Kommunales jobcenter Lahn-Dill

Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramm 2021

Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramm (AMP) 2021

1. Einführung **3**

2. Prozess zur Erstellung des Arbeitsmarktprogramms **4**

3. Rahmenbedingungen, Ziele und Budget für das Jahr 2021 ..... **4**

4. Geplante Maßnahmen **5**

5. Akteurslandschaft **6**

6. Maßnahmen der internen Organisationsentwicklung **7**

1. Einführung

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 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 Corona Pandemie ab März 2020 durchgehend bis zum Jahresende gefordert.

Aufgrund des vollständigen Lockdowns im Winter/Frühjahr, der teilweisen Lockerungen im Frühjahr/Sommer und des wiedereinsetzenden Lockdowns im Herbst/Winter dieses Jahres war das kommunale Jobcenter Lahn-Dill immer wieder gezwungen auf neue Sachverhalte zu reagieren.

Seit März 2020 haben wir das Haus für Kund*innen geschlossen. Dringende und nicht anders lösbare Anliegen klären wir in persönlichen Gesprächen, die wir seit 01.07.2020 in besonders eingerichteten Beratungsbüros führen– unter Einhaltung der Hygienevorschriften.

Einhergehend mit der Hausschließung wurde das Angebot der telefonischen Beratung und Gesprächsführung deutlich ausgeweitet.

Die Zusteuerung in Maßnahmen war in der Zeit von März 2020 bis Mai 2020 nicht möglich. Alle externen Partner haben ihre Bildungsangebote überarbeitet und konnten so die alternative Durchführung von Maßnahmen auch in dieser Zeit sicherstellen. Kein Bildungsträger hat das Sozialdienstleistereinsatzgesetz (SoDEG) in Anspruch nehmen müssen. Ab Mai 2020 wurden, unter Berücksichtigung der Hygienekonzepte, wieder Maßnahmezuweisungen vorgenommen.

Kontakte innerhalb des Hauses (Teambesprechungen, Qualifizierungen, …) haben wir auf die Dringlichkeit bzw. Möglichkeit der zeitlichen Verschiebung hin überprüft. Darüber hinaus wurde für die interne und externe Kommunikation die Möglichkeit der Videokonferenzen ausgeweitet.

Gemeinsam mit den Beteiligungsgremien haben wir für unsere Mitarbeitenden die Möglichkeiten des Home-Office erweitert.

Im Jahr 2020 hatten wir, nach einem Anstieg zu Beginn des Jahres, zum Ende hin erneut sinkende Fallzahlen und einen Rekordstand bei der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung im Kreis (Zahlen vom Stichtag März 2020 – ohne die Auswirkungen der Corona Pandemie).

Im SGB III ist seit März 2020 ein deutlicher Anstieg der Arbeitslosenquote und der Zugänge in Arbeitslosigkeit zu verzeichnen. Die Kurzarbeit in unserem Arbeitsmarktbezirk erreicht Höchstwerte. Die Zahl der Insolvenzen ist noch unauffällig.

Unter diesen Bedingungen war es uns nicht möglich, die mit dem hessischen Ministerium für Soziales und Integration (HMSI) vereinbarten Ziele zu erreichen.

Ebenso wenig konnten wir bei der Förderung von Arbeitsverhältnissen nach §§ 16e und 16i SGB II unsere ambitionierten Ziele vollständig erreichen.

Für das Jahr 2021 erwarten wir erneute Veränderungen der gesetzlichen Rahmenbedingungen im Zusammenhang mit der Corona Pandemie. Im Jahr 2020 beschlossene Erleichterungen für den Zugang in die finanzielle Unterstützung durch das Sozialgesetzbuch II werden vermutlich wieder zurückgenommen. Inwiefern die Gesetzesänderungen dazu genutzt werden, weitere Regelungen des SGB II zu überarbeiten muss abgewartet werden.

Die Rahmenbedingungen des Arbeitsmarktes sind für 2021 nur sehr vage einzuschätzen. Die Möglichkeit des verlängerten Bezuges von Kurzarbeitergeld für Unternehmen, die Zahl der Insolvenzen aufgrund der anhaltenden Pandemie sowie der erwartete steigende Zugang in das SGB II ab Frühjahr/Sommer 2021 lassen eine verlässliche Prognose nicht zu.

Weitere, sich teilweise widersprechende Entwicklungen, beeinflussen zusätzlich den Arbeitsmarkt: Der zunehmende Fachkräftemangel, die demografische Entwicklung und verstärkte strukturelle Veränderungen. Die Digitalisierung der Arbeitswelt hat mit der Corona Pandemie (Stichwort Online Konferenzen) einen Schub bekommen, der sich weiter auswirken wird.

Unser Ziel ist es in dieser unsicheren 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 Arbeitsmarktprogrammes 2021 ist aus den genannten Gründen ebenfalls verändert worden.

Nach der Analyse der Rahmenbedingungen, die federführend durch unseren Controlling Bereich im Zuge der Vorbereitung der Zielvereinbarung 2021 stattgefunden hat, konnte keine Beteiligung von Mitarbeitenden und Kunden und Kundinnen erfolgen.

Stattdessen haben wir über die Bereichsleitungen einen Prozess zur Einschätzung des Maßnahme Portfolios für das Jahr 2021 angestoßen. Die Rückmeldungen wurden aufgenommen und nach Zusammenfassung und Bewertung in das Arbeitsmarktprogramm aufgenommen.

3. Rahmenbedingungen, Ziele und Budget für das Jahr 2021

Durch den Controlling Bereich wird im Rahmen der Vorbereitung zur Zielvereinbarung 2021 mit dem HMSI eine ausführliche Arbeitsmarktanalyse vorgenommen

Aktuell ist (wie in der Einführung bereits erörtert) nur schwer einzuschätzen, wie sich die Arbeitsmarktlage mit weiterem Verlauf der Corona Pandemie entwickelt.

Wir behalten die Entwicklung unseres Arbeits- und Ausbildungsmarktes im Blick und werden, bei Bedarf, entsprechend nachsteuern.

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 2020 1.935 Integrationen erwartet. Mit dem HMSI ist vereinbart, dass wir eine absolute Anzahl von 1.977 Integrationen für das Jahr 2021 anstreben.

Dies ist nur möglich, wenn es uns besser gelingt, Frauen deutlich stärker bei den Integrationen zu beteiligen. Frauen in Bedarfsgemeinschaften (mit und ohne Kind) haben bisher die geringsten Integrationschancen unter allen erwerbsfähigen Leistungsberechtigten (eLb). Das KJC hat sich daher das Ziel gesetzt, die Integrationszahl der Frauen im Jahr 2021 weiter im Fokus zu haben. Ziel ist es, 723 Integrationen von Frauen zu erreichen.

Als weiteres Ziel hat das KJC mit dem HMSI vereinbart, den Jahresdurchschnittswert von 7.319 Langzeitleistungsbeziehenden im Jahr 2020 zu unterschreiten.

Für die Integration von Alleinerziehenden setzt sich das KJC das Ziel, eine Integrationsquote von 14,1 % zu erreichen. Bei der Prognose von 1.520 alleinerziehenden Leistungsberechtigten ergibt dies eine absolute Anzahl von 214 Integrationen.

Als Ziel für die Integrationen der Langzeitleistungsbeziehenden wurde mit dem HMSI vereinbart, dass das KJC im Jahr 2020 912 Langzeitleistungsbeziehende integriert.

4. Geplante Maßnahmen

Nachfolgend sind die wichtigsten geplanten Maßnahmen und Budgets aufgeführt:

Bezeichnung	**Anzahl Plätze bzw. Förderungen**
Teilhabe am Arbeitsmarkt (§16 i SGB II)*	5
Integration von Langzeitarbeitslosen (§16e SGB II)*	10
Arbeitsgelegenheiten (§16 d SGB II) bei verschiedenen Trägern	110
Aktivierung und Vermittlung von Schwerbehinderten Menschen (BWHW)	24
Aktivierungszentrum (GWAB)	275
JobAktiv (GWAB)	93
Perspektive nach Elternzeit (IB)	25

Angebote für suchtkranke Menschen (Tagesstruktur Sucht - WALI, STABIL, Diakonie)	22
Angebot für EU Bürger, Rumänen und Bulgaren, Wege in faire Arbeit (GWAB)	35
Angebote für Menschen mit Migrationshintergrund (Projektfabrik, GWAB)	127
Außerschulische Ausbildung und ausbildungsvorbereitende Angebote	92
Förderung schwer zu erreichender junger Menschen (§16 h SGB II, CharLi)	12
Sozialpädagogisch unterstützte Lebensplanung (SOUL, BWHW)	44
GesundheitAktiv (Neuvergabe)	40

* hinzu kommen 18 Förderfälle bei §16e SGB II und 89 Förderfälle bei §16i SGB II, die in 2019 oder 2020 begonnen wurden und bei denen die Förderung in 2021 andauert.

Außerdem stehen folgende Budgets für individuelle Förderungen zur Verfügung:

Bezeichnung	**Budget**
Individualförderungen von Kundinnen und Kunden (Vermittlungsbudget, Einstiegsgeld, freie Förderung, Förderung von Selbständigkeit)	700.000 €
Förderung beruflicher Weiterbildung	550.000 €
Förderung von Arbeitgebern (Eingliederungszuschuss, Umwandlungsprämie)	300.000 €
Förderung von schwerbehinderten Menschen (Eingliederungszuschuss für schwerbehinderte Menschen, Teilhabe Behinderter am Arbeitsleben)	365.000 €
Einstiegsqualifizierung	100.000 €

Darüber hinaus nutzt das Kommunale Jobcenter auch in 2021 Angebote die aus Drittmitteln finanziert werden, u.a. Sprachkurse des Bundesamts für Migration und Flüchtlinge, Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen der Agentur für Arbeit oder über das Arbeitsmarkt- und Qualifizierungsbudget des Landes Hessen finanzierte Maßnahmen.

5. 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 und Lösungen 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.

Ein Netzwerk und gute Zusammenarbeit gibt es bei folgenden Themen:

- Regionalentwicklung/ Arbeitsmarkt
- Wohnen
- Junge Menschen U25
- Familien- und Gleichstellungsförderung.
- Soziale Integration
- Zusammenarbeit kommunaler Träger
- Kooperation mit Kommunen im Lahn-Dill-Kreis
- Gesundheit

6. 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 2021 wiederum ein Augenmerk auf die interne Organisations- und Personalentwicklung. Wir sehen dies als stetigen Prozess. Dabei werden wir in 2021 insbesondere Schulungen umsetzen, die in 2020 pandemiebedingt nicht stattfinden konnten und die positiven Erfahrungen aus den pandemiebedingten Prozessveränderungen in den Regelbetrieb überführen.

Für 2021 stehen dabei insbesondere folgende Aktivitäten an, unter Berücksichtigung der jeweils möglichen Regelungen der Corona Pandemie:

- Qualifikationsangebote für Beratungskräfte zur Stärkung und Erweiterung der Beratungskompetenz werden weiterhin angeboten
- Wir verstärken die Aktivitäten rund um das Thema Digitalisierung, insbesondere mit der Ausschreibung eines/einer Digitalisierungsbeauftragten
- Wir werden die Federführung und Koordination bei der Umsetzung des hessischen Ausbildungs- und Qualifizierungsbudget im Lahn-Dill Kreis von der Kreisverwaltung übernehmen
- Wir planen eine Gemeinschaftsveranstaltung für alle Mitarbeiter/innen, sobald es die Situation wieder zulässt
- Wir prüfen die Möglichkeiten der Videoberatung für unsere Kundinnen und Kunden
- Wir werden unsere Prozesse der Terminierung von Beratungsgesprächen und der Angebote zu persönlicher Kontaktaufnahme unter Berücksichtigung der räumlichen Gegebenheiten anpassen
- Eine neue Dienstvereinbarung zur Telearbeit wird auf die Bedarfe des KJC zugeschnitten