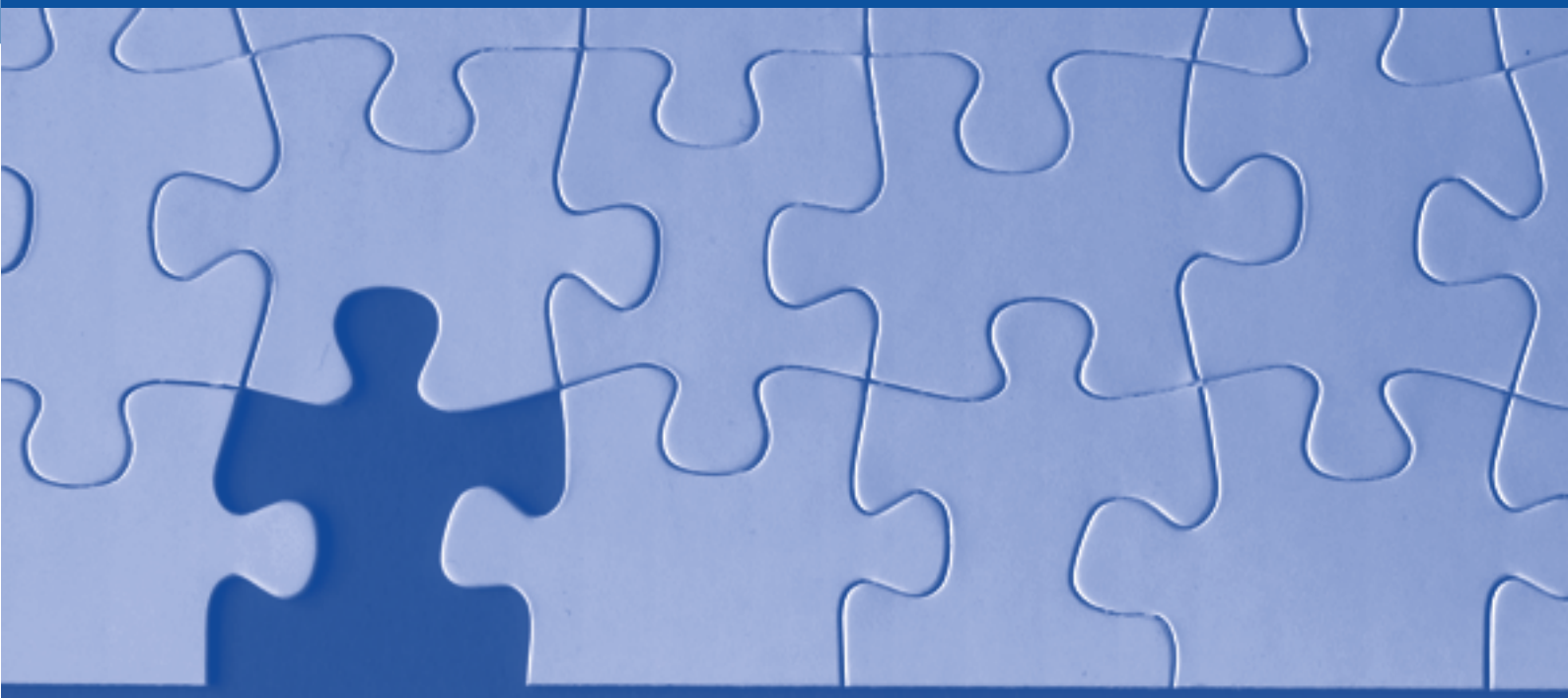
Forum OWL

arbeitsmarktpolitisches Magazin für OstWestfalenLippe

AUSGABE 22 Januar 2015

THEMA

Arbeitgeber-Service: Dienstleistungen für Arbeitgeber



Leitartikel: Die Jobcenter als Dienstleister für Arbeitgeber?!

Klaus Binnewitt, Jobcenter Herford und Jürgen Blomeier, Jobcenter Kreis Gütersloh

Kommentar: Ist der Kunde schon König?

Fred Kupczyk, Jobcenter Kreis Gütersloh

Inhaltsverzeichnis/Impressum

Leitartikel

3 Die Jobcenter als Dienstleister für Arbeitgeber?!
Klaus Binnewitt, Jobcenter Herford/Jürgen Blomeier, Jobcenter Kreis Gütersloh

Kommentar

5 Ist der Kunde schon König?
Fred Kupczyk, Jobcenter Kreis Gütersloh

Serviceangebote in OWL: Fachkräftesicherung

6 Das Dienstleistungsangebot der Agenturen für Arbeit in OWL
6 Gegen Fachkräftemangel — für NRW: Qualifizierungsberatung von kleinen und mittelständischen Betrieben
7 Qualifizierungsberater in OWL
7 Fachkräfte sichern — Branchen stärken
8 Unternehmensservice für den Mühlenkreis

Serviceangebote in OWL: Ausbildung — Weiterbildung — Umschulung

9 Ausbildungschance für die „zweite Reihe“
10 JOBSTARTER-Projekt: Mein Azubi — Mein Betrieb — unsere Zukunft verbindet“
11 Kompetenzwerkstatt Vielfalt & Ausbildung — von arbeitsmarktpolitischen Projekten zur Personalentwicklung
12 Was Unternehmen gewinnen können, wenn sie Ausbildungssuchenden entgegenkommen
13 Vom Stabilisierungsprofil zur Potenzialträgerin im Betrieb

Serviceangebote in OWL: Vereinbarkeit von Familie und Beruf

14 Arbeitgeberservice mit vielfältigen Angeboten zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Serviceangebote in OWL: Förderung von Migrantinnen und Migranten

15 „Kraftfahrer mit Sprache“: Migranten schneller auf die Straße!
16 Schritt für Schritt zur nachhaltigen Integration
17 Gelernt ist gelernt — Anerkennung im Ausland erworbener Berufsqualifikationen

Serviceangebote in OWL: Fachkräftesicherung in der Pflege

18 Bedarfserhebung bei Pflegeinstitutionen in OWL
18 Unterstützung der Fachkräftesicherung und Gesundheitsförderung

OWL aktuell

19 22 x Forum OWL. Alle Ausgaben auf einen Blick

Herausgeber

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

Redaktion

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

V.i.S.d.P.

Jürgen Blomeier
eMail: juergen.blomeier@gt-net.de

Bildquelle

www.fotolia.de: #40737177 © Coloures-pic

Das Magazin kann in der Druckfassung in Einzelausgaben bei den Trägern kostenlos bezogen werden. Download der PDF unter: http://www.ifb-owl.de/forum-owl-das-arbeitsmarktpolitische-magazin-fuer-ostwestfalen-lippe.html

Leitartikel

Die Jobcenter als Dienstleister für Arbeitgeber?!

Klaus Binnewitt, Geschäftsführer Jobcenter Herford

Jürgen Blomeier, Sachgebietsleiter Jobcenter Kreis Gütersloh

Die Jobcenter in Ostwestfalen-Lippe (OWL) haben seit Jahren und unabhängig von der Trägerschaft besondere Serviceeinrichtungen für Arbeitgeber installiert. Mit den Arbeitgeber- oder Unternehmensservices (AGS/US) sollen Arbeitgeber die Dienstleistung erhalten, die sie als wichtigste Kunden im Vermittlungsgeschäft erwarten.

AGS/US können zur Unterstützung der Vermittlungsdienstleistung auf ein umfangreiches und flexibles Portfolio an Leistungen zugreifen, das vom Praktikum bis zu Eingliederungszuschüssen reicht.

Darüber hinaus investieren die Jobcenter viel Geld in die Qualifizierung von Bewerberinnen und Bewerbern, um sie besser und vor allem dauerhaft im ersten Arbeitsmarkt platzieren zu können. Auch das ist, insbesondere bei Qualifizierungen mit Berufsabschluss, eine Dienstleistung am Bedarf der Arbeitgeber orientiert. Stichwort: Fachkräftemangel.

Weiter Arbeitnehmerleistungen, wie z.B. die Mobilitätsförderung, dienen der Integration und damit letztlich auch dem einstellenden Betrieb.

Wie steht es um das Bewerberpotenzial in den Jobcentern in OWL?

Ende Oktober 2014 betrug die Arbeitslosenquote in OWL 6,5 Prozent. Sie lag damit über dem Durchschnitt der alten Bundesländer von 5,6 Prozent und unter der NRW-Quote von 7,9 Prozent. Rund zwei Drittel der arbeitslos gemeldeten Menschen in OWL beziehen Leistungen nach dem SGB II.

Während die Zahl der sozialversicherungspflichtig und geringfügig Beschäftigten in OWL in den vergangenen zehn Jahren um durchschnittlich 12 Prozent gestiegen ist, bewegt sich bei der Zahl der Arbeitslosen im SGB II nur wenig; insbesondere die Zahl der Langzeitarbeitslosen scheint zu stagnieren. Woran liegt das?

Sehen wir uns die Zahlen in OWL etwas genauer an: Knapp 70 Prozent der Arbeitslosen, die Grund-sicherungsleistungen beziehen, haben keine abgeschlossene Berufsausbildung, 30 Prozent haben keinen Schulabschluss. Rund 26 Prozent der Arbeitslosen sind 50 Jahre und älter. Im Kreis Minden-Lübbecke und in Bielefeld ist jeder vierte Arbeitslose im SGB II 50 Jahre und älter; in den Kreisen Paderborn und Höxter ist es fast jeder Dritte. Knapp 15 Prozent sind Alleinerziehende mit ein, zwei oder mehr Kindern. 65 Prozent von ihnen haben keine abgeschlossene Ausbildung.

Zu viele Vermittlungshemmnisse kommen zusammen

Wir wissen: Menschen, die über eine geringe oder über gar keine berufliche Qualifikation verfügen, sind häufiger von Arbeitslosigkeit betroffen als Menschen mit anerkannten Berufsabschlüssen. Sie gehen häufig instabile Beschäftigungsverhältnisse ein.

Wir wissen auch: Wer über 50 Jahre alt und längere Zeit arbeitslos ist, kann sich im Wettbewerb um einen Arbeitsplatz nur schwer durchsetzen. Und wir wissen, dass Alleinerziehende, die eine Ausbildung aufnehmen oder einer Erwerbstätigkeit nachgehen wollen, häufig scheitern, weil Betreuungsangebote nur unzureichend zur Verfügung stehen. Das ist die eine Seite der Wahrheit.

Die andere Seite der Wahrheit ist: Die Jobcenter betreuen sehr viele Menschen, die zu viele „Probleme“ gleichzeitig haben, um auf dem ersten Arbeitsmarkt bestehen zu können. Nach einer Studie des Instituts für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (IAB) sind es neun große „individuelle oder haushaltsbezogene Hemmnisse“, die einer Arbeitsaufnahme entgegenstehen:

- (Allein)erziehende Frau mit Kind/Kindern
- Alter 51 bis 64
- Langzeitleistungsbezug
- schwere gesundheitliche Einschränkungen
- Pflege von Angehörigen
- kein Ausbildungsabschluss
- kein Schulabschluss
- selbst zugewanderte Migrantinnen und Migranten
- Sprache im Haushalt nicht deutsch

Nach der IAB-Studie hat jeder zwölfte Hartz IV-Empfänger kein größeres Handicap. Ziemlich genau die Hälfte der arbeitslosen Leistungsberechtigten hat aber zwei oder drei „Probleme“ gleichzeitig. Wobei der Begriff „Problem“ für die oben genannten „individuellen oder haushaltsbezogenen Hemmnisse“ allein schon problematisch ist. Es sollte doch eher als gesellschaftlich wertvolle Arbeit betrachtet werden, wenn jemand Kinder großzieht oder pflegebedürftige Angehörige betreut. Und am Alter kann ohnehin niemand etwas ändern; an schweren gesundheitlichen Einschränkungen leider auch nicht.

Was wollen Arbeitgeber?

Natürlich gibt es für jeden Arbeitsplatz ideale Anforderungsprofile. In der Realität werden sie aber nur selten von Bewerberinnen und Bewerbern vollständig erfüllt. Immer mehr Arbeitgebern geht es bei einer Stellenbesetzung um Persönlichkeit und Motivation. Fachliche Qualifikation und/oder Berufserfahrung müssen zwar ausreichend vorhanden sein, soziale Kompetenz, Motivation und Lernwille sind aber wichtiger.

Wer motiviert ist, lernt schnell. (Mehr) Fachwissen lässt sich durch Einarbeitung am Arbeitsplatz oder durch Schulungen meist immer noch erwerben. Als wichtigste Anforderungen erweisen sich Verlässlichkeit, Verantwortungsbewusstsein, Freundlichkeit, Motivation, Teamfähigkeit. Häufig sind es diese Eigenschaften, die bei einer Personalentscheidung den Ausschlag geben. Ganz wichtig ist: Die „Chemie“ zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmerin und Arbeitnehmer muss stimmen.

Ein Dienstleister am Arbeitsmarkt sollte das wissen. Er sollte seine Arbeitsuchenden und potenzielle Arbeitgeber sehr gut kennen. Nur dann kann er beide erfolgreich zusammenbringen. Und dann haben auch vermeintlich „problematische“ Bewerberinnen und Bewerber eine Chance. Aus ihnen werden nicht selten leistungsbereite, zufriedene und loyale Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die sich stark an das Unternehmen gebunden fühlen.

Wie finden Arbeitgeber ihr Personal?

Nach einer Analyse des IAB aus 2011 erfolgt knapp ein Viertel der Neueinstellungen über persönliche Kontakte, d.h., man hört sich im eigenen Bekanntenkreis um oder setzt auf Empfehlungen aus der Belegschaft. Die Suche über persönliche Kontakte hatte von allen untersuchten Strategien die beste Erfolgsquote. Bei zwei von drei Versuchen über diesen Weg kam es zur Besetzung der Stelle.

Das zeigt, dass Arbeit in einem hohen Maße Vertrauenssache ist. Stellenbesetzungen sind nicht ohne Risiko. Denn ob eine Bewerberin oder ein Bewerber wirklich hält, was er verspricht, zeigt sich erst im Nachhinein. Für Betriebe ist es deshalb rational, persönliche Kontakte und Empfehlungen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bei Stellenbesetzungsverfahren einzubeziehen.

Und sie fahren in der Regel gut damit. Besonders häufig findet man diesen Besetzungsweg bei Kleinbetrieben und bei Stellen für Geringqualifizierte. Hier spielt sicherlich eine Rolle, dass es sich um eine Besetzungsstrategie handelt, die eine hohe Verlässlichkeit bietet und nur geringe Kosten verursacht.

Was können wir daraus lernen?

Angesichts dieser Fakten muss die Frage erlaubt sein, ob unsere Dienstleistung noch den Bedarfen der Arbeitgeberkunden gerecht wird und ob sie (noch) geeignet ist, auch Bewerberinnen und Bewerber mit Defiziten in Arbeit zu bringen.

Oder anders formuliert: Was müssen wir als „lernende Organisation“ an unserer Dienstleistung für Arbeitgeber ändern, um zukunftsfähig zu bleiben und unseren gesetzlichen Auftrag erfüllen zu können? Und muss nicht auch der Kunde Arbeitgeber seine Erwartungshaltung gegenüber unseren Bewerberinnen und Bewerbern überdenken?

Beginnen wir bei uns selbst, schließlich sind wir Jobcenter selbstkritisch und flexibel. Unsere Arbeit darf nicht länger fast ausschließlich reaktiv sein. Nur bereit zu sein, wenn ein Arbeitgeber anruft und uns eine Stelle meldet oder nur die Anzeigen in der Presse auszuwerten, reicht nicht mehr aus. Das anschließende Stellenbesetzungsverfahren kann noch so serviceorientiert ablaufen.

Unser Ziel muss es sein, dass sich der Arbeitgeber mit dem gleichen Vertrauen an uns wendet, wie er bisher seinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern oder dem Bekanntenkreis bei der Personalsuche vertraut. Das setzt voraus, dass die Arbeitgeber uns und unsere Möglichkeiten kennen. Die Initiative muss dabei von uns ausgehen, wir müssen unsere persönliche Präsenz insbesondere bei Klein- und Kleinstbetrieben deutlich erhöhen. Nur durch enge persönliche Kontakte zum Arbeitgeber werden wir zum „Bekanntenkreis“ gehören.

Damit aber nicht genug. Auch der Blick auf unsere Bewerberinnen und Bewerber muss sich ändern. Viel zu sehr noch orientieren wir uns an ihren Defiziten und resignieren, statt uns auf deren Stärken zu konzentrieren und diese mit dem Ziel der Arbeitsaufnahme zu nutzen. Und dem „guten Bekannten“ vom Jobcenter lässt man auch mal einen „Fehlversuch“ durchgehen.

Als guter Dienstleister erfolgreich überzeugen

Nun zum Arbeitgeber. Ihn müssen wir überzeugen, dass auch „problematische“ Bewerberinnen und Bewerber Qualitäten und Stärken haben und eine Chance verdienen. Ist es nicht sinnvoller, ein Stellenprofil anzupassen und einem Vorschlag des Jobcenters zu folgen, als die Stelle unbesetzt zu lassen?

Selbstverständlich sind wir nicht naiv, sondern nahe genug am Alltag um zu wissen, dass wir einen deutlichen Anteil an Leistungsbeziehenden haben, die meilenweit vom ersten Arbeitsmarkt entfernt sind, und die wir auch bei noch so engem Kontakt zum Arbeitgeber nie werden integrieren können.

Aber wir sind genauso davon überzeugt, dass wir mit den übrigen Bewerberinnen und Bewerbern als Dienstleister für Arbeitgeber noch mehr erreichen können und müssen.

Und: Die genannten Schritte zur Verbesserung unseres Dienstleistungsangebots sind kein Hexenwerk, sondern mit dem Potenzial unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gar nicht so schwer zu gehen.

Weitere Informationen unter:

Jobcenter Herford
Klaus Binnewitt
Mail: klaus. binnewitt@jobcenter-ge.de

Jobcenter Kreis Gütersloh
Jürgen Blomeier
Mail: juergen.blomeier@gt-net.de

Kommentar

Ist der Kunde schon König?

Fred Kupczyk,
Fachbereichsleiter
Jobcenter Kreis
Gütersloh

Angesichts eingeschränkter Integrationschancen vieler Arbeitslosengeld II-Empfängerinnen und -Empfänger und speziell mit Blick auf den vielfach, vielleicht oberflächlich oder auch inflationär verwendeten „Kunden"-Begriff bei Arbeitsmarktdienstleistungen, lohnt es möglicherweise, das der Wirtschaft entlehnte Kundenmodell zu hinterfragen.

Zwar scheint auf den ersten Blick für den Dienstleistungsbereich eine solche Analogie logisch. Auf den zweiten Blick allerdings hat ein Jobcenter in gewisser Weise doch ein Monopol, mindestens einen Gebietsschutz und – seien wir mal ehrlich – wirklicher Wettbewerb entsteht so nicht. Und langfristige Kundenbindung kann doch zumindest für die Leistungsbezieherinnen und -bezieher nicht gewollt sein.

Wer oder was ist ein Kunde?

Insoweit soll der Blick heute einmal speziell auf die Arbeitgeber gerichtet und diese als Kunden betrachtet werden. Dabei wäre zu klären: Wer oder was ist überhaupt ein Kunde? Obwohl die Frage rhetorischer Natur zu sein scheint, halten Duden und Wikipedia einen möglicherweise unerwarteten Aspekt bereit.

Denn zum Kundenbegriff gehört nicht nur, dass es sich um jemanden handelt, der Waren kauft oder Dienstleistungen in Anspruch nimmt. Der Duden geht darüber hinaus davon aus, dass die Firma oder der Händler seine Kunden auch kennt.

Heißt im Klartext: Wir im Jobcenter müssen unsere Arbeitgeber in unserem Einzugsbereich kennen. Vorausgesetzt, wir wollen sie als Kunden sehen, als solche gewinnen und an uns binden, worüber es beim Arbeitgeberbezug sicher keinen Zweifel gibt.

Wie gut kennen die Jobcenter Ansprüche und Potenziale jeder Kundenseite?

Diesem Gedanken wollen wir uns nähern: Sicher ist es unrealistisch, dass ein Jobcenter zu mehreren tausend Gewerbetreibenden in seinem Zuständigkeitsbereich so enge Kontakte pflegen kann, dass man ernsthaft davon sprechen könnte, alle Kunden zu kennen. Jeden Inhaber, Betriebsleiter, Personalchef, Ausbildungsverantwortlichen, Neugründer etc. Interessant ist der Gedanke aber schon, wenn man bedenkt, dass eine gute Vermittlung – idealerweise mit einem Einkommen, das staatliche Transferleistungen entbehrlich macht – nur möglich ist, wenn die Anforderungen des Betriebs mit den Möglichkeiten der Bewerberinnen und Bewerber deckungsgleich sein müssen.

Und mal ehrlich: Kennen wir die Wünsche und Potenziale der Arbeitsuchenden einerseits und die Möglichkeiten – insbesondere auch die Kompromissbereitschaft – der Betriebe andererseits hinreichend gut? Es ist sicher keine unverhältnismäßige Kritik festzustellen, dass es zumindest allerorts Verbesserungspotenziale gibt.

Ist das Dienstleistungsangebot wettbewerbsfähig?

Das Kundenbild wirft aber auch eine andere Frage auf: Ist unsere Dienstleistung – im Markt mit der Agentur, mit der Zeitarbeit, mit Saisonkräften oder gar Freigängerinnen und Freigängern – wettbewerbsfähig? Reagieren wir schnell genug auf Stellenangebote? Treffen wir die richtige Vorauswahl (schließlich scheitern zahlreiche Arbeitnehmende in den ersten Wochen)? Haben wir Arbeitgeber und Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer hinreichend aufeinander vorbereitet? Sind Talente, Wünsche, aber auch nach Arbeitsaufnahme zu bearbeitende Defizite offen angesprochen oder „überraschen" sich die neuen Partner beim ersten Austausch über gegenseitige Erwartungen?

Der Jugendliche, der ausdrücklich keine Ausbildung machen will, der Migrant, der unsere Sprache noch nicht hinreichend beherrscht, oder auch die Alleinerziehende, die für ihr krankes Kind keine Betreuung hat – es gibt genügend Beispiele, wo Arbeitsverhältnisse wieder gelöst werden, weil jede Seite eigene Vorstellungen hat, ohne dass im Vorfeld darüber gesprochen wurde.

Wenn wir als Dienstleister den Arbeitgeber als Kunden gewinnen, bedienen und halten wollen, müssen wir nicht nur eine Idee von einer guten Dienstleistung haben, sondern auch bereit und in der Lage sein, sie zu seiner Zufriedenheit zu erbringen. Insoweit versteht es sich von selbst, dass wir den Kunden natürlich auch in der Rückschau befragen, wie zufrieden er ist – wie sollen wir uns sonst schließlich marktgerecht weiterentwickeln?

Kundenorientiert und flexibel alle Möglichkeiten ausschöpfen

Ein Blick in unsere derzeitige Praxis zeigt, dass zumindest im Jobcenter Kreis Gütersloh Arbeitgeber heute vielleicht noch nicht ganz den Status „König Kunde" erreichen. Vielleicht werden sie ihn auch – mit Blick auf begrenzte Ressourcen und kontinuierliche Arbeitsverdichtung – speziell unter den Rahmenbedingungen des öffentlichen Dienstes niemals wirklich erreichen.

Aber wie heißt es doch so schön? „Problem erkannt. Problem gebannt!" Wenn wir unsere Rolle und unsere Möglichkeiten ausschöpfen, aktive Arbeitgeberkontakte zu unterhalten, gute Vermittlungsarbeit zu leisten und unser Kunden- und Dienstleistungsverständnis authentisch leben, sollten in Zukunft doch noch mehr, noch bessere Arbeitsverhältnisse herstellbar sein.

Und nebenbei: Schließlich sind Arbeitsmärkte nichts Statisches und so ist Kundenfeedback immens wichtig, kurzfristig und erfolgreich auf branchenbezogene, konjunkturelle oder saisonale Veränderungen zu reagieren. Selbst wenn eine Demokratie oder Marktwirtschaft ohne Könige auskommt.

Weitere Informationen unter:

Jobcenter Kreis Gütersloh
Fred Kupczyk
Mail: fred.kupczyk@gt-net.de

Serviceangebote in OWL: Fachkräftesicherung

Das Dienstleistungsangebot der Agenturen für Arbeit in OWL

Qualifiziertes Personal für das eigene Unternehmen zu finden, ist nicht immer einfach, zumal angesichts des stetig wachsenden Fachkräftebedarfes. Das kostenfreie und den Bedürfnissen der regionalen Arbeitgebern angepasste Dienstleistungsangebot der Arbeitsagenturen in OWL (Bielefeld, Detmold, Herford, Paderborn) hilft bei der Stellenbesetzung. Aktuelle Arbeitsstellen und Ausbildungsstellen für 2015 werden auf Hochtouren eingeworben.

Deutschlands größte „JOBBÖRSE“

Die Fachkräfte im Arbeitgeber-Service (AGS) unterstützen Betriebe von Anfang an bei der Personalsuche: Gemeinsam wird der sofortige, aber auch zukünftige Personalbedarf besprochen und das Qualifikationsprofil der Wunschkandidaten festgelegt. Die Gewinnung geeigneter Bewerberinnen und Bewerber erfolgt über Deutschlands größte „JOBBÖRSE“.

Arbeitgeber haben die Wahl, ob sich die Bewerberinnen und Bewerber direkt bei den Unternehmen melden sollen, oder ob sie den Service der Agentur nutzen, und sich eine qualifizierte Vorauswahl der möglichen Kandidatinnen und Kandidaten präsentieren lassen.

„Unsere Mitarbeiter im AGS haben den Überblick über aktuelle Entwicklungen am Arbeitsmarkt und können auch zu Alternativen beraten. Bewerber werden in der Regel vorher telefonisch kontaktiert, um die Passgenauigkeit noch besser abklären zu können. Finden Arbeitgeber den geeigneten Bewerber nicht, überlegen wir gemeinsam, welche Alternativbewerber in Betracht kommen können“, erläutert Teamleiterin Bettina Kreiling von der Detmolder Arbeitsagentur.

„Wenn spezielle Kenntnisse gefordert werden, sind wir in der Lage, bundesweit nach Bewerbern zu suchen, die mobil sind. Gerne beraten die Vermittler auch über die ganze Bandbreite der finanziellen Unterstützung, egal ob Arbeitgeber einen Ausbildungs- oder einen Arbeitsplatz besetzen wollen“, so Kreiling weiter.

Regelmäßige Kundenbefragungen

Durch regelmäßige Kundenbefragungen passen die AGS-Mitarbeiterinnen und -Mitarbeiter ihre Dienstleistungen den Bedürfnissen der Betriebe an. Mit einem eigenen Newsletter informiert die Detmolder Arbeitsagentur regelmäßig über Neuigkeiten. Interessierte Unternehmen können den Newsletter unter www.ba-arbeitgebernews.de abonnieren. Zusätzlich bietet die Bundesagentur für Arbeit die bundesweite Zeitschrift „Faktor A“ an: www.faktor-a.arbeitsagentur.de.

Unternehmen, die Personal suchen, sind beim Arbeitgeberservice der Arbeitsagenturen in OWL bestens aufgehoben: Zeit und Kosten können so bei der Personalsuche eingespart werden. Nach der ersten Kontaktaufnahme mit dem Arbeitgeber-Service erhalten Betriebe einen festen Ansprechpartner in der Arbeitsagentur. Beim erstmaligen Einschalten des AGS wird die gebührenfreie Hotline-Nummer gewählt: 0800 - 4 5555 20.

Weitere Informationen unter:
Agentur für Arbeit Detmold
Tanja Liebke
Mail: tanja.liebke@arbeitsagentur.de

Gegen den Fachkräftemangel — für NRW: Qualifizierungsberatung von kleinen und mittelständischen Betrieben

***Die Arbeitsagenturen verstehen sich längst nicht mehr nur als Initiator eines Ausgleichsprozesses auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt, sondern vor allem als Impulsgeber und Mitgestalter, um aktuelle und mittelfristige Herausforderungen im Arbeitsmarktgeschehen mit den Netzwerkpartnern anzupacken“*, so Heinz Thiele, Leiter der Detmolder Arbeitsagentur.**

Hierzu gehört die hochwertige Qualifizierung von Arbeitsuchenden in Engpassberufen, die unterstützende Gestaltung des regionalen Strukturwandels sowie die Intensivierung der Arbeitgeberberatung, die an dieser Stelle näher vorgestellt wird.

Neuer Service: Qualifizierungsberatung zur Fachkräftesicherung

Demografischer Wandel, Globalisierung, technologischer Fortschritt: Unternehmen in ganz Deutschland – und eben auch in Lippe – sind zunehmend gefordert:

Parallel zum Rückgang des Erwerbspersonenpotenzials verstärkt sich der Fachkräftebedarf. Es wird immer schwieriger, gut qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu gewinnen bzw. langfristig an ein Unternehmen zu binden.

Unternehmer müssen sich mit den verschiedenen Handlungsfeldern zur Fachkräftesicherung auseinandersetzen, frühzeitig betriebliche Handlungsbedarfe identifizieren und Strategien zu deren Bewältigung entwickeln.

Wie gut ist Ihr Unternehmen in der Region auf die Herausforderungen der Zukunft vorbereitet? Haben Sie sich schon einmal gefragt, ob z.B. der demografische Wandel Einfluss auf Ihren Betrieb hat? Welche konkreten Stärken und Schwächen stecken in Ihrem Unternehmen?

Klein- und mittelständische Betriebe (KMU), die Fragen hierzu oder weitergehenden Beratungsbedarf haben, sollten sich schnellstmöglich mit dem Arbeitgeber-Service der Arbeitsagenturen in OWL melden unter der kostenfreien Service-Rufnummer: 0800 - 4 5555 20.

Erweiterung des Beratungsangebotes für Personalentwicklungsstrategien

- **Demografieanalyse** (Auswahl, Einsatz und Beschaffung geeigneter Instrumente für eine betriebsspezifische Diagnose der demografischen Entwicklung der Belegschaft)
- **Personalstruktur- und Bildungsbedarfsanalyse** (Analyse der zur Verfügung stehenden Personalressource und Identifikation des perspektivischen Bedarfs an Qualifikationen)

- **Bildungsbedarfsplanung** (Planung interner und externer Weiterbildungsmaßnahmen für die Beschäftigten)
- **Initiierung von Bildungsverbünden** (Bündelung gemeinsamer Qualifizierungsmaßnahmen mehrerer Unternehmen)
- **Bildungscontrolling** (Sicherstellung der Qualität und Evaluation der Weiterbildung)

Qualifizierungsberater der Agenturen für Arbeit in OWL

Agentur für Arbeit Bielefeld

Hauptagentur

Karl-Heinz Kettermann
T.: 0521 587 - 1222
Mail: karl-heinz.kettermann@arbeitsagentur.de

Geschäftsstelle
Christian Roebers
T.: 05241 861 - 130
Mail: christian.roebers@arbeitsagentur.de

Agentur für Arbeit Detmold

Hauptagentur

Dr. Uwe Ditscher
T.: 05231 610 - 175
Mail: uwe.ditscher@arbeitsagentur.de

Geschäftsstelle
Dirk von Zastrow
T.: 05231 610 - 162
Mail: dirk.von-zastrow@arbeitsagentur.de

Agentur für Arbeit Herford

Hauptagentur

Pia Beckers
T.: 05221 985 - 143
Mail: pia.beckers@arbeitsagentur.de

Geschäftsstelle
Alfred Krause
T.: 05741 3457 - 10
Mail: alfred.krause@arbeitsagentur.de

Agentur für Arbeit Paderborn

Hauptagentur

Thomas Fromme
T.: 05251 120 - 319
Mail: thomas.fromme@arbeitsagentur.de

Geschäftsstelle
Martin Krawinkel
T.: 05641 7600 - 46
Mail: martin.krawinkel@arbeitsagentur.de

Fachkräfte sichern — Branchen stärken

Martina Möhring,
Leiterin Regionalagentur OstWestfalenLippe

Schnell, lösungsorientiert und praxisnah müssen Instrumente sein, um kleine und mittlere Unternehmen (KMU) für neue und innovative Wege der Fachkräftesicherung, -gewinnung und -entwicklung zu öffnen. Mit einem flächendeckenden Angebot spricht die OstWestfalenLippe GmbH als regionale Entwicklungsgesellschaft Unternehmen an, um sie für die Umsetzung von praxiserprobten Instrumenten zur Fachkräftesicherung zu sensibilisieren.

Drei zentrale Herausforderungen für OWL

Bereits bei der Erstellung eines regionalen Handlungskonzeptes zur Fachkräftesicherung engagierte sich die Regionalagentur, deren Träger die OstWestfalenLippe GmbH ist, für einen regionalen Masterplan: gut qualifizierte Fachkräfte zu finden und zu binden wurde von den beteiligten Expertinnen und Experten als der entscheidende Wettbewerbsvorteil erkannt und in einem Leitfaden zusammengefasst.

Im Kern steht die Region vor drei zentralen Herausforderungen, für die strukturelle und innovative Lösungsansätze weiterzuentwickeln sind:

- den Nachwuchs frühzeitig für Zukunftsbranchen zu interessieren, angemessen auszubilden, Ausbildungs- und Studienabbrüche zu vermeiden und junge Fachkräfte an die Region zu binden,
- in Unternehmen Transparenz über Fachkräftebedarfe herzustellen, entsprechende Personalentwicklungsstrategien umzusetzen und insbesondere kleine und mittlere Unternehmen als attraktive Arbeitgeber zu platzieren,
- das Qualifikationsniveau und die Beschäftigungsfähigkeit von Mitarbeiter/-innen und Mitarbeitern weiter zu heben und bisher ungenutzte Potenziale qualifizierter Erwerbspersonen, insbesondere von Frauen, effektiver zu nutzen.

Die Initiative „Fachkräfte sichern – Branchen stärken“ ist ein Projekt des Handlungskonzepts.

Aktive Umsetzung der Fachkräftesicherung mit allen Akteuren

Mit einem breiten Angebot an Informationsveranstaltungen, Fortbildungen, Vorstellung von Instrumenten und guter Unternehmenspraxis, fachlichen Diskussionen und Expertengesprächen erhalten sie Impulse für eine verbesserte Fachkräftesicherung im eigenen Unternehmen.

Ziel ist es, mit einer gemeinsamen breit angelegten Aktion die aktive Umsetzung der Fachkräftesicherung nachhaltig in der Region zu verankern. Die OstWestfalenLippe GmbH führt die verschiedenen Angebote in Kooperation mit Wirtschaftsförderungen, Kammern und Brancheninitiativen und in enger Abstimmung mit der Regionalagentur OWL durch.

In einigen Veranstaltungen wird ein besonderer Schwerpunkt auf Branchen gelegt, die schon jetzt und in Zukunft in besonderer Weise Engpässe bei der Be-

setzung von Personalstellen mit gut ausgebildeten Fachkräften zu verzeichnen haben. Das sind in Ostwestfalen-Lippe insbesondere: Maschinenbau, Elektro, Elektronik, Automotive, Logistik, Möbel, Handwerk, Ernährung, Gesundheitswirtschaft/Pflege.

Aktuelle Angebote zur Fachkräftesicherung unter www.fachkraefte-owl.de

Weitere Informationen unter:
Regionalagentur OstWestfalenLippe
Martina Möhring
Mail: m.moehring@ostwestfalen-lippe.de

Unternehmensservice für den Mühlenkreis

Oliver Gubela,
Leiter Amt für Wirtschaftsförderung und Kreisentwicklung Minden-Lübbecke

Die Vermittlung erwerbsfähiger Personen mit Leistungsbezug aus dem SGB II in sozialversicherungspflichtige Arbeitsverhältnisse ist ein wichtiger Beitrag für die gesellschaftliche und wirtschaftliche Entwicklung des Mühlenkreises Minden-Lübbecke. Für die arbeitsuchenden Menschen gilt es, Perspektiven aufzuzeigen mit der Eingliederung in den ersten Arbeitsmarkt. Gleichzeitig ist es auch ein notwendiger Ansatz zur Erschließung von Personalressourcen für Unternehmen in Zeiten eines sich abzeichnenden Fachkräftemangels.

Unterstützung der Unternehmens- und Personalentwicklung

Gemeinsame Überlegungen des Amtes pro Arbeit Jobcenter und der Kreiswirtschaftsförderung führten zu dem Ergebnis, im Aufgabenfeld des klassischen Arbeitgeberservice zu kooperieren. Grundlegende Idee ist es, über die Zugänge der Kreiswirtschaftsförderung zu Betrieben und hier insbesondere zu kleinen und mittleren Unternehmen (KMU), das Thema der Vermittlung von Personen aus dem SGB II-Bezug zu nutzen.

Ein Gutteil der Unternehmen im Kreisgebiet sieht sich mit dem Fachkräftemangel aktuell und in naher Zukunft konfrontiert. Weiterhin belegt die Praxis, dass insbesondere KMU Unterstützung bei ihrer Unternehmens- und Personalentwicklung benötigen und dafür entsprechende Förderprogramme nutzen.

In der Ansprache von Unternehmen zeigen sich vielerlei Ansatzpunkte und Chancen für eine einheitliche Präsentation und Beratung von Angeboten für die Unternehmensentwicklung und damit Bestandssicherung. Ziel ist es, mit einem umfassenden Portfolio an Leistungen Unternehmen zu unterstützen und Kundinnen und Kunden des Jobcenters als Personalressource zu platzieren. Mittels dieses integrierten Ansatzes zum Aufbau eines „Unternehmensservice“ werden neue und nachhaltige Zugänge in Unternehmen erschlossen.

Ziele für einen Unternehmensservice als wichtigem Instrument der Bestandssicherung sind:

- die Erschließung von Fachkräftepotenzialen insbesondere für KMU im Kundenkreis des Jobcenters,
- Versorgung von Unternehmen (insbesondere KMU als zentraler Zielgruppe) mit Fachkräften dauerhaft unterstützen,
- viele relevante Serviceangebote aus einer Hand: Personalvermittlung, Bildungsberatung, Potenzialberatung, Innovationsberatung, Vernetzung, u. v.m.
- ein umfassender und nachhaltiger Ansatz,
- Betriebe darin unterstützen, ihren Bestand langfristig zu sichern.

Ferner sind gleichberechtigt die Ziele der Arbeitsmarktintegration zu verfolgen, insbesondere

- Vermittlung und Erhalt einer Existenz sichernden Beschäftigung,
- Anspruch auf Vermittlung,
- über die Aufnahme und die Beibehaltung einer Erwerbstätigkeit,
- mit der Erhaltung, Verbesserung oder Wiederherstellung der Erwerbsfähigkeit
- für eine Unabhängigkeit von staatlichen Hilfeleistungen.

Der Unternehmensservice dokumentiert damit auch die Anstrengungen des Mühlenkreises, seinen gesetzlichen Verpflichtungen zu entsprechen. Ein wichtiger Bestandteil der Kooperation beider Ämter ist eine Zielvereinbarung, in der die qualitativen und quantitativen Zielsetzungen und gegenseitigen Leistungen festgelegt werden.

Organisation

Die Ansprache von KMU läuft am erfolgreichsten über den persönlichen Kontakt. Kommunikationsmittel und -wege, etwa über Internet, Veranstaltungen oder Mailings, können nur ergänzend wirken. Gerade bei den hier skizzierten komplexen und sensiblen Fragestellungen und Beratungsinhalten, ist ein direkter und persönlicher Austausch unabdingbar.

Das Unternehmensservice-Team für den Mühlenkreis, v.l: Petra Kühn, Manfred Wulf, Anja Haupt, Morris Paletta

Erfahrungen aus dem „Beratungsgeschäft“ zeigen, dass nachhaltige Erfolge durchaus mehrerer Anläufe bedürfen und „Abschlüssen“ in diesem Geschäft ein Vertrauensverhältnis zu Grunde liegt. Ein dritter Aspekt ist die Informationsaufnahme. Im persönlichen Gespräch lassen sich in der Regel mehr Informationen aufnehmen und vermitteln. Spezifische Angebote für Betriebe können auf diese Weise gut entwickelt werden.

Auch in der Personalvermittlung sind persönliche Kontakte erfolgreicher. Eine IAB-Studie belegt, dass insbesondere bei KMU und bei niedrig qualifizierten Stellen, die Vermittlung über persönliche Kontakte die häufigste und erfolgreichste Form ist.

Auf Grund dieser Erkenntnisse wurde der Unternehmensservice weitgehend dezentral organisiert. Ausgehend von vier Stellen, ist ein Außendienst mit drei Personen besetzt worden, der den Mühlenkreis in der Fläche abdeckt und Unternehmen vor Ort berät, ergänzt um eine Stelle im Innendienst.

Letztere koordiniert den Außendienst, gibt telefonisch Auskunft, administriert und wird als Springer auch im Außendienst eingesetzt. Weiterhin werden die bestehenden Stellen und Aufgaben in dem Bereich der bisherigen Bestandpflege dem Unternehmensservice zugeordnet.

Für den Vermittlungs- und Integrationsauftrag ist eine enge Abstimmung mit dem Amt proArbeit Jobcenter Minden-Lübbecke geboten. Neben der exakten Definition von Schnittstellen, ist die konkrete Abwicklung von hoher Relevanz für eine erfolgreiche Umsetzung des Konzepts.

Es ist wichtig, dass die Unternehmen über einen Ansprechpartner informiert und betreut werden. Entsprechende Kommunikations- und Entscheidungswege sind innerhalb der Kreisverwaltung sicherzustellen.

In der Praxis

Der Unternehmensservice hat zu Beginn des Jahres 2014 die aktive Arbeit aufgenommen. Nach nahezu einem Jahr der Umsetzung zeigt sich in den Kontakten mit Unternehmen, dass sich das Konzept bestätigt und Arbeitsvermittlungen erfolgten.

Aber auch die Bildungs- und Beratungsförderung sowie die Verfahrenskoordination als Angebote der Wirtschaftsförderung werden aktiv angeboten und von den Unternehmen genutzt.

Der Unternehmensservice ist zusätzlich ein Unterstützungsangebot an die kommunalen Wirtschaftsförderungen im Kreisgebiet, was sich schon nach so kurzer Zeit in gemeinsamen Besuchen und Beratungen der Betriebe vor Ort zeigt.

Weitere Informationen unter:

Amt für Wirtschaftsförderung und Kreisentwicklung
Oliver Gubela
Mail: o.gubela@minden-luebbecke.de

Serviceangebote in OWL: Ausbildung — Weiterbildung — Umschulung

Ausbildungschance für die „zweite Reihe“

Das Paradox des Ausbildungsmarktes: Die Wirtschaft klagt über die hohe Zahl der nicht besetzten Ausbildungsplätze – gleichzeitig suchen zahlreiche Jugendliche händeringend einen Ausbildungsplatz. Häufig handelt es hierbei um Bewerberinnen und Bewerber, die bei den formalen Voraussetzungen nicht voll punkten können. Zum Beispiel, weil sie „nur“ einen Hauptschulabschluss und/ oder unterdurchschnittliche Abschlussnoten vorweisen können. Oft reicht dies bereits aus, dass die Betroffenen noch nicht einmal zum Bewerbungsgespräch eingeladen werden.

Um diesen Jugendlichen zu helfen und Betrieben den Weg zu ebnen, diesen jungen Menschen eine Chance auf eine berufliche Zukunft zu geben, hat das Jobcenter Lippe in 2014 sein Förderportfolio weiter ausgebaut. Erstmals wurden in diesem Jahr zwei Förderarten angeboten: die „Ausbildungsprämie“ und die „Ausbildungsprämie Plus“.

Die Ausbildungsprämie

Betriebe, die junge Menschen in ein Ausbildungsverhältnis übernehmen, obwohl deren wirkliche Qualitäten erst auf den zweiten Blick erkennbar sind, unterstützt das Jobcenter Lippe durch die Zahlung einer pauschalen Ausbildungsprämie in Höhe von 2.500 Euro. Diese Form der Prämie gibt es schon seit mehreren Jahren und hat sich in Lippe bewährt.

Neben den bereits genannten Bewerberinnen und Bewerbern mit schulischen Schwachpunkten umfasst der förderfähige Personenkreis auch Jugendliche, die vor dem Antritt der Berufsausbildung seit mindestens einem Jahr entweder ein Berufsgrundschuljahr, eine Einstiegsqualifizierung oder eine Bildungsmaßnahme absolvierten oder arbeitslos sind.

Auch Bewerberinnen und Bewerber, die eine Ausbildung abgebrochen haben oder deren Ausbildung durch Insolvenz des Betriebes vorzeitig beendet wurde, gehören dazu. Gefördert werden ausschließlich betriebliche Ausbildungen in staatlich anerkannten Berufen.

Die Ausbildungsprämie Plus

Die neue „Ausbildungsprämie Plus“ in Höhe von weiteren 4.000 Euro geht noch

Chance durch die Ausbildungsprämie: Auszubildender im Betrieb

einen Schritt weiter. Damit wurden 2014 erstmals Unternehmen gefördert, die einem Jugendlichen aus dem förderfähigen Personenkreis der schwächeren Bewerberinnen und Bewerber in einen zusätzlichen Ausbildungsplatz übernahmen. Das Kriterium des zusätzlichen Ausbildungsplatzes war erfüllt, wenn der Betrieb erstmalig ausbildete, im Jahr vor dem Ausbildungsbeginn nicht ausgebildet hat oder die Zahl der ausgebildeten Jugendlichen gegenüber dem Vorjahr erhöhte.

Mit der „Ausbildungsprämie“ und der „Ausbildungsprämie Plus“ konnten Unternehmen also insgesamt eine Fördersumme von 6.500 Euro abrufen. Dieses Geld ist als Ausgleich an das Unternehmen für die intensivere und individuellere Unterstützung der neuen Nachwuchskraft gedacht. Denn oftmals braucht es nur etwas mehr Zeit, bis der Arbeitgeber und der Azubi aus dem schwächeren Bewerberkreis an einem Strang ziehen und im Endeffekt beide Seiten ihr Ziel, einen gut ausgebildeten, wertvollen Arbeitnehmer, erreichen.

Die Bilanz 2014

Die Möglichkeit der Prämiengewährung wurde gezielt durch die beiden Ausbildungsvermittler des Jobcenters Lippe in den Vermittlungsprozess von Bewerberinnen und Bewerbern mit sehr schlechten Startvoraussetzungen eingebracht. Die Erfahrung zeigt, dass durch finanzielle Anreize, die natürlich die Ausnahme bleiben sollten, in berechtigten Einzelfällen erfreuliche Erfolge erzielt werden können.

32 jungen Menschen konnte durch die Ausbildungsprämie im ablaufenden Jahr die Chance auf eine berufliche Perspektive gegeben werden, 13 davon sogar durch einen zusätzlich bereit gestellten Ausbildungsplatz. Im Vergleich zum Vorjahr mit 22 Förderfällen ist das eine erfreuliche Steigerung.

Ein Ausblick

Die Auflage der Förderprogramme „Ausbildungsprämie“ und „Ausbildungsprämie plus“ erfolgte seitens des Jobcenters Lippe befristet für Ausbildungseintritte in 2014. Angesichts der guten Ergebnisse hofft das Jobcenter Lippe, beide Prämien – abhängig von der Haushaltslage – im nächsten Jahr wieder anbieten zu können.

Weitere Informationen unter:
Jobcenter Lippe
Meike Delang
Mail: meike.delang@jobcenter-lippe.de

JOBSTARTER-Projekt „Mein Azubi — Mein Betrieb — unsere Zukunft verbindet“

So wie viele andere Jugendliche war auch Coskun Doruk, Schüler an der Hauptschule Senne, schon seit längerem auf der Suche nach einem geeigneten Ausbildungsplatz. Er hatte einfach kein Glück und erhielt nur Absagen auf seine Bewerbungen. *„Ich war schon ganz verzweifelt, weil ich einfach keinen Ausbildungsplatz gefunden habe“*, so Coskun.

Das JOBSTARTER-Projekt

Im Oktober 2013 startete das JOBSTARTER-Projekt „Mein Azubi – Mein Betrieb – unsere Zukunft verbindet“ (MAMBu). Durch MAMBu ist es gelungen, Unternehmen und Jugendliche erfolgreich zusammen zu bringen. Über freiwillige betriebliche Praktika hatten Jugendliche und Unternehmen die Chance, sich frühzeitig kennen zu lernen, und die Jugendlichen nutzten die Möglichkeit durch unterschiedliche Modulangebote ihre Kompetenzen auszubauen.

V. l.: Ausbilder Devrim Tükek und Azubi Coskun Doruk

Dieses Engagement hat sich ausgezahlt: Bei 33 Jugendlichen fiel im August der Startschuss in die betriebliche Ausbildung. Sieben Jugendliche nutzen die Chance der Einstiegsqualifizierung für den Weg in eine duale Ausbildung.

Auch die Unternehmen profitieren nachhaltig und können geeignete Jugendliche frühzeitig an sich binden. Die Projektbegleitung bietet Unternehmen unterschiedliche Dienstleitungen rund um die Ausbildung und hat für alle Anliegen ein offenes Ohr. Das Projekt hat sich das Ziel gesetzt, bis 2016 150 Ausbildungsverhältnisse bzw. betriebliche Ausbildungsvorbereitungen zu initiieren und zu begleiten.

Chance für einen erfolgreichen Berufsstart

Durch das JOBSTARTER-Projekt MAMBu, das die REGE (Regionale Personalentwicklungsgesellschaft mbH) als eins von 23 bundesweit geförderten Modellprojekten der 6. Förderrunde koordiniert, hat Coskun nun doch einen Ausbildungsplatz in seinem Wunschberuf als Fachlagerist bekommen. Seit August 2014 ist er stolzer Auszubildender bei dem noch jungen Unternehmen „documenteam“ in Bielefeld Babenhausen.

Da das Unternehmen keinen passenden Auszubildenden gefunden hatte und noch auf der Suche war, konnte durch die gezielte Zusammenarbeit zwischen den Projektmitarbeitern und dem Unternehmen Coskun Doruk als Bewerber vorgestellt werden. Der erste Schritt war getan und Coskun hatte die Möglichkeit, über ein freiwilliges Praktikum sein Interesse am Beruf unter Beweis zu stellen.

Schon nach wenigen Wochen stand für den Ausbilder, Devrim Tükek, fest, Coskun Doruk ist der geeignete Jugendliche für das Unternehmen.

„Sicher, Coskun hat nicht die besten Noten, aber er überzeugt durch sein Interesse an der Arbeit. Er ist noch jung, muss sich erst in den Arbeitsalltag und die

unterschiedlichen Abläufe eingewöhnen. Bis jetzt hat er uns nicht enttäuscht, war immer pünktlich, trotz weiter Anfahrt!“, so die Einschätzung des Ausbilders über seinen neuen Auszubildenden.

Unterstützende Projekt-Betreuung im 1. Ausbildungsjahr

Auch nach dem guten Start für den Auszubildenden beim Unternehmen „documenteam“ geht die Begleitung durch die JOBSTARTER-Projektmitarbeiter bis zum Ende des ersten Ausbildungsjahres weiter. Vor dem Hintergrund, dass 25 Prozent aller Ausbildungsverhältnisse vorzeitig beendet werden, ist es ein Ziel des Projekts, dem entgegen zu wirken.

Dies freut auch den Ausbilder: *„Wir haben so immer einen Ansprechpartner, wenn es irgendwo nicht ganz rund läuft, und Coskun hat für seine Fragen ebenfalls eine zusätzliche Ansprechperson. Aus unserer Sicht eine gute Lösung.“*

Aus strategischer Sicht ist es im Hinblick auf den demografischen Wandel und den damit einhergehenden Fachkräftemangel sinnvoll, die bestehenden Instrumente der Ausbildungsvorbereitung in Form von Langzeitpraktika in Schule und betriebliche Qualifizierungspraktika weiter auszubauen und verstärkt zu nutzen, um Jugendlichen die Möglichkeiten und Chancen der dualen Ausbildung näher zu bringen.

Weitere Informationen unter:
REGE mbH
Claudia Hilse
Mail: claudia.hilse@rege-mbh.de

Kompetenzwerkstatt Vielfalt & Ausbildung — Von arbeitsmarktpolitischen Projekten zur Personalentwicklung

Danielle Kowert,
Netzwerk Lippe gGmbH

Ziel des XENOS-Projekts „Kompetenzwerkstatt Vielfalt & Ausbildung“ ist es, die Strukturen in der dualen Ausbildung für Jugendliche mit Migrationshintergrund zu verbessern. Im Projektverbund mit der Initiative für Beschäftigung OWL e.V. und der EU-Geschäftsstelle der Bezirksregierung Detmold wird dieses Ziel ausgehend von verschiedenen Ansatzpunkten bearbeitet.

Die Netzwerk Lippe gGmbH nimmt dabei die Unternehmen, insbesondere KMU, in den Fokus. In den vergangen drei Jahren wurden in diesem Kontext unterschiedliche kultursensible Personalentwicklungsmaßnahmen initiiert. Darüber hinaus wurde mit Jugendlichen an verschiedenen ostwestfälischen Berufskollegs sowie bei interessierten Unternehmen stärkenorientierte Assessment-Center durchgeführt.

Personalentwicklungsmaßnahmen für Unternehmen

Die Zusammenarbeit mit Unternehmen ist zentraler Baustein des Projekts. Diese sollen noch stärker für die Ausbildung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund sensibilisiert werden. Um das Ziel zu erreichen, wurden bedarfsgerechte Workshop-Konzepte erarbeitet.

Diese kamen beispielsweise bei einer Bäckereikette aus dem Kreis Höxter zum Einsatz. Hier wurden alle an der Ausbildung beteiligten Akteure geschult, um so das Risiko von Missverständnissen und Konflikten im Ausbildungsalltag zu reduzieren, damit Ausbildungsabbrüche in Zukunft vermieden werden können. Darüber hinaus stand in den Ausbilder-Workshops die Erarbeitung von „Azubi-Regeln“ im Fokus, um eine Gleichbehandlung aller Auszubildenden zu garantieren.

Des Weiteren erprobt das Netzwerk Lippe im Projekt die Methode des geleiteten Austauschs zwischen Personalverantwortlichen verschiedener Unternehmen. Unter dem Titel „Praxis ↔ Dialog Diversity“ wurden 2013 drei Veranstaltungen durchgeführt. An zwei Terminen tauschten sich Personalverantwortliche zu den Themen interkulturelle Personalentwicklung und interkulturelle Personalbindung aus und diskutierten Beispiele aus den eigenen Unternehmen. Ergänzt wurde die Veranstaltungsreihe durch einen Tagesworkshop mit dem Trainer Frank Dölker zum Thema „Interkulturalität in der Personalentwicklung“.

In diesem Jahr wurde der Fokus insbesondere auf die Zusammenarbeit mit Institutionen der Pflegebranche gelegt. Wie die zu Beginn dieses Jahres durchgeführte Online-Befragung zeigt, besteht in diesem Bereich ein besonders großer Bedarf an qualifizierten Fachkräften sowie Ausbildungsplatzbewerberinnen und -bewerbern. Umfassend werden die Ergebnisse der Online-Umfrage auf Seite 18 dargestellt.

Durchführung von Assessment-Centern mit Berufskollegs und Unternehmen

Hier ist Teamwork gefragt: Jugendliche im Assessment-Center

Neben der Sensibilisierung und Weiterbildung der Mitarbeitenden ist auch eine effiziente Auswahl der Bewerberinnen und Bewerber notwendig. Im stärkenorientierten Assessment-Center werden die Jugendlichen bei verschiedenen Gruppen- und Einzelaufgaben durch geschulte Beobachterinnen und Beobachter anhand eines standardisierten Beobachtungsbogens bewertet. Im Zentrum der Beobachtungen stehen dabei die Softskills, wie zum Beispiel Verlässlichkeit, Teamfähigkeit, Konfliktfähigkeit sowie Kontakt- und Kommunikationsfähigkeit.

Zu den Assessment-Centern an Berufskollegs werden Unternehmensvertreter eingeladen, die sich so, abseits von schriftlichen Bewerbungsunterlagen, ein

umfassenderes Bild von den Jugendlichen machen können. Im Idealfall führt die Beteiligung der Unternehmen dazu, dass Jugendliche mit Migrationshintergrund für Ausbildungsverhältnisse gewonnen werden können.

Wie stellen sich die Jugendlichen selbst den idealen Auszubildenden vor?

Entsprechend den Interessen der Jugendlichen werden die Unternehmensvertretenden eingeladen, so dass nach fast drei Jahren Projektlaufzeit ein breites Branchenspektrum, welches vom Einzelhandel über die Industrie bis hin zur Pflegebranche reicht, erreicht wurde.

Dass Jugendliche und Berufskollegs einen hohen Bedarf an beruflicher Orientierung sehen, zeigt sich nicht zuletzt daran, dass inzwischen eine überplanmäßige Zielerreichung von 560 Jugendlichen mit und ohne Migrationshintergrund von den zuvor geplanten 500 Teilnehmerinnen und Teilnehmern erreicht wurden. Die Nachfrage nach den Assessment-Centern an Berufskollegs war tatsächlich noch weitaus höher.

Weitere Informationen unter:
Netzwerk Lippe gGmbH
Danielle Kowert
Mail: d.kowert@netzwerk-lippe.de

Was Unternehmen gewinnen können, wenn sie Ausbildungssuchenden entgegenkommen

Ursula Obereiner,
Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt
und Pressesprecherin Jobcenter Herford

Die Lage auf dem Ausbildungsmarkt ist paradox. Auf der einen Seite finden junge Menschen keinen Ausbildungsplatz, andererseits bleiben viele Stellen unbesetzt. Ein Grund: Qualifizierte Bewerber werden rar. Weil Unternehmen keine geeigneten Bewerberinnen und Bewerber finden, ziehen sich vor allem Kleinbetriebe als Ausbilder vom Markt zurück. Sie resignieren, weil die besser Qualifizierten zu den vermeintlich attraktiveren Großbetrieben drängen.

Potenziale erkennen und nutzen

Dabei gibt es noch unentdeckte Potenziale, die auf ihre Chance warten. Im Kreis Herford z.B. sind gut 1.600 Alleinerziehende auf Leistungen der Grundsicherung für Arbeitsuchende angewiesen. Rund 750 von ihnen sind arbeitslos. Viele dieser alleinerziehenden Frauen stehen in den Startlöchern. Sie sind hoch motiviert und wollen nach der Elternzeit beruflich wieder einsteigen und ihr eigenes Geld verdienen.

So ging es auch Manja Stratmann. Die gelernte Hotelfachfrau sah aber keine Chance, als alleinerziehende Mutter in ihren alten Beruf zurückzukehren.

„Die Arbeitszeiten im Hotelgewerbe lassen sich mit der Kinderbetreuung einfach nicht vereinbaren“, sagt die heute 33-Jährige. Was sie sich wünschte, war eine Bürotätigkeit mit festen Arbeitszeiten.

Mit ihrer Vermittlerin im Jobcenter Herford einigte sie sich auf einen beruflichen Neustart. Ihr Ziel war eine betriebliche kaufmännische Umschulung in Teilzeit.

Motiviert und zielgerichtet

Weil eine Umschulung für eine Alleinerziehende ein sehr anspruchsvolles Vorhaben ist – immerhin wird die Ausbildungsdauer um ein Drittel verkürzt, die Umschülerin überspringt das 1. Ausbildungsjahr – wurde ein Vorbereitungskurs bei der Deutschen-Angestellten-Akademie (DAA) vorgeschaltet.

Der Kurs wurde vom Jobcenter finanziert. In dem dreimonatigen Vorbereitungslehrgang wurden die Grundlagen für den Einstieg ins zweite Berufsschuljahr gelegt. Stratmann: *„Da muss man sich schon anstrengen. Der Stoff wurde sehr schnell durchgezogen.“*

Zeitgleich ging sie auf die Suche nach einem Umschulungsplatz. Stratmann war klar, dass das nicht einfach werden würde. *„Ich habe mir den Ausbildungsatlas der IHK besorgt, meine Bewerbungsmappe fertig gemacht und nacheinander die Unternehmen in meiner Nähe angerufen“*, erzählt Stratmann. Bei der Lenoxx Designhauben GmbH in Hiddenhausen hatte sie Glück. Sie wurde direkt zum Geschäftsführer durchgestellt.

„Plötzlich hatte ich eine engagierte Dame am Telefon, die mir ihre Geschichte erzählte“, erinnert sich Stefan Patzek. *„Frau Stratmann machte bereits am Telefon einen tollen Eindruck und nachdem ich ihr länger zugehört hatte, war ich gerne zu einem Vorstellungsgespräch bereit“*, sagt der Geschäftsführer.

Im Vorstellungsgespräch stellte sich dann schnell heraus, dass Stratmann Qualitäten mitbrachte, die keine 17-jährige Auszubildende haben kann. *„Die Reife, das sichere Auftreten und die Fähigkeit, auf Kunden einzugehen.“*

Patzek und Stratmann einigten sich auf eine Teilzeit-Umschulung mit einer täglichen Arbeitszeit von 8 bis

15 Uhr. Patzek: *„Das war für uns kein Problem. Das ist unsere Kernarbeitszeit.“*

Erfolgreiche Umschulung im Unternehmen

Stefan Patzek, Geschäftsführer der Lenoxx Designhauben GmbH, und Manja Stratmann, Umschülerin zur Kauffrau im Groß- und Außenhandel

Die Lenoxx Designhauben GmbH mit Sitz in Hiddenhausen verkauft Dunstabzugshauben an autorisierte Küchenstudios und Möbelhäuser in Deutschland und ins europäische Ausland. Der Jahresumsatz liegt bei etwa drei Millionen Euro.

Patzek: *„Wir sind ein kleines Unternehmen und beschäftigen acht Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Wir bedienen eine Nische und müssen flexibel sein. Mit unseren in- und ausländischen Lieferanten und Kunden stehen wir ständig im Kontakt – per Telefon oder per Mail. Wenn ein Mitarbeiter ausfällt, muss ein anderer einspringen können. Frau Stratmann kann damit umgehen. Sie hat einen guten Draht zu unseren Geschäftspartnern und arbeitet sehr selbstständig.“*

Welches Resümee ziehen Patzek und Stratmann nach der ersten Hälfte der Umschulung?

Stratmann: *„Die Entscheidung für die Umschulung war richtig. Die Arbeit hier im Unternehmen ist sehr vielseitig und bleibt dadurch immer interessant. Die Kollegen sind alle sehr nett. Dass man mir so viel zutraut, macht mich natürlich stolz.*

Aber: Eine Umschulung in Teilzeit ist kein Spaziergang. Neben Arbeit, Berufsschule, Kind und Haushalt muss ich zwei bis drei Abende in der Woche lernen. Aber ich weiß ja, warum ich das mache.“

Patzek: *„Für unser Unternehmen kann ich sagen, dass die Entscheidung für Frau Stratmann die richtige Entscheidung war. Jüngere Auszubildende, die direkt von der Schule kommen, brauchen in der Regel viel mehr Anleitung und Unterstützung.*

Ältere Lernende sind durch ihre Erfahrungen in ihrer Persönlichkeit bereits weiter und wissen, was sie beruflich erreichen möchten und was sie dafür tun müssen. Sie nehmen die Ausbildung ernst. Außerdem bringt Frau Stratmann durch ihre Erstausbildung Qualitäten mit, von denen wir profitieren. Für ein kleines Unternehmen ist das ein unschätzbarer Vorteil. Das gleicht die eingeschränkten Arbeitszeitmöglichkeiten mehr als aus.“

Unternehmen sollten Chancen begreifen und ergreifen

Das Beispiel macht deutlich, welche Chancen sich auftun können, wenn Unternehmen Ausbildungs- und Arbeitsuchenden entgegenkommen und ihnen Angebote zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf machen. Sie können dann auf ein erheblich größeres Bewerberinnen- und Bewerberpotenzial zurückgreifen.

Im Wettbewerb um gute Auszubildende und Arbeitskräfte haben solche Unternehmen klare Vorteile. Sie gewinnen leistungsbereite, zufriedene und loyale Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die sich stark an ihr Unternehmen gebunden fühlen. Diese Wettbewerbsvorteile sollten Unternehmen jetzt und in Zukunft nicht unterschätzen.

Weitere Informationen unter:
Jobcenter Herford
Ursula Obereiner
Mail: ursula.obereiner@jobcenter-ge.de

Vom Stabilisierungsprofil zur Potenzialträgerin im Betrieb

Vera Konnerth,
Deutsche Angestellten-Akademie Gütersloh

Jürgen Blomeier,
Sachgebietsleiter
Jobcenter Kreis Gütersloh

Ein Beispiel aus Rheda-Wiedenbrück im Kreis Gütersloh zeigt, dass Bezieherinnen und Bezieher von Arbeitslosengeld II auch trotz z.T. gravierender Vermittlungsdefizite mit der richtigen Unterstützung des Jobcenters ihren Weg zu einer dauerhaften Integration in den 1. Arbeitsmarkt finden können.

Problematische Ausgangslage

Fehime Dönmez (Name geändert), 34, fand nach der Ausbildung zur Friseurin keine Beschäftigung im Beruf und versuchte es über mehrere Jahre mit befristeten Hilfstätigkeiten in Verkauf und Industrie. Dazwischen regelmäßige Phasen der Arbeitslosigkeit. *„Eigentlich“*, so sagt sie heute, *„habe ich ohne richtige Ziele gelebt“*. Nach der Scheidung nahm sie ihre Eltern auf und pflegte die schwer erkrankte Mutter fast rund um die Uhr. *„In dieser Zeit habe ich mich total vernachlässigt“*.

Die Folge waren massive Depressionen, ein kaum noch vorhandenes Selbstwertgefühl, extremer Gewichtsverlust und völlige Antriebslosigkeit. Fast schon selbstverständlich folgte in dieser Situation die Privatinsolvenz. Von der Familie, insbesondere dem Vater, kam keine Unterstützung, das Festhalten am traditionellen Rollenbild verschlimmerte die Lage der Bewerberin. Die Probleme blieben auch bestehen, als sich der Gesundheitszustand der Mutter endlich langsam besserte.

Für eine Integration in den 1. Arbeitsmarkt keine guten Voraussetzungen.Das

Frau Dönmez bei der Beratung für die BBU

erkannte auch Tina Bolsmann, Fallmanagerin im Jobcenter Kreis Gütersloh, war sich aber gleichzeitig bereits nach dem 1. Beratungsgespräch auch sicher, dass grundsätzlich und eindeutig Potenzial für den 1. Arbeitsmarkt vorhanden ist.

Schritt für Schritt alle Vermittlungshemmnisse beseitigen

Vor der Umwandlung des Potenzials in eine Beschäftigung stand aber zuerst die „Beseitigung“ der Vermittlungsprobleme an. Nach einer klaren und nachhaltigen Ansage gegenüber der Familie beim Hausbesuch nutzte Frau Bolsmann ihr Netzwerk innerhalb der Kreisverwaltung Gütersloh und schaltete die Kolleginnen der „Psychosozialen Beratung (PSB)“ ein.

In regelmäßigen Gesprächen wurde Frau Dönmez dort für ihre Situation und Lösungsmöglichkeiten sensibilisiert. Immer mit der Perspektive der Nutzung der eigenen Potenziale mit dem Ziel der Arbeitsaufnahme.

Der nächste Schritt war die Teilnahme an „Gesund in den Job“ beim Kolping-Bildungswerk. In enger Absprache mit Frau Bolsmann war das Ziel dort die weitere Vorbereitung auf den Arbeitsmarkt. Das Praktikum im Rahmen dieses Kurses wurde in einer Arztpraxis absolviert.

Auch schwierige Fälle können zum Erfolg werden

Auf den ersten Blick sicher kein Einsatzbereich, der angesichts der Vorgeschichte typisch erscheint, der aber genau den Zielen der Bewerberin entsprach. Auch der Praktikumsbetrieb erkannte, was in Frau Dönmez steckt und war nach der Erprobung bereit, sie weiter zu beschäftigen.

Da ein Einsatz im medizinischen Bereich ohne Berufsabschluss kaum möglich ist, folgte der nächste und sicher abschließende Schritt: Teilnahme an einer Betreuten Betrieblichen Umschulung (BBU) zur Medizinischen Fachangestellten im bisherigen Praktikumsbetrieb.

Die Betreute Betriebliche Umschulung ist eigentlich ein alter, aber zigfach bewährter Hut. Es zeigte sich nur, dass die Erfolgsaussichten mit guter Vorbereitung und Begleitung weitaus höher sind. Im Kreis Gütersloh sind die Deutsche Angestellten Akademie (DAA) seit 2013 und die Arbeitslosenselbsthilfe (ASH) seit 2014 aktiv. Das gesamte Verfahren ist zwar für das Jobcenter etwas umständlich, für Arbeitgeber und Bewerberinnen und Bewerber jedoch umso einfacher und vor allem erfolgreicher.

Dieses längste Stück auf dem Weg zur Arbeitsaufnahme von Frau Dönmez läuft aktuell, vom Betrieb kommen nur positive Rückmeldungen und auch Frau Dönmez weiß jetzt: Die Erreichung des Zieles ist in greifbarer Nähe.

Weitere Informationen unter:

Deutsche Angestellten-Akademie
Vera Konnerth
Mail: vera.konnerth@daa.de

Jobcenter Kreis Gütersloh
Jürgen Blomeier
Mail: juergen.blomeier@gt-net.de

Serviceangebote in OWL: Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Arbeitgeberservice mit vielfältigen Angeboten zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Der demografische Wandel sowie ein Mismatch am Arbeitsmarkt führen für kleine und mittlere Unternehmen zunehmend zu Personalengpässen. Als hundertprozentige Tochter der Stadt Bielefeld begegnet die REGE mbH mit einem Bündel von Maßnahmen den aktuellen Herausforderungen. Die REGE mbH unterstützt seit 1992 Unternehmen in der Region von der Gewinnung von Auszubildenden, über die kurz- und langfristige Rekrutierung von Fachkräften bis hin zu Personalentwicklungsmaßnahmen und Akquisition von Fördermitteln.

Um die Arbeitskräftepotenziale ausfindig zu machen, bietet die REGE mbH Jugendlichen unter 25 Jahren als auch bei Arbeitssuchenden im Erwachsenenalter Beratung über geeignete Ausbildungs- und Vermittlungsmöglichkeiten an. Gemeinsam mit den einstellenden Unternehmen erfolgt eine Planung, welche Kenntnisse durch berufsbegleitende oder vorgeschaltete Qualifizierungsmaßnahmen nötig sind, um dem Fachkräftebedarf langfristig zu begegnen.

Angebote für eine familienfreundliche Arbeitswelt in Bielefeld

Zusätzlich unterstützt die REGE mbH Unternehmen in der Bindung ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch ein Beratungsangebot zur Verknüpfung von Familie und Erwerbsleben. Die REGE mbH als Tochter der Stadt Bielefeld hat mehr als 20 Jahre Projekterfahrung zu arbeitsmarktpolitischen Themen sowie der Koordinierung von EU-, bund- und landgeförderten Projekten zu Themen rund um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Da die Projekte in Kooperation mit unterschiedlichen regionalen „Playern“ abgewickelt werden, ist die REGE mbH in Bielefeld und Umfeld sehr gut vernetzt und kennt die Landschaft der Unterstützungsangebote im Detail.

Mehr als 70 Prozent der Personalverantwortlichen und Führungskräfte betonen die Wichtigkeit der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, besagt eine repräsentative Studie.

(Forschungszentrum Familienbewusste Personalpolitik (FFP) (Hrsg., 2012): Betriebswirtschaftliche Effekte familienbewusster Maßnahmen, Münster und Berlin)

Der „Vereinbarkeitslose“

Um diese Kenntnisse und Erkenntnisse zum Wohle einer familienfreundlichen Arbeitswelt zu nutzen und

die Nachhaltigkeit der Projekte zu gewährleisten, gibt es seit 2012 das Dienstleistungsangebot des **„Vereinbarkeitslotsen“** für Beschäftigte in Bielefelder Unternehmen und entlang der Pendlerströme auch im nahen Umfeld von Bielefeld. Das Angebot versteht sich ganzheitlich zur Vereinbarkeit von Privat- und Arbeitsleben.

Der Vereinbarkeitslotse leistet Folgendes:

- Beschäftigte bekommen eine Hotline, die von 9.00 – 16.00 Uhr besetzt ist und werden darüber anonym in allen Belangen telefonisch oder in der REGE mbH beraten bzw. in entsprechende Hilfeangebote hineingelotst.
- Personalverantwortliche werden durch dieses Angebot deutlich entlastet. Das Unternehmen wird bei der Implementierung nach Wunsch und Bedarf unterstützt.
- Das Unternehmen bekommt halbjährlich einen Statusbericht über Anzahl und Art der Anfragen.
- Die Kosten richten sich nach der Anzahl der Beschäftigten.
- Es steht weiter ein breites Informations- und Workshop-Angebot sowohl für Beschäftigte als auch für die Führungsebene zur Verfügung.

Neotechnik Fördersysteme Göthe & Prior GmbH & Co.KG nutzt seit dem 01. Februar 2014 das Angebot „Vereinbarkeitslotse“. Eine Firma, die „mit der Technik den Menschen dienen möchte“. Dazu gehören nicht nur Besitzer oder Fahrer eines Linde-Staplers, sondern auch Menschen. Und, weil die Menschen bei Neotechnik wichtig sind, steht der Vereinbarkeitslotse der REGE mbH für die 220 Beschäftigten (überwiegend männlich) zur Verfügung.

„Gut vereinbart“

„Gut vereinbart – betriebsnahe Kindertagespflege in Bielefeld“: Ein Beratungsprojekt für kleine und mittlere Unternehmen zur Einrichtung betriebsnaher Kinderbetreuung für unter Dreijährige als „kleineres und weniger“ aufwendiges Angebot als die Einrichtung einer Kita. Unternehmen werden flexibel, bedarfsorientiert und kompetent begleitet. Dieses Projekt leistet einen Beitrag zur Fachkräftesicherung.

Die Firma Hücobi GmbH mit ca. 70 Beschäftigten betreibt als technisches Unternehmen seit dem 01. Januar 2014 eine Kindertagespflege mit fünf Kindern und einer fest angestellten Tagesmutter. Die REGE mbH hat innerhalb von drei Monaten und mit ca. 30 Beratungen die Einrichtungen zusammen mit der Führungsebene des Unternehmens ins Leben gerufen. Weitere Unternehmen mit verschiedenen Umsetzungsmodellen befinden sich derzeit in der Beratung.

„LENO“

„LENO – Lernende Netzwerke zur Pflege-Vereinbarkeit in OWL“: Ein Wissenstransfer- und Netzwerkprogramm für OWL zum Thema Vereinbarkeit von Pflege und Beruf. In dem Projekt geht es sowohl um Sensibilisierung zu dem Thema als auch um Austausch und Schaffung relevanter Unterstützungsangebote von Seiten der Unternehmen für Beschäftigte, die Angehörige pflegen.

Die Firma Franz Wiltmann GmbH & Co. KG ein Unternehmen der fleischverarbeitenden Branche mit ca. 800 Beschäftigten im westfälischen Peckeloh, bietet seinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ein vereinbarkeitsförderndes Teilzeitschichtsystem. Dies gewährleistet eine Weiterbeschäftigung bei Übernahme von Pflegeverantwortung auch im gewerblichen Arbeitsumfeld.

Weitere Informationen unter:
REGE mbH
Ingo Doerk
Mail: i.doerk@rege-mbh.de

Serviceangebote in OWL: Förderung von Migrantinnen und Migranten

„Kraftfahrer mit Sprache“: Migranten schneller auf die Straße!

Jürgen Blomeier,
Sachgebietsleiter
Jobcenter Kreis Gütersloh

Bereits in der Dezemberausgabe 2012 des „Forum OWL“ thematisierte Volker Ufflacker von der IHK Bielefeld den schon damals aktuellen und inzwischen noch weiter fortgeschrittenen Mangel an qualifizierten Berufskraftfahrern in der Region. Gleichzeitig kommen weiter Migrantinnen und Migranten nach OWL, die entweder im Herkunftsland als Kraftfahrer gearbeitet haben oder sich gut vorstellen können, hier einen beruflichen Neustart als Fahrer zu wagen. Einziges Problem: Die Deutsche Sprache und die fehlende Qualifikation zum Kraftfahrer.

Sprachkurse bisher zu wenig fachbezogen

Hört sich simpel an, die Lösung war in der Vergangenheit aber ein zumindest langer Weg: Nach dem mehrmonatigen Integrationskurs folgte nach einer z.T. langen Wartezeit der ebenfalls mehrmonatige berufsbezogene Sprachkurs, beides gefördert über das „Bundesamt für Migration und Flüchtlinge“ (BAMF) mit Mitteln aus dem Europäischen Sozialfonds (ESF). Im Anschluss erfolgte (ebenfalls oft mit Verzögerung) die notwendigerweise mehrmonatige Qualifizierung zum Berufskraftfahrer, gefördert im Regelfall durch die Jobcenter.

Neben den z. T. sehr langen „Warteschleifen“ beim Wechsel in eine andere Qualifizierungsphase zeigte sich oft sehr deutlich, dass die im berufsbezogenen Sprachkurs vermittelten Deutschkenntnisse zwar eine gute allgemeine Basis für das Arbeitsleben geben, den fachsprachlichen Anforderungen, z.B. eben im Güterverkehr, aber nicht gerecht werden konnten.

Das BAMF selbst zeigte hier die Lösungsmöglichkeit auf: Die Vermittlung der sprachlichen und beruflichen Qualifizierung wird trotz unterschiedlicher Kostenträger kombiniert. Was viel Bürokratie und ein umständliches Verfahren befürchten ließ, lief in der Umsetzung umso einfacher.

Erfolgreicher Kombilehrgang „Kraftfahrer mit Sprache“

Im Kreis Gütersloh besprachen die beteiligten Akteure (der Bezirksverband der AWO für die Durchführung der Sprachförderung, das BAMF als Kostenträger dafür und das Jobcenter selbst für das Bildungsgutscheinverfahren) frühzeitig das Thema und wurden sich schnell einig: Die Zusammenarbeit wird zu einem „win-win-win“ für Bewerber, Kostenträger und Arbeitgeber. Auch die zur Info geladenen Firmen waren sehr angetan, sodass im Mai 2014 der erste Kombilehrgang „Kraftfahrer mit Sprache“ mit 18 Teilnehmenden in Gütersloh starten konnte.

Die Pilotmaßnahme auf dem Hof der Fahrschule Gehle in Gütersloh

Mittlerweile stehen diese vor dem Abschluss und fühlen sich in jeder Hinsicht „fit für die Straße“. Und fast alle haben bereits jetzt eine Stelle im neuen Beruf gefunden. Also ein Erfolgsmodell bereits vor Ende des ersten Durchlaufs!

Und für 2015 werden die Warteschleifen weiter verkürzt: Auch das benachbarte Jobcenter Arbeitplus aus Bielefeld plant, in zeitlicher Absprache mit den Gütersloher Kolleginnen und Kollegen eine Kombimaßnahme mit Sprachförderung für angehende Kraftfahrer in die Bildungszielplanung aufzunehmen.

Und genauso wenig wie für LKW spielen Kreis- oder Stadtgrenzen zumindest zwischen Bielefeld und dem Kreis Gütersloh bei beruflicher und sprachlicher Qualifizierung eine Rolle.

Übrigens: Eine Ausweitung dieses Modells auf andere Berufe und Branchen ist im Kreis Gütersloh durchaus angedacht. Zu befürchten ist allerdings, dass es beim Andenken bleibt: Für 2015 sagt das BAMF eher weniger Mittel voraus.

Weitere Informationen unter:
Jürgen Blomeier
Jobcenter Kreis Gütersloh
Mail: juergen.blomeier@gt-net.de

Schritt für Schritt zur nachhaltigen Integration

Viele reden darüber, längst nicht alle haben es erkannt: Migrantinnen und Migranten sind keine Belastung, sondern nutzen dem Arbeitsmarkt. Trotzdem bleiben ihre Potenziale häufig ungenutzt. Und was man nicht nutzt, könnte man auch gleich wegwerfen. Schön dumm.

Bei Ivan A. aus Steinhagen lief es anders: In Bulgarien erlangte der heute 27-Jährige den schulischen Berufsabschluss „Labor-Technologe“, ein Einstieg gelang in diesem Bereich allerdings nicht, da entsprechende Firmen in Bulgarien nur sehr vereinzelt zu finden sind. Also jobbte Ivan A. ohne feste Perspektive mal als Koch, als Barkeeper oder auch als Surflehrer.

Trotz Berufsabschluss zunächst keine Perspektiven

2011 reiste er nach Deutschland ein und begann umgehend damit, Deutsch zu lernen. Der Deutschkurs in Bielefeld endete mit einem Abschluss, der die sprachlichen Voraussetzungen für ein Studium bescheinigte.

Parallel bemühte Ivan A. sich um Anerkennung seines Berufsabschlusses aus dem Heimatland. Nach Prüfung aller Unterlagen wurde er zum „Staatlich geprüften Chemisch-Technischen Assistent“. Somit lagen alle Voraussetzungen vor, die auf eine schnelle Arbeitsaufnahme in Deutschland hinwiesen: Berufsabschluss und gute Deutschkenntnisse.

Das unterstellte auch das Jobcenter und wunderte sich, warum es mit der Vermittlung dennoch nicht klappen wollte. Ivan A. erwog in dieser Zeit, doch noch die Fachhochschule zu besuchen, verwarf den Gedanken aber wieder.

Nach kurzer Zeit und Gesprächen mit Arbeitgebern entdeckte das Jobcenter, woran die Einstellung regelmäßig scheiterte: Die Bewerbungsunterlagen waren deutlich verbesserungswürdig. Im Vergleich zu dem, was Ivan A. bereits erreichte hatte, sicherlich eine Kleinigkeit, aber eben auch eine so große Kleinigkeit, dass sie der Arbeitsaufnahme im Weg stand.

Das Projekt „Mein Job“

Kurzfristig wurde Ivan A. deshalb Teilnehmer an „Mein Job“ im Jobcenter in Halle/Westfalen. Dort wurden nicht nur die Bewerbungsunterlagen optimiert, sondern auch Vorstellungsgespräche realitätsnah geübt.

Ivan A.: Mit „Mein Job“ beruflich durchgestartet

„Mein Job“ im Jobcenter Kreis Gütersloh ist eine Eigenmaßnahme, d.h. sie wird nicht von einem

Träger, sondern von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des Jobcenters durchgeführt. Erstellung von Bewerbungsunterlagen, Training von Vorstellungsgesprächen sind genau wie alternative Suchstrategien und Erarbeitung von Alternativen Inhalte, die hier sehr erfolgreich in Gruppen- und Einzelberatungen stattfinden.

Der Unternehmensservice des Jobcenters, der ohnehin eng in „Mein Job" eingebunden ist, vermittelte schließlich eine Stelle beim Bielefelder Entsorgungsspezialisten Lobbe GmbH & Co KG.

Dort kommt Ivan A. gut an. Elmar Hölper von der Lobbe GmbH & Co. KG: *„Herr A. macht sich sehr gut. Und er fragt lieber nach, bevor er etwas falsch macht."*

Der Einsatz lohnt sich!

Das Team von „Mein Job" im Jobcenter in Halle/Westf.

Warum nun dieses Beispiel? Wäre es nicht sinnvoller und vor allem kostengünstiger gewesen, Ivan A. möglichst kurzfristig in eine Helferstelle zu vermitteln? Sowohl Deutschkurs als auch das Anerkennungsverfahren waren sicher nicht kostenlos.

Und: Ist ein Migrant mit beruflichen Kenntnissen auf so hohem Niveau nicht sowieso eine Ausnahme?

Zu allen Fragen ein klares „Nein" als Antwort. Wie Ivan A. bringen viele Migrantinnen und Migranten neben einer großen Motivation durchaus deutliches Arbeitsmarkt-Potenzial aus ihrer bisherigen Beschäftigung oder Ausbildung mit zu uns, dass von den Firmen hier in OWL dringend gebraucht wird. Nicht immer, aber weitaus häufiger als vermutet.

Aus dieser Perspektive werden aus den Kosten für Sprachförderung und Anerkennungsverfahren dann ganz schnell gut eingesetzte Investitionen für unsere Arbeitgeberkunden. Oder in Jobcenter-Sprache ausgedrückt: Nachhaltige Integrationen.

Aber, und da liegt eine Hauptaufgabe der Jobcenter: Potenziale müssen, bevor sie gefördert und schließlich genutzt werden können, erst einmal erkannt werden.

Weitere Informationen unter:
Jürgen Blomeier
Jobcenter Kreis Gütersloh
Mail: juergen.blomeier@gt-net.de

Gelernt ist gelernt — die Anerkennung im Ausland erworbener Berufsqualifikationen

Sandra Krüger,
Netzwerk Lippe gGmbH

Beratung, Orientierung, Information, Begleitung, Schnittstellenmanagement – das sind die Kernaufgaben der IQ-Erstberatungsstellen in OWL. Hiervon profitieren sowohl Ratsuchende als auch Arbeitsmarktakteure.

Ein typisches Beispiel: Frau A., 41 Jahre, gelernte Krankenschwester aus der Ukraine mit 15 Jahren Berufserfahrung, reiste im Jahr 2012 mit ihrer Familie nach Deutschland ein. Der Weg von Frau A. führte über einen erfolgreich absolvierten Integrationskurs und einen berufsbezogenen Sprachkurs in die IQ-Anerkennungsberatung bei der Netzwerk Lippe gGmbH. Erfahren hat sie von diesem Angebot durch die Arbeitsagentur Detmold.

IQ Netzwerkberatung seit 2012

So oder ähnlich geht es vielen Menschen mit im Ausland erworbenen Berufsqualifikationen, die nach Deutschland einreisen und hier den Einstieg in den Arbeitsmarkt suchen. Das IQ Netzwerk leistet dabei Unterstützung. In OWL wurden seit Inkrafttreten des Anerkennungsgesetzes im April 2012 insgesamt mehr als 1.000 Personen beraten. NRW-weit sind es etwa 3.800 Ratsuchende.

Das berufliche Spektrum ist dabei sehr breit. Schwerpunkte liegen bei den nicht reglementierten Hochschulabschlüssen (z.B. Wirtschaftswissenschaften, Geisteswissenschaften etc.), in Gesundheits- und Pflegeberufen sowie im Lehramt- und Erziehungsbereich. Zu den Beratungsstellen in OWL gehören neben der Netzwerk Lippe gGmbH die tbz Bildung gGmbH in Paderborn sowie für Bielefeld die Mozaik gGmbH und die Handwerkskammer OWL.

Fachkräfteentwicklung und -sicherung für OWL

Die Beratung leistet damit einen wichtigen Beitrag zur Fachkräfteentwicklung und –sicherung in OWL. Dieser deutet sich insbesondere in der Pflegebranche an. Frau A. konnte durch die Beratung einen Antrag auf Anerkennung beim Landesprüfungsamt für Gesundheitsberufe in Düsseldorf beantragen. Hier wurde ihr ein Großteil ihrer Qualifikationen bescheinigt, allerdings ist die volle Anerkennung mit der Teilnahme an einer Anpassungsqualifizierung verbunden. Hier konnte durch die IQ-Beratung ein passender Anbieter ermittelt und die Kostenübernahme mit der Agentur für Arbeit geklärt werden. Frau A. nimmt nun an der Weiterbildung teil und wird diese voraussichtlich in 2015 erfolgreich abschließen.

Weitere Informationen zum IQ Netzwerk finden Sie unter www.netzwerk-iq.de.

Weitere Informationen unter:
Sandra Krüger
Netzwerk Lippe gGmbH
Mail: s.krueger@netzwerk-lippe.de

Serviceangebote in OWL: Fachkräftesicherung in der Pflege

Bedarfserhebung bei Pflegeinstitutionen in OWL

Roman Wink,
Netzwerk Lippe gGmbH

Im Rahmen des XENOS- Projekts „Kompetenzwerkstatt Vielfalt und Ausbildung"' wurde mit einem anonymen Onlinefragebogen die aktuelle Personalsituation in Pflegeeinrichtungen und -diensten in Ostwestfalen-Lippe erhoben.

Insgesamt haben 56 Pflegeeinrichtungen und -dienste an der Befragung mitgewirkt. Die Summe der Mitarbeitenden in allen mitwirkenden Institutionen beträgt 4.498, wobei der kleinste Pflegedienst sieben und die größte Pflegeeinrichtung 290 Mitarbeitende beschäftigt. Die überwiegende Mehrheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter arbeitet dabei in Teilzeit (82.5 Prozent), wobei sie unbefristet beschäftigt sind (89.5 Prozent).

Qualifizierten Fachkräfte werden stark nachgefragt

Bei der Rekrutierung greifen die befragten Institutionen auf traditionelle Instrumente zurück. Die Schaltung von Stellenanzeigen in regionalen Printmedien (57.9 Prozent) oder im Internet (59.7 Prozent) und der Rückgriff auf Initiativbewerbungen (66.7 Prozent) findet am breitesten Anwendung. Auffallend ist die breite Anwendung der Übernahme von Freiwilligen aus den FSJ und BFD Programmen (38.6 Prozent). Auch von der abschlussbezogenen Nachqualifizierung von Pflegehilfskräften (35.1 Prozent) wird häufig Gebrauch gemacht.

In der Rekrutierung neuer qualifizierter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sehen sich die Einrichtungen und Dienste mit der aktuellen Situation des regionalen Arbeitsmarktes konfrontiert, auf dem qualifizierte Fachkräfte sehr gefragt sind. So gab die Mehrzahl der Einrichtungen und Dienste an (77 Prozent), dass es auf dem regionalen Arbeitsmarkt nicht ausreichend qualifizierte Pflegekräfte gebe.

82 Prozent der Institutionen geben weiterhin an, dass die Anzahl der Bewerbungen auf offene Stellen rückläufig ist, sodass es bei der Mehrheit der Einrichtungen und Dienste zu Schwierigkeiten bei der schnellen Besetzung von offenen Stellen kommt (77 Prozent). Diese Schwierigkeiten beziehen sich primär auf die Berufe der „examinierten Altenpfleger/-in" (75,4 Prozent) sowie der „Gesundheits- und Krankenpfleger/-in" (59,7 Prozent).

Der Mangel an Fachkräftenachwuchs ist absehbar

Im Ausbildungsbereich zeichnet sich hingegen ein differierendes Bild ab. Hier können alle zur Verfügung stehenden Ausbildungsplätze von 81 Prozent der Umfrageteilnehmenden ohne Schwierigkeiten besetzt werden. Zugleich geben etwa Zweidrittel an, dass die Zahl der Bewerbungen für Ausbildungsplätze nicht zunimmt. Hieraus ist somit auch zum Teil die proklamierte Lage des zu-künftigen Mangels an Nachwuchs im Pflegebereich ablesbar.

Abschließend wurde gesondert die Verbindung von Pflege und Migration betrachtet. Die Mehrzahl der Umfrageteilnehmenden stimmte der Aussage zu, dass interkulturelle Kompetenz in der Pflege zunehmend an Bedeutung gewinnt (62 Prozent).

Bei der Frage, ob der Anteil der Pflegebedürftigen mit Migrationshintergrund stetig zunimmt, ergibt sich jedoch ein ausgeglichenes Bild. So geben die Hälfte der Einrichtungen und Dienste an, dass sie diese Entwicklung beobachten können, während die andere Hälfte eine solche Tendenz nicht feststellen kann.

Weitere Informationen unter:

Netzwerk Lippe gGmbH
Roman Wink
Mail: r.wink@netzwerk-lippe.de

Unterstützung der Fachkräftesicherung und Gesundheitsförderung

Martina Möhring,
Leiterin
Regionalagentur Ost-WestfalenLippe

Die Unternehmen der Pflegebranche gehören in OWL zu denen, die bereits heute verzweifelt Fachkräfte suchen. Gerade weil demografische Faktoren hier nicht der Auslöser sind, müssen die Unternehmen intensiv über die Ursachen nachdenken und wirkungsvolle Maßnahmen zur Sicherung ihrer Fachkräfte auf den Weg bringen.

Arbeiten in engem Handlungsspielraum

Bei der Analyse helfen ihnen Checkverfahren und Instrumente, und Untersuchungsergebnisse aus der Forschung. Eine Fragestellung, die z.B. immer wieder auftritt, ist die Forderung, die Gesundheit der Pflegekräfte besser zu unterstützen. Mit welchen Gesundheitsangeboten den Beschäftigten in Pflegeunternehmen tatsächlich geholfen werden kann, können Beraterinnen und Berater von außen häufig besser erkennen, wenn sie in den Prozess eingebunden werden.

Für die Unternehmen der Gesundheitsbranche nicht einfach, weil der Kostendruck unter dem sie stehen, ihren Handlungsspielraum einschränkt. Es fehlt oft schlicht das Geld, um eine Unternehmensberatung zu beauftragen. Doch wie kann die Einführung einer betrieblichen Gesundheitsförderung professionell begleitet werden, ohne die Unternehmen zu überfordern?

Potentialberatung entwickelt Lösungsansätze

Eine Lösung bietet die Potentialberatung des Landes NRW. Mit ihrem ganzheitlichen Beratungsansatz berücksichtigt sie sowohl die Arbeitsgestaltung und Kompetenzentwicklung als auch die Gesundheit bei der Arbeit. Sie beteiligt konsequent die Beschäftigten an allen Entwicklungen und stärkt die betriebliche Selbststeuerungskompetenz.

Unter Anleitung einer Unternehmensberatung geht die Potentialberatung von der Analyse der Arbeitsbedingungen aus und fragt nach Belastungen und Abläufen. Es geht darum, die Gesamtorganisation auf den Prüfstand zu stellen und Lösungsansätze zu entwickeln. Das Verhalten einzelner spielt dabei eine genauso große Rolle, wie die Unternehmensführung und die organisatorischen Rahmenbedingungen.

Bei der Finanzierung dieses Prozesses steht das Unternehmen nicht allein da: 50 Prozent der Kosten (bis zu 500 Euro pro Beratungstag) übernimmt das Land für Unternehmen mit bis zu 250 Beschäftigte. Für sehr kleine Unternehmen mit bis zu 10 Beschäftigten kann die Förderhöhe bis zu 80 Prozent betragen, wenn sie ihren Antrag im Programm „unternehmensWert: Mensch“ stellen, das aus Bundesmitteln finanziert wird. Über beide Programme erfahren Unternehmen mehr, wenn sie die Regionalagentur OWL ansprechen.

Weiterbildung im Gesundheitsmanagement

Auch Weiterbildung kann Pflege- und anderen Unternehmen bei der Fachkräftesicherung helfen. Die Kompetenzen einzelner weiterzuentwickeln, macht sie flexibler einsetzbar, kompetenter und fördert auch den gesundheitsbewussten Umgang mit Belastungen.

Im Laufe einer Berufsbiografie kann ein Wechsel des Einsatzgebietes notwendig werden. In der Pflege kann das bedeuten, weniger am Patienten zu arbeiten und stärker in Bereiche wie Qualitätssicherung, Dokumentation oder Organisation einzusteigen. Mit der Bildungsprämie und dem Bildungsscheck NRW stehen Förderprogramme zur Verfügung, die den Unternehmen einen Zuschuss zur Finanzierung sinnvoller Weiterbildungsmaßnahmen bringen.

Auch die Beteiligung der Krankenkassen an den Kosten für gesundheitsfördernde Maßnahmen unterstützt die Umsetzung der Fachkräftesicherung ganz praktisch. Krankenkassen, die Unternehmen in Fragen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes beraten, haben ihren betrieblichen Beratungsansatz teilweise stark ausgeweitet: Es geht nicht mehr nur um Einzelmaßnahmen wie Rückenschule, sondern ggf. auch um die Einführung eines umfassenden betrieblichen Gesundheitsmanagements.

Die Verzahnung der Krankenkassenangebote mit der Potentialberatung ist möglich: Erfahrene Beraterinnen und Berater der Kasse können Potentialberatungen durchführen, es gelten die gleichen Förderkonditionen, wie bei anderen Beratungsangeboten.

Unternehmen, die sich mit Hilfe einer Beratung von außen besser aufstellen und Förderprogramme zur Weiterbildung und Gesundheitsförderung in ihr Konzept einbeziehen, können auch bei hohem Kostendruck viel erreichen.

Beispiele für den erfolgreichen Einsatz von Fördermöglichkeiten finden Interessierte unter www.regionalagentur-owl.de.

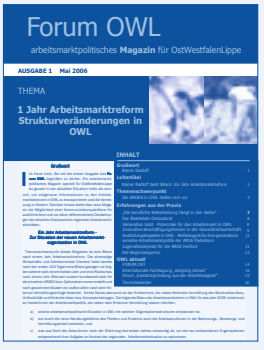
Weitere Informationen unter:
Regionalagentur OstWestfalenLippe
Martina Möhring
Mail: m.moehring@ostwestfalen-lippe.de

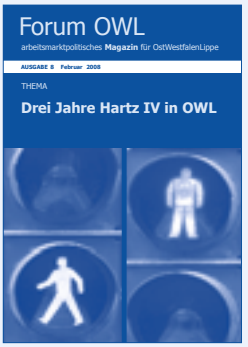
OWL aktuell

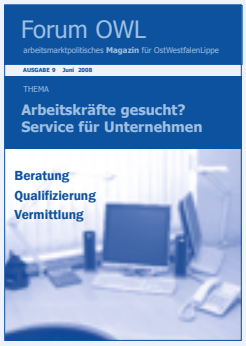
22 x Forum OWL: Alle Ausgaben auf einen Blick

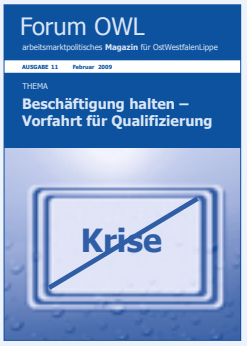
Vor acht Jahren erschien 2006 die erste Ausgabe von Forum OWL – mittlerweile liegen 22 Hefte vor. Alle Ausgaben wurden archiviert und sind weiterhin für alle Interessierten zugänglich. Sofern noch vorhanden können sie in der Druckfassung in Einzelausgaben bei den Trägern kostenlos bezogen werden. Zum Download sind alle Ausgaben als PDF-Dateien erhältlich unter:

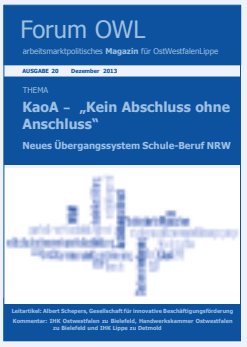
http://www.ifb-owl.de/forum-owl-das-arbeitsmarktpolitische-magazin-fuer-ostwestfalen-lippe.html

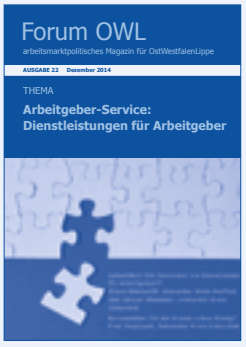












Die nächste Ausgabe von **Forum OWL** erscheint im Juni 2015 zu den Themen Bürgerarbeit (ÖGB) und Migranten in Ostwestfalen-Lippe.