2. Gegenstand der Förderung, Anforderungen an die Tätigkeit

Gefördert wird die Beschäftigung von Fachkräften zur Unterstützung der Integration von Personen der Zielgruppe in Ausbildung oder Arbeit.

2.1 Anforderungen an die Tätigkeit der Ausbildungsakquisiteurinnen und -akquisiteure für Flüchtlinge

[1]Die Tätigkeit der Ausbildungsakquisiteurinnen und -akquisiteure für Flüchtlinge unterteilt sich in vier Arbeitsphasen: Akquise, Beratung und Betreuung, Vermittlung sowie Nachsorge. [2]In allen Phasen arbeiten die Ausbildungsakquisiteurinnen und -akquisiteure für Flüchtlinge mit Personen der Zielgruppe, (möglichen) Ausbildungs- oder Praktikumsbetrieben sowie Kooperations- und Netzwerkpartnerinnen und -partnern zusammen. [3]Die Ausbildungsakquisiteurinnen und -akquisiteure für Flüchtlinge binden je nach Bedarfslage Schlüsselpersonen des privaten Umfelds der Teilnehmerinnen und Teilnehmer in ihre Tätigkeit mit ein (Elternhäuser, Lebenspartnerinnen und Lebenspartner, Freunde, betreuende Personen etc.). [4]Die Ausbildungsakquisiteurinnen und -akquisiteure für Flüchtlinge kooperieren intensiv mit Einrichtungen, die im Übergangssystem Schule – Berufsausbildung tätig sind. [5]Dies betrifft insbesondere die Ausbildungsberatung der Wirtschaftskammern, die Berufsberatung der Bundesagentur für Arbeit sowie Schulen und Berufsschulen. [6]Dies umfasst bei vielen Trägern auch die interne Arbeitsteilung mit einschlägigen Einrichtungen, Arbeitsbereichen oder Beratungsstellen. [7]Darüber hinaus erfolgt bei Bedarf außerdem eine Vernetzung mit Stellen wie zum Beispiel dem Sozialamt, dem Jugendamt, dem Schulamt, dem Gesundheitswesen, der Wohnungsfürsorge, der Kommune, den Banken und Versicherungen, der Schuldnerberatung, den sozialpsychiatrischen Diensten, der Flüchtlings- und Integrationsberatung, den Integrationslotsinnen und Integrationslotsen, den Helferkreisen und den ehrenamtlichen Patinnen und Paten. [8]Die Ausbildungsakquisiteurinnen und -akquisiteure für Flüchtlinge benötigen einen entsprechenden Bekanntheitsgrad, um wirksam Akquise betreiben zu können. [9]In allen Arbeitsphasen ergreifen sie daher geeignete Maßnahmen der Öffentlichkeitsarbeit (Pressemitteilungen, Presseartikel, lokale Radio- und TV-Sendungen, Webpublikationen, Vorträge, soziale Medien etc.). [10]Hierbei kooperieren sie zum Beispiel mit Stellen der Bundesagentur für Arbeit, Kammern, Kommunen, Landkreisen, (Berufs-)Schulen. [11]Dies kann gegebenenfalls in Abstimmung und Absprache mit entsprechenden Abteilungen der Öffentlichkeitsarbeit einzelner Träger erfolgen.

2.1.1 Akquisephase

[1]Die Ausbildungsakquisiteurinnen und -akquisiteure für Flüchtlinge akquirieren Personen der Zielgruppe als potenzielle Auszubildende oder Praktikantinnen und Praktikanten sowie Betriebe (inklusive Ausbildungsstellen oder Einstiegsqualifizierungs- und Praktikumsplätzen) und vernetzen sich mit relevanten Kooperations- und Netzwerkpartnerinnen und -partnern. [2]An der Akquise von Frauen besteht ein besonderes Interesse. [3]Sie informieren Personen der Zielgruppe über Chancen und Möglichkeiten des hiesigen Ausbildungssystems, die Betriebe über Chancen, Unterstützungs- und Fördermöglichkeiten als Ausbildungs- oder Praktikumsbetrieb. [4]Dafür können Informationsveranstaltungen zum Beispiel in Schulen, bei Migrantenorganisationen oder weiteren Netzwerkpartnerinnen und -partnern durchgeführt sowie Messen besucht oder organisiert werden. [5]Informationsaktivitäten können gemeinsam mit Kooperations- und Netzwerkpartnerinnen und -partnern erfolgen. [6]Für eine möglichst effiziente Ansprache der Personen der Zielgruppe und der Betriebe sollte eine Absprache und Abstimmung der Arbeitsteilung mit den kooperierenden Institutionen erfolgen. [7]Die Ausbildungsakquisiteurinnen und -akquisiteure für Flüchtlinge akquirieren selbstständig Ausbildungsplätze in Betrieben, die bereits ausbilden, noch nicht ausbilden oder nicht mehr ausbilden.

2.1.2 Beratungs- und Betreuungsphase

[1]Die Ausbildungsakquisiteurinnen und -akquisiteure für Flüchtlinge beraten und betreuen sowohl Personen der Zielgruppe als auch Betriebe auf dem Weg zur Ausbildung, zur Einstiegsqualifizierung oder zum Praktikum. [2]Sie führen Aktivitäten zur beruflichen Orientierung und zur Ermittlung von Stärken und Schwächen (Profiling) durch. [3]Darauf aufbauend vertiefen sie das Coaching der Teilnehmerinnen und Teilnehmer mit dem Ziel, diese in eine Berufsausbildung, in eine Einstiegsqualifizierung oder ein Praktikum

zu vermitteln. [4]Zielberufe und potenzielle Unternehmen als Arbeitgeber werden ermittelt. [5]Es werden geeignete Kooperationspartnerinnen und -partner einbezogen, zum Beispiel, bei Maßnahmen im Zusammenhang mit der Berufsausbildung, die Agentur für Arbeit. [6]Die Ausbildungsakquisiteurinnen und -akquisiteure für Flüchtlinge besuchen und kontaktieren Stammbetriebe oder potenzielle neue Betriebe. [7]Sie informieren die Betriebe und sensibilisieren sie zu spezifischen Anforderungen im Hinblick auf Personen der Zielgruppe, aber auch zu ihrer Rolle (Chancen, Möglichkeiten, Förderungen) als Ausbildungs- oder Praktikumsbetrieb. [8]Bei Fragen, die den Vollzug des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes betreffen (zum Beispiel Anerkennung ausländischer Abschlüsse), soll auf die insoweit zuständigen Stellen verwiesen werden.

2.1.3 Vermittlungsphase

[1]Die Ausbildungsakquisiteurinnen und -akquisiteure für Flüchtlinge unterstützen aktiv bei der Stellensuche beziehungsweise der Suche nach einer oder einem Auszubildenden oder einer Praktikantin und einem Praktikanten. [2]Es werden passende Ausbildungs-, Einstiegsqualifizierungs- oder Praktikumsstellen in geeigneten Betrieben identifiziert und mit diesen Kontakt aufgenommen. [3]Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer erhalten Unterstützung bei schriftlichen Bewerbungen und Vorstellungsgesprächen, die Betriebe bei Fragen zu formalen Anforderungen bei einer Berufsausbildung, einer Einstiegsqualifizierung oder einem Praktikum. [4]Gegebenenfalls wird an Kooperations- und Netzwerkpartnerinnen und -partner verwiesen. [5]Die Ausbildungsakquisiteurinnen und -akquisiteure für Flüchtlinge können bei der Organisation und Durchführung von Ausbildungsplatz- und Nachvermittlungsbörsen des Trägers, der Kammern, der Agenturen für Arbeit oder anderer Veranstalter mitwirken.

2.1.4 Nachsorgephase

[1]Die Ausbildungsakquisiteurinnen und -akquisiteure für Flüchtlinge stehen nach der Vermittlung den vermittelten Personen und den Betrieben zur punktuellen Nachsorge weiter zur Verfügung. [2]Sie stellen die Ansprechbarkeit in Problem- und Notlagen sicher, um der Auflösung eines Ausbildungsvertrags entgegenzuwirken. [3]Außerdem verweisen sie auf unterstützende Leistungen (zum Beispiel Assistierte Ausbildung, Berufsberatung).

2.2 Anforderungen an die Tätigkeit der Jobbegleiterinnen und Jobbegleiter

[1]Die Jobbegleiterinnen und Jobbegleiter unterstützen die Personen der Zielgruppe nach einem ganzheitlichen Ansatz und verfolgen dabei das Ziel einer nachhaltigen Integration in den Arbeitsmarkt. [2]Die Tätigkeit der Jobbegleiterinnen und Jobbegleiter umfasst Akquise, Beratung und Betreuung, Vermittlung sowie Nachbetreuung. [3]Dabei arbeiten die Jobbegleiterinnen und Jobbegleiter mit Personen der Zielgruppe, (möglichen) Unternehmen als Arbeitgebern sowie Kooperations- und Netzwerkpartnerinnen und -partnern zusammen. [4]Die Jobbegleiterinnen und Jobbegleiter binden je nach Bedarfslage Schlüsselpersonen des privaten Umfelds der Teilnehmerinnen und Teilnehmer in ihre Tätigkeit ein. [5]Die Jobbegleiterinnen und Jobbegleiter kooperieren intensiv mit Einrichtungen, die in der Arbeitsförderung, Arbeitsvermittlung, Berufsberatung, Berufsorientierung, Weiterbildung und Arbeitsmarktintegration tätig sind. [6]Dies betrifft insbesondere die Agenturen für Arbeit und Jobcenter, das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF), die Wirtschaftskammern, die Arbeitgeberverbände, die Bildungsträger, die Anerkennungsberatungsstellen, die Ausbildungsakquisiteurinnen und -akquisiteure, die Ausbildungsakquisiteurinnen und -akquisiteure für Flüchtlinge, die Ausländerbehörde, die Unternehmen und potenzielle Arbeitgeber. [7]Dies umfasst bei vielen Trägern auch die interne Arbeitsteilung mit einschlägigen Einrichtungen, Arbeitsbereichen oder Beratungsstellen. [8]Um nach dem ganzheitlichen Ansatz die Integration in Arbeit zu unterstützen, erfolgt bei Bedarf außerdem eine Vernetzung mit Stellen wie zum Beispiel dem Sozialamt, dem Jugendamt, dem Schulamt, dem Gesundheitswesen, der Wohnungsfürsorge, der Kommune, den Banken und Versicherungen, der Schuldnerberatung, den sozialpsychiatrischen Diensten, der Flüchtlings- und Integrationsberatung, den Integrationslotsinnen und Integrationslotsen, den Helferkreisen und den ehrenamtlichen Patinnen und Paten. [9]Die Jobbegleiterinnen und Jobbegleiter benötigen einen entsprechenden Bekanntheitsgrad, um wirksam tätig zu sein. [10]Sie ergreifen daher geeignete Maßnahmen der Öffentlichkeitsarbeit (Pressemitteilungen, Presseartikel, lokale Radio- und TV-Sendungen, Webpublikationen, Vorträge, soziale Medien etc.). [11]Hierbei kooperieren sie zum Beispiel mit Stellen der Bundesagentur für Arbeit, der Kammern und der Kommunen. [12]Dies kann gegebenenfalls in Abstimmung mit entsprechenden Abteilungen der Öffentlichkeitsarbeit einzelner Träger erfolgen. [13]Damit die Integration

in den Arbeitsmarkt und in die Gesellschaft nachhaltig gelingt, stellen sich für die Jobbegleiterinnen und Jobbegleiter – je nach Bedarf und Einzelfall – folgende Aufgaben:

2.2.1 Akquise, Beratung und Betreuung, Vermittlung

– Akquise von Personen der Zielgruppe als potenzielle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und Vernetzung mit relevanten Kooperations- und Netzwerkpartnerinnen und -partnern. An der Akquise von Frauen besteht ein besonderes Interesse.

– Beratung und Betreuung von Personen der Zielgruppe bei Fragen, die die Integration in Arbeit betreffen.

– Kompetenzfeststellung (unter anderem Sprachkompetenz, Qualifikation), sofern diese nicht bereits durch das Jobcenter, die zuständige Agentur für Arbeit oder einen Bildungsträger vorliegt.

– Aufzeigen der Notwendigkeit von beruflicher und sprachlicher Qualifizierung für eine erfolgreiche Integration.

– Hilfe bei Vermittlung in ausbildungsadäquate Arbeit in Zusammenarbeit mit der zuständigen Agentur für Arbeit beziehungsweise dem zuständigen Jobcenter. Vermittlung von Firmenkontakten. Vermittlungsunterstützende Leistungen vor allem zwischen Jobcenter, Agenturen für Arbeit, Personen der Zielgruppe und (potenziellen) Unternehmen als Arbeitgebern.

– Matchingprozess zum Beispiel durch Unternehmensbesichtigungen, Orientierungspraktika, berufsvorbereitende Praktika, Jobbörse, regionale Veranstaltungen, Job-Speed-Dating.

– Unterstützung bei der konkreten Bewerbung (Training, Unterlagen, aber keine Maßnahmendurchführung).

– Aufklärung über Rechte und Pflichten als Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, über die Bedeutung von Arbeit, über die Erwartungen, die in Deutschland an Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gesetzt werden.

– Lotsenfunktion bei der Anerkennungsberatung.

– Unterstützung bei der Vermittlung von geeigneten Sprachkursen und Motivation der Teilnehmerinnen und Teilnehmer, diese erfolgreich abzuschließen.

– Unterstützung bei der Vermittlung von passgenauen Qualifizierungs- und Weiterbildungsmaßnahmen sowie Motivation der Teilnehmerinnen und Teilnehmer, diese erfolgreich abzuschließen.

– Verweisberatung bei Fragen zum Vollzug des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes auf die insoweit zuständigen Stellen.

– Im Einzelfall und bei Bedarf Unterstützung bei der Vermittlung in Ausbildung, sofern keine Ausbildungsakquisiteurin beziehungsweise kein Ausbildungsakquisiteur für Flüchtlinge vor Ort ist und diese Aufgabe übernehmen kann.

– Lotsenfunktion bei der Alltagsbewältigung, zum Beispiel hinsichtlich Wohnung, Mobilität, Banken und Versicherungen, Familie, Gesundheit.

2.2.2 Beratung und Unterstützung von Arbeitgebern

– Unterstützung bei der Akquise von neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aus der Zielgruppe und Beratung, um diese möglichst qualifizierungsadäquat zu beschäftigen.

– Sensibilisierung der Unternehmen auch mit dem Ziel, weiteren Personen der Zielgruppe eine berufliche Chance zu geben.

– Lotsenfunktion bei Fragen des Aufenthalts- und Arbeitsrechts bezüglich Personen der Zielgruppe.

– Unterstützung bei der Vermittlung von interkultureller Kompetenz, insbesondere bezogen auf die Arbeitswelt; Sensibilisierung für fluchtspezifische Probleme und Anfangsschwierigkeiten.

– Unterstützung beim Aufbau innerbetrieblicher Maßnahmen zur Akzeptanzsteigerung (zum Beispiel Mentoringprogramm und Patenschaften).

– Ansprechperson auch für Vorgesetzte sowie Kolleginnen und Kollegen, insbesondere zur Konfliktprävention.

2.2.3 Nachbetreuung

– Betreuung und Begleitung von Arbeitgebern und den Personen der Zielgruppe während des Arbeitsverhältnisses. Die Nachbetreuung sollte mindestens sechs Monate betragen.

– Stabilisierung des Arbeitsverhältnisses zum Beispiel durch Vermittlung von berufsbegleitendem berufsbezogenen Sprachunterricht oder in berufsbegleitende Weiterqualifizierung.

– Hilfsangebote bei der Bewältigung von Problemen und Konflikten im Arbeitsumfeld.

– Bei der Vermittlung in eine Ausbildung liegt der Schwerpunkt der Nachbetreuung darauf, auf die unterstützenden Leistungen (zum Beispiel Assistierte Ausbildung, Berufsberatung) zu verweisen. Kommen solche nicht zum Tragen, können die Jobbegleiterinnen und Jobbegleiter die Nachbetreuung übernehmen.