

Forum OWL

arbeitsmarktpolitisches **Magazin** für OstWestfalenLippe

SONDERAUSGABE JUNI 2006

THEMA

**Arbeitsmarktpolitische Praxis aktuell:
Förderinstrumente,
AnsprechpartnerInnen,
Projekte und Best practice**

**Übersichtlich für Sie
zusammengestellt:
Alle wichtigen Adressen
für Arbeitgeber in OWL
auf einen Blick**

INHALT

Leitartikel

Fred Kupczyk

2

Full Service für Arbeitgeber bei den ARGEn in OWL: Beraten - Qualifizieren - Vermitteln

Eingliederungszuschüsse für Arbeitgeber

3

Passgenaue Vermittlung

3

Einstellungszuschuss bei Neugründungen

4

Betriebliche Trainingsmaßnahmen

5

Individuelle Einzelfallqualifizierung

5

Weitere individuelle Einzelfallhilfe

5

Zusammenarbeit mit Zeitarbeitsunternehmen

6

Kombilohn in OWL

6

Alle auf einen Blick

Arbeitgeberservice der Arbeitsgemeinschaften in OWL

7

Arbeitgeberservice der Agenturen für Arbeit in OWL

9

Träger von Arbeitsmarkt orientierten Projekten in OWL

10

Projekte rund um den Arbeitsmarkt in OWL: Beraten - Qualifizieren - Vermitteln

Die Potenzialberatung

11

Verbundprojekte

12

Der Bildungsscheck NRW

13

Der Beschäftigungspakt „Generation Gold“ in OWL

13

Zeitarbeit - Ein wachsender Sektor auf dem Arbeitsmarkt

14

Nicht gewerbsmäßige Arbeitnehmerüberlassung

14

FORUM.OST - Internationalisierungsberatung für
den Mittelstand

15

Themenausblick

Die Lage auf dem Ausbildungsmarkt ist angespannt

16

Terminkalender

16

Impressum

16



Die Arbeitsgemeinschaften in OstWestfalenLippe verstehen sich als Partner der Wirtschaft

Der Gesetzgeber hat im Zuge der Hartz IV-Gesetzgebung die Agenturen für Arbeit und die Landkreise bzw. die kreisfreien Städte in „Zwangsehen“ – die sog. Arbeitsgemeinschaften nach dem Zweiten Sozialgesetzbuch (SGB II) – geführt. Ihr Auftrag ab dem 01. Januar 2005 besteht darin, das Arbeitslosengeld II so zu administrieren, dass mehr Menschen ihren Lebensunterhalt selbst verdienen, anstatt Sozialleistungen zu beanspruchen.

Somit haben die Arbeitsgemeinschaften gezielt Arbeitslosengeld II-EmpfängerInnen zu aktivieren und sie im (regulären) Arbeitsmarkt zu platzieren. Deshalb ist eine kontinuierliche Zusammenarbeit mit und eine qualifizierte Dienstleistung für Unternehmen/Arbeitgeber für uns von höchster Bedeutung. Wir selbst verstehen uns als Dienstleister. Privatwirtschaftliche Organisationsformen – z. B. die GmbH – tragen zu effizienten Betriebs- und Entscheidungsabläufen bei.

Besonders wichtig: Gute Dienstleistungen für Arbeitgeber

Als Personaldienstleister sind die hiesigen Arbeitgeber unsere Kunden. Wir selbst sehen uns im Wettbewerb zu privaten Vermittlern, der Agentur für Arbeit, Zeitarbeitsunternehmen und Saison- und Aushilfskräften. Insoweit ist unsere bewerberorientierte Vermittlung dadurch geprägt, dass

- wir ausgehend von den Fähigkeiten, Stärken und Interessen der BewerberInnen passgenaue Stellen in den Betrieben suchen;
- wir auf jedes Arbeitgeberangebot schnell reagieren: Flexible Termine vor Ort im Betrieb und eine kurzfristige Rückmeldung (im Erfolgs- wie im Misserfolgsfall) sind selbstverständlich;
- wir eine Vorauswahl für den Arbeitgeber treffen, so dass er sich nur wenige qualifizierte BewerberInnen anstelle zahlreicher Bewerbungsunterlagen anzusehen braucht;
- wir Arbeitgebern und BewerberInnen die Gelegenheit zum „training on the job“ im Rahmen von Betriebspraktika und Trainingsmaßnahmen anbieten;
- wir über Fördermöglichkeiten wie Eingliederungszuschüsse und andere Instrumente fallbezogen und persönlich beraten und diese schnell und unbürokratisch abwickeln;
- wir durch unsere dezentrale Zuordnung MitarbeiterInnen haben, die als persönliche AnsprechpartnerInnen für den jeweiligen Betrieb und für das Ergebnis ihres Tuns Verantwortung tragen.

Dezentrale Strukturen bedeuten Nähe zu BürgerInnen und Betrieben

Die Arbeitsgemeinschaften sind grundsätzlich dezentral aufgestellt. So ist z. B. die „GT aktiv“ in Gütersloh in allen 13 Städten und Gemeinden in dem rd. 1.000 km² großen Kreis Gütersloh als Ansprechpartner für Unternehmen fast überall vor Ort; mindestens aber schnell erreichbar.

Durch gute Ortskenntnis hinsichtlich der Wirtschafts- und Betriebsstruktur sowie eine enge Zusammenarbeit mit Wirtschaftsförderern, Bürgermeistern sowie Verbänden und Bildungsträgern stellen wir sicher, dass notwendige Absprachen schnell und persönlich erfolgen. Auch gibt uns dies die nötige Sensibilität, individuelle Fragestellungen, z. B. Mobilitätsprobleme oder Kinderbetreuungsfragen, optimal zu lösen.

Verbindlichkeit und professionelles Handeln schaffen Vertrauen!

Das SGB II schreibt vor, dass wir die Arbeitslosengeld II-EmpfängerInnen durch persönliche AnsprechpartnerInnen (PAP) betreuen. Diese PAPs schließen mit den BewerberInnen Eingliederungsvereinbarungen ab, die im Sinne des Prinzips *Fördern und Fordern* die Rechte und Pflichten des PAP und der BewerberInnen

regeln. Damit ist für beide Seiten verbindlich/vertraglich geregelt, in welchen Schritten die berufliche Eingliederung vollzogen wird.

Mit der Verantwortung der persönlichen AnsprechpartnerInnen, die bis zur endgültigen Integration in den ersten Arbeitsmarkt andauert, entsteht für alle Beteiligten (BewerberInnen, PAP und künftigen Arbeitgeber) in höchstem Maße Transparenz und Verbindlichkeit. So gewährleisten wir kontinuierliche Entwicklungs- und Kommunikationsprozesse, die – wie 18 Monate Hartz IV zeigen – von allen Beteiligten als positiv bewertet werden.

Die anfängliche Personallücke am 1. Januar 2005 hat den Arbeitsgemeinschaften die Chance geboten, multi-professionelle Teams zusammenzustellen. Neben Verwaltungsfachkräften und SozialpädagogInnen arbeiten heute in unseren Vermittlungsteams JuristInnen, SchlosserInnen, TechnikerInnen, JournalistInnen, Kaufleute, IngenieurInnen, PflegerInnen... kurzum: Menschen, die aus ihrem vorherigen Berufsleben vielfältige Erfahrungen einbringen. Somit sind wir in der Lage, die Anforderungen der BewerberInnen auf der einen und die Bedürfnisse der Arbeitgeber auf der anderen Seite besser einschätzen zu können. Soweit wir spezielles Know-how aus wirtschaftlichen Gründen nicht kontinuierlich vorhalten können, arbeiten wir mit Bildungs- und Beschäftigungsträgern zusammen, die unsere Dienstleistungen sinnvoll abrunden.

Fazit: Der Kunde ist „König“

Auch wenn die Hartz IV-Reform sehr komplex, die Organisation der Arbeitsgemeinschaften auf den ersten Blick unüberschaubar und das Leistungsrecht verworren erscheinen, so lässt sich das Ziel der Arbeitsgemeinschaften, Menschen auf den Arbeitsmarkt zu integrieren, um ihnen ein selbst bestimmtes (und eigenfinanziertes) Leben zu ermöglichen und der Gesellschaft erhebliche Steuermittel zu sparen, in Bezug auf die Zusammenarbeit zwischen Arbeitsgemeinschaften und Arbeitgebern stark vereinfachen.

Der Arbeitgeber ist Kunde – und damit zugleich „König“. Diesem Dienstleistungsverständnis stellen wir uns. Mit Motivation, Professionalität und den Instrumenten des SGB II schaffen wir es, unsere BewerberInnen mit individuellen Vermittlungsstrategien auf geeignete Arbeitsplätze zu vermitteln.



Fred Kupczyk
Geschäftsführer
GT aktiv GmbH

Eingliederungszuschüsse für Arbeitgeber

Arbeitgeber können zur Eingliederung von förderungsbedürftigen ArbeitnehmerInnen Zuschüsse zu den Arbeitsentgelten zum Ausgleich von Minderleistungen erhalten. Die Förderhöhe und -dauer richten sich nach dem Umfang einer Minderleistung der ArbeitnehmerIn und nach den jeweiligen Eingliederungserfordernissen.

Dem Arbeitgeber können bis zu 50 % des regelmäßig gezahlten Arbeitsentgelts sowie des pauschalierten Arbeitgeber-Anteils am Gesamtsozialversicherungsbeitrag als monatlicher Lohnkostenzuschuss für die Dauer von längstens 12 Monaten gezahlt werden.

Für ältere und schwer behinderte und sonstige behinderte Menschen kann der Leistungsumfang erweitert werden. Für Einstellungen bei Neugründungen gibt es ebenfalls einen gesonderten Einstellungszuschuss. (s. Seite 4)



Arbeitgeberservice-Team der Arbeitplus GmbH

Das Team von *Serviceplus für Unternehmen* der Arbeitplus GmbH in Bielefeld bietet eine umfassende Dienstleistung für Unternehmen. Neben Großunternehmen werden besonders kleine und mittlere Unternehmen der Region in Personalfragen beraten: Von der Suche über die Auswahl bis zur Einstellung – auch über die Probezeit hinaus.

Ein typisches Beispiel für so eine Personalvermittlung ist die Besetzung einer Stelle in der Montage bei der Fa. Elmo GmbH & Co. KG in Bielefeld. Die neu gegründete Firma bietet Dienstleistungen für die Industrie vom kompletten Einkauf bis hin zur Baugruppenkomplettmontage in Metall und Kunststoff an. Auf der Suche nach geeignetem Personal wandte sich Geschäftsführer Dirk Ellermann an *Serviceplus für Unternehmen*. Eine Arbeitsvermittlerin besuchte die Firma in Brake, um ein Stellenprofil aufzunehmen und sich einen persönlichen Eindruck von den Anforderungen der zu besetzenden Stelle zu machen. Anschließend konnte sie aus der Datenbank die in Frage kommenden BewerberInnen herausuchen. Sie wurden Herrn Ellermann vorgestellt und arbeiteten z. T. zur Probe im Betrieb.

Die Arbeitsvermittlung von langzeitarbeitslosen Arbeitslosengeld II-EmpfängerInnen basiert auf dem Grundsatz, dass Personaleinstellungen für Unternehmen ohne Risiken erfolgen sollen. Die Betreuung durch *Serviceplus für Unternehmen* verhindert weitgehend personelle Fehlbesetzungen, denn der Kontakt zu Unternehmen wie zu potenziellen MitarbeiterInnen wird gleichermaßen gepflegt.

Ausgewählt wurde schließlich Nicole Mohrmann, die aufgrund von Kindererziehung schon mehrere Jahre arbeitslos war. Nach einer kurzen Probezeit wurde sie bei der Firma fest eingestellt.

Die Erfahrung der ArbeitsvermittlerInnen hat gezeigt, dass Arbeit suchende Arbeitslosengeld II-EmpfängerInnen motiviert und engagiert sind, weil sie an der Verbesserung ihrer Situation interessiert sind. Arbeitslose Fachkräfte ebenso wie gering qualifizierte Hilfskräfte verfügen über Berufserfahrung und bringen vorteilhafte Kenntnisse aus dem Alltag mit ein.

Aufgrund langer Zeiten der Arbeitslosigkeit benötigen viele der Arbeitsuchenden zu Beginn der neuen Berufstätigkeit eine intensivere Einarbeitungsphase. Um diese „Minderleistung“ zu kompensieren, fördert die Arbeitplus GmbH die Einstellung von Langzeitarbeitslosen mit einem **Eingliederungszuschuss**. Auch für Nicole Mohrmann konnte ein solcher an die Fa. Elmo gewährt werden.

Die MitarbeiterInnen von *Serviceplus für Unternehmen* beraten über finanzielle Fördermöglichkeiten, als zuverlässige KooperationspartnerInnen recherchieren sie geeignete Eingliederungszuschüsse und unterstützen die Unternehmen bei der Erledigung der Formalitäten – unbürokratisch und schnell.

Passgenaue Vermittlung

Mittels der Erstellung von detaillierten BewerberInnen-Profilen anhand von Qualifikation, persönlichen Verhältnissen und Mobilität können die Arbeitsgemeinschaften geeignete BewerberInnen anhand vorliegender Stellenprofile aus den Unternehmen passgenau vermitteln.



Vermittlungsteam-Team Nord der Arbeitsgemeinschaft Höxter

Für die Arbeitsgemeinschaft zur Grundsicherung Arbeitsuchender im Kreis Höxter ist der oberste Grundsatz für die Eingliederung von Arbeitslosengeld II-EmpfängerInnen in den Arbeitsmarkt die **passgenaue Vermittlung** mit dem Ziel der langfristigen Integration.

Durch die MitarbeiterInnen des Bereichs „Markt und Integration“ wird in ausführlichen Beratungsgesprächen mit den LeistungsbezieherInnen geklärt, in welchen Bereichen Probleme bestehen, die einer Wiedereingliederung in

den Arbeitsmarkt entgegenstehen oder welche Hilfestellungen in Bezug auf Qualifizierungen mit dem Ziel der beruflichen Integration nötig sind. In direktem und ständigem Kontakt mit den Arbeitslosengeld II-EmpfängerInnen werden so ganz konkrete Arbeits- und Qualifizierungsangebote zielgerichtet unterbreitet. Hierbei wird auf die persönlichen Verhältnisse und Qualifikationen sowie auf die erforderliche Mobilität geachtet.

Die Vermittlung der LeistungsbezieherInnen durch passgenaue Arbeitsangebote erfolgt durch entsprechende ArbeitgebervermittlerInnen in den jeweiligen Teams. Diese ermitteln anhand des vorliegenden Stellenprofils aus der Zahl der der BewerberInnen die Personen, deren Qualifikationen passgenau mit den Anforderungen des Arbeitgebers übereinstimmen. Dem potenziellen Arbeitgeber wird für die Personalauswahl nur derjenige vorgeschlagen, bei dem eine Übereinstimmung besteht und der entsprechend gut in das Unternehmen passen würde. Durch die „handverlesene Auswahl“ wird der größtmögliche Vermittlungserfolg gewährleistet.

Einstellungszuschüsse bei Neugründungen

Arbeitgeber, die vor nicht mehr als zwei Jahren eine selbständige Tätigkeit aufgenommen haben und höchstens fünf ArbeitnehmerInnen beschäftigen, können für die unbefristete Beschäftigung eines zuvor arbeitslosen, förderungsbedürftigen Arbeitnehmers oder einer Arbeitnehmerin auf einem neu geschaffenen Arbeitsplatz einen Zuschuss zum Arbeitsentgelt erhalten.

Der Einstellungszuschuss kann höchstens für zwei ArbeitnehmerInnen gleichzeitig bezahlt werden.

Der Einstellungszuschuss bei Neugründungen kann für maximal sechs bis zwölf Monate in Höhe von 50 % des berücksichtigungsfähigen Arbeitsentgelts geleistet werden.

Arbeitgeber können einen Zuschuss zum Arbeitsentgelt erhalten, wenn die ArbeitnehmerIn unmittelbar vor der Einstellung insgesamt mindestens drei Monate Arbeitslosengeld I oder II bezogen hat oder ohne die Leistung nicht oder nicht dauerhaft in den Arbeitsmarkt eingegliedert werden kann.

Reaktion auf Personalanfragen möglich ist und oftmals bereits im Gespräch mit Arbeitgebern ein konkreter BewerberInnenvorschlag unterbreitet werden kann.

Zu den Besonderheiten des Arbeitgeberservices der ARGE Paderborn gehört die Idee der Dezentralisierung. Um einen möglichst engen und persönlichen Kontakt zu allen Arbeitgebern in der Region zu gewährleisten, wurden neben der Hauptstelle in Paderborn im Nordkreis und Südkreis Paderborns Niederlassungen eingerichtet. Zudem sind die FallmanagerInnen in den Kommunen in die Betreuung der Arbeitgeber am Standort stark mit eingebunden.

Auch die Ausrichtung auf die ExistenzgründerInnen der Region als potenzielle Arbeitgeber von morgen ist wichtiger Bestandteil der Arbeit. Um möglichst frühzeitig den Kontakt zu den JungunternehmerInnen aufzubauen, werden Existenzgründungsseminare von den PersonalkoordinatorInnen begleitet und Veranstaltungen für ExistenzgründerInnen durch den Arbeitgeberservice der ARGE mitorganisiert.

„Die Zusammenarbeit mit der ARGE funktionierte reibungslos.“

Herr Friedbert Agethen von der Firma AFG Natur-Energie AG aus Bad Wünnenberg dazu: „Die AFG Natur-Energie AG hat sich Ende 2005 gegründet und ist seit Februar 2006 wirtschaftlich tätig. Schwerpunkt der geplanten Tätigkeiten ist die Programmierung von branchenspezifischer Software insbesondere für Unternehmen im Markt der regenerativen Energien.“

Hierfür wurde zu Mitte April Herr Frank Rauer als Programmierer eingestellt. Im Laufe des Jahres soll Arbeit für zwei weitere Angestellte anfallen. Bei der Personalauswahl und Integration war uns die ARGE Paderborn behilflich. Nach einem kurzen Kontaktgespräch in der Firma funktionierte die Zusammenarbeit mit der ARGE reibungslos.“



Arbeitgeberservice - Team der Arbeitsgemeinschaft Paderborn

Das Arbeitberteam der Arbeitsgemeinschaft Paderborn steht den Unternehmen der Region mit fünf PersonalkoordinatorInnen, unterstützt von einer Fachassistentin, zur Verfügung. Hierbei arbeitet die ARGE auch mit dem Arbeitberteam der Agentur für Arbeit Paderborn zusammen. Unternehmensnah betreut jede PersonalkoordinatorIn einen Pool von 50 Marktkunden ganzheitlich. Dies hat im Hinblick auf die Zusammenarbeit mit den Unternehmen den Vorteil, dass bei Terminen in den Betrieben eine flexible

Zufriedene Gesichter bei der AFG Natur-Energie AG:



v. l.:
Friedbert Agethen und Frank Rauer
AFG Natur-Energie AG

Betriebliche Trainingsmaßnahmen

Sind sich der Arbeitgeber und die BewerberIn noch nicht klar darüber, ob sie zueinander passen oder sollte zunächst die Eignung einer BewerberIn für ein konkretes Arbeitsgebiet getestet werden, so kann die zuständige ArbeitsvermittlerIn oder FallmanagerIn dem Arbeitgeber eine berufliche Trainingsmaßnahme vorschlagen. Auch die Vermittlung von notwendigen Kenntnissen und Fähigkeiten kann im Vordergrund einer betrieblichen Trainingsmaßnahme stehen.

Je nach Zweck der Trainingsmaßnahme wird die Dauer individuell festgelegt, das Ziel ist jedoch stets die Vorbereitung eines Arbeitsverhältnisses. Insgesamt darf die Förderdauer 12 Wochen im Jahr nicht übersteigen.

Während der Trainingsmaßnahme wird noch kein Arbeitsverhältnis gegründet, das Arbeitslosengeld II wird weitergezahlt und ggfs. können Fahrtkosten übernommen werden.

Individuelle Einzelqualifizierung

Im Rahmen einer passgenauen BewerberInnenvorbereitung können von den Arbeitsgemeinschaften individuelle Einzelqualifizierungen für ArbeitnehmerInnen organisiert werden, wenn auf diese Weise die Übernahme in ein Arbeitsverhältnis befördert wird.



Arbeitsvermittlungs-Team Mitte der GT aktiv GmbH

Nach betriebsbedingter Kündigung war Frank Schroweg über ein Jahr arbeitslos. Im Zuge seiner von der GT aktiv GmbH begleiteten Initiativbewerbungen und durch die persönlichen Kontakte seines früheren Meisters stieß er auf Interesse bei Friedhelm Geib von der Firma Cosima Schweißtechnologie. Da Frank Schroweg die erforderlichen berufspraktischen Kenntnisse mitbrachte, wurde gemeinsam mit der GT aktiv GmbH eine betriebliche Trainingsmaßnahme zur Eignungsfeststellung vereinbart.

Für die Begründung eines Arbeitsverhältnisses fehlten allerdings gültige Schweißzertifikate für die Verarbeitung

unterschiedlicher Edelstähle. Auch hier konnte der Arbeitsvermittler der GT aktiv GmbH, Herr Rodenbeck, weiterhelfen. Er organisierte im Rahmen der individuellen Einzelqualifizierung einen passenden Schweißkurs bei der Deutschen Schweißkursstätte. Hier konnte Frank Schroweg seine Schweißkenntnisse aktualisieren und die erforderlichen zertifizierten Schweißprüfungen ablegen.

Herr Geib von der Firma Cosima Schweißtechnologie ist begeistert von dieser passgenauen BewerberInnenvorbereitung. Ihm war zwar klar, dass er in Herrn Schroweg keinen perfekt auf die Anforderungen seines Betriebes zugeschnittenen Mitarbeiter einstellen würde. Er lässt ihm aber Zeit sich gründlich einzuarbeiten, um seine vorhandenen Potenziale zu entfalten und im laufenden Betrieb noch stärken und weiterentwickeln zu können. Inzwischen arbeitet Frank Schroweg als Schweißfachmann für besondere Aufgaben bei Cosima Schweißtechnologie. Nach Ablauf des befristeten Beschäftigungsverhältnisses wird dieses in ein Unbefristetes umgewandelt.

Endlich wieder richtig anpacken können als neuer Mitarbeiter bei Cosima Schweißtechnologie:



Frank Schroweg

Weitere individuelle Einzelfallhilfe

Im Rahmen eines individuellen Fallbudgets können in einigen Arbeitsgemeinschaften von den persönlichen AnsprechpartnerInnen weitere Hilfen zur Ermöglichung einer Integration in Beschäftigung bereit gestellt werden.

Herr O. war aus unterschiedlichen Gründen bereits seit einigen Jahren ohne Arbeit und zwischendurch lediglich in Gelegenheitsjobs tätig. Die GT aktiv GmbH konnte den gelernten Maurer schließlich mit der Firma Schulz & Rouwhorst Bau GbR in Verl in Verbindung bringen.

Alles schien zu stimmen. Geschäftsführer Schulz sagte zu, Herrn O. nach einer dreitägigen Probearbeit (organisiert als betriebliche Trainingsmaßnahme) einstellen zu wollen. Doch tauchte unerwartet ein Problem auf: Herr O. besaß kein Fahrzeug, konnte sich auch keins leisten und die Fahrt von Gütersloh zum 15 km entfernt liegenden Firmensitz nicht organisieren.

Um das Arbeitsverhältnis nicht hieran scheitern zu lassen, organisierte die zuständige Arbeitsvermittlerin kurzerhand den zeitlich begrenzten Verleih eines Rollers über eine **individuelle Einzelfallhilfe**. Herr O. wurde zum 06. April 2006 eingestellt. Hält er die Probezeit durch, wird Herr O. sich bald ein eigenes Fahrzeug leisten können.

„Ich bin beeindruckt vom Engagement...“

Geschäftsführer Schulz ist sehr angetan: „Ich bin beeindruckt vom Engagement der GT aktiv-Vermittler. Die individuelle Bewerberbetreuung erleichtert die Einstellungsentscheidung zugunsten eines Langzeitarbeitslosen.“

Zusammenarbeit mit Zeitarbeitsunternehmen

Als Arbeitsmarktinstrument nimmt die Zusammenarbeit mit den heimischen Zeitarbeitsunternehmen einen großen Raum ein. Diese können gerade für geringer qualifizierte Arbeitslosengeld II-EmpfängerInnen die Möglichkeit eines Einstiegs auf dem Arbeitsmarkt sein.



Arbeitgeberservice-Team der Arbeitsgemeinschaft Herford

Über die Qualität sei er sehr überrascht, lautet die Antwort von Rainer Rottmann, Geschäftsführer des Personaldienstleisters Rottmann & Lammering (RL) in Herford auf die Frage: Wie zufrieden sind Sie mit den Arbeitslosengeld II-EmpfängerInnen, die Ihnen die ARGE Herford bislang vermittelt hat?

Die Arbeitsvermittlung der ARGE ist ebenfalls sehr zufrieden, mit RL einen Arbeitgeber im Portfolio zu haben, der ARGE-KundInnen eingestellt hat und an einer weiteren guten Zusammenarbeit interessiert ist.

„Ursprünglich war ich sehr skeptisch“, gesteht Hans G. Lammering, „was von der ARGE und damit natürlich auch von den dort betreuten Arbeitslosengeld II-Empfängern zu erwarten ist.“

„Aber da haben uns beide Seiten positiv überrascht.“, pflichtet Rainer Rottmann bei. Er betont dabei, dass die veränderten Strukturen, und damit schließt er ausdrücklich auch die Agentur für Arbeit Herford mit ein, zu einer sehr professionellen Zusammenarbeit geführt haben.

„...da haben uns beide Seiten positiv überrascht.“

„Sicherlich ist es so, dass sich viele ARGE-KundInnen, die sich im Unternehmen vorgestellt haben, nicht sehr gut darstellen können. Aber was zählt ist, dass sie arbeiten können.“ Und da RL ein Dienstleister mit festen Wurzeln in der Region ist, bestehen hier gute Arbeitsmöglichkeiten.

Die Rottmann & Lammering GmbH Personal Service ist mit fünf festen und z. Zt. ca. 60 gewerblichen MitarbeiterInnen ein eher kleineres Unternehmen der Branche, das sich bewusst auf den Kreis Herford und die angrenzende Umgebung konzentriert. Diese Kontinuität, sowohl bei der Unternehmenskundschaft als auch bei den MitarbeiterInnen, hat zum Erfolg beigetragen.

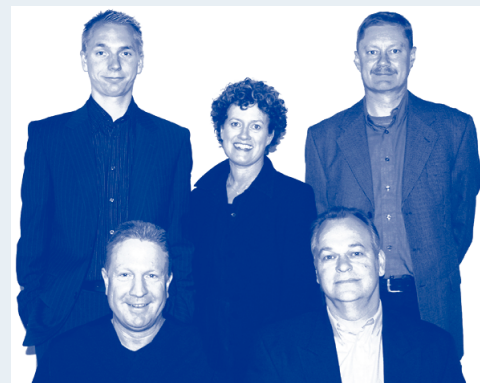
Die Schwerpunkte des Unternehmens liegen nicht nur im Personalleasing, sondern auch in der Arbeitsvermittlung und der Beratung. „Der Übergang von der Zeitarbeit in die Unternehmen direkt funktioniert in 15 – 20% der Fälle.“ sagt Rainer Rottmann. „Da wir hauptsächlich im gewerblichen Bereich unterwegs sind, ist das ein sehr guter Schnitt.“ Wichtig ist dem Unternehmen vor allem die Eigeninitiative der BewerberInnen.

„Und da ist offensichtlich die Motivation der Bewerber im letzten Jahr gestie-

gen - wohl auch ein Verdienst der ARGE.“, konstatiert Hans G. Lammering. „Entscheidend ist ebenso die Bereitschaft zur Mobilität und Flexibilität, ohne die es in unserem Geschäft nicht geht. Aber bei Bewerbern, von denen wir überzeugt sind, reicht auch mal ein Roller oder Fahrrad oder wir bilden Fahrgemeinschaften. Sogar ein kleines Firmenfahrzeug steht bereit.“, führt er weiter aus.

Auch wenn nicht immer sofort eine Stelle aktuell vorhanden ist, kann sich aber jeder bei RL bewerben. „Wenn wir von ihr oder ihm überzeugt sind, rufen wir bei Personalbedarf garantiert auch zurück.“, verspricht Rainer Rottmann. Er vergisst dabei auch nicht zu erwähnen, dass eine wesentliche Einstellungsvoraussetzung die Beherrschung der deutschen Sprache ist, „ohne die es im Berufsalltag einfach nicht funktionieren kann. Aber woher jemand kommt, spielt bei uns keine Rolle.“

Schätzen den guten Draht zur ARGE Herford:



v. l. René Rottmann, Rainer Rottmann, Elke Schreiber, Hans-G. Lammering, Frank Tubbesing

Kombilohn in OstWestfalenLippe

Die Arbeitslosigkeit ist eines der gravierenden gesellschaftlichen Probleme in Deutschland. Insbesondere die Zahl der Langzeitarbeitslosen steigt seit Jahren kontinuierlich an. Rund ein Drittel der arbeitslos gemeldeten Menschen haben keine Ausbildung, bei den Beziehern von Arbeitslosengeld II sind es über 60 %. Deutschland ist inzwischen OECD-Weltmeister bei der Arbeitslosenquote der Geringqualifizierten.

Es fehlt an Existenz sichernden Arbeitsplätzen mit einfachen Anforderungen an Qualifikation und Ausbildung. Hauptursache für diesen Mangel sind die im internationalen Vergleich hohen Sozialversicherungsabgaben. Unter dem Druck zunehmender Globalisierung werden Arbeitsplätze wegrationalisiert und in Niedriglohnländer verlagert, der Dienstleistungssektor entwickelt sich nicht so stark wie in anderen Ländern. Ein Anwachsen der Schwarzarbeit ist festzustellen.

Arbeitgeberservice der Arbeitsgemeinschaften in OstWestfalenLippe

Arbeitgeberservice Gütersloh



- Team Nord/Halle -

Achim Plöger
Fon: 05201 - 7360 - 158
Mail: achim.ploeger@arge-sgb2.de

- Team Nord/Borgholzhausen -

Gesa Kalbow
Fon: 05201 - 7360 - 157
Mail: gesa.kalbow@arge-sgb2.de

- Team Nord/Steinhagen -

Andre Biermann
Fon: 05201 - 7360 - 161
Mail: andre.biermann@arge-sgb2.de

- Team Nord/Versmold -

Christin Schmedding
Fon: 05201 - 7360 - 156
Mail: christin.schmedding@arge-sgb2.de

- Team Werther -

Lars Kuhlmann
Fon: 05201 - 7360 - 163
Mail: lars.kuhlmann@arge-sgb2.de

- Team Süd/Rheda-Wiedenbrück -

Ralf Baumgart
Fon: 05242 - 5940 - 171
Mail: ralf.baumgart@arge-sgb2.de

- Team Süd/Herzebrock-Clarholz -

Gabriele Parsiegla
Fon: 05242 - 5940 - 166
Mail: gabriele.parsiegla@arge-sgb2.de

- Team Süd/Langenberg -

Christina Kintscher
Fon: 05242 - 5940 - 165
Mail: christina.kintscher@arge-sgb2.de

- Team Süd/Rietberg -

Christoph Surmann
Fon: 05242 - 5940 - 163
Mail: christoph.surmann@arge-sgb2.de

- Team Mitte/33330 Gütersloh -

Natalie Amrou
Fon: 05241 - 2101 - 156
Mail: natalie.amrou@arge-sgb2.de

Ursula Schlangenotto
Fon: 05241 - 2101 - 160
Mail: ursula.schlangenotto@arge-sgb2.de

Erika Schwödiauer
Fon: 05241 - 2101 - 159
Mail: erika.schwoediauer@arge-sgb2.de

- Team Mitte/33332 Gütersloh -

Karin Hütter-Quaas
Fon: 05241 - 2101 - 161
Mail: karin.huetter-quaas@arge-sgb2.de

Virginia Rodriguez
Fon: 05241 - 2101 - 162
Mail: virginia.rodriguez@arge-sgb2.de

- Team Mitte/33334 Gütersloh -

Bärbel Ellerbrock
Fon: 05241 - 2101 - 152
Mail: baerbel.ellerbrock@arge-sgb2.de

Andrea Wojciechowski
Fon: 05241 - 2101 - 154
Mail: andrea.wojciechowski@arge-sgb2.de

Dirk Rodenbeck
Fon: 05241 - 2101 - 163
Mail: dirk.rodenbeck@arge-sgb2.de

- Team Mitte/33335 Gütersloh -

Ralf Karger
Fon: 05241 - 2101 - 157
Mail: ralf.karger@arge-sgb2.de

Martina Henze
Fon: 05241 - 2101 - 155
Mail: martina.henze@arge-sgb2.de

- Team Mitte/Harsewinkel -

Ulrich Sitter
Fon: 05241 - 2101 - 167
Mail: ulrich.sitter@arge-sgb2.de

Anna Maria Lalottis
Fon: 05241 - 2101 - 166
Mail: anna-maria.lalottis@arge-sgb2.de

- Team Mitte/Schloßholte-Stukenbrock -

Nana-Akosua Dua
Fon: 05241 - 2101 - 164
Mail: nana-akosua.dua@arge-sgb2.de

Ute Osterkamp
Fon: 05241 - 2101 - 165
Mail: ute.osterkamp@arge-sgb2.de

- Team Mitte/Verl

Alexander Matthesius
Fon: 05241 - 2101 - 158
Mail: alexander.matthesius@arge-sgb2.de

Marion Griese-Rüthschilling
Fon: 05241 - 2101 - 153
Mail: marion.griese-ruethschilling@arge-sgb2.de

Arbeitgeberservice Bielefeld



- Service-Hotline -

Fon: 0521 - 58750 - 53
Fon: 0521 - 58750 - 54
Mail: renete.koenig@arge-sgb2.de

Arbeitgeberservice der Arbeitsgemeinschaften in OstWestfalenLippe

Arbeitsgemeinschaft
für Arbeit im Kreis Herford



Arbeitgeberservice Herford

- Team Herford -

John Stüllenberg
Fon: 05221 - 9854 - 44

Bernd Düfelmeier
Fon: 05221 - 9854 - 44

Mail: Arbeitgeberservice.Herford@arge-sgb2.de

- Team Enger/Spenge -

Arno Gohla
Fon: 05224 - 9397 - 222
Mail: Arbeitgeberservice.Enger-Spenge@arge-sgb2.de

- Team Bünde/Rödinghausen -

Rüdiger Steinmeier
Fon: 05223 - 4987 - 47
Mail: Arbeitgeberservice.Buende@arge-sgb2.de
Arbeitgeberservice.Roedinghausen@arge-sgb2.de

- Team Kirchlengern -

Stefan Scheer
Fon: 05221 - 9854 - 43
Mail: Arbeitgeberservice.Kirchlengern@arge-sgb2.de

- Team Hiddenhausen -

Ute Niebuhr-Haake
Fon: 05221 - 9854 - 45
Mail: Arbeitgeberservice.Hiddenhausen@arge-sgb2.de

- Team Löhne -

Peter Kirchner
Fon: 05732 - 6835 - 44
Mail: Arbeitgeberservice.Loehne@arge-sgb2.de

- Team Vlotho -

Simone Vahlsing
Fon: 05733 - 8773 - 222
Mail: Arbeitgeberservice.Vlotho@arge-sgb2.de

Arbeitgeberservice Lippe

Lippe pro:arbeit

- Team Bad Salzuflen -

Martin Walter
Fon: 0180 - 100299 - 651 - 070
Mail: martin.walter@arge-sgb2.de

Sabine Droste
Fon: 0180 - 100299 - 651 - 072
Mail: sabine.droste@arge-sgb2.de

- Team Lemgo -

Monika Hölscher
Fon: 0180 - 100299 - 653 - 412
Mail: monika.hoelscher@arge-sgb2.de

Gerhard Luhmann
Fon: 0180 - 100299 - 653 - 010
Mail: gerhard.luhmann@arge-sgb2.de

- Team Detmold -

René Hecht
Fon: 0180 - 100299 - 650 - 611
Mail: rene.hecht@arge-sgb2.de

Andrea Hamann
Fon: 0180 - 100299 - 650 - 654
Mail: andrea.hamann@arge-sgb2.de

Marion Berkemeier
Fon: 0180 - 100299 - 650 - 617
Mail: marion.berkemeier@arge-sgb2.de

Claudia Krunig
Fon: 0180 - 100299 - 650 - 613
Mail: claudia.krunig@arge-sgb2.de

Arbeitgeberservice Paderborn



- Team Paderborn -

Gerhard Arlt
Fon: 05251 - 120 - 483

Renate Gurgul
Fon: 05251 - 120 - 482

Verena Dietz
Fon: 05251 - 120 - 481

Mail: Arbeitgeberservice@arge-paderborn.de

- Team Altenbeken/Bad Lippspringe/Delbrück/ Hövelhof -

Judith Höcker
Fon: 05252 - 9705 - 161
Mail: Arbeitgeberservice@arge-paderborn.de

- Team Bad Wünnenberg/Borchen/Büren/Lichtenau Salzkotten -

Mechtild Jäger
Fon: 05251 - 120 - 148
Mail: Arbeitgeberservice@arge-paderborn.de



Arbeitgeberservice Höxter

- Team Nord/Höxter -

Gerda Alberding
Fon: 05271 - 9726 - 49
Mail: gerda.alberding@arge-sgb2.de

- Team Süd/Warburg -

Ulrich Ashauer
Fon: 05641 - 7600 - 40
Mail: ulrich.ashauer@arge-sgb2.de

Arbeitgeberservice der Agenturen für Arbeit in OstWestfalenLippe

Arbeitgeberservice Bielefeld



- Team Bielefeld -

Regina Thiessen
Fon: 0521 - 587 - 1234

Anja Ritscher
Fon: 0521 - 587 - 1310

Hans Siekmann
Fon: 0521 - 587 - 1122

Berthold Rehwinkel
Fon: 0521 - 587 - 1231

Karl-Heinrich Hoyer
Fon: 0521 - 587 - 1343

Mail: Bielefeld.Arbeitgeberservice@arbeitsagentur.de

Andrea Herzau
Fon: 0521 - 587 - 1333
Birgit Honsel
Fon: 0521 - 587 - 1344

Dankmar Zurmühl
Fon: 0521 - 587 - 1440

Sybille Hülsmann-Pröbsting
Fon: 0521 - 587 - 1323

Andreas Ziche
Fon: 0521 - 587 - 1444

- Team Gütersloh -

Anja Lotz
Fon: 05241 - 861 - 308

Uwe Maibauer
Fon: 05241 - 861 - 368

Anke Tönsmann-Baafi
Fon: 05241 - 861 - 310

Friedrich Niehage
Fon: 05241 - 861 - 162

Mail: Guetersloh.Guetersloh@arbeitsagentur.de

Claudia Kastien
Fon: 05241 - 861 - 179

Ingo Hilgemeier
Fon: 05241 - 861 - 172

Sabine Frink
Fon: 05241 - 861 - 477

Olaf Stolte
Fon: 05241 - 861 - 180

Arbeitgeberservice Detmold



- Team 32758 Detmold -

Andrea Behrendt
Fon: 05231 - 610 - 662
Mail: Arbeitgeberservice_Detmold@arbeitsagentur.de

- Team 32758 Detmold/Lage/Schlangen -

Bettina Thoms
Fon: 05231 - 610 - 163
Mail: Arbeitgeberservice_Detmold@arbeitsagentur.de

- Team 32760 Detmold/Horn-Bad Meinberg -

Gunnar Multhaupt
Fon: 05231 - 610 - 388
Mail: Arbeitgeberservice_Detmold@arbeitsagentur.de

- Team 32756 Detmold/Augustdorf -

Gabriele Reinartz
Fon: 05231 - 610 - 187
Mail: Arbeitgeberservice_Detmold@arbeitsagentur.de

- Team Bad Salzuflen/Leopoldshöhe/Oerlinghausen -

Christoph Düscher, Petra Dröse, Tanja Hilpert
Fon: 05222 - 9315 - 66
Mail: badsalzuflen@arbeitsagentur.de

- Team Bartrup/Blomberg/Extertal/Lüdje/Schieder-Schwalenberg -

Gabriele Meinert, Annette Dreier
Fon: 05235 - 9503 - 66
Mail: blomberg@arbeitsagentur.de

- Team Dörentrup/Kalletal/Lemgo -

Stefan Raschkowski, Angelika Klank
Fon: 05261 - 9399 - 66
Mail: lemgo@arbeitsagentur.de

Arbeitgeberservice Herford



- Team Herford -

Anja Rirsch
Fon: 05221 - 985 - 169

Christiane Zioudas
Fon: 05221 - 985 - 170

Mail: Herford.Stellen@arbeitsagentur.de

Pia Beckers
Fon: 05221 - 985 -

Markus Stief
Fon: 05221 - 985 - 170

- Team Minden -

Michael Zachrai
Fon: 0571 - 8867 - 220

Bernhard Becker
Fon: 0571 - 8867 - 124

Monika Kruse
Fon: 0571 - 8867 - 125

Mail: Minden.Stellen@arbeitsagentur.de

Nicole Reinhardt
Fon: 0571 - 8867 - 102

Carola Eggert
Fon: 0571 - 8867 - 167

- Team Lübbecke -

Doris Korte
Fon: 05741 - 3457 - 34

Roswitha Tschirpke
Fon: 05741 - 3457 - 29

Mail: Luebbecke.Stellen@arbeitsagentur.de

Alfred Krause
Fon: 05741 - 3457 - 10

- Team Bad Oeynhausen -

Marianne Klein
Fon: 05731 - 2135 - 407

Petra Oevermann
Fon: 05731 - 2135 - 101

Mail: BadOeynhausen.Stellen@arbeitsagentur.de

Ulrike Höner zu Siederdisen
Fon: 05731 - 2135 - 108

- Team Buende -

Iris Schulte
Fon: 05223 - 4987 - 39

Mail: BadOeynhausen.Stellen@arbeitsagentur.de

Jan-Martin Krafczyk
Fon: 05223 - 4987 - 23

Arbeitgeberservice Paderborn



- Team Paderborn -

Fon: 05251 - 120 - 888
Mail: Paderborn.Stellen@arbeitsagentur.de

- Team Höxter -

Fon: 05271 - 9726 - 58
Mail: Hoexter.Stellen@arbeitsagentur.de

- Team Warburg -

Fon: 05641 - 7600 - 55
Mail: Warburg.Stellen@arbeitsagentur.de

Projekte rund um den Arbeitsmarkt in OstWestfalenLippe

BILDUNGS**SCH**ECK

Beratung für Unternehmen in ganz OWL

Bildungswerk der ostwestfälisch-lippischen Wirtschaft e. V. (BOW e. V.)

Fon: 0521 - 787166 - 0
Mail: info@bow-online.de

OWL Marketing GmbH - Regionalagentur OWL

(In Kooperation mit den Wirtschaftsförderern in OWL)
Fon: 0521 - 96733 - 0
Mail: info@ostwestfalen-lippe.de

Handwerkskammer Ostwestfalen-Lippe zu Bielefeld

Fon: 0521 - 5608 - 505
Mail: hwk@handwerk-owl.de

IHK Weiterbildungsakademie GmbH

(In Kooperation mit der IHK Lippe zu Detmold)
Fon: 0521 - 554 - 300
Mail: info@ihk-akademie.de

Beratung für Beschäftigte in ganz OWL

Regionalverbund Frau und Beruf

(In Kooperation mit den Regionalstellen Frau & Beruf)
Fon: 0521 - 5163 - 34
Mail: Regionalstelle.FrauundBeruf@bielefeld.de

Alle Volkshochschulen in OWL - Zentrale Informationen über die VHS Höxter-Marlenmünster

Fon: 05271 - 9631 - 82
Mail: vhs@vhs-hoexter.de

Beruflicher Weiterbildungsverbund Bielefeld e. V.

Renate Gebhardt
Fon: 0521 - 627 - 74
Mail: bwb-bi@t-online.de

Netzwerk Lippe gGmbH

Fon: 05231 - 6403 - 11
Mail: info@netzwerk-lippe.de

Regionales Bildungsbüro Kreis Herford

Mirjam Bibi
Fon: 05221 - 1314 - 46
Mail: m.bibi@kreis-herford.de

fundus. Arbeitsgemeinschaft für Berufliche Weiterbildung im Kreis Höxter e. V.

Fon: 05271 - 9743 - 0
Mail: gfw@gfwhoexter.de

ZAM Zukunft Ausbildung im Mühlenkreis e. V.

Fon: 0571 - 80723 - 15

Verbundprojekte

OstWestfalenLippe Marketing GmbH

REGIONALAGENTUR

Fon: 0521 - 96733 - 0
Mail: info@ostwestfalen-lippe.de



REGIONALAGENTUR
OSTWESTFALENLIPPE
OWL Marketing GmbH

Nicht gewerbsmäßige Personalüberlassung

Netzwerk Lippe GgmbH

Fon: 05231 - 6403 - 0
Mail: info@netzwerk-lippe.de



Netzwerk
Lippe gGmbH
FULL SERVICE für
den Arbeitsmarkt

Generation Gold

REGE mbH

Anne Meuer-Willuweit
Fon: 0521 - 9622 - 366
Mail: a.meuer-willuweit@rege-mbh.de

Potenziale für den Arbeitsmarkt in OWL

**GENERATION
GOLD 50plus**

Atypico

REGE mbH

Anne Meuer-Willuweit
Fon: 0521 - 9622 - 366



Gemeinschaftsinitiative
Equal

FORUM.OST Internationalisierungs- beratung für den Mittelstand

IfB OWL e. V.

FORUM.OST
Anna Renkamp
Fon: 0521 - 520169 - 11
Mail: anna.renkamp@ifb-owl.de



Forum.Ost
Internationalisierungskompetenz
für Ostwestfalen-Lippe

EWEDO GmbH

Andreas Riess
Fon: 0231 - 91443 - 515
Mail: ariess@ewedo.de

Potenzialberatung

OstWestfalenLippe Marketing GmbH

REGIONALAGENTUR

Fon: 0521 - 96733 - 0
Mail: info@ostwestfalen-lippe.de



REGIONALAGENTUR
OSTWESTFALENLIPPE
OWL Marketing GmbH

Grundidee des Kombilohnes

Wen wundert es da, dass bundesweit über Kombilohn-Modelle nachgedacht wird. Die Grundidee des Kombilohnes ist es, die Arbeitsanreize für gering Qualifizierte durch staatliche Lohnkostenzuschüsse zu erhöhen und geringe Löhne zu akzeptablen Haushaltseinkommen aufzustocken, damit umgekehrt die Arbeitskosten für einfache Tätigkeiten sinken können und sich die Arbeitsnachfrage in diesem Segment entsprechend erhöht.

Ein Modell für OstWestfalenLippe

Die mit der Arbeitsmarktreform (Hartz IV) errichteten Arbeitsgemeinschaften in OstWestfalenLippe sowie die Regionalagentur OWL haben unter dem Dach der Initiative für Beschäftigung OWL (IfB OWL e. V.) ein Kombilohn-Modell entwickelt, das gezielt an der Senkung der Lohnnebenkosten im unteren Einkommensbereich ansetzt: **Zusätzlich eingerichtete Arbeitsplätze**, die mit einer langjährig arbeitslosen **Arbeitslosengeld II-BezieherIn** besetzt werden, können für die Dauer von bis zu zwei Jahren in Höhe der pauschalierten Sozialversicherungsabgaben (= **42 % des Arbeitnehmer-Bruttolohnes**) gefördert werden.

Nach den OWL - weit vereinbarten Kriterien können Arbeitslose, die länger als drei Jahre arbeitslos sind, und aufgrund von beispielsweise mangelnder Qualifikation oder fortgeschrittenen Alters als schwervermittelbar eingestuft werden müssen, auf diese Weise unterstützt werden. Eine Weiterbeschäftigungspflicht besteht für den Arbeitgeber nicht, das sozialversicherungspflichtige Arbeitsverhältnis sollte aber eine Mindestvergütung von 6,33 Euro und eine Mindestlaufzeit von 12 Monaten vorsehen.

Beispiel: Der Arbeitgeber schließt einen Arbeitsvertrag über die vorgesehene Mindestvergütung von 6,33 Euro. Tatsächlich wendet er jedoch nur 5 Euro je Arbeitsstunde auf und lässt sich die Sozialversicherungsabgaben (AG und AN-Anteil) in Höhe von 2,66 Euro erstatten. Auf den Zweijahreszeitraum und ein Vollzeitverhältnis bezogen sind dies über 10.000 Euro Personalkostenrefinanzierung.

Reduzierte Personalkosten für Unternehmen

Bei diesen deutlich reduzierten Personalkosten lohnt es sich für Unternehmen daher, über die Einrichtung von Arbeitsplätzen nachzudenken, die unter normalen Marktbedingungen nicht rentabel finanziert werden können. Was ist z. B. mit Helfertätigkeiten, die die wertvollen Fachkräfte in den Betrieben entlasten, mit der Unterstützung bei der Ladungssicherung oder mit zusätzlichen Dienstleistungen an der Tankstelle sowie Hol- und Bringdiensten?

Auch Beschäftigte, die anstelle von immer weniger zur Verfügung stehenden Zivildienstleistenden eingestellt werden, könnten mit diesem Instrument gefördert werden. Manchmal ist es ja auch einfach nur gut, wenn jemand da ist und aufpasst.

Kombilohn als Alternative

Nicht alle Unternehmen sind mit der Verlagerung von einfachen produktiven Tätigkeiten ins Ausland zufrieden. Logistikprobleme bleiben und der Lohnkostenvorteil wird immer geringer. Auch hier kann der passgenaue Personalaufbau im Inland mit Hilfe der Kombilohn-Förderung unterstützt werden.

Das Antrags- und Besetzungsverfahren ist vergleichsweise einfach. Unternehmen wenden sich an die der Arbeitsstätte räumlich am Nächsten gelegene Arbeitsgemeinschaft.



Rolf Erdsiek
Bereichsleiter
Fallmanagement
GT aktiv GmbH

Die Potenzialberatung

Seit 2001 stehen kleinen und mittelständischen Unternehmen Fördermittel zur Verfügung, die helfen sollen, die eigenen Strukturen zu überprüfen und Veränderungen zur Steigerung und Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit vorzunehmen.

Pro Unternehmen können bis zu 15 Beratungstage gefördert werden. Die Förderung ist auf 50 % des Beraterhonorars, maximal 500 Euro pro Tagewerk, beschränkt. Die Mittel werden aus den Europäischen Sozialfonds bereitgestellt, um einen Beitrag zur Beschäftigungssicherung im Mittelstand zu leisten. Es wird daher nur die Beratung gefördert, die einen hohen Einbindungsgrad der Beschäftigten und einen klaren Bezug zur Sicherung von Arbeitsplätzen in Unternehmen gewährleistet.

Nachhaltige Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit

Hier setzen **Potenzialberatungen** an. Insbesondere in wirtschaftlich schwierigen Zeiten ist es für Unternehmen wichtig, die eigene Position zu überprüfen: „Wie ist mein Unternehmen aufgestellt, entsprechen meine Produkte dem Marktbedarf, wird die richtige Zielgruppe erreicht und sind meine MitarbeiterInnen gut genug ausgebildet?“ Mit diesen Fragen muss sich ein Unternehmen regelmäßig auseinandersetzen, um den Anforderungen am Markt langfristig gewachsen zu sein.

Frei wählbare Unternehmensberatungen erstellen Stärken-/Schwächenprofile für Unternehmen und entwickeln daraus geeignete Handlungsstrategien und -maßnahmen. Ebenso kann die Entwicklung und Umsetzung eines individuellen Arbeitszeitmodells im Unternehmen gefördert werden.

Auch die Firma Haseke in Porta Westfalica, ein Fertigungsbetrieb mit 55 MitarbeiterInnen, hat sich für eine **Potenzialberatung** entschieden und ein Mitarbeiter-Audit über einen externen Berater durchführen lassen. Laut Frank Homann, Technischer Leiter bei Haseke, sollte das Audit neue Erkenntnisse über die Informationsverteilung im Unternehmen und speziell in der Produktion gewinnen. Konkret: Hat jede MitarbeiterIn die Informationen und Hilfsmittel an der Hand, um im eigenen Tätigkeitsfeld optimal agieren zu können?

„Es war ganz klar die Erwartung, 15 % unserer Produktionskosten durch die Maßnahme zu senken.“, formuliert Homann den Anspruch an das Audit. „Dabei werden die Kosten natürlich nicht über das Audit gesenkt, sondern durch die Umsetzung der Empfehlungen daraus.“

Nach anfänglicher Skepsis waren sowohl Frank Homann als auch seine MitarbeiterInnen schnell begeistert von den Ergebnissen. „Ich war erstaunt, wie viele Defizite durch das Audit aufgedeckt worden sind.“, gibt er offen zu. „Ich weiß nun, wie wir unsere MitarbeiterInnen besser unterstützen können. Wir haben die Arbeitsabläufe und Kommunikationswege verkürzt, was sich sofort auf Produktivität und Wettbewerbsfähigkeit ausgewirkt hat. Die Motivation ist im gesamten Team gestiegen und die Leute sprechen mehr miteinander.“, so Homann.

„Ich weiß aber jetzt schon, dass sich die Investition gelohnt hat.“

Die Firma Haseke ist von der Effizienz der **Potenzialberatung** überzeugt und wird weitere Mitarbeiter-Audits auch in anderen Unternehmensbereichen durchführen.

In ca. 700 solcher Potenzial- und Arbeitszeitberatungen in OstWestfalenLippe wurden bereits umfangreiche und nachhaltige Veränderungsprozesse in Gang gesetzt. Umfassendere Maßnahmen sind in Verbundprojekten möglich, an denen sich bis zu zehn Unternehmen beteiligen können. Nähere Informationen sind bei der Regionalagentur OWL erhältlich.



Team der
Regionalagentur OWL

Verbundprojekte

Verbundprojekte sollen Unternehmen und Beschäftigte dabei unterstützen, betriebliche Modernisierungsprozesse zur Sicherung und zum Ausbau der Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigung zu initiieren, umzusetzen und selbständig voranzutreiben.

Durch integrierte Organisations- und Personalentwicklung sollen betriebliche Strukturen, Prozesse und Kompetenzen auf neue Anforderungen des Wettbewerbs ausgerichtet werden.

Verbundprojekte sollen gemäß den regionalen Bedingungen und Bedarfen durch Erfahrungsaustausch und Know-how-Transfer sowie durch Mit- und Voneinander-Lernen Synergieeffekte erzielen und durch betriebsübergreifende, abgestimmte Maßnahmen Modernisierungsprozesse in den Unternehmen effektiv und effizient umsetzen.

Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit und Sicherung von Arbeitsplätzen durch Verbundprojekte

Bislang haben sich in OstWestfalenLippe rund 250 Unternehmen vor allem aus Industrie und Handwerk an Verbundprojekten beteiligt. Die Bandbreite

reicht von der Erschließung neuer Märkte in Osteuropa und Asien über den Aufbau von Handwerkskooperationen bis hin zur Reorganisation der Produktionsabläufe in der Möbelwirtschaft.

Fördervoraussetzungen

Zuwendungsempfänger sind Beratungseinrichtungen. Der Verbund besteht aus:

- mindestens drei, höchstens zehn Unternehmen,
- mindestens 2/3 der beteiligten Unternehmen müssen weniger als 250 Beschäftigte aufweisen,
- die Dauer des Projektes beträgt höchstens 18 Monate,
- die Zustimmung der betrieblichen Interessenvertretung (soweit vorhanden) ist erforderlich.

Förderumfang

- Bis zu 50% der Ausgaben für Beratungstage, max. 500 Euro pro Beratungstag. Dabei müssen 10% der Beratungsaktivitäten im Verbund erbracht werden.
- Bis zu 50% der Ausgaben für Qualifizierung, max. 20 Euro pro Tag und TeilnehmerIn.
- 80% der Ausgaben für Veranstaltungen zum Erfahrungstransfer. Höchstens 800 Euro pro Veranstaltung.
- 80% der notwendigen Ausgaben zur Erstellung von Transferprodukten. Höchstens 2.000 Euro insgesamt.

Die Förderung ist nur möglich, wenn das Unternehmen in den letzten drei Jahren vor Antragstellung noch nicht im Rahmen eines Verbundprojektes gefördert wurde.

Gegenstand der Förderung

- Beratung in einzelnen Unternehmen bei Planung und Festlegung überprüfbarer Ziele und Maßnahmen und Umsetzung (Prozessbegleitung) ganzheitlicher Modernisierungsmaßnahmen.
- Beratung im Verbund mehrerer Unternehmen bei der Organisation zwischenbetrieblicher Lern- und Kooperationsprozesse und Durchführung von Erfahrungsaustausch.
- Qualifizierungsmaßnahmen für Beschäftigte im Einzelunternehmen und im Verbund. Vermittlung fachübergreifender, sozialer und methodischer Kompetenzen zur Entwicklung, Einführung und Erprobung neuer Organisationsstrukturen und Arbeitsabläufe.
- Erfahrungs- und Ergebnistransfer. Demonstration und Verbreitung „guter Modernisierungspraxis“ an nicht beteiligte Unternehmen und Beschäftigte.

Grundsätze

Beteiligung

- Aktive Beteiligung der gesetzlichen Arbeitnehmervertretung
- Einbeziehung der betroffenen Beschäftigten als „ArbeitsplatzexpertInnen“ in die Projektarbeit

- Mitwirkung der Beschäftigten an Verbundaktivitäten

Transfer

- Vermittlung von Erfahrungen und Ergebnissen an nicht beteiligte Betriebe, Beschäftigte und Einrichtungen der Region sowie überregional

Ergebnis von Verbundprojekten

Ergebnisse sind Verbesserungen in den Unternehmen, z. B. hinsichtlich

- Produktivität, Kosten, Flexibilität, Liefertreue, Qualität,
- Sicherung /Ausbau von Beschäftigung,
- Nachhaltige Reorganisationskompetenz,
- Einführung von Teamstrukturen,
- Methoden und Instrumente arbeitsorientierter Unternehmensmodernisierung sowie deren Transfer an nicht Beteiligte.

Förderung

Die Förderung erfolgt im Rahmen der modernisierungsbezogenen Arbeitsmarktmaßnahmen, die durch das Ziel-3-Programm der EU-Kommission kofinanziert werden.

Der Bildungsscheck NRW

Das Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen hat die „**Bildungsschecks NRW**“ eingeführt. Das bundesweit einmalige Angebot richtet sich an kleine und mittlere Unternehmen (KMU) mit maximal 250 Beschäftigten. Bilden sich deren MitarbeiterInnen weiter, übernimmt das Land NRW die Hälfte der Kursgebühren, maximal 750 Euro pro Bildungsscheck.

Der **Bildungsscheck** kann für unterschiedliche Weiterbildungsangebote genutzt werden. Der Besuch berufsspezifischer Kurse ist ebenso möglich wie z. B. die Anmeldung bei Sprach- oder Computerkursen – sofern sie einen beruflichen Bezug haben.

Das Förderinstrument **Bildungsscheck** richtet sich an ArbeitnehmerInnen, die im laufenden Jahr und im Vorjahr keine vom Arbeitgeber veranlasste Weiterbildung besucht haben.

Unternehmen mit einer Betriebsgröße von bis zu 250 Beschäftigten können für Ihre MitarbeiterInnen **Bildungsschecks** für Weiterbildungsmaßnahmen in Anspruch nehmen. Dabei besteht für Unternehmen der große Vorteil, auch maßgeschneiderte Bildungsmaßnahmen umzusetzen. Das sind z. B. Angebote im Bereich der Sprachen oder im Projektmanagement. Wichtig ist dabei die grundsätzliche berufliche Weiterbildung.

Nicht gefördert werden spezifische Bildungsmaßnahmen, die unabhängig vom **Bildungsscheck** anstehen, etwa Schulungen für neu installierte Maschinen oder betriebsspezifische Software.

Durch die große Nachfrage zeichnet sich bereits jetzt ab, dass diese neue Förderlinie für KMU und Beschäftigte in OstWestfalenLippe ein Erfolg wird. Bislang wurden in OWL rund 1.400 Bildungsschecks ausgegeben. Mit großer Begeisterung fragen die kleinen und mittelständischen Unternehmer in NRW den **Bildungsscheck** für ihre MitarbeiterInnen nach.

Das Angebot des **Bildungsschecks** erfreut sich aus zwei Gründen besonderer Beliebtheit: Zum Einen trifft es exakt die Bedarfe der KMU, zum Anderen ist es absolut unbürokratisch. Einfach nur die Bildungsbedarfe des Unternehmens mit der Beratungsstelle besprechen und Lösungsansätze herausarbeiten. Dann bekommt der Unternehmer die notwendige Anzahl von **Bildungsschecks** für seine MitarbeiterInnen. Diese besuchen die angestrebte Fortbildungsmaßnahme und bezahlen sie zu 50% mit dem **Bildungsscheck**, die andere Hälfte übernimmt der Arbeitgeber.

„Viele Unternehmer sagen mir, dass sie früher viel mehr Fortbildungen gefördert haben, und dass es dann deutlich weniger geworden sei. Jetzt würde das neue Förderangebot die Weiterbildungsaktivitäten wieder deutlich beleben.“ berichtet Dorothee Tschöpe von der Beratungsstelle der Regionalagentur OWL.

„...ein Stück besser für die Zukunft gerüstet.“

Für die Personalleiterin Katharina Kampe von den FROLI-Kunststoffwerken kamen die Bildungsschecks genau passend: „Wir sind ein expandierendes mittelständisches Unternehmen und wissen, dass unser Erfolg unmittelbar mit der Qualifikation unserer Mitarbeiter zusammenhängt.“

„Im Rahmen einer Potenzialberatung hatten sich zahlreiche Veränderungen im Unternehmen ergeben, das hatte auch mit neuen Arbeitsmethoden zu tun und erforderte Personalschulungen in nicht unerheblichem Ausmaß. Mit dem Bildungsscheck können wir uns dieser Anforderung jetzt stellen und sind damit wieder ein Stück besser für die Zukunft gerüstet.“, so Katharina Kampe.

Beschäftigte können den **Bildungsscheck** auch individuell - ohne Beteiligung des Arbeitgebers - beantragen. Sie müssen dann 50 % der Weiterbildungskosten selbst tragen.

Der Beschäftigungspakt „Generation Gold“ in OWL



Anne Meuer-Willuweit
Bereichsleiterin
Projektkoordination
REGE mbH

Jeder vierte Arbeitslose in OstWestfalenLippe gehört zur Gruppe der älteren Langzeitarbeitslosen mit Arbeitslosengeld II-Bezug. In den ARGEn der Stadt Bielefeld, den Kreisen Gütersloh, Herford, Höxter, Lippe und Paderborn sind das über 10.000 Menschen.

Bisher ist es mit den herkömmlichen Methoden nicht gelungen, die Betroffenen in nennenswerter Zahl wieder in Arbeit zu vermitteln. Die oft gewünschten – weil besser bezahlten - Industriearbeitsplätze stehen in dem Umfang nicht mehr zur Verfügung, Alternativen werden eher skeptisch angegangen und Arbeitgeber zeigen ihre Zurückhaltung Älteren gegenüber oft allzu deutlich.

Sensibilisierung für Ältere

Der Beschäftigungspakt „**Generation Gold**“ ist ein Teil des Bundesprogramms „Perspektive 50plus“ und hat die Zielsetzung, sowohl die (Re-)Integration Älterer in den Arbeitsmarkt nachhaltig zu verbessern als auch die Arbeitgeberseite für die Einstellung Älterer zu sensibilisieren. Gleichzeitig soll die Vernetzung in der Region auf der Ebene der beteiligten Akteure verbessert werden.

Dazu gehören sowohl die Bildungsträger, die sich mit dieser Zielgruppe aktiv auseinandersetzen, als auch die Verantwortlichen in den ARGEn, die über dieses Projekt die Chance nutzen können, gemeinsame Standards zu entwickeln. Zu diesem Beschäftigungspakt haben sich diverse Projekte sowie alle ARGEn in der Region zu einer gemeinsamen Projektpartnerschaft zusammengeschlossen, um unter anderem eine aktive Integration von älteren Arbeitslosen zu steuern.

Als exemplarisches Beispiel steht dafür eine Vermittlung bei der Fa. Ewers Heizungstechnik GmbH. Die Firma Ewers hat gerade den 52-jährigen Dreher Hans-Erich Meusel eingestellt, der trotz umfangreicher Kenntnisse im Umgang mit prozessorgesteuerten Maschinen langzeitarbeitslos war. Während eines Praktikums von drei Monaten konnte Hans-Erich Meusel den Geschäftsführer Josef Ewers als Fachmann überzeugen.

Zeitarbeit - Ein wachsender Sektor auf dem Arbeitsmarkt

In Deutschland arbeiten mehr als 450.000 Menschen in Zeitarbeit, Tendenz steigend. Für ExpertInnen ein sicheres Zeichen für eine Trendwende auf dem Arbeitsmarkt und ein Anziehen der Konjunktur. Über weitere Perspektiven bei der Zeitarbeit und die Frage, ob diese Beschäftigungsform auch ein Sprungbrett in den ersten Arbeitsmarkt sein kann, diskutierten ExpertInnen am Montag, 22. Mai 2006, bei einer Fachtagung in Detmold. Veranstaltet wurde die Tagung „Zeit Chancen – Zeitarbeit als Sprungbrett in den Arbeitsmarkt?“ von der Regionalen Personalentwicklungsgesellschaft REGE mbH in Bielefeld und dem Netzwerk Lippe.

Zukunftsperspektive Zeitarbeit?

Für Firmen wird die Bedeutung von Zeitarbeit in Zukunft immer wichtiger, davon ist Prof. Dr. Gunther Olesch, Geschäftsführer von Phoenix Contact in Blomberg, überzeugt. Moderne Unternehmen müssen heute enorm flexibel sein und schnell auf Auftragsspitzen sowie Flaute reagieren können. „Zeitarbeit ist eine Chance, Flexibilität, die wir in Unternehmen benötigen, zu gestalten.“, betont Olesch. Der Geschäftsführer glaubt, dass im Jahr 2015 zehn Prozent der Beschäftigten ZeitarbeiterInnen sein werden, aktuell sind es etwa ein Prozent.

Eine rege Diskussion im Publikum gab es über die Frage der Entlohnung der ZeitarbeitnehmerInnen. Trotz der eingeführten Tarife reicht die Bezahlung häufig nicht für ein Existenzsicherndes Einkommen aus. Anwesende VertreterInnen von Zeitarbeitsfirmen berichteten über gestiegenen Wettbewerb und Kostendruck in der Branche. Dennoch bietet Zeitarbeit für Arbeitssuchende auch Chancen: Sie ermöglicht den Wiedereinstieg in den Beruf, sich zu qualifizieren und über den „Klebeffekt“ eventuell von Firmen übernommen zu werden.

„Zeitarbeit scheint für eine große Zahl von Menschen, die vorher nicht erwerbstätig waren, Zugang zu Arbeit zu bringen.“, bestätigt Dr. Michael Kvasnicka von der Humboldt-Universität Berlin. Der Wirtschaftsexperte, Mitglied der von der Bundesregierung eingesetzten unabhängigen Arbeitsgruppe zur Evaluation der Hartz-Reformen, sieht den Trend, dass künftig mehr höherwertige und langfristige Tätigkeiten an Zeitarbeiter vergeben werden.

Die Hartz-Reformen haben zu einer moderaten Zunahme bei der Zeitarbeit seit

2004 geführt, sagt Michael Kvasnicka. Ein deutlicher Aufschwung in der Zeitarbeit ist bislang allerdings ausgeblieben. Insgesamt scheinen vor allem qualifizierte Kräfte in der Altersgruppe von 25 bis 35 Jahre vom Beschäftigungsausbau in der Zeitarbeit profitiert zu haben, während bei Geringqualifizierten unter 25 Jahren eher Beschäftigungsverluste zu verzeichnen sind.

Das Projekt „Atypico“

Allerdings lassen die Daten keine Rückschlüsse über eine mögliche Sprungbrettfunktion der Zeitarbeit in den ersten Arbeitsmarkt zu. An dieser Stelle setzt das zweijährige EU-Projekt **Atypico** ein. In Ostwestfalen-Lippe wird derzeit in zehn Teilprojekten modellhaft erprobt, ob Zeitarbeit und andere atypische Beschäftigungsformen Jobsuchenden helfen können, in eine reguläre Beschäftigung zu wechseln, erläutert Projektkoordinatorin Anne Meuer-Willuweit von der REGE. Es sollen Instrumentarien zur Integration von Langzeitarbeitslosen entwickelt werden. Qualifizierung und Coaching sind dabei der Schlüssel zum Erfolg.

Zwei Teilprojekte wurden während der Tagung vorgestellt: Unter dem Stichwort „Zeit Chancen“ werden derzeit Langzeitarbeitslose vom Netzwerk Lippe qualifiziert und für Zeitarbeit aufgeschlossen. Ziel ist es u. a., die Akzeptanz von Zeitarbeit zu erhöhen und LeiharbeiterInnen wieder in feste Arbeit zu bringen. Ein weiteres Teilprojekt richtet sich speziell an die PersonaldisponentInnen in Zeitarbeitsfirmen. Für sie gibt es keine klar differenzierte berufliche Ausbildung, die Anforderungen an diese Berufsgruppe sind aber deutlich gestiegen. In Seminaren der Deutschen Akademie für Fallmanagement werden PersonaldisponentInnen speziell für ihre Aufgaben qualifiziert. Die Anbieter erhoffen sich dadurch ein besseres Image für die Branche, aber auch einen besseren Einsatz von ZeitarbeiterInnen in den Unternehmen.

Nicht gewerbsmäßige Arbeitnehmerüberlassung

Die Netzwerk Lippe gGmbH unterstützt seit mehr als zehn Jahren erfolgreich lippische Unternehmen mit vielseitigen Personaldienstleistungen.

Eines der Angebote der Netzwerk Lippe gGmbH ist die **nicht gewerbsmäßige Arbeitnehmerüberlassung**. Ziel ist es, Betriebe zu entlasten und Personalkosten kalkulierbar zu machen. Gleichzeitig wird hierbei arbeitslosen Menschen der (Wieder-)Einstieg in den Arbeitsmarkt ermöglicht und die Perspektive auf einen festen Arbeitsplatz eröffnet. Wichtig für die Arbeitszufriedenheit und somit die Leistungsbereitschaft der überlassenen MitarbeiterInnen ist die Tatsache, dass sie bei der Netzwerk Lippe gGmbH den gleichen Lohn erhalten, den ihre KollegInnen aus dem Entleihbetrieb bekommen. (Prinzip des „equal work-equal pay“).

Mit Hilfe eines Anforderungsprofils können die Betriebe mitteilen, welche Eigenschaften und Fähigkeiten ihre

neuen MitarbeiterInnen mitbringen sollen. Die Netzwerk Lippe gGmbH wählt dann aus ihrem Personal-Pool, der auf Grund einer Vielzahl von eingehenden Initiativbewerbungen und einem guten Kontakt zur Agentur für Arbeit eine große Anzahl qualifizierter BewerberInnen enthält, die passenden BewerberIn aus. Durch die langjährige Tätigkeit und die große Zahl an Kunden aus den unterschiedlichsten Branchen werden durch ihren Pool nahezu alle Berufsgruppen abgedeckt.

Für die Dauer des Verleihs übernimmt die Netzwerk Lippe gGmbH alle Arbeitgeberpflichten.

Da die Netzwerk Lippe gGmbH als gemeinnützige, nicht gewerbsmäßige Gesellschaft das Ziel verfolgt, mit ihrer Zeitarbeit dauerhafte Beschäftigung zu schaffen, freut sie sich über jede Übernahme durch die Entleihbetriebe.

Die Vorteile der **nicht gewerbsmäßigen Arbeitnehmerüberlassung** liegen also auf der Hand:

- flexible und kurzfristige Personalplanung
- günstiger Verleihsatz
- transparente Kostenkalkulation
- motivierte MitarbeiterInnen
- Übernahme der MitarbeiterInnen jederzeit möglich

FORUM.OST Internationalisierungsberatung für den Mittelstand

Neuere Märkte entdecken und vor Ort erfolgreich sein: diese Strategie wird für Unternehmen immer wichtiger, um den Standort und auch die Beschäftigung zu sichern. Der Mittelstand in OWL hat hier noch viel Bedarf. Die Internationalisierungsoffensive „FORUM.OST“ der IfB OWL e. V. unterstützt mit 33 regionalen Partnern Unternehmen bei der systematischen Erschließung der osteuropäischen Märkte.

Ein zentrales Angebot heißt „Im Tagesgeschäft nach MOE“. Der Name ist Programm – erfahrene Unternehmensberater begleiten die Unternehmen beim Markteinstieg und der Optimierung ihrer Exportaktivitäten im konkreten Geschäft in die Zielländer Mittel – und Osteuropas hinein.

Dabei ist auch das Unternehmen Hans Körber GmbH, Hersteller von Rohrformstücken aus Kirchlengern mit 35 Mitarbeitern. FORUM.OWL sprach mit dem Geschäftsführer Hans-Reinhold Körber über seine Erfahrungen.

Herr Körber, ist das Thema Internationalisierung für Sie ganz neu?

Nein, wir haben bereits vor 20 Jahren angefangen nach Westeuropa und Benelux zu exportieren. In Polen sind wir vor fünf Jahren gestartet, Tschechien und Ungarn läuft nebenbei. Für uns war dieser Schritt immens wichtig, um unseren Standort in OWL zu sichern. Ohne Export könnten wir nicht überleben.

Wirkt sich das auch auf Ihre Beschäftigung aus?

Das kann ich nicht genau zuordnen, da wir auch unser Produktspektrum umgestellt haben. In den letzten Jahren haben wir aber fünf neue Mitarbeiter eingestellt.

Das ist ein Anstieg um 15%!

Ja, die totale Zahl erscheint einem als Mittelständler im Verhältnis zu den „Großen“ oft gering. Aber für unsere Verhältnisse ist das natürlich viel.

Ihre Exportquote?

30% - eigentlich seit Jahren kontinuierlich steigend.

Glückwunsch – aber was hat Sie denn dann bewogen, bei FORUM.OST mitzumachen?

Bisher haben wir in Polen immer mit einem Firmenvertreter gearbeitet und den Großhandel angesprochen. Wir beobachten aber, dass sich die Märkte in den letzten Jahren sehr stark ändern, den westeuropäischen ähnlicher werden. Wir waren nicht mehr richtig zufrieden mit unserer Marktbearbeitung und wollten unsere Vertriebsstrategie anpassen. Ausserdem wollten wir mal sehen, wie das die Profis machen.

Und was ist an der Arbeit mit den Beratern von „Im Tagesgeschäft“ konkret anders?

Wir haben uns zusammengesetzt und den Markt noch einmal ganz genau sondiert. Unser Berater Herr Wojczik, hat dann für uns die vielversprechendsten potenziellen Kunden ermittelt. Auch das Terminmanagement wird durch das Projekt übernommen. Letzte Woche waren wir dann mit dem Vertrieb und einer polnisch sprechenden Mitarbeiterin in Polen und haben neue Kontakte geknüpft.

Und?

Wir sind zufrieden, weil wir einige sehr interessante Gespräche hatten. Jetzt müssen wir die Kontakte nachbearbeiten. Es wird noch dauern, bis wir neue Aufträge schreiben. Aber wir haben jetzt schon festgestellt, dass wir durch die intensive Vorbereitung und Unterstützung viel schneller mit Entscheidungsträgern vor Ort ins Gespräch gekommen sind. Das ist gerade in Polen wichtig, da viele Unternehmen dort nach wie vor sehr hierarchisch organisiert sind.

Wie geht es jetzt weiter?

Wir sind ja noch in der Startphase. Wie gesagt, an den Kontakten dranbleiben, ist wichtig. Dabei unterstützt uns Herr Wojczik, der als Pole sehr viel Erfahrung in der konkreten Arbeit vor Ort hat – da bekommen wir sozusagen ein Coaching am Objekt. Man muss auch Geduld haben und darf sich nicht durch überhöhte Zielsetzungen frustrieren. Ich bin zuversichtlich: Ein Markteintritt braucht erst lange und kann dann explodieren.

Herr Körber, vielen Dank für das Gespräch.

Ist Osteuropa für Sie auch ein Thema? Das FORUM.OST Projekt „Im Tagesgeschäft nach MOE“ bietet individuelle Beratungspakete nach Ihren Wünschen sowie Qualifizierungs- und Sensibilisierungsmaßnahmen für MitarbeiterInnen und Führungskräfte. Das Projekt arbeitet mit erfahrenen externen UnternehmensberaterInnen zusammen. Im Rahmen einer Förderung durch das BMAS und den Europäischen Sozialfonds ist ein Finanzierungszuschuss von 30 % möglich.

Die neuen Märkte fest im Blick:



Hans-Reinhold Körber
Geschäftsführer
Hans Körber GmbH

Die Situation auf dem Ausbildungsmarkt ist angespannt

OstWestfalenLippe ist eine der jüngsten Regionen in Deutschland, ja selbst in Europa. Auf die Zukunft bezogen ist dies ein wichtiger Standortvorteil unserer Raumschaft, denn die demografische Uhr tickt. In weniger als zehn Jahren werden wir in vielen Gegenden Deutschlands einen akuten Mangel an qualifizierten Arbeitskräften haben. Also geht es darum, heute diejenigen auszubilden, die die Wirtschaft morgen benötigt.

Die demografische Uhr tickt

In den Bezirken der Agenturen für Arbeit in OWL gibt es zwei Entwicklungen, die allen Beteiligten Anstrengungen abverlangen. Zum einen befindet sich der Ausbildungsmarkt seit einigen Jahren in einer kontinuierlichen Abwärtsspirale, so dass sich die Situation aktuell noch einmal schlechter darstellt als im letzten Jahr. Momentan stehen vier BewerberInnen einem Ausbildungsplatz gegenüber. Damit bewegt sich die Region im Landesvergleich ganz unten. Hier ist die Aufgabe eindeutig auszumachen: Wir brauchen wieder mehr Ausbildungsplätze.

Die zweite Entwicklung ist eine Besonderheit in OWL. Wegen eines kräftigen Zustroms an neuen BürgerInnen wird die Zahl der SchulabgängerInnen in der

Region bis zum Jahr 2012 weiter ansteigen, erst danach haben wir wieder „normale“ bzw. abnehmende Zahlen.

Sonderwege können nur befristete Lösungen sein

Die Antwort auf diese besondere Situation lautet, befristet Sonderwege zu gehen. Beispielsweise ist in unserem Agenturbezirk das „Herforder Modell“ ins Leben gerufen worden, das Ausbildungsmöglichkeiten über eine Werkstattschule, ein privates Berufskolleg sowie einen Ausbildungsverbund aus Kreis-Berufskollegs mit kleinen Betrieben organisiert, begleitet durch eine verbesserte Berufsfindungsberatung im Vorfeld.

Auf den Punkt gebracht: Die dramatische Situation in OstWestfalenLippe erfordert

1. die befristete Ergänzung des dualen Systems durch Ausbildungsmöglichkeiten mit höherem schulischen Anteil und
2. mehr reguläre duale Ausbildungsplätze.

Die Wettbewerbsfähigkeit des Standortes OWL in den kommenden fünf bis zehn Jahren wird auch davon abhängen, ob es gelingt, diese beiden Herausforderungen zu meistern. Heute werden die FacharbeiterInnen von morgen ausgebildet!



Thomas Richter
Geschäftsführer
Agentur für Arbeit Herford

Die nächste Ausgabe von **Forum OWL** erscheint im September zum Thema „Jugend und Ausbildung“

Terminkalender

22. Juni 2006
FORUM.OST

Workshop „Im Tagesgeschäft nach Mittel- und Osteuropa“, Unternehmen berichten aus der Praxis, Kreishaus Gütersloh

29. Juni 2006
FORUM.OST

Come-Together-Treffen für Unternehmen und landeskundige Assistenten (Studierende aus Osteuropa), Internationales Begegnungszentrum (IBZ), Bielefeld

Impressum

Herausgeber:

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

Redaktionsanschrift:

Daniela Pixa
Teutoburgerstraße 38
33604 Bielefeld
Tel.: 0521 - 13 75 25

V.i.S.d.P.:

Rolf Erdsiek
GT aktiv GmbH Arbeitsvermittlung
Mail: rolf.erdziek@arbeitsagentur.de

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

Lippepro:arbeit

