



Arbeitsmarktprogramm 2024

Süntelstraße 5

31785 Hameln

www.jobcenter-hameln-pyrmont.de

jobcenter-hameln-pyrmont@jobcenter-ge.de

Inhaltsverzeichnis

1	Vorwort	4
2	Regionale Einschätzung zur Konjunktur- und Arbeitsmarktentwicklung	5
2.1	Beschäftigungsentwicklung	5
2.2	Arbeitsmarkt	5
2.3	Beschäftigtenstruktur und Chancen	6
2.4	Ausbildungsmarkt	8
2.5	Bestand erwerbsfähige Leistungsberechtigte	10
2.6	Risiko und Chancen	11
3	Die operativen Schwerpunkte 2024	12
3.1	Stabilisierung der Integration in Arbeit und Ausbildung	12
3.2	Geflüchtete Menschen in Ausbildung und Arbeit integrieren	13
3.3	Langzeitarbeitslosigkeit/ -leistungsbezug vermeiden und reduzieren	14
3.4	Qualität der operativen Umsetzung	15
4	Die Bildungszielplanung 2024	16

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

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

1 Vorwort

Sehr geehrte Damen und Herren, liebe Kolleginnen und Kollegen,

die Arbeit mit den ukrainischen Kriegsflüchtlingen und mit den neuen Regelungen zum Bürgergeld haben das Jahr 2023 bestimmt.

Leider ist es bisher nicht gelungen, alle Geflüchteten mit einem Sprachkurs zu versorgen, da die Kapazitäten der Kurse nicht ausreichend sind. Ein weiteres Handlungsfeld der Geflüchteten auf dem Weg in den Arbeitsmarkt ist die in den meisten Fällen noch fehlende Berufsankennung. Diese Erfahrungen haben wir immer wieder in den Beratungen gemacht und die Erkenntnisse der großen Jobmesse für Geflüchtete haben dies bestätigt. Hieran werden wir 2024 weiter arbeiten müssen.

Der Intention des Bürgergelds folgend, haben wir in 2023 viele qualitativ hochwertige Weiterbildungen in Mangelberufen angestoßen, um eine nachhaltige Integration der Bewerber zu erreichen und dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken. Hierbei haben wir unsere Eintrittszahlen in abschlussorientierte Maßnahmen nochmals erhöht. Wir werden unseren Weg weitergehen und auch in 2024 die Bereiche „erneuerbare Energien, sozialpflegerische Berufe und Verwaltung“ in den Fokus nehmen. Diese Strategie wird auch trotz erster Eintrübungen am Arbeitsmarkt Erfolg haben, da viele Fachkräfte altersbedingt in den nächsten 10 Jahren in den Ruhestand gehen werden und mengenmäßig aufgrund der demografischen Entwicklung weniger Arbeitskräfte nachfolgen.

Ein weiterer neuer Aspekt ist der Beginn der sozialräumlichen Arbeit, bei der wir den Menschen dort begegnen, wo sie sind und sie nicht zwingend im JC beraten müssen. Eine andere neue Form der Beratung ist unser arbeitsmarktorientiertes Gruppencoaching JobUP in der Schlachthofstraße und seit Oktober auch die Beratung im Rahmen des ESF- Projektes AktiF – plus gemeinsam mit der Impuls gGmbH.

Man erkennt an dieser Aufzählung, dass sich Arbeitsweise und Arbeitsort stetig verändern, was eine große Flexibilität der Mitarbeitenden erfordert.

Im Leistungsbereich ist es uns trotz großer Personalfluktuaton und ständiger Einarbeitung, noch nicht erfolgter IT-Anpassungen auf das Bürgergeld und einer deutlichen Antragssteigerungen durch JC.digital gelungen, Notlagen zu vermeiden und die Standards bei der Bürgergeldbewilligung einzuhalten.

Die Wohngeldnovellierung, die ebenfalls zum 1.1.2023 in Kraft getreten ist, hat im ersten Halbjahr 2023 ebenfalls für einen Aufwuchs der Kunden gesorgt.

Die im Bürgergeld verankerten Karenzzeiten bei verwertbarem Vermögen und der Angemessenheit der Wohnung laufen erstmals zu Ende 2023 aus, was bei der Umsetzung der Absenkungsverfahren zu Widersprüchen führen wird.

Trotz des Angriffskrieges in Osteuropa mit den benannten wirtschaftlichen Folgen ist der Arbeitsmarkt im Landkreis Hameln-Pyrmont stabil und aufnahmefähig. Die Anzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten war auf hohem Niveau, genau wie die Anzahl der gemeldeten offenen Stellen.

Wie erwartet, ist die Zahl der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten in 2023 nach deutlichen Rückgängen seit 2018 sehr stabil verlaufen.

Nach dem ersten Jahr im Projekt RehaPro – S.P.G. (Service-Point-Gesundheit und Arbeit), haben wir erste Erkenntnisse und das Portfolio für die Teilnehmenden durch die Stattgabe des Widerspruchs erweitern können. Das Team S.P.G. arbeitet engagiert mit den gesundheitlich beeinträchtigten Kunden und wird von diesen gerne und stark frequentiert.

Die oben genannten großen Herausforderungen werden uns in 2024 weiterhin enorm fordern, zumal die Budgets der JC 2024 gegenüber diesem Jahr deutlich sinken werden.

Wir sind auch für 2024 zuversichtlich, dass wir gemeinsam diese Herausforderung meistern werden.

Ihre Geschäftsführung des Jobcenters Hameln-Pyrmont

Thomas Wiese

Holger Reineke

Stephanie Tieska-Sussiek

-Geschäftsführer-

-Bereichsleiter-

-Bereichsleiterin-

2 Regionale Einschätzung zur Konjunktur- und Arbeitsmarktentwicklung

2.1 Beschäftigungsentwicklung

Die Bevölkerungsentwicklung im Landkreis Hameln-Pyrmont ist kritisch zu bewerten. In der Altersgrenze 55 Jahre und älter liegt der Anteil deutlich über Bundes- und Landes-Schnitt, der unter 25-jährigen aber deutlich darunter – siehe hierzu Zif. 2.3. Dies hat auch Auswirkungen auf die Beschäftigten.

Die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung wird in Niedersachsen in 2024 voraussichtlich um 0,2 % (Mittelwert im Vergleich von 2023 auf 2024) wachsen, im gesamten Bezirk der Agentur für Arbeit Hameln ist die Steigerung mit -3 bis +3,1% prognostiziert.

(Datenstand: Sept.2023/Quelle: IAB, Regionale Arbeitsmarktprognose.)

2.2 Arbeitsmarkt

Der Arbeitsmarkt im Landkreis Hameln-Pyrmont ist generell stabil, aber wenig dynamisch.

Der Stellenzugang ist auf Vorjahresniveau, aber der Fachkräftemangel, verstärkt durch die negative demografische Entwicklung, wird deutlich sicht- und spürbar.

Der Bestand an Arbeitslosen insgesamt (SGB II und SGB III) ist gegenüber dem Vorjahr um 256 Personen (+ 4,8 %) auf 5.642 Personen gestiegen. Im Rechtskreis SGB II ist eine Steigerung um 6,0 % auf 4.225 Personen zu verzeichnen. Die Arbeitslosenquote im Landkreis bezogen auf den Rechtskreis SGB II liegt im Oktober 2022 bei 5,4 und damit 0,3 %-Punkte über dem Vorjahresmonat. – Daten September 2023; BA-Statistik.

Im Rechtskreis SGB II ist der Bestand an Kunden (erwerbsfähige Leistungsbeziehende) mit Fluchtkontext aus der Ukraine auf 1.172 bei 800 Bedarfsgemeinschaften (Stand September 2023) angewachsen. Hinzu kommen die Geflüchteten aus dem Nahen Osten aus der Fluchtwelle 2015/ 2016 mit 1.525 Personen zum Stand Juni 2023.

Vor diesem Hintergrund und durch den Kundenzustrom aufgrund der Neuregelungen des Bürgergeldes und den weiteren Auswirkungen der Energiekrise, wird für 2024 ein leichter Anstieg der Arbeitslosigkeit im SGB II erwartet. Die Nachfrage nach Arbeitskräften, gemessen an den gemeldeten sozialversicherungspflichtigen Stellen im gemeinsamen Arbeitgeberservice liegt mit Stand September 2023 im Landkreis Hameln-Pyrmont mit 24,5 %-Punkten unter dem Vorjahreswert. Für schwächere Kunden wird es insgesamt schwieriger werden, auf dem ersten Arbeitsmarkt ohne Qualifizierung Fuß zu fassen.

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

2.3 Beschäftigtenstruktur und Chancen

Im aktuellen Regionalreport zur Beschäftigungsstatistik sind zum Stichtag 31.03.2023 insgesamt 53.126 Personen im Landkreis Hameln-Pyrmont als sozialversicherungspflichtig beschäftigt erfasst. Gegenüber dem Vorjahresquartal ist dies eine Zunahme um absolut 45, dies entspricht 0,1 %.

Nach Branchen gab es im Landkreis die stärkste Zunahme an Beschäftigten im Bereich Herstellung von Vorleistungsgütern, insbesondere von chemischen Erzeugnissen und Kunststoffwaren (ohne Güter der Metall- und Elektroindustrie) (+424 oder 40,9 %), den stärksten Rückgang von 3258 auf 2564 oder -21,3 % bei Herstellung von überwiegend häuslich konsumierten Gütern (ohne Güter der Metall-, Elektro- und Chemieindustrie).

Maßgeblich für unsere Integrationsarbeit ist das Anforderungsniveau der Tätigkeiten. Hier zeichnen sich Risiken und Chancen für unsere Kunden ab.

Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach Anforderungsniveau				
Landkreis Hameln-Pyrmont	am Stichtag Ende Mrz. 23		Veränderung gegenüber dem Vorjahresstichtag	
	in %	absolut	absolut	in %
Insgesamt	100,0	53.126	45	0,1
darunter nach Anforderungsniveau der ausgeübten Tätigkeit				
Helfer	18,4	9.753	110	1,1
Fachkraft	58,4	31.018	- 309	- 0,1
Spezialist	12,1	6.419	169	2,7
Experte	11,2	5.935	76	1,3

© Statistik der Bundesagentur für Arbeit

Insgesamt arbeiten nur 18,4 % der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Landkreis Hameln-Pyrmont im Helferbereich. Insgesamt dominiert weiterhin die Nachfrage an Fachkräften.

Im Jobcenter Hameln-Pyrmont haben weiterhin ca. 2/3 der Kunden Helferniveau. Gute Chancen bieten sich für diese Kunden, mit individuell passender Qualifizierung Fachkräfteniveau zu erreichen und sich langfristig in den Arbeitsmarkt zu integrieren.

Die Altersstruktur im Landkreis Hameln-Pyrmont spiegelt sich auch in der Beschäftigungsstatistik. In der Altersgrenze 55 bis unter 65 Jahren verzeichnet sich ein Zuwachs von 3,3 %. Dem steht ein Negativwachstum der unter 25-jährigen Beschäftigten gegenüber.

Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach Alter und Geschlecht					
Landkreis Hameln-Pyrmont		am Stichtag Ende Mrz. 23		Veränderung gegenüber dem Vorjahresstichtag	
		in %	absolut	absolut	in %
Insgesamt		100,0	53.126	45	0,1
nach dem Geschlecht					
dav.	Männer	49,3	26.187	-62	-0,2
	Frauen	50,7	26.939	107	0,4
nach Altersgruppen und Geschlecht					
dav.	unter 25 Jahre	9,9	5.268	- 121	-2,2
	Männer	55,5	2.923	- 25	- 0,8
	Frauen	44,5	2.345	-96	-3,9
	25 bis unter 55 Jahre	63,4	33.661	-364	-1,1
	Männer	49,3	16.609	-200	-1,2
	Frauen	50,7	17.052	-164	-1,0
	55 bis unter 65 Jahre	25,0	13.300	429	3,3
	Männer	46,3	6.154	132	2,2
	Frauen	53,7	7.146	297	4,3
	65 Jahre und älter	1,7	897	101	12,7
	Männer	55,9	501	31	6,6
	Frauen	44,1	396	70	21,5

© Statistik der Bundesagentur für Arbeit

Zusatz: Es erfolgt keine Auswertung nach männlich/weiblich/divers.

Die Auswertungen belegen, dass sich im Landkreis Hameln-Pyrmont das Problem des Fachkräftemangels mit zunehmendem Abgang von Fachkräften in den Ruhestand weiter verstärken wird.

Hieraus bieten sich für unsere Kunden und Kundinnen Chancen, wieder im Arbeitsmarkt Fuß zu fassen. Dies betrifft auch die Lebensälteren, bestenfalls mit passender Qualifizierung.

Der Bestand an gemeldeten Arbeitsstellen im Oktober 23 ist im Landkreis Hameln-Pyrmont mit 1.150 Stellen um 2,5 % niedriger als im Vormonat. Rückläufe im Zugang zeichnen sich bei den Zugängen seit Jahresbeginn mit minus 21,3 % zum Vorjahresmonatswert noch deutlicher ab.

Die gesamtpolitische und wirtschaftliche Lage ist für 2024 schwer einzuschätzen: Auswirkungen des Krieges in der Ukraine und Nahost sowie Rezession werden uns begleiten. Umso wichtiger ist, die gemeldeten Stellen bestmöglich zu besetzen. Durch eine enge und fokussierte Zusammenarbeit zwischen den arbeitnehmer- und arbeitgeberorientierten

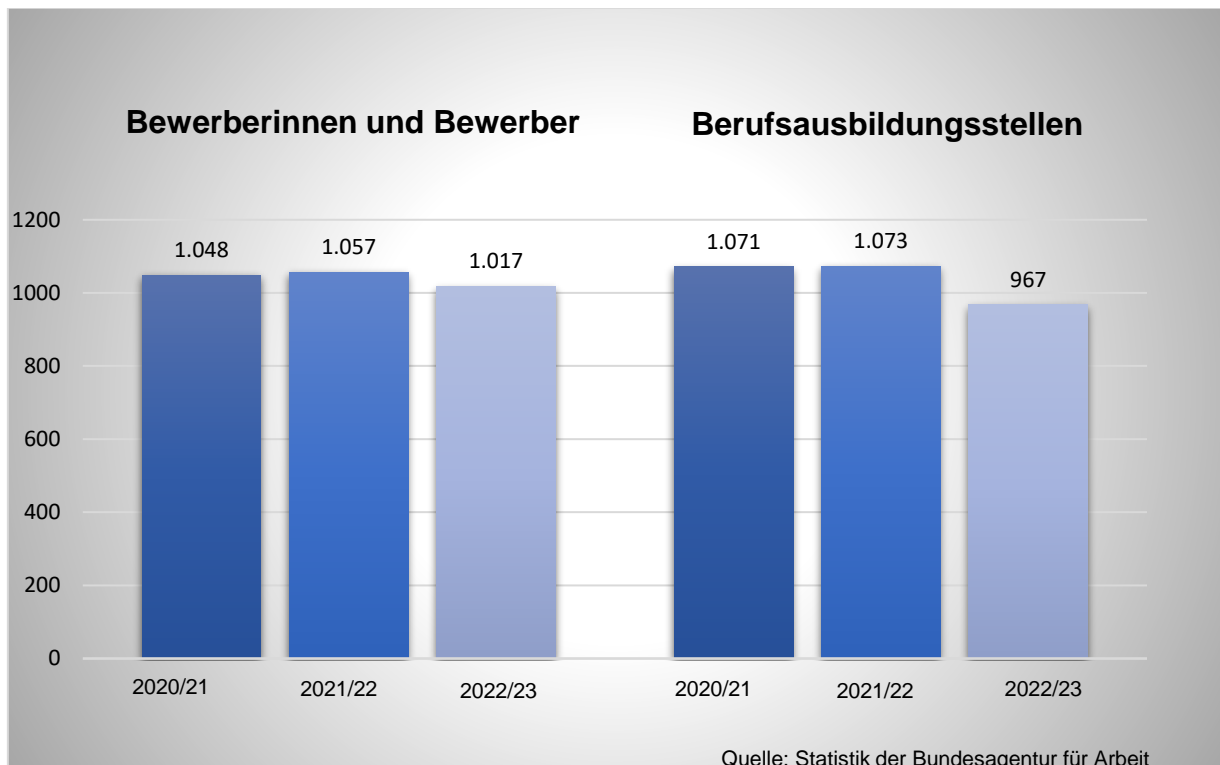
Vermittlern unter Nutzung der Qualifizierungsmöglichkeiten wollen wir die Integrationen von SGB II-Kunden in gemeldete Stellen steigern.

2.4 Ausbildungsmarkt

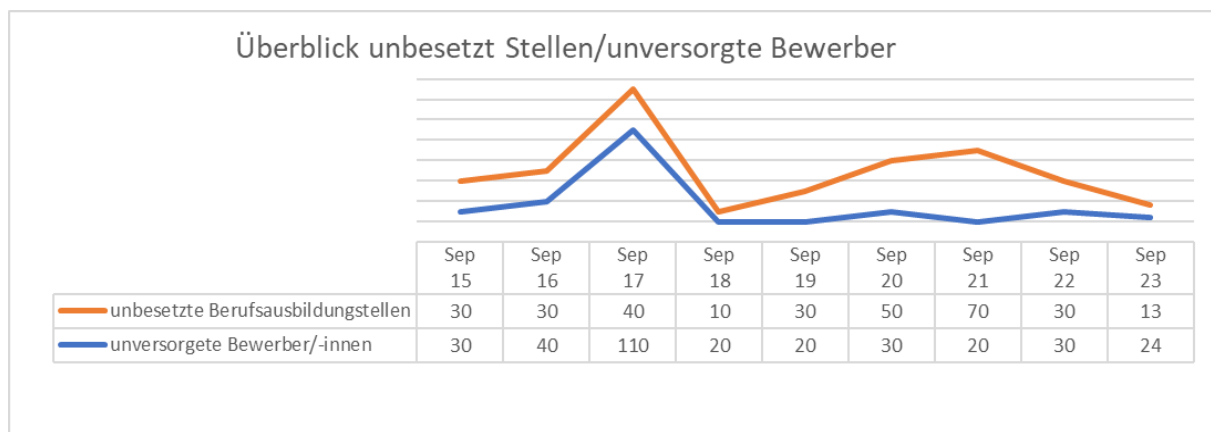
Die Zahl der gemeldeten Ausbildungsstellen im Landkreis Hameln-Pyrmont ist mit 967 Stellen um -104 Stellen gesunken im Vergleich zum Vorjahr.

1.017 junge Menschen meldeten sich vom 01. Oktober 2022 bis zum 30.09.2023 im Landkreis Hameln-Pyrmont als Bewerberinnen und Bewerber für eine Ausbildungsstelle. Im Vorjahr waren es 1.070 Bewerberinnen und Bewerber, dies ist eine Veränderung um – 3,8 Prozent in 2023.

Mit 967 gemeldeten Ausbildungsstellen und 1.017 gemeldeten Bewerberinnen und Bewerbern ist die Bilanz im Berichtsjahr 2022/2023 somit rechnerisch im Landkreis Hameln-Pyrmont fast ausgeglichen, für jeden jungen Menschen, der sich ausbildungssuchend gemeldet hat, war also theoretisch eine Ausbildungsstelle vorhanden.



24 Ausbildungssuchende im Landkreis Hameln-Pyrmont waren zum 30.09.2023 noch ohne Ausbildungsplatz oder eine andere konkrete Perspektive. Im Vorjahr waren zu diesem Zeitpunkt 27 Jugendliche unversorgt. Bei den Ausbildungsstellen blieben 13 unbesetzt und damit 12 weniger als im Vorjahr (- 48 %).



Quelle: BA-Statistik

Viele Trends, die in den Jahren zuvor bereits ersichtlichen waren, haben sich verstärkt. Deutlich erkennbar sind beispielsweise die Auswirkungen des demographischen Wandels, die Tendenz zu höheren Schulabschlüssen und der allgemeine Trend zur Akademisierung.

Die Chancen für junge Leute, die eine Ausbildung machen möchten, bleiben unverändert gut, der Ausbildungsmarkt wird mehr und mehr zum Bewerbermarkt. Eine Herausforderung in der Bergewinnung wird es zukünftig sein, gemeinsam mit den jungen Menschen zu erarbeiten, welches für sie der richtige Einstieg ins Berufsleben ist.

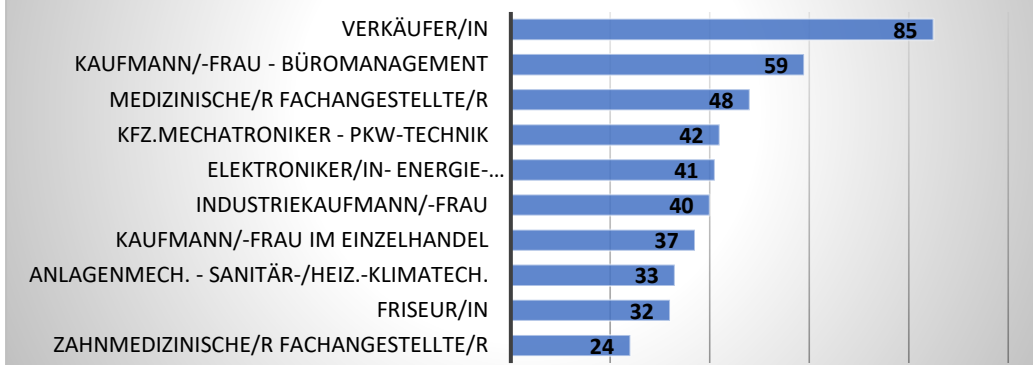
Aufsuchende Sozialarbeit, Präsenzberatungen vor Ort, z.B. im Kuckuck, sollen einen Zugang zu schwer erreichbaren Jugendlichen, insbesondere zu Nichtschülern und Schulverweigerern ermöglichen.

Insbesondere Nichtschüler und Schulverweigerer sollen im Rahmen der aufsuchenden Arbeit rechtskreisübergreifend erreicht werden. Dafür werden Mitarbeiter der Agentur für Arbeit und des Jobcenters zusammen in verschiedenen Hotspots der jungen Menschen präsent sein.

Die Unternehmen im Weserbergland sind weiterhin sehr ausbildungsbereit und intensiv auf der Suche nach Auszubildenden. Hier wollen wir bestmöglich unterstützen.

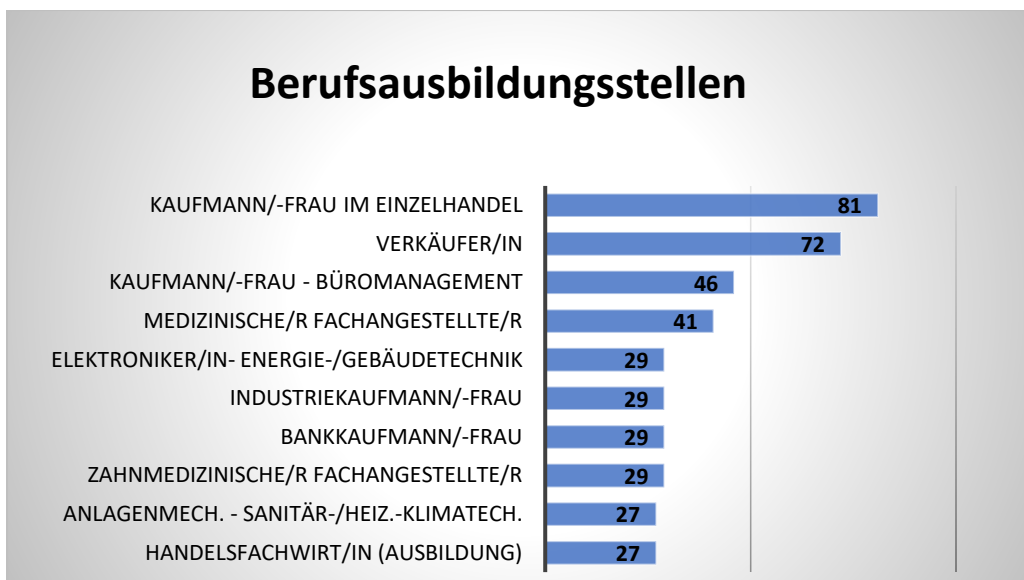
Die TOP 10 der bei den Jugendlichen beliebtesten Ausbildungsberufe (nach der Anzahl der Berufswünsche) im Landkreis Hameln-Pyrmont – Stand 30.09.2023:

Bewerberinnen und Bewerber



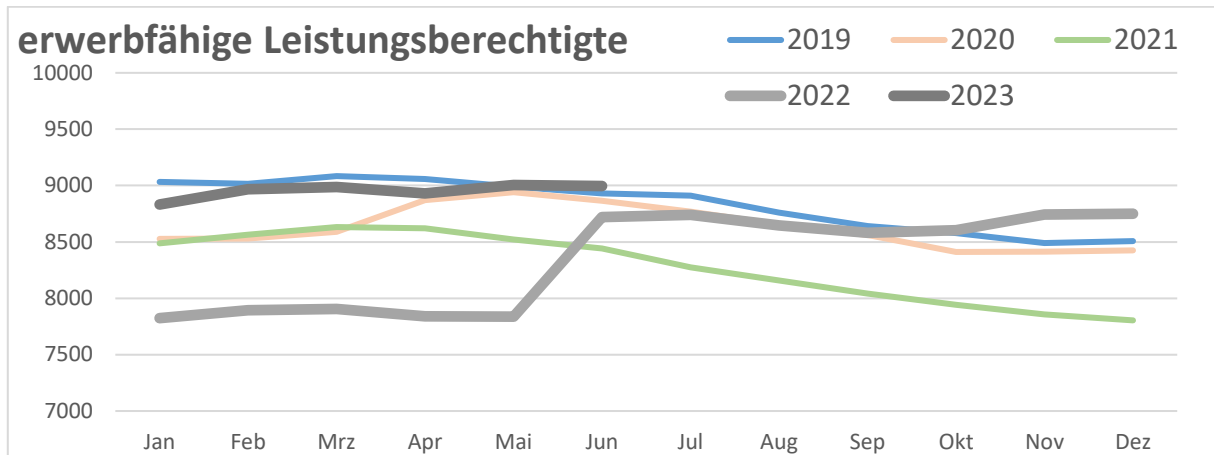
Die TOP 10 der von den Unternehmen angebotenen Ausbildungsstellen im Landkreis Hameln-Pyrmont – Stand 30.09.2023:

Berufsausbildungsstellen

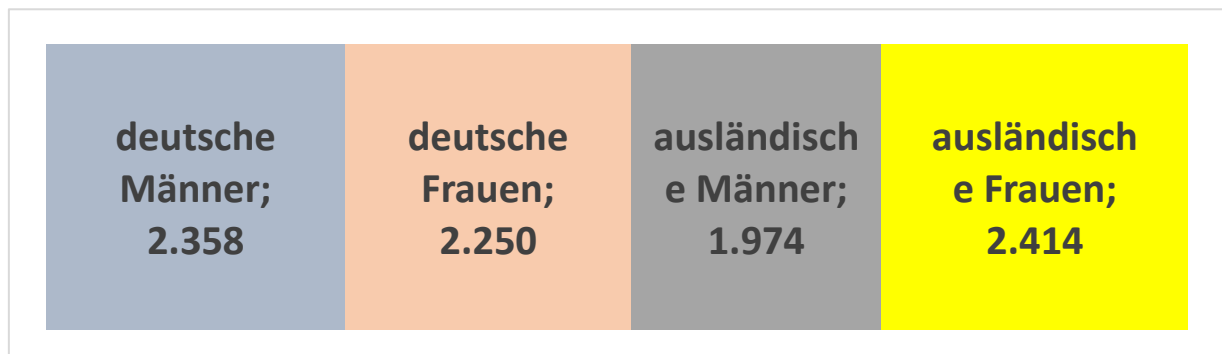


2.5 Bestand erwerbsfähige Leistungsberechtigte

Während der Corona-bedingte Aufwuchs im Jahr 2020 bis zum Frühjahr 2022 vollständig wieder abgebaut wurde, steigt nach Übernahme der aus der Ukraine Geflüchteten im Juni 2022 mit dem Hintergrund der Energiekrise und der Einführung des Bürgergeldes die Zahl weiter an:



Dabei verändert sich die Zusammensetzung, sodass durch den hohen Anteil der Frauen an den aus der Ukraine Geflüchteten nunmehr die ausländischen Frauen die größte Gruppe stellen:



2.6 Risiko und Chancen

Der Arbeitsmarkt in der Region ist zwar noch robust, aber weiterhin wenig dynamisch. Der Fachkräftemangel bleibt einer der größten Handlungsfelder und hemmt Arbeitgeber. Diese sind im JC so gut wie gar nicht, aber auch in der Agentur nicht in ausreichendem Maße, verfügbar. Hier steuern wir mit abschlussorientierten Qualifizierungen in enger Absprache mit den Wünschen und Bedarfen der Arbeitgeber gegen. In 2023 gelangen mit Stand 12.11.23 89 Eintritte in diese qualitativ hochwertigen Maßnahmen. Die gleiche Zahl haben wir uns auch für 2024 vorgenommen.

Zur Umsetzung dieser Vorhaben, aber auch zur Stärkung der Integrationen im Allgemeinen, haben wir unsere sozialräumliche Präsenz ausgebaut und erreichen dort die Bewerber besser als zuvor. Hierdurch stärken wir auch unsere Netzwerke und arbeiten gemeinsam an den Zielen.

Dennoch birgt die zunehmend verfestigte Struktur der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten und deren Qualifikationsniveau und Leistungsvermögen ein Risiko. Sorge besteht auch in der Tatsache, dass dieser Personenkreis bei fortschreitender Digitalisierung immer weniger Chancen am Arbeitsmarkt erhalten wird, weil Helferstellen tendenziell geringer werden.

Risiko und Chance zugleich ist weiterhin die Entwicklung der geflüchteten erwerbsfähigen Leistungsberechtigten; bei ausreichenden Sprachkenntnissen gelingt zunehmend eine Arbeitsmarktintegration bzw. Einmündung unserer Kunden in nachhaltige Qualifizierung.

Die Angebote des BAMF an Integrationskursen für die geflüchteten Menschen aus der Ukraine sind aber bei weitem nicht ausreichend, weshalb ca. 50% der Menschen noch nicht am I-Kurs teilnehmen können (Stand November 2023). Die Anerkennung der Berufsabschlüsse aus der Ukraine ist ebenfalls noch in vollem Gange.

Andererseits verfestigen sich die ungenügenden Sprachkenntnisse bei einem wachsenden Anteil der Geflüchteten aus der Fluchtwelle 2015/2016, insbesondere bei dem in die Kindererziehung eingebundenen Elternteil.

3 Die operativen Schwerpunkte 2024

3.1 Stabilisierung der Integration in Arbeit und Ausbildung

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

Neukunden und Kunden mit vermuteten Integrationschancen werden im Jobcenter Hameln-Pyrmont durch **bewerberorientierte Vermittler (boV)** betreut. Zum 01.10.23 wurden die Betreuungsansätze der bewerberorientierten Vermittlung mit dem Aktivierungsansatz Work-First kombiniert. Unter dem Projektnamen „JobUp“ vereint sich die klassische bewerberorientierte Vermittlung (boV) mit Coaching Ansätzen. Es bietet Teilnehmenden neben einem täglichen Coaching im Gruppenverband die Möglichkeit, vertiefend in Einzelgesprächen die eigene berufliche Situation zu reflektieren. In einer wertschätzenden Beratungsatmosphäre außerhalb des Jobcenters werden die guten Erfahrungen der gruppenspezifischen Prozesse aus der Werkakademie auch hier genutzt, den Weg zu selbstständigen Problemlösungen, Perspektivwechsel zur eigeninitiativen Beendigung der Hilfebedürftigkeit zu unterstützen.

Eine enge Verzahnung mit dem gemeinsamen Arbeitgeberservice durch Präsenzzeiten im Projekt, soll die regelmäßige bedarfsorientierte Beteiligung verschiedener Arbeitgeber sicherstellen. Neben der aktiven Begleitung bei der Arbeitssuche steht das Erkennen von Qualifizierungsbedarfen und die Motivationsarbeit zu nachhaltiger Qualifizierung im Vordergrund.

Auch in 2024 betreibt das Jobcenter zusätzlich eine **Werkakademie**, in der versucht wird, Menschen in Gruppen durch gruppenspezifische Prozesse zu gegenseitigen Problemlösungen zu machen und Netzwerke aufzubauen. Erstmals wird diese Form in Niedersachsen gemeinsam mit der Agentur für Arbeit rechtskreisübergreifend durchgeführt.

Das Risiko der Arbeitslosigkeit und insbesondere der Langzeitarbeitslosigkeit steigt deutlich mit fehlender Ausbildung. Hier gelang es in den vergangenen Jahren erfolgreich mit jährlich mindestens 50 Eintritten in Qualifizierungen mit angestrebtem Berufsabschluss gegenzusteuern. Neben den betrieblichen Umschulungen werden auch überbetriebliche Umschulungen und Teilqualifizierungen angeboten. Die **Qualifizierungsberatung**, die inzwischen in jedem Team stattfindet, umfasst eine aktive Begleitung der Umschulung sowie ein konsequentes Absolventenmanagement.

Zunehmende Bedeutung gewinnt das Erkennen von Potenzialen und das Heranführen an den Arbeitsmarkt. Die Zahl der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten ab 25 Jahre ohne

Flüchtlinge liegt unter 6.000. Daher steht in allen Arbeitsbereichen das Erheben von Qualifizierungsbedarfen im Fokus.

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

Die intensive Zusammenarbeit der bewerberorientierten Integrationsarbeit mit dem **gemeinsamen Arbeitgeberservice** des Jobcenters Hameln-Pyrmont und der Agentur für Arbeit Hameln wird durch die bewerberorientierten Vermittler und dem Wirken eines Betriebsakquisiteurs forciert.

Ein geschäftspolitischer Schwerpunkt der Integrationsarbeit wird auch in 2024 bei der Teilhabe der Frauen unter den eLB liegen. Der Anteil der Frauen ist durch den Krieg in der Ukraine auch seit 2022 deutlich gestiegen. Hier gilt es, das Potenzial der Alleinerziehenden mit einem besonderen Augenmerk zu fördern und mit der Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt (BCA) lebensphasengerechte Qualifizierungsangebote bereitzustellen.

3.2 Geflüchtete Menschen in Ausbildung und Arbeit integrieren

Die Betreuung von erwerbsfähigen Leistungsberechtigten (eLb) im Kontext Fluchtmigration steht auch in 2024 im Fokus. Mit Stand Oktober 2023 sind im JC ca. 1.200 Geflüchtete im Vermittlungs- und Beratungsprozess und ca. 800 Bedarfsgemeinschaften aus der Ukraine zusätzlich zu den ca. 1.500 Geflüchteten aus dem Nahen Osten zu betreuen.

Neu hinzu gekommen ist der Anteil der Geflüchteten mit dem neuen Aufenthaltstitel nach dem Chancen-Aufenthaltsrecht. Personen die zum Stichtag 31.10.22 über 5 Jahre eine Duldung, Gestattung oder Aufenthaltserlaubnis hatten, können einen 18 Monate gültigen Aufenthaltstitel nach § 104 AufenthG bekommen

Bei der damit verbundenen intensiveren Vermittlungsarbeit mit den Betroffenen sollte vor diesem Hintergrund verstärkt auf die Erreichung eines bedarfsdeckenden Lebensunterhalts geachtet werden. So wird die Möglichkeit erheblich gesteigert, die Voraussetzungen des Chancen-Aufenthaltsrechts erfüllen zu können und die damit eröffnete Bleibeperspektive in Deutschland in den gesetzlich vorgegebenen 18 Monaten tatsächlich zu realisieren.

Im Rahmen des deutschlandweiten **Jobturbo**s soll in enger Zusammenarbeit mit einem festen Ansprechpartner aus dem gAGS eine unkomplizierte, schnellere Vermittlung in Arbeit ermöglicht werden.

Im Bereich Markt und Integration stehen dafür in 2024 Beratungsfachkräfte als spezialisierte Ansprechpartner in einem Team zur Verfügung. Eine enge Verzahnung mit den örtlichen Arbeitgebern und Netzwerkpartnern, kurze Beratungswege sowie individuelle Betreuungsmöglichkeiten sollen sichergestellt werden.

Für die Absolventen von Integrationskursen kommt es weiterhin darauf an, dass die Integration in Ausbildung und Arbeit gelingt und die erlernten Deutschkenntnisse rasch vertieft werden können. Die Grundlage bildet die frühzeitige Identifizierung der Potenziale durch eine zügige Feststellung der Sprachkenntnisse und beruflichen Vorerfahrungen sowie die Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse.

Die zentrale Sprachkurskoordination beim Landkreis Hameln-Pyrmont, die auch 2024 fortgesetzt werden kann, wird alle Personen mit Anspruch bzw. Möglichkeit der Teilnahme an einem Integrationskurs dem nächsten Einstufungstest zuführen und beim nächstmöglich startenden Integrationskurs anmelden. Durch enge Kooperation und Informationsaustausch stellen wir als Jobcenter so eine bessere Transparenz hinsichtlich des Bedarfes und der zeitnahen Versorgung der geflüchteten Menschen mit Integrationskursen, Alphabetisierungskursen und Wiederholungskursen sicher. Um dies weiterhin zu fördern und zu unterstützen, wurde im Sommer 2023 eine zusätzliche Stelle durch das Jobcenter zur Unterstützung der Sprachkurskoordination eingerichtet. Hinderungsgründe sind vor allem bei weiblichen Schutzsuchenden häufig fehlende Kindesbetreuung, die auch nur bei wenigen Kursen von den Bildungsträgern angeboten werden kann.

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

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

Das Jobcenter wird auch in 2024 weiterhin ein nach den Bedarfen ausgerichtetes Migrationscenter betreiben. Dabei liegt der Schwerpunkt auf der Phase nach den Integrationskursen und verzahnt Sprachförderung mit praktischer Anleitung.

3.3 Langzeitarbeitslosigkeit/ -leistungsbezug vermeiden und reduzieren

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

Trotz bisher angenommener geringerer Fördermittel sollen 2024 verstärkt persönliche Hinderungsgründe hinterfragt und abgebaut werden. Eine besondere Bedeutung hat dabei weiterhin die Gesundheit. Ärztlich begleitete Maßnahmen sollen persönliche Leistungsfähigkeit hinterfragen und Möglichkeiten zur beruflichen Integration unter Berücksichtigung der eigenen gesundheitlichen Situation schaffen.

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

Dies wird durch eine Teilnahme am Projekt RehaPro unterstützt, für das die JC Hameln-Pyrmont, Holzwinden, Northeim und Siegen-Wittgenstein einen Zuschlag erhalten haben. Das Projekt startete zum Juni 2022 und dauert 5 Jahre an.

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

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

Ergänzt wird dieses seit 1.11.23 durch das ESF-Projekt AktiF-plus „Geste“, welches gemeinsam mit der Impuls gGmbH durchgeführt wird und sich insbesondere an Alleinerziehende richtet.

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

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

Neben den bisher weit mehr als 200 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern aus den Jahren 2019 bis 2022 können aufgrund der hohen finanziellen Belastung in den Folgejahren und der Budgetsituation in 2024 kaum noch neue Fälle gefördert werden. Der Fokus der Coaches liegt auf dem Übergang in versicherungspflichtige Beschäftigung nach Auslaufen der Förderung der Bewerber.

Mit der Teilnahme an dem Projekt „**Verzahnung von Arbeits- und Gesundheitsförderung in der kommunalen Lebenswelt**“ (seit 2019) soll die gesundheitsbezogene Lebensqualität von bedürftigen Menschen nachhaltig verbessert werden. Es verzahnt die Arbeitsförderung des Jobcenters mit den Maßnahmen der Gesundheitsförderung und Prävention der Krankenkassen sowie weiteren Angeboten, die es im Landkreis Hameln-Pyrmont gibt. Aktuell umgesetzt werden eine Laufgruppe, eine Ernährungsberatung und die Beratung einer Gesundheitslotsin, die präventive Angebote vermittelt und für Transparenz sorgt.

3.4 Qualität der operativen Umsetzung

Das Handlungsfeld „**Rechtmäßigkeit und Qualität der operativen Umsetzung sicherstellen**“ bleibt vor dem Hintergrund der Befunde aus der operativen Umsetzung sowie regelmäßiger Feststellungen der Prüfinstanzen ein wichtiges Handlungsfeld. Insbesondere eine strukturierte, systematische und an Risiken orientierte Fachaufsicht, die gewährleistet,

dass die dabei gewonnenen Erkenntnisse in einen nachhaltigen Verbesserungsprozess münden, ist für die Qualität in der operativen Umsetzung von besonderer Bedeutung.

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

Gestärkt wird dieses Thema durch den Ansatz eines Qualitätsbeauftragten in 2021. Zu dessen Aufgaben gehört die organisatorische Unterstützung der Führungskräfte bei der Durchführung der Fachaufsicht, aber auch die Einordnung qualitätsrelevanter Themen und Sachverhalte in das neu einzuführende EFQM – das ganzheitliche Qualitätsmanagementsystem, das die ständigen operativen Themen mit denen des Kundenreaktionsmanagements, der Prozessoptimierung aber auch der geschäftspolitischen Ausrichtung und der Wünsche der Kunden verbindet.

Mitarbeiterqualifizierungen haben weiterhin einen hohen Stellenwert, insbesondere bei der Umsetzung des neuen Bürgergeldgesetzes. Neben externen Fortbildungsmaßnahmen werden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in allen Bereichen fachlich und in Beratungskompetenz mit eigenem Trainer und individueller Lernbegleitung qualifiziert. Zur Erweiterung und Flexibilisierung des Angebots wurde in 2021 ein Schulungsverbund mit 8 weiteren Jobcentern aus Südniedersachsen gegründet, um das Angebot breiter aufzustellen.

4 Die Bildungszielplanung 2024

Derzeit wird von einer Mittelzuteilung für den Eingliederungstitel für das Jahr 2024 in Höhe von **9.586.467,- €** (ohne BEZ) ausgegangen. Damit liegt die Zuteilung voraussichtlich rund 480.000,- € unter der von 2023. Damit sollen 1.672 Eintritte in integrative Maßnahmen realisiert werden.

Da die Höhe der tatsächlichen Mittelzuteilungen für das Jahr 2024 noch nicht vorliegen, basiert die Planung des Eingliederungstitels derzeit noch auf Prognosen und Vorankündigungen und ist insofern als vorläufig zu betrachten!

Der geplante Umschichtungsbetrag für den Verwaltungshaushalt von in diesem Jahr rund **1.600.000,00 €** wird sich auf etwa **2.300.000,00 €** erhöhen.

(Ursprünglich war für das Jahr 2023 mit einem Umschichtungsbetrag von 2.400.000,- € geplant worden. Dieser Betrag konnte aber durch weitere Mittelzuteilung im laufenden Jahr reduziert werden.)

Für den Eingliederungstitel verbleiben somit Mittel in Höhe von **7.286.467,- €** für das Jahr 2024.

Aus diesem Betrag müssen zunächst die Verbindungen, also die bereits eingegangenen Zahlungsverpflichtungen für das Jahr 2023 in Höhe von voraussichtlich **3.663.556,94 €** bedient werden. Darin enthalten sind allerdings schon Mittel für verschiedene Vergabemaßnahmen in Höhe von 953.404,- Euro, die inhaltlich zum Neugeschäft zählen.

Für das restliche, sogenannte Neugeschäft verbleiben somit **3.622.910,06 €**

Dabei wurde im Eingliederungstitel mit inflationsbedingten Kostensteigerungen in Höhe von etwa 6% bei nahezu allen Maßnahmen gerechnet.

Trotz dieser finanziellen Einschränkungen und in der Fortführung der bereits in 2014 begonnenen strategischen Planung, wird das Jobcenter Hameln-Pyrmont auch in 2024 die Zahl der Eintritte in Maßnahmen der Förderung der beruflichen Weiterbildung – insbesondere in abschlussorientierte Fortbildungen (Umschulungen) - auf dem hohen Niveau fortführen.

Darüber hinaus soll die gesamte Bandbreite der vorhandenen Förderinstrumente auch in 2024 weiterhin genutzt werden, wenn auch auf niedrigerem Niveau.

Die für 2024 geplanten Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik verteilen sich im Eingliederungstitel (EGT) wie folgt:

Maßnahmeart	Betrag*	Eintritte
§ 45 SGB III Aktivierungsmaßnahmen (MAT, AVGS; MAG)	3.066.355,24 €	1120
FbW (Förderung der beruflichen Weiterbildung)	1.414.497,73 €	283
EGZ (Eingliederungszuschüsse)	253.392,85 €	52
Einstiegs geld	55.740,47 €	47
AGH (Arbeitsgelegenheiten)	627.751,50 €	155
Vermittlungsbudget	210.000,00 €	
Förderungen gem. § 16 e SGB II	182.884,70 €	4
Förderungen gem. § 16 i SGB II	545.855,98 €	11
weitere Maßnahmen und Leistungen:		
Förderungen für Behinderte und Schwerbehinderte		
Rehabilitationsleistungen		
Freie Förderung	1.250.845,96 €	
Einstiegsqualifizierung		
Förderung benachteiligter Jugendlicher		
etc.		
SUMMEN	7.691.583,96 €	1672

*incl. etwa 5% Überplanung