



Liebe Akteurinnen und Akteure am Arbeitsmarkt, liebe Leserinnen und Leser,

wir hoffen, dass Sie alle einen guten Start ins Jahr 2024 hatten und sich nun im Februar erfolgreiche Arbeit abzeichnen!

Wir erwarten erneut ein Jahr mit komplexen Herausforderungen. Aktuelle Themen sind zu bewältigen, neue Aufgaben vorzubereiten, die in 2025 auf uns zukommen.

Die Integration von Geflüchteten beschäftigt die kommunalen Jobcenter weiterhin. Wir stellen zwei besondere Bereiche vor, den „Integration Point“ im Kreis Nordfriesland und den Fachbereich Migrationsmanagement im Kreis Schleswig-Flensburg.

Wie ein Hund das Arbeitsklima verbessert, wird aus der JBA in Schleswig berichtet.

Lesen Sie, wie sich die Jobcenter auf den „TURBO des BMAS und der BA“ einstellen.

Weiterhin lassen wir Sie gerne an Beispielen erfolgreicher Arbeit teilhaben.

Nun wünsche ich viel Freude an der Lektüre dieser Ausgabe.

Herzlichst
Ihre

Michaela Sintke

Inhalt

Editorial	1
Integration Point – Chancen für eine gemeinsame Arbeitszukunft.	2
Migrationsmanagement	3
Eddy stellt sich vor.	4
JBA – Gelungene Integration durch verzahnte Unterstützung	5
Besondere Bedarfe erfordern besondere Maßnahmen.	5
Ausblick.	6

CHANCEN FÜR EINE GEMEINSAME ARBEITSZUKUNFT

„Der Funke ist direkt übergesprungen. Er hatte ein tolles Auftreten – offen, freundlich und voller Tatendrang“, erinnert sich Doris Hansen an ihre erste Begegnung mit Saman Nariman. Seit Oktober arbeitet der junge Mann aus dem Nordirak im Verkauf der Hattstedter Filiale der Bäckerei und Konditorei Hansen und begeistert die Kundschaft. Kennengelernt haben sich der Familienvater und die Unternehmerin im Hummer Integration Point, einer Sprachfördermaßnahme für Migrantinnen und Migranten, die voller Chancen steckt.



Von links nach rechts: Svitlana Petersen (Sprachlehrerin im Integration Point), Abdelghafour Touzi (Sprachlehrer im Integration Point) und Kerstin Quint-Bruns, Koordinatorin des Integration Point

Das können Doris Hansen und Saman Nariman nur bestätigen. Für beide war das Kennenlernen ein echter Glücksfall. Der 33-Jährige kam vor fünf Jahren nach Deutschland, jobbte zwischenzeitlich als Küchenhelfer in der Gastronomie und wünschte sich eine saisonunabhängige Festanstellung. Der nordfriesische Bäckereibetrieb suchte händeringend Personal. Er ist damit kein Einzelfall, denn Unternehmen aller Branchen stehen mit Blick auf den sich zuspitzenden Fachkräftemangel vor Herausforderungen. Verkürzte Öffnungszeiten und schließende Betriebe sind deutschlandweit bereits Realität.

„Für uns war klar, dass wir dem Personalnotstand entgegenwirken müssen, indem wir neue Wege ausprobieren und aktiv auf Menschen zugehen, um für uns zu werben“, berichtet Hansen. Über einen Bekannten erfuhr sie vom Integration Point. Im Februar 2023 fiel der Startschuss für die zunächst auf die Dauer von drei Jahren angelegte Fördermaßnahme. Sie richtet sich an Menschen mit einer festen Aufenthaltserlaubnis, einer Aufenthaltsgestattung oder -duldung, die Asylbewerberleistungen beziehungsweise Bürgergeld über das Jobcenter Nordfriesland beziehen.

Menschen aus 14 verschiedenen Ländern nehmen an der Maßnahme teil. Im Integration Point haben sie die Möglichkeit, sich der deutschen Sprache und dem hiesigen Arbeitsmarkt in drei Modulen über einen Zeitraum von bis zu neun Monaten zu nähern.

Das erste Modul besteht aus zwei Klassen mit derzeit je 21 Teilnehmenden. Es dient dem Spracherwerb in Vorbereitung auf eine Arbeitsaufnahme, während das zweite Modul den Spracherwerb nach Arbeitsaufnahme unterstützt. Montags bis donnerstags findet am Nachmittag schließlich der „Job-Talk“ statt – das dritte Modul. Es konzentriert sich auf die Arbeitsmarktintegration von aktuell bis zu 15 Teilnehmenden. Sie bekommen Unterstützung zu Themen wie Bewerbungsschreiben oder Vorstellungsgesprächen. Gleichzeitig können sie in diesem Rahmen Berufe und Betriebe kennenlernen – in persönlichen Gesprächen vor Ort oder während Betriebsbesichtigungen.

Die Idee zum Integration Point stammt aus einer Gesprächsrunde der Kreisverwaltung und einiger nordfriesischer Arbeitgeberinnen und -geber. Mit Leben füllte sie schließlich die bb gesellschaft für beruf und bildung mbh als Träger. Rund 250.000 Euro kostet die Maßnahme jährlich, die in Teilen aus dem Eingliederungstitel des Sozialgesetzbuches II finanziert wird. Doch auch der nordfriesische Kreistag hat sich für eine Förderung entschieden. Mit jährlich 150.000 Euro unterstützt er die Module 1 und 2. „Die Kreistagsabgeordneten setzen damit ein deutliches Zeichen für die Integration. Sie ermöglichen eine zügige Sprachförderung und damit auch Arbeitsvermittlung für die Menschen, die zu uns kommen. Für diese Entscheidung sind wir sehr dankbar“, hält Landrat Florian Lorenzen fest.

Selbstverständlich ist das nicht, denn für das Thema Spracherwerb ist eigentlich das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) zuständig. Es stellt Migrantinnen und Migranten Integrationskurse, Berufssprachkurse und Co. zur Verfügung. Das Problem: Es gibt nicht genügend Lehrpersonal, Räumlichkeiten und Kursplätze.

„Wir stellen immer wieder fest, dass die Wartezeit zwischen den Regelangeboten des BAMF oftmals zu lang ist, teils zwölf Monate oder mehr. Die Geflüchteten verlieren in dieser Zeit oft die Sprachkenntnisse, die sie im Integrationskurs erworben haben“, verdeutlicht Renate Fedde, Leiterin der Abteilung Arbeitsmarktintegration im Jobcenter Nordfriesland.



Von links nach rechts: Saman Nariman, Doris Hansen, Landrat Florian Lorenzen, Farzaneh Amadi, Renate Fedde

An dieser Stelle setzt der Integration Point an. Wer zum Beispiel das erste Regelangebot bis zum Sprachniveau B1 abgeschlossen hat und auf den Berufssprachkurs wartet, wird hier im Lernprozess aufgefangen. „Uns gelingt es so, die Sprachkenntnisse der Teilnehmenden zu halten und sogar zu verbessern. Für sie ist die Maßnahme damit eine gute Gelegenheit, um sich noch schneller in den Arbeitsmarkt integrieren zu können“, so Fedde. 155 Personen haben seit Beginn der Maßnahme am Modul 1 teilgenommen.

Saman Nariman besuchte während seiner Zeit im Integration Point das dritte Modul und konnte in diesem Rahmen seine jetzige Arbeitgeberin davon überzeugen, ihr Vertrauen in ihn zu setzen. „In Deutschland läuft viel über den Bewerbungsweg. Wenn man keine Vorkenntnisse in einem Beruf hat, für den man sich interessiert, und die Sprache nicht fließend spricht, ist es schwierig, den Fuß in die Tür zu bekommen. Im Job-Talk konnte sich Frau Hansen direkt einen persönlichen Eindruck von mir machen“, erklärt Nariman.

Für Betriebe ist der Besuch des Integration Point daher ebenso eine echte Chance, so Kerstin Quint-Bruns. Sie kümmert sich seitens des Trägers um die Koordination der Maßnahme. „Jeder kann Schritt für Schritt in eine Aufgabe hineinwachsen, man muss ihm nur die Gelegenheit dazu geben.

Die Menschen, die zu uns nach Deutschland kommen, sind – mit Blick auf den demografischen Wandel – schließlich die Zukunft unseres Arbeitsmarktes. Betriebe, die sich im Modul 3 vorstellen und mit Migrantinnen und Migranten niedrigschwellig ins Gespräch kommen möchten, sind herzlich eingeladen, Kontakt mit uns aufzunehmen“, sagt Quint-Bruns.

„Ich bin froh, dass ich die Chance genutzt habe, unseren Betrieb im Integration Point vorzustellen, denn sonst hätte ich neben Saman auch unsere ukrainische Mitarbeiterin nicht kennengelernt. Natürlich war die Betreuung am Anfang intensiver und beide Seiten mussten Geduld mitbringen, aber das alles hat sich mehr als gelohnt. Für unsere Bäckerei sind die beiden ein echter Mehrwert“, freut sich Doris Hansen.

Als Antwort auf den „TURBO“ des BMAS kauft das Jobcenter – obwohl bisher schon gut aufgestellt – eine weitere Maßnahme ein, den sogenannten „Job Guide“. Das Projekt arbeitet mit zwei Arbeitsvermittlern und einem Kulturmittler, die in enger Zusammenarbeit mit dem Integration Point und dem Fallmanagement die Bereiche Maßnahmen, Betriebe und Spracherwerb miteinander verbinden. „Es wird fest damit gerechnet, dass die Aktivierungsquote gesteigert wird und die enge Begleitung Auswirkungen auf die Integrationsquote haben wird“, so Renate Fedde.

JAHRESRÜCKBLICK DES MIGRATIONSMANAGEMENTS IM KREIS SCHLESWIG-FLENSBURG

Für den Fachdienst Migrationsmanagement (MiMa) des Kreises Schleswig-Flensburg geht mit 2023 ein Jahr zu Ende, in dem er die dauerhafte Belastbarkeit seiner Strukturen unter Beweis gestellt hat. Die drei Sachgebiete Ausländerrecht, Soziale Sicherung und Berufliche Eingliederung mussten eng zusammenarbeiten, um die anhaltend hohen Anfragezahlen bearbeiten zu können. Dafür wurden Strukturen weiter synchronisiert, Öffnungszeiten erweitert und in allen Bereichen neues Personal eingestellt. Das Team Ukraine, das im Jahr 2022 als Projekt zur Steuerung des Zuzugs der Vertriebenen aus der Ukraine ins Leben gerufen worden war, wurde nun nach Abschluss des Projektes in die reguläre Sachgebietsstruktur überführt.

Die zentrale Herausforderung im Jahr 2023 war dabei aber die Bewältigung des konstant hohen Arbeitsaufkommens vor dem Hintergrund einer zeitgleich stattfindenden Organisationsentwicklung des noch jungen Fachdienstes. Die Integrationsarbeit mit Vertriebenen aus der Ukraine, die in 2023 mittlerweile die größte Zielgruppe darstellten, war ebenfalls ein Arbeitsschwerpunkt mit herausgehobener Bedeutung.

Die generelle Öffnung der Bürgergeldstrukturen für Vertriebene aus der Ukraine ging mit hohen Erwartungen an eine möglichst zügige Arbeitsmarktintegration einher. Zu den wichtigen Faktoren, die zu dieser Erwartung führten, zählen

unter anderem das vergleichsweise hohe (Berufs-)Bildungsniveau sowie eine vermeintliche soziokulturelle Kongruenz mit westeuropäischen Prämissen in arbeitsethischen Grundhaltungen.

Gleichwohl sind auch ukrainische Geflüchtete mit generischen (Spracherwerb, Anerkennung von Bildungsabschlüssen, Mobilität, Kinderbetreuung) sowie individuellen (gesundheitliche Einschränkungen, familiäre Situation, Rückkehrperspektiven) Hürden für eine nachhaltige Arbeitsmarktintegration konfrontiert. Darüber hinaus bewegt die Frage einer möglichen Rückkehr viele Ukrainerinnen und Ukrainer. So nachvollziehbar diese Fragestellung auch sein mag, sie hat sich als ein Hindernis für die Integrationsarbeit erwiesen. Im Jahr 2023 sind allerdings zunehmend veränderte Tendenzen wahrzunehmen. Während zu Kriegsbeginn die meisten Geflüchteten noch von einer zügigen Rückkehr in die Ukraine ausgingen, streben inzwischen mehr Menschen einen langfristigen Verbleib an. Der Kriegsverlauf ist dabei natürlich als einer der wichtigsten Einflussfaktoren zu nennen.

Bei der Vermittlungsarbeit im Bürgergeld unterscheiden sich die Menschen aus der Ukraine jedoch nicht signifikant von anderen Leistungsbeziehenden. Die Struktur des Bürgergeldes stellt die individuelle Entwicklungsbereitschaft in den Mittelpunkt, die von Mensch zu Mensch unterschiedlich aus-

geprägt ist. Insofern ist die Erwartung der unverzüglichen, unmittelbaren Vermittelbarkeit (quick wins) allumfassend bezogen auf eine einzige Herkunftsgruppe schlicht utopisch. Dennoch können und sollten die Arbeitsmarktpotenziale aufgegriffen und genutzt werden. Die Praxis zeigt jedoch, dass dies eher einer mittelfristigen denn einer kurzfristigen Perspektivarbeit bedarf. Diese ist vor allem an eine gute regionale Sprachkursversorgung, eine kompetente Fallbetreuung im Jobcenter und eine transparente und kooperative Netzwerkarbeit mit den regionalen Arbeitsmarktakteuren geknüpft.

Mit Blick auf die Herausforderungen der gesamten Zielgruppe des Fachdienstes Migrationsmanagement muss vor allem das Thema Sprachkursversorgung genauer beleuchtet werden. Das Angebot ist lediglich im unmittelbaren Umkreis der kreisfreien Stadt Flensburg bedarfsgerecht. Im übrigen Flächenkreis kann die Versorgungslage nur als „ungenügend“ bezeichnet werden. Beispielsweise gibt es im Raum Schleswig

derzeit lediglich einen Anbieter von Integrations- und Berufssprachkursen. Lange Wartezeiten und immer wieder unterbrochene Integrationsketten sind die Folge. Strukturelle Probleme bestehen zudem bei der Versorgung mit Wohnraum, der Kinderbetreuung sowie den Integrationsmöglichkeiten des Schulsystems. Positiv ist dagegen die Situation bei den Anerkennungsverfahren von Berufsabschlüssen. Hier sind Arbeitsweisen und Netzwerke etabliert. Der Fachdienst Migrationsmanagement verfügt hier überdies über eine eigene Beratungsstelle zu Anerkennungsfragen.

Die Herausforderungen der jüngeren Vergangenheit haben gezeigt, dass die integrative Struktur des Fachdienstes Migrationsmanagement für kurze Wege und einen vereinfachten Zugang zu Dienstleistungen sorgt. Es ist allerdings ebenso deutlich geworden, dass Integrationsarbeit aus komplexen und langwierigen Prozessen besteht, unabhängig von den jeweiligen Herkunftsländern.

JBA-HUND EDDY STELLT SICH VOR



Ein Hund in der Jugendberufsagentur? Was kann der schon bewirken? Ein ungewöhnliches tierisches Projekt in der JBA des Kreises Schleswig-Flensburg, das es so bisher noch nicht gegeben hat.

UND EDDY STELLT SICH GLEICH SELBST EINMAL VOR:

„Gestatten, ich bin Eddy. Ich bin ein Labrador und ganze 12 Monate jung. Ich bin total verschmust und verspielt – und dem einen oder anderen Leckerli nicht ganz abgeneigt. Mein Frauchen, Mailin Gorr, arbeitet als Fallmanagerin im U-25 Bereich und davon zeitweise in der Jugendberufsagentur beim bbz in Schleswig.

Dort berät sie mit anderen Beschäftigten rechtskreisübergreifend (SGB II, SGB III, Jugendamt, bbz) Jugendliche und junge Erwachsene mit unterschiedlichen Anliegen. Eine Jugendberufsagentur beschäftigt sich u.a. mit dem Übergang von Schule in den Beruf.

Einen Tag in der Woche darf ich sie begleiten. Das finde ich unheimlich spannend, auch wenn ich meinem Bewegungsdrang nicht immer ungezügelt nachkommen darf. Aber alle Menschen, die in die JBA kommen, finden es toll, dass ich da bin. Ich bekomme viele Streicheleinheiten und baue Nervosität ab. Zudem trage ich dazu bei, Ängste zu mindern und Stress abzubauen.

Bisher gab es nur positives Feedback. Wenn ich da bin, dann laufen Gespräche ruhiger und entspannter. Das macht sich positiv bei der Beratung bemerkbar. Und weil ich so brav bin, ist mein Frauchen unheimlich stolz auf mich.“

Dieser neue Beratungsansatz erzeugt bisher viel positive Resonanz. Wir, im Fachbereich regionale Integration, freuen uns, ein so ungewöhnliches Projekt begleiten zu dürfen und wünschen Eddy weiterhin viel Freude in der JBA.

(K)EIN MARATHON: WIE DIE INTEGRATION IN ARBEIT UND GESELLSCHAFT DANK VERZAHNTER UNTERSTÜTZUNG GELINGEN KANN

Im April 2022 kam der junge Afghane Alijan Mojaddadi auf der Flucht vor den Taliban in Nordfriesland an. Keine Deutschkenntnisse, nur sechs Jahre Schulunterricht – das waren denkbar schlechte Startbedingungen. Keine Ausbildung zu haben, stellt in Deutschland das größte Risiko für Arbeitslosigkeit dar. Doch das Beispiel Alijan zeigt, wie eine schnelle Integration in Arbeit und Gesellschaft mit viel persönlichem Engagement und der richtigen Unterstützung gelingen kann.

Etwa die Hälfte aller Menschen, die in Nordfriesland staatliche Leistungen beziehen, hat keine abgeschlossene Berufsausbildung. Dabei ist der Fachkräftemangel schon heute überall spürbar und wird sich weiter verschärfen. Landrat Florian Lorenzen betont: „Wir können uns als Gesellschaft nicht erlauben, auch nur einen Jugendlichen auf dem Weg in eine Ausbildung zu verlieren. Daher unterstützen wir mit unserem kommunalen Jobcenter, der Jugendberufsagentur und weiteren Projekten junge Menschen auf ihrem Weg in den Arbeitsmarkt. Das gelingt bei uns besonders gut, weil wir unsere kommunalen Anstrengungen bündeln.“

Das erlebte auch der heute 21-jährige Alijan. Er kam mit dem Wunsch, Anlagenmechaniker werden zu wollen, in die Husumer Jugendberufsagentur (JBA). Dort arbeiten Fachleute des Jobcenters, des Jugendamtes, der Bundesagentur für Arbeit und der beruflichen Schule zusammen.

Timo Goelling, der Koordinator der JBA, erklärt: „Auf dem Weg in Ausbildung kann es viele Hürden geben. Beispiele sind familiäre Konflikte, Schulabbrüche, Orientierungslosigkeit oder finanzielle Nöte. Daher haben wir in der JBA alle Ressourcen gebündelt und beraten wie aus einer Hand und ohne behördlichen Charakter. Jedes Anliegen wird hier ernst

genommen. Zu uns können alle jungen Menschen kommen, unabhängig von ihrer Nationalität.“

Auch Alijan profitierte von der gesammelten Beratungskompetenz der JBA: Er wurde bei der Suche nach einem Ausbildungsbetrieb unterstützt. Parallel halfen die Fachleute bei der Klärung ausländerrechtlicher Fragen. „Dabei haben wir Hand in Hand zum Beispiel mit dem Jugendmigrationsdienst und der Ausländerbehörde zusammengearbeitet“, erinnert sich Timo Goelling.

Alijan absolvierte mehrere Praktika. Bei der Firma Carstensen aus Wester-Ohrstedt hinterließ er einen so positiven Eindruck, dass ihm ein Ausbildungsvertrag als Anlagenmechaniker für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik angeboten wurde. Da auch Alijan bei diesem Betrieb von Anfang an ein gutes Gefühl hatte, trat er am 1. September dort seine Ausbildung an.

Der Leiter des Jobcenters Nordfriesland, Axel Scholz, erläutert: „Alijan ist nur eines von vielen Beispielen dafür, dass man keinen Behördenmarathon bewältigen muss, wenn alle Institutionen eng zusammenarbeiten. In unserem kommunalen Jobcenter haben wir optimale Voraussetzungen geschaffen, denn wir sind in alle Richtungen vernetzt und arbeiten schon seit Jahren nah mit und am Willen der Menschen.“

Alijan hat übrigens nicht nur großes Engagement bei seiner Ausbildungsplatzsuche gezeigt. Er engagiert sich darüber hinaus auch beim TSV Husum und in der Bürgerschule. Dort betreut er Sportgruppen, bei denen er seine Leidenschaft für das Marathonlaufen weitergeben kann. Hier ist nicht nur die Integration in den Ausbildungsmarkt, sondern auch in die Gesellschaft gelungen.

BESONDERE BEDARFE ERFORDERN BESONDERE MAßNAHMEN

Diese bietet die Thomas Sonnenburg Akademie GmbH mit „TREA - TRaining zum Erkennen meiner Aufgaben“.

Um Menschen, die aufgrund persönlicher Rahmenbedingungen nicht von der guten Arbeitsmarktlage profitieren, auf ihrem Weg in eine bedarfsdeckende Beschäftigung zu begleiten, ist das Jobcenter Schleswig-Flensburg offen für zunächst unkonventionell erscheinende Konzepte wie „TREA“, das die Thomas Sonnenburg Akademie GmbH aus Berlin entwickelt hat. Ihr Geschäftsführer Thomas Sonnenburg ist deutsch-

landweit durch die Doku-Soap „Die Ausreißer - Der Weg zurück“ des Fernsehsenders RTL bekannt geworden.

In einem Zeitraum von zehn Wochen lernen junge Erwachsene im SGB-II-Leistungsbezug ihr vorhandenes Potenzial zu erkennen, sich erstrebenswerte, realistische berufliche Ziele zu setzen und diese entschlossen und engagiert Schritt für Schritt umzusetzen. Die Entwicklung der dafür notwendigen Selbstmotivation und des eigenverantwortlichen Handelns steht dabei im Vordergrund. Erklärtes Ziel von „TREA“

ist die Befähigung der Teilnehmerinnen und Teilnehmer zur Orientierung und Eingliederung auf dem Arbeitsmarkt. Der Schwerpunkt des Kurses liegt dabei insbesondere im Aufbau von Motivation, Selbstvertrauen, Zielorientierung und Durchhaltevermögen. Begleitet wird der Kurs von einer professionell pädagogischen Fachkraft und einem erfahrenen Trainer, der die persönliche Entwicklung der jungen Menschen fördert.

Durch die Kombination aus Einzelarbeit, Betreuung und motivierender Gruppendynamik hat dieses Konzept deutschlandweit bereits beachtliche Erfolge vorzuweisen. Es fand jetzt bereits zum zweiten Mal auch in Kappeln statt. Von 16 jungen Erwachsenen des Jobcenters Kappeln, die sich nach einer Informationsveranstaltung freiwillig angemeldet hatten, haben schließlich zwölf den Kurs abgeschlossen. Ein Teilnehmer hat sogar während des Kurses eine Beschäftigung aufgenommen. „Nicht alles passt zu jedem. Daher ist es uns wichtig, den Teilnehmerinnen und Teilnehmern die notwendigen Freiräume zu geben. Schließlich sind wir erwachsene Menschen“, erklärt Kursleiter Frank Martis den Erfolg des Konzeptes.

Tatsächlich hebt sich dieser Kurs deutlich von den bisher bekannten Maßnahmen ab. Der lockere Umgang miteinander, der professionell-freundschaftliche Rahmen und die individuelle Betreuung sorgen dafür, dass schnell Vertrauen gefasst wird und man sich gut aufgehoben fühlt. Dazu trägt auch bei, dass der Kurs nicht in klassischen Schulungsräumen stattfindet, sondern wie in diesem Fall im „Goosbusters“ in Kappeln. Hier hatte man z. B. die Möglichkeit, sich in der nahen Natur aus dem direkten Gruppenkontext auch mal zurückzuziehen.

Volker Rosenkranz, Sachgebietsleiter Berufliche Eingliederung des Jobcenters Kappeln, sieht die Erfolge der Maßnahme: „Die Zeit der Verteilung von Maßnahmen nach dem Gießkannen-Prinzip sind schon lange vorbei. Hier beschrei-

tet das Jobcenter Schleswig-Flensburg schon länger neue Wege und probiert auch mal andere Kursangebote aus, die nicht unmittelbar auf eine Integration abzielen. Sie sollen die Menschen vielmehr da abholen, wo sie sich in ihrer aktuellen Lebensphase befinden, professionelle, individuelle und pädagogische Hilfestellungen geben und sie dabei unterstützen, vielleicht nicht im ersten, sondern im zweiten, dritten oder vierten Schritt ihren Weg in den Arbeitsmarkt zu finden. Dabei lernen auch wir noch dazu.“

Die Zufriedenheit im Kurs ist hoch und die jungen Erwachsenen gehen nun mit frischem Selbstwertgefühl, Inspiration, Motivation und neuem Mut die nächsten Herausforderungen an. Dabei hilft ihnen das Fallmanagement des Jobcenters Kappeln, das das Erarbeitete aus dem Kurs nun aufgreift und gemeinsam weiterentwickelt.

Das Beschreiten von neuen Wegen wird auch im Hinblick auf den Erfolg des Bürgergeld-Gesetzes immer wichtiger werden. Das Jobcenter Kappeln war hier in der Vergangenheit Neuem stets aufgeschlossen.



Kursleiter Frank Martis (links) sowie Fallmanagerin Heidelinde Benzinger und Sachgebietsleiter Volker Rosenkranz vom Jobcenter Kappeln (rechts) mit einigen erfolgreichen TN.



AUSBLICK

WAS ERWARTET SIE IM NÄCHSTEN NEWSLETTER?

Gut aufgestellt für 2025:

Wie die kommunalen Jobcenter in Schleswig-Holstein die Kooperation mit der Agentur für Arbeit bei der gemeinsamen Abwicklung von Qualifizierungen gestalten.