

ARBEITSMARKT- UND INTEGRATIONSPROGRAMM 2022



**ARBEIT FINDEN
– ZUKUNFT SICHERN**

Inhalt

1. Einführung	3
2. Rahmenbedingungen für 2022	6
3. Erkenntnisse aus der Corona-Krise.....	10
4. Weiterentwicklung im Jobcenter Düsseldorf.....	12
5. Kennzahlen	14
6. Geschäftspolitische Schwerpunkte und strategische Ausrichtung.....	16
6.1. Teilhabe für Männer und Frauen verwirklichen	17
6.2. Handlungsschwerpunkt Integration	18
6.3. Handlungsschwerpunkt Qualifizierung Geringqualifizierter	19
6.4. Familienbezogene Beratung und Vermittlung.....	20
6.5. Gesundheit im Fokus.....	21
6.6. Lokale Umsetzung Modellprojekt rehapro	22
6.7. Handlungsschwerpunkt Reduzierung Langzeitbezug und Langzeitarbeitslosigkeit.....	23
6.7.1 Umsetzung des Teilhabechancengesetzes.....	24
6.7.2 Kommunale Eingliederungsleistungen	26
6.7.3. Zusammenarbeit mit der Kommunalen Beschäftigungsförderung	27
6.8. Handlungsschwerpunkt Beschäftigungsmöglichkeiten für Alleinerziehende nutzen	28
6.9. Handlungsschwerpunkt Jugendliche in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt integrieren	30
6.10. Handlungsschwerpunkt Flüchtlingen den Zugang zu Arbeit und Ausbildung ermöglichen	32
7. Mittelfristige strategische Aufstellung	33

Impressum:

Herausgegeben vom
Jobcenter Düsseldorf
Geschäftsführung
Verantwortlich:
Christian Wiglow
Luisenstraße 105
40215 Düsseldorf
Fotos: Jobcenter Düsseldorf

1. Einführung

Das Jahr 2021 ist das zweite Jahr, das massiv durch die Corona-Krise beeinträchtigt wird. Auch wenn nun durch den Impffortschritt sich die Lage gegenüber 2020 spürbar verbessert hat, bestehen nach wie vor große Unwägbarkeiten zur weiteren Entwicklung der Pandemie und der unter Umständen weiteren erforderlichen Maßnahmen zur Pandemiebekämpfung.

Hinzu kommt die nach der Bundestagswahl stattfindende Regierungsbildung mit einer unter Umständen längeren Phase der vorläufigen Haushaltsführung, einer unklaren Perspektive zum Sozialschutzpaket wie auch unter Umständen anderen arbeitsmarktpolitischen Schwerpunkten einer neuen Regierungskoalition.

Daher ist die Planungsunsicherheit größer, als sie es bisher je war, sogar noch größer als bei der Planung für das Jahr 2021.

Auch in 2021 haben die Beschäftigten im Jobcenter Düsseldorf unter den erschwerten und belastenden Rahmenbedingungen der Pandemie hohen Einsatz gezeigt, um den in Not geratenen Düsseldorfer Bürgerinnen und Bürgern Unterstützung zu leisten. Die digitale und telefonische Erreichbarkeit wurde massiv ausgebaut und um die Digitalen Service Bereiche erweitert. In der Corona-Krise hat es sich ausgezahlt, dass das Jobcenter Düsseldorf früh auf die Digitalisierung seiner Angebote gesetzt hat.

Im Gegensatz zu bisherigen Krisen betrifft die Corona-Pandemie nicht allein die Wirtschaftsentwicklung, sondern sie hat auch unmittelbare und erhebliche Auswirkungen auf das tägliche Leben aller und damit auch auf die Arbeit der Beschäftigten im Jobcenter. Wie lange diese Einschränkungen aus Gründen des Infektionsschutzes anhalten, vermag zum jetzigen Zeitpunkt niemand seriös vorauszusehen.

In den Kapiteln 2 „Rahmenbedingungen“, 3 „Erkenntnisse aus der Corona-Krise“ und 4 „Weiterentwicklung im Jobcenter Düsseldorf“ wird auf die Gesamtproblematik noch vertiefter eingegangen.

Das Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramm 2022 ist wie seine Vorgänger das Ergebnis eines intensiven internen und externen Beratungs- und Abstimmungsprozesses, diesmal leider wieder unter den Bedingungen der Corona-Pandemie. Dabei wurde darauf Wert gelegt, in einem „Bottom-up-Prozess“ die Bedarfe und Vorstellungen der Teams mit einzubeziehen und deren Wünsche in das Angebotsportfolio aufzunehmen. Den verschiedenen Planungsrunden lag ein intensiver Austausch in den einzelnen Teams zu Bedarfen, Zielen, Aktivitäten und Produkten zugrunde.

Die grundsätzliche strategische Ausrichtung des Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramms hat sich bewährt und soll unverändert fortgesetzt werden. Dieses wird weiterhin mit folgender Wirkungserwartung verbunden:

- Höhere Passgenauigkeit durch weitere Individualisierung der Angebote gerade bei Langzeitbeziehenden mit Maßnahmekarrieren
- Stärkerer Marktbezug
- Höhere Kundenzufriedenheit
- Größere Übersichtlichkeit und Benutzerfreundlichkeit der Angebote

- Steigerung der Aktivierung der Langzeitbeziehenden
- Höhere Wirtschaftlichkeit und Wirksamkeit

Die Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramme 2020 und 2021 wurden in ihrer Umsetzung durch die Corona-Krise massiv unterbrochen. Die mit dem Arbeitsmarkt- und Integrationsprogrammen verbundenen Zielplanungen konnten insoweit nicht in Gänze umgesetzt werden.

Die grundsätzliche strategische und inhaltliche Ausrichtung soll fortgeschrieben werden. Allerdings wirken sich die geänderten Rahmenbedingungen wie zum Beispiel:

- gestiegenes Kundenpotenzial
- Problematik Soloselbständige
- ungewisse Wirkung auf die Aufnahmefähigkeit des Arbeitsmarktes
- gestiegene psychische Belastungen durch die anhaltende Pandemie
- neue Berufsfelder durch Corona-Krise
- erhöhte Anforderungen an die digitale Kompetenz

platzzahltechnisch und inhaltlich bei der Bildungszielplanung aus.

Im Einzelnen werden für 2022 folgende Änderungen bzw. Weiterentwicklungen vorgenommen:

- Beibehalt des hohen Anteils abschlussorientierter Fort- und Weiterbildung von 440 Förderfällen bei rd. 1.800 Förderfällen FbW
- Steigerung Eingliederungsquote Fort- und Weiterbildung und außerbetrieblicher Berufsausbildung (BaE)
- Beibehalt dem Grunde nach des Niveaus eingekaufter Maßnahmen wie in 2021 (flexible Anpassung im Rahmen der bestehenden vergaberechtlichen Rahmenbedingungen)
- Schaffung eines neuen Angebotes mit dem „Förderzentrum-NRW“ im Erwachsenenbereich zur Bündelung von Angeboten in einer Maßnahme
- Konsolidierung des hohen Niveaus bei Einstiegsgeld als notwendige Unterstützung bei der Arbeitsaufnahme wegen größeren Kundenpotenzials für zusätzliche Integrationen
- Beibehalt des hohen Niveaus EGZ wegen des größeren Kundenpotenzials, u.a. auch aus dem Personenkreis der Solo-Selbständigen
- Weitere Profilierung von Arbeitsgelegenheiten als Vorstufe für das Teilhabechancengesetz, auch mit neuen Inhalten als Lernergebnis aus Corona
- Fortsetzung Arbeitsgelegenheiten im bisherigen Umfang mit möglichen inhaltlichen Justierungen im Sinne eines Ausbaus niederschwelliger Arbeitsgelegenheiten für Menschen mit Suchtproblemen (zu Lasten anderer „anspruchsvoller“ Arbeitsgelegenheiten)
- Vermittlung digitaler Kompetenz in allen Angeboten zur Aktivierung als neuer Inhalt und Erkenntnis aus Corona
- Erfolgreiche Umsetzung des Modellprojektes „Gesund und aktiv aus einer Hand“ im Rahmen von rehapro gemeinsam mit dem Jobcenter Mettmann und der Landeshauptstadt Düsseldorf
- Für nicht mitwirkende Kundinnen und Kunden über 25 Jahre wurde ein aufsuchendes Angebot mit Casemanagement neu geschaffen, um diese wieder in den Beratungsprozess zurückzuführen. Da dieses mitten im Lockdown starten sollte, kann es erst schrittweise wirken.
- Umsetzung des geplanten Fachkräftecoachs ab März 2022

Programme 2020 und 2021 konnten nicht wie geplant umgesetzt werden

Beibehalt hohes Niveau bei Fort- und Weiterbildung

Mehr Individualität = höhere Passgenauigkeit

Erfolgreiche Strategien und Ansätze

Erfolgreiche Strategien und Ansätze sollen fortgesetzt, ggf. an die Bedingungen von Corona angepasst und weiterentwickelt werden:

- Ausbau der präventiven Strategien und Angebote zur Reduzierung der Langzeitarbeitslosigkeit und zur Vermeidung von Langzeitleistungsbezug der Menschen, die in 2020/ 2021 primär durch Corona in den Leistungsbezug geraten sind
- Strukturierter Ausbau der familienbezogenen Beratungsarbeit, die durch die Weiterentwicklung im Jobcenter Düsseldorf organisatorisch und strukturell befördert wird; BG-bezogene Beratung als Hebel gegen Langzeitleistungsbezug und Basis für geschlechterspezifische Planung
- Beratung und Vermittlung noch „näher dran am Kunden“ unter den erschwerten Nachwirkungen von Corona
- Wiederaufbau abgebrochener Beratungsbeziehungen („niemanden zurücklassen“)
- Ausbau des beschäftigungsorientierten Fallmanagements
- Ausbau der Videokommunikation als zukunftsfähigen Kommunikationskanal
- Optimierung der Schnittstelle für Agentur für Arbeit bei Rechtskreiswechselnden und Aufstockenden
- Loslösung der Solo-Selbstständigen aus dem Leistungsbezug, Aktivierung von erwerbsfähigen Leistungsberechtigten in Selbstständigen-Bedarfsgemeinschaften (BG)
- Umgang mit Risikogruppen unter den Kundinnen und Kunden bei Aktivierung und Vermittlung; Feststellung der Zugehörigkeit und Folgen wie auch geänderte Anforderungen beim Umgang mit gesundheitlichen Einschränkungen, auch psychischen Einschränkungen, und Auswirkungen auf die Erwerbsfähigkeit
- Nutzung quartiersbezogener Ansätze durch die weitere Förderung der i-Punkte Arbeit und Ausbau der Zusammenarbeit, wo möglich/nötig, auch für digitale Kommunikationswege
- Nutzung eigener Angebote wie Durchstarten in allen Standorten
- Steigerung der Aktivierung von Frauen mit Fluchthintergrund
- Weitere Verbesserung der Integrationsprozesse durch noch intensivere Zusammenarbeit mit dem gemeinsamen Arbeitgeberservice
- Ausbau Zusammenarbeit Leistung und Arbeitsvermittlung
- Weiterentwicklung des Jugend-Jobcenters
- Weitere Fortsetzung der erfolgreichen Strategien bei Alleinerziehenden
- Thema „Gesundheit“ als Querschnittsthema für Langzeitbeziehende im Beratungsgespräch und Ausbau gezielter Angebote für die Kundinnen und Kunden (Modellprojekt „Gesundheitsförderung für arbeitslose Menschen – Verzahnung von Arbeits- und Gesundheitsförderung in Lebenswelten“)

Das Teilhabechancengesetz ist in Düsseldorf angekommen und wirkt.

Die Möglichkeiten des Teilhabechancengesetzes werden in Düsseldorf gut angenommen und wirken. In 2020 und 2021 lief die Umsetzung trotz Corona weiterhin gut. Auch in 2022 gilt es, die durch den Passiv-Aktiv-Transfer zusätzlich gewonnenen fiskalischen Spielräume in neue Fördermöglichkeiten umzuwandeln. Die zentralisierte Umsetzung hat sich bewährt und wird fortgesetzt. Auf die geknüpften guten Kooperationsbeziehungen wird aufgebaut.

In einem weiteren Planungsschritt erfolgt noch die gemeinsame Bildungszielplanung mit der Agentur für Arbeit.

Die Planung ist so aufgestellt, dass auf neue Impulse und Veränderungen schnell und wirksam reagiert werden kann.

Annähernd gleiche
Ausstattung wie 2021,
aber höhere
Verbindungen

2. Rahmenbedingungen für 2022

Im Folgenden werden in konzentrierter Form die erwartbaren, entscheidenden Parameter für die Arbeit des Jobcenters Düsseldorf im Jahr 2022 beschrieben.

Erwartete fiskalische Handlungsspielräume

- Rd. 47 bis 48 Mio. € im Eingliederungstitel (ohne Ausfinanzierung des alten Beschäftigungszuschusses). Durch hohe Verbindungen für das Teilhabechancengesetz und Fort- und Weiterbildung stehen für neue Förderungen bei gleichbleibenden Mitteln weniger Mittel zur Verfügung. Sofern wegen besserer Personalausstattung und Tarifsteigerung der Umschichtungsbetrag erhöht werden müsste, vermindert sich der Eingliederungstitel.
- Durch den Passiv-Aktiv-Transfer können Beschäftigungsverhältnisse nach § 16i finanziert werden
- rehapro – Drittmittel finanziert

Die konkrete Mittelausstattung wird in einer separaten Vorlage für die Trägerversammlung nach Eingang der Eingliederungsmittelverordnung 2022 ausgewiesen.

Marktchancen und interne Stärken der eigenen Organisation

- In Düsseldorf ist es gelungen, sowohl die Langzeitarbeitslosigkeit (in drei Jahren um rd. ein Drittel) wie auch den Langzeitbezug in den letzten Jahren erheblich zu senken. Durch Corona wurde diese Entwicklung gebremst.
- Durch den Kundenzugang seit März 2020 hat sich der Anteil marktnäherer Kundinnen und Kunden erhöht. Für Soloselbständige können durch Perspektivwechsel neue Marktchancen (mit oder ohne Produkteinsatz) erschlossen werden.
- Das Jobcenter Düsseldorf versucht, die aus der Corona-Krise erwachsenden positiven Beschäftigungschancen für seine Kundinnen und Kunden weiterhin zu erschließen.
- Das Teilhabechancengesetz wird in Düsseldorf gut angenommen.
- Kreativität und Lösungsorientierung im Jobcenter eröffnen Chancen.
- Nutzung der in der Corona-Krise gewonnenen Erkenntnisse und Kompetenzen für die Folgezeit.
- Durch die lokalen flächendeckenden Online-Angebote und die erhöhte Erreichbarkeit ändert sich die Geschäftsbeziehung zwischen Jobcenter und Kundinnen und Kunden produktiv.
- Der Weiterentwicklungsprozess im Jobcenter Düsseldorf (siehe Kapitel 4) greift dieses auf und soll ein „Jobcenter ohne Wartezeiten“ schaffen.
- Die Erprobung quartiersbezogener Ansätze und die Nutzung der zusätzlichen Möglichkeiten durch die Kommunale Beschäftigungsförderung eröffnen zusätzliche Chancen.
- Steigende Kundenzahlen bei gleichzeitig verbesserten Personalbesetzungsprozessen ermöglichen nach wie vor einen Betreuungsschlüssel für eine intensive Kundenbetreuung.
- Gute Vernetzung zu kommunalen Beratungsstrukturen / §16a Leistungen

(Markt-) Risiken und interne Schwächen der eigenen Organisation

- Die Corona-Krise hat erhebliche Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt, wobei die Fachleute und Verbände uneinig sind, wie lange die Wirtschaft braucht, um sich zu erholen bzw. wie die langfristigen Auswirkungen sein werden.

Erhebliche Reduzierung
Langzeitarbeitslosigkeit bis Corona
gelungen

Beschäftigungschancen der Krise nutzen

**Erhebliche
Auswirkungen auf den
Arbeitsmarkt**

- Die erhebliche Belastung der öffentlichen Kassen durch die Corona-Krise wie auch durch die Folgen der Hochwasserkatastrophe Mitte Juli 2021 werden zu Sparzwängen und damit verringerten Spielräumen führen.
- Soloselbständige und weitere Neukundinnen und Neukunden mit Schuldenproblematik als weitere Herausforderung.
- Mit dem Auslaufen des Sozialschutzpaktes (geplant zum 31.12.21) kommen ein noch nicht abschätzbares Konfliktpotenzial und aufwändigere Prozesse auf das Jobcenter zu, wenn Miethöchstverfahren und wieder verschärfter Vermögenseinsatz greifen.
- Unwägbarkeit des weiteren Infektionsgeschehens mit völlig unklaren weiteren Szenarien (Mutation des Virus, weitere Lockdowns, Einschränkungen Ungeimpfte)
- Die Arbeitslosigkeit ist wieder rückläufig und eine Belebung des Arbeitsmarktes ist spürbar, dennoch sind die Chancen der SGB II Beziehenden auf dem Arbeitsmarkt gegenüber den Vorjahren aktuell noch schwächer ausgeprägt.
- Die hohe Einpendlerquote und der hohe Anteil von Arbeitsplätzen mit komplexen Tätigkeiten erschweren weiterhin die Integration in Arbeit für die Kundinnen und Kunden im SGB II.
- Eine große Anzahl von Kundinnen und Kunden mit multiplen Vermittlungshemmnissen einschließlich gesundheitlicher Probleme und ein anhaltend hoher Anteil von 75% aller Kundinnen und Kunden ohne Berufsabschluss erfordern längere Integrationsprozesse.
- Das steigende Kundenpotenzial führt zu einer relativen Steigerung des Anteils marknäherer Kundinnen und Kunden.
- Der Anteil der Kundinnen und Kunden mit einer anderen Staatsangehörigkeit beträgt rd. 47% (2015 waren es noch 40%), so dass migrationsspezifische Vermittlungshemmnisse eine noch größere Bedeutung erlangen.
- Es gilt nach wie vor zu verhindern, dass eine Teilmenge der Geflüchteten den Spracherwerb nicht schafft und in den Langzeitbezug rutscht.

Bei Abwägung aller Chancen und Risiken ist die Schlussfolgerung erlaubt, dass aufgrund der allgemeinen Unwägbarkeiten sich Chancen und Risiken die Waage halten.

Top-Themen und wesentliche Handlungsansätze
Führung:

- Mitarbeiterführung in Zeiten der Pandemie als besondere Herausforderung im Spannungsverhältnis zwischen Infektionsschutz und Kundenorientierung, insbesondere mit dem Fokus, eine „neue Normalität“ in der Dienstleistungserbringung wieder zu schaffen und bestehende Ängste und Widerstände zu überwinden
- Weiterentwicklung der Führungskommunikation und Führungsleistung als Daueraufgabe
- Verankerung des Themas Gesundheit als Führungsaufgabe und Steigerung des Gesundheitsbewusstseins
- Implementierung des neuen Leitbildes des Jobcenters Düsseldorf
- Diversity und Erfahrungen außerhalb des öffentlichen Dienstes als Chance
- Den Grundsatz „Nah am Kunden“, Daten-, Prozessqualität, Qualität der Kundenkommunikation und risikoorientiertes Qualitätsmanagement als Führungsaufgabe verstehen (siehe auch Grundsätze der Weiterentwicklung)

Personal:
**Chancen und Risiken
halten sich die Waage**

Stabilisierung der Personalausstattung

- Einstellen auf neue Kommunikationswege aufgrund der anhaltenden pandemischen Situation und Umgang mit geänderten Anforderungen an Kommunikation wie telefonische Beratung, „walk and talk“
- Digitale Kompetenzen erlangen und vermitteln
- Qualität der Beratung verankern
- Anhaltende Unsicherheit durch die Pandemie, Sorgen um die eigene Gesundheit
- Stabilisierung der Personalausstattung durch optimiertes Personalgewinnungsverfahren und Realisierung des quantifizierten Besetzungssolls beider Träger
- Zukunftsfähige Personalaufstellung ohne Ausweitung des Kapazitätsplanes
- Fortsetzung des verstärkten Engagements bei der Ausbildung von Nachwuchskräften
- Weiterentwicklung der Einarbeitung und Ausbau des Onboardings
- „Lernen“ als Zukunftsaufgabe im Jobcenter verankern
- Weiterentwickelte Formate der Kommunikation untereinander und mit der Geschäftsführung mit Leben füllen
- Auch im Jobcenter Düsseldorf wird es aufgrund der allgemeinen Entwicklungen in der Arbeitswelt (New Work, Homeoffice) weitere Anpassungen geben müssen
- Noch mehr Verständnis für die Aufgaben an den Schnittstellen entwickeln, um noch besseren Service bieten zu können

Prozesse:

Neuaufstellung im Jobcenter

- Neue organisatorische Aufstellung für eine optimierte Beratung und Betreuung der Kundinnen und Kunden (siehe Kapitel 4) mit dem einheitlichen Strukturmerkmal der Orientierung nach Bedarfsgemeinschaften (BG)
- Minimierung von Schnittstellen und Leistungsgewährung aus einer Hand vom Neuantrag bis zum Leistungsende im neu zusammengefassten Bereich „Finanzielle Hilfen“ (FH)
- Im Zuge dessen die flächendeckende und strukturierte Zusammenarbeit bei der Umsetzung familienbezogener Ansätze zwischen Finanzielle Hilfen und dem Integrationsbereich, der künftig „Beratung – Arbeit – Förderung“ (BAF) heißt, als Schlüssel zur Reduzierung des Langzeitleistungsbezugs
- Weitere Verbesserung der Integrationsleistung nach dem Prinzip „Nah am Kunden“
- Geschlechtsspezifische Planung (siehe 6.1.)
- Spürbarer Ausbau der Ressource des beschäftigungsorientierten Fallmanagements und direkte Ansiedlung in den BAF-Teams zur Optimierung der Zusammenarbeit und zur Erhöhung der Beratungsqualität
- Noch stärkere Nutzung der Potenziale von Alleinerziehenden
- Noch professionellere Beratung durch verfestigten BEKO-Prozess in allen Bereichen, auch per Telefon als eine Erkenntnis aus der Corona-Krise
- Weitere Optimierung des Servicelevels durch Schulungen und Führungshandeln
- Neues Serviceangebot für Kundinnen und Kunden durch die Digitalen Service Bereiche
- Weitere Nutzung der Videokommunikation als neuem Kanal für die Beratung

„Nah am Kunden“ handlungsleitend

Partnerschaft und Ressourcen:

- Enge Zusammenarbeit mit der Landeshauptstadt Düsseldorf als großen Arbeitgeber und Anbieter aller Leistungen der lokalen Daseinsvorsorge

Digitale Service Bereiche als neues Serviceangebot für Kundinnen und Kunden

- Enge Zusammenarbeit mit der Agentur für Arbeit insbesondere im Jugend-Jobcenter, Integration Point, gemeinsamer Arbeitgeberservice, Reha, LBB vor dem Erwerbsleben, Rechtskreiswechselnde und Aufstockende
- Enge Netzwerkarbeit mit den lokalen Stakeholdern bei relevanten Herausforderungen
- Nutzung des guten lokalen Netzwerks für den Personenkreis der Langzeitbeziehenden
- rehapro als Chance zur interdisziplinären Zusammenarbeit gemeinsam mit dem Jobcenter Mettmann und dem Gesundheitsamt der Landeshauptstadt Düsseldorf
- Fachkräftecoach zur Steigerung der betrieblichen Einzelumschulung / Ausbildung

Investitionen und Produktnutzung:

- Anpassung der Angebote an die Vorgaben des Infektionsschutzes als neue Herausforderung für Träger und Jobcenter mit Kapazitätsproblemen als mögliche Folgen (Raum-/Gruppengrößen)
- Qualifizierung von Kundinnen und Kunden ohne abgeschlossene Berufsausbildung und Beibehalt des Anteils abschlussorientierter Fort- und Weiterbildung von 440 Förderfällen
- Fokussierung auf individualisierte und damit noch passgenauere Angebote durch weitere intensive Nutzung von AVGS-MAT
- Wirksame Inhouse-Aktivitäten und eigene Angebote ergänzen das eingekaufte Portfolio wie Durchstarten auch im Standort Nord und für U25
- Erhöhung der Eingliederungsquote und Nachhaltigkeit der Wirkung der eingesetzten Instrumente; Steigerung der umgesetzten Förderfälle Einstiegsqualifizierung

Schlüsselergebnisse:

... mitarbeiterbezogene Ergebnisse:

- Infektionsschutz der Beschäftigten als eine neue andauernde Aufgabe im Jobcenter
- Nachhaltigkeit und Steuerung anhand der von allen Teams individuell erstellten Jahresarbeitspläne für 2022
- Thema Gesundheit im Fokus mit dem Gesundheitscoach als ein Baustein zur Verbesserung der internen Gesundheitsquote
- Homeoffice wird einen anderen Stellenwert bekommen mit entsprechenden Herausforderungen an Arbeitsweise, Kommunikation und Führung

... kundenbezogene Ergebnisse:

- Mehr Transparenz in den Prozessen und Routing der Anliegen direkt dorthin, wo entschieden wird, steigert die Kundenzufriedenheit
- Wiederaufbau abgebrochener Beratungsbeziehungen zu den Kundinnen und Kunden als große Aufgabe ebenso wie der Umgang mit Risikogruppen als eine neue Herausforderung im Vermittlungsprozess
- Aktivierung von Menschen, die die letzten Monate sehr zurückgezogen, defensiv und ängstlich gelebt haben
- Kundenfreundliche, qualitativ hohe und stabile Leistungsgewährung als Voraussetzung für erfolgreiche Integrationsprozesse
- Nachhaltige Förderung und Integrationen als handlungsleitendes Ziel
- Zugang zu qualifizierten Tätigkeiten wird ermöglicht
- Wegfall der Hilfebedürftigkeit verstärkt durch Ausbau der bedarfsdeckenden Integrationen

Thema Gesundheit
bleibt im Fokus

- Ausbau der Gesundheitsförderung für Kundinnen und Kunden als eine wesentliche Aufgabe des Gesundheitscoachs zum Abbau von Vermittlungshemmnissen und Verbesserung der Integrationschancen
- Weiterer Ausbau der Nutzung von Online-Features und App zur Vereinfachung der Kommunikation mit den Kundinnen und Kunden
- Kundensteuerung über neue Homepage
- Stärkere Berücksichtigung familienbezogener Aspekte durch die BG-orientierte Beratung
- Neue Chancen durch rehapro noch passgenauer nutzen und gestalten

3. Erkenntnisse aus der Corona-Krise

Bereits im Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramm 2021 wurden die bis dahin gesammelten Erkenntnisse aus der Corona-Krise dargestellt. Im Jahre 2021 wurden diese Erkenntnisse bestätigt und durch weitere ergänzt. Die Corona-Krise hat auf alle Arbeitsbereiche im Jobcenter erhebliche Auswirkungen gehabt und hat dieses auch weiterhin. Den besonderen Schlussfolgerungen in Bezug auf die künftige Aufstellung des Jobcenters Düsseldorf wird das folgende Kapitel gewidmet.

Der Prozess der Wiederaufnahme der Beratungsgespräche ab Mitte Juni 2021 gestaltete sich nicht einfach. Durch die Corona-Krise kommen neue Herausforderungen auf die Vermittlungsarbeit zu.

Die Corona-Krise hat gezeigt, dass viele Kundinnen und Kunden des Jobcenters sehr gut mit digitalen Technologien zurechtkommen, um mit dem Jobcenter zu interagieren. Sie hat aber auch gezeigt, dass viel mehr Menschen als bisher gedacht, dieses nicht können entweder, weil sie keine Endgeräte haben und / oder sie nicht wirklich sinnvoll bedienen können. Daher sollen künftig digitale Grundkompetenzen als Alltagsbewältigungsstrategien künftig in Arbeitsgelegenheiten vermittelt werden. Diese soll über das Programm „AGHplus“ der kommunalen Beschäftigungsförderung der Landeshauptstadt Düsseldorf finanziert werden. Geplant ist die Ausweitung auf alle Aktivierungsmodule zu Lasten des Eingliederungstitels über den Aktivierungs- und Vermittlungsgutschein.

Auch hat sich gezeigt, dass mit Kundinnen und Kunden, die ihre Integrationsfachkraft kennen, eine telefonische Beratung besser möglich ist als mit solchen, die neu in das System kommen. Arbeitsbündnisse, die bestehen, können also auch telefonisch gepflegt werden, während es nur sehr schwer möglich ist, ein neues Arbeitsbündnis ohne persönlichen Kontakt aufzubauen.

Und Corona hat leider auch gezeigt, dass zu vielen Menschen der Beratungskontakt abgebrochen ist, der nun sehr mühsam wiederaufgebaut werden muss. Dieses wird seine Zeit dauern und auch nicht friktionsfrei vonstattengehen. Erst später wird sich zeigen, welche weiteren Folgen, auch psychischer Art durch Corona eingetreten sind. Das Jobcenter setzt hier auf einen Ausbau aufsuchender Angebote.

Weitere für das Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramm relevante Erkenntnisse sind:

- Eine Umorientierung aus aktuell schwierigen Branchen als neue Chance ist durchaus möglich mit der entsprechenden Begleitung.

Neuaufstellung als
eine Erkenntnis

Große Verunsicherung
durch die
Corona-Pandemie

digitale Grundkompe-
tenzen vermitteln über
AGHplus

Arbeitsbündnis nur im
persönlichen Kontakt
aufzubauen

Grenzen alternativer
Lernformen

- Die Bereitschaft vieler Kundinnen und Kunden, sich während der Krise einzubringen, lässt das Selbstwertgefühl wachsen und damit die Arbeitsmarktchancen steigen (Beispiel: Die Teilnehmenden aus Arbeitsgelegenheiten, die Unterstützungsleistungen für die Feuerwehr übernommen haben wie Masken packen oder auch aktuell bei dem Hochwasserereignis). Diese Bereitschaft soll gezielt gefördert und unterstützt werden durch Ausbau der Nutzung von bürgerschaftlichen Engagement, wo es möglich ist.
- Ist ein gutes Netzwerk aufgebaut, laufen Produkte wie das Teilhabechancengesetz und rehapro auch während einer solchen Krise gut weiter. Daher sollten überall, wo möglich, derart stabile Netzwerke aufgebaut werden.

4. Weiterentwicklung im Jobcenter Düsseldorf

Die langen Monate der Pandemie waren und sind wohl die größte Herausforderung, die das Jobcenter je erlebt hat. Das, was Kundinnen und Kunden und das Jobcenter in dieser Zeit gelernt haben, soll Basis für die Weiterentwicklung sein, die seit September 2020 entwickelt wurde und zu Anfang Juli 2021 umgesetzt wurde.

Die Kundinnen und Kunden haben sich flexibel und schnell auf die veränderten Rahmenbedingungen eingestellt und gehen professionell damit um.

Die Kernerkenntnisse waren:

- Eine gute telefonische Erreichbarkeit durch die ausgebauten Teamtelefone erhöht signifikant Servicelevel und Kundenzufriedenheit.
- Diese kann aber nicht völlig den persönlichen Kontakt ersetzen – persönliche Beratung in allen Funktionalitäten bleibt eine der Hauptaufgaben des Jobcenters.
- Das SGB II lässt sich auch bürgerfreundlich ohne unterminierten Zugang und Wartesituation umsetzen, solange es ausreichend alternative Zugangskanäle gibt.

Das Jobcenter möchte diese Erkenntnisse aus der Pandemie als Chance nutzen und dabei weiterhin die Kundenanliegen schnell und rechtssicher abschließend klären. Aufgrund lokaler digitaler Prozesse seit 5 Jahren, war ein schnelles Umsteuern der Zugangskanäle möglich.

Der Ausbau der telefonischen Erreichbarkeit der direkten Ansprechpartnerinnen / Ansprechpartner hilft, Anliegen zu steuern und Schnittstellen abzubauen (Rückgang der Beschwerden und Widersprüche). Durch die „erzwungene“ Einschränkung des unterminierten Zuganges ergab sich die Chance, diese Erfahrungen für einen Neustart zu nutzen, ohne dass die Kundinnen und Kunden dies als Dienstleistungsreduktion empfinden. Terminierte Gespräche sind effektiver, angenehmer und zeitgemäßer als die bisherigen Wartesituationen.

Dazu wurde mit breiter Beteiligung der Beschäftigten unter Beteiligung der Gremien ein Weiterentwicklungsprozess, unterstützt durch die Interne Beratung der Bundesagentur für Arbeit, gestartet, dessen Ergebnissen die Trägerversammlung zugestimmt hat.



Erkenntnisse aus der Pandemie

Ausbau der telefonischen Erreichbarkeit

Das Ziel ist ein Jobcenter ohne Wartezeit

Die Aufbauorganisation wird verschlankt

Das Ziel ist ein Jobcenter ohne Wartezeit - durch gesteuerten terminierten Zugang. Durch die weitestgehend selbstbestimmte Terminierung und die erhöhte Prozesstransparenz erleben die Kundinnen und Kunden einen neuen, wertschätzenden Umgang auf Augenhöhe.

Die Möglichkeit des freien / unterminierten Zugangs bleibt im Rahmen des Digitalen Service Bereichs (DSB) an jedem Standort bestehen.

Die bisherige, seit vielen Jahren unveränderte Personalausstattung bleibt bestehen, ebenso wie die jeweiligen Spezialistenteams mit ihrem Expertenwissen in Beratung und Prozessen (U 25, Reha, Selbständige etc.).

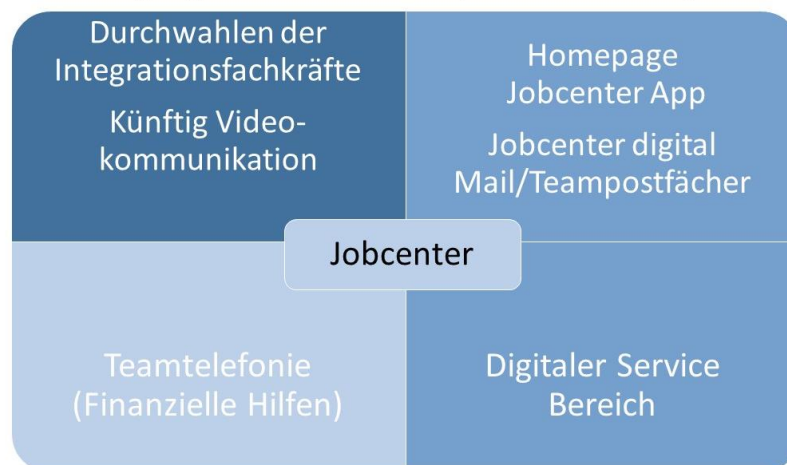
Die Aufbauorganisation wird verschlankt und Schnittstellen werden abgebaut. Vormals eigenständige Organisationseinheiten wie Eingangszone (Kundenportal) und Neukundenservice verschmelzen getreu dem Prinzip der Steuerung von Anliegen direkt zu/zum „Entscheider/in“ mit den beiden Fachlichkeiten Finanzielle Hilfen (Leistungsgewährung) und Beratung – Arbeit – Förderung (Arbeitsvermittlung).

Beide Kernbereiche werden nach demselben Strukturmerkmal, nach Bedarfsgemeinschaften organisiert, so dass Spiegelteams Finanzielle Hilfen und Beratung – Arbeit – Förderung entstehen zur ganzheitlichen Betrachtung der gesamten Bedarfsgemeinschaft (BG) in allen Fachlichkeiten. Mit dieser konsequenten BG-Orientierung und Familienbezug soll ein wirksamer Hebel für ein vernetztes Arbeiten mit den Kundinnen und Kunden bewegt werden, um den Langzeitleistungsbezug und damit auch Armut zu reduzieren und die Zahl der Integrationen zu steigern.

Ergänzt wird das Dienstleistungsangebot um einen unterminierten telefonischen Zugang direkt in die Fachbereiche. Auch dabei wird der Wunsch der Kundinnen und Kunden nach einem persönlichen oder telefonischen Kontakt auf der Homepage dahin geroutet, wo auch abschließend über das Anliegen entschieden wird. Es erfolgt ein direkter Fallabschluss oder eine verbindliche Prozesstransparenz gegenüber den Kundinnen und Kunden.

Folgende Zugangskanäle stehen den Kundinnen und Kunden neben dem persönlichen Gespräch zur Verfügung.

Zugangskanäle direkt zum/zur Entscheider/in

**Aufstellung nach Bedarfsgemeinschaften**

5. Kennzahlen

Für 2022 werden folgende Fördermöglichkeiten nach Produkten geplant:

	Eintritte 2022	Ansatz 2021	Vergleich
Zweckbestimmung	11.513	11.797	-2%
I. Aktivierung und berufliche Eingliederung	6.128	6.392	-4%
Aktivierung und berufliche Eingliederung	6.128	6.392	-4%
II. berufliche Weiterbildung	1.800	1.800	0%
Förderung berufliche Weiterbildung	1.800	1.800	0%
darunter abschlussorientiert	440	400	0%
darunter Grundkompetenzen	144	144	0%
III. Aufnahme einer Erwerbstätigkeit	1.460	1.460	0%
Betriebliche Eingliederungshilfen	450	450	0%
Einstiegsgeld	1.000	1.000	0%
Begleitende Hilfen für Selbstständigkeit nach § 16c SGB II	10	10	0%
IV. Berufswahl und Berufsbildung	175	195	-10%
Förderung benachteiligter Auszubildender einschl. AsA	100	120	-17%
EQ (Einstiegsqualifizierung)	75	75	0%
V. Teilhabe behinderter Menschen am Arbeitsleben	50	50	0%
VI. Öffentlich geförderte Beschäftigung	1.850	1.850	0%
Arbeitsgelegenheiten MAE	1.500	1.500	0%
§ 16e SGB II Neu	100	100	0%
§ 16i Teilhabe am Arbeitsmarkt	250	250	0%
VII. Freie Förderung nach § 16 f	50	50	0%
VIII. § 16h Förderung schwer zu erreichender junger Menschen	0	0	0%

Eine Finanzierung der geplanten Eintritte und Förderfälle ist mit dem erwarteten Mittelvolumen umsetzbar. Je nach der finalen Mittelausstattung erlaubt der Einkauf mit Rahmenvertrag schnell und problemlos eine Anpassung der Eintritte in einem Rahmen der Inanspruchnahme von 70% bis zu 120%. Während alle Produktgruppen in ihrer Dimensionierung unverändert bleiben, erfolgt planerisch im Bereich der Aktivierung und beruflichen Eingliederung eine kleine platztechnische Reduzierung um rd. 4%. Dieses resultiert primär aus der geplanten Beschaffung des Produktes „Förderzentrum NRW“ und dem Wegfall von durch dieses Angebot substituierter Maßnahmen (siehe auch Kapitel 6.7.)

Hinzu kommen noch die Fördermöglichkeiten aus dem Vermittlungsbudget (rd. 2.500)

**Stundenkontingente
künftig statt Platzzah-
len bei ausbildungsbe-
gleitenden Hilfen**

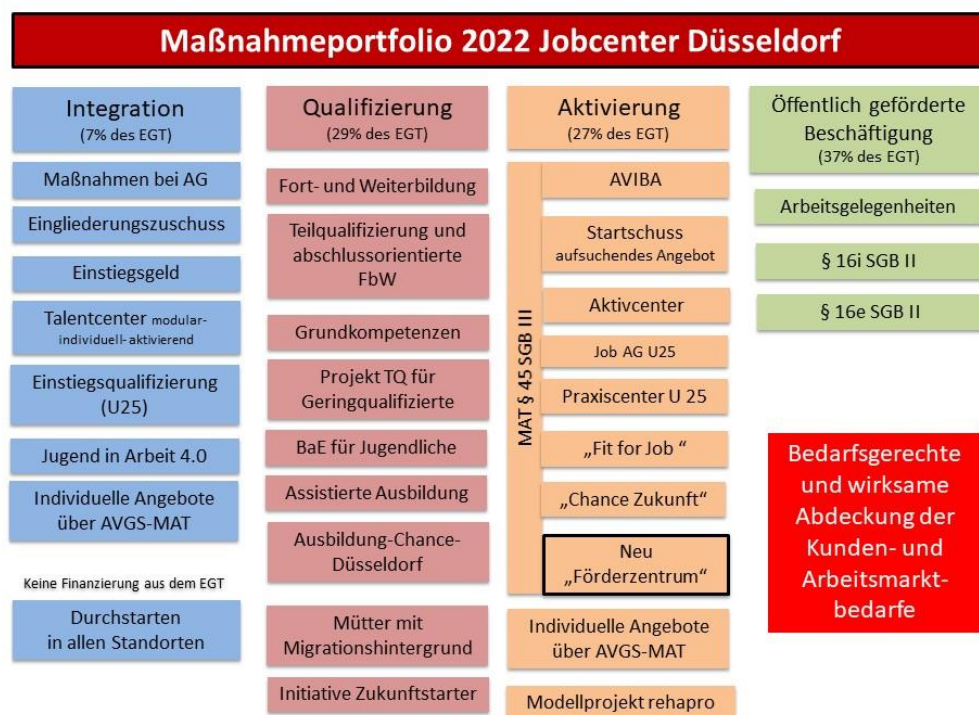
Die Änderungen im Bereich Förderung benachteiligter Jugendlicher rühren von einer Rechtsänderung her. Mit dem Gesetz zur Förderung der beruflichen Weiterbildung im Strukturwandel und zur Weiterentwicklung der Ausbildungsförderung wurde mit den §§ 74- 75a SGB III die Rechtsgrundlage für die neue Assistierte Ausbildung (AsA) geschaffen. Um die Komplexität der Instrumente für junge Menschen zu reduzieren und Doppelstrukturen zu vermeiden, wurden die Assistierte Ausbildung nach § 130 (alt) SGB III mit den ausbildungsbegleitenden Hilfen (abH) nach § 75 (alt) SGB III zu einem Instrument zusammengeführt. Wegen der Umstellung auf Stundenkontingente statt Plätze ergibt sich eine andere Darstellung. Da die Zusammenführung dieser Instrumente Ende 2021 abgeschlossen wurde, erfolgt für 2022 eine weitere Anpassung. Insgesamt ergeben sich nicht weniger Fördermöglichkeiten.

Die gesetzlichen Budgetgrenzen für die Eingliederung von Langzeitarbeitslosen, Freier Förderung und § 16h SGB II an den Gesamtmitteln werden eingehalten. Mit der Eingliederungsmittel-Verordnung erfolgt dann wie bisher auch die buchungsstellenscharfe Zuordnung und Bewirtschaftung der Eingliederungsmittel.

Neben den aus dem Eingliederungstitel finanzierten Angeboten bietet das Jobcenter Düsseldorf auch Unterstützung für geeignete Kundengruppen mit eigenem Personal an, die in der o.a. Übersicht nicht aufgeführt sind:

In „Durchstarten“, im beschäftigungsorientierten Fallmanagement (bFM), im gemeinsamen Arbeitgeberservice (g-AGS) wie auch im Coaching werden ausgewählte Kundinnen und Kunden betreut.

Das Portfolio der klassischen Maßnahmen für 2022 stellt sich vereinfacht so dar:



**Angebote für jede
Bedarfslage**

6. Geschäftspolitische Schwerpunkte und strategische Ausrichtung

**Geschäftspolitische
Schwerpunkte weisen
hohe Konstanz auf**

Die geschäftspolitischen Schwerpunkte des Jobcenters Düsseldorf ergeben sich aus dem, den gesetzlichen Auftrag abbildenden Zielsystem, im SGB II. Die Zielerreichung wird über ein differenziertes, bundesweit einheitliches Kennzahlensystem gesteuert. Die geschäftspolitischen Schwerpunkte sind gegenüber den Vorjahren unverändert. Sie sind, wie bereits beim Zielsystem ausgeführt, aus dem gesetzlichen Auftrag des SGB II abgeleitet und um lokale Schwerpunktsetzungen ergänzt.

Für das Jahr 2022 werden folgende geschäftspolitische Schwerpunkte aus den Vorjahren fortgeschrieben und ergänzt:

- Integration in Arbeit
- Sicherung des Lebensunterhalts durch rechtzeitige und bürgerfreundliche Leistungsprozesse
- Qualifizierung von Geringqualifizierten/Gewinnung von Fachkräften
- Ausbau präventiver Strategien und Angebote zur Vermeidung von Langzeitarbeitslosigkeit und Langzeitleistungsbezug insbesondere der Menschen, die 2020 primär durch Corona in den Leistungsbezug gekommen sind
- Abbau im Bestand von Langzeitleistungsbezug und Langzeitarbeitslosigkeit
- Perspektivwechsel für (Solo)Selbständige in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung
- Beschäftigungsmöglichkeiten für Alleinerziehende nutzen
- Jugendliche in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt integrieren
- Geflüchteten Menschen den Zugang in Arbeit und Ausbildung ermöglichen
- Erhöhung der Eingliederungsquote und Nachhaltigkeit der Wirkung der eingesetzten Instrumente
- Erfolgreiche Umsetzung von rehapro
- Geschlechtsspezifische Planung (siehe 6.1.) und damit auch Inhalte wie familienbezogene Beratung und Vermittlung, Bildungsteilhabe und damit Armutsbekämpfung

Die Weiterentwicklung im Jobcenter soll hier die Zielerreichung spürbar unterstützen.

Geschäftspolitisch bedeutsam sind neben U 25 insbesondere folgende Zielgruppen:

- Marktnahe Kunden
- Alleinerziehende
- Bedarfsgemeinschaften mit Kindern
- Langzeitbeziehende
- Geringqualifizierte
- Geflüchtete Menschen
- Menschen mit Migrationshintergrund
- Rehabilitanden und Schwerbehinderte und von Schwerbehinderung bedrohte Menschen als Zielgruppe rehapro
- Soloselbständige
- Rechtskreiswechselnde

**Bleibt Schwerpunkt:
Familienbezogene An-
sätze und Umsetzung
neuer Instrumente für
Langzeitarbeitslose**

**Familien mit Kindern
als Zielgruppe der
Geschäftspolitik**

6.1. Teilhabe für Männer und Frauen verwirklichen

geschlechterspezifische Zielplanung soll eine gerechtere Arbeitsmarktteilhabe erreichen

Durch eine geschlechterspezifische Zielplanung soll eine gerechtere Arbeitsmarktteilhabe und bessere Fach- und Arbeitskräftesicherung erreicht werden. Diesen bundesweiten Impuls gilt es auch für die Zielplanung 2022 umzusetzen. Dabei soll die Gleichstellung von Frauen und Männern als durchgängiges Prinzip verfolgt werden. Chancengleichheit ist dabei nicht als Sonder- oder Zusatzaufgabe definiert, sondern als Bestandteil der Regelpraxis.

Geschlechterspezifische Unterschiede, verstärkt durch Corona, sind der bundesweite Anlass für diese Änderung:

- Im SGB II ist seit langer Zeit eine deutliche Geschlechter-Differenz in der Integrationsquote zu verzeichnen. Zuletzt lag diese für das Jahr 2020 bei rund 10 Prozentpunkten. Bei ausländischen ELB und in Partner-BG (mit und ohne Kinder) ist diese Differenz noch größer.
- Seit dem zweiten Lockdown im Herbst 2020 nimmt diese Differenz zu Ungunsten der Frauen zu; auch erschweren Betreuungsaufgaben aller Art die Arbeitsmarktpartizipation von Frauen wieder zunehmend.

Die Düsseldorfer Zahlen sind signifikant besser, weisen aber auch geschlechterspezifische Unterschiede auf, wobei ein verstärkender Einfluss durch die Corona-Krise so nicht bestätigt werden kann:

- Die durchschnittliche Integrationsquote im Monat Juni von Männern betrug bezogen auf die letzten fünf Jahre 11,2%. Bei Frauen waren es 9,3%. Werden der Juni 2020 und der Juni 2021 herausgerechnet, ergeben sich Integrationsquoten von Frauen von 10,2% und bei Männern von 12,4%. Der Unterschied liegt bei 2,4% Prozentpunkten.
- Betrachtet man die Integrationsquote jeweils im Monat Juni 2020 und Juni 2021 ergibt sich eine Integrationsquote von 8,0% bei Frauen und von 9,4% bei Männern mit einer Differenz von 1,4 Prozentpunkten. Der Unterschied ist also in der „Corona-Zeit“ rückläufig gegenüber der Zeit vor Corona.

Eine mögliche Ursache für die bestehenden Unterschiede könnte sein, dass sich der Beratungs- und Integrationsprozess sich nicht immer an individuellen Bedürfnissen der Kundinnen und Kunden orientiert. Hinzu kommt noch ein in Teilen der Gesellschaft eher traditionelles Rollenverständnis zur Arbeitsteilung in der Familie, das für die ganzheitliche Betreuung der Bedarfsgemeinschaft im SGB II eine besondere Herausforderung darstellt.

Die Gründe hier entgegenzusteuern liegen auf der Hand:

- Eine Erhöhung der Erwerbsteilhabe von Frauen trägt zur Arbeits- und Fachkräftesicherung bei.
- Eine Erhöhung der Erwerbsteilhabe von Frauen in Bedarfsgemeinschaften mit Kindern vermeidet die Gefahr eines generationenübergreifenden Leistungsbezugs und der kulturellen Stabilisierung eines erwerbsarbeitsfernen Rollenbildes

Die Düsseldorfer Zahlen sind signifikant besser

Beitrag zur Fachkräftesicherung

- Eine verstärkte Aufnahme von nachhaltigen sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen ist ein Hebel zur besseren sozialen Absicherung von Frauen -auch im Alter.

Die geschlechterspezifischen Zielgrößen bei Integrationsquote und Langzeitleistungsbezug (ab 2023) werden künftig separat geplant.

Ein wichtiger Hebel ist die in Düsseldorf schon seit einigen Jahren erprobte und durch die Weiterentwicklung unterstützte ganzheitliche Betreuung der Bedarfsgemeinschaft (siehe Kapitel 6.4.). Hinzu kommt die besondere Berücksichtigung geschlechterspezifische Bedarfe in der Beratung. Als Ziel wird insoweit ein langfristiger Kultur- und Haltungswandel angestrebt. Erwartet wird, dass das Ziel der Chancengleichheit besser erreicht werden kann, wenn die Ergebnisse geschlechtergetrennt sichtbar werden. Durch die gewonnene Transparenz wird erkannt, wo das Jobcenter steht und wie es als Organisation lernen kann.

6.2. Handlungsschwerpunkt Integration

Ziel ist die zeitnahe Integration marktnaher Kundinnen und Kunden.

Maßgeblich für die Integration in den Arbeitsmarkt ist das individuelle und fachkundige Beratungsgespräch zwischen der Integrationsfachkraft und den Kundinnen und Kunden. Daher legt das Jobcenter so viel Wert auf die Beratungskompetenz und den primären Einsatz der „Ressource Integrationsfachkraft“ in den Kundenkontakt nach dem Prinzip „Nah am Kunden“, auch unter den Bedingungen von Corona unter Wahrung des Infektionsschutzes für Beschäftigte und Kundinnen und Kunden.

Gegenüber dem Vorjahr werden hier keine größeren Änderungen am Portfolio vorgenommen.

Instrument	Ein- tritte 2022	Funktion im Integrationsprozess
Maßnahmen beim Arbeitgeber (MAG)	1.000	MAG schaffen Zugang zu Arbeitgebern und eröffnen die Chance, Arbeitgeber vom Bewerber zu überzeugen.
Eingliederungszuschüsse (EGZ)	450	EGZ kompensieren Minderleistung und erhöhen die Einstellungsbereitschaft bei Arbeitgebern. Die Planung wird der Nachfragesituation angepasst. Düsseldorfer Arbeitgeber legen mehr Wert auf passgenaue Auswahl als auf fiskalische Anreize.
Einstiegsgeld (ESG)	1.000	ESG kann die Aufnahmebereitschaft einer Tätigkeit durch einen finanziellen Anreiz erhöhen. Nach Jahren geringer Nutzung ist das Instrument in Düsseldorf „angekommen“. ESG steigert zudem die Nachhaltigkeit der Integrationen. Für 2021 Konsolidierung auf Ergebnis 2020
Talentcenter	792	Das Talentcenter als Nachfolgeangebot von mia bietet der Integrationsfachkraft die Chance, genau das, was einem Kunden/ einer Kundin fehlt, schnell und effektiv zu vermitteln, z.B. die Vorbereitung auf ein konkretes Vorstellungsgespräch. mia wird fortgesetzt in der bisherigen Konstellation als Angebot für Arbeitslose beider Rechtskreise.
Summe	3.242	

Voraussetzung für eine erfolgreiche Integration ist die bürgerfreundliche und schnelle Gewährung der Leistungen zum Lebensunterhalt.

EGZ in Düsseldorf traditionell gering nachgefragt

6.3. Handlungsschwerpunkt Qualifizierung Geringqualifizierter

Ziel ist die Gewinnung von Fachkräften durch abschlussorientierte Fort- und Weiterbildung oder durch Teilqualifizierung, die nachhaltig auf dem Arbeitsmarkt integriert werden können.

75% der Kundinnen und Kunden verfügen weiterhin über keinen Berufsabschluss

Soloselbstständige als neue Zielgruppe

Angeichts von aktuell rd. 75% der Kundinnen und Kunden ohne Berufsabschluss ist Fort- und Weiterbildung der Schlüssel für nachhaltige und den Lebensunterhalt deckende Integrationen. Passgenaue und erfolgreiche Qualifizierung lernentwöhnten Menschen anzubieten, ist eine große Herausforderung für die Integrationsfachkräfte im Jobcenter.

Bisher war das Potenzial rückläufig. Durch die Corona-Krise hat sich dieses geändert und viele bislang Soloselbstständige kommen als neue Zielgruppe für Fort- und Weiterbildung in Frage, um erfolgreich einen Perspektivwechsel in eine den Lebensunterhalt sicherstellende, sozialversicherungspflichtige Beschäftigung zu ebnen. Daher kann auch 2022 ein so hohes Förderlevel gehalten werden. Geflüchtete sind nach wie vor auch verstärkt Zielgruppe für Qualifizierung.

Im Handlungsschwerpunkt Qualifizierung stehen folgende Instrumente zur Verfügung:

Instrument	Eintritte 2022	Funktion im Integrationsprozess
Fort- und Weiterbildung (FbW)	1.800	Vermittlung der für eine Integration erforderlichen Qualifizierungen in Form von Teilqualifikationen oder abschlussorientierten Angeboten („Umschulungen“). Davon sollen 440 abschlussorientierte FbW erfolgen. Zur Steigerung des Anteils betrieblicher Einzelumschulungen ist der Einkauf einer speziellen Maßnahme mit Ausbildungsplatzakquise und Coaching geplant.
Maßnahme „Zukunftsstarter“	144 (in FbW enthalten)	Vorbereitung auf eine erfolgreiche betriebliche Einzelumschulung bzw. abschlussorientierte FbW. Das Angebot „Grundkompetenzen“ wurde in „Zukunftsstarter“ umbenannt und erfreut sich seitdem höherer Akzeptanz.
Förderung benachteiligter Jugendlicher einschl. Assistierte Ausbildung (AsA Flex)	100 (und Stundengente bei abH)	Jugendliche, die keinen regulären Ausbildungsplatz finden können, erhalten die Chance auf eine anerkannte Berufsausbildung. Auf die Erläuterungen unter Kapitel 5 wird verwiesen
Summe	1.900	

Beibehalt hohes Niveau abschlussorientierter FbW von 400 realisierten Förderfällen

6.4. Familienbezogene Beratung und Vermittlung

Ziel ist die Ansprache der gesamten Bedarfsgemeinschaft, die Erarbeitung einer Gesamtstrategie und die Herauslösung aus dem Leistungsbezug durch das synergetische Zusammenführen unterschiedlicher Ansätze und Leistungen.

Ganzheitliche Betrachtung der gesamten BG und die Berücksichtigung der familiären Situation

Das Jobcenter Düsseldorf betreut aktuell (Sommer 2021) rd. 19.000 Kinder unter 18 Jahren in rd. 9.800 Bedarfsgemeinschaften (BG).

Durch die Weiterentwicklung im Jobcenter Düsseldorf (siehe Kapitel 4) wurden jetzt die optimalen organisatorischen Rahmenbedingungen für eine ganzheitliche Beratung und Aktivierung der BG bzw. Familien geschaffen. Die Markt- und Vermittlungskompetenzen des Bereichs Beratung – Arbeit – Förderung und der Gesamtüberblick über die wirtschaftlichen Verhältnisse der Familie, den Gesamtbedarf wie auch über mögliche vorrangige Leistungen im Bereich Finanzielle Hilfen werden strukturiert synergetisch zusammengeführt.

Ziele der familienbezogenen Beratung und Vermittlung sind:

- Bündelung der vorhandenen Beratungskompetenzen
- Transparenz über familieninterne Verpflichtungen, Chancen und Herausforderungen
- Stabilisierung der gesamten Familie, stärkere Förderung von Erziehenden und Unterbrechung der generationenübergreifenden Arbeitslosigkeit
- Verringerung der Hilfebedürftigkeit und nachhaltige Integration
- nachhaltige Senkung sowie Prävention von LZA/LZB
- Nutzung der Potentiale aller BG-Mitglieder für den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt
- Partizipation am Erwerbsleben von mindestens einem Elternteil
- Stärkung der Vorbildfunktion zugunsten der Kinder
- Verbesserung der Bildungs- und Teilhabechancen insbesondere der Kinder

Erforderlich ist eine ganzheitliche Eingliederungsstrategie unter Einbeziehung aller Mitglieder der Bedarfsgemeinschaft – ein sensibilisierter Blick der Integrationsfachkraft für die individuellen Belange der einzelnen BG-Mitglieder, um Lebensrealitäten zu erkennen, sie als Basis für die Veränderungsprozesse zu nutzen und mit diesen beraterisch umgehen zu können. Unter Umständen geht es auch um das Aufbrechen des Rollenverständnisses einer tradierten Arbeitsteilung und eines Ein-Verdiener-Modells in Partner-Bedarfsgemeinschaften. Erwartet wird eine interdisziplinäre Zusammenarbeit im Jobcenter zwischen Leistung, Arbeitsvermittlung (ggf. mehrere Hauptbetreuer) und beschäftigungsorientiertem Fallmanagement. Zudem ist eine enge Verzahnung mit internen und externen Netzwerkpartnern (Kindergärten, Schule, Jugendhilfe, BuT-Team im Jobcenter, Familienberatungsstellen, ...) bis hin zur ganzheitlichen Fallarbeit erforderlich. Der durch die Landeshauptstadt Düsseldorf geplante i-Punkt Arbeit mobil in Garath kann diesen ganzheitlichen Ansatz verstärken.

Der Prozess wird eng durch die Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt (BCA) begleitet.

Stärken- und ressourcenorientierte Beratungsansätze mit aktiven und adressatengerechten Beratungsformen

6.5. Gesundheit im Fokus

Ziel ist die Sensibilisierung der Fachkräfte für das Thema Gesundheit als eine wesentliche Voraussetzung für die Integration in Arbeit, die Schaffung von Gesundheitsbewusstsein bei den Kundinnen und Kunden und die schrittweise Überwindung gesundheitsinduzierter Vermittlungshemmnisse.

Das Thema „Gesundheit“ als Voraussetzung für eine Integration in Arbeit nimmt einen immer größeren Stellenwert ein.

Für rd. 16,5% (Vorjahr 19%) aller Kundinnen und Kunden besteht die Handlungsstrategie „gesundheitlich angemessene Beschäftigung realisieren“. Innerhalb der Personengruppe von 25 bis 50 Jahren gilt dieses für rd. 12% (Vorjahr 14%) bei den über 50jährigen für knapp 34% (Vorjahr 42%) aller Kundinnen und Kunden. Der seit Mai 2018 eingesetzte Gesundheitscoach greift diesen Handlungsbedarf auf, koordiniert die bestehenden Angebote, erschließt neue und fungiert als Impulsgeber nach innen und außen.

Kundinnen und Kunden und Angebote zusammenbringen

Über die Teilnahme des Jobcenters Düsseldorf am Modellprojekt (Laufzeit bis Ende 2022) zur Verzahnung von Arbeits- und Gesundheitsförderung in der Lebenswelt Kommune werden einfache Zugänge zu den vorhandenen Präventionsangeboten der Gesetzlichen Krankenversicherung (GKV) eröffnet. Es gibt Online-Angebote und Präsenzangebote. Die Angebote werden über ein Gesundheitsportal angeboten, in denen Kundinnen und Kunden sich registrieren können und laufend über ihre Fortschritte unterrichtet werden. Diese Plattform dient auch dem Austausch untereinander und bietet zahlreiche Informationen zu gesundheitlichen Themen.



„Gutscheinverfahren“ für Angebote der GKV ohne Zuzahlungen

Darüber hinaus werden bei den Maßnahmeträgern und im Rahmen eines Modellprojektes „Haus der Gesundheit“ Präventionsangebote vor Ort durchgeführt. Durch adressatengerechte Angebote und die Nutzung vorhandener niederschwelliger Angebote der Landeshauptstadt Düsseldorf wie „Sport im Park“ wurde ein erster Schritt unternommen, die Gesundheit der Kundinnen und Kunden zu verbessern. Die erfreulichen Ansätze der mit Kundinnen und Kunden für Kundinnen und Kunden geschaffenen und genutzten Präventionsangebote sollen konsequent fortgesetzt werden. Angedacht ist auch ein telefonisches Gesundheitscoaching für die Kunden*innen, in denen Fachleute zusammen mit den Kunden*innen die jeweilige Gesundheitssituation beleuchten und weitere Hilfestellungen leisten.

Schulung der Integrationsfachkräfte als „Lotsen“

Durch eine Vernetzung mit den in Düsseldorf zuständigen Stellen/Behörden soll ein möglichst großer Teilnehmerkreis erreicht werden. So werden in Veranstaltungen der Quartiere die Bürger*innen über die bestehenden Gesundheitsangebote informiert. Auch die Standorte der i- Punkte Arbeit werden dazu genutzt, die Angebote bekanntzumachen. Im Aufbau befindet sich auch ein regelmäßiger Austausch mit der PSAG und dem Selbsthilfe Servicebüro. Außerdem erfolgt eine Vernetzung mit Jobcentern aus anderen Regionen, um erfolgreiche Ideen aus anderen Regionen in Düsseldorf umzusetzen und umgekehrt.

6.6. Lokale Umsetzung Modellprojekt rehapro

Ziel ist die erfolgreiche Umsetzung des gemeinsamen Modellprojektes rehapro mit der Eröffnung möglichst vieler Chancen für von Behinderung bedrohten Menschen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt wie auch die Erprobung neuer Wege der Unterstützung aus einer Hand.

Neue Chancen durch rehapro

Die Umsetzung des lokalen Modellprojektes startete am 01.01.2020 und wurde nach ein paar Monaten durch die Corona-Pandemie tangiert, konnte aber dennoch erfolgreich gestartet werden. Die geplanten Teilnehmendenzahlen wurden erreicht und auch schon erste Erfolge erzielt.

Das Modellprojekt „Gesund und Aktiv - aus einer Hand“ (im Haus der Gesundheit) zielt darauf ab, Leistungsbeziehende im SGB II mit komplexen gesundheitlichen Einschränkungen durch die Erprobung eines „Hauses der Gesundheit“ als Organisationsform zur Leistungserbringung „aus einer Hand“ in die Arbeitsgesellschaft zu integrieren oder ihre Erwerbsfähigkeit im Sinne des SGB II zu verbessern. Geplant wird mit 150 TN-Plätzen im Projekt pro Jahr (90 Düsseldorf und 60 Mettmann) mit einer individuellen aktiven Mitarbeit von bis zu 24 Monaten (750 TN-Plätze in 60 Monaten).

„GesA –
Gesund und Aktiv aus
einer Hand – im Haus
der Gesundheit“



Mit der neuen Verzahnung des Arbeits- und Gesundheitswesens und der stärkeren umfassenderen, engen Betreuung wird ein neuer ganzheitlicher Ansatz verfolgt. Den Kundinnen und Kunden wird ein einfacher und begleiteter Zugang zum Hilfesystem ermöglicht. Sie erhalten die Möglichkeit, einer chronischen Erkrankung oder Behinderung entgegenzuwirken, indem die neue Organisationsform Hilfestellungen zum Thema Arbeit und Gesundheit „aus einer Hand“ anbietet bzw. die vorhandenen Angebote in eine für den individuellen Fall nützliche Abfolge bringt. Durch die Stabilisierung bzw. Verbesserung des Gesundheitszustandes und der Selbstwirksamkeit werden die Teilnehmenden

in die Lage versetzt, eine gesundheitlich angemessene Beschäftigung auf dem ersten (Vollzeit/Teilzeit /Minijob) und auf dem zweiten Arbeitsmarkt (Arbeitsgelegenheiten; Förderung von Arbeitsverhältnissen) oder aber auch z.B. im Ehrenamt oder Bundesfreiwilligendienst zu erreichen.

In der praktischen Umsetzung des Modellprojekts bedeutet das, dass zunächst im Rahmen des Assessments ein interdisziplinäres Team tätig wird. Alle erarbeiten im Rahmen einer Förderplankonferenz zusammen mit den Teilnehmenden einen Förderplan. Dessen Umsetzung durch den Teilnehmenden wird dann Schritt für Schritt durch einen persönlich zugeordneten Lotsen begleitet.

Das eingesetzte Personal wird zu 100% aus den Projektmitteln finanziert.

Für 2022 ist eine Schärfung der Zielgruppenauswahl geplant.

6.7. Handlungsschwerpunkt Reduzierung Langzeitbezug und Langzeitarbeitslosigkeit

Ziel ist die Steuerung/ Senkung der Zahl der Langzeitbeziehenden (Festlegung Wert im Zielvereinbarungsprozess) durch Steigerung der Aktivierung, präventive Strategien und durch das Erschließen von Beschäftigungsmöglichkeiten wie auch durch stringente Kundenprozesse.

Das Jobcenter hat seine Förderungen in Maßnahmeform für den Personenkreis kritisch hinterfragt und bedarfsgerecht angepasst. Wegfallende Projekte wurden durch Einzelförderungen über den AVGS-MAT kompensiert. Es soll mit dem „Förderzentrum-NRW“ (Arbeitstitel) ein neues attraktives Angebot für die Zielgruppe geschaffen werden.

Das „Förderzentrum-NRW“ umfasst alle Aktivitäten und Angebote, mit denen ein Integrationsfortschritt der Teilnehmenden erreicht werden kann bzw. die eine berufliche Eingliederung herbeiführen. Dabei sollen auch sozialintegrative Ansätze zur individuellen Hemmnisbeseitigung zum Einsatz kommen. Die Maßnahme ist in unterschiedliche Phasen gegliedert und bietet eine praktische Erprobung in verschiedenen relevanten Berufsfeldern an. Für Menschen mit Flucht- bzw. Migrationshintergrund werden spezifische Angebote vorgehalten, so dass auch das endende bisherige Förderzentrum für Flüchtlinge in diesem Angebot aufgehen soll.

Die Gesamtkonzeption (Inhalt, Durchführung und Methodik) liegt grundsätzlich in der Gestaltungsfreiheit des Bieters. Durch das Jobcenter erfolgt eine individuelle und persönliche Begleitung der Maßnahme. Das Jobcenter hat die Möglichkeit, eigenes Personal in den Räumlichkeiten des Auftragnehmers einzusetzen.

Instrument	Ein- tritte 2022	Funktion im Integrationsprozess
Aktivcenter mit unterschiedlichen Praxisfeldern als spezielle Angebote für Menschen mit besonderen Problemlagen	130	(Wieder-)Herstellung von Tagesstruktur und (Neu)Start eines Integrationsprozesses. Das Aktivcenter ist das niederschwelligste Angebot des Jobcenters. Es soll die Basis für weitere Schritte legen. Das Angebot wird auf den Personenkreis mit Suchtproblemen reduziert.

Verfestigter Langzeitbezug ist die größte Herausforderung

Neues Angebot
Förderzentrum NRW

Angebotsstruktur
bildet Handlungsstra-
tegien ab

Instrument	Ein- tritte 2022	Funktion im Integrationsprozess
Vermittlung intensiv	456	Das Angebot „Vermittlung intensiv“ wird im bedarfsangepassten Rahmen fortgesetzt. Fehlzeiten verlängern hier automatisch die Teilnahme. Die Einsatzmöglichkeiten sind individuell gestaltbar.
Arbeitsgelegenheiten	1.500	Arbeitsgelegenheiten sollen Tagesstruktur und basale Arbeitstugenden erhalten bzw. herstellen durch praktische Arbeit in betreuten Kontexten. Arbeitsgelegenheiten sind höherschwelliger als die Aktivcenter. Die „Zuliefererfunktion“ für § 16i wertet die Arbeitsgelegenheiten inhaltlich auf.
Fit for Job	150	Für marktferne Menschen mit dem Vermittlungshemmnis „gesundheitliche Probleme“ sollen Wege zurück in Arbeit gefunden werden. Sinnstiftende produktive Tätigkeit ergänzt das Angebot. Eine enge Zusammenarbeit mit den Krankenversicherungen ist vorgesehen. Die zweite Maßnahme läuft aus und geht in das Förderzentrum NRW über.
„Förderzentrum-NRW“	500	Neues Angebot zur Bündelung von Interventionsstrategien für marktferne Menschen mit umfassender Betreuung.
Chance Zukunft	200	Für marktferne Menschen im Alter von 26 bis 40 Jahre mit multiplen Vermittlungshemmnissen, die über klassische Angebote schwer erreichbar sind und an das Beratungsangebot des Jobcenters (wieder) herangeführt werden sollen.
aufsuchendes Angebot Startschuss	240	Für nicht-mitwirkende Kundinnen und Kunden über 25 Jahre mit Casemanagement. Diese Zielgruppe wird immer größer und bedarf besonderer Unterstützung, auch und gerade wegen der Corona-Krise.
Individuelle Förderungen über AVGS-MAT	1.000	Komplexe Bedarfslagen bedürfen oft individueller Hilfen, die vom „Selbstvermittlungcoaching“ bis hin zu Einzelfallhilfen gehen.
Summe	4.176	

6.7.1 Umsetzung des Teilhabechancengesetzes

Das Teilhabechancengesetz hat mit seinen beiden Instrumenten – Eingliederung von Langzeitarbeitslosen nach § 16e SGB II und Teilhabe am Arbeitsmarkt nach § 16i SGB II - attraktive Angebote geschaffen, um die Beschäftigung marktferner Kundinnen und Kunden bei allen Arbeitgebern zu ermöglichen. Durch die Ausstattung im Eingliederungstitel und den neu eingeführten, in Düsseldorf auch rege genutzten Passiv-Aktiv-Transfer stehen für eine erfolgreiche Umsetzung auch in 2022 ausreichend Mittel zur Verfügung, trotz der stetig steigenden Verbindungen.

Das Produkt ist in Düsseldorf angekommen und die Umsetzung läuft gut. Auch während des Lockdowns gehörte die Förderung nach § 16i zu den wenigen, die gut weiterlief.

Zentralisierte Umset-
zung hat sich bewährt

Der gemeinsame Arbeitgeberservice ist in die Akquise eingebunden

Zielgruppen sind auch Familien mit Kindern

KoBe kommt mit ESF-Mitteln

Förderung innovativer Ansätze

Die Betriebsakquisiteure bieten den Arbeitgebern ein attraktives Gesamtpaket an, in dem neben § 16i SGB II auch Förderungen nach § 16e SGB II wie auch EGZ angeboten werden. Ziel ist es, für den/ die Kunden/Kundin eine passende Stelle und einen passenden Arbeitgeber zu finden und die einschlägige Förderung aus einer Hand anzubieten. Hierdurch werden Brüche vermieden und Arbeitgeber und Arbeitnehmer ganzheitlich unterstützt. Das sich anschließende Coaching setzt auf die Erfahrungen aus dem Vermittlungsprozess auf. Das Coaching findet zum Teil über eigenes Personal und zum Teil über einen beauftragten Dritten statt.

Attraktives Gesamtpaket für Arbeitgeber



Geplant werden für 2022:

Instrument	Ein-tritte 2022	Funktion im Integrationsprozess
§ 16e	100	Ermöglichung von Beschäftigung durch attraktive Lohnkostenzuschüsse für etwas marktnähere Langzeitbeziehende
§ 16i	250	Ermöglichung von Beschäftigung durch attraktive Lohnkostenzuschüsse für sehr marktferne Langzeitbeziehende
Summe	350	Gesamtsumme hängt von Teilzeit-/Vollzeit und Abbrüchen ab und kann sich daher verändern

Aufgrund der gewonnenen Erfahrungen aus der bisherigen Umsetzung wird deutlich, dass einem Teil der Zielgruppe ein direkter Übergang in wertschöpfende Beschäftigung bei Arbeitgebern des allgemeinen Arbeitsmarktes gelingen kann. Personen mit schwerwiegenden Vermittlungshemmnissen benötigen jedoch eine schrittweise Heranführung an die Herausforderung einer Beschäftigung unter den Bedingungen des allgemeinen Arbeitsmarktes. Hierzu ist die Zusammenarbeit und Kooperation von Beschäftigungs- und Qualifizierungsunternehmen mit Unternehmen der Privatwirtschaft eine wichtige Grundlage. Um dieses zu unterstützen hat das Land NRW mit Mitteln des Europäischen Sozialfonds das Projekt „Kooperativen Beschäftigung (KoBe)“ initiiert.

Gefördert werden Projekte, die neue Wege in der Kooperation von gemeinnützigen Beschäftigungs- und Qualifizierungsunternehmen mit Unternehmen der Privatwirtschaft oder der (gemeinnützigen) Sozialwirtschaft umsetzen und dabei neue Instrumente und Ansätze entwickeln. Die Förderung des Landes umfasst innerhalb des Projektes die Stellenförderung für die Netzwerkkoordination und das Betriebscoaching. Zwei Düsseldorf Träger haben sich beworben und einen Zuschlag erhalten.

6.7.2 Kommunale Eingliederungsleistungen

Die kommunalen Eingliederungsleistungen nach § 16a SGB II stellen eine unverzichtbare Ergänzung zu den aus dem Eingliederungstitel finanzierten Arbeitsmarktdienstleistungen dar.

Bei den Kundinnen und Kunden des Jobcenters liegen oftmals die Vermittlungshemmnisse nicht nur in fehlender oder nicht nachgefragter Qualifikation, sondern in Problemlagen des persönlichen Umfeldes oder der Person selbst. Das sind beispielsweise fehlende Kinderbetreuung, psychosoziale Probleme, Schulden oder Sucht, die eine unmittelbare Arbeitsaufnahme erheblich erschweren. Diese Problemlagen treten oft auch in einer Person gebündelt auf bzw. bedingen einander (Sucht und Schulden zum Beispiel). Ohne Klärung dieser Problemlagen kann kein erfolgreicher Vermittlungsprozess stattfinden.

Je nach Art des in der Person liegenden Vermittlungshemmnisses der Kundinnen und Kunden erfolgt eine Einschaltung der Leistungen nach § 16a SGB II vor oder während eines weiteren Integrationsprozesses. Wichtig ist für das Jobcenter die systematische Einbeziehung der Leistungen nach § 16a SGB II in den Integrationsprozess.

Bei der folgenden Bedarfsschätzung ist zu beachten, dass viele Kundinnen und Kunden mittlerweile eigeninitiativ die Leistungen nach § 16a SGB II in Anspruch nehmen (insbesondere bei der Schuldnerberatung) und daher nicht mehr durch das Jobcenter zugewiesen werden müssen. Gleiches gilt für die Kinderbetreuung: Zunehmend kümmern sich die Kundinnen und Kunden um Betreuungsplätze und müssen nicht mehr vom Jobcenter erst dazu aufgefordert werden. Im Folgenden werden nur die über das Jobcenter durch Eingliederungsvereinbarung initiierten Einschaltungen aufgeführt. Je nach Fortdauer der Corona-Pandemie kann es hier zu erheblichen Abweichungen kommen. Die Corona-Krise wird sich nach Einschätzung des Jobcenters durch einen erhöhten Beratungsbedarf im Bereich der psychosozialen Hilfen bemerkbar machen, wobei unklar ist, ob sich dieses auch in der Zahl der Zuweisungen mit Eingliederungsvereinbarung bemerkbar macht.

Kommunale Eingliederungsleistung	Erbracht von	Bedarfs-schätzung (keine Soll-planung)
Betreuung minderjähriger oder behinderter Kinder	i-Punkt Familie des Jugendamtes	80 bis 170
Beratung zur häuslichen Pflege von Angehörigen	Städtisches Pflegebüro	25 bis 50
Schuldnerberatung	Schuldnerberatung Landeshauptstadt Düsseldorf und Träger	300 bis 500
psychosoziale Betreuung	Gesundheitsamt (hier erfolgt eine psychosoziale Diagnostik/ Clearing mit anschließender Weitervermittlung in passgenaue Beratungsangebote)	420 bis 450
Suchtberatung	Suchtberatungsstellen in Düsseldorf mit ihrer fachlichen und zielgruppenspezifischen Aufstellung (hier werden nur die Kundinnen und Kunden angesprochen, die nicht über andere Zugangskanäle zur Suchtberatung kommen)	50 bis 100

Düsseldorf bietet ein leistungsfähiges Angebot

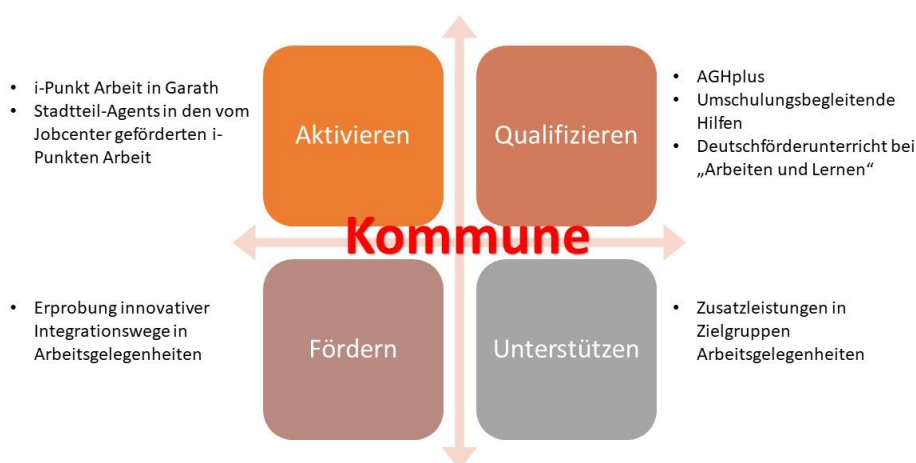
6.7.3. Zusammenarbeit mit der Kommunalen Beschäftigungsförderung

Die von der Landeshauptstadt Düsseldorf per Ratsbeschluss bereitgestellten Mittel für die Kommunale Beschäftigungsförderung bieten eine wirksame Ergänzung zu den Angeboten des Jobcenters gerade für Langzeitbeziehende und greifen immer dort, wo das Jobcenter aufgrund rechtlicher Rahmenbedingungen nicht tätig werden darf.

Durch Mittel der Kommunalen Beschäftigungsförderung wurden in vier besonders benachteiligten Stadtteilen i-Punkt Arbeit Standorte eingerichtet. Das Jobcenter Düsseldorf begrüßt diesen Ansatz in der Fläche als neuen Anspruchsweg für marktferne Menschen und fördert diesen zunächst bis Ende 2022. Es wurden entsprechende Zusammenarbeitsstrukturen zwischen den i-Punkten Arbeit und den örtlich zuständigen Standorten des Jobcenters aufgebaut. Ziel ist es, nach der Ansprache und Aktivierung der Kundinnen und Kunden diese hürdenfrei in ggf. erforderliche Förder- und Unterstützungsangebote einmünden zu lassen. Zudem sollen die lokal gewonnenen Kontakte zu Arbeitgebern auch für geförderte Arbeitsaufnahme im Rahmen des Teilhabechancengesetzes genutzt werden.

Mit der Unterstützung der i-Punkte Arbeit hat das Jobcenter Düsseldorf sich schon früh entsprechend den aktuellen Empfehlungen des Deutschen Verein zur Präsenz von Jobcentern in Sozialräumen (siehe NDV 06/2021) aufgestellt. Dabei plädiert der Deutsche Verein für eine Zusammenarbeit von Jobcentern, Kommunen und freien Trägern, wie es in Düsseldorf auch praktiziert wird. Der Deutsche Verein sieht in der sozialräumlichen Präsenz der Jobcenter neue Möglichkeiten, auf die Kundinnen und Kunden zuzugehen und auch solche, die bisher schwer erreichbar waren, anzusprechen, um eine umfassende Unterstützung der Leistungsberechtigten anzubieten.

Hinzu kommt der fünfte i-Punkt Arbeit in Garath, der rein kommunal finanziert ist.



Die additiven Ergänzungen und Angebote der Kommune im Rahmen von AGH-plus konnten eine leichte Erhöhung der Integrationen aus einer AGH bewirken.

i-Punkte Arbeit bis 2022 in Förderung durch das Jobcenter

Wertvolle Ergänzung durch Kommunale Beschäftigungsförderung

AGHplus fördert digitale Grundkompetenzen

Über „AGHplus“ sollen künftig den Teilnehmenden an Arbeitsgelegenheiten auch digitale Grundkompetenzen im Sinne von Alltagsbewältigungsstrategien vermittelt werden.

Die Unterstützungsangebote der Volkshochschule für Teilnehmende an Umschulungen fördern die Teilnehmenden bei einem erfolgreichen Abschluss ihrer Umschulungen.

Außerdem werden Arbeitsgelegenheiten für besondere Personengruppen / spezielle Zielgruppen entsprechend der sich wandelnden Bedarfe und aktuellen Veränderungen ebenfalls komplementär zum Jobcenter finanziert. Durch den bedarfsgerechten Einsatz der Fördermöglichkeiten werden Angebote im Rahmen von Arbeitsgelegenheiten wie "Arbeiten und Lernen" für Geflüchtete mit erheblichen Schwierigkeiten in der deutschen Sprache komplementär zum Jobcenter finanziert werden

Zudem wird die ursprüngliche konzeptionelle Grundidee der Stadtteilorientierung der i-Punkte Arbeit Standorte durch die Aufstockung um jeweils eine Personalstelle in allen vier i-Punkten konsolidiert. Damit kann die Stadtteilkomponente weiter aufrechterhalten werden, die das Jobcenter wegen der Fokussierung auf den Personenkreis SGB II so nicht erbringen kann.

6.8. Handlungsschwerpunkt Beschäftigungsmöglichkeiten für Alleinerziehende nutzen

Ziel ist die Steigerung der Integrationsquote Alleinerziehender analog der allgemeinen Integrationsquote und damit eine Erhöhung der Teilhabe der Zielgruppe an der allgemeinen wirtschaftlichen Entwicklung.

Alleinerziehend
bedeutet immer noch
Armutsrisiko

Alleinerziehende sind nach wie vor eine auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt benachteiligte Gruppe. Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) hat in mehreren Studien die besonderen Problematiken dieser Zielgruppe herausgestellt, die seit langem im Fokus besonderer Beratungs- und Vermittlungsbemühungen des Jobcenters Düsseldorf ist. Das Jobcenter Düsseldorf betreut Stand August 2021 rd. 4.800 (wie im Vorjahr) Alleinerziehende, von denen rd. ein Fünftel Männer sind.

Konsequenterweise weist das bundesweite Zielsystem im SGB II auch den geschäftspolitischen Schwerpunkt „Beschäftigungschancen für Alleinerziehende erschließen“ aus.

Alleinerziehende sind dabei keine homogene Gruppe, sondern weisen eine sehr breite Spannbreite von Kompetenzen wie Unterstützungsbedarfen auf. Von daher wird das Jobcenter auch bei diesem Personenkreis den Weg der weitergehenden Individualisierung von Angeboten beschreiten.

Speziell geschaffene
Angebote über AVGS-
MAT berücksichtigen
die Bedürfnisse des
Personenkreises.

Instrument	Ein- tritte 2022	Funktion im Integrationsprozess
KENNE gute Arbeit für Alleinerziehende (über AVGS-MAT)	60*	Niederschwelliges Angebot, das durch flexible zeitliche Inanspruchnahme sich auch gerade an Personen nach § 10 SGB II richtet und einen Integrationsprozess startet.

Instrument	Ein- tritte 2022	Funktion im Integrationsprozess
Zielgruppenspezifische Angebote über AVGS-MAT	500*	Individuelle Angebote für den Personenkreis sollen verstärkt genutzt werden. Auf zielgruppenspezifische Einkaufsmaßnahmen wird verzichtet.
„Stark im Beruf“ – Mütter mit Migrationshintergrund steigen ein (ESF)/ „Starke Frauen im Beruf“ (AVGS-MAT)	50	Vermittlung von Frauen mit Migrations- und Fluchthintergrund mittels ESF-Förderung (AWO) in breit gefächerte Berufsfelder und AVGS-MAT (ZWD: Fachkraft zur Aufbereitung zahnmedizinischer Instrumente + erweiterte Alltagsassistenz nach §53c SGBXI) Nach Auslaufen der ESF-Förderung soll dieses Angebot über AVGS-MAT weiter gefördert werden.
TEP-Projekt: "Teilzeiterwerbsausbildung - Einstieg begleiten - Perspektiven öffnen"	10	Vorbereitung und Unterstützung bei der Suche nach einem Teilzeitausbildungsplatz
Summe	620	

* Bei höherer Nachfrage können mehr Gutscheine ausgestellt werden.

Digitale Angebote werden anlassbezogen genutzt. Die Angebote können über Video-Zuschaltung in den Präsenzunterricht von zu Hause aus bzw. als Online-Coaching durchgeführt werden. Auf abschlussorientierte Weiterbildung ist besonders für diese Zielgruppe zu achten.

Hinzu kommen noch die Fördermöglichkeiten über Einstiegsgeld, die gerade auch bei Alleinerziehenden eine wirksame Unterstützung in Arbeit bieten können. Ergänzt werden diese Angebote in Produktform um die vielfältigen Beratungsangebote der Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt (BCA).

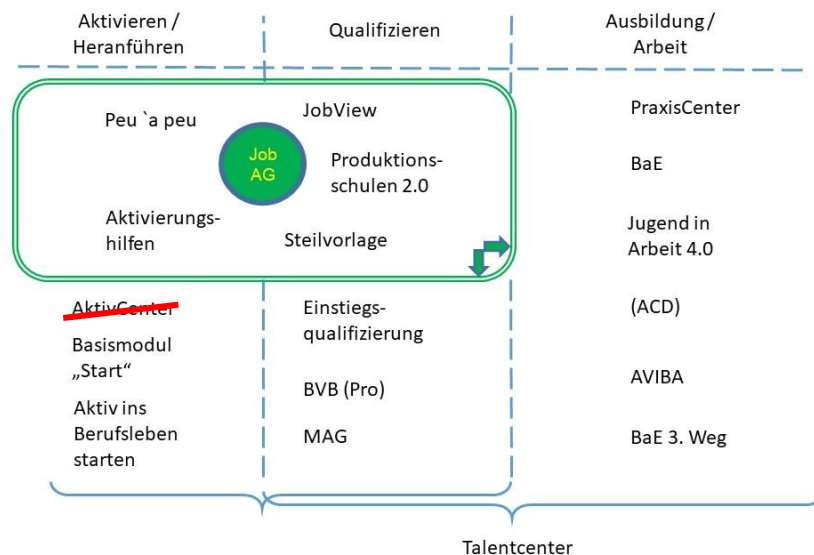
Die BCA und Multiplikatorinnen in den Arbeitsvermittlungsteams sind die maßgeblichen Akteure.

6.9. Handlungsschwerpunkt Jugendliche in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt integrieren

Ziel ist es, bei Jugendlichen Vermittlungshemmnisse und Schwierigkeiten beim Übergang Schule – Beruf zu beseitigen, die Übergangsquote in Erstausbildung bzw. in Arbeit zu steigern und nach abgeschlossener Ausbildung eine nachhaltige Integration in den ersten Arbeitsmarkt sicherzustellen.

Das Jobcenter hat seine Angebotspalette für Jugendliche analysiert und in 2021 mit der Job AG neu aufgestellt. Für 2022 soll das bisherige Aktivcenter für Jugendliche wegfallen. Etwaige Förderbedarfe, die das Aktivcenter bisher abgedeckt hat, gehen entweder in der Job AG auf oder dem neuen „Förderzentrum-NRW“ (siehe Kapitel 6.7.)

Das neue Gesamtsystem sieht so aus.



Das Gesamtangebot U 25 stellt sich mit der „Job AG“ dann wie folgt dar:

Instrument	Ein- tritte 2022	Funktion im Integrationsprozess
Job AG	200	Gebündeltes, niederschwelliges Angebot für marktfernere Jugendliche mit einer lebensweltlichen Orientierung als Startmodul eines Integrationsprozesses.
Kooperationsprojekte mit dem Jugendamt	50	In Fällen mit einer Mischproblematik aus Marktferne mit Entwicklungsverzögerung erfolgt eine niederschwellige Ansprache. Die Kooperationsprojekte mit dem Jugendamt sind „gelebte Praxis“ des gemeinsamen Jugend-Job-Centers.
Aufsuchendes Angebot	120	Nach dem Motto „keinen Jugendlichen zurücklassen“ werden Jugendliche, die sich dem Beratungsprozess entziehen, aufgesucht und nach Möglichkeit wieder in den Beratungsprozess integriert.

Kein Jugendlicher wird zurückgelassen

Die Angebotspalette bildet alle Lebenslagen ab

Instrument	Eintritte 2022	Funktion im Integrationsprozess
Angebot für Jugendliche mit psychischen Problemlagen	25	Für Jugendliche mit psychischen Problemlagen bedarf es einer besonderen Ansprache, um sie im Integrationsprozess zu halten und die Bereitschaft zu wecken, an der Beseitigung dieses Vermittlungshemmnisses zu arbeiten. Mangels Nachfrage wird auf eine eigene Maßnahme verzichtet und es werden Kapazitäten im bestehenden Angebot reserviert.
Praxiscenter U 25	100	Fehlende Praxiserfahrung wie auch Stärkung basaler Arbeitstugenden werden im Praxiscenter vermittelt, verbunden mit betrieblicher Erprobung.
Vermittlung intensiv mit Betreuung	35	Fehlende Motivation verhindert oft, den Weg in Arbeit/Ausbildung weiter zu gehen. Fehlzeiten verlängern hier die Teilnahmedauer.
Jugend in Arbeit 4.0	100	Über ein Netzwerk mit Kammervertretern wird der Zugang in reguläre Beschäftigung eröffnet. Förderung erfolgt aus Mitteln des EGT über den AVGS-MAT
Einstiegsqualifizierung (EQ)	75	EQ öffnet Jugendlichen den Zugang zu Betrieben und erhöht die Chancen auf einen regulären Ausbildungsplatz.
Außerbetriebliche Ausbildung einschl. Assistierte Ausbildung (ASA Flex)	100	Jugendliche, die keinen regulären Ausbildungsplatz finden können, erhalten die Chance auf eine anerkannte Berufsausbildung.
Eintritte in Maßnahmen Über 25	200	Eintritte in Talentcenter und Förderzentrum NRW
Summe	1.005	

In Summe werden rd. 4,6 Mio. € für die Angebote U 25 investiert, das sind rd. 13% Anteil vom EGT, auch wenn der Anteil U 25 an allen arbeitslosen Kundinnen und Kunden nur rund 7% beträgt. Hieran lässt sich der hohe geschäftspolitische Stellenwert der Zielgruppe ablesen.

Darüber hinaus nutzt U 25 auch Angebote für Erwachsene wie insbesondere mia und in einem großen Umfang die kommunalen Eingliederungsleistungen nach § 16a SGB II.

Die Weiterentwicklung des Jugend-Jobcenters im Sinne von erweiterten (Online)-Angeboten, um die zielgruppenadäquate Ansprache weiter zu optimieren, wird fortgesetzt.

Ziel ist es, auch Erwachsene bis 30 Jahre unter Nutzung der Instrumentarien und Strategien von U25 in Ausbildung zu vermitteln.

Die organisatorische Aufstellung der U25-Teams (unter 20 Jahre, über 20 Jahre, Geflüchtete) unterstützt die beschriebene Zielsetzung.

Hinzu kommen noch die über die Bundesagentur für Arbeit finanzierten Angebote wie BvB (BVB Pro), die auch dem Personenkreis aus dem SGB II zur Verfügung stehen, ebenso wie die Ausbildungsplatzvermittlung durch die Agentur für Arbeit

6.10. Handlungsschwerpunkt Flüchtlingen den Zugang zu Arbeit und Ausbildung ermöglichen

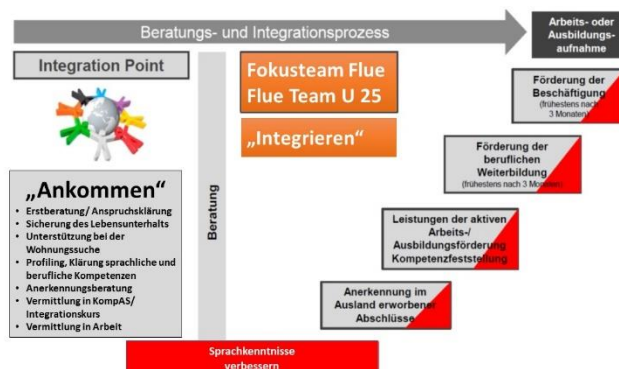
Ziel ist die schnelle Eröffnung von Zugangsmöglichkeiten in Arbeit bzw. Ausbildung und die Nutzung vorhandener Kompetenzen durch eine intensive Unterstützung im Anerkennungsprozess.

Die gesellschaftliche und berufliche Integration von Flüchtlingen ist eine gesellschaftliche Großaufgabe, die nur gelingen kann, wenn alle relevanten Akteure gut zusammenarbeiten. Dies ist in Düsseldorf der Fall. Neben dem breiten zivilgesellschaftlichen Engagement und dem Einsatz der zuständigen Behörden gibt es auch eine breite Einstellungs- und Unterstützungsbereitschaft der Firmen und Unternehmen.

Instrument	Ein- tritte 2022	Funktion im Integrationsprozess
Neues Angebot „Arbeiten und Lernen“	30	Für den Personenkreis mit über das Förderzentrum hinausgehendem Sprachförderbedarf als neues Angebot auf Basis von Arbeitsgelegenheiten in Kombination mit der Kommunalen Beschäftigungsförderung mit 50% Anteil Deutschunterricht.
Förderzentrum Flüchtlinge bzw. NRW	20 alt 120 neu	Das Angebot läuft aus und geht in dem neuen Produkt „Förderzentrum-NRW“ auf. Siehe Kapitel 6.7.
Chance Handwerk	80	Vermittlung in Arbeit bzw. Ausbildung im handwerklichen Bereich, Fortsetzung nach Auslaufen der ESF-Förderung über AVGS-MAT
„Stark im Beruf“ – Mütter mit Migrationshintergrund steigen ein (ESF)/ „Starke Frauen im Beruf“ (AVGS-MAT)	50	Vermittlung von Frauen mit Migrations- und Fluchthintergrund mittels ESF-Förderung (AWO) in breit gefächerte Berufsfelder und AVGS-MAT (ZWD: Fachkraft zur Aufbereitung zahnmedizinischer Instrumente + erweiterte Alltagsassistenz nach §53c SGBXI) Nach Auslaufen der ESF-Förderung soll dieses Angebot über AVGS-MAT weiter gefördert werden.
Nutzung spezifischer Angebote über AVGS-MAT	300 bis 350	Individuelle Unterstützung beim Übergang in den ersten Arbeitsmarkt (erfolgreiche Ansätze wurden in den letzten Jahren bereits erprobt)
Summe	600 - 650	

Hinzu kommt die Fortsetzung der gemeinsam mit der Landeshauptstadt Düsseldorf 2017 gestarteten Maßnahme „Ausbildung – Chance – Düsseldorf“ wie auch der verschiedenen, sehr wirksamen Unternehmenskooperationen.

Nach dem Beginn des Prozesses im Integration Point sind die Fokusteams Flüchtlinge (unter/über 25 Jahre) der Haupthebel zur Umsetzung der Integrationsstrategie.



7. Mittelfristige strategische Aufstellung

Das Jobcenter Düsseldorf weist trotz der Standortgunst des Standortes Düsseldorf eine vergleichsweise niedrige Integrationsquote auf. Dieses Delta zwischen Standortgunst und Performance zu schließen, ist Ziel der mittelfristigen strategischen Überlegungen. Dabei handelt es sich um einen längerfristig angelegten Prozess im Sinne einer kontinuierlichen Verbesserung.

Mit der im Juli 2021 umgesetzten Weiterentwicklung ist das Jobcenter Düsseldorf einen großen Schritt in die beschriebene Richtung gegangen (siehe Kapitel 4). Mit einer konsequenten BG-Orientierung soll ein wirksamer Hebel für ein vernetztes Arbeiten mit den Kundinnen und Kunden bewegt werden, um den Langzeitleistungsbezug zu reduzieren und die Zahl der Integrationen zu steigern. Dieser Prozess muss in der Gesamtorganisation ankommen und Wirksamkeit entfalten. Diese braucht Zeit.

Neben diesem wesentlichen Schritt geht der kontinuierliche Verbesserungsprozess weiter.

Gerade in einem Bereich wie dem SGB II ist es wichtig, für einen längerfristigen Zeithorizont Überlegungen anzustellen, wie sich die Organisation entwickeln soll und welche Ergebnisse künftig erreicht werden sollen. Zum einen liegt dieses in der Struktur der Aufgabe begründet, die gerade bei marktfernen Menschen einen längerfristigen Ansatz verlangt, um Erfolge zu erzielen. Zum anderen handelt es sich bei den gemeinsamen Einrichtungen, verglichen mit der deutschen Verwaltungslandschaft, immer noch um relativ junge Einheiten, bei denen die Vorgabe von Entwicklungslinien umso wichtiger ist.

Die weitere mittelfristige strategische Ausrichtung des Jobcenters Düsseldorf lässt sich daher wie folgt in Kürze zusammenfassen. Dabei bestehen zwischen den einzelnen Zielen Wirkungszusammenhänge.

- Das Jobcenter Düsseldorf will weiterhin Schritt für Schritt seine Integrationsquote überdurchschnittlich steigern und sich mindestens dem NRW Durchschnitt nähern. Dieses wird durch eine ambitionierte Zielplanung unterstützt.
- Mit der geschlechtsspezifischen Planung und Ausrichtung wird eine aktive Frauenförderung betrieben bei der Aktivierung wie auch der Integration.
- Die Integrations- und Teilhabechancen der vom Jobcenter Düsseldorf betreuten Menschen sollen durch präventive, aktivierende und insbesondere qualifizierende Handlungsansätze nachhaltig verbessert werden.
- Das Jobcenter Düsseldorf setzt dabei auf eigene Performancepotenziale, die es zu heben gilt. Es geht nicht darum, alles anders, sondern vieles noch besser zu machen. Dazu gehört auch, dass Handlungsansätze nicht nur für ein Planungsjahr formuliert, sondern zur Wirkungsverbesserung längerfristig aufgestellt werden.
- Dazu will das Jobcenter Düsseldorf sich als attraktiver Beschäftigungs-ort weiter profilieren, in dem Beschäftigte gerne und gut arbeiten und der attraktive Entwicklungsmöglichkeiten bietet. Es gilt Zukunftsthemen wie „Lernen“, „Wissenstransfer“ und „Gesundheit“ weiter zu gestalten.
- Dabei will das Jobcenter Düsseldorf – gemeinsam mit und unterstützt durch beide Träger – sich weiterhin demografiefest aufstellen und durch

Performancepotenziale ausschöpfen

Weiterentwicklung in 2021 wirksamer Hebel

Längerfristig angelegter Prozess

Nicht alles anders, aber vieles besser machen

Ganzheitlicher Blickwinkel

Die bisherige Entwicklung der Integrationsquote zeigt, dass die Maßnahmen greifen, wenn auch langsam, aber mit deutlicher Tendenz.

unvermindert starkes Ausbildungsengagement auch in Zukunft für ausreichend eigene Fachkräfte sorgen.

- Das Jobcenter Düsseldorf hat eine gewisse Vorreiterrolle bei Schaffung und Ausbau digitaler Services in der Verwaltung gespielt. Diese gilt es bedarfsgerecht weiterzuentwickeln zum Wohle der Leistungsbeziehenden und der Beschäftigten. Mit den jetzt eröffneten Digitalen Service-Bereichen in allen Standorten des Jobcenters ist eine weitere Stufe zum Ausbau der Kundenangebote erreicht worden. Dieses gilt es nun zu erproben und bedarfsgerecht weiterzuentwickeln. Hierzu gehört auch der Relaunch der Homepage.
- Das Jobcenter Düsseldorf will seine Wahrnehmung als Dienstleister auf dem Arbeitsmarkt noch weiter schärfen. Hierzu gehört neben wirkungsvoller Netzwerkarbeit auch die Intensivierung der Öffentlichkeitsarbeit.

Fast alle diese Ziele kann das Jobcenter Düsseldorf nicht allein erreichen, sondern nur im engen Schulterschluss mit beiden Trägern wie auch mit dem lokalen Netzwerk. Die bestehende, sehr gute Zusammenarbeit gilt es fortzusetzen.

Abkürzungsverzeichnis

AA Agentur für Arbeit	gE gemeinsame Einrichtung
abH ausbildungsbegleitende Hilfen	HEGA Handlungsempfehlung/Geschäfts- anweisung
AebS Anzahl erfolgreich besetzter Stellen	IAB Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsfor- schung der BA 3
ÄD Ärztlicher Dienst	IFK Integrationsfachkraft
AGH Arbeitsgelegenheiten	IntRev Interne Revision der BA
AlgII Arbeitslosengeld II	IT Informationstechnik
ALLEGRO AlgII-Leistungsverfahren Grund- sicherung Online	JC Jobcenter
AMDL Arbeitsmarktdienstleistungen	JDW Jahresdurchschnittswert
AV Arbeitsvermittler/in	KdU Kosten der Unterkunft
AVGS-MAT Aktivierungs- und Vermitt- lungsgutscheine MAT	KMU Kleine und mittlere Unternehmen
A2LL Leistungsverfahren AlgII – Leistun- gen zum Lebensunterhalt	LHD Landeshauptstadt Dresden
BA Bundesagentur für Arbeit	LLU Leistungen zum Lebensunterhalt
BaE Berufsausbildung in außerbetriebli- chen Einrichtungen	LUH Leistungen für Unterkunft und Hei- zung
BAföG Bundesgesetz über individuelle För- derung der Ausbildung - Bundesausbil- dungsförderungsgesetz –	LZA Langzeitarbeitslose
BAMF Bundesamt für Migration und Flücht- linge	LZB Langzeitleistungsbezieher
BMAS Bundesministerium für Arbeit und Soziales	MabE Maßnahmen zur Aktivierung und be- ruflichen Eingliederung
BB Berufsberatung	MAE Mehraufwandsentschädigung
BBiG Berufsbildungsgesetz	MAG Maßnahmen bei einem Arbeitgeber
BCA Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt	MAT Maßnahmen bei einem Träger
BeKo Beratungskonzeption	MBZ Monatsberichtszeitraum, Monatlicher Bericht zur Zielerreichung
bFM beschäftigungsorientiertes Fallma- nagement	MN Maßnahmen
BG Bedarfsgemeinschaft	Mul Markt und Integration
BPS Berufspsychologischer Service	OwiG Gesetz über Ordnungswidrigkeiten
BRH Bundesrechnungshof	PE Personalentwicklung
BuT Bildung und Teilhabe	PLZ Postleitzahl
BvB Berufsvorbereitende Bildungsmaßnah- men	QAB Qualifikation Arbeitsloser zu einem anerkannten Berufsabschluss
BvJ Berufsvorbereitendes Jahr	RD Regionaldirektion
DALEB Datenabgleich Leistungsempfän- gerdatei - Beschäftigtendatei zur Aufde- ckung unberechtigten Leistungsbezuges	Reha/SchwB Rehabilitanden / schwerbe- hinderte Menschen
DORA Datenbasis operative Auswertungen	RV Rentenversicherung
DQM Datenqualitätsmanagement	SC Servicecenter
EGL Eingliederungsleistung	SGB Sozialgesetzbuch
EGT Eingliederungstitel	SGB II Zweites Buch Sozialgesetzbuch
EGZ Eingliederungszuschuss	SGB III Drittes Buch Sozialgesetzbuch
EinglMV Eingliederungsmittelverordnung	SGB VIII Achtes Buch Sozialgesetzbuch
eLb erwerbsfähige Leistungsberechtigte	SGB X Zehntes Buch Sozialgesetzbuch
ER-Verfahren Einstweiligesrechtsschutz- verfahren	SGB XII Zwölftes Buch Sozialgesetzbuch
ESF Europäischer Sozialfonds	SGG Sozialgerichtsgesetz
ESG Einstiegsgeld	StGB Strafgesetzbuch
FAV Förderung von Arbeitsverhältnissen	SV Sozialversicherung
FbW Förderung der beruflichen Weiterbil- dung	THCG - Teilhabechancengesetz
FM Fallmanager/in	TVöD Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst
gAGS gemeinsamer Arbeitgeberservice	VB Vermittlungsbudget
	VJM Vorjahresmonat
	VKfV Verwaltungskostenfeststellungsver- ordnung
	VV Vermittlungsvorschlag
	VwHH Verwaltungshaushalt
	VzÄ Vollzeitäquivalente
	4-PM 4-Phasenmodell der Vermittlung