

Forum OWL

arbeitsmarktpolitisches **Magazin** für OstWestfalenLippe

AUSGABE 9 Juni 2008

THEMA

Arbeitskräfte gesucht? Service für Unternehmen

Beratung
Qualifizierung
Vermittlung



Leitartikel

- 3** Mehr Fachkräfte für OWL – Gemeinsam Lösungen finden
Gunter Olesch, 1. Vorsitzender der Initiative für Beschäftigung OWL e. V.

Arbeitsmarkt OWL

- 4** Entwicklung des Arbeitsmarktes in OstWestfalenLippe

Arbeitsmarktförderung aktuell

- 5** Full Service für den Arbeitsmarkt – Bewährte und neue Förderangebote im Überblick
- 6** Aktuelle Arbeitspolitik in NRW – Fördermöglichkeiten 2007 - 2013
- 7** Programme zur Berufsausbildung – Investition in die Zukunft
- 8** Generation GOLD – Fortsetzung eines Erfolgsmodells
- 13** „WeGeBAU“ – Von Qualifizierung doppelt profitieren

Arbeitgeberservice OWL

- 9** Alle Ansprechpartner auf einen Blick

Fachkräftequalifizierung

- 13** Kreis Höxter: Passgenaue Qualifizierung im Verbund
- 14** Kompetenzwerkstatt Vielfalt in OWL – 250 Fachkräfte mit Migrationshintergrund für die Region
- 15** Herford: Umschulung zum Maschinen- und Anlagenführer
- 15** Minden-Lübbecke: Zusätzliche Ausbildungsplätze

Integration behinderter Menschen

- 16** Paderborn: ARGE und Regionalagentur OWL bringen fünf Projekte zur Förderung behinderter Arbeitnehmer auf den Weg
- 17** Herford: Arbeitsplatz nach Maß
- 17** Lippe: Keine Angst vor heißen Töpfen

Best practice aktuell

- 18** Sprungbrett in den Arbeitsmarkt
- 18** Maßarbeit e. V. und Zeitarbeit – Passt das zusammen?
- 19** Flexibel und schnell reagiert – Mitarbeiter für neue Glashütte werden direkt im Betrieb qualifiziert
- 19** ANÜ – Eine erfolgreiche Abkürzung
- 20** GAB – Eine Chance im Kampf gegen Sockelarbeitslosigkeit
- 20** Terminkalender

Herausgeber

Das Magazin **Forum OWL** wird von einer Kooperationsgemeinschaft arbeitsmarktpolitischer Träger in OstWestfalenLippe herausgegeben.

Redaktion

Daniela Pixa
Teutoburger Straße 38
33604 Bielefeld
Fon.: 0521 - 13 75 25
Mail: daniela.pixa@web.de

V.I.S.d.P.

Detlev Beinke
ARGE Herford
Mail: detlev.beinke@arge-sgb2.de

Bildquelle

Cover: Konstantin Shevtsov auf fotolia.de

Das Magazin kann in der Druckfassung in Einzelausgaben bei den Trägern kostenlos bezogen werden.



Mehr Fachkräfte für OWL – Gemeinsam Lösungen finden

Zum zweiten Mal wendet sich Forum OWL, das arbeitsmarktpolitische Magazin für Ostwestfalen-Lippe, mit einer Sonderausgabe an die Unternehmen der Region.

Im Juni 2006 haben die Herausgeber über aktuelle arbeitsmarktpolitische Praxis, Förderinstrumente, AnsprechpartnerInnen, Projekte und Best Practice informiert. Die damals neuen AnsprechpartnerInnen in den ARGEn und im Arbeitgeberservice der Agenturen für Arbeit haben sich trotz vielfacher organisatorischer und struktureller Hürden gut eingespielt und eine breite Palette von Servicedienstleistungen für die Unternehmen bereitgestellt.

Nach dem Urteil des Bundesverfassungsgerichtes zur Umsetzung von Hartz IV kann es aber bis 2010 dauern, bis es allen Orts wieder strukturelle Klarheit gibt. Davon abgesehen, haben sich die Arbeitsmarktzahlen für OWL im letzten Jahr positiv entwickelt. In den Agenturbezirken Bielefeld, Detmold, Herford und Paderborn sind die Arbeitslosenquote im April 2008 um bis zu 1,5 Prozent gesunken.

Der Fachkräftemangel darf nicht zum Bremsklotz werden

Umso wichtiger ist es, dass diejenigen, die für den Rückgang der Arbeitslosenzahlen in OWL in den letzten zwei Jahren gesorgt haben, nämlich die Unternehmen, gut darüber informiert sind, welche aktuelle Unterstützung sie von den ARGEn, den Agenturen für Arbeit, den Beschäftigungsentwicklungsgesellschaften, der Regionalagentur für Wirtschaft und Arbeit und nicht zuletzt von der Initiative für Beschäftigung OWL e. V. für sie bereit steht. Dies wollen wir mit diesem Heft leisten.

Der seit Jahren prophezeite Fachkräftemangel hat in die Region Einzug gehalten und ist in den Unternehmen und den Organisationen der Arbeitsverwaltung angekommen. Der Fachkräftemangel stand im letzten Jahr schon ganz oben auf der Liste der Probleme des regionalen Arbeitsmarktes der Mitgliedsunternehmen der Initiative für Beschäftigung OWL e. V. Jetzt droht er in diesem Jahr positive Unternehmensentwicklungen zu bremsen.

Eine erste Umfrage zum Thema Fachkräftebedarf bei den Unternehmen in der Region Anfang des Jahres ergab bei 63 Rückmeldungen aus dem Maschinenbau und den Mitgliedsunternehmen der IfB OWL e. V. 477 offene Stellen aus dem gewerblich-technischen Bereich. Das Problem in der Region ist erkannt. Mit dem Förderantrag „Talente ein zu Hause geben“ auf eine Regionale 2009 oder 2013 ist ein Schlachtplan prinzipiell entworfen. Nach Ablehnung dieses Antrags ist die Finanzierung wieder offen – alternative Fördermittel sind aktuell nicht in Sicht.

Im Gespräch mit Unternehmen der Region wird vor allem die Not der kleinen und mittelständischen Unternehmen deutlich. „Ein Viertel meiner Arbeitszeit“, klagt

ein Unternehmer mit 50 Beschäftigten, ca. eine Stunde von Bielefeld entfernt, ginge bei ihm für „Recruiting“ drauf. Andere, größere Unternehmen fühlen sich gut aufgestellt, arbeiten seit Jahren mit Schulen zusammen, haben mit privaten und öffentlichen Hochschulen duale Studiengänge entwickelt und fühlen sich sicher. Dabei wird es schon schwer, eine Unterschrift unter eine Vereinbarung zu erhalten, mit der sich der duale Studiengänger verpflichtet, die Ausbildungskosten zurückzuzahlen, falls ihm das Unternehmen nach Abschluss keine Stelle anbieten kann.

OstWestfalenLippe hat Fachkräften einiges zu bieten

Da gibt es inzwischen bessere Angebote. Erste Fälle von „feindlicher Übernahme“ und gezielter Abwerbung innerhalb der Region machen die Runde und alle haben ein gemeinsames Problem: Wie kann ich Fach- und Führungskräfte in die Region holen und in der Region halten? Dabei liegen die Vorteile auf der Hand: Mittelständische Unternehmen sind auf Grund Ihrer flachen Hierarchien sowie ihrer kontinuierlichen, Dax-unabhängigen Personalpolitik für Fach- und Führungskräfte attraktiv.

Viele der ostwestfälisch-lippischen Unternehmen gehören zu den so genannten „Hidden Champions“, die weltweit agieren und ihren MitarbeiterInnen internationale Erfahrungen und berufliche Führungskarrieren bieten. Auch für einen Aufstieg innerhalb der Region gibt es genügend Potenzial. OstWestfalenLippe bietet das Umfeld für Menschen, denen die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, günstiger Wohnraum, gute Bildungseinrichtungen und ein gesundes Lebensumfeld wichtig sind.

Über diese Vorteile ist man sich in der Region weithin einig. Aber die Erkenntnis, dass es sich lohnen könnte, daraus gemeinsame Schritte nach innen und außen umzusetzen um wirksam benötigte Fachkräfte hier zu halten und neue für die Region zu gewinnen und dafür gemeinsame Ressourcen bereit zu stellen, ist bei den meisten Unternehmen der Region noch nicht angekommen.

Regionale Standortfaktoren müssen als Arbeitsmarktpotenziale erkannt und genutzt werden

Aktuell haben wir in der Region 1.494 unter 20-jährige arbeitslose Jugendliche. In den letzten Jahren sind jeweils rund 2.000 Jugendliche pro Jahr ohne Ausbildung und berufliche Perspektive geblieben. Zusätzlich gilt eine Vielzahl von Jugendlichen als versorgt, befindet sich aber in relativ perspektivlosen Warteschleifen. 80 Prozent der Unternehmen sind mittelständisch, OstWestfalenLippe ist aktuell die drittjüngste Region in Deutschland, und in wenigen Jahren hat jede/r zweite SchulabgängerIn einen Migrationshintergrund.

Fachkräfte mit Migrationshintergrund sind häufig dequalifiziert beschäftigt, die „Einser“-Mathematikerin aus Russland als Putzfrau und der türkische Maschinenbauingenieur am Band sind keine Einzelfälle. Die Altersteilzeit im Blockmodell wird weiter angeboten, obwohl wir wissen, dass wir diese Menschen, wenn sie nach 2013 mit ihrem „aktiven“ Teil der Altersteilzeit fertig sind, nicht werden adäquat ersetzen können. 50-jährige Arbeitslose bleiben draußen. Einfache Arbeitsplätze in den Unternehmen fallen weg. Wenn wir die Menschen auf diesen Plätzen nicht für höhere Tätigkeiten qualifizieren, werden wir sie nicht in der Beschäftigung halten können.

Es wird Zeit, umzudenken: Früher oder später brauchen wir sie alle. Wir können es uns nicht mehr leisten, die Hälfte der SpielerInnen auf der Ersatzbank zu lassen. Wir müssen uns mit einer geminderten Ausbildungsfähigkeit auseinandersetzen, weil es die Hundertprozentige auf dem Markt en gros nicht mehr gibt. Wie können wir vor diesem Hintergrund eine Ausbildungsoffensive starten, die uns ein Reservoir für die kommende Dürreperiode schafft?

Ganz OWL muss an einem Strang ziehen

Die Akteure der ostwestfälisch-lippischen Arbeitsmarktpolitik haben in den letzten Jahren nicht versäumt, Lösungen für die Erschließung der vorhandenen Fachkräftressourcen zu entwickeln. Programme wie Generation Gold,

Regionen stärken Frauen, Bildungsschecks, das Programm WeGebau, FORUM.OST oder die Kompetenzwerkstatt Vielfalt in OWL zeigen, dass es sich lohnt, die regional verfügbaren Arbeitsmarktpotenziale zu erschließen.

Das können die Unternehmen nicht allein, und das müssen sie auch nicht. Dafür gibt es ein breites Angebot an Unterstützung, das wir Ihnen hier in diesem Heft ans Herz legen wollen. Es lohnt sich für die Unternehmen und für die Menschen in der Region.

Drehen wir jeden Stein um, machen sie mit.



Prof. Dr. Gunter Olesch,
1. Vorsitzender der Initiative für Beschäftigung OWL e. V. und Mitglied der Geschäftsführung Phönix Contact GmbH & Co.

Entwicklung des Arbeitsmarktes in OWL – Jünger und vielfältiger

Zur Beurteilung der Entwicklung des Arbeitsmarktes hilft eine Übersicht über die Struktur der Arbeitslosigkeit in OstWestfalenLippe. Mit Einführung von Hartz IV gilt die grundsätzliche Trennung der Arbeitslosen in Arbeitslosengeld I- und Arbeitslosengeld II-EmpfängerInnen. Letzteres hat die Grundsicherung von Personen und sog. Bedarfsgemeinschaften (etwa Familien) zum Ziel. Trennungskriterium für die Arbeitslosengelder I und II ist die Dauer der Arbeitslosigkeit. In der Regel gilt, dass nur im ersten Jahr der Arbeitslosigkeit Arbeitslosengeld I (ALG I) bezahlt wird, sofern Ansprüche dazu durch Beschäftigung erreicht wurden. Für die anderen Konstellationen erfolgt der Bezug von Arbeitslosengeld II (ALG II) oder landläufig Hartz IV.

Während die ALG I-BezieherInnen von der Agentur für Arbeit betreut werden, sind die ALG II-EmpfängerInnen den ARGen (Arbeitsgemeinschaften der Agentur für Arbeit und den Kommunen) oder einer der bundesweit 69 Optionskommunen zugeordnet, bei denen Kreise und Kommunen alleine die Beratung und Betreuung übernehmen. In OstWestfalenLippe setzt nur der Kreis Minden-Lübbecke das Optionsmodell um.

Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt in OstWestfalenLippe seit 2005

Jahr	SGBIII/ ALG I		SGBII/ ALG II		Gesamt	AL-Quote *
2005	49.730	43 %	66.225	57 %	115.955	11,30 %
2006	36.179	39 %	57.422	61 %	93.601	8,90 %
2007	46.189	33 %	52.334	67 %	78.523	8,00 %

*Alle zivilen Erwerbspersonen

Der absolute Rückgang zeigt eine deutliche Entspannung am Arbeitsmarkt. Die anziehende Konjunktur ist sicherlich einer der wesentlichen Gründe dafür. Deutlich wird aber auch, dass der Anteil der ALG II-EmpfängerInnen im Verhältnis aller Arbeitslosen gestiegen ist. Das liegt vor allem darin begründet, dass im Bereich des SGB II vor allem Personen erfasst sind, die durch Langzeitarbeitslosigkeit oder andere Vermittlungshemmnisse (Sprache, Alter, fehlende

Ausbildung) weniger von konjunkturellen Belegungen profitieren können.

Weiteren Aufschluss über die Struktur zeigt eine Differenzierung nach Alter und Geschlecht. Anhand der Werte von 2007 ergibt sich folgendes Bild:

	SGBIII		SGBII		Gesamt	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen
<25	2.432	1.642	2.534	2.306	4.966	3.948
25-55	9.619	9.925	21.564	21.156	31.183	30.381
>55	1.642	1.629	2.461	2.310	4.103	3.939

	SGBIII		SGBII		Gesamt	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen
<25	3 %	2 %	3 %	3 %	6 %	5 %
25-55	12 %	12 %	27 %	27 %	40 %	39 %
>55	2 %	2 %	3 %	3 %	5 %	5 %

Auffällig ist der hohe Anteil von Jugendlichen, die von Langzeitarbeitslosigkeit betroffen sind. Auch in den Vorjahren war der Anteil der betroffenen Jugendlichen auf vergleichbarem Niveau. Diese Werte machen eine Besonderheit OstWestfalenLippes deutlich.

Der hohe Anteil an MigrantInnen hat dazu geführt, dass OWL als besonders junge Region gilt. Allerdings ist diese Personengruppe von Sprachdefiziten sowie fehlenden Schul- und Berufsabschlüssen besonders betroffen. Demgegenüber konnte der Anteil der arbeitslosen Frauen in der Region im Betrachtungszeitraum 2004 bis 2007 insgesamt und anteilig gesenkt werden. Er liegt aber über dem Landesdurchschnitt.

Frauen konnten nicht in dem gleichen Maße wie Männer vom Anziehen des Arbeitsmarktes profitieren. An diesen Entwicklungen kann festgemacht werden, dass Themen wie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf nach wie vor von großer Relevanz sind.

Der Blick auf NRW

Der kräftige Rückgang der Arbeitslosigkeit um 13,9 Prozent im Vergleich zum Vorjahr führte bei Langzeitarbeitslosen landesweit zu einem „Minus“ von 21,8 Prozent im Vergleich zum Vorjahr. Ältere Arbeitslose (50 Jahre und älter) profitieren weiterhin überdurchschnittlich von der guten Arbeitsmarktentwicklung (minus 18,0 Prozent gegenüber dem Vorjahr). Bei den Arbeitslosen unter 25 Jahren sank die Zahl der Arbeitslosen nur durchschnittlich: minus 14,0 Prozent gegenüber dem Vorjahr.



Oliver Gubela
Regionalagentur OWL



Dr. Wolfgang Sieber
Netzwerk Lippe gGmbH

Gute Beratung



„Ich brauchte einen Mitarbeiter mit guter Organisationsfähigkeit und viel Erfahrung. Von daher war es für mich keine Frage, als mir die Lippe pro Arbeit einen 59-jährigen Bewerber vorschlug. Alle weitere Formalitäten und Förderanträge hat die Lippe pro Arbeit für mich erledigt und die Entscheidung habe ich nicht bereut.“ **Heinrich Kemper, Landwirt**

Full Service für den Arbeitsmarkt – Bewährte und neue Förderangebote für Arbeitgeber im Überblick

Eingliederungszuschuss bei Vermittlungshemmnissen

Bei der Einstellung von Arbeitnehmern mit Vermittlungshemmnissen können Arbeitgeberzuschüsse zum Arbeitsentgelt gezahlt werden. Die Höhe und Dauer der Zuschüsse berechnet sich individuell aus den Minderleistungen des Arbeitnehmers im Hinblick auf die auszuübende Tätigkeit.

Maximal ist eine Förderung von 12 Monaten und bis zu 50 Prozent des berücksichtigungsfähigen Arbeitsentgeltes möglich.

Eingliederungszuschuss für Ältere

NEU!

Für Arbeitnehmer, die das 50. Lebensjahr vollendet haben, können Arbeitgebern Zuschüsse für mindestens 12 Monate gezahlt werden.

Die Förderhöhe beträgt mindestens 30 Prozent, maximal 50 Prozent des berücksichtigungsfähigen Arbeitsentgeltes.

Qualifizierungszuschuss für jüngere Arbeitnehmer

Für Arbeitnehmer, die bei Aufnahme der Beschäftigung das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, können Arbeitgeber Zuschüsse erhalten, wenn der Arbeitnehmer zuvor mindestens sechs Monate arbeitslos war, über keinen Berufsabschluss verfügt und im Rahmen des Arbeitsverhältnisses qualifiziert wird.

Die Förderhöhe beträgt 50 Prozent des berücksichtigungsfähigen Arbeitsentgeltes, von denen 35 Prozent als Zuschuss zum Arbeitsentgelt und 15 Prozent für die Qualifizierung geleistet werden. Die Dauer der Förderung beträgt maximal 12 Monate.

Eingliederungszuschuss für jüngere Arbeitnehmer

Für Arbeitnehmer, die bei Aufnahme der Beschäftigung das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, können Arbeitgeber Zuschüsse erhalten, wenn der Arbeitnehmer zuvor mindestens sechs Monate arbeitslos war.

Die Förderhöhe beträgt minimal 25 Prozent, maximal

50 Prozent des berücksichtigungsfähigen Arbeitsentgeltes. Die Förderdauer beträgt maximal 12 Monate.

Eingliederungszuschuss bei Neugründung

Arbeitgeber, die vor nicht mehr als zwei Jahren ihren Betrieb gegründet haben, können für die unbefristete Beschäftigung eines zuvor arbeitslosen förderungsbedürftigen Arbeitnehmers einen Zuschuss zum Arbeitsentgelt erhalten.

Die Förderhöhe beträgt 50 Prozent des berücksichtigungsfähigen Arbeitsentgeltes und kann für eine Dauer von bis zu 12 Monaten gewährt werden. Der Arbeitgeber darf bei Antragstellung nicht mehr als fünf Arbeitnehmer beschäftigen. Es dürfen maximal zwei Arbeitnehmer gleichzeitig gefördert werden.

WICHTIG: Die Antragsstellung für Eingliederungszuschüsse erfolgt vor dem Tag der Arbeitsaufnahme bei der ARGE/optierenden Kommune, in deren Bezirk der Arbeitnehmer seinen Wohnsitz hat.

Betriebliche Trainingsmaßnahme

Arbeitgeber haben die Möglichkeit, Arbeitslose im Rahmen einer betrieblichen Trainingsmaßnahme auf ihre Eignung hin zu überprüfen oder ihnen die für die Ausübung der Tätigkeit erforderlichen Kenntnisse zu vermitteln. Ziel betrieblicher Trainingsmaßnahmen ist es, direkt am Arbeitsplatz unter Aufsicht und Betreuung durch eine Fachkraft die beruflichen Kenntnisse und Fertigkeiten, das Leistungsvermögen sowie die beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten des Arbeitslosen festzustellen und/oder notwendige Kenntnisse und Fähigkeiten zu vermitteln.

Beschäftigungszuschuss

Mit den Leistungen zur Beschäftigungsförderung wird Menschen, die auf absehbare Zeit keine Chance haben, auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt einen Arbeitsplatz zu finden, eine langfristige bzw. dauerhafte Perspektive zur Teilnahme am Erwerbsleben eröffnet. Fördervoraussetzungen sind die Vollendung des 18. Lebensjahres, Langzeitarbeitslosigkeit sowie noch zwei weitere hinzukommende Vermittlungshemmnisse. Die Art des Arbeitsverhältnisses muss eine zusätzliche sozialversicherungspflichtige Beschäftigung sein. Die Mindestlaufzeit des Arbeitsvertrages sollte 24 Monate betragen und eine tarifliche bzw. ortsübliche Vergütung beinhalten.

Die Förderhöhe beträgt bis zu 75 Prozent des berücksichtigungsfähigen Arbeitsentgeltes, in Abhängigkeit von der Leistungsfähigkeit. Soweit die Leistungsfähigkeit des erwerbsfähigen Hilfebedürftigen zugenommen hat, kann nach einem Jahr der Beschäftigungszuschuss gegenüber der bisherigen Förderhöhe um bis zu 10 Prozent gesenkt werden. Wird dem Arbeitgeber von anderer Seite ein Teil des Arbeitsentgeltes erstattet, ist für den Zeitraum der Beschäftigungszuschuss entsprechend zu vermindern.

Sonstige Weitere Leistungen

„Sonstige Weitere Leistungen“ sind Einzelfallhilfen, mit denen Vermittlungshindernisse beseitigt werden können, die im konkreten Einzelfall der unmittelbaren Eingliederung in das Erwerbsleben entgegenstehen.

Dies können zum Beispiel sein:

- Übernahmen von Kosten für Gesundheitspass oder besondere Schutzimpfungen, wenn für die Arbeitsaufnahme erforderlich.
- Förderung des Führerscheins, wenn die auszuübende Tätigkeit das Führen eines Kfz erfordert oder die Arbeitsstelle wegen der Struktur der öffentlichen Verkehrsmittel nicht in zumutbarer Zeit oder unter zumutbaren Umständen zu erreichen ist.

- Zuschuss bei Arbeitsaufnahme für ein gebrauchtes Kfz, wenn die Arbeitsstelle wegen der Struktur der öffentlichen Verkehrsmittel nicht in zumutbarer Zeit oder unter zumutbaren Umständen zu erreichen ist.
- Die „kleine“ Qualifizierung (z. B. Kurzqualifikation zum Erwerb oder zur Auffrischung beruflicher Kenntnisse, der Erwerb oder die Erneuerung von Berechtigungen, sofern diese mangels zertifizierten Angebots nicht im Rahmen beruflicher Weiterbildung gefördert werden können).

Förderung der beruflichen Weiterbildung

Die Förderung einer beruflichen Weiterbildung soll die Vermittlungschancen von Arbeitnehmern erhöhen bzw. Arbeitgebern qualifizierte Arbeitnehmer zuführen. Ziel ist es, dass die Arbeitnehmer nach Abschluss der Weiterbildung mit hoher Wahrscheinlichkeit wieder dauerhaft in den ersten Arbeitsmarkt eingegliedert werden können. Liegen die Voraussetzungen für eine Förderung vor, erhalten die Arbeitnehmer einen Bildungsgutschein, mit dem ihnen die Übernahme der Weiterbildungskosten zugesagt wird, solange die Hilfebedürftigkeit anhält.

Weitere Informationen unter:

Bundesagentur für Arbeit
Finanzielle Hilfen für Unternehmen
www.arbeitsagentur.de

Ein gutes Team



„Zum Erfolg einer Maßnahme ist die Vorauswahl qualifizierter Kursteilnehmer durch proArbeit mit entscheidend. Es besteht immer ein kurzer Draht, so dass wir gemeinsam auf Herausforderungen flexibel reagieren. Wir freuen uns weiterhin auf eine gute Zusammenarbeit.“

Michaela Pawelzik, ZF Lemförder GmbH

Dimitrij Braun, Kursteilnehmer bei ZF Lemförder GmbH

Aktuelle Arbeitspolitik in NRW – Fördermöglichkeiten 2007 - 2013



Claudia Hilse,
Regionalagentur OWL

Ende 2007 fand der offizielle Auftakt zur Landesarbeitspolitik NRW für die neue Förderphase des Europäischen Sozialfonds 2007 – 2013 statt. Die Förderschwerpunkte und Instrumente, die in NRW über den ESF abgedeckt werden sollen, sind im Operationellen Programm des Ministeriums für Arbeit, Gesundheit und Soziales (MAGS) definiert. Grund-

lage bildet eine Analyse der sozio-ökonomischen Situation in NRW.

Wichtige Trends im Vergleich aller Bundesländer sind dabei:

- eine rückläufige Vollzeitbeschäftigung und Zunahme von geringfügiger Beschäftigung,
- überdurchschnittliche Arbeitslosigkeit,
- überdurchschnittlich viele Jugendliche in beruflichen Übergangssystemen,
- ein wachsender Anteil von älteren Erwerbstätigen,
- eine unterdurchschnittliche Fortbildungsbeteiligung von Beschäftigten,
- ein unterdurchschnittlicher Anteil von High-Tech-Branchen.

An diesen Punkten setzt die nordrhein-westfälische Arbeitspolitik der nächsten Jahre an. Das Land NRW hat für die neue Förderphase die drei Förderschwerpunkte Beschäftigungsfähigkeit, Jugend und Berufsausbildung und Besondere Zielgruppen festgelegt, und sie mit unterschiedlichen Finanzbudgets ausgestattet. Dabei gibt es einen Paradigmenwechsel in der Umsetzung, da mit 684 Mio. Euro 45 Prozent weniger Mittel zur Verfügung stehen als in der vorausgegangenen Förderphase. Anstelle von Einzelprojekten werden jetzt im Schwerpunkt Programmlinien gefördert. Koordiniert werden die Programme durch die Regionalagenturen des Landes.

Förderung der Beschäftigungsfähigkeit

Für die Förderung kleiner und mittelständischer Unternehmen und ihrer Beschäftigten sollen 28 Prozent der Mittel eingesetzt werden. Hier kommen insbesondere die Förderinstrumente zum Einsatz, die in der vergangenen Förderphase bereits erfolgreich erprobt worden sind:

- Potenzial- und Arbeitszeitberatung
- Bildungsscheck NRW
- Beschäftigtertransfer
- Innovative Vorhaben für kleine und mittlere Unternehmen

Insbesondere die Potenzialberatung und der Bildungsscheck sind praxisnahe Erfolgsprogramme, von denen Betriebe und Beschäftigte in OWL schon bislang überproportional profitieren. Über 1.400 Potenzialberatungen haben mittelständische Unternehmen seit Programmstart für ihre Modernisierung genutzt. 24.000 Bildungsschecks wurden für Fortbildungen von Beschäftigten ausgeben.

Allerdings: Noch mehr Menschen ohne Berufsabschluss und MigrantInnen könnten diesen Zuschuss für ihre berufliche Fortbildung nutzen.

Jugend und Berufsausbildung

Das Handlungsfeld „Jugend und Berufsausbildung“ ist mit 49 Prozent der Förderung aufgrund der weiterhin

angespannten Lage am Ausbildungsmarkt ein deutlicher Themenschwerpunkt des Landes NRW. Die Programme des MAGS unterstützen insbesondere die Jugendlichen, die nicht ausbildungsfähig sind oder im ersten Anlauf auf dem Arbeitsmarkt keine Chance haben.

Gefördert werden die Programme:

- Werkstattjahr
- Dritter Weg in der Berufsausbildung
- Verbundausbildung in Unternehmen
- Betrieb und Schule (BUS)

Mit 6.800 arbeitslosen und knapp 2.000 langzeitarbeitslosen Jugendlichen und 3,4 Prozent ausländischen Auszubildenden gehört OWL landesweit zu den Regionen mit dem größten Handlungsbedarf. Dementsprechend gut kann die Region auch von den beruflichen Integrationsangeboten des MAGS profitieren.

Integration besonderer Zielgruppen

20 Prozent des ESF-Budgets für NRW sind für die Verbesserung des Zugangs zu Beschäftigung und für die Eingliederung benachteiligter Personen vorgesehen. Dabei wird sich die Förderung dort konzentrieren, wo Förderungen des Bundes, der ARGEN oder Optionskommune nicht greifen. Hauptzielgruppen sind langzeitarbeitslose Jugendliche, behinderte Menschen, Menschen mit Migrationshintergrund und Berufsrückkehrerinnen.

Gefördert werden die Programme:

- Jugend in Arbeit plus
- Programm „Integration von (schwer)behinderten Menschen in den Arbeitsmarkt“
- Flankierung von JobPerspektive
- Innovative Vorhaben mit den regionalen Schwerpunkten Migration, Integration und Demografie

Aufgabe der Regionalagentur OWL ist es, die Instrumente der Landesarbeitspolitik und die Entwicklungen und Schwerpunktsetzungen der Region so zu vernetzen, dass sie ihre Wirkungen optimal entfalten können. Sie begleitet die Umsetzung von Themen, Programmen und Projekten und ist verantwortlich für die Qualitätssicherung.

Dafür hat die Regionalagentur OWL ein regionales Handlungskonzept entwickelt, dessen Leitthemen „OWL - jung und kompetent“, „OWL - innovativ“ und „OWL - international“ sich sehr gut mit den Handlungsschwerpunkten des MAGS verknüpfen lassen.

Weitere Informationen unter:

Regionalagentur OWL
Claudia Hilse
Mail: c.hilse@regionalagentur-owl.de

Verbesserte Stellenvermittlung

„Durch die enge Kooperation zwischen unserem Verband und der Lippe proArbeit konnten wir gemeinsam sowohl die Qualität als auch die Schnelligkeit bei Stellenbesetzungen deutlich verbessern.“

Manfred Bulk, Wirtschaftsverband Westfalen-Lippe e. V.

Programme zur Berufsausbildung – Investition in die Zukunft



Melanie Taube
Regionalagentur OWL

Eine erfolgreiche Ausbildung ist die beste Voraussetzung für einen gelungenen Start ins Berufsleben und ein unabdingbarer Faktor im Kampf gegen die Jugendarbeitslosigkeit. Ein wichtiges arbeitspolitisches Ziel der Landesregierung ist die Verbesserung der Ausbildungssituation von jungen Menschen und die Erhöhung der Ausbildungsbereitschaft von Unternehmen.

Um dies zu erreichen, legt das Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes NRW (MAGS) einen Schwerpunkt bei dem Thema „Jugend und Berufsausbildung“. Knapp die Hälfte der für das MAGS bestimmten Fördermittel aus den Europäischen Sozialfonds sollen in den Jahren 2007-2013 in diesem Handlungsfeld eingesetzt werden. Die Begleitung der regionalen Programmumsetzung ist Aufgabe der Regionalagenturen.

Die Programme im Überblick

Neue Chance zum qualifizierten Berufsabschluss: Der 3. Weg Seit November 2006 haben ausbildungswillige junge Menschen unter 25 Jahren, denen aufgrund ihrer persönlichen oder schulischen Voraussetzungen bislang der Weg in eine Ausbildung verschlossen blieb, über den „3. Weg in der Berufsausbildung in NRW“ die Möglichkeit, einen anerkannten Berufsabschluss in einer Reihe von bestehenden Ausbildungsberufen zu erwerben.

Das besondere an diesem Pilotprojekt: Die Ausbildung ist in landesweit einheitliche Bausteine gegliedert und kann innerhalb einer flexiblen Ausbildungszeit von zwei bis maximal fünf Jahren abgeschlossen werden. Die abgeleisteten Bausteine können bei Abbruch der Ausbildung von der Kammer bescheinigt werden.

Im Rahmen des ersten Ausbildungsdurchgangs nutzen derzeit rund 830 Jugendliche in NRW diese Chance, davon ca. 200 Jugendliche allein in OWL. Der nächste Ausbildungsdurchgang startet im August 2008 und bietet noch einmal 800-900 Ausbildungsplätze in NRW.

Ausbildung mit Behinderung Die Chancen, einen betrieblichen Ausbildungsplatz zu bekommen, sind für viele junge Menschen mit Behinderung gering. Die Sonderaktion „100 zusätzliche Ausbildungsplätze für behinderte Jugendliche und junge Erwachsene“ fördert deshalb seit Januar 2007 in der Regel zweijährige Ausbildungen in NRW, die verantwortlich von einem beruflichen

Bildungsträger durchgeführt werden. Im Ausbildungsjahr 2007/2008 werden hierfür wie im Vorjahr 1,7 Mio. Euro vom Land zur Verfügung gestellt.

Verantwortung teilen und sich optimal ergänzen: Die Verbundausbildung Viele kleine und mittlere Betriebe wollen ausbilden, können aber aufgrund ihrer Spezialisierung nicht alle vorgeschriebenen Ausbildungsinhalte vermitteln. Hier hilft die vom Land und der EU geförderte Verbundausbildung, bei der mehrere Unternehmen gemeinsam ausbilden.

Vorteile: Schaffung neuer Lehrstellen, Verbesserung der Ausbildungsqualität und Sicherung des dringend benötigten Fachkräftenachwuchses. Die Ausbildungsvergütung wird mit einmalig 4.500 Euro pro Ausbildungsplatz gefördert.

Perspektiven für unvermittelte BewerberInnen Mit dem „Sonderprogramm Ausbildung“ fördert die Landesregierung mehr als 3.400 zusätzliche Ausbildungsplätze in Nordrhein-Westfalen. An der Ausbildung können neben wirtschaftsnahen Bildungsträgern Betriebe teilnehmen, die noch nicht oder seit drei Jahren nicht mehr ausgebildet haben. Über die Vergabe der 100 Prozent-Förderung entscheiden die Ausbildungskonsens der Kammern. Bis 2010 will das Land mehr als 96 Mio. Euro für die Einrichtung zusätzlicher Ausbildungsplätze einsetzen.

Fit mit Praktika Die Bundesregierung bietet gemeinsam mit der Wirtschaft Jugendlichen eine Perspektive mit dem Sonderprogramm zur Einstiegsqualifizierung Jugendlicher (EQJ). Für eine sechs- bis zwölfmonatige Teilnahme an einer betrieblichen Einstiegsqualifizierung wird ein Zertifikat der Kammer ausgestellt, mit dem das Praktikum auf die anschließende Berufsausbildung angerechnet werden kann.

Die Bundesregierung fördert das Praktikum mit einem Zuschuss von 192 Euro zum (Netto-)Unterhalt des Praktikanten und übernimmt den pauschalierten Sozialversicherungsbeitrag in Höhe von 99 Euro.

(www.arbeitsagentur.de - Ausbildung - Praktikum)

Programm für schwer vermittelbare Jugendliche Mit dem „Ausbildungsbonus“ will das Bundesministerium für Arbeit und Soziales bis 2010 rund 100.000 zusätzliche Lehrstellen für schwer vermittelbare Jugendliche schaffen. Der Gesetzesentwurf soll noch im Sommer 2008 in Kraft treten und sieht einen abgestuften Bonus für Arbeitgeber vor. (www.bmas.de - Ausbildung)

Die Prämie ist gestaffelt in Höhe von 4.000, 5.000 oder 6.000 Euro und richtet sich nach der Höhe des Lehrlingsgehalts. Insgesamt sind dafür bis 2012 rund 450 Mio. Euro aus dem Etat der Bundesagentur für Arbeit vorgesehen.

Weitere Informationen unter:

Regionalagentur OWL
Melanie Taube
Mail: m.taube@regionalagentur-owl.de

Generation Gold – Fortsetzung eines Erfolgsmodells

Nach dem erfolgreichen Abschluss des Modellprojektes „Generation Gold“ – einem Teil des Bundesprogramms „Perspektive 50plus“, das die Zielsetzung hatte, sowohl die (Re-)Integration Älterer in den Arbeitsmarkt nachhaltig zu verbessern als auch die Arbeitgeberseite für die Einstellung Älterer zu sensibilisieren – haben sich die ARGE n aus Paderborn und Höxter sowie die Gesellschaft für Projektierungs- und Dienstleistungsmanagement (gpdm) 2007 dazu entschlossen, ihre Kooperationen fortzuführen. Mit einem neu konzipierten Projekt unter gleichem Namen soll für die über 50-Jährigen bis 2010 weiter für Entspannung auf dem regionalen Arbeitsmarkt gesorgt werden.

Potenzielle TeilnehmerInnen werden von der jeweiligen ARGE ausgewählt und vorerst für einen Zeitraum von sechs Monaten in den Coachingprozess der gpdm überstellt. Diese stellt zunächst durch intensive Analysen fest, ob Vakanzen auf dem regionalen Arbeitsmarkt bestehen, die dem Profil der betreuten BewerberInnen entsprechen. In vielen Fällen sucht die gpdm jedoch den direkten Kontakt zu Betrieben, ohne dass eine explizite Stellenausschreibung vorhanden ist. Gemeinsam mit den zuständigen Mitarbeitern wird dann geprüft, ob im Unternehmen an der einen oder anderen Stelle Entlastungsbedarf besteht, der zum Beispiel durch die Schaffung einer Helferstelle gedeckt werden könnte. Diese Entwicklung eines Stellenprofils, das dann in vielen Fällen mit einem/r BewerberIn aus dem 50plus-Teilnehmerpool optimal besetzt werden kann, ist eine Dienstleistung, die im Laufe der vergangenen Jahre immer stärker von den Arbeitgebern in Anspruch genommen wird.

Betriebe und Arbeitnehmer profitieren gleichermaßen

„Durch die mediale Präsenz des Themas, das ständig weiter an Aktualität gewinnt, konnten wir feststellen, dass auch die Betriebe für unser Projekt und unsere Bewerber offener werden“, ist Nicola Pilz, Projektleiterin „Erfahrung Gewinnt“, optimistisch, was die weitere Entwicklung der Arbeitsmarktsituation angeht. Projektteilnehmer Horst Zarges aus dem Kreis Paderborn konnte so im vergangenen Jahr in das Bautenschutzunternehmen Bogumil GmbH vermittelt werden, wo er zunächst als Verteiler von Flyern und anderen Marketingartikeln agierte, sich jedoch schnell für andere Aufgaben empfahl. Heute berät er zusätzlich die Kunden im direkten Gespräch und kann mittlerweile gelassener in die Zukunft blicken.

In Beverungen im Kreis Höxter hat das Architekturbüro Lange und Partner, das bundesweit Immobilien vermarktet, den 50-jährigen Bauzeichner Martin Frost nach dreijähriger Arbeitslosigkeit eingestellt. Die Inhaber möchten den neuen Mitarbeiter nicht mehr missen: „Wir haben nicht geglaubt, einen Fachmann quasi vor der Haustür zu finden.“ Martin Frost hat ein neues Computerprogramm eingeführt, mit dem Wohn- und Industrieanlagen auf dem Bildschirm visualisiert werden können. Das erleichtert die Arbeit aller KollegInnen und die Ansprache von neuen Kunden.

Die Betriebe profitieren im Rahmen des Projektes nicht nur von der Möglichkeit, einen kostenlosen Personaldienstleister in Anspruch zu nehmen, sondern auch von der optimalen Abstimmung zwischen ARGE und gpdm, die von den Unternehmen bewusst wahrgenommen wird. Durch das gute Zusammenspiel zwischen gpdm und den ARGE n Paderborn und Höxter können Stellen zeitnah besetzt und zusätzlich über mögliche Fördermöglichkeiten entschieden werden.

Weitere Informationen unter:

gpdm - Gesellschaft für Projektierungs- und Dienstleistungsmanagement mbH
Sibylle Petry
Mail: spetry@gpdm.de

Alle Ansprechpartner auf einen Blick

Bielefeld: Arbeitplus in Bielefeld GmbH – Schneller und unbürokratischer Service für Arbeitgeber

Der Arbeitgeberservice der Arbeitplus in Bielefeld GmbH ist in den vergangenen zwei Jahren durch verschiedene Aktionen bei Bielefelder Unternehmen bekannter geworden. Vor allem war das Bonus Förderprogramm für schwer zu vermittelnde Zielgruppen (Frauen in Teilzeit, Ältere, Langzeitarbeitslose und MigrantInnen ohne Berufserfahrung) erfolgreich. Mehr als 200 KundInnen wurden in den vergangenen zwei Jahren in den ersten Arbeitsmarkt integriert. Außerdem wurde die Zusammenarbeit mit Zeitarbeitsunternehmen intensiviert, die den Service von Arbeitplus gerne nutzen, um ihre Stellen adäquat zu besetzen.

Erfolgreich und gut angenommen wurde im zweiten Halbjahr 2007 eine Offensive zur Umwandlung von 400-Euro-Jobs in sozialversicherungspflichtige Beschäftigungen. Durch dieses Projekt können nun Menschen, die ergänzend ALG II in Anspruch nehmen mussten, ihren Lebensunterhalt selbstständig sichern.

Mit dem Bielefelder Bonus, der Einstellungsförderung nach § 16a SGB II, besteht jetzt die Möglichkeit, besonders Personen mit mehrfachen Integrationshemmnissen (mangelnde Sprachkenntnisse, fehlende schulische und berufliche Qualifikation, gesundheitliche Einschränkungen, lange Arbeitslosigkeit, etc.) gezielt in den ersten Arbeitsmarkt zu vermitteln.

Innerhalb kürzester Zeit (April bis Mitte Mai) konnte der AGS der Arbeitplus über das Programm 50 Personen dieser schwierigen Zielgruppe in den ersten Arbeitsmarkt vermitteln. Seit Anfang 2008 ist die Vermittlung von über 50-Jährigen ein weiteres geschäftspolitisches Ziel.

Der schnelle und unbürokratische Arbeitgeberservice wird von Unternehmen geschätzt und zur Stellenbesetzung immer häufiger in Anspruch genommen. Deshalb wurde das Team personell von anfänglich fünf Stellen auf sieben Stellen aufgestockt, die von zehn KollegInnen besetzt sind.

Arbeitplus 
in Bielefeld GmbH

Teamleitung

Ute Stiller

Fon: 0521 - 587 - 5567

Mail: ute.stiller2@arge-sgb2.de

Anke Bunse

Fon: 0521 - 587 - 5649

Mail: anke.bunse@arge-sgb2.de

Kuryo Ergin

Fon: 0521 - 587 - 5650

Mail: kuryo.ergin@arge-sgb2.de

Martina Christa

Fon: 0521 - 587 - 5579

Mail: martina.christa@arge-sgb2.de

Carla Hinkelmann-Biresch

Fon: 0521 - 587 - 5584

Mail: carla.hinkelmann-biresch@arge-sgb2.de

Dorothea Keil

Tel: 0521 - 587 - 5578

Mail: dorothea.keil@arge-sgb2.de

Renate König

Tel: 0521 - 587 - 5577

Mail: renete.koenig@arge-sgb2.de

Michael Schroll

Fon: 0521 - 587 - 5547

Mail: michael.schroll@arge-sgb2.de

Daniel Schubert

Fon: 0521 - 587 - 5580

Mail: daniel.schubert@arge-sgb2.de

Rainer Völkl-Finkeldey

Tel: 0521 - 587 - 5581

Mail: rainer.voelkl@arge-sgb2.de

Kreis Höxter: Ein Ansprechpartner für Unternehmen – Gemeinsamer Arbeitgeberservice der ARGE und der Agentur für Arbeit

Die ARGE Kreis Höxter hat im April 2007 einen gemeinsamen Arbeitgeberservice mit der Agentur für Arbeit Höxter vereinbart. Damit wurden die vorhandenen personellen Ressourcen beider Partner gebündelt.

Hierdurch soll erreicht werden, dass für die Arbeitgeber im Kreis Höxter ein persönlicher Ansprechpartner zuständig ist, der das jeweilige Anliegen kompetent klärt und abschließend erfolgreich bearbeitet, den Arbeitgeber zu Förderleistungen berät sowie passgenaue BewerberInnen für die zu besetzende Stelle findet.



Arbeitgeberservice Höxter

Service-Hotline: 0 18 01 - 66 44 66

Mail: hoexter.arbeitgeber@arbeitsagentur.de

Kreis Herford: Gemeinsamer Arbeitgeberservice der ARGE und der Agentur für Arbeit – Der kurze Weg zum Arbeitsmarkt

Seit nunmehr eineinhalb Jahren bieten ARGE Herford und Arbeitsagentur den Unternehmen im Kreis Herford einen „Arbeitgeberservice aus einer Hand“ an.

„Für den Arbeitgeber ist es nicht entscheidend, ob sein neuer Mitarbeiter zuvor Arbeitslosengeld I oder Arbeitslosengeld II bezogen hat. Hauptsache er ist der Richtige“, so beschreibt Maren Hintz, verantwortliche Teamleiterin des Arbeitgeberservice, die Überlegungen, die seinerzeit zur Gründung des gemeinsamen Arbeitgeberservice geführt haben.

Es gibt damit einen persönlichen Ansprechpartner für die Unternehmen, der schnell, passgenau und kompetent die richtigen BewerberInnen aus beiden Rechtskreisen auswählt und für alle Fragen der Personaldienstleistung zur Verfügung steht. Neben der passgenauen Vermittlung werden umfangreiche Beratungsleistungen angeboten, wie Beobachtung und Analyse von Marktveränderungen.

Der Arbeitgeberservice wird bei annähernd 40 Prozent aller Stellenbesetzungen im Kreis Herford eingeschaltet.



Bundesagentur für Arbeit
Agentur für Arbeit Herford

Arbeitgeberservice Herford
Service-Hotline: 01801 - 66 44 66

Teamleitung: Maren Hintz
Mail: herford.leitung-ags@arbeitsagentur.de

Selbstverständlich macht die Arbeit der ArbeitsvermittlerInnen trotzdem nicht an den Stadttoren halt, das wäre insbesondere bei der BewerberInnensuche ein fataler Fehler. Alle VermittlerInnen haben Zugriff auf die Daten aller Arbeitslosengeld II-EmpfängerInnen im Kreis Gütersloh und arbeiten gut und eng mit den Arbeitgeberservices der Nachbarkreise zusammen.



Vermittlungsteam Mitte/Gütersloh, Verl, Schloß-Holte/ Stukenbrock und Harsewinkel

Frau Semmler

Fon: 05241 - 2101 - 68

Mail: Angelika.Stemmler@arge-sgb2.de

Vermittlungsteam Süd/Rheda-Wiedenbrück, Herzebrock-Clarholz, Langenberg, Rietberg

Frau Lange

Fon: 05242 - 5940 - 162

Mail: Roswitha.Lange2@arge-sgb2.de

Vermittlungsteam Nord/Halle, Steinhagen, Borgholzhausen, Werther, Versmold

Frau Blank

Fon: 05241 - 7360 - 159

Mail: Kerstin.Blank@arge-sgb2.de

Kreis Paderborn: Arbeitgeberservice der ARGE - Kompetenter Ansprechpartner für Unternehmen jeder Branche

Seit dem 01. Februar 2006 gibt es in der ARGE Paderborn einen eigenständigen Arbeitgeberservice (AGS). Mit zwischenzeitlich neun MitarbeiterInnen und einem Teamleiter hat sich der AGS als kompetenter Ansprechpartner für Unternehmen aller Branchen aus dem Kreis Paderborn entwickelt. Allein 2007 wurden mehr als 700 Betriebe besucht. Schnelle Reaktionszeiten, maximale Erreichbarkeit und eine qualitativ hochwertige Bearbeitung von Arbeitgeberanfragen stellen die Grundlagen für das „Rundum-Sorglos-Paket“ des AGS der ARGE Paderborn dar.

Um dieses in möglichst engen und persönlichen Kontakt zu allen Arbeitgebern in der Region umzusetzen, ist der AGS dezentral aufgestellt.

Neben dem Hauptsitz in Paderborn wurden im Nordkreis, mit dem Standort Stadt Bad Lippspringe, und im Südkreis, mit dem Standort Stadt Büren, Niederlassungen eingerichtet. Eine Idee, die bei den Betrieben so großen Anklang gefunden hat, dass zum 01. Januar 2008

Kreis Gütersloh: Service für Arbeitgeber der GT aktiv GmbH – „Never change a winning team“

Auf die drei Standorte Gütersloh, Halle und Rheda-Wiedenbrück zentralisiert, aber dennoch vor Ort in allen 13 Kommunen des Kreises aktiv: So aufgestellt präsentiert sich der Service für Arbeitgeber in der GT aktiv GmbH. Maximal jeweils zwei ArbeitsvermittlerInnen sind Ansprechpartner für die Firmen in den einzelnen Städten und Gemeinden. Ausnahme ist nur die „Großstadt“ Gütersloh mit Aufteilung entsprechend der Postleitzahlen.

Fred Kupczyk, Geschäftsführer der GT aktiv GmbH: „Die Arbeitgeber sehen wir als wichtigste Partner in der Arbeitsvermittlung. Ein fester Ansprechpartner, der sich in seinem Bezirk auskennt, ist gerade bei kleinen und mittleren Unternehmen ein entscheidender Servicefaktor. Diese Organisationsstruktur hat sich in den letzten drei Jahren bewährt!“

eine weitere Niederlassung in der Stadt Delbrück für den Westkreis eröffnet wurde.

In Zeiten zunehmenden Fachkräftemangels und rückläufiger Arbeitslosenzahlen wächst bei ArbeitgeberInnen der Bedarf an spezifischer Beratung. Neben dem Tagesgeschäft der Stellenaufnahme, Vermittlung und Unterbreitung von Förderangeboten, bietet der AGS den ArbeitgeberInnen daher verstärkt individuelle Unterstützung an.



Teamleitung
Rainer Göbel
Fon: 05251 - 5409 - 360
Mail: rainer.goebel@arge-sgb2.de

Vermittlungsteam Nordkreis
Judith Höcker
Fon: 05252 - 9705 - 161
Mail: judith.hoecker@arge-sgb2.de

Vermittlungsteam Südkreis
Mechthild Jäger
Fon: 05251 - 5409 - 648
Mail: mechthild.jaeger@arge-sgb2.de

Vermittlungsteam Westkreis
Horst Stangl
Fon: 05251 - 5409 - 658
Mail: horst.stangl@arge-sgb2.de

Vermittlungsteam Stadt Paderborn
Verena Dietz
Fon: 05251 - 5409 - 331
Mail: verena.dietz@arge-sgb2.de

Ralph Bunse
Fon: 05251 - 5409 - 330
Mail: ralph.bunse@arge-sgb2.de

Renate Gurgul
Fon: 05251 - 5409 - 332
Mail: renaete.gurgul@arge-sgb2.de

Ewgenija Moor
Fon: 05251 - 5409 - 575
Mail: ewgenija.moor@arge-sgb2.de

Durch die persönliche Betreuung haben die VermittlerInnen sehr detaillierte Kenntnisse über berufliche Qualifikation, Stärken und Schwächen der KundInnen aus ihrem Pool, die über ein „übliches“ BewerberInnenprofil weit hinaus geht. Davon profitieren die Arbeitgeber durch weitere Verbesserung der passgenauen Vermittlungsvorschläge.

Um die Serviceleistungen für Unternehmen im Kreis Minden-Lübbecke auszubauen, ist das VermittlerInnenteam der proArbeit innerhalb der letzten zwei Jahre von 14 auf 22 MitarbeiterInnen aufgestockt worden.

Die dezentralen Strukturen und direkte Erreichbarkeit der VermittlerInnen in den Geschäftsstellen bilden eine weitere wichtige Grundlage für eine optimale Dienstleistung. Persönliche Beratung, größtmögliche Flexibilität und kurzfristige Rückmeldung auf Stellenanfragen sind selbstverständlich.



Vermittlungsteam Bad Oeynhausen
Fon: 05731 - 30594 - 0
Mail: badoeynhausen@pro-arbeit.de

Steffen Maurer
Fon: 05731 - 30594 - 14

Marion Nolte
Fon: 05731 - 30594 - 19

Brigitta Schröter
Fon: 05731 - 30594 - 12

Stephan Thiel
Fon: 05731 - 30594 - 17

Vermittlungsteam Espelkamp
Service-Hotline: 05772 - 9788 - 0
Mail: espelkamp@pro-arbeit.de

Heike Mathias
Fon: 05772 - 9788 - 14

Birgit Meyer
Fon: 05772 - 9788 - 11

Andreas Schlüßler
Fon: 05772 - 9788 - 17

Team Lübbecke
Service-Hotline: 05741 - 2355 - 0
Mail: luebbecke@pro-arbeit.de

Kerstin Nolte
Fon: 05741 - 2355 - 13

Tanja Rödinger
Fon: 05741 - 2355 - 12

Kreis Minden-Lübbecke: Service für Arbeitgeber der proArbeit – Beratung und Vermittlung aus einer Hand

Die VermittlerInnen der proArbeit im Kreis Minden-Lübbecke leisten die Beratung und Vermittlung von arbeitsmarktnahen ALG II-KundInnen und den Service für Arbeitgeber „aus einer Hand“.

Gerd Visarius

Fon: 05741 - 2355 - 15

Vermittlungsteam Minden

Service-Hotline: 0571 - 97591 - 50

Mail: minden@pro-arbeit.de

Enno Giesecking

Fon: 0571 - 4044 - 228

Dirk Kremm

Fon: 0571 - 97591 - 74

Morris Paletta

Fon: 0571 - 97591 - 53

Bernd Piel

Fon: 0571 - 97591 - 57

Markus Piel

Fon: 0571 - 97591 - 75

Esther Schiavo

Fon: 0571 - 97591 - 78

Katharina Sedlak

Fon: 0571 - 97591 - 77

Caroline Vogt

Fon: 0571 - 97591 - 76

Vermittlungsteam Petershagen

Service-Hotline: 05707 - 90095 - 0

Mail: petershagen@pro-arbeit.de

Andreas Christoph

Fon: 05707 - 90095 - 12

Vermittlungsteam Porta Westfalica

Service-Hotline: 0571 - 791 - 318

Mail: portawestfalica@pro-arbeit.de

Dieter Schacht

Fon: 0571 - 791 - 238

Franziska Thie

Fon: 0571 - 791 - 289

Lippe pro:arbeit

Impulse für Arbeit in Lippe

Vermittlungsteam Lemgo-Blomberg

Standort Lemgo

Service-Hotline: 05261 - 9399 - 436

Mail: LPA.Arbeitgeberservice@arge-sgb2.de

Vermittlungsteam Lemgo-Blomberg

Standort Blomberg

Service-Hotline: 05235 - 9503 - 435

Mail: LPA.Arbeitgeberservice@arge-sgb2.de

Vermittlungsteam Bad Salzuflen

Service-Hotline: 05222 9315-70

Mail: LPA.Arbeitgeberservice@arge-sgb2.de

Vermittlungsteam Detmold

Service-Hotline: 05231 - 610 - 813

Mail: LPA.Arbeitgeberservice@arge-sgb2.de

Arbeitgeberservice der Bundesagentur für Arbeit – Der schnellste Weg zu neuen MitarbeiterInnen

Wer erfolgreich sein will, braucht immer die richtigen Informationen. Über den Markt, den Wettbewerb und über alle wichtigen Bereiche des Personalmanagements.

Aus diesem Grund gibt es den Newsletter-Service der Bundesagentur für Arbeit. Einfach für den Newsletter in Ihrer Region anmelden, und ab sofort in allen Fragen rund um das Thema Arbeit auf dem neusten Stand sein.

Natürlich kostenlos und unverbindlich.



Bundesagentur für Arbeit

Arbeitgeberservice der Bundesagentur für Arbeit

Service-Hotline: 01801 - 66 44 66

www.ba-arbeitgebernews.de

Kreis Lippe: Arbeitgeberservice der Lippe pro Arbeit – Insider auf dem lokalen Arbeitsmarkt

Bereits mit Gründung der ARGE im Sommer 2005 ging auch der eigene Arbeitgeberservice der Lippe pro Arbeit an den Start. Zunächst gab es Arbeitgeber-Teams in Detmold, Bad Salzuflen und in Lemgo.

2007 wurde dann auch im Standort Blomberg ein eigenes Arbeitgeber-Team ins Leben gerufen – nun verfügt die Lippe pro Arbeit in allen Servicebüros über ein spezielles Angebot für Arbeitgeber.

Dank der großen örtlichen Nähe steht jedem Arbeitgeber ein persönlicher Ansprechpartner zu Verfügung, der den lokalen Arbeitsmarkt und die BewerberInnen vor Ort gut kennt.

Alle wichtigen Unterlagen jederzeit griffbereit haben:

Nach diesem Motto haben wir die Übersicht über alle Ansprechpartner des Arbeitgeberservice in den ARGEs und den Agenturen für Arbeit in Ost-WestfalenLippe für Sie extra so gestaltet, dass er sich problemlos heraustrennen und archivieren lässt.

Rundum zufrieden

„Der neue Mitarbeiter passt gut ins Team. Ein Beispiel dafür, dass wir mit Arbeitplus eine gezielte Personalentwicklung schaffen.“

Andreas Relard, Senne Span GmbH

„WeGeBAU“ – Von Qualifizierung doppelt profitieren

Das Potenzial an jungen Arbeitskräften schrumpft, Belegschaften werden älter. Dadurch entsteht in verschiedenen Branchen akut und mittelfristig Fachkräftebedarf. Als Antwort auf den demografischen Trend und die Entwicklung des Arbeitsmarktes hat die Bundesagentur für Arbeit ihr Dienstleistungsangebot erweitert und macht Beschäftigung und Weiterbildung speziell für ältere und gering qualifizierte ArbeitnehmerInnen attraktiver.

Das Kürzel „WeGebAU“ steht für Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter älterer Arbeitnehmer in Unternehmen. Zielgruppe des Programms sind zum einen ArbeitnehmerInnen, die über keinen Berufsabschluss verfügen oder mehr als vier Jahre nicht mehr ihren erlernten Beruf ausüben. Zum anderen sind ArbeitnehmerInnen angesprochen, die älter als 45 Jahre sind.

Gefördert werden kann alles, was zu einer Teilqualifizierung oder auch zu einem Berufsabschluss führt. Die Arbeitsagenturen übernehmen die Kosten der Weiterbildung und erstatten dem Betrieb den Arbeitsausfall. Das Programm richtet sich an Unternehmen, die weniger als 250 MitarbeiterInnen haben und auf Wettbewerbsvorteile durch gezielte Qualifikation ihrer etablierten MitarbeiterInnen setzen.

Bedarfsgerechte Angebote der Agenturen für Arbeit - diese Rechnung geht auf

Das Bildungsangebot der Arbeitsagenturen in Bielefeld, Herford, Detmold oder auch Paderborn orientiert sich am konkreten Bedarf und ist vielseitig. Es reicht vom Erwerb zusätzlicher Kenntnisse im Schweißen oder im Werkschutz, des LKW-Führerscheins bis hin zu EDV-Qualifikationen. Dass die Rechnung aufgeht, belegen zahlreiche Praxisbeispiele auch aus unserer Region. So wurde einem Arbeitnehmer der Erwerb eines Führerscheins ermöglicht. Gleichzeitig konnte der betreffende Arbeitgeber, ein Transportunternehmen, den bis dato als Helfer eingesetzten Mitarbeiter dank WeGebAU nach erfolgreicher Förderung bedarfsorientierter und flexibler einsetzen.

Weitere Informationen unter:

Bundesagentur für Arbeit
Arbeitgeberservice
Tel.: 01801 - 66 44 66

Gegen den Fachkräftemangel – Förderangebote aus der Region

Kreis Höxter: Passgenaue Qualifizierung im Verbund

Am 07. April 2008 startete im Raum Warburg eine besondere Kooperation. Die ARGE Kreis Höxter, das TBZ Paderborn und der Personaldienstleister Piening Personal-Service arbeiten seitdem zusammen, um Arbeitslose in einer Zukunftsbranche zu qualifizieren und ihnen im Anschluss eine Beschäftigung zu garantieren.

Am Anfang dieser Kooperation stand der Bedarf eines Warburger Unternehmens an Mitarbeitern mit speziellen Schweißkenntnissen (WIG- und MIG-Schweißen von Aluminium mit bis zu 500 Ampere). Aufgrund der seltenen Qualifikation und des hohen, wiederkehrenden Personalbedarfs dieses Unternehmens entstand die Idee der Kooperation der drei Partner.

Die ARGE Kreis Höxter wählt passende Teilnehmer aus und trägt die Kosten der Qualifizierung, das TBZ in Paderborn führt nach einer genauen Arbeitsplatzbesichtigung die passgenaue Qualifizierung durch und Piening fungiert als Mittler und zukünftiger Arbeitgeber der Teilnehmer.

Einmalige Zusammenarbeit von Öffentlichkeit, Wirtschaft und Bildungsträger

Anfang April starteten zunächst fünf Teilnehmer, die nach einem Kompetenzcheck in der Metallbearbeitung nun für acht Wochen im TBZ das WIG- und MIG-Schweißen lernen. Für die zahlreichen praktischen Übungen stellt das Kundenunternehmen Aluminium mit den entsprechenden Legierungen zur Verfügung. Danach geht es in eine vierwöchige Praktikumsphase direkt in den Kundenbetrieb, in der neben praktischen Kenntnissen auch weitere theoretische Grundlagen durch eigene Schweißausbilder vermittelt werden. Nach erfolgreich absolviertem Praktikum können dann direkt Arbeitsverträge geschlossen werden.

Alle Kooperationspartner sind sich einig, dass diese Kombination große Erfolgchancen für den beruflichen Wiedereinstieg der Maßnahme-Teilnehmer bietet.

Weitere Informationen unter:

ARGE Kreis Höxter
Tanja Hartmann
Mail: tanja.hartmann@arge-sgb2.de

Eine fortlaufende Zusammenarbeit



„Mit der erfolgreichen Vermittlung von Herrn Preiß und der zeitnahen Besetzung eines weiteren Stellenangebotes, bin ich auch für die Schaffung einer zusätzlichen Stelle offen.“

Barbara Weis, Objekt Design

v. I. Personalkoordinator Ralph Bunse,
Barbara Weis (Objekt Design), Alexander Preiß

Kompetenzwerkstatt Vielfalt in OWL – 250 Fachkräfte mit Migrationshintergrund für die Region



Anja Wulfhorst
Initiative für Beschäftigung
OWL e. V.

Gemeinsam mit 27 regionalen Partnern aus Wirtschaft, Arbeitsmarkt- und Wirtschaftsförderung, Verwaltung, beruflicher Bildung und Migranten(selbst-)organisationen führt die Initiative für Beschäftigung OWL e. V. ein Modellprojekt zur Verbesserung der beruflichen Integration von Menschen mit Zuwanderungsgeschichte durch. Mit einer Arbeitslosenquote von ca. 20 Prozent sind MigrantInnen am regionalen Arbeitsmarkt im Vergleich zur übrigen Gesellschaft (8,2 Prozent) deutlich stärker von Arbeitslosigkeit betroffen. Viele arbeiten trotz beruflicher Qualifikationen in un- oder angelernten Tätigkeiten. Demgegenüber steht ein immer stärker werdender Fachkräftemangel – in NRW fehlten bereits 2007 lt. einer Studie des IDW 14.000 Ingenieure.

Das Projekt kooperiert in der Umsetzung mit der Deutschen Angestellten-Akademie OWL und dem Unternehmensnetzwerk OWL Maschinenbau e. V. Die Branche hat besonders großen Fachkräftebedarf. Imke Rademacher, Projektmanagerin OWL Maschinenbau berichtet aus einer Umfrage bei den Unternehmen: „In kurzer Zeit wurden uns 470 offene Stellen genannt.“ Das Projekt sucht nach Lösungen vor Ort: „Bevor Betriebe Fachkräfte aus dem Ausland anwerben, möchten wir in der Region jeden Stein umdrehen und das noch zu wenig beachtete Potenzial von MigrantInnen für die Wirtschaft nutzbar machen,“ erklärt Martina Helmcke, Geschäftsführerin der IfB OWL e. V.

Neue Jobchancen für Fachkräfte mit Migrationshintergrund

Hier setzt die Kompetenzwerkstatt Vielfalt in OWL an. Anja Wulfhorst, Projektleiterin: „Im Projekt verfolgen wir drei Ziele: Wir möchten die Bildungsbeteiligung, Beschäftigungsfähigkeit und Beschäftigungsmöglichkeiten von qualifizierten Fachkräften mit Zuwanderungshintergrund und auch das Image dieser Personengruppe bei Arbeitgebern verbessern. Weiter wird an einer stärkeren regionalen Vernetzung der arbeitsmarktpolitischen Akteure gearbeitet.“

Das Projekt wird im Rahmen der Innovativen Modellprojekte NRW aus Mitteln des Ministeriums für Arbeit, Gesundheit und Soziales und des Europäischen Sozialfonds gefördert – 50 Prozent der finanziellen Mittel kommen aus der Region.

Schwerpunkte: Metallverarbeitung / Maschinenbau/IT/ Lager/Logistik/Export

250 Fachkräfte mit Migrationshintergrund aus gewerblich-technischen Berufen werden bis Mitte 2009 gezielt beraten, qualifiziert, trainiert und an Unternehmen der Region vermittelt. Zusätzlich unterstützt ein Mentoringprogramm zehn Fachkräfte bei der beruflichen Weiterentwicklung und Vorbereitung auf Leitungsaufgaben. Zwei internationale Personalbörsen im September und November 2008 bringen BewerberInnen und Unternehmen in direkten Kontakt.

Außerdem wird Anfang 2009 ein Integrationspreis an Unternehmen verliehen, die vorbildhafte Ideen zur Integration und interkulturellen Verständigung

umsetzen. Inzwischen sind 70 Personen im Projekt. 12 Personen konnten bereits in Arbeit vermittelt werden.

Erhan Deli, Bielefelder türkischer Herkunft, ist gelernter Rohrinstallateur und Maschinenbauingenieur. „Trotz Diplom habe ich nur Absagen erhalten. Um mich und meine Familie zu finanzieren, arbeite ich seitdem angelernt in der Produktion.“ Die Hettich Holding International wird für Herrn Deli jetzt eine Praktikumsstelle bereitstellen. „Im Praktikum werden wir dann gemeinsam feststellen, was Herr Deli kann und an welcher Stelle es noch Unterstützungsbedarf gibt“, so Jörg Hesse, Personalleiter der Hettich Holding International und Vorsitzender des Unternehmensbeirats des Projektes.

Agnieszka Dominika Wróbel, Bielefelderin und gebürtige Polin mit Doppeldiplom aus Polen und Deutschland im Maschinenbau, sucht den Einstieg nach der Elternzeit: „Nach Organisation der Kinderbetreuung meiner Tochter habe ich mich beworben und nur Absagen erhalten.“ Die DMW Schwarze AG in Bielefeld gibt Frau Wróbel jetzt eine Chance. „Frau Wróbel wird im technischen und kaufmännischen Bereich eingesetzt, so wird sie wichtige Kompetenzen in der Projektarbeit erwerben“, so Volker Wenke, Leiter Technik und Fertigung, DMW Schwarze AG.

Mobile Sprachtrainings „Deutsch für Unternehmen“

Zur Förderung der Beschäftigungsfähigkeit und Erleichterung der Einarbeitung stellt das Projekt bei Bedarf auch mobile Trainings- und Coachingeinheiten am Arbeitsplatz zur Verfügung. Außerdem können in einer Pilotgruppe fünf Unternehmen ein neues Modul „Berufsbezogenes Deutsch am Arbeitsplatz“ für ihre MitarbeiterInnen mit Migrationshintergrund nutzen.

Anja Wulfhorst, Projektleiterin: „Klassische Deutschsprachkurse helfen oft weder dem Beschäftigten noch dem Unternehmen. Wir erproben ein neues arbeitsplatz-

bezogenes Konzept, das gezielt an der Verbesserung der Kommunikation am Arbeitsplatz ansetzt.“



Zusammengebracht: Internationale
Fachkräfte und OWL-Personalchefs

Weitere Informationen unter:

Deutsche Angestellten-Akademie
Christiane Ludwig
Mail: christiane.ludwig@daa-bw.de

Initiative für Beschäftigung OWL e. V.
Anja Wulfhorst
Mail: anja.wulfhorst@ifb-owl.de

Unbürokratisch und schnell



„Der Arbeitgeberservice von Agentur und ARGE in Herford hat mir den dringend benötigten CNC-Dreher vermittelt. Mit der unbürokratischen und schnellen Abwicklung bin ich sehr zufrieden.“ **Jörg Wieger, WDB Systemtechnik Maschinenbau Steuerungstechnik GmbH**

Herford: Umschulung zum Maschinen- und Anlagenführer

Immer dann, wenn eine Produktionsmaschine fachgerecht bedient und gewartet werden muss, sei es im Rahmen der laufenden Produktion, einer Einrichtung, Umrüstung oder bei einer vorbeugenden Instandhaltung, tritt der Maschinen- und Anlagenführer in Aktion: Er kennt die Anlagen und weiß, wie er die Maschine einstellen und pflegen muss. Die fachgerechte Qualitätskontrolle anhand technischer Zeichnungen ist für ihn ebenso kein Fremdwort wie die einfache Fehlerdiagnose und die Fehlerbehebung.

„Insbesondere in Betrieben, in denen Produktions- und Massenfertigung stattfindet sowie in der Zeitarbeit, besteht Fachkräftebedarf für die ausgebildeten Maschinen- und Anlagenführer“, berichtet Antonius Ramme, der beim bfw Berufsbildungswerk in Herford als Lehrgangsverantwortlicher tätig ist. Dabei herrsche jedoch bei vielen Arbeitgebern noch immer ein erheblicher Aufklärungsbedarf, da bei vielen die erst seit 2004 bestehende Berufsausbildung noch nicht bekannt sei.

Das Berufsbild entspricht betriebsspezifischen Anforderungen



Ein Maschinen- und Anlagenführer beim Einstellen der Maschine

Wie eine Studie des Forschungsinstitutes betriebliche Bildung gezeigt hat, kommt der Mix von Theorie, Praktika und betriebsspezifischer Qualifizierung dem Bedarf zahlreicher Arbeitgeber an Fachkräften entgegen. Insbesondere durch den Aufbau der Ausbildung mit einer Grundausbildung beim Träger und Qualifizierung in Unternehmen des 1. Arbeitsmarktes ist das

Berufsbild offen für die betriebsspezifischen Anforderungen.

Die Anforderungen der Betriebe reichen dabei vom Einsatz in eigenverantwortlicher Tätigkeit bis hin zum Zuarbeiten für die speziellen Fachkräfte. Gerade in kleine-

ren Unternehmen werden die Mitarbeiter oft variabler eingesetzt und übernehmen vielfältigere und technologisch anspruchsvollere Aufgaben als in großen Betrieben, in denen sie viel stärker spezialisiert zum Einsatz kommen.

Dabei verfügen Maschinen- und Anlagenführer meist über eine höhere Kompetenz im Umgang mit Störungen und Qualitätssicherung als dies bei angelegten Kräften der Fall ist. „Sie sind flexibel, können sich schnell einarbeiten und verfügen je nach Fachrichtung über die spezifischen Grundkenntnisse. Darin liegt der Vorteil gegenüber angelegten Kräften“, wirbt Herr Ramme für das Berufsbild.

„Wir wollen mit diesem Bildungsziel einerseits dem steigenden Bedarf des verarbeitenden Gewerbes nach gut ausgebildeten Fachkräften gerecht werden, andererseits aber auch die qualifikatorischen Ressourcen unserer Arbeitssuchenden optimal nutzen“, so Detlev Beinke, stellv. Geschäftsführer der ARGE Herford. Die Ausbildung zum Maschinen- und Anlagenführer erfordert bei einem hohen praktischen und produktionsnahen Anteil geringere theoretische Anforderungen. Die ARGE Herford fördert derzeit die Umschulung von 20 Teilnehmern, weitere 20 Umschulungen sind zum Ende des Jahres 2008 geplant.

Weitere Informationen unter:

ARGE Herford
Ursula Obereiner
Mail: ursula.obereiner@arge-sgb2.de

Minden-Lübbecke : Zusätzliche Ausbildungsplätze



Ralf Bierstedt
KomJob AöR

Das unbürokratische Zusammenspiel zwischen Industriedienstleister, Bildungsträger und Optionskommune hat in kürzester Zeit 20 zusätzliche Ausbildungsplätze geschaffen. Seit Oktober 2007 erlernen bislang sozial benachteiligte Jugendliche im Kreis Minden-Lübbecke den Beruf des Industriemechanikers. Das Besondere daran: Schon jetzt ist bei erfolgreichem Abschluss die Übernahme in ein festes Arbeitsverhältnis durch einen Sponsor sicher.

Zielgruppe des Ausbildungsprogramms sind Jugendliche ohne Hauptschulabschluss, oftmals mit Suchtproblemen oder anderen Vermittlungshemmnissen, wie zum Beispiel massiver Überschuldung, sowie junge Menschen, die durch ihr soziales oder familiäres Umfeld kaum in der Lage sind, ihren Alltag erfolgreich zu organisieren und zu meistern.

Kernziel der Maßnahme ist es, für Jugendliche eine abgeschlossene Ausbildung mit IHK-Prüfzeugnis zu erreichen, um ihnen einen guten Start ins Berufsleben zu ermöglichen. Während der Ausbildung sollen Defizite im Theoriebereich, insbesondere in den Kernfächern wie Deutsch, Mathematik, Wirtschaft oder Politik erkannt und beseitigt werden. Individuell angepasster Stützunterricht, Prüfungsvorbereitung, betriebliches Praktikum, bei Bedarf Abbau von gravierenden Sprach- und Bildungsdefiziten, sind elementare Bestandteile

dieser Maßnahme. Auf der Basis von Erfolgserlebnissen und einer sicheren Ausbildung sind die Entwicklung einer tragfähigen Lernmotivation sowie einer angemessenen Arbeitshaltung und -disziplin die Leitziele.

Kombination mit großen Erfolgchancen

Die Ausbildungsgemeinschaft der Wirtschaft (AGW e. V.) in Minden-Lübbecke unterrichtet seit Jahren junge Menschen, die den Hauptschulabschluss erlangen wollen. Die Vermittlung in eine anschließende Berufsausbildung scheiterte oft daran, dass die Betroffenen nicht nachhaltig stabilisiert werden konnten. Hier kommt die Innovation ins Spiel. Der Kreis hat mit dem Personaldienst Minden GmbH (pd) einen Sponsor gewonnen, der sowohl die Ausbildung finanziell unterstützt als auch die späteren Industriemechaniker im eigenen Betrieb einsetzen möchte.

„Die Art der Zusammenarbeit von Öffentlichkeit, Wirtschaft und wirtschaftsnahem Bildungsträger ist in dieser Kombination einmalig in Minden-Lübbecke“, betonen Landrat Dr. Ralf Niermann und Sozialdezernent Hans-Joerg Deichholz. Das Projekt ist ein Beispiel, wie vor Ort auf die vorhandenen Probleme reagiert wird, und daraus für junge Menschen eine nachhaltige Perspektive erwächst, die nicht nur für sie, sondern auch für die soziale Gemeinschaft und die Sozialversicherungssysteme zu einer dauerhaften Entlastung führt.

Weitere Informationen unter:

KomJob AöR
Ralf Bierstedt
Mail: ralf.bierstedt@kom-job.de

einem Betrieb des ersten Arbeitsmarktes zu erhöhen.

Boris Voss von der Regionalagentur OstWestfalenLippe zeigt sich erfreut, dass auch in der Zusammenarbeit mit der ARGE Paderborn die Konzepte auf den Weg gebracht und alle Plätze besetzt werden konnten. Die verschiedenen Projektträger sprachen sich für einen regelmäßigen und kooperativen Erfahrungsaustausch sowie eine gegenseitige Vernetzung aus.

In den unterschiedlichen Maßnahmen werden verschiedene Zielgruppen angesprochen:

1. Für junge Erwachsene bietet IN VIA St.Lioba gGmbH eine Maßnahme an; weiterer Kooperationspartner ist in diesem Fall auch die Agentur für Arbeit.
2. Um die Integration von behinderten Frauen zu verbessern wird eine Maßnahme bei IN VIA Katholische Mädchensozialarbeit Bezirk Paderborn e. V. gefördert.
3. Um den Aufbau einer Zeitarbeitsfirma als innovatives Integrationsunternehmen geht es bei der Maßnahme beim Kolping Bildungswerk gGmbH Paderborn.
4. Für Menschen mit psychischer Behinderung werden Maßnahmen bei der Sozialpsychiatrischen Initiative Paderborn e. V. und bei Sozialwerkstätten des Evangelischen Perthes-Werkes e. V. gefördert.

Die ersten TeilnehmerInnen konnten bereits in ein versicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis vermittelt werden. Voraussetzungen für die Teilnahme ist der Bezug von Arbeitslosengeld II. Ein Einstieg in die Maßnahme ist noch bis zum 30. September 2008 möglich.

Starke Unterstützung



v. l.: Sabine Degenhardt,
André Biermann, Irene Bauland,
Birgit Bayer

„Weil Herr Biermann meinen Betrieb mit dem speziellen Anforderungsprofil kannte, passte sein Vorschlag genau! Und auch bei einer weiteren Einstellung haben er und die Gt aktiv GmbH mich schon stark unterstützt.“

Sabine Degenhardt, Fa. Zwergraum



v.r.: Johanna Moor (IN VIA St.Lioba gGmbH), Gisela Menne (IN VIA Katholische Mädchensozialarbeit Bezirk Paderborn e.V.), Dietmar Eskens (Kolping Bildungswerk gGmbH Paderborn), Boris Voss (Regionalagentur OWL), Hiltrud Meiwes-Klee (ARGE Paderborn), Bartholomäus Rymek (Sozialpsychiatrische Initiative Paderborn e. V.), Beate Lütterbüse (Sozialwerkstätten des Evangelischen Perthes-Werk)

Integrationsfachdienst für Behinderte – Erfolgreiche Teilhabe am Arbeitsleben

Paderborn: ARGE und Regionalagentur OWL bringen fünf Projekte zur Förderung behinderter Arbeitnehmer auf den Weg

Dem Aufruf des Ministeriums für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen im Rahmen des Programms zur Förderung von Projekten zum Ausbau der Teilhabe behinderter Menschen am Arbeitsleben folgten verschiedene Träger aus dem Kreis Paderborn. Fünf Konzepte mit unterschiedlichen Schwerpunkten für insgesamt 64 Maßnahmeplätze konnten sich durchsetzen und werden nun aus Mitteln des Landes NRW und des Europäischen Sozialfonds gefördert. Ziel dieser Maßnahmen ist es, durch individuelle Qualifizierung und Coaching die Chancen der behinderten Menschen auf einen bedarfsgerechten Arbeitsplatz in

Weitere Informationen unter:

ARGE Paderborn
Hiltrud Meiwes-Klee
Mail: hiltrud.meiwes-klee@arge-sgb2.de

Regionalagentur OWL
Boris Voss
Mail: b.voss@regionalagentur-owl.de

Herford: Ein Arbeitsplatz nach Maß

Herr A., 1977 in Russland geboren, verlor als Kleinkind durch einen Unfall auf dem elterlichen Bauernhof seinen rechten Unterarm. 1991 ist die Familie nach Deutschland übersiedelt, wo Herr A. im Berufsbildungswerk CNC-Fräser lernte. Eine passgenaue Arbeitsaufnahme gelang nicht, da Herr A. durch fehlende Arbeitsplatzausstattung stets auf Hilfe seiner Kollegen angewiesen war und somit als zusätzliches „Hindernis“ im Betrieb galt. Konsequenz: Drei Jahre Arbeitslosigkeit. 2007 kam Herr A. zum ersten Mal über die ARGE zum Integrationsfachdienst (IFD).

Im Sommer 2007 erfolgte ein Probearbeiten im Metallbetrieb von Herrn Matzker, der seinen Betrieb MPM (Metallbearbeitung Peter Matzker) im Frühjahr neu gegründet hatte. Seit November 2007 ist Herr A. dort fest angestellt. Dank der guten Vernetzung von ARGE, IFD, Agentur für Arbeit und dem Integrationsamt in Münster, kann Herr A. nun seinem Beruf nachgehen.

Janine Herden, Beraterin beim Integrationsfachdienst in Herford, sprach mit Peter Matzker und Herrn A.

Herr Matzker, als Sie Herrn A. kennen lernten, haben Sie ihm zugetraut, die erforderliche Leistung im Betrieb zu erbringen?

Matzker.: „Der erste Gedanke war: Mit einem Arm? Doch Herr A. hat mich schon im Gespräch überzeugt und im Probearbeiten einfach losgelegt. Klar war ich erst vorsichtig, habe mir aber vorgenommen, mich überraschen zu lassen und meine ersten Vorbehalte zurück zustellen.“



Herr A. an seinem „Arbeitsplatz nach Maß“

Die fachliche Ausbildung und die Chemie passten; wie sieht Ihr Arbeitsplatz aus, dass Sie mit nur einem Arm Metall bearbeiten können?

Herr A.: „Mit dem Krahn hole ich das erforderliche Material bis vor die Maschine, das mobile elektronische Handrad der Drehmaschine ermöglicht mir ein Arbeiten, ohne dass ich mir „selber im Weg stehe“. Zum Entgraten habe ich einen Schraubstock mit Kugelge-

lenk, so kann ich in diversen Ebenen arbeiten.“

Matzker.: „Durch diese technische Arbeitsplatzausstattung erreicht Herr A. eine hundertprozentige Arbeitsleistung.“

Wie hat sich bis heute Ihre Zusammenarbeit weiterentwickelt?

Matzker.: „Herr A. hat eine sehr gute Einstellung zur Arbeit. Noch sind wir ein kleiner Betrieb und es ist enorm

wichtig, dass ich mich zu 100 Prozent auf meinen Mitarbeiter verlassen kann, da ich nicht immer vor Ort bin. Herr A. ist theoretisch und praktisch sehr versiert, ein Gewinn für meinen Betrieb.“

Unser Ziel ist die Beschäftigungssituation schwerbehinderter Menschen zu verbessern. Dazu zählt die Klärung beruflicher Perspektiven, die Erstellung von Bewerbungsunterlagen, Unterstützung bei persönlichen Gesprächen in Betrieben, das Vermitteln bei innerbetrieblichen Konflikten vor Ort. So werden nicht nur Arbeitslose und Arbeitnehmer, sondern auch Arbeitgeber im Kreis Herford unterstützt.

Zuverlässige Vermittlung



„Frau Vazques-Morales von der GT aktiv GmbH weiß genau, welcher Typ von Bewerber in unser Team passt. Einer der acht vermittelten Bewerber ist inzwischen sogar zum Schichtleiter aufgestiegen“.

Matthias Delker, Delker & Peitz GmbH

Matthias Delker, Michaela Vazques-Morales

Lippe: Keine Angst vor heißen Töpfen

Natürlich haben wir uns das vorher gründlich überlegt, haben die Risiken abgewägt“, erzählt Annegret Thamm, die zusammen mit ihrem Mann Bernd das Landhaus Ellernkrug in Lage betreibt. „Schließlich wollten wir eine Hilfe in der Küche und nicht eine zusätzliche Belastung.“ Ihr neuer Koch, Sebastian W. (25), ist sehbehindert, verfügt gerade mal über 50 Prozent seiner Sehkraft.

Wie sehr schränkt Sebastian W.'s Behinderung ihn ein? Wie sieht es aus mit dem Kündigungsschutz bei Schwer- und Schwerstbehinderten? Wie reagiert die Belegschaft auf einen behinderten Kollegen? Viele Fragen stellen sich Arbeitgebern vor der Einstellung eines Menschen mit Behinderung – Fragen, die der Arbeitgeber-Service der Lippe pro Arbeit hilft zu beantworten.

„Die Scheu vor behinderten Arbeitnehmern ist oft sehr groß“, weiß Gerhard Strohmeier, Arbeitgeberberater der Lippe pro Arbeit. „Doch Behinderungen sind vielschichtig und schränken auf unterschiedliche Weise ein. Eine Behinderung heißt daher nicht, dass derjenige nicht erfolgreich, zum Beispiel als Bürokaufmann oder Verkäufer, arbeiten kann.“ Zweifelnden Arbeitgebern rät er deshalb zu einer von der Lippe pro Arbeit geförderten Probearbeitszeit. Auch das Ehepaar Thamm hat sich erst nach einer dreiwöchigen Probezeit für Sebastian W. entschieden.

Förderung gleicht verlängerte Einarbeitungszeit aus

„Natürlich laufen einige Dinge bei Sebastian langsamer“, erzählt sein Chef und gelernter Koch Bernd Thamm. „Doch mit jedem Tag wird er besser und ich übertrage ihm immer mehr Verantwortung.“ Nach der geförderten Probezeit gab es für das Ehepaar Thamm eigentlich keine Zweifel mehr, dass Sebastian sehr zuverlässig ist und hervorragend in ihr Team passt. In den ersten Monaten erhalten die Thammes außerdem weiterhin eine Förderung der Lippe pro Arbeit, um die durch die Behinderung bedingte verlängerte Einarbeitungszeit auszugleichen.

Der Kontakt zu Gerhard Strohmeier ist auch nach der Festanstellung von



v. l.: Sebastian W. und Bernd Thamm am Herd

Sebastian W. nicht abgerissen. „*Er fragt öfters nach, ob alles gut läuft. Speziell bei arbeitsrechtlichen Fragen und zu Förderungsmöglichkeiten hat er uns klasse beraten*“, ist Annegret Thamm begeistert. Für Sebastian W. ist Hartz IV nun endgültig Vergangenheit. Und Bernd Thamm freut sich auf die Zeit, wenn er bald seinen neuen Koch auch mal alleine die Küche schmeißen lassen und etwas mehr Freizeit genießen kann.

Innen. Der Wechsel zwischen der Arbeit bei der FAW und den betrieblichen Phasen hat auch Christian Sprenger geholfen. Als „Abteilungsleiter“ im Integrationszentrum konnte er sich gut auf das Praktikum bei der Firma Gerber vorbereiten.

„*Als Ungelernter ohne Ausbildung hatte ich die Hoffnung auf einen Arbeitsplatz schon aufgegeben. Heute weiß ich, dass man durch Eigeninitiative und entsprechende Motivation Vieles erreichen kann*“, sagt Christian Sprenger und freut sich zusammen mit seinem Chef über den neuen Auftrag für die Firma Gerber Glasreinigung & Objektservice.

Sprungbrett in den Arbeitsmarkt

Christian Sprenger hat das geschafft, woran er nach drei Jahren Arbeitslosigkeit schon nicht mehr geglaubt hat. Einen festen Arbeitsvertrag und endlich wieder eine Perspektive. Der neue Job bei der Firma Gerber Glasreinigung & Objektservice gefällt dem 27-Jährigen gut. Seit sechs Monaten ist er jetzt dabei, hat zwischenzeitlich seinen Führerschein gemacht und Durchhaltevermögen bewiesen.

Der Kontakt zu seinem jetzigen Arbeitgeber ist über das Integrationszentrum der FAW zustande gekommen. Seit 2006 fördert die ARGE Paderborn diese Maßnahme über entsprechende Bildungsgutscheine und ist mit den bisher erzielten Ergebnissen sehr zufrieden. „*Unsere Vermittlungsquoten können sich sehen lassen – mehr als die Hälfte unserer Teilnehmer sind seitdem in Lohn und Brot gekommen*“, erklärt Dietmar Mantel der Leiter der FAW in Paderborn. Das Integrationszentrum ist ein von der FAW entwickeltes Konzept, das sehr stark auf die Eigenleistung der TeilnehmerInnen aufbaut. 129 TeilnehmerInnen waren in der Maßnahme, davon haben 61 eine Arbeit aufgenommen.

In der „Fabrik“ arbeiten alle selbst an ihrer Integration

Alle Tätigkeiten zur Erlangung eines Arbeitsplatzes (Recherche von Beschäftigungsmöglichkeiten, Erstellen passgenauer Bewerbungsunterlagen, Vereinbarung von Vorstellungsgesprächen, usw.) sind entsprechend den Abteilungen einer Firma („Fabrik“) aufgliedert. In der Arbeitsfabrik gibt es die Abteilungen „Beschaffung“, „Arbeitsvorbereitung“, „Produktion“, „Qualitätsmanagement“ und „Vertrieb“.



v. l.: Hermann-Josef Bentler, stellvtr. GF ARGE Paderborn, Julia Pauls (ARGE), Christian Sprenger, Hr. Gerber (Gerber Glasreinigung & Objektservice), Bettina Meier (FAW)

Solche Strukturen sind den TeilnehmerInnen aus ihren früheren Arbeitstätigkeiten bekannt. Die Abteilungen sind wiederum in Bereiche untergliedert. So umfasst z. B. die Abteilung „Produktion“ die Bereiche „Bewerbungen telefonisch/schriftlich“, „Betreute Praktika“ und „Persönlich bewerben“. Zusätzliche Qualifizierungsmodule verbessern das Profil der TeilnehmerInnen für den Arbeitsmarkt.

Hermann-Josef Bentler, stellvertretender Geschäftsführer der ARGE: „*Das Integrationszentrum setzt unseren Ansatz Fördern und Fordern gut um. Selbst tätig zu werden statt zu konsumieren ist die Devise. Die Teilnehmer arbeiten selbst an ihrer Integration, der Träger unterstützt und lenkt die Aktivitäten, übernimmt sie aber nicht.*“

Maximal sechs Monate dauert die Maßnahme für die einzelnen Teilnehmer-

Passende Bewerberauswahl



„*Schon die Vorauswahl der Bewerber durch die Lippe pro Arbeit war hervorragend. Dank der Vermittlung haben wir jemanden gefunden, der unsere Vorstellungen bezüglich Qualifikationen und Stärken erfüllte.*“

Frank Müller, topp+möller

Maßarbeit e. V. und Zeitarbeit – Passt das zusammen?



Rainer Welz
Maßarbeit e. V.

Maßarbeit e. V. hat sich bereits 1999 das Ziel gesetzt, die berufliche Integration am Arbeitsmarkt besonders benachteiligter arbeitsloser Menschen durch Zeitarbeit zu verbessern. Die damalige Prognose, dass in der Zukunft Zeitarbeit auch für diese Zielgruppe ein wichtiger „Jobmotor“ für den deutschen Arbeitsmarkt werden würde, hat sich inzwischen bewahrheitet. Deshalb akquiriert Maßarbeit-Personalleasing heute Zeitarbeitsverträge mit dem besonderen Beweggrund, allen arbeitslosen Menschen über eine „Startbahn“ für eine direkte Übernahme in die Stammebelegschaften der Unternehmen zu organisieren.

Dieses Ziel ist sowohl im jeweiligen Arbeitsvertrag als auch im Überlassungsvertrag offensiv benannt. Im Jahr 2007 schloss Maßarbeit-Personalleasing insgesamt 99 Arbeitsverträge insbesondere in den Helfer-, Facharbei-

ter- und kaufmännischen Bereichen der Industrie ab, von denen 35 in dauerhafte direkte Arbeitsverträge beim Entleiher bzw. bei Folgeunternehmen mündeten.

Diese gewollte Übergabe der erfolgreichsten MitarbeiterInnen aus dem eigenen Personalbestand in feste Arbeitsverträge bei den Entleihunternehmen stellt die DisponentInnen vor eine große Herausforderung: Die mit der hohen Übernahmequote verbundenen Einnahmeeinbußen müssen permanent durch schnelles Dispositionshandeln kostendeckend ausgeglichen werden.

Es gelingt uns darüber hinaus, mit Kontinuität und Verlässlichkeit die Ausgestaltung und Ausweitung der Geschäftsbeziehungen zu allen Unternehmen, die Personaldienstleistungen von Maßarbeit e. V. in Anspruch nehmen wollen, zu organisieren, auch spontane Personalbedarfe kurzfristig zur Zufriedenheit unserer Kunden abzudecken, und damit die Personalentwicklung der Unternehmen nachhaltig positiv zu befördern.

Weitere Informationen unter:

Maßarbeit-Personalleasing
Reiner Welz
Mail: r.welz@massarbeit.org

Schnell und flexibel reagiert – Mitarbeiter für neue Glashütte



Thomas Stock
ARGE Kreis Höxter

„Es ist eine riesige Herausforderung, bei der wir auf Ihre Hilfe angewiesen sind“ erklärte Rolf Schlieker, Geschäftsführer der Glashütte Noelle & von Campe. Für über 40 Mio. Euro baut das weltweit agierende Unternehmen eine neue Glashütte in Boffzen. **„Und dafür brauchen wir qualifizierte Mitarbeiter.“ Gerade Verfahrenstechniker für den Bereich Glastechnik zu finden, sei fast unmöglich. Allein 90 neue Arbeitsplätze werden durch die Investition des Unternehmens geschaffen.**

„Vier Tage vor Weihnachten von der Investitionsentscheidung der Glashütte erfahren und nun sofort reagiert“ machte Henrik Steen, stellvertretender Leiter der Agentur für Arbeit Hameln/Holzminden deutlich. Thomas Wiese, Geschäftsstellenleiter der Agentur für Arbeit in Holzminden, seine Stellvertreterin Regine Hölscher und Arbeitsvermittler Uwe Zeilfelder haben innerhalb kürze-

ster Zeit eine Qualifizierungsmaßnahme – im Rahmen des Sonderprogramms WeGeBau (nach aktueller Weisungslage ist eine Förderung von Betrieben mit mehr als 250 MitarbeiterInnen in dieser Form derzeit nicht mehr möglich) – in Zusammenarbeit mit den ARGE n Höxter und Holzminden sowie der Agentur für Arbeit in Höxter auf die Beine gestellt.

Damit konnten sie in doppelter Hinsicht etwas Gutes bewirken: Einerseits bekommen 24 Arbeitslose, darunter 15 Langzeitarbeitslose, eine Umschulung und einen Arbeitsplatz, andererseits kann die Glashütte Noelle & von Campe zeitgerecht mit Fachkräften die neue Produktion bewältigen.

Eine bisher einmalige Maßnahmeorganisation

„Neu ist an dieser Maßnahme, dass Umschulung und Qualifizierung direkt im Betrieb stattfinden. Das hat es so noch nicht gegeben“, so Henrik Steen. Vor drei Wochen haben die ersten Trainingsmaßnahmen für 36 Teilnehmer aus der Region Höxter/Holzminden begonnen. Ende Mai werden die Umschulungsteilnehmer endgültig festgelegt und am 01. Juni fällt der offizielle Startschuss der Ausbildung für insgesamt 24 ausgewählte Umschüler aus der Region.

Zeilfelder, Steen und Hölscher machten klar, dass man Noelle & von Campe auch weiterhin bei der Personalauswahl zur Besetzung der anderen Arbeitsplätze sowie bei der Umschulung zur Seite stehe. Auf diese Weise konnten bereits vier ausgebildete Verfahrensmechaniker eingestellt werden.

Michael Pieper, Personalleiter der Glashütte, bekannte, dass er zunächst skeptisch gegenüber der Agentur für Arbeit gewesen sei. „Aber die arbeiten schnell, flexibel und sehr effizient. Wir sind froh, dass das so funktioniert.“ Auch die Zusammenarbeit mit der ARGE sei einfach hervorragend, freute sich der Personalchef.

Weitere Informationen unter:

ARGE Kreis Höxter
Thomas Stock
Mail: thomas.stock2@arge-sgb2.de

ANÜ – Eine Abkürzung für Erfolg

Die vermittlungsorientierte Arbeitnehmerüberlassung (ANÜ) des Netzwerks Lippe integriert seit 1996 arbeitslose Menschen in betriebliche Beschäftigung. Was als Projekt begann, hat sich in den vergangenen Jahren zur festen Größe auf dem lippischen Arbeitsmarkt entwickelt. Mit der Entlohnung nach „Equal Pay“ (gleicher Lohn für gleiche Arbeit) hat die ANÜ ein Alleinstellungsmerkmal in der Region und bietet den Unternehmen und Arbeit suchenden Menschen eine gute Alternative zur kommerziellen Zeitarbeit oder gar zur Arbeitslosigkeit.

Aufgrund der guten und zuverlässigen Dienstleistung kann die ANÜ immer wieder neue Unternehmen im Kreis Lippe dauerhaft als Kunden für sich gewinnen, zu denen schon längst die renommierten lippischen Industriebetriebe gehören. Voraussetzung für diesen Erfolg ist auch ein umfangreicher und qualifizierter Pool von BewerberInnen.

Viele Bewerbungseingänge - erfolgreiche Vermittlungsquote

Die ANÜ verzeichnete im Jahr 2007 eine weitere Zunahme an Bewerbungseingängen. Während die Arbeitslosenzahl sank und die Gewinnung qualifizierter und motivierter BewerberInnen insbesondere für Personaldienstleister zunehmend schwieriger wurde, nahmen die Bewerbungseingänge bei der Arbeitnehmerüberlassung der Netzwerk Lippe gGmbH um über 25 Prozent zu. Rund 3.000 Arbeitssuchende bewarben sich allein in 2007 initiativ bei der Netzwerk

Lippe gGmbH und erhofften sich dadurch eine Beschäftigung im Rahmen der ANÜ. Einem großen Teil dieser BewerberInnen konnte ein konkretes Arbeitsangebot gemacht werden.

Die Anzahl der Beschäftigten lag im gesamten Jahr 2007 auf hohem Niveau und erreichte im Juli und August die Zahl 700. Besonders erfolgreich war die Vermittlungsquote. Im Vergleich zum Vorjahr konnte sie nochmals gesteigert werden und betrug 50 Prozent (im Vorjahr 40 Prozent). 185 MitarbeiterInnen wurden von ihrem Einsatzbetrieb übernommen, und das nach häufig viel kürzerer Überlassungszeit als in den vergangenen zwei Jahren. Damit erweist sich die Arbeitnehmerüberlassung als höchst erfolgreiches arbeitsmarktpolitisches Instrument, denn nahezu alle in der Arbeitnehmerüberlassung Beschäftigten waren vorher arbeitslos oder von Arbeitslosigkeit bedroht.

GAB – Eine Chance im Kampf gegen die Sockelarbeitslosigkeit



Udo Mescher
Gesellschaft für Arbeits- und Berufsförderung (GAB)

Teilhabe an Arbeit - unter dieses Motto kann man die Idee der GAB (Gesellschaft für Arbeits- und Berufsförderung) in Halle (Westf.) stellen. Um das neue Instrument des Beschäftigungszuschusses für Arbeitgeber noch interessanter zu machen, gründete die GAB als Projekt eine nicht-gewerbsmäßige Arbeitnehmerüberlassung, die in Zusammenarbeit mit der GT aktiv GmbH BewerberInnen mit mehrfachen Vermittlungshemmnissen mit Förderung durch Beschäftigungszuschuss einstellt und an Arbeitgeber des 1. Arbeitsmarktes verleiht.

Der Beschäftigungszuschuss ist ein interessantes Förderangebot für Arbeitgeber, das die dauerhafte Integration von Menschen unterstützen soll, die andernfalls, zumindest mittelfristig, ohne Chance auf Beschäftigung sind. Für mindestens zwei Jahre können bis zu 75 Prozent des berücksichtigungsfähigen Arbeitsentgeltes übernommen werden.

Integration in den Arbeitsmarkt durch dauerhafte Stabilisierung

Der Vorteil dieser Idee liegt auf der Hand: Hat der/die MitarbeiterIn mal einen „Durchhänger“ oder gefährden andere Probleme die Weiterbeschäftigung, greift der Sozialpädagogische Dienst der GAB ein, notfalls wird der/die KollegIn sogar zuhause aufgesucht. Auch können MitarbeiterInnen bei mangelnder Mobilität, ein häufiges Problem im ländlichen Raum, über einen Fahrdienst zur Arbeit gebracht werden.

Erfüllt der/die MitarbeiterIn zwischenzeitlich nicht die Anforderungen für eine Beschäftigung im 1. Arbeitsmarkt, kann er/sie zeitweise mit gemeinnützigen Tätigkeiten im Arbeitsverhältnis mit der GAB gehalten werden. So wird erreicht, endlich in Arbeit gebrachte MitarbeiterInnen stetig weiter zu stabilisieren. „Eine tolle Arbeit, die die Bemühungen der Arbeitsvermittler effektiv ergänzt und die Nachhaltigkeit der Integration sicherstellt!“ findet Fred Kupczyk, Geschäftsführer der GT aktiv GmbH in Gütersloh.

Udo Mescher, Geschäftsführer der GAB in Halle (Westf.), sieht seine Idee als Chance, endlich auch die Sockelarbeitslosigkeit wirksam zu bekämpfen, bevor sie sich weiter verfestigt. Und er ist davon überzeugt: „Eigentlich alle Arbeitslosen haben noch ein Arbeitspotenzial. Wir wollen ihnen mit diesen zusätzlichen Wegen die Teilhabe an Arbeit ermöglichen.“

Finanziert wird das Projekt neben dem Beschäftigungszuschuss, den die ARGEn zahlen, z. T. auch durch Zuschüsse der Kommunen. Bürgermeister Thorsten Klute aus Vermold hat kräftig Werbung für das Projekt gemacht: „Ich habe bei unseren Unternehmen echtes Interesse an der Idee der GAB und die Bereitschaft zur Unterstützung festgestellt.“

Alle Akteure hoffen auf rege Inanspruchnahme, nachdem der Beschäftigungszuschuss seit dem 01. April 2008 auch von Betrieben des 1. Arbeitsmarktes genutzt werden kann.

Weitere Informationen unter:

Gesellschaft für Arbeits- und Berufsförderung (GAB)
Udo Mescher
Fon: 05201 - 10914

Terminkalender

23. August 2008

Weiterbildungsbörse & Jobforum
Stadthalle Bielefeld

11. September 2008

Personalbörse INTERNATIONAL
IHK Ostwestfalen zu Bielefeld

05. November 2008

Kongress: „Modellregion für Vielfalt und Integration“
Stadthalle Gütersloh

05. - 07. November 2008

Internationale Fachkräftebörse für Maschinenbau
Messezentrum Bad Salzuflen

06. - 07. November 2008

network
Messezentrum Bad Salzuflen

Die nächste Ausgabe von **Forum OWL** erscheint im Oktober 2008