

Betreff:

Lokales Planungsdokument 2017 des Jobcenters Braunschweig

Organisationseinheit:

Dezernat V
50 Fachbereich Soziales und Gesundheit

Datum:

08.02.2017

Beratungsfolge

Ausschuss für Soziales und Gesundheit (zur Kenntnis)

Sitzungstermin

02.02.2017

Status

Ö

Sachverhalt:

In der Anlage wird Ihnen das lokale Planungsdokument des Jobcenters Braunschweig zur Kenntnis gegeben.

Dr. Hanke

Anlage/n:

Lokales Planungsdokument 2017



Lokales Planungsdokument 2017

Das lokale Planungsdokument unterstützt die Kommunikation innerhalb eines Jobcenters und gegenüber unseren Partnern. Es verbindet zentrale Inhalte des Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramms mit der Zielplanung 2017. Das lokale Planungsdokument ist damit nicht nur Fundament der Zielplanung, es kann auch als Grundlage für das Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramm dienen.

Ein einheitliches, abgestimmtes und systematisches Planungsverständnis wird gefördert.



Impressum

Jobcenter Braunschweig
Geschäftsführung
Braunschweig
Tel.: 0531 / 80177-35 00
Herr Hornburg



Inhalt

- 1. Dezentrale Einschätzung zur Konjunktur- und Arbeitsmarktentwicklung**
- 2. Strategische Ausrichtung – operative Schwerpunkte und Maßnahmen**
- 3. Investitionen**
 - 3.1 Personalressourcen**
 - 3.2 Budget**
- 4. Performancepotenzial**
- 5. Wirkung / Ziele**

Vorwort der Geschäftsführung

Sehr geehrte Kolleginnen und Kollegen,

auch für das Jahr 2017 wurde für das Jobcenter Braunschweig ein lokales Planungsdokument in der Ihnen nunmehr vorliegenden Form erstellt.

Das Planungsdokument für das Jahr 2017 konkretisiert die strategischen Überlegungen und operativen Handlungsansätze und stellt die Grundlage für die unterjährige Orientierung unserer Arbeit dar. Insofern ist es von großer Bedeutung, wenn alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Jobcenters Braunschweig sich intensiv mit dem Planungsdokument 2017 auseinandersetzen, die Inhalte kennen und in der täglichen Arbeit nutzen.

Über den Planungsprozess 2017 und das Verfahren Ihrer Einbindung wurden Sie informiert. Die Ergebnisse des letzten Jahres wurden diskutiert und mit den jeweiligen Teamleitungen wurden Änderungen und Neuerungen für das kommende Jahr besprochen und festgeschrieben.

Die geschäftspolitischen Erwartungen wurden von der Regionaldirektion klar formuliert und für die TOP-Kennzahl „Integrationsquote“ wurde eine entsprechende Vorgabe gegeben.

Der Beteiligungsprozess ist allerdings noch nicht abgeschlossen. Es gilt, die Veränderungen, die wir unterjährig erfahren, regelmäßig und in einem intensiven Austausch zu diskutieren. Sie werden durch die jeweiligen Teamleitungen über die Ergebnisse informiert und erste Ansprechpersonen im Rahmen der Ergebnisbesprechungen zur Zielerreichung sein.

Für Ihre im Jahr 2016 geleistete Arbeit möchte ich mich sehr bedanken. Wir werden auf den Ergebnissen des Jahres 2016 aufbauend, gemeinsam eine ambitionierte Zielerreichung für das Jahr 2017 verfolgen.

Darauf freue ich mich.

Hornburg
Geschäftsführer

1. Dezentrale Einschätzung zur Konjunktur- und Arbeitsmarktentwicklung

Für den regionalen Arbeitsmarkt in der Region Braunschweig wird in 2017 mit einer leicht rückläufigen Beschäftigungsentwicklung gerechnet. Ausschlaggebend ist das abnehmende Geschäft im Bereich der Personaldienstleister. Wachstumspotenzial wird im Einzelhandel, dem Gastronomiegewerbe sowie im Baugewerbe gesehen. Darüber hinaus werden Zuwächse im Wach- und Sicherheitsgewerbe erwartet.

Der Abbau der Arbeitslosigkeit konnte auch in 2016 vorangetrieben werden, so erreichte das Jobcenter Braunschweig im September mit einer Arbeitslosenquote von 4,2 % erneut einen historischen Tiefstand. Für 2017 wird hier kein deutlicher Abbau mehr erwartet, vielmehr wird von einer Stagnation bzw. einem geringfügigen Abbau bei der Anzahl der Arbeitslosen im Rechtskreis SGB II ausgegangen, da sich der Anteil der Bewerber mit komplexen Profillagen weiter erhöht.

Im Bereich des Ausbildungsmarktes muss von weniger Schulentlassenen ausgegangen werden. Gleichzeitig ergibt sich jedoch eine hohe Diskrepanz zwischen dem aufnehmenden Ausbildungsmarkt und den individuellen Ausbildungsvorstellungen der Schüler. Problematisch ist dabei der tendenziell steigende Anteil an Schülerinnen und Schülern mit schwachen bis sehr schwachen Abschlussnoten. Die Ausbildungsreife ist nach Schulende in der Regel bei diesen Schülerinnen und Schülern noch nicht gegeben. Trotz sinkendem Anteil der Schüler mit und ohne Hauptschulabschluss wird seitens der Ausbildungsbestriebe auch ein Qualitätsverlust bei Schulabgängern anderer Schulformen beklagt.

2. Strategische Ausrichtung – operative Schwerpunkte und Maßnahmen

Auch im Jahr 2017 wird die Arbeit im Jobcenter Braunschweig darauf ausgerichtet sein, Menschen in Arbeit zu integrieren. Für den regionalen Arbeitsmarkt ist mit einer leicht rückläufigen Beschäftigungsentwicklung zu rechnen, die sich insbesondere im PDL-Geschäft niederschlägt. Dies bedeutet für die Klientel des Jobcenters, die üblicherweise marktfern ist, dass ein Teil des erreichbaren Arbeitsmarktes reduziert sein wird und für den Arbeitsmarkt, dass weiterhin Fachkräfte fehlen werden.

Daraus ergeben sich folgende Schwerpunkte:

- Festhalten am Neukundenprozess zur umgehenden Integration von Kundinnen und Kunden in den Arbeitsmarkt und dadurch Vermeidung von Langzeitarbeitslosigkeit
- Optimierung der Prozesse im Bestandskundenbereich: schnellere Aktivierung und Förderung zur Vorbereitung einer bewerberorientierten Markterschließung sowie Reduzierung von Langzeitarbeitslosigkeit bzw. Langzeitbezug
- Je nach Ausgangslage Wahl der passenden Strategie für den Kunden und stringente Umsetzung in der Beratungs- und Vermittlungsarbeit

Insbesondere bei den ganz marktfernen oder langzeitarbeitslosen Kunden greifen Programme:

- **Netzwerk ABC** – intensive Beratung, auch durch beschäftigungsorientiertes Fallmanagement
- **ESF Bundesprogramm** zur Bekämpfung der Langzeitarbeitslosigkeit „jobBS“
- **Soziale Teilhabe am Arbeitsmarkt** – Bereitstellung von Arbeitsplätzen (zusätzlich, im öffentlichen Interesse liegend, wettbewerbsneutral)

Besondere Personengruppen erfordern weiterhin besondere Ansprache. Dem wurde durch die Schaffung von besonderen Teams bzw. Spezialisierung von Integrationsfachkräften Rechnung getragen, deren Kompetenz und **Netzwerkarbeit** weiterhin ausgebaut wird:

- Team U25: Jugendliche in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt integrieren und bei Bedarf niedrigschwellig vorbereiten, insbesondere bei psychosozialen Hemmnissen
- Schwerbehinderte Menschen
- Team Flüchtlinge
- Frauen und Alleinerziehende

Die Arbeit in allen Bereichen wird durch die **Bewerberorientierung** in der **Integrationsarbeit** geprägt und von den Mitarbeitenden des Arbeitgeberservice vor Ort unterstützt.

3. Investitionen

3.1 Personalressourcen

Im Jahr 2016 wurde der Vermittlungsbereich neu organisiert. Der ehemalige Bereich Markt- und Integration wurde in die zwei neuen Bereiche „Neukunden“ und „Bestandskunden“ aufgeteilt. Die Umorganisation sorgte bis zum Frühjahr für eine Vielzahl an Abstimmungsnotwendigkeiten und Schnittstellenoptimierungen.

Deren Ergebnisse konnten auch für die Einführung der e-Akte genutzt werden, so dass im Jahre 2017 eine Verstetigung dieser Organisationsprozesse erfolgen kann.

Darüber hinaus ist für das Jahr 2017 eine Neuorganisation der Infothek geplant. Hierzu wurde ein mehrstufiger Arbeitskreis eingerichtet, der bereits die ersten Ergebnisse präsentieren konnte. Das Ziel soll eine schnellere und effektivere Betreuung der Kunden sein, die persönlich im Hause vorsprechen, weil sie z. B. in eine kurzfristige Notlage geraten sind.

Insbesondere wird 2017 die Vermittlungsarbeit als Hebel zur Vermeidung von Langzeitleistungsbezug im Fokus stehen.

3.2 Budget

Nach derzeitigem Stand ist aufgrund der veröffentlichten Schätzwerte davon auszugehen, dass das Globalbudget 2017 im Vergleich zum Vorjahr nochmals um ca. 585.000 Euro gesenkt wird.

Die Mittel aus dem Verwaltungshaushalt reichen somit auch weiterhin nicht aus, um alle notwendigen Personal- und sonstigen Verwaltungsausgaben vollständig zu finanzieren. Aus o. g. Gründen muss deshalb vorerst mit einer Umschichtung aus dem Eingliederungstitel (EGT) in Höhe von bis zu 4,4 Mio. Euro gerechnet werden.

Dies entspricht in etwa der Prognose für das Haushaltsjahr 2016. Für das Haushaltsjahr 2017 verbleibt deshalb im EGT auf Basis der Schätzwerte ein Betrag von ca. 7.500.000 Euro.

Damit ist stringentes und stark strategisch ausgerichtetes Handeln in der Beratungs- und Vermittlungsarbeit unabdingbar.

4. Performancepotenzial

4.1 Führung

In 2016 fand zum ersten Mal ein 2-tägiger Führungskräfteworkshop für alle Führungskräfte sowie Stellvertreter/innen statt. Dieser wurde von allen Teilnehmer/innen positiv bewertet und soll in dieser Form nun jährlich stattfinden. Insbesondere große Projekte z.B. in 2016 eAkte sollen hier gemeinsam mit den Führungskräften geplant bzw. vorbereitet werden. Darüber hinaus ist der Austausch über aktuelle Themen in wichtiger Bestandteil.

Ein wesentlicher Handlungsbedarf aus dem Führungskräfteworkshop ist eine interne Führungskräfteentwicklung. Hier muss noch genau geplant werden, wie und in welcher Form (durch externe Begleitung/ Coaching / interne Führungskräftezirkel) diese erfolgen soll.

Neu angesetzte Führungskräfte bekommen weiterhin die Möglichkeit in der ersten Zeit durch ein Coaching unterstützt zu werden. Weiterhin werden auch Coachings in Form von Team-Coachings für die „Führungsteams“ (BL/TL) angeboten werden.

4.2 Prozesse und Mitarbeiter

In 2015/2016 hat die erste Auflage der modularen Qualifizierung in Kooperation mit dem Niedersächsischen Studieninstitut (NSI) stattgefunden. Hier sollten insbesondere Quereinsteiger und PE-Kandidaten in einer insgesamt 4-wöchigen Qualifizierung ihr Verwaltungswissen vertiefen.

Eine Auswertung unter den teilnehmenden Jobcentern ist erfolgt und die Zielgruppe sowie Inhalte wurden angepasst. Im Fokus stehen nun in der zweiten Auflage die persönlichen Ansprechpartner/innen bzw. Arbeitsvermittler/innen ohne Verwaltungsausbildung. Zur Verbesserung der Qualität im Leistungsbereich wird voraussichtlich das Angebot der BA vereinzelt in Anspruch genommen werden.

5. Wirkung / Ziele

Verbesserung der Integration in Erwerbstätigkeit

Aufgrund der zu erwartenden Entwicklungen des lokalen Arbeitsmarktes und der Auswirkungen der Umsetzung der geplanten Änderungen bei der strategischen Aufstellung des Jobcenters Braunschweig wird bei der Integrationsquote SGB II von einer geringfügig höheren Quote (+2,0 %) als in 2016 ausgegangen. Dies würde nach den bisherigen zentralen Prognosen, die von einer Integrationsquote von 22,2 % Ende 2016 ausgehen, eine Integrationsquote von 22,6 % bedeuten.

Der Angebotswert des Jobcenters Braunschweig liegt somit bei +2,0 % über dem Jahresendwert 2016.

Vermeidung von langfristigem Leistungsbezug

Hier befindet sich das Jobcenter Braunschweig noch in der Abstimmungsphase, ein Prognosewert für Ende 2016 liegt noch nicht vor.

Unterschrift GF der gemeinsamen Einrichtung

Datum