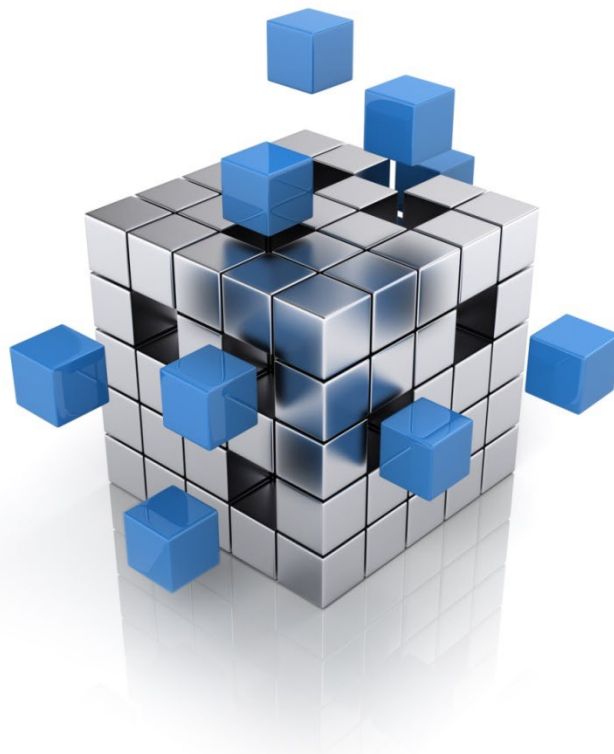


Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramm Jobcenter Kreis Plön 2024



Inhalt

1. Einleitung	3
1.1. Inhalt und Intention des Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramms	3
2. Führungs- und Steuerungsphilosophie	5
3. Rahmenbedingungen des regionalen Arbeitsmarktes	6
3.1 Die Ausgangslage für das Kalenderjahr 2024 aus Sicht des IAB	6
3.2 Die zwei größten Herausforderungen der nächsten Jahrzehnte sind die Megatrends der Digitalisierung und die Demografische Entwicklung	7
3.3 Der demografische Wandel im regionalen Blickpunkt	8
4. Struktur des Jobcenters Kreis Plön	9
4.1 Regionale Aufteilung und Organigramm	9
4.2 Struktur: Kundinnen und Kunden	11
5. Geschäftspolitische Ziele.....	14
6. Eingliederungsbudget 2024.....	16
7. Schwerpunkte in 2024.....	18
7.1 Arbeitsmarktausgleich gestalten / Ziele erreichen	19
7.1.1 Arbeitslosigkeit / Langzeitbezug vermeiden bzw. beenden	19
7.1.2 Agieren statt Reagieren in der Beratungsarbeit – mit dem besonderen Fokus auf Weiterbildung zur Arbeits- und Fachkräftesicherung am Arbeitsmarkt.....	19
7.1.3 Zielgerichtete Einbindung der rechtskreisübergreifenden Netzwerke im Bereich Vertrieb + Qualifizierung zur gemeinsamen Planung und Durchführung von Aktivitäten.....	20
7.1.4 Erfolgreiche Umsetzung des Integrationsturbos mit allen Netzwerkpartnern.....	21
7.2 Bedarfsgerechte Leistungsberatung und – gewährung	23
7.3 Unterschiedliche Kundengruppen entsprechend ihres Bedarfs und unter Berücksichtigung der Chancengleichheit beraten	23
7.3.1. Sicherstellung einer guten Integrationsarbeit bei Frauen, die sich in der Aktivierungsquote und den Integrationszahlen widerspiegelt.....	23
7.3.2 Kundinnen und Kunden mit Fluchthintergrund entsprechend ihrer Bedarfe zielgerichtet im Integrationsprozess begleiten und unterstützen	26
7.3.3 Kundinnen und Kunden im U25 Bereich aktivieren, qualifizieren und integrieren insb. an der Schwelle Übergang Schule / Beruf durch Nutzung der JBA, der Berufsberatung und weiteren Netzwerkpartnern.....	27
7.4 Digitalisierung – Chance und Herausforderung	28
7.5 Wir sind auf dem Weg!.....	31

1. Einleitung

1.1. Inhalt und Intention des Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramms

Das Arbeitsmarktprogramm des Jobcenters Kreis Plön stellt die geschäftspolitische Ausrichtung für das Jahr 2024 und den dafür vorgesehenen finanziellen Ressourceneinsatz dar. Darüber hinaus werden die primären Handlungsfelder für das Jahr 2024 beschrieben.

Das Arbeitsmarktprogramm ist Informationsgrundlage für alle beteiligten Arbeitsmarktteure und die politischen Gremien. Gleichzeitig dient es den Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Jobcenters als Leitfaden und Orientierung in der operativen Umsetzung ihrer Aufgaben.

Seit dem 24.02.2022 sind mehr als eine Millionen Menschen aus der Ukraine in die Bundesrepublik Deutschland geflüchtet. Die Fluchtbewegung aus anderen Ländern in die EU hält unverändert an, dies hat zu einem Anstieg der Bedarfsgemeinschaften im SGB II geführt.

Das Jobcenter Kreis Plön betreut aktuell ca. 1.600 Kundinnen und Kunden aus der Ukraine und aus den sogenannten 8 Herkunftsländern (Syrien, Iran, Irak, Somalia, Eritrea, Afghanistan, Pakistan, Nigeria).

Die bedarfsdeckende Integration von Bürgergeldbeziehern und damit verbunden der Abbau bzw. die Vermeidung eines Langzeitleistungsbezuges bleiben für das Jobcenter die wesentlichen Ziele. Mit professioneller persönlicher Beratung und guten Qualifizierungsmaßnahmen möchte das Jobcenter den Weg in Beschäftigung begleiten.

Auch im Jahr 2024 wollen wir alle Möglichkeiten zur Integration am Arbeitsmarkt nutzen.

Die Demographie und der immer mehr spürbare Mangel einerseits an Fachkräften, jedoch auch an weniger qualifizierten Arbeitskräften, eröffnen gute Chancen Menschen mit Migrationshintergrund ebenfalls in den Arbeitsmarkt zu integrieren.

Gemeinsam mit vielen Netzwerkpartnern wollen wir aktiv an der Umsetzung der Initiative der Bundesregierung zur zeitnahen, beruflichen Integration geflüchteter Menschen – genannt „Jobturbo“ mitwirken.

Neben den Integrationszielen bleibt die zeitnahe Gewährung von finanziellen Leistungen nach dem 2.Sozialgesetzbuch, das wesentliche Thema. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Jobcenters sind sich ihrer sozialen Verantwortung bewusst, sie gehen ihre Aufgaben zielorientiert weiterhin an, ihr fachliches Wissen und ihre große Motivation werden hierbei eine gute Grundlage sein.

Ich wünsche Ihnen viel Spaß beim Lesen und bedanke mich für Ihre Interesse.



Michael Westerfeld
Geschäftsführer

2. Führungs- und Steuerungsphilosophie

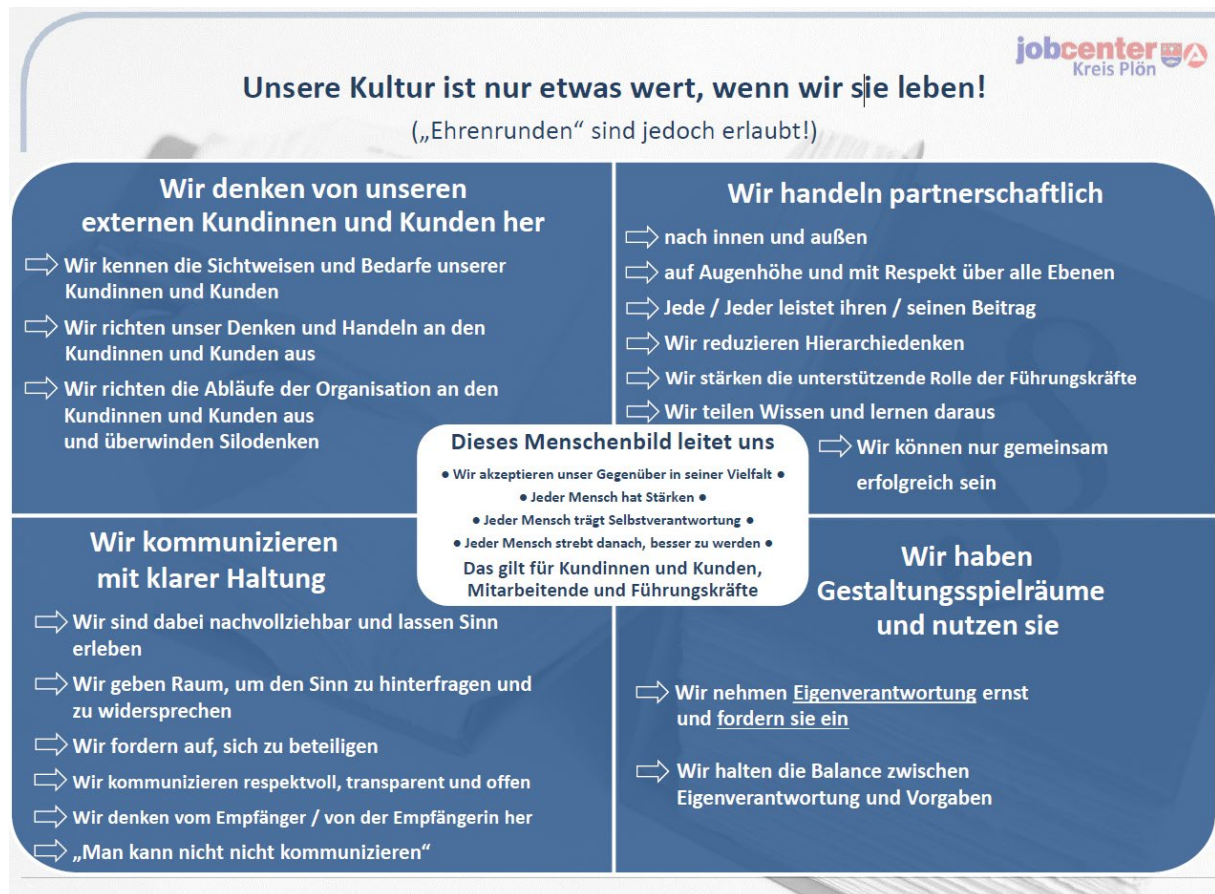
Das Jobcenter Kreis Plön hat Ziele zu erreichen.

Alle Mitarbeitenden sind in ihrem Aufgabenbereich dafür mitverantwortlich.

Das interne Kontrollsystem und die Binnendifferenzierung der Zielerreichung bilden das operative Ergebnis bis auf Teamebene ab, so dass bei Bedarf Steuerungsmaßnahmen ergriffen werden können.

Die großen Themen, der begleitenden unterjährigen Fachaufsicht der Führungskräfte, werden hierbei in 2024 insbesondere die Umsetzung des Jobturbos und die zügige, rechtskonforme und zuverlässige Leistungsgewährung sein.

Handlungsleitend im gemeinsamen Umgang ist das folgende Bild zum Thema Kultur und Führung:



3. Rahmenbedingungen des regionalen Arbeitsmarktes

3.1 Die Ausgangslage für das Kalenderjahr 2024 aus Sicht des IAB

Die deutsche Wirtschaft steckt in einer Schwächephase fest. Der Arbeitsmarkt wurde dadurch zwar beeinträchtigt, angesichts der schwachen Konjunktur hält er sich aber vergleichsweise gut. Enzo Weber, Leiter des Forschungsbereichs „Prognosen und gesamtwirtschaftliche Analysen“ am IAB, spricht im Forum-Interview über die aktuelle IAB-Prognose zur Entwicklung von Wirtschaft und Arbeitsmarkt. Alle Punkte lassen sich auf die Rahmenbedingungen im Kreis Plön übertragen.

„Dass die deutsche Wirtschaft auch weiterhin nur wenig Tritt findet, liegt hauptsächlich daran, dass die Binnennachfrage durch hohe Inflationsraten und steigende Zinsen ausgebremst worden ist. Auch die Auslandsnachfrage zeigt sich nach wie vor schwach. Momentan hellen sich die Konjunkturerwartungen zwar etwas auf, aber die Einschätzungen der aktuellen Lage bleiben noch getrübt. Dementsprechend erwarten wir für 2024, dass sich die Erholung noch einige Monate verzögert und die Konjunktur erst in der zweiten Jahreshälfte wieder moderat anzieht.

Die anhaltend schwache Konjunktur hat die Arbeitsmarktentwicklung natürlich gedämpft. Die Arbeitslosigkeit hat über das gesamte vergangene Jahr zugenommen. Bei der Langzeitarbeitslosigkeit zeigen sich weiter Verfestigungstendenzen. Ausgelöst wurde der aktuelle Wirtschaftsabschwung durch die Energiekrise. Die hat nicht nur die Produktion gesenkt, sondern auch die Schaffung neuer Stellen behindert. Die hohe Inflation beeinträchtigte zudem die Entwicklung in beschäftigungsintensiven Dienstleistungsbereichen. Eine Entlassungswelle sehen wir aber nicht. Gemessen an der negativen Konjunktur hält sich der Arbeitsmarkt vergleichsweise gut, zuletzt gab es wieder positivere Signale. Da Arbeitskräfte knapper werden, versuchen viele Betriebe, ihre Beschäftigten zu halten, auch wenn die Konjunktur schwächelt.

Grundsätzlich gehen wir davon aus, dass sich der Aufwärtstrend in der Beschäftigung fortsetzen wird, nachdem es im vergangenen Sommer noch einen Dämpfer gab. Erneut erweist sich die Entwicklung der Beschäftigung als robust.

Personalengpässe begrenzen in vielen Bereichen das Beschäftigungswachstum. Gilt das für alle Branchen?

Wir rechnen tatsächlich für die meisten Wirtschaftsbereiche mit einem Beschäftigungsaufbau oder wenigstens einer Stagnation. In der Pflege wächst der Bedarf aufgrund der Alterung, in der Erziehung mit dem Kita-Ausbau, im Handwerk unter anderem wegen der Energiewende und in der IT im Zuge der Digitalisierung. Eine ungünstigere Entwicklung sehen wir allerdings im Verarbeitenden Gewerbe, auf dem Bau und im Handel, was wir auf die hohen Zins- und Materialkosten, die inflationsbedingten Kaufkraftrückgänge und die Folgen der Energiekrise zurückführen. Auch die Personalengpässe begrenzen in vielen Bereichen das Beschäftigungswachstum. Mit der Verrentung der Babyboomer dürfte sich die grundsätzliche Arbeitskräfteknappheit noch verschärfen.

Der Fachkräftebedarf bleibt also hoch, während sich gleichzeitig die Langzeitarbeitslosigkeit verfestigt. Droht uns ein zweigeteilter Arbeitsmarkt?

Insgesamt haben sich die Jobchancen von Arbeitslosen tatsächlich nicht wieder nachhaltig erholt, nachdem sie mit Beginn der Pandemie eingeknickt waren. Entsprechend liegt die Langzeitarbeitslosigkeit deutlich über dem Vor-Corona-Niveau. Dies spiegelt sich auch in der

Arbeitslosigkeit von Niedrigqualifizierten wider, die ebenfalls deutlich über dem Stand von 2019 liegt. Der Mismatch zwischen den Qualifikationsniveaus hat also in der Tat zugenommen – das Qualifikationsniveau der Arbeitslosen und die Anforderungen der offenen Stellen klaffen immer weiter auseinander. Zwischen verschiedenen Berufen ist eine solche Tendenz aber nicht ersichtlich.“

Zum anderen liefert das IAB auch eine regionale Arbeitsmarktprogno:

Trotz des angespannten wirtschaftlichen Umfelds rechnet das IAB für das Jahr 2024 mit einem leichten Beschäftigungsaufbau in Höhe von 0,4 Prozent im Vergleich zum Vorjahr für das gesamte Bundesgebiet. Dies trifft ebenfalls für Schleswig-Holstein (+0,4%) zu. Bezogen auf den Agenturbezirk Kiel geht das IAB auch von einer leichten Steigerung der Beschäftigung um 0,4% aus. Die für 2023 prognostizierte Beschäftigung mit gerundeten Daten von 160.800 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (SvB) könnte bei dieser Annahme dann im Agenturbezirk Kiel Ende 2024 bei 161.400 SvB liegen (+600 SvB oder eben +0,4%).

3.2 Die zwei größten Herausforderungen der nächsten Jahrzehnte sind die Megatrends der Digitalisierung und die Demografische Entwicklung

Die Digitalisierung prägt bereits jetzt und in der Zukunft den Arbeitsmarkt: Die Aus- und Weiterbildung wird die zentrale Herausforderung bleiben.

Berufliche Tätigkeitsprofile ändern sich vielfach grundlegend. Manche Tätigkeiten werden automatisiert; andere weiterhin von Menschenhand erledigt, selbst wenn sie automatisierbar sind. Neue Tätigkeiten kommen hinzu, vor allem, um die neuen Technologien einsetzen zu können. In vielen Bereichen fallen Arbeitsplätze weg, in vielen Bereichen entstehen neue. Bezogen auf die Wichtigkeit der Softskills wird die Veränderungs- und Lernbereitschaft, aber auch die interne und externe Kommunikationsfähigkeit die größte Bedeutung einnehmen. Die Digitalisierung insbesondere der Wirtschaft, aber auch in der Verwaltung schreitet in großen Schritten voran. Klassische Branchen und Leitindustrien verschmelzen mit der IT.

Gerade die IT-Branche ist in den letzten Jahren auch im Bezirk der Agentur für Arbeit Kiel immer mehr zum Jobmotor geworden und ist im Ranking der Top 20 Branchen kontinuierlich nach oben geklettert. Mittlerweile befindet sich die Branche auf Platz 8 (2017 noch Platz15). Im Kreis Plön ist die Branche Information und Kommunikation nur mit 1,5% (ca. 450 SvB) an allen Branchen beteiligt. Gleichwohl ist der Kreis Plön durch die Nähe zur LH Kiel und den vielen PendlerInnen an dieser Entwicklung beteiligt.

Der IAB-Direktor Professor Bernd Fitzenberger hat den Qualifikationsbedarf in der Zukunft wie folgt beschrieben: „Generell setzt sich der Trend zu Jobs mit höheren Qualifikationsanforderungen fort. Die Digitalisierung wird zusammen mit der Dekarbonisierung zu erheblichen Umbrüchen am Arbeitsmarkt führen. Die Zahl der verloren gehenden und der neu entstehenden Jobs kann sich dabei durchaus die Waage halten. Allerdings erfordern die neu entstehenden Jobs spezifische Qualifikationen, und generell setzt sich der Trend zu Jobs mit höheren Qualifikationsanforderungen fort. Mit dem Voranschreiten der Digitalisierung können auch zunehmend komplexere Tätigkeiten automatisiert werden. Dabei sind die höchsten Substituierbarkeitspotenziale noch immer in den Fertigungs- und fertigungstechnischen Berufen festzustellen, die niedrigsten in den sozialen und kulturellen Dienstleistungsberufen. Dabei bleibt die zentrale Herausforderung, die Beschäftigten entsprechend aus- und weiterzubilden. Denn ohne eine noch stärkere Förderung der Weiterbildung Beschäftigter und Arbeitsloser ist der Transformationsprozess nicht erfolgreich zu bewältigen.“

3.3 Der demografische Wandel im regionalen Blickpunkt

Die LH Kiel hat einen Bevölkerungsanteil im Alter der über 55jährigen von knapp 32%. Die boomende Hochschullandschaft mit Universität und Fachhochschule zieht aktuell knapp 37.000 junge Menschen nach Kiel und sorgt damit für eine verhältnismäßig junge Region.

Der Kreis Plön ist mit einem Bevölkerungsanteil bei den über 55jährigen von über 44% deutlich älter. Der Bund liegt bei knapp 38%. Der Kreis Plön als ländliche Region wird somit voraussichtlich seinen Kipppunkt der Beschäftigung, das demografisch bedingte und dauerhafte Sinken des Erwerbspersonenpotentials (EPP), früher als Kiel erreichen. Zudem ermöglichen lange Erwerbsbiographien der Babyboomer auch eine frühzeitige Inanspruchnahme der Altersrente.

Der Demografie Baum -Aktuellster Stand 2019- zeigt es deutlich, dass die große Gruppe der geburtenstarken Jahrgänge jetzt 4 Jahre nach dieser „Aufnahme“ im Kreis Plön an das 60 LJ. herangerückt.

Die demographische Dividende der Babyboomer erfährt ihr natürliches Ende und ein Sinken des EPP könnte 2025/2026 schon beginnen. Damit einhergehend wird es im Kreis Plön zu erheblichen und spürbaren Auswirkungen auf das Angebot an Arbeitskräften und die Qualität verschiedenster Dienstleistungen haben. Stichworte wie Wohlstandsverlust und ein Leben mit dauerhafter Mängelverwaltung werden von vielen Volkswirten an dieser Stelle angeführt.

Alterspyramide Erwerbspersonen (SV-Beschäftigung)

Bestand Bevölkerung (31.12. Vorjahr), sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am Wohnort (30.06.) und Arbeitslose (Jahresdurchschnitt) differenziert nach Alter und Geschlecht – Deutschland, Länder und Kreise



Für die LH Kiel wird mit etwas zeitlicher Verzögerung Ähnliches gelten, da nicht alle jungen Menschen in Kiel verbleiben. 23% der SvB im Bezirk der Agentur für Arbeit Kiel sind über 55 Jahre alt.

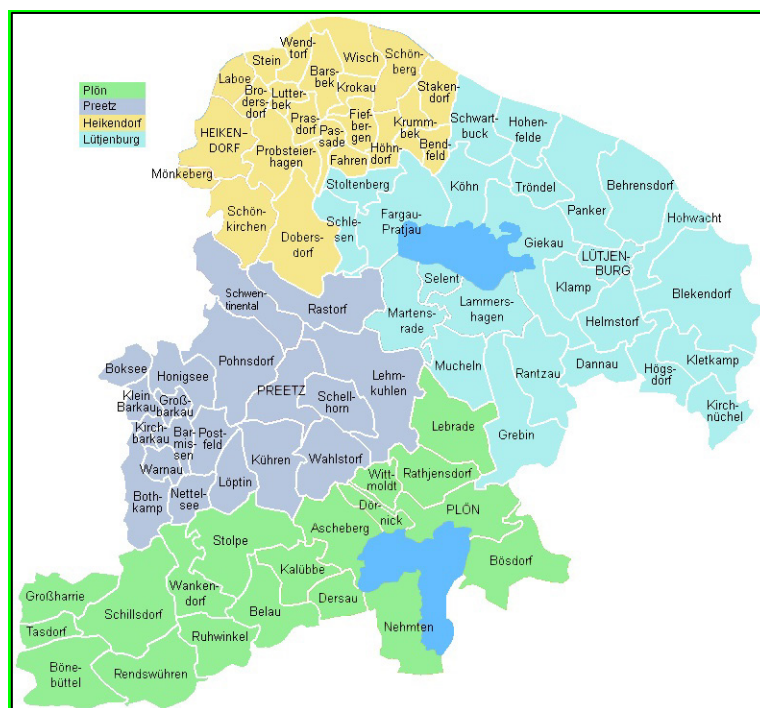
Quellenangaben:

1. [Quelle IAB](#)
2. [Quelle Berufskunde-Newsletter](#)
3. [Quelle IAB-Forum-Interview Professor Fitzenberger](#)
4. [IAB/Kurzbericht 18/2023](#)
5. [IAB/Regionale Arbeitsmarktprogno](#)
6. [IAB/Deutschlandposter SVB-Entwicklung](#)
7. [IAB/Deutschlandposter/Beschäftigung und Arbeitslosigkeit](#)
8. <https://www.iab-forum.de/beschaeftigung-bleibt-trotz-schwacher-konjunktur-robust/>
9. Bauer, Anja et al. (2024): [IAB-Prognose 2024: Die Beschäftigung steigt, aber die Arbeitslosigkeit auch](#). IAB-Kurzbericht Nr. 6.

4. Struktur des Jobcenters Kreis Plön

4.1 Regionale Aufteilung und Organigramm

Das Jobcenter Kreis Plön ist in vier Geschäftsstellen vertreten: Die Hauptgeschäftsstelle liegt in Plön, jeweils eine Geschäftsstelle befindet sich in Heikendorf, Lütjenburg und Preetz.

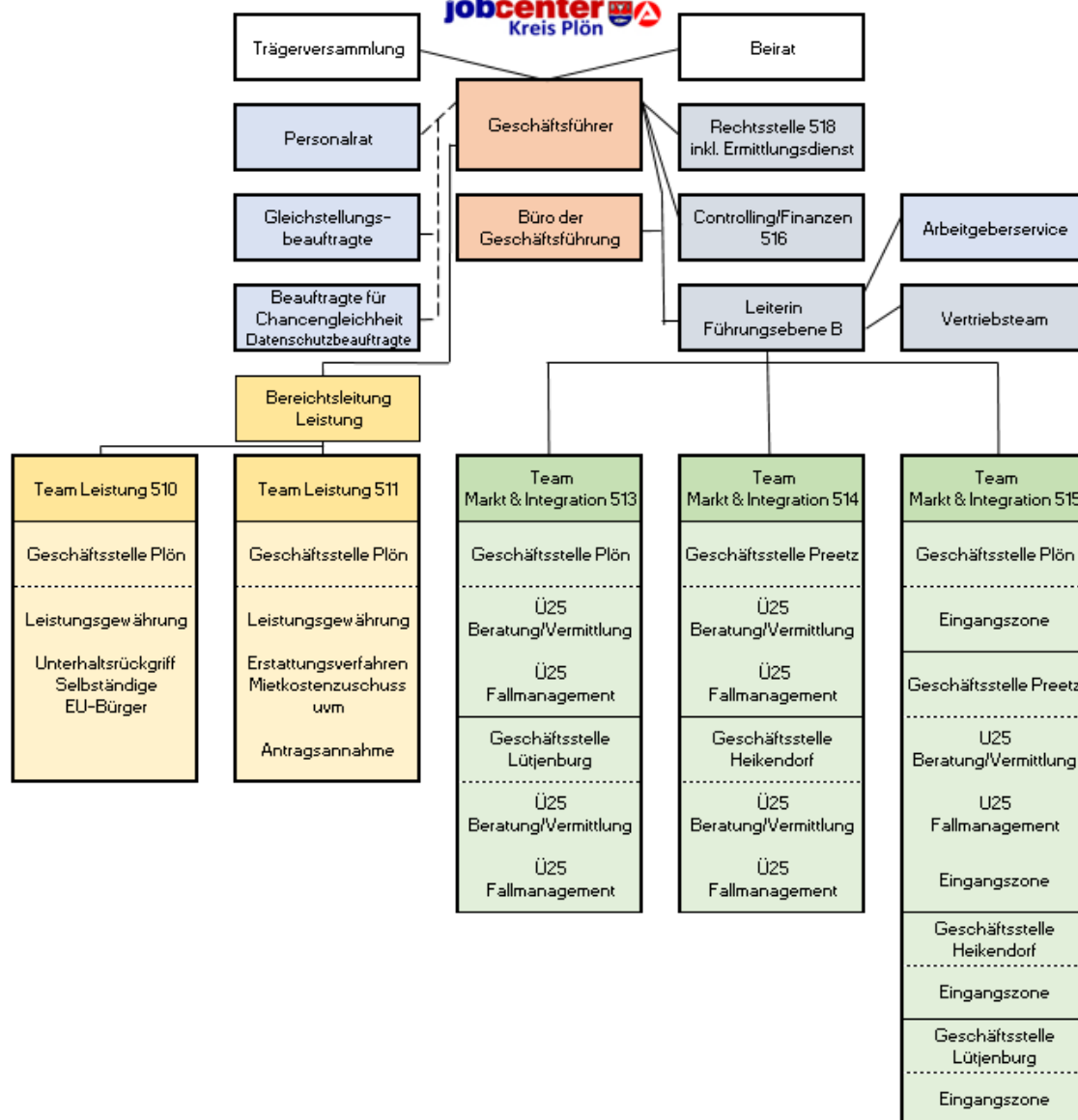


25-Jährige und ältere Leistungsbezieher werden in der jeweils dem Wohnort zugeordneten Geschäftsstelle beraten und unterstützt. Eine Ausnahme besteht für die Zusammenarbeit mit selbständigen Kundinnen und Kunden. Hier erfolgt die Betreuung in der Geschäftsstelle Heikendorf.

Alle unter 25-Jährigen Leistungsbeziehenden werden in der Geschäftsstelle Preetz beraten und unterstützt. Die Leistungsbearbeitung erfolgt zentral in der Geschäftsstelle Plön.

Organisationsstruktur

Stand: 03/2024

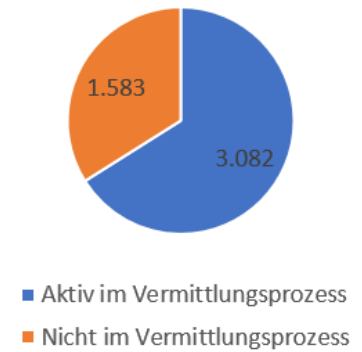


4.2 Struktur: Kundinnen und Kunden

Integrationsprognose

Nach Durchführung des Profilings und der Einschätzung der Integrationswahrscheinlichkeit erhält jede Kundin und jeder Kunde im Alter zwischen 15 -66 Jahren (eIB) eine Integrationsprognose. Durch diese können differenzierte Aussagen zur Kundenstruktur getroffen werden und sie dient als Grundlage im operativen Planungsprozess.

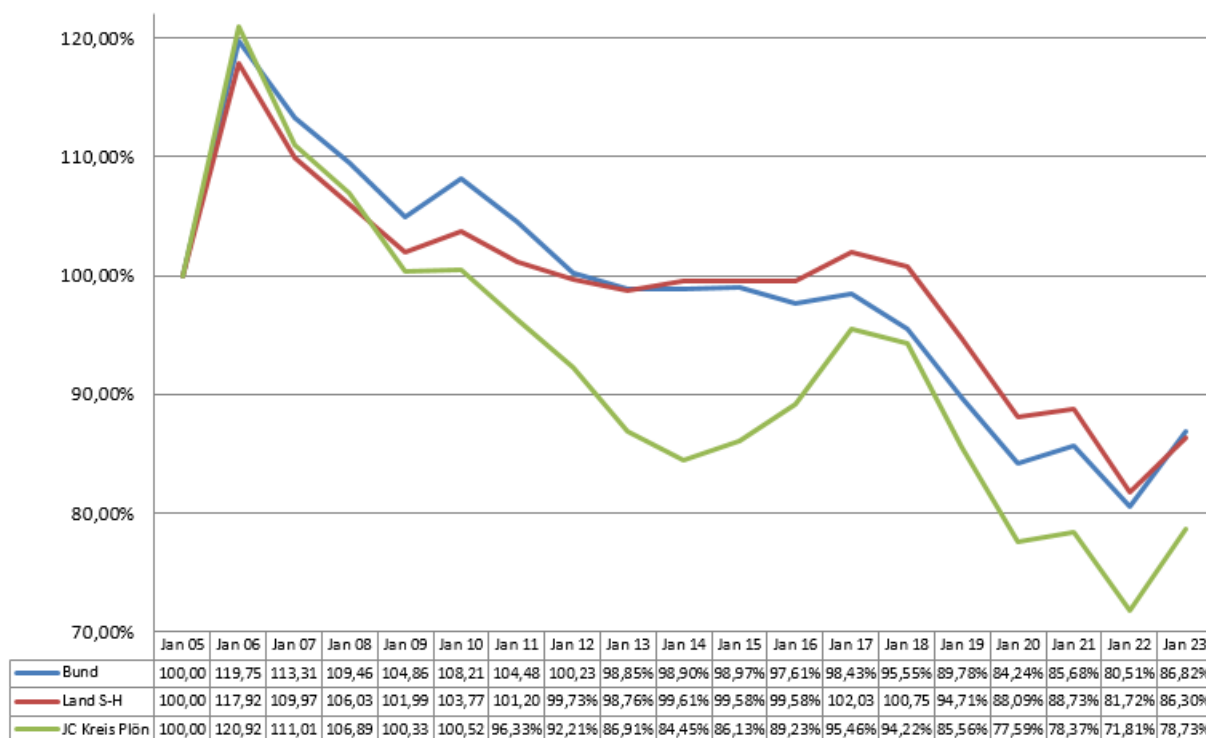
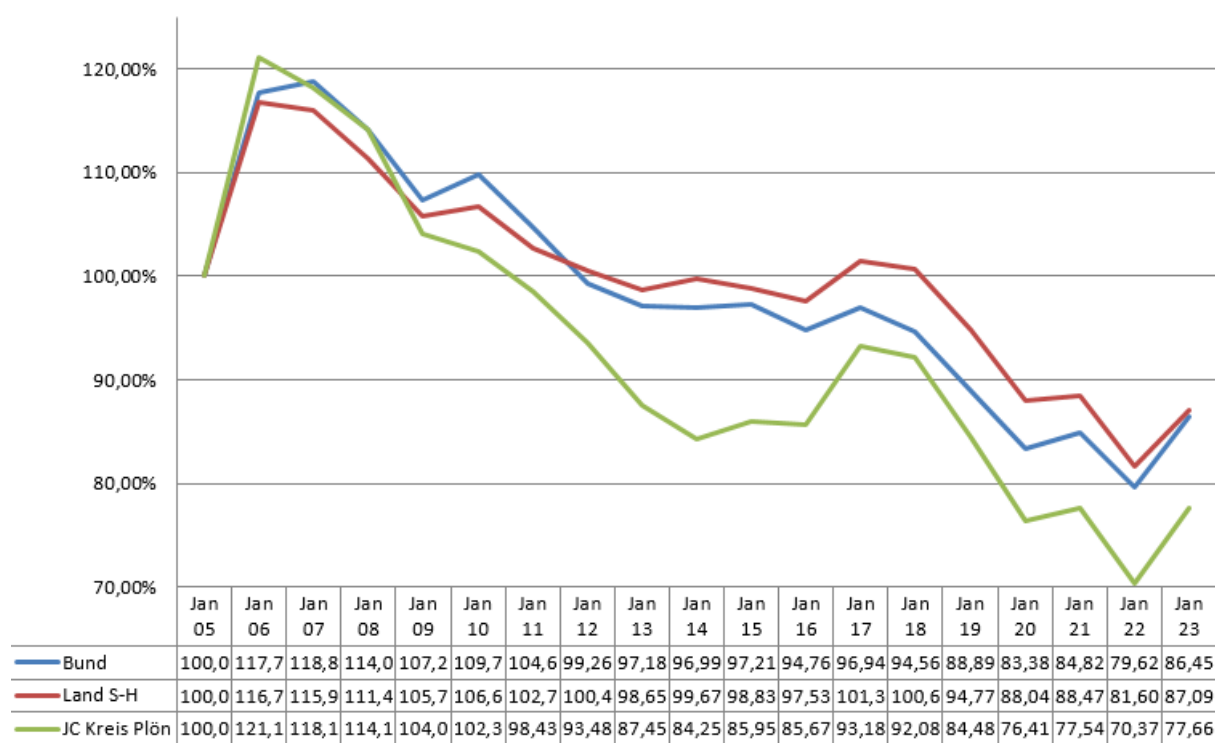
Mit Stand Januar 2024 hatte das Jobcenter Kreis Plön 4.665 eIB in der Betreuung, von denen 1.583 dem Vermittlungsprozess aus verschiedenen Gründen nicht zur Verfügung standen. Gründe dafür können folgende sein: nicht sichergestellte Kinderbetreuung, Pflege von Angehörigen, Teilnahme an Integrationskursen, Schülerinnen und Schüler, Beschäftigte, die bereits alle Möglichkeiten ausgeschöpft haben oder nach einer erfolgter Rentenantragstellung.



Mit den restlichen 3.082 Kundinnen und Kunden soll aktiv im Bereich Markt & Integration gearbeitet werden, um deren Integrationshemmnisse für den Arbeitsmarkt abzubauen und langfristig die Hilfebedürftigkeit zu beenden.

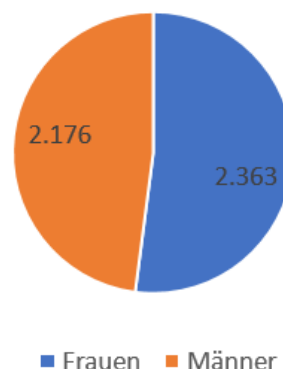
Fallzahlen und Personengruppen

	Bedarfsgemeinschaften	Erwerbsfähige Leistungsberechtigte	Nicht erwerbsfähige Leistungsberechtigte	Regelleistungsberechtigte in Bedarfsgemeinschaften
September 2021	3.088	4.141	1.836	5.977
September 2022	3.063	4.034	1.799	5.833
September 2023	3.334	4.539	2.013	6.552
Veränderung Vorjahr	+271	+505	+214	+689
Veränderung Vorjahr in Prozent	+8,8%	+12,5%	+11,9%	+12,3%

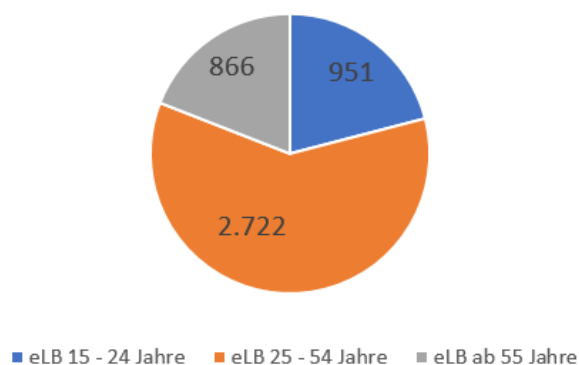
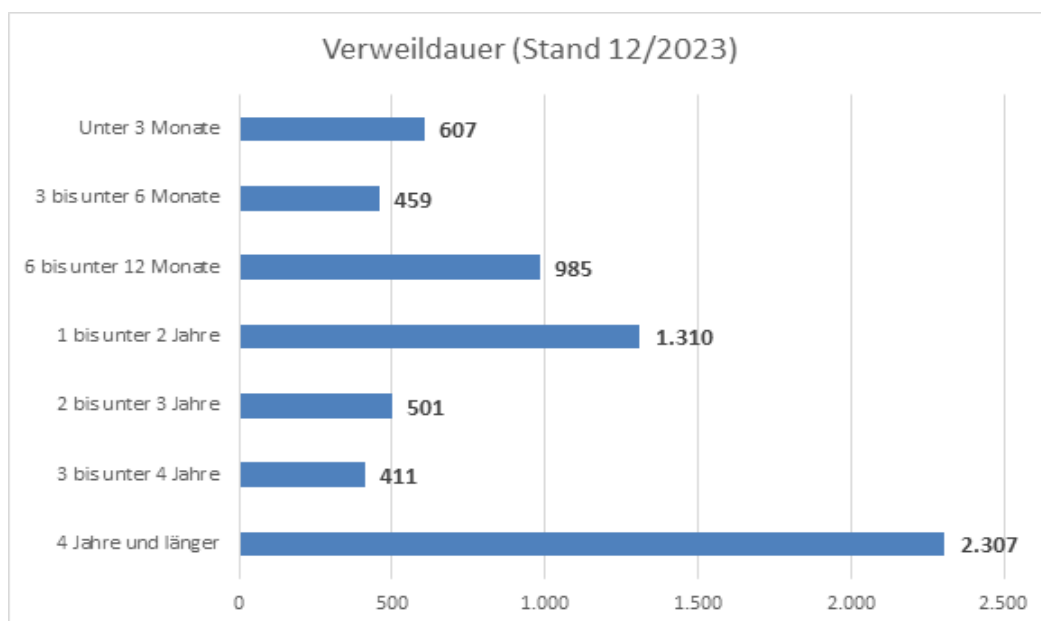
Entwicklung Bedarfsgemeinschaften (Index-Betrachtung)

Entwicklung erwerbsfähige Leistungsberechtigte (Index-Betrachtung)


Erwerbsfähige Leistungsberechtigte nach Geschlecht

	Frauen	Männer
September 2021	2.086	2.055
September 2022	2.114	1.920
September 2023	2.363	2.176
Veränderung VJ	+249	+256
Veränderung in %	+11,8%	+13,3%

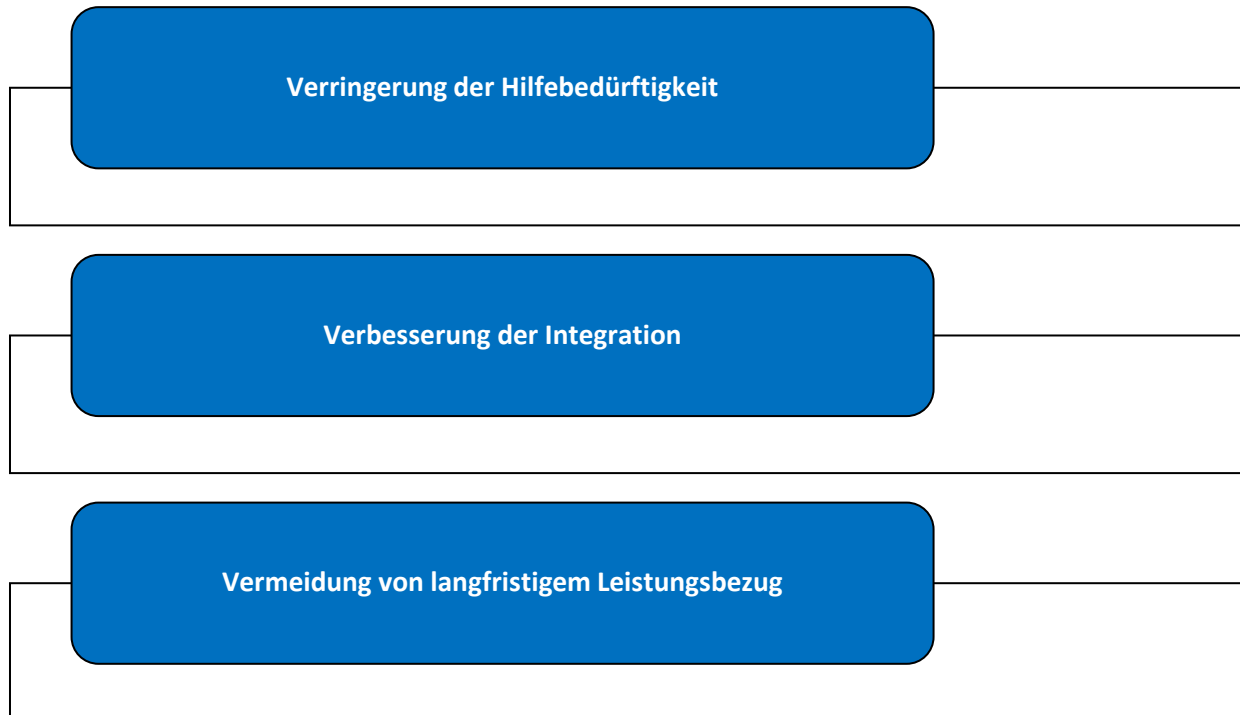

Erwerbsfähige Leistungsberechtigte nach Altersklassen

	09/2021	09/2022	09/2023	Differenz Vorjahr (VJ)
eLB 15 - 24 Jahre	791	770	951	+181
eLB 25 - 54 Jahre	2.523	2.446	2.722	+276
eLB ab 55 Jahre	827	818	866	+48


Verweildauer der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten


5. Geschäftspolitische Ziele

Auch mit der Umsetzung des Bürgergeldgesetzes hat das Jobcenter weiterhin drei vordringliche Ziele:



Im Rahmen eines Zielvereinbarungsprozesses schlossen die Bundesagentur für Arbeit und der Kreis Plön als Träger des Jobcenters mit dem Jobcenter Kreis Plön eine Zielvereinbarung für das Jahr 2024 zu diesen drei Themenbereichen ab. Die drei Ziele stehen nicht unverbunden nebeneinander, sondern wirken wechselseitig aufeinander ein.

Verringerung der Hilfebedürftigkeit

Im Gegensatz zu den beiden folgenden Zielen gibt es bei der Verringerung der Hilfebedürftigkeit keine feste quantitative Vorgabe. Im Rahmen der Zielerreichung wird bei diesem Punkt die tendenzielle Entwicklung der geldwerten Summe der Leistungen zum Lebensunterhalt zu vergleichbaren Jobcentern betrachtet.

Verbesserung der Integrationen in Erwerbstätigkeit

Das vorrangige Ziel der Grundsicherung für Arbeitssuchende besteht darin, erwerbsfähige Leistungsberechtigte bei der Beendigung der Hilfebedürftigkeit zu unterstützen. Die Integrationsarbeit des Jobcenters wird über die Integrationsquote gemessen, bei der die Anzahl der Integrationen in Ausbildung, Arbeit oder Selbständigkeit der Anzahl der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten gegenübergestellt wird.

Nachfolgend zeigt eine Tabelle die Entwicklung der Integrationsquoten in den letzten Jahren, hierbei ist zu berücksichtigen, dass 2019 das beste Ergebnis seit Bestehen des Jobcenters erreicht wurde. Die darauffolgenden Pandemiejahre, der Krieg in der Ukraine seit Februar 2022, die damit verbundene Energiekrise, Preissteigerungen und Lieferengpässen, mit deren Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt, müssen bei der Bewertung berücksichtigt werden.

Jahr	Erreichtes Ergebnis
2019	30,3%
2020	23,8%
2021	28,3%
2022	26,9%
2023	24,2%

Bis auf die Jahre 2022/2023 konnten alle vereinbarten Zielwerte erfüllt und sogar bei Weitem übertroffen werden. Selbst die Integrationsquoten von „nur“ 26,9% für das Jahr 2022 und 24,2% im Jahr 2023 waren die Besten in ganz Schleswig-Holstein.

Seit 2022 wird die Gesamtintegrationsquote in eine geschlechterspezifische Auswertung unterteilt. Unter Berücksichtigung der aktuellen Rahmenbedingungen und der bereits in den letzten Jahren erzielten Erfolge handelt es sich bei der Zielvereinbarung für 2024 um eine sehr ambitionierte Zielsetzung.

Integrationsquote gesamt:

23,3%

Integrationsquote Frauen:

19,0%

Integrationsquote Männer:

28,1%

Vermeidung von langfristigem Leistungsbezug

Langzeitleistungsbeziehende sind erwerbsfähige Leistungsberechtigte, die in den letzten 24 Monaten mindestens 21 Monate hilfebedürftig waren. Im Dezember 2023 waren 2434 Menschen im Langzeitleistungsbezug.

Für das Jahr 2023 wird eine Steigerung von +5,5% erwartet. Durch die schwache Aufnahme des Arbeitsmarktes und auch die Dauer der Leistungsbezüge der ukrainischen Geflüchteten nach dem Wechsel aus dem Asylbewerberleistungsgesetz lässt nur die Annahme einer Steigerung zu, auch wenn dies gern vermieden werden würde.

Kommunales Ziel 2024

Zusätzlich ist für das Jahr 2024 mit dem Kreis Plön die Steigerung der Aktivierungsquote der Kundengruppe 50+ vereinbart. Es ist vorgesehen den Anteil der älteren erwerbsfähigen Leistungsbeziehenden in der Altersgruppe 50+ an den Fördermaßnahmen des Jobcenters Kreis Plön von 21% aus dem Jahr 2023 zu halten.

6. Eingliederungsbudget 2024

Das Eingliederungsbudget 2024 des Jobcenters Kreis Plön umfasst 4.586.598 €.

Mit dem Eingliederungsbudget sollen 916 Förderungen im Jahr 2024 realisiert werden.

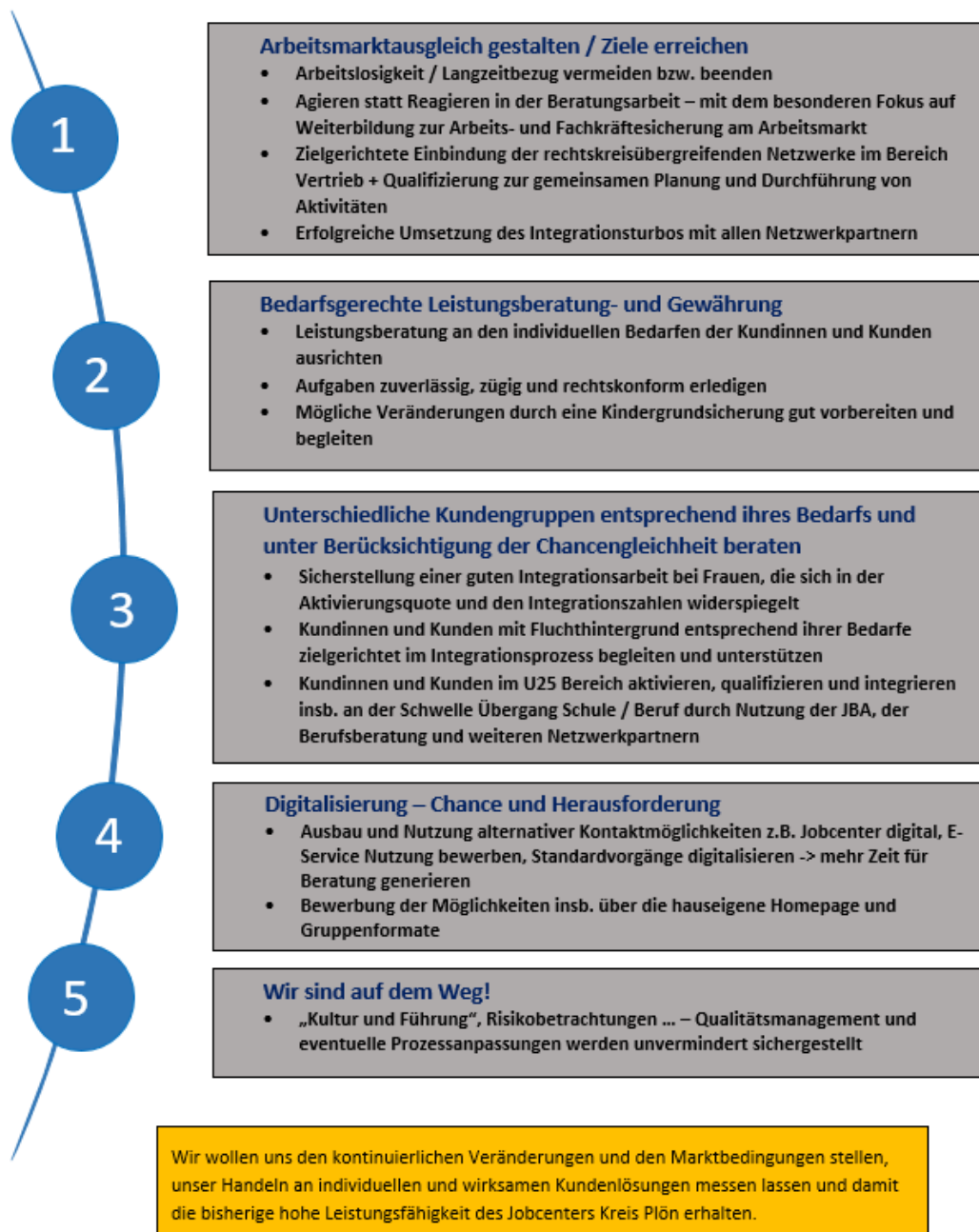
Integrationsorientierte Instrumente	3.254.151,00 €
I. Integrationsorientierte Leistungen	3.139.015,00 €
Förderung berufliche Weiterbildung	550.000,00 €
Weiterbildungsgeld	20.000,00 €
Bürgergeldbonus	40.000,00 €
Eingliederungszuschüsse	350.000,00 €
Aktivierung und berufliche Eingliederung	1.495.515,00 €
§ 16k Ganzheitliche Betreuung	100.000,00 €
Vermittlungsbudget	340.000,00 €
Einstiegsgeld	100.000,00 €
Begleitende Hilfen für Selbständigkeit	7.500,00 €
Freie Förderung	65.000,00 €
Reisekosten (§ 59 SGB II i. V. m. §309 SGB III)	6.000,00 €
§ 16e – Eingliederung von Langzeitarbeitslosen	65.000,00 €
II. Spezielle Maßnahmen für Jüngere	69.636,00 €
Förderung benachteiligter Auszubildender	29.636,00 €
Einstiegsqualifizierung (EQ)	15.000,00 €
AsA Flex	25.000,00 €
III. Leistungen für Menschen mit Behinderung	45.500,00 €
Vermittlungsunterstützende Leistung	500,00 €
Zuschüsse Weiterbildungskosten für Menschen mit Behinderung	13.000,00 €
Weiterbildungsgeld für Menschen mit Behinderung	2.000,00 €
Zuschüsse an AG für besonders betroffene schwerbehinderte Menschen	25.000,00 €
Reha-spezifische Maßnahmen	5.000,00 €

Unbefristeter Beschäftigungszuschuss (BEZ)	204.447,00 €
Beschäftigungsschaffende Maßnahmen	1.128.000,00 €
Arbeitsgelegenheiten	438.000,00 €
§ 16i SGB II – Teilhabe am Arbeitsleben	350.000,00 €
§ 16i SGB II – Passiv-Aktiv-Transfer	340.000,00 €
Eingliederungsleistungen gesamt	4.586.598,00 €

7. Schwerpunkte in 2024

Das Jobcenter Kreis Plön möchte für seine Kundinnen und Kunden die individuelle Beratung, Vermittlung und Qualifizierung sowie die zuverlässige Sicherung zum Lebensunterhalt stärken, den sozialen Zusammenhalt fördern und die Teilhabechancen verbessern, sowie gemeinsam mit unseren Kooperationspartnerinnen und Partnern den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt gestalten. Fünf Handlungsschwerpunkte hat sich das Jobcenter Kreis Plön für das Jahr 2024 insbesondere zur Aufgabe gesetzt, auf die im Folgenden näher eingegangen wird. Einige Themenbereiche lassen sich nicht immer deutlich voneinander abgrenzen, so dass Schnittmengen insb. bei den Zielgruppenaktivitäten nicht vermeidbar sind.

Unsere Schwerpunkte in 2024



7.1 Arbeitsmarktausgleich gestalten / Ziele erreichen

7.1.1 Arbeitslosigkeit / Langzeitbezug vermeiden bzw. beenden

Der Weg zurück in Beschäftigung ist sehr individuell und bedarf unterschiedlicher Herangehensweisen. Nur so können arbeitslose Kundinnen und Kunden mit ihren oftmals multiplen Hemmnissen auf dem Weg in den Arbeitsmarkt unterstützt werden.

Grundsätzlich steht das Motto: „Agieren statt reagieren“ über der Tätigkeit Beratungsfachkräfte. Häufig sind die Mitarbeitenden des Jobcenters die Lotsen für Kundinnen und Kunden. Sie haben die fachliche Expertise und das Knowhow um Wege zu finden, die Hilfebedürftigkeit zu beenden. Hierbei soll proaktiv mit allen Mitteln gearbeitet werden. Hierbei wird der „Geist des Bürgergeldes“ auch in 2024 weiterverfolgt und gefestigt, um bei den Kundinnen und Kunden, bei denen sich die Langzeitarbeitslosigkeit bzw. der Langzeitleistungsbezug verfestigt hat, eine erneute Aktivierung zu beginnen.

Hierbei sollen die Vorteile von Erwerbseinkommen und die angepassten Hinzuverdienstgrenzen aufgegriffen werden. Die Aufnahmefähigkeit des Arbeitsmarktes wird erläutert, insbesondere anhand der Darstellung von Arbeitsangeboten. Im intensiven Austausch mit Kundinnen und Kunden muss stärker als zuvor eruiert werden, ob eine Tätigkeits- bzw. Beschäftigungsreife aktuell schon vorliegt. Sollte dies nicht der Fall sein, wird ein gemeinsamer Weg geplant, der zu einer Integrationsreife führen kann. Hierbei werden zunächst tagesstrukturfördernde Unterstützungsangebote (wie hürdenminimierte MAT, AGH) eingesetzt, in denen auch Arbeitserprobungen erfolgen können. Im weiteren Verlauf zur Herstellung einer Beschäftigungsreife können anschließend entweder ein zielgerichtetes Coaching (AVGS) oder eine Maßnahme bei Arbeitgebenden (MAG) aufbauend und motivierend wirken. Integrationsunterstützende Vermittlungsmaßnahmen (MAT) sollen das finale Zusammenbringen von Arbeitnehmenden sowie Arbeitgebenden zusätzlich forcieren. Durch einen geregelten Kontakt zu Kundinnen und Kunden gelingt es, den Integrationsprozess zu steuern, zu begleiten und bei evtl. auftretenden Hindernissen im Rahmen einer lotsenden Funktion einzugreifen.

Der vorhandene Eingliederungstitel 2024 ist dafür gut aufgestellt, so dass die Beratungskräfte den Mut zur Förderung aktiv nutzen können.

7.1.2 Agieren statt Reagieren in der Beratungsarbeit – mit dem besonderen Fokus auf Weiterbildung zur Arbeits- und Fachkräftesicherung am Arbeitsmarkt

Der Arbeitsmarkt für qualifizierte Arbeitssuchende zeigt sich weitergehend aufnahmebereit, während Qualifizierungsdefizite eine Arbeitslosigkeit begünstigen und auch entsprechend verlängern. Somit stellt Qualifizierung einen wesentlichen Schlüssel, sowohl zur Deckung von Fachkräftebedarf, als auch zur Verhinderung von Arbeitslosigkeit dar.

Besonders in der Beratung von (langzeit-) arbeitslosen Menschen verdeutlichen die Integrationsfachkräfte, noch intensiver als zuvor, die Vorteile von Qualifizierung als Weg in Beschäftigung. Hierfür werden jobcenterseitig Arbeitsbündnisse angestrebt, welche von einem der Zusammenarbeit angemessenem Vertrauen geprägt sein müssen. Diese Basis ermöglicht, u.a. durch die Methoden im Rahmen der Beratungskompetenz (BeKo) in einen Austausch zu treten, der dazu ermutigt, neue Perspektiven einzunehmen, woraus intrinsische Motivation erwachsen kann. Integrationsfachkräfte zeigen hierbei die Mehrwerte von Beschäftigung auf, insbesondere werden Aspekte erörtert, die eine sozialleistungsfreie und hilfeunabhängige Lebensweise ermöglichen und u.a. einen Mehrwert an gesellschaftlicher Teilhabe beinhalten.

Es ist wissenschaftlich belegt, dass Menschen, welche die eigene Tätigkeit als sinnvoll empfinden, leistungsfähiger und resilienter sind. Eine hohe Anzahl von Kundinnen und Kunden fehlt eine berufliche Idee oder eine aktuell verwertbare Qualifikation. Alle Integrationsfachkräfte im Kreis Plön sind mit der Notwendigkeit der Fachkräftegewinnung bzw. Fachkräftehebung vertraut. Sofern es nicht unpassend ist, wird in jedem Beratungsgespräch überprüft, ob die Teilnahme an einer Qualifizierung zielführend ist. Kundinnen und Kunden wird aufgezeigt, welchen Vorteil steigende Qualifikationen, sowie Fähigkeiten und Fertigkeiten dazu beitragen können, eine gesellschaftliche wertvolle, wirtschaftlich ertragreiche sowie inhaltlich sinnvolle Tätigkeit wahrzunehmen.

Die seit 01.07.2023 nutzbare Möglichkeit, eine Vielzahl an Qualifizierungen mit einem monetären Anreiz durch das Weiterbildungsgeld zu flankieren, unterstützt in der Vorteilsübersetzung, eine Entscheidung für den „Weg des Lernens“ zu gehen und Hürden, die in Verbindung mit der Qualifizierung stehen, abzumildern. „Lernen lohnt sich mehr denn je“ wird hierbei ein Leitspruch sein. Die Integrationsfachkräfte im Jobcenter Kreis Plön informieren sich weiter über die Bedürfnisse des Arbeitsmarktes sowie über entsprechende Qualifizierungsangebote. Eine Unterstützung dabei erfolgt durch die FbW-Koordination des Jobcenters.

7.1.3 Zielgerichtete Einbindung der rechtskreisübergreifenden Netzwerke im Bereich Vertrieb + Qualifizierung zur gemeinsamen Planung und Durchführung von Aktivitäten

Der Arbeitsmarkt und Ausbildungsmarkt für das Kundenpotential des Jobcenters Kreis Plön erstreckt sich, wie bereits oben benannt, über die Kreisgrenzen hinaus. Daher sind eine Vernetzung und Verzahnung mit anderen Akteurinnen und Akteuren notwendig und sinnvoll.

Die Kundinnen und Kunden im Kreis Plön orientieren sich überwiegend in die Richtung der Landeshauptstadt Kiel. Daher findet hier ein regelmäßiger Austausch im Bereich der **Qualifizierungsbeauftragten im Weiterbildungsbereich** statt, um Bedarfe und Entwicklungen abzusehen, Maßnahmeplanungen vorzunehmen und gemeinsame Aktionen zu koordinieren. So entsteht jährlich ein rechtskreisübergreifender Aktionsplan und die gemeinsame Qualifizierungsablage wird zur Informationsbündelung genutzt. Aufgrund der geringen quantitativen Anzahl von Kundinnen und Kunden ist es leider nicht möglich eine umfassende Trägerstruktur im Kreis Plön anzusiedeln, so dass hier auf Kooperationen gebaut werden muss. Mit den Kreisen Ostholstein und Neumünster finden ebenfalls anlassbezogene Formate statt.

Eine weitere Einbindung des Jobcenters Kreis Plön erfolgt in einem Arbeitskreis des **gemeinsamen Arbeitgeberservice und der Vertriebsbereiche** des Jobcenters Kiel und Plön. Auch hier werden rechtskreisübergreifend aktuelle Themen wie: Stellenbesetzung, Neuansiedlung, Beratung von Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, neue Förderinstrumente oder Ähnliches besprochen und abgestimmt. Es erfolgt eine gegenseitige Unterstützung, damit der Arbeitsmarktausgleich zwischen Arbeitgeberinnen bzw. Arbeitgebern und Arbeitnehmenden bestmöglich funktioniert.

Die Integrationsfachkräfte sichten und nutzen dafür, die zur Verfügung gestellten Informationen aus dem Vertrieb/ gAG-S, um insbesondere aktuelle Arbeitsstellen anzubieten oder Kontakte zu Arbeitgebenden herbeizuführen. Die Sichtung des Stellennewsletters trägt wöchentlich dazu bei, Bedarfe des Arbeitsmarktes zu erkennen und mit greifbaren Beispielen für Beschäftigungsaufnahme zu werben oder Praktika auf den Weg zu bringen.

7.1.4 Erfolgreiche Umsetzung des Integrationsturbos mit allen Netzwerkpartnern

Die Jobcenter und Agenturen für Arbeit betreuen und unterstützen seit Jahren eine Vielzahl Geflüchteter. Seit Anfang 2022 insbesondere aus der Ukraine, mit dem Ziel der sozialen und arbeitsmarktlichen Integration. Nach einer ersten Phase, in der die Orientierung, die Sicherstellung des Lebensunterhalts und der Erwerb der deutschen Sprache im Vordergrund standen, soll nun die Integration in Beschäftigung beschleunigt werden. Ziel ist es, Geflüchtete nach Abschluss des Integrationskurses schnell und möglichst nachhaltig in den Arbeitsmarkt zu integrieren.

Ziel ist es konkret, dass Geflüchtete nach einem absolvierten Integrationskurs so schnell wie möglich Arbeitserfahrung sammeln und ihre Hilfebedürftigkeit verringern bzw. beenden. Um eine potenzialadäquate Integration in den Arbeitsmarkt zu erzielen, kann - wo möglich und sinnvoll – weiter qualifiziert werden.

Im Rahmen des Jobturbos entscheiden die Integrationsfachkräfte nun mehr einzelfallbezogen, ob die Geflüchteten stärker im Wege der Vermittlung, der (vorrangig berufsbegleitenden) Sprachförderung oder im Einzelfall ggf. durch den Einsatz arbeitsmarktpolitischer Instrumente gefördert werden sollen, um eine Integration in Ausbildung und Arbeit und die nachhaltige Überwindung der Hilfebedürftigkeit zu unterstützen.

Der Jobturbo hat 4 Hauptziele

Ziel ist die **bessere Arbeitsmarktintegration von geflüchteten Menschen** durch eine gemeinsame Kraftanstrengung aller beteiligten Akteure im engen Schulterschluss



Zur Umsetzung des Jobturbos von BMAS und BA zur Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten, wurden gemeinsam mit dem BMAS drei Handlungsfelder/ Akteure identifiziert:

- Jobcenter/Agenturen für Arbeit
- Wirtschaft und Sozialpartner
- Ansprache Geflüchtete und Zivilgesellschaft

Rechtskreisübergreifende Umsetzung Jobturbo im Bezirk Kiel:

Die Agentur für Arbeit Kiel und die beiden Jobcenter aus Plön und Kiel erzielen seit Jahren sehr gute Ergebnisse bei der Integration von geflüchteten Menschen. Dabei stand stets die nachhaltige Integration über eine vorherige ausreichende Sprachqualifizierung im Fokus.

Bei der Umsetzung des Jobturbos bietet der Arbeitsmarkt derzeit Beschäftigungsmöglichkeiten. In allen Branchen fehlen Arbeitskräfte. Oftmals ist dabei ein geringeres Sprachniveau bei Einstellung im Betrieb ausreichend. Insofern unterstützen die Agentur für Arbeit Kiel und die beiden Jobcenter die Zielsetzung des Jobturbos und begrüßen

den Ansatz der Bundesregierung ausdrücklich. Gemeinsames Ziel der Häuser ist weiterhin die nachhaltige Integration in den Arbeitsmarkt. Im Rahmen der Beschäftigung werden berufsbegleitende Angebote zum Spracherwerb und zur beruflichen Qualifizierung aufgebaut und angeboten.

Gerade bei den Jugendlichen und bei einer geplanten Anerkennung von Fachabschlüssen ist jedoch ein weitergehendes Sprachniveau sinnvoll, da dies mitunter für die Ausbildung / Anerkennung vorausgesetzt wird.

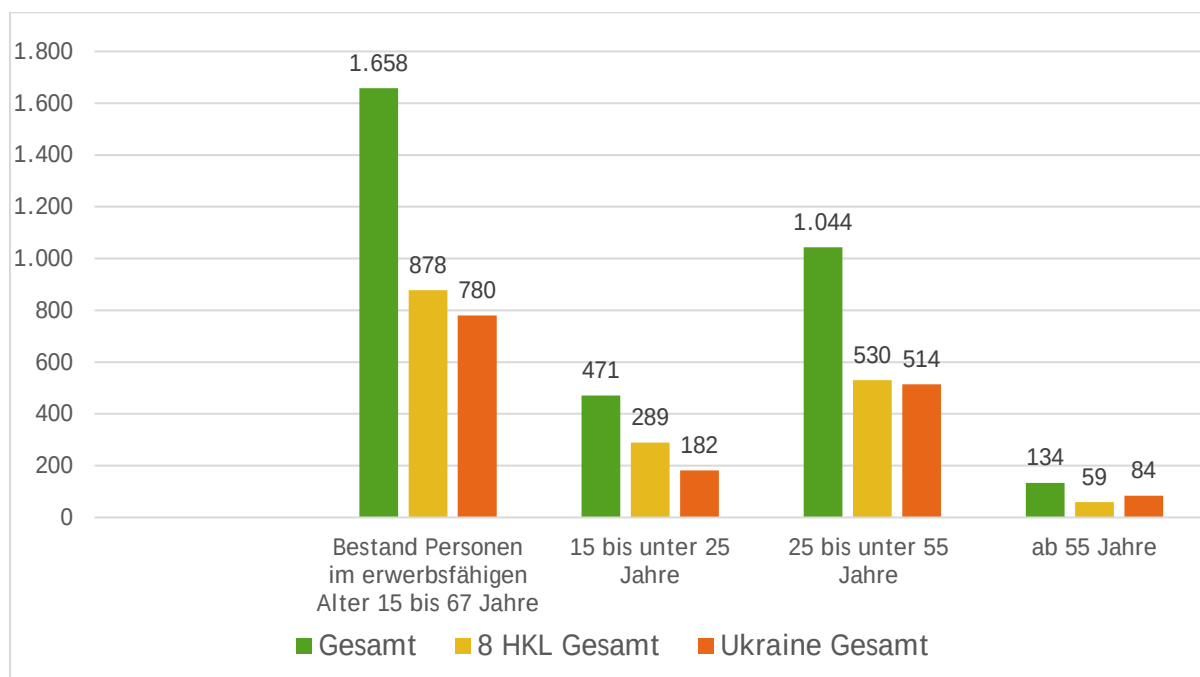
Die individuelle Zielsetzung zum Spracherwerb findet sich daher durchgehend in der Strategieentwicklung mit den Kundinnen und Kunden wieder.

Der Jobturbo setzt voraus, dass die Häuser rechtskreisübergreifend zusammenarbeiten. Aus diesem Grund wählen die zuständigen Häuser im Bezirk Kiel die Form der Gründung einer spezialisierten Einheit, im weiteren Verlauf Jobturbo Team genannt. Parallel zu dieser Struktur gibt es weiterhin den gemeinsamen AGS und eine gemeinsame Vertriebseinheiten, die neben dem gAGS noch um die Vertriebseinheiten des JC Kiel und JC Plön ergänzt werden. Das Jobturbo Team ist verantwortlich für die Koordination und Planung sämtlicher arbeitgeberorientierter Aktivitäten im Jobturbo.

Die Integrationsfachkräfte üben die bewerberorientierten Aufgaben aus. Durch intensive Beratungsgespräche, Durchführung von Gruppenveranstaltungen, eine hohe Datenqualität für Matchingprozesse und durch eine allgemeine hohe Einbindung der Zielgruppen in die tägliche Arbeit, wird eine gewinnbringende Aktivierung und damit erfolgreiche Integrationsarbeit angestrebt.

Die Führungskräfte und die Geschäftsführung nutzen die vorhandenen Netzwerke oder bauen ggfs. auch noch neue aus, um die Anstrengungen zu unterstützen und zu untermauern.

Aktuelle Altersstruktur der geflüchteten erwerbsfähigen Menschen im Bürgergeldbezug im Kreis Plön (Stand 31.03.2024):



7.2 Bedarfsgerechte Leistungsberatung und – gewährung

Auch im Jahr 2024 wird eine zügige, rechtskonforme und zuverlässige Leistungsgewährung durch das Jobcenter Kreis Plön umgesetzt. Die Vermeidung von Mittellosigkeit und bedarfsgerechte Leistungszahlung stehen hier primär im Fokus.

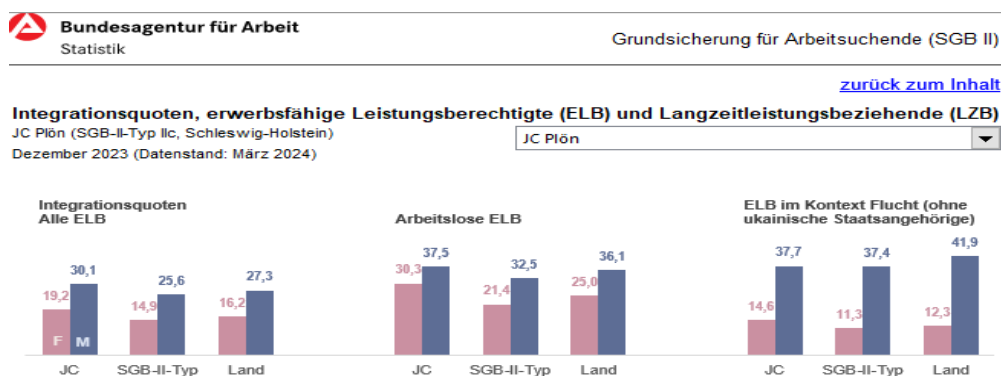
Durch die hauseigene Hotlinebesetzung stehen den Kundinnen und Kunden bei leistungsrechtlichen Fragen stets Mitarbeitende telefonisch zur Verfügung, die meist selbst den Fall sogar bearbeitet haben. Diese Beratungsleistung wird seitens der Kundschaft stets geschätzt und gern in Anspruch genommen. Sollte ein Thema z.B. aufgrund sprachlicher Hürden nicht am Telefon geklärt werden können, sind natürlich auch persönliche Beratungstermine möglich.

Für eine funktionierende Gesellschaft gilt es, neben der Unterstützung von Jugendlichen und Erwachsenen insbesondere Kindern möglichst gerechte Chancen für den Start in das Leben zu ermöglichen. Die Bundesregierung plant im Rahmen des Koalitionsvertrages die Einführung einer umfassenden Kindergrundsicherung als großen Reformschritt in der Sozial- und Familienpolitik. Eine Umsetzung ist aktuell noch in der zeitlichen Bewertung, würde jedoch auch massive Prozessanpassungen im Jobcenter Kreis Plön bedeuten. Hierbei werden das vorhandene Netzwerk und auch verschiedene Austauschformate zum Informationsgewinn, aber auch soweit möglich, zum Einbringen operativer Erfahrungen und Hinweise auf mögliche Hürden genutzt.

7.3 Unterschiedliche Kundengruppen entsprechend ihres Bedarfs und unter Berücksichtigung der Chancengleichheit beraten

7.3.1. Sicherstellung einer guten Integrationsarbeit bei Frauen, die sich in der Aktivierungsquote und den Integrationszahlen widerspiegelt

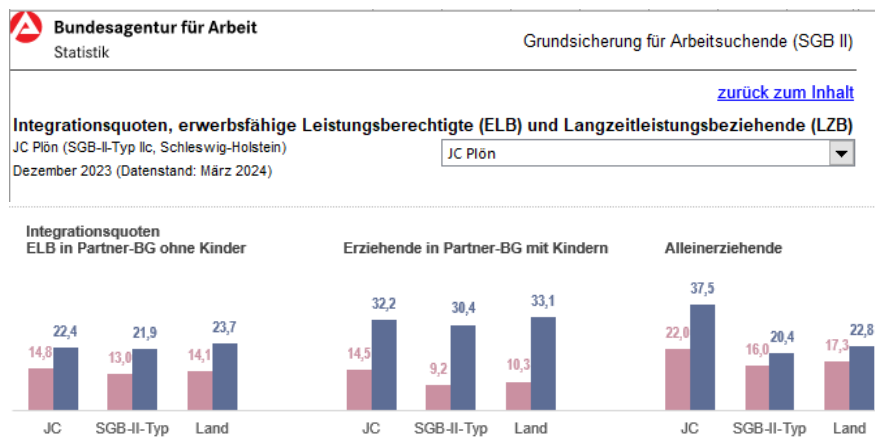
Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist ein durchgängiges Prinzip in der Grundsicherung. Leider zeigt sich bei der Analyse von entsprechenden Kennzahlen, dass jedoch ein Delta zwischen den Integrationsquoten von Männern und Frauen vorhanden ist und auch im Rahmen der Beteiligungsquote an Maßnahmebesetzungen keine entsprechend des Anteils an der Gesamtkundschaft vorliegende Berücksichtigung gibt. Dies hat vielschichtige Ursachen. Daher wurde ein Faktenblatt Gleichstellung im SGB II durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales zur Verfügung gestellt, welches für eine vertiefte Analyse von den Akteuren vor Ort genutzt werden kann. Hierbei ist es möglich einzelne Faktoren auch im Vergleich zu den eigenen Vergleichstypen der Jobcenter oder zur Lage im Bundesland zu betrachten.



Das Jobcenter Kreis Plön liegt in diesen Betrachtungsweisen stets über den Vergleichswerten. Dieses Ergebnis gilt es zu halten und ggfs. durch weitere Aktivitäten auszubauen. Das Eintrittscontrolling zum Beispiel wird 14-tägig durch die Führungskräfte Markt & Integration gesichtet um den gewünschten Anteil von Frauen an Maßnahmeeintritten mit der Erwartung nach § 1 Abs. 2 Nr. 4 SGB III - Mindestbeteiligung der Frauen entsprechend des Frauenanteils an den ELB- in Höhe von 40,3% - zu prüfen. Im Jahr 2022 konnten 43% erreicht werden.

Zielgruppe der Erziehende / Kinderbetreuung

Der Träger Bundesagentur für Arbeit (BA) hat das Thema Betreuung von Bedarfsgemeinschaften mit Kindern seit Jahren sehr im Fokus, so dass es diverse Auswertungsmöglichkeiten bereits zur quantitativen und qualitativen Ausgestaltung der Arbeit der Jobcenter mit dieser Zielgruppe gibt. Hierbei gibt es bundesweite Vergleichswerte, die in sogenannten Quantilen (1 sehr gut – 4) abgebildet werden. Das Jobcenter Kreis Plön ist bereits im 1. Quantil platziert. Eine weitere Steigerung des Ist-Standes ist kaum denkbar. Auch weitergehende Informationen aus diesem Bereich bestätigen dies.



(Quelle: <https://www.sgb2.info/SharedDocs/Downloads/DE/Kennzahlen/Faktenblatt-Gleichstellung-Maerz-2024.html>)

Gerade im Hinblick auf Eltern im Generellen und Alleinerziehende im Speziellen ist die Kinderbetreuung auch von arbeitsmarktpolitischer Bedeutung: Weder ist eine Beschäftigungsaufnahme, noch ein Beginn einer Qualifizierung realisierbar, wenn die Kinderbetreuung nicht sichergestellt ist. Das Jobcenter Kreis Plön möchte im Jahr 2022 daher noch intensiver mit den Anbietenden von Kindesbetreuung zusammenarbeiten, um Bedarfe frühzeitig zu kennen, zu benennen und Kundinnen und Kunden Lösungsmöglichkeiten aufzeigen zu können. Gerade in einem Flächenkreis wie Plön besteht hier das Hauptthema in den Randzeiten von 06:00–08:00 Uhr und dann 16:00–20:00 Uhr. Ziel soll es sein, eine bedarfsgerechte Inanspruchnahme von Betreuungsplätzen zu gewährleisten, um somit die Vereinbarkeit von Familie und Beruf bieten zu können und den bestehenden Rechtsansprüchen gerecht zu werden.

Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist im SGB II fest verankert, in der Lebenswirklichkeit aber nicht immer Realität. Hier liegt weiterhin das traditionelle Rollenbild mit der Mutter als Haupterziehungsverantwortlichen vor. Dieses gilt es, insbesondere wenn die Frau die besseren Integrationschancen am Arbeitsmarkt hat und damit die Hilfebedürftigkeit senken oder beenden kann, zu betrachten und den ganz unterschiedlichen Konstellationen in den individuellen Herausforderungen mit Unterstützung und Förderung zu begegnen.

Zahlreiche Kinder leben im Kreis Plön innerhalb einer Bedarfsgemeinschaft, wie folgende Auswertung zeigt: Eckdaten zur Grundsicherung für Arbeitsuchende, JC Plön, Dez. 2023

Eckdaten zur Grundsicherung für Arbeitsuchende

[zurück zum Inhalt](#)

Plön

Dezember 2023 - Daten nach einer Wartezeit von 3 Monaten

Merkmale	Dezember 2023	Veränderung gegenüber Vorjahresmonat	
		absolut	in %
	1	2	3
Bedarfsgemeinschaften (BG)	3.371	152	4,7
davon			
mit 1 Person	1.744	121	7,5
mit 2 Personen	687	-16	-2,3
mit 3 Personen	405	26	6,9
mit 4 Personen	267	8	3,1
mit 5 und mehr Personen	268	13	5,1
darunter			
Single-BG	1.741	120	7,4
Alleinerziehende-BG	708	-17	-2,3
Partner-BG ohne Kinder	296	13	4,6
Partner-BG mit Kindern	554	19	3,6
nicht zuordenbare BG	72	17	30,9
darunter			
BG mit Kindern unter 18 Jahren	1.265	3	0,2
davon: mit 1 Kind	572	-22	-3,7
mit 2 Kindern	401	23	6,1
mit 3 und mehr Kindern	292	2	0,7

Quelle: https://statistik.arbeitsagentur.de/SiteGlobals/Forms/Suche/Einzelheftsuche_Formular.html?topic_f=amr-amr&r_f=sh_Ploen

Das Jobcenter Kreis Plön arbeitet bereits mit verschiedenen Handelnden zusammen, um sowohl die berufliche als auch die persönliche Situation der Erziehenden zu verbessern. Ziel dieser Netzwerkarbeit muss es weiterhin sein, Familien mit Kindern ein zusätzliches Hilfsangebot unterbreiten zu können, damit die erwerbsfähigen Hilfeberechtigten deutlich besser orientiert den Einstieg auf dem Arbeitsmarkt planen und vollziehen. Dies kann unter anderem erfolgen durch:

- Beratung von Kundinnen und Kunden sowie Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber zum Thema: Ausbildung in Teilzeit
- Beratung zu Minijobs
- Beratung zu MINT-Berufen (um Rollenstereotypen entgegen zu wirken)
- Beratung zu Qualifizierung und Anpassungsbedarf beim Wiedereinstieg
- Beratung zu Fragen der Kinderbetreuung mit Einbindung von Netzwerken
- Zusammenarbeit mit den Familienbildungsstätten des Kreises Plön
- Zusammenarbeit mit den „Frühen Hilfen“ des Kreises Plön
- Information zur Beratungsdienstleistung von „Frau und Beruf“ bei der Diakonie Altholstein
- Information zur Lebens- und Erziehungsberatungsstelle der Diakonie

Ein besonderes Gewicht wird auch im Jahr 2024 auf die gleichberechtigte Förderung und Integration von Frauen und Männern gelegt. Das Augenmerk soll auf dieser Grundlage vor allem auf den spezifischen Aktivierungsquoten von Frauen und weiterhin der Erziehenden liegen: „Weiterbildungsteilnahme und Lohnsubventionen der Eltern weisen klare positive Effekte auf: Kinder von geförderten Eltern haben später, im Alter von 19 bis 24 Jahren, größere Chancen, in betrieblicher Ausbildung oder sozialversicherungspflichtig beschäftigt zu sein.

Insgesamt können Investitionen in verbesserte Erwerbschancen von Bürgergeldbeziehenden nicht nur den Geförderten selbst zugutekommen; sie verringern auch die Wahrscheinlichkeit, dass Arbeitsmarktrisiken an die nächste Generation weitergegeben werden.“ (IAB Bericht 17/2018)

Zielgruppe der Rechtskreiswechselnden

Leider gelingt es nicht jeder arbeitslosen Person während des Bezuges von Arbeitslosengeld 1 direkt wieder eine neue Stelle zu finden, so dass sie darauf angewiesen ist, um ihren Lebensunterhalt und die Kosten der Unterkunft abzusichern, einen Antrag auf Bürgergeld zu stellen. Diese Kundinnen und Kunden stellen im Bereich des Jobcenters in der Regel marktnahe Personen dar, die mit entsprechend aktiven und umfangreichen Unterstützungen, direkt nach der Antragstellung, den Wiedereinstieg in einer Beschäftigung und somit die Überwindung der Hilfebedürftigkeit erreichen können. Meist hat diese Personengruppe weniger Vermittlungshemmnisse und es gilt diese nicht entstehen oder sich manifestieren zu lassen. Dies kann durch eine enge Kontaktdichte zur Beratungsfachkraft mit Qualifizierungs- und Vermittlungsangeboten, aber auch durch Inanspruchnahme verschiedener Maßnahmeangebote erreicht werden.

7.3.2 Kundinnen und Kunden mit Fluchthintergrund entsprechend ihrer Bedarfe zielgerichtet im Integrationsprozess begleiten und unterstützen

Bereits im IAB Kurzbereich 23/2017 wurden die Herausforderungen und Möglichkeiten von Geflüchteten auf dem deutschen Arbeitsmarkt betrachtet: "Mit dem verstärkten Zuzug von Geflüchteten nach Deutschland hat sich auch die Struktur der Grundsicherungsempfänger verändert. Denn Geflüchtete unterscheiden sich in vielerlei Hinsicht von den anderen Zugängen in den SGB-II-Leistungsbezug und stellen die Jobcenter vor neue Herausforderungen. Neben arbeitsmarktrelevanten Hemmnissen wie Sprachdefiziten oder fehlenden Berufsabschlüssen weisen sie aber auch besondere Potenziale auf, die es für eine schnelle Arbeitsmarktintegration zu nutzen gilt."

Die Begleitung von Menschen, die flüchten mussten, gelingt zunehmend besser, je mehr deutsche Sprachkenntnisse nutzbar sind.

Es wird weiter zu den ersten Schritten gehören, Kundinnen und Kunden dabei zu begleiten, in Integrationskurse einzumünden und grundständige Sprachkenntnisse zu erwerben. Unabhängig vom allgemeinen Mangel an freien Teilnahmeplätzen fällt es Kundinnen und Kunden nicht immer leicht, an den jeweiligen Kurse teilzunehmen. Auch hier obliegt den Integrationsfachkräften weiter eine lotsende Funktion.

Sie reagieren schnell auf drohende Abbrüche und vermitteln, wo es gebraucht wird. Viele Belange und Bedürfnisse von Geflüchteten laufen in der Grundsicherung zusammen. Je erfolgreicher Integrationen in Gesellschaft und Arbeitswelt gelingen soll, desto fundierter muss das Wissen der Integrationsfachkräfte in diesem Themenbereich vorhanden sein. Kundinnen und Kunden nehmen wahr, dass ihnen mit viel Wertschätzung und Verständnis begegnet wird. Darauf werden aktuell und zukünftig Integrationspläne aufgebaut, die hohe Bereitschaft der Geflüchteten, möglichst schnell wieder unabhängig zu sein, ist dabei hilfreich.

Die Integrationsfachkräfte im Jobcenter Kreis Plön räumen aktiv Zeit für Gespräche ein, geben Hinweise auf Lösungsmöglichkeiten für Herausforderungen, die an anderer Stelle geregelt werden müssen und fokussieren den Spracherwerb. Nur eine solide Sprachkompetenz ist eine Basis für den Aufbau zusätzlicher Qualifikationen. Aus- und Weiterbildungen werden in einem mittelfristigen Zeitraum umso besser gelingen, je geringer eine kognitive Belastung durch

Sprachdefizite wirkt. Damit sich erworbene Sprachkenntnisse nicht wieder zurückbilden, fokussieren die Integrationsfachkräfte u.a. das Ende der Integrationskurse, um Anschlussperspektiven zu erarbeiten. Ab diesem Zeitpunkt nutzen wir u.a. kulturkreisübergreifende Vermittlungsmaßnahmen, um Beschäftigungsoptionen aufzuschließen.

Um eine sinnvolle Unterstützung zu gewährleisten ist ein tragfähiges Netzwerk der Institutionen, die die Migrationsarbeit zum Thema haben, förderlich. In diesem Kontext gibt es im Kreis Plön regelmäßige Netzwerktreffen, während dieser sich die handelnden Mitarbeitenden der jeweiligen Institutionen über aktuelle Entwicklungen und Bedarfe austauschen und diese koordinieren.

Anhand der Kundenstruktur im Jobcenter Kreis Plön wird deutlich, dass aufgrund der höheren Anteile an Bedarfsgemeinschaften mit Kindern Handlungsfelder wie Sicherung der Kinderbetreuung, Integration von Schülerinnen und Schülern in den Schulalltag oder Unterstützung bei der Berufsausbildung eine besondere Bedeutung zukommen wird.

All dies wird aktuell auch begleitend unterstützt durch die Aktivitäten des Jobturbos (siehe Punkt 7.1.4).

7.3.3 Kundinnen und Kunden im U25 Bereich aktivieren, qualifizieren und integrieren insb. an der Schwelle Übergang Schule / Beruf durch Nutzung der JBA, der Berufsberatung und weiteren Netzwerkpartnern



Die Jugendberufsagentur (JBA) Kreis Plön ist eine Kooperation des Kreises Plön, der Agentur für Arbeit Kiel, des Jobcenters Kreis Plön, des Schulamtes und des Regionalen Berufsbildungszentrums des Kreises Plön (RBZ). Diese Partner*innen unterzeichneten im Januar 2019 eine Kooperationsvereinbarung zur Gründung einer JBA im Kreis Plön. Diese gilt als eine rechtskreisübergreifende Institution, die die Zusammenarbeit der Partner*innen weiter vertieft und verbindlich gestaltet.

Die JBA ist als eine Anlaufstelle für junge Menschen bis zum 25. Lebensjahr eingerichtet, um einen erfolgreichen Übergang von der Schule in die Arbeitswelt zu unterstützen. Dies wird als Schlüsselstelle für die gesellschaftliche Integration und Teilhabe von Jugendlichen und jungen Erwachsenen angesehen.

Alle Jugendlichen und jungen Erwachsenen sollen berufliche Perspektiven entwickeln und eine erfolgreiche Berufs- und Lebensplanung nach folgenden Leitziele umsetzen können:

- Jede Jugendliche und jeder Jugendliche kann Ausbildungsreife erlangen

- Kein Abschluss ohne Anschluss
- Ausbildung hat Vorrang

Die einzelnen Partner*innen bringen dabei ihre Beratungs- und Unterstützungsleistungen ein:

- SGB III: Berufsberatung, Berufsorientierung, Ausbildungsstellenvermittlung, Angebote
- SGB II: berufliche Orientierung, Arbeitsvermittlung, Förderleistungen, Angebote
- SGB VIII: Beratung, Angebote
- Schule: Identifizierung und Zuleitung Jugendlicher, Durchführung Übergabekonferenzen, Schulsozialarbeit
- BBZ: Zuleitung Jugendlicher, Beratung im Übergangsmanagement

Die JBA wurde am Standort Preetz im April 2019 eröffnet und ermöglicht einen offenen Zugang für alle jungen Menschen, um unkompliziert Beratung und Unterstützung zu erhalten. Dadurch kann das Ziel, Bildungsbiografien ohne Brüche zu unterstützen, besser erreicht werden.

Durch die räumliche Nähe der Jugendhilfe ist eine unkomplizierte Kontaktaufnahme im Bedarfsfall ebenfalls möglich.

Aktive Gestaltung des Übergangs Schule und Beruf

Das Jobcenter Kreis Plön hat sich zur Aufgabe gestellt, allen jungen Menschen den bestmöglichen Einstieg in das Berufsleben, verbunden mit einer nachhaltigen Integrations- und Aufstiegschance, zu eröffnen.

Die Basis einer nachhaltigen beruflichen Integration bildet eine erfolgreiche Bildungsbiografie; sie führt grundlegend zu einer selbstbestimmten Teilhabe am beruflichen und gesellschaftlichen Leben. Um dies zu gewährleisten findet im Jobcenter Kreis Plön durch die enge Zusammenarbeit aller Aktiven im Bereich dieser Zielgruppe (u.a. Arbeitsagentur, Jobcenter, Schule und soweit notwendig des ASD und der Jugendgerichtshilfe) eine frühzeitige Identifikation von Unterstützungsbedarfen statt. Durch die hohe Kontaktdichte im U25-Team ist eine enge Begleitung bei den individuell geplanten Integrationsschritten möglich und damit auch eine schnelle Intervention und Anpassung der Unterstützungsleistung in Krisensituationen realisierbar.

Alle Aktiven im Kreis Plön tauschen sich über neue Entwicklungen (Quote von Ausbildungs- bzw. Schulabbrechern), Steuerungsnotwendigkeiten und gemeinsam initiierte Projekte vierteljährlich aus.

Diese Zusammenarbeit wurde durch die Implementierung der Jugendberufsagentur noch weiter verstärkt und ausgebaut, unter dem Motto: „Kein Jugendlicher geht uns verloren!“

7.4 Digitalisierung – Chance und Herausforderung

Laut der Bundesagentur für Arbeit (BA) hat sich die Online-Affinität und das Online-Verhalten der Bürgerinnen und Bürger signifikant verändert. 70 % von ihnen sind der Ansicht, dass digitale Kanäle an Bedeutung zunehmen, und über die Hälfte sieht den mobilen Zugang als präferierten Kanal für Behördendienstleistungen. Daraus erwachsen neue Anforderungen an die Zusammenarbeit zwischen Bürgerinnen und Bürgern mit dem Staat. Alle Dienstleistungen

der BA für Bürgerinnen und Bürger, Unternehmen und Institutionen werden schrittweise über den Online-Zugang zur Verfügung gestellt und in ein einheitliches Online-Portal integriert.

Da das Jobcenter Kreis Plön einen Großteil der Hard- und Software über die BA einkauft und nutzt, kann hiervon Vieles im Sinne der Zufriedenheit von Kundinnen und Kunden implementiert werden. Im Ergebnis werden die digitalen Zugangswege und Angebote vollständig und nahtlos in die operativen Bereiche integriert.

Das Jobcenter Kreis Plön strebt einen weiteren Innovationsschub im Bereich der Digitalisierung an. Die aktuellen Nutzungsraten der Online-Dienstleistungen sollen durch verschiedene Angebote signifikant gesteigert werden, schließlich sollen Zufriedenheitsumfragen die Online-Dienstleistungen gut und als nutzungsfreundlich sowie als sichtbaren Abbau von Bürokratie bewerten. Natürlich besteht auch weiterhin ein Bedarf an persönlicher Präsenz-Beratung, gleichzeitig bietet sich so jedoch ebenfalls die Chance, weitere Zugangskanäle zu erschließen und auszubauen, die auch ohne unmittelbaren persönlichen Kontakt eine flexible, datensichere und zeitgemäße Kommunikation dem Jobcenter und Kundinnen und Kunden ermöglicht.

Ausbau und Nutzung alternativer Kontaktmöglichkeiten z.B. Jobcenter digital, Onlineterminvergabe und Videoberatung

Die Integrationsfachkräfte im Jobcenter Kreis Plön wissen um die Vorteile der Digitalisierung und den damit zusammenhängenden Ausbau der Online-Angebote für Kundinnen und Kunden.

- OTV – Onlineterminierung durch die Kundinnen und Kunden
Die Option einer Terminbuchung ist über die Homepage des Jobcenters möglich.
- Ausbau der Videokommunikation
Um zukünftig auch bei Engpässen in der Mobilität, Liquidität oder aus Gründen des Gesundheitsschutzes in einen direkten Austausch treten zu können, erproben Integrationsfachkräfte ein audiovisuelles Zusammenkommen im Rahmen des Videotermins. Mit Augenmaß können hierfür die passenden Kundinnen und Kunden gewonnen werden, wenn schon bisher ein vertrauensvoller Umgang bestand und beide Seiten einen Vorteil darin sehen. Auch wenn ein persönliches Gespräch dadurch nicht ersetzt wird, sind Videotermine eine zeitgemäße und zukunftsorientierte Erweiterung der Zugangskanäle zum Jobcenter.
- Ausweitung des Angebotes im Bereich Jobcenter Digital
Hierzu wurde eigens eine unterstützende APP durch das Jobcenters Kreis Plön programmiert!

Mit [jobcenter.digital](https://www.jobcenter.digital) stellen die gemeinsamen Einrichtungen eine Plattform zur Verfügung, die es Kundinnen und Kunden ermöglicht, eine wachsende Anzahl von Anträgen oder Informationen digital einzureichen oder auszutauschen. Mitarbeitenden des Jobcenters wiederum wird durch die gemeinsame Nutzung der Plattform ermöglicht, einen sicheren und digitalen Kontakt zu Kundinnen und Kunden aufzunehmen und Informationen weiterzuleiten. Die Nutzung des Portals wird weiterhin in allen Kontakten (schriftlich, telefonisch, persönlich) beworben, insbesondere weil zunehmend Antrags- und Informationsmöglichkeiten zur Verfügung stehen, wodurch sich der Kontakt zum Jobcenter schneller herstellen lässt, zudem spart es natürliche Ressourcen.
- Nutzung der Option der digitalen Versendung von Stellenempfehlungen

Ein besonderer Vorteil ist, dass auf diesem Weg Informationen über neue Stellenangebote automatisiert übermittelt werden können. Durch eine Vereinbarung zwischen Integrationsfachkraft und Kundin/ Kunde werden die Rahmenbedingungen festgelegt, die für zugeleitete Stellenempfehlungen gelten sollen. Kundinnen und Kunden werden somit losgelöst von örtlichen- oder zeitlichen Gegebenheiten über neue Chancen am Arbeitsmarkt informiert. Die Integrationsfachkräfte im Jobcenter Kreis Plön beraten zu dieser zusätzlichen Informationsmöglichkeit alle Kundinnen und Kunden, für die eine Nutzung dieses Service zielführend sein kann und legen die notwendigen Rahmenbedingungen fest.

Qualifizierung und Kompetenzweiterentwicklung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zur zielgerichteten Beratung der Kundinnen und Kunden

Digitalisierte Prozesse sind die Grundlage für ein modernes und zukunftsfähiges Jobcenter. Die Investitionen der BA, zum Beispiel in die E-Akte, ermöglichen es, Arbeit ortsunabhängig zu erledigen und Kräfte zu bündeln. Auch die Kundinnen und Kunden möchten ihre Anliegen künftig verstärkt online erledigen können. Je schneller es daher gelingt, die digitalen Prozesse jetzt weiter auszubauen und in Zukunft stärker auf portal- und App-basierte Lösungen zu setzen, umso besser ist das Jobcenter Kreis Plön auf die neu entstandenen Bedürfnisse von Kundinnen und Kunden vorbereitet.

Für die Weiterentwicklung, Bewerbung und Implementierung neuer Tools und Möglichkeiten in der Zukunft besteht im Jobcenter Kreis Plön ein bereichsübergreifender Arbeitskreis.

Ein regelmäßiger Austausch, Fallbesprechungen und die Fachaufsicht ermöglichen einen Einblick in die Qualität der Beratung von Kundinnen und Kunden. Hierdurch identifizierte Schulungsbedarfe werden durch Führungskräfte aufgegriffen. Ziel ist, ggf. vorhandene Informations- und Kompetenzdefizite zu beseitigen. Für einen erfolgreichen Wissenstransfer haben sich fünf Hauptwege bewährt, welche auch zukünftig genutzt werden sollen. Diese sind:

- Teambesprechungen, die die Möglichkeit bieten, Informationen und Erfahrungen auszutauschen
- E-Mail Informationen, welche Kurzinfos vermitteln und gut zum Wiederabruf archivierbar sind
- Direkte Rückmeldungen zu den Ergebnissen der Fachaufsicht
- Jobcenter-Wiki, als Nachschlagewerk für Informationen, Prozesse und Kontakte/Netzwerke
- Die neue Nutzungsmöglichkeit des Social Intranets zur Vernetzung und Wissensaneignung über die Dienststelle hinaus
- Digitale Informationsveranstaltungen mit internen und externen Partnerinnen und Partnern

Losgelöst von Austauschformaten und Informationsweitergabe stehen die Führungskräfte im täglichen Kontakt mit Mitarbeitenden, um einen möglichst umfassenden Eindruck davon zu behalten, welche Bedarfe entstehen und wie vereinbarte Prozesse umgesetzt werden. U.a. kann hierdurch sichergestellt werden, dass Prozesse zeitgemäß sind und/oder sich den Notwendigkeiten bei Veränderungen anpassen.

7.5 Wir sind auf dem Weg!

Vier zentrale **Megatrends** werden den Arbeitsmarkt und die Teilhabechancen in den nächsten 10 bis 20 Jahren laut der aktuellen Forschung maßgeblich beeinflussen:

- Demografischer Wandel
- Klimawandel und Energiewende
- Digitalisierung
- Flexibilisierung und Individualisierung
- Soziale Ungleichheit

Aus diesen Megatrends leitet sich die **Vision 2025 der Bundesagentur für Arbeit** mit ihren fünf Leitsätzen ab, die auch die weitere Ausrichtung und Arbeitsweise des Jobcenters Kreis Plön maßgeblich beeinflussen wird:

- Das Jobcenter ist für seine Kundinnen und Kunden die Institution für individuelle Beratung, Vermittlung, Qualifizierung und die zuverlässige Sicherung des Lebensunterhalts.
- Das Jobcenter übernimmt Verantwortung für den sozialen Zusammenhalt und verbessert Teilhabechancen.
- Das Jobcenter gestaltet gemeinsam mit seinen Kooperationspartnern den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt.
- Das Jobcenter nutzt die Möglichkeiten der Digitalisierung im Interesse unserer Kundinnen und Kunden, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.
- Das Jobcenter arbeitet kompetent, gemeinsam und mit Leidenschaft an der besten Dienstleistung für unsere Kundinnen und Kunden.

Acht Handlungsfelder konkretisieren diese Vision und dienen als Leitlinien des Handelns des Jobcenters. Alle Themenbereiche finden sich in den obigen Ausführungen wieder, insbesondere die Orientierung an den Kundinnen und Kunden wird in 2024 weiter im Fokus stehen. Es gilt, sie dort abzuholen, wo sie sich gerade befinden und bei Bedarf auch Hilfsangebote durch Netzwerke zu organisieren. Der Arbeitsmarkt ist aufnahmefähig, nun gilt es die Kundinnen und Kunden entsprechend vorzubereiten und mitzunehmen. In Anbetracht dieser Zielsetzungen bedarf es eines ständigen Abgleichs der vorhandenen Prozesse, Handlungsweisen und Einstellungen. Das Jobcenter Kreis Plön möchte die in Punkt 2 angesprochene Führungskultur und die Gestaltung des Miteinanders aktiv leben. Mitarbeiterereinbindung in Prozessgestaltungen z.B. im Rahmen von Risikobetrachtungen und Anpassungen im Qualitätsmanagement werden nahezu täglich praktiziert.

