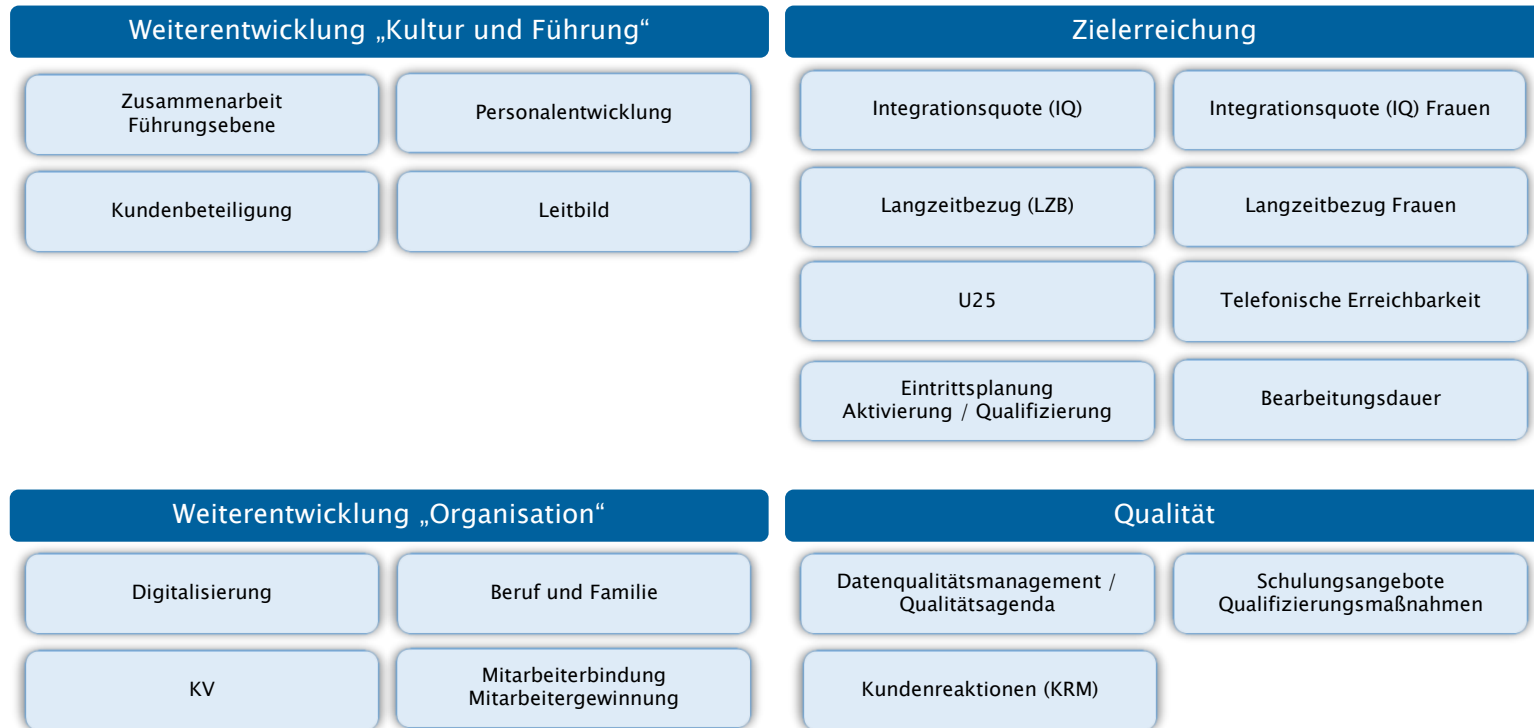


Arbeitsmarkt- und Strategiepapier 2026



Weiterentwicklung „Kultur und Führung“

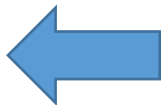
Zusammenarbeit Führungsebene

Die Führungsebene pflegt ein gemeinsames „Mindset“.

In regelmäßigen Besprechungsformaten richten die Führungskräfte ein gemeinsames Handeln aus. In der Außendarstellung treten die Führungskräfte geschlossen auf.

Zur Reflexion der gemeinsamen „Haltung“ erfolgen auch in 2026 Führungsseminare:

- Gemeinsamer Führungstag
- Strategieworkshop auf Leitungsebene



Weiterentwicklung „Kultur und Führung“

Personalentwicklung

Personalentwicklung ist ein Element im Personalmanagement mit der strategischen Ausrichtung, die richtige Person, zur richtigen Zeit für die geeignete Position zu entwickeln.

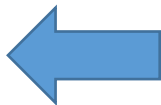
Erster Personalentwickler ist die direkt vorgesetzte Führungskraft.

Mit allen Mitarbeitenden im Jobcenter SBK findet jährlich ein Mitarbeitergespräch statt. Eine regelmäßige Beurteilung erfolgt zusätzlich alle 3 Jahre.

Unter der zunehmenden Bedeutung des lebenslangen Lernens ist die Personalentwicklung eine der wichtigsten Investitionen in die Zukunftsfähigkeit des Jobcenters SBK.

Mitarbeitende des Jobcenter können zur Personalentwicklung je nach Wunsch und Ziel zu den Trägern (Kommune und BA) abgeordnet werden. Das Jobcenter bietet attraktive und vielfältige Weiterbildungsmöglichkeiten und nutzt alle zur Verfügung stehende Instrumente der Personalentwicklung.

Digitale Angebote unterstützen die Personalentwicklung zeit- und ortsflexibel.



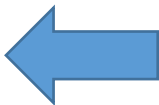
Weiterentwicklung „Kultur und Führung“

Kundenbeteiligung

Die Kundenbeteiligung erfolgt regelmäßig in Form von Kundenumfragen (Bsp. Internetauftritt, Öffnungs- und Servicezeiten, Online-Terminierung).

KRM und Rezensionen werden zeitnah bearbeitet – Erkenntnisse in der erweiterten Geschäftsführung besprochen.

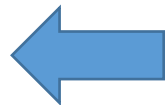
Ziel bleibt es, die Kundenperspektive noch stärker einzubinden.



Weiterentwicklung „Kultur und Führung“

Leitbild

Ein gemeinsames Werteverständnis fördert die Unternehmenskultur und bildet das Fundament gelingender Zusammenarbeit



Zielerreichung

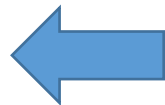
Integrationsquote

Verbesserung der Integration in Erwerbstätigkeit (IQ Gesamt 24,8 %)

Dieses Ziel ist unmittelbar aus dem gesetzlichen Auftrag des SGB II abgeleitet. 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 selbständigen oder sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung auf dem ersten Arbeitsmarkt) oder in Ausbildung integrierten erwerbsfähigen Leistungsberechtigten an, gemessen am durchschnittlichen Bestand der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten. Das Ziel sichert die operative Ausrichtung der Jobcenter auf die Integrationsarbeit.

Das Jobcenter SBK möchte in 2026 mindestens **1.560 eLb** in den ersten Arbeitsmarkt integrieren. Unter Berücksichtigung der Marktentwicklung, der unsicheren mittelfristigen Marktlage aufgrund des Krieges in der Ukraine und weiterer konjunktureller Trends und Veränderungen.

Durch das Profiling werden Kundenbedarfe schnell erkannt, Strategien mit den Kundinnen und Kunden festgelegt und durch die Hauptbetreuung umgesetzt. Eine enge Kontaktdichte ist entscheidend für schnelle Integrationsprozesse. Das beschäftigungsorientierte Fallmanagement, das Coaching und die Betriebsakquisiteure unterstützen durch stabilisierende Aktivitäten die Integrationsarbeit.



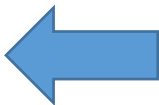
Zielerreichung

Integrationsquote Frauen

Eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Förder- und Integrationsmaßnahmen durch das Jobcenter wird trotz vielfältiger Bemühungen noch nicht erreicht. Das Gender-Gap wird aber immer weiter geschlossen. Es bleibt deshalb eine besondere Herausforderung Frauen in sozialversicherungspflichtige Beschäftigungen zu integrieren sowie gleichberechtigt an arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen teilhaben zu lassen, da es oft an einer ausreichenden Kinderbetreuung fehlt.

Um dies zu erreichen hat sich das Jobcenter SBK das Ziel gesetzt, einen besonderen Schwerpunkt auf die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Förder- und Integrationsmaßnahmen zu legen. Das Augenmerk richtet sich vor allem auf eine Verbesserung der Aktivierung, wie auch die Integration in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung von Frauen in Single-Bedarfsgemeinschaften, Alleinerziehenden sowie Frauen mit Fluchthintergrund.

Das Jobcenter SBK plant im Jahr 2026 **630 Frauen** zu integrieren (IQ Frauen: 19 %).

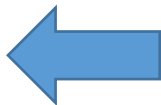


Zielerreichung

Integrationsquote Frauen

Interne Projekte:

- Enge Kontaktdichte zu Alleinerziehenden
- Kooperation mit dem Landkreis zum Angebot von Kinderbetreuungsplätzen sowie §16a Leistungen
- Frühzeitiger Beratungsansatz bei §10 Kundinnen (Erziehungszeit)
- Informationsveranstaltungen durch die BCA
- Aktivierungsangebote mit Kinderbeaufsichtigung wie auch Online- und Hybridangebote
- Maßnahme-Mix für ausreichende Angebote:
 - Start (Aktivierungsangebot für Frauen)
 - Beteiligung an ESF-Angeboten (z.B. Aufwind – Frauen mit Migrationserfahrung)
 - Qualifizierung Verkauf, EDV-Basis, Büromanagement



Zielerreichung

Langzeitleistungsbezug

Der Prävention und Beendigung des Langzeitleistungsbezugs kommt weiterhin eine erhöhte Aufmerksamkeit zu.

IST 2025: 3.556

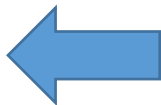
SOLL 2026: 3.673

Dies entspricht einem **Aufwuchs von 3,3 %**.

In der Prognose und Planung wurde der Übertritt der ukrainischen Leistungsbeziehenden in den Langzeitleistungsbezug mit einbezogen.

Die Zielerreichung wird angestrebt durch:

- eine intensive Betreuung mit einer hohen Kontaktdichte und einer individuellen, stärkenorientierten Beratung,
- die assistierte Vermittlung über Betriebsakquisiteure und Arbeitgeberservice,
- den „Job-Turbo im Tagesgeschäft“,
- das beschäftigungsbegleitende Coaching,
- Beschäftigungsorientiertes Fallmanagement
- zielgerichtete Aktivierungs- und Qualifizierungsangebote,
- sozialintegrative Leistungen.



Zielerreichung

Langzeitleistungsbezug Frauen

Wie auch bei der Integrationsquote liegt auf der Zielgruppe der Frauen ein besonderes Augenmerk.

IST 2025: 2.012

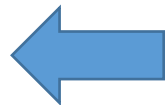
SOLL 2026: 2.022

Dies entspricht einem **Aufwuchs von 0,5 %**.

Das Augenmerk richtet sich vor allem auf eine Verbesserung der Aktivierung, wie auch die Integration in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung von Frauen in Single-Bedarfsgemeinschaften, Alleinerziehenden sowie Frauen mit Fluchthintergrund.

Die Zielerreichung wird angestrebt durch:

- einen frühzeitigen Beratungsansatz bei §10 Kundinnen (Erziehungszeit),
- eine enge Kontaktdichte zu Alleinerziehenden,
- Maßnahme für erziehende und pflegende Frauen (START)
- ESF-Angebote (z.B. Aufwind – Frauen mit Migrationserfahrung)
- Ggfs. FbW-Angebot/–e in Teilzeit



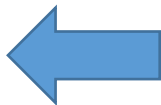
Zielerreichung

Bearbeitungsdauer

Ziel ist die **schnelle** und **rechtssichere** Bewilligung von Bürgergeldleistungen. Im Mittelpunkt steht die verbindliche Zielsetzung, Erstanträge **innerhalb von 30 Tagen** vollständig zu bearbeiten und zu entscheiden.

Die Reduzierung der Bearbeitungsdauer führt zu einer deutlich **höheren Kundenzufriedenheit**, da Antragstellende schneller Klarheit über ihre Leistungsansprüche erhalten. Gleichzeitig **verringern** sich **Rückfragen**, wodurch das Kundenreaktionsmanagement (KRM) entlastet wird. Durch zeitnahe und nachvollziehbare Entscheidungen ist zudem ein **Rückgang von Widersprüchen** zu erwarten. Insgesamt wird die Rechtssicherheit in der Leistungsgewährung gestärkt, während optimierte Prozesse zu einer höheren Effizienz beitragen und die Mitarbeitenden durch geringen Nachbearbeitungs- und Klärungsaufwand entlastet werden.

Im Jahr 2025 betrug die erweiterte Bearbeitungsdauer von Erstanträgen im Schnitt 37 Tage.



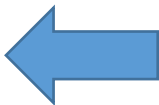
Zielerreichung

Telefonische Erreichbarkeit

Wir haben uns zum Ziel gesetzt, für unsere Kundinnen und Kunden mit > 63 % telefonisch erreichbar zu sein.

Ziel ist es auch hier, unseren Kundinnen und Kunden eine hohe Beratungsqualität teilwerden zu lassen.

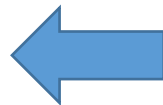
Hierfür haben wir einen Vertrag mit dem Service-Center der Bundesagentur für Arbeit abgeschlossen, welches uns bei der Ausführung dieser Dienstleistung unterstützt.



Zielerreichung

Eintrittsplanung Aktivierung / Qualifizierung

Bezeichnung	Jahr						
	2019 Ist	2021 IST	2022 IST	2023 IST	2024 IST	2025 IST	2026 Plan
Förderung der beruflichen Weiterbildung (insgesamt)	144	111	114	128	128	0	0
Förderung der beruflichen Weiterbildung (abschlussorientiert)	39	39	48	41	37	0	0
MAT – Zuweisung	915	837	569	614	494	606	643
MAT– AVGS	304	179	292	609	709	374	640
MAG	172	89	109	121	153	134	165
Eingliederungszuschuss	29	35	33	28	46	45	70
Einstiegsgeld	0	4	10	13	7	12	20
Arbeitsgelegenheiten	78	44	24	21	25	28	38
Eingliederung von Langzeitarbeitslosen	12	7	6	9	4	4	10
Teilhabe am Arbeitsmarkt	24	13	2	8	6	4	3
Vermittlungsbudget	241	141	210	241	256	178	230
Einstiegsqualifizierung	12	3	2	4	1	1	8
Beraufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen	1	4	3	2	2	3	2
begleitende Hilfen Selbständiger	13	0	16	17	1	2	15
Gesamt	1945	1467	1390	1815	1832	1391	1844

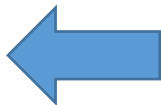


Zielerreichung

U25 – Kundinnen und Kunden

Unser Anspruch bleibt auch für das Jahr 2026: Kein Jugendlicher, kein junger Erwachsener darf bei der Förderung der beruflichen Integration verloren gehen!

- Um den Übergang der allgemeinbildenden Schule zu beruflicher Schule oder Ausbildung zu schaffen, werden die Bemühungen der regionalen Jugend- und Berufsagentur intensiviert.
- Wir beginnen frühzeitig mit der Beratung um berufliche Orientierung zu schaffen.
- Ausbildungsmessen mit geplanten Career Walks gehören hier hinzu.
- Bevor alle Stricke reißen, werden die Eltern zum Gespräch hinzugezogen (Regelung bei U18).
- Eine monatliche Kontaktdichte sichert ggfs. die künftige Existenz!



Weiterentwicklung „Organisation“

Digitalisierung

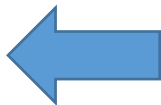
Unser Ziel ist es, die Nutzung der digitalen Kanäle durch unsere Kundinnen und Kunden zu steigern.

Unser Angebot umfasst:

- Homepage des Jobcenters mit integriertem Chatbot
- Web-Terminal
- Jobcenter-App
- Online-Terminierungstool
- Freies WLAN im Kundenbereich
- Digi-Beratung

Ergänzt wird dieses Angebot zentral durch „[jobcenter.digital](#)“ – dies steht den Kundinnen und Kunden als ein modernes Online-Angebot zur Verfügung.

Das digitale Angebot soll auch 2026 weiter im Sinne unserer Kundinnen und Kunden ausgebaut werden.



Weiterentwicklung „Organisation“

Beruf und Familie

Moderne Technologien eröffnen auch dem Jobcenter SBK zunehmend Möglichkeiten, um durch flexibles und ortsunabhängiges Arbeiten, die Bedarfe seiner Kundinnen und Kunden mit den Interessen seiner Beschäftigten besser in Einklang zu bringen. Daher sind unsere Mitarbeitenden des Jobcenters alle mit einem mobilen Endgerät (MAP) ausgestattet.

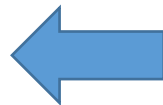
Daraus resultieren u.a. folgende Vorteile:

- Leistungsfähigkeit wird durch eine größere Zeit- und Ortsflexibilität unterstützt
- Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Pflege bzw. Privatleben werden gefördert
- Teilhabe von Schwerbehinderten am Arbeitsleben wird verbessert
- die Bindung der Mitarbeitenden, sowie Attraktivität als Arbeitgeber wird gestärkt.



Unter den Rahmenbedingungen einer bestehenden Dienstvereinbarung steht allen Mitarbeitenden die Möglichkeit des mobilen Arbeitens offen.

Das Jobcenter SBK ist zertifiziert nach berufundfamilie. Dadurch garantieren wir den Mitarbeitenden attraktive Arbeitsbedingungen, auch in schwierigen Lebenslagen. Vielfalt, Inklusion, generationenübergreifender Wissenstransfer sowie gegenseitige Unterstützung ist für das Jobcenter SBK selbstverständlich.



Weiterentwicklung „Organisation“

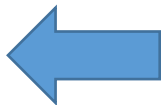
Mitarbeiterbindung / Mitarbeitergewinnung

Mit der Zertifizierung berufundfamilie zeigen wir uns auch nach Intern und Extern als attraktiver Arbeitgeber. Zusätzlich fördern wir unsere Mitarbeitenden im Rahmen der Personalentwicklung individuell. Lob, Dank und Anerkennung werden regelmäßig geäußert und ausgesprochen. Unsere Mitarbeitenden sind wichtig, die Leitungsebene hat immer ein offenes Ohr.

Die Personalgewinnung erfolgt über die beiden Träger (Landratsamt und Bundesagentur für Arbeit). Das Jobcenter SBK präsentiert sich aber auch selbst als AG, um den Bekanntheitsgrad in der Region zu steigern. Personalgewinnung wird unterstützt durch:

- Internetauftritt (unter Aktuelles und Karriere)
- Jobcenter-App
- Social Media (Stellenangebote auf WhatsApp, LinkedIn, Facebook)
- Empfehlung/Weitergabe durch die Mitarbeitenden
- Plattform für Initiativ-Bewerbungen
- Zertifikat berufundfamilie

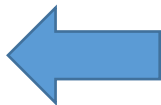
Das Jobcenter ist vielfältig. Wir unterstützen die Einstellung und Entwicklung von SB-Bewerbern, Frauen (in VZ und TZ) und Personen mit Migrationshintergrund. Für die Neueinstellung von geflüchteten Menschen sind wir offen.



Weiterentwicklung „Organisation“

KV – Kontinuierliche Verbesserung

Der Prozess der „**Kontinuierliche Verbesserung**“ ist ein **methodengeleitetes Vorgehen**, mit dem das Jobcenter des Schwarzwald–Baar–Kreises die Qualität seiner Produkte, Prozesse und Leistungsergebnisse und somit seiner **Performance nachhaltig steigert**. Kontinuierliche Verbesserung vollzieht sich nicht sprunghaft und mit weitreichenden Veränderungen, sondern permanent und **in kleinen Schritten**. Mit der Kontinuierlichen Verbesserung werden mit dem Wissen, dem Können und der Kreativität der Beschäftigten des Jobcenters Schwarzwald–Baar–Kreis rasch umsetzbare, individuelle Lösungen vor Ort angestrebt, wovon letztlich die Kundinnen und Kunden profitieren.

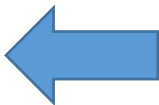


Qualität

Datenqualitätsmanagement / Qualitätsagenda

Der Kernbestandteil des Qualitätssystems des Jobcenters SBK ist das interne Kontrollsystem (IKS) mit der lokalen **Qualitätsagenda** (360 Grad Blick) für die Bereiche Markt und Integration, Leistung/Eingangszone und Rechtsangelegenheiten. Die Qualitätsagenda wird jeweils zu Beginn eines Jahres, unter Bezugnahme der operativen Risikothemen der Regionaldirektion Baden-Württemberg, durch die Führungskräfte neu festgelegt. Im Rahmen des monatlichen Zielnachhaltedialogs werden die Risiken durch die Führungskräfte dokumentiert und entsprechende Handlungsbedarfe/Maßnahmen mit der Bereichsleitung vereinbart.

Ein weiterer Bestandteil des IKS ist das **Datenqualitätsmanagement**. Den Führungskräften wird hier im Rahmen des kontinuierlichen Verbesserungskonzepts ein operativer Datensatz zur Verfügung gestellt, anhand derer Fehlerschwerpunkte oder Ableitung von Handlungsbedarfen getroffen werden können.

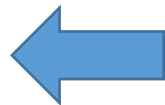


Qualität

Schulungsangebote / Qualifizierungsmaßnahmen

Geplante Qualifizierungen in 2026:

- Sicherheit im Jobcenter (in Kooperation mit dem Landkreis)
- Supervision (Drei Termine im Jahr: Alle operativen Mitarbeitenden)
- Mentoring (laufend; für Führungskräfte zur Stärkung der Führungsfähigkeit)
- Führungstag zum erweiterten Führungsverständnis
- Führungstage (zweitägig – Ausbau Führungsverständnis, gemeinsames Mind-Set)
- Fachliche Schulungen zur „Neuen Grundsicherung“



Qualität

Kundenreaktionen (KRM)

Das Kundenreaktionsmanagement ist eine neutrale Anlaufstelle für Kundinnen und Kunden, die sich mit einem Anliegen aus dem Rechtskreis des SGB II an das Jobcenter SBK wenden. Anliegen können sowohl Beschwerden, Kritik, Lob als auch Anregungen sein. Diese Impulse liefern dem Jobcenter wichtige Informationen zur Qualität von Produkten und Dienstleistungen.

Durch Auswertung dieser Rückmeldungen kann das Kundenreaktionsmanagement mögliche Fehlentwicklungen frühzeitig erkennen und als Führungsinstrument mit dazu beitragen, diese zu vermeiden. Das Kundenreaktionsmanagement berichtet direkt an den Geschäftsführer.

