



Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramm 2020 - 2025



WIR arbeiten für Halle (Saale)!

Impressum

Herausgeber:

Jobcenter Halle (Saale)
Geschäftsführung
Neustädter Passage 6
06122 Halle (Saale)

© Jobcenter Halle (Saale) 2020

Stand: 22.01.2020

Vorwort

Sehr geehrte Damen und Herren,

das Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramm (AMIP) stellt die mittelfristigen Strategien und Maßnahmeansätze des Jobcenters Halle (Saale) für die Jahre 2020 bis 2025 dar und bildet die formulierten Handlungsfelder i.R. der Strategie Jobcenter Halle (Saale) 2025 ab. Es beschreibt die marktbezogenen Rahmenbedingungen, die übergreifenden Zielstellungen unseres Hauses sowie die zur Verfügung stehenden Ressourcen. Es bildet damit den strategischen Rahmen für die jährliche Untersetzung der geschäftspolitischen Ziele (Lokales Planungsdokument + Aktivitäten- und Umsetzungsplan), welche durch die Träger des Jobcenters Halle (Saale) formuliert und vereinbart werden. Damit wird für die Öffentlichkeit und alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die erforderliche Transparenz über die Arbeit des Jobcenters Halle (Saale) hergestellt.



Rund 15 Jahre nach Einführung des Sozialgesetzbuches II kann die gemeinsame Einrichtung in Halle (Saale) auf gute Erfolge zurückblicken. So stand neben dem Aufbau wirksamer Strukturen die rechtzeitige und rechtmäßige Gewährung der Grundsicherungsleistungen zu Beginn für ca. 25.000 Bedarfsgemeinschaften und die Implementierung einer wirkungsvollen Integrationsarbeit für ca. 33.000 erwerbsfähige Leistungsberechtigte im Vordergrund. Durch veränderte Marktbedingungen und die engagierte Arbeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist es zwischenzeitlich gelungen, die Zahl der Bedarfsgemeinschaften auf (Stand jeweils 07/2019) 17.121 und die Zahl der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten auf 22.374 zu senken.

Alle Aktivitäten unseres Hauses sind darauf ausgerichtet, die Bedarfsgemeinschaften nachhaltig darin zu unterstützen, möglichst dauerhaft unabhängig von Leistungen der Grundsicherung zu werden. Dabei bindet sich das Jobcenter Halle (Saale) als aktiver Partner in die lokalen Aktivitäten und Netzwerke ein. Vor dem Hintergrund der sich verändernden Rahmenbedingungen am Arbeitsmarkt, insbesondere des wachsenden Fachkräftebedarfs der Wirtschaft einerseits und des sich verstärkenden demografischen Wandels andererseits, steht auch das Jobcenter Halle (Saale) in den kommenden Jahren vor besonderen Herausforderungen. So ist in den vergangenen Jahren ein steigender Anteil an erwerbsfähigen Leistungsberechtigten zu verzeichnen, die über keine bzw. keine verwertbare Berufsausbildung verfügen. Gleichzeitig verfestigt sich der Anteil derer, welche gesetzlich als langzeitarbeitslos gelten bzw. im Langzeitleistungsbezug sind. Andererseits beklagen Arbeitgeber in fast allen Branchen einen wachsenden Mangel an qualifizierten Fachkräften, ergeben sich im Kontext der Zuwanderung neue Chancen für die Region und vertiefen sich die Erkenntnisse, dass bestimmte Personengruppen kaum noch Nähe zum Arbeitsmarkt aufweisen.

Diesem Widerspruch muss sich das Jobcenter Halle (Saale) gemeinsam mit seinen Netzwerkpartnern stellen. Dabei gilt es, neben der Weiterführung bewährter Instrumentarien neue individuelle und nachhaltige Förderansätze zu entwickeln, personelle und finanzielle Ressourcen zu bündeln sowie gemeinsame Strategien mit den Partnern am Arbeitsmarkt umzusetzen.

Diesem Anspruch kann das Jobcenter Halle nur mit einer leistungsfähigen, engagierten und mitgestaltenden Belegschaft gerecht werden. Insoweit werden die im Leitbild des Jobcenters Halle (Saale) formulierten Ansprüche unmittelbare Voraussetzung für die tägliche Aufgabenerledigung, welche wir unter das Motto „Wir arbeiten für Halle (Saale)“ stellen.

In diesem Sinne freue ich mich auf eine erfolgreiche Zusammenarbeit.

Inhaltsverzeichnis

1.	Rechtliche und organisatorische Einordnung des Jobcenters Halle (Saale)	5
2.	Leistungsportfolio	5
3.	Die Stadt Halle (Saale) als Standort des Jobcenters	6
4.	Entwicklung des Arbeitsmarktes	7
4.1	Rahmenbedingungen	7
4.2	Beschäftigungsentwicklung und Arbeitskräftenachfrage.....	7
4.3	Kundenstruktur in der Grundsicherung	8
4.4	Chancenbewertung für Integrationen und Herausforderungen.....	9
5.	Arbeiten nach Zielen	10
6.	Handlungsfelder und Wege der Aufgabenerledigung im Sinne der Kunden	11
6.1	Einordnung im Rahmen der Strategie Jobcenter Halle 2025	11
6.2	Verknüpfung des Handlungsfeldes Reduzierung von Langzeitarbeitslosigkeit und Hilfebedürftigkeit mit Arbeits- und Fachkräftesicherung	12
6.2.1	Betreuung von Neukunden	12
6.2.2	Differenzierung der Kundenbestände	13
6.2.3	Teamstrukturen und externe Unterstützung.....	13
6.3	Handlungsfeld Verbesserung des Übergangs Schule – Beruf.....	14
6.4	Handlungsfeld Schaffung attraktiver digitaler Angebote	15
6.5	Handlungsfeld Mitgestaltung kommunaler Aufgaben und Projekte.....	15
6.6	Handlungsfeld nachhaltiges Personalmanagement.....	17
6.7	Verknüpfung des Handlungsfeldes Performancesteigerung mit Weiterentwicklung von Kultur und Führung.....	18
7.	Professionelle Öffentlichkeitsarbeit zur Begleitung der Handlungsfelder	20
8.	Zusammenarbeit mit Dritten und Netzwerken.....	21
8.1	Zusammenarbeit mit der Agentur für Arbeit Halle und der Stadt Halle (Saale) als Träger des Jobcenters	21
8.2	Zusammenarbeit mit Gremien, Institutionen, Kammern und Verbänden	22
8.3	Arbeit in Netzwerken im Interesse der Kunden	22
9.	Ressourcen für die Aufgabenerledigung.....	23
9.1	Grundsatz von Wirksamkeit und Wirtschaftlichkeit	23
9.2	Eingliederungs- und Verwaltungskostenbudget	23
9.3	Kommunale Eingliederungsleistungen nach § 16a SGB II	24
9.4	Kosten der Unterkunft (KdU)	24
9.5	Bildung und Teilhabe als kommunale Leistung	25
9.6	Einbeziehung von Drittmitteln und Förderprogrammen.....	25
9.7	Personalressourcen und besondere Herausforderungen.....	26
10.	Planungsprozesse im Rahmen des integrierten Managementsystems (IMS)	27

1. Rechtliche und organisatorische Einordnung des Jobcenters Halle (Saale)

Mit Einführung des Zweiten Buches Sozialgesetzbuch (SGB II) im Jahr 2005 wurde die ARGE SGB II Halle GmbH gegründet und mit der Wahrnehmung von Aufgaben nach dem SGB II betraut. Aufgrund Weiterentwicklung der Organisation der Grundsicherung für Arbeitssuchende errichteten die Bundesagentur für Arbeit, die Agentur für Arbeit Halle und die Stadt Halle (Saale) mit gründungsbegleitender Vereinbarung vom 17.12.2010/ 22.12.2010 das Jobcenter Halle (Saale).

Das Jobcenter ist damit eine gemeinsame Einrichtung i. S. des § 44 b i.V.m. § 6 d SGB II und nimmt gemäß § 44 b Abs. 1 Satz 2 SGB II die Aufgaben der Träger (Agentur für Arbeit Halle und Stadt Halle (Saale)) in der Grundsicherung für Arbeitssuchende wahr.

Das Jobcenter Halle (Saale) hat zwei Organe, den Geschäftsführer (§ 44 d SGB II) und die Trägerversammlung (§ 44 c SGB II). Der Geschäftsführer führt hauptamtlich die Geschäfte. Die Träger entscheiden nach § 44c Abs. 2 SGB II im Rahmen der Trägerversammlung über organisatorische, personalwirtschaftliche, personalrechtliche und personalvertretungsrechtliche Angelegenheiten und bestimmen die wesentlichen organisatorischen Entscheidungen der gemeinsamen Einrichtung.

Ebenfalls wurde ein Beirat für das Jobcenter Halle (Saale) gebildet. Dieser berät gemäß § 18 d Satz 2 SGB II das Jobcenter Halle (Saale) bzw. die Geschäftsführung bei der Auswahl und Gestaltung der Eingliederungsinstrumente.

2. Leistungsportfolio

Die Hauptaufgabe der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Jobcenters Halle ist die Erbringung der Leistungen der Grundsicherung nach § 4 Abs. 1 SGB II als Dienst-, Geld- bzw. Sachleistungen für beide Träger. Dazu gehört neben der Sicherung des Lebensunterhaltes und angemessenen Wohnraums ein umfassendes (Wieder-)Heranführen der Arbeitsuchenden an den Arbeits- und Ausbildungsmarkt, um eine Beendigung der Bedürftigkeit zu erreichen. Existenzsicherung und Integrationsfähigkeit hängen damit untrennbar zusammen und sind in diesem Kontext handlungsleitend für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Dabei ist den besonderen Rahmenbedingungen des Standortes Halle (Saale) – hohe Betroffenheit der Bevölkerung von Bedürftigkeit i.S. des SGB II gekoppelt mit einer entsprechenden „Kinderarmutsquote“ – in der täglichen Arbeit Rechnung zu tragen. Der wichtigste Grundsatz und Anspruch des Jobcenters Halle (Saale) drückt sich in einer schnellstmöglichen Leistungsgewährung für Grundsicherungsleistungen (einschließlich Kosten der Unterkunft) aus, um für die betroffenen Bürgerinnen und Bürger auf existenzsichernder Grundlage gemeinsam alle Möglichkeiten zu nutzen, Bedürftigkeit zu reduzieren oder zu beenden.

Das Jobcenter Halle (Saale) versteht sich neben den im Gesetz beschriebenen Dienstleistungen als Berater, der neben umfangreichen (finanziellen) Unterstützungsleistungen vor allem Wege ebnet, Netzwerke gestaltet und (auch unter Nutzung externer Dienstleister) einen Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt begleitet. Dazu gehört eine intensive und transparente Öffentlichkeitsarbeit gegenüber den Arbeitgebern mit potenziellen Einstellungsbedarfen, um für den betreuten Personenkreis zu werben und Chancen für eine Beschäftigung zu eröffnen.

3. Die Stadt Halle (Saale) als Standort des Jobcenters

Mit 241.333 Einwohnern (Stand 31.12.2018) zählt die Stadt Halle (Saale) zu den fünf größten Städten in den neuen Bundesländern. Zentral in Mitteldeutschland gelegen, bildet Halle (Saale) mit dem nur 38 km entfernten Leipzig einen urbanen Pol in einem Marktraum mit 1,7 Millionen Menschen im 50 Kilometer-Radius und 9 Millionen Menschen in einem 150 Kilometer-Radius.

Dank einer exzellenten Anbindung an den internationalen Flugverkehr und eines engmaschigen Autobahn-, Schienen- und Wasserstraßennetzes finden immer mehr Ideen und Produkte ihren Weg von Halle (Saale) in alle Welt. Die regionale, hochmoderne Verkehrsinfrastruktur schafft Verbindungen über Kontinente hinweg.

Halle (Saale) ist auf den Gebieten Wissenschaft und Bildung von jeher eine Stadt der Exzellenz. Im 17. Jahrhundert legte August Hermann Francke mit den nach ihm benannten Stiftungen den Grundstein für eine Stätte der Aufklärung und des Pietismus von europäischem Rang. Heute hat die Nationale Akademie der Wissenschaft Leopoldina ihren Sitz in Halle (Saale), die über 1.500 Forscher – unter ihnen 32 aktuelle Nobelpreisträger – zu ihren Mitgliedern zählt. Die über 500 Jahre alte Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg mit über 260 Studienangeboten in Geistes-, Natur- und Ingenieurwissenschaften hat rund 20.000 Studierende sowie 340 Professoren.

Die Kunsthochschule Halle mit Design-Studiengängen, die Institute renommierter Forschungsgemeinschaften wie Max Planck, Fraunhofer, Leibniz und von Helmholtz, Forschungs- und Entwicklungsabteilungen sowie die in Halle (Saale) ansässigen Technologieunternehmen komplettieren das wissenschaftliche Leistungsprofil. Über 50 Weiterbildungsunternehmen kümmern sich am Standort Halle (Saale) um die Entwicklung des Humankapitals mit gezielten Angeboten für den individuellen Bedarf der Unternehmen vor Ort.

Halle (Saale) gehört jedoch immer noch zu den (überwiegend in den neuen Bundesländern) liegenden Städten mit nur geringem Beschäftigungspotenzial in einfachen Tätigkeiten, die weiterhin gekennzeichnet sind durch:

- einen hohen Anteil an erwerbsfähigen Leistungsberechtigten im Vergleich zur Wohnbevölkerung,
- einen hohen Anteil an erwerbsfähigen Leistungsberechtigten mit verfestigtem Langzeitleistungsbezug,
- einen hohen Anteil von Kindern unter 15 Jahren in Bedarfsgemeinschaften nach dem SGB II und damit einem ausgeprägten Kinderarmutsrisiko,
- einen immer noch hohen Anteil von aufstockenden (zum Arbeitseinkommen) Leistungsbeziehern sowie
- einen zwar stagnierenden, aber immer ausgeprägten Anteil von erwerbsfähigen Leistungsberechtigten mit Migrationshintergrund.

Gleichzeitig sind Tendenzen einer sozialen Zerrissenheit innerhalb des Stadtgebietes zu beobachten, welche insbesondere durch eine Konzentration von erwerbsfähigen Leistungsberechtigten in bestimmten Stadtteilen gekennzeichnet ist.

4. Entwicklung des Arbeitsmarktes

4.1 Rahmenbedingungen

Der Arbeitsmarkt hat sich in den letzten Jahren positiv entwickelt und zeigt sich grundsätzlich durch die starke Prägung mit klein- und mittelständischen Unternehmen robust. Konjunkturelle Eintrübungen mit Auswirkungen auf das Jobcenter Halle (Saale) sind aktuell nicht erkennbar bzw. nicht belegbar. Auswirkungen weltwirtschaftlicher Risiken wirken im Bereich der Grundsicherung nur sehr langfristig und bedürfen einer sorgfältigen Beobachtung und Analyse.

Absehbar zeichnet sich jedoch bereits heute in verschiedenen Branchen ein Strukturwandel ab, der u. a. besonders durch den Wandel der Arbeitswelt im Rahmen der fortschreitenden Digitalisierung gekennzeichnet ist (Arbeitswelt 4.0), aber auch durch Faktoren wie die Energiewende und die Entwicklungen der E-Mobilität beeinflusst wird.

Unter diesen Rahmenbedingungen bestehen hohe Erwartungen gegenüber dem Jobcenter Halle, einen wirksamen Beitrag dazu zu leisten, dass insbesondere Beschäftigte unterstützt werden, diesen Wandel erfolgreich zu meistern und Arbeitslose befähigt werden, diesen Anforderungen gerecht zu werden.

Demgegenüber steht eine zu erwartende weitere Reduzierung des verfügbaren Arbeitskräftepotenzials im Rechtskreis SGB II, welches die weiterhin bestehende Nachfrage nur zum Teil befriedigen kann und mit fortschreitender Dauer der Arbeitslosigkeit immer weiter von den Anforderungen des Arbeitsmarktes entfernt ist.

4.2 Beschäftigungsentwicklung und Arbeitskräftenachfrage

Die Wirtschaft in Halle (Saale) und dem Saalekreis ist geprägt von einer klein- und mittelständischen Unternehmensstruktur, wobei nachfolgende Branchen / Segmente die Treiber der Beschäftigungsentwicklung sind:

- Logistik,
- Gesundheits- und Sozialwesen,
- Baugewerbe,
- Handwerk,
- Dialogmarketing und kaufmännische Dienstleistungen,
- Handel sowie
- verarbeitendes Gewerbe.

Der Standort Halle ist seit mehreren Jahren von einem beständigen Aufwuchs bei sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten gekennzeichnet, wobei einerseits eine kontinuierliche Nachfrage nach Fachkräften besteht und andererseits eine vierstellige Zahl von Kundinnen und Kunden trotz Beschäftigung weiterhin Grundsicherungsleistungen bezieht. Gleichzeitig steigt die Anzahl der Unternehmen am Standort, die mit erkennbarem positiven Abstand zum gesetzlichen Mindestlohn Arbeitskräfte suchen.

Die Stadt bzw. der Standort Halle (Saale) ist eine Einpendlerregion.

Aktuelle Ansiedlungen bzw. Standorterweiterungen mit prognostizierten Beschäftigungsaufwüchsen im vierstelligen Bereich in Halle (Saale) und im Umland sowie ein begonnener Trend

zur Umwandlung von Zeitarbeit in Kernbeschäftigung schaffen weiterhin Möglichkeiten zur Erschließung von Beschäftigungsmöglichkeiten für Kundinnen und Kunden des Jobcenters Halle (Saale).

In den Bereichen Erbringung qualifizierter Dienstleistungen, Gesundheitswesen, Pflege und Soziales sowie Information und Kommunikation liegt die Arbeitskräftenachfrage weiterhin auf hohem Niveau. Dabei benennen zwei von drei Unternehmen den Mangel an Fachkräften als Risiko ihrer wirtschaftlichen Entwicklung. Nach Aussagen einiger Unternehmen wächst der Fachkräftemangel zu einem grundsätzlichen Mangel an Personal heran. Das schließt somit Helfertätigkeiten ein. So gibt in der Umfrage jedes fünfte Unternehmen an, Mitarbeiter ohne abgeschlossene Berufsausbildung zu suchen.

4.3 Kundenstruktur in der Grundsicherung

Der Bestand der Bedarfsgemeinschaften (BG) im Jobcenter Halle (Saale) lag im Berichtsmo-
nat 06/2019 bei 17.168 zu betreuenden BG – Tendenz weiterhin stagnierend bis sinkend.

Darunter:

Single-BG = 9.844

Alleinerziehende-BG = 3.097

Partner-BG ohne Kinder = 1.317

Partner-BG mit Kindern = 2.673

Die Anzahl der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten (ELB) betrug im BM 06/19 = 22.389,
Tendenz ebenfalls weiter stagnierend bis sinkend.

Darunter:

Männer: 11.665

Frauen: 10.726

Erwerbstätige ELB: 5.412

Ausländer: 7.060

Unter den ELB waren im BM 06/19 = 7.558 Arbeitslose, darunter 2.551 Langzeitarbeitslose.

Die Kundenstruktur hat sich dahingehend verändert, dass ein Großteil der betreuten Kundin-nen und Kunden langzeitarbeitslos ist bzw. sich im Langzeitleistungsbezug befindet. Insoweit stellen diese Personengruppen den Handlungsschwerpunkt für das Jobcenter Halle (Saale) dar. Gleichzeitig vereinen diese Personengruppen viele Merkmale auf sich, welche zumindest vorübergehend dem Ziel einer Beendigung des Leistungsbezuges (idealerweise durch Beschäftigung) entgegenstehen:

- Vorliegen multipler Hemmnisse aus qualifikatorischen, gesundheitlichen und finanziellen Gründen,
- fehlendes Selbstwertgefühl,
- verfestigte kritische Finanzsituation des Einzelnen oder der Familie,
- Verfestigung der Erfahrung Grundsicherung ggf. bereits in 2./3. Generation,

- Verweigerung von Hilfsangeboten,
- Erkenntnisse zur Thematik „Arbeit lohnt sich nicht“ und
- negative Erfahrungen aus früheren Beschäftigungen / Arbeitsversuchen und Verallgemeinerung.

Als Leistungsberechtigte werden beim Jobcenter Halle (Saale) aber auch Personengruppen betreut, die beispielsweise nach Studium, nach schulischer Ausbildung, im Rahmen des Integrationsprozesses für Migrantinnen und Migranten oder nach Elternzeit dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen wollen.

4.4 Chancenbewertung für Integrationen und Herausforderungen

Analysen der Lebenslagen Langzeitarbeitsloser und der entsprechenden soziodemographischen Merkmale zeigen, dass die Problemlagen immer komplexer werden und ein weiterer Abbau der Langzeitarbeitslosigkeit hierdurch deutlich erschwert wird.

Das Spektrum reicht von fehlender Mobilität, mangelnden Sprachkenntnissen bis zu gesundheitlichen Einschränkungen und weiteren nachteiligen individuellen Rahmenbedingungen. Besonders ungünstig für die Beschäftigungswahrscheinlichkeit sind weiterhin fehlende Qualifikationen oder eine fehlende berufliche Ausbildung sowie ein höheres Alter.

Diese steigende Komplexität der Problemlagen Langzeitarbeitsloser erfordert ein passgenaueres und individuelleres Vorgehen als in der Vergangenheit, um zielgerichtet die Beendigung der Hilfebedürftigkeit und des Langzeitleistungsbezuges sowie der Reduzierung der Langzeitarbeitslosigkeit zu erreichen.

Die Chancen am Arbeitsmarkt werden durch Fokussierung auf eine wirkungsvolle Beratung, den individuellen Einsatz von Arbeitsmarktinstrumenten, Qualifizierung und aktive Vermittlung genutzt. Dabei ist immer wieder festzustellen, dass auch Langzeitleistungsbezieher Potenzial zu einer bedarfsdeckenden Beschäftigungsaufnahme haben, wenn eine entsprechende Begleitung (ggf. auch beschäftigungsbegleitend) erfolgt.

Grundsatz der Arbeit aller Kolleginnen und Kollegen im Jobcenter Halle (Saale) ist, dass grundsätzlich jeder als marktfähig eingeschätzte Leistungsberechtigte aktiv begleitet in der Lage ist, eine wirtschaftlich verwertbare Arbeitsleistung zu erbringen und dies auch unter Beweis stellen kann und muss. Dabei werden in jedem Einzelfall die Unterstützungsleistungen erbracht, die für eine erfolgreiche Integration erforderlich sind.

Über die Chancen, Möglichkeiten und Grenzen der Integration von Langzeitleistungsbeziehern informiert das Jobcenter Halle regelmäßig und initiativ – immer mit dem Ziel, Unternehmen und die Öffentlichkeit transparent über die verfügbaren Potenziale in der Grundsicherung zu informieren.

5. Arbeiten nach Zielen

Gemäß dem Zielsystem des Bundes ist das Jobcenter Halle (Saale) zu folgenden Zielen verpflichtet:

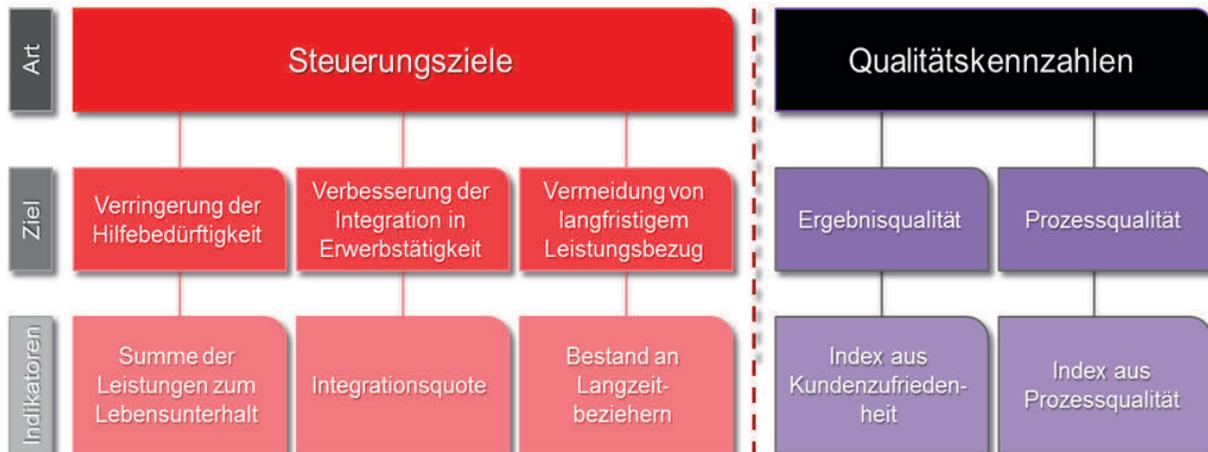


Abbildung: Zielsystem des Bundes für den Rechtskreis SGB II

Die geschäftspolitischen Handlungsfelder für die Arbeit der Jobcenter bleiben ausgehend vom gesetzlich definierten Auftrag weitgehend unverändert. Das bietet die erforderliche Kontinuität in der Arbeit des Jobcenters Halle (Saale). Bereits in den Vorjahren begonnene und als erfolgreich bewertete Maßnahmen können so verstetigt und weiterentwickelt werden.

Erstmals ab 2016 wurde für das Jobcenter Halle (Saale) ein eigenständiges kommunales Ziel für das jeweilige Geschäftsjahr vereinbart, welches im besonderen Fokus der städtischen Gremien steht. Dieses stellt ein gleichberechtigtes Handlungsfeld für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Jobcenters Halle (Saale) dar.

6. Handlungsfelder und Wege der Aufgabenerledigung im Sinne der Kunden

6.1 Einordnung im Rahmen der Strategie Jobcenter Halle 2025

Durch die nahtlose Einordnung der geschäftspolitischen Ziele in die gesetzlich definierten Aufträge ist es zwingend, auch mittel- und langfristige Strategien zu deren Untersetzung zu formulieren. Diese wurden unter der Überschrift „Jobcenter Halle 2025“ näher mit Handlungsfeldern untersetzt:



Diese Handlungsfelder wurden beginnend im Jahr 2018 im Rahmen von Projektgruppen unter breiter Mitarbeiterbeteiligung untersetzt und befinden sich in der jeweiligen Umsetzungsphase. Eine detailliertere Beschreibung findet sich jeweils ab Ziffer 6.2.

Ergänzend ordnen sich aktuell in Vorbereitung / in Erprobung befindliche Ansätze in folgenden Themenfeldern ein, die auf die beschriebenen Handlungsfelder wirken, jedoch eigene (ergänzende) Aktivitäten darstellen:

- Beteiligung bzw. eigene Ausrichtung an Sozialräumen i.S. eines „Jobcenters vor Ort“,
- Erarbeitung einer Schwerpunktstrategie für Bedarfsgemeinschaften mit Kindern,
- Initiierung von (weiteren) Aktivitäten der Gesundheitsprävention für Leistungsempfänger,
- Testung von Ansätzen für die Arbeit mit Kunden bei vermuteten psychischen Einschränkungen für die Integrationsarbeit.

6.2 Verknüpfung des Handlungsfeldes Reduzierung von Langzeitarbeitslosigkeit und Hilfebedürftigkeit mit Arbeits- und Fachkräftesicherung

Ausgehend von den Rahmenbedingungen des Arbeitsmarktes sowie der Kundenentwicklung (weiterhin bestehende Arbeitskräftenachfrage bei gleichzeitiger Verfestigung von Langzeitleistungsbezug sowie einer hohen Zahl von Kundinnen und Kunden mit ergänzendem Leistungsbezug – s. a. Ziff. 4 ff.) erfolgt eine Abkehr von der bisherigen rein zielgruppenorientierten Arbeitsweise. Die Schwerpunktbildung orientiert sich (unter weiterer Berücksichtigung bestimmter besonders förderungsbedürftiger Personengruppen) dabei vor allem am Ziel der Verringerung / Verhinderung des Langzeitleistungsbezuges bzw. der Langzeitarbeitslosigkeit.

Das Jobcenter Halle (Saale) beteiligt sich daher als Schwerpunktregion an der Initiative der Bundesagentur für Arbeit zur Reduzierung von Langzeitarbeitslosigkeit und Langzeitleistungsbezug.

In der Umsetzung gliedert sich die im Jahr 2019 begonnene Vorgehensweise in ein präventives und kuratives Vorgehen.

6.2.1 Betreuung von Neukunden

Im Rahmen des Neukundengeschäfts erfolgt seit August 2019 über ein spezialisiertes Team (EAS) die gemeinsame Erstberatung durch Integrationsfachkräfte und Leistungsfachkräfte. Im Erstgespräch werden neben der Antragstellung und Identitätsprüfung für die komplette Bedarfsgemeinschaft auch sofort der Rahmen für mögliche Integrationsschritte besprochen, erste Vorschläge unterbreitet und verbindliche Vereinbarungen zum weiteren Vorgehen getroffen.

Für den Kunden ist es im Prozess der Antragstellung besonders wichtig, von Anfang an Klarheit zu seinen bestehenden Leistungsansprüchen zu haben, um idealerweise gleichzeitig schon für Vermittlungs- bzw. Unterstützungsangebote offen zu sein.

Die gemeinsamen Beratungsgespräche (Dreiecksgespräch) bilden die Grundlage für verbindliche Absprachen auf Kunden- und Jobcenterseite und ersparen bei offensichtlich fehlender Bedürftigkeit auch den weiteren Antragsprozess für beide Seiten.

Durch die umfassende Beratungssituation (Leistung und Vermittlung) wird gleichzeitig auch der Rahmen geschaffen, um ergänzend erforderliche Dienstleistungen (Bildung und Teilhabe, Schuldnerberatung etc.) von Beginn an zu empfehlen bzw. eine Übergabe an spezialisierte Fachkräfte (Bsp. Fallmanagement) zu sichern.

Die Kundinnen und Kunden verbleiben bis zur Bestandskraft des Bewilligungsbescheides in der Betreuung dieses Teams, um insbesondere im vermittlerischen Kontext alle erforderlichen Schritte frühestmöglich einleiten zu können.

6.2.2 Differenzierung der Kundenbestände

Eine regelmäßige und vertiefte Analyse der Kundenbestände hinsichtlich des notwendigen Unterstützungsbedarfes für den Einzelfall ist unabdingbar, um für marktnähere Kundinnen und Kunden eine bestmögliche Betreuung zu sichern. Diese setzt immer eine einzelfallbezogene bzw. familienbezogene Betrachtung der individuellen Rahmenbedingungen voraus, welche regelmäßige Beratungsgespräche voraussetzt.

Dem steht eine endliche Zahl von Beratungs- und Integrationsfachkräften gegenüber, welche ausgedrückt über sogenannte Betreuungsschlüssel bestimmte Mindestkontaktdichten absichern müssen.

Die Anzahl erforderlicher Gespräche differiert ausgehend von den Erfordernissen des Einzelfalls und den individuellen Voraussetzungen zwischen täglichen / wöchentlichen bis halbjährlichen / jährlichen Kontakten. Zu berücksichtigen sind dabei solche Faktoren wie ein ausgeschöpftes Leistungsvermögen bei Beschäftigten mit ergänzendem Leistungsbezug, Zeiträume der sog. Nichtaktivierung oder auch mehrfach bestätigte medizinische Leistungsunfähigkeit, ohne dass Rentenansprüche bestehen.

Daraus resultiert letztlich eine Ressourcenkonzentration auf 2 wesentliche Personengruppen:

- marktfähige bzw. wieder marktfähige Kundinnen und Kunden (bspw. nach beruflicher Weiterbildung) und
- noch nicht (wieder) marktfähige Kundinnen und Kunden mit erhöhtem Beratungsbedarf, aber grundsätzlicher Vermittlungsfähigkeit.

Aspekte der Chancengleichheit am Arbeitsmarkt, der spezifischen Betreuung Schwerbehinderter, in Entwicklung / Erprobung befindliche Ansätze (Sozialraumorientierung, Sozialarbeit im Jobcenter) und die weiterhin spezifische Betreuung für Jugendliche (U 25) im Haus der Jugend (s. a. Ziff. 6.3) bleiben davon unberührt. Gleiches gilt ausdrücklich auch für die in Erarbeitung befindliche Strategie im Kontext Kinderarmut.

6.2.3 Teamstrukturen und externe Unterstützung

Insbesondere zur Beratung und Unterstützung der marktfähigen bzw. wieder marktfähigen Kundinnen und Kunden erfolgt ab dem Geschäftsjahr 2020 eine Weiterentwicklung bzw. Ergänzung der bisherigen Struktur des Teams ProJob, welches neben der Betreuung des Jobpoints als etablierte Dienstleistungseinrichtung (offen für alle Interessierten) nunmehr die Hauptbetreuung und damit die Integrationsverantwortung für marktfähige Kundinnen und Kunden übernimmt.

Dies wird ergänzt um ein weiteres bewerberorientiert arbeitendes Team, welches auch unter Fortschreibung der Ergebnisse aus dem sog. ESF-LZA-Programm des Bundes nunmehr in Umsetzung des Teilhabechancengesetzes ebenfalls marktfähige bzw. wieder marktfähige Kundinnen und Kunden in der Hauptbetreuung übernimmt.

Beide Teams haben auf Basis geringerer Betreuungsschlüssel die Möglichkeit, eine individuellere Betreuung zu sichern und damit ausgehend vom Einzelfall über eine bewerberorientierte Arbeitgeberansprache geeignete Arbeitsstellen zu gewinnen. Dies geschieht in Abstimmung mit dem gemeinsamen Arbeitgeberservice mit der Agentur für Arbeit, welcher insbesondere seine Beratungsdienstleistungen und die Akquise von Stellen für größere Bedarfsgruppen beibehalten wird.

Den Teams stehen für die Aufgabenerledigung alle (insbesondere marktorientierten) Instrumente des Eingliederungsbudgets zur Verfügung.

Die verbleibenden Ressourcen des Bereiches Markt und Integration konzentrieren ihre Arbeit entsprechend der unter Ziff. 6.2.2 beschriebenen Ressourcenkonzentration auf den Personenkreis der aktuell (noch nicht wieder) marktfähigen Kundinnen und Kunden. Dafür stehen sämtliche Instrumente des Eingliederungsbudgets zur Verfügung und sollen insbesondere im Kontext Stabilisierung, Aktivierung und Motivation genutzt werden.

Zur Stärkung dieser Ressourcen werden konsequent externe Dienstleistungen zur Unterstützung des Beratungsgeschäfts eingekauft, deren Umfang und Inhalt durch die Integrationsfachkräfte ausgehend von den Handlungsbedarfen der Kunden selbst bestimmt wird.

Qualifizierungserfordernissen bzw. ergänzenden Förderbedarfen wird konsequent Rechnung getragen.

6.3 Handlungsfeld Verbesserung des Übergangs Schule – Beruf

Das Jobcenter Halle (Saale) ist zusammen mit der Stadt Halle (Saale) und der Agentur für Arbeit Halle Partner im Arbeitsbündnis Jugend und Beruf, welches im März 2014 mit dem Ziel gegründet wurde, die intensive und an der individuellen Problemlage ausgerichtete Betreuung und Förderung erwerbsfähiger Leistungsberechtigter unter 25 Jahren effektiv umzusetzen, sowie die berufliche, soziale und gesellschaftliche Integration aller Jugendlichen und jungen Menschen der Stadt Halle (Saale) zu fördern.

Zur Umsetzung eines „One-Stop-Gouvernement“-Ansatzes wurde 2014 das „Haus der Jugend“ gegründet. Mit Unterstützung des Projekts RÜMSA Halle (Saale), welches mit der Kooperationsvereinbarung im Oktober 2015 ins Leben gerufen wurde, verfolgen die Partner das strategische Ziel, dass spätestens ab 2020 alle Jugendlichen und jungen Volljährigen sowie deren Bezugspersonen Informations-, Beratungs- und Dienstleistungsangebote beim Übergang von der Schule zum Beruf in einer rechtskreisübergreifenden Kooperations- und Unterstützungsstruktur wahrnehmen können.

Dabei kommt es darauf an, die vorhandenen lokalen Ressourcen zu bündeln und sinnvoll zu ergänzen.

Das Haus der Jugend wird künftig mit weiteren Angeboten ergänzt werden. Hierbei ist in erster Linie die Jugendberatung und -information als niedrigschwelliges Projekt aus dem Rechtskreis SGB VIII zu nennen, welches neben einem stationären – im Haus der Jugend verorteten – Angebot auch mobile und digitale Bestandteile enthält. Das Projekt soll von einem Trägerverbund ab November 2019 umgesetzt werden.

Zur Steigerung des Bekanntheitsgrades werden die Öffentlichkeitsarbeit und die Präsenz des Hauses der Jugend auf öffentlichen Veranstaltungen und Messen forciert werden. Wichtig sind darüber hinaus weitere identitätsstiftende Maßnahmen, um das Alleinstellungsmerkmal des Hauses der Jugend als Eigenmarke weiter in den Vordergrund zu schieben. Hier sind die Erarbeitung eines Leitbildes durch alle Akteure sowie die jugendgerechtere Gestaltung der Immobilie zu nennen. Auch die Suche nach einer geeigneteren Liegenschaft kommt weiterhin in Betracht, um beispielsweise die quantitative Präsenz der Berufsberatung noch weiter ausbauen zu können.

Ab 2020 befindet sich das Projekt RÜMSA in einer Verstetigungsphase. Das bedeutet jedoch nicht, dass nur noch der Status Quo verwaltet werden soll. Vielmehr kommt es darauf an, stets offen zu sein und sich den künftigen Veränderungen in den Rahmenbedingungen zu stellen. Darüber hinaus gibt es gerade an der Schnittstelle zur Schule noch einen großen Handlungsbedarf, um die Unterstützungsangebote des Hauses der Jugend noch bekannter zu machen und die Jugendlichen und deren Eltern sowie die Lehrerschaft zu animieren, diese auch in Anspruch zu nehmen. Dies könnte ein präventiver Beitrag zur Verringerung und Vermeidung von Langzeitarbeitslosigkeit und -leistungsbezug bei Jugendlichen sein.

Ein weiteres Handlungsfeld besteht auch in der Verbesserung der digitalen Informationsangebote des Hauses der Jugend, um den sich wandelnden Kommunikationsgewohnheiten der Jugendlichen Rechnung zu tragen.

6.4 Handlungsfeld Schaffung attraktiver digitaler Angebote

Die Online-Affinität und das Online-Verhalten der Bürgerinnen und Bürger haben sich signifikant verändert. 70 % von ihnen sind der Ansicht, dass digitale Kundenkanäle an Bedeutung zunehmen, und über die Hälfte sieht den mobilen Zugang als präferierten Kundenkanal für Behördendienstleistungen. Daraus erwachsen neue Anforderungen an die Zusammenarbeit zwischen Bürger und Behörde.

Alle Dienstleistungen des Jobcenters Halle (Saale) für Bürger, Unternehmen und Institutionen werden schrittweise über den Online-Zugang zur Verfügung gestellt und in ein einheitliches Online-Portal integriert.

Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden zur Unterstützung interner Prozesse und Schnittstellen zu anderen Behörden anwenderfreundliche sowie medienbruchfreie Lösungen bereitgestellt. Die Digitalisierung bietet auch die Möglichkeit, in Abgleich mit dienstlichen Interessen die Arbeitswelt mobiler zu gestalten.

Um kundenfreundliche Angebote bereitzustellen, erfolgt die Entwicklung der Online-Dienstleistungen in enger Zusammenarbeit von Fachbereich und IT sowie unter kontinuierlicher Einbindung von Anwendern.

Im Ergebnis werden die digitalen Zugangswege und Angebote vollständig und nahtlos in das Kundenportal und die operativen Bereiche integriert. Die Nutzungsraten der Online-Dienstleistungen sollen durch diese Angebote signifikant gesteigert werden. Schließlich sollen Kundenzufriedenheitsumfragen die Online-Dienstleistungen gut und als kundenfreundlich sowie als sichtbaren Abbau von Bürokratie bewerten.

6.5 Handlungsfeld Mitgestaltung kommunaler Aufgaben und Projekte

Alle Aktivitäten konzentrieren sich auf die nachhaltige Unterstützung der Bedarfsgemeinschaften zur Förderung der beruflichen und sozialen Integration sowie auf den Ausgleich sozialer Benachteiligungen und die Überwindung individueller Beeinträchtigungen. Das Handeln wird auf Grundlage bestehender Kooperationsvereinbarungen partnerschaftlich gestaltet.

Auf der Grundlage bestehender Verantwortlichkeiten haben die beteiligten Institutionen verschiedene Arbeitskreise gebildet, in denen die Partner ihre Kompetenzen einbringen. In regel-

mäßigen Abständen findet ein Austausch zu aktuellen Entwicklungen, Aktivitäten und Vorhaben - einschließlich der Informationen zu finanziellen Ressourcen im Hinblick auf die Umsetzung - statt.

Die Umsetzung erfolgt über nachfolgende themenbezogene Arbeitskreise, welche jeweils durch Fach- und Führungskräfte der jeweiligen Sachgebiete der Stadt Halle (Saale) und des Jobcenters Halle (Saale) besetzt sind:

- Unterhalt/Unterhaltsvorschuss
- Kindertageseinrichtungen
- Bildung und Teilhabe
- Kosten der Unterkunft
- § 44 a SGB II
- Kommunale Eingliederungshilfen § 16a SGB II
- Übergang von Jugendhilfe zum Leistungsbezug (SGB VIII zu SGB II)
- Kostenerstattung bei Flüchtlingen
- Mietschulden

Diese Aktivitäten werden durch gemeinsame Dienstbesprechungen (rechtskreisübergreifend) ergänzt.

Bildung und Teilhabe (BuT)

Seit der Einführung des Bildungs- und Teilhabepaketes zum 01.01.2011 erhalten anspruchsberechtigte Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene aus den verschiedenen Rechtskreisen (§§ 28 ff SGB II, §§ 34 ff SGB XII, § 2 AsylbLG) Leistungen aus dem Bildungspaket.

Obwohl die Umsetzungsverantwortung im Stadtgebiet von Halle (Saale) in kommunaler Hand liegt, erfolgt die Antragsbearbeitung für Antragsteller des Rechtskreises SGB II im Jobcenter Halle (Saale).

Ziel des Bildungs- und Teilhabepaketes ist es, anspruchsberechtigten Kindern und Jugendlichen einkommensschwacher Familien die Möglichkeit zu geben, Lern- und Freizeitangebote in Anspruch zu nehmen und ihnen somit bessere Bildungs- und Entwicklungschancen zu eröffnen. Mit dem Starke-Familien-Gesetz wurden die Leistungen für Bildung und Teilhabe zum 01.08.2019 erweitert und für die Anspruchsberechtigten hinsichtlich der Inanspruchnahme deutlich vereinfacht.

Umsetzungsschwerpunkte des Bildungs- und Teilhabepaketes werden in regelmäßigen Abständen zwischen dem Jobcenter Halle (Saale) und dem kommunalen Träger abgestimmt.

Neukonzeption Halle-Pass

Gegenwärtig können Leistungsempfänger nach dem SGB II, SGB XII, AsylbLG und Wohngeld die Angebote des Halle-Passes nutzen.

Die Stadt Halle (Saale) beabsichtigt, die Attraktivität des Halle-Passes für Familien mit geringem Einkommen deutlich zu erhöhen und somit die Teilhabe am gesellschaftlichen Leben zu erleichtern.

Zahlreiche kommunale Einrichtungen, Vereine und private Anbieter gewähren den Inhabern des Halle-Passes vergünstigte Eintrittspreise beim Besuch städtischer Freizeit- und Kultureinrichtungen. Die Nutzung der Stadtbibliothek und des Stadtmuseums sind kostenfrei.

Im Rahmen der Neukonzeption beteiligt sich das Jobcenter Halle (Saale) aktiv an der Erweiterung der Angebote sowie der Vereinfachung des Ausgabeprozesses mit dem Ziel, den Halle-Pass für einen breiteren Nutzerkreis zugänglich zu machen.

6.6 Handlungsfeld nachhaltiges Personalmanagement

Erfolgreiches Handeln ist dauerhaft nur mit engagierten und qualifizierten Mitarbeitern möglich, die sich mit den Zielen des Jobcenters identifizieren und bereit sind, ihre Ideen und Potentiale zum Nutzen des Jobcenters und der Kundinnen und Kunden einzubringen.

Hierzu zählen u. a. ein vertrauensvolles, offenes Betriebsklima mit Feedbackkultur, persönlichkeits- und potentialfördernde Aufgabenverteilung und einer beteiligungsfreundlichen Personalkommunikation.

Nachhaltiges Personalmanagement setzt sich aus verschiedenen - ineinandergreifenden - Säulen zusammen:

- Rekrutierung

Veränderungen in der Bevölkerungsstruktur, die Forderung nach Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie der stärker werdende Fachkräftemangel machen eine professionelle und umfassende Rekrutierungspolitik mit den beiden Trägern unabdingbar. Hier gilt es, entstehende Vakanzen zeitnah zu identifizieren und einer schnellstmöglichen Besetzung zuzuführen.

- Systematische Personalentwicklung

Personalentwicklung ist eine Investition in Kompetenzen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und soll Beschäftigte dazu motivieren und befähigen, sich ständig weiterzuentwickeln. Dazu bedarf es im Sinne einer langfristigen Strategie einer kontinuierlichen Situations- und Bedarfsanalyse (u. a. im Beurteilungsprozess LEDI) sowie einer konsequenten Förderstrategie.

- Organisation und Arbeitsgestaltung

Das Jobcenter Halle (Saale) wird auch weiterhin Veränderungsprozessen in Strukturen und Prozessen unterliegen. Hierbei gilt es, dieses „Change-Management“ unter aktiver Beteiligung der Führungskräfte und der Beschäftigten zu betreiben. Dies erfordert, Führungskräfte und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit den jeweiligen organisationsspezifischen Zielen auf allen Ebenen bekannt zu machen und so in einen nachhaltigen Umsetzungsprozess zu überführen.

- Gesundheitsförderung

Gesund und leistungsfähig zu bleiben liegt nicht nur in der persönlichen Verantwortung, sondern ist auch der Geschäftsführung des Jobcenters Halle (Saale) ein wichtiges Anliegen, welches über die gesetzlichen Vorgaben zu Arbeitsschutz bzw. Arbeitssicherheit sowie zum Be-

trieblichen Eingliederungsmanagement hinausgeht. Der AK BGM leistet einen wichtigen Beitrag zur Förderung und Erhaltung der Gesundheit sowie des Wohlbefindens der Beschäftigten und koordiniert für die Geschäftsführung alle Maßnahmen in diesem Kontext.

- Führung

Führung hat einen zentralen Einfluss auf die Zufriedenheit, den Erhalt und die Förderung der psychischen Gesundheit aller Beschäftigten im Jobcenter Halle (Saale). Führungskräfte tragen eine hohe Verantwortung gegenüber ihren Kolleginnen und Kollegen.

Personalführung ist verbunden mit Wertschätzung, Anerkennung, Respekt und Fairness verbunden mit klarer Kommunikation von Erwartungen und Wünschen. Sie orientiert sich an den Werten und der Gesamtstrategie des Hauses sowie dem geltenden Leitbild des Jobcenters Halle (Saale).

6.7 Verknüpfung des Handlungsfeldes Performancesteigerung mit Weiterentwicklung von Kultur und Führung

Die gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Rahmenbedingungen haben sich in den vergangenen Jahren stetig verändert und stellen alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie die Führungskräfte auch in den kommenden Jahren vor große Herausforderungen bei der Erfüllung unseres gesetzlichen Auftrags.

Die individuellen und komplexer werdenden Problemlagen der Leistungsberechtigten erfordern zukünftig eine weitere Individualisierung von Lösungsansätzen und längerfristige Integrationsstrategien.

Um dies zu erreichen, benötigen wir die Kompetenzen aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie eine Stärkung der Rolle unserer Führungskräfte.

Folgende Grundsätze von Kultur und Führung werden dafür handlungsleitend sein:

- **Wir richten unser Handeln am Kunden aus, indem wir**
 - durch einen offenen Austausch das Wissen und die Erfahrungen aus den Teams für die gesamte Organisation nutzbar machen,
 - Strukturen, Prozesse und Abläufe kundenorientiert gestalten und regelmäßig überprüfen und anpassen,
 - eine hohe Qualität in unserer täglichen Arbeit sichern und
 - Kooperationen mit externen Netzwerkpartnern aktiv mitgestalten und im Interesse unserer Kunden nutzen.
- **Wir handeln partnerschaftlich, indem wir**
 - die unterstützende Rolle der Führungskräfte stärken,
 - einen offenen Austausch über alle Hierarchie-, Bereichs- und Teamebenen hinweg fördern und
 - eine wertschätzende Fehlerkultur leben und „Misserfolge“ als Chance zur Weiterentwicklung begreifen.

-
- **Wir haben Gestaltungsspielräume und nutzen sie, indem wir**
 - Handlungsspielräume klar definieren, aber auch
 - eigenverantwortliches Handeln von jedem Mitarbeiter und jeder Führungskraft einfordern.

 - **Wir kommunizieren mit klarer Haltung, indem wir**
 - die Erwartungen gegenüber unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, aber auch gegenüber unseren Leistungsberechtigten offen formulieren,
 - entsprechend unseres Leitbildes respektvoll miteinander kommunizieren sowie
 - Entscheidungen transparent machen.

Diesen Grundsätzen werden wir insbesondere dadurch Rechnung tragen, indem wir

- geschäftspolitische Zielsetzungen, Impulse und Strategien klar und transparent durch die Führungskräfte an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter kommunizieren
- Führungskräfte-Workshops und Qualifizierungsmöglichkeiten nutzen, um die Kompetenzen der Führungskräfte stetig weiterzuentwickeln
- Team-Workshops, Leistungszirkel und Erfahrungsaustausche nutzen, um ein einheitliches spartenübergreifendes Qualitätsverständnis herzustellen und damit die Qualität der Arbeit im Interesse unserer Kundinnen und Kunden stetig zu verbessern,
- die bestehenden Kommunikationsformate regelmäßig auf ihre Wirkung und Wirksamkeit überprüfen und bei Bedarf anpassen,
- Gestaltungsspielräume insbesondere im Rahmen von Projektaufträgen schaffen und damit die Kompetenzen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für eine kundenorientierte Weiterentwicklung des Jobcenters nutzen,
- die Mitarbeiterbeteiligung im Rahmen des Prozesses der kontinuierlichen Verbesserung (KV-Prozess) intensivieren und somit die Kunden- und Mitarbeiterzufriedenheit durch optimalere Prozessgestaltungen erhöhen und
- das Leitbild des Jobcenters Halle (Saale) mit Leben erfüllen und kontinuierlich weiterentwickeln.

7. Professionelle Öffentlichkeitsarbeit zur Begleitung der Handlungsfelder

Öffentlichkeitsarbeit (Public Relations) ist ein wichtiger Erfolgsfaktor. Informationen werden immer schneller und über unterschiedlichste Kommunikationskanäle verbreitet. Damit einher geht eine immer größere Reichweite und daraus folgend auch eine Steigerung der öffentlichen Wahrnehmung.

Das Jobcenter Halle (Saale) wird als einer der wichtigsten und größten arbeitsmarktbezogenen Dienstleister in der Region im Spannungsfeld politischer und gesellschaftlicher Erwartungen wahrgenommen. Die Öffentlichkeit hat deshalb ein großes Interesse an einem transparenten sowie bedarfs- und zielgruppengerechten Informationsaustausch.

Die PR des Jobcenters Halle (Saale) wirkt dabei auf mehreren Ebenen: direkt und unmittelbar (z. B. durch Pressemitteilungen, Kundenkontakt vor Ort, Messen etc.) sowie indirekt und mittelbar (z. B. durch das äußere Erscheinungsbild, durch professionelles Auftreten der Organisation als Ganzes und der Mitarbeitenden im täglichen Geschäft, auf der Gefühlsebene durch Erfahrungen und Erwartungen Dritter etc.).

Ziel der PR im Jobcenter Halle (Saale) ist es, auf allen Ebenen das positive Gesamtbild des Jobcenters Halle (Saale) auszubauen, Erreichtes zu verstetigen und den Stellenwert der Organisation im Sozialstaatsgefüge weiter zu schärfen. Dabei soll die gute Arbeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter deutlich in den Fokus gerückt werden. Alle Tätigkeitsfelder werden dabei gleichermaßen einbezogen, um das breite und verantwortungsvolle Aufgabenspektrum des Hauses nach außen objektiv und verständlich darzustellen.

Eine gute interne Kommunikation (z. B. durch das monatlich erscheinende Jobcenter-Journal und ergänzende Newsletter) trägt dazu bei, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über aktuell anstehende Themen gut und im notwendigen Umfang informiert sind. Auch dient sie dazu, ihnen eine Plattform anzubieten, eigene Themen zu setzen. Dies fördert die Stärkung der Hygienefaktoren und Motivatoren und kann die Identifikation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit der Organisation weiter festigen.

Eine positive Außendarstellung beeinflusst mittelbar die Wahrnehmung des Jobcenters Halle (Saale) und seiner Leistungen auf Seiten der Bürgerinnen und Bürger der Stadt Halle (Saale). Ziel muss es bleiben, die Organisation als wichtigen Verantwortlichen für den sozialen Frieden in der Stadt sowie als kompetenten Ansprechpartner und Kümmerer wahrzunehmen. Professionelles, kompetentes und frisches Auftreten fördert das Image als moderner Dienstleister.

Durch stringent umgesetztes „corporate design“ soll die „corporate identity“ seitens der Mitarbeitenden und die Wiedererkennung des Jobcenters Halle (Saale) in der Öffentlichkeit erhöht werden.

Hauptaufgabe des PR über alle Ebenen hinweg ist und bleibt es, mit allen Aktivitäten den operativen Bereich dabei zu unterstützen, die vorgegebenen Handlungsfelder und Wege der Aufgabenerledigung im Sinne der Kunden bekannt und transparent zu machen.

Gesamtziel bleibt es, das Jobcenter Halle (Saale) als verlässlichen und kompetenten Ansprechpartner auf dem Gebiet der Leistungserbringung und Arbeitsvermittlung in der öffentlichen Wahrnehmung zu halten, der gemeinsam und auf Augenhöhe mit seinen Kundinnen und Kunden innovative Wege beschreitet, um ihnen ein selbstbestimmtes und von staatlichen Transferleistungen unabhängiges Leben zu ermöglichen.

8. Zusammenarbeit mit Dritten und Netzwerken

Der schnelle Wandel und die zunehmende Komplexität von Herausforderungen und Aufgaben, die von einzelnen Akteuren nicht mehr allein bewältigt werden können, erfordern das Zusammenarbeiten in Netzwerken und Kooperationen. Das Jobcenter Halle (Saale) konzentriert seine Netzwerkarbeit seit 2005 darauf, dass bei der Bearbeitung anstehender Aufgaben die Akteure übergreifend zusammenarbeiten und verschiedene Perspektiven und Kompetenzen gebündelt werden.

Dabei erfolgt regelmäßig eine Bestandsaufnahme der Netzwerke, ihrer Typisierung und deren operative und strategische Wirkung zu Ergebnissen, Ressourceneinsatz und inhaltlichem Handeln. Dabei kommt es im Besonderen darauf an, als beeinflussender Netzwerkpartner bewusst den Ziel- und Strategieentwicklungsprozess mit zu gestalten. Eine Mitwirkung ist zusätzlich in Netzwerken ohne direkten Zielergebnisbeitrag unabdingbar, hier nimmt das Jobcenter Halle (Saale) die Rolle eines strategischen Impulsgebers und Experte in Wissens- oder Innovationsnetzwerken ein.

Die Federführung liegt in allen Netzwerken bei der Geschäftsführung und wird ausgehend von einer ggf. notwendigen fachbezogenen Begleitung im Einzelfall bis auf Fachkräfteebene unter setzt, wobei eine regelmäßige Information / Berichterstattung erfolgt. Insbesondere die übergreifenden Themenbereiche sowie Netzwerke mit einer großen Auswirkung auf die öffentliche/institutionsübergreifende Wahrnehmung werden beginnend mit GF und LGF intensiv durch die Stabsstellen begleitet. Die Nachhaltung erfolgt ½ jährlich mit einem Tool zur Abbildung und Auswertung einer ziel- und ergebnisorientierten Netzwerkarbeit.

8.1 Zusammenarbeit mit der Agentur für Arbeit Halle und der Stadt Halle (Saale) als Träger des Jobcenters

Neben der Trägerverantwortung beider Partner existiert eine große Zahl von Naht- und Schnittstellen zu den Organisationseinheiten / Fachbereichen beider Institutionen. Diese werden i. d. R. über Verwaltungsvereinbarungen bzw. Kooperationsvereinbarungen geregelt. Ziel ist immer eine weitestgehend reibungslose und von Kooperation geprägte Zusammenarbeit. Soweit es sich bei den getroffenen Vereinbarungen um Regelungen zum Dienstleistungseinkauf handelt, werden diese entsprechend der eingegangenen Verpflichtungen nachgehalten.

Schwerpunkt der Zusammenarbeit mit dem kommunalen Partner ist die Erbringung der Leistungen gemäß § 16a SGB II durch diesen, um dem vorrangigen Ziel des SGB II zur Überwindung und Vermeidung von Hilfebedürftigkeit sowohl durch die Eingliederung in Arbeit als auch durch soziale Integration zu entsprechen (§ 1 SGB II). Dies wird ergänzt um wechselseitige Aufgabenübertragungen im Kontext Bildung und Teilhabe sowie die aktive gemeinsame Gestaltung des Hauses der Jugend. Die Kolleginnen und Kollegen des Jobcenters arbeiten dabei vertrauensvoll mit den Fachbereichen der Stadt, den Suchtberatungsstellen, den Schuldnerberatungsstellen und in Kooperation stehenden freien Trägern zusammen.

Auch in der Zusammenarbeit mit der Agentur für Arbeit Halle liegt die Zielstellung vor allem in der Vermeidung der Hilfebedürftigkeit gekoppelt mit dem Anspruch, bedarfsdeckende Integrationsmöglichkeiten zu erschließen. Neben der aktiven Beteiligung am gemeinsamen Arbeitgeberservice, der Beauftragung der Agentur für Arbeit Halle mit der Ausbildungsvermittlung für Kundinnen und Kunden des Jobcenters Halle (Saale) liegt auch hier ein Schwerpunkt in der gemeinsamen Gestaltung des Hauses der Jugend.

Besondere Bedeutung kommt der Phase des absehbaren Rechtskreiswechsels zu, welche von einer intensiven Aktivierung und Betreuung der Kunden im Rechtskreis SGB III gekennzeichnet sein muss. Dieses sogenannte „Übergabemanagement“ wird gemeinschaftlich organisiert und dient letztlich dem Ziel, einen Übertritt zu vermeiden bzw. den Verbleib in der Grundsicherung stark zu verkürzen. Zielstellung ist in erster Linie die Integration in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung zur Vermeidung des Eintretens der Hilfebedürftigkeit.

8.2 Zusammenarbeit mit Gremien, Institutionen, Kammern und Verbänden

Neben den gesetzlich vorgegebenen Gremien für die Arbeit des Jobcenters Halle (Saale) ist dieses als Institution selbst in Gremien, Vereinen und Verbänden aktiv. Eine besondere Rolle spielen dabei die Kammern der gewerblichen Wirtschaft sowie die Zusammenschlüsse und Verbände der Arbeitgeberlandschaft. Dazu gehören auch Interessenverbände und Vereinigungen der Bildungsträgerlandschaft am Standort.

Gleichzeitig ist das Jobcenter Halle (Saale) in Arbeitskreisen, Steuerungsgruppen und Beiräten vertreten, um dort seine Expertise einzubringen.

Erste Aufgabe ist bei jeder Form der Zusammenarbeit die Präsentation des Dienstleistungsangebotes, die umfassende Beratung zu allen Themen mit Arbeitsmarktbezug im Kontext SGB II sowie die Wahrung der Interessen der betreuten Kundinnen und Kunden ausgehend vom gesetzlichen Auftrag.

Durch die Größe und Lage der Stadt Halle (Saale) kooperiert das Jobcenter Halle (Saale) darüber hinaus intensiv mit anderen Häusern auf Kreis-, Landes- und Bundesebene. Besondere Bedeutung hat hier die enge Zusammenarbeit mit dem unmittelbar benachbarten Saalekreis. Dies vollzieht sich sowohl in der Abstimmung auf Arbeitsebene, aber auch in der Zusammenarbeit mit Kammern, Verbänden oder Unternehmensgruppen und wird ergänzt um gemeinsame Aktivitäten im Kontext Presse / Marketing bis hin zu gemeinsamen Veranstaltungsformaten.

Darüber hinaus findet ein regelmäßiger Austausch mit Jobcentern aus anderen Regionen statt, der teilweise auf Landeszugehörigkeit, Clusterzugehörigkeit oder regional ähnlichen Rahmenbedingungen beruht. Damit wird sichergestellt, dass Erfahrungen aus anderen Häusern genutzt werden können und eigene Erfahrungswerte für andere transparent werden.

Austauschformate auf Bundesebene sind hierzu die Bundesarbeitsgemeinschaft der Jobcenter, die Plattformen des BMAS oder der Bundesagentur für Arbeit.

8.3 Arbeit in Netzwerken im Interesse der Kunden

Netzwerkarbeit bedeutet auch das Einbeziehen von institutionellen und (in)formellen Netzwerken sowie die intensive Zusammenarbeit mit den Netzwerkpartnern. Dabei bedarf es einer regelmäßigen Evaluation der bestehenden Netzwerke hinsichtlich ihrer Wirksamkeit bei der Erfüllung der geschäftspolitischen Aufgaben des Jobcenters sowie der Optimierung der Zusammenarbeit mit bewährten Netzwerkpartnern, insbesondere im Bereich der Zielgruppenarbeit (z. B. Langzeitleistungsbezieher, Jugendliche etc.).

Zur optimalen Nutzung der vorhandenen institutionellen Netzwerke ist die stetige Fortschreibung von Kooperationsvereinbarungen mit Netzwerkpartnern unverzichtbar, um Einfluss auf die positive Entwicklung von wirksamen Hilfsangeboten nehmen zu können.

Für die Erfüllung des gesetzlichen Auftrages ist dabei von besonderer Bedeutung, in den Netzwerken als (politisch) neutraler Partner aufzutreten und bei jeder Aktivität den Nutzen für die Kundinnen und Kunden des Jobcenters Halle (Saale) im Blick zu haben. Dabei müssen Schnittmengen zu den Trägern des Jobcenters Halle (Saale) genauso im Blick behalten werden wie die Interessenlage der Netzwerkpartner.

Verantwortlich sind dafür alle Kolleginnen und Kollegen, unabhängig von ihrer konkreten Tätigkeit, soweit sie Aufgaben im Rahmen von Netzwerken für das Jobcenter Halle (Saale) übernehmen.

9. Ressourcen für die Aufgabenerledigung

9.1 Grundsatz von Wirksamkeit und Wirtschaftlichkeit

Wir sind uns bewusst, dass wir Steuergelder bewirtschaften. Im Fokus steht jeweils die Maximierung der Wirkung bei gleichzeitiger Ausnutzung des Handlungsspielraumes.

Daher sind wir bestrebt, die uns anvertrauten Finanzmittel wirksam und wirtschaftlich einzusetzen. Dies beinhaltet insbesondere die Sicherstellung einer rechtmäßigen Leistungserbringung, die Platzierung wirtschaftlicher und wirkungsorientierter Maßnahmen am Arbeitsmarkt sowie eine hohe Leistungsfähigkeit der internen Organisation.

Im Rahmen des bereits etablierten internen Kontrollsystems (IKS) streben wir höchstmögliche Standards (Reifegrad 5) bei allen Maßnahmen zur Sicherung der o.g. Prinzipien an und richten alle Maßnahmen des Controllings, der Fachaufsicht und Organisationsentwicklung daran aus.

9.2 Eingliederungs- und Verwaltungskostenbudget

Zur Aufgabenerledigung werden dem Jobcenter Budgets für Eingliederungs- und Verwaltungskosten zur Verfügung gestellt. Zu den Mitteln des Bundes steht der gemeinsamen Einrichtung zusätzlich der kommunale Finanzierungsanteil (KFA) in Höhe von 15,2 % für die Finanzierung der Verwaltungskosten zur Verfügung.

Die Verteilung der Haushaltsmittel auf die Jobcenter (gE - gemeinsame Einrichtungen und zKT – zugelassene kommunale Träger) erfolgt durch das BMAS auf Grundlage der Eingliederungsmittelverordnung.

Aufgrund der Deckungsfähigkeit der Budgets für Eingliederungsleistungen und für Verwaltungskosten – die zwar getrennt zugeteilt jedoch ganzheitlich bewirtschaftet werden – sind Umschichtungen zwischen diesen Teilbudgets systemkonform möglich.

Verfügbares Budget	2015	2016	2017	2018	2019
Eingliederungsbudget (in T€)	24.120	25.839	27.160	27.715	30.852
Verwaltungskostenbudget (in T€)	24.262	26.633	28.132	29.076	31.852
Gesamtbudget (in T€)	48.382	52.472	55.298	56.791	62.704

9.3 Kommunale Eingliederungsleistungen nach § 16a SGB II

Das SGB II zielt auf die Überwindung und Vermeidung von Hilfebedürftigkeit sowohl durch die Eingliederung in Arbeit als auch durch soziale Integration ab (§ 1 SGB II). Dies ist bei Menschen mit vielfachem Unterstützungsbedarf nicht einfach und auch nicht immer gleichzeitig zu erreichen. Oft müssen für eine erfolgreiche Integration zunächst Teilziele angestrebt und erreicht werden, um das eigentliche Ziel realisieren zu können. Ein hoher Teil der eLb weist multiple Vermittlungshemmnisse (Bsp. Überschuldung, Suchtprobleme, psychische Beeinträchtigungen) auf, welche besondere Hilfestellungen erfordern. Das Jobcenter Halle (Saale) nutzt hier umfassend die flankierenden Leistungen nach § 16a SGB II. Für die gemeinsame Aufgabenerledigung wurden mit dem Fachbereich Soziales (incl. Wohngeldstelle), den Suchtberatungsstellen, den Schuldnerberatungsstellen, dem Fachbereich Bildung sowie dem Dienstleistungszentrum Familie individuelle Kooperationsvereinbarungen abgeschlossen, um eine effiziente und trägerübergreifende Förderung der hilfebedürftigen Menschen in Halle (Saale) mit dem Ziel einer schnellen und individuellen Angebotsunterbreitung zu gewährleisten.

Hierbei handelt es sich um:

- Familienberatung
- Schuldnerberatung
- psychosoziale Betreuung
- Suchtberatung
- Betreuung minderjähriger oder behinderter Kinder, häusliche Pflege von Angehörigen

9.4 Kosten der Unterkunft (KdU)

Die Erbringung der Kosten der Unterkunft und Heizung stellt ein wesentliches Element in der Existenzsicherung für die Leistungsberechtigten dar. Die nachfolgende Übersicht macht deutlich, dass die Ausgaben je Bedarfsgemeinschaft jährlichen Schwankungen unterworfen sind und im langjährigen Mittel ständig ansteigen.

Kosten der Unterkunft	2014	2015	2016	2017	2018
Ist-Ausgaben (in T €)	73.193	71.540	72.801	78.067	74.489
Ausgaben/ BG/ Monat (JDW) in €	302,43	305,69	313,81	333,69	339,42
Ø-Bestand BG mit Zahlungsanspruch auf KdU	19.499	18.761	18.537	18.843	17.652

Die Höhe der zu übernehmenden Kosten der Unterkunft ergibt sich aus der KdU – Richtlinie der Stadt Halle.

9.5 Bildung und Teilhabe als kommunale Leistung

Für Eltern, die auf Unterstützungsleistungen angewiesen sind, ist es oft nicht leicht, ihren Kindern die gleichen Möglichkeiten in der Freizeit oder in der Schule zu bieten wie Kindern aus Familien mit höheren Einkommen. Doch haben auch bedürftige Kinder und Jugendliche einen Anspruch darauf, bei Tagesausflügen und dem gemeinsamen Mittagessen in Schule und Kita, bei Musik, Sport und Spiel in Vereinen und Gruppen mitmachen zu dürfen. Hier helfen die Bildungs- und Teilhabeangebote des sogenannten Bildungspakets.

- Leistungen für Bildung- und Teilhabe (Bildungspaket) sind:
 - Zuschuss zum Beitrag für das Mittagessen in KiTa und Schule
 - Zuschuss zu den Kosten für KiTa- und Schulausflüge sowie Klassenfahrten
 - Zuschuss zu den Kosten für den Nachhilfeunterricht soweit geeignet und erforderlich, um Lernziele zu erreichen
 - Zuschuss zu den Kosten für den Schulbedarf
 - Zuschuss zu den Beiträgen für Sportvereine und Musikschulen
 - Zuschuss zur Schülerbeförderung

Das Team Bildung und Teilhabe kommuniziert und verstetigt die Angebote aus dem Bildungspaket laufend durch Ansprachen innerhalb ihres weitreichenden Netzwerks (Kitas, Schulen, Vereine, Essensanbieter, Schulsozialarbeiter).

9.6 Einbeziehung von Drittmitteln und Förderprogrammen

Auch in der aktuellen Förderperiode beteiligt sich das Jobcenter Halle (Saale) an der Durchführung von Bundesprojekten und begleitet aktiv Maßnahmen mit Finanzierung aus dem Europäischen Sozialfonds (ESF). Dieses Ziel wird ausdrücklich unter Beachtung der Auswirkungen auf Ressourcen und Zielstellungen weiterverfolgt.

Dabei liegt der Fokus insbesondere auf ergänzenden Angeboten (beispielsweise für Jugendliche im Projekt IdA) bzw. auf neuen Ansätzen zur Unterstützung der Integrationsarbeit (Bsp. Reha Pro). Durch die Unterstützung insbesondere von Landesprogrammen / Landesinitiativen (Bsp. Famico) oder die aktive Unterstützung der Ansätze von RÜMSA entstehen Synergieeffekte, welche für die Erfüllung des gesetzlichen Auftrags zwingend zu nutzen sind.

Im Vordergrund steht jeweils der Nutzen für die betreuten Kundinnen und Kunden und nicht die Beteiligung aus Budget- oder Prestige Gründen. Eigene Fördermöglichkeiten sind vorrangig zu nutzen und auszuschöpfen; eine Kombination ist ausdrücklich gewollt, soweit diese zielführend ist.

Folgende Projekte werden (ggf. auslaufend) weitergeführt:

- **ESF-LZA:** ESF- Bundesprogramm zur Eingliederung langzeitarbeitsloser Leistungsberechtigter nach dem Sozialgesetzbuch Zweites Buch SGB II auf den allgemeinen Arbeitsmarkt
- **ESF Aktive Eingliederung:** Fortsetzung und Zusammenlegung der beiden bisherigen ESF – Projekte „Aktive Eingliederung für Langzeitarbeitslose mit besonderem Unterstützungsbedarf“ sowie „Aktive Eingliederung für Arbeitslose mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen oder Behinderung“

- **ESF Familien stärken – Perspektiven eröffnen:** Beratungs- und Begleitangebot für arbeitslose Familien in Halle (Saale)
- **ESF Existenzgründung Migration Integration:** Begleitung von Unternehmensgründungen durch Hochschulabsolventen und Fachkräften mit Migrationshintergrund
- **ESF IdA - Integration durch Austausch:** berufsvorbereitendes Training/Praktika im Hinblick auf die Tätigkeit im Ausland
- **ESF ISA – Integration statt Ausgrenzung:** individuelle berufliche Orientierung in Form von Kompetenzfeststellung, Berufsfelderkundung und Lernunterstützung bis Vermittlung/Begleitung in Praktika, Teilqualifizierung, externen Schulabschluss, Ausbildung und Arbeit
- **ESF Stark im Beruf – Mütter mit Migrationshintergrund steigen ein**
- **ESF Jobbrücke PLUS – Integration von Asylbewerbern und Flüchtlingen in Arbeit und Ausbildung**
- **ESF STABIL – Selbstfindung – Training – Anleitung – Betreuung – Initiative – Lernen**
- **ESF Gesellschaftliche Teilhabe - Jobperspektiven eröffnen**
- **ESF RÜMSA – Landesprogramm zur Unterstützung der Weiterentwicklung des Hauses der Jugend und ergänzender Angebote**
- **ESF KAUSA – Erhöhung der Ausbildungsbeteiligung von Jugendlichen und Selbstständigen mit Migrationshintergrund**
- **ESF ARBEITsPLATTE – Integration von Alleinerziehenden, Migrantinnen und Spätstarter in den Arbeitsmarkt**
- **ESF MiiDU – Migrant*innen in dualer Ausbildung**
- **ESF Beruf schafft Zukunft – Förderung der Beschäftigung in der Altenpflege**

9.7 Personalressourcen und besondere Herausforderungen

Zur Erfüllung der gesetzlichen und geschäftspolitischen Ziele beider Träger stellen diese dem Jobcenter Halle das erforderliche Personal gegen Kostenerstattung aus dem Verwaltungskostenbudget zur Verfügung. Ausgehend von den Regelungen in der gründungsbegleitenden Vereinbarung der gemeinsamen Einrichtung stellt die Agentur für Arbeit 2/3 und die Stadt Halle 1/3 des Personalbestandes, der aktuell (2019) im Soll bei rund 500 Vollzeitäquivalenten liegt und ausgehend von den langfristigen Kundenprognosen einer regelmäßigen Anpassung unterliegt. Die Träger verpflichten sich im Rahmen der jährlichen Kapazitätenplanung per Beschluss der Trägerversammlung zur Zuweisung des entsprechenden Personals.

Besondere Herausforderung im Rahmen der Personalisierung ist die Minimierung des Anteils an Vakanzen, deren maximale Größenordnung bei 2,5 % liegen sollte.

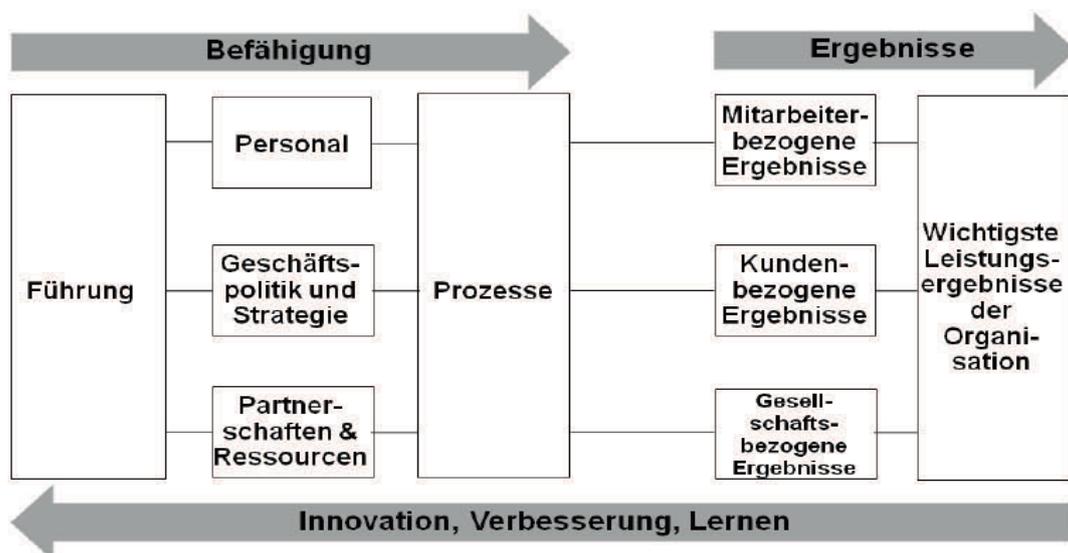
Das Jobcenter Halle ist im Sinne eines kundenorientierten Organisationsaufbaus in 6 Geschäftseinheiten gegliedert, wobei 5 Geschäftseinheiten ausschließlich am und für die Kunden des Hauses arbeiten. Innerhalb dieser Einheiten sind die Mitarbeiter in Teams organisiert, welche nach fachlichen Schwerpunktaufgaben ausgerichtet sind.

Führungsseitig werden die Geschäftseinheiten durch Bereichsleiter(innen) und die Teams durch Teamleiter(innen) geführt, wobei durchgängig der Drittelparität (s. o.) Rechnung getragen werden soll.

Im Jobcenter Halle (Saale) werden regelmäßig Evaluierungen vorgenommen, um die bestehende Organisationsstruktur weiter zu optimieren und effektiver zu gestalten. Dabei werden spezifische Anforderungen für besondere Personengruppen (Bsp. Langzeitarbeitslose, Migranten Ältere, Jugendliche, Alleinerziehende etc.) entsprechend berücksichtigt.

10. Planungsprozesse im Rahmen des integrierten Managementsystems (IMS)

Im Rahmen des jährlichen Planungsprozesses und der unterjährigen Revisionsplanungen findet das Modell des „Integrierten Managementsystems“ Anwendung. Dieses hat seine Grundlage im Qualitätsmanagementmodell EFQM (European Foundation of Quality Management) bzw. im CAF (Common Assessment Framework) und wurde speziell für alle Bereiche des öffentlichen Sektors entwickelt.



Das Modell beruht auf der Annahme, dass herausragende Leistungsergebnisse von Organisationen für Bürgerinnen und Bürger, Kundinnen und Kunden, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und die Gesellschaft durch eine hohe Führungsqualität erzielt werden, die geeignete Strategien entwickelt, das vorhandene Personal zielgerichtet einsetzt, Partnerschaften und Ressourcen effizient nutzt und optimale Prozessabläufe sicherstellt.

Ausgehend von den erreichten Ergebnissen erfolgt eine regelmäßige risikoorientierte Bewertung der jeweiligen Handlungsfelder (Befähigerdimensionen), um die erforderlichen Handlungserfordernisse für eine Leistungssteigerung der Organisation ableiten zu können.

