



Der Flensburger Weg

Lokale Strategien des Jobcenters Flensburg
zur Reduzierung der Langzeitarbeitslosigkeit
und des Langzeitleistungsbezuges

2005

wurde das Jobcenter
Flensburg gegründet

6

Jede/r 6. Flensburger Bürger/-in (jünger
als Eintritt Regelaltersrente) bezieht
Leistungen vom Jobcenter Flensburg

11.195

Das Jobcenter Flensburg betreut
11.195 Menschen, davon 31,4%
Ausländer

70

Knapp 70% der Flensburger Arbeitslo-
sen erhalten Leistungen vom Jobcenter
(3.008 arbeitslose SGB-II-Leistungs-
empfängerinnen und -empfänger),
30% von der Agentur für Arbeit

432

432 € monatlich erhält ein/e alleinstehende/r Leistungsempfänger/-in als
Regelleistung zum Lebensunterhalt. Hinzu kommen angemessene Kosten für
die Kaltmiete (im Regelfall 415 € monatlich inkl. Betriebskosten)

55

Über 55 unterschiedliche Unterstüt-
zungsangebote werden für die Arbeits-
suchenden vorgehalten, dafür stehen
im Jahr 2020 ca. 9 Mio. Euro im Ein-
gliederungshaushalt zur Verfügung

1

Das Jobcenter Flensburg ist regelmäßig
auf Platz 1 der Kundenzufriedenheits-
befragungen der Jobcenter-Kundin-
nen/-Kunden in Schleswig-Holstein

200

Knapp 200 Mitarbeitende in 11 Teams
betreuen die Arbeitssuchenden

33.000

Knapp 33.000 Integrationen in sozial-
versicherungspflichtige
Beschäftigungen verzeichnete das
Jobcenter in den letzten 15 Jahren

Vorwort

Liebe Leserinnen, liebe Leser,



die soziale (Existenz-)Sicherung durch die Jobcenter bewegt Deutschland und die Region jetzt bereits seit 15 Jahren. 2005 kam es mit der Verabschiedung des neuen Sozialgesetzbuches – Zweites Buch zur Reformierung der damaligen Sozialhilfe und der Arbeitslosenhilfe zum neuen Arbeitslosengeld II. Durch die partnerschaftliche Zusammenarbeit zwischen der Stadtverwaltung Flensburg und der Bundesagentur für Arbeit entstand mit dem Jobcenter Flensburg eine bürgernahe, serviceorientierte und leistungsstarke Einrichtung; zunächst als ARGE Flensburg und dann im weiteren Verlauf als Jobcenter Flensburg. Die gesetzlich verbrieften Aufgaben sind die Gewährung von Leistungen zum Lebensunterhalt und die Vermittlung in Arbeit oder Ausbildung. Der Flensburger Weg beschreibt dabei unsere ganz individuellen, lokalen Strategien und Aktivitäten zur Reduzierung der Langzeitarbeitslosigkeit und Unterstützung bei der wirtschaftlichen Selbstständigkeit der Flensburgerinnen und Flensburger. Unsere Kundinnen und Kunden sowie das Jobcenter Kollegium können dabei auf die gute Zusammenarbeit in einem über die Jahre stetig gewachsenem Netzwerk aus Institutionen, Vereinen und Bildungsträgern vertrauen.

Unsere Arbeit ist geprägt von einer starken Ausrichtung auf integrationsfördernde und –unterstützende Begleitung unserer Kundinnen und Kunden, um damit Langzeitarbeitslosigkeit zu vermeiden/ zu reduzieren und die finanzielle Hilfebedürftigkeit zu beenden.

Unsere Angebote dafür sind so vielfältig, wie die Kundinnen und Kunden selbst und berücksichtigen auch die Bedürfnisse des lokalen Arbeitsmarktes. Das Jobcenter Flensburg hat sich aufbauorganisatorisch und durch ein weites Netz an Partnern in der Region breit gefächert aufgestellt. Damit können wir die Kundinnen und Kunden in ihrer Individualität fördern und mit zahlreichen, innovativen Beratungs-, Unterstützungs-, Stabilisierungs- und Aktivierungsangeboten professionell und rechtssicher auf ihrem Weg in nachhaltige sozialversicherungspflichtige Beschäftigung begleiten.

Unsere Werte Professionalität, Empathie und Respekt wurden in einem Leitbildprozess mit allen Mitarbeitenden des Jobcenters definiert und beschreiben die Leitplanken unseres Wirkens auf dem Flensburger Weg.

In diesem Konzept werden Ihnen die lokalen Strategien zur Vermeidung von Langzeitarbeitslosigkeit und Langzeitleistungsbezug zusammengefasst vorgestellt und mit einigen Praxisbeispielen veranschaulicht. Weitere, detailliertere Ausführungen zu uns und unserer Arbeit finden Sie auch unter www.jobcenter-flensburg.de.

Mit freundlichen Grüßen



Claudia Remark
Geschäftsführerin Jobcenter Flensburg

4-5 Ausgangspunkt des Flensburger Weges




Regionale Weggestaltung und Organisation in Deutschlands nördlichstem Jobcenter

6-7

8-9 Stimmen zum Flensburger Weg



Wegweiser und Meilensteine auf dem Flensburger Weg

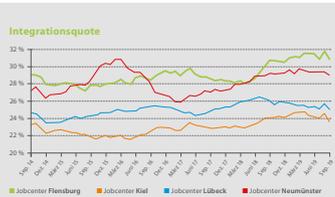
10-11

12-13 Leistungen zum Leben – Regelsätze



Berechnungsbeispiele für finanzielle Unterstützung **14-15**

16-18 Arbeitslosigkeit in Flensburg



Integrationserfolge durch den Flensburger Weg

19-21

21-23 Die Wegbegleiter: Integrationsfachkräfte und das integrierte Fallmanagement



24 Die Wegbegleiter: Leistungsbearbeitung und Clearing

25 Wesentliche Stationen am Wegesrand: Interne und externe Angebote




26-49 Auf dem Flensburger Weg – Kurzdarstellungen von Angeboten und Erfolgsgeschichten

28-29 Der Weg als Ziel – zukunftsfähig aufgestellt



50-51 Illustration des Flensburger Weges

52-53 Wegenetz – Netzwerkpartner des Jobcenters Flensburg




54-55 Besonderes Rüstzeug für die erfolgreiche Wegbeschreibung

56 Ausbau des Flensburger Weges – Ausblick

Ausgangspunkt des Flensburger Weges



Das Jobcenter Flensburg – Aufbau und Organisation

„Der Flensburger Weg ist schon ziemlich bekannt“ berichtet Claudia Remark, Geschäftsführerin des Jobcenters Flensburg mit Stolz. Der „Flensburger Weg“ beschreibt damit die vielen kleinen Besonderheiten, die das nördlichste Jobcenter ausmacht und von den 303 übrigen Jobcentern in gemeinsamer Einrichtung im Bundesgebiet unterscheidet. Gemeinsame Einrichtung bedeutet, dass die Stadt Flensburg und die Bundesagentur für Arbeit, vertreten durch die Agentur für Arbeit Flensburg, die Trägerschaft des Jobcenters wahrnehmen und Personal zuweisen. Im Gegensatz dazu gibt es in Deutschland auch 104 Jobcenter in alleiniger kommunaler Trägerschaft (zugelassene kommunale Träger).

Die Geschäftsführerin Claudia Remark führt hauptamtlich die Geschäfte des Jobcenters Flensburg und ist dabei verantwortlich für die Umsetzung der strategischen Ausrichtung und das Erreichen der vereinbarten Ziele. Dies geschieht im engen Schulterschluss mit der Trägerversammlung (bestehend aus Vertretern der Agentur für Arbeit und der Stadtverwaltung Flensburg). Beratend steht dem Jobcenter ein örtlicher Beirat, bestehend aus Vertretern von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden sowie Trägern der freien Wohlfahrtspflege, zur Seite.

Die finanziellen Verantwortlichkeiten für die Leistungen nach dem SGB II verteilen sich im Wesentlichen wie folgt:

Verantwortung des Bundes – vertreten durch die Bundesagentur für Arbeit

- ▶ Sicherung des Lebensunterhalts
- ▶ Arbeitsmarktbezogene Eingliederung
- ▶ Zahlung von Beiträgen zur gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung

Kommunale Verantwortung – vertreten durch die Stadt Flensburg

- ▶ Unterkunft und Heizung
- ▶ Kinderbetreuung
- ▶ Schuldner- und Suchtberatung
- ▶ Psychosoziale Betreuung
- ▶ Erstausrüstung mit Bekleidung und Wohnung
- ▶ Bildungs- und Teilhabeleistungen

Die praktische Umsetzung erfolgt dabei durch die Jobcenter. Die durch die Arbeit der Jobcenter entstehenden Verwaltungsausgaben (insbesondere Personal- und Sachkosten) teilen sich beide Träger in der Verteilung von 84,2 % Bund und 15,8 % Kommune.

Für 2020 sind folgende Haushaltsmittel geplant:

- ▶ Leistungen zum Lebensunterhalt
Regelleistung AlgII + Sozialgeld..... 32,3 Mio. €
- ▶ Leistungen für Unterkunft und Heizung..... 30,0 Mio. €
- ▶ Leistungen für Bildung und Teilhabe..... 1,62 Mio. €
- ▶ Leistungen zur Eingliederung in Arbeit 9,3 Mio. €
- ▶ Verwaltungskosten..... 15,13 Mio. €



Regionale Weggestaltung und Organisation in Deutschlands nördlichstem Jobcenter



Das Jobcenter Flensburg ist gut erreichbar

„Der Flensburger Weg“ beschreibt die lokale Umsetzung der gesetzlichen Vorgaben durch das Flensburger Jobcenter. So hat sich das Jobcenter mit seinen knapp 200 Mitarbeitenden bereits in seinem Gründungsjahr 2005 aufbauorganisatorisch kundenorientiert aufgestellt und z. B. weitgehend auf die häufig gewählte, klassische Aufgabentrennung zwischen Vermittlungsarbeit und Leistungsbearbeitung verzichtet.

Im Jobcenter Flensburg werden im Team „Clearing“ die Neuantragsteller gezielt beraten und schnell mit Leistungen zum Lebensunterhalt versorgt. „Kundinnen und Kunden kommen häufig

mit großen, existenziellen Sorgen zu uns. Bevor wir da dann mit der aktiven Suche nach Arbeit oder Ausbildung beginnen können, muss erst mal der Kopf wieder frei und die finanziellen Angelegenheiten für sich und die Familie müssen geregelt sein. Wir legen dabei viel Wert auf schnelle und rechtssichere Prozesse“, berichtet Claudia Remark über die Entscheidung zur Gründung des Spezialisten-Teams „Clearing“. „Bedingt durch diese Aufbauorganisation können wir besonders kurze Bearbeitungszeiten erreichen. Über 90% der Antragstellungen werden innerhalb von 5 Arbeitstagen nach Vorlage aller entscheidungsrelevanten Unterlagen bewilligt und die Leistungen zur Zahlung angewiesen“, erläutert Claudia Remark weiter über die kurze Zeit bis zum aktiven Einstieg in die Arbeitssuche. In Ergänzung zur finanziellen Klärung erhalten die Neuantragsteller auch direkt eine Einladung zu einem Projekt, in dem z. B. die Kenntnisse im Bewerbungsverfahren, Stellensuche im Internet und Übungssequenzen zu Vorstellungsgesprächen behandelt werden (Work-First-Ansatz).

Nach der ersten Leistungsbewilligung erfolgt die anschließende Begleitung der Kundinnen und Kunden in den sogenannten Stamm-Teams. Hier wird unterschieden nach Teams für die unter 25-Jährigen und Teams für die Erwachsenen. Alle Arbeitssuchenden erhalten auf ihrem Weg zurück ins Erwerbsleben größtmögliche Unterstützung durch besonders geschulte Integrationsfachkräfte.



Blick zum Empfang des Jobcenters Flensburg

Diesem steht eine große Bandbreite an Aktivierungs- und Förderangeboten zur Verfügung, die passgenau an den Bedarfen der Kunden ausgerichtet werden. Ergänzt werden die Stamm-Teams um Projekt-Teams, in denen mittels spezialisierter, individueller Ausrichtung verschiedene Projekte für Zielgruppen, wie z. B. (Allein-) Erziehende, gesundheitlich Eingeschränkte oder auch ältere Kundinnen und Kunden angeboten werden. Die Aufgaben in den Teams werden auf Seite 21-24 näher erläutert.

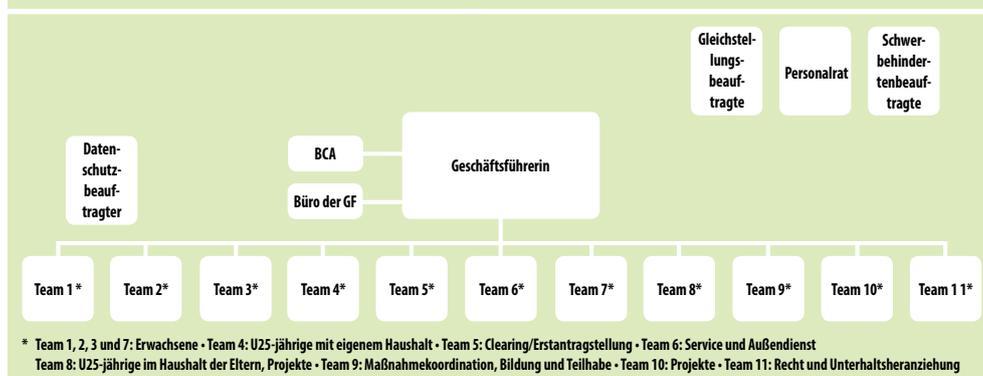
Die Teams Maßnahmeabrechnung, Selbstständige, Unterhaltsheranziehung, Bildung und Teilhabe, Recht, Service und Außendienst flankieren die Arbeit der operativen Teams durch die Bereitstellung von Arbeitshilfen, umfassende Service-Leistungen oder die Vergabe von Projekten an Dritte. Das Büro der Geschäftsführung unterstützt die Geschäftsführerin bei der strategischen Ausrichtung, dem Controlling, dem Personalmanagement sowie der Zusammenarbeit mit allen Fach- und Führungskräften.

Alle Jobcenter in gemeinsamer Einrichtung und so auch das Jobcenter Flensburg haben eine eigene Personalvertretung (Personalrat), Gleichstellungsbeauftragte und Schwerbehindertervertretung sowie einen Datenschutzbeauftragten.

Zur Unterstützung der Fach- und Führungskräfte, aber auch als Ansprechperson für Kundinnen und Kunden sowie für Arbeitgeber, wenn es um Themen der besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie oder den Wiedereinstieg nach einer Familienphase der Kundinnen und Kunden geht, gibt es in jedem Jobcenter die Funktion der/des Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt (BCA). In diesem Aufgabenfeld bieten sich auch verschiedene Ansatzmöglichkeiten, um Langzeitleistungsbezug zu verringern und Langzeitarbeitslosigkeit von Bedarfsgemeinschaften mit Kindern zu senken.

Die BCA des Jobcenters Flensburg legt ihre Schwerpunkte hier auf die Unterstützung von erziehenden Kundinnen und Kunden, damit die Rückkehr in eine Erwerbstätigkeit gut gelingt, sowie auf die Netzwerkpflege zum Beispiel zu den Familienzentren und dem Fachbereich Kindertagesbetreuung der Stadt Flensburg.

Das Jobcenter Flensburg - Aufbauorganisation



Stimmen zum Flensburger Weg

Jobcenter-Geschäftsführerin Claudia Remark:

„Der Flensburg Weg entstammt keiner Blaupause oder einem zentral vorgegebenem Konzept. Vielmehr ist er das Ergebnis einer laufenden, volatilen aufbauorganisatorischen und strategischen Entwicklung. Immer stark orientiert an den Bedürfnissen der Leistungsempfänger und der detaillierten Betrachtung der Veränderungen am Arbeitsmarkt und dem Kundenbestand. Man kann also sagen, dass unser Weg unser Ziel ist. Aktuelle Gegebenheiten sowie die bundesweiten und kommunalen Interessen der Jobcenter-Träger haben dabei Einfluss auf die Ausrichtung des Jobcenters.“



Vorsitzender der Geschäftsführung der Agentur für Arbeit Flensburg, Hans-Martin Rump:

„Ich unterstütze den „Flensburger Weg“, weil von Langzeitarbeitslosigkeit betroffene Menschen aktive Ansprache und zielgerichtete Angebote brauchen, um Rückzugstendenzen und weitere Folgen, die im Beratungsalltag erlebbar und durch zahlreiche Studien belegt sind, entgegenzuwirken. Daneben sind Arbeitskräfte – auch auf Helferebene – gefragt. Die demografische Entwicklung und die Wirtschaftsstruktur der Region wird die Nachfrage nach Arbeitskräften konstant auf hohem Niveau halten. Der „Flensburger Weg“ hilft somit Einzelnen und trägt zu wirtschaftlichem Wachstum in der Stadt bei. Als Träger des Jobcenters setze ich mich gemeinsam mit dem städtischen Partner dafür ein, dass der Weg um Weiterbildungsangebote ergänzt wird, die Menschen den Übergang in nachhaltige und möglichst attraktive Arbeitsbedingungen ermöglichen.“



**Oberbürgermeisterin der Stadt Flensburg,
 Simone Lange:**

„Der „Flensburger Weg“ zur Bekämpfung der Langzeitarbeitslosigkeit ist ein attraktives und wirkungsvolles Instrument, welches das Ineinandergreifen verschiedener Hilfen ermöglicht. Insbesondere Langzeitarbeitslose brauchen Unterstützung und Begleitung, die Hand in Hand arbeiten. Das wird mit dem Flensburger Weg und seinem Netzwerk möglich. Jede*r Langzeitarbeitslose erhält in Flensburg die individuelle Unterstützung, um wieder für sich und die Familie eigenständig sorgen zu können. Genau das möchten wir hier bei uns befördern!“



**Geschäftsführer des Arbeitgeber-Verbandes
 Flensburg, Schleswig, Eckernförde e.V.
 und Mitglied des örtlichen Beirates des
 Jobcenters Flensburg, Dr. Fabian Geyer:**

„Viele Arbeitgeber in der Region sind auf der Suche nach Arbeitskräften. Natürlich sind selten zu findende und hochqualifizierte Fachkräfte stets im Fokus der Mitarbeiterwerbung. Darüber hinaus können aber auch immer häufiger andere Stellen nicht besetzt werden. Bei der Suche ist das Potential von Langzeitarbeitslosen, die Kunden im SGB-II-Bereich sind, häufig nicht vor Augen. Hier leisten die Qualifizierungsbemühungen und die tolle und kreative Vermittlungshilfe des Jobcenters in Flensburg einen wertvollen und effektiven Beitrag zur Reintegration in den ersten Arbeitsmarkt. Der Systemwechsel der Hartz-IV-Gesetze weg vom Verwalten und bloßen Subventionieren hin zum aktiven Fördern und Unterstützen bei der Arbeitssuche zahlt sich längst aus und bietet diesen Menschen und den Unternehmen eine wirkliche Perspektive zueinander zu finden. Das notwendige Ziel, die Teilhabe am Arbeitsleben, ist wirklich sozial und nicht die finanzielle Alimentierung ohne Anreize und Selbstachtung. Der Arbeitgeberverband und seine Mitglieder empfehlen „weiter so!“



Wegweiser und Meilensteine auf dem Flensburger Weg

Um die für eine erfolgreiche Arbeit notwendige und als Grundlage für erforderliche strategische Steuerungsentscheidungen erforderliche Transparenz herzustellen, führt das Jobcenter seit seiner Gründung eine vielschichtige Analyse von Statistiken, Erhebungen und Controlling-Zahlen durch. Einige Grunddaten und ihre Entwicklung in den letzten 5 Jahren stellen wir in diesem Kapitel kurz vor. Zur besseren Verständlichkeit der dargestellten Entwicklungen werden einige Begrifflichkeiten nachfolgend erläutert.

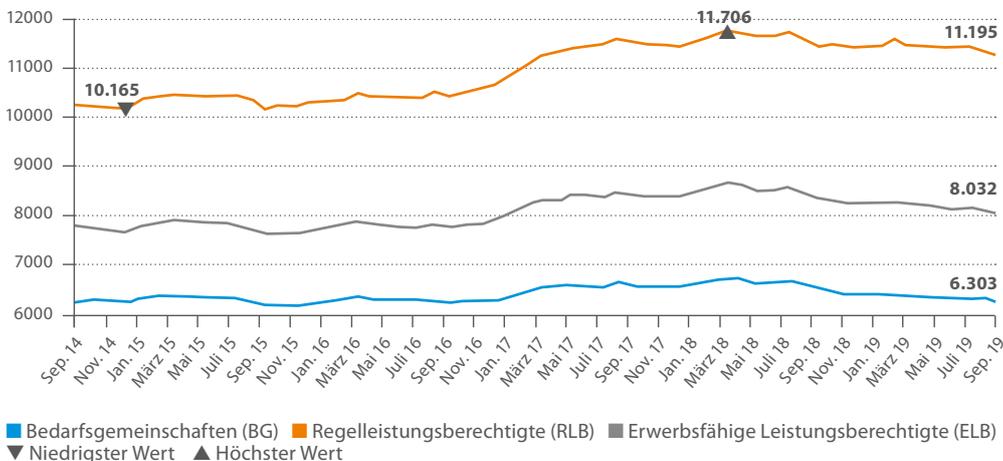
Nach dem Sozialgesetzbuch – Zweites Buch (SGB II) können Menschen Leistungen (Arbeitslosengeld II) erhalten, wenn sie erwerbsfähig und hilfebedürftig sind (**Leistungsbeziehende**).

Erwerbsfähig ist, wer regelmäßig in der Lage ist 15 Std. und mehr wöchentlich einer Erwerbstätigkeit nachzukommen.

Hilfebedürftig ist, wer seinen Lebensunterhalt bis zur Höhe des gesetzlich normierten Regelbedarfs für sich und seine Angehörigen nicht durch Einkommen und/oder Vermögen selbstständig bestreiten kann (die Einkommens- und Vermögensarten sind dafür festgeschrieben und zum Teil mit Freibeträgen versehen).

Der gemeinsame Haushalt wird dabei als **Bedarfsgemeinschaft (BG)** bezeichnet. **Leistungsbeziehende**, die grundsätzlich erwerbsfähig sind, werden statistisch als **erwerbsfähige Leistungsberechtigte** erfasst. **Regelleistungsberechtigte** sind alle Menschen, die regelmäßig Leistungen vom Jobcenter erhalten, also auch die nicht erwerbsfähigen Menschen (z. B. Kinder in der elterlichen Bedarfsgemeinschaft). Eine Bedarfsgemeinschaft kann eine

Personen / Haushalte im Leistungsbezug des Jobcenters Flensburg



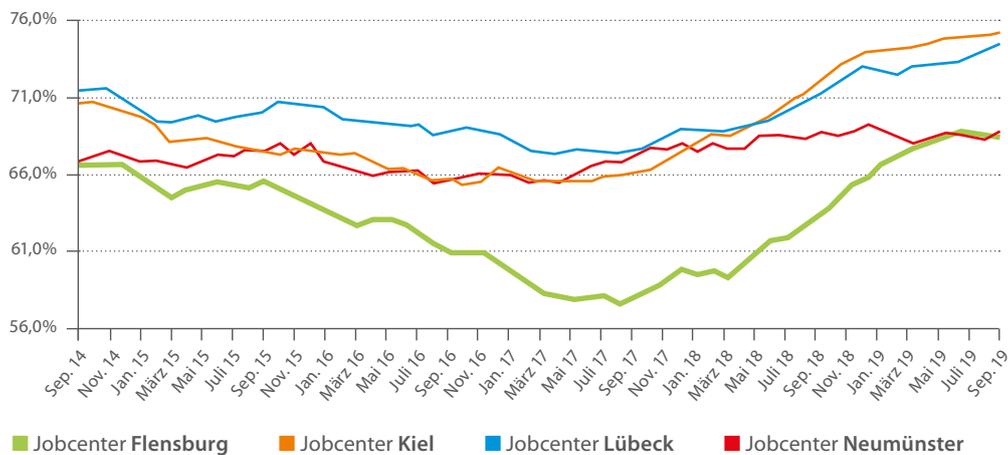
Person umfassen („Single-BG“). Auch Familien bilden eine BG, sie besteht dabei aber immer aus maximal zwei Generationen. Sprich Eltern und ihre Kinder bilden eine Bedarfsgemeinschaft, die Großeltern eine eigene. Wohngemeinschaften ohne gemeinsames Wirtschaften (kein gemeinsames Konto etc.) bilden keine gemeinsame Bedarfsgemeinschaft.

In Flensburg beziehen insgesamt 11.195 Menschen SGB-II-Leistungen. Das bedeutet, dass etwa jeder 6. Flensburger Bürger durch das Jobcenter Flensburg bei seinem/ihrem Weg (zurück) in die finanzielle Selbstständigkeit begleitet wird (in Bezug auf die 72.100 Flensburger Bürger im Alter von 0 bis max. 67 Jahre). 6.303 Bedarfsgemeinschaften (Haushalte) werden durch die SGB-II-Leistungen finanziell abgesichert und durchschnittlich 1,9 Menschen leben in den Haushalten. In 2.104 Haushalten leben Kinder. Insgesamt sind im Flensburger Stadtgebiet 3.972 Kinder unter 18 Jahren finanziell von Leistungen des Jobcenters abhängig. 1.176 Frauen und Männer erziehen ihre Kinder dabei allein.

Langzeitleistungsbezug bedeutet, dass die Leistungsbeziehenden in den letzten 24 Monaten mindestens 21 Monate Leistungen nach dem SGB II bezogen hat. Hier zeigt sich im 5-Jahres-Vergleich der kreisfreien Städte in Schleswig-Holstein die besondere Dynamik im Jobcenter Flensburg. Im September 2014 bezogen noch 66,9 % aller erwerbsfähigen Leistungsberechtigten des Jobcenters seit mehr als 21 Monaten Leistungen nach dem SGB II. Nach einer deutlichen Reduzierung im Sommer 2017 auf unter 58,0 % stieg die Quote der Langzeitleistungsbeziehenden im September 2019 wieder auf 68,5% an. Dies ist unter anderem auf den Rückgang der Leistungsbeziehenden insgesamt und die daran unterdurchschnittliche Reduzierung an Langzeitleistungsbeziehenden zurückzuführen. Hinzukommt der deutliche Zuwachs an den Langzeitleistungsempfängern aus dem Personenkreis der Migranten und Geflüchteten.

Bei den Langzeitleistungsbeziehenden des Jobcenters Flensburg zeigt sich auch in der Langzeitbetrachtung ein ausgewogenes Verhältnis zwischen langzeitleistungsbeziehenden Frauen (2.730, 49,6 %) und Männern (2.772, 50,4 %). Auch die Aufteilung auf die drei Hauptaltersgruppen unterliegt langfristig nur geringfügigen Veränderungen. Im September 2019 waren die 25 bis unter 55-Jährige die Hauptgruppe der Langzeitleistungsbeziehenden (3.757, 68,3 %), gefolgt von den über 55-Jährigen (943, 17,1 %) und den unter 25-Jährigen (802, 14,6 %).

Anteile der Langzeitleistungsbeziehenden an den erwerbsfähigen Leistungsberechtigten



Leistungen zum Leben – Regelsätze

Alle Leistungsempfänger/-innen erhalten Arbeitslosengeld II in Höhe von bundesweit einheitlichen **Regelsätzen**. Diese werden von der Regierung in der Regelsatzverordnung festgelegt und nach verschiedenen Familienständen (Alleinstehend, Paar/Ehepaar) und bei Kindern und Jugendlichen nach Altersgrenzen festgelegt. Ergänzend dazu können Mehrbedarfe gezahlt werden, z. B. für Schwangere, Alleinerziehende oder Erkrankte. Zu den Regelleistungen zählen Kosten für Lebensmittel, Drogerieartikel, Strom, Ansparungen für Reparaturen und weitere.

Die Regelbedarfe betragen im Jahr 2020 für

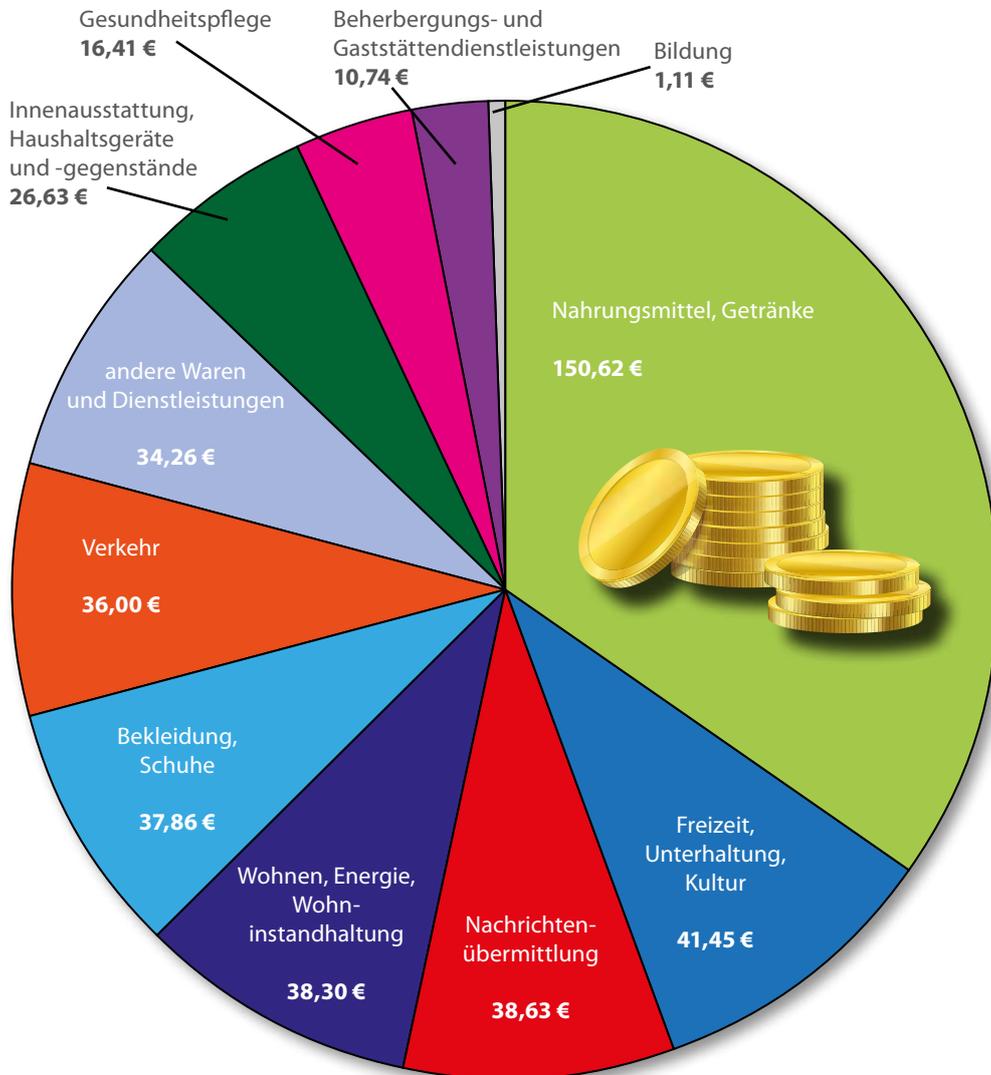
▶ Alleinstehende / Alleinerziehende.....	432,00 €
▶ Paare (je Partner).....	389,00 €
▶ Volljährige bis zur Vollendung des 25. Lebensjahres im Haushalt der Eltern.....	345,00 €
▶ Jugendliche 14 bis 17 Jahre.....	328,00 €
▶ Kinder 6 bis 13 Jahre.....	308,00 €
▶ Kinder von 0 bis 5 Jahre.....	250,00 €

Die Regelbedarfe werden monatlich im Voraus überwiesen. Das Statistische Bundesamt errechnet die sogenannte Fortschreibung der Regelbedarfe jährlich anhand eines Mischindex. Dieser setzt sich zu 70 Prozent aus der Preisentwicklung und zu 30 Prozent aus der Nettolohnentwicklung zusammen.

Die Zusammensetzung der Regelbedarfe ergibt sich aus dem Regelbedarfs-Ermittlungsgesetz (RBEG)



Monatlicher Regelsatz 2020 – Verteilung der 432,00 €
 nach dem Regelbedarfsermittlungsgesetz



Ergänzend zu den Regelleistungen erhalten die Leistungsempfangenden auch die Kosten der Unterkunft und Heizkosten. Diese werden im Rahmen der regional individuellen Angemessenheitsgrenzen erbracht, die von der Kommune als zuständiger Leistungsträgerin festgelegt werden. Daraus ergeben sich anhand von drei Beispielen folgende Überweisungsbeträge für die Leistungsempfangenden.

Berechnungsbeispiele für finanzielle Unterstützung

Beispiel 1: Regelbedarf für einen Ein-Personen-Haushalt:

Mann, 40 Jahre, alleinstehend

Regelbedarf:	432,00 €
Miete für Wohnung bis 50 m ² (Kaltmiete inkl. Betriebskosten Richtwert 1,30 €/m ²).....	max. 415,00 €
Ggf. Mehrbedarf für Warmwasseraufbereitung Kosten für die Heizung (Richtwert 1 € / m ²).....	50,00 €
Gesamtbedarf:	897,00 €

Beispiel 2: Regelbedarf für eine Familie:

Mann (37 Jahre), Frau (35 Jahre), Kind (7 Jahre)

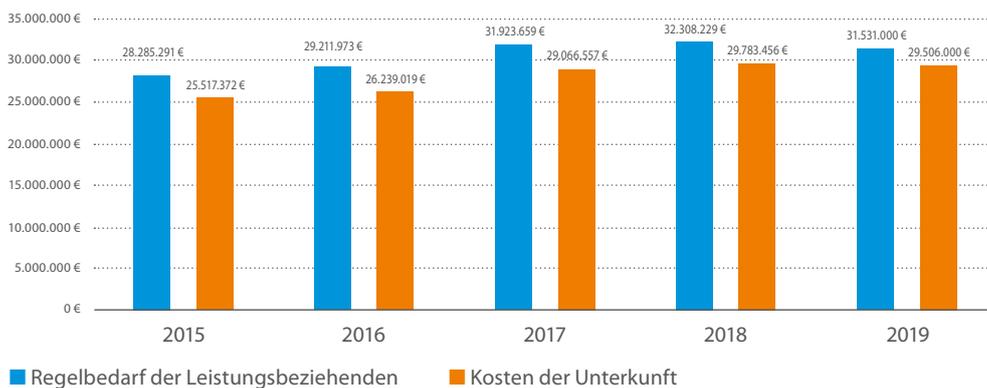
Regelleistung Eltern je 389,00 €:	778,00 €
Regelleistung Kind.....	308,00 €
Miete für Wohnung bis 75 m ² (KM + BK) max. 548,00 €.....	548,00 €
Kosten für Heizung (Richtwert 1 € / m ²).....	75,00 €
Gesamtbedarf:	1.709,00 €
Anrechnung von Kindergeld.....	204,00 €
Gesamtauszahlungsbetrag Jobcenter Flensburg	1.505,00 €
Zzgl. Sonderzahlungen für Bildung und Teilhabe-Leistungen für das Kind und 2 x jährlich Schulbedarf.	

Beispiel 3: Regelbedarf für eine Familie mit einem Vollzeitarbeitenden im Mindestlohnbereich:

Regelbedarf Eltern (Vater).....	389,00 €
Regelbedarf Eltern (Mutter).....	389,00 €
Regelbedarf Kind 3 Jahre.....	250,00 €
Kosten der Unterkunft (Miete für angemessene Wohnung).....	536,00 €
Kosten für Heizung (Richtwert 1 €/ m ²).....	75,00 €
Abzüglich Kindergeld (204,00 €) abzügl. 30,00 € Versicherungspauschale.....	- 174,00 €
Gesamtbedarf	1.465,00 €
Einkommen:	
Einkommen aus Erwerbstätigkeit brutto.....	1570,80 € mtl.
168 Std. x 9,35 € netto.....	1.259,53 € mtl.
Anrechenbetrag nach Abzug Freibetrag.....	929,53 €
Gesamtauszahlungsbetrag Jobcenter Flensburg	535,47 €

Somit steht der Familie monatlich ein Betrag von 1.999,00 € zur Verfügung.
Zzgl. Sonderzahlungen für Bildung und Teilhabe-Leistungen für das Kind

Gesamtausgaben für den Regelbedarf* der Leistungsbeziehenden und Kosten der Unterkunft im Jobcenter Flensburg



* Darstellung der Leistungen zum Lebensunterhalt (Regelbedarfe zzgl. Sonderbedarfe)

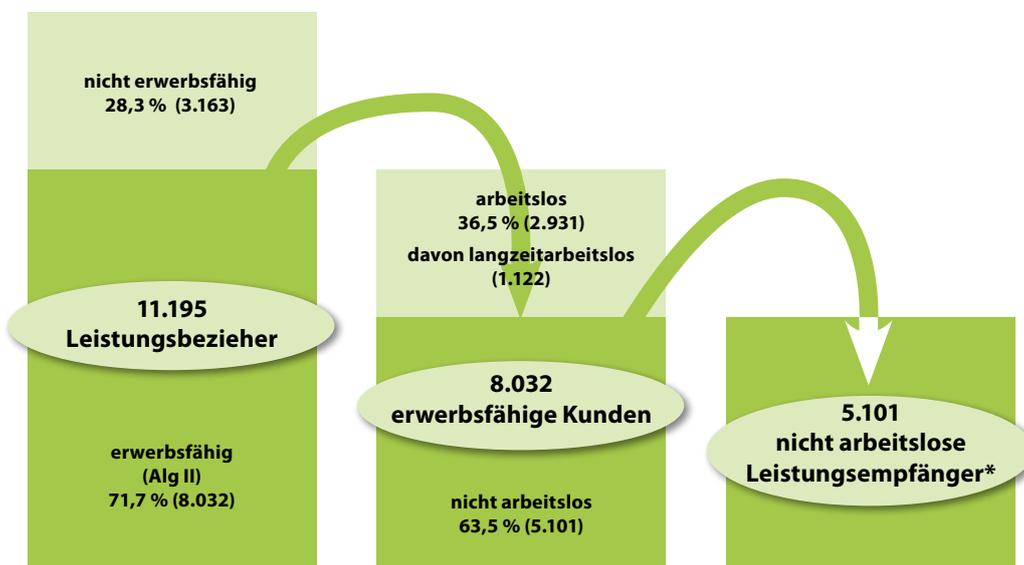
Das Jobcenter Flensburg zahlte im Jahr 2019 insgesamt 31,5 Mio. Euro für Leistungen zum Lebensunterhalt und 29,5 Mio. Euro für die Wohnkosten aus. Diese Kosten entsprechen einem Erwartungswert, da ggf. nachträgliche Rückforderungen z. B. durch verspätete Mitteilungen von Arbeitsaufnahmen oder Umzügen noch berücksichtigt werden.

Arbeitslosigkeit in Flensburg

Arbeitslos im Sinne des SGB II sind Menschen, die erwerbsfähig und leistungsberechtigt sind und die Voraussetzungen nach dem Sozialgesetzbuch – Drittes Buch (SGB III) zur Arbeitslosigkeit erfüllen. D. h. sie stehen vorübergehend nicht in einem Beschäftigungsverhältnis, suchen eine versicherungspflichtige Beschäftigung und stehen dabei den Vermittlungsbemühungen der Agentur für Arbeit bzw. des Jobcenters zur Verfügung und haben sich bei der Agentur für Arbeit bzw. dem Jobcenter arbeitslos gemeldet. Personen, die an Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik wie z. B. Qualifizierungen teilnehmen gelten nicht als arbeitslos.

Der Großteil der knapp 11.200 Leistungsempfänger/innen des Jobcenters Flensburg ist nicht arbeitslos. So sind z. B. alle Kinder und Jugendlichen, die noch der Schulpflicht unterliegen und sich in ihrer ersten beruflichen Schulbildung befinden, nicht arbeitslos. Ebenso verhält es sich mit Erziehenden, wenn die Kinder noch unter drei Jahre alt sind und die Eltern Erziehungszeiten in Anspruch nehmen.

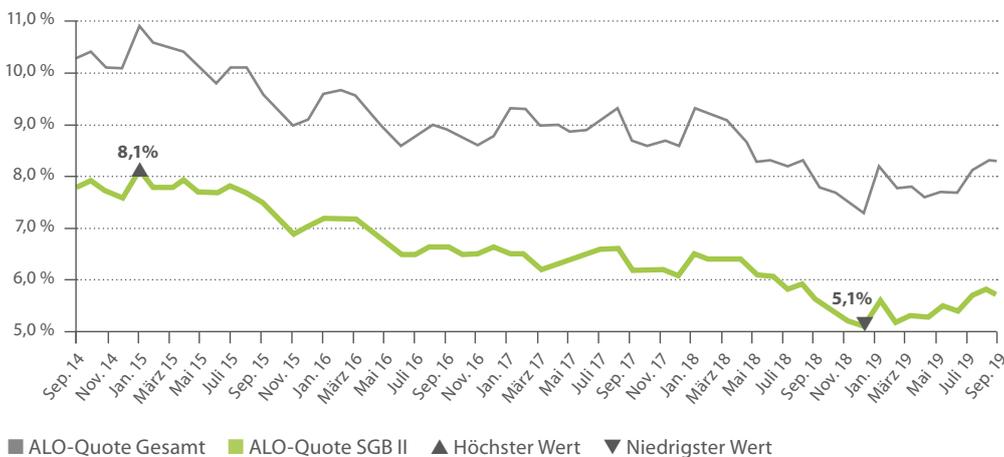
Anteil der arbeitslosen Kunden an allen Kunden (Stand: September 2019)



* nicht arbeitslos sind Leistungsempfänger, weil sie z.B. an einem Projekt zur Arbeitsförderung teilnehmen (1.251 Personen), sozialversicherungspflichtig beschäftigt aber trotzdem hilfebedürftig sind (1.158 Personen), sie die Schule besuchen oder studieren (876 Personen), Kinder erziehen oder Angehörige pflegen (676 Personen) oder länger als 6 Wochen arbeitsunfähig erkrankt sind (699 Personen).

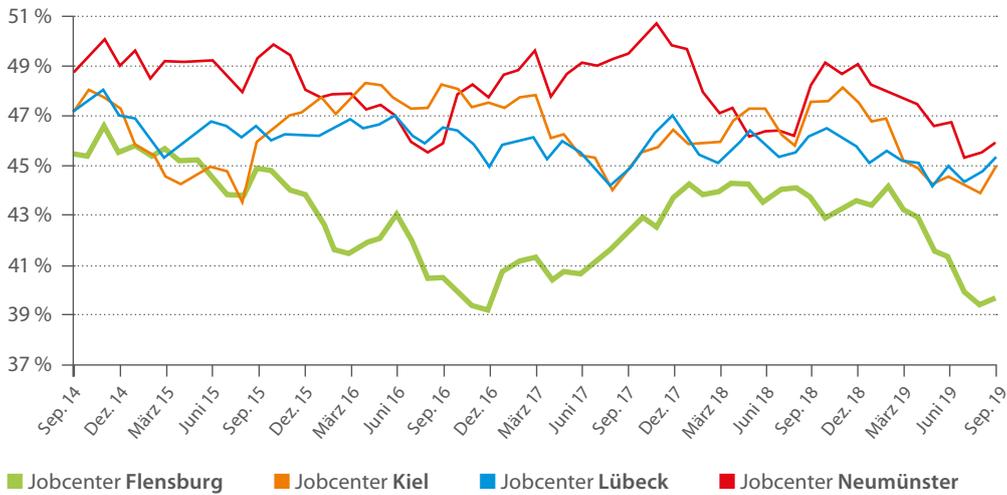
Die Arbeitslosigkeit in Flensburg ist erfreulicherweise in den letzten fünf Jahren, wie im gesamten Bundesgebiet, stark rückläufig. Im Januar 2015 waren noch 10,9 % aller erwerbsfähigen Zivilpersonen in Flensburg arbeitslos. Im September 2019 waren nur noch 8,2% arbeitslos. Diese positive Entwicklung ist dabei u. a. auch auf die positive Entwicklung der Arbeitslosigkeit im SGB-II-Bereich zurück zu führen. Aktuell werden rund 30 % der Arbeitslosen in Flensburg durch die Agentur für Arbeit betreut, da sie Leistungen der Arbeitslosenversicherung (Arbeitslosengeld I) erhalten. Rund 70% der Flensburger Arbeitslosen (3.008 Personen) betreut das Jobcenter, da sie Arbeitslosengeld II beziehen.

Arbeitslosen-Quote Flensburg



Langzeitarbeitslos sind diejenigen Menschen, die ein Jahr und länger arbeitslos sind. Im 5-Jahres-Vergleich mit den kreisfreien Städten in Schleswig-Holstein (Kiel, Lübeck und Neumünster) zeigt sich, dass das Jobcenter Flensburg bereits im September 2014 mit einem Anteil von 45,4% der Langzeitarbeitslosen an allen Arbeitslosen den niedrigsten prozentualen Anteil aufwies. Durch die diversen Aktivitäten, die im weiteren Verlauf noch beschrieben werden, gelang es dem Jobcenter Flensburg, die Reduzierung der Langzeitarbeitslosigkeit nachweislich voranzubringen. Die September-Werte 2019 legen dar, dass der Anteil der Langzeitarbeitslosen an allen Arbeitslosen im SGB II auf 39,6 % deutlich reduziert werden konnte. Dies ist der niedrigste Anteil im Vergleich der vier kreisfreien Städte in Schleswig-Holstein und die höchste prozentuale Reduzierung.

Anteil der Langzeitarbeitslosen an allen Arbeitslosen



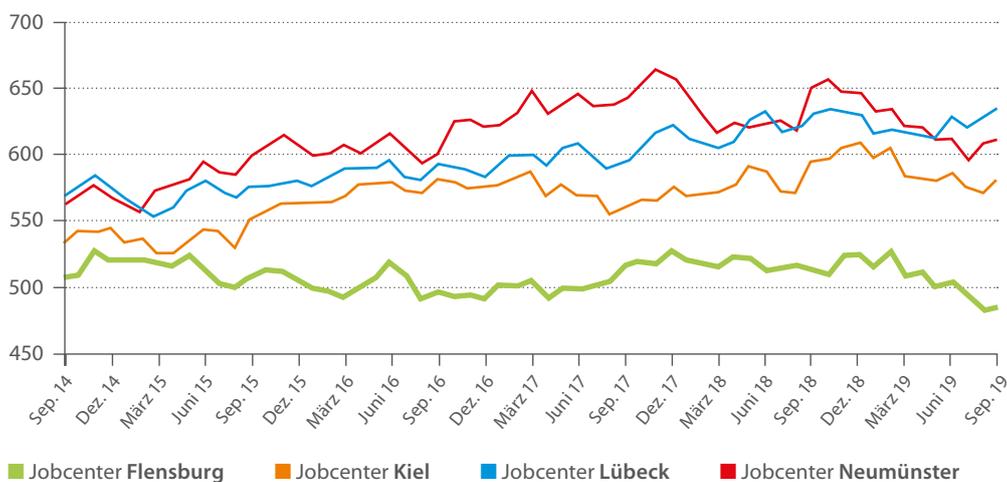
Bei den langzeitarbeitslosen Leistungsberechtigten zeigt sich, auch in der langfristigen Betrachtung, dass Männer stärker von Langzeitarbeitslosigkeit betroffen sind als Frauen. Im September 2019 waren gut 58 % der Flensburger Langzeitarbeitslosen im SGB II männlich (661 Männer, 461 Frauen).

Lediglich 5% der Langzeitarbeitslosen im SGB II sind unter 25 Jahre (55 Personen) und 18% sind 55 Jahre und älter (211 Personen). Der Großteil der Langzeitarbeitslosen im SGB II (856 Personen, 77%) ist zwischen 25 und 55 Jahren alt.

Dauer der Arbeitslosigkeit

Ein Arbeitsloser ist im Jobcenter Flensburg rund 487,4 Tage arbeitslos. Die Arbeitslosen beenden ihre Arbeitslosigkeit im nördlichsten Jobcenter damit gut fünf Monate schneller, als Arbeitslose in Betreuung des Jobcenters Lübeck (638,3 Tage Arbeitslosigkeit).

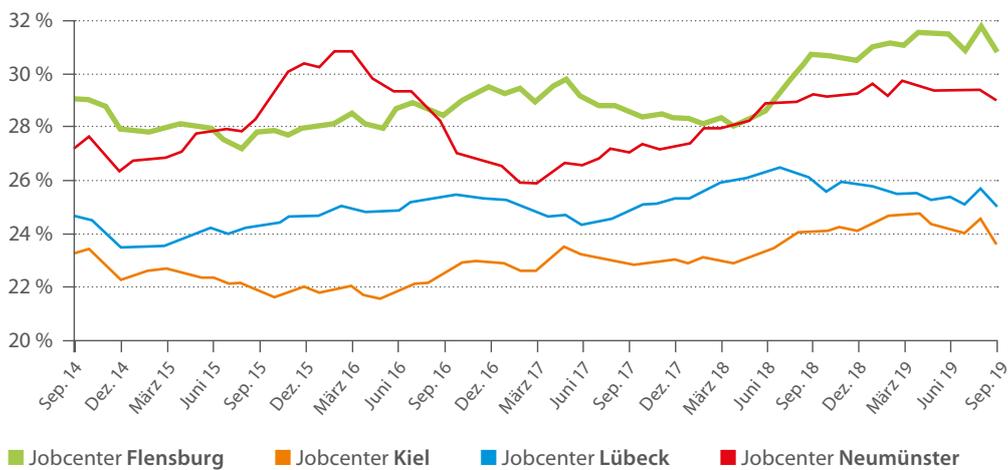
Durchschnittliche Dauer der Arbeitslosigkeit in Tagen SGB II



Integrationserfolge durch den Flensburger Weg

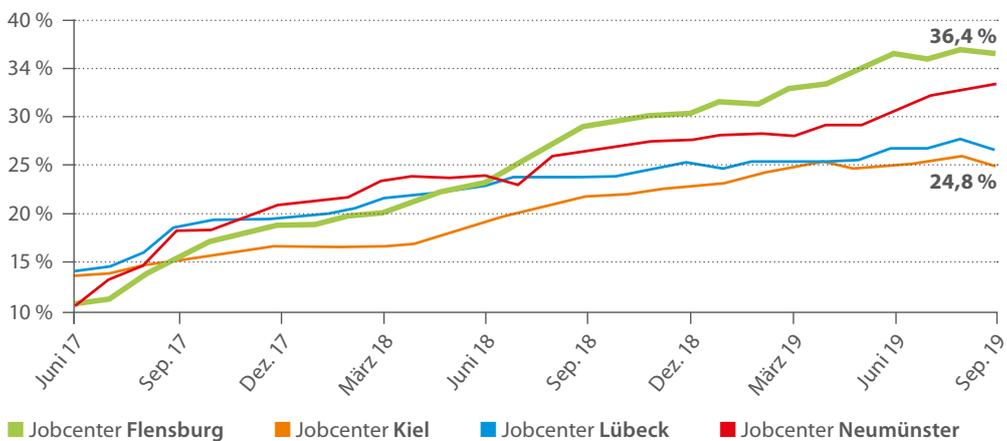
Der Erfolg der Aktivitäten aus dem Flensburger Weg misst sich auch an den erfolgreichen Integrationen, sprich an den Aufnahmen einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung oder Ausbildung der Leistungsbeziehenden. Die Integrationsquote bildet hier die Anzahl an Integrationen in den vergangenen 12 Monaten im Vergleich zu dem im gleichen Zeitraum durchschnittlichen Bestand an erwerbsfähigen Leistungsberechtigten ab. Es wird dabei nicht abgebildet, ob die Arbeitsaufnahme letztlich bedarfsdeckend erfolgte, sprich, dass der Leistungsbezug beendet wurde. Auch die Verringerung der Hilfebedürftigkeit z. B. durch Aufnahme einer sozialversicherungspflichtigen Teilzeit-Beschäftigung ist eine erfolgreiche Integration. Grundsätzlich richten sich dabei alle Förder- und Unterstützungsstrategien des Jobcenters Flensburg auf eine nachhaltige und bedarfsdeckende Integration aus.

Integrationsquote



Im Jahr 2019 (Jahreswert Oktober 2018 bis September 2019) wurden insgesamt 2.473 Integrationen in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung realisiert. Dies entspricht einer Integrationsquote von 30,7 %. Die Kundinnen und Kunden aus dem Personenkreis der Geflüchteten und Asylsuchenden konnten bei den Integrationserfolgen sogar überproportional profitieren. Hier lag die Integrationsquote in 2019 bei 36,4% und damit deutlich über dem Ergebnis der anderen kreisfreien Städte in Schleswig-Holstein und dem Bundesgebiet. Insgesamt betreute das Jobcenter Flensburg im Jahresdurchschnitt 2019 1.574 erwerbsfähige Leistungsberechtigten mit Fluchthintergrund. Damit liegt deren Anteil an allen erwerbsfähigen Hilfebedürftigen bei 19,3 %.

Integrationsquote der Geflüchteten und Asylsuchenden



Bewerbermesse des Jobcenters Flensburg für Geflüchtete und Migrantinnen und Migranten am 12.02.2020 im Deutschen Haus

Die Wegbegleiter

Integrationsfachkräfte und das integrierte Fallmanagement

Aufgabe der Integrationsfachkräfte (IFK) im Jobcenter ist eine professionelle und bedarfsorientierte Unterstützung der Arbeitssuchenden bei ihrem Weg zurück ins Erwerbsleben. Sie unterstützen die Kundinnen und Kunden bei der Aufnahme einer sozialversicherungspflichtigen Arbeit oder Ausbildung. Die IFK verfügen in der Regel über Studienabschlüsse in den Bereichen (Sozial-)Pädagogik, Rechtswissenschaften, öffentliche Verwaltung oder auch Theologie, Soziologie oder Betriebswirtschaft. Die Unterstützung der Leistungsbeziehenden umfasst dabei z. B. Unterbreitung von Stellenangeboten, Informationen über den regionalen Arbeitsmarkt und auch Unterstützung bei der Erstellung von Bewerbungsunterlagen oder Vorbereitung auf Vorstellungsgespräche oder Probearbeitstage. Es werden dabei mit den Arbeitssuchenden konkrete Vereinbarungen von Zielen und der Unterstützung durch das Jobcenter in der Eingliederungsvereinbarung festgehalten und deren Umsetzung und Modifikation laufend besprochen.

Die Beratungen der Arbeitssuchenden gehen häufig über die arbeitsmarktrelevanten Themen hinaus und behandeln auch persönliche Vermittlungshemmnisse. Da bei diesen teils sehr persönlichen Themen, wie z. B. auch Gewalt im häuslichen Umfeld, viel Finger-spitzengefühl und sehr spezieller Unterstützungsbedarf erforderlich ist, wurde im Jobcenter Flensburg ein „integriertes Fallmanagement“ eingerichtet. In der Praxis bedeutet integriertes Fallmanagement, dass die IFK in ihrem eigenen Kundenbestand selbstständig entscheiden, welche Arbeitssuchenden eine umfangreichere Unterstützung im Sinne vom Fallmanagement benötigen. So behalten die Arbeitssuchenden ihre bekannte IFK und müssen sich nicht neuen Ansprechpartnern offenbaren. Das Dienstleistungsangebot des „beschäftigungsorientierten Fallmanagements“ (bFM) bietet den (langzeitarbeitslosen) Kundinnen und Kunden, die Möglichkeit einer intensiveren und direkten Betreuung, Beratung und Vermittlung durch ihre Fallmanager. Die Fallmanagerinnen und Fallmanager verfolgen in der Zusammenarbeit mit den Kundinnen und Kunden einen ganzheitlichen Ansatz, d.h., es werden neben den direkten, arbeitsmarktorientierten Hilfsangeboten (Qualifizierung, Integrationsangebote) die jeweils individuellen Situationen der Betroffenen und ggf. ihrer Familien in den Fokus genommen.

Neben einer umfassenden Basisqualifizierung werden die IFK des Jobcenters Flensburg in mehrwöchigen Schulungen zu zertifizierten Fallmanagern nach den Richtlinien der Deutschen Akademie für Case- und Caremanagement ausgebildet. So zeigt sich die notwendige Professionalität des Fallmanagements und der hohe Qualitätsanspruch an die Fallmanagement-Arbeit.

Zu ihrer Tätigkeit im Jobcenter Flensburg berichten exemplarisch drei Integrationsfachkräfte

Frank Bogdahn, ganzheitlich arbeitende Integrationsfachkraft im Team Über 25-Jährige:

„Häufig ist es bei langzeitarbeitslosen Kundinnen und Kunden der Fall, dass vor der eigentlichen Integration in den 1. Arbeitsmarkt das ein oder andere Vermittlungshemmnis erkannt und bestmöglich beseitigt oder verringert werden muss. Dabei können wir gerade diese Kundinnen und Kunden durch intensivere und häufigere Beratungsgespräche unterstützen und ihnen die entsprechenden Angebote des Jobcenters (z.B. Qualifizierungsmaßnahmen, Beseitigung mangelnder Mobilität, Kontaktaufnahme zu Netzwerkpartnern usw.) unterbreiten. Die Tätigkeit empfinde ich persönlich als sehr abwechslungsreich und jeden noch so kleinen Schritt, der die Kundin und den Kunden dem Arbeitsmarkt näherbringt oder zur tatsächlichen Integration in den Arbeitsmarkt beiträgt, sehe ich als Erfolg.“



Grundsätzlich gilt bei jeder Begleitung von Arbeitssuchenden der Ansatz „fördern und fordern“. D. h. die Arbeitssuchenden erhalten so viel Unterstützung, wie sie benötigen, aber werden dabei selbst aktiv und zu Bewerbungsaktivitäten oder Teilnahme an Projekten aufgefordert.

Jasmin Kramer, Integrationsfachkraft im Projekt „Flens Belle“

„**Flens Belle** ist ein gezieltes Angebot für (Allein-) Erziehende (im Alter von 25 bis unter 49 Jahre) und unterstützt diese bestmöglich bei der Arbeitssuche. Die Kundinnen und Kunden sollten über ein hohes Maß an Motivation verfügen. Sämtliche Termine erfolgen individuell nach Absprache. Flens Belle unterstützt und berät intensiv beim Bewerbungstraining, sodass jede Kundin eine komplette Bewerbungsmappe bzw. sämtliche Daten auf einem USB-Stick erhält. Der Arbeitgeberkontakt entsteht auf unterschiedliche Art, direkt über die Teilnehmerinnen, den gemeinsamen Arbeitgeber-Service, das Arbeitgebermagazin „proFIL“, das Stellen-Sofortangebot oder Flens Belle. Durch diese intensive Zusammenarbeit und hohe Kontaktdichte kann Flens Belle mit sehr gutem Erfolg zur Vermittlung beitragen.“



Eine besondere Zielgruppe für die Integrationsfachkräfte sind die jungen Erwachsenen unter 25 Jahren. Da diese jungen Erwachsenen noch ein langes Erwerbsleben vor sich haben, legt das Jobcenter Flensburg in seinen Aktivitäten viel Wert auf individuelle Betreuung mit einer hohen Kontaktdichte. So werden die Kundinnen und Kunden in der Regel mindestens alle acht Wochen kontaktiert, um den aktuellen Integrationsfortschritt zu erfragen und gemeinsam abzustimmen, wo noch Unterstützungsbedarf besteht. Auch zahlreiche Aktivierungsangebote bei den Trägern sind gezielt auf die Personen unter 25 Jahren ausgerichtet, da hier insbesondere auch der Abschluss einer Berufsausbildung im Fokus steht. Eine abgeschlossene Berufsausbildung ist eine sehr gute Grundlage für eine spätere, anhaltende wirtschaftliche Selbstständigkeit und Unabhängigkeit.

Dana Winterfeldt-Ghelichipour, Integrationsfachkraft im Team Unter 25-Jährige

„In meiner täglichen Arbeit mit unter 25-jährigen Kundinnen und Kunden steht, neben der Erhebung der persönlichen Interessen und Stärken, die Identifizierung von Vermittlungshemmnissen, wie z.B. fehlende Schul- oder Ausbildungsabschlüsse und auch der weniger arbeitsmarktnahen Tagestrukturen im Vordergrund. In regelmäßigen Kontakten stimme ich mich in der Regel alle zwei Monate mit den jungen Erwachsenen ab und kann sie so gezielt dabei unterstützen. In diesen intensiven Beratungsgesprächen reflektiere ich das bisherige Verhalten und wir stimmen die Teilnahme an möglichen Angeboten des Jobcenters und Unterstützung beim Abbau der Hemmnisse durch Inanspruchnahme von z.B. Coachings zur Stabilisierung oder Intensivierung der Arbeits- und Ausbildungssuche ab.“



Mit Hilfe dieser intensiven Betreuung entwickeln wir Perspektiven und beugen so einer Langzeitarbeitslosigkeit vor.“

Im Jobcenter Flensburg gibt es drei Arten von Integrationsfachkräften (IFK):

- ▶ **Ganzheitlich arbeitende IFK (qIFK)** = Vermittlung, Beratung, Fallmanagement und Leistungsbearbeitung, 1 Ansprechpartner/in für die Kundin/den Kunden.
- ▶ **Integrationsfachkräfte (IFK)** = Vermittlung, Beratung und Fallmanagement. Für die Leistungsbearbeitung gibt es einen anderen Ansprechpartner somit 2 Ansprechpartner/innen für die Kundin/den Kunden.
- ▶ **IFK in Projektteams** = intensivierte Vermittlung und Beratung in Projektteams mit vorübergehender Betreuung für besondere Zielgruppen wie Erziehende, Ältere oder gesundheitlich eingeschränkte Kundinnen/Kunden. Hinzu kommen die Leistungsbearbeiter/innen, 2 Ansprechpartner/innen für die Kundin/ den Kunden.

Leistungsbearbeitung und Clearing

In der Leistungsbearbeitung werden zur Absicherung der Existenz der Arbeitssuchenden die Ansprüche auf Regelbedarfe, Kosten der Unterkunft und auch Leistungen aus dem Bereich Bildung und Teilhabe ermittelt. Ergänzt wird die Leistungsbearbeitung auch um Beratungen zu Leistungsansprüchen bei anderen Leistungsträgern wie z. B. Kindergeld von der Familienkasse und auch Beratungen zur Tragfähigkeit von geplanten Selbständigkeiten sowie die Unterhaltsheranziehung bei getrenntlebenden Elternteilen. Der grundsätzliche Leistungsanspruch wird in der Erstantragsberatung im Team Clearing geprüft (siehe auch Seite 6). Die Leistungsbearbeitung erfolgt in der Regel durch Mitarbeitende mit Studien- oder Ausbildungsabschlüssen aus der Verwaltung, Rechtswissenschaften, Betriebs- oder Volkswirtschaft und auch des Steuerrechts.

Zu seiner Tätigkeit im Jobcenter Flensburg berichtet exemplarisch Maik Petersen, Leistungsfachkraft im Bereich Clearing / Erstantragstellung:

„Bei mir im Bereich der Erstantragstellung gewinnen unsere Antragsteller einen ersten Eindruck vom Jobcenter. Dieser ist mir sehr wichtig, da zumeist schon zu diesem Zeitpunkt die Entscheidung fällt, ob die Menschen, die häufig schon vielfach enttäuscht wurden, sich auf uns einlassen, um weiter erfolgreich an einer Integration zu arbeiten.“



Für den schnellen Auftakt zu einer Integration empfehle ich häufig die Teilnahme an unserem Projekt Job-Campus, damit im Idealfall zeitnah ein neuer Arbeitsplatz gefunden wird.

Dabei versuche ich auch alle Fragen zu möglichen Leistungen zu beantworten, wie z.B. zur Übernahme der Kosten der Miete, damit der Fokus der Antragsteller auf die Integration und nicht auf die Existenzsicherung gerichtet wird.“

Im Jobcenter Flensburg gibt es drei Arten von Leistungs(sach)bearbeiterinnen und -bearbeitern

- ▶ **qIFK** - Leistungsbearbeitung und Beratung, Vermittlung und Fallmanagement erfolgen aus einer Hand, 1 Ansprechpartner/in für die Kundin/ den Kunden
- ▶ **LB** - Leistungsbearbeitung oder Leistungssachbearbeitung in einem Stammteam oder mit einem Projektteam in Ergänzung zur IFK, 2 Ansprechpartner/innen für die Kundin/ den Kunden
- ▶ **LB im Clearing** - Klärung der ersten Anspruchsvoraussetzungen und Bearbeitung des ALG-II-Erstantrages, danach Übergabe in die Teams, Kundin/Kunde hat während der ersten Antragstellung in der Regel 1 Ansprechpartner/in.

Wesentliche Stationen am Wegesrand

Interne und externe Angebote

Ein wesentliches Kennzeichen des Flensburger Weges ist die sehr kompetente, intensive und multiprofessionelle Begleitung der Arbeitssuchenden bei ihrem Weg (zurück) in das Erwerbsleben. Das Jobcenter Flensburg hat sich im Bereich der Angebote für die (Langzeit-) Arbeitslosen bewusst breit gefächert aufgestellt. So bieten über 50 verschiedene Angebote in Form von internen Intensivprojekten, Angeboten bei Bildungs- und Qualifizierungsträgern und auch Unterstützung durch moderne Medien umfassend Hilfe zur Aktivierung oder Begleitung der Arbeitssuchenden.

Geschäftsführerin Claudia Remark „Unser Ziel ist es durch die Ergänzung der professionellen Integrationsarbeit unserer Mitarbeitenden in den Teams mit einer Vielzahl von unterschiedlichen Angeboten und Projekten die Arbeitssuchenden bestmöglich und an ihren Bedarfen orientiert bei ihrem Weg zurück in die wirtschaftliche Selbstständigkeit zu begleiten. Alle unsere Angebote sind darauf ausgerichtet, Langzeitarbeitslosigkeit im Idealfall zu vermeiden oder in der Folge zu beenden“

Die Angebote sind dabei ganz grob nach verschiedenen Kundengruppen aufgeteilt und ermöglichen so den Integrationsfachkräften einen guten Überblick und Unterstützung in ihrem Beratungsprozess (Gesamtübersicht: Einband hinten). In der Regel können die Kundinnen und Kunden nahezu aus allen Angeboten gemeinsam mit ihrer Integrationsfachkraft das für sie passende Angebot auswählen. Die Angebote werden im Folgenden kurz vorgestellt. Sieben Erfolgsgeschichten stellen exemplarisch dar, wie die Angebotsvielfalt in der Praxis eingesetzt wird und so zur Integration in Arbeit und Ausbildung beiträgt. Als erstes Angebot wird das Projekt „Job-Campus“ mit dem Work-First-Ansatz anhand des Werdegangs von Dirk Koller aus Flensburg vorgestellt (siehe Seiten 26 und 27).



Dieser Angebotsfächer bietet den Integrationsfachkräften des Jobcenters Flensburg eine schnelle Übersicht über die Angebotsvielfalt unterteilt nach den verschiedenen Kundengruppen

„Es liegt immer an einem selbst, was man aus der Situation macht“



Dirk Koller mit Hündin

Dirk Kollers Biografie ist spannend und sehr abwechslungsreich. Neben beruflichen Stationen im Bereich der Elektrotechnik, der Restaurant- und Bistro-Küche absolvierte er auch noch eine Umschulung zum IT-Systemkaufmann. Daran anschließend war er sechs Jahre selbstständig, beschäftigte 10 Mitarbeiter und hatte einen Fuhrpark mit 6 Autos. Im Bereich der Kurier- und Expressfahrten sowie der Entsorgung fuhr er zwischen Ost- und Westküste bis runter nach Hamburg, oft 10.000 Kilometer im Monat. „Das kam alles sehr schnell und quasi von alleine. Den Anfang nahm die Selbstständigkeit als ich im Rahmen meiner Tätigkeit als IT-Systemkaufmann anbot, die defekte Hardware auch selbst zu entsorgen. Dann kam schnell noch Pappe hinzu. Irgendwann war mein damaliges Auto mit Anhänger zu klein und ich bekam das Angebot als

Subunternehmer für einen Flensburger Betrieb nachts Bücher, Waren und FedEx Sendungen aus Hamburg zu holen und konnte den Wagen dann tagsüber für meine Entsorgungsfahrten nutzen.“ Dann ging es Schlag auf Schlag und die Selbstständigkeit lief sehr gut. Sein Unternehmen gibt es bis heute, das Geschäft übergab Koller 2012 an einen ehemaligen Mitarbeiter. „Ich war es einfach ein Stück weit müde. Viele große, bekannte Transportunternehmen arbeiten nur noch mit Subunternehmer-Verträgen. Regress-Ansprüche, Insolvenzen der zwischengeschalteten Transportunternehmen und die vielen Kilometer, die ich täglich abreißen musste, da brauchte ich eine Veränderung“.

Einige Jahre lebte Dirk Koller zunächst von seinen Ersparnissen und Gelegenheitsjobs, bis er 2017 den Weg zum Jobcenter Flensburg antrat. „Zwei Wochen nach der Antragstellung bekam ich eine Einladung zum Jobcenter-Projekt Job-Campus. Hier konnte ich mir meine Teilnahmezeiten selber einteilen und hatte erst mal wieder eine geregelte Tagesstruktur. Das war schon gut, wenn man vorher viel in den Tag hineingelebt hat“ berichtet Koller von den knapp sechs Wochen, die er beim Job-Campus aktiv war. Hier hat er dann alle sich bietenden Möglichkeiten genutzt, um seine Kenntnisse auf den neuesten Stand zu bringen. Vier Zertifikate über abgeschlossene On-



Dirk Koller an seinem Arbeitsplatz

line-Trainings z. B. für die MS Office Produkte und einen Englisch-Kurs kann er anschließend vorweisen. Bereits während der Projektteilnahme hat er regelmäßig Vorstellungsgespräche. Bei den Stellen als Elektroniker zeigte sich ihm rasch, dass er sich zur eigenen Sicherheit sehr lange hätte einarbeiten oder Praktika absolvieren müssen, da er einfach zu lange raus gewesen war. „Hier hat mich das Job-Campus-Team um Frau Krieg vom



Dirk Koller geht seinen Weg

Jobcenter super aufgefangen. **Ich habe gute Tipps bekommen, wie ich mich aufstellen kann und eine gute Begleitung bei den teils auch schwierigen Vorstellungsgesprächen und Angeboten.** Frau Krieg empfahl mir dann letztlich auch im Callcenter am Pferdewasser reinzuzschnuppern“.

Diese Empfehlung hat Dirk Koller genutzt und ist, wie er selbst zugibt, nicht ganz ohne Vorurteile zum Vorstellungstermin gegangen. Seine größten Sorgen seien der Leistungsdruck und das vermeintliche „Aufgequatsche“ von Verträgen gewesen. Direkt beim ersten Vorstellungstag konnte er bei Telefonaten mithören und sogar selbst ein Kundentelefonat führen. Er hätte direkt anfangen können, bat sich dann aber doch einen Tag Bedenkzeit aus. „Ich habe dann zugesagt und am nächsten Tag unterschrieben. Es ging alles sehr schnell. Ich war aber auch da noch nicht ganz sicher, ob es das Richtige für mich ist und ging erst mal mit leichtem Magengrummeln zur Arbeit“. Zum Glück hat sich das nicht bestätigt.

Die Arbeit im Team gefällt Dirk Koller sehr und er telefoniert in der Regel von 14.00-20.00 Uhr im Outbound Bereich mit Kunden. D.h. er ruft die Kunden an und berät zu Produktoptimierungen oder neuen Angeboten. „Der Leistungsdruck ist hier gar nicht so, wie ich es vermutet hätte. Den Druck mache ich mir höchstens selbst, wenn ich mein Fixum durch die Provisionen aufbessern möchte. Und um ehrlich zu sein, wenn jemand in der Werkstatt arbeitet und Reifen aufziehen muss, dann wird der Chef auch nachfragen, wenn er nur 3 Autos am Tag schafft oder bei den Banken wird auch erwartet, dass man Sparverträge oder andere Anlagen abschließt. Einen gewissen Druck gibt es heute doch überall, man muss nur selbst das Beste daraus machen“. Und das macht Dirk Koller.

Ganz bewusst arbeitet er nur 30 Std. / Woche, so hat er viel Zeit für seine zwei Jahre alte Australian Sheppard Hündin „Isy“. Mit dem Einkommen aus Fixum und den anteiligen Provisionen kommt er so auch in Teilzeit gut aus und ist rundum zufrieden.

Und eine kleine Bemerkung am Rande: Auch Hündin „Isy“ hat er der neuen Arbeitsstelle zu verdanken. „Auf der Arbeit hing ein Aufruf für das Flensburger Tierheim zu spenden, da zwei Würfe Australian-Sheppard-Welpen gerettet wurden. Da habe ich überlegt, ich helfe ganz tatkräftig und nehme einen Welpen zu mir“.

Der Weg als Ziel – zuku

Schnell und rechtssicher – Durch Spezialisierungen und Qualifizierungen schnelle finanzielle Sicherung

Bedürfnisse – Beratungs- und Unterstützungsprozesse ausgerichtet an den Kundenbedürfnissen

Miteinander – Leistungsempfänger/-innen und Mitarbeiter/-innen verfolgen gemeinsam das Ziel der Arbeitsaufnahme

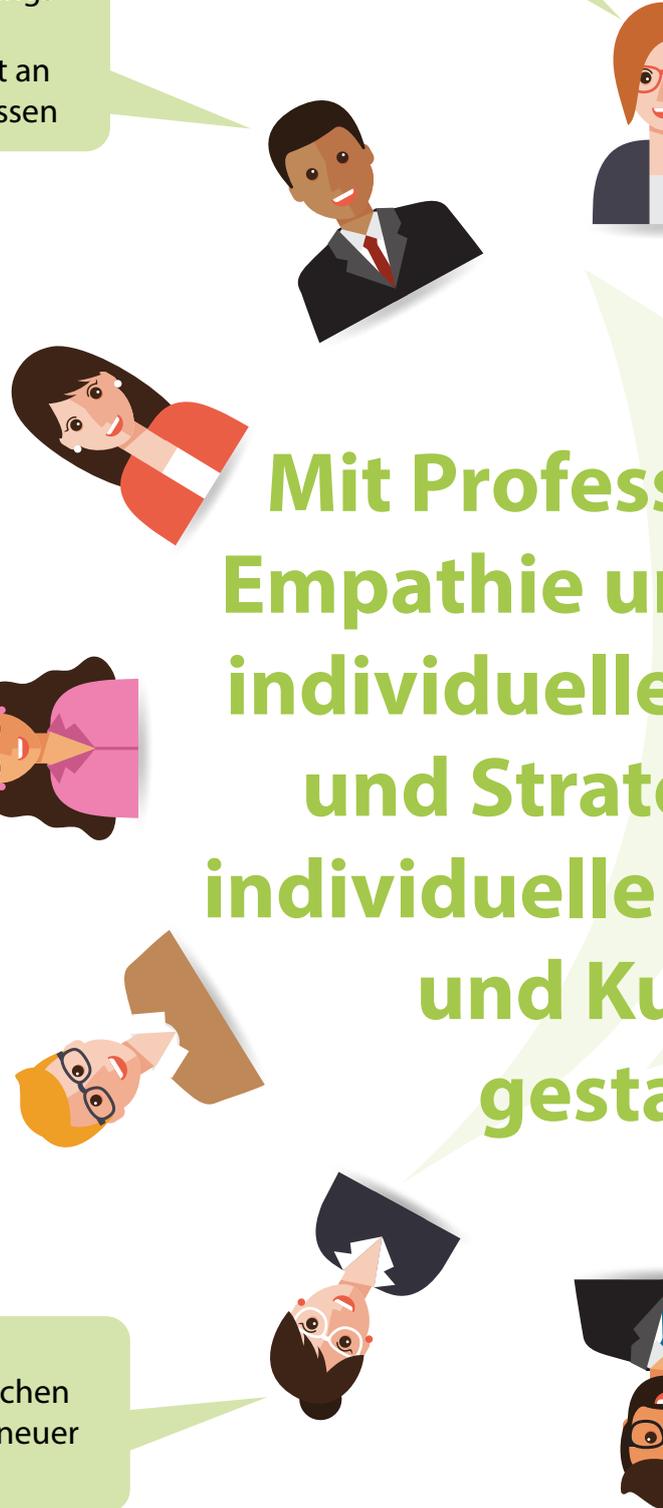
Individualisierung – Weitere Individualisierung und Professionalisierung der Beratungsprozesse

Gesundheitsförderung – Gesundheitsbezogene Ansätze für Kundinnen und Kunden und Mitarbeitende für ein langes, gesundes Erwerbsleben

Führung – Flache Hierarchien ermöglichen direkte Umsetzung neuer Impulse

Netzwerk – A
einem stabiler

Mit Profess
Empathie un
individuelle
und Strate
individuelle
und Ku
gesta



unfts-fähig aufgestellt

n-
n-



Professionalität – Gut qualifizierte Mitarbeitende garantieren bedarfsge-rechte Betreuung

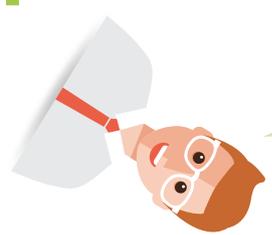


Potentiale – Am Arbeitsmarkt und bei den Leistungsempfängern erkennen und kombinieren

Professionalität,
und Respekt
e Lösungen
egien für
Kundinnen
unden
alten



Innovationsfreude – Innovative Formate, Kommunikation, Transparenz



Digitalisierung – Digitale Dienstleistungen für und mit den Leistungsempfängern nutzen



Empathie und Respekt – Ein freundlicher, konstruktiver Umgang mit Kundinnen und Kunden und Mitarbeitenden



arbeiten in
n Netzwerk

Auf dem Flensburger Weg mit Vermittlung – Unterstützung – Stabilisierung

Angebote für alle Kundinnen und Kunden

- ▶ **FlensBeSt** (Flensburger Bewerberorientierte Stellenvermittlung) ist ein internes Projekt in dem vorrangig arbeitsmarktnähere Kundinnen/Kunden engmaschig begleitet und über gute Kontakte zu Arbeitgebern in Beschäftigung vermittelt werden.
- ▶ **Bewerbungsunterstützung** wird in den Räumlichkeiten des Jobcenters Flensburg angeboten. Hier können die Arbeitssuchenden kurzfristig mit professionellen Bewerbungscoaches ihre Bewerbungsunterlagen überarbeiten und erhalten Tipps für künftige Bewerbungen.
- ▶ **Aktivierungs- und Vermittlungsgutscheine (AVGS)** ermöglichen Kunden selbstständig nach Angeboten für ihren Unterstützungs- bzw. Qualifizierungsbedarf zu suchen. Die individuellen Maßnahmeziele oder -inhalte werden im Rahmen des Beratungsgesprächs im Jobcenter festgelegt. Die Auswahl eines passenden Trägers/Anbieters obliegt der/dem Arbeitssuchenden.
- ▶ **Förderung beruflicher Weiterbildung (FbW)** umfasst betriebliche Umschulungen und abschlussorientierte Qualifizierungen. Zur Unterstützung dieses wesentlichen Förderinstrumentes zur langfristigen Fachkräftesicherung gibt es im Jobcenter das Projekt Qualifizierungsberatung.
- ▶ **Kompetenzanalyse-Verfahren** ist eine onlinebasierte Stärken- und Potentialanalyse, die mittels gezielter Fragen die Fähigkeiten der Kundinnen und Kunden wissenschaftlich fundiert auswertet, in einem Bericht zusammenfasst und anhand eines Abgleichs mit mehreren tausend Erwerbsbiografien potentielle alternative Beschäftigungschancen darstellt.
- ▶ **Job-Campus** ist ein Projekt insbesondere für Neuantragsteller. Im Fokus steht hier unter dem Schlagwort „Work First“ der unmittelbare Einstieg (nach Eintritt des ALG-II-Leistungsbezugs) in die intensive Suche nach geeigneten Stellenangeboten und das professionelle Agieren im Bewerbungsprozess (Schreiben von Bewerbungen und die Vorbereitung auf Vorstellungsgespräche). Das Besondere an diesem Angebot ist die Einbindung eines Jobcenter-Mitarbeitenden im Job-Campus-Standort. Dieser Jobcenter-Mitarbeiter kann neben der Beratungstätigkeit auch leistungsrechtliche Aspekte vor Ort ohne Wartezeit besprechen und entscheiden (z. B. Fahrkosten für Vorstellungsgespräche oder besondere Arbeitsmaterialien).



Siehe Bericht über Dirk Koller,
Seiten 26 und 27

Angebote für alle Kundinnen und Kunden

- ▶ **Arbeitsgelegenheiten (AGH)** sind vom Jobcenter finanzierte, gemeinnützige Aktivitäten (zusätzliche, im öffentlichen Interesse liegende und wettbewerbsneutrale Arbeiten) für arbeitsmarktfernere Kundinnen/Kunden. In diesen sogenannten „Ein-Euro-Jobs“ (die Teilnehmenden erhalten pro geleisteter Arbeitsstunde einen Zuschuss von ca. 1 Euro zu ihrem ALG II und wenn erforderlich eine Unterstützung bei den Fahrtkosten) wird wieder eine Tagesstruktur geschaffen und die sozialen und fachlichen Kompetenzen aufgewertet. Arbeitsgelegenheiten gibt es in verschiedenen Bereichen. Zum Beispiel im Bereich des „Stromspar-Checks“ oder der „Miniaturstadt“. Ziel ist hier die Wiederheranführung an die Anforderungen des ersten Arbeitsmarktes und die soziale Teilhabe.



Der Fall von Wolfgang Leidecker veranschaulicht den erfolgreichen Werdegang eines ehemaligen AGH-Teilnehmers hin zum Fachleiter.

**„Alles einfach ausprobieren,
man weiß nie, wofür es später
noch mal gut ist.“**



Christoph Fels (links) und Wolfgang Leidecker (rechts)

Wolfgang Leidecker ist ein Mann, der weiß wovon er spricht. Er ist Fachleiter und Regionalkoordinator für den „Stromspar-Check“ bei der Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaft Flensburg mbH (bequa). Als Fachleiter betreut der 55-Jährige seit nunmehr fünf Jahren zwischen 12 und 15 Stromspar-Helferinnen und Helfer. Stromspar-Helfer sind Arbeitslose, die im Zuge einer Arbeitsgelegenheit (AGH, sogenannte Ein-Euro-Jobs) zu Energieberatern ausgebildet werden

und dann später Haushalte mit geringem Einkommen zu Sparpotentialen bei Energie- und Wasserverbrauch beraten.

Wolfgang Leidecker ist Profi in diesem Bereich, da er selbst während seiner Arbeitslosigkeit an der AGH teilgenommen hat. „Ich hatte eine sehr nette Sachbearbeiterin im Flensburger Jobcenter. Sie hat mir von dem Ein-Euro-Job erzählt und ich hatte gar nicht damit gerechnet,

dass das etwas für mich sein könnte. Aber **ich war immer schon aufgeschlossen für Neues und dachte ich probiere das einfach mal aus.** Was folgt ist eine ausführliche Qualifizierung zum Serviceberater für Energie- und Wassertechnik und darauf aufbauend Energiesparberatungen in über 240 Haushalten im Flensburger Stadtgebiet und dem näheren Kreisgebiet.

Dass aus dem Ein-Euro-Job eine Festanstellung bei der bequa wurde, verdankt Wolfgang Leidecker dem Jobcenter, dem bequa-Geschäftsführer Christoph Fels und etwas Glück und Zufall.

Im Anschluss an die gemeinnützige Beratungstätigkeit als Stromspar-Helfer besuchte Wolfgang Leidecker zunächst noch ein Integrationsprojekt des Jobcenters, speziell für (lebens-)erfahrenere Arbeitssuchende. Das damalige Projekt „45 Plus“ wurde ebenfalls bei der bequa angeboten. „Ich hatte während meiner Arbeitslosigkeit große Befürchtungen, dass mir mein Alter bei einer neuen Arbeitsaufnahme im Weg steht. Meine Berufserfahrungen mit 12 Jahren Luftwaffe, 14 Jahren Autokraft und Personennahverkehr in Deutschland und Dänemark konnte ich zwar vorweisen, war aber leider aufgrund gesundheitlicher Einschränkungen arbeitslos geworden und konnte auch nicht mehr Vollzeit arbeiten“. Kein Hinderungsgrund für Geschäftsführer Christoph Fels. Er erkannte Wolfgang Leidecker wieder und erinnerte sich an sein Engagement und seine ruhige, verlässliche Art als Stromspar-Helfer. „Da habe ich ihn angesprochen, ob er sich vorstellen kann, als Mitarbeiter bei der bequa einzusteigen und unser Team zu verstärken. Seine eigenen Erfahrungen als Stromspar-Helfer kann er natürlich für die Arbeit als Fachanleiter bestens einbringen.“

Eine tolle Erfolgsgeschichte, die Wolfgang Leidecker mit einem Satz zusammenfasst „Ich gehe jeden Morgen glücklich zur Arbeit“.

► **Der Stromspar-Check Aktiv** ist ein Beschäftigungs- und Qualifizierungsprojekt der bequa Flensburg und des Jobcenters Flensburg in Zusammenarbeit mit dem deutschen Caritasverband mit Förderung des Bundesumweltministeriums (BMU) sowie des Bundesverbandes der Energie- und Klimaschutzagenturen Deutschlands e. V. (eaD).
Weitere Informationen unter: www.stromsparcheck.de



Ein Verbundprojekt von:



Gefördert durch:



Bundesministerium für Umwelt, Naturschutz und nukleare Sicherheit



aufgrund eines Beschlusses des Deutschen Bundestages

Angebote für Kundinnen und Kunden älter als 45 Jahre („ü 45“)

- ▶ **NETZWERK 45 PLUS** ist ein internes Projekt zur gezielten Aktivierung und Unterstützung von lebenserfahrenen Kundinnen und Kunden. Es verfolgt das Ziel, arbeitslose Menschen bei der Rückkehr in den Arbeitsmarkt individuell zu beraten, zu fördern zu begleiten. Das NETZWERK 45 PLUS bietet neben Beratung, Coaching und Qualifizierung auch direkte Arbeitgeberkontakte.
- ▶ **„Auf Kurs 45 plus“** und **„Job-Shop 45 plus“** bieten als Teilprojekte des NETZWERK 45 PLUS gezielte Aktivierungsangebote und Unterstützung mit individuellem Bewerbercoaching.



Angebote für Kundinnen und Kunden jünger als 25 Jahre (weitere Angebote siehe Seite 38)

- ▶ **FlensBeAu** ist ein internes Projekt für die intensive Begleitung vor und bei der Aufnahme einer Ausbildung oder einer Einstiegsqualifizierung.
- ▶ **JobNavi** ist ein Unterstützungsangebot für (benachteiligte) Jugendliche mit Unterstützung bei Bewerbungsaktivitäten und Vermittlung von Praktika sowie praktischen Einsätzen in Werkstätten (Holz, Metall, Malerei...)
- ▶ **Drehkreuz Ausbildung** ist ein Angebot für junge Erwachsene bis zu 35 Jahren zur Heranführung an eine Ausbildung und Unterstützung beim Berufseinstieg. Themen sind u. a. die Unterstützung bei der wirtschaftlichen Vorseלבständigkeit und auch Vermittlung / Vertiefung theoretischer Inhalte aus den wesentlichen (Berufs-) schulfächern.



Der folgende Fall (Seiten 34 und 35) von Frau Meier verdeutlicht, wie Dank bedarfsgerechter Begleitung durch eine IFK und aktiver Teilnahme an einem Unterstützungsangebot, ein Traumberuf gefunden werden kann

„Als der Knoten geplatzt war, ging es Stück für Stück weiter in Richtung Ausbildung“



Integrationsfachkraft Heike Zerwas

Lisa Meier (Name geändert), 23 Jahre, absolvierte 2013 den ersten allgemeinbildenden Schulabschluss, es folgte ein Job im Callcenter während dem sie berufsbegleitend 2017 den mittleren Bildungsabschluss absolvierte. Mit einem Notendurchschnitt von 2,5 und besonders guten Noten in den naturwissenschaftlichen Fächern war sie eine erfolgreiche Schülerin und zeigte sich selbstbewusst und kommunikativ. Nach dem Realschulabschluss begann sie zunächst wieder zu jobben. Ein paar Stunden im Call Center, ein paar Stunden in der Gastronomie – aber nichts Beständiges. Beständig war allerdings die starke Einbindung in die familiären Strukturen. Ihre Mutter ist alleinerziehend und so kam Lisa Meier ein hoher Anteil der Betreuung ihres kleinen, damals 4-jährigen Bruders zu.

„Frau Meier war wirklich sehr schwer zu erreichen“ erinnert sich Integrationsfachkraft Heike Zerwas, die sie im Jobcenter im Bereich der Ausbildungsvermittlung betreute. „Zu Terminen kam sie in der Regel nicht. Teilweise sagte sie ab, weil sie auf ihre Geschwister aufpassen müsse, oft kam sie aber ohne Angaben von Gründen nicht ins Jobcenter. In einem Beratungsgespräch, das nach einer zwischenzeitigen Einstellung der finanziellen Leistungen mit der achten Einladung dann doch im Beisein ihrer Geschwister stattfand, haben wir sehr intensiv über ihr lobenswertes Engagement für die Familie, aber auch die Notwendigkeit der eigenen beruflichen Perspektiven gesprochen.“

Sie wolle Lehrerin werden oder auch Sozialarbeiterin berichtete sie in diesem Gespräch. Das für das Studium vorausgesetzte Abitur wolle sie dann in der Abendschule absolvieren, da sie morgens nicht aus dem Bett käme. „Hier mussten wir intensiv über ihre Vorstellungen sprechen. Erst nach mehrmaligem Erläutern wurde Frau Meier klar, dass die Berufe der Lehrerin oder der Sozialarbeiterin auch mit frühen Arbeitszeiten und damit frühem Aufstehen verbunden sind“. Diese Hinweise nahm sich Frau Meier dann zu Herzen und entschied sich fortan, engagierter nach Ausbildungen zu suchen. Frau Zerwas schlug ihr dazu eine Teilnahme an einem Angebot speziell für junge Ausbildungssuchende, dem Projekt „Drehkreuz Ausbildung“ vor.

„Ich habe gehofft, dass Frau Meier die Chance beim Drehkreuz Ausbildung nutzt, war aber tatsächlich skeptisch, ob sie wirklich den Kennenlerntermin wahrnimmt. Umso mehr habe ich mich gefreut, dass sie pünktlich in der Schiffbrücke erschien und sich zur aktiven Teilnahme bereit erklärte. Da war dann wohl der

Die starke Einbindung in die familiären Strukturen erschwerten zunächst Frau Meiers Weg in die Ausbildung





Frau Meier absolviert nun mit voller Elan eine Ausbildung zur medizinisch-technischen Assistentin

Knoten geplatzt, denn fortan nahm sie Termine verlässlich wahr und auch aus dem Projekt hörte ich viel Positives über ihr Engagement.“ Mit intensiver Unterstützung der Integrationsfachkräfte und Bildungscoaches im Ausbildungsprojekt schrieb sie zahlreiche Bewerbungen in verschiedenen Branchen und hatte schnell Erfolg im Bereich der Labortätigkeiten. Nach eingehenden Recherchen über den Ausbildungsberuf und zweier Praktika in Kliniken in der Umgebung, präferierte sie eine Tätigkeit als medizinisch-technische-Assistentin. So war sie dann auch sehr glücklich, als sie im Herbst 2018 eine Ausbildungszusage von einem großen Klinikum in Schleswig-Holstein erhielt. Die restliche Teilnahmezeit bis zum Ausbildungsstart nutzte sie bei „Drehkreuz Ausbildung“, um mit Unterstützung der Coaches eine Wohnung in Kiel zu finden, alle Angelegenheiten vor dem Ausbildungsbeginn zu regeln und sich schon mal auf den Berufsschulstoff vorzubereiten.

Seit dem 01.10.2019 absolviert Frau Meier nun ihre Ausbildung zur medizinisch-technischen-Assistentin, bislang ohne Fehlzeiten und mit großer Freude.

„Er hat es geschafft, weil er einen starken inneren Antrieb hat“



Rami Ghadeer Hekamt Al Samany kommt gebürtig aus dem Irak und lebt seit 6,5 Jahren in Deutschland. Im Juli 2013 zog der heute 20-Jährige mit seiner Familie nach Flensburg und startete dann zügig mit der Schulbildung. Leider gestaltete sich der erfolgreiche Schulbesuch aufgrund der Sprachbarrieren und der schulischen Anforderungen schwierig. Im August 2016 erzielte er dann im Technik-Bereich der Eckener Schule, in einer Berufsintegrationsklasse für Schülerinnen und Schüler, die Deutsch als Zweitsprache nutzen, seinen ersten allgemeinbildenden Schulabschluss. Da Rami Al Samanys Vater im

Irak eine eigene Tischlerei hatte, war schon früh sein Interesse für das handwerkliche Arbeiten geweckt. „Als Kind habe ich viel mit meinem Vater gebastelt. Als ich dann ein Praktikum im Metallbereich machen konnte, wusste ich direkt, dass ich das machen möchte“ berichtet Rami Al Samany in sehr gutem Deutsch.

Bereits während seines Schulbesuchs wurde Rami Al Samany vom Jobcenter Flensburg begleitet und in Sachen Ausbildung beraten. Sein Ausbildungsberater Malte Rehder erinnert sich an die Gespräche mit ihm „Rami Al Samany brachte viel mit. Er war sehr engagiert und hatte eine hohe Auffassungsgabe. Er lernte auch sehr schnell deutsch. Sein Elan wurde dann teilweise geschwächt, wenn Verfahren länger andauerten und behördliche Angelegenheiten nicht sofort erledigt werden konnten. Die Komplexität der Verfahren in Deutschland ist für viele Menschen mit Migrationshintergrund schwierig nachvollziehbar. Rami hat sich aber zum Glück immer wieder gut gefangen. Auch dank der guten Zusammenarbeit mit dem späteren Ausbildungsbetrieb Activ Marine“.

Das Flensburger Unternehmen Activ Marine bot Herrn Al Samany die Gelegenheit eine Einstiegsqualifizierung (EQ) im Metallbereich zu starten. „Die EQ bietet Unternehmen und angehenden Azubis die Möglichkeit sich erstmal unverbindlich kennenzulernen“, berichtet Azubi-Coach Vincent Wedel vom Jobcenter Flensburg. Das EQ ist auf ein Jahr angelegt, in dem die Teilnehmenden wie ein normaler Azubi mitlaufen und auch die Berufsschule besuchen. Nach dem Jahr können dann die Betriebe und die Teilnehmenden entscheiden, ob die EQ beendet oder eine Ausbildung angeschlos-



sen werden soll. Es gibt die Möglichkeit, die EQ-Zeit als erstes Ausbildungsjahr anerkennen zu lassen.

„Im Rahmen der EQ zeigte sich das große Potential von Rami“, erläutert Catharina Borchert, Personalverantwortliche bei Activ Marine. „Von seinem Willen, an sich zu arbeiten, kann sich so manch anderer Bewerber etwas abschneiden“. Bei Activ Marine arbeiten Menschen aus 11 Nationen. **„Wir würden sicher auch Mars-Menschen einstellen, wenn sie Willen und Können mitbringen.** Wenn die Menschen bereit sind, Leistung zu bringen, hat jeder eine Chance verdient“ erklärt Martin Enkelmann, Geschäftsführer der Activ Marine seine

Catharina Borchert



Beweggründe sich bei der Personalgewinnung vorurteilsfrei und chancenoffen aufzustellen. Bei Activ Marine ginge es nicht um Nationalitäten oder Kulturen, sondern vielmehr um die Leistungsbereitschaft und das Miteinander und was jeder Einzelne mit einbringe und wie er



Martin Enkelmann

mit anpacke. „Den Fachkräfte-Mangel merken wir natürlich auch und da freuen wir uns besonders über jeden Mitarbeitenden mit Ambitionen, etwas aus sich zu machen. Ganz egal, wo er oder sie herkommt“, so Enkelmann.

Im Verlauf der EQ zeigte sich das Rami Al Samanys mangelnde Englisch-Kenntnisse den Besuch der Berufsschule erschweren und mit Blick auf die theoretischen Prüfungen zum Problem werden könnten. „Ich habe im Irak nur bis zur 6. Klasse die Schule besucht und dann auf der Eckener

Schule erstmals etwas Englisch gelernt. Hier bei Activ Marine hat man mir super geholfen. Sie haben extra eigenen Nachhilfeunterricht für mich organisiert“, berichtet Rami Al Samany sehr glücklich. Dieses Engagement zahlt sich aus. Zum Abschluss des EQ- Jahres sind sich alle einig: „Die Ausbildung kann losgehen!“

Am 01.08.2019 startete der nunmehr 20-Jährige seine zweijährige Ausbildung zur Fachkraft für Metalltechnik. Da er dafür auch einen Führerschein benötigt, erhielt er dazu finanzielle Unterstützung vom Jobcenter Flensburg.

Seit seinem Ausbildungsbeginn nimmt Rami Al Samany auch an den „Ausbildungsbegleitenden Hilfen für Geflüchtete“ bei der Handwerkskammer teil. Dieses Kooperationsprojekt der Stadtverwaltung Flensburg, der Agentur für Arbeit Flensburg und des Jobcenters Flensburg ermöglicht über die klassischen Ausbildungsbegleitenden Hilfen hinaus, auch einen größeren Anteil an (Fach)Sprachvermittlung und enger, persönlicher Begleitung. Die Teilnehmenden erhalten Unterstützungen bei den besonderen Herausforderungen, die eine Ausbildung



Firmengebäude der activmarine

im deutschen Schul- und Ausbildungssystem mit sich bringt. „Fast wie eine zweite Berufsschule“ beschreibt Vincent Wedel die bis zu 3 Std./wöchentlich ergänzend zur Berufsschule stattfindenden (sozial)pädagogischen Begleitungen. Durch diese Unterstützung während der Ausbildung sollen Ausbildungsabbrüche vermieden werden.

Mit dem Ausbildungsabschluss in der Tasche sind dann später die jungen Menschen gut vorbereitet für ein Erwerbsleben als Fachkraft und in finanzieller Unabhängigkeit. Dies belegen auch eindrucksvolle Zahlen aus dem Flensburger Stadtgebiet. Die Arbeitslosigkeit bei Menschen ohne Ausbildung beträgt im Berichtsjahr 2019 laut der Statistik der Agentur für Arbeit 22,7%, bei den Menschen mit Ausbildung hingegen nur 4,1%.

Weitere Angebote für Kundinnen und Kunden jünger als 25 Jahre

- ▶ **Berufsausbildungen** in außerbetrieblichen Einrichtungen (BaE) sind Ausbildungen in Kooperationsbetrieben, in denen Jugendliche eine Berufsausbildung bei einem Bildungsträger absolvieren können und dort intensivere Lern- und Ausbildungsbegleitung sowie auch sozialpädagogische Betreuung erhalten.
- ▶ **Assistierte Ausbildung (AsA)** umfasst ausbildungsvorbereitende und ausbildungsfördernde Unterstützungsangebote für förderungsbedürftige Jugendliche in oder vor der Berufsausbildung.
- ▶ **Ausbildungsbegleitende Hilfen (AbH)** dienen z. B. mit Nachhilfeunterricht oder fachbezogenen Sprachkursen der Unterstützung zur Aufnahme, Fortsetzung und erfolgreichem Abschluss der Ausbildung.
- ▶ **Stabilisierungscoaching** ist eine Art Einzelcoaching für Jugendliche mit komplexen Problemlagen.
- ▶ **Produktionsschule** ist ein Projekt mit ESF-Landesförderung zur Orientierung, Vorbereitung und Qualifizierung von Jugendlichen.
- ▶ **Einstiegsqualifizierungen (EQ)** sind einjährige Langzeitpraktika in Betrieben mit Inhalten vergleichsweise der Ausbildung im Betrieb. Die Teilnehmenden besuchen ebenfalls die Berufsschule. Nach Abschluss des einjährigen Praktikums können die angehenden Auszubildenden in ein reguläres Ausbildungsverhältnis übernommen werden.



Der Werdegang von Rami Al Samany (Seite 36–38) zeigt, wie aus einem Praktikum mit Engagement von Praktikanten, Arbeitgebern, Trägern und dem Jobcenter eine erfolgreiche Ausbildung werden kann.

Angebote für Kundinnen und Kunden mit selbstständiger Tätigkeit

- ▶ **Selbstständige** werden im Jobcenter Flensburg in einem internen, spezialisierten Projekt u. a. zur Prüfung der dauerhaften Tragfähigkeit der Selbstständigkeit und Unterstützung bei der Organisation und Strukturierung der Selbstständigkeit betreut.
- ▶ **Leuchtturm Nord** (Gründungszentrum; Projekt der IHK Wirtschaftsakademie Schleswig-Holstein) bietet professionelle Unterstützung für Personen, die sich aus der Arbeitslosigkeit heraus auf eine Existenzgründung vorbereiten wollen.

Angebote für Kundinnen und Kunden mit gesundheitlichen Einschränkungen (weitere Angebote siehe Seite 41)

- ▶ **AmiqA** (Arbeitsförderung mit gesundheitsbezogener Ausrichtung) ist ein internes Angebot, in dem spezifisch qualifizierte Integrationsfachkräfte gemeinsam mit Psychologen und Ärzten in einem interdisziplinären Team die Arbeitssuchenden beraten und begleiten.
 Die Kundinnen und Kunden werden mit beschäftigungsbezogener, ärztlicher und psychologischer Beratung sowie vielseitigen Gesundheitsangeboten zur Stärkung der Arbeitsfähigkeit unterstützt. Unter Berücksichtigung der jeweiligen gesundheitlichen Einschränkungen begleitet das Team die Teilnehmenden auf ihrem persönlichen Weg in die Beschäftigung.
 Darüber hinaus bieten das „AmiqA - Beratungszentrum“ und der Bereich „AmiqA u 25“ weitere Möglichkeiten der individuellen Unterstützung.



Der Fall von Frau Petersen (siehe Seiten 40 und 41) ist ein Beispiel für die erfolgreiche Verzahnung zweier Jobcenter-interner Projekte („KiKo“ und „AmiqA“) zur Unterstützung bei der Arbeitssuche.



„Man muss sich auch den Herausforderungen stellen, die ein Job mit sich bringt“



Die 36-jährige Flensburgerin Petra Petersen (Name geändert) ist alleinerziehende Mutter von zwei Kindern (10 und 7 Jahre). Nach dem Abschluss der Hauptschule und einer Qualifizierung zur hauswirtschaftlichen Helferin widmete sich Frau Petersen zunächst der Kinderbetreuung. Dann folgte eine Zeit der kurzfristigen Hilfsjobs als Reinigungskraft, leider waren die Jobs nicht von langer Dauer, da Frau Petersen und ihre Kinder mit gesundheitlichen Einschränkungen zu kämpfen hatten.

Nachdem Frau Petersen Arbeitslosengeld II gewährt wurde, startete sie 2016 zunächst mit der Teilnahme am Jobcenter-Integrationsprojekt für Erziehende „KiKo - Kind und Kompetenz“. Hier wurden mit Frau Petersen die Betreuungszeiten

der Kinder besprochen und umfassender organisiert und dann erste Versuche Richtung Teilzeitarbeit am Vormittag unternommen. „Uns ist es wichtig, die Erziehenden, häufig sind es Frauen, bestmöglich bei der Aufnahme einer Beschäftigung zu unterstützen. Dabei geht es vor allem zunächst um die Sicherung der Kinderbetreuung. Denn es hat sich gezeigt, dass nur wenn die Kinder gut versorgt sind, die Erziehenden auch den Kopf frei haben, um gezielt nach einer Arbeit zu suchen oder dieser verbindlich nachzugehen“, berichtet ihre Integrationsfachkraft aus dem Projekt KiKo. Nach einigen Monaten der Projektteilnahme erscheint Frau Petersen zum Termin erschöpft und den Tränen nahe. Sie hat wieder mit Depressionen zu kämpfen und Differenzen mit den Nachbarn sowie die Überforderung mit der Erziehung der beiden inzwischen schulpflichtigen Kinder. Im Zuge des engen Austauschs der Jobcenter-Projekte untereinander wurde dann ein gemeinsames Gespräch mit der Integrationsfachkraft des Integrations- und Stabilisierungsprojektes „AmigA“ (Arbeitsförderung mit gesundheitsbezogener Ausrichtung) vereinbart.

Cayen Nissen, Integrationsfachkraft im Projekt AmigA, betreute Frau Petersen von Anfang an „Ich erinnere mich gut an unser erstes Gespräch. Zunächst ging es darum, Frau Petersen kennenzulernen und Vertrauen aufzubauen. Sie war sehr erschöpft und litt unter der engen Wohnsituation und befürchtete, ihren Kindern nicht gerecht werden zu können. Sie ist als Mensch sehr zurückhaltend und bescheiden und war kaum in der Lage, eigene Bedürfnisse zu erkennen. Ein geringes Selbstwerterleben, wenig Zuversicht und mangelndes Selbstvertrauen charakterisierten das Befinden von



Frau Petersen. Wir besprachen dann zunächst, wo zeitnah geholfen werden kann, um die Situation zu beruhigen; wie z. B. die Suche nach einer größeren Wohnung oder der Kontakt zur Schulsozialarbeiterin der Tochter, damit diese auch nachmittags an der Hausaufgabenbetreuung teilnehmen kann. Dann empfahl ich ihr Beratungsgespräche bei unserem Psychologen in Anspruch zu nehmen, um die eigene Gesundheit wieder zu stabilisieren.“ In den kommenden sechs Monaten folgten Gespräche mit Frau Nissen, die Teilnahme an einem Gesundheitsworkshop des Jobcenters und die Teilnahme an einem „Resilienz-Zirkel-Training“ zum Aufbau besserer Stresstoleranz.

Im März 2018 war Frau Petersen dann soweit stabil, dass sie Kontakte zu verschiedenen Arbeitgebern in der Region aufnahm und ein Arbeitsangebot als Reinigungskraft erhielt. Der dafür vorausgesetzte PKW-Führerschein fehlte ihr aber noch. Nach Gesprächen mit Frau Nissen, dem Arbeitgeber und einer Kompetenzfeststellung zur Leistungsfähigkeit, erhielt Frau Petersen dann die Zusage für einen Zuschuss zum Führerschein durch das Jobcenter und konnte mit der Fahrschule beginnen.

Am 01.11.2018 startete Frau Petersen dann zunächst in eine geringfügige Beschäftigung bei einem Flensburger Reinigungsunternehmen. „Und dann ging auf einmal alles ganz schnell. Am 13.11. erhielt Frau Petersen ein weiteres Arbeitsangebot in Teilzeit von einem Flensburger Seniorenstift als Reinigungskraft. Da allerdings verschiedene Niederlassungen aufgesucht werden mussten, erwartete der Arbeitgeber hohe Flexibilität und Mobilität. Daher war für Frau Petersen der Erwerb eines PKWs von hoher Priorität“, berichtet Cayen Nissen.



Nach eingehender Prüfung der persönlichen Voraussetzungen von Frau Petersen, der üblichen Einstellungsbedingungen für Reinigungskräfte und dem Vorliegen des Arbeitsvertrages mit dem Seniorenstift, wurde ein PKW-Zuschuss für die Anschaffung eines Autos durch das Jobcenter gewährt. So startete Frau Petersen am 01.12.2018 in ihr zweites Arbeitsverhältnis als Reinigungskraft in Teilzeit. Auch unter Berücksichtigung der familiären Rahmenbedingungen ist sich Frau Petersen sicher, dass sie sich den Herausforderungen des Jobs stellen möchte **„ich möchte gerne finanziell unabhängig und damit meinen Kindern ein Vorbild sein“.**

Weitere Angebote für Kundinnen und Kunden mit gesundheitlichen Einschränkungen

- ▶ **Aktionsbündnis Schleswig-Holstein** bietet Integrationsbegleitung und zielgerichtetes .. Einzelcoaching
- ▶ **QUIS** (Qualifizieren - Integrieren - Stabilisieren) Unterstützung für Menschen mit gesundheitlichen Einschränkungen bei der Vorbereitung des beruflichen Wiedereinstiegs.
- ▶ **CL** (clean leben durch integratives Coaching) und **blog** (berufliches lernen, orientieren und gestalten) sind Angebote für Arbeitssuchende mit psychischen und sucht-spezifischen Erkrankungen und dient deren Aktivierung, Stabilisierung und unterstützt so bei der beruflichen Integration.

Angebote für Frauen- und (Allein)Erziehende

- ▶ **Flens Belle** ist internes Projekt für die Vermittlung von arbeitsmarktnahen (Allein-) Erziehenden durch Intensivbetreuung - siehe auch Seite 22
- ▶ **KiKo - Kind & Kompetenz** (siehe Fallbeispiel Seite 40 und 41) ist ein internes Projekt in dem erziehenden und alleinerziehenden Männern und Frauen eine umfassende, individuelle Beratung und Begleitung in Bezug auf ihre familiäre und berufliche Lebensplanung geboten wird. Ziel ist dabei die Heranführung an eine Beschäftigung und/oder der Wiedereinstieg auf den ersten Arbeitsmarkt.
- ▶ **Beratungsstelle KiKo** ist eine offene, unterminierte Beratungsstelle für alle (allein-) erziehenden Kundinnen/Kunden, die kurzfristig Unterstützung benötigen.
- ▶ **Leinen Los** ist eine Aktivierungsmaßnahme für Mütter und Väter zur Herstellung von Tagesstruktur und Einbindung in ein soziales Netz; Heranführung an die Arbeitswelt

Angebote für Migrantinnen und Migranten sowie Geflüchtete

- ▶ **Integrationskurse mit Sprach- und Orientierungskursen** nach dem Aufenthaltsgesetz gefördert durch das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF)
- ▶ **Berufsbezogene Deutschsprachförderung** mit Kompetenzfeststellung und Entwicklung beruflicher Perspektiven, gefördert durch das BAMF
- ▶ **MIA Plus** (Migranten in Arbeit und Ausbildung) ist ein Angebot zur beruflichen Integration und Sprachförderung für Arbeitssuchende mit Migrationshintergrund
- ▶ **Erfahrungswelten** ist ein Angebot zur beruflichen Sprachförderung von Müttern mit Migrationshintergrund in dem freies Sprechen geübt und auch Betriebs- oder Messebesuche organisiert werden. Im Fokus steht hier der gegenseitige Austausch und der Abbau von Sprachbarrieren sowie das Kennenlernen des Lebens und der Kultur Deutschlands
- ▶ **MuM hoch 3 / Stark im Beruf** bietet Müttern mit Migrationshintergrund Beratung, Aktivierung und Qualifizierung, um sich so auf eine Arbeitsaufnahme vorzubereiten.
- ▶ **Level 1** ist ein Erstangebot für Geflüchtete zur Kompetenzfeststellung und Vermittlung von Verständnis für die deutsche Kultur und Grundlagen der Arbeitswelt (wie Arbeitsschutz)
- ▶ **„NEXT LEVEL - Joboffice“** bietet als internes Projekt bewerberorientierte Unterstützung für Geflüchtete, z. B. im Anschluss an einen erfolgreich absolvierten Sprachkurs, mit dem Ziel der Direktvermittlung in den ersten Arbeitsmarkt. (Anmerkung: nicht Ausbildung)
- ▶ **Intro und Aufwind** sind beides Angebote zur gezielten Integrationsunterstützung von Migrantinnen über 25 Jahren, die langzeitarbeitslos sind.
- ▶ **Messeaktivitäten** werden vom Jobcenter organisiert, um die Migrantinnen und Migranten direkt mit Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern aus der Region in Kontakt zu bringen und so die Hürden eines schriftlichen Bewerbungsverfahrens bestmöglich zu minimieren.



Die Parkresidenz berichtet ab Seite 43 über die erfolgreiche Personalgewinnung im Zuge der Bewerbermesse für Geflüchtete im Februar 2018

„Etwas Mut gehörte schon dazu, aber es hat sich gelohnt!“



Sebastian Johannsen und Natascha Püpke

„Etwas Mut gehörte schon dazu“ erinnert sich Sebastian Johannsen, Geschäftsführer der Parkresidenz Glücksburg, wenn er rückblickend auf die Einstellung von elf Pflegehilfskräften mit Migrations- und Fluchthintergrund berichtet. Die bis dahin gut 80-köpfige Belegschaft und die 65 Bewohnerinnen und Bewohner des Altenpflegezentrums Parkresidenz Glücksburg mit Intensivpflege und einer Abteilung für Demenzerkrankte warteten mit einer Mischung aus Aufregung, Hoffnung und leichten Vorbehalten auf die Unterstützung.

Kennengelernt hatten Sebastian Johannsen und seine Pflegedienstleitung Natascha Püpke die Bewerber auf der Flüchtlingsmesse des Jobcenters im Frühjahr 2018. Das Jobcenter hatte diese und inzwischen auch weitere Flüchtlingsmessen geplant und durchgeführt, um auch Bewerbern mit Migrationshintergrund eine Chance zur Teilhabe am Arbeitsmarkt zu bieten. Häufig bekommen Bewerber/-innen mit Migrationshintergrund allein schon wegen ggf. bestehender Sprachbarrieren im schriftlichen Bewerbungsverfahren nicht die Chance im persönlichen Gespräch zu überzeugen. Durch die Bewerbermessen werden diese ersten Hürden genommen, da Arbeitgeber und Bewerber/-in unmittelbar in den persönlichen Kontakt treten und dann die Bewerbungsmappen nur ergänzend zur Hilfe genommen werden. Mahmoud Alhomsy (31, aus dem Libanon) arbeitete zum Zeitpunkt der ersten Messen schon in der Parkresidenz und informierte daher im Akkord die interessierten Arbeitnehmer über die Arbeit in der Parkresidenz. **„Er blühte total auf und war ein richtiger Magnet“** freut sich Natascha Püpke auch noch rückblickend über die erfolgreiche Messe-Teilnahme.

„Bei den anschließenden Vorstellungsgesprächen wurden wir quasi überrannt von Bewerbern,“ erinnert Sebastian Johannsen. Denn das Parkresidenz Stellenangebot und die Offenheit auch ausländische Arbeitnehmer einzustellen, verbreiteten sich wie ein Lauffeuer im sozialen Netzwerk der Geflüchteten. „Wir haben aus all den Bewerbungen eine super Auswahl getroffen“, befindet Natascha Püpke. „Wir sind mit 11 Einstellungen gestartet, alle hatten das grundsätzliche, einfache Sprachniveau B1. Zwei der Arbeitnehmer waren nicht für die Pflege geeignet, dafür fanden wir dann aber auch über das Jobcenter wieder sehr schnellen Ersatz“.

„Ganz ohne Vorbehalte ging es nicht, aber keine haben sich gehalten“ stellt Sebastian Johannsen klar. Egal ob bei Bewohnerinnen und Bewohnern oder bei Kolleginnen und Kollegen, die engagierten neuen Mitarbeiter sind sehr beliebt, packen sie doch jederzeit mit an und haben immer ein Lächeln im Gesicht. „Da verzeihen die Bewohnerinnen auch sofort, wenn um die Haarbürste gebeten und dann die Zahnbürste gereicht wird“, so Sebastian Johannsen.

Grund zur Begeisterung der ausländischen Arbeitnehmer könnten auch die Arbeitsbedingungen in der Parkresidenz sein. Alle Arbeitnehmer erhalten unabhängig ihrer Herkunft oder der anerkannten Erfahrungen die gleichen Arbeitsverträge, unbefristet, mit der gleichen Bezahlung für gleiche Arbeiten und entsprechende Urlaubsansprüche.

Eine individuelle Unterstützung erhielten die neuen Mitarbeitenden der Parkresidenz bei ihrer Arbeitsaufnahme auch durch das Jobcenter. „In besonderen Fällen, in denen der angehende Arbeitsplatz z. B. nicht zu den erforderlichen Zeiten mit dem Bus erreichbar ist, besteht auch die Möglichkeit der finanziellen Unterstützung bei der Erlangung des PKW-Führerscheins“, so Claudia Remark, Geschäftsführerin des Jobcenters Flensburg, über eines der Fördermittel zur Unterstützung der Arbeitsaufnahme, die auch einigen neuen Pflegehilfskräften zugutekam. Die Arbeitgeber können bei der Einstellung von Arbeitnehmern mit Vermittlungshemmnissen z. B. Sprach – oder Kenntnisdefiziten mit einem Eingliederungszuschuss zu den Lohnkosten unterstützt werden.



Angebote für besondere Kundengruppen

- ▶ **Projekt 450** bietet Kundinnen und Kunden, die in Ergänzung zum ALG-II-Bezug eine Nebenbeschäftigung/ Minijob ausüben, die Möglichkeit durch gezielte Beratung und auch Arbeitgeberberatungen den Minijob ggf. in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung umzuwandeln.
- ▶ **Azubi-direkt** dient der intensiven Unterstützung von über 25- und unter 35-Jährigen bei der Aufnahme einer Berufsausbildung oder Arbeitsstelle.
- ▶ **Zukunftsstarter** sind junge Menschen zwischen 25 und 35 Jahren, die eine intensive Unterstützung bei der Suche nach einer ersten Berufsausbildung erhalten.

Arbeitgeberförderleistungen

- ▶ **Flensburger Teilhabepakt - Arbeit für alle** beinhaltet Förderleistungen für Langzeitleistungsbeziehende, die bereits viele Jahre Leistungen vom Jobcenter erhalten und für Langzeitarbeitslose nach dem Teilhabechancengesetz. Arbeitgeber können bei Zustandekommen eines Arbeitsverhältnisses für bis zu 5 Jahre bis zu 100% Lohnkostenzuschüsse erhalten. Ergänzend dazu erhalten Arbeitgeber und Arbeitnehmer ein begleitendes Coaching von Job-Coaches des Jobcenters.



Heiko Rachow und Janis Stöckmann von der Augustin Group berichten auf den Seiten 46 und 47 von ihren positiven Erfahrungen mit dem Flensburger Teilhabepakt.

- ▶ **Eingliederungszuschüsse** können Arbeitgeber erhalten, wenn sie eine Arbeitnehmerin/ einen Arbeitnehmer einstellen, die/der aufgrund verschiedener Vermittlungshemmnisse noch nicht unmittelbar vollwertig beschäftigt werden kann. Die Eingliederungszuschüsse wirken dabei als Nachteilsausgleich für eine vorübergehende Minderleistung der/des Mitarbeitenden.
- ▶ **Beschäftigung auf Probe** ermöglicht mittels kurzfristiger Lohnkostenzuschüsse eine Arbeitserprobung für Langzeitarbeitslose.
- ▶ **Arbeitgebermagazin ProfiL** ist ein zweimal jährlich erscheinendes Printmagazin, welches an 4.000 Arbeitgeber in Flensburg und der Region versandt wird. Enthalten sind, in Ergänzung zu einem redaktionellen Teil mit Best Practice Beispielen und wichtigen Informationen für Arbeitgeber, auch anonyme Kundenprofile mit Bild. So können Arbeitgeber einen ersten Eindruck der potentiellen Bewerber/-innen erhalten und dann über die zuständige Integrationsfachkraft im Jobcenter einen Kontakt zum Arbeitssuchenden herstellen. Ergänzt wird die Printausgabe um ein innovatives Online-Bewerber-System für Arbeitgeber unter www.arbeitgebermagazin-profil.de

„Kein Risiko, dafür aber die Chance, einen guten Arbeitsplatz zu finden“

Links Heiko Rachow, rechts Janis Stöckmann
 Quelle: Büro Oeding



Heiko Rachow hat in seinem Berufsleben schon viel gemacht und neben Helfer-Tätigkeiten im Bereich von Malerarbeiten auch immer mal wieder als Fahrer gearbeitet. Nach einer längeren Zeit der Arbeitslosigkeit hat sich der 58-Jährige bei der Augustin Group beworben. „Das war nicht meine erste Bewerbung hier“ berichtet Rachow „aber diesmal hat es geklappt und ging dann auch ganz schnell. Manchmal muss man einfach dranbleiben und es vielleicht auch zwei- oder dreimal versuchen“.

Er bewarb sich am Freitag und schon am Montag gab es einen Anruf von Janis Stöckmann, Personalleiter bei der Augustin Group

mit der Einladung zum Probearbeiten. Rasch wurde klar, dass Heiko Rachow zum Unternehmen passt und Janis Stöckmann informierte sich beim Jobcenter Flensburg über mögliche Förderungen im Rahmen des Flensburger Teilhabepaktes. „Ich hatte schon frühzeitig über die Fördermöglichkeiten gelesen und mir eine Haftnotiz an den Bildschirm geklebt. Als dann die Bewerbung von Heiko einging habe ich mir gedacht, dass das vielleicht passen könnte“, erklärt Janis Stöckmann seine konkrete Anfrage. **„Nach einem Anruf im Jobcenter ging alles wirklich fix.** Ein bisschen Papierkrieg, aber ich bekam gute Unterstützung vom Jobcenter und meinem Ansprechpartner und so stand innerhalb von zwei Wochen die Förderung und wir konnten Heiko Rachow einstellen“ erklärt Janis Stöckmann die Beantragung der Förderung. „Also Angst vor zu viel Bürokratie muss da keiner haben! “

Das inhabergeführte Familienunternehmen mit Standort in Handewitt ist heute der europaweit größte freie Fiat-Spezialist und liefert weltweit Original- und Identersatzteile für Fahrzeuge der FCA-Gruppe und war eines der ersten Flensburger Unternehmen, das einen über den Teilhabepakt geförderten Mitarbeiter einstellte.

Heiko Rachow ist nun seit dem 01.02.2019 als Fahrer zuständig für die regionale Teileauslieferung. „Ich bin hier ein bisschen das Mädchen für alles“, erzählt Heiko Rachow und wirkt dabei sehr zufrieden. Neben den Fahrdiensten übernimmt er auch Instandhaltungsaufgaben und die Kommissionierung für seine Auslieferungen. „Es läuft richtig klasse! Ich habe tolle Kollegen und seitdem ich hier bin, bin ich viel ausgeglichener. Ich blühe richtig auf!“

Das Unternehmen legt sehr großen Wert auf ein Wir-Gefühl. „Unser Erfolg fußt auf unseren Mitarbeitern.“, betont Janis Stöckmann. Der Teilhabepakt bietet den Arbeitgebern die Mög-

lichkeit eines risikolosen Kennenlernens der Arbeitnehmer. „Ein großer Vorteil ist beispielsweise, dass wir bei längeren Erkrankungen des Arbeitnehmers keine Personalkosten haben, da diese ja vollständig (Anm. in den beiden ersten Förderjahren) über den Lohnkostenzuschuss des Jobcenters abgedeckt sind. Und auch die Unterstützung durch unseren Jobcenter-Coach Herrn Welsh ist super. Er findet die richtigen Worte, um so Heiko und auch uns als Arbeitgeber gut zu unterstützen und bei kleineren Holpersteinen den Weg zu ebnen“.

Integrationsfachkraft Charles Welsh: „Meine Kollegin Lil Nielsen und ich legen als Teilhabepakt-Coaches sehr viel Wert auf ganzheitliche Beratung. Das heißt, es geht nicht nur um berufliche Probleme, sondern auch darum, bei familiären und sonstigen privaten Schwierigkeiten da zu sein. Durch die Aufnahme der Arbeit ändert sich auch einiges im privaten Umfeld der Arbeitnehmer z. B. die Betreuungszeiten der Kinder oder auch die erforderliche Mobilität.“ Im ersten Jahr ist die Beratung verpflichtend, im zweiten Jahr kann sie bei Bedarf angefordert werden.

Die Arbeitsverhältnisse und Förderungen über den Teilhabepakt können grundsätzlich auch jederzeit wieder beendet werden. Bei Heiko Rachow steht das jedoch ganz und gar nicht zur Debatte. Alle sind sich einig: „Bisher ist das eine Win-Win-Situation! Bei uns passt das! Dafür gibt es ein Daumen hoch!“

**V. l. n. r. Janis Stöckmann, Heiko Rachow,
Charles Michael Welsh**
Quelle: Büro Oeding



Die Unterstützungsleistungen des Jobcenters kommen bei Arbeitgebern gut an

Zu den Erfahrungen mit dem Jobcenter Flensburg berichten exemplarisch zwei Arbeitgeber aus der Region:

Jan Zirbes, Leitung Lager & Transportlogistik, Trixie Heimtierbedarf, Tarp:

„Unabhängig von einer vorangegangenen Arbeitslosigkeit sind uns der Mensch und seine Motivation wichtig. In Zusammenarbeit mit dem Jobcenter Flensburg schauen wir, wie wir auch Arbeitslosen bei uns eine Chance geben können. So besprechen wir notwendige Qualifizierungen vor einer Einstellung, z. B. ein Praktikum, einen Sprachkurs oder auch finanzielle Unterstützung für eine verlängerte Einarbeitung, wenn erforderlich. Es ist wichtig, auch Langzeitarbeitslosen eine Chance zu geben, weil die Gründe für eine lange Arbeitslosigkeit sehr vielfältig sein können und nicht immer unmittelbar mit der Arbeit oder den Qualifikationen zu tun haben müssen! Unsere vielfältigen Tätigkeiten im Lager sind sehr gut zu erlernen, sind somit auch für Quereinsteiger geeignet und es bedarf dazu keiner Fachausbildung. Wir haben über die letzten Jahre sehr positive Erfahrungen in der Zusammenarbeit mit dem Jobcenter gesammelt und genauso mit der Einstellung von ehemaligen Jobcenter-Kunden.“



Sascha Kämmer, Personal-Recruiter, carebyphone gmbh:

„Die carebyphone gmbh ist ein Unternehmen mit diversen unterschiedlichen Auftraggebern und Projekten. Dadurch sind wir im ständigen Mitarbeiteraufbau. Hierbei werden wir unter anderem durch das Jobcenter mit verschiedenen Veranstaltungen unterstützt. Wir sind uns unserer sozialen Verantwortung als Arbeitgeber bewusst und beschreiten gemeinsam mit dem Jobcenter auch gerne neue Wege, um Menschen, die sich bereits seit längerer Zeit in Arbeitslosigkeit befinden, Perspektiven und Möglichkeiten zu geben wieder in Arbeit zu kommen. Ein sehr gutes Beispiel hierfür ist das Pilotprojekt „Treffpunkt Eingangshalle“: Innerhalb von 3 Stunden konnten wir hier unseren gesamten Personalbedarf für diesen Zeitraum decken - dank diesem Format. Auch Langzeitarbeitslose können bei uns im Job wieder durchstarten und mit Eigenmotivation und Energie Karriere machen. Quereinsteiger sind herzlich willkommen, das notwendige Handwerkszeug geben wir neuen Mitarbeitern in einer ausführlichen Einarbeitung an die Hand. Die carebyphone gmbh freut sich schon jetzt auf weitere produktive Veranstaltungen in Zusammenarbeit mit dem Jobcenter.“



Digitale Angebote des Jobcenters Flensburg

- ▶ **JobZentrale Flensburg www.jobzentrale-fl.de** ist eine innovative Plattform, auf der Arbeits- und Ausbildungssuchenden auf einer Homepage mittels Verlinkungen über 95% aller online verfügbaren Stellenangebote finden können. Aktuell sind so z. B. über 24.000 Stellenangebote in Flensburg und 50 Kilometer Umkreis (ohne Stellenangebote aus Dänemark) veröffentlicht. Die Suche nach den geeigneten Stellen ist dabei durch verschiedene Filter-Optionen, regionale Sortierungen oder auch eine Kartenansicht besonders einfach gestaltet und verlinkt auf die Original-Fundstelle im Internet, sodass die Ausschreibungen eine hohe Aktualität aufweisen. Die JobZentrale ist für alle Bürgerinnen und Bürger kostenfrei und uneingeschränkt nutzbar.
- ▶ **Stellensofortangebot** ist ein individualisierter Stellensuchagent. Die Integrationsfachkraft erstellt in der Beratung mit dem Arbeitssuchenden gemeinsam einen Zugang. Hierbei werden die persönlichen Interessen, Mobilität und bisherigen beruflichen Erfahrungen aufgenommen. Im Abgleich mit mehreren tausend Erwerbsbiografien werden weitere potentielle Einsatzfelder vorgeschlagen, die dann von der Integrationsfachkraft mit dem Arbeitssuchenden besprochen werden. Nach Abschluss der Einrichtung des Stellensofortangebots erhält der Arbeitssuchende einen Zugangscode für eine Internetseite. Künftig werden dann über den Aufruf der zugangsgeschützten Seite die individuell für die Arbeitssuchenden aufbereiteten und gefilterten Stellenangebote auf einen Blick dargestellt. Es ist also auch für Arbeitssuchende mit wenig Erfahrungen im Internet und am PC möglich, Stellenangebote zu finden und sich dann z. B. auch persönlich beim Arbeitgeber zu bewerben.
- ▶ **Jobcenter.digital** ist ein Portal, in dem die Leistungsempfangenden ihre Unterlagen selbstständig, sicher und schnell hochladen und direkt ihrem Sachbearbeiter oder ihrer Integrationsfachkraft vorlegen können, z. B. Arbeitsverträge oder Nebenverdienstbescheinigungen. Auch Weiterbildungsanträge können so eingereicht werden. Für die Erstantragstellung ist die persönliche Antragstellung im Jobcenter erforderlich.
- ▶ **www.jobcenter-flensburg.de** ist die Internet-Adresse der Homepage des Jobcenters Flensburg. Unter der Rubrik „über uns“ wird das Jobcenter und seine Abläufe in einem Kurzfilm anschaulich dargestellt.
- ▶ Sollten Arbeitssuchenden bei der Nutzung der verschiedenen digitalen Angebote unsicher sein oder keine Erfahrungen mit dem Internet haben, gibt es die Möglichkeit an einem Angebot „**EDV für Einsteigerinnen und Einsteiger**“ teilzunehmen, in dem diese Inhalte anschaulich und im Echtbetrieb vermittelt werden.
- ▶ Für die Nutzung aller Online-Angebote sowie für das selbstständige Erstellen von Bewerbungsunterlagen stehen im BiZ im Erdgeschoss des Jobcenters Computer mit Internetanschluss zur Verfügung.

Der Flensburger Weg –

lokale Strategien zur Reduzierung der Langzeitarbeitslosigkeit und des Langzeitleistungsbezuges





Diese Zeichnung wurde in der Arbeits Gelegenheit „Miniaturstadt Flensburg“ von Sven Jürgensen und Ralf Koslowski erstellt

Volker Syring, Geschäftsführer Schutzengel GmbH

„Die gemeinnützige Schutzengel GmbH erweitert ihr Angebot der Frühen Hilfen in Flensburg mit den „Schutzengel-Familienpartnern“. Die Schutzengel-Familienpartner stärken Familien früh in der Schwangerschafts- und Kleinkindphase, um für sich selbst durch Ausbildung und



Job sorgen zu können.

Wichtig ist dabei die Kooperation mit dem Jobcenter, um die Familien niederschwellig an weiterführende Qualifizierungsangebote anzubinden und Befürchtungen abzubauen. Die Schutzengel GmbH möchte ihren Beitrag zum „Flensburger Weg“ leisten, um Familien und Alleinerziehende in schwierigen Lebenslagen aus der Langzeitarbeitslosigkeit bzw. abhängigen

Bezügen, hinzu einer unabhängigen Lebenssituation, zu führen. Anfang gut-alles gut: Beim Schutzengel erleben Eltern und Kinder eine stärkende Gemeinschaft.“

Klaus Grebbin, Leiter der Tafel Flensburg

„Dank der Zusammenarbeit mit dem Jobcenter können wir immer wieder Menschen helfen sich selbst zu helfen. Die Arbeit des Jobcenters ist wichtig für unsere Kunden, weil wir dadurch immer wieder Menschen dazu bekommen eben nicht mehr zu Hause zu sitzen, sondern sich aktiv mit Arbeit zu beschäftigen. Nur durch die AGH-Kräfte, die wir vom Jobcenter bekommen, ist es uns möglich dieses große Angebot der Tafel Flensburg überhaupt aufrecht zu erhalten.“



Unser warmer Mittagstisch kann ab Januar 2020 nur wieder angeboten werden dank der intensiven Bemühungen des Jobcenters Flensburg. Was nicht nur unseren Dank sondern auch den unserer Kunden bringt.

Ich persönlich freue mich immer wieder, feststellen zu können, dass die IFK's nicht nur Nummern verwalten, sondern es als wichtig ansehen, mit Menschen zu arbeiten - was etwas ist, das an vielen Stellen heute leider verloren gegangen ist.“

Besonderes Rüstzeug für die erfolgreiche Wegbeschreibung

Was das Jobcenter Flensburg so erfolgreich macht:



Gute Erreichbarkeit und geringe Wartezeiten

Alle Kundinnen und Kunden erhalten die direkte Durchwahl ihrer Ansprechpartner sowie die E-Mail-Adressen der Teams. Auch die Telefonzentrale ist Mo. – Do. von 07.30-16.30 und Fr von 07.30-12.30 Uhr direkt erreichbar. Terminwünsche oder Kurzanliegen können bequem mittels Kontaktformular über die Jobcenter-Homepage mitgeteilt werden.

Im Jobcenter wird grundsätzlich mit Termin beraten. Lediglich die Erstantragstellung erfolgt ohne Termin. Dadurch sind die Wartezeiten im Jobcenter überschaubar und den Vorsprechenden kann in der Regel schnell geholfen werden. Unterlagen können direkt persönlich am Empfang abgegeben (Mo.-Fr. von 7.30-12.30 Uhr und Do. von 14.00-18.00 Uhr) oder über das Portal jobcenter.digital hochgeladen werden.



Flache Hierarchien

Das Jobcenter wird durch die Geschäftsführung und elf Teamleitungen geführt. Der bewusste Verzicht auf Bereichs- oder Abteilungsleitungen und der offene Austausch untereinander ermöglichen es viele Ideen oder Anregungen aus der Praxis direkt zu diskutieren und umzusetzen. Jährlich finden Workshops zur Strategie und Ausrichtung im Folgejahr statt, an denen neben den Führungskräften immer auch Vertreter/innen aus den Teams beteiligt sind.



Besondere Innovationsfreude

Die Ideen aus der Praxis, Anregungen von Kundinnen und Kunden oder auch Ideenwettbewerbe von Land und Bund – das Flensburger Jobcenter ist immer aktiv auf der Suche nach neuen Ansätzen, um die Wiedereingliederung der Kundinnen und Kunden noch erfolgreicher zu begleiten.



Individualität

Das Jobcenter Flensburg ist mit seinen 55 verschiedenen (Zielgruppen)-Projekten besonders breit gefächert aufgestellt. Ergänzt werden diese Angebote durch intensive Beratungsgespräche zwischen Arbeitssuchendem und Integrationsfachkraft. Soweit in diesen Beratungen individuelle Unterstützungsbedarfe erkannt werden, wird dies gemeinsam erörtert und z. B. eine Qualifizierung oder eine Beratung bei einer spezialisierten Einrichtung oder einem individuellen Einzelcoaching gemeinsam geplant und terminiert.



Professionalität, Empathie und Respekt

Diese Werte zieren nicht nur als Bestandteil unseres Leitbildes unser Logo, sondern sie entsprechen der Arbeitsweise des Jobcenters Flensburg. Für die Professionalität der Mitarbeitenden werden regelmäßig Schulungen und Qualifizierungsreihen zu aktuellen Inhalten, Rechtsprechungen und Verfahrensweisen durchgeführt. Mit Empathie begegnen wir unseren Kundinnen und Kunden, indem wir ihre Anliegen ernst nehmen und professionell situationsgerecht und menschlich helfen. Hierfür arbeiten wir auch eng mit einem Netzwerk aus verschiedenen Flensburger Beratungsstellen, Selbsthilfvereinen und versierten Fachleuten zusammen (s. auch Seite 52). Respekt ist ein wesentlicher Bestandteil für ein gelungenes Miteinander. Wir sind ein offenes Haus und jeder Arbeitssuchende und Kollege/Kollegin ist uns -unabhängig von Herkunft, Geschlecht, Religion oder Weltanschauung - willkommen und die Zusammenarbeit erfolgt unter gegenseitigem respektvollem Umgang.



Moderne Medien

Bereits früh hat sich das Jobcenter Flensburg mit den modernen Medien und der stetig zunehmenden Digitalisierung befasst und so zahlreiche verschiedene digitale Angebote für die Arbeitssuchenden und Arbeitgeber bereitgestellt. Unter www.jobcenter-flensburg.de finden alle Interessierten die Homepage des Jobcenters Flensburg mit Veranstaltungsankündigungen, Statistiken, Angaben zu den Regelsätzen und auch einen Film über Abläufe und Arbeitsweisen im Jobcenter Flensburg. Stellenplattform www.jobzentrale-fl.de (siehe Seite 49) sowie für die Arbeitgeber das Internetportal www.arbeitgebermagazin-profil.de mit vielen digitalen Bewerberprofilen (siehe Seite 45).



Hohe Kundenzufriedenheit im Jobcenter Flensburg

„Der Flensburger Weg“ funktioniert und bringt das Engagement der Flensburger Jobcenter-Mitarbeitenden und Arbeitssuchenden auf den richtigen Kurs, um so perspektivisch Arbeitnehmer und Arbeitgeber zusammenzuführen. Bei den halbjährlichen Kundenbefragungen zur Kundenzufriedenheit werden für das Jobcenter Flensburg regelmäßig Spitzenwerte ermittelt. So rangiert das Jobcenter Flensburg bereits seit mehreren Jahren auf Platz 1 der Kundenzufriedenheitsbefragungen der schleswig-holsteinischen Jobcenter.

Impressum

Bilder: Jobcenter Flensburg, privat, Büro Oeding, activmarine, Schutzengel GmbH, Trixie, Parkresidenz Glücksburg, Stadt Flensburg, Agentur für Arbeit Flensburg, Arbeitgeberverband, Schindler, SHZ-Verlag www.pixabay.com

Verantwortlich im Sinne der Pressefreiheit:

Jobcenter Flensburg, Claudia Remark,
Waldstraße 2, 24939 Flensburg

Stand: Februar 2020

Ausbau des Flensburger Weges

Ausblick



Claudia Remark gibt einen Ausblick. Quelle: SHZ

Claudia Remark, Geschäftsführerin des Jobcenters Flensburg: „Die letzten 15 Jahre der Arbeit mit dem SGB II haben gezeigt, dass die Aufgaben und Herausforderungen für die Jobcenter einem ständigen Wandel unterworfen sind. Diesen als lernende Organisation aktiv und vorausschauend zu gestalten haben wir uns auch für die Zukunft zum Ziel gesetzt.

Vorbeugen, Perspektiven eröffnen, Teilhabe schaffen – das sind dabei die zentralen Ansätze unserer Strategie zur Reduzierung der Langzeitarbeitslosigkeit und der Hilfebedürftigkeit. Unter Berücksichtigung der anstehenden Veränderungen mit der deutlich zunehmenden Digitalisierung der Arbeitswelt und der demografischen Entwicklung wird das Jobcenter Flens-

burg den ohnehin schon stark ausgeprägten Qualifizierungs- und Förderungsansatz bei der Integration der Kundinnen und Kunden weiter in den Fokus nehmen. Wissenschaftlich belegt sind eine Ausbildung und berufliches Fachwissen die beste Versicherung gegen Arbeitslosigkeit und Tätigkeiten im Niedriglohnbereich. Hier werden wir unseren Kundinnen und Kunden weiterhin durch gezielte Angebote in betriebliche Ausbildungen und Umschulungen sowie fachspezifische Qualifizierungen vermitteln. Auch bei der Integration der Menschen mit Migrations- und Fluchthintergrund gilt es auf eine langfristig bedarfsdeckende Integration hinzuwirken, damit ihnen und ihren ggf. noch nachziehenden Familien ein selbständiges Leben ermöglicht wird.

Um auch die Langzeitarbeitslosen und Langzeitleistungsbeziehenden an der positiven Entwicklung am Arbeitsmarkt teilhaben zu lassen, werden wir künftig weiterhin, mit viel Elan und Personaleinsatz, Bundesprogramme oder Förderungschancen, wie zuletzt den Teilhabepakt, umsetzen. Durch möglichst wenig Bürokratie wollen wir so den Arbeitgebern helfen, zeitnah geeignetes Personal zu finden und den (Langzeit-)Arbeitslosen einen Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt ermöglichen.

Ein weiterer wesentlicher Bestandteil zur Vermeidung von Langzeitarbeitslosigkeit wird auch künftig die möglichst schnelle, umfassende Aktivierung der Neuantragstellenden sein. Je kürzer die Brüche in den Erwerbsbiografien und damit Zeiten der Arbeitslosigkeit sind, desto höher sind die Chancen, zeitnah wieder ein Beschäftigungsverhältnis aufzunehmen. Daher hat sich das Jobcenter Flensburg zur Aufgabe gesetzt, ab 2020 den Work-First-Ansatz weiter zu stärken.

Bei allen Ansätzen und innovativen Projekten bleibt wichtigstes Element unserer Arbeit ein enger, vertrauensvoller Austausch mit den (arbeitslosen) Menschen, um so Potentiale zu erkennen und zu fördern und die Flensburgerinnen und Flensburger bei ihrem Weg in auskömmliche, nachhaltige Beschäftigung bestmöglich begleiten zu können. Dafür steht das Jobcenter Flensburg mit all seinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auch in Zukunft!“

ALLE KUNDINNEN UND KUNDEN

FlensBeSt (Flensburger Bewerberorientierte Stellenvermittlung)

- internes Projekt
- bewerberorientierte Integration in Arbeit

AGH (Arbeitsgelegenheiten)

- Träger: GFHG, avfl, bequa, Zeitraum, Johanniter
- Arbeitsgelegenheiten in verschiedenen Tätigkeitsfeldern

Job-Campus

- Träger: bequa
- Trainingsmaßnahme – insbesondere für Neuantragsteller

Bewerbungsunterstützung

- Träger: bb
- Unterstützung bei der Erstellung von Bewerbungen

Kompetenzanalyseverfahren und Stellenfortangebot

- Dienstleister: Jobnet.AG
- Stärken- und Potenzialanalyse für Kunden zur Integrationsunterstützung

Arbeitgebermagazin proFiL

- Dienstleister: Büro OEDING
- Veröffentlichung von Bewerberprofilen marktnaher Kunden im Rahmen eines Arbeitgebermagazins

Verschiedene Angebote mit Aktivierungs- und Vermittlungsgutscheinen (AVGS)

- insbesondere Einzelcoachingangebote

Verschiedene Qualifizierungsangebote im Rahmen der Förderung der beruflichen Weiterbildung mit Bildungsgutscheinen (FbW)

- betriebliche Umschulungen und (abschlussorientierte) Qualifizierungen

FbW Grundkompetenzen

- Träger: Salo Bildung und Beruf
- Erweiterung der Grundkompetenzen als Vorbereitung für eine darauf folgende berufliche Weiterbildung mit Abschluss

azubi-direkt

- Träger: bequa
- intensive Unterstützung zur Aufnahme einer Berufsausbildung oder Beschäftigung

FLENSBURGER TEILHABEPAKT – ARBEIT FÜR ALLE! UND ANDERE ARBEITGEBERFÖRDERLEISTUNGEN

Flensburger Teilhabepakt – Arbeit für alle!

- Leistungen zur gesellschaftlichen Teilhabe und neue Chancen von Langzeitarbeitslosen nach § 16e und § 16i SGB II mit Lohnkostenzuschüssen an Arbeitgeber sowie Qualifizierungen und Coaching von Langzeitarbeitslosen

Eingliederungszuschuss (EGZ)

- individuelle Lohnkostenzuschüsse für Arbeitgeber bei der Einstellung von Arbeitslosengeld II-Empfängern als Ausgleich für Minderleistungen zum Beschäftigungsbeginn

Beschäftigung auf Probe (BaP)

- kurzfristige Lohnkostenzuschüsse für Arbeitgeber zur Arbeitserprobung von Langzeitarbeitslosen

KUNDINNEN UND KUNDEN ÜBER 45 JAHREN

Projekt Netzwerk 45 Plus

- internes Projekt
- Aktivierung und Integrationsunterstützung

Auf Kurs 45 plus

- Träger: bequa
- Aktivierungs- und Qualifizierungsangebote

Job Shop 45 plus

- Träger: GFHG
- individuelles Bewerbungscoaching und Integration in den Arbeitsmarkt

BREIT GEFÄCHERT AU



Ausgewählte Aktiv
Integrationsangebo
für Kundinnen und
des Jobcenters Fle

KUNDINNEN UND KUNDEN UNTER 25 JAHREN

FlensBeAu

- internes Projekt
- intensive Bewerbungsunterstützung und Vermittlung in Ausbildung oder EQ

JobNavi

- Träger: bb und KreiHa
- Aktivierungsmaßnahme für (benachteiligte) Jugendliche

Stabilisierungscoaching

- Träger: bequa
- Einzelcoaching für Jugendliche mit multikomplexen Problemlagen

Produktionsschule

- Träger: JAW
- Orientierungs-, Vorbereitungs- und Qualifizierungsangebot für Jugendliche
- ESF-Landesförderung

Einstiegsqualifizierung – EQ – (in Betrieben)

- Vermittlung und Vertiefung beruflicher Fähigkeiten und Kenntnisse zur Vorbereitung auf eine Berufsausbildung

Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen – BaE – (Modell: kooperativ)

- Träger: Grone-Bildungszentren
- Berufsausbildung bei einem Bildungsträger unter Einbeziehung von Kooperationsbetrieben

Assistierte Ausbildung – AsA – (Phase I und II)

- Träger: Salo und Partner
- Ausbildungsvorbereitende und ausbildungsbegleitende Unterstützung von förderungsbedürftigen Jugendlichen

Ausbildungsbegleitende Hilfen – abH –

- Träger: bb und KreiHa
- Unterstützung zur Aufnahme, Fortsetzung und Abschluss einer Berufsausbildung

Drehkreuz Ausbildung

- Träger: bb
- Maßnahme für Jugendliche und junge Erwachsene bis 35 Jahren zur Heranführung an den Ausbildungsmarkt und Unterstützung des Berufseinstiegs

dock you

- Träger: bequa
- Förderung schwer zu erreichender junger Menschen

WEITERE ANGEBOTE FÜR BESONDERE KUNDENGRUPPEN

Projekt 450

- internes Projekt
- Vermittlung von Minijobbern in sozialversicherungspflichtige Arbeit

Gemeinsam in Arbeit (GinA)

- Träger: DAA
- Interkulturelles Projekt zur Integrationsunterstützung von langzeitarbeitslosen Kunden über 25 Jahren
- ESF-Landesförderung

Zukunftsstarter

- internes Projekt
- Unterstützung bei der Integration in Ausbildung von Personen zwischen 25 und 35 Jahren

AUFGESTELLT!

berungs- und
te
Kunden
nsburg



KUNDINNEN UND KUNDEN MIT GESUNDHEITLICHEN EINSCHRÄNKUNGEN

AmigA (Arbeitsförderung mit gesundheitsbezogener Ausrichtung)

- internes Projekt
- gesundheits- und arbeitsbezogene, interdisziplinäre Intensivbetreuung

AGH Lift

- Träger: bequa
- AGH mit verschiedenen Tätigkeitsfeldern für Personen mit psychischen Einschränkungen

AGH Ikarus

- Träger: bequa
- AGH mit verschiedenen Tätigkeitsfeldern für Suchtkranke

Aktionsbündnis Schleswig-Holstein

- Träger: gefas und BiB
- Integrationsunterstützung durch zielgerichtetes Einzelcoaching
- Landesförderung

QUIS (Qualifizieren – Integrieren – Stabilisieren)

CL_IC (clean leben durch integratives Coaching)

blog (berufliches lernen, orientieren und gestalten)

- Träger: SBH Nord
- Unterstützung bei der Aktivierung und beruflichen Integration von Menschen mit psychischen und suchtspezifischen Erkrankungen

FRAUEN U. (ALLEIN-)ERZIEHENDE

FlensBelle

- internes Projekt
- Vermittlung von (Allein-)Erziehenden in Arbeit durch Intensivbetreuung

KiKo (Kind und Kompetenz)

- internes Projekt
- umfassendes Beratungsangebot für Alleinerziehende

Beratungsstelle KiKo (Kind und Kompetenz)

- internes Projekt
- offene Beratungsstelle für (Allein-)Erziehende

Leinen los!

- Träger: bequa
- niederschwellige Aktivierungsmaßnahme für Mütter und Väter

SELBSTSTÄNDIGE

Leuchtturm Nord

- Träger: WAK
- Existenzgründungshilfen
- ESF-Landesförderung

Betreuung Selbstständiger

- internes Projekt
- Prüfung der dauerhaften Tragfähigkeit der Selbstständigkeit

MIGRANTINNEN UND MIGRANTEN SOWIE GEFLÜCHTETE

Integrationskurse

- Träger: verschiedene Sprachkursträger (zz. VHS, Berlitz, WAK, DAA, TERTIA, Grone-Bildungszentren, agp)
- Sprach- und Orientierungskurse nach dem Aufenthaltsgesetz
- gefördert aus dem BAMF-Programm

Berufsbezogene Deutschsprachförderung (DeuFöV)

- Träger: verschiedene Sprachkursträger (zz. VHS, WAK, DAA, TERTIA, Grone-Schule)
- Berufsbezogener Sprachunterricht, Kompetenzfeststellung und Entwicklung beruflicher Perspektiven
- gefördert aus dem BAMF-Programm

MIA Plus (Migranten In Arbeit und Ausbildung)

- Träger: agp
- Berufliche Integration und Sprachförderung für Menschen mit Migrationshintergrund

Erfahrungswelten

- Träger: bequa
- Aktivierung, (berufliche) Sprachförderung und Qualifizierung von Müttern mit Migrationshintergrund
- ESF-Bundesförderung

MuM hoch 3

- Träger: Frauennetzwerk zur Arbeitssituation e.V.
- Beratung, Aktivierung und Qualifizierung von Müttern mit Migrationshintergrund
- ESF-Bundesförderung

Level1

- Träger: GSM
- Sofortangebot für Geflüchtete (Aktivierung und Kompetenzfeststellung)

Next Level-Joboffice

- internes Projekt
- berufliche Integration von Menschen mit Migrationshintergrund

Ausbildungsbegleitende Hilfen – aBH – für Geflüchtete

- Träger: Handwerkskammer Flensburg
- Unterstützung zur Aufnahme, Fortsetzung und Abschluss einer Berufsausbildung

Intro

- Träger: bequa
- Integrationsunterstützung von langzeitarbeitslosen Migranten über 25 Jahren
- ESF-Landesförderung

Aufwind

- Träger: bequa
- Integrationsunterstützung von langzeitarbeitslosen Migrantinnen über 25 Jahren
- ESF-Landesförderung

Job-Talent

- Träger: NN
- Förderung der Sprachkenntnisse und Integration in Arbeit von männlichen Kunden mit Migrationshintergrund

Start IT

- Träger: agp
- Sprachförderung sowie Unterstützung bei der Ausbildungs- und Arbeitsplatzsuche

AMI FLÜ - Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen

- beantragtes Projekt
- Träger: NN
- Unterstützung von volljährigen Geflüchteten zur Verbesserung und Umsetzung der beruflichen Integration
- Landesförderung



Herausgeber: Jobcenter Flensburg, Februar 2020