulung von pAp zu Gesundheitsförderung anregen
- Die Einführung eines Gesundheitscoachings als externes Angebot werden wir prüfen: Lotse zu Ärzten, Therapie, Präventionsangeboten, sozialer Teilhabe
- Die Übernahme von Gebühren für Teilhabe und Prävention, z. B. in Kooperation mit VHS / Gebühren aus dem Vermittlungsbudget, werden wir prüfen
- Wir überlegen uns wie Angebote und die Begleitung von psychisch Erkrankten, z.B. Inhouse Coaching als Lotse zu Angeboten, ausgestaltet werden können
- Zur Anregung einer gesetzlichen Betreuung werden wir Informationen über das Verfahren, Absprachen zur internen Übergabe, Datenschutz an die pAp geben
- Peer Counseling für Suchterkrankte (WALI, Suchthilfe) wird Thema der Beratungen mit Trägern sein
- Wir suchen und vernetzen uns mit Angeboten zur Alltagsbegleitung für Erwachsene (ähnlich Netzwerk Jugend in Eschenburg oder die Maßnahme „Qualifizierung und Beschäftigung“ für Erwachsene)
- Wir gewähren Einstiegsgeld, als Anreiz eine Arbeit aufzunehmen und pauschal den Einstieg zu erleichtern
- Die Dokumentation von Gesprächen zu gesundheitlichen Themen stellt besondere Anforderungen an den Datenschutz. Dazu werden wir die Informationen für pAp aufbereiten.

Themengebiet Menschen mit Migrations- und Fluchthintergrund

- Wir werden einen Durchgang JobAct Sprachkultur durchführen und einen weiteren Durchgang mit einer gemischten Teilnehmendengruppe (Nicht-Migranten/Migranten)
- Wir stellen Transparenz darüber her, in welchen bestehenden Maßnahmen die Vermittlung kultureller Werte, Rechte u. Pflichten im SGB II, Sozialversicherung, Arbeitsvertrag etc. bereits als Baustein integriert sind.
- Zentrale Koordinierungsstelle Sprache (ZKS): Datenbank Kurslisten: Wir bieten eine Möglichkeit, die Teilnahme von späteren Kurseinstiegen nachzuhalten
- Wir fördern Migrantinnen und führen die spezifischen Angebote (Frauenkompetenzcenter) in 2020 weiter
- Die pAp fördern Migrantinnen und Migranten individuell und bedarfsgerecht in Bezug auf berufliche Qualifizierungsmöglichkeiten (FbW). Dabei können Fallbesprechungen mit der Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt und/oder der Fachstelle Flüchtlinge geführt werden.
- Wir wollen (niederschwellige) Angebote für Migrantinnen im Nordkreis installieren und bedienen uns der Erfahrungen aus dem Südkreis
- Wir prüfen die Möglichkeit ein adäquates Sprachlernangebot für Personen zu konzipieren, die aufgrund kognitiver/psychischer Einschränkungen nicht von den regulären Angeboten des Bundesamts für Migration und Flüchtlinge profitieren. Wir stellen Transparenz über die Möglichkeiten der Begutachtung oder Testung her.
- Wir führen Maßnahmen mit Sprachanteilen, z. B. im Aktivierungszentrum, weiter

- Die ZKS wird den pAp den Zusteuerungsprozess nochmals für die Teams darstellen und eine Orientierung geben, was die Wartezeiten auf den Einstufungstermin betrifft.
- Die Fachstelle Flüchtlinge wird im 1. Quartal 2020 einen weiteren Austausch mit der Anerkennungs- und Qualifizierungsberatung des IQ-Netzwerkes organisieren

Themengebiet „Mit-Arbeit“

- Wir werden die Teamprojekte Mit-Arbeit über den 30.06.2020 hinaus fortführen
- Wir werden die Regionalprojekte „Gemeinsam in ...“ auch in 2020 fortführen
- Wir werden in 2020 nicht genutzte Kontingente aus 2019 nutzen, sowie mind. 20 weitere Stellen im Rahmen von § 16i SGB II schaffen und freiwerdende Stellen nachbesetzen

5.5 Forum Arbeitsmarktprogramm im März 2020

In einer Veranstaltung im März 2020 werden wir die Inhalte des Arbeitsmarktprogrammes mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Teams reflektieren. Dabei liegen inhaltlich die Schwerpunkte auf den Themen:

- Wünsche unserer Kundinnen und Kunden – was können wir daraus lernen
- Gesundheit und soziale Teilhabe sowie
- Berufliche Qualifizierungen stärken.

In allen diesen Themenfeldern werden wir darüber hinaus bestimmte wichtige Zielgruppen nochmals in besonderer Weise berücksichtigen: Frauen, Migrantinnen und Migranten sowie Langzeitleistungsbeziehende.