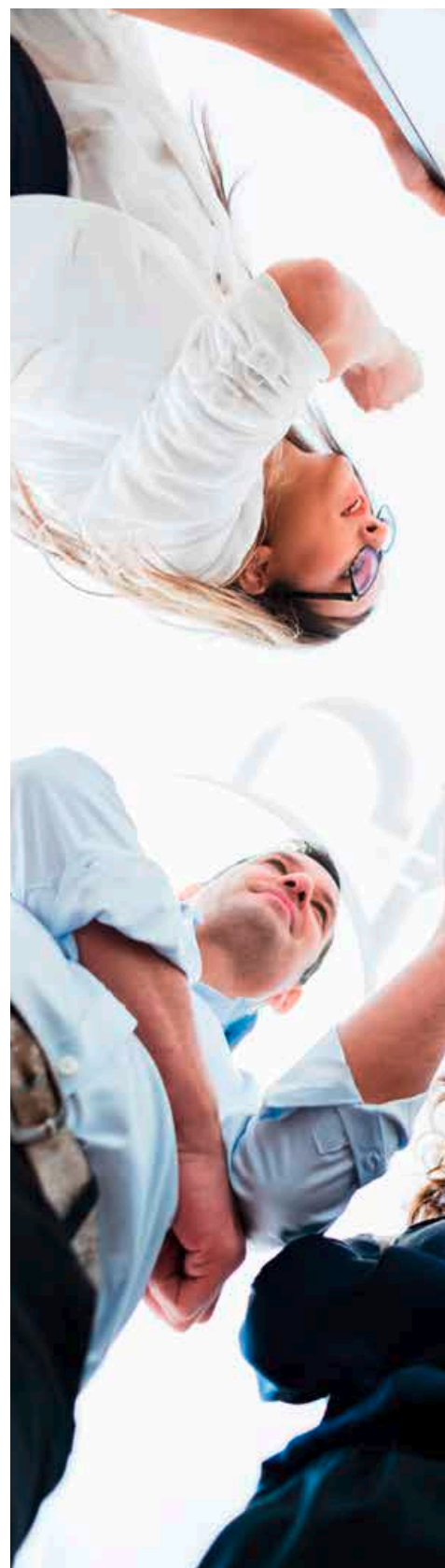


A thick, bright green curved line starts from the left edge of the page, curves upwards and then downwards, and ends at the right edge, separating the dark blue header area from the white footer area.

Eingliederungsmanagement  
Arbeitsmarktprogramm 2022

## Herausgeber

jobcenter Kreis Steinfurt AöR | Vorstand  
Tecklenburger Str. 10  
48565 Steinfurt  
Tel. 02551 69-5006  
[info@jobcenter-kreis-steynfurt.de](mailto:info@jobcenter-kreis-steynfurt.de)  
[www.jobcenter-kreis-steynfurt.de](http://www.jobcenter-kreis-steynfurt.de)





# Vorwort

Das Jahr 2021 war herausfordernd für uns. Während Corona und die damit verbundenen Einschränkungen das gesamte öffentliche Leben weiterhin bestimmten, haben wir gleichzeitig das Jobcenter Kreis Steinfurt organisatorisch neu aufgestellt. Nach gründlichen Vorbereitungen sind wir seit dem 1. Juli als Anstalt öffentlichen Rechts eine eigenständige Tochtergesellschaft des Kreises Steinfurt.

Trotz dieser Umstrukturierung und eingeschränkter Arbeitsbedingungen ist es uns in diesem Jahr gelungen, vieles für die Menschen in der Region zu bewegen. Darauf sind wir stolz und daraus ziehen wir unsere Motivation, auch im kommenden Jahr Bestmögliches für die Menschen vor Ort zu leisten.

Die interne Neuausrichtung war nicht nur rechtlicher Natur, sondern wir haben die Gelegenheit genutzt, unsere Arbeitsabläufe und -strukturen zu hinterfragen und neu auszurichten. Dazu gehört ein gut funktionierendes internes Schnittstellenmanagement zwischen den verschiedenen Abteilungen der Arbeitsmarktintegration. Außerdem haben wir begonnen unser Beratungsangebot mithilfe unserer Mitarbeitenden qualitativ neu auszurichten. Schließlich haben wir mit der Einführung einer mittleren Managementebene interne Strukturen geschaffen, um noch besser und flexibler auf sich stetig verändernde Anforderungen des Arbeitsmarktes reagieren zu können und gleichzeitig einheitliche, qualitative Standards im Gesamtsystem Jobcenter zu gewährleisten.

Dies gelingt uns auch, dank einer eigens entwickelten Digitalisierungsstrategie, die konsequent sowohl unsere Mitarbeitenden als auch unsere Kundinnen und Kunden in den Mittelpunkt stellt. Das bedeutet, dass wir mit der Einbeziehung digi-

taler Technologien unsere Arbeit für die Menschen verbessern und den Zugang zu unseren Leistungen erleichtern möchten.

Insbesondere vor dem Hintergrund einer sich stetig verändernden Arbeitswelt steigen die Anforderung an Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Nicht jeder ist diesen Herausforderungen ohne Unterstützung gewachsen. Hier kommen wir ins Spiel. Wir leisten mit unserer Arbeit einen essenziellen Beitrag gegen die zunehmende soziale Ungleichheit, indem wir Teilhabechancen für Menschen verbessern.

Dies gelingt uns mittels individueller, präventiver, ressourcenorientierter Beratung, passgenauer Qualifizierung und Unterstützung. Außerdem setzen wir auf die Stärkung der Eigenmotivation unserer Kundinnen und Kunden hin zu einem selbstbestimmten Leben. Gemeinsam mit unseren zahlreichen Netzwerkpartnern unterstützen wir sie allumfassend, rechtskreisübergreifend und mit Blick auf die Bedarfe der hiesigen Wirtschaft. Dafür haben wir nicht zuletzt unseren Arbeitgeberservice in 2021 neu konzipiert.

Auch für das kommende Jahr haben wir uns viel vorgenommen, wie beispielsweise den Ausbau digitaler Lösungen weiter voranzutreiben und einen verbesserten Übergang von geförderte in ungeforderte Beschäftigung zu ermöglichen.

Wir sind uns sicher, dass wir diese Ziele erreichen. Denn wir können uns auf unsere Mitarbeiterschaft verlassen. Was sich in der Krise noch einmal deutlich gezeigt hat, ist das große Engagement, mit dem alle unsere Kundinnen und Kunden bestmöglich begleiten und unterstützen. Deshalb starten wir voller Zuversicht und Elan ins Jahr 2022.





# Inhalt

|                                                                     |           |
|---------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>1. Arbeit im Fokus</b>                                           | <b>7</b>  |
| <b>2. So arbeiten wir!</b>                                          | <b>8</b>  |
| 2.1. Unsere Arbeit reflektieren bedeutet...                         | 8         |
| 2.1.1 ...unsere Beratung neu denken                                 | 8         |
| 2.1.2 ...Veränderungen in der Arbeitswelt aktiv annehmen            | 9         |
| 2.1.3 ...unsere kommunalen Netzwerke reflektieren                   | 10        |
| 2.2 Auf Arbeit vorbereiten heißt...                                 | 11        |
| 2.2.1 ...Perspektiven entwickeln!                                   | 11        |
| 2.2.2 ...Arbeitsfähigkeit stabilisieren und erhalten!               | 13        |
| 2.2.3 ...Qualifizierung und Ausbildung fördern!                     | 13        |
| 2.3 Von der eigenen Arbeit leben durch...                           | 15        |
| 2.3.1 ...einen breit aufgestellten Vermittlungsbereich              | 15        |
| 2.3.2 ...die Unterstützung von Gründern und Selbständigen           | 15        |
| 2.3.3 ...den Übergang von geförderter in ungeforderte Beschäftigung | 16        |
| <b>3. Die Arbeit mit dem Budget</b>                                 | <b>17</b> |
| 3.1 Budgetsteuerung                                                 | 17        |
| 3.2 Budgetaufteilung                                                | 17        |







# 1. Arbeit im Fokus

Die Vermittlung in Arbeit steht im Fokus. Daran richten wir unser Handeln aus. Dabei ist das grundlegende Ziel, möglichst viele Arbeitssuchende in den Arbeitsmarkt zu integrieren und den vorhandenen Personalbedarf von Unternehmen so passgenau wie möglich zu bedienen. Es zeichnet uns aus, dass hier unsere Kernkompetenz liegt.

Vor dem Hintergrund der Erfahrungen aus der Corona-Pandemie setzen wir uns aber mit dem Auftrag „Integration in Arbeit“ innovativ auseinander und analysieren unsere dortigen Prozesse. Besonders wichtig ist uns, dass wir auch die Menschen langfristig in den Arbeits- und Ausbildungsmarkt integrieren, für die das Beratungsziel „Vermittlung in Arbeit“ zunächst vordergründig nicht im Fokus steht.

Vermittlung in Arbeit ist für uns vor diesem Hintergrund kein ausschließlicher „Matching Prozess“. Wir verstehen uns eher als Integrationsbegleitung, die mit vielen Bausteinen zur Annäherung an und Begleitung in den Arbeitsmarkt tätig ist.

## 2. So arbeiten wir!

### 2.1. Unsere Arbeit reflektieren bedeutet...

#### 2.1.1 ...unsere Beratung neu denken

Während der Corona-Pandemie haben wir neben der etablierten persönlichen Beratung auch alternative Beratungsformen genutzt. Denn aufgrund zeitweise veränderter Rahmenbedingungen, wie zum Beispiel der durchgängigen Freiwilligkeit bei der Inanspruchnahme von Terminen und Unterstützungsangeboten, konnten wir andere Akzente setzen. Darüber hinaus lassen nunmehr verschiedene politische Initiativen erwarten, dass es zu einer Umgestaltung unseres Auftrags und unserer gesetzten Rahmenbedingungen kommen könnte.

Vor diesem Hintergrund werden wir unsere positiven Erfahrungen mit alternativen Beratungsangeboten unter veränderten Rahmenbedingungen kritisch reflektieren und unsere Prozesse dahingehend neu ausrichten. Unser Ziel bleibt zukünftig, dass Kundinnen und Kunden ihre Bedarfe eigenständig erkennen und eine Veränderungsmotivation entwickeln. Wir modifizieren damit unsere Aufgabe in eine weniger fordernde hin zu einer deutlich ausgeweiteten fördernden Haltung.

Natürlich stehen das persönliche Beratungsgespräch und die Nähe zu unseren Kundinnen und Kunden weiterhin an erster Stelle. Aber die Erfahrungen aus den vergangenen zwei Jahren und die daraus resultierende Dynamik in der digitalen Transformation möchten wir dauerhaft in die Beratungsprozesse einfließen lassen. Wir werden daher unser Beratungsportfolio dahingehend ausbauen und innovative Beratungsformate ermöglichen.

Es entspricht unseren Erfahrungen, dass die telefonische Kontaktaufnahme und die Videoberatung in einigen Fallgestaltungen unseren qualitativen Ansprüchen gerecht werden. Dies hat nicht zuletzt das Modellprojekt „Videoberatung“ im Regionalbereich Rheine gezeigt, das im Frühjahr 2021 erfolgreich gestartet ist. Daher werden wir beide Beratungsformen in unser Portfolio aufnehmen und die Videoberatung kreisweit implementieren.

In diesem Zusammenhang werden wir auch die Ausrichtung unserer Beratung grundsätzlich in den Fokus nehmen und in eine zukunftsweisende Form fortentwickeln. Dazu gehört, dass wir mit anderen kommunalen Akteuren die vernetzte Beratung ausbauen möchten. Die Hauptaufgabe bleibt, die Eigenmotivation unser Kundinnen und Kunden zu fördern und deren Heranführung an den Arbeitsmarkt kleinschrittiger und ganzheitlicher zu gestalten. Hierbei werden wir insbesondere die Ressourcen unserer Zielgruppe erheben und im weiteren Beratungsprozess gezielt nutzen.



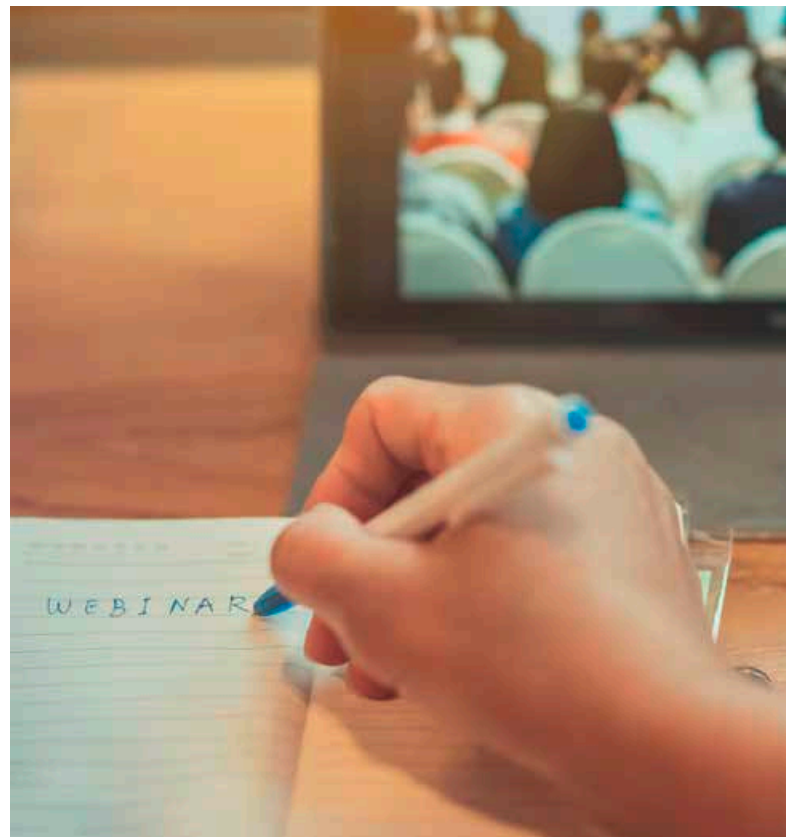


### 2.1.2 ...Veränderungen in der Arbeitswelt aktiv annehmen

Die Corona-Krise stellte nicht nur unsere Kundinnen und Kunden, sondern auch uns als Organisation vor enorme Herausforderungen. Zugleich löste sie einen Digitalisierungsschub aus. Wir sind davon überzeugt, dass die in der Krise eingesetzten digitalen Lösungen unsere internen Prozesse dauerhaft flexibler und effizienter machen werden.

Neben der Online-Beratung und dem Online-Coaching planen wir insbesondere in unserer eigenen Maßnahme – jobaktiv – viele digitale Angebote und Dienstleistungen zu realisieren. Die Verwendung von Lern-Plattformen, virtuellen Klassenzimmern und die Entwicklung von digitalen Schulungseinheiten mit Aufgaben und Erklärvideos zu den Workshop-Themen der Jobakademie werden in Zukunft Standardinstrumente für uns sein. Auch eine digitale Vorstellung von Arbeitgebern und Firmen mit einem virtuellen Rundgang ist denkbar. Mittels eines digitalen Job-Speed-Datings können wir darüber hinaus die Zusammenführung von Arbeitssuchenden und regionalen Betrieben mit Personalbedarf gezielt fördern.

Diese digitalen Erweiterungen unseres Portfolios erleichtern unseren Mitarbeitenden die Arbeit. Gleichzeitig ermöglichen sie unseren Kundinnen und Kunden, Erfahrungen im Umgang mit digitalen Medien zu erwerben. Die Lernerfahrungen der Zielgruppe werden wir im Blick behalten,



um die neuen digitalen Umgebungen und Beratungsformate dahingehend weiterzuentwickeln. Schließlich möchten wir, dass die Beratung mit der Zielrichtung „Vermittlung in Arbeit“ durch die Digitalisierung noch effektiver und effizienter wird.

### 2.1.3 ...unsere kommunalen Netzwerke reflektieren

Unsere bisherigen, guten Erfahrungen der kooperativen Zusammenarbeit werden wir fortführen und weiterentwickeln. Die Vernetzung im kommunalen Raum sehen wir als unsere Stärke und wichtiges Instrument für unsere Aufgabenerfüllung.

Insbesondere zur Sozialraumorientierung sind (neue) Formen der Kooperation notwendig. Wir verstehen uns dabei als wichtige Säule in der Unterstützung benachteiligter Bürgerinnen und Bürger. Unser Ziel ist es, Verfahren der Sozialraumorientierung für das SGB II aufgabenspezifisch an der jeweiligen Lebenswelt auszurichten. In Kooperation mit unseren Partnern wie zum Beispiel dem Kreisjugendamt und dem Kommunalen Integrationszentrum sehen wir die Sozialraumorientierung als gemeinsamen Auftrag, die multiplen, sozialen Problemlagen zu erkennen, aufzugreifen und ganzheitliche Lösungen anzubieten.

Dabei ist die Vernetzung und Kooperation der verschiedenen sozialen Dienste die Grundlage für nachhaltig wirksame soziale Arbeit, um gemeinsame Hilfeprozesse zu gestalten.

Als Beispiel kann das Modellprojekt zur „Verzahnung von Arbeits- und Gesundheitsförderung in der kommunalen Lebenswelt“ dienen. Es wurde über das Jobcenter hinaus ausgeweitet und ist nun fester Bestandteil der kommunalen Präventionskette des Kreises Steinfurt. Denn das Leitbild der kommunalen Präventionsketten ist es „Gutes miteinander zu vernetzen – Lücken zu schließen – Neues aufzubauen“. Das Thema Prävention wird als Querschnittsthema hier noch einmal in einem besonderen Maße aufgegriffen. Damit gelangen beispielsweise präventive Angebote für Familien und insbesondere für Kinder und Jugendliche im Schulterschluss verschiedener Akteure stärker in den Fokus.

Im Rahmen der kommunalen Präventionsketten besteht eine Steuerungsgruppe, die federführend durch das Kreisjugendamt begleitet wird. Sie setzt sich zusammen aus Vertretungen der freien Wohlfahrt, der Städte mit eigenem Jugendamt, der Krankenkassen, des Kreissportbunds, der Arbeitsagentur, verschiedener kreisinterner Stabsstellen und des Jobcenters.



## 2.2 Auf Arbeit vorbereiten heißt...

### 2.2.1 ...Perspektiven entwickeln!

Wir entwickeln gemeinsam mit unseren Kundinnen und Kunden ihre Integrationsplanung. Denn die Erfahrung hat gezeigt, dass es nicht hilfreich ist, wenn wir Vorgaben machen. Daher setzen wir darauf, unser Kundinnen und Kunden im Beratungskontext zu motivieren, sich mit der eigenen (beruflichen) Zukunftsplanung zu beschäftigen und aus der eigenen Motivation heraus Veränderungen anzugehen. Wir wollen auf diese Weise die Perspektivlosigkeit im Arbeitslosengeld-II-Bezug überwinden. Dafür stehen uns unterschiedliche zielgruppenspezifische Angebote zur Verfügung.

Für uns steht im Fokus, dass wir unsere Kundinnen und Kunden auf die Arbeit vorbereiten und in Arbeit vermitteln. Dazu bedarf es auch niedrigschwelliger Angebote, um sie an den Arbeitsmarkt heranzuführen und Vermittlungshemmnisse abzubauen.

Wir setzen dazu auf unser Angebot „Mobiles Coaching“. Gegenstand dieser Maßnahme ist ein individuelles Coaching der Teilnehmenden, das darauf abzielt, die Kundinnen und Kunden zu motivieren, unsere Beratungsangebote wieder in Anspruch zu nehmen und an ihrem individuellen Integrationsprozess weiter mitzuwirken.



So möchten wir sie mithilfe dieses Coachings insbesondere an die Angebote der nach dem SGB II §16a wirkenden Träger sowie an weitere behördliche Angebote, wie beispielsweise des Jugendamts, der Jugendgerichtshilfe etc., heranzuführen und aktiv begleiten. Es ist ein ergänzendes niederschwelliges Angebot für Menschen, die aufgrund multipler Problemlagen bislang keine Erfolge mit anderen Maßnahmen erzielen konnten.

Die Resonanz auf das mobile Coaching ist bislang sehr gut. Wir verzeichnen viele Teilnehmende. Außerdem können wir Dank der Maßnahme erste Erfolge verzeichnen. So konnten wir Teilnehmende in AGH-Stellen vermitteln, sie an Beratungsstellen weiterleiten und vermittlungsrelevante Hemmnisse von Teilnehmenden weiter abbauen.

Diese fest in unserem Portfolio verankerte Maßnahme ergänzen wir durch individuell angebotene Aktivierungs- und Vermittlungsgutscheine (AGVS), die spezifische Bedarfe zusätzlich und passgenau abdecken. Hierzu wurde beispielsweise im September 2021 eine AVGS-Coaching Maßnahme gemeinsam mit dem Jobcenter des Landkreises Osnabrück implementiert. Das Angebot richtet sich explizit an Frauen mit gesundheitlichen (körperlichen wie auch psychischen) Einschränkungen.

Die Teilnehmerinnen der Maßnahme erhalten ein mobiles Endgerät, mit dem sie online und im häuslichen Umfeld an dem Coaching teilnehmen können. Ein weiterer Baustein der Maßnahme ist eine psychologische Beratung. Wir zielen mit diesem Coaching-Angebot darauf ab, die vermittlungsrelevanten Hemmnisse der Teilnehmerinnen zu reduzieren und ihnen berufliche Perspektiven für einen Wiedereinstieg in das Berufsleben aufzuzeigen. Darüber hinaus wird die gesundheitliche Situation der teilnehmenden Frauen stets in den Fokus genommen.

Schließlich erarbeiten wir eine spezielle Beratungskonzeption für die Zielgruppe von (allein-)erziehenden SGB-II-Leistungsbeziehenden, um deren Integrationschancen auf dem Arbeitsmarkt im Kreis Steinfurt nachhaltig zu erhöhen. Dazu beabsichtigen wir, wissenschaftlich begleitet, die Bedarfe von Erziehenden unmittelbar bei der Zielgruppe zu erheben und unter Einbeziehung weiterer relevanter Akteure ein darauf abgestimmtes Gesamtkonzept zu entwickeln.

Wir möchten mittels eines positiven Einstiegs in die Kontaktphase mit der Zielgruppe sowie eines angepassten Beratungsprozesses die (Allein-)Erziehenden in der Folge befähigen, intrinsisch motiviert, ihre beruflichen Perspektiven aktiv mitzugestalten. Demzufolge lautet eine zentrale Fragestellung bei der Entwicklung der Beratungskonzeption: Wie kann es gelingen, mit Erziehenden als Jobcenter positiv in Kontakt zu treten? An welchen Bedarfen muss sich eine Beratung und ein Vertrauensaufbau orientieren und welche Hemmschwellen müssen abgebaut werden, damit eine Integration in den Arbeitsmarkt erfolgen kann? Schließlich müssen wir herausarbeiten, ob bzw. welche verdeckten und tradierten Rollenmuster auf den diversen Seiten den Beratungsprozess beeinflussen. Wir sind davon überzeugt, dass eine frühzeitige Kontaktaufnahme und Beseitigung von Erwerbshindernissen die späteren beruflichen Chancen dieser Zielgruppe verbessern.



Für viele Jugendliche und junge Erwachsene ist es in 2021 nur schwer möglich gewesen, sich beruflich zu orientieren, da Beratungsangebote nicht in Präsenz stattfinden konnten und es kaum möglich war, Praktika zu absolvieren. Daher legen wir in 2022 einen besonderen Fokus auf unsere jüngeren Kundinnen und Kunden.

Wir führen unser bestehendes, differenziertes, vielfältiges und vor allem nach regionalen Besonderheiten und Bedarfen angepasstes Maßnahmenportfolio nach § 45 SGB III mit insgesamt 86 Plätzen für Jugendliche und junge Erwachsene weiter fort. Im Rahmen dieser engmaschigen Unterstützung, möchten wir in der Pandemie „verloren gegangene“ Teilnehmende wieder auffangen, gemeinsam mit ihnen eine berufliche Orientierung erarbeiten und eine passende Zukunftsperspektive entwickeln.

Zusätzlich bieten wir das Projekt „Dock 14“ mit präventivem Charakter für Schülerinnen und Schüler an, die von Schule nicht erreicht werden. Daher ist bereits jetzt zu vermuten, dass sie auch nicht durch die Regelangebote im Übergang Schule – Beruf erreicht werden. Unter dem Dach der § 16h SGB II und § 13 SGB VIII unterbreiten wir ihnen ein Angebot in der Schule und in ihrem Sozialraum, um sie perspektivisch wieder an die Schule bzw. an die Regelangebote anzubinden und ihnen damit einen Abschluss zu ermöglichen.



### 2.2.2 ...Arbeitsfähigkeit stabilisieren und erhalten!

Wir entwickeln anhand unterschiedlicher Erfahrungswerte und einer Abfrage von Bedarfen ein Konzept, um gezielt und instrumentell abgestimmt auf bestimmte Zielgruppen einzugehen.

In besonderem Maße wollen wir das Instrument der Arbeitsgelegenheiten nutzen, da dieses auf den Abbau von vermittlungsrelevanten Hemmnissen abzielt. Essenziell ist hierbei, die individuellen Ressourcen und Herausforderungen der einzelnen Teilnehmenden wahrzunehmen und sowohl beratend als auch unterstützend Veränderungsprozesse zu begleiten.

Für uns ist an dieser Stelle auch das Verzahnungsprojekt zur Verknüpfung von Arbeitswelt und Gesundheit ein wesentlicher gesundheitsfördernder Baustein. Es zielt darauf ab, arbeitslose Menschen durch spezifische Beratung unserer Vermittlungsfachkräfte für die eigene Gesundheit zu sensibilisieren und sie so auf freiwilliger Basis zu einer Teilnahme an speziell ausgerichteten Angeboten der Prävention und Gesundheitsförderung zu motivieren.

Für die passgenaue Unterstützung unserer Kundinnen und Kunden in der beruflichen Rehabilitation erarbeiten wir Verfahrensabsprachen mit den Rehabilitationsträgern Deutsche Rentenversicherung Westfalen und der Agentur für Arbeit in Rheine. Ergebnis der Absprachen sollen transparente und einheitliche Regelpfade sein, die eine auf die individuellen Bedarfe der Rehabilitanden abgestimmte Zusammenarbeit ermöglichen.

### 2.2.3 ...Qualifizierung und Ausbildung fördern!

Kundinnen und Kunden ohne eine anerkannte Ausbildung scheuen sich oftmals, Ausbildungs- und Qualifizierungsangebote wie beispielsweise eine Umschulung zu nutzen. Häufig können Sie einen Zeitraum von bis zu 30 Monaten nicht überschauen und in ihrer Lebensplanung berücksichtigen, da beispielsweise die Erziehung von Kindern oder auch ein bereits bestehendes Arbeitsverhältnis sie zeitlich sehr in Anspruch nehmen. Sie können oder möchten sich einem zusätzlichen Erfolgsdruck über einen längeren Zeitraum nicht aussetzen. Manchmal fehlt ihnen auch einfach das persönliche Zutrauen.

Für diese Fälle haben wir das Instrument der Teilqualifizierung eingerichtet. Wir machen damit diesen Kundinnen und Kunden ein Angebot für eine anerkannte Ausbildung, ohne dass sie sich über den gesamten Zeitraum einer Umschulung bzw. einer Ausbildung binden müssen.

In den Bereichen Logistikfachkraft sowie Anlagen- und Maschinenführer bieten Bildungsträger beispielsweise die Ausbildungsinhalte in vier bzw. fünf Modulen an. Teilnehmende können diese zeitlich unabhängig voneinander durchlaufen. Zum Abschluss eines jeden Moduls prüft die IHK die erworbenen Kenntnisse. Nachdem die Teilnehmenden alle Module absolviert haben, können sie vor der Kammer ihre Prüfung ablegen und mit einer anerkannten Berufsausbildung abschließen.



Beide angebotenen Bereiche gehören im Kreis Steinfurt zu den vom Fachkräftemangel betroffenen Wirtschaftsbereichen. Durch das Angebot können auf längere Sicht Bewerber aktiviert werden, die bislang lediglich aufgrund Ihrer Lebensumstände nicht als Fachkräfte auf dem 1. Arbeitsmarkt eingesetzt werden konnten, obwohl sie durchaus über das notwendige Potenzial verfügen.

Für Jugendliche und junge Erwachsene bieten wir zielgruppenspezifische Förderinstrumente, die der Integration in Ausbildung dienen und bei uns entsprechend des Bedarfs zum Einsatz kommen:

Als Unterstützungsinstrument für lernbeeinträchtigte und/oder sozial benachteiligte Jugendliche und junge Erwachsene haben wir für das Ausbildungsjahr 2021/2022 kreisweit 26 Ausbildungsplätze in außerbetrieblichen Einrichtungen geschaffen, für das darauffolgende Ausbildungsjahr können wir diese Zahl bedarfsgerecht anpassen. Zusätzlich unterstützen wir 25 Jugendliche und

junge Erwachsene seit dem letzten Jahr im Rahmen einer Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen. Sie werden aller Voraussicht nach in 2022 ihren Abschluss machen.

Das etablierte Instrument der Einstiegsqualifizierung gewinnt für uns an Bedeutung, da unsere U25-Fachkräfte für das Ausbildungsjahr 2021/2022 nur eingeschränkt die Prozesse der beruflichen Orientierung und die anschließende Vermittlung in Ausbildung anstoßen konnten. Mit der Einstiegsqualifizierung können nicht vermittelte Ausbildungsplatzsuchende bis zum Frühjahr, sowohl einen Ausbildungsberuf, als auch einen potentiellen Ausbildungsbetrieb kennenlernen.

Als Unterstützung für junge Erziehende, die eine Ausbildung nur in Teilzeit absolvieren können, steht uns die ESF-geförderte Maßnahme „TEP – Teilzeitberufsausbildung, Einstieg begleiten, Perspektiven öffnen“ zur Verfügung. Die Teilnehmenden erhalten Unterstützung bei der Suche nach einem betrieblichen Ausbildungsplatz. Darüber hinaus werden sie in den ersten Ausbildungsmonaten von einer Fachkraft begleitet, um auftretende Probleme gemeinsam lösen zu können.

Im Rahmen des Gesetzes zur Förderung der beruflichen Weiterbildung im Strukturwandel und zur Weiterentwicklung der Ausbildungsförderung vom 20. Mai 2020 wurde die Assistierte Ausbildung dauerhaft gesetzlich verankert und mit den ausbildungsbegleitenden Hilfen (abH) zusammengeführt. Seit dem 1. August 2021 stehen kreisweit 78 Plätze für unsere Kundinnen und Kunden zur Verfügung, die für die erfolgreiche Absolvierung ihrer Ausbildung zusätzliche Unterstützung benötigen. Je nach Bedarf können wir die Platzzahl in 2022 anpassen.





## 2.3 Von der eigenen Arbeit leben durch...

### 2.3.1 ...einen breit aufgestellten Vermittlungsbereich

Unser Kernauftrag, die zeitnahe Vermittlung unserer Kundinnen und Kunden in den Arbeitsmarkt, steht auch in unserer Maßnahme „jobaktiv“ im Focus. Mit Blick auf das Ziel der passgenauen Integration flankieren wir die Maßnahme durch unseren „regionalen Arbeitgeberservice“. Dessen Ziel ist die bewerberorientierte und bedarfsgerechte Vermittlung geeigneter Kundinnen und Kunden in Arbeitsstellen bei regionalen Arbeitgebern.

Der regionale Arbeitgeberservice fungiert als Bindeglied zwischen unseren Kundinnen und Kunden, unserer Arbeitsvermittlung sowie potentiellen Arbeitgebern. Dazu arbeitet er eng mit den regionalen Unternehmen, Kammern, Wirtschaftsvereinigungen und -förderungen zusammen. Die Mitarbeitenden des regionalen Arbeitgeberservice dienen dabei als persönlicher Ansprechpartner für die Betriebe. Sie unterstützen und beraten die Firmen bei ihrer Personalauswahl, indem sie beispielsweise eine gezielte Vorauswahl unserer Kundinnen und Kunden je nach individuellem Anforderungsprofil treffen. Darüber hinaus klären sie die Betriebe über unsere vielfältigen Fördermöglichkeiten auf.

Die übergeordnete Steuerung und zentrale Koordination des regionalen Arbeitgeberservices erfolgt künftig durch einen zentralen Arbeitgeberservice. Dieser wird neben der Steuerung und Koordinierung insbesondere die überregionale Öffentlichkeitsarbeit und Außendarstellung wahrnehmen. So wird er als Ansprechpartner bei überregionalen Anfragen von (Groß-)Unternehmen

und Wirtschaftsvereinigungen die entsprechende Netzwerkarbeit (IHK, KHW etc.) leiten. Zusätzlich ist die Entwicklung und Einführung von digitalen Standards sowie die Begleitung einer zentralen Arbeitgeberdatenbank bzw. eines Arbeitsmarkt-Monitorings geplant.

### 2.3.2 ...die Unterstützung von Gründern und Selbständigen

Wir unterstützen die Aufnahme einer selbständigen Erwerbstätigkeit, da existenzsichernder Unternehmungen unsere Wirtschaft im Kreis Steinfurt bereichern.

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 drei Jahren gründungswillige Leistungsbeziehende und (Bestands-)Selbständige 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, haben wir seit dem 1. Juli 2021 auch die passive Leistungsgewährung für Selbstständige ins Businesscenter integriert. Hierdurch bieten wir eine noch zielführendere Unterstützung dieses Personenkreises. Da wir finanzielle und beratende Leistungen für sie an einem Ort zusammenführen, können wir schneller und effektiver die wirtschaftliche Tragfähigkeit der jeweiligen Unternehmung bewerten und unterstützen.



### 2.3.3 ...den Übergang von geförderter in ungeforderte Beschäftigung

Mit der Einführung des Teilhabechancengesetzes (§16i und §16e SGB II) im Jahr 2019 erhielten Langzeitarbeitslose die Möglichkeit, sich auf dem Arbeitsmarkt neu zu orientieren und Erfahrungen zu sammeln. Durch die anfangs hohe Förderrate sind Arbeitgeber durch das Ausbleiben von finanziellen Risiken eher geneigt, unseren Kundinnen und Kunden eine Chance zur Aufnahme einer Beschäftigung zu geben, auch wenn zu erwarten ist, dass diese nicht ohne Probleme verläuft.

Wir konnten im Jahr 2020 das selbstgesteckte Ziel von 150 Förderungen nach §16i SGB II und 75 Förderungen nach §16e SGB II erreichen. Viele Arbeitgeber vereinbarten dabei auch bei Förderungen nach §16i SGB II zunächst ein Beschäftigungsverhältnis für die Dauer von zwei Jahren. Der Grund: sie wollten die Möglichkeit haben, die Entwicklung der Teilnehmenden im Betrieb zu beobachten. Nach Ablauf der zwei Jahre wollten sie über eine Fortführung des Arbeitsverhältnisses entscheiden. Da viele in 2019 und 2020 geschlossene, geförderte Arbeitsverhältnisse nun in 2021/2022 an dieser Weggabelung stehen, sammeln wir aktuell

erste Erfahrungen mit dem weiteren Vorgehen. Bei den überwiegenden Förderungen nach §16i SGB II streben beide Seiten eine Verlängerung, oftmals auf die Förderhöchstdauer von zumeist fünf Jahren, an. In diesen Fällen gehen wir davon aus, dass eine dauerhafte Beschäftigung im Anschluss zu erwarten ist.

Bei den 13 Förderungen nach §16e SGB II, die bisher ihre Förderhöchstdauer erreicht haben, können wir vier Übernahmen der Beschäftigten in ein unbefristetes und auch ungefordertes Beschäftigungsverhältnis verzeichnen. Bei den übrigen endete das Arbeitsverhältnis ohne eine Anschlussbeschäftigung.

Die Übernahmequote in den Beschäftigungsverhältnissen ist deutlich abhängig vom Einsatz des mit beiden Fördervarianten einhergehenden beschäftigungsbegleitenden Coachings. Dieses zielt darauf ab, die individuellen beschäftigungshemmenden Faktoren zu bearbeiten. Wir haben diese Unterstützungsleistung an erfahrene Träger vergeben. Die stetige Verbesserung der Coachingqualität und damit der Akzeptanz des Instrumentes bei Beschäftigten und Arbeitgebern gehört zu unseren vordringlichen Zielen in 2022. Wir streben an, trotz eingeschränktem Budget, die Förderungen auf dem Vorjahresniveau fortzuführen.

# 3. Die Arbeit mit dem Budget

## 3.1 Budgetsteuerung

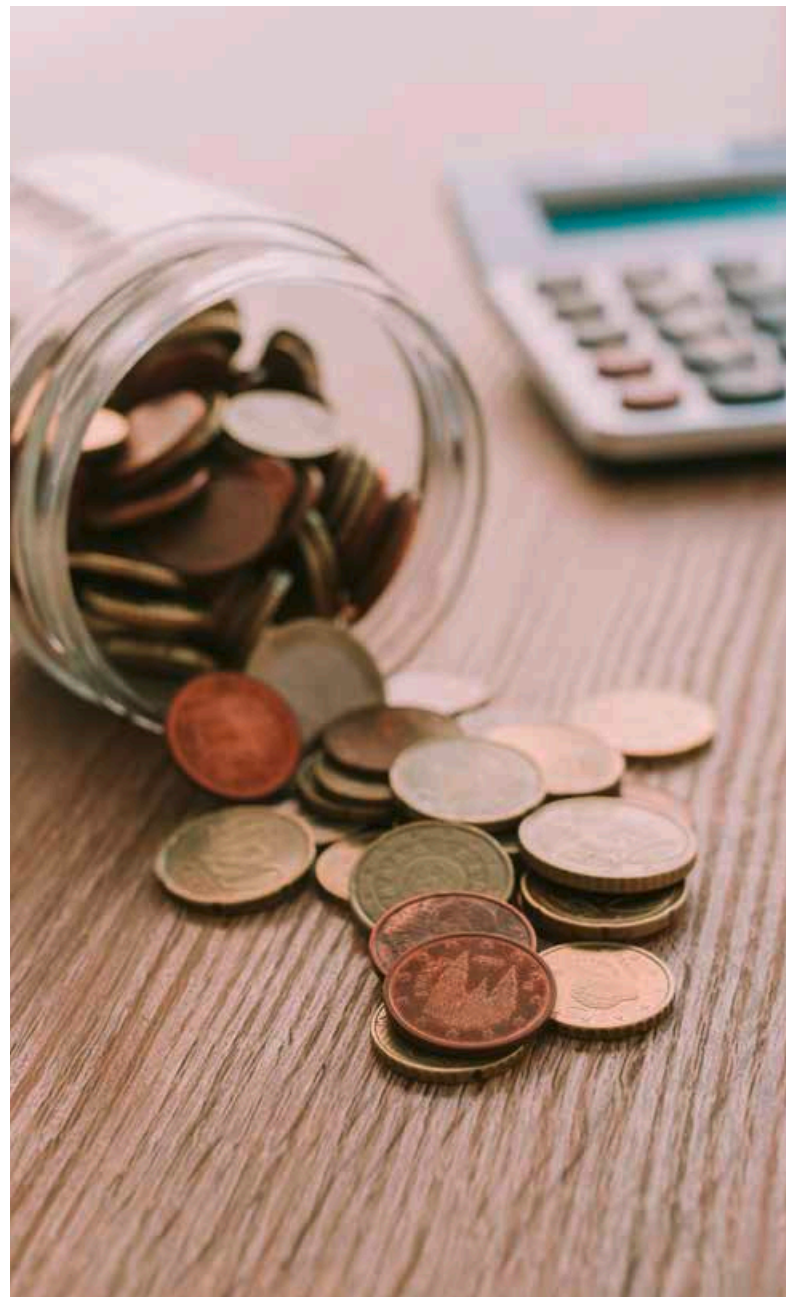
Um eine gleichmäßige Inanspruchnahme sowohl über das gesamte Jahr als auch über die unterschiedlichen Regionen hinweg zu ermöglichen, werden regionalisierte Budgets und begleitende Steuerungsinstrumente in den Regionen zur Verfügung gestellt.

## 3.2 Budgetaufteilung

Ein guter Mix aus Einzelförderungen und in großen Teilen individualisiert ausgestaltbaren Vergabemaßnahmen, charakterisieren das Budget für das Jahr 2022.

Die Aufteilung insgesamt:

| Arbeitsmarktpolitische Instrumente                                                     | Budgetplan 2022       |
|----------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|
| Individuelle Eingliederungsleistungen<br>(z.B. Lohnzuschüsse, Gutscheine, Fahrtkosten) | 3.485.000,- €         |
| Gruppenbezogene Eingliederungsleistungen<br>(z.B. jobaktiv, CASA, VISA, usw.)          | 5.800.000,- €         |
| Arbeitsgelegenheiten<br>(Einzel- u. Gruppen-AGH)                                       | 1.340.000,- €         |
| Teilhabechancengesetz<br>(§§ 16e und 16 i SGB II)                                      | 3.180.000,- €         |
| Förderung nach § 16 h SGB II                                                           | 225.000,- €           |
| <b>Gesamt:</b>                                                                         | <b>14.030.000,- €</b> |



### Konkrete Aufteilung der individuellen Eingliederungsleistungen:

| Individuelle Instrumente                        | 2022<br>geplant  |              |
|-------------------------------------------------|------------------|--------------|
|                                                 | Betrag €         | Fallzahl     |
| Eingliederungszuschüsse                         | 375.000          | 120          |
| Einstiegs geld                                  | 320.000          | 245          |
| Aktivierungs- und Vermittlungsgutscheine (AVGS) | 470.000          | 150          |
| Bildungsgutscheine (BGS)                        | 800.000          | 170          |
| Reha-Maßnahmen                                  | 80.000           | 10           |
| Fahrtkosten – allgemein                         | 160.000          | 750          |
| Vermittlungsbudget (VB)                         | 300.000          | 200          |
| Außerbetriebliche Ausbildung (BaE)              | 300.000          | 40           |
| Einstiegsqualifizierung (EQ)                    | 80.000           | 40           |
| Sonstige Förderungen/§16f                       | 600.000          | 220          |
| <b>Gesamt:</b>                                  | <b>3.485.000</b> | <b>1.945</b> |









