
Lokales Planungsdokument 2023

für den dezentralen Planungsprozess im SGB II des
kommunalen Jobcenters Solingen

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:
Weiterentwicklung der Verzahnung von Gesundheits- und Arbeitsförderung
 - 3. Schwerpunktthema:
Weiterentwicklung von Beratungskonzeptionen - Neue Ansätze der Kooperation mit den erwerbsfähigen Leistungsberechtigten
 - C. Ausschöpfung interner Potentiale
-

A. Finanzielle und personelle Ausstattung des Jobcenters

Budget (EGT, VWT, Umschichtungen):

Im Jahr 2023 steht dem kommunalen Jobcenter Solingen (kJC) - inklusive des gesetzlich normierten kommunalen Finanzierungsanteils für Verwaltungskosten - für die Eingliederung und Betreuung der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten ein Globalbudget (Personal- und Sachkosten sowie Leistungen zur Eingliederung in Arbeit) in Höhe von voraussichtlich 25,6 Mio. Euro zur Verfügung. Davon entfallen 11,99 Mio. Euro auf Mittel für die Eingliederung in den Arbeitsmarkt und 13,61 Mio. Euro auf Verwaltungsmittel. Gegenüber dem Vorjahr (26,84 Mio. Euro) stellt dies eine Reduzierung von 1,24 Mio. dar.

Nach Bereinigung einer Umschichtung (1,9 Mio. Euro) in den Verwaltungskostenhaushalt sowie den bereits in Vorjahren für 2023 gebundenen Mitteln (5,37 Mio. Euro) stehen ca. 4,72 Mio. Euro für das Neugeschäft zur Verfügung.

Die Mittelzuteilung für 2023 beruht auf einer vorläufigen Berechnung des Gesamtbudgets durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) für das Jahr 2023 (Stand November 2022).

Personal (derzeitige Personalsituation, geplante Veränderungen, Betreuungsschlüssel):

Das Jahr 2022 ist von einer hohen Personalfluktuationsquote geprägt, deren Auswirkungen auch im Jahr 2023 spürbar sein werden. So beträgt die Fluktuationsquote in den ersten zehn Monaten des Jahres 2022 durchschnittlich rd. 10,50 %. Verstärkt wird die Problematik einerseits durch eine hohe Zahl an (Langzeit-)Erkrankten, andererseits fallen diese beiden Entwicklungen mit der Einführung eines neuen IT-Fachverfahrens und der digitalen Akte zusammen.

Weitere Herausforderungen für die Sachbearbeitung kommen im Jahr 2023 mit dem Bürgergeld, dem Wohngeld-Plus-Gesetz und dem Chancen-Aufenthaltsrecht hinzu.

Unter den Personen, welche das kommunale Jobcenter verlassen (haben) befinden sich viele erfahrene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Betroffen sind auch Leitungsstellen. Zwar ist es gelungen, zusätzliches Personal zu akquirieren, allerdings verfügt dieses regelmäßig weder über einschlägige Berufserfahrung noch über eine einschlägige Berufsausbildung.

Die zuvor dargestellten Aspekte stellen die Einarbeitung von neuem Personal vor erhebliche Herausforderungen, insbesondere da das Tagesgeschäft aufrechterhalten werden muss. Daher hat das kommunale Jobcenter ein Einarbeitungskonzept entwickelt, welches sukzessive zu Einsatz kommen wird.

Bezogen auf eine Besetzungsquote von 100 % ergibt sich folgender Betreuungsschlüssel für die jeweiligen Leistungseinheiten:

Leistungseinheit:	Betreuungsschlüssel:
Markt und Integration:	
U25	1 zu 79
Ü25	1 zu 131
Leistungsgewährung	1 zu 115

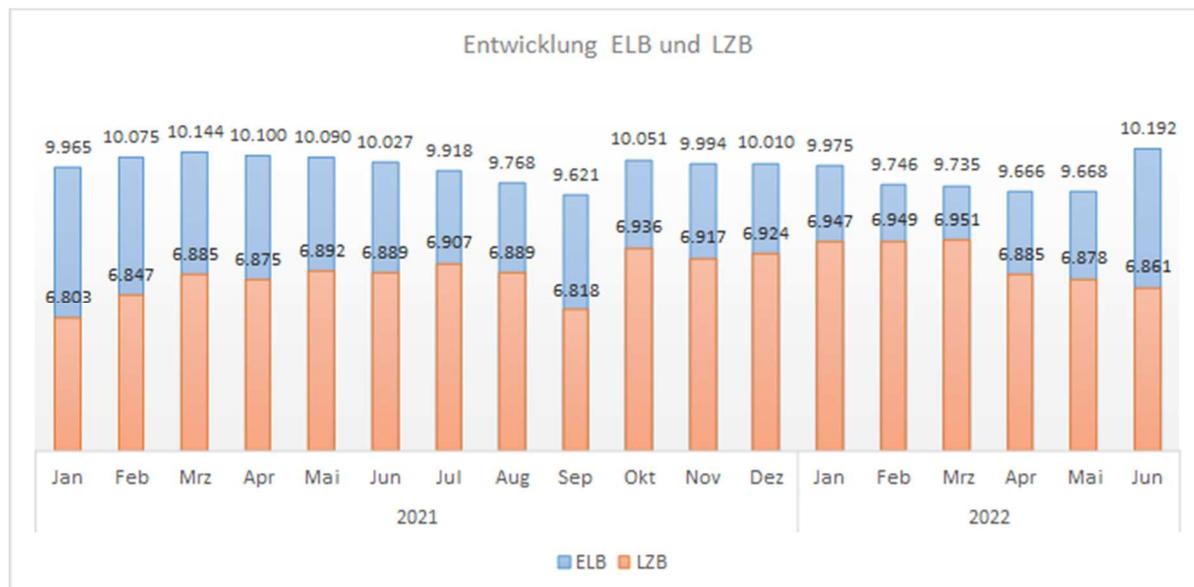
B. Geplante Handlungsansätze zu den Schwerpunktthemen der Steuerung

B.1 Schwerpunktthema 1: Langzeitarbeitslosigkeit überwinden und Langzeitleistungsbezug beenden

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

Die Reduzierung der Langzeitleistungsbeziehenden ist mit Blick auf die Zahlen in der Zielerreichung nach wie vor ein wichtiges Thema des Jobcenters Solingen. Das kommunale Jobcenter Solingen befindet sich seit längerer Zeit in diesem Bereich im Ranking des Vergleichsring weit hinten. Im Hinblick auf diesen direkten Vergleich mit den anderen Jobcentren des Vergleichsring besteht großer Handlungsbedarf.

Rund 70 % der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten des kommunalen Jobcenters befinden sich im Langzeitleistungsbezug.



Ein hilfreiches Förderinstrument sind die Förderungen nach §16e und §16i SGB II. Trotz der großen Mittelkürzungen, die auf das kommunale Jobcenter zukommen werden, werden diese Instrumente (auch auf ausdrücklichen Wunsch des örtlichen Beirates) nicht von den Mittelkürzungen betroffen sein.

Zu Ende Oktober '22 wurden mit 49 Integrationen das Ziel von insgesamt 50 Förderfälle nach § 16e und § 16i SGB II für 2022 fast schon erreicht – diese Anzahl wird auch wieder für 2023 angestrebt.

Im Hinblick des Anteils an Qualifizierungen im Rahmen der Förderung nach §16i SGB II liegt das Jobcenter zwar über dem NRW-Durchschnitt, muss aber weiter verbessert werden.

Im Jahr 2021 betrug die Übergangsquote in ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis 23 % an allen beendeten 16i-Fällen und 60 % an allen beendeten 16e-Fällen. Dies galt es zu halten bzw. zu verbessern.

Mit Stand 31.10.22 wurden im Bereich 16e insgesamt 7 Förderfälle beendet, die alle in ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis mündeten (Quote 100 %). Im Bereich 16i wurden 14 Förderfälle beendet. Davon gingen 6 Kundinnen und Kunden in ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis über (Quote 42,86 %).

Das Sanktionsmoratorium hält noch bis zum 30.06.23 an, ehe die neuen Regelungen im Rahmen des Bürgergeldes in Kraft treten. Somit werden an den Aktionen für Kundinnen und Kunden, die „können und wollen“ trotz der geringen Resonanz (*von 363 angeschriebenen Kundinnen und Kunden haben sich bei der letzten Aktion 21 gemeldet. Das entspricht einer Quote von 5,79 %*) weiter festgehalten. Es werden also weiterhin Kundinnen und Kunden, die z.B. aufgrund von Personalengpässen oder geringer Motivation wenig Angebote des Jobcenters wahrgenommen haben, angeschrieben, um sie zur Kontaktaufnahme zum Jobcenter hinsichtlich der Beratung zu den verschiedensten Unterstützungsangeboten zu bewegen. Dazu gehören auch Bewerbungstage, die durch das ArbeitgeberTeam durchgeführt werden.

Nach wie vor ist auch ein gutes Absolventenmanagement im Fokus, um die Wirksamkeit der Maßnahmen zu erhöhen.

Auch über einen Minijob oder ein Praktikum können Kundinnen und Kunden einen „ersten Fuß“ in den Arbeitsmarkt setzen und wenn sie diesen schon gesetzt haben, soll eine Ausweitung forciert werden. Hier kommt dem ArbeitgeberTeam eine besondere Rolle zu.

Rund 600 Kundinnen und Kunden des kommunalen Jobcenters üben eine geringfügige Tätigkeit (mit einem Einkommen bis 520 € / Monat) aus – davon befinden sich rund 80 % im Langzeitleistungsbezug. Hier soll eine Ausweitung des Minijobs forciert werden.

Für eine nachhaltige Integration ist eine Förderung der beruflichen Weiterbildung (FbW) - auch im Hinblick auf das Bürgergeld - ein wegbahnendes Instrument, welches in Solingen leider noch zu wenig zum Einsatz kommt. Die Bildungslotsen in der Perspektivwerkstatt treiben das Thema stetig voran und wir arbeiten mit Nachdruck daran, dass mehr Kundinnen und Kunden an diesem Instrument partizipieren. In Jahr 2022 wurden alle Mitarbeitenden im Thema FbW nochmals intensiv geschult. Nun wird eine deutliche Erhöhung der FbW-Zahlen angestrebt. Auch hier spielt das Absolventenmanagement eine bedeutende Rolle. Kundinnen und Kunden, die eine FBW absolvieren, werden auf eine Absolventenliste gesetzt, damit das ArbeitgeberTeam frühzeitig mit der Vermittlungsarbeit in ein Beschäftigungsverhältnis beginnen kann.

Im Rahmen des Bergischen Fachkräftebündnisses wurde in 2022 in Solingen eine Weiterbildungsmesse organisiert und mit allen Akteuren des Bergischen Städtedreiecks rechtskreisübergreifend das Thema Teilqualifizierung zusammen mit dem Zusammenschluss von Weiterbildungsträgern (Quallianz e.V.) vorangetrieben. Die ersten Angebote starten im 4. Quartal '22 und die Inanspruchnahme soll auch durch unsere Beratung in 2023 vorangetrieben werden.

Zudem stellen gesundheitliche Einschränkungen ein großes Vermittlungshemmnis dar. Deswegen hat das Jobcenter als 2. Schwerpunkt das Thema „Weiterentwicklung der Verzahnung von Gesundheits- und Arbeitsförderung“ gewählt. Unter den von Langzeitarbeitslosigkeit Betroffenen sind auch auffallend viele Jugendliche und junge Erwachsene: die personellen Lücken im „Team Jugend“ sind geschlossen worden, sodass diese Zielgruppe in 2023 intensiver betreut und begleitet wird.

Durch diese und die im folgenden beschriebenen Handlungsansätze möchte das kommunale Jobcenter Solingen folgende Ziele erreichen (siehe auch Angebotswerte zu K3):

- Der durchschnittliche Bestand an Langzeitleistungsbeziehenden soll sich gegenüber dem Jahr 2022 maximal um 0,3 Prozent erhöhen.

- Insgesamt strebt das Jobcenter Solingen an, dass sich die absolute Zahl an Integrationen der Langzeitleistungsbeziehenden um 5 Prozent erhöht.

Welche Handlungsansätze/Aktivitäten haben Sie geplant?

1. Förderung nach §16e und §16i optimieren und Qualifizierung weiter forcieren

In 2023 werden 30 Zugänge in Beschäftigungsmöglichkeiten nach §16i SGB II geplant und 20 Zugänge in Beschäftigungsmöglichkeiten nach §16e SGB II.

Zum Stichtag 31.12.21 wurden 14,29 % aller Kundinnen und Kunden, die sich in einer geförderten Beschäftigung nach §16i SGB II befanden, qualifiziert. Dies liegt über dem NRW-Durchschnitt (9 %), soll aber weiter erhöht werden. Seit 2021 wird darauf geachtet, Arbeitgeber mit Anschlussperspektive vorrangig für die Förderung zu gewinnen und die Qualifizierung während der Förderung zu forcieren (Verankerung in den Arbeitsverträgen). Da das Instrument auf eine lange Förderung ausgelegt ist (bis zu 5 Jahre), kann die Wirkung noch nicht abschließen beurteilt werden.

2. Fortführung von Sonderaktionen für Kundinnen und Kunden, die „können und wollen“

Im letzten Jahr hat eine Projektgruppe Anschreibe- und Einladungsaktionen organisiert, um diese Zielgruppe auch etwa innerhalb der Betroffenen von Langzeitarbeitslosigkeit zu identifizieren. Das Arbeitgeberteam (AGT) übernahm hierbei die Federführung – auch zur Erweiterung des Bewerberpotentials. Die Aktionen werden in 2023 fortgeführt, flankierend dazu sind gezielte Bewerberbörse geplant – insbesondere für Kundinnen und Kunden im Langzeitleistungsbezug.

3. Fokus auf langzeitarbeitslose Jugendliche und junge Erwachsene

Zu arbeitslosen Jugendlichen und jungen Erwachsenen soll mindestens eine monatliche Kontaktdichte gehalten werden – bei multiplen Problemlagen wird eine engere Betreuung sichergestellt und nachgehalten. Die neuen Anreizsysteme des Bürgergeldes (z.B. Bürgergeldbonus) sollen gezielt genutzt werden, Jugendliche und junge Erwachsene zu motivieren.

4. Modifizierung des Absolventenmanagements – auch unter Einbindung des Arbeitgeberteams (AGT)

Für neue Kundinnen und Kundinnen und für alle Teilnehmenden an Vermittlungsmaßnahmen (z.B. „Neustart“ und „Vermittlung plus“) übernimmt das AGT das Absolventenmanagement, da sie in der Regel marktnah sind. Bereits während der Teilnahme an einer Maßnahme informiert das AGT über verschiedene Förderangebote bei Arbeitsaufnahme und über offene Stellenangebote. Außerdem werden die Teilnehmenden in die Betreuung des AGT übernommen, um durch eine engere Kontaktdichte eine schnelle Integration in den ersten Arbeitsmarkt zu erreichen.

Zudem wurde das Absolventenmanagementkonzept weiter modifiziert, dessen Einhaltung über die Fachaufsicht noch mehr nachgehalten werden soll. Die Kundinnen und Kunden erhalten über einen Newsletter regelmäßig die aktuellen Stellenangebote per Mail.

5. Forcierung von Integrationen über Zwischenschritte

Eine geringfügige Beschäftigung (Minijob) als Zwischenschritt auf dem Weg zur sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung soll mehr forciert werden – insbesondere bei Kundinnen und Kunden, die bereits längere Zeit ohne Erwerbstätigkeit sind.

Außerdem werden in einer gezielten Aktion Kundinnen und Kunden im Langzeitbezug mit einem Minijob nochmals hinsichtlich der Möglichkeiten der Ausweitung des Minijobs und ggf. zu Alternativen beraten, um den Langzeitleistungsbezug zu beenden. Für diese Aktion können nach aktuellem Stand ca. 600 Kunden identifiziert werden, die die persönlichen Voraussetzungen für die Umwandlung in ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis erfüllen würden. Davon befinden sich ca. 490 Kunden im Langzeitleistungsbezug, was einer Quote von 81,67 % entspricht.

Arbeitgeber, die Stellen melden, werden künftig unmittelbar angesprochen, ob sie auch ein Praktikumsplatz zur Verfügung stellen würden. Auf diese Weise möchten wir einen Pool entsprechender Möglichkeiten schaffen, damit sich die Kundinnen und Kunden in verschiedenen Branchen ausprobieren können.

6. Förderung der beruflichen Weiterbildung (FbW)

Da viele erwerbsfähige Leistungsberechtigte lange nicht mehr damit konfrontiert wurden, sich neues Wissen anzueignen oder ggf. in der Vergangenheit schon Schwierigkeiten dabei hatten, scheuen sie oft den Weg über eine Qualifizierung.

In 2022 wurden alle Mitarbeitenden im Thema FbW nochmals intensiv geschult. Nun wird eine deutliche Erhöhung der FbW-Zahlen angestrebt, welche mithilfe der Dashboards (*siehe internes Potenzial*) monatlich beobachtet und thematisiert wird.

Über das zentrale Profiling (*siehe auch internes Potenzial*) sollen künftig die Neukundinnen und Neukunden über die Qualifizierungsmöglichkeiten informiert und deren Potentiale und die Motivation in Richtung einer Qualifizierung besser eruiert werden.

Eine unterstützende Wirkung wird von dem neuen Anreizsystem erhofft, dass von der Bürgergeld-Reform ermöglicht wird: Zum einen soll bei kürzeren Fortbildungen der Bürgergeldbonus greifen. Zum anderen, soll bei Umschulungen das Weiterbildungsgeld in Kombination mit der entfristeten Weiterbildungsprämie dazu beitragen, dass sich Kundinnen und Kunden für den längeren, dafür nachhaltigeren Weg zurück ins Erwerbsleben über eine Qualifizierung entscheiden. Insbesondere Kundinnen und Kunden, die ggf. mehr Zeit und Unterstützung benötigen, können die Chance erhalten, in unverkürzter Form eine Umschulung durchlaufen zu dürfen. Diese Instrumente sollten trotz der Mittelkürzung zum Einsatz gebracht werden – denn Qualifizierung ist der beste Schutz vor (erneuter) Arbeitslosigkeit.

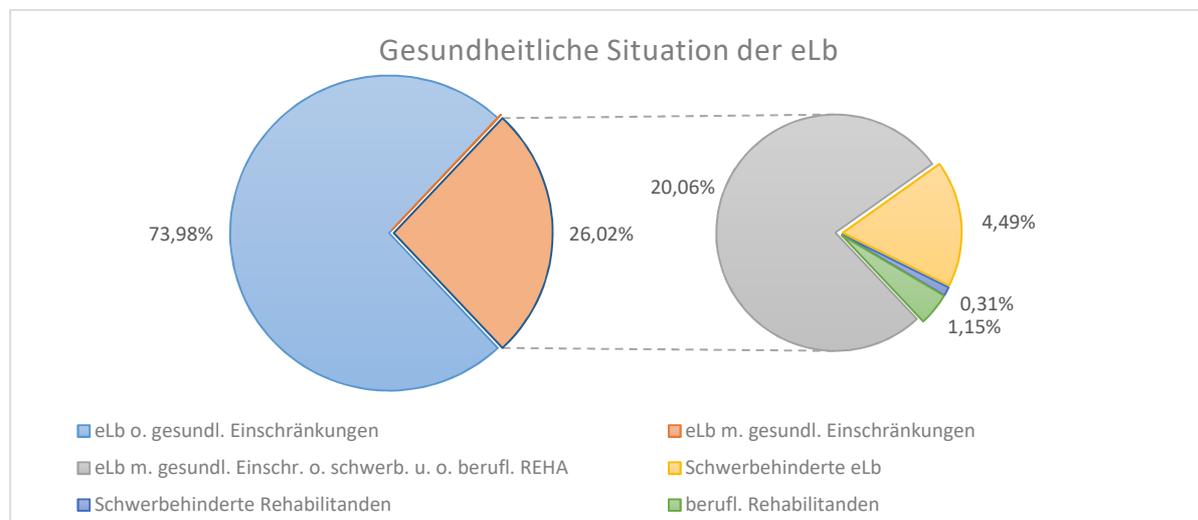
Kundinnen und Kunden, die einer umfassenderen beruflichen Orientierung bedürfen werden über die Bildungslotsen der Perspektivwerkstatt unterstützt.

B.2 Schwerpunktthema 2: Weiterentwicklung der Verzahnung von Gesundheits- und Arbeitsförderung

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

Wie gesund ein Mensch ist, hängt von vielen Faktoren ab. Einige davon sind sozioökonomischer Natur: Armut lässt die Lebenserwartung sinken. Die Gründe dafür sind vielfältig. Ein Aspekt ist, dass Betroffene schlicht seltener und leider häufig zu spät zum Arzt gehen, etwa wegen geringer Kenntnis des Gesundheitssystems oder Sprachbarrieren.

Bei vielen Kundinnen und Kunden des Jobcenters stellen die gesundheitlichen Einschränkungen ein großes Vermittlungshemmnis dar:



Angesichts dessen hat das Jobcenter Solingen auch wieder für 2023 dieses Thema als Schwerpunkt gewählt und dazu einige Handlungsansätze (fort-) entwickelt.

Welche Handlungsansätze/Aktivitäten haben Sie geplant?

1. Teilhabestärkungsgesetz (THSG)

Die Zusammenarbeit mit den Reha-Trägern (BA und DRV) hat sich entsprechend dem THSG ausgezeichnet entwickelt. Die gute Zusammenarbeit und die Vorgehensweisen zusammen mit dem Jobcenter Wuppertal und Remscheid und der Agentur für Arbeit sollen in 2023 fortentwickelt werden. Die gemeinsam konzeptionierten internen Schulungen sollen in 2023 umgesetzt und ein regelmäßiger Austausch der 3 Jobcenter des bergischen Städtedreiecks in diesem Thema soll installiert werden.

Das Team Reha/SB wird in 2023 nochmals die Integrationsfachkräfte sensibilisieren, Rehabedarfe unserer Kundinnen und Kunden schneller zu erkennen. Zudem wurde beobachtet, dass auch die Leistungsteams zu diesen Themen (z.B. bei Eingang von Schreiben der Versorgungsämter oder Rehaträgern) sensibilisiert werden sollten. Beides soll im Rahmen von Impuls-Cafés erfolgen, die sich bereits in den letzten Jahren zu verschiedenen Themen etabliert haben.

Das Team Reha/SB Ü25 wird sich zudem organisatorisch entsprechend der Zielgruppen und Sonderthemen etwas umstellen. Somit ist sichergestellt, dass die Schnittstellen zu den Reha- und Maßnahmeträgern, zum ArbeitgeberTeam, den Integrationsbetrieben und zu den Integrationsfachkräften durch feste Ansprechpartner noch reibungsloser gestaltet sind.

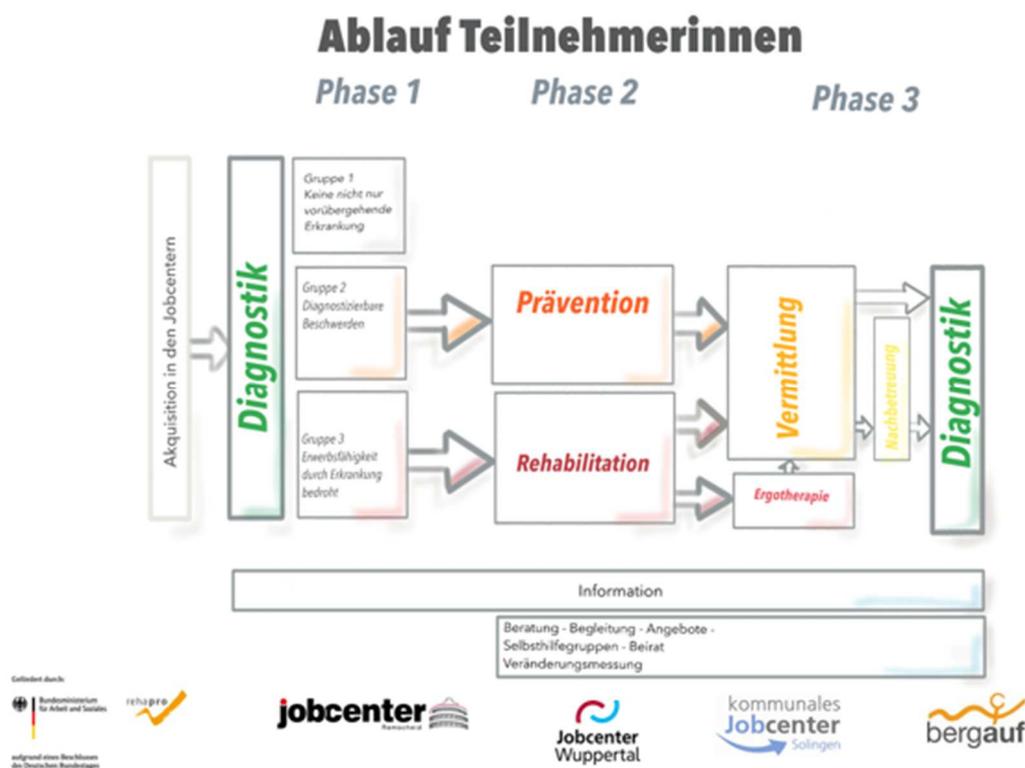
2. Modellprojekt „Bergauf. Gesundheitsmanagement für Frauen (BGfF)“ zusammen mit den Jobcentren Wuppertal und Remscheid

Im Rahmen des Bundesprogramms „Innovative Wege zur Teilhabe am Arbeitsleben - rehapro“ hat das kommunale Jobcenter Solingen zusammen mit den Jobcentren Wuppertal und Remscheid das Modellprojekt „Bergauf. Gesundheitsmanagement für Frauen (BGfF)“ ins Leben gerufen.

Der Projektstart des Modellprojektes „Bergauf. Gesundheitsmanagement für Frauen (BGfF)“ startete am 01.01.2022, endet zum 31.10.2026 und verfolgt folgende Ziele:

- Die Teilnehmerinnen verbessern ihr Gesundheitswissen und -verständnis.
- Die Teilnehmerinnen werden in das Gesundheitssystem integriert
- Die Teilnehmerinnen entwickeln eine Überzeugung, Einfluss auf ihre Situation nehmen zu können.
- Das subjektive Gesundheitsempfinden verbessert sich.
- Die objektive Gesundheitssituation verbessert sich bzw. stabilisiert sich.
- Weniger Frauen werden erwerbsunfähig.
- Die Integrationsquote der Zielgruppe verbessert sich signifikant.
- Die Systeme Jobcenter und Gesundheitsversorgung erarbeiten gemeinsame Wege und Absprachen.

An dem fünfjährigen Projekt können 688 alleinlebende Frauen (davon 144 aus Solingen) bis zu 36 Monate teilnehmen. Die Jobcenter Solingen, Remscheid und Wuppertal erproben in Zusammenarbeit mit weiteren Verbündeten ein dreiphasiges Modell:



1. Phase: Die umfassende Diagnostik: Frauen mit Anzeichen von Erkrankungen werden der Präventionsgruppe zugeordnet.

Die Rehabilitationsgruppe erfüllt das Kriterium einer die Erwerbsfähigkeit potenziell bedrohenden Erkrankung.

2. Phase: Umsetzung zielgruppengerechter Angebote, die Gesundheits-Coaches (GeCos) begleiten die Frauen und binden sie an das lokale medizinische System an. Informationen

über medizinische Rehabilitation und deren Beantragung stehen für die Rehabilitationsgruppe im Mittelpunkt.

3. Phase: Es erfolgt die Aktivierung hinsichtlich des Arbeitsmarktes. Nach einer medizinischen Reha besteht die Möglichkeit, an einer arbeitsaktivierenden Ergotherapie teilzunehmen. Alle Frauen werden bei der Aufnahme einer Arbeit oder Qualifizierung unterstützt.

Mit der Abschlussdiagnostik endet die Projektteilnahme.

Das Projekt ist gut gestartet und erfreut sich großer Beliebtheit bei den Kundinnen – es befindet sich jedoch noch in der Entwicklungsphase.

Im Oktober 2022 befanden sich insgesamt 20 Teilnehmerinnen in der Beratung bei den Gesundheitscoaches des Projektes Bergauf. Sieben Teilnehmerinnen haben bereits die Diagnostik durchlaufen.

Die Teilnehmerinnen sind sehr interessiert und nehmen die Angebote dankbar an.

Für das Jahr 2023 können 70 Teilnehmerinnen von dem Projekt profitieren.

Die Zusammenarbeit mit den anderen beiden Projektpartnerstädten (Wuppertal und Remscheid) funktioniert ebenfalls sehr gut. Es finden ein regelmäßiger Kontakt und Austausch, sowie gemeinsame Fortbildungen statt.

Das Team Bergauf wird in 2023 das Projekt weiterentwickeln. Hierzu gehören u.a. der Ausbau der Vernetzung sowie das Zusammentragen von Erfahrungsberichten und weiteren Informationen (Flyer etc.).

3. Neue Angebote im Rahmen des Verzahnungsprojekts

Das Verzahnungsprojekt (Verzahnung von Gesundheits- und Arbeitsförderung) bietet eine hervorragende Plattform und zusätzliche finanzielle Mittel in der Gesundheitsprävention den Kundinnen und Kunden des Jobcenters spezielle Angebote zu unterbreiten. In 2023 stehen dem kommunalen Jobcenter dafür zusätzliche Mittel in Höhe von 30.000 € zur Verfügung.

Die niederschweligen / bedarfsorientierten Präventionsangebote (in 2022 autogenes Training, progressive Muskelentspannung, Qigong, Yoga und „Fit 4 Life – ganzheitlich Fit“) sollen die Beschäftigungsfähigkeit der Kundinnen und Kunden erhalten oder verbessern.

Auch in 2023 werden zur Verfolgung der folgenden Ziele wieder Angebote mithilfe der Mittel des GKV-Bündnisses für Gesundheit geschaffen, die

- durch systematische Verzahnung von Arbeits- und Gesundheitsförderung zur Verbesserung der gesundheitlichen Lage von arbeitslosen Menschen beitragen
- die gesundheitsorientierte Lebensqualität arbeitsloser Menschen unterstützen
- die Ressourcen und Gesundheit arbeitsloser Menschen stärken
- der Zielgruppe gleichzeitig den Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt erleichtern sollen.

Hierzu werden die 5 Gesundheitslotsen des Jobcenters bedarfsgerecht in Zusammenarbeit mit dem GKV-Bündnis Angebote schaffen.

Diese Angebote werden über die verschiedenen Kanäle beworben – auch über die Maßnahmeträger und die Impuls-Cafés intern und bei Bedarf auch extern.

Als ein neues Angebot wird im Rahmen des Verzahnungsprojekts das niederschwellige Angebot von MedicalContact „coach4return“ in Solingen platziert. Das bewährte Angebot der „Sprechstunde seelische Gesundheit“ wird zudem fortgesetzt.

4. Ausbau der Netzwerke über den geplanten Gesundheitskiosk in Solingen

Laut dem Koalitionsvertrag soll in besonders benachteiligten Kommunen und Stadtteilen niedrigschwellige Beratungsangebote errichtet werden – zum Beispiel Gesundheitskioske – für Behandlung und Prävention.

In Solingen wird das in 2023 Realität. Das Gesundheitshaus an der Mummstraße soll unter anderem den Gesundheitskiosk von Solimed beheimaten. Da in der Innenstadt die meisten Transferleistungsempfänger leben, fiel die Wahl des Standortes auf Solingen-Mitte. Der Kiosk soll täglich geöffnet haben und als koordinierende Stelle dazu beitragen, den Ratsuchenden niederschwellig weiterzuhelfen und sie an die in Solingen bereits vielfältigen Unterstützungs- und Hilfsangebote zu vermitteln.

Dabei wird das langjährig etablierte solimed-Netzwerk genutzt, um Ratsuchende bei gesundheitlichen Problemen zu unterstützen und der medizinischen Versorgung zuzuführen. Das Angebot bietet Beratung und Hilfe für alle Solinger Bürgerinnen und Bürger, ausgerichtet insbesondere auf Menschen, die auf Grund ihrer Lebenssituation, Sozialisation oder Herkunft selten Kontakt zu Ärzten oder keinen Zugang zum Gesundheitssystem haben. Diesen Menschen sollen mit dem Gesundheitskiosk einen leichten barrierefreier Zugang zu medizinischer Beratung rund um die Gesundheit erhalten und auch durch die Zusammenarbeit und Unterstützung von Kostenträgern in die Regelversorgung überführt werden.

Zudem bietet der Gesundheitskiosk auch Hilfe bei sozialen Bedarfen und unterstützt durch Vermittlung an die städtischen Institutionen und Kooperation mit den kommunalen Trägern. Aus diesen Gründen möchte auch das kommunale Jobcenter als Netzwerkpartner diese neue Anlaufstelle nutzen. Durch eine enge Kooperation und einen guten Austausch sollen die Angebote des kommunalen Jobcenters über dieses niederschwellige Angebot weiter bekannt gemacht werden bzw. kurze Wege zur Inanspruchnahme etabliert und sichergestellt werden. Für eine gute Zusammenarbeit wird ein „kurzer Draht“ zwischen dem Gesundheitskiosk zu den jeweiligen Ansprechpersonen des Team Reha/SB, des Fallmanagements oder zu den Gesundheitslotsenden bzw. Gesundheitscoaches des kommunalen Jobcenters eingerichtet.

B.3 Schwerpunktthema 3:

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

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

Die Beratung war schon immer ein wichtiges Instrument und gewinnt mit dem Bürgergeld noch mehr an Intensität. Kundinnen und Kunden müssen noch mehr als bisher davon überzeugt werden, welche Schritte zu beschreiten sind, um perspektivisch im Erwerbsleben wieder Fuß fassen zu können.

Im Sommer 2021 wurden 38 Interviews mit Führungskräften und Mitarbeitenden des Jobcenters geführt, um Handlungsbedarfe systematisch zu erfassen. Im Zuge dieser Befragung wurde festgestellt, dass im Bereich Beratungskompetenz Handlungsbedarf besteht. Denn mit einer verbesserten Beratungskompetenz der Mitarbeitenden wird zum einen eine gesteigerte Integrationsquote wahrscheinlich. Zum anderen ist es sinnvoll, die Beratungskompetenz im gesamten Haus auch mit Blick auf das geplante Bürgergeld zu überdenken und ggf. zu verändern.

2023 sollen erste, mit dem neuen Bürgergeld abgestimmte Schulungen im Jobcenter Solingen zum Thema Beratungskompetenz durchgeführt werden.

Zudem wurde innerhalb der Interviews, aber auch im Tagesgeschäft festgestellt, dass manche Prozesse beschleunigt bzw. zentralisiert werden müssen, um Standards sicherzustellen und eine einheitlich gute Qualität zu erreichen.

Welche Handlungsansätze/Aktivitäten haben Sie geplant?

1. Zentrales Profiling, um Prozesse zu beschleunigen und Standards sicherzustellen

Das Profiling ab 2023 wird neu konzipiert und im ArbeitgeberTeam angesiedelt. Die Erstgespräche sollen intensiviert werden, mit einem stärkeren Fokus auf die Marktnähe und die Weiterbildungseignung und-bereitschaft. Zudem soll hier direkt ein Grundstein (auch in der Datenqualität) für die weitere Integrationsarbeit gelegt werden. Durch die Zentralisierung des Profilings sollen Standards sichergestellt und Prozesse beschleunigt werden. Wenn möglich, sollen Neukundinnen und Neukunden direkt bei Antragstellung ein erstes Integrationsgespräch und ein Erstangebot erhalten.

Über das zentrale Profiling sollen künftig die Neukundinnen und Neukunden über die Qualifizierungsmöglichkeiten informiert und deren Potenziale und die Motivation in Richtung einer Qualifizierung sofort nach Antragstellung eruiert werden.

2. Verbesserung der Beratungskompetenz

Zunächst soll das in diesem Jahr erstellte Konzept zur Beratungskompetenz in das derzeit in Arbeit befindliche Konzept zum Bürgergeld integriert werden. Darüber hinaus müssen finanzielle Mittel für Schulungen bereitgestellt und Anbieter für Schulungen gefunden werden.

Im Bereich der Leistung sollen sukzessive Schulungen zum Thema Dienstleistungsorientierung erfolgen. Die Schulungen im Bereich der Integration sind umfangreicher. Hier sollen zum einen dringend erforderliche Fachschulungen angeboten werden, also auch Schulungen, die den Beratenden im Anschluss ermöglichen, den Kunden „aufzuschließen“, sein Vertrauen zu gewinnen und ihn zu öffnen. Insofern sollen die Schulungen ein Grundlagenseminar umfassen (Grundwissen über Klientel, Kenntnis des grundsätzlichen Beratungsprozesses und Fähigkeit, diesen situativ zu gestalten, das

Team als Ressource und Partner, Haltung) sowie ein Kommunikationsseminar, in dem die Fähigkeit zum Beziehungsaufbau und kommunikative Fähigkeiten in der Beratung (Fragetechnik, Systematik, motivierende Gesprächsführung) aufgegriffen werden sollen.

Die Intensität der durchzuführenden Schulungen hängt dabei von den hierfür erforderlichen Finanzmitteln ab, als auch der Verfügbarkeit von externen Anbietern für solche Schulungen.

3. Rahmenbedingungen und (Beratungs-) Standards überarbeiten und festlegen

Die Integrationsfachkräfte möchten sich genügend Zeit für die Beratung der Kundinnen und Kunden nehmen, um eine ausführliche Standortbestimmung zu erstellen und die Integrationsstrategie gemeinsam mit der Kundin bzw. dem Kunden zu erarbeiten. Der Fokus wird mehr auf die Qualität gelegt. Hierzu ist es wichtig, dass die Rahmenbedingungen nochmals festgesteckt werden und ein einheitliches Vorgehen vereinbart wird. Die Förderung der beruflichen Weiterbildung soll noch mehr in den Fokus gerückt werden.

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: Mehr Zufriedenheit bei Mitarbeitenden und Kundinnen bzw. Kunden dank Wissensmanagement – insbesondere bei der Einarbeitung neuer Kolleginnen und Kollegen

Das Jobcenter hat seit langem Standardeinarbeitungspläne im Einsatz. Mit Blick auf die Ressourcen und die Qualität der Einarbeitung soll diese nun zentralisiert werden.

Geplante Weiterentwicklung in 2023:

Neulinge beim Jobcenter Solingen sollten zukünftig umfangreicher, standardisierter und professioneller eingearbeitet werden. Zu diesem Zweck sollen zentrale Einarbeitungsteams (EATs) gebildet werden.

Das bedeutet, dass 2 Vollzeitstellen geschaffen / aus den vorhandenen Stellen „herausgeschält“ werden, von der eine für die Einarbeitung für die Leistung und die andere für die Einarbeitung für die Integration zuständig ist.

Beide Stellen sollen am Fachreferat angesiedelt werden (mit dem sie eng zusammenarbeiten) und zentrale Themen schulen (u.a. Aufbau und Angebote der Stadt Solingen, Ziele des Jobcenters, SGB, Kommunikation etc.), unter Heranziehung von In-House-Experten und externen Fortbildungsanbietern. Außerdem sollen die EATs mittelfristig auch Schulungen für „alte Hasen“ durchführen.

Die EATs entwickeln ihre Aufgaben inhaltlich mit und weiter, erarbeiten Pläne, Leitfäden und Hilfsmittel und führen sogenannte Lernpraxen (eine Art Sprechstunde), sowohl für Neulinge als auch „alte Hasen“ durch. Außerdem koordinieren sie die Neulinge und sprechen sich mit den Sachgebieten ab, die ihrerseits die Neulinge in spezielle, sachgebietsspezifische Themen einarbeiten. Außerdem stehen die EATs in engem Kontakt mit den Sachgebietsleitungen, die sich ihrerseits einen Eindruck über den Einarbeitungsstand ihrer Neulinge verschaffen. Die Beurteilung über die Entfristung / Beendigung der Probezeit wird durch die Sachgebietsleitungen vorgenommen.

Der Einarbeitungsprozess selbst soll grundsätzlich einem Prozess folgen, der mit 2 Einführungswochen beginnt, dann einen Einblick in die grobe Theorie gibt, dann einen Praxisteil vorgibt, um am Ende die Theorie noch einmal vertieft zu vermitteln. Dieser Prozess kann in der Praxis ein Stück variieren, abhängig von der Zahl der Neulinge, Urlaubszeiten etc.

2. Internes Potenzial

Thema: Mehr Sicherheit im Umgang mit dem neuen Fachverfahren OPEN

2022 war geprägt von statistischen Fehlmeldungen, Unzulänglichkeiten des Fachverfahrens und Kommunikationsschwierigkeiten mit dem Dienstleister. 2022 trug bereits zum Erkenntnisgewinn in der Arbeit mit dem neuen Fachverfahren bei, jedoch gibt es noch zahlreiche Lücken, die zu schließen sind.

Geplante Weiterentwicklung in 2023:

In 2023 ist ein erneuter Workshop mit dem Dienstleister geplant, mit dem Ziel, die Meldung X-Sozial zu optimieren, Bedarfe durch den Dienstleister decken zu lassen und der deutlichen Unterzeichnung in den Statistiken damit entgegenzuwirken. Zudem sind weitere Schulungen bedarfsorientiert geplant.

3. Internes Potenzial

Thema: Mehr Transparenz und Verantwortung in die Teams zur Zielerreichung durch die Fortentwicklung der Dashboards

Der Einführung der Dashboards ging eine lange Personalratsbeteiligung voraus – so, dass die Dashboards erst im 4. Quartal '22 eingeführt werden konnten.

Geplante Weiterentwicklung in 2023:

In 2023 sollen diese nun ihre Wirkung entfalten und für mehr Transparenz und Verantwortung in den Teams sorgen.

Fester Bestandteil der Besprechungen auf Führungsebene ist die Zielerreichung. Bislang wurden diese auch auf Teamebene besprochen, jedoch hatte das Team keinen Einblick, wie der Beitrag eines jeden Teams (quantifiziert) zur Zielerreichung ist. Durch die monatliche Besprechung der Dashboards sollen alle Mitarbeitenden im Integrationsbereich mehr in die Verantwortung genommen und Entwicklungen thematisiert und erörtert werden.

In den Dashboards wird abgebildet, wie viele Kundinnen und Kunden des jeweiligen Teams derzeit an einer Maßnahme, einer Weiterbildung, einer Arbeitsgelegenheit etc. partizipieren. Die Themen/Zahlen der Dashboards sind teamspezifisch ausgewählt, so evaluiert das ArbeitgeberTeam z.B. die Anzahl der bezuschussten Arbeitsverhältnisse und das Team Migration die Anzahl der Teilnahmen an Sprachkursangeboten.