Anlage 1

jobcenter
Arbeit*plus* Bielefeld

Anwendung des Vorgehensmodells zur Standortbestimmung der Personalausstattung des Jobcenters Arbeit*plus* Bielefeld für den Stellenplan 2025

(Datenbasis „Oktober 2023“)

I. Kurzfassung

Das Vorgehensmodell zur Standortbestimmung der Personalausstattung einer gemeinsamen Einrichtung im jeweiligen Vergleichstyp SGB II soll, wie bereits in den Vorjahren, Orientierung geben, die Verantwortung dezentraler Entscheidungsträger stärken und greift die Empfehlungen der Bund-/Länder-Arbeitsgruppe auf. 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.

Das Vorgehensmodell muss für die Anmeldungen der gemeinsamen Einrichtungen zum Personalhaushalt der BA verpflichtend angewendet werden. Eine Abstimmung zur Anwendung ist mit der Bund-Länder-Arbeitsgruppe Verwaltung erfolgt.

Den Einstieg in vergleichende Datenanalysen bildet die Auswertung der 7 als signifikant eingestuften Einflussfaktoren. Dabei wurden mehr als 200 Variablen analysiert. Davon sind o.g. Sieben für die Leistungsgewährung signifikant und Vier der Sieben für den gesamten operativen Bereich relevant. Die 7 Kennzahlen sind in einem Kennzahlensystem zusammengestellt, mit Ergänzungsgrößen hinterlegt und für die jeweiligen Vergleichstypen sortiert.

Aus der Quartilsposition im Vergleichstyp lassen sich ggf. schon Auffälligkeiten erkennen. 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.

Das Jobcenter Arbeit*plus* Bielefeld bewegt sich aktuell bei den Betreuungsrelationen U25 und Leistungsgewährung innerhalb der Brandbreite zwischen dem 1. und 3. Quartil. Bei dem Betreuungsschlüssel Ü25 liegt das Jobcenter Arbeit*plus* Bielefeld (1:106) außerhalb, aber nahe am 1. Quartil (1:111). Dies resultiert aus der Vielfalt an Projekten.

Bezogen auf die 7 Einflussfaktoren ist eine erklärbare Auffälligkeit bei der Quote der Anzahl Vollzeitäquivalente in der Leistungsgewährung im mittleren Dienst (historisch aus der Grundpersonalausstattung des Jahres 2005 und der Einheitssachbearbeitung begründet) zu erkennen. Der Anteil ist gegenüber dem Jahr 2022 leicht rückläufig (18,0% in 2022; 16,0% in 2023), da aufgrund der befürchteten Kürzungen im Globalbudget in 2024 geplante Einstellungen nicht vorgenommen wurden. Mittelfristig wird eine deutliche Annäherung an das 1. Quartil angestrebt.

Anhaltspunkte für Handlungsbedarfe ergeben sich in Kombination mit den Ergänzungsgrößen aus dem Analysebereich bei der Abweichung der Quote der vermeidbaren Widersprüche und bei der Stattgabequote der Widersprüche. Ziel ist es durch intensive fachaufsichtliche Begleitung und Qualifizierungen sowie durch die zum 01.01.2024 vorgenommene organisatorische und prozessuale Anpassung im Bereich der Leistungsgewährung der negativen Abweichung entgegenzuwirken.

Beim Einkauf von Serviceleistungen bei der BA befindet sich das Jobcenter Arbeit*plus* Bielefeld - trotz Einkauf Servicecenter- deutlich unterhalb des 1. Quartils. Serviceleistungen werden also mehr durch eigenes Personal erledigt.

Die Risikofaktoren, die sich aktuell durch die gesamten Entwicklungen ergeben, sind weiterhin mit den Vorjahren keinesfalls vergleichbar. Die anstehende Einführung der Kindergrundsicherung, die immer noch bestehenden Auswirkungen des Ukrainekrieges bzw. Krieges in Nahost, die weiterhin anhaltende Inflation, die Folgen des Klimawandels und die sich insgesamt abzeichnende Verschlechterung der wirtschaftlichen Entwicklung erschweren eine Prognose für 2025 und erst recht für 2026 nochmals deutlich.

Die Anwendung des Vorgehensmodells für den Stellenplan 2025 zeigt aber, dass die anstehenden Herausforderungen mit dem festgestellten Personalbedarf für 2024 bewältigt werden können. Im Ergebnis erfolgt lediglich eine punktuelle Reduzierung des Volumens des Stellenplanes sowie eine strukturelle Anpassung im Bereich Leistungsgewährung.

Anlage 2

Kapazitätsplan 2025 Jobcenter Arbeit*plus* Bielefeld

nachrichtliche Darstellung zur Verteilung der geplanten Stellen

	2025	2024	Veränderung 2025 zu 2024
Gesar	**475,1**	**479,8**	**-4,7**
dav.	153,7	158,4	-4,7
	321,4	321,4	0,0

Aufgabengebiet		Personalbedarf 2025	Stellenplan 2024	Veränderung zum Vorjahr	Anmerkungen
Geschäftsführung	Geschäftsführer	1,0	1,0	0,0	
	Leitung operative Aufgaben	1,0	1,0	0,0	
Führungskräfte	Geschäftsbereichsleitung	6,0	6,0	0,0	
	Teamleitung	28,5	29,5	-1,0	Umsetzung des TOP 7, Trägerversammlung vom 08.11.2023 - Weiterentwicklung der Organisationsstruktur im Hinblick auf die Ergebnisse des OE-Prozesses
Übergeordnetes administratives Personal	Büro Geschäftsführung	2,0	2,0	0,0	
	Koordination Alleinerziehende / BCA	1,2	1,2	0,0	
	Koordination psych. Beeinträchtigte	1,0	1,0	0,0	
	BfdH / grundsätzliche Rechtsfragen	1,0	1,0	0,0	
	Kommunikation / Grundsatzfragen	1,5	1,5	0,0	
	Datenschutz, Ombudsstelle / Kundenreaktionsmanagement (KRM) und Datenqualitätsmanagement (Allegro)	1,0	1,0	0,0	
	Fachberatungen (Geldleistungen, Beratung und Vermittlung Ü25, JBA U25)	3,0	3,0	0,0	
	Fachberatung Digitalisierung	1,0	0,0	1,0	Umsetzung des TOP 7, Trägerversammlung vom 08.11.2023 - Weiterentwicklung der Organisationsstruktur im Hinblick auf die Ergebnisse des OE-Prozesses
	Fachkraft für Betriebliches Gesundheitsmanagement	1,0	1,0	0,0	
	Beauftragter für Arbeitssicherheit	0,3	0,3	0,0	
Empfangsbereich	Servicepoint	25,4	25,4	0,0	
Beratung und Vermittlung U 25	Kundenservice	3,0	3,0	0,0	
	Vermittlung und Fallmanagement	15,4	15,4	0,0	
	Ausbildungsstellenvermittlung	9,0	9,0	0,0	
	Ausbildungsstellenakquise	2,0	2,0	0,0	
Beratung und Vermittlung Ü 25	Kundenservice	18,0	18,0	0,0	
	Teilhabe- und Integrationsmanagement (TIM) - ohne Projekte und Sonderaufgaben	66,6	66,6	0,0	
	Beschäftigungsorientiertes Fallmanagement *15,0*				
	Soziale Teilhabe *10,5*				
	Qualifizierung *10,0*				
	Vermittlung *31,1*				
	Selbständige	4,5	4,5	0,0	
	Fall- und Vermittlungsmanagement - REHA -	6,0	6,0	0,0	
	Markt und Service	7,0	7,0	0,0	
	Jobwerkstatt	1,0	1,0	0,0	
	Datenqualitätsmanagement (DQM)	0,5	0,5	0,0	
Geldleistungen	Kundenservice	23,8	52,5	-28,7	
	Leistungsmanagement	123,2	91,5	31,7	Umsetzung des TOP 7, Trägerversammlung vom 08.11.2023 - Weiterentwicklung der Organisationsstruktur im Hinblick auf die Ergebnisse des OE-Prozesses
	Selbständige	7,0	8,0	-1,0	
	Außendienst/Bedarfsfeststellung	2,0	4,0	-2,0	
Zentrale Dienste	IT, Dienstbetrieb, Arbeitssicherheit, Poststelle	13,3	13,3	0,0	
	Controlling, Personal, Personalberatung, Fachberatung, Schulungszentrum	13,4	13,4	0,0	
	Widersprüche/Klagen, OWiG	11,0	11,0	0,0	
	Eingliederungstitel / Finanzen / Abrechnung / Zuwendungsrecht	17,4	17,4	0,0	
Gremien	Ersatz für Freistellung Personalrat / Bürokraft	1,5	1,5	0,0	
	Ersatz für Freistellung Gleichstellungsbeauftragte	0,8	0,8	0,0	
Projekte und Sonderaufgaben	Jobakademie (Workfirst, Work & Education-First)	6,0	6,0	0,0	
	Stützpunktteam Projekt zur Verringerung/Beendigung der Hilfebedürftigkeit von SGB-II-Leistungsempfängern (regionales Ziel) - Schwerpunkt Frauen	6,0	6,0	0,0	
	Miteinander (Erprobung neuer Beratungsansätze)	0,0	4,5	-4,5	Projektende zum 30.06.2023
	Ganzheitliche Betreuung - Coaching §16k	4,5	0,0	4,5	Projektstart am 15.08.2023
	Vermittlungsteam öffentliche Beschäftigung - Interner Dienstleister (AGH, MAT, Maßnahmebetreuung)	4,0	4,0	0,0	
	Gesundheit	9,0	9,0	0,0	
	Teilhabechancengesetz - Coaching §16i	6,0	6,0	0,0	
	Zuwanderungsteam inkl. Hevi	14,0	14,0	0,0	
Bundesprogramme	rehapro (Projektende 31.05.2025)	3,3	8,0	-4,7	Refinanzierung; Projektende zum 31.05.2025; Stellenbedarf anteilig für 5 Monate
	rehapro - 2. Förderaufruf (Projektende 31.10.2026)	1,0	1,0	0,0	Refinanzierung; Projektende zum 31.10.2026
	Summe	475,1	479,8	-4,7	

Kapazitätsplan 2026 Jobcenter Arbeit*plus* Bielefeld

nachrichtliche Darstellung zur Verteilung der geplanten Stellen

	2026	2025	Veränderung 2026 zu 2025
Gesamtv	**471,6**	**475,1**	**-3,5**
dav. S	150,4	153,7	-3,3
Ag	321,2	321,4	-0,2

Aufgabengebiet		Personalbedarf 2026	Stellenplan 2025	Veränderung zum Vorjahr	Anmerkungen
Geschäftsführung	Geschäftsführer	1,0	1,0	0,0	
	Leitung operative Aufgaben	1,0	1,0	0,0	
Führungskräfte	Geschäftsbereichsleitung	6,0	6,0	0,0	
	Teamleitung	28,5	28,5	0,0	
Übergeordnetes administratives Personal	Büro Geschäftsführung	2,0	2,0	0,0	
	Koordination Alleinerziehende / BCA	1,2	1,2	0,0	
	Koordination psych. Beeinträchtigte	1,0	1,0	0,0	
	BfdH / grundsätzliche Rechtsfragen	1,0	1,0	0,0	
	Kommunikation / Grundsatzfragen	1,5	1,5	0,0	
	Datenschutz, Ombudsstelle / Kundenreaktionsmanagement (KRM) und Datenqualitätsmanagement (Allegro)	1,0	1,0	0,0	
	Fachberatungen (Geldleistungen, Beratung und Vermittlung Ü25, JBA U25)	3,0	3,0	0,0	
	Fachberatung Digitalisierung	1,0	1,0	0,0	
	Fachkraft für Betriebliches Gesundheitsmanagement	1,0	1,0	0,0	
	Beauftragter für Arbeitssicherheit	0,3	0,3	0,0	
Empfangsbereich	Servicepoint	25,4	25,4	0,0	
Beratung und Vermittlung U 25	Kundenservice	3,0	3,0	0,0	
	Vermittlung und Fallmanagement	15,4	15,4	0,0	
	Ausbildungsstellenvermittlung	9,0	9,0	0,0	
	Ausbildungsstellenakquise	2,0	2,0	0,0	
Beratung und Vermittlung Ü 25	Kundenservice	18,0	18,0	0,0	
	Teilhabe- und Integrationsmanagement (TIM) - ohne Projekte und Sonderaufgaben	66,6	66,6	0,0	
	Beschäftigungsorientiertes Fallmanagement *15,0*				
	Soziale Teilhabe *10,5*				
	Qualifizierung *10,0*				
	Vermittlung *31,1*				
	Selbständige	4,5	4,5	0,0	
	Fall- und Vermittlungsmanagement - REHA -	6,0	6,0	0,0	
	Markt und Service	7,0	7,0	0,0	
	Jobwerkstatt	1,0	1,0	0,0	
	Datenqualitätsmanagement (DQM)	0,5	0,5	0,0	
Geldleistungen	Kundenservice	23,8	23,8	0,0	
	Leistungsmanagement	123,2	123,2	0,0	
	Selbständige	7,0	7,0	0,0	
	Außendienst/Bedarfsfeststellung	2,0	2,0	0,0	
Zentrale Dienste	IT, Dienstbetrieb, Arbeitssicherheit, Poststelle	13,3	13,3	0,0	
	Controlling, Personal, Personalberatung, Fachberatung, Schulungszentrum	13,4	13,4	0,0	
	Widersprüche/Klagen, OWiG	11,0	11,0	0,0	
	Eingliederungstitel / Finanzen / Abrechnung / Zuwendungsrecht	17,4	17,4	0,0	
Gremien	Ersatz für Freistellung Personalrat / Bürokraft	1,5	1,5	0,0	
	Ersatz für Freistellung Gleichstellungsbeauftragte	0,8	0,8	0,0	
Projekte und Sonderaufgaben	Jobakademie (Workfirst, Work & Education-First)	6,0	6,0	0,0	
	Stützpunktteam Projekt zur Verringerung/Beendigung der Hilfebedürftigkeit von SGB-II-Leistungsempfängern (regionales Ziel) - Schwerpunkt Frauen	6,0	6,0	0,0	
	Ganzheitliche Betreuung - Coaching §16k	4,5	4,5	0,0	
	Vermittlungsteam öffentliche Beschäftigung - Interner Dienstleister (AGH, MAT, Maßnahmebetreuung)	4,0	4,0	0,0	
	Gesundheit	9,0	9,0	0,0	
	Teilhabechancengesetz - Coaching §16i	6,0	6,0	0,0	
	Zuwanderungsteam inkl. Hevi	14,0	14,0	0,0	
Bundesprogramme	rehapro (Projektende 31.05.2025)	0,0	3,3	-3,3	Refinanzierung; Projektende zum 31.05.2025
	rehapro - 2. Förderaufruf (Projektende 31.10.2026)	0,8	1,0	-0,2	Refinanzierung; Projektende zum 31.10.2026; Stellenbedarf anteilig für 10 Monate
	Summe	471,6	475,1	-3,5	

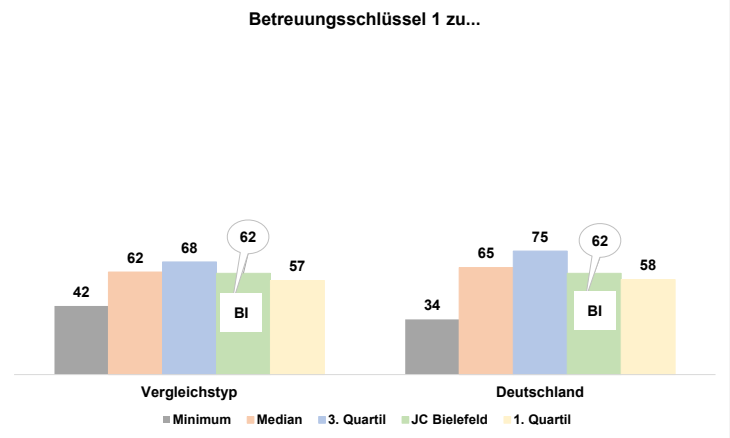
Betreuungsrelationen

Beratung & Vermittlung U25

Deutschland	
D-Werte	66
3. Quartil	75
1. Quartil	58
Median	**65**
Minimum	34
Maximum	180

Vergleichstyp	
IIIb-Werte	65
3. Quartil	68
1. Quartil	57
Median	**62**
Minimum	42
Maximum	88

JC Bielefeld, Stadt	**62**

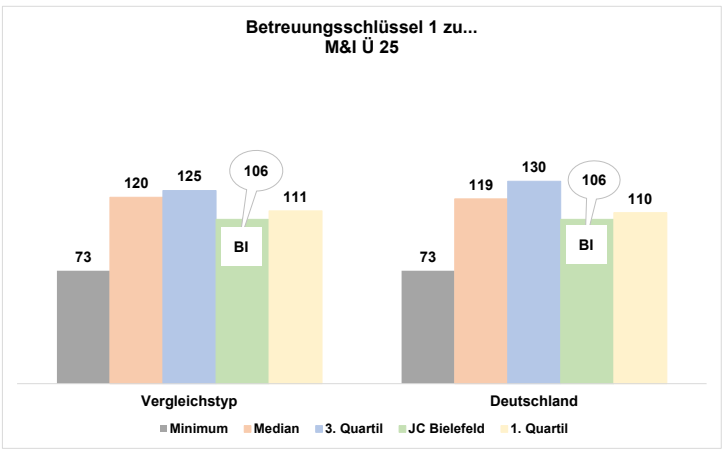


Beratung & Vermittlung Ü25

Deutschland	
D-Werte	121
3. Quartil	130
1. Quartil	110
Median	**119**
Minimum	73
Maximum	189

Vergleichstyp	
IIIb-Werte	121
3. Quartil	125
1. Quartil	111
Median	**120**
Minimum	73
Maximum	145

JC Bielefeld, Stadt	**106**

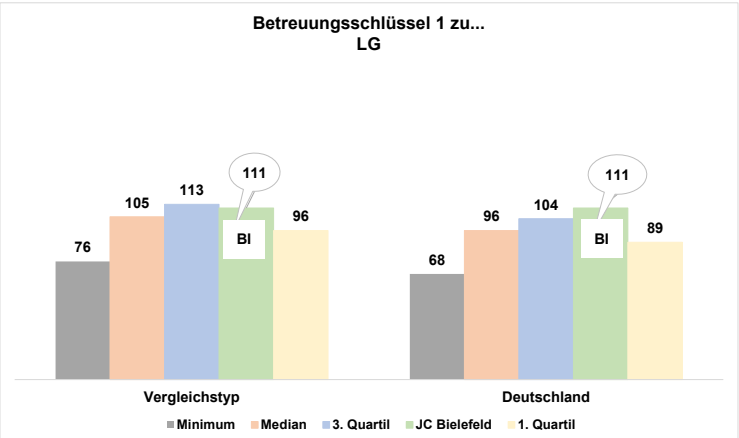


Leistungsgewährung

Deutschland	
D-Werte	100
3. Quartil	104
1. Quartil	89
Median	**96**
Minimum	68
Maximum	136

Vergleichstyp	
IIIb-Werte	104
3. Quartil	113
1. Quartil	96
Median	**105**
Minimum	76
Maximum	126

JC Bielefeld, Stadt	**111**



Berichtsmonat: Personaldaten September 2023 (QW) / Kundendaten Juni 2023 (gJDW)

Anlage 4

Kapazitätsplan nach Muster der BA

für das Haushaltsjahr 2025

Jobcenter Arbeit*plus* Bielefeld

	Beschäftigungsmöglichkeiten		
	PersKapaz *in JK*	**Anteil** *in %*	**Mehr- / Minderbedarf**
1. Sonstiges operatives Personal	**37,0**	**8%**	
Geschäftsführer/in	2,0	5%	0,0
Bereichsleiter/in, Leiter/in Geschäftsführungsebene	6,0	16%	0,0
Teamleiter/in (anteilig)	16,0	43%	0,0
SGG	7,5	20%	0,0
Owi	3,5	9%	0,0
Außendienst	2,0	5%	0,0
2. Sonstiges administratives Personal	**34,3**	**7%**	**0,0**
Büro der Geschäftsführung inkl. Pressesprecher/in	8,3	24%	0,0
BCA	1,0	3%	0,0
GleiB	0,8	2%	0,0
Mitarbeitervertretung	1,5	4%	0,0
Controlling/Finanzen	2,5	7%	0,0
Infrastruktur	9,3	27%	0,0
Personal	10,9	32%	0,0
3. Operatives Personal	**393,0**	**83%**	**0,0**
Markt & Integration U25 (inkl. 50% TL)	40,1	10%	0,0
Markt & Integration Ü25 (inkl. 50% TL)	166,3	42%	0,0
Leistungsgewährung (inkl. 50% TL)	160,8	41%	0,0
Eingangszone (inkl. 50% TL)	25,9	7%	0,0
4. Weiteres Personal	**10,8**	**2%**	**0,0**
Bildungs- und Teilhabepaket	0,5	5%	0,0
Sonderprojekte	10,3	95%	0,0
darunter:			
RehaPro	4,3		0,0
Sonstige: Jobakademie (Workfirst)	6,0		0,0
5. Soll (Summe 1 bis 4)	**475,1**		**0,0**
6. Soll (Verteilung auf Träger)	**475,1**	**100%**	**0,0**
Kommune	153,7	32%	0,0
BA	321,4	68%	0,0
Stellen für Plankräfte	321,4	100%	0,0
Ausgabeermächtigungen (Projekte)	0,0	0%	0,0
Amtshilfe		0%	0,0

Kapazitätsplan nach Muster der BA

für das Haushaltsjahr 2026

Jobcenter Arbeit*plus* Bielefeld

	Beschäftigungsmöglichkeiten		
	PersKapaz *in JK*	**Anteil** *in %*	**Mehr- / Minderbedarf**
1. Sonstiges operatives Personal	**37,0**	**8%**	
Geschäftsführer/in	2,0	5%	0,0
Bereichsleiter/in, Leiter/in Geschäftsführungsebene	6,0	16%	0,0
Teamleiter/in (anteilig)	16,0	43%	0,0
SGG	7,5	20%	0,0
Owi	3,5	9%	0,0
Außendienst	2,0	5%	0,0
2. Sonstiges administratives Personal	**34,3**	**7%**	**0,0**
Büro der Geschäftsführung inkl. Pressesprecher/in	8,3	24%	0,0
BCA	1,0	3%	0,0
GleiB	0,8	2%	0,0
Mitarbeitervertretung	1,5	4%	0,0
Controlling/Finanzen	2,5	7%	0,0
Infrastruktur	9,3	27%	0,0
Personal	10,9	32%	0,0
3. Operatives Personal	**393,0**	**83%**	**0,0**
Markt & Integration U25 (inkl. 50% TL)	40,1	10%	0,0
Markt & Integration Ü25 (inkl. 50% TL)	166,3	42%	0,0
Leistungsgewährung (inkl. 50% TL)	160,8	41%	0,0
Eingangszone (inkl. 50% TL)	25,9	7%	0,0
4. Weiteres Personal	**7,3**	**2%**	**0,0**
Bildungs- und Teilhabepaket	0,5	7%	0,0
Sonderprojekte	6,8	93%	0,0
darunter:			
RehaPro	0,8		0,0
Sonstige: Jobakademie (Workfirst)	6,0		0,0
5. Soll (Summe 1 bis 4)	**471,6**		**0,0**
6. Soll (Verteilung auf Träger)	**471,6**	**100%**	**0,0**
Kommune	150,4	32%	0,0
BA	321,2	68%	0,0
Stellen für Plankräfte	321,2	100%	0,0
Ausgabeermächtigungen (Projekte)	0,0	0%	0,0
Amtshilfe		0%	0,0

Netzwerke für Aktivierung, Beratung und Chancen - Netzwerke ABC

Seit 2016 verfolgt das Bundesministerium für Arbeit und Soziales konsequent die Reduzierung von Langzeitarbeitslosigkeit durch eine nachhaltige Integration in Arbeit von langzeitarbeitslosen Menschen.

Einen wichtigen Baustein des Konzepts bilden die "Netzwerke für Aktvierung, Beratung und Chancen" - Netzwerke ABC.

Ziel der Initiative Netzwerke ABC ist, den Förder- und Integrationsprozess von Langzeitarbeitslosen in den Jobcentern weiter zu verbessern. Dies soll durch eine hohe Betreuungsintensität und die Bündelung aller notwendigen Unterstützungsleistungen unter Einbindung sämtlicher beteiligten Akteure, wie beispielsweise Kommunen, Krankenkassen, Verbänden und Beschäftigungsträgern erreicht werden.

Der Aktivierungsansatz der Netzwerke ABC wird von den Jobcentern auf freiwilliger Basis und entsprechend der örtlichen Bedarfe individuell umgesetzt. Dabei bleibt es jedem einzelnen Jobcenter überlassen, welche konkreten organisatorischen, personellen, methodischen und instrumentellen Maßnahmen es ergreift, um eine optimierte Betreuung von langzeitarbeitslosen Menschen zu erreichen. Die Jobcenter können somit auf den bisherigen Praxiserfahrungen aus der Umsetzung des Zweiten Buches Sozialgesetzbuch ebenso aufsetzen, wie auf bewährten Handlungsansätzen, wie sie etwa im Rahmen von früheren Programmen und Initiativen entwickelt wurden.

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales gibt den Jobcentern fachliche Impulse zur Umsetzung des Aktivierungsansatzes der Netzwerke ABC und begleitet die Jobcenter durch die Ausrichtung von Veranstaltungen zum Fach- und Erfahrungsaustausch, Printveröffentlichungen für die Praxis ("Chancenhefte"), sowie die Bereitstellung der Online-Plattform www.sgb2.info.
Des Weiteren wurden 1.000 Stellen aus dem Bundesprogramm „Perspektive 50plus“ zur Sicherung von erfahrenen und qualifizierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern für das Regelgeschäft erhalten. Diese Stellen waren und sind mit einem KW-Vermerk (mittlerweile 2025) versehen.

Ein Ansatz des Netzwerk ABC ist die Schnittstelle SGB II zur Gesundheitsförderung.

Viele Langzeitarbeitslose sind gesundheitlich eingeschränkt. Gesundheitsförderung und Prävention können deshalb maßgeblich dazu beitragen, dass Beschäftigungsfähigkeit gefördert bzw. wiederhergestellt wird.
Die Jobcenter berücksichtigen den Gedanken der Prävention und Gesundheitsförderung bereits bei ihrer Integrationsarbeit und tragen damit dazu bei, dass den Versicherten eine Beschäftigung bis zur Regelaltersgrenze ermöglicht wird (z. B. gesundheitsbezogenes beschäftigungsorientiertes Fallmanagement, gesundheitsbezogene Bestandteile von Maßnahmen der Aktivierung und beruflichen Eingliederung, Zusammenarbeit mit der Gesetzlichen Krankenversicherung zum Thema Arbeitslosigkeit und Gesundheit).
Aus Sicht des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales ist Dialog zum Thema Arbeitslosigkeit und Gesundheit insbesondere mit dem Bundesministerium für Gesundheit, mit den Gesetzlichen Krankenkassen sowie mit der Deutschen Rentenversicherung, aber auch zwischen den Akteuren vor Ort

unerlässlich. Ziel ist es, den Zugang von Langzeitarbeitslosen zu Leistungen der Prävention und Gesundheitsförderung sowie zur beruflichen Rehabilitation zu verbessern.

Das Jobcenter Arbeit*plus* Bielefeld beteiligt sich aktiv an Netzwerk ABC. Die zur Umsetzung erhaltenen 8 KW-Stellen werden zur Umsetzung von drei Säulen des Teams Gesundheit (ohne Basisbetreuung) genutzt.

Fallmanagement Gesundheit
Die Mitarbeitenden bieten eine intensive Einzelbetreuung an. Hierbei wird ein ausschließlicher Fokus auf Gesundheit gelegt.

- Thematisierung der vorhandenen gesundheitlichen Einschränkungen
- Erarbeitung der Auswirkungen auf die Beschäftigungsfähigkeit
- Veränderungsbereitschaft in Bezug auf die individuelle Situation wecken und darauf aufbauend gemeinsame Lösungen erarbeiten
- Unterstützung bei der Suche, Auswahl und Inanspruchnahme von Hilfeangeboten (Präventionskurse, Selbsthilfegruppen, Lotsenfunktion im Gesundheitswesen)
- Initiierung von Aktivitäten zur Heranführung an die Beschäftigungsfähigkeit
- Erarbeitung einer Integrationsprognose und Beschäftigungsmöglichkeiten im Hinblick auf die gesundheitlichen Einschränkungen

ABC-Gesundheit

- Gruppenangebot für 16 Personen (als digitales Angebot für 6 Personen) bei dem die Jobcoaches unter Berücksichtigung der gesundheitlichen Einschränkungen unterstützen
- Teilnahmedauer 8 Wochen (je Woche 3 halbe Tage)
- Ressourcenorientierte Arbeitsweise
- Enger Austausch unter den Teilnehmenden
- Hilfe zur Selbsthilfe in allen Phasen des Bewerbungsprozesses
- Unterstützung bei der gesundheitlichen Stabilisierung

Gesundheitscoaching
Coaching ist eine besondere Form der Beratung, die hilft Probleme zu lösen und Ziele zu erreichen, ohne dass der Coach die Lösungen vorgibt. Die Kundin / der Kunde bleibt jederzeit Expertin / Experte des eigenen Lebens. Der Coach hilft durch spezielle Methoden und Techniken die Situation zu sortieren, zu verstehen und neue Wege zu entdecken.

teamw()rk für Gesundheit und Arbeit
Das Team Gesundheit koordiniert die Umsetzung des vom Spitzenverband Bund der Krankenkassen (GKV-Spitzenverband) und der Bundesagentur für Arbeit (BA) vereinbarte Programm „teamw()rk für Gesundheit und Arbeit“ im Jobcenter Arbeit*plus* Bielefeld.
Die Aufgaben des Jobcenter Arbeitplus Bielefeld beinhalten

- die Mitwirkung in den lokalen Gremien zur Steuerung und Koordination
- die Unterstützung der Mitarbeitenden bei der Teilnahme an Qualifizierungen für gesundheitsorientierte Beratungsgespräche,
- die Durchführung von gesundheitsorientierten Beratungsgesprächen

- die Sensibilisierung und Motivierung der Kundinnen und Kunden zu einer gesundheitsbewussten Lebensführung, die ihre Beschäftigungsfähigkeit erhöht

Zur Optimierung der regionalen Rahmenbedingungen zur Gesundheitsförderung soll zudem ab 2024 verstärkt ein Fokus gelegt werden auf:

- Prüfung neu zu konzeptionierender Maßnahmen zur Arbeitsförderung, inwieweit Synergien zum Programm teamw()rk geschaffen werden können
- gemeinsamer Aufbau und Pflege kommunaler Netzwerke mit Unterstützung der Programmkoordinatorinnen und –koordinatoren der GKV und unter Beteiligung der Kommune

Die Kundinnen und Kunden profitieren durch die kostenfreie Teilnahme an Gesundheitskursen. Schwerpunkte sind aktuell:

- Bewegung
- Ernährung
- „Gute Vorsätze“
- Resilienz
- Schmerz verstehen lernen
- Stressfaktor Arbeitslosigkeit