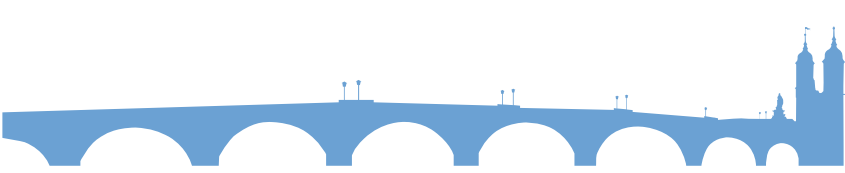




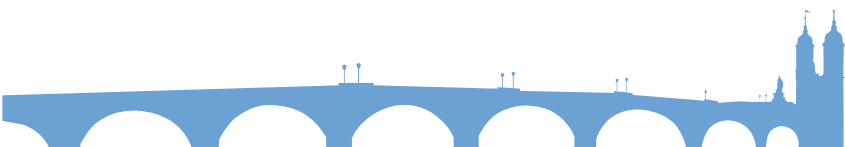
Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramm 2019





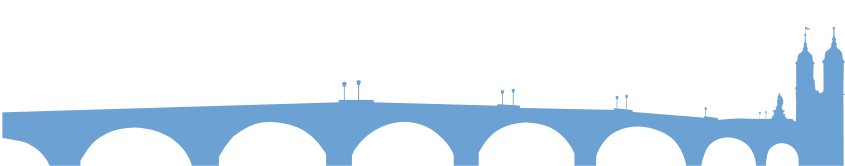
Autor:
Geschäftsführerin: Kirsten Schmitt
Teamleiterin: Sandra Weber
Controlllerin: Anke Fath

Stand:
Februar 2019



Inhalt

Vorwort.....	4
1. Ausgangslage	5
1.1 Regionaler Arbeitsmarkt.....	5
1.2 Regionaler Ausbildungsmarkt	5
1.3 Entwicklung der Arbeitslosigkeit.....	6
1.4 Entwicklung der Jugendarbeitslosigkeit	7
1.5 Entwicklung der Bedarfsgemeinschaften	7
1.6 Entwicklung der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten	8
1.7 Entwicklung erwerbsfähigen Leistungsberechtigten nach Dauer des Bezuges	9
2. Ziele der Grundsicherung 2019.....	10
3. Handlungsfelder der Grundsicherung	11
4. Schwerpunkte der Integrationsarbeit	12
5. Strategische Ausrichtung und Umsetzung	15
5.1. Strategische Ausrichtung	15
5.2. Operative Umsetzung	15
5.2.1. Zugangsmanagement.....	16
5.2.2. Integrationsmanagement	16
5.2.3. Maßnahme- / Förder-Management	18
5.2.4. Netzwerk-Management	18
6. Zielgruppen-Management	19
6.1. Junge Erwachsene	19
6.2. Langzeitleistungsbezieher / Langzeitarbeitslose	24
6.3. Menschen mit Migrationshintergrund / geflüchtete Menschen	29
6.4. Alleinerziehende.....	30
6.5. Sonstige	34
7. Detaillierte Eintrittsplanung ausgewählter Eingliederungsleistungen 2019	36
8. Abkürzungsverzeichnis.....	37
9. Abbildungsverzeichnis	38



Vorwort

Die Geschäftsführerin legt hiermit das Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramm für das Jahr 2019 vor. Das Arbeitsmarktprogramm dient als Information und Orientierung für alle Beteiligten des örtlichen Arbeitsmarktes.

Der Arbeitsmarkt in Baden-Württemberg bleibt weiterhin stabil. Auch der regionale Arbeitsmarkt weist Beschäftigungsmöglichkeiten auf.

Die Haushaltsmittel für das nächste Jahr stehen umfassend zur Verfügung. Diese Mittel sollen unseren Kunden und Kundinnen zugutekommen und insbesondere unseren sehr marktfernen Kunden und Kundinnen soziale Teilhabe ermöglichen.

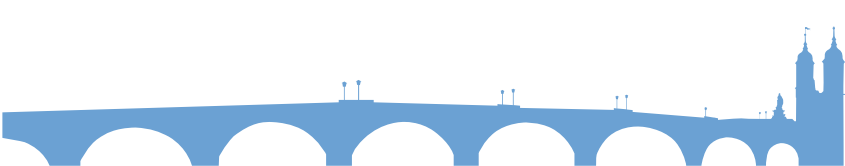
Beim Maßnahmeneinkauf werden wir im nächsten Jahr verstärkt auf einen **sozialintegrativen Ansatz** achten. Entsprechend unserer offenen Handlungsstrategien werden im Rahmen der Gesundheitsprävention zudem vermehrt **gesundheitsbildende Maßnahmenanteile** einbeziehen. Niederschwellige Netzwerkangebote (z.B. Ehrenamt, Gesundheit) sollen die Maßnahmen ergänzen. Damit sie besser auf die Netzwerkangebote zugreifen können, werden wir unser Netzwerkmanagement durch eine neue Datenbank professionalisieren.

Bei den Bestandskunden und Kundinnen werden wir unsere Beratung entsprechend dem Profiling und der ausgewählten **Handlungsstrategie** durchführen. Dabei erinnern wir uns an die Themen, die wir im Rahmen der fachlichen Inputs „**Perspektiven 2018**“ gemeinsam erarbeitet haben und achten insbesondere auf den **familienzentrierten Ansatz**. Wir rücken die gesamte Bedarfsgemeinschaft weiter in den Fokus. Dazu bedarf es einer engen Abstimmung der pAps und auch SBs untereinander.

Bei unserem Handeln achten wir stets auf die gleichberechtigte Förderung und Integration von Frauen und Männern. Bei unseren Förderinstrumenten berücksichtigen wir daher die Realisierbarkeit in Teilzeit oder unterstützen die Betreuungssituation in den Familien durch unsere Angebote. **Zudem binden wir die Empfehlungen und Hinweise unserer Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt (BCA) mit in unsere tägliche Arbeit ein.**

Eine unserer wichtigsten Prioritäten wird im kommenden Jahr der Beitrag zur **Fachkräftesicherung** sein. Über unser Maßnahme Portfolio werden wir geeignete Kunden und Kundinnen gezielt in die Weiterbildung führen. Unsere Erfahrung hat gezeigt, dass wir uns insbesondere im Rahmen der abschlussorientierten Weiterbildung auf einen langen gemeinsamen Prozess mit unseren Kunden und Kundinnen einstellen müssen. Dieser Prozess muss im Rahmen Ihrer Beratung gestartet werden. **Wir erwarten 2019 eine deutliche Steigerung der Eintrittszahlen FbW.**

Ebenso im Fokus steht das Bundesprogramm „**MitArbeit**“. Gemeinsam ist uns eine gute Vorbereitung auf das Thema gelungen. Der Bestand ist gesichtet und entsprechend gekennzeichnet. Aufgrund unserer Kundenstruktur können wir das Thema vollumfänglich bedienen. Die Beschäftigungsträger sind informiert. Über TAG und BAQ werden wir die Möglichkeiten der Gehaltszuschüsse auch in die Privatwirtschaft tragen. Durch die gute Zusammenarbeit im Haus und mit unseren Partnern sind im Januar bereits erste Eintritte möglich.



1. Ausgangslage

1.1 Regionaler Arbeitsmarkt

Der Arbeitsmarkt in Baden-Württemberg bleibt nach aktueller Einschätzung auch im kommenden Jahr weiter stabil. Unsere Arbeitslosenquote ist nach Bayern die zweitniedrigste in Deutschland. Der Wandel von einem Arbeitgebermarkt hin zu einem Bewerbermarkt zeichnet sich weiter ab. Das bedeutet, dass im Durchschnitt ausreichend freie Stellen zur Verfügung stehen. Unser Kundenbestand geht dementsprechend weiter zurück. Umso wichtiger ist es, dass wir kleine aber zielgerichtete Schritte mit den bei uns verbleibenden Kunden und Kundinnen planen und konsequent gehen.

In Bezug auf das Stadtgebiet Heidelberg sinkt die Arbeitslosenquote im SGB II weiter und liegt derzeit bei 2,4% (Stand September 2018). Was den Arbeitsmarkt im Stadtbezirk betrifft, so steht weiterhin ein geringer Anteil an Helferstellen zur Verfügung. Daher ist es umso wichtiger, dass wir das Thema Weiterbildung mit unseren Kunden und Kundinnen in den Fokus rücken und so zur Arbeits- und Fachkräftesicherung beitragen.

Der Sektor Produktion und Fertigung ist im Stadtgebiet weiterhin kaum zugänglich. Im September 2018 gab es rechtskreisübergreifend 459 Arbeitslose in diesem Bereich und nur 162 Stellenzugänge. Das verarbeitende Gewerbe ist unser schwächster Bereich. Hier können wir keinen Schwerpunkt mit unseren Kunden und Kundinnen legen. **Unser stärkster Bereich ist das Gesundheitswesen.**

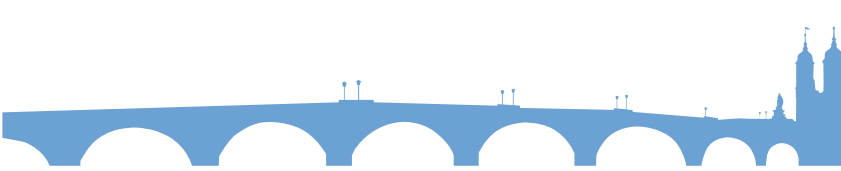
Entsprechende Chancen bietet unser regionaler Arbeitsmarkt im Bereich der kaufmännischen Dienstleistungen, im Handel und Tourismus, im Bereich Gesundheit, Soziales und Erziehung. Hiernach sollten wir unser Handeln gemeinsam mit unseren Kunden und Kundinnen ausrichten.

Weiter auffällig ist, dass die Beschäftigungsquote der Frauen im Stadtbezirk Heidelberg rechtskreisübergreifend im untersten Bereich liegt, wenn man die Gesamtsituation in Baden-Württemberg betrachtet. Bei dieser Personengruppe könnte sich entsprechend noch Potenzial in Bezug auf den regionalen Arbeitsmarkt (Gesundheitsberufe) finden lassen. Entsprechende Programme zur Erprobung einiger Gesundheitsberufe haben wir bereits (z.B. „Neue Wege Pflegen“). Nutzen Sie diese Möglichkeiten für und mit Ihren Kunden und Kundinnen.

Diese Arbeitsmarktlage müssen wir unseren Kunden und Kundinnen näherbringen.

1.2 Regionaler Ausbildungsmarkt

Was den **Ausbildungsmarkt** betrifft, so setzt sich der Trend zum höheren Schulabschluss weiter fort. Dadurch kommt es auf dem Ausbildungsmarkt auch im kommenden Jahr zu Bewerberengpässen. Bei unseren jungen Kunden und Kundinnen im SGB II ist es besonders wichtig, eine Bandbreite an Möglichkeiten aufzuzeigen und die vorhandenen Vorstellungen um neue Ausbildungsberufe zu erweitern. Wenn es uns gelingt die Wünsche der jungen Menschen dabei zur berücksichtigen und ihr soziales Umfeld einzubinden (familienzentriertes Ansatz), dann können wir nachhaltig zur Fachkräftesicherung beitragen.



1.3 Entwicklung der Arbeitslosigkeit

Der Bestand an Arbeitslosen im Jobcenter Heidelberg ist weiterhin rückläufig. Im Dezember 2018 konnte mit 1.602 Arbeitslosen der niedrigste Stand seit Jahren verzeichnet werden. Auch im gesamten Jahresverlauf blieb die Anzahl der Arbeitslosen unter den Vorjahren.

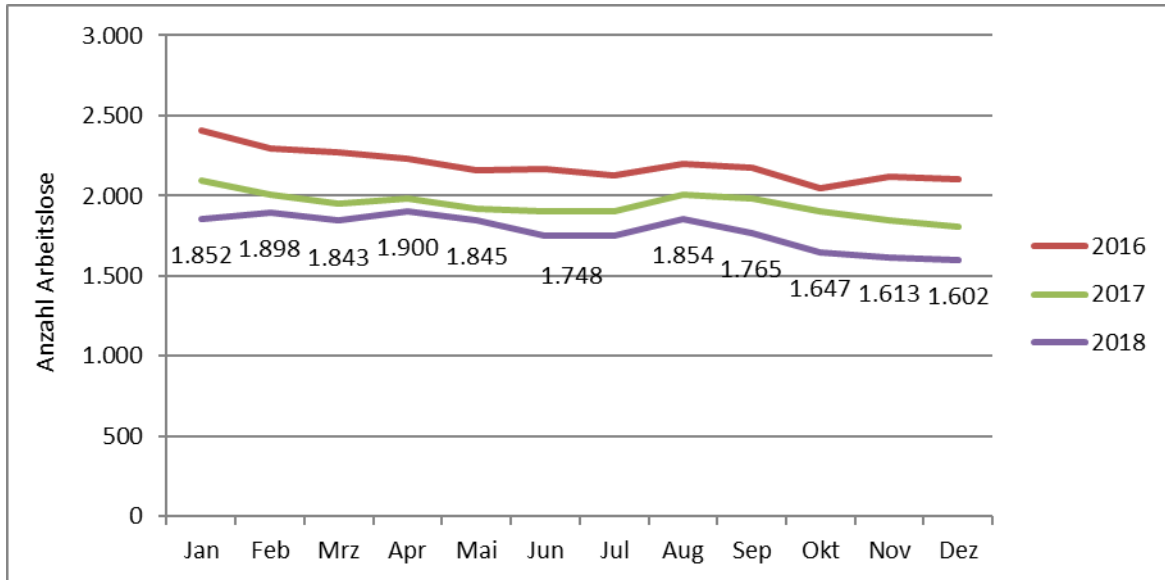


Abbildung 1: Entwicklung der Arbeitslosigkeit 2016 bis 2018
Quelle: Statistik der BA

Auch der Bestand an Langzeitarbeitslosen sinkt weiterhin kontinuierlich. Im Dezember 2018 wurde der Tiefstwert mit 724 Langzeitarbeitslosen erreicht. Der Anteil der Langzeitarbeitslosen an den Arbeitslosen insgesamt im Jobcenter Heidelberg geht zudem leicht zurück. Im Jahr 2016 waren im Jahresdurchschnitt noch 48 Prozent und im Jahresdurchschnitt 2017 lediglich 44 Prozent der Arbeitslosen langzeitarbeitslos. Im Jahresdurchschnitt 2018 sind es jedoch 46 Prozent.

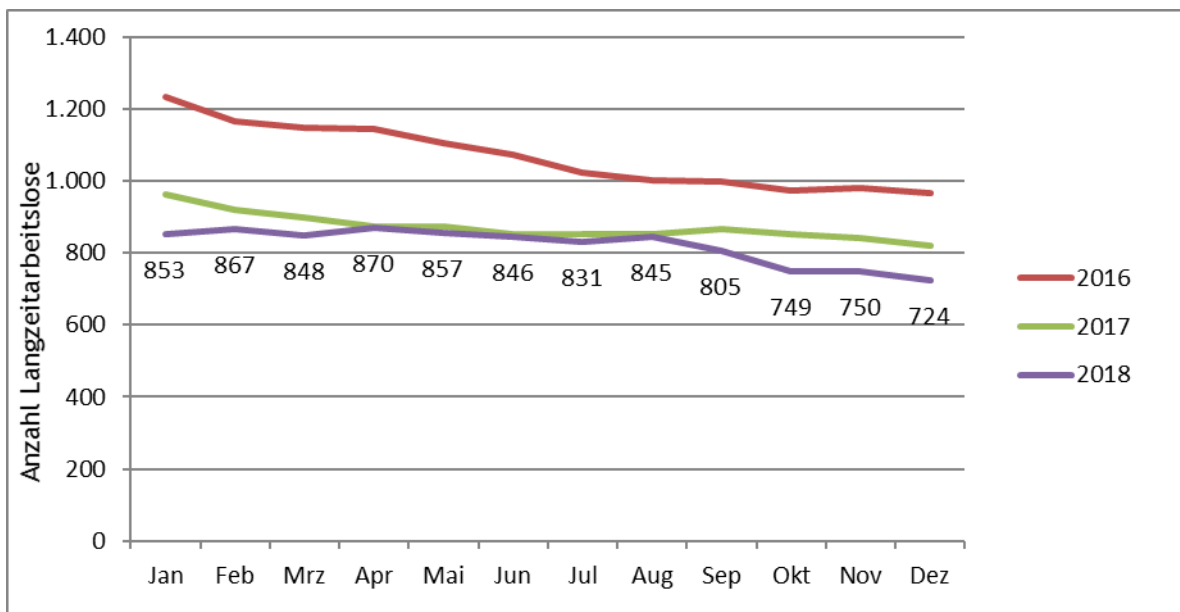
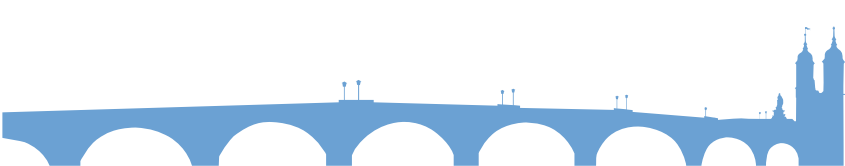


Abbildung 2: Entwicklung der Langzeitarbeitslosigkeit 2016 bis 2018
Quelle: Statistik der BA



1.4 Entwicklung der Jugendarbeitslosigkeit

Insgesamt waren im Jahr 2018 durchschnittlich 107 Jugendliche im Jobcenter Heidelberg arbeitslos. In Vergleich dazu lag der durchschnittliche Bestand im Jahr 2016 mit 148 arbeitslosen U25 deutlich höher und im Vorjahr 2017 mit 104 arbeitslosen U25 etwas gering.

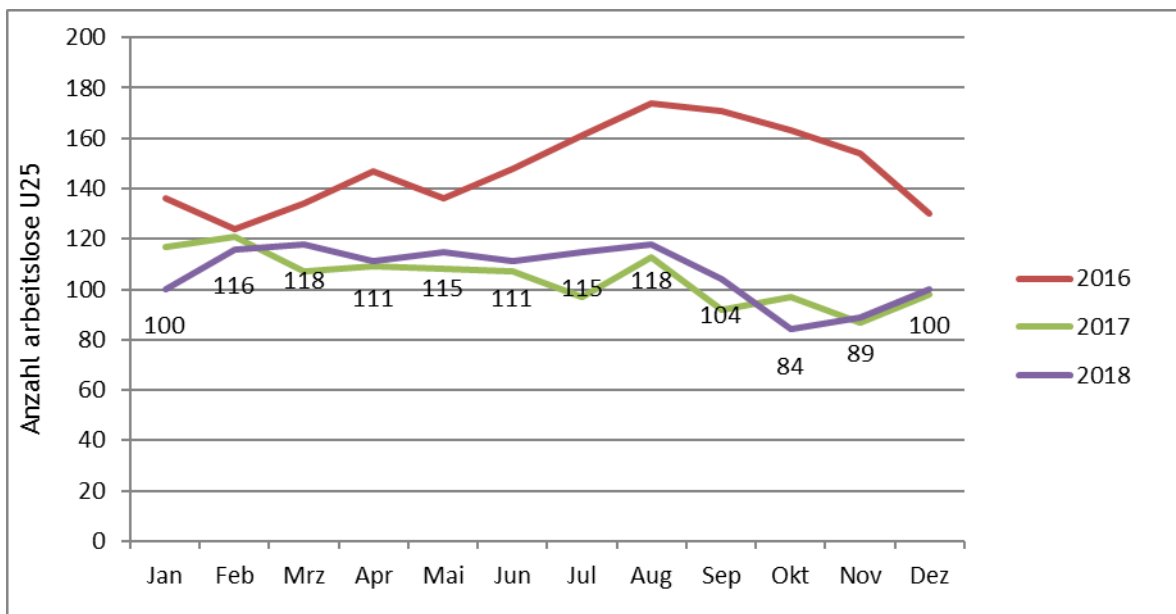


Abbildung 3: Entwicklung der Jugendarbeitslosigkeit von 2016 bis 2018
Quelle: Statistik der BA

1.5 Entwicklung der Bedarfsgemeinschaften

Im Dezember 2018 betreute das Jobcenter Heidelberg 4.774 erwerbsfähige Leistungsberechtigte in 3.668 Bedarfsgemeinschaften.

Seit Einführung des Arbeitslosengeldes II im Jahr 2005 ist es der geringste Bestand an Bedarfsgemeinschaften. Durchschnittlich wurden im Jahr 2018 ca. 3.757 Bedarfsgemeinschaften betreut.

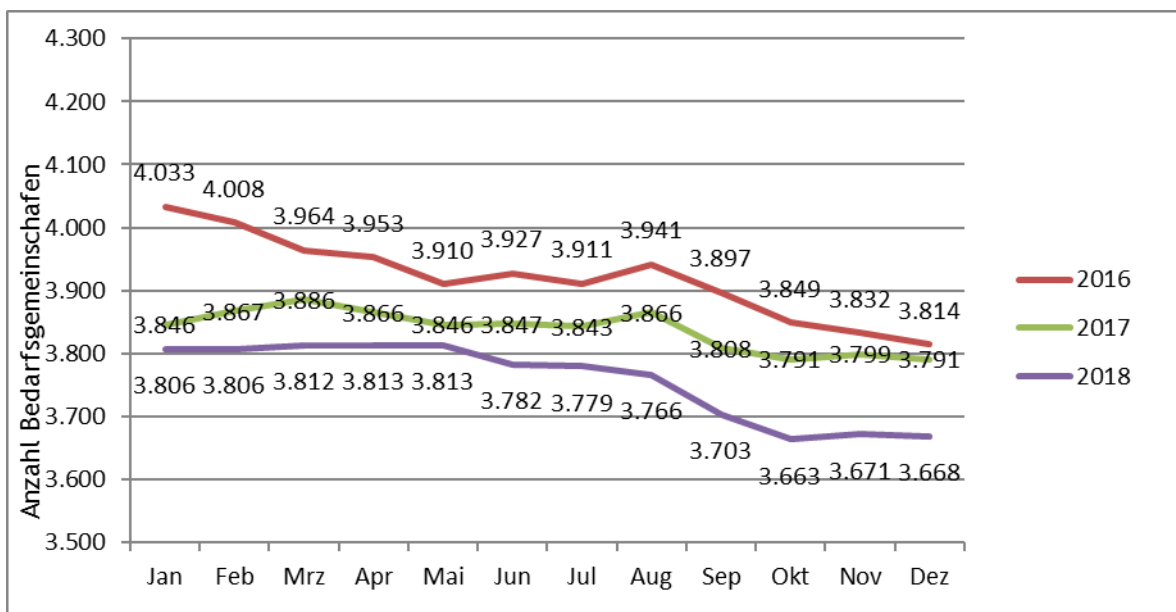
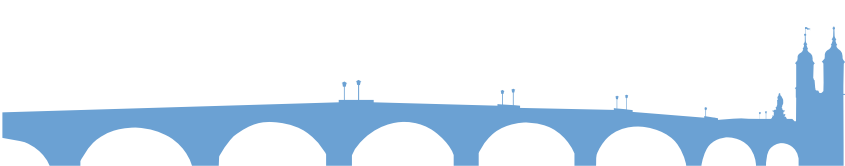


Abbildung 4: Entwicklung der Bedarfsgemeinschaften 2016 bis 2018
Quelle: Statistik der BA



1.6 Entwicklung der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten

Analog zur Entwicklung der Bedarfsgemeinschaften sinkt die Anzahl der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten. Mit 4.774 betreuten erwerbsfähigen Leistungsberechtigten wurde im Dezember 2018 der bisherige Tiefstwert erreicht.

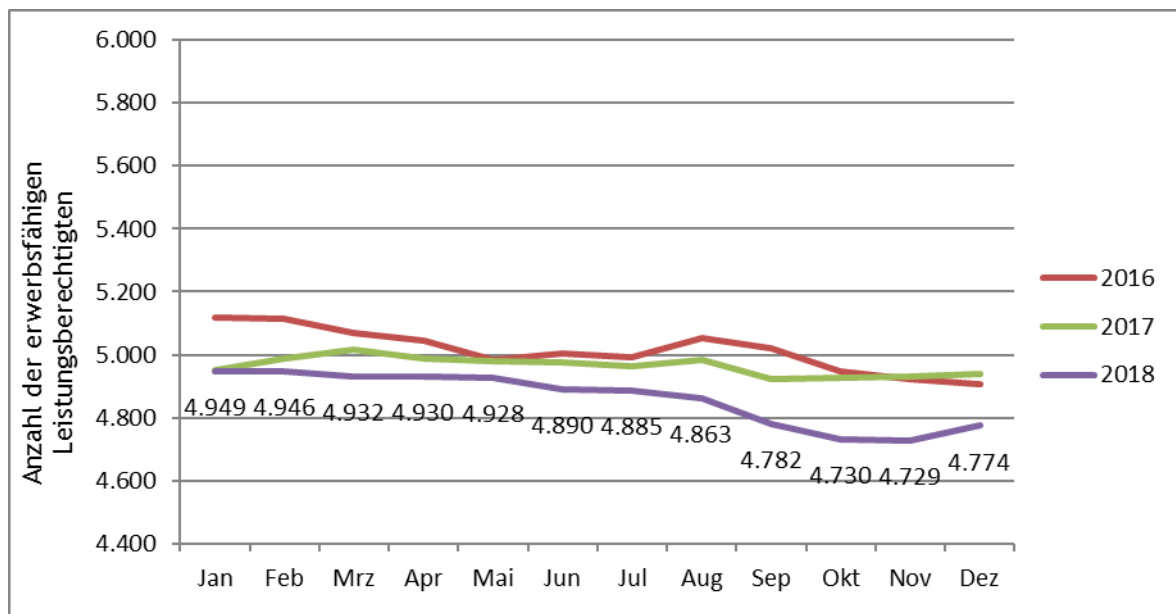


Abbildung 5: Entwicklung der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten 2016 bis 2018
Quelle: Statistik der BA

Betrachtet man den Bestand der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten anhand der Altersstruktur, so ist festzustellen, dass der Anteil der Älteren über 55 Jahren an dem Gesamtbestand 18,9 Prozent beträgt.

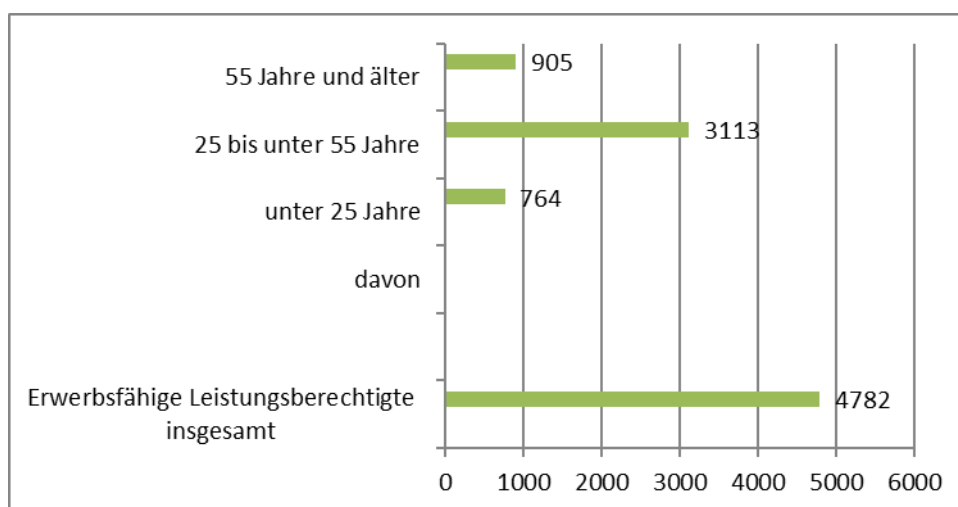
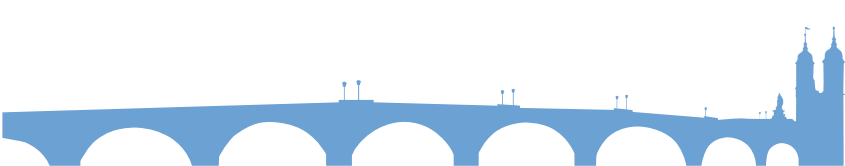


Abbildung 6: Bestand der erwerbsfähigeren Leistungsberechtigten nach Altersstruktur, Berichtsmonat September 2018
Quelle: Statistik der BA



1.7 Entwicklung erwerbsfähigen Leistungsberechtigten nach Dauer des Bezuges

Bei der Betrachtung der Dauer des Leistungsbezuges ist auffällig, dass 45,6 Prozent der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten im Jobcenter Heidelberg bereits seit mehr als vier Jahren Arbeitslosengeld II beziehen (Berichtsmonat Dezember 2017).

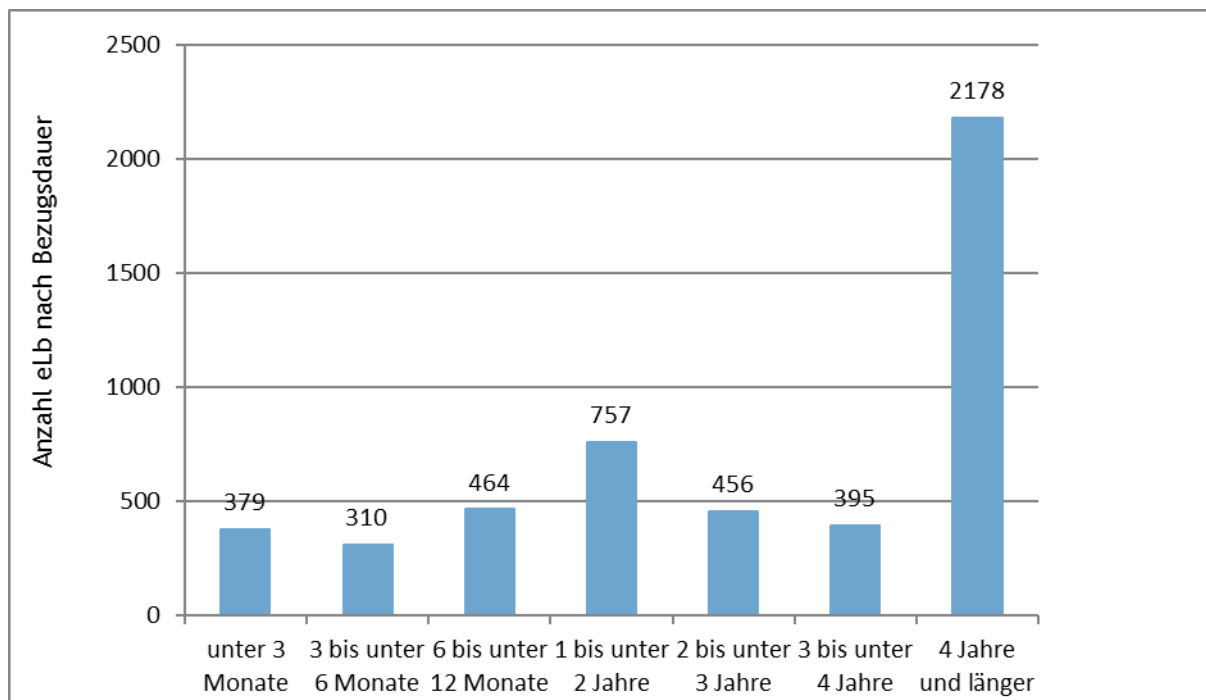
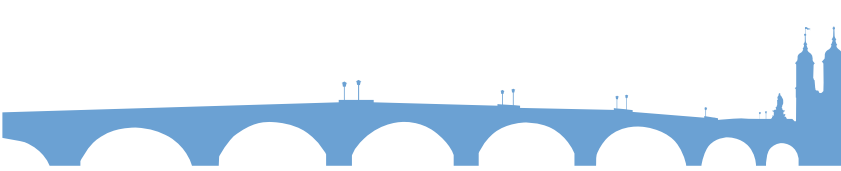


Abbildung 7: Anzahl der erwerbsfähigeren Leistungsberechtigten nach Dauer des Leistungsbezuges, Berichtsmonat Dezember 2017
Quelle: Statistik der BA



2. Ziele der Grundsicherung 2019

Abgeleitet aus § 1 SGB II i. V. m. § 48a SGB II sind für die Zielvereinbarung nach § 48b SGB II im Aufgabenbereich der BA die Steuerungsziele „Verringerung der Hilfebedürftigkeit“, „Verbesserung der Integration in Erwerbstätigkeit“ und „Vermeidung von langfristigem Leistungsbezug“ maßgeblich. Sie werden durch die Zielindikatoren „Summe der Leistungen zum Lebensunterhalt“, „Integrationsquote“, und „Veränderung des Bestandes an Langzeitleistungsbeziehern“ beschrieben.

Die qualitätsbezogenen Elemente „Index aus Kundenzufriedenheit“ und „Index aus Prozessqualität“ erweitern die Zielnachhaltung und Steuerung.

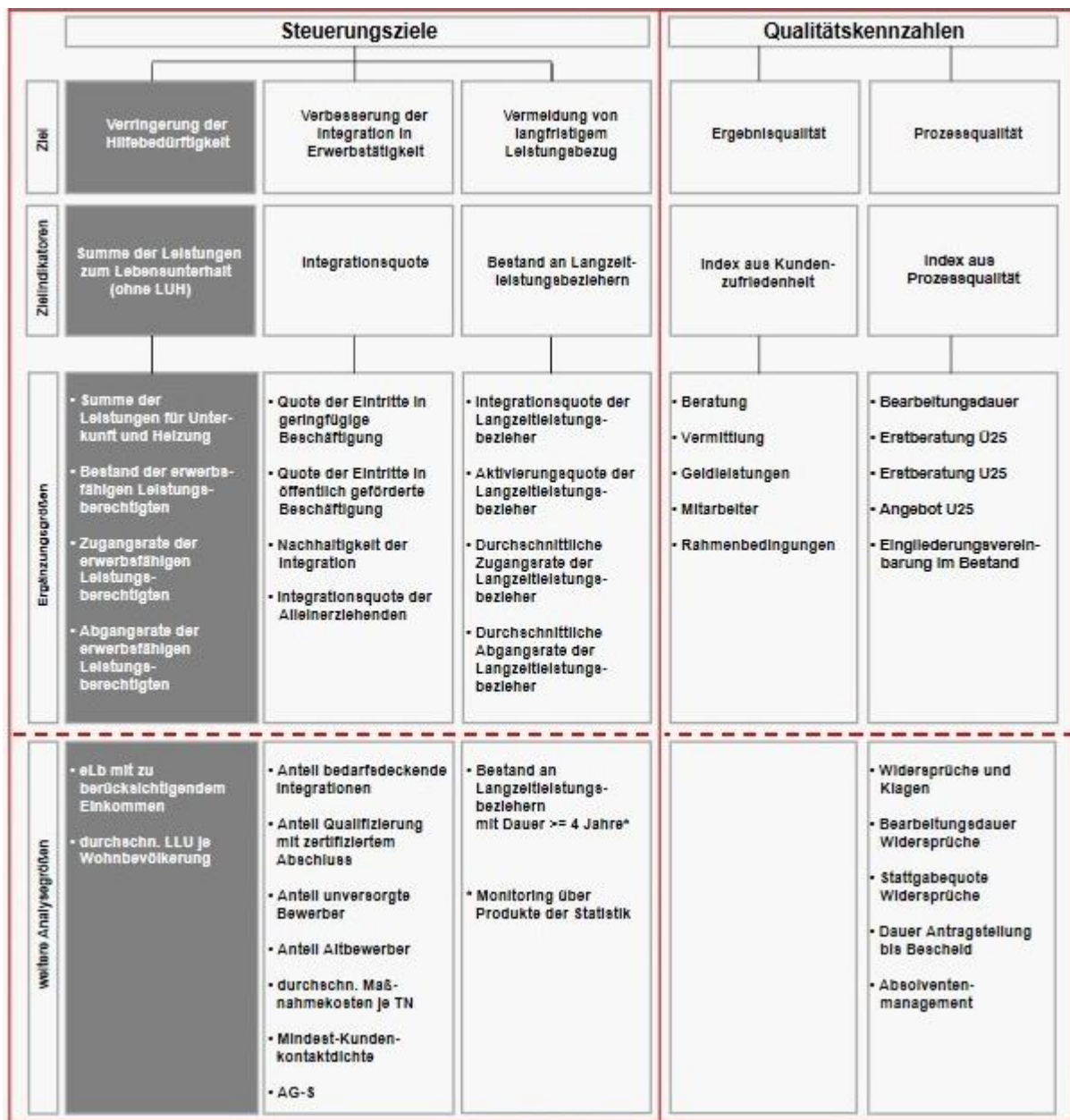
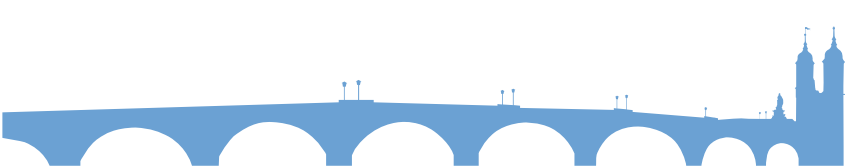


Abbildung 8: SGB II Zielsystem der BA



Für das Jobcenter Heidelberg werden die Ziele wie folgt konkretisiert:

Verringerung der Hilfebedürftigkeit

Für die „Summe der Leistungen zum Lebensunterhalt“ wurden keine Zielwerte vereinbart, sodass der Indikator nicht Gegenstand der Planung ist.

Verbesserung der Integration in Erwerbstätigkeit

Das Ziel, die Integration in Erwerbstätigkeit zu verbessern, wird durch den Zielindikator „Integrationsquote“ abgebildet. Dieser gibt den Anteil der im Berichtszeitraum in Erwerbstätigkeit (Aufnahme einer selbstständigen oder sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung auf dem ersten Arbeitsmarkt) oder in Ausbildung integrierter erwerbsfähiger Leistungsberechtigter an, gemessen am durchschnittlichen Bestand der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten.

Unsere Zielsetzung im Jahr 2019 ist, unsere Integrationsquote gegenüber dem Vorjahr um 4,4 % zu steigern. Das bedeutet, bei einem prognostizierten eLb-Bestand von 4.528, dass das Jobcenter Heidelberg rund 1.176 Vermittlungen in eine sozialversicherungspflichtige Tätigkeit (Arbeit oder Ausbildung) oder in Selbstständigkeit erreichen möchte.

Um qualitative Aspekte der Integrationsarbeit in den Blickpunkt der Steuerung zu rücken, erfolgt zusätzlich ein Monitoring zu vier ausgewählten Analysegrößen. Besonders beobachtet werden:

- die Nachhaltigkeit der Integrationen (Prüfung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungen in jedem der 6 Monate nach der Integration)
- der Anteil der bedarfsdeckenden Integrationen
- die Entwicklung der Integrationsquote der Langzeitleistungsbezieher
- die Entwicklung der Zahl der Langzeitleistungsbezieher, die bereits mindestens vier Jahre lang Leistungen der Grundsicherung erhalten.

Vermeidung von langfristigem Langzeitbezug

Bei den Langzeitleistungsbeziehern (LZB) setzen wir uns 2019 zum Ziel, dass sich der Bestand um nicht mehr als 0,3 % erhöht. Damit streben wir im Jahresdurchschnitt für 2019 an, dass nicht mehr als 3.241 erwerbsfähige Leistungsberechtigte im Langzeitbezug verbleiben.

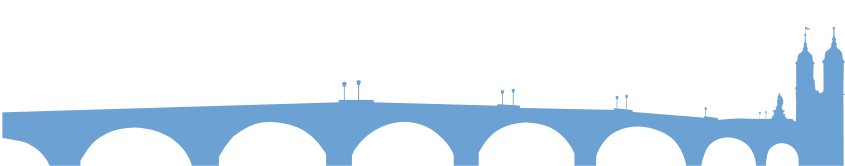
3. Handlungsfelder der Grundsicherung

Ergänzend zu den drei Steuerungszielen werden weitere **drei geschäftspolitische Handlungsfelder 2019** festgelegt: ¹

1. Verbesserung des Übergangs Schule und Beruf
2. Arbeits- und Fachkräftesicherung
3. Reduzierung von Langzeitarbeitslosigkeit und Hilfebedürftigkeit

In allen drei Handlungsfeldern verbessern wir die gleichberechtigte Förderung von Frauen und Männern sowie die Teilhabechancen von Menschen mit Behinderungen.

¹ Vorstandsbrief SGB II 2019



4. Schwerpunkte der Integrationsarbeit

Aus den Geschäftspolitischen Handlungsfeldern sowie aus der Prognose der Konjunktur- und Marktentwicklung leiten wir operative Schwerpunkte für unsere Arbeit in 2019 ab.

Auf der Grundlage der festgelegten Schwerpunkte und Zielgruppen erfolgt die **Umsetzung der Förderschwerpunkte in enger Abstimmung mit der Stadt Heidelberg**.

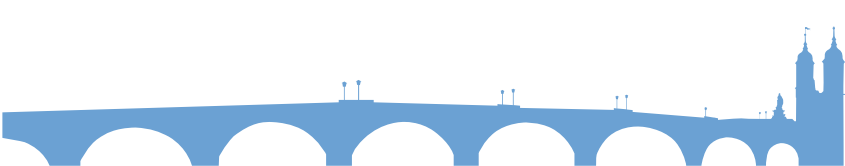
Kommunal geförderte Maßnahmen sollen ergänzend zu unseren Maßnahmen für besondere Zielgruppen wirken.

Die strategische Ausrichtung 2019 wird auch durch die **Struktur des Bereiches Markt & Integration** geprägt. Mit unseren vier Teams (**Team Integration, Team Aktivierung und U25, Team Förderung sowie Team Unterstützung**) gehen wir durch die Festlegung klarer Verantwortlichkeiten, die spezialisierte Betreuung des marktgängigen Kundenpotenzials, die bedarfsorientierte Betreuung sowie die Professionalisierung unserer Netzwerkarbeit individueller auf die Kundenbedürfnisse ein und können somit die gesetzten Ziele konsequenter verfolgen.

Wir bauen den Handlungsbedarf bei den Kunden ab und erarbeiten mit ihnen -sowohl beschäftigungsorientiert als auch sozialintegrativ- entsprechende Integrationsstrategien.

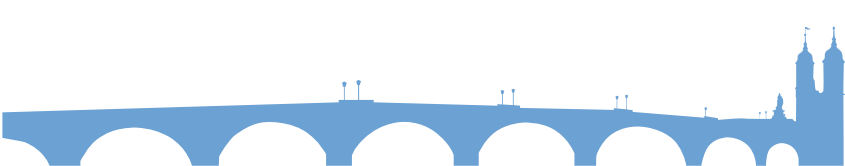
Den Übergang von Schule und Beruf verbessern wir durch:

- Qualifizierte Beratung, in enger Zusammenarbeit mit der Berufsberatung und ggf. frühzeitiger Einschaltung der Fachdienste, von ca. **245 Schülern und Schülerinnen im Entlassungsjahr 2019 unter Einbeziehung der Erziehungsberechtigten bis zum 28.02.2019**
- Intensive Zusammenarbeit mit den Kammern, u.a. durch regelmäßige **Präsenztage der HWK und IHK** im Jobcenter Heidelberg
- Unterstützungsangebote in **Vorbereitung auf eine Ausbildung: Berufspraktischen Jahr (BPJ-BW)** mit **16 Teilnehmendenplätzen**
- Unterstützungsangebote zur **Stabilisierung von Ausbildungsverhältnissen: Azubi Fonds**, mit 8 Plätzen in der kooperativen Berufsausbildung in einer außerbetrieblichen Einrichtung (BaE) sowie assistierte Ausbildung (AsA) mit 10 Teilnehmendenplätzen. **Besetzung der 18 Plätze bis Ende September 2019**
- Forcierung der **Arbeitsaufnahme durch gezielten Instrumenteneinsatz** (z.B. MAT, MAG oder EGZ) und einer hohen Beratungskompetenz
- Steigerung der Integrationen von arbeitslosen Jugendlichen durch die Etablierung der Einkaufsmaßnahme „**Aktivierungshilfe für Jüngere - AhfJ**“ mit **12 Teilnehmendenplätzen**
- Einbindung des Teams Arbeitgeber für die U25 Integration in Arbeit mit einem
- Heranführen von Jugendlichen mit multiplen Vermittlungshemmnissen an den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt durch das **Projekt AKTIV mit 22 Teilnehmendenplätzen** (in Zusammenarbeit mit der Stadt Heidelberg und dem regionalen ESF) sowie das **Projekt PAM - Perspektiven am Arbeitsmarkt in der Metropolregion (Bundes-ESF) - mit 10 Teilnehmendenplätzen und einer Besetzung direkt zu Beginn des Jahres**



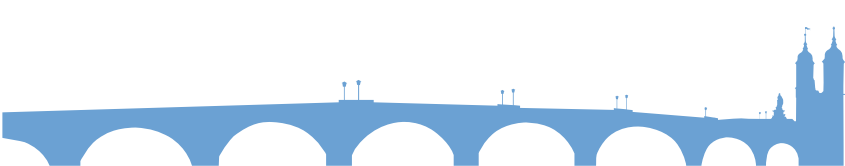
Die Langzeitarbeitslosigkeit und den Langzeitleistungsbezug reduzieren wir durch:

- Die Umsetzung des neuen Teilhabechancengesetzes „MitArbeit“ gem. §16e und 16i SGB II mit einer frühzeitigen Aktivierung der (sehr) arbeitsmarktfernen KundenInnen mit einem **Betreuungsschlüssel von 1:100** und einer achtwöchigen Kontaktdichte sowie dem **Ziel 36 Beschäftigungsaufnahme §16i SGB II und 10 Beschäftigungsaufnahmen §16e SGB II** im Jahr 2019 zu erzielen
- Einen ganzheitlichen Ansatz im **Fallmanagement (FM)** - Betreuung pro Fallmanager/Fallmanagerin von **jeweils 75 FM-Kunden und Kundinnen** einschließlich der gesamten zugehörigen Bedarfsgemeinschaften mit einer **vierwöchigen Kontaktdichte** und mit dem Ziel, mindestens **drei Handlungsbedarfe pro BG abzubauen** und die **50 Integrationen** zu erzielen
- Die Weiterführung des in Kooperation mit der Stadt Heidelberg geförderten **Projektes „HeiFa** - Heidelberger Familienmanagement - neue Perspektiven für Familien im SGB II“, über das **25 BGs** in 2019 über **max. 12 Monate intensiv** über einen beauftragten Dritten **betreut** und begleitet werden (Betreuungsschlüssel 1:10)
- Die Durchführung von **Gruppeninformationsveranstaltungen** durch die BCA für **Zwei-Eltern-BGs mit Migrationshintergrund** (u.a. Vereinbarkeit, Arbeitszeitmodelle etc.) zur Aktivierung und Lebensplanung der BG
- Die Fortführung der dreigliedrigen Veranstaltungsreihe „**Vereinbarkeitsmanagement für Beruf & Familie**“ mit jährlich wiederkehrenden Terminen für alle drei Lebensphasen durch die **Beauftragte für Chancengleichheit (BCA) an zwei Tagen in der Woche**: 1. Informationsveranstaltung Schwangerschaft direkt nach Bekanntgabe, 2. Workshop Elternzeit nach einem Jahr Elternzeit, 3. Aktionsplan (Wieder-)Einstieg 6 Monate vor Ende Elternzeit
- Die Etablierung der Einkaufsmaßnahme „**SchwuPs - Schwanger und berufliche Perspektiven schaffen**“ soll durch eine individuelle Beratung (auch im Hausbesuch), Sozial- und Netzwerkarbeit und entsprechende Gruppenangebote die Lebenssituation von Schwangeren, Müttern und Vätern mit Kleinkindern unter drei Jahren stabilisieren
- Die frühzeitige Aktivierung von §10-Kunden durch **persönliche Beratungsgespräche** beim zuständigen pAp sowie der Beauftragte für Chancengleichheit (BCA) **sechs Monate vor Ende der §10-Dauer** (z.B. Elternzeit, Ausbildung, Pflege etc.)
- Nach erfolgreicher Etablierung der ausgebildeten Aktiva-Trainer/Trainerinnen und erfolgreicher Stärkung der Gesundheitsorientierung der Kunden und Kundinnen im Rahmen der Aktiva Gruppencoachings soll 2019 ein verstärkter Fokus auf die Nachhaltigkeit in Form von **5 Aktiva Nachtreffen** gesetzt werden
- Die Einbindung der Stadt Heidelberg mit ihrem **kommunalen Beschäftigungsprogramm** sowie der **regionale ESF-Arbeitskreis** zur Bereitstellung von Förderangeboten für gemeinsame Maßnahmen (z.B. „Neue Wege pflegen“, Einstiegs-Arbeitsgelegenheiten mit sozialpädagogischer Betreuung)
- Die Professionalisierung der bestehenden Netzwerkarbeit für den gezielten Einsatz der **kommunalen Eingliederungsleistungen** (Schuldnerberatung, Suchtberatung, psychosoziale Beratung und Kinderbetreuung) im Sinne einer erfolgreichen ganzheitlichen Unterstützung



Den Arbeits- und Fachkräftebedarf sichern wir durch:

- Das Projekt „**Akademiker/Akademikerinnen**“ - um mit einem spezialisierten pAp im Team Integration, einer engmaschigen Betreuung der Akademiker und Akademikerinnen durch eine **sechswöchige Kontaktdichte** sowie Netzwerkarbeit und Unterbreitung individueller Aktivierungsangeboten insgesamt **40 Integrationen** zu erzielen
- Das Projekt „**Menschen mit Migrationshintergrund**“ - um mit einem spezialisierten pAp im Team Integration, einer engmaschigen Betreuung der Menschen mit Migrationshintergrund und dem Sprachniveau B1 durch eine **achtwöchige Kontaktdichte** sowie Netzwerkarbeit und Unterbreitung individueller Aktivierungsangeboten insgesamt **30 Integrationen** zu erzielen
- **Bewerberorientierte Arbeitgeber- und Stellenakquise**, vor allem für die Erschließung des Helfermarktes, durch persönliche Außendienstleistungen, Kaltakquise und Telefon-/Internetakquise sowie Bereitstellung von Dienstleistungsangeboten sowohl für Arbeitgeber als auch für unsere Kunden (gezielte Vorauswahl geeigneter Kunden und Kundinnen, Vorbereitung von Vorstellungsgesprächen, ggf. Begleitung von Vorstellungsgesprächen, Beratung zu Förderleistungen) durch **zwei Betriebsakquisiteure (BAQ)** mit dem Ziel **82 Integrationen** zu erreichen, davon
 - 6 Integrationen alleinerziehender Frauen
 - 10 Probebeschäftigungen schwerbehinderter KundInnen
 - 6 Arbeitsaufnahmen gem. §16e SGB II sehr arbeitsmarktferner KundInnen
- Die **Kooperation mit dem gemeinsamen Arbeitgeberservice (AG-S)**, u.a. mit gemeinsamen **Aktionstagen** und **Projekten** für bestimmte Personengruppen (z.B. Woche der Ausbildung, Jobs für Eltern, Woche für Menschen mit Behinderung)
- Die Aktivierung von **schwerbehinderten Menschen (sbM)** mit einer **Mindestkontaktdichte von 2 Monaten** durch **zwei spezialisierte pAps**, um mit einer intensiven Integrationsarbeit mit offensiver Nutzung der beschäftigungsbegleitenden Leistungen **42 sbM** in Arbeit zu integrieren
- Die Aktivierung von **Alleinerziehenden** mit Hilfe bedarfsgerecht konzipierter Maßnahmen (**Projekte, Workshops, Gruppeninformationen, ESF Maßnahmen - auch in Kooperation mit der Stadt Heidelberg**), Sensibilisierung zum Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf, berufliche Eingliederung sowie Teilzeitausbildungen
- **70 Eintritte in FbW**, darunter **6 abschlussorientierte Weiterbildungen** - ausgerichtet am Arbeitsmarkt, z.B. sozialpflegerisch/Gesundheit, gewerblich/technisch mit Metall, Lager/Logistik, Handwerk und Handel
- **Etablierung einer FbW-Koordinatorin/eines FBW-Koordinators** zur Unterstützung der hausinternen Prozesse sowie zur rechtskreisübergreifenden Vernetzung
- **Fortführung der FbW Projektarbeit**, um weiter frühzeitig FbW Potenziale zu erkennen und diese Kunden und Kundinnen schrittweise an eine abschlussorientierte FbW heranzuführen, dabei erfolgt eine enge Begleitung der definierten Potenziale mit regelmäßiger Nachhaltung der vereinbarten Zwischenziele im Rahmen einer **8-wöchigen Kontaktdichte** beim zuständigen pAp
- Mit der Bereitstellung von 4 Plätzen in der Einkaufsmaßnahme „**Grundkompetenzen**“ sowie 10 Plätzen in der Einkaufsmaßnahme „**Quali 1**“ werden wir die Eintritte in abschlussorientierte FbW steigern
- Eine **vierwöchige Kontaktdichte nach Beendigung der FbW** und bei Eintritt in die Arbeitslosigkeit mit dem Ziel der **Steigerung der Eingliederungsquote FbW auf mindestens 38 Integrationen**



Die Einleitung von Integrationsbemühungen bei geflüchteten Menschen **direkt bei Antragstellung** (u.a. Feststellung von Sprachkenntnissen, Berufsabschlüssen sowie Fähigkeiten, die **direkte Verpflichtung zur Teilnahme an Integrationskursen** sowie **Anerkennung ausländischer Bildungsabschlüsse**) durch die Sofortberatung im Rahmen des Neukundenprozesses, damit kein geflüchteter Kunde länger als zwei Monate ohne Förder- oder Integrationsangebot ist

5. Strategische Ausrichtung und Umsetzung

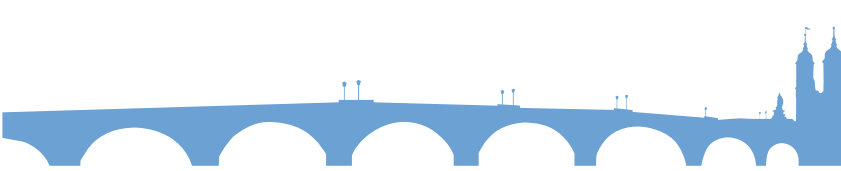
5.1. Strategische Ausrichtung

Folgende Punkte markieren die strategische Ausrichtung des Jobcenters Heidelberg:

- Ganzheitlich ausgerichtete Integrationsarbeit erfolgt beschäftigungsorientiert und sozialintegrativ
- Nachhaltige Integrationen als Kernziel im Integrationsprozess
- Aktuelle, qualitativ hochwertige und am konkreten Fall orientierte Eingliederungsvereinbarungen zwischen Jobcenter und Kunden als zentrale Elemente der Steuerung des Gesamtprozesses von Fördern und Fordern
- Optimierung der Qualitätssicherung, in dem die rechtmäßige, bedarfsgerechte und erfolgsorientierte Nutzung von Fördermaßnahmen sichergestellt wird
- Professionalisierung der Netzwerkarbeit mit einer fundierten und nachhaltigen Gestaltung
- feste Maßnahme Betreuer/Betreuerin im Förder-Team für die Umsetzung und Nachhaltigkeit eingekaufter Maßnahmen, übergeordnete Verantwortung durch den Teamleiter Förder-Team
- Nutzung der Controlling-Instrumente, um frühzeitig Risiken zu erkennen, Steuerungsbedarfe und -Maßnahmen zu definieren und zielgerichtet Veränderungen herbeizuführen
- bedarfsorientierte Mitarbeitenden-Qualifizierung, um hohe Qualität der Dienstleistungserbringung in allen Bereichen sicherzustellen
- bedarfsorientierte Führungskräfte-Qualifizierung, um eine Balance zwischen ergebnisorientierter Führung über Ziele einerseits und Mitarbeitendenorientierung andererseits herzustellen
- Auswertung von Kundenreaktionen fortsetzen, um Veränderungsbedarfe abzuleiten und Kundenorientierung zu steigern
- Zusammenarbeit mit allen Partnern des regionalen Arbeitsmarktes fortsetzen (Wirtschaftsförderung, Netzwerke, Politik, Ämter), um rechtzeitig mit kreativen und ggf. gemeinsam entwickelten Ansätzen auf Veränderungen zu reagieren bzw. auch Veränderungen aktiv mitzugestalten

5.2. Operative Umsetzung

Die operative Umsetzung erfolgt in Markt und Integration in den vier Teams:



Team Integration	Team Aktivierung & U25	Team Unterstützung	Team Förderung
<ul style="list-style-type: none">•Sofort-Beratung aller Neuantragstellende•bewerberorientierte Arbeitgeberansprache durch Betriebsakquisiteure•Betreuung der Kunden und Kundinnen mit Integrationspotenzial•Betreuung der Maßnahme-Absolventen mit Fokus 1. Arbeitsmarkt (z.B. FbW)•Projektbezogene Vermittlungsaktivitäten	<ul style="list-style-type: none">•reguläres Beratungs- und Vermittlungsgeschäft (Kontaktdichte, Eingliederungsvereinbarung, Vermittlungsvorschläge)•Vorbereitung auf eine Integration / (Wieder)-Herstellen von Integrationspotenzial•Abbau von Handlungsbedarfen•U25 Team	<ul style="list-style-type: none">•Fallmanagement•Reha / Schwerbehinderte•Kundenbüro	<ul style="list-style-type: none">•Umsetzung von FbW und AVGS (u.a. Ausstellung BGS und AVGS)•Maßnahme-Betreuung (AGH, MAT, ESF)- u.a. MN Besetzung, MN Eröffnung, Begleitung der MN, Qualitätssicherung in den MN

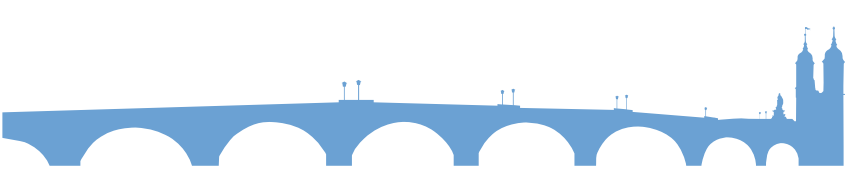
Die operativen Ansätze leiten sich aus den geschäftspolitischen Schwerpunkten ab und beschreiben den Weg zur Zielerreichung. Wesentliche operative Ansätze sind:

5.2.1. Zugangsmanagement

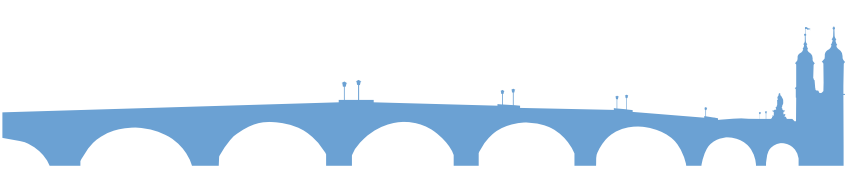
- Beschleunigung des Integrationsprozesses durch die Fortführung des Neukundenprozesses - auch im Hinblick auf die Herausforderungen durch Zuwanderung, Flucht und Asyl
 - schnelle Klärung der Zuständigkeit
 - qualifizierte Antragsberatung
 - Aktivierung innerhalb von einem Arbeitstag nach Antragstellung (zeitnahes Profiling, Feststellung der bisherigen Qualifikationen, Kenntnisse und Fähigkeiten, Einleitung von Integrationsbemühungen und Abschluss der Eingliederungsvereinbarung), damit kein (längerfristiger) Hilfebedarf entsteht
 - für Flüchtlinge: Feststellung der bisherigen Qualifikationen, Kenntnisse und Fähigkeiten, Einleitung Anerkennungsverfahren, umgehende Zuweisung in Integrations Sprachkurse und ggf. in ESF Sprachkurse, Integrations Sprachkurse mit Kinderbetreuung
 - Erfüllung der Mindeststandards
- Sicherstellung der Erreichbarkeit

5.2.2. Integrationsmanagement

- Nachhaltige und hochwertige Umsetzung der Integrationsarbeit mit dem 4-Phasen- Modell
 - Identifizierung des Handlungsbedarfs sowie Entwicklung, Anwendung und Dokumentation passgenauer Integrationsstrategien
- Steigerung der Integrationsleistung sowie der Nachhaltigkeit
 - Bewerberorientierte Vermittlung verbessern
 - Bewerberorientierte Stellenakquise
 - Eigenbemühungen der Kunden und Kundinnen entsprechend ihrer Fähigkeiten und des Arbeitsmarktes einfordern und nachhalten
 - konkret vereinbarte Aktivitäten nachhalten
- Verstetigung und Nachhaltung des Integrationsprozesses
 - hohes Niveau bei Profiling und Datenqualität, um insbesondere bei marktnahen Kunden und Kundinnen einen höheren Anteil an ungeförderten Vermittlungen zu erreichen



- Effizienter Einsatz der Eingliederungsmittel
 - Unterstützungsangebote passgenau unterbreiten
- Anwendung des Kundenkontaktdichtekonzeptes
 - verstärkter Kundenkontakt bei marktnahen Kunden (vor allem Kunden und Kundinnen, die über das Team Integration betreut werden), Kunden und Kundinnen im Fallmanagement, U25 Kunden, Rehabilitanden und Schwerbehinderte sowie bei Kunden und Kundinnen in aktuellen Projekten
- Ganzheitliche Betreuung und Aktivierung der Bedarfsgemeinschaft
- Identifizierung von Integrationspotential bei Langzeitleistungsbeziehern / Langzeitarbeitslosen
- Beschäftigungsorientiertes Fallmanagement sowohl im U25 und im Ü25 Bereich
 - Umsetzung der Geschäftsanweisung SGB II Nr. 01/2010 vom 13.01.2010
 - Dokumentation der einzelnen Fallmanagement-Prozessschritte: Fallzugang, Assessment, Integrationsplanung, Fallsteuerung und Fallbeendigung
 - Intensivierung der Außendienstkontakte - sowohl bei Kunden und Kundinnen als auch bei Netzwerkpartnern
- für geflüchtete Menschen:
 - frühzeitige Initiierung von Sprachkursbedarf und verbindliche Zuweisung (Integrationskurse, berufsbezogene Deutschsprachförderung)
 - Nachhaltung und Auswertung der Sprachkursteilnahmen
 - Nachhaltung des eingeleiteten Anerkennungsverfahrens
 - Identifizierung von Qualifizierungsbedarf
 - intensive Integrationsarbeit in Arbeit oder Ausbildung

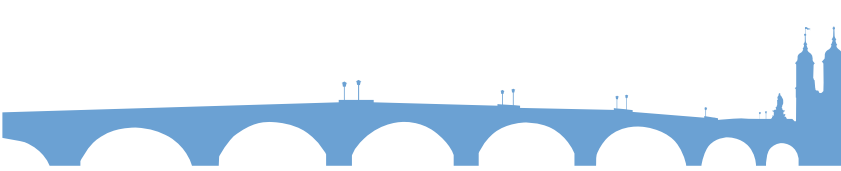


5.2.3. Maßnahme-/ Förder-Management

- Auswahl und Einsatz der Förderinstrumente nach Bewertung ihrer Erfolgsaussichten (Wirksamkeit) und der Kosten-Nutzen-Relation (Wirtschaftlichkeit) mit dem Ziel, die Effizienz der Arbeitsmarktpolitik zu verbessern
- Förderinstrumente passgenau und frühzeitig entsprechend des Kundenbedarfes und der Festlegungen in der Eingliederungsvereinbarung einsetzen („die richtigen Kunden und Kundinnen“ in den „richtigen Maßnahmen“)
- Erfolg der Förderinstrumente steigern durch enge Zusammenarbeit mit den Bildungs- und Beschäftigungsträgern, aber auch durch Prüfung der Maßnahmen
- Frühzeitiges und intensives Absolventenmanagement, um Integrationserfolge nach Förderung zu steigern
- Nutzung der vorhandenen Instrumente, Auswertungen und Erhebungen zur Analyse des Fachkräftebedarfes
- Zusammenarbeit mit dem SGB III bei der regionalen Maßnahme- und Bildungszielplanung, um das regionale Fachkräftepotenzial entsprechend des Bedarfes zu erhöhen

5.2.4. Netzwerk-Management

- Nutzung der regionalen Netzwerke für ein gemeinsames und zielgerichtetes Handeln mit allen Netzwerk-Akteuren, um unsere Kunden und Kundinnen auf eine Integration vorzubereiten und das Integrationspotenzial (wieder)-herzustellen
- Professionalisierung des hausinternen Netzwerk-Forums im Jobcenter Heidelberg zur Steuerung der Netzwerkthemen
- Etablierung eines neuen Netzwerk-Wiki im Jobcenter Heidelberg



6. Zielgruppen-Management

6.1. Junge Erwachsene

Ausgangspunkt:

Der Anteil der arbeitslosen Jugendlichen, die über keinen Berufsabschluss verfügen, steigt im Jahr 2018 auf durchschnittlich 88,9 Prozent an. Im Jahr 2017 waren es durchschnittlich 75,2 Prozent.

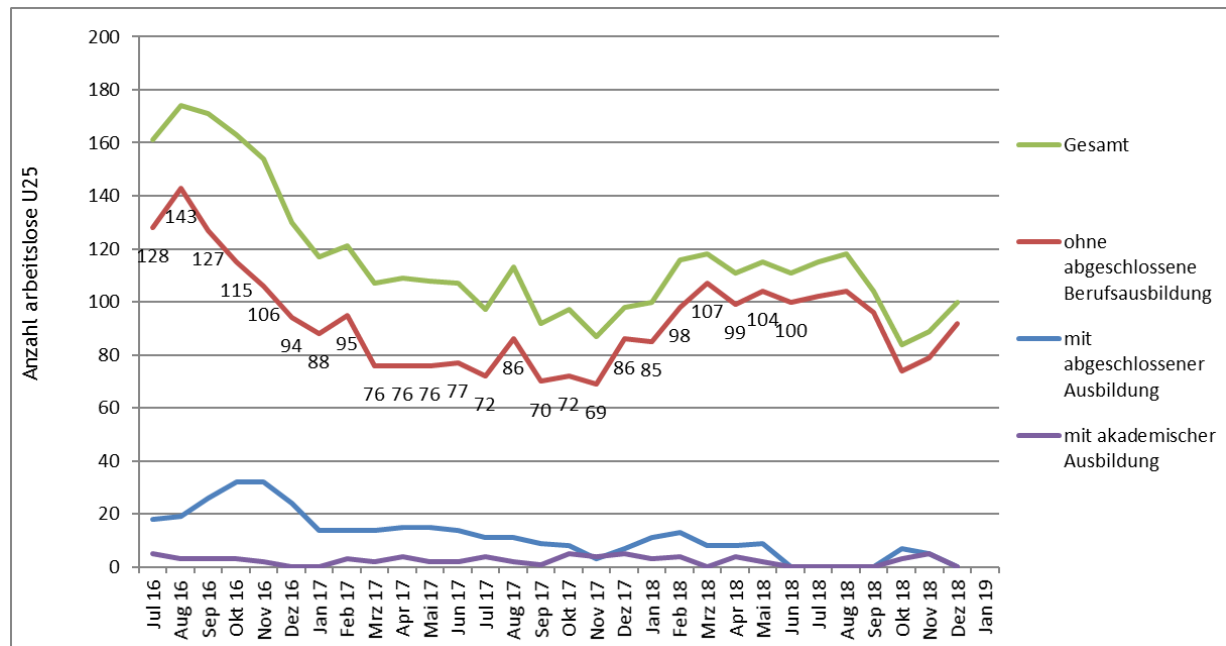
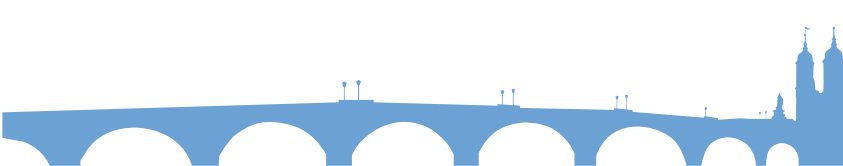


Abbildung 9: Entwicklung der Jugendarbeitslosigkeit nach Berufsabschluss von 2016 bis 2018
Quelle: Statistik der BA

Ansätze für die Integration der Zielgruppe Jugendliche:

Nach wie vor ist der fehlende Berufsabschluss das Hauptrisiko für den Eintritt von Arbeitslosigkeit Jugendlicher. Durch qualitative Gestaltung des Prozesses und durch rechtzeitige Aktivierung der Schüler will das Jobcenter Heidelberg die Einmündungen in Ausbildung erreichen.

- Alle Jugendlichen erhalten umgehend ein Angebot (Arbeit, Ausbildung oder Förderung).
- Bewerber und Bewerberinnen um Ausbildungsstellen aus dem aktuellen Schulabgangsjahrgang sowie Bewerber und Bewerberinnen aus früheren Jahrgängen werden frühzeitig aktiviert und bis zum 30.09.2019 in Ausbildung vermittelt.
- In die Schüler- und Schülerinnenberatung werden die Eltern mit einbezogen und zu den Einzelgesprächen mit eingeladen.
- Sollte eine Ausbildungsvermittlung scheitern, wird umgehend eine Alternative angeboten und umgesetzt, sodass Arbeitslosigkeit nicht eintritt.
- Benachteiligte Jugendliche werden zum Einstieg und zur Stabilisierung ihrer Ausbildungsverhältnisse durch Fördermöglichkeiten unterstützt.



Folgende Maßnahmen stehen u. a. speziell für Jugendliche zur Verfügung:

1. Berufspraktische Jahr (BPJ-BW)

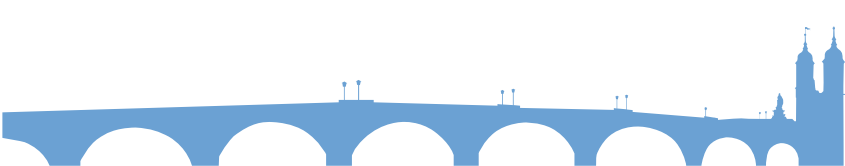
§ 16 Abs. 1 SGB II i.V.m. § 45 SGB III - Maßnahmen bei einem Träger

Zielsetzung:	Erarbeitung einer beruflichen Perspektive, die Vorbereitung und Vermittlung in eine Ausbildung in einem Unternehmen.
Zielgruppe:	Junge Menschen ohne abgeschlossene Berufsausbildung
Kostenträger:	Jobcenter Heidelberg
Durchführender Träger:	BBQ - Berufliche Bildung gGmbH Heidelberg
Teilnehmende:	16 Teilnehmendenplätze
Dauer:	max. 12 Monate
Inhalt:	<ul style="list-style-type: none">• Modul 1 Vorbereitungsmaßnahme vor Beginn der Einstiegsqualifizierung<ul style="list-style-type: none">○ 2 Präsenztage pro Woche○ Bewerbungstraining○ Gruppenangebote○ individuelles Coaching und Berufswegplanung○ individuelle Förderplanung○ betriebliche Erprobung bis zu 4 Wochen• Modul 2 Begleitung einer Einstiegsqualifizierung (6-12 Monate)<ul style="list-style-type: none">○ Seminartage○ Stütz- und Förderunterricht○ Beratung und Begleitung auch im Unternehmen○ Unterstützung beim Übergang in Ausbildung• Sofern kein EQ-Platz gefunden wird verbleibt der TN bis Ende der Maßnahme in Modul 1

2. Azubi Fonds - Assistierte Ausbildung (AsA)

§ 16 Abs. 1 SGB II i. V. m. § 130 SGB III

Zielsetzung:	Erwerb des Berufsabschlusses
Zielgruppe:	lernbeeinträchtigte und sozial benachteiligte Auszubildende, die wegen in ihrer Person liegender Gründe ohne die Förderung die Berufsausbildung nicht beginnen, fortsetzen oder erfolgreich beenden können
Kostenträger:	Jobcenter Heidelberg, Stadt Heidelberg - Amt für Chancengleichheit
Durchführender Träger:	Heidelberger Dienste gGmbH
Teilnehmende:	10 Teilnehmendenplätze
Dauer:	i.d.R. 3 Jahre
Inhalt:	In der ausbildungsbegleitenden Phase werden Auszubildenden zum Abbau von Sprach- und Bildungsdefiziten, zur Förderung fachtheoretischer Fähigkeiten, Kenntnisse und Fertigkeiten und zur Stabilisierung des Berufsausbildungsverhältnisses unterstützt. Auch die Betriebe können bei der Durchführung der Berufsausbildung administrativ und organisatorisch unterstützt werden.



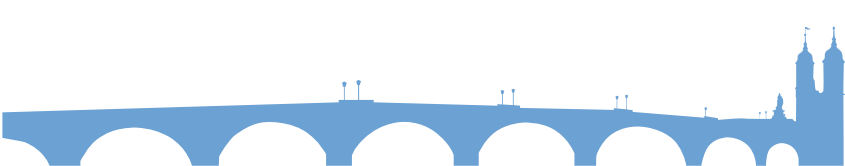
3. Azubi Fonds - Außerbetriebliche Berufsausbildung (BaE)
§ 16 Abs. 1 SGB II i. V. m. § 76 SGB III

Zielsetzung:	Erwerb des Berufsabschlusses
Zielgruppe:	Jugendliche mit multiplen Hemmnissen (schlechter Schulabschluss, Migrationshintergrund, familiäre Probleme), die zudem lernbeeinträchtigt und/oder sozial benachteiligt sind und ohne die Förderung die Berufsausbildung nicht beginnen, fortsetzen oder erfolgreich beenden können
Kostenträger:	Jobcenter Heidelberg, Stadt Heidelberg - Amt für Chancengleichheit
durchführender Träger:	Heidelberger Dienste gGmbH
Dauer:	i.d.R. 3 Jahre
Teilnehmende:	8 Teilnehmendenplätze
Inhalt:	Der Beschäftigungsträger, ein Unternehmen der Stadt Heidelberg, sucht gemeinsam mit den jungen Menschen Kooperationspartner aus Handwerk, gewerblicher Wirtschaft und der öffentlichen Verwaltung in Heidelberg und Umgebung. Der Ausbildungsvertrag wird zwischen dem Beschäftigungsträger und dem erwerbsfähigen Hilfebedürftigen geschlossen. Der Kooperationspartner übernimmt den fachlichen Teil der Ausbildung im jeweiligen Ausbildungsberuf. Der Beschäftigungsträger begleitet und unterstützt den Jugendlichen während der gesamten Ausbildungsdauer.

Ziel ist es, dass der Jugendliche nach einem Jahr bei dem Kooperationsbetrieb in eine ungeforderte Ausbildung einmündet. Während dieser ungeforderten Ausbildung ab dem 2. Lehrjahr kann der Jugendliche jedoch weiterhin, wenn Bedarf besteht, durch den Träger sozialpädagogisch betreut und begleitet werden und zusätzlich Förder- und Stützunterricht erhalten.

4. Einstiegsqualifizierung (EQ)
§ 16 Abs. 1 SGB II i. V. m. § 54a SGB III

Zielsetzung:	Vermittlung und Vertiefung von Grundlagen für den Erwerb beruflicher Handlungsfähigkeit sowie Berufsausbildungsvorbereitung
Zielgruppe:	junge Menschen zur Vorbereitung auf eine Berufsausbildung
Kostenträger:	Jobcenter Heidelberg
Teilnehmende:	individuelle Einzelfall-Förderung
Dauer:	6 Monate, max. 12 Monate
Inhalt:	Arbeitgeber, die eine betriebliche Einstiegsqualifizierung durchführen, können durch Zuschüsse zur Vergütung bis zu einer Höhe von 231 Euro monatlich zzgl. eines pauschalierte Anteils am durchschnittlichen Gesamtsozialversicherungsbeitrag des Teilnehmenden gefördert werden.



5. Projekt AKTIV

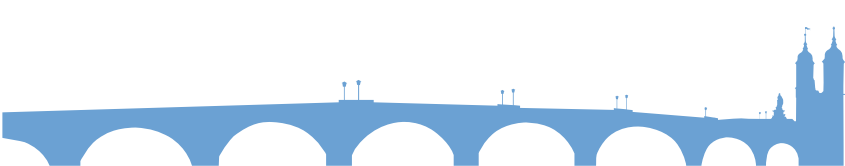
§ 16 Abs. 1 SGB II i.V.m. § 45 SGB III - Maßnahmen bei einem Träger

Zielsetzung:	Heranführung bzw. Vermittlung in den 1. bzw. 2. Arbeitsmarkt
Zielgruppe:	Integrationsferne Jugendliche unter 25 Jahren, für die über einen Träger in Teilschritten ein Integrationsansatz erarbeitet werden soll, der die Kunden und Kundinnen in die Lage versetzt, auf dem ersten oder zweiten Arbeitsmarkt einzumünden.
Kostenträger:	regionaler ESF Stadt Heidelberg - Amt für Chancengleichheit Jobcenter Heidelberg
Durchführender Träger:	BBQ - Berufliche Bildung gGmbH Heidelberg
Teilnehmende:	22 Teilnehmendenplätze
Dauer:	i.d.R. 12 Monate
Inhalt:	Bei allen Teilnehmenden liegen massive soziale, persönliche und schulische Beeinträchtigungen sowie extreme Defizite in der sozialen Kompetenz vor. Bevor die Aktivierungsphase (u. a. mit persönlicher Stabilisierung, Aufbau einer geregelten Tagesstruktur, Üben von Schlüsselqualifikationen, Vermittlung von lebenspraktischen Kenntnissen) überhaupt beginnen kann, ist ein tragfähiger Zugang zum Jugendlichen selbst zu erreichen, der langfristig ein Arbeitsbündnis ermöglicht. Kernpunkt der Voraktivierungsphase ist deshalb die aufsuchende Betreuung durch sozialpädagogische Fachkräfte des Trägers. Nach erfolgreicher Aktivierung kann je nach Leistungsstand ein Einmünden in ein Betriebspraktikum möglich sein. Es ist aber auch jeder andere individuelle beschäftigungsorientierte Ansatz denkbar, der den Kunden näher an das Ziel der Integration auf dem ersten oder zweiten Arbeitsmarkt heranführt.

6. PAM - Perspektiven und Arbeit in der Metropolregion

§ 16 Abs. 1 SGB II i.V.m. § 45 SGB III - Maßnahmen bei einem Träger

Zielsetzung:	Vermittlung Jugendlicher und junge Erwachsene in Ausbildung, Arbeit, weiterführende Schule, Erlangung Schulabschluss
Zielgruppe:	Nicht erreichbare und schwer vermittelbare Jugendliche/ junge Erwachsene, bevorzugt mit Migrationshintergrund
Kostenträger:	ESF Bund Jobcenter Heidelberg
Durchführender Träger:	Internationaler Bund (IB)
Teilnehmende:	10 Teilnehmerplätze
Dauer:	individuell, max. 15 Monate
Inhalt:	Aufsuchende Sozialarbeit, um schwer erreichbare junge Menschen mit ablehnender Haltung gg. Jobcenter zu motivieren und zu unterstützen, mit den Phasen: Vertrauensaufbau, Profiling, Individuelles Coaching (regelmäßige Einzelgespräche, Gruppenangebote, Übungswerkstatt, Akquise von Betrieben, Begleitung während der ersten Wochen in Arbeit oder Ausbildung

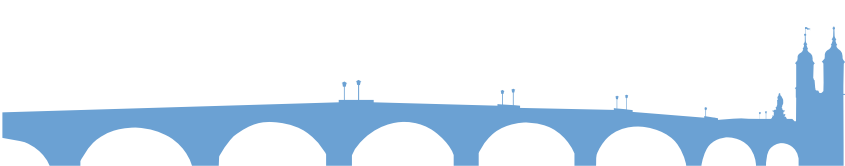


7. Kompetenzagentur

Zielsetzung:	erfolgreiche Einmündung in Bildungsmaßnahmen, Ausbildungen oder Erwerbsarbeit
Zielgruppe:	Jugendliche und junge Erwachsene, deren soziale und berufliche Integration durch multiple, sich gegenseitig verstärkende Problemlagen gefährdet ist, die vom bestehenden System der Hilfsangebote für den Übergang von der Schule in den Beruf nicht oder nicht ausreichend profitieren oder von sich aus den Zugang zu Unterstützungsleistungen nicht wahrnehmen.
Kostenträger:	Jobcenter Heidelberg und die Stadt Heidelberg
Durchführender Träger:	Jugendagentur Heidelberg eG
Inhalt:	In Erstgesprächen werden Unterstützungsbedarfe und -möglichkeiten ausgetauscht. Die Unterstützungen kann sich auf wenige Beratungstermine beschränken oder zu einer langfristigen Begleitung in Form des Casemanagement führen. Casemanagement bedeutet fallbezogene individuellen Beratung und Begleitung über einen längeren Zeitraum und unter Einbeziehung aller Hilfesysteme, die im privaten und öffentlichen Umfeld des Jugendlichen genutzt werden können. Dabei stehen viele Möglichkeiten der Unterstützung zur Verfügung. Welche davon und in welcher Reihenfolge zum Einsatz kommen, wird in einem individuellen Förderplan vereinbart. Die Casemanager/innen verstehen sich auch als Lots/innen und vermitteln zu vorhandenen Hilfen des Fördersystems.

8. Ausbildungsverbund Heidelberg

Zielsetzung:	Das Projekt hat zum Ziel, neue Ausbildungsplätze in Migrantenunternehmen zu generieren und zu sichern. Jeder neue Ausbildungsplatz trägt dazu bei, jungen Menschen eine sichere Ausbildung zu ermöglichen.
Zielgruppe:	Jugendliche, insbesondere mit Migrationshintergrund, die ohne Unterstützung keinen Ausbildungsplatz finden
Kostenträger:	Stadt Heidelberg - Amt für Chancengleichheit
Durchführender Träger:	Interkulturelles Bildungszentrum Mannheim gGmbH (ikubiz)
Inhalt:	Das Projekt unterstützt sowohl Betriebe als auch Jugendliche vor und während der gesamten Ausbildungsphase. Durch die enge Kooperation mit verschiedenen Institutionen wie dem Jobcenter, der Agentur für Arbeit, der Industrie- und Handelskammer und den Heidelberger Schulen kann der Ausbildungsverbund schon früh Jugendliche in ihrer Berufswahl- und Bewerbungsphase unterstützend begleiten.



6.2. Langzeitleistungsbezieher / Langzeitarbeitslose

Ausgangspunkt:

Langzeitleistungsbezieher sind erwerbsfähige Leistungsberechtigte, die einen Arbeitslosengeld II Bezug von mindestens 21 Monaten (definiert mit 638 Kalendertagen) in den letzten 24 Monaten (definiert mit 730 Kalendertagen) aufweisen.

Die Anzahl der Langzeitleistungsbezieher konnte in den Vorjahren jährlich regelmäßig reduziert werden. Im Jahr 2018 hingegen konnte die rückläufige Tendenz nicht weiter fortgeführt werden. Im Dezember 2018 wurde ein Bestand von 3.232 Langzeitleistungsbeziehern erreicht.

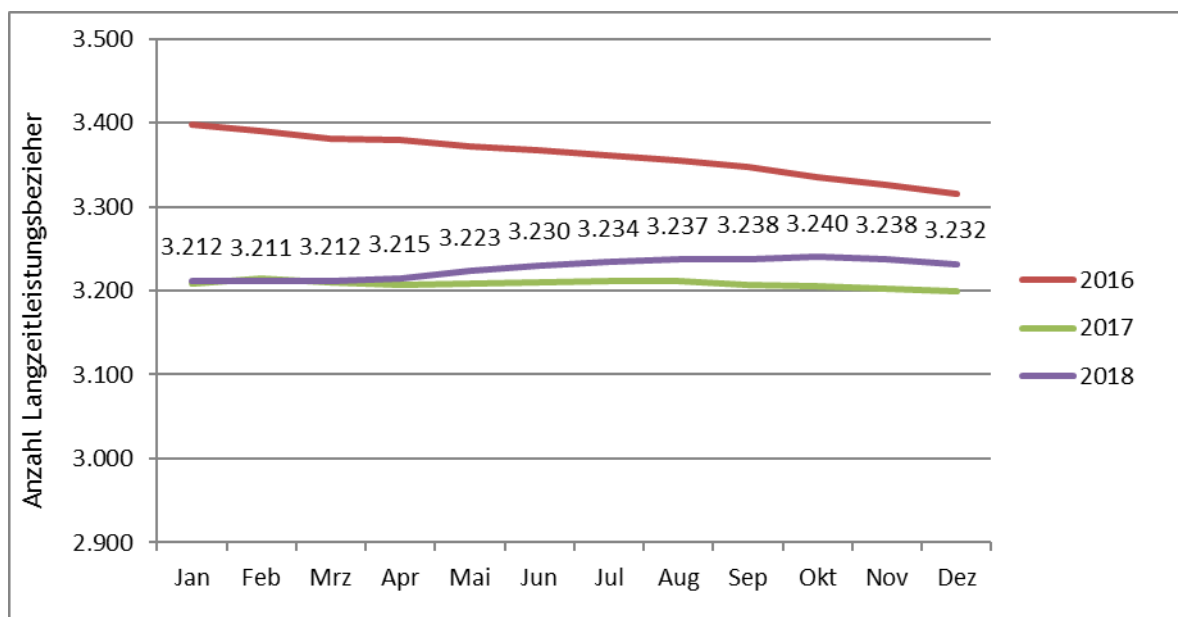
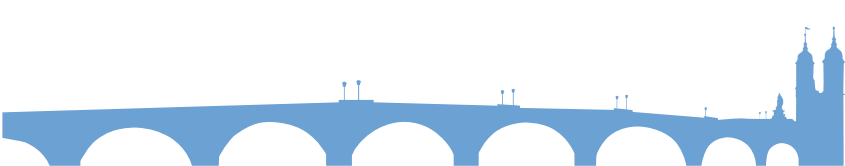


Abbildung 10: Entwicklung der Langzeitleistungsbezieher, Jahresdurchschnittswert von 2016 bis 2017
Quelle: Statistik der BA

Ansätze für die Integration der Zielgruppe Langzeitleistungsbezieher / Langzeitarbeitslose:

- Identifizierung des Integrationspotentials bei den Langzeitleistungsbezieher / Langzeitarbeitslosen
- Integrationsorientierte Förderung der Langzeitleistungsbezieher / Langzeitarbeitslosen verstärken, insbesondere durch Anpassung ihrer Fähigkeiten an aktuelle Erfordernisse (Anpassungsqualifizierungen) oder durch direkte Förderung der Beschäftigung (Eingliederungszuschüsse)
- Einbindung des Arbeitgeber-Service und des Betriebsakquisiteurs (BAQ) im Rahmen der bewerberorientierten Stellenakquise
- Erzielen von Arbeitsaufnahmen und Stabilisierung der Beschäftigungen über das Teilhabechancengesetz „MitArbeit“
- spezialisiertes Fallmanagement
- Abbau der Vermittlungshemmnisse in den persönlichen Rahmenbedingungen
- Heranführung an den Arbeitsmarkt über Beschäftigungsalternativen auf dem zweiten Arbeitsmarkt
- Einbindung der vorhandenen Netzwerke vor Ort - sowohl beschäftigungsorientiert als auch sozialintegrativ



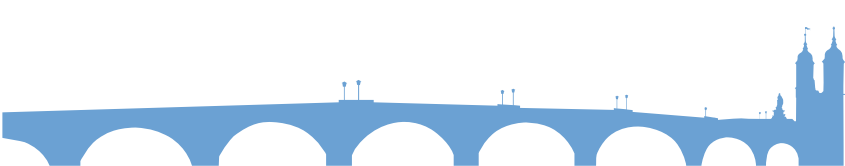
Folgende Maßnahmen stehen u. a. speziell für die Langzeitleistungsbezieher zur Verfügung:

1. Neue Wege pflegen

Zielsetzung:	Qualifizierung zur Pflegehilfskraft
Kostenträger:	ESF Baden-Württemberg (regionale Mittel)
Durchführender Träger:	Caritasverband Heidelberg e.V.
Teilnehmende:	12 Teilnehmendenplätze
Dauer:	12 Monate
Inhalt:	<ul style="list-style-type: none">• Einjährige Qualifizierung zur Pflegehilfskraft• Durchgehende fachliche Betreuung und Beratung• Umfangreiche Seminare zum Thema „Betreuung von pflegebedürftigen Menschen“• Praktische Einsatzmöglichkeiten in ambulanten und stationären Einrichtungen im Bereich des Gesundheitswesens in Heidelberg• Eröffnung neuer Berufsperspektiven• Qualifikation an der Arbeit mit Menschen

2. Einstiegs-Arbeitsgelegenheit (Einstiegs-AGH) § 16d SGB II

Zielsetzung:	Ziel der Einstiegs-AGH ist die Herstellung von Beschäftigungsfähigkeit bei den Teilnehmern, der Einstieg in weiterführende, anspruchsvollere Integrationsmaßnahmen und im möglichen Umfang auch die Vermittlung in Arbeit und Ausbildung.
Kostenträger:	Jobcenter Heidelberg ESF Baden-Württemberg (regionale Mittel)
Durchführender Träger:	Vbl - Verein zur beruflichen Integration und Qualifizierung
Teilnehmende:	20 Teilnehmendenplätze
Dauer:	individuelle Teilnahmedauer, i. d. R. 6 Monate
Inhalt:	<ul style="list-style-type: none">• Die „Einstiegs-AGH“ ist eine sehr niederschwellige Maßnahme. Die schwachen TN werden in einer festen Gruppe betreut, die Tätigkeiten sind breit und vielseitig, jedoch ganz einfach und für die Teilnehmenden leistbar. Viele Teilnehmende haben starke psychische oder auch körperliche Einschränkungen und Behinderungen. Bei einigen stellt sich die Frage der Erwerbsfähigkeit im Sinne des SGB II.• Die Arbeiten orientieren sich an den Fähigkeiten der Teilnehmenden. Es sind künstlerische, kreative Arbeiten mit gebrauchten Fahrradersatzteilen, Näharbeiten, Gartenarbeiten, Übungen am PC, Papier- und Schneidearbeiten.• Die Arbeiten zielen nur bedingt auf Produktivität, sondern auf die Entwicklung verschütteter Fähigkeiten, Arbeitstugenden, Ausdauer, Fertigstellen von Dingen etc. dazu kommt, bedingt durch die Gruppensituation, ein direktes und indirektes Sozial- und Kommunikationstraining



3. Eingliederung von Langzeitarbeitslosen § 16e SGB II

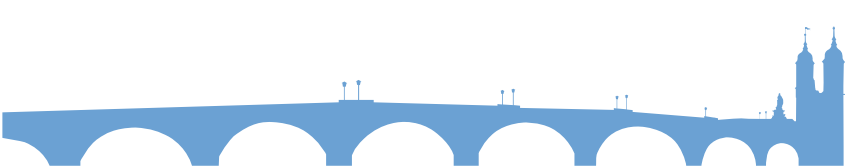
Zielsetzung:	arbeitsmarktferne Langzeitarbeitslose, die trotz vermittlerischer Unterstützung unter Einbeziehung der übrigen Eingliederungsleistungen seit mindestens zwei Jahren arbeitslos sind. Der Arbeitgeber erhält Zuschüsse zum Arbeitsentgelt, wenn er mit einer erwerbsfähigen leistungsberechtigten Person ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis für die Dauer von mindestens zwei Jahren begründet. Der Zuschuss beträgt im ersten Jahr 75 Prozent des berücksichtigungsfähigen Arbeitsentgelts und im zweiten Jahr des Arbeitsverhältnisses 50 Prozent des zu berücksichtigenden Arbeitsentgelts.
Kostenträger:	Jobcenter Heidelberg
Anzahl:	10 Arbeitsplätze

4. Teilhabe am Arbeitsmarkt § 16i SGB II

Zielsetzung:	sehr arbeitsmarktferne erwerbsfähige Leistungsberechtigte, die innerhalb der letzten 7 Jahre nicht oder nur kurzzeitig sozialversicherungspflichtig oder nicht oder nur kurzzeitig geringfügig beschäftigt waren oder nicht oder nur kurzzeitig selbständig waren. Der Arbeitgeber erhält Zuschüsse zum Arbeitsentgelt für zugewiesene leistungsberechtigte Personen, wenn er mit diesen ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis begründet. Der Zuschuss beträgt in den ersten zwei Jahren 100 Prozent des berücksichtigungsfähigen Arbeitsentgelts, im dritten Jahr des Arbeitsverhältnisses 90 Prozent des zu berücksichtigenden Arbeitsentgelts, im vierten Jahr des Arbeitsverhältnisses 80 Prozent des zu berücksichtigenden Arbeitsentgelts und im fünften Jahr des Arbeitsverhältnisses 70 Prozent des zu berücksichtigenden Arbeitsentgelts.
Kostenträger:	Jobcenter Heidelberg
Anzahl:	36 Arbeitsplätze

5. Fit for Job § 16 Abs. 1 SGB II i.V.m. § 45 SGB III - Maßnahmen bei einem Träger

Zielsetzung:	Leistungsberechtigte Hilfeempfängern für eine gesundheitsbewusste Lebensführung sensibilisiert und motiviert werden, um ihre Eingliederungsfähigkeit zu erhöhen.
Kostenträger:	Jobcenter Heidelberg
Teilnehmende:	10 Teilnehmende
Dauer:	25.02.2019 - 17.05.2019 20.05.2019 - 09.08.2019 30.09.2019 - 20.12.2019
Inhalt:	<ul style="list-style-type: none">• Gesunde Ernährung, Bewegung und sportliche Aktivität:<ul style="list-style-type: none">○ Vermittlung von Basiswissen zu Ursachen und Wirkungszusammenhängen zwischen Arbeitslosigkeit und Gesundheit.○ Information zu Präventions- und Gesundheitsförderangeboten der gesetzlichen Krankenkassen• Stärken- und Schwächeanalyse<ul style="list-style-type: none">○ Situations-, Kompetenz-, Stärken- und Schwächenanalyse zur Feststellung des persönlichen Potentials des Teilnehmers○ Beratung und Vorteilsübersetzung von beruflicher Tätigkeit und deren positivem Effekt für die gesundheitliche Situation.• Bewerbungscenter<ul style="list-style-type: none">○ Herstellung schriftlicher Bewerbungsunterlagen○ Training von Vorstellungsgesprächen



6. Leben und Arbeiten - Jetzt!

§ 16 Abs. 1 SGB II i.V.m. § 45 SGB III - Maßnahmen bei einem Träger

Zielsetzung: Leistungsberechtigte Hilfeempfängern mit multiplen Vermittlungshemmnissen sollen durch individuelle Unterstützung, Sicherung und Wiederherstellung einer stabilen körperlichen und psychischen Verfassung an den Arbeitsmarkt herangeführt werden, mit dem Ziel einer dauerhaft stabilen Arbeitsmarktfähigkeit.

Kostenträger: Jobcenter Heidelberg

Teilnehmende: 15 Teilnehmende

Dauer: 18.01.2019 - 17.07.2019

Inhalt:

- **Persönliches Coaching:**
 - Erstellen eines fundierten Fähigkeits-, Leistungs- u. Interessenprofils
 - Lebenspraktisches Training (Tagesstruktur, Zeitmanagement, Hygiene etc.)
 - Förderung der Eigenverantwortung
 - Umgang mit Geld, Versicherungen, Verträgen
 - Motivierung zur Inanspruchnahme von bestehenden Unterstützungs- u. Beratungsangeboten (Krankenkassen, ZPP, etc.)
 - Ggf. Motivierung zur Aufnahme einer Therapie
 - Konkrete Hilfestellungen in Krisenlagen
- **Aufsuchende Betreuung** (Hausbesuche, Begleitung zu Fachstellen/Ärzte/Behörden etc.)
- **Persönlichkeitstraining** und Hinführung ins Erwerbsleben durch berufsfeldbezogene Projektarbeit
- **Unterstützung bei der Umsetzung der Integrationsstrategie** zwischen Kunden und der Integrationsfachkraft
- **Sensibilisierung und Motivation** für eine gesundheitsbewusste Lebensführung, die ihre Eingliederungsfähigkeit erhöht.
Die Gesundheitsorientierung umfasst folgende Bereiche:
 - Stressbewältigung
 - Bewegung
 - Gesunde Ernährung
 - Umgang mit eigenem Konsumverhalten
 - Umgang mit sich selbst (Selbstmanagement)

7. AktivCenter

§ 16 Abs. 1 SGB II i.V.m. § 45 SGB III - Maßnahmen bei einem Träger

Zielsetzung: Leistungsberechtigte, die wegen der in ihrer Person liegenden Gründe auf andere Weise nicht erreicht werden können, sollen für eine berufliche Qualifizierung oder eine Beschäftigungsaufnahme motiviert und schrittweise herangeführt werden.

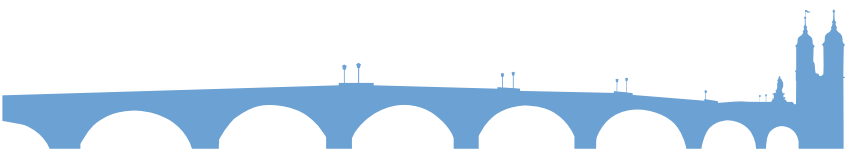
Kostenträger: Jobcenter Heidelberg

Teilnehmende: 12 Teilnehmende

Dauer: 08.04.2019 - 07.10.2019

Inhalt:

- **Einstiegsphase**
 - intensive sozialpädagogische Betreuung
 - Erarbeitung einer Standortbestimmung zu bisherigen Integrationshemmnissen und Motivationsdefiziten
- **Unterstützungsphase**
 - Sozialpädagogische Begleitung
 - Entwicklungsfördernde Beratung und Einzelfallhilfe bei Problemlagen
 - Förderung von Schlüsselkompetenzen
 - Akquirieren von Stellen für betriebliche Erprobung
- **Förderphase**
 - Berufsfeldbezogene Kenntnisvermittlung



8. Schrittweise

§ 16 Abs. 1 SGB II i.V.m. § 45 SGB III - Maßnahmen bei einem Träger

Zielsetzung: Die multiplen Vermittlungshemmnisse leistungsberechtigter Hilfeempfänger werden im Rahmen eines ganzheitlichen Ansatzes und unter Hinzuziehung sozialintegrativer Ansätze schrittweise beseitigt um hierdurch Integrationsfortschritte zu erzielen

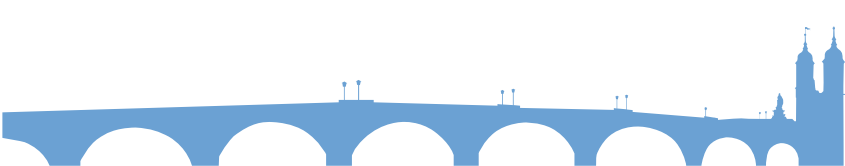
Kostenträger: Jobcenter Heidelberg

Teilnehmende: 6 Teilnehmende

Dauer: 29.04.2019 - 28.04.2020

Inhalt:

- **Eingangs- und Motivationsphase (Einzelcoaching)**
 - Erstellen eines fundierten Fähigkeits-, Leistungs- u. Interessenprofils
 - Motivierung zur Inanspruchnahme von bestehenden Unterstützungs- u. Beratungsangeboten (Krankenkassen, ZPP, etc.)
 - Ggf. Motivierung zur Aufnahme einer Therapie
 - Definition eines Gesamthilfeplans zur Verbesserung der gesundheitlichen Situation
 - Erarbeitung eines arbeitsmarktorientierten Ziels (bspw. Ehrenamt, Minijob)
- **Handlungsphase (Einzel- und Gruppencoaching)**
 - Verbesserung der gesundheitlichen Situation
 - Stabilisierung des Durchhaltevermögens
 - Vermittlung der berufsrelevanten sozialen Kompetenzen
 - Stärkung des Selbstbewusstseins
 - Thematisierung des Einflusses der Bedarfsgemeinschaft
 - Aufnahme des arbeitsmarktorientierten Ziels (bspw. Ehrenamt, Minijob)
- **Ausstiegsphase (Einzelcoaching)**
 - Vorbereitung auf die eigenverantwortliche Fortführung der festgehaltenen Ziele



6.3. Menschen mit Migrationshintergrund / geflüchtete Menschen

Ausgangspunkt:

Das Thema Zuwanderung betrifft das Jobcenter nach jetzigem Stand bis zum Dezember 2018 nur in eingeschränktem Maße, da die Stadt Heidelberg aufgrund der Erstaufnahmestelle Patrick Henry Village keine Zuweisungen erhält. Ob die Erstaufnahmestelle über den Dezember 2018 weiter geführt wird, ist völlig offen.

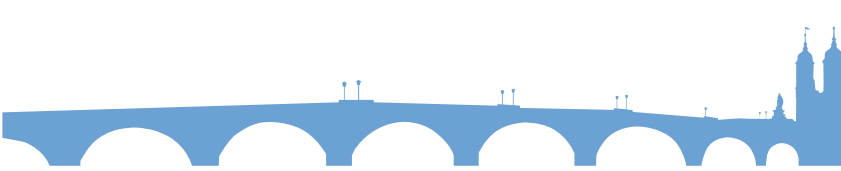
Ansätze für die Integration der Zielgruppe Menschen mit Migrationshintergrund / geflüchtete Menschen:

- Integrationsbemühungen werden direkt bei der Antragstellung im Rahmen des Neukundenprozesses eingeleitet, damit kein geflüchteter eLb länger als zwei Monate ohne Förder- oder Integrationsangebot ist. Dazu gehören u.a.
 - die Feststellung der Sprachkenntnisse, Berufsabschlüsse sowie Fähigkeiten
 - die direkte Verpflichtung zur Teilnahme an Integrationskursen sowie
 - Einleitung der Anerkennung ausländischer Bildungsabschlüsse
- Alle Sprachfördermöglichkeiten werden ausgeschöpft, indem Folgesprachekurse (u.a. DeuFöV) frühzeitig im Anschluss an die Integrationskurse initiiert werden.
- im Nachgang an die Sprachförderung wird der Work-First-Ansatzes sofort konsequent verfolgt
- Aktivierungs- und Qualifizierungsmaßnahmen sollen aufeinander aufbauenden, falls eine Integration direkt im Anschluss nicht möglich ist (Stichwort: Förderkette).
- Die geflüchteten Menschen mit einem Sprachniveau ab B1 werden Rahmen einer achtwöchigen Kontaktdichte regelmäßig beraten.
- Netzwerkpartner (z.B. ikubiz, Kümmerer, HWK) werden konsequent eingebunden.

Folgende Maßnahmen stehen u. a. speziell für Menschen mit Migrationshintergrund / geflüchtete Menschen zur Verfügung:

1. Stark im Beruf - Mütter mit Migrationshintergrund steigen ein!

Zielsetzung:	Integration von Müttern mit Migrationshintergrund in Beschäftigung /Unterstützung beim Einstieg in den Beruf Umfassende und niederschwellige Beratungs- und Informationsangebot für Mütter mit Migrationshintergrund zu allen arbeitsmarktrelevanten Fragen, insbesondere Arbeitswelt, Arbeitsmarkt, Berufs- und Bildungssystem und Instrumente der Fort- und Weiterbildung Aufzeigen von Möglichkeiten, die beruflichen Anforderungen mit den familiären Verpflichtungen zu vereinbaren und die Erwerbstätigkeit familienfreundlich zu gestalten Begleitung des (Wieder-) Einstiegs von der beruflichen Orientierung über den Beginn eines Praktikums, einer Ausbildung oder einer Weiterqualifizierung bis zur ersten Phase der Beschäftigung.
Kostenträger:	ESF Bund
Durchführender Träger:	Heidelberger Dienste gGmbH
Teilnehmende:	12 Teilnehmerinnenplätze
Dauer:	Individuelle Teilnahmedauer, max. vier Monate
Inhalt:	<ul style="list-style-type: none">• Ausbau der Beschäftigungs- Ausbildungs- Umschulungs- Qualifizierungsfähigkeit• Heranführung an den Arbeits-u./od. Ausbildungsmarkt• Heranführung an die Anforderungen in der Arbeitswelt durch Praktika• Arbeitgeberansprache mit dem Ziel des Sensibilisierens für die Ausgestaltung familienfreundlicher Praktika sowie flexibler Arbeitszeitmodelle im Kontext Vereinbarkeit von Beruf und Familie



6.4. Alleinerziehende

Ausgangspunkt:

Im Jahr 2018 wurden durchschnittlich 155 arbeitslose Alleinerziehende betreut. 2017 waren durchschnittlich 132 arbeitslose Alleinerziehende im Jobcenter Heidelberg gemeldet, im Jahr 2016 sogar 181.

Der Anteil der arbeitslosen Alleinerziehenden, die über keinen Berufsabschluss verfügen, stieg im Jahr 2018 leicht an und lag bei 61 Prozent. Im Jahr 2017 lag der Anteil derjenigen ohne abgeschlossene Berufsausbildung bei 53 Prozent.

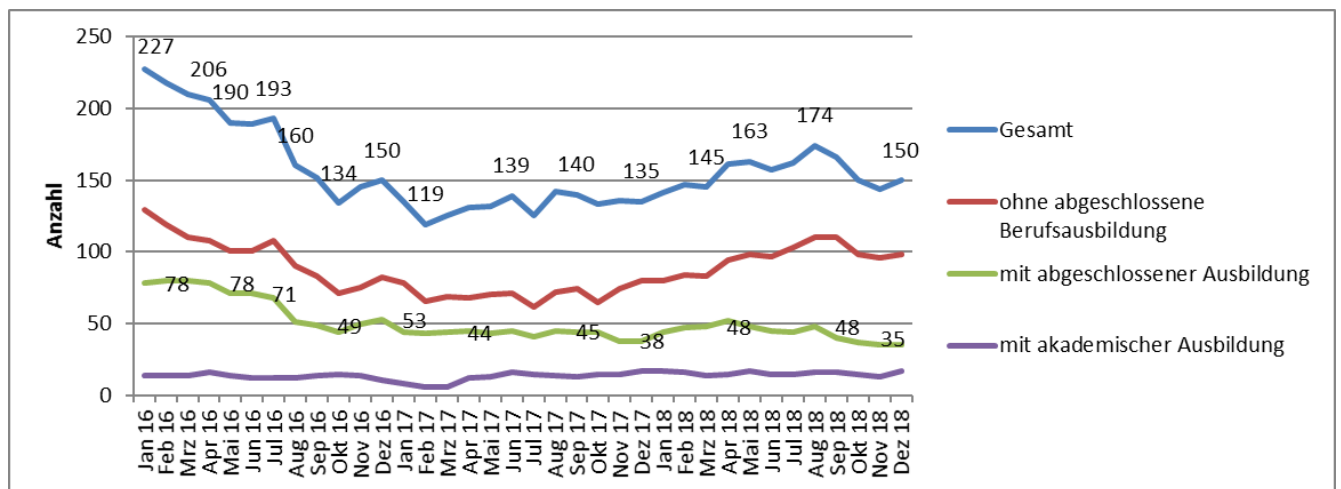
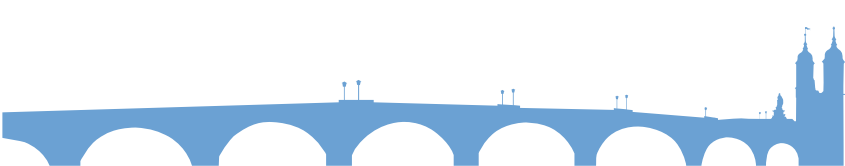


Abbildung 11: Entwicklung der Alleinerziehenden Bedarfsgemeinschaften von 2016 bis 2018
Quelle: Statistik der BA

Ansätze für die Integration der Zielgruppe Alleinerziehende:

- Integrationsorientierte Förderung von Alleinerziehenden verstärken, insbesondere durch Anpassung ihrer Fähigkeiten an aktuelle Erfordernisse (Anpassungsqualifizierungen)
- Berücksichtigung der besonderen Situation der Alleinerziehenden bei der Konzeption und Umsetzung von Maßnahmen
- Frühzeitige Kontaktaufnahme, um Handlungsbedarfe zeitnah zu identifizieren bzw. einen Zeitvorlauf für die Suche nach Beschäftigung zu haben
 - durch die Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt (BCA) bei Bekanntgabe der Schwangerschaft, vor Ablauf des ersten Erziehungsjahres sowie sechs Monate vor Beendigung der Elternzeit
 - durch den pAp vor Ablauf der Erziehungszeiten (mindestens 3 Monate vorher)
- Einbindung des Arbeitgeber-Service und des Betriebsakquisiteurs (BAQ) im Rahmen der bewerberorientierten Stellenakquise, auch um Arbeitgeber der Region zu sensibilisieren (Teilzeitstellen, Lage und Verteilung der Arbeitszeit)
- Unterstützung und Beratung durch die Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt (BCA)
 - stärkere Vernetzung mit regionalen Partnern - insbesondere bei der Bereitstellung von Kinderbetreuungsplätzen
 - Nutzung der kompletten Elternzeit als Vorbereitungsphase (Klärung Kinderbetreuung, Flexibilität, Mobilität)
 - Unterstützung des Persönlichen Ansprechpartners bei Betreuungsthemen
 - Recherche von Bundes- und Landesförderprogrammen zum Thema Alleinerziehende
 - Akquise von Teilzeitausbildungen



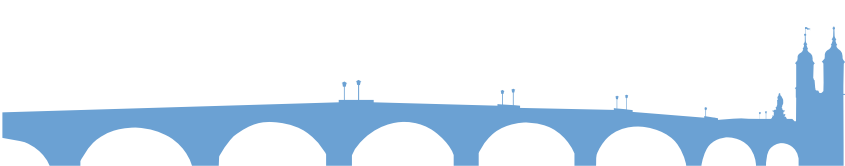
Folgende Maßnahmen stehen u. a. speziell für die Alleinerziehenden zur Verfügung:

1. HeiFA - Heidelberger Familienwerkstatt - Neue Perspektiven für Familien im SGB II

Zielsetzung:	Durch intensive, auch aufsuchende, Sozial - und Netzwerkarbeit, unter Einbeziehung aller lokal maßgeblichen Akteure des sozialen, arbeitsmarktlichen und interkulturellen Netzwerkes, Bedarfsgemeinschaften und deren Mitglieder soll durch das Projekt eine Verbesserung zur gesellschaftlichen Teilhabe zu ermöglichen. Die individuellen Beratungs- und Unterstützungsangeboten zielen auf den Abbau von Vermittlungshemmnissen als Grundlage für die Heranführung und Eingliederung in das Ausbildungs- und Beschäftigungssystem ab.
Kostenträger:	Stadt Heidelberg - Amt für Chancengleichheit, Jobcenter Heidelberg
Durchführender Träger:	SRH Berufsbildungswerk Neckargemünd GmbH
Teilnehmende:	25 Bedarfsgemeinschaften
Dauer:	Individuelle Teilnahmedauer
Inhalt:	<ul style="list-style-type: none">• Aufnahme mit Eingangsanalyse/Anamnese• Betreuung einschl. aufsuchender Betreuung• Einzelgespräche• Arbeitsmarkt, Bewerbungstraining, Vermittlung• Heranführung an den Arbeits- und Ausbildungsmarkt• Entwicklung und Austausch von Netzwerkstrukturen• Familie und Haushalt, Gesundheit• Finanzen und Haushaltsplanung

2. DUETT - Teilzeitausbildung für Alleinerziehende

Zielsetzung:	Für alleinerziehende junge Menschen, welche noch keine Ausbildung haben (oder nicht mehr im bisherigen Beruf arbeiten können) und bereit sind, eine duale Ausbildung anzugehen, aber wegen der Betreuung nur Teilzeit arbeiten können, werden Teilzeitausbildungsplätze erschlossen. Die Alleinerziehenden werden anschließend während der Ausbildung begleitet.
Kostenträger:	Land Baden-Württemberg - ESF
Durchführender Träger:	Vbl- Verein zur beruflichen Integration und Qualifizierung
Teilnehmende:	12 Teilnehmendenplätze
Dauer:	Individuelle Teilnahmedauer, i.d.R. 6 Monate, bei Aufnahme einer Ausbildung während der gesamten Dauer der Ausbildung
Inhalt:	<ul style="list-style-type: none">• Akquise von Arbeitgebern, welche bereit sind Ausbildungsplätze in Teilzeit für Alleinerziehende anzubieten• Schaffung der Voraussetzungen, dass Teilnehmende eine Ausbildung aufnehmen können• Motivation zu einer Ausbildung bei jungen Menschen, die alleinerziehend sind• Matching zwischen Betrieb und Teilnehmenden• Begleitung der Auszubildenden während der Ausbildung, um präventiv Probleme anzugehen• Verhinderung von Ausbildungsabbrüchen Planung des Wiedereinstiegs Arbeitsmarkt Heidelberg.

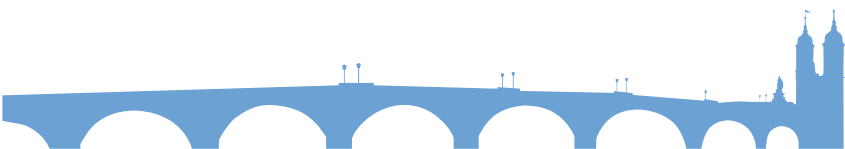


3. SchwuPs - Schwanger und berufliche Perspektiven schaffen

Zielsetzung	Durch eine individuelle Beratung (auch im Hausbesuch), Sozial- und Netzwerk-arbeit und entsprechende Gruppenangebote soll die Lebenssituation von Schwangeren, Müttern und Vätern mit Kleinkindern unter drei Jahren stabilisiert werden, eine arbeitsmarktliche Perspektive erarbeitet werden.
Kostenträger:	Jobcenter Heidelberg
Dauer:	individuelle Teilnahmedauer
Teilnehmende:	max. 8 Teilnehmende
Inhalt:	<ul style="list-style-type: none">• Bedarfsgerechter Ausbau des Sozialen Netzwerkes der einzelnen TeilnehmerInnen, bspw.<ul style="list-style-type: none">○ Ärztliche Betreuung für Mutter und Kind○ Einbindung der Frühen Hilfen○ Altersgemäßer Ausbau der Kinderbetreuung• Unterstützung bei der Beantragung von Sozialleistungen• Unterstützung bei der Inanspruchnahme von Beratungsangeboten inkl. Begleitung zu Netzwerkpartnern• Thematische Gruppenarbeit zu den Themenfeldern<ul style="list-style-type: none">○ Stärkung der Persönlichkeit○ Stärkung der Kompetenzen als Eltern○ Berufs- und Lebensplanung

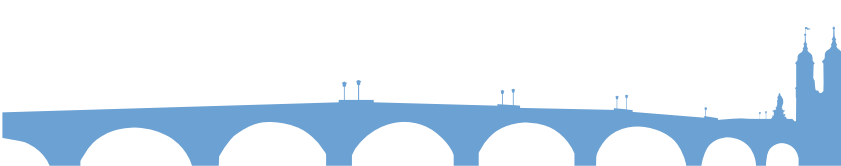
4. Workshop Planspiel zur Vorbereitung auf den Wiedereinstieg nach der Elternzeit

Zielsetzung	Alleinerziehende Frauen werden vorbereitet, ihre Wünsche zu Karriere, Beruf und Familie zu vereinbaren.
Kostenträger:	Stadt Heidelberg, Amt für Chancengleichheit
Durchführender Träger:	Stadt Heidelberg und Jobcenter Heidelberg
Dauer:	4,5 Tage + jeweils 1 Reflexionstag (2 Durchgänge im Jahr)
Teilnehmende:	max. 12 Teilnehmerinnen pro Workshop
Inhalt:	<ul style="list-style-type: none">• Ausgehend von eigenen Zielen und Zukunftswünschen sollen die Teilnehmerinnen ihre subjektive Einstellung reflektieren. Bisherige Erfahrungen im Berufsleben und / oder in der Schulausbildung werden reflektiert und unter dem Aspekt des Erfolgs eigenen Kompetenzen wahrgenommen.• Anschließend lernen die Teilnehmerinnen die aktuellen und vorher-sagbaren Rahmenbedingungen mit aktuellem Forschungs- und Erfahrungsstand kennen. Erfahrungsberichte und Informationen über bestehende Möglichkeiten dienen zur Ergänzung. Zum Abschluss werden die Teilnehmerinnen aufgefordert aktiv mit dieser Herausforderung umzugehen und eigene Konzepte zu entwickeln.• Zuletzt werden Ideen und Konzepte zur Bewältigung der besonderen Herausforderung entwickelt und vor geladenem Publikum präsentiert und diskutiert.



5. Gruppeninformationen

Zielsetzung:	Modularer Input für Neu- und Bestandskunden und Kundinnen: Schwangerschaft, Elternzeit und Wiedereinstieg im Kontext SGB II und des familienzentrierten Ansatzes. Frühzeitige Aktivierung in der Familienphase durch Information, Unterstützung für Erziehende über Möglichkeiten des beruflichen Wiedereinstiegs nach dem Ende der Elternzeit; Berücksichtigung: Betreuungspotenzialgarantie ab Vollendung des ersten Lebensjahres eines Kindes.
Durchführung:	Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt Jobcenter Heidelberg
Tempi:	wöchentliche Veranstaltungen mit jeweils bis zu 8 Teilnehmenden
Teilnehmende:	Schwangere, Neu- und Bestandskundinnen und Kunden (Allein)Erziehende im Kontext § 10 Nr. 1 Abs. 3 SGB II (Allein)Erziehende mit Kindern über 3 Jahren Eltern im Kontext Familie und Beruf, BG mit Zweieltern und Kindern bis 15 Jahren
Inhalt:	<ul style="list-style-type: none">• Kinderbetreuungsmöglichkeiten & Alternativen• Arbeitszeitmodelle• Sozialintegrative und interkulturelle Angebote im Stadtgebiet• Fördermöglichkeiten & Maßnahmen• Netzwerkinformationen• Tipps für die individuelle Planung des Wiedereinstiegs Arbeitsmarkt Heidelberg.



6.5. Sonstige

Folgende Maßnahmen sind noch für das Jahr 2019 unabhängig der Zielgruppen für alle eLb geplant bzw. finden statt:

1. Jobclub

§ 16 Abs. 1 SGB II i.V.m. § 45 SGB III - Maßnahmen bei einem Träger

Zielsetzung: spontane Erstellung von Bewerbungsunterlagen
Kostenträger: Jobcenter Heidelberg
Teilnehmende: 13 Teilnehmendenplätze
Dauer: individuelle Teilnahmedauer
Inhalt:

- Eigenständige Erstellung von Bewerbungsunterlagen nach den aktuellen Standards sowie Unterstützung im Bewerbungsverfahren
- die Teilnehmer werden in allen Angelegenheiten rund um die Bewerbung umfassend informiert und beraten. Es wird flexibel auf die individuellen Bedürfnisse des Teilnehmers eingegangen
- die Teilnehmer haben die Möglichkeit im Internet und in Tageszeitungen nach Stellenangeboten zu recherchieren
- die Teilnehmer können flexibel die Einrichtung innerhalb der Öffnungszeiten nutzen, um eigene Bewerbungsunterlagen zu erstellen und auszudrucken

2. Praxiscenter

§ 16 Abs. 1 SGB II i.V.m. § 45 SGB III - Maßnahmen bei einem Träger

Zielsetzung: Aktivierung und Verbesserung der Eingliederungschancen sowie eine intensive und auf die individuellen Belange abgestimmte Unterstützung und Begleitung
Kostenträger: Jobcenter Heidelberg
Teilnehmende: 12 Teilnehmendenplätze
Dauer: max. 16 Wochen
Inhalt:

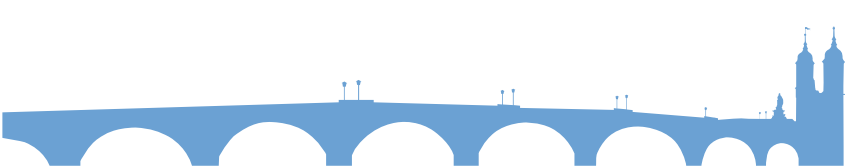
- Phase 1: Profiling
- Phase 2: Vorbereitung auf das Praktikum/die Praktika zwecks Verbesserung der Chancen auf eine Festanstellung
- Phase 3 ab der 4. Woche: Praktikum/Praktika
- Bei Integration nach Phase 3: - Zweimonatige Nachbetreuungsphase zur dauerhaften Stabilisierung der Beschäftigung

3. Vermittlungscoaching

§ 16 Abs. 1 SGB II i.V.m. § 45 SGB III - Maßnahmen bei einem Träger

Zielsetzung: Aktivierung der Teilnehmer, Feststellung möglicher Qualifikationsbedarfe und Vermittlung in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung.
Kostenträger: Jobcenter Heidelberg
Teilnehmende: 10 Teilnehmendenplätze
Dauer: max. 12 Wochen
Inhalt:

- Phase 1: Bewerbungscoaching und Bewerbungsmanagement
- Phase 2: betriebliche Erprobung
- Bei Integration: während der ersten sechs Monate nach Aufnahme einer Beschäftigung ist der Teilnehmer zu begleiten und durch Betreuung zur Stabilisierung der vermittelten Beschäftigung beizutragen.



4. Orientierungcenter

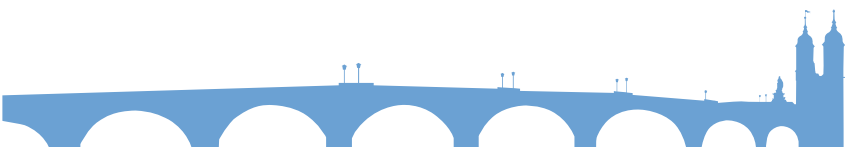
§ 16 Abs. 1 SGB II i.V.m. § 45 SGB III - Maßnahmen bei einem Träger

Zielsetzung:	Vermittlung Rechte und Pflichten SGB II sowie Erstellung von Bewerbungsunterlagen
Kostenträger:	Jobcenter Heidelberg
Durchführender Träger:	Berufsbildungswerk GmbH (bfw)
Teilnehmende:	12 Teilnehmendenplätze pro Monat
Dauer:	2 Wochen
Inhalt:	<ul style="list-style-type: none">• Stärken- und Schwächenanalyse• Vermittlung der aktuellen Standards für schriftliche Bewerbungsunterlagen sowie Erstellung von aktuellen und vollständigen Bewerbungsunterlagen• Optimierung der Bewerberprofile Arbeitsplatz in der JOBBÖRSE• Rechte und Pflichten im SGB II

5. DURANTE - assistierte Beschäftigung

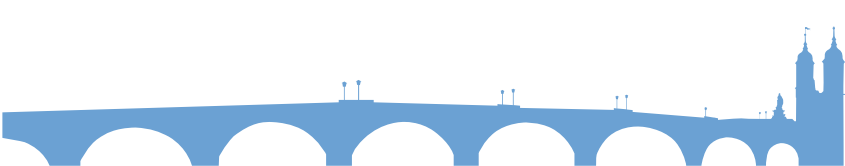
§ 16 Abs. 1 SGB II i.V.m. § 45 SGB III - Maßnahmen bei einem Träger

Zielsetzung:	Erreichung einer dauerhaften, nachhaltigen Beschäftigung
Zielgruppe:	eLb, die eine Beschäftigung aufnehmen und eine Begleitung aufgrund persönlicher Umstände notwendig ist, es sich um eine prekäre Beschäftigung handelt oder ein befristeter Arbeitsvertrag abgeschlossen wurde
Kostenträger:	ESF Land
Durchführender Träger:	Vbl- Verein zur beruflichen Integration und Qualifizierung
Dauer:	Individuelle Teilnehmerdauer, max. sechs Monate
Inhalt:	<ul style="list-style-type: none">• Begleitung der Beschäftigung zur Stabilisierung oder Ausweitung des bestehenden Arbeitsvertrages• individuelle, zielorientierte Beratung durch den Coach• Kontakt des Coachs mit dem jeweiligen Arbeitgeber• Kontaktaufnahme mit Netzwerkpartnern, welche ggf. zur individuellen Problembewältigung beitragen können• Entwicklung von Strategien zur Steigerung des Konflikt- und Selbstmanagements sowohl im beruflichen als auch im privaten Bereich und Unterstützung bei der Verbesserung von Bewältigung von Stresssituationen• Aktivieren und Ausbauen von Stärken, Potenzialen und Ressourcen, um beruflichen und sozialen Zielen näher zu kommen



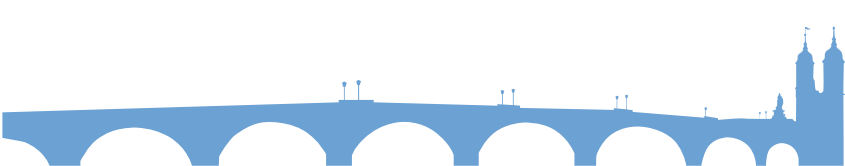
7. Detaillierte Eintrittsplanung ausgewählter Eingliederungsleistungen 2019

Eintritte 2019 Jahresfortschrittswert	Jan	Feb	Mrz	Apr	Mai	Jun	Jul	Aug	Sep	Okt	Nov	Dez
Förderung der beruflichen Weiterbildung (FbW)	1	7	12	17	23	32	38	43	52	60	65	70
Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung (MABE)	88	229	360	511	630	774	864	937	1041	1143	1221	1277
<i>davon MAG</i>	7	25	45	67	88	116	123	129	143	168	175	180
<i>davon AGH</i>	7	19	31	79	96	120	127	135	158	183	193	200
Eingliederungszuschüsse (EGZ)	6	13	19	26	32	38	44	49	56	61	66	70
Einstiegsgeld (ESG)	0	1	1	2	2	3	7	9	15	19	23	27
Eingliederung von Langzeitarbeitslosen (EVL)	0	1	3	5	6	7	8	8	8	9	10	10
Teilhabe am Arbeitsmarkt (TaAM)	0	15	17	20	23	26	29	29	29	32	34	36



8. Abkürzungsverzeichnis

AA	Agentur für Arbeit
abH	ausbildungsbegleitende Hilfen
AEZ	Arbeitsentgeltzuschuss
AG	Arbeitgeber
AGH	Arbeitsgelegenheiten
Alg II	Arbeitslosengeld II
AM	Arbeitsmarkt
AsA	Assistierte Ausbildung
AtG	Altersteilzeitgesetz
AVGS	Aktivierungs- und Vermittlungsgutschein
BA	Bundesagentur für Arbeit
BaE	Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen
BAMF	Bundesamt für Migration und Flüchtlinge
BCA	Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt
BEZ	Beschäftigungszuschuss
BMAS	Bundesministerium für Arbeit und Soziales
BO	Berufsorientierung
DIW	Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung
EGL	Eingliederungsleistungen
EGZ	Eingliederungszuschuss
eHb	erwerbsfähiger Hilfebedürftiger
EQ	Einstiegsqualifizierung
ESF	Europäischer Sozialfonds
ESG	Einstiegsgeld
EVL	Eingliederung von Langzeitarbeitslosen
FbW	Förderung der beruflichen Weiterbildung
FM	Fallmanager/Fallmanagerin
FP	Förderprofil
FSJ	Freiwilliges Soziales Jahr
GpZ	Geschäftspolitische Ziele
IAB	Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
i. d. R.	in der Regel
i. V. m.	in Verbindung mit
JC	Jobcenter
M+I	Markt und Integration
MAG	Maßnahmen bei einem Arbeitgeber
MAT	Maßnahmen bei einem Träger
MDK	Medizinischer Dienst der Krankenkasse
MP	Meldepflicht
pAp	Persönlicher Ansprechpartner/Ansprechpartnerin
SB	Schwerbehinderte
SGB II	Sozialgesetzbuch Zweites Buch
SGB III	Sozialgesetzbuch Drittes Buch
SPL	Summe Passiver Leistungen
SVB	Sozialversicherungsbeiträge
TaAM	Teilhabe am Arbeitsmarkt
TL	Teamleiter/Teamleiterin
TN	Teilnehmende
U 25	Jugendliche unter 25 Jahren
Ü 25	über 25-Jährige (Kunden und Kundinnen)



9. Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Entwicklung der Arbeitslosigkeit 2016 bis 2018

Abbildung 2: Entwicklung der Langzeitarbeitslosigkeit 2016 bis 2018

Abbildung 3: Entwicklung der Jugendarbeitslosigkeit von 2016 bis 2018

Abbildung 4: Entwicklung der Bedarfsgemeinschaften 2016 bis 2018

Abbildung 5: Entwicklung der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten 2016 bis 2018

Abbildung 6: Bestand der erwerbsfähigeren Leistungsberechtigten nach Altersstruktur, Berichtsmonat September 2018

Abbildung 7: Anzahl der erwerbsfähigeren Leistungsberechtigten nach Dauer des Leistungsbezuges, Berichtsmonat Dezember 2017

Abbildung 8: SGB II Zielsystem der BA

Abbildung 9: Entwicklung der Jugendarbeitslosigkeit nach Berufsabschluss von 2016 bis 2018

Abbildung 10: Entwicklung der Langzeitleistungsbezieher, Jahresdurchschnittswert von 2016 bis 2017

Abbildung 11: Entwicklung der Alleinerziehenden Bedarfsgemeinschaften von 2016 bis 2018