
Eingliederungsbericht

Grafschafter Jobcenter

2015

Inhalt

| | |
|--|---|
| 1. Kurzporträt des zugelassenen kommunalen Trägers | 3 |
| a) Rahmenbedingungen des Arbeitsmarktes | 3 |
| b) Organisation des zugelassenen kommunalen Trägers | 5 |
| 2. Kernaussagen zur Eingliederungsstrategie..... | 7 |
| a) Arbeitsmarktpolitische Strategie..... | 7 |
| b) Steuerung und Controlling im Fallmanagement | 8 |
| c) Aktivierung besonderer Zielgruppen..... | 9 |
| 3. Darstellung von Eingliederungsmaßnahmen..... | 10 |
| 4. Maßnahmeübersicht | 11 |
| 5. Bewertung der Maßnahmen durch den zugelassenen kommunalen Träger..... | Fehler! Textmarke nicht definiert. |
| Anlage 1 zum Eingliederungsbericht 2015 - Organigramm - | 13 |
| Anlage 2 zum Eingliederungsbericht 2015 - Kennzahlen - | 15 |

Eingliederungsbericht 2015

gemäß § 4 der Verwaltungsvereinbarung über die vom Bund zu tragenden Aufwendungen des zugelassenen kommunalen Trägers der Grundsicherung für Arbeitsuchende

Landkreis Grafschaft Bentheim, Grafschafter Jobcenter

1. Kurzporträt des zugelassenen kommunalen Trägers

a) Rahmenbedingungen des Arbeitsmarktes

Der Landkreis Grafschaft Bentheim ist Teil des Dreiländerecks Niederlande, Nordrhein-Westfalen und Niedersachsen und umfasst eine Fläche von 980,75 qkm sowie eine Einwohnerzahl von 133.678 Einwohnern in 7 Mitgliedsgemeinden. 60 % der Landkreisgrenzen verbinden die Grafschaft mit dem niederländischen Nachbarn, die übrigen 40 % mit dem Kreis Steinfurt, dem Kreis Borken und dem Landkreis Emsland. Diese Lage an der südwestlichen Peripherie von Niedersachsen, aber gleichzeitig im Zentrum Nordwesteuropas, bietet eine gute Ausgangsposition und positive Perspektiven für die wirtschaftliche Entwicklung vor allem nach Vollendung des gemeinsamen Binnenmarktes.

Für diese positive Entwicklung spricht auch die verkehrstechnisch gute Anbindung. Die Autobahn A 30 verbindet die Grafschaft im Osten mit Hannover und im Westen mit Amsterdam, die A 31 sorgt für die Verbindung mit der Nordsee und dem Ruhrgebiet. Die Entfernung zu den Oberzentren Randstad Holland, Hannover, Düsseldorf und Hamburg beträgt zwischen 120 und 250 km. Der nächstgrößere Verkehrsflughafen ist der Münster-Osnabrück International Airport. Sitz der Kreisverwaltung ist Nordhorn, direkt an der niederländischen Grenze.

Der Arbeitsmarkt im Landkreis Grafschaft Bentheim war in der Vergangenheit stark durch die Textilindustrie geprägt. Durch den Niedergang dieser Branche Ende der achtziger und Anfang bis Mitte der neunziger Jahre gingen in diesem Bereich mehrere Tausend Arbeitsplätze verloren. Dieser Verlust an Arbeitsplätzen konnte in kleineren und mittleren Handwerksunternehmen, Unternehmen der Dienstleistungsbranche sowie in Unternehmen der Metall- und Kunststoffverarbeitung ausgeglichen werden. Im verarbeitenden Gewerbe ist die Zahl der Arbeitsplätze in den vergangenen Jahren zurückgegangen. Der Arbeitsbereich Logistik verzeichnete in den vergangenen Jahren ein deutliches Wachstum, so dass der Landkreis sich zu einem wichtigen Logistikstandort entwickelt hat. Innerhalb der kommenden Jahre bis zum Jahr 2025 ist für die Region südliche Ems-Achse eine Zunahme von 3.400 Arbeitsplätzen prognostiziert, die sich aber vornehmlich auf den Bereich der Fachkräfte beziehen wird. Betrachtet man zudem die demographische zu erwartenden Entwicklung, so ist mit einer Verstärkung des bereits jetzt in einigen Branchen vorhandenen Mangels an Fachkräften in den Unternehmen der Region zu rechnen.

Im Jahr 2015 stellte sich die regionale wirtschaftliche Situation stabil dar und der Arbeitsmarkt erwies sich als robust. Dies wird an der Entwicklung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten deutlich, die im Jahr 2015 weiter zunahm, und zwar um 3,4 % höher als im Jahr 2014 mit einer Zunahme von 1,9 %. Mit einer Beschäftigungsquote von 56,0 % liegt der Landkreis Grafschaft Bentheim weiterhin leicht unter dem Durchschnitt in Niedersachsen von 57,8 %. Die Arbeitslosenquote belief sich im Dezember 2015 auf 3,9 % und somit um 0,1 % über dem Wert vom Dezember 2014 von 3,8 %. Bei insgesamt 2.830 arbeitslosen Personen im Dezember 2015 gegenüber 2.756 im Dezember 2014 entfielen 1.761 (2,4 % Arbeitslosenquote) auf den Rechtskreis SGB II und 1.069 (1,5 % Arbeitslosenquote) auf den Rechtskreis SGB III. Die Zahl der von Arbeitgebern ausgeschriebenen Stellen erhöhte sich im Jahr 2015 um 480 Stellen gegenüber 2014 auf nunmehr 3.465. Die Anzahl der Vermittlungen in sozialversicherungspflichtige Arbeitsverhältnisse auf den ersten Arbeitsmarkt erhöhte sich auf 1.578 (1.541 im Jahr 2014).

Die Arbeitslosigkeit von Jugendlichen stellt sich im Landkreis Graftschaft Bentheim stabil dar. Die Anzahl von arbeitslosen Jugendlichen unter 25 Jahren entwickelte sich von 240 im Dezember 2014 auf 243 im Dezember 2015. Insgesamt lag die Arbeitslosenquote U 25 im Rechtskreis SGB II im Dezember 2015 bei 1,1 % und im Rechtskreis SGB III bei 1,4%, was die vor Ort unternommenen Aktivitäten zur Integration von Jugendlichen in Arbeit und Ausbildung dokumentiert. Vor dem Hintergrund des zu erwartenden Fachkräftemangels ist gerade die Investition in die Ausbildung von jungen Menschen erforderlich und sinnvoll.

Der Anteil der arbeitslosen Personen über 55 Jahren im Rechtskreis SGB II hat sich erhöht. Die Zahl dieser Zielgruppe mit 160 Personen im Dezember 2014 belief sich im Dezember 2015 auf 180.

Unter den Arbeitslosen sind im Dezember 2015 folgende Zielgruppen mit den genannten Anteilen vertreten:

| Zielgruppen | Anteil insgesamt | Anteil im SGB II | Anteil im SGB III |
|----------------------|------------------|------------------|-------------------|
| Unter 25 Jahren | 8,60% | 6,0% | 12,9 % |
| 25 – unter 55 Jahren | 73,70% | 69,8% | 45,2% |
| 55 – unter 65 Jahren | 17,70% | 24,2% | 41,9% |
| Frauen | 48,70% | 52,4% | 42,6% |
| Männer | 51,30% | 47,6% | 57,4% |
| Ausländer | 23,00% | 25,6% | 18,6% |

Die Zahl der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisse nahm zum Stichtag September 2015 im Landkreis Graftschaft Bentheim im Vergleich zum Vorjahresstichtag um 2,9 % zu.

Zur Beurteilung der Situation der Hilfebedürftigkeit nach dem SGB II ist die Kennzahl SGB II- Hilfequote im Landkreis am besten geeignet. Diese Größe gewährt eine Übersicht über den Anteil Hilfebedürftiger an der Bevölkerung. Betrachtet man daneben die Aufstockerquote, so wird der Anteil an Personen transparent, die hilfebedürftig sind, obwohl sie über sozialversicherungspflichtiges Einkommen verfügen.

Die erfolgreiche Arbeit des Graftschafter Jobcenters hat die Situation im Landkreis Graftschaft Bentheim in den vergangenen Jahren erheblich verbessert. Die SGB II - Quote entwickelte sich von 8,4 % im Januar 2007 auf 5,9 % im Dezember 2011. Eine veränderte Berücksichtigung der Personen ohne eigenen Anspruch in den Bedarfsgemeinschaften ließ die Größe auf 6,3 % im Dezember 2012 ansteigen und lag im Dezember 2015 bei 6,6 %. Die positive wirtschaftliche Entwicklung im Landkreis konnte daher deutlich auch für die Leistungsberechtigten im SGB II genutzt werden.

Gleichzeitig ist die Aufstockerquote unter den Leistungsberechtigten SGB II weiterhin im Vergleich mit anderen Trägern hoch (Stand Dezember 2015 32,8 %, Vorjahresmonat 33,5 %). Dies ist auf ein niedriges Lohnniveau, große Bedarfsgemeinschaften und einen tendenziell niedrigen Bildungsstand der Leistungsbezieher zurück zu führen. Eine hohe Aufstockerquote erschwert die Beendigung des Leistungsbezugs, da bereits Erwerbstätigkeit vorliegt. Dies macht die Bedeutung der Investition in Bildung deutlich. Das Bildungs- und Teilhabepaket stellt daher eine wichtige Investition in die Zukunft der Kinder im SGB II-Bezug dar.

Betrachtet man die Entwicklung der SGB II-Leistungsbezieher nach Nationalität, so fällt auf, dass ein Anstieg im Zeitraum Januar 2012 bis Dezember 2015 in stärkerem Ausmaß unter den Personen mit ausländischer Nationalität feststellbar ist (von 1.117 auf 1.622 um 45,2 %). Dem gegenüber sank die Zahl der Leistungsbezieher mit deutscher Nationalität von 5.625 auf 5.430 um 3,5 %. Stark zugenommen hat die Anzahl von Flüchtlingen mit Anspruch auf SGB II Leistungen. (+ 31,3 % auf 541). Mit einem weiteren Anstieg von Flüchtlingen im Leistungsbezug SGB II ist zu rechnen. Die Integration dieser Personengruppe stellt die zentrale Herausforderung der kommenden Jahre dar.

b) Organisation des zugelassenen kommunalen Trägers

Die Abteilung für kommunale Arbeitsmarktintegration wird durch eine Abteilungsleitung geführt. Zur Abteilung gehören neben dem Grafschafter Jobcenter die Schuldnerberatung des Landkreises sowie das Pro-Aktiv-Center. Innerhalb des Grafschafter Jobcenters sind die Bereiche passive Leistung und aktive Leistung vorhanden, die jeweils von einer Bereichsleitung verantwortet werden.

Die Bearbeitung der passiven Leistungen erfolgt in sechs Heranziehungsgemeinden im Wege der Aufgabendelegation sowie für die Stadt Nordhorn in der zentralen Einrichtung Grafschafter Jobcenter.

Im Team Sachbearbeitung passiv sind neben der Sachbearbeitung vier Hauptsachbearbeiterstellen eingerichtet, die für die Bearbeitung der Selbständigen, die Erstellung von Aufhebungs- und Rückforderungsbescheiden sowie die fachliche Beratung der Sachbearbeiter und die Sachbearbeitung passiv mit einem geringeren Fallbestand zuständig sind.

In der zentralen Einrichtung in Nordhorn befindet sich weiterhin eine Widerspruchsstelle, das Team Unterhalt und Refinanzierung sowie ein Sozialermittler, der sowohl für den Bereich aktive als auch passive Leistung tätig ist. Kunden sprechen zunächst bei der Information vor und erhalten hier die Antragsunterlagen bzw. einen Termin bei dem zuständigen Sachbearbeiter und/oder Fallmanager.

Seit Herbst 2015 erfolgt innerhalb des Fallmanagements eine Spezialisierung entsprechend Leistungsempfängerkategorien.

Innerhalb der kommunalen Arbeitsvermittlung werden Leistungsempfänger mit einem Betreuungsschlüssel von 1 : 150 für Personen über 25 Jahren sowie 1 : 75 für Personen bis 25 Jahre im Hinblick auf das Ziel einer kurzfristigen Arbeits- oder Ausbildungsaufnahme betreut.

Im Rahmen der Basisbetreuung werden ausgewählte Kundengruppen mit einem Betreuungsschlüssel von 1 : 500 begleitet. Für Jugendliche im Alter von 15 bis 18 Jahren, die noch die allgemeinbildende Schule besuchen, wird in diesem Rahmen ein Schülerfallmanagement durchgeführt, um bereits frühzeitig auf fehlende berufliche Orientierung und Vermittlungshemmnisse reagieren zu können und gegensteuernde Maßnahmen einzuleiten

Das Team Willkommen steuert den Integrationsprozess von Migranten und Flüchtlingen, die nicht länger als 12 Monate im Bezug von Leistungen nach dem SGB II sind. Mit einem Betreuungsschlüssel von 1 : 130 wird eine engmaschige Betreuung angestrebt.

Die kommunale Arbeitsvermittlung U25 arbeitet eng mit dem Pro-Aktiv-Center (PACe) zusammen, welches Jugendberufshilfe für Jugendliche aus dem Rechtskreis SGB II und andere bietet und ebenfalls der Abteilung für kommunale Arbeitsmarktintegration angehört. Die Mitarbeiter betreuen Jugendliche aus dem freien Zugang, aus gesteuertem Zugang über die Jugendämter und SGB II sowie im Rahmen von aufsuchender Arbeit in Schulen, Jugendzentren und anderen Einrichtungen für Jugendliche.

Dabei hat PACe u.a. in Teilbereichen das Fallmanagement aus dem Fallbestand der unter 25jährigen ALG II-Leistungsbezieher übernommen. Ein besonderes Augenmerk wird auch auf die unter 18jährigen Personen gelegt, die häufig mit Berufsorientierung und der richtigen Schulwahl überfordert sind. Ein Schwerpunkt von PACe hat sich in präventiven Maßnahmen an Schulen gebildet. Die Schülerschaft sowohl allgemein bildender Schulen als auch berufsbildender Schulen wurde verstärkt von den einzelnen Mitarbeitern wie auch Maßnahmeträgern aufgesucht.

Die Personalführungsverantwortung für die Mitarbeiter im Fallmanagement wird von zwei Teamleitungen wahrgenommen. Beide Teamleitungen nahmen bis Ende 2012 zu 50 % selbst Aufgaben im Bereich Fallmanagement wahr und erfüllten mit 50 % Personalführungsaufgaben. Diese Tätigkeit im Fallmanagement wurde im Jahr 2013 auf Null reduziert, so dass die Arbeitszeit komplett für Beratung, Coaching und Personalführung der Mitarbeiter zur Verfügung steht.

Neben den Teams im Fallmanagement arbeitet ein Team Vermittlung und betreibt im Rahmen der stellenorientierten Vermittlung des Arbeitgeberservice Beratung von Arbeitgebern in Bezug auf die Besetzung von offenen Stellen, berät zu Qualifizierungs- und Fördermöglichkeiten und akquiriert zusätzliche Stellen bei Arbeitgebern. Im Hinblick auf die steigende Zahl der Flüchtlinge steht ein Ansprechpartner hinsichtlich der Fragestellungen von Arbeitgebern in Zusammenhang mit der Beschäftigung von Flüchtlingen zur Verfügung.

Im Januar 2012 erfolgte die Überführung der Jobakademie in eine Maßnahme nach § 45 SGB III nach dem Modell der Werkakademien. Diese wurde durch eine besondere Förderung des Landes Niedersachsen in Form einer Beratung durch Dick Vink unterstützt. In der aktuellen Maßnahme werden zeitgleich ca. 80 Kunden betreut. Nach wie vor findet eine enge Zusammenarbeit mit dem Arbeitgeberservice statt. In 2013 wurde eine Zertifizierung in Form der Trägerzulassung nach AZAV erfolgreich vorgenommen.

Das Intensivcoaching von Personen ab 50 Jahren im Rahmen des Projektes Perspektive 50Plus wurde bis Ende 2015 in eigener Verantwortung wahrgenommen. Die eigene Übernahme der Aufgabe bot Vorteile durch Synergien z.B. in der Zusammenarbeit mit Arbeitgebern, der Fallabstimmung und –übergabe mit dem Fallmanagement. Zweieinhalb Coaches, ein Koordinator in Teilzeit sowie eine Verwaltungskraft betreuen die Aufgabe des engen Coachings. Das Projekt endet mit Ablauf des Jahres 2015.

Im Team Sachbearbeitung aktive Leistung wird von mehreren Mitarbeitern der Bereich der Verpflichtungen und Zahlungen an Weiterbildungsträger, Träger von Arbeitsgelegenheiten und an Arbeitsuchende in Zusammenhang mit Maßnahmen der aktiven Leistung bearbeitet. Daneben sind zwei Mitarbeiter für den Bereich Integrationsstrategien und Maßnahmen für die Planung, Vergabe und Realisation von Maßnahmen zur Integration zuständig.

Im Rahmen der Arbeit der Anerkennungsberatungsstelle wird seit dem 01.01.2013 Information und Beratung von MigrantInnen hinsichtlich der Anerkennung ausländischer Berufs- und Studienabschlüsse in Deutschland sowie weitergehender Qualifizierungsmöglichkeiten gewährleistet. Die Anerkennungsberatungsstelle wird im Rahmen des Projektes Netzwerk IQ durchgeführt.

Im Jahr 2014 wurde im Landkreis Grafschaft Bentheim ein „Arbeitsbündnis Jugend und Beruf“ zwischen der Agentur für Arbeit (SGB III), Grafschafter Jobcenter (SGB II) mit dem PACe sowie dem Jugendamt des Landkreises (SGB VIII) gebildet.

Zielsetzung des Arbeitsbündnisses ist

- die Verknüpfung der über die Träger verteilten Ressourcen für die Arbeit mit Jugendlichen und
 - die Abstimmung von Arbeitsprozessen und Übergaben,
- um für Jugendliche die Wirksamkeit dieser Mittel und Hilfsangebote zu erhöhen.

Mittel- und langfristig soll durch diese grundsätzlich auf Dauer angelegte Kooperation die Entwicklung junger Menschen und ihre Integration in die Gesellschaft gefördert werden. Dabei kommt der Integration in Ausbildung oder Arbeit eine besondere Bedeutung zu, da eine selbständige und transferleistungsabhängige Lebensführung für jeden einzelnen Jugendlichen angestrebt wird. Der Leitsatz des Arbeitsbündnisses lautet in diesem Zusammenhang: „Niemand soll verloren gehen.“

2. Kernaussagen zur Eingliederungsstrategie

a) Arbeitsmarktpolitische Strategie

In einer Gesamtbetrachtung entwickelte sich die Arbeitsmarktnachfrage im Jahr 2015 mit robuster Dynamik. Die durchgängig bestehende Nachfrage nach Fachkräften, konnte durch das Angebot des Arbeitskräftepotenzials im Leistungsbezug des SGB II aufgrund des „Mismatches“ der nachgefragten und vorhandenen beruflichen Qualifikationen nicht gedeckt werden.

Das Grafschafter Jobcenter hat im Jahr 2011 eine Strategie zum Umgang mit dieser Arbeitsmarktsituation entwickelt und öffentlich vertreten: die Strategie der vorhandenen Ressourcen.

Im Kern besagt diese Strategie, dass Arbeitgeber auf die tatsächlich vorhandenen (Arbeitskraft-) Ressourcen zurückgreifen sollten:

- a) bereits beschäftigte Mitarbeiter mit Entwicklungspotenzial und
- b) geringqualifizierte Langzeitarbeitslose als Nachrücker

Durch die Personalentwicklung der eigenen Beschäftigten und eine vertiefte Arbeitsteilung, bei der fachkräftfremde Aufgabenbestandteile gebündelt an Nichtfachkräfte übertragen werden, kann innerbetrieblich benötigte Facharbeitskraft gewonnen werden.

Das Grafschafter Jobcenter hat sich zum Ziel gesetzt, die Unternehmen mit dieser Strategie vertraut zu machen und verweist wesentlich stärker als in den vergangenen Jahren auf die Eigenverantwortung der Unternehmen. Berufliche Qualifizierung – auch vor Einstellung - wird im Verantwortungsbereich der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber verortet, während gleichzeitig Bildungsträger auf die veränderten Rahmenbedingungen eingestimmt wurden. Die kooperierenden Bildungsträger haben ihre Angebotspalette stärker auf die Nachfrage der Arbeitgeber ausgerichtet. Zur Unterstützung dieser Strategie wurde mit der örtlichen Agentur eine Abstimmung zum Förderprogramm WeGebAU gefunden. Das Jobcenter bewirbt das Programm intern und unterstützt in enger Abstimmung mit der Agentur die Antragstellung von Arbeitgebern.

Ziel ist es, die Station der beruflichen Qualifizierung im Einstellungsprozess weiter nach hinten zu verlagern. Im angestrebten idealtypischen Einstellungsprozess soll die Qualifizierung nach der Personalauswahl und der Arbeitserprobung (Praktikum) bzw. Assessment (Eignungsfeststellung) auf Betreiben und Kosten des einstellenden Arbeitgebers erfolgen.

Die Kundengruppen der Informations- und Beratungskunden konnten 2015 in einer konstanten Arbeitsmarktentwicklung im Vergleich zum Vorjahr sehr erfolgreich in den ersten Arbeitsmarkt integriert werden. Die Zahl der Integrationen hat wiederum zugenommen. Im vergangenen Jahr führte die zunehmende Bereitschaft zum Umdenken in den Unternehmen zu einem vermehrten Abschluss von Ausbildungsverträgen.

Der überwiegende Teil der Beratungs- und Betreuungskunden war und ist durch ein ganzes Geflecht an Vermittlungshemmnissen wenig bis gar nicht vermittlungsfähig. Leider ist auch eine Gruppe von Jugendlichen und jungen Erwachsenen mit ihren Leistungseinschränkungen aus Sicht des Jobcenters nicht in den ersten Arbeitsmarkt integrierbar. Teilweise erscheint sogar eine gesellschaftliche Integration schwierig.

Für die Beratungs- und Betreuungskunden ist der Einsatz einzelner flankierender Maßnahmen in vielen Fällen nicht ausreichend, da sie jeweils nur ein spezifisches Vermittlungshemmnis beseitigen können. Die bestehenden Verflechtungen der Vermittlungshemmnisse führen jedoch in der Praxis leider zu Rückfällen in alte Verhaltensmuster, wenn die anderen Vermittlungshemmnisse nicht parallel bzw. unmittelbar anschließend in einem möglichst ganzheitlichen Prozess ebenfalls behoben werden.

Es ist die Überzeugung des Grafschafter Jobcenters, dass hier ganzheitliche Maßnahmen – in Kombination aus zugleich tagesstrukturierenden und qualifizierenden Anteilen bei flankierender Beratungsunterstützung erforderlich sind. Bei derartigen Maßnahmen für Zielgruppen der

- Suchterkrankten
- Alleinerziehenden mit Schwierigkeiten in der Organisation der Kindebetreuung
- Personen mit psychosozialen Beratungsbedarf

besteht nach wie vor die Notwendigkeit, die unterschiedlichen Zuständigkeiten zwischen Kommune und Bund sauber getrennt nach außen darzustellen, insbesondere wenn gegenüber dem Kunden eine möglichst einheitliche Leistungserbringung innerhalb der Maßnahme wünschenswert ist. Da zur Abrechnung derartiger Maßnahmen aus dem Eingliederungsbudget immer noch keine Rechtsklarheit herrscht, werden diese sinnvollen Maßnahmen momentan nicht angeboten.

In 2015 wurden seitens des Grafschafter Jobcenters vier Strategien mit besonderer Priorität verfolgt:

Verbesserung der Qualifikation der Leistungsberechtigten durch

- Ausbildung junger Erwachsener zwischen 25 und 35 Jahren,
- Förderung der beruflichen Weiterbildung von Leistungsberechtigten,
- Einsatz von abschlussorientierten Teilqualifizierungen und
- niedrigschwellige Qualifizierungsmaßnahmen.

Intensivierung der Arbeit des Arbeitgeberservice verbunden mit

- einer Erhöhung der Anzahl der Arbeitgeberkontakte insbesondere in Branchen mit hohem Personalbedarf,
- einer Abstimmung der Qualifizierungsmöglichkeiten mit dem Bedarf der regionalen Arbeitgeber,
- Qualifizierungsberatung von Unternehmen in Zusammenhang mit dem WeGebAU-Programm.

Erhöhung der direkten Vermittlungen durch

- Umsetzung von Aktivierungsmaßnahmen zur sv-pflichtigen Vermittlung auf den ersten Arbeitsmarkt,
- Aktivierung von Frauen in den Bedarfsgemeinschaften bzw. Alleinerziehenden,
- Intensivierung der Arbeitsmarktorientierung im Fallmanagement,
- Umsetzung des LZA-Programms.

Aktivierung arbeitsmarktferner Kundengruppen mit dem Ziel der langfristigen Integration durch

- Arbeitsgelegenheiten als Ultima Ratio,
- Aktivierungsmaßnahmen mit aufsuchenden Bestandteilen zur Strukturierung des Tagesablaufs und Erarbeitung von Perspektiven für die gesamte Bedarfsgemeinschaft.

b) Steuerung und Controlling im Fallmanagement

Der hohe Anteil an Betreuungskunden mit multiplen Vermittlungshemmnissen macht eine stärkere Steuerung im Aufgabenbereich des ganzheitlichen Fallmanagements erforderlich. Das Grafschafter Jobcenter hat dazu eine eigenständige Kategorisierung erarbeitet. In ihrer Systemlogik durchläuft ein Kunde u.U. verschiedene Kategorien, bevor eine Integration direkt angestrebt wird. Es sind dabei sowohl Fort- als auch Rückschritte im Eingliederungsprozess abbildbar. Für jede Kundenkategorie sind Untergruppen für die konkreten Engpässe der Kunden gebildet worden. Für die Untergruppen sind konkrete Handlungsstrategien, Instrumente und Maßnahmen vorgesehen, mittels derer der konkrete Engpass bearbeitet werden soll. Ziel war es, die erfolgversprechendsten Vorgehensweisen als Grundsatz festzulegen, um damit die Erfolgsquoten zu erhöhen und ein einheitliches Verwaltungshandeln sicherzustellen.

Als lernendes System dürfen Fallmanager von den konkreten Vorgaben abweichen wenn sie darüber berichten. Dadurch können fehlerhafte Strategien einerseits oder erfolgreichere abweichende Lösungs-

ansätze andererseits identifiziert werden, z.B. wenn einzelne Instrumente grds. nicht genutzt werden oder regelmäßig auf ganz bestimmte Maßnahmen zurückgegriffen wird.

Weiterhin können zukünftig Maßnahmen für die Kundenkategorien und Untergruppen konkret bedarfsbezogen geplant werden. Das System wurde in einer EDV-Fachanwendung programmiert und im September 2012 im Grafschafter Jobcenter implementiert.

Im August 2014 wurde im Grafschafter Jobcenter zudem ein Kontaktdichtekonzept eingeführt, nachdem jeder Fallmanager eine bestimmte Anzahl an persönlichen Beratungsgesprächen in einer Woche führen soll. Dabei bleibt der Fallmanager im Rahmen seiner Steuerungshoheit allerdings frei in der Entscheidung, welche Kunden er (wie oft) einlädt. Mittels des Kontaktdichtekonzeptes wird die Quantität der aktiven Beratungsleistung unter Berücksichtigung der örtlichen Rahmenbedingungen (Ausmaß EDV-Unterstützung, Fallschlüssel etc.) gesteuert. Das Konzept wurde auch in 2015 weiter umgesetzt.

Weiterhin fand im Jahr 2014 ein Neustart des Video-Interaktionstrainings zu Sicherung von Qualität in der Beratung statt. In diesen Trainings wird in realitätsnahen beispielhaften Fall- und Persönlichkeitskonstellationen eine Beratung durchgeführt und anschließend videogestützt analysiert. Der Erkenntnisgewinn ist für die Praxis enorm. Nachdem in den ersten Trainingseinheiten zunächst die Gesprächsführung und Rahmenbedingungen geübt wurden, gewinnen nun strategische Aspekte wie Zielplanung und –erreichung im Beratungsgespräch an Bedeutung. Mit dem Video-Interaktionstraining soll die Beratungsqualität auch weiterhin positiv beeinflusst werden. Begleitet wurde das Video-Interaktionstraining durch einen Workshop/Schulung zur Qualität in der Beratung im Fallmanagement in 2015.

c) Aktivierung besonderer Zielgruppen

Im Jahr 2015 wurden folgende Angebote für besondere Zielgruppen entwickelt bzw. fortgesetzt:

Für die Zielgruppe **Personen ab 50 Jahren** wurde das Projekt „Perspektive 50Plus“ gefördert über das Bundesministerium für Arbeit und Soziales im Rahmen eines Intensivcoachings mit eigenem Personal durchgeführt. Dieses Projekt endete mit dem Jahresende 2015.

Für den hohen Anteil der **Langzeitleistungsbezieher** wurde auch im vergangenen Jahr die Maßnahme „Jobakademie“ nach dem Modell der niedersächsischen und hessischen Werkakademien im Landkreis Grafschaft Bentheim mit gutem Erfolg angeboten. Während sich die ursprüngliche Idee der Werkakademie nach dem „Work-first“-Ansatz eigentlich an Neukunden richtet, bewirkt die besondere Maßnahmekonzeption auch – oder evtl gerade auch – bei Langzeitleistungsbeziehern positive gruppenspezifische Effekte. Die Bewerber (Teilnehmerinnen und Teilnehmer der Maßnahme) unterstützen sich in ihren Bemühungen gegenseitig und fordern durchaus Leistung voneinander ein. Die Maßnahme wird wie das Projekt Perspektive 50plus mit eigenem Personal durchgeführt. Im Jahr 2014 wurde das Jobcenter re-auditiert und die Trägerzulassung nach AZAV wurde verlängert. Im Jahr 2015 wurde die Maßnahme mit positivem Ergebnis durch die Prüfgruppe SGB II des BMAS geprüft.

Die Zielgruppe der **Personen ohne Ausbildung bis 35 Jahre** bildete einen weiteren Schwerpunkt. Hier wurde im Grafschafter Jobcenter einerseits im Rahmen von Landes ESF-Programmen sowie der Aktivierungsgutscheinmaßnahme „Praktikarussell“ mit Personen bis 35 Jahren daran gearbeitet, durch eine berufliche Ausbildung eine dauerhafte Perspektive zu entwickeln. Umschulungen boten auf Grund der verkürzten Ausbildungszeit keine Alternative.

Eine weitere Zielgruppe bildeten Personen, deren **berufliche Qualifizierung** durch eine „Anpassungsqualifizierung“ oder „Nachqualifizierung“ aktualisiert werden konnten. Im Rahmen von Landes ESF-Projekten wird die Qualifikation dieser Zielgruppe mit der Vermittlung von abschlussorientierten Teilqualifizierungen und Qualifizierungsbausteinen niedrigschwellig verbessert.

Seit 2013 steigt die Anzahl der **Flüchtlinge im Leistungsbezug** des SGB II weiterhin an, so dass dieser Personenkreis auch zunehmend im Integrationsprozess aufgenommen wird. Die Förderung dieser Personen erfolgt im Rahmen von Prozessketten, die Qualifikation und Sprache berücksichtigen.

3. Darstellung von Eingliederungsmaßnahmen

Aus Gründen der Verwaltungsvereinfachung erfolgt hier ausschließlich die Kurz-Darstellung von Maßnahmen, die im Jahr 2015 neu begonnen wurden. Zur Vollständigkeit werden Maßnahmen, die aus 2014 fortgeführt wurden in der beiliegenden Tabelle (Anhang) aufgeführt.

Mit dem Gesetz zur Verbesserung der Eingliederungschancen am Arbeitsmarkt zum 01.04.2012 haben zahlreiche Bildungsträger bereits eine Rezertifizierung nach der AZAV vorgenommen.

Das Maßnahmeangebot „**Integrationsassessment**“ richtet sich an die Personengruppe mit gesundheitlichen Einschränkungen. Durch ein multiprofessionelles Team werden die Themen Gesundheit und Beruf ganzheitlich betrachtet und auf der Basis dieser Auswertung weitere mögliche Integrationsstrategien unter Berücksichtigung der beruflichen Einschränkungen aufgestellt. Diese dienen als Handlungsempfehlung für die kommunalen Arbeitsvermittler des Grafschafter Jobcenters.

Im Rahmen der **Kombination der Jugendwerkstatt** mit einem Angebot nach § 45 SGB III „**JuKoPro**“ erfolgt eine Aktivierung sehr arbeitsmarktferner Jugendlicher in Form strukturierender und motivierender Bestandteile begleitet durch aufsuchende Aktivitäten mit sozialpädagogischem Ansatz. Ziel ist die Verbesserung der Integrationsfähigkeit von Personen mit schwerwiegenden persönlichen Vermittlungshemmnissen.

Die Maßnahme „**KOMPASS**“ zielt darauf ab, Personen mit Vermittlungshemmnissen, geringer Mobilität und niedrigem Bildungs- und Qualifikationsstand sowie Sprachproblemen im Rahmen von Teilqualifizierungen auf den Arbeitsmarkt vorzubereiten. Das Angebot ist aus diesem Grund stark praxisorientiert.

4. Maßnahmeübersicht

| Maßnahme | gesetzliche Grundlage | Status | beendete Maßnahmen |
|--|---|---|--------------------|
| Amigo | § 45 SGB III | Fortführung aus 2014 | Ende 12/2015 |
| BAMF Integrationskurse | IntV | | |
| Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahme | § 51 SGB III | Wiederholtes Angebot | |
| BG-Coaching | § 45 SGB III | Wiederholtes Angebot | |
| Coaching on the job | § 16 I SGB II i.V.m. § 45 I Nr. 5 SGB III | Fortführung aus 2012 | Ende 12/2015 |
| Frauenpower | ESF i.V.m. § 45 SGB III | Fortführung aus 2014 | Ende 03/2016 |
| Integrationsassessment - IAS | § 45 SGB III | s. MN-Beschreibung | |
| Intensivcoaching Perspektive 50 plus | ESF | Fortführung aus 2012 | Ende 12/2015 |
| In Arbeit gehen | § 45 SGB III | Fortführung aus 2014 | |
| IQ-Netzwerk | ESF i.V.m. § 45 SGB III | Fortführung aus 2014 | |
| Jobakademie | § 45 SGB III | Fortführung aus 2013 | |
| Job fit | § 45 SGB III | s. MN-Beschreibung | |
| Jugendwerkstätten | § 16 SGB II i.V.m. § 45 SGB III | Fortführung aus 2012 | Ende 06/2015 |
| Jugendwerkstatt/JuKoPro | § 16 SGB II i.V.m. § 45 SGB III | Neue ESF Förderperiode/s. MN-Beschreibung | 04/2017 |
| KOMPASS | § 45 SGB III | s. MN-Beschreibung | |
| Move | § 45 SGB III | Fortführung aus 2014 | Ende 12/2015 |
| Pflege | § 81 SGB III | Wiederholtes Angebot | |
| Pflege | ESF i.V.m. § 45 SGB III | | |
| Praktikarussell | § 45 SGB III | s. MN-Beschreibung | |
| Sofortangebot | § 45 SGB III | Wiederholtes Angebot | |
| TQ-FL | ESF i.V.m. § 45 SGB III | Fortführung aus 2014 | Ende 06/2015 |
| Unternehmen Einstieg | § 45 SGB III | Wiederholtes Angebot | |
| Weiterbildung zur/zum Auslieferungs-, Boten und Servicefahrer/in | § 81 SGB III | Fortführung aus 2014 | Ende 04/2015 |

| | |
|--|------------------|
| diverse Bildungsgutscheinangebote | § 81 ff SGB III |
| diverse Aktivierungs- und Vermittlungsgutscheinangebote* | § 45 SGB III |
| Arbeitsgelegenheiten | § 16d SGB II |
| Eingliederungszuschuss | § 16e SGB II |
| Einzelförderung Selbständiger | §§ 16b, c SGB II |

5. Bewertung der Maßnahmen durch den zugelassenen kommunalen Träger

Die Maßnahmen nach § 16 Abs. 1 SGB II werden hier grundsätzlich in folgende Kategorien unterschieden.

- Orientierung insbesondere berufliche Orientierung für Ungelernte und Ausbildungsplatzsuchende
- Aktivierung z.B. Analyse der Ressourcen und Vermittlungshemmnisse
- Qualifizierung Vermittlung von beruflichen Kenntnissen/Ausbildung
- Vermittlung Vermittlung auf den Arbeitsmarkt

Die Konzeption der Maßnahmen verfolgte durchgängig das Ziel, dem gesetzlichen Auftrag des Förderns und Forderns nachzukommen. Die Maßnahmen sind in ihrer Zielsetzung strategisch in das Gesamtkonzept des Grafschafter Jobcenters eingebunden. Die Schwerpunkte lagen bei beruflicher Qualifizierung für sämtliche Zielgruppen sowie Aktivierung von Personen mit multiplen Hemmnissen, die bereits über einen längeren Zeitraum als arbeitsmarktfremd einzustufen sind.

Zu einem nicht unerheblichen Teil haben sich auch verschiedene MN-Träger angeboten, ESF-Projekte nach den Bedarfen des Grafschafter Jobcenters zu entwickeln. Letztere Projekte werden durch den beantragenden Träger durchgeführt und durch das Grafschafter Jobcenter kofinanziert. Bei diesen Projekten werden keine Integrationsmittel zur Durchführung benötigt. Sie entlasten somit das Integrationsbudget und bieten die Möglichkeit, Schwerpunkte auf besondere Thematiken und/oder Zielgruppen zu legen. Der Anteil an ESF-Projekten aus Landesmitteln war im Jahr 2014 rückläufig. Dies ist mit der Beendigung der ESF-Förderperiode begründet.

Maßnahmen nach § 16 Abs. 1 SGB II sind i.d.R. im Bereich Integration und Qualifizierung angesiedelt. Zugesteuert werden arbeitsmarktnahe Kunden, so dass die Erfolgs-/Integrationsquote zufrieden stellend ist.

Erfolgskontrollen, die seitens des Grafschafter Jobcenters durchgeführt worden sind:

- Trägerbesuche zur Beurteilung der Durchführungs- und Personalqualität
- Überprüfung von Vermittlungsquoten
- Strategieberichte/2-Monatsberichte/Abschlussberichte, die die Träger zur Qualitätssicherung liefern müssen
- Maßnahmecontrolling zur Überprüfbarkeit der Wirtschaftlichkeit
- Regelmäßige Kennzahlen und Zielerreichungsüberprüfungen (s.o.)

Im Jahr 2015 haben zahlreiche Bildungsträger Maßnahmeangebote über Aktivierungsgutscheine nach § 45 SGB III vorgehalten. Ein wesentlicher Erfolg zeigt sich insbesondere bei den Aktivierungsmaßnahmen, in denen Aspekte wie aufsuchende Arbeit zur Motivationssteigerung, betriebliches Gesundheitsmanagement und damit die Themen Bewegung und Ernährung ein regelmäßiges Stundenkontingent in den Maßnahmen einnehmen

Gutscheinmaßnahmen, die sowohl nach § 45 SGB III, als auch nach § 81 SGB III individuell vergeben werden können, bieten dem Jobcenter ein kurzfristiges und bedarfsgerechtes Handlungsinstrument.

Die flankierenden Maßnahmen nach § 16a Satz 1 Punkt 1-4 SGB II sind zumeist notwendig, um die Voraussetzung zur Arbeitsaufnahme auf dem ersten Arbeitsmarkt zu schaffen. Die Zusammenarbeit mit den zuständigen Stellen ist sehr effektiv, da Termine zeitnah vergeben werden.

Die vermehrte Nutzung von Aktivierungs- und Bildungsgutscheinen ermöglicht den Mitarbeitern der aktiven Leistungen eine individuellere und kurzfristigere Förderung der Kunden als vergebene Maßnahmen. Die Vergabe von Maßnahmen weist das Manko auf, dass das Verfahren auf Grund zu erfüllender forma-

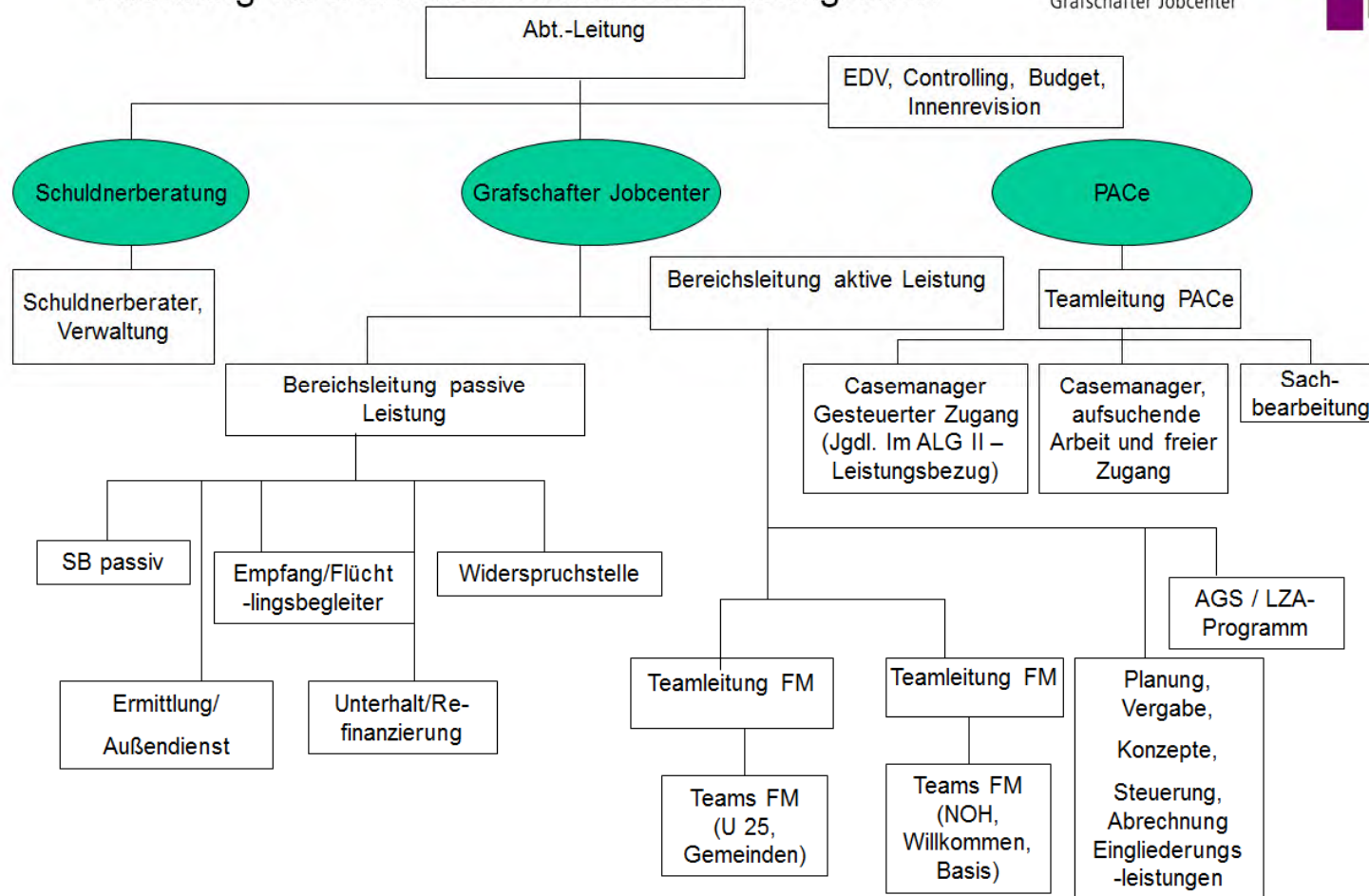
ler Aspekte gemäß der VOL/A und hausinterner Regularien einen mehrmonatigen Vorlauf benötigt, so dass das zur Verfügung stehende Budget aus dem EGT für ein Haushaltsjahr nicht alleine über diesen Weg zu verwenden wäre.

Anlage 1

zum Eingliederungsbericht 2015

- Organigramm -

Abteilung für kommunale Arbeitsmarktintegration



Anlage 2
zum Eingliederungsbericht 2015
- Kennzahlen -