

Lokales Planungsdokument 2020

Ziele des Jobcenters Osnabrück, Stadt

Dezember 2019



Das lokale Planungsdokument unterstützt die Kommunikation innerhalb des Jobcenters und gegenüber unseren Partnern. Es verbindet zentrale Inhalte des Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramms mit der Zielplanung 2020. Das lokale Planungsdokument 2020 ist damit nicht nur Fundament der Zielplanung, es ist damit auch Bestandteil des Arbeitsmarkt- und Integrationsprogrammes.

Ein einheitliches, abgestimmtes und systematisches Planungsverständnis wird gefördert.

Das Prinzip „bottom up“ wird gestärkt.

Impressum
Jobcenter Osnabrück
Geschäftsführung
Johannistorwall 56
49080 Osnabrück

Tel. +49 541 / 18 177-0
Nicole Anell

Inhalt

1.	Dezentrale Einschätzung zur Konjunktur- und Arbeitsmarktentwicklung 2020	5
2.	Strategische Ausrichtung 2020 – aktuelle operative Schwerpunkte und Maßnahmen....	6
3.	Investitionsvorhaben	15
3.1	Personalressourcen.....	15
3.2	Budget.....	17
3.3	Einschätzung des Performancepotentials	18
4.	Wirkung und Ziele.....	22

Vorwort der Geschäftsführung

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

gemeinsam haben wir in den letzten Jahren Vieles erreicht und Neues ausprobiert: Dank Ihres Engagements und Ihrer Bereitschaft, neu zu denken, entwickeln wir uns nach Innen und Außen ständig weiter, um für unsere Kundinnen und Kunden langfristig Wege und Chancen in den allgemeinen Arbeits- und Ausbildungsmarkt zu ermöglichen. Dabei verlieren Sie unsere gesamtgesellschaftliche Aufgabe - die soziale und gesellschaftliche Teilhabe - nicht aus dem Blick. Dafür möchte ich jedem einzelnen von Ihnen ausdrücklich danken!

Mit diesem Anspruch an unsere Arbeit und unser Wirken war das Jahr 2019 wieder einmal geprägt von vielen kleinen und großen Veränderungen: die gemeinsame spezialisierte Bearbeitung für Selbständige, die Einrichtung der Werkakademie in der Jugendberufsagentur, die Bildung des Teams TEOS, die Einführung des Teilhabechancengesetzes mit eigenen Coaches und (dementsprechender) Herausforderungen in der Sachbearbeitung im zentralen Dienst, die Bereitstellung von Kinderbetreuungsmöglichkeiten bei unseren Sprachkursträgern und die Einführung von neuen Angeboten, wie z.B. dem Gewerkepass, der Ausbildungsprämie 49, der Sozialberatung vor Ort, der Ausgabe des OS-Passes, der Weiterentwicklung unseres Personalentwicklungskonzeptes, diverse Arbeitskreise und Netzwerktreffen, usw. – zugegeben, es war auch nach meinem Empfinden zwischendrin durchaus anstrengend ...aber unsere Arbeit und die Anstrengungen haben sich gelohnt!

Wie in den Vorjahren zeigt sich zum Jahresende 2019, dass wir die Strategien unserer beiden Träger, unsere eigenen Strategien, Ideen bzw. Handlungsansätze erfolgreich umsetzen konnten und damit unsere Ziele auf einem sehr hohen Niveau erreicht und übertroffen haben. Mit diesem Planungsdokument 2020 als Teil des Arbeitsmarkt- und Integrationsprogrammes des Jobcenters Osnabrück liegt Ihnen nun eine Zusammenfassung unserer gemeinsamen Planungen und Überlegungen zu den Schwerpunkten unserer Arbeit im Jahr 2020 vor. Es soll uns allen Orientierung geben, damit wir auch unterjährig nicht den Blick für das wesentliche verlieren und bildet den Grundstein für unseren Erfolg.

Ich freue mich auf unsere Zusammenarbeit und unser gemeinsames Wirken im Jahr 2020 und bin neugierig, was uns noch so alles einfallen wird!

Ihre
Nicole Anell
Geschäftsführerin

1. Dezentrale Einschätzung zur Konjunktur- und Arbeitsmarktentwicklung 2020

Circa 70 Prozent der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten (eLb) verfügen über keine oder derzeit keinen verwertbaren beruflichen Abschluss. Damit ist für sie ein großer Teil der auf dem Arbeitsmarkt angebotenen sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungen nicht erreichbar. 75 % der jährlich 3.100 Integrationen erfolgen in 7 Branchen:

- Zeitarbeit (26%),
- Lagerwirtschaft (10%),
- Baugewerbe (10%),
- Gastgewerbe (10%),
- Telekommunikation und Information (7%)
- Einzelhandel (6%) und
- Reinigung (6%).

Aus den oben genannten Branchen kommen unterschiedliche Signale bezüglich der Konjunktur- und Beschäftigungsprognose für das Jahr 2020. Insgesamt überwiegt jedoch eine positive optimistische Grundstimmung, so dass von einem moderaten Beschäftigungszuwachs in der Region Osnabrück ausgegangen werden kann. Für 2020 gilt es diese Beschäftigungschancen für unsere Kunden intensiv zu erschließen.

Der Ausbildungsmarkt

Der Ausbildungsmarkt in der Region ist aufgrund der hohen Ausbildungsbereitschaft der Unternehmen und den geringeren Bewerberzahlen für eine betriebliche Berufsausbildung sehr gut. Der Einzelhandel und das Handwerk sind insbesondere stabile Partner für die betriebliche Ausbildung junger Menschen. Hier wird es weiterhin gelingen in der guten Zusammenarbeit mit den Betrieben auch Jugendlichen mit weniger guten Voraussetzungen einen Einstieg in das Berufsleben zu bieten.

Mit Stand vom 24. Juli 2019 waren im Jobcenter 4.655 eLb unter 35 Jahren gemeldet, die über keinen Berufsabschluss verfügen. Davon sind ein Drittel zwischen 17 und 24 Jahren alt und damit potentielle Bewerberinnen und Bewerber für eine duale Berufsausbildung.

Die Entwicklung der Kundenstruktur des Jobcenters Osnabrück zeigt folgende wesentliche Veränderungen auf:

	Sep 15	Sep 16	Sep 17	Sep 18	Sep 19	Tendenz
erwerbsfähige Leistungsbezieher	12.178	12.370	12.689	12.296	11.442	abnehmend
Schwerbehinderte	550	531	548	534	508	abnehmend
marktnahe Integrationsprognose	827	756	645	513	493	abnehmend
nicht marktnahe Integrationsprognose	7.059	7.374	7.625	7.392	6.870	abnehmend
15 bis unter 25 Jahre	2.097	2.201	2.446	2.364	2.189	abnehmend
Alleinerziehende	1.656	1.597	1.550	1.448	1.366	abnehmend
Staatsangehörigkeit Flucht	Asyl 535	1.008	1.846	2.096	2.125	zunehmend
Langzeitleistungsbezieher	7.653	7.705	7.900	8.235	8.070	abnehmend

Quelle: SGB II Cockpit, abgebildet sind Jahresdurchschnittswerte bis zum jeweiligen Monat

Beim Kundenbestand hat sich entgegen der Tendenz in den Vorjahren die Zunahme der erwerbsfähigen Leistungsbezieher gewandelt: es ist nunmehr eine Abnahme zu verzeichnen. Jedoch bleibt festzuhalten, dass aufgrund der komplexen, individuellen Handlungsbedarfe eine intensivere Unterstützung dieses Personenkreises erforderlich ist. Bei 350 eLb U25 besteht ein Bedarf an Sprachförderung. Es ist davon auszugehen, dass ein Teil der Jugendlichen nach dem Spracherwerb (B2-Niveau) die Ausbildungsreife erlangen wird und u.a. aufgrund mangelnder Kenntnisse des deutschen Ausbildungsmarktes einen erhöhten Förderbedarf in Vorbereitung auf einen Berufsabschluss aufweist.

Der Anteil der marktnahen Kunden am Gesamtbestand sinkt stetig und eine anwachsende Zahl von Kunden bezieht über einen langen Zeitraum Grundsicherungsleistungen.

2. Strategische Ausrichtung 2020 – aktuelle operative Schwerpunkte und Maßnahmen

Aus der Prognose der regionalen Marktentwicklung leiten sich unter anderem Strategien und Maßnahmen ab. Diese sollen die Ziele des SGBII Verringerung der Hilfebedürftigkeit, Verbesserung der Integration in Erwerbstätigkeit und Vermeidung von langfristigem Leistungsbezug unterstützen.

Bei der Entwicklung der Strategie werden folgende Aspekte berücksichtigt:

- Schwerpunkte der SGB II-Steuerung aus den gemeinsamen Planungsgrundlagen:
 - Menschen in Arbeit bringen und Ü50/ Frauen mehr in den Fokus rücken
 - Hilfebedürftigkeit und Langzeitleistungsbezug verringern
 - Menschen im Kontext der Fluchtmigration enger betreuen
- und die strategische Ausrichtung 2020 aus dem Vorstandsbrief:
 - Sicherung des Arbeits- und Fachkräftebedarfs
 - Bekämpfung der Langzeitarbeitslosigkeit
 - Übergang von der Schule in den Beruf

Rund 70% aller Kundinnen und Kunden des Jobcenters Osnabrück verfügen über keinen Berufsabschluss. Der Schwerpunkt des Jahres 2019 „Erwerb eines Berufsabschlusses“ wird im Jahr 2020 verstärkt fortgeführt. Insbesondere Leistungsberechtigte im Alter zwischen 25 und 35+ Jahren werden weiterhin ermutigt und unterstützt, einen bisher nicht vorhandenen Berufsabschluss nachzuholen. Dies soll vorrangig durch die Aufnahme einer dualen Ausbildung bzw. vollqualifizierenden schulischen Ausbildung, Förderung von abschlussorientierten FbW, Einstiegsqualifizierungen (EQ), Teilqualifizierungen, die gestufte Ausbildung (Neustart49) und soweit möglich die Nutzung des Qualifizierungschancengesetzes gelingen.

Der 2. Schwerpunkt wird in 2020 in der beruflichen Integration von zugewanderten Menschen (Asylberechtigte und EU-Migranten) liegen. Für beide Zielgruppen ist nach wie vor das Erlernen der deutschen Sprache das Fundament für eine gelungene gesellschaftliche und arbeitsmarktliche Integration. Durch die Einrichtung des Migrationskompetenzcenters (MKC) im April 2017 ist es gelungen, den deutschen Spracherwerb in den Integrationssprachkursen des BAMF mit Modulen zur ersten beruflichen Orientierung in den sog. Werkstätten sinnvoll miteinander zu kombinieren.

Im Jahr 2020 gilt es nun, die erworbenen deutschen Sprachkenntnisse zu festigen und zeitgleich berufliche (Kurz-)Qualifizierungen miteinander zu kombinieren, um möglichst den Einstieg in eine reguläre, sozialversicherungspflichtige Beschäftigung bzw. berufliche (duale) Ausbildung zu realisieren.

Darüber hinaus war es erforderlich, besondere Aktivierungs- und Beratungsangebote für geflüchtete Frauen mit und ohne Kinderbetreuungspflichten gemeinsam mit weiteren Partnern zu entwickeln, um eine möglichst hohe soziale, gesellschaftliche und arbeitsmarktliche Teilhabe zu ermöglichen.

Weiterhin gilt es auch im Jahr 2020, die operativen Handlungsfelder langfristig strategisch auszurichten, damit Prozesse und Angebote optimiert, weiterentwickelt bzw. qualitativ hochwertig verstetigt werden. Dabei verfolgen wir konsequent das Prinzip einer lernenden Organisation bei der Entwicklung eigener Ansätze, Konzepte und Strategien – gemeinsam mit allen Kolleginnen und Kollegen im Jobcenter Osnabrück. Unser Ansatz „Vom einzelnen Bewerber zur ganzheitlichen Strategie“ bildet dabei das strategische Fundament für die Arbeit mit bzw. für unsere Kund/-innen.

Die Kundenstruktur stellt sich weiter - wie bereits in den vergangenen Jahren – verfestigt hinsichtlich der Langzeitarbeitslosigkeit und des Langzeitleistungsbezuges dar, obwohl es dem Jobcenter Osnabrück im Jahresverlauf 2019 gelungen ist, sowohl die Zahl der Langzeitbezieher (-2%) als auch der Langzeitarbeitslosen (-108 abs.) per Datenstand September 2019 zu senken.

Es bestehen kundenseitig unterschiedlichste Hemmnisse, die einer erfolgreichen Integration auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt entgegenstehen. Dem zunehmend hohen Unterstützungsbedarf der Kund/-innen soll durch die Weiterentwicklung bestehender und das Erproben neuer, innovativer Angebote und Beratungsformate Rechnung getragen werden.

Der hohe Vernetzungsgrad, u.a. durch unsere Beteiligung an der Jugendberufsagentur Osnabrück, der Ausbildungsregion Osnabrück und dem regionalen Fachkräftebündnis Nordwest ermöglicht uns, gemeinsam mit unseren Partnern weitere passgenaue Unterstützungsangebote und Strukturen zu schaffen. Der jobcentereigene Arbeitgeberservice und die eigene Ausbildungsstellenvermittlung ermöglichen uns seit Jahren den direkten Kontakt zu Arbeitgebern und die konsequente bewerberorientierte Vermittlung.

Trotz der kontinuierlich hohen Anzahl an Integrationen gelingt es rund einem Drittel unserer Kundinnen und Kunden nicht, dauerhaft und nachhaltig in Arbeit bzw. in Ausbildung zu verbleiben. Um diese sog. „Drehtüreffekte“ und das damit verbundene hohe Frustrationspotential sowohl bei Arbeitgebern aber auch vor allem unseren Bewerber/-innen zu vermeiden, ist es zwingend notwendig, unsere Beratung und Betreuung auch nach der Ausbildungs- bzw. Beschäftigungsaufnahme fortzusetzen, um eine Verstetigung der Langzeitarbeitslosigkeit bzw. den dauerhaften Bezug von Leistungen des SGBII präventiv zu vermeiden.

Marktorientierung - Erwerbsfähige Leistungsberechtigte zügig und nachhaltig in den Arbeitsmarkt integrieren

Der für SGBII-Bewerber relevante Arbeitsmarkt ist grundsätzlich aufnahmefähig, wenn auch in 2020 mit einem zunehmend höheren Bedarf an qualifizierten Fachkräften. Dies zeigt sich an der hohen Anzahl von jährlich ca. 3.250 Integrationen und an der Anzahl von rund 3600 erwerbsfähigen Leistungsberechtigten (eLB), die eine Erwerbstätigkeit ausüben und ergänzend Leistungen des SGBII erhalten.

Die Angebote sind:

- die Werkakademie für Neukunden als Angebot auf Dauer und zur Sofortvermittlung im Neukundenprozess „Vermittlung vor Leistung“
- zu Beginn der Arbeitslosigkeit durch intensive, individuelle Beratungen und Vermittlungsgespräche in Zusammenarbeit mit dem Arbeitgeberservice Kund/-innen aktivieren und vermitteln
- Feststellung des Arbeitnehmerstatus von EU-Bürger/-innen (ANSE-Verfahren) und konsequente Vermittlung in reguläre sozialversicherungspflichtige Beschäftigungen
- Bewerberorientierte Stellenakquise für Bewerber/-innen mit geringen deutschen Sprachkenntnissen
- verstärkte Unterstützung der Bewerbungsaktivitäten mit Bewerbungskosten, Reisekosten, Einstiegsgeld und Übernahme der erforderlichen Mobilitätskosten bei Aufnahme einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung
- Kurze Anpassungsqualifizierungen, z.B. Bewachungsgewerbe, Staplerschein, als Vermittlungsunterstützung

Kunden ohne Ausbildung zu Fachkräften ausbilden und in den Markt integrieren

Die Angebote sind:

- Der operative Schwerpunkt in der Beratungsarbeit liegt auf dem Nachholen eines Berufsabschlusses für Kund/-innen unter 35 Jahren. Eine Umschulung nach §81 SGB III kommt wegen des Verkürzungserfordernisses aktuell für die meisten Kund/-innen nicht in Frage. Deswegen wird vornehmlich in eine betriebliche Erstausbildung bzw. vollqualifizierende schulische Ausbildung vermittelt.
- Nutzung des Qualifizierungschancengesetzes und eigener Mittel für vermittelte, geringqualifizierte Arbeitnehmende ohne Berufsabschluss

- Nutzung von Übungswerkstätten in den Centern zur Vermittlung beruflicher Kenntnisse in Angeboten zur Aktivierung und Qualifizierung der Kund/-innen durch den "Gewerkepass"

Jugendliche besonders fördern und unterstützen und diese in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt integrieren

Die Angebote sind:

- die enge Begleitung während des letzten Schuljahres
- die Teilnahme in einer Berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahme
- die Teilnahme in der Jugendwerkstatt Dammstraße und anderen jugendspezifischen Projekten
- das Angebot der Berufsausbildung in einer außerbetrieblichen Einrichtung
- das Angebot der gestuften Ausbildung (Neustart49).
- die Vermittlung einer Ausbildungsstelle durch das Jobcenter (eigene Ausbildungsstellenvermittlung)
- Weiterentwicklung der Jugendberufsagentur durch Bildung einer eigenen Strategie, Identität und gemeinsamen Qualitätsverständnisses
- die Werkakademie U25, die gemeinsam mit den Partnern der Jugendberufsagentur für Jugendliche und junge Erwachsene als regelmäßiges Angebot durchführt
- die Ferienwerkakademie U25, die als Angebot insbesondere für Schüler/-innen der
- Abschlussklassen durchgeführt wird
- die Stabilisierung der Ausbildungsaufnahme durch die Begleitung durch einen eigenen Ausbildungscoach

Langzeitleistungsbeziehende aktivieren und Integrationschancen erhöhen

Die Angebote sind:

- Einsatz der Instrumente des Bundesteilhabegesetzes nach §16i und §16e SGBII mit Coaching durch jobcentereigenes Personal
- Ausrichtung des Förderzentrums durch Aufnahme des Gewerks „Innen- und Trockenbau“ in das bestehende Gewerkportfolio im Sinne eines gewerblich-technischen Förderzentrums
- Weiterentwicklung des Berufskompetenzcenters (Maßnahme nach § 45 SGB III) durch Projekte in den Gewerken HoGa, Pflege und kaufmännischer Bereich.

- Einheitliches Betreuungskonzept (Präsenz vor Ort) in allen Centern, um die Nutzung für die persönlichen Ansprechpartner zu erleichtern, Teilnehmerübergänge zwischen den Centern zu optimieren und die Qualität unserer Maßnahmen sicherzustellen.
- Mehr Arbeitgeberpräsenz im Jobcenter bzw. in den Maßnahmen der Aktivierung, z.B. der Werkakademie U25/ Ü25 und in den verschiedenen Centern
- Gewinnung von Arbeitgebern zur Integration von Langzeitarbeitslosen und individuelle, nachhaltige Begleitung der Bewerber/-innen bzw. Arbeitgeber zur Stabilisierung der Ausbildung oder Beschäftigung.
- Berufs-, Betriebskunde und Stellenmarkt für die Beratung der persönlichen Ansprechpartner (pAp) fortführen (Newsletter und Betriebsbesuche für pAp), um für die Bewerber Chancen der Eingliederung in den allgemeinen Arbeitsmarkt zu erkennen.
- Weiterentwicklung des Konzeptes „beschäftigungsorientiertes Fallmanagement“

Arbeitgeberservice, der Bewerbende im Mittelpunkt der Beratung und Integrationsarbeit des Jobcenters

Durch die für das Jahr 2020 Weiterentwicklung unseres Arbeitgeberservice zum Job (Replacement) Service rücken die Bewerbenden gemäß unserem gesetzlichen Auftrag verstärkt in den Fokus. Ziel ist es, unseren Leistungsberechtigten durch eine gemeinsame gute Beratungs- und Vermittlungsarbeit den Einstieg in die unterschiedlichen Unternehmen und Betriebe zu ermöglichen. Erwerbsfähige Leistungsberechtigte sollen gemeinsam in Sinne einer Förderkette – auch nach der Beschäftigungsaufnahme - arbeitsmarktnah beraten, qualifiziert und integriert werden, um damit einen Beitrag zur Fachkräftegewinnung zu leisten und ihren (Wieder-) Einstieg zu stabilisieren.

Die Angebote sind:

- Bewerberorientierte Stellenvermittlung, z.B. über die Jobbörse, google jobs, regionale Stellenportale
- „Brücke“ in den Arbeitsmarkt für Frauen, über 50jährige, Menschen mit Migrationshintergrund und Bewerbende mit geringem beruflichen Qualifikationsniveau
- Alternative und konkrete Angebote für Arbeitgeber zur Personalgewinnung, z.B. Bewerbungstage
- Präsenz in den Werkakademien U25/ Ü25/ Centern und Einbindung in den Neukundenprozess „Vermittlung vor Leistung“

- Dreiergespräche AG-S, pAp und Bewerber als sog. Vermittlungsdreieck
- Niedrigschwellige Einstiege auf qualifiziertem Helferniveau in Unternehmen und Betrieben für unsere Bewerbenden ermöglichen, z.B. durch den Gewerkepass, Kurzqualifikationen
- (Nach-) Besetzungsketten nach Arbeitgeberberatung aufzeigen und realisieren,
- z.B. durch den Gewerkepass, Teilqualifizierungen
- Aktuelle Informationen und Entwicklungen über den regionalen Arbeitsmarkt für Mitarbeitende und Bewerbende
- Jahresplanung der regelmäßigen Betriebsbesuche für alle pAp zur Steigerung der Berufs- und Branchenkenntnisse
- 3x monatlich interner Stellennewsletter veröffentlichen
- der Arbeitsmarkt als fester Bestandteil in den Teambesprechungen
- Informationen über die Besetzungsstrategien der Firmen und Unternehmen

Die Arbeitsfähigkeit von SGBII-Beziehern stärken und die Voraussetzungen für wirkungsvolle Arbeitsmarktförderung und Integration von Langzeitarbeitslosen/Langzeitleistungsbeziehern schaffen

Ziel ist der Erhalt von psychischer und physischer Gesundheit und Beseitigung/ Milderung von hemmenden Faktoren sowie der Abmilderung der gesundheitlichen Folgen von Arbeitslosigkeit.

Die Angebote sind:

- Ausbau des Angebots an Systemischem Coaching und dem Coaching von Bedarfsgemeinschaften.
- Angebot von Arbeitsgelegenheiten
- Erweitertes Angebot für das Wohnungscoaching
- Kommunale Leistungen Schuldnerberatung und Suchtberatung mit Bereitstellung von Präsenzzeiten im Jobcenter
- Zusammenarbeit mit dem Osnabrücker Stadtsportbund im Projekt „Mach' mit, werd' fit“
- Gewinnung weiterer Kooperationspartner zur sozialen Aktivierung der Kund/-innen
- Modelprojekt „Verzahnung von Arbeits- und Gesundheitsförderung in der kommunalen Lebenswelt“ mit der BA und der Landesvereinigung für Gesundheit und Akademie für Sozialmedizin Niedersachsen e.V.

Herausforderung durch EU-Migration und geflüchtete Menschen

Mit der Bildung des Teams TEOS im September 2019 ist das Jobcenter Osnabrück einen weiteren Schritt gegangen, um die Integration der EU-Bürger/-innen zu fördern und parallel eine nachhaltige Verbesserung ihrer Lebens-, Arbeits- und Wohnverhältnisse zu verwirklichen.

Um dieses Ziel zu erreichen, setzt das Jobcenter auf eine ressort- und rechtskreisübergreifende, integrierte ganzheitliche Beratung, Unterstützung und Betreuung und nutzt konsequent die vorhandenen Verwaltungsstrukturen, Kooperationen, Angebote und Netzwerke in der Stadt und insbesondere im Stadtteil Schinkel im Sinne einer kommunalen Gesamtstrategie.

Weiterhin verfügen wir über folgende Angebote:

- Ganzjährige Fortführung des „Migrationskompetenzcenter“ (MKC) als Kombination aus Erstaktivierung, beruflicher Orientierung und Integrations Sprachkurs und Gewinnung von weiteren Kooperationspartnern zur ganzheitlichen Aktivierung
- Übernahme der administrativen Steuerung in die Integrations Sprachkurse und DeuFö-Kurse des Stadtgebietes Osnabrück durch die Sprachförderkoordinatorin der Stadt Osnabrück und eigenes Personal
- Einrichtung von Jugendintegrationskursen im Stadtgebiet Osnabrück mit dem Ziel Sprachniveau B2 und anschließender Aufnahme einer Einstiegsqualifizierung (EQ) bzw. Ausbildung
- Fortführung des Modellprojektes „Deutsch für internationale Mediziner“ (DIM) mit dem BAMF
- Ausbau der Kooperationsmodelle zur Einwerbung von Drittmitteln, insbesondere zum Erwerb eines Hauptschulabschlusses und beruflicher Qualifikationen
- Erweiterung des Modellprojektes „Gewerkepass“ in Kooperation mit der Handwerkskammer
- Mitarbeit in den lokalen Netzwerken (Träger, Stadt, Agentur, Arbeitgeber, Ehrenamtliches Engagement, Schulen etc.)

Beschäftigungschancen für Alleinerziehende (AEZ) und Frauen nutzen

Frauen übernehmen nach wie vor in Familien die Aufgabe der Kinderbetreuung. Das heißt, dass sie es in der Regel sind, die ihre Berufstätigkeit mit der Kinderbetreuung

kompatibel machen müssen. Das gilt in den allermeisten Fällen auch für Frauen, die sich die Erziehung der Kinder grundsätzlich mit dem Partner teilen (können).

Für Frauen mit Migrationshintergrund ist darüber hinaus noch relevant, dass sie in der Regel aus Gesellschaftssystemen kommen, die traditionell die Rolle der Frau ausschließlich als Hausfrau und Mutter sehen und Frauen aus dieser Gruppe häufig noch in der Situation sind, nicht allein über ihre Zukunft entscheiden zu können, mindestens aber in eine Rechtfertigungssituation geraten, wenn sie eine berufliche Tätigkeit aufnehmen wollen. Das Jobcenter wird Frauen auch in 2020 mit besonderen Angeboten unterstützen:

- Das „Berufskompetenzzentrum“ ist ein Angebot mit Teilnehmerplätzen in Teilzeitform und der Möglichkeit des variablen täglichen Beginns und der Dauer der Teilnahme. – Das Angebot steht natürlich nicht nur Frauen zur Verfügung.
- Frauen mit Migrationshintergrund können sich in einem niedrighschwelligem Projekt persönlich und beruflich orientieren, erfahren, welche beruflichen Möglichkeiten ihnen in Deutschland zur Verfügung stehen, welche Qualifikationen dafür erforderlich sind und wie sie diese erreichen können. Gleichzeitig haben die Frauen die Möglichkeit, erste digitale Kompetenzen zu erwerben.
- Unter dem Motto „Stark im Beruf“ erhalten Mütter mit Migrationshintergrund besondere Unterstützung, wenn sie beruflich wieder oder neu einsteigen möchten. Besondere Orientierung und Begleitung erfahren die Frauen bei Themen wie
 - ➔ reichen meine Sprachkenntnisse? – wie kann ich sie verbessern?
 - ➔ wo und wie finde ich einen Arbeitsplatz?
 - ➔ was heißt „sich bewerben“?
 - ➔ hilft mir ein Praktikum oder Probearbeiten?
 - ➔ wie erreiche ich die Unterstützung meiner Familie?
- Das Jobcenter bietet Alleinerziehenden, Müttern und Frauen nach der Familienphase bei Bedarf ein „Beschäftigungsorientiertes Fallmanagement“ mit dem Ziel, eine Ausbildung oder Umschulung aufzunehmen.
- „Wo finde ich was?“ - Im Jobcenter wurde ein Ratgeber für Erziehende in Osnabrück in Zusammenarbeit mit erziehenden Frauen entwickelt, der ab 2020 als Broschüre für Betroffene zur Verfügung steht.

Ziel dieser besonderen Angebote für Frauen ist es, Frauen in gleichem Maße wie Männer an allen Leistungen und Unterstützungsangeboten des Jobcenters Osnabrück teilhaben zu lassen.

Menschen mit Schwerbehinderung einschränkungsgerecht unterstützen

Das Jobcenter betreut eine im Verhältnis zur Gesamtkundenzahl nahezu gleichbleibende Kundengruppe von Menschen mit einem Grad der Behinderung (GdB).

Seit 2015 sind Reha/SB-Spezialisten in den Regionalteams des Jobcenters beschäftigt. Diese Regelung bezieht auch das in 2019 eingerichtete neue Team TEOS mit ein. Die Mitarbeitenden nehmen regelmäßig an speziellen Schulungen teil, durch die das vorhandene Fachwissen regelmäßig aktualisiert und erweitert wird. Damit ist gewährleistet, dass Betroffene individuell beraten und begleitet werden. Die Zusammenarbeit mit der Bundesagentur für Arbeit aber auch den weiteren Rehabilitationsträgern (gesetzliche Krankenversicherung, gesetzliche Rentenversicherung und gesetzliche Unfallversicherung) wird durch regelmäßigen Austausch gepflegt. Soweit die bereits genannten Unterstützungsangebote im Einzelfall nicht die geeignete Hilfestellung bieten, können die persönlichen Ansprechpartner auf ein Angebot mit spezialisierter Beratung „Arbeit-Gesundheit-Integration-Leben (AGIL)“ zurückgreifen, das in besonderer Weise die behinderungsbedingten Einschränkungen und die damit verbundenen Unterstützungsbedarfe berücksichtigt.

3. Investitionsvorhaben

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

3.1 Personalressourcen

Bewirtschaftung des Stellenplanes

Der Stellenplan des Jobcenters Osnabrück verfügt im Jahr 2020 über 217,5 Dauerstellen. Vor dem Hintergrund der vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesagentur für Arbeit im September 2019 erstellten regionalen Arbeitsmarktprognose geht das Jobcenter Osnabrück für 2020 in der Gesamtbetrachtung von einer zufriedenstellenden personellen Stellenausstattung aus. Gleichwohl wird im Jahr 2020 unterjährig zu beobachten sein, ob aufgrund unterschiedlicher Arbeitsvolumina Stellenverschiebungen zwischen den Fachbereichen notwendig sind.

Die ausschließliche Ausstattung des Stellenplanes mit Dauerstellen möchte das Jobcenter Osnabrück nutzen, um den Anteil der befristeten Beschäftigten nachhaltig zu reduzieren. Zu Jahresbeginn 2019 waren 22 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Jobcenters Osnabrück im Rahmen eines befristeten Arbeitsverhältnisses beschäftigt, dies entsprach einem Anteil von knapp 10 Prozent vom Hundert aller Beschäftigten. Zum Ende 2019 gelingt es bereits, diesen Befristungsanteil mindestens zu halbieren.

Ab 2020 priorisiert das Jobcenter Osnabrück das Vorgehen bei der Rekrutierung von Personal wie folgt:

1. Generell werden freie Stellen beider Träger auf Dauer besetzt
2. Bei den BA-Stellen werden befristete Beschäftigungen vorrangig mit Sachgrund, z.B. aufgrund einer Elternzeit, begründet
3. Bei der Besetzung von BA-Stellen im Rahmen von sachgrundlosen Beschäftigungen wird ein Anteil von 2,5 vom Hundert aller BA-Beschäftigten nicht überschritten
4. Der Anteil aller befristeten Beschäftigten beider Träger (Agentur für Arbeit und Stadt Osnabrück) soll im Jahresdurchschnitt 6 vom Hundert nicht übersteigen.

Ab 2020 plant das Jobcenter Osnabrück eine Ausnutzung des Stellenplanes im Jahresdurchschnitt von mindestens 97 vom Hundert der verfügbaren Vollzeitäquivalente. Um diese Stellenausnutzungsquote zu erreichen, wird das Jobcenter bereits zu Jahresbeginn für die befristete Einstellung von Bewerberinnen und Bewerbern freie Mittel nutzen, die erfahrungsgemäß im Laufe des Jahres durch langzeiterkrankte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bzw. durch Abordnungen zu anderen Dienststellen freiwerden.

Verwaltungsbudget

Aufgrund der aktuellen Schätzwerte geht das Jobcenter Osnabrück für das Jahr 2020 von einem verfügbaren Verwaltungskostenbudget von 15.397123 € aus, dies entspricht einer Erhöhung des Budgets gegenüber dem Vorjahr von 70.653,- € (Steigerung um 0,46 vom Hundert).

Umschichtungsbetrag

Wie in den zurückliegenden Jahren ist das Jobcenter Osnabrück auch in 2020 zur Bestreitung der Verwaltungskosten auf eine Umschichtung aus dem Eingliederungsbudget angewiesen. Mit 1.006.310,00 € wird sich der geplante Umschichtungsbetrag unterhalb des Vorjahresniveaus bewegen. Damit wird ein Anteil von 6,86 vom Hundert

des zu erwartenden Eingliederungsbudgets zu Gunsten des Verwaltungsbudgets umgeschichtet.

Fortschreibung des Personalentwicklungskonzeptes

Anfang 2019 begann das Jobcenter Osnabrück unter Mitwirkung der Mitarbeitenden aller Ebenen und Bereiche mit der Fortschreibung des Personalentwicklungskonzeptes. Geplant ist, die Ergebnisse Anfang 2020 der Trägerversammlung vorzustellen und zum Beschluss zu bringen. Ein wesentliches Element wird die weitere Qualifizierung des Stammpersonals sein, um die Qualität unserer Leistungserbringung und unserer Dienstleistungen insgesamt weiter zu verbessern.

3.2 Budget

Dem Jobcenter Osnabrück, Stadt steht nach aktuellen Prognosewerten im Haushaltsjahr 2020 ein Gesamtbudget in Höhe von 30.071.772 € zur Verfügung.

Im Vergleich zum Vorjahr (29.615.735 €) entspricht dies einer Steigerung um 456.037 € bzw. um +1,5%. Von den zur Verfügung stehenden Haushaltsmitteln entfallen 14,674 Mio. Euro auf den Bereich der Eingliederungsmittel +2,7% im Vergleich zu 2019 (+385 Tsd. Euro). 15,397 Mio. Euro entfallen auf den Bereich des Verwaltungskostenhaushaltes (+0,5% im Vergleich zu 2019, +70 Tsd. Euro).

Das Jobcenter Osnabrück erwartet, dass eine Umschichtung aus dem Eingliederungsbudget zu Gunsten des Verwaltungshaushaltes in Höhe von 1.006 Tsd. Euro erforderlich sein wird. Dies entspricht einem Anteil von 6,9% des zu erwartenden Eingliederungsbudgets.

Im Hinblick auf die Verteilung der Eingliederungsmittel setzt das Jobcenter 2020 folgende Schwerpunkte (Förderbereich, Eintrittszahlen und Mittelansatz):

I. Integrationsorientierte Instrumente	2.931	8,466 Mio. €	61,9%
II. Beschäftigung schaffende Maßnahmen	420	3,699 Mio. €	27,1%
III. Spezielle Maßnahmen für Jüngere	104	1,105 Mio. €	8,1%
IV. Berufliche Reha und SB-Förderung		0,398 Mio. €	2,9%
V. Eingliederungsleistungen Summe		13,668 Mio. €	
VI. Umschichtungsbedarf		1,006 Mio. €	

3.3 Einschätzung des Performancepotentials

Das Jobcenter Osnabrück ist bestrebt durch das eigene Selbstverständnis als lernende Organisation, seine Leistungsfähigkeit im Sinne der zu betreuenden Kundinnen und Kunden in optimaler Art und Weise auszurichten und sich kontinuierlich zu verbessern.

Im Jahr 2019 wurde im Rahmen einer Doktorarbeit der Universität Dortmund die Coaching-Methode „Positive Psychologie“ in einem Tandemteam des Jobcenters Osnabrück erprobt und wissenschaftlich untersucht: Die Frage war, ob und wie diese Methode bei den Mitarbeitenden und in der Folge bei den zu beratenden Hilfebedürftigen wirkt. Im Ergebnis sind die Auswirkungen dieser Methode derart überzeugend, dass das Leitungsteam des Jobcenters bestärkt wurde, die Mitarbeitenden aller Bereiche und Ebenen beginnend im Jahr 2020 zu schulen. Damit beabsichtigt die Geschäftsführung die „Positive Psychologie“ als eine Art Fundament bzw. Basis bereit zu stellen, um nachhaltig das Performancepotential jedes Mitarbeitenden, aber auch der Gesamtorganisation zu sichern und zu verbessern.

Auf dieser Basis möchten wir im Jahr 2020 folgende Aktivitäten zur Verbesserung unseres Potentials umsetzen:

Fachbereiche Leistungen zum Lebensunterhalt und Markt und Integration

In den beiden letzten Jahren wurde bereits die gemeinsame Arbeit der beiden Fachbereiche Leistungen zum Lebensunterhalt und Markt und Integration rund um die Kundinnen und Kunden fortwährend verstärkt und verbessert. Damit ergaben sich immer wieder neue gemeinsame Handlungsfelder, die unsere Beratungs- und Dienstleistungsqualität deutlich gesteigert haben.

Die Einführung des gemeinsamen Prüf- und Beratungsverfahrens zum Arbeitnehmerstatuserhalt bei EU-Bürger/-innen (sog. ANSE-Verfahren) im Jahr 2018 und die daraus resultierende Bündelung der Aufgaben bei den sog. EU-Spezialisten sowie die Vernetzung mit unterschiedlichen Akteuren im Stadtgebiet Osnabrück haben zum Erfolg des Jobcenters Osnabrück beim Abbau der Langzeitarbeitslosigkeit bzw. des Langzeitleistungsbezuges in dieser Personengruppe beigetragen.

Aufgrund der positiven Erfahrungen und Erkenntnisse wurde im September 2019 das spezialisierte 5. Stadtteilteam „TEOS“ eingerichtet, das sowohl die Betreuung aller EU-Bürger/-innen des Stadtgebietes als auch die Bewohner/-innen des städtebaulichen Fördergebietes „Soziale Stadt Schinkel“ an unserem Standort Johannistorwall betreut.

Durch einen reduzierten Betreuungsschlüssel in beiden Bereichen wird es uns verstärkt im Jahr 2020 gelingen, unserem Ideal einer gemeinsamen Fallbearbeitung bei den EU-Bürger/-innen näher zu kommen.

Für das Jahr 2020 planen wir - vorbehaltlich eines positiven Trägerbeschlusses - idealerweise den Umzug des Teams TEOS in das städtebauliche Fördergebiet „Soziale Stadt Schinkel“. Eingebettet in das städtische Projekt „Europa Osnabrück Schinkel“ wollen wir mit unseren Partnern direkt vor Ort in einem gemeinsamen Standort den Einstieg in die BA-Strategie „Lebenslagenorientierte Integrationsarbeit im kommunalen Raum“ zur Reduzierung bzw. Vermeidung der Langzeitarbeitslosigkeit und des Langzeitleistungsbezuges einsteigen.

War unsere Integrationsarbeit in den Vorjahren hauptsächlich auf eine schnelle, unter Umständen auch nur kurzfristige Integration in den allgemeinen Arbeitsmarkt ausgerichtet, setzen wir nun den Fokus verstärkt auf eine nachhaltige, dauerhafte Beschäftigung in Ausbildung und Arbeit, um mittel- und langfristige Teilhabe am Arbeitsleben zu gewährleisten und damit Langzeitarbeitslosigkeit bzw. Langzeitleistungsbezug zu verhindern.

Zu diesem Zweck werden die beiden Fachbereiche noch enger verzahnt zusammenarbeiten, um unseren gesetzlichen Auftrag der Unabhängigkeit von staatlichen Leistungen bei unseren Kundinnen und Kunden zu erfüllen. Dafür experimentieren wir unter anderem auch mit einem eigenen Coach für die unter 25jährigen, der eine Begleitung zur Stabilisierung der Ausbildung anbietet, um Ausbildungsabbrüche zu vermeiden. Die Erkenntnisse und Ergebnisse sollen gegen Ende des Jahres 2020 vorliegen.

Prozesse

Das Jobcenter wird 2020 die erfolgreiche Kooperation in unseren großen Centern – Förderzentrum, Migrationskompetenzzentrum, Berufskompetenzzentrum - fortsetzen und Mitarbeitende direkt vor Ort in der Bildungseinrichtung ansetzen. Hiermit wird das Ziel verfolgt, die Umsetzung und Inhalte der Maßnahmeangebote und das weitere Vorgehen in der Beratung beim persönlichen Ansprechpartner im Jobcenter Osnabrück eng zu verzahnen und intensiv miteinander abzustimmen. Letztlich dient damit die Präsenz unserer Mitarbeitenden vor Ort der kontinuierlichen Verbesserung bzw. Sicherung der Qualität unserer Angebote für unsere Kundinnen und Kunden.

Im Frühjahr 2020 soll die Jugendberufsagentur Osnabrück, die wir gemeinsam mit unseren Kooperationspartnern (Übergangsmanagement der Stadt Osnabrück/ Agentur für Arbeit Osnabrück) betreiben, die Interne Beratung der Bundesagentur für Arbeit untersucht und beraten werden. Ziel dieser Beratung ist, die internen Prozesse und die verzahnte Beratung zu optimieren und die Basis für eine eigene Identität der Jugendberufsagentur zu schaffen.

Weiterhin soll im Verlauf des Jahres 2020 das überarbeitete Strategiekonzept des Arbeitgeberservice des Jobcenters Osnabrück umgesetzt werden. Die Grundzüge der Neuorganisation des Arbeitgeberservice lassen sich schon in der Umbenennung erkennen: zukünftig wird dieser als Job(Placement)Service bezeichnet, da die Integrationsarbeit sich konsequent an den Kundinnen und Kunden, ihren Bedürfnissen und Unterstützungsbedarfen ausrichten werden. Letztlich tragen wir damit auch der Tatsache Rechnung, dass in den vorangegangenen Jahren der Arbeitsmarkt sich zu einem Bewerbermarkt gewandelt hat, d.h. für viele Stellen gibt es immer weniger Bewerber/-innen, so dass sich vermehrt Einstiegschancen für unsere Bewerbenden ergeben.

Mitarbeitende:

Viele Mitarbeitende haben sich an der Weiterentwicklung unseres Personalentwicklungskonzeptes beteiligt. Mit der Bildung von vier Arbeitskreisen mit den Themengebieten Qualifizierung, Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Zukünftiges Arbeiten sowie Führung und Aufgaben wurden Vorschläge erarbeitet, die unser Jobcenter zukunftsweisend ausrichten werden. Wir planen die Umsetzung nach der abschließenden Bewertung durch die Trägerversammlung im ersten Quartal 2020.

Aufgrund der veränderten Kundenstruktur und den damit gestiegenen Anforderungen in der Beratungs- und Unterstützungsarbeit steigt der Bedarf an gezielten Qualifizierungen unserer Mitarbeitenden. Neben der Einführung der Positiven Psychologie und der Qualifizierung zusätzlicher Fallmanager/-innen für die Umsetzung des Teilhabechancengesetzes möchten wir dem erhöhten Schulungsbedarf unserer Mitarbeitenden in Richtung eines Coachings anstelle einer bloßen Beratung weiter fördern. Im Jahr 2020 bieten wir daher jeweils einem Mitarbeitenden unserer fünf M&I-Teams die Qualifizierung „Systemisches Coaching“ an.

Netzwerke

Das Jobcenter Osnabrück ist hochgradig mit unterschiedlichsten Partnern, Akteuren am Arbeitsmarkt und anderen Dritten vernetzt. In dem Verständnis, dass eine

produktive Netzwerkarbeit unumgänglich ist, um gezielt eine Verbesserung der Chancen für die Unabhängigkeit von staatlichen Leistungen für möglichst viele unserer Leistungsberechtigten zu erreichen, verstehen wir uns selbst als ein Partner auf Augenhöhe. Dabei ist uns sowohl die lokale als auch die regionale Ausrichtung unserer Kooperationen bzw. Netzwerke besonders wichtig. Mit der Bildung der Ausbildungsregion Osnabrück und der Mitgliedschaft im Fachkräftebündnis Nordwest stehen uns vielfältige Möglichkeiten der Verzahnung und Zusammenarbeit zur Verfügung.

Für das Jahr 2020 planen wir daher gemeinsame, regionale Angebote weiter zu verstärken. Mit der Ausbildungsprämie⁴⁹ wollen wir gezielt die duale Ausbildung in der Region Osnabrück stärken, im dem wir eine Art „Motivationsprämie“ für besonders benachteiligte Jugendliche und junge Erwachsene bzw. die Ausbildungsbetriebe gemeinsam in der Ausbildungsregion Osnabrück vermarkten und fördern. Im Maßnahmeangebot Neustart⁴⁹ werden die Jugendlichen und jungen Erwachsenen beider Rechtskreise in der Region gezielt für eine gestufte Ausbildung vorbereitet und bis zu ihrem Berufsabschluss begleitet.

Weiterhin sind wir Partner im neuen regionalen Modellprojekt „Verzahnung von Arbeits- und Gesundheitsförderung in der kommunalen Lebenswelt“. Gemeinsam mit unseren Kooperationspartnern Agentur für Arbeit Osnabrück und der MaßArbeit kAÖR und den regionalen Krankenkassen möchten wir im Jahr 2020 Gesundheits- bzw. Präventionskurse gezielt für unsere Leistungsberechtigten nutzen, um die gesundheitlichen Folgen von Arbeitslosigkeit zu minimieren.

Am Ende des Jahres 2019 haben wir eine Kooperationsvereinbarung mit unserem Partner GewiNet Kompetenzzentrum Gesundheitswirtschaft e.V. zur Förderung der beruflichen Orientierung, praktischen Berufserkundung und Qualifikation für eine nachhaltige Integration von Bewerberinnen und Bewerbern in den Gesundheits- und Pflegebereich abgeschlossen. Mit dieser strategischen Partnerschaft legen wir gemeinsam den Grundstein, um den hohen Fachkräftebedarf in der Pflege auf Dauer abzumildern. Im Jahr 2020 werden nun gezielte Angebote und Maßnahmen entwickelt, um bei unseren Leistungsberechtigten das Interesse an einer qualifizierten Tätigkeit in der Pflege zu fördern.

4. Wirkung und Ziele

Mit Blick auf die Grundlagen der Wirkungsplanung geht das Jobcenter Osnabrück, Stadt für das Jahr 2020 von folgenden Annahmen aus:

Integrationsquote:

Erwartung 2019:

Integrationen	JFW	3.270
Bestand erwerbsfähige Leistungsberechtigte VM	JDW	11.400
Integrationsquote in %	JFW	28,7%

Plan 2020:

Integrationen	JFW	3.165
Bestand erwerbsfähige Leistungsberechtigte VM	JDW	11.050
Integrationsquote in %	JFW	28,6%

Das Jobcenter Osnabrück erwartet für 2020 einen jahresdurchschnittlichen Bestand an erwerbsfähigen Leistungsberechtigten (jeweils Vormonat) von 11.050. Im Hinblick auf die zu erreichenden Integrationszahlen geht das Jobcenter für 2020 insgesamt von 3.165 Integrationen aus. Dies entspricht einer Integrationsquote 2020 in Höhe von 28,6%, d.h. wir rechnen mit einem Rückgang der Integrationsquote um 0,1%-Punkte.

Langzeitleistungsbezieher:

Erwartung 2019:

Bestand Langzeitleistungsbezieher	JDW	8.000
-----------------------------------	-----	-------

Plan 2020:

Bestand Langzeitleistungsbezieher	JDW	7.452
-----------------------------------	-----	-------

Das Jobcenter Osnabrück, Stadt erwartet im Jahresverlauf 2020, dass sich die rückläufige Entwicklung der Langzeitleistungsbeziehenden des Jahres 2019 auch im Jahresverlauf 2020 weiter fortsetzt. Erwartet wird ein jahresdurchschnittlicher Bestand an Langzeitleistungsbeziehern von 7.452. Dies entspricht einer absoluten Veränderung von -548 im Jahresdurchschnitt bzw. einem Angebotswert von -6,9%.