

## **Bericht des Jobcenters Köln (JC Köln)**

### **1. Jahresbilanz 2013**

In der **Anlage 1** wird die Jahresbilanz des Jobcenters Köln 2013 zur Kenntnis und Information beigefügt.

### **2. Jobcenter Köln hat Preis für die „Beste Zielperformance 2013“ erhalten**

Das Jobcenter Köln hat bei einer Veranstaltung in Berlin den Preis der Bundesagentur für Arbeit für die „Beste Zielperformance 2013“ vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales überreicht bekommen. Eine Vielzahl von Indikatoren wurden betrachtet und im Gesamtranking hat das Jobcenter Köln den 1. Platz belegt.

### **3. Informationen zum IT-Programm ALLEGRO**

Die neue Software ALLEGRO zur Auszahlung der Hilfeleistungen des SGB II löst das bisherige Programm A2LL ab. Ab dem 18.08.2014 können und müssen die Daten in das neue System per Hand eingegeben werden. Eine automatisierte Migration ist nicht möglich.

Die Einführung von ALLEGRO bedingt einige umfangreiche Vorarbeiten, zudem müssen ca. 530 Mitarbeiter/innen des Leistungsbereichs in fünftägigen Seminaren für den Umgang mit ALLEGRO qualifiziert werden. Die Migration der Daten von über 60.000 Bedarfsgemeinschaften in ALLEGRO bildet die größte Herausforderung, denn sämtliche Eingaben müssen bis März, spätestens aber Juni 2015 abgeschlossen sein, da das bisherige Programm A2LL nur bis zu diesem Zeitpunkt Auszahlungen generieren kann. Das Jobcenter Köln hat zur Umsetzung dieser großen organisatorischen Aufgabe eine Projektgruppe aus Fachleuten gebildet.

Die Einführung von ALLEGRO erfolgt im Jobcenter Köln in vier Phasen:

#### **Phase 1 - Vorarbeit aktuell bis August 2014**

Die Vorarbeiten sind bereits gestartet und sollten bis 18.08.2014 (Flächeneinführung) abgeschlossen sein. Vorrangiges Erfordernis besteht hier in der Minimierung der Post und Ablage. Hierfür wurde bereits ein Springerteam zur isolierten Postbearbeitung installiert, welches in fünf Jobcenter- Standorten über 2 Monate hinweg die Reduzierung der Postbevorratung unterstützt.

#### **Phase 2 - Qualifizierung der Mitarbeiter ab April 2014**

Insgesamt müssen 530 Mitarbeiter/innen in den Leistungsteams jeweils 5 Tage sowie 230 Mitarbeiter/innen mit sogenanntem lesendem Zugriff auf das Programm (Eingangszonen, Orientierungsservice, Widerspruchsstelle etc.) jeweils einen Tag geschult werden. Zudem müssen diese

Schulungen durch eigene Fachleute des Jobcenter Köln, insgesamt 35 Kräfte, sichergestellt werden. Dies bedeutet, dass während dem Zeitraum der Schulungen, vor allem im April bis November 2014 ein nicht unerheblicher Teil der Mitarbeiter/innen aus dem täglichen Geschäft herausgezogen werden muss.

### **Phase 3 – Migration der Leistungsfälle ab 18.08.2014**

Zur Anwendung von ALLEGRO muss der/die betreffende Mitarbeiter/in die o.g. Schulung absolviert haben. Die Migration wird systematisch über die zu verlängernden Weiterbewilligungsanträge sichergestellt. Ferner werden ab 18.08.2014 alle Neuanträge zwingend in das neue System eingegeben. Der Mehraufwand während der Migrationsphase wird pro Fall von qualifizierten Fachleuten auf ca. 25 Minuten geschätzt. Hinzu kommt noch belastend, dass jeder Fall eine neue Bedarfsgemeinschaftsnummer/Aktenzeichen erhält und somit die Aktenhaltungen umgestellt werden müssen. Ferner wird die Zuordnung der Post während der Umstellungsphase schwieriger, da Poststücke mit alten Bedarfsgemeinschaftsnummern/Aktenzeichen neu zugeordnet werden müssen. Insgesamt stellt die händische Migration eine erhebliche Mehrbelastung dar, welche durch die hohe Fluktuation der Mitarbeiter im Jobcenter Köln noch verschärft wird.

### **Phase 4 – Nachbereitung ab 31.03.2015 bzw. 30.06.2015**

Diese Phase wird im Wesentlichen von erneuter Abarbeitung von Postbevorratung sowie der Abwicklung des ausgelaufenen Programms A2LL geprägt sein. Ein Ansteigen des Postrückstandes in 2014 und 2015 wird aufgrund der o.g. Mehrbelastung selbst bei einem stabilen Personalkörper kaum vermeidbar sein.

### **Mehraufwand/Risiken**

In Summe wird der Mehraufwand für Allegro auch unter der Voraussetzung, dass das neue Programm einigermaßen reibungslos läuft, auf ca. 70.000 Arbeitsstunden geschätzt. Andere große Jobcenter kommen in der Relation auf ähnliche Einschätzungen.

## **4. Neue Broschüre – Schwangerschaft, Geburt, Familie, Beruf**

Das Jobcenter Köln hat wichtige Informationen, Tipps und Hinweise rund um die Schwangerschaft und die erste Zeit danach in einer neuen Informationsbroschüre zusammengefasst.

Die Broschüre informiert über die Unterstützungsangebote des Jobcenters u. a. zu:

- Mehrbedarfen
  - Einmaligen Leistungen
  - Ansprüche Auszubildender
  - Unterhaltsansprüche
  - Informationen zu Elterngeld/ Betreuungsgeld
  - Schwangerschaftsberatungsstellen
  - Hebammenhilfe/ Haushaltshilfe
- sowie
- Hinweise auf das Thema beruflicher (Wieder-) Einstieg

Die komplette Informationsbroschüre mit allen Hinweisen kann auf der Internetseite des Jobcenters Köln heruntergeladen werden unter: <http://www.jobcenterkoeln.de/site/veroeffentlichungen/>

## 5. Talentkompass NRW

Der Talentkompass NRW ist ein Instrument der Kompetenzbilanzierung. Er wurde entwickelt, um Menschen in Situationen beruflicher Veränderung zu helfen, ihre gegenwärtige Position zu klären und ihren weiteren Weg zu planen.

Das Instrument kombiniert die Bilanzierung von Kompetenzen mit der Entwicklung von persönlichen und beruflichen Zielen und leitet dabei an, erste Schritte in diese Richtung zu gehen. Dabei setzt der Talentkompass konsequent an den bereits vorhandenen Stärken und Ressourcen an und macht diese sichtbar. Insbesondere die Aktivierung von Selbstvermittlungspotentialen der Teilnehmer/innen, die Aktivierung eigener Netzwerke, sowie Aktivitäten auf dem grauen Arbeitsmarkt sind Teil der Methode.

Ziel des Prozesses ist die konkrete, praxisbezogene Unterstützung der zu Beratenden. Der Talentkompass bietet Trainer/innen wie zu Beratenden einen strukturierten Rahmen mit einem Blick aufs Wesentliche, und ist damit ein effizientes, zielgerichtetes und in der Anwendung einfaches Verfahren zur Unterstützung der Arbeitssuche.

Im Rahmen der Teilnahme von befit4job am Modellprojekt der G.I.B., konnten im August 2013 10 Kolleginnen und Kollegen ( U + Ü25 ) in der Anwendung des Talentkompasses geschult werden.

Der Talentkompass kann in Kleingruppenveranstaltungen bis zu 12 Personen durchgeführt werden. Voraussetzung für die Teilnahme ist in erster Linie die Motivation sich mit seinen eigenen Kompetenzen und Stärken auseinanderzusetzen und die Bereitschaft neue Wege bei der Arbeitssuche ausprobieren zu wollen.

Mit Hilfe der Gruppe können neue Ressourcen und Selbsthilfemöglichkeiten aufgezeigt werden. Jeder Teilnehmer/in erhält einen Arbeitsordner, der kostenlos über das Arbeitsministerium NRW zur Verfügung gestellt werden kann.

Das Jobcenter Köln hat in einer standortübergreifenden Veranstaltungsreihe bisher 5 Teilnahmemöglichkeiten (pro Gruppe 5 Veranstaltungstage zu je 4 Stunden) für interessierte Kunden / innen geschaffen.

Die hochmotivierten Trainer/innen ziehen ein positives Resümee und auch das Feedback der teilnehmenden Menschen war bisher durchweg begeistert.

Inwiefern sich aus den im Talentkompass neu gewonnen Perspektiven und Möglichkeiten konkrete Arbeitsaufnahmen ergeben, wird sich in der Zukunft zeigen.

Zurzeit befindet sich die Fortsetzung und Ausweitung des Angebotes in der Planung.

Der Talentkompass bietet dem Jobcenter Köln die Verbindung eines modernen Beratungsansatzes mit den Effekten gruppendynamischer Prozesse und den zu Beratenden die Möglichkeit, neue Wege zu gehen und Unterstützung in der Gruppe zu erfahren.

Hierdurch können evtl. Qualifizierungsbedarfe genau benannt und alternative Berufsfelder gefunden werden.

## 6. Personalentwicklungskonzept

Die Erfüllung der Aufgaben und Ziele des Jobcenters Köln ist maßgeblich von einem fachkundigen, zielorientierten und motivierten Mitarbeiterstamm beeinflusst. Um hier den ent-

sprechenden Rahmen zu schaffen, steht die Personalentwicklung als notwendiges strategisches und wegweisendes Handlungsinstrument im zentralen Fokus.

Das vorliegende Personalentwicklungskonzept des Jobcenters Köln sieht sich als Fortführung und Weiterentwicklung bisher gültiger Qualifizierungen und Maßnahmen zur Personalförderung. Im Personalentwicklungskonzept ist alles auf die bereits eingeleitete Einheitlichkeit ausgerichtet. Die Personalentwicklung versteht sich als lebenslange Berufsbegleitung und unterstützt hierbei sowohl den vertikalen Aufstieg als auch die Weiterentwicklung von Potentialen auf der horizontalen Ebene.

Das Konzept zeigt den angestrebten Sollzustand auf, aus dem sich die künftigen Aufträge zur Personalentwicklung im Jobcenter Köln ableiten.

## **7. Ergebnismonitoring zu den vereinbarten Zielen mit dem BMAS (Bundesziele) und der Stadt Köln (Kommunale Ziele) – Stand: Januar 2014**

Das JC Köln geht in dem Ergebnismonitoring-Bericht für den Monat Januar 2014 **Anlage 2** auf die Zielerreichung bezüglich der mit dem Bund und mit der Stadt Köln vereinbarten Ziele für das Jahr 2014 ein und äußert sich ergänzend im Sachstandsbericht **Anlage 3** zu den nachfolgenden Themenbereichen:

- Anzahl Bedarfsgemeinschaften (BG)
- Anzahl aller ALG II-Personen und Sozialgeld-Empfänger/innen
- Jobcenter Köln im neuen Vergleichstyp IIIb
- Integrationsquote
- Reduzierung Langzeitleistungsbezug
- Kosten der Unterkunft (KdU)

**Anlage 1: Jahresbilanz 2013**

**Anlage 2: Ergebnismonitoring-Bericht Januar 2014**

**Anlage 3: Sachstandsbericht Januar 2014**