

**„Perspektive 50plus – Beschäftigungspakte für Ältere in den Regionen“
des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales
Antrag für die zweite Programmphase ab 2008**

Konzept des „Kompetenznetzwerks 50plus“

Antragsteller

Der Landrat
des Hochsauerlandkreises
als kommunaler Optionsträger
Steinstraße 27

59872 Meschede

Der Landrat
des Kreises Nordfriesland
als kommunaler Optionsträger
Marktstraße 6

25813 Husum

Bundesland

Nordrhein-Westfalen

Schleswig-Holstein

Ansprechpartner/in

Name: Knoche
Vorname: Heinz
Anschrift: Steinstraße 27
59872 Meschede

Telefon: 0291/94-2564
Fax: 0291/94-2570
E-Mail: Heinz.Knoche@Hochsauerlandkreis.de

Name: Sticken
Vorname: Ulf
Anschrift: Marktstraße 6
25813 Husum

Telefon: 04841/67-547
Fax: 04841/67-537
E-Mail: Ulf.Sticken@Nordfriesland.de

Meschede, den . September 2007

Husum, den . September 2007

.....
Dr. Karl Schneider, Landrat
Hochsauerlandkreis

.....
Jörg F. von Sobbe, Landrat
Kreis Nordfriesland

Gliederung

1.	Aussagen zur regionalen Partnerschaft und zum Projektträger	3
1.1	Angaben zu den Antrag stellenden Trägern der Grundsicherung.....	3
1.2	Operative und strategische Partner in der Region	3
1.3	Aufgabenteilung und Beiträge der Partner zur zweiten Förderphase	4
1.4	Darstellung der Leitungs- und Steuerungsverantwortung	4
1.5	Angaben zu Kooperation mit externen Partnern.....	5
2.	Ausgangslage.....	5
2.1	Aussagen zur aktuellen regionalen Arbeitsmarktsituation	5
2.2	Kurzbeschreibung der innerhalb des Projekts zu bearbeitenden Problemstellungen unter Berücksichtigung der Erfahrungen aus der bisherigen Programmteilnahme an der ersten Programmphase	6
3.	Aussagen zur Projektkonzeption	7
3.1	Beschreibung der wesentlichen Ziele des Projekts.....	7
3.2	Beschreibung des Verfahrens der Zuweisung und der Definition von TeilnehmernInnen für das Projekt.....	7
3.3	Darstellung der Aktivierungsstrategien, der Angebote und Maßnahmen und der entsprechenden Qualitätsstandards	8
3.3.1	Coching.....	8
3.3.2	Praktika.....	10
3.3.3	Arbeitsplatzbezogene Qualifizierung	10
3.3.4	Qualitätsstandards.....	11
3.4	Darstellung der Integrationsansätze und Integrationsstrategien	11
3.4.1	Angaben zum Verfahren der Feststellung und Dokumentation von Integrationsfortschritten	12
3.5	Projektspezifische Umsetzung des Gender-Mainstreaming-Ansatzes	12
4.	Quantitative Ziele	12
4.1	Angaben zur Zielgröße der Aktivierungen	12
4.2	Angaben zur Zielgröße der Integrationen in den allgemeinen Arbeitsmarkt	13
4.3	Angaben zur Zielgröße von Existenzgründungen	13
4.4	Dokumentation und Nachweisführung über Aktivierungen und Integrationen.....	13
5.	Projektorganisation.....	13
5.1	Darstellung des Projektverlaufs (Zeitplan)	13
5.2	Benennung der Durchführungsorte.....	14
5.3	Angaben zur Qualitätssicherung und zur Dokumentation von Ergebnissen	14
5.4	Angaben zur Evaluierung	14
5.5	Darstellung der Vorhaben im Bereich der Öffentlichkeit.....	14
5.6	Beschreibung der Vorhaben zur Sicherung der Nachhaltigkeit.....	15
6.	Kosten- und Finanzplanung.....	15
6.1	Angaben zur Kostenplanung.....	15
6.2	Darstellung der Finanzplanung.....	15
7.	Anlagen.....	16

1. Aussagen zur regionalen Partnerschaft und zum Projektträger

1.1 Angaben zu den Antrag stellenden Trägern der Grundsicherung

Der Hochsauerlandkreis ist wie der Kreis Nordfriesland seit dem 1.1.2005 Träger der Grundsicherung für Arbeitsuchende im Rahmen der Experimentierklausel des § 6a SGB II (kommunaler Optionsträger). Beide Landkreise haben die Aufgaben nach dem SGB II dezentral organisiert. Der Hochsauerlandkreis hat die umfassende Betreuung der SGB II-Kunden auf seine 12 Städte und Gemeinden, der Kreis Nordfriesland auf 7 Sozialzentren delegiert. Die Leitungs- und Steuerungsfunktion obliegt den jeweiligen Kreisverwaltungen.

Der Hochsauerlandkreis ist geprägt von seiner Großflächigkeit und einer unterdurchschnittlichen Einwohnerdichte. Am 31.12.2006 wohnten im Kreisgebiet 275.522 EinwohnerInnen. Mit dieser Zahl liegt der Hochsauerlandkreis unter dem Durchschnitt der Kreise in Nordrhein-Westfalen. Aus der Konstellation von Kreisfläche und –bevölkerung ergibt sich die zweitniedrigste Bevölkerungsdichte von 141 EinwohnerInnen je Quadratkilometern. Der Hochsauerlandkreis ist auf 1.960 Quadratkilometern einer der größten Kreise der Bundesrepublik Deutschland und der flächengrößte des Landes Nordrhein-Westfalen. Die Region ist das höchstgelegene Gebiet dieses Bundeslandes und stellt eine typische Mittelgebirgslandschaft des Rheinischen Schiefergebirges dar. Die größte Ausdehnung in Straßenkilometern beträgt von West nach Ost knapp 102 km (B 7) und von Nord nach Süd 78 km (B 55). Trotz ländlicher Strukturen (1% Beschäftigung im primären Sektor) ist mit 52 % eine überdurchschnittliche Beschäftigungsquote im produzierenden Gewerbe festzustellen.. Der Schwerpunkt der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten liegt im Bereich des Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesens, gefolgt vom Bereich Herstellung von Metallerezeugnissen.

Der Kreis Nordfriesland ist der nördlichste Landkreis Deutschlands. Seine Gebietsfläche von 2.094 Quadratkilometern besteht aus einem festländischen Teil und den Inseln Sylt, Föhr, Amrum, Pellworm, der Halbinsel Nordstrand und den Halligen. Am 31.12.2006 lebten 166.976 Einwohner im Kreisgebiet. Hieraus ergibt sich mit 81 EinwohnerInnen pro Quadratkilometer die niedrigste Bevölkerungsdichte eines Landkreises in Schleswig-Holstein. Zu den wirtschaftlichen Leitbranchen der Region gehören neben dem Tourismus insbesondere die Windenergie, die Landwirtschaft und der Dienstleistungsbereich (Gesundheit und Wellness). Die Nachbarschaft zu Dänemark bildet die Grundlage für eine intensive grenzüberschreitende Zusammenarbeit. Ziel ist, die Entwicklung in der gemeinsamen Grenzregion. Ein besonderes Augenmerk gilt der Förderung des grenzüberschreitenden Arbeitsmarktes in der europäischen Region Sønderjylland / Schleswig, etwa mit Hilfe einer eigenen Beratungsstelle für Grenzpendler/-innen.

1.2 Operative und strategische Partner in der Region

Das Kompetenznetzwerk 50plus wurde 2005 im Hochsauerlandkreis ins Leben gerufen. Kerngedanke war, über eine Netzwerkstruktur möglichst alle am Arbeitsmarktgeschehen aktiven Bildungsträger einzubeziehen. Dieses konnte mit 14 im Netzwerk vertretenen Trägern im Wesentlichen erreicht werden.

Über ihre jeweiligen Bildungsträger konnten auch die Industrie- und Handelskammer und die Handwerkskammer als operative und strategische Partner gewonnen werden.

Für die Fortsetzung des Projektes Perspektive 50plus ab dem Jahr 2008 ist geplant, alle Netzwerkpartner weiter aktiv in das Projekt einzubinden.

Der Kreis Nordfriesland wird auf der strategischen Ebene mit der Industrie und Handelskammer Flensburg, der Kreishandwerkerschaft Nordfriesland Nord und der Kreishandwerkerschaft Nordfriesland Süd zusammenarbeiten. Auf der operativen Ebene der Kreis Nordfriesland ebenfalls alle interessierten regionalen Bildungsträger über einen Kooperationsvertrag als Partner in das Projekt aufnehmen.

1.3 Aufgabenteilung und Beiträge der Partner zur zweiten Förderphase

Da die beiden Partnerregionen sehr weit räumlich getrennt sind, ist eine unmittelbare Kooperation zwischen den operativen externen Partnern nicht geplant. Das heißt, in beiden Kreisen werden getrennte Netzwerkstrukturen als eigenständige Teilprojekte aufgebaut bzw. fortgesetzt.

Beide Partner haben daher die Aufgabe, das Konzept eigenverantwortlich in ihrer Region umzusetzen. Dazu gehören insbesondere der Aufbau des regionalen Netzwerkes mit Abschluss des Kooperationsvertrages, die Teilnehmergewinning, die Auszahlung von Förderleistungen (Lohnkostenzuschuss (LKZ) und Qualifizierung), die Auszahlung von Leistungsentgelten für die Netzwerkpartner, die Erfassung der Maßnahmen im Fallmanagementprogramm, die statistische Erhebung, die Öffentlichkeitsarbeit und die regionale Steuerungs- und Finanzverantwortung.

Der Projektverbund wird jedoch vom Hochsauerlandkreis gegenüber dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) vertreten. Daher stellt der Hochsauerlandkreis auch den Projektkoordinator. Der Kreis Nordfriesland wird daher alle erforderliche Daten und Unterlagen für Meldungen und Nachweise an das BMAS an den Hochsauerlandkreis liefern, damit dieser die Angaben zusammenfassen kann.

Die Verteilung der Projektmittel des BMAS obliegt dem Hochsauerlandkreis. Jeder Kreis erhält die Mittel für seine erzielten Integrationen, bzw. im Jahr 2008 für seine geplanten Integrationen. Die erforderlichen zusätzlichen Mittel aus dem Eingliederungsbudget (EGT) erbringt und verwaltet jeder Kreis eigenständig. Es erfolgt kein finanzieller Ausgleich zwischen den beiden Paktregionen.

Das Kompetenznetzwerk 50plus wird aus Sicht der beiden Grundsicherungsträger sowohl organisatorisch wie finanztechnisch eigenverantwortlich umgesetzt. Das Konzept und die Förderinstrumente werden jedoch inhaltlich in gleicher Weise realisiert. Daher erfolgt zwischen den beiden Kreises auch ein ständiger Austausch. Dieser Austausch dient in der ersten Projektphase insbesondere dem Wissens- und Erfahrungstransfer vom Hochsauerlandkreis zur neuen Paktregion Nordfriesland. Im weiteren Projektverlauf dient der Austausch eher der Evaluation und ggf. der Konzeptoptimierung, um die gesetzten Ziele (Integrationen) zu erreichen.

1.4 Darstellung der Leitungs- und Steuerungsverantwortung

Beide Partnerregionen sind im Kompetenznetzwerk 50 plus gleichberechtigt, steuern und leiten ihre Teilprojekte eigenständig. Daher legen die Kreise auch ihre Aktivierungs- und Integrationszahlen eigenverantwortlich fest. Die Vertretung gegenüber dem BMAS und die Gesamtprojektkoordination übernimmt jedoch der Hochsauerlandkreis. Dafür wird ein eigenes Teilprojekt Koordination und Leitung beim Hochsauerlandkreis eingerichtet. Die Steuerung und Leitung der beiden Netzwerke erfolgt jeweils durch MitarbeiterInnen der jeweiligen Kreisverwaltungen.

Änderungen des Konzeptes und der Förderkonditionen (LKZ, Vergütung für Coaching und Vermittlungsprämien) können nur im Einvernehmen und für das ganze Kompetenznetzwerk stattfinden.

1.5 Angaben zu Kooperation mit externen Partnern

Die externen Partner (Bildungsträger für das Coaching/Vermittlung) werden durch einen Kooperationsvertrag in die beiden Teilprojekte des Kompetenznetzwerk 50plus eingebunden. Die Vergütung für das einzelfallbezogene Coaching geschieht im Wesentlichen über erfolgsbezogene Komponenten.

Eine Übersicht der Netzwerkbildungsträger in der Region Hochsauerlandkreis ist als Anlage A beigelegt.

2. Ausgangslage

2.1 Aussagen zur aktuellen regionalen Arbeitsmarktsituation

Seit dem Start der ersten Programmphase im Herbst 2005 hat sich die regionale Arbeitsmarktsituation im Hochsauerlandkreis deutlich verbessert. So konnte von Januar 2006 bis zum August 2007 die Arbeitslosigkeit insgesamt um 44% (16.403 auf 9.115 arbeitslose Frauen und Männer) gesenkt werden. Die Zahl der Arbeitslosen aus dem Rechtskreis des SGB II konnte im gleichen Zeitraum um 38% (9.361 auf 5.723) reduziert werden. Das Abschmelzen der Arbeitslosigkeit war jedoch bei den über 50-Jährigen nicht so stark ausgeprägt. Insgesamt lag die Reduzierung in dieser Zielgruppe bei 37% (3.755 auf 2.367) und bei der Gruppe der SGBII-Kunden bei 27% (1.891 auf 1.387). Diese Entwicklung belegt deutlich, dass es weiter erforderlich ist, die Integration in den ersten Arbeitsmarkt für diesen Personenkreis in besonderer Weise aktiv zu fördern. Die positive Veränderung auf dem Arbeitsmarkt spiegelt sich auch bei den Beschäftigtenzahlen wieder. So wurde der langjährige Trend der abnehmenden sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen im Jahr 2006 gebrochen. So sank die Beschäftigtenzahl von Juni 1995 bis zum Juni 2005 um 9.294 auf 83.418 Arbeitsplätze im Kreisgebiet und konnte bis zum Juni 2006 wieder auf 84.100 zulegen. Diese Tendenz hat sich im Jahr 2007 verfestigt. Weiterer Ausdruck dieser Entwicklung ist die Reduzierung der Männerarbeitslosigkeit. Inzwischen stellen Frauen 55% aller Arbeitslosen.

In der Region Nordfriesland hat sich der Arbeitsmarkt seit Anfang 2006 ebenfalls sehr positiv entwickelt. So konnte von Januar 2006 bis zum August 2007 die Arbeitslosenzahl um 39% (10.298 auf 6.298) gesenkt werden. Die Zahl der SGBII-Arbeitslosen konnte im gleichen Zeitraum jedoch nur um 6% (4.666 auf 4.398) reduziert werden. Beim Abschmelzen der Arbeitslosigkeit bei den über 50-Jährigen zeigt sich der gleiche Effekt. Insgesamt lag sie bei 38% (2.463 auf 1.532) und bei der Gruppe der SGBII-Kunden nur bei 6% (1.049 auf 991). Aus diesem Grunde ist der Kreis Nordfriesland bemüht, die Integration älterer Arbeitsloser zusätzlich zu den bisherigen Aktivitäten über das Programm Perspektive 50plus gezielt zu fördern. Aktuell sind in Nordfriesland, im Gegensatz zum Hochsauerlandkreis, mehr Männer von der Arbeitslosigkeit betroffen (Anteil 57 %). Die Beschäftigtenzahlen zeigen wie beim Hochsauerlandkreis seit dem Jahr 2006 wieder ansteigende Tendenz.

2.2 Kurzbeschreibung der innerhalb des Projekts zu bearbeitenden Problemstellungen unter Berücksichtigung der Erfahrungen aus der bisherigen Programmteilnahme an der ersten Programmphase

Trotz vieler Kampagnen und erster positiver Effekte hat sich der Arbeitsmarkt für ältere Langzeitarbeitslose noch nicht wesentlich geändert. Unabhängig von qualitativen personenabhängigen Merkmalen (Fähigkeiten/Erfahrungen) kommt es bei Bewerbungen von Älteren häufig zu einer Negativauswahl allein aufgrund ihres Alters. Die Sicht der Personalverantwortlichen, insbesondere in großen Unternehmen, auf ältere Arbeitslose ist bestimmt durch ihre Defizithypothese z.B. Einschränkung von Gesundheit, Kraft und Fähigkeiten.

Zahlreiche Studien belegen jedoch, dass sich bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern bestimmte Fähigkeiten erst mit zunehmendem Alter entwickeln. Es handelt sich dabei um:

- Fähigkeit zur Lösung komplexer Aufgaben
- Langjährige Berufserfahrung
- Identifikation und Unternehmensbindung sind stärker ausgeprägt
- Offenheit für alternative Lösungsmöglichkeiten
- größere Toleranz gegenüber abweichenden Meinungen und anderen Menschen, Kooperations- und Konfliktfähigkeit
- realistisches Einschätzungsvermögen hinsichtlich eigener Kenntnisse und Fähigkeiten
- größeres Pflicht- und Verantwortungsbewusstsein

Selbstverständlich ist die Zielgruppe hinsichtlich der Bedeutung des Merkmals „Alter“ nicht homogen. Die verschiedenen Leistungs- und Persönlichkeitsbereiche entwickeln sich unterschiedlich stark, wobei arbeitsbedingte Einflüsse während der bisherigen Berufstätigkeit, die persönliche Lebenslage und körperliche Voraussetzungen nicht zu unterschätzen sind.

Die Erfahrungen des Kompetenznetzwerks 50plus haben bisher gezeigt, dass es insbesondere gelingen kann ältere Langzeitarbeitslose zu integrieren, wenn folgende Schwerpunkte gesetzt werden:

1. Konzentration der Vermittlung auf kleine und mittlere Unternehmen
2. einzelfallbezogenes Coaching der Langzeitarbeitslosen
3. individuelle Reaktion auf die Bedarfe des einzelnen Arbeitslosen
4. Stärkung des Selbstwertgefühls bei der Langzeitarbeitslosen
5. Belohnung von Unternehmen und Betriebe, die ältere Arbeitslose langfristig einstellen, über flexible Förderinstrumente

Daher soll der erfolgreiche Ansatz des einzelfallbezogenes Coachings aus der ersten Projektphase fortgesetzt werden. Erweitert wird dieser Ansatz um zwei Elemente:

- Für arbeitsmarktferne KundenInnen kann die Coachingphase in Absprache mit der Projektkoordination um maximal drei Monate verlängert werden.
- Die Träger organisieren für alle aktiv betreuten Langzeitarbeitslosen monatlich eine Gruppenveranstaltung mit Gelegenheit zum regelmäßigen Austausch untereinander.
Dadurch bewirken die im Einzelcoaching erworbenen persönlichen und beruflichen Erkenntnisse eine Nachhaltigkeit, die sich langfristig positiv auf die Arbeitsmarktintegration auswirkt.

Die Vergütungssystematik für das Coaching wird stark erfolgsorientiert ausgerichtet. Dieses System bietet für das Coaching nur noch eine nicht kostendeckende Grundvergütung, die durch eine gestaffelte Vermittlungsprämie ergänzt wird. Dieses System soll alle beteiligten Bildungsträger stärker auf die Kernaufgabe, Integration in den ersten Arbeitsmarkt, ausrichten. Dieser Umstand wird zu einer stärkeren Konkurrenzsituation der Bildungsträger beim Wettbewerb um freie Stellen führen. Daher ist die bisher von der TraQ GmbH geführte Vermittlungsdatenbank und zentrale Vermittlungsunterstützung nicht mehr zielführend.

Das Konzept beinhaltet weiter einen Lohnkostzuschuss (LKZ), der jedoch aufgrund der Erfahrungen der ersten Programmphase angepasst wird. Der Förderbetrag wird von 100% auf 50% des Bruttolohnes reduziert. Hiermit werden Mitnahme- und Missbrauchseffekte reduziert. Der Fokus wird im Vermittlungsgespräch stärker auf die Fähigkeiten des/der KundenIn gelegt. Das bisherige dreistufige LKZ-Modell wird durch einen einmaligen Zuschuss abgelöst. Den Bildungsträgern wird erstmals die Möglichkeit eingeräumt, mit potentiellen Arbeitgebern eigenständig über die Laufzeit des LKZ zu verhandeln. Je geringer die Laufzeit des LKZ ist, umso höher fällt die Vermittlungsprämie für den Bildungsträger bei der Integration des/der zugewiesenen KundenIn aus. Dieses Modell soll ein Anreizsystem für die Vermittlung schaffen auf dem Weg zur subventionsfreien Integration. Damit wird auch den sich abzeichnenden veränderten Rahmenbedingungen auf dem Arbeitsmarkt für ältere Arbeitnehmer Rechnung getragen. Gleichwohl ist es weiter möglich, schwer vermittelbare ältere Langzeitarbeitslose mit multiplen Vermittlungshemmnissen bei der Arbeitsaufnahme massiv mit LKZ zu fördern

3. Aussagen zur Projektkonzeption

3.1 Beschreibung der wesentlichen Ziele des Projekts

Das Kompetenznetzwerk 50plus hat das Ziel, ältere langzeitarbeitslose SGBII-BezieherInnen zu aktivieren und auf dem ersten Arbeitsmarkt zu integrieren. Dabei sollen die TeilnehmerInnen auf dem Weg in den ersten Arbeitsmarkt von professionellen Coaches begleitet und unterstützt werden. Ziel ist der möglichst dauerhafte Verbleib in sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen. Dieser Weg kann jedoch nur erfolgreich beschritten werden, wenn bei den TeilnehmernInnen der Glaube an das eigene Können und der Wunsch nach Arbeit gestärkt werden.

3.2 Beschreibung des Verfahrens der Zuweisung und der Definition von TeilnehmernInnen für das Projekt

Die Information und Gewinnung der Teilnehmer übernehmen die FallmanagerInnen der Kommunen/Sozialzentren. Sie werden dabei organisatorisch von den beiden Kreisen unterstützt. Parallel können die Kreise, in Abstimmung mit der/dem betroffenen Delegationskommune/Sozialzentrum, auch selbst TeilnehmerInnen für das Projekt gewinnen. Die Teilnahme wird durch eine Einverständnis-Erklärung dokumentiert, welche dann zum Zwecke der Zuweisung des Teilnehmers der jeweiligen Kreisverwaltung zugeleitet wird. Gleichzeitig ist im Fallmanagementprogramm eine Maßnahmebuchung beim Projekt Kompetenznetzwerk 50plus vorzunehmen. Die Teilnahme am Kompetenznetzwerk 50plus ist in die Eingliederungs-

vereinbarung aufzunehmen. Die abschließende Entscheidung über die Aufnahme in das Projekt trifft der Hochsauerlandkreis und der Kreis Nordfriesland jeweils für ihre Paktregion.

Die Zuordnung der Kunden auf die im Netzwerk eingebundenen Bildungsträger erfolgt nach regionalen und fachlichen Gesichtspunkten durch die beiden Kreisverwaltungen. Die Zuweisung erfolgt schriftlich und ergeht sowohl an den/die TeilnehmerIn, den Träger und die/das beteiligte Kommune/Sozialzentrum. Die Betreuungskapazitäten der jeweiligen Netzwerkpartner werden dabei berücksichtigt. Eine Garantie für eine bestimmte Mindestanzahl an TeilnehmernInnen gibt es nicht.

Die Auswahl zwischen männlichen und weiblichen Teilnehmerinnen soll grundsätzlich ausgewogen erfolgen (Gender-Mainstreaming). Es können alle Teilnehmer zugewiesen werden, die bis zum 31.12.2010 das 50. Lebensjahr vollendet haben. Die Teilnehmerauswahl sollen sich jedoch auf marktnahe KundenInnen konzentrieren, die das 60. Lebensjahr noch nicht erreicht haben. Die Beurteilung der grundsätzlichen Vermittelbarkeit wird durch den/die betreuende/n FallmanagerIn vorgenommen.

3.3 Darstellung der Aktivierungsstrategien, der Angebote und Maßnahmen und der entsprechenden Qualitätsstandards

3.3.1 Coching

Die Träger bieten Arbeitsuchenden kein Standardangebot für alle. Vielmehr wählen sie aus einer Reihe von Modulen genau die Leistungen aus, die der/die jeweilige Kunde/in wünscht und braucht. Die bisherigen Erfahrungen machen deutlich, dass die arbeitslosen Kunden einen sehr unterschiedlichen persönlichen und beruflichen Hintergrund haben. Während einige ausschließlich die Hilfe bei der Arbeitsuche benötigen, liegen bei anderen multiple Vermittlungshemmnisse vor. Diese können von diskontinuierlichen Berufsverläufen und langer Arbeitslosigkeit bis zu privaten/familiären Schwierigkeiten sowie Verschuldungsproblemen reichen. Während sich also bei dem/der einen Bewerber/in an eine ausführliche Beratung die sofortige Stellenakquise anschließen kann, erfordert der Hintergrund eines anderen Bewerbers/in eine tiefer gehende Analyse von Hemmnissen und einen Plan zur Bearbeitung dieser Probleme. Dieser Situation werden die Netzwerkpartner durch ihr differenziertes und individualisierbares Leistungsangebot gerecht.

Die Feststellungs- und Aufbauphase besteht aus fünf aufeinander aufbauenden Handlungsschritten. Nachfolgend sind die Schritte in zeitlicher Reihenfolge beschrieben. Die Stufen bis zur Erstellung des persönlichen Aktionsplanes sollen innerhalb des ersten Monats absolviert werden. Die Vermittlungsassistenz und die arbeitsplatzbezogene Qualifizierungsberatung werden nach Bedarf durchgeführt. Die maximale Laufzeit des Coachings beträgt sechs Monate. Das Coaching für besonders schwierige KundenInnen kann mit Zustimmung des jeweiligen Kreises um drei Monate verlängert werden.

- Orientierungs- und Bewerbungsberatung einschließlich Stärken- und Schwächenanalyse
Dieses Angebot steht am Beginn jedes Vermittlungsprozesses und gliedert sich in die folgenden Bereiche:
 - Erfassung grundlegender Bewerberdaten, Kompetenzen und Berufsbiografie mittels Fragebogen und Interview

- Zeitfolge- und Positionsanalyse der bisherigen Berufsbiografie anhand eines Lebenslaufs
- Diagnose hemmender Faktoren (personen- und situationsbezogen)
- Überprüfung der Berufsziele auf Realisierbarkeit, ggf. neue Zieldefinition
- Analyse und Weiterentwicklung der bisherigen Bewerbungsstrategie
- ggf. Entwicklung beruflicher Alternativen

Für eine solche Beratung sind je nach Bewerber/in zwischen einer und drei Beratungsstunden zu veranschlagen.

➤ Erstellung individueller Bewerbungsunterlagen

Gut ausgearbeitete und gestaltete Bewerbungsunterlagen verlangen Arbeitgeber in allen Branchen und für Stellen jeder Qualifikation und Hierarchiestufe. Die Träger bieten den Bewerber/innen die vollständige Erstellung, Zusammenstellung und Gestaltung ihrer schriftlichen Präsentation an. Abhängig von Person und angestrebtem Berufsziel umfasst dies folgende Arbeitsschritte:

- Analyse vorhandener Unterlagen/Arbeitszeugnisse
- Erstellung von
 - Bewerbungsanschreiben
 - Deckblatt
 - Lebenslauf
 - Dritter Seite
 - Qualifikations- und Leistungsprofil
 - Unterlagenverzeichnissen bei umfangreichen Bewerbungsmappen
- Komposition der genannten Unterlagen mit dem Ziel eines einheitlichen und gestalterisch attraktiven Erscheinungsbilds
- Zusammenstellung der gesamten Bewerbungsmappe einschließlich Ausbildungs- und Arbeitszeugnissen

Anzustreben ist, dass diese Schritte möglichst in einem Bewerbungstraining vermittelt bzw. die Bewerber/innen so in die Arbeit einbezogen werden, dass sie diese Arbeitsschritte in Zukunft selbst vollziehen können.

➤ Erstellung eines Persönlichen Aktionsplans

Der Persönliche Aktionsplan enthält die sich aus der Orientierungsberatung ergebenden Ziele. Ferner sind Maßnahmen einschließlich Terminen aufgeführt, um die vereinbarten Ziele zu erreichen. Der persönliche Aktionsplan stellt somit den Fahrplan dar, mit dem Bewerber/Bewerberin und Träger in die Umsetzungsphase gehen. Je nach Dauer der Betreuung wird dieser für bestimmte Zeiträume erstellt und fortgeschrieben. Bei einer Betreuung über den Maximalzeitraum von sechs Monaten ist es sinnvoll, zunächst einen Aktionsplan für einen Monat, maximal für drei Monate zu erstellen.

➤ Stellenakquise

Nach Festlegung des persönlichen Aktionsplanes startet die Akquise von Arbeitsplätzen. Das Coaching begleitet den Kunden ggf. auch bei konkreten Bewerbungen, um so mit dem Arbeitgeber mögliche Vermittlungshemmnisse abzuklären.

➤ Arbeitsplatzbezogene Qualifizierungsberatung

Kann der/die BewerberIn ohne vorherige Qualifizierung einen konkreten Arbeitsplatz nicht antreten, ist im Rahmen einer Qualifizierungsberatung mit dem Arbeitgeber und dem/der BewerberIn der notwendige Qualifikationsbedarf abzusprechen. Vorzugsweise kommen hier Kurz- und Teilzeitmaßnahmen in Frage.

Gruppenphase

Neben diesen Handlungsschritten wird das Coaching durch eine Gruppenphase ergänzt. Zur Ergänzung bzw. Optimierung des individuellen Coachings bietet der Bildungsträger während der Feststellungsphase (Regelfall sechs Monate) einmal pro Monat einen gemeinsamen Austausch aller aktiven TeilnehmerInnen an. Dieser ca. drei Stunden dauernde Austausch findet in Räumlichkeiten des Bildungsträgers statt und wird von dem jeweiligen Coach begleitet. Es handelt es sich dabei um „halboffene“ Gruppen; die Gruppenkonstellation ändert sich kontinuierlich durch ausscheidende und neu akquirierte Kunden/Kundinnen (Vorteil: Verantwortung übernehmen, voneinander lernen, Kontakte knüpfen – Nachhaltigkeit...)

Coachingaufgaben:

- Schaffung einer positiven Atmosphäre (Raum etc.)
- Initiierung von gegenseitigem Austausch
- Weiterleitung von Informationen
- Unterstützung von positiven Verhaltensweisen
- Intervention bei Konflikten
- Verhinderung von Ausgrenzung
- Motivierung zum Durchhalten
- Auswertung des aktuellen Stellenmarktes

Ergänzend obliegt es dem Bildungsträger, arbeitsmarktrelevante Kurzvorträge etc. anzubieten.

Durch diese Gruppentreffen erfahren die TeilnehmerInnen ein „Wir Gefühl“. Der Austausch ähnlicher beruflicher und persönlicher Erfahrungen, Erwartungen und Problemen erhöhen die gegenseitige Akzeptanz. Arbeitsaufnahmen der TeilnehmerInnen wirken sich positiv auf die Gesamtgruppe aus, der eigene Erfolg wird als wahrscheinlicher bewertet. Soziale, kognitive und emotionale Kompetenzen werden gestärkt, diese wirken sich positiv auf das Selbstwertgefühl aus. Langfristig verbessern diese (Schlüssel-) Kompetenzen und positiven Erfahrungen die Chancen der Integration in ein Arbeitsverhältnis.

3.3.2 Praktika

Das Projekt beinhaltet ein bis zu achtwöchiges Praktikum, welches nur erfolgen soll, wenn ein konkretes Arbeitsplatzangebot im Praktikumsbetrieb vorliegt. In der Regel soll das Praktikum einen Zeitraum von vier Wochen nicht überschreiten. Praktikumszeiten über vier Wochen sind zuvor mit dem/der zuständigen FallmanagerIn bei der/des Kommune/Sozialzentrums abzusprechen. Das Praktikum ist zum einen Vermittlungsinstrument und soll zum anderen die Eignung des Bewerbers und der Bewerberin für den vorgesehenen Arbeitsplatz überprüfen.

Der Bildungsträger, dem die Betreuung des/der TeilnehmerIn obliegt, berät im Rahmen des Feststellungs- und Aufbaucoachings den/die TeilnehmerIn und nimmt Kontakt mit dem Arbeitgeber auf.

Der Praktikumsvertrag wird zwischen dem/der TeilnehmerIn und dem Betrieb geschlossen. Den Mustervertrag stellt der Träger dem Praktikumsbetrieb zur Verfügung.

3.3.3 Arbeitsplatzbezogene Qualifizierung

Bei Qualifikationsdefiziten der BewerberInnen bietet das Projekt die Möglichkeit, kurzfristige Vollzeit- oder Teilzeitanpassungsqualifizierung zu fördern. Die Qualifizierung erfolgt in Absprache mit dem/der BewerberIn und dem Arbeitgeber. Sie soll nur dann durchgeführt werden, wenn das Vorliegen eines konkreten Arbeitsplatzes sowie der Bedarf des Arbeitgebers auf der

einen und des Teilnehmers auf der anderen Seite dies rechtfertigen. Die Qualifizierung soll zeitnah zur Praktikums- bzw. Beschäftigungsaufnahme erfolgen. In die Auswahl der passgenauen Maßnahme werden neben externen Lehrgängen auch die Angebote aller Bildungsträger des Kompetenznetzwerks 50plus einbezogen. So kann auf eine Vielzahl von Qualifikationsmaßnahmen /-modulen zurückgegriffen werden. Ansprüche seitens der Träger begründen sich hierdurch nicht.

Die Entscheidung über die Gewährung von Leistungen für eine Qualifizierung erfolgt auf Antrag der Arbeitsuchenden vor Beginn der Maßnahme. Die notwendige Qualifizierungsmaßnahme wird in Abstimmung mit dem/der TeilnehmerIn und dem Arbeitgeber durch den Träger festgelegt. Über den Antrag entscheidet die jeweilige Kreisverwaltung.

3.3.4 Qualitätsstandards

Im Rahmen des Projektes stehen KundenInnen (ältere Arbeitslose) und deren Vermittlung in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung (Betriebe) im Mittelpunkt. Zur Sicherstellung der Kundenzufriedenheit und im Sinne einer Selbstkontrolle übernimmt ein für alle Bildungsträger verbindliches Pflichtenheft die Funktion eines qualitätssichernden Instruments. Sinn und Zweck dieser Qualitätssicherung ist weiterhin auch die Überprüfbarkeit des Projektes durch Dritte. Durch die Vorgaben des Pflichtenheftes und die beigelegten, verbindlichen Formulare (Vordrucke) werden die Abläufe/Prozesse des Projektes festgelegt, Einheitlichkeit und Vollständigkeit gewährleistet, die Prozessdokumentation sichergestellt und das Erreichen/Verfehlen der Projektziele transparent gemacht.

3.4 Darstellung der Integrationsansätze und Integrationsstrategien

Die TeilnehmerInnen sollen durch das einzelfallbezogene Coaching auf dem ersten Arbeitsmarkt integriert werden. Dabei übernimmt der betreuende Bildungsträger neben dem Coaching auch die Akquise von sozialversicherungspflichtigen Arbeitsplätzen.

Unterstützt werden die Bemühungen durch mögliche Betriebspraktika (siehe Punkt 3.3.2) und arbeitsplatzbezogene Qualifizierungen (siehe Punkt 3.3.3).

Zentrales Element zur Integration der TeilnehmerInnen bleibt jedoch ein Lohnkostenzuschuss. Gefördert werden nur sozialversicherungspflichtige Arbeitsaufnahmen ab einer Dauer von über sechs Monaten. Der Förderbetrag beträgt generell 50% des Bruttolohnes zu Beginn der Förderung ohne Sonderzahlungen und Sozialversicherungsbeiträge. Die Dauer der LKZ-Förderung ist abhängig von der Beschäftigungsdauer und kann zusätzlich innerhalb des vorgegeben Rahmens vom Bildungsträger mit dem Arbeitgeber ausgehandelt werden. Die abschließende Förderentscheidung trifft die jeweilige Kreisverwaltung.

- | | |
|-------------|--|
| Variante 1: | Einstellung in ein befristetes Arbeitsverhältnis von über 6 bis unter 12 Monaten
Förderung: 1 bis 3 Monate 50 % LKZ vom Bruttolohn |
| Variante 2: | Einstellung in ein befristetes Arbeitsverhältnis von 12 bis unter 18 Monaten
Förderung: 1 bis 6 Monate 50 % LKZ vom Bruttolohn |
| Variante 3: | Einstellung in ein befristetes Arbeitsverhältnis von mindestens 18 Monaten
Förderung: 1 bis 9 Monate 50 % LKZ vom Bruttolohn |

Variante 4: Einstellung in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis
Förderung: 1 bis 10 Monate 50 % LKZ vom Bruttolohn

Um einen Missbrauch der Förderung auszuschließen, werden zwischen dem jeweiligen Kreis und dem Arbeitgeber Nachbeschäftigungsfristen vereinbart. Die Nachbeschäftigungsfrist umfasst immer die Dauer der LKZ-Förderung. Eine Förderung kommt außerdem nicht in Betracht, wenn die Einstellung bei einem früheren Arbeitgeber stattfinden soll, bei dem der/die ArbeitnehmerIn während der letzten zwei Jahre vor Förderungsbeginn mehr als drei Monate beschäftigt war. Eine Förderung ist ebenfalls ausgeschlossen, wenn aufgrund der wirtschaftlichen Rahmenbedingungen des Arbeitgebers nicht zu erwarten ist, dass das Beschäftigungsverhältnis nach Ablauf der Förderdauer aufrecht erhalten werden kann.

3.4.1 Angaben zum Verfahren der Feststellung und Dokumentation von Integrationsfortschritten

Die Bildungsträger, die das Coaching mit den KundenInnen durchführen, haben die Verpflichtung jeweils eine Teilnehmerakte zu führen. In dieser Akte sind neben den Teilnehmerunterlagen auch die Gesprächsprotokolle abzulegen. In den Gesprächsprotokollen erfolgt auch eine Bewertung zum Verlauf und dem Stand der Betreuung. Zusätzlich findet ein monatlicher Austausch zwischen FallmanagerIn und Coach über den Stand der Integrationsbemühungen (Fallkonferenz) statt.

3.5 Projektspezifische Umsetzung des Gender-Mainstreaming-Ansatzes

Gender Mainstreaming (GM) soll als Ziel, Strategie und Methode in alle Handlungsfelder eingebracht werden. GM soll als Handlungsprinzip des Kompetenznetzwerkes 50plus begriffen werden und nachhaltig für die Gleichstellung und Chancengleichheit sowie den Abbau geschlechtsspezifischer Benachteiligung auf dem Arbeitsmarkt wirken. Bei der Stellenakquise sollen Arbeitsplätze in vergleichbarer Quantität und Qualität angeboten werden. Das Berufsspektrum soll insbesondere in zukunftssträchtige Berufsfelder verstärkt werden. Besondere Bemühungen sollen für das jeweils unterrepräsentierte Geschlecht erbracht werden.

Die Teilnehmersauswahl soll die Betroffenheit beider Geschlechter an der Arbeitslosigkeit angemessen berücksichtigen. Durch das einzelfallbezogene Coaching ist es insbesondere möglich, auf die unterschiedlichen Berufsbiografien zwischen Mann und Frau einzugehen. Die Erfahrungen aus der ersten Projektphase haben gezeigt, dass insbesondere bei den älteren Arbeitslosen die Unterschiede teilweise sehr groß sind.

4. Quantitative Ziele

4.1 Angaben zur Zielgröße der Aktivierungen

<u>Jahr</u>	<u>Gesamt</u>	<u>Hochsauerlandkreis</u>	<u>Kreis Nordfriesland</u>
2008	500	300	200
2009	500	300	200
2010	450	250	200

4.2 Angaben zur Zielgröße der Integrationen in den allgemeinen Arbeitsmarkt

Jahr	Gesamt	Hochsauerlandkreis	Kreis Nordfriesland
2008	150	100	50
2009	150	100	50
2010	150	100	50

davon Integrationen bis zu 6 Monaten Beschäftigungsdauer:

Jahr	Gesamt	Hochsauerlandkreis	Kreis Nordfriesland
2008	15	10	5
2009	15	10	5
2010	15	10	5

4.3 Angaben zur Zielgröße von Existenzgründungen

Jahr	Gesamt	Hochsauerlandkreis	Kreis Nordfriesland
2008	2	1	1
2009	2	1	1
2010	2	1	1

4.4 Dokumentation und Nachweisführung über Aktivierungen und Integrationen

Alle Aktivierungen (Coching/Praktika/Qualifizierungen) und Integrationen werden in den jeweiligen Fallmanagementprogrammen abgebildet. Zusätzlich werden bei der jeweiligen Projektsteuerung in den Kreisverwaltungen alle Vorgänge in Excel-Dateien oder in einer Access-Datenbank dokumentiert. Als Nachweise bei den Aktivierungen dienen beim Coaching die Zuweisungen der TeilnehmerInnen zu den einzelnen Bildungsträgern, bei den durchgeführten Betriebspraktika die Praktikumsverträge und bei den Qualifizierungen die Förderanträge nebst Anlagen. Die erreichten Integrationen werden mit einer Kopie des Arbeitsvertrages belegt.

5. Projektorganisation

5.1 Darstellung des Projektverlaufs (Zeitplan)

Die Teilnehmerge Gewinnung und –auswahl startet Mitte bis Ende Oktober 2007 und wird bis zum Sommer 2010 fortgesetzt. Zum Januar 2008 werden die ersten TeilnehmerInnen den Bildungsträgern für das Coaching zugewiesen. Die Zuweisung wird in den ersten Monaten bis einschließlich April 2008 überdurchschnittlich hoch sein, um im Jahr 2008 ausreichend Zeit und TeilnehmerInnen zum Erreichen der angestrebten Integrationsziele zu haben. An-

schließlich werden die Teilnehmerzuweisungen auf gleichem Niveau bis zum Projektende fortgesetzt.

Alle anderen Aktivierungen (Praktika/Qualifizierungen) ergeben sich erst im Einzelfall und erstrecken sich über den gesamten Projektzeitraum.

5.2 Benennung der Durchführungsorte

In der Teilprojektregion Hochsauerlandkreis werden die Angebote für das Coaching fast flächendeckend angeboten. Standorte für das Coaching sind in 7 von 12 Kommunen des Kreises, sodass die TeilnehmerInnen sehr kurze Wege zu ihren Bildungsträgern haben.

In der Region Nordfriesland ist geplant, bis zu drei Standorte im Festlandbereich einzurichten.

5.3 Angaben zur Qualitätssicherung und zur Dokumentation von Ergebnissen

Für das Coaching wurde ein umfassendes Pflichtenheft erstellt. Dieses verbindliche Pflichtenheft legt sowohl Ablauf wie Standards des Coachings fest. Neben den zu verwendenden Vordrucken sind dort auch die Dokumentationspflichten der Träger beschrieben. Die Einhaltung dieser Vorgaben wird durch Vorortbesuche der jeweiligen Kreisverwaltungen überprüft.

Über jedes durchgeführte Coaching erhält der den/die KundenIn bereuende FallmanagerIn einen Abschlußbericht.

5.4 Angaben zur Evaluierung

Das Projekt Kompetenznetzwerk 50plus wird nicht wissenschaftlich begleitet oder evaluiert.

5.5 Darstellung der Vorhaben im Bereich der Öffentlichkeit

Das Kompetenznetzwerk 50plus soll während des gesamten Projektzeitraums, insbesondere zu Beginn der zweiten Projektphase durch eine intensive Öffentlichkeitsarbeit begleitet werden. Zusätzlich sollen Flyer eingesetzt werden, die gezielt an die Unternehmen und Kunden/Kundinnen ausgegeben werden sollen, um so eine möglichst hohe Resonanz für das Projekt zu erreichen.

Im weiteren Verlauf sollen erfolgreich durchgeführte Eingliederungen Älterer in das Erwerbsleben in Form von Presseberichten exemplarisch veröffentlicht werden.

5.6 Beschreibung der Vorhaben zur Sicherung der Nachhaltigkeit

Nach dem Auslaufen der zweiten Projektphase kann das Kompetenznetzwerk 50plus fortgesetzt werden, da alle Einzelelemente des Projekts auch im Rahmen des § 16 Abs. 1 SGB II gefördert werden können. Die Entscheidung über eine Fortsetzung kann jedoch erst zum Ende der Projektlaufzeit erfolgen.

6. Kosten- und Finanzplanung

6.1 Angaben zur Kostenplanung

Kostenart	2008	2009	2010	Gesamt
Gesamtprojektleitung	21.630 €	21.630 €	21.630 €	64.890 €
Steuerung Teilprojekt 1 (HSK)	99.730 €	99.730 €	99.730 €	299.190 €
Steuerung Teilprojekt 2 (NF)	80.024 €	80.024 €	80.024 €	240.072 €
Coaching	250.000 €	250.000 €	225.000 €	725.000 €
Vermittlungsprämie	311.250 €	311.250 €	311.250 €	933.750 €
Lohnkostenzuschuss	588.000 €	588.000 €	588.000 €	1.764.000 €
Qualifizierung	22.500 €	22.500 €	22.500 €	67.500 €
Praktika	10.000 €	10.000 €	10.000 €	30.000 €
Summe	1.383.134 €	1.383.134 €	1.358.134 €	4.124.402 €

6.2 Darstellung der Finanzplanung

Der Beschäftigungspakt Kompetenznetzwerk 50plus wählt als Finanzierungsmodell durch das BMAS die alleinige Finanzierung auf Basis der realisierten Integrationen.

Mittelherkunft	2008	2009	2010	Gesamt
Fördermittel des BMAS	735.000 €	735.000 €	735.000 €	2.205.000 €
EGT-Mittel des HSK	392.260 €	392.260 €	367.260 €	1.151.780 €
EGT-Mittel des Kreises NF	255.874 €	255.874 €	255.874 €	767.622 €
Summe	1.383.134 €	1.383.134 €	1.358.134 €	4.124.402 €

7. Anlagen

- Anlage A: Netzerkennungsträger im Hochsauerlandkreis

Berufsbildungsakademie der
Volkshochschulen im HSK e.V
Franz-Josef-Tiggies-Platz 1
59846 Sundern

Handwerkskammer Arnsberg
Berufsbildungszentrum
Altes Feld 20
59821 Arnsberg

Berufsfortbildungswerk, Gemeinnützige
Bildungseinrichtung des DGB GmbH (bfw)
Im Schlachbruch 31
59872 Meschede

Bildungszentrum des Handels e.V.
Brückenplatz 14
59821 Arnsberg

DEKRA Akademie GmbH
Bundesstraße 108
59909 Bestwig

ESTA-Bildungswerk HSK
Am Ruhrufer 3
59939 Olsberg

GAB Hochsauerland mbH
Wehrstapelerstraße 24
59872 Meschede

Gemeinschafts-Lehrwerkstatt
Neheim-Hüsten GmbH
Wiebelsheidestraße 44
59757 Arnsberg

IHK-Bildungsinstitut
Arnsberg-Lippstadt GmbH
Königstraße 12
59821 Arnsberg

Internationaler Bund
Hauptstraße 116
59939 Olsberg

TraQ GmbH
Sophienweg 3
59872 Meschede

Riff e.V.
Widayweg 6
59823 Arnsberg

Team Impuls Schmallerberg GbR
An der Gleier 36a
57392 Schmallerberg

Verein zur Reintegration
in den Arbeitsmarkt VRA
Altes Feld 20
59821 Arnsberg