

AMOSA-Projekt «Chancen für Geringqualifizierte»

Massnahmenumsetzung

Inhalt

Massnahmenüberblick: Seite 2

Im Rahmen einer Umsetzungskonferenz erarbeitete AMOSA-Massnahmenideen

Umsetzungsbericht 1: Seite 10

Bericht zum Stand der Umsetzung der Massnahmen per Januar 2009

Umsetzungsbericht 2: Seite 41

Bericht zum Stand der Umsetzung der Massnahmen per Juni 2009

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 wenig-qualifizierter 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 Netzbildung

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

2008

Chancen für Geringqualifizierte in der internationalen Bodenseeregion

Umsetzungskonzepte der Massnahmen

Stand: Januar 2009

Übersichtsdarstellung: geplante Massnahmen

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

| | | | | |
|---------------------|--|--|--|---|
| St. Gallen | | Kompetenzenportfolio als AMM für alle Stellensuchenden | | Erweiterung des Mentoring auf alle Altersgruppen / "Tandem Plus" |
| | | «Runder Tisch» für die bedarfsgerechte Qualifizierung | | Vermittlungsauftrag für interne Einsatzprogramme |
| Thurgau | Integration schwieriger SchulabgängerInnen in den Arbeitsmarkt (Mentoring, Lernwerkstatt Motivationssemester, Case Management, Attestlehren) | | Kompetenzportfolios in PvB | Deutsch am Arbeitsplatz |
| Vorarlberg | Brückenangebote erweitern | | | |
| | Coaching für benachteiligte Jugendliche | | | Neukonzeption der Deutsch-Kurse (Pilotprojekte Reinigung, Gastgewerbe, Industrie) |
| | «Vorbildfunktion» : Verknüpfung Jugendlichen-Arbeit mit Berufsalltag | | | |
| Zug | 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+» | | | |
| Zürich | | | 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)

| | |
|--|--|
| Qualifizierung | erste Ideen |
| Erfolgfelder: | |
| 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 |

| | |
|---|--|
| Vermittlung | erste Ideen |
| Erfolgfelder: | |
| 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

Umsetzungskordinator: 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

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

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)

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.

2008

Chancen für Geringqualifizierte in der internationalen Bodenseeregion

Umsetzung der Massnahmen
Stand: Juni 2009

Übersichtsdarstellung: geplante Massnahmen

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

| | | | | |
|---------------------|---|--|--|---|
| Ravensburg | Brückenschlag | | Zulassung zur Berufsabschlussprüfung | Sprachförderung am Arbeitsplatz |
| Schaffhausen | | | Kompetenzbilanzierung als AMM | |
| St. Gallen | | | Kompetenzenportfolio als AMM für alle Stellensuchenden | Erweiterung des Mentoring auf alle Altersgruppen / "Tandem Plus" |
| | | | «Runder Tisch» für die bedarfsgerechte Qualifizierung | Vermittlungsauftrag für interne Einsatzprogramme |
| Thurgau | Integration schwieriger SchulabgängerInnen in den Arbeitsmarkt (Mentoring, Lernwerkstatt, Motivationssemester, Case Management, Attestlehren) | | Kompetenzportfolios in PVB | Deutsch am Arbeitsplatz |
| | | | | Aktive Vermittlung in den PVB |
| Vorarlberg | Brückenaangebote erweitern | | | |
| | Coaching für benachteiligte Jugendliche | | | Neukonzeption der Deutsch-Kurse (Pilotprojekte Reinigung, Gastgewerbe, Industrie) |
| | «Vorbildfunktion»: Verknüpfung Jugendlichen-Arbeit mit Berufsalltag | | | |
| Zug | 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+» | | | |
| Zürich | Attestausbildung mit Coaching | | BiP-DUAL | Deutschförderung mit Arbeitsmarktbezug |
| | | | Weiterbildung während Kurzarbeit | |

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 Januar 09:

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.

Stand Umsetzung Juni 09:

Im Moment laufen Verhandlungen mit der Fachhochschule Nordwestschweiz, bei der Studierende einen Erhebungs-Fragebogen für Arbeitgeber ausarbeiten sollen, der die Bedürfnisse der Arbeitgeber betreffend Inhalt des "Kompetenzbilanzierungs-Zertifikats" abfragen soll. Weiter wird abgeklärt, welche öffentlichen Institutionen jeweils das "Bilanzierungszertifikat" unterzeichnen sollen, damit es einen Wert auf dem Arbeitsmarkt hat.

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 Januar 09:

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.

Stand Umsetzung Juni 09:

Da mussten wir letzte Woche einen herben Rückschlag entgegen nehmen. Unsere Regierung und die Finanzkommission des Kantons wollten einen Kredit für die Integration ausländischer ArbeitnehmerInnen bewilligen lassen. Mit diesem Geld hätten - unter der Koordination des AWA - Deutschkurse für Fremdsprachige in den Firmen finanziert werden sollen. Unser bürgerliches Kantonsparlament hat dies aber abgelehnt. Die Finanzierung von Kursen bei Firmen welche Kurzarbeit haben darf ebenfalls - gemäss Auskunft Rechtsdienst SECO - nicht durch die ALV finanziert werden. Aufgrund unserer Intervention beim SECO, prüft die SECO-RAV-Koordination, ob eine Finanzierung nicht doch möglich ist. Sollte dies nicht der Fall sein, können wir dieses Teilprojekt nicht weiterverfolgen.

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 Januar 09:

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.

Stand Umsetzung Juni 09:

Das Teilprojekt „Mentoring für erwachsene Stellensuchende“ musste bei uns - infolge Ressourcenmangel - auf Prio 2 gesetzt werden. Sobald sich die Lage wieder normalisiert hat, nehmen wir diese Themen wieder auf.

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 Januar 09:

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.

Stand Umsetzung Juni 09:

Round-Table "Das Recht auf Arbeit", musste bei uns - infolge Ressourcenmangel - auf Prio 2 gesetzt werden. Sobald sich die Lage wieder normalisiert hat, nehmen wir diese Themen wieder auf.

Bei allen Teilprojekten soll erwähnt werden, dass alle Beteiligten - auch die Arbeitgeber-Vertreter - einen grossen Willen zeigen, die Teilprojekte erfolgreich starten zu können. Hemmnisse ergeben sich aus der schlechten Arbeitsmarktlage, welche die zur Verfügung stehenden Ressourcen der AWA-Mitarbeitenden im Moment sehr einschränkt.

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 Januar 09:

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.

Stand Umsetzung Juni 09:

Die Umsetzung der noch ausstehenden Massnahmen musste aufgrund der starken Zunahme der Arbeitslosigkeit und des Grossprojektes NK AVAM etwas zurückgestellt werden. Die Gespräche mit der Berufsberatung und den andern Partnersituationen sind jedoch aufgenommen.

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 Januar 09:

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 Arbeitsmark-

tes in den nächsten Monaten ab.

Stand Umsetzung Juni 09:

Bis auf die eigene Beratungsperson für die Jugendlichen sind alle Massnahmen umgesetzt. Aufgrund anderer Begehrlichkeiten muss im Moment auf den letzten Schritt verzichtet werden.

Potentialerkennung

Beschreibung

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

Stand Umsetzung Januar 09:

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.

Stand Umsetzung Juni 09:

Ein Ausbau der Personalressourcen im Bereich AMM ist beschlossen und wird in den nächsten Wochen erfolgen. Damit sind die Voraussetzung geschaffen, dass die noch verbleibenden Pendenzen in Angriff genommen werden können.

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 Januar 09:

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

Stand Umsetzung Juni 09:

Aufgrund der aktuellen Wirtschaftssituation liegt die Fokussierung bei Firmeninternes Training (FIT). Es wurde hier keine Massnahme / Umsetzung ergriffen.

Prüfung der Kompetenzenbilanzierung

Beschreibung

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

Stand Umsetzung Januar 09:

Franzisca Matos bis 31.12.2008

Stand Umsetzung Juni 09:

Aufgrund der aktuellen Wirtschaftssituation liegt die Fokussierung bei Firmeninternes Training (FIT). Es wurde hier keine Massnahme / Umsetzung ergriffen.

Firmeninternes Training (FIT)

Beschreibung

Stand Umsetzung Januar 09:

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

Stand Umsetzung Juni 09:

Die Umsetzung des FIT fängt sich im Gastro-Projekt an zu etablieren.

Massnahmen:

- Gestaltung von Flyer + Versand an alle Mitglieder des Gastro Glarnerlandes
- Aktives Akquirieren + einbinden von Testbetrieben
- Teilnahme an der HV des Gastro Glarnerlandes mit dem Ausfluss, dass ein Bericht über dieses Projekt in der Glarner Zeitung Fridolin und im Fachjournal Gastro Suisse publiziert wurde
- 13 Einsätze von stellensuchenden Personen in Gastrobetrieben mit dem Erfolg, dass sich 1 Person im Gastrobereich selbständig gemacht hat, 1 Person eine Festanstellung in einer Kleider Boutique fand, 1 Person einen TZ Arbeitsvertrag im Gastrobetrieb und 1 Person in einem Unternehmen für Maschinen- und Anlagenbau eine Festanstellung erhielt

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 Januar 09:

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.

Stand Umsetzung Juni 09:

Die Arbeitgeber-Mappe wurde durch den Flyer vom Gastro-Projekt ergänzt, da dieser in der aktuellen Wirtschaftslage gefragter ist.

Punktuell weisen wir jedoch bei passenden Gelegenheiten, Anlässen von Mitarbeitern, Gesellschaft und Wirtschaft auf Chancen für Geringqualifizierte hin.

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 Januar 09:

Synergien-Abgleich bis 31.12.2008: Urban Leuzinger

Angebotsübersicht bis 31.12.2008 erstellen: Urban Leuzinger

Stand Umsetzung Juni 09:

Das Angebot der bestehenden Möglichkeiten wird in dieser Form vorerst so beibehalten. Das Info-Blatt wurde an die PB's RAV, Soziale Dienste, IV entsprechend zugestellt / aufgelegt.

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 Januar 09:

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

Stand Umsetzung Juni 09:

Wir haben für das Projekt „FIT“ erste Abklärungen getroffen und auch vorgehabt dieses Projekt weiter zu bearbeiten und konkret auch umzusetzen. Zur Zeit finden sich in der Wirtschaft aber kaum Betriebe die bereit sind mit uns zusammen ein solches intensives, Firmeninterne Förderung anzubieten. Der Hauptgrund liegt sicher darin, dass sich seit letzten Herbst die Ereignisse überstürzt haben (Bankenfiasko etc.) und wir auch unsere Prioritäten auf andere Sachen konzentrieren mussten.

Ich bin mir aber sicher, dass wir zu gegebener Zeit, allenfalls in 1 oder 2 Jahren dieses Projekt „FIT“ weiter entwickeln werden.

„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 Migranteltern 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 Januar 09:

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

Stand Umsetzung Juni 09:

1. Mit dem Kredit der Integrationsförderung des Kantons Graubünden wird ab September 2009 in den drei Gemeinden Chur, Landquart und Thusis das Pilotprojekt Schulstart+, das von Caritas Graubünden durchgeführt wird, finanziert. Dieses richtet sich gezielt an Eltern mit Migrationshintergrund und Kinder im Kindergartenalter sowie in den ersten 2 Primarklassen und thematisiert die Bereiche Erziehung und Ausbildung in der Schweiz. Schwerpunkte werden auf Erziehungs- und Bildungssysteme in der Schweiz, auf die Rechte und Pflichten der Eltern und die Unterstützungsaufgaben der Eltern gelegt und zudem werden die verschiedenen Institutionen vorgestellt und besucht. Diese Veranstaltungen finden in jeder Region nach Sprachen getrennt unter Einbezug von Kulturvermittlern in portugiesisch, türkisch und tamilisch statt. Aktuell werden über die Schulen, Migrantenorganisationen und einheimische sowie fremdsprachige Medien die Unterlagen zum Projekt verteilt und über kulturelle Schlüsselpersonen die Migranteneltern sensibilisiert.
2. Auf Anfrage von Lehrern von Schülern der 5. und 6. Primarklasse in 2 Schulhäusern von Chur sind für den Herbst 2009 Veranstaltungen zum schweizerischen Bildungssystem für Eltern mit Migrationshintergrund in Planung, da diese im Hinblick auf den schulischen Übertritt ihrer Kinder in die Oberstufe zu wenig Informationen über die Bildungswege in der Schweiz haben, um adäquate Entscheidungen treffen zu können.

Beide Projekte werden im Hinblick auf die Projektziele sowie die Zielgruppenerreichung im Laufe von 2010 differenziert evaluiert.

Das Amt für Berufsbildung gibt in der Oberstufe auf September 2009 eine Broschüre für Schülerinnen und Schüler und deren Eltern heraus, welche für die Klassenbesprechungen und Elternabende der Berufsberatung als Arbeitsmittel dient. Ferner hat der SDBB-Verlag zum Thema „Was nach der Schule?“ eine Broschüre mit Informationen für Mütter und Väter entwickelt, welche in 15 Sprachen herausgegeben wird. Dieses orientiert über das Bildungssystem der Schweiz nach der obligatorischen Volksschule, über die Berufswahlvorbereitung und die Angebote auf der Sekundarstufe II und auf der Tertiärstufe.

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 Januar 09:

IST: Oktober 2008 Kick-off Sitzung erfolgt

Zuständigkeit: Planung/Koordinierung:

Weitere geplante Schritte: (?)

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

Stand Umsetzung Juni 09:

Keine neuen Informationen.

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 Januar 09:

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

Stand Umsetzung Juni 09:

Mit der finanziellen Unterstützung der kantonalen Integrationsförderung wird ein von der Caritas Graubünden initiiertes Projekt zur Kompetenzbilanzierung von Migrantinnen in Chur durchgeführt. Geplant sind 2 Pilotkurse, je ein Kurs für niedrig- und hochqualifizierte Frauen mit dem Ziel, die lebenslang erworbenen Fähigkeiten sowie Kompetenzen sichtbar zu machen und diese im Hinblick auf eine Erwerbstätigkeit optimal zu nutzen. Durch die Reflektion der eigenen Lebensgeschichte wird aufgezeigt, welche persönlichen und beruflichen Ressourcen die Migrantinnen besitzen und im Berufsleben einsetzen können. Sie erarbeiten sich unter Anleitung ein Kompetenzprofil, indem die Ressourcen sowie die individuellen Qualitäten systematisch und nachvollziehbar in einem Portfolio dargestellt werden.

Zudem erhalten die Migrantinnen wichtige Angaben zu Weiterbildungsmöglichkeiten, zur Anerkennung von Diplomen und zum Schweizer Arbeitsmarkt. Diese Informationen sollen ihnen helfen, ihre Chancen besser einzuschätzen und ihre Berufspläne realistischer zu gestalten. Sie erarbeiten sich einen konkreten beruflichen Aktionsplan und erhalten wichtige Impulse für Bewerbungsgespräche sowie Lebenslauf- und Bewerbungsschreiben.

Ein weiteres Projektziel sind die Einbindung, Sensibilisierung sowie Zusammenarbeit mit kantonalen Behörden (KIGA und RAV), die in die Steuergruppe des Projekts eingebunden werden, sowie die Arbeitgeber. Ferner soll ein spezifisches Merkblatt über die Kompetenzbilanzierung erarbeitet und den Arbeitgebern ausgehändigt werden, um das Angebot mittels einer gezielten Informationskampagne möglichst gut regional zu verankern.

Personen, welche ihre Qualifikationen ausserhalb eines geregelten Bildungsganges erworben haben, können ein eidgenössisches Fähigkeitszeugnis durch ein Validierungsverfahren erreichen. Das Amt für Berufsbildung wird auf Januar 2010 ein Eingangsportal zur Information und Beratung von Interessentinnen und Interessenten.

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 Januar 09:

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)

Erfolgreicher Runder Tisch

Beschreibung

Der Runde Tisch unterstützt die laufenden Projekte für GQ, vermittelt Zugang zu Ressourcen und Netzwerken, gibt Anstöße und diskutiert die Projektziele und Ergebnisse. Die Projekte werden eigenständig organisiert und implementiert. Es gibt keine Gesamtverantwortung für die Projekte durch den Runden Tisch. Der Runde Tisch versteht sich als das Netzwerk der Projektträger.

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)

| | |
|--|--|
| Qualifizierung | erste Ideen Stand Januar 2009 |
| Erfolgfelder: | |
| 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 Bewerbungskompetenz AG für vorhandene Fähigkeiten sensibilisieren |

| | |
|---|--|
| Vermittlung | erste Ideen |
| Erfolgfelder: | |
| 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 Januar 09:

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

Stand Umsetzung Juni 09:

Es fanden weitere Sitzungen statt. Die laufenden Projekte wurden diskutiert und Erfolgskriterien festgelegt (siehe hierzu die Beschreibung der Einzelprojekte).

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 Januar 09:

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.

Stand Umsetzung Juni 09:

Aktion abgeschlossen - nächste Berufsmesse erst im Herbst 2009.

Einbindung der Väter in Berufsorientierung und Berufswahl

Beschreibung

Zielgruppe sind Väter der Schüler aus dem Berufsvorbereitungsjahr und dem Berufseinstiegsjahr (Schüler mit geringen Chancen auf dem Ausbildungsmarkt). Ziel des Projektes ist, Module für die Eltern-/Väterarbeit zu entwickeln, die den Schulen eine nachhaltige Einbindung der Väter/Eltern ermöglichen. Erfolgskriterien: Es werden die entwickelten Module von vielen Schulen eingesetzt und dadurch sichergestellt, dass die Väter/Eltern sehr früh Verantwortung für die Berufswahl übernehmen.

Partner sind: Schulamt, Berufsberatung, JobCenter, Landkreis, Handwerkskammer

Stand Umsetzung Juni 09:

Die erste Vortragsveranstaltung „Mein Vater der Held“ war sehr gut besucht (rund 100 Väter mit Schulkindern). Folgeaktivitäten sind geplant.

Schaffung neuer Arbeitsplätze für GQ

Beschreibung

Die Idee ist, dass hochqualifizierte Beschäftigte uneingeschränkt arbeiten können, weil hausnahe Dienstleistungen/Serviceleistungen von externe Dienstleistern angeboten werden. Für diese Dienstleistungen werden Geringqualifizierte eingesetzt, die durch gezielte Maßnahmen (Weiterbildung, Tandem, ...) für diese Tätigkeiten fit gemacht werden. Bezahlt werden die Dienstleistungen von den Unternehmen/Hochqualifizierten.

Erfolgskriterien: Erfolgreiche Tandems führen dazu, das GQ dauerhaft in Arbeit kommen.

Partner: Frank Spellenberg (Lkr. Konstanz, Jugendberufshelfer), Gerhard Bernot (BERNOT Information Technology), Ina Klietz (INA Klietz), H. Beirer (BSZ Stockach); Thomas Blaschke (Wunscharbeit)

Stand Umsetzung Januar 09:

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.

Stand Umsetzung Juni 09:

Die Diskussion ist noch nicht abgeschlossen. Problematisch sind die Rahmenbedingungen wie

zum Beispiel die Frage der Beschäftigungsform, Gesellschaftsrecht, Bezahlung der Tandems, finanzielle Förderung individueller Beschäftigungsverhältnisse.
Stattdessen hat ein Beratungstag für Frauen über 40 Jahre zum Thema Existenzgründung im Bereich haushaltsnahe Dienstleistungen. Ziel ist ein Netzwerk für Gründerinnen.

Schlüsselkompetenzen - Knigge PLUS

Beschreibung

Hauptzielgruppe sind Hauptschüler der Klassen 7 und 8; angestrebt wird eine enge Verzahnung mit anderen Projekten für diese Zielgruppe (vertiefte Berufsorientierung, Kompetenzcheck etc.).

Erfolgskriterium: Wenn ein Frühwarnsystem über Chancen und Risiken für jeden Schüler zur Verfügung steht und der Knigge PLUS an möglichst vielen Schulen den richtigen Schülern angeboten wird.

Stand Umsetzung Juni 09:

Besprechungen mit Schulamt, Berufsberatung, JobCenter und Kammern haben stattgefunden. Das Konzept muss jetzt entwickelt werden.

Assistierte Vermittlung

Beschreibung

Zielgruppe der Assistierte Vermittlung sind geringqualifizierte Arbeitslose (SGB II und SGB III). Der Integrationsprozess soll in zwei Richtungen unterstützt werden:

1. Förderung und Coaching der Eigeninitiative
2. Aktive Arbeitsvermittlung durch Coach

Stand Umsetzung Juni 09:

Das Konzept ist erstellt und es geht jetzt um die Finanzierung und Ausschreibung der Maßnahme.

Erfolgskriterien: Es wird eine Maßnahme mit 20 Teilnehmern angeboten und alle Teilnehmer finden einen Arbeitsplatz auf dem ersten Arbeitsmarkt.

Kompetenzbilanzierung

Beschreibung

In einem ersten Schritt sollen die Möglichkeiten für die Externenprüfung besser bekannt gemacht werden (Informationsmittel für Berater, Vermittler und Arbeitnehmer zur Verfügung stellen, direkte Ansprache von Arbeitslosen und Arbeitnehmern, die die Voraussetzungen erfüllen).

Problematisch gesehen werden die hohen Anforderungen der Externenprüfung. Ohne Vorbereitung ist die Prüfung kaum zu schaffen; dies gilt besonders für Arbeitnehmer ohne höhere Schulbildung.

Erfolgskriterien: Jeder Berater/Arbeitsvermittler/Bildungsträger kennt die Externenprüfung und kann darüber informieren.

Stand Umsetzung Juni 09:

Die Informationsschriften und der Internetauftritt müssen noch erstellt werden.

Liechtenstein

Umsetzungskordinator: Uwe Fischer (uwe.fischer@aww.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 Januar 09:

Planung steht noch aus.

Stand Umsetzung Juni 09:

Erste Abklärungen für das Projekt „FIT“ ergaben, dass die Unternehmen in der derzeitigen Wirtschaftslage wenig Interesse an einem solchen förderungsintensiven Programm haben.

Das Projekt befindet sich deshalb in der Modifikationsphase."

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 Januar 09:

Information der IHK fehlt noch.

Brückenschlag

Beschreibung

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

Stand Umsetzung Januar 09:

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 Januar 09:

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 GO und ausgeübten Berufen / Branchen selektieren: Es wurden 11 Branchen festgestellt mit zur Zeit 395 GO, und Schwerpunkt in Gastro (94 GO) und Produktionsbetriebe (102 GO). 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 Januar 09:

Umsetzungskordinator: Felix Müller

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

Stand Umsetzung Juni 09:

U.a. aufgrund der Einführung des NK-AVAM sowie der aktuellen Wirtschaftslage zurückgestellt.

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 Januar 09:

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

Stand Umsetzung Juni 09:

Pilotkurs wurde durchgeführt und die Evaluation ist in Bearbeitung. Die Geschäftsleitung des AfA wird am 3. Juli über das weitere Vorgehen entscheiden.

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 Januar 09:

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

Stand Umsetzung Juni 09:

Grobkonzept wurde erarbeitet, jedoch infolge der bereit bestehenden zwei Tandems (18plus und 50plus) zurück gestellt.

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 Januar 09:

Folgende Schritte sind geplant:

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

Stand Umsetzung Juni 09:

Projekt noch pendent.

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 Januar 09:

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

Stand Umsetzung Juni 09:

Die aktive Vermittlung in den EP wurde in einem Pilot getestet. Die positiven Ergebnisse führten dazu, dass die aktive Vermittlung ab 2010 als integrierten Bestandteil der EP im Kanton St.Gallen eingeführt wird.

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 Januar 09:

- 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)

Stand Umsetzung Juni 09:

Wegen Einführung des NK AVAM wurde der Impulstag verschoben.

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 Januar 09:

- 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.

Stand Umsetzung Juni 09:

- Mentoring wird im Herbst definitiv installiert. Dauerhafte Finanzierung ist gesichert.
- Lernwerkstatt funktioniert. Eingliederungserfolge wunschgemäss.

- Regierungsrat bewilligt Umsetzung Case Management für Jugendliche.
- Weitere Attestlehren sind installiert.

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 Januar 09:

- 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 Integrationschritt 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.

Stand Umsetzung Juni 09:

- Die 30 Portfolios werden erstellt. Ausweis wird gestaltet. ABB ist mit im Boot.
- Integration und Vermittlung über PvB besser etablieren. (Mehr Ressourcen)
- Wirtschaftspraktikum ist eingeführt
- Stellenvermittlung IIZ ist in Funktion

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 Januar 09:

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.

Stand Umsetzung Juni 09:

Die Berufsvorschule „Jugend am Werk“ wird auf das System Produktionsschule umgestellt. Derzeit werden Gespräche betreffend die Finanzierung zwischen Land und AMS Vorarlberg geführt. Geplanter Start: September 2009

Das Projekt „ Brücke zur Arbeit“ wurde zwischenzeitlich deutlich aufgestockt, mittlerweile gibt es 32 Durchgänge für jeweils 12 TeilnehmerInnen, gesamt sind somit 384 Teilnahmen möglich.

„JobHouse“: die Aufstockung wurde vorgenommen, die Veranstaltungen werden bereits von den TeilnehmerInnen besucht.

ÜAZ: die Vorbereitungen zur Aufstockung laufen.

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 Januar 09:

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 Einbin-

dung 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 arbeitssuchende 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.

Stand Umsetzung Juni 09:

Lehrlingscoaching: Die Wirtschaftskammer bereitet die Ausschreibung dieses Projekts vor und hat diesbezüglich dem AMS bereits ein Konzept zum Vergabeverfahren vorgelegt.

„Meldesystem“: Das BIFO (Träger dieses Projekts) ist derzeit mit der Ausarbeitung eines Gesamtkonzepts für die „Vorbeugende Arbeitsmarktpolitik“ befasst.

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 Januar 09:

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?

Stand Umsetzung Juni 09:

Die Kurse befinden sich derzeit in der Umsetzung. Nach Abschluss der Maßnahmen erfolgen die geplanten Evaluierungen.

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 Januar 09:

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.

Stand Umsetzung Juni 09:

Herr Geuze ist bisher einmal zu Jugend am Werk nach Bludenz gekommen und hat dort einen Vormittag lang Bewerbungstraining gemacht. Am Nachmittag sind dann drei 11er Mitarbeiter mit Migrationshintergrund, welche bei 11er „es zu etwas gebracht haben“ gekommen und haben aus ihren Biographien erzählt. Beides ist bei den Jugendlichen gut angekommen. Ein weiteres Treffen ist zwischen Jugend am Werk und dem Personalchef der Firma Doppelmayr geplant, um ein Treffen der Jugendlichen mit dem Personalchef am Standort Bregenz zu ermöglichen.

Ein weiteres Treffen zwischen Herrn Geuze und Jugend am Werk (Herr Fercher) fand am 16.6.2009 statt, um die weitere Vorgehensweise abzuklären. Dazu gibt es noch keine Rückmeldungen ans AMS.

Kanton Zug

Umsetzungskordinator: 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

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 Januar 09:

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

Nächste Schritte: BNZ Plus, Case Management

Bis wann wird umgesetzt? Mitte 2009

Stand Umsetzung Juni 09:

Beim Projekt „Case Management“ laufen aktuell 2 Fälle. Bis zum September werden hier erste Resultate zu erwarten sein.

Nebst dem „Bildungsnetz Zug“ wurde noch das „Bildungsnetz Zug PLUS“ als zweite „Marke“ konzipiert. Die Ansprechpartner sind Lernende die nicht mehr weiter kommen, Betriebe, die ihrem Lernenden eine zusätzliche Unterstützung und Begleitung ermöglichen wollen und Betriebe, die sich in der Begleitung des Lernenden entlasten wollen.
Zur Bekanntmachung der Dienstleistung wurde ein Flyer entworfen.

Als weiteres Projekt wurde www.zugernachhilfe.ch ins Leben gerufen. Das Ziel dieses Projekts ist es eine Plattform zu schaffen auf der sich diejenigen die einen Nachhilfelehrer suchen und diejenigen die Nachhilfelehrer werden wollen treffen können.

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:

Urs Brütsch, Leiter Amt für Berufsberatung, Ausländervereine, Anerkannte Religionsführer, Gemeinden, Schulleiter Oberstufe, Klassenlehrperson der Oberstufe

Stand Umsetzung Januar 09:

Bereits umgesetzt: Elternabend auf dem BIZ

Nächste Schritte: www.zuginfo.ch

Stand Umsetzung Juni 09:

Keine neuen Informationen.

Gemeinden motivieren

Beschreibung

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 Januar 09:

Stand Umsetzung Juni 09:

Keine neuen Informationen.

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 Januar 09:

Nächste Schritte: Als Teil in das neue Integrationsgesetz einbringen

Stand Umsetzung Juni 09:

Keine neuen Informationen.

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)

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 Januar 09:

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.

Stand Umsetzung Juni 09:

Die Entscheidung „Wie weiter“ liegt derzeit u.a. auch bei der Politik. Bis zum 18. September 2009, können möglicherweise weitere Schritte aufgezeigt werden. Pilotprojekte sind allerdings bereits initiiert worden.

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 präsen-

tieren 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 Januar 09:

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

Nächste Schritte: Kontaktaufnahme mit weiteren Arbeitgebern.

Stand Umsetzung Juni 09:

Das „Casting“ in der vorgesehen Form ist bis dato nicht weiter verfolgt worden.

Als mögliche Alternative, insbesondere für Jugendliche, könnte ein Casting in einer „Lernwerkstätte für Schwache“ statt finden. Hier könnten beispielsweise die Lehrbetriebe, interessierte Personen für die Attestlehre, auf Herz und Nieren prüfen und sie für das 2. Lehrjahr im eigenen Betrieb aufnehmen.

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 Kantons Zug

Mögliche Partner: Kantonsregierung / Gemeinden

Stand Umsetzung Januar 09:

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

Stand Umsetzung Juni 09:

Keine neuen Informationen.

Kanton Zürich

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

EBA Plus – Die Attestausbildung mit Coaching

1. Zielgruppe

Schulabgänger (15-19jährige) ohne Anschlusslösung nach Absolvierung der obligatorischen Schulzeit oder eines Brückenangebots. Sie besitzen das Potential, mit einer verbindlichen Unterstützung eine 2jährige Grundausbildung mit Eidg. Berufsattest (EBA) erfolgreich absolvieren zu können.

2. Ausgangslage

Eine grosse Anzahl Schulabgänger bekunden nach wie vor Mühe, den Übergang I – von der Schule in den Beruf – erfolgreich zu bewältigen.

3. Ziel und Massnahme

Mit EBA Plus soll lernwilligen Jugendlichen mit vermindertem Leitsungsniveau die Möglichkeit zum Berufseinstieg und –abschluss eröffnet werden. Hier gilt vor allem: „Die richtige Unterstützung zur richtigen Zeit“. So werden die Jugendlichen in einer intensiven Abklärung auf Anforderungsprofile der 2jährigen Grundbildung mit Berufsattest (EBA) getestet und ein entsprechender Stützunterricht im Hinblick auf das gewählt Berufsfeld organisiert. Weiter wird für die gesamte Dauer des Lernverhältnisses eine sozialpädagogische Begleitung (Coaching) bereitgestellt, welche die Möglichkeit für rasche Interventionen im Lernbetrieb, in der Berufsschule und im familiären Umfeld zulässt. Die Jugendlichen verpflichten sich mit der Teilnahme am EBA Plus zur Kooperation mit allen beteiligten Parteien.

4. Nutzen

Betriebe:

Für die Betriebe entstehen neben den regulären Ausbildungskosten wie: Lehrlingslohn und überbetriebliche Kurse keine zusätzlichen finanziellen Belastungen. Das Coaching und der Förderunterricht bei schulischen Defiziten, wird im Pilotjahr vom Amt für Wirtschaft und Arbeit (AWA) Zürich übernommen. Den Förderunterricht übernimmt die Schule SFK Zürich. Bei Interventionen im Betrieb steht kompetentes Fachpersonal zur Verfügung, welches involvierte Parteien im Problemlösungsprozess begleitet.

Lernende:

Der Lernende investiert neben der Arbeit, Berufsschule und den überbetrieblichen Kursen zusätzlich ca. 2-6 Stunden pro Monat in die Ausbildung und kann dank gezielter Unterstützung das Ausbildungsziel (Lehrabschluss) erreichen.

Mittelschul- und Berufsbildungsamt MBA:

Die Initiative „Mehr Lehrstellen im Kanton Zürich“ und die „Förderung von Attestlehrplätzen“ wird mit konkreten Ergebnissen (→ zusätzliche Attestlehrplätze) unterstützt.

Amt für Jugend- und Berufsberatung AJB:

Durch die Massnahme wird eine Unterstützung im Sinne des Case Management in der Berufsbildung CMBB geleistet.

Stand Umsetzung Juni 09:

Im Rahmen des Pilotprojekts konnten in den Monaten Mai – Juni 2009 bereits 14 Attestlehrplätze in 10 Betrieben akquiriert werden.

BiP-DUAL

1. Zielgruppe

Die Zielgruppe ‚Junge Erwachsene‘ umfasst Personen zwischen 20 und 25 Jahren *ohne* qualifizierter Berufsbildung. Der Hauptteil verfügt über einen obligatorischen Schulabschluss, fand hingegen den Übergang in die nachobligatorische Ausbildung nicht oder brach diese ab. Darauf folgten mehrheitlich betriebliche Berufserfahrungen in Form von Temporärarbeit, was zu einer desintegrierten Dynamik führte. Die Zielgruppe zeichnet sich durch Bildungsbereitschaft aus und befindet sich in einem sozialen und individuellen Entwicklungsraum, der bereits gefestigtere Formen aufweisen kann (Zwei-Personen-Haushalt, Familiengründung etc.).

2. Ausgangslage

Die hohe Erwerbslosigkeit von jungen Erwachsenen (20-25 Jahre) und ihre überdurchschnittliche Vertretung in der Sozialhilfe weisen eine ungenügende Arbeitsmarktintegration und diskontinuierliche Lebensläufe auf. Auffällig ist bei diesen jungen erwerbslosen Erwachsenen, dass eine Mehrzahl über keine Berufsbildung verfügt. Die Kombination von Ausbildungs- und Erwerbslosigkeit ist umso gravierender, je länger der Betroffene den Einstieg in den Arbeitsmarkt nicht findet.

3. Ziel und Massnahmen

Das modular aufgebaute Ausbildungsprogramm wird von den Teilnehmern in einem zeitlichen Rahmen von ca. zwei bis drei Jahren durchlaufen, mit dem Ziel eines beruflichen Abschlusses in Form eines Eidg. Berufsattestes (EBA) und/oder eines Eidg. Fähigkeitszeugnisses (EFZ). Der Programmteilnehmer wird während des Absolvierens der drei Module fortwährend von proBIP dual begleitet.

4. Nutzen

Arbeitsmarkt:

Der Anteil der geringqualifizierten Personen im Arbeitsmarkt wird systematisch verringert.

Arbeitnehmer:

Spätlernende mit ausgeprägt manuellen Fähigkeiten können einen anerkannten Berufsabschluss erlangen. Bereits erworbene Berufserfahrungen können im Rahmen von Anerkennungsverfahren verwertet werden.

Stand Umsetzung Juni 09:

Vorprojekt beginnt im Juli 2009. Start des Pilotprojektes im August 2009.

Deutschförderung mit Arbeitsmarktbezug

Stand Umsetzung: Einigung auf Massnahme Submission 2009: Erstmals übergreifende Vorgaben zu AM-Bezug in allen D-Kursen (schulgewohnt, schulungewohnt)

Weiterer Fahrplan

1. Visitation der Angebote Erstes/Zweites Quartal: Auswertung der Umsetzung im Anschluss an Visitationen, Besuche
2. Erster / Zweites Quartal
3. Erkenntnisse auswerten und Anpassungen einleiten

Trotz Vorgaben in den Submissionsunterlagen war der Interpretationsspielraum zu gross. Die Institutionen setzen den AM-Bezug sehr unterschiedlich um. Von sehr gut bis kanpp genügend. 'Sehr gut' vor allem dort, wo die Anbietenden auf die Erfahrung des Produkts "Grundlagen D im Arbeitsmarkt" zurückgreifen können. Dieses Produkt wurde im Zug der Submission mit den anderen D-Kursen vereinheitlicht, resp. "verschmolzen" und ist seither nicht mehr im Kernangebot enthalten

Stand Umsetzung Januar 09:

Die Vorgaben werden bei den Anbietenden von AMM eingeführt und definiert. Die Einführung wird durch unsere Produktverantwortliche vorgenommen.

Stand Umsetzung Juni 09:

KW 28: Beschluss im Sprachenteam einer Definition von Minimalstandards z.Hd. Anbietende Die Definition orientiert sich am „Arbeitsmarktlichen Merkmalkatalog“ Kanton Zürich und dort in erster Priorität nach der definierten Bewerbungskompetenz

Das Produkteteam hat beschlossen in zwei Bereichen der Bewerbungskompetenz Minimalstandards zu definieren:

- Bewerbungsunterlagen (Bewerbungsschreiben und Lebenslauf)
- Bewerbungs-Know-how (Bsp. Fähigkeit, Stellenangebote richtig zu interpretieren (sprachlich zu verstehen)/ Selbstpräsentationsfähigkeit))

Weiterbildung während Kurzarbeit

Konkretes Projekt: Von Kurzarbeit betroffene Druckerei

1. Zielgruppe

- a) von Kurzarbeit betroffene Mitarbeitende ohne Berufslehre in der Endfertigung einer Druckerei (Arbeit an der Falzmaschine)
- b) von Kurzarbeit betroffene Mitarbeitende mit Berufslehre in der Sachbearbeitung/Verkauf

2. Ausgangslage

Die Druckerei ist von Kurzarbeit betroffen und möchte die wirtschaftlich schwierige Zeit nutzen, um Mitarbeitende durch gezielte Weiterbildungsmassnahmen für ein breiteres Aufgabenspektrum innerhalb ihres Sachgebietes fit zu machen.

3. Ziel und Output

- a) Weiterbildung in alle technischen Möglichkeiten der Maschinen (Schulung im Ausbildungszentrum des Maschinenherstellers in Bern)
- b) Weiterbildung vom rein operativ tätigen Sachbearbeiter zum Mitarbeiter, der Projekte im Verkauf selbständig, kompetent und vollumfänglich abwickeln kann (massgeschneiderter Workshop inhouse)

4. Nutzen

Primär: Erweiterung der fachlichen Kompetenzen innerhalb des angestammten Aufgabenfeldes und Befähigung zur Übernahme von anspruchsvolleren Aufgaben

Sekundär: Steigerung der Leistungsmotivation, Verbesserung der Arbeitsmarktfähigkeit generell durch erweiterte Kompetenzen

5. Projektrahmen

Vorgehen:

1. Besprechung vor Ort mit Geschäftsführer und Mitarbeiterin HR. Klärung der Bedürfnisse. Aufzeigen von Möglichkeiten und Grenzen der Unterstützung durch AWA.
2. Druckerei reicht Zusammenstellung über mögliche Anbieter, Inhalte, Zielgruppe und Kosten ein.
3. Prüfen der eingereichten Unterlagen und Entscheid zu Form und Grössenordnung der Unterstützung / go oder nogo
4. Konkretisierung und Durchführung der Weiterbildungen inkl. Antrag auf Übernahme von Kosten
5. Rapport über Erfolg und Erfahrungen mit dem Projekt an interne Stellen

Zeitraumen:

Ressourcen: offen

Partner:

Weiterer Fahrplan siehe oben, ab Punkt 5.3.

Stand Umsetzung Juni 09:

Momentan Prüfung der eingereichten Unterlagen (siehe oben Punkt 5.3.)