

Personalbedarf des Jobcenters Arbeitplus Bielefeld

unter Anwendung des Vorgehensmodells zur Standortbestimmung der Personalausstattung der gemeinsamen Einrichtungen

	Spannbreite Personalschlüssel (1. - 3. Quartil)		Stellen 2020	Fallzahlen / eLB - BG
	1. Quartil	3. Quartil		
Beratung und Vermittlung U25:				
Anzahl erwerbsfähige ALG II-Empfänger/innen bis 25 Jahre; 25% der eLb U 25 i.S. § 10 SGBII; ohne eLb U 25 mit einem Einkommen > 800€ (inkl. Flüchtlinge)	3.150	3.150		3.150
Anzahl Sachbearbeitende unter Berücksichtigung der Quartilswerte im Vergleichstyp	45,7	40,4	49,5	
Durchschnittliche Fallzahl	69,0	78,0		63,6
Beratung und Vermittlung Ü25:				
Anzahl erwerbsfähige ALG II-Empfänger/innen über 25 Jahre (inkl. Flüchtlinge)	19.750	19.750		19.750
Anzahl Sachbearbeitende unter Berücksichtigung der Quartilswerte im Vergleichstyp	167,4	148,5	165,7	
Durchschnittliche Fallzahl	118,0	133,0		119,2
Summe Stellen Beratung und Vermittlung	213,0	188,9	215,2	
Geldleistungen:				
Bearbeitungsfallzahl/Bedarfsgemeinschaften SGB II (inkl. Flüchtlinge)	18.500	18.500		18.500
Anzahl Sachbearbeitende unter Berücksichtigung der Quartilswerte im Vergleichstyp	179,6	159,5	171,8	
Durchschnittliche Fallzahl	103,0	116,0		107,7
Summe Stellen Geldleistungen	179,6	159,5	171,8	
Personalzuordnung unter Berücksichtigung von Quartilswerten im Vergleichstyp	392,6	348,4	387,0	
Personal ohne Einfluss auf die Betreuungsschlüssel:				
Sonstiges Personal: Anteile operative Führungskräfte, Außendienst, Widerspruchsstelle, OWiG, ArBiS, Personalrat, Gleichstellungsbeauftragte, Beauftragte für den Haushalt				53,1
Personal im Kernverwaltungsbereich: Dienstbetrieb, Poststelle, IT, Personalabteilung, Controlling, Finanzen				19,7
Summe Stellen weiteres Personal <i>keine Quartilswerte, Vergleichstyp IIIb Spannbreite 9,6 - 19,3%, Bielefeld 15,2%; enger Zusammenhang zum Dienstleistungseinkauf</i>	97,1	43,1	72,8	
Job-Support				
Workfirst	6,0	6,0		6,0
Projekte				
rehapro	8,0	8,0		8,0
Erprobung neuer Beratungsansätze	5,0	5,0		5,0
Gesamt Stellen (inkl. "rehapro" und "Neuer Beratungsansätze")	508,7	410,5	478,8	

nachrichtliche Darstellung zur Verteilung der geplanten Stellen

	2020	2019	Veränderung 2020 zu 2019	2021
Gesamtvolumen (ohne "rehapro" und "Neuer Beratungsansätze")	465,8	478,3	-12,5	460,8
dav. Stadt Bielefeld	158,4	138,4	20,0	158,4
Agentur für Arbeit	307,4	339,9	-32,5	302,4

I Aufgabengebiet	Personalbedarf 2020	Stellenplan 2019	Veränderung zum Vorjahr	Anmerkungen
Geschäftsführer	1,0	1,0	0,0	
Leitung operative Aufgaben	1,0	1,0	0,0	gleichzeitig 1. stv. Geschäftsführung
Geschäftsbereichsleitung	6,0	6,0	0,0	6,0 Geschäftsbereichsleitungen inkl. 2. stv. Geschäftsführung
Teamleitung	27,5	27,5	0,0	darunter: 5,0 stv. Geschäftsbereichsleitungen
Büro Geschäftsführung und Gremien	2,0	2,0	0,0	
Koordination Alleinerziehende / BCA	1,2	1,2	0,0	inkl. Beauftragte für Chancengleichheit; 0,2 sachbearbeitende Unterstützung
Koordination psych. Beeinträchtigte	1,0	1,0	0,0	
BfzH / grundsätzliche Rechtsfragen	1,0	1,0	0,0	
Kommunikation / Grundsatzfragen	1,0	1,0	0,0	
Datenschutz, Ombudsstelle / Kundenreaktionsmanagement (KRM) und Datenqualitätsmanagement (Allegro)	1,0	1,0	0,0	
Fachberatung Beratung und Vermittlung Ü 25	1,0	1,0	0,0	
Fachberatung Beratung und Vermittlung U 25	1,0	0,0	1,0	Unterstützung Geschäftsbereich 61 / Jugendberufsagentur
Fachberatung Geldleistungen	1,0	1,0	0,0	inkl. Antikorruptionsbeauftragung
Beauftragter für Arbeitssicherheit	0,3	0,3	0,0	
Beratung und Vermittlung U 25	18,8	19,8	-1,0	Reduzierung um 1,0 aufgrund Effizienzgewinne eAkte/Einkauf Servicecenter/Falzzahlen
Ausbildungsstellenvermittlung	8,6	9,6	-1,0	Ausgleich für Fachberatung U 25
Ausbildungsstellenakquise	2,0	2,0	0,0	
Beratung und Vermittlung Ü 25	68,2	70,2	-2,0	Reduzierung um 2,0 aufgrund Effizienzgewinne eAkte/Einkauf Servicecenter/Falzzahlen
Selbstinformationseinrichtung (SIE)	1,0	1,0	0,0	
Fall- und Vermittlungsmanagement - REHA -	5,4	5,4	0,0	
Beratung/Vermittlung Akademiker	2,9	2,9	0,0	
Datenqualitätsmanagement (DQM)	0,5	0,5	0,0	
Vermittlungsteam öffentliche Beschäftigung - Interner Dienstleister (AGH-MAE, MAT, Maßnahmebetreuung)	4,0	5,0	-1,0	Reduzierung um 1,0 Kompensation für §16i
Markt und Service	7,3	7,3	0,0	
Geldleistungen (ohne Bildung und Teilhabe und Einkauf Unterhaltungssachgebiet)	135,5	139,5	-4,0	Reduzierung um 4,0 aufgrund Effizienzgewinne eAkte
Selbständigen Team	15,8	16,8	-1,0	Geldleistungen: 8,0 (Reduzierung aufgrund Effizienzgewinne eAkte) Vermittlung: 4,8 Fallmanagement: 1,0 Existenzgründungsberatung: 2,0
Empfänge	21,4	21,4	0,0	
Außendienst/Bedarfsfeststellung	5,0	5,0	0,0	
Schnittstellenaufgabe Bildung und Teilhabe	0,5	0,5	0,0	
IT, Dienstbetrieb, Arbeitssicherheit, Poststelle	13,8	13,8	0,0	
Controlling, Personal, Personalberatung, Fachberatung	9,9	9,9	0,0	darunter: 1,0 stv. Geschäftsbereichsleitung
Widersprüche/Klagen, OWIG	11,0	11,0	0,0	
Maßnahmen / Projekte / Finanzen / Abrechnung	17,4	17,4	0,0	
Ersatz für Freistellung Personalrat / Bürokräft	1,5	1,5	0,0	
Ersatz für Freistellung Gleichstellungsbeauftragte	0,8	0,8	0,0	
Summe	397,3	406,3	-9,0	

II Projekte/Sonderaufgaben	Personalbedarf 2020	Stellenplan 2019	Veränderung zum Vorjahr	Anmerkungen
Workfirst	6,0	6,0	0,0	
Schulungszentrum ArBIS	3,5	4,5	-1,0	keine Reduzierung - s.u. Fachkraft Betriebliches Gesundheitsmanagement
Fachkraft für Betriebliches Gesundheitsmanagement	1,0	0,0	1,0	keine Stellenmehrung - Fachkraft Betriebliches Gesundheitsmanagement war im Stellenplan 2019 organisatorisch dem Schulungszentrum ArBIS zugeordnet
Projekt zur Beendigung der Hilfebedürftigkeit von SGB-II- Leistungsempfängern mit Erwerbseinkommen (regionales Ziel)	5,0	5,0	0,0	
Projekt Vermittlungsoffensive	4,0	4,0	0,0	
Netzwerk für Aktivierung, Beratung, Chancen	8,0	8,0	0,0	
Zuwanderungsteam	30,0	30,0	0,0	inkl. 2,0 TL
Teilhabechancengesetz - Coaching §16i	6,0	0,0	6,0	Regelinstrument ab 01.01.2019
"Hevi" (innovative Beratungsansätze für die Arbeit mit gefährdeten und traumatisierten Zuwanderinnen und Zuwanderern im Langzeitleistungsbezug)	5,0	8,0	-3,0	ESF-Förderung (2 Stellen) ist entfallen; Fortführung mit Reduzierung um 3 Stellen
Ersatz für Personalentzüge durch Qualifizierungskonzept "Leistungsrechtliche Beratung"	0,0	6,5	-6,5	Qualifizierungskonzept wird 2019 abgeschlossen
Summe	68,5	72,0	-3,5	

Summe Personalbedarf	465,8	478,3	-12,5	
-----------------------------	--------------	--------------	--------------	--

III Noch in der Antragstellung	Personalbedarf 2020	Stellenplan 2019	Veränderung zum Vorjahr	Anmerkungen
rehapro, bei erfolgreichem Antrag	8,0	0,0	8,0	Projekt startet bereits in 2019 - Bewilligung vorausgesetzt 1,0 Projektkoordinator 5,0 Prozessmanager 2,0 Projektbuchung
"Erprobung neuer Beratungsansätze" in Abstimmung mit der BA und dem BMAS, Bewilligung vorausgesetzt	5,0	0,0	5,0	5,0 Beratungsfachkräfte
Summe Personalbedarf (inkl. "rehapro" und "Neuer Beratungsansätze")	478,8	478,3	0,5	

Anwendung des Vorgehensmodells zur Standortbestimmung der Personalausstattung des Jobcenters Arbeitplus Bielefeld für den Stellenplan 2020

(Datenbasis „Januar 2019“)

I. Kurzfassung

Die Ergebnisse des Projektes „Personalbemessung für die Leistungsgewährung in den gemeinsamen Einrichtungen nach dem SGB II“ werden im Rahmen des **Vorgehensmodells zur Standortbestimmung der Personalausstattung** einer gemeinsamen Einrichtung im jeweiligen Vergleichstyp SGB II verwendet.

Aus der Standortbestimmung innerhalb der Vergleichstypen lässt sich ein möglicher Handlungsbedarf ableiten. Als Orientierung für evtl. Bedarfsanmeldungen dient die Bandbreite der Betreuungsschlüssel zwischen dem 1. und 3. Quartil im jeweiligen Vergleichstyp.

Den Einstieg in vergleichende Datenanalysen bildet die Auswertung von 7 als signifikant eingestuft Einflussfaktoren. Dazu werden die 7 Kennzahlen in einem Kennzahlensystem zusammengestellt, mit Ergänzungsgrößen hinterlegt und für die jeweiligen Vergleichstypen sortiert.

Die 7 Einflussfaktoren erklären rund 50 % des Arbeitszeiteinsatzes.

Die weiteren 50% können nur mit Faktoren erklärt werden, die außerhalb des Untersuchungsmodells liegen. Anders ausgedrückt: Nur rund die Hälfte der Aufwandsunterschiede ist statistisch relevant begründet.

Mit Ausnahme des Betreuungsschlüssels U25 bewegt sich das Jobcenter Arbeitplus Bielefeld innerhalb der Bandbreite zwischen dem 1. und 3. Quartil. Der günstigere Betreuungsschlüssel U25 begründet sich dadurch, dass die Ausbildungsvermittlung selbst wahrgenommen wird, und -im Gegensatz zu den meisten anderen im Vergleichstyp- nicht an die BA übertragen wurde.

Trotz diverser Projekte und Fördermittel bewegt sich die Personalausstattung nicht oberhalb der Bandbreite.

Bezogen auf die 7 Einflussfaktoren sind bei der Betrachtungsweise erklärbare Auffälligkeiten bei

- der Quote der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten mit verfestigten Leistungsbezug (geringfügig geringer als die Bandbreite) und
- der Quote der Anzahl Vollzeitäquivalente in der Leistungsgewährung im mittleren Dienst (historisch aus der Grundpersonalausstattung des Jahres 2005 und der Einheitssachbearbeitung begründet)

erkennbar.

Anhaltspunkte für Handlungsbedarfe ergeben sich hieraus allerdings nicht.

Deutliche Anhaltspunkte, die eine höhere Personalausstattung rechtfertigen würden, sind aber aus den neu aufgenommenen Ergänzungsgrößen des Analysebereichs erkennbar.

Beim Einkauf von Serviceleistungen bei der BA bewegt sich das Jobcenter Arbeitplus Bielefeld nicht nur außerhalb der Werte zwischen dem 1. und 3. Quartil, sondern hat sogar die geringsten Werte im Vergleichstyp. Die anderen Jobcenter kaufen deutlich mehr Serviceleistungen ein, statt die Aufgaben mit eigenem Personal zu erledigen.

Bei den Qualifizierungskosten je Vollzeitäquivalent sieht es ähnlich aus. Auch hier liegt der Betrag unterhalb des 1. Quartils. Die relativ geringen im Verwaltungsbudget als Qualifizierungskosten ausgewiesenen Beträge ergeben sich nur deshalb, weil das Jobcenter Arbeitplus Bielefeld –im Gegensatz zu den anderen Jobcentern- mit eigenem Personal passgenaue Qualifizierungen durchführt (z.B. Übungsbüro, selbst organisierte Schulungen mit eigenen Trainern, individuelle Lernbegleitung).