



---

# Lokales Planungsdokument 2023

für den dezentralen Planungsprozess im SGB II des

Jobcenters

Mülheim an der Ruhr

---

## Inhalt:

- A. Finanzielle und personelle Ausstattung des Jobcenters
  - B. Geplante Handlungsansätze zu den Schwerpunktthemen der Steuerung
    - 1. Schwerpunktthema:  
Langzeitarbeitslosigkeit überwinden und Langzeitleistungsbezug beenden
    - 2. Schwerpunktthema:  
Frauen und Männer gleichberechtigt an Förderung und Integration beteiligen
    - 3. Schwerpunktthema:  
Weiterentwicklung von Beratungskonzeptionen - Neue Ansätze in der Kooperation mit den erwerbsfähigen Leistungsberechtigten
  - C. Ausschöpfung interner Potentiale:
    - 1. Konzentrierung der Arbeit im Jobcenter auf weniger Standorte
    - 2. Erprobung alternativer Raumkonzepte
-

---

## A. Finanzielle und personelle Ausstattung des Jobcenters

### Budget (EGT, VWT, Umschichtungen):

Für das Jahr 2023 steht zum jetzigen Zeitpunkt ein Budget von 35.084.802<sup>1</sup> Euro zur Verfügung. Das Budget setzt sich zusammen aus Leistungen zur Eingliederung in Arbeit in Höhe von 17.032.356 Euro (Senkung um 6,45 % zum Vorjahr) und Verwaltungskosten in Höhe von 18.052.446 Euro (Senkung um 0,85 % zum Vorjahr).

### Personal (derzeitige Personalsituation, geplante Veränderungen, Betreuungsschlüssel):

	Leistungs- gewährung (LG)	Casemanagement (CM)	Akquise- und Vermittlungs- service (AVS)
SOLL Vollzeitäquivalente (VZÄ)	68,81	64 Ü 25 17,67 U25	8,0
Anzahl unbesetzter Stellen (VZÄ Stand 24.10.2021)	10	11	./.
Fluktuation (Stand 24.10.2021)	24,7 %	13,5 %	12,5%
Betreuungsschlüssel (Soll)	1:152	Ü 25 1:179 U25 1:142	./.
Langzeiterkrankte 2022	3	5	0

---

<sup>1</sup> Gem. Schreiben des BMAS

---

## **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: Langzeitarbeitslosigkeit überwinden und Langzeitleistungsbezug beenden**

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

In Mülheim an der Ruhr ist im SGB II sowohl der Anteil der Langzeitarbeitslosen als auch der der Langzeitleistungsbeziehenden nach wie vor höher als die jeweiligen Anteile des Landes Nordrhein-Westfalen.

Während in NRW 68,8 Prozent aller ELB auch LZB sind, beträgt der Anteil in Mülheim an der Ruhr 71,9 Prozent. Das entspricht dem Wert im gesamten Arbeitsagenturbezirk Oberhausen.

Der Prozentwert liegt im Juni 2022 niedriger als im Mai 2022 aufgrund des Zugangs der Geflüchteten aus der Ukraine. Vergleicht man den Mai 2022 mit dem Mai 2021, verzeichnet Mülheim an der Ruhr einen Anstieg des LZB-Anteils von 74,4 Prozent auf 76,7 Prozent.

Der Rückgang der Anzahl der LZB beträgt 3,8 Prozent im Juni 2022 zum Vorjahresmonat (K3), liegt aber niedriger als der Rückgang der ELB, wodurch der Anteil der LZB weiter steigt (Gegenentwicklung durch den Zugang Geflüchteter aus der Ukraine).

In Mülheim an der Ruhr zeigen sich insbesondere zwei Problemfelder: Die Anzahl der ELB mit verfestigtem Langzeitleistungsbezug, also über 4 Jahren (Anteil 57,8 Prozent aller ELB), sinkt nur marginal und bleibt daher hoch. Zweitens steigt die Anzahl der älteren LZB über 55 Jahren (+3 Prozent), die in besonderem Maße gefährdet sind, im verfestigten Langzeitleistungsbezug zu verbleiben oder darin einzumünden. Demgegenüber gelingt bei den jüngeren LZB ein Abbau (U25: -8,2 Prozent, 25 bis unter 55 Jahre: -5 Prozent). Im Vergleich mit anderen Jobcentern hat Mülheim an der Ruhr hier eine schlechtere Integrationsquote der LZB (K3E1: 15,9), besonders bei den Frauen (K3E1: 11,4). Im Vergleich der MEO-Region ist die Integrationsquote K3E1 (Essen: 17,4; Oberhausen: 16,6) sowohl bei allen LZB als auch bei den weiblichen LZB (Essen: 12,3; Oberhausen: 12,6) höher.

Obwohl es in der ersten Jahreshälfte gelungen ist, die Aktivierungen bei den Langzeitleistungsbeziehenden zu steigern, sinkt sie seit den Sommermonaten wieder.

---

Positiv ist die Tendenz der Zu- und Abgänge in den LZB-Bestand. Im Juni gab es im Vergleich zum Vorjahresmonat weniger Zu- und mehr Abgänge. Auch wenn K3E3 und K3E4 sich nicht verändert haben, so sorgt diese Entwicklung dafür, dass die Anzahl der LZB sinkt.

Wie die LZB-Entwicklung in 2023 aussehen wird, ist in diesem Planungszeitraum auch von äußeren Faktoren abhängig. Das Jobcenter prognostiziert, dass der LZB-Anteil steigen wird, wenn durch die angedachten Änderungen beim Bürgergeld (Erhöhung der Regelsätze, Steigerung der Kosten der Unterkunft, Erhöhung der Vermögensfreigrenze) mehr Personen trotz Erwerbstätigkeit ergänzende Leistungen erhalten sollten oder auch weniger ELB aus dem Leistungsbezug ausscheiden und damit LZB werden bzw. bleiben.

Andererseits würde ein verstärkter Zugang von geflüchteten Personen auch dazu führen, dass längerfristig der Anteil der LZB an den ELB steigt.

Unabhängig von diesen Annahmen bleiben die inhaltlichen Herausforderungen der Aktivierung und Integration insbesondere der Kund\*innengruppen unter den LZB, die in der Betrachtung besonders auffallen.

Dazu zählen neben den ELB Ü 55, ELB mit Schwerbehinderung und Frauen in unterschiedlichen BG-Typen, vor allem aber ältere Frauen in Partner-BG, bei denen keine Kinder (mehr) im Haushalt leben und Frauen in Partner-BG mit Migrationshintergrund und für den Arbeitsmarkt nicht ausreichenden Deutschkenntnissen.

Diese Gruppen sind aufgrund ihrer geringen Arbeitsmarktnähe besonders gefährdet, auch langzeitarbeitslos zu werden. Im Juni 2022 waren in Mülheim an der Ruhr 3.495 Person im SGB II langzeitarbeitslos, nahezu alle davon sind auch LZB (91,9 Prozent). Damit sind 63,1 Prozent aller arbeitslosen ELB auch langzeitarbeitslos. Unter den LZB beträgt der Anteil 78,2 Prozent.

Weiterhin gilt es, die Anzahl der Personen ohne Schul- und Berufsabschluss zu verringern. 5.661 arbeitssuchende ELB haben keinen Hauptschulabschluss, ein Anteil von 41 Prozent. 7.616 verfügen über keine abgeschlossene Berufsausbildung (55,2 Prozent).

### **Welche Handlungsansätze/Aktivitäten haben Sie geplant?**

#### **a) Anpassung der arbeitsmarktlichen Instrumente**

Nachdem für 2022 in Folge des Organisationsprozesses der Fokus bezogen auf die Aktivitäten des Jobcenters in der Anpassung von Ablaufprozessen lag, liegt der Fokus im Jobcenter Mülheim an der Ruhr für 2023 verstärkt in der Anpassung der arbeitsmarktlichen Instrumente und der Beratung dazu.

Für das gesamte Maßnahmeportfolio gilt, dass das bisher sehr differenzierte Angebot an Maßnahmen komprimiert wird, so dass eine stärkere Fokussierung auf übergeordnete Ziele erfolgt und für die Mitarbeitenden und die Kund\*innen die Zuweisung in ein passendes Angebot überschaubarer wird. Die mit dem gfa-Prozess eingeführte Förderzielmatrix bleibt dabei als Instrument bestehen, wird aber angepasst.

Bereits in 2022 wurde ein Maßnahmecontrolling für alle Teams entwickelt. Für 2023 wird es optimiert. Ziel ist es, dass die Teams die geplanten und erfolgten Maßnahmeintritte regelmäßig (alle 14 Tage) zur Verfügung gestellt bekommen. Bezogen auf die internen Prozesse unterstützt das neue Maßnahmeintrittscontrolling die Führungskräfte in der Steuerung. Bezogen auf die Kund\*innen erwartet das Jobcenter Mülheim an der Ruhr eine höhere Aktivierungsquote vor allem der LZB und LZA.

Auf Grund des hohen Bestands an verfestigtem Langzeitleistungsbezug ist der geplante budgetäre Anteil aus dem EGT für Arbeitsgelegenheiten bezogen auf das Gesamtbudget vergleichsweise hoch (8,9 Prozent). Diese sollen ab 2023 sukzessive durch zum Beispiel

---

einen verbesserten Anleiterschlüssel und verstärkte projektbezogene Inhalte qualitativ verbessert werden, um zum einen die Attraktivität und damit die Bereitschaft zur Teilnahme zu erhöhen und zum anderen, zügiger eine Arbeitsmarktnähe herzustellen.

Die in 2022 implementierte Maßnahme „STARKer Aufbruch“ für Frauen mit geringen Deutschkenntnissen hat sich bewährt und wird fortgeführt. Dieses niederschwellige Angebot soll die spezifischen Bedarfe der Frauen decken und Projektarbeit in unterschiedlichen Handlungsfeldern mit dem Erwerb von Sprachkenntnissen kombinieren, um sozialpädagogisch begleitet anschließend in passgenaue (Sprach-) Angebote einzumünden, in denen Frauen bislang noch deutlich unterrepräsentiert sind.

#### b) Optimierung der internen Prozesse für Kund\*innen mit Schwerbehinderung

Für den Personenkreis der ELB mit Behinderungen und gesundheitlichen Einschränkungen hat sich das bisher zur Verfügung stehende Maßnahmeangebot erfolgreich bewährt und wird fortgeführt. Hier gilt es die Prozesse im Kern-Casemanagement zu beschleunigen: Ziel ist es, in der Abstimmung mit dem Gesundheitsamt die Prozesse zur Beurteilung des Leistungsbildes zu optimieren und durch Schulung der Mitarbeiter\*innen mögliche Reha-Fälle frühzeitig zu identifizieren sowie schwerbehinderten Kund\*innen passgenaue Angebote zu unterbreiten.

#### c) Förderung von Arbeitsverhältnissen

Die Möglichkeiten, die das Teilhabechancengesetz bietet, werden weiter genutzt. Dabei wird der Fokus im Sinne der Nachhaltigkeit verstärkt auf privatwirtschaftliche und kommunale Arbeitgeber\*innen gelegt. Ziel ist - bei entsprechender Entwicklung der Arbeitnehmerin / des Arbeitnehmers - der Abschluss möglichst unbefristeter Arbeitsverträge bzw. von Arbeitsverträgen, bei denen eine Entfristung mit hoher Wahrscheinlichkeit erfolgen kann.

Bei den laufenden Förderungen liegt der Fokus auf passgenauen Anschlusslösungen, insbesondere wenn es sich um Beschäftigungen bei Träger\*innen handelt, da es hier erfahrungsgemäß in den seltensten Fällen zu einer unbefristeten Übernahme in ungeforderte Beschäftigung kommt.

#### d) (Weiter-) Bildung

Durch die Teilnahme an HASA Sprache sollen insbesondere jüngere Leistungsberechtigte ihren Schulabschluss nachholen und ihre sprachlichen Fertigkeiten schulen.

Durch die geplante Erhöhung der Eintritte an Förderungen der beruflichen Weiterbildung bei angestrebter Beibehaltung der geringen Abbruchquote erwartet das Jobcenter Mülheim an der Ruhr perspektivisch ein besseres Bewerbendenprofil als Basis für nachhaltige Integrationen. Parallel hat sich in 2022 gezeigt, dass das Interesse von ELB Ü25 an einer Ausbildung zunimmt und mit Unterstützung der bewerberorientierten Vermittlung bei den meisten Kund\*innen auch eine Einmündung in Ausbildung erfolgt.

---

## **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?**

Wie bereits unter Punkt“ Langzeitarbeitslosigkeit überwinden und Langzeitleistungsbezug beenden“ geschildert, sind in Mülheim an der Ruhr insbesondere Frauen im verfestigten Langzeitleistungsbezug.

Konkretes Ziel ist die Erhöhung des Anteils von Frauen in den Aktivierungsmaßnahmen und bei der Anzahl der Integrationen, sodass die Lücke zwischen den geschlechterspezifischen Integrationsquoten durch eine stärkere Anhebung der Frauen-Integrationsquote verringert wird.

Die Anzahl der weiblichen ELB hat sich mit dem Zugang der Geflüchteten aus der Ukraine um 3,3 Prozent im Juni 2022 im Vergleich zum Vorjahresmonat stark erhöht. Die Anzahl der männlichen ELB hat sich durch den Zugang der Geflüchteten nicht erhöht, sie liegt um 3,4 Prozent niedriger als noch vor einem Jahr. Die Geflüchteten sollen in 2023 in Sprachkurse und Arbeit oder aktivierende Maßnahmen integriert sein, sofern sie dafür zur Verfügung stehen. Somit soll einem möglichen verfestigten Leistungsbezug entgegengewirkt werden.

Da die Stelle der BCA in 2022 eingerichtet und besetzt werden konnte, werden neben (Informations-) Veranstaltungen für Kund\*innen auch Schulungs- und Austauschformate der BCA für Mitarbeitende durchgeführt werden, um für genderspezifische Themen zu sensibilisieren und Impulse für die Beratungsarbeit mit arbeitssuchenden weiblichen ELB zu geben.

Parallel dazu wird die BCA durch das Verbessern und Herbeiführen von unterstützenden Angebotsstrukturen auf der planerischen Ebene mittelbar die Arbeit im Casemanagement flankieren.

Alle beschriebenen Aktivitäten sollen in der Gesamtheit dazu führen, dass der Gender-Aspekt in der Beratung zunehmend an Bedeutung gewinnt und „selbstverständlich“ in die Beratung einfließt.

### **Welche Handlungsansätze/Aktivitäten haben Sie geplant?**

#### **a) Planungen bezogen auf konkrete Maßnahmeangebote**

Leistungsbezieherinnen kommen mit unterschiedlichsten Hemmnissen in den Bezug von SGB II-Leistungen. Sie sind vielfach alleinverantwortlich für Kinder und Lebensführung, haben Migrationserfahrung, bringen teils physische und psychische Gewalterfahrung mit oder sind einfach überfordert mit den Ansprüchen an Frauen in unserer modernen Gesellschaft. Der Rückzug erscheint vermeintlich leichter als sich zu motivieren, in Richtung Arbeitsmarkt oder Qualifizierung zu gehen. Das Jobcenter Mülheim an der Ruhr hat sich entschieden, die Maßnahme C.O.R.A. (Coachen, Organisieren, Reflektieren und Arbeiten) zu konzipieren, die für alle Frauen mit der jeweiligen Individualität und dem Sprachniveau B2 offen ist.

Ziel ist es im ersten Schritt, ein systemkompatibles Profiling zu erstellen, das dem Casemanagement einen schnellen Überblick ermöglicht. Im zweiten Schritt sollen Rahmenbedingungen und Hemmnisse der Frauen identifiziert und lösungsorientiert bearbeitet werden; inklusive der Visualisierung persönlicher Perspektiven auf dem Arbeitsmarkt. Die Ausarbeitung eines realistischen Qualifizierungsplanes und gleichzeitig die

---

Nutzung von Chancen in genderuntypischen Berufszweigen sind erfolgsrelevant. Flankierend soll bezüglich praxisnaher Strategien zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf beraten und unterstützt werden. Die Beratung soll sich nach den Bedarfen der Frauen richten und flexibel in Präsenz, online oder aufsuchend stattfinden. Gruppenangebote bieten die Möglichkeit der Vernetzung untereinander. Entscheidend ist die enge Zusammenarbeit mit dem Casemanagement. In einer Kurzkonferenz wird der nächste Schritt verbindlich für die Kundin geplant und unmittelbar im Anschluss an die Maßnahme organisiert. Die intensive Begleitung bei der Bewältigung und Planung der eigenen Biographie soll zu einem selbstbestimmten, existenzsichernden und vorbildlichen (Arbeits-)Leben führen. Die Maßnahme „STARKer Aufbruch“ dient der Aktivierung von Migrantinnen mit hoher Arbeitsmarktferne und hohen Sprachdefiziten (vgl. LZB).

Für die ukrainischen Geflüchteten steht ein „Sofortangebot“ bereit. Ziel der Maßnahme ist die umfassende Feststellung der vorliegenden Befähigungen, Ressourcen, Sprachkenntnisse und relevanten Kompetenzen um somit den Kund\*innen anschließend passende Integrationsangebote anbieten zu können. Vorrangig sich anschließende Integrationsschritte sind (sofern noch nicht erfolgt) die Einmündung in Integrationssprachkurse, das Einleiten des Anerkennungsverfahrens sofern relevant und die Prüfung einer frühzeitigen Arbeitsmarktintegration. Das Angebot ist so konzipiert, dass es über einen Zeitraum von drei Wochen nur im Vormittagsbereich stattfindet, sodass keine zusätzliche Kinderbetreuung erforderlich ist bzw. eine Teilnahme am Integrationskurs in Teilzeit erfolgen kann. Darüber hinaus ist eine teilweise digitale Teilnahme möglich.

#### b) Planungen für den konkreten Vermittlungsprozess

Auch bei der Zuweisung in die bewerberorientierte Vermittlung sollen die Anteile von Frauen und Männern möglichst gleich verteilt sein. Die Beratung zu alternativen auch genderuntypischen Erwerbstätigkeiten ist je nach Einzelfall Bestandteil in der Beratung. Somit erschließen Frauen sich auch Berufsfelder, die andere Entwicklungsmöglichkeiten beinhalten, die zur Überwindung der Hilfebedürftigkeit führen können. Genauso sollen Männern über eher frauentypische Berufsbilder, Verdienstmöglichkeiten und Perspektiven gezielt informiert werden, beispielsweise zu Tätigkeiten in der Pflege und Erziehung, in denen ein grundsätzlicher Fachkräftebedarf existiert. Männliche Fachkräfte sind bisher in diesen Berufen deutlich unterrepräsentiert.

In der stellenorientierten Akquise sollen gezielte Arbeitgeberansprachen und Beratung beispielsweise zu neuen Arbeitszeitmodellen und den damit verbundenen Chancen für Arbeitgeber und Bewerber\*innen erfolgen. Auf Grund des zunehmenden Fachkräftebedarfs steigt die Bereitschaft, Bedarfe und Wünsche in Bezug auf die individuellen Rahmenbedingungen von Bewerbenden auf ihre Realisierbarkeit zu überprüfen und zu ermöglichen, wenn die Bewerber\*innen dem fachlichen Anforderungsprofil entsprechen.

Das Modell der Teilzeitberufsausbildung soll im Bereich Ausbildung hier verstärkt angeboten werden. Dabei gilt es, Lösungen zu finden, die sowohl dem Betreuungsrahmen als auch den betrieblichen Erfordernissen gerecht werden.

Bezogen auf die Möglichkeit von Berufsfelderkundungen und betrieblichen Trainingsmaßnahmen, die zunächst der Orientierung dienen, verhalten Arbeitgeber\*innen sich mit Ausnahme der beruflichen Orientierung von Schülerinnen und Schülern erfahrungsgemäß eher zurückhaltend, weil daraus kein unmittelbarer Nutzen, sondern ein zusätzlicher Aufwand für den Betrieb entsteht. Dennoch ist der direkte Einblick in alternative (genderuntypische) Berufsfelder ein wichtiger Aspekt in der beruflichen (Neu-) Orientierung und soll daher weiterverfolgt werden.

### c) Planungen bezogen auf veränderte Prozesse

Um Müttern den Kontakt zum Erwerbsleben zu ermöglichen bzw. zu verhindern, dass sie diesen verlieren, wird das Jobcenter Mülheim an der Ruhr weitere Schritte gehen. Kundinnen mit Kindern unter 3 Jahren sollen zusätzlich zu den regelmäßigen CM-Kontakten ab 2023 1 x jährlich teambezogen gemeinsam vom Casemanagement und der BCA zu Veranstaltungen eingeladen werden. Die Themen sollen vorrangig einen familienrelevanten Tagesordnungspunkt als Transportinstrument beinhalten und darüber hinaus mit Blick auf die Vorbereitung bzw. zum Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt Informationen und Impulse zu Orientierung, Aktivierung und Qualifizierung bieten. Ein Schwerpunkt wird auf den Möglichkeiten der Teilzeitausbildung für Mütter mit kleinen Kindern liegen. Die Sicherstellung der Kinderbetreuung und die Wege dorthin soll ein Basisthema der Veranstaltungen sein. Direkt im Anschluss soll nach Möglichkeit eine Terminvereinbarung mit der/dem Casemanager\* in zur Kanalisierung und Konkretisierung von Interessensbekundungen erfolgen. Diese Veranstaltungen werden evaluiert und ggf. für die Zukunft angepasst.

### d) Planungen bezogen auf Synergieeffekte durch die Kooperation mit Dritten

In Kooperation mit Competentia MEO, Kompetenzzentrum Frau und Beruf in Essen, wird das Jobcenter Mülheim an der Ruhr gemeinsam mit den Jobcentern Oberhausen und Essen für die Region MEO wie im Pilot 2021/22 auch in 2023 einen weiterentwickelten Projekttag für Frauen zur Erkundung von genderuntypischen Berufen organisieren. Es soll auch durch entsprechende Berichterstattung in den Medien die Öffnung von bislang eher männertypischen Berufsfeldern für Frauen in der Mülheimer Gesellschaft zu höherer Akzeptanz führen. Sowohl die Beratung der Arbeitgeber zu Teilzeitausbildung und familienfreundlichen Arbeitszeitmodellen, als auch die Akquise von interessierten Frauen erhöhen die Integration von Frauen und können perspektivisch den Fachkräftemangel abfangen.

Die Stadt Mülheim an der Ruhr richtet eine zentrale Beratungsstelle für alleinerziehende Mülheimer Bürger\*innen ein. Neben allen anderen Problemlagen ergeben sich immer wieder Fragen in Bezug auf SGB II-Leistungen. Daher beteiligt sich das JC Mülheim an der Ruhr an der Ausgestaltung des Beratungsangebotes über die BCA und ggf. das Sondersachgebiet Alleinerziehende. Durch Impulsvorträge zu aktuellen Themen und Mitorganisation von Veranstaltungen kann Vertrauen verstärkt werden und die Wirksamkeit hinsichtlich der Aktivierung in Richtung Arbeitsmarkt verstärkt werden. Die Voraussetzungen für den beruflichen (Wieder-)Einstieg können durch die kooperierende Zusammenarbeit auf kommunaler Ebene verbessert werden und der Verlust einer Erwerbstätigkeit durch passgenaue Unterstützung ggf. vermieden werden.

Die Beteiligung durch das Jobcenter Mülheim an der Ruhr hat das Ziel die Abhängigkeit von SGB II – Leistungen zu reduzieren und das Armutsrisiko langfristig zu minimieren. Die Erfahrungen werden zum Ende 2023 evaluiert und die Vorgehensweise ggf. angepasst.

---

### **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?**

Durch die angepassten Beratungssettings während der Pandemie konnten vor allem die Kund\*innen mit einer entsprechenden Eigenmotivation bezogen auf die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit und Bereitschaft zur Teilnahme an Angeboten zur Aktivierung erreicht werden. Hier ist die Erfahrung zur Arbeit mit unterschiedlichen Beratungskanälen durchgängig positiv, weil die Kund\*innen mitentscheiden konnten, ob sie (soweit möglich) Termine im Jobcenter wahrnehmen oder die Vorteile einer telefonischen Beratung für sich nutzen wollten.

Es gab aber auch die Erfahrung mit Kund\*innen, die in dieser Zeit aus unterschiedlichen Gründen nur schwer für die Casemanager\*innen zu erreichen waren. Hier sind die Anstrengungen, diese wieder „ins Boot zu holen“ noch nicht durchgängig abgeschlossen.

Das führt in der Fallarbeit dazu, dass auf Grund der zeitlichen Verläufe die Gefahr des verfestigten Leistungsbezugs steigt. Sowohl aus Kund\*innensicht als auch in der Wahrnehmung einzelner Casemanager\*innen stellen Präsenztermine eine vermeintliche Hürde dar. Das für 2022 avisierte Ziel bei der Kundenkontaktdichte wurde noch nicht erreicht; die Zahl der Präsenzberatungen steigt, allerdings verhalten. Hinzu kommt, dass Aussagen einzelner Kund\*innen wie: „Unter 17 € die Stunde arbeite ich nicht,“ „ich weiß, dass ich die Eingliederungsvereinbarung nicht unterschreiben muss; mir droht keine Sanktion, Sie wissen ja, dass ich nicht mitarbeiten muss“ zu der Frage nach geeigneten Instrumenten und Handlungskompetenzen bei den Mitarbeitenden führen. Hier gilt, es Handlungssicherheit (wieder) herzustellen.

Darüber hinaus bieten die angedachten Änderungen im Rahmen des Bürgergelds die Chance, vorhandene Beratungskompetenzen zu erweitern und zu differenzieren.

Die Beratungsarbeit im Jobcenter wird sich durch die geplante Einführung der Vertrauens- und Kooperationszeit verändern. Die Überzeugungsarbeit zur Teilnahme an den geplanten Angeboten wird eine größere Bedeutung erhalten. Das Ersetzen der Eingliederungsvereinbarung durch einen Kooperationsplan erfordert eine bürger\*innenorientierte Beratung auf Augenhöhe. Die Beratungsleistung und die Maßnahmen müssen die Leistungsbeziehenden überzeugen, um die (gemeinsamen) Ziele zu erreichen. Die Bürger\*innenorientierung in der Beratung braucht angepasste Prozesse, Kanäle und Kompetenzen für die Beratungs- bzw. Fallarbeit.

Prognostisch wird sich die Intensität in der Beratung zunächst erhöhen und damit auch der Ressourcenaufwand für die ELB, die keinen „Willen in Bezug auf Arbeit“ haben.

Ziel ist es, mehr Kund\*innen zu erreichen (Kund\*innenkontaktdichte) und die Beratungskompetenzen der Casemanager\*innen zu stärken.

---

## Welche Handlungsansätze/Aktivitäten haben Sie geplant?

### a) Beratung

Der in dem Fachkonzept „Sozialraumorientierung“ enthaltene ressourcen- und lebensweltorientierte Beratungsansatz bildet weiterhin die Grundlage für die

Beratungsarbeit im beschäftigungsorientierten Casemanagement. Sie stellt die Selbstverantwortung der Kund\*innen -auf ihrem Weg in Ausbildung, Arbeit oder Weiterbildung- in den Mittelpunkt und dient dazu, unterschiedliche Perspektiven zu eröffnen und Kooperation herzustellen. Insofern steht diese Methode im Einklang mit der im Regierungsentwurf zum Bürgergeldgesetz formulierten Maxime zur vertrauensvollen Zusammenarbeit zwischen Kund\*in und Integrationsfachkraft.

In 2023 sollen Beratungsschulungen für neue Mitarbeitende und Auffrischungsworkshops für alle Mitarbeitenden im CM stattfinden.

### b) andere Formen der Kund\*innenansprache

Es wird aber auch darum gehen, diesen Ansatz zu erweitern und weitere Kanäle in der Kund\*innenansprache zu entwickeln:

- Informationen zu Maßnahmeangeboten sollen auch außerhalb des individuellen Beratungsgesprächs mit informierendem und werbendem Charakter z.B. auf den Homepages der Träger veröffentlicht werden.
- Bei Unsicherheiten in der Entscheidung zu einer Maßnahmeteilnahme soll es die Möglichkeit zu einer vorherigen Hospitation geben („Schnuppertag“).
- Die Leistungen des Jobcenters werden bei geeigneten anderen Institutionen (z.B. Sprachcafés und - Sprachkurse, Stadtteiltreffs, Träger) vorgestellt, wenn sich zeigt, dass ein niederschwelliger Zugang erforderlich ist.

### c) Aufsuchender Ansatz / Hausbesuche

Es wird ein Konzept entwickelt, wann und in welcher Form Hausbesuche bei Kund\*innen, die auch durch niederschwellige Angebote nicht erreicht werden können, erfolgen. In der Umsetzung soll das Casemanagement durch Mitarbeitende des Ermittlungsdienstes unterstützt werden. Prognostisch werden damit vor allem LZB erreicht werden können.

d) Optimierung des Erfassens der Kund\*innenkontaktdichte im Fachverfahren, ggf. durch ein neues Tool.

Die Kund\*innenkontaktdichte wird zurzeit über erfolgte Einladungen und tatsächlich erfolgte Termine, die im Fachverfahren erfasst werden, ausgewertet. Der damit verbundene hohe technische und administrative Aufwand ist nicht verhältnismäßig. Zudem ist der Erkenntniswert zur zielgerichteten Steuerung nicht vollumfänglich gewährleistet. In einer Arbeitsgruppe werden dazu Alternativen entwickelt.

---

## 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: Konzentrierung der Arbeit im Jobcenter auf weniger Standorte

Das Jobcenter Mülheim an der Ruhr konnte am Standort Eppinghofer Straße zwei weitere Etagen im Nachbargebäude anmieten, die es ermöglichen, je ein Team Leistungsgewährung und Casemanagement aus einem anderen Standort zu integrieren. Durch die Konzentration der Kernaufgaben auf weniger Standorte können damit personelle Ressourcen besser genutzt werden und Engpässe insbesondere am Empfang und in der Leistungsgewährung besser kompensiert werden.

Darüber hinaus ergeben sich mit der Erweiterung Beratungsbüros, durch die mehr Termine von Mitarbeitenden aus Doppelbüros durchgeführt werden können und das Ziel der Erhöhung der Kund\*innenkontaktdichte gestärkt wird.

#### Geplante Weiterentwicklung in 2023:

- Umzug des Standorts Ruhrstraße mit je einen Team LG und CM
- räumliche Zusammenführung der Mitarbeitenden im Bereich Reha/ Schwerbehinderung
- Erweiterung der Beratungskapazitäten durch ergänzende Beratungsbüros (bisher überwiegend Doppelbüros)

### 2. Internes Potential

#### Thema: Erprobung alternativer Raumkonzepte

Durch die zunehmende Digitalisierung und der Möglichkeiten von Homeoffice und alternierender Telearbeit in der Leistungsgewährung ist es sukzessive möglich, Arbeitsplätze einzusparen. Das eröffnet parallel die Chance, alternative Büroraumkonzepte zu implementieren und die Mitarbeitenden an der Ausgestaltung aktiv zu beteiligen.

Mit der geplanten Anmietung zwei angrenzender Etagen am Hauptstandort Eppinghofer Straße wird für die Leistungsgewährung ein Open Space Büro errichtet. In diesem Pilotprojekt finden sich Mitarbeitende aus 4 Teams in einem Büro an den Tagen zusammen, an denen sie in Präsenz im Jobcenter tätig sind.

Eventuell erforderliche Beratungen können in buchbaren Beratungsbüros erfolgen.

Neben dem wirtschaftlichen Aspekt der Einsparung von Raumressourcen bietet dieses Projekt eine höhere räumliche und persönliche Flexibilität und erhöht die Attraktivität der Tätigkeit im Jobcenter.

#### Geplante Weiterentwicklung in 2023:

Auf Grundlage der Erfahrungswerte prüft das Jobcenter eine mögliche Ausweitung von Open Space Büros.