



EABG-GRUPPE
ARBEIT.BILDUNG.SOZIALES

2022

2023

2024

Jahres-
bericht



Liebe Leserin, lieber Leser,

in der jüngeren Vergangenheit nahmen gesellschaftliche, geopolitische und wirtschaftliche Spannungen weltweit zu. Wir müssen uns weiter auf eine anhaltende Mehrfachkrise einstellen, die unsere bisherige regelbasierte Welt- und Wirtschaftsordnung in Frage stellt.

Klar ist auch: aus global wird lokal! Globale Effekte wirken sich auf regionaler Ebene aus und durchdringen damit vielfältige alltägliche Dimensionen.

Die Folge ist, dass sich auch die Anforderungen an Unternehmen und ihre Beschäftigten wandeln. Mehr denn je ist die Fähigkeit gefordert, Veränderungsbedarfe frühzeitig wahrzunehmen, um sich darauf einstellen zu können.

Die EABG Firmengruppe konnte bisher ihre Wandlungsfähigkeit unter Beweis stellen, auch dank der Mitarbeiter*innen, die mit Engagement dazu beigetragen haben.

Der Verlauf des Geschäftsjahres 2023 zeigte aber auch, dass wir weiterhin den Menschen in unserer Stadt und Umgebung attraktive Perspektiven bieten konnten.

Dieser Jahresbericht gibt Ihnen einen informativen Einblick in unsere Geschäftstätigkeit im vergangenen Jahr und unseren weiteren Weg in 2024.

Begleiten Sie uns dabei!

Hartmut Kütemann-Busch
Geschäftsführer

Essen, im Mai 2024



Interview mit Hiltrud Schmutzler-Jäger, Aufsichtsratsvorsitzende der EABG Firmengruppe

„WIR MÖCHTEN DIE BRÜCKE IN DEN ARBEITSMARKT SEIN“

BERUFLICHE CHANCEN FÜR DIE MENSCHEN IN ESSEN

Multiple Krisen haben zu einer Abschwächung der Konjunktur geführt und machen sich auf die eine oder andere Art auf dem Arbeitsmarkt bemerkbar. Gleichzeitig besteht ein hoher Druck durch den immer spürbarer werdenden Fachkräftemangel, der ein stetiges Engagement für Beschäftigungsfähigkeit und Qualifizierung unerlässlich macht. Zusammen mit einer Vielzahl an weiteren gesellschaftlichen und ökologischen Aufgaben ergibt sich daraus ein ausgesprochen herausforderndes Spannungsfeld für einen kommunalen Firmenverbund wie die EABG Firmengruppe.

WIE HAT SICH DIE EABG FIRMENGRUPPE IM LETZTEN JAHR ENTWICKELT?

Ein Jahr nach unserem letzten Gespräch kann ich mit Stolz sagen, dass die EABG Firmengruppe auch in 2023 ein verlässlicher Partner für Menschen in unterschiedlichsten Lebenslagen war. Angesichts der gemischten Signale vom Arbeitsmarkt in Essen hat sie ihre Rolle als Brücke zwischen den Arbeitssuchenden und dem Arbeitsmarkt weiter gefestigt.

WELCHE ZIELE WURDEN IN DIESEM KONTEXT ERREICHT?

Wir arbeiten mit den verschiedensten Angeboten daran, Arbeitssuchenden in Essen die bestmöglichen Voraussetzungen für den (Wieder-)Einstieg in den Arbeitsmarkt zu bieten und ihre Resilienz und Anpassungsfähigkeit zu stärken, damit sie den marktdynamischen Anforderungen gewachsen sind.

Aber die EABG Firmengruppe hat auch andere Essener Belange im Fokus. Nehmen wir beispielsweise die Sanierungsarbeiten an Schulen im Essener Stadtgebiet. Viele Schultoilettenanlagen wurden schon renoviert und viele haben wieder absoluten Neubaustandard. Im Rahmen der von der EABG durchgeführten Arbeiten wurden Menschen außerdem wieder an den ersten Arbeitsmarkt herangeführt, zumal hier auch mit Essener Handwerksbetrieben kooperiert wird. Vor dem Hintergrund der vielen parallellaufenden Schulmaßnahmen erhält die Stadtverwaltung durch die Beteiligung der EABG bei diesem Thema echte Unterstützung und die Menschen eine echte Berufsperspektive.

WELCHE THEMEN TREIBEN SIE AKTUELL VORAN UND WELCHE NEUEN SCHWERPUNKTE ERGEBEN SICH DARAUS?

Angesichts der Tarifsteigerungen im öffentlichen Dienst, von denen ja auch die EABG Firmengruppe betroffen ist, und der bevorstehenden Reformen im Bereich der Weiterbildung und Rehabilitation setzen wir auf eine proaktive Strategie.

Tarifsteigerungen sind ein wichtiger Schritt, um die Attraktivität der Beschäftigung in diesem Bereich zu erhöhen und die Anerkennung für die geleistete Arbeit zu unterstreichen. Sie sind auch eine gute Chance, qualifiziertes Personal zu gewinnen und zu halten. Aber sie erfordern - vorsichtig formuliert - auch eine Anpassung in der Finanzplanung.

Auch der bevorstehende Wechsel in der Beratungs- und Finanzierungsverantwortung für die Förderung der beruflichen Weiterbildung hält uns an, unsere bestehenden Angebote zu überprüfen, um sie effektiv an die neuen Rahmenbedingungen anzupassen. Wir wollen neue Angebote, aber auch Partnerschaften entwickeln, die auch unter den künftig veränderten Bedingungen darauf ausgerichtet sind, die beruflichen Chancen für Menschen gerade in Essen zu verbessern, um einen Beitrag zur Fachkräftesicherung zu leisten.

Und schließlich wird die EABG Firmengruppe auch ökologische Projekte - wie sie z. B. in 2023 in Form von urbanen Miniwäldern und Wildblumenwiesen realisiert wurden - weiterhin unterstützen und damit ihren Beitrag zu der absolut dringlichen Aufgabenstellung leisten, wie wir den Folgen des Klimawandels gerade im städtischen Kontext begegnen können.

Ich bin zuversichtlich, diese Aufgaben gemeinsam mit der gesamten Firmengruppe meistern zu können.

Interview mit Hartmut Kütemann-Busch,
Geschäftsführer der EABG Firmengruppe

„WIR LASSEN IN UNSEREN ANSTRENGUNGEN NICHT NACH.“

Der Ukraine-Krieg, steigende Energiekosten, Lieferkettenrisiken: wir erleben große Unsicherheiten für wirtschaftliche Entwicklungen, auch wenn der Arbeitsmarkt einigermaßen robust bleibt. Weiterhin sind aber noch immer viele Menschen in Essen und NRW ohne Job und Berufsperspektive.

4



WIE HAT SICH DIE SITUATION AUF DEM ARBEITSMARKT IN DER JÜNGEREN VERGANGENHEIT ENTWICKELT?

Seit einigen Jahren kennen wir den Fachkräftemangel in einzelnen Wirtschaftsbereichen. Der Industrie fehlen IT-Fachkräfte, im Gesundheitssektor gibt es Engpässe und so weiter. Aus dem Fachkräftemangel wird aber zunehmend mehr ein Arbeitskräftemangel, der nicht mehr nur ausgewählte Branchen betrifft. Wir haben es heute mit einem Mangel an erwerbstätigen Menschen zu tun. Künftig ist eher die Arbeiterlosigkeit das Problem und nicht die Arbeitslosigkeit.

FINDET EIN UMDENKEN STATT?

Das Thema Personalmangel rückte nach der Pandemie schon häufiger in das öffentliche Bewusstsein, beispielsweise durch die Situation an Flughäfen oder in der Gastronomie. Dies hatte jedoch weniger mit den demographischen Entwicklungen zu tun. Was aber noch nicht klar zu sein scheint, ist: der Trend, also der Rückgang an arbeitenden Menschen lässt sich so schnell nicht umkehren. Man kann künftig nicht mehr nur die nächste Legislaturperiode oder die nächsten Geschäftsjahre im Blick haben.

WIE REAGIERT DIE EABG FIRMENGRUPPE AUF DIE SITUATION?

Es ist nicht so, dass wir die Auswirkungen des Fachkräftemangels nicht bereits zu spüren bekommen. Auch wir müssen uns im Bereich Recruiting für die Zukunft gut aufstellen.

Ansonsten haben wir bei den Qualifizierungen Berufsbereiche in den Blick genommen, die derzeit eine große Nachfrage erfahren. Zum Beispiel durch den Anstieg im E-Commerce der Bedarf an Arbeitskräften in Bereich Verkehr und Transport. Oder im Gesundheitssektor: die Bevölkerung altert und die Nachfrage nach Gesundheitsdienstleistungen steigt. Wir haben in beiden Bereichen neue Angebote in für uns neuen Berufsfeldern in unser Portfolio aufgenommen, um den steigenden Bedarfen Rechnung zu tragen – mit gutem Erfolg übrigens.

WELCHE CHANCEN SEHEN SIE NOCH?

Der Fachkräftemangel spielt Jobsuchenden aktuell in die Karten. Dennoch ist die fehlende Qualifikation vieler Arbeitssuchender weiterhin eine der größten Baustellen. Insofern hat der NRW-Arbeitsmarkt immer noch viel zu schultern. Wir haben in unseren Anstrengungen, bei unseren Kund*innen Vermittlungshemmnisse zu lösen und vorhandene Fachkräftepotenziale zu heben, nicht nachgelassen.

Außerdem haben wir Angebote für Migrant*innen weiterentwickelt. Die Geschichte der deutschen Wirtschaft war schon immer auch eine Geschichte der Erwerbsmigration und ohne diese würden viele weitere Arbeitsplätze unbesetzt bleiben. Hier haben wir mit unseren Angeboten auch angesetzt: durch eine Anerkennungsberatung von ausländischen Berufs- und Schulabschlüssen oder durch gezielte Sprachförderangebote.

WIE STEHEN SIE ASPEKTEN WIE KÜNSTLICHE INTELLIGENZ ODER AUTOMATISIERUNG GEGENÜBER? KÖNNEN DIESE WEITERHELFFEN?

Die Chronik unseres Arbeitsmarkts ist von Technologisierung und Produktivitätssteigerung geprägt. Was das Fließband für die Industrie war, wird die KI für den Dienstleistungsbereich werden. Fast könnte man meinen, dass die KI zum richtigen Zeitpunkt kommt. Uns fehlen Arbeitskräfte und hier wir haben die Chance, wiederkehrende Aufgaben zu automatisieren und zu vereinfachen.

5

Inhalt



Entwicklungen auf dem
Arbeitsmarkt
Seite 8

1

Beschäftigungsförderung
Seite 16

2

Qualifizierung
Seite 52

3

Vermittlung und Aktivierung
Seite 78

4

EABG Firmengruppe
Seite 86

5



Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt

1

GRÖSSTER DEUTSCHER BALLUNGSRAUM HAT EINE BESONDERE BEDEUTUNG

Konkrete Handlungsableitungen erfordern daher auch einen besonderen Blick auf die Statistik.

"Der Abbau der Langzeitarbeitslosigkeit sowie die Bereitstellung von qualifiziertem Personal sind nach wie vor drängende Aufgaben für alle Akteure in der Stadt Essen."

**Hartmut
Kütemann-Busch**
Geschäftsführer
EABG Firmengruppe

Der Arbeitsmarkt in NRW war 2023 durch eine Kombination aus technologischer Entwicklung, ökologischem Umdenken und globalen wirtschaftlichen Herausforderungen geprägt. Die zunehmende Digitalisierung und der Technologiewandel erfordern eine stetige Anpassung der Qualifikationen der Arbeitskräfte. Der demografische Wandel und der daraus resultierende Fachkräftemangel verlangen weitere innovative Lösungen, um mehr Menschen für den Arbeitsmarkt zu qualifizieren und auch zu motivieren.

Die Diskussionen 2023 haben außerdem gezeigt, dass die Bedürfnisse des Arbeitsmarktes eine flexible Gestaltung von Bildungs- und Beschäftigungsangeboten erfordern.

Um dies alles zu gewährleisten, ist neben Veränderungsbereitschaft eine enge Zusammenarbeit zwischen kommunalen Behörden, Bildungseinrichtungen, Wirtschaft und weiteren Arbeitsmarktakteuren unerlässlich. Und für kommunale Beschäftigungsträger spielt bei der Umsetzung effektiver Maßnahmen die Finanzkraft der Kommunen eine nicht zu unterschätzende Rolle.

ARBEITSMARKTLICHE RAHMENBEDINGUNGEN

„Wenn wir auf das Jahr 2023 zurückblicken, sehen wir, dass die schwache Konjunktur nicht spurlos am Arbeitsmarkt vorüber gegangen ist. Gemessen am Ausmaß der Belastungen und Unsicherheiten behauptet sich der Arbeitsmarkt aber nach wie vor gut: Erwerbstätigkeit und Beschäftigung sind so hoch wie nie zuvor und auch 2023 zählt zu den Jahren mit der niedrigsten Arbeitslosigkeit seit der Wiedervereinigung“. So formulierte es die Vorstandsvorsitzende der Bundesagentur für Arbeit (BA), Andrea Nahles, anlässlich der Pressekonferenz zum Jahresrückblick 2023.¹

In Zahlen drückte sich dies in einer Zunahme sowohl der Arbeitslosigkeit als auch Unterbeschäftigung von jeweils +0,8% in der bundesweiten Betrachtung aus. Auch der Blick auf die Entwicklungen in NRW und speziell in Essen zeigt, dass sich die erfreulich positive Tendenz in 2022 nicht weiterführen ließ – im Gegenteil wuchs die Arbeitslosenzahl jeweils stärker als auf Bundesebene (NRW: +1,2%, Essen: +1,7%). Die Anstiege sind dabei zuallererst der schwachen Wirtschaftsentwicklung aufgrund multipler globaler Krisen geschuldet.

KURZARBEIT SINKT AUF MODERATES NIVEAU

Der Arbeitsmarkt wurde auch 2023 durch den Einsatz von Kurzarbeit gestützt, die Inanspruchnahme hat aber im Vergleich zu den vergangenen drei Jahren merklich abgenommen. 2023 lag die geschätzte Kurzarbeiterzahl (inkl. Saison- und Transferkurzarbeit) bundesweit bei ca. 220.000. 2022 waren es mit 426.000 noch fast doppelt so viele betroffene Personen. Bei einem durchschnittlichen Arbeitsausfall von etwa 31 Prozent hat der Einsatz von Kurzarbeit rechnerisch Arbeitsplätze für rund 69.000 Beschäftigte gesichert und deren (vorübergehende) Arbeitslosigkeit verhindert.

AUCH BESCHÄFTIGUNG SCHWÄCHELT

Nach vorläufigen Angaben des Statistischen Bundesamtes verharrte die Erwerbstätigkeit (nach dem Inlandskonzept) im Jahresdurchschnitt 2023 (Juni

– Juni) mit einem Plus von lediglich 0,8% auf 45,93 Mio. und damit nahezu auf dem Vorjahresniveau.

Die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung hat im Betrachtungszeitraum lediglich um 264.000 auf 34,71 Mio. zugenommen. Der Anstieg von 0,7% fällt damit noch etwas verhaltener aus als die gesamte Erwerbstätigkeit und ist vor allem deutlich geringer als in 2022. Zudem geht diese Entwicklung ausschließlich auf ein Plus bei der Beschäftigung von Ausländer*innen zurück.

Die geringfügig entlohnte Beschäftigung wies demnach einen überproportionalen Zuwachs von 3,4% auf und stieg um 250.000 auf 7,61 Mio..

ARBEITSKRÄFTENACHFRAGE LÄSST NACH

Die gemeldete Nachfrage nach neuen Mitarbeitenden wurde bereits ab der zweiten Jahreshälfte 2022 spürbar schwächer. Dieser Trend setzte sich 2023 mit einem Minus von 6,7% auf Bundesebene fort. Dennoch ist der Kräftebedarf im langjährigen Vergleich mit bundesweit knapp 713.000 gemeldeten Arbeitsstellen weiterhin hoch.



ENTWICKLUNG ARBEITSMARKT 2023²

	 2023 gesamt	D Dez. 2023 zum VJM	 2023 gesamt	NRW Dez. 2023 zum VJM	 2023 gesamt	Essen Dez. 2023 zum VJM
Arbeitslose gesamt	0,8%	2.636.728 (7,5%)	1,2%	711.164 (5,4%)	1,7%	31.533 (4,3%)
aus SGB III	-1,7%	895.867 (12,2%)	2,8%	202.566 (12,3%)	5,3%	6.821 (12,1%)
aus SGB II	2,1%	1.740.861 (5,2%)	0,6%	508.598 (2,8%)	0,7%	24.712 (2,4%)
Frauen	0,5%	1.196.773 (5,8%)	0,1 %	322.371 (3,6%)	2,4%	14.812 (4,7%)
Männer	1,0%	1.439.955 (8,9%)	2,2%	388.793 (4,0%)	-4,3%	16.721 (-1,8%)
Ausländer	4,3%	987.148 (10,4%)	2,2%	284.613 (3,4%)	4,5%	14.205 (7,1%)
15-U25 Jahre	5,6%	227.072 (12,5%)	4,4%	58.557 (8,8%)	4,7%	2.864 (8,9%)
50 Jahre und älter	-0,6%	870.284 (6,0%)	2,3%	239.202 (6,0%)	6,0%	9.212 (8,7%)
Langzeitarbeitslose	4,6%	927.367 (6,6%)	2,4%	295.441 (4,5%)	2,2%	13.612 (3,4%)
Gemeldete Arbeitsstellen	-6,7%	712.945 (-8,7%)	-7,8%	138.928 (-9,3%)	-9,2%	3.801 (-16,5%)
Unterbeschäftigung ohne Kurzarbeit	0,8%	3.484.426 (5,1%)	0,8%	934.529 (3,5%)	0,9%	45.070 (2,6%)
Ohne Berufsausbildung	2,4%	1.472.048 (7,2%)	3,8%	450.231(4,8%)	3,0%	22.800 (5,8%)
Bedarfsgemeinschaften	0,3%	2.898.342 (1,5%)	0,1%	799.099 (1,1%)	1,1%	42.515 (1,9%)

ESSENS ARBEITSMARKT IST SPEZIELL

Auf der obersten Ebene – der Entwicklung der Arbeitslosigkeit insgesamt – zeigte die Statistik 2023 auf Bundes-, Landes- und Stadtebene eine übereinstimmende Tendenz. Steigt man allerdings tiefer in die Details ein, werden deutliche Unterschiede sichtbar, die sowohl von besonders problematischen Rahmenbedingungen einerseits, aber auch von besonders erfolgreichen Bemühungen andererseits sprechen.

Insgesamt war z. B. der Anstieg der Arbeitslosigkeit in Essen prozentual betrachtet doppelt so hoch wie auf Bundesebene. Mit Blick auf die beiden Rechtskreise SGB II und III war in Essen wiederum eine genau umgekehrte Entwicklung zu erkennen: wo deutschlandweit die Arbeitslosenzahl im Rechtskreis SGB III in 2023 sogar um 1,7% abnahm, kam es im Zuständigkeitsbereich der Agentur für Arbeit in Essen sogar zu einer überproportionalen Zunahme von +5,3%. Umgekehrt sah es bei jenen aus, die durch die Jobcenter im Rechtskreis SGB II betreut wurden: einer deutlichen Zunahme von +2,1% in ganz Deutschland stand ein wesentlich geringerer Wert von lediglich +0,7% in Essen gegenüber.

FRAUEN HABEN ES IN ESSEN SCHWERER

Auf Bundesebene blieb die Zunahme der Arbeitslosigkeit bei Frauen mit einem Plus von lediglich 0,5% hinter jener der Männer (+1,0%) zurück, NRW-weit war diese Tendenz sogar noch deutlicher sichtbar (Frauen: +0,1%, Männer: +2,2%). Die Bedingungen am Essener Arbeitsmarkt scheinen für Frauen hingegen ungünstiger zu sein, was sich auch in der Statistik widerspiegelt (Frauen: +2,4%, Männer: -4,3%).

Wenig überraschend war in 2022 der vor allem durch den Ukrainekrieg ausgelöste sprunghafte Anstieg arbeitsloser Ausländer*innen: auf Bundesebene stieg deren Zahl um ein Fünftel gegenüber 2021, auf Landesebene war es noch ein Plus von 15%. In Essen konnte mit einem Zuwachs von „lediglich“ 8,7% ein besseres Ergebnis erzielt werden. In 2023 beruhigte sich diese Entwicklung etwas. Allerdings spricht die nach wie vor im Vergleich zum Durchschnitt deutlich höhere Arbeitslosenquote von Ausländer*innen eine sehr eindeutige Sprache.

¹ Jahresrückblick 2023 - Schwache Konjunktur beeinträchtigt die Entwicklung am Arbeitsmarkt // BA-Presseinfo Nr. 02, 03.01.2024

² Arbeitsmarkt in Zahlen, Eckwerte des Arbeitsmarktes und der Grundsicherung, Januar/Dezember 2023
Arbeitslose nach Rechtskreisen, Deutschland nach Ländern, Januar/Dezember 2023
Arbeitsmarkt in Zahlen, Arbeitsmarktreport, Land Nordrhein-Westfalen Januar/Dezember 2023
Arbeitsmarkt in Zahlen, Arbeitsmarktreport für Kreise und kreisfreie Städte, Essen, Stadt, Januar/Dezember 2023
Arbeitsmarkt in Zahlen, Frauen und Männer, Essen, Stadt, Januar/Dezember 2023, eigene Berechnungen
Arbeitsmarkt in Zahlen, Eckwerte der Grundsicherung SGB II (Zeitreihe Monatszahlen ab 2007) Deutschland West / Ost, Länder und Jobcenter Februar 2024

Ü50 UND U25 IN 2023 ÄHNLICH PROBLEMATISCH

2022 konnte auf allen Ebenen noch eine positive Bilanz bei der Arbeitsmarktbilanz der Personengruppe Ü50 gezogen werden. Leider setzte sich diese Entwicklung zumindest in Essen 2023 nicht fort. Mit einem Plus von 6,0% kehrte sich der Erfolg in 2022 (-5,6%) mehr als ins Gegenteil um, dies im Gegensatz zur Entwicklung auf Bundesebene, wo mit einem Minus von 0,6% in 2023 wenigstens noch ein geringfügig positiver Akzent gesetzt werden konnte.

Am „anderen Ende der Berufsbiografie“ – also in der Gruppe U25 sah es bedauerlicherweise nicht viel besser aus. Eine bereits in 2022 gestiegene Arbeitslosenquote musste auch in 2023 festgehalten werden. Hier scheinen allerdings die Integrationsbemühungen in Essen ein weiteres Mal mehr Früchte getragen zu haben, erkennbar an dem hier etwas geringeren Anstieg als auf Bundesebene.

KAMPF GEGEN LANGZEIT-ARBEITSLOSIGKEIT WIEDER SCHWIERIGER

Auch die Erfolge in der Bekämpfung der Langzeitarbeitslosigkeit wurden in 2023 wieder „einkassiert“. Ein schwacher Trost ist auch hier, dass Essen mit einem weniger als halb so großen Anstieg in dieser Personengruppe ein besseres Ergebnis einfuhr, als es auf Bundesebene der Fall war.

Bei allen jährlich schwankenden Entwicklungen und regionalen Unterschieden blieb auch in 2023 ein Umstand gleich problematisch: Personen ohne Berufsausbildungen waren und sind einem deutlich höheren arbeitsmarktlichen Risiko ausgesetzt als Menschen mit einem entsprechenden Kompetenznachweis.

TROTZ KONJUNKTURSCHWÄCHE: BESCHÄFTIGUNG IN ESSEN WÄCHST DEUTLICH

Etwas Gutes kann vom Essener Arbeitsmarkt allerdings noch berichtet werden: Zum Stichtag Ende Juni 2023 stieg die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten auf Rekordniveau. Insgesamt fast 267.000 Personen waren in dieser Form beschäftigt, 3.049 mehr als im Juni 2022. Dies bedeutet ein merkliches Plus von 1,2 %.

Die stärksten Steigerungen waren in den Bereichen Verwaltung und Führung von Unternehmen und Betrieben/Unternehmensberatung, Sozialwesen und Energieversorgung zu verzeichnen. Die höchsten Rückgänge gab es im Großhandel, bei Post-, Kurier- und Expressdiensten und im Einzelhandel.

Die meisten sozialversicherungspflichtig Beschäftigten sind in Essen mit 9,6 % im Gesundheitswesen und mit 6,6 % im Einzelhandel tätig.²

Gleichzeitig bietet aber eine weitere Kennzahl Grund zur Besorgnis: im Laufe des Jahres 2023 ist die Zahl der gemeldeten Arbeitsstellen in Essen deutlich stärker gesunken als auf Bundesebene – und diese Entwicklung hat gegen Ende des Jahres noch einmal an Fahrt aufgenommen.³



STIMMUNG IN DER WIRTSCHAFT VERSCHLECHTERT SICH WEITER

Zwar bewerteten die Unternehmen in der DIHK-Konjunkturumfrage Anfang 2024 ihre Geschäftslage immer noch überwiegend positiv, aber der seit längerem anhaltende Stimmungstrend führt über alle Branchen weiter abwärts.

Die Rezession im vergangenen Jahr, anhaltend hohe Kosten für Energie, Finanzierung, aber auch Personal, gepaart mit Fachkräftemangel und enormen bürokratischen Lasten hinterlassen ihre Spuren. Beunruhigend ist, dass mittlerweile fast drei von fünf Unternehmen in den wirtschaftspolitischen Rahmenbedingungen ein Geschäftsrisiko sehen. Das ist ein besorgniserregender Höchstwert in den seit vielen Jahren durchgeführten Erhebungen.

Vor allem bei kleinen und mittleren Unternehmen wächst die Verunsicherung. Entgegen diesem trüben Stimmungsbild entwickeln sich die Unternehmen etwas besser, die vom internationalen Geschäft profitieren können.

Die demografische Entwicklung sorgt dafür, dass selbst in der aktuell schwierigen wirtschaftlichen Phase der Fachkräftemangel nur geringfügig abnimmt. Über die Hälfte der an der Umfrage beteiligten Unternehmen geben „Fachkräftemangel“ als Geschäftsrisiko an. Angesichts der Alterung der Gesellschaft wird der Mangel an qualifizierten Arbeitskräften eine der wesentlichen strukturellen Herausforderungen für die Unternehmen in Zukunft bleiben.

Dringend benötigt seien darüber hinaus kräftige Aufbruchsignale in Form von niedrigeren Energiekosten, weniger Bürokratie sowie verlässlichen wirtschaftspolitischen Rahmenbedingungen.⁴

„Letztlich bestimmt [...] das drängendste Problem, der Fachkräftemangel, die Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt und wird dies auch in 2024 tun. Bereits jetzt sprechen wir in Essen in zahlreichen Berufsgruppen von einem Fachkräftengpass. Die verfügbaren Arbeitskräfte reichen nicht aus, um den Bedarf zu decken. Die demografische Entwicklung verschärft die Situation. Ein Schlüssel liegt in der beruflichen Weiterbildung und Qualifizierung von Beschäftigten und Arbeitslosen.“³

Andrea Demler

Vorsitzende der Geschäftsführung der Agentur für Arbeit Essen

„JOB-TURBO“ - EIN VIEL DISKUTIERTES INTEGRATIONSPROGRAMM

Ein aktuell viel diskutiertes Aktionsprogramm ist der sogenannte „Job-Turbo“ des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) zur Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten. Dieser sieht einen schnellen und unbürokratischen Arbeitsmarktzugang für Menschen vor, die bereits einen Integrationskurs absolviert haben sowie über grundständige Deutschkenntnisse verfügen und damit bereit für einen Neustart auf dem deutschen Arbeitsmarkt sind.

Getragen ist dieses Programm auch von der Überzeugung, dass Qualifizierung und Spracherwerb am Arbeitsplatz mindestens genauso gut, u. U. sogar besser als in Sprachkursen oder Weiterbildungsmaßnahmen gelingt.

Auf diesem Weg soll vor allem den seit Beginn des Angriffskriegs auf die Ukraine nach Deutschland geflüchteten Menschen eine beschleunigte Arbeitsmarktintegration ermöglicht werden. Besonders in dieser Personengruppe war die Integrationsquote trotz vielfach hoher persönlicher Qualifikation vergleichsweise gering - entsprechend laut waren die Rufe nach einer Erhöhung dieser Quote.

Die Jobcenter sollen demnach Geflüchtete mit Sprachniveau B1 oder A2 künftig grundsätzlich in Arbeit vermitteln. Dafür sollen diese im Abstand von sechs Wochen angesprochen werden. Die Arbeitsangebote müssten angenommen werden. Bei mangelnder Kooperation könnten die Leistungen gemindert werden.

Bei allem Konsens darüber, dass mehr Geflüchtete in Arbeit kommen müssen und sie selbst dies ja auch in großer Zahl anstreben: Die Kritik richtet sich darauf, dass die Jobcenter für die geforderten stärkeren Vermittlungsanstrengungen nur ungenügend ausgerüstet würden. Zudem würden begonnene Sprach- und Integrationskurse u.U. abgebrochen, um Personen in eine Arbeit zu vermitteln, für die die Betroffenen zudem überqualifiziert seien.

Drei Monate nach Start des „Job-Turbos“ sind auch die Zahlen ernüchternd. Die Abgangsrate ukrainischer Frauen und Männer aus der Arbeitslosigkeit in eine Beschäftigung war im Januar 2024 sogar geringer als im Vorjahresmonat. Die Bundesagentur für Arbeit begründet das mit der Konjunktur und betont, dass es angesichts der schwachen Konjunktur ohne den Job-Turbo sogar noch stärkere Einbrüche gegeben hätte.⁵

**WIR
STARTEN DEN
JOB-TURBO**



Viel Neues beim Bürgergeld

Zum Jahreswechsel 2022/2023 wurde das Arbeitslosengeld II - auch Hartz IV genannt - vom Bürgergeld abgelöst. Die Idee: mit mehr Unterstützungsangeboten und etwas weniger Druck sollten Arbeitslose sowohl nachhaltiger als auch in besser bezahlte Jobs vermittelt werden. Kurz: mehr Beratung, mehr Geld, mehr Förderung, weniger Sanktionen, so der Plan.

Mit dem Bürgergeld-Gesetz wurden auch die Unterstützungsmöglichkeiten der Jobcenter deutlich erweitert, z. B. durch:

- > die Förderung eines unverkürzten Nachholens eines Berufsabschlusses
- > den Erwerb von Grundkompetenzen
- > das monatliche Weiterbildungsgeld von 150 Euro
- > die ganzheitliche Betreuung (Coaching) oder
- > die Entfristung der Weiterbildungsprämie.

Neu war auch, dass der sogenannte Vermittlungsvorrang abgeschafft wurde. Stattdessen wurden Weiterbildung und das Nachholen von Berufsabschlüssen stärker unterstützt.

Zieht man eine erste Bilanz, so zeigt die Statistik der Bundesagentur für Arbeit im Jahrestrend aber nur eine langsame Zunahme bei Aus- und Weiterbildungen.

Diskutiert wird ebenfalls über die Höhe des Bürgergeldes und die Fragestellung, inwieweit das Bürgergeld überhaupt Arbeitsanreize bietet. Derzeit sollen Personen, die sich allen Angeboten verweigern, wieder mit härteren Konsequenzen rechnen müssen.

Sozialverbände hingegen werben für eine differenzierte Betrachtung, da die Gruppe der Bürgergeldbeziehenden vielfältig ist und nicht nur die

erwerbsfähigen Leistungsberechtigten umfasst, sondern beispielsweise auch die nicht erwerbsfähigen Mitglieder ihrer Bedarfsgemeinschaften. Außerdem betonen sie, dass Mitwirkungspflichten nach wie vor bestehen.

Hinzu kommt, dass drohende Sanktionen zwar kurzfristig helfen, schneller einen Job zu finden, sich der Effekt aber langfristig umkehrt. Die Menschen stehen später etwas öfter ohne Arbeit da und verdienen oft weniger. Sanktionen zeigen somit Effekte in beide Richtungen. Das mit Bürgergeld anvisierte Hauptziel, Menschen in nachhaltige und auskömmliche Beschäftigung zu bringen, wird so unter Umständen konterkariert.

Und dennoch: Fakt ist, dass das Bürgergeld Monate nach seiner Einführung weiter für umfassende Debatten sorgt. Erste Parteien wollen es wieder zum Wahlkampfthema machen und im Falle einer Regierungsbeteiligung eine Generalüberholung starten.

Neue Zuständigkeiten ab 2025

Und dann ist da noch das beschlossene Haushaltsfinanzierungsgesetz, welches vorsieht, Einsparungen ab 2025 durch folgende Änderungen zu erzielen: die Beratungs- und Finanzierungsverantwortung für die Förderung der beruflichen Weiterbildung und die Verantwortung für die Bewilligung bzw. Umsetzung und Finanzierung von Maßnahmen der beruflichen Rehabilitation gehen in den Verantwortungsbereich der Agenturen für Arbeit über.

Bleibt zu hoffen, dass mit diesen Maßnahmen die richtigen Akzente gesetzt werden.

2

Beschäftigungs- förderung

ZUKUNFT GESTALTEN, CHANCEN SCHAFFEN – GEMEINSAM IN RICHTUNG ARBEITSMARKT

Um arbeitsmarktfernen Menschen eine nachhaltige Perspektive eröffnen zu können, bedarf es einer Vielzahl eng verzahnter Angebote. Dabei gilt es, die Vielfalt der individuellen Voraussetzungen zu berücksichtigen.

*"Wir arbeiten mit Leidenschaft für Menschen und lassen so individuelle Lösungen für unsere Kund*innen entstehen."*

Doris Walencki
Bereichsleitung
Arbeit und Bildung
Essen GmbH

Die Hürden für den Einstieg oder die Rückkehr ins Berufsleben sind vielfältig und können von Zweifeln an den eigenen Bildungsfähigkeiten über familiäre Verpflichtungen bis hin zu eingeschränkten beruflichen Perspektiven oder veralteten Fachkenntnissen reichen. Insbesondere die Integration von Migrant*innen in den Arbeitsmarkt setzt eine Kombination verschiedener Ansätze voraus, einschließlich der Vermittlung von Sprachkenntnissen, die für den Beruf relevant sind, der Anerkennung von ausländischen

Abschlüssen, einer fundierten Bewertung der beruflichen Fähigkeiten und einer zielgerichteten Qualifizierung. Entscheidend ist, Programme anzubieten, die individuell auf die Entwicklung notwendiger Fähigkeiten abgestimmt sind, um nicht nur die Arbeitsmarktchancen zu verbessern, sondern auch die gesellschaftliche Teilhabe zu erleichtern und eine erfolgreiche berufliche Wiedereingliederung zu fördern.

ARBEITSGELEGENHEITEN

Arbeitsgelegenheiten: Neue Perspektiven nach Arbeitslosigkeit

Arbeitslos zu sein heißt weit mehr, als nur den Job zu verlieren. Es bedeutet oft den Verlust von Anerkennung, den Abbruch des fachlichen Austauschs, veraltetes Wissen und das Fehlen von Alltagsstrukturen. Mit jedem Tag der Arbeitslosigkeit scheint der Weg zurück ins Berufsleben steiler zu werden.

Seit 2005 stellt die ABEG diesem Problem ein breites Angebot an Arbeitsgelegenheiten (AGH) entgegen, um Betroffenen den Neustart zu erleichtern.

Ziele der AGH:

- > Wiedereingliederung in den Arbeitsalltag in einer unterstützenden, stressfreien Umgebung.
- > Möglichkeit, berufliche Erfahrungen zu sammeln, das Wissen zu aktualisieren und neue Kompetenzen zu erwerben.
- > Steigerung der sozialen Vernetzung und Anerkennung.
- > Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit durch Motivationsförderung, Belastbarkeit, Zugang zu Weiterbildung und Abbau persönlicher Barrieren.



FACHSTELLE FÜR GEMEINWOHLARBEIT

Diese Einrichtung orchestriert die Vielfalt der AGH-Angebote, aufgeteilt in vier Kategorien – Basis, Zentrum, Träger, ZIP –, um eine passgenaue Unterstützung anzubieten. Die vier Kategorien von Arbeitsgelegenheiten unterscheiden sich durch ihre unterschiedlichen Anspruchsniveaus und jeweiligen Betreuungsintensitäten. In Kooperation mit dem JobCenter Essen (JCE) und dem zugehörigen Fachbeirat wird die Qualität und Passgenauigkeit der Angebote kontinuierlich überprüft und sichergestellt.

BASIS-GEMEINWOHLARBEIT ALS ERSTE BRÜCKE

Für Menschen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen bildet die Basis-Gemeinwohlarbeit (Basis-GWA) eine Brücke zurück in ein aktives Berufsleben. Sie bietet diesen Menschen ein niederschwelliges Angebot zur Teilhabe. Ohne Vorkenntnisse übernehmen sie beispielsweise einfache, aber zugleich auch bedeutsame Aufgaben in der Pflege städtischer Grün- und Außenanlagen. Damit tragen sie sichtbar zum Gemeinwohl bei, da die Tätigkeiten die routinemäßigen Pflegeintervalle der zuständigen kommunalen Einrichtungen ergänzen und zu offenkundigen Verbesserungen führen.

Die Unterstützung durch Sozialbetreuer*innen ist dabei ein wesentlicher Aspekt, der die Teilnehmenden nicht nur beruflich, sondern auch persönlich stärkt.

Erfolgsgeschichten als Antrieb

Die Entwicklung von ehemaligen Teilnehmenden zu Anleiter*innen illustriert die transformative Kraft der Arbeitsgelegenheiten. Diese Geschichten sind lebendige Beweise für die Chancen, die sich aus Engagement und Unterstützung ergeben können, und dienen neuen Teilnehmenden als Inspiration und Motivation.

Teilnehmendenprofile in der Basis-Gemeinwohlarbeit: Herausforderungen und Fortschritte

Die Statistik der Basis-GWA spiegelt die tiefgreifenden Herausforderungen wider, mit denen die Teilnehmenden konfrontiert sind: langanhaltende Arbeitslosigkeit, gesundheitliche Einschränkungen und fehlende Berufsausbildung. Hier die aktuelle Lage:

- > 90% waren länger als 2 Jahre arbeitslos, durchschnittlich 10,9 Jahre (2022: 93%, durchschnittlich 11,1 Jahre).
- > 83% haben gesundheitliche Einschränkungen (2022: 85%)
- > Ebenfalls 83% besitzen keine abgeschlossene Berufsausbildung (2022: 79%)

ZENTRUM FÜR GEMEINWOHLARBEIT: HUB FÜR MASSGESCHNEIDERTE UNTERSTÜTZUNG

Das Zentrum für Gemeinwohlarbeit der ABEG bietet auch maßgeschneiderte Arbeitsgelegenheiten in Form von Gruppeneinsatzstellen. Mit einem breiten Spektrum an Unterstützungsangeboten ermutigt es Teilnehmende, verschiedene, auch neue Tätigkeiten zu erproben. Fachkräfte gewährleisten eine professionelle Anleitung und sozialpädagogische Betreuung, um die Fähigkeiten der Teilnehmenden für zukünftige Aufgaben optimal zu entwickeln.

Niederschwellige AGH-Angebote

Die ABEG hat ihr mehrstufiges Angebot an niederschweligen Arbeitsgelegenheiten in den letzten Jahren kontinuierlich erweitert. Das Ziel: die Beschäftigungsfähigkeit durch das Erlernen einfacher Tätigkeiten ohne Zeit- und Arbeitsdruck wiederherzustellen.

Stabilisierung und Arbeitstraining: StArT

Dieses Angebot ermöglicht den Erwerb praktischer Fähigkeiten in verschiedenen Handwerksbereichen, ohne die üblichen Zeitvorgaben. In den Gewerken Maler-/Lackiererhandwerk, Tischlerei, Metallbau oder Hauswirtschaft können Teilnehmende unter fachlicher Anleitung praktische Fähig- und Fertigkeiten erwerben, Vorkenntnisse sind hierbei nicht erforderlich.

2023 nahmen 132 Personen teil (108 männlich, 31 weiblich).

Kreativwerkstatt

Dieses Angebot wurde speziell konzipiert für Personen, für die der technische Bereich nicht geeignet ist. Mit der Kreativwerkstatt wurde ein niederschwelliges Angebot installiert, in dem es um die Weiterentwicklung von Kompetenzen rund um die Arbeit mit Stoffen, Papier und anderem Kreativmaterial geht. In der Praxis hat sich herausgestellt, dass dieses Angebot vor allem Frauen mit Migrationshintergrund einen Weg (zurück) in Beschäftigung eröffnet und die Chance bietet, neue Kompetenzen zu entdecken und zu erproben.

196 Teilnehmende fanden hier 2023 eine neue Beschäftigungsperspektive, davon 118 weibliche und 78 männliche Teilnehmende.



Arbeit im Rahmen von StArT (Schloss Borbeck)

Weitere AGH-Angebote

Im Zentrum für Gemeinwohlarbeit werden weiterhin folgende AGH-Angebote vorgehalten:

Perspektivwechsel

Seit April 2022 können Teilnehmende im Angebot Perspektivwechsel vielfältige, einfache Tätigkeiten im kaufmännischen, technischen und IT-Bereich ausüben. Auch das wichtige Thema „Nachhaltigkeit“ wird speziell im neuen „Repair Café“ in die Praxis umgesetzt: hier werden defekte Geräte fachkundig repariert sowie alten Materialien oder Gebrauchsgegenständen durch Upcycling neues Leben eingehaucht.

Die Arbeitsfelder werden weiter ausgebaut werden, um flexibel auf Interessenlagen und Fähigkeiten eingehen zu können. Da sämtliche Beschäftigungsfelder zusammen verortet sind, werden die Teilnehmer*innen ermutigt, neue Tätigkeiten auszuprobieren und sich neuen Herausforderungen zu stellen. Damit soll der namensgebende Perspektivwechsel angestoßen werden: um neue oder verborgene Talente aufzuspüren und weiterzuentwickeln. Der Arbeitsschwerpunkt kann demnach frei gewählt und an die Bedürfnisse angepasst werden. Sowohl feinmotorische Fertigkeiten als auch technisches Verständnis und dienstleistungsorientiertes Handeln werden so vermittelt.

Insgesamt 106 Personen nutzten 2023 dieses Angebot, dies waren mehr als doppelt so viele wie noch im Vorjahr.

Zusammengenommen haben 434 Teilnehmende in 2023 eines dieser niederschweligen Angebote besucht. Im Durchschnitt wiesen diese Personen 5,8 Vermittlungshemmnisse (2022: 5,9) auf, die eine Integration ohne weitere unterstützende Maßnahmen erheblich erschweren. Die Dauer der Arbeitslosigkeit lag im Schnitt mit 8,4 Jahren über dem Vorjahresniveau (2022: 8,0).



Repair Café

Hier geht's zum Film...



Orientierungsphase

Die Orientierungsphase bietet Raum, sich über berufliche und persönliche Perspektiven klar zu werden. Erst dann geht es im Anschluss an die Herausarbeitung der erforderlichen Kompetenzen.

Tätigkeiten bei einem externen Träger

Dieses Angebot umfasst Einzelarbeitsplätze ohne konkreten Anleitungbedarf bei anderen Bildungsträgern, Beschäftigungsgesellschaften, Vereinen und öffentlichen Trägern. Die Teilnehmenden werden hier für verschiedenste Tätigkeiten im gewerblich-technischen oder sozialen Bereich eingesetzt.

18 APFEL-, BIRNEN-, UND KIRSCHBÄUME FÜR PFLEGEKINDER IN ESSEN

EABG Firmengruppe beteiligt sich an Baumpflanzaktion

Seit rund 25 Jahren pflanzt das Essener Jugendamt gemeinsam mit Pflegefamilien Bäume – und setzt so ein Zeichen für das Ankommen und das Wurzeln schlagen in einer neuen Familie. In diesem Jahr wurden am Samstag, 4. November 2023, stellvertretend für alle über 600 Kinder in Essener Pflegefamilien 18 Apfel-, Birnen-, und Kirschbäume auf der Streuobstwiese Seumannstraße, Ecke Katzenbruchstraße gepflanzt.

Oberbürgermeister Thomas Kufen dankte allen Pflegeeltern sowie den Mitarbeiter*innen des städtischen Pflegekinderdienstes, der van Eupen-Stiftung und der Essener Arbeit-Beschäftigungsgesellschaft mbH, die diese Baumpflanzaktion in diesem Herbst auf die Beine gestellt haben, für ihr Engagement. Passend dazu gab es Apfelkuchen - mit Äpfeln von Bäumen, die vor Jahren ebenfalls auf dieser Wiese gepflanzt wurden.

Die Baumpflanzaktion des Jugendamtes ist jedes Jahr auch ein Termin, an dem sich alle Beteiligten austauschen können. Der Pflegekinderdienst sucht für jedes Kind eine Familie, die zu ihm passt: für Kinder, deren leibliche Eltern vorübergehend, langfristig oder auch dauerhaft ausfallen – für Kinder, die einen Ort benötigen, an dem sie Ruhe, Zuneigung und Sicherheit finden.



Weitere Informationen unter www.essen.de/pflegeeltern



IM INTERVIEW MIT MATTHIAS KÜTTNER

Teilnehmer „Perspektivwechsel - Lotsen- und Begleitdienst“

WIE SIND SIE ZU DIESEM ANGEBOT GEKOMMEN?

Ich habe im September 2023 beim Lotsen- und Begleitservice der Arbeit und Bildung gestartet. Das JobCenter Essen hat mich auf diese Möglichkeit aufmerksam gemacht und ich hatte direkt das Gefühl, dass es gut zu mir passt. Ich hatte bereits mein FSJ im Altenheim gemacht und 2010 meine Ausbildung als Rettungssanitäter abgeschlossen. Danach war ich 8 Jahre ehrenamtlich in diesem Bereich tätig. Leider hat mein fehlender Führerschein mich letztlich daran gehindert, beruflich nachhaltig Fuß zu fassen.

WAS GEFÄLLT IHNEN AN IHRER TÄTIGKEIT BESONDERS?

Die Tätigkeit hier tut mir sehr gut. Die Kund*innen sind so dankbar und regelrecht begeistert von der Hilfe, die wir leisten, da kommt viel zurück. Auch hier bei der ABEG herrscht eine fast familiäre Atmosphäre zwischen den Anleiter*innen und den Teilnehmenden.

In den allermeisten Fällen läuft es ganz reibungslos mit unseren Kund*innen. Mir macht es vor allem sehr viel Freude, den „Geschichten von früher“ zuzuhören. Das bedeutet den alten Menschen viel, hierüber erzählen zu können. Wir als Teilnehmende haben aber auch die Möglichkeit, uns aus einem Auftrag zurückzuziehen, wenn wir merken, dass eine professionelle Betreuung oder Pflege benötigt würde oder wir mit der Situation auf Dauer überfordert wären.



Hier geht's zum Film...



WAS WÜRDEN SIE SICH WÜNSCHEN?

Ich würde mir wünschen, dass viel mehr ältere Menschen ihre Scheu überwinden, Hilfsangebote anzunehmen. Viele trauen sich nicht oder meinen, sie hätten darauf keinen Anspruch. Aber genau dafür sind Angebote wie dieses ja da.

Aktuell hat mir das JobCenter die Verlängerung der Teilnahme bewilligt, was mich sehr freut. Danach könnte ich mir gut vorstellen, beruflich als Alltags-helfer weiterzumachen.

„Lotse sein heißt auch, zuzuhören.“

IM INTERVIEW MIT FRANK VOLLMANN

Anleiter „Perspektivwechsel - Lotsen- und Begleitdienst“

WORUM GEHT ES IN DIESEM ANGEBOT?

Dieses Angebot bietet Menschen Unterstützung in Alltagssituationen, z. B. Begleitung zu Ärzten oder im ÖPNV oder Erledigung von Einkäufen, aber auch Beschäftigung und soziale Kontakte wie gemeinsame Spiele, Spaziergänge oder schlichtweg „nur“ Gespräche. Die Tätigkeiten, die die Teilnehmenden in diesem Angebot übernehmen, sind klar andere als jene Haushaltshilfe- und Pflegedienstleistungen, die Menschen mit Pflegestufe über die Pflegeversicherung in Anspruch nehmen können und stellen somit keine kostenlose Konkurrenz hierzu dar.

Die Taktung und Regelmäßigkeit der Aufträge ist sehr individuell: manche Menschen benötigen nur fallweise Hilfe bei konkreten Tätigkeiten und melden sich sporadisch bei uns. Bei anderen Menschen gibt es 1-2 fixe Termine pro Woche und feststehende Aufgaben. Aktuell sind 8-10 Teilnehmende im Einsatz, die ca. 10 feste Kund*innen betreuen und akute Anfragen bedienen. Das Angebot könnte stark ausgebaut werden. Der Bedarf wäre nach unseren bisherigen Erfahrungen auf jeden Fall da.

WIE LÄUFT DER LOTSEN- UND BEGLEITDIENST AB?

Zu den Auftraggeber*innen – i.d.R. Menschen mit gesundheits- oder altersbedingten Einschränkungen – gehen die Teilnehmenden immer zu zweit. Sie arbeiten auch aktiv an der wöchentlichen Einsatzplanung mit, dokumentieren ihre Besuche und Tätigkeiten. Die Teilnahmedauer liegt bei 9-12 Monaten, pro Tag sind die Teilnehmenden 3-6 Stunden im Einsatz.

Seit dem Start des Lotsen- und Begleitservices in 2022 haben wir das Angebot auf verschiedenen Wegen bekannt gemacht. Zu Beginn haben wir Flyer im Stadtgebiet verteilt oder in Ämtern und anderen Institutionen ausgelegt. Inzwischen haben wir Kontakt zu einigen Seniorenwohnanlagen oder -pflegeheimen aufgenommen und werden von den Bewohner*innen oder - in deren Auftrag - von Betreuer*innen angerufen. Viel läuft inzwischen auch über Mund-zu-Mund-Propaganda.

WAS IST FÜR SIE DAS BESONDERE?

Was im Rahmen dieses Angebots ausgesprochen deutlich zu Tage tritt, ist die große Einsamkeit, unter der insbesondere viele ältere Menschen leiden. Sie sind daher – neben der Erledigung konkreter Dinge - unheimlich dankbar für die Möglichkeit, in Dialog mit anderen Menschen zu treten und gemeinsam Zeit zu verbringen. Aus manchen sprudelt es regelrecht hervor, wenn unsere Teilnehmenden zu ihnen kommen, so sehr fehlen ihnen alltägliche Kontakte. Das ist schon sehr berührend. Gleichzeitig ist es für unsere Teilnehmenden ein tolles Gefühl, freudig empfangen und gebraucht zu werden und eine gesellschaftlich wichtige und sinnstiftende Arbeit zu erledigen.





Gruppenarbeitsplätze in den Gewerken der Essener Arbeit-Beschäftigungsgesellschaft mbH (EABG)

Die Gruppenarbeitsplätze im Zentrum für Gemeinwohlarbeit in den Gewerken der EABG eröffnen Menschen, die dem Arbeitsmarkt nahestehen und eine höhere Belastbarkeit aufweisen, vielfältige Entwicklungschancen überwiegend in gewerblich-technischen Berufsfeldern.

Zu diesen Bereichen gehören:

- > Bauhauptgewerbe
- > Maler- und Lackiererhandwerk
- > Metallbau / Fenster- und Türenbau
- > Garten- und Landschaftsbau
- > Holzbearbeitung und Tischlerei
- > Hauswirtschaft
- > Dienstleistungen, wie beispielsweise ein Umzugsservice

Persönliche Entwicklung und reale Arbeitserfahrung im Fokus

Für jeden Teilnehmenden werden in speziellen Konferenzen die persönlichen Entwicklungsmöglichkeiten evaluiert und Empfehlungen für das weitere Vorgehen ausgesprochen. Diese Arbeiten bringen höhere Anforderungen mit sich als andere AGH-Angebote und sind durch die Einbindung in tatsächliche Arbeitsprozesse aus Aufträgen innerhalb des Konzerns Stadt Essen gekennzeichnet. Obwohl die Teilnehmenden umfassende Unterstützung durch sozialpädagogische Fachkräfte, qualifizierte Anleitende aus den Handwerksbereichen sowie Vermittlungsfachkräfte erhalten, erleben sie bereits eine intensive Vorbereitung auf die realen Bedingungen des Arbeitsmarktes.

BAUVORHABEN 2023

Das Leistungsspektrum der EABG deckt alle wichtigen Bereiche ab, die für die Durchführung selbst anspruchsvoller Bauvorhaben notwendig sind. Neben dem Bauhauptgewerbe umfasst dies ebenso die Tischlerei und Holzbearbeitung sowie den Metallbau. Ergänzt wird dieses Angebot durch Leistungen im Maler- und Lackiererhandwerk, im Garten- und Landschaftsbau sowie in der Hauswirtschaft. Der Dienstleistungsbereich vervollständigt das umfangreiche Portfolio.

Im Jahr 2023 führten die Gewerke der EABG zahlreiche Projekte für kommunale Auftraggebende durch, darunter:

- > Verschiedene Bauvorhaben im Auftrag der Immobilienwirtschaft der Stadt Essen (Stadtamt 60)
- > Die Sanierung von Sanitäranlagen in Schulgebäuden als Generalübernehmerin, inklusive der vollständigen Planung und Realisierung bis zur Übergabe. Diese Projekte waren Teil umfassender Sanierungsmaßnahmen. In diesem Fall handelte es sich um sogenannte C-Maßnahmen, das heißt Generalinstandsetzungen.

Sanierungen und Umbauten fanden im vergangenen Jahr zudem an diesen Schulstandorten statt:

- > Grundschule an der Rahmstraße
- > Gesamtschule Borbeck, Standorte Hanse-mannstraße und Ripshorster Straße
- > Stadthafenschule, Forststraße
- > Maria-Kunigunda-Schule, Timpestraße
- > Glückauf-Schule, Standort Termeerhöfe
- > Neuessener Schule, Altenessener Straße

Des Weiteren wurden Vorarbeiten in Form von Grundlagenermittlung, Planung und vorbereitenden Maßnahmen für 10 neue C-Maßnahmen und 4 A-Maßnahmen geleistet.

Hinzu kamen die Produktion, Lieferung und Montage von Möbeln, Küchen, Fenstern und Türen für verschiedene Essener Stadtämter durchgeführt.

Auch für die Grundstücksverwaltung Stadt Essen (GVE) und die Theater-Baugesellschaft Essen (TBE) wurden diverse Aufträge erledigt, darunter Umbauten und Fensterneufertigungen für das Grillotheater, Umzüge im Rathaus Essen, Sanierung der Sanitäranlagen im Rathaus sowie Pflege und Reinigung von städtischen Zierbrunnen.

Die Arbeiten im Rahmen von Konsensprojekten umfassten die Herrichtung und den Umbau des neuen Standorts „Im Hesselbruch 5“.



BAUVORHABEN 2023

BEISPIEL: SANIERUNG TOILETTENANLAGE MARIA-KUNIGUNDA-SCHULE, TIMPESTRASSE

Frischer Wind in Essener Schultoiletten

Der Rat der Stadt Essen hatte im Jahr 2017 umfangreiche Maßnahmen zur Sanierung von Toilettenanlagen an Essener Schulen priorisiert. Im Laufe des Programms wurden so initial 189 Schulstandorte besichtigt und bei insgesamt 147 Essener Schultoiletten ein Sanierungsbedarf festgestellt. Im September 2022 hatte sich der Rat der Stadt Essen für die Fortsetzung des Schultoilettenprogramms ausgesprochen. Im vergangenen Jahr konnten somit weitere Schultoilettenanlagen saniert werden. Der Rat der Stadt hat in seiner Sitzung im Januar 2024 einen weiteren Zwischenbericht über bereits erfolgte Sanierungen sowie laufende und sich in Planung befindende Maßnahmen zur Kenntnis genommen.

Es verbleiben aktuell (Stand: Anfang 2024) weiterhin 85 Standorte mit Sanierungsbedarf, von denen sich 18 Maßnahmen in der Ausführung befinden. Die verbleibenden Maßnahmen sind in Bearbeitung und derzeit in unterschiedlichen Planungsphasen. Die Anzahl variiert dabei, da Projekte hinzugekommen oder an manchen Standorten eine zweite Anlage saniert wird.

Vor dem Hintergrund der vielen parallellaufenden Schulmaßnahmen erhält die Stadtverwaltung auch weiterhin Unterstützung durch die Essener Arbeit-Beschäftigungsgesellschaft mbH (EABG) und die Grundstücksverwaltung Stadt Essen GmbH (GVE).

Nachher



Vorher



IM GESPRÄCH MIT: MICHAEL KOOPMANN

BEREICHSLEITUNG BETRIEB / BAULEITUNG UND SERVICE

DIE EABG HAT IN DEN VERSCHIEDENSTEN STÄDTISCHEN BAUPROJEKTEN BEREITS EINE TRAGENDE ROLLE GESPIELT. WAS KANN DIE EABG IHREN AUFTRAGGEBERN ANBIETEN?

Die Bandbreite unseres Leistungsangebots ist ausgesprochen groß, mit Sicherheit nicht nur viel größer als von vielen vermutet, sondern auch auf einem technischen Stand, der sich mit dem privater Handwerks- und Bauunternehmen absolut messen lassen kann. Die EABG verfügt über 7 Gewerke: sie reichen vom Bauhauptgewerbe, über das Maler-/Lackierhandwerk und den Metallbau bis zum Tischlerhandwerk und dem Garten- und Landschaftsbau. Hinzu kommen der Dienstleistungsbereich, der z. B. Reinigungs- und Umzugsservices für städtische Einrichtungen anbietet, sowie die Hauswirtschaft.

Neben modernsten Maschinen und Anlagen sowie gut ausgebildeten und für etliche Spezialleistungen zertifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben zudem Investitionen in die Digitalisierung von Arbeitsabläufen für erhebliche Effizienzsteigerungen und eine noch bessere Qualität der Arbeitsergebnisse gesorgt.

Insofern ist die EABG problemlos in der Lage, umfangreiche Bauprojekte zu stemmen und daher auch schon häufig als Generalübernehmerin für städtische Bauprojekte aufzutreten.

ALS GENERALÜBERNEHMERIN HAT DIE EABG AUCH DAS GROSSPROJEKT „TOILETTEN-SANIERUNG IN ESSENER SCHULEN“ BEGLEITET. WIE LÄUFT DIES KONKRET AB?

Seit 2017 verfolgt die Stadt Essen das Ziel, an allen Essener Schulen einen modernen Standard im Bereich der Schultoiletten umzusetzen - ein echtes Großvorhaben, da bei der ersten Bestandsaufnahme

ein z. T. erheblicher Sanierungsbedarf bei gut 75% aller Schulstandorte konstatiert wurde. Für etliche Bauvorhaben wurde die EABG als GÜ durch die Immobilienwirtschaft der Stadt Essen beauftragt.

Und es geht ja in vielen Fällen um weit mehr als den reinen Ersatz von Waschbecken und WCs. Je nach Zustand ist eine komplette Entkernung der Räumlichkeiten, Überprüfung und teilweise Erneuerung der Dacheindichtung, die Neuverlegung von Grundleitungen oder das Stellen neuer Wände nötig. Schadstoffe müssen ggf. beseitigt, neue Fenster und Türen eingebaut sowie Fliesen- und Anstricharbeiten durchgeführt werden.

Die Leistungsphasen 2-8 werden bei solchen GÜ-Projekten durch unser eigenes Personal abgedeckt. Nach erfolgter Genehmigung werden auch alle Hochbau- und Tiefbautätigkeiten durch die EABG erbracht. Die haustechnischen Gewerke führen dann Essener Handwerksunternehmen durch, die durch uns beauftragt werden.

Nach eventuell noch erforderlichen Fassadenarbeiten, einer Bauendreinigung und Überprüfung der Trinkwasserqualität erfolgt dann die Übergabe an die Schule.

WELCHE REAKTIONEN ERLEBEN SIE VON SEITEN DER SCHULEN?

Quasi seit es Schulen gibt, ist der Zustand der Sanitäranlagen ein Problemfeld. Ein häufig nicht allzu pfleglicher Umgang sowie fehlende Mittel oder Möglichkeiten für höhere Reinigungsintervalle, Reinigungskräfte oder Wartungs- und Instandhaltungsmaßnahmen machen diese Räumlichkeiten schnell zum „Unort“.

Wir haben in den vergangenen Jahren an vielen Schulen zu erheblichen Verbesserungen beigetragen, die uns von den Beteiligten auch oft durch große Begeisterung bei den Besichtigungen und viel Lob und Dank gespiegelt wurde.

Es bleibt zu hoffen, dass der erreichte einladende und komfortable Ist-Zustand ein Verhalten der Nutzer*innen hervorruft, damit dieser möglichst lange auch erhalten bleibt.

„DIE EABG KANN PROBLEMLOS UMFANGREICHE BAUVORHABEN ÜBERNEHMEN.“



WAS SIND ODER WAREN DIE GRÖSSTEN HERAUSFORDERUNGEN BISHER?

Bauplanungen sind - leider - nicht statisch, im Laufe des Bauprozesses kann viel passieren und neue Erkenntnisse erfordern dann Anpassungen, die nicht leicht zu bewältigen und zu vermitteln sind. Auch im Verlauf dieser Sanierungsarbeiten gab es manche böse Überraschung, so dass die anfänglich geschätzten notwendigen Maßnahmen inkl. damit einhergehender Kosten höher angesetzt werden mussten - für alle Beteiligten natürlich alles andere als zufriedenstellend.

Und dann kamen seit 2020 globale Ereignisse hinzu, die niemand hätte vorhersagen können und die alles auf den Kopf gestellt haben: die Coronapandemie, Lieferengpässe, das Hochwasser in NRW, der Ukraine-Krieg, Inflation, steigende Energiepreise. Natürlich war auch das hier dargestellte Sanierungsprojekt stark betroffen. Unter diesen Rahmenbedingungen mussten leider Fertigstellungstermine verschoben sowie noch nicht gestartete Bauvorhaben temporär auf Eis gelegt werden.

Dennoch haben alle Beteiligten - angefangen bei den Akteuren in der Stadtverwaltung über die Schulen selbst bis hin zu uns als ausführendem Baudienstleister - alle Möglichkeiten ausgeschöpft, um so schnell, so gut und so kostensensibel wie möglich Lösungen für die betroffenen Standorte zu finden - und in den meisten Fällen ist dies auch gelungen.

WIE IST DER AKTUELLE STAND?

9 C-Maßnahmen, also Generalsanierungen von Schultoiletten wurden bereits durch uns durchgeführt, darüber hinaus 34 A-Maßnahmen, dies sind Bauvorhaben mit geringem Sanierungsaufwand.

Das Sanierungsprogramm wird Schritt für Schritt fortgesetzt. 15 Generalsanierungen stehen noch aus und werden teilweise mit Unterstützung der Kreishandwerkerschaft umgesetzt. 9 C-Maßnahmen sowie 4 A-Maßnahmen befinden sich zur Zeit im Bau.

Auch in Zukunft wird die EABG an vielen Schulstandorten die Bauvorhaben verantwortlich mitgestalten. Dazu gehören auch die Fertigung und Errichtung von Stahlaußentreppen als 2. baulicher Rettungsweg.

ZENTRUM FÜR INTEGRIERTE PROJEKTE (ZIP)

ZIP – Essen.Neue Wege zum Wasser: Ökologische Projekte im Zentrum

Personen, die über marktnähere Fertig- und Fähigkeiten verfügen, finden über das Zentrum für Integrierte Arbeitsmarktprojekte (ZIP) gute Perspektiven für eine Integration in das Arbeitsleben. ZIP-Projekte sind häufig im Grün- aber auch im Baubereich angesiedelt.

In der Regel arbeiten im Projekt Unternehmen des ersten Arbeitsmarkts sowie kommunale Institutionen zusammen. Die Teilnehmenden sind intensiv in die Arbeitsprozesse eingebunden und werden fachlich angeleitet. Eine sozialpädagogische Betreuung erfolgt begleitend.

Die Teilnahme an einem solchen Projekt bringt höhere fachliche und persönliche Anforderungen mit sich. Gleichzeitig ist durch die realen Arbeitsbedingungen der Lerneffekt größer und der Kompetenzerwerb umfassender, was wiederum die Chancen auf einen Übergang in den ersten Arbeitsmarkt erhöht.

Die Beschäftigung erfolgt nach individuellen Vorkenntnissen, von Tätigkeiten im Bereich der Planung bis zur handwerklichen Ausführung. Im täglichen Einsatz, unter fachlicher Anleitung, können langzeitarbeitslose Menschen praktische Kenntnisse und Fähigkeiten erwerben bzw. ausbauen und somit ihre Vermittlungschancen in den ersten Arbeitsmarkt verbessern. Weiterhin ermöglicht das Projekt

durch Auftragsvergaben an Essener Betriebe, in Verbindung mit der Verpflichtung zur Einstellung langzeitarbeitsloser Menschen, eine Integration in den Arbeitsmarkt.

Die 36 Teilnehmenden im Jahr 2023 wiesen im Schnitt 4,8 Vermittlungshemmnisse auf. Zwei Personen konnten aus den ZIP-Projekten in den Arbeitsmarkt in eine geförderte Beschäftigung vermittelt werden. Betrachtet man den gesamten Maßnahmenzeitraum von 2007 bis 2023, wurden insgesamt 415 Personen in den Arbeitsmarkt oder in eine geförderte berufliche Weiterbildung vermittelt.

2023 befanden sich folgende Einzelprojekte in der Umsetzung:

- > Umgestaltung des Eingangsbereiches in der Hövelstraße - „M1 - van Eupen-Waldpark“
- > Reparatur von beschädigten Teilstücken der Wasserroute und entlang des Ruhrtalradweges
- > Installation einer Entwässerungsrinne und Anlegen von Bankplätzen im Grünzug Hörsterfeld
- > Ökologisierung von Rasenflächen zu Wildrasenflächen und Blühwiesen
- > Erstellung und Pflege von Mikrowäldern
- > Renovierung von Bankplätzen entlang der Ruhr



Zum 01.03.2023 wurden die drei ZIP-Projekte „Essener Konsens“, „Essen.Neue Wege zum Wasser“ und „Beseitigung von Flutschäden“ zu einem Projekt „ZIP – Essen.Neue Wege zum Wasser: Ökologische Projekte im Zentrum“ zusammengefasst. Damit findet die neue Aufgabenstellung aus dem ökologischen und nachhaltigen Bereich Beachtung und erfasst alle in diesem Projekt erforderlichen und sich entwickelnden Aufgaben.

ESSENER
KONSENS



Anlegen von Mikrowäldern

Das Konzept von Tiny Forest Projekten (Tiny Forest = Mikrowald) stammt aus Japan und wird nach der von dem Pflanzenökologen Professor Akira Miyawaki entwickelten Bewaldungsmethode auch als Miyawaki-Methode bezeichnet. Dabei geht es um die Begrünung standortangepasster, hochdiverser Waldökosysteme auf kleinen Flächen ab 100 m² vor allem im urbanen Raum. Geeignet sind insbesondere Flächen von geringem ökologischen Wert, die durch eine entsprechende Regeneration des Bodens und eine dichte Bepflanzung innerhalb kurzer Zeit in autarke Ökosysteme umgewandelt werden.

Diese Mikrowälder beinhalten eine Vielzahl sogenannter Ökosystemdienstleistungen wie z.B. als Klimaanpassungsmaßnahme zur Absorption von Kohlenstoff, Neutralisierung von CO₂ und mehr Biodiversität. Weiterhin steht im Zentrum des Konzepts die Partizipation von Kindern und anderen Freiwilligen im Rahmen von Umweltbildungsprogrammen. Vom Zeitpunkt der Pflanzung an kann im grünen Klassenzimmer „Mikrowald“ fortan ökologisches Wissen und Engagement (praktisch) vermittelt bzw. erlebbar werden. Ganz nebenbei profitieren die Menschen vom Mikrowald, indem ihnen die wohlthuende Natur nähergebracht wird.

Im Jahr 2023 wurden mit Unterstützung der EABG im Bereich der „Haus-Berge-Straße“, an der „Kapitelwiese“ und am Projektstandort „Im Hesselbruch 5“ jeweils ein Mikrowald (à 400qm Fläche) angelegt. Die vorbereitenden Arbeiten für die Pflanzung der Bäume begannen bereits im Januar 2023 durch das Projekt E.NWzW. Ab Mitte März begann die EABG mit den Pflanzarbeiten an den einzelnen Standorten. Nach Abschluss der Pflanzarbeiten wurden die Mikrowälder zunächst mit Bauzäunen geschützt. Nachfolgend wurden durch das Projekt die vorgesehenen Staketenzäune aufgestellt und im Bereich des Mikrowaldes in der Haus-Berge-Straße zwei Bankplätze angelegt.

Die Umsetzung des Mikrowaldes im Bereich der „Haus-Berge-Straße“ ist als Pilotprojekt hervorzuheben. Bereits im Vorfeld der Umsetzung erklärten Vertreter*innen aus der benachbarten Schule und KiTa, dem Seniorenzentrum und dem Stadtteil ihre Bereitschaft, sich an der Pflanzaktion und der Pflege des Mikrowaldes zu beteiligen. So waren an der Baumpflanzung am 15.03.2023 Vorschulkinder, Schüler*innen und Anwohner*innen aus dem Stadtquartier mit eingebunden. Wissenschaftlich begleitet wird das Projekt durch die Fakultät für

Raumplanung der Universität Dortmund, die die entstehenden Mikrowälder unter dem Aspekt von Bürgerbeteiligungen und dauerhafter Betreuung durch Bürgerinitiativen und Verbände begleiten und untersuchen wird. In Kooperation mit der Universität Duisburg-Essen soll herausgefunden werden, wie sich die Pflanzung von Mikrowald-Flächen auf die Bodenverhältnisse auswirkt.

Die Teilnehmer*innen des Projekts konnten beim Anlegen der Mikrowälder z.B. bei der Geländevorbereitung und beim Mulchen mit Naturmaterial ihre Kenntnisse verbessern, ebenso bei den Arbeiten im Umfeld, beim Zaunsetzen und Anlegen der Bankplätze.



Nikolausschule an der Kapitelwiese



Bankplatz im Mikrowald „Haus-Berge-Straße“

Anlegen von Wildblumen- und Blühwiesen

Zum Erhalt der Biodiversität und zur Anpassung an den Klimawandel legte das Beschäftigungsprogramm bereits im Jahr 2021 artenreiche Wildwiesen am Friedhoff am Hellweg an. Ab Oktober 2022 erfolgten am „Moltkeplatz“ und „Am Parkfriedhof“ bereits erste Vorarbeiten für zwei weitere Wildwiesen. Die Teilnehmer*innen und Mitarbeiter*innen des Beschäftigungsprojekts kofferten mit entsprechenden Maschinen die Flächen aus, indem sie die Rasennarbe und einen Teil des Mutterbodens entfernten und dafür mit einer Fräse in den Boden den Sand einarbeiteten (abmagern). Die Einsaat des Saatguts folgte im April 2023. Im August 2023 fand die erste Mahd statt.



Zudem führten die Teilnehmer*innen des Projekts im Jahr 2023 Schnitt- und vereinzelt Saatarbeiten an verschiedenen Rasenflächen (ca.10.000 qm) im Essener Stadtgebiet aus. Mittels einer anderen Schnittfolge und vereinzelter Einsaat können Rasenflächen ökologisiert bzw. zu Wildrasenflächen und Blühwiesen entwickelt werden. Das reichlich angefallene Schnittgut wurde in vom Projekt gestellten Containern gesammelt und dann zur Entsorgung abtransportiert.

Weitere Planungen sehen vor, die im Rahmen des Projekts angefertigten Insektenhotels an den Wildblumenflächen und ökologisierten Flächen aufzustellen.

Bau von Insektenhotels

Um Nistmöglichkeiten und Überwinterungshilfen für Wildbienen, Wespen, Hummeln und anderen nützlichen Insekten zu schaffen, wurden als neues Projekt des Programms „E.NWzW Ökologische Projekte im Konsens“ in der Tischlerei von Teilnehmer*innen im Jahresverlauf 2022/2023 14 Insektenhotels hergestellt. Den Teilnehmer*innen wurden dabei die Verwendung und Verarbeitung verschiedenster Materialien und der Umgang mit den Werkzeugen vermittelt.

Die Insektenhotels sollen im 1. Quartal 2024 im Bereich der Wild- und Blühwiesen installiert werden.



Urban Gardening

Tätigkeiten in den Bereichen „Urban Gardening“ bieten im Programm „ZIP - Essen.NWzW: Ökologische Projekte im Konsens“ ein breites Spektrum an Einsatzmöglichkeiten hinsichtlich der erforderlichen körperlichen Anforderungen und fachlichen Voraussetzungen im praktischen Einsatz. Die Teilnehmer*innen können je nach Leistungsvermögen einfachste Tätigkeiten ausführen z.B. beim Anlegen und Pflegen von Blumen- und Gemüsebeeten. Die Übergänge zu anspruchsvolleren Tätigkeiten sind fließend, je nach Bereitschaft der Teilnehmer*innen werden auch leichte bis schwerere Tätigkeiten angeboten, z.B. Schnitтарbeiten im Grünpflegebereich und Bau von Hochbeeten mit entsprechenden Werkzeugen und Maschinen.



PROJEKT WEG UND RAUM



1994 gründete sich das Netzwerk „Weg und Raum“ zunächst als Modellprojekt im Rahmen der Internationalen Bauausstellung Emscher Park. Das Netzwerk arbeitet für öffentliche Auftraggeber,

die das Ziel verfolgen, die Gestaltung der grünen Ruhrgebietsinfrastruktur mit arbeitsmarktpolitischen Zielen zu verbinden.

Das Netzwerk engagiert sich über Stadtgrenzen hinweg und ist aktuell auch in Projekten der IGA Metropole Ruhr 2027 eingebunden. In dieser Verbindung liegen Charme und Erfolg des Vorhabens, und Flächenrecycling und Stadterneuerung sind Arbeitsfelder und Markenzeichen gleichermaßen.

Auch Weg und Raum hat sich der Förderung von (Langzeit-)Arbeitslosen verschrieben, die hier Beschäftigungs- und Qualifizierungsmöglichkeiten vor allem im Garten- und Landschafts- sowie im Hoch- und Tiefbau finden. Jährlich werden rund 100 Personen begleitet und an den ersten Arbeitsmarkt herangeführt. Bei Bedarf wird durch die Vergabe von Unteraufträgen auch mit Fachfirmen des ersten Arbeitsmarkts kooperiert.

Auf Essener Gebiet ist die EABG mit einer Gruppe von 20 Langzeitarbeitslosen und einigen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten aus dem Programm „Soziale Teilhabe“ (§ 16i SGB II) in Projekten zur Erhaltung von Radwegetrassen sowie Stätten der Industriekultur tätig. Beispiele sind die ehemaligen Halden Schurenbach, Beckstraße und Katernberg, Mechtenberg, der Emscherradweg und Emscherland.



PROJEKTPARTNER

Essener Arbeit-Beschäftigungsgesellschaft mbH

Dorstener Arbeit gemeinnützige Beschäftigungsgesellschaft

Gemeinnützige Beschäftigungsgesellschaft Herne mbH

Jugend in Arbeit e.V.

Grünbau Dortmund - gemeinnützige Gesellschaft für soziale Beschäftigung und Qualifizierung in der Stadterneuerung mbH

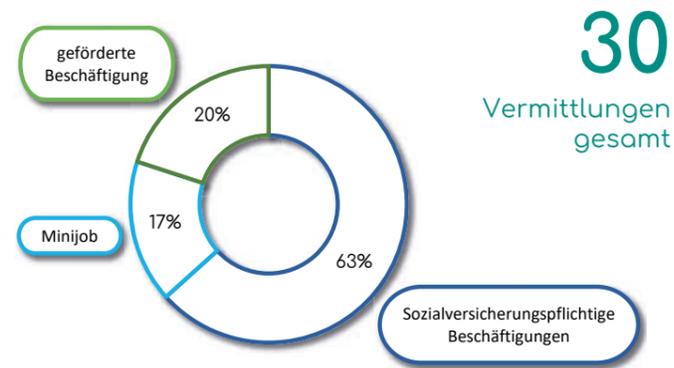
EINBLICKE IN DIE STRUKTUR DER TEILNEHMENDEN

Im Jahr 2023 betrug die Anzahl der Teilnehmenden in Arbeitsgelegenheiten insgesamt 969, was einen leichten Rückgang im Vergleich zum Vorjahr darstellt. Der Anteil männlicher Teilnehmender blieb mit 73,6 % nahezu unverändert hoch. Die Zahl der Teilnehmenden mit Kindern verharrte bei 31 %, während der Anteil der Ledigen von 47,9 % im Jahr 2022 auf 50,9 % stieg.

Die durchschnittliche Dauer der Arbeitslosigkeit unter den AGH-Teilnehmenden hat sich leicht erhöht und lag bei 8,6 Jahren (im Vorjahr 8,5 Jahre), was die oft prekäre soziale Situation der Beteiligten unterstreicht.

Die Mehrheit der Teilnehmenden sah sich mit vielfältigen und oft mehrfachen Vermittlungshindernissen konfrontiert, die eine Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt deutlich erschwerten. Über drei Viertel hatten keine abgeschlossene Berufsausbildung, und eine ähnlich hohe Zahl litt unter gesundheitlichen Problemen. Für viele Jobs notwendige Führerscheine fehlten bei 70 % der Teilnehmenden, während weitere Hindernisse wie höheres Alter, Sprachbarrieren oder Verschuldung die Situation zusätzlich erschwerten.

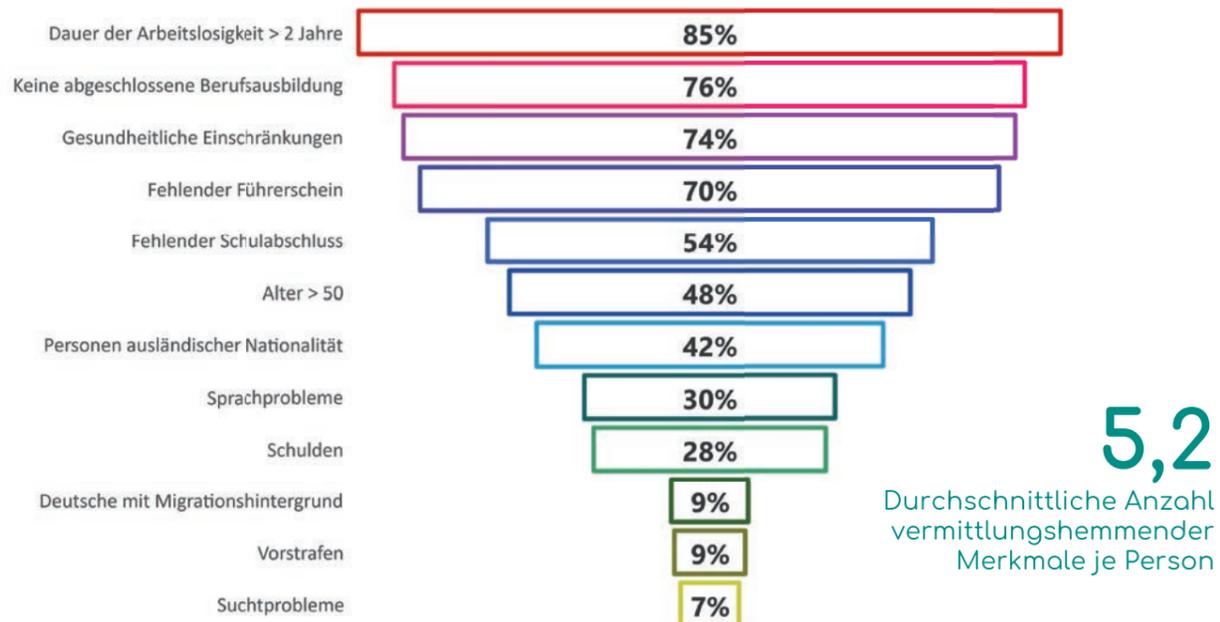
VERMITTLUNGEN AUS AGH-MASSNAHMEN IN DEN ARBEITSMARKT 2023



Erfolgreiche Wege in den Arbeitsmarkt

Trotz dieser komplexen Herausforderungen wurde im Jahr 2023 ein bemerkenswerter Erfolg erzielt: 30 Teilnehmende fanden einen neuen Arbeitsplatz, wobei fast zwei Drittel von ihnen in sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse vermittelt werden konnten, was viele Teilnehmende beim Start in ein AGH-Programm nicht erwartet hätten. Angesichts der dargestellten Schwierigkeiten ist dies ein bedeutender Erfolg und ein klares Zeichen dafür, welches Potenzial durch passende Angebote aktiviert werden kann.

VERMITTLUNGSHEMMNISSE DER KUND*INNEN 2023



WEITERE PROJEKTE

ARBEITSMARKTPROJEKTE DER ABEG

Maßnahmen nach § 45 SGB II	ESF-Projekte	Geförderte sozialversicherungspflichtige Beschäftigung	Beratungsangebote / Aktivierungsangebote (AVGS)	Vermittlung / Arbeitgeberberatung	Arbeitsgelegenheiten (AGH) im Rahmen von Gemeinwohlarbeit
Zukunft in Arbeit (ZIA) Perspektive Weiterbildung mit Vermittlung in eine betriebliche Umschulung (PWbU) Vorbereiten - Inspirieren - Planen (VIP) Frauenkompetenzzentrum (FKZ) KontaktCenter I (KTC I) KontaktCenter II (KTC II) Maßnahme für Neuzugewanderte (MfN) Profiling Ukrainische Geflüchtete (PUG)	Kooperative Beschäftigung (KoBe /MAGS) Sprachkurse (BAMF) > Integrationskurse > Berufsbezogene Sprachkurse Perspektiven im Erwerbsleben (PIE)	Teilhabechancengesetz: Beschäftigungsverhältnisse nach § 16 i und e SGB II	Beratungsbüro Wege in Arbeit (WIA) Beratungsbüro Essen-Ost Aktivierungsangebote (AVGS): > Vermittlung > Einzelcoaching und Bewerbungsstrategien	Team Vermittlung: > Akquise von Stellen > Aufbau Arbeitsgebernnetzwerk Vermittler*innen aus allen Teams	Gruppenarbeitsplätze nicht produktiver Bereich: > Kreativ > StArT: Malerhandwerk, Tischlerei, Hauswirtschaft, Metallbau > Basis > Orientierungsangebote Perspektivwechsel Repaircafé Einzeleinsatzstellen Träger im Essener Stadtgebiet, z.B. Lotsen- und Begleitdienste ZIP – Essen.Neue Wege zum Wasser: Ökologische Projekte im Zentrum

STANDORTE DER ABEG IN ESSEN

Seit über 20 Jahren gestaltet die ABEG den Essener Arbeitsmarkt und bietet vor Ort Chancen für Beschäftigung, Teilhabe und berufliche Entwicklung. Die Angebote sind inzwischen an vielen Standorten auf dem Essener Stadtgebiet zu finden:

- > Zipfelweg
- > Karolingerstraße
- > ETEC Kruppstraße
- > Bochumer Straße
- > Kaiser-Otto-Platz
- > Im Hesselbruch

vor ort und nah bei den menschen



KOOPERATIVE BESCHÄFTIGUNG

Das Projekt „Kooperative Beschäftigung“ (KoBe), das am 1. November 2021 an lief und seinen vollen Betrieb im Jahr 2022 aufnahm, wurde durch eine erfolgreiche Förderbewerbung der ABEG und die Unterstützung des Ministeriums für Arbeit, Gesundheit und Soziales Nordrhein-Westfalen möglich, finanziert durch die EU-Initiative REACT-EU. Das Projekt endete am 31. März 2023.

Ziel: Vorbereitung einer Beschäftigung nach §16i SGB II

KoBe hatte das Ziel, Menschen, die lange vom Arbeitsmarkt ausgeschlossen waren, zu unterstützen und auf eine langfristige Beschäftigung nach § 16i SGB II vorzubereiten. In enger Zusammenarbeit mit dem JobCenter Essen wurden förderberechtigte Personen ausgewählt und durch ein spezialisiertes Team aus Betriebscoach und Netzwerkkordinatorin begleitet.

Vielfältige Einsatzbereiche und Erfahrungen

Das Projekt umfasste 15 Teilnehmendenplätze, die jeweils kontinuierlich neu besetzt werden konnten, um in verschiedenen Berufsfeldern wie Garten- und Landschaftsbau, kaufmännische Verwaltung oder Kindertagespflege praktische Erfahrungen zu sammeln.

Die Möglichkeit, wegen familiärer Pflichten vorzugsweise in Teilzeit zu arbeiten, konnte durch individuell angepasste Zeitmodelle ebenfalls berücksichtigt werden. Praktika und Qualifizierungsmaßnahmen boten die Chance zur beruflichen Neuorientierung in einem geschützten Rahmen.

Bis zum Projektende am 31. März wurden in 2023 insgesamt 18 Praktika vermittelt.

Von den 22 bis zum Ende des Projekts betreuten Teilnehmenden fanden 5 eine sozialversicherungspflichtige Anstellung. Fünf weitere wurden in eine nach § 16i SGB II geförderte Beschäftigung bei der ABEG übernommen, von denen 3 rasch in sozialversicherungspflichtige Beschäftigungen weitervermittelt werden konnten. Fünf Personen erhielten die Möglichkeit, sich gemäß § 16i SGB II weiterzubilden, beispielsweise in den Bereichen moderne Bürokommunikation und MS Office oder zur Elektrofachkraft für festgelegte Tätigkeiten.

Sieben Personen gelang der Schritt in den ersten Arbeitsmarkt in Feldern wie Finanzwesen, Büro-tätigkeiten, Haustechnik, Umzugs-service, im Maler- und Lackierhandwerk oder als Inklusionskraft.



REACT-EU

Mit der Initiative REACT-EU stellt die Europäische Union zusätzliche finanzielle Mittel zur Verfügung, um die Folgen der COVID-19-Pandemie abzumildern. Für Nordrhein-Westfalen stehen im Rahmen der Initiative rund 400 Mio. Euro für die Europäischen Strukturfonds bereit. Die maximale Förderung beträgt 80%. Die G.I.B. - Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung mbH evaluiert und begleitet die Initiative.



PERSPEKTIVEN IM ERWERBSLEBEN

Seit Beginn 2022 setzte die ABEG das Projekt „Perspektiven im Erwerbsleben“ (PiE) um, welches Menschen mit Wohnsitz und Arbeitsplatz in NRW während beruflicher Veränderungsphasen begleitete. Gefördert vom Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen und mit Unterstützung des Europäischen Sozialfonds, lief das Projekt bis Ende 2023.

Neue Horizonte im Berufsleben

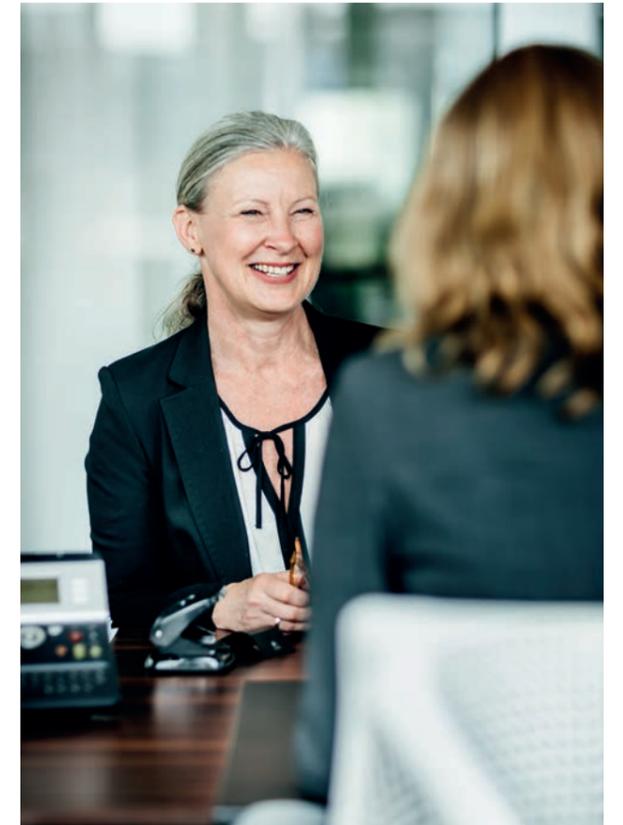
Das Hauptanliegen dieses Förderprogramms war es, die Entscheidungsfähigkeit bezüglich der eigenen beruflichen Laufbahn zu verbessern, berufliche Kompetenzen zu erweitern, eine persönliche Kompetenzbilanzierung vorzunehmen und sowohl kurz- als auch langfristige berufliche Ziele zu definieren.

PiE richtete sich schwerpunktmäßig an Menschen, die sich inmitten eines beruflichen Wandlungsprozesses befanden oder als Berufsrückkehrende wieder ins Arbeitsleben einsteigen wollten. Das Programm deckte vielfältige Informationsbedürfnisse ab, half bei der Klärung beruflicher Wünsche und unterstützte bei der realistischen Einschätzung beruflicher Entwicklungsmöglichkeiten.

Schwerpunkt: Anerkennung von Qualifikationen

Ein Schwerpunkt lag dabei auf der Klärung und Anerkennung von im Ausland erworbenen Berufsqualifikationen. Erfahrene Berater*innen boten dazu ihre Expertise an. Die Beratungen waren kostenfrei. Von den insgesamt 266 verfügbaren Beratungsstunden konnte eine einzelne Person bis zu 9 Stunden in Anspruch nehmen.

Im Durchführungszeitraum fanden über 182 Beratungssitzungen statt. 80 Ratsuchende nutzten das persönliche Angebot. Davon erhielten 42 Personen Beratung zur Anerkennung ausländischer Abschlüsse, während 38 Personen individuelle Unterstützung bei ihrer beruflichen Weiterentwicklung bekamen.



ERWERBSLOSENBERATUNG

Oft führt anhaltende Arbeitslosigkeit zu komplexen Herausforderungen, aus denen Betroffene ohne externe Unterstützung schwer einen Ausweg finden. Selbst die Angst vor oder der Beginn einer Arbeitslosigkeit wirft viele Fragen auf, die am besten mit fachkundiger Hilfe geklärt und bewältigt werden sollten.

Zugängliche, unvoreingenommene und niederschwellige Beratungsangebote sind entscheidend, um in diesen herausfordernden Lebensphasen Unterstützung und neue Perspektiven zu bieten. Die Weiterleitung zu zusätzlichen Hilfsangeboten spielt ebenfalls eine wichtige Rolle.

Seit 2011 führt die ABEG die unabhängige Beratungsstelle „WiA – Wegweiser in Arbeit“, hauptsächlich für den Norden Essens, lange Zeit mit Unterstützung durch Mittel des Europäischen Sozialfonds.

Nach dem Auslaufen der Förderung im Jahr 2021 wird dieses Angebot weiterhin, nun ohne finanzielle Hilfe, aufrechterhalten. Das Beratungszentrum steht somit weiterhin als Anlaufpunkt zur Verfügung.





**DORIS WALENCKI,
BEREICHSLEITUNG ABEG**



WOFÜR STEHT DIE ABEG?

Die Arbeit und Bildung Essen GmbH verfolgt klare strategische Ziele. Als erfahrener, kompetenter und gemeinnütziger Dienstleister übernehmen wir Verantwortung für den regionalen Arbeitsmarkt.

Wir arbeiten mit Leidenschaft für Menschen. Mit Innovation, Initiative, Respekt, sozialer Vielfalt, Verantwortung und Kreativität gestalten wir proaktiv Veränderungsprozesse. So entstehen individuelle Lösungen für unsere Kund*innen!

WELCHE THEMEN HABEN DIE ABEG 2023 BESCHÄFTIGT?

Auch in 2023 war das Thema der Zuwanderung prägend für unsere Arbeit.

Die Beratung zur Anerkennung von Abschlüssen war und ist ein hochaktuelles Thema. Die Umsetzung des Programms Anerkennungs- und Qualifizierungsberatung (ANUQ) leitet die notwendigen Schritte zur Anerkennung von Schul- und Berufsabschlüssen ein. Das Programm wird durch Mittel des Bundes und ESF-Mittel gefördert.

Umgesetzt durch 3 pädagogische Mitarbeiter*innen, arbeiten wir höchst professionell und setzen unser Wissen erfolgreich ein.

WIE ERFAHREN DIE MENSCHEN VON DEN ABEG-ANGEBOTEN?

Inzwischen werben wir offensiv für uns und unsere Arbeit, da wir die Menschen davon überzeugen wollen, sich mit uns gemeinsam zu entwickeln.

Ein regelmäßiges von uns organisiertes Job Speed Dating, auch in 2024 mit insgesamt 24 Firmen, die um Mitarbeiter*innen werben, ist ein zentrales Element, die ABEG und ihre Arbeit bekannt zu machen.

Über Social Media Kanäle und unsere Homepage informieren wir zu aktuellen Angeboten und bringen unsere Willkommenshaltung zur Geltung.



**AnuQ
Beratungsstelle**

Hier geht's zum Film...

FRAUENKOMPETENZZENTRUM

Seit acht Jahren bietet das Frauenkompetenzzentrum gezielte Unterstützung für Frauen an, die sich beruflich neu orientieren oder wieder in das Berufsleben einsteigen möchten. Ziel ist es, gemeinsam mit den Teilnehmerinnen individuelle Berufswege zu identifizieren, die zu ihrer persönlichen Lebenssituation passen.

Breites Spektrum an Möglichkeiten

Das Zentrum zeichnet sich durch ein breit gefächertes Angebot aus, das von Gruppenseminaren und Einzelcoachings über Gesundheitsangebote und Bewerbungstrainings bis hin zu Vermittlungsaktivitäten reicht. Ein wesentlicher Bestandteil des Programms ist auch ein siebenwöchiges Praktikum, das den Teilnehmerinnen wertvolle Einblicke in die Arbeitswelt ermöglicht.

Kulturelle und berufliche Vielfalt im Fokus

Jährlich werden zwei Programmdurchläufe angeboten, an denen jeweils bis zu 15 Frauen teilnehmen können. Seit der konzeptionellen Neuausrichtung im Jahr 2023 legt das Zentrum verstärkt Wert auf die Berücksichtigung der kulturellen Hintergründe und Bedürfnisse der Frauen. Das Programm ermutigt die Teilnehmerinnen, über traditionelle Berufsbilder

hinauszudenken, und stellt auch Berufe vor, die üblicherweise als männerdominiert gelten. In Zusammenarbeit mit der Bfz wurden den Frauen beispielsweise Berufe im Bereich Metallfertigung und Konstruktion nähergebracht.

Sprachliche Kompetenz: Schlüssel zum Erfolg

Ein wichtiger Bestandteil des Angebots ist die Förderung der deutschen Sprachkenntnisse. Das Ziel ist es, sprachliche Barrieren abzubauen, um den Teilnehmerinnen eine bessere Integration in den Arbeitsmarkt zu ermöglichen.

Bis Ende 2023 haben insgesamt 38 Frauen am Programm teilgenommen. Trotz einer langen Dauer der Arbeitslosigkeit von durchschnittlich 9,1 Jahren (2022: 9,1 Jahren) und i.d.R. multiplen Vermittlungshemmnissen konnten sogar konkrete berufliche Perspektiven entwickelt werden. Im Detail lagen durchschnittlich 3,9 vermittlungshemmende Merkmale pro Person vor (2022: 4,5), 68,4% der Frauen besaßen keinen Berufsabschluss, fast alle Teilnehmerinnen waren mehr als zwei Jahre arbeitslos.

Dennoch: zwei Frauen konnten im Anschluss an ihre Teilnahme in den Arbeitsmarkt integriert werden, eine Frau in eine sozialversicherungspflichtige, eine in eine geringfügige Beschäftigung.



ZUKUNFT IN ARBEIT

Seit dem 1. September 2021 führt die ABEG das Programm „Zukunft in Arbeit“ (ZiA) durch, welches sich durch eine Kombination aus Präsenz- und Online-Modulen auszeichnet. Ziel dieses Hybridmodells ist die zügige und langfristige Eingliederung in den Arbeitsmarkt, besonders für Personen, die kaum Integrationshürden aufweisen.

Gemischtes Präsenz- und Online-Format

Das Programm startet mit einem einwöchigen Basismodul in Präsenz. Anschließend setzt sich das Aufbaumodul aus einer Mischung von Präsenzveranstaltungen und Online-Einheiten zusammen. Teilnehmende verbringen nach dem Basismodul ungefähr die Hälfte der Zeit vor Ort und die andere Hälfte in virtuellen Formaten.

Optimierung der Bewerbungsstrategie

Teilnehmende werden systematisch darauf vorbereitet, den Stellen- und Arbeitsmarkt effizient zu nutzen. Sie erlernen ein verbessertes Verhalten bei der Stellensuche und Optimierungen in ihren Bewerbungsstrategien, um passende Arbeitsstellen zu finden und Bewerbungsprozesse erfolgreich zu durchlaufen. Eventuelle Hürden im Bewerbungsprozess werden gezielt angegangen.

Auch nach Abschluss des Programms erhalten alle Teilnehmer*innen weiterhin individuelle Unterstützung durch ein Jobcoaching und Hilfe bei Bewerbungsverfahren über eine Dauer von drei Monaten.

Im Jahr 2023 hat die ABEG 206 Personen in das „ZiA“-Programm aufgenommen, darunter 127 Männer und 79 Frauen. Die Teilnehmenden waren durchschnittlich 2,3 Jahre arbeitslos. Von ihnen hatten:

- > 79% einen Schulabschluss
- > 68% einen Berufsabschluss
- > 30% einen Hochschulabschluss



Erfreulicherweise gelang es 60 Teilnehmenden, eine Anstellung auf dem ersten Arbeitsmarkt zu finden, während zwei weitere Personen sich für Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen entschieden.

KONTAKTZENTRUM

Das „KontaktCenter“ (KTC), ein Projekt in Kooperation mit dem JobCenter Essen, richtet sich seit seiner Entstehung an langzeitarbeitslose Menschen, die aufgrund verschiedener Herausforderungen von den üblichen Regelinstrumenten nicht profitieren können. Mit der Weiterentwicklung im Jahr 2020 wurden zwei spezialisierte Programme - das KontaktCenter I (KTC I) und das KontaktCenter II (KTC II) - ins Leben gerufen, um den Bedürfnissen der Zielgruppe noch besser gerecht zu werden.

KontaktCenter I:

Erste Schritte zurück in den Arbeitsmarkt

Im KTC I stehen Einzelcoachings, Seminarmodule und aufsuchende Sozialarbeit im Vordergrund. Das Zusammenspiel der verschiedenen Bausteine erwies sich hier als förderlich.

Die Teilnehmenden verpflichten sich, diese Angebote monatlich zu nutzen, was die regelmäßige Teilnahme und damit den Erfolg des Programms fördert. Ziel ist es, die Motivation zu steigern, persönliche Potenziale zu erkennen, Hemmnisse abzubauen und neue Perspektiven zu eröffnen.

Das Ziel ist, potenzielle Abwärtsspiralen mit Motivation und Optimismus zu durchbrechen. Nach erfolgreicher Bewältigung dieser Phase steht den Kund*innen der Weg zum weiterführenden Programm KTC II offen.

Im Jahr 2023 nahmen 1.162 Personen am KTC I teil, davon 580 Männer und 582 Frauen. Diese waren durchschnittlich 10,1 Jahre arbeitslos. Es zeigt sich deutlich, dass es sich hier um eine Zielgruppe handelt, die bisher nur wenig Zugang zum Arbeitsmarkt hatte und verschiedene Herausforderungen zu meistern hat. Im Schnitt waren die Teilnehmenden über ein Jahrzehnt (10,1 Jahre) ohne Beschäftigung. Ein erheblicher Teil der Gruppe, nämlich 37,8 %, war im Alter von 56 bis 65 Jahren. Mehr als die Hälfte, konkret 61,8 %, verfügten über keinen oder keinen anerkannten Berufsabschluss, und bei 54,5 % der Personen waren gesundheitliche Beeinträchtigungen vorhanden.

Kontaktcenter II:

Auf dem Weg zur beruflichen Perspektive

Das fortgeschrittene KTC II konzentriert sich darauf, spezifische Weiterführungsmöglichkeiten im Zuge des Übergangs zu den Standardinstrumenten des JCE zu entwickeln. Schlüsselemente hierbei sind eine intensivere Betreuung und häufigere Kontakte im Vergleich zum KTC I.

Nach der konzeptionellen Überarbeitung im Jahr 2022 bietet das KTC II wöchentliche Grundseminare, Perspektivcoachings, aktivierende Workshops und themenbezogene Austauschmöglichkeiten. Diese Vielfalt in den Angeboten und die Fokussierung auf berufliche Orientierung sowie Gruppenangebote erleichtern den Teilnehmenden den Übergang in reguläre Arbeitsverhältnisse. Zudem wird der Austausch zwischen dem KTC I und II gezielt durch einen „thematischen Dialog“ gefördert, um Hindernisse beim Übergang zwischen den beiden Programmen zu minimieren.

Die Inhalte der Grundseminare ändern sich jeden Monat. Durch ein Praktikum besteht die Möglichkeit, eine berufliche Richtung zu testen und die eigene Belastbarkeit zu evaluieren. Ein Perspektivcoach arbeitet dabei stetig mit dem ABEG-Team „Vermittlung und Vertrieb“ zusammen, um diese Prozesse zu unterstützen.

In 2023 waren 259 Personen im KTC II aktiv, davon 130 Männer und 129 Frauen, die im Durchschnitt 10,2 Jahre arbeitslos waren. Die demografischen Daten der Teilnehmenden unterstreichen die Bedeutung eines individuell zugeschnittenen Unterstützungsangebots. 38% der Teilnehmenden waren zwischen 56-65 Jahren alt. 64,1 % hatten keinen oder keinen anerkannten Berufsabschluss. 69,5 % der Teilnehmenden hatten gesundheitliche Einschränkungen.

PERSPEKTIVE WEITERBILDUNG MIT VERMITTLUNG IN EINE BETRIEBLICHE UMSCHULUNG



Seit 2020 setzt die ABEG die Initiative „Perspektive Weiterbildung mit Vermittlung in eine betriebliche Umschulung“ (PWbU) erfolgreich um. Ziel ist es, erwerbsfähige und weiterbildungswillige Leistungsempfänger*innen auf den Weg zu einer betrieblichen Umschulung vorzubereiten. Diese Maßnahme soll als Sprungbrett für die Integration in den ersten Arbeitsmarkt dienen. Alternativ werden auch (Teil-)Qualifizierungen oder überbetriebliche Umschulungen angeboten, falls eine betriebliche Umschulung nicht in Frage kommt.

Individuelle Zielsetzung und Motivation

Ein zentraler Aspekt des Programms ist die Entwicklung realistischer, kleinschrittiger Ziele, die in regelmäßigen Abständen gesetzt, verfolgt und erreicht werden. Diese methodische Herangehensweise motiviert die Teilnehmenden enorm und trägt maßgeblich zum Erfolg bei.

Maßgeschneiderte Angebote führen zu großer Zufriedenheit

Die differenzierten Angebote von PWbU berücksichtigen individuelle Bedürfnisse der Teilnehmer*innen, was 2023 zu einer hohen Zufriedenheit und erfolgreichen Zielerreichung führte. Die positiven Ergebnisse spiegeln sich in der Anzahl der Vermittlungen und der aktiven Mitwirkung der Teilnehmenden wider. In Abschlussgesprächen wird die praktische Bedeutung der neu erlernten Techniken besonders unterstrichen. Die Hilfestellung während des Bewerbungsverfahrens sowie die gezielte Vorbereitung auf eine Umschulung oder Ausbildung finden bei den Teilnehmenden großen Anklang.

*Im Jahr 2023 konnte die ABEG 86 Teilnehmer*innen (59 Männer, 27 Frauen) aufnehmen, die im Durchschnitt 4,3 Jahre arbeitslos waren. 81% verfügten über einen Schulabschluss, während 55% einen Berufsabschluss hatten.*



Bezogen auf das konkrete Ziel dieses Angebots - Vermittlung in eine betriebliche Umschulung - lag die Eingliederungsquote 2023 bei 10%. Zudem gelang es, 3 Teilnehmer*innen in sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse und 5 in betriebliche Ausbildungen zu vermitteln. Weitere 4 fanden ihren Weg in Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen.

VORBEREITEN INSPIRIEREN PLANEN

Alleinerziehende oder Personen, die pflegebedürftige Angehörige betreuen, stoßen oft auf zeitliche Herausforderungen, die ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt oder im Bildungsbereich einschränken. Die Entwicklung beruflicher Perspektiven geschieht für sie oft unter schwierigen Bedingungen, bedingt durch reale wie auch persönlich empfundene Begrenzungen.

Weiterkommen trotz zeitlicher Einschränkungen

Das Angebot „Vorbereiten Inspirieren Planen“ (VIP) zielt darauf ab, passgenaue Unterstützung zu leisten und leistungsberechtigten Teilnehmer*innen mit zeitlichen Einschränkungen den Weg in den ersten Arbeitsmarkt zu ebnet. Es bietet Wege zur beruflichen Orientierung, zur Erhöhung der persönlichen Flexibilität und schafft realistische Möglichkeiten für eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung in Teil- oder Vollzeit.

Teilnehmende erwartet eine Kombination aus praxisorientierten und theoretischen Modulen, einschließlich:

- > Einzel- und Integrationscoaching
- > Seminarmodule
- > Berufspraktische Erprobungseinsätze in den Bereichen:
 - Pflege und gesundheitsfördernde Berufe
 - Hauswirtschaft, Gastronomie, Service
 - Verkauf
 - Kaufmännisch-verwaltender Bereich

Außerdem ist ein Praktikum im ersten Arbeitsmarkt möglich oder die Vermittlung in eine Tätigkeit.

Im Jahr 2023 nahmen 47 Personen (37 Frauen und 10 Männer) am VIP-Programm teil. Die Teilnehmenden hatten durchschnittlich 4,3 vermittlungshemmende Merkmale. Zu den größten Vermittlungshemmnissen zählten fehlende oder nicht anerkannte Berufsabschlüsse (81%) und Langzeitarbeitslosigkeit von mehr als zwei Jahren (79%). Weitere Herausforderungen waren gesundheitliche Einschränkungen (30%), Sprachdefizite (27%) und das Fehlen eines Führerscheins (73%). Die durchschnittliche Dauer der Arbeitslosigkeit betrug 7,3 Jahre.

*Trotz der Herausforderungen gelang es 6 Teilnehmer*innen (13%), den Sprung in den ersten Arbeitsmarkt zu schaffen.*



PRAXIS IM MANUFAKTUR WERTE LADEN

*Im VIP-Programm erhalten die Teilnehmer*innen die Möglichkeit, durch berufspraktische Erprobungseinsätze im Verkaufsbereich wertvolle Erfahrungen zu sammeln. Diese Einsätze finden im „Werte Laden“ der ABEG in Essen Steele statt, einem realitätsnahen Übungsfeld, in dem sie ihre Fähigkeiten im Verkauf erproben können. Im „Werte Laden“ werden vor allem nachhaltige und in Eigenproduktion der ABEG hergestellte Dekorationsartikel angeboten. Zur Unterstützung und Schulung der Teilnehmenden sind ein Sozialpädagoge sowie eine erfahrene Verkaufsanleiterin vor Ort.*



Kindernotbetreuung „VIP Kids“



Ein herausragendes Merkmal des VIP-Programms ist die integrierte Notbetreuung für Kinder, genannt „VIP Kids“. Diese Einrichtung bietet Teilnehmer*innen die Möglichkeit, an der Maßnahme teilzunehmen, selbst wenn die übliche Kinderbetreuung durch KiTa oder Tagespflegepersonen unerwartet nicht verfügbar ist. Ohne großen Aufwand und kurzfristig erhalten die Teilnehmenden Zugang zu einer verlässlichen und qualitativ hochwertigen Betreuungslösung durch staatlich anerkannte Kinderpfleger*innen. Diese Betreuung befindet sich im ETEC-Gebäude und steht auch allen anderen Teilnehmenden von ABEG-Angeboten bei Bedarf zur Verfügung.



TEILHABECHANCEGESETZ

Beide Förderszenarien umfassen eine beschäftigungsbegleitende Betreuung sowie Coaching zur Stabilisierung des Arbeitsverhältnisses.



Mit dem Teilhabechancengesetz hat das Bundesministerium für Arbeit und Soziales ein Gesamtkonzept zum Abbau von Langzeitarbeitslosigkeit vorgelegt. Es schafft mit zwei Fördermöglichkeiten in Form von Lohnkostenzuschüssen für Arbeitgebende neue Chancen für Langzeitarbeitslose auf dem allgemeinen und sozialen Arbeitsmarkt. Die Regelungen finden sich im Sozialgesetzbuch II (§16i SGB II - Teilhabe am Arbeitsmarkt und §16e SGB II – Eingliederung von Langzeitarbeitslosen).

GEFÖRDERTE ARBEITSVERHÄLTNISSSE

§ 16i SGB II: Teilhabe am Arbeitsmarkt

Das durch §16i SGB II geregelte Förderprogramm richtet sich an Personen über 25 Jahre, die innerhalb der letzten sieben Jahre mindestens sechs Jahre Arbeitslosengeld II oder Bürgergeld bezogen haben und in dieser Zeit kaum oder gar nicht beschäftigt waren.

Fördermittel für Unternehmen

Unternehmen, die neue Arbeitsplätze schaffen und besetzen, können bis zu fünf Jahre lang finanzielle Unterstützung erhalten. Diese umfasst anfänglich 100 % der Lohnkosten in den ersten zwei Jahren, mit einer jährlichen Reduzierung um 10 % ab dem dritten bis zum fünften Jahr. Nicht gefördert werden Zusatzkosten wie Tarifzahlungen, Beiträge zur Berufsgenossenschaft, Kosten für Arbeitsschutz und die Bereitstellung von Fahrzeugen. Bis zu 3.000 Euro können zusätzlich für notwendige Qualifizierungen bereitgestellt werden, und auch Praktika in anderen Unternehmen sind förderbar.

Vermittlungserfolge: inner- und außerhalb

Die EABG Firmengruppe, insbesondere die ABEG, nutzt dieses Förderinstrument seit seiner Einführung, um den Teilnehmenden den Weg in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung zu ebnen. Parallel dazu werden Kompetenzen entwickelt und gefestigt, um einen nachhaltigen Übergang in den regulären Arbeitsmarkt zu fördern.

Die ABEG hatte zum Stichtag 31.12.2023 56 Personen in nach § 16i SGB II geförderten Maßnahmen. Dabei sind Eigenanteile in beträchtlicher Höhe geleistet worden.

Auch im letzten Jahr wurde viel unternommen, um Teilnehmende in §16i-geförderte Arbeitsverhältnisse auch außerhalb der Firmengruppe zu vermitteln, vor allem an Sportvereine und soziale Einrichtungen. Dies ermöglichte eine ideale Nutzung der Förderkette vom gemeinnützigen Sektor hin zu regulär geförderten Beschäftigungsverhältnissen.

§ 16e SGB II: Eingliederung von Langzeitarbeitslosen

Die Regelung „Eingliederung von Langzeitarbeitslosen“ (EVL) nach §16e SGB II zielt darauf ab, durch befristete finanzielle Anreize Arbeitsplätze im ersten Arbeitsmarkt für Langzeitarbeitslose zu schaffen. Die Idee dahinter ist, eine Brücke zu einer dauerhaften Anstellung zu bauen, was in vielen Fällen erfolgreich umgesetzt wird.

Um für diesen Zuschuss infrage zu kommen, muss die Person seit mindestens zwei Jahren ohne Beschäftigung sein und für die kommenden zwei Jahre keine realistische Aussicht auf eine Anstellung haben. Das unterstützte Arbeitsverhältnis muss für mindestens zwei Jahre eingegangen werden. Die Förderung sieht einen Lohnkostenzuschuss von 75 % im ersten und 50 % im zweiten Jahr vor.

Vielfältige Tätigkeiten möglich

Im Gegensatz zu anderen Programmen müssen die geförderten Tätigkeiten nicht gemeinnützig sein und es wird keine Wettbewerbsneutralität oder Zusätzlichkeit der Beschäftigung gefordert. Zusätzlich haben die über dieses Programm Beschäftigten die Möglichkeit, sich während der gesamten Förderdauer weiterzubilden, sofern sie die Kriterien erfüllen. Sie können Weiterbildungsmaßnahmen nach den allgemeinen Bestimmungen des SGB II oder III nutzen.

Im Jahr 2023 konnten durch beide Programme 14 Personen in Beschäftigungsverhältnisse vermittelt werden, was ihnen neue Perspektiven auf dem ersten Arbeitsmarkt eröffnete.

ANGEBOTE FÜR MENSCHEN MIT MIGRATIONSHINTERGRUND

Fokusthemen: Sprache, Integration und berufliche Orientierung

Angebote, die sich speziell an Menschen mit Migrationshintergrund richten und Themen wie Sprache, Integration und berufliche Orientierung abdecken, sind oft entscheidend für den Weg in eine dauerhafte Beschäftigung. Ohne Kenntnisse der Landessprache bleibt die wesentliche Basis für eine langfristig sichere und integrierte Lebensführung außerhalb isolierter Gemeinschaften unerreichbar. Solche Programme dienen zudem häufig als Sprungbrett für weitere Qualifikationen. Die ABEG bietet in diesem Bereich seit Jahren ein breites Spektrum an Maßnahmen an.

Anpassung an neue Herausforderungen

Das vergangene Jahr hat erneut gezeigt, wie essenziell es ist, das Angebotsspektrum nicht nur zu bewahren, sondern es schnell an neue Herausforderungen anzupassen. Insbesondere mit Andauern des Krieges in der Ukraine stellt sich für immer mehr geflüchtete Menschen die Frage, wo der zukünftige Lebensmittelpunkt sein soll oder kann. Fällt die Entscheidung auf Deutschland, ergibt sich eine Vielzahl notwendiger Schritte, um auf Dauer persönlich und beruflich eine neue Heimat zu finden. Dies reicht von noch intensiverem Spracherwerb über die Anerkennung von Zeugnissen und anderer Unterlagen bis hin zu einer beruflichen Neuorientierung. Vor diesem Hintergrund hat die ABEG ihr Angebot entsprechend angepasst und erweitert.

Bekannte Problemlagen

Ein Blick auf die Arbeitsmarktstatistiken zeigt aber nach wie vor, dass nicht nur Neuankömmlinge, sondern auch Personen, die schon länger in Deutschland leben, Schwierigkeiten haben, Zugang zum Arbeitsmarkt zu finden oder eine dauerhafte Anstellung zu sichern. Auch für diese Zielgruppe gilt es, Angebote bereitzustellen, um z. T. stark verfestigte Strukturen zu brechen und Brückenschläge zu schaffen.

BAMF-SPRACHKURSE IM RAHMEN DER DEUTSCH-SPRACHFÖRDERVERORDNUNG

Tor zur beruflichen Integration

Die ABEG setzt seit Jahren auf Sprachkurse, die auf dem Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmen für Sprachen (GER) basieren. In diesen Kursen, die zwischen 400 und 500 Unterrichtseinheiten umfassen, können die Teilnehmer*innen Zertifikate erlangen, die Sprachkenntnisse von den Grundstufen (A2, B1, B2) bis hin zu fortgeschrittenen Niveaus (C1) bescheinigen. Diese Zertifikate sind nicht nur ein Beleg für die sprachliche Kompetenz, sondern erleichtern auch die Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse – ein entscheidender Schritt für den Einstieg in den deutschen Arbeitsmarkt.

Innovation durch Spezialsprachkurse

Ab 2022 erweiterte die ABEG ihr Angebot um den Spezialsprachkurs UB1, der sich durch eine Kombination aus berufsspezifischer Sprachvermittlung und fachpraktischer Unterweisung insbesondere im Bereich Gastronomie und Service auszeichnet. Der Fokus liegt hier vor allem auf der Entwicklung beruflicher Sprechkompetenz. Ziel ist es, auch Hilfskräfte für den Arbeitsmarkt zu qualifizieren und so dem Fachkräftemangel in diesen Sektoren entgegenzuwirken. Die Teilnahme wird mit einem Zertifikat bescheinigt, ohne dass eine Prüfung abgelegt werden muss.

Im Jahr 2023 absolvierten 89 Personen (16 Männer, 73 Frauen) die Sprachkurse im Rahmen der DeuFöV. Die durchschnittliche Dauer der Arbeitslosigkeit der Teilnehmenden lag bei 4,1 Jahren – 2022 waren es noch 5,8 Jahre. Mit 81% der Teilnehmenden im Alter zwischen 20 und 45 Jahren zeichneten sich die Kurse durch eine vergleichsweise junge Teilnehmerschaft aus.



Die ABEG führt seit 2017 BAMF-Sprachkurse im Rahmen der „Verordnung über die berufsbezogene Deutschsprachförderung“ (DeuFöV) durch und ist seit 2018 als Sprachkursträger vom Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) zugelassen. Seit Ende 2018 ist die ABEG außerdem als Integrationskursträger vom BAMF anerkannt.

INTEGRATIONSKURSE

Ziel dieser Kurse ist es, neu Angekommenen nicht nur Deutschkenntnisse zu vermitteln, sondern auch ein tieferes Verständnis für die kulturellen Normen und das gesellschaftliche Miteinander in Deutschland zu geben. Die Kurse fördern zudem den Aufbau neuer sozialer Netzwerke und bieten Zugang zu maßgeschneiderten Unterstützungsleistungen, um den Einstieg in das neue Umfeld zu erleichtern.

Herzstück: der allgemeine Integrationskurs

Das Kernstück des Angebots bildet der allgemeine Integrationskurs, der sich aus einem Sprachkurs und einem Orientierungsteil zusammensetzt und insgesamt 700 Unterrichtsstunden umfasst. Das Ziel ist das Erreichen des Sprachniveaus B1 sowie das Bestehen des Tests „Leben in Deutschland“.

Ergänzt wird das Angebot durch Alphabetisierungskurse, Kurse für das Erlernen einer Zweitschrift und spezielle Angebote für bestimmte Gruppen wie Frauen und Eltern. Neu im Jahr 2023 war die Einführung eines Kurses für Wiederholer*innen.

Große Nachfrage von Geflüchteten aus der Ukraine

Im Jahr 2023 führte die ABEG acht allgemeine Integrationskurse durch, maßgeblich getrieben durch den Bedarf, der durch den Zustrom an Geflüchteten aus der Ukraine entstanden ist. Viele der Kursteilnehmer*innen waren Frauen mit Kindern, für die die von der ABEG bereitgestellte Notbetreuung eine große Unterstützung darstellte.

*Insgesamt nahmen 156 Personen an einem der allgemeinen Integrationskurse teil - noch einmal eine deutliche Steigerung gegenüber der bereits sehr hohen Nachfrage des Vorjahres (96 Teilnehmer*innen). Unter den Teilnehmenden waren 101 Frauen und 55 Männer, wobei der Altersdurchschnitt relativ niedrig war: 67 % waren zwischen 18 und 45 Jahren alt. Der größte Teil, 81 %, stammte aus der Ukraine.*



MASSNAHME FÜR NEUZUGEWANDERTE

Im Mai 2021 wurde das Angebot „Maßnahme für Neuzugewanderte“ (MfN) ins Leben gerufen, das sich speziell an arbeitslose, erwerbsfähige Personen über 18 richtet, die seit 2015 nach Deutschland gekommen sind. EU-Bürger*innen sind von diesem Angebot allerdings ausgeschlossen. Die Teilnehmer*innen dieses Programms zeichnet aus, dass sie generell bereit sind, aktiv an ihrer Lebenssituation zu arbeiten, jedoch zu Beginn noch Unterstützung benötigen. Ein wesentliches Kriterium für die Teilnahme ist das Vorhandensein grundlegender Deutschkenntnisse für eine verbale Kommunikation.

Hauptziel: schnelle Arbeitsmarktintegration

Das Hauptziel der Maßnahme ist es, eine schnelle Eingliederung der Teilnehmenden in den ersten Arbeitsmarkt zu fördern, basierend auf ihren individuellen Bedürfnissen. Sollte während der Maßnahme keine direkte Integration gelingen, wird zumindest an der Entwicklung einer geeigneten Anschlussperspektive gearbeitet, um den Teilnehmenden eine schrittweise Annäherung an den Arbeitsmarkt zu ermöglichen.

Modularer Aufbau

Das Programm setzt sich aus verschiedenen Modulen zusammen, darunter Werkstatt-Schnuppertage, berufspraktische Einsätze, Betriebsbesichtigungen, sozialpädagogische Betreuung inklusive Einzelcoachings, unterstützende Hausbesuche und optional das „Mach-Mit“-Modul.

Das Angebot zielt darauf ab, die persönliche und berufliche Flexibilität sowie die Mobilität der Teilnehmenden zu stärken und ihre Handlungsoptionen zu erweitern. Ein besonderer Fokus liegt auch auf der Entwicklung von Selbstvermarktungsstrategien und der Weiterentwicklung arbeitsmarkt-relevanter Fähigkeiten, wie z.B. fachspezifische Sprachkenntnisse.

Im Jahr 2023 beteiligten sich 152 Personen an der Maßnahme, darunter 103 Männer und 49 Frauen. Fast die Hälfte der Teilnehmenden (47 %) war jünger als 36 Jahre. Durchschnittlich wurden bei den Teilnehmenden 5,5 vermittlungshemmende Merkmale festgestellt, wobei die häufigsten Hürden in den fehlenden oder nicht anerkannten Schul- und Berufsabschlüssen (97 %) sowie in unzureichenden Deutschkenntnissen (81 %) lagen.



*Trotz dieser Herausforderungen gelang es 22 Teilnehmer*innen (15 %), eine Beschäftigung auf dem ersten Arbeitsmarkt zu finden.*

EUROSTARTER

Das Projekt Eurostarter, das sich an junge Erwachsene (16 bis 35 Jahre) aus Osteuropa richtet, lief am 31.05.2023 aus.

Über einen Zeitraum von 6 Monaten konnten Teilnehmende abgestimmt auf die eigenen zeitlichen Ressourcen und persönlichen Bedarfe von diesem Angebot partizipieren. Möglich war diese Individualisierung durch ein sehr flexibles Zusammenspiel von Seminarinhalten: Sprachförderung, JobCoaching, berufspraktische Einsätze und Einzelcoaching inklusive.

*2023 nahmen insgesamt 19 Personen, d. h. 15 Männer und 4 Frauen an der Maßnahme teil. 68% der Teilnehmer*innen waren unter 25 Jahre. Über die Hälfte von ihnen kam aus Rumänien, bis auf eine Person kam der Rest der Teilnehmer*innen (42%) aus Bulgarien. In der Zielgruppe verfügten 84,2% über keinen Schulabschluss, und keine Person hatte einen Berufsabschluss. In der Regel kamen weitere Vermittlungshemmnisse wie fehlende Sprachkenntnisse oder ein fehlender Führerschein hinzu. Die durchschnittliche Anzahl vermittlungshemmender Merkmale lag bei 5,1.*



PROFILING UKRAINISCHE GEFLÜCHTETE

Seit Beginn des Krieges in der Ukraine haben sehr viele Ukrainer*innen Zuflucht in Deutschland gefunden. Ab 01.06.2022 wurde wegen des Rechtskreiswechsels aus dem Asylbewerberleistungsgesetz in die Zuständigkeit des SGB II eine Erfassung und arbeitsmarktliche Betrachtung der Menschen im Rahmen eines Erstgesprächs notwendig, um ihnen ein zielgerichtetes Angebot und Hilfeleistungen zukommen zu lassen.

Im Zeitraum 01.07.2022 – 31.10.2022 führte die ABEG im Auftrag des JCE das Angebot für wöchentlich ca. 160 Personen durch. Zur Zielgruppe gehörten geflüchtete erwerbsfähige Personen aus der Ukraine, die zum 01.06.2022 vom Amt für Soziales und Wohnen in die Zuständigkeit des JCE gewechselt hatten.

Insbesondere zur Verbesserung der beruflichen Integrationschancen der Zielgruppe und Entwicklung einer angemessenen Anschlussperspektive führte die ABEG im Zeitraum 01.04.2023 – 31.03.2024 im Auftrag des JCE das Nachfolgeangebot für ukrainische Geflüchtete durch. Bis zu 50 Personen konnten wöchentlich im Bewilligungszeitraum beraten werden.

Im Rahmen des Profilings wurden die soziodemografischen Daten der Teilnehmer*innen erhoben (z.B. Kontaktdaten, Alter, Geschlecht, Bildung, Familienstand etc.) und in einem mit dem JCE inhaltlich abgestimmten Fragebogen unter Berücksichtigung der Datenschutzrichtlinien dokumentiert. Die Erhebung der individuell vorliegenden Schulbildung und Berufserfahrung (bis zu 7 Jahre rückblickend) war wesentlicher Teil der Bestimmung der Chancen auf dem deutschen Arbeitsmarkt und damit ein Grundstein der beruflichen Zielplanung, weswegen der Ermittlung dieser Daten besonders hohes Augenmerk gewidmet wurde. Ebenfalls wurden persönliche Rahmenbedingungen wie Kinderbetreuungsbedarfe und Wohnstatus im Profiling sorgfältig recherchiert. Zielführend war eine umfangreiche Erhebung arbeitsmarktrelevanter Daten, um ein gezieltes Angebot im Anschluss zu entwickeln. So konnten reibungslose Übergänge gestaltet werden, z.B. zu einer Anerkennungs- und Qualifizierungsberatung wie der IQ Beratungsstelle AnuQ der ABEG.

*Insgesamt haben an dem Angebot im Zeitraum vom 01.04.2023 bis 31.12.2023 1.156 Personen teilgenommen. Von diesen waren 502 männlichen und 654 weiblichen Geschlechts. Die Altersgruppe der 36- bis 45-Jährigen machte den größten Anteil der Teilnehmer*innen aus (30%). 1.101 Teilnehmer*innen verfügten über einen Schulabschluss, in 472 Fällen lagen Zeugnisse vor. Insgesamt hatten 537 eine (im Herkunftsland) abgeschlossene Ausbildung, weitere 397 hatten im Herkunftsland ein Studium abgeschlossen. 104 Personen hatten nach der Berufsausbildung noch ein Studium abgeschlossen und somit sogar zwei Abschlüsse.*

*Durchschnittlich liegen bei den Teilnehmer*innen 2,7 vermittlungshemmende Merkmale vor. Zentral sind hierbei die Sprachproblematik sowie eine fehlende Fahrerlaubnis. Eine weitere große Rolle spielten die noch nicht anerkannten beruflichen Qualifikationen.*

Eine Besonderheit des Projektes stellte ein Angebot für gehörlose Geflüchtete dar. So konnte in 2023 ein kompletter Durchlauf für diese besondere Zielgruppe angeboten werden.

IQ - INTEGRATION DURCH QUALIFIZIERUNG

In den nächsten Jahren werden in Deutschland rund eine halbe Million mehr Arbeitsstellen zur Verfügung stehen, als durch inländische Fachkräfte besetzt werden können. Dies geht aus dem Fachkräfte-monitoring des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) hervor. Parallel dazu existiert ein ungenutztes Potenzial an Fachkräften mit Migrationshintergrund, das es zu erschließen gilt.

Ziel: Bildungsadäquate Arbeitsmarktintegration

Das bundesweite Netzwerk von Beratungsstellen für Anerkennung und Qualifizierung zielt darauf ab, die nachhaltige und bildungsgerechte Integration von Menschen mit ausländischer Herkunft in den deutschen Arbeitsmarkt zu fördern.

2022 hat sich die ABEG erfolgreich um die Zulassung als offizielle Beratungsstelle „Anerkennungs- und Qualifizierungsberatung“ (AnuQ) beworben. Seit dem 1. Januar 2023 steht das Team aus drei Berater*innen Ratsuchenden bis Ende 2025 zur Seite. Das Projekt ist Teil des Programms „IQ - Integration durch Qualifizierung“.

50



Das Projekt AnuQ - Anerkennungs- und Qualifizierungsberatung wird im Rahmen des Förderprogramm IQ - Integration durch Qualifizierung durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und die Europäische Union über den Europäischen Sozialfonds Plus (ESF Plus) gefördert und vom Bundesamt für Migration und Flüchtlinge administriert. Partner in der Umsetzung sind das Bundesministerium für Bildung und Forschung und die Bundesagentur für Arbeit.



Individuelle Begleitung im Anerkennungsprozess

Das Projekt ist für Ratsuchende mit ausländischer Herkunft konzipiert, die Beratung zur Anerkennung ihrer im Ausland erlangten Bildungsabschlüsse und zu eventuell erforderlichen Qualifizierungen suchen. Es bietet zudem Unterstützung bei der Zusammenstellung der für den Anerkennungsprozess benötigten Unterlagen. Dies bedeutet, dass von der ersten Profilerstellung über die Auswahl des passenden Referenzberufs bis hin zur Antragstellung und darüber hinaus das AnuQ-Team Ratsuchende durch den gesamten Anerkennungsprozess begleitet. Dabei werden sowohl die individuellen Erfahrungen der Ratsuchenden als auch die Bedürfnisse und Chancen auf dem deutschen Arbeitsmarkt berücksichtigt.

Die Nachfrage nach Beratung und Unterstützung ist hoch: Im Jahr 2023 verzeichnete die Beratungsstelle 2.365 Kontakte zu Ratsuchenden, wobei über die Hälfte der Ratsuchenden aus der Ukraine kam. Ergänzend zu den Einzelberatungen wurden auch Gruppenveranstaltungen und Netzwerktreffen angeboten, um den Austausch und die Vernetzung zu fördern.



IM GESPRÄCH MIT: PATRICK WIERZCHOWSKI, MARION GROTEHANS, ARTUR DREILING

Anerkennungs- und Qualifizierungsberatungstelle AnuQ, ABEG

WAS UMFASST DAS BERATUNGS-ANGEBOT DER BERATUNGSTELLE?

AnuQ ist eine von 9 Beratungsstellen in NRW, die Menschen aus der ganzen Welt in allen Phasen der Anerkennung von ausländischen Abschlüssen in Deutschland begleitet - von der Erstberatung über die Bearbeitung von Antragsunterlagen sowie Beauftragung von Übersetzungen bis zur Unterstützung in Fragen der Kostenübernahme. Das Projekt startete 2023 und wird durch ESF- und Bundesmittel zunächst bis Ende 2025 gefördert. Alle unsere Beratungsleistungen sind kostenlos und können von Menschen aus ganz NRW in Anspruch genommen werden.

WIE WIRD DAS ANGEBOT ANGENOMMEN?

Das Angebot stößt auf eine riesige Nachfrage. 2023 haben wir mit 3 Fachkräften über 2.000 Termine abgearbeitet. Aktuell stehen rund 1.000 Anfragen auf unserer Warteliste, z. T. stehen noch Folgetermine aus den Beratungsfällen des letzten Jahres an. Leider müssen Interessierte aktuell daher eine längere Wartezeit in Kauf nehmen.

Maßgeblich verantwortlich hierfür ist, dass erst nach verbindlicher Ausgestaltung des Projektumfangs der Krieg in der Ukraine ausbrach. Dies hat das ohnehin hohe Beratungsaufkommen noch einmal deutlich gesteigert. Ca. 50% aller Anfragen kommen derzeit von Menschen aus der Ukraine. Die andere Hälfte verteilt sich über die gesamte restliche Welt.

WIE SETZT SICH DER KREIS DER RATSUCHENDEN ANSONSTEN ZUSAMMEN?

Zu uns kommen Menschen mit jeglichem beruflichen Hintergrund, jeglichen Alters und mit verschiedensten persönlichen Lebensumständen. Meist sind die Ratsuchenden bereits im Leistungsbezug von Jobcenter oder Agentur für Arbeit, es gibt aber auch Interessierte, die das Anerkennungsverfahren auf eigene Kosten anstoßen.

Tendenziell gibt es mehr Menschen, die eine Hochschulausbildung anerkennen lassen wollen. Der Wunsch einer sogenannten Gleichwertigkeitsfeststellung einer Ausbildung kommt seltener vor.

Unterschieden werden muss im Verfahren noch zwischen nicht-reglementierten und reglementierten Berufen. Unter Letztere fallen z. B. Lehrer*innen, Ärzt*innen oder Pflegekräfte. Ein Schwerpunkt in unserer Beratung entfällt auf Personen, die aus einem reglementierten medizinischen Beruf kommen.

WIE LÄUFT EINE BERATUNG AB?

Zum Glück läuft bereits Vieles digital, lange nicht jede*r muss zu einem persönlichen Gespräch vorbeikommen. Wir prüfen in einem Vorab-Check die vorhandenen Unterlagen und können daran schon gut einschätzen, ob ein individuelles Gespräch notwendig ist. Das ist auch den Ratsuchenden meist recht, da sie schriftlich in größerer Ruhe kommunizieren können.



Anmeldung zur Beratung:
www.iq-webapp.de

WAS SIND DIE HERAUSFORDERUNGEN IM VERFAHREN?

Die schiere Menge der Anträge ist allein schon eine Herausforderung. Viele Ratsuchende sind erschrocken, mit welchen Zeiträumen sie rechnen müssen. Einen medizinischen Hochschulabschluss anerkennen zu lassen, kann 1,5 - 2 Jahre dauern. Es muss jedes Modul eines Curriculums, das gut 150 - 200 Seiten umfassen kann, übersetzt und auf Vergleichbarkeit geprüft werden. Selbst die Anerkennung eines Abiturzeugnisses dauert derzeit ca. 1 - 1,5 Jahre. Das ist oft schon sehr frustrierend.

Hinzu kommt, dass sich sowohl Berufs- als auch Hochschulausbildung fast im gesamten Rest der Welt sehr von jener in Deutschland unterscheidet. Vielen müssen wir leider deutlich machen, dass sie mit der vorhandenen Qualifikation nicht im selben Berufsfeld in Deutschland arbeiten können. Es fehlt oft auch an nachweisbarer Berufserfahrung in dem Bereich, für den ein Abschluss erworben wurde.

Nicht zuletzt müssen wir auch immer wieder erfahren, dass die Handhabung der Kostenübernahme für Anerkennungsverfahren durch die Kostenträger sehr uneinheitlich ist. Hier würden wir uns mehr Transparenz und Verlässlichkeit wünschen.

Am Ende können wir aber in der Regel mindestens einen Plan B anbieten, um die Menschen nicht ohne Perspektive ziehen zu lassen. Und wir erfahren viel Dankbarkeit für die Unterstützung, die wir leisten.

51

3

Qualifizierung



BERUFLICHE BILDUNG - DER WEGWEISER IN EINE ZUKUNFTSFÄHIGE ARBEITSWELT

In der Welt der beruflichen Bildung bleibt eines konstant: Qualifizierte Ausbildungen öffnen Türen zu vielfältigen Karrieremöglichkeiten.

"Nach wie vor ist ein anerkannter Berufsabschluss wesentlicher Pfeiler einer tragfähigen beruflichen Perspektiventwicklung."

Angela Geiling
Bereichsleitung
Training
Bfz-Essen

In unserer dynamischen und durch neue Technologien sowie einer immer stärker KI-geprägten Arbeitswelt sind aktuelle Qualifikationen das A und O für den Berufserfolg.

Angesichts dieser Entwicklungen und des demografischen Wandels steigt die Nachfrage nach qualifiziertem Fachpersonal stetig. Wir stehen also vor vielschichtigen Herausforderungen: eine älter werdende Gesellschaft, ein zunehmend akademisierter Jobmarkt und ein schrumpfendes Arbeitskräfteangebot.

Zudem rücken Diskussion um die Vier-Tage-Woche und steigende Wünsche nach Teilzeitarbeit die Wirtschaft in ein neues Licht.

Die berufliche Weiterbildung avanciert zum Schlüsselfaktor für Innovation und Konkurrenzfähigkeit. Bildungseinrichtungen sind mehr denn je gefragt, mit Weiterbildungsangeboten zu punkten, um ihren Beitrag für die Zukunft zu leisten: berufliche Bildung als Fundament, um Herausforderungen und Chancen des aktuellen Arbeitsmarktes für Wachstum und Fortschritt zu nutzen.

ABSCHLUSSORIENTIERTE ANGEBOTE

BERUFSABSCHLÜSSE

Ein tragfähiger beruflicher Werdegang stützt sich maßgeblich auf einen anerkannten Berufsabschluss. Die Bfz-Essen GmbH trägt dem Rechnung durch ihr umfangreiches Spektrum an berufsbezogenen Qualifizierungen, die weitreichende Möglichkeiten in diversen Berufsfeldern und auf unterschiedlichen Niveaus der Anforderungen bieten.

Die Ausrichtung des Angebots erfolgt dabei immer mit Blick auf die Bedürfnisse des Arbeitsmarktes sowie die Vermittlungschancen, gewährleistet also den Absolvent*innen hervorragende Beschäftigungsperspektiven nach ihrer Umschulung. Zugleich fließen die Interessen und Nachfragen der Bildungsinteressierten maßgeblich in die Konzeption der Bildungsangebote ein.

2023 entwickelte die Bfz vor diesem Hintergrund ein neues Angebot für eine der wesentlichen Wachstumsbranchen in Deutschland: die Gesundheitsbranche. Erstmals startete im vergangenen Jahr die Umschulung zum/zur Medizinischen Fachangestellten. Auch das Bildungsangebot „Kaufmann/-frau im Gesundheitswesen“ wird mit Blick auf die steigende Nachfrage nach Teilzeitangeboten und auf spätere reale Arbeitsbedingungen seit 2023 zusätzlich als Teilzeitvariante angeboten.



Das Besondere an den Teilzeitumschulungen der Bfz sind nicht nur die kürzeren Schulungszeiten pro Tag, sondern ein flexibles Gleitzeitkonzept.

Dies ermöglicht den Teilnehmenden, ihre Schulungszeiten sehr individuell an die persönlichen Bedürfnisse anzupassen.

Insgesamt konnten Bildungsinteressierte 2023 aus 21 abschlussbezogenen Qualifizierungen zum Erwerb eines anerkannten Kammerabschlusses wählen.

STUFENQUALIFIZIERUNGEN

Zum abschlussbezogenen Portfolio der Bfz gehören auch Qualifizierungen in mehreren Stufen, die den Einstieg in einen Berufsabschluss flexibel gestaltet. Die anfängliche Phase von sechs Monaten dient dazu, Einblicke in das gewünschte Berufsfeld zu gewähren und die eigene Passung zu diesem Berufsfeld zu evaluieren. Nach dieser Orientierungsphase besteht die Möglichkeit, nahtlos in eine Umschulung überzugehen. Alternativ können Teilnehmende nach Abschluss der ersten Stufe mit einem qualifizierten Zertifikat direkt in den Arbeitsmarkt eintreten oder sich für eine andere berufliche Laufbahn entscheiden.



ANGEBOTE FÜR STUDIENAUSSTEIGER*INNEN

Für Studienabbrecher*innen bietet die Bfz eine angepasste, verkürzte Qualifizierungsmaßnahme an, die es ermöglicht, bisherige Studienleistungen gezielt in einen IHK-Berufsabschluss umzuwandeln. In den Bereichen IT, Mechatronik, Konstruktion und im kaufmännischen Sektor können diese über einen Bildungsgutschein förderbaren Angebote eine Brücke in den Arbeitsmarkt bauen, indem sie vorhandene Fähigkeiten anerkennen und weiterentwickeln.



**Medizinische*r
Fachangestellte*r**

Hier geht's zum Film...

21

Berufsabschlüsse

KAUFMÄNNISCHE BERUFE

Industriekaufmann/-frau
Kaufmann/-frau im E-Commerce *
Kaufmann/-frau für Büromanagement *
Kaufmann/-frau für Groß- und Außenhandelsmanagement *
Kaufmann/-frau im Gesundheitswesen *
Kaufmann/-frau für Spedition und Logistikdienstleistung
Verwaltungsfachangestellte*r
(Kommunale Verwaltung)

ELEKTRONIK UND AUTOMATISIERUNG

Elektroniker*in für Automatisierungstechnik
Elektroniker*in für Betriebstechnik
Mechatroniker*in
Technische*r Systemplaner*in (Elektronische Systeme)
Industrieelektriker*in Fachrichtung
Betriebstechnik

GESUNDHEITSWIRTSCHAFT

Fachangestellte*r für Medien- und Informationsdienste, Medizinische Dokumentation
Medizinische*r Fachangestellte*r

KONSTRUKTION UND FERTIGUNG

Technische*r Produktdesigner*in
(Maschinen- und Anlagenkonstruktion)

INFORMATIONSTECHNOLOGIE

Fachinformatiker*in Anwendungsentwicklung
Fachinformatiker*in Systemintegration
Fachinformatiker*in Digitale Vernetzung
Fachinformatiker*in Daten- und Prozessanalyse
Kaufmann/-frau für Digitalisierungsmanagement
Kaufmann/-frau für IT-Systemmanagement

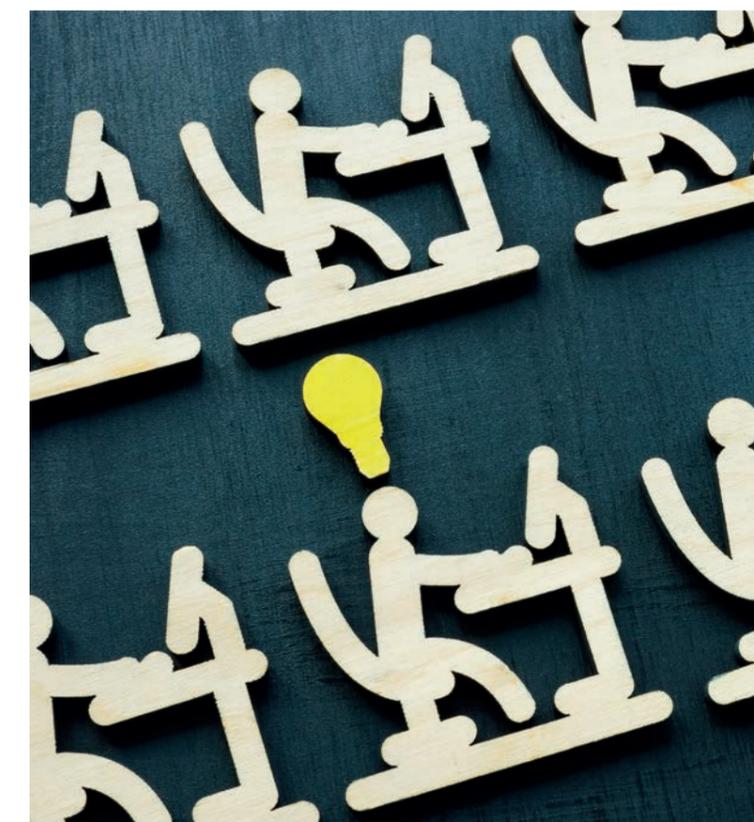
* auch in Teilzeit

FORTBILDUNGSANGEBOTE

Es gibt verschiedene Gründe, warum der Arbeitsmarkteinstieg oder -wiedereinstieg herausfordernd sein kann. Neben dem Fehlen eines formalen Berufsabschlusses kann auch der Wandel durch technologische Innovationen oder eine Veränderung im bisherigen Berufsweg zu einem Bedarf an zusätzlichen Qualifikationen führen. Die Bfz bietet daher spezifische Fortbildungen an, um Fachkräfte dabei zu unterstützen, ihre Fähigkeiten zu erweitern oder zu aktualisieren und so ihre Position auf dem Arbeitsmarkt zu stärken.

KOMPAKTE FORTBILDUNGSKURSE

In vielen Berufsbereichen sind spezielle Zertifikate die Voraussetzung, um genau umrissene Tätigkeiten ausführen zu können. Die Bfz hat hierfür zahlreiche Angebote entwickelt z. B. Microsoft-Zertifizierungen im Bereich IT oder der Nachweis „Elektrofachkraft für festgelegte Tätigkeiten nach DGUV 303-001“ für Personen, die hiermit neben ihrer beruflichen Haupttätigkeit auch angrenzende Arbeiten, wie z. B. elektrische Schalt- und Montagearbeiten, übernehmen können.



In 2023 trafen vor allem die in 2022 neu eingeführten Fortbildungen auf eine hohe Nachfrage.

Über 50 Teilnehmende konnten für die berufsanschlussfähigen Teilqualifikationen im Bereich Verkehr und Logistik gewonnen werden. Das größte Interesse entfiel dabei auf die Fortbildung zum/zur Busfahrer*in. Auch LKW- und Servicefahrer*innen erwarben im Laufe des letzten Jahres alle für diese Berufstätigkeiten erforderlichen theoretischen und praktischen Kompetenzen sowie Zertifikate. Durch die kompakte Schulungsdauer von nur 6 Monaten konnten dem Markt auf diesem Weg bereits einige dringend benötigte Fachkräfte zur Verfügung gestellt werden.

Seit letztem Jahr können zudem die berufsanschlussfähigen Teilqualifikationen 2 (Servicefahrer*in) sowie 3 (Busfahrer*in) in Teilzeit absolviert werden.

2023 hat sich auch das Angebot im erzieherischen Bereich ausgesprochen positiv entwickelt. Die Nachfrage nach der Fortbildung zur Fachkraft im Offenen Ganztage hat sich als durchgängig hoch erwiesen.

Vor allem mit Blick auf das hohe Interesse von Menschen mit Migrationshintergrund an diesem Angebot und deren zugleich in vielen Fällen noch nicht ausreichende Sprachkompetenz wurde diese Fortbildung um eine Variante mit Sprachförderung ergänzt.

Ab Sommer konnten somit Personen bereits mit einem Sprachniveau von B2 diese Fortbildung absolvieren. In dieser Variante ist der Praxisanteil niedriger, stattdessen findet mehr Sprachunterricht statt. Zusätzlich kann über eine App in der Freizeit die Sprachkompetenz weiter verfestigt werden. Am Ende des Kurses findet mit Unterstützung der Bfz die Externenprüfung zum Erwerb des Sprachniveaus C1 statt, die Kosten hierfür werden übernommen.



Berufsanschlussfähige Teilqualifikationen (TQ) sind Qualifizierungsbausteine, die in ihrer Gesamtheit zu einem anerkannten Berufsabschluss führen können. Häufiger werden sie allerdings einzeln erworben, um damit durch gezielten Kompetenz- sowie Zertifikatserwerb spezielle Arbeitsmarktchancen ergreifen zu können.

GEMEINSAM GEGEN DEN FACHKRÄFTEMANGEL IM OFFENEN GANZTAG

Am 07.06.2023 konnten sich Interessierte an dem Fortbildungsangebot „Fachkraft Offener Ganztage“ in der Bfz ein umfassendes Bild machen. Über das Angebot sowie die hervorragenden Jobaussichten informierten nicht nur die Fachverantwortlichen der Bfz, sondern auch Thomas Wittke, Geschäftsführer des Bfz-Kooperationspartners, der Jugendhilfe Essen, Bodo Kalveram, Leitung NRW der Regionalagentur MEO sowie der Geschäftsführer der EABG Firmengruppe Hartmut Kütemann-Busch.

Fast 50 Personen nahmen die Gelegenheit wahr, und etliche hiervon mündeten im Anschluss zum nächsten Starttermin im August 2023 als Teilnehmende ein.



v.l.n.r.: Hartmut Kütemann-Busch, Thomas Wittke, Bodo Kalveram

BERATUNGS- UND BEWERBUNGSVERFAHREN

MODULARE FORTBILDUNGEN

Im Jahr 2023 hatten Lernende in der Bfz weiterhin die Möglichkeit, sich in fünf verschiedenen Berufsfeldern ein maßgeschneidertes Weiterbildungspaket aus einer Vielzahl von Modulen selbst zusammenzustellen. Diese flexibel gestaltbaren Bildungsprogramme können je nach Wunsch und Bedarf einen Zeitraum von einer Woche bis zu sechs Monaten haben. Zusätzlich haben die Teilnehmenden die Option, ihr Lernpaket durch Bewerbungstrainings und Praktikumsabschnitte zu erweitern, um so ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt weiter zu verbessern.

Die modular aufgebauten Weiterbildungen werden in den Berufsfeldern Informationstechnologie (IT), Konstruktion und Fertigung, Elektronik und Automatisierung, Office sowie im kaufmännischen Bereich angeboten. Diese breite Auswahl ermöglichte es den Bildungsinteressierten, ihre Fähigkeiten gezielt nach den Anforderungen und Trends des Arbeitsmarktes auszurichten und zu vertiefen.

Darüber hinaus bietet die Möglichkeit, einzelne Module auch in Teilzeit zu belegen, eine zusätzliche Flexibilität für all jene, die ihre berufliche Qualifizierung mit anderen Verpflichtungen wie Arbeit, Familie oder persönlichen Interessen in Einklang bringen müssen. Auch mit Blick auf die Realitäten verschiedener Arbeitsmärkte ist dies in den Bereichen Office und im kaufmännischen Bereich möglich.

Innerhalb der einzelnen Berufsbereiche gab es inhaltliche Aktualisierungen und nachfrageorientierte Anpassungen der modularen Angebote.

Ab 2024 wird es ein neues Modulpaket im Bereich Verkehr und Logistik geben: Jede*r LKW- oder Busfahrer*in muss alle 5 Jahre eine 35-stündige Weiterbildung absolvieren, um auf Dauer die Voraussetzungen für diese berufliche Tätigkeit zu gewährleisten. Konkret sind es 5 Module, die als Fahrerqualifizierungsnachweis (vormals sogenannter „95er Eintrag“ im Führerschein) ersichtlich werden.

**Moderne Arbeitswelten:
Flexibilität als neue Norm**

In der Vergangenheit galt ein klarer Fahrplan für berufliche Laufbahnen: Pflichtschulzeit, festgelegte Ausbildungswege und vorgezeichnete Karrierepfade innerhalb von Unternehmen boten einen sicheren Rahmen. Doch die Zeiten haben sich gewandelt. Heute sind wechselhafte Berufswege eher die Regel als die Ausnahme. Ob durch freiwillige Entscheidung oder aus der Not heraus: Jobwechsel und die Übernahme neuer Herausforderungen erfordern eine kontinuierliche Weiterentwicklung der eigenen Skills.

Mit dieser Flexibilität steigt auch das Unsicherheitsgefühl, was eine stärkere Orientierung notwendig macht. Genau hier setzt Bildungsberatung an: Sie unterstützt Menschen dabei, ihre Ziele, Interessen und Kompetenzen zu schärfen. Sie bietet Einblick in den Arbeitsmarkt, eröffnet neue Perspektiven und weist den Weg zu den nächsten Schritten.

Support-Netzwerk bei der Bfz

Um diesen Bedürfnissen gerecht zu werden, bietet die Bfz ein umfassendes Beratungsangebot. Alles beginnt mit einem Erstgespräch im KundenCenter, gefolgt von spezialisierter Beratung in verschiedenen Fachbereichen und reicht bis zu Schnupperkursen und Eignungstests vor einer Weiterbildung.

Teilnehmende werden nicht nur fachlich auf das Berufsleben vorbereitet. Weitere Unterstützungsangebote dienen dabei dem Ziel, die Vermittlungschancen zu erhöhen:

- > Fortlaufende persönliche Entwicklung, um Soft Skills und persönliche Fähigkeiten zu stärken.
- > Fachspezifischer Englischunterricht, der einen Vorsprung im Wettbewerb sichert.
- > Praxisorientierte Trainings und betriebliche Phasen, um das Fachwissen zu vertiefen.

163
Fortbildungsmodule

IM INTERVIEW MIT: ZENHA KAZANJIAN, 40 JAHRE

Absolventin Umschulung „Kauffrau für Büromanagement“

FRAU KASANJIAN, SIE HABEN EINE BEMERKENSWERTE PERSÖNLICHE UND BERUFLICHE REISE HINTER SICH. KÖNNEN SIE MEHR ÜBER IHREN WEG ERZÄHLEN?

Gerne. Ich bin mit meiner Familie aus dem Irak geflohen, als ich zwölf Jahre alt war. Nach einem Aufenthalt in verschiedenen Ländern war ich 15 Jahre alt, als wir in Deutschland angekommen sind.

Trotz der nur dreijährigen Schulzeit hier in Deutschland habe ich es geschafft, meinen Hauptschulabschluss zu bekommen.

Dieses Jahr war übrigens besonders ereignisreich für mich: ich wurde volljährig, habe neben meinen Schulabschluss auch meinen Führerschein gemacht. Und ich habe geheiratet und war schwanger mit meinem ersten Kind.

EINE BEWEGENDE ZEIT! WIE GING ES BERUFLICH FÜR SIE WEITER?

Unmittelbar danach habe ich mich gemeinsam mit meinem Mann für den Weg in die Selbstständigkeit entschieden. Wir haben einen Gastronomiebetrieb übernommen, den wir dann 17 Jahre lang gemeinsam erfolgreich betrieben haben.

Diese Zeit bot mir trotz aller Herausforderungen und Belastungen die Möglichkeit, meine Berufstätigkeit und meine Verantwortung als Mutter von mittlerweile vier liebevollen Kindern unter einen Hut zu bekommen.

WAS HAT SIE DAZU BEWOGEN, SICH NACH 17 JAHREN BERUFLICH NEU ZU ORIENTIEREN?

Mein Mann war schon länger wieder parallel in seinem Ursprungsberuf tätig. Hinzu kam, dass die Gastronomiebranche besonders mit den Folgen der Corona-Pandemie, steigenden Kosten und Personalmangel zu kämpfen hatte. Im Juli 2021 haben wir uns entschlossen, den Betrieb aufzugeben.

Die Agentur für Arbeit kontaktierte ich bereits ein halbes Jahr vor der Geschäftsaufgabe. Ich nahm zunächst sechs Monate beim Weiterbildungsinstitut WbI an einer beruflichen Orientierung teil. Da reifte der Entschluss, in den kaufmännischen Bereich zu wechseln.

WARUM HABEN SIE SICH SPEZIELL FÜR DIE AUSBILDUNG ZUR KAUFFRAU FÜR BÜROMANAGEMENT ENTSCHIEDEN?

Mein Berater empfahl mir diesen Berufsweg wegen der breiten Einsatzmöglichkeiten. Durch Prospekte und Beratungen im W.I.R.-Verein in der Essener Innenstadt fand ich Informationen über verschiedene Bildungsmöglichkeiten. Die Bfz-Essen bot für mich passende Schulungszeiten und auch die Nähe zum Wohnort war ein entscheidender Faktor.



„Es ist nie zu spät, einen neuen Weg einzuschlagen.“

WIE HABEN SIE DIE UMSCHULUNG UND DIE ANSCHLIESSENDE JOBSUCHE ERLEBT?

Der Einstieg über die Stufenausbildung gab mir die Möglichkeit, mich zu orientieren, welche Berufsrichtung ich einschlagen wollte bzw. meine Ziele noch einmal zu überprüfen.

Dann ging alles seinen Weg. Schließlich hatte ich zwei Trainee-Stellen in Aussicht: eine bei einer Steuerberatung und eine als Teamassistentin in der öffentlichen Verwaltung. Bei Letzterer konnte ich mich auch bewähren und bin dort seit Januar 2024 beschäftigt. Außerdem habe ich hier die Möglichkeit, von Teilzeit in eine Vollzeitbeschäftigung zu wechseln.

WAS SIND IHRE PLÄNE FÜR DIE ZUKUNFT?

Im Moment bin ich froh, angekommen zu sein und einen anderen und geregelten beruflichen Alltag zu erleben. Aber ich möchte gerne auch weiterlernen. Vielleicht strebe ich auch noch einmal den Abschluss als Verwaltungsfachwirtin an. Zwei meiner Kinder studieren bereits und ich bin der Meinung, man sollte nie sagen, dass es genug ist. Es gibt immer Möglichkeiten, sich weiterzuentwickeln.

IHRE GESCHICHTE IST WIRKLICH INSPIRIEREND. HABEN SIE ABSCHLIESSEND EINEN RAT FÜR ANDERE, DIE EINE BERUFLICHE NEUORIENTIERUNG IN ERWÄGUNG ZIEHEN?

Mein Rat ist: nie aufgeben und immer offen für Neues sein! Es ist nie zu spät, einen neuen Weg einzuschlagen oder sich weiterzubilden. Mit der richtigen Einstellung und Unterstützung kann man seine Ziele erreichen.

WAS HAT IHNEN AUF IHREM WEG AM MEISTEN GEHOLFEN?

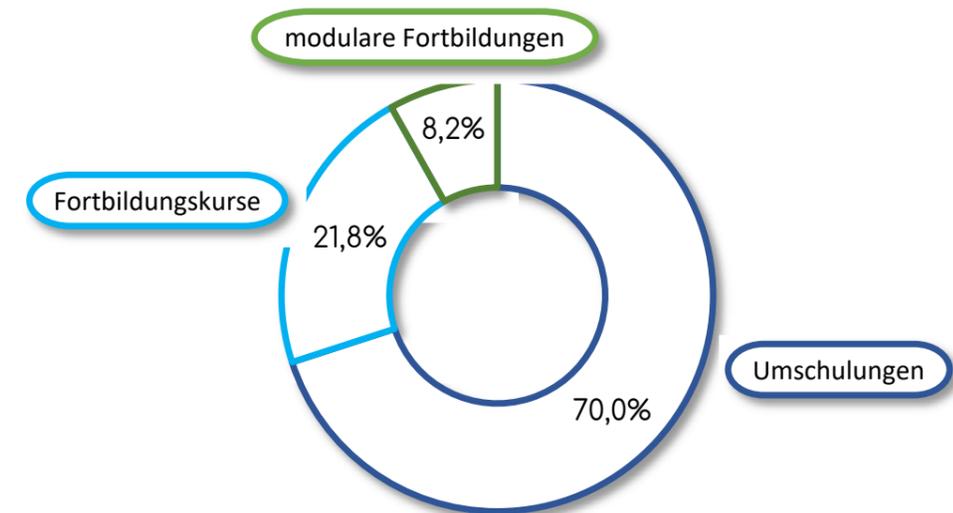
Neben der Bfz meinen Sie (lacht)? Mein Mann war und ist meine größte Unterstützung. Er hat mich stets motiviert und mir den nötigen Schub gegeben, mich weiterzuentwickeln.

Vielen Dank, dass Sie Ihre Erfahrungen mit uns geteilt haben. Wir wünschen Ihnen alles Gute für Ihre berufliche und persönliche Zukunft!



STRUKTUR DER BILDUNGSKUND*INNEN

BILDUNGSKUND*INNEN NACH QUALIFIZIERUNGSART 2023



Teilnehmendenzahl gesamt 2023: **980**

Im Jahr 2023 hat die Bfz einmal mehr unter Beweis gestellt, wie effektiv sie darin ist, Menschen auf ihrem Weg zu neuen beruflichen Herausforderungen zu unterstützen.

Mit insgesamt 980 Teilnehmenden konnte vielen Bildungsinteressierten ein beruflicher Neustart oder eine Weiterentwicklung ihrer Laufbahn ermöglicht werden.

Diese Teilnehmendenzahl markiert ein deutliches Wachstum von +2,6% im Vergleich zum Vorjahr 2022, in welchem noch ein Rückgang um 4,9% verzeichnet werden musste.

Diese Entwicklung ist im Grundsatz zwei Treibern zu verdanken: Zum einen war in 2023 nach mehreren Jahren eingeschränkter persönlicher Dialog- und Kontaktmöglichkeiten endlich wieder Aufwind in Form von Messen sowie zunehmender Beratungsnachfragen im eigenen Haus, bei Kostenträgern und in Beratungsstellen zu spüren. Zum anderen schlug sich hierin die außerordentlich rege Nachfrage nach spezifischen neuen Angeboten nieder.

Umschulungen - Kernstück mit Herausforderungen

Auch 2023 blieben Umschulungen ein zentrales Angebot der Bfz, dies trotz eines erneuten leichten Rückgangs der Teilnehmendenzahlen. Während sich 2022 noch 78% der Lernenden für diese Art der Weiterbildung entschieden, sank dieser Anteil im Jahr 2023 auf 70%.

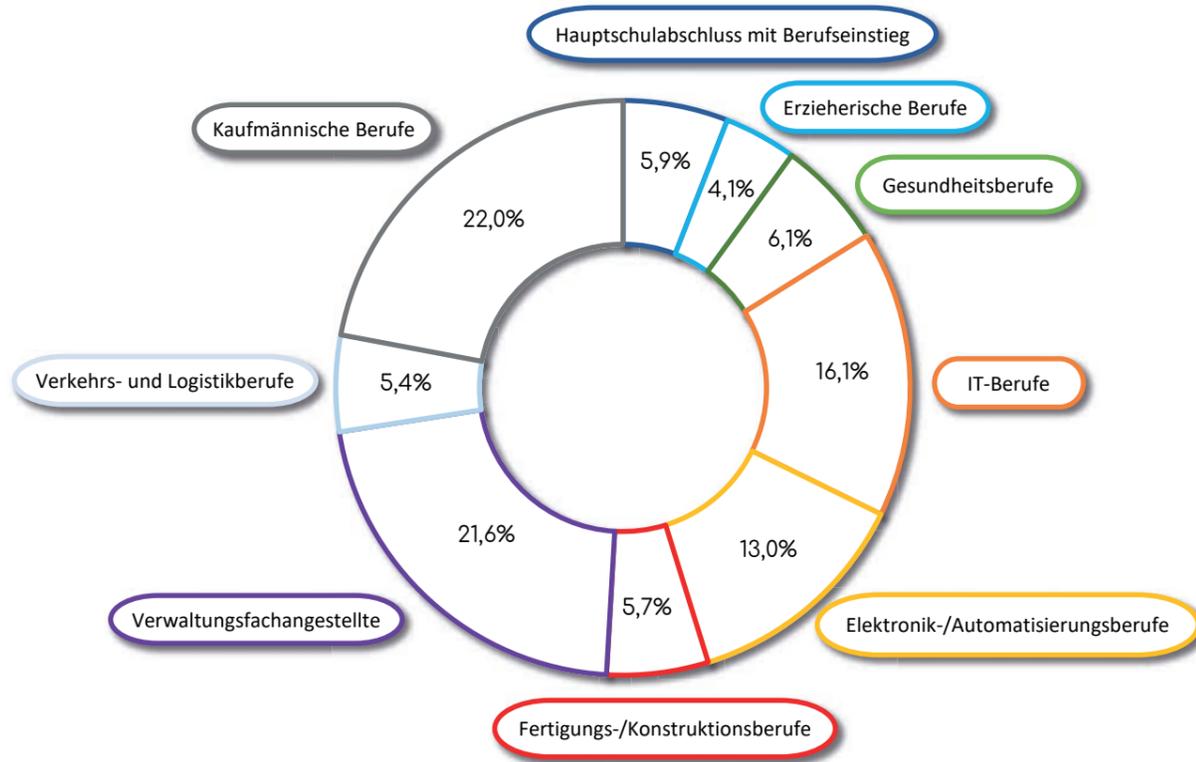
Weiterhin Aufwind in der Fortbildung

Demgegenüber stand der Bereich der Fortbildungen, der ein beeindruckendes Wachstum erlebte: Die Zahl der Teilnehmenden hat sich fast verdoppelt. Dies zeigt, wie hoch die Nachfrage nach gezielten Weiterbildungsmaßnahmen ist, die auf die Vertiefung und Erweiterung bestehender Kompetenzen abzielen.

Modulare Fortbildungen: stetiges Auf und Ab

Die modularen Fortbildungen erleben seit Jahren eine diskontinuierliche Entwicklung. Nach einem Anstieg im Jahr 2022 musste 2023 ein Rückgang in der Teilnehmerzahl hingenommen werden. Dieses Segment zeigt, wie dynamisch der Markt für Weiterbildungen ist und wie wichtig es ist, stets am Puls der Zeit zu bleiben.

BILDUNGSKUND*INNEN NACH BERUFSBEREICH 2023



FOKUSTHEMEN: VERWALTUNG, VERKEHR, ERZIEHUNG UND GESUNDHEIT

In 2023 hat sich das Gewicht der verschiedenen Berufsbereiche innerhalb des Bfz-Portfolios weiter verändert, wenn auch die „Schwergewichte“ die gleichen geblieben sind.

Die größte Anzahl an Teilnehmenden vereint nach wie vor der kaufmännische Trainingsbereich auf sich. Die Nachfrage blieb in diesem Bereich im vergangenen Jahr nahezu stabil. Die Qualifizierung „Verwaltungsfachangestellte*r Fachrichtung kommunale Verwaltung“ stellt weiterhin das teilnehmerstärkste Einzelangebot dar und ist auch in 2023 weiter um 5% gewachsen.

Zugenommen hat im vergangenen Jahr vor allem die Bedeutung der neuen Angebote in den Bereichen Verkehr und Logistik - drei berufsabschlussfähige Teilqualifikationen im Berufsfeld Berufs- bzw. Servicekraftfahrer*in - und im erzieherischen Bereich - namentlich der Fortbildungskurs „Fachkraft im Offenen Ganztage“. Hier haben sich die Teilnehmendenzahlen jeweils deutlich gesteigert.

Auch im Berufsbereich Gesundheit ist die neue Umschulung zum/zur Medizinischen Fachangestellte solide gestartet und hat direkt zur Premiere eine nennenswerte Anzahl an Interessierten generieren können.

GEMISCHTE SIGNALE BEI IT UND TECHNIK

Innerhalb des IT-Bereichs gab es gegenläufige Entwicklungen: Während Umschulungen und modulare Fortbildungen bei den Teilnehmendenzahlen nachgaben, kam es zu einem deutlichen Wachstum bei den kompakten Fortbildungskursen.

Wie auch im letzten Jahr blieb der technische Bereich das Sorgenkind im Angebotsportfolio der Bfz. Allerdings lohnt hier ein differenzierter Blick auf die verschiedenen Berufsbereiche.

Die Teilnehmendenzahl im Berufsbereich „Konstruktion und Fertigung“ war weiterhin geprägt von der Streichung einiger Umschulungsangebote in 2022. Und leider konnte der verbliebene Berufsabschluss zum/zur Technischen Produktdesigner*in - trotz bester Jobaussichten, spannender Tätigkeiten und

verfügbarer Fördermittel - nur überschaubar viele Interessierte gewinnen. Auch Fortbildungen in diesem technischen Segment konnten die Teilnehmendenverluste nicht ausgleichen.

Hingegen folgte im Bereich Elektronik und Automatisierung einer eher schwächeren Frühjahrsaufnahme im Umschulungsbereich ein deutlich stärkerer Aufnahmetermin im Herbst. Zudem profitierte dieser Berufsbereich von einer leichten Zunahme der Nachfrage nach modularen Fortbildungen. Und bei den kompakten Fortbildungskursen steuerte die 2022 aufgelegte Fortbildung „Zweiradmechaniker-Helfer*in“ ebenfalls einige neue Teilnehmende bei.

STETIGES WACHSTUM BEIM HAUPTSCHULABSCHLUSS MIT BERUFSEINSTIEG

Im zweiten Jahr in Folge erfreute sich das niederschwellige Angebot „Hauptschulabschluss mit Berufseinstieg“ einer deutlich gestiegenen Nachfrage. Hierzu trug insbesondere die neu eingeführte Option einer beruflichen Grundqualifikation im Bereich der erzieherischen Berufe bei. Dies schlug sich in der überproportionalen Zunahme weiblicher Teilnehmender nieder.

STUFENQUALIFIZIERUNGEN STABIL, STUDIENAUSSTIEGERANGEBOT BLEIBT NISCHENPRODUKT

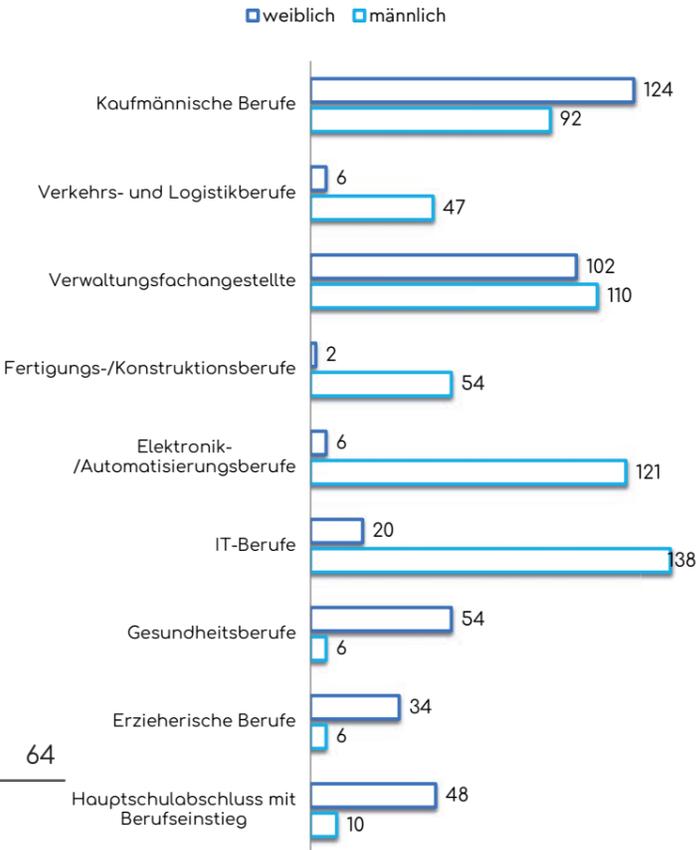
Eine abschlussorientierte Qualifizierung über den Weg einer Stufenqualifizierung zu erlangen, ist eine echte Alternative für viele Bildungsinteressierte - so auch in 2023.

27 Personen wählten in 2023 diesen Weg, um in den Berufsfeldern IT, Mechatronik oder in den meisten Fällen im kaufmännischen Bereich eine berufliche Perspektive schrittweise zu entwickeln.

Das Angebot für Studienaussteiger*innen, in kompakter Zeit in speziellen Kursen einen Berufsabschluss in einem studienverwandten Berufsbereich zu erwerben, wurde auch in 2023 nur vereinzelt in Anspruch genommen. Wie auch schon in den Jahren zuvor, sind für diese Entwicklung verschiedene Faktoren verantwortlich: zum einen finden diese bereits vergleichsweise gut vorgequalifizierten Menschen auch ohne zusätzliche Qualifizierung gute Jobchancen vor. Zum anderen verlangt die IHK als Entscheidungsträgerin für oder gegen eine Zulassung einer Person zu einem solchen Bildungsangebot die Erfüllung strenger Voraussetzungen, dass eine Teilnahme häufig nicht möglich ist.



BILDUNGSKUND*INNEN NACH GESCHLECHT UND BERUFSBEREICH 2023



64

FRAUENANTEIL WÄCHST WEITER

2023 waren über 40% aller Bfz-Teilnehmenden weiblich. Dies stellt - trotz der nach wie vor überwiegend männlichen Teilnehmerschaft - einen neuen Höchstwert dar.

Maßgeblich hängt dies mit der Verschiebung der Nachfrage und damit auch des Angebotsportfolios zusammen: Verwaltung, Erziehung und Gesundheit sind nach wie vor traditionell „weibliche“ Berufsbereiche. Der Rückgang der Nachfrage im Bereich Konstruktion und Fertigung und die in der Folge Einstellung diverser Angebote trug weiterhin dazu bei, dass sich das Geschlechterverhältnis entsprechend veränderte.

Die einzige gegenläufige Entwicklung ergab sich im Trainingsbereich „Verkehr und Logistik“: auch hier gab es zwar einige weibliche Teilnehmende, die sich mit der Qualifizierung zur Busfahrerin ein berufliches Standbein entwickelt haben. Dennoch waren die männlichen Teilnehmenden hier eindeutig in der Überzahl.

NÄHE IST ENTSCHEIDEND

Grundsätzlich blieb das gesamte Ruhrgebiet auch in 2023 das Einzugsgebiet der Bfz. Die zentrale Lage innerhalb der „Metropole Ruhr“ sowie die gute Erreichbarkeit mit Verkehrsmitteln aller Art nicht nur für Essener Kund*innen sind hierbei entscheidende Erfolgsfaktoren. Insofern ist die Bfz auch seit vielen Jahren auf Bildungsmessen und sonstigen Infoveranstaltungen in der ganzen Region präsent, um über ihr Angebot zu informieren.

Nichtsdestotrotz kommt der weit überwiegende Teil aller Teilnehmenden aus der direkten Umgebung. Mit über 54% ist der Anteil der Kund*innen aus Essen im vergangenen Jahr sogar noch einmal deutlich um 13,7% gewachsen.

Eine gegenteilige Entwicklung war dagegen aus nahezu allen wesentlichen Nachbarstädten zu verzeichnen. Mit Ausnahme von Oberhausen gingen die Teilnehmendenzahlen aus allen TOP 15-Städten im Tagespendelbereich mehr oder weniger stark zurück.

Diese Entwicklungen unterstreichen, dass - trotz aller Möglichkeiten des Fernlernens - offenbar dem Thema „Nähe“ nach wie vor eine besondere Bedeutung zukommt. Auch wird in regelmäßigen Kund*innenbefragungen immer wieder der Präsenzunterricht als ein wesentliches Kriterium für die Wahl der Bfz als Bildungspartner genannt.



VIelfÄLTIGE FÖRDERLANDSCHAFT

Die Teilnahme an den Bildungsprogrammen der Bfz hängt in der Regel von der Gewährung öffentlicher Fördermittel ab. Selbstfinanzierung durch die Teilnehmenden ist bereits seit Jahren die absolute Ausnahme.

Bündel an Fördergründen

Die Gründe für die Inanspruchnahme von Bildungsmaßnahmen variieren und damit auch häufig der Kostenträger der Förderung.

Bildungsinteressierte mit vergleichsweise aktuellen Arbeitsmarktkenntnissen benötigen zusätzliche Qualifikationen in kompakter Form, um ihre Jobchancen gezielt zu verbessern. Andere mit stärkeren Integrationsbarrieren streben z. B. ihren ersten anerkannten Berufsabschluss an oder benötigen eine grundsätzlichere berufliche Neuausrichtung. Es gibt auch viele Fälle, in denen Personen aus gesundheitlichen Gründen einen beruflichen Neuanfang suchen müssen.

Unterschiedlichste Zuständigkeiten

Die Agentur für Arbeit ist meist die erste Anlaufstelle bei Arbeitsplatzverlust und bietet Unterstützung nach dem Sozialgesetzbuch III (SGB III) für das erste Jahr der Arbeitslosigkeit. Danach übernimmt in der Regel das Jobcenter mit den Regelungen des SGB II. Bei gesundheitsbedingten Einschränkungen können Rentenversicherungsträger Maßnahmen zur beruflichen Rehabilitation nach SGB IX finanzieren. Vor diesem Hintergrund ergeben sich häufig Schwerpunkte, welche Art der Qualifizierung typischerweise von welchem Rechtskreis gefördert wird.

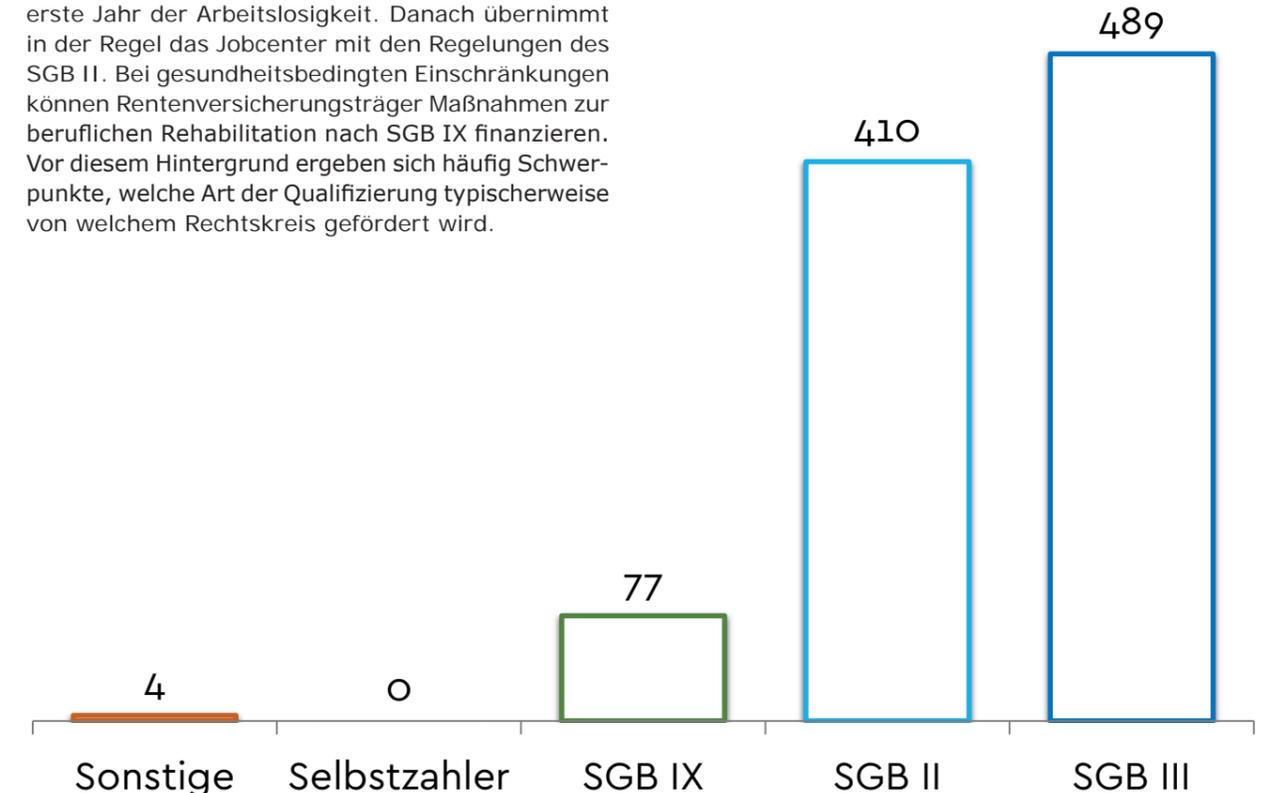
SGB II UND III DOMINIEREN NACH WIE VOR

Wie auch in den Jahren zuvor, entstammte der überwiegende Anteil aller Bfz-Teilnehmenden dem Rechtskreis SGB III, mit etwas Abstand folgten Kund*innen aus dem Rechtskreis SGB II. Beide Kundengruppen sind gegenüber 2022 noch einmal gewachsen, der Rechtskreis SGB III dabei stärker als der Rechtskreis SGB II.

2023 gab es hingegen mit einem Minus von über 17% deutlich weniger Rehabilitand*innen, die eine Förderung über die Rentenversicherungsträger im Rechtskreis SGB IX erhielten.

Blickt man noch etwas detaillierter auf die Qualifizierungsart, ist der Einbruch bei den Rehabilitand*innen nahezu ausschließlich auf Rückgänge bei der Inanspruchnahme von Umschulungen zurückzuführen, da über diese Fördergrundlage so gut wie keine Fortbildungen - seien es kompakte Kurse oder modulare Angebote - finanziert wurden.

BILDUNGSKUND*INNEN NACH RECHTSKREIS 2023



65

Auch wenn etwas arbeitsmarktfremere SGB II-Kund*innen häufig über grundlegendere Umorientierungen - sprich: Umschulungen - wieder ein Arbeitsmarktzugang geschaffen wurde, waren es in 2023 aber vor allem kompakte Fortbildungskurse, die einen Zuwachs in diesem Rechtskreis verzeichneten. Hier schlug sich vor allem die große Nachfrage nach folgenden Angeboten nieder:

- > berufsanschlussfähige Teilqualifikationen im Bereich der Berufskraftfahrer*innen
- > Fortbildung zur Fachkraft im Offenen Ganztage
- > Hauptschulabschluss mit Berufseinstieg

Auch im Rechtskreis SGB III - also bei Kund*innen der Agenturen für Arbeit - schlug vor allem die positive Entwicklung der Fortbildungskurse zu Buche.

Hierin verdeutlicht sich die (gerechtfertigte) Überzeugung sowohl bei Kund*innen als auch Kostenträgern, in sehr aufnahmefähigen Arbeitsmärkten ohne anerkannten Berufsabschluss, dafür aber mit einem aussagekräftigen Zertifikat eine tragfähige berufliche Zukunft initiieren zu können und den eigenen Karriereweg u. U. „on the job“ weiterzuentwickeln - die aktuellen Vermittlungsquoten bestätigen dies.

In vielen anderen Fällen - und auch das zeigen Arbeitsmarktstatistiken - stellt der Erwerb eines anerkannten Berufsabschlusses nach wie vor den besten Grundstein für eine nachhaltige berufliche Entwicklung dar.

BERUFLICHE BILDUNG IN JEDEM ALTER

Für berufliche Bildung ist es nie zu spät, erst recht nicht mit Blick auf den allgegenwärtigen Fachkräftemangel und den immer wieder aufflammenden gesellschaftlichen Diskurs über eine möglicherweise notwendige Erhöhung des regulären Renteneintrittsalters. Und da berufliche oder persönliche Umbruchsituationen in jeder Lebensphase auftreten können, ist auch in jeder dieser Phasen u.U. die Teilnahme an beruflichen Bildungsmaßnahmen denkbar.

In der Teilnehmer*innenschaft der Bfz hat sich diese Bandbreite schon immer widerspiegelt, wobei es viele Jahre einen eindeutigen Schwerpunkt in der Gruppe der Mittzwanziger bis Mittdreißiger gegeben hat.

Seit geraumer Zeit ist zu beobachten, dass sich die zuvor recht ungleich besetzten Altersgruppen immer weiter angleichen: während die U35-jährigen anteilmäßig immer weniger werden, finden sich von Jahr zu Jahr mehr Teilnehmende aus den Altersklassen darüber. Im vergangenen Jahr gab es insbesondere bei den 46-50-Jährigen eine deutliche Zunahme von fast einem Drittel gegenüber der Teilnehmendenzahl in 2022. Aber auch alle anderen Ü35-Cluster wuchsen weiter.

Hierdurch wird nicht nur die gesteigerte Bereitschaft älterer Bildungsinteressierter deutlich, auch in der zweiten Hälfte des Erwerbslebens noch einmal Zeit und Engagement zu investieren. Auch die Kostenträger stellen die hierfür benötigten Fördermittel inzwischen bereit und dokumentieren damit die Sinnhaftigkeit und auch Notwendigkeit, alle verfügbaren Arbeitsmarktressourcen bestmöglich auszuschöpfen.

BILDUNGSKUND*INNEN NACH ALTER 2016 - 2023



IM GESPRÄCH MIT: ANGELA GEILING Bereichsleitung Training, Bfz-Essen



IN ZEITEN DER DIGITALISIERUNG SEHEN WIR EINEN STARKEN TREND HIN ZU HYBRIDEN LERNFORMATEN. WIE POSITIONIERT SICH DIE Bfz-ESSEN IN DIESEM WANDEL?

Als etablierter Präsenzanbieter ist die digitale Transformation für uns Herausforderung und Chance gleichermaßen. Unser Ziel ist es, die Stärken des Präsenzunterrichts zu erhalten, während wir gleichzeitig digitale Kompetenzen und flexible Lernformate integrieren.

Wir sehen uns in der Verantwortung, den Unterricht so zu gestalten, dass er den Bedürfnissen unserer Kundinnen und Kunden entspricht. Hybrides Lernen ermöglicht es den Teilnehmenden, flexibler auf Schulungsinhalte zuzugreifen und ihre Lernprozesse individueller zu gestalten. Wir investieren daher auch in die technische Ausstattung und die Fortbildung unserer Dozierenden, um ein qualitativ angemessenes Lernumfeld zu schaffen.

ANGESICHTS DER RASANTEN ÄNDERUNGEN IN DER ARBEITSWELT: WIE WICHTIG IST ES, SCHNELL AUF ENTWICKLUNGEN MIT NEUEN BILDUNGSANGEBOTEN ZU REAGIEREN?

Es ist essenziell. Die Dynamik des Arbeitsmarktes, besonders durch Technologisierung, Digitalisierung, KI, aber auch durch den demografischen Wandel, erfordert eine ständige Angebotsanpassung.

Das heißt auch, mit Mut und in möglichst kurzer Zeit neue Qualifizierungsfelder zu erschließen, die in unmittelbarem Zusammenhang mit den Bedarfen auf dem Arbeitsmarkt stehen. Beispielhaft seien das Transportwesen, der erzieherische Bereich oder das Gesundheitswesen genannt.

Wichtig ist uns hierbei auch, Menschen anzusprechen, die aufgrund ihrer Biografie einen niederschweligen Zugang zu Weiterbildung benötigen und diese durch agile Lernformen, begleitendes Coaching und zunehmend integrierter Sprachförderung zum gewünschten Abschluss zu führen.

WELCHE BEDEUTUNG HABEN UMSCHULUNGEN BZW. BERUFSABSCHLÜSSE HEUTE UND IN ZUKUNFT?

Umschulungen und Berufsabschlüsse ermöglichen es Arbeitskräften, sich an Strukturwandel anzupassen und in neuen oder sich wandelnden Berufsfeldern erfolgreich zu sein. Lebenslanges Lernen wird zur Norm und Umschulungen oder Qualifizierungen sind zentrale Instrumente, um die Anpassungsfähigkeit von Arbeitskräften zu unterstützen.

Viele Branchen leiden schon heute unter einem Fachkräftemangel, und Umschulungen können helfen, diesen Mangel zu mildern.

Die Fähigkeit, sich schnell an solche Veränderungen anzupassen, ist entscheidend für die Widerstandsfähigkeit der Wirtschaft. Man kann also sagen: Umschulungen und Berufsabschlüsse stärken die wirtschaftliche Resilienz.

BESTANDENE PRÜFUNGEN UND ABRUCHQUOTEN

Prüfungs- und Abbruchquoten sind in ihrer Einfachheit und Vergleichbarkeit hervorragende Erfolgsindikatoren und im Kontext der Geschäftstätigkeit der Bfz gleichzeitig das Abbild komplexer und langwieriger Prozesse, die durch viele mehr oder weniger beeinflussbare Faktoren gestaltet werden.

Für die Prüfungsgruppen des Jahres 2023, die in der Regel Anfang oder Mitte 2021 ihre Umschulung begonnen haben, ergaben sich ausgezeichnete Bestehensquoten:

WINTERPRÜFUNG 2022/23: 92%

SOMMERPRÜFUNG 2023: 94%

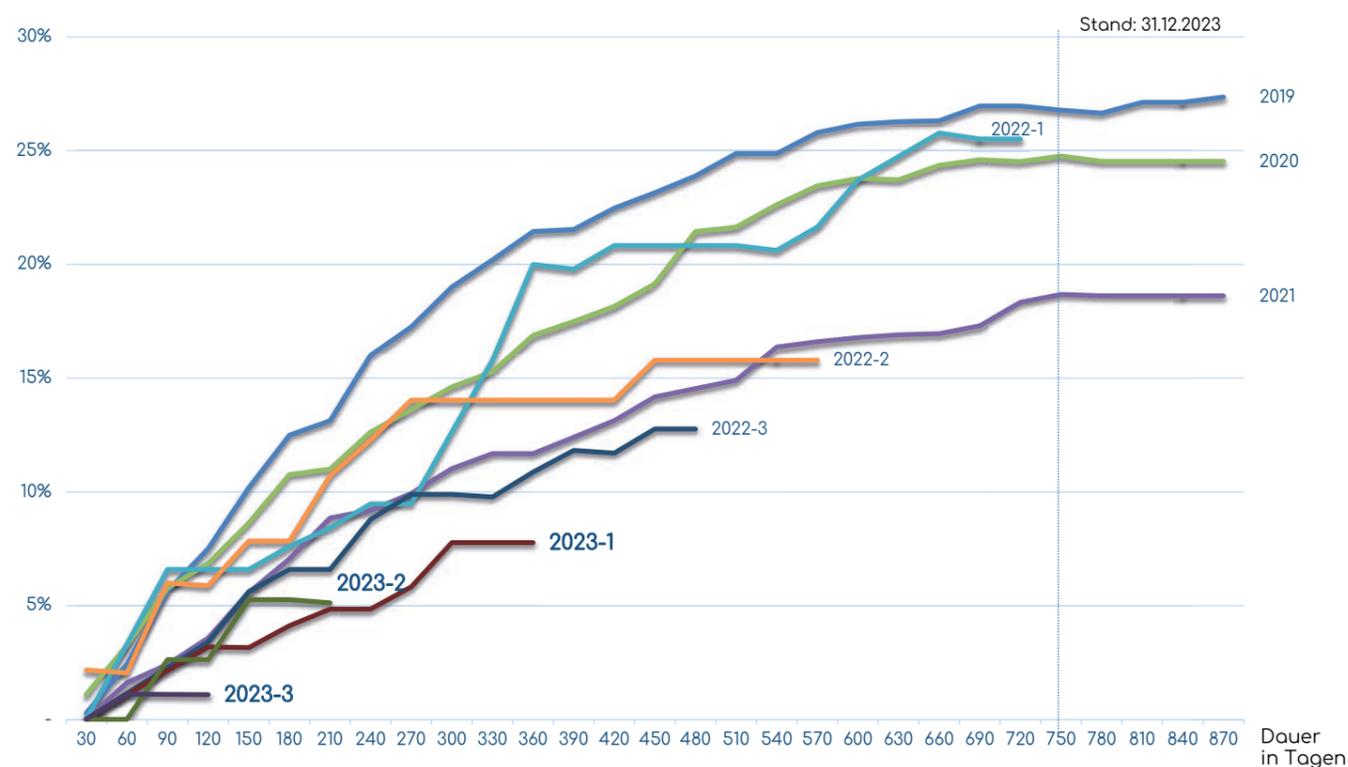
Ein Grund für die gegenüber dem Vorjahr besseren Werte liegt eindeutig in den erheblich erleichterten, weil nicht mehr durch strengste Corona-Regelungen bestimmte Rahmenbedingungen sowohl im Unterricht als auch in der Prüfungsvorbereitung inklusive Abnahme der Prüfungen.

Diese Erleichterungen zeigen sich auch deutlich in der Abbruchstatistik: nach einem erkennbaren Anstieg der Abbrüche in den Umschulungsgruppen mit Beginnstermin 2020 - also jenen Gruppen, die zu Beginn der Corona-Pandemie starteten - sanken die vorzeitigen Beendigungen ab 2021 bis auf einen Ausreißer seither und liegen aktuell auf dem niedrigsten Niveau der vergangenen Jahre.

In der aktuell hervorragenden Quote wird also zweierlei sichtbar: natürlich haben die entspannteren Rahmenbedingungen dafür gesorgt, dass Qualifizierungen im Gruppenkontext einfacher durchzuhalten sowie Prüfungen störungsfreier zu absolvieren waren.

Gleichzeitig haben seit jeher die engmaschige Begleitung der Teilnehmenden, der intensive Kontakt zu den Kostenträgern sowie eine präventiv angelegte Erfolgskette zu mehr als zufriedenstellenden Erfolgsquoten geführt - und dies einmal mehr in 2023.

ENTWICKLUNG ABRUCHQUOTEN IN UMSCHULUNGEN NACH AUFNAHMEJAHRGANG



BERUFLICHE ORIENTIERUNG, COACHING, BERATUNG

VON DER ORIENTIERUNG ZUR QUALIFIZIERUNG: EIN WEG VOLLER FRAGEN

DER STARTPUNKT

Bevor Teilnehmende sich für eine Weiterbildung bei der Bfz entscheiden, durchlaufen sie oft einen langen Prozess der Selbstreflexion und Informationssuche. Diese Phase ist geprägt von vielen Unsicherheiten: Welche berufliche Wege stehen mir offen? Passt der Beruf, zu dem ich tendiere, wirklich zu mir? Habe ich die notwendigen Skills und die richtige Persönlichkeit für diesen Weg?



DIE BEDEUTUNG VON KLARHEIT

Es ist entscheidend, diese Fragen so umfassend wie möglich zu klären, bevor man sich festlegt. Gut durchdacht, erhöht sich die Wahrscheinlichkeit für Erfolg und den späteren Berufsweg erheblich. Genau aus diesem Grund überprüft die Bfz die Entscheidungen der Interessierten vor dem Start einer Weiterbildung gründlich.



SPEZIELLE UNTERSTÜTZUNGSANGEBOTE DER BfZ

Eine fundierte und individuelle Beratung im Vorfeld wird jedem und jeder Bildungsinteressierten ohnehin zuteil. Für die Fälle, in denen der persönliche Orientierungs- oder Beratungsbedarf allerdings tiefergehender ist, bietet die Bfz eine breite Palette spezifischer Formate.

Ob in Einzelgesprächen oder in der Gruppe, die Teilnehmer*innen erhalten professionelle Hilfe, um

- > potenzielle Karriereziele zu erkunden,
- > ihre Kompetenzen zu analysieren,
- > einen realistischen Plan für ihren Berufsweg zu entwickeln und/oder
- > persönliche Skills mittels Coaching zu aktivieren.

Die Strategie der Bfz richtet sich vor allem aufgrund der guten Erfahrungen mit Einzelseminaren vorrangig auf die Stärkung der Individualangebote. Gruppenseminare können und werden bei Bedarf aber auch zukünftig angeboten.

SEMINARE „MEINE STÄRKEN“ UND „BERUFLICHE (NEU-)ORIENTIERUNG“

Regelmäßig schreibt das JobCenter Essen (JCE) Maßnahmen aus, die es Menschen ermöglichen, gemeinsam mit anderen ihre berufliche Richtung zu finden und zu schärfen.

Entdeckungsreise zu den eigenen Stärken

Im Zeitraum von Juli 2019 bis Mitte 2023 führte die Bfz im Auftrag des JCE das Seminar „Meine Stärken“ durch. Über einen Zeitraum von sechs Wochen liegt der Fokus darauf, Teilnehmende dabei zu unterstützen, ihre persönlichen Stärken (wieder) zu erkennen. Das Ziel dieses Seminars ist es, durch das Bewusstsein über die eigenen Talente und ein gestärktes Selbstvertrauen die Teilnehmer*innen dazu zu befähigen, den nächsten Schritt in ihrer beruflichen Entwicklung zu wagen.

Auf dem Weg zu neuen beruflichen Ufern

Das ebenfalls vom JCE in Auftrag gegebene Seminar „Berufliche (Neu-)Orientierung“ richtet sich an diejenigen, die schon eine gewisse Vorstellung von ihrer beruflichen Zukunft haben. Dieses zweiwöchige Seminar hat das Ziel, eine neue und realistische berufliche Perspektive zu entwickeln, die idealerweise zu einem direkten (Wieder-)Einstieg in den Arbeitsmarkt führt.

*2023 wurden 2 Seminare „Meine Stärken“ mit insgesamt 14 Teilnehmer*innen durchgeführt. 58 Teilnehmer*innen haben in 5 Kursdurchläufen am Seminar „Berufliche (Neu-)Orientierung“ teilgenommen.*

BERUFSPSYCHOLOGISCHER DIENST IM AUFTRAG DES JOBCENTER ESSEN

Die Bfz bietet hält speziell für Kund*innen des JCE einen Berufspsychologischen Dienst (BPD) vor. Beauftragungen für Testungen oder andere Leistungen kommen aus verschiedensten Gründen zum Einsatz, z. B.

- > Überprüfung der persönlichen Eignung für eine Umschulung oder eine berufliche Weiterbildung
- > fachliche Untermauerung von Förderentscheidungen
- > Feststellung von Sprachkenntnissen
- > Durchführung von notwendigen berufspsychologischen Eignungstests für spezifische Berufsfelder

Entsprechend breit ist das Spektrum des BPD. Manche Services wie die berufspsychologischen (Auswahl-)Begutachtungen und Beratungen werden regelmäßig nachgefragt. Darüber hinaus gibt es spezialisierte Dienste, wie z. B. Fallbesprechungen, Deutsch-Tests für Nichtmuttersprachler*innen, Kurzinterventionen für Personen in schwierigen Lebenslagen und die Beteiligung am Projekt „Arbeit und Gesundheit“, welches Beratungen und Begutachtungen mit Fokus auf dieses Thema anbietet.

In 2023 führte der Berufspsychologische Dienst 630 Aufträge innerhalb des gesamten Angebotspektrums für das JCE aus.



BERUFSPROFILING: EIN MASSGESCHNEIDERTER ANSATZ

Die Bfz bietet ein Berufsprofiling im Einzelsetting an, das in zwei Formaten verfügbar ist: einer Intensivversion für umfassenden Unterstützungsbedarf und einer kompakteren Variante für diejenigen, deren berufliche Pläne bereits etwas konkreter sind.

In diesem Seminar wird eine breite Palette von wissenschaftlich fundierten Methoden genutzt, um die beruflichen Kompetenzen, Fähigkeiten, Verhaltensweisen und Wertvorstellungen einer Person detailliert zu analysieren. Ziel ist es, diese persönlichen Eigenschaften mit den Anforderungen verschiedener Berufe abzugleichen.

Im Zentrum dieses Ansatzes stehen die Berufsuchenden selbst. Sie werden ganzheitlich mit all ihren Fähigkeiten und Ressourcen betrachtet, um sie auf ihrem Weg zu einer eigenverantwortlichen Berufsentscheidung bestmöglich zu unterstützen.

*2023 gab es innerhalb der Varianten des Berufsprofilings eine leichte Verschiebung zugunsten der Intensivvariante mit 18 UE, welches von 61 Personen in Anspruch genommen wurde. Mit 51 Kund*innen kam die Kompaktvariante mit 10 UE im vergangenen Jahr allerdings auch auf eine ähnlich hohe Buchungszahl.*

EINZELCOACHING ZUR BERUFSFINDUNG

Coachingangebote unterscheiden sich dahingehend von den bisher geschilderten Seminaren, dass sie den Teilnehmenden noch aktiver mit „ins Boot holen“.

Eine stärkere Selbstreflexion als Ausgangspunkt für die Entwicklung der eigenen Perspektive sowie eine selbstständigere Erarbeitung der einzuleitenden Schritte zielt dabei auf die Erwirkung eines

nachhaltigen Lerneffektes. Die Durchführung der notwendigen Veränderungen nach Ende des Seminars wird durch die verbindlichere Selbstverpflichtung wahrscheinlicher, erfordert allerdings auch eine intensivere Mitarbeit.

Die erworbene Methodenkompetenz ermöglicht das Treffen tragfähiger berufliche Entscheidungen und soll auch in Zukunft erneut reaktiviert werden können.

Seit 2020 hält die Bfz zusätzlich zu den Orientierungsangeboten zwei solcher Coaching-Seminare vor.

BERUFSCOACHING.TRAINING.

Ziel dieser 24 Einzelstunden umfassenden kompakten Seminarvariante ist es, gezielt die eigenen Beschäftigungsperspektiven realistisch einzuschätzen und eine konkrete Bewerbungsstrategie für die Jobsuche zu entwickeln und auch umzusetzen.

Gemeinsam mit einem Coach werden hierzu die aktuelle Situation und die individuellen Stärken analysiert.

BERUFSCOACHING.TRAINING. KOMPETENZCHECK.

In diesem 30 Einzelstunden umfassenden Coaching- und Trainingsprozess wird der gemeinsame Blick noch einmal weiter geöffnet und basierend auf den persönlichen Möglichkeiten noch mehr Optionen in den Blick genommen.

Der Coach unterstützt anschließend dabei, möglichst selbstständig konkrete und zukunftsgerichtete Strategien und Handlungspläne zu entwickeln.

Erneut richtete sich die Nachfrage in 2023 vor allem auf das Intensivangebot inklusive Kompetenzcheck, welches 24 Mal durchgeführt wurde. Die Kompaktvariante ohne Kompetenzcheck kam nur vereinzelt zum Tragen.



PSYCHOLOGISCHE EIGNUNGUNTERSUCHUNG IM SCHIENENVERKEHR

Berufe mit Zukunft

Der Schienenverkehrssektor eröffnet weitreichende und vielversprechende Karrierepfade. Um dem stetigen Bedarf an qualifiziertem Personal von Unternehmen wie der Deutschen Bahn und vieler anderer gerecht zu werden, setzen diese auf umfangreiche Recruiting-Kampagnen. Besonders gefragt sind dabei Anwärter*innen für die Position der Triebfahrzeugführer*innen. Darüber hinaus besteht auch ein Bedarf an Fachkräften auf Gleisbaustellen, bekannt als Sicherungsposten (SiPo) und Sicherungsaufsichtskräfte (Sakra), die primär für den Schutz des laufenden Verkehrs und die Sicherheit der Mitarbeitenden auf den Baustellen zuständig sind.

Hohe Anforderungen an Bewerber*innen

Die anspruchsvollen Aufgabenbereiche in diesem Sektor verlangen, dass Interessierte ihre Eignung durch spezifische medizinische und psychologische Untersuchungen belegen. Diese Vorabchecks sind entscheidend, um die Sicherheit und Effizienz im Schienenverkehr gewährleisten zu können. Ein Teil dieser Testungen führt die Bfz seit einigen Jahren in der Regel im Auftrag der potenziellen Arbeitgeber*innen durch.

*Im Jahr 2023 wurden insgesamt 14 psychologische Bewertungen für angehende Triebfahrzeugführer*innen durchgeführt. Zudem durchliefen 78 Kandidat*innen für Sicherheitspositionen auf Gleisbaustellen die erforderlichen psychologischen Eignungstests, um ihre Kompetenzen für diese spezialisierten Rollen unter Beweis zu stellen.*



*Die Bfz ist nach § 16 Triebfahrzeugführerscheinverordnung (TfV) durch das Eisenbahnbundesamt (EBA) anerkannt, um die psychologische Eignung von Interessent*innen an einer Ausbildung zum/zur Triebfahrzeugführer*in sowie für die Berufsbilder SiPo und Sakra zu prüfen. Hierzu setzt die Bfz wissenschaftlich fundierte und den nach Fachstandards der Verkehrspsychologie normierte Testverfahren ein.*

KURSE ZUR BERUFSVORBEREITUNG

VERMITTLUNG VON GRUNDKOMPETENZEN UND REHAVORBEREITUNGSLEHRGANG

Die Bfz-Kurse zur Vorbereitung auf eine Weiterbildung mit Berufsabschluss finden weiter regen Zuspruch. Inzwischen werden diese von Kostenträgern aller Rechtskreise nachgefragt, da sich die Abbruchquoten in den anschließenden Weiterbildungen durch eine strukturierte Vorbereitung signifikant senken lassen, dies bei gleichzeitig überschaubarem Kosten- und Arbeitsaufwand. Die Nachfrage richtete sich allerdings zuletzt fast ausschließlich auf den über Bildungsgutschein von Agenturen oder Jobcentern geförderten Vorbereitungskurs „Vermittlung von Grundkompetenzen“ mit einer Dauer von 6 oder 12 Wochen je nach Umfang des Unterstützungsbedarfs.

Die vermittelten Inhalte sind in ihrer Ausprägung sehr variabel und reichen von der Auffrischung von Mathe- und Deutschkenntnissen bis hin zu Lernstrategien und IT- oder Office-Kompetenzen. Dabei werden alle Kund*innen individuell so gefördert, dass die persönlichen Defizite sehr zielgerichtet aufgearbeitet werden können. Seit 2022 kann dieser Kurs auch in Teilzeit absolviert werden, was insbesondere für Alleinerziehende mit entsprechenden Betreuungsbedarfen optimale Bedingungen schafft.

Seit mehreren Jahren liegen die Wachstumsraten der Teilnehmendenzahlen des Kurses „Vermittlung von Grundkompetenzen“ zwischen 20 - 25%. 2023 konnte nun mit einer Gesamtzahl von knapp 100 Teilnehmenden (+54%) ein neuer Höchstwert erreicht werden.



Inzwischen ist die Zertifizierung des Kurses dahingehend verändert worden, dass er nicht nur für die Vorbereitung auf eine abschlussbezogene Umschulung, sondern auf jegliche Weiterbildungsmaßnahme genutzt werden kann.

HAUPTSCHULABSCHLUSS MIT BERUFSEINSTIEG

Schulische und berufliche Neuanfänge ermöglichen

In unserer Gesellschaft sind fundierte Bildungsabschlüsse und eine solide berufliche Basis nach wie vor entscheidend für beruflichen Erfolg. Deshalb hat die Bfz bereits in 2009 in Zusammenarbeit mit der VHS Essen ein besonderes Programm ins Leben gerufen, das es Interessierten ermöglicht, innerhalb von nur 11 Monaten ihren Hauptschulabschluss nachzuholen. Parallel dazu bietet das Angebot eine berufliche Orientierung in den Bereichen „Pflege“ oder „Verkauf“ an. Teilnehmende haben zudem die Option, das anerkannte telc Deutsch B2-Zertifikat zu erwerben.

Erfolgreiche Erweiterung des Angebots um erzieherische Berufe

Seit dem Sommer 2022 wurde das Bildungsangebot um die Möglichkeit erweitert, nach dem Hauptschulabschluss in den Bereich der erzieherischen Berufe einzusteigen. Diese Erweiterung öffnet für eine neue Zielgruppe Türen in ein zukunftsträchtiges Berufsfeld und wurde sehr positiv aufgenommen.

Weiterführende Qualifizierungsmöglichkeiten oder Arbeitsaufnahme

Nach bestandener Prüfung besteht für die Teilnehmenden zum einen die Möglichkeit zur Weiterbildung, z. B. als Erzieher*in, Kinder- oder Altenpfleger*in, Verkäufer*in oder Kaufmann/-frau im Einzelhandel. Mit den bereits erworbenen Kompetenzen steigen die Erfolgsaussichten weiterer Bildungsschritte erheblich. Auch ohne aufbauende Qualifizierung verbessern sich die Chancen für eine anschließende Arbeitsaufnahme durch den Erwerb der fachlichen Grundkompetenzen in dem jeweiligen Berufsbereich deutlich.

*In 2023 haben zwei Kurse mit insgesamt 58 Teilnehmer*innen begonnen, allein 40 hiervon haben sich für die Grundqualifizierung im erzieherischen Bereich entschieden. Seit der Einführung dieses Programms im Jahr 2009 haben somit mehr als 500 Kund*innen durch dieses Angebot eine neue berufliche Perspektive gefunden und entwickelt.*

BFZ-MARKEN

ÜBUNGSFIRMEN IN DEUTSCHLAND

Das Konzept der Übungsfirmenarbeit hat eine lange Geschichte, die bis ins Jahr 1920 zurückreicht, als Unternehmen begannen, Geschäftsbriefwechsel zu Übungszwecken zu betreiben. Die erste Übungsfirma entstand 1954 und seitdem hat sich das Konzept stetig weiterentwickelt. Heute bieten Übungsfirmen als Abbild eines Unternehmens ein breites Spektrum an Möglichkeiten, um Wirtschaft neu zu denken und zu erproben, globale Zusammenhänge zu verstehen, internationalen Austausch und Zusammenarbeit zu erfahren, sowie interkulturelle Kompetenzen zu erlernen (inkl. Erweiterung der Sprachkenntnisse). Dabei werden auch digitale Werkzeuge in der täglichen Praxis professionell eingesetzt.

Die heutige Übungsfirmenarbeit ist vielseitig u.a.

- > als Praxisanteil einer theoretischen Ausbildung in berufsbildenden Schulen, in bestimmten Fächern allgemeinbildender Schulen oder zur Berufsorientierung
- > in kaufmännischen oder anderen Bereichen der Weiterbildung
- > in Unternehmen, die in der betrieblichen Ausbildung und im betrieblichen Gesamtzusammenhang spezielle Ausbildungsinhalte komprimiert vermitteln wollen
- > in der Rehabilitation als Teil der Arbeitsbelastungsprüfung

Abbild der Realität im geschützten Raum

Die Übungsfirmenwelt bietet einen geschützten Raum, in dem die Lernenden in einem echten nationalen und internationalen Markt arbeiten und interagieren können. Während der Erprobung können Fehler passieren, aus denen praktisch gelernt wird. Die Arbeit mit Standard-Unternehmenstools wie Outlook (Mails, Terminplanung, Aufgabenverwaltung) oder MS Teams (Kommunikation und Kollaboration) erleichtern den Einstieg in Praktikum und Ausbildung.

Die besondere Stärke der Übungsfirma sind ihre Außenkontakte. So wie Unternehmen in der realen Geschäftswelt stehen auch Übungsfirmen zueinander in interaktiver Geschäftsbeziehung. Neben fachlichen Kompetenzen erwerben Teilnehmer*innen durch die Arbeit im Team und die selbstständige Lösung realer Problemstellungen wertvolle Schlüsselqualifikationen, die sie in ihren späteren beruflichen Alltag mitnehmen können.

DACHORGANISATION IN DEUTSCHLAND: DER DEUTSCHE ÜBUNGSFIRMENRING

Der Deutsche ÜbungsfirmenRing ist die Dachorganisation der rund 450 in Deutschland ansässigen Übungsfirmen, welche zusammen eine virtuelle Volkswirtschaft abbilden. Die Zentralstelle des Deutschen ÜbungsfirmenRings (ZÜF) ist Koordinatorin des deutschen Netzwerks und seit 1979 Teil der Bfz-Essen.



<https://deutscher-uebungsfirmenring.de/>

DAS INTERNATIONALE NETZWERK: PEN WORLDWIDE

Der globale Handel wird über das internationale Netzwerk PEN Worldwide gesteuert und organisiert. Durch die Mitgliedschaft der jeweiligen nationalen Zentralstellen wird der internationale Handel zwischen Übungsfirmen weltweit ermöglicht. PEN Worldwide steuert und unterstützt somit die Arbeit von ca. 7.000 internationalen Übungsfirmen in rund 40 Ländern.



<https://penworldwide.org/>



UNTERNEHMEN ERLEBEN

Wie in einer realen Volkswirtschaft bilden die Übungsfirmen einen Wirtschaftskreislauf:

- > Unternehmen sind die Übungsfirmen,
- > private Haushalte sind die Übungsfirmenmitarbeiter*innen, die wie im echten Leben Geld (fiktiv) durch ihre Arbeit verdienen und dieses für Einkäufe bei anderen Übungsfirmen ausgeben.
- > Staatliche Aufgaben übernimmt die Zentralstelle, so dass Unternehmen und Mitarbeiter*innen beispielsweise Steuern zahlen.

Dadurch werden Marktzusammenhänge und Unternehmensstrukturen klarer und Beziehungen zwischen Abteilungen verständlich. In einem überschaubaren Format wird das gelernt, was sich im realen Leben später abspielt. Das beinhaltet Wissen über Strukturen, Unternehmensprozesse, kaufmännische Abläufe und Qualitätsmanagement.

ÜBUNGSFIRMA NEU GEDACHT

Übungsfirmen gibt es heute in verschiedenen Formaten:

- > als klassische Übungsfirma vor Ort z.B. im Klassenzimmer
- > als vollständig webbasierte Übungsfirma z.B. mit Teilnehmenden an unterschiedlichen Standorten
- > als SimÜFA, die Arbeitsprozesse und –aufgaben simuliert, die je nach Bedarf bearbeitet werden können, um fachliches Wissen zu trainieren und Themen unabhängig von den aktuellen Geschäftsinhalten der Übungsfirma gestalten zu können.

Das Konzept der Übungsfirma wird heute mit unterschiedlichen Schwerpunkten genutzt, z.B. um die interkulturelle Zusammenarbeit zu fördern, Projektarbeit kennenzulernen oder nachhaltiges Wirtschaften umzusetzen.

In der Übungsfirmenarbeit kommen aktuelle digitale Werkzeuge und Kollaborationstools zum Einsatz: So werden Meetings via Skype, Teams o.ä. abgehalten, internationale Handelstage finden online auf speziellen Messe- und Handelsplattformen statt, Webshops sind fast schon ein Standard für jede Übungsfirma.

Außerdem gibt es online Werbeboards, einen Marketplace (ähnlich wie ebay) und die Möglichkeit, mit Office-Anwendungen gemeinsam in der Cloud zu arbeiten. In Zukunft wird sich die Nutzung von KI in den Übungsfirmen immer mehr etablieren, um alle Möglichkeiten zu erproben und den Umgang mit ChatGPT und den zahlreichen weiteren Tools zu erlernen.

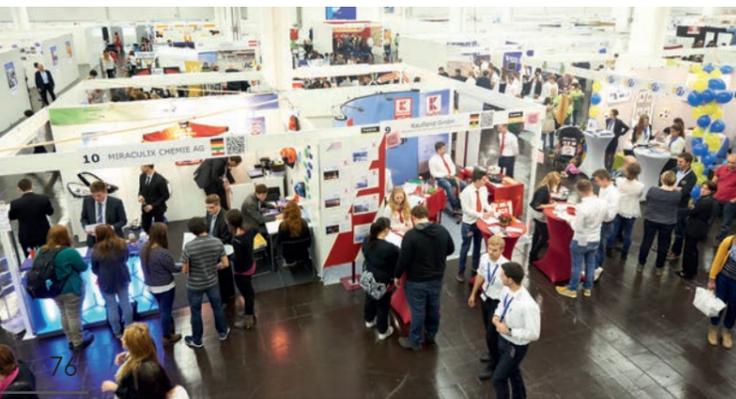
Das Übungsfirmenkonzept bietet heute zahlreiche Ansätze und neue Chancen.



ZENTRALE PLATTFORM FÜR AUSTAUSCH UND BUSINESS: INTERNATIONALE ÜBUNGSFIRMENMESSEN

Einmal im Jahr richtet die Zentralstelle des Deutschen ÜbungsfirmenRings an wechselnden Orten in Deutschland die Internationale Übungsfirmenmesse aus. Jahr für Jahr beteiligen sich zahlreiche Übungsfirmen aus dem In- und Ausland an diesen Events. Zwischenzeitlich wurde die Veranstaltung in den digitalen Raum verlegt und sorgte somit auch in Zeiten eingeschränkter Kontaktmöglichkeiten für regen Austausch.

Die Messen sind eine hervorragende Plattform für die Vermittlung wichtiger berufspraktischer Lernziele insbesondere im Bereich Marketing und Vertrieb: Im Vorfeld bereiten Teilnehmer*innen den Messeinsatz vor. Während der Messe wird das Angebot der Übungsfirma präsentiert, Verhandlungen, Ein- und Verkaufsgespräche werden geführt. Im Nachgang müssen aufgenommene Bestellungen abgearbeitet werden, neue Geschäftskontakte können in der weiteren Arbeit ausgebaut werden.



JOBCENTER AKADEMIE



Weitere Informationen

<https://www.jobcenterakademie.de/>

Die Jobcenterakademie bietet ein breites Spektrum an Seminaren, Inhouse Schulungen, hybriden und Onlineveranstaltungen im Kontext der Beratung im SGB II an.

Bundesweit unterstützt sie Jobcenter, Agenturen für Arbeit und Bildungsträger bei der Weiterentwicklung und Qualifizierung der Mitarbeitenden und Beratenden ihrer Einrichtungen.

Die Bandbreite an Themen erstreckt sich von

- > Deeskalationsschulungen,
- > über Tools für die Beratung,
- > den Umgang mit Kund*innengruppen mit spezifischen Herausforderungen,
- > bis hin zu Führungskräfteentwicklungen und
- > Case Manager*innen-Ausbildungen.

ZERTIFIZIERTE WEITERBILDUNG ZUR FÖRDERUNG VON SELBSTWIRKSAMKEIT BEI KUND*INNEN

Eine wichtige Säule des Weiterbildungsportfolios bildet die Weiterbildung zum*er zertifizierten Case Manager*in.

Die Jobcenterakademie bildet als anerkanntes Ausbildungsinstitut der Deutschen Gesellschaft für Care und Case Management (DGCC) aus und wirkt aktiv an der Verbandsarbeit mit.

Die Weiterbildung baut Kompetenzen von Beratern in Jobcentern, bei Bildungsträgern oder weiteren Stellen der Beratungstätigkeit im Kontext der Beschäftigungsförderung aus und befähigt sie, im Sinne des Handlungskonzeptes zur Steuerung besonders komplexer Beratungsfälle unter dem Einbezug wichtiger Netzwerkpartner*innen und Bedarfsanalysen. Die Unterstützung von Menschen zur Selbstwirksamkeit und Selbsthilfe steht dabei im Fokus.

Der hohe Bedarf an dieser einjährigen Weiterbildung zeigt sich durch eine gestiegene Nachfrage an Plätzen sowie von zwei zusätzlichen parallelen Inhouse-Schulungsgruppen in 2023.

ERWEITERUNG DES PORTFOLIOS DURCH GESELLSCHAFTSPOLITISCHE UND RECHTLICHE VERÄNDERUNGSPROZESSE

Veränderungsprozesse aufgrund der Einführung des Bürgergeldes haben den Produktkatalog um Themen erweitert - beispielsweise das Coaching nach §16k oder die Veränderungen in der Beratungstätigkeit durch verstärkt sozialraumorientierte aufsuchende Arbeit.

Auch der Sicherheitsaspekt und der Umgang mit möglicherweise eskalierenden Situationen sind weiterhin beständige Seminarthemen.

Die eigene psychische Gesundheit und Resilienz als Berater*in ist aufgrund des dynamischen gesellschaftlichen Wandels, gesetzlicher Änderungen und einer konstant hohen Arbeitsbelastung ein besonders gefragtes Thema in 2023. Auch für 2024 deutet sich bereits jetzt ein ähnlich hohes Interesse an.

Eine Seminarreihe, die sich aus dem Projekt NaFFPro in Kooperation mit dem Jobcenter Rhein-Sieg entwickelt hat, ist die „Entwicklungsreise für Nachwuchsführungskräfte im Arbeitskontext Jobcenter“, welche im letzten Jahr das erste Mal mit Anmeldungen aus drei Jobcentern aus dem erweiterten Raum Bonn gestartet ist. Darin enthalten ist eine vielfältige Zusammenstellung an Seminartagen mit theoretischen Inputs, praktischen Übungen und einem Anteil an Selbsterfahrung. Begleitet werden diese von einer praxisbezogenen Projektarbeit. Eine weitere Durchführung in 2024 ist in Planung.



Erasmus+-Projekt „DIGIPRAC“

Spätestens seit Corona hat die Weiterentwicklung hin zu einer digitalen Übungsfirma immer mehr an Bedeutung gewonnen. Diese Entwicklung greift das Erasmus+-Projekt „DIGIPRAC Ready for New Realities – The Digital Practice Enterprise“ (2021-1-LT01-KA220-VET-000033195) auf.

Eine internationale Projektpartnerschaft arbeitet daran, die derzeitigen Lernmethoden in den Übungsfirmen zu einem digitalen Ansatz weiterzuentwickeln. Kompetenzen und Fertigkeiten, die in der heutigen Übungsfirma praktisch erprobt werden, sollen um digitale Kompetenzen ergänzt werden.

Die Ergebnisse des im November 2023 beendeten Projektes sind frei zugänglich unter:

<https://digiprac.penworldwide.org/>

4

Vermittlung und Aktivierung

VON DER TEILNAHME ZUM ARBEITSPLATZ: ERFOLGE IN DER VERMITTLUNG

Positive Ergebnisse durch spezifische Kundenaktivierung

"Unsere Erfolgsmessung ist nicht eindimensional, sondern umfasst ein ganzes Bündel an Kennziffern."

Dorothee Kaiser

Teamleitung
Vermittlung /
Vertrieb

Für alle Akteure – sprich Kund*innen, Kostenträger und Bildungsdienstleister gleichermaßen - ist es essenziell, die beruflichen Perspektiven nach der Teilnahme an einem Bildungsangebot im Auge zu behalten. Diese Ergebnisse sind auch von Bedeutung, da die Maßnahmen mit öffentlichen Mitteln finanziert werden. Diese Investitionen müssen daher im Interesse des Einzelnen sowie der Allgemeinheit möglichst wirkungsvoll eingesetzt werden.

Das Hauptziel ist daher idealerweise die Eingliederung in den regulären Arbeitsmarkt. In manchen Fällen ist jedoch eine zusätzliche Unterstützung oder eine ergänzende Maßnahme erforderlich, um Vermittlungshürden effektiv meistern zu können. Daher sollten die Kennzahlen, anhand derer sich Akteure im Arbeitsmarkt bewerten lassen, differenziert betrachtet werden.

VERMITTLUNG UND AKTIVIERUNG

Die Teilnahme an den Angeboten der EABG Firmengruppe, ob es nun um Beschäftigungsförderung, Profiling, gezielte Aktivierung oder umfangreiche Qualifizierungen geht, zielt darauf ab, jeder einzelnen Person langfristige und nachhaltige berufliche Chancen zu eröffnen. Die Breite der individuellen Lebensgeschichten der Teilnehmenden spiegelt sich in der Vielfalt der Wege wider, wie versucht wird, dieses Ziel gemeinsam zu erreichen.

Ein Schlüsselindikator für den Erfolg ist, wie viele Teilnehmende nach Beendigung ihres Angebots in eine sozialversicherungspflichtige Arbeit übergehen – die Vermittlungsquote. Diese Kennzahl ist wesentlich, um zu messen, wie gut es gelungen ist, echte berufliche Perspektiven zu schaffen.

Allerdings liefert die Konzentration auf Vermittlungsquoten allein kein vollständiges Bild. Da ein direkter Einstieg in den ersten Arbeitsmarkt nach Angebotsende für einige Teilnehmende aufgrund signifikanter Hürden nicht sofort möglich ist, zählt z. B. auch die Vermittlung in qualifizierende Weiterbildungsmaßnahmen als Erfolg. Diese Anerkennung von Zwischenschritten ehrt den persönlichen Fortschritt und die Anstrengungen der Kund*innen auf ihrem Weg zur Beschäftigung.

Zur genauen Erfassung der Ergebnisse wurden detaillierte Prozesse eingeführt. Diese Verfahren zur Bestimmung der Vermittlungsquoten sind umfassend und berücksichtigen langfristige Entwicklungen der Teilnehmenden, wie zum Beispiel die Karrierepfade von Umschulungsabsolvent*innen der Bfz, auch weit über das Ende der Maßnahme hinaus.

i

Für Kund*innen, die über Jahre nicht nur vom Arbeitsmarkt, sondern auch von wesentlichen Aspekten des gesellschaftlichen Zusammenlebens isoliert waren, stellt die Ermöglichung von Teilhabe durch Angebote mit niedrigen Zugangshürden einen bedeutsamen Fortschritt dar. Diese Angebote bieten neue Strukturen und haben oft das Potenzial, gewohnte Muster innerhalb der gesamten Bedarfsgemeinschaft zu durchbrechen. Obwohl solche Fortschritte schwer in Zahlen oder Quoten zu fassen sind, sollten sie dennoch in Bewertungen Berücksichtigung finden.

VERMITTLUNGSERFOLGE 2023

386 Menschen konnte die EABG Firmengruppe in 2023 eine neue berufliche Perspektive im Rahmen einer neuen Beschäftigung oder einer Qualifizierungs- bzw. Weiterbildungsmaßnahme vermitteln.

Die je nach Monat z. T. sehr unterschiedlichen Ergebnisse waren zum einen den fixen Prüfungsterminen und damit Beendigungen der Bfz-Umschulungen im Januar/Februar und Juni/Juli geschuldet. Diese stimmen häufig mit den Bedarfen der Unternehmen und deren typischen Nachfragemustern überein.

Auch in 2023 entfiel mit 52% erneut der Großteil aller Integrationserfolge auf Vermittlungen aus Projekten und Regelangeboten, die über das JCE im Rahmen der Vergabe und über eingeworbene Mittel aus dem europäischen Fond sowie Bundesmitteln an die ABEG gegangen sind.

Leider konnte das Niveau des letzten Jahres in 2023 insgesamt nicht gehalten werden. Speziell hat die weitgehende Freiwilligkeit der Teilnahme an Maßnahmen des JCE weiterhin zu einer Unterauslastung in manchen Angeboten geführt. Dies führte dazu, dass die Gesamtzahl der potenziell vermittelbaren Personen niedriger ausfiel und dementsprechend auch die absolute Zahl der Vermittlungen zurückging.

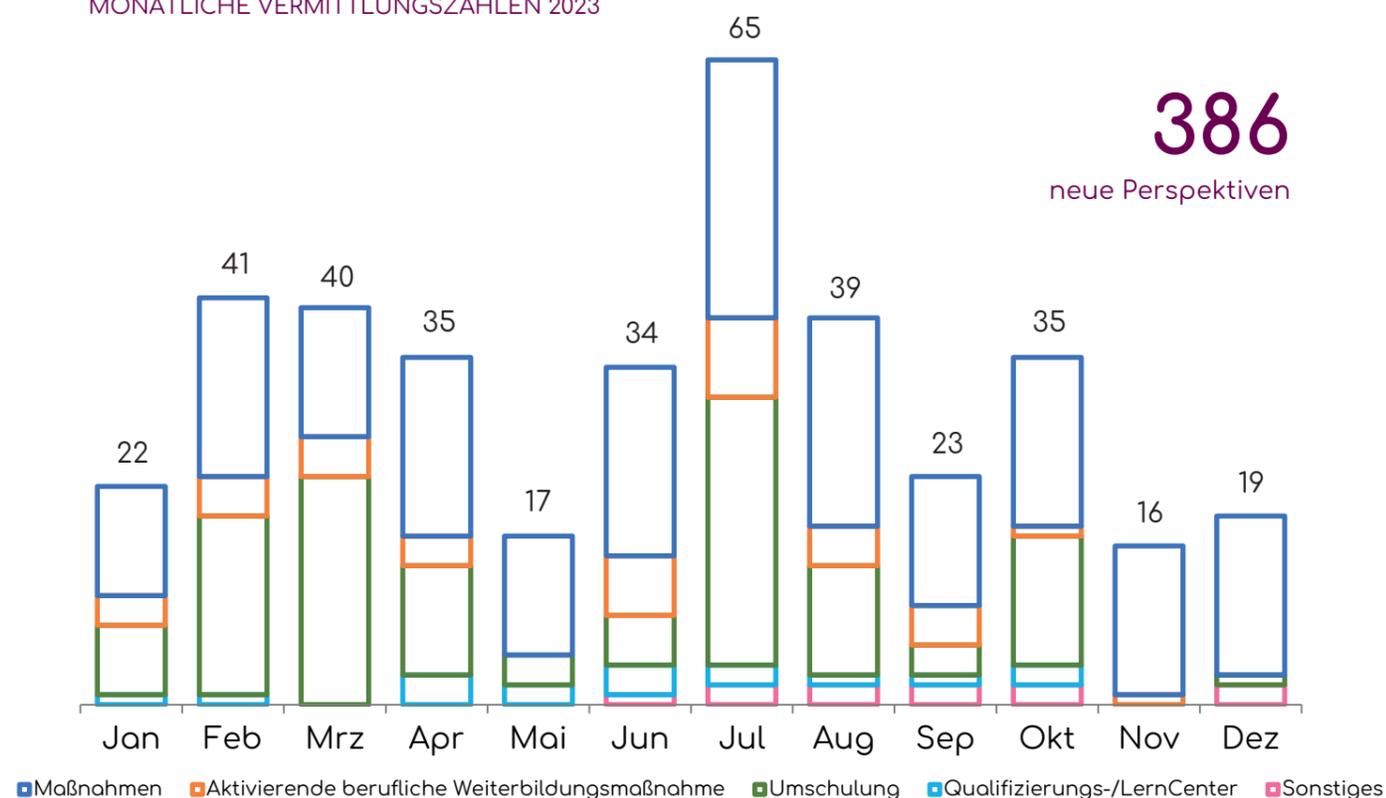
Große Herausforderungen im Bereich der Maßnahmen

Der Blick auf den Umfang der Vermittlungshemmnisse der Teilnehmenden in Maßnahmen zeigt eine deutliche Tendenz hin zu einer steigenden Problembelastung, die sich natürlich auch auf die Integrationschancen auswirkt. Insofern ist auch der Anteil der Menschen gestiegen, die zunächst in eine aktivierende berufliche Weiterbildungsmaßnahme vermittelt wurden, bevor Chancen auf eine Vermittlung in den Arbeitsmarkt ergriffen werden können.

Zudem ist insbesondere die ABEG nach wie vor erheblich in Maßnahmen aktiv, die primär nicht auf Vermittlung abzielten. Dennoch wurden auch in diesen Bereichen Erfolge in der beruflichen Integration erzielt.

Trotz der Rückgänge ist das Erreichte angesichts der komplexen Herausforderungen als Erfolg für die Kunden der Firmengruppe zu betrachten. Es unterstreicht das Engagement aller Mitarbeitenden, fortlaufend im Sinne ihrer Kund*innen zu wirken.

MONATLICHE VERMITTLUNGSZAHLEN 2023



Licht und Schatten am Ende beruflicher Qualifizierungen

Die Vermittlungen aus Qualifizierungen in der Bfz lagen 2023 mit insgesamt 149 erfassten Arbeitsaufnahmen bis Ende Dezember unter dem Wert des Vorjahres mit 200 Vermittlungen. Allerdings fehlten durch verspätete Sommerprüfungen im Vergleich zum Vorjahr 46 Absolventen, die im Zuge der Nachbefragung 6 Monate nach Umschulungsende erst zu Anfang 2024 in die Befragung aufgenommen werden konnten.

Den größten Anteil an den Vermittlungen hatten erneut die Arbeitsaufnahmen nach Umschulungen (122). Grundsätzlich erscheint die Ermittlung des Vermittlungsstatus nach Qualifizierungsende zunehmend schwieriger, da Rückmeldungen der Teilnehmenden häufig ausbleiben. Inzwischen wurde die Nachbefragung gänzlich auf eine Kontaktaufnahme über Mail umgestellt, was die Antwortquote in der Tendenz zumindest verbesserte.

Die Vermittlungserfolge nach Umschulungsende stellten sich in den einzelnen Fachbereichen für die Prüfungsgruppen in 2023 durchaus unterschiedlich dar. In der Tendenz nahmen dabei die Absolvent*innen der Winterprüfungsgruppen zu Jahresbeginn häufiger eine Arbeit auf als die der Sommerprüfungsgruppen.

Die besten Vermittlungswerte bezogen auf die erfolgreichen Absolvent*innen der Umschulungsgruppen gab es bei folgenden Berufsabschlüssen:

- > Industriekaufleute (bis zu 100%)
- > Verwaltungsfachangestellte*r (bis zu 100%)
- > Fachinformatiker*innen (bis zu 100 %)
- > Kaufleute für Büromanagement (bis zu 100%)
- > Fachangestellte*r für Medien- und Informationsdienste, Fachrichtung medizinische Dokumentation (bis zu 83 %)

Aber auch die Teilnehmenden der Umschulung „Elektroniker*in für Automatisierungstechnik“ wiesen in der Winterprüfungsgruppe 2023 mit bis zu 73 % eine durchaus gute Quote auf.

Für das technisch-produzierende Gewerbe ist anzunehmen, dass angesichts der gestiegenen Energiekosten und unsicheren Zukunftsaussichten – bedingt durch den Ukrainekrieg – eher etwas zurückhaltend mit der Einstellung neuer Mitarbeitenden umgegangen wurde.

Die Teilnehmenden aus kaufmännischen Umschulungen haben es aufgrund einer vergleichsweise hohen Konkurrenz durch den klassischen Ausbildungsmarkt traditionell schwerer, einen Arbeitsplatz zu finden. Hier lag die Vermittlungsquote in 2023 über alle kaufmännischen Berufsabschlüsse im Durchschnitt bei 55 %.

Positiv zu bemerken ist, dass auch die Anzahl derjenigen, die aus Fortbildungsmaßnahmen der Bfz in den Arbeitsmarkt übergehen konnten, im letzten Jahr gestiegen ist, z. B. Absolvent*innen der berufsanschlussfähigen Teilqualifizierungen im Bereich der Berufskraftfahrer*innen.



Die Zahl der erfolgreich vermittelten Umschulungsteilnehmenden wird real noch höher liegen als in den Befragungen gemessen. Sechs Monate nach dem Abschluss der Umschulung erreichen die Nachbefragungen aus verschiedenen Gründen – wie Umzug, geänderte Kontaktdaten oder die Entscheidung gegen eine Rückmeldung – nur etwa zwei Drittel der ehemaligen Teilnehmenden. Dadurch bleiben in diesen Fällen Informationen zur Beschäftigungslage unerfasst. Außerdem verhindern Datenschutzbestimmungen eine weitergehende Nachverfolgung.

JobSpeedDating - das besondere Recruiting-Konzept



In Zeiten des Fachkräftemangels müssen Unternehmen kreativ werden, um qualifizierte Mitarbeiter*innen zu gewinnen. Und gerade für Jobsuchende mit Integrationshemmnissen sind Formate von großem Vorteil, bei denen sie sich einer Vielzahl möglicher Arbeitgeber*innen persönlich und ohne kompliziertes Bewerbungsverfahren präsentieren können.

Hierauf hat die ABEG mit der Veranstaltung eines JobSpeedDatings am 20.04.2023 reagiert und damit einen großen Erfolg erzielt. Dieses Event stand nicht nur ABEG-Kund*innen offen, sondern richtete sich auch an externe Arbeitssuchende. Ca. 1.100 Frauen und Männer nahmen am JobSpeedDating auf der Suche nach einer neuen beruflichen Herausforderung teil und konnten mit 25 potenziellen Arbeitgeber*innen in den Austausch gehen.

Das JobSpeedDating bestand dabei nicht nur aus einem gegenseitigen Kennenlernen. Bewerber*innen wurden in einem intensiven Coaching vorbereitet und manche entdeckten Chancen für einen Quereinstieg in neue Aufgaben. Bei Bedarf wurde auch über Fördermöglichkeiten bei der Integration von (langzeit-)arbeitslosen Menschen informiert

Ob beide Seiten nun direkt zueinander fanden oder ein Praktikum vereinbarten: Zu möglichen Anschlussterminen begleiteten Mitarbeiter*innen der ABEG die Bewerber*innen auf allen Wegen.

Von der großen Resonanz und Vielfalt des Angebots machte sich auch Stadtdirektor Peter Renzel ein persönliches Bild, was als außerordentliche Wertschätzung aller Parteien empfunden wurde.

Das veranstaltungsbegleitende Networking von ABEG Mitarbeiter*innen mit den Arbeitgeber*innen und Vertreter*innen der Bildungsanbieter führte zu weiteren Kooperationen, die den Teilnehmenden der ABEG in der Folge weitere Türen öffnen.

Aufgrund des großen Erfolgs war schnell klar, dass es 2024 eine Folgeveranstaltung gibt.

GESTALTUNG EFFEKTIVER VERMITTLUNGSSTRATEGIEN

Vermittlung als integrierte Dienstleistungen

Die Vermittlung umfasst mehr als nur die statistische Aufbereitung von Daten. Die übergeordneten Ziele der Geschäftstätigkeit der EABG Firmengruppe erfordern eine entsprechende Ausrichtung der Angebote, so dass viele Qualifizierungen und Angebote von Grund auf so konzipiert sind, dass das Thema Vermittlung ein fester Bestandteil ist.

- > Während mehrmonatiger Praxisphasen in Betrieben bekommen die Bfz-Teilnehmenden und potenzielle Arbeitgeber*innen frühzeitig die Möglichkeit, sich in echten Arbeitsprozessen kennenzulernen. Dies bietet sowohl für Teilnehmende, die einen direkten Einstieg in den Arbeitsmarkt anstreben, als auch für Unternehmen mit Fachkräftebedarf interessante Perspektiven. Nicht selten schließen Absolvent*innen einen Arbeitsvertrag mit ihrem Praktikumsunternehmen ab, wobei die Vermittlungsquote bisweilen bei 100% liegt.
- > Bei der Suche nach Praktikumsplätzen oder auch späteren Arbeitsstellen werden die Bfz-Teilnehmenden in allen Fachabteilungen durch Jobcoaches individuell unterstützt.
- > Ähnliche Unterstützung erhalten die Teilnehmenden in den ABEG-Angeboten, wo ihnen Jobcoaches zur Seite stehen, um den Übergang von der Maßnahme in den Arbeitsmarkt individuell zu begleiten. Praktika und Maßnahmen bei den Arbeitgeber*innen (MAG) werden dabei oft als vorbereitende Schritte eingesetzt.
- > Besonders die ZIP-Projekte, die häufig in Kooperation mit Unternehmen des ersten Arbeitsmarktes durchgeführt werden, eröffnen Teilnehmenden der ABEG und EABG vor allem im gewerblich-technischen Bereich Möglichkeiten, Beschäftigungsangebote zu initiieren.

Servicengebote für Arbeitsuchende

Neben den begleitenden Unterstützungsmaßnahmen bietet die EABG Firmengruppe eine Vielzahl an Diensten rund um die Themen Jobvermittlung und Bewerbungsprozesse. Die ABEG unterstützt beispielsweise in Form von Einzelcoachings, bei denen Kund*innen maßgeschneiderte Bewerbungsstrategien entwickeln können.

Viele Kund*innen verfügen am Anfang über wenig Erfahrung oder sind unsicher im Umgang mit den neuen Tools und Kommunikationskanälen. Ein wichtiger Schritt ist daher das Kennenlernen und systematische Durchsuchen relevanter Jobportale. Die dort gefundenen Stellenangebote und die präsentierenden Unternehmen müssen sorgfältig daraufhin überprüft werden, wie gut sie zum persönlichen Profil und den eigenen Karrierezielen passen. Steht die Kontaktaufnahme bevor oder erhalten die Kund*innen eine Einladung zum Vorstellungsgespräch, geht es nicht nur darum, die Bewerbungsunterlagen auf den neuesten Stand zu bringen, sondern darum, auch die gesamte Präsentation vorzubereiten.

In einigen Fällen muss die Bewerbungsstrategie auch proaktiv gestaltet werden: sind keine passenden Stellen ausgeschrieben, sollten Initiativbewerbungen gestartet werden. Es ist wichtig, Zugang zum sogenannten „verdeckten Arbeitsmarkt“ zu finden, da viele Positionen nicht öffentlich ausgeschrieben werden, aber dennoch besetzt werden müssen.

65

neue Arbeitgeber in 2023

Unternehmensbedarfe im Blick

Die EABG Firmengruppe bietet nicht nur für potenzielle Arbeitnehmer*innen umfangreiche Unterstützungsleistungen an, sondern auch für Unternehmen, die ihre Recruitingprozesse optimieren möchten. Seit 2017 koordiniert ein Team für Vermittlung und Vertrieb innerhalb der ABEG alle Vermittlungsaktivitäten, die direkte Arbeitgeberkontakte beinhalten.

In den letzten zwei Jahren hat insbesondere die Beratung kleiner Betriebe in den Bereichen Mitarbeitendenbindung und Fachkräftegewinnung an Bedeutung gewonnen. Viele dieser Unternehmen befürchteten, keine geeigneten Mitarbeiter*innen zu finden, um die vorhandene Auftragsdichte bewältigen zu können.

Die ABEG bietet ein umfassendes „Eins zu Eins“-Vermittlungspaket für Arbeitgeber*innen, das folgende Dienstleistungen umfasst:

- > Ermittlung des Bedarfs an neuen Arbeitskräften,
- > Unterstützung bei der Besetzung offener Stellen, inklusive Überprüfung und ggf. Beantragung von Fördermitteln,
- > Organisation von Praktika zur Erprobung potenzieller Mitarbeiter*innen sowie
- > Mitwirkung bei der einstellungsrelevanten Überprüfung von Kandidat*innen.

Dank eines umfangreichen Pools aus aktuellen und ehemaligen Teilnehmenden kann die EABG Firmengruppe eine breite Palette an fachlichen und sozialen Kompetenzen bieten.

*Im Jahr 2023 ist es gelungen, weitere 65 Arbeitgeber*innen davon zu überzeugen, ehemalige Teilnehmende einzustellen. Durch gezielte Bedarfsanalysen und die persönliche Kontaktabahnung zwischen den Parteien konnten Chancen geschaffen werden, die ohne diese Intervention möglicherweise ungenutzt geblieben wären.*

Networking und Kooperation

Die Erfolge der Vermittlungsbemühungen sind natürlich umso größer, je besser die allgemeinen Rahmenbedingungen für persönliches Networking sind. Trotz der Möglichkeiten digitaler Kommunikation, die für Personen mit Integrationsbarrieren nur bedingt geeignet sind, haben sich Praktika, insbesondere im gewerblich-technischen Bereich, als sehr wirksam erwiesen.

Die enge Zusammenarbeit mit Kostenträgern, insbesondere mit dem JobCenter Essen, hat wesentlich dazu beigetragen, durch abgestimmte Angebote nachhaltige Perspektiven zu schaffen.

Wenn nur das Fehlen einer einzigen Kompetenz den Eintritt in den Arbeitsmarkt verhinderte, wurde im Sinne der Teilnehmenden eine gezielte Kurzqualifizierung ermöglicht, wie etwa der Erwerb eines Führerscheins.

Präsenz im Stadtteil

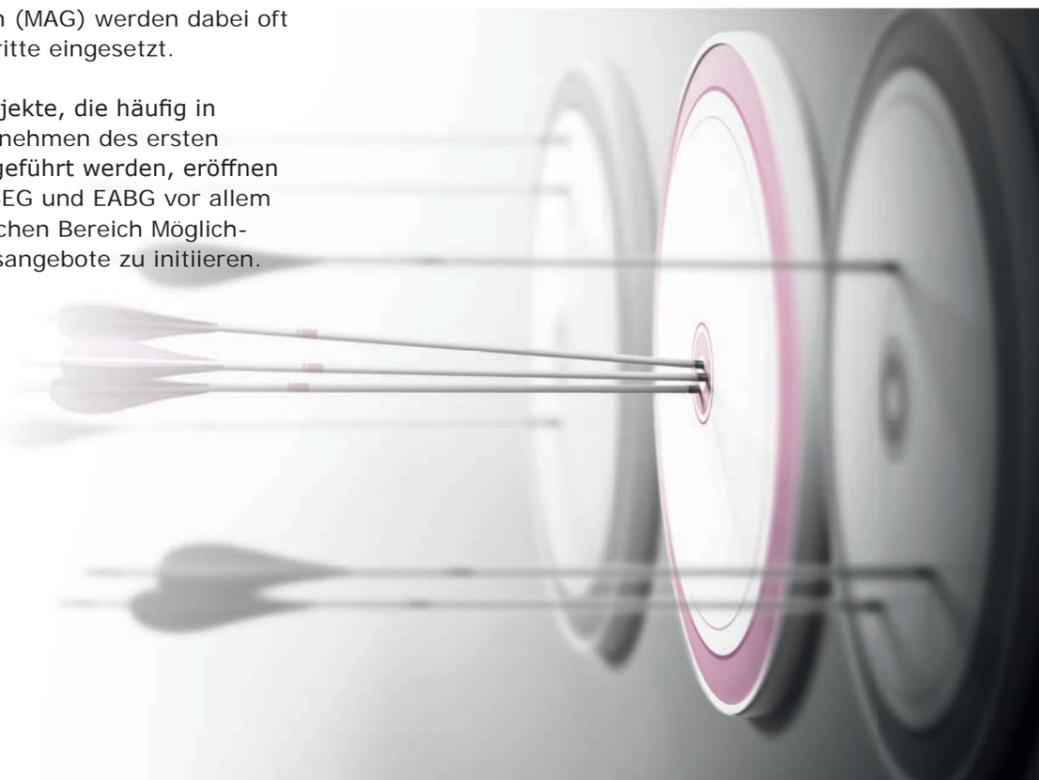
Die Strategie der Firmengruppe, durch einen eigenen Beratungsservice stärker lokal präsent zu sein, hat sich bewährt – zum Beispiel mit dem Beratungsbüro Essen-Ost.

Dieses Büro steht allen Bürger*innen offen, die Beratung und Unterstützung zu den Themen Beschäftigung und Bildung suchen.

Fachkräfte aus verschiedenen Bereichen der ABEG und Kolleg*innen aus dem Vermittlungs- und Vertriebsteam sind wechselnd vor Ort verfügbar.

Einmal wöchentlich bietet die Erwerbslosenberatungsstelle mit speziell geschulten Fachkräften Rat und Hilfe bei (Langzeit-)Arbeitslosigkeit an. Diese Maßnahme erleichtert noch mehr Interessierten den Zugang zu den Unterstützungsangeboten.

All diese Initiativen verbessern nicht nur die individuellen Chancen Einzelner, sondern stärken auch die lokale Wirtschaft und die Stadtgesellschaft insgesamt – mit positiven Auswirkungen für alle Bürger*innen.



5

Firmengruppe EABG

VERLÄSSLICHER EINSATZ FÜR DEN REGIONALEN ARBEITSMARKT UND DIE MENSCHEN VOR ORT

Die Entwicklung langfristiger Perspektiven erfordert viel Fachkompetenz, persönliches Engagement und gute Netzwerke

"Die Firmengruppe EABG verknüpft unternehmerisches Handeln mit sozialem Engagement."

**Hartmut
Kütemann-Busch**
Geschäftsführer
EABG Firmengruppe

Die Firmengruppe setzt mit einem breiten Spektrum an Beschäftigungs- und Qualifizierungsmaßnahmen entscheidende Akzente im Kampf gegen Langzeitarbeitslosigkeit und Fachkräftemangel. So werden nicht nur persönliche Entwicklungswege gestaltet, sondern auch lokale Arbeitsmarktpotenziale effektiv genutzt.

Ein Schlüsselaspekt des Erfolgs liegt in der Individualisierung der Angebote, um jedem Teilnehmenden maßgeschneiderte Perspektiven zu bieten. Dabei spielt nicht nur die Vielfalt der Programme eine Rolle, sondern

auch das breite Kompetenzspektrum der Mitarbeiter*innen, die diese Programme umsetzen. Für eine nachhaltige Integration in den Arbeitsmarkt sind stabile regionale Netzwerke unerlässlich. Diese Netzwerke sind entscheidend, um die gesamte Lebenssituation der zu unterstützenden Personen umfassend zu betrachten und nahtlose Übergänge in den Arbeitsmarkt zu schaffen. Die Firmengruppe hat ihre Aktivitäten zur Gestaltung und Stärkung dieser Kooperationen im Jahr 2023 weiter intensiviert, um noch effektivere und langfristige Lösungen anzubieten.

STRUKTUR DER EABG FIRMENGRUPPE

Die EABG Firmengruppe besteht aus der Essener Arbeit-Beschäftigungsgesellschaft mbH (EABG) und ihren 100 %-igen Beteiligungen Arbeit und Bildung Essen GmbH (ABEG) und Bfz-Essen GmbH (Bfz).

Alle Unternehmen der Firmengruppe sind nach DIN EN ISO 9001 und Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung (AZAV) zertifiziert.

Innerhalb der Firmengruppe besteht eine intensive zielgerichtete Kooperation zwischen den einzelnen Unternehmen. Alle Dienstleistungs- und Verwaltungsaufgaben sowie das Marketing und der IT-Anwendersupport sind zentral für alle Einzelunternehmen zusammengefasst.

Die EABG ist eine 100%-ige Tochtergesellschaft der Stadt Essen.



Standort Karolinger Straße



Standort Im Hesselbruch



Standort Zipfelweg

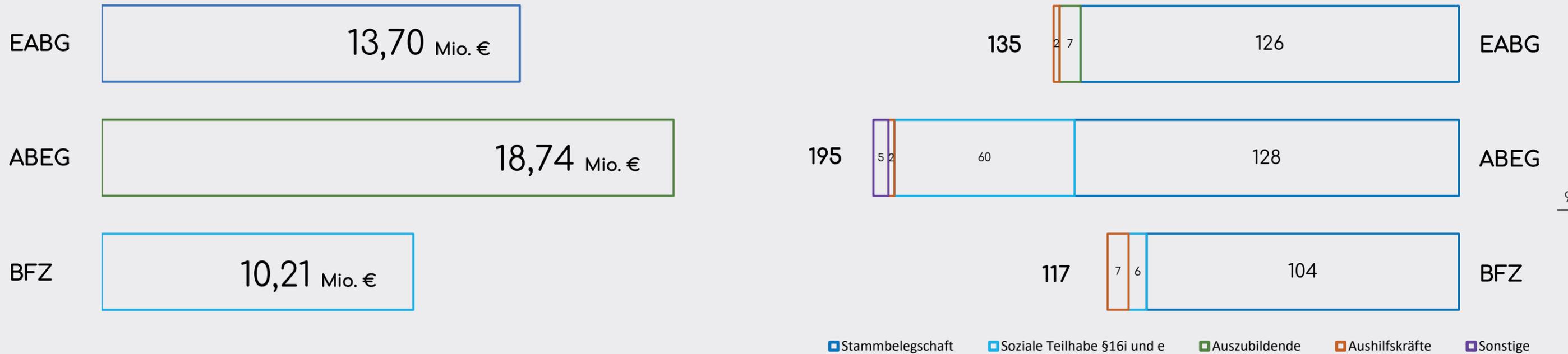
DAS JAHR IN ZAHLEN

GESAMTLEISTUNG DER FIRMENGRUPPE 2023:

42,65 MIO. €

BESCHÄFTIGTE DER FIRMENGRUPPE 2023:

447



90

91

■ Stammebelegschaft
 ■ Soziale Teilhabe §16i und e
 ■ Auszubildende
 ■ Aushilfskräfte
 ■ Sonstige

386

1.942

969

980

Aktivierungen und Vermittlungen
(-22,5%)

monatliche Kund*innenzahl Beschäftigung und Qualifizierung
(-0,3%)

Teilnehmer*innen gesamt Beschäftigungsförderung
(-1,0%)

Teilnehmer*innen gesamt Qualifizierung
(+2,6%)

IMPRESSUM

Geschäftsführer

Hartmut Kütemann-Busch

Herausgegeben von

Essener Arbeit-Beschäftigungsgesellschaft mbH
Zipfelweg 15
45356 Essen

Konzeption/ Redaktion

Layout/ Grafik

Susanne Wunder, Martina Temming

Schlussredaktion

Geschäftsführung

Essen, im Mai 2024



Wir für den
regionalen Arbeitsmarkt