

Eingliederungsbericht für das Jahr 2006

Ausgehend vom Kreistagsbeschluss zur Umsetzung des Sozialgesetzbuches II (SGB II) – Grundsicherung für Arbeitsuchende – vom 19.07.2004 und auf der Grundlage der Verordnung des Bundesministeriums zur Zulassung von kommunalen Trägern als Träger der Grundsicherung für Arbeitsuchende vom 24.09.2004 hat der Main-Taunus-Kreis als Träger der Aufgaben nach dem SGB II das Sachgebiet Job-Offensive beim Sozialamt als besondere Einrichtung mit der Wahrnehmung der Aufgaben nach dem SGB II eingerichtet. Eine entsprechende Außendarstellung als SGB II – Träger erfolgt bei jeder Handlung als zugelassener kommunaler Träger und stellt somit deutlich, dass der Main-Taunus-Kreis hier im Auftrag des Bundes handelt. In diesem Kontext sind die kreisangehörigen Städte und Gemeinden zur Umsetzung des SGB II lediglich bei der Antragsentgegennahme und der einwohnerrechtlichen Überprüfung eingebunden.

Auf Grund der Größe und Ausdehnung des Main-Taunus-Kreises (rund 220 qkm) hat die Job-Offensive in der zentralen Verwaltungsstelle, die sich im Kreishaus des Main-Taunus-Kreises in der Kreisstadt Hofheim befindet, keine dezentralen Strukturen in den zwölf kreisangehörigen Städten und Gemeinden des Landkreises eingerichtet, weil eine orts- und bürgernahe Dienstleistung im kleinräumigen Main-Taunus-Kreis an nur einem Standort ideal erfolgen kann. Mit einem Service „alles unter einem Dach“ (auch mit einer Verwaltungsaußenstelle der BA Frankfurt-Höchst) stellen wir sämtliche Angebote an einer Stelle sicher. Diese Philosophie wurde in allen bisherigen Bürgerbefragungen als hervorragende Dienstleistung lobend erwähnt und wird mit der Abwicklung aller Leistungsansprüche nach dem SGB II konsequent weiter geführt. Wir haben das Fallmanagement sowie auch die Leistungssachbearbeitung räumlich mit der Beschäftigungsförderung und dem Arbeitgeberservice im Kreishaus zusammen untergebracht und sichern damit alle notwendigen Angebote an einem Standort.

Die beim bisherigen Sozialamt und dem Vorläufermodell des MTK, dem „Job-Offensiv-Center“, eingesetzten Mitarbeiter/innen bilden die Kernmannschaft des jetzigen SGB II - Grundsicherungsträgers, der Job-Offensive MTK. Nach einheitlichen Grundsätzen erfolgt hier das Fallmanagement in insgesamt sieben Zielgruppen, was die Basis der Leistungsgewährung und Integrationsarbeit ausmacht. Nicht weniger wichtig war es entsprechendes Fachpersonal für die sehr komplexe persönliche Hilfestellung zu gewinnen. Ende 2004 gingen bereits -ohne eine konkrete Stellenausschreibung- zahlreiche qualifizierte Bewerbungen bei uns ein, die es ermöglichten, pünktlich zum Jahresbeginn 2005 auch im Bereich der aktivierenden Leistungen eine funktionierende Truppe aufzustellen, die im Verlauf des Jahres 2006 auf die geplante Zielgröße erweitert werden konnte. Aktuell sind wir aufgrund von kleinerer Fluktuation in einigen Zielgruppen in Wiederbesetzungsverfahren, die überwiegend aus eigenem Nachwuchspersonal erfolgen kann.

Fußend auf die bereits vorhandenen Kontakte bzw. den Erfahrungen und Kenntnissen aus dem Vorläufermodellversuch „Job-Offensiv-Center“ wurden entsprechende Fortbildungs- bzw. Qualifizierungsmaßnahmen zum Themenbereich „Fallmanagement“ von erfahrenen Kolleg/innen für die neuen Mitarbeiter/innen entwickelt und in diversen Schulungen angeboten. Dabei wurden die einzelnen Qualifizierungsangebote ausgehend von den

jeweiligen Kenntnissen und Fertigkeiten der neuen Kolleg/innen modular zusammengestellt. Generell wurden alle Beschäftigten in den vergangenen zwei Jahren fortlaufend auch über die rechtlichen Rahmenbedingungen geschult. Diese permanente Angleichungsschulung nach jeder Gesetzesnovelle wurde von unserem Bereich Recht durch reine interne Fortbildungen sichergestellt, was auch aus Kostengesichtspunkten sehr zweckmäßig war. Im Verlauf des Jahres 2006 wurden weitere intensivere Fallmanagementschulungen mit besonders schwierigen Klientel und unter dem Ansatz „Fördern und Fordern“ auch an externe Anbieter gegeben, mit denen der MTK bereits seit vielen Jahren im Bereich der Fortbildung zusammenarbeitet.

In diesem Zusammenhang möchten wir darauf hinweisen, dass der Main-Taunus-Kreis mit der Job-Offensive und der Beschäftigungsförderung zur Weiterqualifizierung ein Projekt zur Förderung der Beschäftigten beim Land Hessen unter Beteiligung des ESF im Jahr 2006 erstmals erhalten hat. Die Weiterqualifizierung des Fallmanagement bzw. unserer Vermittler ist uns ein besonderes Anliegen und wird auch im laufenden Jahr fortgeführt.

In der aktiven Sozial- und Beschäftigungspolitik des Main-Taunus-Kreises hat die Job-Offensive bereits in der Vergangenheit die Instrumente des SGB III für die verschiedenen Zielgruppen differenziert und im Einzelfall genutzt bzw. eingesetzt. Gerade innerhalb des Modellprojekts des Job-Offensiv-Centers wurde in enger Abstimmung mit der BA gemeinsam an der Sicherstellung von Leistungen für Langzeitarbeitslose gearbeitet und in Kooperation mit den Möglichkeiten nach dem BSHG auch ein Maßnahme-Mix angeboten. Dies umfasste gerade den Bereich der gemeinnützigen Arbeit, den Einsatz von Lohnkostenzuschüssen (auch für Bereiche des 2. Arbeitsmarktes) und insbesondere Deutschkurse kombiniert mit Qualifizierungsmaßnahmen. Im Bereich Integration der Spätaussiedler, die wir aufgrund des ehemaligen Landesaufnahmelaagers in einer besonderen Größenordnung im MTK vorfinden, konnten wir mit diesem Kombi-Angebot sehr gute Erfolge feiern und bieten daher auch weiterhin derartige Maßnahmen an. Unabhängig von der Vielzahl der Instrumente und Maßnahmen, die bereits in der Vergangenheit in der Beschäftigungspolitik des Kreises eingesetzt wurden, sind auch im Rahmen des SGB II diese zwar weiterhin gültig, werden aber aktuell noch untermauert mit unserem regionalen Netzwerkgedanken, der erst durch unsere Grundsicherungsträgerschaft zur vollen Entfaltung kommen konnte. Details zu unseren durchgeführten Maßnahmen sind dem Umsetzungsbericht der Beschäftigungsförderung zu entnehmen (liegt der Jahresabrechnung 2006 bei).

Als wesentlicher Eckpunkt unserer grundsätzlichen Integrationsstrategie steht das umfassende Dienstleistungsangebot des Main-Taunus-Kreises mit all seinen Ämtern und Organisationseinheiten für die Arbeitssuchenden und deren Angehörigen, mit anderen Worten für die gesamte Bedarfsgemeinschaft. Ausgerichtet an den Bedürfnissen des Einzelnen kann unser Angebot jederzeit als unkompliziert/pragmatisch angesehen werden, wobei wir aber jederzeit die übergeordneten Ziele, rechtmäßige Leistungserbringung und die Integration in den Arbeitsmarkt, im Blick behalten. Dieser Anspruch an uns umfasst weit mehr als die inhaltliche Gestaltung einer Maßnahme oder die monetäre Sicherstellung von Leistungen an unsere Kunden. Wir wollen tatsächlich der persönliche Ansprechpartner unserer Klienten sein und gemeinsam mit ihnen aktiv an der Wiedereingliederung in die Arbeitswelt arbeiten.

Im gleichen Maße verstehen wir aber auch die Arbeitgeber unserer Region als unsere Kunden und möchten die enge Zusammenarbeit mit den Firmen im Rhein-Main-Gebiet intensiv pflegen. Auch hier gibt es aus der Erfahrung der letzten Jahre sehr enge Anknüpfungspunkte, die es jetzt gilt im besonderen Umfang mit kompetenter Unterstützung

bei der Personalauswahl auszubauen. Mit dem Ansatz einer paßgenauen Vermittlung durch eine gezielte Vorauswahl können wir gerade für kleine und mittlere Unternehmen bei der Suche nach geeigneten Mitarbeitern sehr hilfreich sein und unbürokratisch vermitteln. Die kurzen und direkten Wege zwischen Unternehmen und uns als Main-Taunus-Kreis sind bereits in vielfältigen anderen Bezügen erprobt und müssen jetzt nur noch auf dem Pfad der kommunalen Arbeitsvermittlung intensiviert werden.

Dazu haben wir im Jahr 2006 eine Reihe von Veranstaltungen mit den Arbeitgebern der Region, den Interessensverbänden der Wirtschaft und des Handels sowie des Handwerks durchgeführt. Hier gilt es in der Zukunft anzuschließen und noch intensiver den Gedankenaustausch zu pflegen. Nur mit dem Ohr an den Bedürfnissen des Mittelstandes können wir den von dort formulierten Arbeitskräftebedarf aufnehmen und auch unsere Kunden, die als Langzeitarbeitslose generell ein Defizit mitbringen, entsprechend platzieren. Hierzu braucht es fernerhin auch beidseitig einen ehrlichen Umgang mit den Fähigkeiten, aber auch den Defiziten der von uns angebotenen Arbeitskräfte. Ohne die wirkliche Bereitschaft der Firmen, es mit unseren Kunden zu versuchen, werden wir diese im Wettbewerb mit anderen („jüngeren“) Arbeitslosen nicht unterbringen können. Neben einer Vorauswahl kann selbstverständlich die Nachbetreuung im bestehenden Arbeitsverhältnis ein wichtiges Element in der Vermittlungsarbeit sein. Der Arbeitgeber hat kein großes Interesse an einer „sozialpädagogischen“ Betreuung des neu eingestellten Mitarbeiters. Sollten noch Defizite auf Grund langfristiger Arbeitsentwöhnung oder anderer persönlicher Probleme des Arbeitnehmers bestehen, liegt es an unserer Nachbetreuung, diese zu lösen und für einen erfolgreichen Integrationsprozess zu sorgen.

Im gleichen Maße liegt es auch in unserem Verantwortungsrahmen zu erkennen, wenn die aufgebürdeten Rahmenbedingungen der angetretenen Arbeitsstelle den Arbeitnehmer nachhaltig überfordern. Der Kunde kann die Sicherheit haben, dass den Sorgen und Nöten auch nach der Arbeitsaufnahme durch seinen Vermittler entsprechend Rechnung getragen wird. Die Klienten haben multiple Problemlagen und oftmals klappt eine Re-Integration in die Arbeitswelt nicht im ersten Anlauf und muss daher zur Vermeidung von weiterer Frustration durch den Vermittler und das Fallmanagement professionell aufgefangen werden. Hier brauchen wir keine demotivierenden Schuldzuweisungen, sondern eine gemeinsame Suche nach anderen Möglichkeiten der Arbeitsaufnahme. Trotzdem wird allen Leistungsbeziehern von Beginn an sehr deutlich vermittelt, dass sie nicht nur „gefördert“, sondern auch „gefordert“ werden. Die aktive Mitarbeit und ihre Kooperationsbereitschaft muss klar eingefordert werden, und im Falle einer nachhaltigen Verweigerung dieser Mitwirkung werden alle Sanktionsmöglichkeiten voll ausgeschöpft. Dies führt zu einer ausgewogenen Äquivalenz zwischen „Fördern“ und „Fordern“, wie es der entsprechende Grundsatz im SGB II im besonderem Maße einfordert.

Prinzipien wie „Fördern und Fordern“ hat der Main-Taunus-Kreis bereits Ende der 90er Jahre zu einem wesentlichen Bestandteil seines Handelns im Bereich der Sozialhilfe erhoben. Mit einer integrierten Hilfeplanung zählte der MTK zu einem der ersten Landkreise in Hessen, die neben rein monetären Erwägungen auch dem sozialpolitischen Aspekt in der Leistungsgewährung eine besondere Rolle zubilligte.

Hervorzuheben ist in diesem Zusammenhang, dass die Ausrichtung der aktivierenden Leistungen auf einem Integrationskonzept beruht, das Effektivität und Effizienz von Beginn an in dieser Reihenfolge zum Ziel erklärt hat. Wirkungsvolle kommunale Arbeitsvermittlung bedeutet, dass Qualität bei den Beratungs- und Vermittlungsaktivitäten eine absolute Vorrangstellung einnimmt und dies nicht nur, weil wir damit unserem sozialen Auftrag

gerecht werden, sondern auch, weil damit den berechtigten finanziellen Interessen des Kreises Rechnung getragen wird. Arbeitsvermittlung auf der örtlichen Ebene ist dann besonders effizient, wenn die Vermittlung qualitativ einem besonderen Anspruch genügt. Messgrößen für die Qualität sind die Vermittlungen auf dem sogenannten 1. Arbeitsmarkt (Voll-/Teilzeit), geringe Abbruchquoten, geringer Mitteleinsatz für Eingliederungszuschüsse und anderes mehr. Je höher die Qualität bei der Vermittlung, desto höher die Nachhaltigkeit, desto höher auch der finanzielle Nutzen für alle Beteiligte.

Bei unserer Arbeit muss aber auch erkannt werden, dass die Beschäftigtenquote bei unseren Leistungsbeziehern in den letzten Jahren kontinuierlich angewachsen ist. Im hochpreisigen Main-Taunus-Kreis sind die Kunden mit aufstockenden Ansprüchen leider weiterhin zunehmend. Hier ist insbesondere der sehr angespannte Wohnungsmarkt ein negativer Begleitumstand des Ballungsraumes Rhein-Main.

Im Wissen um diese Begleitumstände haben wir neben der direkten Arbeitsvermittlung auch einen Rahmen für die aktivierende Arbeit der Grundsicherung für Arbeitsuchende abgesteckt. Bereits mit dem Erstkontakt über unsere Anlaufstelle beginnt diese Aufgabe, und zwar durch eine zielgenaue Eingangsberatung, die auch das Ausschöpfen anderer, vorrangiger Leistungsträger beinhaltet. Daran schließt sich die Zuordnung zu einer unserer Zielgruppen an. Hier werden dann die besonderen Problemstellungen der jeweiligen Zielgruppe aufgegriffen, die Frage nach der Erwerbsfähigkeit und somit die Zuordnung zum SGB II beantwortet und letztendlich der Integrationsprozess gesteuert. In der Regel erfolgt ein tiefgreifendes Beratungsgespräch nicht gleich am ersten Tag, sondern in einem Zeitraum von maximal 14 Tagen nach Antragsbewilligung. Nach positiver Entscheidung über die SGB II – Leistungen beginnt das individuelle Hilfeplanverfahren, das regelhaft in eine Eingliederungsvereinbarung mündet. In diesem Prozess werden die aktivierenden Leistungen mit dem Kunden vereinbart und der Eingliederungsweg beschrieben. Dabei ist ausgehend vom Einzelfall zu prüfen, inwieweit es ausschließlich um die Vermittlung in eine geeignete Arbeitsstelle geht oder ob darüber hinaus qualifizierende Maßnahmen erfolgen müssen bzw. weitere ergänzende Hilfen (Schuldnerberatung, Sicherstellung der Kinderbetreuung oder psychosoziale Beratungsleistung) begleitend oder auch vorgeschaltet durchzuführen sind. Im weiteren Prozess ist über den Beratungs- und Vermittlungsprozess der richtige Arbeitsplatz für den Leistungsbezieher herauszufiltern. Hierbei gilt es aber auch, wie bereits erwähnt, die potentiellen Arbeitgeber auch als Kunden zu verstehen und die notwendigen Dienstleistungsangebote zu formulieren, damit eine dauerhafte Kooperation mit den Unternehmen der Region gesichert wird.

Unsere Vermittlungsarbeit ist davon geprägt, den Anforderungen der Arbeitsuchenden gerecht zu werden, aber auch den Arbeitgebern einen verlässlichen Service zu bieten. Dieses System braucht Beständigkeit, aber auch die permanente Kraft zur Veränderung. Eine Kontrolle, dass Effektivität und Effizienz der angebotenen Leistungen gegeben sind, ist selbstverständlich.

Auf der Grundlage dieses Selbstverständnisses sind die Vermittlungs- und Fallmanagementkonzepte, auch für unsere sieben Zielgruppen, immer wieder den aktuellen Gegebenheiten anzupassen.

Das bedeutet auch den Austausch der Job-Offensive mit allen arbeitsmarktrelevanten Akteuren im Main-Taunus-Kreis. Dies erfolgt in regelmäßigen Gesprächsrunden mit der Liga der freien Wohlfahrtsverbände und dem sog. Hartz-Beirat. In diesen Gremien hat sich eine Kultur des offenen Gedankenaustauschs etabliert, von dem alle Seiten entsprechend profitieren.

Davon ausgehend ergab sich für das Jahr 2006 der nachfolgend aufgeführte zusammenfassende Maßnahmenkatalog:

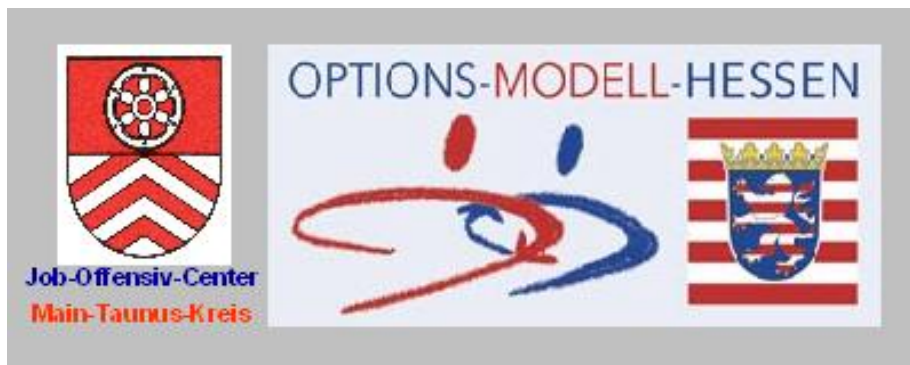
- + Gewährung von Eingliederungszuschüssen
- + Gewährung von Eingliederungszuschüssen für Schwerbehinderte und an Existenzneugründungen
- + Coaching- und Vermittlungsmaßnahmen für Schwerbehinderte
- + Sonderprogramm des Bundes für Arbeitsgelegenheiten 58+
- + Vermittlungsgutscheine
- + Gewährung von Einstiegsgehalt
- + Trainings- und Qualifizierungsmaßnahmen in Betrieben
- + Fortbildungsprojekte mit qualifizierten Bildungsträgern, z.B. im Rahmen der Ausbildung zum Pflegeassistenten, Call-Center-Agent-Ausbildung und Ausbildung zur Office-Managerin
- + Arbeitsgelegenheiten mit Qualifizierungsanteil bei unterschiedlichsten Trägern, insbesondere der Liga der freien Wohlfahrtsverbände
- + Überbetriebliche Ausbildung für besonders sozial benachteiligte Jugendliche
- + gemeinsames Fall-/Casemanagement mit dem Jugendmigrationsdienst für die Spätaussiedler im Landkreis.

Ausgehend von diesem Maßnahmenkatalog ergaben sich für das Jahr 2006 insgesamt 1.451 Integrationen in Arbeit. Unter Berücksichtigung der Tatsache, dass ein Großteil des Fallmanagements der Job-Offensive erst im Laufe des Jahres 2006 neu eingestellt wurde, ist dieses Ergebnis als überaus erfreulich einzustufen. Auch die mit nur 250 Integrationen verhältnismäßig geringe Anzahl von sog. Mini-Jobs ist ein gutes Ergebnis und spiegelt die kontinuierliche Arbeit der Job-Offensive im zweiten Jahr der SGB II – Umsetzung wider. Die organisatorische Weiterentwicklung des Gesamtkonzeptes, das Zusammenspiel von erfahrenen und neu eingestellten Mitarbeitern, die insgesamt hochmotivierte Arbeit der Gesamtorganisation und die konsequente Nutzung des über die Jahre gewachsenen Netzwerkes, haben die Entwicklung einer Gesamtstrategie beim Main-Taunus-Kreis weiter gefördert und einen insgesamt guten Verlauf für das abgelaufene Jahr 2006 ergeben.

Für die Folgejahre reicht es sicherlich nicht aus, dieses gute Gesamtergebnis zu bestätigen, sondern es gilt sich zu verbessern. Ansatzpunkte werden die Maßnahmen zur Aktivierung der Kunden sein, weil mit Sicherheit die Sockelarbeitslosigkeit im Kreis erreicht ist und die Vermittlung der nunmehr noch vorhandenen Klienten aufgrund der vorliegenden multiplen Vermittlungshemmnisse umso schwieriger sein wird als in der Vergangenheit. Es gilt den Herausforderungen mit neuen Antworten zu begegnen, und dafür werden wir insbesondere den interkommunalen Vergleich im Rahmen des SGB II – Benchmarking nutzen. Im Verlauf des Jahres 2006 wurden hier erfolgversprechende Anknüpfungspunkte gesetzt, die nunmehr zu Umsetzungskonzepten reifen müssen.

(Joachim Werle)

Bericht der Beschäftigungsförderung seit Umsetzung des SGB II zum 01.01.2005 im Main-Taunus-Kreis



Vorwort

Mit dem vierten Gesetz (Hartz IV) für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt wurden die Arbeitslosenhilfe und die Sozialhilfe zum 01.01.2005 zu einer einheitlichen Leistung „Grundsicherung für Arbeitssuchende“ (Arbeitslosengeld II) zusammengefasst.

Im Zuge dieser Arbeitsmarktreform hat das Sozialamt des Main-Taunus-Kreis die Betreuung von Arbeitslosengeld II-Empfängern in Eigenregie übernommen. Der Main-Taunus-Kreis ist somit eine von 69 Optionskommunen in der Bundesrepublik Deutschland, die sich dieser Aufgabe der kommunalen Arbeitsvermittlung stellt.

Der folgende Bericht gibt einen Einblick über Projekte, Qualifizierungsmaßnahmen und weitere Tätigkeiten der Beschäftigungsförderung seit Umsetzung des Sozialgesetzbuches II im Main-Taunus-Kreis.

Inhalt

Projekte

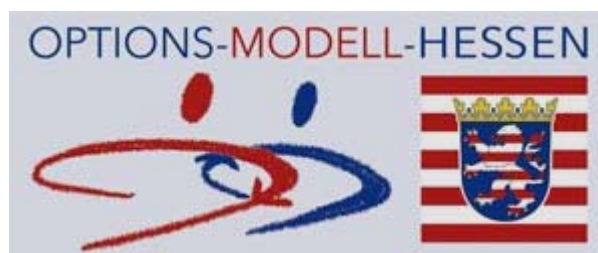
- Berufsausbildung
- Berufsvorbereitung
- Call-Center-Agent
- Office-Management
- Kompetenzmanagement
- Pflegeassistent
- 50plus
- Projekt Regionalpark
- EDV-Projekt
- Projekt Perspektive
- W.K.I.V.
- Teilzeitausbildung
- Deutschkurse
- 58+

Begleitende Leistungen

- Arbeitgeberservice
- Ermittler
- Schuldnerberatung
- Arbeitsgelegenheiten
- Eingliederungszuschüsse
- Freie Förderung
- Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen
- Betriebsarzt
- Vermittlungsorientierte
Arbeitnehmerüberlassung

Projekte:

- Berufsausbildung
- Berufsvorbereitung
- Call-Center-Agent
- Office-Management
- Kompetenzmanagement
- Pflegeassistent
- 50plus
- Projekt Regionalpark
- EDV-Projekt
- Projekt Perspektive
- W.K.I.V.
- Teilzeitausbildung
- Deutschkurse
- 58+



Berufsausbildung

Träger der Maßnahme:

AEG SIGNUM

Wickerer-Weg 11
65719 Hofheim

Mit dem Bildungszentrum Hofheim verfügt AEG SIGNUM in der Rhein-Main-Region über eine moderne und leistungsfähige Ausbildungs- und Trainingseinrichtung. Mit modernster Technik ausgestattete Ausbildungswerkstätten, Funktions- und Trainingsräume sowie eine Reihe von Seminar- und Schulungsräumen stehen zur Verfügung.

Seit dem 01.09.2005 wird dort in den Berufen

- **Anlagenmechaniker** (3,5 Jahre Ausbildungsdauer)
- **Elektroanlagenmechaniker** (3 Jahre Ausbildungsdauer)
- **Metallbauer** (3,5 Jahre Ausbildungsdauer)

und seit dem 01.09.2006

- **Kauffrau/-mann für Dialogmarketing** (3 Jahre Ausbildungsdauer)

überbetrieblich ausgebildet.

Die Auszubildenden erhalten im

- 1 Jahr: 282,00 €
- 2 Jahr: 296,10 €
- 3 Jahr: 310,91 €
- 4 Jahr: 325,00 €

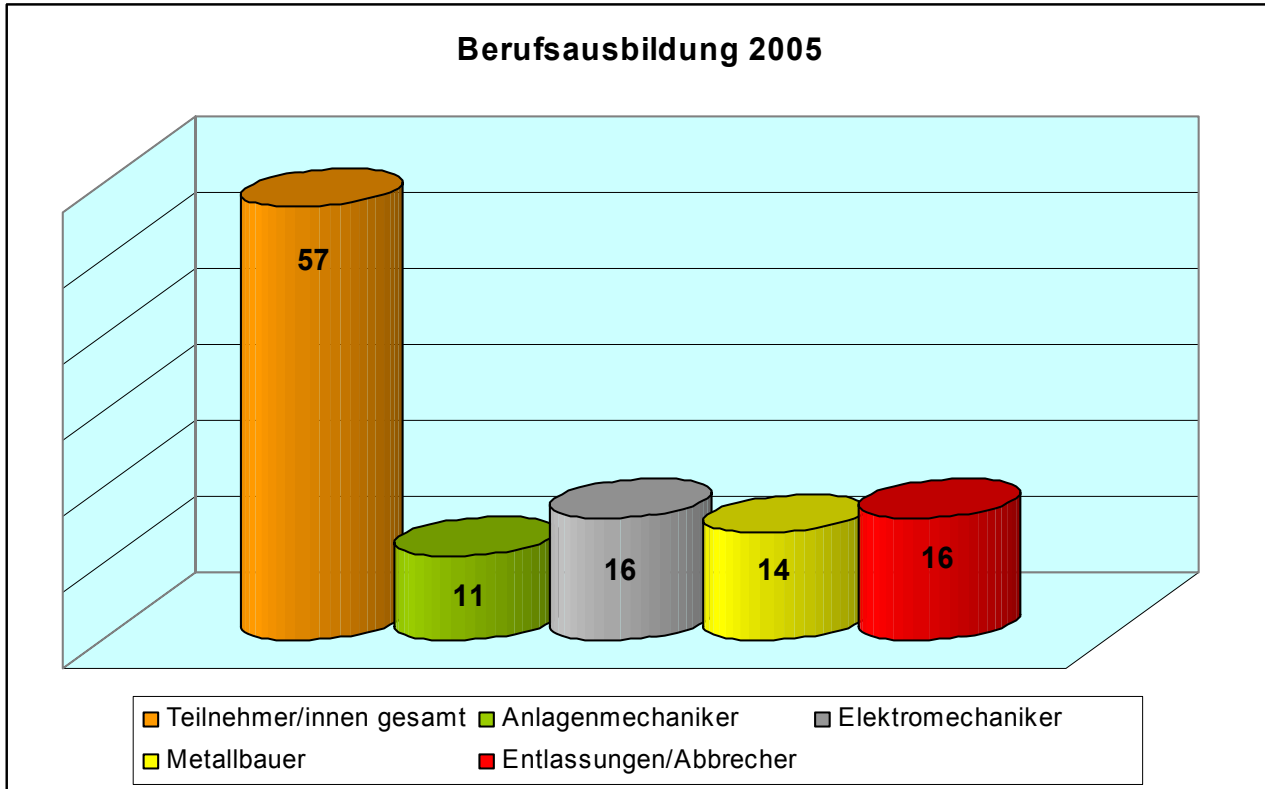
Ausbildungsvergütung. Zusätzlich erhalten die Jugendlichen Leistungen gem. SGB II entsprechend ihres noch bestehenden Bedarfs.

Während der 3 bzw. 3,5-jährigen Ausbildung hospitieren die Auszubildenden in Unternehmen. Nach Beendigung der Ausbildung ist eine Vermittlung in einen dieser Betriebe der Region geplant.

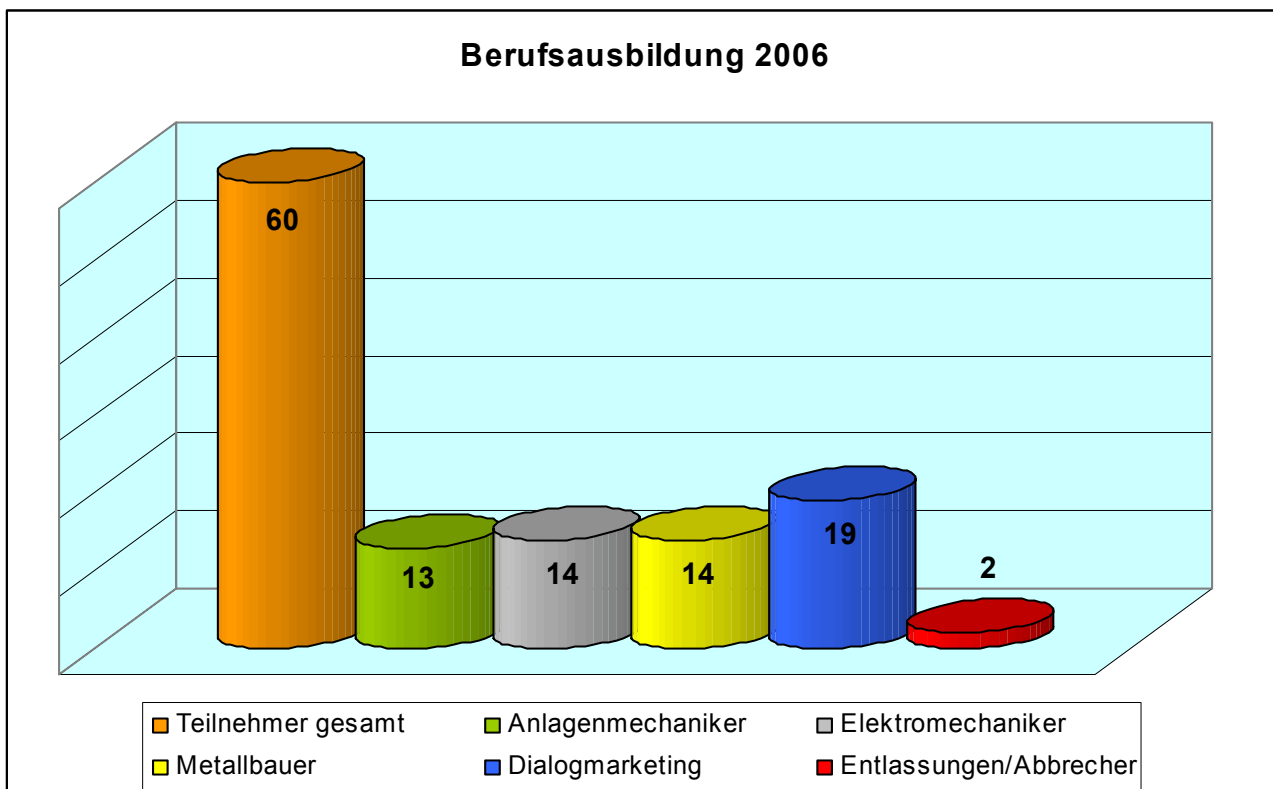
Die Zielgruppe für die Berufsausbildung sind Jugendliche unter 25 Jahren und Schulabgänger aus den Bedarfsgemeinschaften. Ziel der Berufsausbildung ist die Übernahme in einen Betrieb zum Ende der Ausbildung.

DIE BERUFSAUSBILDUNG IN ZAHLEN:

Zum Start des Ausbildungszentrums am 01.09.2005 traten **57** Kunden der Job-Offensive die Ausbildung an:



Zum Start des zweiten Ausbildungsjahres am 01.09.2006 nahmen **60** Kunden der Job-Offensive die Ausbildung auf:



BERUFSVORBEREITUNG

Träger der Maßnahme:

AEG SIGNUM

Wickerer-Weg 11
65719 Hofheim

Neben der Berufsausbildung bietet die AEG Signum auch seit September 2005 eine max. 11-monatige Berufsvorbereitung im Bildungszentrum Hofheim an. In der Berufsvorbereitung werden die Bereiche

- Trockenbauer
- Holztechnik
- Metalltechnik
- Installations- und Haustechnik
- Garten- und Landschaftsbau
- Farbgestaltung

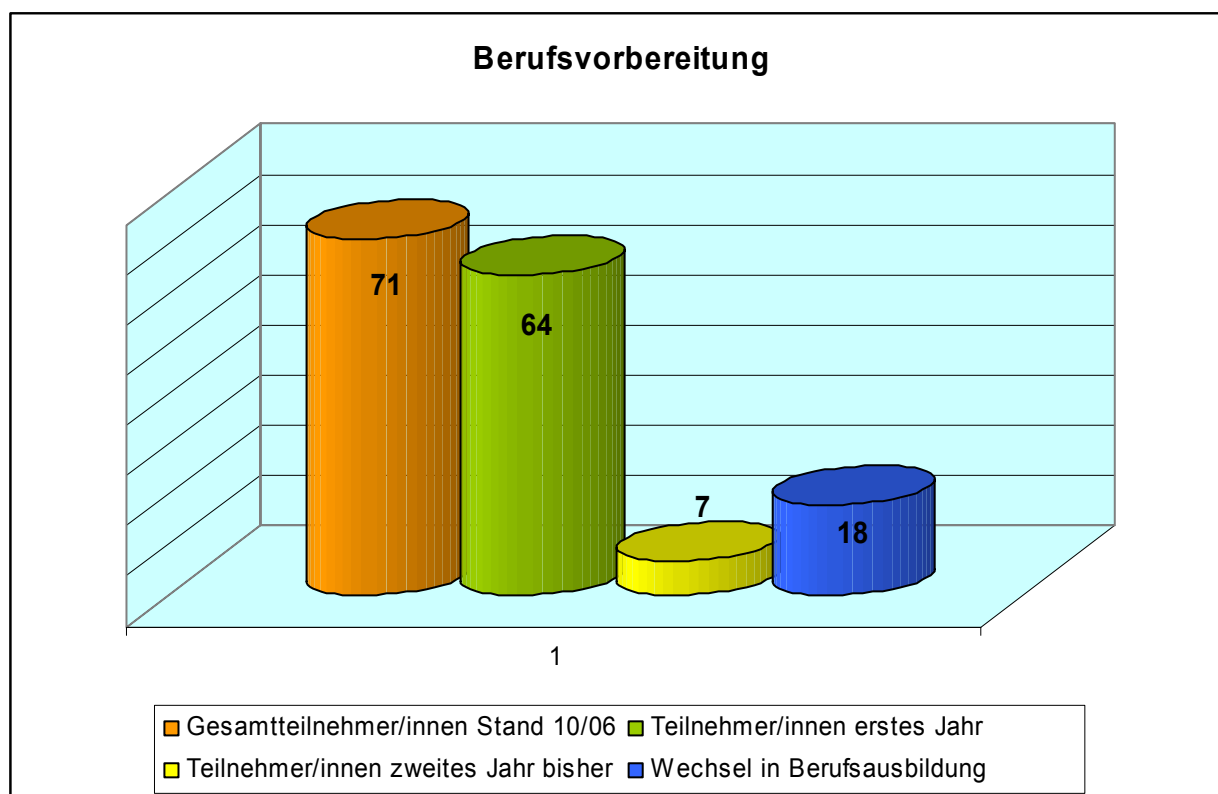
angeboten.

Bei entsprechender Eignung kann im Anschluss eine Berufsausbildung bei AEG Signum begonnen werden.

Die Zielgruppe für die Berufsvorbereitung sind Jugendliche unter 25 Jahren, Schulabgänger und auch Schulabbrecher aus den Bedarfsgemeinschaften.

Seit Beginn des Bildungszentrums am 01.09. 2005 nahmen im ersten Jahr 64 Kunden der Job-Offensive an der Berufsvorbereitung teil. Im zweiten Jahr ab dem 01.09.2006 sind es bisher 7 Personen. Der Einstieg in die Berufsvorbereitung ist jederzeit möglich. Seit Bestehen des Bildungszentrums wechselten 18 Personen von der Berufsvorbereitung in die Berufsausbildung. Insgesamt nahmen 71 jugendliche Kunden der Job-Offensive seit der Option im Main-Taunus-Kreis an der Berufsvorbereitung teil.

DIE BERUFSVORBEREITUNG GRAPHISCH DARGESTELLT:



QUALIFIZIERUNG CALL-CENTER-AGENT

Träger der Maßnahme:

AEG SIGNUM

Wickerer-Weg 11
65719 Hofheim

Seit der Umsetzung des SGB II im Main-Taunus-Kreis hat die Beschäftigungsförderung insgesamt 6 Qualifizierungsmaßnahmen zum Call-Center-Agent in Kooperation mit AEG Signum angeboten und auch durchgeführt. Ca. 20 Teilnehmer/innen umfasst ein Kurs. 106 Kunden der Job-Offensive wurden in den CCA Kursen aus- und weitergebildet. 69 von ihnen wurden im Anschluss an die Maßnahme erfolgreich im Arbeitsmarkt integriert.

Als Call-Center-Agentes werden Personen bezeichnet, die in ihrer Haupttätigkeit Telefonate mit Privat- oder Geschäftskunden von Unternehmen oder von anderen Organisationsstrukturen in gewerblichen Angelegenheiten führen. Die Arbeitsumgebung eines Telefonagenten ist meistens ein Großraumbüro mit mehreren Telefon-Computer-Terminals, dem sogenannten Call-Center.

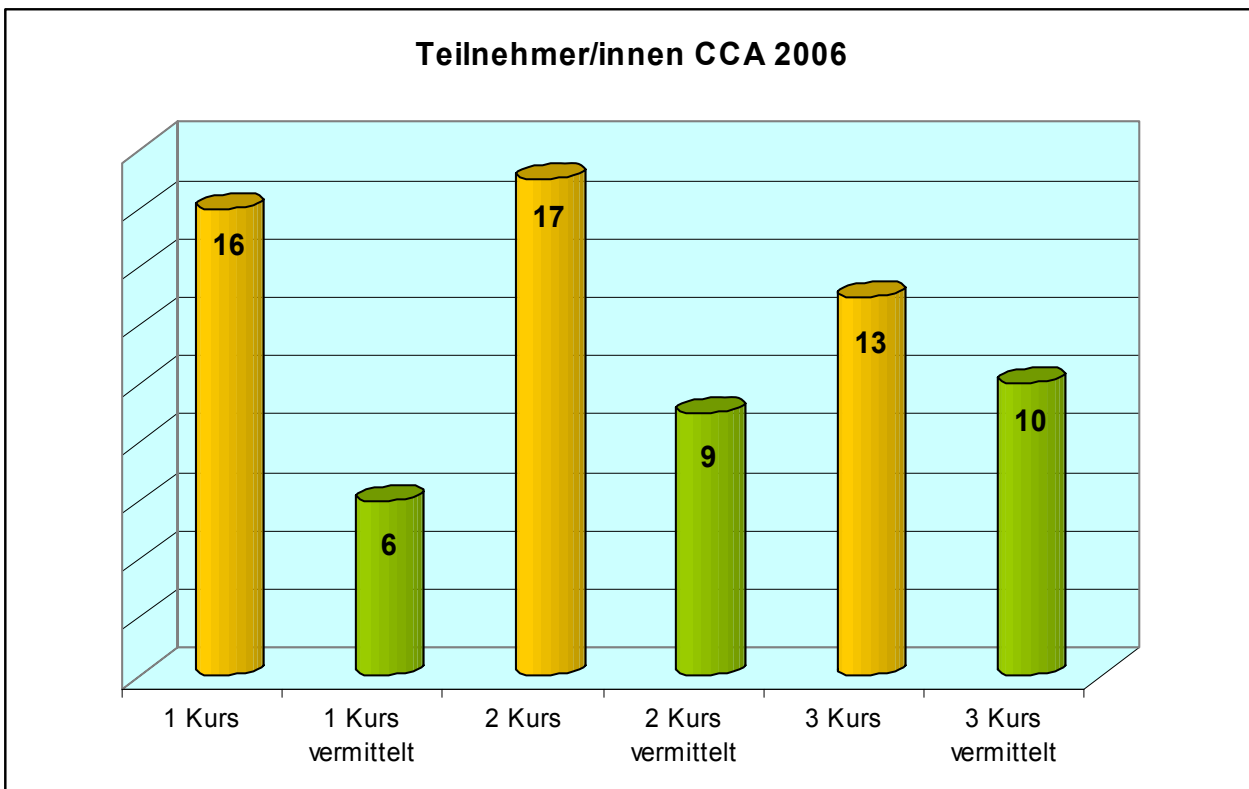
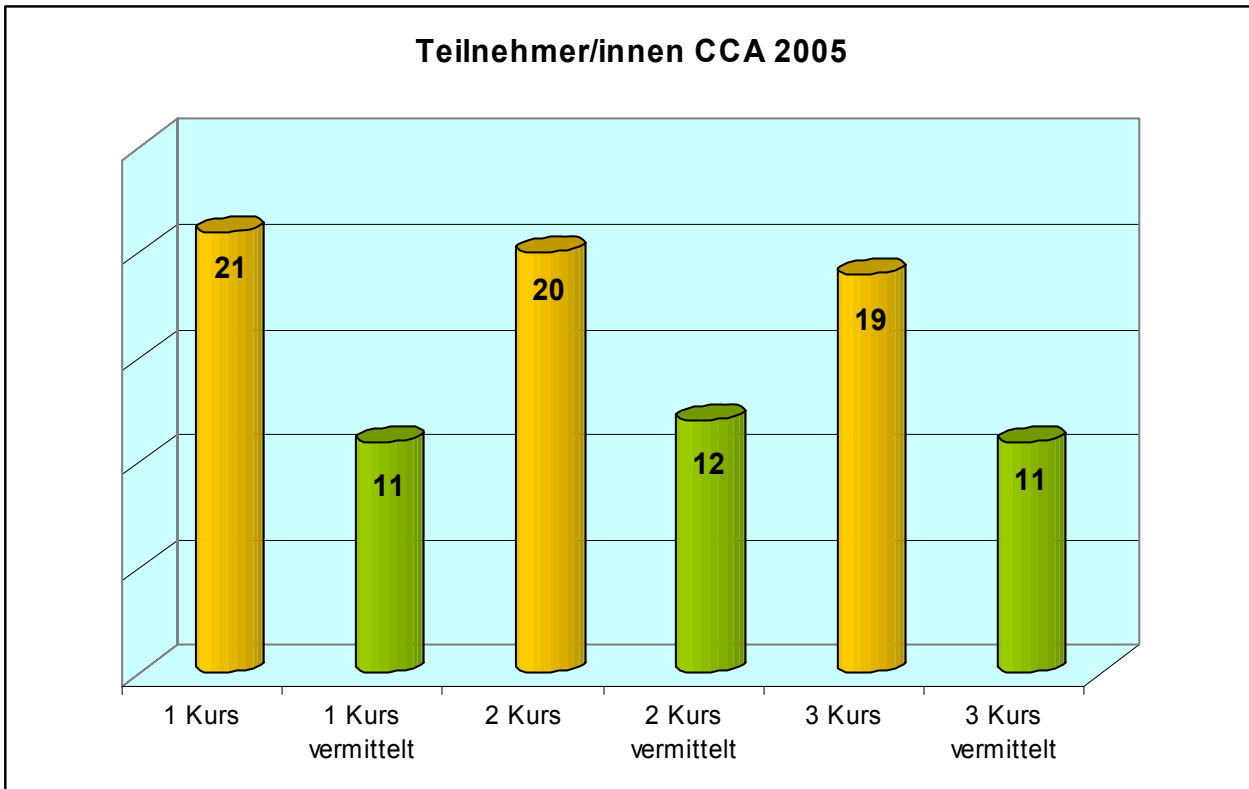
Der Call-Center-Agent benötigt Fachkenntnisse über die Branche bzw. das Produkt, das er verkauft oder über das er informiert. Darüber hinaus sollte er geschult sein im psychologischen Umgang mit Menschen und einer effizienten Gesprächsführung. Es werden wenig formale Anstellungskriterien gestellt, wohl aber informelle.

Die Zielgruppe umfasst alle Kunden der Job-Offensive des Main-Taunus-Kreises, die Arbeitslosengeld II erhalten.

Inhalt dieser Maßnahme ist eine sechs- bis neunmonatige Qualifizierung mit einer integrierten drei- bis viermonatigen Training-on-the-Job-Phase beim Verbundpartner. Darüber werden Arbeitssuchende bzw. Berufsrückkehrer/innen gezielt auf den Arbeitseinsatz im Partnerbetrieb vorbereitet und qualifiziert. Der Partnerbetrieb lernt so seine zukünftigen Mitarbeiter kennen und kann nach Abschluss des Qualifizierungsprogramms ohne weitere Integrations- bzw. Einarbeitungsprogramme die Teilnehmer in die konkrete Aufgabenstellung integrieren. Besondere individuelle Stärken und Fähigkeiten können entsprechend bei der Einsatzplanung berücksichtigt werden. Die 26-wöchige Fortbildungsmaßnahme ist unterteilt in verschiedene Module wie Telefontraining, Konfliktraining, Kommunikationstraining, Datenverarbeitung etc.

Ziel dieser Maßnahme ist die dauerhafte Integration in den ersten Arbeitsmarkt mit Hilfe der AEG Signum in einen der Praktikumsbetriebe.

DIE MAßNAHME GRAPHISCH DARGESTELLT:



QUALIFIZIERUNG OFFICE-MANAGERIN

Träger der Maßnahme:

AEG SIGNUM

Wickerer-Weg 11
65719 Hofheim

In Zusammenarbeit mit AEG Signum werden im Rahmen einer 26-wöchigen Qualifizierungsmaßnahme weibliche Arbeitslosengeld II - Empfängerinnen zu Office-Managerin ausgebildet, die sich einen qualifizierten Wiedereinstieg in die Bürowelt der Office-Managerin wünschen.

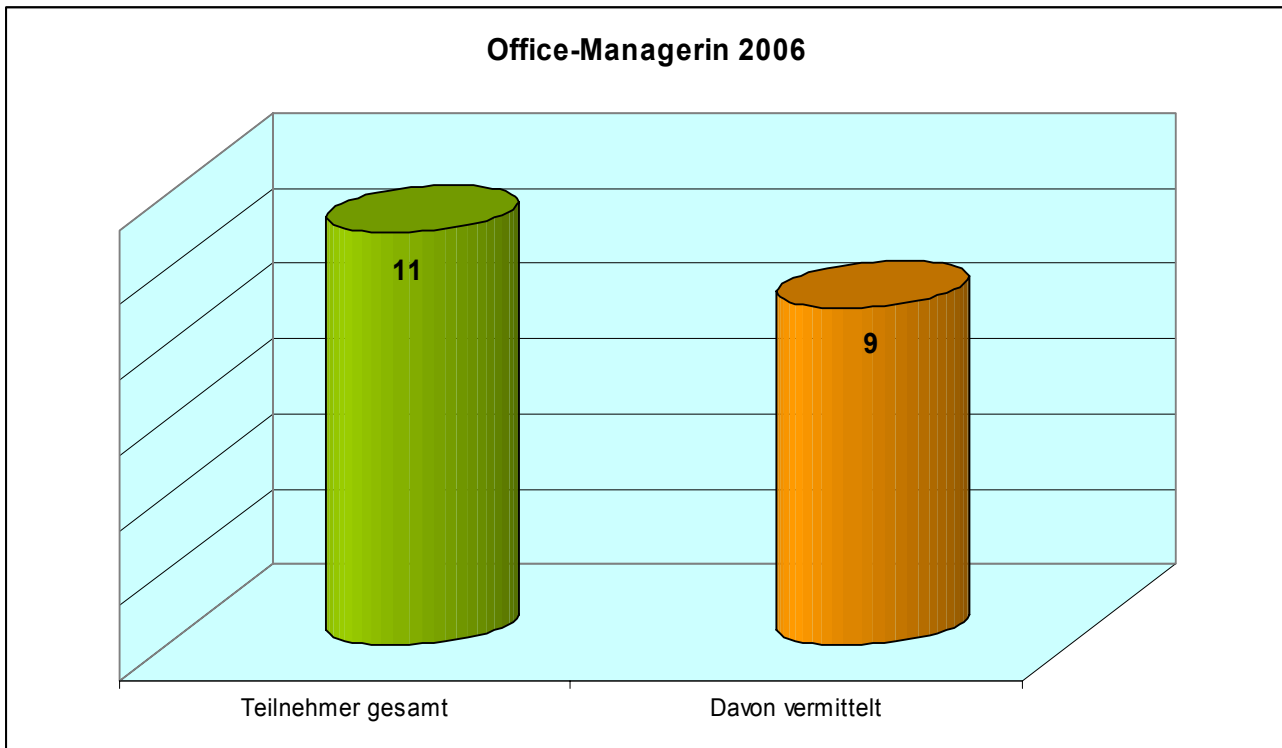
Das Besondere an dieser Maßnahme ist das 8-wöchige Praktikum, das die Teilnehmerinnen in einem Partnerbetrieb absolvieren. Ziel dieses Praktikums ist es, dass die Teilnehmerinnen die Gelegenheit erhalten, die erlernten Fähigkeiten und Kenntnisse anzuwenden und zu vertiefen. Bei entsprechender Eignung der Teilnehmerinnen ist eine Übernahme in ein festes Arbeitsverhältnis möglichst zu realisieren. Diese Qualifizierungsmaßnahme bietet den Partnerbetrieben Vorteile wie

- ▶ keine Personalkosten während der Praktikumsphase
- ▶ keine Eigenanteile an den Maßnahmekosten
- ▶ nachhaltige Sicherung des qualifizierten Personals
- ▶ keine Integrations- und Einarbeitungskosten des neuen Personals.

11 Kundinnen der Job-Offensive des Main-Taunus-Kreises nahmen ab April 2006 an der ersten Qualifizierungsmaßnahme Office-Managerin teil. 9 Teilnehmerinnen konnten zum Abschluss der Maßnahme dauerhaft in aussichtsreichen Positionen auf dem ersten Arbeitsmarkt integriert werden. Dies entspricht einer Integrationsquote von 82 %.

Die Zielgruppe umfasst alle weiblichen Kunden der Job-Offensive des Main-Taunus-Kreises, die Arbeitslosengeld II erhalten.

DIE MAßNAHME GRAPHISCH DARGESTELLT:



Ausbildungsprogramm Office Management:

KURZBESCHREIBUNG

Organisation

Dauer 26 Wochen

Training on the job, 8 Wochen, ist enthalten

Voraussetzungen

- Kundenorientierung
- Teamfähigkeit
- Flexibilität
- Belastbarkeit
- sprachliche Gewandtheit
- Auffassungsgabe
- Zuverlässigkeit

Ausbildungsinhalte	Wochen
• Einführung	1
• Kommunikationstraining	1
• DV-Training MS-Word	1
• Moderne Korrespondenz	1
• DV-Training MS-PowerPoint	2
• Präsentationstechniken	1
• Englisch	2
• DV-Training MS-Outlook	1
• Büromanagement	1
• Zeitmanagement	1
• DV-Training MS-Excel	2
• Betriebswirtschaftslehre	1
• Grundlagen BGB/Arbeitsrecht	1
• Internetrecherche	1
• Kommunikationstraining	1
Training on the job	8
GESAMT	26

KOMPETENZ- UND QUALIFIKATIONSMANAGEMENT

Träger der Maßnahme:

AEG SIGNUM

Wickerer-Weg 11
65719 Hofheim

Ziel dieser Maßnahme ist die Identifikation und Dokumentation sozialer, fachlicher und berufsfeldbezogener Qualifikationen, Fertigkeiten und Neigungen sowie die Einschätzung vorhandener Potentiale.

Die Maßnahmedauer beläuft sich auf 4 Wochen und bietet Platz für 16 Personen. 5 Maßnahmen fanden in 2006 bereits statt.

Die Job-Offensive erhält pro Teilnehmer ein schriftlich ausgearbeitetes Ergebnisprotokoll inklusive einer konkreten Empfehlung hinsichtlich eines geeigneten zukünftigen Berufsfeldes mit entsprechenden Qualifizierungsvorschlägen bzw. weiteren Integrationsmaßnahmen.

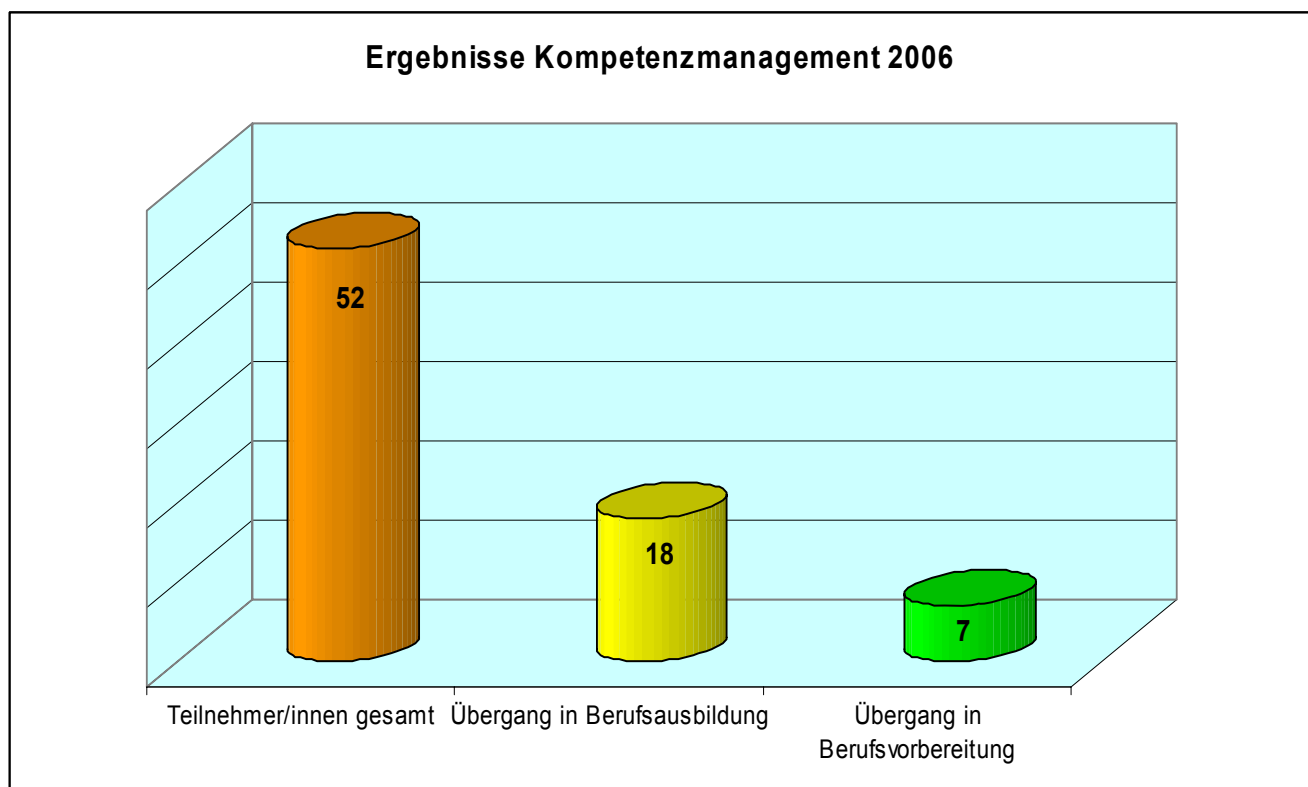
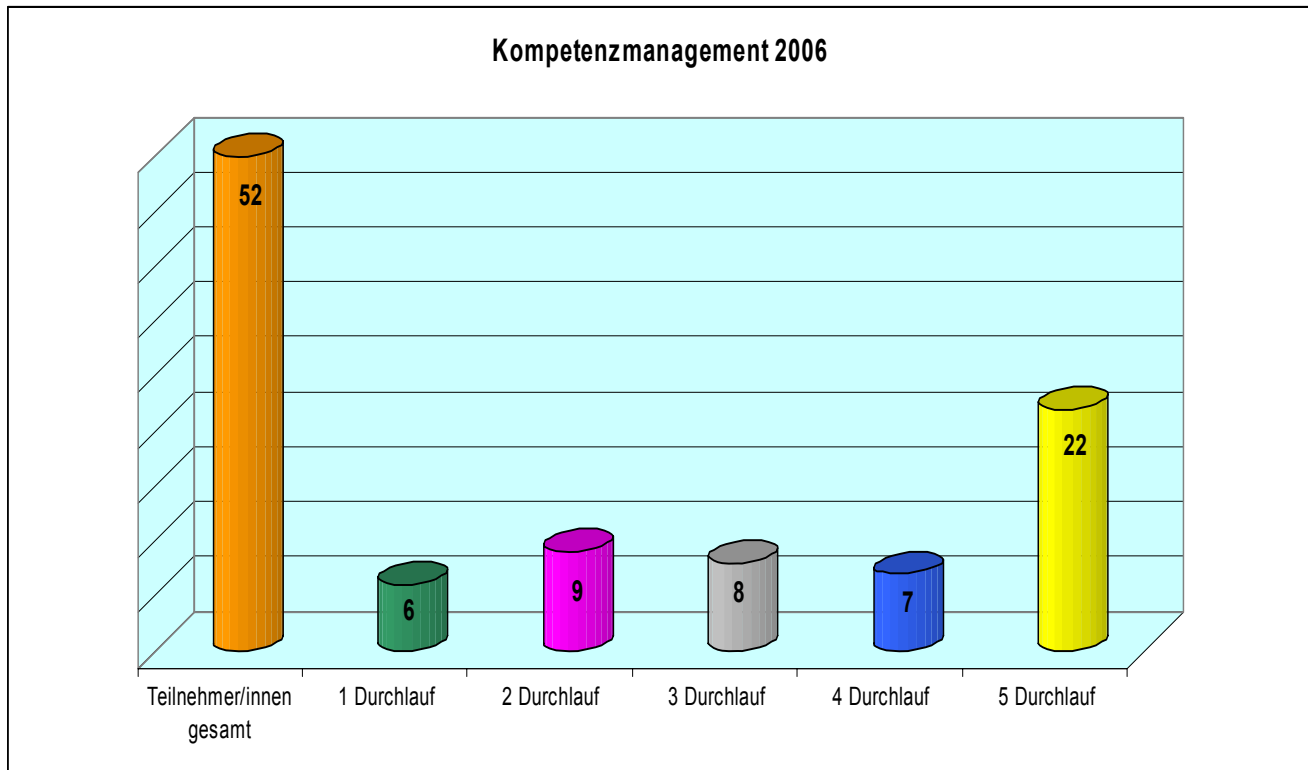
Struktur:

- **1. Woche:** Tests
- **2. Woche:** Gruppentraining
- **3. Woche:** Werkstattbesuch und Einzelgespräche
- **4. Woche:** Werkstattbesuch, Einzel- und Abschlussgespräche

Die Zielgruppe umfasst Arbeitslosengeld II-Empfänger, die aufgrund ihres Alters oder sonstiger Bedingungen keine eindeutige Profileinschätzung durch das Fallmanagement zulassen.

Von den insgesamt 52 Maßnahmeteilnehmer/innen mündeten 18 Teilnehmer bisher im Anschluss an das Kompetenz- und Qualifikationsmanagement in eine Berufsausbildung und 7 Personen in die Berufsvorbereitung bei AEG Signum.

DIE MAßNAHME GRAPHISCH DARGESTELLT:



PROJEKT PFLEGEASSISTENT

Träger der Maßnahme:



maxQ Fortbildungszentrum Gesundheitswesen
Niddastr. 98-102
60329 Frankfurt

Kliniken des Main-Taunus-Kreises GmbH
Lindenstr. 10
65719 Hofheim

Inhalt dieser Maßnahme ist die Vermittlung von Grundkenntnissen im Bereich der Krankenpflege. Die Fortbildungsmaßnahme gliedert sich in zwei Teile: die theoretische Qualifizierung (Dauer 3 Monate) und im Anschluss die Praxisphase (Dauer 7 Monate). Die theoretische Qualifizierung findet in der Krankenpflegeschule der Kliniken des Main-Taunus-Kreises in Bad Soden statt. Die Praxisphase findet im Krankenhaus Bad Soden und Hofheim und im Altenpflegeheim Eppstein statt. Vor Beginn der Maßnahme wird zur Vertiefung der Sprachkenntnisse ein Deutsch-Intensivkurs für die Teilnehmer angeboten, die hier Defizite haben. Nach Abschluss der beiden Maßnahmephasen erhalten die Teilnehmer ein Zertifikat, aus dem die Dauer und die Art der erworbenen Kenntnisse hervorgehen. Auch enthält diese Beurteilung persönliche Bewertungen der einzelnen Teilnehmer. Pro Maßnahme können max. 20 Personen die Fortbildung besuchen.

Die Zielgruppe dieser Maßnahme sind Arbeitslosengeld II-Empfänger/innen aller Zielgruppen der Job-Offensive des Main-Taunus-Kreises, deren berufliche Interessen im ambulanten und stationären Alten- und Krankenpflegebereich liegen. Zugangsvoraussetzung zur Teilnahme an der Qualifizierung zum Pflegeassistenten ist ein Hauptschulabschluss.

Ziel der Maßnahme ist die Verbesserung der Vermittlungsaussichten, um eine berufliche Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt zu erleichtern. Der Teilnehmer soll in der Lage sein, unterstützende Maßnahmen bei der grundpflegerischen Versorgung von Patienten vorzunehmen. Primäres Aufgabenziel der Pflegeassistenten ist die Entlastung der examinierten Pflegekräfte im Arbeitsalltag auf den allgemeinen Pflegestationen.

Die erste Fortbildung zum Pflegeassistent in Kooperation mit den o.g. Trägern fand vom 04.10.2005 bis zum 31.07.2006 statt. 18 Teilnehmer besuchten die theoretische Phase, 12 Teilnehmer im Anschluss die Praxisphase. Nach Abschluss der Praxisphase wurden von den Kliniken des Main-Taunus-Kreises im August 2006 sieben Teilnehmer mit befristeten Arbeitsverträgen eingestellt, bei einer weiteren Teilnehmerin ist die Einstellung zu einem späteren Zeitpunkt geplant. Zwei Teilnehmer konnten die Teilnahme an der Qualifizierung als „Sprungbrett“ für eine höhere Qualifizierung nutzen. Eine dieser Teilnehmerinnen begann eine Ausbildung zur Krankenschwester. Weiterhin legte eine Teilnehmerin erfolgreich sowohl die theoretische als auch die praktische Kenntnisprüfung ab und wird voraussichtlich ein Arbeitsverhältnis als Krankenschwester bei einem ambulanten Pflegedienst beginnen.

Der zweite Durchlauf startete am 15.05.2006 und ist bis zum 31.12.2006 geplant. Hinzugekommen sind ambulante Pflegedienste und Alten- und Pflegeheime im Main-Taunus-Kreis zur Durchführung der Praxisphase da der Bedarf in den Kliniken weitestgehend gedeckt ist. 17 Teilnehmer begannen die Qualifizierung, 13 Teilnehmer nahmen ab dem 28.08.2006 an der Praxisphase teil. Es zeichnet sich ab, dass weniger Teilnehmer von den Kooperationspartnern übernommen werden. Über die Vermittlungschancen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt kann noch keine gesicherte Aussage getroffen werden.



Von der „Hilfskraft“ zur qualifizierten Pflegeassistentin...

Die so genannte „Grundpflege“ ist neben der Hauswirtschaft die häufigste Aufgabe für Mitarbeiter/innen ohne pflegerische Ausbildung. In der Öffentlichkeit wird davon ausgegangen, dass Grundpflege eine einfache Tätigkeit sei, die jeder könne, weil sie ja jeder Mensch an sich selbst mache. In der Realität stellt sich diese Auffassung jedoch als unzutreffend heraus.

Grundpflege gehört aus verschiedenen Gründen zu den komplizierten Aufgaben in der Pflege.

Unsere Fortbildung zur Pflegeassistentin / zum Pflegeassistenten bietet Teilnehmern ein fachliches Fundament für den grundpflegerischen Bereich. Während der Fortbildung wird der Wert deutlich, den dieser Teil der Pflege in Bezug auf die Entwicklung und das Befinden der Patienten/Klienten hat.

Unsere Fortbildung zur Pflegeassistentin / zum Pflegeassistenten richtet sich an Mitarbeiterinnen ohne Pflegeausbildung in ambulanten und stationären Einrichtungen der Alten- und Krankenpflege.

Rahmenbedingungen der Fortbildung

- 12 Wochen - 432 Unterrichtsstunden
- Zeitraum: 04.10.2005 - 23.12.2005
- Maximalteilnehmerzahl: 16 Personen

Zugangsvoraussetzung:

- Hauptschulabschluss, mind. Beherrschung der deutschen Sprache in Wort und Schrift
- Auswahl auf der Grundlage des branchenspezifischen Profilings unter den Schwerpunkten Kommunikationsfähigkeit und soziale Kompetenz

Beginn: 04.10.2005 - 23.12.2005

Eignungsfeststellung, sensitive Beobachtung	Ca. 70 Std.
Allgemeiner Überblick Kommunikation Geschichtliche Entwicklung etc.	Ca. 52 Std.
Pflege Tätigkeiten	Ca. 82 Std.
Fachpraktischer Unterricht	Ca. 52 Std.
Krankenbeobachtung, Erste Hilfe	Ca. 80 Std.
Gesundheitsförderung	Ca. 36 Std.
Betriebswirtschaftliche Aspekte Gesetzeskunde etc.	Ca. 44 Std.
Hygiene	Ca. 16 Std.

Unterrichtszeiten:
 Montag - Freitag
 von 08:00 - 15:00 Uhr



PROJEKT 50PLUS

Träger der Maßnahme:



Bildungswerk
der Hessischen Wirtschaft e.V.

Bildungswerk der Hessischen
Wirtschaft e.V.
Emil-von-Behring-Straße 4
60439 Frankfurt am Main

Das Projekt 50plus ermöglicht es älteren langzeitarbeitslosen Personen, eine erfahrungsbezogene berufliche Neuorientierung vorzunehmen und berät Unternehmen über altersflexible Arbeits- und Lernkonzepte sowie über Einsatzmöglichkeiten älterer Arbeitnehmer.

Ziel dieser Maßnahme sind die Entwicklung neuer Berufs- und Lebensperspektiven für ältere Erwerbspersonen sowie deren Integration in das Beschäftigungssystem. Hierzu sollen auch die Informations- und Beratungsnetzwerke mit den Unternehmen der Wirtschaft beitragen.

Besonderheiten in diesem Projekt:

Alle Akteure auf dem arbeitsmarktpolitischen Terrain arbeiten in diesem Projekt zusammen. Unter der Beteiligungsförderung des ESF und des Landes Hessen hat der Main-Taunus-Kreis mit der BA und der ARGE Frankfurt ein Gemeinschaftsprojekt für diese, zunehmend schwieriger werdende Zielgruppe der über 50-Jährigen gestartet. Im Hinblick auf die Herausforderungen des demographischen Wandels in der Rhein-Main-Region muss weiter verstärkt an einer Verbesserung der Beschäftigungsquote der älteren Erwerbsfähigen gearbeitet werden. Die Firmen und Unternehmen der Region haben die Chance, die diese erfahrenen Arbeitnehmer mit sich bringen, noch unzureichend erkannt, daran gilt es gemeinsam weiter zu arbeiten.

Das Projekt richtet sich zum einem an den Personenkreis der Personalverantwortlichen aus Unternehmen und zum anderen an erwerbslose ältere Personen mit längerer Berufserfahrung. Insbesondere richtet sich dieses Angebot an Personen, die über 50 Jahre alt sind.

Die Maßnahme gliedert sich in

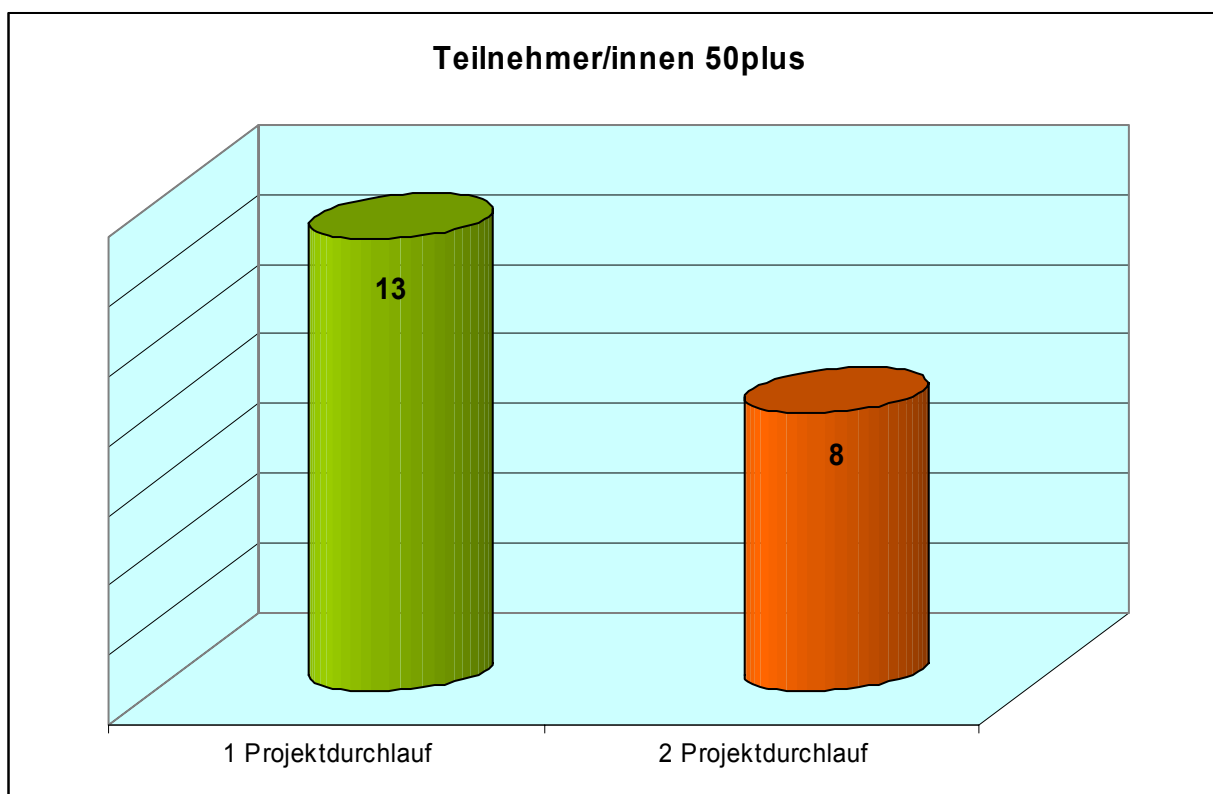
1. Aufnahmegespräch
2. Wochenseminar in Vollzeit
3. Projektgruppen.

Der erste Projektdurchlauf fand vom 21.11.2005 bis zum 21.05.2006 statt. Die Resonanz der kontaktierten Arbeitgeber auf die im April 06 durchgeführte Unternehmensveranstaltung war eher bescheiden. Es nahmen nur wenige Unternehmer teil und es führte leider nicht zu einer erfolgreichen Kontaktaufnahme.

Innerhalb der Projektlaufzeit gelang es uns nicht, Teilnehmer erfolgreich in den ersten Arbeitsmarkt zu vermitteln. Kunden der Bundesagentur Frankfurt als Teilnehmer an diesem Projekt konnten in den ersten Arbeitsmarkt eingegliedert werden. Dies überrascht nicht, da der Kundenkreis der Bundesagentur für Arbeit aufgrund der Kürze der Arbeitslosigkeit arbeitsmarktnäher ist.

Zielsetzung für den zweiten Projektdurchlauf (22.05.06-21.11.06) war es, gezielter mit einzelnen Unternehmen Kontakt aufzunehmen, damit es besser gelingen konnte, entgegen dem immer noch vorherrschenden Trend Beschäftigungsmöglichkeiten für die über 50-jährigen zu realisieren. Weiterhin wurde eine enge Zusammenarbeit mit dem Arbeitgeberservice des Main-Taunus- Kreises angestrebt.

DAS PROJEKT GRAPHISCH DARGESTELLT:





Wir über uns

Das Bildungswerk der Hessischen Wirtschaft e.V. ist eine Einrichtung der hessischen Arbeitgeberverbände mit der Aufgabe gesellschafts- und arbeitsmarktpolitische Bildungsarbeit zu leisten, sowie die betriebliche Personal- und Bildungsarbeit zu unterstützen.

Das Bildungswerk der Hessischen Wirtschaft e.V. ist mit den Anforderungen, die Unternehmen an ihre Mitarbeiter stellen, vertraut.

Diese Kenntnisse nützen wir bei der Unterstützung von Arbeits- und Ausbildungsstellensuchenden.

Für verschiedene Auftraggeber, wie der Bundesagentur für Arbeit, dem Landeswohlfahrtsverband, der Landesversicherungsanstalt, der Städte und Landkreise führt das Bildungswerk der Hessischen Wirtschaft e.V. Umschulungen, Lehrgänge und Beratungen zur beruflichen Eingliederung durch.

Unser Ziel ist die Integration auf dem regulären Arbeitsmarkt.

50plus: Erfahrung in Bewegung

Beginn

27. 11. - 8. 12. 2006 (Frankfurt)
11. 12. - 22. 12. 2006 (Frankfurt)

Dauer

Bis zu sechs Monate

Ort

Bildungswerk der Hessischen Wirtschaft e. V.

Regionalbüro Frankfurt am Main
Heddernheimer Landstr. 147
60439 Frankfurt

☎ 069 58 09 09 - 0

Fax: 069 58 09 09 - 58

Büro Hofheim

Feldstr. 7
65719 Hofheim

☎ 06192 9 28 64 - 0

Fax: 06192 9 28 64 - 20

Internet: www.bwhw.de

Kontakt

Brigitte Lutz-Nitsch

☎ 069 58 09 09 - 18

E-Mail: lutz-nitsch.brigitte@bwhw.de

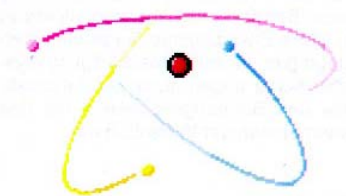
Christoph Plein

☎ 069 58 09 09 - 18

☎ 06192 9 28 64 - 0

E-Mail: plein.christoph@bwhw.de

50plus: Erfahrung in Bewegung



50plus
50plus
50plus



Bildungswerk
der Hessischen Wirtschaft e.V.

50plus: Erfahrung in Bewegung

Projektziel

Ziele des Projektes sind die Entwicklung neuer Berufs- und Lebensperspektiven für ältere Erwerbspersonen sowie deren Integration in das Beschäftigungssystem. Hierzu tragen auch die Informations- und Beratungsnetzwerke mit den Unternehmen der Wirtschaft bei.

Zielgruppe

Arbeitssuchende über 50 Jahre mit Berufsausbildung oder entsprechender Berufserfahrung

Gute Deutschkenntnisse

Finanzierung

Die Finanzierung erfolgt über

- Hessisches Sozialministerium
- Europäischen Sozialfonds
- Agentur für Arbeit, Frankfurt
- Main-Taunus-Kreis
- Rhein-Main Jobcenter GmbH

50plus: Erfahrung in Bewegung

Inhalte

Zweiwöchiges Einführungsseminar in Vollzeit

- Vorstellung der Projektidee
- Projektmanagement
- Marketing
- Präsentation/Moderation
- Teamorganisation
- Aufteilung in Projektgruppen - Zielvereinbarungen



EUROPÄISCHE GEMEINSCHAFT
Europäischer Sozialfonds

HESSEN



Hessisches Sozialministerium

50plus: Erfahrung in Bewegung

Inhalte

Selbstständiges Arbeiten unter Fachanleitung eines Projektcoachs in folgenden Projektgruppen:

- Werbung in eigener Sache
- Lebenslanges Lernen
Weiterbildungsmöglichkeiten erkennen
- Selbstvermarktungsstrategien
- Existenzgründung
- Neue Lebens- und Berufswege



Bundesagentur für Arbeit



main-taunus-kreis



Rhein-Main
Jobcenter
GmbH

PROJEKT REGIONALPARK

Träger der Maßnahme:



Selbsthilfe im Taunus e.V.
Feldstr. 1
65719 Hofheim

Der Regionalpark Rhein-Main wurde vor über 10 Jahren konzipiert, um verbliebene Freiflächen zwischen den Siedlungen im Verdichtungsraum Rhein-Main zu sichern und für die Erholung suchenden Menschen der Region zu erschließen. Die seit Jahren gewachsene Kooperation zwischen dem Regionalpark Rhein-Main und der SiT soll mit diesem Projekt zum Nutzen der arbeitslosen Menschen und der Bevölkerung im Main-Taunus-Kreis verstärkt werden.

Das Projekt startete zum 01. Mai 2006 in der Betriebsstätte der SiT in Hattersheim. Zeitlich vorgesehen ist das Projekt bisher bis zum 28. Februar 2007.

Die Zielgruppe dieser Maßnahme sind einerseits langzeitarbeitslose Menschen, die älter als 50 Jahre sind und deren Integrationschancen aufgrund verschiedenster Vermittlungshemmnisse relativ gering einzuschätzen sind. Hier ist an eine Beschäftigung von 12-18 Monaten gedacht, eventuell auch bis zum Erreichen des Rentenalters. Ein weiterer Personenkreis sind arbeitssuchende Jugendliche und junge Erwachsene, die Beschäftigungs- und Vermittlungsreife durch zertifizierte Qualifizierungsmodule erreichen können. Maximal ist eine Platzkapazität von 20 Personen vorgesehen.

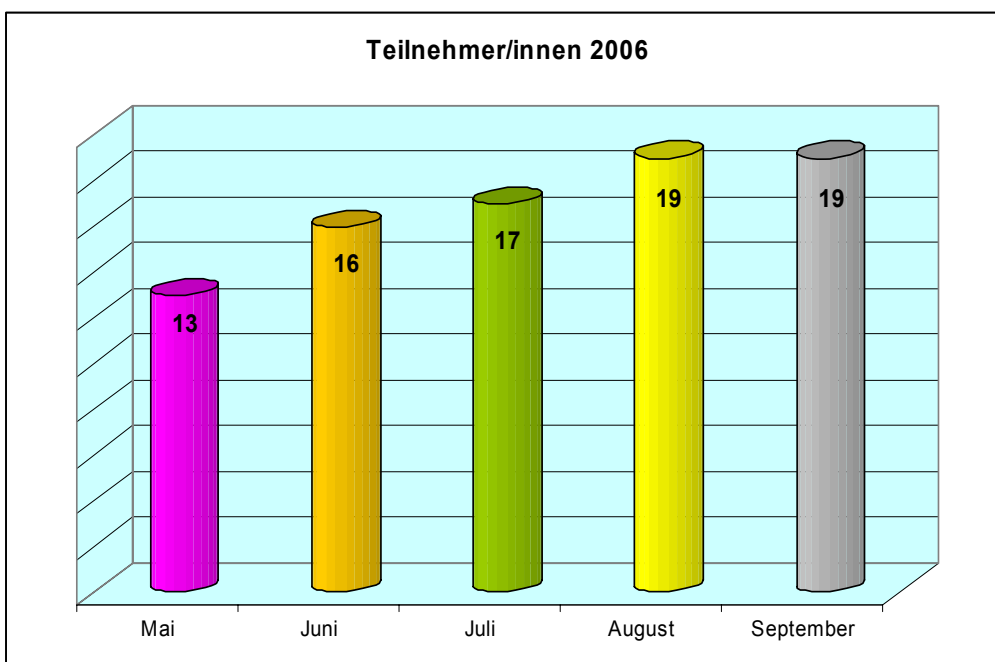
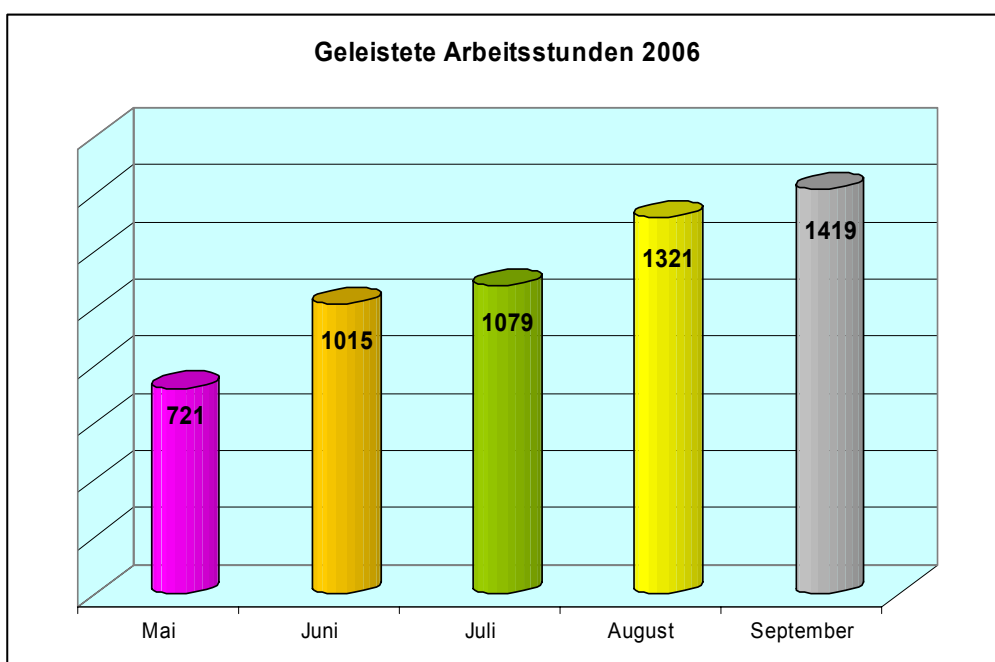
Inhalt dieser Maßnahme ist die Realisierung von Natur- und Umweltschutz, Steigerung des Freizeit- und Erholungsangebotes für Bürgerinnen und Bürger durch die Pflege des Regionalparkes und die soziale und integrationsbezogene Beschäftigung von Arbeitslosengeld II-Bezieher/innen im Main-Taunus-Kreis. Der Aufgabenumfang des Projektes erstreckt sich von der Pflege und der Aufsicht des Rosariums bis hin zu Säuberungs-, Pflege- und Instandhaltungsarbeiten der Wegstrecken und einzelner Einrichtungen wie z.B. den Spielplatz in Hochheim. Die Arbeiten erfolgen nach einer durch den Regionalpark festgelegten Leistungsbeschreibung. Unter der Anleitung von zwei Fachanleitern der SiT wird das Projekt in zwei Module gegliedert. Modul 1 bietet eine Grundqualifizierung. Den Teilnehmern werden theoretische und praktische Kenntnisse rund um den Garten- und Landschaftsbau vermittelt. Dieses Modul umfasst 168 Stunden und beinhaltet eine Einführung in

- Betriebsablauf
- Arbeitssicherheit
- Tätigkeitsrelevante Einweisung
- Werkzeugkunde
- Pflege von Rasenflächen
- Pflege von Gehölzen
- Pflanzenarbeiten.

Nach Abschluss der Qualifizierung im Modul 1 erhalten die Teilnehmer einen Qualifizierungsführerschein. Modul 2 bietet eine extern durchgeführte Qualifizierung mit verschiedenen Bausteinen: Pflanzen von Bäumen und Sträuchern, Rasenpflege und Beetpflege, Neupflanzungen. Diese Qualifizierungsbausteine dienen der Entwicklung der Ausbildungs- bzw. Vermittlungsreife und sind für eine spätere betriebliche Ausbildung zum Gärtner anerkannt. Modul 2 wird in begründeten Einzelfällen und nach Absprache mit dem Fallmanagement durchgeführt.

Ziel dieser Maßnahme ist es, Arbeitslosengeld II-Empfänger/innen zeitnah und dauerhaft in dem Bereich des Garten- und Landschaftsbaues zu integrieren.

DAS PROJEKT GRAPHISCH DARGESTELLT:



EDV-PROJEKT

Träger der Maßnahme:



Selbsthilfe im Taunus e.V.
Feldstr. 1
65719 Hofheim

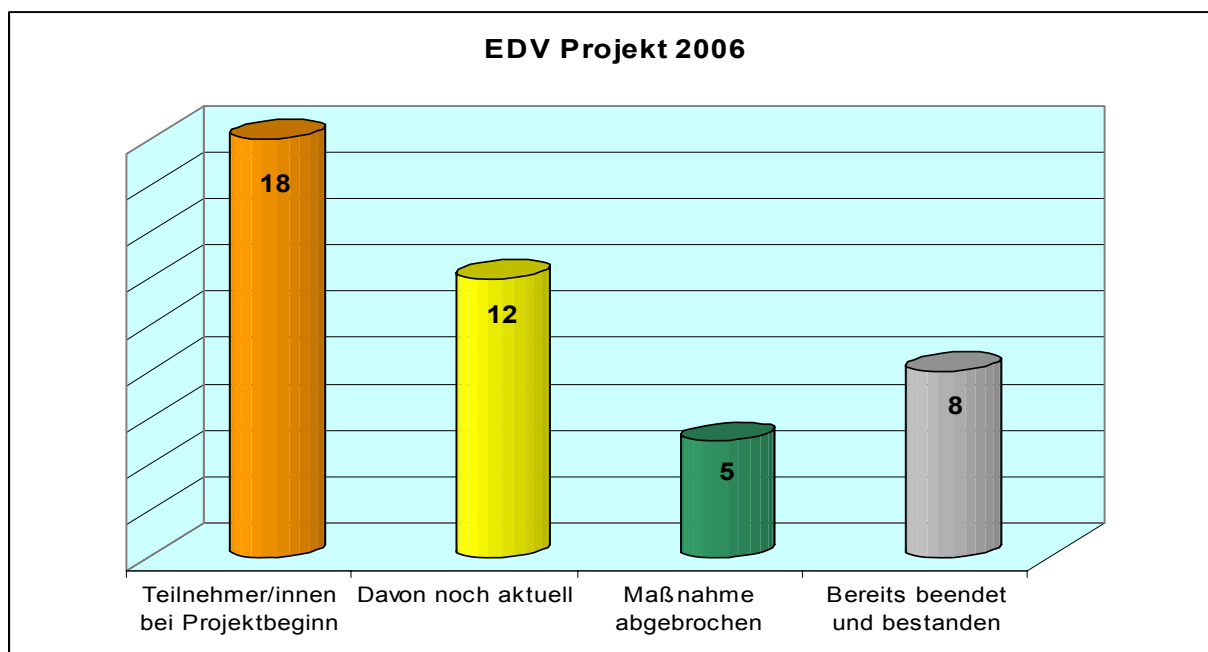
Inhalt der Maßnahme ist die grundlegende Qualifizierung im Bereich der elektronischen Datenverarbeitung. Die Zielgruppe sind insbesondere Berufsrückkehrer/-innen und Menschen mit einer beruflichen Perspektive, welche Grundkenntnisse in der EDV voraussetzt.

Qualifizierungsmodule sind:

Word, Excel, Access, Outlook, Powerpoint sowie Serverkonfiguration und Netzwerkaufbau. Die Module werden autodidaktisch, mit Unterstützung und Hilfestellung durch Fachanleiter, erlernt. Die Teilnehmer/innen durchlaufen zunächst eine Testphase im Umfang von 2 Wochen, in der die EDV-Kenntnisse erfasst und dokumentiert werden. Daran schließt sich eine Qualifizierungsphase im Umfang von maximal 9 Monaten an. Das Projekt knüpft an vorhandenen EDV-Kenntnissen der Teilnehmer und Teilnehmerinnen an und entwickelt daraus ein Qualifizierungsmodell. Der zeitliche Umfang der Qualifizierung wird individuell festgelegt und berücksichtigt die Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Ziel des Projekts ist der Abschluss der Microsoft-Zertifikate nach „IC³“ (Textverarbeitung und Tabellen) und „Microsoft-Office-Specialist“ (Microsoft-Office-Paket)

DAS PROJEKT GRAPHISCH DARGESTELLT:



PROJEKT PERSPEKTIVE

Träger der Maßnahme:



Selbsthilfe im Taunus e.V.
 Feldstr. 1
 65719 Hofheim

Ziel der Maßnahme ist es, Arbeitslosengeld II-Empfänger/innen in einem zeitlich großzügig angelegtem Maßnahmeverlauf beruflich zu stabilisieren und zu qualifizieren, um damit die Voraussetzungen für eine erfolgreiche Integration in eine Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu schaffen.

Das Projekt besteht aus mehreren Modulen, die individuell aneinandergereiht werden. Die gesamte Maßnahmedauer soll grundsätzlich zwei Jahre umfassen.

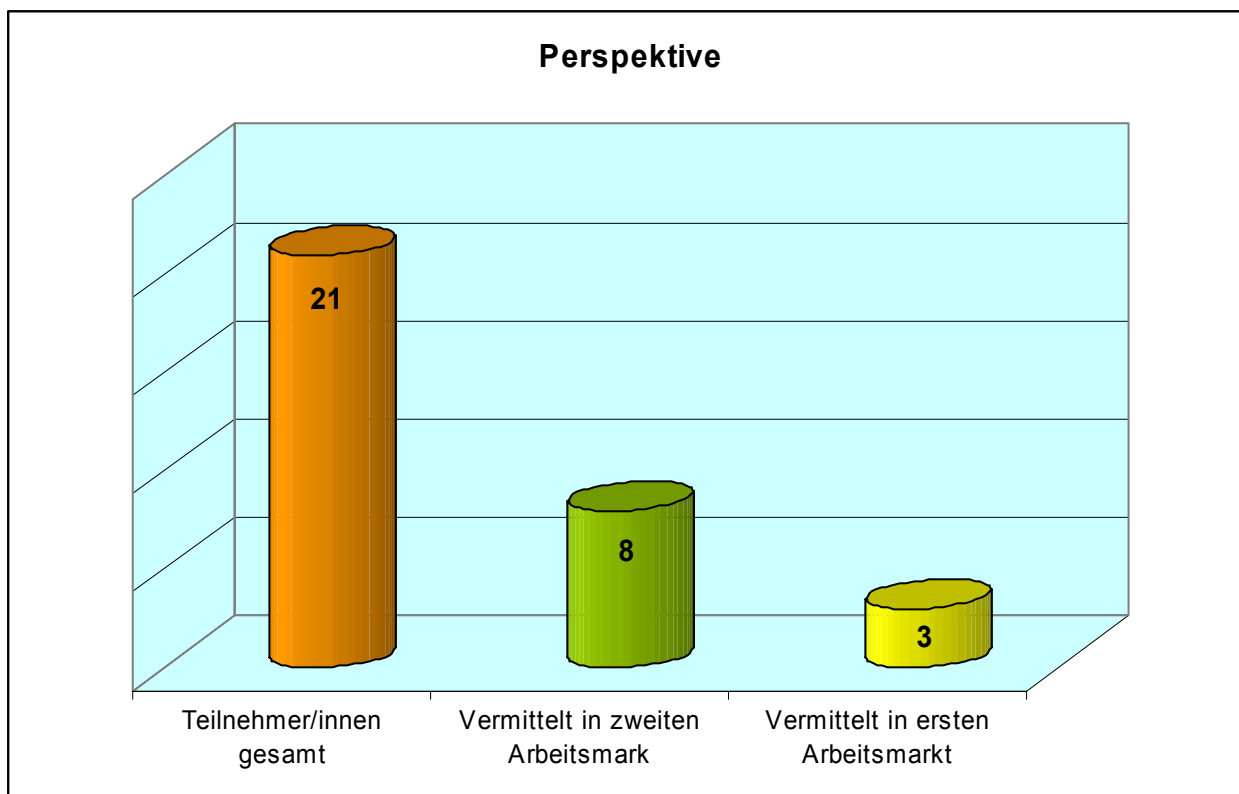
Die Zielgruppe des Projektes sind Suchtkranke und Langzeitarbeitslose mit Suchtproblemen, die als erwerbsfähig einzustufen sind und gleichzeitig im Betreuten Wohnen leben.

Seit Einführung des SGB II im Main-Taunus-Kreis haben 21 Personen an diesem Projekt teilgenommen. 11 Personen wurden erfolgreich in sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse vermittelt, davon 3 direkt auf den ersten Arbeitsmarkt.

Verlauf des Projektes Perspektive

1. Phase (3 Monate)	2. Phase (9 Monate)	3. Phase
4 Wochen betriebliche Trainingsmaßnahme zur Berufsorientierung und 8 Wochen betriebliche Trainingsmaßnahme zur Vertiefung von notwendigen beruflichen Kenntnissen und Fertigkeiten.	9 Monate gemeinnützige Arbeitsgelegenheit mit bis zu 30 Stunden pro Woche in den Zweckbetrieben der Selbsthilfe im Taunus zur beruflichen Stabilisierung.	Vermittlung auf den 1. Arbeitsmarkt per EGZ evtl. unter Einschaltung Dritter. Zuweisung in Fördermaßnahmen gem. SGB III. Ausbildung (U 25), betriebliche Umschulung, etc...

DAS PROJEKT PERSPEKTIVE GRAPHISCH DARGESTELLT:



QUALIFIZIERUNG WKIV

Träger der Maßnahme:



Wohnkonzept Immobilienverwaltung GmbH
Hofheimer Str. 67
65719 Hofheim/Lorsbach

Inhalt der Maßnahme ist die berufliche Qualifizierung und das Training berufstypischer Tätigkeiten für jugendliche Arbeitslosengeld II-Empfänger unter 25 Jahren über betriebliche Praktika.

Ziel ist die Vermittlung in eine anerkannte Berufsausbildung oder eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt.
Das Projekt erfolgt in den Berufen:

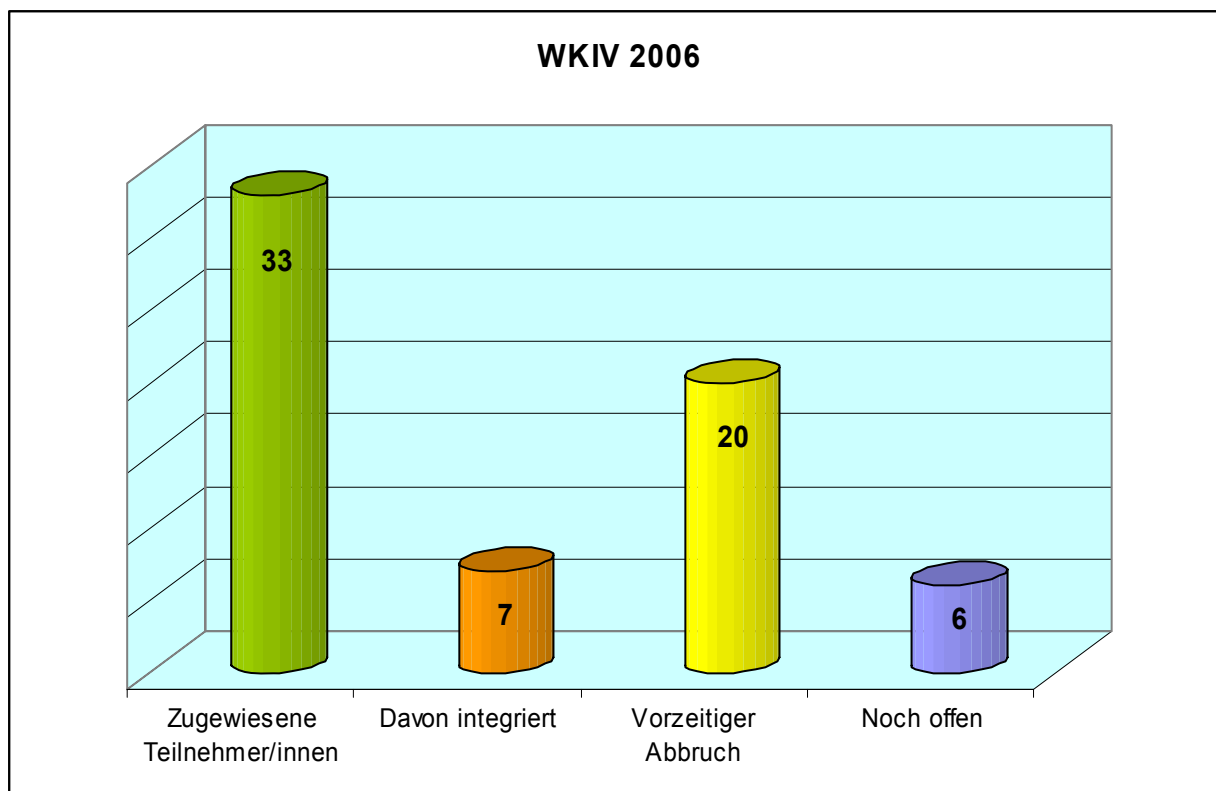
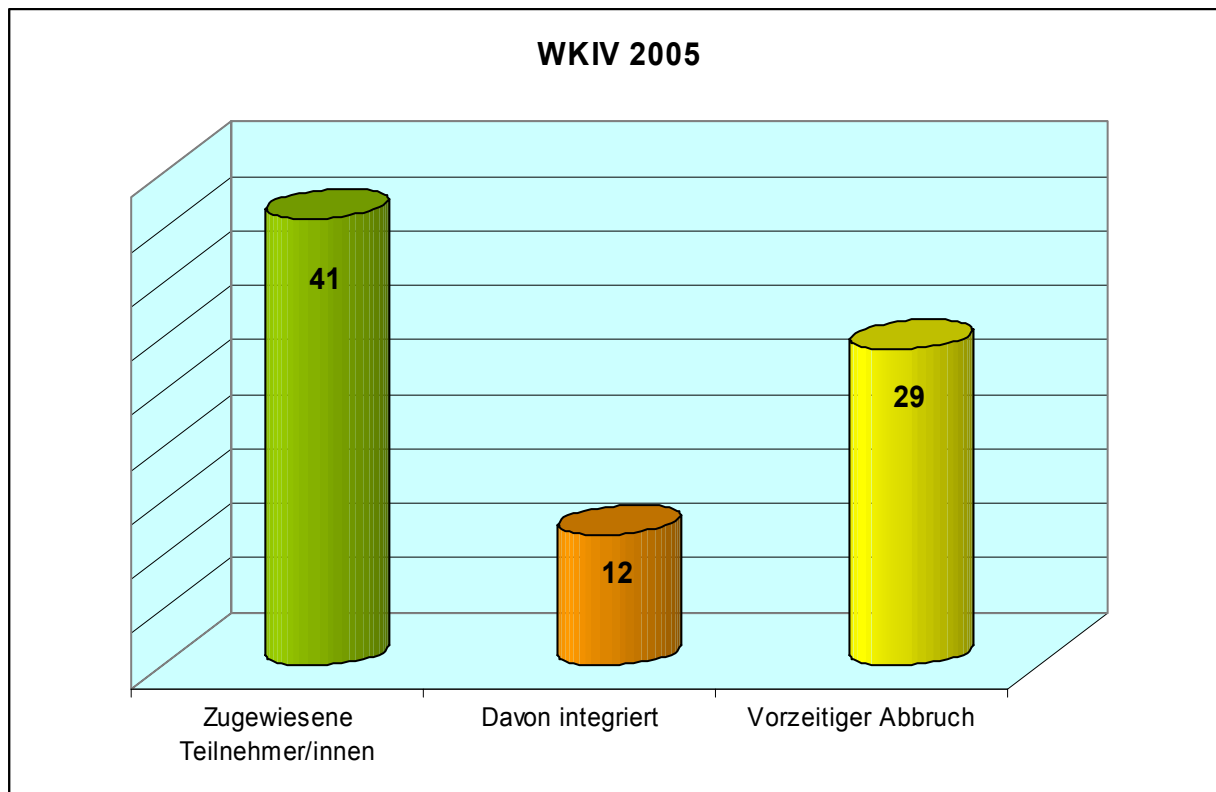
- Fachkraft Lagerlogistik
- Fachkraft Lagerwirtschaft
- Fachkraft für Spedition u. Logistikdienstleistungen
- KFZ-Service-mechaniker
- Fachkraft für Schutz u. Sicherheit
- Maler u. Lackierer
- Kaufleute für Bürokommunikation/Bürokaufleute
- Veranstaltungskaufleute.

Die Zuweisung von Kunden der Job-Offensive Main-Taunus erfolgt in ein Berufsfeld, wobei alle Teilnehmer eine 2-wöchige Einstiegsphase im Lager durchlaufen, um die Primärtugenden zu überprüfen.

Anschließend gliedert sich das Projekt in folgende Phasen:

1. Trainings,- und Qualifizierungsmaßnahme im Umfang von 6-8 Wochen
2. Ausbildungs- und berufsvorbereitendes Praktikum im Umfang von max. 6 Monaten. Während dieses Praktikums erhalten die Teilnehmer eine Praktikumsvergütung in Höhe von monatlich 250,00 €.

DAS PROJEKT GRAPHISCH DARGESTELLT:



TEILZEITAUSSILDUNG

Träger der Maßnahme:



Selbsthilfe im Taunus e.V.
Feldstr. 1
65719 Hofheim

In Kooperation mit der Selbsthilfe im Taunus werden speziell Ausbildungsplätze (und betriebliche Praktikastellen) in Teilzeit akquiriert. Dabei werden eine Reihe von Betrieben beratend angesprochen mit dem Ziel, allein erziehende Mütter, die Arbeitslosengeld II-Bezieherinnen des Main-Taunus-Kreises sind, in Teilzeitform ausbilden zu lassen. Durch eine sehr intensive Beratung zur Berufsorientierung und zur Organisation der Kinderbetreuung, Vermittlung in vorgeschaltete Grundqualifizierung (z.B. Deutsch- oder EDV-Kurse) und Vermittlung in betriebliche Praktika werden die Bewerberinnen gut auf die Aufnahme einer Ausbildung vorbereitet.

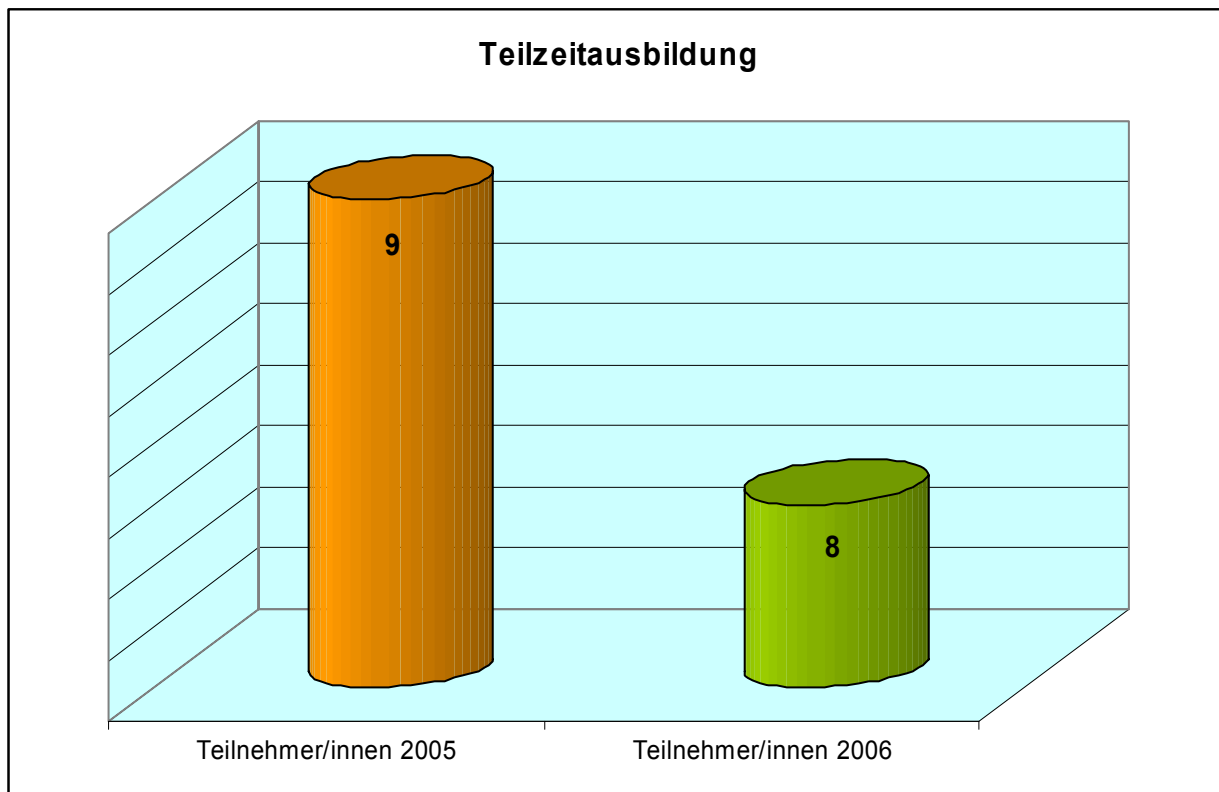
Zum Beginn des Ausbildungsjahres September 2005 nahmen neun Frauen an dem Projekt teil, von denen vier Personen die Ausbildung inzwischen erfolgreich abgeschlossen haben. In 2006 kamen drei Personen hinzu. Da diese Frauen nicht in der Lage sind, den Lebensunterhalt und den ihrer Kinder mit der Ausbildungsvergütung zu sichern, erhalten sie weiterhin ergänzende Leistungen der Job-Offensive.

Langjährige Partner des Projektes sind u.a. das Kaufhaus Buch in Hofheim, die Telekom, das Einrichtungshaus IKEA und die Kreisverwaltung des Main-Taunus-Kreises selbst.

Finanzierung: Das Projekt wird durch den europäischen Sozialfond und das Land Hessen gefördert. Die Ausbildungsbetriebe erhalten über die SiT Ausbildungszuschüsse gestaffelt nach dem Ausbildungsjahr (150 € im ersten, 130 € im zweiten 100 € im dritten Jahr). Der Main-Taunus-Kreis beteiligt sich an dem Projekt durch Kofinanzierung der sonstigen Kosten.

Teilnehmen an der Ausbildung können junge, allein erziehende Mütter bis 27 Jahre, die über keinerlei berufliche Ausbildung verfügen, die in der Regel mindestens einen Hauptschulabschluss besitzen und die aufgrund ihrer persönlichen Lebenssituation keine Vollzeitausbildung absolvieren können. Die Ausbildungseignung muss vorhanden sein.

DIE TEILZEITAUSBILDUNG GRAPHISCH DARGESTELLT:



DEUTSCHKURSE

Träger der Maßnahme:



Selbsthilfe im Taunus e.V.
Feldstr. 1
65719 Hofheim

In Zusammenarbeit mit der Selbsthilfe im Taunus bietet die Job-Offensive Deutschkurse für alle Jugendlichen und Erwachsenen an, denen das Erlernen der deutschen Sprache Schwierigkeiten bereitet und somit die Integration und berufliche Eingliederung sehr erschwert.

Ziel der Deutschkurse ist die Integration und Verbesserung der Vermittlungschancen durch das Erlernen der deutschen Sprache in einem theoretischen und einem praktischen Teil bei der SiT.

Die Kurse sind in zwei Schwierigkeitsstufen unterteilt (Basis I und Basis II). Grundvoraussetzung für eine Teilnahme ist, dass die Teilnehmer bereits alphabetisiert sind und schon über geringe Grundkenntnisse der deutschen Sprache verfügen. Anhand eines Tests durch die Lehrkraft erfolgt die Einstufung, ob und welcher Kurs besucht werden kann.

In Basis I werden Grundkenntnisse vermittelt, die die Kommunikation im Alltagsleben ermöglicht. Basis II steht unter dem Thema „Arbeits- und Berufswelt in Deutschland“. Hier wird die Grammatik weiter vertieft und es wird gelernt, Bewerbungen und Lebenslauf zu schreiben sowie Stellenanzeigen zu verstehen und sich telefonisch bei einem Arbeitgeber zu informieren.

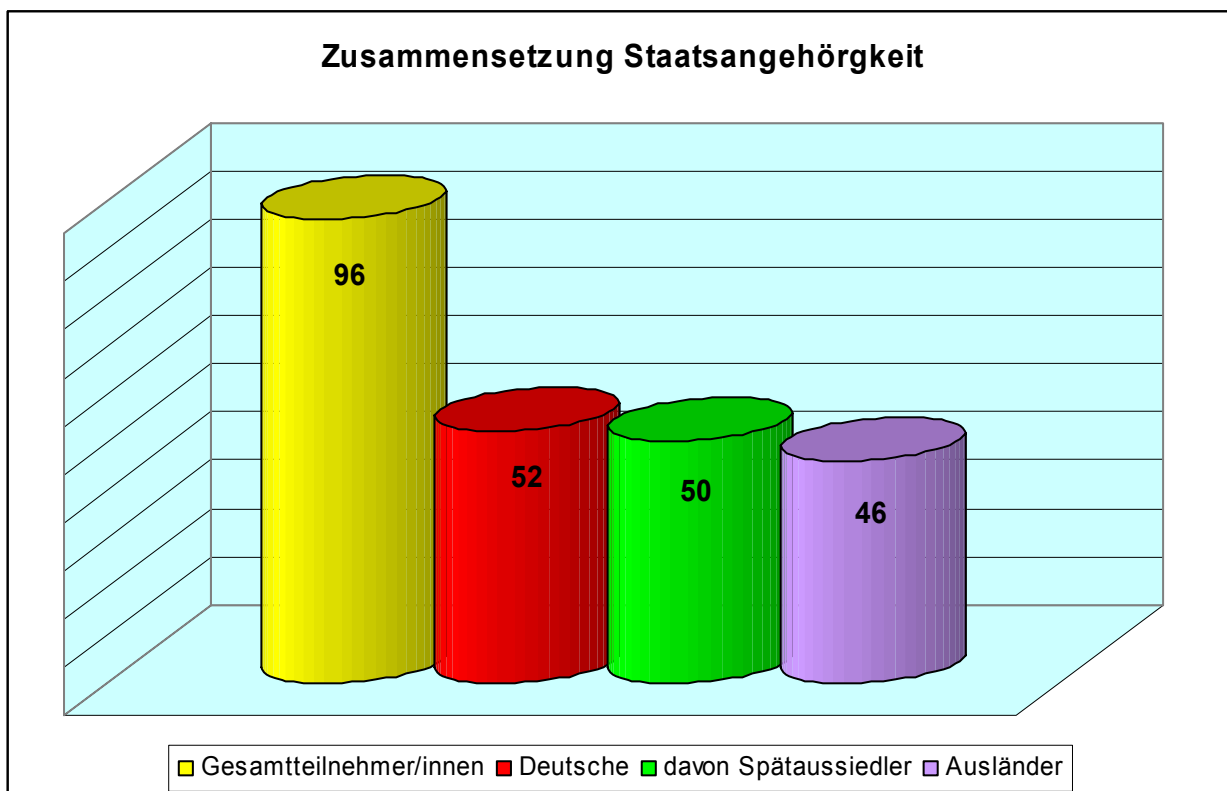
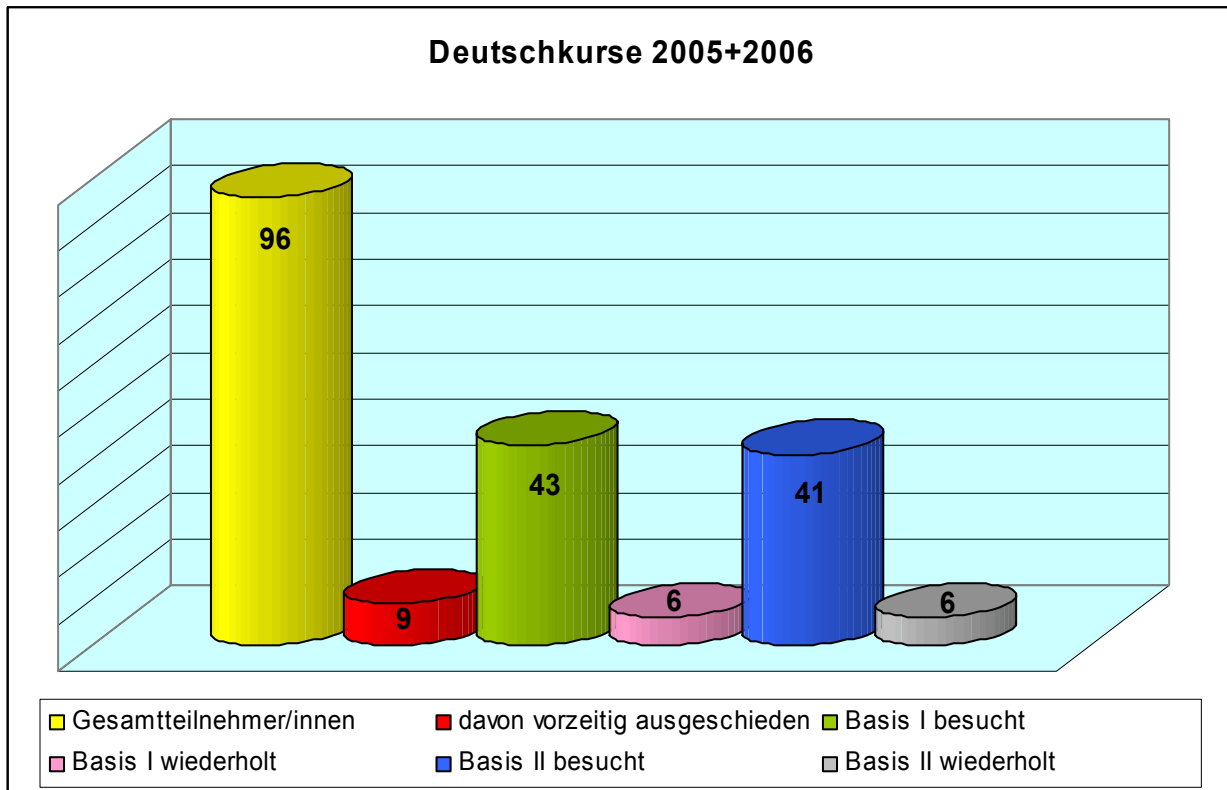
Dauer der Kurse 17 Wochen, wobei in der 17. Woche Abschlussarbeiten geschrieben werden und die Teilnehmer sich einer mündlichen Prüfung unterziehen müssen.

Der Unterricht findet an 3 Vormittagen in der Woche statt, an den verbleibenden 2 Vormittagen erfolgt ein praktischer Teil in einem der SiT-Betriebe. Dies dient dazu, das Erlernte auch in der Praxis umzusetzen. Neben dem Spracherwerb erhalten die Teilnehmer auf diese Weise einen Einblick in die Arbeitswelt und lernen sogleich die primären Grundtugenden wie Pünktlichkeit, Zuverlässigkeit etc.

Am Ende des Kurses erhalten die Teilnehmer eine Teilnahmebescheinigung, in die die Ergebnisse der während des Deutschkurses geschriebenen Kontrollarbeiten und der Abschlussprüfung einfließen.

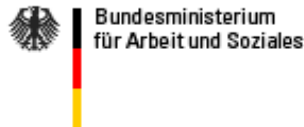
Pro Kurs können 12 Personen teilnehmen, 2 bis 3 Deutschkurse werden pro Jahr durchgeführt.

DIE DEUTSCHKURSE GRAPHISCH DARGESTELLT:



PROJEKT 58+

Träger der Maßnahme:



Bundesministerium für
Arbeit und Soziales



main-taunus-kreis

Das Projekt 58+ beinhaltet Arbeitsgelegenheiten, die sich an ältere erwerbsfähige Hilfebedürftige ab dem 58. Lebensjahr richten. Sie sollen helfen, die Zeit bis zum möglichen Bezug einer ungeminderten Altersrente sinnvoll zu überbrücken.

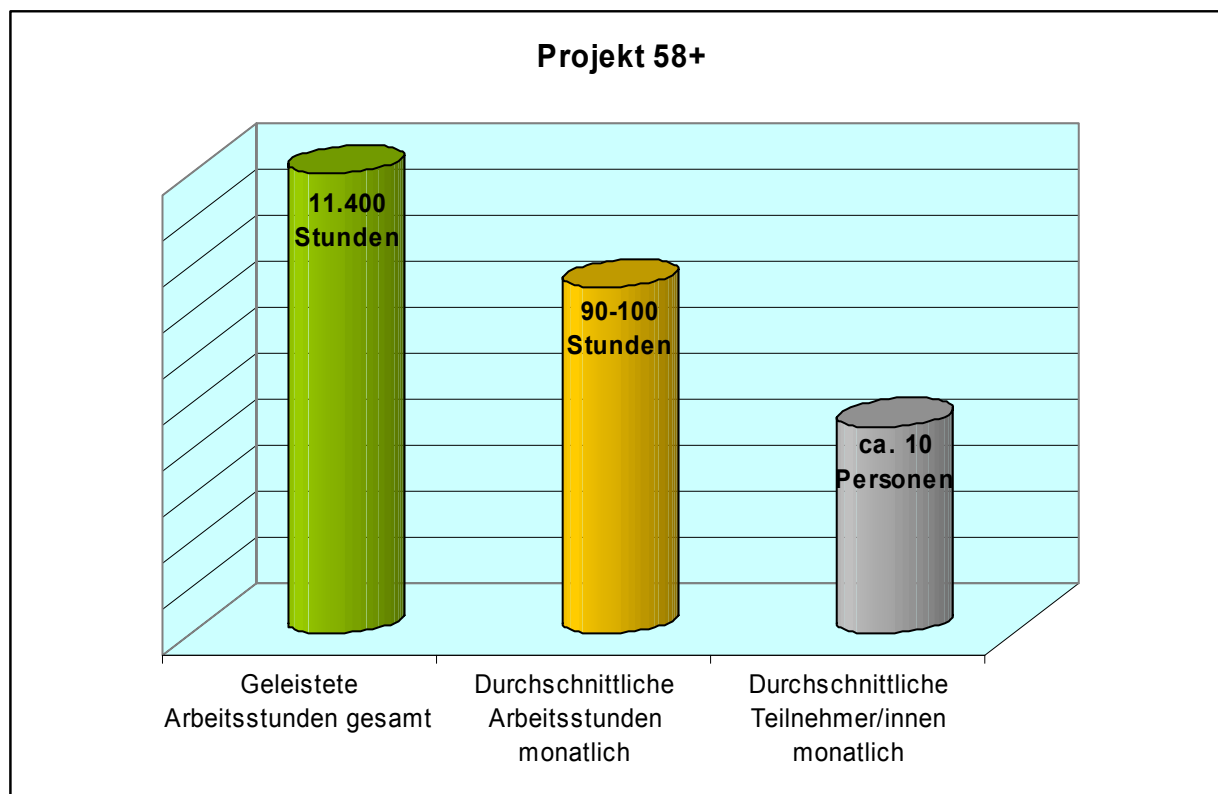
Im Rahmen der Bund-Länder-Initiative zur Verbesserung der Beschäftigungssituation Älterer hat der Bund bundesweit die finanziellen Möglichkeiten zur Einrichtung von Zusatzjobs zur Verfügung gestellt. Ab Oktober 2005 wurden für das regionale Konzept der Job-Offensive Main-Taunus 38 Plätze bewilligt.

Ausgangspunkt der Initiative ist die Feststellung, dass es auf Grund der allgemeinen ungünstigen Arbeitsmarktlage und trotz intensiver Integrationsbemühungen immer schwieriger wird, langzeitarbeitslose ältere Arbeitnehmer in eine Beschäftigung auf dem ersten Arbeitsmarkt zu vermitteln.

Ziel ist es, Bezieher von Arbeitslosengeld II ab einem Alter von 58 Jahren möglichst solange zu fördern, bis sie in eine (abschlagsfreie) Altersrente übergehen können. Die maximale Dauer der Arbeitsgelegenheit 58+ beträgt 36 Monate.

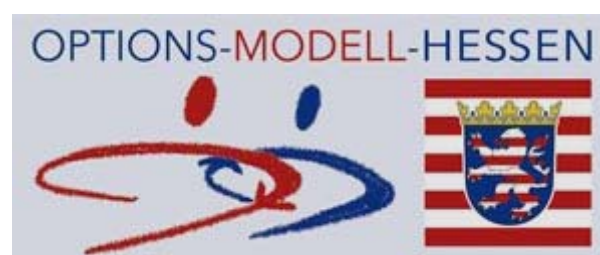
Einsatzstellen für das Projekt sind bei der Selbsthilfe im Taunus, dem Deutschen Roten Kreuz, beim Caritasverband Main-Taunus sowie bei kreiseigenen Einrichtungen des Main-Taunus-Kreises installiert.

DAS PROJEKT GRAPHISCH DARGESTELLT:



BEGLEITENDE LEISTUNGEN:

- Arbeitgeberservice
- Ermittler
- Schuldnerberatung
- Arbeitsgelegenheiten
- Eingliederungszuschüsse
- Freie Förderung
- Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen
- Betriebsarzt
- Vermittlungsorientierte
Arbeitnehmerüberlassung



ARBEITGEBERSERVICE

Im Frühjahr 2006 hat die Beschäftigungsförderung des Main-Taunus-Kreis einen eigenen Arbeitgeberservice aufgebaut.

Der Arbeitgeberservice versteht sich in seiner Arbeit als direkte Schnittstelle zum Arbeitsmarkt, um den Vermittlungsprozess von Arbeitssuchenden aktiv mitzugestalten und nachhaltige Beschäftigung zu sichern. Durch die zielgerichtete Förderung der Potenziale des Bewerbers einerseits und die vertrauensvolle und verlässliche Zusammenarbeit mit den regionalen Akteuren andererseits wird eine schnelle, passgenaue und am Bedarf orientierte Vermittlung ermöglicht.

Im Kern bietet der Arbeitgeberservice eine professionelle Bewerberauswahl. Für Stellenprofile, die dem Arbeitgeberservice übermittelt werden, nehmen die Mitarbeiter eine sorgfältige Auswahl vor. Wenn gewünscht, können Räumlichkeiten im Kreishaus für Auswahlgespräche zur Verfügung gestellt werden.

Die Bewerberauswahl wird durch unterstützende Qualifizierung und Maßnahmen zur Förderung begleitet. So kann ein Arbeitgeber zum Beispiel die einzustellende/n Arbeitslosengeld II-Empfänger/in kostenfrei durch eine betriebliche Trainingsmaßnahme aus persönlicher und fachlicher Sicht kennenlernen.

Weiterhin unterstützt der Arbeitgeberservice die Arbeitgeber bei der Beantragung und Abwicklung eines Eingliederungszuschusses bei dauerhafter Beschäftigung.

Regelmäßig organisiert der Arbeitgeberservice zudem Informationsveranstaltungen für die Arbeitgeber der Region und schafft so zugleich Raum für einen firmen- und branchenübergreifenden Dialog.

ERMITTLER

Der Beschäftigungsförderung angegliedert sind 4 Ermittler, die für das ganze Kreisgebiet und in Einzelfällen auch für das Rhein-Main-Gebiet zuständig sind.

Zu ihren Hauptaufgaben seit der Umsetzung des SGB II im Main-Taunus-Kreis gehören:

- ▶ Überprüfung von Schwarzarbeit in Zusammenarbeit mit den Hauptzollämtern Gießen und Wiesbaden.
- ▶ Prüfung von Lebens,- Wohn,- und Bedarfsgemeinschaften.
- ▶ Gutachterliche Tätigkeit, z.B. die Errechnung von Mieteinnahmen aufgrund von lebenslangen Nutzungsrechten.
- ▶ Datenabgleich mit Sozialhilfeträgern, Arbeitsämtern, Ausländerämtern, Einwohnermeldeämtern, Gewerbeaufsichtsämtern und Finanzämtern zur Ermittlung von Einkommen und Arbeitsverhältnissen.

Weiterhin sind sie für die

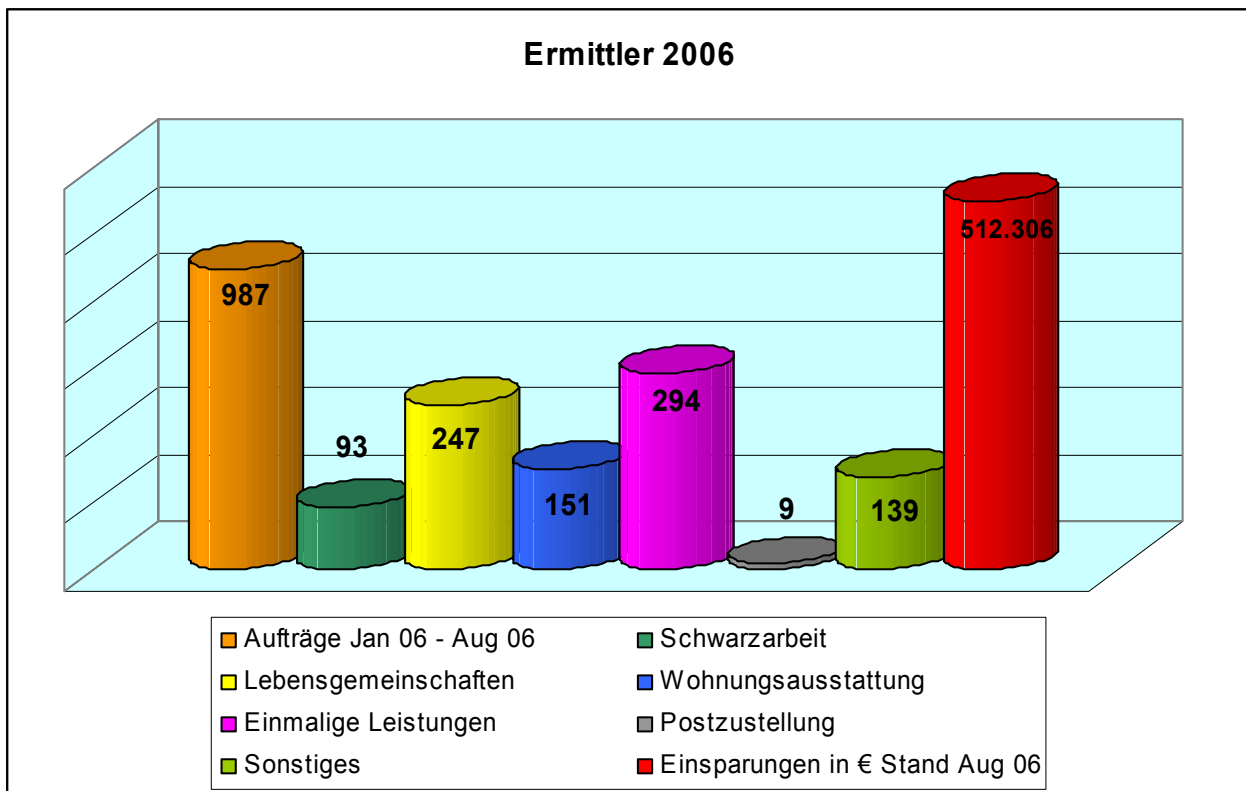
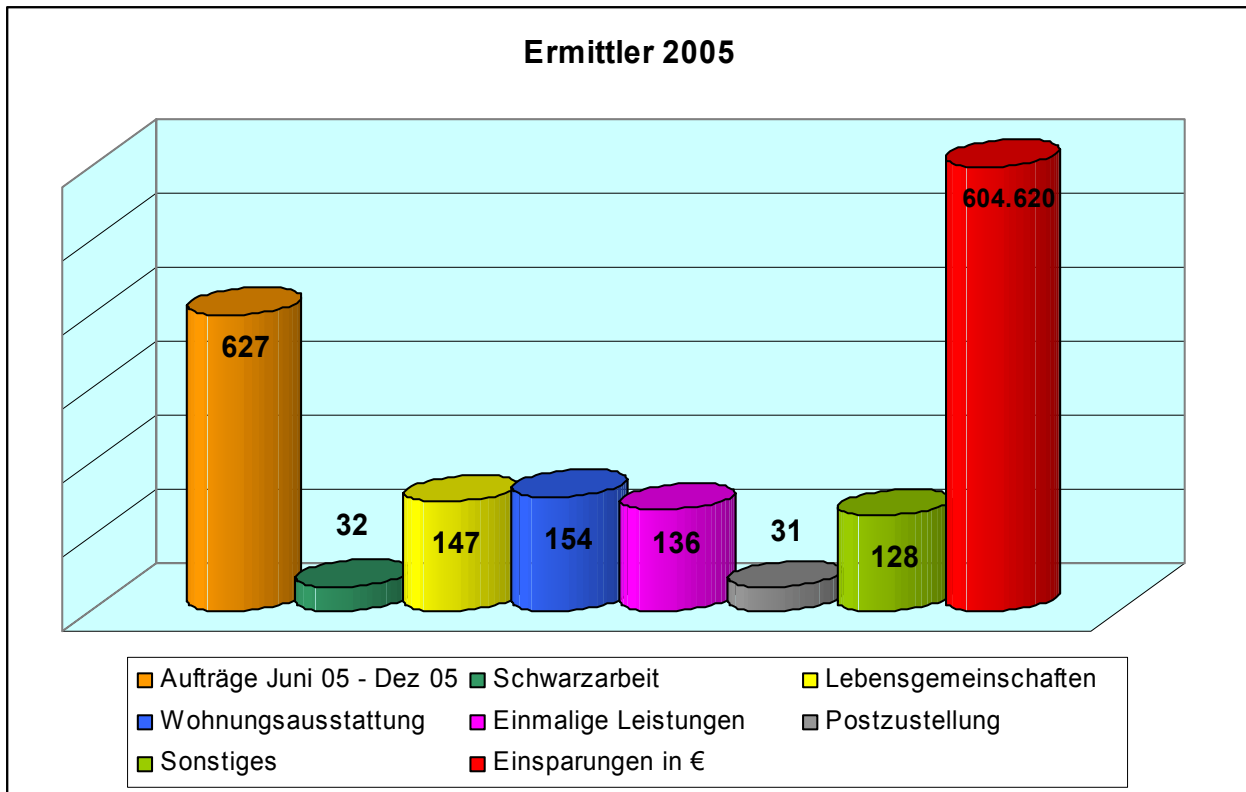
- ▶ Prüfung von Anfragen des Jugend,- und des Ausländeramtes,
- ▶ die Besichtigung der Wohnung bei Beantragung von einmaligen Leistungen wie Kleidungs-, Wäschebestand und Mobiliar und
- ▶ abschließende Kontrolle ob bewilligte Gelder auch zweckgerecht verwendet wurden

zuständig.

Durchschnittlich erhält jeder Ermittler ca. 25 Aufträge pro Monat, so dass in 2006 an die 1.200 Ermittleraufträge erwartet werden. Im zweiten Halbjahr 2005 waren es schon 627 Aufträge.

Durch die Arbeit der Ermittler konnten somit im Jahre 2005 über **600.000 €** und bisher im laufenden Jahr 2006 über **500.000 €** (Stand August) eingespart werden.

DIE ERMITTLER GRAPHISCH DARGESTELLT:



SCHULDNERBERATUNG

§ 16 (2) SGB II

Träger der Maßnahme:



Selbsthilfe im Taunus e.V.
Feldstr. 1
65719 Hofheim

Die Schuldnerberatung der Selbsthilfe im Taunus steht mit ihrem Angebot allen Bürgerinnen und Bürgern des Main-Taunus-Kreises, insbesondere den Hilfebedürftigen nach SGB II und SGB XII zur Verfügung.

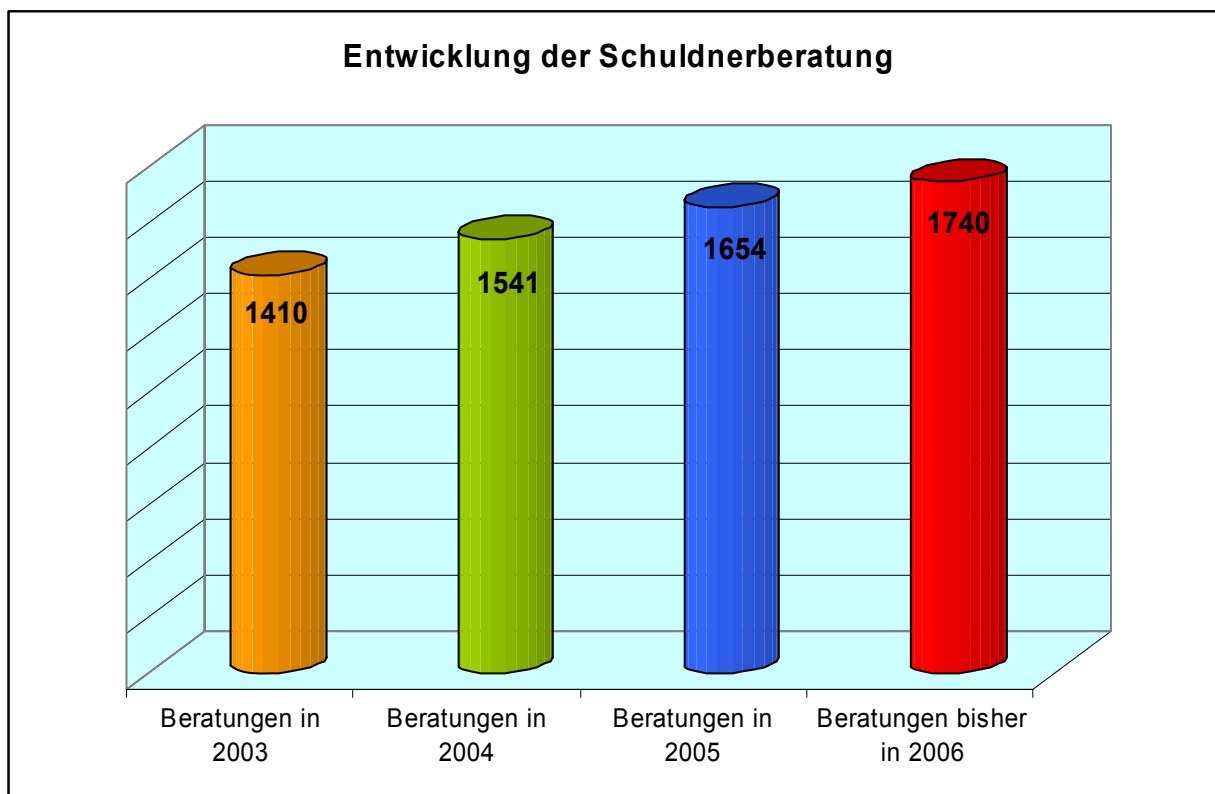
Durch das Inkrafttreten der Insolvenzordnung (InsO) wurde das Verbraucherinsolvenzverfahren eingeführt, wodurch sich der Tätigkeitsbereich der Schuldnerberatung erheblich erweiterte und zu einer Erhöhung der Zahl der Schuldnerberatung von bisher 2 auf 3 Mitarbeiter führte.

Das Verbraucherinsolvenzverfahren ist ein dreistufiges Verfahren, bestehend aus einem außergerichtlichen Einigungsversuch, einem gerichtlichen Schuldenbereinigungsverfahren und einem vereinfachten Insolvenzverfahren mit anschließender Wohlverhaltensphase. Bei diesem formalisierten Verfahren benötigen die meisten Schuldner eine besonders intensive Unterstützung und Beratung.

Der Main-Taunus-Kreis finanziert die bei der Selbsthilfe im Taunus angegliederte Schuldnerberatungsstelle. Dieses Angebot ist nach § 16 Abs. 2 Nr. 2 SGB II und § 11 Abs. 5 Satz 2 bis 4 SGB XII vorzuhalten

Die Zahl der Beratungsfälle in der Schuldnerberatung stieg in den vergangenen Jahren kontinuierlich an. Im Jahr 2003 wurden insgesamt 1.410 Schuldnerinnen und Schuldner, im Folgejahr 1.541 und im Jahr 2005 bereits 1.654 Fälle beraten. Hinzu kommen jährlich ca. 400 – 500 Kurzberatungen.

DIE SCHULDNERBERATUNG GRAPHISCH DARGESTELLT:



ARBEITSGELEGENHEITEN

§ 16 (2) SGB II

Arbeitsgelegenheiten mit Mehraufwandsentschädigung sind die sogenannten 1-€-Jobs im Sinne des § 16 Abs. 3 SGB II. Diese Arbeitsgelegenheiten sind eine Einrichtung der früheren Sozialhilfe, ehemals § 19 BSHG (gemeinnützige zusätzliche Arbeit), wurden aber nie wie im heutigen Umfang in der Öffentlichkeit bekannt. Es wird kein Arbeitsentgelt oder Lohn, sondern eine „Mehraufwandsentschädigung“ gezahlt, da die Leistungen gem. SGB II unverändert während der Beschäftigung weitergewährt werden. Die Höhe dieser „Mehraufwandsentschädigung“ beträgt beim Main-Taunus-Kreis 1,00 €. Bis zu 120 Stunden darf der SGB II-Bezieher im Monat arbeiten für die Dauer von maximal 9 Monaten.

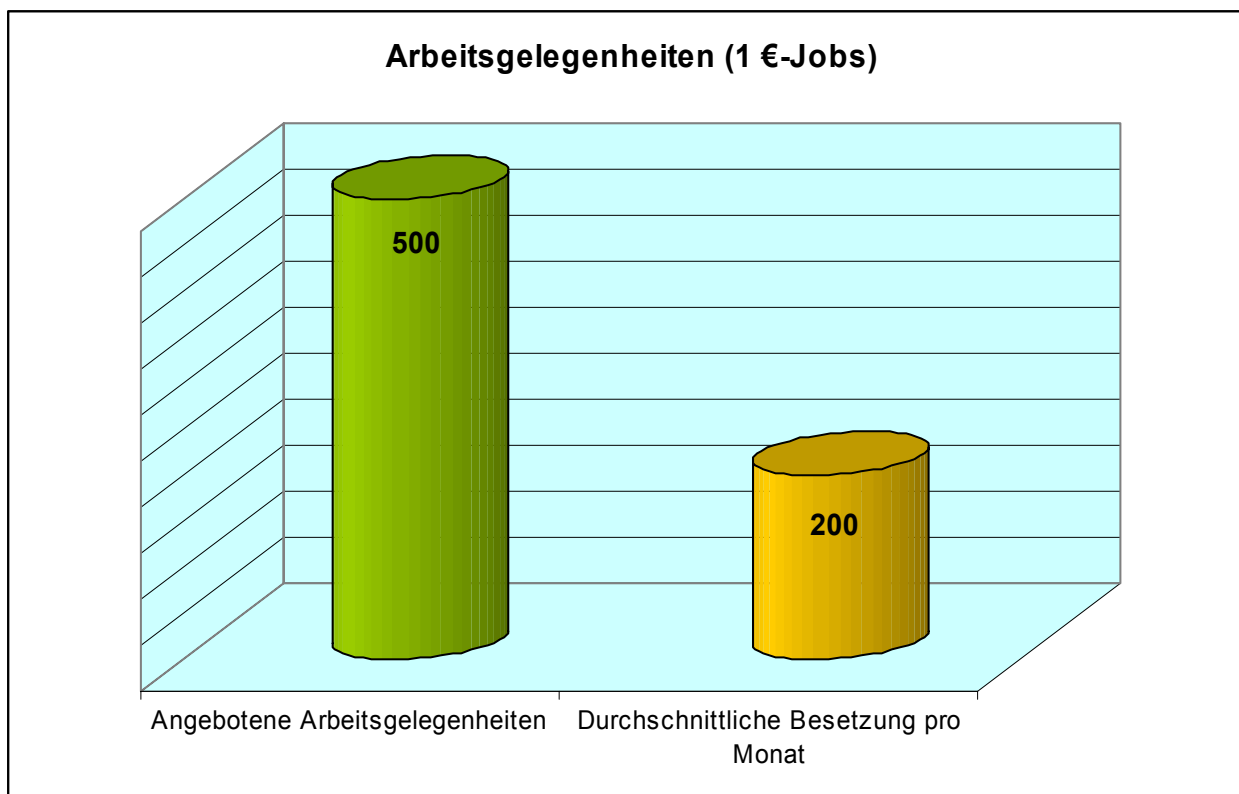
Vorrangiges Ziel der öffentlich geförderten Beschäftigung ist die Integration in den allgemeinen Arbeitsmarkt. Die geschaffenen Arbeitsgelegenheiten dienen der Erhaltung der Erwerbsfähigkeit bzw. der Wiedererlangung sowie der Vermittlung von Qualifikationen, welche die Integrationschancen in den Arbeitsmarkt verbessern. Ferner können die Zusatzjobs der zumutbare Mitwirkungsbeitrag des Hilfeempfängers auf dem Weg zur Verringerung seiner Hilfebedürftigkeit sein sowie präventiven Charakter haben.

So konnten seit Einführung des SGB II mehrere Personen aus einer Arbeitsgelegenheit in ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis integriert werden. Stellvertretend für den Erfolg ist die zweijährige Integration einer schwerbehinderten Person beim Dialogmuseum in Frankfurt zu nennen.

Die Beschäftigungsförderung des Main-Taunus-Kreises bietet über 500 Arbeitsgelegenheiten an, wovon durchschnittlich monatlich über 200 Stellen besetzt sind.

Träger der Arbeitsgelegenheiten sind kreiseigene Einrichtungen wie Schulen, die Kreisverwaltung selbst und die Schutzgemeinschaft Deutscher Wald e.V. sowie die Liga der freien Wohlfahrtsverbände. Unter deren Dach finden sich der Caritasverband Main-Taunus, das Deutschen Roten Kreuz Main-Taunus e.V., die Arbeiterwohlfahrt Main-Taunus e.V., das Diakonischen Werk Main-Taunus, die Jugendberatung und Jugendhilfe e.V., die Lebenshilfe Main-Taunus e.V. und die Selbsthilfe im Taunus e.V. für die Arbeitsgelegenheiten im Main-Taunus-Kreis zusammen.

DIE ARBEITSGELEGENHEITEN GRAPHISCH DARGESTELLT:



EINGLIEDERUNGSZUSCHÜSSE

§ 217 SGB III

Nicht immer finden Arbeitgeber für eine offene Stelle sofort den "perfekten" Arbeitnehmer. In den meisten Fällen ist eine gewisse Einarbeitungszeit notwendig, bis sich der neue Mitarbeiter nach längerer Arbeitslosigkeit voll in das Unternehmen einbringen kann.

Für den Betrieb ist das zunächst ein Verlustgeschäft, denn auf ihn kommen höhere Personalkosten zu, obwohl er noch nicht mit der vollen Leistung des neuen Mitarbeiters rechnen kann. Gerade darum zögern viele Unternehmen bei der Einstellung neuer Arbeitnehmer aus dem SGB II-Kundenkreis.

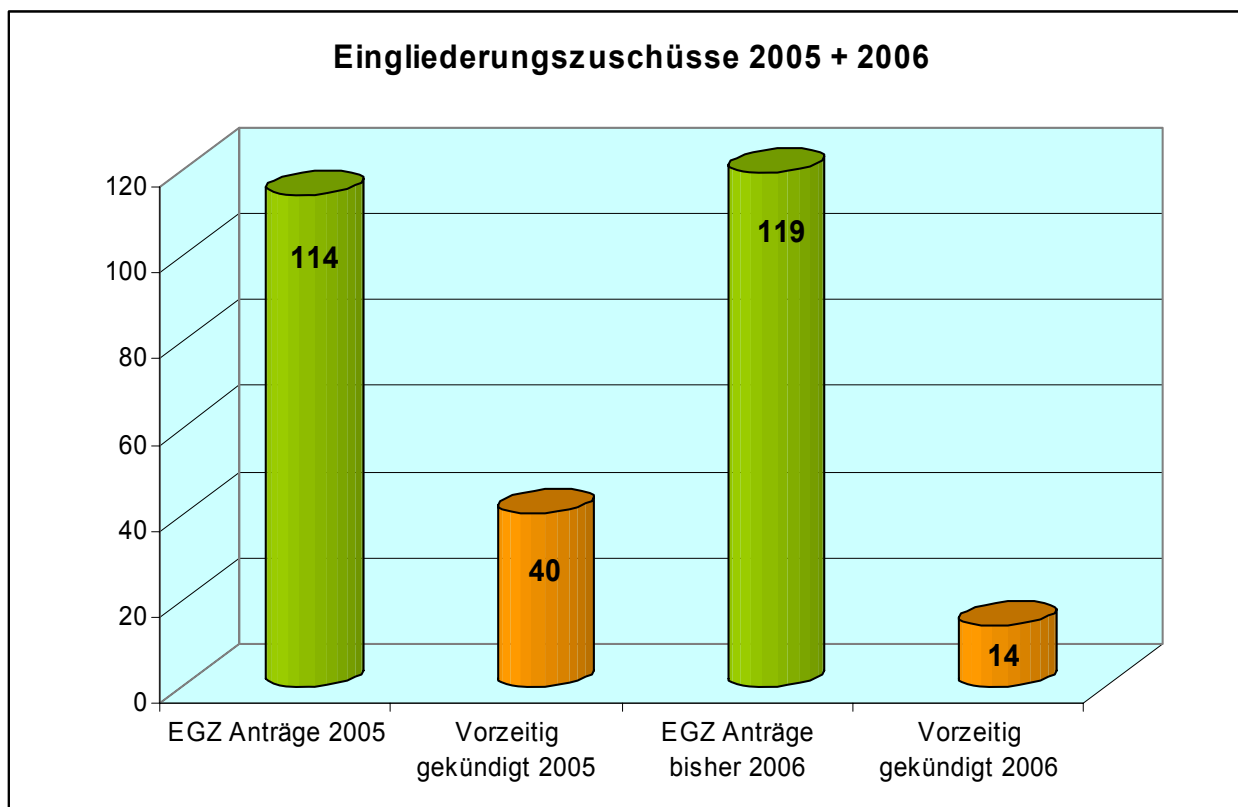
Um die Bereitschaft der Betriebe zur Einstellung von Langzeitarbeitslosen zu fördern, unterstützt die Beschäftigungsförderung den Arbeitgeber mit einem Eingliederungszuschuss bei der Einstellung von Arbeitslosengeld II-Bezieher/innen.

Wer Langzeitarbeitslose neu einstellen möchte, nimmt vor Abschluss des Arbeitsvertrages Kontakt mit der Beschäftigungsförderung auf. Nach Überprüfung der Förderfähigkeit kann ein Zuschuss zum Arbeitsentgelt gewährt werden, wenn dadurch die dauerhafte berufliche Eingliederung unterstützt wird.

Die Förderdauer und der Förderbetrag werden abhängig vom Einzelfall festgelegt, betragen aber maximal 12 Monate und 50 Prozent des Bruttogehalts. Ältere Arbeitslosengeld II-Empfänger/innen können bis zu 24 Monate gefördert werden.

Der Arbeitgeber verpflichtet sich zu einer Nachbeschäftigungszeit, welche in ihrer Dauer der Förderzeit entspricht.

DIE EINGLIEDERUNGSZUSCHÜSSE GRAPHISCH DARGESTELLT:



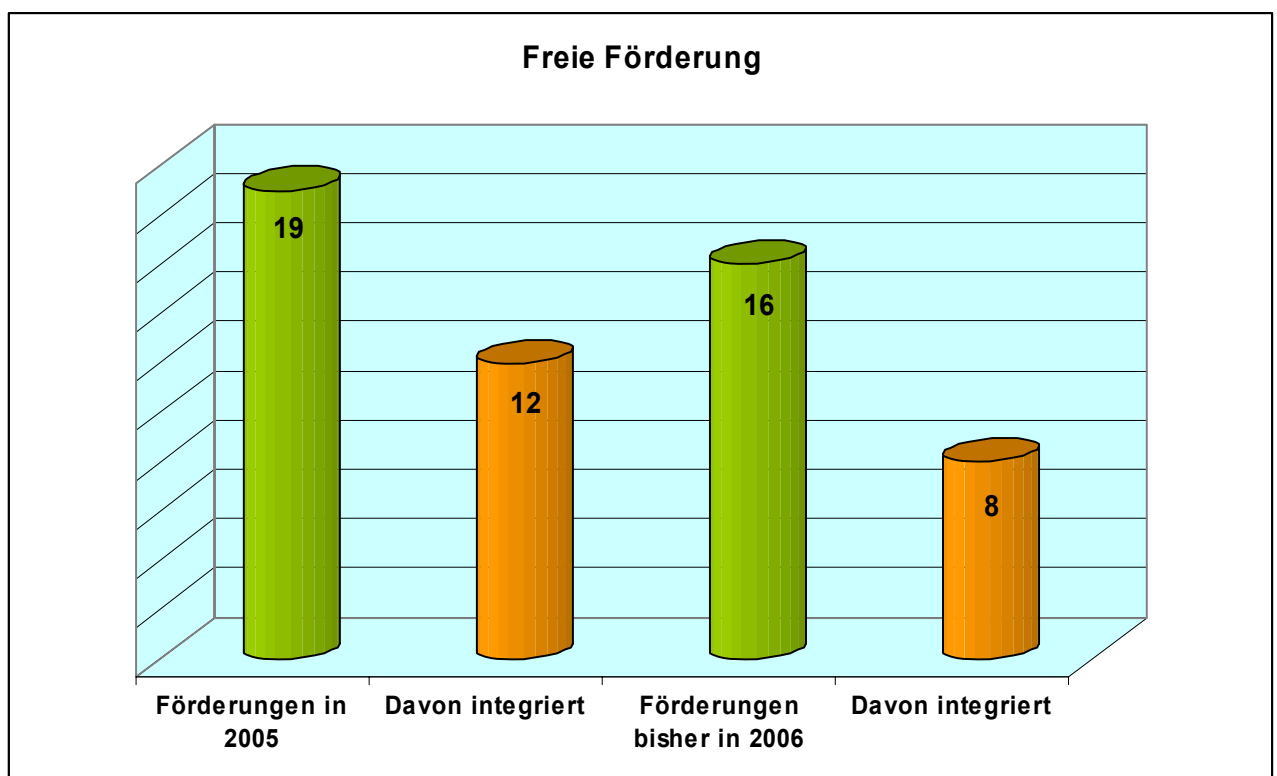
FREIE FÖRDERUNG

Durch das Instrument der freien Förderung hat die Beschäftigungsförderung die Möglichkeit, Eingliederungsmittel für individuelle Maßnahmen auszugeben, die nicht vom Gesetzgeber in Art, Form und Dauer vorgegeben sind.

Mit der Umsetzung des SGB II im Main-Taunus-Kreis können die bewilligten Eingliederungsmittel frei eingesetzt werden. Eine prozentuale Aufteilung auf festgelegte Maßnahmen ist somit nicht mehr gegeben.

Qualifizierungen zum Air-Cargo-Assistent, Erlangung von Schulabschlüssen und Führerscheinausbildungen aller Art, verschiedene Ausbildungen wie z.B. Rettungsassistent, Sicherheitsfachkraft, Altenpflegehelfer, Fremdsprachenkorrespondent und PR-Referent zählen zu den Förderungen im Zuge des Optionsmodells im Main-Taunus-Kreis.

DIE FREIE FÖRDERUNG GRAPHISCH DARGESTELLT:



ARBEITSBESCHAFFUNGSMÄßNAHMEN

§ 416 SGB III

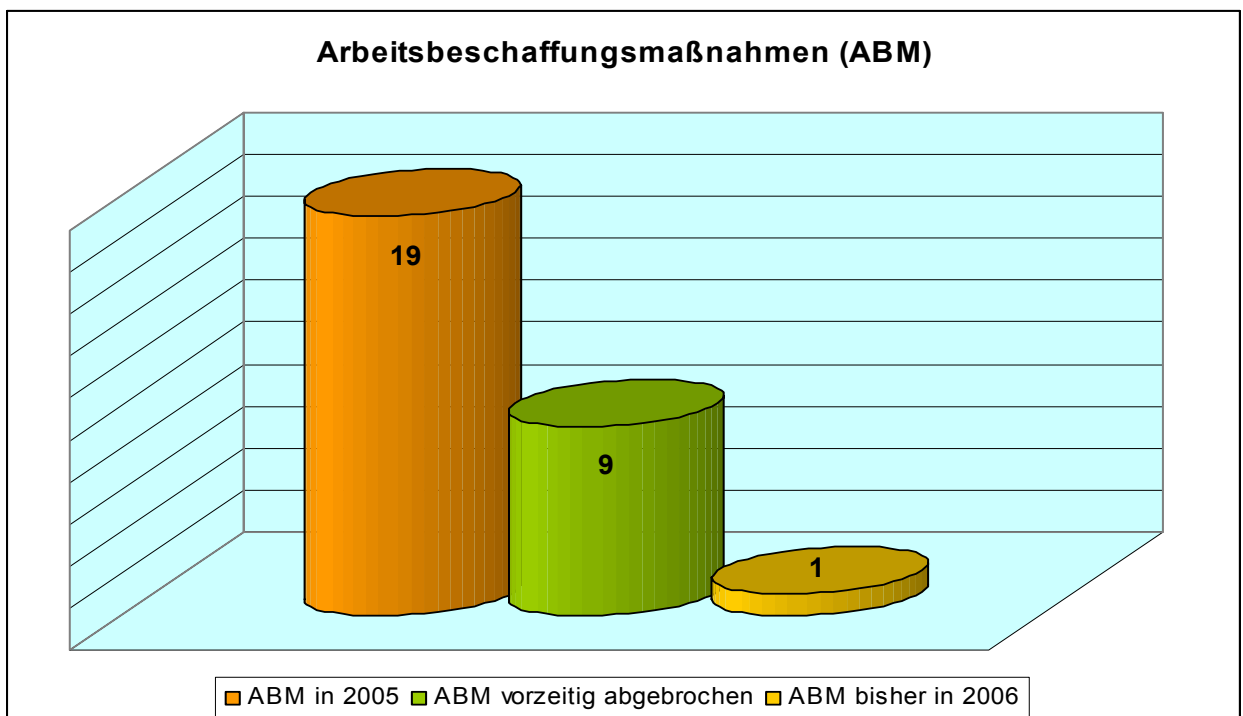
Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen (kurz ABM) sind von der Beschäftigungsförderung bezuschusste Tätigkeiten, um Arbeitssuchenden die Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt zu erleichtern oder zumindest eine vorübergehende Beschäftigung zu ermöglichen.

In Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen dürfen nur zusätzliche und im öffentlichen Interesse liegende Tätigkeiten durchgeführt werden. Eine Beeinträchtigung der freien Wirtschaft als Folge einer ABM darf nicht die Konsequenz sein. Die Beschäftigungsförderung bedient sich zur Durchführung von Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen so genannter zugelassenen Träger (z.B. Kommunen und Vereinen), deren sachliche und personelle Ausstattung eine ordnungsgemäße und erfolgreiche Durchführung der ABM gewährleistet.

Die Dauer einer ABM darf in der Regel nur zwölf Monate betragen. Wenn im Anschluss an die Maßnahme die Möglichkeit der Übernahme beim Träger in ein Dauerarbeitsverhältnis besteht, darf die Förderung bis zu 24 Monate andauern.

Zugelassener ABM-Träger im Main-Taunus Kreis ist die Selbsthilfe im Taunus, die derzeit aktuell elf ABM-Stellen der Job-Offensive zur Verfügung stellt.

DIE ARBEITSBESCHAFFUNGSMÄßNAHMEN GRAPHISCH DARGESTELLT:



BETRIEBSÄRZTLICHE UNTERSUCHUNG

§ 44a SGB II

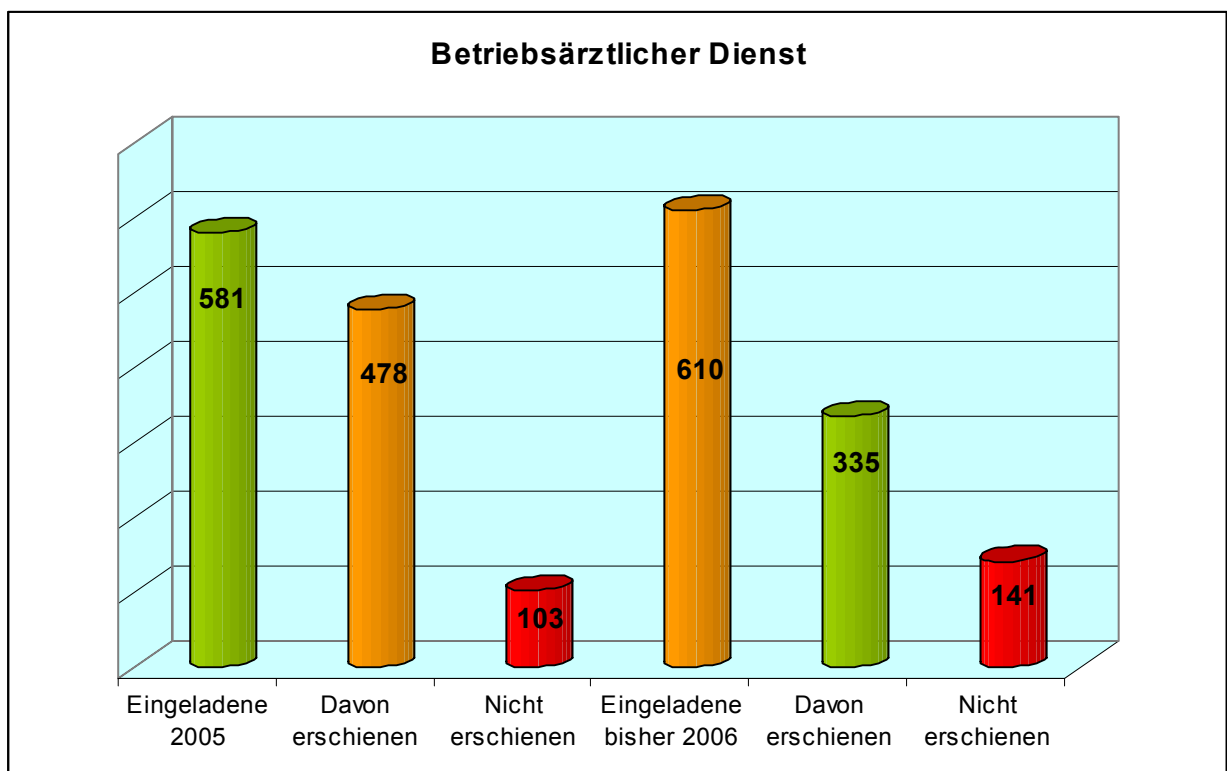
Ebenfalls in der Beschäftigungsförderung ist die Verwaltung des betriebsärztlichen Dienstes (BÄD) angesiedelt. In den Räumlichkeiten des Kreiskrankenhauses Hofheim findet dort durch zwei Arbeitsmediziner die Überprüfung der Erwerbsfähigkeit von Arbeitslosengeld II-Empfänger/innen statt.

Die Zuweisung zum BÄD erfolgt durch das Fallmanagement, die Terminvergabe, Weitergabe der Unterlagen, Kostenabrechnung, statistische Erfassung und die komplette Verwaltung erfolgt in der Beschäftigungsförderung.

Der BÄD begutachtet nach folgenden Kriterien:

- ▶ Ohne Einschränkung erwerbsfähig.
- ▶ Im Rahmen der bisherigen Tätigkeiten unter Berücksichtigung gesundheitlicher Einschränkungen geeignet.
- ▶ Wegen gesundheitlicher Einschränkungen Wechsel der Tätigkeit oder des Berufes.
- ▶ Zeitlich nur begrenzt belastbar, 3 bis unter 6 Stunden täglich.
- ▶ Weniger als 3 Stunden täglich belastbar.

DER BETRIEBSÄRZTLICHE DIENST GRAPHISCH DARGESTELLT:



ARBEITNEHMERÜBERLASSUNG

§ 37 SGB III

Mit Übernahme der Leistungsgewährung der Arbeitslosenhilfe und Sozialhilfe im Rahmen der kommunalen Option hat die Beschäftigungsförderung im Frühjahr 2005 den Betrieb einer vermittlungsorientierten Arbeitnehmerüberlassung (vAü) für ALG II-Empfänger/-innen im Main-Taunus-Kreis mit der Fa. Consult Personaldienstleistungen GmbH installiert.

Die Fa. Consult betreibt im Rhein-Main-Gebiet mehrere Personalserviceagenturen, so dass die besonderen Anforderungen zur Unterstützung von Langzeitarbeitslosen bei der Arbeitsplatzsuche bekannt sind. Die Fa. Consult ist durch ihre jahrelangen Erfahrungen in der beruflichen Integration von Langzeitarbeitslosen ein kompetenter Partner im erfolgreichen Umsetzungsprozess des SGB II.

Die Fa. Consult beschäftigt maximal 35 von der Job-Offensive vermittelte Arbeitnehmer. Dieser Bewerberpool war in der Vergangenheit durchschnittlich zu 96% besetzt. Aus diesem Pool konnten bereits 19 Personen auf dem ersten Arbeitsmarkt integriert werden.



Ebenfalls mit der Integration in den Arbeitsmarkt, allerdings spezialisiert auf die Vermittlung schwerbehinderter Arbeitslosengeld II-Bezieher/innen hat die Beschäftigungsförderung die Fa. DGT, Dienstleistungs-Gesellschaft-Taunus, beauftragt. Die DGT erbringt zur Unterstützung der Job-Offensive Leistungen im Rahmen von Intensiv-Coaching und Vermittlung arbeitssuchender schwerbehinderter und gleichgestellter Personen sowie Rehabilitanden. Die besonderen Anforderungen bei der Ausbildungs- bzw. Arbeitsplatzsuche ergeben sich aus den speziellen Problemstellungen dieser besonderen Personengruppe.

Die jahrelange Erfahrung der DGT auf dem Sektor der beruflichen Integration von Schwerbehinderten ist hierbei für den erfolgreichen Umsetzungsprozess von großer Bedeutung und so konnten im zurückliegenden Zeitraum 11 schwerbehinderte Menschen erfolgreich in den allgemeinen Arbeitsmarkt integriert werden.



Impressum:

Herausgeber

Main-Taunus-Kreis
Sozialamt
Beschäftigungsförderung

Sachgebietsleitung

Karin Exner
Petra Hauzel-Litzinger

Redaktion und Gestaltung

Alexander Wüst

Texte

Alexander Wüst
Annette Freund
Daniela Venino
Gabriele Hoepfner
Heinz Ortloff
Lydia Karell
Uwe M. Kawohl
Uwe Themann
Waltraud Klein
Wolfgang Brendel

Main-Taunus-Kreis
Der Kreisausschuss
Sozialamt
Beschäftigungsförderung
Am Kreishaus 1-5
65719 Hofheim Ts.
Tel.: 06192-201-1828 / 1758
Fax: 06192-201 - 1724
beschaeftigungsfoerderung@mtk.org
www.mtk.org