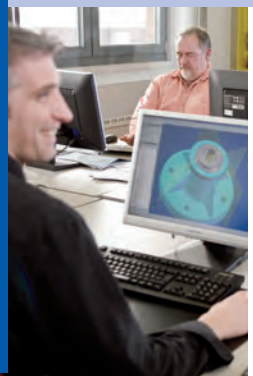
Firmengruppe EABG 2011

Jahresbericht



Firmengruppe EABG

Geschäftsführung	Ulrich Lorch (Vorsitzender), Kurt Gronkowski, Burkhard Wüllscheidt
Gesamtleistung Firmengruppe 2011	34,9 Mio. Euro
Stammbeschäftigte Firmengruppe zum 31.12.2011	321
Durchschnittliche mtl. Zahl der Kunden in Beschäftigung und Qualifizierung	2.457

impressum

Konzeption/Redaktion	Susanne Wunder Dr. Stephan Märkt Claudia Pasoldt
Layout/Grafik	Ulrich Müther
Druck	V+V Sofortdruckerei April 2012

inhalt sverzeichnis

Seite

1	**Grußwort**	**5**
2	**Rahmenbedingungen unserer Arbeit**	**9**
2.1	Arbeitsmarkt	11
2.2	Fazit	15
3	**Beschäftigungsförderung**	**17**
3.1	Gemeinwohlarbeit als nachrangiges Hilfsangebot	19
3.1.1	Fachstelle für Gemeinwohlarbeit	19
3.1.2	Basis-Gemeinwohlarbeit	22
3.1.3	Zentrum für Gemeinwohlarbeit	23
3.1.3.1	Orientierungsphase	24
3.1.3.2	Gemeinwohlarbeit in den Gewerken	25
3.1.4	Zentrum für Integrierte Projekte (ZIP)	28
3.1.4.1	Überblick über ZIP	28
3.1.4.2	ZIP „Essener Konsens“	29
3.1.4.3	ZIP „ESSEN.Neue Wege zum Wasser“	30
3.1.4.4	ZIP „Wildgehege“	31
3.1.4.5	ZIP „AHI - Altenessener Handwerkerinitiative“	31
3.1.4.6	ZIP „gep - Gemeinnützige internationale Entwicklungs-Partnerschaft“	32
3.1.5	Teilnehmer der Gemeinwohlarbeit	32
3.1.6	Weiterbildung unserer Mitarbeiter: Wir bleiben auf dem Laufenden	34
3.2	Arbeitsmarktprojekte	35
3.2.1	Arbeitsgelegenheiten in der Entgeltvariante nach § 16d SGB II	35
3.2.2	VIP - Vermittlungs- und Integrationsprojekt	36
3.2.3	KomET - Integration Älterer	37
3.2.4	JobPerspektive	39
3.2.5	ESF-BAMF-Programm GT BOS	39
3.2.6	WiA - Wegweiser in Arbeit	40
3.3	Weitere Arbeitsmarktprojekte	41
3.3.1	IBAP - Intensive Betreuung mit AnwesenheitsPflicht	41
3.3.2	Modulkatalog 2011	42

Seite

4	**Qualifizierung**	**43**
4.1	Umschulungen und Fortbildungen	45
4.1.1	Angebote im Jahr 2011	45
4.1.2	Struktur der Bildungskunden	46
4.1.3	Alleinstellungsmerkmale unserer Qualifizierungsangebote	50
4.2	Firmengeschäft	53
4.3	Jobcenterakademie Essen	54
4.4	Fernkurse	56
4.5	Zentralstelle des Deutschen ÜbungsFirmenRings (ZÜF)	57
4.6	Besondere Angebote und Entwicklungen in 2011	59
5	**Beschäftigtentransfer**	**63**
6	**Personalentwicklungszentrum für den Konzern Stadt Essen**	**67**
7	**Vermittlung und Aktivierung**	**71**
8	**Bildungshotel und Veranstaltungsmanagement**	**75**
8.1	Bildungshotel	77
8.2	Veranstaltungsmanagement	78
9	**Vorstellung der Firmengruppe EABG**	**79**
9.1	Wer wir sind	81
9.2	Gesamtleistung in 2011	83
9.3	Beschäftigtenstruktur	83
9.4	Kooperationspartner	84

Wir bitten um Verständnis, dass in den Texten nur aus Gründen der besseren Lesbarkeit die männliche Form auch dann benutzt wird, wenn die weibliche Form gemeint ist.

In den folgenden Texten und Übersichten wird in der Regel die in Klammern gesetzte Abkürzung verwandt.

Essener Arbeit- Beschäftigungsgesellschaft mbH (**EABG**)
Arbeit & Bildung Essen GmbH (**ABEG**)
PerTransfer Essen GmbH (**PTG**)
Bfz-Essen GmbH (**Bfz**)
ComIn Genius GmbH (**CG**)
ComIn Personal & Service GmbH (**CPS**)

Grußwort

KAPITEL 1

Britta Altenkamp
Aufsichtsratsvorsitzende

Ulrich Lorch
Vorsitzender der Geschäftsführung

Kurt Gronkowski
Geschäftsführer

Burkhard Wüllscheidt
Geschäftsführer

Grußwort

Jahrelange Lohnzurückhaltung und ein flexibler Arbeitsmarkt bescheren uns, wovon andere Länder nur träumen können: die niedrigste Arbeitslosenzahl seit 20 Jahren!

Der deutsche Arbeitsmarkt ist so etwas wie eine Insel der Seligen in Europa. Während andere Länder, schwer von der Schuldenkrise gebeutelt, eine horrende Arbeitslosigkeit insbesondere auch bei jungen Menschen verkraften müssen, ist die Zahl der Arbeitslosen in Deutschland 2011 drastisch gesunken. Wie lange hält der Boom auf dem Arbeitsmarkt in der Schuldenkrise noch an?

Wie erfolgreich startet die Stadt Essen in die kommunale Verantwortung als Optionskommune? Diese Fragen standen in der zweiten Jahreshälfte 2011 im Mittelpunkt der lokalen Arbeitsmarktaktivitäten. Noch ist es zu früh, Bilanz zu ziehen. Allerdings kann heute bereits festgestellt werden: Am Bürger ist der Übergang fast geräuschlos vorübergegangen.

Die Unsicherheit für die Akteure am Arbeitsmarkt war in den letzten Monaten des Jahres deutlich greifbar. Neben der Umstellung durch den Wechsel in kommunale Verantwortung waren auch noch die Herausforderungen durch die Instrumentenreform der Bundesregierung für die Bildungs- und Beschäftigungsunternehmen zu bestehen.

Zusätzlich hat die Bundesregierung entschieden, die Mittel der beiden Eingliederungstitel (SGB II und SGB III) mit Verweis auf die Entwicklung des Arbeitsmarktes in 2011 um rd. 30 % zu kürzen. Zwei weitere Kürzungsstufen wurden bzw. werden in 2012 und 2013 gezündet. Wir werden mit unserer breiten Angebotspalette diese Herausforderungen fachlich beantworten. Wir passen unsere Angebote und Kapazitäten den neuen Rahmenbedingungen und der Nachfrage am Arbeitsmarkt an.

Allen Skeptikern, die grundsätzlich die Notwendigkeit einer umfangreichen Förderung arbeitsloser und gering qualifizierter Menschen in Zweifel ziehen, zeigen wir zudem zwei wesentliche Perspektiven für unsere strategische Ausrichtung auf:

1. *Das Ruhrgebiet weist nach einem durchaus erfolgreichen Strukturwandel eine davon abgekoppelte verfestigte Langzeitarbeitslosigkeit aus. Sie weicht vom Landes- und Bundesdurchschnitt deutlich ab. Deshalb wollen wir als Arbeitsmarktdienstleister nicht nachlassen, mit unserer Firmengruppe den betroffenen Menschen passgenaue Konzepte für ihre Wege aus der Arbeitslosigkeit anzubieten. Wir sind überzeugt davon, dass sinnstiftende Beschäftigung im Rahmen von Arbeitsgelegenheiten im Interesse der Allgemeinheit weiterhin eine Brücke in den Arbeitsmarkt sein kann. Hierfür ist eine tragfähige Finanzierung durch den Bund notwendig.*

   Der regional sehr unterschiedlich ausgeprägten Langzeitarbeitslosigkeit kann nach unserer Überzeugung nicht pauschal mit bundesweiten Mittelkürzungen begegnet werden.

2. *Daneben sind Demographie und Fachkräftemangel die beherrschenden Themen der Arbeitswelt. Hier werden Arbeitsmarktdienstleister im Zusammenspiel mit Unternehmen zukünftig noch stärker gefordert sein, alle Potenziale unter den Arbeitslosen und Geringqualifizierten zu heben, um mit innovativen Konzepten diese Menschen zu Fachkräften zu qualifizieren.*

Die Firmengruppe EABG geht neben den klassischen Umschulungsangeboten dieses Thema offensiv an: Teilqualifizierungen, die bis zum Berufsabschluss führen können, werden mit unterschiedlichen Berufszielen entwickelt. Studienaussteigern wird die Möglichkeit geboten, sich für einen Beruf zu qualifizieren. Der Hauptschulabschluss kann nachgeholt werden, der bei uns nach Erfolg garantiert zum Berufseinstieg führt.

Wir danken auf diesem Wege allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in unserer Firmengruppe für ihr großes Engagement. Es war die unabdingbare Voraussetzung für die erreichten Erfolge und die notwendigen Veränderungen.

Auch den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Stadt Essen, der Agenturen für Arbeit und der JobCenter im Ruhrgebiet, insbesondere in Essen, danken wir ganz herzlich für die erfolgreiche Zusammenarbeit und das uns entgegengebrachte Vertrauen.

Liebe Leserinnen und Leser, wir wünschen Ihnen reichhaltige Erkenntnisgewinne beim Lesen unseres Jahresberichtes 2011.

Essen, im April 2012

Britta Altenkamp *Aufsichtsratsvorsitzende*	Ulrich Lorch *Vorsitzender der Geschäftsführung*	Kurt Gronkowski *Geschäftsführer*	Burkhard Wüllscheidt *Geschäftsführer*

Rahmenbedingungen unserer Arbeit

KAPITEL 2

2. Rahmenbedingungen unserer Arbeit

Die Gegebenheiten, innerhalb derer wir unseren Gesellschaftsauftrag Qualifizierung, Beschäftigungsförderung und Integration insbesondere von Langzeitarbeitslosen in den Arbeitsmarkt erfüllen wollen, sind im Vergleich zum Jahr 2010 nochmals schwieriger geworden. Zu nennen sind insbesondere die Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt in Essen und die politischen Rahmenbedingungen.

2.1 Arbeitsmarkt

Wie auch in 2010 ist der Aufschwung auf dem Arbeitsmarkt im Bundesgebiet und in Nordrhein-Westfalen deutlich positiver ausgefallen als in Essen (vgl. hierzu nachfolgende Tabellen). Die Arbeitslosenzahlen gesamt sind in Essen mit 2,3 % weniger stark gesunken als in Nordrhein-Westfalen (11,6 %) und in Deutschland (16,9 %). Im Vergleich zum Vorjahresmonat ist die Arbeitslosigkeit im Dezember 2011 in Essen sogar um 1,6 % angestiegen, während sie im selben Zeitraum in Deutschland um 7,7 % und in Nordrhein-Westfalen um 5,9 % zurückging. Betrachtet man die tatsächliche Unterbeschäftigung in der Jahresentwicklung 2011, so ist diese in Essen um 0,7 % angestiegen, während sie im Bundesgebiet (-9,8 %) und in Nordrhein-Westfalen (-5,4 %) deutlich gesunken ist.

Zwar haben sich in Essen von Januar 2011 bis Dezember 2011 die gemeldeten offenen Stellen um 36 % im Vergleich zu einem Plus von 24,5 % im Bundesgebiet und von 24,9 % in Nordrhein-Westfalen erhöht. Dennoch sind in Essen in der Jahresentwicklung 2011 die Arbeitslosen aus dem Rechtskreis SGB II um 2,8 %, Arbeitslose mit ausländischer Herkunft um 1,6 % und der Bestand an Langzeitarbeitslosen sogar um 7,8 % angestiegen, während sowohl im Bundesgebiet als auch in Nordrhein-Westfalen in all diesen Bereichen die Arbeitslosigkeit abgebaut werden konnte. Im Vergleich zum Vorjahresmonat ist in Essen im Dezember 2011 die Zahl an Arbeitslosen aus dem Rechtskreis SGB II um 5,1 % und der Langzeitarbeitslosen sogar um 10,7 % angestiegen, während im selben Zeitraum in Deutschland und in Nordrhein-Westfalen beide Entwicklungen rückläufig waren. Im Dezember 2011 lag der Anteil der Langzeitarbeitslosen an allen gemeldeten Arbeitslosen in Essen bei 45,4 %.

Auch der Bestand an Arbeitslosen mit Berufsausbildung in Essen deutet auf strukturelle Probleme am örtlichen Arbeitsmarkt hin. So stieg hier in der Jahresentwicklung 2011 die Zahl der Arbeitslosen ohne Berufsausbildung um 1,2 %, während im selben Zeitraum diese Zahlen in Deutschland um 5 % und in Nordrhein-Westfalen um 2,3 % gesunken sind. Betrachtet man den Vergleich zum Vorjahresmonat, so stiegen diese Zahlen in Essen sogar um 3,8 %, während sie in Deutschland um 4,3 % und in Nordrhein-Westfalen um 3,3 % gesunken sind.

Entwicklung Arbeitsmarkt 2011	Deutschland Entwicklung 2011 in %	NRW Entwicklung 2011 in %	Essen Entwicklung 2011 in %
Arbeitslose gesamt	-16,9	-11,6	-2,3
aus SGB III	-29,0	-23,7	-21,2
aus SGB II	-10,6	-6,8	+2,8
Frauen	-12,7	-8,9	-1,7
Männer	-20,4	-13,9	-2,7
Ausländer	-11,8	-8,4	+1,6
15-U 25 Jahre	-21,7	-14,9	+3,5
50-U 65 Jahre	-13,3	-7,9	-0,3
Langzeitarbeitslose	-5,7	-4,8	+7,8
Arbeitslose ohne Berufsausbildung	-5,0	-2,3	+1,2
gemeldete Arbeitsstellen	+24,5	+24,9	+36,0
Unterbeschäftigung ohne Kurzarbeit	-9,8	-5,4	+0,7

Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Arbeitslose nach Rechtskreisen, Berichte Januar und Dezember 2011
Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Arbeitsmarktreport Land NRW, Berichte Januar und Dezember 2011
Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Kreisreport für Kreise und kreisfreie Städte, Essen, Berichte Januar und Dezember 2011
Eigene Berechnungen

Arbeitsmarkt im Dezember 2011 im Vergleich zum Vorjahresmonat	Deutschland	VJM*	NRW	VJM*	Essen	VJM*
Arbeitslose gesamt**	2.780.206	-7,7 %	686.784	-5,9 %	33.483	1,6 %
darunter						
aus SGB III absolut	813.405	-14,2 %	167.797	-14,0 %	5.728	-12,6 %
aus SGB II absolut	1.966.801	-4,6 %	518.987	-2,9 %	27.755	5,1 %
Langzeitarbeitslose absolut	855.448	-3,6 %	256.632	-2,1 %	15.193	+10,7 %
Arbeitslose ohne Berufsausbildung	1.213.807	-4,3 %	385.220	-3,3 %	20.993	+3,8 %
Unterbeschäftigung (ohne Kurzarbeit)***	3.898.075	-11,2 %	936.805	-9,2 %	43.898	-5,9 %
Gemeldete Arbeitsstellen (Bestand)	466.619	22,9 %	97.928	23,2 %	4.858	37,9 %

*VJM = Vorjahresmonat
**Bestände insgesamt basieren auf der integrierten Arbeitslosenstatistik und sind revidiert; die weiteren Daten stammen nicht aus der integrierten Arbeitslosenstatistik und enthalten keine Daten der zugelassenen kommunalen Träger

***In der Unterbeschäftigung werden zusätzlich zu den registrierten Arbeitslosen auch die Personen erfasst, die nicht als arbeitslos im Sinne des SGB gelten, weil sie Teilnehmer an einer Maßnahme der Arbeitsmarktpolitik (z.B.berufliche Weiterbildung, Arbeitsgelegenheiten) oder in einem arbeitsmarktbedingten Sonderstatus (z.B. vorruhestandsähnliche Regelungen, Arbeitsunfähigkeit) sind

Quelle: http://statistik.arbeitsagentur.de/Statischer-Content/Unterbeschaeftigung-Schaubild.pdf

Der Anteil an Arbeitslosen aus dem Rechtskreis SGB II an allen Arbeitslosen in Essen ist seit 2009 (stets bezogen auf den 30.06. eines Jahres) angestiegen (2009: 79,3 %, 2010: 79,9 %, 2011: 81,7 %). Dies verdeutlicht, dass die Strukturen am Essener Arbeitsmarkt nicht nur verfestigt sind, sondern dass es für SGB II-Kunden immer schwieriger wird, sich in den ersten Arbeitsmarkt zu integrieren.[1] Auch die Zahl der Bedarfsgemeinschaften ist in Essen im Dezember 2011 im Vergleich zum Vorjahresmonat nochmals leicht (um 0,2 %) angestiegen, in absoluten Zahlen: von 41.722 auf 41.821.[2] Der Abbau der Arbeitslosigkeit im SGB III-Bereich verlief in 2011 in Essen mit 21,2 % hingegen ähnlich wie in Nordrhein-Westfalen (23,7 %), wobei dieser Abbau im Bundesgebiet einen Wert von 29 % erreichte. Auch die Anzahl der Minijobs ist in Essen in jedem Jahr seit 2009 (jeweils zum 30.06. eines Jahres) angestiegen, von 62.746 in 2009 auf 66.147 in 2011, das bedeutet einen Anstieg um 5,1 %.[3] Die Entwicklung der Arbeitslosenzahlen der ab 50-Jährigen in Essen mit einem Rückgang von 0,3 % im Jahresverlauf 2011 stagniert nahezu, während im selben Zeitraum die Arbeitslosenzahlen in dieser Personengruppe in Deutschland um 13,3 % und in Nordrhein-Westfalen um immerhin 7,9 % zurückgegangen sind.

Die Erholung auf dem Arbeitsmarkt in Essen geht also an bestimmten Zielgruppen vorbei. Dies verdeutlicht die Notwendigkeit, sich in Zukunft insbesondere den Zielgruppen der SGB II-Kunden, der Langzeitarbeitslosen, Arbeitslosen ohne Berufsabschluss und Arbeitslosen ausländischer Herkunft mit innovativen Ansätzen zu widmen und sie auf dem Weg in den Arbeitsmarkt intensiv zu unterstützen. Hier bietet die Firmengruppe EABG bereits ein breites Portfolio an Angeboten, das in diesem Jahresbericht im Folgenden näher vorstellt wird, und das wir in den kommenden Jahren gerne ausbauen würden. Voraussetzung hierfür sind ausreichende Fördermittel.

Die Konjunkturberichte in 2011 der Industrie- und Handelskammern im Ruhrgebiet weisen zudem auf eine weiterhin hohe Bereitschaft der befragten Unternehmen hin, zusätzliches Personal einzustellen. Seit Herbst 2010 ist demzufolge insgesamt eine bemerkenswerte Kontinuität in der Personalpolitik in der Ruhrwirtschaft zu verzeichnen, wobei sich dies in verschiedenen Branchen unterschiedlich verhält.[4] So bleibt zu hoffen, dass von der fortschreitenden Entwicklung des Arbeitsmarkts in 2012 auch die oben genannten benachteiligten Personengruppen besser profitieren können als bisher. Hierzu wollen wir mit bestehenden und künftigen Angeboten in Essen einen wichtigen Beitrag leisten.

Fachkräftemangel in Essen

Dass in Essen ein Fachkräftemangel absehbar ist, wird bereits seit einigen Jahren diskutiert. Nun liegt seitens der Industrie- und Handelskammern eine aktuelle Umfrage zu diesem Thema vor: Im Herbst 2011 sah jedes vierte befragte Unternehmen in der Ruhrwirtschaft im Fachkräftemangel eine Gefahr für seine weitere wirtschaftliche Entwicklung. So könnten immerhin 28 % der Ruhrunternehmen offene Stellen längerfristig nicht besetzen, in der Industrie sogar jeder dritte Betrieb.[5] Unserer Meinung nach existiert ein hohes endogenes regionales Potenzial an Personen, um diesen Fachkräftemangel abbauen zu können. Beispielsweise könnten zahlreiche SGB II-Kunden bzw. Langzeitarbeitslose über eine geförderte Weiterbildung zu einem Berufsabschluss gelangen und so zu einer Fachkraft für regionale Arbeitgeber werden. Hier sind wir mit unseren Angeboten seit län-

1, 3 Vgl. Stadt Essen, Amt für Statistik, Stadtforschung und Wahlen: Ein Blick auf … Arbeitsmarkt in Essen 3/2011
2 Vgl. Agentur für Arbeit: Arbeitsmarkt in Zahlen, Report für Kreise und Kreisfreie Städte, Essen, Stadt, Dezember 2011
Bei den im Text genannten Zahlen zu den Bedarfsgemeinschaften im Dezember 2011 handelt es sich um vorläufige, hochgerechnete Werte
4 Vgl. z.B. 87. Konjunkturbericht der Industrie- und Handelskammern im Ruhrgebiet (Herbst 2011), S. 4
5 Vgl. 87. Konjunkturbericht der Industrie- und Handelskammern im Ruhrgebiet (Herbst 2011), S. 4f

gerer Zeit aktiv und haben somit in der Vergangenheit bereits einen wichtigen Beitrag zum Aufbau des Fachkräftebestands insbesondere in Essen und in anderen Städten des Ruhrgebiets geleistet. Künftig wollen wir mit neuen Angeboten insbesondere auch für bildungsfernere Arbeitslose einen weiteren Schritt in diese Richtung gehen (vgl. hierzu auch die Punkte 3.1.3 und 4.6).

Politische Rahmenbedingungen

Ab dem 1. Januar 2012 ist die Vermittlung, Beratung und Betreuung von SGB II-Kunden alleinige kommunale Aufgabe der Stadt Essen. Die bisherige gemeinsame Einrichtung JobCenter Essen wird zum kommunalen JobCenter Essen. Damit ist die Stadt Essen eine von insgesamt 41 neu zugelassenen kommunalen Trägern der SGB II-Leistungen. Mit der Umstellung auf das Optionsmodell ist die Hoffnung verbunden, dass die Beschäftigungsfähigkeit der Langzeitarbeitslosen durch schnellere und flexiblere, auf die Bedürfnisse dieser Zielgruppe angepasste Aktivierungsangebote verbessert wird und diese durch gezielte Förderung und Qualifizierung nachhaltig in den Arbeitsmarkt integriert werden können. Wir werden mit unseren Angeboten unseren Beitrag dazu leisten!

Wir erhoffen uns zudem eine auf die Belange des regionalen Arbeitsmarktes abgestimmte Umsetzung des zum 01.04.2012 in Kraft tretenden *Gesetzes zur Verbesserung der Eingliederungschancen am Arbeitsmarkt* (die sogenannte „Instrumentenreform“). SGB II-Kunden und Langzeitarbeitslose in Essen haben seit Jahren erhebliche Zugangsschwierigkeiten in den ersten Arbeitsmarkt. Zum einen weist diese Personengruppe häufig vielschichtige und schwerwiegende Vermittlungshemmnisse auf, d.h. sie muss zunächst individuell an die Bedingungen und Anforderungen des ersten Arbeitsmarkts herangeführt werden. Zum anderen scheinen Arbeitgeber bei Personalbedarf bevorzugt auf arbeitsmarktnähere Arbeitslose aus dem Rechtskreis SGB III zurückzugreifen. Anders ist der starke Rückgang der Arbeitslosenzahlen in diesem Bereich bei gleichzeitig erhöhter Zahl an gemeldeten offenen Stellen einerseits sowie Stagnation bzw. Erhöhung der Zahlen an Langzeitarbeitslosen und Arbeitslosen aus dem SGB II-Bereich andererseits aus unserer Sicht nicht zu erklären.

Eine zentrale Herausforderung für uns wird die Suche nach neuen Geschäftsfeldern und Anpassung vorhandener Angebote an die neue gesetzliche Grundlage sein. Im neuen Gesetz sind einige Fördermaßnahmen im SGB II weggefallen, andere werden zusammengeführt. Z.B. werden Instrumente der öffentlich geförderten Beschäftigung zu zwei Instrumenten zusammengefasst: Gefördert werden Arbeitsgelegenheiten mit Mehraufwandsentschädigung und Arbeitsverhältnisse durch Zuschüsse zum Arbeitsentgelt. Letztere wurden neu geschaffen, indem das bisherige Instrument der Arbeitsgelegenheiten in der Entgeltvariante und die bisherigen Leistungen zur Beschäftigungsförderung zu einem neuen Instrument der Förderung von Arbeitsverhältnissen verbunden worden sind. Wichtig ist noch der Umstand, dass beide Instrumente nachrangig zur Pflichtleistung der Vermittlung sowie zu den Ermessensleistungen zur Eingliederung sind, die auf eine unmittelbare Integration in den allgemeinen Arbeitsmarkt zielen.

Das Eingliederungsbudget des JobCenters Essen lag in 2011 nur noch bei 61,2 Mio. Euro, während es in 2010 noch 81,2 Mio. Euro betrug. Dies bedeutete eine erhebliche Mitteleinschränkung, was sich auch auf die Zahl der uns zugewiesenen Teilnehmer insbesondere im Bereich der Gemein-

wohlarbeit ausgewirkt hat. So wurde der Zuweisungskorridor in der großen Gemeinwohlarbeitsmaßnahme der Fachstelle im Jahr 2011 von 780 auf 541 Plätze gesenkt. Diese Mittelkürzung hat sich zudem in der Reduzierung der geförderten Arbeitsverhältnisse innerhalb der Firmengruppe EABG niedergeschlagen. Hier ist die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten von 144 auf 44,5 im Vergleich zum Vorjahr zurückgegangen.

In 2012 wird dieses Eingliederungsbudget nur noch 46,8 Mio. Euro plus 3,8 Mio. Euro für das Projekt KomET betragen. Durch die erneute Absenkung der Mittel ist für das Jahr 2012 die Gesamtanzahl der bewilligten Gemeinwohlarbeitsplätze nochmals auf 490 gesunken. Dieses Budget wird durch die Stadt Essen in ihrer neuen Rolle als Optionskommune ab 01.01.2012 in alleiniger Verantwortung verausgabt werden.

Von der Optionskommune erhoffen wir uns eine Verausgabung des zur Verfügung stehenden Budgets für innovative und zielführende Projekte im Sinne der Interessen der Arbeitslosen und der Stadt Essen, z.B. für:

- die zielgerichtete Heranführung von Arbeitslosen an den ersten Arbeitsmarkt angesichts unterschiedlichster Vermittlungshemmnisse,
- die Integration der Arbeitslosen in den ersten Arbeitsmarkt,
- die Aufdeckung von brachliegenden Interessen, Fähigkeiten und Fertigkeiten, durch die neue Einsatzpotenziale von Arbeitslosen erschlossen werden können,
- die Nutzung des endogenen regionalen Potenzials der Arbeitslosen in Essen zur Verminderung des Fachkräftemangels, z.B. durch Förderung von beruflicher Weiterbildungen,
- die Erprobung neuer Methoden zur Identifikation und Verbesserung der Arbeitsmarktpotenziale der Arbeitslosen.

2.2 Fazit

Die Rahmenbedingungen für unser Handeln auf dem Arbeitsmarkt gestalten sich trotz insgesamt sinkender Arbeitslosenzahlen und gestiegener gemeldeter offener Stellen weiterhin schwierig. Der Aufschwung am Essener Arbeitsmarkt geht an bestimmten Zielgruppen vorbei (vgl. 2.1). Angesichts der lokalen Arbeitsmarktentwicklung und der Vermittlungshemmnisse zahlreicher Langzeitarbeitsloser und SGB II-Kunden ist es für die Stadt Essen von großer Bedeutung, die Instrumentenreform auf die lokalen Gegebenheiten auszurichten und insbesondere das Fachkräftepotenzial aus dem lokalen Bestand an Arbeitslosen (z.B. ohne Berufsabschluss) zu heben sowie die Beschäftigungsfähigkeit von Menschen mit vielschichtigen Vermittlungshemmnissen mit bewährten und innovativen Methoden zu erhöhen.

Beschäftigungs-förderung

KAPITEL 3

3. Beschäftigungsförderung

3.1 Gemeinwohlarbeit als nachrangiges Hilfsangebot

3.1.1 Fachstelle für Gemeinwohlarbeit

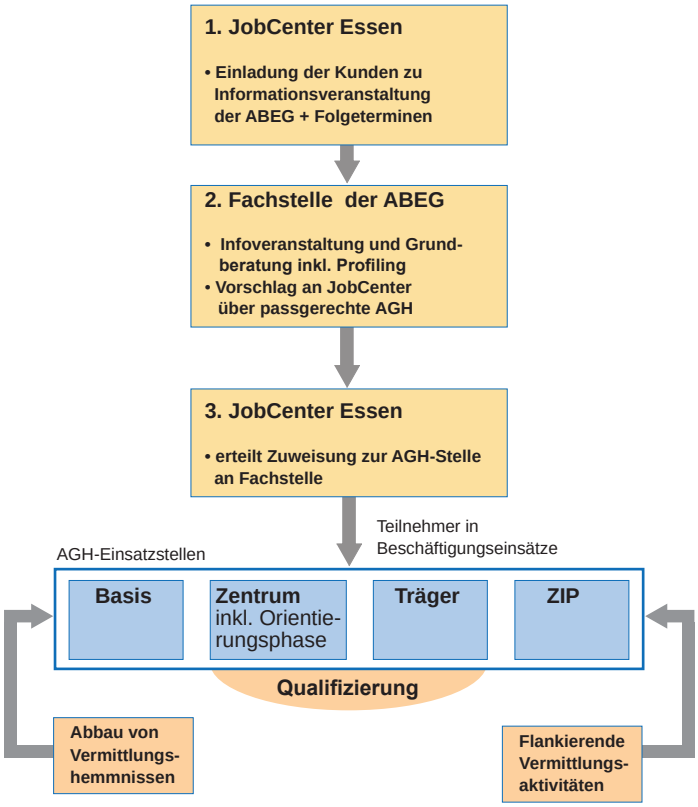
Ein zentrales Geschäftsfeld stellte auch in 2011 die Gemeinwohlarbeit (GWA) dar, mit der zusätzliche und gemeinnützige Arbeitsgelegenheiten (AGH) nach § 16 d SGB II angeboten werden. Diese Arbeitsgelegenheiten sind ein nachrangiges Hilfsangebot des JobCenter Essen (JCE) an Langzeitarbeitslose, um deren Beschäftigungsfähigkeit zu erhöhen und sie dadurch wieder an den Arbeitsmarkt heranzuführen. Seit 01.02.2005 betreiben die ABEG und die NEUE ARBEIT der Diakonie (NA) gemeinsam im Auftrag des JCE die GWA-Fachstelle für die über 25jährigen Arbeitslosengeld II-Bezieher (ALG II-Bezieher) in Essen. Die NA ist für die kaufmännischen und sozialpflegerischen Berufsfelder zuständig, die ABEG übernimmt den gewerblich-technischen Bereich. Die Mitarbeiter der Fachstelle für Gemeinwohlarbeit nehmen die sozialpädagogische Begleitung für die Teilnehmer in GWA wahr. Grundsätzlich ist zu unterscheiden zwischen Einsatz der Teilnehmer in Einzeleinsatzstellen bei externen Trägern und Gruppeneinsatzstellen im Fachzentrum für Gemeinwohlarbeit.

Wichtiger Bestandteil der GWA ist die begleitende sozialpädagogische Betreuung der Teilnehmer. Diese Betreuung kann sich z.B. von einer Unterstützung bei Schuldenproblemen bis hin zu Problemen, die im persönlichen Umfeld der Teilnehmer liegen, erstrecken. Die sozialpädagogische Begleitung umfasst auch einen Coachingprozess, der das Bewerbungsverhalten, eine Selbst- und Fremdeinschätzung sowie die Förderung grundlegender Schlüsselkompetenzen einschließt.

GWA wird als ein durchlässiges System angeboten, d.h. Teilnehmer können sich in unterschiedlichen Projekten mit unterschiedlichen Niveaustufen an die Anforderungen des Arbeitsmarktes annähern. So wird eine passgenaue Zuordnung von Qualifikationen der Teilnehmer zu deren Arbeitseinsätzen möglich. Die Teilnehmer werden zunächst dort abgeholt, wo sie stehen, und können sich während ihrer Zuweisungszeit systematisch weiterentwickeln. Teilnehmern mit gesundheitlichen Einschränkungen sowie weiteren Vermittlungshemmnissen bieten wir beispielsweise Beschäftigungsangebote im niederschwelligen Bereich mit körperlich leichten Tätigkeiten im Freien ohne besondere qualitative oder fachliche Anforderungen und ohne Maschineneinsatz an. Haben sich Teilnehmer bei ihrem Einsatz auf einer bestimmten Stufe der GWA bewährt, können sie in die für ihre individuelle Entwicklung sinnvolle nächste Stufe bis hin zu ZIP-Projekten (vgl. auch Punkt 3.1.4) zugewiesen werden.

In der nachfolgenden Abbildung (s. Seite 20) ist der grundlegende Ablauf der GWA im Überblick dargestellt. Für die Abwicklung des Prozesses der GWA nutzt die Fachstelle eine Datenbank, in die alle Einsatzmöglichkeiten und alle Profile der zugewiesenen Personen aufgenommen werden. In der Datenbank werden zudem die Hilfestellungen sowie die vereinbarten Maßnahmen und Aktivitäten zwischen der Fachstelle und den Teilnehmern überprüfbar dokumentiert. Geht eine Arbeitsgelegenheit zu Ende, verfasst die Fachkraft einen Abschlussbericht, den sie an das JCE sendet. Darüber hinaus haben unsere Fachkräfte die Hilfeplanung in der Software comp.ASS weiterentwickelt und konkretisiert. Ergebnis ist ein an den Ressourcen der Teilnehmer ausgerichteter Förderplan, mit dessen Hilfe konkrete „nächste Handlungsschritte“ für die Teilnehmer abgeleitet werden können.

Ablauf GWA



Ziele der Gemeinwohlarbeit

Im Vorfeld der Instrumentenreform ist die Wirksamkeit der GWA in Bezug auf die Integration in den ersten Arbeitsmarkt in die Kritik geraten und wird mittlerweile im neuen Gesetz explizit als nachrangiges Aktivierungsangebot behandelt. Diese Kritik an der GWA berücksichtigt jedoch nicht, dass GWA in Essen schon immer darauf abzielte, insbesondere individuelle Hemmnisse abzubauen und individuelle Ressourcen der Teilnehmer aufzudecken und zu fördern, darunter auch Schlüsselqualifikationen, sowie einen Einsatz des Alg II-Empfängers nach seinen Kenntnissen und Fähigkeiten und die Fortschreibung der Berufswegeplanung. Um auch unserem eigenen Anspruch der Integration und Vermittlung in den ersten Arbeitsmarkt gerecht zu werden, hat die ABEG in der Durchführung der GWA zusätzlich sogenannte Job-Hunter (Stellenakquisiteure bzw. Vermittler) eingesetzt. Dieser Einsatz diente unter anderem der Vorbereitung auf eine Vermittlung in

den ersten Arbeitsmarkt. Die Vermittlung in den ersten Arbeitsmarkt war also auch in 2011 kein vorrangiges und eigenständiges Ziel der GWA in Essen. Umso mehr ist hervorzuheben, dass die ABEG seit Einführung der Gemeinwohlarbeit in 2005 bis 31.12.2011 insgesamt 1.970 Personen aus der Gemeinwohlarbeit in den Arbeitsmarkt und in geförderte Weiterbildungen vermitteln konnte. Vergegenwärtigt man sich die Vermittlungshemmnisse der Teilnehmer (vgl. Punkt 3.1.5), dann sind diese Vermittlungszahlen umso bemerkenswerter.

Qualifizierungsmodule

Auch in 2011 haben wir Qualifizierungsmodule mit einem zeitlichen Anteil von bis zu 20 % der jeweiligen Maßnahme pro Teilnehmer angeboten. Dabei stand uns ein Katalog von 140 Modulen zur Verfügung, die wir bedarfsorientiert angeboten haben. Neben fachübergreifenden Modulen wie z.B. Berufsfindung und Verbesserung der beruflichen Aussichten bis hin zu berufsfachspezifischen Qualifizierungen in den einzelnen Tätigkeitsfeldern der Gewerke boten wir ein umfangreiches Repertoire an Qualifizierungsangeboten. Dabei haben wir für jedes Modul die individuellen Voraussetzungen, Lernstile und -geschwindigkeiten berücksichtigt.

Neue Module organisieren wir bedarfsgerecht, zielgruppenorientiert und zeitnah. Ein gutes Beispiel stellt das Modul „Gesundheitsorientierung“ dar, welches aufgrund der immer stärker auftretenden gesundheitlichen Einschränkungen der Teilnehmer konzipiert wurde. Die Module „Berufliche Flexibilität“, „Regionale Mobilität“ und „Persönliche Mobilität“ haben wir jeweils als 2- bzw. 3-tägige Veranstaltungen konzipiert, da wir bei zahlreichen unserer Teilnehmer in der GWA Hemmnisse in diesen Bereichen festgestellt haben, insbesondere in Bezug auf die Bereitschaft, einen längeren Weg zu einer möglichen, mehrere Kilometer vom Wohnort entfernten Arbeitsstelle auf sich zu nehmen, oder gar einen Umzug zur Aufnahme einer neuen Beschäftigung. Diese Module sollen dazu dienen, die unterschiedlichsten Einschränkungen hinsichtlich Mobilität und Flexibilität zu erkennen und die jeweiligen Strategien darzustellen und zu diskutieren, um diese Hemmnisse abzubauen, bis hin zu Hilfestellungen beim Lesen von Fahrplänen und dem Kauf von ÖPNV-Tickets. Ein weiteres Beispiel für die bedarfsgerechte und zielgruppenorientierte Organisation neuer Module ist das Inhouse-Seminar „Schuldnerberatung“, das in unseren Räumlichkeiten in Kooperation mit der Schuldnerhilfe mehrmals durchgeführt wurde und stark nachgefragt war. Als Inhouse-Seminar wurde es konzipiert, um die Hemmschwellen der Teilnehmer in Gemeinwohlarbeit zu solchen Angeboten abzubauen. Darüber hinaus bieten wir mittlerweile das Modul „Modernes Abfallmanagement“ an, um den Teilnehmern mehr ökologisches Bewusstsein zu vermitteln, welches in Betrieben stärker nachgefragt wird.

Aufgaben und Tätigkeitsschwerpunkte 2011

Während in 2010 die Prüfung und Neubewilligung der Einsatzstellen durch das JCE einen wichtigen Platz neben der täglichen Arbeit in der Fachstelle einnahm, ging in 2011 alles „seinen normalen Gang“. Träger wurden vor Ort kontaktiert, um Übereinstimmungen der tatsächlichen Einsätze der Teilnehmer mit den genehmigten Stellenprofilen festzustellen. Die Träger wurden seitens der Fachkräfte bei der Arbeit mit den Teilnehmern entsprechend der Konzeption unterstützt. Ebenso wurden die Teilnehmer bei Fragen und Problemen beraten und durch entsprechende Hilfestellungen unterstützt. Die sozialpädagogische Betreuung der Teilnehmer bildete den Arbeitsschwerpunkt der Mitarbeiter der Fachstelle. Das schließt insbesondere den Abbau von Ängsten und Vorurteilen gegenüber Ein-Euro-Jobs, das Finden eines passenden Arbeitseinsatzes bei einem Träger, die Abstimmung mit dem zuständigen Fallmanager des JCE in Bezug auf die Belange des Teilnehmers sowie die Zusammenarbeit mit dem zuständigen Träger der Einsatzstelle und mit dem Vermittlerteam der Firmengruppe EABG ein, das sich um die Vermittlung des Teilnehmers in den ersten Arbeitsmarkt bemüht. In solche Arbeitseinsätze bei Trägern werden Teilnehmer der GWA vermittelt, die bereits über ein gewisses Niveau an fachlichen und/oder Schlüsselkompetenzen verfügen, so dass sie ohne tägliche Unterstützung durch Anleiter und/oder sozialpädagogische Fachkräfte auskommen und ihre Arbeit selbstständig bei Trägern durchführen können, sich hierüber aber ihrerseits weiterentwickeln und näher an den ersten Arbeitsmarkt rücken.

Darüber hinaus fanden wie jedes Jahr Trägerprüfungen durch das JCE in einem Umfang von mindestens 10 % aller Arbeitsgelegenheiten-Maßnahmen statt. Dabei wurden sowohl die Maßnahmen/-träger als auch die jeweiligen Einsatzstellen/-träger (zumindest anteilig) geprüft.

3.1.2 Basis-Gemeinwohlarbeit

Seit Einführung der GWA sind immer mehr Teilnehmer zugewiesen worden, die aufgrund ihrer Hemmnisse den Anforderungen der regulären GWA nicht gewachsen waren. Um auch diesen Personengruppen eine berufliche Perspektive zu eröffnen, hält die ABEG mit der Basis-Gemeinwohlarbeit (Basis-GWA) ein niederschwelliges Angebot vor. Mit der Basis-GWA wurde ein Konzept erarbeitet, mit dem auch Arbeitsinhalte mit körperlich leichten Tätigkeiten im Freien ohne besondere qualitative oder fachliche Anforderungen und ohne Maschineneinsatz durchgeführt werden können. Hierzu zählen z.B. die Pflege von Grünbereichen/Straßenbegleitgrün sowie von Außenbereichen öffentlicher Gebäude und Parkanlagen. Dabei handelt es sich um zusätzliche Tätigkeiten zu den regulären Pflegeintervallen der Stadt Essen. Aufgrund mehrerer Einsatzstützpunkte, von denen aus die Arbeitseinsätze erfolgen, kann den Teilnehmern ein möglichst wohnortnaher, oftmals fußläufiger Einsatz angeboten werden.

Die Einschränkungen dieser Teilnehmer sind oftmals multipel und liegen insbesondere in mindestens einem der folgenden Bereiche:

- umfangreiche gesundheitliche Defizite,
- Suchterkrankungen,
- fehlende Berufsabschlüsse und Qualifikationen,
- eine in der Regel nicht geordnete Schuldenproblematik,
- kein Führerschein,
- lange Arbeitslosigkeit und somit „verlernte" Schlüsselqualifikationen,
- Sprachdefizite in Wort und Schrift.

Die Anzahl der durchschnittlichen Vermittlungshemmnisse pro Teilnehmer lag in 2011 in der Basis-GWA bei 4,8, während sie in der allgemeinen GWA 4,0 betrug. Die durchschnittliche Dauer der Arbeitslosigkeit liegt bei 8,6 Jahren (GWA: 7,3 Jahre). Insbesondere die gesundheitlichen Einschränkungen bei den Teilnehmern der Basis-GWA sind mit 85 % deutlich stärker ausgeprägt als bei den Teilnehmern der allgemeinen GWA (58 %). Auch sind ältere Teilnehmer (50+) in der Basis-GWA mit einem Anteil von 39 % deutlich stärker vertreten als in der allgemeinen GWA (28 %).

Um auf die individuellen Hemmnisse und Einschränkungen der Teilnehmer einzugehen, aktiv an ihnen zu arbeiten und dadurch deren Beschäftigungsfähigkeit zu erhöhen, gehen wir wie folgt vor:

- Flexible Einsatzzeit, um umfangreiche gesundheitliche Einschränkungen und eine Eingewöhnungszeit nach langer Arbeitslosigkeit im Rahmen einer Arbeitszeit von zunächst drei Stunden zu berücksichtigen und zur Erprobung der gesundheitlichen Belastung sowie Strukturierung des Alltags. In den meisten Fällen wird nach einer kurzen Eingewöhnungsphase eine Beschäftigungszeit von sechs Stunden täglich erreicht.
- Teilnahme an Gesundheitspräventionsseminaren und an anderen Modulen wie z.B. Mobilität, Schuldnerhilfe, Abfallmanagement und Deutschkurse.

Die Basis-GWA erfreut sich auch eines steigenden öffentlichen Interesses. So erreicht uns insbesondere eine positive Resonanz der Bürger in Bezug auf saubere und gepflegte Parkanlagen in deren Umgebung.

3.1.3 Zentrum für Gemeinwohlarbeit

Teilnehmern mit im Vergleich zur Basis-GWA erhöhter Erwerbsfähigkeit, aber gleichermaßen besonderem Betreuungsbedarf, werden ebenfalls Arbeitsgelegenheiten angeboten, und zwar im Zentrum für Gemeinwohlarbeit. Bei diesen handelt es sich um Gruppenarbeitsplätze, in denen die Teilnehmer auftragsbezogen erfahrungsgeleitetes Arbeiten und Lernen in erster Linie mit Hilfe von gewerblich-technischen Vorarbeitern, aber auch selbstorganisiert einüben. Diese Teilnehmer benötigen eine umfangreichere Unterstützung als die Teilnehmer in den Einzeleinsatzstellen bei externen Trägern. Unserer Erfahrung und Wahrnehmung nach weisen die uns zugewiesenen Teilnehmer in die GWA seit Jahren einen zunehmenden Unterstützungsbedarf auf (vgl. Darstellung der Vermittlungshemmnisse in 3.1.5).

So müssen oftmals Schlüsselkompetenzen wie Kommunikationsfähigkeit und -bereitschaft sowie Sozialverhalten erst wieder aktiviert und eingeübt werden. Dies erfolgt neben dem Aufbau von weiteren Fachkompetenzen insbesondere mit der Methodik der Stabilisierung und Qualifizierung von Teilnehmenden in der Produktionserledigung nach VOB und DIN, orientiert an den Anforderungen des ersten Arbeitsmarktes. Dieser Ansatz hat sich in den vergangenen Jahren äußerst bewährt und erfüllt zudem die Anforderungen an erwachsenengerechtes Lernen. Besonders An- und Ungelernte profitieren erfahrungsgemäß besonders viel und nachhaltig von dieser Vorgehensweise. Es ist zudem die Nähe des Produktionsprozesses zu den tatsächlichen Anforderungen des ersten Arbeitsmarktes, die bei zahlreichen Teilnehmern zu einer hohen Arbeitsmotivation und Lernbereitschaft führen.

Künftig steht wie bereits beschrieben die Instrumentenreform an. Dieser Herausforderung wollen wir mit neuen Ideen und Angeboten im Bereich SGB II begegnen. Beispielsweise planen wir für 2012 neue, berufsabschlussbezogene Bildungsangebote für Personen mit multiplen Vermittlungshemmnissen bzw. erhöhtem Unterstützungsbedarf. Damit reagieren wir auf Bedarfe am Arbeitsmarkt ebenso wie auf den absehbaren Fachkräftemangel, der unserer Meinung nach zumindest zum Teil durch Erwerb eines Berufsabschlusses durch Arbeitslose aus dem Rechtskreis SGB II vermindert werden kann. Derzeit entwickeln wir Angebote insbesondere für einen Personenkreis, der grundsätzlich „flachere" Einstiegsvoraussetzungen für berufsabschlussbezogene Maßnahmen mitbringt und im Rahmen eines gewissen Zeitraums zum Berufsabschluss geführt werden kann.

So plant die ABEG in diesem Jahr einen Beitrag zur Fachkräftesicherung mit dem Angebot des Berufsabschlusses „Bauten- und Objektbeschichter". Durch geeignete Vorschaltmaßnahmen wird der aktuelle Kenntnisstand des interessierten Kunden ermittelt. Erweisen sich die Teilnehmer als geeignet, können sie anschließend Qualifizierungsbausteine absolvieren, die sich über einen Zeitraum von 16 Monaten ziehen. Diese Maßnahme ist aktuell zur Zertifizierung eingereicht. Innerhalb dieser Maßnahme wird begleitend sozialpädagogische Begleitung, Sprachunterricht (z.B. für Teilnehmer mit Migrationshintergrund) und individuelle Förderung bei auftretenden Leistungsmängeln im mathematischen und auch im Bereich der Deutschkenntnisse angeboten. Wir haben den Anspruch, hier einen Personenkreis in den Bereich der Fachkräfte begleiten zu können, die bisher als Helfer in diesem Segment gearbeitet haben. Optional ist in dem zweiten Teil der Maßnahme ein Führerscheinerwerb möglich.

3.1.3.1 Orientierungsphase

Die Orientierungsphase stellt ein besonderes Angebot innerhalb der GWA dar: Sie richtet sich an Teilnehmende, die bei Eintritt in die Maßnahme GWA ohne konkrete berufliche Standortbestimmung und Perspektive sind. Diese zu erarbeiten, meist vor dem Hintergrund gravierender Vermittlungshemmnisse, motivationaler Einschränkungen oder mangelnder Sprachkenntnisse, stellt die Herausforderung in dieser Orientierungsphase dar. Um zu einem belastbaren Arbeitsergebnis gelangen zu können, bedarf es einer besonderen Herangehensweise und des Einsatzes spezifischer

Methoden. In einer ersten Phase während der ersten zwei Wochen gehen wir in Seminarform u.a. wie folgt vor:

- Abbau von Ängsten und Hemmnissen in Bezug auf eine berufliche Neuorientierung und allen damit verbundenen Änderungen in sonstigen Bereichen des Lebens (z.B. Familienalltag),
- gegenseitige erfahrungsgeleitete Unterstützung der Teilnehmer unter Moderation der Lehrkraft, z.B. Nutzung von Erfolgsgeschichten für mögliche berufliche Neuorientierungen („Wie hat man sich selbst, und/oder wie haben sich andere in vergleichbaren Situationen erfolgreich beruflich neu orientiert?"),
- Stärken-Schwächen-Analyse, insbesondere Selbst- und Fremdeinschätzung der Interessen, Stärken und Fertigkeiten der Teilnehmer,
- Durchführung von Planspielen z.B. zur Ermittlung der Schlüsselkompetenzen,
- Information über Berufsfelder, die am Arbeitsmarkt nachgefragt sind, und an möglichen Einsätzen in den Gewerken in der EABG im Rahmen der GWA zur Annäherung an den Arbeitsmarkt,
- Lernen eines konstruktiven Umgangs mit Stress,
- Aufzeigen von Strategien zur vollständigen Neuorientierung, z.B. bei dauerhaften gesundheitlichen Einschränkungen, sowie Umorientierung im bisherigen Berufsfeld.

Begleitend finden ausführliche Einzelgespräche mit unseren Fachkräften, ggf. vertiefende Deutsch- und Rechentests und eine begleitende Arbeitsvermittlung von Teilnehmern mit bereits guter Grundqualifizierung statt.

Im Anschluss an diese Phase erfolgen arbeitspraktische Erprobungen in bestimmten Tätigkeitsfeldern in den Gewerken der EABG, in denen die Gemeinwohlarbeit durchgeführt wird. Hierbei werden die Teilnehmer zielführend in bestimmten Tätigkeitsfeldern eingesetzt, unter Berücksichtigung der Einschränkungen, Ziele, Wünsche und Fähigkeiten der Teilnehmer, stets mit Blick auf mögliche Vermittlungschancen in den ersten Arbeitsmarkt.

3.1.3.2 Gemeinwohlarbeit in den Gewerken

Die GWA in den Gruppenarbeitsplätzen wird in den Gewerken der EABG durchgeführt. Die jeweiligen Arbeitsinhalte ergeben sich aus den Aufträgen, die in den einzelnen Gewerken unter realen Arbeitsmarktbedingungen (z.B. Zeitdruck) bearbeitet werden. Dabei werden die Teilnehmer gemäß ihrer Vorkenntnisse, Qualifikationen und Präferenzen eingesetzt.

Gemeinwohlarbeit findet in den folgenden Gewerken der EABG statt:

Maler und Lackierer
Renovierung – Wärmedämmputz – Fassadenanstrich
Metallbau und Schlosserei
Stahlbauarbeiten – Rauch- und Brandschutztüren
Bauhauptgewerbe
Fliesenlegearbeiten – Trockenbau – Abbruch
Garten- und Landschaftsbau
Gartenneuanlage – Pflanzungen – Schnittarbeiten
Holzbearbeitung / Tischlerei
Möbelbau – Innenausbau – Spielzeuge
Dienstleistung
Umzüge – Transporte – Pflege von städt. Zierbrunnen
Hauswirtschaft
Kantinenbetrieb – Belieferung von Kindertagesstätten und Schulen
Kreativwerkstatt
kreative und feinmotorische Arbeiten – Herstellung von Dekorationsartikeln

Thematische Schwerpunkte in den Gewerken im Jahr 2011 waren:

Maler und Lackierer:
- Außendämmung der Bertha-Krupp-Realschule,
- Außendämmung der Turnhalle in der Kerkhoffstraße,
- Renovierungsarbeiten diverser Wohnungen für die städtische Wohnungsbaugenossenschaft Allbau,
- Außendämmung und Wandgestaltung im Innenbereich der Mensa im städtischen Maria-Wächtler-Gymnasium.

Metallbau und Schlosser:
- Sanierungsarbeiten auf der Zeche Carl,
- Erstellung und Montage von Eingangs-, Raum- und Brandschutztüren als auch von Stahlgeländern für Essener Schulen und Kindergärten,
- Fertigung von vorgestellten Balkonanlagen in der Förderstraße,
- Umbauarbeiten im Gartenbauzentrum Essen,
- Fertigung und Montage eines Stahlbaugestells für das Rosenzentrum im Grugapark.

Bauhauptgewerbe:
- Entkernung, Umbau und Renovierung von Turnhallen, insbesondere in der Bertha-Krupp-Realschule,
- Sanierung der Essener Freibäder,
- Renovierung und Restaurierung in Essener Schulen,
- Renovierung von Wohnungen der städtischen Wohnungsbaugesellschaft Allbau,
- Trockenbauarbeiten in der Behindertenwerkstatt GSE in Essen Kray,

- Umbau und Sanierungsarbeiten auf der Zeche Carl,
- Sanierung von Sozialräumen der Sportanlage Ardelhütte.

Garten- und Landschaftsbau:
- Regenwasserentkoppelungen: Eichendorff-Schule, Kapitel-Wiese, Gesamtschule Borbeck,
- Anlage und Pflege Straßenbegleitgrün,
- Barrierefreier Rundweg Gruga,
- Umgestaltung von Schulhöfen.

Holzbearbeitung / Tischlerei:
- Herstellung von Schulmobiliar,
- Herstellung von Haus- und Eingangstüren,
- Herstellung von Büromöbeln für das JobCenter Essen,
- Herstellung von Treppen,
- De- und Montage von Fenstern,
- Herstellung und Montage der Hoteleinrichtung in der Bfz,
- Dachstuhlarbeiten,
- Aufbau von Weihnachtsmarkthäusern.

Dienstleistungen:
- Pflege und Wartung städtischer Zierbrunnen,
- Pflege der Teichanlage im Universitätsviertel,
- Umzüge für das Amt für zentralen Service.

Hauswirtschaft:
- Catering, Service, Buffets u.a. für die Jugendhilfe und die Universität Duisburg-Essen.

Kreativwerkstatt:
- In die Kreativwerkstatt münden Teilnehmer der GWA, die in den anderen Gewerken nicht eingesetzt werden können, da sie eine engmaschigere Betreuung und eine intensivere Anleitung benötigen. Die Kreativwerkstatt hat sich in der Vergangenheit zudem als erfolgreiche interkulturelle Plattform erwiesen.

Die Mitarbeiter in den Gewerken verfügen in der Regel über die Ausbildereignung. Damit ist unsere Qualität in der Betreuung und fachlichen Anleitung gesichert worden.

Darüber hinaus haben wir die Methode des selbstorganisierten Lernens (SOL), die in 2010 im Rahmen eines Pilotprojektes im Gewerk Maler und Lackierer erfolgreich eingeführt wurde, nun im Rahmen von Arbeitsaufträgen auch in anderen Gewerken umgesetzt. Perspektivisch soll diese Methode in allen Gewerken als Standard etabliert werden, damit Teilnehmer Praxiserfahrungen im selbstständigen Erlernen und Einüben von Arbeitshandlungen sammeln können. Besonderer Aspekt dieses Ansatzes ist, dass die Teilnehmer am Ende der Erstellung ihre Arbeitsergebnisse vor Anleitern und Teilnehmern präsentieren.

3.1.4 Zentrum für Integrierte Projekte (ZIP)

3.1.4.1 Überblick über ZIP

Bei ZIP-Projekten handelt es sich um komplexe, geförderte Arbeitsmarktprojekte im Rahmen der GWA. Die Teilnehmer sollten dabei bereits die GWA absolviert und sich darin erfolgreich bewährt haben. Damit bieten wir diesen Personen ein Folgeangebot an, mit dem sie ihre Kompetenzen weiter verbessern können.

Die wichtigsten Ziele der ZIP-Projekte sind:

- praxisnahe Qualifizierung durch Personal mit langjähriger Berufserfahrung und Anleitungskompetenz und praxisnahes Arbeiten in realen Arbeitsstrukturen (Nähe zum Arbeitsmarkt), häufig im Verbund mit anderen Unternehmen im Rahmen einer gemeinsamen Auftragsabwicklung,
- weitere Verbesserung der Beschäftigungschancen von Arbeitslosen,
- zielführende Begleitung durch spezialisierte Vermittler,
- Integration von Arbeitslosen in den Arbeitsmarkt.

Darüber hinaus zielen ZIP-Projekte auf die Stärkung der Wirtschaftsregion, der Standortförderung sowie des Images der Stadt Essen.

Im Rahmen unserer ZIP-Teilnehmerevaluation konnten wir für das Jahr 2011 durchschnittlich 3,7 Vermittlungshemmnisse feststellen. Diese Personen weisen damit eine größere Nähe zum Arbeitsmarkt auf. Dies zeigt sich auch darin, dass immerhin 49 Personen aus den ZIP-Projekten heraus in den Arbeitsmarkt oder in eine geförderte berufliche Weiterbildung vermittelt wurden, das entspricht einer Vermittlungsquote von 9,2 %. Diese Quote verdeutlicht zudem, dass eine längerfristige Arbeit mit den Teilnehmern zielführend ist.

In 2011 wurden wieder Projekte in unterschiedlichen ZIP-Bereichen durchgeführt:

- ZIP „Essener Konsens“
- ZIP „Essen.Neue Wege zum Wasser“
- ZIP „Wildgehege“
- ZIP „AHI - Altenessener Handwerkerinitiative“
- ZIP „gep - Gemeinnützige internationale Entwicklungspartnerschaft“

3.1.4.2 ZIP „Essener Konsens“

„Essener Konsens“-Projekte sind in erster Linie im öffentlichen Interesse liegende Bauprojekte, die als Arbeitsmarktprojekte in enger Kooperation mit Betrieben der örtlichen Wirtschaft konzipiert sind und durchgeführt werden. Sie weisen eine feste Organisationsstruktur auf mit einer Bauleitung und Anleitern, die auftrags- und fachbezogen eingesetzt werden. Im Jahr 2011 haben wir insbesondere die folgenden ZIP-Konsens-Projekte durchgeführt:

- Kompetenzcenter Grün (Umbau und Modernisierungsprojekt Kühlshammerweg 18-26), Träger: Landwirtschaftskammer NRW,
- Sanierung und Modernisierung der „Voßgätters Mühle“ als Schwerpunkt von ZIP-Konsens in 2011.

Exemplarisch stellen wir das Projekt „Voßgätters Mühle“ näher vor:

Die ehemalige Mühle beherbergt seit nahezu 30 Jahren das Naturschutzzentrum der Essener und Mülheimer Naturschutzjugend (NaJu). Aufgrund des Gebäudezustandes sind zahlreiche Sanierungs- und Modernisierungsmaßnahmen notwendig. Diese umfassen sowohl den Umbau als auch die Modernisierung im Innen- und Außenbereich.

Mit den vorliegenden Sanierungs- und Modernisierungsmaßnahmen soll das Gebäude für die weitere Nutzung hergerichtet und die Innenräume und der Außenbereich des Gebäudes den herrschenden bauordnungsrechtlichen Voraussetzungen entsprechend umgebaut werden. So wird das Gebäude für die zahlreichen Besucher und Nutzer erhalten, der Wertstand des Gebäudes sowie die Wirtschaftlichkeit des Betriebes verbessert, und die neuen Ansätze/Ideen des „Naturschutzzentrums Voßgätters Mühle“ werden realisiert.

Die Inhalte des Umbau- und Modernisierungsprojektes sind auf konkrete Beschäftigungsmöglichkeiten auf dem ersten Arbeitsmarkt ausgerichtet und stärken die individuelle Integrationsfähigkeit der Teilnehmer im Projekt. Die Arbeitsagentur sowie das JobCenter Essen begleiten und unterstützen von daher als wichtige Kooperationspartner dieses Arbeitsmarktprojekt. Ziel ist es, die Teilnehmer an die beruflichen Anforderungen einer qualifizierten Tätigkeit heranzuführen. Alle Vorarbeiter stellen sicher, dass die Teilnehmer im Projektverlauf immer stärker selbstorganisiert lernen. Diese Vorgehensweise hat sich als zielführend erwiesen und verstärkt in Verbindung mit den praxisnahen Arbeiten den Qualifizierungseffekt und die Nachhaltigkeit des erworbenen Wissens.

Das vorliegende Projekt verfolgt neben den Beschäftigungs- und Qualifizierungszielen auch mehrere gesellschaftliche Ziele, u.a.:

- Bekanntmachen von Tätigkeiten im Rahmen des Naturschutzes,
- Beitrag zur Förderung des ökologischen Bewusstseins und Wissens bei Kindern, Schülern, Jugendlichen und Erwachsenen,
- Betreiben aktiver Nachwuchsförderung für den ökologischen Gala-Bau.

Weitere Kooperationspartner für das Projekt sind:

- Allbau AG
- Stadt Essen Amt für Immobilienwirtschaft
- Stadtwerke Essen AG.

3.1.4.3 ZIP „ESSEN.Neue Wege zum Wasser“

„ESSEN.Neue Wege zum Wasser“-Projekte zielen auf die Entwicklung von Freiräumen in der Stadt Essen und die Vernetzung und Entwicklung der Grün- und Freiflächen in der Stadt Essen weit über das Jahr 2015 hinaus. Sie stellen einen wesentlichen Bestandteil des Stadtentwicklungsprozesses STEP 2015+ dar und sind eingebettet in das Emscher Renaturierungsprojekt. Das Projekt ist als Projekt des Essener Konsens beschlossen worden. Eine Besonderheit dieses ZIP-Projektes besteht in der festen Organisationsstruktur mit einem Planungs- und Bauleitungsbüro.

Die fachliche Anleitung der in diesem ZIP-Projekt eingesetzten Teilnehmer übernehmen die ABEG sowie Grün und Gruga Essen im Rahmen einer engen Kooperation.

Thematische Schwerpunkte in 2011 waren:

- Bau einer Rampe an der Bonifaciusstraße zur Anbindung des Wohngebietes an der Bonifaciusstraße und an der Mechtenbergstraße an den Rad-/Gehweg „Emscher Park Radweg“ auf einer ehemaligen Bahntrasse sowie für einen Anschluss zum Mechtenberg und Landschaftspark Mechtenberg im Nord-Osten.
- Einleitung der Umgestaltung der Teiche im Volksgarten Kray: Ziel ist es, die Aufenthaltsqualität am Wasser durch die Vielzahl der Maßnahmen für die Besucher des Parks deutlich zu erhöhen.
- Rodungsarbeiten der Wegetrasse „Im Natt“ innerhalb der Forstfläche zwischen Hallostraße und Gelsenkirchener Straße sowie Beginn des Baus des neuen Radwegs zwischen Zollverein und Hallopark als wichtiger Teilabschnitt der Natur Route, so dass eine direkte Wegeverbindung zwischen der Zeche Zollverein und dem Hallopark hergestellt wird.

3.1.4.4 ZIP „Wildgehege“

Auch im Jahr 2011 haben wir im Rahmen des Projektes ZIP „Wildgehege“ den Förderverein Wildgatter in Essen beim Erhalt und bei der Pflege des Wildgeheges im Rahmen der Instandhaltung von Naturlehrpfaden und der Beobachtungsplattformen im Essener Heissiwald tatkräftig unterstützt. So konnten wir zum Erhalt und Ausbau der Attraktivität dieser beliebten Erholungseinrichtung der Stadt auch in 2011 einen Beitrag leisten. Beim ZIP „Wildgehege“ werden Teilnehmer mit geringen beruflichen Qualifikationen und Vorerfahrungen eingesetzt, vor allem für die Pflege des dortigen Wildbestandes.

3.1.4.5 ZIP „AHI - Altenessener Handwerkerinitiative“

Bei ZIP „AHI“ geht es um die Durchführung von Beschäftigungs- und Qualifizierungsprojekten für Langzeitarbeitslose im handwerklichen Bereich, insbesondere im Garten- und Landschaftsbau und Bauhauptgewerbe (u.a. im Rahmen baustellenorientierter Projekte). Besonderes Merkmal ist hierbei die Kooperation mit am Umbau beteiligten Betrieben und mit verschiedenen Stadtämtern und sozialen Initiativen. Dabei fungiert die ABEG neben anderen Einrichtungen in Essen als Partner der Altenessener Handwerkerinitiative (AHI) e.V., die ein gemeinnütziger Verein mit dem Ziel „Bekämpfung der Arbeitslosigkeit“ ist. Die aktuellen Projekte der AHI im Baubereich erstrecken sich auf das Stadtgebiet Essen und sind:

- Sanierung des Glockenturms der Johanniskirche in Essen Bergerhausen,
- Sanierung der Begrenzungsmauer am Maschinenhaus Zweckel,
- Abbruch und Entsorgung eines Vereinsheims und Bau einer Rampe des Polizeisportvereins.

3.1.4.6 ZIP „gep - Gemeinnützige internationale Entwicklungs-Partnerschaft“

Unter dem Motto „Wir spannen Brücken … für eine Welt“ hat „gep“ von 2006 bis 31.05.2011 Arbeitssuchenden aus Essen die Möglichkeit geboten, ihre Fachkompetenz, Kreativität und Berufserfahrungen zu erhöhen und sich gleichzeitig für das Gemeinwohl einzusetzen. Aufgrund einer ausgelaufenen Finanzierung kann das Projekt „gep“ leider nicht mehr fortgeführt werden. Gerne würden wir es künftig mit einer neuen Finanzierungsquelle wieder anbieten. Dass wir mit diesem Projekt viel Positives anstoßen konnten, haben unsere Erfolge in den vergangenen Jahren eindrucksvoll belegt.

In 2011 konnten noch die folgenden Projekte durchgeführt bzw. beendet werden:

- Rund ums Rad 2011 als gemeinsame Aktion mit der CARITAS Mülheim: Es konnten 25 gespendete Fahrräder an bedürftige Familien verschenkt und zudem Reparaturen in den gep-Werkstätten durchgeführt werden.
- Erfolgreiche Fertigstellung von Projekten mit dem Sozialwerk St. Georg: Die gep-Essen hat für die Gelsenkirchener Wohngruppe Wohnverbund Zugvögel die Planung einer Gartengestaltung übernommen und im Januar abgeschlossen.
- Unterstützung der Deutsch-Irischen Gesellschaft e.V. (Club Gaelach Gearmánach - German Irish Club) durch Erstellung einer neu gestalteten und in der Funktionalität verbesserten Internetseite für den Verein.

Das Ende dieses Projektansatzes ist vor allem deshalb sehr bedauerlich, weil hier Teilnehmer mit höherem Bildungsniveau und mit höherer Fachkompetenz im Rahmen einer sog. „GWA für Höherqualifizierte“ eingesetzt und an den ersten Arbeitsmarkt näher herangeführt werden konnten. Dieser Personenkreis findet ansonsten in der GWA keine adäquaten Einsatzmöglichkeiten, wie sie hier in „gep“ angeboten wurden. Neben Entwicklungshilfeprojekten wurden durch „gep“ auch generell Projekte gemeinnütziger Hilfsorganisationen und Vereine unterstützt. Alle Projektteilnehmer konnten alle Positionen von der ausführenden Ebene bis zur Bereichsleitung im Rahmen von gep-Projekten besetzen. Die ABEG stellte unterstützend die fachliche Begleitung sowie die Betriebsleitung der Projekte.

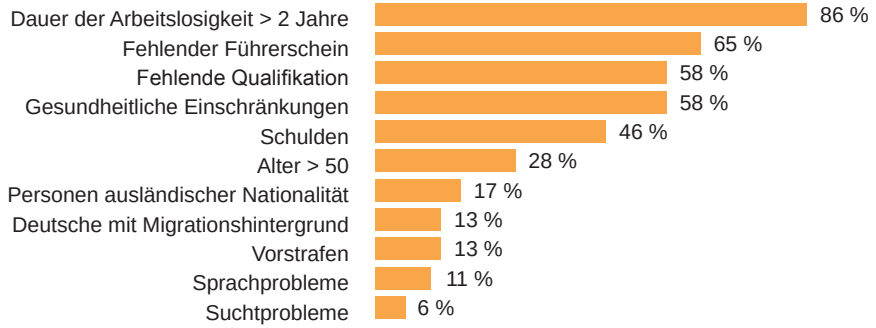
3.1.5 Teilnehmer der Gemeinwohlarbeit

Unsere Erhebungen über uns zugewiesene Kunden/Teilnehmer in die GWA-Maßnahmen in 2011 ergeben das folgende Bild zur Sozialstruktur (vgl. die nachfolgende Tabelle). Der hohe Anteil an männlichen Teilnehmern dürfte vor allem auf unsere gewerblich-technische Ausrichtung zurückzuführen sein. Insgesamt haben sich die dargestellten Strukturdaten im Vergleich zum Jahr 2010 nicht wesentlich verändert.

Strukturdaten der Teilnehmer 2011						
Gesamt **2.548**	männlich **81 %**	weiblich **19 %**	Deutsche **83,4 %**	Ausländer **16,6 %**	verheiratet **24 %**	mit Kindern **55 %**

Die Teilnehmer, die im Rahmen der von uns zur Verfügung gestellten oder organisierten Arbeitsgelegenheiten eingesetzt werden, weisen in der Regel multiple Vermittlungshemmnisse auf. Diese werden in der folgenden Abbildung dargestellt.

Vermittlungshemmnisse der Kunden 2011



Durchschnittliche Anzahl vermittlungshemmender Merkmale je Person: 4,0

Dabei betrug die durchschnittliche Dauer der Arbeitslosigkeit pro Teilnehmer 7,3 Jahre. Pro Teilnehmer gab es in 2011 durchschnittlich 4,0 vermittlungshemmende Merkmale. Im Vorjahr lag das Niveau noch bei durchschnittlich 3,8 Hemmnissen pro Teilnehmer. Hervorzuheben ist, dass gegenüber 2010 die Hemmnisse „Dauer der Arbeitslosigkeit > 2 Jahre“ um 7 Prozentpunkte sowie „fehlender Führerschein“, „fehlende Qualifikation“ und „gesundheitliche Einschränkungen“ um jeweils 3 Prozentpunkte angestiegen sind, während die anderen Vermittlungshemmnisse im Vergleich zum Vorjahr nahezu unverändert geblieben sind. Vergegenwärtigt man sich zudem, dass rund 48 % unserer Teilnehmer darüber hinaus keinen Schulabschluss und lediglich 33 % eine abgeschlossene Berufsausbildung vorweisen, wird deutlich, warum die Teilnehmer einen erschwerten Zugang zum ersten Arbeitsmarkt haben. Weist eine Person mehrere Vermittlungshemmnisse auf, ist der Weg in den ersten Arbeitsmarkt umso schwieriger. In Bezug auf die Fehl- und Krankzeiten zeigt sich erfreulicherweise mit insgesamt 8,9 % (Fehlzeitenquote 2,9 %, Krankenquote 6,0 %) in 2011 ein leichter Rückgang gegenüber dem Vorjahr (insgesamt 9,3 %). Diese Zahlen verdeutlichen die regelmäßige Teilnahme unserer Kunden an der GWA und sind ein erstes Indiz für eine erfolgreiche Stabilisierung der Teilnehmer.

Im Jahr 2011 konnten immerhin 193 Personen aus der GWA vermittelt werden, davon 110 Personen in den ersten Arbeitsmarkt. Von diesen 110 vermittelten Teilnehmern nahmen 23 Personen einen Minijob auf. 83 Personen wurden in eine andere Fördermaßnahme vermittelt, davon 45 Personen in die Entgeltvariante, 1 Person in die JobPerspektive, und 37 Menschen haben eine geförderte Weiterbildung begonnen. Neben diesen Vermittlungen gibt es weitere Gründe für die Beendigung der Teilnehmer aus der GWA (vgl. die unten stehende Tabelle). Diese in der Person bzw. im persönlichen Umfeld liegenden Gründe machten in 2011 einen Anteil von 41,8 % aus. Diese Gründe für einen Abbruch treten in der Regel erst im praktischen Einsatz zum Vorschein und ermöglichen dem Fallmanagement des JCE auf der Grundlage der neuen Erkenntnisse, weiter mit dem Kunden an seiner Arbeitsmarktintegration zu arbeiten. Es bleibt festzuhalten, dass 58,2 % der Teilnehmer mit einem positiven Ergebnis die GWA beenden. Auch eine planmäßige Beendigung der GWA ist ein Indiz für die erfolgreiche Stabilisierung der Teilnehmenden.

Beendigungen aus der Gemeinwohlarbeit nach Gründen 2011

	Anzahl	Anteil %
Übergänge Arbeitsmarkt	110	6,2 %
Andere Fördermaßnahme	83	4,8 %
Maßnahmeende/Vertragsablauf	1.092	47,2 %
Pers.-/Situationsbezogene Abbrüche	679	41,8 %
Beendigungen/Austritte	1.607	100,0 %
Wechsel innerhalb von GWA-Maßnahmen	251	

3.1.6 Weiterbildung unserer Mitarbeiter: Wir bleiben auf dem Laufenden

Die Qualität unserer Arbeit und Durchführung der Betreuung der Teilnehmer ist immer an den aktuellen Bedarfen ausgerichtet. Dies zeigt sich insbesondere auch daran, dass unsere Mitarbeiter mindestens einmal pro Jahr eine berufsrelevante Weiterbildung besuchen.

Ein Beispiel für eine bedarfsgerechte Qualifizierung ist die Ausbildung einiger unserer Fachkräfte zu zertifizierten Gesundheitsmanagern. So stellen wir seit einigen Jahren verstärkt gesundheitliche Einschränkungen der Teilnehmer in GWA fest (vgl. Tabelle Vermittlungshemmnisse). Waren in 2007 immerhin schon 46 % der Teilnehmer gesundheitlich eingeschränkt, lag dieser Anteil in 2010 bei 55 % und in 2011 sogar bei 58 %. Auf diese Entwicklung haben wir reagiert, indem sich zahlreiche unserer Fachkräfte zu zertifizierten Gesundheitsmanagern weitergebildet haben, die in speziellen Modulen und in Einzelgesprächen gezielte Hilfestellung zum Abbau dieser Hemmnisse anbieten können. Dies ist nur ein Beispiel für eine laufende Anpassung und Erhöhung der Qualität der von uns erbrachten Leistungen für die Teilnehmer.

Ein anderes Beispiel stellt die Weiterbildung von Mitarbeitern des Firmenverbundes zu zertifizierten Care- und Case-Managern dar.

Innovativer methodischer Ansatz im Rahmen einer ganzheitlichen sozialpädagogischen Betreuung: Case Management als Handlungskonzept

Die Deutsche Gesellschaft für Care und Case Management (DGCC) hat ein Zertifizierungssystem zur Sicherung der Qualität der Aus- und Weiterbildung im Case Management aufgebaut. Im Rahmen einer nach diesen Richtlinien des DGCC zertifizierten Weiterbildung werden (mit Start im Oktober 2011) 16 Mitarbeiter sukzessive zu „Zertifizierten Case Managern nach DGCC" ausgebildet. Care und Case Management ist ein Handlungskonzept für die professionelle Arbeit im Sozial- und Gesundheitswesen und im Bereich der Beschäftigungsförderung. Es verbindet die gezielte und strukturierte Unterstützung im Einzelfall als Methode des Handelns der Fachkräfte mit der sozialen Netzwerkarbeit in der Region.[1] Der methodische Ansatz des Case Management befähigt Fachkräfte in der Beschäftigungsförderung, unter komplexen Bedingungen (z.B. prekäre Lebenslagen der Teilnehmer mit multiplen Förderbedarfen) Unterstützungsmöglichkeiten mit den Teilnehmern zu entwickeln, abzustimmen und die vorhandenen institutionellen Ressourcen (Netzwerke) koordinierend in der Unterstützungsarbeit heranzuziehen. Zentrale Aufgabe des Case Management ist es von daher, ein zielgerichtetes System von Zusammenarbeit zu organisieren, zu kontrollieren und auszuwerten, welches am konkreten Unterstützungsbedarf der einzelnen Person ausgerichtet ist, und an deren Herstellung die betroffene Person konkret beteiligt wird.[2] Ein Folgekurs für 2012 ist bereits in Planung.

3.2 Arbeitsmarktprojekte

3.2.1 Arbeitsgelegenheiten in der Entgeltvariante nach § 16d SGB II

Neben Arbeitsgelegenheiten in der Mehraufwandsvariante wurden in 2011 bei der ABEG wieder Arbeitsgelegenheiten in der Entgeltvariante durchgeführt. Diese stellen ein befristetes sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis dar, allerdings ohne Versicherungspflicht zur Arbeitslosenversicherung. Die Tätigkeiten werden in Stellenprofilen, die durch das JobCenter geprüft und freigegeben werden, beschrieben und mit passenden Teilnehmern belegt.

Im Gegensatz zum Jahr 2010 wurden diese sozialversicherungspflichtigen Arbeitsgelegenheiten nur bei der ABEG und nicht mehr bei der EABG zur Verfügung gestellt. Das hatte unter anderem die Ursache in den gekürzten Finanzmitteln des JobCenters. So entfielen 15 Plätze bei der EABG komplett. Bei der ABEG reduzierte sich die Platzzahl von 30 auf 25.

Die Teilnehmer wurden vorwiegend in gewerblich-technischer Richtung eingesetzt, z.B. Maler- und Lackierergewerbe, Holzverarbeitung, Metallbau, Garten- und Landschaftsbau, Bauhauptgewerbe, Dienstleistung, Büro/Verwaltung, Gastronomie und Hauswirtschaft. Bei diesen Einsätzen stand eine Weiterqualifizierung durch die Teilnahme am Arbeitsprozess im Vordergrund.

Im Zuge der Neuausrichtung der arbeitsmarktpolitischen Instrumente wird dieses Instrument der

1 Vgl. Wolf Rainer Wendt: Case-Management: Stand und Positionen in der Bundesrepublik, in Löcherbach P./Klug W./Remmel-Fassbender R./Wendt W.R. (Hrsg.): Case-Management. Fall- und Systemsteuerung in der Sozialen Arbeit. Darmstadt 2003

2 Vgl. Internetseite der DGCC http://www.dgcc.de/wasistcm.html, Zugriff am 14.12.2011

Vergangenheit angehören, da die Arbeitsgelegenheiten in der Entgeltvariante mit den bisherigen Leistungen zur Beschäftigungsförderung zu einem neuen Instrument der Förderung von Arbeitsverhältnissen verbunden werden (vgl. Kapitel 2).

3.2.2 VIP - Vermittlungs- und Integrationsprojekt

Das Projekt VIP-Vermittlungs- und Integrationsprojekt in der Entgeltvariante hatte zum Ziel, Menschen nach erfolgreicher Teilnahme an Arbeitsmarktprojekten über Job Coaching, Qualifizierung und Beschäftigung bei Kooperationspartnern des ersten Arbeitsmarktes im Rahmen der Entgeltvariante nach § 16d SGB II nachhaltig in den ersten Arbeitsmarkt zu integrieren. Die auszuführenden Tätigkeiten müssen dabei nicht zwingend im öffentlichen Interesse und zusätzlich, sondern können auch erwerbswirtschaftlich ausgerichtet sein.

Das Projekt zielte auf die Aufarbeitung fachlicher Defizite, war als Vorstufe für den Übergang in den ersten Arbeitsmarkt konzipiert und führte zur Stabilisierung der Arbeitsmarktkompetenz. Die Arbeitgeber erhielten die Möglichkeit, den Bewerber während der Beschäftigung kennenzulernen. Der Bewerber arbeitete in realen Arbeitsprozessen, also unter Zeit- und Kostendruck innerhalb eines im Betrieb vorherrschenden Arbeitsklimas und übte zudem selbstständiges, verantwortliches und qualitätsbewusstes Arbeiten.

Mit dieser Form des Einsatzes sollte ermöglicht werden, dass auch Menschen mit längerer Arbeitslosigkeit, fehlender Berufsausbildung oder fehlender Anerkennung ihrer im Ausland erworbenen Qualifikationen eine Integration in den ersten Arbeitsmarkt erreichen.

In folgenden Berufsfeldern wurde das Projekt umgesetzt:

Gewerblich-technischer Bereich
- Helfer im Küchen- und Gastronomiebereich
- Helfer im Holzhandwerk
- Helfer im Metallbau/Schlosserei
- Helfer in der allgemeinen Dienstleistung
- Helfer im Maler- und Lackiererhandwerk
- Helfer im Garten- und Landschaftsbau

Kaufmännisch-verwaltender Bereich
- Allgemeine Büroarbeiten
- Vorbereitende Buchhaltung
- EDV und IT

Sozialpflegerischer Bereich
- Patientenservice in Altenheimen, Krankenhäusern und Reha-Einrichtungen
- Begleitung von Demenzkranken im Alltag

Über die ABEG wurde entsprechend dem individuellen Bedarf ergänzend qualifiziert, um aufbauend auf den Potenzialen eine Integration in den ersten Arbeitsmarkt zu erreichen.

Die Besonderheit des Projektes, die Beschäftigungs- und Qualifizierungsanteile an den Ausgangslagen und Zielvorstellungen der Teilnehmer anzupassen, führte bereits in den vergangenen Jahren zu entsprechend hohen Vermittlungsquoten und zu nachhaltigen Integrationen.

Das Projekt endete zum 31.12.2011, wir bemühen uns um Fortsetzung.

3.2.3 KomET – Integration Älterer

Das Projekt „KomET“ ist Teil der Bundesinitiative „Perspektive 50plus – Beschäftigungspakte für Ältere in den Regionen“ und steht für Kompetenz, Erfahrung und Tatkraft – Qualifikationen, über die insbesondere ältere Arbeitnehmer verfügen. Das Projekt KomET richtet sich an arbeitslose Menschen, die bei Eintritt in das Projekt mindestens das 50ste Lebensjahr erreicht haben. In Essen wird dieses Projekt seit dem 01.01.2008 vom JobCenter Essen, der ABEG und der NA in Kooperation mit Trägern in Wesel durchgeführt. Mit dem Jahr 2011 begann die dritte Programmphase des Bundesprogramms. Der bestehende Beschäftigungspakt wurde 2009 durch zusätzliche Kommunen erweitert und in „NiederRheinRuhrWestfalen-Pakt“ (NRRW-Pakt) umbenannt. Die Projektlaufzeit ist seitens des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales bis zum Ende des Jahres 2015 ausgelegt. Die Bewilligungen erfolgen jeweils jährlich unter Berücksichtigung der Zielzahlen und der daraus resultierenden Ergebnisse.

Als Begleitungs- und Coachingprojekt mit den Zielen Aktivierung und Vermittlung in den Arbeitsmarkt ist das Projekt zugeschnitten auf die Bedarfe der Generation 50+. Wesentliche Elemente von KomET sind die Freiwilligkeit der Teilnahme und die Begleitung durch den persönlichen Coach mit bedarfsgerechten Beratungen und Aktivierungen.

Die in 2011 neu in KomET eingemündeten Teilnehmer weisen zu einem größeren Anteil als früher multiple Vermittlungshemmnisse auf. Für die arbeitsuchenden Teilnehmer des Projektes, die auf eine berufliche Neuorientierung angewiesen sind, war der Zugang zum Arbeitsmarkt dadurch erschwert. Der hohe Anteil der Vermittelten, die bereits durch die Aktivitäten von KomET aktiviert und stabilisiert wurden, ist Hinweis auf die Relevanz dieses Projektes und der Kompetenzen der Generation 50+ wie z.B. langjährige berufliche Erfahrungen, Lebenserfahrung, ausgeprägte Schlüsselkompetenzen sowie hohe Einsatzbereitschaft und selbstständige Arbeitsweise.

Mitte des Jahres 2011 wurde das Förderinstrument der Arbeitsgelegenheiten für KomET-Teilnehmer aufgrund von Mittelkürzungen eingestellt. Im Zusammenhang mit den oft fehlenden Zugangsvoraussetzungen zu Bildungsmaßnahmen nahm das Instrument der Arbeitsgelegenheiten in der

Vergangenheit jedoch eine bedeutende Rolle für die Stabilisierung und berufliche Orientierung der KomET-Teilnehmer ein. In 2012 wird dieses Instrument mit individueller und bedarfsorientierter Laufzeit wieder eingeführt.

Ende 2010 hat das JobCenter Essen erfolgreich ein Onlinetool zur Erhebung und Auswertung der Sozialkompetenzen der Teilnehmer eingeführt. Diese sog. „ABC-Methode“ des Unternehmens L&D Support wurde in 2011 von allen Projektbeteiligten im Trägerverbund eingesetzt. Diese Methode ermöglicht insbesondere Menschen mit Bedarf an einer beruflichen Neuorientierung hilfreiche Anregungen und Hinweise sowie eine Auswertung der Ergebnisse zu möglichen Eignungen für bestimmte Berufsbilder. Die gemessenen Sozialkompetenzen lassen sich Berufsbildern zuordnen und ermöglichen eine systematische berufliche Neuorientierung der Teilnehmenden. Aufgrund der positiven Erfahrungen mit der Methode wird der Einsatz der ABC-Messung in 2012 weitergeführt.

Für das Jahr 2011 waren darüber hinaus die folgenden wichtigen Ereignisse und Prozesse innerhalb des Projektes KomET von besonderer Bedeutung:

- Die themenbezogenen Veranstaltungen in der MachBar – einem Teilnehmertreffpunkt,
- Informationsveranstaltungen zu den Themen Schulden, Sucht, Fördermöglichkeiten, Rentenbeantragung, Gesundheit und zu Branchen des Arbeitsmarktes.

373 Teilnehmer konnten erfolgreich aktiviert werden. Darüber hinaus sind 32 Personen in eine geförderte Weiterbildung vermittelt worden, was angesichts des höheren Lebensalters der Teilnehmer umso beachtlicher ist. Gestiegene Verwaltungsaufwände und Dokumentationspflichten reduzieren die Effizienz der Maßnahme.

Teilprojekt: Impuls 50plus

Dieses in 2010 gestartete Teilprojekt von KomET zielt auf die Aktivierung und Vermittlung von Langzeitarbeitslosen, die derzeit im Arbeitsmarkt wenige oder gar keine Perspektiven auf eine Integration haben. Hierzu wurde im Projekt mit einem geringen Fallschlüssel kalkuliert und die Teilnehmerzahl auf 100 Kunden begrenzt. Die Teilnehmer im Projekt können bis zu drei Jahre an Impuls teilnehmen. Gemeinsam mit dem zweiten Projektträger NA wurden Ideen entwickelt, um die Zielgruppe, Teilnehmer mit multiplen Vermittlungshemmnissen, in der Praxis zu erreichen, die erarbeiteten Ressourcen sinnvoll auszubauen und vorhandene Defizite abzubauen. Die vereinbarte Grundstrategie ermöglichte einen kontinuierlichen Aufbau der Vertrauensbasis. Insbesondere konnten die vorhandenen, den Teilnehmern aber oftmals nicht bewussten Ressourcen und Stärken herausgearbeitet werden.

Die intensive Stabilisierung, der kontinuierliche Prozess der Motivationsarbeit, die hohe Kontaktdichte ab 2010, die Unterstützung bei der Entwicklung von Kompetenzen und der gezielte Aufbau von Arbeitgeberkontakten haben im Jahr 2011 den angestrebten Erfolg gezeigt. Die Zielvorgabe von 10 Vermittlungen im Teilprojekt Impuls 50plus in den ersten Arbeitsmarkt haben wir mit 17 erfolgreichen Integrationen übererfüllt. Die gewährten Eingliederungszuschüsse des JobCenters und sozial eingestellte Arbeitgeber haben diesen Erfolg unterstützt.

Unsere Vermittlungserfolge

Auch in 2011 haben wir insgesamt erfolgreiche Integrationsarbeit mit den Teilnehmern im Projekt KomET (inkl. Teilprojekt: Impuls 50plus) geleistet: 190 Teilnehmer konnten erfolgreich in den Arbeitsmarkt vermittelt werden. Die 190 Vermittlungen verteilen sich auf 115 sozialversicherungs-pflichtige Beschäftigungen, 32 berufliche Fort- und Weiterbildungen, drei Existenz-gründungen und 40 Minijobs.

Abschließend bleibt festzuhalten, dass die Projekterfolge von KomET ein weiteres Indiz dafür sind, dass eine Projektteilnahme für diese Zielgruppe über einen längeren Zeitraum in Bezug auf nachhaltige Aktivierung und Integration in den Arbeitsmarkt zielführender ist als die Teilnahme in Maßnahmen mit kurzer Verbleibsdauer.

3.2.4 JobPerspektive

Mit dem arbeitsmarktpolitischen Instrument der JobPerspektive (Leistungen zur Beschäftigungsförderung nach § 16e SGB II) soll langzeitarbeitslosen Menschen über einen zeitlich befristeten Beschäftigungszuschuss die Integration in den Arbeitsmarkt ermöglicht werden. Ursprünglich war das Instrument noch als langfristige bzw. unbefristet geförderte Beschäftigung für Problemgruppen des Arbeitsmarktes gedacht. Teilnehmende wurden erst nach einer sechsmonatigen, vorgeschalteten Aktivierungsphase eingesetzt, zunächst für ein Jahr. Die Förderhöhe des Beschäftigungszuschusses richtete sich nach der Leistungsfähigkeit des erwerbsfähigen Hilfebedürftigen in Bezug auf seinen konkreten Arbeitsplatz und konnte bis zu 75 % des berücksichtigungsfähigen Arbeitsentgeltes betragen.

Im Monatsdurchschnitt waren im Jahr 2011 44 Teilnehmer bei der ABEG über die JobPerspektive beschäftigt (im Jahr 2010 waren es noch durchschnittlich 97). Die Teilnehmenden wurden dabei in unterschiedlichen Arbeitsbereichen eingesetzt:

- Gewerblich-technische Bereiche in unseren Gewerken und Projekten
- Parkhüter
- Fahrzeug- und Seniorenbegleitung bei der EVAG
- Allgemeiner Deutscher Fahrradclub (ADFC) für die Erhaltung des Radwegenetzes
- Jugendverkehrswacht als Platzwart.

Die in 2011 begonnenen JobPerspektiven laufen noch bis zum 04.01.2012 und werden anschließend nur noch in wenigen Einzelfällen weitergeführt.

3.2.5 ESF-BAMF-Programm GT BOS

Mit finanzieller Unterstützung des Landes Nordrhein-Westfalen und des Europäischen Sozialfonds
EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds
Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen

Die ABEG führt seit April 2009 gewerblich-technische berufsorientierte Sprachkurse (GT BOS) im Rahmen der berufsbezogenen Sprachförderung des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge

mit Förderung des Europäischen Sozialfonds durch. Die Sprachkurse richten sich an Personen mit Migrationshintergrund mit besonders großen sprachlichen Vermittlungshemmnissen und laufen jeweils ca. ein halbes Jahr. Inhalte sind neben dem Sprachunterricht Bewerbungstrainings, Praktika und Betriebsbesichtigung. Sprachunterricht und Praktikum werden dabei gemäß eines vorher festgelegten Plans fortlaufend miteinander inhaltlich und zeitlich verzahnt, so dass ein permanenter Wechsel von Theorie und Praxis erfolgen kann und die Umsetzung des theoretisch Erlernten möglich wird.

In 2011 hat die ABEG fünf GT BOS-Kurse durchgeführt, einer wird noch bis ins Jahr 2012 weitergeführt. Unsere Erfahrung zeigt, dass die Teilnehmenden sich im Laufe der Kurse ihrer Stärken bewusster werden sowie an sprachlicher Sicherheit und erheblich an Selbstvertrauen gewinnen. Als Erfolgsfaktoren seitens der Teilnehmenden haben sich insbesondere die aktive Teilnahme und hohe Eigeninitiative im Kurs, Engagement im integrierten Praktikum sowie das Nutzen von Beratungsangeboten herausgestellt.

Im Rahmen von anonymen Befragungen der Kursteilnehmer hat sich ein durchweg positives Feedback in Bezug auf die Zufriedenheit mit den Kursen ergeben. In 2011 haben 94 Personen (mit Alg I- oder Alg II-Bezug) an der Maßnahme teilgenommen, wobei dank unserer guten Vernetzung in die Region fünf Personen in den Arbeitsmarkt oder in eine geförderte Weiterbildung vermittelt werden konnten, obwohl Vermittlung kein Ziel der GT BOS-Kurse ist. Diese Erfolge lassen uns hoffnungsvoll in die Zukunft blicken. Die GT BOS-Kurse werden auch künftig einen wichtigen Beitrag zur Integration von Menschen mit Migrationshintergrund leisten. Für das Jahr 2012 sind vier weitere Sprachkurse geplant. Die Maßnahme insgesamt ist bis zum Jahresende 2013 bewilligt.

3.2.6 WiA – Wegweiser in Arbeit

Die Landesregierung von Nordrhein-Westfalen entschied Anfang 2011, die Förderung von Erwerbslosenberatungsstellen wieder einzuführen. Die Firmengruppe EABG hat die Möglichkeit erhalten, das Projekt „WiA - Wegweiser in Arbeit“ wieder zu reaktivieren, nachdem es bereits zwischen 2001 und 2008 als Erwerbslosenberatung durchgeführt wurde. Mit WiA ist es seit 2011 nun wieder möglich, Erwerbslose unabhängig und trägerneutral zu Fragen rund um die Erwerbslosigkeit zu beraten. Das Beratungsangebot ist für die Ratsuchenden kostenlos, freiwillig und vor allem wohnortnah. Es richtet sich insbesondere an Personen aus den Essener Stadtteilen Bergeborbeck und Altendorf. Es werden Fragen zu relevanten Gesetzesänderungen beantwortet, aber auch persönliche Unterstützungsangebote gemacht, die über die Erwerbslosigkeit hinausgehen. Auch werden Kontakte zu anderen Einrichtungen hergestellt, die für weiterführende Hilfestellungen in Frage kommen, wenn WIA an fachliche Grenzen stößt.

In 2011 konnten bereits 362 Beratungskontakte verzeichnet werden, davon waren 171 Erstberatungen (71 weibliche und 100 männliche Ratsuchende). 5 Ratsuchende waren unter 25 Jahren, 92 Personen im Alter von 25 bis 50 Jahren und 74 Ratsuchende waren älter als 50 Jahre. Aus dem Projekt konnten 7 Personen in den Arbeitsmarkt vermittelt werden.

3.3 Weitere Arbeitsmarktprojekte

Die Firmengruppe stellt sich auch weiterhin dem Wettbewerb bei der Einwerbung von ausgeschriebenen Projekten und Drittmitteln.

Im Weiteren gehen wir kurz auf das in 2011 fort- bzw. zu Ende geführte Arbeitsmarktprojekt IBAP ein, das wir in 2009 beim Regionalen Einkaufszentrum Nordrhein-Westfalen der Agentur für Arbeit (REZ-NRW) eingeworben haben, sowie auf die ab Januar 2012 durchzuführende eingeworbene Maßnahme Modulkatalog 2011.

3.3.1 IBAP - Intensive Betreuung mit AnwesenheitsPflicht

Die Arbeitsmarktmaßnahme „Intensive Betreuung mit AnwesenheitsPflicht" (IBAP) haben die NA, die ABEG und die Bfz vom 01.07.2009 bis 24.08.2011 durchgeführt. Das Projekt wurde vom Job-Center Essen finanziert. IBAP war eine Integrationsmaßnahme nach § 46 SGB III und § 16 SGB II mit den Zielen „Vermittlung in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung" und „dauerhafte berufliche Eingliederung". IBAP basierte auf einem ganzheitlichen Ansatz, indem die Teilnehmer in ihrem gesamten Lebenskontext, d.h. auch deren Lebensumstände und Gesundheitszustände betrachtet wurden. Zudem wurden die Bausteine Vermittlungs- und Bewerbungscoaching sowie Qualifizierung eng miteinander verzahnt, um die Integrationsziele zu erreichen. Die Verbleibszeit in der Maßnahme betrug durchschnittlich acht Wochen pro Teilnehmer.

Besonders erwähnenswert ist, dass ca. 23 % der Teilnehmer über keinen Schulabschluss und ca. 63 % über keine berufliche Ausbildung verfügten, lediglich ca. 17 % waren im Besitz des Führerscheines. Gerade das Fehlen eines Führerscheins stellte eines der wichtigsten Hemmnisse der Teilnehmer für die Aufnahme einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung dar. Darüber hinaus waren zahlreiche Schuldenverhältnisse ungeklärt, die zudem von den Teilnehmern ungern angegangen wurden. Viele Teilnehmer waren gesundheitlich eingeschränkt und zufrieden mit ihrem Minijob, so dass die Veränderung dieses Verhaltens und der Aufbau eines Leistungswillens bei den Teilnehmern den größten Anteil in den Einzel- und Gruppengesprächen und den berufsfördernden Modulen einnahm.

In 2011 wurden nochmals 144 Teilnehmer der Maßnahme zugewiesen, 104 (72,2 %) mündeten schließlich tatsächlich in die Maßnahme mit einer durchschnittlichen Zuweisungsdauer von 8 Wochen ein. Von diesen konnten 15 Personen aus der Maßnahme aufgrund einer Arbeitsaufnahme ausscheiden. Die vertraglich vereinbarte Vermittlungsquote von 10 % wurde somit auch – auf Basis der derzeit vorliegenden statistischen Zahlen – in 2011 mit einer Quote von 14,4 % mehr als erfüllt. In Bezug auf die gesamte Maßnahmelaufzeit konnten wir sogar eine Vermittlungsquote von 16,4 % erreichen, d.h. bei einer Zahl von, über die gesamte Projektlaufzeit von 2009 bis 2011 betrachtet, 312 in die Maßnahme eingemündeten Teilnehmern konnten 51 Menschen in den Arbeitsmarkt vermittelt werden.

Die Vermittlungsarbeit wurde von allen o.g. am Projekt beteiligten Firmen durchgeführt. Beim Abschluss der sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverträge war ein relativ hoher Anteil von ca. 86 % unbefristeter Arbeitsverträge zu verzeichnen. Über 50 % der Arbeitsverträge wurden in Teilzeit geschlossen.

Im Rahmen der Qualitätssicherung des Projektes wurde zum Ende der Laufzeit bei IBAP eine anonyme Abfrage zur Zufriedenheit der Teilnehmer durchgeführt. Ergebnis waren Mittelwerte im Bereich gut bis sehr gut in Bezug auf Unterstützung, Zufriedenheit mit den Modulen, die Arbeit mit den JobCoaches und Lehrkräften sowie die Gesamtzufriedenheit mit der Maßnahme. Dies verdeutlicht nochmals unseren großen Erfolg in der praktischen Umsetzung unserer Konzepte und zeigt, dass unsere Durchführung dieses interessanten Arbeitsmarktprojektes von sehr hoher Qualität gekennzeichnet war.

3.3.2 Modulkatalog 2011

In 2011 konnten wir wieder eine öffentliche Ausschreibung beim REZ-NRW gewinnen: Modulkatalog 2011 mit Ausführungsort Stadt Essen. Modulkatalog 2011 ist eine Maßnahme nach § 16 Abs. 1 SGB II in Verbindung mit § 46 Abs. 1, Satz 1, Nrn. 1, 2, 4 SGB III und richtet sich speziell an alleinerziehende Mütter und Väter aus den Rechtskreisen SGB II und SGB III, die in der Maßnahme in Teilzeit teilnehmen. Ausführende Dienststelle ist das JobCenter Essen. Im Rahmen der Vertragslaufzeit von 30.01.2012 bis 29.01.2013 werden in 3 Durchläufen jeweils 16 Teilnehmer in jeweils drei Modulen „Orientieren“, „Aktivieren & Bewerben“ sowie „Betriebliche Erprobung“ an den ersten Arbeitsmarkt herangeführt, spezifische Problemlagen von Alleinerziehenden behandelt und entsprechende Lösungen gesucht. Darüber hinaus werden Bewerbungsverhalten und -anschreiben trainiert sowie konkrete betriebliche Erprobungen in unterschiedlichen Berufsfeldern durchgeführt.

Eingesetzt werden eine Lehrkraft, eine sozialpädagogische Begleitung sowie ein JobCoach.

Qualifizierung

KAPITEL 4

4. Qualifizierung

4.1 Umschulungen und Fortbildungen

4.1.1 Angebote im Jahr 2011

Bfz und CG haben in 2011 mit 31 berufsabschlussbezogenen Maßnahmen in acht Berufsbereichen ein breites Angebotsspektrum vorgehalten, um Menschen eine neue nachhaltige Berufsperspektive zu bieten.

Berufsabschlüsse in der Bfz-Essen GmbH und der ComIn Genius GmbH

Kaufmännische Berufe	Bürokaufmann/-frau (auch in Teilzeit) Industriekaufmann/-frau Kaufmann/-frau für Bürokommunikation (auch in Teilzeit) Kaufmann/-frau im Gesundheitswesen Kaufmann/-frau im Groß- und Außenhandel, Fachrichtung Großhandel (auch in Teilzeit) Personaldienstleistungskaufmann/-frau Sport- und Fitnesskaufmann/-frau Veranstaltungskaufmann/-frau Einzelhandelskaufmann/-frau Verkäufer/-in
Lager-Logistik Berufe	Fachlagerist/-in Fachkraft für Lagerlogistik Kaufmann/-frau für Spedition und Logistikdienstleistung
Gärtnerische Berufe	Gärtner/-in, Fachrichtung Garten- und Landschaftsbau Gärtner/-in, Fachrichtung Friedhofsgärtnerei
Elektronik-/Automatisierungsberufe	Elektroniker/-in für Automatisierungstechnik Elektroniker/-in für Betriebstechnik Technische/-r Systemplaner/-in, Fachrichtung elektronische Systeme
Metall-/Konstruktionsberufe	Mechatroniker/-in Industriemechaniker/-in Werkzeugmechaniker/-in Zerspanungsmechaniker/-in Technische/-r Produktdesigner/-in, Fachrichtung Maschinen- und Anlagenkonstruktion Technische/-r Systemplaner/-in, Fachrichtung Stahl- und Metallbautechnik Teilezurichter/-in
Erzieherische Berufe	Staatlich geprüfte/r Erzieher/-in (Vorbereitung auf Externenprüfung)
IT-Berufe*	Fachinformatiker/-in, Fachrichtung Anwendungsentwicklung Fachinformatiker/-in, Fachrichtung Systemintegration Informatikkaufmann/-frau Informations- und Telekommunikations-Systemkaufmann/-frau
Berufe der Gesundheitswirtschaft*	Fachangestellte/-r für Medien- und Informationsdienste, Fachrichtung medizinische Dokumentation

31 Berufsabschlüsse in 8 Berufsbereichen

* Angebote der ComIn Genius GmbH

Darüber hinaus wurden zahlreiche Fortbildungskurse und Intensivtrainings, d.h. Angebote mit festgelegten Inhalten und Laufzeiten, angeboten, mit denen vorhandene berufliche Kenntnisse und Fertigkeiten erweitert und aktualisiert werden können.

Zudem haben Bfz und CG in ihrem Produkt-Portfolio über 300 praxisbezogene Einzelmodule, die in sogenannten Lern- oder QualifizierungsCentern zusammengefasst sind, und die die Möglichkeit individuell zugeschnittener und passgenauer Qualifizierung bieten.

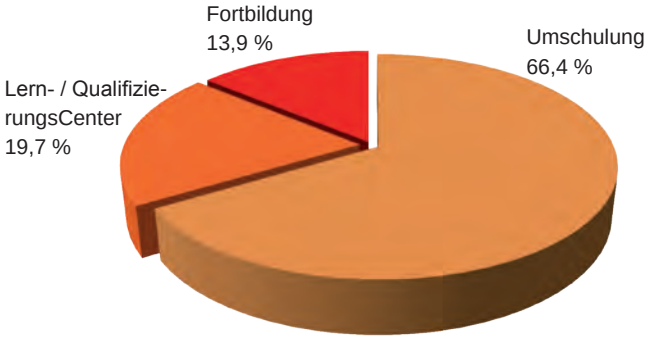
- Gartenbau
- Mechatronik, Elektronik und Automatisierung
- Bearbeitungstechnik Metall
- Metallfertigung
- Konstruktion
- Kaufmännisch (auch in Teilzeit)
- Lager-Logistik
- IT
- Office & Business (auch in Teilzeit)

4.1.2 Struktur der Bildungskunden

Verteilung der Teilnehmer

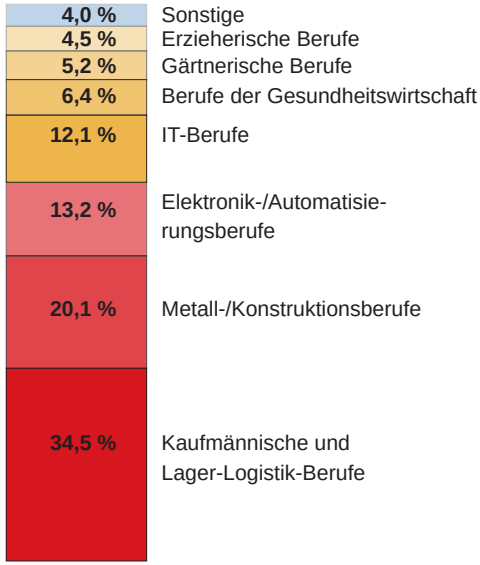
Insgesamt hatten Bfz und CG in 2011 1.758 Kunden in Präsenzmaßnahmen der beruflichen Weiterbildung, das waren 15,2 % weniger als im Jahr 2010. Ursache für den Rückgang sind vor allem die Kürzungen der Eingliederungstitel, aber auch die verbesserte konjunkturelle Lage, so dass Qualifizierungen generell weniger nachgefragt waren. Auch in 2011 versuchten die meisten Kunden (66,4 %), über langfristige und berufsabschlussbezogene Maßnahmen eine nachhaltige berufliche Integration zu erreichen. Das bedeutet einen relativen Zuwachs im Vergleich zu 2010 um 5,5 Prozentpunkte in Bezug auf die Verteilung der Bildungskunden auf die einzelnen Bereiche. Die Verteilung der Bildungskunden verschob sich in 2011 im Vergleich zum Vorjahr zudem zugunsten spezieller Fortbildungskurse außerhalb der Lern-/QualifizierungsCenter mit einem Anstieg um 4,8 Prozentpunkte. Hier wirkten sich die beiden Kurse „Deutsch in der Elementarpädagogik“ und „Vorbereitung auf die Externenprüfung zum Erzieher“ positiv aus. Die Lern-/QualifizierungsCenter nahmen hingegen innerhalb unseres Angebotsmix in 2011 im Vergleich zum Vorjahr um 10,3 Prozentpunkte ab. Dies ist insbesondere darauf zurückzuführen, dass die Kunden mit einer größeren Nähe zum ersten Arbeitsmarkt auch ohne zusätzliche Qualifizierungen eine Beschäftigung im Zuge der Erholung auf dem Arbeitsmarkt erhalten konnten.

Bildungskunden nach Qualifizierungsart



Betrachtet man die Anzahl der Bildungskunden nach Berufsbereichen, ist besonders hervorzuheben, dass der teilnehmerstärkste Bereich in unserer Angebotspalette nach wie vor der kaufmännische Bereich einschließlich der Angebote im Bereich Lager und Logistik ist. So fiel auf diesen Bereich im Geschäftsjahr 2011 mehr als ein Drittel aller Teilnehmer. Betrachtet man die absoluten Zahlen, ist in diesem Bereich jedoch ein Rückgang um 10,1 % der Belegungszahlen im Vergleich zum Vorjahr zu verzeichnen.

Bildungskunden nach Berufsbereichen



In den technischen Berufsbereichen hatten wir ebenso in 2011 deutliche Teilnehmerrückgänge im Vergleich zu 2010. So sanken die Teilnehmerzahlen in den Bereichen „Konstruktion und Fertigung“, „Elektronik und Automatisierung“ sowie „Gärtnerische Berufe“ um jeweils rund ein Viertel. Ursache hierfür waren vor allem die bereits oben erwähnten niedrigeren Eintrittszahlen in unseren modularen Fortbildungsangeboten. Zwar konnte bei den Fortbildungskursen im Bereich „Elektronik und Automatisierung“ ein leichter Anstieg verzeichnet werden, dieser konnte die Gesamtentwicklung jedoch nicht ausgleichen.

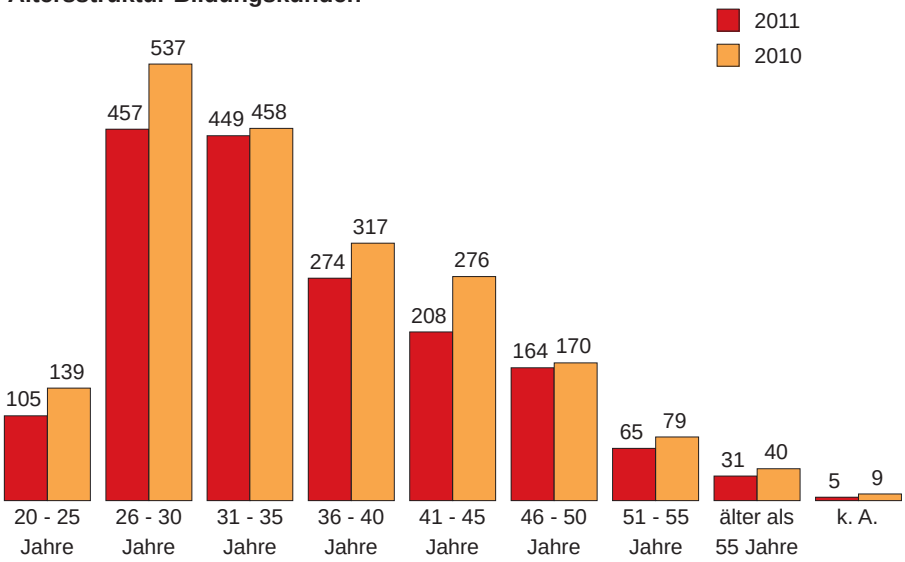
Die Kundenzahlen in den Gesundheitsberufen stiegen hingegen im Vergleich zum Vorjahr deutlich an, so insbesondere die Umschulungseintritte für die Fachangestellten für Medien- und Informationsdienste um 10,8 %. Auch in den erzieherischen Berufen gab es einen Anstieg der Kundenzahlen, nämlich um 8,2 %. Ursache hierfür sind vor allem die erhöhten Zugänge bei der Fortbildung Kindertagespflege.

Korrespondierend zum Angebotsspektrum stellen Männer nach wie vor den größten Anteil bei den Bildungskunden. Die Rückgänge um 19,9 % im Vergleich zum Geschäftsjahr 2010 sind aber in Relation größer als die Rückgänge bei den Frauen mit 0,9 %. Vergleichsweise starke Zunahmen weiblicher Teilnehmer sind im Bereich der Gesundheitsberufe (+13 %) sowie der sonstigen Qualifizierungen (+160 %) zu verzeichnen. Darüber hinaus ist es gelungen, mehr männliche Teilnehmer für die Angebote im erzieherischen Bereich zu gewinnen.

Altersstruktur Bildungskunden

Analysiert man unsere Bildungskunden nach der Altersstruktur, so stellen wie im Vorjahr auch die Teilnehmer zwischen 26 bis 35 Jahre die stärkste Gruppe dar, in 2011 mit einem relativen Anteil von 51,5 %. In absoluten Zahlen ist die Nachfrage nach unseren Qualifizierungsangeboten in dieser Altersklasse um rund 8,9 % zurückgegangen. Insgesamt sind in allen Altersklassen die Teilnehmerzahlen im Vergleich zum Vorjahr rückläufig, am stärksten bei den Personen zwischen 26 – 30 Jahren und 41 - 45 Jahren. Vergleichsweise wenige Rückgänge hatten wir in den Altersklassen 31 – 35 Jahre sowie 46 – 50 Jahre.

Altersstruktur Bildungskunden



Bildungskunden nach Kostenträgerort

Unterscheidet man unsere Bildungskunden nach Ort des jeweils zuständigen Kostenträgers, ist besonders hervorzuheben, dass sich 77 % aller Teilnehmer in 2011 wie auch im Vorjahr auf insgesamt 15 Orte in Nordrhein-Westfalen verteilen. Dabei ist die Wohnortnähe sowohl für Bildungskunden als auch für die Kostenträger nach wie vor (mit-)entscheidend. Die zentrale Lage Essens im Ruhrgebiet und die gute Verkehrsanbindung erwiesen sich dabei erneut als herausragende Wettbewerbsvorteile, mit denen auch Kunden aus anderen Orten gewonnen werden konnten.

Aufgrund unserer Kooperations- und Marketingbemühungen konnten wir teilweise bei der Teilnehmerrekrutierung aus Nachbarstädten wie Bottrop, Recklinghausen und Mülheim a.d.R. sogar leichte Teilnehmerzuwächse erreichen.

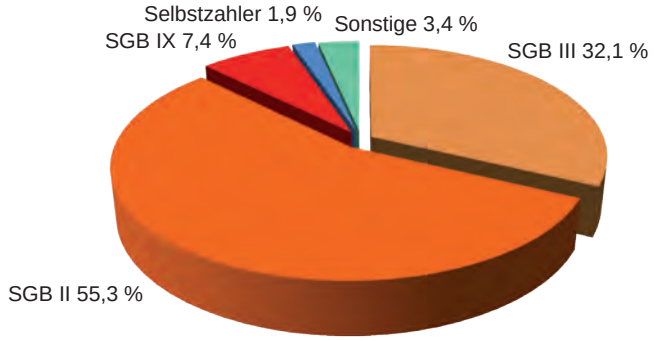
Darüber hinaus kamen im aktuellen Geschäftsjahr Bildungskunden vermehrt aus dem Köln-Bonner Raum zu uns. Dies hing mit einem speziellen Qualifizierungsangebot zusammen, das im Auftrag der Otto-Benecke-Stiftung durchgeführt wurde. Hier wurden arbeitssuchende Akademiker mit Migrationshintergrund in einem fünfmonatigen Kurs „Deutsch für die Elementarpädagogik“ auf eine verkürzte Ausbildung zum Erzieher vorbereitet.

Bildungskunden nach Rechtskreisen

Nach wie vor kommen fast 90 % aller Teilnehmer aus den Rechtskreisen SGB II und III. Es ergaben sich in allen Kundensegmenten außer bei den SGB IX-Kunden Rückgänge im Vergleich zum Vorjahr. Auffallend ist zudem das hohe Plus von 34,8 % der Kundenzahlen im Vergleich zum Vorjahr bei Fortbildungen im SGB II-Rechtskreis. Der Rückgang bei den SGB III-Kunden fiel mit 17,8 % nochmals stärker aus als

der Rückgang bei den SGB II-Kunden mit 14,4 %. Auch diese Rückgänge sind vor allem auf die in 2011 weniger besuchten modularen Fortbildungen (Lern-/QualifizierungsCenter) zurückzuführen. Der Anteil an SGB IX-Kunden hat sich in 2011 mit einem Plus von 44,4 % im Vergleich zu 2010 fast verdoppelt. Ein Großteil der Kunden fällt hierbei auf einen Vorbereitungslehrgang zur Optimierung der Zugangsvoraussetzungen für das angestrebte Bildungsziel des „Fachangestellten für Medien und Informationssysteme, Fachrichtung Medizinische Dokumentation (FAMI)“.

Bildungskunden nach Rechtskreisen*



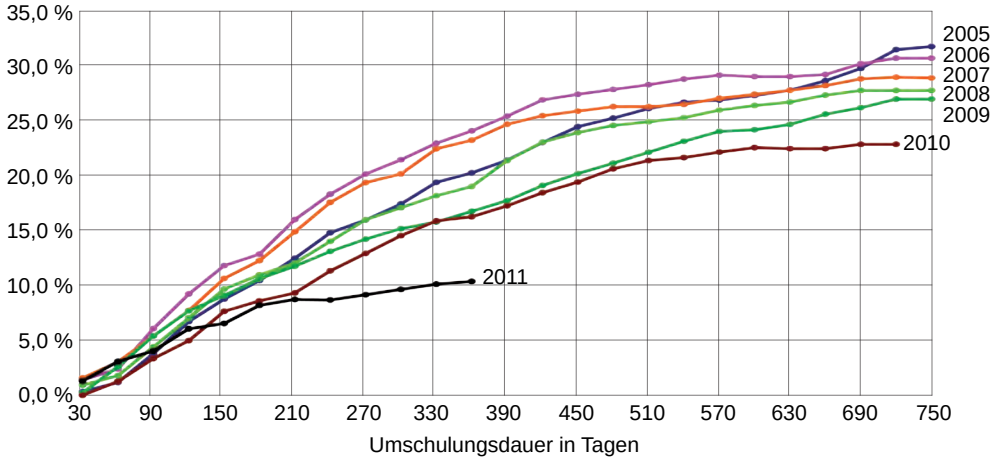
* Rundungsdifferenzen

Entwicklung der Abbrecherquoten

In Fortsetzung der Entwicklungen der vergangenen Jahre konnte auch in 2011 die Anzahl der Teilnehmer in den Umschulungen, die die Qualifizierung vorzeitig abgebrochen haben, weiter verringert werden. So lag die Abbruchquote der Umschulungen, die in 2010 begonnen wurden, zum Jahresende 2011 bei 23,6 % und damit um 3,9 Prozentpunkte unter dem Wert des Vorjahres. Der Verlauf der vorzeitigen Beendigungen – stets betrachtet ohne Arbeitsaufnahmen – der erst in 2011 begonnenen Kurse lag Ende des Jahres mit 10,0 % um 5,8 % unter dem entsprechenden Wert in 2010.

Diese positive Entwicklung führen wir weiterhin zurück auf unser differenziertes Bewerbungs- und Auswahlverfahren, der außerfachlichen Begleitung und Beratung unserer Teilnehmer sowie auf rechtzeitige Interventionen bei sich abzeichnenden Problemen z.B. durch hohe Fehlzeiten oder mangelnde Leistungen. Zudem nehmen wir mit den zuständigen Kostenträgern frühzeitig Kontakt auf, um - nach vorheriger Zustimmung der Teilnehmer - individuelle Problematiken wie z.B. finanzielle oder persönliche Belastungen und entsprechende Unterstützungsmöglichkeiten zur Vermeidung eines Maßnahmeabbruchs gemeinsam zu erörtern.

Entwicklung der Abbrecherquoten in den Umschulungen
Bfz und CG nach Aufnahmejahrgängen



Bei den **Lern-/QualifizierungsCentern** hat die Abbruchquote (nicht mitgezählt werden Beendigungen aufgrund von Arbeitsaufnahme) im Vergleich zum Vorjahr geringfügig um ca. 0,5 % abgenommen (2010: 12,1 %, 2011: 11,6 %).

Bestandene Abschlussprüfungen
Im Vergleich zum Jahr 2010 ist die Bestehensquote in den beiden nachfolgenden Prüfungszeiträumen (Winter 2010 / 11 und Sommer 2011) um jeweils 3-4 % angestiegen. So betrug die Bestehensquote in der Winterprüfung 2010/2011 87,17 % (zum Vergleich 2009/2010: 84,2 %) und in der Sommerprüfung 2011 89,86 % (zum Vergleich 2010: 86,0 %). Neben den bereits genannten Unterstützungsmaßnahmen bei sich abzeichnenden Leistungsdefiziten ist dies zudem auf eine immer individuellere Vorbereitung während der Prüfungsvorbereitungsphasen zurückzuführen.

4.1.3 Alleinstellungsmerkmale unserer Qualifizierungsangebote

Die Einzigartigkeit unseres Lehr- und Lernkonzeptes ergibt sich aus der Kombination zahlreicher Komponenten, welche die fachliche Qualifizierung der Teilnehmer ergänzen:

Außerfachliche Begleitung
Begleitend zu den Umschulungen und ergänzend zur Vermittlung der fachlichen Inhalte führen wir eine außerfachliche Begleitung als integralen Bestandteil der Umschulungen durch. Dabei findet in Gruppen wie auch in Einzelgesprächen zwischen Lehrkraft / Coach und dem Teilnehmer ein Austausch zur Einschätzung des Sozial- und Teamverhaltens in der Gruppe, zu den Grundlagen der Kommunikation und Konfliktlösung, zur Zielorientierung und Leistungsentwicklung statt. Selbst-

und Fremdeinschätzung werden miteinander abgeglichen, Ziele vereinbart und in einem Folgegespräch überprüft. So sollen Selbstreflexion und die Entwicklung fachübergreifender Kompetenzen gefördert, Probleme sowie den Abschluss gefährdende Entwicklungen rechtzeitig aufgegriffen und Bewerbungsaktivitäten für einen Praktikums- und Arbeitsplatz begleitend gefördert werden.

Integrierter Sprachunterricht

In den meisten der von uns angebotenen Qualifizierungen mit Berufsabschluss (Ausnahme: Abschluss zum Gärtner) ist auch die Sprachförderung in Englisch bzw. Deutsch (z.B. für Migranten mit Förderbedarf) fester Bestandteil. Die Sprachförderung umfasst dabei vier Unterrichtsstunden pro Woche, i.d.R. während der ersten zwölf Monate, an die sich die betriebliche Traineephase anschließt. Dabei werden die Teilnehmer je nach Ergebnis eines Eingangstests zu Beginn der Umschulungen in Kurse mit unterschiedlichem Niveau zugewiesen. Zunächst erfolgt eine Grundlagenschulung sowie das Auffrischen der sprachlichen Kompetenzen, gefolgt von einer Ergänzung der Inhalte durch fachbezogenes Englisch. Die Sprachförderung schließt mit einer anerkannten Prüfung und dem Erwerb des international anerkannten Telc-Zertifikates ab. Hier kann das höchste Niveau, nämlich Stufe C1 des europäischen Referenzrahmens für Sprachen, erreicht werden, unterstützt durch einen seit 2009 kontinuierlich aufgebauten, umfangreichen Pool an häufig muttersprachlichen Trainern.

Kommunikation über das Teilnehmer-Portal

Als Serviceleistung für die Teilnehmer wurde eine Plattform eingerichtet, auf die die Teilnehmer über das Internet mit eigenem Password Zugang haben. Hier können – auch von zu Hause aus – Stundenpläne eingesehen, Lernmaterialien abgerufen und Einblick in den Stand und die Bewertung von Fehlzeiten genommen werden. Gleichzeitig hat es sich zu einem wichtigen Kommunikationsmittel zwischen Lehrkräften und Teilnehmern sowie den Teilnehmern untereinander entwickelt.

Lernbriefe für selbstgesteuertes Lernen während der Traineephasen

Um den Lernprozess auch während der Traineephase weiter zu unterstützen, haben wir bereits vor vielen Jahren das System der Lernbriefe mit großem Erfolg eingerichtet. Den Teilnehmern werden in regelmäßigen Abständen Dokumente zur Bearbeitung zugesandt. Die Bearbeitung geschieht in den mit dem Traineebetrieb vorab vereinbarten Zeiten oder auch von zu Hause aus. Nach Rücksendung an die zuständigen Lehrkräfte werden die Ergebnisse überprüft, ausgewertet und bei Bedarf besprochen.

Zusammenarbeit mit Kostenträgern / Teilnehmern / Ausbildungsteams im Rahmen von Interventionsgesprächen

Im Verlauf der Maßnahmen reagieren wir frühzeitig auf deutlich werdende Probleme, wie z.B. hohe oder unentschuldigte Fehlzeiten, unzureichende Leistungsergebnisse, Konflikte innerhalb der Gruppe o.ä. Grundsätzlich besteht ein sehr enger Austausch zwischen den Ausbildungsabteilungen und der Abteilung Kunden- und Produktsupport, die u.a. auch für die Beobachtung und Meldung von Leistungsentwicklungen und Fehlzeiten an den jeweiligen Kostenträger zuständig ist.

Entsprechend der bestehenden Interventionskette finden bei Schwierigkeiten im Maßnahmeverlauf zunächst Gespräche zwischen den Teilnehmern und den jeweiligen Dozenten statt, häufig gemeinsam mit der sozialpädagogischen Begleitung. Im zweiten Schritt werden dann Interventionsgespräche unter Einbezug eines Mitarbeiters des Teams Kunden- und Produktsupport geführt, der das Gespräch moderiert und den Verlauf und die getroffenen Vereinbarungen für Teilnehmer und Kostenträger ausführlich verschriftlicht. Eine frühzeitige Kontaktaufnahme mit den zuständigen Kostenträgern und ein regelmäßiger Austausch bei kritischem Verlauf der Maßnahme hat sich als äußerst sinnvoll erwiesen, z.B. um konkrete Hilfestellungen, ggf. aber auch eine vorzeitige Beendigung (z.B. aus gesundheitlichen Gründen mit der Option eines späteren Wiedereinstieges) frühzeitig zu erörtern. In Einzelfällen nehmen auch Kostenträger an Interventionsgesprächen teil, was sich bislang in allen Fällen als sehr positiv erwiesen hat, da dann die bestehenden Problematiken unter verschiedenen Aspekten unmittelbar gemeinsam erläutert werden können.

Für viele unserer Teilnehmer stellt die Aufnahme einer Weiterbildung und eine zuverlässige und pünktliche Teilnahme nach längerer Arbeitslosigkeit eine starke Umstellung dar. Häufig bewirken frühzeitige Gespräche mit sehr klar strukturierten Vereinbarungen (z.B. bei häufigen Verspätungen oder unentschuldigten Fehlzeiten) bereits eine deutliche Verhaltensänderung. So äußern Teilnehmer immer wieder, dass die Gespräche und die klaren Vereinbarungen ihnen geholfen haben, die für einen erfolgreichen Verlauf notwendigen Regeln konsequent einzuhalten. Zudem hätten sie dadurch ihre Chancen erhöht, im Anschluss an ihre Weiterbildung eine Arbeitsplatzzusage zu erhalten und den Anforderungen des ersten Arbeitsmarktes gewachsen zu sein.

Die Interventionsgespräche werden überwiegend in längerfristigen Maßnahmen, vornehmlich mit Umschulungsteilnehmern, durchgeführt. Dabei sind bei den betroffenen Teilnehmern in der Regel durchschnittlich zwei bzw. drei Gespräche notwendig, bis eine deutliche Verhaltensänderung wahrzunehmen ist oder die Entscheidung zur Beendigung der Qualifizierung getroffen wird. Insgesamt wurden in 2011 - bei einer Gesamtzahl von 1.758 unterschiedlichen Kunden - 733 Gespräche geführt.

Interventionsgespräche

	gesamt	Schnitt p. Monat
2009	706	58,83
2010	835	69,58
2011	733	61,08

Gegenüber 2010 hat sich die Zahl der im Monatsdurchschnitt geführten Gespräche erfreulicherweise verringert.

Sozialpädagogische Begleitung

Bfz und CG sehen unter Berücksichtigung der besonderen Bedarfe der Zielgruppen weiterhin die Notwendigkeit, den Teilnehmern begleitend zu den Qualifizierungen eine sozialpädagogische Beratung entsprechend dem individuellen Bedarf anzubieten, auch wenn diese aufgrund der Mittelkürzungen nicht in die Maßnahmekosten einkalkuliert werden kann. Dieses Angebot wird in der Praxis auch tatsächlich von zahlreichen Kunden, die häufig einen belasteten bis stark belasteten persönlichen und/oder familiären Hintergrund haben, umfangreich wahrgenommen. Die Teilnehmer erhalten hier kompetente Hilfestellung bei Problemen mit den Leistungsbezügen, Prüfungsängsten, gesundheitlichen Schwierigkeiten bis hin zu persönlichen Krisen. Aufbauend auf einer vertrauensvollen und

offenen Gesprächsatmosphäre zwischen Teilnehmer und sozialpädagogischer Fachkraft ist diese Begleitung neben dem außerfachlichen Coaching und den Interventionsgesprächen eine wichtige Maßnahme zur Stabilisierung der Teilnehmer und Verhinderung von Abbrüchen.

Vermittlungsunterstützung während und nach den Qualifizierungen

Unser erklärtes Ziel ist der (Wieder-)Einstieg der Teilnehmer in den ersten Arbeitsmarkt. In 2011 wurde die Vermittlungsunterstützung durch Fachkräfte der Bfz/CG in Zusammenarbeit mit einem JobCoach der Firmengruppe EABG weiter ausgebaut. Drei Tage pro Woche steht der JobCoach, der in das Vermittlungsnetzwerk der Firmengruppe eingebunden ist und im Austausch mit den Fachkräften der Abteilungen steht, für ein ausführliches und individuelles Vermittlungscoaching zur Verfügung. Durch Informationen im Teilnehmer-Portal, Aushänge in den Abteilungen und die Auslage von Flyern ist den Teilnehmern und die hier angebotene Hilfestellung bei der Arbeitsplatzsuche stets präsent. Zum Ende der Qualifizierung wird zudem über ein Mailing an alle als nichtvermittelt erfassten Teilnehmer auf dieses Angebot eines Vermittlungscoachings bis zu sechs Monate über das Lehrgangsende in der Bfz/CG hinaus hingewiesen.

4.2 Firmengeschäft

Bfz und CG bieten Schulungen für Firmen an, die auf deren inhaltliche Bedarfe und zeitlichen Rahmen zugeschnitten werden können. Für 2011 sind für das Firmengeschäft die beiden folgenden Aspekte hervorzuheben.

Aktivitäten Vertriebsinitiative

Im Februar 2011 wurde in der Firmengruppe EABG ein projektorientierter Firmenkundenvertrieb etabliert. Seine Aufgabe ist der Ausbau des bestehenden Firmengeschäfts und die Akquise von Neukunden.

Im ersten Projekt „Weiterbildung CAD“, durchgeführt für die Abteilung Technische Berufe in der Bfz, wurden 151 Firmen angeschrieben und anschließend telefonisch kontaktiert. Hieraus ergaben sich zahlreiche entwicklungsfähige Kontakte und Angebote, von denen 2012 konkrete Aufträge zu erhoffen sind. Denn obwohl den Firmen sehr bewusst ist, dass sie dem Fachkräftemangel durch Qualifizierung der vorhandenen Mitarbeiter begegnen können, fehlten ihnen freie Zeiten für Schulungen, insbesondere aufgrund der hohen Auslastung und der guten Auftragslage in 2011.

Im zweiten Projekt „Servicefachkraft für Dialogmarketing“, durchgeführt für CG, wurden die 21 größten Callcenter in Essen und Umgebung kontaktiert. Hiervon sind 38 % der befragten Unternehmen an einer Qualifizierung ihrer Mitarbeiter interessiert. Konkreter Bedarf wird aber erst für 2012 gesehen. Im März 2012 wird ein Unternehmen eine Prüfungsvorbereitung für seine angehenden „Kaufleute für Dialogmarketing“ durchführen. Für 2012 planen wir eine Ausweitung dieser Qualifizierung auch für alle anderen interessierten Callcenter in der Region.

Als weiteres Projekt für die Bfz ist der Vertrieb der Qualifizierung zur „Elektrofachkraft für festgelegte Tätigkeiten“ mit 100 angeschriebenen Unternehmen angelaufen. Nachfolgend wird 2012 der Vertrieb der „Überbetrieblichen Ausbildung“ für technische Berufe an 200 Ausbildungsbetriebe in der MEO-Region weiter verfolgt, ebenso Angebote im Bereich SPS- und CNC-Anwendungen. Neben der Ansprache von Firmen in der Region haben wir den Kontakt zu Verbänden, Innungen und der Industrie- und Handelskammer gesucht und ausgebaut, um unsere Präsenz zu verstärken. In 2012 werden die Kontakte in die Wirtschaft über unseren Firmenkundenvertrieb kontinuierlich erweitert.

Bestehendes Firmengeschäft Bfz in 2011

Auch im Jahr 2011 sind in der Abteilung „Konstruktion und Fertigung“ der Bfz CNC-Schulungen für Mitarbeiter in Produktionsunternehmen im Rahmen der seit 2001 bestehenden Bildungspartnerschaft mit der Firma Heidenhain durchgeführt worden. Die Firma Heidenhain ist international tätig und produziert insbesondere Längen- und Winkelmessgeräte, Drehgeber und numerische Steuerungen. Darüber hinaus wurden in diesem Jahr erstmals Schulungen im Rahmen der Bildungspartnerschaft mit der Siemens AG in der CNC-Technik angeboten. In beiden Fällen schulen wir auf der jeweils unternehmensspezifischen CNC-Software.

Gleichfalls wurden in der Abteilung „Elektronik und Automatisierung“ auch in 2011 Schulungen für Firmenkunden durchgeführt. Vorrangig wurde wie auch 2010 die mehrtägige und in Vollzeit durchgeführte Zusatzausbildung „Elektrofachkräfte für festgelegte Tätigkeiten“ angeboten, die mit einer Prüfung bei der zuständigen Handwerkskammer endet. Die Zusatzausbildung ermöglicht auch Fachkräften aus nicht-elektrotechnischen Berufen, bestimmte Arbeiten wie Instandhaltungs-, Kundendienst- oder Servicetätigkeiten fachgerecht durchzuführen. Damit bedient die Bfz einen in Wirtschaft und Handwerk erkennbaren Trend zu vielseitig einsetzbaren Beschäftigten, die neben ihrer Kerntätigkeit auch angrenzende Arbeiten übernehmen können, für die es jedoch eines spezifischen Kompetenznachweises bedarf. Daneben wurden Schulungseinheiten in Form einer Ausbildungsunterstützung zu Themen der Automatisierungstechnik durchgeführt.

4.3 JobCenterAkademie Essen

Angesichts der ab 2012 bestehenden Erweiterung von 67 auf 108 Optionskommunen, davon 18 in NRW, ist 2011 in der Firmengruppe die Idee einer Fortbildungsakademie speziell für die Bedarfe der Optionskommunen entwickelt worden. Die Jobcenterakademie soll den künftigen Herausforderungen mit themen- und methodengerechten Seminaren und Schulungen begegnen. Die Mitarbeiter durch differenzierte Seminar- und Schulungsangebote kompetent und bürgernah für die Umsetzung des SGB II aus einer Hand zu befähigen, ist dabei erklärtes Ziel. Das Akademieprogramm richtet sich insbesondere an Führungs- und Fachkräfte der Optionskommunen und -kreise in Nordrhein-Westfalen, aber auch darüber hinaus. Unsere Angebotspalette steht offen für alle neuen als auch für alle Optionskommunen „der ersten Stunde“, um deren Erfahrungswissen in unsere Angebote mit einfließen zu lassen.

Verantwortungsvoll führen, Fachkompetenz in der Beratung und Vermittlung ausbauen, im Leistungsbereich qualifizieren und Netzwerke zum Wissensaustausch anbieten, das sollen die Angebotsbereiche der Jobcenterakademie sein.

Ein besonderer Schwerpunkt ist dabei die zertifizierte Weiterbildung „Beschäftigungsorientiertes Fallmanagement“ gemäß den Standards der DGCC (Deutsche Gesellschaft für Care und Case Management) für die Fachkräfte im Fallmanagement. Case Management setzt sowohl an der Ebene des einzelnen Nutzers als auch an der Systemebene an. Eine gezielte Hilfe- und Unterstützungsplanung ermöglicht schließlich Transparenz über Leistungen und Kosten. Die Weiterbildung zielt theoretisch und praxisorientiert auf das Erlernen eines adäquaten Methodensets, um Case Management in den Berufsalltag zu integrieren, und setzt an den jeweiligen Praxisbezügen an (vgl. auch Punkt 3.1.6). Die Akademie möchte den Optionskommunen und -kreisen mit ihren Angeboten damit auch die Möglichkeit bieten, zumindest in Nordrhein-Westfalen auf Grundlage gemeinsamer Standards zu arbeiten. Der Austausch der Optionskommunen und -kreise kann auf Basis gemeinsamer Konzeptansätze erfolgen, Herausforderungen z.B. im Rahmen eines Fallmanagements lassen sich intensiver und zielgerichteter aufgrund derselben eingesetzten Instrumente erörtern und anschließend auf den eigenen Kontext beziehen.

Ein erster Auftrag zur Schulung von Fallmanagern nach diesem Standard ist durch das JobCenter Essen bereits erfolgt. Die ersten Schulungen sind für 2012 geplant.

Ende Mai 2012 wird durch einen Fachtag die Jobcenterakademie offiziell eröffnet. Sie wird durch CG mit eigenständigem Auftritt und Erscheinungsbild geführt.

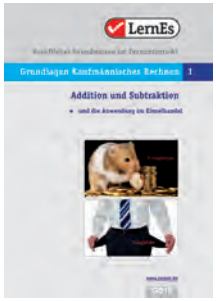
www.jobcenterakademie.de

4.4 Fernkurse

LernEs®

Die Abteilung LernEs® (vormals Fernvorförderung) ist eine Abteilung im Geschäftsbereich Service der Bfz mit zwei Produktlinien: LernEs® Kurse - Lern- und Übungshefte als Fernlehrgang für den SGB-Markt und LernEs® Module - Lern- und Übungshefte für den Firmen- und Privatkundenmarkt. Beide Produktlinien vermitteln mathematisches Grundlagenwissen. Weitere Heftreihen zielen auf die Verbesserung der Grundlagenfertigkeiten in deutscher Rechtschreibung und Grammatik sowie in den Lernfeldern Algebra, E-Technik, Mechanik und Raumvorstellung. Hinzugekommen ist in 2011 der neue Fachkurs „Kaufmännisches Rechnen 1". Zu Beginn 2012 folgen zwei weitere Fachkurse: „Deutsch für Kaufleute" und „Mathematik für gewerblich-technische Berufe". Die drei neuen Fachkurse sind jeweils über Bildungsgutschein förderbar.

Allen Fernlehrgängen gemeinsam ist die bewährte Vermittlung von Grundlagenwissen durch das sogenannte programmierte (Selbst-)Lernen, das sehr kleinschrittig angelegt ist und mit laufenden Übungen auch lernungewohnten Menschen die erfolgreiche Aneignung von Wissen ermöglicht. Dieses Konzept bewährt sich seit über 30 Jahren. Mittlerweile wurden etwa 6,5 Mio. Hefte versendet, bei einer Abbrecherquote von unter 10 %.

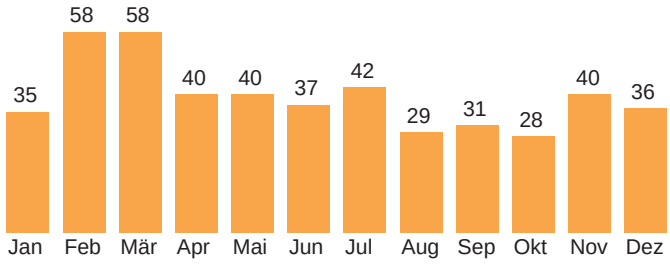


Eine erste systematische Kundenbefragung brachte eine sehr erfreuliche Bewertung der Arbeit der Abteilung LernEs® mit einer Gesamtbewertung von 2 nach dem Schulnotensystem.

LernEs® Kurse

Wie schon im letzten Jahresbericht dargelegt, können die Fernlernkurse durch eine Änderung der Geschäftspolitik der Bundesagentur für Arbeit seit Jahresbeginn 2010 für die Rechtskreise SGB II und III in der Regel nicht mehr von den JobCentern und Arbeitsagenturen beauftragt werden. Dies führte auch in 2011 zu dramatischen Umsatzeinbrüchen. Den verbliebenen Umsatz können wir lediglich aufgrund der Fördermöglichkeiten für den Rechtskreis SGB IX, die durch die Rentenversicherungsträger und Berufsgenossenschaften genutzt werden, dauerhaft gewährleisten.
Um den JobCentern und Arbeitsagenturen eine Beauftragung von Fernlehrgängen wieder zu ermöglichen, haben wir neue berufsbezogene Fachkurse entwickelt. Seit März 2011 bieten wir den nach AZWV zertifizierten Fernlehrgang „Grundlagen Kaufmännisches Rechnen 1" an.

Fernvorförderung 2011
Durchschnittliche Kursanzahl pro Monat



LernEs® Module

Seit Anfang 2011 wird die Marke „Fernvorförderung“ schrittweise in die Marke LernEs® überführt. Ab 2013 wird es dann nur noch diese eine Marke am Markt geben, die sich in „LernEs Kurse“ und „LernEs Module“ teilt. Unter „LernEs Module“ werden speziell auf Firmenkunden zugeschnittene zusätzliche Dienstleistungen angeboten. Im Jahr 2011 konnten wir neben den z.T. großen Unternehmen, die schon seit Jahren zum Kundenstamm gehören (RWE, BASF, Boehringer Süd-Chemie, BFW Oberhausen, HWK Düsseldorf, Aurubis u.a.) wieder neue Unternehmen hinzugewinnen. Als größten Erfolg können wir den Einstieg in die Unterstützung der Auszubildenden von Vattenfall Europe Generation AG vermelden. Zudem konnten mit kleineren Auftragsvolumina die Firmen Deichmann Essen, EnBW Biberach, Siemens AG Mülheim, Krauss Maffei München und die Deutschen Gasrußwerke Dortmund als neue Kunden gewonnen werden.

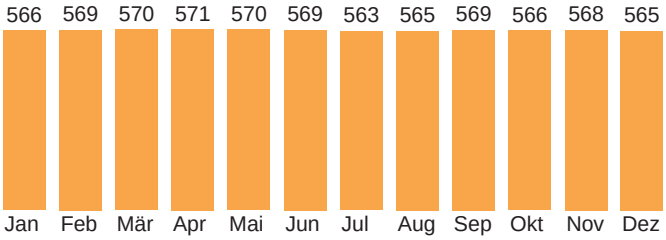
4.5 Zentralstelle des Deutschen ÜbungsFirmenRings (ZÜF)

Die Bfz bietet seit den 1970er Jahren mit der Zentralstelle des Deutschen ÜbungsFirmenRings eine stark nachgefragte Dachorganisation für ein umfassendes Dienstleistungsangebot, das von knapp 570 Übungsfirmen in Deutschland genutzt wird. Innerhalb des ÜbungsFirmenRings handeln die Übungsfirmen im Rahmen virtueller Geschäftsabläufe untereinander, ohne dass eine tatsächliche Produktion stattfindet. Dieser Geschäftsverkehr ermöglicht konkrete Einsichten in die Praxis im Rahmen von Aus- und Weiterbildungen in kaufmännischen Berufen unter nahezu realen Bedingungen. Der Deutsche ÜbungsFirmenRing ist zudem Mitglied im Europen e.V./PEN International-Netzwerk, dem mehr als 7.000 Übungsfirmen in 42 Ländern angehören. Über diese Verbindung erhalten die Teilnehmer und Schüler im Rahmen ihrer Aus- und Weiterbildung bzw. Schulausbildung die Möglichkeit, auch Erfahrungen im internationalen Handel zu sammeln. Im Rahmen der Mitgliedschaft im internationalen Übungsfirmennetzwerk Europen e.V./PEN International ist der zukünftige Zentralstellenleiter auf der Mitgliederversammlung des Vereins im Oktober 2011 in der Schweiz einstimmig in den Vorstand des Vereins gewählt worden. Mit der Beteiligung an der

Vorstandsarbeit verfolgt die Bfz das Ziel, den internationalen Handel im Netzwerk zu fördern und hierdurch den Nutzen für die deutschen Übungsfirmen zu erhöhen.

Anzahl Übungsfirmen 2011

Deutscher ÜbungsFirmenRing



In 2011 fand die nunmehr 47. Internationale Übungsfirmenmesse statt, dieses Mal in Dresden, an der viele Übungsfirmen aus aller Welt teilnahmen. Die Messe war nach Einschätzung der teilnehmenden Übungsfirmen ein voller Erfolg. Während der Messe präsentierten die Übungsfirmen ihre Produkte und Dienstleistungen. Mit Hilfe der Übungsfirmenmesse werden wichtige berufspraktische Lernziele vermittelt wie:

- Führen von Ein- und Verkaufsgesprächen und –verhandlungen
- Abwicklung der Messeabschlüsse
- Intensivierung neuer Geschäftsbeziehungen
- Soll-Ist-Vergleich der gesteckten und erreichten Verkaufsziele
- Kritische Überprüfung der Verhandlungstechniken

Darüber hinaus wird die Bereitschaft der Teilnehmer zum Erlernen von Fremdsprachen gefördert und die Anbahnung von Geschäftsbeziehungen der Übungsfirmen über die eigenen Landesgrenzen hinaus unterstützt. Die Erfahrung hat gezeigt, dass die Internationale Übungsfirmenmesse die Motivation der Teilnehmer sehr fördert.

Im Geschäftsjahr 2011 betreute die Zentralstelle im Mittel 568 Übungsfirmen und bewegte sich damit in etwa auf dem Vorjahresniveau. Ziel ist es weiterhin, diese Zahl in den nächsten Jahren zu erhöhen. Jedoch ist der Anstieg deutlich langsamer zu erwarten, als zunächst angenommen: im Jahr 2010 wurde damit begonnen, alle geeigneten berufsbildenden Schulen außerhalb des dualen Systems im Bundesgebiet als Kunden zu werben.

Eine in 2011 erstmalig durchgeführte systematische Kundenbefragung brachte eine sehr erfreuliche Bewertung der Arbeit der Zentralstelle mit einer Gesamtbewertung von 2 nach dem Schulnotensystem.

4.6 Besondere Angebote und Entwicklungen in 2011

Arbeitssuchenden Akademikern mit Migrationsgeschichte eröffnet sich eine neue Berufsperspektive als Erzieher

Mit einer international anerkannten Sprachprüfung sowie einer feierlichen Abschlussveranstaltung endete im September 2011 für 21 Teilnehmer aus ganz Nordrhein-Westfalen der erste Teil eines landesweit einmaligen Pilotprojekts, im Rahmen dessen Akademiker mit Migrationshintergrund eine staatlich anerkannte Ausbildung zum Erzieher erwerben können.
Von der Bfz in 2010 zusammen mit der Otto-Benecke-Stiftung, dem Ministerium für Bildung und Forschung NRW, der Bezirksregierung Düsseldorf sowie dem Berufskolleg im Bildungspark Essen ins Leben gerufen, startete die insgesamt zweieinhalb Jahre dauernde Kooperationsmaßnahme erstmalig im April 2011. Sie umfasste als ersten Teil den fünfmonatigen Vorbereitungskurs „Deutsch für die Elementarpädagogik“ bei der Bfz.

Die Teilnehmer des Pilotkurses kommen gebürtig größtenteils aus osteuropäischen Ländern sowie aus dem Irak, Jordanien und Albanien. Die Altersstruktur, sprachliches wie pädagogisches Know-how als auch familiäre Hintergründe sind sehr heterogen. Dennoch herrschte von Beginn an eine Atmosphäre gegenseitiger Akzeptanz, konstruktiver Zusammenarbeit sowie hoher Motivation. Viele wissen aus eigener Erfahrung, dass in Deutschland lebende ausländische Akademiker trotz hoher Qualifikationen oftmals keinen Zugang zum Arbeitsmarkt finden, da im Heimatland erworbene Abschlüsse nicht oder nur z.T. anerkannt werden. Das Programm AQUA („Akademikerinnen und Akademiker qualifizieren sich für den Arbeitsmarkt“) der Otto-Benecke-Stiftung ist für sie Sprungbrett für eine berufliche Rückkehr oder auch Einstieg in eine neue qualifizierte Berufstätigkeit.

Mit drei zusätzlichen Teilnehmern, die aufgrund ausreichender Sprachkompetenzen den Vorbereitungskurs nicht absolvierten, ging die Pilotmaßnahme im Anschluss in die schulische und praktische Phase der Erzieherausbildung am Berufskolleg im Bildungspark Essen über.

Neue Angebote im Bereich Lagerlogistik

Kaum eine Branche wächst so stark wie die Logistik und bietet vergleichbar gute Jobperspektiven. Veränderungen in Warenlogistik und Technik sowie die Globalisierung von Transportwegen sorgen dabei für immer komplexere Prozesse. Auf diese Chancen und Anforderungen reagierte die Bfz 2011 nun mit dem neuen Kurs „Training Lagerlogistik“. In sechs Monaten erwerben die Teilnehmer arbeitsmarktrelevante Kompetenzen von der Lagerverwaltung bis zum Erwerb des Flurförderscheins, die sie im Rahmen des integrierten zweimonatigen Praktikums direkt anwenden können. Das Angebot richtet sich an Personen mit Berufserfahrung im Lagerlogistik- oder gewerblich-technischen Bereich, die ihre Arbeitsmarktchancen durch diese Zusatzqualifikationen verbessern möchten. Aber auch Personen ohne Vorerfahrung und mit Interesse am Thema Lagerlogistik können hiermit

einen Einstieg in diesen Wachstumsmarkt finden. Neu sind jetzt auch die modularen Angebote im Rahmen des LernCenters Lager-Logistik.

Motorsägen-Führerschein AS I

Wer gewerblich mit dem Fällen von Bäumen und dem Beschneiden von bereits gefälltem Waldgut beauftragt ist, ist gesetzlich verpflichtet, hierfür einen Motorsägen-Führerschein vorzuweisen. In der neuen einwöchigen Qualifizierung, angeboten von der Abteilung Garten- und Landschaftsbau, wird in Theorie und Praxis der sichere Umgang mit der Motorsäge und anderen wichtigen Werkzeugen, die bei der Brennholzgewinnung benötigt werden, vermittelt. Zu Beginn des Kurses wird zudem durch eine arbeitsmedizinische Untersuchung (H9) die Eignung der Teilnehmer überprüft.

Prometric TestCenter für MS-Prüfungen

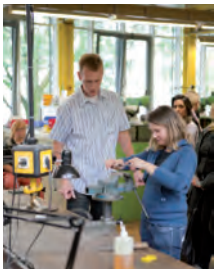
Seit November 2011 ist CG offizielles Prometric TestCenter. Dadurch können alle Microsoft-Zertifizierungs-Prüfungen nun direkt bei CG abgelegt werden. Das heißt, alle Teilnehmer, aber auch externe Personen, können sich über die Prometric-Plattform einbuchen und hier Prüfungen ablegen. Dafür hat CG einen speziellen TestCenterraum mit drei Prometric-Prüfungsplätzen sowie vier weiteren Prüfungsplätzen für das interne Prüfsystem.

Neue Berufsabschlüsse im niederschwelligen Bereich

2012 wurden zwei neue Umschulungsangebote in das Portfolio der Firmengruppe aufgenommen: der Teilezurichter unter Federführung der Bfz sowie der Bauten- und Objektbeschichter unter Federführung der ABEG. Beide Angebote sind im niederschwelligen Bereich angesiedelt und richten sich an arbeitslose Personen, die zur Erlangung eines Berufsabschlusses besonderer Hilfestellungen bedürfen. So erfolgt neben der Vermittlung der erforderlichen fachlichen Inhalte durch den Einsatz eines Sozialpädagogen eine verstärkte Förderung im Lern-, Arbeits- und Sozialverhalten der einzelnen Teilnehmer, das Aufarbeiten von Defiziten im Grundlagenbereich z.B. Mathematik wie auch eine bedarfsorientierte Sprachförderung. Der optionale Erwerb des Führerscheins soll die spätere Eingliederung in den Arbeitsmarkt zusätzlich erhöhen. Diese beiden Umschulungsangebote bieten damit insbesondere lernentfernteren und langzeitarbeitslosen Menschen mit Defiziten in der bisherigen Bildungsbiographie eine nachhaltige berufliche Perspektive. Diese kann im Falle des Bauten- und Objektbeschichters um den Berufsabschluss „Maler und Lackierer“ erweitert werden.

40 Jahre Bfz

1971 als Modelleinrichtung mit den ersten Umschulungsteilnehmern gestartet, veranstaltete am 14. Juli 2011 die Bfz anlässlich ihres 40. Geburtstags einen Tag der offenen Tür im Bildungspark Essen: Unter dem Motto: “Bildung zum Anfassen und Mitnehmen“ erhielten alle Interessierten – Teilnehmer, Geschäftspartner oder potenzielle Bildungskunden - einen Einblick in das aktuelle Bildungsportfolio. Alle Abteilungen haben sich an diesem Tag mit zahlreiche Aktivitäten präsentiert und den Besuchern interessante und realistische Eindrücke aus den verschiedenen Berufswelten vermittelt. Die Angebote reichten vom kostenlosen IT-Kurzseminar über Führungen durch Schulungsräume und Werkstätten bis hin zur persönlichen Weiterbildungsberatung. Und selbstverständlich wurde auch für ein attraktives Rahmenprogramm für die ganze Familie gesorgt. So konnte man im Bildungshotel an einem Wettbewerb im Bettenmachen teilnehmen, und wer schon immer mal einen Bagger bedienen wollte, fand hierzu Gelegenheit - ein Angebot, das auch unser Oberbürgermeister Reinhard Paß gerne in Anspruch nahm. Eine Fotoausstellung im Rathaus Essen und die umfangreiche Berichterstattung in der lokalen Presse rundeten das Jubiläum ab.



Beschäftigtentransfer

KAPITEL 5

5. Beschäftigtentransfer

Das Geschäftsfeld der PerTransfer Essen GmbH (PTG) ist der Beschäftigtentransfer. Ihr Produktportfolio richtet sich insbesondere an Beschäftigte von Unternehmen, bei denen betriebsbedingte Kündigungen anstehen. Die PTG berät diese Unternehmen über die Durchführung von Transfermaßnahmen und Transfergesellschaften mit den arbeitsmarktpolitischen Instrumenten gemäß §§ 216a/b SGB III. Ziel ist stets die schnellstmögliche nachhaltige Vermittlung dieser Beschäftigten in neue Arbeitsverhältnisse („job-to-job"), so dass Arbeitslosigkeit vermieden wird und die Menschen wieder eine dauerhafte Perspektive auf dem Arbeitsmarkt finden.

Um dieses anspruchsvolle Ziel erreichen zu können, arbeitet die PTG mit einem Personalschlüssel, der eine hohe Qualität des Transferprozesses erwarten lässt: So können sich die Transferberater bei einem Betreuungsschlüssel von 1: max. 50 intensiv um die Belange der einzelnen Mitarbeiter kümmern und den Beschäftigten im Transferprozess beratend zur Seite stehen.

Auftraggeber von Transfermaßnahmen und Transfergesellschaften sind Unternehmen, die einen Transfersozialplan abschließen. Diese Unternehmen tragen – abgesehen von der Zahlung des Transferkurzarbeitergeldes an die Beschäftigten, das von der Agentur für Arbeit übernommen wird – die gesamten Kosten der Transfergesellschaft.

Die PTG ist seit 2007 zertifiziertes Gründungsmitglied des Bundesverbandes der Träger im Beschäftigtentransfer e.V. (BVTB) und wurde im Frühjahr 2011 erfolgreich durch den BVTB rezertifiziert.

Neue Rahmenbedingungen

Mit dem 01.01.2011 sind für die Durchführung von Transfermaßnahmen und Transfergesellschaften gem. §§ 216a/b SGB III die gesetzlichen Grundlagen geändert und die Geschäftsanweisungen zur Durchführung der Transfermaßnahmen und -gesellschaften entsprechend angepasst worden. Aufgrund von restriktiven Änderungen ist im Jahr 2011 das Instrument des Beschäftigtentransfers wesentlich zurückhaltender genutzt worden. Darüber hinaus hat auch die positive Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt für den Personenkreis mit einer noch großen Nähe zum ersten Arbeitsmarkt zum Nachfragerückgang nach Transferdienstleistungen beigetragen.

Durchgeführte Transfergesellschaften 2011

Trotz der schwierigen Rahmenbedingungen hat die PTG im Jahr 2011 erfolgreich Transfergesellschaften und Placementmaßnahmen durchgeführt, und zwar für Unternehmen in den Branchen Automobilzulieferer, Chemische Industrie und ÖPNV. Insgesamt beendete die PTG in 2011 für drei Unternehmen vier eigenständige Transfergesellschaften. Die Transferberatung erfolgte über die Standorte der PTG in Essen und Wuppertal.

Seit Dezember 2011 führt die PTG für 29 Mitarbeiter eine neue Transfergesellschaft mit zwölfmonatiger Laufzeit durch. Eine besondere Herausforderung ergibt sich hier aufgrund des hohen Altersdurchschnitts der Mitarbeiter. Diese Transfergesellschaft wird für ein Unternehmen durchgeführt, dass wegen der hohen Zufriedenheit mit von der PTG bereits in der Vergangenheit durchgeführten Transfergesellschaften eine erneute Beauftragung vorgenommen hat.

Zahlen, Daten, Fakten

Insgesamt wurden in 2011 vier Transfergesellschaften und ein Einzeloutplacement beendet. Die Gesamtzahl aller Mitarbeiter dieser beendeten Projekte betrug 32 Personen, davon waren sechs weiblich.

Zum Stichtag 31.12.2011 waren von den o.g. 32 Beschäftigten sechs Personen über 60 Jahre und sechs Personen zwischen 55 bis 60 Jahre alt. Das entspricht einem Anteil an allen Beschäftigten von 37,5 %. Vor diesem Hintergrund ist das Gesamtergebnis der beendeten Transfergesellschaften sehr erfreulich. Insgesamt sind 50 % der Mitarbeiter, und damit 16 Personen, in Arbeit vermittelt worden und konnten vor der drohenden Arbeitslosigkeit bewahrt werden. Von diesen 16 Personen waren drei Frauen.

Personalentwicklungszentrum für den Konzern Stadt Essen

KAPITEL 6

6. Personalentwicklungszentrum für den Konzern Stadt Essen

Allein in der Stadtverwaltung sind entsprechend des Ratsbeschlusses 1.000 Stellen innerhalb der nächsten Jahre abzubauen. Hieraus resultiert ein umfangreiches Aufgabenkritikverfahren, da dieses Ziel nur unter Nutzung der natürlichen Fluktuation nicht erreicht werden kann. Parallel zu diesem Prozess wird im Rahmen der demographischen Entwicklung in den nächsten Jahren eine große Zahl von Beschäftigten altersbedingt ausscheiden. Diese beiden unterschiedlichen Prozesse sollen von einem neuen Dienstleistungsangebot unterstützt werden, damit die Optimierung des Personaleinsatzes und die Konsolidierungsziele des Rates miteinander verknüpft werden können.

Mit der Implementierung des Personalentwicklungszentrums (PEZ) wurde im Jahr 2011 in der PTG begonnen. Die vorgesehenen konzeptionellen Bausteine werden im Folgenden näher beschrieben.

PEZ ESSEN

Konzerninterner Arbeitsmarkt / Newplacement

Ziel eines zu errichtenden konzerninternen Arbeitsmarktes/Newplacement ist es, die aus der Aufgabenkritik entstehende Personalentwicklung und Stellenbesetzung innerhalb des Konzerns Stadt Essen zu unterstützen. Aber auch Vermittlungen außerhalb des Konzerns wären grundsätzlich denkbar. Zu diesem Zweck sollen künftig die im Bereich der PTG bereits vorhandenen Strukturen für Personalvermittlungsverfahren genutzt werden. Aus diesem Grunde wurde das neu errichtete PEZ als eigenes Geschäftsfeld in der PTG verankert. In Vorbereitung auf solche Bedarfe werden Strukturen und Abläufe der PTG auf die besonderen Erfordernisse im Konzern Stadt Essen zugeschnitten.

Hierdurch werden neue und offene Perspektiven der Beschäftigungsentwicklung innerhalb des Konzerns Stadt Essen geschaffen. Dabei ist die Teilnahme am Transferverfahren für die Beschäftigten immer freiwillig. Die Beratung und Vermittlung der Beschäftigten übernimmt das PEZ. Mit den Mitarbeitern werden Wünsche und Perspektiven besprochen und auf ihre Umsetzbarkeit geprüft. Am Ende des Prozesses steht ein aussagekräftiges Profil des Beschäftigten. Auf dieser Basis werden anschließend konkrete Beschäftigungsmöglichkeiten im Konzern untersucht. Die für die Besetzung der vakanten Stellen erforderlichen Qualifizierungen werden identifiziert, dem Beschäftigten angeboten und seine Teilnahme an der Qualifizierung organisiert. Der Beschäftigte wird über den gesamten Zeitraum individuell durch den Berater begleitet. Das Ziel ist erreicht, wenn der Beschäftigte eine adäquate Arbeitsstelle erhält.

Die Einführung einer konzernweiten Vermittlungsdatenbank im Rahmen eines intranetbasierten Verfahrens ist geplant, damit alle Mitarbeitenden die Möglichkeit erhalten, sich auf ausgeschriebene Stellen zu bewerben.

Konzernqualifizierung

Im Konzern Stadt Essen haben sich in der Vergangenheit unterschiedliche Weiterbildungs- und Qualifizierungsträger etabliert. Neben Bfz und CG gehören hierzu auch z.B. das Studieninstitut oder die VHS. Das PEZ wird künftig die jeweiligen Maßnahmen zur Weiterqualifizierung von Mitarbeitern des Konzern Stadt Essen unter Berücksichtigung der Bedarfe vorrangig mit diesen Einrichtungen konzipieren und durchführen.

Personal- und Organisationsentwicklung

Darüber hinaus bietet das PEZ die Begleitung von Prozessen zur Personal- und Organisationsentwicklung in den Beteiligungen des Konzern Stadt Essen mit Unterstützung entsprechend qualifizierter Dienstleister an. Hier tritt das PEZ im Wesentlichen als Vermittler kompetenter Berater auf. Dies gilt auch für Anfragen in Bezug auf „Coaching für Fach- und Führungskräfte": Im Rahmen einer Kooperation können qualifizierte und engagierte Coaches vermittelt werden, die kurz- und mittelfristige Unterstützung in beruflichen, aber auch in Fragen der „Work/Life-Balance" geben.

Vermittlung und Aktivierung

KAPITEL 7

7. Vermittlung und Aktivierung

Auch in 2011 konnte die Firmengruppe EABG die Vermittlungstätigkeiten in den ersten Arbeitsmarkt auf untereinander vernetzte Vermittlungsteams mit zahlreichen Kontakten zu regionalen Arbeitgebern ausbauen. Dies ermöglichte uns, Teilnehmern ihren jeweiligen Qualifizierungsbedarfen entsprechend Praktikums- und Arbeitsplätze anzubieten, aus denen schließlich insgesamt 782 Vermittlungen in den Arbeitsmarkt resultierten. Rechnet man zudem die Aktivierungen in berufliche Weiterbildungsmaßnahmen hinzu, kommen wir in 2011 auf insgesamt 852 Aktivierungen, durch die wir den Menschen eine neue berufliche Perspektive eröffnen konnten.

Vermittlungskonzept

Im Rahmen der Vermittlungstätigkeit gehen unsere Mitarbeiter jeweils auf die spezielle Situation jedes einzelnen Kunden ein und erarbeiten gemeinsam mit diesem realistische Berufsperspektiven sowie konkrete und erfolgreiche Bewerbungsstrategien (von Informationsquellen über mögliche Arbeitgeber bis hin zu geeigneten Ansprachen von Arbeitgebern und zielführende Kommunikationsmittel und -stile). Die uns bekannten offenen Stellen kennen wir durch Zugriff auf Stellenportale, Erstansprache von potenziellen und Kontaktpflege zu bekannten Arbeitgebern sowie zu Verbänden. Dabei nutzen wir auch moderne Kommunikationswege, wie z. B. die Netzwerke „Xing“ oder „Facebook“. Damit zeigen wir den Teilnehmern Möglichkeiten auf, Zugang zum verdeckten Arbeitsmarkt zu finden. Diese Beschreibung der Vermittlungstätigkeit lässt sich mit dem Oberbegriff „Bewerberorientierte Vermittlung“ beschreiben, früher auch „Eins zu Eins“-Vermittlung genannt.

Unser Ansatz zielt darauf, unsere Vermittlungstätigkeiten den jeweiligen Gegebenheiten in unterschiedlichen Geschäftsfeldern anzupassen und dabei unterschiedliche Expertenmeinungen einzubinden. So beziehen wir in den Vermittlungsprozess aus der Gemeinwohlarbeit heraus auch Anleiter und Betreuer externer Träger sowie Anleiter aus unserem Zentrum für Gemeinwohlarbeit in die Beurteilung und Auswahl arbeitsmarktnaher Teilnehmer ein. Darüber hinaus nutzen wir eine spezielle Software, mit der wir ein effektives Stellenmatching durchführen können, das als Basis dient für möglichst passgenaue und erfolgversprechende Vermittlungsvorschläge an unsere Kunden. Dadurch sind alle Vermittler der EABG über alle bekannten offenen Stellen informiert und können dies für das Stellenmatching nutzen.

In der Bfz und CG gibt es einheitliche Standards zu Bewerbung und erfolgreicher Praktikumsplatz- und Arbeitssuche. Diese Standards sind integraler Bestandteil der Qualifizierungen in einem abteilungsübergreifenden Konzept zur Vermittlung in Arbeit mit dem Grundsatz „Fördern und Fordern“. Den Teilnehmern stehen Praktikumscoaches für Fragen und konkrete Vermittlungsaktivitäten zur Verfügung. Seit 2006 erfolgt im Rahmen einer Kooperation mit der ABEG zudem eine für die Teilnehmer optionale Unterstützung im Rahmen der Vermittlung in ein Praktikum bzw. in einen Arbeitsplatz. In 2011 wurde dieses Angebot weiter intensiviert sowie eine durchgängig besetzte Vermittlungsstelle vor Ort mit Sitz in der Bfz eingerichtet (s. auch Punkt 4.1.3). So konnten die Kontakte zwischen Teilnehmern und Vermittlern weiter vereinfacht und darüber hinaus Unterstützungsleistungen auch nach beendeter Qualifizierung angeboten werden.

Aktivierungs- und Vermittlungsergebnisse 2011

Unsere Aktivierungserfolge (Vermittlungen in den Arbeitsmarkt und in geförderte berufliche Weiterbildungen) nach Art der Vermittlung im Jahresverlauf 2011 stellt folgende Abbildung dar:

Anzahl der Aktivierungen im Zeitraum 2011

Art der Vermittlung	Jan	Feb	Mrz	Apr	Mai	Jun	Jul	Aug	Sep	Okt	Nov	Dez	Gesamt
Vermittlungen Arbeitsmarkt aus Maßnahmen*	32	22	32	58	40	25	42	37	29	34	34	9	**394**
Aktivierende berufliche WB-Maßnahme	5	15	3	7	6	9	10	1	9	4	1	0	**70**
Vermittlungen Arbeitsmarkt aus FbW*													
• Umschulungen	21	39	7	10	5	35	58	6	3	13	2	30	**229**
• Lern- und QualifizierungsCenter	9	5	3	4	13	9	15	1	12	10	6	3	**90**
• Sonstige	11	2	2	19	12	3	4	2	0	3	6	5	**69**
Aktivierungen gesamt	**78**	**83**	**47**	**98**	**76**	**81**	**129**	**47**	**53**	**64**	**49**	**47**	**852**

* in sozialversicherungspflichtige Beschäftigungen

Insgesamt haben wir in 2011 852 Menschen für den Arbeitsmarkt mit einer nachhaltigen Perspektive aktiviert. Davon konnten 394 Personen aus verschiedenen aktivierungs- und beschäftigungsfördernden Maßnahmen heraus in den Arbeitsmarkt vermittelt werden. 70 weitere Personen fanden den Weg in eine geförderte berufliche Weiterbildung und wurden dadurch für den Arbeitsmarkt aktiviert. Darüber hinaus haben insgesamt 388 Bildungskunden von Bfz und CG eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung aufgenommen, davon 229 aus Umschulungen, 90 aus den modularisierten Angeboten der Lern-/QualifizierungsCenter und 69 aus Fortbildungs- und Trainingsmaßnahmen.

Die tatsächlichen Vermittlungen der Bildungskunden von Bfz und CG werden tatsächlich noch höher anzusetzen sein, da ca. 1/3 der ehemaligen Teilnehmenden bei den Nachbefragungen bis sechs Monate nach Beendigung der Qualifizierung nicht erreicht werden bzw. keine Rückmeldung geben. Unter Berücksichtigung der genannten Mittelkürzungen in den Eingliederungstiteln der JobCenter und der Arbeitsagenturen und der damit verbundenen Reduzierungen der Gesamtteilnehmerzahlen in fast allen Bereichen der Firmengruppe sind diese Ergebnisse positiv zu bewerten, obwohl die Zahlen insgesamt etwa 20 % unter denen des Vorjahres liegen. Durch die konsequente Ausschöpfung aller konzeptionellen Möglichkeiten konnten im Umschulungsbereich im Vergleich zum Vorjahr vor dem Hintergrund der Entwicklung des Arbeitsmarktes und der Fachkräftenachfrage die Vermittlungszahlen sogar gesteigert werden.

Bildungshotel und Veranstaltungsmanagement

KAPITEL 8

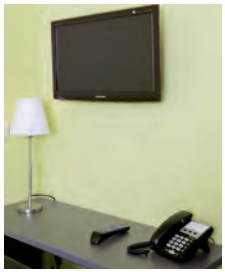
8. Bildungshotel und Veranstaltungsmanagement

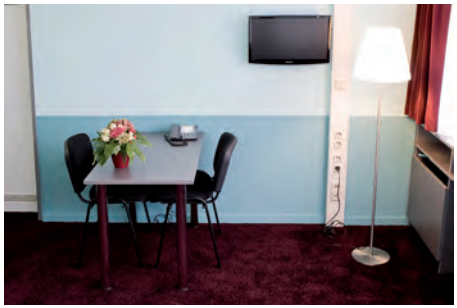
8.1 Bildungshotel

Das Bildungshotel ist im Bereich Service in der Bfz angesiedelt. Nach der Umwandlung des damaligen Internats in ein Hotel zum Ende der 1990er Jahre können seitdem überwiegend Gäste aus den Bereichen Bildung, Arbeit, Gesundheit und Soziales begrüßt werden. Die bereits vor einigen Jahren entstandenen Kooperationen mit der Universität Duisburg-Essen sowie den kaufmännischen Ausbildungsbereichen die Firmen Siemens und TEDi bestehen weiterhin, so dass in 2011 wieder zahlreiche Gäste aus diesen Einrichtungen den Weg ins Bildungshotel gefunden haben. Zudem nutzt die Gehörlosen-Wohngruppe des Diakoniewerkes Essen einen Teil des Bildunghotels im Rahmen eines betreuten Wohnens dauerhaft.

Die Kooperation mit dem Berufskolleg im Bildungspark (Bereitstellung von Praktikumsplätzen für die Schüler des Berufskollegs innerhalb des Hotelbetriebs) hat sich mittlerweile zu einer sehr erfreulichen Routine entwickelt. Zudem ermöglicht die vom Berufskolleg betriebene Mensa für die Gäste des Bildungshotels ein qualitativ hochwertiges und kostengünstiges Frühstücksangebot.

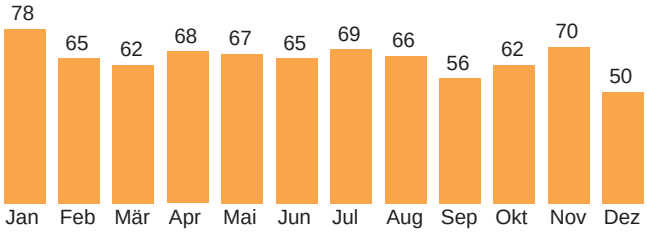
Im Rahmen der Qualitätssteigerungsstrategie wurde in 2011 die zweite komplette Hoteletage in eine Design-Etage umgewandelt. Der überwiegende Teil der Arbeiten wurde durch die Gewerke der EABG wieder im Rahmen des konzerninternen Leistungsaustausches ausgeführt. Diese Etagen finden bei den Hotelgästen großen Anklang und dienen als Vorbild für die in den nächsten Jahren geplanten Renovierungen der restlichen zehn Hoteletagen.





Das Bildungshotel verfügt über insgesamt 248 Zimmer, von denen 56 als Doppelzimmer genutzt werden können. Zusätzliche Doppelzimmer werden durch die Renovierung einer weiteren Hoteletage in 2012 hinzukommen. Die Auslastung im Geschäftsjahr 2011 betrug durchschnittlich 64 % und lag damit um 1 %-Punkt über der des Vorjahres.

Belegung des Bildungshotels der Bfz-Essen GmbH 2011
(in %)



Bfz-Essen GmbH
Bildungs Hotel

8.2 Veranstaltungsmanagement

Wie in den vergangenen Jahren war CG zusätzlich zu den Bildungsangeboten auch in 2011 im Veranstaltungsmanagement aktiv. Mit den in 2005 gebauten Räumen entspricht CG hohen Standards und kann von einfachen Konferenzen bis hin zu spektakulären Eventlocations im Obergeschoss mit Dachterasse eine große Bandbreite an möglichen Veranstaltungen ausrichten. Hinzu kommen auf Wunsch eine Verköstigung der Gäste, ein Rahmenprogramm sowie weitere Dienstleistungen rund um die Veranstaltung. Zudem kann auch das Café Q für Veranstaltungen genutzt werden.

Einen besonderen Service leisten die Scouts von CG: Sie kennen sich in Essen und Umgebung optimal aus und können für jeden Geschmack das passende Rahmenprogramm finden. Die zentrale örtliche Lage von CG sowie das sich in unmittelbarer Nähe befindliche Bildungs- und Seminarhotel bieten darüber hinaus eine ideale Infrastruktur. Parkplätze und eine Tiefgarage befinden sich direkt am Haus. Der öffentliche Nahverkehr hält direkt vor dem Gebäude und die Stadtmitte erreicht man in nur wenigen Minuten zu Fuß.

Im Geschäftsjahr 2011 haben daher wieder zahlreiche Einrichtungen die unterschiedlichen Angebote zum Veranstaltungsmanagement von CG genutzt, insbesondere für die Durchführung externer Veranstaltungen. Wie in den letzten Jahren auch wurden die Räume zudem für die Veranstaltungsreihe „ComIn Talk“ der „networker NRW e.V.“ sowie für Weiterbildungsmessen genutzt.

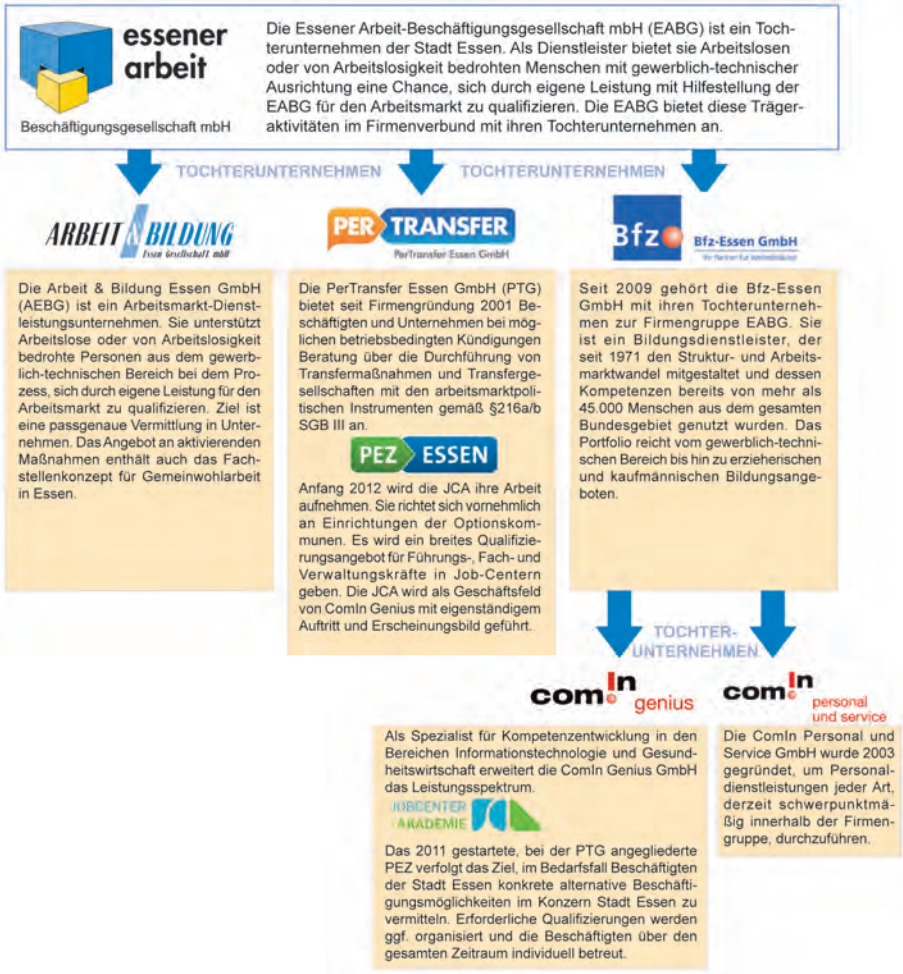
Vorstellung der Firmengruppe EABG

KAPITEL 9

9. Vorstellung der Firmengruppe EABG

9.1 Wer wir sind

Die Firmengruppe besteht aus der Essener Arbeit-Beschäftigungsgesellschaft mbH (EABG), einem Tochterunternehmen der Stadt Essen, und ihren 100%igen Beteiligungen Arbeit & Bildung Essen GmbH (ABEG), PerTransfer Essen GmbH (PTG) und Bfz-Essen GmbH (Bfz). Die Bfz selber hält zwei weitere 100%ige Beteiligungen, nämlich die ComIn Genius GmbH (CG) und die ComIn Personal & Service GmbH (CPS). Mit Ausnahme der CPS sind alle nach DIN EN ISO 9001:2008 und AZWV (Anerkennungs- und Zulassungsverordnung Weiterbildung) zertifiziert. Innerhalb der Firmengruppe besteht eine intensive zielgerichtete Kooperation zwischen den einzelnen Unternehmen. In der hier gezeigten Abbildung ist die Firmengruppe im Überblick dargestellt.



Für die erweiterte Firmengruppe war es sinnvoll, ein gemeinsames Leitbild zu entwickeln. Dieses bringt unsere gemeinsame Vision zum Ausdruck, aus der die strategischen Ziele für die Firmengruppe abgeleitet wurden. Das Leitbild wurde 2010 mit Hilfe externer Moderation von allen Führungskräften und mit regelmäßiger Rückkopplung zu den Mitarbeiterteams entwickelt. Aus dem Leitbild wurden in einem nächsten Schritt neun strategische Ziele für die Firmengruppe entwickelt.

Strategische Ziele der Firmengruppe EABG

1	Unser Handeln orientiert sich am Erfolg und an der hohen Zufriedenheit unserer Kunden.
2	Im Mittelpunkt aller Dienstleistungen und Produkte der Firmengruppe stehen die Entwicklung von Kompetenzen und die Integration in den Arbeitsmarkt.
3	Unsere marktnahen Angebote schaffen nachhaltige Lösungen. Sie entsprechen den aktuellen Erfordernissen der Kunden und der Wirtschaft.
4	Wir entwickeln innovative Angebote für die Zukunft.
5	Die Qualität unserer Dienstleistungen und Produkte überprüfen und verbessern wir kontinuierlich.
6	Wir arbeiten nach dem Prinzip „Fördern und Fordern“.
7	Kompetente, motivierte und zufriedene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind Garanten unseres Erfolges.
8	Wirtschaftlicher Erfolg ist die Basis für die Sicherung und Weiterentwicklung der Firmengruppe.
9	Für die Stadt Essen und die Region entwickeln wir die Infrastruktur und Potentiale für den Arbeitsmarkt.

Aus den strategischen Zielen wurden für das Jahr 2011 Maßnahmen und Kennzahlen erstmals für die gesamte Firmengruppe identifiziert und in einer Balanced Scorecard dargestellt.

9.2 Gesamtleistung in 2011

In 2011 hat die Firmengruppe EABG einen Umsatz von 34,9 Mio. Euro erwirtschaftet, der sich auf die einzelnen Firmen wie folgt aufteilt:

Gesamtleistung der Firmengruppe 2011 in Mio. Euro

	EABG	ABEG	PTG	Bfz	CG	CPS	Gesamt
2011	9,7	11,6	0,7	9,1	1,5	2,3	34,9

9.3 Beschäftigtenstruktur

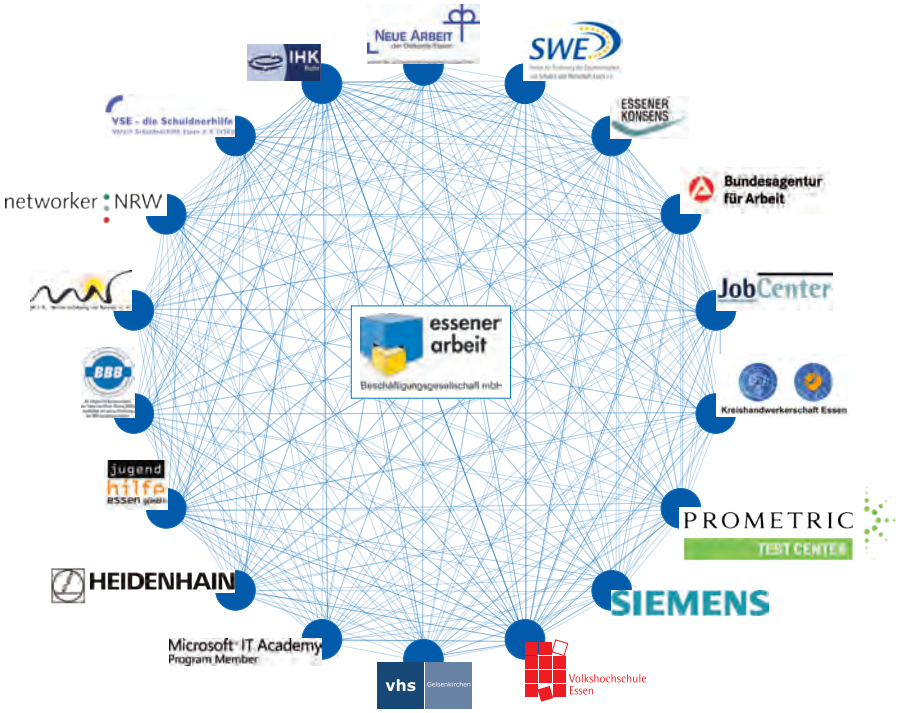
Unsere erfolgreiche Arbeit war auch in 2011 nur mit kompetenten und engagierten Mitarbeitern möglich. Die folgende Tabelle gibt einen Überblick über unsere Beschäftigtenstruktur in 2011.

Durchschnittliche Beschäftigte in der Firmengruppe EABG 2011

	EABG	ABEG	PTG	Bfz	CG	CPS	Gesamt
Stammbelegschaft	77,75	99	13,75	64,25	10,25	77,5	342,5
Auszubildende	12,5	0	0	2,25	0	0	14,75
Gesamt	**90,25**	**99**	**13,75**	**66,5**	**10,25**	**77,5**	**357,25**

9.4 Kooperationspartner

Unsere regionale Verankerung und Zusammenarbeit mit unterschiedlichen Kooperationspartnern stellt ein wichtiges Fundament für den Erfolg und die Qualität der angebotenen Leistungen der Firmengruppe EABG dar. Unter anderem arbeitet die Firmengruppe mit folgenden Kooperationspartnern zusammen:



Firmengruppe EABG

essener arbeit
Beschäftigungsgesellschaft mbH

Bfz
Bfz-Essen GmbH
Ihr Partner für Weiterbildung

ARBEIT & BILDUNG
Essen Gesellschaft mbH

PER TRANSFER
PerTransfer Essen GmbH

com!n genius

com!n personal und service