

Personalbericht 2020

Zahlen, Daten, Fakten des Jobcenters Rhein-Berg

Vorwort



Sehr geehrte Leserinnen und Leser,

vor Ihnen liegt der Personalbericht 2020 des Jobcenters Rhein-Berg. Ich freue mich, Ihnen mit diesem Bericht erstmalig einen Überblick über Zahlen, Daten, aber auch wissenswerte Fakten rund um das Personalgeschehen, welche auch ganz aktuell in der Corona-Krise eine besondere Beachtung finden, zu präsentieren.

Wir alle haben ein herausforderndes Jahr 2020 hinter uns. Die COVID-19 Pandemie hat nicht nur jeden einzelnen beeinflusst, sondern erforderte auch in der Personalarbeit schnelles, flexibles und gleichzeitig bedachtes Handeln.

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

Die Gesundheit unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist mir sehr wichtig. Gleichzeitig gilt es aber auch, unseren gesetzlichen Auftrag umzusetzen und bei allen Hindernissen und Hürden, die wir meistern müssen, die Beratung, Betreuung und Integration der Bürgerinnen und Bürger auch während der Pandemie sicher zu stellen.

Um dies umsetzen zu können, konnte auf bereits bestehende Flexibilisierungsmöglichkeiten zurückgegriffen werden – zum Teil konnten diese auch ausgeweitet werden wie der Arbeitszeitrahmen und die Home-Office Regelung. Digitale Zusammenarbeit sowie Führung auf Distanz haben aufgrund dessen, eine neue Bedeutung erhalten.

Wir haben in 2020 als aktiver Dienstleister am Arbeitsmarkt und Arbeitgeber 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 – ganz besonders unter den erschwerten Bedingungen der Pandemie.

Die Herausforderungen der kommenden Jahre werden wir gemeinsam weiter annehmen.

Mit herzlichen Grüßen und
besten Wünschen für Ihre Gesundheit

Ihr

Michael Schulte
Geschäftsführer

Inhaltsverzeichnis

Vorwort Geschäftsführer Michael Schulte.....	2
1 Wir stellen uns vor.....	5
1.1 Tätigkeitsbericht Personalmanagement.....	5
1.2 Das Jobcenter Rhein-Berg als Arbeitgeber	6
2 Daten und Kennzahlen zur Personalstruktur	7
2.1 Auf einen Blick	7
2.2 Personalbestand Gesamt.....	8
2.3 Differenzierung nach Geschlecht.....	8
2.4 Verteilung nach Standorte	9
2.5 Verteilung nach Anstellungsträger.....	9
2.6 Vollzeit-/ Teilzeitbeschäftigung	10
2.7 Besetzung von Führungspositionen	11
2.7.1 Gleichstellungsarbeit.....	11
2.8 Befristete Arbeitsverträge	12
3 Ressourcen.....	13
3.1 Personalkostenentwicklung.....	13
3.2 Entwicklung des Stellenplans	13
4 Moderne Arbeitswelt.....	15
4.1 Home-Office	15
4.2 Flexible Arbeitszeit	16
4.3 Familienservice	16
4.4 Beurteilungssystem.....	17
4.4.1 Jährliche Regelbeurteilung.....	17
4.4.2 Anlassbeurteilung.....	17
4.5 Psychologischer Dienst – mind to mind	18
4.6 Mobilitätsangebot – Parkplätze, Job-Ticket	18
4.7 Digitalisierung.....	19
4.8 Digitale Kompetenzen	19
4.9 Identität und Haltung	19
5 Gesundheitsreport.....	21
5.1 Betriebliches Eingliederungsmanagement.....	21

5.2	Betriebliche Gesundheitsförderung	22
5.3	Gesundheitsquote	23
5.4	Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit.....	24
5.5	Arbeitsschutz in Zeiten von COVID-19	24
6	Personalgewinnung.....	26
6.1	Allgemeines	26
6.2	Stellenausschreibungen und interne Interessenbekundungsverfahren.....	26
6.3	Initiativbewerbungen	26
7	Ausbildung und Qualifizierung.....	27
7.1	Ausbildung	27
7.2	Qualifizierung	29
7.3	Onboarding	30
7.4	Qualifizierung von Fachassistenten zu Fachkräften	30
7.5	Qualifizierung von Führungs- und Führungsnachwuchskräften	31
7.5.1	Coaching.....	31
7.5.2	Assessment-Center.....	32
7.5.3	Projekt NaFFPro (Nachwuchsführungskräfte Förderungsprogramm)	32
7.6	Bildungsurlaub	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.....	37
9	Schwerbehindertenangelegenheiten	38
9.1	Inklusionsquote	38
9.2	Schwerbehindertenvertretung	39
10	Schlusswort	39

1 Wir stellen uns vor

1.1 Tätigkeitsbericht Personalmanagement

Im Jahr 2020 hat es neben der umfangreichen administrativen Personalarbeit erneut zahlreiche Handlungsfelder – zum Teil auch im Kontext der Corona-Pandemie – gegeben.

- Betreuung von 310 Mitarbeiter*innen an 8 Standorten
 - Budgetverantwortung von rund 17,5 Mio. EUR
 - Konzipierung und Durchführung von drei Assessment-Center-Verfahren
 - 447 Vorlagen wurden bei der Personalvertretung eingereicht
 - 76 Anträge auf Sonderurlaub gestellt
 - sukzessive Umstellung auf elektronische Aktenführung
 - 1.512 Urlaubsanträge sowie 1.033 Zeitkorrekturen wurden bearbeitet
 - Überarbeitung, Neukonzipierung und Abschluss von Dienstvereinbarungen
 - Mobiles Arbeiten
 - Home-Office
 - Arbeitszeit
 - Anpassungen von Dienstvereinbarungen
 - Konzipierung und Implementierung von Geschäftsanweisungen
- 25 zum Teil mehrtägigen Stellenbesetzungsverfahren (intern und extern)
- Darüber hinaus gab es eine Vielzahl von Aktivitäten im Qualifizierungsmanagement.
- die Ausgaben im Bereich der Qualifizierung betragen rund 231.000 EUR
 - 167 Qualifizierungsmaßnahmen (intern und extern) mit insgesamt 549 Teilnehmer*innen
 - Planung und Administration der ganzjährigen Seminarreihe „Telefonische Beratung“ für alle Beschäftigten des Jobcenters Rhein-Berg
 - Einsatzplanung für Nachwuchskräfte
 - Onboarding – Orientierungsschulung für neue Mitarbeitende
 - Konzipierung und Durchführung der Grundlagenschulung SGB II
 - Schulungen - IT Fachanwendung Allegro
 - Konzipierung und Durchführung von Rollenspiele für Stellenbesetzungsverfahren

1.2 Das Jobcenter Rhein-Berg als Arbeitgeber

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 handelt 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 Arbeitgeber, 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

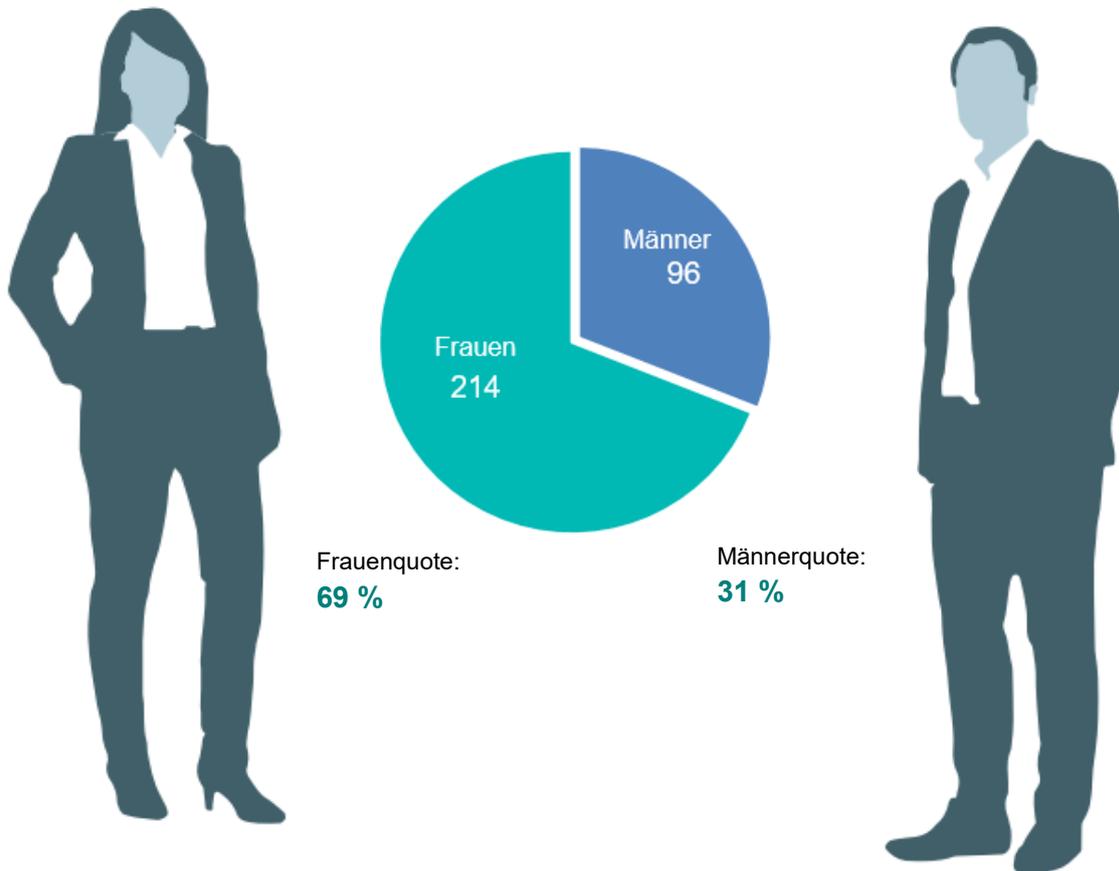
Die Daten in diesem Bericht wurden zum Stichtag 31.12.2020 erhoben.

	2020
Beschäftigte insgesamt	310
davon beim Anstellungsträger RBK*	161
davon beim Anstellungsträger BA**	149
Durchschnittsalter in Jahren	45
Teilzeitquote	29,35 %
Gesundheitsquote	90,60 %
Inklusionsquote	11,29 %
Fluktuationsquote***	4,33 %
Frauen in Führungspositionen	62,5 %

*Beschäftigte der Kommunalverwaltung Rheinisch-Bergischer-Kreis

**Beschäftigte der Bundesagentur für Arbeit

*** tatsächliche Personalabgänge



2.2 Personalbestand Gesamt

Die Summe aller Beschäftigungsverhältnisse zum 31.12.2020 betrug 310. Die Aufteilung des Personalbestandes nach Dienstverhältnis stellt sich wie folgt dar:

<i>Anzahl Gesamt</i>	<i>2020</i>
Beamtinnen / Beamte	11
Tariflich Beschäftigte	299
Summe Gesamt	310

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

2.3 Differenzierung nach Geschlecht

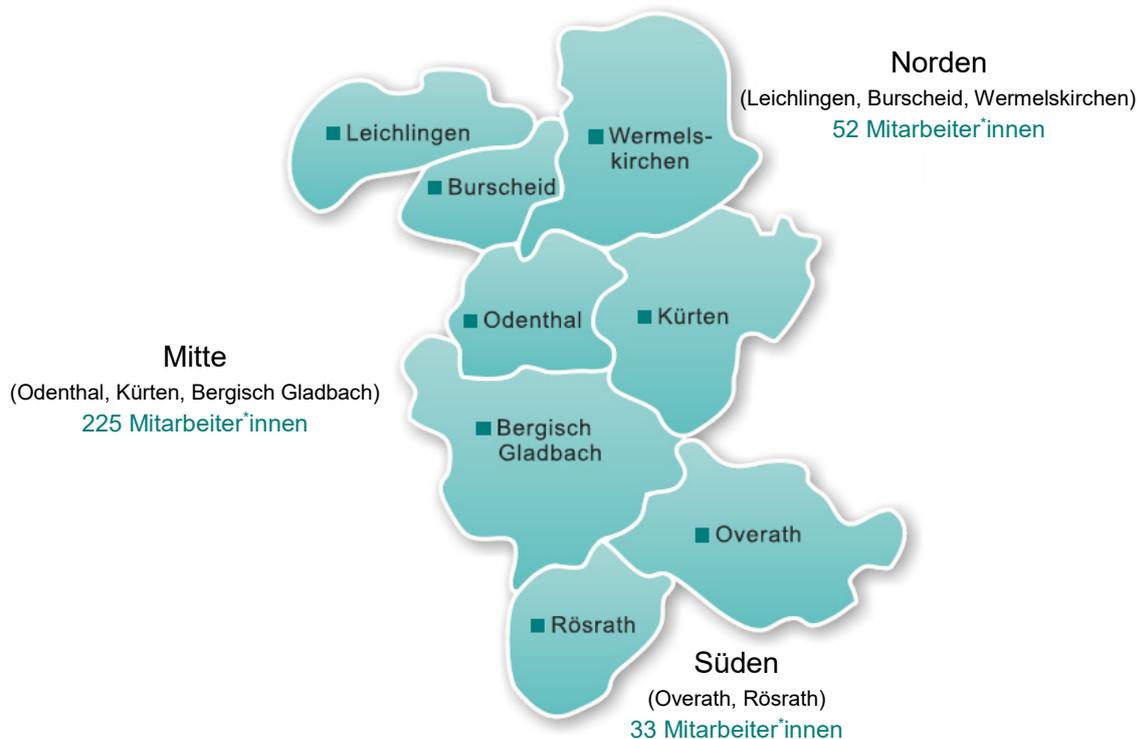
Am Stichtag waren beim Jobcenter Rhein-Berg 214 Frauen (69,03 %) und 96 Männer (30,97 %) beschäftigt.

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

<i>Anzahl Gesamt</i>	<i>2020</i>
Bundesbeamtinnen /-Beamte	5
Kommunalbeamtinnen /-Beamte	6
davon Frauen	6
davon Männer	5
Tariflich Beschäftigte	299
davon Frauen	208
davon Männer	91

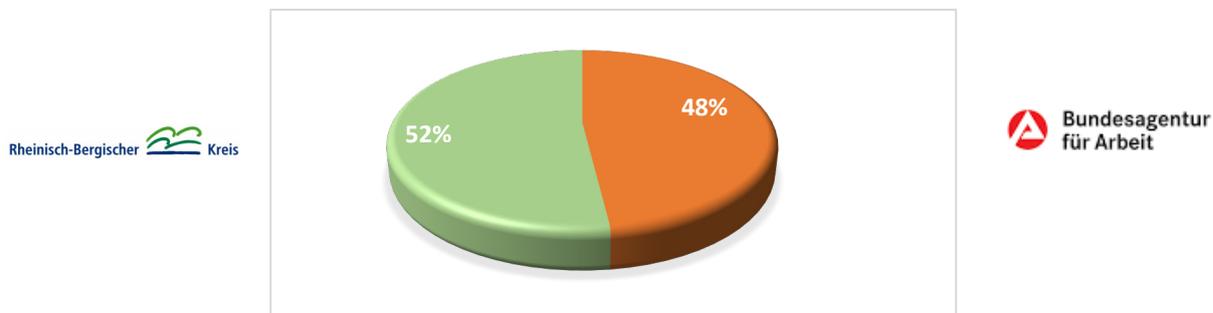
2.4 Verteilung nach Standorte

Die 310 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:



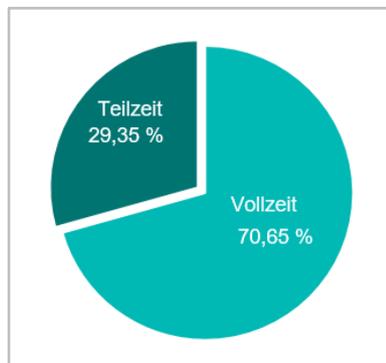
Die Verteilung entspricht der Vereinbarung der Träger über einen paritätischen Personaleinsatz.

2.6 Vollzeit-/ Teilzeitbeschäftigung

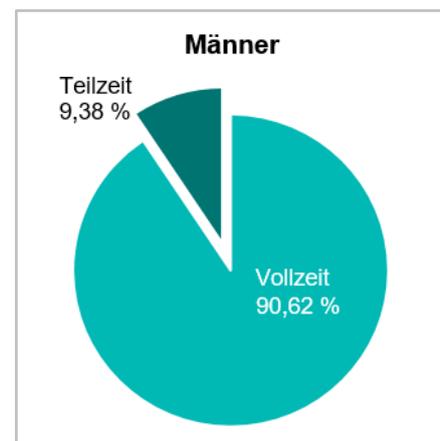
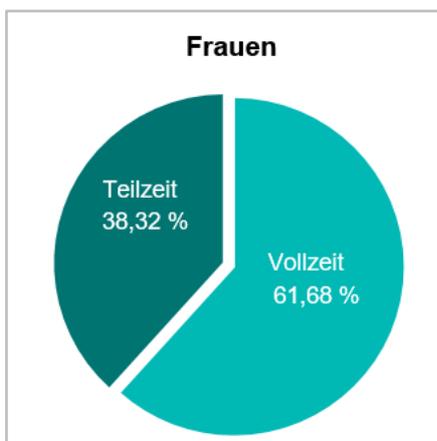
Das Jobcenter Rhein-Berg bietet seinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter flexible und familienfreundliche Arbeitszeitmodelle, um ihnen die Möglichkeit zu geben, ihre persönlichen Lebensumstände mit dem Beruf im Einklang zu bringen.

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.



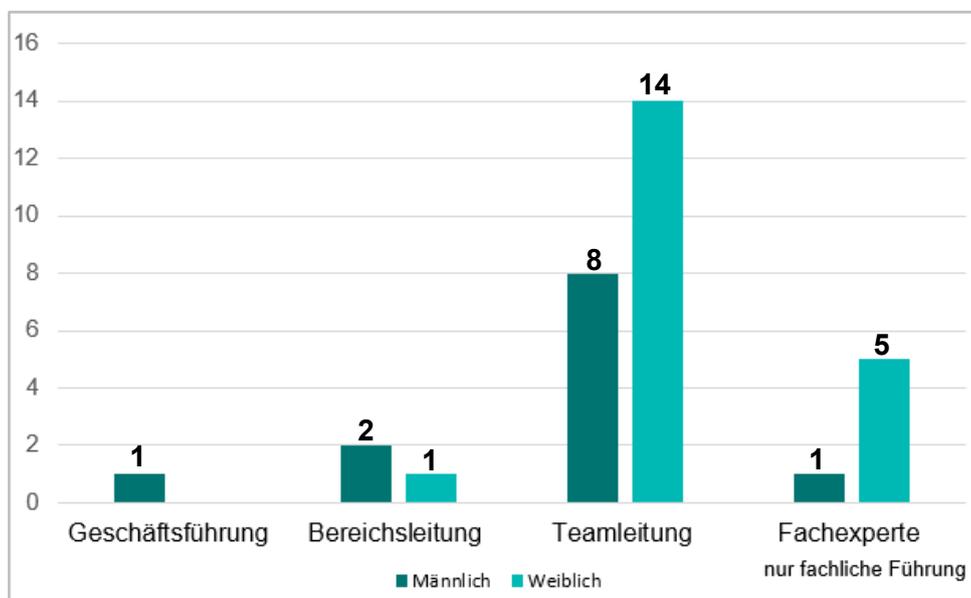
Unterteilt nach Geschlecht ist der folgende Beschäftigungsumfang zu beobachten:



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 eine Quote von 62,5 Prozent. Bei einer weiteren Betrachtung der Darstellung fällt jedoch auf, dass die Anzahl der Männer innerhalb der höheren Hierarchieebenen dominiert.

2.7.1 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.

2.8 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 Einstellung aus Haushaltsgründen nicht möglich sind.

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

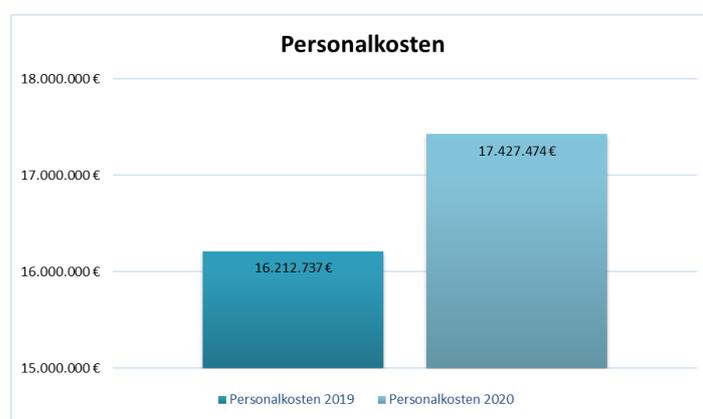
In 2020 haben 8 Mitarbeitende einen befristeten Arbeitsvertrag erhalten. Davon konnten 7 Arbeitsverträge durch den Rheinisch-Bergischen Kreis entfristet werden.

3 Ressourcen

3.1 Personalkostenentwicklung

Für das Haushaltsjahr 2020 beliefen sich die Personalkosten auf 17,42 Millionen Euro. Hierbei wurden alle Mitarbeitenden – Tarifbeschäftigte und Beamte des Jobcenters Rhein-Berg – berücksichtigt.

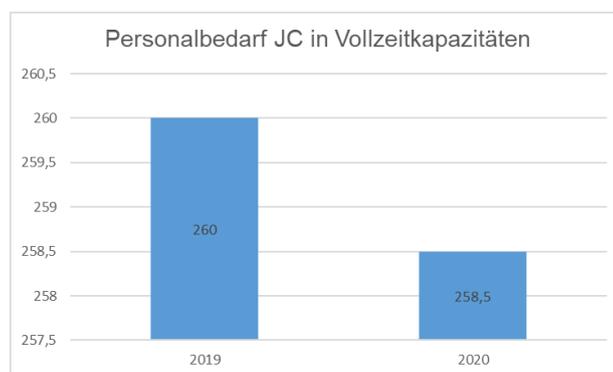
Im Vergleich zum Vorjahr 2019 sind die Personalkosten um 1,2 Millionen Euro gestiegen.



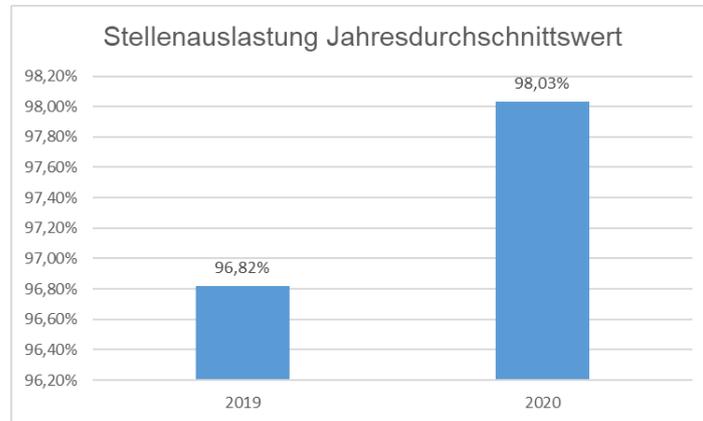
3.2 Entwicklung des Stellenplans

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.

2020 betrug der Gesamtpersonalbedarf 258,50 Vollzeitkapazitäten. Zur Deckung des Personalbedarfes wurden dem Jobcenter Stellen in ausreichender Höhe und unter Beachtung der paritätischen Aufteilung der Beschäftigungsmöglichkeiten auf beide Träger zur Verfügung gestellt.



Die Stellenauslastung betrug im Jahresdurchschnitt 98,03 %.



4 Moderne Arbeitswelt

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

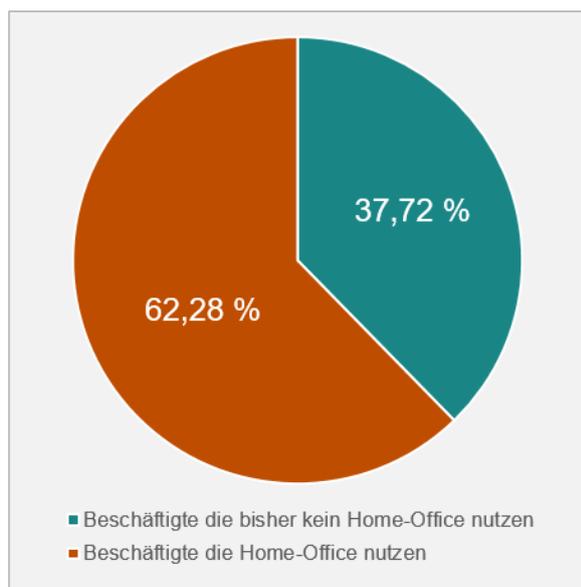
4.1 Home-Office

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

Telearbeit gab es beim Jobcenter Rhein-Berg schon länger. Doch mit der Corona-Pandemie bekam dieses Thema schlagartig eine neue Dimension. Dies haben wir zum Anlass genommen, eine neue Dienstvereinbarung Home-Office auf den Weg zu bringen.

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

Diese durch äußere Rahmenbedingungen erzwungene Arbeit im Home-Office hat sowohl Führungskräfte als auch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vor viele neue Herausforderungen gestellt. Aber es hat sich auch gezeigt, dass mobiles Arbeiten bzw. Home-Office an vielen Stellen möglich ist, wo es vorher noch schwer vorstellbar war.



Von 289 Mitarbeitenden¹ nutzen 180 Mitarbeitenden Home-Office in den unterschiedlichsten Varianten.

109 Mitarbeitenden nehmen bisher kein Home-Office in Anspruch.

¹ Ohne Mitarbeitenden in Elternzeit, 450 € Kräfte und Langzeitabwesende Mitarbeitenden

4.2 Flexible Arbeitszeit

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

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

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 somit die Möglichkeit, unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Dienstleistung „Familienservice“ anzubieten. Sie soll 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 von 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. Zudem soll die Wertschätzung und die Motivation der Mitarbeitenden und deren Identifikation mit den Aufgaben und den Zielen des Jobcenters Rhein-Berg weiter gesteigert werden.

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

4.4.1 Jährliche Regelbeurteilung

Der jährliche Beurteilungsrhythmus 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 kommunalen Beschäftigten und den Beschäftigten der 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 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.

4.7 Digitalisierung

Das Thema Digitalisierung hat im Jahr 2020 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 weit überwiegend gut aufgestellt ist.

4.8 Digitale Kompetenzen

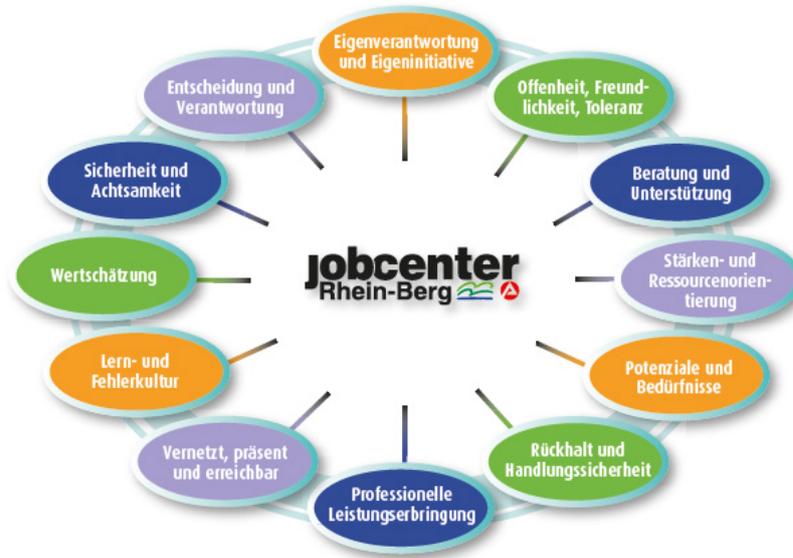
Digitale Kompetenz ist die Fähigkeit konstruktiv mit den durch die Digitalisierung auftretenden Herausforderungen umzugehen. Jede und jeder Einzelne reagiert unterschiedlich auf die Digitalisierung. Ob die neuen Arbeitsanforderungen als positive Herausforderung angenommen wird oder vielleicht auch Sorgen 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 im Rahmen und fordern gern 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 Perspektive und 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 Arbeitgeber 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 2020 wurde 48 Mitarbeitenden schriftlich ein Erstkontakt angeboten. 18 davon nahmen das Gesprächsangebot ihres Arbeitgebers an.

Das Jobcenter Rhein-Berg ermöglicht es ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 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. 25 Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter nutzten die Rückmeldeoption „Überwunden“ bzw. „Abgelehnt“.

Auf 5 Einladungen erfolgte keine Rückmeldung.

Gezielte Rehabilitationsmaßnahmen konnten wir 17 Mitarbeitenden anbieten.

<i>Anzahl der BEM-Fälle</i>	<i>2020</i>
BEM Angebote gesamt	48
davon Frauen	36
davon Männer	12

5.2 Betriebliche Gesundheitsförderung

Um Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gesund zu halten, sie zu binden und um Identifikation mit dem Jobcenter Rhein-Berg als Arbeitgeber 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
- 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.

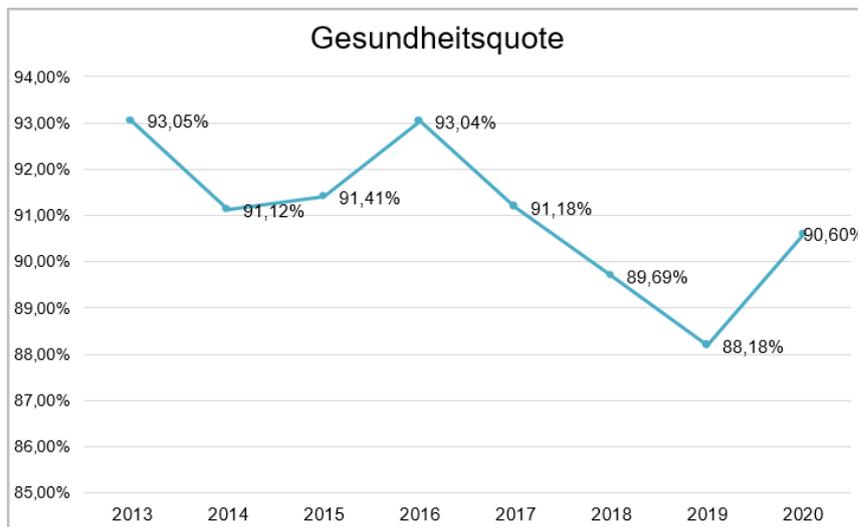


5.3 Gesundheitsquote

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 2013 bis 2020. 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 2020 bei 90,60 Prozent und hat sich somit gegenüber dem Vorjahr deutlich verbessert.

Trotz Corona-Pandemie sind die krankheitsbedingten Fehlzeiten 2020 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 2020 die Gesundheitsquote bei 95,7 % (Statista 2021). 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 ist die systematische Erfassung und Erfüllung der Anforderungen des Arbeitsschutzes sowie die Einhaltung der jeweiligen Bestimmungen.

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

	2020
Ersthelfer*innen	25
Sicherheitsbeauftragte	2
Brandschutz- und Räumungshelfer*innen	76
Begehungen	10
Arbeitsunfälle	6
davon Wegeunfälle	4
Meldungen an die Unfallkasse	6

5.5 Arbeitsschutz in Zeiten von COVID-19



Als Arbeitgeber 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
- Beschränkung von Dienstreisen
- Kostenlose Bereitstellung von Corona Selbsttest
- Separate Beratungsräume
- Keine gemeinsame Nutzung von Aufzügen
- Regelung zur Pausengestaltung
- Keine betrieblichen Veranstaltungen z. B. Sommerfest, Weihnachtsfeiern etc.

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

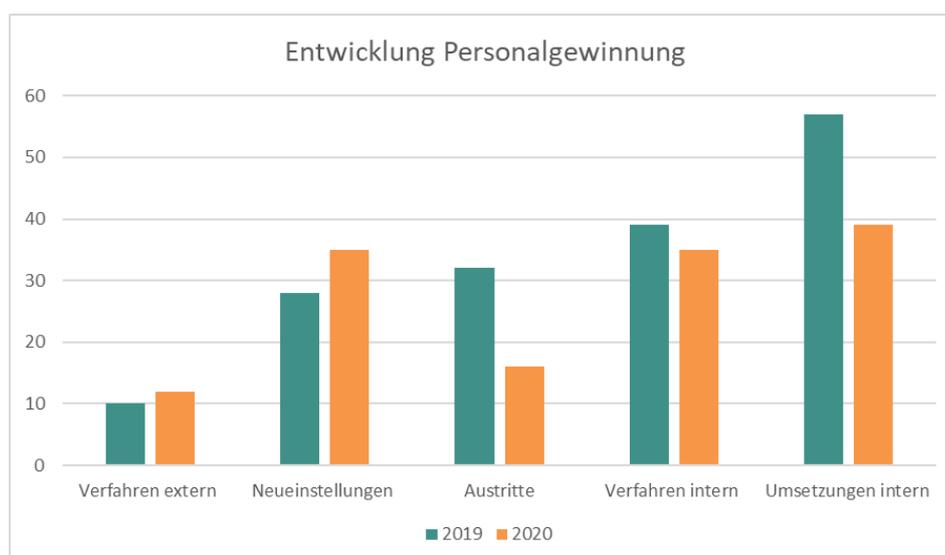
Auch 2020 bestand nach wie vor ein hoher Bedarf an qualifiziertem Personal in der gemeinsamen Einrichtung, ausgelöst durch Veränderungen in den Aufgaben und erhöhten Zugängen bei den erwerbsfähigen Leistungsberechtigten sowie Fluktuation.

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

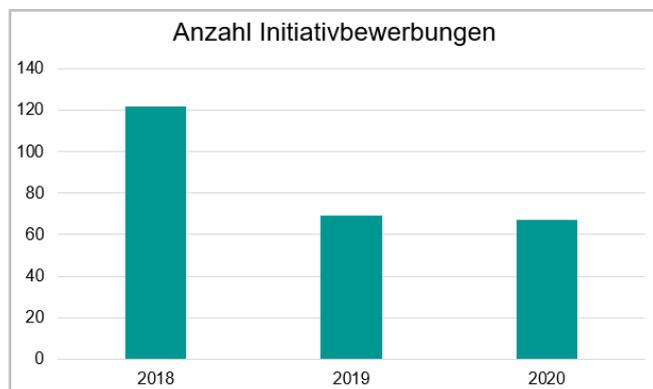
In 2020 wurden insgesamt 12 externe Stellenbesetzungsverfahren durchgeführt, in denen 35 neue Mitarbeitende gewonnen werden konnten.

Es fanden darüber hinaus 35 interne Interessenbekundungsverfahren statt, aus denen 39 Umsetzungen bzw. Beauftragungen resultierten.



6.3 Initiativbewerbungen

Im Berichtsjahr 2020 sind, auf dem Niveau des Vorjahres liegend, 67 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 der Bundesagentur für Arbeit und vom Rheinisch-Bergisch Kreis sowie die Auszubildenden beider Träger.

Im letzten Jahr 2020 konnten aufgrund der Pandemie viele Einsätze nicht realisiert werden. Doch eine solche Ausnahmesituation kann auch erfinderisch machen und so fand ein Praxiseinsatz der Azubis beispielsweise nicht vor Ort in den Teams statt, sondern es wurde im Qualifizierungsmanagement ein besonderes Schulungs-Konzept unter Einhaltung der vorgeschriebenen Sicherheitsvorkehrungen entwickelt.

Es haben sich max. 4 Azubis plus eine weitere Fachkraft von unseren Mitarbeitenden mit genügend Abstand im Schulungsraum getroffen und die Azubis erhielten eine Live-Einarbeitung per Beamer. Das hat sehr gut geklappt.

Hervorzuheben ist insbesondere der Einsatz unserer Praxisprüfenden. Dabei handelt es sich um unsere eigenen Mitarbeitenden, die sich bereit erklärt haben, die Inspektoranwärter*innen professionell nach Vorgaben des Kreises fachlich fundiert durch Ihre Zeiten in den Teams vor Ort zu

begleiten. Für diese Kolleginnen und Kollegen wurde im Jahr 2020 eine entsprechende Qualifizierungsreihe geplant und eingeleitet.

Perspektivisch planen wir für die Einsätze ein sogenanntes rollierendes System, so dass eine gleichmäßige Verteilung auf die Teams gewährleistet werden kann. 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.

Insgesamt erfordert die Einsatzplanung eine stringente Abstimmung mit dem Ausbildungsbereich der Träger, die oftmals auf Grund sich ändernder Rahmenbedingungen kurzfristige Anpassungen bedarf.

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 2020 konnten, trotz zahlreicher pandemiebedingter Schulungsstornierungen, eine Vielzahl an Seminaren und Qualifizierungen stattfinden. In diesen Bereich hat das Jobcenter Rhein-Berg bei 145 Seminarthemen insgesamt 219.108,00 EUR investiert.

Des Weiteren erhielten 24 Mitarbeitende aus dem Aufgabenbereich Markt und Integration eine, durch das Personalmanagement selbstkonzipierte, Einführung in das IT-Fachverfahren Allegro, um die Mitarbeitenden aus dem Aufgabenbereich materielle Leistungsgewährung unterstützen zu können.

7.3 Onboarding

Die neu konzipierte Orientierungsschulung für neue Mitarbeitende wurde erstmalig vom 27. Februar bis zum 02. März 2020 durch die Kolleginnen und Kollegen des Qualifizierungsmanagements am Standort Wermelskirchen abgehalten.

Zu Beginn des Jahres 2020 wurden 8 neue Kolleginnen und Kollegen für den Aufgabenbereich materielle Leistungsgewährung eingestellt. Kurz vor deren Arbeitseintritt für das Jobcenter Rhein-Berg wurden alle Präsenz-Seminare und Schulungen pandemiebedingt abgesagt.

Dies erforderte kurzfristig die Konzipierung einer jobcenterinternen SGB II Grundlagenschulung. Hierdurch sollten zum einen die Mitarbeitenden aus dem Aufgabenbereich materielle Leistungsgewährung entlastet werden und zum anderen den neuen Mitarbeitenden trotz Pandemie ein guter Einstieg geboten werden. Die Konzipierung und Durchführung der Schulungen sowie die Schulung in der IT-Fachanwendung Allegro erfolgten durch eine Kollegin des Personalmanagements und einen Kollegen aus dem Büro der Geschäftsführung.

Die Schulungen in den IT-Fachanwendungen STEP und E-Akte wurden durch die Fachbetreuer*innen der entsprechenden Fachverfahren durchgeführt.

Die erste Gruppe von neuen Mitarbeitenden (5 Fachkräfte materielle Leistungsgewährung) wurde im Mai 2020 geschult; die zweite Gruppe (3 Fachkräfte materielle Leistungsgewährung, 1 Studierende des RBK und für die zweitägige Orientierungsschulung ebenfalls 2 Fachkräfte Personal) im Juni 2020.

7.4 Qualifizierung von Fachassistenten zu Fachkräften

Die Förderung und Qualifizierung von Mitarbeitenden ist für das Jobcenter Rhein-Berg von höchster Priorität. Dies schlägt sich nieder, indem geeigneten Potenzialträgern auf Fachassistentenebene ermöglicht wird, durch eine Personalentwicklung zur Fachkraft in den gehobenen Dienst aufzusteigen.

Im Jahr 2020 wurden 5 Personalentwicklungen angestoßen, von denen 2 bereits 2020 erfolgreich abgeschlossen wurden und ein dauerhafter Ansatz auf einer höherwertigen Stelle, im gehobenen Dienst, folgte.

7.5 Qualifizierung von Führungs- und Führungsnachwuchskräften

7.5.1 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 und in diesem Zusammenhang auch zur Förderung von Frauen in Führungsfunktionen. 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.

Pandemiebedingt haben sich im Jahr 2020 auch die Abläufe und Strukturen unserer Coaching Angebote für Führungskräfte drastisch verändert. In den ersten Monaten stagnierten die bereits abgestimmten Termine, da die Coaches ebenfalls ihre Angebote in Online-Besprechungen umwandeln mussten. Nach der erfolgreichen Umstellung auf ebendiese Medien hat sich dieses Verfahren in kürzester Zeit etabliert und wird nun wieder regelmäßig wahrgenommen.

Im Jahr 2020 wurden insgesamt 11.520,89 EUR in Coaching Termine investiert.

7.5.2 Assessment-Center

Im Berichtsjahr 2020 wurden insgesamt 3 interne Assessment-Center, in Verbindung mit einem Stellenbesetzungsverfahren durchgeführt, aus denen 4 Kolleginnen und Kollegen als neue Führungskräfte hervorgegangen sind.

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.

7.5.3 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, mit einer 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 im und außerhalb der Jobcenter

7.6 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 2020 stellten 9 Beschäftigte einen Antrag auf Bildungsurlaub. Davon haben 5 Beschäftigte den Bildungsurlaub in Anspruch genommen. Damit nutzten 1,61 Prozent der Mitarbeitenden das Angebot.

Die geringe Inanspruchnahme von Bildungsurlaub in 2020 lässt sich auf die Corona-Pandemie zurückführen. Zahlreiche Weiterbildungsmaßnahmen wurden zur Eindämmung der Pandemie abgesagt.

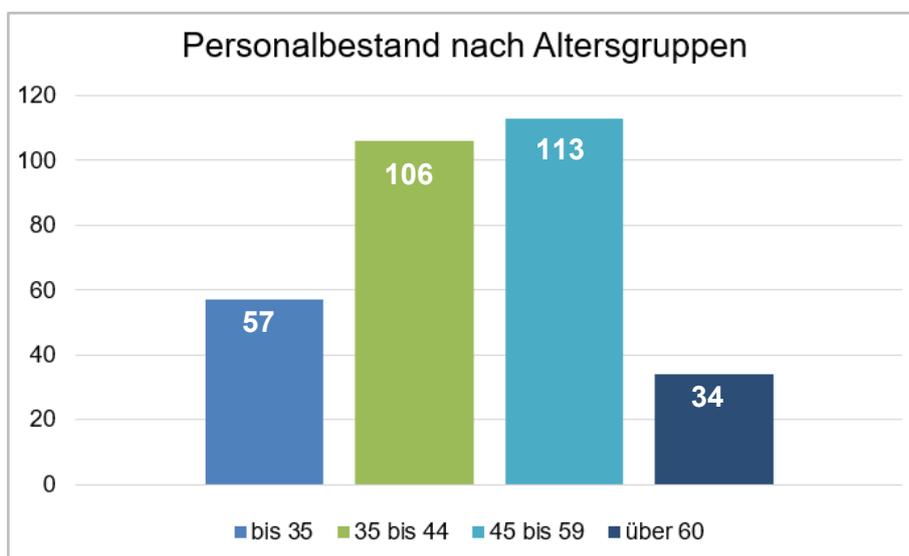
8 Altersstruktur – Demografische Entwicklung – Fluktuation

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

8.1 Altersstruktur

Das Durchschnittsalter im Jobcenter Rhein-Berg liegt zum Stichtag 31.12.2020 bei 45 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.



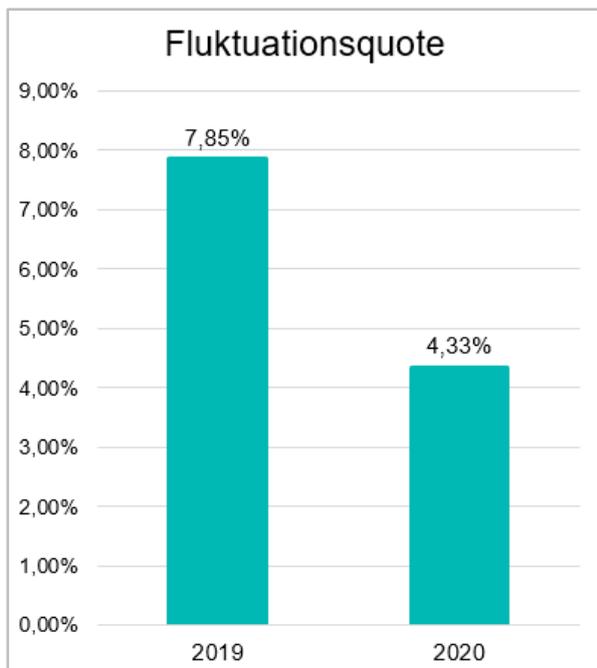
Der Großteil des Personalbestands ist den Altersgruppen 45 bis 59 Jahren zuzuordnen. Der geringste Anteil des Personals ordnet sich in den Altersgruppen über 60 Jahren ein. In den nächsten 10 Jahren werden rund 25 Prozent der Mitarbeiterschaft altersbedingt ausscheiden.

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 2020 betrug die Fluktuationsquote, einschließlich Renteneintritte, 4,33 Prozent und hat sich somit gegenüber dem Vorjahr deutlich verringert.

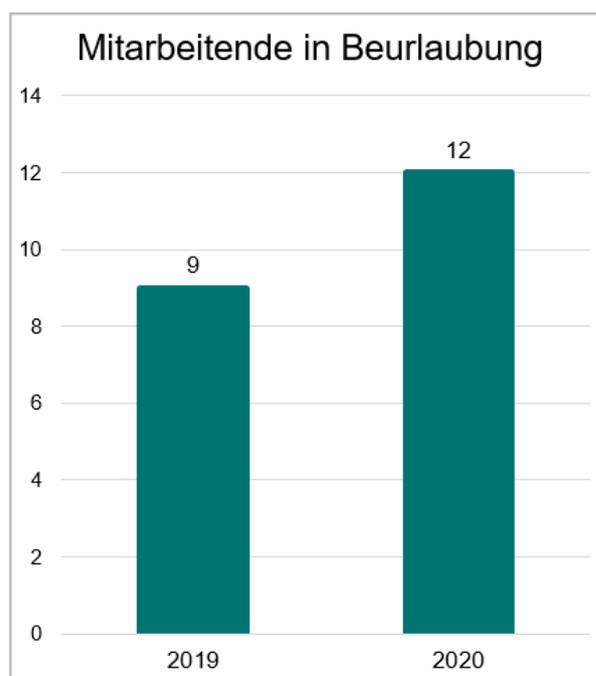
8.3 Beurlaubung

Am Stichtag 31.12.2020 befanden sich 12 Mitarbeiterinnen in Beurlaubung.

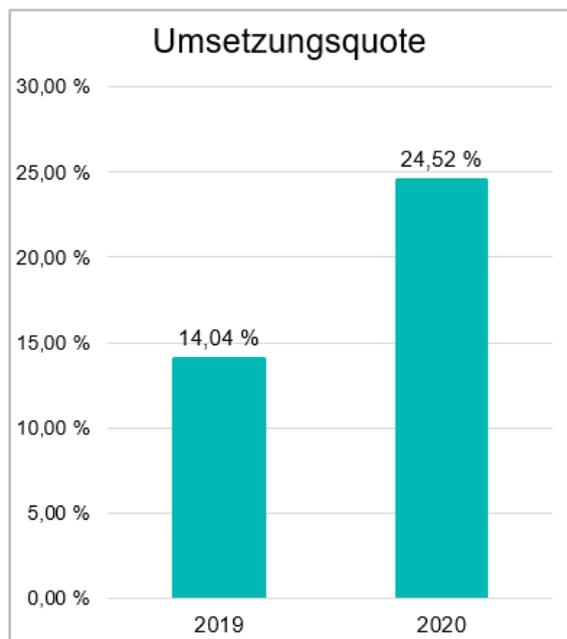
Mit Beurlaubung in diesem Kontext ist der Personenkreis gemeint, der sich in Elternzeit, in Sonderurlaub nach Elternzeit oder im sonstigen unbezahlten Urlaub befindet.

Nach der Beurlaubung nahmen 5 Personen ihren Dienst in 2020 wieder auf.

Wir fördern auch die Möglichkeit der Elternzeit von Vätern.



8.4 Wechsel innerhalb des Jobcenters



In 2020 wurden insgesamt 76 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter innerhalb des Jobcenters Rhein-Berg umgesetzt. Dies entspricht einer Quote von 24,52 Prozent. Es erfolgten somit 35 Umsetzungen mehr 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, bessere Verdienstmöglichkeiten (interne Stellenbesetzungsverfahren)

8.5 Ausblick

Die IST-Analyse macht deutlich:

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

Maßnahmen, die in den vergangenen Jahren sukzessive eingeführt worden sind, wie

- Wissenstransfer
- Frühzeitige Personalplanung
- Schulungen und Qualifizierungen
- Haltestrategien und Bindung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern
- Vorantreiben der Digitalisierung und
- das Forcieren moderner Arbeitsformen

helfen dabei, unsere Handlungsfähigkeit sicherzustellen.

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 entscheidet für die Arbeitgeberattraktivität.

9 Schwerbehindertenangelegenheiten

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.

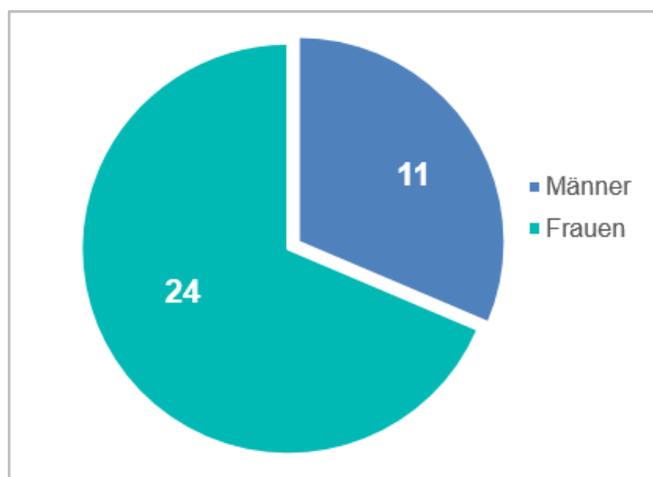
Die gelebte Kultur in unserer Behörde muss dazu beitragen, dass alle Menschen in gleicher Weise am gesellschaftlichen Leben teilhaben können und gleichberechtigten Zugang zu den Leistungen der Behörde haben, sei es als Bewerberinnen und Bewerber oder auch Leistungsbe-rechtigte.

9.1 Inklusionsquote

Nach § 71 Sozialgesetzbuch IX hat eine Arbeitgeberin bzw. ein Arbeitgeber in der Größenord-nung 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 2020 bei 11,29 Prozent. Das gesteckte Ziel, die gesetzliche Quote von 5 Prozent zu übertref-fen, konnte damit weit übertroffen werden.

Insgesamt waren Ende 2020 35 Menschen mit einer Schwerbehinderung und ihnen gleichgestellte Menschen im Jobcenter Rhein-Berg tätig.



9.2 Schwerbehindertenvertretung

Die Vertrauensperson für Menschen mit Schwerbehinderung und ihnen gleichgestellte Menschen ist eine gewählte Interessenvertretung und hat im Jobcenter Rhein-Berg eine besondere Aufgabenstellung. Sie fördert die Eingliederung schwerbehinderter und ihnen gleichgestellten behinderte Menschen in der Dienststelle, vertritt ihre Interessen und steht ihnen beratend und helfend zur Seite.

Sie setzt sich dafür ein, Arbeitsplätze so auszustatten, dass die Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten sowie vorhandene Beeinträchtigungen beseitigt oder gemildert werden. Dafür besteht die Möglichkeit, Beratung durch den Landschaftsverband Rheinland und die örtliche Fürsorgestelle einzuholen. Zur geeigneten Ausstattung eines leidensgerechten Arbeitsplatzes können finanzielle Mittel bei verschiedenen Trägern beantragt werden.

Ein weiterer Partner der Schwerbehindertenvertretung ist der Integrationsfachdienst, welcher ergänzend für Informationen und Beratung bei bestehenden Schwierigkeiten eingeschaltet werden kann.

10 Schlusswort

Ich hoffe, 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 2020 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.

Auch im nächsten Jahr werden wir über viele Dinge berichten können.

Dezember 2021