

Stand: 09.11.2022



Lokales Planungsdokument 2023

für den dezentralen Planungsprozess im SGB II des

Jobcenters

Ennepe-Ruhr-Kreis

Inhalt:

- A. Finanzielle und personelle Ausstattung des Jobcenters
 - B. Geplante Handlungsansätze zu den Schwerpunktthemen der Steuerung
 - 1. Langzeitarbeitslosigkeit überwinden und Langzeitleistungsbezug beenden.
 - 2. Menschen mit Flucht- und Migrationshintergrund für Ausbildung, Qualifizierung und Beschäftigung gewinnen.
 - 3. Weiterentwicklung von Beratungskonzeptionen - Neue Ansätze in der Kooperation mit den erwerbsfähigen Leistungsberechtigten.
 - C. Ausschöpfung interner Potentiale
-

A. Finanzielle und personelle Ausstattung des Jobcenters

Budget (EGT, VWT, Umschichtungen):

	Voraussichtliche Mittel 2023 in €	Mittel 2022 in €
Verwaltungsmittel – insgesamt	29.521.177	29.958.529
Verwaltungsmittel - Bund (ohne kommunalen Anteil)	24.933.958	25.354.833
zzgl. Umschichtung aus den Eingliederungsmitteln Bund	100.0000	50.0000
Verwaltungsmittel – kommunaler Anteil	4.487.219	4.553.696
Eingliederungsmittel – Bund	21.164.947	23.536.957
davon:		
davon Eingliederungsmittel ohne „JobPerspektive“	20.734.947	23.106.957
davon „JobPerspektive“ § 16e SGB II a.F.	430.000	430.000
zzgl. Einnahmen aus Rückforderungen (nur nachrichtlich)	50.000	50.000
abzgl. Umschichtung aus den Eingliederungsmitteln Bund	100.000	50.000
Eingliederungsmittel – Bund insgesamt zur Verfügung	21.064.947	23.486.957
zusätzliche Mittel aus dem Passiv-Aktiv-Transfer im Rahmen der Umsetzung des §16i SGB II (Prognose)	1.400.000	1.500.000
Kommunale Eingliederungsmittel	780.000	780.000

Personal (derzeitige Personalsituation, geplante Veränderungen, Betreuungsschlüssel):

Die grundsätzliche personelle Ausstattung im Jobcenter EN ist derzeit zum Vorjahr weitgehend unverändert. Die für den Zugang der Geflüchteten aus der Ukraine in 2022 zusätzlich zur Verfügung gestellten Verwaltungsmittel konnten nicht zur Verbesserung der Personalsituation eingesetzt werden, da entsprechendes zusätzliches Personal auf dem Arbeitsmarkt nicht gewonnen werden konnte.

Die dauerhaft hohe Fluktuation und der Bestand an unbesetzten Stellen sind zunehmend ein erhebliches Problem für das gesamte Jobcenter, für das permanent interne Lösungsansätze gefunden und vermittelt werden müssen.

Die Betreuungsschlüssel fallen je nach Personengruppe oder Fachgebiet unterschiedlich aus. In Anlehnung an die Berechnungsmethode der Bundesagentur für Arbeit resultieren mithilfe von t-3-Werten des Monats Juni 2022 für die Betreuung über alles (Angaben pro Mitarbeiter in Vollzeit im zuständigen Bereich) folgende Betreuungsschlüssel. Mit dem weiteren Zugang der Ukrainer*innen in den Monaten Juli und August wird sich der Personalschlüssel merklich verschlechtern.

Bereich Markt und Integration:

U 25: 53,07 ELB

Ü 25: 95,97 ELB

Bereich Leistungsgewährung:

Leistungssachbearbeitung (ohne Mitarbeitende für Bildung und Teilhabe): 98,69 BG

Leistungssachbearbeitung (inkl. Mitarbeitende für Bildung und Teilhabe): 93,87 BG

Anzumerken ist, dass die Betreuungsschlüssel für die Mitarbeitenden, die im direkten operativen Kontakt mit den Leistungsbeziehenden stehen, tatsächlich deutlich höher sind.

Die Personalfuktuation im Jobcenter EN ist aktuell für das Jahr 2022 (Stand 31. Oktober 2022) im Vergleich zum Vorjahr mit 47 Abgängen auf einem deutlich höheren Niveau.

Im Jahresverlauf wurden bis Oktober 2022 bereits 25 Neueinstellungen von externem Personal und drei Umsetzungen aus dem Bestand der Mitarbeiterschaft des EN-Kreises in das Jobcenter EN vorgenommen, was eine Steigerung zum Vorjahr darstellt.

Überdies sind aktuell weitere Stellen vakant, die derzeit intern und zum Teil auch extern ausgeschrieben sind. Die Stellenausschreibungen, insbesondere in den Bereichen der Leistungsgewährung und dem Bereich Markt & Integration, laufen ganzjährig. Die zukünftige Fluktuation ist schwer zu prognostizieren.

Ferner gibt es interne Personalbewegungen. So wurden unterjährig bisher zehn Umsetzungen innerhalb des Jobcenters vorgenommen, wovon vier auf erfolgreich absolvierte Bewerbungsverfahren innerhalb des Fachbereiches zurückzuführen waren.

B. Geplante Handlungsansätze zu den Schwerpunktthemen der Steuerung

- I. Langzeitarbeitslosigkeit überwinden und Langzeitleistungsbezug beenden.**
- II. Menschen mit Flucht- und Migrationshintergrund für Ausbildung, Qualifizierung und Beschäftigung gewinnen.**
- III. Weiterentwicklung von Beratungskonzeptionen - Neue Ansätze in der Kooperation mit den erwerbsfähigen Leistungsberechtigten.**

B.1 Langzeitarbeitslosigkeit und Langzeitleistungsbezug vermeiden und verringern

Warum haben Sie dieses Schwerpunktthema gewählt und was wollen Sie in 2023 konkret erreichen?

Die Integration von Leistungsberechtigten, insbesondere auch im Bereich der Personen, die nicht bestimmten Zielgruppenansätzen zuzuordnen sind, ist im Jobcenter EN weiterhin ausbaufähig.

Dabei stehen folgende Aktivitäten im Vordergrund:

1. Verbesserung der Integrationsquote bei den Single BG in der Altersgruppe 25-55 Jahre
2. Verbesserung der Integrationsquote bei den Neuantragssteller*innen (mind. 6 Monate aus dem Leistungsbezug)
3. Aktivierung älterer Leistungsberechtigter 58+ und bessere Einbeziehung in den Vermittlungsprozess.
4. Frühzeitige Vermittlung von 16i-Beschäftigten aus der Regelförderung in ungeforderte Beschäftigungsverhältnisse.

Welche Handlungsansätze/Aktivitäten haben Sie geplant?

Für marktnahe Personen:

Die Steigerung der Integrationen bei diesen Personengruppen soll primär über eine Verbesserung der internen Prozesse erreicht werden. Erwartet wird dadurch auch ein gezielterer und passgenauerer Einsatz der unmittelbar vermittlungunterstützenden arbeitsmarktlichen Instrumente.

- Verbesserung der Zusammenarbeit und der Vernetzung zwischen den Integrationscoaches (IC), dem Arbeitgeberservice (AGS) und dem Team der internen Erstaktivierung (Durchstarter) für neuzuziehende ELB und arbeitsmarktnähere ELB.

- Konzeptionelle Anpassung der Erstaktivierung durch Einführung neuer Module und Erprobung im Rahmen eines Piloten am Standort Witten.

- Erhöhung der Verbindlichkeit in der Arbeit mit marktnahen ELB durch gesteigerte persönliche und telefonische Kontakte sowie Erprobung neuer Wege in der Zusammenarbeit mit Leistungsberechtigten.

- Intensivierung der Qualifizierung und Ausbildung von ELB im Rahmen von BaE, FbW und betrieblichen Umschulungen unter Hinzunahme der geplanten Anreizsysteme im Bürgergeld.

Für marktferne und gesundheitlich beeinträchtigte Personen:

- Verstärkung des Coachings nach §§ 16e und 16i, um bedarfsgerechter für die geförderten Beschäftigten agieren zu können. Frühzeitige Ansprache der geförderten Beschäftigten und ihrer Arbeitgeber*innen zur Vorbereitung auf den Übergang in ungeforderte Beschäftigung durch den Arbeitgeberservice und das extern beauftragte Coaching.

- Konzeptionelle Weiterentwicklung der verschiedenen Beratungsbereiche im Jobcenter EN: Regelsystem, spezialisiertes Fallmanagement und Lots*innen im Bundesprogramm rehapro vor dem Hintergrund eines geänderten Beratungsansatzes im Rahmen der Bürgergeldreform.

- Umsetzung des Teilhabestärkungsgesetzes und Verbesserung der Kooperation mit der Reha-Beratung der AA Hagen und den weiteren Träger*innen, insbesondere der DRV Westfalen.

B.2 Menschen mit Migrationshintergrund in Arbeit und Ausbildung integrieren

Warum haben Sie dieses Schwerpunktthema gewählt und was wollen Sie in 2023 konkret erreichen?

Die Zuwanderung hat sich aktuell wieder deutlich intensiviert. Neben den Menschen aus der Ukraine sind es regional insbesondere auch afghanische Ortskräfte, die im SGB II als Neuzugänge mit allen bekannten Problemlagen beraten und begleitet werden. Die EU-Binnenzuwanderung hält darüber hinaus an, so dass die Herausforderungen im Bereich der Integrationscoaches für Geflüchtete in 2022 erneut stark angestiegen sind.

Welche Handlungsansätze/Aktivitäten haben Sie geplant?

- Schnellstmögliche persönliche Beratung aller neu zugewanderten Menschen, gemeinsame Hilfeplanung und Unterstützung bei der gesellschaftlichen und beruflichen Integration

- Erreichen von hohen Teilnahmezahlen bei den verfügbaren Integrationskursen, Information der ELB zu weiteren Angeboten am Markt, enge Kooperation mit den Sprachkursträger*innen und dem BAMF

- Entwicklung von Ausbildungs- und Qualifizierungsangeboten für Geflüchtete mit dauerhafter Bleibeperspektive, insbesondere in Mangelberufen wie Erziehung und Pflege, zusammen mit den Träger*innen und Arbeitsmarktakteur*innen

- ggf. Ausbau des Bereiches der Integrationscoaches für Zugewanderte und Geflüchtete.

Das Jobcenter EN arbeitet mit allen örtlichen Einrichtungen für Geflüchtete und Migrant*innen eng zusammen (neues BP „WIR GISAA – Geflüchtete in Schule, Ausbildung, Arbeit“ Kommunales Integrationszentrum, Kommunales Integrationsmanagement, Ausländerbehörde, MBE (Migrationsberatung für erwachsene Zuwanderinnen und Zuwanderer), JMD

(Jugendmigrationsdienst), BBE (Beratung zur beruflichen Entwicklung) usw.) und wird dies auch im Jahr 2023 weiter fortsetzen und intensivieren.

B.3 3. Weiterentwicklung von Beratungskonzeptionen - Neue Ansätze in der Kooperation mit den erwerbsfähigen Leistungsberechtigten.

Warum haben Sie dieses Schwerpunktthema gewählt und was wollen Sie in 2023 konkret erreichen?

Durch die Auswirkungen der Corona-Pandemie und des Sanktionsmoratoriums auf die Erreichbarkeit der Leistungsberechtigten sowie die Neuausrichtung des SGB II im Rahmen des Bürgergeldgesetzes ist es notwendig, zu einer neuen Beratungskonzeption und Haltung zu kommen und dabei schrittweise neue Wege und Ansätze im Rahmen der Beratung und Vermittlung zu erproben und einzuführen.

Welche Handlungsansätze/Aktivitäten haben Sie geplant?

- Moderierter Prozess mit allen Führungskräften zu der Umsetzung des Bürgergeldgesetzes und einer entsprechenden Haltung auf Leitungsebene - der Auftaktworkshop mit gfa public hat bereits im Oktober 2023 stattgefunden.
- Durchführung von moderierten Folgeworkshops zu verschiedenen Themen im Kontext der Beratung, z.B. Kundensteuerung, Beratungssettings, Schulungsbedarfe, Zusammenarbeit Aktiv-Passiv, usw.
- Entwicklung konkreter Handlungsansätze unter Einbezug von Mitarbeitenden im aktivierenden Bereich. Erprobung neuer Handlungsansätze, Instrumente und Methoden in einzelnen Teams, Pilotentwicklung vor Flächeneinführung mit interessierten und motivierten Mitarbeitenden
- Vorantreiben der strategischen Ausrichtung der Jugendberufsagentur Witten und Umsetzung der Strategien und Prozesse durch konkretes Handeln. Weiterentwicklung des u25 Bereiches durch den Motor Jugendberufsagentur.
- Entwicklung Schulungskonzeption

C. Ausschöpfung interner Potentiale

Wo liegen die internen Verbesserungspotentiale Ihres Jobcenters? Welche Ansatzpunkte sollen in 2023 verfolgt werden, um die Performance des Jobcenters weiterzuentwickeln? Bitte benennen Sie bis zu drei Themen.

1. Internes Potential

Thema: Online Angebote des Jobcenters ausbauen

Geplante Weiterentwicklung in 2023:

1. Nach der Einführung des neuen Fachverfahrens comp.Ass 21 soll das Online-Angebot für die Bürgerinnen und Bürger über eine Anbindung an die Sozialplattform ausgebaut und verbessert werden. Neben den Möglichkeiten einer Online Antragstellung in vielen Bereichen soll auch ein digitaler Workflow ermöglicht werden. Dafür sind die Fragen der Kosten, der Vergabe und des Datenschutzes mit der Sozialplattform zu klären.

Weiter soll die Möglichkeit der Online Terminierung über die Sozialplattform oder eine gesonderte Lösung erfolgen.

2. Für die Kommunikation mit den Bildungs- und Beschäftigungsträger*innen wird das Trägerportal der Firma Prosozial als ein weiterer Baustein von c.A.21 im Laufe des Jahres eingeführt. Hierüber sollen sukzessive folgende Funktionen installiert werden:

a.) Kommunikation zwischen Träger*in – Integrationsfachkraft zu Anwesenheitszeiten, für tagesaktuelle Mitteilungen, teilnahmebezogenes Berichtswesen etc.

b.) Übermittlung der zahlungsbegründenden Unterlagen durch die Trägerin bzw. den Träger an die Abrechnungsabteilung des JC

c.) komplettes begleitendes Projektmanagement über die Portalfunktion.

3. Die Homepage des Ennepe-Ruhr-Kreises wird umgebaut und das Corporate Design wurde geändert. Daher wird auch das JC EN seine Internetpräsenz, das Formular- und Berichtswesen, usw. an die neuen Anforderungen anpassen und in diesem Zuge benutzerfreundlicher und bürgernäher werden.

2. Internes Potential

Thema: Interne Vermittlung der neuen Philosophie des Bürgergelds in allen Bereichen des Jobcenters und Arbeitsfähigkeit der Mitarbeiterschaft erhalten

Geplante Weiterentwicklung in 2023:

Nach einer bereits in 2022 erfolgten Auftaktveranstaltung soll die neue Philosophie des Bürgergelds in einem gemeinsamen und arbeitsteiligen Prozess zwischen den strategischen und operativen Bereichen des Jobcenters erarbeitet werden. In diesem Prozess sollen auch interne Handlungsnotwendigkeiten aus den Bereichen Steuerung, Führung und Haltung mit erörtert werden, um so fachliche, bürgerbezogene und interne Prozesse integriert zu behandeln. Dieser Prozess soll teilweise extern moderiert werden.

Neben den Fragen nach Haltung und Philosophie der Arbeit ist es ebenso bedeutsam, in den Kerngeschäften des Jobcenters handlungsfähig zu bleiben, vor allem in der Leistungsgewährung. Daher müssen nach Bekanntgabe der gesetzlichen Regelungen des Bürgergeldes unverzüglich alle Prozesse, Abläufe und Vorlagen so bearbeitet werden, dass die Mitarbeiterschaft rechtssicher beraten, vermitteln und die Leistungen gewähren kann. Dieser Umbau wird erneut zu einem erhöhten Ressourceneinsatz führen.

Auch die völlig unklaren Prognosen zu den Fallzahlentwicklungen aufgrund der Energiekrise und den Regelsatzerhöhungen führen zu großen Herausforderungen bei einer ohnehin schon stark geforderten Mitarbeiterschaft. Es ist mit einem deutlichen Anstieg der Leistungsberechtigten zu rechnen. Trotz angespannter Personalsituation muss durch gute Führung, eine gute Steuerung und eine gute Kommunikation sowie schlanke Verfahren eine zeitnahe Leistungsgewährung sichergestellt werden.