



Arbeitsmarktprogramm 2020

Süntelstraße 5

31785 Hameln

www.jobcenter-hameln-pyrmont.de

jobcenter-hameln-pyrmont@jobcenter-ge.de

Inhaltsverzeichnis

1	Vorwort	1
2	Regionale Einschätzung zur Konjunktur- und Arbeitsmarktentwicklung	2
2.1	Beschäftigungsentwicklung	2
2.2	Arbeitsmarkt	2
2.3	Branchenstruktur und Chancen	2
2.4	Ausbildungsmarkt	3
2.5	Bestand erwerbsfähige Leistungsberechtigten	4
2.6	Risiko und Chancen	5
3	Die operativen Schwerpunkte 2020	5
3.1	Stabilisierung der Integration in Arbeit und Ausbildung	5
3.2	Geflüchtete Menschen in Ausbildung und Arbeit integrieren	6
3.3	Langzeitarbeitslosigkeit/ -leistungsbezug vermeiden und reduzieren	7
3.4	Qualität der operativen Umsetzung	8
4	Die Bildungszielplanung 2020	8

Hinweis: Gender, Gleichstellung, Inklusion, Integration, Vielfalt (Diversität)

Im Sinne des Bundesgleichstellungsgesetzes trägt das Jobcenter Hameln-Pyrmont zum geschlechtergerechten Verständnis bei. Für die Kundinnen und Kunden bringt das die Beauftragte für Chancengleichheit im Arbeitsmarkt sowie für die Belegschaft die Wahl der Gleichstellungsbeauftragten zum Ausdruck. Und im Sinne sozialer Inklusion, nicht separierender Praxis kommt der Diversität (Vielfalt) die notwendige Wertschätzung zu. Bei Formulierungen wird das generische Maskulinum im Jobcenter Hameln-Pyrmont weitgehend vermieden, in Fällen einfacher Lesbarkeit hier und da verwendet.

1 Vorwort

Sehr geehrte Damen und Herren,

unsere Teams im Bereich Markt und Integration arbeiten seit 2016 mit einem handlungsorientierten Ansatz. Auf Basis der zu dieser Zeit vorherrschenden Rahmenbedingungen (u.a. starker Zuzug von Schutzsuchenden) wirkte dieser Ansatz gemessen an der Zahl der Integrationen und der Reduzierung der Langzeitleistungsbezieher positiv auf unsere Arbeit. Durch rückläufige Personalressourcen bei anhaltend hoher Anzahl an Schutzsuchenden ist eine so enge Spezialisierung verbunden mit vielen Übergaben zwischen den Teams nicht mehr zielführend. Deshalb gilt es in 2020, trotz zu erwartender räumlicher Veränderungen durch die Revitalisierung der Agentur für Arbeit, einen geänderten Ansatz in neuen Strukturen zu schaffen.

In 2020 erwartet uns eine qualitativ schwächer werdende Kundenstruktur bei leichter quantitativer Steigerung. Der Anteil an Kunden mit Migrationshintergrund aus dem Nahen Osten und Osteuropa ist im Landkreis Hameln-Pyrmont auf hohem Niveau. Unsere Herausforderung liegt darin, kreative Wege zur Integration und sozialen Teilhabe für die erwerbsfähigen Kunden zu finden.

Gleichzeitig geht es auch darum, gemeinsam mit der Agentur für Arbeit Menschen in Beschäftigungsverhältnissen zu qualifizieren und so die Möglichkeiten des Qualifizierungschancengesetzes zu nutzen.

Den sehr guten hiesigen Start des Teilhabechancengesetzes gilt es auszubauen, um auch den schwächeren Kunden die soziale Teilhabe zu ermöglichen.

Die sich bietende Chance der Integration von Flüchtlingen und Asylberechtigten zur Bekämpfung des Fachkräftebedarfes wollen wir weiterhin durch Ausbildungen, überbetriebliche Umschulungen und Teilqualifizierungen nutzen.

Unser Ziel war und ist es, den Service für unsere Kundinnen und Kunden zu optimieren und an Arbeitsabläufen und –bedingungen zu feilen. Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unterstützen wir dabei bestmöglich: neben den Basisqualifizierungen erfolgen kontinuierlich Schulungen zur Anpassung und Vertiefung in den Bereichen Beratungskonzeption (BeKo) und Leistungsberatung.

Auch in 2020 werden wir nach unserem Leitbild handeln: Nah am Menschen – Perspektiven entdecken – Chancen nutzen.

Ihre Geschäftsführung des Jobcenters Hameln-Pyrmont

Thomas Wiese
-Geschäftsführer-

Martina Eschrich
-Bereichsleiterin-

Holger Reineke
-Bereichsleiter-

2 Regionale Einschätzung zur Konjunktur- und Arbeitsmarktentwicklung

2.1 Beschäftigungsentwicklung

Die Bevölkerungsentwicklung im Landkreis Hameln-Pyrmont ist kritisch zu bewerten, weil der Anteil Älterer ab 55 Jahre deutlich über Bundes- und Landes-Schnitt liegt, der Anteil der unter 25-jährigen aber deutlich darunter. Junge Menschen wandern z.B. ins Studium ab und sind als Fachkräfte für die hiesige Region häufig verloren.

Die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung in Niedersachsen wird voraussichtlich in 2020 um 0,9 % (Mittelwert im Vergleich von 2019 auf 2020) wachsen (+ 27.000 Beschäftigte), im Bezirk der Agentur für Arbeit aber lediglich um 0,2% (+ 300 Beschäftigte).

2.2 Arbeitsmarkt

Der Arbeitsmarkt im Bereich der Agentur für Arbeit Hameln ist stabil, aber wenig dynamisch.

Eintrübungen werden zunehmend sichtbar. Der Stellenzugang ist rückläufig, gerade im Helfersegment und bei den Zeitarbeitsunternehmen. Zunehmend erfolgen Einstellungsstopps und die Kurzarbeit in der hiesigen Region nimmt zu. Weltweite Handelskonflikte und der Brexit belasten exportierende Unternehmen, die unter diesen Unsicherheiten ächzen. Andererseits ist die Binnenkonjunktur praktisch unverändert – Handwerk und Dienstleistung boomen weiterhin.

Der Bestand an Arbeitslosen ist seit Jahresbeginn unter den Vorjahresmonaten. Der Bestand an Arbeitslosen im Rechtskreis SGB II ist gegenüber dem Vorjahr um +4,7% gestiegen (abs. +119). Im Rechtskreis SGB II sind im Oktober 2019 2.638 Menschen arbeitslos gemeldet, im Vorjahresmonat (Oktober 2018) sind es 2.519 gewesen. Die Arbeitslosenquote im Agenturbezirk liegt bei 5,5% (abs. 10.826). Im Rechtskreis SGB II steigt der Bestand der Kunden (erwerbsfähige Leistungsbezieher) mit Fluchtkontext von 1.471 (Dezember 2018) auf 1.549 zum Stand September 2019. Der Bestand ohne Fluchtkontext ist jedoch im gleichen Zeitraum im Jahresschnitt um ca. 4,9% gesunken, aber in den letzten Monatswerten angestiegen.

Vor diesem Hintergrund wird für 2020 erwartet, dass die Arbeitslosigkeit im SGB II leicht steigen wird. Die Nachfrage nach Arbeitskräften wird sich in etwa auf dem Niveau 2019 bewegen und ist für den Landkreis überwiegend im Bereich der KMU und auf Fachkraftniveau zu erwarten. Für schwächere Kunden wird es aber insgesamt schwieriger werden, auf dem ersten Arbeitsmarkt Fuß zu fassen.

Die Arbeitslosenquote SGB II im Jobcenter Hameln-Pyrmont ist kontinuierlich von 3,7% im Oktober 2018 auf 3,9 % im Oktober 2019 gestiegen.

Eine besondere Herausforderung wird auch weiterhin die Integration von geflüchteten Menschen in den Arbeitsmarkt sein.

2.3 Branchenstruktur und Chancen

Die TOP 5 Berufssegmente nach begonnenen Beschäftigungsverhältnissen im Agenturbezirk (ohne Azubis) sind: Medizinische und nicht-medizinische Gesundheitsberufe (4.339), Verkehrs- und Logistikberufe (4.133), Soziale und kulturelle Dienstleistungsberufe (3.430), Handelsberufe (3.111) und Fertigungstechnische Berufe (2.825). In diesen Berufssegmenten kann auch weiterhin eine relativ große Nachfrage nach Arbeitskräften vermutet werden.

In diesen Branchen werden deshalb für 2020 begrenzte Reserven für zusätzliche Beschäftigung gesehen. Es gilt, diese Chancen bewerberorientiert für die Kunden im SGB II zu nutzen.

Im Jobcenter Hameln-Pyrmont wird ca. die Hälfte der Kunden auf Helferebene geführt. Dem standen aber nur 17% des Stellenangebotes gegenüber, im Vorjahr sind es noch 21% gewesen. Um dieser Entwicklung gegen zu steuern, soll in einer engen Abstimmung der bewerberorientierten Vermittlungsbereiche und des Arbeitgeberservice zur Steigerung der Qualifizierung, z.B. im Rahmen des Qualifizierungschancengesetzes und aktive Ansprache von Arbeitgebern erfolgen.

2.4 Ausbildungsmarkt

Die Zahl der gemeldeten Ausbildungsstellen ging im Vergleich zum vorherigen Berufsberatungsjahr zurück. 2019 wurden 2.595 Ausbildungsstellen gemeldet, 123 Ausbildungsstellen weniger als 2018 (-4,5%).

Die Situation auf dem Ausbildungsmarkt wird sich nicht spürbar verändern. Die hiesigen Unternehmen signalisieren weiterhin eine hohe Ausbildungsbereitschaft. Daher bleibt die Chance für junge Menschen, die einer Ausbildung nachgehen möchten, weiterhin unverändert gut. Im Jobcenter Hameln-Pyrmont konnten 266 (+3,5% zum VJ) erwerbsfähige junge Menschen in Ausbildung vermittelt werden.

Im kommenden Jahr gehen die Zahlen der Schulabgänger im Agenturbezirk Hameln zurück. Durch die Rückkehr zum Abitur nach neun Jahren entfällt nächstes Jahr nahezu ein kompletter Jahrgang an Schulabgängern aus den Gymnasien. Der fehlende Abiturjahrgang eröffnet für Schulabgänger anderer Schulformen noch bessere Aussichten bei der Suche nach einem Ausbildungsplatz.

Ausbildungskapazitäten sind gerade in der Industrie und im Handel verloren gegangen, weil Unternehmen vom Markt verschwunden sind und andere nicht mehr ausbilden. Verstärkt wird die Entwicklung dadurch, dass Ausbildungswünsche und -angebote, Anforderungs- und Qualifikationsprofil zunehmend weniger gut passen. Hinzu kommen die besonderen Probleme in einem ländlichen Flächenbezirk. Die Veränderungen im Schulsystem (Oberschulen mit Oberstufe, Fachoberschulen, etc.) führen ferner dazu, dass immer mehr Schüler länger zur Schule gehen und nicht oder sehr viel später Bewerber um einen Ausbildungsplatz werden.

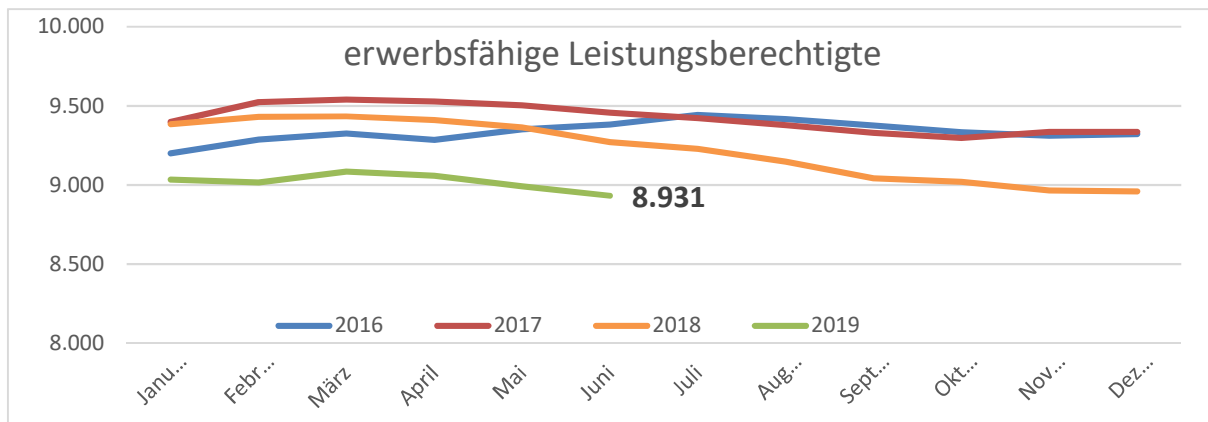
Es gilt diesen Risiken und Herausforderungen rechtzeitig zu begegnen. Die Bewerbergewinnung für 2020 läuft bereits und wird in den weiterführenden Schulformen verstärkt.

So soll es gelingen, einerseits die gemeldeten Ausbildungsstellen adäquat zu besetzen und andererseits darüber hinaus eine intensive Werbung um weitere betriebliche Ausbildung zu flankieren.

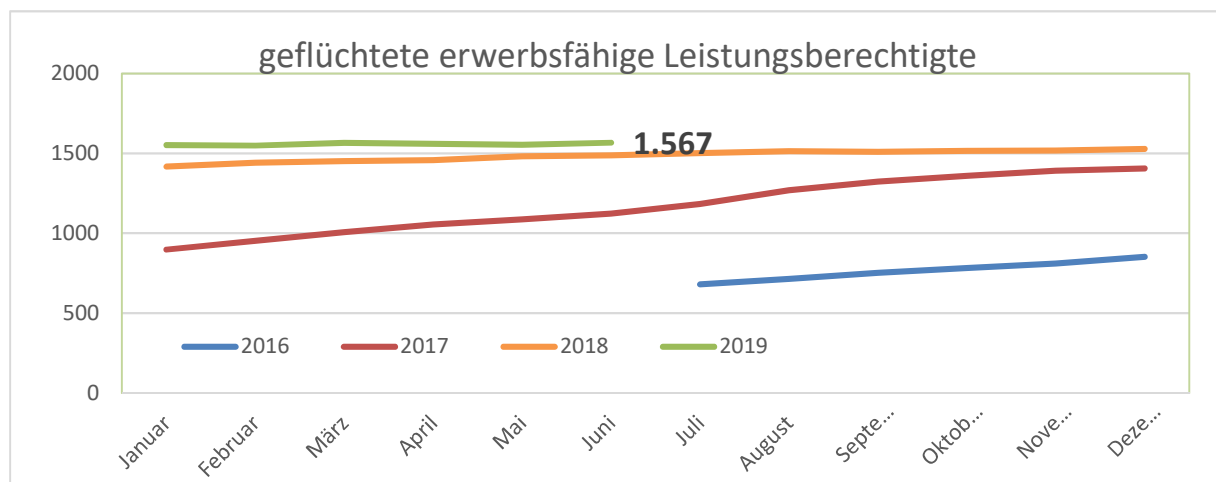
Eine Chance können die auch in den Ausbildungsmarkt drängenden jungen Flüchtlinge sein, die bereits in 2019 vom Ungleichgewicht im geringen Maße partizipieren konnten. Hierbei bleibt jedoch abzuwarten, wie speziell der theoretische Teil der Ausbildung gemeistert werden kann.

2.5 Bestand erwerbsfähige Leistungsberechtigten

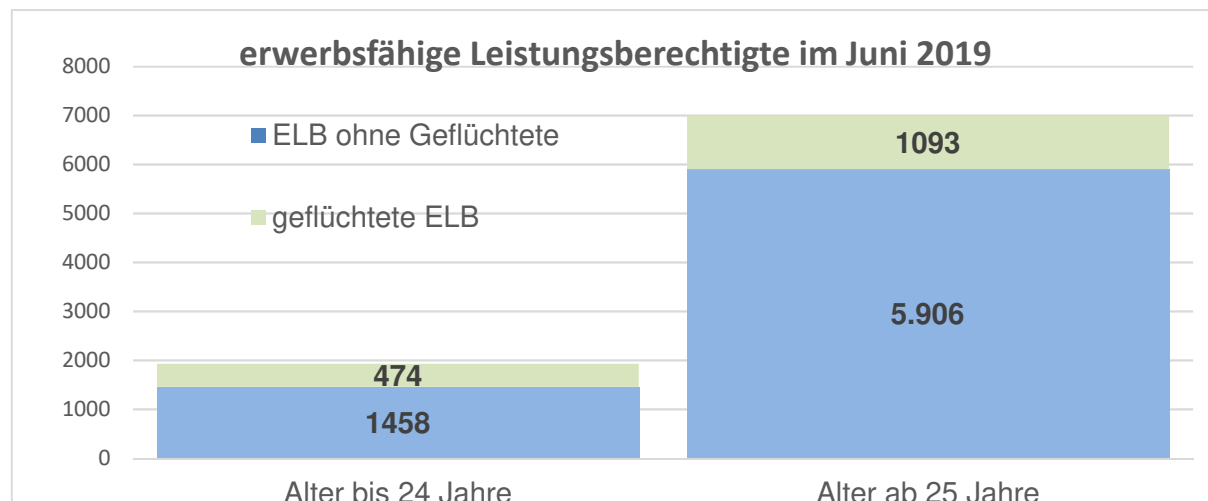
Nach dem flüchtlingsbedingten Anstieg in den Jahren 2016 und 2017 ist die Zahl der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten (ELB) um 6,4% auf unter 9.000 im Juni 2019 gesunken.



Der Flüchtlingszugang scheint im Jahr 2019 auf dem Niveau um 1.560 zum Ende zu kommen. Der Anteil der Geflüchteten ist nunmehr auf 17,5% gestiegen.



Die erwerbsfähigen Leistungsberechtigten teilen sich in 1.932 junge Erwachsene bis 24 Jahre mit einem Geflüchtetenanteil von 24,5% und 7.999 Menschen im Alter ab 25 Jahren mit einem Geflüchtetenanteil von 15,6%.



2.6 Risiko und Chancen

Die Dynamik am Arbeitsmarkt lässt nach. Der überwiegende Bedarf beschränkt sich auf den Fachkräftebereich. Der Helfermarkt ist spürbar gesättigt: Saisonale Wiedereinstellungen sowie Nachfrage der Personaldienstleister sind rückläufig.

Arbeitsaufnahmen insbesondere in dem Rahmen des Teilhabechancengesetzes sind oft nicht bedarfsdeckend. Bei größer werdenden Bedarfsgemeinschaften wird es schwieriger, ein bedarfsdeckendes Erwerbseinkommen zu erzielen.

Ein Risiko birgt die zunehmend verfestigte Struktur der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten und deren Qualifikationsniveau und Leistungsvermögen.

Risiko und Chance zugleich ist die Entwicklung der geflüchteten erwerbsfähigen Leistungsberechtigten; bei ausreichenden Sprachkenntnissen gelingt zunehmend eine Arbeitsmarktintegration bzw. Einmündung unserer Kunden in nachhaltige Qualifizierung. Andererseits verfestigen sich die ungenügenden Sprachkenntnisse bei einem wachsenden Anteil der Geflüchteten, insbesondere bei den in die Kindererziehung eingebundenen Elternteile.

3 Die operativen Schwerpunkte 2020

3.1 Stabilisierung der Integration in Arbeit und Ausbildung

In vielen Berufsfeldern fallen Angebot und Nachfrage quantitativ und qualitativ auseinander. Dabei sind insbesondere der demografische Wandel und die zunehmende Digitalisierung in der Arbeitswelt Herausforderungen bei der Sicherung eines ausreichenden und passgenauen Fachkräftepotenzials. Dagegen werden die Problemlagen der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten zunehmend komplex.

Neukunden und **Kunden mit vermuteten Integrationschancen** werden im Jobcenter Hameln-Pyrmont durch **bewerberorientierte Vermittler** und **TeamArbeit** (intensives Coaching zur Arbeitssuche) betreut. Neben der aktiven Begleitung bei der Arbeitssuche steht das Erkennen von Qualifizierungsbedarfen und die Motivationsarbeit zu nachhaltiger Qualifizierung im Vordergrund.

Um weiterhin jährlich mindestens 50 Eintritte in Qualifizierungen mit angestrebtem Berufsabschluss zu erreichen, wird dazu die konsequente Beratung aktiv fortgesetzt. Neben den betrieblichen Umschulungen werden auch überbetriebliche Umschulungen angeboten werden, um das Risiko der Langzeitarbeitslosigkeit nachhaltig zu reduzieren. Die **Qualifizierungsberatung** umfasst eine aktive Begleitung der Umschulung sowie ein konsequentes Absolventenmanagement.

Zunehmende Bedeutung gewinnt das Erkennen von Potentialen und das Heranführen an den Arbeitsmarkt. Die Zahl der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten ab 25 Jahre ohne Flüchtlinge liegt unter 6.000. Daher steht in allen Arbeitsbereichen das Erheben von Qualifizierungsbedarfen im Fokus.

Die aktive Begleitung von Schülerinnen und Schülern und die Beratung zu einer stringenten Berufswegplanung in Zusammenarbeit mit der Berufsberatung sollen weiterhin einen hohen Anteil **Bewerber für Ausbildungsstellen** an erwerbsfähigen Leistungsberechtigten sichern. Mit den jungen Erwachsenen wird an der Herstellung der Ausbildungsfähigkeit gearbeitet.

Die intensive Zusammenarbeit der bewerberorientierten Integrationsarbeit mit dem **gemeinsamen Arbeitgeberservice** des Jobcenters Hameln-Pyrmont und der Agentur für Arbeit Hameln wird fortgesetzt.

3.2 Geflüchtete Menschen in Ausbildung und Arbeit integrieren

Die besonderen Herausforderungen bei der Beratung und Unterstützung von geflüchteten Menschen werden auch im Jahr 2020 anhalten.

Für die Absolventen von Integrationskursen kommt es weiterhin darauf an, dass die Integration in Ausbildung und Arbeit gelingt. Die Grundlage bildet die frühzeitige Identifizierung der Potenziale durch eine zügige Feststellung der Sprachkenntnisse und beruflichen Vorerfahrungen sowie die Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse. Für die geringer werdende Zahl von Menschen, die nach einer positiven Entscheidung durch das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge neu zu uns kommen, gilt es einen raschen Zugang in verbindliche und systematische Sprachförderung, die auch Elemente der aktiven Arbeitsmarktförderung enthält, zu gewährleisten.

Die zentrale Sprachkurskoordination beim Landkreis Hameln-Pyrmont wird alle Personen mit Anspruch bzw. Möglichkeit der Teilnahme an einem Integrationskurs dem nächsten Einstufungstest zuführen und beim nächstmöglich startenden Integrationskurs anmelden. Durch enge Kooperation und Informationsaustausch stellen wir als Jobcenter so eine bessere Transparenz hinsichtlich des Bedarfes und der zeitnahen Versorgung der geflüchteten Menschen mit Integrationskursen, Alphabetisierungskursen und Wiederholungskursen sicher.

Die Anzahl der Aufnahmen von Arbeits- und Ausbildungsverhältnissen aus dem Kreis der Flüchtlinge hat sich im Laufe des Jahres 2019 noch einmal erheblich gegenüber den Jahren 2017/2018 gesteigert. Trotzdem bleibt die Sprachbarriere bzw. der weitere Sprachförderbedarf das hauptsächliche Vermittlungshemmnis für eine nachhaltige Integration in Arbeit und insbesondere für die Aufnahme einer Ausbildung.

Die berufsbezogenen Sprachkurse nach der Deutschsprachförderverordnung (Deuföv) komplettieren hierbei das Angebot der durch das BAMF geförderten Sprachkurse. Diese Kurse können bedarfsweise eingesetzt werden, z. B. um das Sprachniveau B 1 nach erfolgreichem Besuch des Integrationskurses auf B 2 anzuheben. Die Bedarfsplanung des Jobcenters berücksichtigt hierbei aber auch die Zielgruppe derer, die nach Ausschöpfen des Integrationskursanspruchs das Sprachniveau B 1 nicht erreicht. Ebenso gilt dies für Menschen, die weitergehende Sprachförderung für die Ausübung akademischer Berufe benötigen (C 1 – C 2 Sprachniveau).

Landesgeförderte Sprachkurse und Deuföv-Kurse sollen arbeits- und ausbildungsbegleitend angeboten werden, damit Integrationen an Nachhaltigkeit gewinnen bzw. die Chancen auf einen erfolgreichen Ausbildungsabschluss steigen.

Das Jobcenter wird in 2020 weiterhin ein nach den Bedarfen ausgerichtetes Migrationscenter betreiben. Dabei liegt der Schwerpunkt nun auf der Phase nach den Integrationskursen und verzahnt Sprachförderung mit praktischer Anleitung.

3.3 Langzeitarbeitslosigkeit/ -leistungsbezug vermeiden und reduzieren

Nach wie vor sind zwei Drittel der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten im Langzeitleistungsbezug. Fast die Hälfte der Arbeitslosen in der Grundsicherung sind langzeitarbeitslos. Zur Vermeidung von Langzeitarbeitslosigkeit ist es notwendig, die Chancen des Marktes zu nutzen und unsere Kunden nach Möglichkeit unmittelbar in den ersten Arbeitsmarkt zu integrieren (Work-first-Ansatz). Das Handlungsfeld „**Langzeitleistungsbezieher/Langzeitarbeitslose aktivieren, qualifizieren und Integrationschancen erhöhen**“ bleibt die drängendste Herausforderung in der Grundsicherung. Die existenzsichernde und nachhaltige Integration von Langzeitleistungsbeziehern in den ersten Arbeitsmarkt und die Vermeidung von Langzeitleistungsbezug stellen weiterhin den besonderen Schwerpunkt der Steuerung und der Integrationsarbeit dar.

Mit den erhöhten Fördermitteln sollen 2020 verstärkt persönliche Hinderungsgründe hinterfragt und abgebaut werden. Eine besondere Bedeutung hat dabei die Gesundheit. Ärztlich begleitete Maßnahmen sollen persönliche Leistungsfähigkeit hinterfragen und Möglichkeiten zur beruflichen Integration unter Berücksichtigung der eigenen gesundheitlichen Situation schaffen.

Dazu zählen auch die zügige Identifizierung gesundheitlicher und behinderungsbedingter Eingliederungshemmnisse und die frühzeitige Einleitung von Rehabilitationsverfahren.

Insbesondere mit dem Arbeitsansatz Netzwerk ABC setzen sich Langzeitarbeitslose in Gruppen- und Einzelarbeit mit ihren persönlichen Rahmenbedingungen und Möglichkeiten auseinander, erarbeiten eigene Strategien und setzen diese um.

Im etablierte **Familiencoaching** werden große Bedarfsgemeinschaften (BG) mit mindestens 5 Personen und mehreren ELB mit einem systemischen Beratungsansatz betreut; dabei wird mit einer überwiegend aufsuchenden Sozialarbeit ganzheitlichen die familiäre Situation betrachtet. Individuelle Handlungsbedarfe werden abgeleitet im Hinblick auf

- die schnellstmögliche Integration in Erwerbstätigkeit,
- mittel- bis langfristige Ziele (z.B. Bildungs- und Entwicklungschancen der BG zugehörigen Kinder und Jugendlichen)
- die Aktivierung der Frauen zum Perspektivwechsel und zur (sozialen) Teilnahme am Arbeitsmarkt.

Beschäftigungsorientiertes **Fallmanagement** wird mit einem allgemeinen Ansatz als auch mit spezialisierten Ansätzen in „ABC-Netzwerke“, „Reha/Schwerbehinderte“ oder „Familiencoaching“ eingesetzt.

Das **Teilhabechancengesetz** bietet die Möglichkeit, Langzeitbezieher (mindestens 6 Jahre SGB II-Leistungsbezug), Erziehende und Schwerbehinderte (jeweils mindestens 5 Jahre SGB II-Leistungsbezug) mit hohen Förderungen von bis zu 5 Jahren für Arbeitgeber mit einem begleitenden Coaching oder Langzeitarbeitslose (mindestens 2 Jahre) mit hohen anteiligen Förderungen von 2 Jahren für Arbeitgeber mit begleitenden Coaching in Arbeit zu integrieren. Diese soziale Beschäftigung erfolgt im 1.Arbeitsmarkt; öffentliches Interesse, Zusätzlichkeit und Wettbewerbsneutralität sind nicht gefordert.

Neben den weit mehr als 100 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aus dem Jahr 2019 sollen auch 2020 aktiv Langzeitbezieher in die gecoachten Arbeitsverhältnisse vermittelt werden.

Kunden, denen Langzeitarbeitslosigkeit droht, sollen im **Marktplatz** verstärkt vorgestellt werden – hierbei handelt es sich um Austauschformate zwischen Arbeitgeberservice und Vermitt-

lungsfachkräften/persönlichen Ansprechpartnern. Im Idealfall kann der Mitarbeiter des Arbeitgeberservice sofort einen Arbeitgeber benennen, der sich für diesen Bewerber interessieren könnte. Zur Akquise von passenden Stellenangeboten für Langzeitarbeitslose hat der Arbeitgeberservice nun neben dem Eingliederungszuschuss auch die Möglichkeiten des Teilhabechancengesetzes.

Das Jobcenter Hameln-Pyrmont beteiligt sich aktiv an dem Landkreis-Projekt „JUGEND STÄRKEN im Quartier“; geflüchtete Menschen und Zugewanderte aus Europa werden bei der Integration unterstützt. Das Projekt arbeitet in verschiedenen Bereichen des Landkreises mit einem Schwerpunkt in Hameln-Kuckuck; dort ist z.B. der Treffpunkt „Zusammen am Kuckuck“ ZaK etabliert worden.

Mit der Teilnahme an dem Projekt „**Verzahnung von Arbeits- und Gesundheitsförderung in der kommunalen Lebenswelt**“ soll die gesundheitsbezogene Lebensqualität von bedürftigen Menschen nachhaltig verbessert werden. Es verzahnt die Arbeitsförderung des Jobcenters mit den Maßnahmen der Gesundheitsförderung und Prävention der Krankenkassen sowie weiteren Angeboten, die es im Landkreis Hameln-Pyrmont gibt.

3.4 Qualität der operativen Umsetzung

Das Handlungsfeld „**Rechtmäßigkeit und Qualität der operativen Umsetzung sicherstellen**“ bleibt vor dem Hintergrund der Befunde aus der operativen Umsetzung sowie regelmäßiger Feststellungen der Prüfinstanzen ein wichtiges Handlungsfeld. Insbesondere eine strukturierte, systematische und an Risiken orientierte Fachaufsicht, die gewährleistet, dass die dabei gewonnenen Erkenntnisse in einen nachhaltigen Verbesserungsprozess münden, ist für die Qualität in der operativen Umsetzung von besonderer Bedeutung.

Die Ergebnisse der Fachaufsicht werden im Rahmen des Konzepts IKS (Internes Kontrollsystem) regelmäßig ausgewertet und mit einem Handlungsplan belegt. So wird die Prozessqualität auf einem weiterhin hohen Niveau gehalten und Risiken werden schnell erkannt.

Mitarbeiterqualifizierungen haben weiterhin einen hohen Stellenwert. Neben externer Fortbildungsmaßnahmen werden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in allen Bereichen fachlich und in Beratungskompetenz mit eigenem Trainer und individueller Lernbegleitung qualifiziert.

4 Die Bildungszielplanung 2020

Im Jahr 2020 wird mit einem Eingliederungstitel in Höhe von rund 9,7 Mio. € geplant. Damit sollen 2486 Eintritte in integrative Maßnahmen, und somit rund 144 mehr als 2019, erreicht werden.

In der Fortführung der in 2014 begonnenen strategischen Planung des Jobcenters wird die Zahl der Eintritte in abschlussorientierte Fortbildungen (Umschulungen) auch in 2020 auf dem hohen Niveau fortgesetzt.

Gleichzeitig sollen die bereits in diesem Jahr eingekauften Aktivierungsmaßnahmen fortgeführt und die Eintritte in diese Maßnahmen noch einmal erhöht werden. Auch der Einsatz von Aktivierungs- und Vermittlungsgutscheinen soll etwa auf dem Vorjahresniveau fortgeführt werden.

In Rahmen des Teilhabechancengesetzes plant das Jobcenter Hameln-Pyrmont 40 Eintritte nach § 16e SGB II und 50 Eintritte nach § 16i SGB II.

Die Eintritte in Arbeitsgelegenheiten (AGH) sollen ebenfalls auf dem Vorjahresniveau gehalten werden.

Die für 2020 geplanten Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik verteilen sich im Eingliederungstitel (EGT) wie folgt:

Maßnahmeart	Betrag	Eintritte
§ 45 SGB III Aktivierungsmaßnahmen	4.059.935,84 €	1838
FbW (Förderung der beruflichen Weiterbildung)	984.579,36 €	249
EGZ (Eingliederungszuschüsse)	217.052,51 €	79
Einstiegsgeld	22.855,19 €	18
AGH (Arbeitsgelegenheiten)	700.302,73 €	212
Vermittlungsbudget	281.089,97 €	
Förderungen gem. § 16 e SGB II	904.985,83 €	40
Förderungen gem. § 16 i SGB II	1.348.766,56 €	50
weitere Maßnahmen und Leistungen:		
Förderungen für Behinderte und Schwerbehinderte		
Rehabilitationsleistungen		
Freie Förderung	1.157.021,89 €	(46)*
<i>Einstiegsqualifizierung</i>		
Förderung benachteiligter Jugendlicher		
etc.		
SUMMEN	9.676.589,57	2486

*Zählen in 2020 nicht zur offiziellen Statistik