

Lokales Planungsdokument 2016

UNSER JOBCENTER – UNSERE ZIELE

Das lokale Planungsdokument unterstützt die Kommunikation innerhalb des Jobcenters und gegenüber unseren Partnern. Es verbindet zentrale Inhalte des Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramms mit der Zielplanung 2016.

Ein einheitliches, abgestimmtes und systematisches Planungsverständnis wird gefördert.

Das Prinzip „bottom up“ wird gestärkt!

Impressum

Norbert Rein, Geschäftsführer
Thomas Unger, stellv. Geschäftsführer
Martin Schwabenhaus, Controller

Jobcenter Erfurt
Max-Reger-Str. 1
99096 Erfurt

Inhalt

1	Dezentrale Einschätzung zur Konjunktur- und Arbeitsmarktentwicklung.....	6
1.1	Entwicklung des lokalen Arbeitsmarktes 2015	6
1.2	Regionale Arbeitsmarktentwicklung – Prognose 2016	6
1.3	Regionale Arbeits- und Ausbildungsmarktentwicklung – Risiken und Chancen 2016	7
1.4	Entwicklung des Kundenbestandes 2015	8
2	Strategische Ausrichtung	13
2.1	Jugendliche in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt integrieren ...	14
2.2	Langzeitbezieher / -arbeitslose aktivieren und Integrationschancen erhöhen	15
2.3	Marktnähe leben, Arbeitgeber erschließen und Beschäftigungschancen für schwerbehinderte Menschen und Alleinerziehende verbessern.....	15
2.4	Kunden ohne Abschluss zu Fachkräften ausbilden und in den Markt integrieren.....	16
2.5	Herausforderungen durch Zuwanderung, Flucht und Asyl	17
2.6	Rechtmäßigkeit und Qualität der operativen Umsetzung sicherstellen.....	18
2.7	Mittelfristige Strategie und Planung	19
2.7.1	Bestandsveränderung der Langzeitleistungsbezieher (LZB) 19	
2.7.2	Organisationsstruktur	19
3	Investitionen	20
3.1	Personalressourcen.....	20
3.2	Budget (quantitative Meldung in TN-Planning).....	21
3.2.1	Schwerpunkte des Instrumenteneinsatzes	22
3.2.2	Wirksamkeit arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen	22
4	Performancepotenzial	23
4.1	Innerhalb des Jobcenters Erfurt.....	23
4.2	Kontinuierlicher Verbesserungsprozess.....	23
4.3	Selbststeuerungskompetenz der Teams – Teamboard.....	24
4.4	Interne und externe Schnittstellen	24
5	Wirkung / Ziele.....	25
5.1	Ziel 1: Verringerung der Hilfebedürftigkeit.....	25
5.2	Ziel 2: Verbesserung der Integration in Erwerbstätigkeit	25
5.3	Ziel 3: Vermeidung von langfristigem Leistungsbezug	26

Vorwort der Geschäftsführung

Im Jahr 2015 konnten wir im Jobcenter Erfurt erfolgreich an den Zielen unseres lokalen Planungsdokuments arbeiten. Im Jahr 2016 verfolgen wir die ständige Weiterentwicklung unserer Leistungsfähigkeit, damit wir kontinuierlich die Herausforderungen in der Umsetzung des SGB II meistern und damit für die Bürger der Stadt Erfurt gute und erfolgreiche Arbeit erbringen (Performance).

Als Basis für die Ableitung unserer Schwerpunkte für das Jahr 2016 dient wieder die Einschätzung des Arbeitsmarktes und der sozialen Lage in der Stadt Erfurt für das kommende Jahr, welche dankenswerter Weise unter Mitwirkung unserer Partner entstanden ist.

Eine große Herausforderung wird es sein, unseren Beitrag bei der erfolgreichen Integration der Flüchtlinge aus aller Welt in der deutschen Gesellschaft zu leisten. Erstes Ziel ist die Gewährleistung der Grundsicherung, die Sicherstellung einer materiellen Basis, die Voraussetzung für alle weiteren Integrationsbemühungen ist. Zweites Ziel ist die Nutzung der Chancen, die die Potentiale der Flüchtlinge für unseren Arbeitsmarkt bedeuten können. Dabei sind die Voraussetzungen, die die Flüchtlinge für eine Eingliederung auf den Arbeitsmarkt mitbringen, sehr verschieden. Eine direkte Eingliederung wird selten möglich sein. Das ist jedoch Ansporn für uns, alle Chancen zu erkennen und konsequent zu nutzen.

Die Einschätzungen zu ambitionierten und realisierbaren Zielwerten für 2016 berücksichtigen vorhandene Ressourcen (Personal und Finanzen).

Wir wünschen uns, dass alle Kolleginnen und Kollegen weiter engagiert, zielgerichtet und gut an die Aufgabenbewältigung gehen, damit wir unsere gestaltende Rolle auf dem Arbeitsmarkt und unsere stabilisierende Rolle im Bereich des Sozialen in der Stadt Erfurt weiter erfolgreich wahrnehmen können und zur Entwicklung der Region beitragen.

Unsere Partner können weiterhin auf unsere Kooperation und Unterstützung zählen.

An dieser Stelle sprechen wir Ihnen unseren Dank für Ihr kontinuierliches professionelles Engagement im Hinblick auf die Umsetzung der Geschäftspolitik unseres Hauses aus und verbinden dies zugleich mit der realistischen Erwartung Ihrer auch zukünftigen Bereitschaft ihren individuellen Beitrag zu leisten.

Erfurt, den 09.12.2015

N. Rein
Geschäftsführer
Jobcenter Erfurt

Th. Unger
stellv. Geschäftsführer
Bereichsleiter Markt und Integration

1 Dezentrale Einschätzung zur Konjunktur- und Arbeitsmarktentwicklung

1.1 Entwicklung des lokalen Arbeitsmarktes 2015

In den zurückliegenden fünf Jahren erfuhr das wirtschaftliche Wachstum in und um die Landeshauptstadt Erfurt eine positive Entwicklung mit günstigen Ergebnissen für den Arbeitsmarkt, insbesondere einer stetigen Entwicklung der Beschäftigung. Seit Ende 2014 hat sich der Zuwachs vergangener Jahre leicht abgeschwächt. Die konjunkturellen Rahmenbedingungen haben sich, ausgehend vom hohen Niveau der Vorjahre, im Jahresverlauf 2015 eingetrübt. Die bestehenden Chancen für die Integration von arbeitslosen erwerbsfähigen Leistungsberechtigten (eLb) in Beschäftigung sind weiter vorhanden, wenngleich sie jedoch aus nachfolgenden Gründen 2015 abnehmen:

- zusätzliche Beschäftigungsangebote durch Neu- und Erweiterungsinvestitionen rückläufig gegenüber den Vorjahren,
- die differenzierte Lohnentwicklung in den Unternehmen führt zu einer hohen Dynamik an Beschäftigungswechslern (Seitwärtsbewegung),
- für Arbeitslose mit Vermittlungsdefiziten ist Zeitarbeit häufig die einzige Möglichkeit, um mittelbar nachhaltig beschäftigt zu werden,
- für Langzeitarbeitslose mit Potentialen in der Motivation bestehen nur geringe Einstiegschancen in betriebliche Beschäftigung.

1.2 Regionale Arbeitsmarktentwicklung – Prognose 2016

Regional ist für 2016 eine weitere Senkung der Arbeitslosenquote nur marginal in einzelnen Branchen zu erwarten, so ist z.B. in der Gesundheitsbranche, der Logistik und im Maschinenbau laut IAB-Prognose im Freistaat Thüringen mit 10.000 neuen Arbeitsstellen zu rechnen.

Für das kommende Jahr zeichnen sich in der Wirtschaftsregion Erfurt auch leichte Risiken für den Arbeitsmarkt ab:

- weggebrochene Absatzmärkte in den Krisengebieten Europas,
- weiterhin hohes Niveau der Rohstoffpreise,
- Investitionsabsichten trotz Niedrigzins auf geringem Niveau,
- steigende Arbeits- und Lohnkosten.

Im Ergebnis besteht für 2016 eine planerische und wirtschaftliche Unsicherheit bei den Unternehmen, insbesondere auch den KMU. Die steigende Einstellungsbereitschaft der Unternehmen begründet sich überwiegend durch Ersatzbedarfe für altersbedingte Abgänge. Die unbefristete Einstellung von Stammpersonal wird jedoch häufig an hohe Anforderungen bezüglich Motivation und Fachkompetenz geknüpft.

Anzeichen für neue Ansiedlungen mit Auswirkungen auf den Bedarf an Arbeitskräften sind nicht in Aussicht. Ersatzbedarfe in einer breitgefächerten Branchenstruktur stellen Chancen für Arbeitsuchende dar und müssen erschlossen und verstärkt nutzbar gemacht werden.

Für das Jahr 2016 kann für das Jobcenter Erfurt nur eine Stagnation der Zahl der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten prognostiziert werden. Das IAB erwartet im Mittelwert einen Zuwachs um 1.300 auf 124.400 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (IAB-Kurzbericht 15/2015).

Eine weiterhin positive Beschäftigungsentwicklung ist zunehmend abhängig von der Gewinnung qualifizierter und motivierter Fachkräfte. (z.B.: Gesundheits- und Sozialwesen, Handwerk). Von wesentlicher Bedeutung wird die weitere Entwicklung der Zeitarbeitsbranche sein, in der aber kaum zusätzlicher Beschäftigungsaufbau stattfindet, da zahlreiche Unternehmen insbesondere gewerblicher Branchen ihren Ersatz- und Erweiterungsbedarf daraus rekrutieren. Dadurch ergeben sich in der Folge immer wieder nachhaltige Integrationschancen für Arbeitslose mit Vermittlungshemmnissen.

1.3 Regionale Arbeits- und Ausbildungsmarktentwicklung – Risiken und Chancen 2016

Bedarfe bei Unternehmen, insbesondere bei den Großunternehmen werden häufig durch Fluktuation latent bestehen bleiben, deren Deckung aber schwieriger wird. Hier werden **Risiken** gesehen. Vor dem Hintergrund der sich weiter verschärfenden Fachkräftesituation werden diese Bedarfe noch häufiger durch Betriebswechsel ohne Beteiligung der Agentur für Arbeit bzw. des Jobcenters gedeckt. Auch die Zeitarbeit wird zunehmend zur Akquirierung von Stammpersonal genutzt werden.

Die geringer werdende Zahl der Arbeitslosen und die demographische Entwicklung mindern das Potential für das Vermittlungsgeschäft. Das Risiko des Anwachsens der Anzahl von Langzeitarbeitslosen, Langzeitbeziehern und älteren Bewerbern wird weiter bestehen. Dies ist zum einen darauf zurück zu führen, dass Fachkräfte nicht mehr nennenswert zum Potential zählen, da diese bereits vermittelt sind. Zum anderen besteht nicht in allen Branchen die Möglichkeit, Arbeitslose in spürbaren Größenordnungen aufzunehmen (z.B. (Hoch-)Technologie-Branche).

Die *fehlende Motivation* der Bewerber stellt ein zusätzliches Risiko dar.

Im Bereich der Ausbildung werden zunehmend Stellen unbesetzt bleiben, da Bewerber sich häufig nicht für chancenreiche Berufe entscheiden.

Weiterhin ergeben sich Risiken aus den noch nicht absehbaren Auswirkungen der Zuwanderung anderer Nationalitäten, den ausstehenden politischen Entscheidungen und den damit verbundenen nachgelagerten rechtlichen Veränderungen.

WIR BRINGEN MENSCHEN UND ARBEIT ZUSAMMEN.

Gleichzeitig ergeben sich aus dieser Zuwanderung **Chancen** bei der Besetzung von Stellen z.B. im Bereich von Gesundheit und Pflege oder in Helferbereichen, für die bisher kein adäquates Personal gefunden werden konnte. Auch auf dem Gebiet der Arbeitnehmerüberlassung werden ähnliche Nachfragen wie 2015 erwartet, deren Deckung aber weitaus komplizierter und langwieriger werden wird.

Der Arbeitskräftebedarf der Call-Center bietet gleichbleibende, wenn auch nicht einfache Integrationsmöglichkeiten.

Insgesamt kommt der bewerberorientierten Vermittlung aller Personen- und Zielgruppen eine noch größere Bedeutung bei der Deckung der Nachfragen zu. Dabei bieten die zur Verfügung stehenden Förderinstrumente gute Möglichkeiten zu reagieren, aber auch mit Blick auf die geschäftspolitischen Handlungsfelder zu agieren.

Auf dem Ausbildungsmarkt werden im Berufsberatungsjahr 2015/ 2016 ca. 5,0 % mehr Schulentlassene als im Vorjahr erwartet. Ausbildungsstellen werden voraussichtlich wieder auf vergleichbar hohem Niveau gemeldet, so dass - auch aufgrund der unterschiedlichen Struktur zwischen Angebot und Nachfrage - nicht alle Bedarfe der Arbeitgeber gedeckt werden können.

1.4 Entwicklung des Kundenbestandes 2015

Im Jahr 2015 konnte die Zahl der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten gesenkt werden (siehe Abbildung 1).

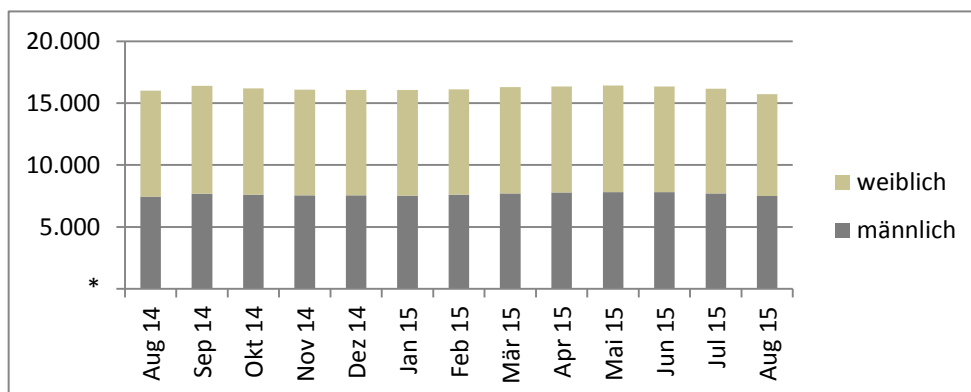


Abbildung 1: erwerbsfähige Leistungsberechtigte im Jahresverlauf 2014 / 2015, Quelle: Statistik der BA, Arbeitsmarkt in Zahlen, Erfurt, Oktober 2015

Entgegen unserer Prognose haben auch im Jahr 2015 Kunden mit komplexen Profillagen in nicht erwarteter Zahl sozialversicherungspflichtige Beschäftigung aufgenommen. Dies ist zum einen auf die integrationsorientierte Arbeit mit den Kunden und zum anderen – und dies im Besonderen und unabhängig von der mit Bedacht vergebenen Profillage – auf die Nachfrage der Arbeitgeber nach Arbeitskräften zurück zu führen.

Die Aufnahme einer Beschäftigung führte in vielen Fällen zu einer Beendigung der Hilfebedürftigkeit und damit zu einem Rückgang der Bedarfsgemeinschaften.

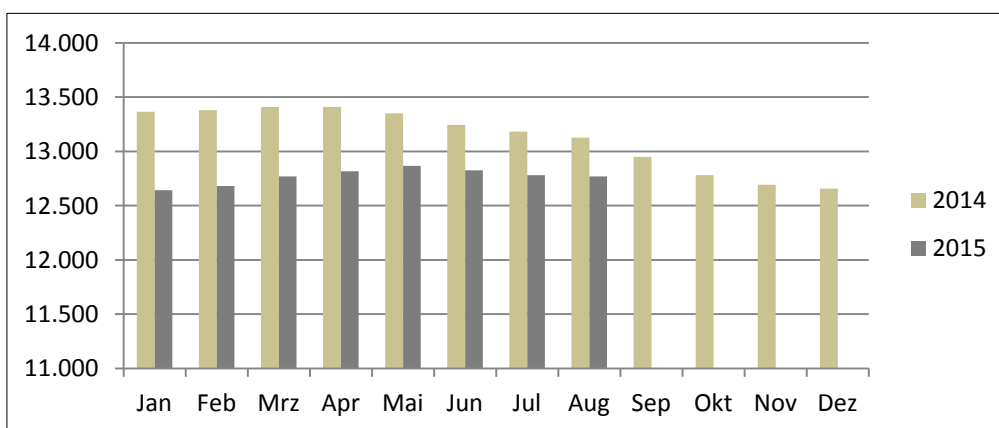


Abbildung 2: Entwicklung der Zahl der Bedarfsgemeinschaften Quelle: Statistik der BA, Arbeitsmarkt in Zahlen, Erfurt, Oktober 2015

Es kann eine geringe Abnahme der Anzahl der eLb auf unter 16.000 (ohne Berücksichtigung verstärkter Zugänge von Flüchtlingen) prognostiziert werden.

Je mehr sich der Bestand an erwerbsfähigen Leistungsberechtigten verringert, desto deutlicher wird: Es bleibt ein Kreis von eLb, die so „arbeitsmarktfern“ sind, dass sie kaum Chancen auf einen regulären Arbeitsplatz haben. Der sich seit Jahren verfestigende Leistungsbezug zeigt, dass viele Menschen auf absehbare Zeit nur ein begrenztes Potential für den ersten Arbeitsmarkt haben und dieses auch nur langfristig entwickeln können. Dies zeigt sich an der Verteilung der Profillagen: Nur knapp 10 % der Kunden werden als integrations- bzw. marktnah mit einer Integration in Arbeit innerhalb der nächsten sechs bis zwölf Monate eingeschätzt.

Komplexe Profillagen herrschen bei der Mehrheit der Kunden (52,7 %) vor. Hier gilt es, Potentiale zu erschließen und ebenso vermittlungsrelevante Handlungsbedarfe abzubauen. Jeder Fünfte erwerbsfähige Leistungsberechtigte (21,1 %) ist bereits in den Arbeitsmarkt integriert, kann aber kein bedarfsdeckendes Einkommen erzielen. 15,4 % der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten stehen den Vermittlungsbemühungen zur Zeit nicht zur Verfügung, da sie z.B. die Schule besuchen, eine Ausbildung absolvieren, in Elternzeit sind oder pflegebedürftige Angehörige versorgen.

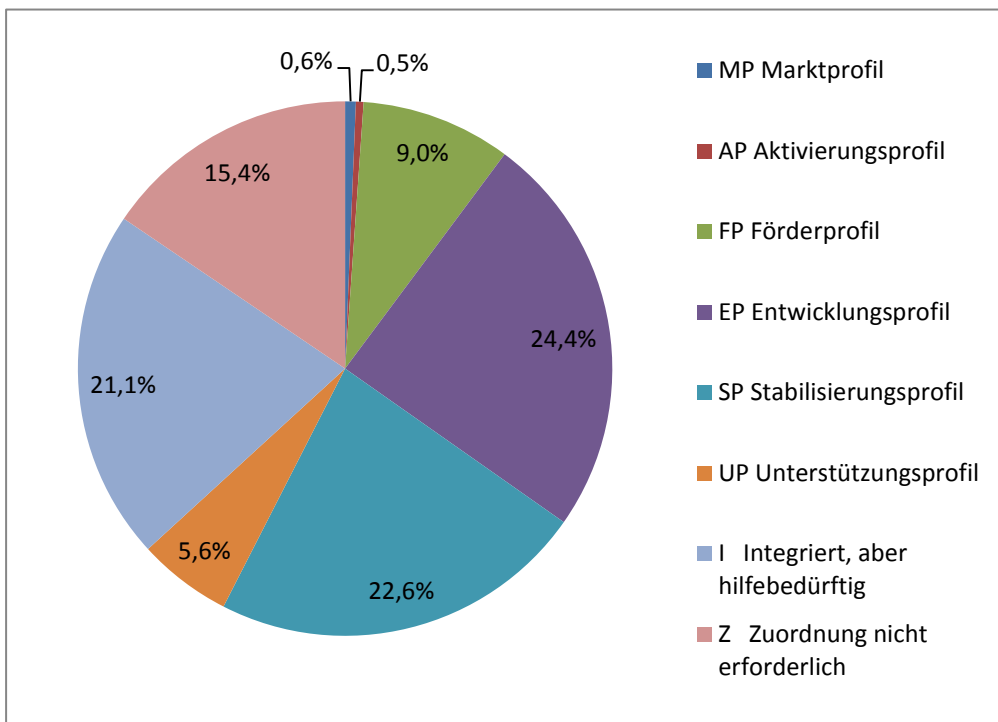


Abbildung 3: Verteilung der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten auf die Profillagen
 Quelle: Controlling-Daten der BA, Erfurt, Oktober 2015

Der aktuelle Bestand verlangt jedoch, obwohl zahlenmäßig geringer gegenüber dem Vorjahr, wesentlich intensivere Arbeit mit den Kunden, da diese Personen mit zunehmend verfestigten Problemlagen am Arbeitsmarkt auftreten. Die zehn am häufigsten vergebenen Handlungsstrategien, die in der Regel in Kombination auftreten, verdeutlichen dies.

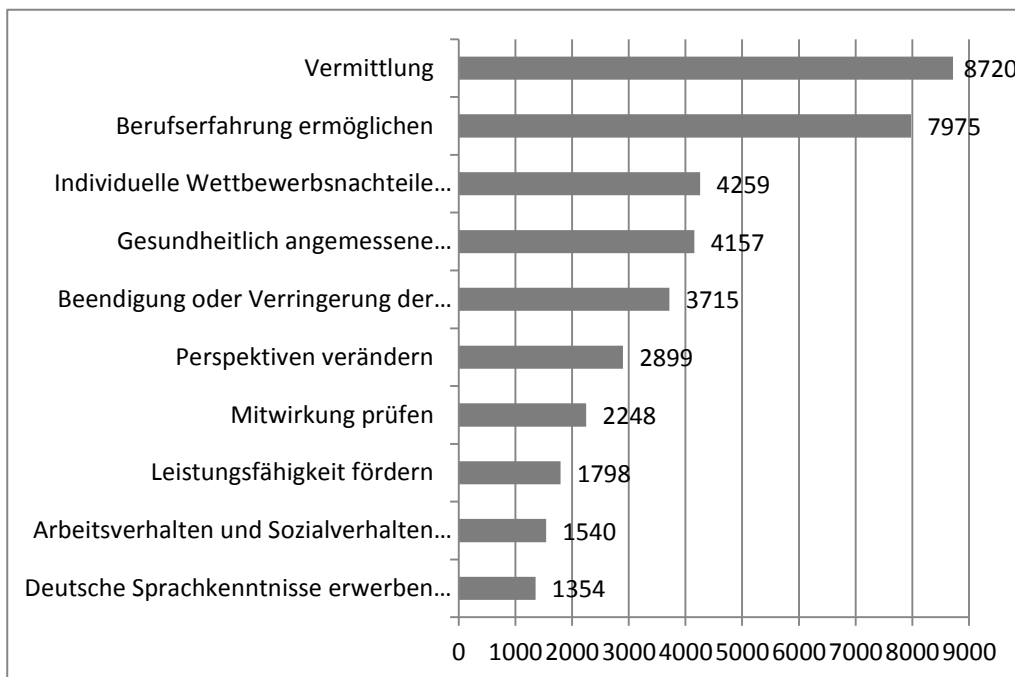


Abbildung 4: gültige Handlungsstrategien aller Kunden des JC Erfurt am 08.10.2015
 Quelle: BA, VerBIS

Erst an 13. Stelle findet sich die Strategie „Berufliche (Teil-) Qualifikation realisieren“. Neben der Strategie Vermittlung, die selbstredend an erster Stelle zu finden ist, sind Berufserfahrung, angemessene bzw. bezwingbare Beschäftigung, und Motivation bzw. Flexibilität für andere Tätigkeiten die Handlungsschwerpunkte der am meisten vergebenen Handlungsstrategien. Mit der Anpassung der Organisation des Jobcenters wird auf diese Veränderungen reagiert werden (siehe 2.7.2).

Stärker als bisher werden Menschen ausländischer Herkunft die Arbeit des Jobcenters prägen. Steigende Flüchtlingszahlen führen zu steigenden Zugangszahlen im Jobcenter und damit zu größeren Handlungserfordernissen. Dabei sind die Fähigkeiten und Talente der Flüchtlinge so verschieden wie ihre Herkunft und Sprache. Wir registrieren einen Querschnitt über alle Bevölkerungs- und Altersgruppen, wobei ein hoher Anteil der Asylsuchenden sehr jung ist (unter 28 Jahren). Die Flüchtlinge besitzen in der Regel keine formalen Berufsqualifikationen und sind der deutschen Sprache nicht mächtig. Beides sind aber zwingende Voraussetzungen für eine gelungene und nachhaltige Integration im komplexen deutschen Arbeitsmarkt und ein Verlassen der Grundsicherung. Einige der Flüchtlinge sind durch Vertreibung und Flucht traumatisiert und gesundheitlich beeinträchtigt. Es ist ebenfalls zu registrieren, dass nach einem abgeschlossenen Asylverfahren mit Bleiberecht der Nachzug weiterer Familienangehöriger erfolgt, die ohne weiteres Verfahren als Zugang direkt im System der Grundsicherung ankommen.

In den letzten fünf Jahren ging die Zahl der arbeitslosen Jugendlichen unter 25 Jahren um 229 bzw. 47,4 % von jahresdurchschnittlich 484 auf 254 zurück. Im selben Zeitraum reduzierte sich die Anzahl der eLb U25 dagegen um 24,1%.

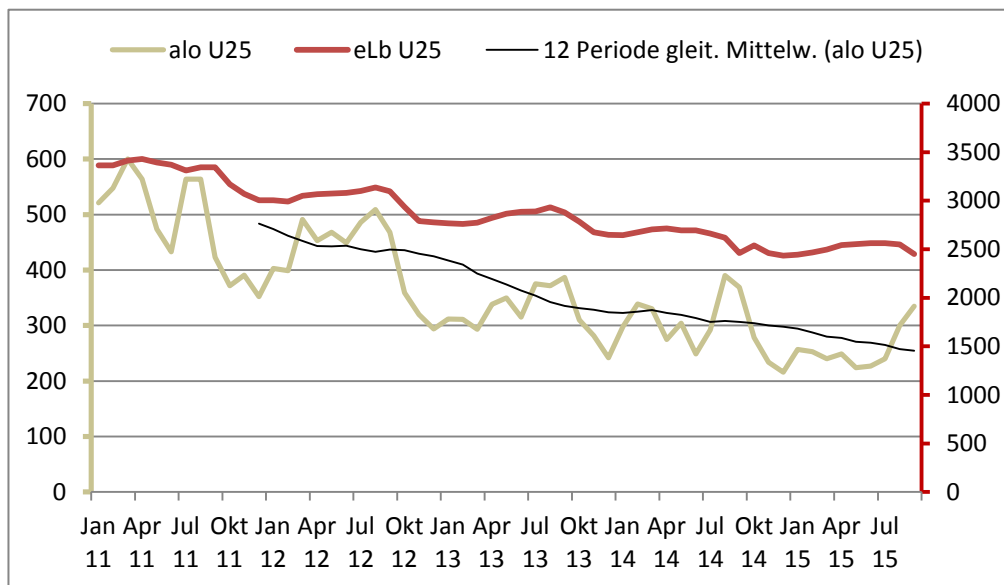



Abbildung 5: Entwicklung der Arbeitslosigkeit von Jugendlichen u25
 Quelle: Controlling-Daten der BA, Erfurt, Oktober 2015



Die seit Jahren gelebte, konsequente Arbeit mit arbeitslosen Jugendlichen wird hierdurch erkennbar.

Gleichwohl gestaltet sich im Bereich U25 aufgrund des zahlreichen Vorliegens multipler Problemlagen die Herstellung der Ausbildungsreife mangels schulischer Qualifikation und einer allgemeinen Vermittelbarkeit am Arbeitsmarkt mangels beruflicher Qualifikation weiterhin schwierig. Auffallend ist eine Zunahme psychischer Erkrankungen, sowie erhöhter missbräuchlicher Drogenkonsum. Zudem stellen junge Erwachsene eine äußerst heterogene Gruppe dar. Insbesondere die Sozialisation in langjährigen Leistungsempfänger-Familien erschwert die Motivation der Jugendlichen für eine stringente Berufswegplanung – auch Durchhaltevermögen und Belastbarkeit sind häufig gemindert.

Die Vermeidung von langfristigem Leistungsbezug zeigt im Jobcenter Erfurt auch weiterhin eine positive Entwicklung.

Im Monat August 2015 lag der Bestand an Langzeitleistungsbeziehern im Jobcenter Erfurt bei durchschnittlich 10.833. Das Jobcenter Erfurt erzielte bei der Vermeidung des Langzeitleistungsbezugs aktuell wiederholt einen der Spitzenwerte im Bundesvergleich.

2 Strategische Ausrichtung

– operative Schwerpunkte und Maßnahmen

Das Jobcenter Erfurt wird sich hinsichtlich einer Prognose für die Gesamtorganisation unter Berücksichtigung der örtlichen planbaren Rahmenbedingungen an den geschäftspolitischen Handlungsfeldern für 2016 orientieren.

	Ziele			Qualitätskennzahlen	
	Ziel 1	Ziel 2	Ziel 3	Kundenzufriedenheit	Prozessqualität
	Hilfebedürftigkeit	Integration	Langzeitbezug		
1 Jugendliche in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt integrieren	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
2 Langzeitbezieher/Langzeitarbeitslose aktivieren und Integrationschancen erhöhen	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3 Marktnähe leben, Arbeitgeber erschließen und Beschäftigungschancen für schwerbehinderte Menschen verbessern	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
4 Kunden ohne Abschluss zu Fachkräften ausbilden und in den Markt integrieren	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
5 Herausforderungen durch Zuwanderung, Flucht und Asyl bewältigen	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6 Rechtmäßigkeit und Qualität der operativen Umsetzung sicherstellen	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

Abbildung 5: Geschäftspolitische Handlungsfelder 2016

Ziel ist die Erfüllung des gesetzlichen Auftrages, insbesondere dazu beizutragen, dass der Lebensunterhalt unabhängig von der Grundsicherung aus eigenen Kräften und Mitteln bestritten werden kann (§ 1 Abs. 2 SGB II).

ZIELE BESTIMMEN UNSER HANDELN.

Um die damit verbundenen Ziele zu erreichen bzw. ihnen so nahe wie möglich zu kommen, sind das Handeln und das Portfolio der Maßnahmen an den Potentialen der Leistungsberechtigten und den Rahmenbedingungen auszurichten. Das Potential ist aufgrund der Verteilung der Leistungsberechtigten auf die einzelnen Profillagen ablesbar.

Hieraus leitet sich ab, dass der überwiegende Teil einer Entwicklung bedarf, die zunehmend weniger allein mit beruflicher Weiterbildung geleistet werden kann. Vielmehr sind vorrangige bzw. vorbereitende Maßnahmen erforderlich, die vermittlungsrelevante Handlungsbedarfe abbauen und den Weg hin in berufliche Weiterbildung bzw. Beschäftigung ebnen. Bei Planung und Einkauf dieser Maßnahmen wird den Bedürfnissen nach sozialer und vermehrt psychologischer Begleitung Rechnung getragen werden müssen. Nur bei

solider Bearbeitung dieser Handlungsbedarfe wird es mittel- und langfristig gelingen, den Weg ggf., mit weiterführenden Maßnahmen in den ersten Arbeitsmarkt, zu ebnen.

2.1 Jugendliche in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt integrieren

Der Anteil arbeitsloser Jugendlicher ist im Jobcenter Erfurt nach wie vor vergleichsweise gering. Dies ist das Ergebnis einer strikten monatlichen bis teilweise 14-tägigen Kundenkontaktdichte und eines engen Netzes von Angeboten, die den individuellen Anforderungen dieser heterogenen Kundengruppe gerecht werden.

Es gilt, auch mit knapperen Ressourcen dieses quantitativ und qualitativ hohe Niveau zu halten und die Jugendlichen so gut wie individuell möglich auszubilden und zu qualifizieren, um eine Nachwuchslücke zu verhindern.

Auch 2016 ist es Ziel, jedem jugendlichen Ausbildungs- oder Arbeitsuchenden ein individuelles Förderangebot zu unterbreiten und damit seine berufliche Integration zu unterstützen. Dies leistet einen offensiven Beitrag zur Sicherung des Fachkräftebedarfes in der Region.

Hierbei kommt der Ausbildungsvermittlung, welche der Agentur für Arbeit übertragen wurde, eine tragende Rolle zu. Gleichzeitig wird die Zusammenarbeit mit der Berufsberatung fortgesetzt und weiterentwickelt.

Im Rahmen der Marktanpassung und den verbesserten Chancen von jungen Menschen, eine betriebliche Ausbildungsstelle zu erhalten, wird 2016 eine Reduzierung der Förderfälle bei den außerbetrieblichen Ausbildungen und im Gegenzug eine Erhöhung der Förderfälle bei der assistierten Ausbildung erfolgen.

BESCHÄFTIGUNG HAT VORRANG.

Bei Kunden mit bereits abgeschlossener Ausbildung wird weiterhin eine stringente Einforderung der Eigeninitiative im Vordergrund stehen.

Für Kunden unter 25 Jahren, bei denen die Ausgestaltung einer regelmäßigen Tagesstruktur im Vordergrund steht, wird das Jobcenter neben der Vorhaltung des bekannten Maßnahme-Portfolios weiterhin in verstärktem Maße mit der Kompetenzagentur sowie den Trägern des ESF-Programmes "Jugend stärken im Quartier (JUSTIQ)" zusammenarbeiten. Gerade über die flankierende und aufsuchende Sozialarbeit können Impulse für eine Zusammenarbeit mit dieser schwierigen Kundengruppe gesetzt werden.

Der Aufbau von Motivation, das Nachholen von Schulabschlüssen und die Herbeiführung der Ausbildungsreife werden Schwerpunktstrategien für den überwiegenden Teil des infrage kommenden Kundenbestandes sein.

2.2 Langzeitbezieher / -arbeitslose aktivieren und Integrationschancen erhöhen

Mehr als zwei Drittel der Kunden im Jobcenter Erfurt sind Langzeitleistungsbezieher. Aufgrund dieses hohen Anteils ist zunächst davon auszugehen, dass jede operative Maßnahme, die auf die Aktivierung und Integration unserer Kunden abzielt, Auswirkungen auf diesen Kundenbestand haben wird. Die bestehende Arbeitsweise wird im Jahre 2016 weiterentwickelt. Eine Hilfe hierfür ist die DORA-Abfrage 1303, mit der Kunden an der Schwelle zum Langzeitbezug und Kunden im Langzeitbezug identifiziert und nach weiteren Kriterien zusammengefasst werden können. Positive Effekte sind seit dem dritten Quartal 2015 erkennbar.

Bei Kunden mit verfestigtem Langzeitleistungsbezug muss davon ausgegangen werden, dass schwerwiegende individuelle Vermittlungshemmnisse vorliegen, vor allem in den Bereichen Leistungsfähigkeit und der persönlichen Rahmenbedingungen. Diese Handlungsbedarfe sind mit den gegebenen Möglichkeiten, die das SGBII und auch Netzwerkpartner bieten, zu bearbeiten.

Eine weitere Kundengruppe mit verfestigtem Langzeitbezug stellen die so genannten Bestandsselbständigen dar. Die Entwicklung oder Abwicklung der Selbständigkeit wird durch spezialisierte Integrationsfachkräfte ggf. mithilfe eingekaufter Maßnahmen intensiv begleitet und ggf. Alternativen zur Beendigung des ergänzenden Leistungsbezuges aufgezeigt.

Auf das unter 5.3 formulierte Ziel „Vermeidung von langfristigem Leistungsbezug“ wird verwiesen.

2.3 Marktnähe leben, Arbeitgeber erschließen und Beschäftigungschancen für schwerbehinderte Menschen und Alleinerziehende verbessern

Die stärker bewerberorientierte Ausrichtung des gemeinsamen AGS und die gezielte Ansprache von Arbeitgebern durch den AGS schaffen Möglichkeiten, potenziell geeignete Kunden an Arbeitgeber zu vermitteln. Ein erster Schritt kann hierfür eine Maßnahme bei einem Arbeitgeber (MAG) sein. Hinzu tritt das Angebot von EGZ.

Durch den Aushang von geeigneten und aktuellen Stellenangeboten in Eingangszone und Wartebereichen wird zusätzlich Angebot und Information für

Kunden geschaffen. Diese können sich bei Interesse an ihre zuständige Integrationsfachkraft wenden, welche bei Eignung einen Vermittlungsvorschlag erstellt oder einen Erstkontakt zum Arbeitgeber vermittelt.

In besonderem und intensiverem Maß fand und findet dies auf Neukunden, marktnahe Kunden und schwerbehinderte Kunden Anwendung.

Menschen mit Behinderung werden aktiv bei der Integration in den Arbeitsmarkt unterstützt. Dies erfolgt in Kooperation mit den Trägern der beruflichen Rehabilitation.

Aktuell findet dies in der engen Zusammenarbeit mit mehreren Personaldienstleistern seine Ergänzung und Fortführung: Zusätzlich zu Fachkräften mit Schwerbehinderung finden auch motivierte Helfer hier einen Ansatz. Bei grundsätzlicher fachlicher Eignung finden Weiterqualifizierungen statt.

In enger Zusammenarbeit mit dem Team Reha der Agentur für Arbeit wird diese Personengruppe mithilfe von zwei Projekten „IMANA“ und „Blickpunkt Zukunft“ unterstützt und aktiviert. Durch individuelles Coaching und den Bildungsträgern als „Türöffner“ bei Arbeitgebern sollen hier Beschäftigungschancen in Integrationen umgewandelt werden.

Die Herausforderung in der Arbeit mit **Alleinerziehenden** wird es sein, Bedenken von Arbeitgebern zu entkräften. Hier kommt allen Beteiligten, insbesondere dem gemeinsamen Arbeitgeberservice und der Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt, eine hervorgehobene Bedeutung zu. Dabei kann das Jobcenter offene Fragen und Probleme nur zu einem geringen Teil lösen und maximal bei der Lösung unterstützen.

Der sozialen Verantwortung von Arbeitgebern kommt hierbei eine tragende Bedeutung zu.

Positiv auf die Zielerreichung kann sich der stetige Fachkräftebedarf auswirken.

Das Rücken in den Fokus als Teil eines geschäftspolitischen Schwerpunktes, das Angebot geeigneter Maßnahmen, die frühzeitige Aktivierung Alleinerziehender am Ende der Erziehungszeit werden auch im Jahr 2016 Erfolgsgaranten sein.

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

Insbesondere jungen Erwachsenen soll die Möglichkeiten eröffnet werden, nach zunächst erfolgloser Ausbildung und zwischenzeitlichem Wegfall weiterer vorrangiger Handlungsbedarfe zu einem Abschluss oder Teilabschluss zu finden.

Die Identifizierung geeigneter Kunden stellt einen Schwerpunkt in der Bearbeitung dieses Handlungsfeldes dar. In der Regel werden „Vorschaltmaßnahmen“ mithilfe von AVGS durchgeführt, um die Eignung und Belastbarkeit der Kunden für FbW festzustellen. Zumeist treten hierbei auch Gründe zutage, die ursächlich dafür waren, dass ein Berufsabschluss bisher nicht erlangt

werden konnte. Dieses Wissen gilt es zu nutzen, um zukünftig zum Erfolg – also zu einem (Teil-)Abschluss – zu kommen.

Aktiv werden umschulungsbegleitende Hilfen angeboten, um Teilnehmern von beruflichen Weiterbildungen Unterstützung zu bieten.

Vor Ausgabe eines Bildungsgutscheines wird aufgrund der veränderten Situation der zur Verfügung stehenden Mittel im Jahr 2016 und dem Ziel einer hohen Erfolgsquote noch intensiver als bisher auf die Wahrscheinlichkeit des erfolgreichen Abschlusses und der Integration in Beschäftigung gesehen werden müssen.

2.5 Herausforderungen durch Zuwanderung, Flucht und Asyl

Wer als Asylbewerber Schutz erhält, wird grundsätzlich leistungsberechtigt im SGBII. Damit stehen diesem Personenkreis nicht nur die Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhaltes, sondern auch grundsätzlich alle Leistungen zur Eingliederung in Arbeit offen.

Nach den vorliegenden Kenntnissen ist davon auszugehen, dass im Laufe des Jahres 2016 mindestens 2500 Asylberechtigte im Jobcenter Erfurt zu betreuen sind. Aktuell sind ca. 400 Kunden als Flüchtlinge gekennzeichnet. Eine große Herausforderung bei der Betreuung dieser Kundengruppe entsteht auf Grund fehlender Kenntnisse der deutschen Sprache bei den Flüchtlingen. Das erschwert Beratungsgespräche im Leistungs- und Integrationsbereich, aber auch die Bearbeitung von Anträgen wegen fehlender oder unvollständiger Angaben.

Nach Übernahme dieser Kundengruppe aus den Asylbewerberleistungen sind die zeitnahe Gewährung von Leistungen der Grundsicherung an die Flüchtlinge und der Bezug von eigenem Wohnraum (außerhalb von Gemeinschaftsunterkünften) vorrangige Ziele.

Gleichzeitig sind die Sprachkenntnisse festzustellen und die beruflichen Vorerfahrungen oder ausländische Berufsabschlüsse zu ermitteln. Schwerpunkt der Arbeit im Jahr 2016 wird es sein, die Flüchtlinge auf eine Integration in den Arbeitsmarkt vorzubereiten. Dies geschieht vor allem durch die Vermittlung der deutschen Sprache und den Besuch von Integrationskursen. Auch die Beseitigung traumatischer Störungen und die Gesundung bei vorhandenen gesundheitlichen Beeinträchtigungen wird Teil der Arbeitsaufgabe vor einer möglichen Integration sein. Zur Erreichung des Zieles „Integration in den Arbeitsmarkt“ ist darüber hinaus die intensive Zusammenarbeit mit den neu entstandenen Netzwerken erforderlich und es sind Arbeitgeber durch eine gezielte Ansprache für die Beschäftigung von Flüchtlingen zu gewinnen.

Aufgrund der besonderen Herausforderungen bei der Betreuung von Flüchtlingen in der ersten Phase des Anspruchs auf Grundsicherungsleistungen und wegen der speziellen gesetzlichen Weisungen für Ausländer soll dieser

Personenkreis vorerst durch spezialisierte Mitarbeiter im Bereich Markt und Integration sowie im Leistungsbereich betreut werden.

2.6 Rechtmäßigkeit und Qualität der operativen Umsetzung sicherstellen

Im Sinne des gesetzlichen Auftrages fördert das Jobcenter Erfurt mit hohem Mittel- und Personaleinsatz Arbeitsmarktdienstleistungen (AMDL), um Hilfebedürftigkeit zu vermeiden, zu verkürzen bzw. zu beenden. Der damit verbundene, hohe Ressourceneinsatz ist nur dann gerechtfertigt, wenn die Maßnahmen wirksam und in hoher Qualität erbracht werden und den an sie gestellten Wirkungs- und Durchführungserwartungen entsprechen.

Schwerpunkt der Qualitätssicherung im Jobcenter Erfurt ist die kontinuierliche Maßnahmebetreuung sämtlicher, nach VOL/A beschafften Maßnahmen sowie aller Maßnahmen, die im Rahmen des Gutscheilverfahrens gefördert werden.

Diese Aktivitäten beinhalten Maßnahme- und Trägerbesuche durch die Maßnahmebetreuer sowie die Fachaufsicht im Rahmen des internen Kontrollsystems.

Im Sinne des situativen Ansatzes kann die Geschäftsführung des Jobcenters Erfurt zusätzlich Schwerpunkte bei der Qualitätssicherung festlegen. Die Qualitätssicherung von AMDL ist ein laufender Prozess im Rahmen der dezentralen kontinuierlichen Maßnahmebetreuung, der grundsätzlich durch das Jobcenter Erfurt wahrgenommen wird.

Grundlegende Inhalte sind:

- eine kontinuierliche Maßnahmebetreuung durch die Vermittlungs- und Beratungsfachkräfte des Jobcenters Erfurt.
- Maßnahmeprüfungen und deren laufende Nachhaltung, konsequente Auswertung der Ergebnisse und der Beseitigung von Qualitätsdefiziten
- Koordinierung der Prüfaktivitäten der beteiligten Akteure, Ausgestaltung der Schnittstelle zu den jeweiligen Stellen und Sicherung der Transparenz der Prüfergebnisse.

Die Geschäftsprozesse und die rechtmäßige Erbringung von Leistungen sowie die Beratungsqualität/Datenqualität ist im Jobcenter Erfurt durch ein internes Kontrollsystem geregelt und wird nachgehalten. Die Schwerpunkte der Prüfungen sind für jeden Monat festgelegt.

Grundlegend und entscheidend für einen stringenten Weg der Integration in Arbeit ist ein fundiertes und aktuelles Profiling der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten. Dies gewinnt zunehmend an Bedeutung, da die Anzahl von Kunden mit komplexen Profillagen stetig zunimmt. Die Identifizierung vorhandener Stärken ist ein wichtiger Ausgangspunkt, um daran anknüpfend

Potentiale zu entwickeln. Im Rahmen der BeKo-Schulungen wurde thematisiert. Das Profiling gewann umso mehr bereits im Jahr 2015 an Bedeutung, als dass 2016 die Umstrukturierung des Jobcenters verbunden mit einer Ausrichtung der Betreuung nach Profillagen ansteht.

2.7 Mittelfristige Strategie und Planung

2.7.1 Bestandsveränderung der Langzeitleistungsbezieher (LZB)

Wie bereits bei der Arbeitsmarktentwicklung für den Zuständigkeitsbereich des Jobcenters Erfurt dargestellt, zeichnen sich mittelfristig keine gravierenden Veränderungen ab. Daher wird bis Mitte 2017 von einer kontinuierlichen, sich weiter abschwächenden Reduzierung der Langzeitleistungsbezieher ausgegangen.

Ab Mitte 2017 werden die erhöhten Zugänge Einfluss auf den Bestand nehmen. Zuverlässige Prognosen sind schwer möglich. Bei gleichbleibender Entwicklung der Bestände ist mit einer Stagnation im Jahr 2017 und einem leichter Zuwachs 2018 zu rechnen.

2.7.2 Organisationsstruktur

Im Jahr 2016 steht die Veränderung der Organisationsstruktur des Jobcenters Erfurt an. Grund hierfür ist die Beendigung des Bundesprogrammes „Perspektive 50plus“ zum 31.12.2015 und der damit verbundene Wegfall von Paktmitteln und personellen Kapazitäten.

In Vorbereitung der Schaffung einer zukunftsfähigen Organisation wurde bereits im ersten Halbjahr 2014 in einem Team des Bereichs Markt und Integration im Kleinen die Erprobung einer alternativen Aufgabenverteilung begonnen. Ohne aufgrund der Heterogenität des Kundenbestandes zu sehr in „Spezialgebiete“ abzugleiten, wurden „Markt“-Vermittlern Kundenbestände von Kunden mit integrationsnahen Profillagen und „Potential“-Vermittlern Bestände mit Kunden komplexer Profillagen mit je unterschiedlichen Betreuungsschlüsseln zugewiesen. Weitere Integrationsfachkräfte für Erst- und Notfallberatung und Selbständige treten hinzu.

Für eine breitere Datenbasis wurde zu Beginn 2015 ein weiteres Team auf diese Arbeitsweise umgestellt.

Die positiven Erkenntnisse flossen in den Aufbau des Jobcenters ab 2016 ein.

Bereits im dritten Quartal 2015 wurde mit den Vorbereitungen auf die Umgestaltung – die auch mit Umzügen verbunden war und ist – begonnen.

Die Auswirkungen in der Gesamtperformance des Jobcenters werden trotz aller Bemühungen um einen reibungslosen Übergang im ersten Quartal 2016 zu spüren sein.

3 Investitionen

Die Umsetzung der Strategien kann nur über engagierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erfolgen. Die Zahl der Mitarbeiter und ihre Arbeitsbelastung in den Fachteams ist ein entscheidender Faktor, der bei der Wirkungsplanung stärker mit einzubeziehen ist. Dabei sollen auch die geplanten Veränderungen im Rahmen von Schwerpunktsetzungen sowie ggf. Stellenmehrerungen bzw. -minderungen berücksichtigt werden.

Für die voraussichtliche Höhe des Eingliederungs- und des Verwaltungsbudgets 2016 hat die BA Schätzwerte zur Verfügung gestellt.

3.1 Personalressourcen

Die Betreuung der Leistungsberechtigten erfolgt im Jahr 2016 durch 310 Mitarbeiter, davon werden 260 durch die BA und 50 Mitarbeiter durch die Kommune gestellt.

Ausgehend vom durch die Trägerversammlung beschlossenen Entwurf für das Jahr 2016 wird unter Beachtung der gesetzlichen Betreuungsschlüssel für den Bereich Markt und Integration (1:75 für die Betreuung U25-Jähriger und 1:150 für die Betreuung Ü25-Jähriger), der Besonderheiten des ESF-LZA-Programms und einer Betreuungsrelation von ca. 1:120 Bedarfsgemeinschaften für den Bereich der Leistungsbearbeitung ein Stellenplan aufgestellt.

Personelle Veränderungen durch veränderte Aufgaben aufgrund der Flüchtlingsthematik sind derzeit noch in Klärung und werden bei Revisionen im Jahr 2016 bearbeitet werden.

Der Stellenplan 2016 gibt den Rahmen für die Personalausstattung vor, die konkrete Umsetzung wird nachhaltig von den finanziellen Rahmenbedingungen als auch dem Einkauf von Dienstleistungen im Jahr 2016 beeinflusst.

Mit dem Ende des Jahres 2015 endet auch das Bundesprogramm „Perspektive 50plus“. Dies geht einher mit dem Rückbau des Personalbestandes, der für dieses Projekt zusätzlich mit Sachgrund beschäftigt wurde. Insgesamt werden bis zu 30 Integrationsfachkräfte zukünftig weniger zur Verfügung stehen. Eine Herausforderung wird es sein, mit reduzierter Ressource „Personal“ der gewohnten Leistungsfähigkeit des Jobcenters so nahe wie möglich zu kommen.

Die im Jahr 2014 eingeführte Beratungskonzeption BeKo SGBII bietet hierbei eine mögliche Hilfe.

Die Nachwirkungen der damit verbundenen grundsätzlichen Umstrukturierung des Jobcenters zum Beginn 2016 inklusive Umzüge in nahezu allen

Geschäftsbereichen werden noch im ersten Quartal 2016 spürbar sein. Um sie so gering wie möglich zu halten, wurde bereits im dritten Quartal 2015 mit den Vorarbeiten begonnen.

Weiterhin nimmt das Jobcenter Erfurt seit 2015 an der Pilotierung der „eAkte“ teil. Dieses Projekt wurde im Jahr 2015 für das Jobcenter Erfurt eine der größten Herausforderungen und sorgt in allen Bereichen des Jobcenters für Mehrbelastung. Der Übergang zur papierlosen Verwaltung setzt eine Zäsur im Denken und Handeln einer Verwaltung. Dies ist auch im Jahr 2016 eine Herausforderung auf allen Ebenen.

3.2 Budget (quantitative Meldung in TN-Planning)

Für die Betreuung der SGBII-Leistungsberechtigten in der Stadt Erfurt steht 2016 voraussichtlich ein Gesamtbudget von 30.303.463 Euro zur Verfügung.

Daraus entfallen für Verwaltungskosten 16.138.906 Euro und für Eingliederungsleistungen 14.164.558 Euro.

Damit stehen 2016 insgesamt 1,9 % weniger Haushaltsmittel als 2015 zur Verfügung. Die Kürzungen im Verwaltungshaushalt betragen 2,5 % und im Eingliederungstitel 1,2 %.

Darüber hinaus stehen aufgrund des Wegfalls des Bundesprogramm „Perspektive 50plus“ insgesamt ca. 4 Mio. € weniger zur Verfügung.

Für das Jahr 2016 wird davon ausgegangen, dass eine Umschichtung i.H.v. 3.020.000 € (21,3 % des EGT) vom Eingliederungstitel in den Verwaltungshaushalt erforderlich wird. Ursächlich hierfür sind insbesondere

- geringere Zuweisungen für den Verwaltungshaushalt,
- gestiegene allgemeine Personalkosten,
- gestiegene Personalkosten aufgrund geänderter Tarifverträge und
- gestiegene Sachkosten aufgrund erhöhter Kosten der Dienstleistungsangebote der BA.

Aus Vorjahren werden im Jahr 2016 Verpflichtungsermächtigungen i.H.v. ca. 5,7 Mio. € fällig.

WIR SIND ZU WIRKSAMKEIT UND WIRTSCHAFTLICHKEIT VERPFLICHTET.

Somit stehen für 2016 voraussichtlich insgesamt 10,7 Mio. € für Eingliederungsmittel – davon ca. 4,9 Mio. € noch ungebunden – zur Verfügung. Gegenüber den Vorjahren stellt dies einen erheblichen Einschnitt dar, der in der Zielerreichung erkennbar sein wird.

Der Einsatz des Budgets teilt sich im Überblick folgendermaßen auf:

I. Integrationsorientierte Instrumente	8.203.722,25 €	67,7%
II. Beschäftigung schaffende Maßnahmen	1.862.808,14 €	15,4%
III. Spezielle Maßnahmen für Jüngere	959.663,61 €	7,9%
IV. Berufliche Reha und SB-Förderung	1.100.000,00 €	9,1%

Zusätzliche Mittel des ESF-LZA-Programms stehen i.H.v. bis zu 1.625.232 € für Verwaltungs- und Förderausgaben zur Verfügung.

Über weitere Mittel, z.B. für die Bewältigung zusätzlicher Aufgaben durch die Zugänge von Flüchtlingen und Asylsuchenden, können zum aktuellen Zeitpunkt noch keine Aussagen getroffen werden.

3.2.1 Schwerpunkte des Instrumenteneinsatzes

Auch 2016 sollen vorrangig integrationsorientierte Instrumente zum Einsatz kommen.

Hier sind insbesondere die Bereiche Förderung der beruflichen Weiterbildung (FbW), Eingliederungszuschüsse an Arbeitgeber (EGZ) und Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung zu nennen. Der veränderte Rahmen des Budgets wird hier spürbar werden und Schwerpunkte deutlicher als bisher hervortreten lassen.

Hauptaugenmerk des Jobcenter war und ist es, eine hohe Integrationswirksamkeit des Budgets zu erreichen.

3.2.2 Wirksamkeit arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen

Die Wirksamkeit der durch das Jobcenter geförderten Maßnahmen wird regelmäßig geprüft und nachgehalten. Dazu wird insbesondere die Auswertung „Treffer“ genutzt. Des Weiteren sind in regelmäßigen Abständen und anlassbezogen Mitarbeitende des Bereichs Markt und Integration bei Bildungsträgern vor Ort, um eine ordnungsgemäße Durchführung nachzuhalten und Qualität im Rahmen der Ausschreibungen zu gewährleisten.

Ziel jeder einzelnen Investition muss es sein, mithilfe des Budgets, dass sich in einzelnen individuellen Maßnahmen konkretisiert, erwerbsfähigen Leistungsberechtigten die Unterstützung zu bieten, die am besten geeignet ist, die Hilfebedürftigkeit zu beenden bzw. zumindest zu verringern.

4 Performancepotenzial

4.1 Innerhalb des Jobcenters Erfurt

Die Weiterentwicklung der fachlichen Qualifikation und fachlichen Kompetenz der Mitarbeiter des Jobcenters Erfurt stellt einen stetigen und ständig neuen Prozess dar, um den wachsenden Anforderungen des Tagesgeschäfts unter veränderten Rahmenbedingungen gerecht zu werden und die hohe Qualität der Aufgabenerledigung beizubehalten.

Eine Leistungskonsolidierung und -steigerung wird besser mit gefestigtem solidem Personalbestand und stetiger Weiterbildung zu erreichen sein.

Neben der stetigen Aktualisierung des Wissens aufgrund neuer Vorschriften und Weisungen steht im Jahr 2016 im **Bereich Markt und Integration** die kontinuierliche Anwendung der Beratungskonzeption (BeKo) und im **Bereich Leistungsgewährung** der reibungslose Umgang mit dem Programm „AL-LEGRO“ im Vordergrund.

Gleiches gilt im Umgang mit der eAkte. Auch hier wird in allen Bereichen die erhöhte Belastung anhalten. Gleichfalls wird im Jahr 2016 auch mit ersten Synergieeffekten gerechnet.

MIT GUTER FÜHRUNG ERREICHEN WIR UNSERE ZIELE.

Auf **Führungsebene** werden auch im Jahr 2016 Workshops zur Bearbeitung aktueller Themen stattfinden. Wie bisher gilt es, die Kommunikation auf und zwischen den Führungsebenen zu gestalten, da dies auf das Schnittstellenmanagement zurück wirkt.

Auch auf der **Ebene der Mitarbeiter** steht transparentes Handeln und Kommunizieren an vorderster Stelle. Die Einbeziehung von Mitarbeitern in die Vorbereitung von Entscheidungen (z.B. beim Einkauf und der fachlichen Betreuung von Maßnahmen) ist hierfür eine Möglichkeit, die im Jobcenter Erfurt aktiv gelebt wird.

4.2 Kontinuierlicher Verbesserungsprozess

Im Rahmen eines kontinuierlichen Verbesserungsprozesses wird stetig an der Steigerung der Leistung und Identifizierung von Fehlerursachen des Jobcenters gearbeitet. Das interne Kontrollsystem findet u.a. seine Umsetzung in der Ausübung der Fachaufsicht. Die hierfür erstellten Regelungen und Abläufe wurden 2015 aktualisiert und an die Veränderungen im Jahr 2016 angepasst, um aktuelle Fehlerschwerpunkte zu erkennen und zu be-

seitigen. In gleichem Maß werden die Erkenntnisse der Internen Revision verwendet.

4.3 Selbststeuerungskompetenz der Teams – Teamboard

Die Kommunikation zwischen Teamleitung und Team soll mit dem Teamboard auf eine neue Grundlage gestellt und damit intensiviert werden, um zu einem besseren Austausch zwischen Führungsebene und Umsetzungsebene zu gelangen.

KUNDEN- UND MITARBEITERZUFRIEDENHEIT GEHEN HAND IN HAND.

Im Zentrum steht die Absicht, ein gemeinsames Verständnis operativer Zielsetzungen und Vorhaben zu gewinnen und aus diesem Verständnis heraus fachlich begründete, rechtlich korrekte und im Hinblick auf ihren Zielbeitrag wirkungsvolle Maßnahmen und Vorgehensweisen zu planen. Zugleich soll eine Feedback-Kultur gefördert werden, durch welche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Ziele und Entscheidungen der Geschäftsführung nachvollziehen können und umgekehrt die Führungskräfte bis hin zur Geschäftsleitung die Rückmeldungen und Einschätzungen aus der „Arbeits- und Mitarbeiterwelt“ als wichtige Ressource ihrer Entscheidungen schätzen lernen.

Das Teamboard ersetzt nicht die etablierten Kommunikationsformen, sondern ergänzt diese. Es wird ab dem Jahr 2016 in den allen Teams eingeführt.

4.4 Interne und externe Schnittstellen

Auf unterschiedliche Weise funktionieren die Schnittstellen zum Arbeitgeberservice und dem ärztlichen und berufspsychologischen Dienst. Potentiale bei den Schnittstellen zum Reha-Team und der übertragenen Ausbildungsvermittlung sind weiter ausschöpfbar.

Nicht zuletzt gilt es, den guten Kontakt zu Netzwerkpartnern, wie der Agentur für Arbeit, der Stadtverwaltung (Amt für Sozial- und Wohnungswesen, Jugendamt, Bürgeramt) und den Kammern zu halten und weiter zu festigen.

5 Wirkung / Ziele

5.1 Ziel 1: Verringerung der Hilfebedürftigkeit

Die aktuellen Zuwächse der eLb beeinflussten im Geschäftsjahr 2015 auch die Ausgaben für Leistungen zum Lebensunterhalt. So liegen die Ausgaben zwar über dem prognostizierten Wert. Sie sind jedoch geringer als die Ausgaben des Vorjahres.

Ziel für das Jahr 2016 ist es, die durchschnittlichen Ausgaben für Bedarfsgemeinschaften auf Vorjahresniveau zu halten.

Eine vergleichbare Entwicklung wird für die Leistungen für Unterkunft und Heizung (LUH) erwartet.

Im Jahr 2016 plant die Stadt Erfurt eine Überarbeitung der Richtlinie für angemessene Kosten von Unterkunft und Heizung des Jahres 2015. Steigende Mieten und ausgelasteter Wohnraum zu günstigen Konditionen erfordern dies.

Nach aktueller Kenntnis besteht aufgrund dessen ein zusätzliches Risiko von steigenden LUH, sodass das Ziel, diese Leistungen weiter zu reduzieren, in dieser Eindeutigkeit mangels Kenntnis über die veränderte Wirkung zwar angestrebt, jedoch nicht formuliert werden kann.

5.2 Ziel 2: Verbesserung der Integration in Erwerbstätigkeit

Die Reduzierung von Personal, Zuwachs an eLb und weitere Zunahme an Kunden mit komplexen Profillagen beeinflussen die Integrationsquote erheblich.

Es wird davon ausgegangen, dass es keinen Zuwachs zur Integrationsquote des vergangenen Jahres geben wird.

Mit einer Integrationsquote von 35,1 % wird gerechnet, wenn die Gruppe der Flüchtlinge unbeachtet bleibt und die Rahmenbedingungen sich wie beschrieben entwickeln.

Insgesamt wird eine Integrationsquote von 34,3 % unter den genannten Voraussetzungen für realistisch und ambitioniert erachtet. (Incl. der Berücksichtigung von Flüchtlingen)

Wir erwarten, dass sich das Jobcenter Erfurt mit der ambitionierten Planung im ersten Drittel des Vergleichstyps wieder finden wird.

5.3 Ziel 3: Vermeidung von langfristigem Leistungsbezug

Die Vermeidung von langfristigem Leistungsbezug zeigt im Jobcenter Erfurt – wie bereits beschrieben – weiterhin eine positive Entwicklung. Das Jobcenter Erfurt erzielt bei der Vermeidung des Langzeitleistungsbezugs aktuell einen der absoluten Spitzenwerte im Bundesvergleich.

Die Veränderung des Gesamtbestandes der LZB aufgrund der demographischen Entwicklung liegt bei -0,3%.

Als Ziel für das Jahr 2016 wird ein Rückgang um 3,5 % gegenüber dem Vorjahr anvisiert.

Bei der Ermittlung der Zielwerte wurden die Verläufe des aktuellen Jahres, die der vorangegangenen Jahre und die absehbaren Entwicklungen für 2016 berücksichtigt.