

2008

## Chancen für Geringqualifizierte in der internationalen Bodenseeregion

Umsetzungskonzepte der Massnahmen

Stand: Januar 2009

## Übersichtsdarstellung: geplante Massnahmen

	Jugendliche	Prävention	Bildung / Qualifikation	Sprache	Vermittlung
<b>Aargau</b>			Professionalisierung der Kompetenzenbilanzierung für GQ	«Deutsch am Arbeitsplatz»: Schaffung eines betrieblichen Ausbildungssystems	Mentoring für erwachsene Stellensuchende GQ  Round-Table «Das Recht auf Arbeit»
<b>Appenzell A.Rh und I.Rh.</b>	Intensivierung und Erweiterung «Fokus – 25»  Koordination Brückenangebote («Früh übt sich...»)				«Potenzialerkennung», Wiederaufnahme Projekt «individuelle Einsatzplätze»
<b>Glarus</b>	Förderung von Attestlehren	Merkblatt zur Thematik für Sensibilisierung	Umsetzung der «Kompetenzbilanzierung» prüfen (mit SG)  Umsetzung FIT im Bereich Gastro		Planung Kompetenzzentrum für GQ
<b>Graubünden</b>	«Elterneinbindung» Integration  Förderung Attestausbildungen		Kompetenzen-Bilanzierung  Betriebs- / Brancheninternes Training		
<b>Kempten</b>			«Runder Tisch»: Bildungsmesse, Einstieg in Projekt ZAS-Q		
<b>Konstanz</b>	Einbindung von Migranten bei Berufemesse 2008/ 2009	Projekt zur Schaffung neuer Arbeitsplätze für GQ	«Erfolgreicher Runder Tisch I» mit Fokus Qualifizierung		«Erfolgreicher Runder Tisch II» mit Fokus Vermittlung
<b>Liechtenstein</b>			FIT in Handwerk, Industrie und Gastgewerbe		
<b>Ravensburg</b>	Brückenschlag		Zulassung zur Berufsabschlussprüfung	Sprachförderung am Arbeitsplatz	
<b>Schaffhausen</b>			Kompetenzbilanzierung als AMM		

<b>St. Gallen</b>		Kompetenzenportfolio als AMM für alle Stellensuchenden		Erweiterung des Mentoring auf alle Altersgruppen / "Tandem Plus"
		«Runder Tisch» für die bedarfsgerechte Qualifizierung		Vermittlungsauftrag für interne Einsatzprogramme
<b>Thurgau</b>	Integration schwieriger SchulabgängerInnen in den Arbeitsmarkt (Mentoring, Lernwerkstatt Motivationssemester, Case Management, Attestlehren)		Kompetenzportfolios in PvB	Deutsch am Arbeitsplatz
<b>Vorarlberg</b>	Brückenangebote erweitern			
	Coaching für benachteiligte Jugendliche			Neukonzeption der Deutsch-Kurse (Pilotprojekte Reinigung, Gastgewerbe, Industrie)
	«Vorbildfunktion» : Verknüpfung Jugendlichen-Arbeit mit Berufsalltag			
<b>Zug</b>	Coaching / Mentoring für schwache Schüler und Lehrlinge	«Anreize schaffen», um Arbeitsleistung höher als Bezug von Sozialleistungen zu bewerten.	Ausbildung für Zuwanderer «step by step» ins Integrationsgesetz einbringen	Casting für GQ am zukünftigen Arbeitsplatz
	Elterninfos über Berufsbildung			
	Motivation Jugendlicher durch Gemeinden			
	«Runder Tisch» zu «Stellwerk+»			
<b>Zürich</b>			Berufsbezogene Sprachkurse für Arbeitnehmende	Personalverantwortliche befähigen + motivieren (sensibilisieren)

Legende / betrifft:

- Behörden
- Alle
- Unternehmen / Firmen

## Kanton Aargau

Umsetzungskordinator: Raphael Weisz (raphael.weisz@ag.ch, Tel. +41 62 835 19 52)

### Professionalisierung der Kompetenzenbilanzierung

#### Beschreibung

Schaffung eines Systems, dass die Kompetenzen Geringqualifizierter professionalisiert ausweist und ihnen bei der Stellensuche hilft. Dabei soll insbesondere darauf geachtet werden, dass ein solches System die stellensuchenden Geringqualifizierten nicht als solche stigmatisiert (und sie somit in den 2. Arbeitsmarkt drängt). Auch soll verglichen werden, wieweit diese Kompetenzenbilanzierung durch die bisherigen Arbeitszeugnisse abgedeckt wird oder mit diesen im Widerspruch stehen könnte.

#### Stand Umsetzung / Weiterer Fahrplan

Projektteam mit 3 Personen (Lindauer Teilnehmer/innen) und Einbezug der Fachhochschule Nordwestschweiz im Rahmen einer Diplom- oder Semesterarbeit. Detaillierter Projektauftrag steht am 31.03.2009 zur Weiterbearbeitung durch FH zur Verfügung. Umsetzung wahrscheinlich ab Spätherbst 2009.

### Deutsch am Arbeitsplatz

#### Beschreibung

Deutsch am Arbeitsplatz, präventiv für alle fremdsprachigen Arbeitnehmer/innen mit ungenügenden Deutschkenntnissen

Schaffung eines betrieblichen Ausbildungssystems, das über Deutschkurse hinaus geht: Wie weit würden Ausbildungen (zum Beispiel Alltagsmathematik) von Unternehmungen mitgetragen und was wäre der Nutzen daraus für die unterschiedlichen Stakeholder.

#### Stand Umsetzung / Weiterer Fahrplan

Projektteam mit 3 Personen (AVIG-Bereich, Migrationsamt, Gewerkschaft) und Einbezug der Fachhochschule Nordwestschweiz im Rahmen einer Diplom- oder Semesterarbeit. Detaillierter Projektauftrag steht am 31.03.2009 zur Weiterbearbeitung durch FH zur Verfügung. Umsetzung wahrscheinlich ab 2010.

### Mentoring für erwachsene Stellensuchende

#### Beschreibung

Schaffung eines Systems „Mentoring für stellensuchende Erwachsene“. Zu prüfende Möglichkeit wäre zum Beispiel, ob sich Pensionierte (z.B. mittlere Kader/Berufsfachleute usw.) zur Verfügung stellen würden, Geringqualifizierten bei der Stellensuche zu helfen. Hier gälte es abzuklären, wieweit sich die freiwilligen Helfer einbringen könnten, sollen und letztlich aus rechtlicher Sicht dürften. Wie müssten die Freiwilligen vorbereitet werden usw.

#### Stand Umsetzung / Weiterer Fahrplan

Projektteam mit 2 Personen unter Einbezug von Organisationen wie z.B. Pro Senectute, Adlatus, Pensioniertenverbände. Projektbericht bis 31.03.2009, Umsetzung ab Herbst 2009 geplant.

## Roundtable, „Das Recht auf Arbeit“ (Arbeitstitel)

### **Beschreibung**

Die Zahl der Institutionen, welche im Thema Arbeitsvermittlung für Geringqualifizierte mitwirken, wird laufend grösser. Ziel dieses regelmässig stattfindenden Roundtables wäre, die Schwierigkeiten gewisser Personengruppen in einem Gesamtkontext zu betrachten und an Lösungen zu arbeiten. So gibt es z.B. eine nicht zu unterschätzende Anzahl Personen im arbeitsfähigen Alter, welche auch mit grössten Anstrengungen nicht mehr in den 1. Arbeitsmarkt integriert werden können. Weitere Themen sind z.B. Jugendliche, für welche auch Attestausbildungen ein zu grosses Hindernis darstellt.

### **Stand Umsetzung / Weiterer Fahrplan**

Projektteam mit 6 Personen (RAV-Leiterin, Leiter Behindertenwerkstatt, RAV-Koordinator, Arbeitgeber, Gewerkschafter, Berufsberater). Grobkonzept bis am 31.03.2009. Umsetzungstermin hängt von den zeitlichen Ressourcen weiterer Organisationen und Arbeitgeber ab. Geplant wäre es ab Spätherbst 2009.

## Kantone Appenzell A.Rh. und Appenzell I.Rh.

Umsetzungskordinator: Peter Näf (peter.naef@rav.ar.ch, Tel. +41 71 353 63 53)

### Fokus -25

#### **Beschreibung**

Intensivere Betreuung aller Stellensuchenden unter 25 Jahren im RAV. Schnellere Weichenstellung zu andern nützlichen Institutionen (finden neuer Partner). Konsequente und grosszügige Nutzung besonders geeigneter AMM (Praktikas, EAZ usw.)

#### **Stand Umsetzung/ Weiterer Fahrplan**

##### Bereits umgesetzt:

- Sensibilisierung der Personalberatenden für alle Stellensuchenden unter 25 Jahren (Pflicht zur Nachführung einer Namens- und Aktivitätenliste)
- regelmässige Besprechung der noch offenen Fälle (Zweitmeinung durch Coach oder Team)

##### Noch umzusetzen:

- Höhere Beratungskadenz für diese Altersgruppe
- Erarbeiten aktueller Grundlagen für die Beratung der unter 25-jährigen (Wer bietet was, wo, wem an?)
- Neugestaltung der Zusammenarbeit mit der Berufsberatung
- Institutionalisierung der Abläufe zwischen RAV und den Partnerinstitutionen

Die Umsetzung der weiteren Schritte ist bis Ende Juni 2009 geplant.

### Früh übt sich...

#### **Beschreibung**

Weitere Optimierung der Übergänge "Schule – Brückenangebote – Arbeitslosenversicherung" unter Miteinbezug des Amtes für Mittel-, Hochschulen und Berufsbildung sowie der verschiedenen Brückenangebote. Kein Schulabgänger ohne Massnahme!

#### **Stand Umsetzung/ Weiterer Fahrplan**

##### Bereits umgesetzt:

- fest installierte Info-Veranstaltung vor Abschluss „Brücke AR“ (Übergang „Brücke AR“– ALV)
- Sensibilisierung der Personalberatenden für die entsprechende Stellensuchenden-Gruppe (Pflicht zur Nachführung einer Namens- und Aktivitätenliste)
- regelmässige Besprechung der noch offenen Fälle (Zweitmeinung durch Coach oder Team)

##### Noch umzusetzen:

- Koordination mit den andern Brückenangeboten (neben Brücke AR)
- konsequente Nutzung der bestehenden Massnahmen für Schulabgänger
- evtl. eigene Beratungsperson für diese Stellensuchenden-Kategorie (mit besonderem Flair für die Motivierung Jugendlicher)

Die Koordination mit den andern Brückangeboten soll bis Mai 2009 erfolgt sein. Die Umsetzung des zweiten offenen Punktes hängt von der weiteren Entwicklung des Arbeitsmarktes in den nächsten Monaten ab.

## Potentialerkennung

### **Beschreibung**

Bessere Nutzung der Erkenntnisse von Beschäftigungsprogrammen; finden neuer Vermittlungskonzepte (in Zusammenarbeit mit den Anbietern und dem LAM SG).

### **Stand Umsetzung / Weiterer Fahrplan**

#### Bereits umgesetzt:

- Erkennen der Bedürfnisse und Verbesserungspotentiale
- Pilot "Come-Back" (Einsatzprogramm mit Praktikas im ersten Arbeitsmarkt, Stellenvermittlung und Job-Coaching). Ziel: nahtloser Übergang vom 2. in den 1. Arbeitsmarkt.

#### Noch umzusetzen:

- Optimieren der eigenen Organisation und der Abläufe im Bereich Arbeitsmarktliche Massnahmen (AMM)
- Schaffen zusätzlicher personeller Ressourcen, die einen effizienteren Umgang mit den AMM und eine gezieltere Betreuung der Einsatzprogramm-Teilnehmer ermöglichen
- Wiederaufnahme des Projektes "Individuelle Einsatzplätze" (mit Vorgaben für Betreuung)

Die Umsetzung der weiteren Schritte soll bis Ende April 2009 erfolgen.

## Kanton Glarus

Umsetzungskoordinatorin: Franzisca Matos (franzisca.matos@gl.ch, Tel. +41 55 646 66 81)

### Förderung des Angebots für Attestlehren

#### Beschreibung

Abklären in welchen Tätigkeiten Attest-Lehren möglich sind. Kontaktaufnahme mit Bildungsdepartement, Schulen, Verbänden, Handelskammer und Unternehmen.  
Begleitung der Personen durch die Attest-Lehre in Form von Götti/Coach-Funktion.  
Aufforderung an Arbeitgeber.

#### Stand Umsetzung / Weiterer Fahrplan

Abklärung, Kontaktaufnahmen werden im 1. Quartal 2009 durch Heinz Martinelli vorgenommen.

### Prüfung der Kompetenzenbilanzierung

#### Beschreibung

In Kontakt betr. Erfahrung mit Kt. St. Gallen treten und umsetzen für Kt. GL

#### Stand Umsetzung / Weiterer Fahrplan

Franzisca Matos bis 31.12.2008

### Firmeninternes Training (FIT)

#### Beschreibung

#### Stand Umsetzung / Weiterer Fahrplan

Die Umsetzung des FIT erfolgt im Gastro-Projekt. Geplant teilweise.  
Abgleich der Erfahrungen im Kanton Graubünden bis 31.12.2008: Heinz Martinelli  
Abgleich der Erfahrungen im KIGA Graubünden bis 31.12.2008: Urban Leuzinger

### Sensibilisierung der Thematik (Arbeitskollegen, Wirtschaft und Unternehmen)

#### Beschreibung

Die Sensibilisierung für diese Thematik wird bei passenden Gelegenheiten, Anlässen der Mitarbeiter, Gesellschaft und Wirtschaft kommuniziert. Jedoch soll es nicht zu einem Informations-Überfluss führen!

#### Stand Umsetzung / Weiterer Fahrplan

Merkblatt erstellen für die Arbeitgeber-Mappe vom RAV Glarus, welche bei Firmenbesuchen abgegeben werden oder bei Messen aufliegen.

Umsetzung Merkblatt bis 31.12.2008: Franzisca Matos-Jenny.

### Kompetenzzentrum

#### Beschreibung

Die bereits bestehenden Möglichkeiten, wie z.B. PC-Station im avoi (AMM) überprüfen (bestehendes Angebot), verbessern (Info-Blatt an RAV, Soziale Dienste) und ausbauen (Räumlichkeiten, Coach-Funktionen).

Probleme welche entstehen können: Räumlichkeiten und Kosten.

#### Stand Umsetzung / Weiterer Fahrplan

Synergien-Abgleich bis 31.12.2008: Urban Leuzinger  
Angebotsübersicht bis 31.12.2008 erstellen: Urban Leuzinger

## Kanton Graubünden

Umsetzungskordinatorin: Agatha Thürler (agatha.thuerler@kiga.gr.ch, Tel. +41 81 257 31 23)

### **B.I.T. Betriebs- bzw. BranchenInternes Training**

**Beschreibung** (Was wird umgesetzt? Wer setzt um? Wo wird umgesetzt? Partner?) :

**Ausgangslage:**

Geringqualifizierte Personen (ob Berufseinsteiger oder bereits ältere Personen) haben es besonders schwer, sich nachhaltig in den primären Arbeitsmarkt zu (re)integrieren. In der Regel verlieren diese Personen bei einer notwendigen Arbeitsmarktkorrektur (Umstrukturierung/Neuausrichtung/Rezession u.a) jeweils als erste ihren Arbeitsplatz.

**Vorgesehener Lösungsansatz:**

Das Pilotprojekt B.I.T. (Zusage des SECO wurde bereits eingeholt) versucht hier anzusetzen. Folgende Pfeiler bilden das Grundgerüst des Projektes:

- a) Fachförderung anstelle von „Arbeitsbemühungen“ (zeitlich befristet ohne AB, Konzentration auf Aneignung von KnowHow).
- b) Einbezug von Branchenverbänden / Betrieben. Dies bietet Gewähr, dass nicht am Ziel „vorbeiquifiziert“ wird.
- c) Abschluss eines Bildungsvertrages (zu Entwickeln in Zusammenarbeit mit Berufsbildungsbehörde AfB/BBT) – Zertifizierung des erworbenen Fachwissens

Ziel dieser intensiven Fachförderung des Individuums ist mittelfristig die Vermeidung bzw. Verminderung einer allfälligen weiteren Arbeitslosigkeit. Kostenersparnis bei der ALV bzw. bei anderen Versicherungsträgern (IV/Sozialbehörden u.a.).

Die teilnehmende Person profitiert von der Möglichkeit sich zu qualifizieren und sichert damit seine eigene Existenz (Vermeidung/Verminderung Abhängigkeit von Sozialversicherungsleistungen).

Die involvierten Betriebe/Branchen- und Gewerbeverbände bieten Gewähr für die Einhaltung der für die einzelnen Branchen/Berufe gültigen formellen Auflagen. Das entsprechende Zertifikat „Fachattest“ wird von den Branchen/Betrieben anerkannt und bietet den beteiligten Betrieben eine Art „Qualitätsnachweis“ bei späteren Anstellungen der so nachqualifizierten Arbeitskräfte.

Die Behörden (Amt für Berufsbildung und BBT) bilden das Bindeglied zu den Branchen- und Gewerbeverbänden. Sie haben die Aufsicht über die Bildungsbewegungen in der Bildungslandschaft Schweiz und können so allfällige Trends frühzeitig erkennen und entsprechende Steuerungen bei den Rahmenbedingungen des B.I.T. vornehmen.

**Projektverantwortung:**

Willy Roth Leiter LAM KIGA Graubünden

**Projektpartner:**

KIGA GR, AfB GR, Branchenverbände, SD GR und je nach Entwicklung des Projektes weitere

**Stand Umsetzung / Weiterer Fahrplan** (Was ist bereits umgesetzt? Was sind die nächsten Schritte? Bis wann wird umgesetzt?):

IST: vom SECO wurde die Durchführung des Pilotprojektes B.I.T. genehmigt.

Nächste Schritte:

- 1) Einberufung eines runden Tisches mit allen möglichen Projektpartnern  
Zeitplan: 1. Quartal 2009 / Zuständigkeit: Planung/Koordinierung: W. Roth KIGA
- 2) Detailausarbeitung Konzept B.I.T. mit Einbezug der Partner und Definition der konkreten Umsetzungsverantwortlichkeiten je Projektpartner  
Zeitplan: Abhängig von Ergebnissen „runder Tisch“ / Zuständigkeit: Koordinierung: W. Roth KIGA, Mitarbeit alle Projektpartner

### „Elterneinbindung“ Integration

**Beschreibung** (Was wird umgesetzt? Wer setzt um? Wo wird umgesetzt? Partner?) :

**Ziele:**

Erhebung, was es bereits auf den diversen Stufen (Kindergarten, Schule, Berufswahlschule, Migranten-Kurse, Ausländer-Treffs & Verbände, Sozialpartner etc.) an Aktivitäten zwecks frühzeitiger Sensibilisierung von Migranteneitern gibt, um deren Kindern/Jugendlichen faire Chancen zur Nutzung der CH-Systeme im Bereich Grundbildung/Ausbildung/Integration zu bieten.

Nach Erhebung wird die Machbarkeit eines Gesamtprojektes inkl. allfälliger notwendiger Finanzierungen geklärt. Es erfolgt die Definition, welche involvierte Stelle was umsetzt und wie die Schnittstellen geregelt werden können (Synergiepotentiale identifizieren).

Ziel langfristig: Verminderung des hohen Anteils Geringqualifizierter bei den Migrantenkindern

(allfällige weitere Ziele werden bei effektivem Projektstart definiert)

**Projektverantwortung:**

- Rita Wiesendanger AfB Amt für Berufsbildung
- Patricia Ganter-Sonderegger ApZ Integrationsdelegierte

**Projektpartner:**

AfB, ApZ, SYNA, KIGA und weitere nach Bedarf .....

**Stand Umsetzung / Weiterer Fahrplan** (Was ist bereits umgesetzt? Was sind die nächsten Schritte? Bis wann wird umgesetzt?):

SOLL: START: Prüfung Machbarkeit des Projektes erfolgt im 1. Quartal 2009

Einberufung „runder Tisch“ mit allen möglichen involvierten Stellen

Zeitraum: 1. Quartal 2009

Klärung Bereitschaft zum Projekt, wer macht mit und was kann umgesetzt werden?

Je nach Ergebnis: Ausarbeitung eines Detailkonzeptes und Umsetzungsplans

## Förderung Attestausbildungen

**Beschreibung** (Was wird umgesetzt? Wer setzt um? Wo wird umgesetzt? Partner?) :

Ziel der Info-Kampagne ist die Förderung der Attestausbildung (gemäss Bildungsrichtlinien BBT national) und die Erhöhung von Ausbildungsplätzen für Attestausbildungen, insbesondere auch in den Branchen ausserhalb des Gastgewerbes. Identifizierung neuer Chancen für Attestausbildungen.

**Projektverantwortung:**

(Namen einfügen)..... BGV (Bündner Gewerbeverband)  
Fluregn Fravi GastroGraubünden

**Projektpartner:** ...

weitere Partner (?)

**Stand Umsetzung / Weiterer Fahrplan** (Was ist bereits umgesetzt? Was sind die nächsten Schritte? Bis wann wird umgesetzt?):

IST: Oktober 2008 Kick-off Sitzung erfolgt

Zuständigkeit: Planung/Koordinierung:

Weitere geplante Schritte: (?)

Rückmeldung zu diesem Projekt steht noch aus, wird nachgereicht sobald vorliegend

## Kompetenzen-Bilanzierung

**Beschreibung** (Was wird umgesetzt? Wer setzt um? Wo wird umgesetzt? Partner?) :

Ziel: Transparentmachung von nichtformalen Kompetenzen von Personen ohne anerkannte Bildungsabschlüsse, Ausstellung eines schriftlichen „Nachweises“

Definition der konkreten Inhalte / Massnahmen zu Umsetzung erfolgt im 1. Quartal 2009

**Projektverantwortung:**

Patricia Ganter-Sonderegger, ApZ Graubünden

**Projektpartner:**

AfB, KIGA, Sozialpartner, Branchenverbände u.a. weitere (noch zu definieren)

**Stand Umsetzung / Weiterer Fahrplan** (Was ist bereits umgesetzt? Was sind die nächsten Schritte? Bis wann wird umgesetzt?):

SOLL: START Machbarkeitsprüfung einzelner SubProjekte erfolgt im 1. Quartal 2009

## Agenturbezirk Kempten

Umsetzungskordinator: Albert Thumbeck (albert.thumbeck@arbeitsagentur.de,  
Tel. +49 8382 9303 10)

### Runder Tisch

#### **Beschreibung**

Erstes Treffen am 29.10.2008. Hier erfolgte eine Festlegung der Zielgruppe und die Besprechung möglicher Aktivitäten.

Zielgruppe: Menschen, die in Arbeit sind, geringe Qualifikation haben und durch Qualifikation in Arbeit verbleiben sollen.

Ziel: Verhinderung von Arbeitslosigkeit durch:

- Qualifizierung während Beschäftigung
- Arbeitsplatzunabhängige Qualifizierung

Vorrangige Ansprechpartner: Arbeitgeber, Personalreferenten, Arbeitnehmer

Akteure: IHK, HWK, Arbeitnehmerverbände, Personaldienstleister, Presse, Bildungsträger, Arbeitskreise (z.B. Schule- Wirtschaft)

Inhalte:

- Info über Bildungsmöglichkeiten
- Info über Fördermöglichkeiten
- Notwendigkeit beruflicher/ räumlicher Mobilität
- Positive Pressearbeit.

**Schritt 1: Aktion:** Andocken an Bildungsmesse am 26.11.2008 in der Agentur f. Arbeit Kempten.

Anzusprechende Personengruppen: Personaldienstleister und Arbeitgeber, Personalverantwortliche der folgenden Branchen

- Automobilindustrie
- Automobilzulieferer
- Betriebe, die aktuell Kurzarbeit angemeldet haben
- Arbeitnehmer

Regionaler Bereich: Agenturbezirk Kempten

Teilnehmer:

- **Arbeitgeber:** Max 10 Arbeitgeber pro Geschäftsstellenbezirk (Gesamt ca. 50 Arbeitgeber)  
Einzubeziehen: Arbeitgeberservice (AGS) bei Information der anzusprechenden Personen/ Arbeitgeber, Auswahl der anzurufenden Arbeitgeber durch AGS.
- **Arbeitnehmer:** offener Personenkreis.

#### **Stand Umsetzung / Weiterer Fahrplan**

Bereits umgesetzt:

Bildungsmesse am 26.11.2008 in der Agentur f. Arbeit Kempten

**Schritt 2:** Prüfung, ob Einstieg in das Projekt ZAS-Q (Zeitarbeit Schwaben – Q ) möglich ist.

Vorstellung des Projektes: Hier handelt es sich um einen Zusammenschluss von mehreren Zeitarbeitsunternehmen in Schwaben mit dem Ziel, gemeinsam

- Bildungsbedarfe bei den Arbeitgebern zu ermitteln
- Bildungsmaßnahmen zu entwickeln

- Mitarbeiter der PDL während der Arbeit zu qualifizieren.

Das „ Q „ steht hier für

- Qualität der Mitarbeiter
- Qualifizierung von Mitarbeitern.
- Qualität gegenüber dem Kunden.

Derzeit läuft das Projekt im IHK Bezirk Augsburg. Die erste Bildungsmaßnahme wurde entwickelt und startet demnächst.

Ziel: Ausweitung des Projektes oder Übernahme des Projektes auf die Region Kempten bzw. Lindau – Friedrichshafen.

Erforderlich:

- mehr Information über das Projekt
- Klärung Möglichkeit der Zusammenarbeit.

Termin: bis 11.11.2008 - Fr. Sobota.

Ergebnis: Zusammenarbeit denkbar. Weiterer Gesprächsbedarf.

Folgetermin mit Projektmitgliedern: am 28.01.2009.

## Agenturbezirk Konstanz

Umsetzungskoordinator: Rüdiger Salomon (Ruediger.Salomon@arbeitsagentur.de, Tel. +49 7531 585 332)

### Einbindung von Migranten bei Berufsmessen

#### Beschreibung

Für die JobDAYS 2008 (20.+21.11.) wurden die Aussteller gebeten, für den Standdienst Jugendliche mit Migrationshintergrund oder anderen Handicaps mitzubringen, damit die Hemmschwelle für das Gespräch noch niedriger wird. Diese Aufforderung ging an ca. 50 Betriebe.

Partner sind: Schulamt, Berufsberatung, Betriebe

#### Stand Umsetzung / Weiterer Fahrplan

Die Berufemesse hat stattgefunden. Im Pressegespräch wurde die besondere Problematik für benachteiligte Jugendliche (Nichtdeutsche, ohne Schulabschluss, etc.) angesprochen. Die Maßnahme ist damit vorläufig abgeschlossen; wird ggf. auf den Berufsmessen 2009 wiederholt.

Der Erfolg ist nicht evaluiert worden.

### Schaffung neuer Arbeitsplätze für GO

#### Beschreibung

Die Projektgruppe hat bereits zweimal getagt und die Projektdimensionen diskutiert. Es waren fünf Akteure aus dem Agenturbezirk Konstanz beteiligt.

Partner: Klaus Schramm (AA Singen), Frank Spellenberg (Lkr. Konstanz, Jugendberufshelfer), Gerhard Bernot (BERNOT Information Technology), Ina Klietz (INA Klietz), H. Beirer (BSZ Stockach)

#### Stand Umsetzung / Weiterer Fahrplan

Der Diskussionsprozess geht weiter, die Interessen und Visionen liegen noch weit auseinander, konkrete Aktionen sind noch nicht beschlossen. Es wurden Beispiele aus der Region besprochen, Kontakte geknüpft (z.B. Familienfreundliche Universität). Es gibt noch keinen Umsetzungsplan.

### Erfolgreicher Runder Tisch

#### Beschreibung

Am 10. November fand die erste Sitzung des Runden Tisches statt (15 Teilnehmer). Es wurden fünf Erfolgfelder bestimmt und Projektmentoren gefunden.

Partner: Rüdiger Salomon (AA Konstanz), Josef-Paul Gampp (AA Konstanz), Klaus Schramm (AA Singen), Marleen Heins (AA Singen), Dirk Engelsking (AA Konstanz), Emil Schifferdecker (ARGE), Nicole Jacob (Trenkwalder Personaldienste), Frank Spellenberg (Lkr. Konstanz, Jugendberufshelfer), Maria A. Reiner (Impuls Personalmanagement), Stefan Reiner (PersonaPlan GmbH), Ines Allgeier (PersonaPlan GmbH), Gerhard Bernot (BERNOT Information Technology), Sabine Schimmel (HWK Konstanz), Alexander Urban (IHK Hochrhein-Bodensee), Olga Stoppel (INA Klietz)

<b>Qualifizierung</b>	erste Ideen
<b>Erfolgfelder:</b>	
1 Kompetenzbilanzierung	vorhandene Kompetenzen zertifizieren Kompetenzbilanzierung
2 Berufsorientierung- und Berufswahl	Firmenpatenschaften für Klassen/Schüler Praxisbezogene Berufsorientierung Mentoren/Paten/Coach aus der Praxis
3 Förderung von Schlüssel- und Sozialkompetenzen	Sprachkenntnisse verbessern (Deutsch) Selbstvermarktungsfähigkeit Bewerbungscompetenz AG für vorhandene Fähigkeiten sensibilisieren

<b>Vermittlung</b>	erste Ideen
<b>Erfolgfelder:</b>	
4 Assistierte Vermittlung	
5 Komplett-Pakete anbieten + Finanzielle Förderung der Vermittlung/Integration	Maßgeschneidert für AG und AN Paket (Qualifizierung, Einarbeitung, Betreuung, Finanzierung, sonstige Anreize)

### **Stand Umsetzung / Weiterer Fahrplan**

Die nächste Sitzung findet am 20.1.2009 statt. Bis dahin sollen die Projekte genauer beschrieben, die Ziele definiert und die Projektverantwortlichen bestimmt werden.

## Liechtenstein

Umsetzungskordinator: Uwe Fischer (uwe.fischer@avw.llv.li, Tel. +423 236 62 92)

### Firmeninternes Training

#### **Beschreibung**

Zielgruppe: Geringqualifizierte mit Förderpotential und Unternehmen mit Bedarf an qualifizierbaren, motivierten Fachkräften

#### Ziel/Nutzen:

Ziel 1) Nachhaltige Integration in den Arbeitsmarkt;

Ziel 2) Entwicklung von Geringqualifizierten zu Fachkräften durch firmeninternes Fachtraining; Ziel 3) Abdeckung des Fachkräftemangels vorwiegend im handwerklichen, industriellen und gastgewerblichen Bereich

Beschreibung: Konzept erarbeiten; „Thinktank“ mit Industrieverbänden usw.; Pilot (Beantragung Finanzierung einer Versuchsphase); Begleitung; Controlling

Ressourcen: ALV-Gelder – 6 bis 12 Monate (Lohnsicherung via ALV-Gelder, in einer ersten Phase ist keine finanziellen Beteiligung durch die Arbeitgebenden vorgesehen, diese stellen ja bereits die Infrastruktur für das F.I.T. und geben das Know-how weiter)

Trägerorganisation: Joint Venture: Behörden (Arbeitsmarktbehörde/Sozialdienste und Berufsbildungsämter) und Wirtschaft (Branchenverbände und einzelne Arbeitgebende)

Entscheidungskompetenz: kurzfristig: politische Entscheidung zur Finanzierung der Versuchsphase; mittelfristig: Einbindung des Projektes in die bildungspolitischen Ziele

Stolpersteine: Keine Schnellschüsse; Konzept und Diskussionspapier

#### **Stand Umsetzung / Weiterer Fahrplan**

Planung steht noch aus.

## Agenturbezirk Ravensburg

Umsetzungskordinatorin: Sabine Hohloch (sabine.hohloch@arbeitsagentur.de, Tel. +49 7541 309 10)

### Zulassung zur Berufsabschlussprüfung

#### **Beschreibung**

Die Zulassung von Personen zu Berufsabschlussprüfungen aufgrund ihrer Berufserfahrung soll unterstützt werden.

#### **Stand Umsetzung / Weiterer Fahrplan**

Information der IHK fehlt noch.

### Brückenschlag

#### **Beschreibung**

Der Brückenschlag zwischen Schulen und Unternehmen soll intensiviert werden, um die Berufsorientierung praxisbezogener zu gestalten.

#### **Stand Umsetzung / Weiterer Fahrplan**

Information der IHK fehlt noch

### Sprachförderung am Arbeitsplatz

#### **Beschreibung**

Das Landratsamt Bodenseekreis, Amt „Hilfen zur Arbeit“, beabsichtigt an der Förderung von Geringqualifizierten im Rahmen eines Projektes oder einer Initiative teilzunehmen.

#### **Stand Umsetzung / Weiterer Fahrplan**

Das ursprünglich geplante Projekt der Sprachförderung am Arbeitsplatz für geringqualifizierte Personen mit Migrationshintergrund wurde nach intensiver Prüfung zurückgestellt. Aus Sicht des Landratsamtes Bodenseekreis bestehen derzeit ausreichend Fördermöglichkeiten im Rahmen der Sprachverbesserung, so dass ein weiteres Projekt oder eine Initiative hier keine vordringliche Notwendigkeit darstellt.

## Kanton Schaffhausen

Umsetzungskordinator: Felix Müller (felix.mueller@ktsh.ch, Tel. +41 52 632 74 69)

### Kompetenzenbilanzierung als AMM

#### **Beschreibung**

Absicht: Eine Kompetenzenbilanzierung ist als Arbeitsmarktliche Massnahme (AMM) über die ALV finanzierbar.

Schritt 1: amtsintern Vorhaben skizzieren

Es ist zu ermitteln, welche Kompetenzen gegeben sein müssen, damit Arbeitgeber an eine Rekrutierung denken können.

Praxishinweis Gastro zur Rekrutierung: Vorschläge über das Beziehungsnetz der Mitarbeiter sind wertvoll, weil die Mitarbeiter ihre eigenen Stellen nicht gefährden wollen und grössere Missgriffe damit vermieden werden. Der Arbeitgeber weiss die Beurteilung durch seine Mitarbeiter schon richtig zu interpretieren (zB. MA ist eher unkritisch, eher Perfektionist, eher Stachanow).

Fachwissen der relevanten Branchen ist über Lehrstellenverbände, Arbeitsinspektoren der Berufsbildungsämter und Bilanzierungsstellen einzubringen. Dazu müssen erst mal die Kontakte erstellt werden.

Vorgehen: branchenweise, dort wo der Schuh RAV am meisten drückt.

Schritt 2: Dossierbestand RAV **SH** nach GQ und ausgeübten Berufen / Branchen selektieren: Es wurden 11 Branchen festgestellt mit zur Zeit 395 GQ, und Schwerpunkt in Gastro (94 GQ) und Produktionsbetriebe (102 GQ). erfolgt:( => Seitenansicht).

Schritt 3: Kontakt Amt für Berufsbildung **SH** mit V. Stutz und W. Bühler erstellt. F. Müller hat Anforderungen für die in der ganzen Schweiz gültigen Attestausbildungen der Gastrobranche (EBA Küchenangestellte/ EBA Restaurationsangestellte/ EBA Hotellerieangestellte) erhalten. Daraus wird sich ein Mindestwortschaft als Voraussetzung für eine Selbsteinschätzung der Stellensuchenden ableiten.

Schritt 4: Optische Umsetzung in ein (farbiges) A4-Blatt, das die erworbenen Kompetenzen in den einzelnen Teilbereichen darstellt.

Schritt 5: kooperative AG der Pilotbranchen eruieren, kontaktieren und Schwellenwerte mit AG-Vertretern abgleichen (pendent).

Schritt 6: Potenzial RAV-Kunden ermitteln => Abgleich Potenzial <=> Schwellenwerte (pendent).

#### **Stand Umsetzung / Weiterer Fahrplan**

Umsetzungskordinator: Felix Müller

Schritte 1 und 2 sind erfolgt, Schritte 3 bis 6 pendent.

## Kanton St. Gallen

Umsetzungskordinator: Walter Abderhalden (walter.abderhalden@sg.ch, Tel. +41 58 229 35 44)

### Portfoliokurs

#### Beschreibung

Das Kompetenzportfolio nicht nur im Rahmen eines Einsatzprogrammes erarbeiten, sondern als arbeitsmarktliche Massnahme für alle zugänglich machen. In einem Kompetenzportfolio werden die formell und informell erworbenen Kompetenzen festgehalten. Die Projektleitung liegt bei der Abteilung Prävention & Qualität (P&Q) im Amt für Arbeit des Kantons St. Gallen (AfA). Partner sind die Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung, ein Einsatzprogramm (EP), die Fachstelle für Statistik und eine Vertretung der RAV.

#### Stand Umsetzung / Weiterer Fahrplan

Folgende Schritte sind bis Ende Mai 09 geplant:

1. runder Tisch mit Projektgruppe
2. Erarbeitung Grundlagenpapier z.Hd. Leitung P&Q
3. Durchführung Pilot
4. Entscheid über Implementierung durch RAV/GL

### Tandem plus

#### Beschreibung

Erweiterung der beiden bestehenden Mentoringprojekte Tandem für junge Erwachsene zwischen 20-24 und Tandem 50plus auf alle Altersgruppen. Es wird geprüft, ob das Tandem nicht nach altersabhängigen sondern nach problemorientierten Kriterien (z.B. für Geringqualifizierte) angeboten werden soll. Die Projektleitung liegt bei Benevol und der Abt. P&Q des AfA. Projektpartner sind Pro Senectute, RAV und Migros Kulturprozent.

#### Stand Umsetzung / Weiterer Fahrplan

Folgende Schritte sind bis Ende Juni 09 geplant:

1. Erarbeitung Grundlagenpapier z.Hd. Steuergruppe Tandem
2. Durchführung Pilot (noch offen)
3. Entscheid über Auftragserteilung an Benevol durch RAV/GL

### Bedarfsgerecht qualifizieren

#### Beschreibung

An einem "Runden Tisch" mit AG-Vertretern, EP-Vertretern und RAV-Leitern werden die bestehenden und künftigen Qualifikationen eruiert. Einige Eckpunkte:

- (künftiger) Bedarf der Wirtschaft eruiieren;
- Betriebe mit Grossauftrag angehen;
- ERFA-Gruppe Personal sensibilisieren;
- Bei einer Ansiedlung vor Ort sein;
- Ergebnisse >> Einfluss auf AM – Angebot.

Die Projektleitung liegt beim EURES-Berater des AfA. Projektpartner sind Arbeitgeber, ERFA-Gruppe Personal und die Einsatzprogramme.

#### Stand Umsetzung / Weiterer Fahrplan

Folgende Schritte sind geplant:

1. Konzept erarbeiten
2. Runder Tisch organisieren
3. Auswertung und weiteres Vorgehen durch RAV/GL definieren

#### Vom EP vermittelt

##### **Beschreibung**

Die internen Einsatzprogramme erhalten zusätzlich zum Qualifizierungsauftrag einen Vermittlungsauftrag. Einige Eckpunkte:

- EP = Vermittlungsbüro (mit Bewilligung der kantonalen Amtsstelle AVG)
- Aktive und professionelle Vermittlung
- möglicher Vermittlungsbonus

Die Projektleitung liegt bei der Abt. P&Q des AfA. Projektpartner sind das RAV und die EP.

##### **Stand Umsetzung / Weiterer Fahrplan**

Folgende Schritte sind bis Ende Juni 09 geplant:

1. runder Tisch mit Projektgruppe
2. Erarbeitung Grundlagenpapier z.Hd. Leitung P&Q
3. Durchführung Pilot
4. Entscheid über Integration in Ausschreibung 09 durch RAV/GL

## Kanton Thurgau

Umsetzungskordinator: Josef Birchmeier (josef.birchmeier@tg.ch, Tel. +41 52 724 13 30)

### Deutsch am Arbeitsplatz

#### Beschreibung

- Bei ausländischen MitbürgerInnen vermehrt die Deutschkurse des Migrationsamtes nutzen.
- Systematische Verbesserung des Deutsch Lernens am Arbeitsplatz in den Programmen für vorübergehende Beschäftigung (PvB). Grundlage ist die Methodik von Ernst Maurer, Sprache und Integration, Zürich.

#### Stand Umsetzung / Weiterer Fahrplan

- Angebot und Preisverhandlung mit dem Migrationsamt (AM) aktuell abgeschlossen.
- Die PvB sind dabei, die Methodik Maurer einzuführen. Sommer 09 erster Check durch AM, wie das funktioniert, Erfassen der Zufriedenheit der Anwendenden, Erhebung von Resultaten.
- Impulstag Deutsch am Arbeitsplatz für Anbieter April/Mai 2009 (Ernst Maurer)

### Integration schwieriger SchulabgängerInnen in den Arbeitsmarkt

#### Beschreibung

Integration schwieriger SchulabgängerInnen in den Arbeitsmarkt. In dieser Kategorie ist der Anteil ausländischer MitbürgerInnen gross:

- Mentoring (Gemeinsames Projekt ABB/AWA/Gewerbeverband wird Ende 2009 als dauerhafte Dienstleistung etabliert. (Projektende)
- Neu: Lernwerkstatt im Motivationssemester ab 2009: Angewöhnung an die Regeln der Arbeitswelt für schwierig integrierbare Jugendliche.
- Case Management (ABB, Schulen, AWA, IV): Koordination der Massnahmen für auffällige Schüler ab der 7. Klasse bis zur erfolgreichen beruflichen Integration.
- Niederschwelliger Berufseintritt: Möglichst rasch weitere Berufskategorien mit der 2 jährigen Attestlehre etablieren.

#### Stand Umsetzung / Weiterer Fahrplan

- Mentoring 2009: Verhandlungen mit dem Projektpartner Gewerbeverband für eine dauerhafte Lösung. Etablieren der Mentorenarbeit auf Stufe Freiwilligenarbeit mit geregelten Spesen und weiteren Entschädigungen. Konzepteingabe beim Regierungsrat für die dauerhafte Finanzierung ab 2010.
- Lernwerkstatt Motivationssemester ist jetzt eingerichtet. Wird ab 2009 etwa 30 Jugendliche auf den Arbeitsmarkt vorbereiten können. Zuweisungen auch von IV, und Sozialämtern möglich. (Erfahrungen sammeln, evaluieren Ende2009)
- Case Management: Projektgruppe mit VertreterInnen aller Beteiligten arbeitet derzeit das Konzept aus. Antrag an Regierungsrat im Herbst 2009 geplant. Umsetzung Anfang 2010.
- Niederschwelliger Berufseintritt (ABB, Berufsverbände): Weitere Attestlehren etablieren: Geplant sind 2009: BodenlegerIn, BaupraktikerIn, KunststoffverarbeiterIn.

## Kompetenzportfolios und aktive Vermittlung in PvB

### **Beschreibung**

Erfassen nicht formaler Fähigkeiten bei Geringqualifizierten (Kompetenzportfolio) und konsequenter Fokus auf die Integration in den Arbeitsmarkt bis hin zur aktiven Vermittlung. (In den PvB)

- Pilotprojekte lanciert in den Programmen für vorübergehende Beschäftigung. Ziel 2009: Erstellen von Kompetenzportfolios für möglichst gering qualifizierte Teilnehmende. Erproben der dafür nötigen Beobachtungs- Reflexions- und Erfassungsprozesse.
- Beschäftigungsprogramme: Bei guter Leistung der Teilnehmenden rascher und konsequenter den nächsten Integrationsschritt prüfen und umsetzen. Z.B. geeigneten Praktikumsplatz in der Wirtschaft suchen oder aktive Vermittlung in einen Zwischenverdienst oder Feststelle.

### **Stand Umsetzung / Weiterer Fahrplan**

- Jedes PvB erstellt 2009 20 bis 30 Kompetenzportfolios. Eine Arbeitsgruppe begleitet den Pilot. Ziel: Die nötigen Prozesse ausprobieren und implementieren. Das Portfolio als Ausweis gestalten. Ausweis eventuell von ABB und AWA anerkennen lassen.
- Integration/Vermittlung in PvB besser institutionalisieren: Alle 2-3 Monate Entwicklungsstand der Teilnehmenden systematisch überprüfen und nächsten Integrations-schritt einleiten. Kontakte zur Wirtschaft intensivieren (Praktikumsplätze: Neu; Wirtschaftspraktikum im Profitbereich (2009), Zwischenverdienst, Feststellensuche)
- EDV Plattform „Stellenangebote IIZ“ für RAV/IV/SD/PvB. Pilot ab März 2009.

## Vorarlberg

Umsetzungskordinator: Reinhard Bauer (reinhard.bauer@ams.at, Tel. + 43 5574 691 80601)

### Brückenangebote schaffen/erweitern

#### Beschreibung

Ziel ist es, Brückenangebote für den Übergang von der Schule in den Arbeitsmarkt zu schaffen bzw. zu erweitern.

Partner: Arbeitsmarktservice Vorarlberg und Jugend am Werk

#### Stand Umsetzung / Weiterer Fahrplan

Zwischenzeitlich wurden gemeinsam mit dem Land Vorarlberg und in Abstimmung mit den regionalen Sozialpartnern Vereinbarungen getroffen, die die bisher bestehenden Brückenangebote z.T. neu konzipieren und auch erweitern.

Konkret geht es um

- die Berufsvorschule Jugend am Werk, die in Bludenz versucht, den bisherigen Textilbereich zurückzufahren und dafür ersatzweise eine Einstiegsqualifizierung im Tourismusbereich (Catering) anbietet. Im Ausbildungsjahr 2008/09 stehen insgesamt rund 150 Eintrittsmöglichkeiten zur Verfügung.
- die Kursangebote "Brücke zur Arbeit" werden auf 192 Kursplätze im Jahr 2009 ausgebaut.
- die Kursangebote "Job House", eine Qualifizierungs- und Integrationsmassnahme für Jugendliche und junge Erwachsene mit ausgeprägten Vermittlungshandicaps, werden auf 200 Kursplätze ausgebaut.
- Das "Überbetriebliche Ausbildungszentrum Vorarlberg (ÜAZ)" soll ab Herbst 2009 um weitere 20 Ausbildungsplätze insbesondere für lehrstellensuchende Mädchen erweitert werden.

### Coaching für benachteiligte Jugendliche

#### Beschreibung

Schwierige und benachteiligte Jugendliche sollen mittels Coaching unterstützt und dadurch leichter auf dem Arbeitsmarkt integriert werden.

Partner: Arbeitsmarktservice Vorarlberg, Land Vorarlberg, Wirtschaftskammer Vorarlberg

#### Stand Umsetzung / Weiterer Fahrplan

Zwischenzeitlich ist es zu einer Abstimmung zwischen AMS Vorarlberg und dem Land Vorarlberg gekommen, wonach das "Lehrlings-Coaching" ausgebaut werden soll.

Ziel ist die individuelle Betreuung von Lehrabbrecher/innen oder Lehrlingen in einer schwierigen Phase, wenn ein Lehrabbruch droht. Darüber hinaus soll eine zentrale Koordination des Lehrlingscoachings bei der Lehrlingsstelle der Wirtschaftskammer Vorarlberg unter Einbindung der entsprechenden Abteilungen der Arbeiterkammer eingerichtet werden.

Der Projektumfang wird von bisher 100 Jugendliche auf 200 verdoppelt. Die Kosten in Höhe von voraussichtlich EUR 140.000,- werden von AMS und Land je zur Hälfte übernommen.

Die Ausschreibung ist für das Frühjahr 2009 geplant, Projektstart ist Beginn des Schuljahres 2009/2010, also im September 2009.

- Ebenfalls bereits mit dem Land akkordiert ist das "Meldesystem" im Rahmen des Projekts „Vorbeugende Arbeitsmarktpolitik“ womit Jugendliche erfasst und betreut werden, die rund 3 Monate vor Abschluss der Pflichtschule stehen (Hauptschule, Polytechnischer Lehrgang), Leistungsschwächen aufweisen und/oder kaum Elternunterstützung erfahren. Voraussetzung für die Erfassung ist, dass die Jugendlichen noch keine fixe Lehrstelle haben und auch keine weiterführende Schule besuchen. Dieses

Meldesystem soll ab April 2009 auch auf allgemeinbildende und berufsbildende höhere Schulen ausgedehnt werden. Die Jugendlichen erhalten eine fundierte Bildungs- und Berufsberatung, bei Bedarf mit Potenzialanalyse sowie Job-Coaching. Bestandteil dieses Modells sind die mit dem Vorarlberger Gemeindeverband landesweit eingerichteten Gemeindebeauftragten für arbeitsuchende Jugendliche.

Rund 1.000 Jugendliche sollen erfasst und bei Bedarf betreut werden. Die Kosten belaufen sich auf voraussichtlich rund EUR 200.000,-- die jeweils zur Hälfte vom Land und vom AMS getragen werden.

- **Nachhilfe im Rahmen des Ausbildungsverbundes:**

Der Ausbildungsverbund ist eine gemeinsame Initiative von Land, Wirtschaftskammer und Arbeiterkammer. Vor dem Hintergrund der komplexer werdenden Berufsbilder und des zunehmenden Spezialisierungsgrads in Betrieben soll im Rahmen der Ausbildungsverbünde die Möglichkeit geschaffen werden, Teile der Ausbildung aus dem Betrieb „auszulagern“, um Berufsbildkomponenten zu ergänzen und so die Ausbildung für den Lehrling aufzuwerten. Ein wesentlicher Teil des Angebots im Ausbildungsverbund ist die Durchführung von Nachhilfekursen, vor allem Deutsch und Mathematik, in der Berufsschule. Damit soll auch Lehrlingen aus Kleinbetrieben eine schulische Unterstützung angeboten werden können. Damit die Nachhilfekurse auch in Anspruch genommen werden, sollen diese außerhalb des jeweiligen Unternehmens während der Arbeitszeit bzw. in Anrechnung zur Arbeitszeit angeboten werden.

## Neukonzeption der Deutsch-Kurse

### **Beschreibung**

Ziel ist es, die vom Arbeitsmarktservice Vorarlberg für MigrantInnen angebotenen Deutschkurse neu zu konzipieren. Im Rahmen des Arbeitsprogrammes 2009 werden dazu drei Pilotprojekte durchgeführt: Deutschkurse mit stärkerem Praxisbezug im Bereich Reinigung, Gastgewerbe und Industrie. Umgesetzt werden die Kurse für die Regionalen Geschäftsstellen in Bregenz und in Dornbirn. Ziel ist es, Geringqualifizierten mit Migrationshintergrund bessere Deutschkenntnisse in den o.a. Bereichen zu verschaffen, damit diese leichter vermittelt werden können. Außerdem ist zu erwarten, dass die Motivation der Arbeitslosen durch den verstärkten Praxisbezug der Kursmassnahmen steigen wird. Partner ist die Institution „Okay. Zusammen leben“, die aber noch mehr Zeit benötigt, um sich mit dem Projektthema zu befassen.

### **Stand Umsetzung / Weiterer Fahrplan**

Derzeit laufen die Ausschreibungen für diese Kurse. Geplant ist, dass die Kurse im Frühjahr 2009 abgewickelt werden. Anschließend erfolgt eine Evaluierung der Kursmassnahmen: bei wie vielen der AbsolventInnen kam es innerhalb von drei Monaten nach Beendigung der Kursmassnahme zu einer Arbeitsaufnahme?

## Vorbildfunktion

### **Beschreibung**

Es werden Vorbilder gesucht, die vormals selbst gering qualifiziert waren und mittlerweile einen betrieblichen (und gesellschaftlichen) Aufstieg erreicht haben. Ziel ist es, Geringqualifizierten aufzuzeigen, dass auch sie eine derartige positive Entwicklung durchlaufen können.

Partner: Arbeiterkammer, Wirtschaftskammer, Jugend am Werk, Firma 11er

### **Stand Umsetzung / Weiterer Fahrplan**

Es gab bereits ein Treffen zwischen den Partnern. Im Rahmen des Projekts „Wirtschaft 21“ der Wirtschaftskammer Vorarlberg sollen ArbeitnehmerInnen mit Migrationshintergrund

durch Qualifizierung bzw. betriebsinterne Ressourcenoptimierung integriert werden. Dazu wurde bereits ein Fragebogen ausgearbeitet, der allerdings noch genauer geprüft wird. Bei der Firma 11er läuft bereits ein Programm, um Hilfsarbeiter zu Top-Maschinenführern auszubilden. Jugend am Werk betreibt bereits ein Projekt (Berufsvorbereitungsschule) mit dem Ziel, Jugendliche fit zur Erlangung einer Lehrstelle zu machen.

Geplant ist eine Verknüpfung der Jugendlichen-Arbeit mit dem Berufsalltag. Dazu treffen sich Herr Fercher (Jugend am Werk) und Herr Geuze (Firma 11er). Weiters soll geklärt werden, wie zwischen dem Projekt „Wirtschaft 21“ und der Arbeiterkammer eine Verknüpfung hergestellt werden kann.

## Kanton Zug

Umsetzungskoordinator: Robert Mattli (robert.mattli@rav.zg.ch, Tel. +41 41 728 25 64)

### Coach/Mentor für schwache Schüler/Lehrlinge

#### **Beschreibung**

Schwache Schüler und Lehrlinge frühzeitig fördern und fordern (Stellwerk).  
siehe Konzept Bildungsnetz Zug: [www.bildungsnetzzug.ch](http://www.bildungsnetzzug.ch)

#### Verantwortlich für die Umsetzung:

Rémy Müller, Geschäfts- und Ausbildungsleiter Bildungsnetz Zug  
Bernadette Boog, Leiterin Amt für Berufsberatung  
Robert Mattli, Projektleiter Arbeitgeberkontakte, RAV Zug

#### Mögliche Partner:

Arbeitgeber, Regionales Arbeitsvermittlungszentrum, Service Clubs wie Kiwanis, Lions, Case Management, Berufsschulen, Brückenangebote, Bildungsnetz Zug, schulische Heilpädagogen, Sozialarbeiter, Ausbildungsberater vom Amt für Berufsbildung, Lehrer

#### **Stand Umsetzung/ Weiterer Fahrplan**

Bereits umgesetzt: Bildungsnetz Zug, Stütz- und Förderkurse der Berufsschulen, FiB, Projekt Tandem

Nächste Schritte: BNZ Plus, Case Management

Bis wann wird umgesetzt? Mitte 2009

### Elterninfo über Berufsbildung

#### **Beschreibung**

Mittels Informationsveranstaltungen über Berufsfindung resp. Berufsbildung die Eltern besser einbinden.

Einen verpflichtenden Elternabend auf dem BIZ in verschiedenen Sprachen organisieren. Es gibt eine Busse, wenn die Eltern nicht erscheinen (Lohnniveau abhängig).

Berufskatalog an alle Eltern senden, die das erste Mal einen Oberstufenschüler stellen.

Inhalte des Elternabends auf dem BIZ: Berufsbildungsvorbereitung, Bewerbungsschreiben, Berufsbildungsablauf, Berufsangebote, zurecht finden im Berufsdschungel, Verantwortung der Eltern im Berufsbildungsprozess veranschaulichen, Vorstellung der verschiedenen Institutionen

#### Verantwortlich für die Umsetzung:

Robert Mattli, Projektleiter Arbeitgeberkontakte, RAV Zug, Weitere??

#### Mögliche Partner:

Bernadette Boog, Leiterin Amt für Berufsberatung, Ausländervereine, Anerkannte Religionsführer, Gemeinden, Schulleiter Oberstufe, Klassenlehrperson der Oberstufe

#### **Stand Umsetzung / Weiterer Fahrplan**

Bereits umgesetzt: Elternabend auf dem BIZ

Nächste Schritte: [www.zuginfo.ch](http://www.zuginfo.ch)

## Gemeinden motivieren

### Beschreibung der Massnahme?

Die Gemeinden motivieren die Jugendlichen, von denen sie wissen, dass sie weder arbeiten noch sich um Arbeit bemühen, noch beim RAV gemeldet sind, dass sie sich bei einer Organisation melden, damit sie eine Betreuung in irgend einer Form finden.

Ausfindig machen solcher Jugendlichen:

- Betriebsunfallversicherung.
- 18 jährige Jugendliche, die nicht bei der AHV registriert sind oder keine regelmässigen Einzahlung tätigen
- Steuererklärung
- > Statistiken über die Tätigkeiten junger Erwachsener.

Verantwortlich für die Umsetzung: Hubert Weber, Koordinationsstelle Beschäftigungsprojekte, Sozialamt Zug

Mögliche Partner: Lehrpersonen (durch Befragung jüngerer Geschwister oder Elternabend), Gemeindeversammlungen, Gemeindeblättchen (Aufruf zur Meldung der arbeitslosen Jugendlichen ohne Sozialhilfe), Polizei, IIZ, gemeindlicher Sozialdienst

### Stand Umsetzung / Weiterer Fahrplan

## Ausbildung für Zuwanderer

### Beschreibung

Die Ausbildung der Zuwanderer soll „step by step“ erfolgen, d.h., Assessment bisheriger Ausbildung und Berufserfahrung und anschliessend mit ergänzenden modularen Ausbildungseinheiten bis hin zu einem zertifizierten Abschluss.

Zur Anerkennung der im Ausland gelernten Berufsfertigkeiten:

- Eidgenössische überbetriebliche Kurse besuchen
- praktische Abschlussprüfung
- > anerkannter Abschluss

Verantwortlich für die Umsetzung:

Bernhard Neidhart, Leiter Amt für Wirtschaft und Arbeit

Barbara Gysel, Präsidentin Gewerkschaftsbund des Kantons Zug

Mögliche Partner: Asylbetreuende Stellen, Fachstelle Migration, BIZ, Brückenangebote, Kirchengemeinschaften (Imam/"Moscheenführer"), etc.

### Stand Umsetzung / Weiterer Fahrplan

Nächste Schritte: Als Teil in das neue Integrationsgesetz einbringen

## Runder Tisch

### Beschreibung

Stellwerk+:

Organisation einer Diskussionsrunde zur Etablierung und Umsetzung des Stellwerttests im Kanton Zug.

Information und Evaluation der Testgemeinden.

Ziele der Diskussionsrunde:

- Jeder kennt den Sinn für seinen Bereich.
- Jeder weiss wie er das Konzept einführt.

- Gemeinsame Meilensteine sind definiert.

Mit Stellwerk wird in der Oberstufe ein Assessment durchgeführt. Die daraus sichtbar werdenden Stärken und Schwächen sollen gepaart mit der Berufsberatung genutzt werden, um den Schüler gezielt auf die berufliche Ausbildung/ Aufgabe nach der Schule vorzubereiten.

Verantwortlich für die Umsetzung: Alle Schulen im Kanton Zug; BIZ; Rémy Müller, Geschäfts- und Ausbildungsleiter Bildungsnetz Zug

Mögliche Partner:

Soziale Institutionen (siehe [www.sozialinfo.ch](http://www.sozialinfo.ch))

Amt für Berufsbildung, BIZ, Brückenangebote, Schulleiter der Oberstufen, Gewerkschaftsvertretung, Berufsschullehrer (Fachlehrpersonen), RAV, Case Management,

IIZ

Stellwerk plus soll Teil des Projektes Stellwerk sein und damit auch des Gesamtprojektes "Nahtstelle".

### **Stand Umsetzung / Weiterer Fahrplan**

Bereits umgesetzt: Informationsveranstaltung vom BIZ hat im Kanton Zug schon statt gefunden. Test wird schon durchgeführt. Pilotkantone und -gemeinden (Rotkreuz, Hünenberg)

Nächste Schritte: Neues Integrationsgesetz abwarten; Evaluationsrunde veranstalten. Verpflichtende Einsätze in Schulen und bei Berufsberatung einführen.

Bis wann wird umgesetzt: Evaluation- und Diskussionsrunde anfangs September 2009 durchführen.

## **CASTING**

### **Beschreibung**

Arbeitgeber ermöglichen „Geringqualifizierten“, dass sie am zukünftigen Arbeitsplatz eine Demonstration ihres Könnens abgeben können. (Der Begriff Casting soll verdeutlichen, dass es sich um mehr als ein Vorstellungsgespräch handelt).

Variante: Das Casting findet zentral statt, wobei sich die Stellensuchenden praktisch präsentieren können und die Arbeitgeber einen passenden Kandidaten für ihren Betrieb aussuchen können.

Die Castings werden von den Berufsverbänden organisiert (Werbung für den eigenen Beruf).

Verantwortlich für die Umsetzung: Robert Mattli, Projektleiter Arbeitgeberkontakte, RAV Zug, Bildungsnetz Zug, Gewerbeverbände

Mögliche Partner: Arbeitgeber, Stellenvermittler (beispielsweise Adecco)

### **Stand Umsetzung / Weiterer Fahrplan**

Bereits umgesetzt: Kontaktaufnahme mit V-Zug als ein möglicher Arbeitgeber für die Umsetzung eines Pilotversuchs.

Nächste Schritte: Kontaktaufnahme mit weiteren Arbeitgebern.

## **ANREIZE SCHAFFEN**

### **Beschreibung**

Regulatorien schaffen, die eine Arbeitsleistung höher bewerten als den Bezug von Sozialleistungen.

EiB: Keine Lohnauszahlung für Arbeitslose, höchstens ein niedrigerer als der kleinste Lehrlingslohn.

Verantwortlich für die Umsetzung: Barbara Gysel, Präsidentin Gewerkschaftsbund des Kan-

tons Zug

Mögliche Partner: Kantonsregierung / Gemeinden

**Stand Umsetzung / Weiterer Fahrplan**

Bereits umgesetzt: Studie von Skos, (Zentralschweiz), die die unterschiedlichen Voraussetzungen aufzeigt. Stiftung IPT (Integration für alle), ev. von Interesse für diesen Punkt

Nächste Schritte: Abklärungen, wie es im Kanton Zug selber aussieht

## Kanton Zürich

Umsetzungskordinator: Steven Peter (steven.peter@vd.zh.ch, Tel. + 41 043 259 49 57)

### Berufsbezogene Sprachkurse für Arbeitnehmende

**Stand Umsetzung:** Einigung auf Massnahme per 10.12.2008

#### Weiterer Fahrplan

1. Erhebung Bedürfnisse
2. Angebot nach Bedürfnissen ausarbeiten
3. Offerten

Es sollen Best Practice Erfahrungen bei den Anbietern gesammelt werden, denn es gibt ähnliche Angebote bereits auf dem Markt. Die Arbeitsgruppe ist sich dahingehend einig, dass dieses Nischenangebot nutzenstiftend sein dürfte.

#### Zeitraumen:

Mit diesem Protokoll sollen bei den jeweiligen Vorgesetzten nach zeitlichen Ressourcen nachgefragt werden.

Die Teilnehmenden der Arbeitsgruppe weisen auf die Restriktion, dass die Teilnahme und Mitarbeit bei den Sitzungen noch keine verbindliche Zusage für weitergehende Arbeitsressourcen darstellt. Weiteres informieren einzelne Teilnehmende, dass sie zu diesem Fachthema wenig bis gar nichts beisteuern können. Das wird so von den Mitgliedern der Arbeitsgruppe verstanden.

UK S. Peter erhält Info bzgl. mögliche Ressourcen bis Ende Januar 2009, idealerweise am Besten vor der UK Sitzung.

### Personalverantwortliche befähigen und motivieren

#### 1. Zielgruppe

Personalverantwortliche in KMU

#### 2. Ausgangslage

Die Förderung von geringqualifizierten Mitarbeitenden in kleinen und mittleren Unternehmen hängt entscheidend davon ab, ob die Personalverantwortlichen in den Unternehmen willens und fähig sind, in die Weiterbildung dieser Mitarbeitergruppe zu investieren. In vielen Unternehmen wird zudem der Nutzen der Investitionen in Geringqualifizierte als sehr tief eingeschätzt. Dies führt dazu, dass die Gruppe der geringqualifizierten Mitarbeitenden kaum gefördert wird.

#### 3. Ziel und Output

Im Rahmen des Projekts wird ein Workshop entwickelt, in welchem Personalverantwortliche von KMU befähigt und motiviert werden, adäquate Massnahmen zur Förderung geringqualifizierter Mitarbeiter/-innen in ihrem Betrieb einzuleiten.

Der ca. 6-stündige Workshop orientiert sich grundsätzlich an den Fragestellungen und Bedürfnissen der Teilnehmenden. Folgende Fragestellungen könnten im Zentrum stehen:

1. Weshalb sollen wenig qualifizierte Mitarbeitende gefördert werden? Welchen Nutzen hat mein Betrieb?
2. Wie kann ich das Leistungspotenzial meiner Mitarbeiter besser nutzen? Wie erkenne ich Förderbedarf?
3. Welche Fördermassnahmen sind sinnvoll? Was sind die Erfahrungen aus anderen Un-

ternehmen (Best Practice)?

4. Wie kann ich die Massnahmen planen und im Betrieb umsetzen? Wie kann ich meine Mitarbeitenden für die Teilnahme an den Massnahmen motivieren?
5. Wo bietet mein Branchenverband Unterstützung? Wo sind Kooperationen mit Weiterbildungsanbietern sinnvoll?

#### **4. Nutzen**

Die Personalverantwortliche werden durch den Workshop befähigt, durch die Förderung der wenig qualifizierten Mitarbeitern das im Betrieb vorhandene Lern- und Leistungspotenzial besser zu nutzen. Für das Unternehmen ergibt sich dadurch u.a. folgender Nutzen:

- Besser qualifizierte Mitarbeitende erledigen ihre Arbeit effizienter und sie sind flexibler einsetzbar. Dadurch steigt die Produktivität.
- Die Förderung der Mitarbeitenden wirkt sich positiv auf deren Motivation und Gesundheit aus. Dadurch sinkt die Fluktuation.

#### **5. Projektrahmen**

**Vorgehen:** Es ist folgendes Vorgehen denkbar:

1. Kick-Off und Partnersuche (1 Monat)
  - a. Zwei Arbeitgeberverbände in Branchen, die typischerweise viele gering qualifizierte Personen beschäftigen
  - b. Weiterbildungsanbieter mit Erfahrung mit Geringqualifizierten
2. Entwicklungsphase (1.5 Monate)
  - a. Konzeption des Workshops, Entwicklung von Materialien
3. Anpassung auf die branchenspezifischen Bedürfnisse  
Pilotierungsphase (4 Monate)
  - a. Ausschreibung der Workshops in Zusammenarbeit mit den Branchenverbänden
  - b. Durchführung von je einem Workshop pro Branchenverband
4. Evaluation und Dissemination (1 Monat)
  - a. Evaluation und Anpassung der Workshopkonzepte
  - b. Umsetzung Disseminationskonzept

**Zeitraumen:** 7.5 Monate

**Ressourcen:** offen

**Partner:**

- Branchenorganisationen
- Weiterbildungsträger mit Erfahrung mit Geringqualifizierten

evtl. mandatiertes Projektkoordinator

**Stand Umsetzung :** Einigung auf Massnahme per 10.12.2008

#### **Weiterer Fahrplan**

In der Diskussion stellt sich rasch heraus, dass Herr B. Grämiger ein erfahrener Fachmann auf diesem Gebiet ist. Die Gruppe ist sich einig, dass er mit seinen Kenntnissen grosse Hilfestellung bieten kann.

**Zeitraumen:**

Bis zur UK Sitzung setzt sich UK S. Peter durch Herrn B. Grämiger ins Bild, was für Aktivitäten sich als besonders erfolgversprechend erweisen. Information wird an alle Teilnehmenden der Arbeitsgruppe verteilt.