

06. März 2020

INTERN

Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramm 2020 JC Landkreis Tübingen

Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramm 2020

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

Wir denken vom Kunden aus



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	5
1.6.	Struktur der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten.....	6
2.	Strategische Ausrichtung - operative Schwerpunkte und Maßnahmen	7
2.1.	Verbesserung des Übergangs Schule – Beruf.....	7
2.2.	Fachkräftesicherung	8
2.3.	Gleichberechtigte Förderung von Frauen und Männern	9
2.4.	Reduzierung von Langzeitarbeitslosigkeit und Hilfebedürftigkeit.....	9
2.5.	Die Vermittlung intensivieren und durch bewerberorientierte AG-Ansprache stärken....	13
2.6.	Geflüchtete Menschen in Ausbildung und Arbeit integrieren	14
2.7.	Rechtmäßigkeit und Qualität der operativen Umsetzung sicherstellen	14
3.	Investitionen	15
3.1.	Personalressourcen.....	15
3.2.	Budget	15
4.	Performancepotenzial.....	17
5.	Wirkung / Ziele.....	18

Vorwort der Geschäftsführung

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

der Arbeitsmarkt hat sich auch in 2019 positiv entwickelt und zeigt sich stabil, aber wir sehen gegenwärtig eine konjunkturelle Eintrübung, deren Auswirkungen schwer abzuschätzen sind. Im SGB III nehmen die Arbeitslosenzahlen gegenüber dem Vorjahr zu, Betriebe bauen Überstunden ab, Kurzarbeit steht im nächsten Schritt an. Die Nachfrage nach Arbeitskräften, insbesondere qualifizierten Fachkräften ist dennoch weiterhin hoch, und die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung nimmt noch immer leicht zu, viele offene Stellen können nur schwer besetzt werden.

Wir rechnen noch nicht mit einem Anstieg unserer erwerbsfähigen Leistungsbeziehenden, die Integrationsarbeit für unsere Langzeitarbeitslosen und Langzeitleistungsbeziehenden wird dadurch aber weiterhin all unsere Ausdauer und Kreativität fordern.

Wir werden daher in 2020 mit dem Wissen, dass berufliche Bildung Menschen vor Arbeitslosigkeit am besten schützt, mit dem Wissen, dass jeder weitere Tag Arbeitslosigkeit die Chancen der Menschen auf Arbeit, soziale Teilhabe und ein selbstbestimmtes gesundes Leben mindert, unseren Weg fortsetzen: Qualifizierung unserer Kundinnen und Kunden, verfestigte Langzeitarbeitslosigkeit mit individuellen Lösungen unter Einbeziehung der gesamten Familie aufbrechen und alternative Angebote für geflüchtete Menschen erstellen, deren Sprachniveau für eine qualifizierte Ausbildung noch nicht reicht. Wir benötigen dafür gute Strategien vor Ort, eine Stärkung der Beratung und ein „mehr“ an Qualität.

Unsere Rahmenbedingungen haben sich weiterhin verbessert. Unser Personalhaushalt mit einer Befristungsquote von weniger als 2% bietet Stabilität und Sicherheit für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und eine klare Aufbauorganisation in beiden Bereichen Markt&Integration und Leistung. Die finanzielle Ausstattung bleibt annähernd auf dem Niveau 2019.

Das Zielsystem in der Grundsicherung hat in 2020 weiterhin Kontinuität.

Der neue Empfangsbereich wird schnellere Zugänge zur Vermittlung ermöglichen, Leistungsangelegenheiten schneller klären und zu mehr Kunden- und Mitarbeiterzufriedenheit führen.

Mit Ihrer Arbeit und Ihrem Engagement haben Sie in 2019 die gute wirtschaftliche Lage genutzt und das Teilhabechancengesetz mit großem Erfolg umgesetzt – dafür sage ich Ihnen besten Dank!

Unser Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramm beschreibt für 2020 unsere Handlungsschwerpunkte, unsere Ressourcen und unsere Potenziale zur weiteren Verbesserung.

Mit Ihrer Fachkompetenz, Ihrer Kreativität und Ihrem Engagement werden wir auch die Herausforderungen des Jahres 2020 meistern. Lassen Sie uns gemeinsam die gute Arbeit unter dem Motto „Unsere Beratung bringt jeden Kunden, jede Kundin einen Schritt weiter“ fortsetzen.

Dazu wünsche ich uns allen viel Erfolg bei der Umsetzung im Jahr 2020!

Es grüßt Sie herzlichst

Ihre Ellen Klaiber

1. Dezentrale Einschätzung zur Konjunktur- und Arbeitsmarktentwicklung

Die Einschätzung zur Konjunktur und Arbeitsmarktlage ist Basis für unsere letztjährige Planung für das Jahr 2020. 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

- Moderater und damit deutlich geringerer Anstieg der Beschäftigung als in den Vorjahren
- Deutlich schlechtere Auftragssituation in vielen Unternehmen des Verarbeitenden Gewerbes
- Im Handwerk weiterhin glänzende Aussichten ebenso bei den meisten Unternehmen im Dienstleistungsbereich
- Fachkräftebedarf weiterhin hoch, für Geringqualifizierte und Personen mit Einschränkungen voraussichtlich tendenziell geringere Integrationschancen als in den letzten Jahren
- Anstieg der Arbeitslosigkeit in beiden Rechtskreisen gegenüber VJ zu erwarten

1.2. Struktur der Betriebe

Der Fokus für unsere Integrationsfachkräfte bleibt auf den kleineren und mittleren Betrieben, die unseren Markt prägen.

1.3. Beschäftigtenstruktur

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

1.4. Ausbildungsmarkt

Der Ausbildungsmarkt bleibt ein Bewerbermarkt. Es besteht auch für 2020 ein sehr attraktives Angebot an weiterführenden Schulen und Nicht-BBiGAusbildungen. Immer mehr jungen Geflüchteten gelingt der Einstieg in Ausbildung. Die Bereitschaft der Unternehmen, „Junge Erwachsene“ als gut geeignete Bewerber zu akzeptieren, bleibt verhalten.

1.5. Struktur der Arbeitslosen im SGB II

Die Arbeitslosigkeit bleibt mit einer Quote von 1,3% im SGB II auf niedrigem Niveau. Die Zahl der Arbeitslosen im SGB II ist im Landkreis Tübingen immer noch rückläufig (-2,2%). 112 oder 14,8% weniger Langzeitarbeitslose (Land -7,5%) zeigen, dass alle vom guten Arbeitsmarkt profitiert haben. Der bleibend hohe Anteil an ungelerten Arbeitslosen macht weiterhin deutlich, dass der Personenkreis die geringsten Aussichten auf dauerhafte Integration hat. Während im Land der Anteil der Arbeitslosen mit Fluchthintergrund bei 8% angekommen ist, schlägt die Arbeitslosigkeit dieser Menschen im Landkreis Tübingen noch nicht zu Buche.

September 2019 Tübingen Rechtskreis SGB II	Ist	Ist-Ist absolut	Ist-Ist in %
Bestand Arbeitslose	1.791	-40	-2,2
Bestand Alo o. Berufsabschluss	1.154	-16	-1,4
Anteil ohne Berufsabschluss am Bestand Alo	64,4	0,5	0,8
Bestand Langzeitarbeitslose (LZA)	645	-112	-14,8
Anteil LZA am Bestand Alo	36,0	-5,3	-12,9

1.6. Struktur der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten

September 2019 Tübingen Jahresdurchschnittswerte	Anteil an ELB Gesamt					
	Ist	Ist VJ	Ist-Ist in %	Ist	Ist VJ	Ist-Ist in %
Bestand ELB	5.092	5.466	-6,9			
Langzeitleistungsbeziehende	3.255	3.140	3,7	63,9	57,4	11,3
mit zb Einkommen aus Erwerbstätigkeit	1.442	1.502	-4,0	28,3	27,5	3,0
ohne abgeschlossene Berufsausbildung	3.623	3.876	-6,5	71,1	70,9	0,3
ELB Asyl/Flucht ^{*1}	1.430	1.482	-3,5	28,1	27,1	3,6
Bestand ELB Ausländer	2.532	2.709	-6,5	49,7	49,6	0,4
Bestand ELB Alleinerziehende	647	678	-4,6	12,7	12,4	2,4

Die Zahl der LZB hat sich durch die geflüchteten Menschen, die lange in Sprachkursen und Qualifizierungsmaßnahmen zur Vorbereitung ihrer beruflichen Integration sind, erhöht. Die Zahl der Menschen ohne Ausbildung konnte zwar reduziert werden, hat aber insgesamt ein erschreckend hohes Ausmaß.

Die Struktur der ELB und die Bedarfe unserer Kundinnen und Kunden sind Ausgangspunkt für unsere strategische Ausrichtung. Daraus resultieren Angebot unserer Qualifizierungsmaßnahmen und die geplanten Aktivitäten für das Jahr 2020.

1.6.1. Prognose zur Entwicklung der ELB 2020

Unsere aktuelle Prognose geht von einer geringen Reduzierung des ELB-Bestandes aus.

2. Strategische Ausrichtung - operative Schwerpunkte und Maßnahmen

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

2.1. Verbesserung des Übergangs Schule – Beruf

Unsere organisatorische Anpassung, die Betreuung der Jugendlichen mit Fluchthintergrund in die allgemeine Vermittlung U25 zu integrieren, hat sich bewährt. Mit über 30 Aufnahmen einer betrieblichen oder schulischen Ausbildung und etlicher Eintritte in ein FSJ wurden auch 2019 sehr gute Integrationsergebnisse bei dieser Kundengruppe erreicht.

Insgesamt haben über 70 Jugendliche eine Ausbildung, ein Studium oder einen Freiwilligendienst aufgenommen; allerdings ist der Trend zum weiteren Schulbesuch ungebrochen.

Angesichts leicht rückläufiger Kundenbestände und einer guten Personalausstattung durch unsere beiden Träger werden wir mit sehr guten Betreuungsschlüsseln in das neue Geschäftsjahr starten. Unser Ziel ist, die Qualität unserer Arbeit mit Schulungen zur Weiterentwicklung der Beratungskompetenz und zur Verstetigung der Datenqualität, zu verbessern. Damit beabsichtigen wir, die Zeiten der Arbeitslosigkeit bei den Jugendlichen deutlich zu reduzieren.

Außer der individuellen Bestandsarbeit liegt einer unserer operativen Schwerpunkte weiterhin auf den „Schüleraktionen“ für die Jugendlichen in den Vor- und Entlass-Klassen der allgemeinbildenden Schulen. Mit Anschreibe- und Telefonaktionen gehen wir frühzeitig auf die Schülerinnen und Schüler und ihre Eltern zu, dokumentieren den Beratungsbedarf und sorgen bei einem Ausbildungswunsch für den Kontakt mit der Berufsberatung der Agentur für Arbeit Reutlingen. Es bleibt unser Ziel, dass deutlich mehr Jugendliche mit professioneller Unterstützung der Beratungsfachkräfte die Vorteile einer betrieblichen Ausbildung erkennen und den Start ins Berufsleben finden.

Im Bündnis „Jugend und Beruf“ arbeiten wir mit unseren Partnern weiter daran, den Bekanntheitsgrad der virtuellen Jugendberufsagentur „JubaTÜ“ zu erhöhen. Diese Internetplattform bietet einen jugendgerechten und niederschweligen Zugang zu den Beratungsangeboten für junge Menschen im Landkreis.

Unsere Präsenz in den Netzwerken des Kreises bauen wir weiter aus: Regelmäßig und fallbezogen tauschen wir uns mit den „Jugend- und Familienberatungszentren“ des Jugendamtes aus, bereits bestehende Schnittstellen zu den Schulsozialarbeiterinnen und Schulsozialarbeitern und den Kolleginnen und Kollegen der Berufsberatung setzen wir konstruktiv fort.

Neu begonnen hat 2019 ein drittes „Schulabsentismus-Projekt“ – von uns gefördert nach § 16h SGB II. Die Maßnahme „Start Up“ konzentriert sich auf den Standort Rottenburg. Dadurch ist nun kreisweit mit den Maßnahmen „Rückenwind II“ und „Kompass II“ ein Angebot für Jugendliche vorhanden, die die beruflichen Schulen nicht oder nicht regelmäßig besuchen.

„Joblinge“ - das gemeinsame Projekt mit der Agentur für Arbeit und dem Jobcenter Landkreis Reutlingen wird nach erfolgreichem Start in 2019 auch im kommenden Jahr fortgeführt (Vermittlungsquote: 79%) und ermöglicht 21 Jugendlichen bzw. jungen Erwachsenen die Vorbereitung sowie den Einstieg in duale Ausbildung bei regionalen Unternehmen. Die Jugendlichen werden bis zum Ende der Berufsausbildung von der JOBLINGE gAG Stuttgart und ehrenamtlichen Mentoren begleitet.

Chancen und Risiken

Ein deutlich verbesserter Betreuungsschlüssel in der Beratung und Vermittlung von Jugendlichen macht es möglich, dass wir noch intensiver, d.h. auch in zeitlich kürzeren Abständen, mit unseren Kundinnen und Kunden arbeiten. Integrationspläne und –ziele sollen kleinschrittiger erstellt werden, um die Bewältigung der Aufgaben sicher zu stellen und die Jugendlichen Erfolge erleben zu lassen.

Problematisch bleibt die hohe Quote von Jugendlichen, die einen weiteren Schulbesuch planen, aber kurzfristig scheitern. Hier versprechen wir uns von der intensivierten Präsenz der Berufsberatung an den Schulen Veränderungen.

Meilensteine

Bis Ende des 2. Quartals 2020 streben wir eine Reduzierung der Arbeitslosigkeit U 25 mit einer Dauer von 3 bis 6 Monaten um 30 Prozent an und für die noch länger arbeitslosen Kundinnen und Kunden um 20 Prozent. Durch häufigere und individuell abgestimmte Kontakte beraten und betreuen wir „engmaschig“, können Erfolgskontrollen zeitnah durchführen oder bei schwierigen Situationen reagieren.

Bei den geflüchteten Jugendlichen streben wir ein Integrationsergebnis wie 2019 an. Die dreistufige Kontaktaufnahme mit den Schülerinnen und Schülern der Entlassklassen führen wir bis Juli 2020 durch, mit dem Ziel der frühzeitigen Übergabe an die Kolleginnen und Kollegen der Berufsberatung.

2.2. Fachkräftesicherung

Wir nutzen die Möglichkeiten des Qualifizierungschancengesetzes für Arbeitslose und Beschäftigte. Die Weiterbildungsberatung erfolgt insbesondere für Frauen, junge Erwachsene, Ungelernte und Wiederungelernte noch frühzeitiger als bisher.

Für das kommende Jahr sind insgesamt 150 Förderungen der beruflichen Weiterbildung, darunter 30 abschlussorientierte Qualifizierungen geplant.

Wir nutzen neben der Maßnahme „Grundkompetenzen“ auch das Konzept „Erfolgreich Durchstarten“ zur Gewinnung eines weiteren Kundenpotenzials für berufliche Weiterbildung und abschlussorientierte Förderungen.

In Zusammenarbeit mit dem gemeinsamen Arbeitgeberservice (AGS) und der Ausbildungsstellenvermittlung der Agentur für Arbeit wollen wir vermehrt Arbeitgeber gewinnen, die bereit sind, auch jungen Erwachsenen die Chance auf einen qualifizierten Abschluss zu ermöglichen (Ausbildung oder betriebliche Einzelumschulung). Das vielfältige Angebot an gemeldeten Ausbildungsstellen bietet Chancen, die wir durch die Direktüberstellung von marktfähigen Kundinnen und Kunden an den Arbeitgeberservice erschließen wollen.

Chancen und Risiken

Eine Berufsausbildung verbessert deutlich die Chancen auf dem Arbeitsmarkt und damit die Aussicht, dauerhaft ohne Leistungen der Grundsicherung auszukommen. Allerdings bedeutet dies für junge Erwachsene, die teilweise eine eigene Familie zu versorgen haben, auch die große Herausforderung, sich wieder an Unterricht und Lernen zu gewöhnen. Wir unterstützen dies bei Bedarf während einer betrieblichen Umschulung durch „umschulungsbegleitende Hilfen“ (ubH), die gezielte Lernhilfen und sozialpädagogische Begleitung bieten.

Durch konsequentes Absolventenmanagement bereiten wir frühzeitig die Arbeitsaufnahme nach der Qualifizierung vor. Den gemeinsamen Arbeitgeberservice binden wir hier mit ein.

Meilensteine

Für 2020 steht allen Integrationsfachkräften die gemeinsame Bildungszielplanung der Agentur für Arbeit und des Jobcenters Tübingen über förderbare Qualifizierungen zur Orientierung zur Verfügung.

Wir wollen unsere Kundinnen und Kunden, die für eine Vollausbildung aus unterschiedlichsten Gründen noch nicht in Frage kommen, die Teilnahme an Teilqualifizierungen (TQ) ermöglichen, die z. B. in den Bereichen Metall, Lager und Logistik angeboten werden.

Praxisorientierte Schulungen tragen zur Verstärkung der Beratungs- und Fachkompetenz im Bereich Förderung der beruflichen Weiterentwicklung unserer Integrationsfachkräfte bei. Im neuen Veranstaltungs- und Besprechungsraum führen wir sogenannte Marktplätze mit Bildungsträgern und Informationsveranstaltungen zu Fördermöglichkeiten des Qualifizierungschancengesetzes für Arbeitgeber durch.

2.3. Gleichberechtigte Förderung von Frauen und Männern

Die Weiterentwicklung der Beratungskompetenz der Integrationsfachkräfte durch die Inhouse-Schulung „Beratungskompetenz SGB II“ und das Maßnahme- und Förderangebot 2020 berücksichtigen diesen Aspekt und stellen wichtige Säulen zur beruflichen (Neu-)Orientierung, Qualifizierung und Integration dar.

Die spezifische Förder- und Integrationsquoten von Frauen und Männern in Partner-Bedarfsgemeinschaften, von Alleinerziehenden sowie Frauen mit Fluchthintergrund dienen der Orientierung in der Umsetzung dieses geschäftspolitischen Auftrags.

Die Kooperation mit den Netzwerkpartnern wird auch unter dem Aspekt des familienzentrierten Ansatzes intensiviert. Die BCA wird unter den Gesichtspunkten der Chancengleichheit am Arbeitsmarkt die Vermittlungsfachkräfte unterstützen und beraten.

2.4. Reduzierung von Langzeitarbeitslosigkeit und Hilfebedürftigkeit

In kleinen Schritten müssen bestehende Hürden, wie fehlende Motivation und fehlendes Selbstbewusstsein, Suchtprobleme, gesundheitliche Einschränkungen, Verlust an Qualifikation, fehlender Berufsabschluss, Schulden oder Wohnungslosigkeit abgebaut werden.

Mit intensiver Begleitung und fallangemessener Kontaktdichte werden arbeitslose Kundinnen und Kunden durchgängig unterstützt.

2019 konnten für Langzeitarbeitslose mit dem Teilhabechancengesetz und mit dem Projekt „Erfolgreich Durchstarten“ neue Perspektiven in Arbeit eröffnet werden.

2.4.1. Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung von arbeitsmarktfernen Personen auf dem allgemeinen und sozialen Arbeitsmarkt fördern

Unser Projektteam „Teilhabechancen“ wird auch im neuen Geschäftsjahr die Förderkette aus individuellem Coaching und praktischer Erprobung in verschiedenen Gewerken sowie einem vierwöchigen Betriebspraktikum in unserer Maßnahme „Erfolgreich Durchstarten“ umsetzen. Die Erfolge in 2019 haben gezeigt, dass diese Vorbereitung von langzeitarbeitslosen Kundinnen und Kunden notwendig und richtig ist, um einen beruflichen Wiedereinstieg nach vielen Jahren ohne Beschäftigung zu ermöglichen.

Ebenso wichtig ist der „persönliche Draht“ unserer Betriebsakquisiteure in Kooperation mit dem gemeinsamen Arbeitgeberservice zu den Arbeitsgebern in der Region, um einerseits die Fördermöglichkeiten nach §§16e,i SGB II vorzustellen und zu erläutern, andererseits als verlässlicher Ansprechpartner auch weiterhin zur Verfügung zu stehen, wenn ein Arbeitsverhältnis zustande gekommen ist. Schließlich ist unser beschäftigungsbegleitendes Coaching für jeden geförderten Beschäftigten ein wirksames Instrument, das frühzeitig sich anbahnende Probleme oder Konflikte sowohl beruflicher als auch persönlicher Art erkennen und beheben soll.

Unser Ziel ist weiterhin, mit viel Einsatz Menschen zu motivieren und zu begleiten, die sich der sicherlich manchmal schwierigen Aufgabe stellen, nach vielen Jahren ohne Beschäftigung wieder einer regelmäßigen, versicherungspflichtigen Arbeit nachzugehen. Wir eröffnen dadurch Teilhabechancen allen Kundinnen und Kunden, die bereit sind, an einer neuen Orientierung und Perspektive für sich mitzuarbeiten.

Wir sehen uns in einer gemeinsamen Verantwortung, denn für das Gelingen des Teilhabechancengesetzes ist die Akzeptanz von Betrieben, der Kommunen, der Städte und sozialer Träger, diese Menschen einzustellen, notwendig. Wir tragen zum Gelingen durch eine individuelle Beratung, gezielte Arbeitgebersuche, Coaching und unkomplizierte Antragsverfahren bei.

2.4.2. Langzeitleistungsbezieher/Langzeitarbeitslose aktivieren mit dem Projekt ABC

Mit dem Projekt „Netzwerke für Aktivierung, Beratung und Chancen“ richten wir unsere Aktivitäten auf Erwachsene bis 55 Jahre sowie Jugendliche ab 24 Jahre und Minijobber ab 18 Jahren, die am Übergang zur Langzeitarbeitslosigkeit stehen. Zu dieser Zielgruppe gehören nun auch geflüchtete Männer und Frauen, bei denen der Spracherwerb abgeschlossen ist.

Im Projekt ABC liegt unser Schwerpunkt auf Single-BG und Partner-BG (mit und ohne Kinder) und Minijobbern. Bei den Partner-BG geht es uns darum, den familienzentrierten Ansatz zu verstetigen. Wir werden weiterhin pro Vollzeitkraft 10 Familien in der Beratung und Betreuung haben.

Um eine intensive und qualitativ hochwertige Beratung und Vermittlung zu ermöglichen, sind die guten Betreuungsrelationen von 1:120 je Vermittlungsfachkraft der Schlüssel zum Erfolg. Im Rahmen monatlicher Beratungsgespräche werden Handlungsbedarfe erkannt, passgenau Netzwerkpartner wie die Schuldenberatung, Suchtberatung, Berufspsychologischer Dienst eingeschaltet. Qualifizierungsbedarfe werden identifiziert und umgesetzt oder eine passende Arbeitsstelle gefunden. Die enge Zusammenarbeit mit dem gemeinsamen Arbeitgeberservice trägt zum Erfolg bei.

Chancen

Das Projekt ABC hat gute Erfahrungen mit der monatlichen Kontaktdichte gemacht. Auch bei Kundinnen und Kunden mit verfestigter Beschäftigungslosigkeit ergeben sich Integrationschancen. Unsere Kundinnen und Kunden erhalten im Rahmen der intensiveren Begleitung einen veränderten Blick auf ihre derzeitige Situation und es eröffnen sich neue berufliche Möglichkeiten.

Risiken

Die Schnittstelle zu den persönlichen Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner klappt gut. Daher ist das Risiko, Zeit im Integrationsprozess zu verlieren, minimiert.

Meilenstein

Wir planen im Jahr 2020, unter Berücksichtigung der Weiterentwicklung des familienorientierten Ansatzes, 120 Integrationen zu verwirklichen.

2.4.3. 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 Kundinnen und Kunden pro Fallmanagerin und Fallmanager erhalten in 2020 Unterstützung. In diesem kooperativen Aushandlungsprozess werden vorhandene individuelle Ressourcen und multiple Problemlagen methodisch erfasst und gemeinsam Versorgungsangebote und Dienstleistungen mit unseren Netzwerkpartnerschaften geplant.

Netzwerkpartnerschaften bedeuten den Dreh- und Angelpunkt im Fallmanagement. Deshalb ist unser Ziel, die Netzwerkpartnerschaften zu pflegen, vor allem die Kontakte zur Schuldnerberatung, Suchtberatung und psychosozialen Beratung. Ziel ist immer, die individuellen Bedarfe unserer Kundinnen und Kunden gemeinsam gut abzustimmen.

Intention des Fallmanagements ist die mittel- oder unmittelbare Arbeitsmarktintegration durch Beratung und Bereitstellung der verfügbaren Ressourcen. Von unseren Kundinnen und Kunden wird zielgerichtet Mitwirkung eingefordert, damit mittels kleiner Schritte die Arbeitsaufnahme gelingen kann. Deshalb wird gleich zu Beginn der Aufnahme ins beschäftigungsorientierte Fallmanagement der Vermittlungsprozess parallel angestoßen.

Das Thema Gesundheit steht bei langzeitarbeitslosen Personen immer im Fokus. Im beschäftigungsorientierten Fallmanagement wird die Gesundheitsförderung und die Zusammenarbeit mit den Krankenkassen deshalb weiter ein Thema sein.

2019 haben wir mit einem gruppenbasierten Fallmanagementangebot zum Thema Schlafstörungen für ausgewählte Kundinnen und Kunden gute Erfahrungen gemacht. Auch 2020 planen wir wieder ein Angebot zur Gesundheitsförderung.

Chancen

Das beschäftigungsorientierte Fallmanagement trägt zu der Integration von Langzeitarbeitslosen in den Arbeitsmarkt bei, indem die physische und psychische Gesundheit gestärkt und Hemmnisse abgebaut werden. Mit dem Teilhabechancengesetz gehen wir davon aus, dass mit dieser weitreichenden Förderung von Arbeitgebern Kundinnen und Kunden des beschäftigungsorientierten Fallmanagements auf dem Arbeitsmarkt integriert werden können. Aber es geht auch um Perspektiven auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt.

Risiken

Dem beschäftigungsorientierten Fallmanagement ist es wichtig, Kundinnen und Kunden vor Eintritt der Langzeitarbeitslosigkeit zu betreuen. Deshalb sollen 50% aller Fallmanagementneukundinnen und -kunden vor Eintritt in die Langzeitarbeitslosigkeit von der Arbeitsvermittlung dem Fallmanagement zugewiesen werden. Die Verfestigung der Langzeitarbeitslosigkeit wird verhindert

Meilenstein

Wir planen im Jahr 2020, unter Berücksichtigung der Weiterentwicklung des beschäftigungsorientierten Fallmanagements, 35 Integrationen.

2.4.4. Langzeitleistungsbeziehende/Langzeitarbeitslose aktivieren, hier Alleinerziehende und Erziehende

Unter den Langzeitbeziehenden und Langzeitarbeitslosen benötigen besonders Alleinerziehende und Erziehende eine intensive Begleitung und Unterstützung, ihre beruflichen Möglichkeiten und die Vereinbarkeit mit ihren familiären Verpflichtungen zusammenzubringen.

Die BCA wird im Jahr 2020 in intensiver Zusammenarbeit mit internen und externen Netzwerkpartnern kooperieren, um das Potenzial der (Allein-)Erziehenden zu aktivieren und zu fördern. Dabei sollen neben Beratungsgesprächen, Veranstaltungsreihen und Workshops Themen wie Arbeit, Ausbildung und Vereinbarkeit von Familie und Beruf, aber auch ein vielfältiges Maßnahmeangebot zu Teilzeitausbildung und beruflicher (Neu-)Orientierung angeboten werden.

Die Qualität der Integrationsarbeit wird bestimmt von der Kompetenz der Vermittlungsfachkräfte. Daher ist die Stärkung von Genderkompetenz in der Beratung von (Allein-)Erziehenden unerlässlich. Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt kann besser gelingen, wenn der Auf- und Ausbau entsprechender fachlicher Kompetenzen erfolgt. Dementsprechend werden Fortbildungen für Integrationsfachkräfte angeboten, die das Thema Gleichstellung und veränderte Rollenbilder von Frauen und Männern beinhalten.

Chancen

Die BCA wird sowohl in Kooperation mit Integrationsfachkräften und Netzwerkpartnern, als auch durch intensivere Beratung von (Allein-)Erziehenden dabei unterstützen, Perspektiven zu schaffen und die Chancengleichheit für (Allein-)Erziehende im Langzeitleistungsbezug auf dem regionalen Arbeitsmarkt voranzutreiben. Ziel ist es, durch regelmäßige Veranstaltungsreihen und Workshops für (Allein-)Erziehende ein Bewusstsein ihrer Möglichkeiten und Potenziale zu schaffen und sie auf dem Weg in den Arbeitsmarkt zu begleiten und zu fördern.

Risiken

Arbeitgeber erwarten nach wie vor ein hohes Maß an Flexibilität. (Allein-)Erziehende können diese nicht immer bzw. dauerhaft gewährleisten. Fehlende Betreuungsmöglichkeiten für Kinder, eingeschränkte Mobilität oder Schwierigkeiten in der eigenverantwortlichen Organisation der Kinderbetreuung sowie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, sind nur einige Gründe. Bestehende Denkstrukturen und Gewohnheiten der (Allein-)Erziehenden im Langzeitleistungsbezug aufzubrechen, Vermittlungshemmnisse abzubauen und sie an den Arbeitsmarkt heranzuführen, zählt zu den Herausforderungen.

Meilenstein

Durch das Teilhabechancengesetz konnten von insgesamt 66 Integrationen, 19 Frauen integriert werden. Für das Jahr 2020 soll die erfolgreiche Umsetzung dieser Fördermöglichkeit stärker für die Zielgruppe der (Allein-)Erziehenden genutzt werden.

2.4.5. Auf Bedarfsgemeinschaften mit Kindern fokussieren

Die Einbeziehung der BCA in die Aufgabenstellungen der unterschiedlichen Vermittlungsbereiche und Kooperationen mit Bildungsträgern und kommunalen Partnern unterstützen, die Hilfebedürftigkeit von Bedarfsgemeinschaften mit Kindern abzubauen.

Chancen

Der verstärkte Fokus des familienzentrierten Ansatzes in der Vermittlungsarbeit wird vor allem dem Phänomen der Reproduktion von ALG II-Bezug innerhalb bestehender Familiensysteme entgegenwirken. Gemeinsame Beratungsssettings mit beiden Elternteilen, Eltern-Kind-Veranstaltungen, offene Beratungsangebote und Kooperationen mit Netzwerkpartnern, werden dabei unterstützen, Perspektiven für die Familien, aber vor allem für die Kinder zu schaffen.

Risiken

Die Netzwerkakteure arbeiten intensiver zusammen, so dass Integrationsprozesse in bestehenden Familienstrukturen von Leistungsbeziehenden mit Kindern geöffnet werden und die elterliche Vorbildfunktion gestärkt wird. Eine gute Kommunikation, auch fallbezogen, aller beteiligten Akteure ist unerlässlich.

Meilenstein

Im Vergleich zum Vorjahr 2018 konnte die Integrationsquote von Partner-Bedarfsgemeinschaften mit Kindern bereits in der ersten Jahreshälfte gesteigert werden. Lag die Integrationsquote im Jahr 2018 noch bei 23,6 %, stieg diese 2019 um 3,5%-Punkte auf 27,1%. Durch gute Zusammenarbeit an den Schnittstellen wird das Ziel in 2020 weiterverfolgt.

2.5. Die Vermittlung intensivieren und durch bewerberorientierte AG-Ansprache stärken

2.5.1. Schwerbehinderte

Im Jobcenter Landkreis Tübingen sind auf nahezu unverändertem Niveau zum Vorjahr 87 schwerbehinderte arbeitslose Kundinnen und Kunden gemeldet. Die Kundinnen und Kunden sind in die Vermittlungsaktivitäten einbezogen. Qualifizierungsmaßnahmen und regelmäßige Beratungsgespräche werden bedarfsorientiert angeboten.

Chancen

Der regionale Arbeitsmarkt bietet Chancen, Arbeitgeber und schwerbehinderte Menschen zusammen zu bringen. Beschäftigungsbegleitende Leistungen, wie z.B. Eingliederungszuschüsse oder MAG, werden Arbeitgebern und Kundinnen und Kunden offensiv angeboten.

Risiken

Neben der gesundheitlichen Situation behindern oft auch Schulden, Wohnprobleme, geringe Deutschkenntnisse, fehlender Schul- oder Berufsabschluss die Arbeitsaufnahme. Hier bietet sich die Beratungsform des beschäftigungsorientierten Fallmanagements an, die notwendige Maßnahmen zur Bearbeitung der Problemlagen strukturiert und initiiert, um mittelfristig eine Integration zu erreichen.

Meilenstein

Durch die Fortführung der Integrationsaktivitäten wollen wir den Bestand um 10% verringern.

2.5.2. Arbeitgeber erschließen

Der hohe Anteil nichtqualifizierter ELB macht eine verstärkte Arbeitgeberansprache erforderlich, damit auch für diese Personen ein Zugang zum Arbeitsmarkt geschaffen werden kann.

Damit die Vermittlung nach Maß gelingt, setzen wir Folgendes um:

- Überstellung marktgängiger Kundinnen und Kunden an den AGS, wöchentliche gemeinsame Gespräche mit Integrationsfachkraft + Kunde + AGS im Jobcenter
- Maßnahmen bei Arbeitgebern und enger Kontakt zum Arbeitgeber durch AGS
- Vorstellungsgespräche für Kundinnen und Kunden des Jobcenters bei Präsenztagen mit regionalen Personaldienstleistern
- Bewerbertage und Messen, nach dem Motto - Arbeitgeber vor Ort (zusammen mit dem AGS)
- Außendienstleistungen bei Arbeitgebern zur „Direktakquise“ von Arbeitsstellen für unsere Kundinnen und Kunden
- monatliches Austauschformat zwischen den Teamleitungen M&I und AGS
- eigene Betriebsakquisiteure
- Bewerbertag für Reha/SB-Kundinnen und Kunden

Chancen

Von einer Zusammenarbeit zwischen dem AGS und dem Jobcenter profitieren die Bewerberinnen und Bewerber, sowie die Arbeitgeber. Die Zufriedenheit beider Kundengruppen wird durch passgenaue Vermittlung erhöht.

Bei Kontaktaufnahme der Arbeitgeber durch den AGS kurz vor der Beendigung einer MAG werden Arbeitgeber kompetent über Fragen der Vermittlung, Stellenbesetzung und Förderung beraten.

Risiken

Arbeitsplätze für Ungelernte werden zukünftig weiterhin wegfallen.

2.6. Geflüchtete Menschen in Ausbildung und Arbeit integrieren

Um möglichst rasch die Integration in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt zu realisieren, bieten wir ein ausgewogenes Maßnahmenportfolio an:

- Begleitung und Beratung zu Spracherwerb und Sprachkurse
- „Berufliche Kompetenzerfassung“, „MySkills“ bedarfsorientiert nutzen
- Beratung und Vermittlung in Ausbildung und Arbeit
- Maßnahmeangebot für Geflüchtete
- Fallbezogene Zusammenarbeit mit dem Integrationsmanagement des Landkreises und der Stadt Tübingen sowie im Netzwerk NIFA

Chancen

Wir aktivieren unsere Geflüchteten frühzeitig und fortlaufend, um eine Integration in eine existenzsichernde Arbeit zu realisieren. Hier steht die Anerkennung von Abschlüssen im Heimatland im Vordergrund, die Nutzung des Instruments „Berufliche Kompetenzen erkennen – MySkills“, der Zugang zu unseren weiteren vielfältigen Qualifizierungsangeboten und die Nutzung und Beratung unseres NIFA-Netzwerkes.

Mit Beginn des neuen Geschäftsjahres werden wir die „Ü25 Geflüchteten“ in die allgemeine Arbeitsvermittlung integrieren. Zwischen 2016 – 2019 wurde dieser Personenkreis in einem „Projektteam“ betreut. Ziel der Organisationsveränderung: Intensivierung der Integrationsarbeit für die Geflüchteten und Migranten.

Risiken

Die Themen „Integration und Fluchterfahrung“ können auf Seiten der Geflüchteten einen Mix aus Ängsten, gesundheitlicher Einschränkung, Unkenntnis und Kommunikationsschwierigkeiten beinhalten. Dies drückt sich oft in scheinbar mangelnder Motivation und Unverständnis aus. Auch bei Kopftuch tragenden Frauen besteht ein erschwelter Zugang zum Arbeitsmarkt.

Unser arabisch sprechender Mitarbeiter ist eine feste Anlaufstelle für diesen Personenkreis. Bei ihm werden vielerlei Sorgen und Nöte auf „unbürokratische“ Weise geklärt.

Meilenstein

Wir wollen im Jahr 2020 weiter die Integration von geflüchteten Menschen in Arbeit und Ausbildung steigern.

2.7. Rechtmäßigkeit und Qualität der operativen Umsetzung sicherstellen

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

- Risikoorientierte Fachaufsicht und operative Führung werden durch das in 2018 eingeführte und kontinuierlich weiterentwickelte Interne Kontrollsystem sichergestellt sowie risikoorientiert angepasst

3. Investitionen

Die Umsetzung der Strategien kann nur über engagierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erfolgen. Wir werden in 2020 dafür beste personelle Voraussetzungen haben. Beide Träger haben weitere Dauerstellen in den Personalhaushalt gegeben. Die 101,5 genehmigten Beschäftigungsmöglichkeiten werden dadurch in 2020 mit Dauerarbeitskräften besetzt sein.

3.1. Personalressourcen

Zum Jahresanfang 2020 werden im JC Landkreis Tübingen 108 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit 100 Vollzeitäquivalenten beschäftigt. Der Befristungsanteil konnte von einst über 20% auf 2,7% gesenkt werden. Mit den ausgewiesenen Betreuungsschlüsseln können die operativen Aufgaben gut erledigt werden. Wichtig ist die Qualifikationen der Beschäftigten weiter zu verstetigen und den Personalstand zu halten

Der Anteil des kommunalen Personals wird im Jobcenter Tübingen im kommenden Jahr 17% erreichen und damit den geforderten Anteil von mindestens 15,2% übertreffen.

Personalstand zum Zeitpunkt der Planung im Oktober 2019:

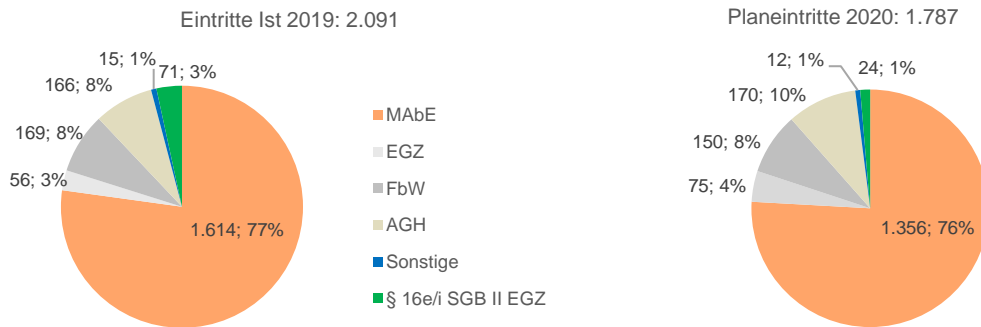
Bereich	Funktion	Soll 2020	Ist	Delta Soll 20 - Ist 19	Bereich	Funktion	Soll 2020	Ist
sonstiges operatives Personal					Leistungsgewährung			
	GF	1,0	1,0	0,0		Teamleiter	3,0	3,0
	Stellvertretung	1,0	1,0	0,0		Aufgabenträger Leistung/Leistungssachbear	37,0	36,2
	Bereichsleiter	1,0	1,0	0,0		Unterhalt	3,0	3,0
	SGG	3,0	3,0	0,0				
	OWI / Aussendienst	1,0	1,0	0,0				
sonstiges administratives Personal					M&I			
	BGF	2,0	2,0	0,0		Teamleiter	3,0	3,0
	Controlling/Finanzen	1,0	1,0	0,0		Integrationsfachkräfte U25	6,0	6,4
	BCA	0,5	0,5	0,0		Integrationsfachkräfte Ü25	26,0	25,6
	PR	0,5	0,4	-0,1		AGS IFK	2,0	2,0
	Gleib	0,5	0,3	-0,2		Abrechnungsbüro	5,0	4,9
						Eingangszone mit roll. Telefonie	5,0	4,7
						Summe Insgesamt	101,5	100,0

Gesamtbudget

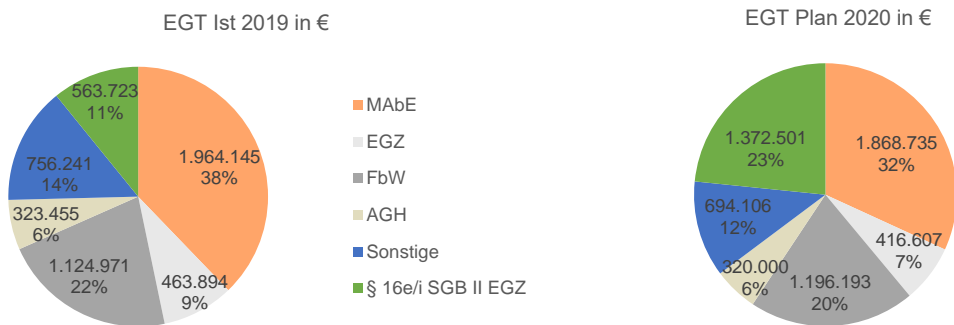
Dem JC LK Tübingen wurde für das Jahr 2020 ein Gesamtbudget von 12.776.782 € zugewiesen. Zum Vorjahr entspricht dies einem Rückgang um 53.641 € bzw. um 0,4 %. Durch geplante Personalmehrungen und durch allgemeine Kostensteigerungen wie Tariferhöhungen starten wir ins Jahr 2020 mit einem Umschichtungsbetrag von 627.000 € vom Eingliederungsbudget ins Verwaltungskostenbudget. 2019 war ein Umschichtungsbetrag von 517.000 € erforderlich. Durch die erhöhte Personalkapazität können wir in 2020 teilweise auf den Einkauf von Aktivierungsmaßnahmen verzichten und die Dienstleistung selber erbringen.

Eingliederungsbudget

Durch 71 Förderungen aus 2019 im Rahmen des Teilhabechancengesetzes starten wir ins Jahr 2020 mit einer zusätzlichen finanziellen Vorbelastung von gut 1,2 Millionen Euro. Der finanzielle Spielraum zur Förderung von Neufällen im Jahr 2020 wird dadurch geschmälert. Auch deshalb sind für 2020 weniger Eintritte geplant. Mit dem erwarteten Kundenpotenzial werden die Möglichkeiten der Förderung pro Kundin bzw. Kunde (Aktivierungsquote) nicht kleiner. Ziel ist, die guten Integrationsergebnisse zu verbessern.



Der Instrumentenmix bleibt nahezu unverändert. Der Fokus liegt auch im Jahr 2020 auf Aktivierung und Qualifizierung. Angesichts der finanziellen Auswirkungen für die Folgejahre planen wir für das Jahr 2020 nur noch 12 weitere Förderungen im Bereich des Teilhabechancengesetzes. Zur Finanzierung der in 2020 geplanten Eintritte und zur Deckung der bereits in den Vorjahren begonnenen arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen steht im Haushaltsjahr 2020 ein Budget von insgesamt 5.125.184 € zur Verfügung (Schätzwert von 5.752.184 € abzüglich des Umschichtungsbetrags von 627.000 €). Im Vergleich zum Jahr 2019 stehen somit ca. 170.000 € weniger zur Förderung unserer Kundinnen und Kunden bereit. Das Budget wird dennoch reichen die Bedarfe unserer Kundinnen und Kunden zu decken.



Die Schwerpunktsetzung bei den Instrumenten der Aktivierung und Qualifizierung bleibt. Ins Jahr 2020 starten wir mit einer Überplanung des Globalbudgets von fast 750.000 Euro.

Kommunale Leistungen

2020 werden ca. 120 Kundinnen und Kunden die Beratung der Schuldnerberatung in Anspruch nehmen, darunter ca. 20 Jugendliche. Für Drogenberatung steht derzeit ein ausreichendes Kontingent von 720 Fachkraftstunden pro Jahr zur Verfügung. Bei Bedarf an psychosozialer Betreuung können sie am Angebot „Zuverdienst kompakt“ des Landkreises teilnehmen.

Verwaltungskostenbudget

Im Verwaltungskostenbudget 2020 stehen insgesamt 7.651.598 € zur Verfügung (Schätzwert 7.024.598 € + Umschichtungsbetrag 627.000 €). 2019 waren es 7.538.183 € (Zuweisungsbetrag 7.021.183 € + Umschichtungsbetrag 517.000 €). Die zusätzlich zur Verfügung stehenden Mittel betragen lediglich 113.415 € bzw. 1,5 % und dienen ausschließlich der teilweisen Deckung von Kosten- und Tarifsteigerungen.

4. Performancepotenzial

Wir wollen uns stetig verbessern. Die identifizierten Maßnahmen werden zu mehr Kundenzufriedenheit führen und zudem dazu beitragen, die auf den Markt ausgerichteten Strategien bestmöglich umzusetzen.

Organisation

- Der Empfangsbereich wird mit dem Ziel kundenfreundlicher und schneller zu werden, die telefonische Erreichbarkeit und Sofortzugänge zur Vermittlung zu schaffen, neu eingerichtet
- Eine 6. Teamleitung Eingangszone schafft bessere Führungsspannen für alle Teamleitungen

Prozesse

- KVP zur Verstetigung der eAkte und Bearbeitung der Schnittstellen und der Kommunikation zwischen M&I – Eingangszone – Leistungsgewährung
- Umsetzung des Personal- und Qualifizierungskonzeptes sicherstellen
- Gute Entwicklungen in der Zusammenarbeit mit dem AGS fortsetzen

Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen

- Alle Beschäftigten des Leistungsbereiches und der Eingangszone wurden 2019 zum Thema Leistungsberatung intensiv geschult. Nachhaltigkeit und Verstetigung im Jahr 2020 durch Hospitationen und Einführung der kollegialen Fallberatung
- Fachlichkeit durch Qualifizierung und Austausch in Expertenrunden, regelmäßige Kommunikation von Fachthemen, neues Angebot für die Betreuung der Selbständigen
- Angebot Fortbildungsprogramm zur Stärkung der Beratungskompetenz für IFK
- Die beim Einführungsprozess Interkulturelle Öffnung erworbene Fachkompetenz wird kontinuierlich durch weiterführende Schulungen aufrechterhalten: Seminare Leichte Sprache und Englisch für die tägliche Arbeit. Das international ausgerichtete Leitsystem weist kundenfreundlich den Weg
- Im Rahmen des Gesundheitsmanagements hat unser Gesundheitszirkel erstmals ein Jahresprogramm 2020 aufgelegt
- Fachpsychologische Ersthelfer stehen für alle Funktionsebenen zur Verfügung

Netzwerke

Die Präsenz in allen wichtigen Netzwerken der Region wird intensiv fortgeführt werden:

- Regelmäßig stattfindende Bewerbertage in Zusammenarbeit mit dem AGS im Jobcenter werden auch in 2020 das Integrationsgeschäft beleben
- Die enge Zusammenarbeit mit den Aufnahmebehörden, karitativen Einrichtungen und weiteren Netzwerkpartnern im Rahmen der Flüchtlingshilfe wird fortgesetzt
- Die regionale Lehrstelleninitiative wird weiterhin zum direkten Einstieg in Ausbildung führen
- 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. Der online-Auftritt JuBaTü ermöglicht Jugendlichen einen niederschweligen direkten Zugang zu den jeweiligen Beratungsstellen

Schnittstellen

- Die Zusammenarbeit mit den Serviceeinheiten ist auf Führungs- und Ausführungsebene eng und vertrauensvoll
- Die intensive Zusammenarbeit der BCA von Agentur, Jobcenter Landkreis Tübingen und Jobcenter Landkreis Reutlingen wird fortgesetzt

5. Wirkung / Ziele

Ausgehend von der Arbeitsmarktanalyse, den geschäftspolitischen Schwerpunkten, den festgelegten Strategien und den zur Umsetzung vereinbarten operativen Maßnahmen ergibt sich folgende Wirkungserwartung.

- Integrationsquote +1,8 %
- Bestand Langzeitleistungsbezieher -7,5 %

Die Entwicklung Zahl der Langzeitleistungsbeziehenden ohne Flucht/Asyl konnte in den letzten Jahren kontinuierlich verringert werden. Fraglich ist, ob sich diese Entwicklung bei einem stagnierenden Arbeitsmarkt fortsetzen lässt. Die Menschen mit Fluchthintergrund – mittlerweile im Langzeitleistungsbezug durch Teilnahme an Sprachkursen und Maßnahmen zur beruflichen Qualifizierung angekommen – werden in 2020 besser auf den Arbeits- und Ausbildungsmarkt vorbereitet sein.

Beide Wirkungsziele stellen für 2020 eine große Herausforderung dar.

Kennzahl	Ist Ende 2019	Ziel Ende 2020	Veränderung
IQ insgesamt	28,4%	28,9%	+1,8%
LZB insgesamt	3.232	2.989	-7,5%
LLU	18.713.105 €	18.189.138 €	-2,8%

Abkürzungsverzeichnis

ABC	Projekt Aktivierung Beratung Chancen für Minijobber und Single-BGen
AG	Arbeitgeber
AGH	Arbeitsgelegenheit
AGS	Arbeitgeber Service der Agentur für Arbeit
ALG	Arbeitslosengeld
Alo	Arbeitslose, Arbeitsloser, Arbeitslosigkeit
BBiG	Berufsbildungsgesetz
BCA	Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt
BG	Bedarfsgemeinschaft: zusammen lebende Personen (Familien), die leistungsrechtlich als eine Einheit betrachtet werden
BGF	Büro der Geschäftsführung
EGZ	Eingliederungszuschuss bei Aufnahme einer Beschäftigung
ELB	Erwerbsfähige Leistungsberechtigte
FbW	Förderung der beruflichen Weiterbildung
FSJ	Freiwilliges Soziales Jahr
GF	Geschäftsführung
GleiB	Gleichstellungsbeauftragte
IFK	Integrationsfachkraft; Vermittlerinnen und Vermittler
IQ	Integrationsquote
JC LK	Jobcenter Landkreis
JuBA Tü	Jugendberufsagentur Tübingen
KVP	Kontinuierlicher Verbesserungsprozess
LLU	Leistungen zum Lebensunterhalt
LZA	Langzeitarbeitslosigkeit
LZB	Langzeitbezieher, Langzeitbezug
M&I	Markt und Integration, Vermittlungsteams
MAbE	Maßnahmen der Aktivierung und beruflichen Eingliederung
MAG	Maßnahme bei einem Arbeitgeber
NIFA	Netzwerk zur Integration von Flüchtlingen in Arbeit
OWiG	Gesetz über Ordnungswidrigkeiten
PR	Personalrat
Reha	Rehabilitand, Rehabilitation
SB	Schwerbehinderte, Schwerbehinderter
SGB II	Sozialgesetzbuch 2. Buch
SGB III	Sozialgesetzbuch 3. Buch
SGG	Sozialgerichtsgesetz
TQ	Teilqualifizierung
U25	Kunden im Alter unter 25 Jahren
Ü25	Kunden im Alter über 24 Jahren
ubH	umschulungsbegleitende Hilfen
VJ	Vorjahr