

Regionalagentur



Region Köln



# Jahresbericht 2010/2011

Mit finanzieller Unterstützung des Landes Nordrhein-Westfalen und des Europäischen Sozialfonds



EUROPÄISCHE UNION  
Europäischer Sozialfonds

Ministerium für Arbeit,  
Integration und Soziales  
des Landes Nordrhein-Westfalen





# Vorwort

Der Alltag in der Regionalagentur Region Köln wird durch die **Vielfalt** der Aufgaben im Rahmen der Umsetzung der Landesarbeitspolitik NRW geprägt.

Mit dem vorliegenden Jahresbericht teilen wir Ihnen Ausschnitte, insbesondere aus unserem Arbeitsschwerpunkt **Beschäftigungsfähigkeit / Gute Arbeit** mit.

Sie werden Impressionen zu den bekannten Förderinstrumenten des Landesarbeitspolitik aus unterschiedlichen

Perspektiven erlesen, einen Eindruck aus den (wieder-) geförderten Erwerbslosenberatungsstellen und Arbeitslosenzentren mitnehmen und manches mehr von unserer Tätigkeit in den Städten und Kreisen der Region Köln erfahren.

**Vielfalt**, auch in der Begegnung mit Menschen, Institutionen und Unternehmen der Region, ist reizvolle Aufgabenstellung der Regionalagentur Region Köln – Tag für Tag.



## Das Team der Regionalagentur Region Köln

Hohe Straße 160 – 168

50667 Köln

Tel. 0221 355011 – 0

Fax: 0221 355011 – 99

Mail: [regionalagentur@ra-region-koeln.de](mailto:regionalagentur@ra-region-koeln.de)

[www.regionalagentur-region-koeln.de](http://www.regionalagentur-region-koeln.de)

### Dirk Jäckel

*Leitung*

0221 – 355011 – 22

[dirk.jaeckel@ra-region-koeln.de](mailto:dirk.jaeckel@ra-region-koeln.de)

### Reiner Gottschlich

*stellv. Leitung*

0221 – 355011 – 55

[reiner.gottschlich@ra-region-koeln.de](mailto:reiner.gottschlich@ra-region-koeln.de)

### Ingrid Hilger

0221 – 355011 – 66

[ingrid.hilger@ra-region-koeln.de](mailto:ingrid.hilger@ra-region-koeln.de)

### Karola Hildebrandt

0221 – 355011 – 44

[karola.hildebrandt@ra-region-koeln.de](mailto:karola.hildebrandt@ra-region-koeln.de)

### Michaela Kohlstetter

0221 – 355011 – 77

[michaela.kohlstetter@ra-region-koeln.de](mailto:michaela.kohlstetter@ra-region-koeln.de)

### Hildegard Lux

0221 – 355011 – 10

[hildegard.lux@ra-region-koeln.de](mailto:hildegard.lux@ra-region-koeln.de)

### Claudia Rettschlag

0221 – 355011 – 88

[claudia.rettschlag@ra-region-koeln.de](mailto:claudia.rettschlag@ra-region-koeln.de)

### Rita Wals

0221 – 355011 – 33

[rita.wals@ra-region-koeln.de](mailto:rita.wals@ra-region-koeln.de)

# Inhalt



<b>Vorwort</b> .....	2
<b>Kontaktdaten</b> .....	2
<b>Die Gremien und ihre Aufgaben</b> .....	4
≡ Der Lenkungskreis der Region Köln .....	4
≡ Facharbeitskreise .....	6
≡ Facharbeitskreis Arbeitsmarktmonitoring .....	6
≡ Facharbeitskreis Zielgruppen/Jugend und Beruf .....	7
<b>Beispiele zu den Programmen</b> .....	8
≡ Intelligentes Personalmanagement für die Logistikbranche NRW (ipl) im Rhein-Erft-Kreis .....	8
≡ Der Bildungsscheck in Köln .....	9
≡ Die Potentialberatung in Leverkusen, im Rheinisch-Bergischen-Kreis und im Oberbergischen Kreis .....	10
≡ Arbeitslosenzentren und Erwerbslosenberatungsstellen im Oberbergischen Kreis, in Köln und in Leverkusen .....	15
<b>Aktionen und Initiativen</b> .....	20
≡ Sonderprogramm Ausbildung .....	20
≡ Aktionsplan Altenpflege 2010 .....	20
≡ Unternehmer-Treff 2011 im Olympiamuseum in Köln .....	21
<b>Jugend und Beruf</b> .....	22
≡ Werkstattjahr – eine Chance nutzen .....	22
≡ „Ein-topf“ – Berufsvorbereitung aus einer Hand .....	23
≡ Jugend in Arbeit plus – Potentiale nutzen .....	23
≡ Teilzeitausbildung, Einstieg begleiten – Perspektiven öffnen (TEP) .....	24
<b>Förderbilanz 2010 und 2011</b> .....	26
<b>Impressum</b> .....	27



# Die Gremien und ihre Aufgaben

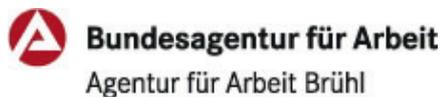
## Der Lenkungskreis der Region Köln

Der Lenkungskreis als regionaler Beirat der Region Köln verbindet die arbeitspolitischen Akteure der kreisfreien Städte Köln und Leverkusen, dem Rhein-Erft-Kreis, dem Rheinisch-Bergischen Kreis und dem Oberbergischen Kreis. Das im Jahre 2004 – zeitgleich mit der Gründung der Regionalagentur – eingesetzte Gremium tagt drei- bis viermal jährlich und

bestimmt die Leitlinien der Umsetzung der regionalisierten Arbeitspolitik für die Region Köln unter Beachtung der arbeitspolitischen Programme des Landes Nordrhein-Westfalen. Die Regionalagentur als Geschäftsstelle ist für die organisatorische Durchführung der Sitzungen sowie die Vor- und Nachbereitung der formellen Beschlussverfahren verantwortlich.

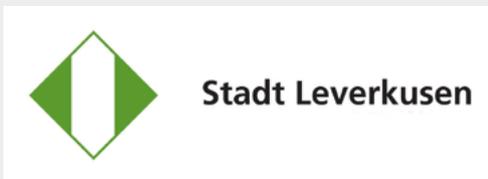


Rheinisch-Bergisch





Die Mitgliedsinstitutionen des Lenkungskreises (siehe Logo-  
tafel) werden von der Geschäftsstelle fortlaufend über aktu-  
elle Entwicklungen in Kenntnis gesetzt. Das Aufrechterhalten  
der Kommunikation mit und zwischen den beteiligten Institu-  
tionen ist eine weitere wichtige Aufgabe im Arbeitsspektrum  
der Regionalagentur.





## Facharbeitskreise

Die Arbeit des Lenkungskreises in der Region Köln wird durch (zwei) Facharbeitskreise unterstützt. Die Facharbeitskreise sind themen- bzw. schwerpunktbezogen mit fachkompetenten Vertreterinnen und Vertretern der Kommunen, Kammern, Arbeitsverwaltung, Gewerkschaften, Wirtschaft, Wohlfahrtsverbänden, Weiterbildungsträgern und anderen arbeitsmarktpolitischen Akteuren besetzt. Die Mitglieder der einzelnen Institutionen werden durch den Lenkungskreis berufen. Die Einbeziehung der Akteure mit dieser ausgeprägten Kenntnis der Besonderheiten der Region garantiert eine zuverlässige, nachhaltige Wirksamkeit der Tätigkeit der Arbeitskreise.

### Facharbeitskreis Arbeitsmarktmonitoring

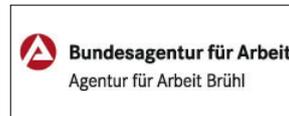
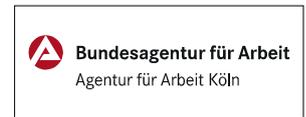
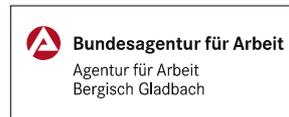
Im Mittelpunkt der Arbeit des Facharbeitskreises Arbeitsmarktmonitoring der Region Köln stehen drei wichtige Fragen:

- ≡ Wie viele und welche Arbeitskräfte werden in der Region, in den Branchen, in den Unternehmen benötigt?
- ≡ Welche Qualifikationen und Kompetenzen sind erforderlich?
- ≡ Welche Weiterbildungsmaßnahmen sind sinnvoll?

Zur Beantwortung dieser und weiterer Fragen werden durch den Facharbeitskreis Struktur-, Chancen- und Risikoanalysen sowie Unternehmensbefragungen beauftragt oder durchgeführt.

Das Arbeitsmarktmonitoring – als ein System wiederholter Beobachtungen, Trendbeschreibungen, Bewertungen der Vorgänge auf dem Arbeitsmarkt einschließlich der den Arbeitsmarktausgleich unterstützenden Maßnahmen – soll hier die Passgenauigkeit von Arbeitsnachfrage und Arbeitsangebot in der Praxis für die Region verbessern. Zur Erreichung dieses Zieles werden konkrete Handlungsempfehlungen für die Arbeitsmarktakeure abgeleitet. In das Verfahren zur Aus- und Bewertung der ermittelten Zahlen ist neben Vertretern der Gebietskörperschaften, der Agenturen für Arbeit, der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände im Facharbeitskreis die Regionalagentur der Region Köln als Geschäftsstelle des Facharbeitskreises intensiv eingebunden.

Bei der Umsetzung zukünftiger arbeitsmarktpolitisch bedeutsamer Programme oder Initiativen wie z.B. der Initiative zur Fachkräftesicherung in Nordrhein-Westfalen wird Arbeitsmarktmonitoring eine der notwendigen Säulen zur Bestimmung von Arbeitsbereichen und Zielen bilden.





### Facharbeitskreis Zielgruppen/Jugend und Beruf

Der Facharbeitskreis Zielgruppen/Jugend und Beruf begleitet in der Region Köln die arbeitsmarktpolitischen Förderprogramme des Landes im Bereich Jugend und Berufsausbildung. Ein weiterer Schwerpunkt liegt in der Verbesserung der Arbeitsmarktchancen und Integration benachteiligter Personengruppen.

Der Facharbeitskreis tagt ca. drei bis viermal jährlich. Neben einem Austausch allgemeiner Informationen werden in den Sitzungen nach fachlicher Diskussion regionale Förderkonzepte und Projektanträge beurteilt, die sich auf die o. g. Themenbereiche beziehen und eine Empfehlung für das regionale Votum des Lenkungskreises erarbeitet.





# Beispiele zu den Programmen

## Neue Impulse und innovative Ideen sind gefragt

Das Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales NRW (MAIS) fördert neben den festgelegten Arbeitsprogrammen innovative Modell- und arbeitspolitisch bedeutsame Einzelprojekte.

Das Projekt „Intelligentes Personalmanagement für die Logistikbranche NRW – ipl“ ist eines der geförderten Modellprojekte in der Region Köln. Beispielhaft gibt nachfolgender Bericht einen Einblick bei der Umsetzung des Projektes im Rhein-Erft-Kreis.

### Intelligentes Personalmanagement für die Logistikbranche NRW (ipl) im Rhein-Erft-Kreis

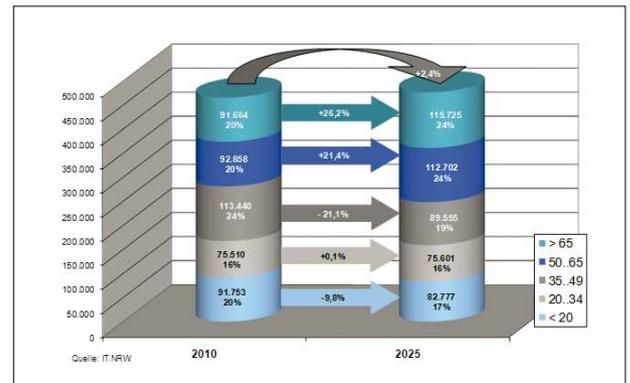
#### „Kraftfahrer gesucht“ – Fachkräftemangel in der Logistik

Nach der Wirtschaftskrise 2009/2010 sind im Aufschwung des Jahres 2011 die Personalprobleme wieder offen zu Tage getreten. Unternehmen gehen davon aus, dass in den nächsten fünf Jahren ein Drittel des Fahrpersonals fehlen wird, um die zu erwartenden Auftragsvolumina abzudecken.

Diese Situation wird sich in den nächsten 15 Jahren deutlich verschärfen, wie Prognosen zur regionalen Bevölkerungsentwicklung zeigen. So werden die bedeutenden Kern- und Kompetenzregionen in NRW besonders stark durch den demografischen Wandel getroffen. Während der Großraum Köln-Bonn tendenziell noch leichte Zuwächse verzeichnen kann, werden die umliegenden Kreise, wie z.B. der Rhein-Erft-Kreis, stärker in Mitleidenschaft gezogen. Dies macht sich vor allem hinsichtlich der Alterung der Bevölkerung bemerkbar. Dabei nehmen insbesondere die jungen und mittleren Altersgruppen ab, wohingegen die Gruppe der Über-50-jährigen deutlich größer wird.

Die aus dieser negativen Bevölkerungsentwicklung für die Logistik-Branche resultierenden Konsequenzen, wie beispielsweise der Fachkräfte-Mangel, sind bereits jetzt spürbar und können in vielen Fällen sogar existenziell sein. Sofern in der nordrhein-westfälischen Logistik-Branche keine rechtzeitige Vorsorge für die Herausforderungen des demografischen Wandels getroffen wird, werden die bisherigen logistischen

Kern- und Kompetenzregionen ausgehöhlt und in ihrer Bedeutung deutlich schrumpfen. Die wirtschafts- und strukturpolitischen Konsequenzen für gesamt Nordrhein-Westfalen sind aus heutiger Sicht unabsehbar.



Prognose zur Altersverteilung für den Rhein-Erft-Kreis

Aktuelle Zahlen bestätigen die Befürchtungen: Die Bundesvereinigung Logistik (BVL) veröffentlichte am 15. September 2011 zentrale Ergebnisse einer Umfrage:

- Der Fachkräftemangel ist in der Logistik bereits angekommen: 75 Prozent der befragten Unternehmen gaben an, offene Stellen nicht immer adäquat besetzen zu können.
- 73 Prozent der Befragten im Logistikbereich gehen davon aus, dass sich durch den Fachkräftemangel in den nächsten 10 Jahren negative Effekte auf den Unternehmenserfolg ergeben werden.
- 81 Prozent der befragten Logistikbetriebe geben an, bereits konkrete Maßnahmen ergriffen zu haben, um auf den „War for Talents“ angemessen reagieren zu können.

Zu den großen Herausforderungen in der Logistik zählen Nachwuchsprobleme bei Hochschulabsolventen, eine hohe Fluktuation und zunehmende Rekrutierungsprobleme von Fachkräften sowie Gesundheitsrisiken und Qualifizierungsbedarfe bei Beschäftigten im Lagerwesen, Güterumschlag und Kraftverkehr. Vor allem die Klein- und Mittelbetriebe haben häufig Schwierigkeiten, sich hierauf angemessen vorzubereiten. Da die weitaus meisten Logistikbetriebe in NRW zum Mittelstand zählen, betrifft dies einen Großteil der Branche. Hier setzt das von der Regionalagentur Region Köln unter-



stützte Modellprojekt „Intelligentes Personalmanagement für die Logistikbranche NRW“ (ipl) an. Ziel des Projektes ist es, gemeinsam mit Unternehmen und Institutionen durch Strategien im Personalmanagement die Logistikbranche auf die Herausforderungen des demografischen Wandels vorzubereiten. Umgesetzt wird das vom Land NRW und der EU geförderte Projekt bis Dezember 2012 von der Unternehmensberatung Dr. Mortsiefer Management Consulting GmbH gemeinsam mit dem Institut für Gerontologie an der TU Dortmund.

Im Rahmen des Projektes werden kostenfreie Betriebs-Checks für Logistikbetriebe und Rhein-Industriebetriebe mit eigenen Logistikbereichen angeboten. Aus dem Rein-Erft-Kreis haben dies sowohl große Unternehmen wie Galeria Kaufhof in Brühl, als auch kleinere Unternehmen wie die Firmen Andryk Logistik GmbH und Gilog, Gesellschaft für innovative Logistik mbH genutzt. Der Betriebs-Check bietet Aufschluss über die Qualität des Personalmanagements und zeigt Entwicklungsmöglichkeiten auf. „Arbeitsgestaltung, Personalentwicklung, Recruiting, Personalführung und Wissensmanagement haben sich als Top-Themen herauskristallisiert, bei denen Mittelständler am ehesten Handlungsbedarf haben“, sagt Projektleiterin Sandra Mortsiefer. Nach der Analyse erarbeitet das Projektteam gemeinsam mit den teilnehmenden Unternehmen eine Strategie und Handlungsempfehlungen zur praktischen Umsetzung. „Da kommen dann ganz innovative Sachen zustande, wenn man gemeinsam am Tisch sitzt. Andryk Logistik GmbH stattet jetzt beispielsweise den Fuhrpark mit Halterungen für Fahrräder aus, damit auch die Fernfahrer auf ihrer Tour immer das Rad dabei haben.“ So kann Gesundheitsprävention auch in einem kleinen Logistikbetrieb aussehen. Der Unternehmer zeigt damit, dass ihm die Gesundheit seiner Mitarbeiter/innen am Herzen liegt und kann sich als attraktiver Arbeitgeber platzieren. Gilog, Gesellschaft für innovative Logistik mbH, setzt auf ein Paket von Maßnahmen zur Arbeitsplatzgestaltung, Belastungsreduktion, zur Beteiligung der Beschäftigten und zum Wissensmanagement. So werden beispielsweise bei der Optimierung der Arbeitsplätze und Sozialräume Anregungen der Beschäftigten aufgegriffen. Bei der Gestaltung der Sozialräume wurden die Beschäftigten eingebunden und konnten die Ausstattung und Farbkonzepte mitgestalten. Anti-Ermüdungsmatten kommen an den Paktischen zum Einsatz und zusätzliche

Wagen zur Entlastung beim Einsatz von mobilen Picking-Systemen wurden angeschafft.

Informationen zum Thema strategisches Personalmanagement und Tipps aus der Praxis werden von dem Projektteam in einer kostenlosen, eintägigen ipl-Lernwerkstatt an Personalverantwortliche in der Logistik-Branche weiter gegeben. Dabei steht der praxisnahe Austausch und Wissenstransfer im Vordergrund. Informationen zu dem ipl-Projekt finden Sie auf der Projekthomepage: [www.ipl-nrw.de](http://www.ipl-nrw.de)

## Der Bildungsscheck in Köln – unsere Investition in Ihre Zukunft

*Das Land NRW bietet mit dem Bildungsscheck eine ganz konkrete Unterstützung an. Es übernimmt bis zu 50 % der Kosten (maximal 500 Euro) Ihrer Weiter- und Fortbildungsmaßnahme.*

*Die Regionalagentur Region Köln ist für das Förderprogramm Ansprechpartner für die Beratungsstellen in der Region Köln. Das nachfolgende Beispiel zeigt die Umsetzung des Förderprogramms bei der IHK-Beratungsstelle in Köln:*

### **Nachfrage nach Fort- und Weiterbildung?**

Das Weiterbildungsinteresse in unserer Region zieht wieder deutlich an. Seit drei bis vier Jahren sehen wir einen starken Aufwärtstrend bei den Weiterbildungsanfragen. Zum Teil ist dieser Anstieg auch auf das Förderinstrument „Bildungsscheck“ zurückzuführen. Die neutrale Beratung von Unternehmen und Beschäftigten zur beruflichen Weiterbildung hat sich auch 2010 wieder als wichtiger Service der IHK Köln für ihre Mitgliedsunternehmen und deren Beschäftigte erwiesen. Allein in 2010 hat die Weiterbildungsberatung der IHK Köln mehr als 15.000 Anfragen zur beruflichen Qualifizierung beantwortet. Zielgruppen der Weiterbildungsberatung sind Unternehmen, die ihre Mitarbeiter weiter qualifizieren, um ihren Fachkräftebedarf zu sichern, Beschäftigte von Unternehmen, die ihre Beschäftigungsfähigkeit und Karrierechancen befördern wollen, aber auch viele andere Zielgruppen wie Berufsrückkehrer/-innen, Studienabbrecher/-innen, Existenzgründer/-innen oder Arbeitsuchende.

### **Welche Angebote stehen zur Verfügung?**

Im Hinblick auf berufliche Weiterbildungsangebote hat die Kölner Region eine sehr gute Infrastruktur. Es gibt praktisch



kein Thema, das hier nicht bedient werden könnte. Das Angebot ist nicht nur thematisch sehr breit, sondern auch sehr flexibel in Bezug auf Unterrichtszeiten und -methoden, egal ob es um kaufmännische, gewerblich-technische oder Weiterbildung in den Bereichen IT, Medien, Event, Management, Sprachen, Gesundheit/Soziales/Fitness/Wellness oder Kultur geht.

Angesichts der Vielzahl von Bildungsträgern und Weiterbildungsangeboten ist die trägerneutrale Weiterbildungsberatung der IHK Köln um so wichtiger. Die IHK Köln leistet auch einen wichtigen Beitrag zur Qualitätssicherung in der beruflichen Weiterbildung durch die Moderation der „Qualitätsgemeinschaft Berufliche Weiterbildung Region Köln e. V.“, der sich inzwischen rund 130 Bildungsträger der Region angeschlossen und auf deren Qualitätsstandards verpflichtet haben.

#### **Wie sieht die Bildungsscheckberatung aus?**

Mit dem Bildungsscheck NRW werden aus EU-Mitteln seit 2006 kleine und mittlere Unternehmen und deren Beschäftigte bei ihren Weiterbildungsvorhaben unterstützt. Gefördert werden Weiterbildungsangebote, die die beruflichen Kompetenzen erweitern und damit die Beschäftigungsfähigkeit der Mitarbeiter/-innen erhöhen. Bildungsschecks mit einer Förderhöhe von max. 500 Euro werden im Rahmen einer Weiterbildungsberatung von einer autorisierten Beratungsstelle an Unternehmen bzw. deren Mitarbeiter/-innen ausgegeben.

#### **Welche Bedeutung sehen Sie in dem Förderinstrument Bildungsscheck?**

Die globalen Ziele des Bildungsschecks – die Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung und die Stimulation privater Bildungsinvestitionen – wurden erreicht. Besonders erfreulich ist, dass die Bildungsscheckförderung insbesondere von kleineren Betrieben in Anspruch genommen wird. Fast 70 % der beratenen Unternehmen haben weniger als 50 Beschäftigte. Allein die IHK Köln hat seit Beginn der Bildungsscheck-Förderung in 2006 bis Ende 2010 mehr als 13.000 Bildungsschecks in einer Förderhöhe von insgesamt mehr als 4 Millionen Euro ausgegeben. 61 % der von der IHK Köln ausgegebenen Bildungsschecks gingen an Unternehmen, die restlichen 39 % an private Interessenten.



## **Die Potentialberatung in Leverkusen, im Rheinisch-Bergischen-Kreis und im Oberbergischen Kreis**

### **Mit Potentialberatung stark für den Wettbewerb**

*Mit der Potentialberatung unterstützt das Arbeitsministerium in Nordrhein Westfalen kleine und mittelständische Unternehmen, Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigung zukunftsorientiert auszubauen und zu sichern. Die Beratungskosten werden mit maximal 50 %, höchstens 500 Euro pro Beratertag für bis zu 15 Beratungstage gefördert. Voraussetzung ist eine Erstberatung und Bewertung der Vorhaben durch eine Beratungsstelle.*

*Die Regionalagentur Region Köln ist Beratungsstelle und Ansprechpartner für die übrigen Beratungsstellen in der Region Köln. Sie führte Befragungen und Interviews durch, um an den folgenden drei Beispielen zu zeigen, wie die Umsetzung des Förderprogramms in einer Beratungsstelle (Wirtschaftsförderung Leverkusen) aussehen kann, wie sich das Förderprogramm bei einer wiederholten Inanspruchnahme nach drei Jahren auswirken kann (Julius Möbel) und welche Vorteile die Aufteilung des Förderprogramms in zwei Phasen haben kann (Hecht und Dieper Präzisionsspritzguss GmbH).*

### **Chance erkennen und Potentiale nutzen in Leverkusen**

Der Name „Leverkusen“ ist durch Bayer weltweit bekannt geworden. 1891 legte die Firma hier nicht nur den Grundstein zu einem Weltkonzern, sondern auch zu einer neuen Stadt.



Heute ist eine Vielzahl von großen international tätigen Unternehmen, neben vielen starken mittelständischen Firmen in Leverkusen beheimatet, aber in der ganzen Welt zu Hause. Durch die zentrale Lage in der dicht besiedelten Rheinschiene, zwischen den Metropolen Köln und Düsseldorf, ist die rasche Anbindung zum Kunden, aber auch zu hochqualifizierten Arbeitskräften gesichert. Die Stadt und insbesondere die Gewerbegebiete sind über das Autobahnkreuz mit dem Ruhrgebiet, Belgien, den Niederlanden und dem Frankfurter Raum hervorragend verbunden und kurze Entfernungen zu den Flughäfen Köln/Bonn und Düsseldorf ermöglichen schnelle internationale Verbindungen. Abgerundet wird das Leverkusener Profil mit einer intakten sozialen Infrastruktur, die mit exzellenten Bildungseinrichtungen, erstklassigen Gesundheitsdienstleistern sowie kulturellen Einrichtungen viel zu bieten hat. Die Vorzüge eines attraktiven Standortes überraschen immer wieder: Leverkusen freute sich, seine Qualitäten als Spielort der Frauen-Fußball-WM in 2011 einem internationalen Publikum vorzustellen.

Sie sehen, der Wirtschaftsstandort Leverkusen und seine mehreren tausend Unternehmen haben eine ganze Menge Potential! Dieses Potential gilt es zu nutzen. Nicht nur für eine lokal agierende Wirtschaftsförderung, sondern auch von den wichtigsten Playern am Standort, der Wirtschaft selber.



Die WfL, Wirtschaftsförderung Leverkusen GmbH, ist als Regionalpartner in der Region Köln Ansprechpartnerin für Leverkusener Unternehmen in Sachen Potentialberatung.

Anträge für die Beratung sind bei uns einfach, schnell und unbürokratisch gestellt. Erste Informationen über Inhalte und Voraussetzungen für das Programm, das Weiterreichen einer hilfreichen Checkliste für das Unternehmen und den Berater sowie Beispiele für den möglichen Aufbau eines Beratungsangebotes, gehören hierbei im ersten Schritt zum Serviceangebot der Wirtschaftsförderung Leverkusen.

Ist die Entscheidung im Unternehmen getroffen, sichtet die WfL das Angebot, klärt und berät unterstützend in einem gemeinsamen Gespräch mit Berater und Unternehmer im Unternehmen und coacht durch das Antragsverfahren – von der Antragstellung bis zur Bewilligung. Mit dem Beratungsscheck kann es dann losgehen.

„Wenn in Unternehmen Zeit und Raum für strategische Überlegungen und Maßnahmen fehlen, werden wertvolle Ressourcen häufig nicht ausgeschöpft. Vorhandene Potentiale werden meist nicht optimal genutzt und weiterentwickelt. Modernisierungsbedarfe bleiben unerkannt, was sich langfristig auf die Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens auswirken kann. Denn Veränderungsbereitschaft und die Fähigkeit, auf die Anforderungen am Markt jederzeit flexibel zu reagieren, sind heute oft überlebenswichtig“, erklärt WfL-Geschäftsführer Dr. Frank Obermaier.

Mit einer adäquaten Beratung lassen sich Potentiale sowohl für gewerblich tätige Unternehmen aber auch für Freiberufler und Dienstleister aufzeigen. Gerade die letzten beiden Gruppen möchte die WfL für die Nutzung des Programms sensibilisieren.

„Die Potentialberatung nimmt das Unternehmen als Ganzes in den Blick. Sie beinhaltet die Analyse der Stärken und Schwächen, Risiken und Chancen und auch der Qualifizierungsbedarfe. Den Schwerpunkt der Beratung setzt das Unternehmen selbst – häufig geht es um Organisationsentwicklung, neue Produkte und Dienstleistungen oder die Verbesserung von Marketing und Vertrieb“, erläutert Rita Straßer, die die Leverkusener Unternehmen im Hause der WfL in Sachen Potentialberatung an die Hand nimmt.



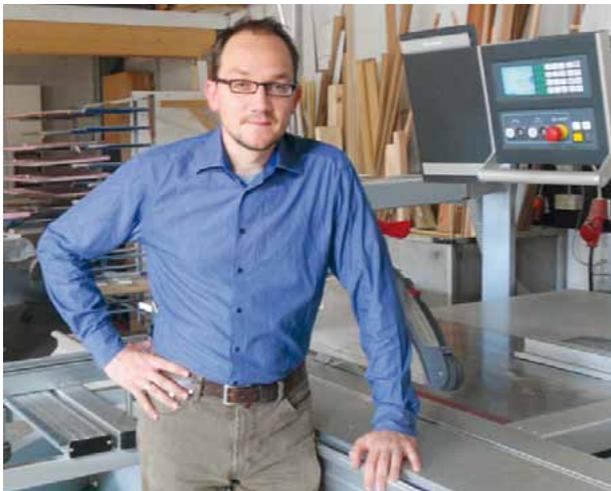
## Potentiale nutzen in Overath

Julius Möbel, Jörg Julius Kapune  
Tischlermeister und Betriebswirt des Handwerks  
Zum Alten Wasserwerk 6, 51491 Overath

Unser Ziel ist es, unsere Kunden zufrieden zu stellen, in dem wir gemeinsam mit den Kunden ein passendes Möbel entwerfen und fertigen. Ob mobile Cocktailbar, die Restaurierung von Schlagläden oder die Planung und Gestaltung von Badezimmermöbeln, TV-Lösungen und Esstischen mit Bänken, wir realisieren gerne die Träume unserer Kunden.

### Wie wurden Sie auf das Förderprogramm der Potentialberatung (PB) aufmerksam gemacht?

Anlässlich des Besuches von Minister Laumann bei der Firma Remshagen hatte uns unser Partnerbetrieb von der Handwerkergemeinschaft „Träume brauchen Räume“ zu einer Veranstaltung zum Thema Potentialberatung eingeladen. Die Unternehmensberatung DIMAG eröffnete hier eine interessante Diskussionsrunde zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern und dem damaligen Arbeitsminister. Ich nahm direkt nach der interessanten Gesprächsrunde Kontakt mit Herrn Marbach der Firma DIMAG auf und vereinbarte einen Ersttermin.



### Wie sah die Bedarfs- und Problemlage in Ihrem Unternehmen 2007 aus?

Ich habe die Firma „Julius Möbel – kreativ & funktionell“ am 01.12.1999 aus der Garage heraus gegründet. Um uns Stück für Stück zu vergrößern, wechselten wir die Standorte von

Rösrath nach Overath-Immekeppel. Dies war zwingend erforderlich, da die Firma mittlerweile auf sieben Festangestellte und Auszubildende gewachsen war. Die Umsatzzahlen sowie das Auftragsvolumen stiegen. Trotzdem sagte mir mein unternehmerischer Instinkt, dass die Firma mit zunehmender Größe so für die Zukunft nicht mehr vernünftig zu steuern ist. Die Arbeitstage für mich als Chef wurden immer länger. Ich wollte durch die erste Potentialberatung erreichen, dass das Unternehmen professioneller geführt wird. Es sollte mehr Routine in den Tagesablauf und in die Firmenführung rein.

### Welche Maßnahmen wurden durch die PB 2007 vorgenommen?

2007 habe ich das Geschäft mit insgesamt sieben Festangestellten vom Büro bis zur Fertigung selber gesteuert. Erste Maßnahme für die Firma Julius Möbel war, sofort eine Vollzeitkraft für das Büro einzustellen.

Zusätzlich wurde der gesamte Firmenablauf analysiert und anschließend, immer in Abstimmung mit mir, neu strukturiert. Hierzu gehörten die zeitgemäße Abwicklung von der Angebotserstellung zur Auftragsbestätigung, sowie des Liefererscheinens als auch die schriftliche Abnahme von Aufträgen bis hin zur pünktlichen Rechnungsstellung. Desweiteren wurde eine zeitgemäße Vorkalkulation und eine sehr detaillierte Nachkalkulation der Aufträge vorgenommen. Das Leistungsspektrum wurde in drei Sparten eingeteilt:

- ≡ Elementbereich (z.B. Fenster und Türen)
- ≡ Reparaturbereich (z.B. Reparaturen von Fenstern oder Rollladenkästen)
- ≡ Innenausbauereich (hochwertige Möbel und Dienstleistungen für den Privatkunden)

Ein besonderes Augenmerk wurde auf die Privatkunden gelegt, der im Innenausbauereich der interessanteste Bereich für unser Unternehmen ist.

Eine Jahresplantaftel wurde erstellt, die vom Büro aus und von jedem Mitarbeiter einfach zu bedienen ist. Dies brachte uns eine klare Übersicht und somit eine wesentliche Verbesserung in der Kundenabwicklung und Terminabwicklung.

Das Unternehmen bzw. der Umsatz wurde jeweils mit Berücksichtigung aller Kostenstellen am Anfang des Jahres geplant. Wir haben die Kosten und den Umsatz im Vorfeld für ein Kalenderjahr festgesetzt, um monatlich kontrollieren zu können, ob wir die geplanten Zahlen einhalten können. So-



mit entstand ein interessantes Kontrollelement, in dem man recht schnell negative und positive Auswirkungen feststellen konnte und dementsprechend auch in schwierigen Zeiten weiter investieren oder reagieren kann.

**Wie wurden die Beschäftigten in den Modernisierungsprozessen eingebunden? Und wie wurde die Beratung von den Mitarbeitern/-innen angenommen?**

Die DIMAG führte Personalgespräche/ Einzelgespräche mit jedem Mitarbeiter durch. Hier konnte die Zufriedenheit als auch negative Punkte/ Verbesserungsvorschläge von Angestellten deutlich angesprochen werden. Gleichzeitig haben wir Meetings eingeführt, in der die wirtschaftliche Situation der Firma Julius Möbel für alle Mitarbeiter in Form von Zahlen gezeigt wurden. Jeder Mitarbeiter bekam so den Überblick über die momentane Situation der Firma Julius Möbel.

Desweiteren wurden Mitarbeiterfragebogen ausgeteilt, die freiwillig ausgefüllt werden konnten. Somit hatte das Büro bzw. der Chef in regelmäßigen Abständen immer einen Überblick über die Stimmung/ Stimmungskurve der Belegschaft.

**Wie sahen die Resultate und Erfolge der ersten Potentialberatung aus?**

Innerhalb von zwei Jahren konnte der Innenausbaubereich um 180.000 € gesteigert werden. Es wurden innerhalb von zwei Jahren weitere fünf Arbeitsplätze für Auszubildende und Gesellen geschaffen. Die Umsatzzahlen konnten gesteigert werden. Der betriebliche Ablauf konnte als ein zeitgemäßes festes Fundament gesetzt werden. Die Räumlichkeiten der Firma Julius Möbel wurden dadurch wiederum zu klein.

**Was veranlasste Sie dazu, nach drei Jahren erneut eine Potentialberatung durchzuführen?**

Durch die Zunahme an Aufträgen wollten wir das Konzept weiter professionalisieren. Insbesondere sollten die Abläufe noch besser strukturiert werden. Außerdem stand eine flächenmäßige Vergrößerung des Standortes fest und wir haben mit der Modernisierung der Maschinen begonnen.

**Welche Ergebnisse versprechen Sie sich von der zweiten Potentialberatung?**

Wir wollen noch mehr Routine in das Tagesgeschäft bringen. Desweiteren wird eine professionelle Artikelanordnung, insbesondere für durchlaufende Posten angelegt. Ein wichtiger

Punkt, auch in schwierigen Marktsituationen, ist der Erhalt von Arbeitsplätzen. Dies funktioniert nur, wenn das Fundament einer Firma marktgerecht und zeitgemäß aufgestellt ist. Hier sind wir auf dem richtigen Weg.

**Nehmen Sie auch ohne Fördermittel Beratungsleistungen für Ihr Unternehmen in Anspruch? Hätten Sie diese Unternehmensberatungen auch ohne das Förderprogramm durchgeführt?**

Schulungen, gerade was den Praxisbereich von Neuheiten, Beschlägen und Materialien angeht, nehmen wir selbstverständlich in Anspruch.

Aber ohne Fördermittel, d.h. ohne das Programm Potentialberatung, hätten wir eine professionelle Unternehmensberatung nicht in Anspruch genommen, da die Kosten für eine gute Unternehmensberatung sehr hoch sind.

**Weshalb ist es sinnvoll, dass Gelder aus dem Europäischen Sozialfonds, sowie Landesmittel für ein solches Förderprogramm eingesetzt werden?**

Ich denke, dass wir durch unser duales Ausbildungssystem einen recht stabilen Stamm zur Ausbildung von jungen Leuten gesetzt haben. Als Unternehmer denke ich, kann auch in diesem Bereich noch vieles verbessert werden. Im Vergleich zu anderen Ländern sind wir dennoch sehr modern und zeitgemäß aufgestellt. Heutzutage ist es sehr wichtig, nicht mehr nur als Handwerksmeister seiner Tätigkeit nachzugehen, sondern gleichzeitig betriebswirtschaftlich und aus Unternehmersicht zu handeln, um die Existenz für Arbeitnehmer, aber auch für meine eigene Familie zu sichern. Die Zeiten haben sich extrem gewandelt und sind schnell-lebiger geworden. Früher bin ich mit dem Zollstock zum Aufmaß gefahren, heutzutage mit Lasermaßband und Digitalkamera. Angebote werden noch im Auto aufs Diktiergerät gesprochen und direkt an die Sekretärin weitergeleitet, um schnellstmöglich dem Kunden ein Angebot zu unterbreiten. Die Ansprüche der Kunden sind wesentlich höher als früher. Nur durch ein sinnvolles Management in dieser schwierigen Zeit können Kleinstbetriebe wachsen und bestehen. Hierfür sollte ein Unternehmen gut aufgestellt sein. Richtig eingesetzt, helfen die Fördermittel des Landes hier sehr gut.



## Potentiale nutzen in Lindlar

Hecht und Dieper, Präzisionsspritzguss GmbH

Gerber Str. 9, 51789 Lindlar

Geschäftsführer: Herr Hecht, Herr Dieper

Berater: Herr Lang

### Beschreiben Sie bitte kurz Ihr Unternehmen, was produzieren Sie?

Wir haben uns auf die Fertigung hochwertiger, technisch anspruchsvoller Kunststoffteile im Spritzgussverfahren spezialisiert. Unsere Stärken liegen in der Fertigung von Mehrkomponententeilen, z.B. hart-weich, Hybridteilen, sowie in der Substitution von Metallen durch Hightech-Kunststoffe. Da wir ausschließlich im Kundenauftrag fertigen, sehen wir uns auch als Problemlöser für die Herausforderungen unserer Kunden.

### Wie wurden Sie auf das Förderprogramm der Potentialberatung (PB) aufmerksam gemacht?

Unser Beratungsunternehmen machte darauf aufmerksam, dass für die angestrebten Veränderungen Fördermittel des Landes beantragt werden können. Auf diesem Weg wurden wir über die Förderkriterien der Potentialberatung informiert.

### Wie sah die Bedarfs- und Problemlage in Ihrem Unternehmen aus?

Wettbewerber gibt es in Deutschland, in den umliegenden Nachbarländern, aber auch China ist inzwischen recht gut und schnell geworden, vor allem bei Großmengen. Der Preisdruck, insbesondere bei „Standardartikeln“, ist enorm. Handlungsbedarfe gab es im Vertriebsbereich, hinsichtlich der Nachhaltigkeit in der internen Organisation für eine ausgewogene Kundenstruktur, bezüglich neu zu kreierender Produkte und in der Ablauf- und Aufbauorganisation.

### Welche Maßnahmen wurden durch die PB damals vorgenommen? Warum entschieden Sie sich, die Beratung in zwei Phasen aufzuteilen?

Eine wesentliche Aufgabe bestand in der Prüfung und Neuorganisation von Arbeitsabläufen. Einzelne Aufgabenbereiche wurden unter die Lupe genommen. Der Vorschlag der Aufteilung in diese zwei Phasen kam vom Berater. Seine dahingehenden Erläuterungen im Projektvorfeld schienen einleuchtend und haben sich auch genau so bestätigt. Das



Gesamtprojekt ist so überschaubarer und man hat auch einen bewussten Meilenstein zum Prüfen, ob man sich noch auf dem gewünschten Weg befindet und wie weit die zweite Strecke noch werden wird.

### Wie wurden die Beschäftigten in den Modernisierungsprozessen eingebunden? Und wie wurde die Beratung von den Mitarbeitern/innen angenommen?

Wir haben den Mitarbeitern mitgeteilt, dass wir einen Berater engagiert haben und welchen Hintergrund dies hat. Nach der positiven Resonanz wurde im Vorfeld überlegt, welche Mitarbeiter sinnvollerweise enger einzubinden sind. Mit diesen ist der Berater dann auch in den direkten Dialog getreten.

### Wie sahen die Resultate und Erfolge der ersten Phase der Potentialberatung aus?

In Anbetracht unserer sehr speziellen Ausgangslage wurden die möglichen vertrieblichen Potentiale aufgezeigt, die unsere Organisation noch leisten kann und dafür strukturelle Konzeptansätze gefunden, die von der Produktstrategie und -philosophie auf uns passen, ohne uns dabei organisatorisch zu überfrachten.

### Welche Ergebnisse versprechen Sie sich von der zweiten Phase der Potentialberatung?

Wir hoffen, diese erarbeiteten groben Konzeptansätze/-ideen so weit ausformulieren zu können, dass wir sie nach Beratungsende aus eigener Kraft in der gebotenen Zeit weiter umsetzen und zur Wirkung bringen können.



**Nehmen Sie auch ohne Fördermittel Beratungsleistungen für Ihr Unternehmen in Anspruch? Hätten Sie diese Unternehmensberatungen auch ohne das Förderprogramm durchgeführt?**

Wir werden von einem spezialisierten Unternehmensberater zum Thema mittelfristige Unternehmensnachfolge betreut, ohne Fördermittel zu nutzen.

Nein, wir hätten die Potentialberatung in dieser Form nicht ohne die Förderung durchgeführt. Sie ist schon eine erhebliche Entscheidungserleichterung für kleinere Unternehmen wie das unsere.

**Weshalb ist es sinnvoll, dass Gelder aus dem Europäischen Sozialfonds, sowie Landesmittel für ein solches Förderprogramm eingesetzt werden?**

Kleinere Unternehmen haben ähnliche Organisationsprobleme wie große Unternehmen, nur haben diese Stabsstellen, die sich damit befassen können. Dies ist für den kleineren Mittelstand nicht finanzierbar. Um die Wettbewerbsfähigkeit gegenüber den Großen auszugleichen, sind aus unserer Sicht solche Förderprogramme sehr hilfreich, da gerade aus den kleinen Unternehmen sehr viel Innovation und Leistungsfähigkeit entspringt – und immer noch die meisten Arbeitsplätze in Deutschland.

## Arbeitslosenzentren und Erwerbslosenberatungsstellen im Oberbergischen Kreis, in Köln und in Leverkusen

*Das Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales fördert seit 01.01.2011 aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF) Arbeitslosenzentren und Erwerbslosenberatungsstellen im Land Nordrhein Westfalen. In der Region Köln (Rhein-Erft-Kreis, Köln, Leverkusen, Rheinisch-Bergischer Kreis und Oberbergischer Kreis) werden neun Erwerbslosenberatungsstellen und 14 Arbeitslosenzentren gefördert, die eine trägerunabhängige, qualitätsgesicherte, lebensweltbezogene Beratung und Begleitung erwerbsloser Personen anbieten. Die Stadt Köln fördert zudem eine weitere Beratungsstelle.*

*Die Regionalagentur Region Köln besuchte die Einrichtungen und sprach mit den Vertretern der Erwerbslosenberatungsstellen und Arbeitslosenzentren über die Arbeit mit den hilfesuchenden Menschen, über die Probleme und Möglichkeiten.*

*Nachfolgend erhalten Sie beispielhaft Einblick in drei verschiedene Einrichtungen:*

### **Interview mit Herrn Jochen Gran, Geschäftsführer des Arbeitslosenzentrums Kontaktpunkt (Evangelische Kirchengemeinde Waldbröl)**

**Wie wurden Sie auf das Förderprogramm aufmerksam gemacht und gab es Schwierigkeiten bei der Antragstellung?**

**Herr Gran:** Über den Programmaufruf wurden wir vom Dachverband des Diakonischen Werkes (Düsseldorf) informiert. Außer der knappen Fristsetzung für die Antragstellung gab es keine Schwierigkeiten. Ansprechpartner der Regionalagentur standen uns zur Verfügung.

**Wurde Ihre Einrichtung in der Vergangenheit schon einmal gefördert und wie sah der Start des Programms am 01.01.2011 in Ihrem Arbeitslosenzentrum aus?**

**Herr Gran:** Wir wurden in der Vergangenheit nicht gefördert, somit war es für uns eine neue Herausforderung. Der Start war dennoch leicht. Durch das fest etablierte Sozialzentrum in der Gemeinde Waldbröl waren grundlegende Voraussetzungen bereits vorhanden. Ein qualifizierter Mitarbeiter stand von Beginn an als Berater zur Verfügung, ebenso konnten sofort die vorhandenen Kontakte für Weitervermittlungen ge-



nutzt werden. Vom ersten Tag an fanden die hilfebedürftigen Menschen den Weg zu uns.

**Nutzen Sie Werbemittel, um auf Ihr Arbeitslosenzentrum hinzuweisen?**

**Herr Gran:** Ja, wir haben Flyer angefertigt, Plakate drucken lassen und einen Presseartikel veröffentlicht.

**Gibt es Kooperationen zu anderen Einrichtungen oder auch Arbeitslosenzentren bzw. Erwerbslosenberatungsstellen?**

**Herr Gran:** Wir sind in Waldbröl aktiv vernetzt und arbeiten mit der Stadt Waldbröl zusammen, mit dem Arbeitskreis für Jugend, dem Jugendamt, der Polizei, dem Arbeitskreis für Sozialprojekte. In den Gegenden Waldbröl, Nümbrecht, Morsbach und Reichshof arbeiten wir mit den Stadtverwaltungen, Sozialämtern, Ordnungsämtern, den Schulen, den Trägern für Sozialeinrichtungen und dem IB (Internationaler Bund) zusammen. Ebenso vermitteln wir an Fachberatungen wie die Schuldner-, Familien- und Suchtberatung.

**Könnten Sie das Arbeitslosenzentrum (ALZ) auch ohne Fördermittel aufrecht erhalten? Und durch wen wird die Kofinanzierung geleistet?**

**Herr Gran:** Nein, das Arbeitslosenzentrum könnte ohne Fördermittel nicht aufrecht erhalten werden. Die 50 %-ige Förderung ist bereits jetzt ein Zuschussgeschäft. Durch kommunale Mittel der Stadt Waldbröl, Mittel vom Jobcenter und aus eigenen Mitteln setzt sich die Kofinanzierung zusammen.

**Wie finden Sie den Einsatz von Landesmitteln und Mitteln aus den Europäischen Sozialfonds (ESF) für dieses Programm, wenn Sie sich eine Skala von 1 bis 10 vorstellen?**

**Herr Gran:** Die Frage muss mit einer zehn beantwortet werden und es ist wichtig und gut zu erkennen, dass Mittel aus dem Europäischen Sozialfonds auch für Arbeitslosenzentren eingesetzt werden.

**Was könnte aus Ihrer Sicht an diesem Programm verändert oder verbessert werden?**

**Herr Gran:** Es ist noch zu früh, dass nach vier Monaten zu beurteilen. Aus bisheriger Sicht ist das Programm stimmig. Wichtig und gut ist die Niedrigschwelligkeit. Die Förderung einer Beratungsstelle wäre zudem notwendig, da die Jobcenter die Beratungsleistungen nicht erbringen können.

Eine unabhängige Beratung ist für die Menschen sehr wichtig! Die nächste Beratungsstelle ist in Gummersbach. Mit den öffentlichen Verkehrsmitteln benötigt man eine Stunde und 15 Minuten und man zahlt 5,60 Euro für eine einfache Fahrt.

**Was zeichnet Ihre Institution aus? Wie sieht die Besucherstruktur aus? Gibt es eine besondere Zielgruppe?**

**Herr Gran:** Diese Region ist geprägt von Osteuropäern. Die Ostblockländer, sprich Spätaussiedler sind die Schwerpunkte der Klienten in unserem Arbeitslosenzentrum. Es leben 72 Nationen in Waldbröl bei insgesamt 18.000 Einwohnern. Waldbröl ist neben Nümbrecht der wirtschaftlich schwächste Ort in der Region, d.h. die strukturschwächste Gegend des Oberbergischen Kreises mit einer sehr hohen Arbeitslosenquote.

**Wer arbeitet bei Ihnen im Arbeitslosenzentrum und mit welcher Qualifikation?**

**Herr Gran:** Herr Staudinger ist Handwerksmeister und in diesem Bereich Quereinsteiger. Er war 12 Jahre in selbstständiger Tätigkeit, 11 Jahre im sozialen Bereich tätig u. a. als Antiaggressionsausbilder, seit 2010 ist er Projektinitiator für soziale Projekte. Im Arbeitslosenzentrum arbeiten Frau Stahl auf 400-Euro-Basis und Frau Schieder, sie ist hauptamtlich tätig, gelernte Erzieherin und war selbst auch lange arbeitslos. Ich bin Theologe, arbeite seit 17 Jahren im sozialen Bereich, bin Trägervertreter, aber auch Gemeindepfarrer und Verantwortlicher für das ALZ.

**Interview mit Frau Hofman und Frau Rastin (Erwerbslosenberatungsstelle und Arbeitslosenzentrum im gemeinnützigen Verein „Frauen gegen Erwerbslosigkeit“)**

**Wie wurden Sie auf das Förderprogramm aufmerksam gemacht und gab es Schwierigkeiten bei der Antragstellung?**

**Frau Hofmann:** Die Informationen erhielten wir aus der Presse, von den Wohlfahrtsverbänden über Mails und von der Regionalagentur Region Köln. Schwierigkeiten bereitete der Antrag nicht, die Frist war nur sehr knapp gesetzt.

**Wurde Ihre Einrichtung in der Vergangenheit schon einmal gefördert?**

**Frau Hofmann:** Bis 1995 wurden wir als Arbeitslosenzentrum gefördert. Da wir nur Frauen berieten, wurde die Förderung



wegen Nichtbeachtung des Gender Mainstreamings aufgehoben. 1995 bis 2002 erhielten wir von der Stadt Köln eine Förderung als Frauenberatungsstelle. 2002 bis 2008 wurden wir vom Land als Frauenprojekt in Form eines Arbeitslosenzentrums gefördert.

**Wie sah der Start der beiden Programme (ALZ und ELB) am 01.01.2011 in Ihrer Einrichtung aus?**

**Frau Rastin:** Es konnte sofort begonnen werden, da wir kein Personalproblem hatten und die Räumlichkeiten vorhanden waren. Mit Beginn der Programme konnte dann auch ganztägig beraten werden, was zuvor aus Kostengründen nur stundenweise möglich war. Die Menschen waren bereits da, denn schon zuvor leisteten wir diese Tätigkeiten. Nun konnte aber eine bessere Aufteilung vorgenommen werden, mehr Gruppenangebote und wie gesagt ganztägige Beratung ist seit dem 01.01.2011 möglich.

**Nutzen Sie Werbemittel, um auf Ihre Erwerbslosenberatungsstelle und das Arbeitslosenzentrum hinzuweisen?**

**Frau Rastin:** Wir nutzen Flyer, unsere Homepage, Mails und auch Annoncen in der Stadttrevue. Die Mund zu Mund Propaganda ist aber die effektivste Werbung. Zudem vermitteln die Arbeitsagentur und das Jobcenter.

**Gibt es Kooperationen zu anderen Einrichtungen oder auch Arbeitslosenzentren bzw. Erwerbslosenberatungsstellen?**

**Frau Hofmann:** Wir sind fest im Kölner Hilfenetz verankert. Über das Netzwerk der Kölner ALZ und ELB hinaus bestehen enge Kooperationen mit anderen Frauenberatungsstellen, den Frauenhäusern, Migranten- und Migrantinnenselbstorganisationen. Wir arbeiten aktiv in Netzwerken zur Förderung des beruflichen Wiedereinstiegs wie z.B. NetzwerkW oder im Kölner Netzwerk für Alleinerziehende KANZ. Es besteht eine enge Zusammenarbeit mit dem Vingster Treff, die Schuldnerberatung berät zu abgestimmten Terminen regelmäßig in unserer Einrichtung und wir sind Mitglied im AKF (Arbeitskreis Kölner Frauenvereinigungen) mit ca. 30 Verbänden. Hinzu kommen weitere Projekte des Vereins Frauen gegen Erwerbslosigkeit, die interessierten Frauen zur Verfügung stehen und an die wir dann verweisen.

**Könnten Sie das Arbeitslosenzentrum und die Erwerbslosenberatungsstelle auch ohne Fördermittel aufrecht erhalten? Und durch wen wird die Kofinanzierung geleistet?**

**Frau Hofmann:** Nein. Eine andere Finanzierungsmöglichkeit gibt es für uns nicht. Die Kofinanzierung für das ALZ wird durch die Stadt Köln und durch Eigenmittel geleistet, die ELB wird vom Jobcenter und durch Eigenmittel getragen.

**Wie finden Sie den Einsatz von Landesmitteln und Mitteln aus den Europäischen Sozialfond (ESF) für dieses Programm, wenn Sie sich eine Skala von 1 bis 10 vorstellen?**

**Frau Hofmann:** 10! Die Menschen brauchen unabhängige Beratung und offene, niedrighschwellige Angebote. Die ELB und ALZ sind wichtige Anlaufstellen für (Langzeit)arbeitslose und von Arbeitslosigkeit bedrohte Menschen. Sie bieten nicht nur qualifizierte Beratung an, sondern geben Informationen zu weiterführenden Hilfen, bieten Möglichkeiten des Austauschs, Kurse und offene Treffs. Wir z.B., sind mit unserem Angebot eine bekannte interkulturelle Adresse geworden für Frauen aus dem gesamten Kölner Stadtgebiet und darüber hinaus.

**Was könnte aus Ihrer Sicht an diesem Programm verändert oder verbessert werden?**

**Frau Rastin:** Die ABBA-Dokumentation ist unzureichend, da nicht alle wichtigen Daten eingegeben werden können. Das Programm ist sehr unflexibel, so dass gewisse Gegebenheiten bei den Klientinnen gar nicht dokumentiert werden können. Dass im ALZ auch beraten wird, kann durch ABBA nicht registriert werden. Es wäre sinnvoll, für das ALZ auch Personalkosten zu fördern, da auch dort qualifizierte Beratungen stattfinden.

**Was zeichnet Ihre Institution aus? Wie sieht die Besucherstruktur aus? Gibt es eine besondere Zielgruppe?**

**Frau Hofmann:** Wir sind eine Beratungsstelle für Frauen. Zu uns kommen unterschiedliche Frauen, die in unterschiedlicher Art und Weise von Arbeitslosigkeit bzw. Langzeitarbeitslosigkeit betroffen oder bedroht sind: Alleinerziehende, Frauen mit Migrationshintergrund (ca. 60%), ältere Frauen und viele Akademikerinnen und Berufsrückkehrerinnen. Bei uns kann während einer Beratung die Kinderbetreuung in Anspruch genommen werden. Es gibt viele Sprachangebote (persisch, serbisch-kroatisch, spanisch, russisch, englisch, türkisch, französisch und natürlich deutsch). Die Umgangsspra-



che ist deutsch. In unserer Einrichtung wird unter Beachtung des ganzheitlichen Ansatzes gearbeitet, d.h. die individuelle Lebenssituation, die persönliche Biografie, der familiäre und sprachliche Hintergrund werden mit berücksichtigt.

#### **Wer arbeitet im Arbeitslosenzentrum und in der Erwerbslosenberatungsstelle und mit welcher Qualifikation?**

**Frau Hofmann:** Frau Rastin, sie ist Diplom-Pädagogin und hat 15 Jahre Berufserfahrung. Ich bin Diplom-Sozialarbeiterin und habe 20 Jahre Berufserfahrung. Darüber hinaus werden bestimmte Gruppenangebote, Kurse und Seminare von Dozentinnen und Honorarkräften durchgeführt, die über langjährige Berufserfahrung verfügen. Wir selbst besuchen regelmäßig Fortbildungen, um unsere Kenntnisse auf dem aktuellen Stand zu halten.

**Interview mit Herrn Hirth, Katholische Jugendwerke Leverkusen e.V. und Herrn Holtzmann, Diakonisches Werk des evangelischen Kirchenkreises Leverkusen, beide Einrichtungen führen jeweils ein Arbeitslosenzentrum und eine gemeinsame Beratungsstelle**

#### **Wie wurden Sie auf das Förderprogramm aufmerksam gemacht?**

**Herr Hirth:** Wir wurden sowohl von der Regionalagentur Region Köln als auch von unseren Spitzenverbänden und dem Ministerium informiert.

**Herr Holtzmann:** Zudem erhielten wir die Mitteilung des Förderprogramms von unserem Fachverband in Düsseldorf.

#### **Gab es Schwierigkeiten bei der Antragstellung?**

**Herr Hirth:** Die Fristsetzung zur Antragstellung war sehr knapp bemessen.

**Herr Holtzmann:** Die formale Antragstellung war relativ unproblematisch, auch der gemeinsame Antrag für eine Beratungsstelle in Kooperation mit den Kollegen aus den katholischen Jugendwerken. Der Zeitdruck war allerdings enorm.

#### **Wurde Ihre Einrichtung in der Vergangenheit schon einmal gefördert?**

**Herr Hirth:** Bereits in der früheren Förderphase förderte das Land NRW uns über die Programme Arbeitslosenberatungsstelle und das Arbeitslosenzentrum.

**Herr Holtzmann:** Wir wurden ebenfalls schon in früheren Jahren für die Arbeitslosenberatung vom Land gefördert. Mit großen Mühen und Eigenmitteln hielten wir die Arbeit in einem kleineren Rahmen für die Beratung aufrecht.

#### **Wie sah der Start des Programms am 01.01.2011 in Ihrem Arbeitslosenzentrum aus?**

**Herr Hirth:** Seit 01.01.2011 haben wir einen neuen Mitarbeiter. Die Förderung kam genau im richtigen Moment, da wir mit Beginn des Jahres sehr viele Nachfragen zu Beratungen von jungen Menschen bekamen. Die ELB hat sich in kurzer Zeit sehr gut etabliert, wir haben etwa 30 bis 40 Anfragen pro Woche, darunter viele Anfragen im Bereich Bewerbungshilfen.

**Herr Holtzmann:** In Kooperation mit dem Verein Wechselwirkung e.V. wurde das Arbeitslosenzentrum in Leverkusen-Mitte neu eröffnet. Wir haben großen Wert darauf gelegt, dass die Ausstattung und das Erscheinungsbild des Arbeitslosenzentrums einladend und freundlich sind. Das ALZ und die damit verknüpften Angebote wurden schnell angenommen, die ELB wurde überrannt. Das ist aber auch nicht verwunderlich, da die große Nachfrage ja bereits bestand.

#### **Nutzen Sie Werbemittel, um auf Ihr Arbeitslosenzentrum hinzuweisen?**

**Herr Hirth:** Gemeinsam mit dem Diakonischen Werk haben wir einen Flyer für die ELB erstellt und Presseartikel veröffentlicht. Für das ALZ haben wir bewusst auf Werbung verzichtet, da der Zulauf bereits so groß war, dass keine zusätzliche Werbung nötig ist.

**Herr Holtzmann:** Wir haben einen Flyer erstellt, um die neuen Standorte des ALZ und der ELB bekannt zu machen. Darüber hinaus haben wir für das Arbeitslosenzentrum eine Postkartenserie für die stattfindenden Veranstaltungen entwickelt. Ebenso hatten wir eine umfangreiche und sehr positive Berichterstattung in der Presse.

#### **Gibt es Kooperationen zu anderen Einrichtungen oder Arbeitslosenzentren bzw. Erwerbslosenberatungsstellen?**

**Herr Hirth:** Wir arbeiten bereits langjährig mit allen regionalen Trägern der Kinder- und Jugendhilfe, Jugendberufshilfe, der Agentur für Arbeit, dem Jobcenter sowie IHK und HWK sehr eng zusammen.

**Herr Holtzmann:** Wir kooperieren mit Einrichtungen wie z.B. dem Jobcenter, der Agentur für Arbeit, der Verbraucherzent-



rale, Gewerkschaften und anderen Akteuren die sich der Aufgabe verschrieben haben, Erwerbslose aktiv zu unterstützen.

**Könnten Sie das Arbeitslosenzentrum und die Erwerbslosenberatungsstelle auch ohne Fördermittel aufrecht erhalten?**

**Herr Hirth und Herr Holtzmann:** Nein.

**Und durch wen wird die Kofinanzierung geleistet?**

**Herr Hirth:** Die Kofinanzierung erfolgt durch Eigenmittel (kirchliche Zuschüsse).

**Herr Holtzmann:** Auch bei uns erfolgt die Finanzierung durch Eigenmittel, wobei die Kofinanzierung mit 20% für die ELB und 50% für das ALZ einen erheblichen Einsatz von Eigenmitteln erfordern.

**Wie finden Sie den Einsatz von Landesmitteln und Mitteln aus den Europäischen Sozialfonds (ESF) für dieses Programm, wenn Sie sich eine Skala von 1 bis 10 vorstellen?**

**Herr Hirth:** 10! Es ist ein sehr wichtiges zusätzliches Angebot, da es niedrigschwellig ist und dem Prinzip der Freiwilligkeit unterworfen ist. Formale Zugangsvoraussetzungen müssen nicht erfüllt werden, Beratungs- und Unterstützungsprozesse können individuell und bedarfsgerecht umgesetzt werden.

**Herr Holtzmann:** 10! Das niedrigschwellige, freiwillige und unabhängige Angebot ist sehr wichtig für die Menschen die zu uns kommen. Jeder wird von uns so angenommen wie er ist. Das ist die Grundvoraussetzung der Beratung, um die Hilfe individuell und passgenau für jeden zu gestalten und einen Prozess einzuleiten, um gemeinsam einen Weg aus der Erwerbslosigkeit zu finden.

**Was könnte aus Ihrer Sicht an diesem Programm verändert oder verbessert werden?**

**Herr Hirth:** Das Dokumentationssystem ist zwar kurz und knapp, aber qualitative Aspekte können darüber nicht wirklich dargestellt werden, da lediglich die Anzahl der Kontakte und Beratungen erfasst werden. Die finanzielle Ausstattung für das Arbeitslosenzentrum sollte, insbesondere im Hinblick auf die Förderung der Personalkosten, verbessert werden, da es ansonsten ein nicht dauerhaft tragbares Zuschussgeschäft ist. Es ist sinnvoll, dieses Programm an die Förderung der ELB anzupassen.

**Herr Holtzmann:** Es wird kein tatsächlicher Überblick über

die Arbeit geliefert. Die Qualität und Wichtigkeit dieser Arbeit kommt in der Dokumentation nicht zum Ausdruck. Wir nehmen eigene Dokumentationen vor. Die Aufgaben des ALZ sind sehr zeitintensiv, eine höhere Förderung wäre wünschenswert.

**Was zeichnet Ihre Institution aus? Wie sieht die Besucherstruktur aus? Gibt es eine besondere Zielgruppe?**

**Herr Hirth:** Unsere Einrichtung ist etabliert und bekannt. Wir sind Anlaufstelle, ausschließlich für junge Menschen bis 27 Jahren. Ein Großteil unserer Zielgruppe weist multiple Problemlagen auf und bedarf der individuellen Unterstützung im Bereich der sozialen und beruflichen Integration. Die jungen Menschen benötigen Begleitung bei der Inanspruchnahme von weiterführenden Hilfen, die soziale Hilfs- und Fachdienste in der Region bereitstellen.

**Herr Holtzmann:** Die Diakonie berät überwiegend Menschen über 27 Jahre. Wir sind sehr gut vernetzt mit der Lebensberatungsstelle, der Schuldnerberatung, Suchtberatung usw. Unsere Einrichtung kann auf über 30 Jahre Erfahrung in der Beratung und Unterstützung von Arbeitslosen zurückgreifen. Die sehr gute Verbindung zu den katholischen Jugendwerken unterstützt die altersbedingte Vermittlung. Es hat sich in den ersten Monaten gezeigt, dass Immigranten und Erwerbslose über 50 Jahre einen erheblichen Anteil an der Beratung ausmachen.

**Wer arbeitet bei Ihnen im ALZ/ELB und mit welcher Qualifikation?**

**Herr Hirth:** In beiden Programmen werden ausschließlich pädagogische Fachkräfte (Dipl.-Sozialarbeiter/Dipl.-Sozialpädagoge) mit mehrjähriger Berufserfahrung eingesetzt.

**Herr Holtzmann:** Eine Dipl.-Sozialpädagogin arbeitet in unserer ELB. Sie verfügt über eine 20-jährige Berufserfahrung. Ein Mitarbeiter, Sozialsekretär, mit 30 Jahren Erfahrung in der Beratung, arbeitet in unserem ALZ. Zwei weitere Mitarbeitende, die beide Erfahrungen in der Tätigkeit als Betriebsrat haben, arbeiten im ALZ ehrenamtlich. Weitere Ehrenamtliche für das Arbeitslosenzentrum sollen gewonnen werden.



# Aktionen und Initiativen

## Sonderprogramm Ausbildung

Die Regionalagentur Region Köln organisierte am 26. Februar 2010 unter dem Motto „Ich hab’s gepackt“ die Abschlussveranstaltung „Sonderprogramm Ausbildung 2006“ in Köln mit dem damaligen Landesarbeitsminister Karl-Josef Laumann. Die Veranstaltung bot den Absolventen, Eltern, Ausbilder/-innen der Unternehmen, Ausbilder/-innen der Träger die Möglichkeit, den erfolgreichen Abschluss der Ausbildung feierlich und zugleich jugendgerecht zu begehen.



Mit dem „Sonderprogramm Ausbildung“ hat die Landesregierung in einer besonders schwierigen Situation am Ausbildungsmarkt im Herbst 2006 zusätzliche Ausbildungsplätze für Jugendliche geschaffen, die bis dahin keinen Ausbildungsplatz gefunden hatten.

Die Ausbildungsplätze wurden außerbetrieblich bei wirtschaftsnahen Bildungsträgern eingerichtet. Diese außerbetriebliche Ausbildung hatte hohe betriebliche Anteile. In betrieblichen Praxisphasen während der Ausbildung lernten die Jugendlichen „echte“ betriebliche Abläufe kennen. Das „Sonderprogramm Ausbildung 2006“ wurde vom nordrhein-westfälischen Arbeitsministerium und dem Europäischen Sozialfonds gefördert. Für das Programm wurden mehr als 80 Millionen Euro zur Verfügung gestellt. Damit

konnten in einem einmaligen Kraftakt landesweit rund 3.000 zusätzliche Ausbildungsplätze, in den unterschiedlichsten Ausbildungsberufen, mit einer Ausbildungsdauer von 2 bis 3,5 Jahren geschaffen werden. Im Regierungsbezirk Köln beendeten mit der „Winterprüfung 2010“ rund 222 Prüflinge ihre Ausbildung.

## Aktionsplan Altenpflege 2010

Mit dem „Aktionsplan Altenpflege 2010“ gaben das Land Nordrhein-Westfalen (NRW), die Regionaldirektion NRW der Bundesagentur für Arbeit und die Jobcenter (ehemals ARGEn) des Landes einen Impuls, die großen Herausforderungen des demografischen Wandels anzugehen. Allein in NRW wird sich die Zahl pflegebedürftiger Menschen bis zum Jahr 2020 auf schätzungsweise 650.000 Pflegebedürftige erhöhen. Um zukünftig die Versorgung dieser Menschen zu sichern, wird der Bedarf qualifizierten Pflegepersonals deutlich zunehmen.

Vor diesem Hintergrund stellte die Regionaldirektion für Nordrhein-Westfalen 20 Millionen Euro zur Verfügung, das Land zahlte zusätzlich 1,1 Millionen Euro aus dem Europäischen Sozialfond, um die Ausbildung von 1.000 zusätzlichen Altenpflegekräften zu finanzieren.





## Unternehmer-Treff 2011 im Olympiamuseum in Köln

Im demografischen Wandel ist ein modernes Personalmanagement eine essentielle Herausforderung für Unternehmen.

Die Regionalagentur Region Köln organisierte und informierte in Kooperation mit ipl (Intelligentes Personalmanagement für die Logistikbranche NRW) bei einem Unternehmer-Treff im Sport- und Olympiamuseum Ende Februar 2011 in Köln über unterschiedliche Vorgehensweisen, Instrumente und konkrete Projekte zum Thema Personalmanagement – Motivation der Mitarbeiter in einem Unternehmen. Darüber hinaus wurden aktuelle Fördermöglichkeiten aus Landesmitteln und dem Europäischen Sozialfond vorgestellt.

Ein Erfahrungsbericht der Firma L.W. Cretschmar GmbH & Co. KG verdeutlichte anhand verschiedener Beispiele im eigenen Personalmanagement die Umsetzung der Theorie in Praxis. Die Expertin und Motivations-Profil-Lehrtrainerin, Evelyn Maaß, stellte Methoden und Techniken im Umgang mit Motivation vor, die in Arbeitsgruppen angewendet und geübt wurden.



Die Regionalagentur Region Köln informierte am 15. Juli 2010 in Kooperation mit der Bundesagentur für Arbeit Köln, dem Jobcenter Köln und den Sozial-Betrieben-Köln (SBK) zu einer Auftaktveranstaltung im Festsaal der SBK ca. 350 Interessierte über die Ausbildung und den Berufsalltag in der Altenpflege. Frauen wie Männer ohne Leistungsanspruch, z.B. Berufsrückkehrer/-innen, Arbeitssuchende und auch Arbeitslose konnten in 2010 nach Prüfung der Voraussetzungen eine Ausbildung bzw. Umschulung über einen Bildungsgutschein beantragen.



# Jugend und Beruf

## Übergang Schule/Beruf – vieles wird anders und neu

Der Übergang von der Schule ins Berufsleben ist für jeden jungen Menschen eine Herausforderung. In dieser Phase verändern sich auch ihre sozialen Beziehungen; z.B. durch Ablösung vom Elternhaus und Entstehung von Partnerschaften. Folglich darf dieser Übergang nicht nur als Prozess des Erwerbs von arbeitsmarkttauglichen Qualifikationen gesehen werden, sondern es muss die gesamte Entwicklung im Blick behalten werden.

Im Bereich der schulischen Berufs- und Studienorientierung gibt es an vielen Schulen in Nordrhein-Westfalen bereits eine Vielzahl von guten Aktivitäten und Konzepten, um die berufliche Orientierung von Jugendlichen und jungen Erwachsenen nachhaltig zu unterstützen.

Dem steht gegenüber, dass sich in den letzten Jahren die Übergänge von Schule zur Ausbildung und in den Beruf immer weiter ausdifferenziert haben und für Jugendliche, trotz verschiedener Hilfsangebote, zunehmend schwieriger geworden sind. Immer mehr junge Menschen benötigen aus unterschiedlichen Gründen Hilfen und Begleitung auf dem Weg zu Berufswahl und Einstieg in das Berufsleben.

Nordrhein-Westfalen wird nun als erstes Flächenland einen systematischen Übergang von der Schule in den Beruf einführen. In unserer Region ist der Rheinisch-Bergische Kreis eine der insgesamt sieben Referenzkommunen in NRW, die das Programm „Kommunale Koordinierung des Übergangs Schule-Beruf“ umsetzt.

Das Ende 2011 beschlossene neue Übergangssystem richtet sich an alle Schülerinnen und Schüler. Sie sollen in Verbindung mit ihrem Schulabschluss eine realistische Anschlussperspektive entwickeln, um sich möglichst gezielt eine eigenverantwortliche und selbstbestimmte berufliche Existenz aufbauen zu können. Damit sollen alle Potentiale genutzt werden, auch um den Bedarf an Fachkräften abzudecken.

In der Praxis heißt das, die Potentiale der Jugendlichen erkennen und als Planungsgrundlage für den individuellen Lernprozess nutzen. Die Potentialanalyse ist hier eine Grundlage. Des Weiteren werden verschiedene Berufsfelder in Form von Erkundung und

Praktika kennen gelernt. Aufgrund dessen können die Übergänge für die Schüler konkretisiert und gestaltet werden.

Hier geht es also um eine individuelle Begleitung des Übergangs, beginnend mit der Berufsorientierung in der Schule, über die Begleitung bei Ausbildung oder Studium, bis zur Integration in den Arbeitsmarkt nach abgeschlossener Ausbildung.

Mit dem Übergang von der Schule ins Berufsleben wird also nicht nur vieles anders, sondern auch neu.

Das neue Übergangssystem folgt den Erfahrungen der bisher erfolgreichen Programme und Modellprojekte im Übergang Schule und Beruf.

## Werkstattjahr – eine Chance nutzen

Wenn es mit der Ausbildungsstelle nicht geklappt hat oder eine berufsvorbereitende Maßnahme (BvB) der Bundesagentur für Arbeit noch eine Überforderung für Jugendliche darstellt, bietet dieses Programm eine echte Chance.

Das Werkstattjahr – ein gemeinsames Angebot des Arbeits- und Schulministeriums – findet an verschiedenen Lernorten statt. Neben dem Besuch des Berufskolleg an zwei Tagen in der Woche, bieten sich an den drei weiteren Tagen, in Ausbildungswerkstätten und Praktikumsbetrieben, viele Gelegenheiten praktisch zu lernen und zu arbeiten. Neben der geschaffenen Grundlage, die persönlichen als auch die sozialen Kompetenzen zu erweitern, können außerdem noch Neigungen und Talente entdeckt und gefestigt, der Berufsalltag erprobt und erlebt und erste Kontakte zu Betrieben geknüpft werden.

Schon seit dem ersten Werkstattjahr 2005 ist das Ziel des Programms, die berufliche Orientierung, Anschluss- bzw. Übergangsperspektiven in Ausbildung oder weitergehende berufsvorbereitende Maßnahmen zu entwickeln. Der Erwerb des Hauptschulabschlusses ist generell möglich, aber nicht ausdrückliche Zielsetzung des Werkstattjahres.

Die Regionalagentur Region Köln übernimmt bei der Umsetzung des Werkstattjahres in der Region, in Abstimmung mit den Agenturen für Arbeit und den am Programm teilnehmenden Trägern, koordinierende Aufgaben.



	Anzahl Träger	Verfügbare Plätze	Eintritte TN	Männer	Frauen	Regulär Beendet	Vorzeitig Arbeit ohne Qualifikation
2009/2010	25	753	950	660	290	587	56
2010/2011	23	658	840	545	295	397	52

Für das „Werkstattjahr 2009/2010“ und „2010/2011“ stellen sich die Platzkontingente für die Region Köln wie folgt dar (siehe Tabelle).

Neu: Das Werkstattjahr 2011/2012 wird nur für schulpflichtige Schüler angeboten.

Die Tabelle belegt, dass von den Teilnehmenden, die im Werkstattjahr begleitet werden, weit über die Hälfte anschließend neue Perspektiven haben, beruflich voran zu kommen. Somit bietet sich für die teils schulmüden jungen Menschen mit oft defizitärem Sozialverhalten aufgrund verschiedenster Lebensintergründe tatsächlich eine neue Chance.

## „Ein-Topf“ – Berufsvorbereitung aus einer Hand

Trotz einer Vielfalt von Förderangeboten misslingt vielen Jugendlichen nach Abschluss der allgemeinbildenden Schule der Übergang in eine betriebliche Ausbildung. Eine wachsende Zahl der Schüler/-innen benötigt eine zusätzliche Förderung im allgemeinbildenden Bereich und in den Schlüsselkompetenzen, um sich erfolgreich auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt bewerben zu können.

Das Modellvorhaben „Ein-Topf“, gefördert durch das Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales NRW, setzt genau hier an. Es ist ein ganzheitlicher und auf die individuelle Förderung der Jugendlichen ausgerichteter Ansatz.

Angesprochen werden Jugendliche mit Förderbedarf nach absolvieren der allgemeinen Schulpflicht. Präventiv werden jedoch bereits alle Jugendlichen mit Förderbedarf ab Klasse 8 der allgemeinbildenden Schulen, die das Ziel der Ausbildungsreife ohne weitere Unterstützung nicht erreichen werden, einbezogen.

Die Schülerinnen und Schüler erhalten individuelle Unterstützung in Form von Beratung, ggf. Stützunterricht, Bewerbungstrainings etc.. Die intensive Begleitung ermöglicht, die Stärken und Defizite der Schüler besser zu benennen. So wird durch die gemeinsame Auswahl der Maßnahmen eine

passende Förderung erleichtert und eine hohe Motivation erreicht.

Im letzten Pflichtschuljahr wird der individuelle Förderbedarf auf der Grundlage einheitlicher Kriterien von einem Beratungs- und Förderteam beschrieben und in einem Förderplan- bzw. einer -vereinbarung dokumentiert und begleitet. Ein auf die individuellen Bedarfe zugeschnittenes und flexibles Maßnahmeangebot der Berufsvorbereitung, das Kompetenzfeststellungen und betriebliche Praktika umfasst, wird den Jugendlichen angeboten, um ihnen den Übergang in eine betriebliche Ausbildung zu ermöglichen.

Durch das koordinierte, systematische Vorgehen soll die Wirksamkeit der Berufsvorbereitung erhöht werden.

Der Rhein-Erft-Kreis, Rheinisch-Bergische Kreis und die Stadt Leverkusen sind Modellregionen „Ein-Topf“ in Nordrhein-Westfalen.



## Jugend in Arbeit plus – Potentiale nutzen

Es gibt junge Menschen mit oder ohne Berufsausbildung, die auf der Suche nach einer passenden Arbeitsstelle sind. Zudem gibt es Unternehmen, die diesen jungen Menschen die Chance zur Integration in den Arbeitsmarkt ermöglichen.

Hier bietet das Land Nordrhein-Westfalen die seit 1998 erfolgreiche EU-kofinanzierte Landesinitiative „Jugend in Arbeit plus“ an. Für das Programm gibt es in der Region Köln ein Netzwerk aus Arbeitsverwaltung, Kammern, freien Trägern und der Regionalagentur, um diese jungen Erwachsenen in Betriebe zu vermitteln und ihnen damit die Möglichkeit zu geben, sich beruflich zu festigen und dauerhaft einen Arbeitsplatz zu finden.

Zuweisung in das Programm durch die Agentur für Arbeit oder dem Jobcenter. Nach der Zuweisung erfolgt durch die Regionalagentur eine Weitervermittlung zu einer/m orts-nahen Berater/in. Die/der Beratende nimmt den Teilnehmenden in einen persönlichen Begleitprozess (Höchstdauer



neun Monate) auf. Parallel zu dieser Begleitung akquirieren Fachkräfte der Industrie- und Handelskammer, sowie der Handwerkskammer, Stellen auf dem Arbeitsmarkt. Ziel des gesamten Begleitprozesses ist es, die Jugendlichen auf die Aufnahme einer Beschäftigung vorzubereiten und passgenau an Betriebe zu vermitteln. Beratende und Kammerkoordinatoren begleiten den Teilnehmenden auch nach der Beschäftigungsaufnahme.

Die beteiligten Akteure tragen durch regelmäßigen Austausch und stattfindende Runde Tische zu dem Erfolg des Programms in der Region Köln bei.

In den Jahren 2010 und 2011 wurden in der Region Köln insgesamt 850 Teilnehmer zugewiesen. Rund 230 junge Menschen konnten über die Kammerfachkräfte in den ersten Arbeitsmarkt vermittelt werden, wovon über 70% nach dem Ende der Förderzeit/Nachbeschäftigungszeit in ihren Betrieben weiter beschäftigt wurden. Zudem gab es noch rund 125 sogenannte Selbstsucher, die während der Begleitung im Programm selbständig eine Arbeitsstelle fanden.

## Teilzeitausbildung, Einstieg begleiten – Perspektiven öffnen (TEP)

### Jung, motiviert, weiblich sucht ...

Julia hat nach erfolgreichem Abschluss der Realschule einen begehrten Ausbildungsplatz als Bürokauffrau in einer Versicherung bekommen. Im Laufe des zweiten Ausbildungsjahres wird sie mit gerade 18 Jahren ungeplant schwanger. Sie entscheidet sich für das Kind. Nach Geburt des Kindes ist alles anders als vorhergesehen; Julia ist der Doppelbelastung mit Kind und Ausbildung trotz der Unterstützung durch ihre Eltern nicht gewachsen und darüber geht auch noch die Beziehung zu dem Vater des Kindes in die Brüche. Sie hat keine andere Wahl, sie muss die Ausbildung, die ihr großen Spaß gemacht hat, schweren Herzens abbrechen. Fortan ist sie auf staatliche Leistungen angewiesen.

Tatjana ist vor zehn Jahren aus Weißrussland mit ihrem Mann nach Deutschland gekommen. Ihr Mann studierte hier und Tatjana hat mangels Ausbildung in verschiedenen Gelegenheitsjobs gearbeitet. Jetzt hat ihr Mann einen guten Arbeitsplatz als Diplom-Ingenieur bei einer Firma in der Automobilbranche. Zwei Kinder kamen hier in Deutschland zur Welt, von denen eines noch die Grundschule und eines eine



weiterführende Schule besucht. Tatjana möchte wieder stundenweise berufstätig sein. Sie arbeitet gerne kreativ und ihr Wunsch wäre es, als Inneneinrichterin zu arbeiten. Doch ohne entsprechende Ausbildung hat sie in dieser Branche keine Aussicht auf einen Arbeitsplatz.

Beide Frauen hören von einem Programm des Ministeriums für Arbeit, Integration und Soziales (MAIS) das sich „Teilzeitberufsausbildung – Einstieg begleiten – Perspektiven öffnen“, kurz „TEP“ nennt. Frauen und Männer, die bisher noch keine bzw. keine abgeschlossene Berufsausbildung haben und in einer Familienverantwortung stehen, d. h. Kinder betreuen oder Angehörige pflegen, und denen es aus diesem Grund nicht möglich ist, eine Ausbildung in Vollzeit zu absolvieren, können an diesem Programm teilnehmen. Erfahrene Träger begleiten die Teilnehmerinnen und Teilnehmer über die Dauer eines Jahres. In den ersten vier Monaten wird mit den Teilnehmenden herausgearbeitet, wo die persönlichen beruflichen Neigungen und Fähigkeiten



ten liegen, welche schulischen Defizite evtl. noch behoben werden müssen und Hilfestellung bei der Organisation des Lebensumfeldes gegeben.

So erfährt Julia Unterstützung bei der Unterbringung ihrer kleinen Tochter, Tatjana kann ihre Deutschkenntnisse noch weiter verbessern und beide erhalten Hilfestellung bei ihren Bewerbungen. Julia möchte wieder in die Ausbildung zur Bürokauffrau einsteigen. Gemeinsam mit der sozialpädagogischen Betreuung überlegt sie, inwieweit ihre Vorkenntnisse einen Einstieg in das zweite Ausbildungsjahr erlauben.

Tatjana recherchiert im Internet potentielle Ausbildungsbetriebe und wird von der Sozialpädagogin beim Erstkontakt unterstützt.

#### **Teilzeitausbildung – eine Chance auch für Arbeitgeber**

Die Form der Teilzeitberufsausbildung, seit dem 01.04.2005 in § 8 Absatz 1 des Berufsbildungsgesetzes als Möglichkeit verankert, ist in den Betrieben gar nicht oder nur wenig bekannt und stößt teilweise auf Skepsis.

Deshalb ist ein weiteres Ziel des geförderten Programms, Betriebe und Dienstleistungsunternehmen für Teilzeitausbildung aufzuschließen.

Julia und Tatjana haben beide einen Ausbildungsplatz in Teilzeit gefunden. Die Kinder von Tatjana sind in den Schulen im Rahmen der Übermittagsbetreuung versorgt und am Wochenende hat sie genügend Freiraum zum Lernen, denn ihr Mann unterstützt sie nach Kräften. Die Unterstützung des Trägers während der ersten acht Monate der Teilzeitberufsausbildung, die sich an die viermonatige erste Phase anschließt, ist in ihrem Fall kaum nötig. Bei Julia sieht es nicht so rosig aus. Auch wenn ihre Tochter tagsüber in einer Kinderkrippe untergebracht ist, während Julia im Betrieb bzw. in der Berufsschule ist, hat Julia noch einen eigenen Haushalt zu bewältigen, für die Schule zu lernen und natürlich möchte sie noch Zeit mit ihrer Tochter verbringen. Dies alles lässt sie schon innerhalb der ersten Monate zweifeln, ob sie dem Ganzen gewachsen sein wird. Dank der Unterstützung der Sozialpädagogin, die auch Ansprechpartnerin für den Ausbildungsbetrieb ist, werden gemeinsam Lösungen erarbeitet, die Julia eine gewisse Flexibilität in der Arbeitszeitgestaltung einräumen und mit den Öffnungszeiten der Kinderkrippe besser übereinkommen.

Obwohl beide Charaktere frei erfunden sind, stehen sie doch exemplarisch für den überwiegenden Teil der Teilnehmerinnen und Teilnehmer, die in den vergangenen Jahren am Programm teilgenommen haben.

Das Programm TEP wurde in 2009 durch das damalige Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales (MAGS) ins Leben gerufen und ist eingebettet in das Handlungsprogramm „**Brücken bauen in den Beruf**“. Von 2009 bis zum Jahr 2011 wurden annähernd 5.140.000 Euro für insgesamt 85 Projekte im Rahmen dieses Programms aus dem Europäischen Sozialfonds (ESF) sowie Landesmitteln zur Verfügung gestellt.

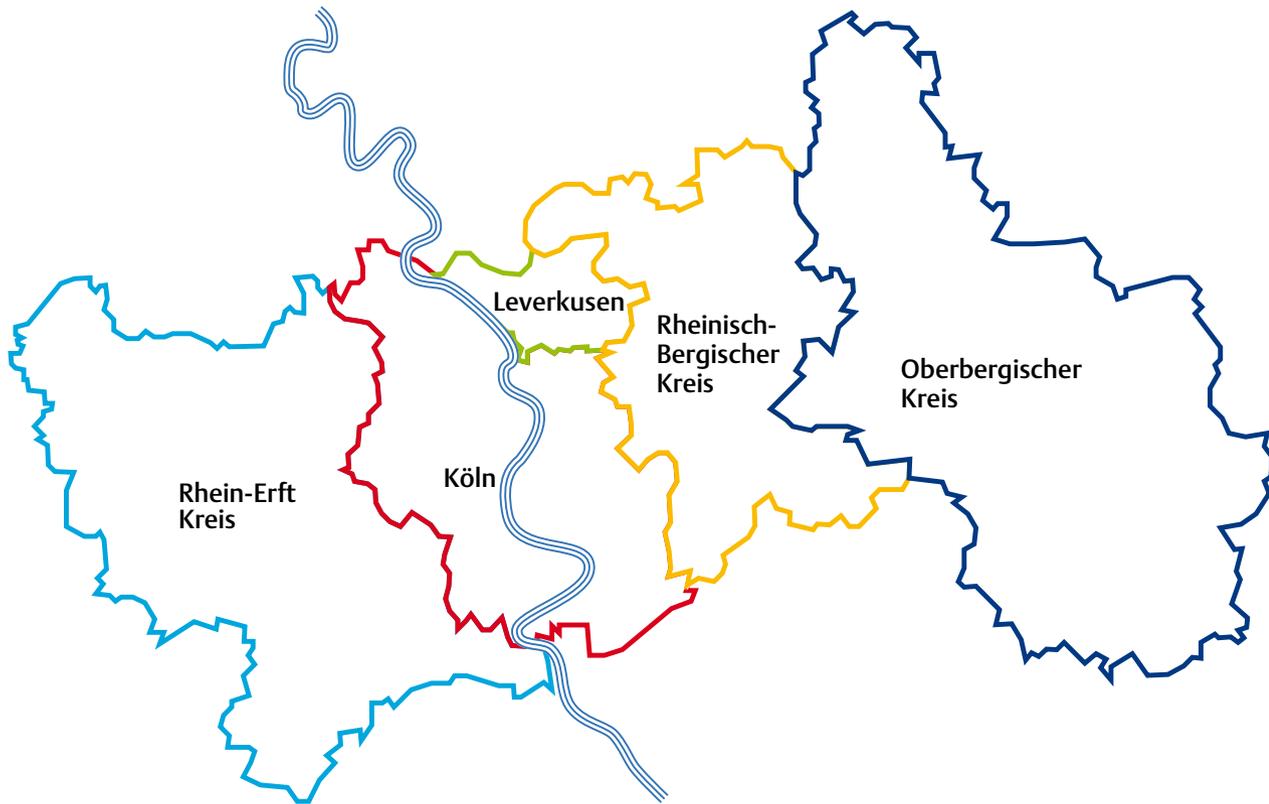
Das Programm wurde bisher überwiegend von alleinerziehenden Müttern in Anspruch genommen. Der Anteil der Teilnehmenden mit pflegebedürftigen Angehörigen ist sehr gering. Fast alle verfügten über einen Schulabschluss und mehr als die Hälfte besaß bereits eine berufliche Vorerfahrung.

Seitens des Ministeriums für Arbeit, Integration und Soziales des Landes NRW wurden für das Ausbildungsjahr 2012 erneut Mittel zur Durchführung des Programms zur Verfügung gestellt, das damit in seine vierte Förderphase geht.



# Förderbilanz

	2010		2011	
	Region Köln	NRW	Region Köln	NRW
<b>Gesamtförderung der Beschäftigungsfähigkeit</b>	2.340.772 €	23.138.366 €	1.859.528 €	17.838.556 €
Potentialberatung	541.454 €	6.775.377 €	473.227 €	6.569.592 €
Bildungsscheck	1.614.732 €	12.253.890 €	1.282.171 €	9.978.213 €
Beratung zum Bildungsscheck			102.090 €	1.023.975 €
Beschäftigentransfer	80.226 €	2.814.517 €	0 €	0 €
sonstige Projekte	104.360 €	1.294.582 €	2.040 €	266.776 €
<b>Jugend und Berufsausbildung</b>	3.489.023 €	35.606.326 €	2.659.251 €	24.486.922 €
Werkstattjahr	2.725.434 €	24.821.598 €	1.449.905 €	17.779.217 €
betriebliche Ausbildung im Verbund	198.831 €	2.582.145 €	210.870 €	2.468.636 €
TEP	224.237 €	2.914.445 €	149.460 €	1.344.592 €
sonstige Projekte	340.521 €	5.288.138 €	849.016 €	2.894.477 €
<b>Integration in den Arbeitsmarkt</b>	2.393.389 €	19.252.477 €	949.374 €	8.344.389 €
Jugend in Arbeit plus	505.586 €	4.320.827 €	406.022 €	4.635.939 €
Ausbildung für behinderte Jugendliche	124.937 €	1.858.434 €	177.967 €	1.975.437 €
Stützlehrer/innen in Jugendwerkstätten	351.923 €	1.579.400 €	355.523 €	1.566.118 €
sonstige Projekte	1.410.943 €	11.493.816 €	9.862 €	166.895 €
<b>Gesamtförderung</b>	<b>8.223.184 €</b>	<b>77.997.169 €</b>	<b>5.468.153 €</b>	<b>50.669.867 €</b>



## Impressum

Regionalagentur Region Köln  
c/o Stadt Köln  
Hohe Straße 160 - 168  
50667 Köln

Regionalagentur  **Region Köln**

[www.regionalagentur-region-koeln.de](http://www.regionalagentur-region-koeln.de)

Gestaltung: Petra, Piskar, [www.con-dere.de](http://www.con-dere.de)  
Druck: Werbe-Werkstatt, Beate Ruchti e.K.



Kompetenz stärkt  
die Region!