



Lokales Planungsdokument 2023

für den dezentralen Planungsprozess im SGB II des

Jobcenters

Kreis Kleve

Inhalt:

- A. Finanzielle und personelle Ausstattung des Jobcenters
 - B. Geplante Handlungsansätze zu den Schwerpunktthemen der Steuerung
 - 1. Langzeitarbeitslosigkeit überwinden und Langzeitleistungsbezug beenden.
 - 2. Frauen und Männer gleichberechtigt an der Förderung und Integration beteiligen
 - 3. Menschen mit Flucht- und Migrationshintergrund für Ausbildung, Qualifizierung und Beschäftigung gewinnen
 - C. Ausschöpfung interner Potentiale
-

A. Finanzielle und personelle Ausstattung des Jobcenters

Budget (EGT, VWT, Umschichtungen):

Dem Jobcenter Kreis Kleve stehen nach einer ersten vorläufigen Mitteilung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales folgende Budgets für die Eingliederung und Betreuung der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten (eLb) zur Verfügung:

für Verwaltungsmittel	15.774.877,- Euro
für Eingliederungsmittel	11.757.312,- Euro

Hinzu kommen die Mittel für die Ausfinanzierung der Leistungen nach § 16e SGB II i. d. F. bis 31.03.2012, die separat ausgewiesen werden.

Auf Basis dieser ersten vorläufigen Mittelverteilung ist nach dem deutlichen Rückgang des Gesamtbudgets in 2022 (- 3,9%, ca. 1,2 Mio.) ein erneuter Rückgang in der Größe (- 7,9%, ca. 2,4 Mio.) für 2023 festzustellen. Daraus ergibt sich die große Herausforderung, die erfolgreiche Arbeit der Vorjahre fortzusetzen.

In den Vorjahren war das zur Verfügung stehende Budget im Bereich der Verwaltungsmittel stets nicht auskömmlich, sodass entsprechend mit einem Umschichtungsbetrag von den Eingliederungsmitteln zu den Verwaltungsmitteln kalkuliert worden ist. Dieser kalkulierte Umschichtungsbetrag für das Jahr 2022 liegt aktuell bei ca. 2,6 Millionen Euro.

Da – wie nachstehend erläutert – keine gravierenden personellen Veränderungen geplant sind, dem Jobcenter Kreis Kleve voraussichtlich 616.126,00 Euro weniger Verwaltungsmittel zugewiesen werden und mit steigenden Lohnkosten zu rechnen ist, wird für 2023 mit mindestens einem entsprechenden Umschichtungsbetrag kalkuliert.

Personal (derzeitige Personalsituation, geplante Veränderungen, Betreuungsschlüssel):

Der Kreis Kleve als Träger der Grundsicherung für Arbeitsuchende hat aus Gründen der Orts- und Bürgernähe die Aufgabenwahrnehmung nach dem SGB II auf seine 16 kreisangehörigen Städte und Gemeinden delegiert. Um ein einheitliches Vorgehen bei der Umsetzung des SGB II zu gewährleisten, wird die strategische Führung durch den Kreis Kleve wahrgenommen (16 Vollzeitäquivalente).

Der Kreis Kleve weist aktuell für den Bereich der passiven Leistungen einen Personaleinsatz in Höhe von 129 Vollzeitäquivalenten und für den Bereich der aktiven Leistungen einen Personaleinsatz in Höhe von 113 Vollzeitäquivalenten auf.

Auf Basis der aktuellen T-3 Daten der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten von Stand Juni 2022 ergibt sich dadurch ein Fallschlüssel von 86 eLb je Vollzeitäquivalente im Bereich der passiven Leistungen sowie 98 eLb je Vollzeitäquivalente im Bereich der aktiven Leistungen.

Für 2023 sind keine gravierenden personellen Veränderungen geplant, sodass mit einem ähnlichen Personaleinsatz wie in 2022 kalkuliert wird. Besondere Schwierigkeiten und Probleme im Bereich der personellen Ausstattung entstehen regelmäßig durch eine erhebliche Fluktuation der eingesetzten Mitarbeiter. In der jüngeren Vergangenheit kam es regelmäßig zu Personalwechseln aufgrund von Kündigungen, Krankheiten, Versetzungen oder Elternzeit. Oft konnten die Stellen nicht nahtlos nachbesetzt werden. Zudem können Stellenausschreibungen nicht immer bedient werden.

Geplante Handlungsansätze zu den Schwerpunktthemen der Steuerung

Bitte wählen Sie aus 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: Langzeitarbeitslosigkeit überwinden und Langzeitleistungsbezug beenden.

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

Die Verhinderung und Verringerung von Langzeitleistungsbezug ist und bleibt die zentrale Aufgabe des Jobcenters Kreis Kleve. Zwar gelingt es weiterhin die Anzahl der Langzeitleistungsbeziehenden zurückzuführen (aktueller Wert: - 7,3% in der Kennzahl K3), jedoch ist nach wie vor ein großer Anteil Arbeitsuchender der benannten Zielgruppe zuzuordnen.

Die durchschnittliche Anzahl erwerbsfähiger Leistungsberechtigter im Langzeitleistungsbezug ist zwar absolut von 7.660 in 2021 auf 7.180 in 2022 zurückgegangen, jedoch ist der relative Anteil von 68,0% in 2021 auf 68,5% in 2022 gestiegen. Es zeigt sich also: Von dem starken Rückgang der eLb insgesamt profitieren Langzeitleistungsbeziehende weniger stark als die übrigen Leistungsbeziehenden.

Ziel muss es daher immer sein, den Anteil Langzeitleistungsbeziehender wieder und weiter zu senken. Dazu sollen bisherige Erfolgsfaktoren fortgeführt und neue innovative Wege ausprobiert werden. Eine zentrale Rolle spielt dabei die grundsätzliche Haltung des Jobcenters Kreis Kleve, dass Beratung in der Lebenswelt der Leistungsbeziehenden stattfinden muss. Aufsuchendes Fallmanagement und Coaching zur Stabilisierung sind daher maßgebliche Erfolgsfaktoren.

Bei den aktuell geplanten Änderungen im Rahmen des Bürgergeldes hin zu einer höheren Freiwilligkeit und der unsicheren Gesamtentwicklung wird es aber gerade bei den Langzeitleistungsbeziehenden eine Herausforderung sein, die Aktivitäten und Erfolge auf einem hohen Level zu halten. Bei verringerten Ressourcen müsste mit schlechteren Ergebnissen gerechnet werden, was allerdings nicht unseren eigenen Anspruch darstellt.

Welche Handlungsansätze/Aktivitäten haben Sie geplant?

Das Problem der Langzeitarbeitslosigkeit lässt sich nicht mit einer Sofortmaßnahme beenden. Es braucht vielmehr eine auf mehrere Schritte ausgerichtete Hilfeplanung.

Hierzu soll der bereits erfolgreich durchgeführte Ansatz des aufsuchenden Fallmanagements weitergeführt werden. In zwei Vergabemaßnahmen – getrennt nach den Zielgruppen U25

und Ü25 – wird für besonders schwer zu erreichende Leistungsbeziehende ein Beratungsangebot vorgehalten, das die Rückkopplung an die Regelsysteme zum Ziel hat. Direkte Vermittlungen in den ersten Arbeitsmarkt sind im Ergebnis eher die Ausnahme, jedoch zeigt sich, dass eine Rückführung in den Ausbildungs- oder Weiterbildungsmarkt oftmals gelingt.

An zwei Standorten im Kreis Kleve wird in 2023 zur Unterstützung ebenfalls aufsuchendes Fallmanagement durch eigenes Personal angeboten. Die entsprechenden Pilotierungen sind dazu bereits gestartet. Dies erfolgt unabhängig von der geplanten Einführung dessen als Regelinstrument in § 16 k SGB II-E.

Auch soll die sehr erfolgreiche Umsetzung des Teilhabechancengesetzes und hier insbesondere der geförderten Beschäftigung nach § 16 i SGB II fortgeführt werden. Es stellt im Kontext Langzeitleistungsbezug das erfolgreichste Regelinstrument für das Jobcenter Kreis Kleve dar. Weiterhin wird das Übergangsmanagement im Rahmen einer Beschäftigung nach § 16i SGB II in den Fokus rücken. Angestrebt wird der Übergang der Geförderten in den ersten Arbeitsmarkt. Allerdings ist das Instrument nach § 16 i SGB II sehr kostenintensiv. Aufgrund der starken Reduzierung des Budgets wird es in 2023 voraussichtlich einen weiteren Rückgang der Förderungen aus finanziellen Gründen geben müssen.

B.2 Schwerpunktthema 2: Frauen und Männer gleichberechtigt an Förderung und Integration beteiligen. Warum haben Sie dieses Schwerpunktthema gewählt und was wollen Sie in 2023 konkret erreichen?

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

Der Anteil der Frauen an der Gesamtzahl der Integrationen, welche in der ersten Jahreshälfte 2022 erfolgt sind, liegt bei 38,9% (384 Integrationen). Im ersten halben Jahr von 2021 lag dieser Anteil noch bei 33,5% (331 Integrationen), sodass ein Anstieg um 5,4%-Punkte zu verzeichnen ist. Dies spiegelt sich auch in dem Abstand der geschlechtsspezifischen Integrationsquote wider: Die Abweichung konnte von 12,4%-Punkten im Juli 2021 auf 10,8%-Punkte im Juni 2022 reduziert werden.

Trotz des Erfolges bestehen bestimmte Probleme von Frauen am Arbeitsmarkt, wie beispielsweise die Herausforderung, alleinerziehend und arbeitsuchend zu sein, weiterhin fort. Dabei stehen Frauen erheblich häufiger als Männer vor dieser Herausforderung.

Um diesen oder ähnlichen Problemen verstärkt mit Hilfe von Eingliederungsleistungen entgegenzuwirken, wird die gleichberechtigte Beteiligung von Frauen und Männern an Förderung und Integration 2023 in den Fokus gestellt.

Welche Handlungsansätze/Aktivitäten haben Sie geplant?

Dazu ist geplant, gezielt weitere Maßnahmen in Teilzeit und auch online anzubieten. Bereits im Jahr 2022 sind mit dieser Strategie Erfolge zu verzeichnen, da diese Maßnahmen vielfach die Zielgruppe der Frauen ansprechen. Zusätzlich werden die neuen speziellen Angebote rein für Frauen im Arbeitsmarktportfolio verstetigt.

Außerdem wird im kommenden Jahr die Integration der Frauen in das interne Controlling und die interne Zielsteuerung mit den örtlichen Jobcentern in den Delegationskommunen aufgenommen.

B.3 Schwerpunktthema 3: 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?

Der Krieg in der Ukraine führt auch in Deutschland zu weitreichenden gesellschaftlichen, wirtschaftlichen und sozialen Auswirkungen, wodurch die Thematik „Menschen mit Flucht- und Migrationshintergrund für Ausbildung, Qualifizierung und Beschäftigung gewinnen“ für die Arbeit der Jobcenter an neuer Brisanz erfährt.

Mit der Unterstützung der Geflüchteten aus der Ukraine bei der Integration in den Arbeitsmarkt wird ein zentraler Beitrag zur Abfederung der individuellen Kriegsfolgen und zur gesellschaftlichen Integration der Geflüchteten geleistet. Gleichzeitig stehen wir als Jobcenter weiterhin vor der Herausforderung, Perspektiven für die am Arbeits- und Ausbildungsplatz benachteiligten Menschen (durch bspw. Sprachhemmnisse) zu nutzen bzw. zu schaffen. Derzeit sind es allein aus der Ukraine 1.184 erwerbsfähige Leistungsberechtigte, welche es zu vermitteln gilt.

Welche Handlungsansätze/Aktivitäten haben Sie geplant?

Die Unterstützung der Geflüchteten aus der Ukraine und auch aus anderen Herkunftsländern darf insbesondere im kommenden Jahr nicht aus dem Fokus geraten. Schlüssel für eine Integration in den Arbeitsmarkt sind die Sprachkenntnisse, weswegen wir hieran im Rahmen der Möglichkeiten eines Jobcenters selbst arbeiten wollen. Wir wollen weitere Gutscheinmaßnahmen mit Sprachanteilen akquirieren. Erst danach kann eine Förderkette mit weiterer Qualifizierung beginnen.

Die Zusammenarbeit mit dem Kommunalen Integrationszentrum soll im nächsten Jahr ebenfalls weiter ausgebaut werden. Hier stehen zusätzlich Überlegungen zu einer Neuausrichtung des Kommunalen Integrationsmanagement an, an denen auch das Jobcenter mitwirkt.

Außerdem wird diese Zielgruppe im nächsten Jahr durch die Regelungen zum Chancen-Aufenthaltsrecht nochmal erweitert. Hier werden wir den Fokus darauflegen, die Personen, die dadurch die Chance für einen neuen Aufenthaltstitel wahrnehmen wollen, bei den notwendigen Entwicklungsschritten in Sprache und Arbeitsintegration mit einem breiten Beratungsangebot zu unterstützen.

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: Weiterentwicklung des interkommunalen Benchmarkings SGB II im Kreis Kleve

Als Ergebnis einer Organisationsanalyse des Jobcenters wurde im Jahr 2014 ein interkommunales Benchmarking unter Moderation von der Firma con_sens im Kreis Kleve gestartet. Übergeordnetes Ziel war die Bündelung der Kräfte aller Akteure mit dem Ziel der Ergebnisverbesserung.

Über die inhaltlichen Themen hinaus hat das Benchmarking in seinem Verlauf zu einer spürbar neuen Kultur im Umgang miteinander geführt, welche sich insgesamt positiv auf die Aufgabenwahrnehmung und Zusammenarbeit im Verhältnis Kreis und Städte und Gemeinden ausgewirkt hat.

In 2022 entwickelte sich dieses Gremium zur strategischen Steuerung des „Konzern Jobcenter“.

Geplante Weiterentwicklung in 2023:

Insbesondere im Rahmen des „Change-Prozesses-Bürgergeld“ wird dem interkommunalen Benchmarking eine entscheidende Rolle in der erfolgreichen Umsetzung durch gemeinsame Entwicklungsschritte (z.B. Prozess Schlichtungsstelle) beigemessen.

Dabei wird das Benchmarking auch in 2023 durch die Beratungsfirma con_sens vorbereitet, begleitet und moderiert.

2. Internes Potential

Thema: Vollständige Neuauflage des Arbeitsmarktportfolios

Das aktuelle Arbeitsmarktportfolio stammt aus der Zeit, die das Bürgergeld hinter sich lassen möchte. Bereits in diesem Jahr wurde hier festgestellt, dass der Fokus zu stark auf Gruppenangeboten liegt, bei denen es im aktuellen Jahr häufig zu unbesetzten Plätzen gekommen ist.

Geplante Weiterentwicklung in 2023:

Die o. g. Erkenntnisse sollen zum Anlass genommen werden, das Angebot vollständig zu überarbeiten. Hierzu soll zunächst in einem Grundsatzworkshop mit Vertretern aus Fallmanagement, Teamleitung und zentraler Steuerung, Anforderungen an ein neues Arbeitsmarktportfolio „Bürgergeld“ erarbeitet werden.

Anschließend sollen darauf aufbauend Maßnahmen und Angebote entwickelt werden.

Dieser Prozess wird voraussichtlich nicht im Jahr 2023 abgeschlossen sein, da es sich um eine umfangreiche Neuausrichtung in dem Gebiet handelt.

3. Internes Potential

Thema: Qualitatives Übergangsmanagement zwischen SGB III und SGB II

An der Schnittstelle zwischen dem SGB III – Träger und uns als Jobcenter kommt es aktuell zu Reibungsverlusten im Übergang der Kundinnen und Kunden. Nicht selten ist es in der Vergangenheit passiert, dass Kunden durch die neue Antragsabwicklung und den Rechtskreiswechsel im Integrationsprozess neu beginnen mussten.

Da gerade die ersten Monate für den Integrationserfolg entscheidend sind, gilt es hier keine Zeit zu verlieren.

Geplante Weiterentwicklung in 2023:

Gemeinsam mit der Agentur für Arbeit soll ein qualifiziertes Übergangsmanagement eingeführt werden. Dabei liegt der Fokus darauf, Kunden ab drei Monaten vor Ende des

Arbeitslosengeld I auf Wunsch gemeinsame Beratungsgespräche mit dem Arbeitsvermittler der Agentur für Arbeit und dem Fallmanager im SGB II anzubieten.

Ziel ist es den Integrationsprozess nahezu nahtlos fortsetzen zu können oder einen Übergang ins SGB II vorab zu verhindern.