

# Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramm

des Jobcenters Kreis Wesel  
für das Jahr 2023



## Inhaltsverzeichnis

1.	Einleitung.....	- 3 -
2.	Wirtschaftliche Rahmenbedingungen.....	- 3 -
3.	Geschäftspolitische Ziele 2023.....	- 6 -
4.	Haushaltsmittel 2023.....	- 7 -
5.	Handlungsansätze 2023.....	- 8 -
6.	Arbeitsmarktinstrumente für Langzeitarbeitslose.....	- 19 -
	Bildungszielplanung (BZP) 2023.....	- 22 -
	Zu einem anerkannten Berufsabschluss führende Bildungsziele (BZP I).....	- 23 -
	- Gesundheitsberufe/ Erziehung.....	- 23 -
	- Gewerbliche / handwerkliche Berufe .....	- 24 -
	- Sonstige Berufe.....	- 25 -
	- Betriebliche Einzelumschulung.....	- 26 -
	- Teilqualifizierung.....	- 27 -
	Sonstige Bildungsziele / Fortbildungen etc. (BZP II).....	- 28 -
	- Gewerblich/ technisch.....	- 28 -
	- Kaufmännisch / verwaltend.....	- 29 -
	- Pflege/ Erziehung.....	- 30 -
	- Berufliche Orientierung / Aktivierung.....	- 31 -
	- Sonstige.....	- 32 -

## **1. Einleitung**

Das Jobcenter Kreis Wesel erstellt auf der Basis geschäftspolitischer Ziele und der aktuellen Lage und Entwicklung auf dem Arbeits- und Ausbildungsmarkt sein regionales Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramm 2023 und legt damit Ziele und Schwerpunkte der arbeitsmarktbezogenen Aktivitäten fest. Es verschafft Transparenz über den Einsatz von Instrumenten der Arbeitsmarktpolitik und ist als Orientierungshilfe zum Erreichen der operativen Ziele zu verstehen. Zeitgleich dient es der Steuerung und Kontrolle im Jahresverlauf und ist Basis für den Soll-Ist-Vergleich im Rahmen der Eingliederungsbilanz. Ein wichtiger Bestandteil des Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramms ist die Aufteilung der Haushaltsmittel des Eingliederungstitels sowie die Bildungszielplanung (siehe Anlage). Das Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramm stellt die praktische Umsetzung der geschäftspolitischen Ziele des Jobcenters Kreis Wesel dar.

Das Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramm ist sowohl an einen internen als auch externen Adressatenkreis gerichtet. Zu den externen Adressaten zählen die Beteiligten des örtlichen Arbeitsmarktes, intern kommt dem Programm eine wichtige Orientierungs- und Informationsfunktion für die Mitarbeiter\*innen zu.

## **2. Wirtschaftliche Rahmenbedingungen**

### **2.1. Konjunkturelle Entwicklung**

Die Prognose zur wirtschaftlichen Entwicklung ist im Oktober 2022 von zahlreichen Unsicherheiten geprägt. Derzeit erleben wir wie die Preisexplosion insbesondere im Energiesektor den Menschen im privaten Umfeld aber auch dem Handel, Handwerk und Industrie zu schaffen macht. Es droht eine Rezession die den boomenden Arbeitsmarkt zu schaffen macht.

Im IAB-Kurzbericht 15/2022 (Oktober 2022) wird für die Jahre 2022/2023 folgende Prognose abgegeben:

- Der für 2022 erwartete Konjunkturaufschwung wird durch Russland Krieg gegen die Ukraine und die Energiekrise ausgebremst, es droht eine Rezession. Insgesamt erwartet das IAB ein BIP-Wachstum von 1,5% und für 2023 von -0,4%.
- Der Arbeitsmarkt wird durch die wirtschaftlichen Rückschläge beeinträchtigt. Das IAB prognostiziert aber angesichts des hohen Arbeitskräftebedarfs keinen Einbruch
- Im Jahresdurchschnitt 2022 wird die Zahl der Erwerbstätigen um 560.000 über dem Vorjahr liegen. Für das Jahr 2023 wird ein weiterer Anstieg um 220.000 Erwerbstätige

prognostiziert. Die Zahl der Arbeitslosen wird 2022 voraussichtlich um 200.000 Personen sinken und im Jahr 2023 um 60.000 Personen steigen, auch aufgrund der Registrierung ukrainischer Geflüchteter in der Grundsicherung.

- Die Entwicklung bei der Zahl der leistungsberechtigten Personen ist seit Juni 2022 geprägt durch den Zugang von aus der Ukraine Geflüchteter in das SGB II, im Bundesgebiet ein Plus von über 260.000 erwerbsfähigen Leistungsberechtigten (ELB) mit ihren Kindern (Stand August 2022). Die Entwicklung geht seitdem nicht mehr so stark nach oben, jedoch bleiben dabei die Auswirkungen des Winters und der weitere Kriegsverlauf in der Ukraine abzuwarten.
- Auch die Auswirkungen der Einführung des Bürgergeldes ab Januar 2023 sind schwer einzuschätzen. Eine steigende Inflation und explodierende Energiepreise werden voraussichtlich immer mehr Menschen hilfebedürftig im Sinne des SGB II machen. Die erhöhten Leistungssätze werden auch zu einem größeren Kreis anspruchsberechtigter Personen führen. Qualifizierungsanreize wie das Weiterbildungsgeld und der Bürgergeldbonus werden erst zeitverzögert eingeführt.

## **2.2. Lokale Rahmenbedingungen aus Sicht des Jobcenters Kreis Wesel**

Stand September 2022 konnten 58 Menschen aus der Ukraine (insbesondere Frauen) in den Arbeitsmarkt integriert werden. Einer raschen Integration stehen oft fehlende Sprachkenntnisse und fehlende Kindesbetreuung im Weg. Gerade bei der eher ländlichen Struktur im Kreis Wesel mit 13 Städten und Gemeinden sind die Wartezeiten auf den Integrationskurs aufgrund von fehlenden Räumlichkeiten oder Lehrpersonal viel zu lang.

Die seit dem zweiten Quartal 2021 wirkenden Lockerungen zur Pandemie, haben im weiteren Verlauf zur Erholung der Arbeitsmarktlage geführt. Nach einer weiteren Coronawelle zu Beginn des Jahres 2022, wäre ein deutlicher Aufschwung zu erwarten gewesen. Dieser fällt aber infolge des aktuell geführten Krieges gegen die Ukraine aus. Bisher gab es noch keinen Wirtschaftseinbruch, und auch eine positive Entwicklung des Arbeitsmarktes - trotz dämpfender Effekte - ist wahrzunehmen.

Aktuell entspannt sich in unserer Region die Situation bei Einschränkungen durch Materialknappheiten und Lieferengpässen von Rohstoffen und Vorprodukten. Zwar ist im laufenden Jahr 2022 der Kundenbestand an Arbeitslosen im SGB III gesunken, es war jedoch ein Zuwachs an Arbeitslosen beim Kundenbestand SGB II zu verzeichnen. Für 2023 wird erwartet, dass der stabile bzw. stagnierende Arbeitsmarkt ausreichende Beschäftigungschancen in unserer Region bietet.

Unseren Kundinnen und Kunden konnten den stabilen Arbeitsmarkt auch im Jahr 2022 für sich nutzen, allerdings sind die Integrationschancen deutlich zum Vorjahr zurückgegangen. Das verbliebene Kundenpotenzial, dem die Aufnahme einer Beschäftigung nicht gelang, ist geprägt durch einen hohen Anteil von Bewerbenden, deren persönliche Hemmnisse einen intensiveren Betreuungsaufwand bedeuten und intensivere Stabilisierungs- und Aktivierungsmaßnahmen – auch nach einer Arbeitsaufnahme – erforderlich machen.

Der Anteil geflüchteter Bewerber\*innen, hierunter aktuell 2.924 Personen aus der Ukraine, hat sich kriegsbedingt erhöht. Insbesondere bei den Sprach- und Integrationskursen fehlen regional zeitnahe Angebote. Auch zusätzliche Probleme wie fehlende Qualifikation oder Anerkennungsverfahren und Sicherstellung entsprechender Kindesbetreuungen bestehen weiterhin und dauern lange. Die Gewinnung von Arbeitgeber\*innen, die längerfristige Arbeitsverträge mit geflüchteten Menschen abschließen, wurde durch die Zurückhaltung aufgrund der Energiekrise erschwert. Gelungene Integrationen werden weiterhin überwiegend im Helferbereich realisiert.

Teilzeitbeschäftigungen und geringfügige Beschäftigungen bieten weiterhin Einstiegschancen für Personen, die bisher nur geringe oder keine qualifizierten Berufsabschlüsse vorweisen können. Der erwartete Qualifizierungsansatz über Förderungen von Beschäftigten blieb aber in 2022 aus. Es bleibt für das Jahr 2023 abzuwarten, ob Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern, überwiegend aus mittelständischen Unternehmen, unter dem Druck einer Rezession bereit sind, ihr eigenes Personal im Rahmen der Beschäftigung entwickeln zu können und zu wollen. Dies erschwert den Einstieg an ungelernten Arbeitskräften mit Möglichkeiten der Qualifikation innerhalb einer Beschäftigung.

Die vorbenannte Entwicklung des Arbeitsmarktes bietet weiterhin Möglichkeiten verstärkt Frauen am Arbeitsmarkt zu etablieren und diesen eine nachhaltige und auskömmliche berufliche Perspektive zur ermöglichen. Hierfür werden potentielle Kundinnen bei Erfordernis auch durch Stabilisierungs- und Aktivierungsmaßnahmen sukzessive und individuell an den Arbeitsmarkt herangeführt. Individuelle Vorbereitungsphasen sind an den Stellen erforderlich, an denen u.a. Migrationsdefizite, interkulturelle Dissensen oder Betreuungsproblematiken vor einer Arbeitsaufnahme überwunden werden müssen.

Die Zahl der gemeldeten Stellen stagniert, dennoch entwickeln sich durchaus Chancen für geringqualifizierte Beschäftigte am regionalen Arbeitsmarkt, da die Logistikbranche durch Ausbau und Neuansiedlungen – auch in erreichbaren Nachbarregionen - einen Zuwachs an Beschäftigungsmöglichkeiten bietet. Bereits im letzten Quartal von 2022 suchen hier

Arbeitgebende entsprechendes Personal für die Neufirmen, die in 2023 ihre Standorte eröffnen. Die Nachfrage an Arbeitskräften für den Sektor der Personaldienstleistungen ist wieder stark angezogen, sodass sich hier gute Chancen für einen großen Anteil der unqualifizierten Leistungsempfänger ergeben können.

Auch durch den Klimawandel werden sich in den kommenden Jahren berufliche Chancen ergeben. Durch den Einschnitt der Verkehrswege bei niedrigen Rheinpegelständen, wurde bereits im Sommer 2022 der Rhein zusätzlich in unserer Region auf den Straßenverkehr umgeschlagen. Die aktuellen Ausbauarbeiten an unseren Ölhäfen und die Ausweitung der Logistikbetriebe rund um diese Umschlags- und Ölhäfen, bieten zusätzliche Beschäftigungschancen in den kommenden Jahren.

Aufgrund der unterjährigen Entwicklungen der Rahmenbedingungen, hat sich der lokale Arbeitsmarkt verschlechtert. Im Oktober 2022 fällt das regionale Arbeits- und Ausbildungspotenzial (18.383) gegenüber dem Vorjahresmonat (VJM) um 14,5% niedriger aus. Auch die Vakanzzeiten von gemeldeten Arbeitsstellen haben sich durchschnittlich verlängert, sodass eine Besetzung gemeldeter Arbeitsstellen ca. 7,5 Tage länger dauert als im Vorjahr. 67,1% der gemeldeten Stellen sind auf Fachkraftniveau, zeitgleich stehen 32,9% offene Arbeitsstellen mit einem Anforderungsniveau für Helfer- und Anlernertätigkeiten zur Verfügung. Dem gegenüber stehen 10.907 Arbeitslose aus dem SGB II, davon sind 26,9% Fachkräfte und 73,1% Arbeitslose auf Helferniveau.

Die Anzahl des Ausbildungsstellenpotenzials (4.717) im Kreis Wesel ist im Vergleich zum VJM weiter zurückgegangen (-2,3%). Allerdings wird es im SGB II-Bereich bei weiter niedrigem Bestand der Bewerber\*innen in 2023 schwer, die Zahl der Integrationen in Ausbildung des Vorjahres zu erreichen.

### **3. Geschäftspolitische Ziele 2023**

Die grundsätzlichen Ziele der Grundsicherung sind in § 1 des Sozialgesetzbuchs Zweites Buch (SGB II) festgelegt:

- Verringerung der Hilfebedürftigkeit, einschließlich Leistungen für Unterkunft und Heizung
- Verbesserung der Integration in Erwerbstätigkeit
- Verringerung von langfristigem Leistungsbezug

Die Zielplanung SGB II bleibt mit Blick auf das Jahr 2023 unverändert. Die geschlechterspezifische Zielplanung wird 2023 nicht nur bei der Integrationsquote vorgenommen sondern auch beim Langzeitleistungsbezug. Dabei kommt es darauf an, mit den richtigen Ansätzen auf die unterschiedlichen Bedarfe der Kundinnen und Kunden einzugehen und damit Integrationschancen und Erwerbsbeteiligung insbesondere von Frauen zu erhöhen.

Dies gilt auch für Menschen mit Behinderungen. Chancengerechtigkeit bedeutet auch die Potenziale von Menschen mit Behinderungen zu erkennen und einzubeziehen.

Ergänzend hierzu haben das MAGS NRW und die Regionaldirektion NRW für das Jahr 2023 folgende Schwerpunkte vereinbart:

1. Langzeitarbeitslosigkeit überwinden und Langzeitleistungsbezug beenden
2. Jugendlichen und jungen Erwachsenen Berufsabschlüsse ermöglichen
3. Weiterentwicklung der Verzahnung von Gesundheits- und Arbeitsförderung
4. Frauen und Männer gleichberechtigt an Förderung und Integration beteiligen
5. Menschen mit Flucht und Zuwanderungsgeschichte für Ausbildung, Qualifizierung und Beschäftigung gewinnen
6. Weiterentwicklung von Beratungskonzeptionen – Neue Ansätze in der Kooperation mit den erwerbsfähigen Leistungsberechtigten

#### 4. Haushaltsmittel 2023

Nach der Schätzwerttabelle des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) werden dem Jobcenter Kreis Wesel im Jahre 2023 folgende Haushaltsmittel zugeteilt:

Position	Budget 2022	Budget 2023
Eingliederungsleistungen	28.824.470 €	26.661.846 €
Verwaltungshaushalt	30.800.798 €	30.996.935 €
Gesamtbudget	59.625.268 €	57.658.781 €

Damit erfolgte eine Senkung des Eingliederungsbudgets um 7,5% und eine Steigerung der Verwaltungsbudgets um 0,6%.

Die Detailplanungen, wie z.B. die Mittelverteilung und Teilnehmer\*inneneintrittszahlen, werden gesondert vorgenommen und sind Bestandteil der Maßnahmen- bzw. Eintrittsplanung des Jobcenters Kreis Wesel.

#### 5. Handlungsansätze 2023

Zur Umsetzung der geschäftspolitischen Schwerpunkte plant das Jobcenter Kreis Wesel für das Jahr 2023 die folgenden Handlungsansätze. Dabei ist eine ständige Anpassung an die coronabedingten Einschränkungen sowie wirtschaftlichen und politischen Änderungen vorzunehmen:

##### 5.1. Verbesserung des Übergangs Schule und Beruf, Integration von Jugendlichen, insbesondere die Verbesserung des Ausbildungsmarktes

Operationalisierung	Umsetzung
Verbesserung der Selbstvermarktung unterstützen	<ul style="list-style-type: none"><li>• sehr frühzeitige Kontaktierung/Beratung der Schulabgänger*innen zur Unterstützung bei der beruflichen Orientierung</li><li>• Hilfen während der Ausbildung incl. Studium zur Stabilisierung und Vermeidung von Abbrüchen</li></ul>



<p>Verbesserung der Integrationschancen der Jugendlichen</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• monatlicher Kontakt mit allen arbeitslosen Jugendlichen</li> <li>• zeitnahe Einschaltung bewerberorientierter Arbeitgeberservice (BAGS)</li> <li>• zeitnahe Einmündung in eine passende Aktivierungs- oder Qualifizierungsmaßnahme</li> <li>• gemeinsame Hotline zur Verbesserung der Erreichbarkeit für alle Jugendlichen</li> <li>• Durchführung von Speed-Datings und Jobbörsen; Überprüfung von bisherigen Formaten wie Messen und Speeddating hinsichtlich der Durchführungsart und der Umstellung auf digitale Medien</li> <li>• Beteiligung an Jobbörsen jeglicher Art, um zur besseren Orientierung der Jugendlichen beizutragen und den Bekanntheitsgrad der JBA's zu steigern.</li> </ul>
<p>Ausbildungsstellenakquise und Vermittlung → mehr Berufsabschlüsse für die Kund*innen-Gruppe U25</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• gezielte Ansprachen der Arbeitgebenden zur Gewinnung zusätzlicher Ausbildungskapazitäten</li> <li>• Akquise und Vermittlung durch vier spezielle Ausbildungsberater*innen kreisweit mit dem gemeinsamen Arbeitgeberservice (gAGS)</li> <li>• Nutzung aller im Rahmen des Ausbildungsprogramms zusätzlich zur Verfügung stehenden Ausbildungsplätze</li> </ul>
<p>Projekte des Kreises Wesel</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mitarbeit im Projekt „Kein Abschluss ohne Anschluss“ (KAoA)</li> <li>• Mitarbeit in der Bündniskerngruppe „Durchstarten in Arbeit und Ausbildung“</li> <li>• Beteiligung/Mitwirkung KIM gilt auch für Ü25</li> </ul>

<p>Verstärkter Einsatz des Produkts „Ausbildungsbegleitende Hilfen im Rahmen von asAFlex“</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Unterstützung von Bewerber*innen, die für eine erfolgreiche Suche nach einem Ausbildungsplatz sowie zur Stabilisierung des Ausbildungsverhältnisses aufgrund ihrer persönlichen Zugangsvoraussetzungen fortlaufend Begleitung benötigen</li> </ul>
<p>Verbesserung der Zusammenarbeit der Akteur*innen im Rahmen der Integration Jugendlicher (SGB II, SGB III, SGB VIII) in den Jugendberufsagenturen in Moers, Kamp-Lintfort, Wesel und Dinslaken</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bekanntheitsgrad der Jugendberufsagenturen durch entsprechende Aktivitäten steigern sowie die Zusammenarbeit zwischen den Trägern verbessern</li> <li>• eigene Homepage der JuBAs im Kreis Wesel nutzen für verstärkte positive Beispiele und Bekanntgabe von Terminen aller Kooperationspartner zur JBA</li> <li>• gemeinsame Fallbesprechungen mit den Trägern SGB III, VIII und XII sowie mit den Trägern der freien Jugendhilfe</li> <li>• Beteiligung der Jugendämter an Gruppeninformationsveranstaltungen, z. B. für Alleinerziehende</li> <li>• Verstärkte Einbindung von Schule in den Einmündungs- und Orientierungsprozess</li> <li>• regelmäßiger Austausch mit den Leitungen der lokalen Jugendämter quartalsweise</li> <li>• verbesserte Abstimmung der Maßnahme- und Aktivitätenplanung mit der Agentur für Arbeit sowie Fortschreibung des rechtskreisübergreifenden Schnittstellenkonzeptes U25</li> </ul>
<p>Beteiligung an der Ausbildungsinitiative Kreis Wesel</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• im Zeitraum von Mai bis Oktober werden junge Menschen, die bis zu diesem Zeitpunkt noch keine Ausbildungsstelle gefunden haben, durch die Vorstellung aller wichtigen Förderinstrumente (z.B. AsA</li> </ul>

	<p>flex, EQ, BvB) und Ausbildungsberufe, die bei Jugendlichen nicht so präsent oder wenig nachgefragt sind, verstärkt bei der Suche nach einer Ausbildungsstelle unterstützt.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Vorstellung von erfolgreichen Praxisbeispielen in der lokalen Presse</li> </ul>
Projekt Chance NRW	<p>Systemische BG-orientierte Beratung für Familien mit Jugendlichen am Übergang Schule – Beruf für 60 Familien im Kreis Wesel seit März 2022</p> <p>Die Fortsetzung des ESF geförderten Projektes ab 01.04.2023 für 2 Jahre ist geplant</p>
Aufsuchende Beratung	Aufsuchende Beratungsangebote für junge Menschen die den Kontakt zum Jobcenter verloren haben

## 5.2. Sicherung des Arbeits- und Fachkräftebedarfes

Operationalisierung	Umsetzung
Fortführung der Initiative Erstausbildung junger Erwachsener (25-35 Jahre) „Zukunftstarter“	Bewerber*innen identifizieren, aktivieren und motivieren, an Maßnahmen zum Erwerb eines Berufsabschlusses teilzunehmen
Nutzung von geeigneten Vorschaltmaßnahmen zur Eignungsabklärung, Orientierung und Steigerung der Motivation zur Durchführung einer qualifizierten Ausbildung und Einmünungen in eine Qualifizierungsmaßnahme	Identifizierung von geeigneten Kund*innen (insbesondere marktnahen Kund*innen), deren Aktivitäten bisher nicht zu einer Einmündung in den 1.Arbeitsmarkt geführt haben, für den Bereich der Qualifizierung
Nutzung von Kompetenzdienstleistungen des Berufspsychologischen Service und anderer Anbietenden	Zeitnahe Identifizierung von Potentialen zur Deckung des Fachkräftebedarfs

Verstärkte Umsetzung der Beschäftigtenförderung im SGB II	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gezielte Ansprache von integrierten Arbeitnehmer*innen zur Abklärung der Motivation zur Teilnahme an einer Qualifizierung</li> <li>• Gezielte Ansprache von Arbeitgebenden</li> </ul>
Forcierung der Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse	Gezielte Hinweise in der Beratung auf die Möglichkeit der Berufsanerkennung von im Ausland erworbenen Berufsabschlüssen sowie Realisierung der dazu erforderlichen Anpassungsmaßnahmen
Vermittlung von berufsbezogenen Sprachkenntnissen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Durchführung von berufsbezogenen Sprachkursen</li> <li>• Einschaltung des IQ-Netzwerkes („Integration durch Qualifizierung“ - Förderprogramm der Bundesregierung zur Verbesserung der Integration von Menschen mit Migrationshintergrund in den Arbeitsmarkt) für den Erwerb eines Berufsabschlusses</li> </ul>
Steigerung der Anzahl von Ausbildungs- und Einzelumschulungsplätzen	Gezielte Ansprache bei Arbeitgebenden zur Gewinnung zusätzlicher Ausbildungs- / Umschulungskapazitäten für junge Erwachsene
Förderung der beruflichen Weiterbildungs-Qualitätszirkel (FbW)	¼ jährlicher Austausch der lokalen FbW-Expert*innen und Beteiligung an überregionalen Bildungszirkeln

### 5.3. Reduzierung von Langzeitarbeitslosigkeit (LZB) / Langzeitarbeitslose (LZA) aktivieren/ Integrationschancen verbessern und soziale Teilhabe ermöglichen

Operationalisierung	Umsetzung
Regelmäßige Bestandsanalyse der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten (eLb) durch die Integrationsfachkräfte (IFK)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Spezielle Betreuung von 10 LZB/LZA pro IFK mit dem Ziel der gezielten bewerberorientierten Arbeitgeberansprache</li> <li>• Einschaltung Dritter (Maßnahmen nach § 45 SGB III) zur Umsetzung neuer bedarfsgerechter Maßnahmeansätze, insbesondere für Personen mit gesundheitlichen Einschränkungen</li> </ul>
Ganzheitliche Beratung von Bedarfsgemeinschaften (BG) unter Beteiligung des Leistungsbereiches	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Durch die Veränderung der Beratungen werden Integrationsfortschritte durch die Nutzung der Synergieeffekte forciert.</li> <li>• Bei zu aktivierenden Jugendlichen in der BG erfolgt die Betreuung der gesamten BG im Bereich U25. Die Umstellung erfolgte zum 02.01.2022.</li> </ul>
Identifizierung von BG mit geringen Restansprüchen: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Aufstocker*innen</li> <li>• Erwerbstätige Leistungsberechtigte</li> <li>• BG mit sonstigem Einkommen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gezielte Beratung von sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten, die trotz des Einkommens aus einer svpflichtigen Tätigkeit noch ergänzend aufstockende Leistungen erhalten.</li> <li>• Einbeziehung der Arbeitgebenden in die Beratung, um die Möglichkeiten Steigerung der Arbeitszeit und höheres Einkommen durch die Teilnahme an Qualifizierung zu steigern</li> <li>• Aktivierung der übrigen Mitglieder der BG zur Beendigung der Hilfebedürftigkeit</li> </ul>
Verbesserung der Integrationschancen für Personen mit gesundheitlichen Einschränkungen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Frühzeitige Identifizierung von Rehabilitationsfällen (Reha-Fälle) und Einschaltung der Expert*innen für REHA</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kreisweite Beteiligung am Modellprojekt „Verzahnung der Arbeits- und Gesundheitsförderung in der kommunalen Lebenswelt“</li> <li>• Stabilisierung/Verbesserung der gesundheitlichen Eignung durch die Einbindung von gesundheitlichen Präventionsmaßnahmen in den Beratungsprozess</li> <li>• Ausweitung der Anbindung von gesundheitlichen Präventionsmaßnahmen an Aktivierungs- und Qualifizierungsmaßnahmen</li> <li>• Schulung der Mitarbeiter*innen</li> </ul>
Verbesserung der Integrationschancen für Migrant*innen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gezielte Nutzung der Alphabetisierungs- und Integrationssprachkurse sowie DeuFö-Kurse des BAMF</li> </ul>
Zielgerichtetes beschäftigungsorientiertes Fallmanagement	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Passgenaue Identifizierung von Fallmanagement-Kund*innen mit Integrationschancen innerhalb der nächsten 24 Monate</li> <li>• Verbesserung der Integrationschancen durch den gezielten Einsatz von arbeitsmarktspezifischen Maßnahmen zum Abbau der Vermittlungshemmnisse und bewerberorientierte Außendienste</li> <li>• Nachbetreuung nach der Aufnahme eines sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisses</li> </ul>
Einsatz arbeitsmarktpolitischer Instrumente sowie zusätzlicher Fördermöglichkeiten (z.B. ESF)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Zeitnahe Einsatz der für diesen Personenkreis besonders geeigneten Förderinstrumente (z.B. AGH, § 16e/i SGB II)</li> <li>• Forcierung der Nutzung kommunaler Hilfen und regelmäßiger Austausch mit den Beratungsstellen</li> <li>• Start des Projektes „Chance“ am 07.03.2022 mit dem Angebot, Familien</li> </ul>

	mit Kindern am Übergang Schule Beruf durch Familiencoaching zu unterstützen (jeweils ein Familiencoach an den 4 großen JC-Standorten für 15 Familien)
--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

#### 5.4. Verbesserung der Arbeitsmarktzugänge für Menschen mit Einschränkungen

Operationalisierung	Umsetzung
Absolventenmanagement, insbesondere gegen Ende der Teilnahme an einer abschlussorientierten REHA-Maßnahme	Einschaltung des BAGS-Teams, um die Integrationschancen zu erhöhen
Besondere Berücksichtigung von schwerbehinderten Menschen bei Personenkreis § 16i und § 16e SGB II	Ansprache von Kund*innen im Langzeitleistungsbezug/ in der Langzeitarbeitslosigkeit auf die neuen Instrumente
Maßnahmen zur Gesundheitsförderung	Angebote für Menschen mit gesundheitlichen Einschränkungen.
Umsetzung des Teilhabestärkungsgesetzes	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Schulung der Mitarbeiter*innen</li> <li>• Identifizierung von entsprechenden Personenkreisen</li> <li>• Kooperationsvereinbarungen mit den weiteren Reha-Trägern auf lokaler Ebene</li> </ul>
Gezielte Überprüfung der Erwerbsfähigkeit und der Notwendigkeit REHA	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fallbesprechungen mit dem ärztlichen Dienst zur Prüfung eines REHA-Bedarfs bzw. der Erwerbsfähigkeit</li> <li>• Überprüfung der Kund*innen hinsichtlich des Übergangs in den SGB XII-Bereich</li> <li>• Schulung von Mitarbeiter*innen</li> </ul>

## 5.5. Integrationschancen von Frauen und (Allein-) Erziehenden erhöhen

Operationalisierung	Umsetzung
Zeitnahe Orientierung während bzw. nach der Familienphase	Intensivierung der Beratung durch IFK bereits während der Elternzeit
Aktivierung, Information und Beratung Erziehender mit jüngstem Kind unter 3 Jahren	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Durchführung einer Aktivierungsmaßnahme für Alleinerziehende an verschiedenen Standorten</li> <li>• Einzelberatungen der Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt (BCA) in den Geschäftsstellen des Jobcenters Kreis Wesel</li> </ul>
Anpassung der beruflichen Kenntnisse nach der Familienphase	Ermöglichung der Teilnahme in Teilzeit an Fortbildungs-/Aktivierungsmaßnahmen zur Kenntnisanpassung unter Berücksichtigung der Kinderbetreuungszeiten
Informations- und Beratungsangebot für Frauen im Kreis Wesel zu den Themenfeldern Bildung, Qualifikation und beruflichem Wiedereinstieg sowie zur Vereinbarkeit Familie und Beruf	Durchführung eines Fraueninformationstages in Kooperation mit der Agentur für Arbeit (AA) Wesel und dem Kreis Wesel (ggf. auch digital)
„Arbeit und Familie – AuF geht’s“: Initiative zur Arbeitgebendenansprache zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie durch die BCA SGB II und SGB III.	Ständige Aktualisierung eines Werkzeugkoffers zur Modernen Personalpolitik, der allen IFK zur Verfügung steht, um Instrumente zur Vereinbarkeit Familie und Beruf nachzuschlagen
Maßnahme-Angebot für Frauen nach längerer Familienphase	Unterstützung, Persönlichkeits-Coaching, Potentialanalyse, Reflexion der familiären und beruflichen Situation
Partnerschaftliche Kinderbetreuung als Thema in den Familienzentren	Informations- und Austauschtreffen der Familienzentren in Kooperation mit der AA Wesel und der Fachstelle Frau und Beruf Kreis Wesel
Beobachtung der Kinderbetreuungsbedarfe	Regelmäßige und dauerhafte Dokumentation der Kinderbetreuungsbedarfe – auch au-



	ßerhalb der üblichen Kinderbetreuungszeiten – durch IFK zwecks Analyse und Erkenntnis, welche erweiterten Angebote der Betreuungszeiten eine Verbesserung der Integrationschancen herbeiführen kann
Teilzeit-Berufsausbildung	Interne und externe Bekanntmachung der Teilzeit-Berufsausbildung zur Erreichung einer besseren Qualifizierung und somit einer nachhaltigen Integration

## 5.6. Integration geflüchteter Menschen in Arbeit und Ausbildung gestalten

Operationalisierung	Umsetzung
Gezielte Beratung durch spezialisierte IFK in den Integration-Points (IP) des Jobcenters	Die Beratung von geflüchteten Menschen aus der Ukraine und anderen Kriegsregionen wird durch spezialisierte Kräfte in den Teams vorgenommen.
Frühzeitige Zuweisung in Sprachkurse, nachhaltige Maßnahmebetreuung und zeitnahe Durchführung des Absolventenmanagement	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Abstimmung über Anzahl, Beginnstermine, Ausrichtung, Örtlichkeiten sowie Unterrichtszeiten</li> <li>• Jede Maßnahme wird durch eine IFK betreut, die als Ansprechpartner*in während der Teilnahme zur Verfügung steht und das Absolventenmanagement durchführt</li> </ul>
Bedarfsgerechter Einkauf von erforderlichen Anschlussmassnahmen	Bildung von Förderketten, um vorhandende Potiziale zeitnah durch die gezielte Förderung zu nutzen und damit den Übergang in die Langzeitarbeitslosigkeit zu vermeiden
Zusammenarbeit mit den Sozialämtern, Ausländerämtern, Sprachkursträgern sowie ehrenamtlichen Stellen intensivieren	Regelmäßige Besprechungen durchführen

## 5.7. Rechtmäßigkeit und Qualität der operativen Umsetzung sicherstellen

Operationalisierung	Umsetzung
Initiierung, Durchführung und Auswertung von elektronischen Abfragen durch das DQM	Umsetzung durch die Fachexperten Datenqualitätsmanagement (DQM)
Optimierung der Zusammenarbeit zwischen den Teams Leistungsgewährung sowie Markt und Integration (M+I)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Durchführung von zentralen und regionalen Workshops</li> <li>• 2 gemeinsame Zielnachhaltedialoge im Jahr 2022 TL M+I und Leistung</li> <li>• Gegenseitige Hospitationen</li> <li>• Gemeinsame Fallbesprechungen</li> <li>• Fallbesprechungen mit dem ärztlichen Dienst zur Prüfung der Erwerbsfähigkeit</li> <li>• Überprüfung der Kund*innen mit Unterstützungsprofil hinsichtlich des Übergangs in den SGB XII-Bereich</li> </ul>
Qualifizierung von Fach- und Führungskräften	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Schulung „Beratungskonzeption“ (BeKo) für alle noch nicht qualifizierten IFK</li> <li>• Qualifizierungsbedarf im Rahmen von Mitarbeiter*innen-Gesprächen feststellen</li> <li>• Hospitationen horizontal und vertikal</li> <li>• Initiierung von Schulungsmaßnahmen</li> <li>• Pflege der internen Weiterbildungsdatenbank</li> <li>• Qualifizierung „leistungsrechtliche Beratung“ fortführen</li> <li>• Überarbeitung/Anpassung von Schulungsprojekten und der Einarbeitungspläne-sowie Umsetzung von Schulungen</li> </ul>
Dezentrales Eintrittscontrolling und Mittelbewirtschaftung in den Teams	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Eingliederungstitel (EGT)-Steuerungskreis</li> <li>• Monatliche Behandlung in der Leitungsbesprechung und auf Teamebene</li> </ul>
Internes Kontrollsystem (IKS)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Durchführung risikoorientiertes Qualitätsmanagement (rQM)</li> </ul>

## 5.8. Einbringung der kommunalen Eingliederungsleistungen nach § 16 a Sozialgesetzbuch Zweites Buch (SGB II) verbessern

Operationalisierung	Umsetzung
Weiterentwicklung von Handlungsansätzen zur Verbesserung der Inanspruchnahme der kommunalen Eingliederungsleistungen gem. § 16a SGB II	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jährliche Austauschgespräche zur Verstärkung der Zusammenarbeit mit allen Sucht- und Drogenberatungsstellen des Kreises Wesel sowie der Psychiatriekoordination des Kreises Wesel</li> <li>• Verbesserung der Inanspruchnahme der Fachdienste zur Identifizierung von Personen mit Handlungsbedarfen im Bereich Psyche und Sucht</li> <li>• Durchführen von regelmäßigen Austauschgesprächen mit den Themenverantwortlichen der Hilfeprodukte.</li> <li>• (Einzel-) Schulung(en) neuer Mitarbeiter*innen</li> <li>• Verstärkte Nutzung des Programms CoSach zur Feststellung der Bedarfe</li> </ul>
Sicherstellen eines transparenten Informationsflusses intern und extern	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Initiierung von Austauschgesprächen mit (Fach-) Beratungsstellen auf unterschiedlichen Ebenen.</li> <li>• Teilnahme an Gremien und Workshops</li> </ul>
Statistik	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vierteljährliche Auswertungen über CoSach hinsichtlich der Inanspruchnahme und des Erfolgs</li> <li>• Schuldnerberatung: In Bezug auf das vom Kreis Wesel favorisierte Gutscheilverfahren erfolgt zur Unterstützung der Fachaufsicht und zu Steuerungszwecken eine monatliche Auswertung</li> </ul>

Die Schnittstelle zu den kommunalen Eingliederungsleistungen wird durch die Koordination Hilfeprodukte betreut. In jeder Geschäftsstelle ist ein/e Themenverantwortliche/r für die Umsetzung des jeweiligen Hilfeprodukts benannt.

## **6. Arbeitsmarktinstrumente für Langzeitarbeitslose**

### **6.1 Teilhabechancengesetz**

Zum 01.01.2019 ist Teilhabechancengesetz in Kraft getreten. Das Gesetz sieht zwei Arbeitsmarktinstrumente für Langzeitleistungsbeziehende/Langzeitarbeitslose vor. Mit dem Bürgergeldgesetz ist eine Entfristung dieser beiden Instrumente vorgesehen.

#### **6.1.1. Teilhabe am Arbeitsmarkt (§ 16i SGB II)**

Für sehr arbeitsmarktferne Menschen wurde mit einem neuen § 16i SGB II ein neues Instrument "Teilhabe am Arbeitsmarkt" eingeführt. Dieses Instrument richtet sich an Personen, die für mindestens sechs Jahre in den letzten sieben Jahren Leistungen nach dem SGB II (Arbeitslosengeld II) bezogen haben und in dieser Zeit nicht oder nur kurz selbstständig oder abhängig beschäftigt waren

Das Jobcenter Kreis Wesel konnte das neue gesetzliche Instrument erfolgreich umsetzen. Ende Oktober 2022 waren ca. 270 Arbeitsplätze über § 16i SGB II besetzt. Dabei konnte das Jobcenter von den guten Erfahrungen bei der Umsetzung des Bundesprogramms „Soziale Teilhabe“ profitieren. Viele Arbeitsplätze wurden in die Förderung nach § 16i SGB II übernommen. Der Kreis der möglichen Arbeitsplätze konnte mit dem neuen gesetzlichen Instrument deutlich erweitert werden, da die Kriterien für Arbeitsgelegenheiten „Gemeinnützigkeit“, „Zusätzlichkeit“ und „Wettbewerbsneutralität“ für den § 16i SGB II nicht gelten.

Im Jahre 2023 hat das Jobcenter Kreis Wesel sich vorgenommen, die Zahl der geförderten Arbeitsplätze zu halten.

#### **6.1.2. Eingliederung von Langzeitarbeitslosen (§ 16e SGB II)**

Die Bemühungen zum Abbau der Langzeitarbeitslosigkeit sollen auch schon vorher ansetzen und besonders lange Arbeitslosigkeit verhindern. Dazu wird der bestehende § 16e SGB II mit dem Instrument "Eingliederung von Langzeitarbeitslosen" neu gefasst und eine Rechtsgrundlage für einen weiteren neuen Lohnkostenzuschuss geschaffen. Die Eingliederung von Leistungsberechtigten in den allgemeinen Arbeitsmarkt, die seit mindestens zwei Jahren arbeitslos sind, wird damit unterstützt. Über den § 16e SGB II (Eingliederung von Langzeitarbeitslosen) wurden seit Inkrafttreten des Gesetzes am 01.01.2019 bis Ende September 2022 schon 217 Arbeitsverhältnisse gefördert.

### **6.1.3. Einbindung des Beirates**

Das SGB II sieht vor, dass nach § 16i Abs. 9 SGB II das Jobcenter zu den Einsatzfeldern der nach § 16i Abs. 1 geförderten Arbeitsverhältnisse jährlich eine Stellungnahme des örtlichen Beirates anfordert. Hierzu berichtet das Jobcenter Kreis Wesel in allen Beiratssitzungen (2 mal jährlich) über den aktuellen Umsetzungsstand.

# Bildungszielplanung 2023



## **zu einem anerkannten Berufsabschluss führende Bildungsziele (BZP I)**

- a. Gesundheitsberufe/Erziehung
- b. gewerbliche/handwerkliche Berufe
- c. sonstige Berufe
- d. betriebliche Einzelumschulung
- e. Teilqualifizierung

## **sonstige Bildungsziele/Fortbildungen etc. (BZP II)**

- a. gewerblich-technisch
- b. kaufmännisch-verwaltend
- c. Pflege/Erziehung
- d. berufliche Orientierung/Aktivierung
- e. Sonstige

## Bildungszielplanung 2023

### zu einem anerkannten Berufsabschluss führende Bildungsziele (BZP I) Bildungssegment: Gesundheitsberufe/Erziehung

Bildungsziel	Zahl der auszugeben geplanten Bildungsgutscheine				Unter- richts- form Vollzeit/ Teilzeit/ berufsbgl.	max. Dauer Monate	Bildungsziel kann wegfallen/ Veränderungen der Anzahl der BG möglich **
	1. Quartal	2. Quartal	3. Quartal	4. Quartal			
1	4	5	6	7	8	9	10
Gesundheitsberufe	1	3	3	4		36	
Erziehung	1	2	2	2		36	

## Bildungszielplanung 2023

### zu einem anerkannten Berufsabschluss führende Bildungsziele (BZP I) Bildungssegment: Betriebliche Einzelumschulungen

Bildungsziel	Zahl der auszugeben geplanten Bildungsgutscheine				Unter- richts- form Vollzeit/ Teilzeit/ berufsbgl.	max. Dauer Monate	Bildungsziel kann wegfallen/ Veränderungen der Anzahl der BG möglich **
	1. Quartal	2. Quartal	3. Quartal	4. Quartal			
1	4	5	6	7	8	9	10
gewerblich/handwerkliche Berufe	3	6	8	5	VZ	24	auch in TZ möglich



## Bildungszielplanung 2023

zu einem anerkannten Berufsabschluss führende Bildungsziele (BZP I) Bildungssegment: gewerblich/handwerkliche Berufe

Bildungsziel	Zahl der auszugeben geplanten Bildungsgutscheine				Unterrichts- form Vollzeit/ Teilzeit/ berufsbgl.	max. Dauer Monate	Bildungsziel kann wegfallen/ Veränderungen der Anzahl der BG möglich **
	1. Quartal	2. Quartal	3. Quartal	4. Quartal			
1	4	5	6	7	8	9	10
sonstige Berufe	5	4	14	5	VZ	24	

## Bildungszielplanung 2023

zu einem anerkannten Berufsabschluss führende Bildungsziele (BZP I) Bildungssegment: kaufm.-verwaltende Berufe

Bildungsziel	Zahl der auszugeben geplanten Bildungsgutscheine				Unter- richts- form Vollzeit/ Teilzeit/ berufsbgl.	max. Dauer Monate	Bildungsziel kann wegfallen/ Veränderungen der Anzahl der BG möglich **
	1. Quartal	2. Quartal	3. Quartal	4. Quartal			
1	4	5	6	7	8	9	10
betriebliche Einzelumschulung	0	1	8	0	VZ	24	

## Bildungszielplanung 2023

### zu einem anerkannten Berufsabschluss führende Bildungsziele (BZP I) Bildungssegment: sonstige Bildungsziele

Bildungsziel	Zahl der auszugeben geplanten Bildungsgutscheine				Unter- richts- form Vollzeit/ Teilzeit/ berufsbgl.	max. Dauer Monate	Bildungsziel kann wegfallen/ Veränderungen der Anzahl der BG möglich **
	1. Quartal	2. Quartal	3. Quartal	4. Quartal			
1	4	5	6	7	8	9	10
Teilqualifizierung/Externenprüfung	10	36	35	20	VZ	6	

## Bildungszielplanung 2023

### sonstige Bildungsziele/Fortbildungen etc. (BZP II) Bildungssegment: gewerbl.-technisch

Bildungsziel	Zahl der auszugeben geplanten Bildungsgutscheine				Unterrichts- form Vollzeit/ Teilzeit/ berufsbgl.	max. Dauer Monate	Bildungsziel kann wegfallen/ Veränderungen der Anzahl der BG möglich **
	1. Quartal	2. Quartal	3. Quartal	4. Quartal			
1	4	5	6	7	8	9	10
Sicherheitsgewerbe	4	3	4	3	VZ	6	
Kraftfahrer	2	4	5	3	VZ	4	
Servicefahrer	4	11	9	5	VZ	3	
Triebwagenführer	0	0	5	0	VZ	6	
Lager/Logistik	2	3	7	4	VZ	6	
Handwerk	0	1	2	1	VZ	6	
Schweißtechnik	1	6	6	2	VZ	6	
Metall	1	1	2	1	VZ	6	
Baumaschinentechnik	0	0	1	0	VZ	6	
IT-Bereich	1	4	5	1	VZ	6	

## Bildungszielplanung 2023

### sonstige Bildungsziele/Fortbildungen etc. (BZP II) Bildungssegment: kaufmännisch-verwaltend

Bildungsziel	Zahl der auszugeben geplanten Bildungsgutscheine				Unter- richts- form Vollzeit/ Teilzeit/ berufsbgl.	max. Dauer Monate	Bildungsziel kann wegfallen/ Veränderungen der Anzahl der BG möglich **
	1. Quartal	2. Quartal	3. Quartal	4. Quartal			
1	4	5	6	7	8	9	10
Kaufm. Qualifizierung für Kaufleute	2	4	4	2	VZ	5	
Kaufm. Qualifizierung für Kaufleute	0	0	3	0	TZ	9	
Verkauf	0	1	1	0	VZ	4	

## Bildungszielplanung 2023

### sonstige Bildungsziele/Fortbildungen etc. (BZP II) Bildungssegment: Pflege/Erziehung

Bildungsziel	Zahl der auszugeben geplanten Bildungsgutscheine				Unterrichts- form Vollzeit/ Teilzeit/ berufsbgl.	max. Dauer Monate	Bildungsziel kann wegfallen/ Veränderungen der Anzahl der BG möglich **
	1. Quartal	2. Quartal	3. Quartal	4. Quartal			
1	4	5	6	7	8	9	10
Pflege	1	6	5	4	VZ	9	
Pflege	2	1	7	0	TZ	12	
Betreuungskraft/ Schulbegleitung	4	6	6	5	VZ	6	
Erziehung	0	1	2	1	VZ/TZ	10	

## Bildungszielplanung 2023

### sonstige Bildungsziele/Fortbildungen etc. (BZP II) berufliche Orientierung/Aktivierung

Bildungsziel	Qualifizierungsinhalte/ -module	Berufsordnung (BO)/-kennziffer (BKZ)	Zahl der auszugeben geplanten Bildungsgutscheine				Unterrichtsform Vollzeit/ Teilzeit/ berufsbgl.	max. Dauer Monate	Bildungsziel kann wegfallen/ Veränderungen der Anzahl der BG möglich **
			1. Quartal	2. Quartal	3. Quartal	4. Quartal			
1 berufliche Orientierung mit Hauptschulabschluss	2	3	4 0	5 0	6 2	7 1	8 VZ	9 12	10
Integration von Teilzeitbeschäftigten	Aktivierung, Anpassung der Kenntnisse		0	0	14	1	TZ	6	
Grundkompetenzen			1	6	7	3	VZ	2	

## Bildungszielplanung 2023

### sonstige Bildungsziele/Fortbildungen etc. (BZP II) Bildungssegment: Sonstige

Bildungsziel	Qualifizierungs- inhalte/-module	Berufsordnung (BO)/ -kennziffer (BKZ)	Zahl der auszugeben geplanten Bildungsgutscheine				Unter- richts- form Vollzeit/ Teilzeit/ berufsbgl.	max. Dauer Monate	Bildungsziel kann wegfallen/ Veränderungen der Anzahl der BG möglich **
			1. Quartal	2. Quartal	3. Quartal	4. Quartal			
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
nicht planbare BZ			8	15	12	8	VZ	9	auch TZ-Förderungen bis zu 12 Monaten sind möglich