

**Kommunale Arbeitsmarktpolitik**  
**Zehn Erfolgsbeispiele in Nordrhein-Westfalen**

## Inhalt

	<b>3</b>	Vorwort
Kreis Borken	<b>6</b>	Projekt: Umschulungsbausteine Metall
Kreis Coesfeld	<b>8</b>	Projekt: Sofortangebote
Kreis Düren	<b>10</b>	Projekt: Lokführer
Ennepe-Ruhr-Kreis	<b>12</b>	Projekt: FrAtZ (=Frauen Arbeit Zukunft)
Stadt Hamm	<b>14</b>	Projekt: eurobahn
Hochsauerlandkreis	<b>16</b>	Projekt: 50plus
Kreis Kleve	<b>18</b>	Projekt: 50fit
Kreis Minden-Lübbecke	<b>20</b>	Projekt: Ausbildung zum Industriemechaniker
Stadt Mülheim a.d. Ruhr	<b>22</b>	Projekt: U25
Kreis Steinfurt	<b>24</b>	Projekt: Gleisbrücke
	<b>26</b>	Adressen

# Zehn Erfolgsbeispiele aus Nordrhein-Westfalen

„Optionskommune“ oder gar „zugelassener kommunaler Träger“ – diese beiden technisch-bürokratischen Titel tragen bundesweit 69 Kreise und kreisfreie Städte. Sie haben sich im Rahmen der so genannten Hartz-IV-Reform entschieden, anstelle einer Arbeitsgemeinschaft aus Bundesagentur für Arbeit und Kommune die Leistungen für Langzeitarbeitslose eigenverantwortlich zu erbringen. Nach Einführung des Sozialgesetzbuches II haben sie zum 01.01.2005 mit großem Engagement zunächst neue Verwaltungsstrukturen aufgebaut, damit die große Zahl erwerbsfähiger Sozialhilfeempfänger und ehemaliger Arbeitslosenhilfeempfänger umgehend und verlässlich die für den Lebensunterhalt erforderlichen Geldleistungen erhalten konnte. Neben dem erfolgreich gemeisterten Kraftakt, zwei unterschiedliche finanzielle Transfersysteme zusammenzuführen, haben die Optionskommunen umgehend begonnen, bestehende Netzwerke zur Integration der

erwerbsfähigen Hilfeempfänger in den regulären Arbeitsmarkt auszubauen, sozial-flankierende Hilfesysteme auf die neuen Anforderungen auszurichten und neue, passgenaue Integrationsinstrumente zu entwickeln. In Nordrhein-Westfalen haben sich zehn kommunale Träger – zwei kreisfreie Städte und acht Kreise – im Jahr 2005 auf den Weg gemacht und sich der besonderen Verantwortung für die hier lebenden Menschen gestellt. Langzeitarbeitslosigkeit, so unsere Überzeugung, ist kein isoliertes, abgrenzbares Problem. Sie kann nur unter Einbeziehung der gesamten örtlichen Sozial- und Hilfestruktur wirksam und nachhaltig verringert werden. Vor allem benötigen die Betroffenen, die oft nicht nur von Arbeitslosigkeit, sondern von zahlreichen weiteren finanziellen, gesundheitlichen und gesellschaftlichen Problemen belastet sind, eine ortsnahe Unterstützung, die den Menschen als Mitbürger in den Blick und helfend an die Hand nimmt.



„Hilfe aus einer Hand“, dieses Ziel prägt in jüngster Zeit erneut die öffentliche Diskussion, nachdem die Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts zu den ARGEen die SGB-II-Organisation wieder auf die politische Agenda gesetzt hat. „Hilfe aus einer Hand“, das muss das Ziel für eine regional ausgerichtete, an den konkreten Bedürfnissen der Betroffenen orientierte Arbeitsmarktpolitik sein. „Hilfe aus einer Hand“ umfasst bei den Optionskommunen in NRW mehr als nur den Arbeitsmarkt und die SGB-II-Verwaltung.

Drei Jahre SGB II haben den Akteuren in Optionskommunen und ARGEen gezeigt, dass die Integration in den regulären Arbeitsmarkt für die von uns betreuten Menschen oft ein kaum er-



reichbares Ziel ist. Überschuldung, Suchtprobleme, familiäre Krisen, fehlende Ausbildungen und Schulabschlüsse, psychische oder physische Einschränkungen – all das lässt für viele der Betroffenen den Einstieg in den Arbeitsmarkt unendlich weit weg erscheinen. Auch wenn die gesetzlichen Voraussetzungen für die Einordnung als „erwerbsfähige Person“ vorliegen, ist es mit der Vermittlung eines Job-Angebotes in den seltensten Fällen getan. Die Hilfe muss die Menschen viel früher erreichen, sie in ihrer persönlichen, oft als

ausweglos empfundenen Situation „abholen“ und langsam an den Arbeitsmarkt heranführen. „Aus einer Hand“ können dies nur die Kommunen als örtliche Akteure in allen Bereichen des sozialen Lebens.

Seit dem 01.01.2005 haben wir, die nordrhein-westfälischen Optionskommunen, diese Arbeit für die hilfsbedürftigen Menschen in unseren Kreisen und Städten zu einem Schwerpunkt unserer gesamten Verwaltungstätigkeit gemacht. Wir haben in unseren Verwaltungen oder in eigenen Verwaltungseinheiten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit dem größten Know-how im Bereich soziale Betreuung und Arbeitsförderung zusammengefasst und die Förderung der Betroffenen als Querschnittsaufgabe der Gesamtverwaltung verstanden. Dabei haben wir die unbezahlbaren Vorteile der örtlichen sozialen Netzwerke und der verschiedenen Kompetenzen nutzen können, über die wir als Kommunen verfügen. Vom Jugendamt bis zur kommunalen Wirtschaftsförderung, von unseren Weiterbildungseinrichtungen bis zu den sozialen Diensten, von den Schuldnerberatungen bis zu den Angeboten unserer Gesundheitsämter – alle fühlten und fühlen sich als Teil der Optionskommune den sozial benachteiligten Menschen in der eigenen Nachbarschaft verpflichtet.

Zum Wohle dieser Menschen konnten wir in den letzten drei Jahren zahlreiche unserer Trümpfe ausspielen. Wir konnten uns auf gewachsene Kooperationsstrukturen mit den Wohlfahrtsverbänden, Kirchen und Weiterbildungseinrichtungen verlassen. Netzwerke wurden



gemeinsam enger geknüpft statt durch sinnwidrige europaweite Ausschreibungen örtlicher Sozialdienstleitungen zerschlagen zu werden. Gemeinsam mit den örtlichen Arbeitsmarktakteuren konnten neue Integrationsansätze für benachteiligte Erwerbsfähige geschaffen und neue Arbeitsmarktpotenziale erschlossen werden. Wir konnten uns auf eine enge Kooperation mit dem Land NRW verlassen. Kooperationsstrukturen noch aus Zeiten des Bundessozialhilfegesetzes wurden auch im SGB II intensiv gelebt, gemeinsame Projekte entwickelt und erfolgreich umgesetzt. Der kommunale Ansatz der Arbeitsmarktpolitik fand und findet Unterstützung bis in die Spitze der Landesregierung.

Und vor allem konnten wir als Optionskommunen eines erreichen: Die Leistungsempfänger des SGB II sind in den letzten drei Jahren



stets im Blickfeld der kommunalen Politik geblieben. Nicht nur in den beiden kreisfreien Städten, auch in den acht Optionskreisen

und all ihren kreisangehörigen Städten und Gemeinden hat sich die örtliche Politik nicht wie in einigen ARGE-Regionen emotional aus der Verantwortung für die Langzeitarbeitslosen und ihre Familien zurückgezogen. Durch die enge Einbindung der kreisangehörigen Gemeinden in die gemeinsame Umsetzung und



kooperative Steuerung des SGB II ist es vielmehr gelungen, die Arbeitsmarktpolitik gerade für Langzeitarbeitslose zum regionalen Projekt zu machen. Während man ohne eigene Zuständigkeit die Dinge gern den „anderen in Berlin und Nürnberg“ überlässt, wirkt die gemeinsame Verantwortung identitätsstiftend für die ganze Arbeits- und Wirtschaftsregion.



Drei Jahre Optionskommunen in NRW, das war für uns als Kreise und Städte, für unsere engagierten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen und für unsere politischen Verantwortungsträger eine spannende und herausfordernde Zeit. In dieser Zeit ist viel für die langzeitarbeitslosen Menschen in unseren Regionen erreicht worden. Dazu möchten wir Ihnen mit dieser Broschüre Informationen und Belege liefern. Anhand von zehn Erfolgsbeispielen aus unserer täglichen Arbeit möchten wir aufzeigen, wie wir gemeinsam mit Kooperationspartnern die Chancen genutzt haben, die uns die kommunale Gesamtverantwortung für das SGB II bietet. Die Beispiele können dabei natürlich nur einen kleinen Ausschnitt aus der Arbeit der jeweiligen Optionskommune bieten. Wenn Sie sich aber anhand dieser Broschüre oder

durch eine vertiefende Information vor Ort ein Bild von unserer Arbeitsweise gemacht haben, werden Sie überzeugt sein, dass jedes der Beispiele auch in jeder anderen der Optionskommunen in NRW beheimatet sein könnte.

Die Beispiele sollen Sie in diesem Sinne für die besonderen Bedürfnisse der von uns betreuten Menschen sensibilisieren und Sie davon überzeugen, dass wir ihnen am besten vor Ort gemeinsam helfen können. Die Option in NRW ist ein Erfolgsmodell für die Menschen in unserem Land – davon sind wir nach drei Jahren SGB II überzeugt. Wo immer Sie als Leser dieser Broschüre politische Verantwortung tragen oder an einer erfolgreichen Arbeitsmarktpolitik in NRW mitwirken: Lassen Sie sich von unserer Arbeit überzeugen und setzen Sie sich dafür ein, dass wir als Optionskommunen nicht nur unsere erfolgreiche und effiziente Arbeit fortsetzen, sondern auch wirklich zum Modell für andere werden können. Die kommunale Verantwortung für das SGB II muss mehr sein als „nur“ eine Option!

Landrat Gerd Wiesmann  
Kreis Borken

Landrat Konrad Püning  
Kreis Coesfeld

Landrat Wolfgang Spelthahn  
Kreis Düren

Landrat Dr. Arnim Brux  
Ennepe-Ruhr-Kreis

Oberbürgermeister Thomas Hunsteger-Petermann  
Stadt Hamm

Landrat Dr. Karl Schneider  
Hochsauerlandkreis

Landrat Wolfgang Spreen  
Kreis Kleve

Landrat Dr. Ralf Niermann  
Kreis Minden-Lübbecke

Oberbürgermeisterin Dagmar Mühlendorf  
Stadt Mülheim an der Ruhr

Landrat Thomas Kubendorff  
Kreis Steinfurt

**E**inen neuen Weg haben Service-Punkt ARBEIT und die Berufsbildungsstätte Westmünsterland bei der fachlichen Qualifizierung Langzeitarbeitsloser eingeschlagen und damit gleichzeitig auf die regionalen Bedarfe in der Metall-Branche reagiert. Die Berufsbildungsstätte Westmünsterland GmbH für Handwerk und Industrie (BBS) ist seit über 30 Jahren in der Region Kreis Borken als bewährte Anbieterin von beruflicher Aus-, Fort- und Weiterbildung aktiv und hat sich im Rahmen ihrer Tätigkeit als verlässliche Partnerin regionaler Unternehmen und des Service-Punkt ARBEIT im Kreis Borken bewährt.

## Projekt: Umschulungsbausteine Metall

Inhalt des neuen Angebotes ist die Abfolge verschiedener aufeinander aufbauender Qualifizierungsbausteine. Jeder Baustein wird einzeln zertifiziert und kann so als Qualifizierungsnachweis auf dem Arbeitsmarkt genutzt werden. Gleichzeitig stellt die Zertifizierung die Zugangsvoraussetzung zur Teilnahme an dem Folgemodul dar.

Zu Beginn der Qualifizierungskette stehen drei Bausteine, in denen Grundlagen in der Metallverarbeitung vermittelt werden – vom Erlernen der manuellen und maschinellen Fertigung einfacher Bausteine über das Pflegen und Warten von Betriebsmitteln bis hin zur Fähigkeit, einfache Baugruppen zu montieren. Darauf aufbauend besteht die Möglichkeit, im Rahmen konkreter Umschulungsinhalte weitere Qualifizierungen in Anspruch zu nehmen. Am Ende kann der erfolgreiche Abschluss einer Umschulung zum Zerspanungsmechaniker oder zum Industriemechaniker stehen. Bisher waren Umschulungen lediglich im Rahmen einer Gesamtmaßnahme mit einer Dauer von mindestens 24 Monaten möglich. Mit diesem neuen Modell können Kenntnisse und Fertigkeiten auch im Rahmen kürzer angelegter Module erworben werden – abhängig von den

individuellen Fähigkeiten. Insbesondere für Personen, die bereits seit langen Jahren arbeitslos sind und über geringe Qualifizierungen verfügen, ist die bisherige Form der Umschulung mit vielen Schwierigkeiten verbunden. Denn viele Langzeitarbeitslose sind den Anforderungen einer klassischen Umschulung zeitlich und inhaltlich nicht gewachsen.

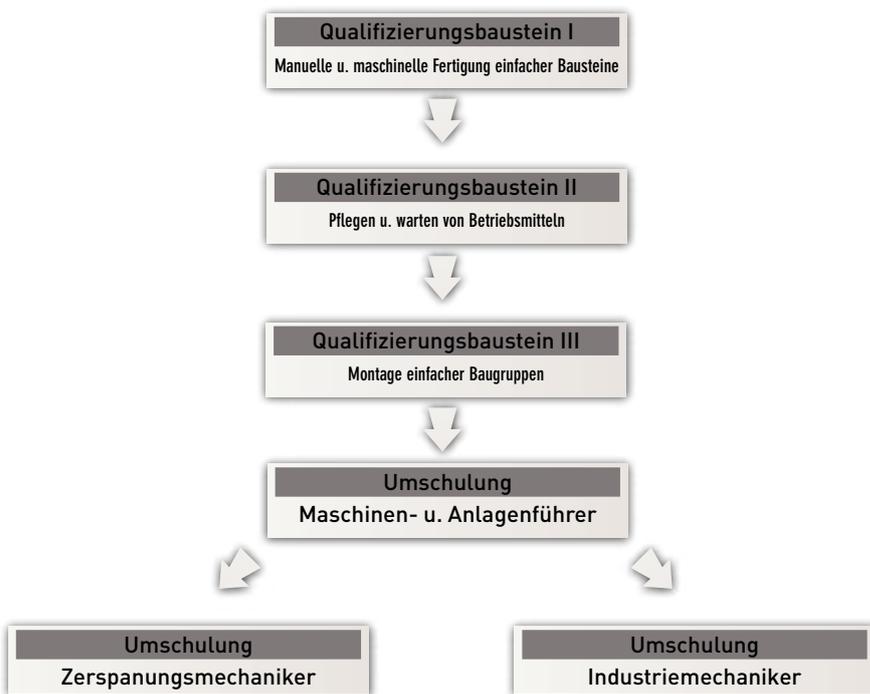
Die BBS hat daher für den Bereich Metall in Kooperation mit der Industrie- und Handelskammer

Nord Westfalen dieses neue vielschichtige Bausteinsystem entwickelt, das auch niederschweligen Qualifizierungsperspektiven und Eignungen entgegen kommt. Sie stellt damit ein Angebot zur Verfügung, das auf der einen Seite die speziellen Bedürfnisse der Zielgruppe in den Blick nimmt, auf der anderen Seite auf die Anforderungen des Arbeitsmarktes reagiert und passgenaue Qualifizierung im Hinblick auf die Bedarfsituation der beteiligten Unternehmen verspricht.

Der erste Qualifizierungsbaustein ist am 5.11.2007 mit 28 Teilnehmern an den Standorten der Berufsbildungsstätte in Ahaus und Bocholt gestartet. 22 Teilnehmer haben diese erste Maßnahme zwischenzeitlich erfolgreich beendet und sind in den zweiten Baustein gewechselt.

### Persönliches Beispiel

Sergej Wins kam im Jahr 2006 nach Deutschland. In der Ukraine arbeitete er als angelernter Koch in einer Kantine. Aus die-



sem Grund suchte Wins zunächst auch hier im Bereich Gastronomie nach einer Beschäftigungsmöglichkeit. Nach dem Besuch des Integrationssprachkurses hat er an einer Weiterbildung für Küchenpersonal bei einem regionalen Bildungsträger – Chance gGmbH Gronau – teilgenommen. Trotz dieser Qualifizierung blieben seine Bewerbungsverfahren in der Gastronomiebranche erfolglos.

Nach Rücksprache mit seinem persönlichen Fallmanager des Service-Punkt ARBEIT hat sich Sergej Wins im Oktober 2007 entschieden, den Blick auch auf andere Branchen zu werfen. Daraufhin nahm er an einer 14-tägigen Eignungsfeststellung für die Qualifizierung in Metallberufen teil.

Die Eignungsfeststellung verlief positiv, Wins stellte für sich Geschick und Interesse an der Ar-

beit mit Metall fest und war hoch motiviert, Kenntnisse und Fähigkeiten in diesem Bereich zu erlernen. Seit November 2007 führt er nun seinen beruflichen Bildungsweg mit einer Qualifizierung für eine Tätigkeit in der industriellen Produktion fort und nimmt an der Weiterbildung „Qualifizierungsbausteine Metall“ der Berufsbildungsstätte Westmünsterland teil.

Nach seinen bisherigen Leistungen kann der jetzt 21-jährige im nächsten Jahr die Facharbeiterprüfung zum Maschinen- und Anlagenführer bei der Industrie- und Handelskammer ablegen.

Für das Jahr 2008 hat der Service-Punkt ARBEIT vergleichbare Bausteinsysteme in weiteren Branchen im Rahmen der Bildungszielplanung vorgesehen, wie beispielsweise in den Bereichen Lagerlogistik, Holz, Farbe und Büro. Auch hier wird die Berufsbildungsstätte Westmünsterland als kompetenter Partner zur Verfügung stehen.

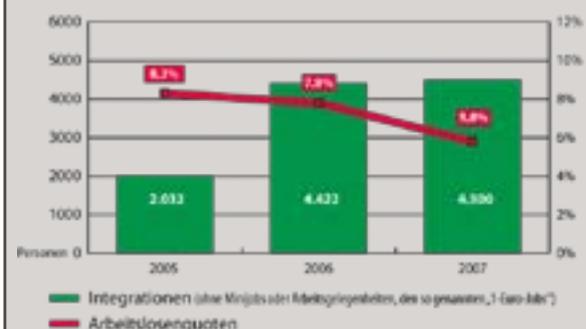
Der Kreis Borken ist ein Flächenkreis im Münsterland – gelegen an der 108 Kilometer langen münsterländisch-niederländischen Grenze. Wirtschaftlich zeichnet er sich aus durch einen breiten Branchenmix: Textil-, Kunststoff-, Druck- und Nahrungsmittelgewerbe, aber auch Holzverarbeitung, Elektrotechnik, Metallverarbeitung, Fahrzeug und Maschinenbau sowie das Handwerk sind hier angesiedelt.

Als SGB-II-Träger ist der Kreis Borken mit seinem „Service-Punkt ARBEIT“ für die Betreuung von rund 8.500 Bedarfsgemeinschaften mit 12.500 erwerbsfähigen Hilfebedürftigen zuständig. Die kundenbezogenen Dienstleistungen des „Service-Punkt ARBEIT“ werden im Sinne eines ortsnahen Angebotes dezentral von den 17 kreisangehörigen Städten und Gemeinden vor Ort erbracht. Ebenfalls als sehr erfolgreich hat sich die Strategie des Kreises Borken erwiesen, auch die Eingliederungs- und Integrationsprojekte flächendeckend zu organisieren, um den Hilfebedürftigen einen flexiblen und praktikablen Zugang zu den Angeboten zu ermöglichen.

#### Daten & Fakten

- Einwohner: 370.252
- Fläche: 1419,2 km<sup>2</sup>
- Landrat: Gerd Wiesmann

#### Arbeitslosenquote & Integrationen in Arbeit



**Ausbilder Heinz Große Harmann (lks.) erklärt Sergej Wins die Bedienung einer CNC-Fräsmaschine.**



# Projekt: Sofortangebote

Im Koalitionsvertrag der jetzigen Bundesregierung vom 11.11.2005 wurde unter anderem vereinbart, dem Leistungsmissbrauch bei der Grundsicherung für Arbeitsuchende energisch und konsequent entgegenzutreten. Unter anderem soll jedem Antragsteller verdeutlicht werden, dass in der Grundsicherung für Arbeitsuchende das Prinzip „Fördern und Fordern“ von Beginn der Antragstellung an systematisch umgesetzt wird. Personen, die erstmals einen Antrag auf SGB-II-Leistungen stellen, sollen daher nach Prüfung der individuellen Situation Sofortangebote zur Aufnahme einer Beschäftigung oder Qualifizierung erhalten. Diese Maßnahmen können auch der Überprüfung der Arbeitswilligkeit dienen.

Mit dem SGB-II-Fortentwicklungsgesetz hat der Gesetzgeber auf dieser Grundlage eine neue Regelung geschaffen, nach der bestimmten Personen ein Sofortangebot zu unterbreiten ist.

Nach dieser Regelung sollen erwerbsfähige Personen, die innerhalb der letzten zwei Jahre weder Lebensunterhaltsleistungen nach

dem SGB II noch nach dem SGB III bezogen haben, bereits zum Zeitpunkt der Antragstellung Leistungen zur Eingliederung in Arbeit angeboten werden. Die Leistungen zur Eingliederung können auch erbracht werden, wenn die Hilfebedürftigkeit noch nicht abschließend festgestellt ist.

Ziel dieser Regelung ist es also, durch das Anbieten von Arbeitsangeboten beziehungsweise aktivierenden Leistungen im Rahmen der ersten Vorsprache zu vermeiden, dass Hilfebedürftigkeit eintritt oder für die berufliche Eingliederung wertvolle Zeit bis zur Entscheidung über den Antrag auf Leistungen der Grundsicherung für Arbeitsuchende ungenutzt verstreicht. Nicht zuletzt soll durch das Sofortangebot Leistungsmissbrauch vermieden sowie die Bereitschaft des Hilfesuchenden zur Arbeitsaufnahme überprüft werden.

## Personenkreis

Die Regelung sieht vor, dass vorrangig nur diejenigen Personen, die innerhalb der letzten zwei Jah-

re keine laufenden Geldleistungen nach dem SGB II oder SGB III bezogen haben, ein Sofortangebot erhalten. Dies werden insbesondere



Personen sein, die beispielsweise nach dem Abschluss der Schule oder des Studiums Leistungen der Grundsicherung beantragen, oder aber Selbstständige. Auch Personen, die vorher Leistungen nach dem Asylbewerberleistungsgesetz bezogen haben, gehören, sobald sie eine Aufenthaltserlaubnis erhalten, in der Regel zu diesem Personenkreis.

Gleichwohl kann es auch bei erwerbsfähigen Personen, die innerhalb der letzten zwei Jahre laufende Geldleistungen zur Sicherung des Lebensunterhaltes nach dem SGB II oder nach dem SGB III erhalten haben, sinnvoll und notwendig sein, ein Sofortangebot im Sinne des § 15a SGB II zu unterbreiten.

## Umsetzung

Um beide Ziele – schnelle Integration und Vermeidung von Leistungsmissbrauch – mit einem angemessenen Verhältnis von Kosten und



Nutzen zu erreichen, müssen die zu unterbreitenden Sofortangebote auf die Antragsteller und ihre Fähigkeiten zugeschnitten sein. Es ist daher erforderlich, qualifizierte Sofortangebote im Rahmen des Erstkontakts zu unterbreiten.



Als Beschäftigungs- und Qualifizierungsfeld der Kreis Coesfeld, Zentrum für Arbeit, an momentan drei Standorten geeignete Einrichtungen zur Nutzung bereit, in denen alle notwendigen technischen Einrichtungen und Räumlichkeiten für die Durchführung der praxisnahen Beschäftigungs- und Qualifizierungsinhalte für den handwerklichen Bereich vorhanden sind. Ziel ist es, den Teilnehmern in praktischen Tätigkeitsfeldern ein Sofortangebot zu unterbreiten.

Je nach Standort handelt es sich dabei um folgende Einsatzmöglichkeiten:

Holzbe- und -verarbeitung • Metallbe- und -verarbeitung • Baubereich • Möbelkammer (Aufarbeitung von Gebrauchtmöbeln •

Umzugshilfen • Textilrecycling • Änderungsschneiderei • Grünflächenpflege • etc.

Darüber hinaus können entsprechend individueller Wünsche und Eignungen in begrenztem Umfang auch weitere Einsatzmöglichkeiten, zum Beispiel im Verwaltungs-/ Bürobereich vermittelt werden.

### Aufgaben und Ziele im Rahmen der Begleitung

Auf der Grundlage der vorhandenen beruflichen Kenntnisse aus dem erlernten Beruf und des zum Maßnahmebeginn durchgeführten Profiling wird gemeinsam mit den Teilnehmern und Teilnehmerinnen eine individuelle Berufswegplanung erstellt, die im Maßnahmenverlauf kontinuierlich hinsichtlich der Effizienz überprüft und gegebenenfalls modifiziert und angepasst wird. Das Profiling wird entsprechend dem Kompetenzcheck NRW durchgeführt.

Eine zentrale Bedeutung kommt in der Maßnahme auch der sozialpädagogischen Betreuung zu. Zwischen sozialpädagogischer Begleitung und Maßnahmeleitung wird gemeinsam ermittelt, ob und welche flankierenden Maßnahmen für eine erfolgreiche berufliche Integration einzuleiten sind:

Die Vermittlung von Qualifizierungsangeboten erfolgt entsprechend folgender exemplarischer Arbeitgeberanforderungen:

Führerschein • Gabelstaplerführerschein • EDV-Module • Maschinschein • Motorsägenschein • Erste-Hilfe-Kurs • Sprachkurs • Tagesmütterausbildung • Individuelles Coaching und Berufswegplanung • Kompetenztraining • Praktikumsplatzakquise und betriebliches Praktikum in einem Betrieb im 1. Arbeitsmarkt • Vermittlung in Arbeit.

Seine günstige Lage zwischen der Universitätsstadt Münster und dem nördlichen Ruhrgebiet, aber vor allem auch inmitten der reizvollen Park- und Kulturlandschaft des westlichen Münsterlandes, macht den Kreis Coesfeld zu einer besonders attraktiven Region. Das hohe Maß an Lebens- und Wohnqualität belegt die Bevölkerungsstatistik: Zwischen 1975 und 2006 wuchs die Zahl der Einwohner um mehr als ein Drittel auf über 220.000.

In den elf kreisangehörigen Städten und Gemeinden finden sich hervorragende Voraussetzungen für Familien, junge Arbeitnehmer und nicht zuletzt für etablierte und ansiedlungswillige Unternehmen. Aufgrund seiner stark mittelständisch geprägten Wirtschaft mit ihrem vielfältigen Branchenmix und wegen des erfolgreich überwundenen Strukturwandels wird der Kreis Coesfeld gern der „kleine Tiger im Münsterland“ genannt. Auch kulturell hat der „Kreis der Wasserburgen“ mit seinen zahlreichen Baudenkmälern und lebendigen Traditionen viel zu bieten.

### Daten & Fakten

- Einwohner: 221.467
- Fläche: 1110 km<sup>2</sup>
- Landrat: Konrad Püning

### Arbeitslosenquote & Integrationen in Arbeit





Eine Ausbildung mit Zukunft:  
Lokführer bei der Rurtalbahn

# Projekt: Lokführer

## Ausbildung mit Übernahmegarantie!

Die Rurtalbahn hat zwar keinen ICE. Das Tempo, mit dem das Eisenbahnunternehmen wächst, hat aber schon Hochgeschwindigkeitsniveau: Binnen fünf Jahren hat die Rurtalbahn ihre Belegschaft verdreifacht und zählt derzeit 144 Beschäftigte. Im letzten Jahr begrüßten Aufsichtsratschef Landrat Wolfgang Spelthahn und Geschäftsführer Hans-Peter Nießen unter anderem acht Neuzugänge, die besonders glücklich waren.



Es waren samt und sonders Männer, die aus den Händen des Landrates ihre Führerscheine erhielten. Ein halbes Jahr hatten sie sich auf die anspruchsvollen Abschlussprüfungen vorbereitet, Theorie gebüffelt und Fahrpraxis gesammelt. Das Plastikviereck im EC-Kartenformat mit dem eigenen Passbild vorne drauf, das sie nun bekommen haben, bedeutet den Männern viel. Sie alle waren langzeitarbeitslos und auf SGB-II-Leistungen, also Hartz IV, angewiesen. Durch Vermittlung der job-com des Kreises Düren kamen sie zur Rurtalbahn.

Anfang 2007 sprachen die Verantwortlichen der Rurtalbahn den Leiter der Personalvermittlung der job-com Kreis Düren, Stefan Griebhaber, an, ob man nicht für den erheblich gestiegenen Personalbedarf Langzeitarbeitslose aus der Region ausbilden kann. Nachdem die Rahmenbedingungen und die Zugangsvoraussetzungen für die anspruchsvolle Ausbildung geklärt waren, begann für die Optionskommune der schwierige Auswahlprozess.

In der Arbeitsvermittlung wurden Kundenprofile ermittelt und

Auswahlgespräche geführt. Gesundheitliche Einschränkungen mussten ausgeschlossen werden, eine gewisse technische Veranlagung sollte bei den neuen Auszubildenden vorhanden sein. Und ein weiterer Aspekt war und ist ausschlaggebend, so die Amtsleiterin für die aktivierenden Leistungen, Martina Forkel: „Entscheidender Faktor für den Antritt und das Bestehen der Ausbildung ist die Motivation! Wir haben unseren Kunden erklärt, was den Beruf des Lokführers ausmacht und was sie nach der Ausbildung erwartet – mit allen Vor- und Nachteilen!“ Dazu organisierte die job-com Informationsveranstaltungen mit Vertretern der Rurtalbahn und Lehrlokkführern, die die Ausbildung begleiten und durchführen. Und dieser Vorbereitungsprozess hat sich gelohnt. Von 16 vorgeschlagenen Kandidaten hat die Rurtalbahn elf ausgewählt, die ab dem 16. April 2007 ihre Ausbildung begannen.

Nach der eisenbahnbetrieblichen Theorie wurden die Teilnehmer in fachspezifische Gruppen unterteilt und entsprechend unterrichtet, unter anderem in den



Bereichen Schienenpersonen-nahverkehr und -güterverkehr. Wöchentliche Leistungsabfragen zeigten den Teilnehmern, wie gut sie mit dem theoretischen Stoff zurecht kamen. Nach der Maschinenkunde wurden die Auszubildenden dann in der Fahrpraxis unterrichtet. Dies erfolgte nicht nur bei der Rurtalbahn in Düren, sondern auch bei deren Tochterunternehmen VIAS im Odenwald oder auf der Güterfernstrecke Passau-Hamburg.

Groß war dann die Freude, als acht frisch ausgebildete Triebfahrzeugführer, wie es offiziell heißt, am 16. Oktober ihre Fahrerlaubnis überreicht bekamen. „Sie alle können stolz auf das Erreichte sein und mit Optimismus in ihre Zukunft schauen – für Sie stehen die Signale auf Grün“, sagte Landrat Wolfgang Spelthahn, als er den Erfolgreichen gratulierte. Auch die Verantwortlichen der job-com freuten sich über ein gelungenes Ausbildungsprojekt, dessen Erfolg für sich spricht. Die besondere Nachhaltigkeit der Ausbildung ist für Stefan Grieshaber der eigentliche Erfolg: „Nun sind sie nicht nur ausgebildete Triebfahrzeug-

führer, sondern haben obendrein einen unbefristeten Arbeitsplatz bei einem boomenden Unternehmen.“

Ausdrücklich dankte der Landrat dem erfolgreichen Unternehmen, dass es arbeitslosen Menschen aus der Region Berufschancen eröffnet. Manfred Wedler aus Heimbach zum Beispiel nutzte sie. Der 48-jährige Uhrmachermeister war über ein Jahr vergeblich auf Stellensuche und kniete sich mit Freuden in die Theorie: Mehr als ein Dutzend dicker Ordner wollten verdaut werden. Er wurde auf dem „Itino“ im Odenwald ausgebildet und fährt dort künftig Personenzüge. „Jetzt bekommen wir den letzten Schliff“, freut er sich – auch darüber, dass er die Worte „zu alt“ und „überqualifiziert“ nun nicht mehr hören muss.

Dass diese Ausbildung keine Eintagsfliege war, stellte sich sehr schnell heraus: Im Oktober hieß es sofort: „Wir bieten im nächsten Jahr wieder einen Ausbildungslehrgang an!“ Gesagt, getan. Seit dem 14. Januar 2008 büffeln wieder elf Langzeitarbeitslose aus der Optionskommune Düren für ihre Ausbildung zum Lokführer.

**Geschafft! Vertreter der Optionskommune Düren und der Rurtalbahn gratulieren den frisch gebackenen Lokführern zum Erwerb ihrer Fahrerlaubnis.**



Der Kreis Düren ist ein ländlich geprägter Flächenkreis im Städtedreieck Aachen-Düsseldorf-Köln/Bonn. Rund 273.000 Menschen leben in seinen 15 Kommunen entlang der Rur. Die Kreisstadt Düren ist mit gut 90.000 Einwohnern das Zentrum des Kreises. Das Forschungszentrum Jülich, weltweit bekannt durch den Physik-Nobelpreisträger Prof. Grünberg, ist mit 4300 Mitarbeitern der größte Arbeitgeber im Kreis, der ein 1a-High-Tech-Standort ist.

Geprägt wird der Kreis Düren zudem durch die Braunkohlentagebaue Inden und Hambach. Während im Norden Ackerbau betrieben wird (Zuckerrüben), wird der waldreiche Süden des Kreises als Erholungsgebiet geschätzt – vor allem, seit es in der Nordeifel den ersten Nationalpark in NRW gibt. Dank des weichen Rurwassers ist der Kreis Düren ein traditioneller Standort der Papierindustrie samt ihrer Zulieferer. Die mittelständischen Industrieunternehmen agieren teils weltweit, so etwa die Metallweberei Kufferath im Bereich Architekturgewebe.

#### Daten & Fakten

- Einwohner: 270.917
- Fläche: 940 km<sup>2</sup>
- Landrat: Wolfgang Spelthahn

#### Arbeitslosenquote & Integrationen in Arbeit





## Mit FrAtZ in die Berufstätigkeit

Das Projekt der JobAgentur EN für allein erziehende Frauen ist eine „neue“ Chance für allein erziehende Frauen mit Kindern im betreuungspflichtigen Alter, einer bislang nur schwer erreichbaren Zielgruppe. Diesen Frauen wieder einen Anschluss an die Arbeitswelt zu geben, ist Ziel von „FrAtZ“.

Die aktuellen Zahlen sprechen eine deutliche Sprache: Der Anteil der „Ein-Eltern-Familien“ in NRW ist in den letzten 20 Jahren

Die JobAgentur EN hat gehandelt und mit FrAtZ einen Projektansatz umgesetzt, der sich direkt an den schwierigen Lebensumständen und der eingeschränkten Flexibilität jener Frauen orientiert, die vorrangig als Mütter für die Betreuung und Erziehung ihrer Kinder verantwortlich sind.

„Sinn macht nur, FrAtZ als Teilzeit-Maßnahme mit einer durchschnittlichen Beschäftigungs- beziehungsweise Qualifizierungszeit

dass die Teilnehmerinnen schon vor Beginn der eigentlichen Maßnahme Unterstützung bei der Suche nach geeigneten externen Betreuungsmöglichkeiten für ihre Kinder erhalten. Damit steht und fällt der Gesamterfolg, insbesondere auch deshalb, weil aufgrund der naturgemäß eher ländlich geprägten Struktur des EN-Kreises die zügige Erreichbarkeit von Kinderbetreuungsangeboten mit größerem Aufwand und Flexibilität einher gehen muss, als dies in Großstädten der Fall ist.

Während der gesamten Projektlaufzeit von insgesamt sechs Mo-

## Projekt: FrAtZ (=Frauen Arbeit Zukunft)

um 30 Prozent angestiegen. Bereits 2.300 der insgesamt rund 13.500 Bedarfsgemeinschaften im Ennepe-Ruhr-Kreis werden von allein erziehenden Frauen mit betreuungspflichtigen Kindern gebildet. Dass diese bestimmte Bevölkerungsgruppe in einem solchen Umfang in den Leistungsbezug von Arbeitslosengeld II gerät, macht umso mehr die Notwendigkeit schnellen Handelns deutlich: Alleinerziehende sind besonderen Belastungen und Risiken ausgesetzt. Neben individuellen Problemlagen sind jedoch auch strukturelle und gesetzliche Ursachen zu berücksichtigen.

von maximal 25 bis 30 Stunden pro Woche zu konzipieren. Nur so können wir den teilnehmenden Frauen eine realistische Möglichkeit geben, im „Projekt-Alltag“ die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zunächst zu erproben, um ihnen damit den Zugang in die Erwerbstätigkeit oder Ausbildung auf dem ersten Arbeitsmarkt zu erleichtern“, erläutert Sabine Neuhaus, verantwortliche Projektkoordinatorin der JobAgentur.

Das hierfür gemeinsam mit der AWO Unterbezirk Ennepe-Ruhr entwickelte Konzept setzt dabei in der Vorlaufphase „ganz vorn“ an und beinhaltet als ersten Schritt,

naten lernen die Teilnehmerinnen im Rahmen von Arbeitsgelegenheiten mit Mehraufwand ihren Tagesablauf entsprechend der Erfordernisse von Kinderbetreuung und Berufstätigkeit neu zu strukturieren.

Eine sozialpädagogische Begleitung bietet den Teilnehmerinnen dabei die notwendige fachliche Hilfe zur Lösung ihrer individuellen Problemstellungen. Diese begleitende und unterstützende Arbeit bringt eine zusätzliche Stabilisierung: Sie ermöglicht unter anderem, die angestauten Probleme und Existenzängste, die aus der Arbeitslosigkeit und der privaten



Situation entstehen, ein Stück weit abzubauen. Zusätzlich erhalten die Frauen Unterstützung bei der Bewältigung lebenspraktischer Anforderungen zur Stabilisierung der Persönlichkeit und der (Re-) Organisation sozialer Kompetenzen.

Darüber hinaus finden Qualifizierungsmodule in Form von einwöchigen Bewerbungstrainings und mehreren EDV-Unterrichtseinheiten statt. An regelmäßigen Gruppentagen werden individuelle Zukunftsperspektiven entwickelt und Themen wie die „Vereinbarkeitsproblematik“ und die weitere berufliche Orientierung reflektiert.

Ein vierwöchiges Praktikum auf dem ersten Arbeitsmarkt bildet schließlich den Abschluss der Maßnahme, vor allem um die „Belastbarkeit“ der neu entwickelten Alltagsstruktur in der Praxis zu testen.

Und das Konzept geht auf! Die Erfahrungen der bisherigen drei Projekte mit insgesamt 60 Teilnehmerinnen zeigen, dass der Ennepe-Ruhr-Kreis mit „FrAtZ“ auf dem richtigen Weg ist: „Zwischen 20 und 30 Prozent der Teilnehmerinnen konnten wir sofort in den ersten Arbeitsmarkt vermitteln, bis zu 30 Prozent in Ausbildung oder Umschulung sowie bis zu 35 Prozent in weitere Maßnahmen“, rechnet Sabine Neuhaus vor.

Wie dies dann konkret aussehen kann, schildert folgendes Beispiel: Eine der ersten Teilnehmerinnen von Fratz war Anfang 2006 Frau A. aus Gevelsberg. Ihre Ehe war nach fast 15 Jahren geschieden worden und Frau A. war seitdem weitgehend alleine für die Erziehung und Betreuung ihrer drei Kinder im Alter von sieben, elf und 18 Jahren verantwortlich. Die damals 42-Jährige besaß keine Berufsausbildung. Nach Erreichen

des Hauptschulabschlusses und einem einjährigen Besuch einer Berufsschule hatte sie mehrere Jahre als Produktionshelferin im Akkord gearbeitet.

Nach der Scheidung sah sich Frau A. plötzlich auf den Bezug von Sozialleistungen angewiesen. Alleine mit drei Kindern war sie jedoch nicht in der Lage, wieder auf dem Arbeitsmarkt Fuß zu fassen. Das Unternehmen, in dem sie lange tätig war, hatte zudem seinen Produktionsstandort verlagert.

Während ihrer Teilnahme in „FrAtZ“ konnte die Betreuung der beiden jüngeren Kinder bis in den Nachmittagsbereich sichergestellt werden. Nach einigen Beratungsgesprächen wurde Frau A. zunächst als Betreuungskraft in einem Seniorenzentrum eingesetzt. Sie arbeitete sich engagiert und schnell in dieses für sie unbekannte Aufgabenfeld ein.

Die neue Situation bedeutete auch eine Umstellung für die Kinder. Nach anfänglichen Problemen konnte Frau A. ihre Arbeitszeit auf 20 Stunden pro Woche reduzieren. Die Arbeit selber machte ihr sichtbar Freude und diese „gute Stimmung“ übertrug sich schließlich auch auf ihre familiäre Situation. Ihr Anleiter im Seniorenzentrum war von den Fähigkeiten und der Motivation von Frau A. so überzeugt, dass er sie für die Ausbildung zur Altenpflegehelferin empfahl.

Mit Abschluss der Maßnahme wurde dadurch eine Ausbildung zur Altenpflegehelferin möglich. auch die Kinder hatten sich zwischenzeitlich daran gewöhnt, dass ihre Mutter nicht mehr den ganzen Tag zu Hause war. So konnte Frau A. ihre Ausbildung erfolgreich beenden und arbeitet heute in Vollzeit in der ambulanten Altenhilfe.

Der Ennepe-Ruhr-Kreis liegt am Rande des Ruhrgebiets zwischen Bochum, Essen, Wuppertal, Hagen und Dortmund. Nach wie vor zählt der Kreis mit seinen neun kreisangehörigen Städten zu den am stärksten gewerblich-industriell geprägten Räumen Nordrhein-Westfalens, doch die Bedeutung dieses Bereiches ist in den letzten Jahren deutlich zurückgegangen.

Bis in die 1990er Jahre kam es zu einem dramatischen Einbruch im industriellen Bereich, bis heute halbierte sich die Zahl dieser Arbeitsplätze auf unter 40.000. Obwohl im tertiären Sektor gleichzeitig Zehntausende neue Arbeitsplätze entstanden sind: Unter dem Strich konnten nur 60 Prozent dieser Verluste kompensiert werden. Umso wichtiger war es, sich den Herausforderungen zu stellen und neue Strategien für den Wirtschaftsstandort Ennepe-Ruhr zu entwickeln. Mit Erfolg – auf Wachstumskurs sind vor allem die Bereiche Gesundheitswesen sowie Tourismus- und Freizeitwirtschaft.

#### Daten & Fakten

- Einwohner: 339.492
- Fläche: 408,28 km<sup>2</sup>
- Landrat: Dr. Arnim Brux

#### Arbeitslosenquote & Integrationen in Arbeit



# Projekt: *eurobahn* in Hamm

## Den Strukturwandel aktiv gestalten, Menschen bewegen, Mobilität fördern

**D**ie zentrale Lage und die gute Verkehrsanbindung Hamms schätzen nicht nur Unternehmen wie trinkgut und Edeka, deren erfolgreiche Ansiedlung in Kooperation mit der Hammer Wirtschaftsförderungsgesellschaft und dem Unternehmerservice des Kommunalen JobCenters den Strukturwandel und die gewachsene Hammer Kompetenz in Sachen Logistik unterstreicht. Dass die „kurzen Wege“ in Hamm, Mobilität und Flexibilität auch bei der Ansiedlung neuer Unternehmen Programm sind und nicht nur für die gute Verkehrsanbindung am Standort gelten, erfuhr auch die *eurobahn*, eine Niederlassung der Keolis Deutschland GmbH und Co. KG.

Nachdem die verschiedenen DB-Sparten sich in den letzten Jahrzehnten aus dem Eisenbahnknotenpunkt Hamm zurückgezogen haben, nimmt die *eurobahn* diese Tradition wieder auf und macht Hamm zu ihrem Betriebsmittelpunkt des so genannten Hellwegnetzes. Ab 14.12.2008 übernimmt die *eurobahn* von DB Regio den Verkehr auf den Regionalbahnlinien Soest-Unna-Dortmund, Münster-Dortmund sowie Münster-Hamm-Bielefeld beziehungsweise Paderborn. Vorgegangen war eine europaweite Ausschreibung von fünf nordrhein-westfälischen Aufgabenträgern, die die *eurobahn* für sich entscheiden konnte. Modernste Elektrotriebwagen mit kundenfreundlichem Personal verbinden künftig Menschen und Städte im Hellwegnetz. Zur professionellen Wartung der Züge wird eine neue Werkstatt in Hamm eingerichtet, die Verwaltung wird sich direkt in Bahnhofsnähe ansiedeln.

„Die Entscheidung für Hamm war zunächst eine betriebliche, denn der Bahnhof liegt mitten im Hellwegnetz“, berichtet Dr. Stefan Bennemann, der Niederlassungsleiter der *eurobahn*. „Sehr schnell ist uns aber aufgefallen, dass uns Hamm mit offenen Armen empfängt.“ Ei-

ner der ersten Kontakte führte zur Wirtschaftsförderung, die bei Fragen der Ansiedlung mit Rat und Tat hilft. Von dort aus führte ein direkter Weg zum Unternehmerservice des Kommunalen JobCenters, das einen umfassenden Service für die Auswahl und die Qualifizierung des Personals anbietet. Dabei unterstützt der Unternehmerservice des Kommunalen JobCenters Hamm die *eurobahn* aktiv und mit einem individuell auf die Bedürfnisse des Unternehmens abgestimmten Leistungsspektrum, denn im Zuge der Betriebsaufnahme in Hamm wird die *eurobahn* rund 130 Arbeitsplätze schaffen: Eisenbahnfahrzeugführer, aber auch Werkstatt-, Verwaltungs- und Servicemitarbeiter werden zum Betrieb des Hellwegnetzes benötigt.

Die Branchenexperten des Unternehmerservice begleiten hierbei mit kompetenter und individueller Beratung rund um das Thema Personal. Egal, ob es um die Personalgewinnung, die Bewerberauswahl und nachhaltige Vermittlung sowie die Organisation der bedarfsgerechten Qualifizierung neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter geht. Der Unternehmerservice ist für Unternehmen kompetenter Ansprechpartner vor Ort – mit individuellen und auf



die Bedürfnisse des Unternehmens zugeschnittenen Lösungen. Hier von konnte sich auch die *eurobahn* überzeugen. Dr. Bennemann weiß: „Viele Dinge sind im Rahmen der Ansiedlung gleichzeitig zu koordinieren“. Er schätzt daher in dieser Phase vor allem die unbürokratische und flexible Zusammenarbeit mit dem Unternehmerservice des Kommunalen JobCenters, zeitnahe Lösungen und die hervorragenden Netzwerkstrukturen. „Das JobCenter hat viele kreative Ideen, auf die wir so nicht gekommen wären, und setzt diese auch engagiert mit um“, lobt er die gute und effektive Zusammenarbeit.

In der jetzigen Vorbereitungsphase bedeutet dies für die *eurobahn* vor allem Unterstützung bei der aufwändigen Suche nach geeigneten





Bewerbern und der Konzeption von Qualifizierungsmaßnahmen. Um die 75 benötigten Eisenbahnfahrzeugführer rechtzeitig „auf die Schiene zu bringen“, koordiniert der Unternehmensservice Informationsveranstaltungen vor Ort und stellt ebenso die hierfür erforderlichen, geeigneten Räumlichkeiten zur Verfügung. Neben der Unterstützung bei den Personalauswahlgesprächen ein großer Vorteil für das Unternehmen, denn derzeit stehen geeignete eigene Räume am Ort noch nicht zur Verfügung.

Aber auch komplexere Aufgabstellungen können schnell und zur Zufriedenheit der *eurobahn* gelöst werden. Wie zum Beispiel die Unterstützung bei der Konzeption einer geeigneten Qualifizierung für die zukünftigen Eisenbahnfahr-



zeugführer. „Das Kommunale Job-Center hat uns erheblich bei der Suche nach einem Bildungsträger vor Ort geholfen, der die zukünftigen Eisenbahnfahrzeugführer qualifizieren kann. Die Fachleute vor Ort können den unübersichtlichen Markt der Bildungsträger viel besser überblicken als wir“, freut sich Bennemann über die erfolgreiche und unbürokratische Zusammenarbeit. Darüber hinaus wurde auch die Zertifizierung des Lehrgangs mit Hilfe der guten Netzwerkstrukturen des JobCenters organisiert.

Nach den Eisenbahnfahrzeugführern wird die *eurobahn* im Spätsommer 2008 20 Servicemitarbeiterinnen und -mitarbeiter suchen, die ebenfalls eine umfassende Qualifizierungsmaßnahme durchlaufen werden. „Und im Frühjahr 2009 kommt dann das erste Werkstattpersonal und darüber hinaus weitere Eisenbahnfahrzeugführer für das Maas-Rhein-Lippe-Netz, das wir von Hamm aus im Dezember 2009 in Betrieb nehmen werden“ weiß Bennemann zu berichten. Sein Wunsch ist eindeutig: „Wir hoffen, dass uns das Kommunale Job-Center dann genauso unterstützen kann – diese Hilfe zahlt sich für alle aus.“

Als leistungsstarker und zukunftsorientierter Partner berät und unterstützt der Unternehmensservice nicht nur bei Ansiedlungsprozessen zum Thema „Personal“, sondern ist für Unternehmen und Personalverantwortliche in der Region auch Ansprechpartner vor Ort in allen Fragen zur Berufsausbildung, zu Weiterbildungsangeboten und attraktiven Förderprogrammen für Unternehmen. Mobilität fördern, Menschen bewegen, den Strukturwandel in Hamm aktiv gestalten – mit dem Unternehmensservice des Kommunalen JobCenters der Stadt Hamm.

Mit 183.672 Einwohnern aus 120 Nationen bildet die Stadt Hamm in Westfalen gemeinsam mit der Stadt Dortmund und dem Kreis Unna die Region des Westfälischen Ruhrgebiets. Die Westfalenmetropole ist geprägt durch den Steinkohlebergbau und die Metallindustrie. Seit einigen Jahren entstehen mit der Logistik, der Gesundheitswirtschaft und dem Dienstleistungssektor neue wirtschaftliche Schwerpunkte in Hamm.

Der gesunde Mix aus diversen Branchen und Unternehmensgrößen sichert die weitgehend konjunkturunabhängige Stabilität der Hammer Wirtschaft. Dabei setzt die Stadt Hamm auf die zentrale Lage in einer exzellenten Verkehrsinfrastruktur, denn neben der optimalen Autobahnanbindung laufen sechs Hauptstrecken der Bahn an der Lippe zusammen und die Regionalflughäfen Dortmund, Münster und Paderborn liegen gut erreichbar in unmittelbarer Nähe. Der Datteln-Hamm-Kanal verbindet die Stadt mit den wichtigsten Wasserstraßen und der Hammer Hafen ist der zweitgrößte öffentliche Kanalhafen in Deutschland. Die interessante Kombination der Verkehrsträger Wasser, Schiene, Straße und Luft macht Hamm nicht nur für die moderne Güterverkehrslogistik längst auch überregional interessant.

## Daten & Fakten

- Einwohner: 183.672
- Fläche: 226,24 km<sup>2</sup>
- Oberbürgermeister: Thomas Hunsteger-Petermann

## Arbeitslosenquote & Integrationen in Arbeit



# Projekt: 50plus

## Kompetenznetzwerk im Hochsauerlandkreis

**P**erspektive 50plus – Beschäftigungspakte für Ältere in den Regionen – ist ein Programm des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales zur Verbesserung der Beschäftigungschancen älterer Langzeitarbeitsloser. Das Bundesprogramm basiert auf einem regionalen Ansatz, der es dem Hochsauerlandkreis erlaubt, bei der Wahl der Integrationsstrategie gezielt auf die regionalen Besonderheiten einzugehen.

Der Hochsauerlandkreis ist mit seinem „Kompetenznetzwerk 50plus in der Region Hochsauerlandkreis“ bereits seit der ersten Programmphase und somit seit 2005 Teil des Beschäftigungspaktes. Grundgedanke des Integrationskonzeptes ist es, dass es keine generelle Lösung für die Eingliederung der älteren Arbeitslosen gibt, sondern jeder Arbeitslose seine individuelle Strategie finden muss. Diesem Grundgedanke folgend hat der Hochsauerlandkreis zusammen mit derzeit zwölf regionalen Bildungsträgern ein Integrationsnetzwerk aufgebaut.

### Individuelles Coaching als Kernelement

Zentraler Baustein des Netzwerkes ist ein individuelles Coaching. Alle beteiligten Bildungsträger erarbeiten mit den Teilnehmern einen Aktionsplan und akquirieren zielgerichtete Arbeitsplätze auf dem ersten Arbeitsmarkt. Das sechsmonatige Feststellungscoaching soll insbesondere die Stärken der Teilnehmer herausstellen und diese motivieren. Im Vordergrund aller Bemühungen steht immer die Integration in den ers-

ten Arbeitsmarkt. Flankiert werden die Vermittlungsbemühungen durch Betriebspraktika und arbeitsplatzbezogene Qualifizierungen. Hier gilt der Grundsatz: keine Bildung auf Vorrat, sondern passgenau für einen konkreten Arbeitsplatz. Durch die Einbindung fast aller Bildungsträger im Hochsauerlandkreis kann auf ein umfassendes Paket von Qualifizierungsmaßnahmen zurück gegriffen werden.

Im Rahmen des Kompetenznetzwerks 50plus in der Region Hochsauerlandkreis können Arbeitsaufnahmen von Projektteilnehmern auch mit einem flexiblen Zuschussmodell unterstützt werden (Eingliederungszuschuss). Gefördert werden dabei sozialversicherungspflichtige Arbeitsaufnahmen ab einer Dauer von über sechs Monaten. Der Eingliederungszuschuss beträgt generell 50 Prozent des regelmäßig gezahlten Arbeitsentgeltes sowie des pauschalierten Arbeitgeberanteils am Gesamtsozialversicherungsbeitrag zu Beginn der Förderung. Die Förderdauer wird im Einzelfall durch den zuständigen Coach mit dem Arbeitgeber ausgehandelt. Die Netzwerkpartner erhalten – neben einer nicht kostendeckenden Grundförderung – eine Prämie für jede erfolgreiche Integration. Die Höhe der Prämie richtet sich nach der Dauer des Beschäftigungsverhältnisses und nach der Laufzeit des ausgehandelten Eingliederungszuschusses.



**Gefragter Mann: Leonard Rempel hat trotz seiner 58 Jahre wieder einen Job als Dreher gefunden.**



Der Hochsauerlandkreis ist mit fast 2.000 Quadratkilometern landesweit der flächengrößte Kreis und liegt inmitten der Tourismusregion Sauerland, der größten zusammenhängenden Urlaubsregion in Nordrhein-Westfalen. Waldreiche Mittelgebirgslandschaften mit Seen und reizvollen Flusstälern prägen das geographische Bild. Mit dem bekannten Kahlen Asten (842 Meter über N.N.) und dem um einen Meter höheren Langenberg liegen im Kreisgebiet die höchsten Erhebungen Nordrhein-Westfalens. Für rund 275.000 Menschen ist der Kreis Heimat.

Nach erfolgter Arbeitsaufnahme werden die Teilnehmer für weitere drei Monate durch ihren Coach betreut. Ziel dieses Eingliederungscoachings ist die Anfangsphase der Beschäftigung zu begleiten und auf einen dauerhaften Verbleib der Teilnehmer im Unternehmen hinzuwirken.

### Erfolge sprechen für sich

Von Dezember 2005 bis zum 31. Dezember 2007 wurden so insgesamt 559 Frauen und Männer aktiviert. Von den 559 Teilnehmern am Coaching konnten 241 beziehungsweise 43 Prozent der aktivierten Menschen in den ersten Arbeitsmarkt integriert werden, davon 232 in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung und davon wiederum 120 in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis.

Paradebeispiel für die erfolgreiche Arbeit des Projektes ist Leonard Rempel. „Ich habe keine Angst wegen meines Alters“, sagt der gebürtige Russlanddeutsche, „ich fühle noch viel Kraft in mir“. Leonard Rempel ist 58, gelernter Dreher, studierter Maschinenbauingenieur – und war die Rettung für Horst Brücke, den Prokuristen der „Heinrich Schulte Söhne GmbH“. Der mittelständige Traditionsbetrieb aus Arnsberg verchromt und schleift unter anderem Walzen für die Papierindustrie. Anfang 2007

brauchte Horst Brücke dringend einen Experten für seine Schlosserei – und fand mit Leonard Rempel einen „exzellenten Fachmann, der zügig und aufgrund seiner Erfahrung selbstständig arbeitet“.

### Die zweite Programmphase hat begonnen

Am 1. Januar 2008 startete das Bundesprogramm in die zweite Programmphase. Mit der Fortführung in den Jahren 2008 bis 2010 sollen die Beschäftigungschancen der älteren Langzeitarbeitslosen im Hochsauerlandkreis weiter verbessert werden. Aufgrund der guten Erfahrungen in der ersten Programmphase wurde eine interkommunale Zusammenarbeit mit der schleswig-holsteinischen Optionskommune Nordfriesland eingegangen.

Auch in der zweiten Phase verfolgt der Hochsauerlandkreis anspruchsvolle Ziele. In drei Jahren will der Kreis insgesamt 850 ältere Menschen in das Projekt aufnehmen und 300 Teilnehmer in den allgemeinen Arbeitsmarkt integrieren. Alle Beteiligten sind sich darüber im Klaren, dass dies eine große Herausforderung darstellt. Aber die Netzwerkpartner sind sich einig: „Das Integrationsnetzwerk funktioniert, wir schaffen das.“

Moderne Techniken, Marktnähe, Flexibilität und Ortsverbundenheit sind es, die die überwiegend mittelständisch geprägte Wirtschaftsstruktur des Kreises prägen. Innovative und risikofreudige Unternehmer mit hervorragend qualifizierten Mitarbeitern bieten die Gewähr für sichere Arbeitsplätze im Sauerland. In enger Kooperation mit den Städten und Gemeinden hat die Kreisverwaltung mit dem Wirtschaftspolitischen Programm dafür gesorgt, dass die Unternehmen günstige Rahmenbedingungen vorfinden.

### Daten & Fakten

- Einwohner: 274.704
- Fläche: 1.959 km<sup>2</sup>
- Landrat: Dr. Karl Schneider

### Arbeitslosenquote & Integrationen in Arbeit



**HOCHSAUERLANDKREIS**



*Regina Theierl hat Freude an ihrem neuen Job. Sie fand im Rahmen des Projektes nach über einem Jahr eine Stelle als Buchhalterin.*

## Projekt: 50fit **Der Arbeitspakt für Silberfuchse**

**D**em Projekt „50fit – der Arbeitspakt für silberfuchse“ liegt der Entschluss des Kreises Kleve zu Grunde, sich an dem vom Bundesministerium ausgeschriebenem Ideenwettbewerb „Perspektive 50plus – Beschäftigungspakte für Ältere in den Regionen“ zu beteiligen um die Integration möglichst vieler älterer Arbeitsuchender in den allgemeinen Arbeitsmarkt zu erreichen und die Hilfebedürftigkeit im Sinne des SGB II möglichst nachhaltig zu verringern. Ältere Arbeitslose im Sinne des Projektes sind alle erwerbsfähigen Hilfebedürftigen mit einem Lebensalter von 50 bis unter 65 und diejenigen, die im Zeitraum der Laufzeit des Bundesprogramms bis 31.12.2010 das 50. Lebensjahr vollenden.

Die Integration dieser Zielgruppe in den ersten Arbeitsmarkt ist besonders schwierig. Der wirtschaftliche Strukturwandel ist gekennzeichnet durch die Abnahme der Erwerbstätigkeitszahlen in der Landwirtschaft und der industriellen Produktion bei gleichzeitigem Zuwachs an Bedeutung des Dienstleistungsbereichs. Eine ebenso bedeutende Rolle spielt der technologische Strukturwandel. Die Einführung neuer Informations- und Kommunikationstechnologien veränderte die Aufgabe der Erwerbstätigen nachhaltig. Diese gravierenden Veränderungen verdeutlichen zu-

gleich das Problem der Arbeitslosigkeit älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Deren berufliche Fähigkeiten werden im Verhältnis zu Jüngeren als geringer und verzichtbar angesehen. Unter Berücksichtigung dieser Problematik konnte der Kreis Kleve bereits in der ersten Programmphase vom 1.10.2005 bis zum 31.12.2007 durch ein Modell verschiedener, ineinander greifender Bausteine zur Qualifizierung und Arbeitgeberförderung große Erfolge erzielen. Insgesamt 321 Männern und Frauen über 50 konnten Arbeitsplätze vermittelt werden.

Im Rahmen einer zweiten Phase wird der euregionale Ansatz des Projektes intensiviert. Es erfolgt eine individuelle Vorbereitung der Teilnehmerinnen und Teilnehmer auf die Anforderungen des niederländischen wie auch des deutschen Arbeitsmarktes durch intensive Betreuung, Stabilisierung und passgenaue Qualifizierung. Arbeitgeberleistungen rücken in den Hintergrund.

Um diesen Ansatz erfolgreich verfolgen zu können, wird mit den Teilnehmerinnen und Teilnehmern ein vierwöchiges Förderassessment durchgeführt. Hierdurch können berufliche Entwicklungs- und Fähigkeitspotenziale erkannt werden, um aufzudecken, in welchen beruflichen Anforderungssituationen persönliche Stärken am besten entfaltet werden können. In kleinen Gruppen von bis zu 15 Personen erledigen die Teilnehmer Aufträge aus den Bereichen soziale, motorische, sprachliche und mathematische Kompetenz.

Durch die Auseinandersetzung mit der eigenen fachlichen, persönlichen und sozialen Qualifikation wird die Entwicklung von Eigeninitiative unterstützt. Die Teilnehmer lernen ihre Belange eigenmächtig, selbstverantwortlich und selbstbestimmt zu vertreten und zu gestalten. Die im Förderassessment gemeinsam mit dem Teilnehmern beziehungsweise der Teilnehmerin entwickelte neue Perspektive wird konsequent verfolgt. Dafür steht ein umfangreicher Maßnahmenkatalog zur Verfügung:

Möbilitätshilfen, zum Beispiel Anreise zum Arbeitsplatz oder Hilfe bei Wohnungswechsel • Bewerbungstraining • Betriebliche Trainingsmaßnahmen und Praktika • Passgenaue Qualifizierung • Training Euregiokompetenz, beispielsweise Niederländischkurs • Mobilitätstraining: Klärung, welche Regionen wie gut mit öffentlichen Verkehrsmitteln zu erreichen sind, ob ein Umzug in Betracht kommt etc.

Daneben stehen begleitende Jobcoaches beratend und unterstützend zur Seite, um etwa bei der Beschaffung einer Steuer- oder Sozialversicherungsnummer für die Niederlande zu helfen. Sie informieren zudem über die Lebens- und Arbeitsbedingungen auf dem eure-



Foto: Klaus-Dieter Staude

**Auch sie wurden über das Projekt „Silberfuchse“ qualifiziert und vermittelt.**

gionalen Arbeitsmarkt und stehen in ständigem Kontakt zu potenziellen Arbeitgebern. Die Kombination aus Jobvermittlung auf der einen und kontinuierliche Beratung und Jobcoaching auf der anderen Seite zeichnet sich als besonders effektiv aus. Auch nach erfolgreicher Vermittlung stehen die persönlichen Jobcoaches den Teilnehmern zur Seite, um bei auftretenden Problemen hilfreich eingreifen zu können. Gerade die Beratung nach der Vermittlung trägt maßgeblich dazu bei, dass neue Arbeitsverhältnisse weiter geführt werden, selbst wenn es Konflikte geben sollte.

Im Laufe des Beschäftigungsprojektes im Kreis Kleve wurde bisher auf vielfältige Weise zum Ausdruck gebracht, dass ältere Arbeitssuchende nicht zum „alten Eisen“ gehören, sondern wertvolle Arbeitskräfte sein können.

Dieses Gefühl kennt auch Paul van Marwijk aus Emmerich, der in der ersten Programmphase trotz, oder vielleicht gerade wegen seines Alters von 56 Jahren, eine neue Anstellung als Schlosser fand. Er bekam über das Projekt eine neue Chance; und nicht nur er, auch sein Arbeitgeber ist erfreut, dass sie durch das Projekt zusammengefunden haben. Auch die 51-jährige Regina Theierl hat über das Projekt wieder eine Lebensperspektive erhalten. Die ausgebildete Bürokauffrau ist glücklich, nach über einem Jahr Arbeitslosigkeit durch Unterstützung im Rahmen des Beschäftigungsprojektes des Kreises Kleve eine Stelle als Buchhalterin bei einem technischen Großhandel gefunden zu haben.

Wie den genannten Silberfuchsen soll es in der zweiten Programmphase vielen älteren Langzeitarbeitslosen ergehen. Bereits in den ersten Wochen des Jahres 2008 konnten durch das Projekt weiteren Personen über 50 Jahren Arbeitsstellen auf dem 1 Arbeitsmarkt vermittelt werden.

Im Kreis Kleve stimmt die „Chemie“. Hier paart sich ein moderner Zeitgeist mit dem Bewusstsein der Menschen für Tradition und Bodenständigkeit. Das pulsierende Leben seiner Gemeinschaft mit über 300.000 Menschen in acht Städten und acht Gemeinden sowie die einzigartige Landschaft garantieren eine abwechslungs- und erlebnisreiche Atmosphäre.

Sowohl links- als auch rechtsrheinische Autobahnen schließen diese bevölkerungsreichen Gebiete an, ebenso die Schienenstränge der Deutschen Bahn auf beiden Rheinseiten. Von großer Bedeutung ist auch der Rhein als Wasserstraße. Abgerundet wird das große wirtschaftliche Potenzial des Kreises durch den Airport Weeze. Es dürfte kaum eine Region geben, die von der Verkehrslogistik her mehr zu bieten hat als der Kreis Kleve. Aber auch aufgrund der einzigartigen Kulturlandschaft und der vielfältigen Freizeitangebote ist der Kreis Kleve ein Lebensraum mit Perspektiven.

#### Daten & Fakten

- Einwohner: 308.700
- Fläche: 1232,13 km<sup>2</sup>
- Landrat: Wolfgang Spreen

#### Arbeitslosenquote & Integrationen in Arbeit



**D**as unbürokratische Zusammenspiel zwischen Industriedienstleister, Bildungsträger und Optionskommune hat in kürzester Zeit 20 zusätzliche Ausbildungsplätze geschaffen. Seit Oktober 2007 erlernen bislang sozial benachteiligte Jugendliche im Kreis Minden-Lübbecke den Beruf des Industriemechanikers. Das Besondere daran: Schon jetzt ist bei erfolgreichem Abschluss die Übernahme in ein festes Arbeitsverhältnis durch einen Sponsor sicher.

hemmnissen wie zum Beispiel massiver Überschuldung, gehören ebenso zur Zielgruppe wie junge Menschen, die durch ihr soziales oder familiäres Umfeld kaum in der Lage sind, ihren Alltag erfolgreich zu organisieren und zu meistern.



Ein Ausbilder erklärt einem Azubi der AGW die Schieblehre.

### Das Ziel

Kernziel der Maßnahme ist es, für Jugendliche eine abgeschlossene Ausbildung mit IHK-Prüfzeugnis zu erreichen, um ihnen einen guten Start ins Berufsleben zu ermöglichen. Während der Ausbildung sollen Defizite im Theoriebereich – insbesondere in den Kernfächern wie Deutsch, Mathematik, Wirtschaft oder Politik – erkannt und beseitigt werden. Individuell angepasster Stützunterricht, Prüfungsvorbereitung, betriebliches Praktikum, bei Bedarf Abbau von gravierenden Sprach- und Bildungsdefiziten sind elementare Bestandteile dieser Maßnahme. Auf der Basis von Erfolgserlebnissen und einer sicheren Ausbildung sind die Entwicklung einer tragfähigen Lernmotivation sowie einer angemess-

## Projekt: Ausbildung zum Industriemechaniker

Andauernde Arbeitslosigkeit betrifft in zunehmendem Maße auch junge Menschen. In NRW sind rund 100.000 junge Menschen unter 25 Jahren arbeitslos gemeldet. 10.000 von Ihnen haben schon seit mehr als einem Jahr keinen Job, obwohl sie oft erst am Anfang ihres Arbeitslebens stehen.

Die Zahl der Jugendlichen und jungen Erwachsenen, die über keine abgeschlossene Schul- und/oder Berufsausbildung verfügen, ist überdies in den letzten Jahren stetig gestiegen. Gleichzeitig führt der verstärkte Wettbewerb um Ausbildungs- oder Arbeitsplätze zur Ausgrenzung von Jugendlichen mit schlechteren Einstiegqualifikati-

onen. Diese Jugendlichen haben kaum noch eine Chance, auf dem ersten Arbeitsmarkt einen Arbeitsplatz zu finden.

Für den Kreis Minden-Lübbecke galt es also mehrere Akteure an einen Tisch zu bekommen, um eine nachhaltige Stabilisierung von Hilfe suchenden Jugendlichen zu erreichen und ihnen gleichzeitig eine Perspektive für die Zukunft in Form von Ausbildung und nachhaltiger Beschäftigung zu ermöglichen.

### Die Zielgruppe

Jugendliche ohne Hauptschulabschluss, oftmals mit Suchtproblemen oder anderen Vermittlungs-



senen Arbeitshaltung und Arbeitsdisziplin die Leitziele.

### Der Weg

Nach einem Profiling schließen die 20 ausgewählten Jugendlichen einen Ausbildungsvertrag für das Berufsbild des Industriemechanikers. Schon jetzt wissen sie, dass sie nach erfolgreicher Abschlussprüfung eine feste Anstellung bekommen werden, sofern sie nicht im Verlauf der Ausbildung bereits selber eine Arbeitsstelle finden.

Die Ausbildungsgemeinschaft der Wirtschaft (AGW e.V.) in Minden-Lübbecke unterrichtet seit Jahren junge Menschen, die den Hauptschulabschluss erlangen wollen. Die Vermittlung in eine anschließende Berufsausbildung scheiterte oft daran, dass die Betroffenen nicht nachhaltig stabilisiert werden konnten. Hier kommt die Innovation ins Spiel. Der Kreis hat mit dem Personaldienst Minden GmbH (pd) einen Sponsor gewonnen, der sowohl die Ausbildung finanziell unterstützt als auch die späteren Industriemechaniker im eigenen Betrieb einsetzen möchte. „Die Art der Zusammenarbeit von Öffentlichkeit, Wirtschaft und wirtschaftsnahem Bildungsträger ist in dieser Kombination ein-

malig in Minden-Lübbecke“, betonen Landrat Dr. Ralf Niermann und Sozialdezernent Hans-Joerg Deichholz. Von diesem Modell profitiert zum Beispiel der 29-jährige Martin T. Der Vater zweier Kinder war bereits mit 20 Jahren durch Scheidung und Unterhaltszahlungen hoch verschuldet. So konnte er sich nicht auf seine Arbeit konzentrieren. Fehlender Hauptschulabschluss, häufig wechselnde Arbeitgeber und schlecht bezahlte Hilfstätigkeiten frustrierten ihn immer mehr. Martin holte wie viele seiner Kollegen bei der AGW den Hauptschulabschluss nach und bewarb sich dann um einen Ausbildungsplatz zum Industriemechaniker. „Hier werde ich richtig gefordert“, sagt Martin stolz. Klare Anforderungen und klare Grenzen – das ist der Ernst der Arbeitswelt, mit denen alle jungen Menschen im Projekt konfrontiert werden.

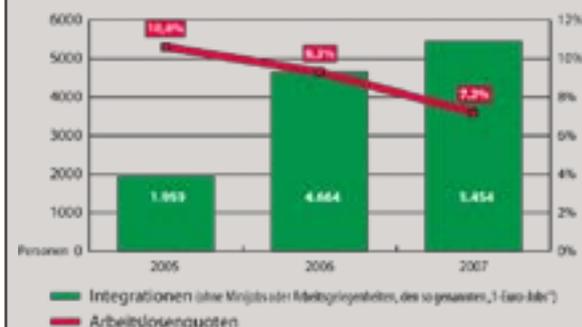
Das Projekt ist ein Beispiel, wie vor Ort auf die vorhandenen Probleme reagiert wird und wie daraus für 20 junge Menschen eine nachhaltige Perspektive erwächst, die nicht nur für sie, sondern auch für die soziale Gemeinschaft und die Sozialversicherungssysteme zu einer dauerhaften Entlastung führt.

Der Kreis Minden-Lübbecke liegt nicht nur geografisch ganz oben in Nordrhein-Westfalen. Seine Beschäftigungsquote von rund 51 Prozent gehört ebenfalls zu den Spitzenwerten im Land. Ökonomischer Trumpf des Wirtschaftsraums im Nordosten Westfalens ist ein gesunder Branchenmix aus renommierten Großunternehmen, innovativen Mittelständlern und einem leistungsfähigen Handwerk. Im Kreis Minden-Lübbecke sind rund 19.000 Betriebe mit über 104.000 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ansässig. Heimische Firmen sind mit vielen namhaften Produkten auf dem Weltmarkt präsent: Namen wie zum Beispiel Melitta-Kaffee, HARTING-Automaten, WAGO-Klemmen, MERKUR-Spielotheken, Kampa-Häuser, Porta-Möbel, EDEKA Minden-Hannover verkörpern die hervorragende Marktposition Minden-Lübbecker Unternehmen. Mit diesen Stärken im Rücken hat sich der Kreis für die kommunale Option entschieden. Der Mühlenkreis ist ein überwiegend ländlich strukturierter Wirtschaftsraum mit rund 320.000 Einwohnern in elf Städten und Gemeinden. Zusammen mit dem Nachbarkreis Herford bildet Minden-Lübbecke den Arbeitsagenturbezirk Herford. Hier ergibt sich also die spannende Konstellation einer Arbeitsgemeinschaft und einer Optionskommune innerhalb eines Agenturbezirks.

### Daten & Fakten

- Einwohner: 320.213
- Fläche: 1.152 km<sup>2</sup>
- Landrat: Dr. Ralf Niermann

### Arbeitslosenquote & Integrationen in Arbeit



**KREIS MINDEN-LÜBBECKE**



*Sozialdezernent Hans-Joerg Deichholz, Landrat Dr. Ralf Niermann, Geschäftsführer der Firma pd Personaldienst Minden Rolf Nösekabel, und Petra Volle von der AGW (v.l.k.s.) lassen sich Feil- und Feinarbeiten durch die Auszubildenden am praktischen Beispiel erläutern.*

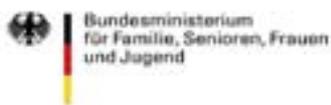
Das Mülheimer Team  
der Kompetenzagentur



# Projekt: U25

## Kompetenzagentur Mülheim an der Ruhr

**Z**wei Jahre Erfahrung mit der Betreuung von jugendlichen Arbeitslosengeld-II-Beziehern haben gezeigt, dass trotz des vorhandenen Maßnahmespektrums nicht alle Jugendlichen auf ihrem Weg in den Beruf erreicht werden. Häufig setzen Unterstützungsmöglichkeiten erst nach einem misslungenen Übergang zwischen Schule und Erwerbsleben an. Außerdem reichen für viele Jugendliche reine Angebote zur Ausbildungsvermittlung nicht aus, um direkt ein Ausbildungsverhältnis zu finden. An dieser Stelle setzt die Kompetenzagentur an: Sie begleitet Schüler beim Übergang ins Berufsleben – und zwar umfassend, konsequent und rechtzeitig.



### Hauptschule als Möglichkeit

Erhebungen zeigen, dass diese Schulform an sich inzwischen für den Übergang in den Arbeitsmarkt ein Hindernis darstellt. Neben dem Status des niedrig bewerteten Abschlusses erhalten Hauptschüler zu wenig kompetente und konsequente Unterstützung aus dem Elternhaus. Die Übergangsquote aus durchschnittlichen Hauptschulklassen in betriebliche Ausbildung lag in Mülheim an der Ruhr zuletzt bei durchschnittlich zwei Schülern pro Klasse.

In enger Kooperation mit den Partnern der Berufsberatung der Agentur für Arbeit, der Jugendhilfe, der Jugendberufshilfe, dem Jugendmigrationsdienst, dem Amt für Kinder, Jugend und Schule und der Regionalen Arbeitsstelle zur Förderung von Kindern und Jugendlichen aus Zuwandererfamilien wurden daher im April 2007 flächendeckend alle vier Mülheimer Hauptschulen als Standorte für die Kompetenzagentur ausgewählt.

### Ausbildungscoaches vor Ort

An jeder Hauptschule sind jeweils zwei pädagogische Mitarbeiter als Ausbildungscoaches eingesetzt, die in Einzelfallverantwortung mit allen Schülern der 9. und 10. Klassen arbeiten. Hierbei wird in Kooperation mit allen Beteiligten die Ausbildungsreife gefördert und mit jedem Schüler sein persönliches Optimum im Übergang Schule-Beruf erreicht. „Wir haben unsere Beratungsbüros direkt in den Schulen und sind somit täglich mit unseren Schülern in Kontakt. Wir warten nicht, dass die Schüler zu uns kommen, sondern gehen aktiv auf sie zu“, so Andrea Schwan, Teamleiterin der Kompetenzagentur.

Ist ein direkter Übergang in Ausbildung nicht möglich, übernimmt der Coach Lotsenfunktion im Netzwerk und vermittelt in Abstimmung mit der Berufsberatung der Agentur für Arbeit, der Sozialagentur und der Jugendberufshilfe eine geeignete, unterstützende Maßnahme. Die Kompetenzagentur kann bis zu 480 Schüler begleiten, so dass das Angebot bei Bedarf auch benachteiligten Schülern anderer Schulformen offen steht.

### Der Einzelne ist wichtig, keiner soll verloren gehen

Sollte ein Schüler trotz der täglichen Präsenz der Coaches nicht erreicht werden – beispielsweise wegen Unregelmäßigkeiten im Schulbesuch –, wird er in der Familie oder an anderen Treffpunkten direkt in seinem Lebensraum aufgesucht.



EUROPÄISCHE UNION

Europäischer Sozialfonds

Gerade deshalb wurden die Coaches nach geschlechts- und kulturspezifischen Aspekten ausgewählt. Sie kennen die kulturellen

Hintergründe der Zuwanderer und können die Schüler und deren Familien auch in deren Sprache ansprechen. Eine Teamleiterin lenkt und koordiniert die Arbeit der Coaches und wird hierbei durch eine Verwaltungskraft unterstützt. Das Team wird durch einen Mitarbeiter komplettiert, der ausschließlich Praktikums- und Ausbildungsplätze akquiriert. Er betreut Jugendliche wie Arbeitgeber und ist bei Bedarf bei Vertragsverhandlungen, Vorstellungsgesprächen und Einstellungsgesprächen zur Unterstützung der Jugendlichen dabei. Er versucht darüber hinaus, bei auftretenden Schwierigkeiten durch engen Kontakt mit den Betrieben Ausbildungsplätze zu erhalten. Zu seinen Aufgaben gehören daher auch Krisenintervention und Motivationsarbeit für Jugendliche und Arbeitgeber.



Der Förderantrag für das gleichnamige Programm des Bundesministeriums für Familie, Senio-

ren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) wurde insbesondere aufgrund der Lotsenfunktion und der Hervorhebung der Akquisitionsbemühungen von Praktikums- und Ausbildungsplätzen als gleichsam innovativ wie erfolgversprechend eingestuft. Dementsprechend wird das Projekt durch die Europäische Union – Europäischer Sozialfond (ESF) gefördert.

### Wie geht es weiter?

Durch die Einrichtung der Kompetenzagentur wird für das Abschlussjahr 2008 eine deutliche und messbare Verbesserung des Übergangs Mülheimer Haupt- und Förderschüler in betriebliche Ausbildung erwartet. Übergänge in Maßnahmen und weitere Schulbildung werden koordiniert und begleitet, bestehende Netzwerke ausgebaut und neue Strukturen im Netzwerk gebildet.

Der Ansatz der Kompetenzagentur wird durch das Landesprojekt „Eintopf“ seit November 2007 auch auf die Mülheimer Gesamtschulen ausgeweitet. Hier wird verstärkt dem präventiven Ansatz ab der 8. Schulklasse Rechnung getragen.



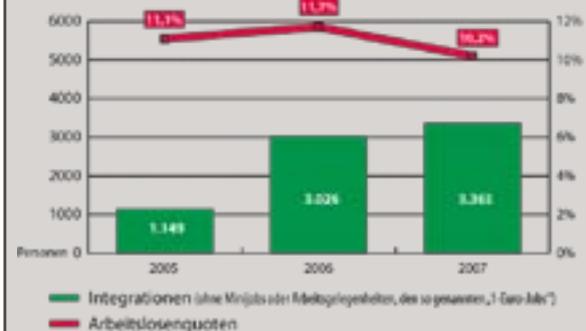
Mülheim an der Ruhr liegt im Zentrum der Rhein-Ruhr-Region. Wasserwirtschaft, Stahlindustrie und Anlagenbau, Handel sowie der Einzelhandel und das Handwerk bilden traditionell die tragenden Säulen der Mülheimer Wirtschaft, die sich vor allem durch eine Ruhrgebiets-untypische, breite und vielfältige mittelständische Unternehmensstruktur auszeichnet.

Die einstige Leder- und Montanstadt Mülheim hat den Strukturwandel zu einem branchenvielfältigen Wirtschaftsstandort erfolgreich gemeistert. Rund 23 Prozent aller Beschäftigten arbeiten im Handel, 42 Prozent im weiteren Dienstleistungsbereich und 35 Prozent im produzierenden Sektor. Mülheim an der Ruhr bewegt sich und positioniert sich neu: modern, jung und entschlossen: Wohnen, Arbeiten und Erleben am Wasser – das ist Ruhrbania, das Stadtentwicklungsprojekt von Mülheim an der Ruhr. Unter diesem Motto bündeln sich verschiedene Teilprojekte mit dem Ziel, Arbeitsplätze zu schaffen, die Innenstadt an der Ruhr attraktiver zu gestalten sowie Gäste und Neubürger nach Mülheim zu holen.

### Daten & Fakten

- Einwohner: 170.412
- Fläche: 91,29 km<sup>2</sup>
- Oberbürgermeisterin: Dagmar Mühlenfeld

### Arbeitslosenquote & Integrationen in Arbeit



**MÜLHEIM AN DER RUHR**



## Projekt: Gleisbrücke

**A**bfahrt ab Bahnhof Greven, Gleis 7 – auf der Suche nach dem richtigen ‚Gleis‘ zur Abfahrt ins (Berufs)-Leben. Diese Suche tatkräftig und gezielt zu unterstützen, ist das Ziel des Projektes „Gleisbrücke – Gleis 7“ am Standort Greven im Kreis Steinfurt.

Zwölf junge Menschen unter 25 Jahren, deren bisheriges Leben vielfach gekennzeichnet ist von Verschuldung, Drogen- und Gewaltproblematik, Straffälligkeit und Wohnungslosigkeit, nehmen an dem Projekt „Gleisbrücke“ teil. Gleichzeitig sind drei Erwerbslose über 50 Jahren, die bereits langjährige Erfahrung in einem handwerklichen Beruf haben, in das Projekt integriert. „Gleisbrücke“ ist ein gutes Beispiel für eine „Win-Win-Situation“: Die Jugendlichen und die älteren Arbeitslosen profitieren gleichermaßen. In einer Alltagsstruktur, die Arbeiten, Lernen und soziales Miteinander fördert, lernen Jugendliche von dem Erfahrungswissen der Älteren, und die älteren Arbeitslosen finden wieder eine sinnvolle Beschäftigung.

Betreut werden die Teilnehmerinnen und Teilnehmer durch einen Handwerksmeister und eine Diplom-Sozialpädagogin des Trägers Evangelische Jugendhilfe Münsterland gGmbH. Neben der pädagogischen Arbeit stehen fachpraktische und fachtheoretische Qualifizierungen in den verschiedenen Gewerken wie Trockenbau und Holz- und Tischlergewerk auf dem Programm. So wurden alte Hallen wieder instand gesetzt, von denen eine zur Verkaufshalle für Möbel geworden ist. Hier werden gebrauchte Möbel abgegeben und durch die jungen Frauen und Männer für den Verkauf wieder aufbereitet.

Die Einbettung des Projektes in die lokalen Strukturen hat besonders zur positiven Entwicklung der Teil-

nehmerinnen und Teilnehmer beigetragen. So ist hier die Kooperation mit dem Allgemeinen Sozialen Dienst, der Schuldnerberatung und der Drogenberatung ein wichtiger Erfolgsfaktor. Die Maßnahme wird in Zusammenarbeit mit dem Förderverein Arbeitsbrücke e.V. durchgeführt, der sich verstärkt für arbeitslose junge Erwachsene in Greven und Umgebung einsetzt. Seit Beginn des Projektes hat der Verein bereits 20 Mitglieder gewonnen, von denen sich viele beruflich, privat sowie in der Kommunalpolitik sozial engagieren. Zudem wird die „Gleisbrücke“ unter der Fragestellung „Was wirkt in der sozialpädagogischen Begleitung?“ wissenschaftlich begleitet.

Die Arbeit ist sehr kleinschrittig, aber stets zielorientiert. Jeder Tag ist für alle Beteiligten eine neue Herausforderung, die sich lohnt.





So berichten die Jugendlichen: „Zu Hause habe ich mich nutzlos gefühlt, und meine Mutter hat immer geschimpft. Nun sind wir beide zufriedener.“ - „Die bei der Gleisbrücke helfen mir bei meinen Problemen.“ - „Bei der Gleisbrücke ist die Arbeit abwechslungsreich und macht mal mehr, mal weniger

Spaß.“ - „Durch die Gleisbrücke habe ich es endlich geschafft, eine Wohnung zu finden. Ich kriege dort billige Möbel.“

Die älteren Teilnehmer schildern es mit diesen Worten: „Ich habe mich freiwillig zur Arbeit bei der Gleisbrücke gemeldet, um mich sozial zu engagieren und um vermittelt zu werden.“ - „Zu Hause versackt man nach einiger Zeit, wenn Bewerbungen zurückkommen und man keinen koordinierten Tagesablauf hat. Man gibt auf und weiß nicht mehr, wofür man aufstehen soll.“ - „Es ist wie Weihnachten und Silvester zusammen, wenn ich Jugendlichen etwas beibringen und ihnen helfen kann. Das ist wie eine zweite Familie.“

Die „Gleisbrücke – Gleis 7“ ist von herausragendem Engagement auf allen Seiten gekennzeichnet, die Ergebnisse können sich sehen lassen. Bei 54 Prozent der Teilnehmer wurde die Beschäftigungsfähigkeit (wieder-)hergestellt, von denen 32 Prozent bereits eine Anschlussperspektive und damit ihr „richtiges Gleis“ ins Berufsleben gefunden haben.



„Zukunftskreis“ nennt sich der Kreis Steinfurt – und das mit gutem Grund: Der flächenmäßig zweitgrößte Kreis in NRW ist für die kommenden Herausforderungen bestens gerüstet. Eine gesunde Wirtschaftsstruktur, vielfältige Freizeitmöglichkeiten und günstige Verkehrsanbindungen sorgen für hohe Lebensqualität in den 24 Städten und Gemeinden des Kreises. Die Größe der Kommunen reicht von Saerbeck mit rund 7.000 Einwohnern bis Rheine mit rund 77.000 Einwohnern.

Ein Indiz für die solide wirtschaftliche Situation im Kreis Steinfurt ist die anhaltend niedrige Arbeitslosenquote (um die fünf Prozent). Geprägt ist die Wirtschaftsstruktur vorwiegend von mittelständischen Unternehmen.

Der Kreis verfügt über eine ausgezeichnete Verkehrs-Infrastruktur: die Autobahnen A 1, A 31 und A 30, die Schienenfernverkehrsverbindungen Köln-Hamburg und Amsterdam-Berlin sowie der Dortmund-Ems-Kanal und der Mittellandkanal durchkreuzen das Kreisgebiet. Der Flughafen Münster-Osnabrück in Greven sorgt für schnelle Verbindungen weltweit.

#### Daten & Fakten

- Einwohner: 444.644
- Fläche: 1.793 km<sup>2</sup>
- Landrat: Thomas Kubendorff

#### Arbeitslosenquote & Integrationen in Arbeit



# Adressen



**Kreis Borken**  
Burloer Straße 93  
46325 Borken  
Tel. 02861/820  
[www.kreis-borken.de](http://www.kreis-borken.de)



**Kreis Coesfeld**  
Friedrich-Ebert-Str. 7  
48653 Coesfeld  
Tel. 02541/180  
[www.kreis-coesfeld.de](http://www.kreis-coesfeld.de)



**Kreis Düren**  
Bismarckstr. 16  
52351 Düren  
Tel. 02421/220  
[www.kreis-dueren.de](http://www.kreis-dueren.de)



**Ennepe-Ruhr-Kreis**  
Hauptstr. 92  
58332 Schwelm  
Tel. 02336/930  
[www.en-kreis.de](http://www.en-kreis.de)



**Stadt Hamm**  
Theodor-Heuss-Platz 16  
59065 Hamm  
Tel. 02381/170  
[www.hamm.de](http://www.hamm.de)

### Hochsauerlandkreis

Steinstr. 27  
59872 Meschede  
Tel. 0291/940  
[www.hochsauerlandkreis.de](http://www.hochsauerlandkreis.de)



### Kreis Kleve

Nassauer Allee 15-23  
47533 Kleve  
Tel. 02821/850  
[www.kreis-kleve.de](http://www.kreis-kleve.de)



### Kreis Minden-Lübbecke

Portastr. 13  
32423 Minden  
Tel. 0571/8070  
[www.minden-luebbecke.de](http://www.minden-luebbecke.de)



### Stadt Mülheim an der Ruhr

Ruhrstr. 32-34  
45466 Mülheim an der Ruhr  
Tel. 0208/4550  
[www.muelheim-ruhr.de](http://www.muelheim-ruhr.de)



### Kreis Steinfurt

Tecklenburger Str. 10  
48565 Steinfurt  
Tel. 02551/690  
[www.kreis-steinfurt.de](http://www.kreis-steinfurt.de)



### Impressum

**Herausgeber:** Dr. Martin Klein  
**Redaktionsleitung:** Boris Zaffarana  
**Redaktion:** Ralf Bierstedt, Martina Forkel, Markus Leßmann, Matthias Spies  
**Layout und Produktion:** Martin Gülpen, Minkenberg Medien GmbH  
[www.minkenberg-medien.de](http://www.minkenberg-medien.de)  
**Fotos:** Kreis Borken, Kreis Coesfeld, Kreis Düren, Ennepe-Ruhr-Kreis, Stadt Hamm, Hochsauerlandkreis, Kreis Kleve, Kreis Minden-Lübbecke, Stadt Mülheim an der Ruhr, Kreis Steinfurt

© 2008, Landkreistag Nordrhein-Westfalen, Düsseldorf

■ Die Optionskommunen in NRW

