
Der Mensch im Mittelpunkt

**Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramm
des Jobcenters Landkreis Harburg für die Jahre 2022 – 2025**





Impressum

Jobcenter Landkreis Harburg

Bahnhofstraße 13, 21423 Winsen

Ansprechpartner: Klaus Jentsch, Geschäftsführer

Inhaltsverzeichnis

1	Präambel.....	4
2	Profil des Jobcenters	4
2.1	Wirtschaftsraum und Arbeitsmarkt.....	4
2.2	Sozialraum	6
2.3	Organisation	7
2.4	Ressourcen	7
2.4.1	Personal.....	7
2.4.2	Finanzmittel	8
2.5	Struktur der Leistungsberechtigten.....	8
2.6	Besondere Problemlagen	9
2.7	Prognose.....	10
2.8	Weitere Analyse-Daten	10
3	Handlungsfelder und Ziele.....	10
3.1	Gemeinsame Steuerungsziele (gem. § 48b SGB II)	10
3.2	Qualitätskennzahlen.....	11
3.3	Operative Handlungsfelder	11
3.3.1	Verbesserung Übergang Schule – Beruf	11
3.3.2	Reduzierung Langzeitarbeitslosigkeit und -leistungsbezug.....	11
3.3.3	Arbeits- und Fachkräftesicherung	12
3.3.4	Wiedereingliederung der Neukunden.....	12
3.3.5	Neugestaltung der Kundenvorsprachen im Jobcenter.....	12
4	Umsetzungsstrategien	12
4.1	Zusammenhänge erkennen	13
4.1.1	Leistungsgewährung ist entscheidend.....	13
4.1.2	Lage in der Metropolregion	14
4.1.3	Kundenstruktur	14
4.1.4	Permanente Analyse	15
4.2	Nachhaltigen Nutzen für Kund_innen schaffen	15
4.2.1	Qualifikation ist entscheidend.....	15
4.2.2	Schnelligkeit zählt.....	16
4.2.3	Kleine Schritte	16
4.3	Stetig besser werden	16
4.3.1	Eigenverantwortliche Selbstbewertung.....	16
4.3.2	Fremdbewertung	16
4.3.3	Kontinuierliche Weiterentwicklung	17
4.3.4	Nachhaltiges Personalmanagement	17
4.3.5	Projekte.....	17
4.4	Voneinander lernen.....	18
5	Verteilung der Eingliederungsleistungen.....	18
Anlage	Weitere Analyse-Daten	

1 Präambel

Seit Jahren bildet das Jobcenter Landkreis Harburg die Schwerpunkte der lokalen Arbeitsmarktpolitik, so wie sie zwischen seinen beiden Trägern („Agentur für Arbeit Lüneburg-Uelzen“ und „Landkreis Harburg“) abgestimmt wurden, in einem Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramm (AmIP) ab. Diese strategischen Ansätze beziehen sich immer auf mehrere Jahre, in diesem Programm auf die Jahre 2022 bis 2025. Die Ansätze werden dann in operative Maßnahmen für die einzelnen Jahre umgesetzt.

Das vorherige AmIP galt für die Jahre 2019 bis 2021. Zwar sind nicht alle dort enthaltenen Ansätze überholt, aber sie entsprachen nicht mehr dem neuen Gesamtkonzept, sodass eine Neuformulierung erforderlich wurde. Noch stärker als bisher wurde dabei Wert auf Strategie gelegt und die Darstellung operativer Maßnahmen weitestgehend vermieden. Für die Arbeitsmarktpolitik mehrerer Jahre ist es ja eben nicht von Bedeutung, wie viele Förderungsmöglichkeiten welcher Arten mit welchen Zielen und Zielgruppen für ein Jahr eingekauft werden sollen.

Sehr deutlich gemacht werden soll der Ansatz des Jobcenters, den Menschen in den Mittelpunkt der Betrachtungen und Planungen zu nehmen. Damit sind ausdrücklich zwei Personengruppen gemeint und betroffen, die Kund_innen und die Beschäftigten des Jobcenters.

Zielgruppen dieses Programms sind neben diesen beiden Personengruppen auch die Träger des Jobcenters, alle sonstigen Akteure am regionalen Arbeitsmarkt, die Netzwerkpartner des Jobcenters, die Presse und die Öffentlichkeit.

2 Profil des Jobcenters

2.1 Wirtschaftsraum und Arbeitsmarkt

Im Landkreis Harburg hat es nach der Ansiedlung von „Amazon“ weitere Neuansiedlungen von Logistikunternehmen geben. Der Arbeitsmarkt ist geprägt von einem hohen Anteil an Kleinst- und Kleinbetrieben (98 %). Von allen Beschäftigten mit Arbeitsort im Landkreis Harburg gehen 85% einer sozialversicherungspflichtigen (svpfl.) Beschäftigung nach. Der lokale Arbeitsmarkt ist dadurch weniger anfällig für konjunkturelle Krisen. Allerdings ist dadurch die gezielte Stellenakquise sehr anspruchsvoll.

Im Landkreis nimmt der Dienstleistungssektor mit 77,3% eine überragende Stellung ein. In diesem Segment stellen Handel, Verkehr und Lagerei sowie das Sozial- und Gesundheitswesen den überwiegenden Teil der Beschäftigungsmöglichkeiten. Der Anteil des herstellenden Gewerbes beträgt lediglich 20,9 %. Dabei handelt es sich überwiegend um das Baugewerbe sowie das verarbeitende Gewerbe. Der primäre Sektor (Landwirtschaft) spielt mit 1,8 % im Wesentlichen saisonal eine Rolle.

Durch die hohe, jedoch leicht rückläufige Auspendlerquote von 62,2%, besonders in Richtung Hamburg, darf erwartet werden, dass eine Exportorientierung in Abhängigkeit von der Entwicklung der Weltwirtschaft potenziell unsichere Beschäftigungspotentiale in den Bereichen Hafen, Lagerwirtschaft und Transport bietet. Die Einpendlerquote ist auf 41,4% leicht angestiegen.

Seit dem Frühjahr 2020 erschüttert die Corona-Pandemie die globale Wirtschaft. Länderübergreifende Lieferketten brachen binnen kürzester Zeit zusammen, die weltweite Nachfrage nach Gütern und Dienstleistungen stürzte ab, die Aktienmärkte fielen ins Bodenlose. In Europa schloss ein Land nach dem anderen seine Grenzen.

Die Folgen spürte nicht zuletzt die deutsche Exportwirtschaft bis ins Mark. Doch anders als in der Finanz- und Wirtschaftskrise 2008/2009 traf es auch den heimischen Dienstleistungs-

sektor mit voller Wucht: Als Folge des politisch verordneten Shut-Downs mussten viele Geschäfte, sofern sie nicht der täglichen Grundversorgung dienten, schließen. Vielen drohte die Insolvenz. Deutschland schlitterte in eine tiefe Rezession.

Die Politik hält mit gigantischen Hilfspaketen dagegen. So gewährt sie bedrohten Unternehmen massive Finanzhilfen und zahlt in bislang nie dagewesenem Umfang Kurzarbeitergeld aus. Gleichwohl sind die Folgen für den Arbeitsmarkt unübersehbar.

Die Auswirkungen der Pandemie schlagen sich auch auf den Arbeitsmarkt im Landkreis Harburg nieder. Jedoch ist im Vergleich zum Vorjahrsmonat ist ein deutlicher Aufwärtstrend erkennbar. Die Zahlen aus 2019 sind noch weit entfernt.

Die svpfl. Beschäftigung am Arbeitsort im Landkreis ist im Vergleich zu 2020 wieder angewachsen (+2,6% zum Vorjahr). Das IAB prognostiziert für 2021 einen verhaltenen Anstieg. Das Wachstum wurde bisher im Wesentlichen in den Bereichen der Ausländer_innen (+14,1% zum Vorjahr), der über 55-jährigen (5,7% zum Vorjahr) und Älteren bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze (+4,9% zum Vorjahr) erreicht. Männer haben mit einem Zuwachs von 3,2% zum Vorjahr deutlicher von diesem Wachstum profitieren können als Frauen (+2,0%). Nach Branchen gab es die absolut stärkste Zunahme im Handel sowie der Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen (+3,4%); am ungünstigsten war dagegen die Entwicklung im Gastgewerbe (-10,1%).

Lediglich 5,1% der Jugendlichen verlassen die Schule ohne Hauptschulabschluss. Am Ausbildungsmarkt ist aufgrund der Lockerungen der Pandemiebeschränkungen im Vergleich zum letzten Berichtsjahr eine Aufhellung sichtbar geworden. Diese Einschätzung wird durch Meldungen der Kammern über eine höhere Zahl von neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen im Vergleich zum Vorjahr gestützt. Trotzdem ist die Lage weiterhin stark von den Folgen der Pandemie-Maßnahmen geprägt. Es gibt keine Anzeichen dafür, dass die relativ niedrige Ausbildungsquote von 5,0 % eine deutliche Veränderung erfahren und damit eine Nachfrage nach jungen Erwachsenen generieren wird, von der die Kund_innen des Jobcenters zusätzlich profitieren könnten. Der Anteil der Erwerbstätigen ohne Berufsabschluss ist seit Jahren relativ konstant bei 12,4% und liegt deutlich unter dem Anteil in Niedersachsen bzw. im Bund.

Die SGB II-Arbeitslosigkeit im August 2021 ist im Vergleich zum Vorjahresmonat leicht angestiegen (+0,1 Prozentpunkte) und liegt aktuell bei nahezu konstanten 2,1% (Arbeitslosenquote insgesamt 4,5%).

Das IAB berichtet über eine Zunahme des Substituierbarkeitspotentials in nahezu allen Berufssegmenten. Hierbei wird angegeben, in welchem Ausmaß Berufe gegenwärtig potenziell durch den Einsatz von Computern oder computergesteuerten Maschinen ersetzbar sind. Es entspricht dem Anteil an Kerntätigkeiten in einem Beruf, der schon heute durch den Einsatz moderner Technologien übernommen werden könnte. 2019 sind im Landkreis 34,2% aller sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten davon betroffen (2013 waren das noch 8,9%). Bei einem Substituierbarkeitspotential von über 70% sind im Landkreis 65% aller Betroffenen Fachkräfte. In NSB sind es sogar 73% und deutschlandweit 72%. Um den Herausforderungen der fortschreitenden Digitalisierung der Arbeitswelt zu begegnen, sind lebenslanges Lernen, betriebsnahe Aus- und Weiterbildungsangebote sowie passgenaue Vermittlungen immer bedeutsamer.

Die Wirtschaftsleistung hat sich nach dem Ende des Shut-Downs deutlich erholt. Das Bruttoinlandsprodukt stieg preis-, saison- und kalenderbereinigt um 1,6 Prozent gegenüber dem ersten Quartal 2021. Risiken bestehen trotz der Impffortschritte aufgrund von möglichen Corona bedingten Einschränkungen im Herbst. Gleiches gilt für einen Blick auf die Weltwirtschaft. Engpässe bei den Zulieferern sind zwar zum Teil noch vorhanden, dennoch hat sich der Außenhandel weiter erholt. Auch die Investitionen sind im zweiten Quartal 2021 gegenüber dem Vorquartal gestiegen: Sowohl die Ausrüstungs- als auch die Bauinvestitionen legten um 0,3 Prozent zu. Auch wenn Lieferschwierigkeiten bei manchen langlebigen Konsumgütern den Umsatz noch dämpfen, ist der Konsum im zweiten Quartal ebenfalls angestiegen. Die Beschäftigungsquote liegt im Landkreis mit 64,2% rund 4 Prozentpunkte über dem Schnitt in Niedersachsen und im Bund.

Es gibt weiterhin gute Beschäftigungsmöglichkeiten für Helfer_innen, dies zeigt sich insbesondere im Saisongeschäft des großen Arbeitgebers „Amazon“.

Die Branchen mit den größten Entwicklungen (Stand Herbst 2020) sind derzeit Forschung und Entwicklung, Gebäudebetreuung, Garten- und Landschaftsbau sowie das Sozialwesen (ohne Heime).

Die Grenzen der Absenkung der SGB II-Arbeitslosigkeit liegen im Kundenpotential selbst, das zunehmend von fehlender Marktnähe geprägt ist.

Langzeitleistungsbeziehende (LZB) profitieren geringer von dem Beschäftigungswachstum als alle Kund_innen insgesamt. Erwartungsgemäß hat sich der Anteil der LZB im Vorjahresvergleich erhöht. Die Integrationsquote (IQ) dieser Kundengruppe liegt wieder über dem Niveau des Vorjahresmonats (+1,6%), aber noch weit hinter 2019 zurück (-3,6 Prozentpunkte). Der Arbeitsmarkt im Landkreis Harburg (IQ Asyl 25,9%, Berichtsmonat Juli 2021) reagiert jedoch besser auf zu integrierende Flüchtlinge als im Bezirk der Regionaldirektion Niedersachsen-Bremen (IQ Asyl 23,4%, Berichtsmonat Juli 2021).

Die Zahl der Alleinerziehenden (auch der LZB) sinkt u.a. aufgrund der bisher guten Arbeitsmarktlage, die sich kontinuierlich verbessernden Betreuungsmöglichkeiten und der vorhandenen Motivation der Kund_innen weiter. Diese Kundengruppe hat sich in den letzten 18 Monaten sehr robust gezeigt. Es gab keinen nennenswerten Anstieg bei den Alleinerziehenden. Die Integrationsquote im Jahresfortschrittswert (JFW) liegt im Juli 2021 bei 9,0%. Der Bestand hat sich im Jahresdurchschnittswert (JDW) von 1.039 (Juli 2020) auf 989 (Juli 2021) verringert. Derzeit gibt es keine Anzeichen für eine Veränderung des Trends.

2.2 Sozialraum

Im Gegensatz zu anderen Gebietskörperschaften und dem Land Niedersachsen insgesamt, ist die Wohnbevölkerung des Landkreises Harburg bislang gewachsen und wird dies bis 2025 auch weiter tun. Dabei wird der Anteil der nicht mehr Erwerbstätigen an der Wohnbevölkerung von 21 % auf über 28 % anwachsen, was im Landestrend liegt. Dies wird einen massiven Einfluss auf das Arbeitskräftepotential im Landkreis haben. Der Anteil der unter 18-jährigen an der Wohnbevölkerung wird bis 2025 auf rund 15 % zurückgehen. Das Durchschnittsalter steigt dabei kontinuierlich an. Es ist davon auszugehen, dass ein wesentlicher Anteil des Anstiegs der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten (ELB) in der Altersgruppe der 55- bis 62-jährigen auf einen grundsätzlichen Anstieg der Bevölkerungszahlen in dieser Altersgruppe im Landkreis Harburg zurückzuführen ist. Mit einer Jugend-Alter-Relation von 64,3% liegt der Landkreis Harburg etwas ungünstiger als der Landesdurchschnitt.

Das Bevölkerungswachstum bis 2025 wird den erheblichen Rückgang der Erwerbsfähigen und die Verschiebungen in der Alterspyramide nicht auffangen können.

Die SGB II Quote im Landkreis ist aktuell auf einem gleichbleibenden Niveau und bewegt sich mit 5,5% deutlich unter dem Landes- und Bundesdurchschnitt. Das verfügbare Einkommen liegt im Landkreis Harburg mit 25.687 € je Einwohner niedersachsenweit an der Spitze. Die Anzahl an Personen im Leistungsbezug, die bereits einer Erwerbstätigkeit nachgehen, war bis zum Beginn der Pandemie leicht ansteigend, ist jedoch dann stark rückläufig. Der Anteil hat sich mittlerweile auf niedrigeren Niveau eingependelt und liegt aktuell bei ca. 24% (-7,4% zum Vorjahr).

Im Vorjahresvergleich ist die Zahl der ELB insgesamt rückläufig. Im Berichtsmonat August 2021 sind 33,5% der Arbeitslosen im Jobcenter Landkreis Harburg nicht Deutsche, eine Verringerung um 6,5% zum Vorjahresmonat. 35,0% aller ELB sind Ausländer_innen, das entspricht einer Steigerung um 5,1% zum Vorjahresmonat. Bei den nichterwerbsfähigen Leistungsberechtigten (NEF) liegt die Steigerung bei 2,5% zum Vorjahresmonat (29,3%). Die ELB-Hilfequote für Ausländer_innen liegt mit 16,5% um 0,4 Prozentpunkte niedriger als im Vorjahr. Die größten Bestandszuwächse der letzten 12 Monate sind bei den Nationalitäten (in absteigender Reihenfolge) Sudan, Bulgarien, Arabische Republik Syrien, Irak und Türkei zu verzeichnen. Die zuständige Handwerkskammer und die Industrie- und Handelskammer unterstützen ihre Mitgliedsbetriebe aktiv bei der Beschäftigung von Flüchtlingen.

2.3 Organisation

Das Jobcenter hat seinen Sitz in Winsen (Luhe), zusätzlich bietet es seine Dienstleistungen am Standort Buchholz in der Nordheide an. Die Leitung des Jobcenters, als gemeinsame Einrichtung, erfolgt durch einen Geschäftsführer; dieser vertritt das Jobcenter auch gerichtlich und außergerichtlich. Erforderliche Aufsichts- und Steuerungsaufgaben für die beiden Träger nimmt die Trägerversammlung wahr, die paritätisch (Landkreis Harburg und Agentur für Arbeit Lüneburg-Uelzen) besetzt ist. Zur Unterstützung des Jobcenters wurde ein örtlicher Beirat gebildet. Dieser berät das Jobcenter bei der Auswahl und Gestaltung von Eingliederungsinstrumenten und –maßnahmen.

Das Jobcenter hat sich organisatorisch in zwei Kernbereiche unterteilt, die Bereiche „Markt & Integration“ (Arbeitsvermittlung) und „Leistungsgewährung“ (Geldleistungen im Rahmen der Grundsicherung).

Arbeitgebern bietet das Jobcenter seine Dienste über einen gemeinsamen Arbeitgeber-Service mit der Agentur für Arbeit Lüneburg-Uelzen an. Die kommunalen Eingliederungsleistungen nach § 16a SGB II erbringt das Jobcenter nicht selbst, sondern hat diese Aufgaben auf den Landkreis Harburg rückübertragen.

2.4 Ressourcen

2.4.1 Personal

Das Jobcenter verfügt zurzeit über 168 Beschäftigte, die ihm durch die beiden Träger zur Verfügung gestellt wurden. Etwa 29% des Personals wurde durch den Landkreis Harburg und etwa 71% durch die Agentur für Arbeit Lüneburg-Uelzen bereitgestellt. Lediglich 2,7% der Beschäftigten sind befristet angestellt.

Von den Beschäftigten sind etwa 44,7% im Bereich „Markt & Integration“ (einschließlich Kundenportal) und weitere 49,3% im Bereich „Leistungsgewährung“ (inkl. Rechtsbeihilfe, Ordnungswidrigkeiten, Außendienst, usw.) tätig. Die restlichen Mitarbeiter_innen (6,0%) sind in der internen Verwaltung des Jobcenters tätig. 11,2% aller Beschäftigten haben den Status einer Schwerbehinderung. Einer Vollzeitbeschäftigung gehen knapp 59% des Personals nach, welches im Jahr 2020 durchschnittlich 18,1 Tage aufgrund von Erkrankung fehlte.

Zur Organisation des Jobcenter Landkreis Harburg gehören neben den offiziellen Gremien (Personalrat, Gleichstellungsbeauftragte und Schwerbehindertenvertretung) verschiedene Arbeitskreise. Diese haben unterschiedliche Aufgabenschwerpunkte und unterstützen damit die Mitarbeiter bei ihrer Aufgabenerledigung. Der Arbeitskreis Gesundheit hat sich zum Ziel gesetzt, die Leistungsfähigkeit der Beschäftigten zu erhalten. Es werden in regelmäßigen Abständen Mitarbeiterbefragungen durchgeführt, um einen echten Einblick in ihre Arbeitsfähigkeit, als wichtigstes Gut, zu erhalten. Durch verschiedene Angebote werden die Beschäftigten immer wieder sensibilisiert, auf sich zu achten. So sollen u.a. auch die Fluktuation und die Belastung durch Einarbeitung neuer Mitarbeiter_innen möglichst geringgehalten werden. Ein betrieblicher Gesundheitsmanager unterstützt den Arbeitskreis in seiner Aufgabenbewältigung.

Seit 2016 sind vier betriebliche Stresslotsen als Ansprechpartner für alle Beschäftigten tätig und fungieren als „Erste-Hilfe“ in allgemeinen Stresssituationen. Sie sind Zuhörer, Berater und Vermittler. Zudem sind die Stresslotsen als betriebliche psychologische Ersthelferin bzw. als betrieblicher psychologischer Ersthelfer (Krisenintervention) einsetzbar.

Im Zuge der Corona-Pandemie kam es zu zahlreichen Einschränkungen im privaten Umfeld durch Schul- und Kitaschließungen. Seitens des Jobcenters Landkreis Harburg wurde eine Vielzahl von Maßnahmen ergriffen, um den Beschäftigten das Arbeiten so optimal wie möglich zu gestalten und ihre Gesundheit zu schützen. Beispielsweise wurden der Arbeitszeitrahmen und die Möglichkeiten zur mobilen Arbeit kurzfristig sehr stark ausgeweitet.

Durch die Bereitstellung von insgesamt drei Dienstwagen (jeweils einen pro Standort und einen für den Prüfdienst) ist die Mobilität der Mitarbeitenden im ländlich geprägten Landkreis sichergestellt. Für kurze Strecken werden sogar zwei Dienstfahräder bereitgestellt.

2.4.2 Finanzmittel

Dem Jobcenter werden jährlich Finanzmittel für die Förderung zur Verfügung gestellt, aus denen eine Vielzahl sogenannter Eingliederungsinstrumente finanziert werden müssen. Neben der „klassischen“ Qualifizierung von Arbeitslosen gehören dazu u.a. Bewerbungs- und Fahrtkosten, Eingliederungszuschüsse an Arbeitgeber und Kosten für ein Bewerbungstraining. Da viele Maßnahmen nicht innerhalb eines Kalenderjahres abgeschlossen werden können, vermindert sich der Betrag für neue Förderungen um den für die bereits laufenden Förderungen.

So stehen für 2022 geschätzte 8.388.398 EUR für Eingliederungsleistungen zur Verfügung. Für das „Neugeschäft“ verbleiben davon aufgrund der Entnahme für die Verwaltungskosten sowie der bestehenden Vorbelastungen allerdings lediglich geschätzte 3.083.000EUR.

2.5 Struktur der Leistungsberechtigten

Die Kundenstruktur ist in weiten Teilen einem Wandel unterzogen, der durch Verfestigung von Leistungsbezug, aber auch von Marktferne geprägt ist. Hinzu kommen seit Beginn der Pandemie auch vermehrt LZB aus dem SGB III. 90,8% der Langzeitleistungsbeziehenden sind seit 2 Jahren oder länger im Leistungsbezug. Dabei sind ca. 61,6% der ELB Langzeitleistungsbeziehende. 21,9% der ELB sind Langzeitarbeitslose (Niedersachsen: 24,6%) und somit länger als ein Jahr ohne Beschäftigung. 15,9% der ELB sind sowohl Langzeitleistungsbeziehende als auch Langzeitarbeitslose.

Marktnahe Integrationsprognosen stellen einen seit Jahren rückläufigen Anteil am Kundenpotential. Aktuell sind 1,7% aller Kund_innen als marktnah zu betrachten. Aus diesem Potential werden 9,8% der Integrationen realisiert.

Das Segment der marktfernen Integrationsprognosen stellt mit 52,2 % eine große und in der Vergangenheit stetig gewachsene Kundengruppe dar. Aktuell ist der Anteil dieser Kundengruppe relativ konstant. Ebenso verhält es sich mit den Prognosen Nichtaktivierter (Z-Profile) sowie den Prognosen Berufstätiger (I-Profile).

Im Zuge der Corona-Pandemie hat die Zahl der ELB ab April 2020 sehr stark zugenommen. Der aktuelle Höchstwert wurde im Juni 2021 erreicht. Das Jobcenter hatte zu diesem Zeitpunkt gut 7% mehr ELB als zu Beginn des Jahres 2020. Bei der Betrachtung der Kundengruppe aus Flucht und Asyl ist keine so deutliche Zunahme zu erkennen (+2,9%). Mit +7,8% ist die Zunahme der ELB ohne Flucht und Asyl mehr als doppelt so hoch.

3,9% der ELB sind schwerbehinderte Menschen (sbM), die zu 71,3% dem marktfernen Integrationsprognosen zuzurechnen sind.

Die Alleinerziehenden stellen im Jahresdurchschnitt 13,2% (989 Personen) der ELB, im Zeitverlauf nimmt diese Personengruppe leicht ab. 75,4% der Alleinerziehenden sind bereits im Langzeitbezug, unter allen ELB sind dies nur 61,6%

In der Altersstruktur der ELB ist zu beobachten, dass die Kundengruppe der älter als 49-Jährigen seit 2017 mehr als ein Viertel aller ELB stellt und stetig anwächst. Problematisch hierbei ist, dass in dieser Altersgruppe ca. ein Drittel aller LZB vereint sind. Dies ist auch auf demografische Aspekte zurückzuführen (siehe 2.2).

Der Anteil der Jugendlichen unter den ELB verharrt in den letzten Jahren konstant bei ca. einem Fünftel. Seit 2020 liegt der Anteil dieser Altersgruppe an den LZB wieder über 15%.

Die Struktur der Bedarfsgemeinschaften (BG) ist geprägt durch Ein-Personen-BG (53,8 %). Lediglich 17,4% der BG sind Partner-BG mit Kindern. 24,9% aller ELB sind erwerbstätig, diese entspricht 31,5% aller BG.

Das hohe Mietpreisniveau und der ausgeprägte Niedriglohnsektor (28,0% aller SvB sind im unteren Entgeltbereich) sind maßgeblich für die hohe Zahl der Leistungsberechtigten.

2.6 Besondere Problemlagen

Die hohen Lebenshaltungskosten sorgen dafür, dass viele Kund_innen trotz (Vollzeit-) Beschäftigung hilfebedürftig bleiben. Alternative Beschäftigungsmöglichkeiten mit höherem Entgelt bieten sich kaum. Dabei handelt es sich häufig um Mehrpersonen-BG. Oft sind die anderen BG-Mitglieder nicht als erwerbsfähig einzustufen.

Das hohe Mietpreisniveau spiegelt sich in durchschnittlich 593 € pro BG für Leistungen für Unterkunft und Heizung (Niedersachsen: 481 €). Dabei sind die tatsächlichen Wohnkosten pro Person angestiegen, dieser Trend wird sich fortsetzen.

Für Alleinerziehende ist die Betreuungssituation ihrer Kinder von großer Bedeutung. Trotz verbesserter Betreuungsmöglichkeiten bedarf es einer Herausforderung, die Beschäftigungsmöglichkeiten auszuschöpfen. Insbesondere sind Tätigkeiten im Schicht- und Wochenenddienst schwierig wahrzunehmen.

Problematisch ist der Anteil an Langzeitarbeitslosen (LZA) von 54,7% an allen Arbeitslosen SGB II (Niedersachsen: 57,6%) und LZB (60,5% an allen ELB, Niedersachsen 67,1%) im Jobcenter Landkreis Harburg, auch wenn diese niedriger als in Niedersachsen gesamt angesiedelt sind. Jedoch sind lediglich 19,8% der ELB LZA (Niedersachsen: 22,5%). Ungefähr zwei Drittel der LZA sind 50 Jahre oder älter. Im Zeitraum August 2020 bis Juli 2021 liegt die Übertrittsquote LZA im JFW mit 78,1% höher als in Niedersachsen-Bremen (68,9%).

Vielfach sind Kunden von einer „chronischen Arbeitslosigkeit“ betroffen. Ihr Lebenslauf ist gekennzeichnet von lediglich kurzfristigen Beschäftigungen, die in der Regel nicht bedarfsdeckend sind, und wiederkehrenden Zeiten der Arbeitslosigkeit. Eine nachhaltige Integration auf dem ersten Arbeitsmarkt ist mit zunehmender Dauer der chronischen Arbeitslosigkeit immer unwahrscheinlicher. Um eine nachhaltige Integration sowie eine soziale Teilhabe der Betroffenen zu ermöglichen, nutzt das Jobcenter die Fördermöglichkeiten der §§16e und 16i des SGB II.

Eine bleibende Herausforderung stellt unverändert in den kommenden Monaten und Jahren die Bewältigung von Flucht und Asyl dar. Die Zahl der ELB im Kontext von Fluchtmigration hat sich während Corona kaum verändert. Allerdings sind hier die aktuellen Entwicklungen in Afghanistan noch nicht berücksichtigt. Die leistungsberechtigten Flüchtlinge werden zum überwiegenden Teil den marktfernen Integrationsprofilen zugerechnet. Der Anteil an Z-Profilen ist um ein Vielfaches höher als in den anderen Kundengruppen (Ausnahme U25). Ca. 70% der Geflüchteten haben einen festgestellten Handlungsbedarf bei dem Erwerb bzw. der Verbesserung deutscher Sprachkenntnisse. Nur knapp 6 % der Arbeitslosen dieser Personengruppe haben hier keinen Bedarf. Als weitere grundsätzliche Handlungsfelder gilt die An-

erkenntnis ausländischer Berufsabschlüsse und die Qualifizierung zur Erlangung eines anerkannten Abschlusses. Zusätzlich ist davon auszugehen, dass ein Anteil dieser Personengruppe Hemmnisse aufweist, die aus der Flucht selbst oder den Gründen für die Flucht resultieren. Diese überwiegend erst mit fortschreitendem Spracherwerb sichtbaren Hemmnisse machen eine zeitintensive Begleitung von Integrationsfortschritten erforderlich. In Summe ist ein erheblicher Anteil dieser Personengruppe trotz intensiver Betreuung in den Langzeitleistungsbezug übergegangen. Aktuell sind ca. 70 % aller Geflüchteten bereits im Langzeitleistungsbezug. Der Bedarf an Integrationskursen wird langfristig abnehmen, aktuell verfügen ca. 60% der ELB aus Flucht und Asyl über Sprachkenntnisse.

2.7 Prognose

Laut dem IAB wird im Frühjahr 2022 das Vorkrisenniveau erreicht werden. Es wird eine Zunahme der Wirtschaftsleistung vom 3,8% prognostiziert. Voraussetzung bleibt jedoch, dass sich die Materialengpässe nach und nach auflösen und keine erneuten Corona-Beschränkungen notwendig werden. Für den Arbeitsmarkt würde das einen Rückgang um 290.000 Arbeitslose bedeuten. Die Erwerbstätigkeit hat bereits im laufenden Jahr spürbar zugenommen. Im Jahresdurchschnitt 2022 wird mit einem Plus von 560.000 gegenüber 2021 gerechnet. Damit wird auch hier im Laufe des nächsten Jahres das Vorkrisenniveau erreicht. Das IAB geht davon aus, dass fast alle Wirtschaftsbereiche davon profitieren können. Das größte Plus wird in den Bereich „Öffentliche Dienstleister, Erziehung und Gesundheit“ erwartet. Aufgrund der digitalen und ökologischen Transformation der Wirtschaft stellen die Arbeitsplätze nach Corona den Arbeitsmarkt vor neue Herausforderungen. Viele Arbeitsplätze werden nicht weiter in derselben Form weiterbestehen. Wichtig ist, wie die Betriebe mit diesen Umbrüchen umgehen. Die Engpässe bei der Nachfrage nach Arbeitskräften wird sich weiterhin verschärfen. Insbesondere in den Bereichen, die stark von den pandemiebedingten Einschränkungen betroffen waren. Hier hat sich qualifiziertes Personal nach anderen Beschäftigungsmöglichkeiten umgesehen und fehlt nun in ihren ursprünglichen Bereichen. Trotz der anziehenden Nachfrage droht sich aber Arbeitslosigkeit zu verfestigen.

2.8 Weitere Analyse-Daten

Die Anlage enthält weitere Analyse-Daten zum Wirtschafts- und Sozialraum, einschließlich des Arbeitsmarktes.

3 Handlungsfelder und Ziele

3.1 Gemeinsame Steuerungsziele (gem. § 48b SGB II)

Die Ziele der Grundsicherung sind im SGB II festgelegt:

- Verringerung der Hilfebedürftigkeit
- Verbesserung der Integration in Erwerbstätigkeit
- Vermeidung von langfristigem Leistungsbezug

Besonders beobachtet werden dabei

- Langzeitleistungsbezug vermeiden und verringern
- Gleichstellung von Frauen und Männern erreichen

3.2 Qualitätskennzahlen

Das einheitliche System zur Zielsteuerung wird durch die Bundesagentur für Arbeit für deren Verantwortungsbereich um qualitätsbezogenen Elemente erweitert.

Darüber hinaus werden als Qualitätskennzahlen der Index aus Kundenzufriedenheit (KZI) und Kennzahlen zur Prozessqualität betrachtet. Der KZI wird im Schulnotensystem aus den Ergebnissen regelmäßiger, standardisierter Kundenbefragungen ermittelt. Die Kennzahlen zur Prozessqualität umfassen (obwohl nicht alle im Zielsystem aufgeführt sind) die Bearbeitungsdauer, die Erstberatung U25 und Ü25, die Anzahl der gültigen Eingliederungsvereinbarungen im Bestand, das Absolventenmanagement und verschiedene Kennzahlen zu Widersprüchen und Klagen.

3.3 Operative Handlungsfelder

Grundlage für die operativen Handlungsfelder des Jobcenters Landkreis Harburg ist die Strategie BA 2025 – Leitlinien für die zukunftsfeste Ausrichtung der BA. Zusätzlich gilt es, die aktuellen Entwicklungen des regionalen Arbeitsmarktes und der sich wandelnden Kundenstruktur zu beobachten und zu berücksichtigen. Ziel ist es, die Rahmenbedingungen und bestehenden Chancen vor Ort für eine Förderung und Integration der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten optimal zu nutzen.

Die Arbeit des Jobcenter Landkreis Harburg wird in den kommenden Jahren von folgenden operativen Handlungsfeldern geprägt sein:

- Verbesserung Übergang Schule - Beruf
- Reduzierung Langzeitarbeitslosigkeit und -leistungsbezug
- Arbeits- und Fachkräftesicherung
- Wiedereingliederung der Neukunden
- Neugestaltung der Kundenvorsprachen im Jobcenter

Dabei sind Gleichstellung, Chancengleichheit, Vielfalt und Inklusion ein integraler Bestandteil aller Themenfelder. Die Sicherstellung der Rechtmäßigkeit und Qualität der operativen Umsetzung bleibt ein Leitgedanke des Jobcenter Landkreis Harburg.

3.3.1 Verbesserung Übergang Schule – Beruf

Für eine nachhaltige Integration und Beendigung der Hilfebedürftigkeit ist eine abgeschlossene Berufsausbildung nachweislich der beste Weg. Die vom Jobcenter Landkreis Harburg betreuten Schulabgänger sollen frühzeitig kontaktiert werden, um die berufliche Orientierung als Grundlage einer fundierten Berufswahlentscheidung zu begleiten und eine rechtzeitige Bewerbung um Ausbildungsplätze zu starten. Die Zusammenarbeit mit der Berufsberatung im Rahmen einer virtuellen Jugendberufsagentur (JBA) ermöglicht ein zielorientiertes Vorgehen ohne Doppelstrukturen sowie ein abgestimmtes Förderangebot für Jugendliche.

3.3.2 Reduzierung Langzeitarbeitslosigkeit und -leistungsbezug

Kunden mit verfestigter Arbeitslosigkeit, Langzeitleistungsbezug und / oder multiplen Vermittlungshemmnissen bedürfen besonderer Förderung, um Integrationsfortschritte erzielen zu können bzw. gesellschaftliche Teilhabe zu ermöglichen. Hier gilt es, individuelle Förderketten zu initiieren und im Bedarfsfall auch Angebote von externen Netzwerkpartnern (Kommunale Förderangebote) zu nutzen. Das Jobcenter Landkreis Harburg hat hierfür das Fallmanagement personell ausgebaut, um eine adäquate Betreuung gewährleisten zu können.

Zudem wird das Teilhabechancengesetz durch ein spezialisiertes Kleinteam umgesetzt, Arbeitnehmer entsprechend qualifiziert und Arbeitgeber individuell beraten.

3.3.3Arbeits- und Fachkräftesicherung

Für die Kunden des Jobcenter Landkreis Harburg steht ein breit gefächertes Angebot an Maßnahmen zur Aktivierung und Qualifizierung zur Verfügung. Gerade auch berufliche (Teil-) Qualifikationen können im Bedarfsfall angeboten und finanziert werden, um eine nachhaltige berufliche Eingliederung zu ermöglichen.

3.3.4Wiedereingliederung der Neukunden

In Folge der Corona-Pandemie ist die Zahl der Leistungsempfänger überdurchschnittlich stark angestiegen. Viele dieser Kunden bringen noch eine hohe Arbeitsmarktnähe und eine gute Qualifikation mit, die es für eine zeitnahe Integration in den 1. Arbeitsmarkt zu nutzen gilt. Zur Unterstützung ihrer Bemühungen sollen diese Kunden vor allem über die Teilnahme am EigenWERK unterstützt werden. Hier erhalten sie individuelle Hilfe von erfahrenen Coaches, damit der berufliche Wiedereinstieg eigenständig gelingt. Zumindest im Jahr 2022 wird für diesen Kundenkreis als Folge der Pandemie ein stark erhöhter Handlungsbedarf erwartet.

3.3.5Neugestaltung der Kundenvorsprachen im Jobcenter

Als Folge der Pandemie musste die Möglichkeit der persönlichen Kundenvorsprache stark eingegrenzt werden und blieb lange Zeit auf Notfallsituationen beschränkt. Die in dieser Zeit gewonnenen Erkenntnisse zu alternativen Zugangskanälen (z. B. über Jobcenter.digital, Jobbörse) sollen ebenso genutzt werden, wie die Möglichkeit der terminierten Kundenvorsprache in der Eingangszone für die Bearbeitung zeitaufwändiger Kundenanliegen. Ziel ist es, die Wartezeiten der Kunden zu minimieren und die Anzahl an persönlichen Kundenvorsprachen zu verringern. Mit dem Ziel, die Kundenzufriedenheit weiter zu erhöhen und eine qualitativ hochwertige Anliegenklärung und –bearbeitung sicherzustellen, wird dieser Prozess laufend auf seine Wirksamkeit überprüft und im Bedarfsfall weiter angepasst.

4 Umsetzungsstrategien

Die Kernstrategie des lokalen Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramms ist es, den Menschen in den Mittelpunkt aller Überlegungen zu nehmen. Das gilt für beide von der Arbeit des Jobcenters betroffene Personengruppen, also die Kund_innen und die Beschäftigten.

Ausgehend von den Handlungsfeldern und Zielen ist stets zu hinterfragen:

- Was will die betroffene Person oder Personengruppe und warum?
- Wie können diese Wünsche und Erwartungen umgesetzt werden?
- Was wurde (davon) tatsächlich erreicht?

Auch wenn der Schwerpunkt der weiteren Ausführungen sich auf Kund_innen bezieht, sind hier immer auch die Wünsche und Bedarfe der Beschäftigten berücksichtigt. Die Wechselwirkungen zwischen diesen beiden Personengruppen sind für eine erfolgreiche Arbeit des Jobcenters von entscheidender Bedeutung.

Die nachstehende Grafik stellt diese Wechselwirkung einmal dar.



Daraus lässt sich auch ein Handlungsrahmen ableiten, der den Kern der strategischen Überlegungen bildet:

- Zusammenhänge erkennen
- Nachhaltigen Nutzen für Kund_innen schaffen
- Stetig besser werden
- Voneinander lernen

4.1 Zusammenhänge erkennen

Auch bei der Betrachtung der Zusammenhänge ist eine ganzheitliche Betrachtung zielführend. Hier hilft häufig die Sicht des Kunden. Dieser unterscheidet normalerweise nicht zwischen Markt & Integration, Leistungsgewährung oder ServiceCenter, wenn er sich über etwas ärgert oder etwas geklärt haben möchte.

4.1.1 Leistungsgewährung ist entscheidend

Kund_innen die ihren Lebensunterhalt nicht bestreiten und ihre Miete nicht zahlen können, werden sich typischerweise nicht auf ihre Integration in den Arbeitsmarkt konzentrieren können. Eine schnelle und möglichst problemlose Beantragung und Bewilligung der entsprechenden Geldleistungen schafft die Voraussetzungen für eine gute Mitarbeit der Kund_innen.

Dazu werden neben den üblichen Zugangskanälen auch alle Möglichkeiten der Digitalisierung bereitgestellt und aktiv beworben. Zusätzlich zu den vorhandenen Informationen, z.B. in Form von Merkblättern, werden insbesondere über das Internetangebot des Jobcenters weitere Informationen bereitgestellt. Diese Informationen können z.B. die häufigsten Fehler oder oft fehlende Unterlagen beschreiben. Sie sind adressatengerecht aufzubereiten und stets aktuell zu halten.

Durch organisatorische Maßnahmen ist die eigentliche Antragstellung so gut vorzubereiten, dass weitere Unterlagenanforderungen danach eher die Ausnahme darstellen.

Kann eine abschließende Bewilligung nicht erfolgen, ist soweit sinnvoll die Möglichkeit der vorläufigen Bewilligung zu nutzen.

4.1.2 Lage in der Metropolregion

Die Lage in der Metropolregion ist für die Arbeit des Jobcenters von entscheidender Bedeutung. Um Zusammenhänge gut erkennen und einschätzen zu können muss stets über die Grenzen des Landkreises hinausgeschaut werden.

Hier sind nur einige der vielen Punkte bzw. Auswirkungen beispielhaft aufgeführt

- etwa 2/3 der Beschäftigungsverhältnisse werden in Hamburg begründet
- der gemeinsame Arbeitgeber-Service (gAG-S) betreut nur einen kleinen Teil der relevanten Stellenangebote
 - mit dem Arbeitgeber-Service in Hamburg kann aber nicht direkt zusammengearbeitet werden
 - Vermittlungsvorschläge des gAG-S beziehen sich nur auf die durch ihn betreuten Stellenangebote, also einen kleinen Teil aller relevanten Arbeitsangebote
 - Vermittlungsvorschläge durch die arbeitnehmerorientierten Vermittler_innen besitzen deshalb einen erheblich höheren Stellenwert als in vergleichbaren Jobcentern
- Nur ein kleiner Teil der Bildungsträger bietet Maßnahmen direkt im Landkreis an
 - aber es kann ein breites Angebot von Bildungsträgern und Maßnahmen in Hamburg genutzt werden
 - Gruppenmaßnahmen im Landkreis können deshalb nur selten eingerichtet werden
 - Gruppenmaßnahmen in Hamburg sind (für das Jobcenter Landkreis Harburg) kaum zu realisieren
 - als Förderinstrument sollten deshalb vermehrt Einzelmaßnahmen per Gut-schein genutzt werden
- die Verkehrswege sind vornehmlich auf Hamburg ausgerichtet
 - oft können Arbeitsstellen oder Bildungseinrichtungen in Hamburg schneller und einfacher erreicht werden als solche an einem anderen Ort im Landkreis
 - die Mobilität der Kund_innen in Richtung Hamburg ist für einen Vermittlungserfolg von erheblicher Bedeutung
- die Lebenshaltungskosten im Landkreis sind sehr hoch, haben fast Hamburger Niveau
 - dies ist von erheblicher Bedeutung für die Bemühung um nachhaltige und bedarfsdeckende Integrationen
 - erfordern immer eine Betrachtung der gesamten Bedarfsgemeinschaft, um alle Einkommensmöglichkeiten nutzen zu können

4.1.3 Kundenstruktur

Die Kundenstruktur ist seit Jahren geprägt von einer guten Arbeitsmarktsituation, Kund_innen mit marktnahen Integrationsprognosen gibt es daher nur wenige. Dafür gibt es einen hohen Anteil an Langzeitarbeitslosen und Langzeitleistungsbeziehenden. Die Tatsache, dass diese Menschen trotz einer guten Arbeitsmarktsituation auf Unterstützungsleistungen angewiesen sind, spricht für das Vorhandensein erheblicher Vermittlungshemmnisse. Hier muss unter Ausschöpfung aller Mittel, insbesondere auch der kommunalen Förderinstrumente, erst wieder eine „Nähe zum Arbeitsmarkt“ oder „Marktreife“ hergestellt werden. Eine gute mittel- bis langfristige Integrationsstrategie der „(kleinen) Integrationsfortschritte“ ist hier zwingend erforderlich.

Einen weiteren Zuwachs an Langzeitarbeitslosen und Langzeitleistungsbeziehenden gilt es zu verhindern, deshalb gilt es stets auch Handlungsansätze und Maßnahmen für Kund_innen bereitzuhalten und einzusetzen, die noch nicht solange auf Unterstützung angewiesen waren und noch mehr Marktnähe besitzen. Deren Anzahl nimmt zurzeit und in nächster Zukunft noch durch Menschen zu, die pandemiebedingt ihren Arbeitsplatz verloren haben oder dies in naher Zukunft noch erleiden werden.

Die Kund_innen des Jobcenters stehen zunehmend auch in Konkurrenz mit Menschen, die ihren Arbeitsplatz gerade erst verloren haben. Diese besitzen deutlich aktuellere Erfahrungen auf dem Arbeitsmarkt und in der Regel deutlich bessere und aktuellere berufliche Qualifikationen (größere Marktnähe). Typischerweise werden diese Menschen zunächst von der Agentur für Arbeit (AA) betreut. Aufgrund ihrer größeren Marktnähe werden sie auch im Vermittlungsprozess eher berücksichtigt. Zumindest wenn die Vermittlung durch Beschäftigte der AA oder des gAG-S erfolgt. Die Vermittlungsbemühungen der Vermittler_innen des Jobcenters besitzen deshalb eine besonders hohe Bedeutung.

4.1.4 Permanente Analyse

Bestmögliche Arbeit kann nur leisten, wer stets die aktuellen Zusammenhänge kennt und bei seinen Handlungen berücksichtigt. Hier sind ausdrücklich alle Beschäftigten des Jobcenters gefordert.

Auch hier kann „ein Blick über den Tellerrand“ mit einer entsprechenden Aktivität für den Gesamterfolg von Bedeutung sein (Beispiel unter Nummer 4.2).

4.2 Nachhaltigen Nutzen für Kund_innen schaffen

Einen nachhaltigen Nutzen für Kund_innen schafft man, wenn man ihre berechtigten Ansprüche an das Jobcenter so schnell und so gut erfüllt, wie dies möglich ist. Dabei ist stets die Gesamtheit ihrer Ansprüche zu berücksichtigen. Damit ist nicht gemeint, dass zukünftig alle Beschäftigten alle Arbeit machen können und sollen, es bleibt vielmehr bei der Aufteilung in die beiden Kernbereiche („Markt & Integration“ und „Leistungsgewährung“).

Die Kundin bzw. der Kunde soll sich aber in ihrer Gesamtheit, als Mensch, wahrgenommen fühlen und eben nicht einmal als „Arbeitslose“ und einmal als „Leistungsberechtigte“. Dazu zwei einfache Beispiele:

Beispiel 1:

Der Vermittler hat mitbekommen, dass es bei seiner Kundin ein Problem bei der Zahlung der zustehenden Geldleistungen gegeben hat. Er informiert sich vor dem anstehenden Gespräch mit der Kundin in der Leistungsgewährung, wie das Problem gelöst wird bzw. gelöst werden kann. Da er damit rechnet, dass die Kundin im Gespräch „den Kopf nicht für Vermittlungsthemen frei hat, wenn ihr das Geld fehlt“, spricht er das Thema zu Beginn des Gesprächs initiativ an. Dabei kann er sie gleich über die Lösungsmöglichkeit unterrichten.

Beispiel 2:

Ein Kunde ist zur Antragsabgabe bei seinem Leistungs-Sachbearbeiter. Die Antragsabgabe war gut vorbereitet und verlief deshalb schnell und problemlos. Am Ende des Gesprächs fragt er den Kunden, wie es um seine Arbeitssuche steht und ob er nach Fragen oder Wünschen an die Vermittlung hat? Falls ja, würde er diese gerne an die Vermittlung weitergeben, damit von dort zeitnah eine Klärung erfolgen kann.

4.2.1 Qualifikation ist entscheidend

Insbesondere aufgrund der Lage in der Metropolregion sind Beschäftigungsverhältnisse mit niedrigem Qualifikations-Niveau selten bedarfsdeckend. Umso größer die mitgebrachten Qualifikationen sind, desto wahrscheinlicher, dass das erzielte Entgelt bedarfsdeckend ist. Dies ist insbesondere bei abschlussorientierten Qualifizierungen der Fall.

Bei einer schlechten Auftragslage, einer schlechten Arbeitsmarktsituation und sonstigen Unsicherheiten trennen sich die Unternehmen von Personal. In den meisten Fällen werden Beschäftigungsverhältnisse mit niedrigem Anforderungs-Niveau (sogenannte Helfertätigkeiten) zuerst beendet.

Im Dialog mit den Kund_innen ist deshalb der Erwerb fehlender Qualifikationen zu empfehlen. Menschen ohne Ausbildung soll möglichst der Erwerb einer solchen empfohlen werden. Insbesondere aufgrund der Kundenstruktur sollen dabei auch Menschen jenseits des „normalen Ausbildungsalters“ Berücksichtigung finden. Bei der Entscheidung zwischen kurzfristiger Arbeitsaufnahme und Beginn einer Ausbildung (mit anschließender Chance auf eine Tätigkeit als Fachkraft) ist der Ausbildung der Vorzug zu geben.

4.2.2 Schnelligkeit zählt

Dies gilt insbesondere für die Arbeitsaufnahme von Menschen mit großer Nähe zum Arbeitsmarkt. Deren Vermittlungschancen verringern sich mit der Dauer ihrer Arbeitslosigkeit immer mehr.

Die Aussage („Schnelligkeit zählt“) gilt aber auch für die Bearbeitung von Kundenanliegen, einschließlich der Verringerung von (unnötigen) Wartezeiten. Neben der Anpassung von Prozessen und Organisationsstrukturen ist hier auch die Nutzung der digitalen Möglichkeiten vielversprechend.

4.2.3 Kleine Schritte

Viele Menschen werden durch multiple Problemlagen an einer Arbeitsaufnahme gehindert. Hier ist eine gute Integrationsstrategie mit gut erreichbaren Teil-Zielen (Strategie der „kleinen Schritte“) der richtige Weg. Die Geschäftsführung unterstützt ausdrücklich eine mittelfristige Strategie (mit hoher Wahrscheinlichkeit einer nachhaltigen und möglichst bedarfsdeckenden Integration) gegenüber einem kurzfristigen (und nicht bedarfsdeckenden oder nachhaltigen) Integrationserfolg.

4.3 Stetig besser werden

Der Aufgabenbereich des Jobcenters unterliegt ständigen Veränderungen. Sich diesen zeitnah anzupassen und dabei stetig besser zu werden, ist eines der wesentlichen Ziele.

4.3.1 Eigenverantwortliche Selbstbewertung

Eine der größten Herausforderungen besteht darin, sich eigenverantwortlich selbst zu bewerten. Allerdings bietet sich darüber auch die größte Chance, sich kontinuierlich und zielgerichtet weiterzuentwickeln. Neben den etablierten Systemen der Dienst- und Fachaufsicht bzw. der Risikoanalyse und Risikobewertung wird das Jobcenter in den nächsten Jahren verstärkt an der Umsetzung arbeiten. Dabei ist diese Selbstbewertung für einzelne Personen, Teileinheiten (z.B. Teams) und auch für das Jobcenter als Ganzes sinnvoll.

4.3.2 Fremdbewertung

Es geht nicht ohne eine Rückmeldung von außen. Die Möglichkeiten festzustellen, wie das Jobcenter und seine Arbeit andere sehen und bewerten, sollen deshalb intensiv genutzt und soweit erforderlich erweitert werden.

4.3.4 Kontinuierliche Weiterentwicklung

Ein regelmäßiger Abgleich zwischen

- Selbst- und Fremdbewertung
- Anforderungen und deren Bewältigung
- Zielsetzung und Zielerreichung

bietet die Möglichkeit, erforderliche Anpassungsbedarfe zu erkennen und Maßnahmen zu deren Deckung einzuleiten. Wichtigstes Instrument ist hierfür das „Interne Kontrollsystem“ (IKS) des Jobcenters.

Zur „kontinuierlichen Weiterentwicklung“ gehört auch, sich Fehler einzugestehen, diese zu beseitigen und für ihre zukünftige Vermeidung zu sorgen.

Wie im IKS implementiert, handelt es sich dabei um einen immer wieder zu durchlaufenden Regelungs-Kreislauf.

4.3.5 Nachhaltiges Personalmanagement

Das Personal ist die wichtigste Ressource für die Arbeit des Jobcenters, es bildet deshalb einen der Hauptansatzpunkte strategischer Überlegungen. Dabei gilt intern ein Grundsatz, der extern einen sehr schlechten Ruf bekommen hat, der des „Förderns und Forderns“.

Das „Fordern“ ist dabei schnell beschrieben, das schnelle und gute Umsetzen der in diesem Programm beschriebenen Ansätze und der daraus resultierenden Maßnahmen. Die strategischen Ansätze des „Förderns“ lassen sich mit den folgenden Schwerpunkten beschreiben:

- hohes Qualifikations-Niveau
 - durch ein umfassendes Qualifizierungsangebot
 - permanente Anpassungsqualifizierung
 - regelmäßige Möglichkeit Kenntnisse aufzufrischen
- gut etablierte Möglichkeiten zur Personalentwicklung
- gute Personalplanung und gutes Personalmanagement
 - Möglichkeit zu einem entsprechenden Daueransatz nach erfolgreicher Personalentwicklungs-Maßnahme
 - Weiterentwicklung von „Kultur und Führung“
 - befristete Beschäftigungsverhältnisse nur in Ausnahmefällen
 - gute „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“

4.3.6 Projekte

Aufgrund der Kundenstruktur und der Anforderungen des Arbeitsmarktes in der Metropolregion reichen die Regelinstrumente und Standard-Prozesse oft nicht aus. Das Jobcenter wird deshalb vermehrt auf die Möglichkeit zurückgreifen, zeitlich begrenzte Projekte durchzuführen, um neue Dinge auszuprobieren. Diese werden unterschiedliche Kundengruppen zum Ziel haben und können auf Teilbereiche (z.B. auch einzelne Teams) beschränkt werden.

Die Projekte werden immer mit einer Auswertung abgeschlossen, in der insbesondere geklärt und dokumentiert wird:

- Was als Ziel festgelegt wurde und warum?
- Wie die Realisierung erfolgen sollte und tatsächlich erfolgt ist?
- Was als Ergebnis erzielt werden sollte und was tatsächlich erzielt wurde?

Zusätzlich ist dann noch zu klären, ob

- für die betroffene Zielgruppe weitere Maßnahmen bzw. Projekte erforderlich sind
- ob das Projekt auf andere Bereiche übertragen bzw. ausgedehnt werden soll

4.4 Voneinander lernen

Das Jobcenter nutzt alle Netzwerkpartner, um neue Ansätze und gelungenen Praxis kennenzulernen und deren Umsetzbarkeit für das eigene Jobcenter zu bewerten. Dies ist natürlich keine „Einbahnstraße“, es gibt eben diese Informationen, z.B. über gelungene Projekte, auch an in Frage kommende Netzwerkpartner weiter.

5 Verteilung der Eingliederungsleistungen

Der Schwerpunkt liegt weiterhin aufgrund des erheblichen Anteils nicht marktnaher Kund_innen im Bereich der Maßnahmen zur beruflichen Eingliederung mit dem Ziel, eine Marktnähe herzustellen. Aufgrund der heterogenen Kundenstruktur nehmen die individuellen Förderungen per Aktivierungs- und Vermittlungsgutschein (AVGS) das größte Fördervolumen ein. Unverändert bildet ebenfalls die Förderung der beruflichen Weiterbildung (FbW) einen Schwerpunkt. Auch hier spiegelt sich das Ziel, die Marktnähe der Kund_innen herzustellen, wider. Einen großen Anteil nehmen auch Maßnahmen ein, die eine Arbeitsaufnahme ermöglichen bzw. unterstützen. Darunter finden sich neben den bewährten Instrumenten wie Eingliederungszuschuss und Einstiegsgeld auch die bekannten Instrumente, wie die Eingliederung von LZA (§16e SGB II) und die Teilhabe am Arbeitsmarkt (§16i SGBII). Aufgrund des hohen finanziellen Aufwandes (inkl. umfangreiche Verpflichtungen für die Folgejahre), werden diese Instrumente sehr gezielt durch die Intensivvermittler_innen eingesetzt.