



Aus dem Inhalt:

- Wirtschafts- und Digital-Minister Andreas Pinkwart über „Glasfaser first“
- Von der Steuerungskraft des Art. 28 Abs. 2 Grundgesetz
- Schwerpunkt Optionskommunen:
Minister Karl-Josef Laumann: „Lassen Sie es uns gemeinsam angehen“

gen in einen neuen Entwicklungsabschnitt. Dieses Phänomen des Übergangs in eine neue Phase ohne Treffpunkt wird wiederholt 6 Wochen vor Maßnahmeende beobachtet.

Verbleib der bisherigen Teilnehmenden

In den ersten 12 Monaten der Treffpunkt-Laufzeit beendeten 71 Teilnehmer und Teilnehmerinnen diese Maßnahme.

Insgesamt wurden 75 % der Teilnehmenden durch die Sozialarbeiter und Sozialarbeiterinnen der Bildungsträger erreicht. 25% beendeten die Maßnahme wegen fehlender Mitwirkung oder Nichterreichbarkeit.

Weitere 25 % schieden vorzeitig aus dem Kontakt zur Treffpunkt-Maßnahme wegen Umzugs oder Wegfall der SGB II-Leistungen aus. 7% beendeten die Treffpunktmaßnahme vorzeitig wegen gravierenderer gesundheitlicher Probleme. Das Minimalziel der Rückführung in die

höher-schwellige Vermittlungsberatung der Jobcenter erreichten 11 Personen (15%). Den Übergang in eine strukturierte Anschlussmaßnahme oder eine geringfügige Beschäftigung schafften 8 Personen (11%). 12 Teilnehmende (17 %) konnten sogar in eine Ausbildung oder ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis begleitet werden.

Die Maßnahme Treffpunkt wird von den beteiligten Jobcenter-Beteiligten und den Maßnahme-Mitarbeitenden insgesamt als sinnvoll, hilfreich und weiterführend betrachtet. Die Erfolgsquote in der Verbleibstatistik zeigt deutlich, dass die angestrebten Maßnahmeziele mehr als erfüllt werden konnten. Die größere Gruppe der schwer erreichbaren jungen Erwachsenen kann im SGB II stabilisierend mit individuellen und flexiblen Methoden gefördert werden. Eine Langzeitbetrachtung der Entwicklung der ehemaligen Teilnehmenden wäre allerdings für die Auswertung einer nachhaltigen Maßnahmewirkung sinnvoll. Zwei Gruppen der Teilnehmenden benötigen offenbar zusätzliche professionelle

Unterstützung auf dem Weg in ein gelingendes Leben:

- Die Gruppe der nicht erreichten jungen Erwachsenen mit 18 Personen
- Die zweite Gruppe, welche die Maßnahme wegen Wegfall der SGB II-Leistungen und wegen Umzugs beenden mussten, mit ebenfalls 18 Personen.

Immerhin umfassen diese beiden Gruppen die Hälfte der ehemaligen Teilnehmenden, die gar nicht oder nicht bis zu einem Übergang in eine höher-schwellige Phase begleitet werden konnten. Die Notwendigkeit einer rechtskreisübergreifenden und sicherlich auch überregionalen Zusammenarbeit verdeutlichen diese doch recht hohe Anzahl an Betroffenen.

Eine Bewertung durch die Maßnahmeteilnehmer und -teilnehmerinnen steht noch aus. Die biografischen Interviews mit den Teilnehmenden und die Falldokumentationsanalyse sind Bestandteile des Abschlussberichtes.

EILDienst LKT NRW
Nr. 6/Juni 2018 50.22.00

Digitalen Wandel als Chance verstanden!

Die Digitalisierung ist in vollem Gange. Der Kreis Düren hat sehr früh erkannt, dass sie uns alle betrifft und große Chancen für effizienteres Arbeiten, mehr Bürgerfreundlichkeit und insgesamt mehr Lebensqualität bietet. Bereits 2010 hat der Kreis mit dem Bau seines Jobcenters das Papier aus den Büros verbannt. Akten werden digital geführt, die Post elektronisch versandt. Dadurch haben sich die Bearbeitungszeiten verkürzt, die Arbeitsqualität hat sich verbessert. In der Folge ist die Kundenzufriedenheit gestiegen, die Zahl der Widersprüche hat deutlich abgenommen. Dank E-Akte kann der Kreis Düren nun auch in seiner job-com Telearbeit anbieten, was bereits kräftig genutzt wird. Ein weiterer digitaler Meilenstein ist seit 2015 das frei zugängliche, täglich aktualisierte regionale Stellenportal. Angesichts dieser positiven Erfahrungen sieht man in Düren auch den weiteren Herausforderungen der Digitalisierung gelassen entgegen.

Kostensparnis dank Digitalisierung

Als der Kreis Düren 2010 am Zentralstandort Düren ein neues Jobcenter mit Platz für rund 200 Arbeitsplätzen gebaut hat, drängte sich der Gedanke auf, die Papierakten durch elektronische Akten zu ersetzen. Nach einem Kostenvergleich zu Gunsten der elektronischen Aktenführung und einer Vorbereitungszeit von nur einem halben Jahr wurden Anfang 2011 die papierlosen Büros bezogen. Um einen durchgängig digitalen Workflow zu etablieren, wurde 2015 zusätzlich der Postausgang digitalisiert. Dadurch wurden erhebliche Kosten eingespart. Im neuen Jobcenter konnte auf Aktenschränke und kostenintensive Archivierungssysteme verzichtet werden. Insgesamt wird die vorhandene

Gebäudefläche besser genutzt. Zusätzlich werden Verbrauchsmaterialien wie Toner, Papier und Portokosten eingespart.

E-Akte hat die Arbeit nahezu revolutioniert

Interne Arbeitsabläufe haben sich durch die Einführung der E-Akte nahezu revolutioniert. Vorbei ist die Zeit, in der Unmengen von Papierakten hin und her transportiert werden müssen, damit z.B. die zentralisierte Widerspruchsstelle über eingelegte Rechtsbehelfe entscheiden kann. Vorgesetzte können sich gleichermaßen wie zentralisierte Teams parallel die gleiche Akte anschauen und darin arbeiten. Der Informationsfluss innerhalb des Jobcenters hat sich hierdurch deutlich

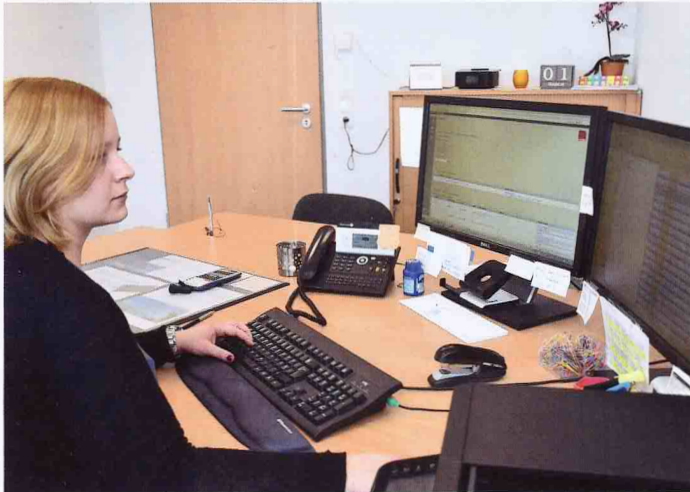
verbessert. Für die Sachbearbeiter haben sich ungeliebte Nebenarbeiten wie Ausdrucken, Lochen, Abheften, Kuvertieren oder das Suchen von Akten erledigt. Mit nur wenigen Klicks wird ein Schreiben versandt und die Durchschrift gleichzeitig in der E-Akte abgelegt. Durch diese Entlastung haben die Kollegen heute mehr Zeit für die Erledigung ihrer Kernaufgaben. Die neue Technik hat zudem dazu beigetragen, dass die Dienst- und Fachaufsicht verbes-



DER AUTOR

Karl-Josef Cranen,
Amtsleitung Passive
Leistungen im Job-
center Kreis Düren,
job-com

sert werden konnte. Es kann nicht nur die Bearbeitung der Posteingänge besser überwacht werden, sondern bei einem Bearbeitungsstau wegen Krankheit oder Urlaub kann umgehend gegengesteuert werden. Häufen sich z.B. bei einem Team Rückstände an, die das Team selbst nicht mehr bewältigen kann, kann es bei der Post- und Antragsbearbeitung ortsunabhängig durch



Effektiveres Arbeiten dank E-Akte in der job-com. *Quelle: Kreis Düren*

ein anderes Team digital unterstützt werden. Neben diesem quantitativen Aspekt führt die E-Akte auch zu einer Steigerung der Arbeitsqualität. Vorgesetzte können ohne große Mühe Arbeitsergebnisse kontrollieren und den Mitarbeitern bei inhaltlichen Fragen telefonisch bei gleichzeitiger Einsicht in eine Akte oder ein Poststück mit Rat und Tat zur Seite stehen.

Kundenfragen werden präzise beantwortet

Neben der Verkürzung der Bearbeitungsdauer hat auch die Zahl der eingelegten Widersprüche um mehr als 20 % abgenommen. Die Hartz IV-Bescheide sind bekanntermaßen nicht nur lang, sondern, für die Leistungsberechtigten oft nur schwer verständlich. In dieser Situation greift der ratlose Bürger nicht selten zum Telefon und möchte einfach nur mit verständlichen Worten erklärt bekommen, was er seinem Bescheid nicht zu entnehmen vermag. Mit der Einführung der E-Akte hat in Düren ein neues Zeitalter in Bezug auf Transparenz begonnen. Heute können solche Anfragen durch ständige Verfügbarkeit der digitalen Akte professionell beantwortet werden. Der Kunde profitiert hiervon, weil er seinen Leistungsbescheid endlich versteht und honoriert diesen verbesserten Service, indem er auf die Einlegung des Rechtsmittels verzichtet.

Familienfreundlicher Arbeitgeber dank E-Akte

Auch in Behörden ist der Fachkräftemangel angekommen. Im Wettbewerb um gute Arbeitskräfte gilt es daher auch für Verwaltungen, möglichst attraktive Arbeitsplätze anzubieten. Das neue Outputmanagement mit E-Akte und digitalem Postausgang

hat dem Jobcenter des Kreises Düren ganz neue Chancen familienfreundlicher Unternehmenspolitik eröffnet. War es zu Zeiten der Papierakte aus Datenschutzgründen nahezu unmöglich, einen Telearbeitsplatz in der Sozialverwaltung anzubieten, hat die Digitalisierung mit der ortsunabhängigen Verfügbarkeit der E-Akte und dem elektronischen Postversand dazu beigetragen, dass das Streben nach einer ausgewogenen Work-Life-Balance nicht nur ein frommer Wunsch bleibt. Heute haben schon mehr als 30 % der Mitarbeiter in der Leistungsbearbeitung des Dürener Jobcenters einen Telearbeitsplatz.

Vorreiterrolle auch bei eigenem Stellenportal

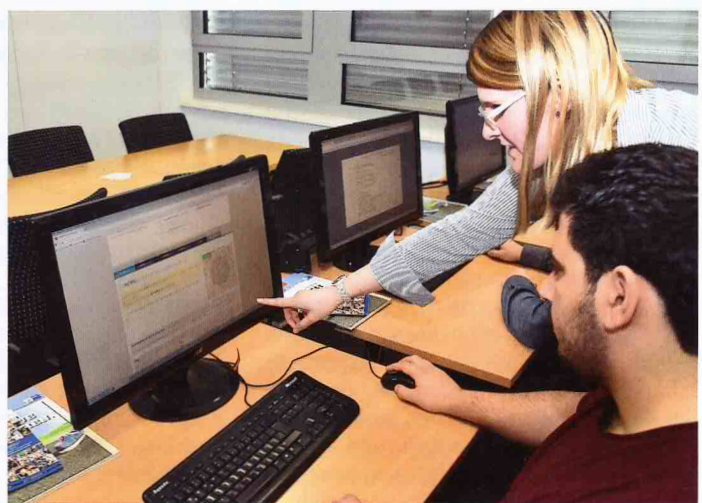
Von dem bisherigen Erfolg beflügelt, hat man in der job-com nach weiteren Möglichkeiten der Digitalisierung gesucht, von denen Kunden wie auch Mitarbeiter profitieren können. So hat der Kreis Düren als erstes Jobcenter in NRW 2015 ein eigenes, für jedermann kostenlos zugängliches regionales Stellenportal im Internet in Betrieb genommen. Unter der Adresse www.jobzentrale-dn.de werden täglich automatisch alle freien Stellen aus

dem Kreis Düren und der Region eingestellt. Das System berücksichtigt Angebote aus Stellenbörsen, Tageszeitungen und von Firmenhomepages, Ausbildungsstellen einbezogen.

Völlig neue Stellenmarkttransparenz

Verschiedene Masken ermöglichen dem Nutzer eine gezielte Suche. Berufskategorien – z.B. Verkaufsberufe – lassen sich auf Berufsgruppen – z.B. Verkauf von Kraftfahrzeugen – einengen. Auch räumlich kann der Suchbereich verfeinert werden, bis auf die Ebene einer jeden kreisangehörigen Kommune hinab. Die einfache Darstellung aller Beschäftigungsangebote im Wohnort des Arbeitssuchenden und in den unmittelbar angrenzenden Nachbargemeinden des Kreises eröffnet damit auch mobil stark eingeschränkten Bewerbern die Perspektive auf Beschäftigung. Die Kombination der Filtermöglichkeiten für Zeitarbeit, private Arbeitsvermittlung und geringfügige Beschäftigungsangebote ermöglicht zusätzlich eine einfache Fokussierung der Bewerbungsaktivitäten in Richtung einer größeren Nachhaltigkeit. Ausbildungsplatzsuchende können in einer eigenen Rubrik gezielt nach Ausbildungsstellen suchen.

Das Stellenportal lässt sich auf jedem Computer mit Internetverbindung aufrufen. So haben nicht nur die Mitarbeiter und Kunden des Jobcenters, sondern auch allen anderen Ausbildungsplatz- oder Arbeitssuchenden einen schnellen Zugriff auf freie Stellen. Selbst wenig IT-affine Personen sind nach kurzer Einweisung in der Lage, mit wenigen Klicks passende Stellenangebote zu finden. Der Zeitaufwand für die Stellensuche hat sich für die Arbeitssuchen-



Tagesaktuelle Stellenbörse in vielen Sprachen: www.jobzentrale-dn.de.

Quelle: Kreis Düren

den selbst, aber auch für die Integrationsfachkräfte und Jobcoaches bei Beschäftigungsträgern deutlich reduziert. Diese Ressource wird nun zur Intensivierung der Kundenkontaktdichte genutzt, so dass die Zeiten bis zur nächsten Folgeberatung verkürzt und Integrationsprozesse beschleunigt werden können.

Stellenangebote in vielen Sprachen

Täglich stehen neue Stellenangebote in Form von einfachen PDF-Dateien zur Verfügung, die wie eine Tageszeitung aufgemacht sind und auch so genutzt werden können.

Diese können entweder differenziert nach Tätigkeitsfeldern oder kreisangehörigen Kommunen als Arbeitsorte im Kreis Düren erstellt werden und sind gut in der Arbeit mit Kleingruppen oder bei Maßnahmeträgern zu nutzen. Über einen Nachrichtenticker werden aktuelle Angebote aus dem Stellenportal auf Bildschirmen in den Warte- und Eingangsbereichen des Jobcenters angezeigt. Zudem können die

Stellenangebote in dutzende Fremdsprachen und so auch ins Arabische übersetzt werden. Zusätzlich kann über einen Link zu einem Routenplaner gleich die kürzeste Verbindung mit dem ÖPNV oder auch dem eigenen Pkw angezeigt werden. Insgesamt ist das Stellenportal wie auch die elektronische Aktenführung eine runde Sache und ein Gewinn für Mitarbeiter und Kunden!

Weitere digitale Potentiale nutzen

Die zunehmende Digitalisierung wird die Jobcenter in Zukunft vor weitere Herausforderungen stellen. Diese Herausforderungen gilt es zu meistern und weitere digitale Potentiale zu heben. Ab Sommer dieses Jahres wird die job-com das Scannen der Eingangspost an einen externen Dienstleister outsourcen. Unabhängig hiervon können von Kunden mitgebrachte Dokumente auch weiterhin im Beratungstermin dezentral am Arbeitsplatz gescannt werden. In Planung ist auch schon eine App, mit der Kunden ihre abfotografierten

Dokumente mittels Smartphone der job-com zuleiten können.

Was heute bei der Steuererklärung bereits Standard ist, wird auch in der Kommunikation der Bürger mit dem Jobcenter in wenigen Jahren Alltag sein: Es wird nicht nur die Möglichkeit bestehen online SGB II-Anträge zu stellen. Die eingegebenen Daten werden direkt in das Berechnungsprogramm des Jobcenters übertragen werden und wiederkehrende, einfache Fallkonstellationen ohne Zutun eines Sachbearbeiters computergestützt entschieden werden. Die so frei werdenden Ressourcen können für eine intensivere Kundenbetreuung genutzt werden. Das Jobcenter wird Mitarbeiter wie Kunden qualifizieren müssen, um im Arbeitsmarkt 4.0 nicht abgehängt zu werden. Neben fachlicher und sozialer Kompetenz wird digitale Kompetenz in der künftigen Berufswelt unerlässlich sein.

Das Jobcenter des Kreises Düren wird weiterhin aktiv an der Gestaltung dieser digitalen Zukunft mitwirken.

EILDienst LKT NRW
Nr. 6/Juni 2018 50.22.00

Eigene Fachkräfte-Qualifizierung zur nachhaltigen Personalentwicklung und Qualitätssicherung

Das Jobcenter Kreis Recklinghausen geht seit 2017 bei der Gewinnung von Fachkräften mit einer zweijährigen Qualifizierungsmaßnahme zur Verwaltungsfachwirtin bzw. zum Verwaltungsfachwirt einen neuen Weg. Der Sonderlehrgang All Sozialrecht, der zum Einstieg in den gehobenen allgemeinen Verwaltungsdienst befähigt, ist konzipiert auf die besonderen Bedürfnisse des heterogenen Flächenkreises Recklinghausen als zugelassener kommunaler Träger und der zehn zur Erfüllung der Aufgaben nach dem SGB II durch Satzung herangezogenen Städte. Die Erfahrungen aus den bislang zwei, in 2017 und 2018 begonnenen Qualifizierungsmaßnahmen zeigen, dass sich das Jobcenter Kreis Recklinghausen in der schwieriger werdenden Fachkräftegewinnung als moderner und für geeignete Bewerberinnen und Bewerber attraktiver Arbeitgeber positionieren sowie Personalengpässen erfolgreich begegnen kann.

Durchschnittlich rund 7,5% der Stellen nicht besetzt

Der Kreis Recklinghausen ist mit rund 630.000 Einwohnern der bevölkerungsreichste Kreis Deutschlands. Als seit 2012 zugelassener kommunaler Träger betreuen der Kreis und die zehn kreisangehörigen Städte in einer Verantwortungsgemeinschaft im Jobcenter mit dem Fachbereich J der Kreisverwaltung und den Bezirksstellen in allen zehn Städten aktuell rund 75.000 Menschen in 38.500 Bedarfsgemeinschaften – darunter rund 54.000 erwerbsfähige Leistungsberechtigte –, die auf Leistungen der Grundsicherung angewiesen sind.

Etwa 1.000 Mitarbeitende (rund 930 Vollzeitäquivalente) beschäftigt das Jobcenter insgesamt, vor allem in den Bereichen Leistungsgewährung sowie Markt und Integration, zur Erfüllung der Aufgaben nach dem SGB II.

Personelle Fluktuation, altersbedingtes Ausscheiden erfahrener Fachkräfte und Personalengpässe, unter anderem auch durch die mitunter belastende, hohe Anforderungen stellende Arbeit in den Bezirksstellen, haben in den letzten Jahren im Jobcenter Kreis Recklinghausen – wie in anderen Jobcentern auch – zu einer unbefriedigenden Personalsituation und hohem Leistungsdruck bei den Mitarbeitenden

geführt. Durchschnittlich zwischen 60 und 75 Stellen konnten in den vergangenen Jahren in den Bezirksstellen nicht besetzt werden.

Die vorhandenen Möglichkeiten der Personalentwicklung und -gewinnung im Jobcenter sind nicht ausreichend, um diese



Dominik Schäd,
Leiter des Jobcenters
Kreis Recklinghausen