

Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramm 2022

Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramm (AMP) 2022

1. Einführung	3
2. Rahmenbedingungen, Ziele und Budget	4
2.1. Die Entwicklung am Arbeits- und Ausbildungsmarkt	4
2.2. Ziele und Budget	6
2.3. Kund*innenstruktur	7
3. Eingliederungsbudget – geplante Maßnahmen	8
4. Operative Schwerpunkte	10
5. Akteur*innenlandschaft	12
6. Maßnahmen der internen Organisationsentwicklung	12

1. Einführung

Das Kommunale Jobcenter Lahn-Dill (KJC) erstellt jährlich ein Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramm. 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*innen in der Region Transparenz über unsere Maßnahmen und unser Vorgehen her und
- wir stellen unseren Mitarbeitenden Kernpunkte unserer strategischen Ausrichtung für das laufende Jahr vor.

Der Beginn des Jahres 2021 wurde noch deutlicher von den Auswirkungen der Corona-Pandemie geprägt; ein bundesweiter Lockdown hatte spürbare Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt. Ab dem Frühjahr zeigte sich der regionale Arbeitsmarkt erholt. Mit der Wiederbelebung des gesellschaftlichen Lebens und dem damit einhergehenden Aufholbedarf auf dem Arbeitsmarkt stiegen die Chancen, der durch das Kommunale Jobcenter Lahn-Dill betreuten Leistungsberechtigten, auf eine Integration in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt, was sich spürbar in der Anzahl der realisierten Arbeitsaufnahmen abbildet.

Gleichzeitig kam es auch zu einer deutlichen Verbesserung der Handlungsoptionen im Beratungsprozess – einerseits im Hinblick auf persönliche Beratungsgespräche, die wieder in größerem Umfang möglich waren, andererseits im Hinblick auf die Durchführung von arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen im Präsenzbetrieb. Ab Mitte September 2021 wurden die Standorte in Wetzlar und Dillenburg wieder geöffnet; nach der Schließung im März 2020 wurden neue Prozesse erarbeitet, die dem aktuellen Geschehen Rechnung tragen. Die neuen Prozesse haben sich bei den ansteigenden Corona-Fallzahlen ab Herbst 2021 bewährt.

Das Kommunale Jobcenter Lahn-Dill wird auch im Jahr 2022 alles daransetzen, mit einer zielgerichteten Integrations- und Beratungsarbeit soziale Teilhabe und Integrationen in den Arbeits- und Ausbildungsmarkt für die betreuten Kund*innen zu realisieren. Das Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramm informiert über die geschäftspolitischen Ziele und die konkreten strategischen und operativen Vorgehensweisen im Jahr 2022.

2. Rahmenbedingungen, Ziele und Budget

2.1. Die Entwicklung am Arbeits- und Ausbildungsmarkt

Durch das Controlling des KJC wird im Rahmen der Vorbereitung zur Zielvereinbarung 2022 mit dem Hessischen Ministerium für Soziales und Integration (HMSI) eine ausführliche Arbeitsmarktanalyse vorgenommen. Inhaltlich wird

- eine Analyse und Prognose der Entwicklung des Arbeitsmarktes,
- eine Analyse und Prognose der Entwicklung der Kund*innenstruktur,
- die Ziele und Strategien des KJC in Bezug auf die arbeitsmarktpolitischen Instrumente sowie
- die organisatorischen und prozessualen Veränderungen mit Auswirkungen auf die Leistungen und Ergebnisse

konkret beschrieben.

Folgende Aussagen lassen sich grundsätzlich treffen:

Beschäftigungsquoten

- Die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ist im Juni 2021 im Lahn-Dill-Kreis im Vergleich zum Vorjahreszeitpunkt um 1,9 % gestiegen.
- Die Beschäftigungsquote liegt im Lahn-Dill-Kreis (Januar 2021) mit 59,9 % auf vergleichbarem Niveau, wie in Hessen mit 60,0 %.
- Die Beschäftigungsquote der Frauen liegt im Lahn-Dill-Kreis mit 54,3 % deutlich unter dem Wert von Hessen (56,0 %). Hessen wiederum liegt im Bundesdurchschnitt im unteren Drittel der Beschäftigungsquote bei Frauen.
- Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung geht in seiner regionalen Arbeitsmarktprognose für 2022 von einer Erholung der regionalen Arbeitsmärkte aus. Wir rechnen mit einem geringeren Anstieg der Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Lahn-Dill-Kreis, als im Arbeitsagenturbezirk Limburg-Wetzlar, da der Landkreis Limburg-Weilburg in den vergangenen Jahren eine positivere Entwicklung hatte als der Lahn-Dill-Kreis.

Arbeitsmarkt im Lahn-Dill-Kreis

- Im Lahn-Dill-Kreis ist traditionell das produzierende Gewerbe von besonderer Bedeutung: 39,6 % aller sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisse sind im Dezember 2020 im produzierenden Bereich angesiedelt, während hessenweit der Anteil bei nur 23,4 % liegt.
- Die heimische Industrie ist weiterhin durch eine hohe Exportabhängigkeit gekennzeichnet. Die Auswirkungen von Lieferengpässen und anderen globalen Entwicklungen haben daher mehr unmittelbare Auswirkungen auf den heimischen Arbeitsmarkt als in anderen Regionen.
- Mit 36,0 % der neu gemeldeten Arbeitsstellen spielt der Bereich der Rohstoffgewinnung, Produktion und Fertigung eine deutlich wichtigere Rolle als im Hessendurchschnitt mit 24,0 %.
- Die Betrachtung der gemeldeten Stellen nach Wirtschaftszweigen zeigt eine erhebliche Relevanz der Zeitarbeit im Lahn-Dill-Kreis.

Beschäftigungsverhältnisse und Arbeitskräftenachfrage

- Bereits Im Jahr 2019, also unabhängig von der Corona-Krise, ist die Zahl der neubegonnenen Beschäftigungsverhältnisse im Lahn-Dill-Kreis gegenüber dem Vorjahr um 3,6 % zurückgegangen. Dieser Trend hat sich coronabedingt im Jahr 2020 beschleunigt. Im vergangenen Jahr ist die Zahl der neu begonnenen Beschäftigungsverhältnisse nochmals um weitere 11,0 % im Vergleich zu 2019 zurückgegangen. Aktuelle Daten für 2021 liegen bislang nicht vor.
- Schon vor der Corona-Krise und dem damit verbundenen Lockdown war im Lahn-Dill-Kreis eine deutlich geringere Arbeitskräftenachfrage zu spüren. Im Zeitraum von Juli 2019 bis Mai 2020 ist die Arbeitskräftenachfrage um 38,7 % zurückgegangen; im letzten Jahr ist die Arbeitskräftenachfrage im Lahn-Dill-Kreis wieder angestiegen. Im September 2021 sind 63,1 % mehr Arbeitsstellen zur Vermittlung gemeldet worden als im Vorjahr.
- Ab Sommer 2020 hat sich – trotz des zweiten Lockdowns im Winter 2020/2021 - die Zahl von Arbeitslosen beider Rechtskreise (SGB II und SGB III), die in Beschäftigung integriert wurden, wieder deutlich erhöht. Sie ist im Zeitraum Juli 2020 bis Juni 2021 um 12,9 % im Vergleich zum Vorjahreszeitpunkt gestiegen.
- 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 5,5 % deutlich über der Quote des Landes mit 4,4 %. Die hohe Ausbildungsquote im Lahn-Dill-Kreis ist in erster Linie durch die oben beschriebene Struktur des Arbeitsmarktes, mit dem starken Anteil von produzierendem Gewerbe, bedingt.

Prognostizierte Entwicklung

Die Situation in der Corona-Pandemie und die Folgen daraus werden das KJC auch im Jahr 2022 weiter intensiv beschäftigen und sich auf die operative Arbeit auswirken. Die Frage, wann sich Prozesse in einem veränderten Arbeits- und Ausbildungsmarkt wieder normalisieren, lässt sich nicht verlässlich beantworten. Möglicherweise wird es diese vermeintliche Rückkehr zur Normalität nicht mehr geben, vielmehr könnte es sein, dass wir uns dauerhaft auf veränderte Bedingungen am Arbeitsmarkt einstellen müssen.

Vor der Corona-Pandemie gab es auf dem heimischen Arbeitsmarkt erste Anzeichen für eine Eintrübung der Beschäftigungssituation. Durch die starken Wirkungen der Corona-Pandemie auf den Arbeitsmarkt, die in den letzten rund 24 Monaten andere Entwicklungen überdeckt haben, ist ein eindeutiger Trend nicht mit letzter Sicherheit zu prognostizieren. Insgesamt erwarten wir einen positiven Trend und haben mit dem HMSI auch eine Steigerung unserer Integrationen in den Arbeitsmarkt als Ziel für 2022 vereinbart.

Sowohl bei der Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten insgesamt, als auch bei den begonnenen Beschäftigungen und den gemeldeten freien Arbeitsstellen, ist ein Anstieg zu erkennen oder in den nächsten Monaten zu erwarten.

Wir sehen, wie die heimischen Unternehmen, jedoch auch Risiken, u.a. in der nachlassenden Inlandsnachfrage und den Wirkungen des Fachkräftemangels, aber auch zu Fragen der wirtschaftspolitischen Rahmenbedingungen. Und nicht zuletzt kann niemand seriös die mittel- bis langfristige Pandemieentwicklung sowie die Auswirkungen auf dem Arbeitsmarkt vorhersagen.

2.2. Ziele und Budget

Die Ziele für das KJC werden mit dem HMSI in einer Zielvereinbarung gemäß § 48b Abs. 1 Satz 1 Nr. 4 SGB II abgeschlossen. Die Ziele betreffen die Anzahl der Integrationen

- insgesamt,
- von Frauen,
- von Alleinerziehenden sowie
- von Langzeitleistungsbeziehenden.

Auch der Jahresdurchschnittswert der Langzeitleistungsbeziehenden ist als Zielwert definiert.

Anzahl von Integrationen insgesamt

Zum Zeitpunkt der Abgabe des Zielangebotes haben wir bis zum Jahresende 2021 eine absolute Anzahl von 2.575 Integrationen erwartet¹. Zur Berechnung der prognostizierten Integrationsquote zum Ende des Jahres 2021 gehen wir ferner von einem durchschnittlichen Bestand von 10.983 erwerbsfähigen Leistungsberechtigten aus. Dies würde eine Integrationsquote von 23,4 % für das Jahr 2021 ergeben.

Als Ziel für das Jahr 2022 streben wir eine absolute Anzahl von 2.707 Integrationen an. Dies entspricht einer Quote von 24,9%. Dies entspricht einer Steigerung von 5,1 % zu dem erwarteten Jahresendwert vom Jahr 2021 (2.575).

Wir werden dieses Ziel bei dem nach wie vor schwierigen Arbeitsmarktumfeld nur realisieren, wenn es uns gelingt Frauen deutlich stärker als in der Vergangenheit bei den Integrationen zu beteiligen.

Anzahl der Integrationen von Frauen

Frauen in Bedarfsgemeinschaften (mit und ohne Kind) haben bisher die geringsten Integrationschancen unter allen erwerbsfähigen Leistungsberechtigten (eLb). Zum Zeitpunkt des Zielangebotes haben wir bis zum Jahresende 2021 ca. 785 Integrationen von Frauen erwartet. Als Ziel für 2021 hatten wir 723 Integrationen von Frauen mit dem HMSI vereinbart. Für das Jahr 2022 streben wir eine Steigerung von 5% bei den Integrationen von Frauen an. Dies entspricht einem Zielwert von 824 Integrationen.

Bestand von Langzeitleistungsbeziehenden

Auf Grundlage unserer Analyse zum Jahresergebnis für 2021 gehen wir davon aus, dass wir zum Jahresende einen Bestand von 7.110 Langzeitleistungsbeziehenden haben - dies entspricht einem Jahresdurchschnittswert für 2021 von 7.171 Langzeitleistungsbeziehenden. Für das Jahr 2022 prognostiziert der Statistiks Service der BA eine Reduzierung des Bestandes der Langzeitleistungsbeziehenden auf Bundesebene um 0,2 %. Diese Einschätzung teilen wir für den Lahn-Dill-Kreis. Dies bedeutet, dass wir einen prognostizierten Jahresendwert im Dezember 2022 von 7.096 Langzeitleistungsbeziehenden haben werden. Bezogen auf den Jahresdurchschnittswert bedeutet dies einen erwarteten Jahresdurchschnittswert in 2022 von 7.103 Langzeitleistungsbeziehenden.

¹ Die endgültigen Zahlen für 2021 stehen erst ab ca. April 2022 zur Verfügung.

Anzahl der Integrationen bei Alleinerziehenden

Wir haben bei Abgabe des Zielangebotes bis zum Jahresende 2021 eine absolute Anzahl von ca. 223 Integrationen von Alleinerziehenden erwartet. Für das Jahr 2022 streben wir eine Steigerung von 5% bei den Integrationen von Alleinerziehenden an. Dies ergibt 234 Integrationen durch Alleinerziehende.

Anzahl der Integrationen bei Langzeitleistungsbeziehenden

Zum Zeitpunkt des Zielangebotes haben wir bis zum Jahresende 2021 eine absolute Anzahl von 1.186 Integrationen bei Langzeitleistungsbeziehende erwartet - dies entspräche einer Integrationsquote von 16,7 %. Als Ziel für das Jahr 2022 streben wir auch bei den Langzeitleistungsbeziehenden eine Steigerung von 5% bei den Integrationen an. Wir möchten bei dieser Zielgruppe 1.245 Integrationen erzielen. Bei einem Jahresdurchschnittswert der Langzeitleistungsbeziehenden von 7.103 im Jahr 2022 ergibt das eine Integrationsquote von 17,5 %.

Unsere Ergebnisse in der Zielerreichung werden wir monatlich in Auswertungsdialogen (Geschäftsleitung, Teamleitungen und Controlling) erörtern und bei Bedarf Gegensteuerungsmaßnahmen vereinbaren und nachhalten.

Das Budget des Kommunalen Jobcenters Lahn-Dill liegt für das Jahr 2022 bei insgesamt 28.090.375 €; aufgeteilt in 13.016.091 € für das Eingliederungsbudget und 15.074.284 € für den Verwaltungshaushalt.

Wie in den vergangenen Jahren, wird auch im Jahr 2022 ein Betrag vom Eingliederungsbudget in den Verwaltungshaushalt umgeschichtet. Das KJC hat im Jahr 2022 insgesamt 9.697.845 € für operative Maßnahmen des Eingliederungsbudgets zur Verfügung. Die Verwendung dieser Mittel wird unter Ziffer 3 erläutert.

2.3. Kund*innenstruktur

Ab dem Jahr 2020 überwiegen aufgrund der Corona-Pandemie bei den Bedarfsgemeinschaften, den erwerbsfähigen Leistungsberechtigten und den Arbeitslosen die Zugänge gegenüber den Abgängen. Die absoluten Bestände sind daher ebenfalls stark angestiegen. Ab April 2021 sind die Abgänge wieder größer als die Zugänge. Außerdem ist zu beobachten, dass Männer eine höhere Dynamik bei den Zu- und Abgängen haben, als Frauen.

Im Rückblick auf die vergangenen 1,5 Jahre ist festzustellen, dass die Auswirkungen der Corona-Pandemie auf den Kund*innenbestand im Kommunalen Jobcenter Lahn-Dill weniger dramatisch waren als prognostiziert.

Im September 2021 wurden im Lahn-Dill-Kreis 7.739 Bedarfsgemeinschaften mit 16.404 Personen und 10.687 erwerbsfähigen Leistungsberechtigten betreut. Für das Jahr 2022 rechnen wir im Jahresdurchschnitt mit 10.850 erwerbsfähigen Leistungsberechtigten (eLB), davon im Jahresdurchschnitt mit 5.559 Frauen, 1.320 Alleinerziehenden und 7.103 Langzeitleistungsbeziehenden.

3. Eingliederungsbudget – geplante Maßnahmen

Nachfolgend sind die wichtigsten Maßnahmen im Eingliederungsbudget des KJC aufgeführt:

- Für Neukund*innen wird das Angebot JobAktiv an beiden Standorten durch die GWAB fortgeführt. Im Rahmen der Verlängerungsoption prüfen wir die Anpassung der Maßnahmeplätze (derzeit 93) an den aktuellen Bedarf.
- Als zentrale Maßnahme für Langzeitleistungsbeziehende führen wir mit der GWAB das Aktivierungszentrum mit 250 Maßnahmeplätzen fort.
- Für die Zielgruppe der EU-Bürger*innen, insbesondere Rumän*innen und Bulgar*innen, haben wir die Maßnahme „Wege in faire Arbeit“ am Standort in Wetzlar. Die Maßnahme hat derzeit eine Laufzeit bis Sommer 2022 und sieht 36 Maßnahmeplätze vor. Wir werden prüfen, ob es für die Maßnahme weiterhin einen Bedarf gibt und eine Verlängerungsoption gezogen werden soll.
- Für Kund*innen, die einen gesundheitlichen Stabilisierungsbedarf haben, halten wir das Angebot „GesundheitAktiv“ des Trägers Softdoor an beiden Standorten vor. Wir planen eine durchschnittliche Belegung von 45 Plätzen, dies ermöglicht ca. 90 Maßnahmeeintritte.
- Arbeitgeber werden durch Eingliederungszuschüsse bei der Einstellung von Kund*innen des KJC unterstützt. Das Budget dafür beträgt in 2022 insgesamt 410.000,00 € - damit werden wir 110 Einstellungen von Kund*innen fördern.
- Wir werden 12 neue Förderfälle nach §16e SGB II (Förderung von Langzeitarbeitslosen) und §16 i SGB II (Teilhabe am Arbeitsmarkt) umsetzen. Einschließlich der Fortführung der bestehenden Förderfälle sowie des begleitenden Coachings planen wir hierfür ein Budget von 1,2 Mio. € ein.
- Speziell für Menschen mit Schwerbehinderung bieten wir die Maßnahme „Aktivierung und Vermittlung“ beim Bildungswerk der Hessischen Wirtschaft (BWHW) mit 26 Maßnahmeplätzen an.
- Für Arbeitsgelegenheiten nach §16d SGB II planen wir ein Budget von 360.000,00 € ein. Wir bieten damit insgesamt 108 Maßnahmeplätze bei verschiedenen Trägern in Nord- und Südkreis an.
- Für Kund*innen, die aus Elternzeit kommen, bieten wir an beiden Standorten mit der Maßnahme „Perspektive nach Elternzeit“, die durch den Internationalen Bund (IB) durchgeführt wird, eine Unterstützung an (insgesamt 26 Maßnahmeplätze).
- Wir fördern weiterhin im Rahmen einer Ko-Finanzierung das Angebot STABIL der Diakonie in Dillenburg für Menschen mit Suchterkrankung. Dort stehen 5 Plätze für Kund*innen im SGB II-Bezug zur Verfügung.
- Für schwer zu erreichende Jugendliche (§ 16h SGB II) wird das Projekt CharLi des BWHW mit 8 Maßnahmeplätzen in Wetzlar und 7 in Dillenburg fortgeführt. Als weiteres niederschwelliges Angebot wird das BWHW weiterhin die Maßnahme „Sozialpädagogisch unterstützte Lebensplanung (SOUL)“ anbieten.
- Das Angebot SOUL wird an beiden Standorten, sowohl für die Zielgruppe über 25jähriger Kund*innen mit insgesamt 24 Maßnahmeplätzen als auch für die Gruppe der unter 25jährigen Kund*innen mit 18 Maßnahmeplätzen, angeboten.
- Für die individuelle Förderung von Kund*innen im Rahmen des Vermittlungsbudgets (§ 16 SGB II iVm. § 45 SGB III), der freien Förderung nach § 16f SGB II, zur Unterstützung der Selbstständigkeit (§ 16c SGB II) oder zur Gewährung von Einstiegsgehalt bei Aufnahme

einer sozialversicherungspflichtigen Tätigkeit stellen wir ein Gesamtbudget von 580.000,00 € bereit.

- Wir werden in diesem Jahr 100 Kund*innen eine berufliche Weiterbildung nach § 16 SGB II i.V. m. §§ 82 ff. SGB III fördern. Zusammen mit den noch laufenden Förderungen aus Vorjahren stellen wir hierfür ein Budget in Höhe von 770.000,00 € bereit.
- Für Angebote der außerschulischen Ausbildung, u.a. Einstiegsqualifizierungen (§ 54a SGB II) und außerbetriebliche Berufsausbildung in kooperativer und integrativer Form (§ 76ff. SGB III) stellen wir in 2022 ein Budget in Höhe von 1,46 Mio. € zur Verfügung.
- Wir beteiligen uns in Form von Ko-Finanzierungen außerdem an weiteren Angeboten zur Ausbildung oder zur Ausbildungsvorbereitung für benachteiligte Jugendliche, wie z. B. Produktionsschule Erdbach, Produktionsschule Südkreis und ein Qualifizierungsangebot der Königsberger Diakonie im Kloster Altenberg.

Das KJC nutzt zur Förderung der Kund*innen im Jahr 2022 weitere Angebote, die vollständig aus Drittmitteln finanziert werden. Hierzu gehören insbesondere:

- Integration-, Alphabetisierungs- und berufsbezogene Deutschförderkurse des Bundesamts für Migration und Flüchtlinge (BAMF),
- Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen (BVB) der Agentur für Arbeit und
- über das Arbeitsmarkt- und Qualifizierungsbudget oder die React-EU Mittel des Landes Hessen finanzierte Maßnahmen. Hier sind insbesondere zu nennen:
 - „Frau Stark“ des Internationalen Bundes (IB) in Dillenburg (Stärkung der beruflichen und privaten Handlungsfähigkeit von Frauen)
 - BrückenBildung – Qualifizierungsoffensive für Frauen. Träger ist der IB, Zielgruppe sind Frauen mit Migrationshintergrund die durch gezielte Maßnahmen und Sprachtraining für den deutschen Arbeitsmarkt qualifiziert werden sollen.
 - Das Angebot LA(H)N des BWHW in Dillenburg richtet sich an Personen, die sich für eine Ausbildung oder Tätigkeit im handwerklichen Bereich interessieren.

4. Operative Schwerpunkte

- Die Integration Frauen und Alleinerziehenden steht, wie in den vergangenen Jahren, im Fokus. Ein besonderes Augenmerk gilt weiterhin der verstärkten Beteiligung von Frauen, sowohl bei der Aktivierung als auch der Integration. Das bedeutet konkret, dass wir bei den Maßnahmen eine Beteiligung von Frauen im Umfang ihrer Betroffenheit im SGB II anstreben und, dass wir in einem überarbeiteten Kund*innenkontaktdichtekonzept die Beteiligung von Frauen an terminierten Beratungsgesprächen auf mindestens 50% festgelegt haben.
- Die sofortige Integrationsunterstützung und -orientierung wird weiterhin bei Neukund*innen direkt bei der Antragsstellung initiiert. Dies soll mit frühzeitigen und persönlichen Orientierungsgesprächen, durch die zuständigen Mitarbeitenden und die Weiterführung der Eingangsmaßnahme JobAktiv erreicht werden - aber auch durch eine zeitnahe Anbindung der vermittlungsnaher Neukund*innen an den Arbeitgeberpersonalservice.
- Die bewährten Strategien zur Aktivierung von langzeitarbeitslosen Menschen werden fortgeführt. Dabei spielen auch stabilisierende Angebote eine Rolle, die in der mittelfristigen Perspektive auf eine Integration in den ersten Arbeitsmarkt abzielen. Wesentliche Werkzeuge neben dem „Aktivierungszentrum“ sind, z. B. Arbeitsgelegenheiten oder Förderungen zur Teilhabe am Arbeitsleben nach § 16 i SGB II.
- Wir nutzen die beteiligungsorientierte Arbeit (Sozialraumorientierung) zur Weiterentwicklung unserer operativen Prozesse. Dazu gehört, neben der Stärkung der „Jobs Methode“ nach Prof. Blonk und der Nutzung der Kommunikationsmethode Motivational Interviewing, ein eigenes, für das KJC Lahn-Dill erstelltes, Sozialraumkonzept, in dem wir unsere Definition der Sozialraumorientierung und in der Folge die operativen Aufgaben festschreiben. Wir werden u.a. mehr Beratungsangebote in den Sozialräumen der Kund*innen anbieten.
- Wir haben die telefonische Beratung, als gleichberechtigte Form der Beratung in Leistung und Vermittlung, fest im Haus etabliert. In zwei Arbeitsgruppen forcieren wir derzeit die Etablierung der Videoberatung, als dritte Säule. Diese wird bereits in Einzelfällen praktiziert. Den Mitarbeitenden haben wir einen Orientierungsrahmen für die Entscheidung zur Verfügung gestellt, welche Gesprächsformen in welchen Situationen angemessen sind.
- Das Raumkonzept des KJC trennt die Bereiche „Arbeiten“ und „Beraten“. Separate Beratungsbüros werden zur Beratung von Kund*innen genutzt. In Verbindung mit der Dienstvereinbarung zur alternierenden Telearbeit unterstützen diese Maßnahmen die operativen Prozesse. Abgerundet wurden die Veränderungen durch die flächendeckende Ausstattung der Mitarbeitenden mit Laptop, die ein flexibles und standortunabhängiges Arbeiten im Haus (Arbeitsplatz oder Beratungszone), aber auch darüber hinaus (Homeoffice, Beratungen vor Ort in Kommunen o. ä.) ermöglichen.
- Wir werden unser Kund*innenkontaktdichtekonzept überprüfen und anpassen und dabei die räumlichen und inhaltlichen Veränderungen der Beratungskonzeption berücksichtigen.
- Der Prozess in der Arbeit mit EU-Bürger*innen, insbesondere Rumän*innen und Bulgar*innen, stellen wir neu auf. Die Erfahrungen aus dem Projekt einer zentralen Zuständigkeit sowie die Erfahrungen aus einer Praxisstudie im Rahmen des BASS-Studiengangs werden dazu ausgewertet.

- Im Jahr 2022 starten wir mit Datenqualitätstagen, an denen die Mitarbeitenden die Datensätzen von Kund*innen nach festgelegten Kriterien überprüfen, um den Integrationsprozess mit einer guten Datenqualität unterstützen zu können. Die monatliche Auswertung der Datenqualitätstage findet im Rahmen der fachlichen Führung statt.
- Für Kund*innen, die nach einer Maßnahmeteilnahme oder nach einer berufsqualifizierenden Weiterbildungsmaßnahme mit neuen Kenntnissen und Fertigkeiten für den Arbeitsmarkt verfügbar sind, entwickeln wir ein Absolvent*innenmanagement, um die Integrationsprozesse zu beschleunigen, d.h. standardisierte Abläufe für Kontakte zu den Kund*innen während und nach der Teilnahme.
- Der Arbeitgeberpersonalservice (AGPS) wird berufskundliche Veranstaltungen für die Mitarbeitenden anbieten und erarbeitet dazu ein Konzept. Zudem wird der AGPS regelmäßig und verbindlich Außendienstkontakte bei den heimischen Arbeitgebern durchführen.
- Sofern die Pandemie es zulässt, werden wir Kund*innen mit der Fragestellung „was wollen/benötigen und wünschen sich Kund*innen vom KJC“ zu einem Workshop einladen.
- In Planung ist weiterhin eine Veranstaltung „Marktplatz Arbeit und Qualifizierung“ für unsere Kund*innen.
- Der AGPS wird an beiden Standorten und auch dezentral bei Personaldienstleistern Gruppeninfos für Kund*innen anbieten.

5. Akteur*innenlandschaft

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 in der Praxis bewährt. Das KJC weiß, dass häufig weitere Begleitumstände der Kund*innen mit in den Blick genommen werden müssen, um ein Verständnis der Gesamtsituation zu erhalten und Lösungen gemeinsam zu entwickeln.

Das KJC ist in seiner Akteur*innenlandschaft fest verankert und kann auf etablierte Kontakte zurückgreifen. Wir bewerten die aufgebauten Kooperationen als gut und werden sie weiter ausbauen und vertiefen.

Netzwerke und eine gute Zusammenarbeit gibt es insbesondere in folgenden Themenfeldern:

- 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 Mitarbeiter*innen sind für die Geschäftsleitung die wichtigste Ressource für die erfolgreiche Arbeit mit den Menschen im Kreis. Aus diesem Grund setzt das KJC für 2022 wiederum ein Augenmerk auf die interne Organisations- und Personalentwicklung. Wir sehen dies als stetigen Prozess. Dabei werden wir in 2022 insbesondere Schulungen umsetzen, die in den letzten Jahren pandemiebedingt nicht stattfinden konnten und die positiven Erfahrungen aus den pandemiebedingten Prozessveränderungen in den Regelbetrieb überführen.

Für 2022 stehen dabei insbesondere folgende Aktivitäten an, unter Berücksichtigung der jeweiligen Regelungen der Corona-Pandemie:

- Qualifikationsangebote für Beratungskräfte zur Stärkung und Erweiterung der Beratungskompetenz werden weiterhin angeboten.
- Wir planen eine Gemeinschaftsveranstaltung für alle Mitarbeiter*innen, sobald es die Situation wieder zulässt.
- Eine neue Dienstvereinbarung zur Arbeitszeit wird auf die Bedarfe des KJC zugeschnitten.
- Aufgrund der positiven Erfahrungen, sowohl für unsere Mitarbeitenden als auch für unsere Kund*innen, werden wir den Ansatz individueller Projekte in den Teams zukünftig fest verankern und fortführen.
- Wir planen einen „Marktplatz der Beratung“ für unsere Mitarbeitenden, damit die Vernetzung der Akteur*innen im Lahn-Dill-Kreis weiter vorangetrieben wird.
- Die Digitalisierungsbeauftragten in unserem KJC forcieren die Umsetzung der Digitalisierungsstrategie.