

Integrations- und Arbeitsmarktprogramm 2017



Stand: 21.11.2016

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung	3
2. Profil der Grundsicherung	4
2.1 Entwicklung des Wirtschaftsraums und des Arbeitsmarktes	4
2.1.1 Deutschland	4
2.1.2 Niedersachsen	5
2.1.3 Agenturbezirk Oldenburg-Wilhelmshaven	6
2.1.4 Landkreis Friesland	7
2.1.5 Jobcenter Friesland	8
2.1. Struktur der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten	10
2.3 Organisation des Jobcenters Friesland	13
2.4 Personal	14
3. Ziele und Handlungsfelder	15
3.1. Gesetzliche Ziele und Kennzahlen	15
3.2. Besondere Zielgruppen	18
3.2.1 Jugendliche und junge Erwachsene unter 25 Jahren	18
3.2.2 Ältere	19
3.2.3 Förderung von Frauen	20
3.2.4 Ausländer / Migranten	21
3.2.5 Langzeitarbeitslose / Langzeitleistungsbezieher	22
3.2.6 Erwachsene ohne Berufsabschluss	23
3.2.7 Behinderte und Rehabilitanden	23
3.3 Umsetzung der Integrationsstrategie	24
3.3.1 Schwerpunkte der Betreuungs- und Aktivierungsarbeit	25
3.3.2 Arbeitgeberservice	26
3.3.3 Zugangssteuerung der Neukunden	27
4. Einsatz der Förderinstrumente / Qualifizierungsplanung und besondere Aufgabenfelder	28
4.1 Instrumentenmix	28
4.2 Förderung der beruflichen Weiterbildung	29
4.3 Maßnahmen der Aktivierung und beruflichen Eingliederung	30
4.4 Beschäftigung schaffende Maßnahmen	31
4.5 Flankierende Angebote des kommunalen Trägers	32

1. Einleitung

Das Integrations- und Arbeitsmarktprogramm beschreibt im Rahmen des gesetzlichen Auftrags und den hierzu entwickelten Bundeszielen die geschäftspolitischen Ziele des Jobcenters Friesland für das Jahr 2017 und legt gleichzeitig fest, mit welchen Aktivitäten diese Ziele erreicht werden sollen.

Das Integrations- und Arbeitsmarktprogramm bildet den Rahmen für die Entwicklung von Maßnahmen, es ist jedoch keine Maßnahmeplanung.

Als Einflussfaktoren wurden im Integrations- und Arbeitsmarktprogramm die voraussichtliche Entwicklung des Arbeitsmarktes, die aktuelle Kundenstruktur im Jobcenter, die Ziele für 2017 sowie die personellen und finanziellen Ressourcen berücksichtigt.

Im Geschäftsjahr 2017 werden weiterhin die aus dem Zweiten Sozialgesetzbuch (SGB II) abgeleiteten, bundeseinheitlichen Ziele verfolgt:

1. Verringerung der Hilfebedürftigkeit,
2. Verbesserung der Integration in Erwerbstätigkeit,
3. Vermeidung von langfristigem Leistungsbezug

Die Umsetzung der Eingliederungsstrategien hat dabei stets unter Beachtung der Grundsätze der Wirtschaftlichkeit, der Sparsamkeit und Zweckmäßigkeit zu erfolgen. Dabei soll die Erbringung von Eingliederungsleistungen insbesondere dazu beitragen, die Leistungen zum Lebensunterhalt zu reduzieren, den sozialen Auftrag des SGB II zu erfüllen und die Chancen auf soziale Teilhabe der Leistungsbezieher zu ermöglichen. Individuelle soziale Stabilisierung muss jedoch mittel- bis langfristig immer einen direkten Bezug zur tatsächlichen Arbeitsmarktintegration haben. Neben einer den lokalen und finanziellen Anforderungen angepassten Maßnahmeplanung fällt großes Gewicht auf die Steigerung der Maßnahmequalität und –betreuung sowie auf die Qualität der eigenen Beratungsarbeit.

Mit dem Integrations- und Arbeitsmarktprogramm wird die Positionierung des Jobcenters Friesland auf dem regionalen Arbeitsmarkt für alle beteiligten Akteure transparent gemacht. Ein kooperatives Miteinander sowie der Ausbau und die Weiterentwicklung funktionierender und ineinander greifender Netzwerke soll mit der Umsetzung gemeinsamer Projekte zur Erreichung der Ziele beitragen.

2. Profil der Grundsicherung

2.1 Entwicklung des Wirtschaftsraums und des Arbeitsmarktes

2.1.1 Deutschland

Die wirtschaftliche Dynamik des Jahres 2016 war von verschiedenen Faktoren geprägt, die das vorhergesagte Wachstum positiv beeinflussten. In ihrem Herbstgutachten von Oktober 2015 ist die Bundesregierung von einem realen Wirtschaftswachstum in Höhe von 1,7 % für das Jahr 2016 ausgegangen.

Die aktuellen Prognosen der Bundesregierung gehen von einem Wachstum in Höhe von 1,8 % für das Jahr 2016 aus (Stand Oktober 2016). Insgesamt zeigte sich die deutsche Konjunktur im Jahresverlauf trotz außenwirtschaftlicher Unsicherheiten stabil. In 2016 zeichnete sich insbesondere der weiterhin starke Binnenkonsum als wirtschaftliche Stütze aus.

Für 2017 ist von einer Fortführung dieses Aufwärtstrends auszugehen. Aktuell prognostiziert die Bundesregierung für das kommende Jahr eine Steigerung des Bruttoinlandproduktes (BIP) in Höhe von 1,4 %.

Für den Bereich der Importe wird eine Zunahme gegenüber 2016 von 4,0 % erwartet, wobei hingegen das Exportgeschäft nur um 2,1 % zum Vorjahr wachsen wird. Die Anzahl der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten wird auch im kommenden Jahr weiter steigen. Bundesweit wird mit einem Zuwachs von 510.000 Personen auf 31,9 Mio. Personen gerechnet. In 2017 werden so viele Menschen wie nie zuvor eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung ausüben.

Die höchsten Beschäftigungsgewinne werden für 2017 insbesondere im Dienstleistungsgewerbe zu verzeichnen sein. Für den Bereich der „Öffentlichen Dienstleister, Erziehung und Gesundheit“ wird mit einem Beschäftigungszuwachs von +186.000 gerechnet. Auch für den Bereich der Unternehmensdienstleister wird ein Zuwachs vorhergesehen (+ 141.000).

Im Sektor „Handel, Verkehr, Gaststätten“ ist ebenfalls mit einem nennenswerten Beschäftigungsaufbau von + 115.000 zu rechnen. Auch das Baugewerbe wird in 2017 weiter wachsen (+33.000).

Die Informations- und Kommunikationsbranche hat sich nach dem Abbau der Beschäftigungszahlen in 2015 wieder erholt, und es wird in 2017 mit einem Zuwachs von 15.000 Beschäftigten gerechnet.

Ein Rückgang der Arbeitnehmerzahlen wird in den Bereichen „Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen“ um -12.000 und „Sonstige Dienstleister“ um -3.000 prognostiziert.

Die hohen Migrationsbewegungen in die Bundesrepublik Deutschland in den Jahren 2015 und 2016 haben direkten Einfluss auf die Entwicklung des Erwerbspersonenpotenzials. Dieses wird bis Ende 2016 um 380.000 Personen im Jahresdurchschnitt steigen. Für 2017 rechnet man mit einer weiteren Steigerung um 360.000 Personen. Somit wiegt der Effekt der Zuwanderung die demographische Entwicklung und den sich daraus ergebenden Rückgang an Erwerbspersonen mehr als auf.

Die Arbeitslosigkeit in Deutschland wird nach Berechnungen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung im Jahr 2017 leicht auf 2,62 Millionen Personen sinken (-72.000 Personen). Dies ist gegenüber 2016 ein Rückgang um 2,7 %. Die Arbeitslosenquote wird voraussichtlich um 0,2%-Punkte auf 5,9 % sinken. Der größte Anteil der Arbeitslosen wird auch weiterhin im Rechtskreis SGB II betreut. In 2017 werden dies ca. 1,79 Mio. Personen sein, was einem Anteil von 68,2 % an allen Arbeitslosen entspricht.

2.1.2 Niedersachsen

Betrachtet man die dargestellten Prognosen der Beschäftigten- und Arbeitslosenentwicklung auf regionaler Ebene, so spiegeln sich die beschriebenen Szenarien auch im Land Niedersachsen wider. Der Abbau der Arbeitslosigkeit wird hier in einem Umfang von -2,5 % vorhergesagt. Derzeit sind in Niedersachsen im Jahresdurchschnitt 251.000 Personen arbeitslos gemeldet.

Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung prognostiziert für 2017 einen Rückgang der Arbeitslosigkeit in Niedersachsen um 6.400 Personen. Im Rechtskreis SGB II fällt dieser Abbau sogar höher aus als im beitragsfinanzierten Rechtskreis des SGB III und beträgt gegenüber 2016 -2,8 % (- 4.400 Personen).

2.1.3 Agenturbezirk Oldenburg-Wilhelmshaven

Im Agenturbezirk Oldenburg-Wilhelmshaven, dem der Landkreis Friesland angehört, sind aktuell im Jahresdurchschnitt 2016 27.000 Personen arbeitslos gemeldet. Der prognostizierte Mittelwert der Wachstumsrate der Arbeitslosigkeit beträgt für 2017 -1,1 %, was einem Rückgang der Arbeitslosenzahl auf 26.700 entspricht (Quelle: IAB, „Regionale Arbeitsmarktprognosen der Arbeitslosen und sozialversicherungspflichtig Beschäftigten“, Ausgabe 2/2016).

Bezogen auf die regionale Arbeitskräftenachfrage stellt die Statistik über die gemeldeten Stellen der Bundesagentur für Arbeit auf Agenturbezirksebene einen Indikator für den Arbeitskräftebedarf dar. Im September 2016 sind 6.256 Stellen im Bestand des Agenturbezirks Oldenburg-Wilhelmshaven gemeldet. Diese gemeldeten Arbeitsstellen umfassen sozialversicherungspflichtige und geringfügige entlohnte Stellen sowie Praktika- und Traineestellen.

Den mit Abstand größten Anteil an Stellen bildet der Wirtschaftsabschnitt N "Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen". Hier sind im September 2.319 Stellen gemeldet, von denen 87 % (2.018 Stellen) in den Bereich "Vermittlung und Überlassung von Arbeitskräften" fallen. Gemessen an allen Stellen beträgt der Anteil der Stellen von Personaldienstleistern somit 32 %. Dies verdeutlicht weiterhin den hohen Stellenwert von "Zeitarbeit" in Bezug auf die Vermittlungsarbeit.

Weitere Wirtschaftsabschnitte mit einer hohen Arbeitskräftenachfrage im regionalen Agenturbezirk sind die Abschnitte Q "Gesundheits- und Sozialwesen (9,0 %)", G "Handel, Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen (7,3 %), F "Baugewerbe (5,7 %)", I "Gastgewerbe (5,0 %)", M „Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen (4,7 %)“ C "Verarbeitendes Gewerbe (3,8 %)".

Die folgende Tabelle zeigt den Bestand der gemeldeten Arbeitsstellen nach Wirtschaftsabschnitten im September 2016:

Wirtschaftsabschnitte	Bestand	Anteil
A Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	49	0,8
B Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden	5	0,1
C Verarbeitendes Gewerbe	313	5,0
D Energieversorgung	42	0,7
E Wasserversorgung; Abwasser- und Abfallentsorgung und Beseitigung von Umweltverschmutzungen	36	0,6
F Baugewerbe	470	7,5
G Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen	598	9,6
H Verkehr und Lagerei	266	4,3
I Gastgewerbe	411	6,6
J Information und Kommunikation	65	1,0
K Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	53	0,8
L Grundstücks- und Wohnungswesen	17	0,3
M Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen	383	6,1
N Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen	2319	37,1
<i>dar. Arbeitnehmerüberlassung</i>	<i>2018</i>	<i>32,3</i>
O Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung	188	3,0
Ohne Angabe	-	
P Erziehung und Unterricht	71	1,1
Q Gesundheits- und Sozialwesen	740	11,8
R Kunst, Unterhaltung und Erholung	41	0,7
S Erbringung von sonstigen Dienstleistungen	177	2,8
T Private Haushalte mit Hauspersonal	12	0,2
U Exterritoriale Organisationen und Körperschaften	-	
Gesamt	6256	

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Gemeldete Arbeitsstellen, September 2016

2.1.4 Landkreis Friesland

Die Industrieunternehmen in Friesland konnten ihren Umsatz im Jahresverlauf 2016 weiter ausbauen. Eine gute Binnenkonjunktur und ein starkes Exportgeschäft führten regional zu einem hohen Umsatzplus im industriellen Bereich. Im Vergleich zum Vorjahr konnten die im Landkreis Friesland ansässigen Unternehmen ihren Umsatz im ersten Quartal 2016 um 13 % steigern, was einem Umsatzplus von 63 Mio. € entspricht.

Vorwiegend ist diese positive Entwicklung auf das wachsende Umsatzvolumen im Flugzeugbau zurückzuführen. Dieser bestimmt im Wesentlichen den industriellen Umsatz und stellt eine tragende Säule der regionalen Wirtschaft dar.

Um konjunkturelle Schwächen ausgleichen zu können, ist der Landkreis Friesland stark an Unternehmensansiedlungen aus weiteren Wirtschaftsbereichen interessiert. Insbesondere Neuansiedlungen von Unternehmen der Bereiche Lager / Logistik sowie Hafenwirtschaft sind bereits erfolgt und werden weiter beworben.

Der Seegüterumschlag fiel im ersten Halbjahr 2016 für den Hafen in Wilhelmshaven geringer als im Vorjahreszeitraum aus. Hier blickt man optimistisch in das Jahr 2017 und erwartet einen steigenden Umschlag.

2.1.5 Jobcenter Friesland

Stellen im Gastgewerbe sowie in der Unterhaltung und Erholung spielen aufgrund der Küstennähe und dem damit in Verbindung stehenden Tourismus eine wichtige Rolle in Bezug auf die Vermittlungsarbeit des Jobcenters Friesland. In den Monaten März bis Mai ist die saisonale Arbeitskräftenachfrage in diesen Branchen stark erhöht. Auch in 2016 konnte diese Nachfrage nicht in Gänze befriedigt werden.

Ein Grund hierfür ist die nichtpassende Struktur der zur Verfügung stehender Bewerber zu den Anforderungsprofilen der Stellen. Oftmals sind zudem die Arbeitszeiten in der Gastronomie nicht attraktiv und können nicht mit dem Alltag des Bewerbers vereinbart werden. Ebenfalls saisonale Beschäftigungsmöglichkeiten mit Stellen im Helferbereich bietet die Landwirtschaft sowie der Garten-und Landschaftsbau.

Der bundesweite Fachkräftemangel im Bereich der Pflegeberufe zeigt sich auch auf dem regionalen Arbeitsmarkt in Friesland. Im September 2016 waren in Friesland 77 Stellen unbesetzt, die Vakanzzeit liegt mit 154 Tagen weit über der durchschnittlichen Besetzungsdauer für eine Stelle (90 Tage).

Für den regionalen Arbeitsmarkt in Friesland ist im kommenden Jahr mit einem Anstieg der Arbeitskräftenachfrage seitens der Unternehmen zu rechnen. Bereits in 2016 wurden deutlich mehr Stellen gemeldet als im Vorjahr. Im September 2016 lag der Jahresdurchschnitt an gemeldeten Stellen in Friesland bei 722. Im Vorjahresmonat lag dieser Wert bei 680 Stellen. Von einem weiteren Anstieg des Bedarfes an Arbeitskräften kann aufgrund der wirtschaftlichen Entwicklung ausgegangen werden.

Aufgrund der hohen Auftragslage seitens der Industrie steigt der Personalbedarf im gewerblich-technischen Bereich stetig an. Auch der Personalbedarf im Bereich der Arbeitnehmerüberlassung / Personaldienstleistung verzeichnet einen deutlichen Zuwachs an

Arbeitskräften. Insgesamt lag der Anteil der gemeldeten Stellen der Arbeitnehmerüberlassungen / Personaldienstleistungen an allen Stellen in Friesland auch in 2016 bei über 50 %. Von einem weiterhin hohen Anteil ist auch für 2017 auszugehen.

Das bundesweit prognostizierte Wachstum der Beschäftigtenzahlen im Dienstleistungsbereich lässt sich auch auf den regionalen Arbeitsmarkt in Friesland übertragen. Bereits in den Vorjahren ist der Personalbedarf von zwei in Friesland ansässigen großen Unternehmen der Callcenter-Branche kontinuierlich gewachsen. Für 2017 ist ebenfalls aufgrund von neuen Projekten bei den Unternehmen von einem hohen Personalbedarf auszugehen.

Im Bereich des Handels wird mit weiteren Beschäftigtenzuwächsen gerechnet. In der kreisfreien Stadt Wilhelmshaven, die an den Landkreis Friesland grenzt, ist im Jahr 2017 der Neubau eines Outlet-Centers im Einzelhandel geplant. Unter dem Namen „Wilhelms Outlet“ soll ein Einkaufszentrum entstehen, das auf 15.000 qm² über 50 Einzelhändlern Verkaufsfläche bieten wird. Mit der Eröffnung ist zum Weihnachtsgeschäft 2017 zu rechnen, wodurch geplant mehr als 200 Arbeitsplätze im Handel entstehen werden.

Der Wirtschaftsbereich „Verkehr und Lagerei“ wird ebenfalls Beschäftigtenzuwächse verbuchen können. Ein marktführendes Logistikunternehmen der Tiefkühlbranche, dessen Europazentrale im Landkreis Friesland ansässig ist, wird sich langfristig vergrößern. Aktuell beschäftigt dieses Unternehmen im Landkreis Friesland 180 Mitarbeiter von weltweit 2.500. Mit dem Bau eines weiteren Verwaltungsgebäudes soll die Mitarbeiterkapazität um weitere 160 steigen. Neueinstellungen werden in 2017 erwartet.

Mit weiteren Ansiedlungen von Unternehmen der Logistikbranche ist aufgrund der Nähe zum Jade-Weser-Port, dessen Umschlag sich in 2016 weiter erhöht hat, zu rechnen. Es ist davon auszugehen, dass der Jade-Weser-Port aufgrund von Neuansiedlungen in 2017 weitere Arbeitsplätze bieten wird.

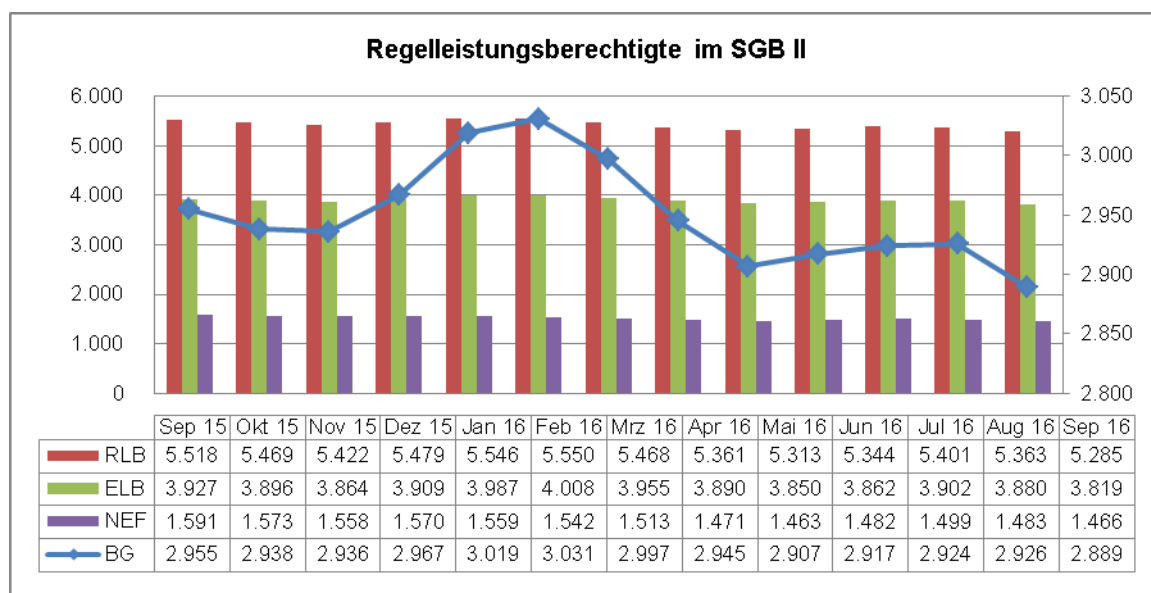
2.1. Struktur der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten

Grundsätzlich ist im Jahresverlauf 2017 von einem steigenden Bestand der Regelleistungsberechtigten (RLB) auszugehen. Es ist damit zu rechnen, dass das Jobcenter Friesland im ersten und zweiten Quartal 2017 ca. 1.200 Regelleistungsberechtigte aufnehmen wird. Diese 1.200 Regelleistungsberechtigte umfassen den Personenkreis der anerkannten Asylberechtigten mit Bleibeperspektive, die mit Anerkennung einen Anspruch auf Leistungen nach dem Zweiten Sozialgesetzbuch (SGB II) haben, wovon sich ca. drei Viertel im erwerbsfähigen Alter und ein Viertel im nichterwerbsfähigen Alter befinden.

Im Fokus der Integrationsarbeit stehen die erwerbsfähigen Leistungsberechtigten (ELB), deren Anteil an allen Personen im Jobcenter bei ca. 72 % liegt. Diese Personen werden von den Integrationsfachkräften eng betreut.

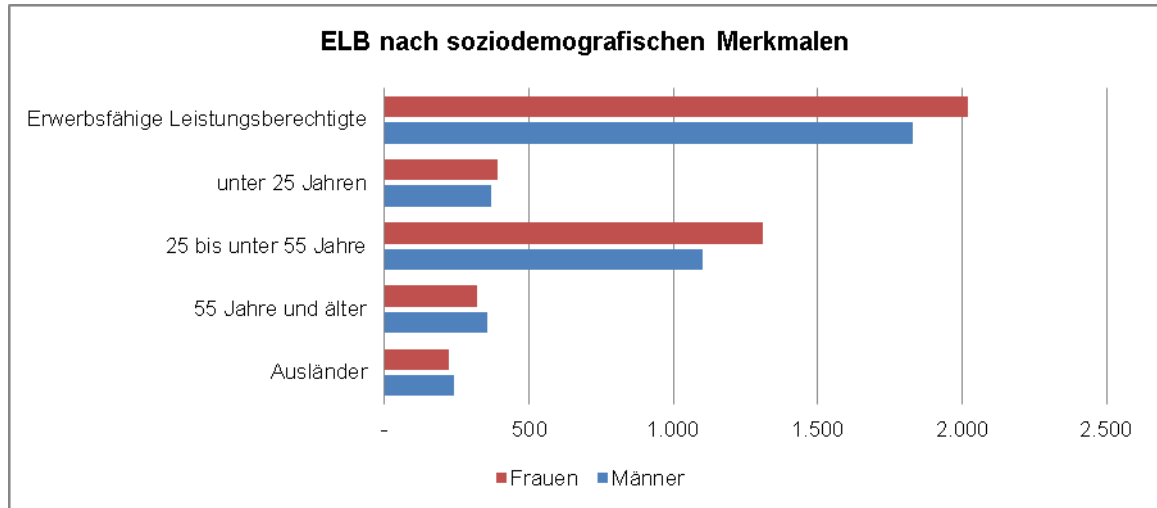
Seit Einführung des SGB II im Jahr 2005 ist es dem Jobcenter Friesland gelungen, den Bestand an erwerbsfähigen Leistungsberechtigten sukzessive abzubauen. Im September 2016 wurde die Zahl der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten im Vergleich zum Vorjahresmonat um 2,8 % reduziert.

Die folgende Tabelle zeigt die Struktur der Regelleistungsberechtigten in Bezug auf das Merkmal der Erwerbsfähigkeit sowie die Bedarfsgemeinschaften:



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit; Zeitreihe Eckwerte der Grundsicherung für Arbeitsuchende auf Ebene der SGB II-Träger; Stand Oktober 2016

In der folgenden Darstellung werden die soziodemografischen Merkmale der Leistungsberechtigten des Jobcenters Friesland abgebildet:



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit; Arbeitsmarkt in Zahlen - Grundsicherung für Arbeitsuchende nach dem SGB II; Kreisreport SGB II; Stand Mai 2016

Im Mai 2016 waren 52,5 % der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten Frauen. Bezogen auf die Altersklassen ist der Anteil der Frauen mit 54,3 % bei den 25- bis unter 55-Jährigen am höchsten. Im Alter unter 25 Jahre sind 51,4 % weiblichen Geschlechts. Ab einem Alter von 55 Jahren überwiegt der Anteil der Männer in diesen Altersklassen.

Eine qualifizierte Integrationsarbeit setzt voraus, dass der jeweilige individuelle Handlungsbedarf des Kunden bestimmt, und die sich daraus ergebende, notwendige Begleitung und Unterstützung bei der Integration bzw. die Heranführung an den Arbeitsmarkt analysiert wird.

Um eine derartige anspruchsvolle Vermittlungsarbeit im Jobcenter Friesland einheitlich anwenden zu können, basiert die Arbeit im Integrationsbereich auf einem Beratungskonzept der Bundesagentur für Arbeit, dem sogenannten 4-Phasen-Modell, das bereits vor der Zulassung als kommunaler Träger im Jobcenter Friesland praktiziert und in die neuen Strukturen überführt wurde.

Dieses Modell findet für sämtliche Kunden Anwendung, für die eine integrations-begleitende Beratung und Vermittlung geleistet wird.

Im Rahmen des 4-Phasen-Modells nehmen die Integrationsfachkräfte die Zuordnung der Kunden zu einer von insgesamt sechs Profillagen vor.

Die Markt-, Aktivierungs- und Förderprofile bilden dabei die integrationsnahen Profillagen. Entwicklungs-, Stabilisierungs- und Unterstützungsprofile beschreiben komplexe Profillagen. Hier ist eine Integration in den ersten Arbeitsmarkt zunächst noch nicht absehbar. Kunden mit einer dieser Profillagen lassen sich als "integrationsfern" beschreiben.

Im Oktober 2016 ergibt sich folgende Verteilung der Profillagen für die erwerbsfähigen Leistungsberechtigten:

	Bestand	Anteil in %	dav. U25	Anteil in %	davon Ü50	Anteil in %
Gesamt	3.658	100,0	698	100,0	1.137	100,0
Integrationsnahe Profillagen	364	10,0	66	9,5	68	6,0
Marktprofil	10	0,3	1	0,1	3	0,3
Aktivierungsprofil	26	0,7	6	0,9	2	0,2
Förderprofil	328	9,0	59	8,5	63	5,5
Integrationsferne Profillagen	2.218	60,6	120	17,2	934	82,1
Entwicklungsprofil	1.005	27,5	64	9,2	320	28,1
Stabilisierungsprofil	697	19,1	27	3,9	406	35,7
Unterstützungsprofil	516	14,1	29	4,2	208	18,3
Sonstige Profillagen	1.076	29,4	512	73,4	135	11,9
Z: Zuordnung nicht erforderlich	825	22,6	475	68,1	64	5,6
N: noch nicht vergeben	67	1,8	31	4,4	13	1,1
I: Integriert, aber hilfebedürftig	184	5,0	6	0,9	58	5,1

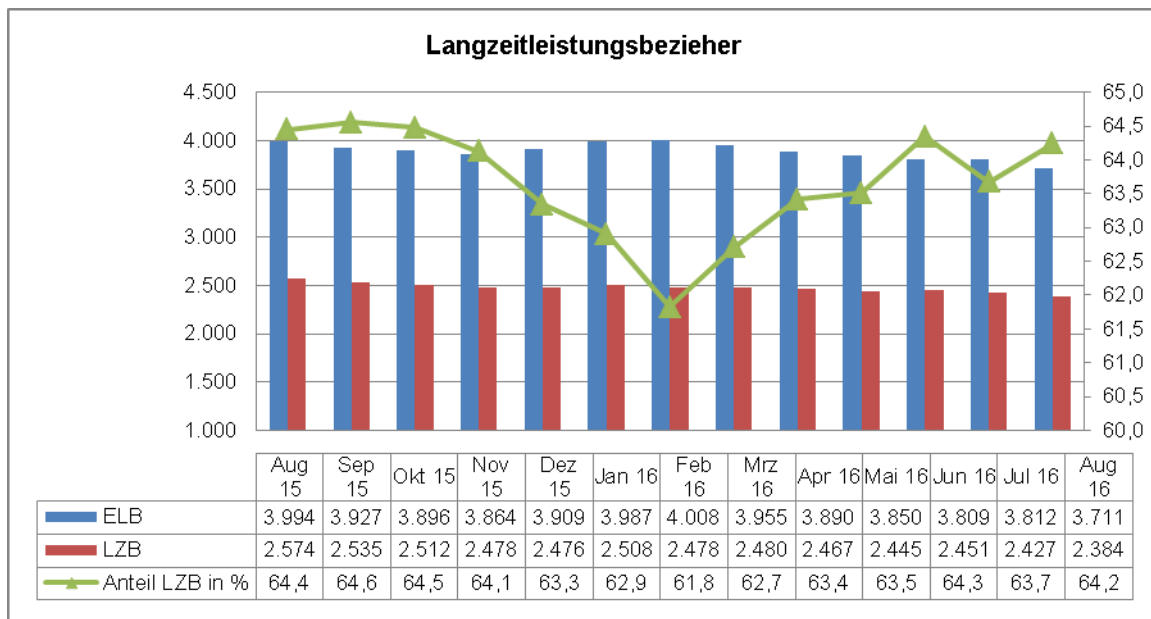
Quelle: Interne Auswertung OPEN / Prosoz Controllingtool, Oktober 2016

Es zeigt sich, dass mehr als die Hälfte der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten (60,6 %) aufgrund multipler Vermittlungshemmnisse wahrscheinlich innerhalb der nächsten zwölf Monate nicht in den Arbeitsmarkt integriert werden können. Im Kalenderjahr 2015 lag dieser Anteil noch bei 56,9 %.

Bei lediglich 10% der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten ist eine Beschäftigungsaufnahme innerhalb eines Jahres möglich, wobei der Anteil der Personen mit keinem Vermittlungshemmnis (Marktprofil) oder einem nur geringen Hemmnis (Aktivierungsprofil) gering ist.

Mehr als 60 % der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten sind Langzeitleistungs-bezieher. Das Jobcenter Friesland konnte diesen Bestand im vergangenen 12-Monatszeitraum weiter verringern.

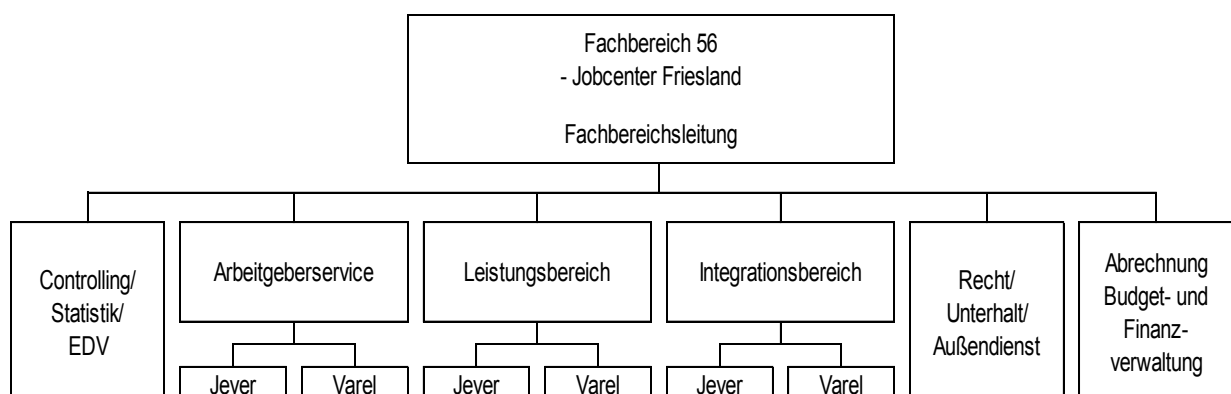
Die folgende Tabelle zeigt die Entwicklung der Langzeitleistungsbezieher seit August 2015:



Quelle: Bundesministerium für Arbeit und Soziales; Kennzahlentool; Stand August 2016

2.3 Organisation des Jobcenters Friesland

Der Landkreis Friesland führt seit dem 01.01.2012 als zugelassener kommunaler Träger (zKT) die Grundsicherung für Arbeitsuchende in alleiniger Verantwortung durch und organisiert eigenständig die Leistungen der Grundsicherung für Arbeitsuchende. Die Beratung, Betreuung und Vermittlung von erwerbsfähigen und hilfebedürftigen Personen, die ihren Lebensunterhalt nicht selber sichern können, erfolgt an zwei Standorten in Jever und in Varel.



- Organigramm des Jobcenters -

Innerhalb des Jobcenters ist die Aufgabenerledigung in fachlichen Teams organisiert. Im Sinne der Kundenzufriedenheit und Kundenorientierung sind die Aufgabenbereiche Integration, Leistungsgewährung und Arbeitgeberservice an den beiden Standorten des Jobcenters vertreten. Die ergänzenden Aufgabenbereiche Controlling, Statistik, EDV-Administration, Recht, Unterhalt, Außendienst, Abrechnung, Budget- und Finanzverwaltung sind aus organisatorischen Gründen am Standort in Jever angesiedelt.

2.4 Personal

Der Stellenplan 2017 für das Jobcenter des Landkreises Friesland sieht insgesamt 95 Stellen vor. Unter Berücksichtigung des jeweils vorgesehenen Beschäftigungsgrades der einzelnen Stellen ergibt sich aus dem Stellenplan einen Soll-Anteil von 91,59 Vollzeit-Arbeitskräften (AK).

Die beiden Teams des Integrationsbereichs sind an beiden Standorten in Jever und Varel parallel organisiert und personell annähernd gleich ausgestattet:

- 1,0 Teamleitung
- 3,0 Integrationsfachkräfte U25
- 7,0 bzw. 7,3 Integrationsfachkräfte Ü25
- 3,1 bzw. 3,5 Integrationsfachkräfte 50+
- 2,0 Mitarbeiter/-innen im Servicebüro

3. Ziele und Handlungsfelder

3.1. Gesetzliche Ziele und Kennzahlen

Ziele

Die Leistungsfähigkeit der Träger der Grundsicherung für Arbeitsuchende wird in Bezug auf drei Ziele gemessen:

- Ziel 1: Verringerung der Hilfebedürftigkeit
- Ziel 2: Verbesserung der Integration in Erwerbstätigkeit
- Ziel 3: Vermeidung von langfristigem Leistungsbezug

Kennzahlen

Für jedes Ziel ist eine Kennzahl definiert, mit der die Leistungsfähigkeit in Bezug auf dieses Ziel festgestellt werden kann.

Die Kennzahlen zu den einzelnen Zielen sind die folgenden Bereiche untergliedert:

- K1 - Veränderung der Summe der Leistungen zum Lebensunterhalt
(ohne Leistungen für Unterkunft und Heizung)
- K2 – Integrationsquote
- K3 - Veränderung des Bestands an Langzeitleistungsbeziehern

SGB II – Vergleichstypen

Seit 2014 greift die Neukonzeption der Vergleichstypenbildung. Ziel der Neukonzeption war es, das Verfahren der Vergleichstypenbildung so weiterzuentwickeln, dass alle in den Kennzahlen nach § 48a SGB II genannten Zieldimensionen berücksichtigt und zugleich die SGB II-spezifischen Rahmenbedingungen der Jobcenter breiter abgebildet werden als bisher.

Es hat sich eine Differenzierung von 15 Gruppen ergeben. Das Jobcenter Friesland ist eingruppiert in Typ IIc "Regionen schwerpunktmäßig in Schleswig-Holstein und Niedersachsen mit einem sehr ausgeprägten Niedriglohnbereich und einem hohen Anteil an Kleinbetrieben".

Merkmale der Jobcenter in diesem Vergleichstyp sind:

- Unterdurchschnittlicher Anteil an verarbeitendem Gewerbe
- Hohes Beschäftigungspotential im Niedriglohnbereich
- Hoher Anteil an Kleinbetrieben
- Geringer Anteil an älteren eLb (50 Jahre und älter)
- Überdurchschnittlicher Anteil an erwerbstätigen Langzeitleistungsbeziehern

- Hoher Anteil großer BG
- Unterdurchschnittlicher Migrantanteil
- Ungünstige allgemeine Arbeitsmarktbedingungen im Umland

Zielvereinbarungen

Zur Erreichung der genannten Ziele schließt der Landkreis Friesland mit dem Niedersächsischen Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr als zuständige Landesbehörde jedes Jahr eine Zielvereinbarung ab.

Für den Abschluss der Vereinbarungen und die Nachhaltigkeit der Zielerreichung sind die Ergebnisse zu den einzelnen Kennzahlen maßgeblich.

Die folgende Abbildung zeigt einen Überblick über das Zielsystem 2017:



Ergänzungsgrößen dienen der zusätzlichen Information und der Interpretation der Kennzahlenergebnisse.

Für das Ziel 1 "Veränderung der Summe der Leistungen zum Lebensunterhalt" wird auch in 2017 auf eine quantitative Zielwertfestlegung verzichtet. Vielmehr steht hier ein qualifiziertes Monitoring im Vordergrund, das die Entwicklung der Kennzahl fortlaufend über das Jahr beobachtet.

Bezogen auf die Ziele "Verbesserung der Integration in Erwerbstätigkeit" und "Vermeidung von langfristigen Leistungsbezug" werden konkrete Zielwerte vereinbart, die durch Veränderungsraten beschrieben werden.

Die Jobcenter berechnen im Rahmen der Zielplanung 2017 dezentral die erwartete Höhe der Veränderungsraten und unterbreiten dem Land entsprechende Angebotswerte.

Der Zielplanungsprozess war am 17.11.2016 abgeschlossen und es wurden dem Niedersächsischen Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr die folgenden Veränderungsraten angeboten:

Verbesserung der Integration in Erwerbstätigkeit

Angebotswert	=	- 9,2 %
Prognose Integrationsquote 2016 (JFW)	=	30,6 %
Integrationsquote 2017 (JFW)	=	27,8 %
Ø eLb 2017	=	4.125
Integrationen 2017 (JFW)	=	1.145
Veränderung der Summe der Integrationen 2017 im Vergleich zum Vorjahr	=	- 36

Vermeidung von langfristigem Leistungsbezug

Angebotswert	=	-1,0 %
Ø Bestand LZB 2016 (JFW)	=	2.446
Ø Bestand LZB 2017 (JFW)	=	2.421
Veränderung LZB absolut	=	-24

3.2. Besondere Zielgruppen

3.2.1. Jugendliche und junge Erwachsene unter 25 Jahren

In § 3 Abs. 2 SGB II ist festgelegt, dass erwerbsfähige Leistungsbezieher, die das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, unverzüglich nach Antragstellung auf Leistungen nach dem SGB II in eine Arbeit, eine Ausbildung oder eine Arbeitsgelegenheit zu vermitteln sind (Angebot U 25). Den Bedürfnissen und Problemlagen der Jugendlichen und jungen Erwachsenen kommt durchgängig eine herausgehobene Bedeutung im Rahmen der Integrationsstrategie des Jobcenters Friesland zu. Die Vermittlung in Ausbildung und Arbeit ist eine zentrale bildungs-, beschäftigungs- und gesellschaftspolitische Aufgabe. Die verantwortliche Umsetzung erfolgt an beiden Standorten des Jobcenters Friesland durch spezialisierte U-25 Teams.

Zur durchgängigen Realisierung des Ziels der Integration und Verringerung bzw. Überwindung der Hilfebedürftigkeit ist:

- der unmittelbare und schnelle Zugang zu einer Integrationsfachkraft U25, die intensive Betreuung des Jugendlichen bzw. jungen Erwachsenen, die gemeinsame Entwicklung einer Eingliederungsstrategie und das Einfordern von Eigenaktivitäten sicherzustellen,
- eine der im Gesetz formulierten Zieloptionen (Arbeit, Ausbildung, Arbeitsgelegenheit) primär festzulegen und unmittelbar eine verbindliche Eingliederungsvereinbarung abzuschließen, die laufend zu aktualisieren ist,
- ein hohe Kontaktdichte vorzuhalten (zu arbeitslosen Kunden monatlich),
- soweit keine für eine langfristige Integration notwendigen anderen Angebote dem entgegenstehen (Vorrang Ausbildung) schnellstmöglich die Integration in Erwerbstätigkeit zu erreichen,
- frühzeitige Kontaktaufnahme und Betreuung zu / von Schülern in Hinblick auf deren mögliche Ausbildungsvermittlung
- Angebote für benachteiligte Jugendliche und junge Erwachsene bereitstellen (bspw. Herstellung der Ausbildungseignung, Förderung von sozialen Kompetenzen usw.),
- bei der zeitlich i. d. R. schwieriger zu realisierenden Zieloption Ausbildung eine geeignete und sinnvolle (weiterführende) Überbrückungsmöglichkeit (ausbildungsvorbereitende bzw. für eine Erwerbstätigkeit weiterqualifizierende Angebote, Arbeitsangebote, Arbeitsgelegenheiten) anzubieten,
- Betrachtung der gesamten Bedarfsgemeinschaft: Familiäre Situation, Wohnverhältnisse, Umfeld usw. und Einbeziehung flankierender Leistungen

Im Oktober 2016 erfolgte die Unterzeichnung der Kooperationsvereinbarung zur Jugendberufsagentur. Infolge setzen nun der Landkreis Friesland und die Arbeitsagentur Oldenburg-Wilhelmshaven eine gemeinsame Jugendberufsagentur um.

Mit dieser Umsetzung wird die Zusammenarbeit der für den Personenkreis der benachteiligten Jugendlichen verantwortlichen Akteure festgeschrieben und gestärkt.

Die Bündelung der verantwortlichen Kompetenzen (SGB II, SGB III, SGB XII) bietet beste Voraussetzungen, junge benachteiligte Jugendliche auf ihrem Weg der beruflichen und sozialen Integration zu unterstützen.

Schwerpunkt der Jugendberufsagentur ist die gemeinsame Anlaufstelle mit rechtskreisübergreifenden Sprechstunden.

Die aktive Umsetzung befindet sich aktuell noch in der Planung und wird für das erste Quartal 2017 angestrebt.

3.2.2. Ältere

Der Personenkreis der Älteren ist insbesondere bei ungünstiger Lage auf dem Arbeitsmarkt verhältnismäßig stärker von Arbeitslosigkeit betroffen, so dass Langzeitbezug droht. Damit einhergehend verschlechtern sich die Integrationschancen durch den Verlust arbeitsmarktlischer Kompetenzen und einer Abnahme der Beschäftigungsfähigkeit. Ziel muss es daher sein, Älteren frühzeitig Beschäftigungsangebote zu bieten oder die Phase der Arbeitslosigkeit sinnvoll zu überbrücken (Qualifizierung).

Denn vorwiegend unter den älteren Arbeitslosen ist ein hohes Potential an Fachkräften zu finden, von dem Arbeitgeber aufgrund langjähriger Berufserfahrung und hoher Ausprägung sozialer Kompetenzen bei der Einstellung dieses Personenkreises profitieren können.

Neben den für die Gruppe der Älteren zur Verfügung gestellten beschäftigungsfördernden Instrumenten wie den Eingliederungszuschüssen stehen den Integrationsfachkräften für die besonderen Belange bei der Vermittlung die allgemein einzusetzenden Maßnahmen und Instrumente der aktiven Arbeitsmarktpolitik zur Verfügung (bspw. Leistungen aus dem Vermittlungsbudget, Förderung der beruflichen Weiterbildung usw.).

Die für diesen Personenkreis eingesetzten Integrationsfachkräfte werden auch in 2017 die intensive und erfolgreiche Betreuung der lebensälteren Kunden fortführen. Der zu

erwartende demographische Wandel und der in Folge prognostizierte Fachkräftemangel lassen mittelfristig auf verbesserte Arbeitsmarktchancen auch dieses Kundenkreises hoffen.

3.2.3 Förderung von Frauen

Frauen sollen entsprechend ihrem Anteil an den Arbeitslosen und ihrer relativen Betroffenheit durch Arbeitslosigkeit gefördert werden. Unabhängig von der gesetzlichen Verpflichtung ergibt sich, zur Erreichung der Ziele des Zweiten Sozialgesetzbuchs die Beschäftigungspotenziale von Frauen zu nutzen und zu fördern.

Besondere Förderansätze und -notwendigkeiten ergeben sich darüber hinaus bei Alleinerziehenden und Berufsrückkehrerinnen. Ihnen gelingt die Überwindung der

Hilfebedürftigkeit seltener und langsamer als anderen von Arbeitslosigkeit betroffenen Gruppen. Um gerade bei diesem Personenkreis die drohende Langzeitarbeitslosigkeit und den Verlust der arbeitsmarktlichen Kompetenzen zu vermeiden, kommt soweit möglich auch

der Aktivierung und Integrationsstrategieentwicklung bereits während der Elternzeit, spätestens im letzten Halbjahr, eine hohe Bedeutung zu.

In 2017 soll diese frühzeitige Aktivierung und Beratung von Müttern mit Kindern unter 3 Jahren, die sich noch in Elternzeit befinden, verstärkt werden. Bereits vor Beendigung der Elternzeit sollen Beschäftigungs- und Kinderbetreuungsmöglichkeiten eruiert werden, um nach Beendigung von Erziehungszeiten keinen unnötigen Zeitverlust hinnehmen zu müssen. Es gilt, das Potential dieser Frauen zu nutzen, da oftmals nur die fehlende Kinderbetreuung eine Integration in Erwerbstätigkeit nicht zulässt. Häufiger betroffen sind hiervon Alleinerziehende, die aufgrund der fehlenden Kinderbetreuungsmöglichkeiten ihren Lebensunterhalt nicht eigenständig bestreiten können.

Die Beratung und Festlegung der Integrationsstrategie einschließlich geeigneter Maßnahmeangebote muss daher den besonderen Anforderungen der Kinder- und Familienbetreuung gerecht werden. Dies erfordert eine Sensibilisierung der Integrationsfachkräfte verbunden mit entsprechend geeigneten Angeboten zur Kindesbetreuung und besonders zugeschnittenen Maßnahmen zur beruflichen Eingliederung und Förderung der beruflichen Weiterbildung. Die bestehende Angebots- und

Beratungssituation wird in 2017 weiter optimiert und in Verbindung mit dem Ziel der Vermeidung von Langzeitbezug ausgebaut.

Die adäquate Beteiligung von Frauen an Maßnahmen ist entsprechend ihrem Betroffenheitsanteil an Arbeitslosigkeit sicherzustellen (Frauenförderquote) und nachzuhalten.

3.2.4 Ausländer / Migranten

Grundsätzlich ist für die Zielgruppe der Ausländer und Migranten im Jahresverlauf 2017 von einem steigenden Kundenbestand auszugehen. Es ist damit zu rechnen, dass das Jobcenter Friesland im ersten und zweiten Quartal 2017 ca. 1.200 Kunden ausländischer Herkunft aufnehmen wird. Diese Kunden umfassen den Personenkreis der anerkannten Asylberechtigten mit Bleibeperspektive, die mit Anerkennung einen Anspruch auf Leistungen nach dem Zweiten Sozialgesetzbuch (SGB II) haben, wovon sich ca. drei Viertel im erwerbsfähigen Alter und ein Viertel im nichterwerbsfähigen Alter befinden.

Die Personengruppe gilt am Arbeitsmarkt aufgrund der oftmals vorhandenen Sprachdefizite im mündlichen wie auch im schriftsprachlichen Bereich, verbunden mit kulturellen Barrieren als schwer vermittelbare Zielgruppe.

Der Spracherwerb sowie die Vermittlung allgemeiner Kenntnisse des Arbeitsmarktes stehen zunächst im Fokus der Integrationsarbeit.

Die Vorstellungen der integrationsversprechenden Zielberufe weichen häufig von den dokumentierten Stärken ab. Soweit möglich soll das Nachholen von Schul- und Ausbildungsabschlüssen die Integrationschancen erhöhen. Ein adressatengerechtes Maßnahmeangebot in Abstimmung mit anderen für diesen Personenkreis bestehenden und im Ausbau befindlichen Angeboten der verschiedenen zuständigen Akteure steht neben dem Einsatz der allgemeinen Eingliederungsleistungen zur Verfügung. Unter Durchbrechung des tradierten Rollenbildes soll auch die Integration ausländischer Frauen - gegebenenfalls unter Nutzung der vorgenannten Maßnahmeangebote und vor allem der flankierenden Leistungen im Bereich der Kindesbetreuung - gefördert, aber auch gefordert werden.

Viele nach Deutschland Zugewanderte haben in anderen Ländern gute berufliche Qualifikationen und Abschlüsse erworben, die auf dem deutschen Arbeitsmarkt dringend gebraucht werden. Sie können diese Qualifikationen hier aber oft nicht optimal verwerten, weil Bewertungsverfahren und Bewertungsmaßstäbe bisher fehlten.

Zukünftig wird es leichter, im Ausland erworbene Berufsqualifikationen anerkannt zu bekommen. Es ist daher erforderlich, die von Kunden des Jobcenters Friesland im Ausland

erworbenen Berufsabschlüsse zu überprüfen und ihre Integrationsmöglichkeiten neu zu bewerten. Unter Umständen können aus dieser Personengruppe verstärkt Kunden in den ersten Arbeitsmarkt vermittelt werden.

3.2.5 Langzeitarbeitslose / Langzeitleistungsbezieher

Die im abgelaufenen Jahr erfolgreiche Arbeit bei der Aktivierung und Integration von Langzeitarbeitslosen und Langzeitleistungsbeziehern soll auch in 2017 fortgesetzt werden.

Insbesondere den Arbeitslosen aus der Personengruppe, die den komplexen Profillagen zuzuordnen sind und die sich an der Schwelle zur Langzeitarbeitslosigkeit (mindestens ein Jahr Arbeitslosigkeit i.S. der Regelungen des § 18 Drittes Buch Sozialgesetzbuch) befinden, sind unter Anpassung der Integrationsstrategie geeignete Angebote zu unterbreiten. Die integrationsorientierte Beratung ist unter Ausschöpfung aller Möglichkeiten zu intensivieren. Die Bewerbungsaktivitäten sind im Sinne des nachhaltigen Absolventenmanagements (Aktivitäten der Integrationsfachkräfte während und nach Beendigung der Maßnahmeteilnahme) sicherzustellen intensiv und konsequent zu unterstützen. Im Rahmen des Profilings sollen die Gründe der sich ggf. anbahnenden oder bereits bestehenden Langzeitarbeitslosigkeit erkannt werden, so dass hierauf die gezielte Integrationsstrategie aufbauen kann. Die Aktivierungsquote dieses Personenkreises muss entsprechend hoch sein, um einer Verfestigung der Langzeitarbeitslosigkeit entgegen wirken zu können.

Sofern Arbeitslosen mit einer Dauer der Arbeitslosigkeit zwischen ein und vier Jahren keine geeigneten Angebote zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung unterbreitet wurden, ist dies unverzüglich im Rahmen der nächsten Vorsprache bei der Integrationsfachkraft nachzuholen.

Betrachtet man nicht nur die Langzeitarbeitslosen sondern auch den Personenkreis der Langzeitleistungsbezieher (mindestens 21 Monate hilfebedürftig in den vergangenen 24 Monaten), so ist es festgeschriebenes Ziel des Jobcenters Friesland, den Bestand dieses Personenkreises in 2017 weiter zu reduzieren. Um dieses Ziel erreichen zu können, müssen Langzeitleistungsbezieher dauerhaft in den ersten Arbeitsmarkt integriert werden. Der Nachhaltigkeit der Integrationen kommt hier ein besonders hoher Stellenwert zu.

Eine dauerhafte Integration kann mittels der Einbeziehung des Förderinstrumentes „Eingliederungszuschuss“ gezielt intensiviert werden, da hierdurch Hemmnisse des Kunden zu Beginn der Beschäftigung durch einen an den Arbeitgeber geleisteten Zuschuss ausgeglichen werden sollen.

Zudem ist das passgenaue Matching des Kunden und der möglichen Stelle bezogen auf eine dauerhafte Integration wichtig. Hier gilt es auf Seite der Integrationsfachkräfte sowie des Arbeitgeberservice, hohe Qualitätsstandards in Bezug auf den Matchingprozess umzusetzen.

Auch ist der Blick auf die gesamte Bedarfsgemeinschaft mehr in den Fokus gerückt. Die Integrationsfachkraft muss sich intensiver damit befassen, den Leistungsbezug dauerhaft für die gesamte Bedarfsgemeinschaft beenden zu können. Bei Bedarfsgemeinschaften mit nur noch geringem Anspruch ist ggf. nur die Aufnahme eines Midi-Jobs zur Beendigung der Hilfebedürftigkeit erforderlich. Für diese Prozesse ist eine direkte Zusammenarbeit mit den Sachbearbeiter/-innen im Leistungsbereich unbedingt erforderlich.

3.2.6 Erwachsene ohne Berufsabschluss

Die Zunahme des Fachkräftebedarfs und die gleichzeitige Abnahme des Arbeitskräftepotentials aufgrund des demographischen Wandels bieten gerade für derzeit arbeitslose Menschen perspektivische Beschäftigungschancen.

60 % der im Jobcenter Friesland betreuten Personen zwischen 25 und 49 Jahren verfügt über keinen Berufsabschluss. Der nachträgliche Erwerb eines solchen anerkannten Abschlusses erhöht die Chancen zur Beendigung der Arbeitslosigkeit erheblich, so dass auf diesen Kundenkreis auch in 2017 ein besonderer Schwerpunkt gelegt wird.

Zur Qualifizierung dieses Kundenkreises wird neben einer Erstausbildung (betrieblich oder außerbetrieblich) verstärkt das Instrument "Förderung der beruflichen Weiterbildung FbW" genutzt, um nachträglich einen anerkannten Abschluss zu erlangen.

3.2.7 Behinderte und Rehabilitanden

Für diesen Personenkreis wird es in 2017 das Ziel sein, die wirtschaftliche Entwicklung durch intensive Unterstützung der zur Zielgruppe gehörenden erwerbsfähigen Leistungsberechtigten bestmöglich zu nutzen, um möglichst nachhaltige Integrationen unserer Kunden in den Arbeitsmarkt zu erzielen. Die intensive Zusammenarbeit mit den hierfür zuständigen Stellen (zuständigen Sozialleistungsträger, Integrationsämter) soll in 2017 optimiert werden (Sensibilisierung der Integrationsfachkräfte bezüglich der Vorgehensweise, Zuständigkeiten, Einschaltung von Fachdiensten usw.).

Neben der notwendigen intensiven Ausschöpfung der für den Personenkreis maßgeschneiderten Instrumente soll insbesondere auch die berufliche Weiterbildung mit geeigneten Angeboten gefördert werden.

Gemeinsam mit der Agentur für Arbeit Wilhelmshaven-Oldenburg, dem Jobcenter Wilhelmshaven und der Gemeinnützigen Gesellschaft für Paritätische Sozialarbeit mbH Wilhelmshaven (GPS) beteiligt sich das Jobcenter Friesland an der Inklusionsinitiative des Bundes. Das Sonderprogramm hat das Ziel die lokalen / regionalen Bedingungen für schwerbehinderte Menschen in ihrem Zugang zum Arbeitsmarkt, insbesondere durch die Begründung neuer und Stabilisierung bestehender Beschäftigungsverhältnisse, die Heranführung an Beschäftigung und den Ausbau der betrieblichen Ausbildung zu verbessern. Ein Schwerpunkt liegt hier bei schwerbehinderten Menschen mit besonderen Vermittlungshemmnissen.

3.3 Umsetzung der Integrationsstrategie

Eine besondere Rolle bei den Integrationsbemühungen für die zu aktivierenden erwerbsfähigen Leistungsberechtigten kommt nach wie vor dem persönlichen Ansprechpartner nach § 14 Absatz 3 SGB II (nachfolgend Integrationsfachkraft genannt) zu. Diese entscheiden und verfolgen nachhaltig die individuell festzulegende Integrationsstrategie. Unter Anwendung des dargestellten Beratungs- und Integrationskonzepts erfolgen durch die Integrationsfachkraft die Analyse des Kundenpotentials sowie die Festlegung einer passgenauen individuellen Integrationsstrategie.

In diesem Zusammenhang ist die Stärkung der Eigenverantwortung des Kunden nach dem Grundsatz des „Forderns & Förderns“ (vgl. § 2 SGB II) von wesentlicher Bedeutung. Gemeinsam vereinbarte Ziele werden in der Eingliederungsvereinbarung festgeschrieben. Die Integrationsfachkraft hält die Einhaltung dieser Ziele regelmäßig nach und prüft deren Erfolg.

Hier trägt eine hohe, wirkungsvolle und nachhaltige Kontaktdichte zum Kunden zum Erfolg des Erreichens der festgelegten Ziele bei. Dabei ist die Dokumentation der Integrationsfortschritte und kontinuierlichen Zielüberprüfung und ggf. –anpassung auf dem Weg zur Eingliederung in Arbeit entscheidend für die erfolgreiche Gestaltung.

3.3.1 Schwerpunkte der Betreuungs- und Aktivierungsarbeit

Nach § 14 SGB II soll für jeden erwerbsfähigen Leistungsberechtigten und dessen Bedarfsgemeinschaft eine persönliche Fachkraft für Integration und Beratung (nachfolgend Integrationsfachkraft) benannt werden.

Nach der ausführlichen Erfassung der individuellen Situation (Feststellung der vorhandenen beruflichen Qualifikation und sozialen Basiskompetenzen sowie der Arbeitsmotivation und

dem Abgleich mit den Anforderungen des ersten Arbeitsmarktes) zählen zu den Aufgaben der Integrationsfachkraft insbesondere:

- Aktivierung des Kunden, Einfordern von Eigenaktivitäten, Abschluss und laufende Anpassung von Eingliederungsvereinbarungen, Entwicklung von gemeinsamen Integrationsstrategien mit dem Ziel der Integration und Überwindung der Hilfebedürftigkeit
- Einbeziehung der gesamten Bedarfsgemeinschaft in den Integrationsprozess
- Zuordnung des zu aktivierenden erwerbsfähigen Kunden zu einer Profillage und Erfassung des Integrationsfortschrittes (ggf. auch –rückschritts) durch Anpassung der Profillage
- Überprüfung und ggf. Anpassung der Integrationsstrategie an neue Erfordernisse
- Regelmäßige Suche und Unterbreitung von geeigneten Vermittlungsvorschlägen (Stellenangeboten) bzw. Überwachung und Forcierung der Selbstsuche - auch unter Einbeziehung von geringfügig entlohnenden Stellenangeboten
- Unterbreitung und Initiierung individueller und bedarfsgerechter Angebote der arbeitsmarktpolitischen Instrumente und flankierender sozialer Leistungen mit dem Ziel der Integration in den ersten Arbeitsmarkt möglichst gleichzeitig unter Beseitigung der Hilfebedürftigkeit:
- Förderung aus dem Vermittlungsbudget (Individuelle Leistungen zur Unterstützung der Bewerbung und Vorstellung, Nachweiskosten, Mobilitätshilfen, sonstige Leistungen zur Anbahnung oder Aufnahme einer versicherungspflichtigen Beschäftigung)
- Maßnahmen zur Förderung der beruflichen Weiterbildung bzw. Umschulung
- Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung (MAT/MAG)
- Vermittlungsgutscheine,
- Eingliederungs-, Qualifizierungszuschüsse, Einstiegsgeld, Hilfen für Selbständige (neben Einstiegsgeld)

- soweit sanktionsbegründende Tatbestände erfüllt sind konsequente Umsetzung leistungrechtlicher Konsequenzen im Zusammenhang mit Vermittlungsbemühungen (Sanktionen)

Für das Jahr 2017 wird die Vermittlung in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung, wie bereits im vergangenen Jahr, ein Schwerpunkt der Integrationsarbeit sein. Hierbei soll auch die Vermittlung von Midi-Jobs intensiviert werden.

Die Integrationsfachkräfte werden weiter den Fokus auf die Unterbreitung von Vermittlungsvorschlägen und die Unterstützung der Selbstsuche legen. In Zusammenarbeit mit dem eigenen Arbeitgeberservice im Hause wird die erfolgreiche Integrationsarbeit der vergangenen Jahre fortgeführt.

3.3.2 Arbeitgeberservice

Die erfolgreiche Arbeit des Jobcenters Friesland hängt nicht unwesentlich von der Zusammenarbeit mit den Arbeitgebern der Region und den sich hieraus ergebenden Rahmenbedingungen für die Eingliederung in den ersten Arbeitsmarkt ab.

Mit der Zulassung des Landkreises Friesland als kommunaler Träger der Grundsicherung für Arbeitsuchende zum 01.01.2012 hat der eigene Arbeitgeberservice des Jobcenters seine Arbeit aufgenommen und innerhalb der letzten fünf Jahre ständig weiterentwickelt und auf die Bedürfnisse der Arbeitgeber angepasst.

Die Erfahrungen der vergangenen Jahre haben gezeigt, dass die beim Arbeitgeberservice gemeldeten Stellen nur unter Einbeziehung der Kunden des Jobcenters erfolgreich zu besetzen waren. Der Anteil von SGB II-Kunden an den erfolgreich besetzten Stellen lag in der Vergangenheit nahezu bei 50 %. Vor diesem Hintergrund wird es seitens der Arbeitgeber auch weiterhin von großem Interesse sein, offene Stellen mit Kunden des SGB II zu besetzen und die Dienstleistungen des Arbeitgeberservice in Anspruch zu nehmen.

Der eigene Arbeitgeberservice konnte sich als zuverlässiger und kompetenter Ansprechpartner für alle Beteiligten des Arbeitsmarktes etablieren. Die Arbeit im Arbeitgeberservice verfolgt dabei stets eine hohe Dienstleistungsqualität, um den Ansprüchen der Arbeitgeber gerecht werden zu können.

Zudem ist die Arbeitsweise durch eine stark bewerberorientierte Integrationsarbeit geprägt. Durch einen engen Kontakt zu den zu vermittelnden Kunden des Jobcenters können den Arbeitgebern passgenaue Bewerber vermittelt werden. Zudem können Bewerber, welche die Voraussetzungen der zu besetzenden Stelle nicht vollständig erfüllen, den Arbeitgebern

durch die im Arbeitgeberservice eingesetzten Integrationsfachkräfte schnell und initiativ vorgeschlagen werden.

Der Arbeitgeberservice des Jobcenters arbeitet hinsichtlich des Informationsaustausches eng mit der Wirtschaftsförderung im Landkreis Friesland zusammen.

Mit dem gemeinsamen Arbeitgeberservice der Agentur für Arbeit und des Jobcenters in Wilhelmshaven besteht eine Kooperationsvereinbarung für den Austausch von Stellenangeboten und arbeitsmarktrelevanten Informationen. Die Zusammenarbeit gestaltet sich vertrauensvoll und intensiv und soll auch in 2017 fortgesetzt werden.

Zusätzlich besteht eine enge Zusammenarbeit auch mit den Arbeitgeberservices der Jobcenter Aurich, Leer, Wittmund und Ammerland, für die im Jahr 2015 eine Kooperationsvereinbarung geschlossen wurde.

3.3.3 Zugangssteuerung der Neukunden

Das Jobcenter Friesland hat für die umfassende und besonders intensive Beratung und Betreuung von Neukunden bereits seit Herbst 2006 eine besondere Eingangsberatungsstruktur mit dem Ziel der größtmöglichen Ausschöpfung des Integrationspotentials eingerichtet.

Neben dem regulären Instrumentarium zur Eingliederung stehen besondere Maßnahmeangebote als Sofortangebote zur Verfügung. Insbesondere die in Friesland etablierte Werkakademie "AktiviA (Aktiv in Arbeit)" wird als erfolgreiches Unterstützungsangebot für Neukunden genutzt.

Durch die intensive integrationsorientierte Beratung an der Eingangsschwelle sollen frühzeitig länger andauernde Zeiten des Leistungsbezuges vermieden und die Integrationsbemühungen noch vor der Entscheidung über die Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhalts durchgeführt werden.

Die Prozesse werden hinsichtlich möglicher Optimierungen kontinuierlich überprüft und die Konzeption bei Bedarf angepasst.

4. Einsatz der Förderinstrumente / Qualifizierungsplanung und besondere Aufgabenfelder

4.1 Instrumentenmix

Mit der Reform der arbeitsmarktpolitischen Instrumente im Jahr 2012 wurde die Zahl der Instrumente der aktiven Arbeitsförderung reduziert, die Handlungsmöglichkeiten der aktiven Arbeitsmarktpolitik vor Ort dadurch aber nicht eingeschränkt. Die Integrationsfachkräfte können das Instrumentarium weiterhin flexibel und auf den individuellen Handlungsbedarf ausgerichtet einsetzen.

Die arbeitsmarktpolitischen Instrumente wurden konsequent nach Unterstützungsleistungen geordnet, die für Ausbildung- und Arbeitsuchende in bestimmten Arbeitsmarktkontexten erforderlich werden können.

Bedarfslagen in diesem Sinne sind:

- Beratung und Vermittlung
- Aktivierung und berufliche Eingliederung,
- Berufswahl und Berufsausbildung,
- Berufliche Weiterbildung,
- Aufnahme einer Erwerbstätigkeit,
- Verbleib in Beschäftigung,
- Teilhabe behinderter Menschen am Arbeitsleben.

Die in 2012 in Kraft getretenen Neuregelungen im Bereich des Dritten Sozialgesetzbuches (SGB III) finden seit dem grundsätzlich auch im Bereich des Zweiten Sozialgesetzbuches (SGB II) Anwendung. Dies entspricht dem rechtskreisübergreifenden Ansatz einer integrativen Arbeitsmarktpolitik, die mit ihrem ganzheitlichen Handeln auf den Aufbau von Beschäftigung und den nachhaltigen Abbau von Arbeitslosigkeit in beiden Rechtskreisen ausgerichtet ist.

Auch nach der Neuausrichtung der arbeitsmarktpolitischen Instrumente bieten die Sozialgesetzbücher SGB II und SGB III für die einen flexiblen und passgenauen Instrumentenmix zur Auswahl an.

4.2 Förderung der beruflichen Weiterbildung

Die Qualifizierungsplanung berücksichtigt die Entwicklung bei den versicherungspflichtig Beschäftigten, die Arbeitskräftenachfrage und die Struktur der integrationsnahen Arbeitslosen sowie die regionalen Beschäftigungsmöglichkeiten in 2017.

Die demographische Entwicklung führt zu steigendem Fachkräftebedarf in bestimmten Branchen und Regionen. Gleichzeitig tragen Kunden ohne Berufsausbildung ein erhöhtes Risiko, auch nach erfolgter Integration wiederholt arbeitslos zu werden. Zudem besteht eine erhöhte Betroffenheit von Arbeitslosigkeit bei Geringqualifizierten.

Ein Großteil des in Friesland durch das Jobcenter zu betreuenden Personenkreises verfügt über keinen Berufsabschluss bzw. keine verwertbaren aktuellen beruflichen Kenntnisse. Entsprechend kommt der Förderung der beruflichen Weiterbildung bis zum Nachholen des Berufsabschlusses eine hohe Bedeutung zu.

Bei der Qualifizierungsplanung sind neben der aktuellen Arbeitsmarktlage auch perspektivische regionale und übergreifende Entwicklungen mit entsprechendem zusätzlichem Arbeitskräftebedarf frühzeitig zu identifizieren und einzubeziehen.

Vor dem Hintergrund geringer finanzieller Handlungsspielräume sowie rückläufigen Zugängen marktnaher Kunden im Bereich SGB II ist der wirkungsorientierte und wirtschaftliche Ansatz bei diesen notwendigen Qualifizierungsangeboten noch stärker zu berücksichtigen.

Neben den einzelfallbezogenen Förderungen werden im Jahr 2017 bei der Aushändigung von Bildungsgutscheinen Schwerpunkte in den Bereichen

- Dienstleistungen
- gewerblich-technisch (hier insbesondere Lager/ Logistik)
- Pflege und Gesundheit

gesetzt.

Es werden Weiterbildungsmaßnahmen mit anerkanntem Abschluss (Umschulung) bzw. individuelle modulare Qualifizierungsmaßnahmen, möglichst auch mit (Teil-) Abschlüssen, gefördert.

Hierdurch wird auch der Schwerpunktsetzung des Landes Niedersachsen im Bereich der Qualifizierung von Erwachsenen ohne Berufsabschluss angemessen berücksichtigt.

Grundlage für jede Förderentscheidung ist neben der unmittelbaren Notwendigkeit für die Integration in Erwerbstätigkeit immer auch die Bewertung der möglichst hohen Integrationswahrscheinlichkeit.

4.3 Maßnahmen der Aktivierung und beruflichen Eingliederung

Entsprechend der geschäftspolitischen Zielsetzung steht ein bedarfsgerechtes Angebot an Maßnahmen zur Unterstützung der Selbstsuche, Kenntnisvermittlung, Motivationsüberprüfung und Zielgruppenförderung zur Verfügung.

Zur Aktivierung und Unterstützung der beruflichen Eingliederung bilden die vorgenannten Maßnahmen auch im Jahr 2017 unter allen zur Verfügung stehenden Instrumenten einen Schwerpunkt. Im direkten Vergleich zum Vorjahr wird das Angebot annähernd unverändert beibehalten.

Ein zusätzlicher Fokus wird auf Maßnahmeangebote für Personen mit Fluchthintergrund gelegt. Die Kombination von Spracherwerb und Heranführung an den Arbeitsmarkt mittels niederschwelliger berufspraktischer Kenntnisvermittlung wird als Angebot für die Zielgruppe der Ausländer und Migranten von hoher Bedeutung sein.

Die Möglichkeit des Heranführens an den Arbeitsmarkt oder die Eignungsfeststellung bei Arbeitgebern besteht fort. Dies ggf. auch in Kombination mit überbetrieblichen Elementen. Dem Arbeitgeber bietet sich während einer maximal wöchigen Dauer die Möglichkeit zur betriebsbezogenen Eignungsfeststellung für den vakanten Arbeitsplatz. Der arbeitslose Teilnehmer erhält die Möglichkeit des Erwerbs der notwendigen fachlichen Kompetenzen bezogen auf den möglichen Arbeitsplatz. Die Erfahrungen aus den vergangenen Jahren haben gezeigt, dass eine Integration in Anschluss an eine Maßnahme bei einem Arbeitgeber sehr wahrscheinlich ist.

Geringere Qualifikationsdefizite werden im Rahmen von berufsfeldspezifischen Maßnahmen mit Kenntnisvermittlung aufgearbeitet. Die Erarbeitung von beruflichen Alternativen, Eignungsfeststellung für Qualifizierungsmaßnahmen aber auch der Abbau von Defiziten im Bereich Schlüsselqualifikationen und die Motivationsüberprüfung sind wichtige Aspekte.

4.4 Beschäftigung schaffende Maßnahmen

Arbeitsgelegenheiten stellen bezogen auf den im SGB II zu betreuenden Personenkreis ein notwendiges und sinnvolles Instrument zum Abbau von vermittlungshemmenden Defiziten dar, die ggf. einer Integration in den ersten Arbeitsmarkt entgegenstehen.

Zusätzlichkeit und öffentliches Interesse sind dabei grundsätzliche Kriterien für die Bewilligung der Maßnahmen. Die Verdrängungsprozesse durch Arbeitsgelegenheiten zu Lasten des ersten Arbeitsmarkts sind unbedingt auszuschließen.

Arbeitsgelegenheiten sind von Gesetzes wegen immer nachrangig gegenüber der Vermittlung in Arbeit oder Ausbildung, Qualifizierung und anderen Eingliederungsinstrumenten („Prinzip der Nachrangigkeit“).

Die Zielsetzung von Arbeitsgelegenheiten ist die (Wieder-)Herstellung und Aufrechterhaltung der Beschäftigungsfähigkeit von arbeitsmarktfernen Personen. Dabei dienen die Arbeitsgelegenheiten als mittelfristige Brücke zum allgemeinen Arbeitsmarkt, d. h. es erfolgt eine Teilhabe am Arbeitsleben mit dem Ziel der Integration in den allgemeinen Arbeitsmarkt.

Für die Zielgruppe der „Langzeitleistungsbezieher“ stellt die Arbeitsgelegenheit eine gute Möglichkeit zur Heranführung an den Arbeitsmarkt dar. Vielfältige vorhandene Fähigkeiten und Erfahrungen können im Interesse des Gemeinwohls ausgeschöpft werden.

Auch für den Personenkreis der Ausländer und Migranten kann die Arbeitsgelegenheit ein erster Schritt im Integrationsprozess sein.

Das im Jahr 2016 vorgehaltene Angebot an Arbeitsgelegenheiten soll in 2017 in geringem Umfang erweitert werden, um arbeitsmarktfernen Kunden ein breiteres Angebot an Beschäftigung schaffenden Maßnahmen bieten zu können.

4.5 Flankierende Angebote des kommunalen Trägers

Als notwendige Ergänzung der Eingliederungsleistungen stehen zur nachhaltigen Umsetzung des SGB II bedarfsgerecht und für das Jobcenter Friesland effektiv nutzbar die flankierenden Maßnahmen nach § 16a SGB II zur Verfügung.

Im Einzelnen sind dies:

- Betreuung minderjähriger oder behinderter Kinder oder die häusliche Pflege von Angehörigen,
- Schuldnerberatung,
- psychosoziale Betreuung
- Suchtberatung

Ohne diese ergänzenden Maßnahmen ist bei einer Vielzahl der zu betreuenden Leistungsberechtigten nach dem SGB II das Ziel der Integration in den ersten Arbeitsmarkt nicht bzw. nicht dauerhaft zu erreichen.

Die Erfahrung der vergangenen Jahre zeigt, dass die Nutzung und der nachhaltige Einsatz zur wirksamen Ausschöpfung aller Instrumente in Kombination noch nicht optimal durch das Jobcenter Friesland umgesetzt werden.

Durch verbesserte interne Prozesse und Abstimmungsmöglichkeiten ist in 2016 ein höherer Einschaltungsgrad der zur Verfügung stehenden kommunalen Eingliederungsleistungen voranzutreiben.

Auch in 2017 ist es weiter von Erfordernis, die Integrationsfachkräfte bezüglich der Einbeziehung dieser Leistungen zu sensibilisieren und den Bedarf regelmäßig zu dokumentieren und nachzuhalten.

Eine Intensivierung der Vermittlung von Frauen und Alleinerziehenden ist nur möglich, wenn entsprechend ausreichend Kinderbetreuungsmöglichkeiten zur Verfügung stehen und individuell genutzt werden können (auch in Randzeiten und ländlichen Gebieten). Hier sind die enge Abstimmung und der regelmäßige Austausch mit dem zuständigen Fachbereich zu optimieren.