



Ausschuss für Arbeit,
Wirtschaft und
Gleichstellung

An die
Mitglieder des Ausschusses für Arbeit, Wirtschaft und Gleichstellung
des Kreises Warendorf

nachrichtlich:
allen übrigen Kreistagsmitgliedern

Warendorf, den 03.03.2022

Einladung

**zur Sitzung des Ausschusses für Arbeit, Wirtschaft und
Gleichstellung
am Mittwoch, 16.03.2022, um 09:00 Uhr**

Sehr geehrte Damen und Herren,

hiermit lade ich Sie ein zur nächsten Sitzung des Ausschusses für Arbeit, Wirtschaft
und Gleichstellung

**am Mittwoch, 16.03.2022, um 09:00 Uhr,
im Großen Ausschusszimmer des Kreishauses Warendorf,
Waldenburger Straße 2, 48231 Warendorf**

Tagesordnung:

- 1 Fragestunde für Einwohnerinnen und Einwohner
- 2 Bericht der Verwaltung

- | | | |
|---|---|-----------------|
| 3 | Bericht des Jobcenters zum Arbeitsmarkt im Kreis Warendorf | 031/2022 |
| 4 | Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramm 2022 für das Jobcenter Kreis Warendorf | 030/2022 |
| 5 | Zwischenbericht zum Gleichstellungsplan 2019 bis 2024 | 267/2021 |

Wichtiger Hinweis zur 3-G-Regel:

Der Zutritt zu Veranstaltungen, zu denen auch Sitzungen kommunaler Gremien gehören, darf nach der Coronaschutzverordnung des Landes NRW **nur Geimpften, Genesenen oder getesteten Personen** gestattet werden. Diese Rechtslage wurde kürzlich vom OVG Münster bestätigt. Die dortige Entscheidung verlangt vom kommunalen Veranstalter, um die Ausübung des Mandates sicherzustellen, dass Selbsttests vor der Sitzung zur Verfügung gestellt werden müssen.

Vor der o.g. Sitzung besteht für nicht geimpfte oder genesene Personen daher die Möglichkeit, im Beisein einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters der Kreisverwaltung Warendorf, einen **Selbsttest** durchzuführen. Sofern Sie dieses Angebot nutzen möchten, bitten wir Sie, sich bereits **um 8:30 Uhr vor dem Großen Ausschusszimmer** einzufinden.

Mit freundlichen Grüßen

beglaubigt:

gez.

Elisabeth Hollenhorst
Vorsitzende

Dr. Ansgar Seidel

Berichtsvorlage öffentlich

Federführendes Amt Jobcenter	Nr. 031/2022
--	------------------------

Betreff:

Bericht des Jobcenters zum Arbeitsmarkt im Kreis Warendorf

Beratungsfolge	Termin
Ausschuss für Arbeit, Wirtschaft und Gleichstellung Berichterstattung: Dr. Ansgar Seidel	16.03.2022

Beschlussvorschlag:

Zur Kenntnis.

Erläuterungen:

Der Leiter des Jobcenters berichtet mündlich über aktuelle Entwicklungen im Kreis Warendorf, u.a. zu

- Entwicklung der Bedarfsgemeinschaften
- Arbeitslosenquote nach Rechtskreisen
- Integration in Arbeit.

Beschlussvorlage öffentlich

Federführendes Amt Jobcenter	Nr. 030/2022
--	------------------------

Betreff:

Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramm 2022 für das Jobcenter Kreis Warendorf

Beratungsfolge	Termin
Ausschuss für Arbeit, Wirtschaft und Gleichstellung Berichterstattung: Dr. Ansgar Seidel / Susanne Beier	16.03.2022
Kreisausschuss Berichterstattung: Brigitte Klausmeier	25.03.2022

Finanzielle Auswirkungen:	<input checked="" type="checkbox"/> ja	<input type="checkbox"/> nein
Falls ja: Im Haushaltsplan vorgesehen:	<input checked="" type="checkbox"/> ja	<input type="checkbox"/> nein
Produkt	Nr. 050210 050220	Bez. Grundsicherung für Arbeitssuchende Werkcampus
Ergebnisplanposition oder Investition	Nr. 06 und 15	Bez. Kostenerstattung und Tranferaufwendungen
Betrag a) für den Zweck veranschlagt und b) nunmehr erforderlich	a) EUR b) EUR	
1) Investitionsauszahl./einmalige Aufwendungen:	2) Lfd. Aufwendungen (einschl. Abschreibungen) jährlich:	
insgesamt: EUR	insgesamt: EUR	EUR
Beteiligung Dritter: EUR	Beteiligung Dritter: EUR	EUR
Belastung Kreis Warendorf: EUR	Belastung Kreis Warendorf: EUR	EUR

Beschlussvorschlag:

Dem Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramm 2022 für das Jobcenter Kreis Warendorf wird zugestimmt.

Erläuterungen:

Das vorliegende Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramm 2022 für das kommunale Jobcenter Kreis Warendorf stellt Transparenz zu den geschäftspolitischen Aufgaben und Zielen her, beschreibt die Strategien zur Erreichung der Ziele unter Beachtung der Wirkung und Wirtschaftlichkeit und legt somit den Einsatz der arbeitsmarktpolitischen Instrumente fest. Dabei werden die wirtschaftlichen und sozialpolitischen Rahmenbedingungen im Kreis Warendorf, die die Arbeit des kommunalen Jobcenters beeinflussen, dargestellt. Darüber hinaus dient es der Information der Arbeitsmarktpartner und unterstützt die Netzwerkarbeit. Das Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramm wirkt aber auch auf die interne Steuerung und soll den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine Orientierung geben.

Die zentralen Inhalte des Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramms sind in den nachstehenden Eckpunkten festgehalten.

Eckpunkte des AMP

I. Finanzielle und personelle Rahmenbedingungen

1. Finanzielle Auswirkungen

Im kommunalen Jobcenter Kreis Warendorf stehen in 2022 voraussichtlich folgende Mittel aus den Bundeszuweisungen zur Verfügung:

- Verwaltungsbudget 13.958.000 €
- Eingliederungstitel 11.776.000 €

Die Eingliederungsleistungen verteilen sich erneut auf die zwei Produkte: „Grundsicherung für Arbeitsuchende“ und „Werkcampus“.

Für den Eingliederungstitel besteht eine vorläufige Zuweisung des Bundes i.H. v. rd. 11.776.000 € (Ziffer 6 Teilergebnisplan) für das Jahr 2022. Abzüglich des prognostizierten Umschichtungsbetrags in Höhe von rd. 1.052.000 € in das Verwaltungsbudget des Bundes ergibt sich ein Budget in Höhe von rd. 10.724.000 €.

Die prognostizierten Aufwendungen für den Werkcampus von rd. 780.000 € werden vollumfänglich mit dem Bund über den Eingliederungstitel abgerechnet. Für weitere Eingliederungsmaßnahmen stehen somit im Jahr 2022 rd. 9.944.000 € zur Verfügung.

2. Personelle Rahmenbedingungen

Für das Jahr 2022 sind im kommunalen Jobcenter Kreis Warendorf 200,5 Vollzeitäquivalente vorgesehen. Diese Gesamtkapazität beinhaltet 180 Vollzeitäquivalente für die Sachgebiete „aktivierende Leistungen“, „passive Leistungen“ sowie „Verwaltung“. Weitere 9,5 Vollzeitäquivalente sind für den Bereich „Bildung und Teilhabe“ vorgesehen. Die Unterhaltsheranziehung SGB II ist mit 6 Vollzeitäquivalenten im Sozialamt angesiedelt und für die IT-Fachbetreuung und Digitalisierung (z.B. Etablierung Fachanwendung) sind 5 Vollzeitäquivalente eingeplant.

II. Strategische und geschäftspolitische Schwerpunkte im Jahr 2022

1. Sozialraumorientierung und Kooperationen als Kernstücke sämtlicher Strategien

Als Sozialraum wird das räumliche sowie soziale Lebensumfeld eines Menschen bezeichnet, das Hinweise auf konkrete Lebens- und Bildungssituationen geben sowie neue Bildungschancen durch Nutzung der vorhandenen Ressourcen im Sozialraum schaffen kann. Oftmals bestehen bei mehreren Personen einer Bedarfsgemeinschaft multiple Problemlagen, zu deren Lösung ein gemeinsamer bzw. abgestimmter Beratungsansatz der im Sozialraum tätigen Spezialisten beiträgt. Die Verbesserung der Lebensbedingungen aller Menschen in ihrem Sozialraum wird unter Berücksichtigung ihrer Interessen und Bedürfnisse beabsichtigt. Diese methodische Ausrichtung setzt an den Stärken jeder/jedes Einzelnen an und aktiviert diese. Es gilt, sowohl den Willen als auch die notwendigen Ressourcen der Betroffenen für die Lösung eines Problems zu stärken.

Der ganzheitliche Blick auf die Familie als soziales Konstrukt mit individuellen Bedarfen und Fähigkeiten steht im Jahr 2022 im Mittelpunkt der Integrationsarbeit.

2. Kooperationen

Für eine erfolgreiche und nachhaltige Integration sind oftmals nur gemeinsame Bemühungen sämtlicher beteiligter Akteure auf allen Ebenen zielführend. Das Wissen um die Angebote und Möglichkeiten der anderen Institutionen und Einrichtungen sowie das miteinander Arbeiten sind für die Beratungsarbeit unabdingbar. Die bereits in den letzten Jahren aufgebauten Kooperationen mit Akteuren der verschiedensten Bereiche werden im Jahr 2022 weiter intensiviert und ausgebaut. Teilweise sollen sie in schriftliche Kooperationsvereinbarungen einmünden. Doppelstrukturen sowie ineffiziente Angebote werden dadurch nach Möglichkeit vermieden, dafür eine unbürokratische und pragmatische Zusammenarbeit forciert.

3. Projekte

Das kommunale Jobcenter Kreis Warendorf führt verschiedene Ansätze und innovative Projekte durch, die sich an den beschriebenen Grundsätzen orientieren. Die Steckbriefe der Projekte, deren wesentliche Erkenntnisse im Jahr 2022 zusammengefasst werden, sind der Anlage III des Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramms zu entnehmen.

III. Zielgruppenorientierte Handlungsfelder

Erstmalig konnten bei der Zielvereinbarung mit dem Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen aus sechs Schwerpunktthemen drei Schwerpunkte aufgrund ihrer regionalen Betroffenheit für das Jahr 2022 ausgewählt werden.

1. Jugendlichen und jungen Erwachsenen einen Berufsabschluss ermöglichen

Die Integration der jungen Menschen vorrangig in eine Ausbildung ist ein besonderes Anliegen des kommunalen Jobcenters Kreis Warendorf, denn durch frühzeitige Unterstützung der Kinder und Jugendlichen wird der Grundstein für eine erfolgreiche Zukunft ohne Inanspruchnahme von Transferleistungen gelegt.

Ausweitung der Ausbildungsvermittlung an Schulen

Da Schülerinnen und Schüler einen Großteil des Tages in der Schule verbringen, bietet das kommunale Jobcenter Kreis Warendorf die Ausbildungsvermittlung seit dem Schuljahr 2016/2017 auch im Sozialraum Schule an. Durch die Corona-bedingte Schließung der Schulen konnte die für das Jahr 2021 geplante Ausweitung des Angebotes an weiteren Schulen nicht umgesetzt werden. Dieses Vorhaben wird nunmehr im Jahr 2022 nachgeholt und ist für drei weitere Schulen geplant.

Jugendberufsagentur

Die Jugendberufsagentur ist im gesamten Kreisgebiet (Ahlen, Beckum, Oelde und Warendorf) eingerichtet. Im Jahr 2022 wird die Jugendberufsagentur zusammen mit der Agentur für Arbeit Ahlen-Münster sowie den örtlichen Jugendämtern weiterentwickelt. Die Steigerung der Fallzahlen und die Intensivierung der Zusammenarbeit mit den Schulen ist hierbei ein wichtiges Ziel.

Entkoppelte junge Menschen

Mit der Einführung des § 16h SGB II wurde eine Möglichkeit eröffnet, sogenannte „entkoppelte“ junge Menschen zu erreichen, die an den Anforderungen des Übergangs, z.B. von der Schule in den Beruf, scheitern und denen die Gefahr sozialer Ausgrenzung droht. Die vielschichtigen Problemlagen (z.B. Familie, Abbrüche der Bildungs- und Ausbildungsverläufe, gesundheitliche Beeinträchtigungen, Suchterfahrungen, Obdachlosigkeit) können zum Abbruch des Kontaktes zum sozialen System führen. Zur Überwindung dieser Schwierigkeiten arbeitet das Beratungsteam des Projektes „Re.Start“, das von einem Träger durchgeführt wird, intensiv und konstruktiv mit der jeweiligen Jugendhilfe vor Ort zusammen, um z.B. auch Sozialleistungen zu beantragen. Das Projekt hat eine Laufzeit bis Ende Januar 2023.

2. Frauen und Männer gleichberechtigt an Förderung und Integration beteiligen

Die Gleichstellung von Frauen und Männern wird als durchgängiges Prinzip in der Grundsicherung für Arbeitsuchende im kommunalen Jobcenter Kreis Warendorf verfolgt.

Frühzeitige Aktivierung

Nach § 10 Abs. 1 SGB II sind Erziehende mit Kindern unter drei Jahren grundsätzlich nicht verpflichtet, sich dem Arbeitsmarkt zur Verfügung zu stellen, was jedoch nicht den Ausschluss von Eingliederungsleistungen für diese Leistungsberechtigten bedeutet. Der Ansatz der „frühzeitigen Aktivierung“, der im Jahr 2018 begonnen wurde, wird im Jahr 2022 weiter fortgeführt (zielgerichtete Anschreiben und Angebote für Informationsveranstaltungen).

(Allein)Erziehende

Nach einer Familienphase benötigt der (Wieder)Einstieg in das Berufsleben besondere und individuelle Hilfestellungen. Um den Leistungsbezug nachhaltig zu beenden, müssen oftmals beide Elternteile in einer Partner-Bedarfsgemeinschaft einer Erwerbstätigkeit nachgehen, denn beide tragen gemeinsam die Verantwortung für ihre wirtschaftliche Situation. Daher gilt es, die Kompetenzen und Ressourcen beider Elternteile im Beratungsprozess zu berücksichtigen und passgenau die Bedarfe zu fördern. Bei der Förderung der Motivation zur Arbeitsaufnahme und Veränderung der traditionellen Rollenverständnisse werden, falls erforderlich, alternative Lebens- und Beschäftigungsformen für die gesamte Familie gesucht und besprochen. Außerdem sollen auch Alleinerziehende im Jahr 2022 weiter speziell beraten und unterstützt werden

– so z.B. im Rahmen des ANNA-Projektes.

Maßnahmeangebote

Wie in den Vorjahren stellt das kommunale Jobcenter Kreis Warendorf Mittel zur Finanzierung von verschiedenen Angeboten zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung zur Verfügung, die sich an erwerbsfähige Leistungsberechtigte mit familiären Verpflichtungen richten. Damit (Allein)Erziehende diese Eingliederungsleistungen auch in Zukunft wahrnehmen können, wird bei der Planung von arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen weiterhin der Blick auf digitale Angebote oder Hybrid-Maßnahmen gerichtet. So wird eine Teilnahme unter Corona-Bedingungen ermöglicht und eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Berufsleben hergestellt.

3. Menschen mit Flucht- und Migrationshintergrund für Ausbildung, Qualifizierung und Beschäftigung gewinnen

Für eine Integration in den Arbeitsmarkt sowie die Gesellschaft spielen Spracherwerb, Qualifizierung, (Aus)Bildung und Arbeit eine wichtige Rolle.

Spracherwerb

Gute Deutschkenntnisse bilden den Grundstein für eine Integration in den Arbeitsmarkt und das Bildungssystem sowie für eine Teilhabe an allen Bereichen des gesellschaftlichen Lebens. Ein Zugang zu den vom Bundesamt für Migration und Flüchtlinge geförderten Sprachkursen wird daher auch im Jahr 2022 so zeitnah wie möglich initiiert. Durch möglichst nahtlose Förderketten (optimalerweise: Spracherwerb, Kompetenzfeststellung, Qualifizierung) werden längere inaktive Zeiten vermieden und die Motivation der Flüchtlinge erhalten.

Integrationsstrategien in den Arbeits- und Ausbildungsmarkt

Primäres Ziel auch für Flüchtlinge ist die dauerhafte und möglichst existenzsichernde Integration in den Arbeitsmarkt. Hierbei werden Beschäftigungsfelder mit Fachkräftebedarf explizit beworben. Jugendliche Flüchtlinge werden schon in der Schulzeit zur Heranführung bzw. Aufnahme einer Ausbildung entsprechend beraten und gefördert. Flüchtlinge mit mehrjähriger Berufserfahrung können sich nach wie vor frühzeitig ihre ggf. vorhandenen Schul- und Berufsabschlüsse anerkennen lassen.

Nicht immer ist der weitere Spracherwerb bzw. eine Qualifizierung erfolgsversprechend, da Menschen über verschiedene kognitive Fähigkeiten verfügen und zudem unterschiedlich stark motiviert sind. In diesen Situationen ist evtl. eine Beschäftigungsaufnahme im Rahmen einer ggf. sogar ungelernten Tätigkeit zielführender. Auch Instrumente der öffentlich geförderten Beschäftigung wie Arbeitsgelegenheiten und Eingliederung von Langzeitarbeitslosen bieten für diesen Personenkreis Möglichkeiten, eine Beschäftigungsfähigkeit zu erlangen.

Geflüchtete Frauen

Die strategische Ausrichtung für erwerbsfähige Leistungsberechtigte mit familiären Verpflichtungen findet grundsätzlich auch bei den geflüchteten Frauen Anwendung. Insbesondere ist ein Bestreben des kommunalen Jobcenters Kreis Warendorf, diesen Frauen frühzeitig Möglichkeiten des Spracherwerbs, Möglichkeiten externer Kinderbetreuung sowie niedrigschwellige Maßnahmen zur Heranführung an den Arbeitsmarkt aufzuzeigen. Analog zu den Vorjahren werden ebenfalls im Jahr 2022 flexible und leicht zugängliche Angebote bereitgestellt, welche sich nach den Bedarfen der geflüchteten Frauen richten.

4. Weitere Handlungsfelder

4.1 Vermeidung und Verringerung von Langzeitarbeitslosigkeit und Langzeitleistungsbezug

Für eine dauerhafte und existenzsichernde Beschäftigung sind ein marktgängiger Berufsabschluss oder zumindest marktnahe Teilqualifikationen wichtige Voraussetzungen. Im Jahr 2022 ist weiterhin geplant, erwerbsfähige Leistungsberechtigte mit fehlenden oder veralteten Berufsqualifikationen für entsprechende Qualifizierungen zu motivieren. Qualifizierungsmöglichkeiten werden sowohl erwerbsfähigen Leistungsberechtigten ohne Beschäftigung als auch mit Erwerbstätigkeit angeboten.

4.2 Verbesserung der sozialen Teilhabe

Nicht immer kann eine Integration ohne Teilschritte erreicht werden. Daher ist die Verbesserung der sozialen Teilhabe im Jahr 2022 weiterhin ein Schwerpunkt der Integrationsarbeit. Ein besonderes Augenmerk wird auf diejenigen Leistungsberechtigten gelegt, die bereits länger im Leistungsbezug sind bzw. ein entsprechendes Risiko aufweisen, langfristig auf Leistungen nach dem SGB II angewiesen zu bleiben. Die erwerbsfähigen Leistungsberechtigten mit meist multiplen Vermittlungshemmnissen und schwierigen Lebenssituationen, die einer Arbeitsaufnahme entgegenstehen, müssen niederschwellig und mit kleinen Schritten an den Arbeitsmarkt herangeführt werden, um eine soziale Teilhabe ermöglichen zu können.

Teilhabechancengesetz

Das „Teilhabechancengesetz“ wurde ins Leben gerufen, um arbeitsmarktfernen Personen eine neue Perspektive auf dem Arbeitsmarkt zu bieten und ihre Beschäftigungsfähigkeit zu steigern. Im Jahr 2022 ist eine weitere Verstärkung der Förderinstrumente § 16e SGB II „Eingliederung von Langzeitarbeitslosen“ und § 16i SGB II „Teilhabe am Arbeitsmarkt“ vorgesehen.

Das verpflichtende beschäftigungsbegleitende Coaching ist bei beiden Förderinstrumenten während der gesamten individuellen Förderzeit von elementarer Bedeutung. Personen, die inzwischen Arbeitsmarktnähe erreicht haben, werden beim Übergang in ein ungefördertes Arbeitsverhältnis begleitet.

Die Integration dieses Personenkreises in den ersten Arbeitsmarkt stellt oftmals keine einfache Aufgabe dar, denn die geförderten Teilnehmerinnen und Teilnehmer stehen u.a. mit den marktnäheren Arbeitsuchenden, die krisenbedingt eine neue Beschäftigung suchen, im Wettbewerb.

Arbeitsgelegenheiten nach §16d SGB II

Dieses Förderinstrument wird als Ultima-Ratio eingesetzt, um besonders arbeitsmarktferne erwerbsfähige Leistungsberechtigte erleben zu lassen, welche Wirksamkeit Arbeit haben kann und zeitgleich ihre Beschäftigungsfähigkeit zu steigern. Neben der Wiederherstellung der Tagesstruktur werden praxisnahe Möglichkeiten zur Aufrechterhaltung und (Wieder)Herstellung der Beschäftigungsfähigkeit eröffnet.

Aufsuchendes Fallmanagement

Einige Leistungsberechtigte, oftmals die im Langzeitleistungsbezug, können durch die Regelinstrumente nicht in ausreichendem Maße erreicht und aktiviert werden. Hier spürt man ebenfalls Auswirkungen der Covid-19-Pandemie, die auch sozialen Rückzug und Isolation verstärken.

Aus diesem Grund wird mithilfe des aufsuchenden Fallmanagements im jeweiligen

Lebensraum versucht, die aktive Mitarbeit und die Motivation zur Aufnahme einer Beschäftigung wiederherzustellen. Neben Vergabemaßnahmen wird die im Jahr 2021 als eigenes Angebot im Werkcampus am Standort Ennigerloh installierte Maßnahme mit aufsuchendem Fallmanagement im Jahr 2022 kreisweit ausgebaut.

Kommunale Eingliederungsleistungen nach § 16a SGB II

Seit der Einführung des SGB II spielen die Kommunalen Eingliederungsleistungen nach § 16a SGB II eine wichtige Rolle beim Abbau individueller Hürden und Problemlagen (fehlende Kinderbetreuung, Belastungen durch die Pflege von Angehörigen sowie Schulden, Sucht- oder psychosoziale Probleme). Für das Jahr 2022 ist eine Steigerung und weitere Systematisierung der Inanspruchnahme der genannten Leistungen vorgesehen.

4.3 Gesundheits- und Arbeitsförderung

Die Verbesserung der beruflichen Integration von Menschen mit Behinderungen bzw. gesundheitlichen Einschränkungen bleibt ein wichtiges Thema der Arbeit im kommunalen Jobcenter Kreis Warendorf. Hierbei stehen die Stärkung der gesundheitlichen Ressourcen und der Aufbau von Gesundheitskompetenzen im Vordergrund, um die Gesundheits- und Beschäftigungsfähigkeit der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten zu verbessern bzw. wiederherzustellen.

Die Aspekte der Gesundheitsförderung werden bei verschiedenen Maßnahmen der aktiven Arbeitsförderung sowohl in Einzel- als auch in Gruppenangeboten weiterhin verfolgt. Im Rahmen des Werkcampus wird ein weiteres Maßnahmeangebot „AktivA“ zur Förderung von Gesundheit und Handlungskompetenz für diese Zielgruppe eingerichtet.

5. Bildung und Teilhabe

Bildungserwerb, aber ebenfalls gesellschaftliche Teilhabe bereits in Kindertagen, schaffen Chancengleichheit für das weitere Leben. Seit 2012 sind im kommunalen Jobcenter Kreis Warendorf über die Jahre verschiedene Aktionen zum Bewerben des Paketes durchgeführt worden. Im Jahr 2022 wird weiterhin ein Augenmerk auf die Entwicklung zusätzlicher Ausgestaltungsmöglichkeiten, die Gewinnung von neuen Netzwerkakteuren und die Steigerung der Inanspruchnahme der einzelnen Leistungskomponenten gerichtet. Hier soll die Inanspruchnahme der Soziokulturellen Teilhabe einen Schwerpunkt bilden.

Im Modell „Lernbegleitung an Schulen“ wird das Nachhilfeangebot bis dato an 37 Schulen angeboten und durch diese Verortung der Zugang wesentlich einfacher, da den Kindern und Jugendlichen unmittelbar am individuellen Lernort gezielte Angebote unterbreitet werden. Für das Jahr 2022 ist geplant, an weiteren 15 Schulen das Bildungs- und Teilhabe-Modell „Lernstandort“ aufzubauen.

Sofern die Pandemie es zulässt, wird im Jahr 2022 der 2. Praxistag durchgeführt, an dem alle Schulsozialarbeiterinnen und Schulsozialarbeiter des Kreises Warendorf über die aktuellen Entwicklungen in diesem Themenbereich informiert werden.

6. Fortentwicklung interner Prozesse

Digitalisierung

Die Covid-19-Pandemie erfordert eine schnelle Weiterentwicklung der digitalen Angebote, um einerseits den Anliegen der Leistungsberechtigten und andererseits den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gerecht zu werden. Die Vorhaben des kommunalen Jobcenters Kreis Warendorf sind hierbei in die Gesamtdigitalisierungsstrategie des Kreises Warendorf eingebunden.

Etablierung des fa:z-modells©

Das fa:z-modell© ist ein IT-basiertes ressourcenorientiertes Fallsteuerungsmodell und wurde im Jahr 2021 als weiterer Baustein zur Professionalisierung des Beratungsprozesses im kommunalen Jobcenter Kreis Warendorf eingeführt. Dieses hat einen klaren Fokus auf Ressourcen und Stärken, realistische Ziele (d.h. kleinschrittige Ziele und keine Parallelstrategien), einen stringenten Beratungsprozess sowie einheitliche Haltungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Führungskräfte.

Partizipation

Durch Partizipation Betroffener können aufgrund des gemeinsamen Austausches neue Ansätze entwickelt werden, die bei separater Erarbeitung u.U. so nicht entstehen würden. Neben dem Nutzen der (Fach)kenntnisse an den richtigen Entwicklungsstellen erfolgt im Anschluss eine Akzeptanz der gemeinsam entwickelten Vorgehensweisen. Diese Möglichkeit zur Mitgestaltung wird im Jahr 2022 fortgeführt.

Werkcampus

Der Werkcampus wurde im Jahr 2017 nach erfolgreicher Zertifizierung und Re-Zertifizierung im Jahr 2021 für weitere fünf Jahre als eigenständige Organisationseinheit des kommunalen Jobcenters Kreis Warendorf eingerichtet, zunächst nur am Standort Warendorf und seit 2021 auch in Ennigerloh. Ein neuer Standort ist für Beckum in Planung. Analog zu Maßnahmen von Bildungsträgern werden Unterstützungsangebote zur Aktivierung und Eingliederung der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten erbracht. Das Angebot der aufsuchenden Arbeit wird auf den Standort Warendorf ausgeweitet und steht somit im Jahr 2022 kreisweit zur Verfügung.

Anlagen:

Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramm 2022 für das Jobcenter Kreis Warendorf

Für die Zukunft gesattelt.

Arbeitsmarkt- und
Integrationsprogramm 2022
für das Jobcenter Kreis Warendorf

Kommunale
Jobcenter –
**Stark.
Sozial.
Vor Ort.**



Vorwort

10 Jahre kommunales Jobcenter Kreis Warendorf! – Stark. Sozial. Vor Ort.

Seit dem 01. Januar 2012 setzt der Kreis Warendorf die Grundsicherung für Arbeitsuchende als kommunales Jobcenter erfolgreich in Eigenregie um. In den letzten 10 Jahren ist es uns gelungen, diese Aufgabe im Sinne der uns anvertrauten Menschen zu erfüllen - trotz einiger Herausforderungen wie dem Zustrom der Flüchtlinge ab dem Jahr 2015.

Hier konnte durch eine engmaschige Beratung und Begleitung vieler neuzugewanderter Menschen eine Integration in Arbeit und Gesellschaft ermöglicht werden. Im Jahr 2022 wird weiterhin ein besonderes Augenmerk auf der nachhaltigen Integration dieser Zielgruppe liegen.



Seit Frühjahr 2020 bestimmt das Thema Corona die meisten Lebensbereiche und daher natürlich auch die Arbeit des kommunalen Jobcenters. In kürzester Zeit wurden neue, digitale Angebots- und Kommunikationsstrukturen geschaffen und umgesetzt, so dass die Inanspruchnahme der erforderlichen Sozialleistungen schnell und unbürokratisch erfolgen konnte. Auch für das Jahr 2022, in dem die Covid-19-Pandemie uns voraussichtlich noch begleiten wird, werden leistungsberechtigten Menschen im Kreis Warendorf bestmögliche, angepasste Integrationsstrategien und Teilhabechancen zuteil. Das kommunale Jobcenter Kreis Warendorf als „Gesicht des Sozialstaates“ wird auch in Zeiten der Krise den gesetzlichen Auftrag, Hilfebedürftigkeit zu vermeiden bzw. zu verringern, weiterhin entschlossen umsetzen. Die Pandemie hat uns in den letzten beiden Jahren ebenfalls gezeigt, dass digitale Transformationsprozesse beschleunigt und schnellstmöglich neue Angebote und Möglichkeiten entwickelt und implementiert werden.

Einen Schwerpunkt bildet im Jahr 2022 die optimierte Vernetzung im Sozialraum. Denn als kommunales Jobcenter sehen wir unsere Nähe zu den leistungsberechtigten Menschen, den Unternehmen und Sozialpartnern in unserem Kreis gleichzeitig als Verpflichtung und als Chance an – getreu unserem Motto – Stark. Sozial. Vor Ort.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Olaf Gericke' in a cursive script.

Dr. Olaf Gericke
Landrat

Inhalt

A.	Zahlen, Daten, Fakten	5
I.	10 Jahre kommunales Jobcenter Kreis Warendorf	5
II.	Konjunktur und Arbeitsmarkt	6
III.	Struktur der Leistungsberechtigten	7
IV.	Finanzen	8
V.	Personal	9
B.	Strategische und geschäftspolitische Schwerpunkte im Jahr 2022	9
I.	Sozialraumorientierung und Kooperationen als Kernstücke sämtlicher Strategien	9
1.	Sozialraumorientierung	9
2.	Kooperationen	10
3.	BG-Betreuung/Familienansatz	11
4.	Projekte	12
4.1	Transferkonzept (nach Prof. Reis)	12
4.2	(Allein)Erziehende und ihren Nachwuchs Nachhaltig Aktivieren (ANNA)	12
4.3	Modellprojekt Neubeckum	13
4.4	Ich lebe und arbeite in...	13
4.5	REACT-EU	13
4.5.1	ESF - Chance.	13
4.5.2	ESF – SOE	14
4.6	Beteiligung an weiteren Projekten	15
II	Zielvereinbarung 2022	15
III.	Zielgruppenorientierte Handlungsfelder	17
1.	Jugendlichen und jungen Erwachsenen einen Berufsabschluss ermöglichen	17
2.	Frauen und Männer gleichberechtigt an Förderung und Integration beteiligen	21
3.	Menschen mit Flucht- und Migrationshintergrund für Ausbildung, Qualifizierung und Beschäftigung gewinnen	23
4.	Weitere Handlungsfelder	25
4.1	Vermeidung und Verringerung von Langzeitarbeitslosigkeit und Langzeitleistungsbezug	26
4.2	Verbesserung der sozialen Teilhabe	27
4.3	Gesundheits- und Arbeitsförderung	29
5.	Bildung und Teilhabe	30
6.	Fortentwicklung interner Prozesse	31
C.	Fazit	35
	Anlagen	36

A. Zahlen, Daten, Fakten

I. 10 Jahre kommunales Jobcenter Kreis Warendorf

Das kommunale Jobcenter Kreis Warendorf verfolgt seit 10 Jahren den Handlungsansatz, bestmögliche Integrationsstrategien und Teilhabechancen für die leistungsberechtigten Menschen im Kreis zu erarbeiten. Die hilfesuchenden Leistungsberechtigten stehen im Mittelpunkt der Integrationsarbeit, die einem ressourcenorientierten Ansatz folgt. Dabei ist es dem kommunalen Jobcenter Kreis Warendorf ein Anliegen, die familiär verfestigte Langzeitarbeitslosigkeit „aufzubrechen“. In diesem Zusammenhang wurde bereits im Jahr 2016 die ganzheitliche Betreuung der Bedarfsgemeinschaften eingeführt, und die Angebote des kommunalen Jobcenters Kreis Warendorf wurden mit den vielfältigen Maßnahmen der örtlichen Netzwerkpartnerinnen und -partner verzahnt. Die Familien im Arbeitslosengeld-II-Bezug erhalten ganzheitliche Angebote, welche sie auf ihrem individuellen Weg in Arbeit und Ausbildung benötigen.

Das kommunale Jobcenter Kreis Warendorf ist dabei in seiner langjährigen Tätigkeit vor Ort nah an den Menschen und ihren Familien. Seit Beginn der Betreuung von Personen im Leistungsbezug nach dem Sozialgesetzbuch Zweites Buch (SGB II) im Jahr 2012 konnte Vieles erreicht werden.

In den vergangenen zehn Jahren wurden rd. 50.600 Personen betreut, davon ca. 37.000 erwerbsfähige Leistungsberechtigte. Die Anzahl der Bedarfsgemeinschaften konnte seit Januar 2012 von rd. 7.700 nach einem Höchststand in der Flüchtlingskrise mit gut 8.700 (April 2017) sukzessive - auch während der aktuellen Covid-19-Pandemie - reduziert werden auf durchschnittlich knapp 7.100 im Jahr 2021.

Während der letzten zehn Jahre konnten gut 25.800 erwerbsfähige Leistungsberechtigte in Ausbildung und Arbeit integriert werden.

Rund 950 Millionen € wurden in den letzten zehn Jahren für die Leistungsberechtigten verausgabt. Hierbei entfallen knapp 850 Millionen € auf Leistungen zum Lebensunterhalt inklusive Unterkunfts- und Heizkosten und fast 78 Millionen € auf Leistungen zur Eingliederung in Arbeit. Unter dem Jobcenter-Motto „Je früher ein Euro investiert wird, umso größer ist seine Wirkung“ wurde die Inanspruchnahme der Bildungs- und Teilhabeleistungen (BuT) kontinuierlich stetig gesteigert, so dass das kommunale Jobcenter Kreis Warendorf im bundesweiten Vergleich nunmehr den Rang 11 von 400 einnimmt (Stand September 2021).

Eine beständige Verbesserung der Integrations- und Unterstützungsarbeit steht seit Anbeginn im Fokus sämtlicher Planungen. Die Sozialraumorientierung mit einer abgestimmten Leistungserbringung, verfestigt in Kooperationen, nimmt dabei im kommunalen Jobcenter Kreis Warendorf einen immer größeren Stellenwert ein. Verschiedene Projekte hierzu wurden bisher durchgeführt oder angestoßen und werden nunmehr im Jahr 2022 zusammengefasst. Sämtliche in den Projekten gewonnenen Erkenntnisse fließen in die weitere Fortentwicklung der Arbeit des kommunalen Jobcenters Kreis Warendorf ein.

II. Konjunktur und Arbeitsmarkt

Konjunktur

Für das Jahr 2022 wird bundesweit ein Wirtschaftswachstum von 4,1 % prognostiziert. Aktuell ist die wirtschaftliche Lage differenziert zu betrachten: Zum einen wächst die Wirtschaft durch den wieder erstarkten privaten Konsum, zum anderen hat das verarbeitende Gewerbe weiterhin mit einer Knappheit an Vorleistungsgütern zu kämpfen.

Der regionale Arbeitsmarkt

Ende März 2021 waren im Kreis Warendorf 95.715 sozialversicherungspflichtige Beschäftigte zu verzeichnen. Gegenüber dem Vorjahr bedeutet dies trotz der Covid-19-Pandemie eine Steigerung um 1,3 %. Im Münsterland betrug die Vorjahresveränderung zu diesem Zeitpunkt ebenfalls plus 1,3 %, in Nordrhein-Westfalen plus 0,2 % und auf Bundesebene ist die Anzahl in etwa konstant geblieben.

59,6 % der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Kreis Warendorf sind im Dienstleistungssektor tätig. Weiterhin ist die Wirtschaftsstruktur des Kreises Warendorf stark vom produzierenden Gewerbe geprägt. Zum Stichtag 31.03.2021 waren 38,9 % der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in diesem Sektor tätig (Vergleich: NRW: 25,9 %, Bund: 27,7 %). 20,4 % dieser Beschäftigten arbeiten in der Metall- oder Elektroindustrie (Vorjahr: 21,4 %).

Kreisweit sind 10,7 % aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Branchen beschäftigt, in denen überdurchschnittliche Beschäftigungsmöglichkeiten für geringqualifizierte Arbeitnehmer bestehen (z.B. Einzelhandel, Gastronomie, Lagerbranche, Personaldienstleister, Reinigung). Von diesen Beschäftigten arbeiten die meisten bei Personaldienstleistern (29,4 %). Auffällig ist, dass diese Branche einen Anstieg der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Vergleich zum Vorjahr von plus 18,3 % aufweist. Eine mögliche Erklärung dieses Anstiegs ist die Erholung der Wirtschaft bei gleichzeitiger Unsicherheit für die Zukunft. Durch Einstellung über Personaldienstleister können Unternehmen gerade in der jetzigen Situation flexibel auf die Veränderungen der Konjunktur und die Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt reagieren.

Im bundesweiten Vergleich weist der Kreis Warendorf eine relativ günstige Arbeitsmarktsituation auf. Im November 2021 waren 6.697 Personen arbeitslos gemeldet. Die Arbeitslosenquote lag mit 4,2 % unter dem Wert von Nordrhein-Westfalen (6,7 %) und dem Bund (5,1 %).

Die Arbeitslosenquote im SGB II-Bereich war im November 2021 mit 2,8 % trotz Pandemie auf einem historischen Tiefstwert (NRW: 4,9 %, Bund: 3,3 %).

Der Aufschwung der Konjunktur spiegelt sich insgesamt auf dem Arbeitsmarkt wider. Aktuell liegt die Gesamt-Arbeitslosenquote um 0,6 %-Punkte unter dem Vorjahreswert (SGB III: - 0,6 %-Pkt., SGB II: ± 0,0 %-Pkt.). Die überregionalen Vergleichswerte liegen bei - 0,9 %-Punkten (NRW) bzw. - 0,8 %-Punkten (Bund).



III. Struktur der Leistungsberechtigten

Die Struktur der 14.157 Personen, die sich im November 2021 im Leistungsbezug SGB II befanden und sich auf 6.858 Bedarfsgemeinschaften verteilen, wird in der folgenden Grafik dargestellt:



Mehrfachnennungen sind hierbei möglich
Berichtsmonat: November 2021 mit Datenstand
August 2021 – nach einer Wartezeit von drei Monaten

Ca. 70 % der Regelleistungsberechtigten sind erwerbsfähig und stehen im Mittelpunkt der Aktivierungs-, Förder- und Vermittlungsbemühungen unter der Voraussetzung, dass keine Sondertatbestände nach § 10 SGB II¹ geltend gemacht werden. Jeweils die Hälfte der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten ist weiblich und männlich.

Unter den erwerbsfähigen Leistungsberechtigten befinden sich ca. 24,0 % sogenannte Erwerbsaufstocker (Ergänzer), die eine Beschäftigung ausüben, deren Erwerbseinkommen aber für die Existenzsicherung nicht ausreicht.

In 154 Fällen ist die Höhe des Arbeitslosengeldes I nicht ausreichend, um den Lebensunterhalt der Bedarfsgemeinschaft zu bestreiten. Diese Personen und ihre Familienangehörigen erhalten zur Existenzsicherung aufstockend Leistungen nach dem SGB II. Der Integrationsprozess in den Arbeitsmarkt wird bei ihnen von der Agentur für Arbeit Ahlen-Münster vorgenommen.

Weitere Strukturmerkmale der Bedarfsgemeinschaften und Leistungsberechtigten sind aus der Anlage I ersichtlich.

Um die erwerbsfähigen Leistungsberechtigten gemäß ihrer unterschiedlichen Lebenssituation individuell und professionell beraten zu können, werden sie entsprechend ihrer spezifischen Bedürfnisse von den Integrationsfachkräften der einzelnen Regionalteams des Sachgebietes aktivierende Leistungen betreut.

IV. Finanzen

Folgende Mittel aus den Bundeszuweisungen stehen dem kommunalen Jobcenter Kreis Warendorf im Jahr 2022 voraussichtlich zur Verfügung:

- Verwaltungsbudget 13.958.000 €
- Eingliederungstitel 11.776.000 €

Das Gesamtbudget wird sich damit um rd. 1.591.000 € im Vergleich zu 2021 reduzieren. Die Mittel für die aktive Arbeitsförderung sind im sogenannten Eingliederungstitel enthalten. Das kommunale Jobcenter Kreis Warendorf plant auch für das Jahr 2022 Umschichtungen aus dem Eingliederungstitel in das Verwaltungsbudget vorzunehmen (rd. 1.052.000 €, Vorjahr rd. 983.000 €), sodass im Verwaltungsbudget ca. 15.010.000 € und im Eingliederungstitel 10.724.000 € zur Verfügung stehen. Die Eingliederungsmittel verteilen sich erneut auf die zwei Produkte „Grundsicherung für Arbeitssuchende“ und „Werkcampus“. Dieser stellt mit einem Mittelvolumen von rd. 780.000 € das deutlich kleinere Produkt dar, welches aber zu einer Steigerung der Transparenz führt.

¹ §10 SGB II: ELB, denen eine Erwerbstätigkeit nicht zugemutet werden kann (z.B. Schülerinnen und Schüler, Erziehende mit Kindern unter 3 Jahren, Pflege von Angehörigen)

Da eine erneute Haushaltsaufstellung unter der neuen Bundesregierung zu erwarten ist, bestehen für 2022 allerdings Unsicherheiten, ob sich die Ansätze dadurch noch einmal ändern werden.

V. Personal

Für das Jahr 2022 sind im kommunalen Jobcenter Kreis Warendorf 200,5 Vollzeitäquivalente vorgesehen. Diese Gesamtkapazität beinhaltet 180,0 Vollzeitäquivalente für die Sachgebiete „aktivierende Leistungen“, „passive Leistungen“ sowie „Verwaltung“. Weitere 9,5 Vollzeitäquivalente sind für den Bereich „Bildung und Teilhabe“ angesetzt. Die Unterhaltsheranziehung SGB II ist mit 6,0 Vollzeitäquivalenten im Sozialamt angesiedelt und für die IT-Fachbetreuung und Digitalisierung (z.B. Etablierung Fachanwendung) sind 5,0 Vollzeitäquivalente eingeplant. Eine Promotionsstelle in Teilzeit wurde für die nächsten 3,5 Jahre außerhalb der beschriebenen Planstellen eingerichtet.

Das Organigramm des kommunalen Jobcenters Kreis Warendorf kann der Anlage II entnommen werden. Es stellt die einzelnen Sachgebiete mit den jeweiligen Teams dar.

B. Strategische und geschäftspolitische Schwerpunkte im Jahr 2022

I. Sozialraumorientierung und Kooperationen als Kernstücke sämtlicher Strategien

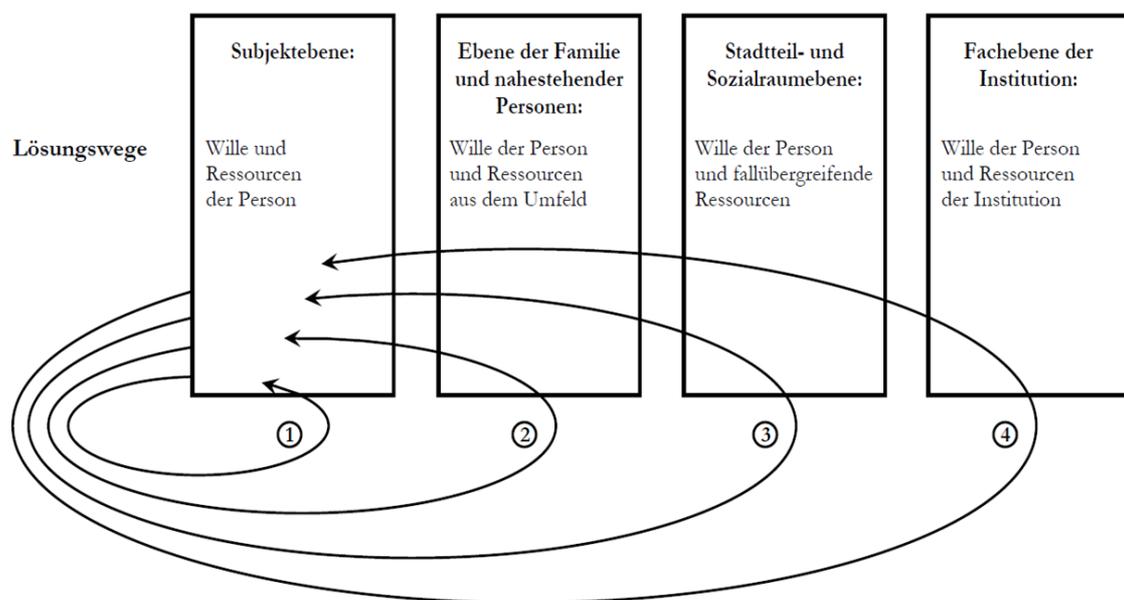
1. Sozialraumorientierung

Als Sozialraum wird das räumliche sowie soziale Lebensumfeld eines Menschen bezeichnet. Er kann Hinweise auf konkrete Lebens- und Bildungssituationen geben sowie neue Bildungschancen schaffen, indem beispielsweise vorhandene Ressourcen des Sozialraums genutzt werden.

Die Erhebung der Problemlagen im Zuge des Transferkonzeptes hat gezeigt, dass bei familiär verfestigtem Langzeitleistungsbezug meist multiple Problemlagen, insbesondere fehlende Bildung oder Qualifikation sowie familiäre und/oder gesundheitliche Probleme bestehen, oftmals bei mehreren Personen der Bedarfsgemeinschaft. Zur Lösung dieser Probleme benötigt man neben dem Willen der Betroffenen einen ganzheitlichen Familienansatz, da die Probleme des einen oft die Probleme des anderen bedingen, sowie einen gemeinsamen bzw. abgestimmten Beratungsansatz der im Sozialraum tätigen Spezialisten. Aus diesem Grund setzt das kommunale Jobcenter Kreis Warendorf im Jahr 2022 weiterhin die Sozialraumorientierung um. Damit wird die Verbesserung der Lebensbedingungen aller Menschen in ihrem

Sozialraum unter Berücksichtigung ihrer Interessen und Bedürfnisse beabsichtigt. Diese methodische Ausrichtung setzt an den Stärken jeder/jedes Einzelnen an und aktiviert diese. Es gilt, sowohl den Willen als auch die notwendigen Ressourcen der Betroffenen für die Lösung eines Problems zu stärken. Der ganzheitliche Blick auf die Familie als soziales Konstrukt mit individuellen Bedarfen und Fähigkeiten steht daher auch im Jahr 2022 im Mittelpunkt der Integrationsarbeit. Zum verbesserten Rollenverständnis trägt die Ermittlung von Motivation und Ressourcen jeder einzelnen Person bei. Sie bilden die Grundlage für eine individuelle Hilfestellung unter Hinzuziehung der benötigten institutionellen Fachebene. Hierbei kommt durch das abgestufte Coaching-Vorgehen (1. Ressourcen Person 2. Persönliches Umfeld 3. Sozialraum 4. Staat) das Subsidiaritätsprinzip verstärkt zur Geltung. Aufgrund der bisherigen Projekterkenntnisse gilt es, insbesondere die Ressourcenebene 2 zu erschließen, auszubauen und zu stärken.

Ressourcenorientierung



© Lüttringhaus, Institut LüttringHaus / Streich, ISSAB, Essen 2005

2. Kooperationen

Basis des sozialräumlichen Arbeitens sind Kooperationen zwischen den Akteuren (z.B. Kommunen, Wohlfahrtsverbände, Schulen). Um Armut zu vermeiden, Ausgrenzung zu bekämpfen und sozialen Zusammenhalt zu stärken, wird das gesamte Lebensumfeld der Betroffenen in den Blick genommen.

Die Erfahrungen der letzten Jahre haben gezeigt, dass für eine erfolgreiche und nachhaltige Integration oftmals nur gemeinsame Bemühungen sämtlicher beteiligter Akteure auf allen Ebenen zielführend sind.

Das Wissen um die Angebote und Möglichkeiten der anderen Institutionen und Einrichtungen sowie das miteinander Arbeiten sind für die Beratungsarbeit unabdingbar.

Der optimierten lokalen Vernetzung fühlt sich das Jobcenter Kreis Warendorf insbesondere als kommunales Jobcenter besonders verpflichtet. Ziel ist, im Jahr 2022 die Akteure weiter zu vernetzen, sodass Hilfsangebote diskriminierungsfrei wie aus einer Hand erfolgen und der Wissenstransfer zwischen den Partnerinnen und Partnern beschleunigt wird. Dies ist bereits Bestandteil in vielen (Regional)Projekten des kommunalen Jobcenters Kreis Warendorf. Die bewusste Abkehr von der Behördenperspektive, eine passgenaue Verweisberatung sowie die Optimierung der Netzwerkstrukturen mit relevanten Akteuren stellen weitere Ziele dar. Diese sollen aufeinander abgestimmt und optimaler Weise entsprechend einem gemeinsamen Verständnis ausgerichtet und bestenfalls mit Kooperationsvereinbarungen verstetigt sein. Die Akteure erhalten höhere Fachexpertise durch Kenntnis vom Spezialgebiet des jeweils anderen. Durch Runde Tische und regelmäßige Fallkonferenzen wird enge Kooperation sichergestellt. Auch die hier gewonnenen Erkenntnisse fließen in die weitere Arbeit des kommunalen Jobcenters Kreis Warendorf ein.

Die bereits in den letzten Jahren aufgebauten Kooperationen mit Akteuren der verschiedensten Bereiche werden im Jahr 2022 weiter intensiviert und ausgebaut. Doppelstrukturen sowie ineffiziente Angebote werden dadurch nach Möglichkeit vermieden, dafür eine unbürokratische und pragmatische Zusammenarbeit forciert.

3. BG-Betreuung/Familienansatz

Der im Jahr 2016 eingeführte familienorientierte Beratungsansatz, welcher sämtliche Mitglieder der Bedarfsgemeinschaft (BG) in den Blick nimmt, wird im Jahr 2022 fortgeführt und intensiviert. Im Rahmen dieser BG-Betreuung sollen die individuellen Kompetenzen und Möglichkeiten eines jeden Mitgliedes der Bedarfsgemeinschaft effektiv und ganzheitlich gefördert werden, um frühestmöglich die Abhängigkeit von staatlichen Transferleistungen zu beenden. Hierbei ist zu prüfen, welchen (Teil)Beitrag ein jeder erwerbsfähige Leistungsberechtigte in der Bedarfsgemeinschaft zur Gesamtzieelerreichung beitragen kann.

„Je früher ein Euro investiert wird, umso größer ist seine Wirkung“ – so lautet ein entscheidendes Motto, das die Arbeit des kommunalen Jobcenters Kreis Warendorf prägt. Entsprechend umfasst die BG-Betreuung auch und insbesondere Kinder jeglichen Alters, um durch frühzeitige Förderung Bildungsnachteile auszugleichen und generationsübergreifende Langzeitarbeitslosigkeit zu durchbrechen.

Jugendliche und junge Erwachsene werden durch Fachkräfte der Ausbildungsvermittlung bei der Suche nach einem Ausbildungsplatz unterstützt. Hierbei wird ein regelmäßiger Austausch zwischen den operativen Fachkräften - in der Regel unter Einbeziehung aller Mitglieder der Bedarfsgemeinschaft - vorgenommen. Eine abgestimmte zielführende Aktivierungs- und Integrationsstrategie der Gesamt-Bedarfsgemeinschaft soll so sichergestellt werden.

Familien mit Fluchthintergrund werden durch die Fachkräfte des Kompetenzteams Migration betreut.

Der Arbeitgeberservice steht in engem Kontakt sowohl mit den Fachkräften der Regionalteams als auch mit den lokalen Unternehmen und unterstützt somit den Integrationsprozess in Ausbildung und Arbeit.

4. Projekte

Das kommunale Jobcenter Kreis Warendorf führt verschiedene Ansätze und innovative Projekte durch, die sich an den beschriebenen Grundsätzen orientieren. Die Steckbriefe der Projekte, deren wesentliche Erkenntnisse im Jahr 2022 zusammengefasst werden, befinden sich in der Anlage III und werden nachfolgend kurz vorgestellt.

4.1 Transferkonzept (nach Prof. Reis)

Basierend auf dem durch den Europäischen Sozialfonds geförderten und in Ahlen durchgeführten Projekt „Soziale Dienstleistungen Hand in Hand – Teilhabe und Integration in Arbeit für Langzeitleistungsbeziehende durch zielgruppenbezogene Produktionsnetzwerke“ wurden die Hemmnisse von Langzeitleistungsbeziehenden und –bezieherinnen analysiert und die jeweils zuständigen Akteure identifiziert. Die Problemfelder Qualifizierung, familiäre Probleme und physische oder psychische Probleme konnten transparent gemacht werden. Diese treten bei der Zielgruppe gehäuft in sogenannten „Hemmnis-Kombinationen“ auf. Erfahrungen haben gezeigt, dass es zwischen dem kommunalen Jobcenter Kreis Warendorf und den anderen beteiligten Akteuren im Beratungsprozess der Leistungsberechtigten keine geordneten Absprachen zur Zusammenarbeit nach einer Verweisberatung gibt. So erfolgt u.U. nur durch die Leistungsberechtigten eine Rückmeldung zur Teilnahme am Angebot. Das kommunale Jobcenter Kreis Warendorf entwickelt daher gemeinsam mit den identifizierten Akteuren eine verbindliche Zusammenarbeit, die optimalerweise in entsprechenden Kooperationsvereinbarungen festgeschrieben wird. Die Vernetzung des kommunalen Jobcenters Kreis Warendorf mit den zuständigen Akteuren zu sogenannten „Produktionsnetzwerken“ wird hierdurch gestärkt und somit die Beratung der Leistungsberechtigten weiter verbessert, indem doppelte oder ineffiziente Strukturen vermieden werden und eine pragmatische und unbürokratische Zusammenarbeit forciert wird. Das Projekt wird seit Oktober 2019 kreisweit bis zunächst Oktober 2022 umgesetzt, im Anschluss erfolgt eine stetige Anpassung.

4.2 (Allein-)Erziehende und ihren Nachwuchs Nachhaltig Aktivieren (ANNA)

In den Kommunen Ennigerloh und Everswinkel werden seit August 2020 bis Oktober 2022 im Rahmen einer Maßnahme nach § 16 SGB II i.V.m. § 45 Sozialgesetzbuch Drittes Buch (SGB III) 30 (Allein)Erziehenden-BG unterstützt. Unter Berücksichtigung des Subsidiaritätsprinzips werden die Lebenssituation sowie die gesellschaftliche Teilhabe der gesamten Familien durch eine ressourcenorientierte Beratung aus Perspektive der Familienmitglieder (user journey) verbessert. Die Einrichtung von Patenschaften zur Unterstützung der Familien(mitglieder) ist beabsichtigt.

Ein weiteres Ziel von ANNA ist die lokale Vernetzung der Akteure. Hier soll der beschleunigte Wissenstransfer zwischen den Akteuren forciert werden.

In ANNA arbeiten die Akteure überwiegend digital und ressourcenschonend. Zum Einsatz kommen z.B. E-Autos sowie Tablets.

Zur Evaluation des Projektes werden von der Westfälischen Wilhelms-Universität Münster begleitete Befragungen durchgeführt. Im kommenden Jahr wird neben einer weiteren Umfrage und deren Auswertung der Transfer der Ergebnisse vorbereitet.

4.3 Modellprojekt Neubeckum

Für den Sozialraum Neubeckum werden innerhalb eines Projektes durch Reduzierung der Betreuungsrelation von 1:150 auf 1:80 höhere Beratungsintensitäten und damit optimalere Beratungen der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten angestrebt. Die Beratungssituationen können zusätzlich räumlich und inhaltlich (z.B. Rollenspiele oder Perspektivwechsel) verändert werden. Ebenfalls sind gemeinsame und abgestimmte Beratungen der Familien mit Netzwerkpartnern geplant. Als Ergebnis wird neben einer Steigerung der Inanspruchnahme von Leistungen nach dem Bildung- und Teilhabepaket zudem eine Erhöhung der Integrationsquote sowohl in Arbeit als auch in Ausbildung erwartet.

4.4 Regionalprojekt „Ich lebe und arbeite in...“

Das in der Zeit von Juni bis Ende November 2021 durchgeführte Projekt „Ich lebe und arbeite in Ostbevern“ soll im Jahr 2022 in weiteren Sozialräumen realisiert werden. Erwerbsfähige Leistungsberechtigte aus dem jeweiligen Sozialraum werden mithilfe von Einzel- und Gruppencoachings dabei unterstützt, eine Ausbildung oder Arbeit aufzunehmen. Hierzu wird ein lokales Netzwerk aus kommunalem Jobcenter Kreis Warendorf, Kommune, Unternehmen und Leistungsberechtigten aufgebaut und im Anschluss ausgeweitet. Den Teilnehmerinnen und Teilnehmern wird verdeutlicht, dass der Bezug von Leistungen nach dem SGB II zeitlich begrenzt und kein Regelfall ist und dass jede Person aktiv werden muss, um den Leistungsbezug zu beenden. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer unterstützen sich gegenseitig, der Arbeitgeberservice des kommunalen Jobcenters Kreis Warendorf nimmt unter Einbindung der regionalen Wirtschaft an den Gruppentreffen regelmäßig teil. Durch dieses Projekt soll auch der Zugang zum verdeckten Arbeitsmarkt eröffnet werden. Für das Jahr 2022 ist geplant, die Projektidee im Rahmen einer Maßnahme nach § 16 SGB II i.V.m. § 45 SGB III im Werkcampus durchzuführen.

4.5 REACT-EU

Mit der Initiative REACT-EU (Recovery Assistance for Cohesion and the Territories of Europe) stellt die Europäische Union zusätzliche Mittel zur Verfügung, die zur Krisenbewältigung im Zusammenhang mit der COVID-19-Pandemie und ihrer sozialen Folgen sowie zur Vorbereitung einer grünen, digitalen und stabilen Erholung der Wirtschaft beitragen.

4.5.1 ESF - Chance.

Das kommunale Jobcenter Kreis Warendorf hat zusammen mit den Jobcentern Rhein-Berg, Wesel und Wuppertal sowie dem Ministerium für Arbeit Gesundheit und Soziales die Förderrichtlinien für das durch

den Europäischen Sozialfonds finanzierte Projekt „Chance.“ entwickelt. Mit den drei genannten Jobcentern nimmt das kommunale Jobcenter Kreis Warendorf am ersten Durchlauf des Projektes teil. Ab voraussichtlich Februar 2022 werden weitere Jobcenter in das Projekt in einem eigenen Durchgang einmünden.

Mit dem Modellprojekt „Chance.“ ist beabsichtigt, die Corona-bedingten Folgen für Familien im Leistungsbezug der Grundsicherung für Arbeitsuchende abzumildern und ihnen im Rahmen der Erprobung innovativer Ansätze einen Weg in Beschäftigung zu eröffnen. Vorrangiges Ziel des Modellprojektes ist es zu erproben, inwieweit Ausgrenzungsprozesse marginalisierter Familien und anderer Lebensgemeinschaften verhindert werden können. Das Modellprojekt „Chance.“ soll für Bedarfsgemeinschaften mit Jugendlichen bzw. jungen Erwachsenen am Übergang von der Schule in den Beruf ein passgenaues und möglichst durchgängiges Fördersystem schaffen.

In den Kommunen Warendorf, Sassenberg, Beelen und Telgte werden in der Zeit von Januar 2022 bis März 2023 über die Schließung vorhandener Lücken zwischen bereits vorhandenen Regelangeboten oder drittmittelgeförderten Projekten eine rechtskreisübergreifende Verzahnung der Akteure und Angebote erreicht und eine durchgängige Förderung ermöglicht, um ein „Verlorengehen“ der Zielgruppe zu verhindern. Mit dem Modellprojekt werden die Grenzen des regulären Beratungssettings erweitert und damit die Handlungsmöglichkeiten des Regelgeschäftes optimiert.

50 Familien werden durch (aufsuchendes) Coaching mit 1,0 Vollzeitäquivalent ressourcenorientiert sowie systemisch beraten und bedarfsorientiert individuell gefördert, wobei ein verändertes Rollenverständnis entwickelt und die Denk- und Verhaltensmuster der Familienmitglieder in Bezug auf das Erwerbsleben verändert werden. Durch regelmäßige Gruppenmodule soll soziale Isolation verhindert und der Ausbau neuer Netzwerke forciert werden. Die lokal vorhandenen Hilfsangebote werden transparent gemacht, miteinander vernetzt und bestehende Lücken geschlossen (0,5 Vollzeitäquivalent Netzwerkkoordination). Über den Innovationstopf werden berufliche Teilhabechancen von Jugendlichen unter 25 Jahren, die Heranführung an die Sozialleistungssysteme, Bildungsteilhabe für die gesamte Bedarfsgemeinschaft sowie nach Möglichkeit Patenschaften ermöglicht.

4.5.2 ESF - SOE

Für das Projekt „Unterstützung von zugewanderten Menschen insbesondere aus Südosteuropa, Mittel- und Osteuropa bei der Integration in Ausbildung und Arbeit“ (SOE) erfolgt aktuell die Antragstellung durch das kommunale Jobcenter Kreis Warendorf beim Land NRW. Es soll in Ahlen, Beckum, Ennigerloh und Oelde durchgeführt werden. Besonders von der Covid-19-Pandemie betroffene Erwerbslose oder von Arbeitslosigkeit bedrohte Menschen aus Südost-, Mittel- und Osteuropa werden durch ein individuelles, bedarfs- und ressourcenorientiert angesetztes Coaching durch direkte Ansprache im jeweiligen Sozialraum unterstützt. Prekäre Arbeits- und Wohnverhältnisse werden in den Blick genommen und die Zielgruppe bei Bedarf beim Zugang zu den Regelsystemen des SGB II und SGB III begleitet. Netzwerkstrukturen der bereits lokal beteiligten Institutionen werden auf- und ausgebaut sowie ein gemein-

sames Verständnis für ein zielführendes Vorgehen im Sinne der betroffenen Menschen und deren Familien geschaffen. Eine Optimierung der Zusammenarbeit sämtlicher Akteure wird durch runde Tische sowie Abschluss von Kooperationsvereinbarungen erwartet.

Das Projekt beginnt im April 2022 mit einer zweimonatigen Aufbau- sowie einer anschließenden achtmonatigen Ausbauphase. Im Jahr 2023 erfolgt ein zweimonatiger Transfer und Verstetigung der Ergebnisse bis zum Ende der Laufzeit im März 2023.

Dabei ist zu berücksichtigen, dass lediglich 90 % der Kosten vom Europäischen Sozialfonds gefördert werden und das kommunale Jobcenter Kreis Warendorf einen Eigenanteil von 10 % einbringt.

4.6 Beteiligung an weiteren Projekten

Neben den Projekten in federführender Zuständigkeit des kommunalen Jobcenters Kreis Warendorf beteiligt sich das Jobcenter an diversen Projekten der Kommunen, wie z.B. der Ahlener Präventionskette und dem Arbeitskreis „Gemeinsame Zukunft“.

II. Zielvereinbarung 2022

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales schließt sowohl mit der Bundesagentur für Arbeit als auch mit den einzelnen Bundesländern Zielvereinbarungen zur Erreichung der Ziele der Grundsicherung für Arbeitsuchende ab. Daraufhin vereinbaren die Bundesagentur für Arbeit und die Länder wiederum individuell mit allen Jobcentern die jeweils regional zu erreichenden Ziele.

Für die Zielvereinbarung mit dem Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen als Fachaufsichtsbehörde des kommunalen Jobcenters Kreis Warendorf sind Zielwerte für 2022 zu den nachfolgenden Größen vereinbart worden:

1. Verringerung der Hilfebedürftigkeit

Das Ziel ist, dass erwerbsfähige Leistungsberechtigte den Lebensunterhalt der Bedarfsgemeinschaft unabhängig von der Grundsicherung für Arbeitsuchende nach dem SGB II aus eigenen Mitteln und Kräften bestreiten und dass damit die Hilfebedürftigkeit insgesamt verringert wird. Für die Nachhaltigkeit dieser Zielerreichung wird die Entwicklung der Summe der Leistungen zum Lebensunterhalt, der Leistungen für Unterkunft und Heizung sowie die Entwicklung der Fallzahlen im Vergleich zum Vorjahr auf der Grundlage eines Monitorings betrachtet.

2. Verbesserung der Integration in Erwerbstätigkeit

Das Ziel ist, Hilfebedürftigkeit durch Erwerbstätigkeit zu vermeiden oder zu überwinden. Zielindikatoren sind die absolute Zahl der Integrationen sowie die Integrationsquote. Vereinbart wurde, dass die Ziele im Jahr 2022 erreicht sind, wenn die absolute Zahl der Integrationen gegenüber dem Vorjahr um wenigstens 17 Integrationen gesteigert wird und wenn sich die Integrationsquote 2022 gegenüber dem Vorjahr um mindestens 4,0 % erhöht.

Besonderes Gewicht wird im Jahr 2022 auf die Verbesserung der Arbeitsmarktintegration von Frauen gelegt. Das Ziel ist erreicht, wenn sich der Abstand der Integrationsquoten von Frauen und Männern im Jahr 2022 auf 15,6 Prozent-Punkte verringert. Dies ist ein sehr ehrgeiziges Ziel, welches sich wohl nur bei einem optimalen Jahresverlauf verwirklichen lässt; es wurde dennoch bewusst gesetzt, um seine geschäftspolitische Bedeutung herauszuheben.

3. Vermeidung von langfristigem Leistungsbezug

Mit diesem Ziel wird ein besonderes Augenmerk auf diejenigen Leistungsberechtigten gelegt, die bereits länger im Leistungsbezug sind bzw. ein entsprechendes Risiko aufweisen, langfristig auf Leistungen nach dem SGB II angewiesen zu bleiben. Ziel ist die Vermeidung bzw. Verringerung von Langzeitleistungsbezug sowie die Verbesserung der sozialen Teilhabe.

Zielindikatoren sind die Veränderung des jahresdurchschnittlichen Bestandes an Langzeitleistungsbezieherinnen und -beziehern sowie die Veränderung der absoluten Zahl der Integrationen dieser Zielgruppe. Für das Jahr 2022 wurde vereinbart, dass die Ziele erreicht sind, wenn der durchschnittliche Bestand an Langzeitleistungsbezieherinnen und -beziehern gegenüber dem Vorjahr um wenigstens 2,0 % sinkt und die absolute Zahl der Integrationen dieser Zielgruppe im Vergleich zum Vorjahr konstant bleibt.

Kontinuierliche Beschäftigung nach Integration

Die Kennzahl der Kontinuierlichen Beschäftigung ist für das kommunale Jobcenter Kreis Warendorf ein weiterer wichtiger Punkt, der gesondert betrachtet wird, auch wenn mit dem Ministerium für Arbeit Gesundheit und Soziales hierzu keine Zielvereinbarung getroffen wurde. Das kommunale Jobcenter Kreis Warendorf liegt mit einer Integrationsquote von 24,1 % im Berichtsmonat November 2021 trotz der derzeitigen Arbeitsmarkteintrübung deutlich über dem Landes- und Bundesdurchschnitt (NRW: 20,1 %, Bund: 22,2 %). Nach der Integration in den Arbeitsmarkt soll möglichst eine langfristige Beschäftigung erzielt werden. Mit 57,9 % liegt die Messgröße „Kontinuierliche Beschäftigung nach Integration“ unter dem Landes- und Bundesdurchschnitt (NRW: 60,8 %, Bund: 61,4 %). Wie bereits im Arbeitsmarktprogramm 2021 kommuniziert, wird dieser Wert im Hinblick auf die gute Integrationsquote insgesamt geschäftspolitisch in Kauf genommen. Dennoch wird auch in 2022 versucht, die nachhaltige Integration durch folgende Nachjustierungen zu verbessern:

- Anpassung der Beratungs- und Integrationsstrategie bei wiederholten Auflösungen von Arbeitsverhältnissen
- Gewährung von Einstiegsgeld zur sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung an erwerbsfähige Leistungsberechtigte (§ 16b SGB II)
- Gewährung von Eingliederungszuschuss an Unternehmen (§ 16 SGB II i.V.m. § 88 SGB III)
- Beschäftigungsbegleitendes Coaching (§ 16 SGB II i.V.m. § 45 SGB III)
- Steigerung der Inanspruchnahme von Qualifizierungen während der Beschäftigung (§ 16 SGB II i.V.m. § 81ff SGB III)

Um die beschriebenen Ziele zu erreichen, werden diverse Strategien und Maßnahmen erarbeitet, die unter Punkt I. ausführlich beschrieben wurden. Bei all diesen Maßnahmen sowie den im folgenden Kapitel beschriebenen Zielgruppenorientierten Angeboten wird im Jahr 2022 die Nähe zu den Menschen, ihren Familien und ihrem lokalen Umfeld im Vordergrund stehen.

III. Zielgruppenorientierte Handlungsfelder

Erstmalig konnten bei der Zielvereinbarung mit dem Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen aus sechs Schwerpunktthemen drei Schwerpunkte aufgrund ihrer regionalen Betroffenheit für das Jahr 2022 ausgewählt werden. Im Folgenden werden diese Schwerpunkte mit den geplanten Handlungsansätzen dargestellt.

1. Jugendlichen und jungen Erwachsenen einen Berufsabschluss ermöglichen

Dieser Schwerpunkt wird durch das kommunale Jobcenter Kreis Warendorf bereits seit 2012 intensiv verfolgt. Der Anteil junger erwerbsfähiger Leistungsberechtigter im Alter von 15 bis unter 25 Jahren beträgt im kommunalen Jobcenter Kreis Warendorf gut 20 %. Die Integration der jungen Menschen vorrangig in eine Ausbildung ist ein besonderes Anliegen des kommunalen Jobcenters Kreis Warendorf, denn durch frühzeitige Unterstützung der Kinder und Jugendlichen wird der Grundstein für eine erfolgreiche Zukunft ohne Inanspruchnahme von Transferleistungen gelegt. Auch im Jahr 2022 werden Jugendliche und junge Erwachsene dahingehend beraten, einen Schulabschluss zu erlangen und im Anschluss eine Ausbildung aufzunehmen. Eine Steigerung der Integrationszahlen in Ausbildung und Arbeit sowie eine Reduzierung des Langzeitleistungsbezugs unter den Jugendlichen ist vorgesehen. Kein arbeitsloser junger Mensch unter 25 Jahren soll länger als 3 Monate ohne Angebot bleiben. Dazu ist geplant, möglichst lückenlose Förderketten einzurichten. Die ressourcenorientierte Förderung der intrinsischen Motivation der jungen Menschen, der Ausbau der vorhandenen Stärken der Jugendlichen sowie das Miteinbeziehen des privaten Umfelds bleiben hierbei Bestandteile der Beratungsarbeit der Fachkräfte der Ausbildungsvermittlung. Die Schülerinnen und Schüler sowie weitere junge Menschen, die zumindest mittelfristig für eine Ausbildung in Betracht kommen, werden im Jahr 2022 weiter von den Fachkräften der Ausbildungsvermittlung betreut. Die Jugendlichen, bei denen (noch) keine Ausbildungsreife vorliegt und die daher einen besonderen Betreuungsbedarf haben, werden weiterhin durch verschiedene Unterstützungsangebote auf ihrem Weg begleitet.

Schülerinnen und Schüler

Seit Beginn des kommunalen Jobcenters Kreis Warendorf verließen über 7.000 Schülerinnen und Schüler im Leistungsbezug SGB II die Schule. Die Agentur für Arbeit Ahlen-Münster führt die Berufsorientierung und Berufsberatung durch. Das kommunale Jobcenter Kreis Warendorf begleitet den Übergang

durch vorgeschaltete oder flankierende Maßnahmen, durch die die Jugendlichen zur Aufnahme einer betrieblichen Ausbildung gefördert werden. Ab dem Vorentlassjahr erfolgt die Ausbildungsvermittlung und Sozialberatung der Schülerinnen und Schüler durch die Fachkräfte der Ausbildungsvermittlung. Zum Erreichen des Schulabschlusses steht seit 2011 die Lernförderung aus dem Bildungs- und Teilhabepaket zur Verfügung. Die Covid-19-Pandemie mit den diversen Kontaktbeschränkungen führte dazu, dass Schülerinnen und Schüler verstärkt Probleme im Berufswahlprozess hatten. Die im Landes-Programm „Kein Abschluss ohne Anschluss“ vorgesehenen Berufsfelderkundungen und Praktika zur Berufsorientierung konnten größtenteils nicht durchgeführt werden. Als (Not-)Lösung erfolgte teilweise ein weiterer Schulbesuch, der jedoch nicht in jedem Fall der richtige Weg war. Im Jahr 2022 erfolgt weiterhin eine engmaschige Begleitung der Schülerinnen und Schüler beim Übergang in den Beruf, in der u.a. Praktika (= Maßnahmen bei einem Arbeitgeber nach § 16 SGB II i.V.m. 45 SGB III) angeboten werden, um die u.U. nicht ausreichenden Berufsfelderkundungen nachzuholen.

Ausweitung der Ausbildungsvermittlung an Schulen

Da Schülerinnen und Schüler einen Großteil des Tages in der Schule verbringen, bietet das kommunale Jobcenter Kreis Warendorf die Ausbildungsvermittlung seit dem Schuljahr 2016/2017 auch im Sozialraum Schule an, aktuell an den Berufskollegs in Ahlen, Beckum und Warendorf mit dem Ziel, dass keine Schülerin und kein Schüler „verloren geht“. Durch die Corona-bedingte Schließung der Schulen konnte die für das Jahr 2021 geplante Ausweitung des Angebotes an weiteren Schulen nicht umgesetzt werden. Hinzu kommt ein Personalengpass aufgrund der Corona-bedingten Stärkung des Gesundheitsamtes aus Ressourcen des kommunalen Jobcenters Kreis Warendorf. Dieses Vorhaben wird nunmehr im Jahr 2022 nachgeholt und ist für drei weitere Schulen geplant.

Jugendberufsagentur

Der Kreis Warendorf war 2014 der erste Flächenkreis, der in der Bundesrepublik Deutschland eine Jugendberufsagentur eingeführt hat. Diese wurde zunächst an den Standorten Ahlen und Warendorf eingerichtet, später folgten Beckum und Oelde. Seit Einführung der Jugendberufsagentur konnten rd. 1.000 Beratungen durchgeführt werden. Seit 2020 erfolgen die Gespräche zusätzlich als Telefon- oder Videokonferenzen. Im Jahr 2022 wird die Jugendberufsagentur zusammen mit der Agentur für Arbeit Ahlen-Münster sowie den örtlichen Jugendämtern weiterentwickelt. Die Steigerung der Fallzahlen und die Intensivierung der Zusammenarbeit mit den Schulen ist hierbei ein wichtiges Ziel.



Voraussetzungen für eine nachhaltige Integration in Ausbildung sind das Vorhandensein der Ausbildungsreife, eine qualifizierte und frühzeitige Berufswahlentscheidung sowie die Berufseignung.

Die Beurteilung der Ausbildungsreife orientiert sich an der Einschätzung, inwiefern die/der Jugendliche die allgemeinen Merkmale der Bildungs- und Arbeitsfähigkeit erfüllt (physische und psychische Kriterien,

in der Schule erworbene Kenntnisse, Fähigkeit zur Bewältigung eines achtstündigen Arbeitstages, adäquates Arbeits- und Sozialverhalten).

Die Berufseignung liegt vor, sofern die/der Jugendliche die Voraussetzungen für die im jeweiligen Beruf geforderten Voraussetzungen erfüllt bzw. das Arbeitsfeld der/dem Jugendlichen auch dauerhaft eine berufliche Zukunft und Zufriedenheit bietet.

Ende 2021 wurde das fa:z-modell® im kommunalen Jobcenter Kreis Warendorf eingeführt. Mit der Einführung erfolgt eine stärkere Ressourcenbetrachtung und Kompetenzvermutung. Das Profiling wird zukünftig aufgrund der Kompetenzvermutung mehr Jugendlichen eine Ausbildungsreife zusprechen. Dies wird dazu führen, dass es zum Ende des nächsten Schuljahres deutlich mehr Ausbildungsstellensuchende und somit auch mehr unversorgte Jugendliche geben wird als in den Vorjahren.

Die Diskrepanz der angebotenen Ausbildungsstellen zu den Wünschen der Jugendlichen gilt es, im kommenden Jahr ebenfalls aufzubrechen und abzumildern.

Jugendlichen, die zum Ende des Schulentlassjahres noch keine Ausbildung gefunden haben und die keinen weiteren Schulbesuch beabsichtigen, stehen weiterhin die bewährten Unterstützungsmöglichkeiten des SGB III (§ 54a SGB III Einstiegsqualifizierung, §§ 74 – 75a SGB III Assistierte Ausbildung flex) sowie Plan A im Werkcampus bei der Ausbildungsplatzsuche zur Verfügung. Ergänzende Instrumente werden im Folgenden beschrieben:

Werkstattjahr

Das Werkstattjahr ist kein Regelangebot des SGB II sondern ein Landesprogramm, das durch den Europäischen Sozialfonds (ESF) gefördert ist. Es verbindet berufliche Qualifizierung mit praktischer, produktiver Arbeit sowie betrieblichen Praktika und erfolgt über einen Bildungsträger mit Anbindung an die Klassen der Ausbildungsvorbereitung der Berufskollegs. Zielgruppe sind junge Menschen mit fehlender Ausbildungsreife/Berufseignung und multiplen Problemlagen, die für ein Standardangebot der Berufsvorbereitung nicht in Frage kommen, jedoch eine erkennbare Arbeits- und Lernbereitschaft zeigen. Mittels einer schrittweisen Heranführung an das Ziel einer Integration in den Arbeitsmarkt resultiert im Idealfall die Herstellung der Ausbildungsreife und die anschließende Aufnahme einer Berufsausbildung.

Das kommunale Jobcenter Kreis Warendorf hat für das kommende Schuljahr 2022/2023 seine Beteiligung am Werkstattjahr mit 12 Plätzen angezeigt, da aufgrund der Aufhebung der zuvor bestehenden Altersgrenze für den kommenden Durchlauf ein Bedarf besteht.

Ausbildungsprogramm NRW

Das kommunale Jobcenter Kreis Warendorf beteiligt sich im Jahr 2022 weiterhin an der Umsetzung des seit 2018 durch den Europäischen Sozialfonds finanzierten Ausbildungsprogramms NRW mit 12 zusätzlichen Ausbildungsplätzen im Kreis Warendorf für Jugendliche mit Unterstützungsbedarf aus beiden

Rechtskreisen SGB II und SGB III. Durch die zusätzlich eingerichteten Ausbildungsstellen wird die individuelle Ausgangssituation für die Jugendlichen verbessert und die bestehenden Marktungleichgewichte abgemildert.

Entkoppelte junge Menschen

§ 16h SGB II

Mit der Einführung des § 16h SGB II in 2016 wurde eine neue Möglichkeit eröffnet, sogenannte „entkoppelte“ junge Menschen zu erreichen, die an den Anforderungen des Übergangs, z.B. von der Schule in den Beruf, scheitern und denen die Gefahr sozialer Ausgrenzung droht. Das kommunale Jobcenter Kreis Warendorf führt seit 2019 ein entsprechendes Projekt durch. Die vielschichtigen Problemlagen (z.B. Familie, Abbrüche der Bildungs- und Ausbildungsverläufe, gesundheitliche Beeinträchtigungen, Suchterfahrungen, Obdachlosigkeit) können zum Abbruch des Kontaktes zum sozialen System führen. Zur Überwindung dieser Schwierigkeiten arbeitet das Beratungsteam des Projektes „Re.Start“, das von einem Träger durchgeführt wird, intensiv und konstruktiv mit der jeweiligen Jugendhilfe vor Ort zusammen, um z.B. auch Sozialleistungen zu beantragen. Das Projekt hat eine Laufzeit bis Ende Januar 2023. Im Zeitraum Februar 2019 bis Ende 2021 haben bereits 130 junge Menschen den Zugang in das Projekt gefunden.

Careleaver

Das Amt für Kinder, Jugendliche und Familien Kreis Warendorf hat mit dem kommunalen Jobcenter Kreis Warendorf sowie dem freien Jugendhilfeträger Erziehungshilfe St. Klara das Projekt „Careleaver“ entwickelt und im Kreis Warendorf eingeführt. Dieses Projekt begleitet junge Menschen in ein selbstständiges Leben während bzw. nach der stationären Erziehungshilfe. Ab dem 15. Lebensjahr erfolgt hierbei eine frühzeitige gemeinsame Hilfeplanung aller Akteure. Für das kommende Jahr ist in Kooperation mit dem Jugendamt des Kreises Warendorf die Weiterentwicklung des Projektes vorgesehen. Die Teilnahme wird auf junge Menschen ausgeweitet, die Hilfen des Jugendamtes nach dem Sozialgesetzbuch Achten Buch (SGB VIII) erhalten und noch zuhause wohnen, bei denen aber eine Verselbstständigung für eine dauerhafte positive Entwicklung angezeigt ist. Ein Fachtag zur konzeptionellen Weiterentwicklung des Projektes in Zusammenarbeit mit der Fachstelle „Leaving Care“ (Universität Hildesheim) ist für das Jahr 2022 geplant.

Projekt Chance.

Das Landesprogramm des Europäischen Sozialfonds, das bereits unter Punkt I beschrieben wurde, unterstützt Familien mit Kindern, die besonders durch die Covid-19-Pandemie betroffen sind, beim Übergang von der Schule in den Beruf.

2. Frauen und Männer gleichberechtigt an Förderung und Integration beteiligen

Die Gleichstellung von Frauen und Männern wird als durchgängiges Prinzip in der Grundsicherung für Arbeitsuchende im kommunalen Jobcenter Kreis Warendorf verfolgt. Die Zielgruppe der Frauen, insbesondere der (Allein)Erziehenden, steht seit Bestehen des kommunalen Jobcenters Kreis Warendorf im Fokus der jährlichen Planungen.

Zum Jahresende 2021 waren rund 50 % der weiblichen erwerbsfähigen Leistungsberechtigten erziehend, etwa 25 % alleinerziehend. Vergleicht man die Integrationsquote beider Geschlechter fällt auf, dass diese bei den Frauen regelmäßig deutlich geringer ausfällt, bei der Zielgruppe der Flüchtlinge wird dieser Unterschied noch deutlicher. Trotz hoher Integrationsquoten der Frauen im Vergleich zum Landesschnitt gelingt es immer noch leichter, die männlichen erwerbsfähigen Leistungsberechtigten zu integrieren. Dieses zeigt sich im hohen Gender Gap (Differenz der Integrationsquoten von Frauen und Männern) von - 20,2 % (Stand Oktober 2021). Das kommunale Jobcenter Kreis Warendorf unterstützt seit Jahren den Weg (zurück) in den Arbeitsmarkt durch Angebote arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen. Die Inanspruchnahme zeigt hier ebenfalls einen signifikanten Unterschied zwischen den Geschlechtern. Für das Jahr 2022 wird angestrebt, neben der Steigerung der Integrations- und Aktivierungsquote der Frauen das Gender Gap sowie den Anteil an Langzeitleistungsbezieherinnen und -bezieher zu reduzieren. Zudem wird die Verbesserung der beruflichen Integrationschancen für Frauen - vorrangig mit familiären Verpflichtungen - erneut einen Schwerpunkt bilden, da diese insbesondere Corona-bedingt durch u.a. Homeschooling besonders von den Auswirkungen betroffen sind.

Frühzeitige Aktivierung

Nach § 10 Abs. 1 SGB II sind Erziehende mit Kindern unter drei Jahren grundsätzlich nicht verpflichtet, sich dem Arbeitsmarkt zur Verfügung zu stellen. Diese Regelung bedeutet jedoch keinen Ausschluss von Eingliederungsleistungen für diese Leistungsberechtigten. Daher wird eine frühzeitige Vorbereitung auf den Wiedereinstieg ins Berufsleben aus fachlicher Sicht empfohlen, denn eine längere Phase der Familienarbeit kann zu einem Verlust von beruflichen Fähigkeiten und Kenntnissen führen. Eine frühe Beratung dieser Zielgruppe kann das Risiko einer Langzeitarbeitslosigkeit senken und eine nachhaltige Arbeitsmarktintegration fördern.

Der Ansatz der „frühzeitigen Aktivierung“, der im Jahr 2018 begonnen wurde, wird im Jahr 2022 weiter fortgeführt:

Bereits nach der Geburt eines Kindes werden (Allein)Erziehende in regelmäßigen Abständen ermutigt, sich hinsichtlich ihrer beruflichen Zukunft beraten und unterstützen zu lassen. Dies erfolgt durch zielgerichtete Anschreiben und Angebote für Informationsveranstaltungen zu verschiedenen Themen (Kinderbetreuung, Rechte und Pflichten, Minijob, Teilzeitausbildung) in Form von niedrigschwelligen Beratungsangeboten der Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt (z.B. in Familienzentren). Im Rahmen der BG-Betreuung erfolgen Beratungen auch zur Rollenklärung und ggf. Motivationssteigerung.

Maßnahmeangebote nach § 16 SGB II i.V.m. § 45 SGB III werden in digitaler Form Erziehenden mit Kindern unter drei Jahren ermöglicht.

(Allein)Erziehende

Nach einer Familienphase (Kinderbetreuung oder Pflege von Angehörigen) benötigt der (Wieder)Einstieg in das Berufsleben besondere und individuelle Hilfestellungen.

Um den Leistungsbezug nachhaltig zu beenden, müssen oftmals beide Elternteile in einer Partner-Bedarfsgemeinschaft einer Erwerbstätigkeit nachgehen, denn beide tragen gemeinsam die Verantwortung für ihre wirtschaftliche Situation. Daher gilt es, die Kompetenzen und Ressourcen beider Elternteile im Beratungsprozess zu berücksichtigen und passgenau die Bedarfe zu fördern. Bei der Förderung der Motivation zur Arbeitsaufnahme und Veränderung der traditionellen Rollenverständnisse werden, falls erforderlich, alternative Lebens- und Beschäftigungsformen für die gesamte Familie gesucht und besprochen.

Seit dem Jahr 2012 werden Alleinerziehende von spezialisierten Integrationsfachkräften dahingehend beraten, die Rahmenbedingungen für eine Arbeitsaufnahme einzurichten. Die Unterstützungsangebote der kommunalen Eingliederungsleistungen nach § 16a SGB II werden hierbei im Beratungsprozess bedarfsbezogen mitberücksichtigt. Auch im Jahr 2022 ist angedacht, familienfreundliche Unternehmen zu identifizieren und die (Allein)Erziehenden bei diesen Unternehmen durch eine passgenaue Vermittlung zu bewerben. Für die Umsetzung dieses Vorhabens sind für das kommende Jahr regionale Jobmessen geplant.

Maßnahmeangebote

Wie in den Vorjahren stellt das kommunale Jobcenter Kreis Warendorf Mittel zur Finanzierung von verschiedenen Angeboten zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung i.S.d. § 16 SGB II i.V.m. § 45 SGB III zur Verfügung, die sich an erwerbsfähige Leistungsberechtigte mit familiären Verpflichtungen richten. Damit (Allein)Erziehende diese Eingliederungsleistungen auch in Zukunft wahrnehmen können, wird bei der Planung von arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen weiterhin der Blick auf digitale Angebote oder Hybrid-Maßnahmen gerichtet. So wird eine Teilnahme unter Corona-Bedingungen ermöglicht und eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Berufsleben hergestellt.

Das durch den Europäischen Sozialfonds geförderte Landesprogramm „Teilzeitberufsausbildung – Einstieg begleiten – Perspektiven öffnen“ richtet sich an Personen mit Familienverantwortung, die aufgrund ihrer bestehenden familiären Verpflichtungen für ihre Kinder oder pflegebedürftige Angehörige bisher keine Ausbildung aufnehmen konnten oder eine Ausbildung abgebrochen haben. Auch im kommenden Durchlauf der neuen ESF-Förderperiode 2021 bis 2027 steht das Programm allen interessierten erwerbsfähigen Leistungsberechtigten der Zielgruppe zur Verfügung und wird durch die Integrationsfachkräfte des kommunalen Jobcenters Kreis Warendorf beworben.

Für das Jahr 2022 ist des Weiteren ein zusätzliches Maßnahmeangebot nach § 16 SGB II i.V.m. § 45 SGB III für die Zielgruppe der (Allein)Erziehenden geplant, die im Rahmen des Werkcampus angeboten wird.

Gendersensible Trainings

Aufgrund der Sozialisation entweder als Frau oder als Mann kann sich kaum jemand von geschlechtstypischen Einstellungen freisprechen. Um die Leistungsberechtigten adäquat beraten zu können, ist es wichtig, diese zu hinterfragen und ggf. zu verändern. Oftmals ist es in den Beratungen notwendig, mit den Leistungsberechtigten neue Lebenskonzepte zu entwickeln, die einem evtl. vorliegenden traditionellen Rollenverständnis entgegenstehen. Um dies zu erreichen, ist eine gendersensible Beratung hilfreich, die frei von Geschlechterstereotypen ist. Für das Jahr 2022 sind – wie in den beiden Vorjahren – Genderschulungen vorgesehen, und zwar für Führungskräfte sowie zwei weitere Trainings für Integrationsfachkräfte zur weiteren Professionalisierung der Beratungen.



(von unten nach oben: Gastdozentin Prof. Dr. Franzke, Amtsleitung Dr. Seidel und die Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt Wissel am Rande der Jobcenter-internen Gender-Schulung)

3. Menschen mit Flucht- und Migrationshintergrund für Ausbildung, Qualifizierung und Beschäftigung gewinnen

Mehr als 40% der im kommunalen Jobcenter Kreis Warendorf gemeldeten erwerbsfähigen Leistungsberechtigten haben keine deutsche Staatsangehörigkeit. Seit dem Zuzug der Flüchtlinge im Jahr 2015 stellt die Beratung dieser Teilgruppe einen weiteren Schwerpunkt der Arbeit des kommunalen Jobcenters Kreis Warendorf dar. Ende November 2021 befanden sich rd. 1.760 erwerbsfähige Flüchtlinge im Leistungsbezug. Seit der großen Zuwanderung von Flüchtlingen vor sieben Jahren wurde viel unternommen, um diese in den Arbeitsmarkt und in die Gesellschaft zu integrieren. Hierbei spielen Spracherwerb, Qualifizierung, (Aus)Bildung und Arbeit eine wichtige Rolle. Rd. 2.480 teilweise gut qualifizierte Flüchtlinge konnten zwischenzeitlich in den Arbeitsmarkt integriert werden. Weiterhin gilt es, den Fokus verstärkt auf die weniger bzw. nicht qualifizierten Flüchtlinge und ihre Familien zu richten, um diesen möglichst eine dauerhafte und existenzsichernde Integration in den deutschen Arbeitsmarkt zu ermöglichen. Hierzu nutzen die Fachkräfte des Kompetenzteams Migration sämtliche Arbeitsmarktinstrumente für eine professionelle Begleitung und Beratung auf dem Weg in Ausbildung und Arbeit.

Spracherwerb

Gute Deutschkenntnisse bilden den Grundstein für eine Integration in den Arbeitsmarkt und das Bildungssystem sowie für eine Teilhabe an allen Bereichen des gesellschaftlichen Lebens. Ein Zugang zu den vom Bundesamt für Migration und Flüchtlinge geförderten Sprachkursen wird daher auch im Jahr 2022 so zeitnah wie möglich initiiert. Hier stehen neben den Integrationskursen weiterführende Berufssprachkurse zur Verfügung. Wartezeiten zwischen den Sprachlehrgängen gilt es, weiterhin intensiv zu nutzen, beispielsweise durch die Teilnahme an niederschweligen Maßnahmen nach dem SGB II oder SGB III. Durch nahtlose Förderketten (optimalerweise: Spracherwerb, Kompetenzfeststellung, Qualifizierung) werden längere inaktive Zeiten vermieden und die Motivation der Flüchtlinge erhalten.

Integrationsstrategien in den Arbeits- und Ausbildungsmarkt

Primäres Ziel auch für Flüchtlinge ist die dauerhafte und möglichst existenzsichernde Integration in den Arbeitsmarkt. Hierbei werden Beschäftigungsfelder mit Fachkräftebedarf explizit beworben. Jugendliche Flüchtlinge werden schon in der Schulzeit von den Fachkräften der Ausbildungsvermittlung zur Heranführung bzw. Aufnahme einer Ausbildung entsprechend beraten und gefördert.

Flüchtlinge mit mehrjähriger (einschließlich ausländischer) Berufserfahrung können sich nach wie vor frühzeitig ihre ggf. vorhandenen Schul- und Berufsabschlüsse anerkennen lassen. Im Rahmen des Projektes „Valikom“ der Handwerksammer Münster können berufsrelevante Kompetenzen, die außerhalb des formalen Bildungssystems erworben wurden, bewertet und zertifiziert werden.

Im Jahr 2022 wird die Zusammenarbeit mit dem IQ-Netzwerk („Integration durch Qualifizierung“) sowie der Handwerkskammer Münster fortgeführt. Des Weiteren werden zertifizierte abschlussorientierte (Teil)Qualifikationen und Aktivierungen nach dem SGB II und SGB III genutzt. Zudem können Flüchtlinge neben den vielfältigen klassischen Qualifizierungsangeboten auf diverse Qualifizierungs- und Anpassungslehrgänge des IQ-Netzwerkes im Kontext des Anerkennungsgesetzes zurückgreifen.

Um Menschen mit Flucht- oder Migrationshintergrund insbesondere für eine Ausbildung, Qualifizierung und Beschäftigung in der Pflege zu gewinnen und um den steigenden (Fach)Kräftebedarf in diesem Bereich abzumildern, wird eine Aktivierungsmaßnahme in Warendorf angeboten. Ziel ist hier, Transparenz über die diversen Tätigkeiten/Berufe in der Pflege herzustellen, durch Praktika erste wirksame Erfahrungen zu sammeln und insgesamt das Interesse für den Pflegeberuf zu wecken. Die Flüchtlinge erhalten zudem flankierend fachsprachlichen Unterricht. Im Idealfall schließt sich nach der Aktivierung eine aufbauende Qualifizierungsmaßnahme (Betreuungskraft, Pflegeassistentin oder examinierte Fachkraft) oder eine direkte Arbeitsaufnahme an.

Nicht immer ist der weitere Spracherwerb bzw. eine Qualifizierung jedoch erfolgsversprechend, da Menschen über verschiedene kognitive Fähigkeiten verfügen und zudem unterschiedlich stark motiviert sind. In diesen Situationen überprüfen die Integrationsfachkräfte, inwieweit die Fortsetzung des Spracher-

werbs oder aber eine vorzeitige Beschäftigungsaufnahme im Rahmen einer ggf. sogar ungelerten Tätigkeit zielführend sind. Aber auch Instrumente der öffentlich geförderten Beschäftigung wie Arbeitsgelegenheiten und Eingliederung von Langzeitarbeitslosen bieten für diesen Personenkreis Möglichkeiten, eine Beschäftigungsfähigkeit zu erlangen.

Von zentraler Bedeutung für eine erfolgreiche Integration in Gesellschaft und Arbeit ist zudem die Nutzung der lokalen Netzwerkakteure. Insbesondere mit dem kommunalen Integrationszentrum des Schul- Kultur- und Sportamtes sowie der Ausländerbehörde findet ein regelmäßiger Austausch statt. Ebenso besteht eine gute Vernetzung mit dem Bundesamt für Migration und Flüchtlinge, den regionalen Sprachkursträgern, dem IQ-Netzwerk, den Trägern von Arbeitsmarktdienstleistungen sowie den regionalen Unternehmen. Als Verbindungsglied zur regionalen Wirtschaft fungiert der Arbeitgeberservice des kommunalen Jobcenters Kreis Warendorf. Die kompetente und professionelle Beratung der Unternehmen dient weiterhin künftig einer bewerberorientierten und nachhaltigen Integration in den regionalen Arbeitsmarkt.

Geflüchtete Frauen

Im Rahmen des Familiennachzuges hat die Zahl der geflüchteten Frauen in den letzten Jahren stark zugenommen. Annähernd 45% der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten im Fluchtkontext sind weiblich.

Die strategische Ausrichtung für erwerbsfähige Leistungsberechtigte mit familiären Verpflichtungen, welche unter Punkt 2. beschrieben ist, findet grundsätzlich auch bei den geflüchteten Frauen Anwendung. Insbesondere ist ein Bestreben des kommunalen Jobcenters Kreis Warendorf, diesen Frauen frühzeitig Möglichkeiten des Spracherwerbs, Möglichkeiten externer Kinderbetreuung sowie niedrigschwellige Maßnahmen zur Heranführung an den Arbeitsmarkt aufzuzeigen. Analog zu den Vorjahren werden ebenfalls im Jahr 2022 flexible und leicht zugängliche Angebote bereitgestellt, welche sich nach den Bedarfen der geflüchteten Frauen richten. Allerdings zeigen die bisherigen Erfahrungen, dass die Integration geflüchteter Frauen in den Arbeitsmarkt mit noch größeren Herausforderungen verbunden ist als bei Frauen ohne Fluchthintergrund.

4. Weitere Handlungsfelder

Neben den unter den Punkten 1. bis 3. beschriebenen Schwerpunkten im Rahmen der Zielvereinbarung 2022 werden folgende Handlungsfelder weiterhin verfolgt:

4.1 Vermeidung und Verringerung von Langzeitarbeitslosigkeit und Langzeitleistungsbezug

Langzeitarbeitslose bzw. Langzeitleistungsbezieherinnen und -bezieher bilden einen nicht unerheblichen Anteil an den mit dem Ministerium für Arbeit Gesundheit und Soziales vereinbarten Schwerpunktgruppen, sodass die bereits zuvor für diese Zielgruppen dargestellten Maßnahmen und Angebote zur Unterstützung und Integration in Ausbildung und Arbeit greifen.

Je länger eine Arbeitslosigkeit andauert, desto mehr sinken die Aussichten auf einen neuen Arbeitsplatz. Gleichzeitig steigt das Risiko der sozialen Isolierung. Bei familiärer Verfestigung der Arbeitslosigkeit kann dies Auswirkungen auf die Kinder haben, denen das Vorbild für einen geregelten Arbeitsalltag fehlt. Daher wird auch im kommenden Jahr auf dieser Zielgruppe ein besonderer Fokus liegen. Ein fehlender Berufsabschluss bzw. fehlende Qualifizierungen sind meist ursächlich für Langzeitarbeitslosigkeit und Langzeitleistungsbezug, somit steht die Qualifizierung dieser Gruppe weiterhin im Mittelpunkt der Beratungsarbeit.

Für eine dauerhafte und existenzsichernde Beschäftigung sind ein marktgängiger Berufsabschluss oder zumindest marktnahe Teilqualifikationen wichtige Voraussetzungen. Sie liefern zudem einen Beitrag zur Fachkräftesicherung, die aufgrund der demographischen Entwicklung eine immer größere Bedeutung erhält. Analog der letzten Jahre wird die Strategie fortgesetzt, jedem Bildungswilligen und -fähigen (Teil)Qualifizierungen zu ermöglichen. Hier ist jedoch zu beachten, dass manche erwerbsfähige Leistungsberechtigte eher ein Interesse an einer schnellen Arbeitsaufnahme als an einer Weiterbildung zeigen. Im Jahr 2022 ist weiterhin geplant, erwerbsfähige Leistungsberechtigte mit fehlenden oder veralteten Berufsqualifikationen für marktfähige und marktnotwendige Qualifizierungen zu motivieren. Zudem liegen die notwendigen Voraussetzungen für eine u.U. langjährige Qualifizierung wie Motivation, Durchhaltevermögen oder kognitive Fähigkeiten nicht bei allen erwerbsfähigen Leistungsberechtigten vor. Für diese Personen besteht die Möglichkeit, durch Teilqualifizierungen in verschiedenen Berufsfeldern modular einen Berufsabschluss zu erreichen. Im Rahmen des Ausbildungskonsens NRW wurde eigens ein entsprechendes Qualifizierungsprojekt „Erfolg in Schritten“ für ausgewählte Zielberufe entwickelt. An- und ungelernete Menschen werden im Regierungsbezirk Münster in überschaubaren Schritten zum Berufsabschluss geführt. Optional wird ein Coaching zur Unterstützung während der Qualifizierung angeboten. Als Partner im Ausbildungskonsens NRW eröffnet das kommunale Jobcenter Kreis Warendorf mit diesem Projekt den erwerbsfähigen Leistungsberechtigten weitere Möglichkeiten zu einem beruflichen Erfolg.

Qualifizierungsmöglichkeiten werden sowohl erwerbsfähigen Leistungsberechtigten ohne Beschäftigung als auch mit Erwerbstätigkeit angeboten. Im Jahr 2019 wurde das „Qualifizierungschancengesetz“ eingeführt, das die Fördermöglichkeiten für Beschäftigte in Unternehmen verbessert. Im Frühjahr 2020 wurde dieses im Rahmen des „Arbeit-von-Morgen-Gesetzes“ modifiziert. Ziel ist, Beschäftigte für den künftigen Arbeitsmarkt zu qualifizieren, sofern die Stellen vom technischen oder sonstigen Strukturwandel betroffen sind. Das kommunale Jobcenter Kreis Warendorf bewirbt diese Fördermöglichkeit bei Ar-

beitgebern sowie bei Leistungsbezieherinnen und -beziehern sehr aktiv. Die bisherigen Erfahrungen zeigen jedoch, wie schwierig es ist, Betriebe und Beschäftigte für diesen Qualifizierungsweg parallel zur Tätigkeit zu gewinnen. Auch für das Jahr 2022 werden die Bemühungen fortgesetzt.

Nach erfolgreicher Beendigung einer Qualifizierung gilt es, die neu erworbenen Kenntnisse schnellstmöglich durch intensive Vermittlungsaktivitäten für eine Integration zu nutzen. Im Rahmen des fa:z-modells® erfolgt weiterhin ein unverzügliches Absolventenmanagement. Die enge Zusammenarbeit der Integrationsfachkräfte mit dem Arbeitgeberservice ist hierfür aktuell wie auch in Zukunft elementar.

4.2 Verbesserung der sozialen Teilhabe

Im November 2021 befanden sich rd. 6.660 erwerbsfähige Leistungsberechtigte im Langzeitleistungsbezug, teilweise generationsübergreifend. Nicht immer kann eine Integration ohne Teilschritte erreicht werden. Daher ist die Verbesserung der sozialen Teilhabe im Jahr 2022 weiterhin ein Schwerpunkt der Integrationsarbeit des kommunalen Jobcenters Kreis Warendorf. Ein besonderes Augenmerk wird auf diejenigen Leistungsberechtigten gelegt, die bereits länger im Leistungsbezug sind bzw. ein entsprechendes Risiko aufweisen, langfristig auf Leistungen nach dem SGB II angewiesen zu bleiben. Die erwerbsfähigen Leistungsberechtigten mit meist multiplen Vermittlungshemmnissen und schwierigen Lebenssituationen, die einer Arbeitsaufnahme entgegenstehen, müssen niederschwellig und mit kleinen Schritten an den Arbeitsmarkt herangeführt werden, um eine soziale Teilhabe ermöglichen zu können. Verschiedene Angebote stehen im Jahr 2022 zur Erreichung dieser Ziele zur Verfügung:

Teilhabechancengesetz

Im Jahr 2019 wurde das „Teilhabechancengesetz“ ins Leben gerufen, um arbeitsmarktfernen Personen eine neue Perspektive auf dem Arbeitsmarkt zu bieten und ihre Beschäftigungsfähigkeit zu steigern. Im Jahr 2022 ist eine weitere Verstärkung der Förderinstrumente § 16e SGB II „Eingliederung von Langzeitarbeitslosen“ und § 16i SGB II „Teilhabe am Arbeitsmarkt“ vorgesehen.

In den Vorjahren bildeten die Erschließung von Beschäftigungsfeldern sowie die Bewerbergewinnung Schwerpunkte im Rahmen der Umsetzung des Teilhabechancengesetzes. Im Jahr 2022 liegt hingegen der Schwerpunkt auf der Stabilisierung der Beschäftigungsverhältnisse sowie der Vorbereitung zum Übergang in Beschäftigungen des regulären Arbeitsmarktes. Das verpflichtende beschäftigungsbegleitende Coaching ist bei beiden Förderinstrumenten während der gesamten individuellen Förderzeit von elementarer Bedeutung. Bei Bedarf werden für eine Integration notwendige Qualifizierungen in die Wege geleitet. Personen, die inzwischen Arbeitsmarktnähe erreicht haben, werden beim Übergang in ein ungefordertes Arbeitsverhältnis begleitet.

Ein funktionierendes, einheitliches Übergangsmanagement erfolgt durch die enge Zusammenarbeit von Coach, Integrationsfachkraft und Arbeitgeberservice. Die Integration dieses Personenkreises in den ersten Arbeitsmarkt stellt oftmals keine einfache Aufgabe dar, denn die geförderten Teilnehmerinnen und Teilnehmer stehen u.a. mit den marktnäheren Arbeitssuchenden, die krisenbedingt eine neue Beschäftigung suchen, im Wettbewerb.

Arbeitsgelegenheiten nach § 16d SGB II

Seit der Neuausrichtung der Regelung des §16d SGB II im Jahr 2012 wird dieses Förderinstrument der öffentlich geförderten Beschäftigung als Ultima-Ratio eingesetzt, um besonders arbeitsmarktferne erwerbsfähige Leistungsberechtigte erleben zu lassen, welche Wirksamkeit Arbeit haben kann und zugleich ihre Beschäftigungsfähigkeit zu steigern. Durch Arbeitsgelegenheiten werden neben der Wiederherstellung der Tagesstruktur praxisnahe Möglichkeiten zur Aufrechterhaltung und (Wieder)Herstellung der Beschäftigungsfähigkeit eröffnet.

Die stetige Ausweitung der kreisweiten Tätigkeitsfelder im Bereich der Arbeitsgelegenheiten bietet den Teilnehmerinnen und Teilnehmern vielfältige Einsatzmöglichkeiten und damit Einblicke in diverse Arbeitsbereiche.

Aufsuchendes Fallmanagement

Einige Leistungsberechtigte, oftmals die im Langzeitleistungsbezug, können durch die Regelinstrumente nicht in ausreichendem Maße erreicht und aktiviert werden. Hier spürt man ebenfalls Auswirkungen der Covid-19-Pandemie, die auch sozialen Rückzug und Isolation verstärken.

Aus diesem Grund wird mithilfe des aufsuchenden Fallmanagements, das als weiterer Baustein in diversen Maßnahmen installiert ist, ein direkter Kontakt zu den Leistungsberechtigten hergestellt. Im jeweiligen Lebensraum wird die aktive Mitarbeit und die Motivation zur Aufnahme einer Beschäftigung versucht wiederherzustellen. Die Kenntnis der regionalen Netzwerke mit ihren Hilfsangeboten sowie die enge Zusammenarbeit aller lokalen Akteure unterstützt die Beratungsarbeit dabei zielführend.

Neben Vergabemaßnahmen wird die im Jahr 2021 als eigenes Angebot „Plan C“ im Werkcampus am Standort Ennigerloh installierte Maßnahme mit aufsuchendem Fallmanagement im kommenden Jahr kreisweit ausgebaut.

Kommunale Eingliederungsleistungen nach § 16a SGB II

Seit der Einführung des SGB II spielen die Kommunalen Eingliederungsleistungen nach § 16a SGB II eine wichtige Rolle beim Abbau individueller Hürden und Problemlagen. Bei fehlender Kinderbetreuung, Belastungen durch die Pflege von Angehörigen sowie bei Schulden, Sucht- oder psychosozialen Problemen vermittelt das kommunale Jobcenter Kreis Warendorf professionelle Unterstützung durch die Jugendämter des Kreises sowie lokale Beratungseinrichtungen. Durch langjährige Kooperationsvereinba-

rungen ist sichergestellt, dass die Leistungsberechtigten einen schnellen, unkomplizierten und kostenfreien Zugang zu diesen Beratungsleistungen erhalten. Für das Jahr 2022 ist eine Steigerung und weitere Systematisierung der Inanspruchnahme der genannten Leistungen vorgesehen.

4.3 Gesundheits- und Arbeitsförderung

Etwa ein Drittel der Leistungsberechtigten hat gesundheitliche Einschränkungen, die oftmals eine Integration in Arbeit erschweren bzw. verhindern können.

Auch im Hinblick auf die UN-Behindertenrechtskonvention bleibt die Verbesserung der beruflichen Integration von Menschen mit Behinderungen bzw. gesundheitlichen Einschränkungen ein wichtiges Thema der Arbeit im kommunalen Jobcenter Kreis Warendorf. Hierbei stehen die Stärkung der gesundheitlichen Ressourcen und der Aufbau von Gesundheitskompetenzen im Vordergrund, um die Gesundheits- und Beschäftigungsfähigkeit der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten zu verbessern bzw. wiederherzustellen.

Bei der Untergruppe der Menschen mit Rehabilitations-Bedarf trägt der zuständige Rehabilitations-Träger (Bundesagentur für Arbeit, Renten- oder Unfallversicherung) die Verantwortung für den Rehabilitations-Prozess, wohingegen die Integrationsverantwortung beim kommunalen Jobcenter Kreis Warendorf liegt. Um Menschen mit Behinderungen zu mehr Teilhabe am Arbeitsleben und individueller Selbstbestimmung zu verhelfen, wurde das „Bundesteilhabegesetz“ in Kraft gesetzt, dessen vollständige Umsetzung bis zum Jahr 2023 abgeschlossen sein soll. Im Bereich der beruflichen Rehabilitation wird in Zukunft das Teilhabestärkungsgesetz den Jobcentern mehr Flexibilität im Einsatz von Eingliederungsmitteln ermöglichen. Insbesondere ist hier die Zuweisung in eine Arbeitsgelegenheit zu nennen, dient sie doch häufig zur Stabilisierung der Menschen mit gesundheitlichen Einschränkungen. Diese kann besonders bei langwierigen Rehabilitations-Antragsverfahren wichtig und hilfreich sein.

Die Aspekte der Gesundheitsförderung werden bei verschiedenen Maßnahmen der aktiven Arbeitsförderung sowohl in Einzel- als auch in Gruppenangeboten weiterhin verfolgt. Im Rahmen des Werkcampus wird ein weiteres Maßnahmeangebot „AktivA“ zur Förderung von Gesundheit und Handlungskompetenz für diese Zielgruppe eingerichtet. Ziel ist eine Verbesserung des körperlichen und psychischen Befindens der Teilnehmerinnen und Teilnehmer. Zur Durchführung des an der Technischen Universität Dresden entwickelten Trainings wurden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Werkcampus speziell geschult.

Zudem wird eine weitere Maßnahme nach § 16 SGB II i.V.m. § 45 SGB III eigens für den Personenkreis der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten mit gesundheitlichen Einschränkungen konzipiert und im Rahmen des Vergaberechts im Jahr 2022 eingerichtet.

Im Jahr 2022 erhalten die Integrationsfachkräfte des kommunalen Jobcenters Kreis Warendorf die Möglichkeit an Schulungen zu den Themen gesundheitliche Einschränkungen und Einbindung von Gesundheitsaspekten in die Beratung sowie Rehabilitations-Prozess mit entsprechenden Gesetzesänderungen/-neuerungen teilzunehmen.

5. Bildung und Teilhabe

Bildungserwerb, aber ebenfalls gesellschaftliche Teilhabe bereits in Kindertagen, schaffen Chancengleichheit für das weitere Leben. Die Leistungen aus dem Bildungs- und Teilhabepaket bieten hierfür geeignete materielle Unterstützungsmöglichkeiten. Seit 2012 sind im kommunalen Jobcenter Kreis Warendorf über die Jahre verschiedene Aktionen zum Bewerben des Paketes gemäß dem Motto: „Je früher ein Euro investiert wird, umso größer ist seine Wirkung“ durchgeführt worden. Im Jahr 2022 wird weiterhin ein Augenmerk auf die Entwicklung zusätzlicher Ausgestaltungsmöglichkeiten, die Gewinnung von neuen Netzwerkakteuren und die Steigerung der Inanspruchnahme der einzelnen Leistungskomponenten gerichtet.

Der im Jahr 2021 eingeführte „Newsletter - Bildung und Teilhabe!“ zur Information der Schulen bei Änderungen, neuen Informationsmaterialien etc. wird im kommenden Jahr weiterhin erstellt. Zudem wird angestrebt, die Social Media Kanäle auszubauen, um verschiedenste Akteure, wie z.B. Schulen, Vereine sowie Bildungs- und Teilhabe-Interessierte zu erreichen.



Die Bewerbung des Förderpaketes wird weiterhin in Beratungsgesprächen mit den Jugendlichen und deren Eltern erfolgen, um die Inanspruchnahme der einzelnen Leistungen, insbesondere Lernförderung und soziokulturelle Teilnahme, weiterhin auf dem bisherigen hohen Niveau zu halten und bestenfalls noch weiter zu steigern.

Unter dem Motto „Mit der Schule – in der Schule“ verfolgt das kommunale Jobcenter Kreis Warendorf folgende Strategien:

Bildungs- und Teilhabe-Modell „Lernstandort“

Im Modell „Lernbegleitung an Schulen“ wird das Nachhilfeangebot bis dato an 37 Schulen angeboten und durch diese Verortung der Zugang wesentlich einfacher. Die enge Zusammenarbeit der Akteure an den jeweiligen Schulen ermöglicht es, Kindern und Jugendlichen unmittelbar am individuellen Lernort gezielte Angebote der Lernförderung zu unterbreiten. Für das Jahr 2022 ist geplant, an weiteren 15 Schulen das Bildungs- und Teilhabe-Modell „Lernstandort“ aufzubauen. Im Rahmen von Erklär-Videos und verschiedenen Social Media Beiträgen wurde und wird das Antragsverfahren hinsichtlich der Lernförderung beworben.

Damit die Qualität und Weiterentwicklung der Lernbegleitung gewährleistet ist, wird die im Jahr 2021 eingerichtete Qualifizierungsreihe für die Bildung- und Teilhabe-Lernbegleitungen in Kooperation mit der VHS Oelde-Ennigerloh im kommenden Jahr an allen VHS-Standorten erneut angeboten. Zusätzlich wird eine Qualifizierungsreihe in Kooperation mit dem Amt für Bildung, Kultur und Sport durchgeführt. Sofern die Pandemie es zulässt, wird im Jahr 2022 der 2. Praxistag durchgeführt, an dem alle Schulsozialarbeiterinnen und Schulsozialarbeiter des Kreises Warendorf über die aktuellen Entwicklungen in diesem Themenbereich informiert werden. Im bundesweiten Vergleich liegt der Kreis Warendorf bei der Inanspruchnahme der BuT- Lernförderung auf Platz 11 von 400 Jobcentern! Im Jahr 2022 wird angestrebt, die hohe Inanspruchnahme der Lernförderung zu halten und zusätzlich die Inanspruchnahme der Leistungskomponente „Soziokulturelle Teilhabe“ zu steigern, wobei der Fokus insbesondere auf sportlichen Aktivitäten liegt. Hierdurch soll die Partizipation in Vereins- und Gemeinschaftsstrukturen und damit eine intensivere Teilhabe herbeigeführt werden.

6. Fortentwicklung interner Prozesse

Digitalisierung

Die Online-Affinität sowie das Onlineverhalten der Leistungsberechtigten verändert sich seit mehreren Jahren signifikant. Die Covid-19-Pandemie erfordert zudem eine schnelle Weiterentwicklung, um einerseits den Anliegen der Leistungsberechtigten und andererseits den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gerecht zu werden. Die Vorhaben des kommunalen Jobcenters Kreis Warendorf sind in die Gesamtdigitalisierungsstrategie des Kreises Warendorf eingebunden.

Die Homepage des kommunalen Jobcenters Kreis Warendorf ermöglicht bereits einen erleichterten Zugang durch Bereitstellung von Vordrucken, Informationen zu verschiedenen Angeboten sowie Kontaktpersonen und -daten. Die im letzten Jahr eingeführten Onlineangebote und Erklär-Videos zu verschiedenen Angeboten des kommunalen Jobcenters Kreis Warendorf werden weiter fortgeführt und erweitert. Für das Jahr 2022 ist die Einrichtung einer Online-Plattform für einen sicheren und papierlosen Zugang zum kommunalen Jobcenter Kreis Warendorf geplant.

Zusätzlich konnte im Jahr 2021 eine digitale Beratungsstruktur aufgebaut werden, so dass Beratungen von Leistungsberechtigten in Form von „Videokonferenzen“ durchgeführt werden können. Diese Art der Beratung wird neben der per Telefon als Angebot in der Beratungsarbeit nach der Covid-19-Pandemie erhalten bleiben, auch wenn die persönlichen Beratungen weiterhin vorrangig zu betrachten sind.

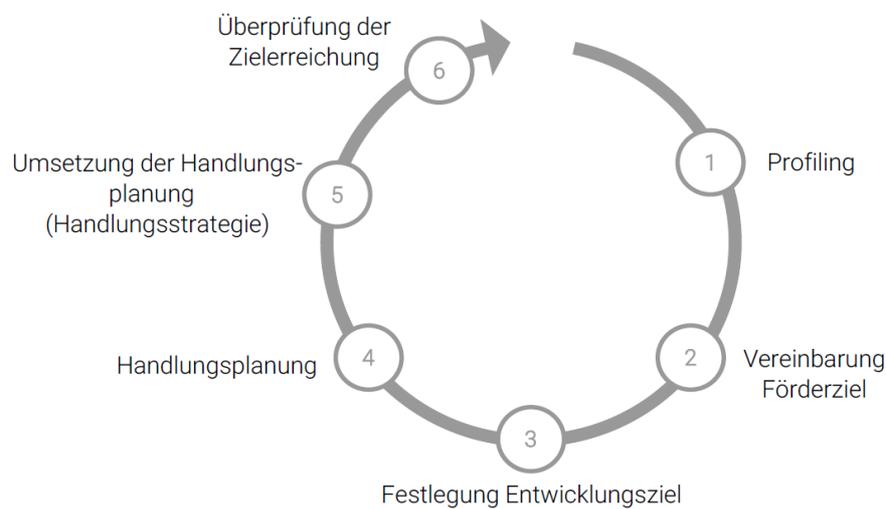
Dank der Möglichkeit zur Telearbeit konnte während der Corona-Pandemie ein großer Teil der Tätigkeiten im kommunalen Jobcenter Kreis Warendorf problemlos von zuhause aus verrichtet werden. Dieses Angebot bleibt in Zukunft bestehen, um flexibel auf die Corona-bedingten Unwägbarkeiten reagieren zu können. Zudem ermöglicht die Telearbeit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des kommunalen Jobcenters Kreis Warendorf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Etablierung der Fachanwendung LÄMMkom LISSA

Beim Übergang des Jobcenters zum Kreis Warendorf im Jahr 2012 wurde das Fachverfahren LÄMMkom eingeführt. Im Jahr 2021 wurde das Programm einer umfangreichen Modernisierung unterzogen und als LÄMMkom LISSA den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des kommunalen Jobcenters Kreis Warendorf nach entsprechenden Anwenderschulungen zur Verfügung gestellt. Das Programm wird im Jahr 2022 weiter etabliert und seine Möglichkeiten zur Verwaltung und Auswertung noch effektiver genutzt werden. Für das Jahr 2022 ist eine Steigerung der Datenqualität in der Fachanwendung LÄMMkom LISSA geplant. Ferner kann durch die Zusammenführung der Daten der Fachanwendung LÄMMkom LISSA mit den Zahlen der Statistik der Bundesagentur für Arbeit zukünftig ein gemeinsamer Wert für Veröffentlichungen generiert werden.

Etablierung des fa:z-modells®

Das fa:z-modell® ist ein IT-basiertes ressourcenorientiertes Fallsteuerungsmodell und wurde im Jahr 2021 als weiterer Baustein zur Professionalisierung des Beratungsprozesses im kommunalen Jobcenter Kreis Warendorf eingeführt. Dieses hat einen klaren Fokus auf Ressourcen und Stärken, realistische Ziele (d.h. kleinschrittige Ziele und keine Parallelstrategien), einen stringenten Beratungsprozess sowie einheitliche Haltungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Führungskräfte.



Quelle: gfa public

Partizipation



Durch Partizipation Betroffener können aufgrund des gemeinsamen Austausches neue Ansätze entwickelt werden, die bei separater Erarbeitung u.U. so nicht entstehen würden.

In den Vorjahren wurde bereits damit begonnen, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Leistungsberechtigte an der Entwicklung neuer Prozesse im kommunalen Jobcenter Kreis Warendorf verstärkt zu beteiligen. Hierdurch werden verschiedene Ziele verfolgt: Neben dem Nutzen der (Fach)kenntnisse an den

richtigen Entwicklungsstellen erfolgt im Anschluss eine Akzeptanz der gemeinsam entwickelten Vorgehensweisen. Diese Möglichkeit zur Mitgestaltung wird im Jahr 2022 fortgeführt.

Hierzu werden zu verschiedenen Themen sachgebietsübergreifende Projektgruppen und fachbezogene Arbeitsgruppen ohne „Führung von oben“ gebildet. Die Teilnahme ist ein Angebot, an dem die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des kommunalen Jobcenters Kreis Warendorf auf freiwilliger Basis mitwirken können.

Nachdem in den letzten Jahren im Rahmen eines Projektes der Widerspruchsstelle („Leistung? – Ist kein Widerspruch!“) eine Kundenbefragung durchgeführt wurde, ist nun für das Jahr 2022 erneut eine solche Beteiligung der Leistungsberechtigten vorgesehen, bei der diese die Weiterentwicklung der Anträge und Bescheide unter Berücksichtigung „leichter Sprache“ begleiten. Das Projekt erfolgt im Rahmen des Werkcampus.

Werkcampus

Der Werkcampus wurde im Jahr 2017 nach erfolgreicher Zertifizierung und Re-Zertifizierung im Jahr 2021 für weitere fünf Jahre als eigenständige Organisationseinheit des kommunalen Jobcenters Kreis Warendorf eingerichtet, zunächst nur am Standort Warendorf und seit 2021 auch in Ennigerloh. Ein neuer Standort ist für Beckum in Planung. Analog zu Maßnahmen von Bildungsträgern werden dort Unterstützungsangebote zur Aktivierung und Eingliederung der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten erbracht. Der Werkcampus umfasst folgende Maßnahmen:

Plan A richtet sich an Jugendliche und junge Erwachsene mit Ausbildungswunsch. Ausbildungssuchende finden aktive Unterstützung von den im Werkcampus tätigen Jobcoaches (Vermittlung von Berufskunde, Analyse von Kenntnissen und Fähigkeiten, Erarbeitung beruflicher Alternativen, Betriebsbesichtigungen, Gespräche mit Kammern zur Sichtung freier Ausbildungsstellen etc.). Die Teilnahme erfolgt in den Schulferien mit insgesamt 9 Wochenstunden.

Plan B unterstützt unter dem Motto „Es ist Ihr Job, einen Job zu finden“ die Teilnehmerinnen und Teilnehmer bei der aktiven Arbeitssuche. Um die Eigeninitiative und das Engagement zu fördern, treten die eingesetzten Jobcoaches bewusst in den Hintergrund, moderieren lediglich den Prozess in der Gruppe und bieten ihre Beratung nur bei Bedarf an. So unterstützen sich die Teilnehmerinnen und Teilnehmer im Wesentlichen selbst bei der Arbeitssuche und basierend auf entstehenden gruppenspezifischen Prozessen helfen die Stärkeren den Schwächeren.

Bewerbungswerkstatt

Einigen erwerbsfähigen Leistungsberechtigten ist es nicht möglich zuhause Bewerbungsunterlagen zu erstellen, da ihnen das technische Equipment fehlt oder sie zur Erstellung motiviert werden müssen. Die Bewerbungswerkstatt ist als ergänzendes Angebot für Plan B zu sehen, das die Eigenbemühungen fördern und die Eigeninitiative stärken soll.

Plan C

Am Standort Ennigerloh wird zusätzlich zu den anderen Angeboten des Werkcampus auch aufsuchende Arbeit durchgeführt. Teilnehmerinnen und Teilnehmer werden niederschwellig im Rahmen von Familiencoachings an den Arbeitsmarkt herangeführt. Diese Maßnahme wird im Jahr 2022 auf den Standort Warendorf ausgeweitet, wodurch das Angebot künftig kreisweit zur Verfügung steht.

Fortentwicklung des Maßnahmenmanagements

Bei der jährlichen Planung der Verteilung der Eingliederungsmittel finden die komplexen Problemlagen und Förderbedarfe der unterschiedlichen Zielgruppen Berücksichtigung. Die Auswahl der Förderinstrumente erfolgt unter dem Gesichtspunkt, dass diese bestmöglich die individuell erforderlichen Integrationschritte zur Eingliederung in den Arbeits- und Ausbildungsmarkt unterstützen. Der geltende Haushaltsgrundsatz der Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit findet dabei entsprechende Anwendung. Im Jahr 2022 gilt es weiterhin die vorhandenen Förderinstrumente auf ihre Inhalte und Wirksamkeit zu überprüfen und die Qualität in der operativen Umsetzung sicherzustellen. Die Maßnahmeplanung wird sich zunehmend mehr nach den Bedarfen ausrichten, welche durch das neue f:az-Fallsteuerungsmodell ermittelt werden.

Die Maßnahmeevaluation wird weiter an Bedeutung gewinnen, insbesondere in § 16 SGB II i.V.m. § 45 SGB III-Maßnahmen, die über das Vergaberecht ausgeschrieben werden. Die gewonnenen Erkenntnisse und Ergebnisse fließen in künftige Maßnahmeplanungen ein. Des Weiteren ist die Entwicklung von Evaluationsstrategien für weitere Förderinstrumente beabsichtigt. Auch über das Maßnahmenmanagement hinaus wird die Frage nach der Wirksamkeit bei allen Aktivitäten des kommunalen Jobcenters Kreis Warendorf noch einmal verstärkt.

C. Fazit

Das Jobcenter Kreis Warendorf hat seit seinem Bestehen als kommunales Jobcenter einiges für die Menschen im Leistungsbezug SGB II ermöglicht. Die durch die Covid-19-Pandemie aufgetretenen Anforderungen werden sicherlich auch im Jahr 2022 sichtbar und spürbar sein. Es gilt daher weiterhin, auf die Pandemie-abhängigen Rahmenbedingungen flexibel und umgehend zu reagieren.

Der weitere Ausbau der Sozialraumorientierung sowie der Kooperationen mit den relevanten Akteuren unter Einbeziehung der Erkenntnisse aus den Projekten des kommunalen Jobcenters Kreis Warendorf wird die Fortentwicklung maßgeblich prägen. Wichtig ist, dass die verschiedenen Jobcenter-Bausteine stringent aufeinander aufbauen und somit eine stetige qualitative, systematische Weiterentwicklung beinhalten – zum Wohle der leistungsberechtigten Menschen in unserem Kreis und zur Reduzierung ihrer Hilfebedürftigkeit.



(Sozialdezernentin Frau Klausmeier und Amtsleitung Herr Dr. Seidel)

Anlagen

- I. Strukturdaten der Bedarfsgemeinschaften und Leistungsberechtigten

- II. Organigramm

- III. Steckbriefe
 - BG-Betreuung/Familienansatz
 - Transferkonzept (nach Prof. Reis)
 - (Allein)Erziehende und ihren Nachwuchs Nachhaltig Aktivieren (ANNA)
 - Modellprojekt Neubeckum
 - Ich lebe und arbeite in...
 - ESF - Chance.
 - Erweiterung der Jugend(berufs)agentur
 - BuT-Ergänzungsstelle
 - Leistung? - Ist kein Widerspruch!

- IV. Abkürzungen

Strukturdaten der Bedarfsgemeinschaften und Leistungsberechtigten

Struktur der Bedarfsgemeinschaften (BG) nach Anzahl der Personen sowie BG-Typ

Merkmale	Anzahl	Veränderung zum Vorjahr in %
Bedarfsgemeinschaften nach Anzahl der Personen		
Insgesamt	6.858	- 8,1
mit 1 Person	3.686	- 7,6
2 Personen	1.186	- 6,3
3 Personen	804	- 7,1
4 Personen	589	- 14,8
5 und mehr Personen	593	- 9,2
Bedarfsgemeinschaften nach BG-Typ		
Insgesamt	6.858	- 8,1
Single-BG	3.665	- 7,8
Alleinerziehende-BG	1.370	- 2,5
mit 1 Kind unter 18 Jahre	761	- 0,7
2 Kindern unter 18 Jahre	383	- 6,1
3 und mehr Kindern unter 18 Jahre	226	- 2,2
Partner-BG ohne Kinder	425	- 15,8
Partner-BG mit Kindern	1.211	- 13,5
mit 1 Kind unter 18 Jahre	369	- 14,0
2 Kindern unter 18 Jahre	395	- 15,4
3 und mehr Kindern unter 18 Jahre	447	- 11,4
Sonstige BG*	187	3,9

* In der Kategorie „Sonstige BG“ handelt es sich zumeist um ein alleinerziehendes Elternteil mit mindestens einem volljährigen unverheirateten Kind unter 25.

Quelle: Amtliche Grundsicherungsstatistik – Berichtsmonat: November 2021 mit Datenstand August 2021 – nach einer Wartezeit von drei Monaten

Struktur der Erwerbsfähigen Leistungsberechtigten (ELB) - nach Geschlecht, Alter sowie Dauer des Leistungsbezugs

Merkmale	Anzahl	Veränderung zum Vorjahr in %
Leistungsberechtigte		
insgesamt	14.157	-9,0
Männer	6.974	-9,9
Frauen	7.183	-8,2
Erwerbsfähige Leistungsberechtigte		
Insgesamt	9.694	- 9,1
Männer	4.637	- 10,8
Frauen	5.057	- 7,6
15 bis unter 25 Jahre	1.953	- 9,5
25 bis unter 50 Jahre	5.155	- 10,9
50 Jahre und älter	2.586	- 5,1
dar. 55 Jahre und älter	1.750	- 2,9
Alleinerziehende ¹⁾	1.358	- 2,6
Ausländer	4.049	- 10,9
Langzeitleistungsbeziehende		
insgesamt	6.657	- 8,0
Männer	3.100	- 9,5
Frauen	3.557	- 6,7
unter 25 Jahre	926	- 12,3
25 bis unter 50 Jahre	2.150	- 10,1
50 Jahre und älter	3.581	- 2,1
dar. 55 Jahre und älter	1.459	0,8
Alleinerziehende ¹⁾	994	- 0,2
Ausländer	2.820	- 10,7

¹⁾ Als Alleinerziehende bezeichnet man Elternteile, die minderjährige, d.h. unter 18 Jahre alte Kinder, alleine betreuen und erziehen. Unerheblich ist dabei der Familienstand des Alleinerziehenden (ledig, verwitwet, dauernd getrennt lebend, geschieden) und wer im juristischen Sinn für das Kind sorgeberechtigt

Quelle: Amtliche Grundsicherungsstatistik – Berichtsmonat: November 2021 mit Datenstand August 2021 – nach einer Wartezeit von drei Monaten

Struktur der Erwerbsfähigen Leistungsberechtigten

Merkmal	Berichtsmonat	Veränderung zum Vorjahr		Anteile in %
	August 2021	absolut	in %	
Erwerbstätige ELB	2.325	- 402	- 14,7	100
abhängig erwerbstätig	2.185	- 389	- 15,1	94,0
bis 450 Euro	1.053	- 229	- 17,9	45,3
über 450 bis 850 Euro	410	- 101	- 19,8	17,6
über 850 bis 1300 Euro	420	- 79	- 15,8	18,1
über 1300 Euro	302	20	7,1	13,0
selbstständig erwerbstätig	151	- 14	- 8,5	6,5

Zum 01.07.2019 wurde die bisherige Gleitzone von Erwerbseinkommen von > 450 <= 850 Euro in den Übergangsbereich von > 450 <= 1300 Euro

Quelle: Amtliche Grundsicherungsstatistik – Berichtsmonat: November 2021 mit Datenstand August 2021 – nach einer Wartezeit von drei Monaten

Bestand der Erwerbsfähigen Leistungsberechtigten nach Kommunen

Kommune	Gesamt	davon Flüchtlinge	Anteil Flüchtlinge in %
Ahlen	3.149	386	18,2
Beckum	1.797	283	15,7
Beelen	151	42	27,8
Drensteinfurt	324	91	28,1
Ennigerloh	591	115	19,5
Everswinkel	217	65	30,0
Oelde	637	116	18,2
Ostbevern	287	98	34,1
Sassenberg	307	92	30,0
Sendenhorst	354	84	23,7
Telgte	480	122	25,4
Wadersloh	247	77	31,2
Warendorf	1.153	192	16,7
Gesamt	9.694	1.763	18,2

Quelle: Amtliche Grundsicherungsstatistik – Berichtsmonat: November 2021 mit Datenstand August 2021 – nach einer Wartezeit von drei Monaten

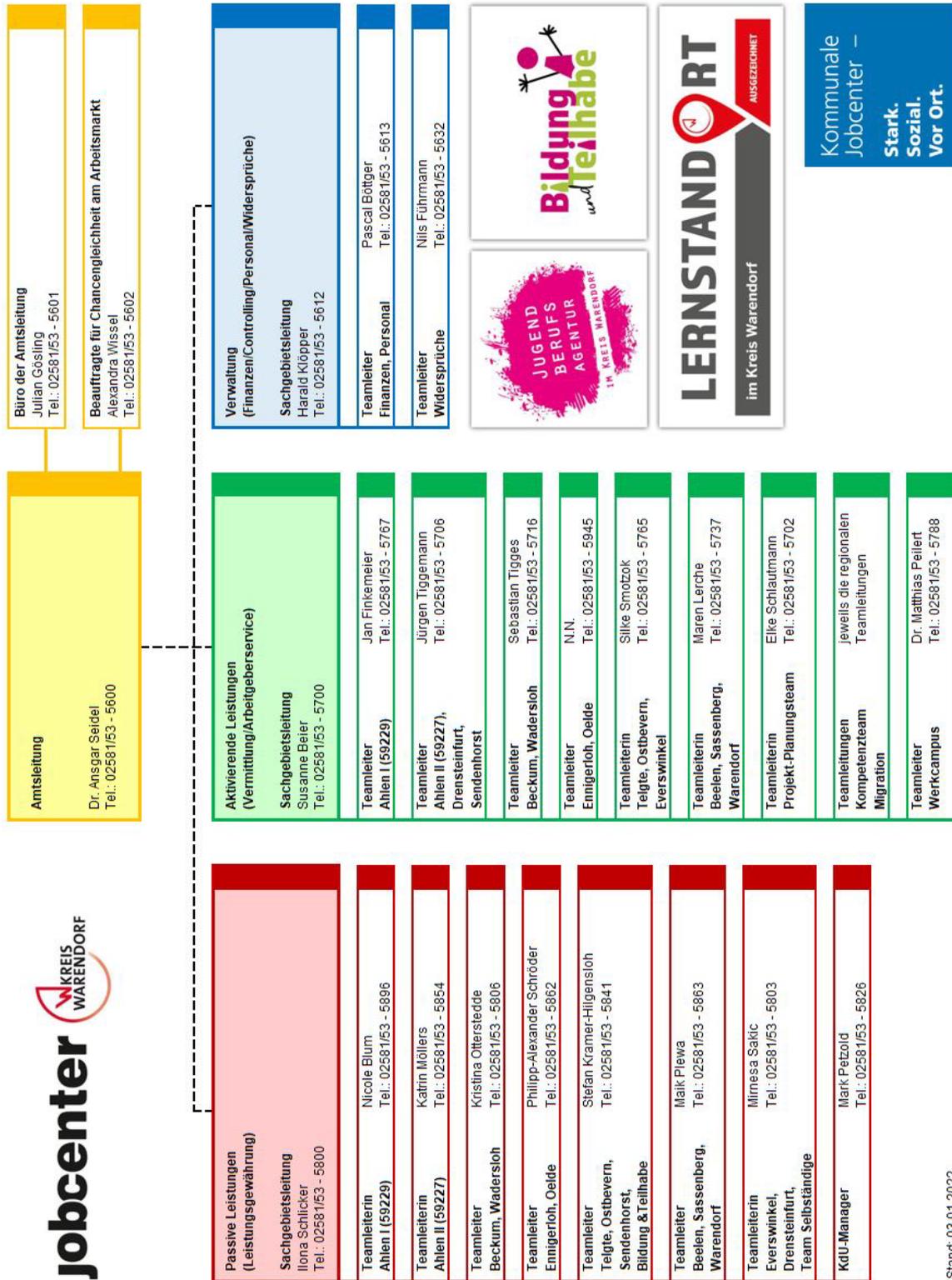
Bestand der ausländischen Erwerbsfähigen Leistungsberechtigten nach Staatsangehörigkeit

Staatsangehörigkeit	Bestand	Anteil an allen ELB in %
Syrien	1.214	12,5
Türkei	828	8,5
Bulgarien	440	4,5
Irak	195	2,0
Polen	123	1,3
Afghanistan	118	1,2
Rumänien	90	0,9
Kosovo	87	0,9
Russland	73	0,8
Iran	66	0,7
Eritrea	45	0,5
Nigeria	28	0,3
Pakistan	24	0,2
Somalia	13	0,1

Hinweis: ausgewählte Nationalitäten = die 10 die häufigsten Nationalitäten, ergänzt um die Staatsangehörigkeiten aus den 8 zugangsstärksten Herkunftsländern von Asylberechtigten, welche noch nicht in den ersten 10 Nationalitäten aufgeführt wurden

Quelle: Amtliche Grundsicherungsstatistik – Berichtsmonat: November 2021 mit Datenstand August 2021 – nach einer Wartezeit von drei Monaten

Organigramm des kommunalen Jobcenters Kreis Warendorf



Stand: 03.01.2022

Steckbriefe

Projekt	BG-Betreuung/Familienansatz
Projekt in einem Satz	Die gesamte Bedarfsgemeinschaft wird betrachtet und alle Mitglieder in die Beratung einbezogen.
Ort	Kreisweit
Laufzeit	2016 - laufend
Zielgruppe	Mehr-Personen-Bedarfsgemeinschaften – ausdrücklich werden auch bereits integrierte erwerbsfähige Leistungsberechtigte in die Betreuung übernommen
Bedarf	Die einzelnen Mitglieder der Bedarfsgemeinschaft haben ganz individuelle Bedürfnisse und Ausgangslagen, die aber häufig miteinander verzahnt sind. Die Bearbeitung eines Handlungsbedarfs wirkt sich daher häufig auf die gesamte Bedarfsgemeinschaft aus.
Kurzbeschreibung	<p>Im Jahr 2016 wurde im Sachgebiet aktivierende Leistungen ein an der Bedarfsgemeinschaft orientierter Ansatz eingeführt. Mit Ausnahme der spezialisierten Ausbildungsvermittlung betreuen die Integrationsfachkräfte im Regelfall die gesamten Bedarfsgemeinschaften. Die zentralen Ausgangsfragen bei der Betreuung der Bedarfsgemeinschaften sollen nunmehr sein:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Welches Mitglied der Bedarfsgemeinschaft kann welchen Beitrag zur Verringerung, bestenfalls Beendigung des Leistungsbezugs beitragen? 2. Wie kann eine familiengerechte Förderung erfolgen, sodass das „System Familie“ nicht überfordert wird? 3. Wie können Kinder angemessen gefördert werden, damit ihre Chancen auf ein eigenverantwortliches, selbstständiges Leben unabhängig von staatlichen Fürsorgeleistungen steigen? <p>Die Fördermöglichkeiten der Bedarfsgemeinschaften sollen strukturiert, schnell und in Kooperation entwickelt und gesteuert werden (Produktionsnetzwerk).</p> <ul style="list-style-type: none"> • An dem Ziel der nachhaltigen Beendigung oder Verringerung von Hilfebedürftigkeit ist unter Einbeziehung des Arbeitgeberservice und der Ausbildungsvermittlung vorrangig zu arbeiten, bei Fällen mit multiplen Vermittlungshemmnissen zumindest perspektivisch.

	<ul style="list-style-type: none"> • Alle Mitglieder der Bedarfsgemeinschaft sind bei der Zielerreichung in den Blick zu nehmen. • Integrierte Mitglieder der Bedarfsgemeinschaft sind in die Vermittlungsarbeit einzubeziehen • Die soziale Teilhabe aller Mitglieder der Bedarfsgemeinschaft ist anzustreben • Eine familiengerechte Förderplanung ist anzustreben • Erziehungsberechtigte mit minderjährigen Kindern sollen regelmäßig auf die Situation der Kinder angesprochen und auf Fördermöglichkeiten des Jobcenters (Ausbildungsvermittlung, Bildung und Teilhabe) oder Angebote Dritter (z.B. Jugendämter) hingewiesen werden • Alle mit der Bedarfsgemeinschaft oder deren Mitgliedern befassten Beteiligten sollen bedarfsgerecht unter Berücksichtigung datenschutzrechtlicher Bestimmungen über Planungsstände informiert werden
Ziele	<ul style="list-style-type: none"> • Beendigung oder Verringerung des Leistungsbezugs von Bedarfsgemeinschaften • Vermittlung in Arbeit oder Ausbildung • Senkung der Kosten der Unterkunft und Heizung • Erreichen eines Zugangs zu minderjährigen erwerbsfähigen Leistungsberechtigten in Bedarfsgemeinschaften • Stabilisierung der Familienverhältnisse • Sicherstellung der Sozialen Teilhabe
Werkzeuge	<p>Die gesamte Bedarfsgemeinschaft wird regelmäßig zum Gespräch eingeladen und die individuellen Bedarfe aller Familienmitglieder werden eruiert. Es soll dahingehend Einfluss genommen werden, dass jedes Mitglied der Bedarfsgemeinschaft die Förderung erhält, durch die der Leistungsbezug nachhaltig beendet wird:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vermittlung in Arbeit • Qualifizierung • Leistungen nach dem Qualifizierungschancengesetz • Förderung nach dem Teilhabechancengesetz • Maßnahmen der Gesundheitsförderung • Feststellung der Erwerbsfähigkeit • Arbeitsgelegenheiten • Kommunale Leistungen nach § 16a SGB II • Bildung und Teilhabe <p>Alle Förderinstrumente im SGB II und Angebote Dritter sollen bei den Bedarfsgemeinschaften bedarfsgerecht genutzt werden.</p>
Erfolgsindikatoren	<ul style="list-style-type: none"> • Erhöhung der Integrationsquote in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung • Erhöhung der Integrationsquote in Ausbildung

	<ul style="list-style-type: none">• Verringerung des Gender Gaps• Absenkung der Kosten der Unterkunft und Heizung• Erhöhte Inanspruchnahme von Bildung und Teilhabe
Schlüsselpartner	<ul style="list-style-type: none">• Regionale Bildungs- und Maßnahmeträger• Träger der kommunalen Leistungen• Jugend- und Gesundheitsämter• Einrichtungen der Wohlfahrtspflege• Ehrenämter

Projekt	Transferkonzept (nach Prof. Reis)
Projekt in einem Satz	Im Rahmen der Netzwerkarbeit werden Zugangswege analysiert, Sollprozesse skizziert und dauerhafte Zugangs-, Informationsaustausch- und Abgangsprozesse entwickelt.
Ort	Kreisweit
Laufzeit	10.2019 – zunächst 10.2022, im Anschluss stetige Anpassung
Zielgruppe	Träger, Ämter, Behörden, weitere Netzwerkpartner, die mit Langzeitleistungsbeziehenden/erwerbsfähigen Leistungsberechtigten arbeiten und den Abbau von Hemmnissen oder die Stärkung von Ressourcenfeldern aktiv fördern
Bedarf	Aktuell gibt es zwischen dem Jobcenter und den meisten Trägern keine geregelte Zugangssteuerung (Übergabe und Zusammenarbeit) nach einer Verweisberatung. Daraus resultierend kann eine Integrationsfachkraft in der Regel nur über eine Information der Leistungsberechtigten erfahren, ob die Zusteuerung erfolgreich war.
Kurzbeschreibung	<p>Projekt des Europäischen Sozialfonds in Ahlen: „Soziale Dienstleistungen Hand in Hand – Teilhabe und Integration in Arbeit für Langzeitleistungsbeziehende durch zielgruppenbezogene Produktionsnetzwerke“</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Europäischer Sozialfonds als Ausgangsprojekt 2. Festlegen der Analysekriterien 3. Analyse der Hemmnisse der Langzeitleistungsbeziehenden im Jobcenter 4. Identifikation von gehäuften Hemmnis-Kombinationen sowie der Träger, die diese Hemmnisse bearbeiten 5. Analyse des Ist-Prozesses (positive und negative Beispiele) <p>=> Formulieren eines Sollprozesses mit konkreten Übergabebögen</p> <ol style="list-style-type: none"> 6. Prüfen und Bestätigen des Zusteuerungs-, Informations- und Absteuerungsprozesses durch Jobcenter und Träger 7. Festschreiben des Prozesses in einer Kooperationsvereinbarung
Ziele	<ul style="list-style-type: none"> • Stärkung der Vernetzung mit den Trägern im Kreis Warendorf, abgestimmte Leistungserbringung • Klärung und Abstimmung der Prozessstrukturen (Zusteuerungs-, Informations- und Absteuerungsprozess) • Vereinheitlichung von Zugangswegen zwischen Jobcenter und Netzwerkpartnern

	<ul style="list-style-type: none"> • Kundenorientierung bei der Prozesssteuerung • Vereinheitlichte Darstellung im Case-Management
Werkzeuge	<ul style="list-style-type: none"> • Vereinbarungen, Umsetzung und Bereitstellung von Prozessstrukturen • Gesicherter Datenaustausch zwischen allen Trägern und beteiligten Behörden
Erfolgsindikatoren	Abschluss von Kooperationsvereinbarungen, die obige Problemhäufungen nach gemeinsamen Grundsätzen abgestimmt/gemeinsam behandeln
Schlüsselpartner	<p>Diejenigen aus der Zielgruppe, die sich zur konkreten Zusammenarbeit entscheiden, werden als Schlüsselpartner im Projekt angesehen, bisher u.a.:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Caritas, Diakonie • Gesundheitsamt Kreis Warendorf • Jugendamt Kreis Warendorf • Kommunales Integrationszentrum Kreis Warendorf • Stadt Ahlen

Projekt	(Allein)Erziehende und ihren Nachwuchs Nachhaltig Aktivieren (ANNA)
Projekt in einem Satz	Ziel der Maßnahme ist die Heranführung an den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt, die Feststellung, Verringerung oder Beseitigung von Vermittlungshemmnissen, die Vermittlung in eine versicherungspflichtige Beschäftigung sowie die Stabilisierung einer Beschäftigungsaufnahme von (Allein)Erziehenden; darüber hinaus sollen Erkenntnisse u.a. zum Perspektivwechsel sowie zum (digitalen) Wissenstransfer gewonnen werden, die auf andere Jobcenter-Projekte übertragbar sind.
Ort	Everswinkel, Ennigerloh
Laufzeit	17.08.2020 - 16.11.2022
Zielgruppe	30 (Allein)Erziehenden-Bedarfsgemeinschaften mit Kindern unter 18 Jahren, die Leistungen nach dem SGB II (auch ergänzende, sogenannte aufstockende Leistungen) beziehen
Bedarf	<p>Jobcenter-Erhebungen zeigen, dass (Allein)Erziehende im SGB II zwar überproportional häufig Beschäftigungen nachgehen, diese aber im unterdurchschnittlichen Maße bedarfsdeckend sind. Die stärkste Erwerbsbeteiligung liegt hier bei Alleinerziehenden mit zwei Kindern (40,9 %), ohne dass dies für eine Bedarfsdeckung ausreicht. Diese prekären Arbeitsverhältnisse tragen zu einer verstetigten Feminisierung von Armut bei.</p> <p>Alle Akteure sind guten Willens und hoch spezialisiert auf ihrem Gebiet, haben aber oft zu geringe Kenntnisse von der Existenz anderer Hilfsangebote oder von deren exakten Zuständigkeiten (Transparenz). Die Kooperationsstrukturen sind häufig davon abhängig, „wie gut die Beteiligten miteinander können“. Für eine erfolgreiche Unterstützung bedarf es oft gelingender Übergänge und Hilfestellung „wie aus einer Hand“. Beides ist zu selten gegeben.</p>
Kurzbeschreibung	<ul style="list-style-type: none"> • 30 (Allein)Erziehenden-Bedarfsgemeinschaften mit Schlüssel 1:10 • Perspektivwechsel und User Journey zur Identifizierung von Zugangshindernissen • Ressourcenorientierung nach Subsidiaritätsprinzip • Gemeinsame/abgestimmte Fallberatung • Optimierte Verweisberatung u.a. durch zielgerichteten und digitalen Datentransfer durch die Hilfsakteure • Patenschaften

	<ul style="list-style-type: none"> • Wissenschaftliche Begleitung durch die Westfälische Wilhelms-Universität Münster zwecks Verifizierung und Abstrahierung von Erkenntnissen
Ziele	<p>Ansatz:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sozialraumorientierung • Transparenz • Perspektivwechsel • Stärken stärken • Subsidiarität • Kooperation • Digitalisierung und Nachhaltigkeit • Patenschaften <p>Personenbezogene Ziele:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Heranführung an den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt • Feststellung, Verringerung oder Beseitigung von Vermittlungshemmnissen • Vermittlung in eine versicherungspflichtige (bedarfsdeckende) Beschäftigung • Stabilisierung einer Beschäftigungsaufnahme • Inanspruchnahme passgenauer und zielfördernder Sozialleistungen <p>Kooperationsbezogene Ziele:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Transparenz und Vernetzung der Akteure • Reduzierung von Doppelstrukturen • Einsatz von Hilfsangeboten wie aus einer Hand • Kooperationen <p>Querschnittsziele:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Entgegenwirken der Feminisierung der Armut • Nichtdiskriminierung (Leistungsbeziehende allgemein in den Familien, und danach Transfer) • Umweltschutz (papierlos, E-Autos) • Zusammenarbeit (Zusammenarbeit der Netzwerkpartner) • Nachhaltigkeit (Umweltaspekt, langfristig in Arbeit bleiben durch kreisweiten Projekttransfer)
Werkzeuge	<ul style="list-style-type: none"> • User Journey • Hemmnis- und Hindernis-Analyse • Netzwerkkarte • Ressourcenkarte • Fallkonferenzen • Rating Scale

Erfolgsindikatoren	<ul style="list-style-type: none">• Integration (34 % der Teilnehmenden haben eine Integration erreicht oder die bestehende Beschäftigung ausgeweitet)• Erhöhte Inanspruchnahme von Bildung und Teilhabe• Abschluss Patenschaften
Schlüsselpartner	<ul style="list-style-type: none">• Chance e.V.• Gemeinde Everswinkel, Stadt Ennigerloh• Westfälische Wilhelms-Universität Münster• Regionale Akteure (insbesondere Kindergärten, Schulen, Wohlfahrtsverbände, Arbeitgeber, St.-Elisabeth-Stift)

Projekt	Modellprojekt Neubeckum
Projekt in einem Satz	Ein abgesenkter Betreuungsschlüssel soll sich positiv auf den Beratungsprozess und somit auf die Integrationen auswirken und dadurch auch die langfristigen Ausgaben senken.
Ort	Neubeckum
Laufzeit	2022 – 2024
Zielgruppe	Erwerbsfähige Leistungsberechtigte aus Neubeckum
Bedarf	Die Beratung gestaltet sich häufig seit Jahren ähnlich. Das Gesprächssetting ist in der Regel gleich aufgebaut. Der hohe Anteil der Langzeitleistungsbeziehenden zeigt jedoch, dass dies nicht für alle erwerbsfähigen Leistungsberechtigten der richtige Weg ist. Zudem ist es für Kinder aus Familien mit Bezug von Arbeitslosengeld II schwieriger, den Bildungsanschluss zu erhalten und nicht selber in den Langzeitleistungsbezug zu kommen. Eine andere Gesprächsgestaltung ist notwendig, da es Personen gibt, die mit dem bisherigen Setting nicht erreicht werden konnten.
Kurzbeschreibung	Die Betreuungsrelation wird von 1:150 auf 1:80 gesenkt. Dadurch soll eine sehr engmaschige Betreuung der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten realisiert werden. Gleichzeitig ergeben sich zeitlich Ressourcen für eine ausgedehnte Zusammenarbeit mit Netzwerkpartnern. Zudem soll die Möglichkeit geschaffen werden, die Beratungssituationen anders, z.B. durch gemeinsame Besuche beim Träger, Beratungsspaziergänge, aufsuchende Arbeit, mehr Zeit, Einsatz von Medien, Erarbeitung von Perspektiven und ggf. Gruppenangebote, zu gestalten.
Ziele	Höhere Beratungsintensität mit gleichzeitig individuellerer und ganzheitlicher Betrachtung der Bedarfsgemeinschaft, intensiverem Profiling und optimierter Vernetzung der Schlüsselpartner
Werkzeuge	<ul style="list-style-type: none"> • Schaffung von anderen Beratungssituationen <ul style="list-style-type: none"> ○ Räumlich (andere Örtlichkeit z.B. Freizeithaus Neubeckum) ○ Zeitlich (z.B. längere Gespräche mit der gesamten Bedarfsgemeinschaft) ○ Inhaltlich (Umsetzung von Beratungselementen wie z.B. Rollenspiele, Perspektivwechsel, Gruppenberatungen)

	<ul style="list-style-type: none"> • Enger Austausch mit Netzwerkpartnern • Engmaschige Betreuung der Leistungsberechtigten/der Bedarfsgemeinschaft
Erfolgsindikatoren	<ul style="list-style-type: none"> • Erhöhung der Integrationsquote in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung • Erhöhung der Integrationsquote in Ausbildung • Absenkung der Kosten der Unterkunft und Heizung • Erhöhte Inanspruchnahme von Bildung und Teilhabe
Schlüsselpartner	<ul style="list-style-type: none"> • Bildungsträger • Kommune Beckum (Jugendamt) • Wohlfahrtsverbände • Caritas • Sozialpsychiatrischer Dienst

Projekt	Regionalprojekt "Ich lebe und arbeite in ..."
Projekt in einem Satz	In enger Zusammenarbeit mit einer Gemeinde werden Kontakte und Beziehungen zu Unternehmen im Sozialraum aktiviert und genutzt, um offene Arbeitsstellen zu besetzen sowie Netzwerke zu schaffen und zu festigen.
Ort	Ostbevern (06.2021 -11.2021), weitere Kommunen
Laufzeit	Seit 06.2021
Zielgruppe	Erwerbsfähige Leistungsberechtigte aus der Kommune, die keine akuten Einschränkungen haben und über ausreichende Deutschkenntnisse verfügen
Bedarf	Über 1/3 freier Stellen werden laut einer Studie des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung über persönliche Netzwerke (verdeckter Arbeitsmarkt) besetzt – bei Kleinbetrieben sogar 47 %. Oft verringern Vorurteile der Unternehmen die Chancen von Bewerberinnen und Bewerbern mit SGB II-Bezug.
Kurzbeschreibung	<ul style="list-style-type: none"> • 1. Phase bis 30 Teilnehmende; danach 10-15 Teilnehmende • Einzelcoaching in den Räumen des Jobcenters – individuell und regelmäßig • Gruppencoaching im Rathaus ab dem 3. Monat • Einbeziehung des regionalen Arbeitgeberservice und der Wirtschaft
Ziele	<ul style="list-style-type: none"> • Erhöhung der Integrationen in Arbeit oder Ausbildung • Perspektivwechsel bei den erwerbsfähigen Leistungsberechtigten: Bezug von SGB II-Leistungen ist eine zeitlich begrenzte Ausnahmesituation und nicht der Regelfall • Erwerbsfähige Leistungsberechtigte sollen dazu befähigt werden, selbst entwickelte berufliche Ziele anzustreben und eigenständig und erfolgreich umzusetzen • Netzwerk für bessere Arbeitschancen schaffen • Stärkung Ressource 2
Werkzeuge	<ul style="list-style-type: none"> • Direkte Arbeitgeber-Ansprache, Präsentationen bei Treffen mit Unternehmen, Anschreiben, Flyer, Unternehmen präsentieren sich im Rahmen des Gruppencoachings • Einzelcoaching: eigene berufliche Ziele entwickeln und erarbeiten, Bewerbungsunterlagen erstellen

	<ul style="list-style-type: none"> • Gruppencoaching (einmal wöchentlich): zwei verschiedene Methoden <ol style="list-style-type: none"> 1. Workshop „Meine Stärken“: Fokus auf eigene Stärken 2. Arbeiten im Erfolgsteam: alle suchen füreinander und unterstützen sich gegenseitig • Öffentlichkeitsarbeit • Der Arbeitgeberservice wird regelmäßig an den Gruppentreffen teilnehmen und Unternehmen können ihre Anforderungen hier vorstellen
Erfolgsindikatoren	<ul style="list-style-type: none"> • Integrationen • Aufnahme von Minijobs • Aktivierungen
Schlüsselpartner	<ul style="list-style-type: none"> • Kommunen • Wirtschaftsförderung • Unternehmen

Projekt	ESF - Chance.
Projekt in einem Satz	Mit dem Modellprojekt soll es gelingen, die Corona-bedingten Folgen für Familien im Leistungsbezug-SGB II abzumildern und ihnen im Rahmen der Erprobung innovativer Ansätze einen Weg in Beschäftigung und zu vermehrter Teilhabe zu eröffnen und Förderlücken zu identifizieren.
Ort	Warendorf, Sassenberg, Beelen, Telgte
Laufzeit	01.22 - 03.23
Zielgruppe	Bedarfsgemeinschaften mit mindestens einem Kind am Übergang von der Schule in den Beruf (Vorabgangs-, Abgangsklasse oder „Altbewerberinnen und -bewerber“). Das Kind/die Kinder am Übergang Schule-Beruf ist/sind auch Ausgangspunkt für die Teilnahme am Projekt.
Bedarf	Die Rahmenbedingungen für Familien im SGB-II-Bezug haben sich aufgrund der Covid-19-Pandemie verschlechtert. Ihnen droht trotz vielseitiger Bemühungen und Angebote der Jobcenter, die in der Vergangenheit zumindest teilweise zur Überwindung von Teilhabedefiziten geführt haben, durch die Pandemie (erneut) soziale Isolation und gesellschaftliche Exklusion. Die Corona-Krise erschwert zudem die Möglichkeiten für die Kinder auf einen nahtlosen Übergang von der Schule in berufliche Erstausbildung. Bisherige Projekte, Förderprogramme und Maßnahmen richteten sich an spezifische Zielgruppen und zeigten nur Teilerfolge.
Kurzbeschreibung	Idee ist, die gesamte Familie in den Blick zu nehmen und gerne auch sinnvolle gemeinsame (Freizeit)Aktivitäten der Familienmitglieder herbeizuführen. Dabei dient der Innovationstopf der intensivierten Betreuung für sogenannte Familiencoaches sowie dem Lückenschluss der vorhandenen Angebotspalette.
Ziele	Übergreifendes Projektziel ist, die teilnehmenden Bedarfsgemeinschaften in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt einzugliedern. Dazu ist in Einzelfällen auch eine (Re)Integration in das soziale Umfeld bzw. die Gesellschaft und eine Öffnung zur Annahme von Hilfsangeboten des Sozialleistungssystems erforderlich. Die Einbeziehung der gesamten Bedarfsgemeinschaft durch die Entwicklung gemeinsamer Lösungsstrategien soll eine dauerhafte Ausgrenzung vom Arbeitsmarkt verhindern und nachhaltig die Lebensperspektiven der Bedarfsgemeinschaften verbessern.

<p>Werkzeuge</p>	<p>(Aufsuchendes) Familiencoaching:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Intensive Betreuung der Bedarfsgemeinschaften => welchen (Teil)Beitrag kann jeder und jede Einzelne zur Gesamtzieelerreichung beitragen? • Alle Mitglieder der Bedarfsgemeinschaft => Rollenverständnis (überdenken) • Abgestuftes Coaching (nach den „ANNA.Ressourcen“ 1-4) <p>Gruppenelemente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Analog zu Regionalprojekt (Ich lebe und arbeite in...) • Regelmäßig homogene Kleingruppen unter Einbeziehung der Mitarbeitenden des Jobcenters Kreis Warendorf, Wirtschaft • Stärkung Ressource 2 <p>Netzwerkkoordination:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vorhandene Hilfsangebote transparent machen und vernetzen • Warme Übergaben, Datentransfer • Fallkonferenzen, Runde Tische • Kooperationsvereinbarungen <p>User Journey</p>
<p>Erfolgsindikatoren</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Evaluationstabellen (Messung Integration) • Erhöhte Inanspruchnahme von Bildung und Teilhabe • Abschluss Patenschaften (Stärkung Ressource 2) • Abschluss Kooperationsvereinbarungen • 30 % integriert (ungeförderte + geförderte sozialversicherungspflichtige Beschäftigung, ungeförderte + geförderte betriebliche Ausbildung, schulische Ausbildung, öffentlich geförderte Beschäftigung (mit Teilqualifizierung) bei Jugendlichen unter 25 Jahren (Teilhabe am Arbeitsmarkt)) • Integrationsquote Frauen im Projekt > Integrationsquote im Jobcenter allgemein • 20 % Beendigung des Leistungsbezugs (oder nur minimale Aufstockung) • 50 % der Nichtintegrierten absolvieren Maßnahmen zur Vorbereitung auf Integration • (Re)Integration in das soziale Umfeld bzw. die Gesellschaft und Öffnung zur Annahme von Hilfsangeboten des Sozialleistungssystems • 80 % nehmen nach 6 Monaten regelmäßig Termine im Projekt wahr • 100 % in Systeme integriert
<p>Schlüsselpartner</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Regionaler Arbeitgeberservice des Jobcenters • Wirtschaft • Wohlfahrtsverbände & Kommunen

Projekt	Erweiterung der Jugend(berufs)agentur
Projekt in einem Satz	Die Jugend(berufs)agentur soll durch die Agentur für Arbeit Ahlen-Münster, das Jobcenter und die Jugendämter im Kreis Warendorf weiterentwickelt werden.
Ort	Oelde, Warendorf, Ahlen, Beckum; geplant Ennigerloh
Laufzeit	Seit 2014 bis laufend
Zielgruppe	Hauptzielgruppe sind junge Menschen am Übergang Schule-Beruf, grundsätzlich können aber alle jungen Menschen an der Beratung teilnehmen
Bedarf	Den jungen Menschen soll der Zugang zu den Behörden und den jeweiligen Instrumenten erleichtert werden. Bundesagentur für Arbeit, Jugendamt und Jobcenter arbeiten gemeinsam an Fällen: Kein junger Mensch soll am Übergang Schule-Beruf verloren gehen.
Kurzbeschreibung	<ul style="list-style-type: none"> • Jobcenter, Bundesagentur für Arbeit und Jugendämter beraten junge Menschen abgestimmt/gemeinsam und nehmen bei Bedarf weitere Akteure hinzu • Bestmögliche Beratung SGB II, III und VIII wie aus einer Hand; gelingende Übergänge gestalten
Ziele	<ul style="list-style-type: none"> • Frühzeitige Beratung der jungen Menschen • Gestaltung eines erfolgreichen Übergangs von der Schule in die Ausbildung
Werkzeuge	<ul style="list-style-type: none"> • Gemeinsame Abstimmung und gemeinsame Fallbesprechungen <ul style="list-style-type: none"> ○ Mit jugendlichen Leistungsberechtigten bei Einverständnis ○ Anonymisierte, abstrakte Fallbesprechung bei fehlendem Einverständnis ○ Ggf. mit weiteren Partnern – insbesondere Schule/Schulsozialarbeit ○ (Digitaler) Wissenstransfer zwischen den Netzwerkpartnern (momentan erfolgt der Austausch per E-Mail und telefonisch) • Ausbildungsvermittlung an Schulen <ul style="list-style-type: none"> ○ Unterprojekt „Ausweitung der Ausbildungsvermittlung an Schulen“ <ul style="list-style-type: none"> ➤ Projektdauer 2 Jahre, beginnend im Jahr 2022 an drei Schulen

	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Einfacher Zugang zur Beratung (Termine können bei Bedarf während der Schulzeit im Sozialraum stattfinden => kein Besuch der Anlaufstelle notwendig) ➤ Sozialberatung ➤ Ausbildungsvermittlung
Erfolgsindikatoren	<ul style="list-style-type: none"> • Hohe Beratungsdichte • Ausbildungsaufnahme • Größere Anzahl an Schulen, an denen die Ausbildungsvermittlung und damit die Jugend(berufs)agentur angeboten wird • Erhöhte Inanspruchnahme von Bildung und Teilhabe • Abschluss Schweigepflichtentbindungen • Strategiefestlegung und -befolgung <ul style="list-style-type: none"> ○ Mit jungen Menschen ○ Ggf. mit Eltern ○ Ohne junge Menschen (abstrakte Fallbesprechungen) • Notenverbesserung • Schulbesuch
Schlüsselpartner	<ul style="list-style-type: none"> • Bundesagentur für Arbeit • Jugendamt (Kreis Warendorf, Ahlen, Beckum, Oelde) • Berufskolleg (Warendorf, Ahlen, Beckum) • Gesamtschule Oelde

Projekt	BuT-Ergänzungsstelle
Projekt in einem Satz	Die BuT-Ergänzungsstelle schafft neue Strukturen zur Abwicklung von Lernförderung und soziokultureller Teilhabe.
Ort	Kreisweit
Laufzeit	09.2019 - 09.2023
Zielgruppe	Berechtigte Kinder und Jugendliche sowie Erziehende (SGB II + Wohngeld- und Kinderzuschlagsempfänger)
Bedarf	Die BuT-Ergänzungsstelle wurde geschaffen, um den Bekanntheitsgrad sowie die Inanspruchnahme des Bildungs- und Teilhabepaketes, insbesondere Lernförderung und soziokulturelle Teilhabe, zu erhöhen. Beide sind wichtige Aspekte zur Steigerung gleicher Bildungs- und Teilhabechancen.
Kurzbeschreibung	Das BuT-Modell-Lernstandort soll in den Schulen im Kreisgebiet aufgebaut und betreut werden. Informationsveranstaltungen wie der Praxistag (Treffen, Vernetzen aller Schulsozialarbeiterinnen und -arbeiter) und die Modell-Anwendungs-Treffen werden durch die BuT-Ergänzungsstelle organisiert und durchgeführt. Die Beratung von Erziehenden und Anbietenden erfolgt ebenfalls regelmäßig. Die Zusammenarbeit mit Anbietenden im Hinblick auf die soziokulturelle Teilhabe soll weiter ausgebaut werden.
Ziele	<ul style="list-style-type: none"> • Bildungsnachteile sollen ausgeglichen/abgemildert werden; Pandemie-bedingt werden die Nachteile voraussichtlich größer, da die Nutzung von Lernförderung nicht (immer) möglich ist/war • Bekanntheitsgrad und Inanspruchnahme der Lernförderung auf verschiedenen Ebenen steigern (z.B. durch Flyer in verschiedenen Sprachen) • Nachteile abfedern, notwendige Nachhilfe zielgenau einsetzen • Vereinfachung verschiedener Prozedere (Antragsverfahren) • Neue innovative Konzepte erarbeiten • Soziokulturelle Teilhabe bietet Entwicklungsmöglichkeiten, auch hier soll die Inanspruchnahme gesteigert und neue Konzepte erarbeitet werden • Aufbau einer festen Struktur mit Automatismen

Werkzeuge	<ul style="list-style-type: none"> • BuT-Modell-Lernstandort (Lernförderung mit der „Schule in der Schule“) • Mobile Lernbegleiter • VHS => Qualifizierungskurse für Leistungsberechtigte • Taskforce Lernförderung (März - April 2021): gemeinsame Treffen/Abstimmung zwecks Brainstorming/Rücksprache/Ausarbeitung • Erstellung von Flyern, Infobroschüren, Plakaten • Newsletter an Schulen und interessierte Akteure • Serienbriefe an Erziehende rund um das Thema Lernförderung und soziokulturelle Teilhabe • Werbung auf Social Media • Austausch mit den Schlüsselpartnern
Erfolgsindikatoren	<ul style="list-style-type: none"> • Verausgabte Mittel • Anzahl unterstützter Kinder und Jugendlicher • Anzahl Lernstandorte
Schlüsselpartner	<ul style="list-style-type: none"> • Schulen (z.B. für Verbreitung der Informationsmaterialien) • Nachhilfeinstitute • Schul- und Jugendämter • Weitere Akteure/Interessierte an Lernförderung, die Bildung- und Teilhabe-Leistungen anbieten (ANNA) • Vereine (z.B. Sport, Musik) • Erziehende

Projekt	Leistung? – Ist kein Widerspruch!
Projekt in einem Satz	Warum werden Widersprüche im Sachgebiet passive Leistungen erhoben und wie kann dem entgegengewirkt werden, ohne dabei die Leistungsberechtigten bei der Inanspruchnahme von Rechtsmitteln zu beschneiden unter gleichzeitiger Serviceverbesserung?
Ort	Kreisweit
Laufzeit	01.2019 – laufend
Zielgruppe	Mitarbeitende der Widerspruchsstelle/Sachgebiet passive Leistungen
Bedarf	<p>Widersprüche führen zu einer Belastung der Verwaltung (finanziell und personell).</p> <p>Leistungsberechtigte sollen einen besseren Service erhalten, damit Entscheidungen transparenter werden und Widersprüche nicht aufgrund einer nicht ausreichenden Erklärung erhoben werden. Die Kundenzufriedenheit soll dadurch erhöht werden.</p> <p>Die Mitarbeitenden sollen vor der zusätzlichen Belastung durch (vermeidbare) Widersprüche geschützt werden.</p>
Kurzbeschreibung	<p>Im Rahmen des Projektes wurden in Austauschtreffen zwischen der Widerspruchsstelle und dem Sachgebiet passive Leistungen Vereinbarungen zur Verbesserung der Zusammenarbeit getroffen. Die Westfälische Wilhelms-Universität Münster hat gleichzeitig wissenschaftlich erforscht, welche Beweggründe es für die Leistungsberechtigten gibt, einen Widerspruch zu erheben. Hierbei ergaben sich im Wesentlichen zwei Stellschrauben, die zur Verringerung der vermeidbaren Widersprüche und zur Verbesserung der Servicequalität wichtig sind:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Qualität der Bescheide • Qualität der Beratung <p>Infolgedessen wurden Maßnahmen zur Erhöhung der Qualität in fachlicher Hinsicht ergriffen. Des Weiteren wurde eine Befragung der Leistungsberechtigten durchgeführt, damit ihr Blickwinkel in die Ergebnisse mit einfließen kann.</p>
Ziele	<ul style="list-style-type: none"> • Verbesserung der Servicequalität • Reduzierung der Stattgabevermeidbarkeitsquote • Verbesserung der Zusammenarbeit zwischen dem Sachgebiet passive Leistungen und der Widerspruchsstelle • Verbesserung der Zufriedenheit der Mitarbeitenden

Werkzeuge	<ul style="list-style-type: none"> • Hospitation (Westfälische Wilhelms-Universität Münster) • Workshops (für Mitarbeitende des Sachgebiets passive Leistungen und der Widerspruchsstelle zur Verbesserung der Zusammenarbeit) • Installation Teamleitungs-Stelle in der Widerspruchsstelle • Austauschtreffen Sachgebiet passive Leistungen/ Widerspruchsstelle • Fehlerlisten der Widerspruchsstelle • Aufbau Wissensmanagement (rechtliches Nachschlagewerk für Mitarbeitende des Sachgebiets passive Leistungen zur Fallbearbeitung) • Schulungen der Mitarbeitenden insbesondere zur Vermeidung fehlerhafter Rechtsanwendung • Abänderung des Controlling-Berichts (zur Herbeiführung der Messbarkeit eingehender, stattgebener und vermeidbarer Widersprüche) • Kundenbefragung
Erfolgsindikatoren	<ul style="list-style-type: none"> • Ergebnisse im Controlling-Bericht • Stattgabevermeidbarkeitsquote • Ergebnisse von (weiteren) Kundenbefragungen • Feedback der Mitarbeitenden
Schlüsselpartner	<ul style="list-style-type: none"> • Westfälische Wilhelms-Universität Münster • Leistungsberechtigte des Kreises Warendorf

Abkürzungen

BA	Bundesagentur für Arbeit
BG	Bedarfsgemeinschaft
BuT	Bildung- und Teilhabe
ELB	Erwerbsfähige Leistungsberechtigte
ESF	Europäischer Sozialfonds
REACT-EU	Recovery Assistance for Cohesion and the Territories of Europe
SGB II	Sozialgesetzbuch Zweites Buch
SGB III	Sozialgesetzbuch Drittes Buch
SGB VIII	Sozialgesetzbuch Achtes Buch
ESF - SOE	Unterstützung von zugewanderten Menschen insbesondere aus Südosteuropa, Mittel- und Osteuropa bei der Integration in Ausbildung und Arbeit



Herausgeber
Kreis Warendorf
Der Landrat
Jobcenter
Waldenburger Str. 2
48231 Warendorf

www.kreis-warendorf.de

Beschlussvorlage öffentlich

Federführendes Amt Gleichstellungsbeauftragte	Nr. 267/2021
---	------------------------

Betreff:

Zwischenbericht zum Gleichstellungsplan 2019 bis 2024

Beratungsfolge	Termin
Ausschuss für Arbeit, Wirtschaft und Gleichstellung Berichterstattung: Gleichstellungsbeauftragte Katrin Diekhoff	16.03.2022
Kreisausschuss Berichterstattung: Gleichstellungsbeauftragte Katrin Diekhoff	25.03.2022
Kreistag Berichterstattung: Gleichstellungsbeauftragte Katrin Diekhoff	01.04.2022

Beschlussvorschlag:

Der Zwischenbericht zum Gleichstellungsplan 2019 bis 2024 für die Kreisverwaltung Warendorf wird zur Kenntnis genommen.

Die im Zwischenbericht vorgesehenen bzw. angepassten Maßnahmen werden beschlossen.

Erläuterungen:

Der Gleichstellungsplan für die Kreisverwaltung Warendorf ist nach Beschlussfassung durch den Kreistag am 05. April 2019 mit Datum vom 01. Juli 2019 und einer Laufzeit von fünf Jahren in Kraft getreten. Zwei Jahre nach Inkrafttreten des Gleichstellungsplans ist die Zielerreichung zu überprüfen (Ziffer 3 des Gleichstellungsplans in Verbindung mit § 5 Abs. 7 des Landesgleichstellungsgesetzes).

Die Ergebnisse sind in einem Bericht festzuhalten. Wird erkennbar, dass die festgelegten Planziele innerhalb der Laufzeit nicht erreicht werden, sind die Maßnahmen anzupassen bzw. zu ergänzen.

Der anliegende Zwischenbericht ist unter Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten von der Verwaltung erarbeitet worden.

Er enthält einen ausführlichen Berichtsteil über die Personalentwicklung und die durchgeführten Maßnahmen. Die Laufbahn- und Berufsgruppen werden unter dem Gesichtspunkt des Abbaus der Unterrepräsentanz von Frauen betrachtet. Nach wie vor liegt der Frauenanteil in allen Laufbahngruppen über 50 %. In bestimmten Berufsgruppen wie dem Rettungsdienst, der Feuerwehr und der IT bleiben Frauen unterrepräsentiert. Im Rettungsdienst und in der IT holen die Frauen auf. Lag der Anteil von Frauen im Rettungsdienst Ende 2018 noch bei 14,6 %, beträgt ihr Anteil Mitte des Jahres 2021 21,9 %. Mit dieser Zahl ist das im Gleichstellungsplan formulierte Ziel von 20 % Frauenanteil bereits übertroffen. Zurzeit sind zwei Frauen in der IT beschäftigt. Der Anteil von 8,33 % verfehlt das Ziel von 10 % nur noch knapp.

Mittlerweile nehmen 69 Frauen Führungsaufgaben in der Kreisverwaltung Warendorf wahr. Die Quote hat sich damit von 41,6 % auf 42,8 % erhöht. Strukturell erhöhen sich die Frauenanteile in den höheren Positionen, denn der Frauenanteil an den Amtsleitungen hat sich drei auf sechs verdoppelt. Auf der Ebene der stellvertretenden Amtsleitungen und Sachgebietsleitungen ist die Parität mit 49,2 % Frauen fast erreicht.

Diese Erfolge resultieren insbesondere aus allen Maßnahmen, die die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf für Frauen und Männer verbessern. Neben den bewährten Instrumenten der Teilzeitarbeit, der Elternzeiten, Beurlaubungen und den flexiblen Arbeitszeiten trägt insbesondere der weitere, massive Ausbau der alternierenden Telearbeit und die Möglichkeit des Arbeitens mit tragbaren IT-Systemen zu einer besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf bei. Waren Ende 2018 noch 73 Telearbeitsplätze eingerichtet, können heute 380 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter entweder von fest installierten Telearbeitsplätzen oder über tragbare IT-Systeme auf den Rechnern der Kreisverwaltung arbeiten. Gerade diese Möglichkeiten haben die Arbeitsfähigkeit der Verwaltung in der Pandemie sehr gestützt.

Mit der Kita Kreishäuschen hat der Kreis Warendorf im Februar 2021 seine eigene

Kinderbetreuungseinrichtung eröffnet. Dieses Leuchtturmprojekt in der Förderung von Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer bietet 20 Kindern unter drei Jahren eine hochwertige und verlässliche Betreuung ganz in der Nähe des Arbeitsplatzes der Eltern.

Im Sommer 2021 hat die Bertelsmann Stiftung der Kreisverwaltung Warendorf zum dritten Mal das „Qualitätssiegel Familienfreundlicher Arbeitgeber“ verliehen. Das Qualitätssiegel hat auch Bedeutung für Personen, die nicht in der Familienphase sind oder Angehörige pflegen. Die Befragungsergebnisse haben bestätigt, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei einem Arbeitgeber arbeiten wollen, der auf die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben achtet.

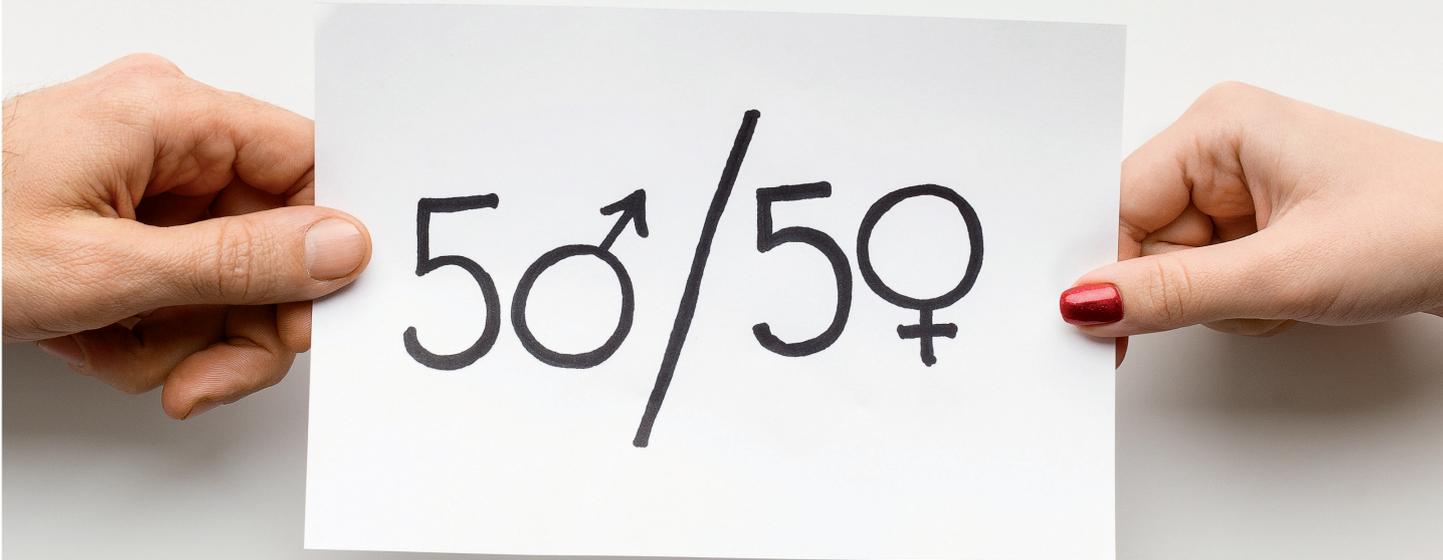
In der verbleibenden Laufzeit des Gleichstellungsplans wird die Kreisverwaltung weiter am Erreichen der Ziele des Gleichstellungsplanes arbeiten. So soll das Informations- und Unterstützungsangebot für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter rund um die Themen Familie und Pflege noch transparenter gestaltet werden. Im Einführungs- und Einarbeitungsprozess werden neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über die vorhandenen Angebote wie z.B. die Pflege- und Wohnberatung informiert.

Die Rahmenbedingungen für die Chancengleichheit von Männern und Frauen in der Kreisverwaltung zu verbessern, bleibt weiterhin der gemeinsame Auftrag der Gleichstellungsbeauftragten und der Verwaltung.

Anlagen:
Zwischenbericht zum Gleichstellungsplan 2019 bis 2024

Für die Zukunft gesattelt.

Zwischenbericht zum Gleichstellungsplan 2019 – 2024



50♂/50♀

Herausgeber

Kreis Warendorf

Der Landrat

Dezernat II

Gleichstellungsbeauftragte/Haupt- und Personalamt

Waldenburger Str. 2

48231 Warendorf

Druckstand

November 2021

Foto Cover

istock.de

© istock.com/Milkos

Vorwort



Liebe Leserinnen und Leser,

mit der letzten Novellierung des Landesgleichstellungsgesetzes ist die Möglichkeit eröffnet worden, Gleichstellungspläne für die Dauer von fünf Jahren zu erlassen. Die Zielerreichung ist zwei Jahre nach Inkrafttreten des Gleichstellungsplans zu überprüfen.

Der vorliegende Zwischenbericht zum Gleichstellungsplan 2019-2024 stellt die Ergebnisse dieser Überprüfung vor.

Das im Gleichstellungsplan formulierte Ziel, im Rettungsdienst 20 % Frauen zu beschäftigen, ist bereits in diesem Jahr übertroffen worden.

Immer mehr Führungskräfte in der Kreisverwaltung sind weiblich. Bereits ein Drittel der Amtsleitungspositionen sind mit Frauen besetzt. Ihre Zahl hat sich seit 2019 von drei auf sechs verdoppelt. Auf der Ebene der

stellvertretenden Amtsleitungen und Sachgebietsleitungen ist die Parität mit 49,2 % nahezu erreicht.

Damit Erwerbsarbeit erfolgreich sein kann, müssen die Beschäftigten Familie, Pflege und Beruf gut miteinander vereinbaren können. Heute können 380 Telearbeiterinnen und Telearbeiter entweder von festinstallierten Telearbeitsplätzen oder von tragbaren Endgeräten aus auf den Rechnern der Kreisverwaltung arbeiten. Gerade die Eltern in die Kreisverwaltung sind durch diesen massiven Ausbau entlastet worden.

Mit der Kita „Kreishäuschen“ ist die kreiseigene Kindertageseinrichtung im Januar 2021 auf dem Gelände des Kreishauses in Betrieb gegangen. Dieses Leuchtturmprojekt unterstützt mit seinem Angebot die Beschäftigten optimal und verlässlich in der U-3-Betreuung.

Bei gerecht verteilten Chancen für Frauen und Männer wird es uns gelingen, die Herausforderungen der kommenden Jahre wie die Digitalisierung und den Fachkräftemangel erfolgreich zu meistern.

Ihr



Dr. Olaf Gericke

Vorwort	3
A Allgemeines	6
1 Ziel des Gleichstellungsplans	6
2 Geltungsbereich	6
3 Begriffsbestimmungen	6
4 Sprache.....	7
B Zwischenbericht zum Gleichstellungsplan 2019 bis 2024	7
1 Entwicklung der Beschäftigtenstruktur	7
1.1 Gesamtbelegschaft.....	7
1.2 Erreichte Frauenquoten.....	9
1.3 Unterrepräsentanz nach Besoldungs- und Entgeltgruppen.....	12
1.4 Altersteilzeit	14
1.5 Führungskräfte.....	15
2 Maßnahmen der Frauenförderung.....	16
2.1 Einstellungen	16
2.2 Beförderungen/Höhergruppierungen	18
2.3 Ausbildung.....	21
2.4 Qualifizierung durch Fort- und Weiterbildung	22
3 Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf für Frauen und Männer	25
3.1 Mutterschutz, Elternzeit und Beurlaubung, Pflegezeit	25
3.2 Teilzeit, Ausbildung in Teilzeit.....	28
3.3 Gesundheitsförderung unter dem Genderaspekt.....	30
4 Evaluation der Zielerreichung	31
4.1 Maßnahmen der Frauenförderung.....	31
4.2 Erfolge	32
4.3 Weitere Vorhaben im Planzeitraum	34
5 Fazit.....	35
C Anhang	36

Anhang A	36
Prognose zu den erreichbaren Frauenquoten nach Besoldungsgruppen bis 2024	36
Anhang B	41
Ziele und Maßnahmen des Gleichstellungsplans 2019-2024.....	41

A Allgemeines

1 Ziel des Gleichstellungsplans

Männer und Frauen sind gleichberechtigt. So lautet Artikel 3 Abs. 2 Satz 1 des Grundgesetzes (GG). Diesen Verfassungsauftrag in der Kreisverwaltung Warendorf zu erfüllen, ist das Ziel des Gleichstellungsplans. Dabei beachtet der Gleichstellungsplan die Regelungen des Landesgleichstellungsgesetzes Nordrhein-Westfalen (LGG).

Zielsetzungen des LGG sind bestehende Benachteiligungen von Frauen abzubauen sowie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer zu verbessern.

Der aktuelle Gleichstellungsplan der Kreisverwaltung ist zum 01.07.2019 in Kraft getreten und läuft bis zum 30.06.2024. Inwieweit die Ziele des Gleichstellungsplans bereits erreicht wurden, stellt dieser Zwischenbericht dar.

2 Geltungsbereich

Der Gleichstellungsplan gilt für die Kreisverwaltung Warendorf.

Bei der Gründung von Unternehmen durch das Land, einer Gemeinde oder einen Gemeindeverband soll die Anwendung des LGG in der Unternehmenssatzung verankert werden (vgl. § 2 Abs. 2 LGG).

Gehört dem Kreis Warendorf allein oder gemeinsam mit anderen Gebietskörperschaften

(sowohl unmittelbar als auch mittelbar) die Mehrheit der Anteile eines privatrechtlichen Unternehmens, wirken die Vertreterinnen und Vertreter darauf hin, dass in diesem Unternehmen die Ziele des LGG beachtet werden.

3 Begriffsbestimmungen

Beschäftigte sind alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die in einem Dienst- oder Beschäftigungsverhältnis stehen. Eingeschlossen sind Teilzeitbeschäftigte, beurlaubte Beschäftigte, befristet Beschäftigte sowie geringfügig Beschäftigte.

Ausgenommen hiervon sind Auszubildende, die sich in einem Ausbildungsverhältnis bzw. in einem Vorbereitungsdienst befinden.

Als Vollzeittätigkeit gilt eine Beschäftigung, in der Personen die tarifvertraglich oder gesetzlich festgelegte Arbeitszeit leisten. Für die Tarifbeschäftigten gilt zurzeit eine regelmäßige Wochenarbeitszeit von 39 Stunden, für die Beamtinnen und Beamten ist eine regelmäßige Wochenarbeitszeit von 41 Stunden definiert.

Teilzeitbeschäftigt sind Beschäftigte, deren wöchentliche Arbeitszeit weniger als die tarifliche bzw. gesetzliche Wochenarbeitszeit beträgt.

4 Sprache

In der Kreisverwaltung Warendorf ist in der internen und externen Kommunikation die sprachliche Gleichstellung zu beachten. Diese soll vorrangig durch geschlechtsneutrale Formulierungen erreicht werden. Können diese

nicht gefunden werden, sind die weibliche und männliche Sprachform zu verwenden. In Vordrucken sind geschlechtsneutrale Bezeichnungen zu verwenden (vgl. § 4 LGG).

B Zwischenbericht zum Gleichstellungsplan 2019 bis 2024

1 Entwicklung der Beschäftigtenstruktur

1.1 Gesamtbelegschaft

Am 30.06.2021 standen insgesamt 1.410 Personen in einem Arbeits- oder Dienstverhältnis zur Kreisverwaltung Warendorf. 820 dieser 1.410 Personen sind Frauen. Das entspricht einem Anteil von 58,2 %. Hierin enthalten sind alle Beschäftigtengruppen: Beamtinnen und Beamte, tariflich Beschäftigte, Beschäftigte in der Fleischbeschau, geringfügig Beschäftigte, Auszubildende und Beamtinnenanwärterinnen und -anwärter sowie eine Jahrespraktikantin und eine Volontärin.

Im Vergleich zum Stichtag 31.12.2018 (Stichtag des Gleichstellungsplanes 2019 – 2024) ist der Frauenanteil sowohl absolut als auch prozentual weiter gewachsen: Ende des Jahres 2018 waren 748 Frauen (57,2 %) in der Kreisverwaltung beschäftigt.

Seit dem Inkrafttreten des neugefassten LBG werden für die Einteilung der ehemaligen Laufbahngruppen (einfacher, mittlerer, gehobener

oder höherer Dienst) neue Begriffe verwendet. Es werden die Laufbahngruppe 1 und die Laufbahngruppe 2 unterschieden. Innerhalb der Laufbahngruppen sind erste und zweite Einstiegsämter definiert.

Für die Bildung der Vergleichsgruppen nach dem LGG werden die Besoldungsgruppen der Beamtinnen und Beamten sowie die Entgeltgruppen der Tarifbeschäftigten den Laufbahnen zugeordnet.

	Beschäftigte gesamt	davon Frauen	Frauenanteil	
			30.06.21	31.12.18
LG 1.1	62	32	51,6%	90,0%
LG 1.2	554	296	53,4%	54,6%
LG 2.1	646	416	64,4%	62,4%
LG 2.2	71	40	56,3%	54,0%
Σ	1.333	784	58,8 %	57,5 %

Nach wie vor sind in allen Laufbahngruppen mehr Frauen als Männer beschäftigt. Der Anteil der Frauen in den Laufbahngruppen LG 2.1 und LG 2.2 steigt weiter leicht an. Der LG 1.1 ist das Personal für die Kontaktnachverfolgung während der Corona-Pandemie zugeordnet. Ebenso

sind im Rettungsdienst einige Kräfte dieser Laufbahngruppe zugeordnet. Aus dieser besonderen Situation erklärt sich das starke Absinken des Frauenanteils in der LG 1.1 seit dem letzten Berichtsstichtag 31.12.2018.

Nicht enthalten sind die Wahlbeamten, das Personal in der Ausbildung und die zwei Frauen und sechs Männer, die in der Fleischbeschau beschäftigt sind.

Eine etwas andere Perspektive ergibt sich, wenn die Summe aller regelmäßigen Arbeitsstunden betrachtet wird. Der Anteil von Frauen an den regelmäßigen Arbeitsstunden ist geringer als ihr Anteil nach Personen. Die Ursache liegt darin, dass Frauen viel häufiger teilzeitbeschäftigt sind und damit mit geringerer wöchentlicher Stundenzahl als Männer vertreten sind.

	wöchentliche Arbeitsstunden		
	Männer	Frauen 30.06.21	Frauen 31.12.18
LG 1.1	52,7%	47,3%	98,4%
LG 1.2	49,6%	50,4%	47,9%
LG 2.1	38,5%	61,5%	57,6%
LG 2.2	49,8%	50,2%	45,2%
Gesamt	44,2%	55,8%	54,3%

1.2 Erreichte Frauenquoten

Für die Feststellung, in welchen Bereichen, Berufsgruppen und Funktionen Frauen unterrepräsentiert sind, werden die Beschäftigten (ohne Personal in der Ausbildung) zehn verschiedenen Gruppen zugeordnet.

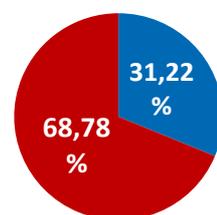
Allgemeine Verwaltung		
	Frauen	Männer
LG 1.1	17	18
LG 1.2	251	102
LG 2.1	291	126
LG 2.2	16	15
gesamt	575	261

Technische Verwaltung		
	Frauen	Männer
LG 1.1	0	0
LG 1.2	13	22
LG 2.1	36	53
LG 2.2	1	7
gesamt	50	82

IT		
	Frauen	Männer
LG 1.1	0	0
LG 1.2	1	5
LG 2.1	1	15
LG 2.2	0	2
gesamt	2	22

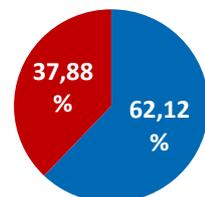
Das Nebeneinander der verschiedenen Fachrichtungen gibt einen schnellen Überblick über geschlechtsspezifische Unterschiede zwischen den einzelnen Fachrichtungen.

Allgemeine Verwaltung



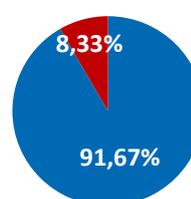
■ Männer ■ Frauen

Technische Verwaltung



■ Männer ■ Frauen

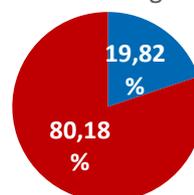
IT



■ Männer ■ Frauen

Sozial- und Erziehungsdienst		
	Frauen	Männer
LG 1.1	0	0
LG 1.2	6	0
LG 2.1	82	22
LG 2.2	0	0
gesamt	88	22

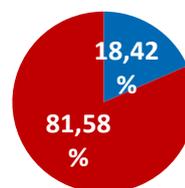
Sozial- und Erziehungsdienst



■ Männer ■ Frauen

Gesundheit		
	Frauen	Männer
LG 1.1	0	0
LG 1.2	17	4
LG 2.1	1	0
LG 2.2	13	3
gesamt	31	7

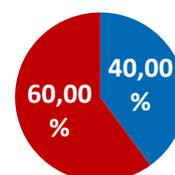
Gesundheit



■ Männer ■ Frauen

Veterinärdienst		
	Frauen	Männer
LG 1.1	0	0
LG 1.2	0	3
LG 2.1	0	0
LG 2.2	9	3
gesamt	9	6

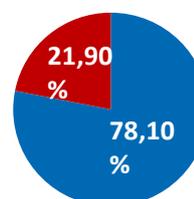
Veterinärdienst



■ Männer ■ Frauen

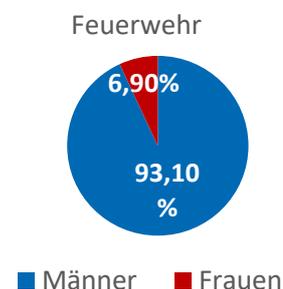
Rettungsdienst		
	Frauen	Männer
LG 1.1	11	12
LG 1.2	11	63
LG 2.1	0	6
LG 2.2	1	1
gesamt	23	82

Rettungsdienst

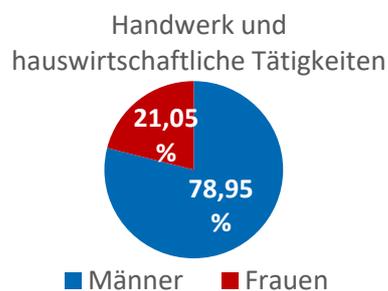


■ Männer ■ Frauen

Feuerwehr		
	Frauen	Männer
LG 1.1	0	0
LG 1.2	1	21
LG 2.1	1	6
LG 2.2	0	0
gesamt	2	27



Handwerk und hauswirtschaftl. Tätigkeiten		
	Frauen	Männer
LG 1.1	4	0
LG 1.2	0	15
LG 2.1	0	0
LG 2.2	0	0
gesamt	4	15



Straßenunterhaltungsdienst		
	Frauen	Männer
LG 1.2	0	25
gesamt	0	25



Die Darstellungen zeigen, dass Frauen in der Allgemeinen Verwaltung, im Sozial- und Erziehungsdienst und im Gesundheitsbereich weiterhin deutlich überrepräsentiert sind. Eine reine Männerdomäne ist weiterhin der Straßenunterhaltungsdienst.

Kräftig gewachsen ist der Frauenanteil im Rettungsdienst. Waren Ende 2018 noch 14,6 % aller

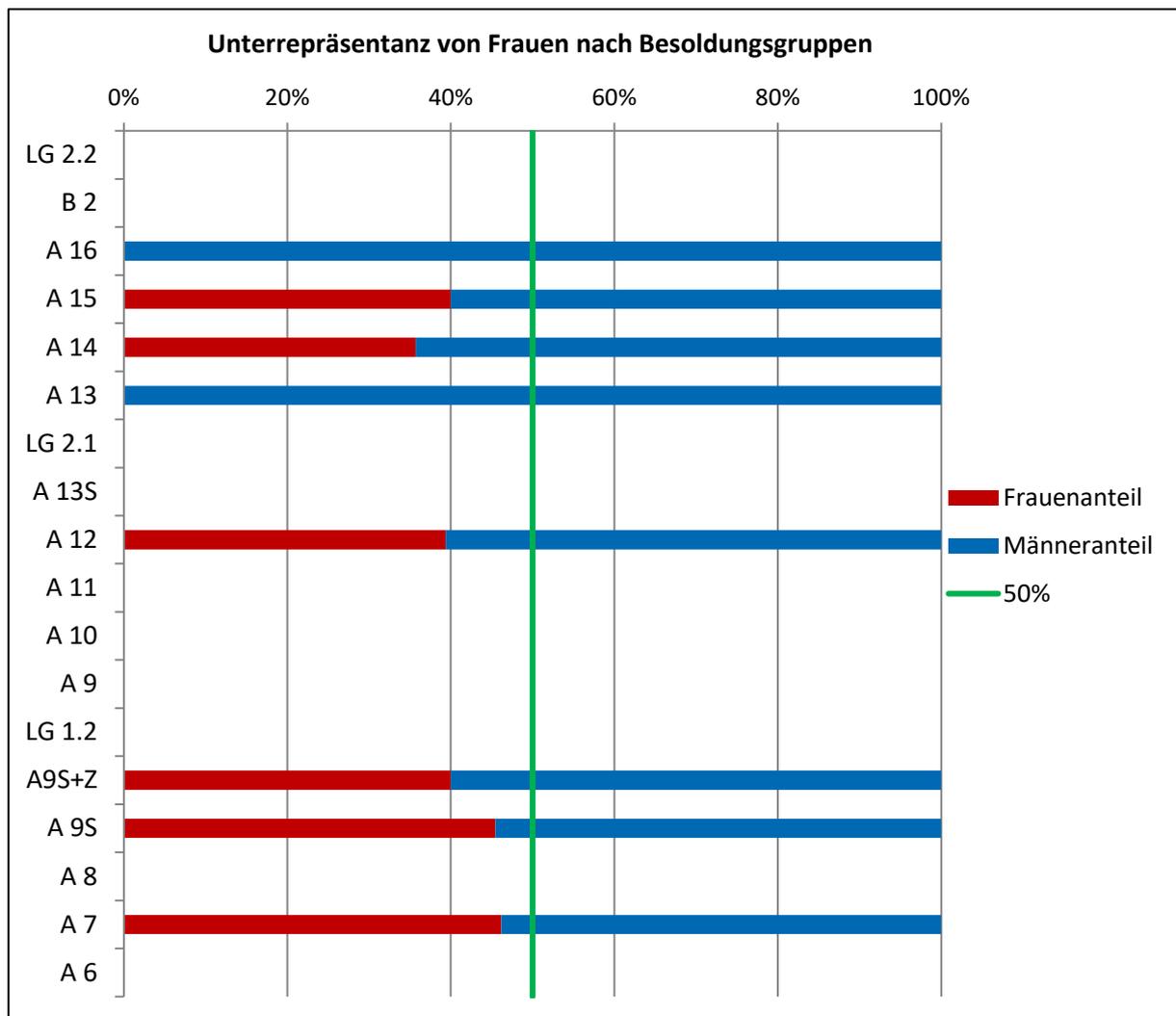
Beschäftigten im Rettungsdienst Frauen, beträgt ihr Anteil 21,9 %. Mitte des Jahres 2021 arbeiteten 23 Frauen im Rettungsdienst, während Ende 2018 erst 14 Frauen im Rettungsdienst tätig waren.

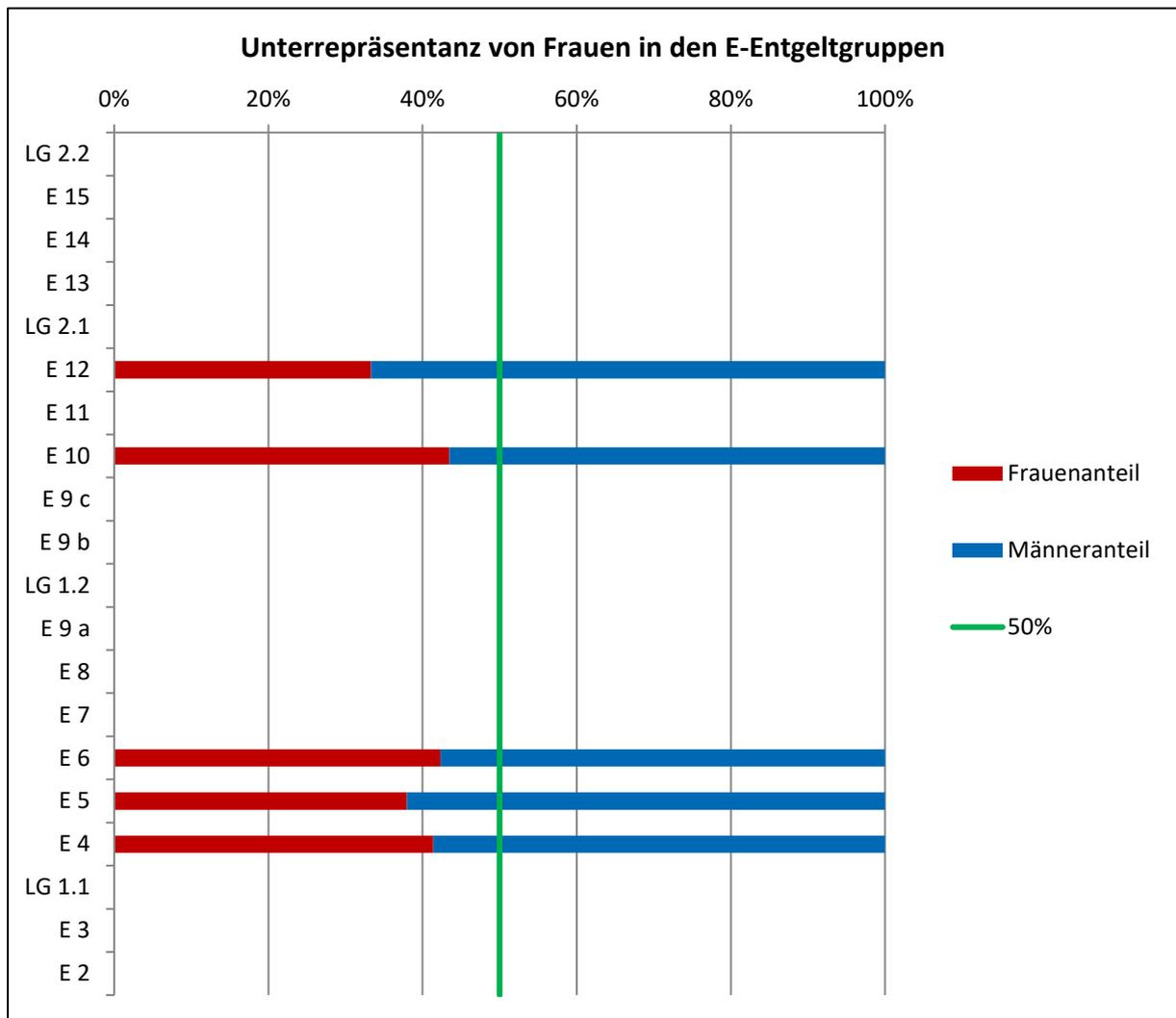
Mittlerweile sind zwei Frauen im IT-Bereich beschäftigt. In der Leitstelle sind unverändert zwei Frauen tätig.

1.3 Unterrepräsentanz nach Besoldungs- und Entgeltgruppen

Die folgenden Abbildungen zeigen, in welchen Besoldungs- und Entgeltgruppen Frauen noch unterrepräsentiert sind. In den Besoldungsgruppen A 9S und A 9S+Z der Laufbahngruppe 1.2. sind die Beamtin und Beamten der Leitstelle enthalten. In der Betrachtung der Laufbahngruppe 2.1 fällt auf, dass der Frauenanteil

in der Besoldungsgruppe A 12 deutlich geringer ist. In der Besoldungsgruppe A 13S (Endamt der Laufbahngruppe 2.1) sind sieben Frauen und fünf Männer vertreten, während im Eingangssamt der Laufbahngruppe 2.2 noch keine Frau zu finden ist. Die Unterrepräsentanz von Frauen setzt sich in der Laufbahngruppe 2.2 fort.





In den E-Entgeltgruppen sind Frauen in der Laufbahngruppe 2.1 in den Entgeltgruppen E 10 und E 12 unterrepräsentiert. In die Entgeltgruppe E 12 werden u.a. Ingenieurinnen und Ingenieure und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der IT eingruppiert. Das sind Bereiche, in denen noch wenige Frauen arbeiten. Der Frauenanteil in der Entgeltgruppe spiegelt diesen Umstand wider. In den unteren Entgeltgruppen E 4 bis E 6 ergibt

sich ein hoher Männeranteil aus speziellen Aufgaben wie der Radarüberwachung oder dem Einsatz von Rettungssanitäterinnen und Rettungssanitätern. Ebenso sind die Mitarbeiter des Bauhofes in der Entgeltgruppe E 6 zu finden.

In den Tarifgruppen des Sozial- und Erziehungsdienstes sind Frauen überrepräsentiert. Daher wird auf eine grafische Darstellung verzichtet.

1.4 Altersteilzeit

Am Stichtag 30.06.2021 beschäftigt die Kreisverwaltung Warendorf 26 Personen in einem Altersteilzeitverhältnis. 25 Personen haben das Blockmodell, eine Person das Teilzeitmodell gewählt. 15 Frauen und elf Männer haben sich für die Altersteilzeit entschieden. Zwei Männer und zehn Frauen gehen ihrer Tätigkeit in der Kreisverwaltung noch nach. Für neun Männer und fünf Frauen hat die Freizeitphase der Altersteilzeit bereits begonnen.

Die Rechtsgrundlage für die Altersteilzeit findet sich für die Beamtinnen und Beamten in § 66 LBG. Für Tarifbeschäftigte richtet sich das Altersteilzeitarbeitsverhältnis nach § 4 Abs. 2 des Tarifvertrages zu flexiblen Arbeitszeitregelungen für ältere Beschäftigte (TV FlexAZ). In der Kreisverwaltung Warendorf ist das Altersteilzeitarbeitsverhältnis Bestandteil einer lebensphasenorientierten Personalpolitik. Beschäftigte können früher aus dem Berufsleben ausscheiden. Zum Teil setzen die Altersteilzeitlerinnen und Altersteilzeitler ihre gewonnene Zeit für die Betreuung und Pflege der eigenen Eltern ein oder unterstützen ihre Kinder bei deren Familienpflichten. So trägt die Altersteilzeit indirekt zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf bei.

1.5 Führungskräfte

Führungskräfte prägen mit ihrer Arbeit maßgeblich die Entwicklung der Verwaltung. Ihnen kommt insbesondere bei der Umsetzung des LGG eine besondere Bedeutung zu.

Frauen in Führungspositionen sind in der Kreisverwaltung Warendorf weiter auf dem Vormarsch. Der Frauenanteil unter den Führungskräften ist um 1,2 Prozentpunkte gestiegen, liegt aber mit 42,8 % unter der 50 %-Marke.

Bereits seit 2017 gehören der Verwaltungsleitung zwei Dezernentinnen an. Mittlerweile besetzen Frauen ein Drittel der Amtsleitungspositionen. Ihre absolute Zahl hat sich sogar von drei auf sechs verdoppelt. Vier Frauen nehmen Amtsleitungen in eher frauentypischen Themengebieten (Amt für Bildung, Kultur und

Sport, Amt für Kinder, Jugendliche und Familien, Gesundheitsamt, Sozialamt) wahr. Auf der Ebene der stellvertretenden Amtsleitungen und Sachgebietsleitungen ist die Parität mit 49,2 % nahezu erreicht. Hier ist ein Zuwachs von 4,1 Prozentpunkten zu verzeichnen. Nur der Frauenanteil an den Teamleitungen ist um 7,4 Prozentpunkte gefallen.

Es mehren sich die Fälle, in denen Führungsfrauen Mutter werden. Für diese Frauen werden Lösungen erarbeitet, die eine Rückkehr auf ihre bisherige Position nach einer längeren Elternzeit möglich machen.

Die wachsende Präsenz der Frauen in Führungspositionen zeigt, dass die Gleichstellung in der Kreisverwaltung weiter Fortschritte macht.

Führungskräfte												
	31.12.2018						30.06.2021					
	Männer		Frauen		Σ	% F	Männer		Frauen		Σ	% F
	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit	Teilzeit			Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit	Teilzeit		
Leitung der Verwaltung	3		2		5	40,0%	3		2		5	40,0 %
Amtsleitungen	14		3		17	17,7%	11	1	6		18	33,3 %
stellv. Amtsleitungen, Sachgebietsleitungen	32	2	21	7	62	45,1%	29	2	20	10	61	49,2 %
Teamleitungen, sonstige Leitungsfunktionen	22		10	9	41	46,3%	32	1	12	9	54	38,9 %
Gesamt Personen	71	2	36	16	125	41,6%	75	4	40	19	138	42,8 %

2 Maßnahmen der Frauenförderung

2.1 Einstellungen

Die Verwaltung hat bei der Vergabe von Ausbildungsplätzen, Einstellungen, Beförderungen und bei der Übertragung höherwertiger Tätigkeiten die Bestimmungen des § 7 LGG zu beachten.

Grundsätzlich ist das Personal bei der Einstellung und bei Beförderungen bzw. Höhergruppierungen nach dem Leistungsprinzip des Artikel 33 Abs. 2 GG auszuwählen.

Bei der Begründung eines Arbeits- oder Dienstverhältnisses im Einstiegsamt einer Ämtergruppe in einer Laufbahn sind Frauen solange bevorzugt zu berücksichtigen, bis ihr Anteil 50 % beträgt.

Soweit im jeweiligen Beförderungsamt der Ämtergruppe eines Einstiegsamtes in einer Laufbahn weniger Frauen als Männer sind, sind Frauen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt einzustellen.

Die gleichen Grundsätze gelten für die Einstellung und Höhergruppierung von tariflich Beschäftigten.

Bei den tariflich Beschäftigten liegt die Einstellungsquote von Frauen in den Laufbahngruppen LG 1.2, LG 2.1 und LG 2.2 jeweils über 50 %.

Neueinstellungen 01.01.2019 bis 30.06.2021 (ohne Einstellung und Übernahme von Azubis)		Gesamt	Männer	Frauen	Anteil Frauen	Anteil Frauen 2016 - 2018
	Tariflich Beschäftigte	57	29	28	49,1%	100,0%
LG 1.1	Gesamt	57	29	28	49,1%	100,0%
	Beamteninnen und Beamte	9	9	0	0,0 %	8,3%
	Tariflich Beschäftigte	76	34	42	49,4%	56,3%
LG 1.2	Gesamt	85	43	42	49,4%	51,9%
	Beamteninnen und Beamte	10	3	7	70,0%	66,7%
	Tariflich Beschäftigte	112	39	73	65,2%	69,6%
LG 2.1	Gesamt	122	42	80	65,6%	69,3%
	Beamteninnen und Beamte	4	3	1	25,0%	25,0%
	Tariflich Beschäftigte	16	4	12	75,0%	87,5%
LG 2.2	Gesamt	20	7	13	65,0%	66,7%
	geringfügig Beschäftigte	14	10	4	28,6%	17,9%
		298	131	167	56,0%	57,1%

In der niedrigsten Laufbahn LG 1.1 und bei den geringfügig Beschäftigten liegt der Frauenanteil im Betrachtungszeitraum unter 50 %.

Bei den Beamtinnen und Beamten wird die 50 % -Quote von Frauen mit 70 % lediglich in der LG 2.1 erreicht bzw. überschritten. Sowohl bei den Neueinstellungen in der LG 1.2 als auch in der LG 2.2 sind Frauen unterrepräsentiert. Ein Grund liegt weiterhin darin, dass in der LG 1.2 die Beamtinnen und Beamten des feuerwehrtechnischen Dienstes enthalten sind. Von den neun Neueinstellungen in diesem Bereich entfallen acht auf den feuerwehrtechnischen Dienst.

In der Laufbahngruppe LG 2.2 (ehemals höherer Dienst) werden nur wenige Beamtinnen und Beamte eingestellt. Insofern ist die Aussagekraft des Prozentanteils von 25 % begrenzt.

2.2 Beförderungen/Höhergruppierungen

Auswahlentscheidungen präjudizieren die Möglichkeiten von Beförderungen und Höhergruppierungen.

Eine Person, die bislang in einem niedrigen Statusamt beschäftigt war, erhält eine Stelle in einem höheren Amt und kann nach einer Erprobungszeit befördert werden.

Soweit im jeweiligen Beförderungsamt der Ämtergruppe eines Einstiegsamtes in einer Laufbahn weniger Frauen als Männer sind, sind Frauen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt zu befördern, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen (§ 19 Abs. 6 LBG).

Gleiches gilt für tariflich Beschäftigte bei der Übertragung höherwertiger Tätigkeiten, soweit in der damit verbundenen Entgeltgruppe der jeweiligen Gruppe weniger Frauen als Männer sind (§ 7 Abs. 2 Satz 2 LGG).

Tarifrechtlich folgt die Höhergruppierung in die neue Entgeltgruppe der Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit auf Dauer. Sie wirkt auf den Zeitpunkt der Übernahme der höherwertigen Tätigkeit zurück.

Bei den Höhergruppierungen entfallen 62,5 % der Höhergruppierungen auf Frauen. In jeder Laufbahngruppe liegt ihr Anteil über 50 %, in der Laufbahngruppe 2.2 sogar bei 100 %.

Höhergruppierungen 01.01.2018 bis 30.06.2021		Männer	Frauen	Gesamt	Anteil Frauen
LG 1.2	Allgemeine Verwaltung	4	21	25	84,0%
	Technische Verwaltung	0	1	1	100,0%
	Rettungsdienst	12	3	15	20,0%
	Straßenunterhaltungsdienst	1	0	1	0,0%
	Gesamt	17	25	42	59,5%
LG 2.1	Allgemeine Verwaltung	5	14	19	73,7%
	Technische Verwaltung	2	1	3	33,3%
	Sozial- und Erziehungsdienst	2	3	5	60,0%
	Gesundheit	1	3	4	75,0%
	Informationstechnik	3	1	4	25,0%
Gesamt	13	22	35	62,9%	
LG 2.2	Allgemeine Verwaltung	0	1	1	100,0%
	Gesundheit	0	1	1	100,0%
	Veterinärdienst	0	1	1	100,0%
Gesamt	0	3	3	100,0%	
Gesamt		30	50	80	62,5%

Beförderungen 01.01.2018 bis 30.06.2021		Männer	Frauen	Gesamt	Anteil Frauen	Teilzeit	
						absolut	%
LG 1.2	Allgemeine Verwaltung	2	4	6	66,7%	4	66,7%
	Feuerwehr	7	0	7	0,0%	0	0,0%
		9	4	13	30,8%	4	30,8%
LG 2.1	Allgemeine Verwaltung	10	27	37	73,0%	5	13,5%
	Technische Verwaltung	3	3	6	50,0%	1	16,7%
	Feuerwehr	5	0	5	0,0%	0	0,0%
	Informationstechnik	1	0	1	0,0%	0	0,0%
	19	30	49	61,2%	6	12,2%	
LG 2.2	Allgemeine Verwaltung	4	2	6	33,3%	0	0,0%
	Technische Verwaltung	3	0	3	0,0%	0	0,0%
	Veterinärdienst	0	1	1	100,0%	1	100,0%
	7	3	10	30,0%	1	10,0%	
Gesamt		35	37	72	51,4%	11	15,3%

Im Berichtszeitraum sind 37 Frauen und 35 Männer befördert worden. Damit liegt der Anteil der Beförderung von Frauen bei insgesamt 51,4 %. Nur 15,3 % bzw. elf der Beförderungen entfallen auf Teilzeitkräfte.

	2019				2020				bis 30.09.2021			
	beworben		eingestellt		beworben		eingestellt		beworben		eingestellt	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Bachelor of Laws	80	109	1	5	43	79	3	5	80	133	3	5
Verwaltungswirt/-in bzw. Verwaltungsfach- angestellte/-r	30	42	4	5	25	37	0	4	17	46	0	4
Verwaltungslehrgang II für Quereinstei- gende	26	21	2	2	35	68	1	1	36	68	0	2
Hygienekontrolleur/- in	0	0	0	0	3	3	1	0	0	0	0	0
Lebensmittelkontrol- leur/-in	18	12	0	1	50	24	1	0	0	0	0	0
Notfallsanitäter/-in- nen	64	43	2	2	77	82	4	0	98	87	1	3
Fachinformatiker/-in	3	0	1	0	7	1	1	0	17	0	1	0
Vermessungstechni- ker/-in	5	3	1	1	7	3	1	1	0	0	0	0
gehobener vermes- sungstechnischer Dienst	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0
gehobener umwelt- technischer Dienst	0	0	0	0	0	0	0	0	12	6	0	2
gehobener bautechni- scher Dienst	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Duales Studium Sozi- ale Arbeit	13	37	1	1	0	0	0	0	11	57	1	0
Praxisintegrierte Aus- bildung zur/zum Erzie- her/in (PiA)	0	0	0	0	0	0	0	0	2	12	0	1
Duales Studium Ver- waltungsinformatik	0	0	0	0	0	0	0	0	5	2	1	0
Brandmeisteranwär- ter/-in	0	0	0	0	73	3	4	0	115	2	2	0
Straßenwärter/-in	3	0	0	0	2	0	1	0	5	1	0	0
Gesamt	285	350	15	18	358	340	19	14	421	463	10	20
Frauen in %	55,1%		54,5%		48,7%		42,4%		52,4%		66,7%	

2.3 Ausbildung

Das Ausbilden von Nachwuchskräften bleibt das Mittel der Wahl, wenn es darum geht, Fachkräfte für die Zukunft zu sichern. Folgerichtig bildet der Kreis Warendorf in den unterschiedlichsten Berufen aus. In 2018 ist im Kampf um die Talente eine Ausbildungs Offensive gestartet worden. Zunächst ist die Zahl der Ausbildungsplätze erhöht worden. Angeschlossen haben sich neue Marketingmaßnahmen wie ein Imagefilm, neue Werbematerialien, eine Plakatkampagne in den Bussen der RVM und ein Kinospot. Beim neuen Azubi-Info-Treff konnten sich 2019 junge Menschen über die möglichen Ausbildungsfelder in der Kreisverwaltung informieren.

Die Bewerbungszahlen belegen, dass Verwaltungsberufe für junge Frauen attraktiver sind als für junge Männer.

In den technischen Berufen bewerben sich immer noch mehr junge Männer als Frauen. Umgekehrt ist der Befund, wenn es um die Aufnahme eines Studiums der sozialen Arbeit oder um die praxisintegrierte Ausbildung zur Erzieherin/zum Erzieher geht.

Relativ ausgewogen sind die Bewerbungszahlen im Bereich der Notfallsanitäterinnen und Notfallsanitäter. Das noch junge Berufsbild spricht sowohl junge Männer als auch junge Frauen an. Es verbindet eigenständiges Arbeiten mit medizinischen Aufgaben und den Menschen. Im Jahr 2021 sind erstmals mit drei Frauen überwie-

gend Frauen in diesem Ausbildungsgang eingestellt worden. Langsam, aber stetig wird so die Unterrepräsentanz im Rettungsdienst abgebaut werden können.

Für die Ausbildung zur Brandmeisterin/zum Brandmeister bewerben sich fast ausschließlich Männer. Eine Ursache liegt darin, dass eine abgeschlossene, für die Feuerwehr dienliche Ausbildung Einstellungs Voraussetzung ist. Im Bereich des feuerwehrtechnischen Dienstes wird es weiterhin wesentlich schwieriger sein, die Unterrepräsentanz von Frauen abzubauen.

2.4 Qualifizierung durch Fort- und Weiterbildung

Lebenslanges Lernen ist ein zentrales Element der Personalentwicklung. Gerade in der Pandemie hat sich gezeigt, wie schnell sich Arbeitsbedingungen verändern und Anpassungen in technischer, organisatorischer und personeller Hinsicht notwendig sind.

Das Arbeiten im Homeoffice hat für viele ein anderes Selbst- und Zeitmanagement gefordert, das Organisieren, Einrichten und Moderieren von Videokonferenzen war bis zur Pandemie wenig gefragt. Führungskräfte stehen plötzlich vor der Situation, dass ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht mehr im Büro nebenan, sondern zuhause arbeiten. Die Zusammenarbeit auf Distanz muss neu gestaltet werden.

Dieses „Training on the Job“ war für viele herausfordernd und hat klargemacht, dass systematische Fortbildung notwendig ist, um gut mit den neuen Arbeitsbedingungen zu Recht zu kommen.

Fortbildung

Das jährliche Programm „Qualifizierung, Training, Entwicklung“ bietet den Beschäftigten eine Auswahl an Seminaren, die sich auf fachübergreifende Kompetenzen, auf soziale Kompetenzen und auf Führungskompetenzen beziehen. Angebote der Gesundheitsförderung sind ebenso enthalten wie zielgruppenspezifische Seminare z.B. für Auszubildende, Frauen und Führungskräfte.

Alle Beschäftigten können unabhängig vom Geschlecht Fortbildungen während der Arbeitszeit besuchen. Kinderbetreuungskosten werden auf Antrag erstattet.

Waren bislang viele Seminare als Präsenzveranstaltungen konzipiert, haben jetzt Online-Fortbildungen Einzug gehalten. Sie bieten den Vorteil, dass sie vom heimischen Arbeitsplatz aus besucht werden können und in kontaktarmen Zeiten der Pandemie stattfinden konnten.

Im Angebot bleibt das Seminar „Den Berufsweg planen“. Hier haben die teilnehmenden Personen Gelegenheit, sich mit ihrer Arbeitspersönlichkeit und ihren Wünschen und Erwartungen an ihr Berufs- und Privatleben auseinanderzusetzen. In der Folge können sie mit fundierten Entscheidungen ihre berufliche Entwicklung steuern.

Die Personalentwicklung macht neue Führungskräfte auf das Mentoringprogramm und andere Angebote wie externe Seminare aufmerksam oder bietet ein Kurzcoaching an.

Im Pilotprojekt Führungsfeedback haben rund 35 Führungskräfte von ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ein Feedback bekommen und dieses unter externer Moderation miteinander aufgearbeitet.

Zukünftig wird die Digitalisierung ein weiterer Schwerpunkt von Fortbildung sein müssen.

Fortbildungen		Seminare	Teilnehmenden- tage	Teilnehmende			Anteil Frauen in %
				Gesamt	w	m	
hausintern	2019	43	758,5	646	395	251	61,1%
	2020	31	641	505	318	187	63,0%
extern	2019	659	2.181	943	439	502	46,6%
	2020	296	1.170	495	246	249	49,7%
Gesamt		1.029	4.751	2.589	1.398	1.189	54,0%

Weiterbildung

Weiterbildung ist eine weitere Säule, um sich beruflich weiter zu entwickeln. Die Kreisverwaltung fördert Weiterbildungswünsche unter verschiedenen Gesichtspunkten.

Besonders qualifizierte Tarifbeschäftigte absolvieren dienstbegleitend den Verwaltungslehrgang II. Nach erfolgreichem Abschluss ist der Grundstock für die Übernahme von Aufgaben der Laufbahngruppe 2.1 gelegt.

Der Besuch des Verwaltungslehrgangs II für Quereinsteigende eröffnet Menschen, die sich nach einem Studium bzw. einem vergleichbaren Bildungsabschluss verändern oder für einen Verwaltungsberuf qualifizieren wollen, eine neue Perspektive. Gleichzeitig gewinnt die

Kreisverwaltung Personen mit Lebenserfahrung aus den unterschiedlichsten Bereichen.

Den gehobenen allgemeinen Verwaltungsdienst verstärken zwei Beamtinnen, die den prüfungserleichterten Aufstiegslehrgang absolviert und in der Mitte des Lebens noch mal die Schulbank gedrückt haben.

Im Berichtszeitraum haben 19 Männer und Frauen ihren Abschluss als Notfallsanitäterinnen und Notfallsanitäter erworben und sind danach in die höhere Entgeltgruppe N eingruppiert worden. Da Frauen im Rettungsdienst unterrepräsentiert sind, konnten naturgemäß weniger Frauen die Qualifikationsmaßnahme besuchen.

Weiterbildungen	2019		2020		2021		Σ	Anteil Frauen
	m	w	m	w	m	w		
Verwaltungslehrgang I	0	0	0	1	0	1	2	100,0 %
Verwaltungslehrgang II	0	4	0	1	3	1	9	66,7 %
Berufsbegleitendes Masterstudium	0	0	3	3	0	0	6	50,0 %
Modulare Qualifizierung	1	0	0	2	1	1	5	60,0 %
Aufstieg LG 1.2 nach LG 2.1 allg. Verw.	0	2	0	0	0	0	2	100,0 %
Aufstieg LG 1.2 nach LG 2.1 Feuerwehr	0	0	1	0	2	0	3	0,0 %
Notfallsanitäterinnen und -sanitäter	7	1	6	1	4	0	19	10,5 %
Mentoring	1	4	0	0	2	2	9	66,7 %
Gesamt	9	11	10	8	11	5	54	44,4%

Weiter fortgesetzt wird die Teilnahme am Programm „Mentoring im Münsterland“. Erfahrene Führungskräfte geben in diesem Programm ihre Erfahrungen an junge Führungskräfte weiter. Ursprünglich als Projekt der Frauenförderung geplant profitieren heute münsterlandweit Frauen und Männer vom Mentoring.

3 Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf für Frauen und Männer

3.1 Mutterschutz, Elternzeit und Beurlaubung, Pflegezeit

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie von Beruf und Pflege steht seit langem im Fokus der Personalwirtschaft des Kreises. Sie ist ein wesentliches Element der Personalbindung. Deshalb arbeitet die Kreisverwaltung immer weiter daran, die Rahmenbedingungen, die den Beschäftigten ein engagiertes Arbeiten im Beruf und in der Familie möglich machen, zu optimieren.

Diese Arbeit lässt die Kreisverwaltung regelmäßig in einem Audit überprüfen. Im Sommer 2021 hat die Bertelsmann Stiftung der Kreisverwaltung Warendorf zum dritten Mal das Qualitätssiegel „Familienfreundlicher Arbeitgeber“ verliehen. Dass das Qualitätssiegel nicht nur Bedeutung für Familien und pflegende Angehörige hat, zeigen die Befragungsergebnisse. Auch Personen, die nicht in der Familienphase sind oder Angehörige pflegen, finden es wichtig, bei einem Arbeitgeber zu arbeiten, der auf die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben achtet.

Insbesondere der Ausbau der Telearbeit seit 2017 hat in der Pandemie entscheidend zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie und von Beruf und Pflege beigetragen. In der Zeit, in der die Kinder weder die Schule noch die Kindertageseinrichtungen besuchen konnten, konnte die Arbeit – unter erschwerten Bedingungen – fortgesetzt werden.

Waren Ende 2017 noch 30 Telearbeitsplätze eingerichtet, können heute 380 Telearbeiterinnen und Telearbeiter vom Homeoffice aus auf den Rechnern der Kreisverwaltung arbeiten.

Bewährte Instrumente zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie von Beruf und Pflege sind weiterhin die Teilzeitarbeit, die Elternzeit, Beurlaubungen und Sonderurlaub sowie flexible Arbeitszeiten.

Zum zehnten Mal haben in diesem Jahr die Kinder von Beschäftigten in der einwöchigen Kinderferienbetreuung ein abwechslungs- und lehrreiches Programm erlebt. Der Andrang ist mittlerweile so groß, dass die einwöchige Kinderferienbetreuung in zwei aufeinanderfolgenden Wochen wiederholt wird.

Seit 2010 setzt die Kreisverwaltung Warendorf ihr Konzept für Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteiger um. Über systematische Beurlaubungs- und Rückkehrgespräche erfährt die Führungskraft frühzeitig davon, welche Wünsche und Ideen Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteiger bezogen auf ihre weitere Erwerbstätigkeit haben. Auf der Grundlage dieses Gespräches können Arbeitgeber und die beschäftigte Person den Personaleinsatz viel gezielter planen.

Art der Beurlaubung	Beamtinnen und Beamte			Tariflich Beschäftigte			Gesamt		
	w	m	Σ	w	m	Σ	w	m	Σ
Mutterschutz	1	0	1	6	0	6	7	0	7
Elternzeit	10	1	11	38	1	39	48	2	50
Elternzeit (mit Teilzeit)	2	0	2	6	2	8	8	2	10
Beurlaubung nach LBG	4	0	4	0	0	0	4	0	4
Beurlaubung nach LBG (mit Teilzeit)	2	0	2	0	0	0	2	0	2
Sonderurlaub	0	0	0	9	0	9	9	0	9
30.06.2021	19	1	20	59	3	62	78	4	82
2018	16	1	17	56	2	58	72	3	75
2015	14	1	15	40	2	42	54	3	57
2012	20	1	21	35	3	38	55	4	59

Zum Stichtag 30.06.2021 haben Mutterschutz, Elternzeit und Beurlaubungen einen neuen absoluten Höchststand erreicht. Relativ betrachtet bleibt der Anteil im Vergleich zum Stichtag 31.12.2018 stabil bei 6,2 %. Mütter übernehmen nach wie vor in den ersten Lebensjahren einen Großteil der Sorgearbeit und stellen ihre Erwerbstätigkeit hinten an.

Elternzeit	Σ	Väter	Mütter
Elternzeit länger als 2 Monate	96	5	91
Elternzeit bis zu 2 Monaten	30	26	4
Elternzeit Σ	126	31	95

In der Zeit vom 01.01.2019 bis zum 30.06.2021 haben 31 Väter eine Elternzeit angetreten, fünf davon haben eine längere Zeit als die Partnermonate vereinbart. Insgesamt liegt der Anteil der Elternteilzeiten von Vätern nach wie vor bei rund 25 %.

Während der Elternzeit sorgt die Gleichstellungsbeauftragte dafür, dass die Personen in Elternzeit über interne Stellenausschreibungen

informiert sind. Ggf. können interessierte Personen bereits aus der Elternzeit ihr Interesse bekunden.

Die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege zu verbessern ist Ziel des Pflegezeitgesetzes und des Familienpflegezeitgesetzes. Für die Beamtinnen und Beamten sieht das Landesbeamtengesetz analoge Möglichkeiten vor.

Plötzlich notwendige Pflege erfordert eine schnelle Organisation für die/den zu Pflegenden, aber auch für die berufstätigen Pflegepersonen, die die Pflege organisieren.

Für die unterschiedlichen Pflegesituationen sind folgende Angebote vorgesehen:

- Eine kurzfristige Pflegezeit (bis zu zehn Tagen) zur Organisation einer akuten Pflegesituation bei Lohnersatz durch die Pflegekasse.
- Eine mittelfristige Pflegezeit (bis zu sechs Monaten), ohne Lohnersatz, aber mit Darlehensanspruch.

- Eine langfristige Pflegezeit (Familienpflegezeit bis zu 24 Monaten) bei teilweiser Freistellung und teilweisem Darlehen auf den Lohnausfall.

Im Berichtszeitraum haben vier Personen eine kurzfristige Pflegezeit zur Organisation der Pflegesituation in Anspruch genommen.

Langfristige Pflegezeiten nach Pflegezeitgesetz sind nicht angefragt worden.

3.2 Teilzeit, Ausbildung in Teilzeit

Die Beschäftigten haben sehr vielfältige Möglichkeiten der Teilzeitarbeit, soweit dienstliche Belange nicht beeinträchtigt werden. Grundsätzlich wird ein Mindestumfang von 14 Wochenstunden bei Beamtinnen und Beamten und bei Tarifbeschäftigten vorausgesetzt. Erst bei diesem Stundenumfang ist es möglich, die Beschäftigten sinnvoll und angemessen in Arbeitsprozesse und -strukturen einzubinden. Gleichzeitig muss vermieden werden, dass Kolleginnen und Kollegen zu lange Abwesenheitsvertretungen übernehmen.

Das Haupt- und Personalamt informiert die Beschäftigten über die Folgen von Teilzeitarbeit (beamten-, arbeits-, versorgungs- und sozialversicherungsrechtliche Konsequenzen).

Kann die Teilzeitbeschäftigung im bisherigen Umfang vor Ablauf einer vereinbarten Befristung nicht zugemutet werden, kann der Umfang der Teilzeitbeschäftigung verändert oder der Übergang zur Vollzeitbeschäftigung vereinbart werden.

Im Folgenden wird die Teilzeitarbeit aus verschiedenen Perspektiven betrachtet. Einbezogen sind alle Beamtinnen und Beamten sowie Tarifbeschäftigte in klassischen Vollzeit- oder Teilzeitarbeitsverhältnissen.

Geringfügig Beschäftigte, Beschäftigte in der Fleischbeschau, Personen in der Freizeitphase der Altersteilzeit und Auszubildende sind nicht enthalten.

Insgesamt arbeiten 813 Personen in Vollzeit und 403 Personen in Teilzeit.

Damit liegt der Teilzeitanteil bei insgesamt 33,14 %, der Vollzeitanteil bei 66,86 %. Der Teilzeitanteil ist im Vergleich zum 31.12.2018 um 3,04 Prozentpunkte gewachsen.

Absolut betrachtet arbeiten mit 50 Männern elf Männer mehr in Teilzeit als am Vorberichtsstichtag. Der Anteil der männlichen Teilzeitbeschäftigten liegt bei 4,11 % aller Beschäftigten. 353 Frauen arbeiten in Teilzeit. Ihre Teilzeitquote im Verhältnis zu allen Beschäftigten macht 29,03 % aus. 29,61 % aller Beschäftigten sind in Vollzeit arbeitende Frauen. Vollzeitarbeitende Männer stellen einen Anteil von 37,25 %.

Die geschlechtsspezifische Teilzeitquote für Mitarbeiter liegt bei 9,94 %, für Mitarbeiterinnen liegt die geschlechtsspezifische Teilzeitquote bei 49,51 %. Damit arbeitet knapp die Hälfte aller Frauen in Teilzeit. Die Quote ist im Vergleich zum Stichtag 31.12.2018 um 3,06 Prozentpunkte weiter angestiegen.

Ob und welche Rolle die Laufbahngruppe bei den Teilzeitmodellen spielt, wird anhand der folgenden Tabelle beschrieben.

	Beschäftigte			Teilzeit Frauen	Teilzeitanteil Frauen
	Gesamt	davon Teilzeit	Teilzeitanteil		
LG 1.1	57	10	17,5%	8	14,0%
LG 1.2	498	179	35,9%	151	30,3%
LG 2.1	592	186	31,4%	170	28,7%
LG 2.2	69	28	40,6%	24	34,8%
Ergebnis	1.216	403	33,1%	353	29,1%

Absolut gesehen finden sich die meisten Teilzeitbeschäftigten in der Laufbahngruppe 2.1. Die Laufbahngruppe 1.2 folgt mit 179 Personen. 28 von 69 Personen aus der Laufbahngruppe 2.2 arbeiten in Teilzeit, 24 davon sind Frauen. Der

Teilzeitanteil von Frauen ist in dieser Laufbahngruppe mit 34,8 % am höchsten. Dieser Laufbahngruppe gehören z.B. die Ärztinnen und Tierärztinnen an.

Teilzeit	LG 1.1		LG 1.2		LG 2.1		LG 2.2		Gesamt	davon Frauen	in %
	m	w	m	w	m	w	m	w			
< 25 %			4	3	2	1			10	5	2,5%
>= 25 % < 50 %			12	13	2	13		4	44	30	10,9%
50 %	2	5	5	52	2	43	1	8	118	108	29,3%
> 50 % < 75 %		1	4	48	40	35		6	101	95	25,1%
>=75 % <100 %	0	3	3	45	10	62	2	6	130	115	32,2%
Gesamt	2	8	28	151	16	170	4	24	403	353	100,0%

Differenziert nach dem Umfang der Teilzeitbeschäftigung ist festzustellen, dass 86,6 % der Teilzeitbeschäftigten mit wenigstens der Hälfte der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit arbeiten. Vollzeitnah mit mehr als 80 % der Wochenstunden arbeiten zehn Männer und 55 Frauen. Die Wochenstunden in einem geringen Umfang zu reduzieren hilft vielen Beschäftigten bei der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Sie ermöglichen z. B. der Partnerin/dem Partner eine Berufstätigkeit oder nutzen die reduzierte Arbeitszeit für Ehrenämter, Weiterbildung oder Hobbies.

Im Vergleich zum Vorberichtsstichtag weist die vollzeitnahe Beschäftigung eine Wachstumsrate von 58,5 % auf.

3.3 Gesundheitsförderung unter dem Genderaspekt

Gerade in der Pandemie ist noch mal deutlich geworden, dass Ressourcen und Belastungen zwischen den Geschlechtern immer noch ungleich verteilt sind. Die Carearbeit obliegt in den Familien überwiegend den Frauen. Ihre Erholungszeiten sind kürzer. Krankheiten äußern bei sich bei Frauen oft anders als bei Männern.

Nach wie vor fühlen sich überwiegend Frauen von den Angeboten der Gesundheitsförderung angesprochen (z.B. Entspannungstechniken, Yoga, Faszientraining). Die meisten Angebote der Gesundheitsförderung konnten pandemiebedingt nicht stattfinden.

Im Rezertifizierungsverfahren zum familienfreundlichen Arbeitgeber ist zu Tage getreten, dass Telearbeit mit Blick auf Selbst- und Zeitmanagement eine bewusste Auseinandersetzung mit den veränderten Arbeitsweisen und -strukturen erfordert. Dazu gehören z.B. Beratungen zu den ergonomischen Bedingungen im Homeoffice. Telearbeit soll keine gesundheitlichen Belastungen hervorrufen. Hier wird in den kommenden Jahren ein Schwerpunkt der Gesundheitsförderung liegen. Daneben sollen digitale Angebote entwickelt werden, die der Vereinbarkeit von Familie und Beruf gerecht werden.

4 Evaluation der Zielerreichung

4.1 Maßnahmen der Frauenförderung

Das Erreichen der Ziele des Gleichstellungsplans ist von Gegebenheiten abhängig, die in der jeweiligen Situation nicht beeinflusst werden können, die jedoch für die Erreichung der gesetzten Ziele von Bedeutung sind. Sie beeinflussen die Zielwirksamkeit von Maßnahmen.

Dazu gehört, dass die im verbleibenden Planzeitraum zu besetzenden Stellen sowie die möglichen Beförderungen und Höhergruppierungen nur bedingt vorhergesagt werden können.

Das Erreichen jeder quantitativen Zielvorgabe setzt voraus, dass tatsächlich Frauen am Auswahlverfahren für die zu besetzenden Stellen teilnehmen und die Kriterien von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung in gleicher Weise wie Männer erfüllen. Das ist weder im feuerwehrtechnischen Dienst noch im handwerklichen Bereich der Fall. Für den Straßenunterhaltungsdienst bewerben sich ebenfalls keine Frauen.

Das Ausbildungsmarketing setzt früh an und vermeidet deshalb bewusst Geschlechtsstereotype.

Seit Beginn der Corona-Pandemie im Frühjahr 2020 steht die Personalwirtschaft des Kreises vor der Herausforderung, dass die Pandemie nur mit Menschen, die in verschiedensten Auf-

gaben an der Bekämpfung der Pandemie mitarbeiten, eingedämmt und bewältigt werden kann. Nachdem zuerst eigenes Personal mit Mehrarbeit und Umverteilung von Aufgaben eingesetzt worden ist, hat sich schnell gezeigt, dass externe Unterstützung unumgänglich ist. Das hat zu Neueinstellungen in der Kreisverwaltung geführt, die die vorliegende Bestandsanalyse mit Stichtag 30.06.2021 beeinflussen. Nicht alle Beschäftigungsverhältnisse werden auf Dauer fortgesetzt werden.

Die Pandemie hat gezeigt, dass organisatorische und personelle Verschiebungen und Veränderungen in den Anforderungen nicht starr geplant und umgesetzt werden können. Flexibilität ist gefragt. Das wird bis zum Ende der Laufzeit des Gleichstellungsplans weiterhin der Fall sein.

Der Zeitpunkt des Ausscheidens von Beschäftigten lässt sich nicht mehr am Erreichen der Regelaltersgrenze festmachen, sondern hängt von den individuellen Rahmenbedingungen und Planungen der Beschäftigten ab. Das beeinträchtigt die Aussagekraft einer Fluktuationsrechnung und in der Folge einer Prognose für die zu besetzenden Stellen.

Erreichte Frauenquoten				
	Ist 31.12.2018		Ist 30.06.2021	Soll
Technische Verwaltung	35,20%	▲	37,88%	● 40%
Rettungsdienst	14,60%	▲	21,90%	● 20%
Feuerwehrtechnischer Dienst	6,70%	▲	6,90%	● 10%
IT	0,00%	▲	8,33%	● 10%
Straßenunterhaltungsdienst	0,00%	▼	0,00%	● 10%

4.2 Erfolge

Erreichte Frauenquoten

Im Gleichstellungsplan sind verschiedene Zielquoten für Bereiche, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, formuliert. Im Rettungsdienst konnte diese Quote bereits übertroffen werden.

Dort liegt die Frauenquote am 30.06.2021 bei 21,9 %. Sie überschreitet damit bereits das Ziel von 20 %. In der technischen Verwaltung, im feuerwehrtechnischen Dienst und in der IT sind wachsende Anteile von Frauen zu verzeichnen. Bis zum Erreichen der Zielquote sind Steigerungen notwendig.

Hier setzen die Maßnahmen des Gleichstellungsplans im Ausschreibungs- und Besetzungsverfahren an (s. [Anhang B](#)).

Auf Anregung der Gleichstellungsbeauftragten ist eine Formulierung in den Stellenausschreibungen verändert worden. Die neue Formulierung will bewusst Teilzeitkräfte ermutigen, sich zu bewerben, wenn unter Berücksichtigung der dienstlichen Belange eine Teilzeitbesetzung möglich ist. Sie lautet:

„Die Vollzeitstelle (39,0 Stunden für tariflich Beschäftigte und 41,0 Stunden für Beamte) kann mit Teilzeitkräften besetzt werden. Dabei ist es wünschenswert, dass hierdurch insgesamt 39,0 bzw. 41,0 Stunden erreicht werden. Durch organisatorische Maßnahmen ist ggf. auch eine geringere Stundenzahl möglich. Gemeinsam mit Ihnen erarbeiten wir eine passgenaue Lösung, die den dienstlichen und privaten Interessen gerecht wird.“

Telearbeit und Mobiles Arbeiten

In der Kreisverwaltung ist die Telearbeit seit 2008 etabliert. Sie ist grundsätzlich als alternierende Telearbeit konzipiert, damit Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihre sozialen Kontakte am Arbeitsplatz pflegen können. Unter Corona ist die alternierende Telearbeit teilweise zur 100-prozentigen Telearbeit geworden.

Nutzten Ende 2018 noch 73 Beschäftigte einen fest eingerichteten Telearbeitsplatz mit Token, verfügen aktuell 380 Beschäftigte über die Möglichkeit, an ihrem festeingerichteten Telearbeitsplatz mit Token oder über tragbare IT-Systeme mit VPN-Tunnel ihren Dienst zu verrichten

(Stand: 8.10.2021). Die Möglichkeit, die Arbeitsaufgaben außerhalb der Büros des Kreises zu erledigen, nutzen zurzeit 248 Frauen und 132 Männer.

Insbesondere unter Corona hat sich die Kreisverwaltung bezogen auf die Arbeitsorte und auch auf die Arbeitszeit sehr flexibel gezeigt. Die individuellen Bedürfnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter konnten mit Blick auf die Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Pflege gut abgedeckt werden. Die Schließung von Kinderbetreuungseinrichtungen, Schulen und Tagespflegeeinrichtungen für ältere Menschen hat den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in der Koordination ihrer Aufgaben in Familie und Beruf viel abverlangt. Nur über die Individualisierung der Arbeitsbedingungen ist es gelungen, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nahezu jeder Zeit arbeitsfähig waren.

Die Erfahrungen zum Homeoffice unter Corona sind bereits in das Zertifizierungsverfahren zum familienfreundlichen Arbeitgeber im Sommer 2021 eingeflossen und müssen nun strukturell bearbeitet werden.

Deshalb hat die Kreisverwaltung für die kommende Zeit bereits u. a. folgende Entwicklungsziele benannt:

- Ausbau der alternierenden Telearbeit,
- Evaluation und Überarbeitung der Dienstvereinbarung zur Telearbeit,
- Einführung mobilen Arbeitens,
- Optimierung der technischen Ausstattung für digitales Arbeiten.

Über die Telearbeit und mobiles Arbeiten hat die Kreisverwaltung darüber hinaus sichergestellt, dass die Kreisverwaltung den außerordentlichen Herausforderungen bei der Pandemiebewältigung gerecht werden konnte.

Insgesamt erweist sich die Telearbeit als wertvolles Instrument, denn die Telearbeit

- sorgt für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. Beruf und Pflege und von Beruf und Privatleben,
- steigert die Zufriedenheit der Mitarbeiterinnen und
- erhöht so Bindung an die Kreisverwaltung als Arbeitgeberin.

Betriebliche Kindertagesbetreuung in der „Kita Kreishäuschen“

Mit dem Neubau der „Kita Kreishäuschen“ auf dem Gelände des Kreishauses hat der Kreis Warendorf für seine Beschäftigten ein Angebot geschaffen, welches die Beschäftigten in der U-3-Betreuung optimal unterstützt. Die Einrichtung wird in kreiseigener Trägerschaft geführt.

Seit Februar 2021 können 20 Kinder in zwei Gruppen á zehn Kindern direkt am Kreishaus betreut werden.

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Kreisverwaltung können mit der Betreuung in der Kita Kreishäuschen eine arbeitsplatznahe und verlässliche Betreuungsform wählen, deren Betreuungszeiten flexibel und dem Bedarf angepasst sind.

Damit haben Eltern eine weitere Entscheidungsmöglichkeit für eine Elternzeit mit Teilzeitarbeit.

Kinderferienbetreuung

Nachdem im Jahr 2019 nicht alle Kinder an der einwöchigen Kinderferienbetreuung teilnehmen konnten, ist das Angebot bedarfsgerecht angepasst worden. In den Jahren 2020 und 2021 sind die Kinderferienspieltage für zwei Mal eine Woche unter den erschwerten Bedingungen und unter Einhaltung aller Hygienestandards veranstaltet worden.

Karrierewebsite

Die neue Karrierewebsite ist seit Mai 2020 online. Dort stellt der Kreis Warendorf seine vielfältigen Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf modern und zielgruppengerecht dar ([Kreisverwaltung Warendorf: Job & Karriere \(kreis-warendorf.de\)](https://www.kreis-warendorf.de/Job-Karriere)).

4.3 Weitere Vorhaben im Planzeitraum

Optimierung des Informationsangebotes zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie und Beruf und Pflege

Im erfolgreichen Rezertifizierungsverfahren zum „Familienfreundlichen Arbeitgeber“ hat sich gezeigt, dass sich die Bewerberinnen und Bewerber auf der Karrierewebsite gut informieren können. Transparenter gestaltet werden soll in der kommenden Zeit jedoch das Informations- und Unterstützungsangebot für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter rund um die Themen Familie und Pflege.

Im Rahmen des Onboardings werden neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zukünftig über die vorhandenen Angebote, z. B. die Pflege- und Wohnberatung, informiert.

Weil gute Arbeit nur möglich ist, wenn sich Beruf und Privatleben gut miteinander vereinbaren lassen, werden die Informationsangebote zum Thema „Pflege“ als Ergebnis aus dem Rezertifizierungsverfahren zum „familienfreundlichen Arbeitgeber“ neu in den Fokus gerückt.

5 Fazit

Seit 2019 hat die Kreisverwaltung Warendorf verschiedene Ziele des Gleichstellungsplans erreicht.

So liegt die Frauenquote im Rettungsdienst bereits jetzt über 20 %. In der technischen Verwaltung bestehen, bedingt durch das Ausscheiden von Männern in den kommenden Jahren, gute Chancen die Zielquote von 40 % zu erreichen.

In der IT wird eine Frauenquote von 10 % angestrebt. In dieser Fachrichtung liegt die Frauenquote nicht mehr bei null, sondern bei 8,33 %.

Die Rahmenbedingungen für die Chancengleichheit von Männern und Frauen haben sich durch den massiven Ausbau der Telearbeit wesentlich verbessert.

Mit der „Kita Kreishäuschen“ ist ein Leuchtturmprojekt in der Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Männer und Frauen verwirklicht worden. Den Eltern, die in der Kreisverwaltung arbeiten, steht mit der „Kita Kreishäuschen“ ein verlässliches und hochwertiges Angebot der U3-Betreuung zur Verfügung.

Die Vielzahl von Maßnahmen im Personalmarketing und in der Personalauswahl hat sich bewährt und wird fortwährend angepasst.

C Anhang

Anhang A

Prognose zu den erreichbaren Frauenquoten nach Besoldungsgruppen bis 2024

	M	W	Σ	w in %	Altersbedingtes Ausscheiden bis 2024			Prognose Maximalwert bis 2024			
					M	W	Σ	M	W	Σ	W in %
Allgemeine Verwaltung	257	572	829	69,0%	30	37	67	227	602	829	72,6%
E 2	1	2	3	66,7%	0	0	0	1	2	3	66,7%
E 3	12	14	26	53,8%	0	0	0	12	14	26	53,8%
E 4	5	1	6	16,7%	0	0	0	5	1	6	16,7%
LG 1.1 Ergebnis	18	17	35	48,6%	0	0	0	18	17	35	48,6%
A6	5	14	19	73,7%	0	0	0	5	14	19	73,7%
A7	3	6	9	66,7%	0	0	0	3	6	9	66,7%
A8	1	11	12	91,7%	0	2	2	1	11	12	91,7%
A9S	6	14	20	70,0%	0	1	1	6	14	20	70,0%
A9S+Z	1	2	3	66,7%	0	1	1	1	2	3	66,7%
E 5	44	24	68	35,3%	20	2	22	24	44	68	64,7%
E 6	18	39	57	68,4%	0	5	5	18	39	57	68,4%
E 7	8	64	72	88,9%	0	4	4	8	64	72	88,9%
E 8	7	28	35	80,0%	1	1	2	6	29	35	82,9%
E 9a	9	47	56	83,9%	1	0	1	8	48	56	85,7%
LG 1.2 Ergebnis	102	249	351	70,9%	22	16	38	80	271	351	77,2%
A9	7	21	28	75,0%	0	0	0	7	21	28	75,0%
A10	6	22	28	78,6%	1	1	2	5	23	28	82,1%
A11	10	23	33	69,7%	2	2	4	8	25	33	75,8%
A12	7	10	17	58,8%	2	2	4	5	12	17	70,6%
A13S	1	6	7	85,7%	0	2	2	1	6	7	85,7%
E 9b	8	34	42	81,0%	1	5	6	7	35	42	83,3%
E 9c	56	137	193	71,0%	2	3	5	54	139	193	72,0%
E 10	8	10	18	55,6%	0	3	3	8	10	18	55,6%
E 11	15	25	40	62,5%	0	0	0	15	25	40	62,5%
E 12	5	2	7	28,6%	0	0	0	5	2	7	28,6%
LG 2.1 Ergebnis	123	290	413	70,2%	8	18	26	115	298	413	72,2%
A13	3		3	0,0%	0	0	0	3	0	3	0,0%
A14	5		5	0,0%	0	0	0	5	0	5	0,0%
A15		4	4	100,0	0	1	1	0	4	4	100,0
A16	2		2	0,0%	0	0	0	2	0	2	0,0%
B 2	1	2	3	66,7%	0	1	1	1	2	3	66,7%
E 13	1	9	10	90,0%	0	1	1	1	9	10	90,0%
E 14	2	1	3	33,3%	0	0	0	2	1	3	33,3%
LG 2.2 Ergebnis	14	16	30	53,3%	0	3	3	14	16	30	53,3%

					Altersbedingtes Ausscheiden bis 2024			Prognose Maximalwert bis 2024			
	M	W	Σ	w in %	M	W	Σ	M	W	Σ	W in %
Technische Verwaltung	81	49	130	37,7%	10	3	13	71	59	130	45,4%
E 5	4		4	0,0%	0	0	0	4	0	4	0,0%
E 6	3		3	0,0%	0	0	0	3	0	3	0,0%
E 7	0	1	1	100,0%	0	0	0	0	1	1	100,0%
E 8	2	4	6	66,7%	0	1	1	2	4	6	66,7%
E 9a	12	8	20	40,0%	1	0	1	11	9	20	45,0%
LG 1.2 Ergebnis	21	13	34	38,2%	1	1	2	20	14	34	41,2%
A10	0	3	3	100,0%	0	0	0	0	3	3	100,0%
A11	5	4	9	44,4%	2	1	3	3	6	9	66,7%
A12	9	3	12	25,0%	1	0	1	8	4	12	33,3%
A13S	3	1	4	25,0%	1	0	1	2	2	4	50,0%
E 9b	6	1	7	14,3%	0	0	0	6	1	7	14,3%
E 10	2		2	0,0%	0	0	0	2	0	2	0,0%
E 11	20	18	38	47,4%	5	0	5	15	23	38	60,5%
E 12	8	6	14	42,9%	0	1	1	8	6	14	42,9%
LG 2.1 Ergebnis	53	36	89	40,4%	9	2	11	44	45	89	50,6%
A13	1		1	0,0%	0	0	0	1	0	1	0,0%
A14	2		2	0,0%	0	0	0	2	0	2	0,0%
A15	4		4	0,0%	0	0	0	4	0	4	0,0%
LG 2.2 Ergebnis	7		7	0,0%	0	0	0	7	0	7	0,0%
Feuerwehr	27	2	29	6,9%	2	0	2	25	4	29	13,8%
A7	4		4	0,0%	0	0	0	4	0	4	0,0%
A8	3		3	0,0%	0	0	0	3	0	3	0,0%
A9S	12	1	13	7,7%	2	0	2	10	3	13	23,1%
A9S+Z	2		2	0,0%	0	0	0	2	0	2	0,0%
LG 1.2 Ergebnis	21	1	22	4,5%	2	0	2	19	3	22	13,6%
A9	1		1	0,0%	0	0	0	1	0	1	0,0%
A11	3	1	4	25,0%	0	0	0	3	1	4	25,0%
A12	1		1	0,0%	0	0	0	1	0	1	0,0%
A13S	1		1	0,0%	0	0	0	1	0	1	0,0%
LG 2.1 Ergebnis	6	1	7	14,3%	0	0	0	6	1	7	14,3%
Rettungsdienst	81	23	104	22,1%	1	0	1	80	24	104	23,1%
E 4	12	11	23	47,8%	0	0	0	12	11	23	47,8%
LG 1.1 Ergebnis	12	11	23	47,8%	0	0	0	12	11	23	47,8%
E 5		1	1	100,0%	0	0	0	0	1	1	100,0%
E 6	6	1	7	14,3%	1	0	1	5	2	7	28,6%
N	51	9	60	15,0%	0	0	0	51	9	60	15,0%
n.V.	6		6	0,0%	0	0	0	6	0	6	0,0%
LG 1.2 Ergebnis	63	11	74	14,9%	1	0	1	62	12	74	16,2%
E 9b	3		3	0,0%	0	0	0	3	0	3	0,0%
E 9c	2		2	0,0%	0	0	0	2	0	2	0,0%
LG 2.1 Ergebnis	5		5	0,0%	0	0	0	5	0	5	0,0%
E 15	1	1	2	50,0%	0	0	0	1	1	2	50,0%
LG 2.2 Ergebnis	1	1	2	50,0%	0	0	0	1	1	2	50,0%

	M	W	Σ	w in %	Altersbedingtes Ausscheiden bis 2024			Prognose Maximalwert bis 2024			
					M	W	Σ	M	W	Σ	W in %
Sozial- und Erziehungsdienst	20	87	107	81,3%	2	3	5	18	89	107	83,2%
S8a		5	5	100,0%	0	0	0	0	5	5	100,0%
S9		1	1	100,0%	0	0	0	0	1	1	100,0%
LG 1.2 Ergebnis		6	6	100,0%	0	0	0	0	6	6	100,0%
A10		2	2	100,0%	0	1	1	0	2	2	100,0%
A11	1	1	2	50,0%	1	1	2	0	2	2	100,0%
S12	1	27	28	96,4%	0	0	0	1	27	28	96,4%
S14	14	45	59	76,3%	1	0	1	13	46	59	78,0%
S15	1	2	3	66,7%	0	1	1	1	2	3	66,7%
S17	1	2	3	66,7%	0	0	0	1	2	3	66,7%
S18	2	2	4	50,0%	0	0	0	2	2	4	50,0%
LG 2.1 Ergebnis	20	81	101	80,2%	2	3	5	18	83	101	82,2%
Gesundheit	7	31	38	81,6%	1	3	4	6	32	38	84,2%
E 5	0	5	5	100,0%	0	0	0	0	5	5	100,0%
E 6	0	4	4	100,0%	0	1	1	0	4	4	100,0%
E 9a	2	5	7	71,4%	0	2	2	2	5	7	71,4%
LG 1.2 Ergebnis	2	14	16	87,5%	0	3	3	2	14	16	87,5%
E 9b	2	3	5	60,0%	0	0	0	2	3	5	60,0%
E 11		1	1	100,0%	0	0	0	0	1	1	100,0%
LG 2.1 Ergebnis	2	4	6	66,7%			0	2	4	6	66,7%
A13	1		1	0,0%	0	0	0	1	0	1	0,0%
A15	1		1	0,0%	1	0	1	0	1	1	100,0%
E 13		1	1	100,0%	0	0	0	0	1	1	100,0%
E 14		11	11	100,0%	0	0	0	0	11	11	100,0%
E 15	1	1	2	50,0%	0	0	0	1	1	2	50,0%
LG 2.2 Ergebnis	3	13	16	81,3%	1	0	1	2	14	16	87,5%
Veterinärdienst	6	9	15	60,0%	0	0	0	6	9	15	60,0%
E 5	1		1	0,0%	0	0	0	1	0	1	0,0%
E 7	2		2	0,0%	0	0	0	2	0	2	0,0%
LG 1.2 Ergebnis	3		3	0,0%	0	0	0	3	0	3	0,0%
A14		4	4	100,0%	0	0	0	0	4	4	100,0%
A15	1		1	0,0%	0	0	0	1	0	1	0,0%
A16	1		1	0,0%	0	0	0	1	0	1	0,0%
E 14	1	4	5	80,0%	0	0	0	1	4	5	80,0%
E 15		1	1	100,0%	0	0	0	0	1	1	100,0%
LG 2.2 Ergebnis	3	9	12	75,0%	0	0	0	3	9	12	75,0%
Straßenunterhaltungsdienst	25		25	0,0%	3	0	3	22	3	25	12,0%
E 6	24		24	0,0%	3	0	3	21	3	24	12,5%
E 9a	1		1	0,0%	0	0	0	1	0	1	0,0%
LG 1.2 Ergebnis	25		25	0,0%	3	0	3	22	3	25	12,0%

	M	W	Σ	w in %	Altersbedingtes Ausscheiden bis 2024			Prognose Maximalwert bis 2024			
					M	W	Σ	M	W	Σ	W in %
IT	22	2	24	8,3%	1	0	1	21	3	24	12,5%
E 6	1		1	0,0%	0	0	0	1	0	1	0,0%
E 7	1		1	0,0%	0	0	0	1	0	1	0,0%
E 8	2		2	0,0%	0	0	0	2	0	2	0,0%
E 9a	1		1	0,0%	0	0	0	1	0	1	0,0%
LG 1.2 Ergebnis	5		5	0,0%	0	0	0	5	0	5	0,0%
A12	2		2	0,0%	0	0	0	2	0	2	0,0%
E 9b	4	1	5	20,0%	1	0	1	3	2	5	40,0%
E 10	3		3	0,0%	0	0	0	3	0	3	0,0%
E 11	1		1	0,0%	0	0	0	1	0	1	0,0%
E 12	5	1	6	16,7%	0	0	0	5	1	6	16,7%
LG 2.1 Ergebnis	15	2	17	11,8%	1	0	1	14	3	17	17,6%
A14	1		1	0,0%	0	0	0	1	0	1	0,0%
E 13	1		1	0,0%	0	0	0	1	0	1	0,0%
LG 2.2 Ergebnis	2		2	0,0%	0	0	0	2	0	2	0,0%
Handwerk und hauswirtschaftliche Tätigkeiten	15	4	19	21,1%	2	2	4	13	6	19	31,6%
E 2		4	4	100,0%	0	2	2	0	4	4	100,0%
LG 1.1 Ergebnis		4	4	100,0%	0	2	2	0	4	4	100,0%
E 6	8		8	0,0%	1	0	1	7	1	8	12,5%
E 7	7		7	0,0%	1	0	1	6	1	7	14,3%
LG 1.2 Ergebnis	15		15	0,0%	2	0	2	13	2	15	13,3%
Gesamtergebnis	541	779	1.320	59,0%	52	48	100	489	831	1.320	63,0%

Anhang B

Ziele und Maßnahmen des Gleichstellungsplans 2019-2024

Ziele

- ✓ **Langfristig** ist der Frauenanteil in allen Bereichen und Gruppen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, erhöht.

- ✓ In Bereichen und Gruppen, in denen Männer stark unterrepräsentiert sind, soll – wenn möglich – auf eine geschlechterparitätische Besetzung hingearbeitet werden.

- ✓ **Für den Planzeitraum** werden folgende Zielquoten für den Frauenanteil angestrebt:
 - Technischer Dienst: 40 %
 - Rettungsdienst: 20 %
 - Feuerwehrtechnischer Dienst: 10 %
 - IT: 10 %
 - Straßenunterhaltungsdienst: 10 %

Maßnahmen

- ⇒ Stellen werden weiter unter Beachtung des § 8 LGG ausgeschrieben.
- ⇒ Immer dann, wenn Frauen nach Maßgabe des § 7 LGG unterrepräsentiert sind, ist eine hausinterne Stellenausschreibung zwingend. Die Stellenausschreibungen sind so zu formulieren, dass sich Frauen, insbesondere mit Kindern, gezielt angesprochen fühlen. Soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen, sind die Stellen einschließlich der Funktionen mit Führungs- und Leitungsaufgaben auch in Teilzeit auszuschriften (§ 7 Abs. 6 LGG). Zwingende dienstliche Belange sind der Gleichstellungsbeauftragten darzulegen.
- ⇒ Anforderungsprofile enthalten neben fachlichen Kompetenzen soziale Kompetenzen wie Kommunikationsfähigkeit, Einfühlungsvermögen, Team- und Konfliktfähigkeit etc.
- ⇒ Führungskräfte haben die Aufgabe, Frauen, insbesondere in der Familienphase, verstärkt zur Bewerbung um höherwertige Stellen zu motivieren und sie auf diesem Weg zu unterstützen.
- ⇒ Die Gleichstellungsbeauftragte bekommt in jedem Fall Gelegenheit zur Stellungnahme.
- ⇒ Auswahlgremien sollen geschlechterparitätisch besetzt sein (§ 9 Abs. 2 LGG).

- ⇒ Stellenausschreibungen beschreiben die Familienfreundlichkeit des Kreises Warendorf und weisen auf die wiederholte Zertifizierung hin.
- ⇒ Stellenausschreibungen werden in der Tages- und Fachpresse, auf der Karriere-website, auf Interamt und auf Facebook veröffentlicht.
- ⇒ Bei Unterrepräsentanz von Frauen sind mindestens so viele Frauen wie Männer oder alle Bewerberinnen einzuladen, wenn sie die geforderte Qualifikation erfüllen (§ 9 Abs. 1 LGG).

Ziele

- ✓ Die Beschäftigten der Kreisverwaltung sind so fortgebildet, dass sie ihre Aufgaben motiviert und gesund erledigen können.
- ✓ Führungskräfte bilden sich in der Thematik geschlechtergerechter Führung fort.
- ✓ Fortbildungsangebote/Informationsangebote zum Thema „Pflege“ sind verstärkt.

Maßnahmen

- ⇒ Das Seminar zum Thema „Berufswegplanung“ wird in regelmäßigen Abständen wiederholt.
- ⇒ Die Teilnahme am Programm „Mentoring im Münsterland“ wird fortgesetzt.
- ⇒ Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die nach längerer Beurlaubung wieder in den Beruf einsteigen, erhalten ein auf ihre Bedarfe zugeschnittenes Fortbildungsangebot.
- ⇒ Neue Führungskräfte werden gezielt über die Angebote des hausinternen Fortbildungsprogramms informiert.
- ⇒ Führungskräfte werden während der Laufzeit des Gleichstellungsplans weiter für die Themen Gleichstellung/geschlechtergerechte Führung und Vereinbarkeit von Familie und Beruf sensibilisiert.

Ziele

- ✓ Beschäftigte werden in der Kinderbetreuung unterstützt.
- ✓ Führung in Teilzeit wird ausgebaut.
- ✓ Belange von Männern zum Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf werden stärker in den Blick genommen.

Maßnahmen

- ⇒ Die Betreuungseinrichtung für Kinder unter drei Jahren ist in 2020 eröffnet worden.
- ⇒ Die Kinderferienbetreuung wird fortgeführt.
- ⇒ Führung in Teilzeit wird konzeptionell aufgearbeitet und als Form der Arbeitszeitgestaltung weiter etabliert.
- ⇒ Teilzeit, Telearbeit und Jobsharing und andere Arbeitsorganisationsformen stehen der Übernahme und Wahrnehmung von Führungs- und Leitungsaufgaben grundsätzlich nicht entgegen und sind in Leitungspositionen für beide Geschlechter zu fördern (§ 13 Abs. 8 LGG).
- ⇒ Männer und Frauen werden zum Thema Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf informiert und weiter unterstützt.
- ⇒ Das Konzept für Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteiger wird fortgeführt.

