

17. März 2017

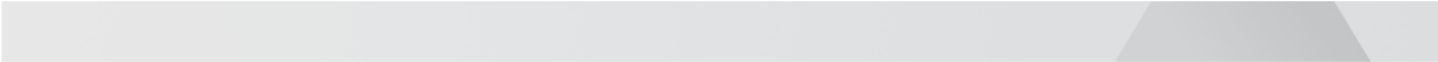
Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramm 2017

Jobcenter Landkreis Tübingen



Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramm 2017

Das Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramm unterstützt die Kommunikation innerhalb eines Jobcenters und gegenüber unseren Partnern.



Impressum

Jobcenter Landkreis Tübingen
Geschäftsführung

Ellen Klaiber - Geschäftsführerin
+49 (07071) 5652 - 120
mit allen Führungskräften
und dem Fachbereich Controlling im JC Tübingen

Inhalt

1. Dezentrale Einschätzung zur Konjunktur- und Arbeitsmarktentwicklung	5
1.1. Konjunkturelle Rahmenbedingungen	5
1.2. Struktur der Betriebe	5
1.3. Beschäftigtenstruktur	5
1.4. Ausbildungsmarkt	5
1.5. Struktur der Arbeitslosen im SGB II	6
1.6. Struktur der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten	6
1.7. Einschätzungen zur Entwicklung des regionalen Arbeitsmarktes	7
2. Strategische Ausrichtung - operative Schwerpunkte und Maßnahmen	8
2.1. Jugendliche in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt integrieren	8
2.2. Langzeitleistungsbezieher/Langzeitarbeitslose aktivieren, qualifizieren und Integrationschancen erhöhen	9
2.3. Marktentwicklung nutzen, Arbeitgeber erschließen und Beschäftigungschancen für Kundinnen und Kunden mit erschwertem Arbeitsmarktzugang verbessern	11
2.4. Kundinnen und Kunden ohne Abschluss zu Fachkräften ausbilden und in den Markt integrieren	12
2.5. Geflüchtete Menschen in Ausbildung und Arbeit integrieren	13
2.6. Rechtmäßigkeit und Qualität der operativen Umsetzung sicherstellen	14
3. Investitionen	15
3.1. Personalressourcen	15
3.2. Budget	15
4. Performancepotenzial	15
5. Wirkung / Ziele	18

Vorwort der Geschäftsführung

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

für uns alle hat das Jahr 2016 mit vielen Veränderungen begonnen. Die Ergebnisse aus den letztjährigen Workshops auf allen Ebenen sind in die seit Februar bestehende neue Organisationsstruktur im Jobcenter Tübingen eingeflossen. Eine neue Geschäftsführerin, neu zusammengesetzte Teams mit veränderten Führungsstrukturen und die erforderliche Anpassung vieler Arbeitsprozesse haben uns alle enorm gefordert. Unsere anspruchsvollen Aufgaben, Hilfebedürftigkeit zu verringern, die Integration in Erwerbstätigkeit zu verbessern und langfristigen Leistungsbezug zu vermeiden, wurde um die Herausforderung Flucht/Asyl mit dem erwarteten hohen Zustrom erweitert.

Dennoch ist es Ihnen gelungen den Bestand der Langzeitleistungsbezieher zu reduzieren, nachhaltig am ersten Arbeitsmarkt zu integrieren und den Geflüchteten schnell eine Chance zum Spracherwerb als unabdingbare Voraussetzung zur Integration zu ermöglichen.

Die Lage am Arbeits- und Ausbildungsmarkt und die gesamtwirtschaftliche Entwicklung werden für unsere Region weiterhin positiv eingeschätzt. Die Rahmenbedingungen für unsere Arbeit bleiben durch die auskömmliche finanzielle und personelle Ausstattung gut. Lassen Sie uns gemeinsam die daraus resultierenden Chancen nutzen.

Dabei sollen die Menschen immer im Mittelpunkt unseres Handelns stehen. Unsere operativen Schwerpunkte haben Kontinuität:

- Jugendliche in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt integrieren
- Langzeitleistungsbezieher/Langzeitarbeitslose aktivieren, qualifizieren und Integrationschancen erhöhen
- Marktentwicklung nutzen, Arbeitgeber erschließen und Beschäftigungschancen für Kundinnen und Kunden mit erschwertem Arbeitsmarktzugang verbessern
- Kundinnen und Kunden ohne Abschluss zu Fachkräften ausbilden und in den Markt integrieren
- Geflüchtete Menschen in Ausbildung und Arbeit integrieren
- Rechtmäßigkeit und Qualität der operativen Umsetzung sicherstellen

Sie haben sich gemeinsam mit Ihren Führungskräften mit den konkreten Chancen und den Bedarfen ihrer Kundinnen und Kunden auseinandergesetzt. Im vorliegenden Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramm haben wir die daraus entwickelten Strategien und operativen Handlungsansätze zusammengefasst und mit konkreten Maßnahmen hinterlegt.

Für ihre konstruktiven Anregungen, die ich mir immer wünsche, für die Bereitschaft an Arbeitskreisen teilzunehmen und neue Projekte engagiert in Angriff zu nehmen, möchte ich Ihnen sehr danken. Mit ihrer Fachkompetenz, ihrer Kreativität und ihrem Engagement werden wir auch die Herausforderungen des Jahres 2017 meistern.

Es grüßt Sie herzlichst

Ihre Ellen Klaiber

1. Dezentrale Einschätzung zur Konjunktur- und Arbeitsmarktentwicklung

Die Einschätzung zur Konjunktur und Arbeitsmarktlage ist Basis des Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramms. Die Markteinschätzung setzt die Leitplanken für die notwendigen Strategien zur Umsetzung des gesetzlichen Auftrags und erfolgt in Abstimmung mit den Agenturen für Arbeit.

1.1. Konjunkturelle Rahmenbedingungen

Aufgrund der konjunkturellen Entwicklung sind keine Impulse zu erwarten

Die Prognosen für 2017 gehen von einem Wirtschaftswachstum von +0,8% bis +1,3% aus. Die Konjunktur stabilisiert sich durch die Binnennachfrage, die sich durch den staatlichen Konsum im Zusammenhang mit Flüchtlingen erhöht. Die Nachfrage nach Investitionsgütern erhöht sich durch reale Einkommenssteigerungen. Die regionale Wirtschaft läuft. Die Einschätzung der gegenwärtigen Geschäftslage bleibt nahezu unverändert. Mehr als die Hälfte der Unternehmen betrachtet ihre Lage als immer noch gut. Ein Drittel der Unternehmen plant einen Personalaufbau, nur 10,4% der Unternehmen wollen Personal abbauen.

1.2. Struktur der Betriebe

Der Fokus bleibt auf den kleineren und mittleren Betrieben

Der Agenturbezirk Reutlingen ist gekennzeichnet durch einen besonders hohen Anteil kleiner und mittlerer Unternehmen. 97,5% der Unternehmen beschäftigen unter 100 Mitarbeiter, 0,4% über 500 Mitarbeiter. Fluktuationsstarke und damit integrationsstarke Branchen wie Tourismus und insbesondere Zeitarbeit sind stark unterrepräsentiert.

Mit einer Auspendlerquote von 41,5% (Stand: Juni 2015) ist der Landkreis Tübingen auf eine gute Beschäftigungsentwicklung auch in den angrenzenden Regionen (insbesondere Mittlerer Neckarraum) angewiesen. Neugründungen bzw. Betriebsansiedlungen und gravierende Veränderungen der Betriebsstruktur sind nicht zu erwarten.

1.3. Beschäftigtenstruktur

Es bestehen tendenziell gute Beschäftigungsmöglichkeiten für alle. Das Risiko arbeitslos zu werden, bzw. Arbeitslosigkeit zu beenden ist ohne berufliche Qualifizierung am höchsten.

Im Landkreis Tübingen ist die Beschäftigung bei unter 25-Jährigen, Ausländern, Älteren ab 55 Jahren und Menschen ohne Berufsabschluss im Vergleich zu BW leicht unterdurchschnittlich ausgeprägt.

Die Beschäftigung von Frauen, mit und ohne Berufsabschluss, liegt deutlich über dem BW-Durchschnitt.

1.4. Ausbildungsmarkt

Der Ausbildungsmarkt bleibt ein Bewerbermarkt. Mehr Bewerberinnen und Bewerber für die duale Ausbildung zu gewinnen, bleibt auch in 2017 die größte Herausforderung.

Auf dem Ausbildungsmarkt wird mit einem leichten Rückgang der Bewerber gerechnet.

Die Anzahl der angebotenen Ausbildungsstellen bleibt voraussichtlich unverändert.

Der Anteil der SGB II-Bewerber wird voraussichtlich nicht über 20% steigen.

Weiteres Potenzial für die Besetzung der Ausbildungsstellen wird bei der Personengruppe „Junge Erwachsene (25-34-Jährige)“ gesehen. Betriebe zeigen derzeit aber nur sehr verhalten Bereitschaft, „Jungen Erwachsenen“ einen betrieblichen Ausbildungsplatz anzubieten.

Auch 2017 wird sich der Trend zum Besuch weiterführender Schulen fortsetzen.

1.5. Struktur der Arbeitslosen im SGB II

Die Arbeitslosigkeit bleibt trotz der hohen Zuwanderung auf niedrigem Niveau. Langzeitarbeitslose Ältere, Ungelernte und Ausländer sind am Stärksten von Arbeitslosigkeit betroffen.

Bestand an Arbeitslosen		August	Delta VJ abs.	Delta VJ in %
100%	Insgesamt	2.344	41	1,8
58,3%	Männer	1.367	102	8,1
41,7%	Frauen	977	-61	-5,9
6,6%	15 bis unter 25 Jahre	155	-5	-3,1
1,6%	dar. 15 bis unter 20 Jahre	38	-4	-9,5
30,4%	50 Jahre und älter	713	44	6,6
16,6%	dar. 55 Jahre und älter	390	28	7,7
45,8%	Langzeitarbeitslose	1.074	30	2,9
34,6%	dar. 25 bis unter 55 Jahre	810	1	0,1
10,8%	55 Jahre und älter	253	31	14,0
4,7%	Schwerbehinderte	110	-5	-4,3
36,2%	Ausländer	848	92	12,2

Seit mehr als 3 Jahren bewegt sich die Zahl der Arbeitslosen im SGB II zwischen 2.200 und 2.350 Arbeitslosen. Die Arbeitslosenquote liegt stabil 0,3% unter Landesniveau. Die günstige Lage am Arbeitsmarkt mit rund 10% mehr Stellen als im Vorjahr im Zugang lässt für Kunden und Kundinnen mit guten Sprachkenntnissen die Integrationschancen steigen. Sprachkenntnisse sind für die Geflüchteten unabdingbare Voraussetzung für Ausbildung und Arbeit und schwierig bleibt, dass besonders die Langzeitarbeitslosen Älteren zu wenig von der guten konjunkturellen Situation profitieren.

1.6. Struktur der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten

Die Zuwanderung hat die Entwicklung der eLb im Jobcenter Tübingen stark geprägt. Der Bestand Flucht/Asyl hat deutlich zugenommen. Im Vergleich zu Baden-Württemberg ist auch der Anteil auffällig höher. Rund 75% der Geflüchteten sind unter 35 Jahre alt, überwiegend sind es männliche Bewerber. Auffällig im Vergleich zur RD BW bleiben die Anteile von eLb mit Erwerbseinkommen und die Anteile von gut ausgebildeten Bewerber und Bewerberinnen.

Stand August 2016 - Monatswerte Anteile beziehen sich auf eLb Gesamt Kennzahl	Jobcenter Tübingen			RD Baden-Württemberg		
	Ist	Ist-Ist VJ		Ist	Ist-Ist VJ	
		absolut	in %		absolut	in %
Bestand eLb	5.097	115	2,3			1,1
Bestand eLb Frauen	2.517	-21	-0,8			-1,3
Anteil Bestand eLb Frauen	49,4	-1,6	-3,1	52,2	-1,3	-2,4
Bestand eLb Männer	2.580	137	5,6			3,9
Anteil Bestand eLb Männer	50,6	1,6	3,2	47,8	1,3	2,8
Bestand eLb U25	861	122	16,5			4,8
Anteil Bestand eLb U25	16,9	2,1	13,9	17,0	0,6	3,7
Bestand eLb 25-35	1.360	54	4,1			3,7
Anteil Bestand eLb 25-35	26,7	0,5	1,8	22,8	0,6	2,5
Bestand eLb Ü50	1.307	-13	-1,0			-1,1
Anteil Bestand eLb Ü50	15,4	0,0	0,2	17,3	-0,3	-1,8
Bestand eLb Ausländer	1.943	225	13,1			9,9
Anteil Bestand eLb Ausländer	38,1	3,6	10,6	37,8	3,0	8,7
Bestand eLb §10 SGB II	996	50	5,2			-0,1
Anteil Bestand eLb §10 SGB II	19,5	0,5	2,9	22,3	-0,3	-1,2
Bestand eLb Asyl/Flucht	548	355	183,3			100,6
Anteil Bestand eLb Asyl/Flucht	10,8	6,9	176,9	8,2	4,0	98,5
Bestand eLb ohne abgeschlossene BAB	3.277	113	3,6			1,0
Anteil Bestand eLb ohne abgeschlossene BAB	64,3	0,8	1,2	65,6	-0,1	-0,1
Bestand eLb mit MR, FHR, HR	1.845	27	1,5			2,0
Anteil Bestand eLb mit MR, FHR, HR	36,2	-0,3	-0,8	30,8	0,3	0,9
Bestand eLb Akademische Ausbildung	425	26	6,5			13,0
Anteil Bestand eLb Akademische Ausbildung	8,3	0,3	4,1	4,5	0,5	11,8
Bestand eLb ohne Schulabschluss	441	18	4,3			1,9
Anteil Bestand eLb ohne Schulabschluss	8,6	0,2	1,9	12,9	0,1	0,8
Bestand eLb Alleinerziehende	692	-13	-1,9			-1,9
Anteil Bestand eLb Alleinerziehende	13,6	-0,6	-4,1	15,1	-0,5	-3,0
eLb mit zb Einkommen aus Erwerbstätigkeit	1.494	-104	-6,5			-2,3
Anteil eLb mit zb Einkommen aus Erwerbstätigkeit	29,3	-2,8	-8,6	27,2	-0,9	-3,3
Bestand eLb SB	219	-25	-10,4			-3,2
Anteil Bestand eLb SB	4,3	-0,6	-12,4	6,7	-0,3	-4,2

1.6.1. Prognose zur Entwicklung der eLb 2016

Im Vorjahresvergleich ist die Anzahl der eLb trotz hoher Zuwanderung nur geringfügig angestiegen. Die Entwicklung des Ausländeranteils ist im Vergleich zur RD BW signifikant höher. Betrachtet man die Prognose des Bestandes eLb Asyl/Flucht aus den 8 HKL ist mit einer Zunahme von über 110% zu rechnen.

Region	IQ Asyl/Flucht (JFW) in %	Integrationen Asyl/Flucht (JFW)	eLb Asyl/Flucht (JDW VM)	eLb Asyl/Flucht (JDW VM)	p.V. Kundenbestand 2017 in %
RD Baden-Württemberg	16,8	3.454	20.591	40.590	97,1
66404 JC Tübingen	10,9	72	658	1.387	110,8

1.7. Einschätzungen zur Entwicklung des regionalen Arbeitsmarktes

Der regionale Arbeitsmarkt wird aufnahmefähig bleiben

Arbeitslose im SGB II werden auch weiterhin vom guten Markt nicht in vollem Umfang profitieren. Fehlende Qualifizierung, mangelnde Bereitschaft zur Mobilität und multiple Vermittlungshemmnisse sind ursächlich dafür. Für geflüchtete Menschen, die 2017 mit guten Sprachkenntnissen auf den Markt kommen werden, werden sich Chancen für Qualifizierung und erste Integrationserfolge eröffnen.

2. Strategische Ausrichtung

- operative Schwerpunkte und Maßnahmen

Die geschäftspolitischen Schwerpunkte aus 2016 haben weiterhin Bestand. Unsere Anstrengungen, Hilfedürftigkeit abzubauen, Langzeitarbeitslosigkeit zu reduzieren und das Integrationsergebnis zu verbessern, setzen wir mit den zur Verfügung stehenden Ressourcen fort.

2.1. Jugendliche in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt integrieren

Der Bestand an Jugendlichen ist besonders durch den starken Zustrom junger Geflüchteter im Vorjahrsvergleich überproportional um 16,5% (BW 4,8%) gestiegen. Das Team U25 reagiert darauf sowohl organisatorisch als auch mit einem Angebot gezielter Maßnahmen.

Durch die Betreuung aller jungen Kundinnen und Kunden in einem Team erhalten wir eine hohe Transparenz in den Beständen. Alle jugendlichen Flüchtlinge werden von einer spezialisierten Integrationsfachkraft betreut, die bereits während des Sprachkursbesuches in die Integrationsplanung einsteigt. Ziel ist die frühzeitige Einmündung in Anschlussmaßnahmen wie „Perspektive für jungen Flüchtlinge“ (PerJuF), unsere eigene Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen (BaE) in Kooperation mit der gewerblichen Schule Rottenburg, verschiedene Berufsfeldorientierungen und Grundqualifizierungen, sowie eine Einstiegsqualifizierung (EQ) mit Sprachkurs vorzubereiten. Die jungen Geflüchteten mit Berufsorientierung können einen höherwertigen Sprachkurs belegen, den wir durch eine Kooperation mit der Universität Tübingen anbieten.

Um Vermittlungstätigkeiten schneller und passgenauer einzuleiten, erfragen wir bei allen Jugendlichen in den Abschlussklassen im Rahmen unserer Schüleraktion frühzeitig die berufliche Planung. Die Tendenz zum Besuch weiterführender Schulen wird auch 2017 anhalten. Alle ausbildungswilligen Jugendlichen werden auch durch die Berufsberatung der Agentur für Arbeit betreut.

Unsere neue Maßnahme „Assistierte Ausbildung“ (AsA) ermöglicht es auch schwächeren Jugendlichen, nach einem halbjährigen Vorbereitungskurs in eine betriebliche Ausbildung mit kontinuierlicher Betreuung einzumünden.

Einstiegsqualifizierung (EQ), berufsvorbereitende Maßnahmen (BvB) und die Berufsausbildung in einer überbetrieblichen Einrichtung (BaE) im Metallberuf mit zusätzlichem Sprachunterricht runden das Maßnahmeangebot ab.

Weiterhin stellen wir Jugendlichen ohne aktuelle Ausbildungsperspektive unser Beschäftigungsprojekt „Job On“ zur Verfügung.

Ein Schwerpunkt wird 2017 die Kooperation im Rahmen des Bündnisses „Jugend und Beruf“ sein, das wir mit der Agentur für Arbeit und der Jugendhilfe des Landkreises geschlossen haben. Durch abgestimmte Maßnahmen – insbesondere durch die Nutzung des neuen Instrumentes nach § 16h SGB II - sollen schwer erreichbare Jugendliche zur Kooperation mit dem Jobcenter und zur Aufnahme einer Berufsausbildung/-tätigkeit gewonnen werden.

Chancen und Risiken

Durch frühzeitige Identifizierung des jugendlichen Kundenpotenzials erhöhen wir die Chance auf einen Übergang ins berufliche Bildungswesen. Für möglichst viele leiten wir eine realistische Einschätzung der Ausbildungsmöglichkeiten durch die Berufsberatung ein. Die nach wie vor starke Tendenz zum weiteren Schulbesuch können wir nicht beeinflussen, wenngleich zu beobachten ist, dass manche Schüler/innen den höheren Anforderungen nicht gewachsen sind.

Meilensteine

Wir identifizieren alle Schulabgänger bis spätestens Juni/Juli 2017 und setzen mit der beruflichen Planung zu den Sommerferien ein. Wir stellen den Übergang aller Teilnehmer der Maßnahme PerJuF zur Berufsberatung oder in Anschlussmaßnahmen der Berufsfeldorientierung / Grundqualifizierung sicher. Die Maßnahme AsA wird bis März 2017 mit gleicher Auslastung besetzt. Kein Jugendlicher geht verloren.

2.2. Langzeitleistungsbezieher/Langzeitarbeitslose aktivieren, qualifizieren und Integrationschancen erhöhen

45,8% der Arbeitslosen im SGB waren im August arbeitslos. 2,9% oder 30 Bewerber mehr als im Vorjahr. Langzeitarbeitslose Menschen profitieren immer noch zu wenig von der positiven Entwicklung auf unserem lokalen Arbeitsmarkt. Langzeitleistungsbezieher geht zunehmend mit multiplen Vermittlungshemmnissen einher. In kleinen Schritten müssen die Hürden wie fehlende Motivation, Suchtprobleme, gesundheitliche Einschränkungen, Verlust an Qualifikation, fehlender Berufsabschluss, Schulden oder Wohnungslosigkeit abgebaut werden.

Mit enger Begleitung und fallangemessener Kontaktdichte werden arbeitslose Kunden durchgängig unterstützt, um Langzeitarbeitslosigkeit zu beenden bzw. nicht entstehen lassen.

Alle verfügbaren Instrumente und Angebote werden genutzt (Fallmanagement, das Projekt ABC, weitere Aktivierungs- und Qualifizierungsmaßnahmen, kommunale Eingliederungsleistungen).

2.2.1. Langzeitleistungsbezieher/Langzeitarbeitslose aktivieren mit dem Projekt Job 'n Coach

Das ESF Bundesprogramm für Langzeitarbeitslose wird im Endspurt intensiv genutzt. Mit gut eingearbeitetem Betriebsakquisiteur (BAC) und mit der nachfolgenden Betreuung im Rahmen des Coachings werden alle Plätze des Programmes belegt werden. Spätestens ab Anfang 2017 wird ein zweiter Coach das Projekt ergänzen.

Unser BAC führt Beratungsgespräche mit Kundinnen und Kunden durch und entwickelt Strategien zum beruflichen Wiedereinstieg. Parallel nimmt er Kontakt zu potenziellen Firmen auf, damit eine passgenaue Vermittlung gelingen kann. Die intensivere Zusammenarbeit mit dem AGS durch wöchentliche Branchentage und gemeinsame Marktplätze wird fortgesetzt.

Chancen

Nach Arbeitsaufnahme stellt dieses Projekt eine große Chance dar, wieder am Arbeitsleben und gesellschaftlichen Leben vollumfänglich teilzunehmen. Daneben gibt die Begleitung des Coachs die Hilfestellung, Themen wie Schulden, gesundheitliche Problemen, familiäre Problemen und das Finden einer neuen Wohnung nach und nach zu lösen. Für den Zieleinlauf sehen wir auch für Geflüchtete aus dem „arabischen“ Sprachraum Integrationschancen durch dieses Programm.

Risiken

Sehr anspruchsvolle Zugangsvoraussetzungen zum Projekt und geringes Interesse der Arbeitgeber - auch der öffentlichen Arbeitgeber (Städte, Gemeinden und Landkreis), Langzeitarbeitslose im Rahmen des Projektes für mindestens zwei Jahre einzustellen, bedeuten eine große Herausforderung für alle Beteiligten das Projekt zu realisieren. Auch Lohnkostenzuschüsse bis zu 75% bauen diese Hemmschwellen nicht ab.

Meilenstein

Bis Juni 2017 wollen wir alle 15 geplanten Integrationen realisiert haben.

2.2.2. Langzeitleistungsbezieher/Langzeitarbeitslose aktivieren mit dem Projekt ABC

Mit dem Projekt „Netzwerke für Aktivierung, Beratung und Chancen“ richten wir unsere Aktivitäten auf Erwachsene bis 58 Jahre und Jugendliche ab 24 Jahre (bei Minijobbern schon ab 18 Jahre), die seit 1 Jahr arbeitslos sind (bei Jugendlichen ab 6 Monaten), einen Minijob haben oder in einer Single-Bedarfsgemeinschaft wohnen.

Mit intensiver monatlicher Beratung werden Handlungsbedarfe erkannt, passgenau Netzwerkpartner eingeschaltet (z.B. Schuldenberatung, Suchtberatung, Berufspsychologischer Dienst etc.), rasch und zielgerichtet Qualifizierungsbedarfe eingeleitet oder eine passende Arbeitsstelle gefunden. Ein Vermittler aus diesem Projekt kümmert sich um die Arbeitsplatzakquise und Arbeitgeberkontakte. Bahnebnende Qualifizierungsbedarfe werden frühzeitig identifiziert und in die Wege geleitet (FbW, MAT, MAG, AVGS etc.).

2017 nehmen wir uns im ABC Projekt zusätzlich Bedarfsgemeinschaften mit Kindern im Langzeitbezug vor, bei denen beide Partner keine Arbeit haben. Wir wollen erreichen, dass ein Partner strukturiert aus dem Haus geht. Die Kinder sollen erleben, dass Arbeit und Beschäftigung wichtig sind. Unsere ABC Integrationsfachkräfte starten einen Probelauf mit fortwährend 15 Bedarfsgemeinschaften (30 Kundinnen und Kunden).

Chancen

Das Projekt ABC wird sich weiter professionalisieren. Unsere Erfahrungen sind bis jetzt durchweg positiv. Unsere Kundinnen und Kunden erhalten durch die engmaschige Begleitung einen frischen Blick auf ihre derzeitige Situation und es eröffnen sich dadurch neue berufliche Möglichkeiten.

Risiken

Die Schnittstellen sind jetzt definiert. Daher ist das Risiko, Zeit im Prozess zu verlieren, minimiert: Die Übergabe in das ABC-Projekt erfolgt frühzeitig bevor die Aufnahmekriterien erreicht sind.

Meilenstein

Im Plan 2016 wollten wir durch dieses Projekt 40 Personen in Arbeit bringen. Wir werden 2016 120 Integrationen schaffen. Dieses sehr gute Ergebnis wollen wir halten. Damit wir nachvollziehen können, was unser ABC Projekt ausmacht, werden wir einen Projektbericht verfassen.

2.2.3. Langzeitleistungsbezieher/Langzeitarbeitslose aktivieren mit dem beschäftigungsorientierten Fallmanagement

Unsere Integrationsfachkräfte im beschäftigungsorientierten Fallmanagement koordinieren und strukturieren bestehende Hilfeangebote. Potenziale werden identifiziert und für den Integrationsfortschritt genutzt. 75 motivierte Kunden pro Fallmanager erhalten Unterstützung. In diesem kooperativen Aushandlungsprozess werden vorhandene individuelle Ressourcen und multiple Problemlagen methodisch erfasst und gemeinsam Versorgungsangebote und Dienstleistungen mit unseren Netzwerkpartnerschaften geplant. Der individuelle Bedarf der Kundinnen und Kunden wird mit dem Ziel der mittel- oder unmittelbaren Arbeitsmarktintegration durch Beratung und Bereitstellung der verfügbaren Ressourcen abgedeckt, ihre Mitwirkung eingefordert und mittels kleiner Schritte erfolgreich begleitet. Mittelpunkt der Arbeit sind die Ziele und Bedürfnisse der Kundinnen und Kunden. Die Betreuung ist auf einen Zeitraum von 2 Jahren ausgelegt.

Unsere ESF-Maßnahmen „JOIN“ und „Bildung Tüfteln, Arbeitsmarkt“, unsere Arbeitsgelegenheiten, unsere kommunalen Eingliederungsmaßnahmen (Psychosoziale Angebote, Schuldner- und Suchtberatung), das neu geplante Gartenprojekt und eine Gesundheitsmaßnahme werden den Stabilisierungsprozess begleiten

Chancen

Das beschäftigungsorientierte Fallmanagement trägt zu der Integration von Kunden in den Arbeitsmarkt bei, indem die physische und psychische Gesundheit gestärkt und Hemmnisse abgebaut werden.

Für das Team selbst stellen die kollegiale Fallberatung und weiterqualifizierende Kurse gute Instrumente zur Selbstreflexion und Kompetenzerweiterung dar.

Risiken

Die Schnittstellen sind auch hier definiert. Daher werden auch im bFM die Prozesse schneller: 75% aller Fallmanagementneukunden und -kundinnen sollen vor Eintritt in die Langzeitarbeitslosigkeit von der Arbeitsvermittlung dem Fallmanagement zugewiesen werden. Nur so kann das beschäftigungsorientierte Fallmanagement erfolgreich integrativ wirken.

Meilenstein

Seit April 2015 bieten wir das beschäftigungsorientierte Fallmanagement spezialisiert an. Im Schnitt werden 240 Personen von insgesamt 4 Personen mit 3,7 VZÄ betreut.

Die Fallmanagement Betreuung werden wir 2016 bei 25% der Fälle beenden (ca. 60 Personen).

Bei 15% wird der Fallmanagementprozess erfolgreich beendet, da Stabilisierungsschritte erreicht wurden (Wohnsituation, Klärung der familiären Situation, Qualifizierung), bzw. durch Arbeitsaufnahme.

10% der Fälle werden nicht erfolgreich beendet. Fehlende Motivation zur Mitarbeit führt hier zur Rückführung in die Arbeitsvermittlung.

Wir gehen davon aus, dass im Jahr 2017 die Fallmanagementbeendigung bei 33% der Fälle liegen wird (ca. 80 Personen), da im Regelfall die Aufnahmedauer 2 Jahre beträgt. Hier werden wir Fälle beenden, die keinen genügenden Integrationsfortschritt aufzeigen.

2.2.4. Langzeitleistungsbezieher/Langzeitarbeitslose aktivieren, hier Alleinerziehende und Erziehende

Wie auch in den vergangenen Jahren gilt es, im Rahmen des Fachkräftebedarfs das Potenzial der Alleinerziehenden zu aktivieren und zu fördern. Das Angebot der BCA für 2017:

- Ansprache der Alleinerziehende und Erziehende während der Elternzeit
- Beratung und Integration in Teilzeitausbildungen durch Gruppenveranstaltungen
- Aktivierung in Gruppeninformationsveranstaltungen unter Beteiligung von Netzwerkpartnerschaften
- Offene Treffs für Migrantinnen zum Thema Arbeit und Beruf

Vielfältige Maßnahmen, z.B. ein Beratungscenter, Coachingsettings oder Vorschaltmaßnahmen zur Aufnahme einer Teilzeitausbildung begleiten unsere Alleinerziehenden und Erziehenden.

Chancen

Wir aktivieren Alleinerziehende und Erziehende frühzeitig und fortlaufend, um eine Integration in eine existenzsichernde Arbeit zu erreichen. Parallel dazu motivieren wir, eine Aus- oder Weiterbildung auch in Teilzeit aufzunehmen, die zu einem anerkannten Berufsabschluss führt.

Risiken

Arbeitgeber erwarten oft ein hohes Maß an Arbeitszeitflexibilität. In vielen Fällen steht diese Forderung dem gewünschten bzw. möglichen Arbeitszeitrahmen der Alleinerziehenden und Erziehenden konträr gegenüber. Daher ist diese Personengruppe im Besonderen auf eine verlässliche Kinderbetreuung angewiesen.

Job, Ausbildung, Bedarfe der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber und eine funktionierende Kinderbetreuung gut und zielgerichtet zu koordinieren, bleibt ein Risiko bei der Integration von Alleinerziehenden und Erziehenden und erfordert eine umfassende Beratungskompetenz unserer Vermittlungsfachkräfte.

Meilenstein

Der Bestand aller Alleinerziehenden BGs liegt in Baden-Württemberg bei 20,1% (Juni16). In Tübingen lag dieser im gleichen Zeitraum bei 18,0%. Wir wollen dieses gute Ergebnis 2017 halten.

2.3. Marktentwicklung nutzen, Arbeitgeber erschließen und Beschäftigungschancen für Kundinnen und Kunden mit erschwertem Arbeitsmarktzugang verbessern

2.3.1. Schwerbehinderte

Im Jobcenter Landkreis Tübingen sind derzeit 219 schwerbehinderte eLb gemeldet. Im vergangenen Jahr wurde der Bestand von schwerbehinderten eLb um 10,4% verringert. Schwerbehinderte Arbeitslose müssen weiterhin verstärkt in die Vermittlungsaktivitäten einbezogen werden. Zur Vorbereitung auf den Arbeitsmarkt steht eine spezielle Maßnahme für Schwerbehinderte bereit.

Chancen

Der derzeit gute Arbeitsmarkt bietet Chancen, Markt und schwerbehinderte Menschen zusammen zu bringen. Beschäftigungsbegleitende Leistungen, wie z.B. Eingliederungszuschüsse oder MAG, werden Arbeitgebern und Kunden offensiv angeboten und beworben.

Risiken

Gerade bei langzeitarbeitslosen Schwerbehinderten gilt es, wirksame Präventionsansätze zum Abbau der Vermittlungshemmnisse zu entwickeln. Neben der gesundheitlichen Situation behindern oft auch Schulden, Wohnprobleme, geringe Deutschkenntnisse, fehlender Schul- oder Berufsabschluss die Arbeitsaufnahme. Hier bietet sich die Beratungsform Fallmanagement an, um notwendige Maßnahmen zur Bearbeitung der Problemlagen strukturiert zu initiieren, um mittelfristig eine Integration zu erreichen.

Meilenstein

10% mehr Abgänge in Erwerbstätigkeit im Jahr 2017.

2.3.2. Arbeitgeber erschließen

Im Jobcenter Landkreis Tübingen gibt es einen hohen Anteil nichtqualifizierter eLB (64,3%). Aufgrund dessen ist eine verstärkte Arbeitgeberansprache erforderlich um auch diesen Kunden einen Arbeitsmarktzugang verschaffen zu können.

Durch die Zusammenarbeit mit dem Arbeitgeberservice (AGS) werden vermehrt Arbeitgeber bzgl. der Integration von SGBII Kunden kontaktiert.

Es finden wöchentliche Präsenztage der AGS-Kollegen im JC statt, sowie gemeinsame Vermittlertage. Bei Hausmessen, Zeitarbeitsmessen oder X-Mas Messen werden SGBII Kunden miteinbezogen.

Es finden monatliche Besprechungen zwischen den Teamleitungen Markt und Integration und der Teamleitung AGS statt.

Ein Mitarbeiter des JC Tübingen ist direkt beim Arbeitgeberservice angesetzt.

Ein Job 'n Coach ist mit 50% der Arbeitszeit freigestellt um direkte Arbeitgeberkontakte herzustellen und Integrationen zu fördern. Nach der Einstellung bei einem Arbeitgeber, erfolgt ein Coaching, damit die Integration möglichst nachhaltig ist und auftretende Probleme sofort angegangen werden können.

Chancen

Seit dem 9. Änderungsgesetz SGB II ist eine nachgehende Beratung und Betreuung nach Aufnahme einer Beschäftigung möglich, auch wenn die Hilfebedürftigkeit der oder des erwerbsfähigen Leistungsberechtigten aufgrund des zu berücksichtigenden Einkommens entfallen ist.

Zur Stabilisierung des Beschäftigungsverhältnisses werden Leistungen aus dem Vermittlungsbudget erbracht – zum Beispiel wird eine PKW-Reparatur auf Darlehensbasis übernommen, sofern sie für die Aufrechterhaltung des Beschäftigungsverhältnisses erforderlich ist.

Von einer intensiven Zusammenarbeit zwischen dem AGS und dem Jobcenter profitieren die Bewerber, sowie die Arbeitgeber. Die Zufriedenheit unserer Kunden wird durch die gelungene passgenaue Vermittlung erhöht.

Nach Beendigung einer MAG, welche nicht zur Einstellung geführt hat, werden die Hinderungsgründe beim Arbeitgeber hinterfragt. Sollten fachliche Defizite durch eine verstärkte Einarbeitung ausgeglichen werden können, wird EGZ dem Arbeitgeber offensiv angeboten.

Meilenstein

Der Anteil erfolgreich besetzter Stellen mit SGB II-Bewerbern/-innen soll die 20%-Marke in Tübingen erreichen.

2.4. Kundinnen und Kunden ohne Abschluss zu Fachkräften ausbilden und in den Markt integrieren

Der Bestand an Kunden und Kundinnen ohne abgeschlossene Berufsausbildung hat sich gegenüber dem Vorjahr um 3,6% erhöht. Da in diesem Segment das Risiko der Langzeitarbeitslosigkeit besonders hoch ist, müssen wir individuell angepasste Qualifizierungsmaßnahmen in ausreichender Quantität anbieten. Unsere lokalen Bildungs- und Beschäftigungsträger stellen dafür ein vielfältiges Angebot neuer Maßnahmen zur Berufsfeldorientierung und Grundqualifizierung zur Verfügung, mit denen wir Kunden und Kundinnen ohne verwertbare Qualifikationen den Einstieg in eine Ausbildung ermöglichen wollen. In den Bereichen Holz, Farbe, Metall, Verkauf, Bau, außerdem Pflege und Hauswirtschaft können die „Zukunftsstarter“ praktische Erfahrung in den Gewerken sammeln, die sie anschließend gezielt in der Qualifizierung vertiefen.

Für Kunden und Kundinnen mit Migrations- bzw. Fluchthintergrund wird außerdem begleitend ein berufsorientierter Sprachkurs angeboten.

Ungelernte sind überproportional von Arbeitslosigkeit betroffen. Hilfs- und Anlern Tätigkeiten werden auf unserem vorwiegend durch Dienstleistungsgewerbe geprägten Arbeitsmarkt kaum nachgefragt. Wir werden mit dem Ziel Langzeitarbeitslose zu aktivieren und ihre Integrationschancen zu erhöhen, stärker in Qualifizierung und Fortbildung investieren.

Das Jobcenter Tübingen plant für das Jahr 2017 insgesamt 200 Förderungen von individuellen Coachingmaßnahmen, die z.B. Kenntnisvermittlung, eine betriebliche Erprobung oder die Optimierung der Bewerbungsstrategie zum Ziel haben.

Darüber hinaus sind 150 Qualifizierungen als Förderung der beruflichen Weiterbildung (FbW) vorgesehen, die sowohl betriebliche als auch überbetriebliche Ausbildungen beinhalten.

Wir nutzen ebenfalls die Maßnahme „Grundkompetenzen“ zur Gewinnung eines höheren Kundenpotenzials für eine abschlussorientierte Förderung.

In Zusammenarbeit mit dem gemeinsamen Arbeitsgeberservice (AG-S) und der Ausbildungsstellenvermittlung der Agentur für Arbeit ist es unser Ziel, vermehrt Arbeitgeber zu gewinnen, die bereit sind, auch jungen Erwachsenen die Chance auf einen qualifizierten Abschluss zu ermöglichen.

Chancen und Risiken

Mit der Aufnahme einer Berufsausbildung erhöhen die Kunden und Kundinnen nachweislich nicht nur ihre Chance auf dem Arbeitsmarkt, sondern vor allem die Aussicht, dauerhaft ohne Leistungen der Grundsicherung auszukommen. Zweifellos stellt das die Auszubildenden, die teilweise bereits eigene Familien zu versorgen haben, vor große Herausforderungen, wie z.B. sich wieder an das Lernen zu gewöhnen. Deshalb stellen wir bei betrieblichen Umschulungen sogenannte „umschulungsbegleitende Hilfen“ (ubH) zur Verfügung, die neben gezielter Lernhilfen bei Bedarf auch sozialpädagogische Begleitung bieten. Durch ein konsequentes Absolventenmanagement bereiten wir frühzeitig die Arbeitsaufnahme nach der Qualifizierung vor, z.B. auch durch Überstellung an den AG-S.

Meilensteine

Mit der gemeinsamen Bildungszielplanung von Agentur für Arbeit und dem Jobcenter Tübingen stellen wir allen Vermittlungsfachkräften ab dem Jahresbeginn 2017 eine Übersicht förderbarer Qualifizierungen zur Verfügung. Dem Management der Schnittstellen zu den lokalen Bildungsträgern kommt dabei erhebliche Bedeutung zu.

Mit intensiviertem Absolventenmanagement wollen wir ganzjährig das Niveau abschlussorientierter Qualifizierung mit dem Wirkungsergebnis von 62% (RD 43%) halten.

2.5. Geflüchtete Menschen in Ausbildung und Arbeit integrieren

Das Jobcenter Tübingen hat einen überdurchschnittlich hohen Anteil an Geflüchteten im Bestand. Die Entwicklung wird sich in 2017 fortsetzen. Mit einem ausgewogenen Maßnahmenportfolio versuchen wir Förderketten zu realisieren um nachhaltig integrieren zu können.

Unsere Begleitung für Geflüchtete mit einem anerkannten Aufenthaltsstatus ist modular aufgebaut.

Der Einstieg gelingt mit wöchentlichen „Welcome-Veranstaltungen“ in arabischer Sprache, in der alle wichtigen Infos zur Antragsstellung und zur beruflichen Eingliederung gegeben werden - eine gelebte Willkommens- und Anerkennungskultur im besten Sinne. Diese erste vertrauensbildende Maßnahme stellt für eine weitere kooperative Zusammenarbeit wesentlich die Weichen.

In einem zweiten Schritt steht der Spracherwerb im Vordergrund.

In der Arbeitsvermittlung werden die vorhandenen schulischen Kenntnisse und die im Herkunftsland erworbenen beruflichen Erfahrungen erfasst. Unsere Fachkräfte beraten auch hinsichtlich der Anerkennungsverfahren von im Ausland erworbenen Bildungs- und Berufsabschlüssen.

- Mit den Maßnahmen Perspektiven für Flüchtlinge (PerF) und junge Flüchtlinge (PerJuF) verfolgen wir die Ziele, an den deutschen Arbeitsmarkt heranzuführen, berufsfachliche Kenntnisse, anderweitige Fähigkeiten und Fertigkeiten festzustellen und berufsbezogene Sprachkenntnisse zu erweitern sowie bei Bewerbungsaktivitäten zu unterstützen. Diese Unterstützung wird 2017 durch „PerFW“ speziell für Frauen ausgeweitet.

- Mit den Maßnahmen „KompAS“, Kompetenzfeststellung, frühzeitige Aktivierung und Spracherwerb, wird die Sprachförderung durch frühzeitige Vermittlung von beruflichen Kenntnissen und praktischer Anwendung der Sprache ergänzt. Praktika ermöglichen den frühzeitigen Einstieg ins Arbeitsleben. Durch Optionsziehungen werden die erforderlichen Maßnahmekapazitäten genutzt.
- Regelmäßiger Austausch zwischen den Sprachkursträgern und den Netzwerkpartnern sichert die Möglichkeit für die Geflüchteten nicht länger als 4-8 Wochen ohne Maßnahmeangebot in Tübingen zu sein. Die Integrationsfachkräfte sind über den Lernfortschritt informiert.

Im dritten Schritt werden Anschlussangebote nach der Sprachförderung gesichert: Auf Basis des erreichten Sprachniveaus steht die gesamte Palette an Maßnahmen zur beruflichen Aus- und Weiterbildung und zur Unterstützung auf dem direkten Weg in die Arbeit (MAG, EGZ, WeGebAU) zur Verfügung.

Chancen

Neben dem Projekt Schulung von Ehrenamtlichen werden wir am Modellprojekt „Berufliche Kompetenzerfassung“ teilnehmen. Die gewonnenen Erkenntnisse wollen wir umsetzen.

Unsere modularen Begleitmaßnahmen und Qualifizierungen werden durch Ehrenamtliche unterstützt. Die Kompetenzen der Ehrenamtlichen werden durch das ESF-Projekt NIFA (Netzwerk zur Integration von Flüchtlingen in Arbeit) durch fachliche Inputs erweitert. Unsere arabisch sprechende NIFA Mitarbeiterin gewährt parallel dazu einer ausgewählten Gruppe von Flüchtlingen eine passgenaue Beratung.

Risiken

Die Themen „Integration und Fluchterfahrung“ können auf Seiten der Geflüchteten einen Mix aus Ängsten, gesundheitlicher Einschränkung, Unkenntnis, Kommunikationsschwierigkeiten und mangelnder interkulturelle Sensibilität beinhalten. Dies drückt sich oft in scheinbar mangelnder Motivation und gelebtem Unverständnis aus. Trotz all unserer positiven Angebote liegen hier Risiken, die noch nicht abzuschätzen sind.

Die örtlichen Bildungsträger sind vollkommen ausgelastet. Es besteht die Gefahr, dass nicht alle gewünschten Kurse durch fehlende Bieter realisiert werden können.

Meilenstein

Wir wollen im Jahr 2017 durchgängig mehr Integrationen erzielen als im Vorjahr.

Im ersten Quartal werden für das Team Flucht/Asyl ein Supervisionsangebot und begleitende teambildende Maßnahmen durch das k.l.e.v.e.r-iq – Netzwerk Baden-Württemberg eingerichtet.

2.6. Rechtmäßigkeit und Qualität der operativen Umsetzung sicherstellen

Durch stringente fachliche Führung, insbesondere die Auswahl, Begründung und Dokumentation von Maßnahmen, wird die Qualität sichergestellt.

- Fachlichkeit unserer Beschäftigten und der Führungskräfte durch die Möglichkeit der Spezialisierung erhöhen (z.B. Konzentration der Leistungsbearbeitung von Selbständigen)
- Die Identifizierung von Reha-Fällen wird durch Schulung der IFK verbessert
- Einrichtung einer Stabstelle Recht
- Einarbeitung und Stabilisierung der neuen Mitarbeiter, Fortbildung nach Schwerpunkten des Stammpersonals
- Verbesserung der internen Prozesse durch mitarbeitergetragene KV-Workshops (geplant: Informationsfluss bei Arbeitsaufnahme)
- Risikoorientierte Fachaufsicht und operative Führung sicherstellen, Anpassung des internen Kontrollsystems (IKS), Berücksichtigung der Schwerpunkte der Internen Revision bei der risikoorientierten Fachaufsicht
- Die beim Einführungsprozess Interkulturelle Öffnung erworbene Fachkompetenz wird kontinuierlich ausgebaut: Weiterführung der Schulung jeden neuen Mitarbeiters, Seminare Leichte Sprache und Englisch für die Beratungsarbeit werden auch in 2017 angeboten. Die Willkommenskultur wird durch wöchentliche Welcomeveranstaltungen und ein leicht verständliches neues Leitsystem noch unterstrichen.

3. Investitionen

Die Umsetzung der Strategien kann nur über engagierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erfolgen. Die Zahl der Mitarbeiter und ihre Arbeitsbelastung in den Bereichen Markt & Integration, Leistung und den übrigen Einheiten ist ein entscheidender Faktor, der bei der Wirkungsplanung mit einzubeziehen ist. Die Eintrittsplanung erfolgte dieses Jahr bottom up. Sie wird wie die Budgetplanung mit einer höheren Verbindlichkeit und konsequenter Nachhaltung umgesetzt.

3.1. Personalressourcen

Zum Jahresende 2016 sind im JC Landkreis Tübingen 103 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit insgesamt 95,79 Vollzeitäquivalenten beschäftigt. Im Verlauf des Jahres 2016 wurden 20 neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eingestellt. Unser Fokus lag auf einer systematischen Einarbeitung der neuen Kräfte bis Jahresende 2016, so dass wir personell gut aufgestellt den Kundenbestand Anfang 2017 betreuen können.

Im August 2016 wurde für den hohen Anteil an Geflüchteten eine weitere TE IV zugeteilt, sodass das JC Tübingen in 2016 insgesamt 97,5 Beschäftigungsmöglichkeiten hatte.

Auf Führungsebene haben sich die Strukturen im Laufe des Jahres 2016 stabilisiert. Im Bereich Markt und Integration gibt es 3 fest angesetzte Teamleitungen. Im Bereich Leistung konnte nach Ausscheiden zweier erfahrener Teamleiter eine Stelle fest besetzt werden. Die zweite Teamleitung im Leistungsbereich ist im Rahmen einer Personalentwicklungsmaßnahme besetzt.

Im Jahr 2017 gehen wir von 2 zusätzlichen TE IV aus. Mit 2 Berufsrückkehrerinnen zum Jahresanfang, können wir die Beschäftigungsmöglichkeiten nutzen:

Personalkapazitäten in VZÄ Plan 16 Plan 17 Diff. abs.

Vermittlung	33,0	34,0	1,0
Ü25	20,0	20,0	
U25	5,0	5,0	
Fallmanagement	4,0	5,0	
ESF- LZA	1,0	1,0	
Netzwerke ABC	3,0	3,0	
Leistung	35,5	36,5	1,0
Antragsausgabeservice	3,0	3,0	
SGG/OWIG	3,0	3,0	
Kundenbüro/Telefonie	7,8	7,8	
Maßnahmenbüro	4,4	4,4	
Führung, BGF, Controlling	10,8	10,8	
Summe	97,5	99,5	2,0

Insgesamt 6 Vermittlungsfachkräfte aus dem Bereich Markt & Integration sind spezialisiert für die Betreuung geflüchteter Menschen eingesetzt.

3.2. Budget

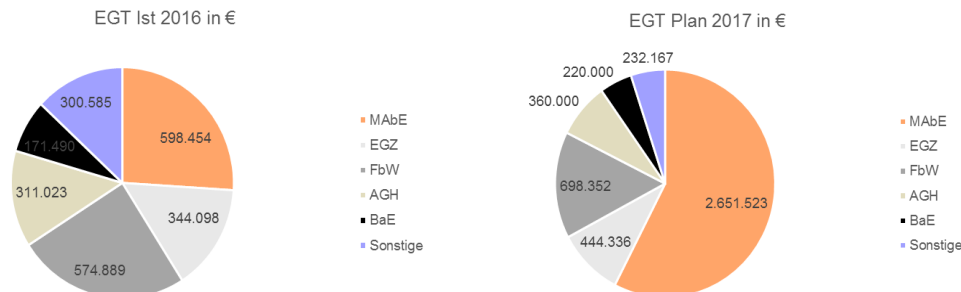
Gesamtbudget

Auf Grundlage der vorliegenden Mittelzuteilung steht dem JC LK Tübingen im Jahr 2017 ein Gesamtbudget von 10.889.580 € zur Verfügung. Dies entspricht einem Plus von 1.863.708 € bzw. von 20,6% gegenüber dem Vorjahr. Durch die Erhöhung des Gesamtbudgets sind wir erstmals in der Lage planerisch auf einen Umschichtungsbetrag zu Lasten der Eingliederungsleistungen zu verzichten. Im Jahr 2016 war zur Deckung aller Verpflichtungen im Verwaltungskostenbudget noch ein Umschichtungsbetrag von 447.000 € erforderlich.

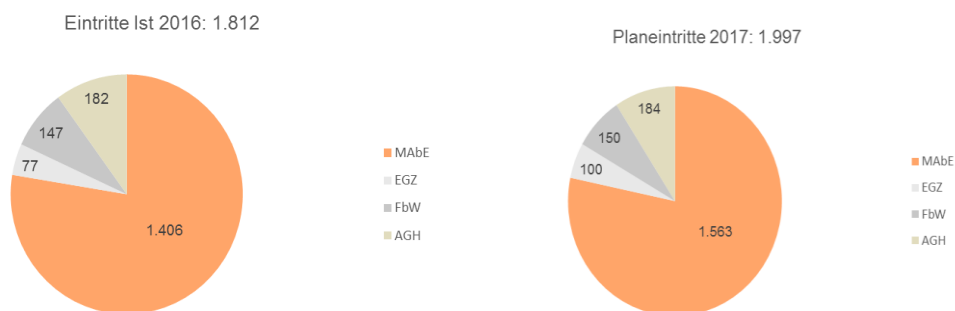
Für die Teilnahme am ESF-Förderprogramm zur Vermeidung von Langzeitleistungsbezug stehen 2017 zusätzliche zweckgebundene Mittel von 302.443 € (2016: 207.186 €) zur Verfügung. Ursächlich für die Erhöhung sind die Einstellung eines weiteren Coaches und eine weitere geplante Intensivförderung.

Eingliederungsbudget

Für Eingliederungsleistungen stehen 2017 mit 4.606.378 € fast 45% mehr an Mitteln zur Verfügung als im Vorjahr (2016: 3.187.082 € unter Berücksichtigung des Umschichtungsbetrags ins VKT). Die Steigerung ist auf zusätzliche Finanzmittel für den Bereich Asyl/Flucht und des nicht erforderlichen Umschichtungsbetrags zu Gunsten des Verwaltungskostenbudgets zurückzuführen. Die Verteilung des Budgets und der Eintritte in Maßnahmen (Instrumentenmix 2016 zu 2017):



Da bis Ende 2017 von 1.700 geflüchteten Menschen in unserem Kundenbestand auszugehen ist, haben wir den Planansatz bei den Maßnahmen der Aktivierung und beruflichen Eingliederung mehr als vervierfacht. Bei den restlichen arbeitsmarktpolitischen Instrumenten werden wir die Planansätze im Vergleich zum Vorjahr fast überall anheben.



2017 planen wir fast 200 Eintritte mehr als wir 2016 realisiert haben. Die zusätzlichen Eintritte werden wir durch spezielle Maßnahmen und den allgemeinen Zugang zu allen übrigen Instrumenten für die geflüchteten Menschen erreichen.

Kommunale Leistungen

2017 werden voraussichtlich 120 Kunden/BGs die Beratung der Schuldnerberatung in Anspruch nehmen, davon ca. 20 aus dem Bereich U25. Für Drogenberatung steht den unseren Kunden und Kundinnen derzeit ein Kontingent von 720 Fachkraftstunden pro Jahr zur Verfügung. Bei Bedarf an psychosozialer Betreuung können sie am Angebot „Zuverdienst“ des Landkreises teilnehmen. Sollte der Bedarf zukünftig steigen, muss im 1. Halbjahr 2017 eine Erhöhung der Kontingente für Schuldner- und Drogenberatung, aber insbesondere für psychosozialen Betreuung für den Haushalt 2018 des Landkreises beantragt werden.

Verwaltungskostenbudget

Die Mittelzuteilung für 2017 beläuft sich auf 6.283.202 €. Im Verwaltungsbudget 2016 standen der Zuweisungsbetrag von 5.392.858 € sowie der Umschichtungsbetrag aus dem Eingliederungsbudget von 447.000 € zur Verfügung. Die Steigerung für 2017 beträgt 443.344 € bzw. 7,6%.

Das Verwaltungskostenbudget wurde unter Berücksichtigung der regelmäßig eintretenden Freirechnungen durch Personalfuktuation geplant. Wir gehen hierbei von einem Wert von 24 Monaten einer TE-IV-Stelle aus. Die im Vergleich zu 2016 zusätzlich zur Verfügung stehenden Mittel dienen der Deckung von Personalzuwächsen und Tarifsteigerungen, der Anmietung zusätzlicher Räume, der Finanzierung von Inhouse-Schulungen sowie der Einführung der eAkte.

4. Performancepotenzial

Ansatzpunkte für Verbesserungen bestehen gerade nach der Neuorganisation im Februar 2016. Die als mögliche Hebel identifizierten Maßnahmen sollen zur Leistungssteigerung beitragen und damit helfen, die auf den Markt ausgerichteten Strategien bestmöglich umzusetzen.

Prozesse

- Der Führungskräfteworkshop im Oktober wird eine Standortbestimmung nach Einführung der Neuorganisation zeichnen und ein gemeinsames Verständnis für Führung und Zusammenarbeit entwickeln mit dem Ziel als Führungsteam einheitlich zu handeln.
- Ziele transparent für alle Mitarbeiter gestalten
- Prozesse zur Vorbereitung der E-Akte überprüfen
- Reibungslosen Übergang beim Rechtskreiswechsel der Aufstocker in die Betreuung der Agentur sicherstellen und die Bewerberdaten in guter Qualität übergeben
- Maßnahmebetreuung und Maßnahmeverantwortung intensivieren
- Optimierungspotenzial im Bereich des Maßnahmemanagements nutzen: Veränderungen Einkaufsprozesse ausschöpfen, alle IFK kennen die Standards: TN-Akquise, Qualitätssicherung, Trägerbetreuung, Dokumentation und CoSach-Buchung der Eintritte
- Kundenkontaktdichtekonzept überarbeiten und optimieren
- IKS überarbeiten, der Auftakt dazu erfolgt durch die Erfahrung eines Best-Practice-Ansatzes Ende Oktober 2016 (ATV Auslastungen nachhalten, Terminierung von Erstgesprächen nachhalten und ggf. nachsteuern)
- Direktüberstellungen an den AGS optimieren

Mitarbeiter/innen

- Einarbeitung und Qualifizierung der neuen Mitarbeiter/innen sicherstellen; Fortbildung der erfahrenen Mitarbeiter/innen fördern, Wissenstransfer in der Leistung sicherstellen. Geplant sind Schulungen in den Bereichen FbW, Reha/SB, 4PM und Matchingschulungen mit AGS
- Befristungsanteil reduzieren
- Regelmäßige Hospitationen in allen Einheiten

Netzwerke

Die Präsenz in allen wichtigen Netzwerken der Region soll intensiv fortgeführt werden.

- Die Teilnahme an der Inklusionskonferenz des Landkreises unterstützt die Teilhabechancen unserer benachteiligten Kunden.
- Die regionale Lehrstelleninitiative soll vermehrt zum direkten Einstieg in Ausbildung führen.
- Die begonnene enge Zusammenarbeit mit den Aufnahmebehörden, karitativen Einrichtungen und weiteren Netzwerkpartnern im Rahmen der Flüchtlingshilfe wird fortgesetzt.
- Die zur erfolgreichen Integrationsarbeit, insbesondere von benachteiligten Jugendlichen, abgestimmte Zusammenarbeit zwischen Jugendämtern, staatlichen Schulämtern, Agentur und Jobcentern wurde bereits durch eine Kooperationsvereinbarung im Sinne einer Jugendberufsagentur manifestiert. Steuerungskreis und Arbeitskreise sorgen für einen Austausch zwischen den Institutionen und für eine Weiterentwicklung der Zusammenarbeit.
- Die Zusammenarbeit im Bereich der Grundsicherung mit den kommunalen Partnern ist vertrauensvoll und gut. Ein Beispiel ist die gelungene Übergabe von AsylbLG / SGB II.
- Von der Organisation einer Bildungsmesse erhoffen wir uns weitere Impulse für unsere Qualifizierungsarbeit

Schnittstellen

- Die Zusammenarbeit mit den Serviceeinheiten ist auf Führungs- und Ausführungsebene eng und vertrauensvoll.
- Die Vorstellung von kommunalen Angeboten in Gesamtbesprechungen der AV kann unsere Arbeit noch erfolgreicher gestalten.
- Die intensive Zusammenarbeit BCA Agentur, JC Landkreis Tübingen, JC Landkreis Reutlingen wird fortgesetzt.
- Aufrechterhalten, Fortführung und Ausbau jährlicher Treffen wie beispielsweise mit der AA, Familienkasse, Jugend und Familienberatung, LRA (Sozialarbeiter, AsylbL)

5. Wirkung / Ziele

Ausgehend von der Arbeitsmarktanalyse, den geschäftspolitischen Schwerpunkten, den festgelegten Strategien und den zur Umsetzung vereinbarten operativen Maßnahmen ergibt sich unter Berücksichtigung der finanziellen und personellen Ressourcen folgende Wirkungserwartung:

- Integrationsquote (ohne Flucht/Asyl) 1,0%

Das Jobcenter Tübingen will den Abstand zum Median in 3 Jahresschritten abgebaut haben.

- Bestand Langzeitleistungsbezieher 0,0 %

Die Entwicklung Zahl der Langzeitleistungsbezieher konnte in den letzten beiden Jahren kontinuierlich verringert werden (Oktober -3,5% / RD -0,8%). Auch im Jahr 2016 wird das anspruchsvoll gesetzte Ziel übererreicht werden. Dieses gute Ergebnis wollen wir halten. Risikofaktoren dabei sind die lange Verweildauer in Maßnahmen und die Langstrecke auf dem Weg zur Integration der hohen Zahl von Geflüchteten im Jobcenter Tübingen.

Die Wirkungsangebote aus der Planung sind in vollem Umfang akzeptiert worden und führen für das Jahr 2017 aufbauend auf dem Jahresergebnis 2016 zu folgenden absoluten Werten:

Zielindikator	Ist Ende 2016	Veränderung	Ziel Ende 2017
LLU mit Flucht	18,1 Mio €	+15,9%	21,0 Mio €
LLU ohne Flucht	14,9 Mio €	+1,9 %	15,2 Mio €
IQ mit Flucht	25,0%	-6,1%	23,5%
IQ ohne Flucht	26,9%	+1,0%	27,2%
IQ nur Flucht	11,6%	-2,1%	11,3%
LZB	2.774	0,0%	2.774