

Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramm 2016



Inhalt

I Vorwort.....	2
II Arbeitsmarkt – und Kundenstrukturanalyse	3
Arbeitsmarkt	3
Kundenstruktur	5
III Grundlegende strategische Ausrichtung.....	10
IV Handlungsfelder.....	13
IV. I Darstellung der Handlungsfelder und Strategien.....	13
IV. II Konkrete Maßnahmen zur Umsetzung der Strategien	14
<i>Jugendliche in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt integrieren.....</i>	14
<i>Kunden ohne Abschluss zu Fachkräften ausbilden</i>	17
<i>Langzeitarbeitslose und Langzeitleistungsbezieher aktivieren & Integrationschancen erhöhen.....</i>	19
<i>Herausforderung durch Zuwanderung, Flucht und Asyl bewältigen</i>	21
<i>Marktnähe leben, Arbeitgeber erschließen und Beschäftigungschancen für besondere Zielgruppen verbessern.....</i>	23
<i>Rechtmäßigkeit und Qualität der operativen Umsetzung sicherstellen</i>	24

I Vorwort

Das jobcenter rhein-sieg nimmt seit 2005 die Aufgaben nach dem Zweiten Buch Sozialgesetzbuch (SGBII) wahr. Dabei werden zum einen Geldleistungen zur Sicherung des Lebensunterhaltes gewährt und zum anderen werden die Leistungsbezieher mit rund 27.000 Personen auf dem Weg in eine existenzsichernde Beschäftigung, durch Stabilisierung, Qualifizierung und/oder Vermittlung in Arbeit durch das Jobcenter unterstützt.

Die Unterstützung muss den individuellen Bedürfnissen der Einzelnen gerecht werden und setzt daher eine differenzierte Wahrnehmung von Menschen und deren Lebenssituationen voraus. Denn, die differenzierte Wahrnehmung ist das Fundament für die folgenden Angebote und Unterstützungsmaßnahmen. Diese Angebote und Maßnahmen werden jährlich in einem sogenannten Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramm zusammengestellt. Das vorliegende Programm soll Ihnen einen Überblick über die Planung des jobcenters rhein-sieg für das Jahr 2016 geben. Es ist mit dem Rhein-Sieg-Kreis und der Agentur für Arbeit Bonn/Rhein-Sieg in der Trägerversammlung abgestimmt.

Darüber hinaus gibt es intern Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine klare Orientierung zu der geschäftspolitischen Ausrichtung und arbeitsmarktlichen Schwerpunktsetzung des Jobcenters.

Für 2016 wird die integrative Betreuung der Flüchtlinge ein weiteres bedeutendes Handlungsfeld des jobcenters rhein-sieg werden. Da die unterschiedlichen persönlichen Voraussetzungen dieses Personenkreises noch nicht bekannt sind, wird hier ein hohes Maß an Flexibilität erforderlich sein, um möglichst maßgeschneiderte Angebote unterbreiten zu können. Überwiegend wird 2016 genutzt werden, damit die Flüchtlinge die notwendigen Sprachkenntnisse erwerben und wir den Förderbedarf ermitteln. Mit zunehmender Erfahrung in der Betreuung dieses Personenkreises wird das Massnahmeangebot weiterentwickelt und ausdifferenziert werden. Das vorliegende Programm stellt insoweit nur den Planungsstand zu Beginn des Jahres dar.

Gemeinsam mit einer Vielzahl von Netzwerk- und Kooperationspartnern sind wir gut vorbereitet, auch diese Aufgabe erfolgreich anzugehen.

II Arbeitsmarkt – und Kundenstrukturanalyse

Arbeitsmarkt

Die Bundesregierung erwartet in Ihrer Herbstprojektion einen Anstieg des realen Bruttoinlandsproduktes von 1,8 Prozent im Jahr 2016. Dieser Wert deckt sich mit den Einschätzungen des Institutes für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB). Für die Region Bonn/Rhein-Sieg geht das IAB darüber hinaus von einem durchschnittlichen Zuwachs an sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungen in Höhe von 1,2 Prozent aus. Dies bedeutet, dass in der Region knapp 3900 sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsmöglichkeiten hinzugewonnen werden können. Dem gegenüber steht ein Anstieg an Arbeitslosigkeit um 3,8 Prozent, was rechtskreisübergreifend im Durchschnitt rund 30.200 arbeitslose Kundinnen und Kunden ausmacht. Der Konjunkturklimaindikator (Zusammenfassung der Beurteilungen der Unternehmen bezüglich ihrer gegenwärtigen Geschäftslage und ihren Erwartungen hinsichtlich der weiteren Entwicklungen) der IHK Bonn/Rhein-Sieg zeigt mit einem Anstieg von knapp 2 Punkten im III. Quartal 2015 auf 121,7, dass auch weiterhin mit einem robusten Arbeitsmarkt in der Region zu rechnen ist.

Grundsätzlich nehmen die sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungen in der Gesamtregion weiterhin zu. Die hohe Auspendlerquote im Rhein-Sieg-Kreis (über 55 Prozent) bleibt nach wie vor ein besonderes regionales Spezifikum. Die Beschäftigung in der Leiharbeit ist in Bonn und im Rhein-Sieg-Kreis im Vergleich zu anderen Regionen gering ausgeprägt, was sich insbesondere im SGB II Bereich bemerkbar macht. Auffällig ist ein deutlicher Zuwachs an sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen im Helferbereich im Rhein-Sieg-Kreis um 13,6 Prozent. Hier gilt es weiter nach der Ursache zu forschen, um die Nachhaltigkeit der Entwicklung besser einschätzen zu können.

Die folgenden fünf Wirtschaftsbereiche machen derzeit den größten Anteil an den sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen im Rhein-Sieg-Kreis aus und haben im vergangenen Jahr jeweils einen Zuwachs erfahren:

- | | |
|---|--------------|
| • Verarbeitendes Gewerbe (+ 1 Prozent) | 18,8 Prozent |
| • Handel (+ 3,2 Prozent) | 16,6 Prozent |
| • Gesundheits- und Sozialwesen (+ 7,4 Prozent) | 16,0 Prozent |
| • Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen (+ 6,7 Prozent) | 6,5 Prozent |
| • so. wirtschaftliche Dienstleistungen (+ 23,6 Prozent) | 4,3 Prozent |

Weit über 60 Prozent der Stellenbestände und –zugänge betreffen den Bereich der Fachkräfte. Das zeigt die hohe Bedeutung einer guten Qualifikation für eine Integration in den Arbeitsmarkt. Die Investition in berufliche Qualifizierung ist entsprechend unabdingbar. Dies spiegelt sich auch deutlich im Beteiligungsgrad wieder. Dieser liegt im Agenturbezirk bei 20,5 % wohingegen der NRW-Schnitt bei 24,7 % liegt.

Die Betriebsstruktur des Rhein-Sieg-Kreises ist sehr deutlich KMU-geprägt. Von insgesamt 13.319 Betrieben sind knapp 96,5 Prozent Unternehmen mit bis zu 50 Beschäftigten. Mittelständige Unternehmen mit bis zu 249 Mitarbeitern machen hingegen lediglich noch einen Anteil von 3,1 Prozent aus, Unternehmen mit über 250 Beschäftigten 0,4 Prozent.

Die Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt in der Region haben im vergangenen Jahr einen positiven Verlauf genommen. Die Arbeitslosenquote im Rhein-Sieg-Kreis hat sich im letzten Jahr um knapp 0,6 Prozent reduziert. Waren im Jahr 2014 im Rhein-Sieg-Kreis noch durchschnittlich 18.327 Menschen arbeitslos, so sind es derzeit lediglich 16.453.

Dieser Rückgang macht sich vor allem im Bereich der Jugendarbeitslosigkeit bemerkbar. Dort konnte ein Rückgang um 8,2 Prozent verzeichnet werden. Einen deutlichen Anstieg hingegen erfuhr die Arbeitslosenquote bei Menschen mit Migrationshintergrund. Dort ist die Arbeitslosigkeit um 5,2 Prozent angestiegen. Aufgrund der anhaltenden Zuwanderungsströme durch Flucht und Asyl ist davon auszugehen, dass sich diese Zahl im kommenden Jahr noch deutlich erhöhen wird.

Zwar ist es im vergangenen Jahr gelungen, die Anzahl der Abgänge in Erwerbstätigkeit bei den Langzeitarbeitslosen zu erhöhen, jedoch liegt der Anteil rechtskreisübergreifend mit 41,5 Prozent unverändert auf hohem Niveau und bleibt weiterhin Schwerpunktthema.

Im Rechtskreis SGB III befinden sich insgesamt 12,6 Prozent langzeitarbeitslose Kunden. Im SGB II sind es durchschnittlich 52 Prozent. Auch im Bereich der Alleinerziehenden sind im SGB II über 50 Prozent länger als 12 Monate arbeitslos. Hier lassen sich ebenfalls Zusammenhänge zum Bildungsniveau finden. 1.444 Frauen aus dem SGB II sind ohne Ausbildung – im SGB III sind es lediglich 35.

Der Wunsch nach Teilzeitstellen ist im SGB II ebenfalls deutlich höher als im SGB III: Von 2.354 Frauen streben 1.260 nach einer Beschäftigung in Teilzeit. Dabei werden häufig Stellen in den Bereichen Reinigung, Verkauf oder Hauswirtschaft gesucht. Zwar ist die Anzahl der Teilzeitstellen in den letzten Jahren im Rhein-Sieg-Kreis um 3,8 Prozent angestiegen, durchgehend in Branchen mit hohem Anforderungsniveau.

Kundenstruktur

Im Rhein-Sieg-Kreis gab es im August 2015 insgesamt 18.599 Bedarfsgemeinschaften in denen 37.508 leistungsberechtigte Personen nach dem SGB II leben. Von diesen 37.508 leistungsberechtigten Personen sind 26.182 erwerbsfähig und 11.326 nicht erwerbsfähig. Der Anteil der arbeitslosen an den erwerbsfähigen Leistungsberechtigten beläuft sich wiederum mit 11.423 Personen auf 43,6 Prozent.

Die Struktur der Bedarfsgemeinschaften im jobcenter-rhein-sieg gliedert sich wie folgt auf:

Typ der Bedarfsgemeinschaft (BG)	Bestand	Anteil
BG mit 1 Person	9.619	51,7%
BG mit 2 Personen	3.657	19,7%
BG mit 3 Personen	2.568	13,8%
BG mit 4 Personen	1.564	8,4%
BG mit 5 und mehr Personen	1.191	6,4%
Summe	18.599	100,0%
darunter		
Alleinerziehende BG	3.729	20,0%
Partner-BG ohne Kinder	1.919	10,3%
Partner-BG mit Kindern	3.360	18,1%

Datenquelle: Statistik der BA - Statistik der Grundsicherung für Arbeitsuchende - Grundsicherung: Personen, Bedarfsgemeinschaften, Leistungen - Rhein-Sieg-Kreis (Datenstand 08.2015)

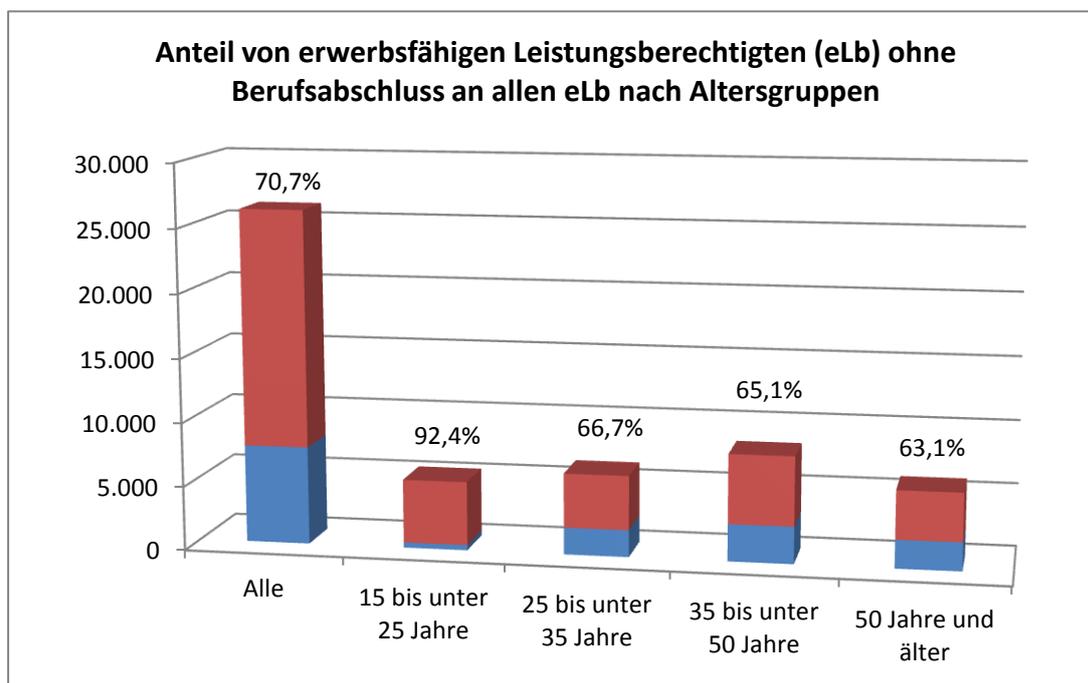
Die Verteilung zwischen den einzelnen Bedarfsgemeinschaften gestaltet sich ähnlich wie in den vergangenen Jahren – die Unterschiede sind marginal.

Nach wie vor machen die Bedarfsgemeinschaften mit einer Person mit 51,7 Prozent den größten Anteil aus, gefolgt von den Bedarfsgemeinschaften mit zwei Personen und 19,7 Prozent.

Der Bestand der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten ist im Vergleich zum Vorjahr um 1,5 Prozent gestiegen. Waren es im Jahr 2014 noch 25.741 eLb so sind es in 2015 26.182.

Der Mangel an einer beruflichen Qualifikation ist weiterhin eines der größten Probleme, mit denen sich das jobcenter rhein-sieg konfrontiert sieht.

Bei den 15 bis unter 25-jährigen verfügen 92,4 Prozent nicht über einen beruflichen Abschluss. Relativierend muss hier angemerkt werden, dass hier auch Schüler erfasst werden. Je älter die Kunden werden, desto höher wird der Anteil derer, die über einen Berufsabschluss verfügen. Dennoch liegt der Wert derjenigen, die keine abgeschlossene Ausbildung vorweisen können, durchweg bei über 60 Prozent.



Datenquelle: SGB II-Cockpit (Datenstand 08.2015)

Eine differenziertere Darstellung des Kundenpotenzials erhält man, wenn man sich die Verteilung der Kunden entsprechend der individuellen Förderziele anschaut.

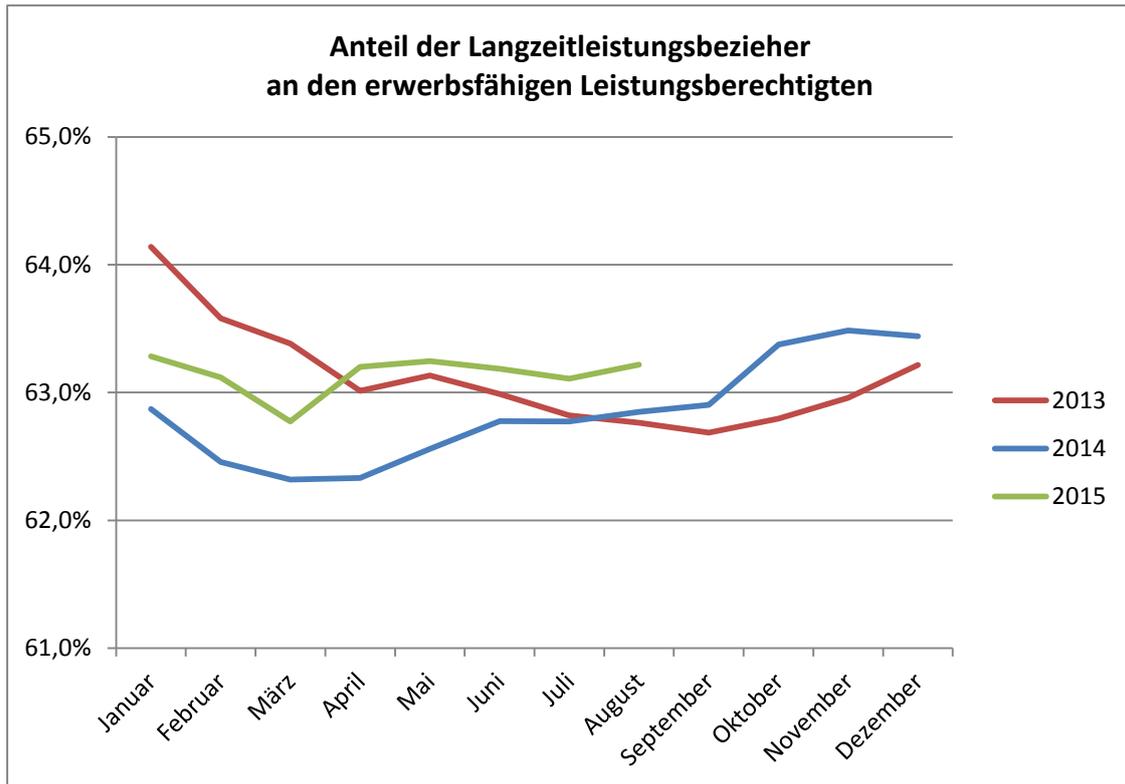
Förderziel	Bestand eLb	Anteil
Direktvermittlung	2.195	8,4%
Stärkung der Motivation	1.138	4,3%
Stärkung der Qualifikation	5.919	22,6%
Stärkung der Rahmenbedingungen und der Leistungsfähigkeit	8.145	31,1%
N (= noch nicht festgelegt)	657	2,5%
I (= integriert, aber hilfebedürftig)	3.130	12,0%
Z (= Zuordnung nicht erforderlich)	4.998	19,1%
Summe	26.182	100,0%

Datenquelle: SGB II-Cockpit (Datenstand 08.2015)

Der Anteil der Direktvermittlungskunden, also der Kunden, bei denen das Ziel die Aufnahme einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung oder Selbstständigkeit ist, die den Hilfebedarf verringert oder sogar beendet, liegt bei 8,4 Prozent. Kunden, bei denen zunächst die Stärkung und Förderung der Motivation in Richtung Arbeitsaufnahme im Vordergrund steht, machen 4,3 Prozent der eLb aus. Bei 22,6 Prozent ist die Erlangung von beruflicher Qualifikation die maßgebliche Zielrichtung. Insgesamt 31,1 Prozent der Kunden, sind marktfremd eingestuft und müssen zunächst einmal die Rahmbedingungen oder ihre Leistungsfähigkeit stärken und stabilisieren. Darunter fallen beispielsweise die Regulierung von Schuldensituationen oder das Herstellen einer Tagesstruktur. Rund ein Drittel der Kunden sind sozialversicherungspflichtig beschäftigt, aufgrund Kinderbetreuung oder Pflege von Angehörigen aktuell nicht aktiv in den Integrationsprozess eingebunden.

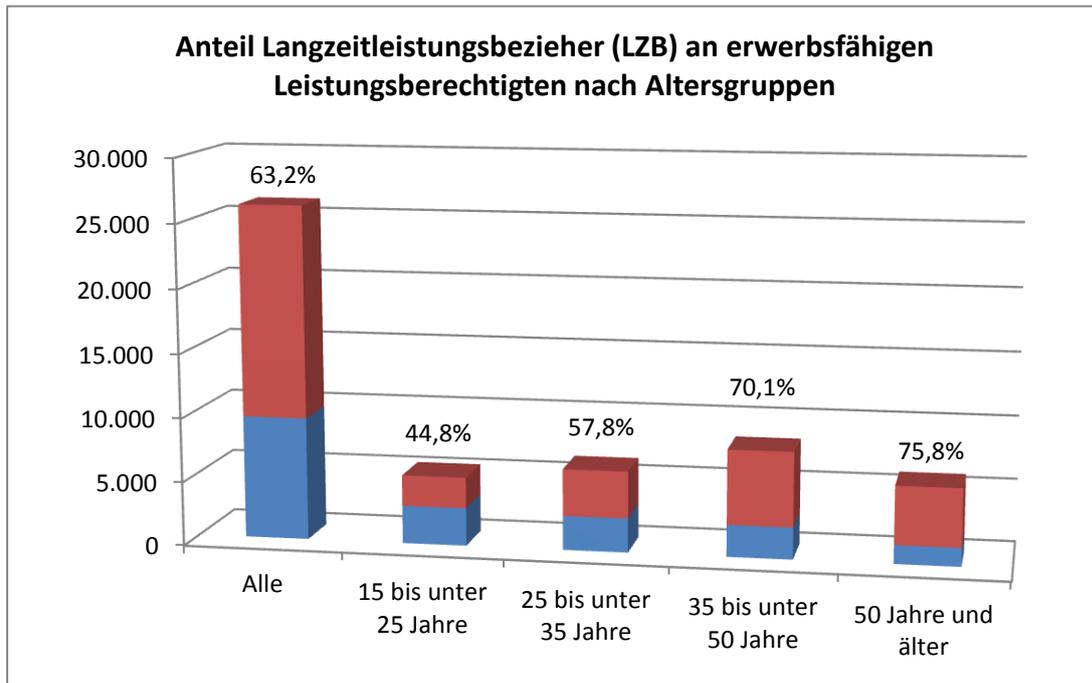
Die Anzahl der Langzeitleistungsbezieher ist im Vergleich zum Vorjahr um 2,1 Prozent auf 16.495 eLb angestiegen.

Der Anteil der Langzeitleistungsbezieher bewegt sich im Jahr 2015 zwischen 63,8 und 63,3 Prozent und ist im Vergleich zu den Jahren 2013 und 2014 leicht angestiegen.



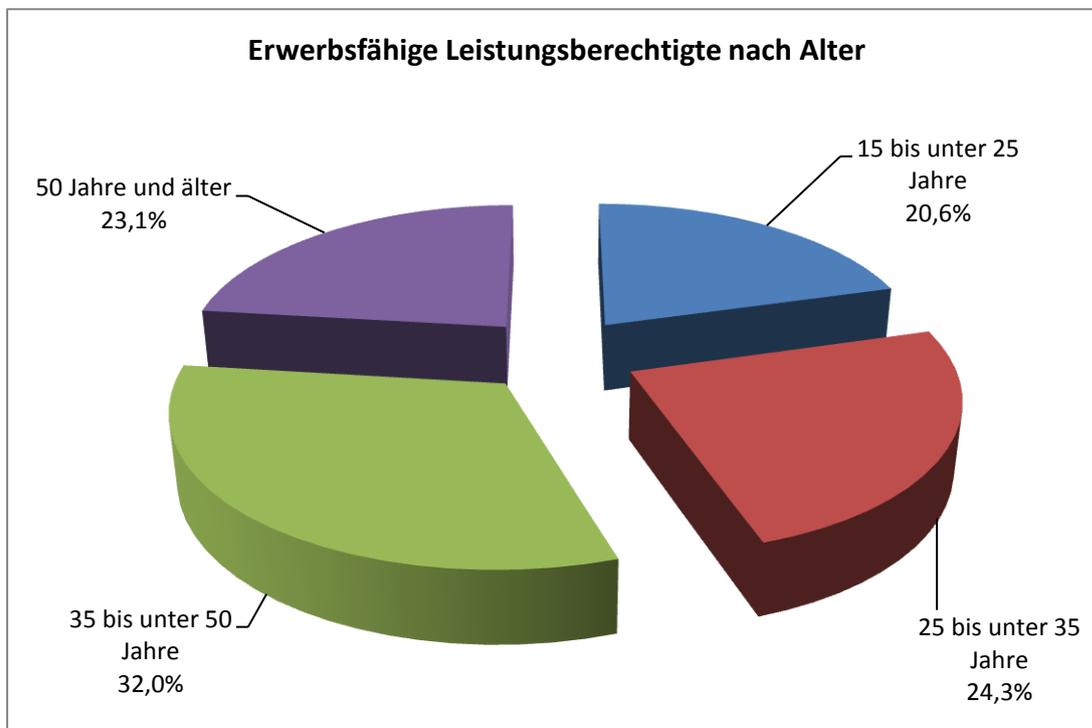
Von den Langzeitleistungsbeziehern erzielen 30,1 Prozent ein Einkommen aus Erwerbstätigkeit. Dies kann sowohl Einkommen aus sozialversicherungspflichtiger, geringfügiger oder aber auch selbstständiger Tätigkeit sein. Im Vergleich zum Vorjahr ist der Anteil um 0,4 Prozent gesunken. Im Hinblick auf alle erwerbsfähigen Leistungsberechtigten ist der Anteil derjenigen mit Erwerbseinkommen um 1,3 Prozent auf 27,6 Prozent gesunken.

Die Altersstruktur der Langzeitleistungsbezieher ist im Vergleich zum Vorjahr relativ konstant geblieben. Betrachtet man die einzelnen Altersgruppen genauer, so wird deutlich, dass im Bereich der über 50-Jährigen mit 75,8 Prozent der größte Anteil an Langzeitleistungsbeziehern vertreten ist. Bei der Altersgruppe 35 bis unter 50, die in Summe den größten Anteil an den eLb ausmachen, sind rund 70,1 Prozent im Langzeitleistungsbezug. Nur bei den Jugendlichen im Alter von 15 bis unter 25-Jährigen liegt die Quote mit 44,8 unter 50 Prozent.



Datenquelle: SGB II-Cockpit (Datenstand 08.2015)

Die generelle Altersstruktur über alle erwerbsfähigen Leistungsberechtigten hinweg zeigt, dass sich der Großteil der Kunden im jobcenter rhein-sieg in den Alterskategorien 25 bis unter 35 Jahre und 35 bis unter 50 Jahre befindet.



Datenquelle: SGB II-Cockpit (Datenstand 08.2015)

Der Anteil der Rehabilitanden und Schwerbehinderten sowie der Anteil der Selbstständigen gemessen an allen eLb ist im Vorjahresvergleich konstant geblieben. Kunden mit Status Reha/SB machen einen Gesamtanteil von fünf Prozent, die Selbstständigen einen Anteil von zwei Prozent aus.

III Grundlegende strategische Ausrichtung

Aufgrund der vorliegenden Arbeitsmarkt- und Kundenstrukturanalyse kann man zusammenfassend sagen, dass es für flexible arbeitssuchende Kundinnen und Kunden vergleichsweise gute Chancen in der Region gibt, eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung zu finden. Die Chancen steigen entsprechend, wenn man über einen beruflichen Abschluss, bzw. Hochschulabschluss verfügt.

Betrachtet man jedoch die im jobcenter rhein-sieg vertretene Kundenstruktur näher, so wird schnell deutlich, dass es insbesondere für Alleinerziehende oder Alleinverdiener einer Bedarfsgemeinschaft ab drei Personen, schwierig wird, von SGB II-Leistungen unabhängig zu werden. Dieser Zustand wird durch eine mangelnde berufliche Qualifikation entsprechend verschärft.

In der Folge kann eine nachhaltige Integration oftmals nur in Verbindung mit einer beruflichen Qualifizierung erreicht werden. Dieser Ausrichtung hat sich das jobcenter rhein-sieg schon seit längerem erfolgreich verschrieben und wird dies auch in 2016 fortsetzen.

In der logischen Konsequenz hat das Jobcenter bei der Zielgruppe der Jugendlichen und jungen Erwachsenen den Erwerb eines beruflichen Abschlusses immer im Fokus. Die Beratung der Integrationsfachkräfte ist darauf ausgerichtet, dieses Thema in den Mittelpunkt zu rücken und den Kunden für diese Zielsetzung zu gewinnen. Dies gilt auch besonders für die Menschen mit Migrationshintergrund.

Gerade in Bedarfsgemeinschaften mit Kindern ist die Stärkung der Vorbildfunktion der Eltern essentiell. Das Erkennen und Verstehen der Notwendigkeit, einen beruflichen Abschluss zu erwerben, um in der heutigen Arbeitswelt „einen Platz zu finden“, legt einen wesentlichen Grundstein dafür, dass die Arbeit mit den Kindern im Übergang von Schule zu Beruf vereinfacht wird.

Die über die einzelne Person hinausgehende Bedeutung von Arbeit ist auch für die weitere strategische Ausrichtung des jobcenters rhein-sieg maßgeblich. So rückt zunehmend die Betrachtung und Unterstützung der gesamten Bedarfsgemeinschaft unter Berücksichtigung der individuellen Fähigkeiten der Einzelnen, in den

Mittelpunkt. Im Fallmanagement, der Schwerbehinderten- und Reha-Vermittlung, sowie bei der Unterstützung Selbständiger arbeitet das jobcenter bereits nach diesem Ansatz.

Neben der intensiven Beratung der Kunden in Richtung Ausbildung und Qualifizierung, liegt ein weiterer wesentlicher Aspekt in der Ansprache der Arbeitgeber. Diese müssen unter anderem für alternative Wege der Fachkräftequalifizierung gewonnen werden. Dies sind:

- Einzelumschulungen
- berufsanschlussfähige Teilqualifizierungen

Beide Qualifizierungswege sind noch keine Selbstläufer und müssen in der Region noch weiter etabliert werden.

Eine weitere Voraussetzung damit dies gelingt, ist eine eng abgestimmte Zusammenarbeit der regionalen Akteure auf dem Arbeitsmarkt. Diese Zusammenarbeit hat sich in der Region bereits über viele Jahre bewährt und muss in den vorhandenen Strukturen wie

- Bündnis für Fachkräfte
- „kein Abschluss ohne Anschluss (kAoA)“
- Runder Tisch für Fachkräftesicherung
- Runder Tisch „Bekämpfung der Langzeitarbeitslosigkeit“

um aktuelle Thematiken wie z. B. die Integration von Menschen mit Migrationshintergrund, bzw. Flüchtlinge, fortgesetzt bzw. ergänzt werden. Ein grundlegendes gemeinsames Verständnis von einer Thematik, sowie abgestimmte Strategien und Kommunikation bringen für alle Akteure Synergien und tragen zu einer beschleunigten und erfolgreicherer Umsetzung bei.

Für 2016 wurden folgende Ziele vereinbart:

- Steigerung der Integrationen um 1,5%
- Begrenzung des Anstiegs von Langzeitleistungsbezug auf max. 2 %
- Integrationsquote von Menschen mit Migrations-, bzw. Flüchtlingshintergrund von 10%
- keine Steigerung der Jugendarbeitslosigkeit
- Integration von 119 Schwerbehinderten

Zur Erreichung dieser Ziele ist folgendes notwendig:

- engmaschige Unterstützung marktnaher Kunden
- zielgerichtete Vorbereitung der Kunden auf Bewerbung und Vorstellung

- passgenaue Akquise von Stellen
- verschiedene Formate der Begegnung „Arbeitgeber und potentielle Arbeitnehmer“
- konsequentes Absolventenmanagement nach qualifizierenden Maßnahmen
- konsequente stärkenorientierte Fallsteuerung

Alle Ansätze zielen darauf ab, die verhältnismäßig gute Markt- und Bewerbersituation für die Steigerung der Integrationen weiter zu nutzen. In der Prozesssteuerung innerhalb der Organisation sind nur noch vergleichsweise geringe Optimierungsmöglichkeiten gegeben, die eine Verbesserung der Ergebnisse unterstützen könnten.

Anders sind die Chancen im Hinblick auf die Reduzierung des Langzeitleistungsbezuges einzuschätzen. Hier zahlt sich die intensive, stärkenorientierte Beratungsarbeit mit Kunden aus. Daher wird ein Schwerpunkt der Mitarbeiter/-innen darin liegen, die marktfernen Kunden wieder an eine Erwerbstätigkeit heranzuführen und wettbewerbsfähig zu machen. Die derzeitige Arbeitsmarktlage eröffnet die Möglichkeit, hier erfolgreich zu sein.

Nach wie vor ist die Grundlage einer erfolgreichen Integrationsarbeit eine „maßgeschneiderte“ Aktivierung und Förderung des Kunden. Dabei ist der Begriff der Förderung durchaus umfassend zu verstehen. Das aktivierende Beratungsgespräch mit gezielten Arbeitsaufträgen, die nachgehalten werden, hat einen ebenso hohen Stellenwert wie die Unterstützung in Form einer Maßnahme. In dieser Phase hat jeder Mitarbeiter die Möglichkeit, die Potenziale seines Kunden kennenzulernen und die passende Integrationsstrategie mit dem Kunden offen und transparent zu erarbeiten, um dann gezielt mit den geeigneten Förderinstrumenten die Integration vorzubereiten oder zu unterstützen.

Um allen Integrationsfachkräften ein gutes Rüstzeug für die stärkenorientierte Beratung mit auf den Weg zu geben, wird das jobcenter rhein-sieg in 2016 eine Beratungsschulung durchführen. Alle Vermittler/-innen werden eine 13 - tägige Schulung mit unterstützten Praxisphasen durchlaufen.

Der Zuwachs an Kunden aus dem Bereich der Menschen mit Migrationshintergrund, bzw. der Flüchtlinge wird eine große Herausforderung, da sowohl die Anzahl sowie der Zeitpunkt des Wechsels in die Zuständigkeit des SGB II ungewiss ist. Um den daraus resultierenden Anforderungen gut begegnen zu können wird das Jobcenter zusammen mit der Agentur für Arbeit zum 1.2.2016 einen ersten Integration-Point in Troisdorf einrichten. Durch die auf die Zielgruppe spezialisierten Fachkräfte kann die Unterstützungsleistung effektiver und zielführender erfolgen. Partner in der Beratung werden u.a. die Anerkennungsberatung für Berufsabschlüsse – IQ-Netzwerk und die Migrationsberatung im Integration-Point sein.

Erstmalig werden in diesem Jahr die Erziehenden / Alleinerziehenden nicht mehr als besondere Zielgruppe ausgewiesen. Dies ist ein Ausdruck des in den letzten Jahren gewachsenen Selbstverständnisses mit dieser Zielgruppe zu arbeiten. Trotzdem findet sich dieser Personenkreis als Querschnittsaufgabe in allen Teilbereichen wieder, insbesondere im fünften Handlungsfeld „Marktnähe leben, Arbeitgeber erschließen und Beschäftigungschancen für besondere Personengruppen verbessern“. Darüber hinaus ist die Sicherstellung der Kinderbetreuung speziell auch in Randzeiten ein Handlungsfeld, das zu einer verbesserten Teilhabe der Erziehenden und mehr Fachkräften auf dem Arbeitsmarkt führen würde.

IV Handlungsfelder

Die grundsätzliche Ausrichtung des jobcenters rhein-sieg wird sich auch für das Jahr 2016 auf die folgende strategische Zielsetzung beziehen:

Aktivieren – Qualifizieren – Integrieren – Nachhalten

Der wesentliche Schwerpunkt liegt somit weiterhin im Bereich der Qualifikation. Dies spiegelt sich ebenfalls in der Verteilung des zur Verfügung stehenden Eingliederungstitels wieder (vgl. hierzu Anhang 2). Die derzeitige Arbeitsmarktsituation sowie die Herausforderungen, die im kommenden Jahr durch den Zuwachs an Flüchtlingen auf das Jobcenter zukommen, machen es darüber hinaus zwingend erforderlich, einen großen Teil der finanziellen Mittel für den Bereich der beruflichen Qualifikation zu binden und in diesen zu investieren. Nur so kann das Jobcenter den Anforderungen des hiesigen Arbeitsmarktes gerecht werden und nachhaltige oder bestenfalls bedarfsdeckende Integrationen sicherstellen.

Im Folgenden werden nun die Handlungsschwerpunkte beschrieben, die sich im Jahr 2016 für das Jobcenter ergeben.

IV. I Darstellung der Handlungsfelder und Strategien

Bei der Darstellung der einzelnen Handlungsfelder und deren Strategien ist insbesondere darauf zu achten, dass Angebote und Maßnahmen für die einzelnen (Querschnitts-) Zielgruppen (Erziehende, bzw. Alleinerziehende, Langzeitbezieher, 50plus, Menschen mit Migrationshintergrund) sich in allen Teilbereichen wiederfinden.

Jugendliche in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt integrieren

Kunden ohne Abschluss zu Fachkräften ausbilden

Langzeitarbeitslose/Langzeitleistungsbezieher aktivieren und Integrationschancen erhöhen

Herausforderung durch Zuwanderung, Flucht und Asyl bewältigen

Marktnähe leben, Arbeitgeber erschließen und Beschäftigungschancen für besondere Personengruppen Menschen verbessern

Rechtmäßigkeit und Qualität der operativen Umsetzung sicherstellen

IV. II Konkrete Maßnahmen zur Umsetzung der Strategien

Im folgenden Abschnitt werden die konkreten Maßnahmen beschrieben, mit denen das Jobcenter rhein-sieg die Umsetzung der einzelnen Strategien verfolgt. Zur besseren Veranschaulichung werden diese in tabellarischer Form dargestellt. Zur Unterstützung der Umsetzung wird sich das Jobcenter verschiedener Produkte bedienen. Diese sind im Anhang beigefügt.

Jugendliche in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt integrieren

Das Jobcenter rhein-sieg hat in den letzten Jahren die Arbeit im U25-Bereich stark intensiviert und professionalisiert. Dazu gehört u. a. eine fundierte Einarbeitung der neuen Integrationsfachkräfte, aber auch eine engere Verzahnung mit allen Partnern im Übergangsmanagement „kein Abschluss ohne Anschluss (kAoA)“. Insbesondere die Zusammenarbeit mit der Berufsberatung der Agentur für Arbeit spielt in diesem Zusammenhang eine große Rolle. Eine frühzeitige und motivierend-unterstützende Beratung und Betreuung der Jugendlichen ist ein wesentliches Ziel dieser Zusammenarbeit und soll so jedem Jugendlichen den Zugang zu einer beruflichen Ausbildung oder Qualifizierung ermöglichen.

1. Strategie: Ausbildung hat immer Vorfahrt

Um Brüche in der Biographie und andauernde Arbeitslosigkeit zu vermeiden, ist eine gute Qualifikation essentiell. Daher legt das jobcenter rhein-sieg großen Wert darauf, möglichst allen Jugendlichen das Absolvieren einer Berufsausbildung zu ermöglichen. Die Beratung der Jugendlichen und deren Eltern ist darauf ausgerichtet, die herausragende Bedeutung des Themas bewusst zu machen.

Strategie	Maßnahme
Ausbildung hat immer Vorfahrt	Prozesse und Zusammenarbeit mit der Berufsberatung kontinuierlich optimieren, um die Jugendlichen frühzeitig als Bewerber zu gewinnen und diese mit passenden Angeboten versorgen zu können
	Unterstützende Angebote zur Vorbereitung auf und während einer Berufsausbildung zur Verfügung stellen
	Die Eltern frühzeitig in den Beratungsprozess der Kinder einbinden und so als Unterstützer gewinnen – hierzu sind Elternveranstaltungen in Planung
	Jugendliche mit Migrationshintergrund in den Fokus nehmen – Zusammenarbeit mit den Jugendmigrationsdiensten und Integrationsagenturen intensivieren, um interkulturelle Belange besser berücksichtigen zu können
	„Ausbildungs-Ersatzangebote“ zur Verfügung stellen um auch lernschwächeren, bzw. noch nicht berufswahlreifen Jugendlichen eine Ausbildung zu ermöglichen
	Fachkenntnisse der U25-IFK stärken – durch Schulungs- und Informationsformate zum Thema „Kein Abschluss ohne Anschluss“ sowie „Berufskunde“

2. Strategie: Vermeidung von Arbeitslosigkeit beim Übergang Schule und Beruf

Um frühzeitig die Weichen für das spätere Erwerbsleben zu stellen, bedarf es im Bereich der Jugendlichen oftmals Unterstützung. Für das jobcenter rhein-sieg ist die Sicherung eines Schulabschlusses und der anschließende nahtlose Übergang in Ausbildung oder Arbeit daher ein wichtiger Bestandteil seiner Integrationsstrategie. Angestrebtes Ziel dabei ist, durch frühzeitige und begleitende Beratung bestenfalls gar keine Zeiten der Arbeitslosigkeit zwischen Schule und Beruf entstehen zu lassen.

Strategie	Maßnahme
Vermeidung von Arbeitslosigkeit beim Übergang Schule und Beruf	Präventive Beratung in den letzten anderthalb Jahren vor Schulende wird weiter intensiviert und in verschiedenen Formaten angeboten: <ul style="list-style-type: none"> • Elternveranstaltung • Gruppenberatungen • Beratungsgespräche (BB und Jobcenter) • Einladung zu Ausbildungsplatzbörsen • Einbindung bei Nachversorgungskationen • Einladung zu Infotagen
	Zusammenarbeit mit den Akteuren des KAoA-Netzwerkes verstetigen und intensivieren, um weitere Impulse zu setzen
	Gezielte und individuelle Beratung bei der Eingliederung bieten und so jeden Jugendlichen mit einer auf seine Bedürfnisse zugeschnittene Förderung bei der Ausbildungs- und Arbeitssuche unterstützen

3. Strategie: Zugang zu „Verweigerern“ bekommen und diese wieder an den Markt heranzuführen

Auch die Jugendlichen, die sich entziehen und den Angeboten des Jobcenters und der Berufsberatung verweigern, dürfen nicht vernachlässigt werden. Durch individuelle Ansprache, versucht das jobcenter rhein-sieg Zugang zu dieser Zielgruppe zu bekommen und diese so wieder an der Ausbildungs- und Arbeitsmarkt heranzuführen.

Strategie	Maßnahme
Zugang zu „Verweigerern“ bekommen und diese wieder an den Markt heranzuführen	Alternative Gesprächs- /Angebotsformate entwickeln, z. B. für die Ansprache in Jugendeinrichtungen
	Durch engmaschige Betreuung im Rahmen des Fallmanagements, Sozialkompetenzen aufbauen, zur Entwicklung von Perspektiven beitragen und die ganze Familie als Unterstützung in den Beratungsprozess einbinden
	Unterstützungsangebote für marktferne Jugendliche entwickeln
	Zusammenarbeit mit Jugendämtern und anderen Netzwerkpartnern in dem Thema aufbauen, um ganzheitliche Unterstützung anzubieten
	Übergänge für nicht arbeits- und ausbildungsfähige Jugendliche (herstellen)
	Perspektiven schaffen durch das Anbieten von Alternativen z. B. Angebot von Praktika

Kunden ohne Abschluss zu Fachkräften ausbilden

Eine fundierte berufliche Qualifikation ist häufig der Schlüssel für eine nachhaltige Integration auf dem regionalen aber auch nationalen Arbeitsmarkt. Das Jobcenter Rhein-Sieg legt daher auch in diesem Jahr wieder seinen Schwerpunkt auf die berufliche Qualifikation. Die regionalen Anforderungen aus der Arbeitsmarktanalyse bestätigen diese Ausrichtung. Zwar ist der Anteil der Helferstellen insgesamt angestiegen, jedoch ist der Arbeitsmarkt in Bonn/Rhein-Sieg weiterhin ein Fachkräftearbeitsmarkt, dessen Anforderungsniveau nach wie vor deutlich über dem NRW Schnitt liegt und auch weiter ansteigt. Aus diesem Grund wird für das Jahr 2016 eine mit dem Vorjahr vergleichbare Investition in Fort- und Weiterbildung geplant.

1. Strategie: Potenzialträger identifizieren

Insbesondere das Potenzial des Personenkreises der 25- 40-jährigen soll für die Qualifikation zu Fachkräften gewonnen werden. Durch individuelle Beratung, haben die Mitarbeiter die Möglichkeit, Potenziale bei motivierten Kunden zu erkennen und entsprechend zu fördern.

Strategie	Maßnahme
Potenzialträger identifizieren	Aktive Ansprache der Kunden bzgl. der Bereitschaft zur Qualifizierung und bei gesicherter Motivation und Eignung systematische Unterstützung auf dem Weg zu einem beruflichen Abschluss
	Mit Hilfe des gezielten Einsatzes und durch Nutzung der Verfahren und Dienste können die Mitarbeiter bei Kunden mit Motivation zur Weiterbildung und Umschulung, Potenziale und Voraussetzungen der Kunden fachmännisch abklären lassen
	Durch die jährlich stattfindende Qualifizierungsbörse werden Kundinnen und Kunden über Ausbildungsangebote und -wege in der Region informiert
	Systematische Auswahl von Teilnehmenden für abschlussorientierte Weiterbildungen, um erfolgreiches Absolvieren der Umschulung von vorneherein sicherzustellen.
	Kundinnen und Kunden erhalten regelmäßig die Möglichkeit, sich über Markterfordernisse und Arbeitsplatzchancen als Fachkraft in der Region zu informieren, bzw. werden über Wege zum Erwerb von beruflichen Abschlüssen proaktiv beraten

2. Strategie: Marktnah qualifizieren

Marktnahe Qualifikationen wie Ausbildung, betriebliche Einzelumschulung oder berufsanschlussfähige Teilqualifizierung sind wesentliche Schwerpunkte bei der nachhaltigen Integration von Fachkräften. Daher berät das jobcenter rhein-sieg Arbeitgeber aktiv über diese und andere Wege der Personalbeschaffung.

Strategie	Maßnahme
Marktnah qualifizieren	Der Weg betriebliche Einzelumschulung wird durch die Arbeitgeberbetreuung bei Betriebskontakten aktiv beworben
	Betriebliche Ausbildung hat bei entsprechender Eignung immer Vorrang vor außerbetrieblicher Ausbildung
	Systematische Begleitung der Teilnehmenden an abschlussorientierten Weiterbildungen z. B. durch Umschulungsbegleitende Unterstützungsmöglichkeiten müssen weiterentwickelt und zur Verfügung gestellt werden, damit Abbrüche vermieden werden können
	Aktives Forcieren von Kooperationen mit regionalen Akteuren wie der Kreishandwerkerschaft bei Projekten, die die betriebliche Einzelumschulung in Mangelberufen fördern
	Stetige Abstimmung in der Region zu arbeitsmarktlichen Bedarfen und Qualifizierungsangeboten mit dem Ziel, die regionalen Bedarfe transparent zu machen

3. Strategie: Übergänge sicherstellen

Damit nach einer Qualifizierung der Übergang in sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse sichergestellt wird, wurde das Teilnehmermanagement in 2015 bei abschlussorientierten FbWs grundlegend überarbeitet und neu aufgesetzt. Das Absolventenmanagement ist dabei der entscheidende Baustein, der sicherstellen soll, dass die Bewerber frühzeitig und noch vor Ablauf der Qualifizierung, umfangreich dabei unterstützt werden, in Arbeit integriert zu werden.

Strategie	Maßnahme
Übergänge sicherstellen	Konsequentes Nachhalten bei abschlussorientierten Weiterbildungen verfolgt die Zielsetzung Investitionsentscheidungen abzusichern, Maßnahmeabbrüche zu vermeiden und die nachhaltige Vermittlung in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung zu steigern
	Ausbildungsträger werden stärker in die Verantwortung genommen, um so die Unterstützung der Teilnehmer im Übergang zu einer beruflichen Tätigkeit nach Abschluss der Ausbildung sicherzustellen

Langzeitarbeitslose und Langzeitleistungsbezieher aktivieren & Integrationschancen erhöhen

Die Reduzierung von Langzeitarbeitslosen und Langzeitleistungsbeziehern gehört schon seit einigen Jahren mit zu den größten Herausforderungen, denen sich das Jobcenter rhein-sieg stellen muss, insbesondere weil gerade in diesem Bereich häufig mehrere Problemlagen zusammenkommen und die Chancen auf eine bedarfsdeckende Integration in Arbeit vergleichsweise gering sind. Um sich der Zielsetzung zu nähern, müssen innovative Ansätze erprobt und verschiedene Strategien überlegt werden. Voraussetzung jedoch ist die stärkenorientierte Sichtweise auf den Kunden, bzw. die gesamte Bedarfsgemeinschaft und deren Ressourcen. Damit verbunden gilt es, eine Gesamtstrategie für die Bedarfsgemeinschaft zu entwickeln, die in eine finanzielle Unabhängigkeit von Sozialleistungen nach dem SGB II führt.

1. Strategie: Beratung zu Alternativen

Bei Kunden, die bereits einer sozialversicherungspflichtigen Tätigkeit nachgehen und aufstockend SGB II-Leistungen in Anspruch nehmen, sind umfangreiche Beratungen über vorrangige Leistungen und damit einhergehend die enge Verzahnung mit der Leistungsabteilung wichtige Hebel, um die vollständige Unabhängigkeit vom Jobcenter zu forcieren.

Strategie	Maßnahme
Beratung zu Alternativen	Mit „Aufstockern“ in regelmäßigen Abständen Alternativen für eine bedarfsdeckende Beschäftigung erarbeiten
	Kunden mit geringen Ansprüchen systematisch ermitteln und sowohl durch die Leistungsabteilung als auch im Rahmen der Arbeitsvermittlung zu vorrangigen Leistungsansprüchen beraten

2. Strategie: Nutzung aller Möglichkeiten der gezielten Aktivierung und Mobilisierung

Zur gezielten Aktivierung gehört auf der einen Seite Beratungskompetenz bei den Mitarbeitern und auf der anderen Seite ein breites Spektrum an individuellen

Fördermöglichkeiten. Nur wer seine Kunden und deren Bedarfe kennt, kann eine Unterstützung anbieten, die passt – insbesondere wenn verfestigte Lebenslagen und komplexe Fallgestaltungen zum Tragen kommen.

Strategie	Maßnahme
Nutzung aller Möglichkeiten der gezielten Aktivierung und Mobilisierung	Drittmittel für besondere Projekte generieren um insbesondere langzeitarbeitslosen Kunden Zugang zum 1. Arbeitsmarkt zu verschaffen und Erkenntnisse zu gewinnen, die die weitere Arbeit mit dieser Zielgruppe verbessern
	Individuelles und breit aufgestelltes Förderportfolio bereit halten, um auf die unterschiedlichen Belange der einzelnen Kunden entsprechend eingehen zu können
	Über die Aufnahme von Minijobs an eine bedarfsdeckende sozialversicherungspflichtige Tätigkeit heranzuführen
	Gezielter Einsatz von tagesstrukturierenden Maßnahmen und Aktivitäten
	Integration ermöglichen durch den Einsatz von flankierenden Angeboten, Schuldnerberatung und Suchtberatung
	Kunden in speziellen Lebenssituationen, die der besonderen Hilfestellung im Rahmen einer psychosozialen Betreuung bedürfen, berücksichtigen und entsprechend fördern

3. Strategie: Ganzheitliche Beratung der Bedarfsgemeinschaft

Um Bedarfsgemeinschaften mit mehr als einer Personen unabhängig von Transferleistungen des SGB II zu machen, ist es erforderlich, den Blick auf die Ressourcen innerhalb der Bedarfsgemeinschaft zu lenken und die gemeinsame Verantwortung füreinander zu stärken. Die individuellen Beratungsansätze müssen darauf ausgerichtet sein, die Ressourcen der einzelnen Mitglieder zu aktivieren und zu einer Gesamtstrategie zusammenzuführen. Handlungsleitend sind nicht die Probleme eines Einzelnen in der Bedarfsgemeinschaft

Strategie	Maßnahme
Ganzheitliche Betrachtung der Bedarfsgemeinschaft	Die komplette Bedarfsgemeinschaft rückt in den Fokus der Beratung im Fallmanagement mit dem Ziel, durch Erarbeitung einer Gesamtintegrationsstrategie, die komplette Bedarfsgemeinschaft unabhängig von unterstützenden Hilfen zu machen
	Zu Beginn des Leistungsbezuges sowie vor Ablauf von 12 Monaten, wird die Beratung sowohl im Leistungsbereich als auch in der Arbeitsvermittlung an der gesamten Bedarfsgemeinschaft ausgerichtet, um Langzeitleistungsbezug von vorneherein zu vermeiden
	Die Beratung dahingehend professionalisieren, dass auch bei komplexen Fallgestaltungen realistische Integrationswege gemeinsam mit dem Kunden erarbeitet werden können
	Der „frischen Blick“ für die Leistungsfähigkeit der einzelnen Mitglieder der BG stärken, so dass der Fokus stets auf den Ressourcen und nicht auf den Hemmnissen der Kunden liegt

Herausforderung durch Zuwanderung, Flucht und Asyl annehmen und Hilfen gestalten

Die Anzahl der Personen, die durch Krieg, politische und ethnische Konflikte aus Ihren Heimatländern nach Deutschland geflohen sind, ist im letzten Jahr deutlich gestiegen bei gleichbleibender Tendenz. Vor allem der schnelle und hohe Zuwachs an Migranten stellt auch das Jobcenter rhein-sieg im kommenden Jahr vor große Herausforderungen. Dabei sind auch die Zuwanderer zu berücksichtigen, die bereits seit längerer Zeit in Deutschland leben und auf der Suche nach einer Beschäftigung sind.

Die folgenden Überlegungen müssen sich daher auf beide Zielgruppen ausrichten. Hinsichtlich der Integrationsstrategie gilt für das Jobcenter aber auch hier, dass alle Personen, abgesehen vom Erlernen der Sprache, individuell nach den hier im Programm aufgestellten Grundsätzen zu betrachten und zu unterstützen sind.

Strategie 1: Sprache lernen ermöglichen und vorhandenes Fachwissen für den Arbeitsmarkt nutzen

In Teilen verfügen Migranten über hochwertige Schul- und Berufsabschlüsse und stellen somit ein Potenzial für den Fachkräftebedarf in der Region dar. Das Jobcenter hat sich zum Ziel gesetzt, die Erwerbsspartizipation dieser Zielgruppe nachhaltig zu verbessern und die Potenziale für den Fachkräftebedarf in der Region zu erschließen.

Strategie	Maßnahme
Sprache lernen ermöglichen und vorhandenen Fachwissen für den Arbeitsmarkt nutzen	Das Erlernen der deutschen Sprache zum frühestmöglichen Zeitpunkt unterstützen, um Integration zu ermöglichen
	Die Anerkennung von im Ausland erworbenen Abschlüssen sicherstellen und Integration in den Arbeitsmarkt unterstützen

Strategie 2: Menschen mit Migrationshintergrund individuelle Integrationswege ermöglichen

Migrant zu sein stellt für sich genommen kein Vermittlungshemmnis dar. Wenn die Sprachbarriere überwunden ist und die Sprache sicher beherrscht wird, bestehen die gleichen Chancen auf dem Arbeitsmarkt, wie für Menschen ohne Migrationshintergrund. Somit sind auch die vorhandenen Förderangebote für die Migranten und deren individuelle Integrationsstrategie entsprechend zu nutzen.

Allerdings gilt es hierbei, kulturelle Unterschiede bereits in der Planung der Förderleistungen zur berücksichtigen und in diese mit einfließen zu lassen.

Strategie	Maßnahme
Menschen mit Migrationshintergrund individuelle Integrationswege ermöglichen	Netzwerke, wie z. B. die Migrationsdienste, in die Beratung einbeziehen, um die Kunden gezielter ansprechen zu können und umfanglich zu informieren
	Das bestehende Förderportfolio passgenau nutzen und um zusätzliche, Zielgruppenspezifische Angebote erweitern
	Arbeitgebern gezielt Potenziale vorschlagen und für die Einstellung der Bewerber gewinnen

Strategie 3: Interkulturelle Kompetenzen fördern und damit zielgruppengerechte Informationsversorgung und –bereitstellung entwickeln

Menschen mit Migrationshintergrund kommen häufig ohne ausreichend Deutschkenntnisse in den SGB II- Leistungsbezug. Oft ist es Ihnen daher nicht möglich, Problemstellungen und komplexe Sachverhalte vollständig zu begreifen. Hier wird das jobcenter rhein-sieg proaktiv vorgehen und eine adäquate Informationsversorgung mit Hilfe der eigenen, personellen Ressourcen, auch für Fremdsprachler ohne Deutschkenntnisse, anstreben.

Strategie	Maßnahme
Interkulturelle Kompetenzen fördern und damit zielgruppengerechte Informationsversorgung und –bereitstellung entwickeln	Interkulturelle Kompetenzen durch entsprechende Schulungsformate bei den Mitarbeitern fördern, um gezielt auf die Belange der Kundengruppe eingehen zu können
	Bilinguale Formate anbieten, wie z. B. Informationsveranstaltungen für Neukunden, um Verständnis und Informationsfluss sicherzustellen
	Situationsgerechte Beratungshilfen zur Verfügung stellen, die die Bündelung aller Kompetenzen von Arbeitsagentur über Jobcenter bis hin zur Anerkennungs- und Migrationsberatung unter einem Dach anbieten

Marktnähe leben, Arbeitgeber erschließen und Beschäftigungschancen für besondere Zielgruppen verbessern

Die Arbeitgeberbetreuung des jobcenters rhein-sieg ist etablierter und kompetenter Ansprechpartner für die Unternehmer des Rhein-Sieg-Kreises. Sie hat sich zum Ziel gesetzt, unter anderem durch verstärkte Netzwerkarbeit mehr sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsmöglichkeiten zu erschließen bzw. existenzsichernde Integrationen zu erzielen. Hierzu ist es unerlässlich, bestehende Kooperation zu intensivieren und neue Partnerschaften aufzubauen. Weiterhin wird im kommenden Jahr, die Fokussierung auf die Integration besonderer Zielgruppen, vor allem von Rehabilitanden und Schwerbehinderten weiter verstärkt. Hierbei wird die Arbeitgeberbetreuung fachlich durch die in 2015 eingeführte Reha/SB-Vermittlung unterstützt. Es gilt, Branchen mit Personalbedarfen ausfindig zu machen, diese gezielt anzusprechen und für die bewerberorientierte Vermittlung zu gewinnen.

Strategie 1: Weitere Etablierung des Jobcenters als Akteur und Dienstleister auf dem Arbeitsmarkt

Durch Ausbau der bewerberorientierten Arbeitgeberkontakte soll Kundinnen und Kunden der Zugang zu Arbeitgebern erleichtert und der Übergang in Arbeit ermöglicht werden. Durch erfolgreiche Umsetzung dieser Vorgehensweise und die intensive Zusammenarbeit mit regionalen Arbeitgebern, soll sich ebenfalls das Image der Jobcenter-Kunden verbessern und somit auch die Chance für erfolgreiche Integrationsarbeit steigen.

Strategie	Maßnahme
Weitere Etablierung des Jobcenters als Akteur und Dienstleister auf dem Arbeitsmarkt	Beteiligung an den Aktionstagen „Einstellungssache! Jobs für Eltern“ und „Woche der Inklusion“
	Eigenständig organisierte Aktionstage, um Angebot und Nachfrage am Arbeitsmarkt zusammen zu bringen (z. B. individuelle Jobbörsen an den einzelnen Standorten für interessierte Arbeitgeber mit Bewerberpotenzial)
	Präsenz bei Job – und Gewerbemessen steigern sowie Teilnahme an anderen Formaten, um die Zusammenarbeit mit weiteren Akteuren des hiesigen Wirtschaftsraums zu intensivieren
	Stärkeres Forcieren der Außendiensttätigkeit – insbesondere bei potenzialträchtigen Branchen mit hohen Integrationschancen (2016 betrifft dies im Rhein-Sieg-Kreis insbesondere die Bereiche Baugewerbe, Einzelhandel, Pflege und Gesundheit sowie Transport, Verkehr und Lagerwesen)

2. Strategie: Beschäftigungsmöglichkeiten für besondere Zielgruppen erschließen

Ob Alleinerziehende, Migranten, Langzeitarbeitslose oder aber Rehabilitanden und Schwerbehinderte – all diese Personengruppen stellen eine wichtige Ressource für den Arbeitsmarkt und damit auch für die Reduzierung des Fachkräftemangels dar. Um die Vermittlung dieser Kunden bestmöglich zu unterstützen, stellt das jobcenter rhein-sieg sich in Bezug auf spezialisierte Vermittlung, individuelle Fördermöglichkeiten, und Qualifizierung der Integrationsfachkräfte breit auf. Darüber hinaus ist es in diesem Zusammenhang wichtig, die Arbeitgeber auf dieses Potenzial aufmerksam zu machen und für dessen Einstellung zu gewinnen. Durch die enge Verbindung zu den Arbeitgebern in der Region, kommt der Arbeitgeberbetreuung hierbei eine besondere Schlüsselrolle zu.

Strategie	Maßnahme
Beschäftigungsmöglichkeiten für besondere Zielgruppen erschließen	Enge Kooperation zwischen Arbeitgeberbetreuung und den Mitarbeitern des ESF-Langzeitarbeitslosenprogrammes zur gemeinsamen aktiven Unternehmensansprache und Nutzung von Synergieeffekten
	Aktive Ansprache von Arbeitgebern mit Unterstützung der Arbeitgeberbetreuung, um auf die Potenziale besonderer Zielgruppen aufmerksam zu machen und über die jeweiligen Fördermöglichkeiten zu informieren
	Intensivierung der Öffentlichkeitsarbeit, die auch die Erfolge des Jobcenters kommuniziert, z. B. Erfolgsgeschichten im Arbeitgebermagazin SU:Personal abbilden, anlassbezogene Pressemitteilungen rausgeben oder Flyer für Aktionstage und –wochen erstellen, um Arbeitgeber auf die Potenziale der arbeitssuchenden Kunden aufmerksam zu machen
	Jobcenter-eigene Jobbörsen veranstalten, um Arbeitgeber und Kunden persönlich zusammenzubringen

Rechtmäßigkeit und Qualität der operativen Umsetzung sicherstellen

Eine weitere Steigerung der Qualität der Arbeit ist auch im Jahr 2016 erklärtes Ziel. Eine strukturierte und zielorientierte Beratung sowie der wirksame und wirtschaftliche Einsatz der Eingliederungsleistungen sind wichtige Aspekte, um die Integration in Arbeit zu unterstützen. Darüber hinaus gehört eine hohe Kundenzufriedenheit zum Selbstverständnis des jobcenters rhein-sieg. Um diese hohen qualitativen Anforderungen umzusetzen und zu erhalten, müssen die Führungskräfte und Integrationsfachkräfte entsprechend qualifiziert werden.

Ein wesentlicher Baustein ist die Einführung eines Beratungskonzeptes das die Mitarbeiter im Integrationsbereich in der Beratungsarbeit im engeren Sinne unterstützt. Diese ergänzt das „WAS wollen wir mit dem Kunden erreichen“ um das „WIE wollen wir den Kunden beraten“. Mit der Schulung aller Mitarbeiter wird der

Standard definiert und der Qualitätsmaßstab festgelegt. Die zunehmende Sicherheit von Mitarbeitern besonders in schwierigen Beratungssituationen wird auch zu einer höheren Zufriedenheit auf Seiten der Kunden führen.

Strategie 1: Unterstützung der Führungskräfte bei der Ausübung Ihrer Fachaufsicht

Ein wesentliches Instrument zur Sicherstellung der Qualität ist die Fachaufsicht. Vor dem Hintergrund eines immer knapper werdenden Eingliederungsetats kommt der Rechtmäßigkeit der operativen Umsetzung eine sehr große Bedeutung zu.

Strategie	Maßnahme
Unterstützung der Führungskräfte bei der Ausübung Ihrer Fachaufsicht	Systematische Unterstützung der Teamleiter bei der Durchführung, Erfassung und Auswertung von Stichprobenprüfungen durch die Erarbeitung von entsprechenden Umsetzungshilfen
	Sicherstellung der Arbeits- und Beratungsqualität durch regelmäßig (min. 2 Mal pro Jahr) durchgeführte Hospitationen der Führungskräfte bei den Integrationsfachkräften
	Zentrale Unterstützung bei der rechtmäßigen und zielführenden Nachhaltung von Investitionsentscheidungen bei Maßnahmen der aktiven Arbeitsförderung
	Fachaufsicht der Fachaufsicht – sichert die Qualität und sorgt für eine gleichmäßige Umsetzung

Strategie 2: Unterstützung der Mitarbeiter bei der Ausübung Ihrer Tätigkeit

Damit auch die Integrationsfachkräfte Ihre Arbeit bestmöglich ausüben können und eine hohe und einheitliche Beratungsqualität gewährleistet werden kann, legt das jobcenter rhein-sieg einen besonderen Wert auf eine fundierte Einarbeitung, regelmäßige und bedarfsorientierte Qualifizierungen sowie Einbindung der operativen Kräfte in strategische Planungsprozesse und Ausrichtungen.

Strategie	Maßnahme
Unterstützung der Mitarbeiter bei der Ausübung Ihrer Tätigkeit	Nach Pilotierung des dreimonatigen Einarbeitungsplans für die neue Arbeitsvermittler/-innen, wird dieser nun fester Bestandteil und Standard der Einarbeitung werden
	Das Einführen der Beratungskonzeption SGB II soll die Beratungsarbeit professionalisieren und die Integrationsfachkräfte, insbesondere bei schwierigen Beratungsgesprächen, zielführend unterstützen
	Bewusste Einbindung der Integrationsfachkräfte in Arbeitsgruppen zu Fachthemen, strategischen Überlegungen und Planungsprozessen, um im operativen Bereich Transparenz zu schaffen, Verständnis zu wecken und den Wissenstransfer sowohl bottom-up als auch top-down sicherzustellen
	Die Nutzung von Leitfäden und Checklisten zu verschiedenen Themen unterstützt die Integrationsfachkräfte in Ihrer Arbeit und stellt eine qualitativ hochwertige Beratung in jeder Geschäftsstelle sicher

Anlagen

1. Instrumente 2016
2. Verteilung EGT 2016
3. Bildungszielplanung I – III 2016