



Lokales Planungsdokument 2023

für den dezentralen Planungsprozess im SGB II des

Jobcenters

Kreis Gütersloh

Inhalt:

- A. Finanzielle und personelle Ausstattung des Jobcenters
 - B. Geplante Handlungsansätze zu den Schwerpunktthemen der Steuerung
 - 1. Weiterentwicklung der Verzahnung von Gesundheits- und Arbeitsförderung
 - 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):

Auf Grundlage der bisher zur Verfügung stehenden Informationen (Stand Oktober 2022) und eigenen Berechnungen, stehen im Haushaltsjahr 2023 voraussichtlich 28,6 Mio. € und damit rd. 1,6 Mio. € weniger als im 2022 für die Finanzierung von Verwaltungsausgaben und Eingliederungsleistungen bereit.

Davon entfallen - unter Berücksichtigung eines Umschichtungsbetrages i. H. v. 2,5 Mio. € - 21,9 Mio. € (inkl. eines KFA i. H. v. 2,9 Mio. €) auf das Verwaltungskostenbudget und 9,9 Mio. € auf das Eingliederungsbudget.

Bei den Eingliederungsmitteln stehen somit im Vergleich zum Vorjahr rund 1,3 Mio. € weniger zur Verfügung.

Personal (derzeitige Personalsituation, geplante Veränderungen, Betreuungsschlüssel):

Noch im vergangenen Jahr sah es – trotz der Corona-Krise – so aus, als würden die Fallzahlen kontinuierlich sinken. Damit korrespondierend wurde auch eine Reduzierung der Stellen bzw. der Mitarbeiterzahl ins Auge gefasst. Mit Beginn des Ukraine-Krieges hat sich eine Wende vollzogen. Die große Zahl an ukrainischen Geflüchteten, die im Monat 06/2022 in den Leistungsbezug eingetreten ist, hat dem Rückgang des Kundenbestandes ein Ende bereitet. Die weitere Entwicklung des Krieges in der Ukraine ist noch nicht absehbar. Ein kalter Winter und ein Zusammenbruch der Versorgungsinfrastruktur des Landes in Folge der Kriegshandlungen könnten weitere Flüchtlingswellen auslösen.

Vor diesem Hintergrund wird es vor allem darum gehen, die aktuelle Stellen-/Mitarbeiterzahl zu halten und darüber hinaus auch Vorsorge für den Fall zu treffen, dass aufgrund neuer Flüchtlingswellen Fallzahlen schlagartig steigen. Dem Vorsorgegedanken wird dadurch Rechnung getragen, dass auf Kreisebene ein politischer Beschluss gefasst wird, der vorsieht, dass im kommenden Jahr bis zu zwölf zusätzliche Stellen eingerichtet werden können. Diese eher restriktive Zahl berücksichtigt die Grenzen des Verwaltungskostenbudgets. Die Verteilung der Stellen auf die Abteilungen des Dezernates würde bedarfsentsprechend erfolgen.

B. Geplante Handlungsansätze zu den Schwerpunktthemen der Steuerung

Bitte wählen Sie aus den folgenden sechs Schwerpunktthemen drei Themen aufgrund Ihrer regionalen Betroffenheit aus:

- I. Langzeitarbeitslosigkeit überwinden und Langzeitleistungsbezug beenden.**
- II. Jugendlichen und jungen Erwachsenen Berufsabschlüsse ermöglichen.**
- III. Weiterentwicklung der Verzahnung von Gesundheits- und Arbeitsförderung.**
- IV. Frauen und Männer gleichberechtigt an Förderung und Integration beteiligen.**
- V. Menschen mit Flucht- und Migrationshintergrund für Ausbildung, Qualifizierung und Beschäftigung gewinnen.**
- VI. Weiterentwicklung von Beratungskonzeptionen - Neue Ansätze in der Kooperation mit den erwerbsfähigen Leistungsberechtigten.**

B.1 Schwerpunktthema 1: Weiterentwicklung der Verzahnung von Gesundheits- und Arbeitsförderung

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

Bei einem bisher guten und aufnahmefähigen Arbeitsmarkt und einem bis Juni 2022 zu beobachtenden ständigen Rückgang der Fallzahlen ist noch deutlicher geworden, dass ein größerer Anteil von SGB II-Leistungsberechtigten trotz ausreichender Stellenangebote deswegen nicht vermittelbar ist, weil gesundheitliche Beeinträchtigungen einer direkten beruflichen Integration im Wege stehen. Daher wird weiterhin eine wesentliche Aufgabe daran bestehen, die grundsätzliche psychische und/oder körperliche Leistungsfähigkeit zu verbessern. Diese Zielstellung wurde bereits in der Förderzielmatrix unseres neuen Fallsteuerungskonzeptes fa:z GT aufgenommen (Siehe auch B.3). Bei etlichen Leistungsberechtigten muss zudem die generelle Erwerbsfähigkeit überprüft werden, die im Ergebnis dazu führen kann, dass der Übergang in Rente oder SGB XII-Leistungen zu organisieren ist.

Bisher kümmern sich vorrangig sogenannte spezialisierte Arbeitsberater um die besonders gesundheitlich beeinträchtigten Personengruppen. Hierzu zählen Schwerbehinderte, Rehabilitanden, psychisch beeinträchtigte und suchtmittelabhängige Menschen sowie Personen, bei denen eine Erwerbsunfähigkeit angenommen werden muss. Diese spezialisierten Arbeitsberater sind auf fünf sozialräumlich aufgestellte Sachgebiete verteilt. Die fachliche Klammer bilden drei Koordinationskräfte, die als besonders fachlich versierten Beratungskräften mit Stellenanteilen für Koordinationsaufgaben ausgestattet sind. Diese Zersiedelung hat in der Vergangenheit jedoch dazu geführt, dass dem Aufgabenbereich durch die verantwortlichen Führungskräfte wenig Aufmerksamkeit geschenkt wurde und somit wenig und unterschiedlich weiterentwickelt wurde.

Daher soll der Aufgabenbereich „Arbeit und Gesundheit“ in 2023 unter einer einheitlichen fachlichen und personalen Leitung in einem Sachgebiet zusammengeführt werden, auch wenn die zukünftigen „Arbeits- und Gesundheitsberater“ an den drei Hauptstandorten des Jobcenters angesiedelt bleiben. Als Vorteile dieser organisatorischen Weiterentwicklung sehen wir neben einer einheitlichen Führung klare, einheitliche Arbeitsabläufe an allen Standorten, die schnellere Weiterentwicklung interner Arbeitsprozesse und externer Unterstützungsangebote, die insgesamt stärkere Wahrnehmung dieses wichtigen Aufgabenbereiches im Innen- und Außenverhältnis und damit die Erhöhung der Zufriedenheit der hier tätigen Mitarbeitenden.

Neben einer gleichmäßig professionellen Qualifizierung der eingesetzten Beratungsfachkräfte soll die externen Unterstützungsstrukturen weiter verbessert werden.

Welche Handlungsansätze/Aktivitäten haben Sie geplant?

Die geplanten Handlungsansätze und Aktivitäten beziehen sich auf

1. die Aufbauorganisation: Basierend auf die bisherigen Erfahrungen auf das um 1. Halbjahr 2023 vorgesehene Profiling aller erwerbsfähigen Leistungsberechtigten nach dem neu eingeführten Fallsteuerungssystem fa:z GT soll voraussichtlich zum 01.07.2023 ein neues Sachgebiet „Arbeit und Gesundheit“ errichtet werden. Da die Einrichtung stellenplanneutral zu erfolgen hat, werden die verbleibenden regulären Arbeitsberater*innen am Standort in Gütersloh in zwei (statt bisher in drei Sachgebieten) zusammengeführt.

2. die Qualifizierung der Mitarbeitenden: Bisher waren die oben beschriebenen spezialisierten Arbeitsberater in Einzelfeldern der Arbeits- und Gesundheitsberatung aktiv. Angestrebt wird ein einheitlich hoher Qualifikationsstandard in allen Teilbereichen der Arbeits- und Gesundheitsförderung.

3. die Verbesserung der externen Angebotsstruktur: Nach der ärztlichen Begutachtung sollen zusammen mit den begutachtenden Ärzten gemeinsame Hilfe- bzw. Kooperationspläne erarbeitet werden, die dann von externen Gesundheitscoaches zusammen mit den beeinträchtigten Leistungsberechtigten umgesetzt werden sollen. Zur Etablierung und Finanzierung dieser Struktur wird noch in 2022 einen Antrag im Rahmen des Bundesprogramms Rehapro auf den Weg gebracht. Auch wenn dann mit dem Projekt selber erst in 2024 begonnen werden kann, soll in 2023 mit förderunschädlichen Vorbereitungsmaßnahmen begonnen werden. Dies gilt insbesondere für die Weiterentwicklung der sonstigen Unterstützungsstruktur, die nicht Bestandteil der Rehapro-Förderung sein wird.

B.2 Schwerpunktthema 2: Menschen mit Flucht- und Migrationshintergrund für Ausbildung, Qualifizierung und Beschäftigung gewinnen

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

Unter den erwerbsfähigen Leistungsberechtigten mit Migrationshintergrund bilden –aufgrund der kriegsbedingten Zuwanderung – Menschen mit ukrainischer Staatsangehörigkeit aktuell die größte Nationalitätengruppe (interne Daten Stand 11/2022: 13,5 %). Es ist selbstredend, dass bei dieser Personengruppe im Jahr 2023 ein Beratungsschwerpunkt gelegt wird.

Aufgrund der Tatsache, dass fast alle bisher im Bestand befindlichen ukrainischen Geflüchteten zeitgleich im Monat 06/2022 in den Leistungsbezug gekommen sind, wurde zum damaligen Zeitpunkt ein Kurzprofil mit dem Ziel initiiert, einen schnellen Überblick über die Gesamtgruppe zu bekommen. Mit Blick auf die weitere Entwicklung werden die Ergebnisse bis heute fortgeschrieben.

Aktuell stellt sich die Situation so dar, dass rund 70 % der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten mit ukrainischer Nationalität, das Thema „Sprache“ im Fokus haben. Rund 40 % sind bereits in einem Sprachkurs und rund 30 % werden gegenwärtig an einen Sprachkurs herangeführt. Nur rund 3 % streben eine unmittelbare Arbeitsaufnahme an.

Welche Handlungsansätze/Aktivitäten haben Sie geplant?

Die ersten ukrainischen Teilnehmerinnen und Teilnehmer an Sprachkursen werden planmäßig voraussichtlich in den Monaten 03/2023 und 04/2023 austreten. Sie werden unmittelbar nach Austritt ein umfassendes fa:z GT-Profil bzw. eine umfassende fa:z GT-Potentialanalyse (s. B.3) erhalten.

Aufgrund der Tatsache, dass die Qualifikationsprofile der ukrainischen Geflüchteten von einer deutlich besseren Qualität sind als die Qualifikationsprofile früherer Geflüchteter (Syrier, Iraker, etc.), ist auch davon auszugehen, dass die Integrationschancen sehr gut sind. Selbst wenn von im Herkunftsland erworbenen Qualifikationen in Deutschland nicht unmittelbar Gebrauch gemacht werden kann, so ist dennoch ein erhebliches Potential vorhanden, das im Rahmen der Teilnahme an Maßnahmen zur Förderung der beruflichen Weiterbildung genutzt werden kann. Im Anschluss an die absolvierten Sprachkurse werden also direkte Integrationen und ggf. vorgeschaltete Weiterbildungsmaßnahmen besonders in den Blick genommen.

Dies betrifft insbesondere Arbeits- und Qualifikationsbereiche, für die in Deutschland ein hoher Bedarf erkennbar ist z.B. Pflegebereich. Hierzu sollen vermehrt Informationsveranstaltungen durchgeführt werden.

B.3 Schwerpunktthema 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?

Das Jobcenter Kreis Gütersloh hat sich im Jahr 2021 dazu entschlossen, ein neues Fallsteuerungskonzept auf der Basis des sogenannten fa:z modells© einzuführen. Ausschlaggebend war und ist die Tatsache, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Arbeits- und Ausbildungsberatung des Jobcenters Kreis Gütersloh bereits seit einigen Jahren mit einer Klientel konfrontiert sind, deren Lebenssituation durch zum Teil sehr komplexe Problemlagen gekennzeichnet ist, die durch bisherige eigenentwickelte Fallsteuerungsansätze nicht hinreichend erfasst bzw. wirksam bearbeitet werden können.

Um auch künftig die Funktionalität der in der Arbeitsberatung verorteten Kernprozesse gewährleisten zu können, wurde ein differenziertes aber dennoch stringentes Steuerungskonzept für notwendig erachtet, das geeignet ist, die Beratungs-, Förderungs- und Vermittlungsaktivitäten im Interesse der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten ziel- und ressourcenorientiert zu lenken.

Vor diesem Hintergrund wurde – unter Begleitung der gfa | public GmbH – im Jahr 2022 gemeinsam mit Führungskräften und Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Rahmen eines Projektes das fa:z GT-Konzept entwickelt, das auf das ursprüngliche fa:z modell© aufsetzt, aber auf die spezifischen Bedarfe des Jobcenters Kreis Gütersloh angepasst worden ist. Nach Abschluss der Entwicklungsphase folgt nun die Implementationsphase, die zum 08.11.2022 mit dem Beginn der Schulungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eingeleitet worden ist.

Welche Handlungsansätze/Aktivitäten haben Sie geplant?

Im Anschluss an die Schulungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter soll zum 01.01.2023 das „Go-Live“ des fa:z GT-Konzeptes in der Arbeits- und Ausbildungsberatung erfolgen. Damit verbunden ist die Durchführung eines Profiling bzw. – erweitert – einer Potentialanalyse bei allen erwerbsfähigen Leistungsberechtigten, die nicht der Grundbetreuung zugeordnet sind. Sie sollen auf der Grundlage des fa:z GT-Konzeptes mit „frischem Blick“ begutachtet werden, um in der Folge die individuelle Fallsteuerung nach den neuen Leitlinien auszurichten.

Mit der Einführung des fa:z GT-Konzeptes verbunden ist auch eine aktualisierte Fachaufsicht, die im Wesentlichen drei Bausteine umfasst:

- Auswertung von Prozessdaten
- Hospitationen von Führungskräften in Beratungsgesprächen
- Fallanalysen

Insbesondere mit den Hospitationen in Beratungsgesprächen soll ein besonderes Augenmerk auf Beratungsqualität gelegt werden.

Der nachgelagerten Fachaufsicht vorgeschaltet sind allerdings Fortbildungsangebote die ein belastbares Fundament für „gute“ Beratungsgespräche im Rahmen des fa:z GT-Konzeptes

schaffen sollen. So umfassen bereits die mit dem Konzept verbundenen Schulungen für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Arbeits- und Ausbildungsberatung auch ein Beratungstraining. Die Etablierung weiterführender regelmäßiger Angebote wird z. Z. mit den Jobcentern der Kreise Warendorf und Lippe ausgelotet.

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: Verbesserung der Gesamtperformance durch eine Weiterentwicklung der Organisationsstruktur

Geplante Weiterentwicklung in 2023:

Der Aufgabenbereich „Arbeit und Gesundheit“ soll unter einer einheitlichen fachlichen und personalen Leitung in einem Sachgebiet zusammengeführt werden, auch wenn die zukünftigen „Arbeits- und Gesundheitsberater“ an den drei Hauptstandorten des Jobcenters angesiedelt bleiben. Als Vorteile dieser organisatorischen Weiterentwicklung werden klare, einheitliche Arbeitsabläufe an allen Standorten, die schnellere Weiterentwicklung interner Arbeitsprozesse und externer Unterstützungsangebote, die insgesamt stärkere Wahrnehmung dieses wichtigen Aufgabenbereiches im Innen- und Außenverhältnis und damit die Erhöhung der Zufriedenheit der hier tätigen Mitarbeitenden gesehen. (Siehe auch Ziffer B1)

Die einheitliche personale und fachliche Führung und Verantwortung wird zu einer Verbesserung der Arbeitsabläufe und einem Zuwachs in der Qualität der Beratung durch die verantwortlichen Beratungsfachkräfte führen. Zudem soll ein verbessertes Monitoring Aufschlüsse über die Wirksamkeit von Beratung und Hilfestrukturen liefern.