

Personalbericht 2021

Zahlen, Daten, Fakten des Jobcenters Rhein-Berg

Vorwort



Sehr geehrte Leserinnen und Leser,

vor Ihnen liegt der Personalbericht 2021 des Jobcenters Rhein-Berg. Ich freue mich, Ihnen mit diesem Bericht einen Überblick über Zahlen, Daten, aber auch wissenswerte Fakten rund um das Personalgeschehen zu präsentieren.

Wir alle haben ein herausforderndes Jahr 2021 hinter uns. Die COVID-19 Pandemie und die Hochwasserkatastrophe haben uns beeinflusst und erforderten auch in der Personalarbeit schnelles, flexibles und gleichzeitig bedachtes Handeln.

Die Flutkatastrophe Mitte Juli 2021 war ein „Jahrhundertereignis“, das viele Tote und Verletzte zu verzeichnen hatte. Die Hochwasserkatastrophe richtete sowohl in Rheinland-Pfalz (Ahrtal, Eifel-Regionen sowie Stadt Trier) als auch in Nordrhein-Westfalen (Hagen, Wuppertal, im Kreis Euskirchen, dem Rhein-Sieg-Kreis sowie in Teilen des Bergischen Landes) massive Sach- und Infrastrukturschäden an. In diesem Rahmen hat auch das Jobcenter Rhein-Berg betroffene Mitarbeitende in Form von Sonderurlaub unterstützt.

Die Arbeitswelt befand sich schon vor der Pandemie im Wandel und wurde durch diese in vielen Entwicklungen beschleunigt. Digitalisierung, Automatisierung, kontaktreduzierte sowie terminierte Beratung von Bürgerinnen und Bürgern waren im vergangenen Jahr Themen, die uns alle beschäftigt haben. Dabei konnten wir neue Formen des Kontaktmanagements und Wege in die neue Normalität erschließen.

Bestehende Flexibilisierungsmöglichkeiten (Home-Office, Ausweitung Arbeitszeitrahmen etc.) wurden weiterhin genutzt – zum Teil konnten diese auch ausgeweitet werden. Digitale Zusammenarbeit sowie Führung auf Distanz und Videotelefonie haben aufgrund dessen weiterhin eine große Bedeutung erhalten.

Zur Verbesserung der Zusammenarbeit und der Kommunikation wurde 2021 der erste Teil des Führungsfeedbacks durchgeführt, bei dem die Führungskräfte die Möglichkeit hatten, ihrer unmittelbaren Führungskraft ein Feedback zu verschiedenen Fragestellungen rund um das Thema Führung zu geben. Die Ergebnisse wurden in gemeinsamen Workshops aufgearbeitet. Eine weitere Reihe zum Führungsfeedback auf der Ebene der Teamleitungen ist für 2023 in Planung. In diesem Format können die Mitarbeitenden in den Teams ihren Teamleitungen ein Feedback geben.

Wir alle hatten zu Beginn des Jahres die Möglichkeit uns im Rahmen einer anonymen Mitarbeitendenbefragung zu unseren Erfahrungen zur Arbeit in der Corona-Zeit und den Gestaltungsmöglichkeiten der Zukunft zu äußern. 127 Kolleginnen und Kollegen haben diese

Möglichkeit genutzt. Die Ergebnisse wurden veröffentlicht und den Teams durch die zuständigen Bereichsleitungen vorgestellt und erörtert. Der Wunsch nach guter Kommunikation, klarer Haltung, Transparenz und Flexibilisierung der Rahmenbedingungen wurde dabei genauso deutlich wie die Notwendigkeit einer guten positiven Fehlerkultur und der Optimierung von internen Prozessen. Die Sensibilisierung für diese Handlungsfelder begleitet uns seitdem und an vielen Stellen fand sie Einfluss in vorgenommene Veränderungen.

Wir haben in 2021 als aktiver Dienstleister am Arbeitsmarkt und Arbeitgebender vieles erreicht. Und dafür danke ich allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die sich täglich mit Freude und Engagement für die Belange unserer Bürgerinnen und Bürger einsetzen.

Die Herausforderungen der kommenden Jahre werden wir gemeinsam weiter meistern.

Mit besten Grüßen

Michael Schulte
Geschäftsführer

Inhaltsverzeichnis

Vorwort Geschäftsführer Michael Schulte.....	2
1 Wir stellen uns vor.....	6
1.1 Tätigkeitsbericht Personalmanagement.....	6
1.2 Das Jobcenter Rhein-Berg als Arbeitgebender.....	7
2 Daten und Kennzahlen zur Personalstruktur	8
2.1 Auf einen Blick	8
2.2 Personalbestand Gesamt.....	9
2.3 Differenzierung nach Geschlecht.....	9
2.4 Verteilung nach Standorten	10
2.5 Verteilung nach Anstellungsträger.....	10
2.6 Vollzeit-/ Teilzeitbeschäftigung	11
2.7 Besetzung von Führungspositionen	12
2.8 Gleichstellungsarbeit.....	12
2.9 Befristete Arbeitsverträge	13
2.10 Vorgehensmodell	13
3 Ressourcen.....	15
3.1 Personalkostenentwicklung.....	15
3.2 Entwicklung des Stellenplans	15
4 Moderne Arbeitswelt.....	17
4.1 Home-Office.....	17
4.2 Flexible Arbeitszeit	17
4.3 Familienservice	18
4.4 Beurteilungssystem.....	18
4.4.1 Jährliche Regelbeurteilung.....	19
4.4.2 Anlassbeurteilung.....	19
4.5 Psychologischer Dienst – mind to mind.....	20
4.6 Mobilitätsangebot – Parkplätze, Job-Ticket	20
4.7 Digitalisierung.....	20
4.8 Digitale Kompetenzen	21
4.9 Identität und Haltung	21
5 Gesundheitsreport.....	22

5.1	Betriebliches Eingliederungsmanagement.....	22
5.2	Betriebliche Gesundheitsförderung	23
5.3	Gesundheitsquote	24
5.4	Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit.....	25
5.5	Arbeitsschutz in Zeiten von COVID-19	25
6	Personalgewinnung.....	27
6.1	Allgemeines	27
6.2	Stellenausschreibungen und interne Interessenbekundungsverfahren.....	27
6.3	Initiativbewerbungen	28
7	Ausbildung und Qualifizierung	29
7.1	Ausbildung	29
7.2	Qualifizierung	29
7.3	Personalentwicklungen	30
7.4	Coaching.....	30
7.5	Assessment-Center.....	31
7.6	Projekt NaFFPro (Nachwuchsführungskräfte Förderungsprogramm)	31
7.7	Bildungsurlaub	32
7.8	Sonderurlaub wegen Hochwasserkatastrophe	32
7.9	Sonderurlaub zur Betreuung von kranken Kindern (bis 12 Jahre) in Pandemiezeiten.	33
8	Altersstruktur – Demografische Entwicklung – Fluktuation	34
8.1	Altersstruktur	34
8.2	Personalabgänge	35
8.3	Beurlaubung.....	35
8.4	Wechsel innerhalb des Jobcenters.....	36
8.5	Ausblick.....	36
9	Inklusion.....	38
10	Schlusswort	39

1 Wir stellen uns vor

1.1 Tätigkeitsbericht Personalmanagement

Im Jahr 2021 hat es neben der umfangreichen administrativen Personalarbeit erneut zahlreiche Handlungsfelder – zum Teil auch im Kontext der Corona-Pandemie – gegeben.

- Betreuung von im Schnitt 303 Mitarbeitenden an 8 Standorten
 - Budgetverantwortung von rund 18,4 Mio. EUR
 - Konzipierung und Durchführung von zwei Assessment-Center-Verfahren
 - 381 Vorlagen wurden bei der Personalvertretung im Rahmen der Beteiligung eingereicht
 - 154 Anträge auf Sonderurlaub gestellt
 - sukzessive Umstellung auf elektronische Aktenführung
 - 1.638 Urlaubsanträge sowie 748 Zeitkorrekturen wurden bearbeitet
 - Überarbeitung, Neukonzipierung und Abschluss von Dienstvereinbarungen
 - Home-Office
 - Arbeitszeit
 - Konzipierung und Implementierung von Geschäftsanweisungen
- 22 zum Teil mehrtägige Stellenbesetzungsverfahren (intern und extern) (16 Auswahlverfahren und 6 Entscheidungen nach Aktenlage)

Darüber hinaus gab es eine Vielzahl von Aktivitäten im Qualifizierungsmanagement.

- die Ausgaben im Bereich der Qualifizierung betragen rund 267.000 EUR
- 206 Qualifizierungsmaßnahmen (intern und extern) mit insgesamt 622 Teilnehmer*innen
- Administration der ganzjährigen Seminarreihe „Fit für Beratung“ für den Bereich materielle Leistungsgewährung
- Einsatzplanung für Nachwuchskräfte
- Begleitung des Führungsfeedbacks I und der Mitarbeitendenbefragung

1.2 Das Jobcenter Rhein-Berg als Arbeitgebender

Das Jobcenter Rhein-Berg ist eine gemeinsame Einrichtung der Agentur für Arbeit und des Rheinisch-Bergischen Kreises. Wir sind mit rund 300 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bürgernah, in allen acht Kommunen des Rheinisch-Bergischen Kreises präsent und handeln nach einheitlichen Grundlagen.

Wir erfüllen als Träger der Grundsicherung unsere gesetzlichen Aufträge. Dabei sind wir ein aktiver Dienstleister am Arbeitsmarkt und Partner im sozialen Netzwerk der Region.

Als moderner Dienstleister für die Bürgerinnen und Bürger des Rheinisch-Bergischen Kreises hat das Jobcenter vielfältige Aufgaben zu bewältigen, die neben Rechtmäßigkeit und Zuverlässigkeit auch ein hohes Maß an Beratungskompetenz, Flexibilität und Umgang mit neuen Herausforderungen erfordern.

Wichtige Ziele für uns sind die Gesunderhaltung und der Erhalt der Motivation unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die Veränderungsbereitschaft des Einzelnen innerhalb des stetigen Wandels zu fördern sowie eine positive Haltung und Kultur herbeizuführen.

Diese soll von einer offenen Feedback-Kultur, transparenter Kommunikation und positiver Fehlerkultur geprägt sein und durch alle Ebenen hindurch gelebt und gepflegt werden. Ein wertschätzender und respektvoller Umgang miteinander ist dabei unverzichtbar.

Wir wollen, dass sich die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei uns wohl fühlen. Deshalb bietet das Jobcenter Rhein-Berg eine umfassende Palette an Möglichkeiten der Arbeitszeit- und Arbeitsortgestaltung, der Fort- und Weiterbildung, der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, der Gesunderhaltung sowie der kontinuierlichen Entwicklung während der gesamten beruflichen Laufbahn.

Wir sind ein offener Arbeitgebender, mit einer "bunten" Belegschaft. Die Vielfalt unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit ihren verschiedenen Talenten und Hintergründen eröffnet Chancen für innovative und kreative Lösungen.

Um zukünftig und dauerhaft handlungsfähig zu sein, spielen die Themen Personalgewinnung sowie die weitere Automatisierung und Digitalisierung eine zentrale Rolle. Die auf dem Weg bereits erreichten Ziele und positiven Entwicklungen bestärken uns darin, jetzt nicht nachzulassen, sondern uns mit aller Kraft dafür einzusetzen, das Jobcenter Rhein-Berg noch moderner sowie digital und zukunftsorientiert aufzustellen.

2 Daten und Kennzahlen zur Personalstruktur

2.1 Auf einen Blick

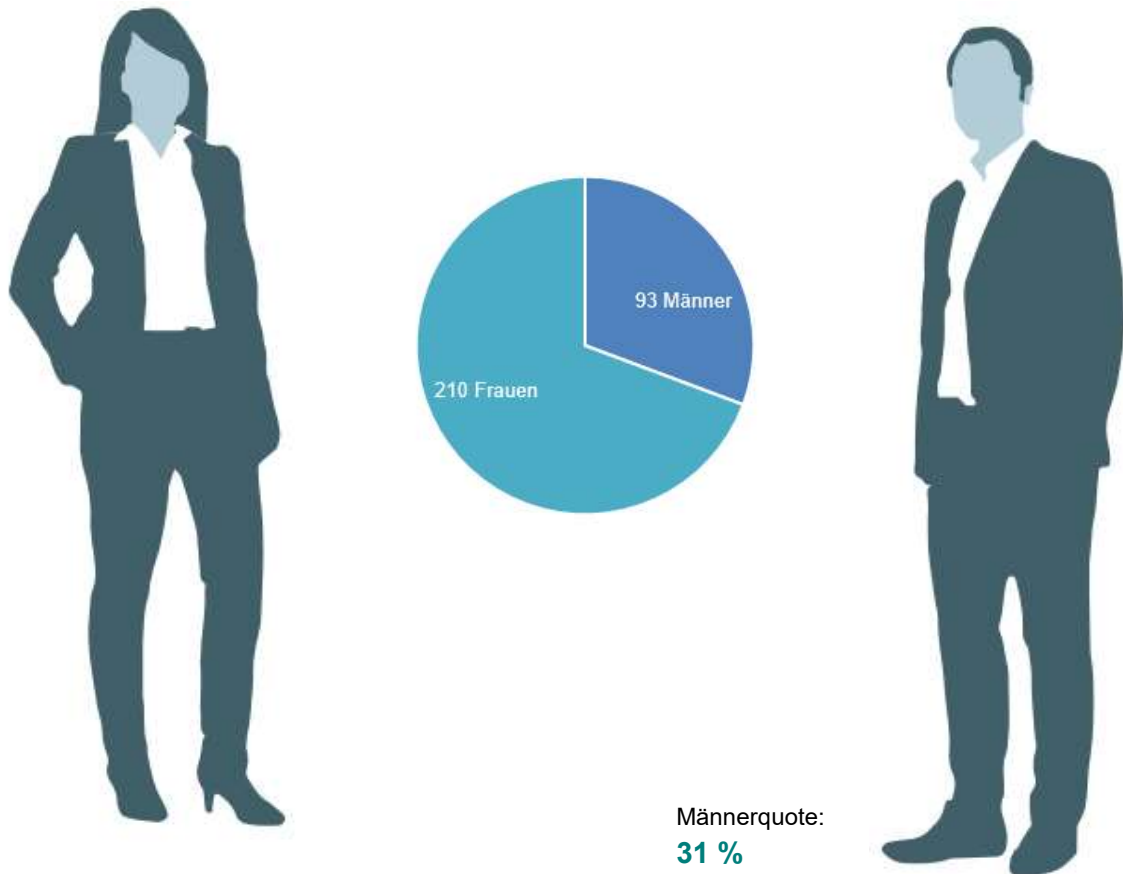
Die Daten in diesem Bericht wurden zum Stichtag 31.12.2021 erhoben.

	2021
Beschäftigte insgesamt	303
davon beim Anstellungsträger RBK*	150
davon beim Anstellungsträger BA**	153
Durchschnittsalter in Jahren	46
Teilzeitquote	33,33%
Gesundheitsquote	90,47 %
Inklusionsquote	8,91 %
Fluktuationsquote***	7,59 %
Frauen in Führungspositionen	64,71 %

*Beschäftigte der Kommunalverwaltung Rheinisch-Bergischer Kreis

**Beschäftigte der Bundesagentur für Arbeit

*** tatsächliche Personalabgänge



2.2 Personalbestand Gesamt

Die Summe aller Beschäftigungsverhältnisse zum 31.12.2021 betrug 303. Die Aufteilung des Personalbestandes nach Dienstverhältnis stellt sich wie folgt dar:

<i>Anzahl Gesamt</i>	<i>2021</i>
Beamtinnen / Beamte	11
Tariflich Beschäftigte	292
Summe Gesamt	303

Hierzu zählen auch die Mitarbeitenden in Mutterschutz, Elternzeit, Sonderurlaub und die Langzeitabwesenden.

2.3 Differenzierung nach Geschlecht

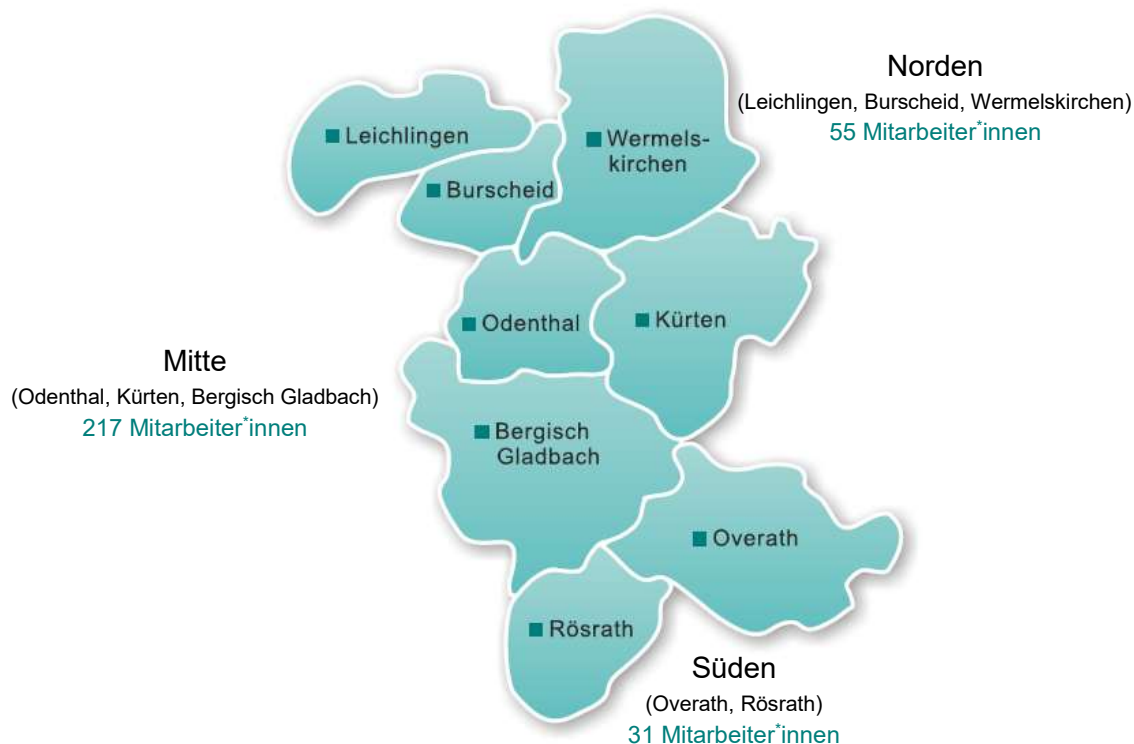
Am Stichtag waren beim Jobcenter Rhein-Berg 210 Frauen (69,31 %) und 93 Männer (30,69 %) beschäftigt.

Die Aufteilung des Personalbestandes nach Geschlecht und Dienstverhältnis stellt sich wie folgt dar:

<i>Anzahl Gesamt</i>	<i>2021</i>
Bundesbeamtinnen /-Beamte	4
Kommunalbeamtinnen /-Beamte	7
davon Frauen	7
davon Männer	4
Tariflich Beschäftigte	292
davon Frauen	203
davon Männer	89

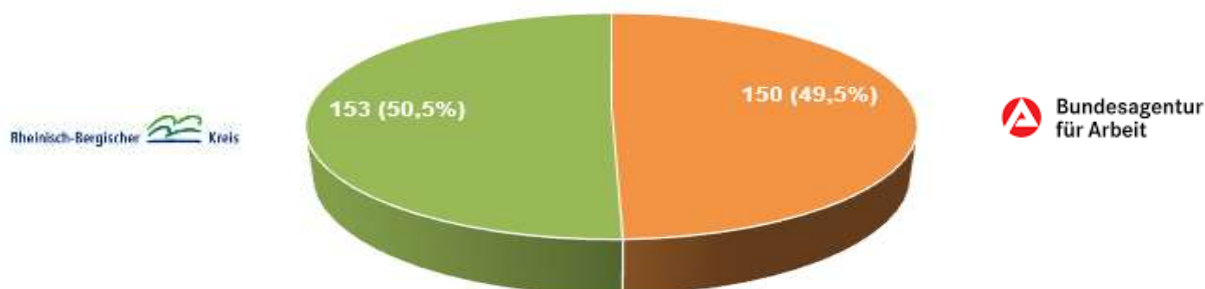
2.4 Verteilung nach Standorten

Die 303 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind in allen acht Kommunen des Rheinisch-Bergischen Kreises präsent.



2.5 Verteilung nach Anstellungsträger

Das Jobcenter Rhein-Berg ist eine gemeinsame Einrichtung der Agentur für Arbeit und des Rheinisch-Bergischen Kreises. Die Beschäftigten teilen sich auf beide Anstellungsträger wie dargestellt auf:



Die Verteilung entspricht der Vereinbarung der Träger über einen paritätischen Personaleinsatz.

2.6 Vollzeit-/ Teilzeitbeschäftigung

Das Jobcenter Rhein-Berg bietet seinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern flexible und familienfreundliche Arbeitszeitmodelle, um ihnen die Möglichkeit zu geben, ihre persönlichen Lebensumstände mit dem Beruf in Einklang zu bringen.

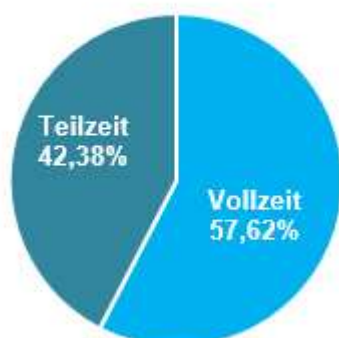
Es ist für uns eine selbstverständliche Unternehmenskultur, dass flexible Arbeitszeitmodelle innerhalb der Stundenverteilung in Anspruch genommen und durch Führungskräfte unterstützt werden.

Die folgende Darstellung verdeutlicht die derzeitige Unterteilung des Personalbestandes nach Voll- bzw. Teilzeit.

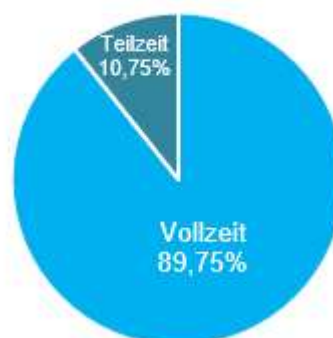


Unterteilt nach Geschlecht ist der folgende Beschäftigungsumfang zu beobachten:

Frauen



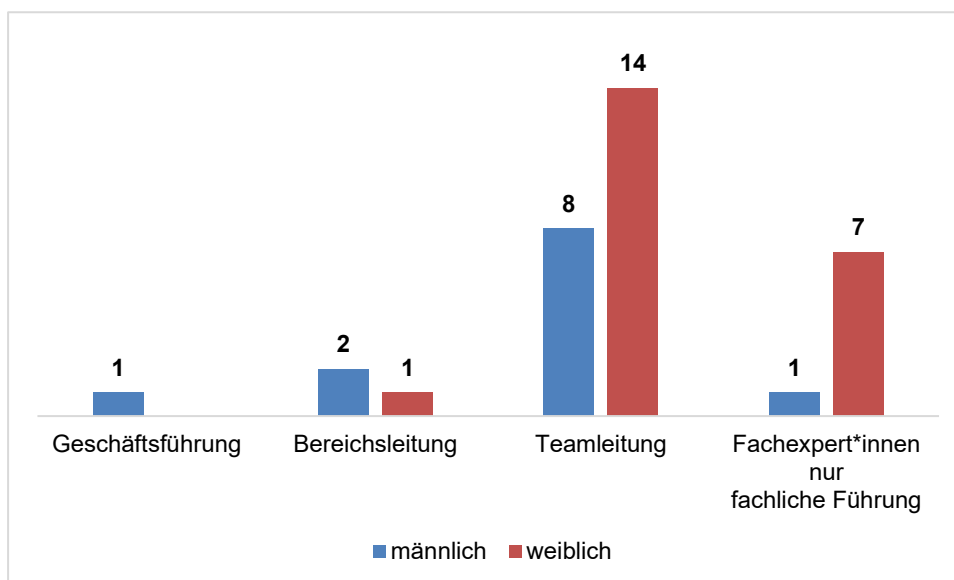
Männer



Wir erhalten und entwickeln unter Berücksichtigung des gesellschaftlichen Wandels und der sich stetig ändernden Anforderungen familienfreundliche Strukturen.

2.7 Besetzung von Führungspositionen

Um eine aussagekräftige Beurteilung der vorliegenden, geschlechterspezifischen Situation vornehmen zu können, sind die Leitungsfunktionen nach Geschlecht in den Blick zu nehmen.



Die Darstellung macht deutlich, dass die Führungsverantwortung innerhalb des Jobcenters Rhein-Berg mehrheitlich von Frauen wahrgenommen wird. Dies entspricht einer Quote von 64,71% Prozent. Bei einer weiteren Betrachtung der Darstellung fällt jedoch auf, dass die Anzahl der Männer innerhalb der höheren Hierarchieebenen dominiert.

2.8 Gleichstellungsarbeit

Eine bewusste Orientierung der Personalpolitik an der Förderung der gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern ist grundgesetzlicher Auftrag für alle Personen mit Personalverantwortung. Sichergestellt wird dies auch durch die Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten an allen personellen, organisatorischen und sozialen Maßnahmen. Grundlage für die Gleichstellungsarbeit bildet dabei das Bundesgleichstellungsgesetz (BGleG). Die wesentlichen Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten sind:

- Ansprechpartnerin in allen Fragen der Gleichstellung
- Förderung der Familienfreundlichkeit
- Erarbeitung von Richtlinien zur Unterbindung von Frauendiskriminierung
- Mitwirkung in Stellenbesetzungsverfahren
- Aufstellung eines Gleichstellungsplanes mit konkreten Zielen und Maßnahmen zur Gleichberechtigung von Frauen und Männern, insbesondere zur Frauenförderung

Für eine nähere Betrachtung unserer Gleichstellungsarbeit wird auf den Gleichstellungsplan vom 08.04.2021 für den Zeitraum vom 01.01.2021 bis 31.12.2024 verwiesen.

2.9 Befristete Arbeitsverträge

Das Jobcenter Rhein-Berg bietet in enger Zusammenarbeit mit den Trägern in der Regel feste, unbefristete Beschäftigungsverhältnisse mit planbaren und verlässlichen Arbeitsbedingungen. Arbeitsverhältnisse, die befristet sind, existieren nur in begründeten Konstellationen, soweit unbefristete Einstellungen aus Haushaltsgründen nicht möglich sind.

Aufgrund der Pandemie hatte der Kommunale Träger zusätzlich die Möglichkeit eingeräumt, Mitarbeitende befristet einzustellen.

Alle Mitarbeitenden waren am 31.12.2021 unbefristet beschäftigt.

2.10 Vorgehensmodell

Die Methode zur Ermittlung und Begründung des Personalbedarfs in den gemeinsamen Einrichtungen ist das sogenannte Vorgehensmodell, ein kombiniertes Benchmark-Verfahren als abgeleitete anerkannte Methode des Handbuchs für Organisationsuntersuchungen und Personalbedarfsermittlung (kurz: Organisationshandbuch) zur Bestimmung des Personalbedarfs. Es ermöglicht die Optimierung des Verhältnisses von Ressourceneinsatz zu den Ergebnissen bzw. der Wirkung. Beim Vorgehensmodell handelt es sich um ein dynamisches, fortlaufendes Verfahren unter Berücksichtigung relevanter aktueller Kennzahlen, das mindestens einmal jährlich im Rahmen des Verfahrens zur Haushaltsaufstellung angewandt wird. Es stärkt die Verantwortung dezentraler Entscheidungsträger, unterstützt beim Identifizieren von Handlungsbedarfen und berücksichtigt die regionalen Unterschiede der gemeinsamen Einrichtungen.

Insbesondere für die Bereiche Markt und Integration sowie Leistungsgewährung ist das Vorgehensmodell von zentraler Bedeutung. Anstelle eines bundesweiten Betreuungsschlüssels in der Leistungsgewährung werden Bandbreiten im jeweiligen SGB-II-Vergleichstyp definiert. Quartalsweise werden zu diesem Zweck aktuelle Datenauswertungen für die signifikanten Einflussfaktoren in allen SGB-II-Vergleichstypen veröffentlicht.

Die gemeinsamen Einrichtungen können anhand der Datenberichte eine Standortbestimmung innerhalb des eigenen SGB-II-Vergleichstyps vornehmen und daraus Handlungsbedarfe ableiten. Diese können z.B. in Maßnahmen zur Organisationsentwicklung, zur Qualifizierung und Weiterbildung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, zur Prozessoptimierung sowie in einem veränderten Kapazitätsplan münden.

Das Jobcenters Rhein-Berg gehört im Vergleich zu den anderen Jobcentern des Vergleichstyps bei den abgebildeten Kennzahlen zum Ressourceneinsatz zu den sehr gut ausgestatteten Jobcentern.

Zum Vergleich haben wir für Sie die Betreuungsschlüssel abgebildet. Bei diesen wird der gleitende Jahresdurchschnittswert der Bedarfsgemeinschaften bzw. der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten den zum Stichtag zur Verfügung stehenden Personalkapazitäten gegenübergestellt. Dabei werden Langzeitabwesende (>6 Wochen) nicht berücksichtigt.

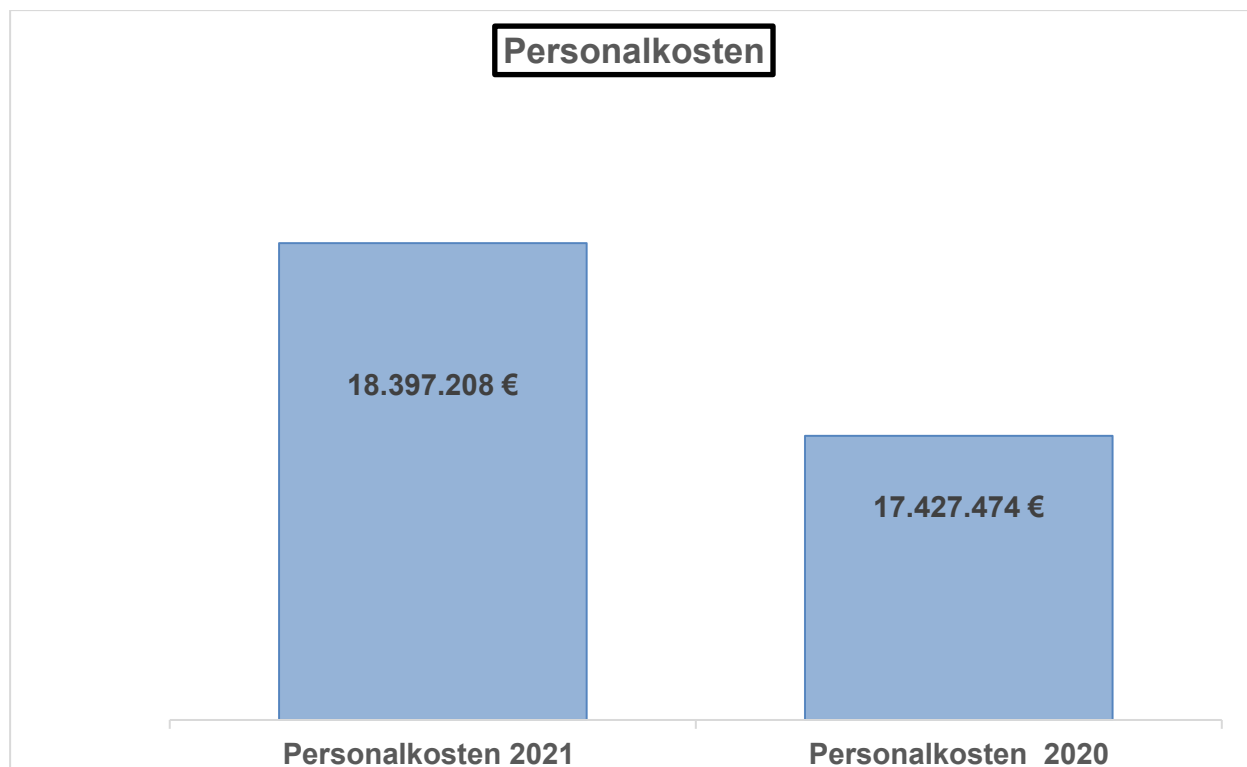
	Jobcenter Rhein-Berg	Vergleichstyp		
		Median	geringster Wert	höchster Wert
ML	88	101	87	116
Mul U25	56	63	47	89
Mul Ü25	110	120	88	152
eLb pro Vollzeitkapazität	48	52	44	67

3 Ressourcen

3.1 Personalkostenentwicklung

Für das Haushaltsjahr 2021 beliefen sich die Personalkosten auf 18,39 Millionen Euro. Hierbei wurden alle Mitarbeitenden – Tarifbeschäftigte und Beamte des Jobcenters Rhein-Berg – berücksichtigt.

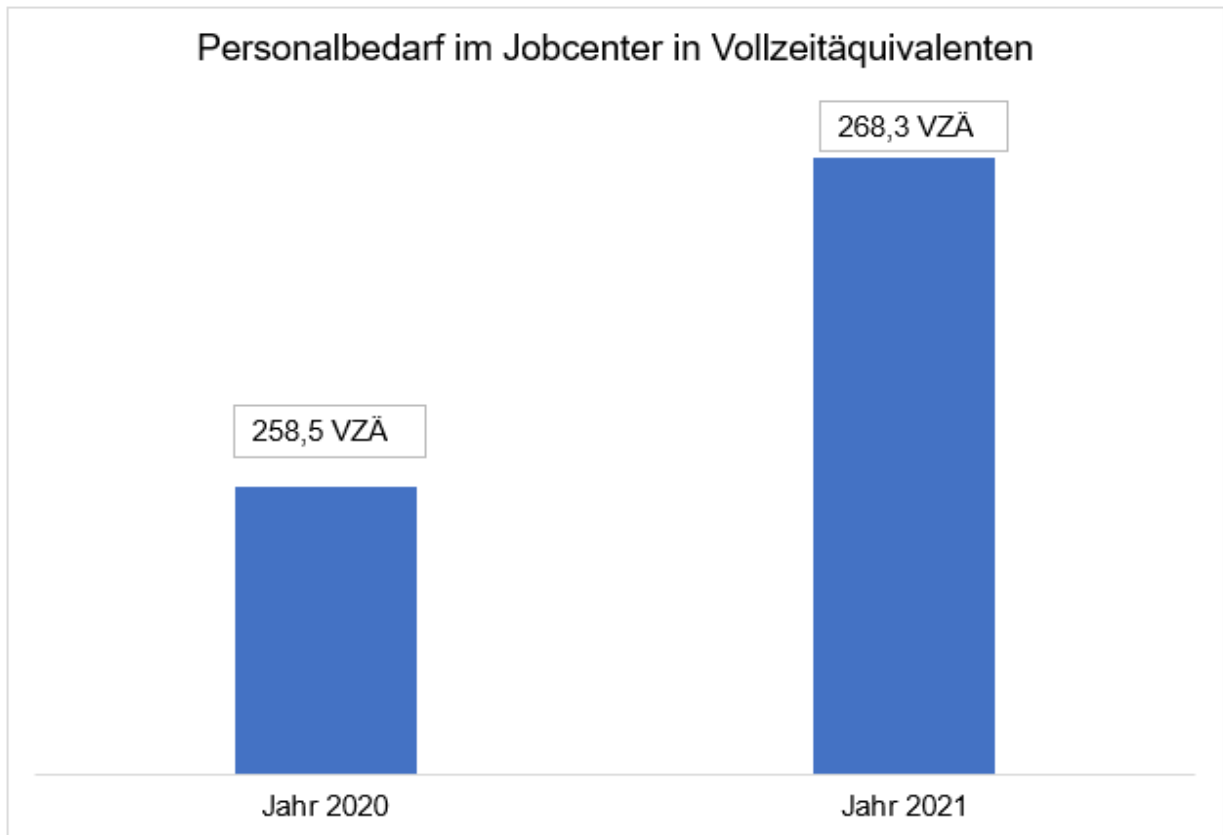
Im Vergleich zum Vorjahr 2020 sind die Personalkosten um knapp 900.000 € gestiegen. Die Kostensteigerung begründet sich durch die Tarifierhöhung zum 01.04.2021 um durchschnittlich 1,4%.



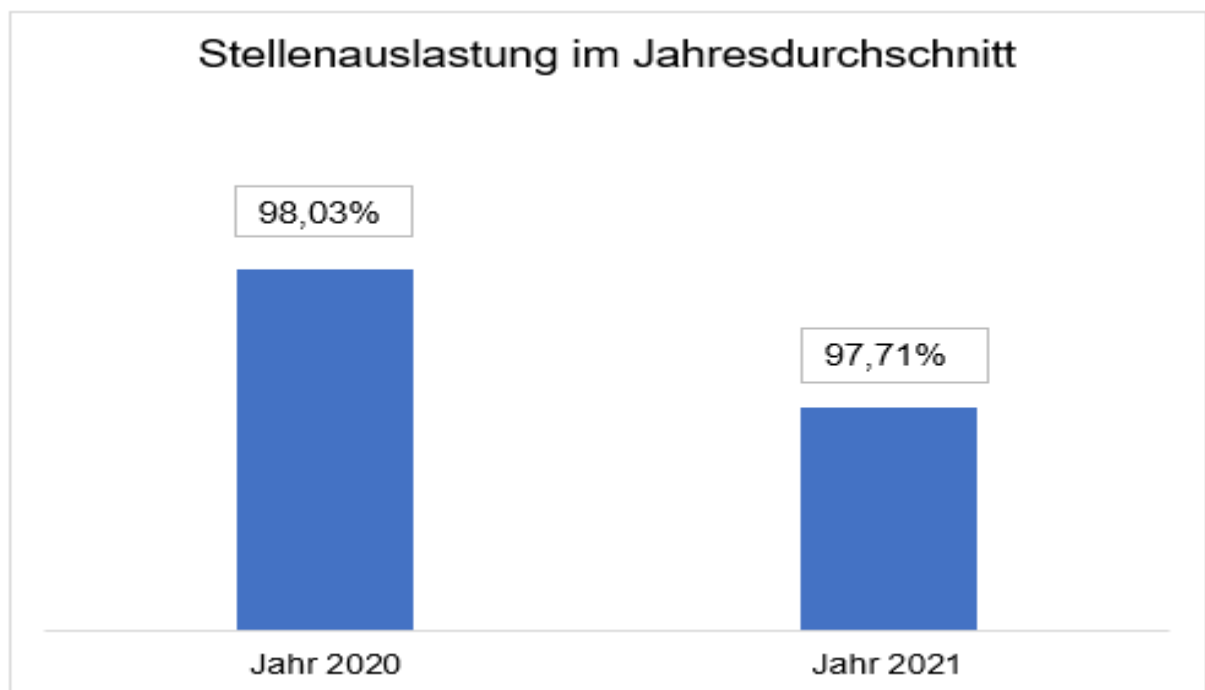
3.2 Entwicklung des Stellenplans

Neben der Entwicklung der Anzahl der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten und der sich daraus ergebenden Bedarfsgemeinschaften, orientiert sich die Personalbedarfsplanung und damit der Stellenplan des Jobcenters im Wesentlichen an dem Vorgehensmodell zur Personalausstattung der gemeinsamen Einrichtung sowie Projekten.

2021 betrug der Gesamtpersonalbedarf 268,30 Vollzeitkapazitäten. Zur Deckung des Personalbedarfes wurden dem Jobcenter von beiden Trägern Beschäftigungsmöglichkeiten in ausreichender Höhe zur Verfügung gestellt. Dabei wurde die vertraglich vereinbarte paritätische Aufteilung eingehalten.



Die Stellenauslastung betrug im Jahresdurchschnitt 97,71 %.



4 Moderne Arbeitswelt

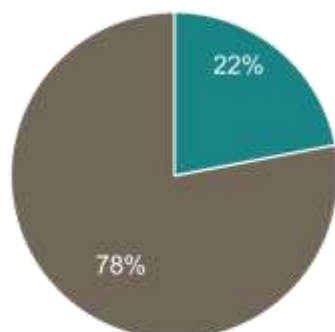
Das Jobcenter Rhein-Berg steht für eine moderne, sichere und humane Arbeitswelt.

4.1 Home-Office

Die Auswirkungen der Pandemie auf den Alltag machten es erforderlich, dass Anfang 2020 das Arbeiten im Home-Office sehr kurzfristig in einem deutlich höheren Umfang als zuvor ermöglicht werden musste. Dies bedeutete eine erhebliche Aufrüstung der digitalen Infrastruktur, die uns durch den Träger Bundesagentur für Arbeit zur Verfügung gestellt wurde.

Telearbeit gab es beim Jobcenter Rhein-Berg schon länger. Doch mit der Corona-Pandemie bekam dieses Thema schlagartig eine neue Dimension (siehe Dienstvereinbarung Home-Office).

Die Dienstvereinbarung ermöglicht den Mitarbeitenden, ihre Arbeit effektiver zu gestalten und mit privaten Interessen und familiären Verpflichtungen noch besser zu vereinbaren. Als Arbeitgebender befürworten wir diese Entwicklung und verbinden dies mit der Ausstattung des häuslichen Arbeitsplatzes und der Unterstützung moderner Führungsmethoden.



- Beschäftigte die bisher keinen Home-Office Antrag gestellt haben
- Beschäftigte die einen Home-Office-Antrag gestellt haben

Von 282 Mitarbeitenden¹ nutzen 220 Mitarbeitende Home-Office in den unterschiedlichsten Varianten.

62 Mitarbeitende nehmen bisher kein Home-Office in Anspruch.

4.2 Flexible Arbeitszeit

Unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine flexible Arbeitszeitgestaltung zu bieten, liegt uns besonders am Herzen, denn wir wollen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf unterstützen.

In 2020 haben wir den Arbeitszeitrahmen ausgeweitet, so dass die Mitarbeitenden nun von Montag bis Freitag von 6:00 Uhr bis 20:00 Uhr arbeiten können. Unsere Mitarbeitenden verfügen über die Möglichkeit den Beginn und Ende ihres täglichen Dienstes sowie Pausenzeiten innerhalb

¹ Ohne Mitarbeitende in Elternzeit, 450 € Kräfte und langzeitabwesende Mitarbeitende

des festgelegten Arbeitszeitrahmens, unter Berücksichtigung der aktuell geltenden Servicezeiten, eigenständig zu gestalten.

Aufgrund der effektiven Arbeitszeitrahmenausweitung in 2020 hat das Jobcenter Rhein-Berg die Dienstvereinbarung über flexible Arbeitszeit in 2021 modifiziert und neu in Kraft gesetzt, so dass die Mitarbeitenden von Montag bis Freitag innerhalb von 06:00 – 20:00 Uhr arbeiten dürfen.

Darüber hinaus bieten wir auch eine Reihe von Teilzeitmodellen einschließlich einer individuellen Ausgestaltung von Kinderbetreuungsphasen an.

4.3 Familienservice

Die Bundesagentur für Arbeit hat einen Rahmenvertrag mit dem Dienstleister awo lifebalance GmbH für die Erbringung der Beratungs-, Vermittlungs-, und Betreuungsdienstleistungen von Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen ausgehandelt. Wir haben uns dem Vertrag angeschlossen und können unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Dienstleistung „Familienservice“ anbieten. Das Jobcenter möchte Sie dabei unterstützen, Berufstätigkeit und Privatleben zu vereinbaren und zu einer ausgewogenen Work-Life-Balance zu finden.

Zu den Dienstleistungen zählen:

- Information und Beratung zu den Themen Kinder- und Pflegebetreuung,
- Unterstützung bei der Kinderbetreuung z. B. bei der Suche nach Plätzen in der Kindertageseinrichtung, der Vermittlung von Tagesmüttern, Kurzzeitkinderbetreuung sowie Einzelkinderbetreuung bei dienstlichen Fortbildungen und Dienstreisen,
- Beratung und Vermittlung bei pflegebedürftigen Angehörigen. Dabei wird u.a. bei den Themen bedarfsgerechte Wohnangebote, Leistungsansprüche und Kosten sowie der Verbleib in der eigenen Wohnung unterstützt.

Die Kosten für die Basisleistungen wie die Beratung und Vermittlung zur Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen werden von uns übernommen. Darüber hinaus können unsere Mitarbeitenden im Rahmen eines persönlichen Guthabenbudgets individuelle Leistungen wie z. B. die Ferienbetreuung für Kinder im Alter von 4 bis 16 Jahren oder die individuelle Kinder- und Pflegebetreuung bei Fortbildung mit uns abrechnen.

4.4 Beurteilungssystem

Mit der Dienstvereinbarung Beurteilung verfolgen wir das Ziel, ein einheitliches Beurteilungssystem für alle Mitarbeitenden des Jobcenters Rhein-Berg sicherzustellen. Hierdurch soll die Wertschätzung der Leistung des Einzelnen, die Motivation der Mitarbeitenden und deren Identifikation mit den Aufgaben und den Zielen des Jobcenters Rhein-Berg weiter gesteigert werden.

Bei der Erstellung der Beurteilungen legen wir größten Wert auf eine vertrauensvolle und wertschätzende sowie offene und nachhaltige Gesprächskultur.

4.4.1 Jährliche Regelbeurteilung

Der jährliche Beurteilungsrythmus fördert den kontinuierlichen Austausch zwischen den zuständigen Führungskräften und ihren Mitarbeitenden über Erwartungen, Ergebnisse, Leistungen, persönliche Kompetenzen, individuelle Weiterentwicklung und dem Leistungsmanagement und stellt weiter die Nachhaltigkeit der festgelegten Maßnahmen fest.

Der Bewertungszeitraum der jährlichen Regelbeurteilung unterscheidet sich bei Mitarbeitenden mit kommunalen Anstellungsträger (RBK) und mit Anstellungsträger Bundesagentur für Arbeit (BA).

4.4.2 Anlassbeurteilung

Die Anlassbeurteilung dient zur Beurteilung und Veranschaulichung eines bestimmten Sachverhaltes bzw. Anlasses. Sie verfolgt das Ziel der transparenten Abbildung eines vergangenen Zeitraumes vor einem zeitlich begrenzten Weggang oder einer zeitlich begrenzten Ausführung einer Tätigkeit eines Mitarbeitenden.

Um den entsprechenden Anlass gerecht zu werden, wurden für bestimmte Begebenheiten eigenständige Beurteilungsvordrucke erstellt.

Die Bewertungszeiträume der anlassbezogenen Beurteilung orientieren sich zum einen an den tariflichen und dienstlichen Regelungen, z.B. bei der Beurteilung für das Bestehen der Probezeit, zum anderen können diese individuell festgelegt sein z. B. bei Beendigung der Erprobungszeit oder bei der Möglichkeit einer anstehenden Entfristung.

Weitere Anlassbeurteilungen sind die laufbahnrechtliche Probezeit bei Beamten und Beamtinnen und deren laufbahnrechtliche Beförderung.

4.5 Psychologischer Dienst – mind to mind

Im Rahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung bieten wir unseren Mitarbeitenden kostenlos den psychologischen Dienst von der Firma mind to mind – Gesellschaft für Arbeits- und Organisationspsychologie an.

Unsere Mitarbeitenden können mind to mind zeitnah und völlig anonym unter anderem bei den folgenden Anliegen kontaktieren:

- tätigkeitsbezogene Überlastung ggf. mit den Auswirkungen Stress-Syndrom oder Burnout
- Konflikte mit Kolleginnen und Kollegen, Mitarbeitenden oder Vorgesetzten
- private Probleme oder Krisen, die sich gravierend auf die berufliche Leistungsfähigkeit auswirken

Zunächst erfolgt ein Orientierungsgespräch bei einem Mitarbeitenden aus dem Psychologenteam. Hier wird erörtert, was das konkrete Anliegen oder Problem ist und dann gemeinsam ein Plan entworfen, wie weiter vorgegangen werden soll. Bei arbeitsbezogenen Problemen kann sich ein kurzes Coaching anschließen. Auch die Kosten für das Coaching werden von uns übernommen.

Beide Dienstleistungen unterliegen selbstverständlich der Schweigepflicht. Das Jobcenter Rhein-Berg erfährt nicht, wer den Psychologischen Dienst in Anspruch nimmt.

4.6 Mobilitätsangebot – Parkplätze, Job-Ticket

Wir bieten die Möglichkeit, unsere eigenen Parkplätze zu nutzen. Wer doch lieber die öffentlichen Verkehrsmittel nutzt, kommt mit einem Job-Ticket jederzeit im Gebiet des Verkehrsverbundes Rhein-Sieg (VRS) schnell an sein Ziel. Die Nutzung kann auf dem Weg zur Arbeit sowie im privaten Gebrauch erfolgen oder mit dem Prinzip der Verkehrsplanung „Park and Ride“ kombiniert werden. Beide Träger bieten hier vergünstigte Möglichkeiten an.

4.7 Digitalisierung

Das Thema Digitalisierung hat im Jahr 2021 für das Jobcenter Rhein-Berg noch einmal eine neue Dimension angenommen. Die Pandemie hat die gewohnten Prozesse und Strukturen herausgefordert. Die Ausnahmesituation hat vieles möglich gemacht. So konnte etwa die Verlagerung von Arbeitsplätzen in das Home-Office innerhalb kürzester Zeit realisiert werden. Das hat auch an vielen Stellen die Frage von Beratung und Information der Bürgerinnen und Bürger und intern die Fragen des Austausches, der Führung, Haltung und Steuerung neu aufgeworfen. Und es hat sich gezeigt, dass das Jobcenter Rhein-Berg überwiegend gut aufgestellt ist.

4.8 Digitale Kompetenzen

Digitale Kompetenz ist die Fähigkeit, konstruktiv mit den durch die Digitalisierung auftretenden Herausforderungen umzugehen. Jede und jeder Einzelne reagiert unterschiedlich auf die Digitalisierung. Ob die neuen Arbeitsanforderungen als positive Herausforderung angenommen wird oder vielleicht auch Sorgen auslöst, hängt auch davon ab, ob es gelingt, etwaigen Vorbehalten transparent und aktiv zu begegnen.

Die Digitalisierung stellt hohe Anforderungen an die Lern- und Veränderungsbereitschaft aller Beschäftigten und erfordert neue Kompetenzen. Durch geeignete Qualifizierungsangebote unterstützen wir unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, ihre Kenntnisse und Kompetenzen entsprechend weiterzuentwickeln. Gern nutzen wir auch Ihre Anregungen, Erfahrungen sowie Tipps und Tricks und befürworten den „best practice“-Austausch.

Es ist uns wichtig, ein Arbeitsklima zu schaffen, in dem das Lernen zu einem selbstverständlichen Bestandteil des Arbeitslebens wird. Dabei kommt den Führungskräften vor Ort eine Schlüsselrolle zu. Sie fördern die Lern- und Veränderungsbereitschaft, indem sie für die Ziele der Digitalisierung werben und als Vorbild vorangehen.

4.9 Identität und Haltung

Das Jobcenter Rhein-Berg versteht sich als moderner Dienstleister für die Bürgerschaft und die Unternehmen in der Region. Den Anspruch, den wir an unsere Arbeit und im kollegialen Miteinander stellen, haben wir in unserem Leitbild fest verankert.



Das Leitbild gibt allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine Perspektive und eine Orientierung. Unser Handeln richtet sich an dem Leitbild aus.

5 Gesundheitsreport

Die Gesundheit, Leistungsfähigkeit und Motivation unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind wichtige Voraussetzungen für eine erfolgreiche, zukunftsfähige und leistungsstarke Behörde. Das erfordert ein ganzheitliches Konzept des Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM). Es umfasst das Betriebliche Eingliederungsmanagement, die Betriebliche Gesundheitsförderung und den Arbeits- und Gesundheitsschutz.

5.1 Betriebliches Eingliederungsmanagement

Ein wesentlicher Aspekt des Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) liegt in der Unterstützung und Reintegration kranker oder verunfallter Mitarbeitender. Entscheidend ist, dass frühzeitig wertschätzende, begleitende Gespräche mit den Erkrankten oder Verunfallten stattfinden.

Ziel des BEM ist es, den Ursachen von Arbeitsunfähigkeitszeiten der Beschäftigten gemeinsam nachzugehen und nach Möglichkeiten zu suchen, solche künftig zu vermeiden, Rehabilitationsbedarfe zur Sicherung der Erwerbsfähigkeit der Beschäftigten frühzeitig zu erkennen sowie geeignete Rehabilitationsmaßnahmen rechtzeitig einzuleiten.

Gemäß § 167 Abs. 2 SGB IX muss der Arbeitgebende allen Mitarbeitenden, die im Laufe eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig sind, ein BEM anbieten. Die Teilnahme am BEM basiert dabei auf Freiwilligkeit.

In 2021 wurde 64 Mitarbeitenden schriftlich ein betriebliches Eingliederungsmanagement angeboten. 18 davon nahmen das Gesprächsangebot ihres Arbeitgebenden an.

Das Jobcenter Rhein-Berg ermöglicht es seinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern als Rückmeldeoption „Überwunden“ anzugeben. Überwunden bedeutet, dass die eingeladene Person ein BEM-Gespräch für nicht notwendig erachtet, da die Gründe für den Ausfall nicht mehr vorliegen und in Zukunft mit keinen Einschränkungen gerechnet wird. Ein Beispiel hierfür ist die vollständige Genesung nach einem Armbruch. 34 Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter nutzten die Rückmeldeoption „Überwunden“ bzw. „Abgelehnt“.

Auf 12 Einladungen erfolgte keine Rückmeldung.

<i>Anzahl der BEM-Fälle</i>	<i>2021</i>
BEM Angebote gesamt	63
davon Frauen	49
davon Männer	14

5.2 Betriebliche Gesundheitsförderung

Um Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gesund zu halten, sie zu binden und um Identifikation mit dem Jobcenter Rhein-Berg als Arbeitgebenden zu schaffen, ist ein wichtiger Baustein die Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF).

Die BGF zielt darauf ab, die physische und psychische Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu stärken und deren Wohlbefinden – insbesondere am Arbeitsplatz – zu verbessern. Darüber hinaus soll die BGF einen Beitrag zur Steigerung der Arbeitgeberattraktivität leisten.

Die Maßnahmen sind auf den individuellen Bedarf des Jobcenters Rhein-Berg angepasst.

Beispielhaft sind folgende Maßnahmen zu nennen:

- Betriebliche Augengesundheit
- Teambuilding-Maßnahmen
- Psychologischer Dienst für Mitarbeitende (mind to mind)
- Kostenloses Wasser in den Sommermonaten
- Kostenlose Ausstattung mit einem Schrittzähler
- Coaching
- Supervision
- Gesundheitstag
- Kostenlose Bereitstellung von Mund-Nasen-Schutz sowie Flächen- und Handdesinfektionsmittel

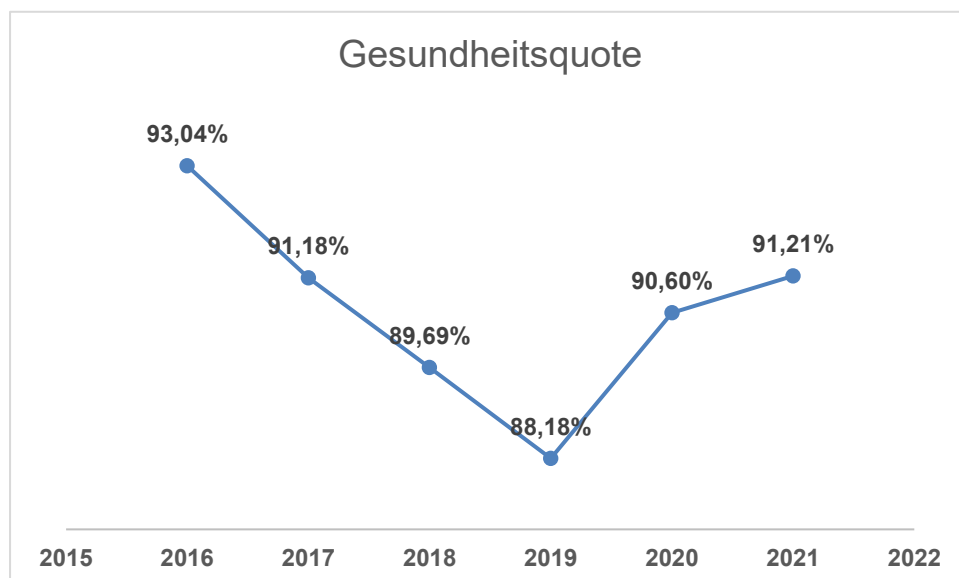
Mit Anregungen, Wünschen und Kritik ist jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter eingeladen, das Betriebliche Gesundheitsmanagement zu einem lebendigen Teil der Unternehmenskultur zu machen.



5.3 Gesundheitsquote

Die Gesundheitsquote zu kennen, ist für uns eine wichtige Kennzahl, denn oft ist sie ein bedeutendes Indiz für die Zufriedenheit der Mitarbeitenden und dient uns als Steuerungsimpuls. Mit der Gesundheitsquote richten wir den Fokus auf präventive und unterstützende Maßnahmen um mittel- und langfristig zu verhindern, dass unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter krankheitsbedingt fehlen. Die Gesundheit unserer Beschäftigten zu fördern und zu erhalten ist daher eines unserer Ziele.

Die nachstehende Abbildung zeigt den Verlauf der Gesundheitsquote für den Zeitraum 2016 bis 2021. Fehlzeiten aufgrund von Rehabilitationsmaßnahmen, Kuraufenthalten und Langzeiterkrankungen sind in der Auswertung enthalten.



Die Gesundheitsquote unserer Mitarbeitenden, gemessen durch die Zahl ihrer Krankheitstage im Verhältnis zur Zahl ihrer regulären Arbeitstage, lag im Jahr 2021 bei 91,21 Prozent und hat sich somit gegenüber dem Vorjahr deutlich verbessert. Trotz Corona-Pandemie sind die krankheitsbedingten Fehlzeiten 2021 weiterhin rückläufig. Die positive Entwicklung lässt sich wahrscheinlich auf unsere neuen Dienstvereinbarungen Arbeitszeit und Home-Office zurückführen. Darüber hinaus bieten wir zahlreiche moderne Arbeitsformen und Unterstützungsmöglichkeiten im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und persönlichen Bedürfnissen. Auch unser betriebliches Gesundheitsmanagement kann zu dieser Entwicklung beigetragen haben.

Im gesamten Bundesgebiet lag im Jahr 2021 die Gesundheitsquote bei 95,66 % (Statista 2022). Unser Ziel für die nächsten Jahre ist es, sicherzustellen, dass die Gesunderhaltung der Mitarbeitenden weiter eine positive Entwicklung nimmt. Dazu bedarf es weiterhin eines umfangreichen Beratungs- und Leistungsangebots insbesondere im Bereich des betrieblichen Gesundheitsmanagements durch das Personalmanagement.

5.4 Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit

Ziel ist es, Arbeitsunfälle, arbeitsbedingte Verletzungen und Erkrankungen zu vermeiden, die Arbeit gesund zu gestalten sowie den Schutz der Gesundheit aller Beschäftigten zu fördern und zu erhalten.

Dazu werden Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz – in der Summe als Arbeitsschutz bezeichnet – in alle Arbeits- und Organisationsprozesse integriert. Grundlage ist eine rechtssichere Gestaltung der Arbeitsprozesse und der Ablauforganisation im Arbeitsschutz. Voraussetzung dafür sind die systematische Erfassung und Erfüllung der Anforderungen des Arbeitsschutzes sowie die Einhaltung der jeweiligen Bestimmungen.

Unsere Ersthelfer*innen, Sicherheitsbeauftragten sowie die Brandschutz- und Räumungshelfer*innen erhalten eine jährliche Unterweisung. Zudem nehmen Sie an regelmäßigen Weiterbildungen und am aktiven Erfahrungsaustausch teil.

Ersthelfer*innen	21
Sicherheitsbeauftragte	2
Brandschutz- und Räumungshelfer*innen	43
Begehungen	9
Arbeitsunfälle	6
davon Wegeunfälle	3
Meldungen an die Unfallkasse	5

5.5 Arbeitsschutz in Zeiten von COVID-19



Als Arbeitgebender sind wir für den Arbeitsschutz unserer Beschäftigten verantwortlich. Vor dem Hintergrund der fortwährenden Corona-Pandemie ist diese Aufgabe von besonderer Bedeutung und bedarf eines durchdachten und planvollen Vorgehens.

Im Folgenden stellen wir Ihnen unsere Maßnahmen zur Sicherstellung, dass all unsere Beschäftigten am Arbeitsplatz ausreichend geschützt sind, vor:

- Geschäftsanweisung zum Tragen einer Mund-Nase-Bedeckung
- Kostenlose Bereitstellung von FFP2 und OP-Masken
- Mindestabstand von 1,5 Metern zwischen den Beschäftigten untereinander sowie zwischen Beschäftigten und Bürgerinnen und Bürgern
- Regelmäßiges Lüften
- Nutzung von mobilem Arbeiten bzw. Home-Office
- Aufstellen von Spuckschutz-Scheiben und Hygienewänden
- Entwicklung eines Besucherleitsystems
- Einzelbelegung der Büros
- Kostenlose Bereitstellung von Flächen- und Handdesinfektionsmittel
- Kostenlose Bereitstellung von Corona-Selbsttests
- Separate Beratungsräume
- Keine gemeinsame Nutzung von Aufzügen
- Regelung zur Pausengestaltung

Der bisherige Verlauf zeigt, dass wir sehr gut aufgestellt sind. Unsere Beschäftigten bringen eine hohe Akzeptanz gegenüber den Veränderungen und neuen Umständen im Arbeitsalltag mit.

6 Personalgewinnung

6.1 Allgemeines

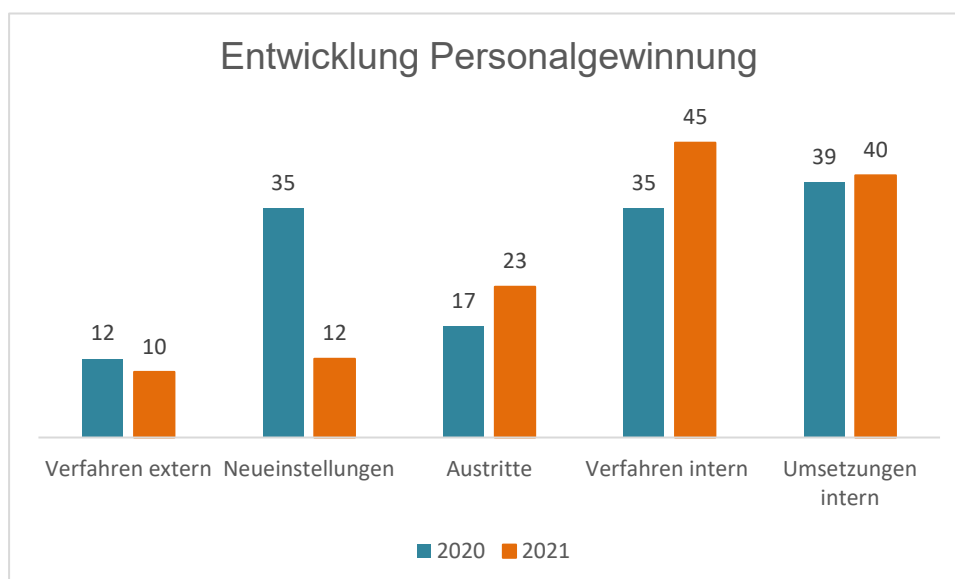
Auch 2021 bestand nach wie vor ein hoher Bedarf an qualifiziertem Personal in der gemeinsamen Einrichtung, ausgelöst durch Veränderungen in den Aufgaben und erhöhten Zugängen bei den erwerbsfähigen Leistungsberechtigten sowie Fluktuation.

Auf Grund der gesetzlichen Ausgestaltung der gemeinsamen Einrichtungen kann das Jobcenter nicht selbst Personal einstellen. Dies erfolgt über die Träger der gemeinsamen Einrichtung, die ihren Angestellten oder Beamten eine Tätigkeit beim Jobcenter zuweisen, vgl. § 44g SGB II. Dabei kann es sich um Bestandsmitarbeitende mit einem Veränderungswunsch, Auszubildende oder Studierende, die einen Ansatz nach erfolgreichem Abschluss benötigen, oder Einstellungen auf Grund von Stellenausschreibungen oder Initiativverfahren handeln. Im Rahmen der Personalgewinnung arbeitet das Jobcenter Rhein-Berg eng mit den beiden Trägern zusammen und macht von seinem Vorschlagsrecht Gebrauch.

6.2 Stellenausschreibungen und interne Interessenbekundungsverfahren

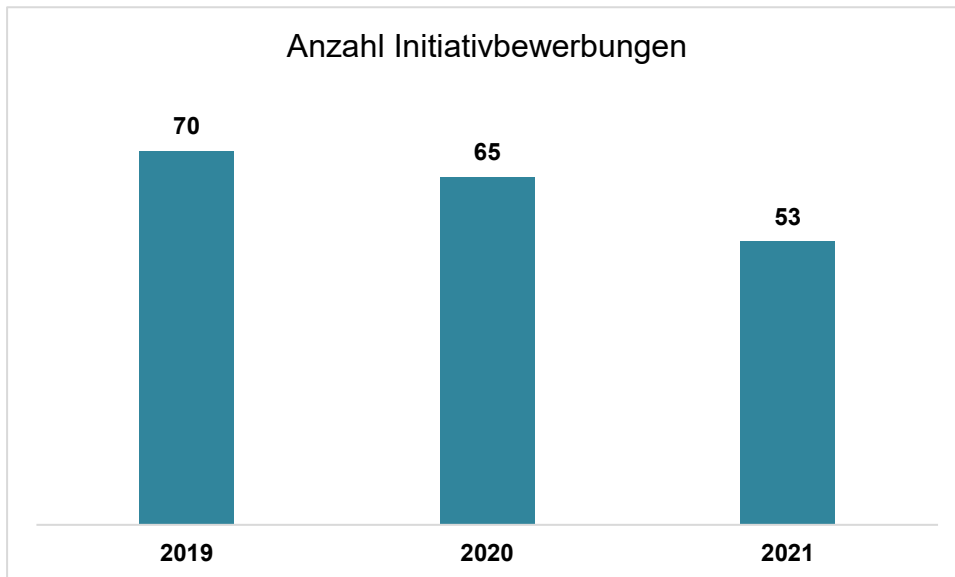
In 2021 wurden insgesamt 10 externe Stellenbesetzungsverfahren durchgeführt, in denen 12 neue Mitarbeitende gewonnen werden konnten.

Es fanden darüber hinaus 45 interne Interessenbekundungsverfahren statt, aus denen 40 Umsetzungen bzw. Beauftragungen resultierten.



6.3 Initiativbewerbungen

Im Berichtsjahr 2021 sind, weiterhin rückläufig, 53 Eingänge an Initiativbewerbungen zu verzeichnen.



Auf Wunsch werden die Daten für 12 Monate in unserem Initiativbewerberpool für künftige Stellenausschreibungen hinterlegt, so dass wir bei neuen Vakanzen auf die Bewerbenden zurückkommen können.

7 Ausbildung und Qualifizierung

Die Sicherstellung des Fachkräftebedarfs ist eine strategische Aufgabe, die weiter an Bedeutung gewinnt.

7.1 Ausbildung

Dem Thema Ausbildungsbegleitung wird im Jobcenter Rhein-Berg eine hohe Priorität eingeräumt. Dies betrifft gleichermaßen die Studierenden und Auszubildenden der Bundesagentur für Arbeit und des Rheinisch-Bergischen Kreises.

Im Jahr 2021 wurde das „rollierende System“ der Verteilung der Auszubildenden und Studierenden implementiert, um eine gleichmäßige Verteilung der Nachwuchskräfte auf alle Teams bzw. Standorte sicher zu stellen. Unter diesem Aspekt hat sich herauskristallisiert, dass es sowohl für die Teams, als auch für die Nachwuchskräfte einen Mehrwert darstellt, wenn diese ab dem zweiten Lehrjahr durchgehend im selben Team ihre Praxisabschnitte absolvieren.

Zu berücksichtigen sind dabei jedoch immer auch der Wohnort und die Mobilität der Nachwuchskräfte, da nicht jeder Standort gleichermaßen gut zu erreichen ist, wenn man im Individualfall auf den ÖPNV angewiesen ist.

Im Jahr 2021 wurden insgesamt 25 Nachwuchskräfte beider Träger durch das Jobcenter Rhein-Berg betreut, begleitet und ausgebildet. Diese verteilten sich auf 10 BA-Auszubildende, 9 BA-Studierende, 4 Kreis-Studierende und 2 Kreis-Auszubildende.

7.2 Qualifizierung

Bei der Qualifizierung von Mitarbeitenden wird zur systematischen Vermittlung von notwendigen Fachkenntnissen und einhergehenden Soft Skills ein individueller Qualifizierungsplan durch die Führungskraft und den Mitarbeitenden erstellt.

Ein individueller Qualifizierungsplan berücksichtigt vorhandene Kenntnisse und Kompetenzen, die über die bisherige Berufs- und Lebenserfahrung bereits erworben wurden. Bei einer modularen Qualifizierung von Mitarbeitenden sind Aufgabengebiete zu thematisch und zeitlich abgerundeten Einheiten zusammengefasst. Sie sind autonom auswählbar und können mit unterschiedlichen Lern- und Lehrmethoden angeboten werden.

Auch bei einer modularen Qualifizierung werden die jeweiligen geforderten Kompetenzen und die tatsächlich auszuführenden Aufgaben berücksichtigt. Die Qualifizierung von Mitarbeitenden erfolgt somit nach individuellen Bedürfnissen.

Die benannten Qualifizierungsangebote stehen als standardisierte Angebote allen Mitarbeitenden mit entsprechendem Qualifizierungsbedarf zur Verfügung.

Im Jahr 2021 konnten, trotz zahlreicher pandemiebedingter Schulungsstornierungen, eine Vielzahl an Seminaren und Qualifizierungen stattfinden. In diesen Bereich hat das Jobcenter Rhein-Berg bei 206 Seminarthemen insgesamt 266.392,39 EUR für Teilnahmegebühren investiert.

Des Weiteren fanden die Qualifizierungsmodule „Train The Trainer“ für die Seminarreihe „Fit für Beratung“ für die materielle Leistungsgewährung statt, welche ebenfalls noch in diesem Jahr startete. Aufgrund der sich ständig ändernden Pandemielage, wurde unseren Trainern und Trainerinnen sowie unseren Mitarbeitenden ein hohes Maß an Flexibilität abverlangt, sodass die Seminarreihen von Präsenz auf online umgestellt und durchgeführt werden konnten.

7.3 Personalentwicklungen

Die Förderung und Qualifizierung von Mitarbeitenden ist für das Jobcenter Rhein-Berg von höchster Priorität. Dies schlägt sich nieder, indem geeigneten Potenzialträgern ermöglicht wird, durch eine vertikale Personalentwicklung aufzusteigen oder sich in einer horizontalen Personalentwicklung in einen neuen Tätigkeitsbereich einzuarbeiten.

Im Jahr 2021 wurden insgesamt 11 horizontale und vertikale Personalentwicklungen angestoßen bzw. erfolgreich durchgeführt.

7.4 Coaching

Coaching ist eine professionelle, berufsbezogene Beratung für Führungs- und Führungsnachwuchskräfte. Ziel des Coachings ist die Stärkung und Unterstützung von Führungskräften in ihrem täglichen Führungshandeln und dient der persönlichen Weiterentwicklung.

Ein Coach unterstützt für einen bestimmten Zeitraum und zur Erreichung bestimmter Ziele die Führungskraft individuell und ganzheitlich. Hierbei werden Fragen und Probleme behandelt, die mit Fachwissen allein nicht zu lösen sind, z.B. in komplexen Führungssituationen, Organisationsentwicklungsprozessen oder Fragen des individuellen Gesundheitsmanagements.

Coaching eignet sich insbesondere auch zur begleitenden Unterstützung bei der Übernahme einer neuen Führungsposition. Coaching findet meist in Form von Einzelberatung statt, kann aber auch als Teamcoaching oder Coaching in Gruppen angeboten werden. Teamcoaching behandelt die Zusammenarbeit in einer bestehenden Arbeitsgruppe von Führungskräften und will diese optimieren. Beim Coaching in Gruppen arbeiten, anders als im Einzelcoaching, mehrere Führungskräfte mit ähnlichen Anliegen gemeinsam mit einem Coach.

Coaching ist ein fest etablierter Baustein in unserem Jobcenter und wird regelmäßig in diversen Formen zu unterschiedlichsten Themen wahrgenommen.

Im Jahr 2021 wurden insgesamt 7.825,00 EUR in Coaching-Termine investiert.

7.5 Assessment-Center

Im Berichtsjahr 2021 wurden insgesamt 2 interne Assessment-Center in Verbindung mit einem Stellenbesetzungsverfahren durchgeführt, aus denen 1 Kollege als neue Führungskraft und 1 Kollegin als neue Fachexpertin hervorgegangen ist.

Für Mitarbeitende der Bundesagentur für Arbeit wird das Förder-Assessment-Center (Förder-AC) angeboten. Es ist ein standardisiertes Potenzialanalyseverfahren für Führungspositionen.

Es ermöglicht – neben einer Aussage zur grundsätzlichen Führungseignung – eine differenzierte, kompetenzbasierte Analyse der Stärken bzw. Entwicklungsbedarfe mit dem Ziel der Ableitung konkreter Personalentwicklungsmaßnahmen im Rahmen einer individuellen Entwicklungsplanung. Die Teilnehmenden erhalten ein Feedback durch die Beobachtungskommission.

7.6 Projekt NaFFPro (Nachwuchsführungskräfte Förderungsprogramm)

Das Angebot verbindet vier Elemente der Entwicklung für Nachwuchsführungskräfte:

- Führungsgrundlagen
- Kompetenzbildung und Selbstpräsentation
- Veränderungsmanagement
- Projektarbeit und deren praktische Anwendung zu einem für das jeweilige Jobcenter relevanten Thema

Zielgruppe des Projektes sind Mitarbeitende mit einem Entwicklungsplan mit Ziel Führungskraft, die noch kein Assessment-Center erfolgreich durchlaufen haben, aber die weitere Eignung zur Führungskraft besitzen, die Funktion Stellvertretung innehaben und über vielseitige Erfahrung verfügen.

Die Durchführung erfolgt durch die Jobcenter Akademie mit Federführung des JC Rhein-Sieg. Gestartet ist das NaFFPro im 1. Quartal 2020. Die einzelnen Reihen umfassen eine Laufzeit von ca. 1 Jahr (Gesamtmodultage belaufen sich auf ca. 18 Tage). Eingebettet ist das Angebot in eine Kickoff-Veranstaltung und eine Abschlussveranstaltung.

Die Anzahl beläuft sich auf mindestens sechs, am besten zwölf und höchstens 15 Teilnehmende (aus dem JC Rhein-Berg 4 Teilnehmende).

Die Gesamtkosten des NaFFPro betragen ca. 23.000 €. Diese werden anteilig anhand der Teilnehmenden auf die jeweiligen Jobcenter umgelegt.

Das NaFFPro wird höchstens einmal im Jahr durchgeführt – je nach Potentialträgerlage. Die Teilnehmenden des NaFFPro erhalten eine Mentorin oder einen Mentor, welche*n sie frei wählen können.

Die Ziele des NaFFPro:

- Einschätzung der eigenen Führungs- und Kommunikationsstärken
- Verständnis von Teamführung und Teamentwicklungsprozessen
- Erkennen der eigenen Fertigkeiten, Kompetenzen und Ansätze zur persönlichen Weiterentwicklung
- Selbstpräsentation
- Kenntnisse von Organisationsentwicklungsprozessen und Veränderungsmanagement
- Projektarbeit und deren praktische Anwendung
- Aufbau von Netzwerken in den und außerhalb der Jobcenter

7.7 Bildungsurlaub

Nach dem Arbeitnehmerweiterbildungsgesetz (AWbG) NRW haben Arbeitnehmer*innen Anspruch auf fünf Tage im Kalenderjahr, die sie unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts für eine berufliche oder politische Weiterbildung bei anerkannten Bildungsträgern nutzen dürfen.

In 2021 stellten 7 Beschäftigte einen Antrag auf Bildungsurlaub. Davon haben 3 Beschäftigte den Bildungsurlaub in Anspruch genommen. Damit nutzten 1 Prozent der Mitarbeitenden das Angebot.

Die noch geringere Inanspruchnahme von Bildungsurlaub in 2021 verglichen mit dem Vorjahr lässt sich ganz klar auf die Corona-Pandemie zurückführen. Zahlreiche Weiterbildungsmaßnahmen wurden zur Eindämmung der Pandemie abgesagt oder gar nicht erst angeboten oder ins Jahr 2022 verschoben.

7.8 Sonderurlaub wegen Hochwasserkatastrophe

Am 14. Juli 2021 ereilte auch den Rheinisch-Bergischen Kreis die furchtbare Hochwasserkatastrophe, worunter einige Mitarbeitende des Jobcenters teilweise schwer zu leiden hatten. In diesem Zusammenhang wurden 17 Anträge auf Sonderurlaub gestellt und gewährt, zumeist ging es um 1 – 2 Tage, um das schlimmste Chaos zu bewältigen.

7.9 Sonderurlaub zur Betreuung von kranken Kindern (bis 12 Jahre) in Pandemiezeiten

Aufgrund der Corona-Pandemie hat der Gesetzgeber mit der Änderung des Infektionsschutzgesetzes auch eine Anhebung der Kinderkrankentage beschlossen. Die Bundesregierung unterstützt damit nicht nur Eltern, die ihre kranken Kinder zu Hause betreuen müssen, sondern auch Eltern, die ihre Kinder pandemiebedingt zu Hause betreuen müssen, wie im Falle von geschlossenen Kitas oder Schulen. Dies bedeutet, dass auch Kinderkrankengeld gewährt wird, wenn das Kind nicht krank ist, aber zu Hause betreut werden muss.

Umfang der Kinderkrankentage:

Gesetzlich Versicherte erhalten 30 Tage (statt 10) pro Kind, Alleinerziehende 60 Tage (statt 20) pro Kind. Die Höchstgrenze der zusätzlich gewährten Tage darf 65 Arbeitstage, für Alleinerziehende 130 Tage nicht überschreiten.

Landesbeamte erhalten bis zu 30 Tage pro Kind, Alleinerziehende 60 Tage, die Höchstgrenze der zusätzlich gewährten Tage darf 65 Arbeitstage, für Alleinerziehende 130 Arbeitstage nicht überschreiten.

Privat Versicherte mit Anstellungsträger RBK erhalten bis zu 30 Tage pro Kind, Alleinerziehende 60 Tage, die Höchstgrenze der zusätzlich gewährten Tage darf 65 Arbeitstage, für Alleinerziehende 130 Arbeitstage nicht überschreiten.

Privat Versicherte mit Anstellungsträger BA erhalten bis zu 24 Tage pro Kind, Alleinerziehende 43 Tage, die Höchstgrenze der zusätzlich gewährten Tage darf 43 Arbeitstage, für Alleinerziehende 86 Arbeitstage nicht überschreiten.

Umfang der gestellten Anträge auf Betreuung eines kranken Kindes:

Im Jahr 2021 wurden 94 Anträge auf Sonderurlaub zur Betreuung eines kranken Kindes gestellt und gewährt. Davon waren 22 Anträge in Zusammenhang mit der Corona-Pandemie zu verzeichnen. Im Vergleich dazu gab es im Jahr 2020 lediglich 50 Anträge auf Kinderkrankenbetreuung.

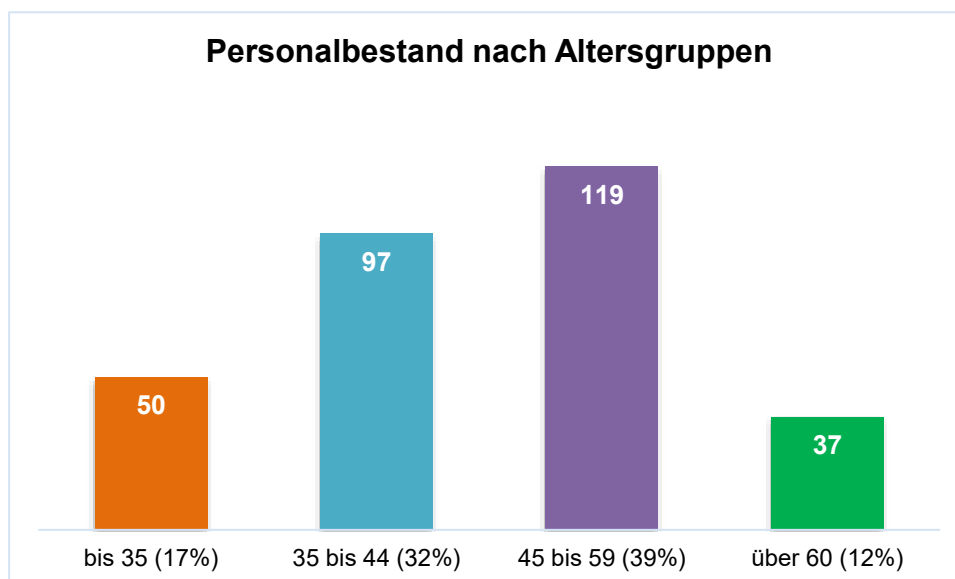
8 Altersstruktur – Demografische Entwicklung – Fluktuation

Zur zielgerichteten Durchführung von Maßnahmen ist die IST-Situation zu betrachten.

8.1 Altersstruktur

Das Durchschnittsalter im Jobcenter Rhein-Berg liegt zum Stichtag 31.12.2021 bei 46 Jahren.

Die nachstehende Grafik, die die Verteilung des Personals auf Altersgruppen zeigt, verschafft einen detaillierten Überblick über die Altersstruktur und erleichtert mögliche Analysen und Prognosen sowie die Steuerung für die kommenden Jahre.



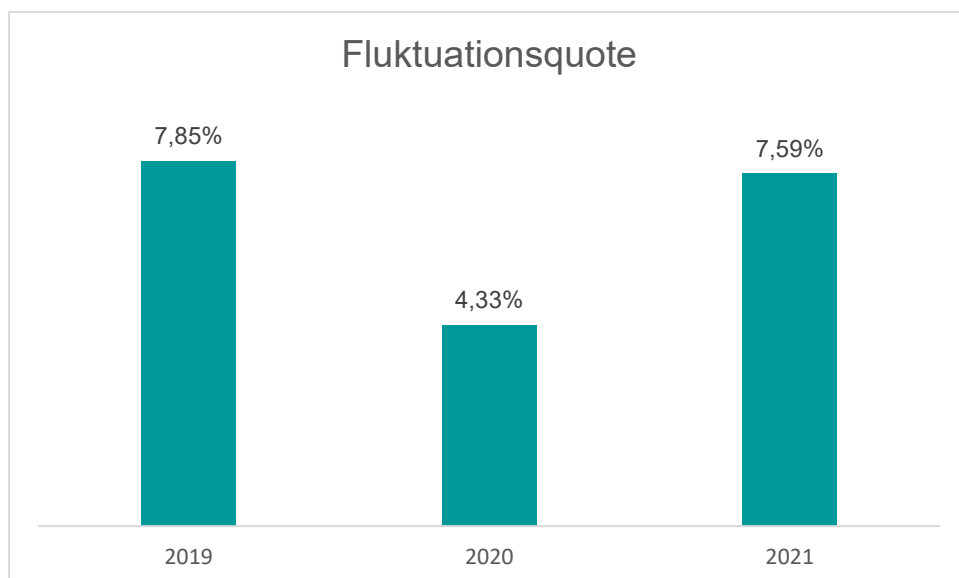
Der Großteil des Personalbestands ist der Altersgruppe 45 bis 59 Jahre zuzuordnen. Der geringste Anteil des Personals ordnet sich in der Altersgruppe der über 60-Jährigen ein. In den nächsten 10 Jahren werden rund 25 Prozent der Mitarbeiterschaft altersbedingt ausscheiden.

Die Zahl der in Rente/Pension gehenden Mitarbeitenden basiert auf dem Austrittsdatum nach der gesetzlichen Altersgrenze mit 65 bzw. den Staffeln bis zur Altersgrenze mit 67.

Die Aufgabe des Personalmanagements wird zunehmend dadurch geprägt werden, notwendigen Veränderungen infolge des demografischen Wandels Rechnung zu tragen. Beispielhaft sei hier die Überprüfung von Arbeitsbedingungen, Erhaltung der Leistungsfähigkeit der Mitarbeitenden sowie Begegnung des Fachkräftemangels genannt.

8.2 Personalabgänge

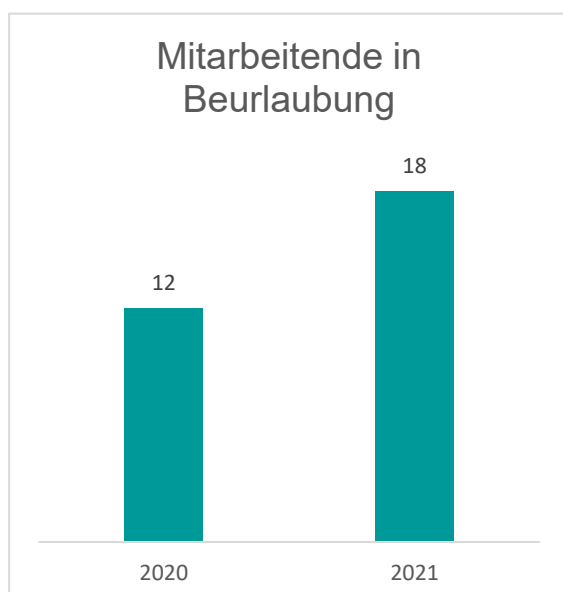
Die Fluktuationsquote ist eine wichtige Kennzahl aus dem Bereich des Personalcontrollings. Sie gibt uns einen Überblick über die Personalabgänge in unserer gemeinsamen Einrichtung.



Grundlage zur Berechnung der Fluktuationsquote ist die BDA-Formel. Sie setzt auf klassische Weise die Abgänge ins Verhältnis zum durchschnittlichen Personalbestand.

Im Berichtsjahr 2021 betrug die Fluktuationsquote, einschließlich der Abgänge durch Renteneintritt, 7,59 Prozent und hat sich somit gegenüber dem Vorjahr deutlich erhöht.

8.3 Beurlaubung

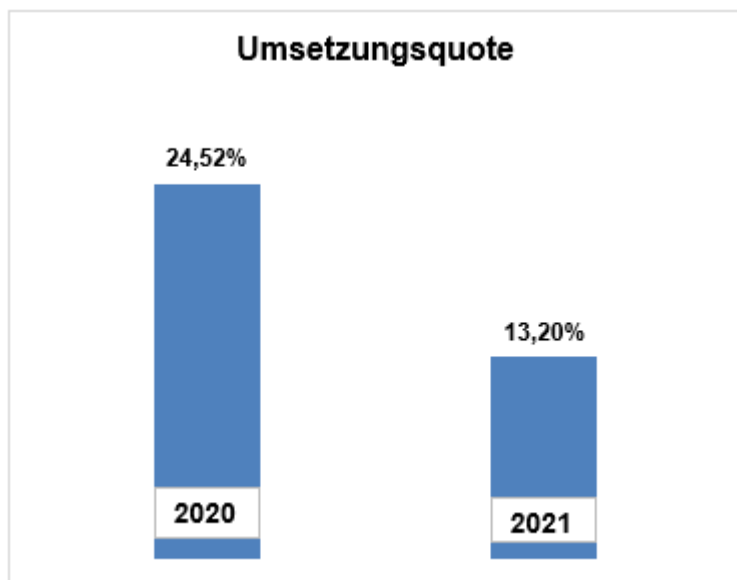


Am Stichtag 31.12.2021 befanden sich 18 Mitarbeitende in Beurlaubung.

Mit Beurlaubung in diesem Kontext ist der Personenkreis gemeint, der sich in Elternzeit, in Sonderurlaub nach Elternzeit oder im sonstigen unbezahlten Urlaub befindet.

Nach der Beurlaubung nahmen 8 Personen ihren Dienst in 2021 wieder auf.

8.4 Wechsel innerhalb des Jobcenters



In 2021 wurden insgesamt 40 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter innerhalb des Jobcenters Rhein-Berg umgesetzt. Dies entspricht einer Quote von 13,20 Prozent. Es erfolgten somit 36 Umsetzungen weniger als im Vorjahr.

Eine Umsetzung innerhalb der gemeinsamen Einrichtung erfolgt aus den unterschiedlichsten Gründen:

- Personalbedarf in anderen Teams
- Rückkehr aus der Beurlaubung
- Organisatorische Veränderungen
- Verlagerung von Arbeitsaufgaben
- Persönliche Gründe des Mitarbeitenden z. B. Aufgabenerweiterung, Spezialisierung oder bessere Verdienstmöglichkeiten (interne Stellenbesetzungsverfahren)

8.5 Ausblick

Die IST-Analyse macht deutlich:

Das Jobcenter Rhein-Berg steht vor der Herausforderung – trotz der anstehenden altersbedingten Personalabgänge, Fluktuation sowie der Wechselbereitschaft der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter innerhalb des Jobcenters Rhein-Berg – die anstehenden Aufgaben zu bewältigen.

Folgende Maßnahmen, die in den vergangenen Jahren sukzessive eingeführt worden sind, helfen dabei, unsere Handlungsfähigkeit sicherzustellen:

- Wissenstransfer
- Frühzeitige Personalplanung
- Schulungen und Qualifizierungen
- Haltestrategien und Bindung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern

- Vorantreiben der Digitalisierung und
- das Forcieren moderner Arbeitsformen

Durch unsere bedarfsgerechte Personalplanung werden die entstehenden Lücken erkannt und es erfolgt eine zielgerichtete Gegensteuerung. Beispielhaft sei hier zu nennen:

- Qualifizierung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern
- Interne Stellenbesetzungsverfahren
- Externe Stellenbesetzungsverfahren
- Potenzialanalyse
- Regelmäßige Entwicklungs- und Mitarbeitendengespräche

Darüber hinaus sind eine hohe Arbeitszufriedenheit, ein entspanntes Arbeitsklima und eine maximierte Mitarbeitendenloyalität entscheidend für die Arbeitgeberattraktivität.

9 Inklusion

Die Geschäftsführung, die Schwerbehindertenvertretung, die Gleichstellungsbeauftragte und der Personalrat des Jobcenters Rhein-Berg stimmen darin überein, dass es eine besonders wichtige gesellschafts- und sozialpolitische Aufgabe ist, Menschen mit Behinderung zu beschäftigen, ihre Arbeitsplätze zu sichern und zu fördern.

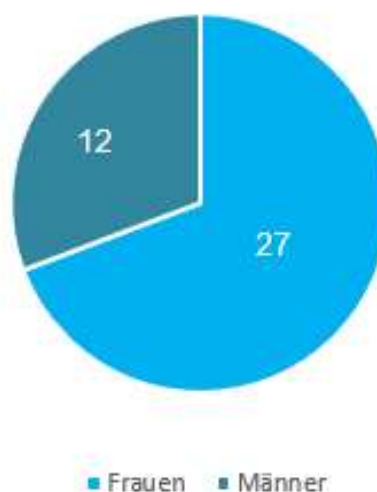
Das Jobcenter Rhein-Berg hat sich zum Ziel gesetzt, Vielfalt, Toleranz und Offenheit zu fördern, um Diskriminierung und Ausgrenzung zu verhindern. Die Realität der vielfältigen Gesellschaft soll sich auch bei uns widerspiegeln.

Die gelebte Kultur in unserer Behörde muss dazu beitragen, dass alle Menschen in gleicher Weise am gesellschaftlichen Leben teilhaben können und gleichberechtigten Zugang zu den Leistungen der Behörde haben, sei es als Bewerberinnen und Bewerber oder auch als Leistungsberechtigte.

Nach § 71 Sozialgesetzbuch IX hat eine Arbeitgeberin bzw. ein Arbeitgeber in der Größenordnung des Jobcenters Rhein-Berg mindestens 5 Prozent aller Arbeitsplätze mit Personen, die schwerbehindert im Sinne des § 73 SGB IX sind, zu besetzen.

Die Beschäftigungsquote für schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte behinderte Menschen lag 2021 bei 12,87 Prozent. Das gesteckte Ziel, die gesetzliche Quote von 5 Prozent zu übertreffen, konnte damit weit übertroffen werden.

Ende 2021 waren insgesamt 39 Menschen mit einer Schwerbehinderung und ihnen gleichgestellte Menschen im Jobcenter Rhein-Berg tätig.



10 Schlusswort

Wir hoffen, wir konnten Ihnen mit dem vorliegenden Personalbericht einen Überblick über die wesentlichen Personaldaten und die tägliche Arbeit im Jobcenter Rhein-Berg geben.

Wir hatten im Jahr 2021 eine Vielzahl von Projekten, um die Arbeit im Jobcenter Rhein-Berg noch besser zu gestalten. Auch in diesem Jahr laufen weitere Projekte, insbesondere rund um das Thema Digitalisierung.

Im nächsten Jahr werden wir ebenfalls über viele Dinge berichten können.

Dezember 2022

Ihr Team Personalmanagement