

A thick, light green curved line that starts from the left edge of the page, curves downwards and then upwards, ending at the right edge, separating the dark blue header area from the white content area.

Eingliederungsmanagement
Arbeitsmarktprogramm 2021

Inhalt

Inhalt	2
Vorwort	3
1. Was wir uns vornehmen	5
1.1. Im Generellen	5
1.1.1 Zusammenarbeit neu definieren – Digitalisierung nutzen	5
1.1.2 Die Wirtschaft stärken – Arbeitssuchende qualifizieren	5
1.1.3 Interne Arbeitsprozesse	6
1.1.4 Gesundheit fördern	7
1.1.5 Die soziale Stärke des Kreises Steinfurt nutzen	8
1.1.6 Im lokalen Arbeitsmarkt Präsenz zeigen	8
1.2 Im Spezifischen	9
1.2.1 Für gesundheitlich eingeschränkte Personen	9
1.2.2 Für Familien (Erziehende)	10
1.2.3 Zum Einstieg ins Arbeitsleben (U25/Ausbildung)	11
1.2.4 Wenn der Kontakt zum Arbeitsmarkt verloren ging (Langzeitleistungsbezieher/Teilhabechancengesetz)	12
1.2.5 Für Gründer und Selbstständige	13
2. Wie wir rechnen	14
2.1. Budgetsteuerung	14
2.2. Budgetaufteilung	14



Vorwort

2020 – ein Jahr für die Geschichtsbücher, das von einem zentralen Thema beherrscht wird: Corona. Seit Jahresanfang breitet sich das Virus weltweit aus und es lehrt die Menschheit, dass sie verletzlich ist und Wege finden muss, der Pandemie zu begegnen.

Das gesellschaftliche Leben, die Wirtschaft, politische Prozesse und natürlich auch das soziale Miteinander sind tiefgehend betroffen. In Deutschland kam es im März zum landesweiten Stillstand. Es gab kein öffentliches Leben mehr – Schulen und Behörden wurden geschlossen. Auch wir, das Jobcenter Kreis Steinfurt, mussten unsere Türen schließen. Viele Vorhaben, Maßnahmen und Projekte für dieses Jahr wie beispielsweise die Qualifizierungs- und Ausbildungsmesse waren damit obsolet. Sogar der direkte, unmittelbare Austausch zwischen Arbeitsvermittlung und unseren Kundinnen und Kunden war nicht länger möglich. Statt in dieser besonderen Situation die Hände in den Schoß zu legen und abzuwarten, haben wir die Initiative ergriffen und schnell unkomplizierte Lösungen erarbeitet. Anstelle der persönlichen Beratung wick die Arbeitsvermittlung kurzfristig auf alternative Beratungs- und Unterstützungsangebote aus, um auch in der Krise für unsere Kundinnen und Kunden da zu sein und ihnen zu helfen.

An dieser Stelle möchten wir uns ausdrücklich bei allen Mitarbeitenden des Jobcenters bedanken. Sie alle sind engagiert und motiviert ungewohnte und vielleicht auch manchmal persönlich unbequeme Wege zum Wohle der Menschen in der Grundsicherung gegangen.

Im Laufe des Sommers ermöglichte uns dann ein umfassendes und gutes Sicherheits- und Hygienekonzept, zunehmend wieder auf die klassische Beratung und den direkten Austausch zu setzen.

Dennoch haben uns die letzten Wochen und Monate gezeigt, dass alternative Beratungsformen ihren Wert haben. Daher werden wir unseren Fokus verstärkt auf den Ausbau digitaler Beratungsangebote legen.

Wir werden uns außerdem auf einen sich verändernden Arbeitsmarkt einstellen, der aller Voraussicht nach noch länger mit den Folgen der Pandemie zu kämpfen hat. So rechnet das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) für 2020 mit einer Schrumpfung des realen Bruttoinlandsproduktes von 5,2 Prozent. Allerdings zeigen sich erste Erholungstendenzen, so dass die Arbeitsmarktexperten für das kommende Jahr ein Plus von 3,2 Prozent prognostizieren. Dementsprechend sinkt auch die Zahl der Arbeitslosen wieder. Trotz des erwarteten Rückgangs liegt sie aber noch deutlich höher als vor der Pandemie. Außerdem sind die verschiedenen Branchen unterschiedlich stark betroffen. So erwarten die Experten einen Rückgang der Beschäftigten im produzierenden Gewerbe sowie im Bereich Handel, Verkehr und Gastgewerbe, während in den Bereichen Pflege und Erziehung sowie Information und Kommunikation neue Arbeitsplätze entstehen werden.

Dementsprechend wandeln sich auch Anforderungen an Arbeitsplatzsuchende. Darauf müssen und werden wir mit unserem Arbeitsmarktprogramm 2021 reagieren, damit Menschen in der Grundsicherung trotz dieser Veränderungen mit unserer Hilfe ihren Weg in die Arbeitswelt finden können.

Gleichzeitig werden wir an dem wichtigen Baustein Gesundheitsförderung festhalten. Die positiven Rückmeldungen und erste Erfolge zeigen, dass wir hier den richtigen Weg eingeschlagen haben. Gesundheit und damit Arbeitsfähigkeit sind zentrale Bausteine auf dem Weg zurück ins Erwerbsleben. Genau hier setzen wir daher mit unseren Unterstützungsangeboten an. Ebenso weiter in unserem Blick sind Familien sowie Alleinerziehende. Wir wissen, wer sich um Angehörige kümmern muss, der hat alle Hände voll zu tun. Eigene berufliche Wünsche und Vorstellungen müssen häufig dahinter zurückstehen, da zeitliche Ressourcen begrenzt sind. Deshalb werden wir mit dem jetzigen Arbeitsmarktprogramm neue Wege gehen und niedrigschwelligere und zeitlich begrenzte Angebote schaffen, so dass mehr Männer und vor allem Frauen, die familiäre Verantwortung tragen, gefördert werden können.

Ohne Ausbildung ist es schwer beruflich Fuß zu fassen, daher werden wir im kommenden Jahr gemeinsam mit dem Jugendamt präventiv bei schulmüden Schülerinnen und Schülern aktiv, um ihnen den Weg in Ausbildung zu ermöglichen. Nicht nur dieses Vorhaben, sondern viele andere unserer Projekte sind ohne Beteiligung und Einbeziehung von externen, kommunalen Partnern nicht möglich. Wir wissen, dass wir zur Erfüllung unseres gesetzlichen Auftrags auf unsere Netzwerkpartner zählen können und sind dankbar für ihre Unterstützung.



1. Was wir uns vornehmen

1.1. Im Generellen

1.1.1 Zusammenarbeit neu definieren – Digitalisierung nutzen

Wir wissen nicht erst seit der Corona-Krise, dass die Digitalisierung uns Chancen für eine effizientere Organisation, eine bessere Beratung und einen direkteren Kontakt zu unseren Kundinnen und Kunden ermöglicht. Daher haben wir in einem ersten Schritt eine Digitalisierungsstrategie für das Jobcenter erarbeitet. Ein wichtiger Baustein ist dabei die E-Akte. Seit Anfang des Jahres haben wir begonnen, sie flächendeckend einzuführen. Diese Maßnahme beschleunigt unsere internen Arbeitsabläufe deutlich und verkürzt Bearbeitungszeiten.

Nicht von der Hand zu weisen ist aber, dass die Krise unseren Digitalisierungsbestrebungen einen deutlichen Schub gegeben hat. So konnten während des Lockdowns nützliche Erkenntnisse zu alternativen Arbeitsformen in der Arbeitsvermittlung gewonnen werden. Aus diesen in der Praxis erprobten neuen und erfolgreichen Aktivierungs-, Beratungs- und Vermittlungsformen werden wir in 2021 einige herausfiltern, die wir dauerhaft implementieren möchten. Dazu zählt insbesondere die Nutzung digitaler Lernformen und -angebote, die wir gemeinsam mit Kooperationspartnern forcieren.

So werden wir ausgewählte Maßnahmeinhalte künftig als Digitalangebote vorhalten. Diese sind unabhängig von Raum und Zeit beliebig oft wiederholbar und damit insgesamt deutlich flexibler als Präsenzveranstaltungen. Ein echter Mehrwert für unsere Kundinnen und Kunden.



Wir versprechen uns außerdem vom Einsatz digitaler Medien in der persönlichen Beratung zusätzlich nutzbare Optionen, um unsere Kundinnen und Kunden besser zu erreichen. Sie bieten mehr Wahlmöglichkeiten, was den Zeitpunkt und die Form von Gesprächskontakten betrifft. Daher führen sie nach unseren Erfahrungen der vergangenen Monate zu positiven Effekten in den Beratungsprozessen und -ergebnissen.

1.1.2 Die Wirtschaft stärken – Arbeitssuchende qualifizieren

Es ist kein Geheimnis: Ohne Berufsabschluss ist es schwer, Arbeit zu finden. Das wissen viele unserer Kundinnen und Kunden leider aus eigener Erfahrung. Denn rund zwei Drittel von ihnen haben keine abgeschlossene Berufsausbildung, gut zwei Fünftel nicht mal einen Schulabschluss. Dementsprechend fällt ihr Arbeitslosenrisiko deutlich höher aus als für qualifizierte Männer und Frauen. In 2019 betrug die Arbeitslosenquote im Kreis Steinfurt für ungelernete Personen durchschnittlich 14,5 Prozent, während die Quote für Männer und Frauen mit abgeschlossener Berufsausbildung bei gut 2 Prozent lag.

Unsere ungelerten und geringqualifizierten Kundinnen und Kunden profitieren auch kaum von konjunkturellen und strukturellen Wachstumsprozessen. Denn Arbeitgeber haben, nicht

zuletzt vor dem Hintergrund von Digitalisierung und Globalisierung, einen wachsenden Bedarf an Fachkräften. Qualifizierung ist also der Schlüssel, um eine Verbesserung der Arbeitsmarktsituation für unsere Kundinnen und Kunden zu erreichen. Daher werden wir weiterhin unsere Integrationsstrategien darauf ausrichten, dass möglichst viele von ihnen noch einen Berufsabschluss erwerben können. So werden wir zum einen sowohl Umschulungen in Betrieben als auch bei Bildungsträgern nutzen. Allerdings müssen wir dafür mehr Betriebe gewinnen, die bereit sind, Umschülerinnen und Umschülern eine Chance zu geben.

Zum anderen werden wir verstärkt auf Teilqualifizierungen mit sozialpädagogischer Begleitung der Teilnehmenden setzen. Denn zur Wahrheit gehört auch, dass nur ein kleiner Kreis unserer Kundinnen und Kunden das Potenzial für die anspruchsvolle (über-)betriebliche Umschulung hat. Für die anderen ist eine Teilqualifizierung ein attraktives und zugleich niedrigschwelliges Angebot nach dem Prinzip der kleinen Schritte. Hier wollen wir gemeinsam mit unseren Partnern am Ausbildungsmarkt des Regierungsbezirkes Münster, wie

beispielsweise der Agentur für Arbeit, den anderen Jobcentern, dem DGB, der HWK Münster und der IHK Nord Westfalen, ein einheitliches Modell für Teilqualifikationen schaffen. Dabei werden wir die einzelnen Maßnahmen modular aufbauen. Jedes Modul wird mit einer Kompetenzfeststellung durch eine der Kammern enden. Im Idealfall erhalten die Teilnehmenden ein (Kammer-)Zertifikat. Wer Schritt für Schritt alle Module erfolgreich durchläuft, erhält die Zulassung zur Abschlussprüfung bei den Kammern. Am Ende führen also viele Teilqualifikationen zum Berufsabschluss.

Mit der Perspektiv- und Orientierungsphase setzen wir seit dem vergangenen Jahr noch einen Schritt vor der eigentlichen Teilqualifizierung an. Wir zielen damit darauf ab, die Bereitschaft und Fähigkeit unserer Kundinnen und Kunden schon in der Beratung zu stärken, eine berufliche Qualifizierung aufzunehmen und erfolgreich zu absolvieren. Jungen Erwachsenen – insbesondere mit Migrationshintergrund – bieten wir außerdem die Möglichkeit, an einer kooperativen Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen (BaE) teilzunehmen.

1.1.3 Interne Arbeitsprozesse

Unsere Kundinnen und Kunden haben ganz unterschiedliche Unterstützungsbedarfe, um ihren Weg zurück in Arbeit zu finden. Dementsprechend haben wir ein breites Angebot an Instrumenten der Arbeitsmarktförderung. Allen das passende Angebot für ihre jeweilige Situation zukommen zu lassen, ist unser erklärtes Ziel. Dafür benötigen wir individuelle Förderketten, breites und detailliertes Fachwissen sowie ein gutes Zusammenspiel aller am Prozess beteiligten Mitarbeitenden. Vor diesem Hintergrund arbeiten wir auch in 2021 kontinuierlich im Rahmen der Qualitätsarbeit daran, unsere internen Prozesse zu reflektieren und zu optimieren.





1.1.4 Gesundheit fördern

Es ist allgemein bekannt, dass gesundheitliche Einschränkungen eines der größten Hemmnisse für eine Arbeitsaufnahme sind und sie daher das Risiko von Langzeitarbeitslosigkeit erhöhen.

Beratungstätigkeit der Arbeitsvermittlung

Bei uns steht die Arbeitsfähigkeit unserer Kundinnen und Kunden im Beratungsprozess in vielerlei Hinsicht im Fokus. Unsere Mitarbeitenden thematisieren neben der Erwerbsbiographie zum Beispiel Gesundheit und Gesunderhaltung, um die vorhandene Arbeitsfähigkeit erst gar nicht zu gefährden, sondern vielmehr zu stärken. Sind Kundinnen oder Kunden gesundheitlich bereits eingeschränkt oder akut bedroht, unterstützen unsere speziell geschulten Vermittlungsfachkräfte bei der Strategieentwicklung zur Stabilisierung des gesundheitlichen Leistungsvermögens oder bei der Suche nach einem bedarfsgerechten Arbeitsplatz.

Modellprojekt „Verzahnung von Arbeits- und Gesundheitsförderung in der kommunalen Lebenswelt“

Ergänzend zur oben beschriebenen Gesundheitsförderung haben wir im September 2019 das Projekt „Verzahnung von Arbeits- und Gesundheitsförderung in der kommunalen Lebenswelt“ in enger Zusammenarbeit mit der Team Gesundheit GmbH gestartet. Es zielt darauf ab, arbeitslose Menschen in individuellen Beratungsgesprächen durch unsere Vermittlerinnen und Vermittler für die eigene Gesundheit zu sensibilisieren und sie auf freiwilliger Basis zu einer Teilnahme an speziell ausgerichteten Angeboten der Prävention und Gesundheitsförderung zu bewegen.

Das Verzahnungsprojekt beinhaltet drei wesentliche Bestandteile:

Wege der Ansprache – Mitarbeiterschulungen

Alle unsere Mitarbeitenden sind zur frühzeitigen Erkennung von Anzeichen gesundheitlicher Probleme der Kunden geschult. Die „gesundheitsmotivierende Gesprächsführung“ zielt auf eine frühzeitige und präventive Ansprache zur Unterstützung einer gesundheitsbewussten Lebensweise.

Präventionsgutscheine für GKV-Kurse

Wir bieten unseren Kundinnen und Kunden interessen- und bedarfsorientiert die Möglichkeit, zum Beispiel Fitness-, Entspannungs- oder Ernährungskurse der gesetzlichen Krankenversicherung zu Präventionszwecken zu nutzen. Die Kurse werden komplett kostenneutral angeboten und nach den individuellen Bedürfnissen ausgewählt. Mit diesen Angeboten möchten wir Teilnahmehemmnisse minimieren und die Gesundheit der Betroffenen stärken, um deren Arbeitsfähigkeit zu steigern und mittelfristig deren Arbeitsaufnahme zu unterstützen.

Kostenlose Präventionsangebote

Im Jahr 2020 konnten wir regelmäßig kostenlose, interaktive, einstündige Online-Gesundheitskurse anbieten. Je nach individuellem Bedarf der Betroffenen stehen Themen wie Stressmanagement, gesunde Ernährung, Bewegung sowie der Umgang mit Suchtmitteln im Vordergrund. Im kommenden Jahr werden wir die Kombination aus Präsenz- und Onlineangeboten weiter vorantreiben.

1.1.5 Die soziale Stärke des Kreises Steinfurt nutzen

Kommunale Eingliederungsleistungen sind für uns ein zentrales Instrument in der Unterstützung langzeitarbeitsloser Kunden. Sie übernehmen eine wichtige Funktion zur Hilfe bei spezifischen sozialen Herausforderungen. Wir können dabei auf ein breites Netzwerk an Trägern im Kreis zurückgreifen. Die direkte Zusammenarbeit mit den Akteuren ist vertrauensvoll und gut. Die Steuerung und der Zugang zu Hilfen bei komplexen Fragestellungen erfordert ein gut abgestimmtes Handeln.

Daher wurde im Sozialdezernat bereits in 2020 ein Prozess angestoßen, der die ämterübergreifende Zusammenarbeit an den Schnittstellen in der Kreisverwaltung beleuchten soll. Diesen Prozess wollen wir im Dialog mit den Trägern der kommunalen Eingliederungsleistungen ergänzen.



Um den Zugang zu den diversen Hilfsangeboten für unsere Kundinnen und Kunden zu erleichtern, haben wir eine einzelfallbezogene Coaching-Maßnahme mit aufsuchendem Charakter initiiert. Ein Baustein der Maßnahme: Kunden sollen ermutigt werden, geeignete Hilfen in Anspruch zu nehmen. Solche vereinfachten und begleiteten Zugänge in kommunale Hilfeangebote fest zu implementieren, ist unsere Zielrichtung für 2021.

1.1.6 Im lokalen Arbeitsmarkt Präsenz zeigen

Alle Kunden sollen die für sie passende Arbeit finden. Auf ihrem Weg dahin stehen ihnen unsere Jobakademien und Bewerbungszentren kreisweit zur Verfügung. Um dort noch besser auf die unterschiedlichsten Kundenbedürfnisse eingehen zu können, überarbeiten wir beide Angebote derzeit konzeptionell. Unser Ziel ist es, sie noch flexibler und zielgruppenorientierter auszurichten.

Des Weiteren arbeiten unsere Mitarbeitenden schon heute eng mit den Arbeitgebern im Kreis Steinfurt zusammen, so dass wir schnell auf Trends und Bedarfe des lokalen Arbeitsmarktes reagieren können. Diese konstruktive und vertrauensvolle Zusammenarbeit soll ausgebaut und erweitert werden. Dazu werden wir unseren Arbeitgeberservice, der Arbeitgeber und Bewerber zusammenbringt, stärken. Künftig begleiten wir unsere Kundinnen und Kunden, bis sie zu einem qualifizierten Mitarbeitenden für ihren Arbeitgeber geworden sind. Wir stehen ihnen beim Auswahlprozess zur Seite und arrangieren, falls nötig, passgenaue Qualifizierungen und weitere unterstützende Coaching-Angebote, damit sie erfolgreich im Beruf durchstarten können.

1.2 Im Spezifischen

1.2.1 Für gesundheitlich eingeschränkte Personen

Mit der Maßnahme ISGA („Individuelle Stabilisierung von Gesundheit & Arbeit“) haben wir in 2020 ein modular aufgebautes Angebot für Menschen mit gesundheitlichen Einschränkungen geschaffen. Hiermit möchten wir diese Zielgruppe im Vorfeld von (Teil-)Qualifizierung und Beschäftigung intensiv aktivieren und sie befähigen, trotz attestierter Beeinträchtigungen (z. B. durch fachärztliche Nachweise, Berichte, etc.) einer Beschäftigung nachzugehen.

Auch in diese Maßnahme haben wir die Verzahnung von Arbeits- und Gesundheitsfördermaßnahmen konzeptionell eingebunden. So unterstützen wir die Teilnehmenden, die freiwilligen Angebote der gesetzlichen Krankenkassen zu nutzen.

Die Maßnahme besteht aus mehreren, sich ergänzenden Modulen:

- Einstiegs- und Informationsmodul
- Feststellungsmodul
- Vorbereitung auf und Übergang in die betriebliche Erprobung beim Arbeitgeber
- Integration und Sicherung der Beschäftigung

Ein wesentlicher Baustein ist außerdem das freiwillige, wöchentliche Einzelcoaching. Es dient der Reflexion des individuellen Gesundheitsverhaltens, zur Motivation für eine Teilnahme an Präventions- und Gesundheitsförderangeboten bzw. hinsichtlich des Transfers in den Alltag und in Bezug auf die berufliche Eingliederung.

Gleichzeitig werden wir die Maßnahme regelmäßig evaluieren, um eine kontinuierliche Fortentwicklung eines effizienten Angebotes für gesundheitlich eingeschränkte Personen sicherstellen zu können.

Ergänzend gehen wir mit der Projektförderung nach dem §16 f SGB II neue Wege, um innovative Projekte im Bereich der Arbeitsmarktdienstleistungen zu implementieren. Dabei ermutigen wir ausdrücklich Träger, ihre Ideen und Erfahrungen einzubringen. Die freie Förderung im SGB II ermöglicht uns Gestaltungsspielräume, um für alle erwerbsfähigen Leistungsberechtigten neue, passgenaue Maßnahmen zu entwickeln. Ausdrücklich möchten wir Ansätze fördern, die auf eine innovative Weise der Aktivierung, Stabilisierung, beruflichen Eingliederung und Betreuung dienen.





1.2.2 Für Familien (Erziehende)

Die Verantwortung für die Familie und die Aufgaben, die damit einhergehen, sind vielfältig und zeitintensiv. Jeder weiß das. Wenn jemand kleine Kinder betreut, kranke oder alte Angehörige pflegt, ist eine Vermittlung in Arbeit schwierig. In der Differenzierungsphase „Soziales“ möchten wir daher auch weiterhin verstärkt die Förderung und Integration von Frauen und Männern in Bedarfsgemeinschaften mit Kindern in den Blick nehmen.

Die Anforderungen an einen gelingenden Beratungsprozess für diese Personengruppe sind vielfältig. Wir werden daher zum einen zur bedarfsorientierten Beratung von Erziehenden eine Beratungsmappe in digitaler Form zur Verfügung stellen. Die hinterlegten Dokumente bieten eine Übersicht über lokale und regionale Betreuungs- und Unterstützungsangebote und können unseren Kundinnen und Kunden sowohl auszugsweise als auch vollumfänglich zur Verfügung gestellt werden. Zugleich dient die Mappe für unsere Mitarbeitenden als Arbeitsgrundlage, um den Beratungsprozess für Erziehende mit Kindern unter drei Jahren zu strukturieren.

Zum anderen werden wir im kommenden Jahr das Forschungsprojekt „Erziehende“ auf den Weg bringen, um diesen Personenkreis mit seinen Bedürfnissen besser zu erfassen und in positiven Kontakt mit ihm zu treten. Gemeinsam mit einer Hochschule wollen wir die Bedarfe unmittelbar bei der Zielgruppe erheben und in ein Beratungskonzept einfließen lassen.

Im Jahr 2019 ist das ESF-Projekt „Akti(F) – Aktiv für Familien und ihre Kinder“ angelaufen. Die WertArbeit setzt es in Kooperation mit der GEBA in Form von

„FAMOS – Familien orientieren und stärken“ im Kreis Steinfurt um. Es ist ein Angebot, das unsere Leistungen sinnvoll ergänzt. Daher werden wir auch im kommenden Jahr unseren erziehenden Kundinnen und Kunden eine Teilnahme am Projekt nahelegen, um dadurch die Lebenssituation ihrer gesamten Familie zu verbessern.

Insbesondere für familiär eingespannte Männer und Frauen bieten Teilqualifizierungen die Chance, einen Beruf schrittweise zu erlernen. Denn durch die Möglichkeit der modularen Qualifikation führen Unterbrechungen aufgrund von Schwangerschaften und Familienphasen nicht zwingend zum Abbruch der Qualifikation und zum Verlust von Ausbildungszeiten. Zugleich stellen sich durch den Abschluss einzelner Module in kürzeren Abständen Erfolge ein; dies wirkt motivierend und unterstützt die Durchhaltefähigkeit der Teilnehmenden. Zusätzlich zum gesamten Förderinstrumentarium der Teilqualifizierungen können unsere Mitarbeitenden den Erziehenden noch zielgruppenspezifische AVGS offerieren.

Im kommenden Jahr werden wir erstmals alle Mitarbeitenden der Arbeitsvermittlung zum Thema „Gendersensible Beratung und Integrationsarbeit“ schulen. Ziel ist es, sie für (unbewusste) Geschlechterstereotypen zu sensibilisieren.

Insgesamt wollen wir mit einer frühzeitigen Bearbeitung von Erwerbshindernissen die späteren beruflichen Chancen verbessern. Eine positive Kontaktaufnahme und die ressourcenorientierte Beratung sollen dazu führen, dass Erziehende aus eigener Motivation heraus ihre berufliche Perspektive gestalten.

1.2.3 Zum Einstieg ins Arbeitsleben (U25/Ausbildung)

In 2020 haben wir in allen Regionen neue Maßnahmen nach § 45 SGB III für junge Männer und Frauen unter 25 Jahren initiiert, um ein noch differenzierteres, vielfältigeres und vor allem nach regionalen Besonderheiten und Bedürfnissen angepasstes Maßnahmenportfolio für sie vorzuhalten. Mit diesem breiten Angebot möchten wir bestehende Vermittlungshemmnisse bei jungen Menschen gezielt beseitigen und ihnen eine nachhaltige Integration in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt eröffnen. Je nach regionaler Besonderheit differenziert der Maßnahmenschwerpunkt. So stehen in einigen Fällen die Kontaktaufnahme schwer erreichbarer junger Menschen, die Motivationsförderung oder die individuelle Kompetenzfeststellung im Vordergrund. Ein Baustein in allen Maßnahmen ist ein Praktikum auf dem ersten Arbeitsmarkt. Alle Maßnahmen werden wir auch in 2021 anbieten.

Neben diesen Maßnahmen fördern wir Jugendliche und junge Erwachsene aufgrund weiterer zielgruppenspezifischer Rechtsgrundlagen, die der Integration in Ausbildung oder Arbeit dienen. Hierzu gehören die betriebliche Einstiegsqualifizierung (EQ), Assistierte Ausbildung (AsA), die Förderung schwer erreichbarer junger Menschen nach §16h SGB II sowie die Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen (BaE).

Haben wir letztere in der Vergangenheit sowohl als integrative BaE als auch als kooperative BaE ausgeschrieben, halten wir die BaE aktuell ausschließlich in kooperativer Form (Kooperationsbetrieb und Träger) vor. Für das Jahr 2020/2021 bieten wir insgesamt 33 Plätze in allen fünf Regionen an. Zielgruppe sind diesmal neben den lernbeeinträchtigten und/oder sozial benachteiligten Jugendlichen ohne Erstausbildung auch junge Erwachsene bis ca. 35 Jahren, insbesondere mit Migrationshintergrund und unzureichenden Sprachkenntnissen.



Der präventive Charakter in unseren Angeboten für die Zielgruppe der jungen Menschen unter 25 Jahren findet sich auch in unserem neuen Angebot „Dock 14“ wieder. Wir verknüpfen zum Wohle der Jugendlichen zwei Rechtskreise miteinander und haben gemeinsam mit dem Jugendamt ein neues Projekt unter dem Dach des § 16 h SGB II und § 13 SGB VIII auf den Weg gebracht. Das Ziel: Schon ab der 7. Klasse schulmüden, womöglich bereits schulabstinenten Schülern ein Angebot in der Schule und in ihrem Sozialraum zu unterbreiten, um sie perspektivisch wieder in der Schule anzubinden und ihnen damit einen Abschluss zu ermöglichen.



1.2.4 Wenn der Kontakt zum Arbeitsmarkt verloren ging (Langzeitleistungsbezieher/ Teilhabechancengesetz)

Mit dem Inkrafttreten des Teilhabechancengesetzes in 2019 stehen uns zwei Angebote zur Verfügung, um Langzeitarbeitslose besser zu fördern und ihnen Teilhabe am Arbeitsleben zu ermöglichen. Wir bieten ihnen die Chance, mithilfe der beiden Instrumente „Eingliederung von Langzeitarbeitslosen“ sowie „Teilhabe am Arbeitsmarkt“, wieder auf dem Arbeitsmarkt Fuß zu fassen. Dazu übernehmen wir einen nennenswerten Teil der anfallenden Lohnkosten. In 2020 konnten wir – wie geplant – insgesamt 250 Männer und Frauen mit diesen Maßnahmen unterstützen. Auch für die nächsten Jahre wollen wir je nach Budgetentwicklung diese Anzahl an Förderplätzen besetzen.

Mit diesen Fördermöglichkeiten vervollständigen wir unser Instrumentarium zur Bekämpfung von Langzeitarbeitslosigkeit weiter. Wir können nun entsprechende Förderketten aufbauen, die wirkungsvoll Menschen unterstützen, die, aus verschiedensten Gründen, den Bezug zum Erwerbsleben verloren haben und seit vielen Jahren abhängig von Grundsicherungsleistungen sind.

Ein beschäftigungsbegleitendes Coaching ist wesentlicher Bestandteil der Maßnahmen. Die dort bislang gewonnenen Erkenntnisse haben wir bei der Neuausschreibung des Coachings für 2020/21 berücksichtigt. Darüber hinaus haben wir das Coaching-Angebot deutlich ausgeweitet und bieten es auch für nicht nach dem Teilhabechancengesetz geförderte Beschäftigungsverhältnisse an. Denn die Erfahrung zeigt, dass ein qualitativ hochwertiges, individuelles Coaching ein gutes und effizientes Instrument zur Herstellung und Sicherstellung der Beschäftigungsfähigkeit der Kundinnen und Kunden sein kann. So verzeichnen wir deutlich weniger Abbrüche von geförderten Beschäftigungen als ursprünglich erwartet. Außerdem komplettieren wir durch das Coaching eine Verkettung von Förderinstrumenten, die vom Beratungsansatz über Maßnahmen zur Herstellung von Beschäftigungsfähigkeit und Vorbereitung auf den Arbeitsmarkt, nun auch die Sicherung von Beschäftigung zum Inhalt hat. Selbst wenn jemand seine Beschäftigung doch abbricht, können wir ihn durch das Coaching deutlich früher und effizienter erreichen.

Die Coaches sind nicht nur nahe an den Beschäftigten, sondern pflegen auch enge Kontakte zu den beteiligten Unternehmen. Dadurch können wir frühzeitig Anschlussperspektiven nach einer Förderung klären. So können die Coaches sehr gut einschätzen, inwieweit eine Weiterbeschäftigung beim jeweiligen Unternehmen nach Auslaufen einer Förderung möglich ist bzw. auch frühzeitig darauf hinwirken. So ist das Übergangsmanagement von einer geförderten in eine ungeforderte Beschäftigung fester Bestandteil der vergebenen Coaching-Maßnahmen. Selbst wenn dieser Übergang in eine ungeforderte Beschäftigung einmal nicht möglich sein sollte, so können wir frühzeitig darauf reagieren und gemeinsam mit den Beteiligten nach Alternativen suchen.

1.2.5 Für Gründer und Selbstständige

Wir unterstützen die Aufnahme einer selbständigen Erwerbstätigkeit, denn die Förderung existenzsichernder Selbständigkeiten bereichern unsere Wirtschaft im Kreis Steinfurt. Allerdings ist eine Existenzgründung ein nicht risikofreier Weg, der sorgfältig überlegt und sehr gut geplant sein muss. Aus diesem Grund betreuen und beraten wir seit zwei Jahren gründungswillige Hilfeempfänger und (Bestands-)Selbstständige mit ergänzendem SGB II-Leistungsbezug zentral in Ibbenbüren in unserem Businesscenter. Seitdem ist es uns gelungen, die Zahl der Selbständigen, die auf Leistungen der Grundsicherung angewiesen sind, deutlich zu reduzieren.

Um diese Arbeitsergebnisse weiter zu optimieren, wollen wir auch die passive Leistungsgewährung für Selbstständige ins Businesscenter integrieren. Wir versprechen uns von diesem Schritt eine noch zielführendere Unterstützung dieses Personenkreises. Da wir finanzielle und beratende Leistungen für sie an einem Ort zusammenführen, können wir schneller und noch besser die wirtschaftliche Tragfähigkeit der jeweiligen Unternehmung bewerten.



2. Wie wir rechnen

2.1. Budgetsteuerung

Die von uns in 2018 eingeführten regionalisierten Budgets haben sich bewährt. Darüber hinaus haben wir das Budgetcontrolling überarbeitet. So können wir 2020, trotz Corona-Krise und Lock-down, die unseren Kunden zur Verfügung stehenden Fördermittel fast vollständig mit einer Auslastung von zu erwartenden 96 % ausschöpfen.

Auch im kommenden Jahr werden wir den besonderen Strukturen der Regionen sowohl mit Blick auf die Kommunen und ihren Bürgerinnen und Bürgern als auch unter Berücksichtigung unserer personellen Ressourcen bedarfsgerecht begegnen. Wir erwarten daher für das Jahr 2021 finanzielle Mittel und eine Auslastung in ähnlicher Höhe. Unser Anspruch ist nach wie vor, durch eine dezentrale Steuerung und Auswahl der individuellen Eingliederungsleistungen einen zielgerichteten Umgang mit den Fördermitteln weiter voran zu treiben.

2.2 Budgetaufteilung

Das Budget für das kommende Jahr zeichnet sich durch einen guten Mix aus Einzelförderungen und in großen Teilen individualisiert ausgestalteten Vergabemaßnahmen, ergänzt durch innovative Förderprojekte aus.

Die Aufteilung für den
Eingliederungstitel insgesamt:

Arbeitsmarktpolitische Instrumente	Budgetplan 2021
Individuelle Eingliederungsleistungen (z.B. Lohnzuschüsse, Gutscheine, Fahrtkosten)	5.280.000,- €
Gruppenbezogene Eingliederungsleistungen (z.B. Job aktiv, CASA, VISA, ISGA, usw.)	6.430.000,- €
Arbeitsgelegenheiten (Einzel u. Gruppen-AGH)	1.340.000,- €
Teilhabechancengesetz (§§ 16e und 16 i SGB II)	2.500.000,- €
Förderung nach § 16 h SGB II	150.000,- €
Innovationsbudget/ Planungsreserve	-
Gesamt:	15.700.000,- €

Konkrete Aufteilung der individuellen Eingliederungsleistungen:

Individuelle Instrumente	2021 geplant	
	Betrag €	Fallzahl
Eingliederungszuschüsse	500.000	275
Einstiegs geld	400.000	280
Aktivierungs- und Vermittlungsgutscheine (AVGS)	320.000	160
Bildungsgutscheine (BGS)	1.000.000	400
Reha-Maßnahmen	200.000	30
Fahrtkosten – allgemein	450.000	
Vermittlungsbudget (VB)	1.200.000	
Außerbetriebliche Ausbildung (BaE)	500.000	50
Einstiegsqualifizierung (EQ)	110.000	50
Ausbildungsbegleitende Hilfen (abH)/ Assistierte Ausbildung	200.000	80
Sonstige Förderungen /16f	400.000	
Gesamt:	5.280.000	



Herausgeber

Kreis Steinfurt | Der Landrat
Tecklenburger Str. 10
48565 Steinfurt
Tel. 02551 69-0
www.kreis-steinfurt.de

jobcenter Kreis Steinfurt
Tel. 02551 69-5006
info@jobcenter-kreis-steinfurt.de
www.jobcenter-kreis-steinfurt.de



