

Forum OWL

arbeitsmarktpolitisches **Magazin** für OstWestfalenLippe

AUSGABE 1 Mai 2006

THEMA

1 Jahr Arbeitsmarktreform Strukturveränderungen in OWL



INHALT

Grußwort

Ich freue mich, Sie mit der ersten Ausgabe des **Forum OWL** begrüßen zu dürfen. Ein arbeitsmarktpolitisches Magazin speziell für OstWestfalenLippe ist gerade in der aktuellen Situation mehr als sinnvoll, um zielgenaue Informationen zu den Arbeitsmarktakeuren in OWL zu transportieren und die Vernetzung zu fördern. Darüber hinaus bietet das neue Magazin die Möglichkeit einer Kommunikationsplattform für ausführlichere und vor allem differenziertere Darstellungen der aktuellen Diskussionen regionaler Arbeitsmarktkaktivitäten.

Ein Jahr Arbeitsmarktreform - Zur Situation der neuen Arbeitsmarkt- organisation in OWL

Themenschwerpunkt dieses Magazins ist eine Bilanz nach einem Jahr Arbeitsmarktreform. Der ehemalige Wirtschafts- und Arbeitsminister Clement hatte bereits nach den ersten 100 Tagen eine Bilanz gezogen; es folgten weitere nach einem halben Jahr und eine Rückschau nach einem Jahr. Bilanzen wurden bundesweit oder für die einzelnen ARGEN bzw. Optionskommunen erstellt und nach gewohntem Muster von außen allein nach dem Kriterium *Vermittlungserfolge* bewertet. Nichts Neues also auch an der Kritikerfront, die neben fehlender Vermittlung den Bürokratieaufbau, Unflexibilität und fehlende Ideen bzw. Konzepte beklagen. Die folgende Bilanz der Arbeitsmarktreform in OWL für das Jahr 2005 richtet sich an InsiderInnen der Arbeitsmarktpolitik, die neben dem Kriterium Vermittlung wissen möchten,

- welche arbeitsmarktpolitische Situation in OWL mit welchen Organisationsstrukturen entstanden ist,
- wie durch die neue Handlungsleitlinie des Fördern und Forderns auch die Arbeitsstrukturen in der Betreuungs-, Beratungs- und Vermittlungsarbeit wechseln, und
- was aus Sicht der AkteurInnen nach der Erfahrung des ersten Jahres notwendig ist, um die neu entstandenen Organisationen entsprechend ihrer Aufgabe im Kontext der regionalen Arbeitsmarktsituation zu optimieren.

Grußwort

Rainer Radloff

1

Leitartikel

Rainer Radloff zieht Bilanz: Ein Jahr Arbeitsmarktreform

1

Themenschwerpunkt

Die ARGEN in OWL stellen sich vor

3

Erfahrungen aus der Praxis

„Die berufliche Weiterbildung hängt in den Seilen“

7

Der Bielefelder Ombudsrat

8

Generation Gold - Potenziale für den Arbeitsmarkt in OWL

8

Innovative Beschäftigungsformen in der Gesundheitswirtschaft

9

Ausbildungsbegleiter in OWL - Reifezeugnis für eine generationsensible Arbeitsmarktpolitik der ARGE Paderborn

11

Jugendförderpreis für die ARGE Herford

11

Die Regionalagentur

12

OWL aktuell

FORUM.OST

14

Internationale Fachtagung „stepping stones“

15

Forum „Existenzgründung aus der Arbeitslosigkeit“

15

Terminkalender

16

Die Arbeitsmarktsituation in OWL

Zunächst die Situation. Fragt man die GeschäftsführerInnen der einzelnen ARGEN nach dem Entwicklungsstand ihrer Organisationen, sind sie fast immer der Meinung, sie stünden noch am Anfang. Das erste Jahr war geprägt von organisatorischen Aufbauentscheidungen über Personal, Software, Standorte, der Umsetzung von Handlungsempfehlungen/ Geschäftsanweisungen und anderen Regelungen. Der Aufbau der Organisationen, wobei es sich im Wesentlichen um Fusionen aus mindestens zwei großen Organisationen handelt, ging rasant voran, und das schnelle Zusammenwirken aller Beteiligten ist auf die hohe Professionalität der MitarbeiterInnen in den operativen Bereichen zurückzuführen.

Fünf ARGEN und eine Organisation der Optionskommune Minden-Lübbecke sind in OWL entstanden und waren im Dezember 2005 für 66.978 arbeitslose SGB II EmpfängerInnen zuständig. (Im Vergleich dazu fallen in die Zuständigkeit der Arbeitsagenturen 49.730 Arbeitslose). In diesen Organisationen arbeiten ca. 1.387 MitarbeiterInnen für die Vermittlung und Leistungsauszahlung.

Entwicklung der Arbeitsstrukturen durch Fördern und Fordern

Diese Größendimensionen sind in mehrfacher Hinsicht interessant, zeigen sie doch gleich auf den ersten Blick, wie viel größer der Personenkreis der ALG II EmpfängerInnen im Vergleich zu den VersicherungsleistungsempfängerInnen der Arbeitsagenturen in OWL ist, und daraus folgend, welches Ausmaß an Organisation schon allein für die Grundsicherung dieser vielen Menschen aufzuwenden ist.

Diese quantitativen Aspekte der Aufgabe forderten im Verlauf des organisatorischen Aufbaus in erster Linie die schnelle Lösung von technischen Problemen, die bis weit ins Jahr hinein das Tagesgeschäft dominierten. Fragen der qualitativen Arbeit wurden immer drängender, nachdem die MitarbeiterInnen aus der täglichen Praxis ein detaillierteres Bild über die Gruppe der zu betreuenden und vermittelnden SGB II BezieherInnen in die Diskussion bringen konnten. Die hohe Anzahl der schwer bis gar nicht zu vermittelnden Personen in OWL, die sich durch langjährige Phasen von Arbeitslosigkeit herausgebildet hat, war für diese Diskussion grundlegend.

Als Fallmanagementkunden der ARGEN stellen diese Menschen eine besondere Herausforderung für die einzelnen MitarbeiterInnen, aber auch für die Handlungsfähigkeit der gesamten Organisationen dar. Im Vordergrund steht jetzt die Aktivierung und Förderung dieser Personen, denen sowohl zu Zeiten der Arbeitslosenhilfe als auch in der Sozialhilfe nie ein Angebot aus der aktiven Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik gemacht wurde. Sie haben ihr Geld erhalten und konnten sonst nichts erwarten. Dass dies insbesondere bei Personen der Fall war, bei denen früher BeraterInnen und VermittlerInnen im Umgang Schwierigkeiten hatten, und bei denen die Hoffnung auf einen Eingliederungserfolg schon im Vorfeld als sehr gering betrachtet wurde, ist selbstverständlich.

From welfare to workfare

Die neue Politik *From welfare to workfare*, die in der Arbeitsmarktreform zum Ausdruck kommt, hat das Ziel, die Rolle der passiven LeistungsempfängerInnen in aktive GestalterInnen der eigenen Zukunft im eigenen Umfeld umzuwandeln. Um das in der Arbeit umzusetzen war die interne Diskussion des *Fördern und Forderns* notwendig, um den veränderten Auftrag in den Fokus der Diskussion zu stellen und so zukünftige Handlungsausrichtungen deutlich werden zu lassen. Unterstützt wurde der interne Prozess dieser neuen Handlungsmaxime durch die praktischen Anforderungen in der Arbeit der VermittlerInnen und FallmanagerInnen.

In Anbetracht der großen Anzahl von Fallmanagementkunden und dem gesetzlichen Auftrag, diese Personen durch arbeitsmarktfördernde Maßnahmen

zu aktivieren, war es notwendig, für diese Menschen mit ihren Vermittlungsproblemen passende Maßnahmen und Hilfsangebote zu konzipieren und durchzuführen. Mit den Instrumenten, die das SGB III für ihre Versichertengruppe bereit hält, ist diese Aufgabe aber zu weiten Teilen nicht leistbar, da die vielfältigen Problemlagen der neuen Kundengruppe in keiner Weise mit der Kundengruppe des SGB III zu vergleichen ist.

Es besteht Optimierungsbedarf

Die Betreuung und Vermittlung der augenblicklichen SGB II BezieherInnen, wie sie sich in den von uns gemachten Profilingen darstellen, erfordern eine mittel- und langfristige Beratungs- und Maßnahmenstruktur, die die KundInnen gemäß des öffentlichen Auftrags in den Mittelpunkt des Fördern und Forderns stellt.

Deutlich wurde im ersten Jahr der ARGEN weiterhin, dass neben den Einschränkungen, wie sie sich häufig aus der SGB III Logik der Agenturen ergeben, weiterer Optimierungsbedarf zur Arbeitsorganisation der ARGEN ergibt. Insbesondere Entscheidungskompetenzen und Entwicklungsspielräume der ARGEN reichen nicht aus, um die nur kurz skizzierten Anforderungen sowohl der quantitativen als auch der qualitativen Arbeit zu bewerkstelligen.

Um für die Zukunft handlungsfähige Organisationen mit einer hohen Effektivität zu schaffen, muss es hier zu weitreichenden Änderungen kommen.

Gemeinsame Zielsetzung der ARGEN in OWL

Angesichts der hohen Zahlen von arbeitslosen SGB II EmpfängerInnen in OWL, und der damit verbundenen Komplexität von Aufgaben der ARGEN, ist eine gemeinsame Zielsetzung in Fragen der Durchsetzung von Organisationsentwicklung wünschenswert.

Ein Ziel in OWL ist die optimale Bekämpfung der Langzeitarbeitslosigkeit durch Strategien und Konzepte, die einen örtlichen und regionalen Bezug entwickeln. Zentrale Vorgaben, die gleichermaßen für Rostock, Reit im Winkel und Saarbrücken zutreffen, sind in der regionalen Arbeitsmarktpolitik weitestgehend unbrauchbar. Schon die Nachbarstädte Bielefeld und Gütersloh unterscheiden sich strukturell voneinander, können aber durch regionale Bezüge für Ausgleich sorgen.

Für die Zukunft ist es notwendig, in Netzwerken und gemeinsamen Aktionen vor Ort zusammenzuarbeiten. Nur so können mehr Eigeninitiativen und Handlungsalternativen entwickelt werden. Die Umsetzung von zentralen Handlungsanweisungen kostet zu viel Zeit und Ressourcen für regionale Anforderungssituationen, die rasche und bedarfsgerechte Reaktionen auf Marktansprüche und -veränderungen erfordern.

Die ARGEN in OWL – betrachtet unter dem besonderen Aspekt von OWL als Modellregion für Bürokratieabbau – brauchen eine höhere Entscheidungskompetenz und damit eine höhere Verbindlichkeit und Akzeptanz bei LeistungsempfängerInnen, Arbeitgebern, in der Politik und der breiten Öffentlichkeit.

Mehr Eigenständigkeit ist gefordert

Notwendig zur Zielerreichung ist die Zuordnung eigener Budgets und damit eigenständiger Planungshoheiten. Eine Kosten- und Leistungsrechnung in den AR-GEN kann für eine deutliche Transparenz und Nachvollziehbarkeit in ihrem Wirken sorgen, in der Effektivität von Arbeitsmarktförderung im Zentrum steht. Weiter muss es eine Personalhoheit geben, die eine eigenständige Personalsuche und -auswahl fördert. Im Personalbereich müssen die unterschiedlichen Besoldungs- und Vergütungsstrukturen wegfallen, um im Sinne einer gerechten Organisationskultur gleiche Bewertungen und Vergütungen in einer Tarifstruktur zu schaffen. Es reicht ein Personalrat, ebenso wie ein sicherheitstechnischer Dienst und ein Frauenbüro. Notwendig sind auch die Sicherstellung qualitativ höherwertiger Stellenbesetzungen, um komplexe Aufgabengebiete in der eigenen Organisation planen zu können. Schließlich muss es eine eigenständige Sicherstellung der Aufbau- und Ablauforganisation durch die Geschäftsführung geben. Diese soll auch einer Verteilung der Ressourcen entsprechend kaufmännische Grundsätze verantworten können.

Die Abbildung dieser Notwendigkeiten zur Reformierung der bestehenden Organisationen sind das Produkt intensiver Diskussionen der GeschäftsführerInnen vieler AR-GEN im letzten Drittel des vergangenen Jahres. Der Auswertungsprozess ist in vielen Arbeitskreisen – wie z. B. Benchmarking - noch im vollen Gang.

Die Reform muss weitergeführt werden

Die Bilanz zeigt, wie groß die Aufgabe für OWL ist, wie viele öffentliche Mittel dafür verplant werden müssen und wie viele Menschen als Akteure an der Reform beteiligt sind. Daraus ergibt sich auch die Notwendigkeit von Reformen der Organisationsstrukturen, um das bisher Erreichte zu sichern und weiterzubringen. Ein lernendes Gesetz sollte gerade auch die Organisationsstrukturen derer im Blick behalten, die es zur vollen intendierten Wirkung umsetzen sollen.

Es hat sich gezeigt, wie sinnvoll die Reform in ihrem Ansatz ist. Dies verdeutlicht die viel zu große Personengruppe von Langzeitarbeitslosen in OWL, die im letzten Jahrzehnt keinen Zugang zu einer Arbeitsmarktintegration gefunden hat. Um hier nicht nur schnelle, sondern vor allem nachhaltige Erfolge zu bewerkstelligen, müssen die Organisationen mit ausreichenden Ressourcen für die Integration der Arbeitslosen, und vor allem mit Entscheidungskompetenzen für die Akteure der aktiven Arbeitsmarktförderung in der Region ausgestattet werden.



Rainer Radloff
Geschäftsführer Arbeitplus in
Bielefeld GmbH,
Geschäftsführer Rege mbH

Die neuen Arbeitsmarktorganisationen zur Grundsicherung für Arbeitssuchende nach dem SGB II in OstWestfalenLippe



Wie im vorangegangenen Leitartikel bereits erwähnt, ist die Arbeitslosigkeit in OstWestfalenLippe quantitativ sehr stark von einem Übergang von Arbeitslosengeld II EmpfängerInnen im Verhältnis zu den Arbeitslosengeld I EmpfängerInnen geprägt. Die aktuelle Statistik der Arbeitslosenzahlen in OWL macht dieses Übergewicht deutlich, wobei die Kreise Gütersloh und Höxter eine Ausnahme bilden. Ohne weitere Differenzierung machen die vorliegenden Daten das Problem der Langzeitarbeitslosigkeit in Ost-WestfalenLippe mehr als deutlich.

Durch die Zusammenfassung von Arbeitslosen- und Sozialhilfe ist eine riesige Gruppe von LeistungsempfängerInnen entstanden. Deren Ausmaß stellt in der Tat neue und andere Anforderungen an eine regionale Arbeitsmarktpolitik, um dem Problem der dauerhaften Arbeitslosigkeit von Menschen in der Region zugleich unmittelbar und auf lange Sicht zu begegnen.

Arbeitslose in OWL im Januar nach der Trägerschaft

Politische Gebietsstruktur	SGB II/ SGB II	davon	
		SGB III	SGB II
Regierungsbezirk Detmold	116.717	49.730	66.987
Bielefeld, Stadt	22.976	7.870	15.106
Gütersloh	16.779	9.191	7.588
Herford	13.354	5.845	7.509
Höxter	7.432	3.877	3.555
Lippe	21.592	8.633	12.959
Minden-Lübbecke*	17.870	7.403	10.467
Paderborn	16.714	6.911	9.803

*) Daten vollständig aus aktueller Meldung aus dem Übermittlungsstandard XSozial-BA-SGB II geliefert; Quelle: Informationsangebot der Statistik der Bundesagentur für Arbeit (BA), [2006-01-31]

Für die Betreuung und Vermittlung der 49.730 Arbeitslosengeld I EmpfängerInnen bleibt weiterhin die Bundesagentur zuständig, die das für ihre Versicherten wie gewohnt in den Arbeitsagenturbezirken organisiert. Zuständig für die Grundsicherung und die Arbeitsmarktintegration der 66.987 langzeitarbeits-

losen Personen sind die vier neu gegründeten Arbeitsgemeinschaften, sowie die Gesellschaft KommJob für die Optionskommune Minden-Lübbecke. Ohne auf differenzierte Betrachtungen von Zielgruppen oder Besonderheiten in den Konzepten von Vermittlung und Fallmanagement einzugehen, sollen die neuen Arbeitsmarktorganisationen im Folgenden anhand von vergleichbaren Merkmalen, wie Gründung, Geschäftsführung und Aufbau sowie den aktuellen statistischen Daten hinsichtlich MitarbeiterInnen, Bedarfsgemeinschaften und Arbeitslosenquoten dargestellt werden.

Arbeitplus in Bielefeld GmbH



Geschäftsführung: Monika Ramm-Schüler, Klaus Siegeroth, Rainer Radloff (Arbeitplus), Hans Jürgen Kreft (Agentur für Arbeit), Jochen Hanke (Stadt Bielefeld), Ulrich Ewering

Gründung Die ARGE Bielefeld wurde auf Beschluss des Rates der Stadt Bielefeld im Dezember 2004 gegründet und begann ihre Arbeit am 01. Januar 2005 unter dem Namen Arbeitplus in Bielefeld. Die Arbeitplus setzt sich zusammen aus MitarbeiterInnen der Agentur für Arbeit, der Stadt Bielefeld und der stadt-eigenen Regionalen Personalentwicklungsgesellschaft REGE mbH, die zuvor im Auftrag der Stadt Bielefeld für die Beratung, Qualifizierung und Vermittlung der SozialhilfeempfängerInnen in Bielefeld zuständig waren.

Geschäftsführung Geschäftsführer Rainer Radloff (gleichzeitig Geschäftsführer der stadt-eigenen Regionalen Personalentwicklungsgesellschaft REGE mbH) wird zu gleichen Teilen vertreten von Jochen Hanke von der Stadt Bielefeld und Hans-Jürgen Kreft von der Agentur für Arbeit Bielefeld. Beschluss fassendes Organ der Arbeitplus ist die Gesellschafterversammlung, bestehend aus Vertretern der Kommune und der Agentur.

Aufbau Die Arbeitplus arbeitet für den gesamten Stadtbezirk an insgesamt sechs Standorten. Besonderheiten im Aufbau liegen in einem eigenen Bereich für die Betreuung und Vermittlung von Jugendlichen/ U25. Hier gab es schon vor Gründung der Arbeitplus eine gemeinsame Job Service Stelle von Agentur, Stadt und REGE zur Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit.

Statistische Daten für die Stadt Bielefeld im Januar 2005

Anzahl Bedarfsgemeinschaften	19.748
Anzahl LeistungsempfängerInnen	26.231
EmpfängerInnen Sozialgeld	10.876
Anzahl Arbeitslose SGB II	15.106
unter 25 Jahre	1.752
über 55 Jahre	1.139
Arbeitslosenquote Bielefeld	14,2 %
davon SGB II	9,3 %
Anzahl MitarbeiterInnen	320

ARGE - Paderborn (GöR)



Geschäftsführung: Ingbert Koppermann (Agentur für Arbeit), Susanne Niggemeier (Stadt Paderborn), Hermann-Josef Bentler (Kreis Paderborn)

Gründung Die ARGE im Kreis Paderborn wurde zum 01. Juli 2005 durch einen öffentlich-rechtlichen Vertrag gegründet und hat die Rechtsform einer Gesellschaft des öffentlichen Rechts. Träger dieser GöR sind der Kreis Paderborn und die Agentur für Arbeit.

Geschäftsführung Oberstes Gremium ist eine Trägerversammlung, deren Vorsitz der Landrat des Kreises Paderborn innehat. Für die laufende Geschäftsführung wurde Geschäftsführer Ingbert Koppermann von der Agentur für Arbeit, als Stellvertreter Hermann-Josef Bentler vom Kreis Paderborn sowie Susanne Niggemeier von der Stadt Paderborn von der Trägerversammlung bestellt.

Aufbau Die ARGE Paderborn hat ihren Sitz in Paderborn sowie neun Niederlassungen in alle Städten und Gemeinden im Kreis Paderborn mit den Bereichen Leistungsgewährung und Fallmanagement.

Der Bereich Markt und Integration ist aufgestellt mit zwei Jugendlichenteams (U 25), drei Erwachsenenteams (Ü 25) und einem Team für Rehabilitanden. Seit dem 15. Februar 2006 ist auch ein Arbeitgeberserviceteam für die direkte Vermittlung von Alg II-KundInnen in Betriebe dezentral eingerichtet.

Weitere Infos unter: www.arge-paderborn.de

Statistische Daten für den Bezirk Paderborn im Januar 2005

Anzahl Bedarfsgemeinschaften	12.384
Anzahl LeistungsempfängerInnen	17.006
EmpfängerInnen Sozialgeld	7.237
Anzahl Arbeitslose SGB II	9.803
unter 25 Jahre	1.067
über 55 Jahre	754
Arbeitslosenquote Paderborn	11,3 %
davon SGB II	6,6 %
Anzahl MitarbeiterInnen	232

ARGE Herford - Arbeitsgemeinschaft für Arbeit im Kreis Herford



Geschäftsführung:
Norbert Burmann
(Kreis Herford),
Detlev Beinke
(Agentur für Arbeit)

Gründung Die Arbeitsgemeinschaft wurde zum 01. Dezember 2004 nach einem Kreistagsbeschluss gegründet und nahm ihre Arbeit am 01. Januar 2005 auf. Die ARGE ist eine öffentlich-rechtliche Gesellschaft (ÖRG). In ihr sind MitarbeiterInnen der Arbeitsagentur, des Kreises Herford, der Städte und Gemeinden und der Beschäftigungsförderungsgesellschaft „Die Chance“ tätig.

Geschäftsführung Geschäftsführer der ARGE Herford ist Norbert Burmann vom Kreis Herford. Sein Vertreter ist Detlev Beinke von der Arbeitsagentur. Beschluss fassendes Organ der ARGE ist die Trägerversammlung, bestehend aus Vertretern des Kreises, der Kommunen und der Arbeitsagentur.

Aufbau Die ARGE Herford hat in acht der neun Kommunen Teams vor Ort, in denen jeweils Leistungsgewährung, Arbeitsvermittlung und Fallmanagement angeboten wird. Zusätzlich gibt es Teams für Jugendliche unter 25 Jahren, die an zwei Standorten (Herford und Bünde) vertreten sind.

Statistische Daten für Herford im Januar 2005

Anzahl Bedarfsgemeinschaften	9.100
Anzahl LeistungsempfängerInnen	12.637
EmpfängerInnen Sozialgeld	5.214
Anzahl Arbeitslose SGB II	7.509
unter 25 Jahre	820
über 55 Jahre	784
Arbeitslosenquote Herford	10,4 %
davon SGB II	5,8 %
Anzahl MitarbeiterInnen	170

ARGE Höxter - Arbeitsgemeinschaft für die Grundsicherung Arbeitsuchender im Kreis Höxter



Geschäftsführung:
Martin Schoppmeier,
(Kreis Höxter),
Helmuth Krause
(Agentur für Arbeit)

Gründung Die Arbeitsgemeinschaft wurde zum 01. Juli 2005 durch einen öffentlich-rechtlichen Vertrag zwischen dem Kreis Höxter und der Agentur für Arbeit Paderborn gegründet und wird in der Rechtsform einer Gesellschaft öffentlichen Rechts geführt.

Geschäftsführung Martin Schoppmeier vom Kreis Höxter wurde als Geschäftsführer bestellt, sein Stellvertreter ist Helmuth Krause von der Agentur für Arbeit. Beschluss fassendes Organ ist die Trägerversammlung, bestehend aus vier Vertretern der Agentur, zwei Vertretern des Kreises und zwei Vertretern der Städte.

Aufbau Die Leistungsgewährung erfolgt bürgernah in allen zehn Städten des Kreises, während das individuelle Fallmanagement und die Arbeitsvermittlung in zwei zentralen Servicebüros im Kreis angeboten wird.

Statistische Daten für den Kreis Höxter im Dezember 2005

Anzahl Bedarfsgemeinschaften	4.788
Anzahl LeistungsempfängerInnen	6.604
EmpfängerInnen Sozialgeld	2.687
Anzahl Arbeitslose SGB II	3.555
unter 25 Jahre	312
über 55 Jahre	346
Arbeitslosenquote Höxter	10,3 %
davon SGB II	4,9 %
Anzahl MitarbeiterInnen	85

Lippe Pro Arbeit gGmbH



Geschäftsführung:
Andrea Berger (Kreis Lippe),
Thomas Jeckel (Netzwerk Lippe),
Lothar Harms (Agentur für Arbeit)

Gründung Auf Beschluss des Kreistages in Lippe wurde der Beitritt des Kreises zu einer ARGE beschlossen. Diese, in Form einer gGmbH mit dem Namen Lippe ProArbeit, begann mit der Umsetzung der Arbeitsmarktreform am 01. April 2005.

Geschäftsführung Frau Andrea Berger vom Kreis Lippe wurde zur vorsitzenden Geschäftsführerin vom Kreis bestellt und von der Gesellschafterversammlung, als Beschluss fassendes Organ der Lippe Pro Arbeit, gewählt. Zur Geschäftsführung gehören ebenfalls noch Thomas Jeckel vom Netzwerk Lippe und Lothar Harms von der Agentur für Arbeit.

Aufbau Die MitarbeiterInnen der Lippe Pro Arbeit gGmbH setzen sich zusammen aus MitarbeiterInnen der Kommunen, der Agentur für Arbeit, der Kreisverwaltung und dem Netzwerk Lippe gGmbH, die vor Einführung des SGB II für die Vermittlung der SozialhilfeempfängerInnen zuständig waren. Die Servicebüros in Detmold, Bad Salzungen, Lemgo und Blomberg dienen als Anlaufstellen für alle Belange in der Betreuung und Vermittlung der KundInnen, hinzu kommen noch Außenstellen in den übrigen 12 Kommunen.

Statistische Daten für den Kreis Lippe im Januar 2005

Anzahl Bedarfsgemeinschaften	15.959
Anzahl LeistungsempfängerInnen	22.403
EmpfängerInnen Sozialgeld	9.421
Anzahl Arbeitslose SGB II	12.959
unter 25 Jahre	1.428
über 55 Jahre	1.142
Arbeitslosenquote Kreis Lippe	12,2 %
davon SGB II	7,4 %
Anzahl MitarbeiterInnen	250

GT aktiv GmbH Arbeitsvermittlung



Geschäftsführung:
 Fred Kupczyk (Geschäftsführer),
 Ellen Stephan (Bereichsleiterin wirtschaftliche Hilfen),
 Angelika Pötter (Bereichsleiterin Arbeitsvermittlung),
 Angela Lück (Bereichsleiterin Eingliederungshilfen),
 Rolf Erdsiek (Bereichsleiter Fallmanagement)

Gründung Durch einen Gesellschaftervertrag zwischen der Arbeitsagentur und dem Kreis Gütersloh wurde die GT aktiv GmbH Arbeitsvermittlung als Arbeitsgemeinschaft zum 01. Januar 2005 gegründet.

Geschäftsführung Als erster Geschäftsführer der GT aktiv GmbH wurde Fred Kupczyk vom Kreis Gütersloh bestimmt. Weitere Geschäftsführer sind Angelika Pötter von der Agentur für Arbeit und Rolf Erdsiek vom Kreis Gütersloh. Die Geschäftsführung in erweiterter Form umfasst noch Ellen Stephan aus dem kommunalen Bereich und Angela Lück von der Agentur für Arbeit.

Aufbau Während in allen 13 Städten und Gemeinden des Kreises dezentrale Anlaufstellen der GT aktiv GmbH für die Bearbeitung und Bewilligung der materiellen Leistungen und für das individuelle Fallmanagement eingerichtet wurden, wird die Vermittlung der arbeitsmarktnäheren BewerberInnen von drei örtlichen Vermittlungsteams organisiert.

Statistische Daten für den Kreis Gütersloh im Dezember 2005

Anzahl Bedarfsgemeinschaften	10.570
Anzahl LeistungsempfängerInnen	14.701
EmpfängerInnen Sozialgeld	6.134
Anzahl Arbeitslose SGB II	7.588
unter 25 Jahre	754
über 55 Jahre	678
Arbeitslosenquote Gütersloh	9,2 %
davon SGB II	4,2 %
Anzahl MitarbeiterInnen	185

KommJob im Mühlenkreis (AöR) - für die Optionskommune Kreis Minden-Lübbecke



Vorstandsvorsitzender
Hans-Jörg Deichholz

Der Kreis Minden-Lübbecke ist als eine von 69 Modellkommunen als Träger des Arbeitslosengeldes II zugelassen worden, und hat deshalb seit dem 01. Januar 2005 mit den kreisangehörigen Städten und Gemeinden die Leistungsgewährung übernommen.

Geschäftsführung Vorsitzender des Vorstandes der KommJob ist Hans-Jörg Deichholz. Als Geschäftsführer ist Ralf Bierstedt zuständig für die Steuerung der Finanzströme und das strategische Controlling sowie für die Öffentlichkeitsarbeit der gesamten Organisation.

Organisationsaufbau – Übertragung der Aufgabenbereiche Die KommJob hat die Arbeit der Leistungsgewährung an die Kommunen übertragen, Antragsannahme, Entscheidung, Auszahlung und Erstprofilung wird hier erledigt. Der Mühlenkreis Minden-Lübbecke übernimmt die Aufgaben Widersprüche, Klagen, Unterhaltsprüfung, Überleitung und die Prüfung für das Gesundheitsamt. Der Bereich der Beschäftigungsförderung wurde an die proArbeit gGmbH übertragen, die in den 11 Städten und Gemeinden des Kreises vertreten ist.

Statistische Daten für den Kreis Minden-Lübbecke im Januar 2006

Anzahl Bedarfsgemeinschaften	11.448
Anzahl LeistungsempfängerInnen	15.372
EmpfängerInnen Sozialgeld	6.433
Anzahl Arbeitslose SGB II	10.467
unter 25 Jahre	2.190
über 55 Jahre	1.146
Arbeitslosenquote Minden - Lübbecke	11,5 %
davon SGB II	6,7 %
Anzahl MitarbeiterInnen	155

Auffällig in der kurzen – nicht inhaltlichen - Betrachtung der ARGEN in OWL ist die Optionskommune mit ihrer Aufgabenverteilung auf die verschiedenen Gesellschaften. Aber auch die vier ARGEN unterscheiden sich untereinander in ihrer gewählten Rechtsform. Mit Ausnahme von Paderborn sind alle ersten GeschäftsführerInnen von den Kommunen bestimmt worden. Insgesamt arbeiten in OWL 1.387 Personen für die Grundversicherung und die Integration der ALG II EmpfängerInnen.

„Die berufliche Weiterbildung hängt in den Seilen“



Jörg Schlüpmann
DAA Gütersloh
Bereichsleiter

Auch gut 12 Monate nach Inkrafttreten der Hartz-IV-Gesetzgebung heißt es nach wie vor: „Die berufliche Weiterbildung hängt in den Seilen – längst nicht ausgezählt, aber erkennbar angeschlagen“.

Wurden mit Bildungsgutscheinen und Bildungszielplanung die Markttransparenz und die Entscheidungautonomie der NachfragerInnen erhöht und mit Ausschreibungen von Bildungsmaßnahmen und zentralen Einkaufsprozessen die Wirtschaftlichkeit von aktiver Arbeitsmarktpolitik optimiert, so sorgt jetzt die Zertifizierung von Trägern und Angeboten für mehr Qualität.

So wird uns immer wieder Glauben gemacht, nur die beteiligten Anbieter wie auch Nachfrager sehen das anders. Die Einführung von Bildungsgutscheinen führte insbesondere in der Anfangsphase dazu, dass in den lokalen Print-Stellenmärkten mehr Bildungs- als Stellenangebote zu finden waren. Das neue Marktverständnis förderte verstärkte Marketingaktivitäten; mit dem Ergebnis, dass es vielen Trägern gelang, wenige „zahlungsfähige“ oder finanzierte KundInnen zu akquirieren.

In der Folge wurden Bildungsmaßnahmen häufig mangels Masse abgesagt oder teilweise zu unvernünftigen betriebswirtschaftlichen Bedingungen durchgeführt. Die erste Stufe der Krise in der beruflichen Weiterbildung war erreicht – die Szene war erwacht und fing an, sich wegen Hartz „wie viel auch immer“ ernsthafte Sorgen zu machen.

Preiskampf und Kalkulationskompetenz

Bei aller Aufruhr und Empörung ahnte die Branche jedoch noch nicht, dass dies erst der Auftakt zu weiteren, noch viel einschneidenderen „Reformschnitten“ war. Im Zuge der Ausschreibungsverfahren stellten die Bildungsanbieter in kurzer Zeit unter Beweis, dass sie es in Punkto Preiskampf und Kalkulationskompetenz mit dem Bauhauptgewerbe aufnehmen können. Die Preise für EDV- und Bewerbungstrainings, um nur einige Beispiele zu nennen, fielen quasi über Nacht um über 50%, teils aus reinem Überlebenswillen, teils aus fragwürdigem Kalkül.

Inzwischen gibt es viele Maßnahmen nur noch zu

Schnäppchenpreisen. Hier kostet die Unterrichtsstunde weniger als beispielsweise eine krankengymnastische Anwendung.

Die Kostenträger reiben sich die Augen und sind vielleicht sogar versucht, sich darüber zu ärgern, früher soviel Geld für die berufliche Bildung ausgegeben zu haben. Vergessen darf man dabei allerdings nicht, dass die Preise in der Regel nur zur Beitragsdeckung reichen. Investitionen in Personal, Geräte und Ideen bleiben auf der Strecke.

Während die Bildungsanbieter noch ihre Wunden lecken, tritt die „Anerkennungs- und Zulassungs-Verordnung Weiterbildung“ (AZWV) auf den Plan, Qualität muss her, und sei's nur auf dem Papier (hier: Zertifikat). Die Träger raffen sich klaglos – es war zumindest wenig zu hören – auf, entwickeln Qualitätshandbücher, rufen Managementrunden zusammen, initiieren kontinuierliche Verbesserungsprozesse, schlachten die letzten Sparschweine für die Honorierung der zertifizierenden Stellen, um schließlich mit einem Seufzer der Erleichterung dahin zu scheiden, erlöst von den entbehrrungsreichen Turbo-reformen der letzten Jahre.

Alles nur Schwarzmalerei?

Nein, ganz so schwarz sind die Gegenwart und die Zukunft sicherlich nicht. Dennoch, viele Fakten belegen die harten Einschnitte der letzten drei Jahre: So haben die Bildungsträger im Schnitt 60% ihrer MitarbeiterInnen abgebaut, häufig aufgefangen von den entstehenden ARGEN. Die Honorare für Bildungsdienstleistungen wie auch die Gehälter fielen in vielen Bereichen um 40% - das Geschrei ist kaum auszumalen, wenn es andere Wirtschaftsbereiche getroffen hätte. Und schließlich ist gutes Personal inzwischen nur noch schwer zu finden. Der Bereich (berufliche) Bildung hat an Attraktivität und Perspektive verloren. Dies sollte insbesondere dann nachdenklich stimmen, wenn wir stets die Bedeutung von lebenslangem Lernen für die Wissensgesellschaft des 21. Jahrhunderts hervorheben.

Zugegeben, aus Sicht der Agenturen für Arbeit sind Beiträge dann nicht gut eingesetzt, wenn sie nicht direkt die Integration in den Arbeitsmarkt fördern. Und dies gelang in den letzten Jahren häufig nicht in gewünschtem Umfang. Ob das eine Folge der Qualität der Angebote oder des engen Arbeitsmarktes ist, kann nicht abschließend beurteilt werden. Unstrittig ist dennoch, dass ein gutes Bildungsniveau langfristig hilft, Arbeitslosigkeit zu vermeiden. Überdies könnte man der Bundesagentur auch eine sozialpolitische Verantwortung zuschreiben, diese Diskussion soll aber hier nicht geführt werden.

Die Messlatte liegt zu hoch

Interessant wird es aber spätestens dann, wenn auch im SGB-II-Bereich die Arbeitsmarktintegration als Ultima Ratio verstanden wird. In zentral erstellten Ausschreibungsunterlagen von Maßnahmen für z. B. Langzeitarbeitslose mit multiplen Vermittlungshemmnissen (Sucht, Schulden, Gesundheit, Sprache.....) wird von den Auftragnehmern erwartet, die TeilnehmerInnen ggf. „aus dem Bett zu schmeißen“, um sie innerhalb eines halben Jahres dauerhaft in den Arbeitsmarkt integrieren zu können. Nicht, dass dieses Ziel auch nur zu einem Zeitpunkt aus den Augen verloren werden sollte, aber die Latte liegt in Gänze so hoch, dass man eigentlich nur 'drunter her springen kann – und dieses Problem findet sich auch in vielen anderen Bereichen wieder, ob SGB II oder III, seien es nicht erreichbare Vermittlungsquoten oder verkürzte Maßnahmedauern, die nicht zu den formulierten Zielen führen können.

Sinnvolles Krisenmanagement ist nun gefragt

Nun ist klar, dass in schwierigen Zeiten Vieles versucht werden muss, um aus der Krise herauszukommen. Einige Ansätze und Instrumente kommen indes (noch) zu früh (Job-Rotation, Arbeitszeitberatung, Initiativen für Ältere, Vereinbarkeitsprojekte), andere scheinen grundsätzlich ungeeignet (PSA,

Vermittlungsgutscheine), weitere derzeit unpassend (Umschulungen und langfristig wirkende Weiterbildungsangebote). Mit einem hoffentlich bald vermehrt aufnahmefähigen und sich entwickelnden Arbeitsmarkt wird jedoch auch die berufliche Weiterbildung wieder den Stellenwert erlangen können, der ihr zusteht – sicherlich etwas schlanker, bestimmt zielorientierter, vermutlich noch arbeitsmarktnäher und hoffentlich erfindungsreich und beweglich wie zuvor.

Dazu braucht es nicht viel – etwas mehr Auskömmlichkeit, einen Schuss Nachhaltigkeit und Planungssicherheit, animierenden Wettbewerb und aktive Qualitätsentwicklung. Das erkennbare Interesse der ARGEN und Agenturen, eine facettenreiche Angebots- und Anbieterstruktur zu erhalten, kann in diesem Sinne als deutlich positives Zeichen gewertet werden.

Der Ombudsrat - Mittler zwischen ALG II - BeziehungsInnen und den ARGEN



Brunhilde Wiedemann,
Mitglied des Ombudsrates, Bielefeld

Der Ombudsrat ist ein unabhängiges Gremium zur Begleitung der Einführung der Grundsicherung für Arbeitsuchende („Arbeitslosengeld II“) und ihre Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt. Er arbeitet unabhängig und ehrenamtlich. Nachdem er auf Bundesebene eingeführt wurde, um auf eventuelle Ungerechtigkeiten des Gesetzes hinzuweisen und weitere Optimierungen anzuregen, stellten die Kommunen schnell fest, dass auch hier eine solche Einrichtung vor Ort notwendig war, um die Probleme schnell und unbürokratisch anzugehen.

Der Bielefelder Ombudsrat

In Bielefeld besteht der Ombudsrat aus fünf Personen mit ganz unterschiedlichen beruflichen Hintergründen. Die Mitglieder sind nur über Handy erreichbar, um die eigene Privatsphäre zu schützen. Alle BeziehungsInnen von ALG II können sich bei auftretenden Problemen an die Ombudsleute wenden. Es wird dann von Fall zu Fall entschieden, ob bereits am Telefon geholfen werden kann oder ob ein Treffen vereinbart werden muss. Das geschieht in der Regel immer innerhalb von drei Tagen. Die Zusammenarbeit mit der Arbeitplus in Bielefeld GmbH ist sehr eng. Dort gibt es konkrete AnsprechpartnerInnen für die Fälle des Ombudsrats.

Eine breite Problem- und Aufgaben-Palette

Der Ombudsrat ist unabhängig und kann frei entscheiden, wie er mit den Problemen, die ihm geschildert werden, umgehen will. Allerdings kann er keine Rechtsberatung geben, lediglich verhärtete Fronten entspannen und einen konstruktiveren Umgang mit dem Problem für beide Seiten – BürgerInnen und Behörde – ermöglichen. Widersprüche und Klagen muss der ALG II – Empfänger/ die ALG II – Empfängerin selber einreichen.

Die Palette der bisher aufgetretenen Fälle ist groß. So geht es immer wieder

um finanzielle Auswirkungen der Bescheide. Viele betroffene Menschen verstehen das Prinzip der Bedarfsgemeinschaft nicht und wollen nicht einsehen, dass Einkommen und Vermögen der PartnerIn angerechnet werden. Auch die Unterhaltsverpflichtungen von Eltern gegenüber ihren volljährigen Kindern sind nicht immer einsichtig. Bei Älteren muss überlegt werden, ob sie sich negative Auswirkungen auf ihre Rente einhandeln, wenn sie noch ein paar Monate ALG II beziehen. In solchen versicherungstechnischen Fragen wird stets die Klärung mit der Rentenberatung empfohlen.

Häufige Beratungseinsätze

Ein häufiges Problem ist der drohende Wohnungswechsel. Der Ombudsrat rät den Verantwortlichen, genau abzuwägen, ob eine vordergründige Einsparung auch langfristig zu Ersparnissen führt. Manchmal ist der Wohnraum zwar preiswerter, aber die Nebenkosten wesentlich höher als bisher. Auch gilt es zu berücksichtigen, ob sich die Lebenssituation der Betroffenen nicht in Kürze wieder ändern wird, wenn die Person z. B. gut vermittelbar ist. Häufig ist mit der Wohnung ja auch das soziale Netz im Umfeld verknüpft.

Etlliche Beschwerden kommen im Zusammenhang mit den Hilfeplänen, wenn die Betroffenen ihre Wünsche z. B. in Bezug auf Umschulung und Qualifizierung, nicht ausreichend berücksichtigt finden.

Handlungsspielräume für Veränderungen?

Der Ombudsrat trifft sich alle sechs Wochen mit den VertreterInnen von Arbeitplus und der Agentur für Arbeit zum Austausch. Einige häufiger auftretende Unstimmigkeiten in der Gesetzeslage sind bereits an den Bundesombudsrat und das Ministerium für Arbeit und Soziales weitergeleitet worden. Die Bielefelder Ombudsleute hoffen, dass ihre Anregungen in den anstehenden Änderungen der sogenannten Hartz IV – Gesetze berücksichtigt werden.

Über den Ombudsrat gibt es eine Informationsschrift mit den Telefonnummern der Mitglieder. Diese liegt in allen öffentlichen Stellen aus.

Generation Gold - Potenziale für den Arbeitsmarkt in OWL



Anne Meuer-Willuweit
REGE mbH
Bereichsleiterin Projektentwicklung

Wer älter als 50 Jahre ist, hat auf dem deutschen Arbeitsmarkt kaum noch Chancen. Im europäischen Vergleich gehen in Deutschland viel zu wenig ältere Menschen einer Beschäftigung nach. Dabei kann man mit Blick auf den demografischen Wandel auf das Wissen, Können und die Erfahrung Älterer eigentlich gar nicht verzichten.

Jeder vierte Arbeitslose in OstWestfalenLippe gehört zur Gruppe der älteren Langzeitarbeitslosen mit ALG-II-Bezug. In den Arbeitsgemeinschaften der Stadt Bielefeld, den Kreisen Gütersloh, Herford, Höxter, Lippe und Paderborn sind das über 10. 000 Menschen.

Aufgrund dieser Entwicklung hat das Bundesministerium für Arbeit und Soziales im Rahmen eines Wettbewerbs für 50 Regionen je 5 Mio. Euro zur Verfügung gestellt, um dieser Entwicklung Einhalt zu gebieten. Die Perspektive 50plus soll Ältere in den Arbeitsmarkt (re-)integrieren und für die Beschäftigung Älterer werben.

Ein Beschäftigungspakt für OstWestfalenLippe

Für OstWestfalenLippe haben sich alle ARGEN zusammengeschlossen und gemeinsam den Beschäftigungspakt GENERATION GOLD entwickelt. Das Spektrum der Unterstützungsangebote reicht von Projekten für handwerklich geschickte Menschen bis hin zu Aktivitäten für höher qualifizierte Fach- und Führungskräfte. Auch ein spezielles Existenzgründungsprogramm für Ältere ist dabei. Teilnehmen können Menschen über 50, die wieder arbeiten wollen. In erster Linie sind ALG-II-BezieherInnen angesprochen, in Ausnahmen können sich aber auch Arbeitssuchende, die ALG I oder gar keine Leistungen beziehen, anmelden.

Die 20 Projekte, verteilt über ganz OWL, setzen an verschiedenen Punkten an:

- Aussichtsreiche Beschäftigungsfelder, damit genügend Vermittlungen stattfinden können.
- Für Arbeitgeber werden Ansprachekonzepte, bezogen auf die zu vermittelnde Zielgruppe, erarbeitet und die Akquise-Strategien werden professionalisiert.
- Neue Strategien zur kreativen Nutzung bestehender Integrationsinstrumente werden entwickelt.
- Ein Beratungskonzept zur Existenzgründung Älterer wird aufgebaut.
- Bestehende Vernetzungen werden genutzt und intensiviert, um alle Mittel zur Integration Älterer auszuschöpfen. Eine breite Unterstützung der arbeitsmarktpolitischen Akteure wird gewährleistet.
- Die Einbindung von Multiplikatoren aus Kammern, Verbänden und Initiativen sorgt für das Mainstreaming der Ergebnisse und fördert den Paradigmenwechsel.
- Ein spezielles Qualifizierungsmodul für FallmanagerInnen und VermittlerInnen professionalisiert den Umgang mit der Zielgruppe.

- Querschnittsaufgaben werden zentralisiert und das Projekt wird professionell gesteuert und koordiniert.
- Die Koordination und die Evaluation bereiten die Ergebnisse auf und kontrollieren die Zielerreichung.
- Die unterschiedlichen Methoden werden auf ihre Wirksamkeit überprüft und als Benchmarks und Best-Practice weitergegeben.
- Ergebnisse werden generalisiert und fließen in die Regelförderung der Region ein.

Ziele sind 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.

Potenziale für den Arbeitsmarkt in OWL

GENERATION GOLD 50plus

Anne Meuer-Willuweit
Rege mbH
Fon 0521 - 9622 - 366
Fax 0521 - 9622 - 333
Mail: a.meuer-willuweit@rege-mbh.de
www.generation-gold.biz

Innovative Beschäftigungsformen in der Gesundheitswirtschaft - Ein Projekt im Rahmen des Projektnetzwerkes GENERATION GOLD



Dr. Frank-Peter Finke
Netzwerk Lippe gGmbH
Projektentwicklung

Vor der Darstellung des eigentlichen Projektes soll hier zunächst ein Blick auf dessen Entstehungsgeschichte geworfen werden. Dies erscheint deshalb angebracht, weil sich daran sehr anschaulich belegen lässt, welchen Nutzen die Verzahnung verschiedener Instrumente aktiver Arbeitsmarktpolitik haben kann.

Die Netzwerk Lippe gGmbH ist seit 2003 Träger des regionalen Arbeitsmarktmonitorings PROSPECT. Ziel des Monitorings ist es, in ausgesuchten regionalen Branchen(-clustern) zukünftige Qualifizierungsbedarfe zu ermitteln. Mit Hilfe qualitativer und quantitativer Erhebungsmethoden werden dabei Informationen über den aktuellen Beschäftigungsstand sowie sich abzeichnende Veränderungen erhoben.

Strukturwandel in der Gesundheitswirtschaft

Im abgelaufenen Erhebungszeitraum wurde auf diese Weise die Gesundheitswirtschaft in OstWestfalenLippe untersucht. Die Gesundheitswirtschaft ist eine der zentralen Wirtschaftssektoren und macht derzeit einen massiven Strukturwandel durch, der aktuell und zukünftig eine Vielzahl von Veränderungen in der Branche erwarten lässt. Die Gründe hierfür sind vielfältig, gruppieren sich jedoch schwerpunktmäßig um die Auswirkungen der verschiedenen Stufen der Gesundheitsreform sowie die sich allmählich abzeichnenden Folgen des demographischen Wandels.

Letzterer trifft die Gesundheitswirtschaft gleich in zweierlei Hinsicht: Zum einen ist sie, wie fast alle anderen Branchen auch, mit dem Phänomen alternder Belegschaften konfrontiert, zum anderen steigt aufgrund des demographischen Wandels gleichzeitig die Zahl der „Kunden“, d. h. älterer, pflegebedürftiger Menschen, überproportional an.

Eine Reihe von Erkenntnissen aus dem Monitoring hat zur Entwicklung von Maßnahmen und Projekten geführt, die einen dort signalisierten Bedarf aufgreifen. Dies gilt auch für ein Projekt, das im Rahmen des Projektnetzwerkes GENERATION GOLD durchgeführt wird und am Umstrukturierungsprozess des Gesundheitssystems ansetzt.

Pflege, so eine in der Branche bekannte Tatsache, ist eine fachlich anspruchsvolle und körperlich anstrengende Tätigkeit, die von einer Vielzahl der Pflegenden nicht bis zum Eintritt in das Rentenalter ausgeführt werden kann. Im Ergebnis führt dies dazu, dass eine beträchtliche Zahl hoch qualifizierter MitarbeiterInnen aus der Pflege aufgrund körperlicher Einschränkungen in die Arbeitslosigkeit gehen und dann, auch bedingt durch ihr häufig hohes Alter, kaum Chancen haben, wieder in den Arbeitsmarkt integriert zu werden.

Neue Bedarfe und Tätigkeitsfelder

Parallel zu diesem Prozess, so eine weitere Erkenntnis des Arbeitsmarktmonitorings, entstehen zugleich in anderen Bereichen der Gesundheitswirtschaft derzeit neue Bedarfe und Tätigkeitsfelder. Zu nennen sind hier unter anderem die steigenden Anforderungen an das Überleitungsmanagement von der stationären in die häusliche oder ambulante Pflege.

Bedingt durch die verkürzten Liegezeiten in Folge der Einführung der Fallpauschalen benötigen viele Patienten zum Zeitpunkt der Entlassung noch eine intensive ambulante Nachbetreuung. Hinzu kommt, dass der demographische Wandel, also die zunehmende Überalterung der Gesellschaft, zu einer starken Zunahme von älteren, häufig chronisch kranken Menschen führt, die nach der Entlassung aus dem Krankenhaus häufig einen hohen und meist sehr speziellen Betreuungsbedarf haben.

Die genannten Umstände führen dazu, dass die Anforderungen an das sogenannte „Überleitungsmanagement“ von der stationären in die ambulante Versorgung - das in der Vergangenheit vom Pflegepersonal neben dem Tagesgeschäft mit erledigt wurde - stark gestiegen sind. Allerdings existieren derzeit keine praxisrelevanten Aussagen darüber, welchen Anforderungen das „neue“ Überleitungsmanagement bzw. das dafür benötigte Personal genügen muss.

Es kann also festgehalten werden, dass auf Seiten des Arbeitskräfteangebots eine relevante Zahl von qualifizierten Personen ohne Arbeit ist, sich auf der Seite der Arbeitskräftenachfrage hingegen neue Tätigkeitsfelder herausbilden.

Bedarfsgerechte „Aufqualifizierung“

Auf der Grundlage des hier skizzierten Bedarfs wurde in Zusammenarbeit mit regionalen Trägern der stationären Versorgung und in Kooperation mit dem ESTA-Bildungswerk zunächst ein Curriculum für eine dreimonatige „Aufqualifizierung arbeitsloser Personen aus der Pflege und anderen sozialpflegerischen Berufen“ entwickelt. In weiteren Schritten werden 40 Personen für ein speziell für dieses Projekt entwickeltes Assessment-Verfahren ausgewählt, bei dem noch einmal die grundsätzliche Eignung, jedoch auch bereits konkrete Schulungsbedarfe festgestellt werden.

In einem folgenden Schritt werden dann 18 Personen aus der Teilnehmergruppe ermittelt, die im Anschluss an das Assessment Center eine dreimonatige Qualifizierung beim ESTA Bildungswerk durchlaufen. Diese Maßnahme „gabelt“ sich nach ca. acht Wochen ein weiteres Mal: Die acht geeignetsten TeilnehmerInnen werden nun in einer Intensivphase auf den Einsatz in regionalen stationären Einrichtungen vorbereitet; den anderen 10 TeilnehmerInnen werden Kenntnisse des regionalen Gesundheitsmarktes, der Pflegeversicherung sowie grundlegende rechtliche Kenntnisse vermittelt, um anschließend - freiberuflich oder als Angestellte bei Pflegediensten, Wohlfahrtsverbänden oder ähnlichen Einrichtungen - als „Gesundheitslotsen“ eingesetzt werden zu können. Für diese Personen endet die Maßnahme mit einem individuellen Praktikum.

Für vier der verbliebenen acht TeilnehmerInnen schließen sich an die Intensivphase Langzeitpraktika in verschiedenen stationären Einrichtungen des regionalen Gesundheitswesens an. Die letzten vier schließlich erhalten einen 12-monatigen Arbeitsvertrag bei der Netzwerk Lippe gGmbH, und werden dann für diesen Zeitraum an die Klinikum Lippe GmbH überstellt, um dort als ÜberleitungsmanagerInnen zu arbeiten. Diese Beschäftigungsphase wird von einem Coaching durch das ESTA Bildungswerk begleitet und dient neben einer Vertiefung der Kenntnisse der TeilnehmerInnen auch der Überprüfung und Ergänzung des zu Beginn des Projektes entwickelten Curriculums.

Insgesamt gehen die Projektbeteiligten davon aus, dass die deutliche Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit der TeilnehmerInnen eine nachhaltige Reintegration in den Arbeitsmarkt ermöglichen wird. Darüber hinaus wird das entwickelte Tätigkeitsprofil sowie das sich hieraus ableitende Curriculum weiteren Einrichtungen der stationären Versorgung die Möglichkeit bieten, entstehende Engpässe an qualifiziertem Personal zu schließen.

Sonja Wolter
Netzwerk Lippe gGmbH
Teilregionale Koordinierung
Generation Gold
Fon: 05231 - 94408 - 14
Fax: 05231 - 94408 - 20



Ausbildungsbegleiter in OWL – Reifezeugnis für eine genera- tionssensible Arbeitsmarktpolitik der ARGE Paderborn



Christine Kabst
ARGE Paderborn
Projektkoordinatorin

Der Arbeitsmarkt im Kreis Paderborn ist reif für Projekte, die eine Stärkung der Beschäftigungsfähigkeit von besonderen Zielgruppen des Arbeitsmarktes und ein ausgewogenes Verhältnis von älteren und jüngeren Menschen in Betrieben anstreben. „Betriebe im Kreis Paderborn benötigen angesichts alternder Belegschaften jungen und verlässlichen Nachwuchs. Andererseits sollten die während eines langen Arbeitslebens erworbenen Kompetenzen von älteren Arbeitskräften nicht brach liegen“, fassen Ingbert Koppermann als Geschäftsführer und Hermann-Josef Bentler als Bereichsleiter Markt und Integration von der Geschäftsführung der ARGE Paderborn das Engagement der ARGE im Rahmen des Beschäftigungspaktes GENERATION GOLD zusammen.

Zwar gehört auch der Kreis Paderborn mit einer relativ jungen Bevölkerung (20 % Anteil unter 25 Jahre alt, Kreisstatistik zum 31.12.2004) zu den Gewinnern des demografischen Wandels. Im Verhältnis zu den Älteren, den 50- bis 65-Jährigen (16 % Anteil), sind die jungen Menschen jedoch unterbeschäftigt. Der Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten liegt bei den 15- bis 25-Jährigen bei 13,6 %, im Vergleich bei den älteren Arbeitskräften bei 18,9 %. Unter den Arbeitslosen sind letztere jedoch mit rund 22 % Anteil diejenigen, welche stärker von Arbeitslosigkeit betroffen sind als die Jugendlichen unter 25 Jahren (13 %, Arbeitsmarktreport Februar 2006, Agentur für Arbeit Paderborn).

Gute Praxis aus dem Förderprogramm transfe- rieren

Das Teilprojekt „Ausbildungsbegleiter in OWL“ steht hier auch exemplarisch für den Ansatz der ARGE Paderborn, gute Praxis aus dem Förderprogramm des Kreises Paderborn in die zum 01. Juli 2005 von der Agentur für Arbeit und dem Kreis Paderborn gegründete Arbeitsgemeinschaft zu transferieren.

Um junge Menschen in Beschäftigung zu halten und älteren Arbeitskräften eine sinn- und wirkungsvolle Möglichkeit zur Ausnutzung ihrer Fähigkeiten anbieten zu kön-

nen, sind seit November 2005 insgesamt zwölf Männer im Alter von 50 bis 57 Jahren in OstWestfalenLippe auf die neue Aufgabe als „Ausbildungsbegleiter“ vorbereitet worden.

Zwei davon sind nun im Kreis Paderborn seit dem 13. Februar 2006 eingesetzt, um Ausbildungsverhältnisse für Jugendliche und Betriebe vorwiegend im Handwerk abzusichern. Sie bieten als „alte Hasen“ im Arbeitsleben den Jugendlichen und den betrieblichen AusbilderInnen ihre Unterstützung bei der Klärung von Problemen der Jugendlichen und Konflikten im betrieblichen Umgang miteinander an. „Wir fördern die Beschäftigung der beiden Männer als Mitarbeiter der TBZ-Bildung gGmbH über ABM und begleiten fachlich ihre Arbeit über eingeführte Netzwerke“ umschreibt Hermann-Josef Bentler, stellvertretender Geschäftsführer der ARGE, die Projektpartnerschaft.

Netzwerk der Ausbildungsakquisiteure

Die ARGE Paderborn fördert damit ein neues Modul in der Beschäftigungssicherung von Jugendlichen. Die Ausbildungsbegleiter ergänzen mit ihrer Dienstleistung die Arbeit der Ausbildungsakquisiteure, die in einem vom Kreis Paderborn initiierten Netzwerk der gewerblichen Wirtschaft der Kreishandwerkerschaft Paderborn e. V. in allen Städten und Gemeinden wirken.

In diesem Netzwerk der Ausbildungsplatzakquisiteure besteht eine enge Kooperation mit der Berufsberatung der Agentur für Arbeit Paderborn. Als nachhaltiges Produkt der über zehn Jahre hinweg entwickelten Förderbausteine des Kreises Paderborn ist das Netzwerk Bestandteil des Schwerpunkts „Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit“. Die Zukunft der Arbeitsmarktpolitik setzt auf Vernetzung und Kooperation der arbeitsmarktpolitischen Akteure.

Christine Kabst
ARGE Paderborn
Fon 05251 - 120 - 358
Fax 05251 - 120 - 355
Mail: christine.kabst@arbeitsagentur.de



Jugendförderpreis für die ARGE Herford Das Projekt „BE A JUMPER“ fördert und fordert ar- beitslose Jugendliche mit psychischen Auffälligkei- ten oder Erkrankungen



Sylvia Stich
ARGE Herford
Teamleiterin U25

Die Arbeitsgemeinschaft für Arbeit im Kreis Herford (ARGE) wurde mit ihrem Wettbewerbsbeitrag „Berufliche Aktivierung von Jugendlichen mit psychischen Erkrankungen“ – BE A JUMPER – in der Kategorie der SGB II Träger als Landessieger ausgezeichnet.

Ausgangslage

Seit dem Inkrafttreten des SGB II mit seinen für die Zielgruppe der unter 25-Jährigen besonders stringenten Vorgaben lässt sich eine Entwicklung erkennen, die es erforderlich macht, verstärkt konzeptionell auf das beobachtete Phänomen zu reagieren. Die Tendenz ist unverkennbar, dass immer mehr Jugendliche/junge Erwachsene auf Grund psychischer Probleme nicht in der Lage sind, den an sie gestellten Anforderungen und Erwartungen gerecht zu werden.

Es ist zu vermuten, dass durch den intensiven Betreuungsansatz in der ARGE Herford diese Kundengruppe sehr viel eher als in der Vergangenheit auffällig wird. Der Beitrag, den die ARGE an dieser Stelle leisten kann und leisten soll, bleibt letztendlich auf ihren originären gesetzlichen Auftrag begrenzt, nämlich der Beendigung von Hilfebedürftigkeit durch Beseitigung oder Beendigung von (Vermittlungs-) Hemmnissen (§1 SGB II).

Genau hier liegt jedoch auch die Herausforderung, der wir uns mit dem Projekt stellen wollen, denn der im Folgenden näher beschriebene Personenkreis mit seinen spezifischen Hemmnissen ist ohne gezielte Förderung weder kurz- noch langfristig in Erwerbstätigkeit zu integrieren.

Schwierige Abgrenzung der Zielgruppe

Eine klare Abgrenzung zwischen Jugendlichen herzustellen, die Verhaltensauffälligkeiten aufweisen, welche jedoch nicht unmittelbar hinderlich auf einen beruflichen Integrationsprozess wirken, und den Jugendlichen, deren Persönlichkeitsstörungen Integrationserfolge schwierig bis unmöglich werden lassen, ist kaum möglich.

Eine erste Vermutung, dass die zu Tage tretenden Eigenschaften wie z. B. übermäßige Unsicherheit oder unangemessen selbstbewusstes Auftreten mehr als nur eine alterstypische Entwicklungsphase darstellen, entsteht in der Regel bei wiederholten Gesprächen zwischen dem Jugendlichen und FallmanagerIn, VermittlerIn oder SachbearbeiterIn. Hier ist in erster Linie das Wahrnehmungsvermögen des jeweiligen Kollegen/der jeweiligen Kollegin gefragt.

Weitere typische Merkmale, die auf eine tiefer liegende Störung hinweisen sind z. B. starres Verhalten und starre Einstellungen, die eine kommunikative Begegnung sehr schwierig machen; Ausweichstrategien, die von den eigentlichen Problemen wegführen sollen; eine Totalverweigerungshaltung, die sich auf Alles und Jeden bezieht, der sich mit ihm/ihr auseinandersetzen will; Gespräche in Monologform, d. h. die Unfähigkeit, sich auf einen Gesprächspartner einzulassen. Weiterhin kann auch so genanntes dissoziales Verhalten dazu gezählt werden: extrem aggressives Auftreten, ggf. verbunden mit einem „abschreckenden“ äußeren Erscheinungsbild.

Projektaufbau in vier Schritten

Zur Vorbereitung werden die MitarbeiterInnen der ARGE über psychische Störungen informiert und mit den Problemen der Zielgruppe vertraut gemacht. Das eigentliche Projekt besteht aus vier Schritten, die aufeinander aufbauen, aber auch einzeln umgesetzt werden können.

Schritt eins stellt die Arbeitsfähigkeit der Jugendlichen fest, Teil zwei sieht Arbeitsgelegenheiten mit steigender Stundenzahl vor. In Teil drei werden die Jugendlichen im Rahmen einer besonders konzipierten, sozialtherapeutisch ausgerichteten, beruflichen Integrationsmaßnahme durch Praktika in Betrieben integriert. Der vierte Baustein sieht die Nachbetreuung durch einen externen Coach vor.

Die praktische Umsetzung des Projektes hat am 01. Februar 2006 mit zunächst sechs TeilnehmerInnen begonnen. Es ist beabsichtigt, im Jahr 2006 ca. 40 TeilnehmerInnen in dieses Maßnahmekonzept aufzunehmen.



Sylvia Stich
ARGE Herford
Fon: 05221 - 985 -162
Fax: 05221 - 985 - 701
Mail: ARGE-Herford.TeamU25@arbeitsagentur.de

Regionalagentur OstWestfalenLippe



Team OstWestfalenLippe Marketing GmbH
Regionalagentur

Die Regionalagentur OstWestfalenLippe ist eine von 16 Agenturen, die das Land Nordrhein-Westfalen im Jahr 2004 ins Leben gerufen hat. Trägerin der Regionalagentur OstWestfalenLippe ist die OWL Marketing GmbH. Die Agentur hat die Aufgabe, Projekte mit positiven Effekten für Wirtschaft und Arbeitsmarkt zu initiieren und zu begleiten; den Aufbau von Kooperationen und Netzwerken in der Region zu fördern sowie Unterstützungs- und Serviceleistungen für mittelständische Unternehmen, Institutionen und Träger anzubieten.

Es geht darum, für die Zukunftssicherung OstWestfalenLippes die regionalen Stärken konsequent zu fördern und die vorhandenen Defizite abzubauen. Die Regionalagentur ist dabei ein wichtiges Scharnier zwischen dem Land und OstWestfalenLippe.

Die enge regionale Verankerung der Regionalagentur spiegelt sich im Lenkungskreis und den Entscheidungsgremien wieder: die Kreise sind über ihre Landräte vertreten, die regionalen Wirtschafts- und Beschäftigungsförderungseinrichtungen, die Kammern, die Sozialpartner, die Agentur für Arbeit und die Arbeitsgemeinschaften sowie die institutionelle Frauenpolitik gestalten über deren Vertreterinnen und Vertreter die Arbeit der Regionalagentur aktiv mit.

Ziele

- der Ausgrenzung von Langzeitarbeitslosen, niedrig qualifizierten Arbeitskräften, Schwerbehinderten und MigrantInnen entgegenzuwirken
- die Erwerbsbeteiligung von Frauen zu steigern
- die Qualifikation der Erwerbsfähigen zu steigern
- die Schaffung neuer Arbeitsplätze und das Wirtschaftswachstum zu unterstützen

Unterstützung und Serviceleistungen

- **Geschäftsführung** für den Lenkungsreis als regionalem Entscheidungsgremium
- **Beratung und Betreuung** von Unternehmen, Organisationen und Projektträgern bei Förderprogrammen und Wettbewerben des Landes, u. a. Zielgruppenförderung, Arbeitszeitberatung, Bildungschecks, Potenzialberatung, Verbundprojekte, Modellprojekte
- **Beratung** bei Förderanträgen und Weiterleitung an die Gremien des Landes und an die Bewilligungsbehörden
- **Beratung und Begleitung** der bereits in der Region bestehenden Netzwerke und Initiativen
- **Initiierung** von Konzepten, Strategien und Projektvorschlägen auf der Basis von Kompetenzfeldanalysen
- **Informationstransfer** zwischen dem Land und der Region

Die Regionalagentur leistet mit ihren Instrumenten einen Beitrag, Entwicklungsstrategien für OWL zu unterstützen. Für Unternehmen und Beschäftigte, Arbeitsmarktakeure, Bildungsträger sowie regionale Netzwerke und Brancheninitiativen bieten sich viele Anknüpfungspunkte, um von den Fördermöglichkeiten des Landes und der EU zu profitieren.

Die Regionalagentur wird helfen, diese Zusammenarbeit zu stärken und erfolgreiche Projekte zu entwickeln, um diese Ziele zu erreichen.

Die Regionalagentur hat für ihren – neben den »Pflichtaufgaben« möglichen – inhaltlichen Gestaltungsansatz den Weg gewählt, Leitthemen zu beschreiben, die am Besten geeignet sind, die regionalen Handlungsprioritäten in griffiger Form zu bündeln.

OWL – jung und kompetent fokussiert auf alle mit der demografischen Entwicklung zusammenhängenden Themen. Sie stellen für die Region eine große Herausforderung dar, bieten aber auch riesige Chancen. Andere Regionen haben längst mit massiven Bevölkerungsrückgängen zu kämpfen. Dagegen hat OWL die Perspektive, eine der »jüngsten« Regionen in Deutschland zu werden – mit allen Anforderungen im Hinblick unter anderem auf Ausbildung und Qualifizierung.

OWL – innovativ knüpft an das mittelständische Profil der Wirtschaft an. Die Stärkung der Innovationskraft der kleinen und mittleren Unternehmen über die Förderung von Schlüsseltechnologien steht hier im Vordergrund.

Dabei spielt der Wissenstransfer zwischen Unternehmen und der Wissens- und Technologietransfer zwischen Hochschulen und Unternehmen eine zentrale Rolle. Die Förderung der Innovationspotenziale ist einer der Schlüssel zur Sicherung und Entwicklung des Standorts und der Beschäftigung.

OWL – international thematisiert die Chancen und Herausforderungen durch die Globalisierung. Viele Unternehmen der Region agieren erfolgreich auf internationalen Märkten, viele stehen kurz vor diesem Schritt. Die in der Region vorhandene Kompetenz zu nutzen und innovative Projekte zu unterstützen, steht hier im Mittelpunkt.

Konkret: Umsetzung des Landesaufrufs „Innovative Modellprojekte für benachteiligte Zielgruppen des Arbeitsmarktes“

Das Land NRW hatte im April 2005 einen landesweiten Aufruf zu „Innovativen Modellprojekten zur beruflichen Integration besonderer Zielgruppen des Arbeitsmarktes“ gestartet. Besondere Zielgruppen des Arbeitsmarktes sind beispielsweise arbeitslose Jugendliche, Arbeitslosengeld II EmpfängerInnen, behinderte Menschen, Langzeitarbeitslose, MigrantInnen mit besonderen Integrationsproblemen, obdachlose Menschen, Drogensüchtige sowie asylsuchende und geduldete Jugendliche.

Die Regionalagentur hat den Landesaufruf „Innovative Modellprojekte für benachteiligte Zielgruppen des Arbeitsmarktes“ in OWL umgesetzt. Rund 200 Bildungsträger sind von der Regionalagentur informiert und zur Beteiligung aufgefordert worden. 13 Anträge mit einem ESF-Fördermittelvolumen von 2,1 Mio. Euro sind ausgewählt und in das Auswahlverfahren des MAGS weitergeleitet worden. Hohe Qualität war das entscheidende Kriterium. Dieses konnte trotz der vom Land vorgegebenen sehr knappen Zeitspanne erfüllt werden. Die Kofinanzierung aller ausgewählten Projekte wird durch die Agentur für Arbeit, die Arbeitsgemeinschaften bzw. den optierenden Kreis sichergestellt.

Auf Landesebene wurden schließlich acht Projekte mit einem Fördervolumen von fast 1,5 Mio. Euro ausgewählt. Damit nimmt OWL einen Spitzenplatz in Nordrhein-Westfalen ein. Das Themenspektrum der Projekte spiegelt die Problemlagen der arbeitsmarktpolitischen Zielgruppen in OWL wider: ein deutlicher Schwerpunkt liegt bei Maßnahmen für Jugendliche und MigrantInnen.

So werden z. B. Produktionsschulen für arbeitslose Jugendliche nach dänischem Vorbild stadt- und kreisübergreifend erprobt. Das weitere Spektrum reicht von der beruflichen Vorbereitung für Asylsuchende über unterschiedliche Qualifizierungsansätze für Langzeitarbeitslose bis zu anderen stark arbeitsmarktfernen Gruppen, wie beispielsweise Drogensubstituierte.

Beispiel: Projekt „Entwicklung eines Sinnes- und Sagenpfades in Bielefeld“ der Drogenberatung Bielefeld

In Bielefeld befinden sich derzeit rund 550 Menschen in Substitutionsbehandlung. Ein großer Teil dieser Menschen gilt zwar als erwerbsfähig, verfügt jedoch nur über begrenzte Berufserfahrungen und Qualifikationen. Die Drogenberatung e. V. Bielefeld führt in Kooperation mit der REGE mbH ein Beschäftigungsprojekt für Drogensubstituierte im Bereich regionale Touristik und Naherholung durch. Das Projekt richtet sich an drogenabhängige Menschen, die sich im Rahmen einer Substitutionsbehandlung stabilisiert haben und als erwerbsfähig gelten.

Im Rahmen des Projektes werden die TeilnehmerInnen in einem ersten Schritt in einem Umfang von wöchentlich 25 Stunden (SGB II) praktische Arbeiten im Bereich „Entwicklung eines Sinnes- und Sagenpfades in Bielefeld“ verrichten.

Im Rahmen dieser Tätigkeiten erhalten die TeilnehmerInnen eine auf ihren konkreten Einsatz abgestimmte modular organisierte berufsfeldspezifische Qualifizierung sowie eine auf ihre Problemlagen zugeschnittene soziale Betreuung. Im Anschluss an diese fachliche und soziale Stabilisierungsphase folgt eine zweimonatige begleitete Praktikumsphase in regionalen Betrieben.

Das Projekt ist auf 18 Monate angelegt. Die Teilnehmenden erhalten in dieser Zeit Leistungen nach SGB II. Die dem Projekt impliziten unterschiedlichen Tätigkeitsbereiche sowie die flexible Ausrichtung der Maßnahme ermöglichen es den TeilnehmerInnen, an ihre individuellen Voraussetzungen anzuknüpfen. Aufgrund der zu erwartenden somatischen und psychischen Probleme der Zielgruppe werden über die Kernangebote hinausgehende Betreuungs-, Beratungs- und (Weiter-) Vermittlungsangebote vorgehalten.

Ziel des Projektes ist die soziale Stabilisierung und Förderung sowie die (Re-) Integration drogensubstituierter Menschen in den Arbeitsmarkt durch zertifizierte Qualifizierung, Praktika, ressourcenorientierte Tätigkeiten und eine zielgruppenspezifische soziale Betreuung und Förderung.



REGIONALAGENTUR
OSTWESTFALENLIPPE
OWL Marketing GmbH

OstWestfalenLippe
Marketing GmbH
Regionalagentur
Fon: 0521 - 96733 - 0
Fax: 0521 - 96733 - 19
www.regionalagentur-owl.de

Initiative für Beschäftigung e. V. startet das Projekt FORUM.OST - Internationalisierungskompetenz für Ostwestfalen-Lippe



Anna Renkamp,
IfB OWL e. V.
Koordination FORUM.OST

Viel Energie der Beschäftigungsförderung fließt in die Verbesserung von Integrationsangeboten. Ungelöst bleibt oft die Frage: wie können mehr Arbeitsplätze geschaffen werden?

Ein Weg dazu sind verstärkte Internationalisierungsaktivitäten der Wirtschaft. 3 - 5% neue Arbeitsplätze entstehen im Durchschnitt am heimischen Standort, wenn Unternehmen neue Auslandsmärkte erschließen. In Ost-WestfalenLippe gibt es hier noch viel zu tun. 1.500 Betriebe haben laut einer Umfrage der IHK Ostwestfalen zu Bielefeld zusätzliches Exportpotenzial – insbesondere bei kleinen und mittleren Unternehmen (KMU).

Mehr Beschäftigung durch Internationalisierung

Die Initiative für Beschäftigung OWL e. V. (IfB OWL e. V.) hat aus diesen Erkenntnissen ein neues Projekt entwickelt, in dem sich über 30 Akteure aus Wirtschaft, der Wirtschafts-, Beschäftigungsförderung und der beruflichen Bildung für OWL engagieren. Die EU-geförderte EQUAL-Entwicklungspartnerschaft „FORUM.OST - Internationalisierungskompetenz für OstWestfalenLippe“ unterstützt seit dem 01. Juli 2005 mit einem vernetzten Serviceangebot KMU bei der Markterschließung in Mittel- und Osteuropa (MOE).

Die Ausrichtung auf Osteuropa ist dabei viel versprechend: Die neuen EU-Staaten sind gegenwärtig entscheidende Wachstumsmärkte und OWL hat auch aufgrund seiner geographischen Nähe gute Voraussetzungen für stärkere Exportaktivitäten nach MOE. Kernidee des Projektes ist es, die Nachfrage nach Arbeit zu vergrößern. Unternehmen erwerben mehr Internationalisierungskompetenz und sichern bzw. schaffen damit neue Arbeitsplätze in der Region. Gleichzeitig erhalten insbesondere Auszubildende, Studierende und Arbeit suchende mit Migrationshintergrund im Rahmen von Qualifizierung und Vermittlung neue Beschäftigungsperspektiven.

Service im Netzwerk für KMU

Sechs Teilprojekte bieten dazu in einem Baukastenprinzip Dienstleistungen für Unternehmen und Fachkräfte an. Den Anfang bilden die Informationskampagnen „Fokus.Ost“: ca. 1.500 Betriebe werden auf ihre Chancen der zusätzlichen Markterschließung in MOE aufmerksam gemacht. Bei den ersten Informationsveranstaltungen im Jahr 2005 haben sich bereits 700 Betriebe über FORUM.OST informiert.

Im Teilprojekt „Im Tagesgeschäft nach MOE“ werden insgesamt 50 Unternehmen intensiv auf ihr Internationalisierungspotenzial überprüft und im Tagesgeschäft in die jeweiligen Zielmärkte begleitet. 38 Betriebe haben bisher ihr Interesse an einer Beratung bekundet; in 9 Unternehmen hat der Beratungsprozess bereits begonnen.

Service rund um die Personalbeschaffung und -entwicklung sind ein weiterer Schwerpunkt von FORUM.OST. So qualifiziert das Teilprojekt „X-Port“ Fachkräfte für den Export und vermittelt Personal für geplante Internationalisierungsaktivitäten. Eine Kooperation der Hochschulen OWL bildet „Landeskundige Assistenten“ aus. Studierende und AbsolventInnen aus MOE werden im Rahmen von Praktika Unternehmen mit ihren Sprach- und Landeskennnissen unterstützen und z. B. zu Messen begleiten, dolmetschen, etc. Über die neu entwickelte Bewerberdatenbank www.fachkraefte-interkulturell.de lassen sich die Bewerberprofile von Fachkräften und Landeskundigen Assistenten bequem abrufen.

Ein weiteres Projektangebot sind Trainings zum „Diversity Management“, eine Methode mit der die Vielfalt von Mitarbeiterpotenzialen besser für den Export nutzbar gemacht wird. Auch der Fachkräftenachwuchs profitiert von FORUM.OST: Das Teilprojekt „Fit für MOE“ ar-

beitet an der Internationalisierung der schulischen Erstausbildung an den Berufskollegs. Azubis können in Kurzzeitpraktika erste Auslandserfahrungen sammeln.

Zusammenarbeit mit vier europäischen Partnern

Als EU-Projekt kooperiert FORUM.OST mit den Partnerländern Polen (Region Niederschlesien), Slowakei (Region Presov), Italien (Region Venetien), Spanien (Region Asturien). In jedem Land finden gemeinsame Kooperationsbörsen für Unternehmen und Workshops zum Thema „Qualifizierung für KMU“ statt. Nach der ersten europäischen Kooperationsbörse für Unternehmen mit über 120 TeilnehmerInnen im Januar 2006 in Bielefeld sind in diesem Jahr weitere Veranstaltungen in Italien (Mai) und in der Slowakei (September) vorgesehen.

Das Projekt FORUM.OST arbeitet mit einem Gesamtbudget von 4,4 Mio. Euro und wird mit 2 Mio. Euro durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds gefördert.

Eine Teilnahme an den Teilprojekten ist noch möglich. Angesprochen sind Arbeit suchende Fachkräfte mit MOE-Hintergrund, Unternehmen und Auszubildende, die ihre Internationalisierungskompetenzen verbessern wollen sowie Studierende, die als „Landeskundige/-r Assistent/-in“ arbeiten möchten.



Forum.Ost
Internationalisierungskompetenz
für Ostwestfalen-Lippe

Anna Renkamp
IfB OWL e. V.
Fon 0521 - 520169 - 11
Fax 0521 - 520169 - 29
anna.renkamp@ifb-owl.de
www.forum-ost.de
www.ifb-owl.de



europäischen Projektpartnerschaft
ATYPICO.

Der Buchautor und Referent Dr. Christoph Strünc aus Düsseldorf kritisierte den stark verfestigten deutschen Arbeitsmarkt, der zwischen den beschäftigten Insidern auf sicheren Arbeitsplätzen und

den auf Dauer ausgegrenzten Outsidern, den Langzeitarbeitslosen, schier unüberwindliche Mauern errichtet hat. Mit dem Ausbau so genannter atypischer Arbeit, wie wir sie mit Minijobs und Zeitarbeit kennen, könnten Einstiegsmöglichkeiten für die Menschen geschaffen werden, die sonst häufig kaum Chancen haben. Marloes De Graaf-Zijl aus Amsterdam unterstrich, dass auch internationale Studien Zeitarbeit und befristete Beschäftigung als erfolgreiche Bausteine - „stepping stones“ - auf dem Weg ins Erwerbsleben werten.

Gemeinsam mit Partnern aus Italien und Polen macht sich das ostwestfälische Projekt ATYPICO auf den Weg, die besten Integrationsmöglichkeiten für Arbeitslose über flexibel gestaltete Arbeitsverhältnisse ausfindig zu machen. Besonders froh sind die Bielefelder über die Mitwirkung eines Projektes aus der Partnerstadt Rzeszów in Polen.

Projektkoordinatorin Anne Meuer-Willuweit (REGE mbH) stellte das deutsche Gesamtprojekt mit zehn Teilprojekten in ganz OstWestfalenLippe vor, das noch bis Ende 2007 in der Region läuft. Wichtig dabei sind die Qualifizierung und Begleitung der Arbeitslosengeld-II-EmpfängerInnen auf ihrem Weg in den Arbeitsmarkt. Wie die transnationale Koordinatorin, Carla Zoogbaum (REGE mbH), zum Abschluss der Tagung betonte „muss dabei langfristig auch sozialpolitisch das Ziel einer Reform der sozialen Sicherungssysteme verfolgt werden, damit ArbeitnehmerInnen in flexiblen Verhältnissen ausreichend abgesichert sind.“

Anne-Meuer-Willuweit
Rege mbH
Fon 0521 - 9622 - 366
Fax 0521 - 9622 - 333
Mail: a.meuer-willuweit@rege-mbh.de
www.atypico.de



Stepping Stones - Mit Zeitarbeit und Minijobs zurück in den Arbeitsmarkt

Können befristete Jobs, Zeitarbeit, aber auch Mini-Jobs für Arbeitslose ein Sprungbrett zurück in den Arbeitsmarkt sein?

Zu dieser Fragestellung veranstaltete die REGE mbH am 15. Dezember 2005 die internationale Fachtagung „stepping stones – Mit atypischer Beschäftigung zurück in den Arbeitsmarkt“. Mit 160 Tagungsgästen in der Neuen Schmiede in Bethel gelang ein klangvoller Auftakt der

„Existenzgründung aus der Arbeitslosigkeit - Ein Weg zur Unabhängigkeit von öffentlichen Mitteln?“

Zu dieser Frage haben sich am 22. Februar im Kreishaus Herford mehr als 100 Beschäftigte örtlicher Arbeitsgemeinschaften und Kommunen aus OWL ausgetauscht. Die Initiative für Beschäftigung OWL e. V. hatte zu diesem Forum eingeladen, um mit ExpertInnen Verfahren zur Verbesserung von Existenzgründungsförderungen aus der Arbeitslosigkeit zu beraten.

Die Förderprogramme und Unterstützungsstrukturen in OWL sind vielfältig. Während Gustav Bölke von der NRW Landesberatungsgesellschaft G.I.B. die

besonderen Anforderungen an die Existenzgründungsförderungen von ALG II EmpfängerInnen aufzeigt, stellt Rainer Radloff, Leiter der Bielefelder Arbeitsplus GmbH, ein speziell hierfür entwickeltes Darlehensverfahren vor. "Hier wird der Grundsatz des Forderns und Förderns konsequent umgesetzt. Ziel ist es, dass die Gründer mit dem Darlehen ihre eigene Existenz sichern und unabhängig werden von öffentlichen Leistungen. Durch die nachhaltige Begleitung wird eine dauerhafte Unterstützung von nicht tragfähigen Gründungen vermieden."

Dass durch eine solche Existenzgründung zusätzliche Arbeitsplätze entstehen können zeigt der Erfahrungsbericht von Özcan Cakici, der trotz fehlender Kreditzusagen in Bielefeld ein anatolisches Speiselokal eröffnet hat. Der von den Banken seinerzeit erwartete Umsatz konnte übertroffen werden, heute beschäftigt Herr Cakici mehr als 10 Personen. „Migranten gründen häufig risikofreudiger, müssen sich dabei aber oftmals auf das „Verwandtendarlehn“ beschränken“, bemängelt der Mikrofinanzexperte Cemalettin Özer von Mozaik.

Die G.I.B. rät, den Besonderheiten des Aufgabenfeldes Rechnung zu tragen und BeraterInnen einzusetzen, die auf das Fachgebiet und die Zielgruppe spezialisiert sind. Die Partner in der Initiative für Beschäftigung OWL e. V. stellten ein eigens dazu entwickeltes Pilotseminar ExTra vor. (Informationen zu EX-Tra – „Kompetenztraining für Beschäftigte in Arbeitsgemeinschaften und Optionskommunen, die perspektivisch Existenzgründungsvorhaben beraten, begleiten und fördern werden“ gibt Jörg Schlüpmann von der DAA OWL. (joerg.schluepmann@daa-bw.de))

Die ExpertInnen ermittelten Erfolgsfaktoren für eine gute Existenzgründungsberatung. Dazu nahmen sie Themen wie kunden- und kundinnengerechte Beratung, Zugang zu Finanzierungen und Wirtschaftlichkeit von Existenzgründungen aus der Nebenberuflichkeit unter die Lupe. „Gründungen sind potenziell aussichtsreicher, wenn ein Netzwerk der beteiligten Akteure und Organisationen im Hintergrund wirkt“, vermittelt Marlies Pelster Wend, Initiatorin des Bielefelder Netzwerks für Existenzgründung aus der Arbeitslosigkeit. Auch nach Ansicht von Norbert Burmann, Leiter der ARGE in Herford, kann Existenzgründungsförderung nur gut funktionieren, wenn die finanzielle Förderung mit Beratung und Begleitung verzahnt ist. Ein OWL weiter Austausch ist geplant, denn so Gustav Bölke: „In NRW wird viel über Netzwerke geredet – in OstWestfalenLippe werden Netzwerke praktiziert“.

Terminkalender

17. Mai 2006

Regionalagentur OWL

Arbeitstagung und regionaler Wettbewerb im Kloster Hardehausen (Landesvolkshochschule), Warburg

16. - 18. Mai 2006

FORUM.OST

Kooperationsbörse für Unternehmen und Best-practice Workshop „Lebenslanges Lernen“ in Padua, Italien

22. Mai 2006

ZeitChancen

Tagung für Zeitarbeit in der IHK Lippe zu Detmold, Detmold

13. Juni 2006

GENERATION GOLD - Potenziale für den Arbeitsmarkt in OWL

Tagung in der Ravensberger Spinnerei, Bielefeld

Juni 2006

ATYPICAL EUROPE

Transnationale Tagung im Rahmen von EQUAL ATYPICO in Pescara, Italien

Initiative für
Beschäftigung OWL e. V.



Martina Helmcke
Initiative für Beschäftigung OWL e. V.
Fon 05241 - 8181 - 335
Fax 05241 - 81681 - 335
Mail: martina.helmcke@bertelsmann.de

Impressum

Herausgeber:

Das Magazin **FORUM OWL** wird von einer Kooperationsgemeinschaft arbeitsmarktpolitischer Träger in Ostwestfalen-Lippe herausgegeben.

Redaktionsanschrift:

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

Vi.S.d.P.:

Manfred Neumann
Arbeitsplus in Bielefeld GmbH
eMail: manfred.neumann@arbeitsagentur.de

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



Initiative für
Beschäftigung OWL e. V.



Lippepro:arbeit



REGIONALAGENTUR
OSTWESTFALENLIPPE
OWL Marketing GmbH



ARGE Höxter
Arbeitsgemeinschaft für
die Grundversicherung Arbeitsuchender im Kreis Höxter

