

A thick, bright green curved line sweeps across the middle of the page, starting from the left edge and curving upwards towards the right.

Eingliederungsmanagement  
Arbeitsmarktprogramm 2019



# Inhalt

|                                                                                    |    |
|------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Inhalt                                                                             | 2  |
| 1. Vorwort                                                                         | 3  |
| 2. Unser Rahmen                                                                    | 4  |
| 3. Unsere Herausforderung im Jahr 2019                                             | 5  |
| 4. Wesentliche Änderungen zum Vorjahr                                              | 6  |
| 5. Schwerpunkte                                                                    | 7  |
| 6. Konkrete Maßnahmenbezogen auf die Schwerpunkte                                  | 8  |
| 6.1 Schwerpunkt Qualifizierung                                                     | 8  |
| 6.1.1 Aufbau des Förderschwerpunktes Qualifizierung nach Phasen                    | 9  |
| 6.1.2 Schematische Darstellung des Förderschwerpunktes Qualifizierung              | 11 |
| 6.2 Schwerpunkt Gesundheit                                                         | 12 |
| 6.2.1 Aufbau des Förderschwerpunktes Gesundheit 2019                               | 12 |
| 6.2.2 Aufbau des Förderschwerpunktes Gesundheit 2020                               | 13 |
| 6.2.3 Schematische Darstellung des Förderschwerpunktes Gesundheit                  | 15 |
| 6.2.4 Modellvorhaben rehapro                                                       | 16 |
| 6.3 Schwerpunkt Erziehende im Feld Soziales                                        | 17 |
| 6.3.1 Schematische Darstellung des Förderschwerpunktes Erziehende im Feld Soziales | 18 |
| 7. Internes Handeln                                                                | 19 |
| 7.1 Regionalisierte Konzepte                                                       | 19 |
| 7.2 Innovationsbudget                                                              | 19 |
| 7.3 Business Center                                                                | 19 |
| 7.4 Arbeitgeber/innen                                                              | 20 |
| 8. Umsetzung des rechtlichen Arbeitsmarktrahmens                                   | 21 |
| 8.1 Sozialer Arbeitsmarkt (§16i SGB II, §16e SGB II)                               | 21 |
| 8.2 Förderung schwer zu erreichender junger Menschen (§ 16h SGB II)                | 22 |
| 9. Das Budget                                                                      | 23 |
| 10. Literaturverzeichnis                                                           | 25 |



# 1. Vorwort

Der Arbeitsmarkt boomt. Dies soll sich auch – so die Prognosen – im kommenden Jahr auf einem hohen Niveau fortsetzen. Dieser anhaltend positive Trend freut uns sehr!

Trotz des Beschäftigungshochs gibt es jedoch im Kreis Steinfurt nach wie vor zahlreiche Menschen, die von der Entwicklung abgeschnitten sind und nicht profitieren. Häufig sind sie seit mehreren Jahren ohne Beschäftigung und auf Leistungen aus dem Bereich SGB II angewiesen. Gleichzeitig finden hiesige Betriebe in manchen Branchen keine Ausbildungs- und Arbeitskräfte mehr. Ein Dilemma.

Daher rücken wir u.a. den Abbau der verfestigten Langzeitarbeitslosigkeit in unseren Fokus. Mit unserem Arbeitsmarktprogramm zielen wir in 2019 darauf ab, Menschen, die schon sehr lange arbeitslos sind, wieder eine Perspektive zur Teilhabe zu verschaffen. Gleichzeitig müssen wir uns nach wie vor der Herausforderung stellen, die zu uns geflüchteten Menschen in das Arbeitsleben zu integrieren.

Dies sind für uns zwei zentrale Aufgaben, die es im Kommenden zu bewältigen gilt. Wir wollen, dass möglichst viele Menschen die Chance erhalten, am Arbeitsleben teilzuhaben und ihren Lebensunterhalt aus eigenen Mitteln eigenverantwortlich bestreiten können. Wir müssen uns darüber hinaus darauf vorbereiten, dass sich die positiven Entwicklungen am Arbeitsmarkt nicht dauerhaft fortsetzen. Unsere Ausrichtung berücksichtigt dies.

Mit dem vorliegenden Arbeitsmarktprogramm möchten wir unsere arbeitsmarktpolitischen Zielsetzungen, Schwerpunkte und Maßnahmen vorstellen.

## 2. Unser Rahmen

Die Vermittlung in Ausbildung und Arbeit stellt das Kerngeschäft des jobcenters dar. Wir möchten in 2019 Maßnahmen präferieren, die Menschen erreichen, die bisher nicht von der guten Wirtschaftslage und dem dementsprechend aufnahmefähigen Arbeitsmarkt profitieren konnten. Diese veränderte Ausrichtung geht einher mit dem Wissen, dass auch Arbeitgeber/innen verstärkt bereit sind, in Arbeitskräfte zu investieren.

Dieses Umsteuern findet nicht ohne gewisse Rahmensetzung statt. Das in 2018 eingeführte Werkstattjahr, das ebenfalls 2018 aufgesetzte Ausbildungsprogramm NRW, das Teilhabechancengesetz, die Umsetzung von Gruppen-Arbeitsgelegenheiten sind nur einige Stichpunkte, die uns von außen neben den bisher bestehenden Regelungen vorgegeben wurden. Zugleich fließen die im Jahr 2019 zur Verfügung gestellten Mittel zunächst in die Standardwerkzeuge unseres Jobcenters wie zum Beispiel die Bewerbungszentren, die Mobilitätsförderungen und die Eingliederungszuschüsse. Erfreulich ist, dass darüber hinaus

zusätzliche Mittel zur Umsetzung des Teilhabechancengesetzes angekündigt sind. Auch das Modellvorhaben rehapro wird aus Projektmitteln des Bundes finanziert.

Durch das Teilhabechancengesetz mit den Förderinstrumenten §16e SGB II „Eingliederung von Langzeitarbeitslosen“ sowie §16i SGB II „Teilhabe am Arbeitsmarkt“ werden im Januar 2019 ergänzende Möglichkeiten eröffnet, Langzeitarbeitslose in ihrem Integrationsprozess zu unterstützen. Menschen im Kontext von Fluchtmigration sollen nach abgeschlossenem Spracherwerb vermehrt mit Qualifizierung und Ausbildung in Beschäftigung gebracht werden. Hier gilt es bestehende Instrumente breiter zugänglich zu machen.

Im Jahr 2019 nehmen wir außerdem Menschen mit gesundheitlichen Einschränkungen in den Fokus. Wir möchten das Modellprojekt rehapro nach §11 BTHG voranbringen und setzen auf veränderte Strukturen und neue Formate zur Unterstützung der Zielgruppe.

# 3. Unsere Herausforderung im Jahr 2019

Aus den Erfahrungen im Jahr 2018 und den (wenn auch leicht gesenkten) Prognosen des IAB (Rosen, Roth, Wapler, & Weyh, 2018) nehmen wir für das Jahr 2019 an, dass wir weiterhin auf eine gute Wirtschaftslage mit all ihren positiven Effekten auf den lokalen Arbeitsmarkt im Kreis Steinfurt treffen werden.

Die Vermittlung von gut qualifizierten und arbeitsmarktnahen Bewerber/innen ist damit keine zentrale Herausforderung. In der Regel gelingt ihnen der Weg zurück in Arbeit. Unsere Anstrengungen sind an anderer Stelle gefordert – bei denjenigen, denen die Arbeitsaufnahme weiterhin schwerfällt.

Gerade in guten wirtschaftlichen Zeiten wollen wir unsere Bemühungen verstärken, auch den Menschen einen Weg in den Arbeitsmarkt zu ebnen, deren Wegstrecke beschwerlicher und länger ist. Wir werden daher unseren Fokus auf die Förderung legen und unsere Qualifizierungsangebote ausbauen. Diese Strategie ist zugleich proaktiv – denn wir wappnen unsere Bewerberinnen und Bewerber für eine mögliche abflauende Konjunktur. Wir zielen darauf ab, sie so gut zu qualifizieren, dass sie auch bei einer schlechteren Wirtschaftslage im Wettbewerb mit anderen bestehen können.

Darüber hinaus stellen uns Digitalisierung und der Arbeitsmarkt 4.0 vor Herausforderungen, auf die wir unsere Bewerber/innen vorbereiten müssen. Gerade in dem Bereich der Helferberufe hat sich das Substituierbarkeitspotenzial, das heißt, der Austausch von menschlicher Arbeitskraft durch Computer oder Maschine, seit 2013 von 46 auf 58 Prozent erhöht (Dengler & Matthes, 2018). Auch wenn noch unklar ist, inwieweit dies tatsächlich einen Wegfall von Arbeitsplätzen bedeutet, sind möglicherweise gerade unsere nicht- oder nur geringqualifizierten Bewerbenden stärker betroffen als qualifizierte Arbeitskräfte. Wir müssen sie daher für den digitalen Arbeitsmarkt befähigen und die Qualifizierung insgesamt erhöhen. Nur so können wir sie fit machen für die sich verändernde Arbeitswelt.

Es stellen sich daher zwei zentrale Herausforderungen im kommenden Jahr:

- Wie können wir der lokalen Wirtschaft bestmöglich qualifizierte Arbeitskräfte vermitteln, wenn die Anzahl der Menschen im SGB II weiter sinkt und die, die im Bezug verbleiben, über ein sehr geringes Qualifizierungsniveau verfügen?
- Wie kann es uns gelingen, Menschen mit bisher geringen Erfolgen bei der Arbeitsaufnahme, mit wenig Zutrauen in die eigenen Stärken und oftmals vielfältig herausfordernden persönlichen Rahmenbedingungen und Biographien eine Teilhabe am gesellschaftlichen Leben und der aktuellen Wirtschaftslage zu ermöglichen?

## 4. Wesentliche Änderungen zum Vorjahr

Die aufgeführten Herausforderungen sind begleitet von rechtlichen Neuerungen und Programmen, auf die es zu reagieren gilt.

Im Bereich U25 wurde im Verlauf des Jahres 2018 das Werkstattjahr eingeführt. Die derzeit bestehende Teilnahmebeschränkung bis zum 19. Lebensjahr wird in 2019 voraussichtlich aufgeweicht, so dass eine breitere Gruppe von jungen Menschen von der Maßnahme profitieren kann.

Für das Ausbildungsprogramm NRW hat der Kreis Steinfurt in 2018 zwölf Plätze zugeteilt bekommen. Sie sollen Jugendlichen aus den Rechtskreisen SGB II und SGB III zusätzliche Chancen auf dem Weg in Ausbildung bieten.

Die im vergangenen Jahr bereits angelaufenen Angebote für junge Menschen werden wir in 2019 gemeinsam mit dem Kreisjugendamt auf eine breitere Basis stellen. Unser Ziel ist es, so auch die jungen Menschen zu erreichen, für die die Beantragung von SGB II-Leistungen bereits eine zu hohe Hürde darstellt, die aber langfristig Unterstützung und Stabilisierung benötigen. Wir richten uns mit einem Angebot auf Basis des §16 h SGB II dementsprechend aus. Gleichzeitig werden wir inhaltlich ähnliche Maßnahmen zurückfahren, da deren Umsetzung im Jahr 2018 nur in Teilen die gewünschte Wirkung entfalten konnte. Auch die Maßnahme Arbeitsmarktcoaching wird am Standort Lengerich beendet, da hier das Teilnehmerpotential nicht mehr gegeben ist.

Wir halten an dieser Stelle aber auch fest: Alle darüber hinaus in 2018 bestehenden Maßnahmen werden fortgeführt, soweit sie sich nicht unabhängig von unserer Ausrichtung überholt haben oder auslaufen.





## 5. Schwerpunkte

Die Bewerber/innen im jobcenter Kreis Steinfurt werden je nach Stand des Vermittlungsprozesses in Differenzierungsphasen mit unterschiedlichen Schwerpunkten zugeordnet. Aus dieser Zuordnung ergeben sich die grundsätzlichen Zielausrichtungen in der Beratung. Es wird zwischen den Phasen Jobsuche, Förderung und Sicherung differenziert, wobei in der Phase der Förderung wiederum drei unterschiedliche Schwerpunkte (Qualifizierung, Gesundheit, Soziales) gelegt werden können.

Marktnahe Bewerbende, die sich im Beratungsprozess bereits in der Phase „Jobsuche“ befinden, werden aktuell aufgrund der guten Konjunkturlage auch ohne intensive Unterstützungsleistungen vermittelt. Für 2019 geht der IAB davon aus, „dass die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Vergleich zum Jahr 2018 um 582.000 steigt, was einer Wachstumsrate von 1,8 Prozent entspricht“ (Rossen, Roth, Wapler, & Weyh, 2018).

Die positive Entwicklung des Arbeitsmarktes lässt sich aber nicht auf den gesamten Bewerberkreis übertragen. Im Jahr 2019 legen wir daher – wie bereits erwähnt – unseren Fokus auf diejenigen, denen bisher der Zugang zum ersten Arbeitsmarkt schwer gelingt. Die Gründe liegen je nach Förderschwerpunkt in den Bereichen „fehlende oder unzureichende Qualifikationen“, „gesundheitliche Problemstellungen“ oder „soziale Herausforderungen“. Gerade auf die Gruppen der Langzeitleistungsbezieher, der Menschen mit Fluchtkontext sowie Menschen in der Lebenslage „Erziehende“ treffen diese Förderbedarfe in einem besonderen Maße zu. Daher werden wir für die konkreten Teilgruppen

- gesundheitlich eingeschränkte erwerbsfähige Leistungsberechtigte,
  - Langzeitleistungsbezieher,
  - (Allein-)Erziehende und
  - Menschen mit Fluchtkontext
- spezifische Angebote entwickeln.

Unser Ziel ist es, sie in 2019 durch neue Herangehensweisen intensiver zu unterstützen und mit verstärkter Qualifizierung an den Arbeitsmarkt heranzuführen und zu integrieren. Wir rücken Teilqualifizierungen in den Fokus. Hierzu werden wir ein Konzept zur Durchführung von Qualifizierungsmessen einführen.

Darüber hinaus werden wir für Menschen mit gesundheitlichen Einschränkungen Angebote zur Stabilisierung erproben.

Für die Gruppe der (Allein-)Erziehenden werden wir ein Ansprachekonzept erarbeiten, das auf die Förderung einer hohen Eigenmotivation zur Qualifizierung und Arbeit abzielt.

Neben diesen Schwerpunkten werden wir 2019 weitere innovative Projekte verfolgen, um noch andere Zielgruppen bedarfsgerecht zu erreichen. So haben wir für Selbstständige im Leistungsbezug ein eigenes Konzept entwickelt und speziell für sie eine zentrale Anlaufstelle, das Business Center in Ibbenbüren, geschaffen. Menschen mit gesundheitlichen Einschränkungen sollen ergänzend zu unserem oben genannten Schwerpunkt von dem Projekt „TIME“ (Teilhabe im Münsterland+ erleben) profitieren. Dieses Projekt möchten wir im Rahmen des Bundesprogramms rehapro gemeinsam mit den Kreisen Warendorf, Coesfeld, Borken sowie den Städten Münster und Hamm umsetzen. Darüber hinaus erproben wir in den Regionalbereichen neue Formen der Arbeit mit der genannten Zielgruppe.

Schließlich sind die gesetzlichen Änderungen und Neuplanungen der Förderinstrumente nach §16e und §16i SGB II für Langzeitleistungsbezieher bereits weit fortgeschritten. Wir werden auf dieser Grundlage in 2019 für diese spezifische Zielgruppe abgeänderte und neue Möglichkeiten der Integration implementieren.

# 6. Konkrete Maßnahmen bezogen auf die Schwerpunkte

## 6.1 Schwerpunkt Qualifizierung

Um die positive Entwicklung des Arbeitsmarktes möglichst auf die nicht- oder nur geringqualifizierten Bewerber/innen zu übertragen, werden wir gezielt (Teil-)Qualifizierungen fördern. Damit leisten wir einen Beitrag dem Fachkräftemangel zu begegnen. Gleichzeitig bereiten wir die Bewerber/innen auf die sich veränderte, digitalisierte Arbeitswelt vor. So kann sowohl im Bereich der Langzeitleistungsbezieher als auch bei der Zielgruppe der Geflüchteten eine für die Betroffenen und für den Arbeitsmarkt wünschenswerte nachhaltige Integration erreicht werden. Denn fest steht: Qualifizierte Personen haben eine deutlich erhöhte Chance, auf dem Arbeitsmarkt Fuß zu fassen und ihre bestehenden Arbeitsverhältnisse in konjunkturellen Schwankungen nachhaltig zu sichern. Darüber hinaus ermöglichen wir es den Bewerber/innen, sich im digitalen Bereich (weiter-) zu qualifizieren, so dass sie vorbereitet sind auf den sich wandelnden Arbeitsmarkt und veränderte Arbeitsbedingungen.

Um diese Strategie umsetzen zu können, müssen wir strukturiert vorgehen. Ein reines Ausrufen des Schwerpunktes Qualifizierung reicht nicht aus. Vielmehr

müssen wir ein eigenes Förderprogramm für Menschen, die aktuell noch nicht unmittelbar nachhaltig sowie bedarfsdeckend vermittelbar sind und sich im Förderschwerpunkt Qualifizierung befinden, entwickeln. Für die Betroffenen heißt das: Wir entwerfen zunächst eine Perspektive und daran anschließend erfolgt die Umsetzung einer (Teil-)Qualifizierung. Die Auswahl der passenden Qualifizierung soll über eine Qualifizierungsmesse erfolgen.





### 6.1.1 Aufbau des Förderschwerpunktes Qualifizierung nach Phasen

#### a) Perspektivphase – Vorbereitung auf die Messen/ Zugang zu den Messen

Auf vier Qualifizierungsmessen haben die Bewerber/innen die Möglichkeit, selbst eine für sie geeignete Qualifizierung bei einem passenden Träger auszuwählen. Um die Eignung für eine Qualifizierung, die individuell passgenaue Qualifizierung und die Motivation für die Qualifizierung herauszufinden, wollen wir uns bei der Zugangssteuerung dreier Wege bedienen.

Zum einen ist der direkte Zugang durch die Arbeitsvermittlung möglich. Sie gibt aufgrund ihrer bisherigen Beratungsergebnisse, aus der Potentialanalyse und gegebenenfalls aus Erfahrungen aus Maßnahmeberichten eine Einschätzung zum Bewerbenden ab.

Ein weiterer Weg ist der Zugang über die Jobakademie. Hier können zusätzlich zur Einschätzung der Arbeitsvermittlung die Potentiale und die Motivation der Bewerberin/des Bewerbers eingeordnet werden. Als Instrument steht hier unter anderem ein spezifisches Testverfahren zur Verfügung.

Darüber hinaus besteht als dritter Weg die Möglichkeit der Teilnahme an einer einwöchigen Feststellungsmaßnahme. Diese dient der vertieften und unabhängigen Überprüfung der Potentiale und der Motivation der Teilnehmenden sowie der Unterstützung und Beratung der passgenauen Auswahl einer (Teil-)Qualifizierung.

#### b) Orientierungsphase – Teilnahme an der Messe

Im Zentrum des Förderschwerpunktes Qualifizierung stehen, neben der eigentlichen Qualifizierung selbst, die Qualifizierungsmessen. Nachdem wir die Eignung, Motivation und Potentiale fundiert bestimmt haben, erhalten die geeigneten Kandidaten/innen die Möglichkeit, sich mit maximal drei Schwerpunktinteressen auf der Qualifizierungsmesse anzumelden. Auf der Messe haben sie dann die Gelegenheit, sich bei den Trägern über Inhalte und Ausgestaltung der zu den Schwerpunktinteressen passenden (Teil-)Qualifizierungen zu informieren und die für sie passgenaue Qualifizierung auszuwählen. Die Bewerbenden erhalten dabei zusätzlich die Unterstützung ihrer Arbeitsvermittlung, bei der sie nach Auswahl der Qualifizierung gegebenenfalls auch direkt den Bildungsgutschein erhalten.

Einen wesentlichen Effekt sehen wir im frühzeitigen direkten Kontakt zwischen den Bewerber/innen und den Trägern von Qualifizierungen. Die Auswahl von geeigneten Qualifizierungsträgern erfolgt derzeit über zu viele Schnittstellen, so dass Inhalte einzelner Qualifizierungskonzepte in der Regel Gefahr laufen, auf dem Weg vom Träger zur Zielgruppe verloren zu gehen.

Neben Qualifizierungsträgern sollen auch Arbeitgeber/innen die Möglichkeit haben, ihre Angebote zur Qualifizierung parallel zu einer Beschäftigungsaufnahme als „duale Qualifizierung“ zu präsentieren („Quali on the job“). Hier streben wir eine intensivere Zusammenarbeit mit der Agentur für Arbeit an, damit Bewerber/innen auch von den Unterstützungsmöglichkeiten aus dem Portfolio des SGB III profitieren können (z.B. WeGebAU).

### c) Qualifizierungsphase

Nach Erhalt des Bildungsgutscheins können Bewerbende diesen bei ihrem ausgewählten Maßnahmeträger einlösen und an der Qualifizierung teilnehmen. Ein begleitendes Coaching unterstützt sie optional im Qualifizierungsprozess. Gemeinschaftlich werden gegebenenfalls noch bestehende Hindernisse beseitigt. Zusätzlich hilft das Coaching-Personal den Teilnehmenden bei der Stellensuche.

### d) Übergang in den Förderschwerpunkt Jobsuche

Nach erfolgreich abgeschlossener Qualifizierung wechseln Teilnehmer aus dem Förderschwerpunkt „Qualifizierung“ in den Förderschwerpunkt Jobsuche.



## 6.1.2 Schematische Darstellung des Förderschwerpunktes Qualifizierung

### Zielgruppe: Zu Qualifizierende

(Langzeitleistungsbezieher / Menschen mit Fluchtcontext)



#### Perspektivphase

Ermittlung konkreter Qualifizierungspotentiale, Zielrichtung und Motivation

- Potentiale: Ich finde heraus, wer ich bin und was ich kann
- Perspektiven: Ich finde heraus, wo ich hin will
- Motivation

Arbeitsvermittlung

Jobakademie

**einwöchige  
Feststellungsmaßnahme**  
bei Träger, der selbst nicht  
qualifiziert / an Messe teilnimmt



#### Orientierungsphase

„Qualifizierungsmessen“ mit Trägern/ Arbeitgebern

- Ich schaue mir die Wege an
- ggf. Schwerpunkte der Angebote (Pflege, Logistik, Produktion...)

Quali vor dem Job

**Quali on the Job  
WeGebAU**

- Zusammenbringen von Arbeitgeber/innen und Bewerber/innen mit Ziel der Qualifizierung
- Qualifizierung in bestehende Arbeitsverhältnisse für geringqualifizierte Aufstocker/innen



#### Qualifizierungsphase



#### Förderschwerpunkt Jobsuche

Arbeitsvermittlung

Jobakademie

## 6.2 Schwerpunkt Gesundheit

Die Arbeitsunfähigkeitsstatistik der gesetzlichen Krankenkassen belegt einen Zusammenhang zwischen langandauernder Erwerbslosigkeit und der Gesundheit des Einzelnen. Die beiden Bereiche bedingen sich gegenseitig und können sowohl zur Verfestigung der Arbeitslosigkeit als auch zur gesundheitlichen Beeinträchtigungen führen. Diesen Kreislauf möchte das Jobcenter durchbrechen, indem es mit gezielten Angeboten zur arbeitsmarktintegrativen Gesundheitsförderung neue Perspektiven aufzeigt.

Aktuell befinden sich im Kreis Steinfurt (Stand: Oktober 2018) ungefähr 2.500 erwerbsfähige Leistungsberechtigte in der Differenzierungsphase Gesundheit. Wir möchten diesen Personenkreis in einem ersten Schritt selbst ermutigen, sich aktiv um eine Verbesserung ihrer gesundheitlichen Situation zu bemühen. Dazu stehen ihnen verschiedene Angebote zur Verfügung:

- Angebote alltagstauglicher Hilfen zu einer gesünderen Lebensweise,
- Präventionsangebote der Rehabilitationsträger
- und eine vielfältige Palette an (kostenlosen) Anlauf- und Beratungsstellen.

Dieser Ansatz folgt dem Prinzip „Hilfe zur Selbsthilfe“ und zielt darauf ab, bei den Betroffenen den Wunsch zur gesellschaftlichen Teilhabe zu wecken.

Mit dem vorliegenden Arbeitsmarktprogramm gehen wir im Schwerpunkt Gesundheit erstmalig neue Wege. Mittels diverser, auf die Zielgruppe abgestimmter Angebote, möchten wir die Gesundheit des Einzelnen fördern und die Betroffenen motivieren, um so mittelfristig eine Integration in Arbeit zu erzielen. Bewusst haben wir uns dazu entschieden den Förderschwerpunkt Gesundheit für 2019 und bereits perspektivisch für das Jahr 2020 zu planen.

### 6.2.1 Aufbau des Förderschwerpunktes Gesundheit 2019

#### a) Aufwärm- und Trainingsphase

In der Aufwärm- und Trainingsphase bekommen gesundheitlich Beeinträchtigte die Gelegenheit sich mit dem Thema „Gesundheit und Arbeit“ zu beschäftigen.

Hier möchten wir mittels einer regionalen Gesundheitsmesse – „Rund um Ihre Gesundheit im Kreis Steinfurt“ – Möglichkeiten der Gesundheitsorientierung aufzeigen. Aussteller wie beispielsweise Krankenkassen, Sportvereine und Beratungsstellen informieren über Angebote und Versorgungsmöglichkeiten. Gespräche und Mitmachangebote machen Ressourcen transparent. Ziel der Gesundheitsmesse ist das Wecken von Veränderungsbereitschaft durch die Transparenz der Angebote, das „Ins-Gespräch-kommen“ und das Ausprobieren. Das Angebot steht nicht nur Menschen aus dem Rechtskreis SGB II zur Verfügung, sondern stellt, im Sinne der Prävention, ein offenes Angebot für alle Interessierten dar. Mit der Teilnahme an der Messe werden Hemmschwellen abgebaut, die Teilnehmenden gezielt aktiviert und in ihrer Veränderungsbereitschaft gestärkt, so dass sie das Vertrauen in ihre eigenen Stärken erkennen und nutzen.

### 6.2.2 Aufbau des Förderschwerpunktes Gesundheit 2020

Wir wollen die durch die Gesundheitsmesse geweckte Bereitschaft zu gesundheitsorientierter Veränderung nutzen und den Teilnehmern in 2020 das geplante flankierende Maßnahmemodul „Gesundheitsorientierung“ anbieten, das wir im Vorfeld entsprechend ausschreiben werden. Das Modul bietet ihnen die Möglichkeit, bisher Erprobtes zu festigen und auszubauen, sich weitere Perspektiven zu erschließen und sich so persönlich weiterzuentwickeln.

Die Ergebnisse der Erprobungen werden gemeinsam mit den Teilnehmenden in einem Gesundheitsfahrplan festgehalten, welcher in der darauffolgenden Qualifizierungsphase umgesetzt und weiterentwickelt wird.

#### Folgende Themen liegen im Fokus:

- Profiling mittels anerkannter Eignungsdiagnostik,
- Feststellung von Arbeitskompetenzen,
- Gesundheitscoaching,
- Hinführung zur Nutzung von gesundheitsorientierten Angeboten,
- Stärkung der Eigenkompetenzen, Resilienz etc.
- und Durchführung von Präventionskursen.

Gemeinsam mit ihrer Gesundheitslotsin/ihrem Gesundheitslotsen im Projekt erarbeiten die Teilnehmenden ihren individuellen Gesundheitsfahrplan, mit dem sie anschließend in die nächste Phase übergehen.

## Eine Grundvoraussetzung für wirksame gesundheitsfördernde Angebote ist die Freiwilligkeit der Teilnahme.

Es ist ausdrücklich nicht die Intention des Jobcenters,  
den Menschen eine bestimmte Lebensweise aufzuzwingen.  
Eine Sanktionierung bei Ablehnung einer Teilnahme  
findet nicht statt.

### a) Qualifizierungsphase

In der anschließenden Qualifizierungsphase geht es an die konkrete Umsetzung der Inhalte aus dem Gesundheitsfahrplan. Teilnehmende dieser Phase sind ausreichend aktiviert und motiviert, um sich aktiv mit der Arbeitsintegration zu beschäftigen.

In begleitenden betrieblichen Erprobungen, die unter dem Aspekt der Leidensgerechtigkeit erfolgen, können die Teilnehmenden sich ausprobieren und im besten Falle direkt die Arbeitgeberin/den Arbeitgeber von ihren Leistungen überzeugen. Erst nach erfolgreicher Platzierung erfolgt bei Bedarf eine anschließende Qualifizierung passgenau in den Bereichen, in denen der Teilnehmende Bedarf hat. Ein permanentes Jobcoaching und stetes Rückkoppeln an die Ziele des Gesundheitsfahrplans sichern den Erfolg der Qualifizierungsphase. Während der gesamten Zeit sollen diverse Netzwerkpartner wie Sportvereine, Beratungsstellen und Krankenkassen in den Prozess eingebunden werden. Bei Bedarf muss ebenfalls über die Bereitstellung geeigneter Hilfsmittel nachgedacht werden, um eine Arbeitsaufnahme zu ermöglichen. Das Ergebnis dieser Phase besteht für die Teilnehmenden darin, wieder im Wettbewerb zu sein. Dies gelingt entweder dadurch, bereits erfolgreich den passgenauen Arbeitsplatz gefunden zu haben oder aber mit einer Qualifizierung zu beginnen, welche zur späteren Arbeitsaufnahme führt.



### b) Wieder im Wettbewerb

Nach Abschluss der Qualifizierungsphase haben die Teilnehmenden sich auf ein Trainingsziel festgelegt und Strategien entwickelt, im Rahmen ihrer gesundheitlichen Möglichkeiten wieder am Arbeitsleben teilhaben zu können. Da die Beschäftigung mit der Arbeitsintegration nur ergebnisoffen erfolgen kann, sind als mögliche weitere Ergebnisse der Qualifizierungsphase zu nennen:

- medizinische oder berufliche Rehabilitation
- Übergang in die Rentenversicherung
- Rechtskreiswechsel

### c) Jobsuche und Absolventenmanagement

In der Phase der Jobsuche und im Absolventenmanagement gehen wir davon aus, dass es Bewerber/innen gibt, die sich an verschiedenen Punkten ihrer Entwicklung befinden. Einigen ist es bereits zum Ende der Qualifizierungsphase gelungen, einen passgenauen Arbeitsplatz zu finden. Sie befinden sich ab sofort in der Phase des Absolventenmanagements. In diesen Fällen erfolgt eine Beratung zu finanziellen Fördermöglichkeiten sowohl durch Gesundheitslotsen/innen als auch durch die Arbeitsvermittlung. Zwecks Stabilisierung und zur Vermeidung von Abbrüchen stehen den Teilnehmenden und den Unternehmen für die Übergangszeit weiterhin die Gesundheitslotsen/innen und die Arbeitsvermittlung beratend zur Seite. Durch die Zusammenarbeit aller Beteiligten sichern wir die Nachhaltigkeit von Beschäftigung.

Bewerber/innen, die noch weitere Unterstützung bei der Jobsuche benötigen, steht weiterhin die Gesundheitslotsin/der Gesundheitslotse zur Verfügung. Sie durchlaufen erneut die Phase betrieblicher Erprobungen, mit denen die Teilnehmenden die Gelegenheit bekommen, ihr Unternehmen zu finden. Sobald auch hier eine Integration gelungen ist, können sie die Angebote des Absolventenmanagements wahrnehmen.



### 6.2.3 Schematische Darstellung des Förderschwerpunktes Gesundheit

## Zielgruppe: Gesundheitlich eingeschränkte elbP



#### 6.2.4 Modellvorhaben rehapro

Der Bund hat im Rahmen des Bundesteilhabegesetzes (BTHG) in § 11 SGB IX (neu) beschlossen, Modellvorhaben zur Stärkung der Rehabilitation zu fördern. Das vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales in diesem Zusammenhang aufgelegte Förderprogramm „rehapro“ soll dazu beitragen, die Erwerbsfähigkeit von Menschen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen zu erhalten bzw. wiederherzustellen. Förderfähig sind Modellvorhaben, die neue Ansätze zur Unterstützung von Menschen mit komplexen gesundheitlichen, psychischen und seelischen Unterstützungsbedarfen oder beginnenden Rehabilitationsbedarfen erproben sowie die Zusammenarbeit der Akteure/innen im Bereich der medizinischen und beruflichen Rehabilitation weiter verbessern.

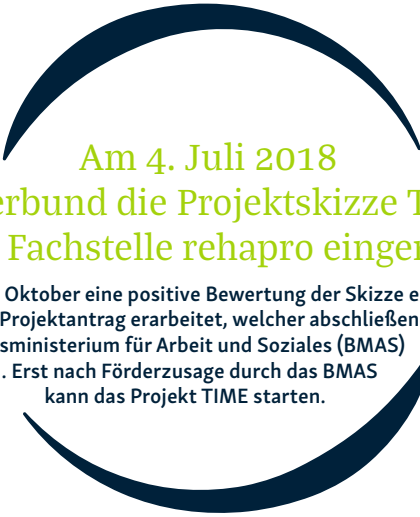
Vor diesem Hintergrund haben sich die Jobcenter der Städte Münster und Hamm sowie der Münsterlandkreise Steinfurt, Coesfeld, Borken und Warendorf zu einem Projektverbund Münsterland+ zusammengeschlossen.

Das mit den Verbundpartnern geplante Projekt TIME (Teilhabe im Münsterland+ erleben) verfolgt das Ziel, die gesellschaftliche (und berufliche) Teilhabe von erwerbslosen Leistungsberechtigten mit gravierenden gesundheitlichen Einschränkungen im „Münsterland+“ zu ermöglichen.

Gemeinsam mit den beteiligten Akteuren/innen der verschiedenen Rechtskreise und denen des Gesundheitssektors sowie den Teilnehmenden wird der Verbund Teilhabeprozesse gestalten, Beratungsstra-

tegien entwickeln und erproben, rechtskreisübergreifende/teilhabeorientierte Netzwerke aufbauen, verstetigen und implementieren, Unternehmen und Belegschaften für die Schaffung leistungsgerechter Beschäftigungsmöglichkeiten gewinnen und so nachhaltige Beschäftigung sicherstellen.

Im Kontext dieser und weiterer Fördermöglichkeiten in Kooperation mit den Betrieben und der guten Beratungsinfrastruktur in der Region gelingt es sicherlich, die Teilhabe und Selbstbestimmung vieler Menschen mit gesundheitlichen Einschränkungen zu stärken.



**Am 4. Juli 2018  
hat der Verbund die Projektskizze TIME  
bei der Fachstelle rehapro eingereicht**

und am 18. Oktober eine positive Bewertung der Skizze erhalten.  
Nun wird ein Projektantrag erarbeitet, welcher abschließend vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) bewertet wird. Erst nach Förderzusage durch das BMAS kann das Projekt TIME starten.

### 6.3 Schwerpunkt Erziehende im Feld Soziales

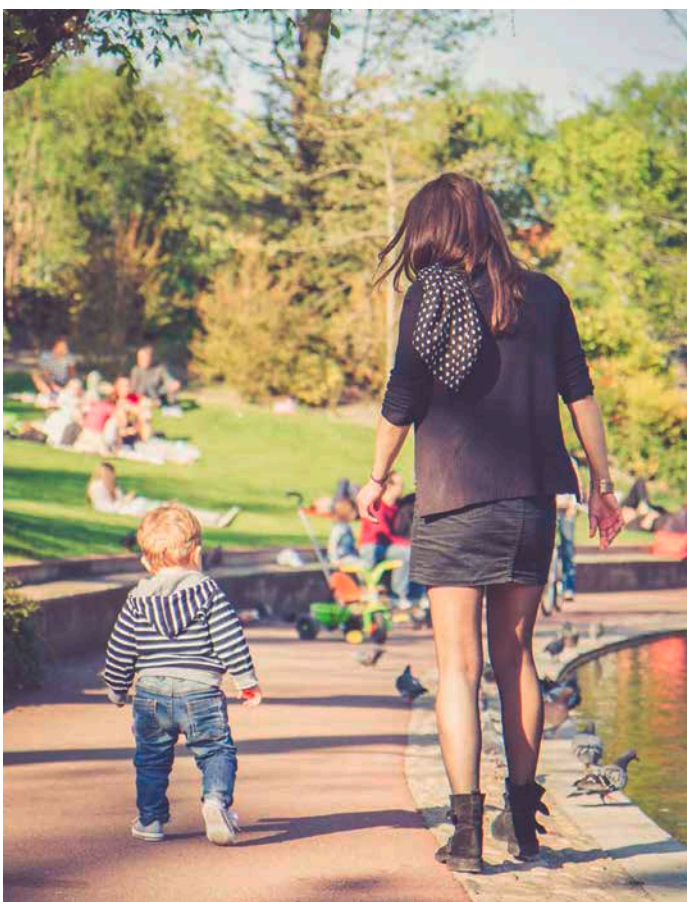
Im Schwerpunkt Soziales werden wir den Blick verstärkt auf die Förderung und Integration von Frauen und Männern in Bedarfsgemeinschaften mit Kindern richten, für die ihre Familiensituation eine besondere Herausforderung darstellt. Dies ist nicht neu, doch da die Ansätze der vergangenen Jahre leider noch keine nachhaltige Veränderung der Situation herbeigeführt haben, werden wir einen veränderten Kurs einschlagen.

Hierzu entwickeln wir ein Förderprogramm für (Allein-)Erziehende. Die zentrale Voraussetzung dabei ist, mit ihnen zunächst positiv in Kontakt zu kommen. Daher bildet ein Ansprachekonzept den Grundstein für die weitere Integrationsplanung. Auf dieser Basis ist es möglich, persönliche und berufliche Perspektiven aus der Eigenmotivation der (Allein-)Erziehenden heraus zu entwickeln. Hierbei ist der Aufbau einer Förderkette von einer

zunächst an generellen Familienbedarfen ausgerichteten Beratung hin zu einer Unterstützung zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf elementar.

Denn wir sind davon überzeugt, dass eine frühzeitige Beseitigung von Erwerbshindernissen die späteren Erwerbschancen verbessert. Ein positiver Einstieg in die Kontaktphase soll den Personenkreis in der Folge befähigen, intrinsisch motiviert, ihre beruflichen Perspektiven aktiv mitzugestalten.

Das jobcenter Kreis Steinfurt entwickelt darüber hinaus ein Konzept für die Zielgruppe der Erziehenden, die sich noch in Elternzeit befindet, um auf die Beratungsangebote des Jobcenters aufmerksam zu machen. Darin enthalten sind beispielsweise Informationen zu Elterngeld, Bildung und Teilhabe sowie Kinderbetreuung.



Schließlich soll in 2019 die Kooperation mit den für die Zielgruppe zuständigen Akteuren intensiviert werden. Eine enge Verzahnung zum Beispiel mit den Jugendämtern, Familienzentren, Familienbildungsstätten und Volkshochschulen soll zum einen die positive Kontaktaufnahme mit der Zielgruppe stetig verbessern und zum anderen gemeinsame Projekte und Aktionen auf den Weg bringen.

Im Förderschwerpunkt der Qualifizierung und Jobsuche soll die Zielgruppe an das Format der Qualifizierungsmessen herangeführt werden. Erkenntnisse aus dem Projekt Alleinerziehende im Regionalbereich Lengerich, das in 2018 gestartet wurde, können in eine Konzeption möglicher Förderketten und Förderpakete einfließen.

### 6.3.1 Schematische Darstellung des Förderschwerpunktes Erziehende im Feld Soziales





# 7. Internes Handeln

## 7.1 Regionalisierte Konzepte

Im Jahr 2018 wurde in allen fünf Regionalbereichen an spezifisch aufgestellten Betreuungskonzepten gearbeitet. Ziel ist es, den besonderen Strukturen der Regionen sowohl mit Blick auf die Kommunen und ihren Bürger/innen als auch unter Berücksichtigung der personellen Ressourcen bedarfsgerecht zu begegnen. So sollen den Bewerbenden in den Regionen unter den gleichen fachlichen Rahmenbedingungen bestmögliche, maßgeschneiderte Konzepte zuteilwerden. Die ersten Erfahrungen mit dieser Vorgehensweise sind positiv. Die dezentrale Steuerung und Auswahl der individuellen Eingliederungsleistungen stärkt das Bewusstsein vor Ort für einen sehr zielgerichteten Umgang mit den Fördermitteln. Der verantwortliche Umgang mit Fördermitteln ist auch bei Aufgabe der zentralen Steuerung nach ersten Erfahrungen sehr hoch.

## 7.2 Innovationsbudget

In der Vergangenheit wurden immer wieder auch im Jahresverlauf Themen aufgeworfen, die zunächst nicht einzuplanen waren. So können wir einem kurzfristig auf den Weg gebrachten Landesprogramm, einer besonderen Herausforderung am Arbeitsmarkt, einem spezifischen Bedarf in einer Region flexibler begegnen, wenn wir nicht bereits an anderer Stelle verplante Gelder umschichten müssen. Außerdem ist es mit einem Innovationsbudget leichter, neue Ansätze und Modelle im laufenden Jahr in Projekten zu erproben, bevor sie einen breiten Eingang im Arbeitsmarktprogramm des Folgejahres finden.

## 7.3 Business Center

Um der Zielgruppe der Selbständigen gerecht zu werden, haben wir in 2018 an den Erfolgen des Projektes „Selbständige“ im Regionalbereich Rheine angeknüpft und ein Konzept für ein sogenanntes Business Center erarbeitet. Die Beratung, Begleitung und Unterstützung der Gründungswilligen und Selbständigen des gesamten Kreisgebietes bieten wir seit September 2018 zentral am Standort Ibbenbüren an. Perspektivisch soll dort ein Fachteam aus Leistungssachbearbeitung und Arbeitsvermittlung die Selbständigen insbesondere auch im Hinblick auf die wirtschaftliche Tragfähigkeit ihrer Unternehmung beraten.



## 7.4 Arbeitgeber/innen

Die Beratung und Unterstützung des regionalen Arbeitsmarktes bei der Integration von Menschen aus dem Rechtskreis SGB II steht für das Jobcenter Kreis Steinfurt von jeher im Fokus. Der florierende Arbeitsmarkt auf der einen Seite und die sinkenden Zahlen der gut qualifizierten Arbeitsuchenden auf der anderen Seite erfordern neue Wege der Kooperation mit Arbeitgeber/innen.

Das Jobcenter intensiviert die Zusammenarbeit mit den regionalen Unternehmern/innen und arbeitet intern an einem entsprechenden Serviceformat.

Unsere Erfahrungen zeigen, dass passgenau zugeschnittene Qualifizierungskonzepte und Arbeitgeberansprachen zur Unterstützung der regionalen Unternehmer/innen erforderlich sind, um dem Fachkräftemangel entgegen zu wirken. In Anbetracht der strategischen Schwerpunkte im Arbeitsmarktprogramm 2019 dienen diese Bestrebungen den Schwerpunkt „Qualifizierung“ zu intensivieren, um nachhaltige Integrationsperspektiven zu ermöglichen.

Mit den regionalen Arbeitgebern/innen werden entsprechende Qualifizierungsprojekte angestrebt. Aufbauende Fördermodule sollen den Weg in eine nachhaltige und bedarfsdeckende Beschäftigung ebnen und zugleich dem Fachkräftemangel entgegenwirken. Hiermit machen wir gering qualifizierte Mitarbeitende für den Betrieb wertvoller und verhelfen den Beschäftigten im Helferbereich zu nachhaltigeren Perspektiven (Qualifizierung on the job). Darüber hinaus wenden sich vermehrt Betriebe mit hohem Personalbedarf an uns. Hier gilt es, nicht nur bezogen auf Anforderungsprofile gezielt bereits voll qualifizierte Bewerber/innen zu vermitteln. Es besteht vermehrt die Notwendigkeit, Arbeitssuchende auf die geforderten Qualifikationen hin zu entwickeln. Die zentrale Herausforderung ist die Koordination und Begleitung in diesem Prozess aus einer Hand.

Die Kooperation mit den regionalen Arbeitgebern/innen ist dabei sehr wichtig, um auf die Bedarfe des Arbeitsmarktes reagieren zu können. Die Betriebsakquisition der Jobakademie wird ihre Zusammenarbeit mit den Arbeitgebenden innovativ gestalten und regionalbereichsübergreifende Arbeitgeber- und Qualifizierungsprojekte begleiten.

# 8. Umsetzung des rechtlichen Arbeitsmarktrahmens

## 8.1 Sozialer Arbeitsmarkt (§16i SGB II, §16e SGB II)

Voraussichtlich zum 1. Januar 2019 wird das Teilhabechancengesetz, in dem das neue Regelförderinstrument des §16i SGB II sowie eine Überarbeitung des § 16e SGB II enthalten sein wird, in Kraft treten. Konkret wird es unabhängig von den Zugangsvoraussetzungen und Förderhöhen drei Handlungsfelder geben:

### a) Identifikation

- Identifizierung des Teilnehmenden und Verifizierung der Fördermöglichkeiten
- Potentialanalyse mit Einsatz von geeigneten Analyseverfahren
- Vorbereitung auf die Jobaufnahme
- Aktivierung des Netzwerkes zu kommunalen Trägern von Eingliederungsleistungen

### b) Arbeitsplatzakquisition, assistierte Vermittlung

- Arbeitgeberansprache
- Beratung der Arbeitgeber/innen in Bezug auf die Förderung
- Passgenaue Vermittlung
- Beratung zur Ausgestaltung des Arbeitsplatzes und Arbeitszeit

### c) On-The-Job-Coaching

- Krisenintervention
- Qualifizierungsberatung und Qualifizierungsbegleitung
- Übergangsmanagement in ungeforderte Beschäftigung

Zur Heranführung an den Arbeitsmarkt wird seit vielen Jahren das Instrument der Arbeitsgelegenheiten nach §16d SGBII genutzt. Neben diesem Instrument wird eine weitere Möglichkeit vorzuhalten sein, um die potentiellen Bewerbenden entsprechend auf eine Tätigkeit im Rahmen der §§ 16e und 16i SGB II vorzubereiten.

In allen Bereichen ist eine Zusammenarbeit mit Trägern vorgesehen. Im Laufe des Jahres 2019 sollen verschiedene Module bei den Trägern entwickelt und getestet werden.

## 8.2 Förderung schwer zu erreichender junger Menschen (§ 16h SGB II)

Ein Teil der erwerbsfähigen jungen Menschen unter 25 Jahren wird trotz vielfältiger Unterstützungs- und Förderangebote des Jobcenters, der Arbeitsagentur und auch der Jugendhilfe nicht erreicht. Als Gründe hierfür sind zu nennen:

- persönliche Schwierigkeiten und belastende Lebensumstände, die die Zusammenarbeit mit den Behörden erschweren,
- Förderangebote, die zum Teil unzureichend aufeinander abgestimmt sind,
- Angebote der Jugendhilfe, die speziell für junge Erwachsene nicht ausreichen
- sowie, dass der Kontakt zum Jobcenter nach einer Sanktion abgebrochen wird.

Für die jungen Menschen in schwieriger Lebenslage, bei denen eine Leistungsberechtigung nach dem SGB II dem Grunde nach bestehen würde, soll eine am Einzelfall orientierte Beratungs- und Unterstützungsleistung installiert werden, mit dem Ziel, diese (zurück) auf den Weg in (Aus-)Bildung oder Arbeit zu holen, um so auch späteren (Langzeit-)Leistungsbezug zu vermeiden. Hierzu wird gemeinsam mit der Jugendhilfe ein Konzept zur Umsetzung über einen Träger vorbereitet.



## 9. Das Budget

Das Budget wird im Jahr 2019 aufgrund neuer Zuweisungen vor dem Hintergrund des Schwerpunktes Teilhabechancengesetz deutlich höher ausfallen. Hierbei ist zu beachten, dass diese Mittel gezielt in die Umsetzung der §§ 16e (Neufassung) und 16i SGB II fallen sollen. Insgesamt stehen dem Jobcenter im Jahr 2019 nach derzeitiger Prognose 16,55 Millionen Euro im Eingliederungstitel zur Verfügung.

Die Aufteilung insgesamt:

| Arbeitsmarktpolitische Instrumente                                                                    | Budgetplan<br>2018  | Budgetplan<br>2019  |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|---------------------|
| Individuelle Eingliederungsleistungen<br>(z.B. Lohnzuschüsse, Gutscheine, Fahrtkosten)                | 5.400.000 €         | 7.500.000 €         |
| Gruppenbezogene Eingliederungsleistungen<br>(z.B. Job aktiv, MiA, ArCo, Integration Plus, InRAM usw.) | 3.900.000 €         | 5.000.000 €         |
| Arbeitsgelegenheiten<br>(Einzel u. Gruppen-AGH)                                                       | 1.200.000 €         | 1.400.000 €         |
| Lohnkostenzuschüsse<br>(§ 16 i SGB II)                                                                | –                   | 2.400.000 €         |
| Innovationsbudget/Planungsreserve                                                                     | –                   | 250.000 €           |
| <b>Gesamt:</b>                                                                                        | <b>10.500.000 €</b> | <b>16.550.000 €</b> |

Konkrete Aufteilung der individuellen Eingliederungsleistungen:

| Individuelle Instrumente                           | 2018<br>geplant  |                | 2019<br>geplant  |             |
|----------------------------------------------------|------------------|----------------|------------------|-------------|
|                                                    | Betrag €         | Fallzahl       | Betrag €         | Fallzahl    |
| Eingliederungszuschüsse                            | 360.000          | 200            | 400.000          | 250         |
| Beschäftigungszuschüsse                            | 1.000.000        | 100            | 2.500.000        | 275         |
| Aktivierungs- und<br>Vermittlungsgutscheine (AVGS) | 800.000          | 450            | 1.000.000        | 550         |
| Bildungsgutscheine (BGS)                           | 740.000          | 350            | 800.000          | 400         |
| Reha-Maßnahmen                                     | 400.000          | 55             | 600.000          | 80          |
| Fahrtkosten – allgemein                            | 400.000          | Nicht erfasst! | 450.000          |             |
| Vermittlungsbudget (VB)                            | 970.000          | Nicht erfasst! | 900.000          |             |
| Außerbetriebliche Ausbildung (BaE)                 | 400.000          | 35             | 410.000          | 35          |
| Einstiegsqualifizierung (EQ)                       | 150.000          | 100            | 150.000          | 100         |
| Ausbildungsbegleitende Hilfen (abH)                | 60.000           | 40             | 60.000           | 40          |
| Sonstige Förderungen                               | 120.000          | –              | 230.000          | –           |
| <b>Gesamt:</b>                                     | <b>5.400.000</b> | <b>1330</b>    | <b>7.500.000</b> | <b>1730</b> |

# 10. Literaturverzeichnis

Dengler, B., & Matthes, K. (11. Oktober 2018).  
Es geht darum, Erfahrungswissen und neue digitale  
Kompetenzen zu verzahnen.

Von IAB Forum:

<https://www.iab-forum.de/es-geht-darum-erfahrungswissen-und-neue-digitale-kompetenzen-zu-verzahnen-ein-interview-mit-britta-matthes-und-katharina-dengler/>

abgerufen.

Rossen, A., Roth, D., Wapler, R., & Weyh, A.  
(11. Oktober 2018).  
Regionale Arbeitsmarktprognosen  
(Stand: Herbst 2018).

Von IAB-Forum:

<https://iab-forum.de/regionale-arbeitsmarktprognosen-2018-2/>

abgerufen.

## Herausgeber

Kreis Steinfurt | Der Landrat  
Tecklenburger Str. 10  
48565 Steinfurt  
Tel. 02551 69-0  
[www.kreis-steinfurt.de](http://www.kreis-steinfurt.de)

jobcenter Kreis Steinfurt  
Tel. 02551 69-1705  
[info@jobcenter-kreis-steinfurt.de](mailto:info@jobcenter-kreis-steinfurt.de)  
[www.jobcenter-kreis-steinfurt.de](http://www.jobcenter-kreis-steinfurt.de)





