

BILDUNGSPLANUNG 2024



jobcenter
team.arbeit.hamburg

IMPRESSUM

Jobcenter team.arbeit.hamburg
Geschäftsbereiche II und III
Raboisen 28
20095 Hamburg

Stand: 15.12.2023

Für grundsätzliche Fragen zu den Themen Bildungsplanung und Eingliederungsleistungen:
team-arbeit-hamburg.GB-II-Arbeitsmarktpolitische-Instrumente@jobcenter-ge.de

Für grundsätzliche Fragen zu den Themen Markt und Integration:
team-arbeit-hamburg.Markt-und-Integration@jobcenter-ge.de

INHALTSVERZEICHNIS

VORBEMERKUNG	- 4 -
RAHMENBEDINGUNGEN.....	- 4 -
DIE STRUKTUR UNSERER KUND:INNEN	- 6 -
UNSER VORGEHEN.....	- 7 -
UNSERE STRATEGIEN UND ZIELE	- 9 -

VORBEMERKUNG

Die Bildungsplanung von Jobcenter team.arbeit.hamburg (JC t.a.h) setzt auch für das Jahr 2024 den Fokus auf die Besonderheiten im Rechtskreis SGB II. Die kompetenzbasierte Bildungsplanung der Agentur für Arbeit Hamburg bildet das Fundament, sie vermittelt intern und extern Orientierung.

Die Zielzahlen für die Förderung der beruflichen Weiterbildung (FbW - klassisch und abschlussorientiert) werden erst nach Zuteilung des Haushalts für 2024 festgeschrieben. Diese Bildungsplanung gilt deshalb vorbehaltlich der zur Verfügung stehenden Haushaltsmittel für 2024. Änderungen im Laufe des Jahres 2024 sind möglich.

RAHMENBEDINGUNGEN

Unsere Arbeitswelt verändert sich beständig. Digitaler Wandel, Strukturwandel, Demografie, Fach- und Arbeitskräftemangel sowie Transformation, aber auch Klimawandel/ Umweltschutz haben Auswirkungen auf nahezu jede Branche und die Tätigkeitsfelder der jeweiligen Berufe.

Obwohl mit Blick auf die Arbeitslosigkeit im Vergleich zum Vorjahr ein Anstieg zu verzeichnen ist, zeigt sich der Hamburger Arbeitsmarkt durchaus aufnahmefähig. Die Zahl der Sozialversicherungspflichtig beschäftigten Menschen erreicht weiterhin Höchstwerte.

Entwicklungen am Arbeitsmarkt

Die Prognose des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) für den Hamburger Arbeitsmarkt für das Jahr 2024¹ kommt u.a. zu folgenden Prognosen:

- Die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung wird in Hamburg im Jahr 2024 leicht um 0,7% zunehmen, was einem Zuwachs von rund 7.500 Personen entspräche.
- Die Arbeitslosenquote SGB II wird voraussichtlich auf 6% im Jahr 2024² steigen.

Die Gründe für die prognostizierte steigende Arbeitslosigkeit insbesondere im SGB II liegen in der Zahl der Geflüchteten u.a. aus der Ukraine sowie in der Anzahl von Kund:innen im Langzeitbezug.

Die Arbeitskräfteknappheit in einigen Branchen bildet einen zusätzlichen Auslöser für die steigende Arbeitslosigkeit, was unter anderem auf die hohe Qualifikationsanforderung an die Arbeitskräfte zurückzuführen ist. Die Unternehmen suchen auf Basis der gemeldeten Stellen des gemeinsamen Arbeitgeber-Service Hamburg (gAG-S) zu mehr als 80% Fach- und Führungskräfte. Personen ohne einen Berufsabschluss stehen somit vor besonderen Herausforderungen.

Durch die wirtschaftliche Entwicklung mit den bekannten Risikofaktoren Angriffskrieg der russischen Föderation auf die Ukraine, dem Nahost-Krieg, Flucht, Migration, Inflation und Rezession gestalten sich Planungen weiterhin herausfordernd. Dennoch zeigt sich der Hamburger Arbeitsmarkt für unsere Kund:innen aufnahmefähig.

Besonders aufnahmefähige Wirtschaftsbereiche mit nachgefragten Tätigkeiten in Hamburg sind:

Beschäftigungs- möglichkeiten

- Handwerk
Fachkräfte fehlen beispielsweise besonders in der Bauelektrik, der Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik sowie der Kraftfahrzeugtechnik.

- **Gesundheits- und Sozialwesen**
Aufgrund der demografischen Entwicklung und einer steigenden Lebenserwartung der Bevölkerung ist von einem beschleunigten Anstieg des Personalbedarfs in den Gesundheits- und Pflegeberufen auszugehen. Die bestehende Angebotslücke an Fachkräften wird sich dadurch voraussichtlich noch vergrößern. Benötigt werden vor allem Gesundheits- und Pflegeassistent:innen, Pflegefachfrau/ -mann sowie Betreuungskraft / Alltagsbegleiter:innen.
- **Logistik/ Verkehr**
Es ist auch künftig mit steigendem Personalbedarf in dieser Branche, insbesondere bei den Post-, Kurier- und Lieferdiensten, Triebfahrzeugführer:innen im Schienenverkehr und Berufskraftfahrer:in Güter- und Personenverkehr zu rechnen.
- **Erziehung**
Die Themen Kinderbetreuung und Erziehung sind von erheblicher gesellschaftlicher Bedeutung und werden auch künftig im Fokus des öffentlichen Interesses stehen. Alleine in Hamburg werden unverändert mehr als 3.000 zusätzliche Erzieher:innen benötigt. Angesichts des knappen Personalangebotes sind die Unternehmen zunehmend bereit, sozialpädagogische Assistent:innen als Zweitkräfte zu beschäftigen.
- **IT**
Es ist auch künftig bedingt durch die digitale Transformation mit einem steigenden Personalbedarf im Bereich der IT-Dienstleistungen zu rechnen. Gesucht werden z.B. fachspezifische Software- und Programmierkenntnisse. Gefragt sind spezielle Fachkenntnisse, z.B. in der agilen Software-Entwicklung, Datenbank-Entwicklung, cyber-Sicherheit und im Bereich SAP/ERP.

Neben den beschriebenen Tätigkeiten gibt es über alle Wirtschaftsbereiche des Hamburger Arbeitsmarktes verteilt, Büro- und Sekretariatstätigkeiten.

Hierzu gehören Aufgaben in der Sachbearbeitung, dem kaufmännischen Bereich, Kommunikationswesen usw. Mit der fortschreitenden Digitalisierung steigen insbesondere für diese Aufgaben die Anforderungen an die IT- und Internetkompetenz der Beschäftigten (z.B. Nutzung der Künstlichen Intelligenz KI) für die Aufgabe Korrespondenz, Nutzung Online-Kanäle für mobiles Arbeiten).

Außerdem erfordert der Klimawandel eine Umstrukturierung der Wirtschaft hin zu ökologisch nachhaltigeren Technologien mit weitgehendem Verzicht auf fossile Energien. Daher ist mit einem erhöhten Fachkräftebedarf in umwelt- und klimafreundlichen Berufen zu rechnen. Analysen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung³ haben ergeben, dass Ausbildungsberufe mit sog. „Green Skills“ die Attraktivität für die Berufswahl erhöhen können.

Über die vorstehend genannten Wirtschaftsbereiche/ Tätigkeiten hinaus können weitere Bildungsziele gefördert werden. Durch unsere Bildungsplanung wollen wir Bildungsträgern einen Eindruck vermitteln, welche Schwerpunkte ausgehend von unseren Kund:innen von Bedeutung sind.

¹ Quelle: IAB-Kurzbericht 20/2023 - Regionale Arbeitsmarktprognosen 2023/2024

² Vergleich: Laut Statistik der Bundesagentur für Arbeit für Berichtsmonat Oktober 2023 = 5,2%

³ Quelle: IAB-Kurzbericht 19/2023 – Ausbildungsmarkt und ökologische Transformation

DIE STRUKTUR UNSERER KUND:INNEN

Die Kund:innen von Jobcenter team.arbeit.hamburg sind vielfältig mit unterschiedlichen Hintergründen, Bedürfnissen, Möglichkeiten und Zielen. Die folgende Tabelle zeigt einige ausgewählte Kennzahlen⁴ zur Struktur:

Kennzahl	Anzahl bzw. Anteil
Erwerbsfähige Leistungsberechtigte (ELB)	135.379
Darunter:	
ELB mindestens 24 Monate im Leistungsbezug	61,4%
ELB mindestens 55 Jahre alt	18,2%
Alleinerziehende	14,3%
Nichtdeutsche	49,7%
ELB Ukraine	10,9%
ELB ohne Schulabschluss	15,4%
ELB ohne Berufsabschluss	73,2%
ELB mit Einkommen: Erwerbstätigkeit	16,9%
ELB mit Einkommen: geringfügigen Beschäftigungsverhältnis	5,3%
ELB mit marktnahen Profillagen	3,9%

Alle Weiterbildungsziele können wir erfolgreich ausschließlich nur gemeinsam mit den Kund:innen verfolgen. Situationen und Rahmenbedingungen der Kund:innen sind dabei zentral zu berücksichtigen.

Die Erfahrungen aus den letzten Jahren haben gezeigt, dass der Beratungs- und Unterstützungsaufwand steigt, bis eine Weiterbildung angetreten wird. Gründe hierfür sind zum Beispiel:

- Ein nennenswerter Anteil der Kund:innen verfügt noch nicht über ausreichende Deutschkenntnisse, um erfolgreich eine Weiterbildung zu absolvieren. Hier eröffnen wir den Weg und unterstützen bei der Erlangung ausreichender Deutschkenntnisse. Hierfür stehen insbesondere die Integrationskurse und Berufssprachkurse zur Verfügung. Darüber hinaus sind berufsbezogene Sprachförderungen u.a. über AVGS-MAT möglich.
- Ebenso existiert eine Gruppe unter den Kund:innen, die u.a. aufgrund kultureller Rollenbilder schwer für Qualifizierungen gewonnen werden kann oder sich in ihren beruflichen Zielen begrenzt erlebt. Durch Beratung eröffnen wir neue Rahmen und Wege.
- Eine weitere Gruppe von Kund:innen ist aus gesundheitlichen Gründen in ihrer Integrations- und Bildungsfähigkeit eingeschränkt. Diese führen wir schrittweise an Bildung heran.
- Zusätzlich gibt es Kund:innen, die noch nicht qualifizierungsbereit sind, da zunächst Sucht oder Schuldenproblematiken u. ä. bewältigt werden müssen.
- Des Weiteren ist bei der Wahrnehmung von Einladungen zum Beratungsgespräch in das Jobcenter eine rückläufige Erreichbarkeit der Kund:innen zu beobachten.

- Es hat sich aber auch gezeigt, dass ein Teil der Kund:innen selbst langfristig kaum in der Lage sein wird, erfolgreich an einer abschlussorientierten Weiterbildung teilzunehmen.
- Darüber hinaus sind für einen Teil der Kund:innen Maßnahmen zur Vorbereitung auf eine Qualifizierung überfordernd und können somit demotivierend wirken. In diesen Fällen sollte eine direkte Integration in den Arbeitsmarkt oder gar erst eine Heranführung an den Arbeitsmarkt bzw. der Teilhabe am Arbeitsleben im Vordergrund der Integrationsstrategie stehen.

UNSER VORGEHEN

Mit zielgerichteter und arbeitsmarktorientierter Weiterbildung entsprechend der Struktur unserer Kund:innen reagieren wir auf die Rahmenbedingungen und schaffen bzw. verbessern damit Arbeitsmarktperspektiven für Erwerbslose und Beschäftigte. Gleichzeitig leisten wir damit einen Beitrag für den Arbeitskräftebedarf der Unternehmen.

Die Bemühungen um die Weiterbildungen unserer Kund:innen werden durch mehr als 600 Integrationsfachkräfte unmittelbar beraterisch umgesetzt. Spezielle Weiterbildungsberatende sind in den Standorten vorhanden und unterstützen wiederum die Integrationsfachkräfte mit Spezialwissen und dienen als Multiplikatoren.

**Beratung und
Unterstützung durch
unsere
Integrationsfachkräfte**

Eine der wichtigsten Aufgaben der Integrationsfachkräfte ist, die Bereitschaft sowie Motivation für Weiterbildung bei unseren Kund:innen zu stärken und die Eignung festzustellen (z.B. Einschaltung der Fachdienste der Agentur für Arbeit Hamburg). Denn nur die Wahl des richtigen und geeigneten Berufs bedeutet Arbeitsplatzsicherung. Individuelle Unterstützung bedeutet dabei immer auch die Betrachtung der Rahmenbedingungen wie Kinderbetreuung, gesundheitliche Einschränkungen, denn Bildung wird nur dann zu einer erfolgreichen Integration führen, wenn diese mit der Beschäftigung zusammenpassen.

Für die Motivationsarbeit stehen unseren Integrationsfachkräften Filme für eine Auswahl von nachgefragten Berufszielen (z.B. sozialpädagogische Assistent:innen, Elektriker:in) zur Verfügung. In diesen Filmen berichten u.a. Teilnehmende über ihre jeweiligen Gründe zur Aufnahme einer Weiterbildung.

Wir nutzen neben der Förderung der Grundkompetenzen auch vorgelagerte Orientierungs- und Aktivierungsangebote sowie eine gezielte Unterstützung bei der Eröffnung individueller Umschulungsperspektiven (z.B. die Vergabemaßnahme bei einem Träger zur Aktivierung und Heranführung „Qualifizierungskompass“), um dieser Personengruppe möglichst niedrigschwellige Angebote Richtung Weiterbildung anbieten zu können.

Wir bieten Kund:innen zusätzliche Hilfen zur Problembewältigung an, wie z. B. Betreuung durch das Fallmanagement, die intensive Beratung und Vermittlung in speziellen Teams (sog. ibv-Teams), Coachingangebote (z.B. gefördert über Aktivierungs- und Vermittlungsgutscheine sowie über Vergabemaßnahme die ganzheitliche Betreuung § 16k SGB II) und Sozialberatung.

⁴ Quellen: Statistik der Bundesagentur für Arbeit; Arbeitsmarktreport Hamburg und Grundversicherung für Arbeitsuchende und S2S Cockpit SGB II - Berichtsmonat bzw. Datenstand Oktober 2023

Neben den flankierenden Leistungen bedienen wir uns auch weiterer Ansätze zur Motivation und Perspektivplanung der Kund:innen. Die Veränderungen im Rahmen des Bürgergeldgesetzes unterstützen uns durch neue Möglichkeiten, u.a. den Bürgergeldbonus, das Weiterbildungsgeld, die ganzheitliche Betreuung § 16k SGB II und die Möglichkeit der Finanzierung 3-jähriger Umschulungen. Inwieweit die neuen Förderanreize zu einer höheren Weiterbildungsbereitschaft der Kund:innen führen, bleibt noch abzuwarten.

Dank der guten Zusammenarbeit zwischen dem gemeinsamen Arbeitgeber-Service und uns als Jobcenter ist eine bestmögliche Unterstützung bei der Integration von Erwerbslosen und Beschäftigten in den Arbeitsmarkt möglich.

Ab dem 01.04.2024 ist über das „Weiterbildungsgesetz“ eine Reform der Beschäftigtenqualifizierung geplant. Beschäftigte können dann während einer Teilnahme an einer Bildungsmaßnahme u.a. ein Qualifizierungsgeld erhalten. Es soll von der Agentur für Arbeit an Beschäftigte in Weiterbildung geleistet werden und soll der Stärkung von Unternehmen und Beschäftigten dienen, die vom Strukturwandel betroffen sind. Der gemeinsame Arbeitgeberservice unterstützt die Unternehmen bei der Suche nach Arbeitskräften oder Auszubildenden und berät diese zu den Entwicklungen und Trends auf dem Arbeitsmarkt, zu den Fördermöglichkeiten bei der Einstellung und Qualifizierung von Beschäftigten. Ein von Jobcenter team.arbeit.hamburg entwickelter „Weiterbildungsrechner“ auf der Internetseite schafft Transparenz über die Fördermöglichkeiten für Beschäftigte und ermöglicht den Unternehmen einen schnellen Kontakt zum gemeinsamen Arbeitgeberservice.

Zusammenarbeit mit dem gemeinsamen Arbeitgeberservice

Unser Vorgehen stimmen wir eng mit unseren Netzwerk- und Sozialpartnern ab:

- Wir führen gemeinsam mit den Bildungsträgern regelmäßig Bildungsmessen durch.
- Wir beteiligen uns am Aktionsbündnis für Arbeit und Beschäftigung Hamburg (ABBH), am Fachkräftenetzwerk, dem Forum Qualifizierungschancengesetz (QCG) und an der Hamburger Weiterbildungsstrategie.
- Wir arbeiten zielgerichtet und abgestimmt mit entsprechenden Institutionen zusammen, um eine optimale Verwertbarkeit der Qualifikationen unserer Kund:innen sicherzustellen:
 - Kooperation mit dem IQ-Netzwerk (Integration durch Qualifikation)
 - Kooperation mit den drei IQ-Teilprojekten AGIC (African German Information Center), BBK (Bildungs- und Beratungskarawane) und der ZAA (Zentrale Anlaufstelle für Anerkennungsverfahren) bezüglich der Anerkennung von ausländischen Abschlüssen.
- Wir arbeiten in der Qualifizierung unserer Kund:innen aktiv mit über 200 Bildungsanbietern zusammen. Vor dem Jahresauftakt informieren wir die Geschäftsführungen sämtlicher auf dem Hamburger Bildungsmarkt aktiven Bildungsträger gemeinsam mit der Agentur für Arbeit Hamburg über unsere Bildungsplanung.

Bildungsmaßnahmen müssen sowohl inhaltlich als auch organisatorisch den individuellen Bedürfnissen und (Ausgangs-) Situationen unserer Kund:innen gerecht werden – dann werden diese auch angenommen. Dazu zählen:

- Familienpflichten
- Migrationshintergrund und/oder Sprachbarrieren
- Altersstruktur
- Gesundheitliche Leistungsfähigkeit
- Bildungsgrad.

Die Bildungsträger sollten daher hinsichtlich ihrer Ausgestaltung von Maßnahmen die folgenden Kriterien berücksichtigen:

Erwartungen an die Bildungsträger

- Angebote in Teilzeit
- „Randzeiten“ berücksichtigen, d.h. auch am Abend
- Modulare Angebote
- Individueller zeitlicher Einstieg
- Durchführbarkeit in Kleingruppen
- Flexibilisierung von Lernzeit und -ort
- Maßnahmen mit Beaufsichtigung von Kindern.

Außerdem müssen alle Maßnahmen die Anforderungen der aktuellen und zukünftigen digitalen Entwicklungen am Arbeitsmarkt erfüllen. Das Spektrum soll vom digitalen Basiswissen bis zum Expertenwissen reichen. Die hohe Qualität der Maßnahme ist für die Teilnehmenden erlebbar und spiegelt sich in der Zufriedenheit, erfolgreichen Teilnahme wie auch neuen Lernmethoden wieder.

Aber auch die Vermittlung von berufsbezogenen Deutschkenntnissen in den einzelnen Maßnahmen soll stärker zunehmen. Es muss mehr Angebote mit begleiteten Sprachanteilen geben. Die Arbeitswelt und die Arbeitsabläufe werden immer komplexer, so dass gute bzw. sehr gute Deutschkenntnisse auf allen Ebenen verlangt werden. Berufsbezogenes Deutsch ist für eine erfolgreiche Weiterbildung unverzichtbar.

Die Befähigung unserer Kund:innen zu eigenverantwortlichem Handeln in beruflichen Situationen stellt einen wichtigen Baustein bei der langfristigen Integration in den Arbeitsmarkt dar. Bei den vakanten Stellen des gemeinsamen Arbeitgeberservice handelt es sich immer häufiger um multifunktionale Arbeitsplätze mit hoher Flexibilität. Softskills, soziale und methodische Fähigkeiten rücken verstärkt in den Vordergrund. Daher sollte – neben der Vermittlung der Fachkompetenz – die Förderung von Sozial-, Personal- und Lernkompetenzen inhaltlich und methodisch im Rahmen der Ausgestaltung von Qualifizierungs- und Aktivierungsmaßnahmen eine noch größere Berücksichtigung finden.

Damit auch Kund:innen von Weiterbildung profitieren können, bei denen der Besuch aufgrund von individuellen Hemmnissen erschwert ist, wäre es wünschenswert die sozialpädagogische Begleitung in die Maßnahmen zu integrieren.

Gleichzeitig gilt es, gesamtgesellschaftlichen Zielen wie Umweltbewusstsein und Nachhaltigkeit auch im Bildungsgeschäft einen hohen Stellenwert einzuräumen und diese in der organisatorischen und inhaltlichen Ausgestaltung der Qualifizierungsmaßnahmen mit zu berücksichtigen.

UNSERE STRATEGIEN UND ZIELE

Unsere Handlungsleitlinien für 2024 werden deshalb sein:

Handlungsleitlinien

- Wir informieren unsere Kund:innen gezielt zu Weiterbildungsmöglichkeiten im Rahmen der persönlichen/ telefonischen Beratung, auf Messen (z.B. regionale Veranstaltungen der Standorte sowie die Weiterbildungsmesse „Markt der Möglichkeiten“ am 05.06.2024 im Congress Center Hamburg (CCH) von Jobcenter team.arbeit.hamburg) sowie auf anderen Wegen.
- Wir aktivieren und motivieren Kund:innen zu Weiterbildungen, bereiten diese ggf. schrittweise darauf vor, begleiten diese in und während Weiterbildungen, eröffnen Anschlussperspektiven/ -förderungen bis zur Integration.
- Zur Orientierung für eine berufliche Weiterbildung, Heranführung an die Digitalisierung wollen wir vorbereitende Eingliederungsleistungen anbieten (insbesondere Coachings, Einkaufsmaßnahmen bei einem Träger zur Aktivierung und Heranführung, z.B. CafeDigital).
- Wir bereiten unsere Kund:innen auf eine berufliche Weiterbildung gezielt vor und stellen vor einer beruflichen Weiterbildung die Eignung fest. Dabei behalten wir auch unsere Kund:innen mit komplexen Profillagen im Blick. Hierfür nutzen wir Maßnahmen der Eignungsfeststellung.
- Wir fördern keine Bildungsziele, für die es keine bzw. nur eine sehr geringe Aufnahmefähigkeit des Arbeitsmarktes gibt.
- Wir ermöglichen den Erwerb von Grundkompetenzen (Grundlagenqualifikation zu EDV und zur Digitalisierung) nicht nur bei abschlussbezogener Weiterbildung.
- Aufgrund des überdurchschnittlich hohen Anteiles beschäftigungsloser Geringqualifizierter ist es weiterhin unser Ziel, das Nachholen eines Berufsabschlusses zu ermöglichen.
- Die Nähe zum Arbeitsmarkt wollen wir durch Stärkung der betrieblichen Einzelumschulung mit Hilfe unserer Vergabemaßnahme bei einem Träger zur Aktivierung und Heranführung, den „Qualifizierungskompass“ herstellen.
- Wir nutzen die Möglichkeit der berufsanschlussfähigen Teilqualifikationen, die unsere Kund:innen in Etappen auf einen Berufsabschluss vorbereiten (z.B. Berufskraftfahrer:in Güterverkehr).
- Ein besonderer Schwerpunkt liegt weiterhin bei den Jungerwachsenen zwischen 25 und 34 Jahren im Rahmen der Initiative „Zukunftsstarter“. Insbesondere für die Personengruppe U25 bleibt die berufliche und schulische Ausbildung vorrangiges Mittel zum Erwerb eines Berufsabschlusses.
- Es ist uns ein wichtiges Anliegen, geschlechtsspezifische Nachteile zu verringern und die Teilhabe gesundheitlich beeinträchtigter auch im Feld der Weiterbildungen zu unterstützen.
- Wegen einer alternden Bevölkerung und einem hohen Fachkräftebedarf ist es uns wichtig, die älteren Kund:innen in die berufliche Weiterbildung aktiv einzubeziehen.

- Wir nutzen ebenfalls Angebote mit flexibler Zeiteinteilung und hybrider Durchführungsform, um insbesondere die Chancengleichheit von Frauen am Arbeitsmarkt zu fördern.
- Geflüchtete Menschen wollen wir im besonderen Maße fördern, um die Arbeitsmarktintegration zu beschleunigen (Initiative der Bundesregierung „Turbo zur Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten“ vom 18.10.2023). Ziel ist, die Geflüchteten schnellstmöglich mit Hilfe des gemeinsamen Arbeitgeberservice in den Arbeitsmarkt zu integrieren und parallel weiter in Sprache und Qualifikation (z.B. Anerkennung ausländischer Schul- und Berufsabschlüsse) zu investieren.
- Bei Bedarf bieten wir umschulungsbegleitende Hilfen an, damit alle Kund:innen in einer betrieblichen Einzelumschulung ihre Lernziele erreichen können.
- Wir begleiten unsere Kund:innen, so notwendig, in den ersten sechs Monaten der versicherungspflichtigen Beschäftigung, um das neue Beschäftigungsverhältnis zusätzlich zu stabilisieren (Coaching).