

Überblick Massnahmenideen „Chancen für Geringqualifizierte“

Handlungsfeld: Allen Jugendlichen eine Berufsausbildung ermöglichen

Brückenschlag zur Ausbildung

Zielgruppe: Schülerinnen und Schüler der Sekundarstufen I + II

Ziel/Nutzen: Eine praxisbezogene und intensivere Berufsorientierung. Mehr Freude an Schule und am kommenden Berufsleben vermitteln. Folge: weniger Ausbildungsabbrecher, hohe Motivation der Schüler.

Beschreibung: Schulunterricht entschlacken (Konzentration auf das Wesentliche). Viele Schüler und Schülerinnen sind gar nicht reif genug, um in ihrem Alter die richtige Berufsentscheidung zu treffen. Es genügt nicht „nur mal“ einen Tag oder eine Woche in einen Betrieb hinein zu schnuppern. Sie brauchen mehr und längere Praktika und mehr Grundqualifikation der beruflichen Bildung als Hinführung zur Ausbildung. Zudem ist die Schule oft eine Qual für Schüler und Lehrer, weil es schlicht keinen Spass macht. Wo aber kein Spass ist, ist auch der Lerneffekt wesentlich kleiner. Bei kleinen Kindern ist der Lerneffekt unter anderem darum so gross, weil es eben Spass macht, Neues zu entdecken. Es braucht daher neue Lehr- und Lernformen sowie neue gewagte Strukturen (Beispiel: Brückenangebot, Kanton Thurgau). Lehrlinge informieren in den Schulen über ihren Beruf (Beispiel: „Rent a Stift“ in div. Kantonen)

Ressourcen: Keine Kosten (langfristig) ausser Startveranstaltung der Trägerorganisation

Meilensteine: die Verantwortlichen der Berufsorientierung in Schulen aus der Bodenseeregion treffen sich zum Erfahrungsaustausch

Träger: Schulamt bzw. Amt für Bildung + Erziehung sowie Vertreter der Wirtschaft (Verband) → Arbeitskreisschule Wirtschaft (s. Baden Württemberg)

Partner: Eltern, Betriebe, Lehrlinge

Entscheidungskompetenz: Trägerorganisationen, evtl. Kanton-, Landes-, Bundesverantwortliche der Schulen

Stolpersteine: Das Beispiel „Brückenangebot“ des Kantons TG zeigt, dass Stolpersteine nicht zu erwarten sind

Elterneinbindung, um allen Jugendlichen eine Berufsausbildung zu ermöglichen

Zielgruppe: Alle Eltern, insbesondere bildungsferne Eltern, Eltern ausländischer Jugendlicher/ Migrationshintergrund

Ziel/Nutzen: Sensibilisierung der Eltern für die Wichtigkeit der Berufsausbildung; Vernetzung von Eltern, Schule und Unternehmen; verbesserte Ausbildungsrechte; dass mehr Jugendliche erfolgreich eine Ausbildung absolvieren

Beschreibung: Elternkaffee; Väterabend; Eltern werden von gut integrierten Migranten begleitet Kulturprojekte (-Abende); Vorbilder-Leaderfiguren; Eltern in den Ausbildungsplan mit einbeziehen; Elternabende im Lehrbetrieb; Treffpunkte (Behördensprechzeiten in der Schule); Betriebserkundungen für Eltern: „Türöffner“; Söhne-/ Töchtertage in den Betrieben

Meilensteine: Einbindung/ Gewinnen der Lehrkräfte (Leitbild?) und Start mit Infoabend (Schule/ Ug) Multiplikatoren; Gewinnen von Unternehmen (Tag der offenen Tür etc.) – Einbindung von Eltern (kultureller Hintergrund/ Söhne –Töchtertag) Schulverwaltung zur Koordination

Ressourcen: wissenschaftlich begleiten – auswerten implementieren vorhandene Strukturen nutzen

Trägerorganisation: Schulen/ Behörden/ Unternehmen

Partner: Arbeitnehmer-/ Arbeitgeber-Vertreter, Kulturvereine, Kirchen (Caritas)

Entscheidungskompetenz: Schule vor Ort

Stolpersteine: sprachliche und kulturelle Stolpersteine – Arbeitsbelastung – Finanzen

Mentoring, Coaching

Zielgruppe: schwierige und benachteiligte Jugendliche (13 – 21 Jahre)

Ziel/Nutzen: erfolgreiche Ausbildung; Integration in Arbeitsmarkt

Beschreibung: Professionelle Hilfe <-> Miliz-System

Ressourcen: es kostet!

Trägerorganisation: Bund – Länder - Gemeinden

Partner: Wirtschaft!

Entscheidungskompetenz: Steuerzahler/ Politik

Lernzentren/Lernverbände in die Attestausbildung einbeziehen

Zielgruppe: Schulabgänger, Junge Erwachsene mit handwerklichen Fähigkeiten (spez. mit Migrationshintergrund)

Ziel/Nutzen: Anerkannter Abschluss für Jeden; Fit für den 1. Arbeitsmarkt

Beschreibung: Abklären des Bestehenden, vorhandene Lernzentren

Ressourcen: müsste geklärt werden

Trägerorganisation: Arbeitgeberverbände, Branchenverbände, Berufsbildung, IV, ALV

Partner: Wirtschaftsverbände, Stiftungen, Staat, Sponsoren, Gemeinden

Entscheidungskompetenz: Amt für Berufsbildung/ Amt für Wirtschaft und Arbeit

Stolpersteine: Gesetzliche Vorgaben/ Politik; Arbeitsmarkt/ Konjunktur; „Gärtlidenken“

Handlungsfeld: Qualifikation von Ausländern nutzen

Ausbildung – Step by Step

Zielgruppe: Alle Migranten/ Migrantinnen - Erwachsene

Ziel/Nutzen: Ressourcen erhalten/ Defizite erschliessen; Anerkannte Qualifizierungen/ Berufsabschluss; Win/ Win für Migrant und Arbeitgeber; Integration; Sicherung des Arbeitsplatzes und der Existenz

Beschreibung: Anerkanntes Assessment; Profiling; Anerkannte (Teil-)Qualifizierung (Zertifikat); Gesetzliche Grundlagen für anerkannte Abschlüsse schaffen; Anerkennung von ausländischen Abschlüssen

Ressourcen: Eine Frage des Ressourcen-Investments! Was ist das der Gesellschaft wert?

Trägerorganisation: Staatliche Aufgabe in Zusammenarbeit mit Kammern und/ oder Verbänden <-> Anerkennung am Markt

Partner: Migrationsberatung/ Ausländerbehörden; Arbeitgeber/ Berufsverbände; Arbeitsverwaltung; Anerkennungsstellen; Träger; Kulturvermittler

Entscheidungskompetenz: Bund/ Land/ Kanton; Der einzelne Mensch

Stolpersteine: Sparen! Kein Geld; Reglementierungswut; Lücken im Modulangebot; Angebote müssen bekannt sein! Umsetzung und Nachhaltigkeit Akzeptanz am Markt; Gelingt die Motivation; Will ich überhaupt

Handlungsfeld: Erfahrungen zertifizieren

Professionalisierung der Kompetenzenbilanzierung

Zielgruppe: Personen, die Kompetenzenbilanzen anleiten

Ziel/Nutzen: Ziel: Kompetente Begleiter von Geringqualifizierten, die in der Lage sind, Kompetenzen zu erkennen und zu erfassen; Wirkung: nachvollziehbare (weniger sprachlastig), glaubwürdige, anerkannte Kompetenzausweise

Beschreibung: Einbindung der Berufsverbände, Arbeitgeber (KMU und Grossfirmen), Gewerkschaften + Behörden in die Entwicklung der Standards und eines Curriculums

Ressourcen: 500.000 € / Land

Trägerorganisation: Bildungsbehörde

Partner: Siehe oben

Entscheidungskompetenz: Konsensentscheid (-1)

Stolpersteine: Akzeptanz aller Partner; CH-Q

Handlungsfeld: Deutsch lernen

Berufsbezogene Sprachkurse für geringqualifizierte Arbeitnehmer

Zielgruppe: geringqualifizierte Arbeitnehmer mit berufsbezogenen Sprachdefiziten

Ziel/Nutzen: AN: Arbeitsplatzsicherung, - Mobilität, Anerkennung; AG: Qualitätssteigerung, Betriebsbindung

Beschreibung: Verbesserung der Kommunikationsmöglichkeiten durch Sprachkurse

Ressourcen: variabel; ein Sprachlehrer, eine Fachperson aus dem Berufsfeld

Partner: Kooperation zwischen Arbeitgeber und Arbeitsämtern

Entscheidungskompetenz: Arbeitgeberinitiative

Stolpersteine: Finanzierung, Motivation, Kooperation

Handlungsfeld: on the job weiterbilden

Personalentscheider sensibilisieren und beraten

Zielgruppe: Personalentscheider KMU

Ziel: Personalentscheider sind willig und fähig, adäquate Massnahmen zur Förderung wenigqualifizierter MitarbeiterInnen im Betrieb einzuleiten

Nutzen für den Betrieb:

Ausnützung des gesamten Lern- und Leistungspotenzials
Sozialkompetenz der MitarbeiterInnen kann besser genutzt werden
weniger Fluktuation

Beschreibung:

Vorgehen: 1. persönliche Ansprache (Info, Einladung...); 2. Workshop

Projektrahmen: 1 Region / 3 Branchen / 3 Workshops

Zeitbedarf: 8 Monate

Ressourcen: ca. 40`000 Euro

Trägerorganisation : mandatierter Projektkoordinator

Partner: Weiterbildungsträger mit Erfahrung mit Geringqualifizierten, DGB, IHK, HKW, AA....

Entscheidungskompetenz: evtl. EURES (Finanzierung?)

Stolpersteine: Finanzierung, fehlender Träger, fehlende Motivation AG / AN

Handlungsfeld: Neue Arbeitsfelder erschliessen

Neue Arbeitsfelder für Geringqualifizierte schaffen

Zielgruppe: Geringqualifizierte aller Branchen

Ziel/Nutzen: Neue Arbeitsplätze für GQ

Beschreibung: Hauswirtschaftliche Betreuung für ältere Menschen --> Hausgemeinschaften, Wohngemeinschaften und häusliche Versorgung; Neue Berufe erfinden (niederschwelliger Bereich → Zuarbeitsberufe (Servicehelfer, City Hort, Einkaufshilfen, Anlagenmaschinenbediener, Schweisser)

Trägerorganisation: staatliche/ regionale Wirtschaftsförderung

Partner: Steuerungsausschuss: Ausbildungsträger, Arbeitsvermittler, Betriebe; Koordination: Engagierte (regionale) Wirtschaftsförderung

Entscheidungskompetenz: Ministerium – Wirtschaftsförderung - Steuerungsgruppe

Stolpersteine: kein Engagement der Wirtschaftsförderung; keine Beteiligung der Mitglieder in der Steuerungsgruppe

Handlungsfeld: Bewerbungskompetenzen steigern

Bewerbungskompetenzen steigern

Zielgruppe: Für alle Stellensuchenden, die Unterstützung brauchen; Öffentliche Stelle, die nicht direkt an Arbeitsämter gekoppelt ist; finanziert von diversen Institutionen oder Privatfirmen/ Unternehmungen

Ziel/Nutzen: Vermeidung von Arbeitslosigkeit, Prävention; Mobilität und Flexibilität auf dem Arbeitsmarkt erhöhen; die richtigen Leute am richtigen Ort; Nachhaltige, rasche Wiedereingliederung

Beschreibung: EINE Anlaufstelle! Triagierung! Umsetzungskonzept erarbeiten (Grundlage)

Ressourcen: Individuell, je nach Möglichkeit im entsprechenden Land; möglichst geringe Kosten! Zusammenschluss einzelner Regionen

Trägerorganisation: siehe oben bei „Zielgruppe“ 3. Punkt

Partner: Wirtschaft (Arbeitgeber), öffentliche Ämter, Gewerkschaften; Partner EURES-BODENSEE

Entscheidungskompetenz: alle beteiligten Partner; politische Entscheidung; Interessensvertreter der Arbeitgeber

Stolpersteine: Schnittstellen zwischen den direkt oder indirekt involvierten Stellen (Rollenklärung, Kompetenzbereiche); Finanzen

Handlungsfeld: Praxisbezogene Qualifizierung realisieren

Erfolgreicher „runder Tisch“. Arbeitskräfte für Ihre Zukunft

Zielgruppe: Arbeitgeber; Geringqualifizierte

Ziel/Nutzen: Arbeitskräfte für Unternehmen; Arbeitsplätze für Geringqualifizierte

Beschreibung: Bedarfserhebung → ganz Konkret; Bedarfsgerechte Qualifizierung von Arbeitslosen/Arbeitnehmer

Trägerorganisation: öffentl. Arbeitsmarktbehörden; Arbeitgeberverbände

Partner: Arbeitgeber öffentl. Arbeitsmarktbehörden; Politiker Wirtschaftsverbände (Arbeitgeberverbände)

Entscheidungskompetenz: öffentl. Arbeitsmarktbehörden; (Politik → Finanzen)

Stolpersteine: Attraktivität für die Arbeitgeber

Partnerschaftliche Netzworkebildung

Zielgruppe: nicht marktgerecht Qualifizierte

Ziel/Nutzen: zeitnahe, marktgerechte Qualifizierung; regionale Ausrichtung (nicht an der Staatsgrenze enden)

Beschreibung: 1.) Initiator benennen/ Moderator, 2.) Multiplikatoren auswählen, 3.) Zeitplan und Regeln, 4.) Schwerpunkt und Ziele definieren, 5.) Vorhandene Netzwerke nutzen

Ressourcen: persönliches Engagement, Arbeitszeit, Räumlichkeiten, Medien

Trägerorganisation: öffentliche Arbeitsverwaltung

Partner: Arbeitgeber, Zeitarbeitsunternehmen, Bildungsträger, Agentur für Arbeit, EURES

Entscheidungskompetenz: Steuerung in Gremien; Umsetzung beim Partner

Stolpersteine: unterschiedliche rechtliche Rahmenbedingungen; „nicht verzetteln“, Nachhaltigkeit?

Marketing von Qualifizierungsmassnahmen/-lehrgängen

Zielgruppe: Geringqualifizierte; Arbeitgeber

Ziel/Nutzen: passgenaue Mitarbeiter für das Unternehmen

Beschreibung: Bildungsbedarf analysieren, individuellen Schulungsplan erstellen

Ressourcen: Kosten werden verursacht durch den Beschäftigten selbst, Betriebsmittel, Dauer der Massnahme, überbetriebliche Ausbildung; Personalbedarf in Abhängigkeit zur Differenziertheit der Ausbildung

Trägerorganisation: Arbeitgeber führt durch und trägt Verantwortung für Weiterbildung; ggf. Unterstützung durch die Agentur für Arbeit.

Partner: Bildungsträger u. a., Verbände (AG und AN), Presse, Politiker

Entscheidungskompetenz: Arbeitgeber, Agentur

Stolpersteine: Mangelnde Motivation von Arbeitnehmern; Versagensängste

Vorbildfunktion, Begleitung

Zielgruppe: Alle GQ

Ziel/Nutzen: Konkurrenz belebt + stärkt; Weniger GQ; Bessere Qualifikationen

Beschreibung: Vorbilder suchen, fördern, coachen, sein Werdegang und Fachwissen weitergeben, spezifische Weiterbildung; Begleitung und Motivation durch Personen, die selber eine solche Entwicklung durchgemacht haben (z. B. integrierte Migranten).

Ressourcen: Geringer Kostenaufwand; Kein zusätzlicher Personalaufwand

Trägerorganisation: Arbeitgeber

Partner: Berufsverbände, Institutionen

Entscheidungskompetenz: Arbeitgeber

Stolpersteine: Unterdrückung infolge Ängste (ein-/überholen)

„Anders qualifiziert“ Nutzen aufzeigen für Arbeitgeber, Arbeitnehmer und Gesellschaft

Zielgruppe: Anders qualifizierte Arbeitssuchende und interessierte Arbeitgeber

Ziel/Nutzen: Perspektive und Wertschätzung & Arbeitsplatzchance/Ausbildungsplatz bekommen für GQ, loyale Arbeitskräfte; international orientiert

Beschreibung: Best Practice Pilotprojekt als „Vorlage“; Stufenweise Präsentation und Implementierung

Ressourcen: 253.000 Euro 3 Personen; 2 Jahre 190.000 CHF

Trägerorganisation: Wunscharbeit und AG/ KMUs und Job Center; V-Zug-AG

Partner: Unternehmerverband, Gewerkschaft

Entscheidungskompetenz: Agentur für Arbeit und Massnahmenträger

Stolpersteine: Finanzierung, Konzeptentwicklung und Umsetzung

Handlungsfeld: Praxisbezogen vermitteln

Optimale Vermittlung Geringqualifizierter

Zielgruppe: Geringqualifizierte in Beschäftigungsprogrammen

Ziel/Nutzen: Aktive Vermittlung GQ in 1. Arbeitsmarkt

Ziel: optimales Matching zu potentiellen Firmen organisieren. Ressourcen: Die Betreuenden lernen die Kunden in sechs Monaten à fond kennen. Dieses Wissen kann auf dem Arbeitsmarkt besser verwertet werden.

Beschreibung: Aktive Vermittlung im Beschäftigungsprogramm. Aufbau einer Datenbank von potentiellen Firmen und aktive, persönliche Beziehungspflege zu Firmen, die mit der Zielgruppe arbeiten. Probeeinsätze fördern, Dienstleistungen zum Arbeitgeber aufbauen. Nischenarbeitsplätze aufstöbern.

Ressourcen: Programme zur vorübergehenden Beschäftigung (PvB) sind finanziert mit ca. SFR 1`300.- / MT/ pro Person. Stärkere Ausrichtung der finanziellen Mittel auf das Erfassen nichtformaler Kompetenzen und der entsprechenden aktiven Vermittlung.

Voraussetzungen: Aktiv auf den Arbeitsmarkt gehen – mit konkretem Dienstleistungs-Paket für Arbeitgeber;

Trägerorganisation: Vereine und Stiftungen

Partner: Programmträger, Geschäftsführer der Programme; Arbeitsämter und Arbeitgeber

Entscheidungskompetenz: CH: Amtsleiter, Chef AM; A: Direktorium AMS; D: Leitung Arb.-Agentur Job Center/ REZ

Stolpersteine: Finanzen; Entscheid, diese (Vermittlungs-) Kompetenz zu delegieren

Handlungsfeld: Arbeitslosigkeit verhindern

Arbeit muss sich lohnen

Zielgruppe: Arbeitnehmer an der Schwelle zwischen Niedriglohn-Segment und staatlicher Unterstützung

Ziel/Nutzen: Erhöhung der Motivation zur Arbeit; Erhöhung der Flexibilität; das staatliche Transfersystem unterstützt die Erfüllung des Ziels.

Beschreibung: Mindestlohn anheben; Transferzahlung an AG, Schaffung von adäquaten Mindestlöhnen für Zeitarbeit; Steuersystem auf das Ziel ausrichten; staatliche Anreize schaffen;

Ressourcen: Umverteilung von Geldern

Trägerorganisation: Politik und Gewerkschaften; Wirtschaft und Verwaltung

Partner: dito

Entscheidungskompetenz: Politik

Stolpersteine: Grenzen des Sozialstaates; Gewinnminimierung bedroht Arbeitsplätze

Handlungsfeld: Ideen zum Facheinstieg

Firmeninternes Training

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 Geringqualifizierte 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)

Partner: siehe unter Trägerorganisationen

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

Stolpersteine: Keine Schnellschüsse; Konzept und Diskussionspapier