

Kommunales
Jobcenter –

**Stark.
Sozial.
Vor Ort.**

Kommunales
jobcenter
Lahn-Dill 



Eingliederungsbericht 2020

des Kommunalen Jobcenters Lahn-Dill

Inhalt

1	Porträt des Kommunalen Jobcenter Lahn-Dill.....	1
1.1	Unsere Leitlinien	1
1.2	Organisation des zugelassenen kommunalen Trägers	2
2	Rahmenbedingungen.....	4
2.2	Politik.....	4
2.3	Arbeitsmarkt	5
2.4	Struktur der Leistungsberechtigten.....	6
3	Strategische Ausrichtung der Förderung.....	9
3.1	Unsere Handlungsansätze	10
3.2	Akteurslandschaft.....	10
3.2.1	Regionalentwicklung/ Arbeitsmarkt.....	11
3.2.2	Wohnen	11
3.2.3	Junge Menschen (U25)	11
3.2.4	Familien- und Gleichstellungsförderung	12
3.2.5	Soziale Teilhabe	12
3.2.6	Zusammenarbeit kommunaler Träger.....	12
3.2.7	Kooperation mit Kommunen im Lahn-Dill-Kreis	12
3.2.8	Gesundheit	13
4	Einsatz des Eingliederungsbudgets	14
5	Interne Organisationentwicklung	14
5.1	Mitarbeit	15
5.2	Beschäftigungsförderung nach § 16i und 16e SGB II mit Coaching.....	15
5.3	Arbeitgeberpersonalservice (AGPS)	16
5.4	Menschen mit Migrations- und Fluchthintergrund	17
6	Der Weg zur Ko-Produktion	18
6.1	Umsetzung der Anregungen von Kund*innen	18
6.2	Schnell in Arbeit mit JobAktiv	19
6.3	Aktivierungszentrum.....	20
6.4	Frauenkompetenzcenter	21
6.5	Frau Stark	23
6.6	GanzOhr-Cafés und Brückenbildung.....	23
6.7	JobActSprachkultur und JobAct toConnect.....	25
6.8	Bildung und Teilhabe (BuT)	25
6.9	ChaRli (Ch ancen – R eal, l ebenspraktisch, i ndividuell)	26
6.10	Entwicklung von Konzepten zur Stärkung der Gesundheit von Leistungsberechtigten	27
6.11	Kommunale Eingliederungsleistungen	29
7	Fazit	30

Vorwort

Der *Eingliederungsbericht 2020* beschreibt, wie die Mitarbeitenden des Kommunalen Jobcenters Lahn-Dill (KJC) die Menschen in der Region gefördert und so ihren Auftrag im Rahmen des Sozialgesetzbuches II (SGB II) erfüllt haben. Die Resultate sind das Ergebnis einer guten Zusammenarbeit des Kommunalen Jobcenters Lahn-Dill mit allen Akteuren in der Region.

Das Jahr 2020 war dabei in besonderer Weise geprägt durch die Herausforderungen der Corona-Pandemie. Die Wirkungen der Pandemie haben in einigen Bereichen als Beschleuniger von Entwicklungen, u.a. auch auf dem Arbeitsmarkt, gewirkt. Durch unsere Fokussierung auf die Bewältigung der Krisenfolgen, konnten manche in 2019 angestoßen Entwicklungen nicht in der Art und Weise fortgeführt werden, wie wir uns das vorgestellt haben. Dadurch ist es uns aber auch gelungen, in jeder Phase der Pandemie verlässlich und stabil unsere Aufgaben für die Menschen in der Region wahrzunehmen.

Wir haben dabei von Anfang an, bis auf eine erste kurze Phase im März / April 2020, auch die Herausforderungen bei der Begleitung der Menschen und der Vermittlung in Arbeit gleichrangig neben der Leistungsgewährung angenommen und Lösungen gefunden, die nachfolgend näher beschrieben sind.

Der Bericht zeigt, dass sich die Bedingungen und dadurch die Arbeitsanforderungen im fortlaufenden Wandel befinden und somit Arbeitsweisen und Lösungsansätze stets weiterentwickelt werden müssen. Die Corona-Pandemie hat bei dieser Entwicklung in 2020 als Beschleuniger gewirkt. Die Umbrüche, z.B. in der Digitalisierung, sind noch viel schneller Realität geworden, als wir noch 2019 vermutet haben.

Ein Zurück zur alten Normalität wird es nicht geben. Wir sind daher herausgefordert die richtigen Weichenstellungen für die Zukunft jetzt wahrzunehmen und dabei Ansätze, die sich in der Krise bewährt haben, beizubehalten, fortzuführen und auszubauen. Dies betrifft interne Prozesse der Digitalisierung und der Erweiterung von Beratungsformen, ebenso wie die neuen Realitäten auf dem Arbeitsmarkt.



Marlies Polkowski
Vorstand



Sebastian Kleist
Vorstand

1 Porträt des Kommunalen Jobcenter Lahn-Dill

Das Kommunale Jobcenter Lahn-Dill wurde 2005, zur Einführung der Grundsicherung für Arbeitssuchende als 4. Baustein der Hartz-Reformen (Sozialgesetzbuch II/SGB II) als Lahn-Dill-Arbeit GmbH der Agentur für Arbeit und des Landkreises, gegründet. 2011 ist die GmbH in das Kommunale Jobcenter Lahn-Dill, als gemeinsame Einrichtung (gE) der Agentur für Arbeit und des Landkreises, übergegangen.

2012 erhielt der Landkreis (Lahn-Dill-Kreis) die Zulassung als kommunaler Träger. Daraufhin wurde die Aufgabenwahrnehmung an das Kommunale Jobcenter Lahn-Dill, als Anstalt des öffentlichen Rechts des Lahn-Dill-Kreises, übertragen.

Der Lahn-Dill-Kreis hat das Ziel die Leistungsgewährung an den Bedarfen der Bürger*innen zu orientieren. Grundlage der Arbeit ist der wertschätzende, die Bedingungen der Region berücksichtigende und vernetzt handelnde Umgang mit den Menschen in der Region. Dabei werden die Stärken der sozialen Arbeit des Kreises und der Stadt Wetzlar (als Delegationsgemeinde) genutzt.

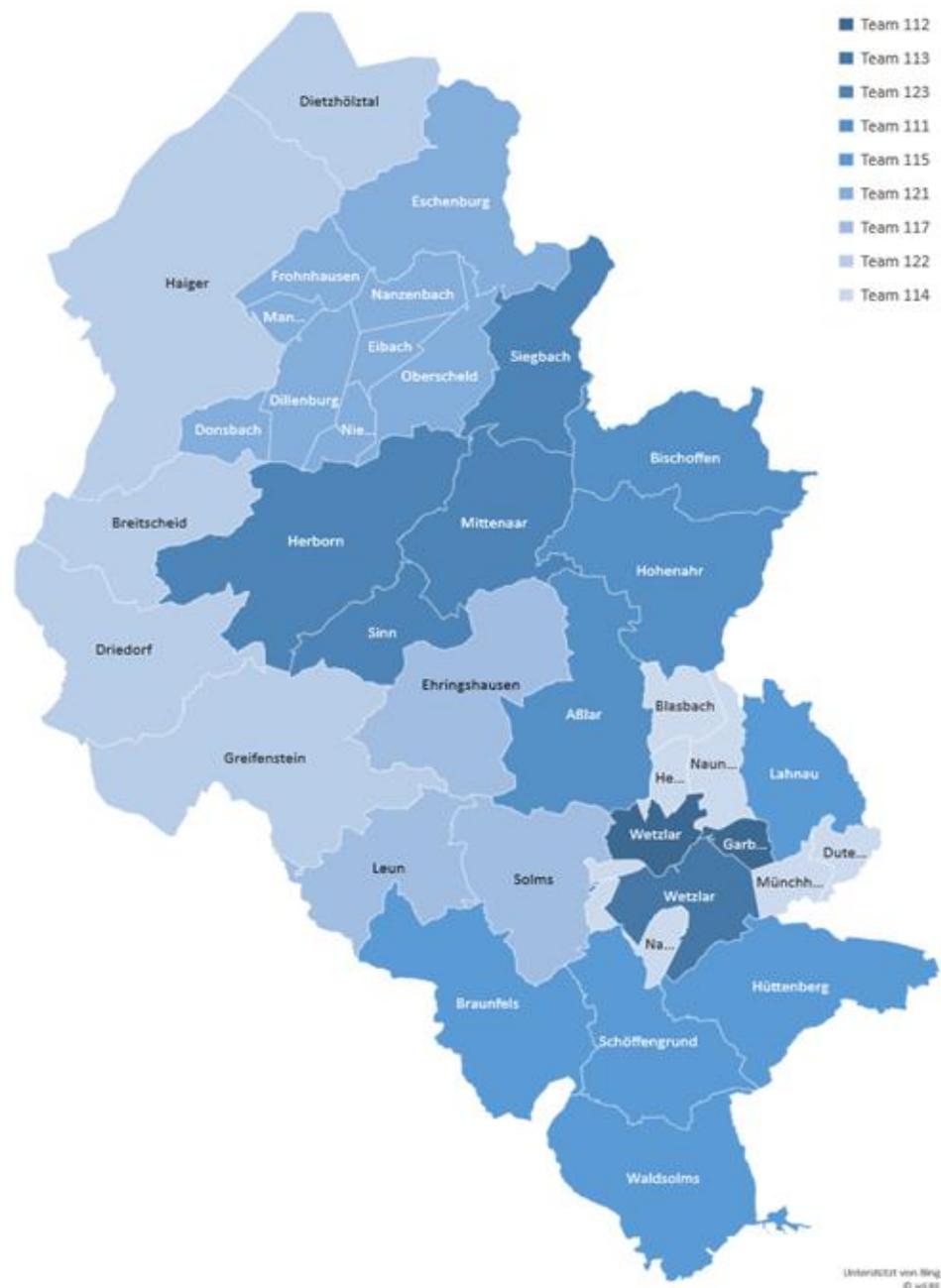
1.1 Unsere Leitlinien

- Wir unterstützen unsere Kund*innen dabei ihre Existenz zu sichern und nachhaltig Arbeit oder Ausbildung aufzunehmen, sowie am sozialen Leben teilnehmen zu können.
- Wir berücksichtigen die spezifischen Bedingungen in der Region und die Anforderungen für die Menschen, die hier leben.
- Wir setzen auf eine kontinuierliche Beziehung zwischen unseren Mitarbeitenden und den Leistungsberechtigten und beachten die Verschiedenartigkeit der Bedürfnisse.
- Unsere Arbeit ist geprägt durch den sozialräumlichen Ansatz. Wir achten dabei auf die Potentiale unserer Kund*innen.
- Wir sind eine lernende Organisation, die kontinuierlich die Entwicklung und Sicherung der Qualität und Wirksamkeit der Zusammenarbeit mit den Menschen und den Partnern der Region überprüft und weiterentwickelt.
- Wir stehen für ein vernetztes gemeinsames Handeln. Unsere Stärke ist die gute Kooperation mit den Kommunen und Akteuren in der Region.
- Wir stehen für eine funktionierende und unterstützende Zusammenarbeit auf der Grundlage qualitativer und zuverlässiger Arbeitsmittel, klare Rahmenbedingungen sowie eine transparente Kommunikation. Wir fördern die Chancengleichheit aller Menschen.
- Unsere Arbeit ist geprägt von einem barrierefreien, sicheren und wertschätzenden Miteinander und findet in einem positiven und gewaltfreien Rahmen statt.

- Wir stehen für Offenheit und Transparenz unseres Handelns. Unsere Werte und Handlungsorientierungen stellen wir in unserem Leitbild und den jährlichen Arbeitsmarktprogrammen transparent, auch auf unserer Homepage, dar.

1.2 Organisation des zugelassenen kommunalen Trägers

Der Lahn-Dill-Kreis ist zugelassener kommunaler Träger nach dem zweiten Sozialgesetzbuch (SGB II). Die Aufgabenwahrnehmung wurde an das Kommunale Jobcenter Lahn-Dill übertragen, welches als Anstalt öffentlichen Rechts (AöR) des Lahn-Dill-Kreises organisiert ist. Das Kommunale Jobcenter Lahn-Dill hat zwei Standorte -Wetzlar und Dillenburg in Wetzlar und in Dillenburg.



Das Kommunale Jobcenter Lahn-Dill, mit rund 300 Mitarbeitenden, wird von zwei Vorständen geführt. Überwiegend regional ausgerichtete Teams (siehe Grafik Seite 2) unterstützen die Leistungsberechtigten und gewährleisten ihre Absicherung.

Mitarbeitende, als persönliche Ansprechpartner*innen (pAp) in den Teams, führen die Integrationsberatung durch, unterstützen die berufliche Integration von Kund*innen und Mitarbeitende aus der Leistungssachbearbeitung gewähren die passiven Leistungen (z.B. Arbeitslosengeld II; Kosten der Unterkunft).

Die Kund*innen werden durch Aufgabentandems betreut. Dies bedeutet, dass Expert*innen sowohl aus dem Leistungsbereich, als auch aus dem Vermittlungs- und -/Fallmanagementbereich, verzahnt die gleichen Kund*innen betreuen. So wird eine möglichst enge Verknüpfung zwischen beiden Bereichen sichergestellt.

Spezielle Kompetenzteams betreuen, ebenfalls in Aufgabentandems, Menschen mit Schwerbehinderung und Rehabilitanden sowie Leistungsbeziehende unter 25 Jahren (U25). Darüber hinaus arbeitet ein Team an beiden Standorten eng mit regionalen Arbeitgebern zusammen (Arbeitgeber-Personal-Service). Ein weiteres Team realisiert den Anspruchsübergang. In der Spezialisierung werden die spezifischen Chancen und Anforderungen für eine gute Dienstleistung gebündelt.

In der Krise hat sich diese Organisation bewährt. Der sehr hohe Zugang an Neukund*innen im März / April 2020 konnte innerhalb der Aufgabentandems in den Regionalteams durch Verlagerung von Aufgabenschwerpunkten aufgefangen werden. Da die Durchwahlen von unseren Mitarbeitenden auf unserer Homepage veröffentlicht sind, hat sich das erhöhte Anrufaufkommen auf viele Schultern verteilt. Damit konnte, durch gezielte Verstärkung, unsere Erreichbarkeit auf sehr gutem Niveau gehalten werden.

Beide Vorstände sowie die Mitarbeitenden sind in zahlreiche Netzwerke im Lahn-Dill-Kreis und über dessen Grenzen hinaus eingebunden. In der aktiven Zusammenarbeit werden Synergieeffekte einer guten Dienstleistung für die Kund*innen geboten.

Die sozialintegrativen Leistungen nach § 16a SGB II erbringt der Lahn-Dill Kreis (Abteilung Soziale und Integration) im Auftrag des Kommunalen Jobcenters Lahn-Dill. Damit ist sichergestellt, dass die Dienstleistung für die Bürger*innen auch unabhängig vom SGB II-Leistungsbezug in einer gleichmäßigen guten Qualität zur Verfügung steht.

Die Reflexion und die Weiterentwicklung der Organisation und unserer Dienstleistungen erfolgen in Projektgruppen unter Beteiligung der Mitarbeitenden und der Führungskräfte sowie des Personalrates, der Frauenbeauftragten und der Vertrauensperson der Menschen mit Schwerbehinderung. Dabei beteiligen wir auch externe Partner.

Die Reflexion der Arbeit unterstützen wir durch Fallsupervision und Coaching für alle Mitarbeitende und Führungskräfte.

Die Mitglieder des Verwaltungsrates des Kommunalen Jobcenters Lahn-Dill unter der Leitung des Sozialdezernenten des Lahn-Dill-Kreises, Herrn Stephan Aurand, begleiten die Arbeit der Vorstände und der Mitarbeitenden aktiv.

Der Fachbeirat des Kommunalen Jobcenters Lahn-Dill berät und unterstützt die Arbeit durch die Fachexpertise seiner Mitglieder.

2 Rahmenbedingungen

2.1 Geografie

Im Lahn-Dill-Kreis, bestehend aus 23 Gemeinden und Städten, wohnen 255.013 Einwohner*innen; davon entfallen 54.089 Einwohner*innen auf die Stadt Wetzlar. Der Kreis liegt 60 km nördlich der Wirtschaftsregion Rhein-Main. Seit 2005 ist die Anzahl der Einwohner*innen im Lahn-Dill-Kreis zurückgegangen; allein in den letzten zehn Jahren um ca. 10.000. Im Lahn-Dill-Kreis wohnen rund 98.000 sozialversicherungspflichtige Beschäftigte - die Auspendlerquote liegt mit 30,7 % über der Einpendlerquote mit 27,9%. Der Saldo von Aus- und Einpendlern beläuft sich auf -3.878 (Pendlersaldo). Das Gebiet des Lahn-Dill-Kreises hat eine Ost-West-Ausdehnung von ca. 38 km. Vom nördlichsten bis zum südlichsten Punkt sind es etwa 55 km. Insgesamt erstreckt sich der Kreis über eine Fläche von ca. 1.064 Quadratkilometern. Mit 671 Metern über dem Meeresspiegel ist Rittershausen in der Gemeinde Dietzhölztal der höchste Punkt. Das Lahntal bei der Stadt Leun bildet den tiefsten Punkt mit gerade einmal 135 Metern über dem Meeresspiegel.

2.2 Politik

Das Kommunale Jobcenter Lahn-Dill schließt jährlich mit dem Land Hessen - unter Einbindung des Lahn-Dill-Kreises - eine Zielvereinbarung im Rahmen des § 48 SGB II ab. Dabei werden sozialpolitische Erwartungen und Ziele ergänzt (z.B. die Integration der Alleinerziehenden, der Menschen mit Schwerbehinderung, die qualifizierende Ausbildung) – siehe auch Punkt 3.

Vertreten durch das Hessische Ministerium für Soziales und Integration (HMSI) findet ein intensiver Dialog zu den Ergebnissen und Vorgehensweisen des Kommunalen Jobcenters Lahn-Dill statt.

Die Arbeit in den Jobcentern hat seit Anfang 2005 eine hohe Veränderungsdynamik. Im vergangenen Jahr hat die Einführung des Teilhabechancengesetzes (§§ 16e und 16i SGB II) sowie die Umsetzung des Konzeptes „Mit-Arbeit“ des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) in besonderer Weise neue Möglichkeiten geschaffen und mit Erwartungen an die Arbeit der Jobcenter verknüpft.

Die Förderung von Arbeitsverhältnissen nach §§ 16e und 16i SGB II wurden für viele Menschen genutzt und wir konnten unsere ambitionierten Ziele und Erwartungen weitgehend erreichen. Dabei liegen wir im Verhältnis zu den Jobcentern in Hessen in 2020 auch weiterhin an der Spitze derer, die die neuen Möglichkeiten für die Menschen aktiv eingesetzt haben. In allen Fällen haben wir dabei auch die Möglichkeiten des Passiv-Aktiv-Transfers in Anspruch genommen.

Weitere Ziele für die Umsetzung des Konzeptes „Mit-Arbeit“ sind:

- Wir werden unser Wissen über die Zielgruppe der Langzeitleistungsbeziehenden erweitern und in den Teams Projekte mit neuen Ansätzen für eine Integration von Langzeitleistungsbeziehenden entwickeln und umsetzen. Unsere Zeitplanung sah hierbei vor, die Erkenntnisse aus unserer gezielten Analyse der Zielgruppe im Herbst 2020 zu veröffentlichen und gleichzeitig auch eine Evaluation der Ansätze in den Teamprojekten vorzunehmen. Pandemiebedingt konnte diese Planung nicht gehalten werden. Die Projekte wurden fortgeführt. Wir haben jedoch die Evaluation auf 2021 verschoben. Unsere Analyse zu den Langzeitbeziehenden konnten wir im Frühjahr 2021 abschließen. Mit dem Bericht werden wir nun in die interne Diskussion gehen mit dem Ziel, unsere Erkenntnisse im Arbeitsmarktprogramm 2022 in konkrete Maßnahmen umzusetzen.
- Wir werden die Ansätze der Koproduktion mit den Leistungsberechtigten weiter entwickeln. Auch hier haben sich unsere Planungen für 2020 nicht realisieren lassen. Mit Frau Dr. Löffler von Governance International, Birmingham, waren schon einige Modellvorhaben erarbeitet worden, die wir nur zu einem Teil bisher umsetzen konnten. Die Fäden bei den bereits begonnen Projekten wieder aufzunehmen wird unsere Herausforderung in den Jahren 2021 / 2022 sein.

2.3 Arbeitsmarkt

Der Lahn-Dill-Kreis ist die „Werkbank“ Hessens. Mit einem Anteil von 40,0 % der Arbeitsplätze im produzierenden Gewerbe und einem Dienstleistungsanteil von 59,8 %, sowie einer besonderen Bedeutung der Zeitarbeitsbranche, sind die Anforderungen und Chancen des Arbeitsmarktes sehr spezifisch.

Dies führt zu einer hohen Ausbildungsquote von 5,4 % und einer besonderen Bedeutung der dualen Studienmöglichkeiten an der Technischen Hochschule Mittelhessen (THM - „Studium Plus“). Die Wirtschaft in der Region fordert Fachkräfte. Die Beschäftigungschancen für „Ungelernte“ sind begrenzt.

Die Beschäftigungsquote im Lahn-Dill-Kreis liegt bei 59,9 %, dabei ist jedoch die mit 54,3 % deutlich niedrigere Beschäftigungsquote der Frauen auffällig.

Der Rückgang der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten ist im Lahn-Dill-Kreis mit - 2,0 % deutlicher stärker ausgefallen als in Hessen insgesamt (-0,8 %). Dies wirkte sich auch deutlich auf die eher verhaltene Dynamik der abgeschlossenen neuen Beschäftigungsverhältnisse aus.

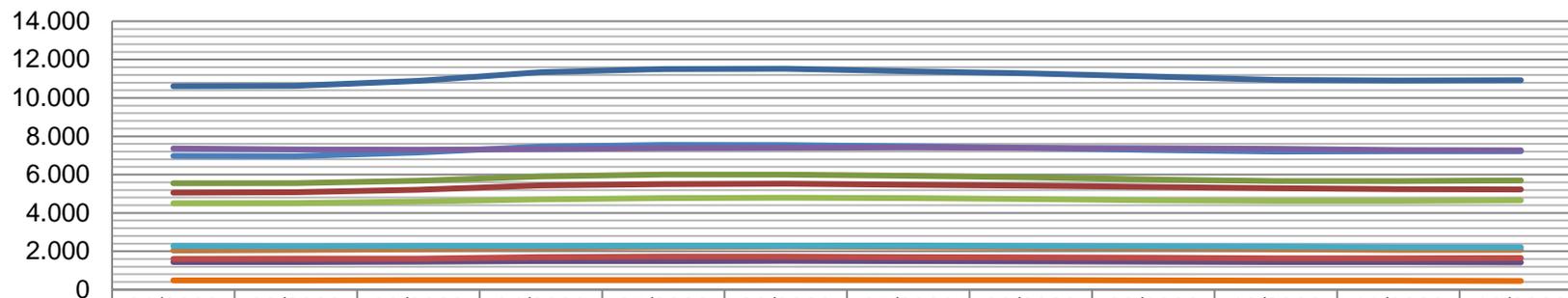
Bereits in der zweiten Jahreshälfte 2019 hat sich die Dynamik verlangsamt. Es wurde ein deutlicher Anstieg an ALG I-Beziehenden verzeichnet. Gleichzeitig ist die Anzahl der gemeldeten offenen Stellen zurückgegangen.

Die Beschäftigungschancen für Frauen haben sich dabei weiter verschlechtert.

2.4 Struktur der Leistungsberechtigten

Den postulierten „SGB II-Leistungsberechtigten“, beziehungsweise „Die SGB II-Leistungsberechtigten“ gibt es so nicht. Die Menschen, die von den Mitarbeitenden des Kommunalen Jobcenters Lahn-Dill begleitet und gefördert werden, sind sehr unterschiedlich. Unter den 10.917 erwerbsfähigen Leistungsberechtigten (Stand: Dezember 2020) finden sich Alleinerziehende, Jugendliche, Migranten, ältere Menschen und Personen mit den unterschiedlichsten Qualifikationen in speziellen gesundheitlichen und sozialen Situationen.. Alle Jobcenter haben diese Herausforderung gemeinsam.

Entwicklung der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten nach Personengruppen

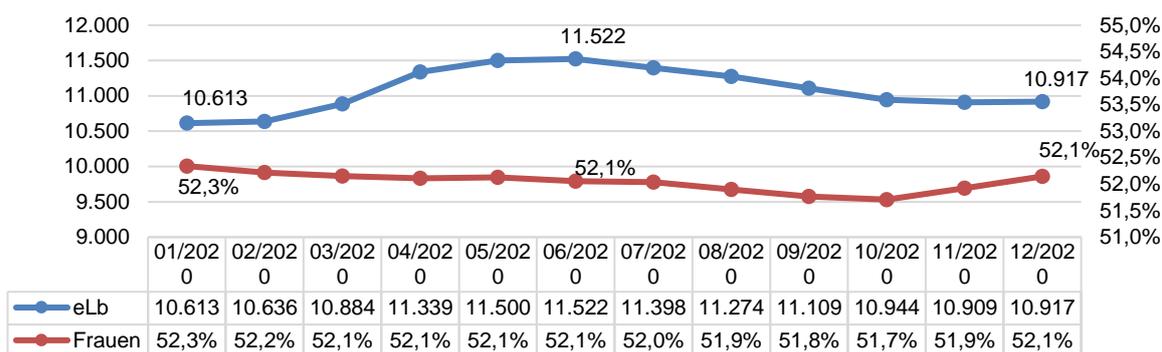


	01/2020	02/2020	03/2020	04/2020	05/2020	06/2020	07/2020	08/2020	09/2020	10/2020	11/2020	12/2020
Erwerbsfähige Leistungsberechtigte	10.613	10.636	10.884	11.339	11.500	11.522	11.398	11.274	11.109	10.944	10.909	10.917
Männer	5.058	5.082	5.208	5.430	5.505	5.524	5.467	5.423	5.358	5.285	5.245	5.224
Frauen	5.555	5.554	5.676	5.909	5.995	5.998	5.931	5.851	5.751	5.659	5.664	5.693
Alleinerziehend	1.436	1.435	1.454	1.484	1.495	1.502	1.486	1.466	1.458	1.439	1.434	1.420
Schwerbehindert arbeitsuchend	485	487	492	508	503	511	502	493	484	475	467	452
Unter 25 Jahren	2.041	2.063	2.106	2.183	2.228	2.254	2.233	2.200	2.149	2.104	2.065	2.065
25 bis 54 Jahre	6.968	6.957	7.155	7.457	7.548	7.544	7.473	7.391	7.287	7.203	7.210	7.209
55 Jahre und älter	1.604	1.616	1.623	1.699	1.724	1.724	1.692	1.683	1.673	1.637	1.634	1.643
Ausländer	4.506	4.511	4.595	4.713	4.775	4.794	4.772	4.731	4.661	4.628	4.629	4.653
Langzeitleistungsbeziehende	7.357	7.311	7.294	7.329	7.380	7.397	7.415	7.396	7.384	7.350	7.283	7.268
Asylherkunftsländer *)	2.277	2.271	2.277	2.287	2.299	2.302	2.303	2.283	2.258	2.251	2.223	2.212

*) Aus den nachfolgend genannten nicht-europäischen Ländern kamen in den letzten Jahren die meisten Asylersuchen: Afghanistan, Eritrea, Irak, Islamische Republik Iran, Nigeria, Pakistan, Somalia, Arabische Republik und Syrien.

Im Kommunalen Jobcenter Lahn-Dill sind mehr Frauen (5.693 eLb) als Männer (5.224 eLb) im SGB II-Leistungsbezug. Dieses Verhältnis von 52,1 % zu 47,9 % 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. Im Jahr 2020 war die Integrationsquote der Männer doppelt so hoch, wie die der Frauen. Bei den Alleinerziehenden ist ein besonders großer Einbruch der Integrationen im Vergleich zum Jahr 2019 zu erkennen. Durch die Corona-Pandemie war es für alleinerziehende Leistungsbeziehende noch schwerer eine Integration zu erzielen, wie in den Jahren davor.

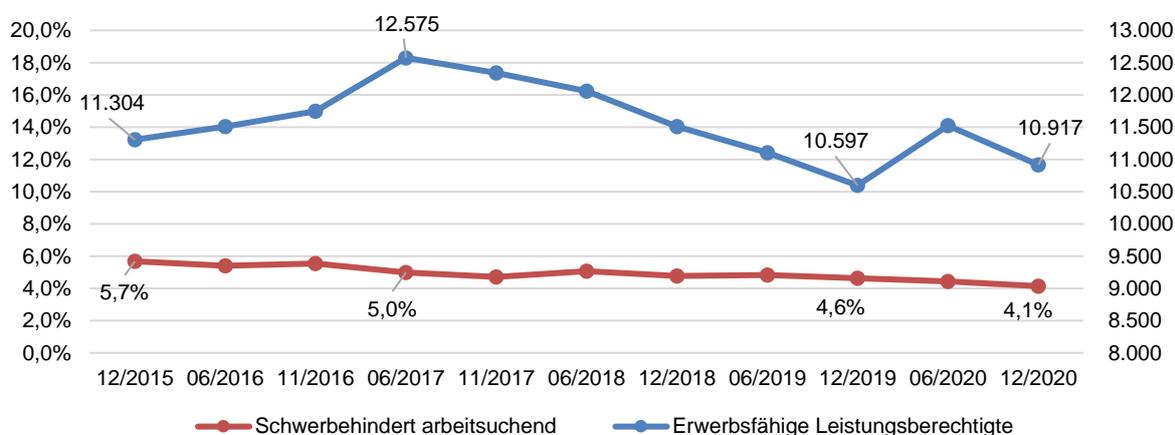
Erwerbsfähige Leistungsberechtigte und der Anteil der Frauen



2.065 Personen der eLb sind unter 25 Jahren alt (1.023 männlich / 1.042 weiblich).

Schwerbehinderte arbeitslose Menschen haben mit 9,9 % seit Jahren eine sehr schwierige Arbeitsmarktperspektive. (Quelle: Arbeitsmarktreport Lahn-Dill-Kreis, März 2021) Der Anteil der arbeitssuchenden eLb mit einer Schwerbehinderung im SGB II beträgt 4,1%. Die Quote im SGB III ist noch höher.

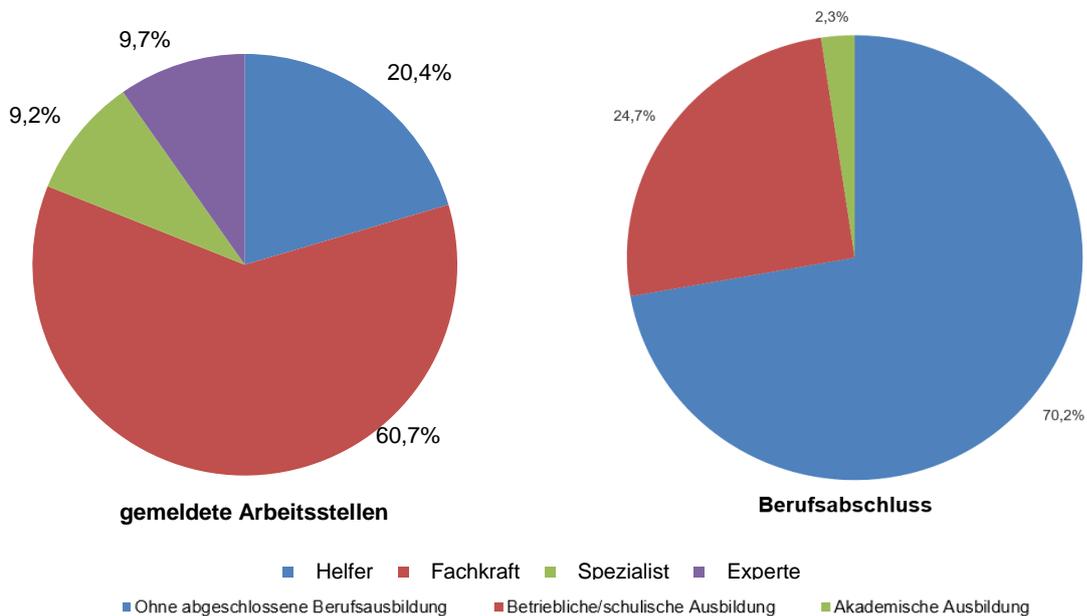
Anteil der arbeitssuchenden erwerbsfähigen Leistungsberechtigten mit einer Schwerbehinderung im LDK



Im Dezember 2020 beziehen 42,0 % der eLb seit mehr als 4 Jahren Leistungen nach dem Sozialgesetzbuch II (SGB II). Im Dezember 2020 waren 66,6 % aller eLb im Langzeitbezug. Das bedeutet, dass die eLb im Langzeitbezug in den letzten 24 Monaten mindestens 21 Monate hilfebedürftig waren.

Herausfordernd ist dabei die gravierende Differenz zwischen den beruflichen Abschlüssen, die von den Arbeitgebern gefordert werden und den Voraussetzungen, welche die Kund*innen mitbringen.

Anforderungsniveau der gemeldeten Arbeitsstellen in Hessen (Dez. 2020) im Vergleich zu den arbeitslosen ELB im Lahn-Dill-Kreis



Arbeitssuchende erwerbsfähige Leistungsberechtigte aus Asylherkunftsländern konnten lediglich zu 3,7 % eine abgeschlossene Berufsausbildung nachweisen. Insgesamt haben nur 20,3 % einen Schulabschluss. Die größte Gruppe der Menschen mit Migrationshintergrund befindet sich im Altersbereich zwischen 25 und 49 Jahren.

3 Strategische Ausrichtung der Förderung

Die strategische Ausrichtung unseres Handelns, unserer Eingliederungsmaßnahmen und der Projekte orientieren sich an den Potentialen, Wünschen und persönlichen Zielen der einzelnen Leistungsberechtigten.

Dabei berücksichtigen wir die Prinzipien der Sozialraumorientierung (nach Prof. Dr. Wolfgang Hinte) und handeln im Sinne unserer Leitlinien (siehe Punkt 1.1).

In der jährlichen Zielvereinbarung zu § 48 SGB II mit dem Hessischen Sozialministerium (HSMI) sowie dem Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramm des Kommunalen Jobcenters Lahn-Dill, welches jährlich vom Verwaltungsrat beschlossen wird, konkretisieren wir unsere Ergebniserwartungen und beschreiben unser Vorgehen. Besonders mit dem Hessischen Sozialministerium als Fachaufsicht sind wir hierzu in einem konstruktiven Dialog. Die Ausbildungs- und Arbeitsmarktstrategie des Lahn-Dill-Kreises verdeutlicht unsere Kooperation mit den Partnern.

Diese Ausrichtung hat uns auch in der Corona-Pandemie die Orientierung für die anspruchsvolle, herausfordernde und auch teils belastende Arbeit unserer Mitarbeitenden gegeben. Sie haben sich auch in der Krise als Kompass für unsere Netzwerkarbeit, für entwickelte Förderketten und die Ausrichtung unserer Beratung bewährt. In 2020 wurden die Förderungen gezielt auf Handlungsfelder ausgedehnt, die sich entweder als

Folge der Corona-Pandemie oder als Folge unserer Analyse der Situation von Langzeitbeziehenden als besonders wichtig erwiesen haben. So wurden Maßnahmen zur Digitalisierungskompetenz ebenso neu gestartet, wie eine Maßnahme für Kund*innen mit gesundheitlichen Einschränkungen.

3.1 Unsere Handlungsansätze

Die Aufgaben und Ziele des Zweiten Sozialgesetzbuches (SGB II) und die politischen Erwartungen und Ziele des Lahn-Dill-Kreises können nur zusammen mit den betroffenen Bürger*innen und durch die Arbeit der Mitarbeitenden erreicht werden.

Es gilt Rahmen- und Arbeitsbedingungen zu schaffen, die im Sinne des Auftrags und der Ziele die Entwicklung tragfähiger sozialraumorientierter Konzepte zulassen.

Ende 2019 hat die Bundesregierung durch neue gesetzliche Regelungen und die Zuteilung zusätzlicher finanzieller Ressourcen, bis hin zum Passiv-Aktiv Transfer die Bedingungen für unsere Arbeit nachhaltig gestärkt. Das Konzept *Mit-Arbeit* des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) setzte Impulse für unsere Arbeit frei. Mit der Stärkung unserer Beratungskapazitäten und -kompetenz konnten wir unsere Ansätze zur größeren Beteiligung der Menschen an ihren eigenen Strategien zur Beteiligung an Gesellschaft und Arbeit konsequent fortsetzen.

Unsere gewonnenen Erfahrungen der bisherigen Modellprojekte zur Beschäftigungsförderung fließen nun in die Nutzung der neuen Förderansätze ein. Dabei können wir unsere positiven Coachingerfahrungen zur Stärkung der Beschäftigungsförderung für Menschen, die lange von den SGB II-Leistungen abhängig waren, realisieren.

Das Vertrauen in die Arbeit sowie der Einsatz der Mitarbeitenden und den Führungskräften ist das Fundament für das notwendige Vertrauen in die Fähigkeiten und die Ziele der Menschen. So wird die Zusammenarbeit gelingen und die Bürger*innen können ihre Teilhabe an Arbeit, Ausbildung und gesellschaftlichem Leben erreichen

3.2 Akteurslandschaft

Das Kommunale Jobcenter Lahn-Dill ist Teil der kommunalen Landschaft. Dieses Selbstverständnis ist Grundlage für die Entscheidung zur Kommunalisierung der Aufgabe durch den Lahn-Dill-Kreis und hat sich in der Praxis bewährt. Unsere Mitarbeitenden wissen, dass häufig weitere Begleitumstände der Leistungsberechtigten mit in den Blick genommen werden müssen. Nur so gelingt das gemeinschaftliche Entwickeln von ganzheitlichen Zukunftsperspektiven, die auf den Stärken der einzelnen Menschen aufbauen.

Mit der Unterstützung und in der gemeinsamen Arbeit für die Menschen in der Region, gelingt es in der Akteurslandschaft des Lahn-Dill-Kreises fördernde Kooperationen zu entwickeln und zu etablieren. Im Folgenden sehen Sie einige Beispiele zu verschiedenen Themen.

Die bisherige Zusammenarbeit hat gerade in der Corona-Pandemie Früchte getragen, weil auf bestehende und bewährte Netzwerke zurückgegriffen wurde. Alle

nachstehenden Kontakte sind auch in 2020 fortgeführt worden, wenn auch häufig in digitaler Form.

3.2.1 Regionalentwicklung/ Arbeitsmarkt

Im Bereich Regionalentwicklung/Arbeitsmarkt finden sich Beteiligte zusammen, um die Kundenübergänge in andere Systeme oder Zuständigkeitsbereiche zu besprechen und gut zu gestalten. Im Rahmen der Ausbildungs- und Arbeitsmarktstrategie des Lahn-Dill-Kreises bringt das Kommunale Jobcenter Lahn-Dill seine Anforderungen ein und beteiligt sich an der Entwicklung neuer Strukturen und Angebote. Das Netzwerk *OloV* (Optimierung der lokalen Vermittlungsarbeit im Übergang Schule – Beruf) unterstützt den Übergang *Schule – Beruf* und somit unsere Arbeit. Ein weiterer wichtiger Baustein der Kooperation findet im Beirat des Kommunalen Jobcenters Lahn-Dill statt.

In 2020 haben wir zudem das Projekt „Konturen der Arbeitswelt 2030“ gestartet.

In diesem Projekt wurde gemeinsam mit Unternehmen und Institutionen aus der Region eine zukunftsweisende Arbeitsmarktstrategie für den Lahn-Dill-Kreis erstellt. Hierbei wurden längerfristige Entwicklungen (Planungshorizont 2030) in den Fokus genommen und deren vernetzte Wirkungen untersucht. Es gilt u.a. eine Zukunftskultur in den Verwaltungen zu etablieren und globale Megatrends wie Digitalisierung, Globalisierung und demografischer Wandel als Gestaltungsthema zu begreifen. Wir haben die Strategie „Gemeinsam für gute Arbeit im Lahn-Dill-Kreis“ formuliert. Die Strategie soll in 2021 mit der unmittelbaren Handlungsebene verbunden und implementiert werden.

3.2.2 Wohnen

Wir erleben positive Erfahrungen bei der Wohnraumsicherung. Durch die enge Zusammenarbeit mit den Wohnhilfebüros des Lahn-Dill-Kreises und der Stadt Wetzlar können hier drohende Wohnungsräumungsklagen vermieden oder Wohnraumbedarfe von Kund*innen in manchen Fällen befriedigt werden. Diese Kooperationen werden 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 nach dem SGB II, besteht der Wunsch, aber auch die Pflicht, Wohnraum außerhalb von Gemeinschaftsunterkünften zu beziehen.

3.2.3 Junge Menschen (U25)

Im Kontext der Zielgruppe der unter 25-Jährigen (U25) engagieren wir uns mit anderen Verbundpartnern, z.B. den Jugendämtern, der Industrie- und Handelskammer (IHK), der Agentur für Arbeit oder den Kammern in verschiedenen Ausschüssen und Pakten (z.B. Ausbildungspakt, Arbeitsgruppe Kommunale Jobcenter Lahn-Dill und Jugendhilfeträger (Lahn-Dill-Kreis und Stadt Wetzlar), Jugendhilfeausschüsse von Lahn-Dill-Kreis und Stadt Wetzlar, OLoV, usw.).

Die Interessen der Ausbildungsbetriebe sowie der familiäre Hintergrund der Jugendlichen werden in den Blick genommen, Fördermöglichkeiten sowie Notwendigkeiten - auch außerhalb des SGB II - mitbedacht. Wir nutzen die Möglichkeit der Kooperation mit der Jugendhilfe nach § 16h SGB II aktiv.

3.2.4 Familien- und Gleichstellungsförderung

Das Kommunale Jobcenter Lahn-Dill 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 des Kommunalen Jobcenters Lahn-Dill zugute.

Die *Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt* (BCA) und die vom Lahn-Dill-Kreis finanzierte *Fachstelle Kinderbetreuung* unterstützen die Familien- und Gleichstellungsförderung durch das Kommunale Jobcenter Lahn-Dill und die aktive Mitarbeit in den Gremien.

3.2.5 Soziale Teilhabe

Das Themenfeld „Soziale Teilhabe“ ist ein weites Feld, in dem Kooperationen mit der Suchtberatung, der psychosozialen Arbeitsgemeinschaft (PSAG) oder auch dem Landeswohlfahrtsverbands (LWV) sowie weiteren Aktiven gepflegt werden. Durch diese Netzwerke finden wir Antworten auf dringende soziale Problemlagen der Kund*innen.

3.2.6 Zusammenarbeit kommunaler Träger

Im Zusammenschluss der kommunalen Jobcenter, sowohl auf Ebene des Landes Hessen, als auch bundesweit im sogenannten „Benchlearning“ der Optionskommunen, profitieren wir sowohl von fachlichen als auch bei strategischen Fragestellungen.

Diese Netzwerkarbeit wurde in 2020 intensiver gelebt als vorher. In regelmäßigen virtuellen Besprechungen der hessischen kommunalen Jobcentern konnten gemeinsam Lösungen erarbeitet, eine einheitliche Bewertung sichergestellt und neue Ansätze und Ideen ausgetauscht werden. Wir konnten außerdem das Kommunale Jobcenter Lahn-Dill besser aufstellen und gemeinschaftliche Interessen, die wir mit anderen Jobcentern teilen, adressieren. Dadurch konnte auf die geänderten gesetzlichen Rahmenbedingungen im SGB II, aber auch auf Änderungen rund um den Infektionsschutz für Mitarbeitende und Kund*innen, immer schnell reagiert werden.

3.2.7 Kooperation mit Kommunen im Lahn-Dill-Kreis

2020 wurde das in 2019 gestartete regionale Arbeitsmarktprojekt „Frauen gemeinsam in Wetzlar“ fortgeführt und beendet. Die Gestaltung der Projekte „Gemeinsam in...“ und die Einbindung wichtiger Multiplikatoren vor Ort, wie z.B. dem Bürgermeister und ansässigen Arbeitgebern, eröffnen den teilnehmenden SGB II-Beziehenden - die überwiegend Kinder erziehen - neue Perspektiven und Chancen zur Erwerbstätigkeit. Im Oktober 2020 startete ein neues regionales Projekt „gemeinsam in Wetzlar 2020“, das aufgrund von Corona mit anderen Arbeits- und Kommunikationsformen durchgeführt werden muss als seine Vorgänger und voraussichtlich erst im Sommer 2021 enden wird.

3.2.8 Gesundheit

Gesundheitsrelevante Aspekte von Arbeitslosigkeit zu beleuchten und den negativen Auswirkungen auf die Gesundheit arbeitsloser Menschen zu begegnen sind ein wichtiges Arbeitsfeld im Kommunalen Jobcenter Lahn-Dill. Zu den Kooperationsverbänden, in denen wir uns engagieren, gehört die Arbeitsgruppe Arbeit, die psychosoziale Arbeitsgemeinschaft oder der Reha-Verbund Sucht.

Seit Herbst 2019 beteiligen wir uns an einem Modellprojekt zur Verzahnung von Arbeits- und Gesundheitsförderung in der kommunalen Lebenswelt. Dieses wurde im Rahmen des GKV-Bündnisses für Gesundheit entwickelt. (GKV=Spitzenverband der gesetzlichen Kranken- und Pflegekassen in Deutschland).

Speziell auf die Voraussetzungen und Bedarfe unserer Kund*innen abgestimmte gesundheitsfördernde Angebote sollen entstehen, damit sich die gesundheitsbezogene Lebensqualität der Menschen verbessert und das individuelle Gesundheitsbewusstseins entwickelt werden.

Wir konnten dieses Projekt fortführen und haben im vergangenen Jahr besonderen Fokus auf die Beteiligung der Zielgruppe gelegt. Wichtigste handelnde Person in der positiven Entwicklung ihrer gesundheitlichen Situation ist die Kundin oder der Kunde selbst, mit dem Ziel zukünftig die Rolle eines „Koproduzenten“ in der Planung von Maßnahmen und Schritten zu übernehmen.

In Workshops mit Betroffenen wurden vielfältige Formate der Gesundheitsförderung entwickelt und erprobt. In Kooperation mit der Hessischen Arbeitsgemeinschaft für Gesundheitsförderung wurde in der Auswertung der Workshops ein Konzept für ein Gesundheitscafé erarbeitet. Hier sondieren wir zurzeit Möglichkeiten einen Kooperationspartner, der ein solches Café einrichten wird, bei der Antragstellung für projektbezogene Fördermittel zu unterstützen.

Die Umsetzung von Angeboten in Präsenz musste aufgrund der Pandemie ausgesetzt werden. Alternativ konnten Online-Angebote zur Verfügung gestellt werden, die auf gute Resonanz gestoßen sind.

Zur Förderung der psychischen Gesundheit wollen wir im Kommunalen Jobcenter Lahn-Dill ein psychosoziales Coaching in Kooperation mit einer Fachklinik und der Deutschen Stiftung Depressionshilfe anbieten. Auch hier hat sich die Umsetzung coronabedingt verzögert. Wir sind aber optimistisch in 2021 starten zu können.

Wir haben in 2020 in besonderer Weise die Herausforderungen der Corona-Pandemie gerade für unsere Zielgruppe wahrgenommen und versucht dieser durch verstärkte telefonische Beratung und dem Aufbau einer neuen Maßnahme „GesundheitAktiv“ im Sommer 2020 zu begegnen.

Darüber hinaus sind Schulungen geplant, die die Beratungskompetenzen unserer Mitarbeitenden für gesundheitsförderliche Beratungsgespräche stärken sollen (zu Motivierender Gesprächsführung, Suchterkennung und Ansprache, Verrückt na und – Erfahrung von Betroffenen).

4 Einsatz des Eingliederungsbudgets

In 2020 konnten wir rund 9,0 Mio. € für die Förderung unserer Kund*innen einsetzen. Die Förderungen sind damit trotz der pandemiebedingten Einschränkungen gegenüber 2019 geringfügig erhöht worden. Wir haben außerdem auch in 2020, über das Budget hinaus, Mittel aus dem „Passiv-Aktiv-Transfer“ für die Förderung nach § 16i SGB II in Höhe von 575.800 Euro eingesetzt.

Im Eingliederungsbudget setzten wir 2020 demnach insgesamt rd. 9,6 Mio. Euro zur Förderung unser Kund*innen ein.

5 Interne Organisationentwicklung

Die Pandemieentwicklung im Frühjahr 2020 hat zu sehr weitreichenden Veränderungen geführt. Unser Haus war in den ersten Monaten der Pandemie vollständig für den Publikumsverkehr geschlossen. Umso wichtiger

„Es war uns sehr schnell klar, dass es unabhängig von der Pandemie keine Rückkehr zu den alten Abläufen geben wird.“

war es die telefonische Erreichbarkeit sicherzustellen, die aktive telefonische Beratung umzusetzen und die digitale Erreichbarkeit zu erweitern. Es war uns sehr schnell klar, dass es unabhängig von der Pandemie keine Rückkehr zu den alten Abläufen geben wird. Im Bereich der Organisationsentwicklung sind wir daher ab Sommer 2020 dazu übergegangen strukturiert und gezielt zu analysieren und zu bewerten, welche aus der Krise heraus entwickelten Abläufe wir dauerhaft in unserem Haus übernehmen wollen und werden.

Wesentliche Änderungen werden sein:

- Die Kund*innensteuerung und Terminierung von Gesprächen
- Die Verstetigung von alternierender Telearbeit
- Die Verstetigung alternativer Beratungsformen (Telefon, Video) und ein Orientierungsrahmen, welche Beratungsformen in welchen Situationen angemessen sind
- Die Beibehaltung und der Ausbau von digitalen Zugangswegen (u.a. Kund*innenportal, Online-Anträge)

Trotz der Pandemie haben wir unsere Schulungskonzeption in der Beratung fortgesetzt. Unter der Überschrift „Ziel- und lösungsorientiert beraten, fair verhandeln und professionelle Methoden einsetzen“ streben wir in unseren Kommunikationsschulungen nach einer gelingenden Kommunikation. An der Schulung nehmen alle Mitarbeitenden - Sachbearbeiter*innen, persönliche Ansprechpartner*sowie auch Mitarbeitende aus dem Team Rechts- und Grundsatzangelegenheiten teil. Alle Mitarbeitende erhalten eine Qualifizierung in Gesprächsführungs- und Beratungskompetenzen, die durch die permanente Fallsupervision unterstützt wird. Aufbauend auf dieser Grundqualifizierung haben wir in 2020 damit begonnen, für Mitarbeitende in der Kund*innenberatung Schulungen in der JOBS-Methode und in „Motivierender Gesprächsführung

– Motivational Interviewing (MI)“ aufzusetzen. Darüber hinaus haben wir auch ein Konzept für eine Führungskräftebildung, an dem alle Teamleitungen des KJC nach Übernahme von Führungsverantwortung teilnehmen und dass wir auch in 2020 / 2021 fortgesetzt haben.

Um in der ersten Phase der Pandemie die Ressourcen zielgerichtet einzusetzen, wurden bei bestimmten Parametern die Soll-Vorgaben in der Datenqualität (u.a. EGV) befristet ausgesetzt, jedoch die Ist-Werte weiterhin ausgewertet und dargestellt. Der Dialog zur Qualität und Zielrichtung der Arbeit zwischen den Mitarbeitenden und ihren Führungskräften wurde ab Sommer wieder durch regelmäßig bereitgestellte Informationen über den teambezogenen Ergebnisreport (Auswertungsdialo) und Strukturdaten der individuell betreuten Kund*innen unterstützt.

Damit verbindet die Geschäftsleitung keinen reduzierten quantitativen Kontrollaspekt, sondern erwartet, dass es durch die regelmäßige Beschäftigung mit den Informationen zu einer inhaltlichen Weiterentwicklung der Arbeit kommt.

5.1 Mitarbeit

Das Kommunale Jobcenter Lahn-Dill hat auch weiterhin in 2020 die drei Zielrichtungen bei der Umsetzung des Konzeptes *Mit-Arbeit* der Bundesregierung im Lahn-Dill-Kreis verfolgt.

- Wir möchten unser Wissen über die Zielgruppe erhöhen. Wir haben anhand einheitlicher Kriterien die Kund*innengruppe, die für eine Förderung nach §16 i SGB II in Frage kommt, analysiert. Hinterfragt werden u.a. die Gründe, warum noch keine Integration in den Arbeitsmarkt gelingen konnte. Die Gesamtanalyse liegt vor. Jetzt werden wir mit den Mitarbeitenden und den Gremien (Beirat, Verwaltungsrat) beraten und entscheiden, welche Konsequenzen wir für unsere Arbeit und unsere Angebote daraus ziehen.
- Wir probieren neue Handlungsansätze in der Arbeit mit Langzeitleistungsbezieher*innen aus. Dazu haben die Teams teaminterne Konzepte und Projekte entwickelt, die überwiegend ab Sommer / Herbst 2019 begonnen wurden und auch vielversprechend angelaufen sind. Gerade hier haben uns die coronabedingten Auswirkungen besonders getroffen. Konzepte konnten nicht mehr in der geplanten Form umgesetzt werden. Wahrnehmbare Aufbrüche haben Dämpfer bekommen. Dennoch haben wir an der Fortführung festgehalten und hoffen im Sommer 2021 trotz aller Herausforderungen eine (Zwischen-)Bilanz ziehen zu können.
- Wir nutzen die neuen Beschäftigungschancen des Teilhabechancengesetzes.

5.2 Beschäftigungsförderung nach § 16i und 16e SGB II mit Coaching

Gerade Menschen im langfristigen SGB II-Bezug brauchen die Chance auf unterstützte Beschäftigung, die ihre individuelle Situation berücksichtigt. Die guten Erfahrungen aus den Modellprojekten führten 2019 zu der Einführung dieses

Förderansatzes in das SGB II. Die Förderung der Menschen durch praxisnahe Förderung ist im Kommunalen Jobcenter Lahn-Dill stark verankert (z.B. Aktivierungszentrum, Praktika in Betrieben und Jugendprojekten). Hier ist eine verlässliche Folgeförderung möglich.

Es ist uns hier gelungen, bis Ende 2020 insgesamt 119 Förderungen nach §16 i SGB II zu realisieren. Damit konnten wir unser Ziel von 120 Förderungen nahezu erreichen. Besonders stolz macht es uns, dass es dabei gelungen ist, eine Beteiligung von Frauen von 50% zu erreichen.

Um eine Stabilisierung der Beschäftigung zu erreichen, findet ein beschäftigungsbegleitendes Coaching statt. Dieses Coaching wurde von uns an die Gesellschaft für Wirtschaftsförderung, Ausbildungs- und Beschäftigungsinitiativen (GWAB) vergeben. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, den Arbeitnehmenden im ersten Jahr der Beschäftigung unter Fortzahlung des Arbeitsentgeltes freizustellen.

Zu Beginn des Coachings wird der Umfang individuell und bedarfsgerecht zwischen Coach und Arbeitnehmer*in abgestimmt. Über den vereinbarten Umfang wird das Kommunale Jobcenter Lahn-Dill informiert. In 2020 wurden durchschnittlich 2,55 Stunden Coaching pro Person erbracht.

5.3 Arbeitgeberpersonalservice (AGPS)

Der Arbeitgeberpersonalservice (AGPS) des Kommunalen Jobcenters Lahn-Dill ist für Betriebe im Lahn-Dill-Kreis ein kompetenter und zuverlässiger Ansprechpartner im Bereich der Stellenbesetzung und des Arbeitsmarktes.

Er fungiert als Schnittstelle zwischen den Mitarbeitenden in den Regionalteams, den Kund*innen und den Arbeitgeber*innen. Dabei erfolgt die Stellenvermittlung bewerber*innen- und stellenorientiert. Stellen werden entsprechend der individuellen Eignung der Kund*innen akquiriert bzw. Arbeitgeber*innen proaktiv angesprochen. Außerdem werden Stellenmeldungen der Arbeitgeber*innen aufgenommen und ihnen passgenaue Vermittlungsvorschläge für diese Stellen unterbreitet.

Zu den Kernkompetenzen gehört weiterhin die Beratung der Arbeitgeber*innen. Durch die Beratung sollen die Beschäftigungsangebote genutzt und neue Perspektiven eröffnet werden (Qualifizierungsberatung, Teilzeitmodelle, Eingliederungsleistungen nach dem SGB II, etc.). Außerdem organisiert der AGPS gemeinsame Auswahlverfahren mit oder für Arbeitgeber*innen (z. B. Bewerber*innentage und Gruppeninformationen).

Die Außendienstmitarbeitenden des AGPS beraten die Arbeitgeber*innen der Region auch gerne vor Ort in ihren Betrieben.

Der AGPS hat 2019 die Federführung bei der Vermittlung der geförderten Beschäftigung nach §§ 16i und 16e SGB II (Teilhabechancengesetz) übernommen. Dabei handelt es sich um besondere Fördermöglichkeiten für Langzeitarbeitslose auf dem allgemeinen und sozialen Arbeitsmarkt.

Der AGPS unterstützt die Mitarbeitenden in den Regionalteams durch seine Expertise als Fachteam.

Überblick über die Dienstleistungen des Arbeitgeberpersonalservice für Arbeitgeber*innen:

- Beratung zur Entwicklung am Arbeitsmarkt
- Begleitung bei der Erstellung eines Stellenprofils
- Vorauswahl von geeigneten Bewerber*innen
- Information und Umsetzung von Förderleistungen
- Organisation von Arbeitserprobungen im Betrieb
- Bewerberorientierte Vermittlung der Kund*innen
- Entwicklung von Integrationsstrategien mit Kund*innen

5.4 Menschen mit Migrations- und Fluchthintergrund

Mit einem prozentualen Anteil von 20,3 % an allen erwerbsfähigen Leistungsberechtigten des Kommunalen Jobcenters Lahn-Dill hat in 2020 jede*r 5. Leistungsberechtigte Fluchterfahrung. Die Herausforderungen für die Mitarbeitenden in der Beratung und Leistungsbearbeitung sind vielfältig und werden dauerhaft anspruchsvoll bleiben. Der hohe Anteil an der Gesamtzahl der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten zeigt, dass diese Personengruppe wohl dauerhaft ein Teil unseres Kundenklientels bleiben wird.

Dies bestätigt, unsere Entscheidung in 2017, diese Aufgabe - mit der Unterstützung durch eine Fachstelle im Haus - ins Regelgeschäft der Teams zu übergeben, gemäß unserem Leitsatz „Mit dem Übergang ins SGB II werden aus Flüchtlingen Kund*innen mit Fluchthintergrund“. Darin bestätigt und bestärkt werden wir zudem bei der Betrachtung der Erwerbsintegrationen seit 2018. Die Anzahl der Erwerbsintegrationen bei den erwerbsfähigen Leistungsberechtigten mit Migrations- und Fluchthintergrund hat sich der von Personen ohne Migrations- und Fluchthintergrund angeglichen.

Den spezifischen Förderbedarf dieser Kundengruppe tragen wir durch individuelle ressourcenorientierte Beratung und bewerberorientierte Vermittlung Rechnung, flankiert von Videodolmetschen, Anerkennungsberatung, Netzwerkarbeit und Nutzung aktivierender und qualifizierender Angebote. Mit Beginn der Corona-Krise und der weitgehenden Umstellung auf telefonische Beratung haben wir auch zusätzlich Audiodolmetschen eingeführt.

Der Ausbau der sprachlichen Kompetenz wird durch die in 2018 eingeführte Zentrale Koordinierungsstelle Sprache (ZKS) in enger Zusammenarbeit mit dem BAMF und den Kursträgern gefördert. Das konsequente Einsteuern in zentrale sprachliche Einstufungstests und die Zuweisung in passende Kursangebote sollen Wartezeiten auf Kursplätze verkürzen und die Teilnehmenden gleichmäßiger verteilen. Auch diese Kooperation hat sich in der Krise bewährt. So ist es uns gelungen, den Rückstau an Einstufungstests aus Zeiträumen, in denen diese pandemiebedingt ausgesetzt waren, durch die zentrale Koordination und zusätzliche Terminangebote in den Zeiträumen abuarbeiten, in denen die Tests möglich waren. In dieser Zeit wurde ein enger Austausch

mit den Sprachkursträgern gepflegt, da Kursbeginne aufgrund der Pandemiesituation verschoben wurden und Sprachkurseangebote mehrfach zwischen Distanz- und Präsenzunterricht wechselten, bzw. ganz ausgesetzt wurden.

Trotz aller Erfolge ist nicht zu verkennen, dass gerade die Gruppe von Menschen mit sprachlichen Einschränkungen zu den Verlierern der Pandemie gehören. Gerade dieser Personengruppe muss daher mit den erhofften Lockerungen ab Sommer 2021 ein besonderes Augenmerk gelten.

6 Der Weg zur Ko-Produktion

Das Kommunale Jobcenter Lahn-Dill sieht in dem Ansatz der Ko-Produktion für Menschen im SGB II eine vielversprechende Chance. Um unsere Kenntnisse und Kompetenzen zu erweitern, haben wir daher bereits im Januar 2019 unter dem Thema „Gemeinsam durch Koproduktion - bessere Perspektiven für die Zukunft schaffen“ einen zweitägigen Workshop mit Dr. Elke Löffler von der Nonprofit-Organisation Governance International, Birmingham durchgeführt. Mit dem Workshop haben wir folgende Zielsetzungen verfolgt:

„Das Kommunale Jobcenter Lahn-Dill sieht in dem Ansatz der Ko-Produktion für Menschen im SGB II eine vielversprechende Chance.“

- Mitarbeiter*innen und Führungskräften des Kommunalen Jobcenters Lahn-Dill die Grundlagen von Koproduktion als eine Methode der wirkungsorientierten Bürger- und Mitarbeiterbeteiligung zu vermitteln
- internationale Good-Practice-Beispiele mit hohem Innovationspotenzial für das Kommunale Jobcenter Lahn-Dill in den eigenen Kontext zu übertragen
- gemeinsame Bestandsaufnahmen durchzuführen, um ungenutzte Potenziale zur Vertiefung und Verbreitung von wirkungsorientierter Koproduktion im Jobcenter zu erkennen und
- neue Strategien zu entwickeln, um die Wirkungsorientierung durch Koproduktion mit Kund*innen und Bürger*innen zu verbessern

Die Beteiligung von Kund*innen an der Erstellung des Arbeitsmarktprogramms war einer der im Januar 2019 entwickelten Ansätze, den wir erfolgreich umgesetzt haben. Wir haben darüber hinaus Koproduktionselemente in verschiedenen Maßnahmen des Jobcenters etabliert und auch zu einem wesentlichen Baustein bei der Umsetzung des Modellprojektes zur Verzahnung von Arbeitsmarkt- und Gesundheitsförderung gemacht. Pandemiebedingt konnten einige Vorgaben nicht oder nicht wie geplant gestartet oder fortgeführt werden. Wir sind von dem Ansatz überzeugt und werden daher das Konzept ab Mitte 2021 forciert umsetzen.

6.1 Umsetzung der Anregungen von Kund*innen

Nachdem wir in Projekten bereits die Zusammenarbeit mit den Betroffenen pflegten, wurden in 2019 noch intensiver die Wünsche und Anregungen von Leistungsberechtigten bei der Bearbeitung des Arbeitsmarktprogramms 2020 (AMP) erfragt. Da diese

Bedarfe nach wie vor wichtig und gültig sind, waren sie auch in 2020 in der Umsetzung des AMP unter anderen Rahmenbedingungen für uns handlungsleitend.

Zusammenfassend haben die Kund*innen 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 dem Kommunalen Jobcenter Lahn-Dill und Kund*innen
- Unterstützung bei der beruflichen Neuorientierung
- Transparenz bei Entscheidungen, Erläuterungen bei Ablehnungen
- passgenaue Stellenangebote - nicht nur Zeitarbeit
- geringer Wechsel der Ansprechpartner*innen im Kommunalen Jobcenter Lahn-Dill

Diese Wünsche wurden in 2020 in unserem Handeln berücksichtigt (siehe AMP 2020) und werden auch in 2021 weiter einen wichtigen Baustein in der Zusammenarbeit mit Kund*innen darstellen. .

6.2 Schnell in Arbeit mit JobAktiv

„Bewerber*innen sind
„Fachleute in eigener
Sache““

Der Idee einer Werkakademie folgend realisieren wir *JobAktiv* als Erstangebot für Antragstellende und Kund*innen. In einem Zeitraum von acht Wochen nach Antragstellung besteht das Angebot und die Pflicht, an vier frei wählbaren Terminen - über die Woche verteilt - teilzunehmen.

Unser Grundverständnis ist, dass Bewerber*innen „Fachleute in eigener Sache“ sind und damit das erforderliche Wissen hinsichtlich Arbeit und Beruf bei den Teilnehmenden vorhanden ist. Die Jobcoaches unterstützen den Austausch der sich bewerbenden Personen untereinander. Hierdurch werden sie sich ihrer persönlichen, wie auch fachlichen Kompetenzen und Interessen bewusst und lernen diese argumentativ zu vertreten. Sie gewinnen neue Ideen, um ihre Bewerbungsaktivitäten zu variieren, neu zu strukturieren und auszudehnen. Die eigene Überzeugung, erfolgreich sein zu können, wirkt sich motivierend auf die teilnehmenden Menschen aus. Die Perspektive in nachhaltige Beschäftigung einzumünden erhöht sich, da die Menschen sich auf Veränderungen einlassen und diese betreiben.

An den Standorten Dillenburg und Wetzlar stehen bei JobAktiv - neben der gängigen technischen Ausstattung - alle erforderlichen Materialien zur Erstellung von Bewerbungsunterlagen zur Verfügung. Bei 48 Plätzen können bis zu 100 Teilnehmende gleichzeitig arbeiten. Der Einstieg ist für bis zu 28 Personen wöchentlich möglich. Die Integrationsquoten liegen seit 2017 bei über 50 %. Ein großer Erfolg für die Menschen.

Die Begleitung der Kund*innen in der Maßnahme orientiert sich dabei an der JOBS-Methode aus den Niederlanden. Um diesen Ansatz im Haus und in der Maßnahme zu stärken, wurde die Methode gemeinsam mit Herrn Prof. Blonk ab Frühjahr 2020 für Mitarbeitende des Kommunalen Jobcenters Lahn-Dill und des Trägers (Lahn-Dill-Kreis) geschult. Diese Schulungen werden auch in 2021 fortgeführt und ausgeweitet.

6.3 Aktivierungszentrum

Das Aktivierungszentrum ist ein modular aufgebautes Teilzeit- und Vollzeitangebot für Menschen, die durch ein differenziertes Angebot gefördert werden. Dabei stehen Menschen im Langzeitleistungsbezug im Fokus.

Bei der individuellen Förderung liegt der Fokus auf den Bedürfnissen der einzelnen Teilnehmenden. In der täglichen Zusammenarbeit erkennen die Mitarbeiter*innen des Trägers, die sozialraumorientiert arbeiten, Chancen. Aufgrund der Vertrauensarbeit und der Möglichkeit in der Vielfalt der Angebote, im Konzept ihren Erwartungen gerecht zu werden, öffnen sich die Menschen in der Gruppe. Gerade die Verknüpfung von Arbeitserfahrung, beruflicher und sozialer Beratungsangebote und eigenverantwortlichem Handeln fördert häufig „neue Wege“. Das Angebot und die verbundene Wirkung braucht Zeit für die Entwicklung der Menschen. Dazu gehört auch die sich immer wiederholende Chance auf Teilnahme und Entwicklung.

Erfolge sind immer die Entwicklung der einzelnen Teilnehmenden.

Das Angebot wird an den Standorten Wetzlar und Dillenburg im Verbund mit verschiedenen Institutionen des Lahn-Dill-Kreises, wie dem Deutschen Roten Kreuz, Kreisverband Dillkreis, der Wetzlarer Arbeitsloseninitiative (WALI), den Lahn-Dill-Kliniken und vielen Arbeitgebern angeboten. Insgesamt können bis zu 300 Personen von dem Angebot profitieren. Ein Einstieg ist jeweils dienstags möglich und die Teilnahme wird in der Regel auf 6 Monate festgelegt. Die Teilnehmer*innen werden hinsichtlich ihrer persönlichen, beruflichen, psychosozialen sowie auch gesundheitlichen Situation individuell begleitet und unterstützt. Externe Beratungsstellen unterstützen die Arbeit. Die beruflichen Kompetenzen werden auch in den Werkstätten der Gesellschaft für Wirtschaftsförderung, Ausbildungs- und Beschäftigungsinitiativen (GWAB- gemeinnützige Gesellschaft des Lahn-Dill-Kreises) oder im Rahmen von Kooperationspartnerschaften erprobt und ausgebaut.

Aktivierungscoaches begleiten die Menschen während ihrer Teilnahme dauerhaft. Praktika bei Arbeitgeber*innen sind besonders erfolversprechend. Zusätzlich bestehen noch über 20 weitere Gruppenangebote. Besonders wirkungsvoll ist, z.B. die Peer-Gruppe „Alleinerziehende und Gesundheitsförderung“.

Mit Unterstützung des Lahn-Dill-Kreises bieten wir den Teilnehmenden eine Beratung nach § 16a SGB II an und vermitteln weitere Beratungsangebote.

Der Umfang der täglichen Teilnahme, wie auch die Teilnahmedauer insgesamt, richten sich nach den persönlichen Belangen der Teilnehmer*innen und sind in der Regel auf 6 Monate ausgelegt. Das Volumen der Maßnahme muss daher groß sein. Keine zwei Teilnehmenden durchlaufen eine identische Teilnahme, so dass die Angebote individualisiert werden.

2020 ist es gelungen, dass die Teilnehmenden, die überwiegend über 4 Jahre im Leistungsbezug nach dem SGB II waren, zu über 25 % eine Arbeit oder Ausbildung/Qualifizierung aufnehmen konnten. Dies hatten wir so aufgrund des massiven Einbruchs des Arbeitsmarkts im Frühjahr 2020 nicht erwartet.

„Erfolge sind immer die Erfolge der einzelnen Teilnehmenden.“

Die Maßnahme konnte im gesamten Jahr umgesetzt werden. Auch Neueinstiege waren weiterhin möglich. Wir haben dabei – wie bei allen Maßnahmen in diesem Jahr – stark auf Freiwilligkeit von Kund*innen gesetzt. Der Träger berichtet uns von überaus positiven Rückmeldungen. Die Quote von Abbrüchen hat sich nicht erhöht, nur ein sehr geringer einstelliger Prozentanteil von Kund*innen haben ausschließlich digital an den Angeboten teilgenommen. Viele Kund*innen waren dankbar und froh für die persönliche Begegnungen in der Maßnahme und enttäuscht darüber, dass diese mit der „Bundesnotbremse“ ab Ende April 2021 (vorübergehend) nicht mehr möglich sind.

6.4 Frauenkompetenzcenter

Nachdem der erste Durchgang des Frauenkompetenzcenters 2018/2019 von den Teilnehmerinnen sehr gut angenommen wurde, haben sich auch 15 Frauen mit Flucht-/Migrationshintergrund 2019/2020 für die Teilnahme an dem speziell für diese Zielgruppe entwickelten Angebot entschieden.

Mit dem Internationalen Bund (IB) konnten dabei sowohl die Frauen, als auch das Kommunale Jobcenter Lahn-Dill, erneut von der langjährigen Erfahrung des Trägers in der Frauenförderung profitieren. Der IB ist Anbieter von Sprach-, Integrations- und Alphabetisierungskursen für Frauen und bietet Frauen in unterschiedlichen Lebenslagen ein vielfältiges Beratungsangebot, sowie Maßnahmen zur beruflichen Orientierung, Aktivierung und Bildung an. Dies ermöglicht dem Träger ein umfassendes Bild über die Bedarfe der Teilnehmerinnen, sowie deren Wünsche und Ziele, die in die Konzeption und Umsetzung des Frauenkompetenzcenters einfließen. Teilnehmerinnen der Integrationskurse haben so bereits während des Spracherwerbs die Aussicht auf ein passgenaues Folgeangebot, dass sie auf Ihrem weiteren Weg in den Beruf und bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf unterstützt.

Der IB fördert in seiner Arbeit und Maßnahmgestaltung auf besondere Art und Weise die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. So wird das Frauenkompetenzcenter durch das Angebot der Kinderbetreuung am Maßnahmeort, sowie die Unterstützung beim Übergang in Regelbetreuungsangebote, auch für jene Frauen interessant und gerne

angenommen, die trotz hoher Motivation, aufgrund fehlender Kinderbetreuung, sonst nicht an der Maßnahme teilnehmen könnten.

Auch in diesem Durchgang konnten die Teilnehmerinnen ihre Deutschkenntnisse wieder aktiv anwenden und erweitern. Es wurden IT-Kenntnisse und digitale Kompetenzen vermittelt, die in vielen Berufsfeldern vorausgesetzt werden. Zudem wurden die Frauen, häufig durch vielfältige Aufgaben im Alltag gefordert, dabei unterstützt, eine positive Work-Life-Balance für sich zu finden. Die Frauen haben den Arbeitsmarkt, Berufe und deren Anforderungen kennengelernt, individuelle berufliche Perspektiven entwickelt und gemeinsam mit den Coaches konkrete Schritte beim Weg in Arbeit, Ausbildung, Studium oder Weiterbildung in Deutschland erarbeitet. Dabei wurde erneut große Bedeutung auf einen sehr wertschätzenden Umgang mit den Teilnehmerinnen und ihren Stärken und Fähigkeiten gelegt, die alle unterschiedliche schulische, berufliche und Lebenserfahrung mitbringen.

In den letzten Wochen des Durchgangs 2019/2020 konnte der bewährte Mix aus Coaching, Erprobungen in den trägereigenen Werkstätten, sowie Praktika nicht wie geplant umgesetzt werden. Die erforderlichen Einschränkungen des ersten Lock-Downs aufgrund der Corona-Pandemie, haben die Teilnehmerinnen zu einem Zeitpunkt getroffen, der wichtige Bausteine beinhaltet: Unternehmenskontakte knüpfen und den Fuß in die Tür eines Unternehmens bekommen. In den vereinbarten Praktika Motivation, Fähigkeiten und Stärken unter Beweis zu stellen, war nun nicht mehr möglich. Ebenso das Kennenlernen, Erproben und Erweitern der eigenen Fähigkeiten in den trägereigenen Werkstätten.

Die neue Situation hat die Teilnehmerinnen vor neue Herausforderungen gestellt. Durch den Wegfall von Kinderbetreuung zu Homeschooling und die kurzfristige Umstellung vom gemeinschaftlichen Arbeiten in der Gruppe zu telefonischen und digitalen Ersatzangeboten, mussten gemeistert werden. Gleichzeitig galt es den Wegfall bereits fest eingeplanter, konkreter Schritte hinsichtlich der beruflichen Zukunft und die, damit einhergehenden, Rückschläge für die gerade neu gefundene Perspektive zu verarbeiten.

Mit viel Flexibilität und Einsatz hat der Internationale Bund die Frauen durch alternative Formen der Durchführung bis zum Ende der Maßnahme begleitet und den Teilnehmerinnen vor dem Hintergrund einer vollkommen neuen und unbekanntem Situation - die vielfältige und kurzfristige Regeln und Verbote mit sich gebracht hat - zur Seite gestanden.

Mit den neu geschaffenen GanzOhr-Cafés hat der Träger gemeinsam mit dem KJC eine Möglichkeit geschaffen, auch nach den pandemiebedingten ungewohnten Maßnahmeenden in 2020, nah an den Frauen zu bleiben und deren nächste Schritte hin zur beruflichen Integration bedarfsgerecht zu unterstützen. Eben „ganz Ohr“ zu sein für die Fragen, Wünsche und Anliegen der Teilnehmerinnen.

6.5 Frau Stark

Inhalte und Intention von *Frau Stark*, dem 2019 gestarteten Projekt im nördlichen Lahn-Dill-Kreis, haben wir im vorhergehenden Eingliederungsbericht vorgestellt. 2019/2020 haben 15 langzeitarbeitslose Frauen, mit und ohne Kinder, viel Mut an den Tag gelegt und die Chance ergriffen, Teil des neuen Projekts zu werden. Dabei haben sich die Frauen von Beginn an offen und neugierig gezeigt und sich trotz verschiedener Belastungen und Schicksalsschläge auf Frau Stark eingelassen.

In der Gruppe und beim Einzelcoaching haben die Frauen ihre Lebensleistungen besser erkennen und schätzen gelernt und insbesondere auch in der gegenseitigen Bestärkung die eigenen Potentiale herausgearbeitet. Durch die Arbeit an Projekten, konnten die eigene Stärken eingebracht und zum Nutzen der ganzen Gruppe umgesetzt werden. Sich auch der vorhandenen Fähigkeiten aus Alltag, Hobbies und ehrenamtlichen Aktivitäten bewusster zu werden und als wichtige Überzeugungskriterien für eine/n Arbeitgeber*in zu erkennen, ist dabei ein zentraler Bestandteil des Projekts.

Darüber hinaus stellt die Gesundheitsförderung (mit Angeboten zu Bewegung/Entspannung/Stressabbau und Resilienz) mit dem Ziel, eine gesunde Lebensweise zu unterstützen, einen wichtigen Bestandteil des ganzheitlichen Ansatzes von Frau Stark dar. Gesundheitliche Probleme, die die Teilnehmerinnen in der Entwicklung und Umsetzung neuer Perspektiven einschränken, wurden aufgegriffen und der Wunsch der Frauen deutlich, etwas an der eigenen Situation zu verändern. So haben sich die Teilnehmerinnen immer wieder aus der eigenen Komfortzone begeben und die Präsenzangebote wahrgenommen. Mit der Kontaktaufnahme bei Nichterscheinen und dem Angebot telefonischer Beratung/Coaching hat Frau Stark aber auch jenen Teilnehmerinnen dauerhaft die Tür offengehalten, die dies aus unterschiedlichen Gründen nicht immer konnten.

Allerdings ist auch Frau Stark vom ersten Lockdown nicht verschont geblieben. Die belastende Situation hat bekannte Sorgen wieder aufleben lassen und kleine Schatten auf die guten Fortschritte der Frauen und die immer weiter fortschreitenden Erfolge geworfen. Auch hier konnten Praktika nicht realisiert und noch ausstehende gemeinsame Planungen/Unternehmungen nicht umgesetzt werden.

Der Wunsch der Teilnehmerinnen nach Projektbeendigung weiterhin Unterstützung, Gemeinschaft und einen Anlaufpunkt zu finden unterstreicht jedoch die Motivation der Frauen und hat zur Entwicklung der GanzOhrCafés beigetragen, die, wie auch Frau Stark, einen ganzheitlichen Ansatz verfolgen.

6.6 GanzOhr-Cafés und Brückenbildung

Mit dem Start der „**GanzOhr-Cafés**“ in Wetzlar und Dillenburg im Herbst 2020 hat das KJC in Zusammenarbeit mit dem Internationalen Bund ein Angebot geschaffen, dass Frauen, auch und gerade in Zeiten der Pandemie, eine Anlaufstelle für Beratung und Information bietet und sie dabei unterstützt sich selbst und berufliche Ziele nicht aus dem Auge zu verlieren. Frauen, im Anschluss an eine Maßnahme, zwischen zwei Angeboten oder auch vollkommen unabhängig davon, finden in den GanzOhrCafés

offene Ohren: Ansprechpartnerinnen für alltägliche Fragen rund um Familie und Beruf, aber auch Unterstützung bei den Anforderungen, die die Pandemie-Situation mit sich bringt. Angepasst an die aktuelle Situation, aber auch an die Bedürfnisse der Teilnehmerinnen, erfolgt die Beratung persönlich, telefonisch oder digital. Neben der individuellen Beratung sind zudem Fachvorträge von Expert*innen zu Themen vorgesehen, die die Teilnehmerinnen bewegen. Soweit die aktuellen Bestimmungen es zulassen, lädt der Café-Charakter des Angebots die Teilnehmerinnen zum ungezwungenen Austausch und Netzwerken - unter Einhaltung der Hygieneregeln - ein.

Konnten in Maßnahmen wie „Frau Stark“ Frauen ermutigt werden, sich wieder stärker für eine gesellschaftliche Integration zu öffnen, so hat der Ausbruch der Pandemie und die damit einhergehenden Ängste manche (ehemalige) Teilnehmerin verunsichert. Rückzugstendenzen und eine Verstärkung von bereits vorhandenen Ängsten wurden wahrgenommen. Umso bedeutender ist es für das KJC, dem gleichzeitig bestehenden Bedürfnis der Frauen nach Kontakt halten und eine bekannte Ansprechperson zu haben, mit den GanzOhr-Cafés Rechnung zu tragen.

Das Ganz-Ohr-Café in Wetzlar bietet den Teilnehmerinnen, die sich sprachlich noch nicht in Deutsch verständigen können, eine arabisch sprachige Ansprechpartnerin. So dass auch viele Teilnehmerinnen der Sprachkurse von Beginn an, eine, nicht durch Sprachkenntnis limitierte, Unterstützung in Anspruch nehmen können.

Mit den Sondermitteln des Ausbildungs- und Qualifizierungsbudgets (AQB) des Hessischen Ministeriums für Soziales und Integration (HSMI) konnte ab November 2020 „**BrückenBildung**“, die Qualifizierungsoffensive für Frauen des Internationalen Bunds, an den Start gehen.

BrückenBildung richtet sich an Frauen, die ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt verbessern möchten und bietet den Teilnehmerinnen passende Weiterbildungsangebote. Ausgehend von der individuellen Lebenssituation, werden gemeinsam von Teilnehmerinnen und Beratungsstelle persönliche Ziele und Bildungspläne entwickelt.

Das Projekt setzt sich aus den Modulen „Digitalisierung“, „Gesundheitsförderung“ und „Sprache und Grundbildung“ zusammen, die nach Bedarf miteinander kombiniert werden können. Workshops und Schulungen finden dann ab 2021 in Präsenz und digital statt und vermitteln IT-Kenntnisse und digitale Kompetenzen, fördern die Work-Life-Balance und helfen Sprachkenntnisse aufzufrischen und zu festigen. Für die Teilnehmerinnen besteht die Möglichkeit Notebooks oder Tablets auszuleihen.

Das Kommunale Jobcenter Lahn-Dill steht im Austausch mit dem Projektträger und bewirbt Brückenbildung offensiv, so dass die SGB II Kundinnen von den vielfältigen Angeboten profitieren können.

6.7 JobActSprachkultur und JobAct toConnect

Mit der in 2019 erstmaligen Durchführung des Theaterprojektes *JobAct-Sprachkultur* der Projektfabrik aus Witten, das sich an Menschen mit Migrations-/Fluchthintergrund und Sprachförderbedarf wendet, haben wir bewusst die bekannten Wege der Sprachvermittlung durch BAMF-Kurse

„Wir haben bewusst die bekannten Wege der Sprachvermittlung durch BAMF-Kurse verlassen und „Neuland“ betreten.“

(Bundesamt für Migration und Flüchtlinge) verlassen und „Neuland“ betreten. Diesen Ansatz für Kund*innen mit Flucht- und Migrationshintergrund werden wir auch in Zukunft fortführen. Seit Herbst 2020 setzen wir das Konzept mit einer anderen Zielgruppe – Langzeitbeziehenden – als JobAct toConnect um.

Die Teilnehmenden erarbeiteten in der über 6 Monate ein Theaterstück. Pandemiebedingt konnte diesmal keine öffentliche Aufführung stattfinden. Auf sehr professioneller Basis wurde die Premiere ohne Publikum aufgenommen und als Videodatei veröffentlicht. Die Maßnahme ist nicht in erster Linie konzipiert für eine schnelle Integration in den Arbeitsmarkt. Vielmehr erfahren die Entwicklung und Stärkung der Persönlichkeit durch die Bühnenerfahrung eine nachhaltige Langzeitwirkung.

6.8 Bildung und Teilhabe (BuT)

Um die Familien im Lahn-Dill-Kreis noch besser zu unterstützen und die Inanspruchnahme der Leistungen für Bildung und Teilhabe weiter zu steigern, wurden - neben der Umsetzung des Starke-Familien-Gesetzes - weitere Maßnahmen ergriffen, um unsere Kund*innen über die verschiedenen BuT-Leistungen zu informieren. Hierzu gehören eine groß angelegte Werbeoffensive mit Flyern und Plakaten bei allen Schulen, Kitas und zahlreichen weiteren Partnern der Region, sowie die regelmäßige und flächendeckende Aushändigung von BuT-Anlagen an alle Familien mit BuT-berechtigten Kindern im SGB II-Bezug. Die folgende Darstellung enthält die Anzahl der Kinder, die im Jahr 2020 im Lahn-Dill-Kreis BuT-Leistungen für die verschiedenen Leistungsarten in Anspruch genommen haben. Pandemiebedingt sind gegenüber dem Vorjahr insbesondere die Förderungen von Schulausflügen, Teilhabe am sozialen und kulturellen Leben sowie Klassenfahrten eingebrochen. Die Wichtigkeit des „Aktionsprogramm Aufholen nach Corona für Kinder und Jugendliche“ der Bundesregierung wird dadurch aufgezeigt.

Leistungsart	Anzahl der Kinder
Schulausflüge	44
Klassenfahrten	301
Schulbedarf	4.038
Schülerbeförderung	221
Lernförderung	177
Mittagsverpflegung	1.708
Teilhabe am sozialen und kulturellen Leben	487

6.9 ChaRli (Chancen – Real, lebenspraktisch, individuell)

Die Gruppe der Kunden*innen, die unter 25 Jahre alt sind, ist sehr heterogen. Zum Teil handelt es sich um Schüler*innen, für die in erster Linie eine Begleitung und Beratung sowie der Übergang in weiterführende Schulen oder in eine Regelausbildung ansteht. Für andere ist die persönliche Entwicklung, die Orientierung sowohl im privaten als auch im beruflichen Kontext vorrangig, um überhaupt wieder Fuß zu fassen.

Die angebotenen Maßnahmen zur Stabilisierung, Orientierung sowie Ausbildung und Vermittlung sind, um unseren Kunden*innen in ihren heterogenen Lebenslagen gerecht zu werden, ebenfalls breit gefächert. Auf eine Maßnahme möchten wir daher exemplarisch eingehen.

Das Projekt *ChaRli* (Chancen – Real, lebenspraktisch, individuell), welches in Zusammenarbeit mit den Jugendämtern des Kreises und der Stadt Wetzlar im Rahmen von § 16h SGB II durchgeführt wird. *ChaRli* unterscheidet sich maßgeblich von den Projekten, die in erster Linie eine Qualifizierung oder berufliche Orientierung zum Ziel haben.

ChaRli:
„Chancen – Real, lebenspraktisch, individuell.“

Zielgruppe sind Jugendliche und junge Erwachsene unter 25 Jahren, die aufgrund ihrer individuellen Situation, massive Probleme haben, eine schulische, ausbildungsbezogene oder berufliche Qualifikation zu erreichen oder abzuschließen. Oftmals ist eine berufliche Orientierung noch nicht vorhanden. Sie zeichnen

sich auch dadurch aus, dass sie von Sozialleistungsangeboten meist nicht erreicht werden oder diese nicht annehmen wollen. Es treten häufig in Folge dessen, Probleme im Umgang mit staatlichen, institutionellen Einrichtungen auf, da eine geregelte Tagesstruktur nicht mehr vorhanden ist. Sie sind für die persönlichen Ansprechpartner*innen (pAp) im Rahmen der Beratung innerhalb des Kommunalen Jobcenters Lahn-Dill oftmals nicht verfügbar und fallen durch häufige Meldeversäumnisse auf.

Schulabsentismus, mangelndes Durchhaltevermögen, Perspektivlosigkeit und Wohnungslosigkeit zeichnen die Kunden*innen häufig aus.

Entscheidend ist nun, einen alternativen Zugang zu finden. Im Rahmen von aufsuchender Sozialarbeit wendet sich der Maßnahmeträger an mögliche Teilnehmende und sucht sie an Orten im öffentlichen Raum (Parks, Einkaufszentren, Bahnhöfe, Lokale, öffentliche Plätze als informelle Treffpunkte usw.) auf, an denen sie sich aufhalten. Der öffentliche Raum stellt dabei oft den einzigen (Lebens-)Raum dar, den diese Menschen nutzen können. Erst wenn diese Stabilisierung gelungen ist, werden weitere individuelle Schritte vorgenommen.

In dieser Maßnahme wird maßgeblich in Kleingruppen gearbeitet. Somit können sich die Kunden*innen in ihrem eigenen Tempo angemessen weiterentwickeln. Durch gemeinsame sozialpädagogische Aktivitäten, wie beispielsweise das regelmäßig gemeinsame Zubereiten von Mahlzeiten, Wissensspielen oder pädagogischen Aktivitäten, soll das Gefühl von Zugehörigkeit gefördert werden.

Besonders durch den geregelten Ablauf und die regelmäßigen und engmaschigen Kontaktmöglichkeiten wird eine angenehme Atmosphäre geschaffen, um den Teilnehmenden das soziale Miteinander innerhalb der Gruppe zu erleichtern. Mit ihnen gemeinsam werden individuelle Förderziele festgelegt, um das Selbstwertgefühl, die Tagesstruktur, den Umgang mit Regeln und Arbeitsabläufen, die Ausdauer und Belastbarkeit sowie Kommunikation und Integration zu entwickeln, zu festigen und zu erweitern. Auch werden „Unterrichtseinheiten“ durchgeführt. In diesen werden beispielsweise politisch relevante Themen aus der Gegenwart und Vergangenheit bearbeitet.

Erst wenn diese Basis hergestellt ist, geht es im nächsten Schritt darum, berufliche Stärken zu ermitteln und eine Orientierung auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt zu leisten. Oberstes Ziel ist es, die Teilnehmenden von dem Sozialleistungssystem wegzuführen und eine schulische oder ausbildungsbezogene Perspektive zu entwickeln sowie gleichzeitig einen angemessenen Übergang zu ermöglichen.

Die Zielgruppe von CharLi ist durch die Pandemie in besonderer Weise vor Herausforderungen gestellt. Hier hat sich die Beziehung, die im Vorfeld in der Maßnahme aufgebaut wurde als stabilisierend für die Teilnehmenden bewährt.

6.10 Entwicklung von Konzepten zur Stärkung der Gesundheit von Leistungsberechtigten

Menschen mit Schwerbehinderung und Rehabilitanden werden im Kommunalen Jobcenter Lahn-Dill in einem Team von spezialisierten persönlichen *innen betreut.

Wir nutzen flankierend spezifische Maßnahmenangebote für diese Personen. Die Maßnahme des Bildungswerks der Hessischen Wirtschaft e.V. *Aktivierung und Vermittlung schwerbehinderter oder gleichgestellter ALG-II-BezieherInnen* stellen wir hier beispielhaft vor.

Diese Maßnahme ist ein zielgerichtetes Förderangebot für langzeitarbeitslose Menschen mit anerkannter Gleichstellung oder Schwerbehinderung. Der besondere Unterstützungsbedarf ergibt sich aus der Konstellation von Behinderung und Langzeitarbeitslosigkeit, häufig verbunden mit

„Mittels individueller, bedarfsge-rechter Diagnoseinstrumente werden die Potenziale der Teilnehmenden ermittelt.“

weiteren Vermittlungshemmnissen, wie z.B. Verschuldung, eingeschränkte Mobilität, schwierige Wohnsituation, familiäre Problemlagen, unzureichende Deutschkenntnisse, Suchterkrankungen, fehlende Tagesstruktur, Selbstwertproblematik und Schwierigkeiten im Umgang mit der eigenen Behinderung im Bewerbungsprozess.

Mittels individueller, bedarfsgerechter Diagnoseinstrumente werden die Potenziale der Teilnehmenden ermittelt. Auf Grundlage der Ergebnisse können die Teilnehmenden durch gezielte Beratungs- und Unterstützungsangebote aktiviert und ihnen berufliche Perspektiven aufgezeigt werden. Die Verfahren zur Aktivierung (z. B. aufsuchende Arbeit, Zielbestimmung, Zukunftsplanung etc.) sind inhaltlich und methodisch abgestimmt. Die Teilnahmedauer beträgt in der Regel ein halbes Jahr und ist in drei aufeinander aufbauende Phasen gegliedert:

Phase I: Bedarfsfeststellung

Phase II: Integrationsvorbereitung I (Matchingphase)

Phase III: Integrationsvorbereitung II

Zum Leistungsangebot gehören eine sozialpädagogische Beratung und Betreuung der Teilnehmenden im Hinblick auf professionelle und zielgruppenspezifische Unterstützungsleistungen. Auf die Entwicklung eines eigenverantwortlichen und selbstbewussten Umgangs mit der gesundheitlichen Situation legen wir während der gesamten Maßnahmedauer besonderen Wert. Durch die kontinuierliche und enge Zusammenarbeit mit dem Kommunalen Jobcenter Lahn-Dill können notwendige Schritte kurzfristig abgesprochen und eingeleitet werden.

Die Sonderaufgabe der Stabilisierung und Förderung der Gesundheit von ALG II-Leistungsberechtigten ist im selben Team bei der Teamleitung angesiedelt.

Die hier entwickelten Konzepte und Maßnahmen ermöglichen zukünftig stärker als bisher die Mitwirkung der Menschen. Ein Workshop zum Thema „Koproduktion“ hat wichtige Grundlagen für neue Zugänge gelegt (siehe Kapitel 6).

Das in Abschnitt 3.2.8 beschriebene Modellprojekt - zur Verzahnung von Gesundheits- und Arbeitsförderung - fokussiert sich auf Prävention und Förderung der Gesundheit von Menschen im ALG II-Bezug. In Kooperation mit der HAGE (Hessische Arbeitsgemeinschaft für Gesundheitsförderung) wurden für Kund*innen geeignete Maßnahmen entwickelt. Der Prozess wurde trotz der eingeschränkten Möglichkeiten in 2020 fortgeführt. Gleichzeitig wurden Schulungen für Beratungsfachkräfte konzipiert, die dem Ansatz der motivierenden Gesprächsführung folgen. Die geplante Umsetzung in 2020 konnte noch nicht erfolgen, für 2021 sind jedoch die ersten Schulungen schon ange laufen. Das im Kommunalen Jobcenter Lahn-Dill gebildete Steuerungsgremium unterstützt die Prozesse und multipliziert die Ergebnisse im Haus.

6.11 Kommunale Eingliederungsleistungen

Aufbauend auf den mit dem Lahn-Dill-Kreis (Abteilung Soziales und Integration) in den letzten Jahren entwickelten Förderangeboten, erhalten die Menschen individuelle Unterstützung. Die Angebote werden durch den Lahn-Dill Kreis durchgeführt oder beauftragt. Dabei sind Angebote mit den Förderungen des Kommunalen Jobcenters Lahn-Dill verknüpft (z. B. Aktivierungszentrum, Fachstelle Kinderbetreuung).

*„Nur **gemeinsam** gelingt es gute sich ergänzende Angebote, den Menschen anzubieten.“*

Ziel ist ein gutes Beratungsangebot an den Bedarfen und Wünschen der Menschen orientiert, unabhängig von weiteren Leistungen eines bestimmten Rechtsgebietes (bspw. SGB II, III, XII) anzubieten

Die Angebote werden durch die Akteure im Kreis bereitgestellt und durch eigene Angebote ergänzt. Nur gemeinsam gelingt es, gute sich ergänzende Angebote, den Menschen zu präsentieren. Der Sozialraumansatz, der die Menschen ganzheitlich in den Fokus nimmt, leitet die Zusammenarbeit bei den Angeboten und Weiterentwicklungen.

Einige Blitzlichter der Angebotslandschaft sind:

- Schuldner- und Migrationsberatung
- Unterstützung durch die Wohnhilfebüros (Lahn-Dill-Kreis und Stadt Wetzlar)
- Begleitung durch Suchtberatung und konkrete Begleitungen der Suchttherapie mit ersten Beschäftigungsangeboten
- Der Reha-Verbund-Sucht im Lahn-Dill-Kreis unterstützt die Angebote und Weiterentwicklungen, Betreuung minderjähriger oder behinderter Kinder, sowie die Entwicklung individueller Lösungen. Dazu gibt es im Kommunalen Jobcenter Lahn-Dill eine „Fachstelle Kinderbetreuung“ zur Stärkung unserer Kompetenz und Stärkung der Netzwerkarbeit.
- Zahlreiche Angebote der psychosozialen Beratung. Diese werden durch zahlreiche Selbsthilfegruppen und professionelle Angebote der Akteure im Kreis ergänzt.

In 2020 wurde darüber hinaus die Etablierung eines psychosozialen Coachings im Jobcenter in Kooperation mit der Deutschen Stiftung Depressionshilfe eingeleitet. Die Gespräche dazu sind soweit fortgeschritten, dass wir im 2. Halbjahr 2021 hoffen damit starten zu können.

7 Fazit

Die Ausgaben für die Leistungen zum Lebensunterhalt sind im Vergleich zum Vorjahr um 6,2 % angestiegen.

Es ist ein Unterschied zwischen Männern und Frauen zu erkennen. Während die Zahl der Männer um 3,7 % gestiegen ist, stieg die Zahl der weiblichen erwerbsfähigen Leistungsberechtigten (eLb) um 2,4 %. Betrachtet man die Lage der eLb geschlechtsspezifisch, besteht für Frauen weiterhin ein höheres Risiko in den SGB II-Bezug zu rutschen und zu verbleiben, als für Männer. Die eLb-Quote der Frauen liegt nach wie vor über der eLb-Quote der Männer.

Die Anzahl der Bedarfsgemeinschaften im Leistungsbezug ist in 2020 um 4,3 % gestiegen.

Die Integrationsquote des Kommunalen Jobcenters Lahn-Dill konnte über die vergangenen Jahre gesteigert werden und hat sich trotz der wirtschaftlichen Eintrübung 2019 bis ins Jahr 2019 stabilisiert. Im Dezember 2017 lag die Integrationsquote bei 23,5 %, Ende 2018 bei 24,5 % und 2019 bei 24,2 %. Durch die Corona-Pandemie konnte dieser Anstieg nicht fortgeführt werden. Im Jahr 2020 lag die Integrationsquote bei 19,5 % mit 2.160 Integrationen. Mit dem HMSI wurde vereinbart, im Jahr 2020 2.538 Integrationen zu erreichen. Dieses Ziel haben wir um 14,9 % verfehlt.

Bei der Integrationsquote bestehen jedoch nach wie vor erhebliche Unterschiede zwischen Männern und Frauen. Die Integrationsquote der Männer liegt mit 26,7 % doppelt so hoch, wie die der Frauen mit 13,0 %.

Die Handlungs- und Leistungsfähigkeit der Jobcenter im Allgemeinen und auch des Kommunalen Jobcenters Lahn-Dill hat sich in der Krise bewährt. Die Herausforderungen der Corona-Pandemie konnten von uns gut bewältigt werden. Für uns hat sich dabei insbesondere gezeigt, dass sich unser eingeschlagener Weg der Sozialraumorientierung, der Partizipation und Ko-Produktion als krisenfest und hilfreich erwiesen hat. Die Angebote zur sozialen Teilhabe, die wir unseren Kund*innen machen waren für sie wichtige Stabilitätsfaktoren. Auch hier hat die Krise wie ein Vergrößerungsglas deutlich hervorgehoben, welche Wirkungen die Umsetzung des SGB II für die Lebenswirklichkeit von Menschen hat. Daher kann es nicht nur um eine effektive Arbeitsorganisation gehen (das auch!), sondern auch – und möglicherweise sogar zuerst – darum, die Rolle der Jobcenter als Sozialbehörden zu stärken, die soziale Teilhabe ermöglichen.