

KREIS DÜREN

Anlage zur
Mitteilung

... WIR MACHEN DAS!


job-com düren

Eingliederungsbericht

2011

Jobcenter Kreis Düren

job-com

Eingliederungsbericht 2011

- | | |
|---|----------|
| 1. Kurzporträt des Kreises Düren als zugelassener kommunaler Träger | Seite 2 |
| 2. Organisation des Kreises Düren zur Umsetzung des SGB II | Seite 3 |
| 3. Struktur der Erwerbslosigkeit im Rechtskreis des SGB II | Seite 5 |
| 4. Arbeitsmarktbedingungen | Seite 7 |
| 5. Kernaussagen zur Eingliederungsstrategie | Seite 9 |
| 6. Eingliederungserfolge | Seite 13 |
| 7. Bewertung durch den zugelassenen kommunalen Träger | Seite 18 |

Eingliederungsbericht 2011

1. Kurzporträt des Kreises Düren als zugelassener kommunaler Träger

Der Kreis Düren liegt mitten im Städtedreieck Aachen-Düsseldorf-Köln/Bonn. Auf rd. 940 qkm Fläche leben heute mehr als 267.000 Einwohner/innen. Eine herausragende Eigenschaft des Kreises Düren ist die Balance zwischen Forschung, Produktion und Erholung zu halten. Im Norden ist die Stadt Jülich der Mittelpunkt von Forschungsdrang und Entwicklungsgeist. Keine wirtschaftlichen und wissenschaftlichen Neuerungen werden hier verpasst. Das regionale Zentrum bildet die Kreisstadt Düren, in der sich gleichzeitig das produzierende Gewerbe konzentriert. Die Rur, Leitachse für die Siedlungs- und Wirtschaftsentwicklung im Kreis Düren, ist seit jeher die Lebensader für einen der frühindustrialisierten Räume Deutschlands. Der Süden des Kreises präsentiert sich in landschaftlich reizvoller Lage. Die Eifel gilt als das Naherholungsgebiet für den Großraum Aachen und Köln. Der Kreis Düren ist die Symbiose aus Arbeits- und Wohnstandort.

Bereits im 16. Jahrhundert war die Wasserqualität der Rur ausschlaggebend für die Ansiedlung der Papierindustrie. Sie zog neue, moderne Industriezweige in die Region des Kreises Düren nach sich. Zu ihnen zählen der Maschinenbau mit Ausrüstungsgütern für die Papiererzeugung, die Automobilzulieferer, die Textil- und Filztuchherstellung sowie der Apparatebau und die Leiterplattenproduktion.

Die Stadt Jülich lockt insbesondere junge, innovative Unternehmen an, die die Führungsvorteile zum Forschungszentrum Jülich und zu den Außenstellen der Hochschulen nutzen wollen. Im Technologiezentrum Jülich finden sie ideale Standortbedingungen. Die Biotechnologie zählt hier seit den letzten Jahren zu den Wachstumsbranchen schlechthin.

Der Kreis Düren nimmt seit dem 01.01.2005 die sozialpolitische Verantwortung für den Personenkreis der "Langzeitarbeitslosen" mit der eigenverantwortlichen Ausführung des Sozialgesetzbuches Zweites Buch (SGB II) wahr. Erfreulich ist, dass Ende 2010 aus dem Experimentierstatus einer Optionskommune nunmehr eine dauerhafte Einrichtung als zugelassener kommunaler Träger in Form eines Jobcenters entstanden ist. Um sich dieser Verantwortung im Sinne der anvertrauten Menschen in Zukunft noch besser stellen zu können, hat der Kreis Düren zum 31.12.2010 die Delegation der Gewährung der passiven Leistungen nach dem SGB II zurück genommen und die job-com hat als zuständiges Fachamt zum Jahresbeginn ein zentral gelegenes Jobcenter in unmittelbarer Nähe zur Kreisverwaltung bezogen.

2. Organisation des Kreises Düren zur Umsetzung des SGB II

Zur Gewährung der "Passiven Leistungen" nach dem SGB II hatte der Kreis Düren seit 2005 seine 15 kreisangehörigen Städte und Gemeinden per Satzung herangezogen. Um durch eine zentrale Steuerung Synergieeffekte erzielen zu können und eine wirtschaftlich günstigere Leistungserbringung zu ermöglichen, beschloss der Kreistag am 15. Dezember 2009 die Rücknahme der Delegation zum 31.12.2010. Mehr als 100 Mitarbeiter/innen, die vormals in den Grundsicherungsämtern für Arbeitsuchende der kreisangehörigen Städte und Gemeinden die Aufgaben der passiven Leistungen nach dem SGB II wahr genommen haben, wurden zum 01.01.2011 in den Dienst des Kreises Düren übernommen. Die Leistungsgewährung gliedert sich nun in die drei Sachgebiete „Nord“, „Mitte“ und „Süd“ und wird weiterhin dezentral in Außenstellen der job-com in allen Städten und Gemeinden des Kreises Düren vorgehalten.

Im Zuge der Rücknahme der Delegation wurden mit dem Jahreswechsel 2010/2011 die 15 Datenbestände, die zuvor bei den kreisangehörigen Kommunen dezentral verortet waren, zusammen geführt und im Bereich der Leistungen zum Lebensunterhalt ein modernes, leistungsstärkeres Softwareverfahren sowie die elektronische Aktenführung eingeführt.

Darüber hinaus wurde im Januar 2011 in Düren das neu errichtete Jobcenter bezogen, das 180 Mitarbeitern/innen der job-com Platz bietet, die zuvor an vier unterschiedlichen Standorten im Stadtgebiet Düren untergebracht waren. In dem siebengeschossigen Neubau bietet die job-com ihren Kunden nun den sprichwörtlichen Service aus einer Hand unter einem Dach an. In zentralisierten Organisationseinheiten erfolgt in diesem Jobcenter auch die Bearbeitung von Rechtsbehelfen, die Bearbeitung von Leistungsangelegenheiten Selbständiger sowie die Unterhaltsverfolgung.

Neben dem Jobcenter in Düren werden im Jobcenter in Jülich, der zweitgrößten Stadt des Kreises Düren, sowohl die passiven als auch die aktivierenden Leistungen „unter einem Dach“ vorgehalten.

Die Gesamtleitung der job-com liegt in den Händen einer Doppelspitze, die als Amtsleitung für die "Aktivierenden" bzw. für die "Passiven Leistungen" verantwortlich zeichnet. Der gemeinsamen Steuerung unterliegen die Bereiche Controlling, Systemadministration der Fachverfahren, das Beschwerdemanagement und der Assistenzpool der job-com.

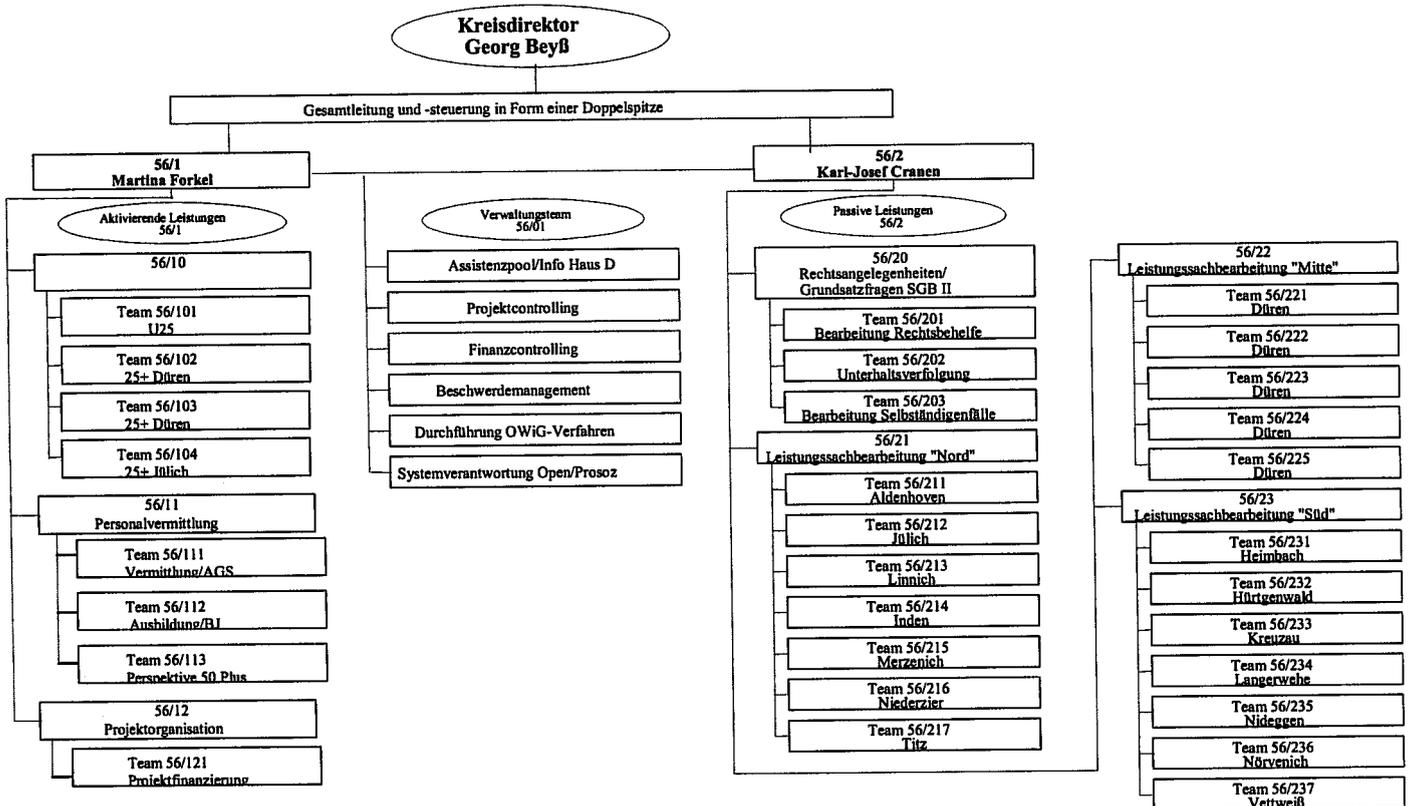
Die "Aktivierenden Leistungen" der job-com gliedern sich in 3 Schwerpunktbereiche: "Fallmanagement" mit den Teams "U 25" und "25Plus", "Personalvermittlung/Arbeitgeberservice" mit den Teams "Vermittlung/Arbeitgeberservice", "Ausbildungsvermittlung/Brückenjobs" und "50Plus (Bundesprogramm "Perspektive 50Plus")". Der dritte Schwerpunktbereich ist die "Projektorganisation" mit den Teams "Projektmanagement/Arbeitsmarktprojekte" und "Projektfinanzierung". Teilweise wurden die Teams erst in 2011 eingerichtet, so dass die job-com nunmehr über eine durchgängige Leitungsstruktur verfügt.

KREIS DÜREN

... WIR MACHEN DAS!

job-com düren

Die Organisation der zentral beim Kreis Düren angesiedelten Einheit, der job-com, verdeutlicht das Organigramm des Amtes 56:



Der Kreis Düren entschied sich für die funktionelle Differenzierung der Aufgabenbereiche "Fallmanagement" und "Vermittlung/Arbeitgeberservice".

Die Zugangssteuerung der ALG II-Kundinnen und Kunden erfolgt in der Regel über das "Fallmanagement". Dort findet nach ausführlicher Erstberatung eine Differenzierung in arbeitsmarktnahe, direkt vermittelbare Personen und Kunden mit Vermittlungshemmnissen statt. Ergänzend setzt die job-com den sog. KompetenzCheck als diagnostische Maßnahme zur Kundendifferenzierung ein. Die arbeitsmarktnahen Kundinnen und Kunden werden direkt einer Mitarbeiterin oder einem Mitarbeiter der Personalvermittlung übergeben, die arbeitsmarktfernen Personen verbleiben im Fallmanagement.

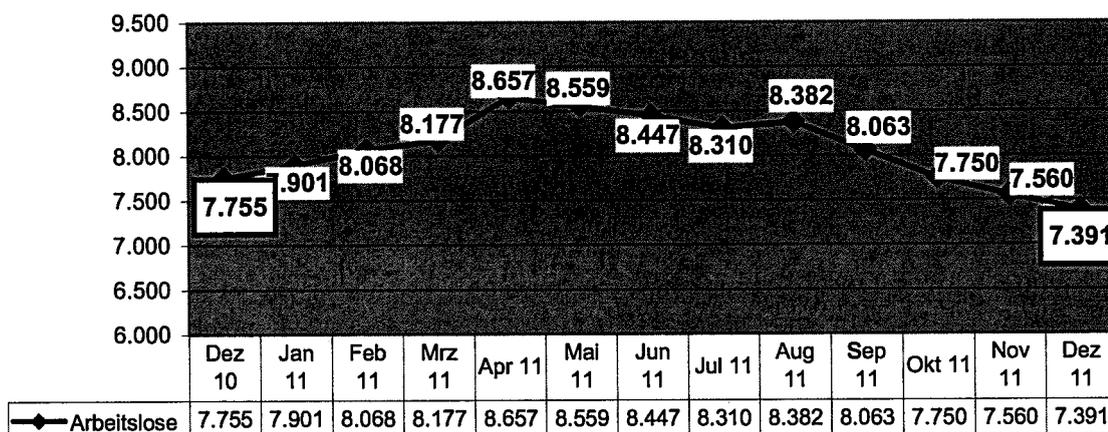
In 2011 verfügte die job-com nach Rücknahme der Delegation über insgesamt 223,5 Stellen (zzgl. 8,0 Stellen Bundesprogramm Perspektive 50Plus).

3. Zur Struktur der Erwerbslosigkeit im Rechtskreis des SGB II

Im Kreis Düren waren im Dezember 2011 insgesamt 9.831 Personen arbeitslos. Hiervon waren 2.440 Arbeitslose dem Rechtskreis SGB III und 7.755 Arbeitslose¹ dem Rechtskreis des SGB II zuzuordnen. Dies entspricht einem Verhältnis von 75% zu 25%².



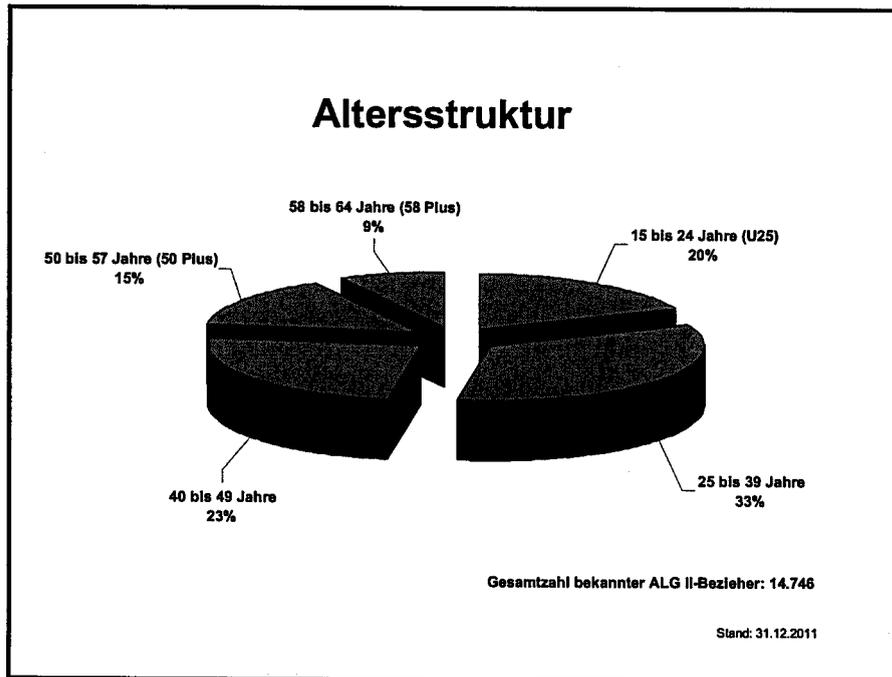
Damit ist die Zahl der arbeitslosen Empfänger von Arbeitslosengeld II im Jahr 2011 nach einem Anstieg zu Jahresbeginn um knapp 5 % gesunken und hat wiederum nahezu das Niveau von Dezember 2008 vor der weltweiten Wirtschaftskrise erreicht.



¹ Im Dezember 2011 lebten im Kreis Düren 15.650 erwerbsfähige leistungsberechtigte Personen, die Zahl der Sozialgeldbezieher/innen belief sich auf 6.891.

² Die folgenden Aussagen zur Kundenstruktur beziehen sich auf den 31.12. 2011.

Die Betrachtung der **Altersstruktur** der Kundinnen und Kunden im Beratungs- und Vermittlungsprozess der job-com zeigt, dass die Gruppe der 25- bis 39-jährigen mit 33% einen Schwerpunkt bildet, während der Prozentsatz der 40-bis 49-jährigen und der 50- bis 65-jährigen bei 23% bzw. 24% liegt. Der Anteil der Jugendlichen liegt bei 20% .



Das prozentuale Verhältnis von **Frauen und Männern** beläuft sich auf 51% zu 49%. 18% der job-com Kundinnen und Kunden sind **alleinerziehend**, 20% haben einen **Migrationshintergrund**.

4. Arbeitsmarktbedingungen

Der Arbeitsmarkt im Kreis Düren ist durch eine vergleichsweise niedrige Dynamik und eine verfestigte Sockel- und Langzeitarbeitslosigkeit geprägt. Die Beschäftigungsquote liegt im Kreis Düren mit 47,5 % zwei Prozentpunkte unter dem NRW-Schnitt. Der niedrige Beschäftigungsstand, der mit Ruhrgebietsstädten wie Duisburg, Essen oder Recklinghausen vergleichbar ist, setzt sich in der – im Verhältnis zum Vorjahr – unterdurchschnittlichen Entwicklung der Beschäftigung fort: Die regionale Beschäftigungsentwicklung liegt mit 0,3 % leicht unter dem Landesdurchschnitt. Die Arbeitslosenquote entspricht in Düren insgesamt in etwa der landesdurchschnittlichen Arbeitslosenquote.

Der Arbeitsmarkt des Kreises Düren hat sich angesichts der Wirtschaftskrise wegen der stabilisierenden Wirkung der Kurzarbeit als relativ robust erwiesen. An der konjunkturellen Erholung partizipieren die Rechtskreise SGB II und SGB III jedoch wie schon in den Vorjahren sehr unterschiedlich. Während die Arbeitslosigkeit im SGB III bereits 2010 signifikant zurück gegangen ist und es im SGB II noch bis April 2011 zu einer Steigerung gekommen ist, hat sich der Rückgang bei den Langzeitarbeitslosen erst mit starker Verzögerung eingestellt: Dieser schlug sich dann aber erfreulich mit einem deutlichen Rückgang der Arbeitslosen im Rechtskreis des SGB II von 8.657 im April um 1.266 auf 7.391 arbeitslose Leistungsbezieher im Dezember 2011 nieder (s.h. auch Grafik auf Seite 5 unten).

Zu- und Abgänge in der Arbeitslosigkeit zeigten, dass die angezogene Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt in der Regel zuerst gut ausgebildeten und nur kurz aus dem Arbeitsprozess ausgeschiedenen Menschen zu Gute kam, d.h. nicht in vollem Umfang Arbeitslosengeld II-Empfänger/innen. Aufgabe der job-com war es in so weit, Nischen auszumachen, Arbeit zu akquirieren, gesellschaftliche Entwicklungen für die Kunden zu nutzen, um Vermittlungshemmnisse abzubauen und somit die Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu verbessern. Gute Chancen waren für Kunden des Jobcenters in den folgenden Branchen zu sehen:

Im **Einzelhandel** war das Stellenaufkommen aufgrund der gestiegen Konsumausgaben positiv

Der gesamte **Hotel- und Gaststätten-Bereich** wies leicht steigenden Personalbedarf auf und bot auch im Bereich der Helferstellen oder niedrig qualifizierten Arbeiten Einstellungsmöglichkeiten.

Auch im **Gesundheitswesen** boten sich gute Einstellungschancen, allerdings vorrangig für ausgebildete Kräfte. In 2011 war im Bereich der medizinischen und zahnmedizinischen Fachangestellten ein steigender Personalbedarf zu verzeichnen. Die Kräftenachfrage bei Altenpflegern und Altenpflegehelfern fiel erwartungsgemäß noch höher aus. Die job-com fördert daher trotz langer Qualifizierungsdauer und hoher Kosten durchgehend seit 2008 zahlreiche Qualifizierungen zur/m staatlich anerkannten Altenpflegehelfer/in .

Im **kaufmännischen Bereich** wurden Bürokräfte weiter übergreifend gesucht. Englischkenntnisse werden zwingend gefordert und spezielle Kenntnisse in der Regel zusätzlich erwartet (z.B. SAP). Langjährige Berufserfahrung ist oft Voraussetzung und stellte für die Vermittlung Langzeitarbeitsloser eine erhebliche Hürde dar. In höher qualifizierten Berufsgruppen (Speditionskaufleute, Logistiker) stiegen zwar die Stellenangebote. Die Vermittlung war jedoch schwierig, weil Langzeitarbeitslosigkeit seitens der Arbeitgeber oft als entscheidendes Vermittlungshemmnis angesehen wird.

Im **Handwerk** bestanden grundsätzlich Einstellungschancen. Allerdings benötigten Bewerber fast immer einen Führerschein. In Verbindung mit einer Einstellungsusage bestanden hier

ausreichende Fördermöglichkeiten aus dem Vermittlungsbudget. Es gab Personalbedarf im Bereich Maler / Lackierer, Dachdecker und Gas-Wasserinstallateure auf Facharbeiterniveau, den der Arbeitgeberservice der job-com nicht vollständig bedienen konnte. Einstellungschancen boten sich auch für Fliesenleger. Auch der Metallbau erholte sich mit positiver Tendenz für 2012.

Die **Zeitarbeit** im Industriesektor entwickelte sich in der zweiten Jahreshälfte gut. Der Personalbedarf stieg spürbar. Die Bewerber mussten oft in geringem Umfang im Bereich spezieller Kenntnisse qualifiziert werden.

Der **Lager- und Logistik-Bereich** hing stark von der Wirtschaftslage ab und erholte sich langsam. Es wurde Personal in den Bereichen Güterverkehr/Stückgut gesucht. Im direkten Lagersektor (Staplerfahrer, Verpacker, Helfer) stiegen die Stellenangebote. Fahrer wurden mit der Maßgabe gesucht, dass Führerscheine der Klassen C, CE, C1 vorhanden waren.

Negativer stellte sich die Entwicklung in folgenden Bereichen dar:

Im früher nachfragestarken **Wach- und Sicherheitsgewerbe** gingen die Stellenangebote weiterhin zurück. Gleichwohl bestanden hier nach entsprechenden kurzen Qualifizierungen noch Einstellungsmöglichkeiten, allerdings bei niedriger Nachhaltigkeit der Beschäftigungen. Im **Bereich IT und Medien** gab es wenig Stellen und eine negative Entwicklung. Mediengestalter haben kaum Chancen am Arbeitsmarkt.

Im **Handwerk** wurden kaum Schreiner/Tischler nachgefragt.

In der Regel ergaben sich die Beschäftigungspotenziale für den Kundenkreis des Jobcenters im Bereich klein- und mittelständischer Unternehmen, meistens mit befristeten Arbeitsverträgen und/oder über Zeitarbeitsunternehmen, die sich im weiteren Jahresverlauf von der Krise erholten. Aufgabe der Beratungstätigkeit in der Arbeitsvermittlung war und ist es in diesem Kontext, für diesen Paradigmenwechsel weg von einer Dauerbeschäftigung hin zu befristeten Arbeitsverhältnissen und Zeitarbeit bei den Kundinnen und Kunden zu werben und entsprechende Beschäftigungsmöglichkeiten zu erschließen.

Besonders aufnahmebereit für Personen aus dem ALG-II-Bezug haben sich aufgrund der Kundenstruktur und der vorhandenen bzw. in vertretbarer Zeit erzielbaren Ergänzungsqualifikationen der Einzelhandel (Warenkaufleute) und der Bereich Lager/Logistik (wie in 2009) gezeigt. Diesen Branchen mit hoher Aufnahmebereitschaft folgte der Büro-/Verwaltungsbereich.

Die vorangehende Einschätzung der Integrationsmöglichkeiten auf dem Arbeitsmarkt wird durch die Betrachtung der Berufszweige, aus denen die Neukunden in ALG II kamen, bestätigt. Kunden, die länger als 6 Monate in diesen Branchen gearbeitet haben und aus den unterschiedlichsten Gründen ihre Stelle verloren haben, weisen Ressourcen auf, die eine schnelle erneute Integration ermöglichen. Integrationen von Kunden ohne jüngst erworbene Berufserfahrung in den regionalen Arbeitsmarkt sind in den oben genannten Branchen ebenfalls möglich. Jedoch müssen bei einer Vielzahl von langzeitarbeitslosen Kunden erst Schlüsselqualifikationen trainiert und grundlegende Arbeitstugenden erworben werden, danach gilt es, branchenspezifische Qualifikationen zu vermitteln. Hier setzt die Maßnahmenplanung der job-com an.

Die job-com bewirkt durch die Beschleunigung von Aktivierungsprozessen und zielgerichtete Gestaltung der Eigenbemühungen von Bewerbern auf Beschäftigungsmöglichkeiten mit erkennbaren individuellen Integrationsperspektiven eine Steigerung des Gesamtintegrationsergebnis und den weiteren Rückgang der Arbeitslosigkeit im Kreis Düren.

5. Kernaussagen zur Eingliederungsstrategie

Strategisches Ziel des Optionskreises Düren ist die nachhaltige Integration langzeitarbeitsloser Menschen in einen sehr differenzierten und schnelllebigen Arbeitsmarkt.

An der Zielerreichung ist das gesamte „Unternehmen“ job-com beteiligt:

Durch eine **Optimierung der Zugangssteuerung** werden Neuantragsteller zeitnäher als bisher in die Aktivierungsbemühungen einbezogen. Neukunden erhalten unmittelbar bei der Antragstellung nach Vorprüfung der Anspruchsvoraussetzungen eine Zuweisung für eine einwöchige Profilingmaßnahme. Sofern dort festgestellt wird, dass der jeweilige Kunde arbeitsmarktnah, das Bewerbungsverhalten jedoch ausbaufähig ist, erfolgt anschließend direkt eine Zuweisung in das Bewerbungstraining.

Durch dieses unmittelbare Maßnahmeangebot wird der „work first“ – Ansatz ausgebaut: Dem potentiellen SGB II – Leistungsbezieher wird verdeutlicht, dass er sich vorrangig mit dem Thema Arbeit und Arbeitsaufnahme zu beschäftigen hat. Als Folge dieser optimierten Zugangssteuerung und des damit verbundenen Ausbaus des Grundsatzes des „Forderns“ konnte festgestellt werden, dass ein erheblicher Anteil von Antragstellern den Antrag nicht weiter verfolgt und damit die vorhandenen Ressourcen nur für die Personen eingesetzt werden können, welche der Hilfe und Unterstützung "tatsächlich" bedürfen.

Diese Vorgehensweise, die auch eine enge Kommunikation zwischen Fallmanagement bzw. Personalvermittlung und der Leistungssachbearbeitung erfordert, wird seit Oktober 2011 erfolgreich für das Stadtgebiet Düren pilotiert und wird ab Februar 2012 konsequent auf das gesamte Kreisgebiet ausgeweitet werden.

Ebenfalls auf die Zielgruppe der Neuantragsteller, die in den letzten 3 Monaten einen Leistungsantrag erstmalig gestellt haben, zielt eine weitere Maßnahme, die jeweils 8 Wochen pro Durchlauf dauert und bei der die Kunden intensiv sowohl durch Dozenten der Kreis – VHS als auch durch Fallmanager aktiviert und in ihren Bewerbungsbemühungen individuell unterstützt werden. Das **Modellprojekt „Herner Modell“**, wird im Kreis Düren unter dem Titel „Finde Deinen Job“ durchgeführt. Die Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung mbH unterstützt den Ansatz des Projektes und wird die Umsetzung und Durchführung in den kommenden Monaten bei insgesamt 8 Jobcentern, davon vier zugelassenen kommunalen Trägern und vier gemeinsamen Einrichtungen, begleiten.

Die job-com gehört zu diesen ausgewählten Jobcentern. Auch hier ist zentraler Ansatz des Projektes die Annahme, dass sofortige und intensive Aktivitäten zur Arbeitsuche das erfolgreichste Mittel für eine schnelle Rückkehr in den Arbeitsmarkt und damit für die Beendigung der Hilfebedürftigkeit sind.

Ausgehend von den Nachfragen des Arbeitsmarktes und den Problemlagen der Kundinnen und Kunden werden die ALG II-Bezieher/innen durch intensive Integrationsberatung und ein Baustein-System bedarfsorientierter Eingliederungsmaßnahmen unter Einbeziehung eines breiten Partnernetzwerkes durch den Abbau von Vermittlungshemmnissen auf den (Wieder-) Einstieg in das Erwerbsleben vorbereitet.

Im Bereich der Erwachsenen wird neben Anpassungsfortbildungen vermehrt der Schwerpunkt darauf gesetzt, die Kunden zu aktivieren und zu befähigen, sich eigenverantwortlich und aktiv um eine Arbeitsstelle zu bemühen.

Im Rahmen von Kombinationsmaßnahmen nach § 46 SGB III werden berufliche Grundqualifizierungen in marktgängigen Gewerken vermittelt, z. B. Restaurantfach und Küche, welche in der Tourismusregion Eifel stark nachgefragt sind. Zunächst erfolgt hier eine Eignungsfeststellung, anschließend wird eine praktische Erprobung durchgeführt mit dem Ziel das Erlernte zu verfestigen und den Kunden / die Kundin unmittelbar zu integrieren. Sofern dies nicht möglich ist wird auf diese Weise die Grundlage gelegt für eine darauf aufbauende Qualifizierung, z. B. mit Bildungsgutschein.

Coachingmaßnahmen bieten Kunden eine engmaschige Unterstützung zwecks Aktivierung und Integration in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung. Mithilfe von aufeinander aufbauenden Eingliederungsvereinbarungen werden noch vorhandene Vermittlungshemmnisse abgebaut.

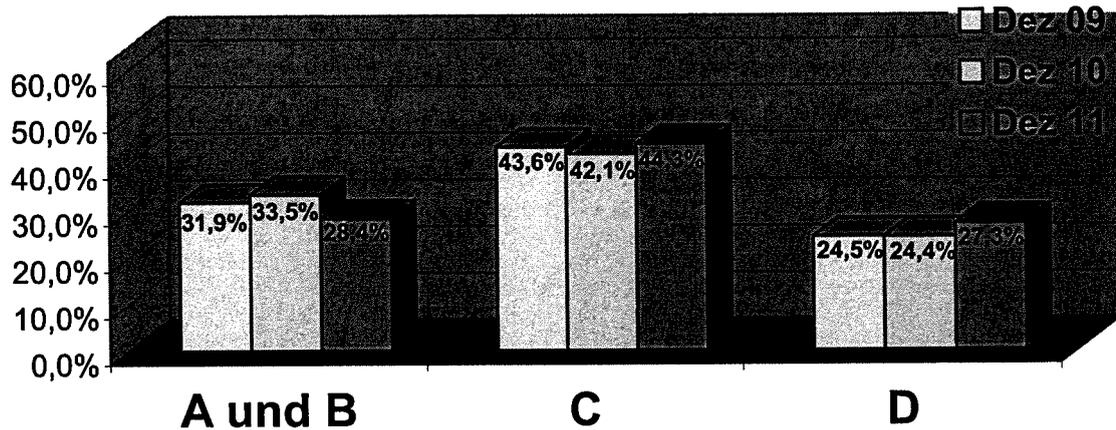
Nach der erfolgreichen Rücknahme der Delegation erfolgt ebenfalls ein intensiverer Austausch zwischen den Bereichen der aktivierenden Leistungen und der Gewährung passiver Leistungen. Besonders erfolgreich wird hier im Bereich der Selbständigen gearbeitet, in dem sowohl ein spezialisiertes Team von Leistungssachbearbeitern, zwei Fallmanager sowie ein Maßnahmeträger ganzheitlich mit den Kunden arbeiten.

Um die unterschiedlichen Barrieren und Vermittlungshemmnisse der Kunden zu identifizieren wurde neben einer seit Jahren erfolgreich durchgeführten und zuletzt zum Jahreswechsel 2009/2010 grundlegend überarbeiteten Profilingmaßnahme eine weitere Analyse – Methode implementiert. Diese bietet zusätzlich zu den bisher vorliegenden Erkenntnissen, die sich in erster Linie aus dem Lebenslauf und den Bildungsabschlüssen ergeben, eine detaillierte Messung der Softskills und damit in vielen Fällen alternative Beratungsansätze und Integrationsmöglichkeiten.

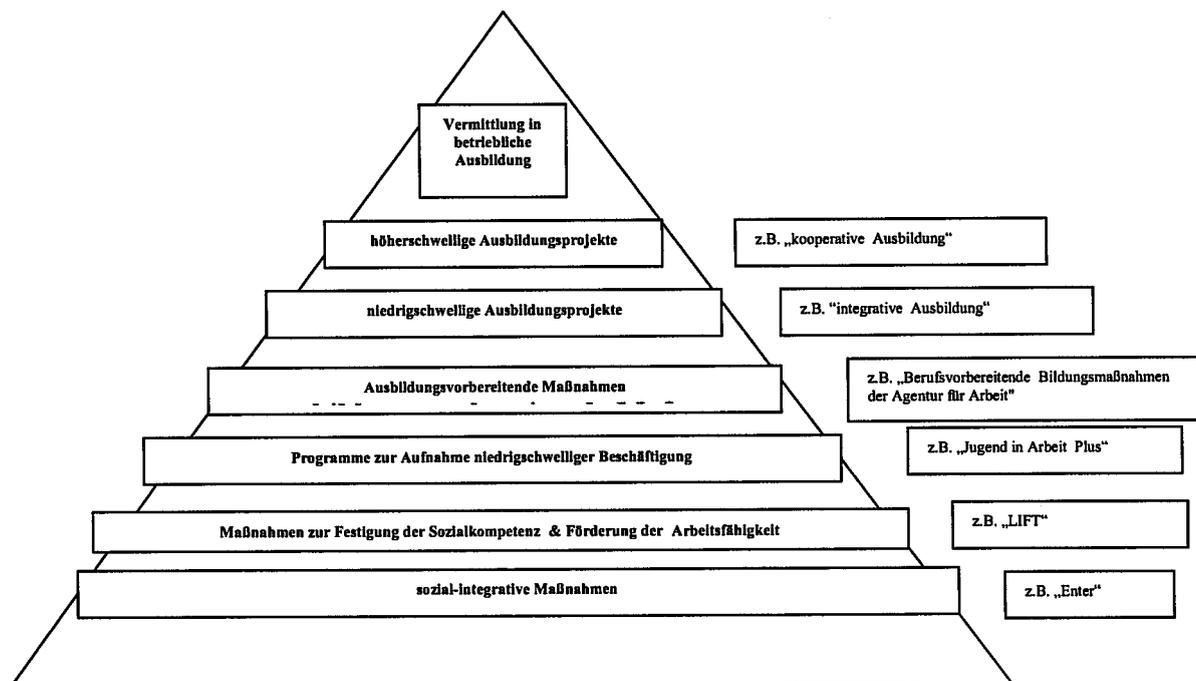
Bei aller Fokussierung auf eine möglichst zeitnahe Arbeitsmarktintegration ist sich der Kreis Düren als zugelassener kommunaler Träger jedoch auch seiner Verantwortung gegenüber den arbeitsmarktfernen Kunden bewusst. Neben einer guten Kooperation im Bereich der flankierenden Leistungen und dem Vorhalten von Brückenjobs werden hier auch niederschwellige Maßnahmen für Kunden mit multiplen Vermittlungshemmnissen vorgehalten.

Dabei wird dem Umstand Rechnung getragen, dass zwar in den Benchmarking – Kennziffern ein großer Schwerpunkt auf Integrationen gelegt wird, gleichzeitig allerdings festzuhalten ist, dass sich die Gruppe der schwer vermittelbaren Kundinnen und Kunden stetig vergrößert.

Abstand zum Arbeitsmarkt Kundenkompetenz im Vergleich (abnehmend von A nach D)



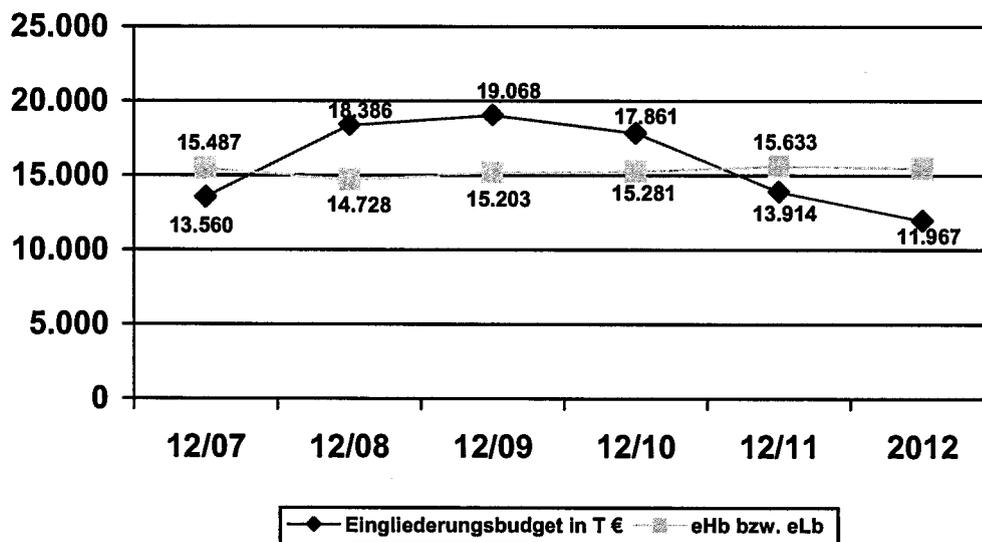
Zu den Schwerpunkten der Geschäftspolitik der job-com zählt insbesondere die Arbeit mit Jugendlichen auf der Grundlage des „Integrationsmodells U25“, das in den vergangenen Jahren einer kontinuierlichen Weiterentwicklung und Optimierung unterlag.



Zudem lag im Jahr 2011 eine besondere Gewichtung auf der Betreuung und Integration von **Langzeitarbeitslosen über 50 Jahren**, deren Anteil konstant bei ca. 23% der SGB II-Kundinnen und Kunden der job-com liegt. Die spezielle Unterstützung der Zielgruppe im Rahmen des "Bundesprogramms 50Plus" zeigt Resultate: Der Anteil der Zielgruppe an den Maßnahmeteilnehmerinnen und Maßnahmeteilnehmern der job-com stieg von 18% auf 24%, der Anteil der in den Arbeitsmarkt integrierten 50Plus –Langzeitarbeitslosen nahm um 2% auf 15% zu.

Bei allen Integrationsbemühungen ist jedoch festzuhalten, dass das Eingliederungsbudget im Vergleich zum Vorjahr um rund 22 v. H. abgesenkt wurde. Die Zahl der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten hingegen stagniert aufgrund der stetig zunehmenden Zahl von Aufstockern. Die nachfolgende Grafik verdeutlicht eindrucksvoll, dass für den einzelnen Kunden / die einzelne Kundin deutlich weniger Eingliederungsmittel zur Verfügung stehen, so dass mehr denn je die Effizienz der eingesetzten Mittel maßgeblich für den Gesamterfolg der job-com zum Wohle der ihr anvertrauten Kunden ist.

Eingliederungsbudget / erwerbsfähige Hilfebedürftige bzw. Leistungsberechtigte



Als Konsequenz des gekürzten Eingliederungsbudgets wurden in 2011 beispielsweise nur noch 12,7% der Neueinstellungen mit einem Eingliederungszuschuss unterstützt.

6. Eingliederungserfolge

Jugendliche und junge Erwachsene unter 25 Jahren

Der Kreis Düren als Optionskommune legt ein besonderes Augenmerk auf die Zielgruppe der arbeitslosen Jugendlichen und jungen Erwachsenen zwischen 16 und 25 Jahren mit sozial-integrativen Problemlagen, um ihnen die Möglichkeit zur Verbesserung ihrer beruflichen Basisqualifikationen zu bieten und damit die Chancen auf eine langfristige Teilnahme am Ausbildungs- und Beschäftigungsmarkt zu erhöhen.

Die Jugendlichen und jungen Erwachsenen unter 25 Jahren werden sowohl im Fallmanagement als auch im Bereich der Personalvermittlung von spezialisierten Teams intensiv betreut und beraten. Dem Team des Fallmanagements stehen mit Maßnahmen zur Aktivierung und Heranführung an den Arbeits- und Ausbildungsmarkt verschiedene Instrumente zur Verfügung, die je nach individueller Einschätzung des Fallmanagers entweder zum einen sehr niedrigschwellig sein können oder aber der direkten Integration in den Arbeits- und Ausbildungsmarkt dienen.

Im Jahr 2011 standen dem Fallmanagement U25 insgesamt 57 Plätze in niedrigschwelligen Maßnahmen zur Verfügung, in der die Jugendlichen mit ihren sehr individuellen Problemlagen eng betreut und in ihren persönlichen und sozialen Kompetenzen stabilisiert wurden, um im Anschluss in höherwertigere Förderangebote einmünden zu können und das Ziel der beruflichen Integration voranzutreiben.

Darüber hinaus standen weitere 115 Teilnehmerplätze in Maßnahmen zur Heranführung an den Arbeits- und Ausbildungsmarkt zur Verfügung.

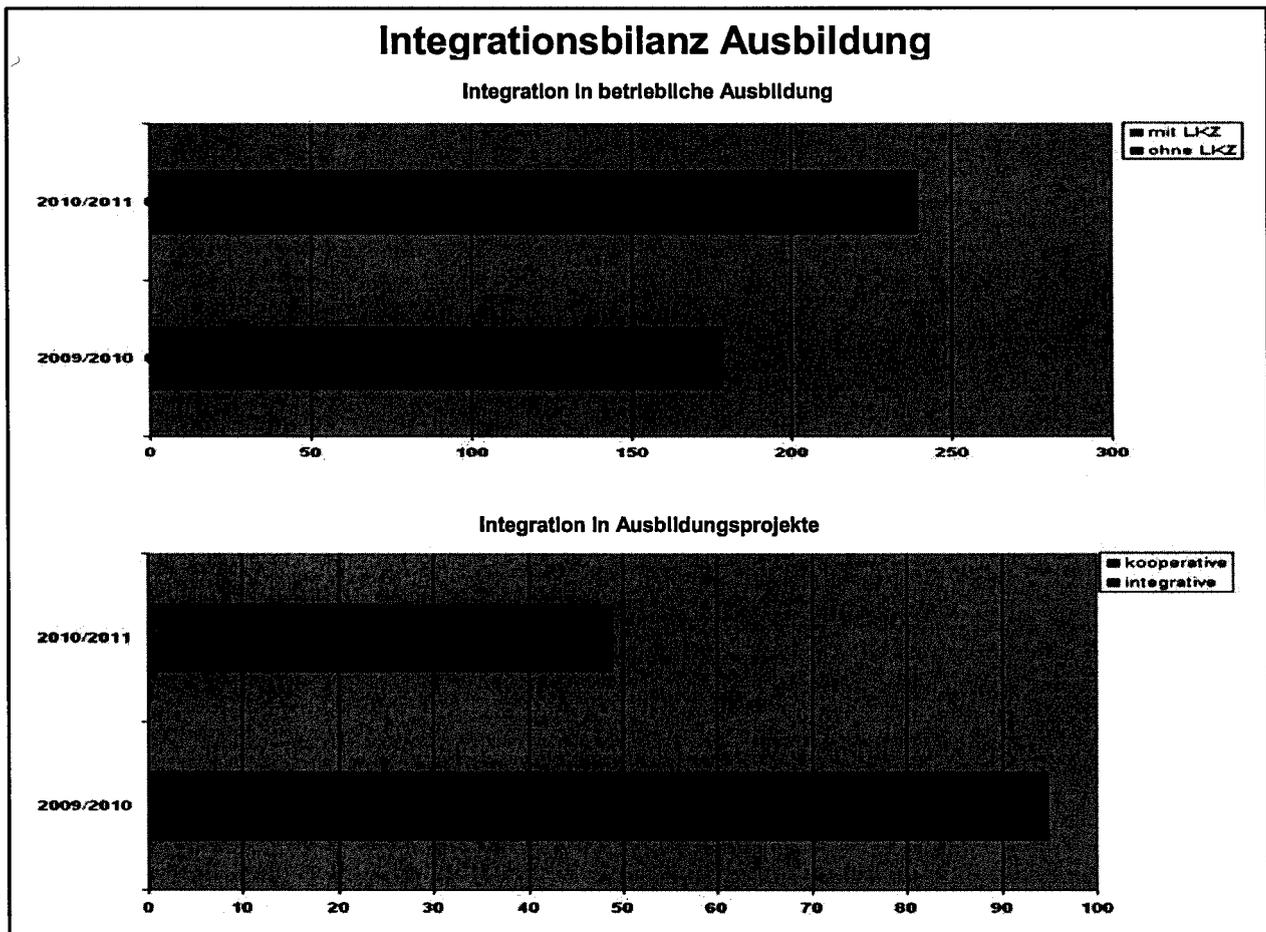
Zusätzlich dazu konnte der Kreis Düren 120 Jugendlichen einen Teilnehmerplatz in einer Arbeitsgelegenheit im Rahmen einer Gruppenmaßnahme anbieten. Für den Bereich der Personalvermittlung, der für junge erwerbsfähige Hilfebedürftige zuständig ist, die bereits eine Ausbildung begonnen haben oder aber beginnen wollen - und hier speziell für das Team Ausbildung - konnten im Rahmen der ausbildungsbegleitenden Hilfen (abH) ausreichende Plätze zur Verfügung gestellt werden.

Durch die Gewinnung von Projekten im Rahmen des Europäischen Sozialfonds (ESF) wie z.B. BIWAQ mündeten **10 Auszubildende** in eine **außerbetriebliche kooperative Ausbildung** in den Bereichen Verkauf, Fahrzeuglackierung, Industriekaufmann/-frau, Maschinen- und Anlagenführer/in und Lagerlogistik ein. 83 Jugendliche und junge Erwachsene konnten im Kreis Düren in Kooperation mit der Agentur für Arbeit vor Ort in das Programm „Jugend in Arbeit plus“ starten, in dem in Zusammenarbeit mit den Kammern und einem mit der Beratung beauftragten Träger eine Vermittlung in eine langfristige sozialversicherungspflichtige Beschäftigung im Mittelpunkt steht.

43 Jugendlichen konnte im Ausbildungsjahr 2011 eine **außerbetriebliche integrative Ausbildung** in den Bereichen Maschinenführer/in, Maler/in und Lackierer/in, Maurer/in, Anlagenmechaniker/in für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik, Elektroniker/in Energie- und Gebäudetechnik, Fachlagerist/in, Metallbauer/in Konstruktionstechnik, Gärtner/in Zierpflanzenbau, Verkäufer/in, Friseur/in, Bürokaufmann/ Bürokauffrau, Florist/in, Koch/Köchin, Restaurantfachfrau/Restaurantfachmann, Maurer/in, Tischler/in und KFZ-Servicemechaniker/in angeboten werden.

Neben der außerbetrieblichen Ausbildung konnten durch das Team Ausbildung **240 Ausbildungsplatzsuchende in betriebliche Ausbildungsverhältnisse integriert** werden.

Die **Integration in duale Ausbildung** lag im Ausbildungsberichtszeitraum 2010/2011 (Ausbildungsbeginn 01.10.2010 bis 30.09.2011) um 34% über dem Vorjahreswert.



Frauen

Neben den Jugendlichen und jungen Erwachsenen bis 25 Jahren gehören auch die Frauen zu einer Zielgruppe, der im Kreis Düren besondere Beachtung geschenkt wird. Als eines der ersten Jobcenter konnte der Kreis Düren die gesetzlich geforderte Bestellung der Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt (BCA) im Bereich des SGB II ab dem 01.01.2011 verzeichnen.

Zu den originären Aufgaben der BCA gehört die Vertretung des Jobcenters in Fragen der Gleichstellung von Männern und Frauen am Arbeitsmarkt, der Frauenförderung und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei beiden Geschlechtern. Im Rahmen dieser Aufgaben konnten in enger Zusammenarbeit mit der Beauftragten für Chancengleichheit der Agentur für Arbeit in Düren durch ein ESF-Projekt zur Teilzeitausbildung ca. 70 % der Teilnehmenden in ein betriebliches Ausbildungsverhältnis in Teilzeit vermittelt werden. Voraussetzung für die Aufnahme in das Projekt waren Betreuungsverpflichtungen gegenüber Kindern oder zu pflegenden Angehörigen und keine abgeschlossene berufliche Erstausbildung. Es wurden sowohl Männer als auch Frauen zu den Informationsveranstaltungen eingeladen; letztendlich entschieden sich insgesamt 10 Frauen zwischen 19 und 38 Jahren für die Teilnahme.

Neben diesem Projekt standen dem Fallmanagement und der Personalvermittlung Teilnehmerplätze in niedrigschwelligen Maßnahmen und in Maßnahmen zur Heranführung und Integration in Arbeit zur Verfügung. In der zehnwöchigen Maßnahme "FRECH (Frauen ergreifen Chancen)" wurden die persönlichen Voraussetzungen im Hinblick auf den (Wieder-) Einstieg sowie berufliche und soziale Merkmale festgestellt und die 20 Teilnehmerinnen bei der Selbstsuche unterstützt. Während der dreiwöchigen Praktika im ersten Arbeitsmarkt konnten sie ihre beruflichen Erfahrungen auffrischen oder Einblick und erste Kenntnisse über einen gewünschten Beruf erlangen.

Alleinerziehende Personen im Programmbereich „Bürgerarbeit“

Im Kreis Düren leben ca. 1900 Alleinerziehende im SGB II - Bezug, für die der (Wieder-) Einstieg in den Arbeitsmarkt aufgrund unvollständiger Qualifikation oder fehlender (Teilzeit-) Angebote erschwert ist. Die meisten von ihnen sind motiviert, eine Arbeit oder Ausbildung aufzunehmen, sie benötigen aber Unterstützung bei der Umsetzung ihrer Ziele und bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Um Alleinerziehende nachhaltig in die Lage zu versetzen, dass sie langfristig ihren Lebensunterhalt selbst bestreiten können, ist eine Herangehensweise erforderlich, die es den Frauen und Männer ermöglicht, Arbeits- und Lebensperspektiven zu entwickeln und zu erproben.

Durch das Programm „Bürgerarbeit“ wurden gerade dieser Zielgruppe Chancen eröffnet, die ausgehend von einem ganzheitlichen Profiling aktive Vermittlung, Qualifizierungsmodule und das Angebot geförderter Arbeitsplätze einschließen. Dazu nutzt die job-com neben den Instrumenten der Kompetenzerfassung verschiedene bereits installierte Module, die die Beschäftigungsfähigkeit und die Eigenkompetenz steigern, ergänzt diese – wo nötig – entsprechend den Bedarfen der Zielgruppe und führt alle Aktivierungsmaßnahmen in der Initiative „Bürgerarbeit“ zusammen. Ziel ist es, möglichst viele Alleinerziehende in den Arbeitsmarkt zu vermitteln oder bei der Klärung ihrer Berufsperspektive zu unterstützen.

Regionale Vernetzung und Kooperation

Voraussetzung für die Umsetzung einer erfolgreichen kommunalen Beschäftigungsförderung ist eine hoch entwickelte Vernetzungs- und Integrationskultur aller relevanten Akteure und Politikfelder. Für den Kreis Düren bedeutet dies, dass Beschäftigungsförderung, soziale Integration und Grundsicherung nicht nur mit den zentralen Politikfeldern wie Stadt(teil)- und Gemeindeentwicklung, Wirtschaftsförderung oder Umweltpolitik verbunden werden, sondern darüber hinaus auch mit wesentlichen Arbeitsmarktakteuren wie Betrieben und deren Verbänden, Gewerkschaften, Wohlfahrtsverbänden und Beschäftigungsgesellschaften gemeinsam entwickelt, abgestimmt und umgesetzt werden. Es besteht demzufolge eine innovative „Abstimmungsplattform“, die zur Umsetzung des Programms „Bürgerarbeit“ genutzt bzw. zu einem lokalen Netzwerk „Bürgerarbeit“ weiterentwickelt wurde. Ziel des Netzwerkes „Bürgerarbeit“, in dem alle relevanten Arbeitsmarktakteure vertreten sind, ist es, alle Vermittlungsaktivitäten und Qualifizierungsangebote bedarfs- und nachfrageorientiert gemeinsam zu planen, abzustimmen und in die Umsetzung zu bringen. Zur Nutzung von Synergieeffekten werden frühere Projekterfahrungen der Netzwerkpartner zu der Zielgruppe der alleinerziehenden Personen eingebunden.

Migranten und Migrantinnen

Die job-com möchte Migranten und Migrantinnen zu einem gleichberechtigten Zugang zum Arbeitsmarkt verhelfen. Vermittlungshemmnisse, die diesen Zugang zum Arbeitsmarkt verlangsamten, können bei dieser Personengruppe vielfältig vorhanden sein. Neben der fehlenden Anerkennung von im Ausland erworbenen Schul- bzw. Berufsabschlüssen liegen vor allem Sprachdefizite wie auch mangelnde soziale Kontakte vor, die zusammenfassend die Berufsintegration erschweren.

Im Rahmen von Projekten, die durch den Europäischen Sozialfonds (ESF) sowie durch das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) gefördert und unterstützt werden, wird Menschen mit Migrationshintergrund bei der Integration geholfen. Neben der Möglichkeit der Teilnahme an Integrationskursen sind besonders zwei Projekte hervorzuheben.

Das Projekt „Berufsbezogene Sprachförderung – Dürener Modell“ wird sowohl in Vollzeit (VZ) als auch in Teilzeit (TZ) angeboten. In fünf (VZ) bzw. zehn (TZ) Monaten werden jeweils 20-25 Teilnehmerplätze zur Verfügung gestellt. Die Maßnahme gliedert sich in die Module Sprachunterricht und Qualifizierung, bestehend aus theoretischem Unterricht, Betriebserkundung und Praktikum. Weiterhin werden Projektarbeiten eingesetzt, um durch Anwendung des Gelernten die Kommunikationsfähigkeit in Alltags- und Berufssituationen handlungsorientiert zu vertiefen und zu verbessern. Unterstützt werden die Teilnehmer/innen durch eine sozialpädagogische Begleitung, die die Koordination zwischen sprachlicher, fachlicher und berufspraktischer Komponente vornimmt.

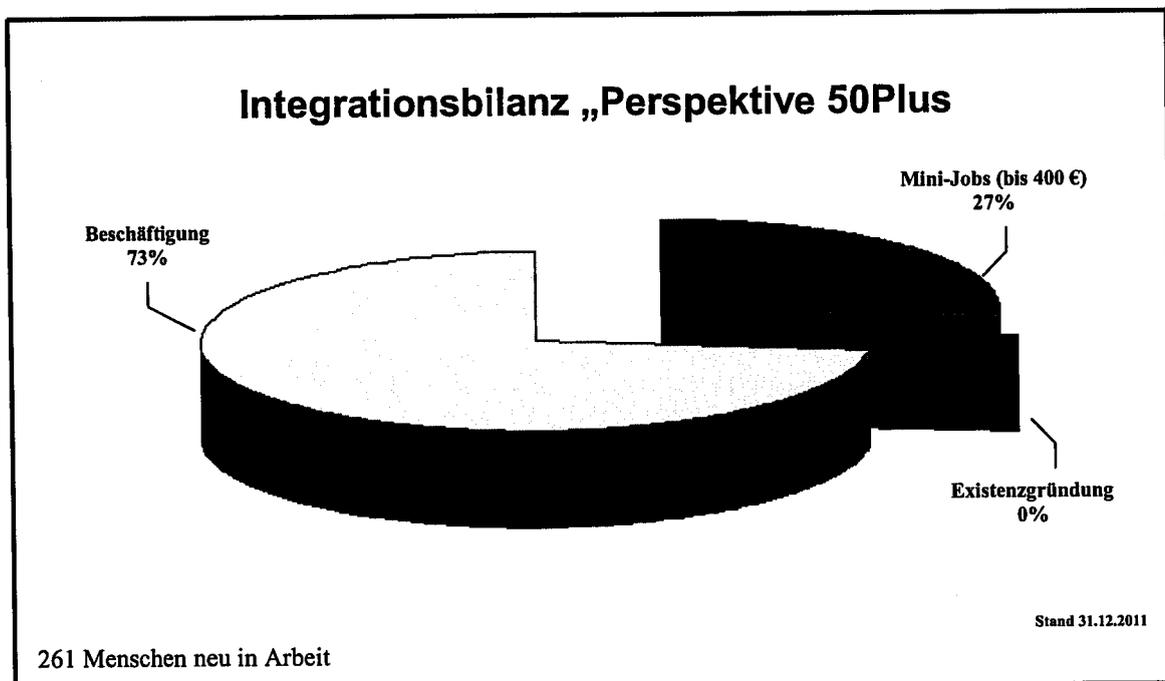
Im Projekt „STEPS – Sozialpädagogisch gestütztes Trainings- und Qualifizierungsprogramm für den Einstieg in die Pflege- und Sozialberufe für Migrantinnen und Migranten“ können sich Personen mit Migrationshintergrund und mit Interesse an einer sozial-pflegerischen Tätigkeit in 12 Monaten sowohl beruflich als auch sprachlich weiter qualifizieren. 20 Teilnehmerplätze stehen zur Verfügung.

Nach der Schlüsselqualifikation durch den Kurs „Schwesternhelfer/Pflegediensthelfer“ dienen anschließende Praktika zum Transfer des Erlernten sowie dem weiteren Ausbau der (beruflichen) Sprachfertigkeiten, Erfahrungen und Kontakte. Schulungsmodule zum Thema

„Interkulturelle Kompetenz“ unterstützen sowohl die Projektteilnehmer/-innen als auch Bezugs- und Anleitungspersonen auf betrieblicher Ebene und weitere Multiplikatoren.

Ältere Langzeitarbeitslose über 50 Jahren

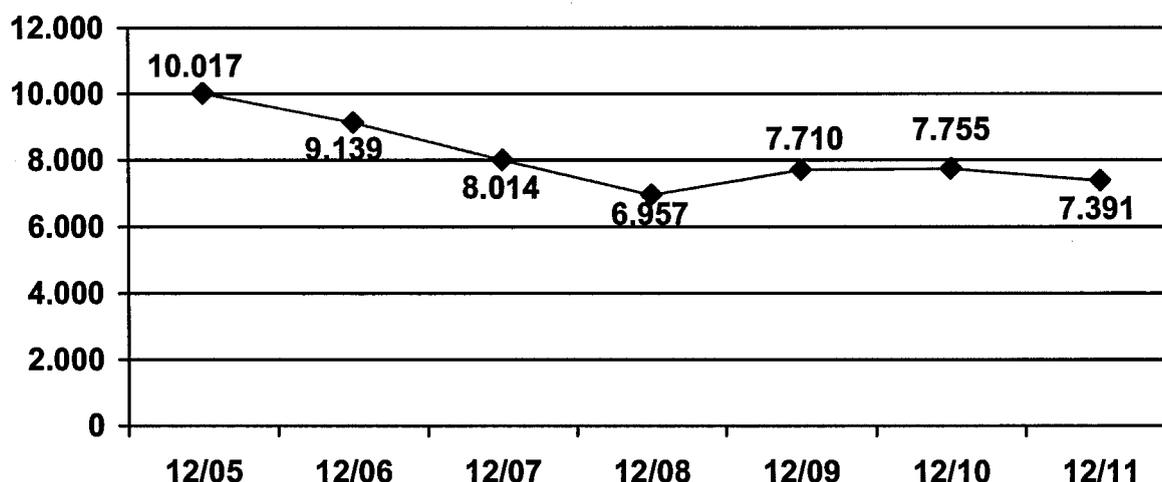
Die Schwerpunktsetzung der job-com im Bereich **älterer Langzeitarbeitsloser „50Plus“** spiegelt sich auch im Integrationsergebnis für diese Zielgruppe wieder. In Kooperation mit dem Arbeitgeberservice erzielte das „Team 50Plus“ im Rahmen des **Bundesprogramms „Perspektive 50Plus“** im Jahre 2011 insgesamt 190 Integrationen und übertraf damit das Vorjahresergebnis um 19,5%. Weitere 71 ältere Langzeitarbeitslose wurden im Jahr 2011 in geringfügige Beschäftigung integriert.



7. Bewertung durch den zugelassenen kommunalen Träger

Das Jahr 2011 war im Kreis Düren von den organisatorischen Änderungen infolge der Rücknahme der Delegation und des Bezugs des neuen Jobcenters geprägt. Beide Entscheidungen haben sich sehr schnell als richtig und zukunftsweisend heraus gestellt. Mehr als 100 Mitarbeiter/innen der kreisangehörigen Städte und Gemeinden sind erfolgreich in die job-com integriert worden. Das Bildungs- und Teilhabepaket konnte durch die neuen Möglichkeiten der zentralen Steuerung unbürokratisch und schnell eingeführt werden. Durch die Zentralisierung der Unterhaltsverfolgung haben sich die Unterhaltseinnahmen gegenüber dem Vorjahr um 27 % erhöht. Der Kundenservice konnte nach Bezug des neuen Jobcenters durch helle, freundliche Räumlichkeiten, kundenorientierte, großzügige Öffnungszeiten und unmittelbare telefonische Erreichbarkeit der zuständigen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen noch einmal deutlich verbessert werden. Zudem wurde mit der Einführung der elektronischen Aktenführung in der Leistungssachbearbeitung im Kreis Düren ein neues Zeitalter in Bezug auf Transparenz eingeläutet, das sich in einem Rückgang der eingelegten Rechtsbehelfe um 17 % niedergeschlagen hat.

Die Integrationszahlen konnten gegenüber dem Vorjahr um knapp 6 % von 2.748 auf 2.911 gesteigert werden. Hierdurch konnte die Zahl der Arbeitslosen im Rechtskreis SGB II nach einem Anstieg zu Jahresbeginn im Verlauf des Jahres deutlich bis auf 7.391 Arbeitslose abgebaut werden, so dass die Arbeitslosigkeit im SGB II insgesamt seit dem Beginn der Option in 2005 um mehr als 25 % reduziert worden ist, was sicherlich ein Indiz für die erfolgreiche Arbeit der job-com ist.

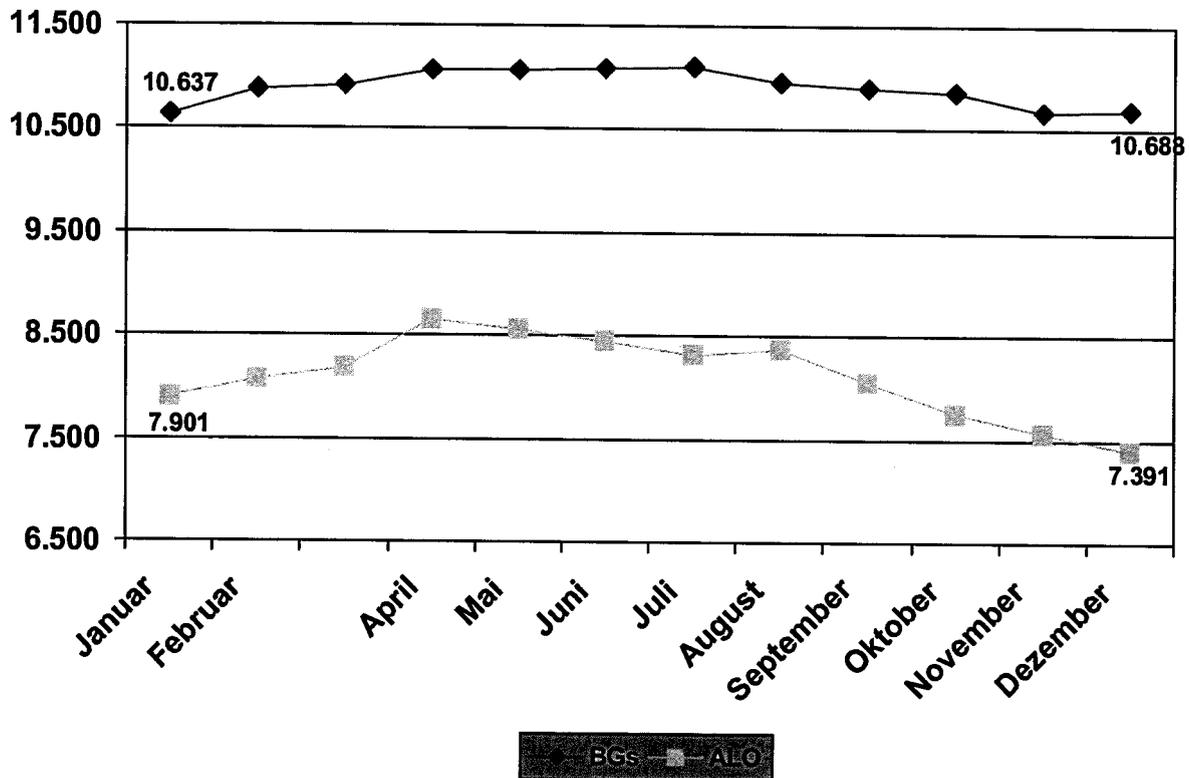


Problematisch ist allerdings, dass die Zahl der Bedarfsgemeinschaften nicht in Einklang mit der Zahl der Arbeitslosen zurück gegangen ist. Wie aus der nachfolgenden Grafik hervor geht, ist die Zahl der Bedarfsgemeinschaften im Jahresverlauf 2011 sogar leicht angestiegen.

KREIS DÜREN

... WIR MACHEN DAS!

job-com düren



Ursächlich ist hierfür in erster Linie die Tatsache, dass immer mehr Menschen Anspruch auf Leistungen zum Lebensunterhalt nach dem SGB II haben, obwohl sie in einem mehr oder weniger großen Umfang einer Erwerbstätigkeit nachgehen. Die Zahl der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten, die Einkommen aus einer abhängigen Beschäftigung oder selbständigen Tätigkeit beziehen und aufstockend SGB II-Leistungen erhalten, ist innerhalb eines Jahres bis zum Dezember 2011 von 3.818 auf 4.822 dramatisch angestiegen. Um diesem Trend entgegen zu wirken, wird die job-com die Integrationsbemühungen noch mehr als bisher nicht nur am Bedarf des/der einzelnen Leistungsberechtigten, sondern auch an den Verhältnissen der gesamten Bedarfsgemeinschaft ausrichten. Zur Optimierung einer ganzheitlichen Fallbearbeitung sollen daher in 2012 die bei der job-com im Einsatz befindlichen Softwaresysteme vereinheitlicht und die digitale Aktenführung ebenfalls auf den aktivierenden Bereich ausgeweitet werden.

Die neuen Möglichkeiten der zentralen Steuerung nach Rücknahme der Delegation haben 2011 zusätzliche Motivation geliefert den sich bietenden Herausforderungen mit neuen innovativen Handlungsstrategien zu begegnen. Dieser eingeschlagene Weg wird auch in Zukunft im Sinne der betroffenen Langzeitarbeitslosen im Kreis Düren konsequent weiter verfolgt werden.