



REGIONALAGENTUR
WESTFÄLISCHES RUHRGEBIET
DORTMUND | KREIS UNNA | HAMM



REGIONALES UMSETZUNGSKONZEPT

der Region Westfälisches Ruhrgebiet zur Systematisierung der ESF-Programmphase
der Landesarbeitspolitik in Nordrhein-Westfalen bis 2020

**DIE REGIONALAGENTUREN
IN NORDRHEIN-WESTFALEN**

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



Regionalagentur Westfälisches Ruhrgebiet

- ✓ **Information**
Als Scharnier zwischen dem Land NRW und der Region informiert sie über Initiativen, Programme und Förderinstrumente.

- ✓ **Beratung**
Sie berät Unternehmen, Träger und Arbeitsmarktakteure zu den unterschiedlichen Fördermöglichkeiten individuell und zielorientiert.

- ✓ **Entwicklung**
Sie entwickelt gemeinsam mit Partnern regionale Konzepte und bringt Handlungsbedarfe der Region in die Landesarbeitspolitik ein.

- ✓ **Vernetzung**
Durch ihre Stellung als Mediator in der Region initiiert, moderiert und entwickelt sie regionale Netzwerke.

- ✓ **Struktur**
Als gesetzte Institution des Landes NRW verschafft sie der Region den formalen Zugang zu Fördermitteln. Sie ist zudem Geschäftsstelle des Regionalen Facharbeitskreises Westfälisches Ruhrgebiet.



Inhalt

1. Einführung	4
<hr/>	
2. Umsetzung der Fachkräfteinitiative bis 2015	6
<hr/>	
3. Neue arbeitsmarktpolitische Herausforderungen in der Region	8
<hr/>	
4. Etablierte und neue Handlungsfelder	10
<hr/>	
5. Hervorgehobene Themen innerhalb der Handlungsfelder	20
<hr/>	
6. Weitere Umsetzung der regionalisierten Landesarbeitspolitik	23



1. Einführung

„Das Land NRW hat für 17 Projekte aus der Region Westfälisches Ruhrgebiet insgesamt ca. 3,2 Mio. Euro aus den Strukturfonds ESF und EFRE bereitgestellt.“

Die Akteure der Region Westfälisches Ruhrgebiet haben in 2011 mit der Vorlage des Regionalen Handlungsplans Westfälisches Ruhrgebiet die grundsätzliche Zielsetzung und Struktur der regionalen Fachkräfteinitiative gemeinsam erarbeitet. Seitdem sind zahlreiche Projekte im Regionalen Facharbeitskreis Westfälisches Ruhrgebiet beraten, qualifiziert und den Entscheidungsstrukturen der Landesarbeitspolitik zugeführt worden. Das Land NRW hat bis 2015 für 17 Projekte aus der Region Westfälisches Ruhrgebiet insgesamt ca. 3,2 Mio. Euro aus den Strukturfonds ESF und EFRE bereitgestellt. Unternehmen und Träger haben mit und in Betrieben des Westfälischen Ruhrgebiets arbeitspolitische Instrumente und Modelle zur Gewinnung und Sicherung von Nachwuchskräften, zur betrieblichen Fachkräfteentwicklung und zur Steigerung der Arbeitgeberattraktivität entwickelt und erprobt.

Qualitative Ergebnisse aus der Begleitung der Projekte der Fachkräfteinitiative wiesen in den Betrieben auf gute Beiträge zur Sicherung des Nachwuchses im Handwerk, in der Metall- und Elektroindustrie sowie in der Pflege hin. Hohe Erfolgsquoten hatten insbesondere Maßnahmen mit Jugendlichen zu verzeichnen. Bei der Umsetzung der Initiative hat sich vor allem die aktive Rolle der Unternehmensverbände und der Beratungsdienstleister der Region bewährt.

Die aktuelle Landes-ESF-Programmphase bietet bis 2020 neben der Umsetzung der bewährten Programmlinien und der Fokussierung auf vorbeugende und sozialraumorientierte Förderzugänge in Quartieren mit dem fondsübergreifenden Aufruf „Fachkräfte.NRW“ wieder eine Grundlage, in der die Region Westfälisches Ruhrgebiet an die Tradition der erfolgreichen Entwicklung und Durchführung von Fachkräfteprojekten anknüpfen wird. Die grundsätzliche Intention der Landesarbeitspolitik, in der die Fachkräftesicherung in erster Linie eine Anforderung an die Akteure vor Ort darstellt, in dem lokale Ressourcen mobilisiert und Stärken und Kompetenzen eingebracht sowie gemeinsame Beiträge geleistet werden, bleibt auch im neuen Förderaufruf erhalten. Themen wie die Qualifizierung und Arbeitsmarktintegration von Zugewanderten und Flüchtlingen sowie die Gestaltung von Personalpolitik im digitalen Wandel (Personal 4.0) setzen dazu neue Herausforderungen, sowohl bei der Umsetzung des Fachkräfteprogramms als auch in der regionalisierten Landesarbeitspolitik insgesamt.

Das vorliegende regionale Umsetzungskonzept versteht sich dabei als Weiterentwicklung und Ergänzung des regionalen Handlungsplanes und soll dazu beitragen, regionale Bedarfslagen so zuzuspitzen, dass darin Möglichkeiten der Förderung von Projekten und Initiativen durch das Arbeitsministerium unter Nutzung des Landes-ESF erkennbar werden.



Gemeinsam mit dem Regionalen Facharbeitskreis wurden zudem auch arbeitspolitische Themengebiete und Problemlagen der Region Westfälisches Ruhrgebiet identifiziert, die mit den Förderinstrumenten des Landes-ESF und/oder anderen Förderungen nicht oder nicht ausreichend abgedeckt werden können, aber dennoch von hohem Interesse für die Region sind. Außerdem bietet das Konzept einen Einblick in die Umsetzungsmöglichkeiten in diversen ESF-Förderlinien und soll Trägern und Akteuren Hilfestellung bei der Entwicklung ESF-geförderter Projekte geben.

Im Dialog mit dem Regionalen Facharbeitskreis und den regionalen Wirtschaftsförderern hat die Regionalagentur dieses Umsetzungskonzept erarbeitet, darin geht der Regionale Handlungsplan zur Fachkräfteinitiative auf. Das regionale Umsetzungskonzept stellt während der gesamten Förderphase bis 2020 die fachliche und förderrechtliche Legitimationsgrundlage zur Entwicklung von Projekten in der Region Westfälisches Ruhrgebiet dar. Es soll Hilfestellung geben, regionale Ausgangslagen zu systematisieren, Handlungsbedarfe und Problemlagen aufzuzeigen sowie Initiativen und fachliche Diskussionen gegenüber dem Land anzustoßen. Als Weiterentwicklung und Fortführung des Regionalen Handlungsplans soll somit eine breite Basis für Projektentwicklungen geschaffen sowie Raum für Innovationen und zum modellhaften „Ausprobieren“ innerhalb einer Umsetzung des ESF im Westfälischen Ruhrgebiet gegeben werden.



2. Umsetzung der Fachkräfteinitiative bis 2015

Handlungsfeld: Fachkräfteentwicklung in Betrieben

Projekt	Träger	Projektziele
Führungskräfte gesund erhalten! - Strategien gegen Fachkräftemangel und Arbeitsüberlastung in KMU	Soziale Innovation GmbH	Entwicklung präventiver Ansätze zur Gesunderhaltung von Beschäftigten in mittleren Führungspositionen
Pflege in allen Farben (PiaF) - Personalgewinnung und Personalbindung von medizinischen Pflegefachkräften mit Migrationshintergrund	EWZ GmbH	Nachqualifizierung von Pflegefachkräften mit Migrationshintergrund, Ausbau interkultureller Kompetenzen
Zukunftssichere Unternehmen durch gutes, zukunftsorientiertes Personalmanagement und Vernetzung - Das Beispiel Dortmunder Personalmanagement-Prädikat	Soziale Innovation GmbH	Entwicklung von Strategien guter Personalentwicklung als Schlüssel zum Unternehmenserfolg

Handlungsfeld: Steigerung der Arbeitgeberattraktivität

Projekt	Träger	Projektziele
Fachkräftesicherung im Katholischen Hospitalverbund Hellweg durch die Entwicklung und Schaffung lebensphasengerechter Arbeitsbedingungen	Katholischer Hospitalverbund Hellweg GmbH	Implementierung eines lebenszyklusorientierten Personalberatungsansatzes in Unternehmen der Gesundheitswirtschaft
Stärkung der Arbeitsplatzkultur und Arbeitgeberattraktivität	Wirtschaftsförderung Hamm	Strategische Neuausrichtung der Personalpolitik von Betrieben an den Bedürfnissen potentieller Bewerber und Mitarbeiter

Handlungsfeld: Gewinnung und Sicherung von Nachwuchskräften

Projekt	Träger	Projektziele
Zukunftsfinder - Internet-Plattform für das neue Übergangssystem Schule-Beruf - ganzheitliche Verzahnung von virtuellen und realen Angeboten in der Berufsorientierung	Regionales Bildungsbüro Dortmund	Entwicklung einer Internet-Plattform zur frühzeitigen Erschließung und Aktivierung von Fachkräftepotentialen
Toolbox zum Lückenschluss in der Ausbildung am Beispiel der Metall- und Elektroindustrie	dwf Dortmunder Weiterbildungsforum	Lernschwache Jugendliche in betriebliche Ausbildung führen und begleiten
Neue Wege in der Gewinnung von Auszubildenden im Mittelständischen Einzelhandel zur Sicherung eines qualifizierten Nachwuchses	Handelsverband Westfalen-Münsterland e.V.	Entwicklung von betrieblichen Ausbildungsstrategien mit Bezug auf die Lebenswirklichkeit von Jugendlichen (Milieustudie)
Interkulturelles Coaching für Menschen mit Migrationshintergrund zu staatlich geprüften Erziehern	Grieseler GmbH	Fachliche Begleitung von Menschen mit Migrationshintergrund bis zur Anmeldung zur Externenprüfung
Verbesserung des Azubi-Managements und Reduzierung der Abbrecherquote in Unternehmen	Deutsche Angestellten Akademie	Entwicklung und Anwendung von EDV-Tools für eine berufsbegleitende Weiterbildung von Ausbildern
Duale Ausbildung plus – Aktivierung der Potenziale	Kolping Bildungszentrum Hamm	Verbesserung der Integrationschancen benachteiligter Jugendlicher in betriebliche Ausbildung“
Meister statt Master	Kreishandwerkerschaft Hellweg-Lippe	Studienabbrechern neue Berufsperspektiven bieten und in Ausbildung überführen
Ausbildungsfähige Jugendliche für das Handwerk gewinnen	Kreishandwerkerschaft Hellweg-Lippe	Besetzung von Ausbildungsplätzen durch benachteiligte Jugendliche, Abbau von Warteschleifen im Übergangssystem
Ausländer zu Inländern	Kreishandwerkerschaft Hellweg-Lippe	Ausländischen Studierenden aus technischen Berufen Anschlussperspektiven in den Arbeitsmarkt schaffen
Gesichter in der Pflege	Dortmunder Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaft	Ausbildungsinitiative in der Altenpflege. Berufsorientierung für Menschen mit Migrationshintergrund (insbesondere junge Männer)
Vorbereitungsmodul zur Aufnahme einer Ausbildung zum/zur Erzieher/in	Werkstatt im Kreis Unna	SGB II-Beziehende zur Ausbildungsreife und in die Externenprüfung führen

Trotzdem weisen die Kommunen der Region nahezu identische Problemlagen auf: Eine hohe Langzeitarbeitslosigkeit und eine hohe Jugendarbeitslosigkeit. Sie stehen im Vordergrund notwendiger Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsmarktentwicklung. Zusätzlich stehen die Kommunen der Region aktuell vor hohen Herausforderungen zur Bewältigung der Integration von Geflüchteten.

Die strukturell verfestigte Langzeitarbeitslosigkeit ist nach wie vor eine der drängendsten Herausforderungen der Region Westfälisches Ruhrgebiet. Trotz verstärkter Vermittlungsbemühungen werden Langzeitarbeitslose mittel- bis langfristig begrenzte Chancen auf dem ersten Arbeitsmarkt haben. Zusätzliche Qualifikationen und Teilqualifikationen tragen gewiss dazu bei, Menschen die Tür in die Arbeitswelt zu öffnen. Der regionale Arbeitsmarkt selbst zeichnet sich aber eher durch einen hohen Anteil an „Miss-Match-Arbeitslosigkeit“ gerade im geringqualifizierten Bereich aus. Vorhandene Qualifikationen passen nicht zu den angebotenen Stellen. Was fehlt, sind Beschäftigungsmöglichkeiten für an- und ungelernte Kräfte (Helferarbeitsmarkt), auch sind vorhandene Angebote der öffentlich geförderten Beschäftigung bei weitem nicht ausreichend und somit weiterzuentwickeln (sozialer Arbeitsmarkt).

Die hohe Jugendarbeitslosigkeit ist ein weiteres gemeinsames Thema. Auf der einen Seite bestehen Versorgungsprobleme im Ausbildungsbereich (Angebots-/Nachfrage-Relation), auf der anderen Seite erste Besetzungsschwierigkeiten in bestimmten Berufsfeldern (z.B. IT-Technik, Nahrungsmittelverkauf, Versicherungs- und Finanzdienstleistung, Werbung/Marketing, Reinigungsberufe, Kunststoffverarbeitung). Durch eine ungenügende Passung von Bewerbern und Stellen und der Tendenz zur Bevorzugung höherer Schulabschlüsse sinkt das Bewerberpotenzial für die duale Ausbildung grundsätzlich aber eher. Etwa ein Viertel der Ausbildungsverhältnisse wird aktuell vorzeitig gelöst.

Ein Schwerpunkt der aktuellen und zukünftigen Maßnahmen liegt in der gesellschaftlichen Integration und Förderung der Erwerbsfähigkeit von Zuwanderern aus Südosteuropa sowie von Geflüchteten. Die Integration in den Arbeitsmarkt ist hier von besonderer Bedeutung. Ebenso werden sich die Kommunen der Region auf die Entwicklung und Umsetzung von Handlungsstrategien im Bereich Armutsbekämpfung und Quartiersentwicklung konzentrieren.

„Ein Schwerpunkt der aktuellen und zukünftigen Maßnahmen liegt in der gesellschaftlichen Integration und Förderung der Erwerbsfähigkeit von Zuwanderern aus Südosteuropa sowie von Geflüchteten.“



4. Etablierte und neue Handlungsfelder

„Die Reduzierung der Jugendarbeitslosigkeit, die Schaffung eines sozialen Arbeitsmarktes, die (Auf-)Qualifizierung von Beschäftigten sowie Flüchtlingen und deren Integration in den Arbeitsmarkt sind von besonders hoher arbeitspolitischer Bedeutung ...“

Um perspektivisch keine Fachkräftelücke entstehen zu lassen, gilt es, vorhandene Potenziale auf dem Arbeitsmarkt zu nutzen und weiterzuentwickeln.

Die Regionalagentur hat sich bei der Umsetzung der Fachkräfteinitiative des Landes NRW als effizienter Dienstleister für die Arbeitsmarktregion erwiesen. Die Region Westfälisches Ruhrgebiet bietet umfangreiches Fachwissen sowie Vernetzungskompetenzen, um Menschen aus unterschiedlichen Handlungsfeldern ins Gespräch zu bringen und gemeinsame Projekte zu initiieren. Diese können zielgerichtet zur Flankierung des Fachkräfteauftrages genutzt werden.

Die in der Region bereits entwickelten und immer noch gültigen Handlungsfelder werden um die neu hinzu gekommenen Aspekte der Landesarbeitspolitik (Arbeit & Wirtschaft 4.0) sowie den Herausforderungen und Umsetzungsrealitäten vor Ort (Qualifizierung und Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten) ergänzt. Der Regionale Facharbeitskreis hat darüber hinaus zur Steuerung der aktiven Arbeitspolitik in der Region inhaltliche Schwerpunkte gesetzt, die zur Umsetzung der Fachkräfteinitiative vorrangig im Fokus von zu entwickelnden Projekten stehen sollen. Initiativen und Projekte zur Reduzierung der hohen Jugendarbeitslosigkeit, zur Schaffung eines sozialen Arbeitsmarktes, zur (Auf-)Qualifizierung von Beschäftigten sowie Flüchtlingen und deren Integration in den Arbeitsmarkt sind von besonders hoher arbeitspolitischer Bedeutung für die Region Westfälisches Ruhrgebiet.

Die im ersten Durchlauf der Fachkräfteinitiative entwickelten Handlungsfelder sind in der Region Westfälisches Ruhrgebiet weiterhin hoch aktuell. Im Folgenden werden die schon bestehenden Handlungsfelder kurz vorgestellt. Differenzierte und umfangreichere Informationen sind dem noch bestehenden Handlungsplan zu entnehmen. Für eine dynamische Weiterentwicklung und eine kontinuierliche Fortschreibung des regionalen Handlungsplans ist es erforderlich, flexibel und unkompliziert auf Entwicklungen, die den regionalen Arbeitsmarkt beeinflussen werden, reagieren zu können. Gerade die aktuellen Entwicklungen im Themenfeld „Arbeit und Wirtschaft 4.0“, wie auch die Einbindung der Menschen mit Fluchthintergrund in den Arbeitsmarkt, werden im Prozess der Weiterentwicklung des regionalen Anforderungsprofils im Folgenden als „Neue Handlungsfelder“ vorgestellt und näher beschrieben.



1. Ermittlung von Fachkräftebedarfen

Für die regionale Qualifizierungspolitik ist eine stärkere Transparenz durch eine Berücksichtigung vorhandener Datenerhebungsinstrumente erforderlich. Es ist beabsichtigt, die Schwerpunktsetzungen der aktuellen Landesarbeitspolitik und deren konkrete Ableitung und Umsetzung in der Region Westfälisches Ruhrgebiet verstärkt sowohl konzeptionell als auch strategisch durch differenzierte Arbeitsmarktbeobachtungen zu flankieren. Geplant sind neben Analysen und Expertisen zur Projektentwicklung im Themenfeld des Fachkräfteprogramms auch die Generierung eines Datenpools zur methodischeren Umsetzung von Arbeitsmarktprogrammen und deren Wirkungen (Monitoring) in der Region. Dies soll sowohl als Diskussionsgrundlage innerhalb des Regionalen Facharbeitskreises Westfälisches Ruhrgebiet dienen als auch Lücken für gezielte Projektentwicklungen aufzeigen und schließen.

„... stärkere Transparenz durch eine Berücksichtigung vorhandener Datenerhebungsinstrumente ...“

„Neben der effizienteren Gestaltung der Übergänge Schule und Beruf stellt das Thema Reduzierung der Ausbildungs- und Studienabbrüche einen Schwerpunkt dar.“

2. Gewinnung und Sicherung von Nachwuchskräften

Bei der Sicherstellung des Fachkräftebedarfs spielt die Gewinnung bzw. Sicherung von Nachwuchskräften für die regionale Wirtschaft eine zentrale Rolle für den Erhalt der Wettbewerbsfähigkeit. Die arbeitspolitischen Akteursgruppen in der Region Westfälisches Ruhrgebiet sehen daher in diesem Feld einen vorrangigen Handlungsbedarf und damit eine deutliche Schwerpunktsetzung. Vor allem der Ausbildungsmarkt stellt sich in der Region durch ein nach wie vor negatives Verhältnis von Ausbildungsstellen zu Ausbildungssuchenden als schwierig dar und offenbart ernsthafte Versorgungsprobleme.

Branchenbezogen verstärken hohe Ausbildungsabbruchquoten diese Situation und sind deutliche Hinweise auf Passungsprobleme. Darüber hinaus scheint die Perspektive duale Ausbildung aus Sicht von jungen Menschen an Bedeutung verloren zu haben. In einigen Bereichen, insbesondere z. B. in Handwerksberufen, zeigen sich mittlerweile auch Besetzungsprobleme. Warteschleifen für ausbildungsfähige Jugendliche gilt es weiterhin abzubauen. Noch zu viele ausbildungsfähige Jugendliche befinden sich in – zumeist schulischen – Bildungsgängen, da sie keinen betrieblichen Ausbildungsplatz gefunden haben. Besonders Abgangsschüler/innen mit Migrationshintergrund und Leistungsschwächere münden oftmals nicht direkt in eine duale Ausbildung ein. Neben der Stärkung der Perspektive der dualen Ausbildung im Verhältnis zur vollzeitschulischen Ausbildung stehen auch Initiativen im Fokus, die direkt an den Ausbildungsstrukturen im Betrieb andocken und auf betrieblicher Seite zur Senkung der hohen Abbruchquoten in der dualen Ausbildung beitragen sollen.

Neben der effizienteren Gestaltung der Übergänge Schule und Beruf stellt das Thema Reduzierung der Ausbildungs- und Studienabbrüche einen weiteren Schwerpunkt dar: Zwischen 20 und 30 Prozent der Auszubildenden oder Studierenden brechen aus unterschiedlichen Gründen ihre Bildungsgänge ab. Durch präventive oder flankierende Maßnahmen ließen sich viele dieser Abbrüche vermeiden oder das Potenzial von Studienabbrecher/innen anderweitig nutzen.

3. Fachkräfteentwicklung in Betrieben

Das Potenzial vieler Beschäftigter ist auf allen Qualifikationsstufen weiter zu entwickeln. Der Ansatz der Höher- und Weiterqualifizierung wird in der Region Westfälisches Ruhrgebiet mit einem besonderen Engagement verfolgt, weil hier geringer qualifizierte Beschäftigte und Beschäftigte mit Migrationshintergrund weniger Weiterbildungsmöglichkeiten nutzen als in anderen Regionen des Landes.

Zudem sind mehr Qualifizierungs- und Entwicklungsmöglichkeiten für ältere Beschäftigte erforderlich. Hier soll durch Maßnahmen der Personal- und Organisationsentwicklung, Arbeitszeitgestaltung und durch gesunde Arbeitsbedingungen die reale Beschäftigungsdauer deutlich gesteigert werden, da noch immer zu viele ältere Beschäftigte früher als nötig in den Ruhestand gehen oder ihren Betrieb verlassen. Aktivitäten zur Gesunderhaltung und Qualifizierung älterer Beschäftigter, zur Schaffung altersgerechter Arbeitsplätze sowie zur Beratung von KMU in Bezug auf eine lebenszyklusorientierte Unternehmens- und Personalpolitik sind notwendig.

Zur Qualifizierung und Personalentwicklung in der Region wird eine gut ausgebaute professionelle Qualifizierungsberatungsstruktur für unbedingt erforderlich gehalten. Die Qualifizierungsberatung ist in einer engen Verbindung mit der Weiterentwicklung von unternehmensnahen Qualifizierungsstrukturen und regionalen Netzwerken zu sehen.

Es bedarf eines über die bisherige Praxis hinaus gehenden neuen Ansatzes zur Stabilisierung und Weiterentwicklung von Qualifizierungsberatung. Viele Beschäftigte sind bereit, sich weiter und höher zu qualifizieren, wenn berufliche Perspektiven und interessante Tätigkeitsfelder für sie erreichbar sind. Im Vordergrund soll zudem die Entwicklung und Erprobung besonderer Beratungsangebote für Beschäftigte mit Migrationshintergrund und für Geringqualifizierte stehen.

„Zur Qualifizierung und Personalentwicklung in der Region wird eine gut ausgebaute professionelle Qualifizierungsberatungsstruktur für unbedingt erforderlich gehalten.“



„Notwendig ist es auch, durch proaktive Maßnahmen im SGB III-Bereich den Übergang von SGB III-Kunden in den SGB II-Bezug zu reduzieren.“

4. Erhöhung des Erwerbspotenzials

Das bisher nicht voll ausgeschöpfte Erwerbspotential in der Region muss intensiver aus der sog. „stillen Reserve“, genauso wie aus dem Personenkreis der SGB III- und SGB II-Beziehenden, erschlossen werden. Zu beachten ist, dass in der Region Zielgruppen wie Langzeitarbeitslose, gering qualifizierte Arbeitslose, Alleinerziehende und Aufstocker/innen besonders stark vertreten sind. Aus bestehenden Ansätzen lassen sich Initiativen entwickeln, um Fachkräfte zu rekrutieren oder mit Aufbauqualifizierungen eine Entlastung für betriebliche Fachkräfte zu schaffen.

Notwendig ist es auch, durch proaktive Maßnahmen im SGB III-Bereich den Übergang von SGB III-Kunden in den SGB II-Bezug zu reduzieren und so das Fachkräftepotenzial dieser Zielgruppen zu erhalten. Insbesondere in diesem Handlungsfeld ist zu beachten, dass es weniger um die Durchführung einzelner Qualifizierungsmaßnahmen geht, sondern eher um eine verbesserte Verknüpfung von Beratungsstrukturen, Unterstützungsangeboten und betrieblichen Maßnahmen.

Hier sind spezifische und stadtteilnahe Beratungsansätze für Migrant/innen sowie Koordinierung und Vernetzung unterschiedlicher Beratungs- und Qualifizierungsansätze für Menschen mit Migrationshintergrund sinnvoll. Besonders zu nennen ist das Nachholen von Berufsabschlüssen, aber auch die verstärkte Möglichkeit zum Erwerb von Teilqualifikationen, um Arbeitslose zu integrieren.

Ein ungenutztes Potential liegt bei Arbeitslosen und Beschäftigten, die über keinen Berufsabschluss verfügen. Viele Kurz- und Langzeitarbeitslose sind zudem hoch motiviert, eine neue Beschäftigung aufzunehmen. Mögliche Handicaps sind durch gute Einarbeitung und Begleitung oftmals abbaubar. Gleichzeitig sind Angebote zu entwickeln, die auf Seiten der Betriebe niedrigschwellige Arbeitsangebote in Form von „einfacher Arbeit“ schaffen. Die Umwandlung von Minijobs in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung und die Beratung von Aufstockern ist in diesem Zusammenhang ebenso zu berücksichtigen.

Die Frauenerwerbsbeteiligung zu erhöhen, bleibt ebenfalls Ziel. Gut ausgebildete Frauen verlieren nach der Elternzeit zu häufig den (Wieder-)Anschluss ans Berufsleben, da die Rahmenbedingungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf nicht stimmen. Knapp die Hälfte der erwerbstätigen Frauen in NRW ist zudem in Teilzeit beschäftigt. Erweiterte Aktivitäten zur beruflichen Integration von Frauen (insbesondere allein erziehende Frauen) und ein Ausbau der Wiedereinstiegsberatung für Frauen sind umzusetzen.

5. Erhöhung der Arbeitgeberattraktivität und der Attraktivität der Region

Es ist Absicht, mit attraktiven Unternehmen und mit attraktiven Arbeits- und Lebensbedingungen in der Region gut ausgebildete Fachkräfte an die Region zu binden und auch auswärtige Fachkräfte einzuwerben. Die Region Westfälisches Ruhrgebiet und die regionalen Unternehmen sind mit dem hier vorhandenen mittelständisch geprägten Unternehmensbesatz herausgefordert, auf Basis einer guten Geschäftslage gute Berufskarrieren und attraktive Arbeitsbedingungen für potenzielle Bewerber/innen zu entwickeln.

Die Fokussierung auf eher weiche Standortfaktoren wie die Vereinbarkeit von Familie/Pflege und Beruf, vorrausschauende Personalentwicklung, präventives Gesundheitsmanagement, wertschätzende Betriebskultur, flexible Arbeitszeitmodelle etc. stehen dabei im Vordergrund. Dabei ist die größere Flexibilität kleiner und mittlerer Unternehmen für die Entwicklung eines attraktiven Arbeitgeberprofils zu nutzen. Die Region benötigt zur Entwicklung von Bindungsstrategien eine gute Unternehmenspraxis, erfolgreiche Projekte für „gute Arbeit“ und eine gute Vermarktung dieser Praxis.

„Absicht ist, mit attraktiven Unternehmen und mit attraktiven Arbeits- und Lebensbedingungen in der Region gut ausgebildete Fachkräfte an die Region zu binden und auch auswärtige Fachkräfte einzuwerben.“



„Nur wenn die Beschäftigten mitmachen und in den digitalisierten Prozessen erfolgreich arbeiten, funktioniert der Wandel.“

6. Neues Handlungsfeld Wirtschaft und Arbeit 4.0

Mit dem Thema Industrie 4.0 verbinden viele futuristische Visionen der voll-automatischen oder sogar autonomen Fertigung. Der Wandel und die damit verbundenen Herausforderungen beschränken sich natürlich nicht ausschließlich auf die Industrie, sondern auf die gesamte Wirtschaft. Vor allem große Konzerne treiben den digitalen Kulturwandel durch die Entwicklung neuer Dienstleistungen, Strategien und Geschäftsmodelle mit Hochdruck voran. In kleinen und mittleren Betrieben, dem klassischen Mittelstand und Kern des Unternehmensbesatzes im Westfälischen Ruhrgebiet sind die fortschreitende Digitalisierung und ihre Folgen noch nicht ins betriebliche Alltagshandeln eingegangen.

Der strategische Nutzen, sich wandelnden Märkten durch einen frühzeitigen Digitalisierungsprozess anzupassen und so die Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen perspektivisch zu erhöhen, scheint noch nicht ausreichend im betrieblichen Handeln verwurzelt zu sein. Gerade im verarbeitenden Gewerbe und Handwerk will die Landesregierung NRW den Mittelstand unterstützen. Sie sieht dringenden Handlungsbedarf besonders in der Wirtschafts- und Arbeitspolitik.

Unter dem Stichwort „Gute Arbeit 4.0“ hat Nordrhein-Westfalen die Debatte um den digitalen Wandel und die Zukunft der Arbeitswelt eröffnet. Mit Blick auf die rasanten technologischen Entwicklungen geht es um Chancen, Herausforderungen und Risiken (z.B. räumliche und zeitliche Entgrenzung durch digitale Erreichbarkeitstechnologien, umfassende Prozesskontrolle, der „gläserne Mitarbeiter“ etc.), vor allem aber darum, den digitalen Wandel aktiv mitzugestalten.

Die unter Wirtschaft und Arbeit 4.0 subsummierten Maßnahmen, Programme und Aktivitäten sollen insbesondere kleine und mittelständische Betriebe in den anstehenden Veränderungs- und Umstellungsprozessen unterstützen. Eine rein technikzentrierte Betrachtung, die nur die „Produktionsabläufe“ im engeren Sinne im Blick hat, greift dabei zu kurz. Der entscheidende Faktor liegt neben der digitalen Infrastruktur auch im grundlegenden Bewusstseins- und Verhaltenswandel. Damit sowohl wirtschaftliche als auch soziale Innovation entstehen kann, müssen neben der Förderung unternehmerischer Initiative auch die impliziten Chancen für Beschäftigte aufgezeigt und genutzt werden.

Nur wenn die Beschäftigten mitmachen und in den digitalisierten Prozessen erfolgreich arbeiten, funktioniert der Wandel. Es geht unter anderem auch um die Frage, wie Arbeit in diese Abläufe eingebettet ist. Der Fokus im Bereich Arbeit 4.0 liegt deshalb insbesondere auf den Feldern Arbeitsgestaltung/Arbeitsorganisation, Qualifizierung und Mitbestimmung/Beteiligung.

Die Region Westfälisches Ruhrgebiet sieht ihre Aufgabe darin, die Arbeitspolitik in den zum Thema Wirtschaft und Arbeit 4.0 zu führenden breiten Dialog einzuspeisen.

Die Beschäftigten in den Betrieben müssen mitgenommen werden, eine ausschließlich auf technische Innovationen und Infrastruktur ausgerichtete Diskussion in den Unternehmen ist dabei eher kontraproduktiv. Das Thema ist hochaktuell und in Politik, Wirtschaft und Wissenschaft tief verankert. Jedoch sind kurzfristige Resultate oder Lösungen von der Stange gerade für kleine und mittelständische Betriebe eher nicht in Sicht.

Die Herausforderungen für die Region sollen daher herausgearbeitet, die erforderlichen Unterstützungsbedarfe deutlich gemacht und gemeinsam mit allen relevanten Akteuren regional angepasste Lösungsansätze entwickelt werden. Vorhandene Programme und Initiativen (Potentialberatung, unternehmensWert:Mensch, Fachkräfteprogramm u.a.) sollen, ebenso wie bestehende Netzwerkstrukturen, für die erforderlichen Umstellungsprozesse genutzt beziehungsweise angepasst werden. Denkbar sind innovative Projekte, die Impulse für den Bereich der Arbeitsgestaltung Personal 4.0 liefern. Es geht unter anderem darum, Schlagworte wie z.B. „Reurbanisierung der Produktion“, „Digitale Warenlagersysteme in der Logistik“, „kundenspezifische Fertigung im Handwerk“ und „Crowdworking“ mit Leben zu füllen sowie flexible Arbeitswelten als Chance für Vereinbarkeit und Inklusion zu entwickeln.

Vor dem Hintergrund sich wandelnder Zielgruppen, z.B. „digital natives“ der Generation Y, wird der Kulturwandel der Digitalisierung verstärkt auch die aktive Arbeitspolitik beeinflussen. Innovative Projekte, die neue, digitale Strategien und Instrumente anwenden, können wichtige Impulse in der aktiven Arbeitspolitik setzen.

Darüber hinaus wird die Regionalagentur Westfälisches Ruhrgebiet das Thema Wirtschaft und Arbeit 4.0 systematisch in die Arbeit der Gremien, Netzwerke und Arbeitszusammenhänge der Region einfließen lassen. Ansatzpunkte hierfür sind u.a. Beraterkonferenzen zu den Beratungsprogrammen Potentialberatung und unternehmensWert:Mensch, die aktive Netzwerkarbeit im Netzwerk Altenpflegeausbildung und im Netzwerk Demografie Westfälisches Ruhrgebiet sowie Veranstaltungen der Arbeitsmarktakteure der Region.



„Flüchtlingen werden berufliche Perspektiven durch die Möglichkeiten der aktiven Arbeitsmarktförderung eröffnet.“

7. Neues Handlungsfeld Qualifizierung und Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten

Der Prozess der Integration von Geflüchteten in die Gesellschaft und den Arbeitsmarkt der drei Gebietskörperschaften der Region erweist sich als große gesellschaftliche Herausforderung. Die Geflüchteten benötigen Unterstützungsleistungen bei der Bereitstellung von geeigneten Unterkünften, Verpflegung, Kleidung oder in Form von Begleitung bei Behördengängen, Sprachkursen, Kinderbetreuung, Bildung und vielem anderen mehr.

Für Geflüchtete gilt in erster Linie, dass in der Regel keine oder nur sehr rudimentäre Deutschkenntnisse vorhanden sind. Ausreichende Sprachkenntnisse sind aber eine unverzichtbare Voraussetzung für eine gelingende berufliche und gesellschaftliche Integration. Um diesen Menschen einen Zugang zum Arbeitsmarkt zu ermöglichen, steht neben einer detaillierten Kompetenzfeststellung der Geflüchteten der schnelle Erwerb von ausreichenden Deutschkenntnissen im Vordergrund.

Für die Region Westfälisches Ruhrgebiet stellt die Integration Geflüchteter insgesamt und im Besonderen deren Qualifizierung und Arbeitsmarktintegration aufgrund einer nach wie vor angespannten Arbeitsmarktlage eine besondere Herausforderung dar. Zwar meldet eine Vielzahl von Betrieben nach Aussagen zentraler Akteure aus dem Handwerks- und dem IHK-Bereich durchaus Interesse an der Beschäftigung von Geflüchteten. Jedoch stellen sich hier in der Realität gleich mehrere praktische Hürden auf: unbekannte sowie unzureichende berufliche Kompetenzen der Bewerber, Unklarheit über den Aufenthaltsstatus und fehlende Sprachkenntnisse.

Unter Anwendung der Sozialgesetzbücher II und III sind Maßnahmen zur schnellstmöglichen Integration von Flüchtlingen über das Bundesarbeitsministerium wie z.B. „Neustart“ oder die rechtskreisübergreifenden „Integration Points“ der Agenturen für Arbeit und Jobcenter der Region eingerichtet worden. Flüchtlingen werden berufliche Perspektiven durch die Möglichkeiten der aktiven Arbeitsmarktförderung eröffnet. Ausbildungsbetriebe werden beispielsweise durch Einstiegsqualifizierungen und Praktika für die Zielgruppe der jungen Geflüchteten sensibilisiert und/oder während der Ausbildung begleitend unterstützt.

Ergänzt durch das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge wurde zudem das Arbeitsmarktprojekt „Early Intervention“ bei den Agenturen für Arbeit aufgelegt. Hier steht die Zielgruppe der noch nicht anerkannten oder lediglich geduldeten Flüchtlinge im Fokus. Ziel ist, eine frühe und angemessene Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen mit einer positiven Bleibeprognose voranzutreiben. Gleichzeitig ist es jedoch auch erforderlich, Konzepte zur Grundqualifizierung von jugendlichen Flüchtlingen ohne Bleibeperspektive zu entwickeln, die diesen bei ihrer Rückkehr ins Heimatland von Nutzen sind.

Die Arbeitsmarktakteure der Region Westfälisches Ruhrgebiet sehen für die Zielgruppe der Geflüchteten vor allem Beschäftigungsmöglichkeiten im

Handwerk. Bereits in der Heimat erworbene (in)formelle praktische Kompetenzen können einen Einstieg in den Beruf, z. B. durch eine Ausbildung oder den Erwerb einer Teil-/Nachqualifizierung, erleichtern. Auch die Anerkennung und Prüfung vorliegender ausländischer Berufsabschlüsse wird durch die Strukturen der Handwerks- wie auch der Industrie- und Handelskammer gewährleistet. Zur arbeitsmarktlichen Integration von Geflüchteten gibt es darüber hinaus Planungen und Überlegungen, z.B. kompetenzerfassende potenzialanalytische Verfahren weiterzuentwickeln und diese auf interkulturelle Verwendbarkeit hin auszurichten.

Es besteht die Notwendigkeit zur Schaffung von kombinierten Sprach- und Qualifikationsmaßnahmen. Zudem könnten auf lokaler Ebene Migranten-selbstorganisationen der Region Lotsenfunktionen für zusätzliche Angebote übernehmen, die unmittelbar zur Stabilisierung von Ausbildung und Beschäftigung beitragen. Ebenso steht die Zielgruppe der unbegleiteten minderjährigen Flüchtlinge im Fokus von kommunalen Umsetzungszielen.

Auch innerhalb der Strukturen der regionalisierten Landesarbeitspolitik hat die intensivere Auseinandersetzung mit der Integration der Geflüchteten erst begonnen. Die Regionalagentur wird bestehende Regelinstrumente nutzen sowie im Bedarfsfall so umstrukturieren, dass sie einen Beitrag zur gelingenden Integration der Geflüchteten in den Arbeitsmarkt leisten können. Erste Ansätze sind hier im Bereich von produktionsschulorientierten Maßnahmen und im Programm „Jugend in Arbeit plus“ zu nennen.

Zudem werden in den Kommunen der Region unter Zuhilfenahme der Programmlinie ÖgB langzeitarbeitslosen Menschen im Kontext der Flüchtlingshilfe bereits Beschäftigungschancen eröffnet. Hier wird es auch um die Integration von geflüchteten Menschen selbst im Bereich der Programmlinie ÖgB gehen. Erwerbslosenberatungsstellen und Arbeitslosenzentren werden sich in Zukunft stärker als bisher mit der Zielgruppe der Geflüchteten auseinandersetzen und interkulturell beraten. Dies gilt auch für die Beratung zur beruflichen Entwicklung und dem Bildungsscheck innerhalb der Weiterbildungsberatungsstrukturen in der Region. Innerhalb der Netzwerkarbeit der Region ist die arbeitsmarktliche Flüchtlingshilfe eingebettet in ein inhaltliches Gesamtkonstrukt von Interkulturalität, Integration und Diversity. Herausforderungen in der betrieblichen und sozialen Integration von Geflüchteten werden so mit den Vorteilen hin zu mehr Vielfalt für die Personalpolitik von KMU verknüpft.

Dreh- und Angelpunkt dieser Aktivitäten ist eine zunehmende Vernetzung aller Akteure, die darauf ausgerichtet ist, die Landesarbeitspolitik mit den vorrangigen und aufgrund der oben skizzierten Herausforderungen weiterzuentwickelnden Regelsystemen der verschiedenen Sozialgesetzbücher zu verzahnen.

„Es besteht die Notwendigkeit zur Schaffung von kombinierten Sprach- und Qualifikationsmaßnahmen“



5. Hervorgehobene Themen innerhalb der Handlungsfelder

„Der Unterstützungsbedarf der Region geht weit über die bestehenden Unterstützungsstrukturen der Fördersysteme (...) hinaus.“

Im Dialog mit den Arbeitsmarktakteuren der Region Westfälisches Ruhrgebiet sind in mehreren Sitzungen des Regionalen Facharbeitskreises vor dem Hintergrund ähnlicher kommunaler und arbeitspolitisch geprägter Ausgangslagen wichtige Indikatoren und Themenbereiche für eine gezielte und gesteuerte Umsetzung der landesgeförderten Arbeitsmarktpolitik für die Region erarbeitet worden.

Die Region Westfälisches Ruhrgebiet hat vier wesentliche Umsetzungsschwerpunkte erarbeitet:

Verringerung der Jugendarbeitslosigkeit

Schaffung eines sozialen Arbeitsmarktes

Fachkräftesicherung / Auf(stiegs-)qualifizierung

Flüchtlinge / Integrationsmöglichkeiten in Arbeit

Die regionalen Akteure stehen in den beschriebenen Handlungsfeldern vor hohen Herausforderungen. Der Unterstützungsbedarf der Region geht weit über die bestehenden Unterstützungsstrukturen der Fördersysteme (Land/Bund) hinaus. Die identifizierten vier Schwerpunktthemen sind dabei nicht als abschließende und feststehende Systeme zu verstehen, sondern eher als temporäres Blitzlicht, das sich in der Zukunft dynamisch auch anderen Themenstellungen zuwenden kann. Trotz der Priorisierung der oben genannten Themen, sind Ideen zu darüber hinausgehenden Initiativen erwünscht.

Die Umsetzungsschwerpunkte sollen konzeptionell Hilfestellung geben, Hinweise liefern und als Ausgangsbasis für Träger zur Entwicklung von Einzelprojekten dienen. Sie sollen auch in Kombination mit dem Regionalen Handlungsplan zur Fachkräftesicherung das formale Bezugssystem und eine Grundlage für Bewilligungen darstellen.



Darüber hinaus ist die Region sehr daran interessiert, im Dialog mit dem Land ein Problembewusstsein für die facettenreiche Arbeitsmarktsituation zu schaffen sowie regionale Initiativen anzustoßen. Ressortsübergreifendes Denken, rechtskreisübergreifende Zusammenarbeit sowie eine enge Vernetzung und Partizipation der regionalen Akteure sollen dabei handlungsleitend aus der und für die Region praktiziert werden.

Die Mitglieder des Regionalen Facharbeitskreises Westfälisches Ruhrgebiet haben differenziertere Handlungsbedarfe benannt, die den o.g. Schwerpunktthemen untergeordnet sind. Diese Handlungsbedarfe werden im Folgenden noch einmal aufgegriffen und vorgestellt.

Empfehlungen des Regionalen Facharbeitskreises Westfälisches Ruhrgebiet zur ...

Verringerung der Jugendarbeitslosigkeit	Schaffung eines sozialen Arbeitsmarktes
Ausbildungsabbrüche durch verstärkte Ausbildungsbegleitung reduzieren	Entwicklung systematischer und ganzheitlicher Ansätze für Familien im SGBII Bezug
Entwicklung von Anreizsystemen für langfristige Abschlussqualifizierungen	Erprobung von Modellen „Einfacher Arbeit“ und Identifikation von einfachen Arbeitsplätzen in Betrieben
Frühwarnsysteme für potentielle Schul- und Ausbildungsabbrecher entwickeln	Coachingangebote für Betriebe entwickeln, um Langzeitarbeitslose zu integrieren
Heranführung psychisch erkrankter Jugendliche und Totalverweigerer an Ausbildung	Gesicherte Übergänge in öffentlich geförderte Beschäftigung (ÖgB)
Konzepte rechtskreisübergreifender Zusammenarbeit erproben	Initiative zur Kompensation des Bundesprogrammes für Langzeitarbeitslose
Mobilität von Jugendlichen steigern	Innovative Vorhaben zum Abbau der Langzeitarbeitslosigkeit
Regionale Initiativen zur Attraktivitätssteigerung der dualen Ausbildung vorantreiben	Integration von Flüchtlingen über ÖgB-Konzepte
Schnittstellenoptimierung Schule-Arbeitsmarkt	Niederschwellige Einstiege für Langzeitarbeitslose und Förderketten in Betrieben
Fachkräftesicherung / Auf(stiegs-)qualifizierung	Integrationsmöglichkeiten von Flüchtlingen in Arbeit
Erhöhung der Mobilität von Arbeitnehmern	Aktive Beteiligung und Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit von Flüchtlingen und Armutszuwanderern
Förderung einer Qualifizierungsberatungsinfrastruktur	Konzepte zur Grundqualifizierung von jugendlichen Flüchtlingen ohne Bleibeperspektive
Optimierung des Arbeitgeberservices - AGS lernt vom Arbeitgeber	Schaffung niedrighschwelliger Arbeitsangebote
Präventives Handeln/ Monitoring zukünftiger Fachkräftelücken entwickeln	Schaffung von kombinierten Sprach- und Qualifikationsmaßnahmen
Sensibilisierung in Betrieben/ Erhöhung Arbeitgeberattraktivität	Systematischer Zugang zu Deutschunterricht



6. Weitere Umsetzung der regionalisierten Landesarbeitspolitik

Neben der Veröffentlichung der neuen ESF-Richtlinie, ist das neue Operationelle Programm Schritt für Schritt durch den Start von Aufrufen und Programmlinien wirksam geworden.

Erstmalig werden der ESF und der EFRE gebündelt und gezielt in gemeinsamen Aufrufen des Landes NRW eingesetzt. Dazu zählen der neue Aufruf zur Fachkräftesicherung, durch den Projekte zur Strukturverbesserung, Fachkräfteentwicklung und -sicherung in und mit Unternehmen gefördert werden können sowie der Aufruf „Starke Menschen – Starke Quartiere“ zur kommunalen Armutsbekämpfung und Prävention in Quartieren.

Flankiert durch die Regionalagentur, sind in der Region Westfälisches Ruhrgebiet die konzeptionellen Vorgaben von neuen Programmen bzw. der oben genannten Aufrufe in der regionalen Praxis erprobt und beteiligungsorientiert (vor allem mit den Kommunen) umgesetzt worden. Die Region hat sich zudem mit den inhaltlichen Zielen und den ressortübergreifenden Fachpolitiken der jeweiligen Aufrufe auseinandergesetzt und ist über die Logik der Förderstrukturen und Auswahlverfahren für Projekte (Fördermechanik) informiert.

Im Folgenden sollen die weiteren Förderprogramme/ Initiativen der ESF-geförderten Landesarbeitspolitik vorgestellt werden, deren Aufgabenfelder im direkten Verantwortungs- und Umsetzungsbereich der Regionalagentur liegen. Dies soll bei möglichen Projektentwicklungen innerhalb des Fachkräfteaufrufs unterstützen und möglichen Antragstellern Hilfestellung bieten, Querverbindungen zu bestehenden Förderlinien zu ziehen und diese strategisch mit in die Konzeption bei noch zu entwickelnden Fachkräfteprojekten zu berücksichtigen.



Zur Verbesserung der beruflichen Integration von jungen Menschen nach Austritt der allgemeinbildenden Schule unterstützt die Regionalagentur folgende Programme:

Kooperative Ausbildung an Kohlestandorten

Durch die kooperative Ausbildung zwischen einem Bildungsträger und kleinen und mittleren Unternehmen soll Jugendlichen eine außerbetriebliche Ausbildung ermöglicht werden. Ziel ist es, dass die Auszubildenden im 2. Ausbildungsjahr in ein zusätzliches betriebliches Ausbildungsverhältnis übernommen werden.

Verbundausbildung

Als Beitrag zur Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit und zur Schaffung neuer zusätzlicher Ausbildungsplätze richtet sich das Programm „Verbundausbildung“ an kleine und mittlere Unternehmen, die ausbilden wollen, aber z.B. aufgrund ihrer Spezialisierung nicht in der Lage sind, alle erforderlichen Ausbildungsinhalte zu vermitteln. Der Verbund zwischen mindestens zwei Betrieben wird mit einer Zuwendung von max. 4.500 € je Ausbildungsplatz gefördert.

Produktionsschule.NRW

Innerhalb des Programms Produktionsschule NRW werden rechtskreisübergreifend (SGB II, III und VIII) produktionsorientierte Maßnahmen für Jugendliche mit mehrfachen arbeitsmarktlichen Vermittlungshemmnissen gefördert. Wesentliches Merkmal der Produktionsschulen ist die Durchführung in betriebsähnlichen Strukturen. Es werden Lernprozesse im Rahmen von marktorientierter Produktion bzw. Dienstleistungen im Kundenauftrag initiiert.

Teilzeitberufsausbildung

Mit dem Programm „Teilzeitberufsausbildung“ werden junge Frauen und Männer unterstützt, eine Berufsausbildung in Teilzeit zu absolvieren. Teilnehmende werden auf eine Berufsausbildung vorbereitet und erhalten Hilfestellung bei der Organisation der Kinderbetreuung sowie im Bewerbungsverfahren. Nach Ausbildungsbeginn werden die Auszubildenden weiter begleitet und die Betriebe bei der Optimierung der Rahmenbedingungen der Teilzeitberufsausbildung individuell unterstützt.

100 zusätzliche Ausbildungsplätze für Jugendliche mit Behinderungen

Das Programm „100 zusätzliche Ausbildungsplätze für behinderte Jugendliche und junge Erwachsene in NRW“ fördert neue Wege in die betriebliche Ausbildung für junge Menschen mit Behinderung. Ziel ist die Integration der Jugendlichen in den ersten Arbeitsmarkt. Im Rahmen der Aktion werden zwei- bis dreijährige Ausbildungen gefördert.

Zur Steigerung der Innovationsaktivitäten und der Anpassungsfähigkeit von Unternehmen unterstützt die Regionalagentur folgende Initiativen und Programme:

Innerhalb der Initiative „Faire Arbeit - Fairer Wettbewerb“ werden verschiedenste Aktivitäten zu den Themenfeldern Minijobs, Leiharbeit und auskömmliche Löhne durchgeführt. Die Regionalagentur unterstützt Projekte wie z.B. Umwandlung von Minijobs in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung sowie Studien im Bereich der Leiharbeit.

Initiative Faire Arbeit – Fairer Wettbewerb

Die Initiative „Arbeit gestalten NRW“ will Unternehmen und Beschäftigte für Fragen der gesundheitsgerechten Arbeitsgestaltung sensibilisieren und Unterstützung bei der Einführung eines betrieblichen Gesundheitsmanagements anbieten. Ansprachekonzepte und Lösungsmöglichkeiten für kleine und mittelständische Unternehmen werden entwickelt und in der Region erprobt.

Initiative Arbeit gestalten

Kleine und mittlere Unternehmen mit 10 bis 249 Beschäftigten werden darin beraten, ihre Arbeitsorganisation mit den Beschäftigten innovativer und produktiver auszurichten. Schwerpunktthemen in der Unternehmensberatung können beispielsweise Arbeitsorganisation, die berufliche Weiterbildung oder Gesundheit am Arbeitsplatz sein.

Potentialberatung

unternehmensWert:Mensch unterstützt Kleinstunternehmen mit bis zu 10 Beschäftigten dabei, ganzheitliche und mitarbeiterorientierte Personalstrategien zu entwickeln. Mit professioneller Prozessberatung unter Beteiligung der Beschäftigten werden nachhaltige Veränderungsprozesse angestoßen. Die Regionalagentur bietet mit diesem Bundesprogramm ein Beratungsprogramm für Kleinstunternehmen an.

unternehmensWert: Mensch

Die Verbesserung der Teilhabe und Beschäftigungschancen langzeitarbeitsloser Menschen unterstützt die Regionalagentur mit folgenden Programmen:

Das Programm richtet sich an arbeitslose Jugendliche und bietet Unterstützung durch Beratung sowie ein konkretes begleitetes Beschäftigungsangebot. Die Regionalagentur moderiert zur Optimierung der Zusammenarbeit und Sicherstellung von Vermittlungserfolgen den Austausch aller Programmbeteiligten in der Region.

Jugend in Arbeit plus

Das Programm „Öffentlich geförderte Beschäftigung“ zielt auf die Integration besonders benachteiligter Zielgruppen in das Erwerbsleben ab. Langzeitarbeitslose mit mehreren Vermittlungshemmnissen werden durch die Schaffung von sozialversicherungspflichtigen Arbeitsplätzen verbunden mit Coaching und arbeitsmarktnaher Qualifizierung in den Arbeitsmarkt integriert.

Öffentlich geförderte Beschäftigung

Zur Sicherung des Fachkräfteangebotes unterstützt die Regionalagentur folgende Programme und Aufrufe

Bildungsscheck

Die Weiterbildung von Beschäftigten wird durch Beratungsmöglichkeiten und Zuschüsse in Form von Bildungsschecks gefördert. Der Bildungsscheck richtet sich an Beschäftigte, Berufsrückkehrende und Betriebe. Ausdrücklich angesprochen sind An- und Ungelernte, Beschäftigte ohne Berufsabschluss und Zugewanderte.

Beratung zur beruflichen Entwicklung

Die „Beratung zur beruflichen Entwicklung“ unterstützt Menschen bei Veränderungen in deren Berufsleben. Personen in beruflichen Veränderungsprozessen, Berufsrückkehrende oder Personen mit im Ausland erworbenen Berufsqualifikationen können sich bei speziell ausgebildeten und qualifizierten Beratern/Beraterinnen Unterstützung suchen.

Fachkräfteprogramm

Die Handlungsbedarfe im Rahmen des Fachkräftebedarfs für die Region Westfälisches Ruhrgebiet sind in Kapitel 3 bereits ausführlich beschrieben. Die Region will weiterhin Ihre Projektentwicklungsqualitäten nutzen, um sinnvolle, am regionalen Bedarf angepasste, Projekte zu initiieren.

Die sozialräumliche Armutsbekämpfung bei Menschen im SGB II und Armutszuwanderern unterstützt die Regionalagentur mit folgenden Programmen und Aufrufen:

Arbeitslosenzentren und Erwerbslosenberatungsstellen

Mit dem Programm fördert das Land trägerunabhängige und neutrale Beratungsstellen für erwerbslose Menschen. Während die Arbeitslosenzentren vor Ort Begegnungsmöglichkeiten und soziale Kontakte für Arbeitslose schaffen, unterstützen die Erwerbslosenberatungsstellen die Ratsuchenden vor allem über Qualifizierungs- und Beschäftigungsmöglichkeiten sowie über rechtliche und wirtschaftliche Fragen im Zusammenhang mit dem Leistungsbezug.

Aufruf zur sozialräumlichen Entwicklung und Prävention

Unter dem Titel „Starke Quartiere – starke Menschen“ ist ein gemeinsamer Aufruf zur präventiven Stadtentwicklung im Rahmen der drei Strukturfonds (EFRE, ESF und ELER) für den Zeitraum 2014-2020 erfolgt. Kommunen in NRW werden aufgefordert, Integrierte Handlungskonzepte für besonders benachteiligte Quartiere zu entwickeln, die in Strategien der Sozialplanung und Prävention eingebettet sind. Die Regionalagentur berät Kommunen hinsichtlich der arbeitsmarktpolitischen Ziele in diesem Aufruf und unterstützt diese hierdurch bei der Beteiligung.

Mitglieder des Regionalen Facharbeitskreises Westfälisches Ruhrgebiet

Die Mitglieder des Facharbeitskreises haben an der Erstellung des Regionalen Umsetzungskonzeptes der Region Westfälisches Ruhrgebiet zur Systematisierung der ESF-Programmphase der Landesarbeitspolitik in Nordrhein-Westfalen bis 2020 mitgewirkt. Sie werden die regionale Umsetzung des Fachkräfteprogramms unterstützen.

Akteursgruppe	Institution	Besetzung (Stand Juni 2016)
Berufskollegs	Eduard-Spranger-Berufskolleg	Schmerder, Wolfgang
Bundesagentur für Arbeit	Agentur für Arbeit Dortmund	Pawlas, Sandra
Bundesagentur für Arbeit	Agentur für Arbeit Hamm	Hermesen, Claudia
Gewerkschaften	DGB Region Dortmund - Hellweg	Reiter, Jutta
Gewerkschaften	IG Metall Unna	Lux, Michael
Gewerkschaften	IG Metall	Meier, Hans Jürgen
Gleichstellung/Competentia	Gleichstellungsstelle Kreis Unna	Bierkämper-Braun, Heidi
Grundsicherung für Arbeitssuchende	Jobcenter Dortmund	Bettermann, Heike
Grundsicherung für Arbeitssuchende	Jobcenter Kreis Unna	Schatto, Ulrike
Grundsicherung für Arbeitssuchende	Kommunales JobCenter Hamm AÖR	Roberg, Marie-Luise
Integrationsbeauftragte	Stadt Hamm, Amt für soziale Integration	Schwibbe, Günter
Kammern	Industrie- und Handelskammer zu Dortmund	Stiller, Matthias
Kammern	Handwerkskammer Dortmund	Isselmann, Hans-Jürgen
Kirchen	Caritasverband Dortmund e.V.	Olk, Christel
Kommunale Jugendberufshilfe	Stadt Dortmund, Dezernat Schule, Jugend und Familie	Kiel, Roger
Netzwerke der Weiterbildungsträger	Dortmunder Weiterbildungsforum e. V.	Skroblin, Petra
Netzwerke der Weiterbildungsträger	Weiterbildungsberatung Hamm c/o Kommunales JobCenter Hamm AÖR	Dreier, Norbert
Netzwerke der Weiterbildungsträger	Stiftung Weiterbildung im Kreis Unna	N.N.
Netzwerke sozialer und jugend-politischer Beschäftigungs- und Qualifizierungsträger	Kolping-Berufsförderungszentrum Hamm	Schulz, Gottfried
Netzwerke sozialer und jugend-politischer Beschäftigungs- und Qualifizierungsträger	Interessengemeinschaft der sozial-gewerblichen Beschäftigungsinitiativen e. V.	Becker, Detlev
Netzwerk Transfergesellschaften	PEAG Holding GmbH Dortmund	Galonska, Gerd
Unternehmensverbände/Einzelhandel	Handelsverband Nordrhein-Westfalen Westfalen-Münsterland e. V.	Schäfer, Thomas
Unternehmensverbände/Handwerk	Kreishandwerkerschaft Dortmund und Lünen	Walters, Volker
Unternehmensverbände/Industrie	Unternehmensverband Westfalen-Mitte e.V.	Verch, Dr. Volker
Unternehmensverbände/Industrie	Unternehmensverband der Metallindustrie für Dortmund und Umgebung e.V.	Beller, Dr. Marcel
Wirtschaftsförderungen	Wirtschaftsförderungsgesellschaft Hamm mbH	Thomaßen, Wolfgang
Wirtschaftsförderungen	Wirtschaftsförderung Dortmund	Beyer, Joachim
Wirtschaftsförderungen	Wirtschaftsförderungsgesellschaft für den Kreis Unna mbH	Flacke, Anita
Wissenschaft	Sozialforschungsstelle Dortmund Zentrale wissenschaftliche Einrichtung der Technischen Universität Dortmund	Kaletka, Dr. Christoph
Wohlfahrtsverbände	Arbeiterwohlfahrt Unterbezirk Dortmund	Gora, Andreas

Impressum

Herausgeber

Regionalagentur Westfälisches Ruhrgebiet
c/o Wirtschaftsförderung Dortmund
Töllnerstraße 9-11, 44122 Dortmund

www.regionalagentur-wr.nrw

Erstellung und Redaktion

Regionalagentur Westfälisches Ruhrgebiet
André Deutschmann (verantwortlich)

Gestaltung

acht ideen

Fotoquellen

istock.com

Druck

www.saxoprint.de



EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds



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

