

1. Aussagen zur regionalen Partnerschaft und zum Projektträger

Die bisherigen Erkenntnisse und Erfolge bei der Umsetzung des Bundesprogramms „Perspektive 50plus – Beschäftigungspakte für Ältere in den Regionen“ sowie das Ziel, den Übergang erfolgreicher Ansätze in die Regelförderung vorzubereiten, haben die Bundesregierung dazu bewogen, das Bundesprogramm ab dem **01.01.2008** in einer zweiten Programmphase für weitere drei Jahre fortzuführen. Für die zweite Programmphase erhalten, bei veränderten Rahmenbedingungen und Förderkonditionen, die bisherigen Paktteilnehmer die Möglichkeit, die erfolgreich erprobten Integrationsansätze fortzusetzen und fachlich weiter zu entwickeln sowie die regionalen Potenziale weiter zu stärken. Gleichzeitig wird in der zweiten Programmphase eine regionale Ausdehnung der in der ersten Programmphase geförderten Regionalprojekte erfolgen, indem bislang nicht beteiligte Grundsicherungsträger (Paktpartner) in die bestehenden Beschäftigungspakte einbezogen werden.

Der Kreis Kleve mit seinem erfolgreichen Projekt „50fit - der arbeitspakt für silberfuchse“, als etablierter Paktteilnehmer der ersten Programmphase, konnte in den vergangenen fast zwei Jahren viele wertvolle Erfahrungen sammeln, die das Projekt weniger statisch, als vielmehr als einen Prozess ständigen Ausprobierens und Lernens darstellten.

In Anbetracht der aktuellen konzeptionellen Ausrichtung des Kreises Kleve auf den euregionalen Arbeitsmarkt im Rahmen von "50fit" bietet sich nunmehr eine Partnerschaft mit der Arbeitsgemeinschaft Viersen geradezu idealtypisch an. Die Grenzsituation zu den Niederlanden und der daraus resultierende euregionale Arbeitsmarkt bestimmen die gemeinsame besondere Situation der Kreise Kleve und Viersen.

1.1 Angaben zu den Antrag stellenden Trägern der Grundsicherung

Der **Kreis Kleve** wurde durch Rechtsverordnung des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit vom 27.09.2004 als Träger der Grundsicherung für Arbeitsuchende ab dem 01.01.2005 zugelassen.

Die Aufgabenwahrnehmung (Leistungssachbearbeitung und Fallmanagement) wurde aus Gründen der Orts- und Bürgernähe vom Kreis Kleve per Satzung vom 30.12.2004 auf die 16 kreisangehörigen Städte und Gemeinden übertragen (Dienststellen für Arbeitsuchende), um einer möglichst auf örtliche Gegebenheiten und lokale/regionale Vernetzung abgestimmten individuellen Feinausgestaltung bis in den Bereich einer jeden Kommune gerecht werden zu können.

Vielfalt und interner Wettbewerb in der Umsetzung sollen dem Wohle der Hilfebedürftigen und der Bevölkerung des Kreises insgesamt dienen. Gleichwohl obliegt es dem Kreis Kleve als dem zuständigen kommunalen Träger, ein einheitliches Erscheinungs- und Entscheidungsbild bei der Umsetzung des SGB II zu konzipieren, zu realisieren, zu kontrollieren und zu garantieren. Die strategische Führung sowie zentrale Aufgabenbereiche werden durch den Kreis Kleve direkt wahrgenommen.

Die **ARGE Kreis Viersen** arbeitet auf der Grundlage eines öffentlich-rechtlichen Vertrages vom 03.05.2005 zwischen der Agentur für Arbeit Krefeld und dem Kreis Viersen. Der Bezirk der Agentur für Arbeit Krefeld erstreckt sich auf die Hauptagentur in Krefeld und auf den Kreis Viersen mit den Geschäftsstellen Kempen, Nettetal, Viersen und Willich (Stützpunkt). Dort fungiert sie auch als Vertragspartner der ARGE Kreis Viersen.

Die ARGE Kreis Viersen hat die Aufgabe, bürgernah und wirkungsvoll erwerbsfähige Hilfebedürftige bei der Aufnahme einer Erwerbstätigkeit zu unterstützen, die Qualifizierung

zu verbessern, den Lebensunterhalt zu sichern sowie deren Eigenverantwortung zu stärken. Zentrale Bestandteile dieser Aufgaben im Bereich Markt und Integration sind u. a. die Beratung der örtlichen Arbeitgeber im Kreis Viersen und die damit verbundene Bewerberauswahl und Bewerbervermittlung. Zudem bietet die ARGE ein beschäftigungsorientiertes Fallmanagement für besonders schwer vermittelbare Arbeitslose an. Die Dienstleistungen werden dezentral in 9 Beschäftigungs- und Leistungszentren (BLZ) in den kreisangehörigen Städten und Gemeinden angeboten.

1.2 Operative und strategische Partner in der Region

A) Operative Partner

Auf der Grundlage von § 17 SGB II i. V. m. § 18 Abs. 3 SGB II und § 12 des ARGE-Vertrages kooperiert die ARGE Kreis Viersen sehr eng mit der Gesellschaft zur Förderung der Beschäftigung Kreis Viersen gGmbH (GFB). Die GFB ist wichtiger Akteur der kommunalen Arbeits- und Beschäftigungspolitik im Kreis Viersen. Sie ist eng eingebunden in sozial- und arbeitsmarktpolitische Entscheidungen auf kommunaler Ebene und hat sich im Bereich wirksamer arbeitsmarktlicher Projekte im Kreis Viersen etabliert. Die GFB koordiniert und organisiert unter anderem die Durchführung der Arbeitsgelegenheiten mit Mehraufwandsentschädigung im Auftrag der ARGE. Im Rahmen dieser etablierten Zusammenarbeit ist beabsichtigt, die GFB mit der Organisation und Durchführung bestimmter Projektabschnitte innerhalb des Paktes zu beauftragen. Der ARGE obliegt weiterhin die Steuerung des Projektes mit den dazu gehörigen Kontakten zum Paktpartner Kleve.

Aufgrund des euregional ausgerichteten Vermittlungsansatzes des Projektes müssen die Partner darüber hinaus Teil eines grenzüberschreitenden (euregionalen) Netzwerkes sein. Gute Kontakte zu allen unter B) genannten strategischen Partnern werden als notwendige Voraussetzungen verlangt.

B) Strategische Partner

Als strategische Partner in der Region sind in erster Linie die von Fall zu Fall notwendigen Netzwerkpartner zu nennen, deren Stärken und Kompetenzen je nach Bedarf auch kurzfristig und im Einzelfall abrufbar sein müssen. Im Einzelnen: Betriebe und Unternehmen, Uitzendbureaus und Personaldienstleister, kommunale Wirtschaftsförderungen, Euregio Rhein-Waal und Rhein-Maas Nord, EURES-Berater, Kammern, Sozialversicherungsträger und weitere staatliche und private Institutionen der Arbeitsmarktpolitik (Centra voor Werk en Inkomen, Arbeitsagenturen, Fallmanagement in den Kommunen und in der Arge, andere Weiterbildungs- und Beschäftigungsträger etc.).

Seit der ARGE-Gründung wird mit den Kolleginnen und Kollegen der kommunalen Beratungs- und Betreuungsstellen eng kooperiert und das Netzwerk ständig gepflegt und ausgebaut. Diese Dienstleistungen werden dezentral in den 9 Beschäftigungs- und Leistungszentren (BLZ) angeboten. Das erspart den Kundinnen und Kunden weite Wege und ermöglicht eine ortsnahe Betreuung mit einer hohen Kontaktdichte.

Auf der Ebene der Entscheidung und Koordinierung sind nicht zuletzt die paktverantwortlichen Organisationen der ARGE Kreis Viersen und der Optionskommune Kleve selbst als strategische Partner zu nennen. Fließen doch das seit dem 01.01.2005 im Rahmen von „Hartz IV“ (und auch schon aus der Zeit davor, insbesondere im Rahmen der „Hilfe zur Arbeit“ nach dem BSHG) gewonnene Know-how aus verschiedenen Blickwinkeln (Arge und Optionskommune) mit dem Ziel zusammen, positive Synergien zu entwickeln („voneinander lernen“).

1.3 Aufgabenteilung und Beiträge der Partner zur zweiten Förderphase

Dem Kreis Kleve obliegt als projektverantwortliche Stelle die Koordination und Projektleitung. Er unterhält ein Projektbüro – Koordinierungsstelle „fifty fit“ – als zentrale Ansprechstelle für den Bund und für Dritte außerhalb des Paktes. Das Projektbüro beim Kreis Kleve führt die Finanzplanung und –verwaltung durch und ist mittelabrufende und bewirtschaftende Stelle. Die vorliegende Konzeption wurde von den Paktpartnern gemeinsam erarbeitet. Die ARGE Kreis Viersen übernimmt die Integrationsstrategien und die bisher gemachten Erfahrungen der ersten Projektphase des Kreises Kleve in ihre eigenen Projekte und wendet diese entsprechend der lokalen Gegebenheiten an. Die erforderlichen Statistiken innerhalb des Projektverlaufs werden in der ARGE zentral geführt, mit dem Partner laufend abgestimmt und dort zusammengeführt.

Die ARGE Kreis Viersen fungiert als strategischer Partner des Kreises Kleve „auf Augenhöhe“ innerhalb der eigenen Region. Dies bedeutet auch die eigenverantwortliche Teilnehmerakquise und die entsprechende Suche nach geeigneten Trägern für diesen Bereich, wobei alle Maßnahmen und Strategien laufend mit dem Paktpartner in einen Abstimmungsprozess gehen werden.

Ziel des Abstimmungsprozesses ist die funktionelle und methodische Weiterentwicklung des Projektes für das gesamte Paktgebiet. Hierbei sind regional ausgerichtete individuelle Strategien und Maßnahmeausgestaltungen aber durchaus gewollt.

1.4 Darstellung der Leitungs- und Steuerungsverantwortung

Die Paktleitung obliegt dem Landrat des Kreises Kleve. Innerhalb der Kreisverwaltung obliegt die Aufgabenwahrnehmung der Dienststelle für Arbeitsuchende in dem Fachbereich 4. Der Abteilungsleitung wird ein/e Mitarbeiter/in unterstellt, der/die hauptamtlich die Koordinierungsstelle „fifty fit“ betreibt. Der Landrat des Kreises Kleve zeichnet verantwortlich für die konzeptionelle Ausrichtung der Perspektive 50plus. Er, bzw. die von ihm beauftragte Koordinierungsstelle, ist Ansprech- und Verhandlungspartner für das BMAS und die von dort beauftragten Stellen. Bei Bedarf, aber mindestens vierteljährlich, sind strategische Gespräche zwischen den Paktpartnern vorgesehen.

Der bei der Kreisverwaltung Kleve vorgesehenen Koordinierungsstelle obliegt die Federführung bei Haushaltsangelegenheiten. Der Kreis Kleve ist die mittelbewirtschaftende Stelle. Das Budget des Bundes wird über den Kreis Kleve anteilig der ARGE Kreis Viersen zur eigenverantwortlichen Bewirtschaftung übertragen. Die Verantwortung für die zweckentsprechende und rechtmäßige Verwendung der Mittel obliegt jedem Partner für seinen Bereich.

Die zentrale Gesamtdarstellung des Paktes Kreis Kleve / ARGE Kreis Viersen nach außen obliegt verantwortlich dem Kreis Kleve. Die ARGE wird beteiligt. Darüber hinaus obliegt jedem Partner die regionale Öffentlichkeitsarbeit für seinen Bereich. Es ist beabsichtigt, auch die individuelle, regionale Öffentlichkeitsarbeit abzustimmen. Gleichzeitige und inhaltlich gleichartige Aktionen beider Partner werden angestrebt. Auch gemeinsame Pressekonferenzen sind vorstellbar.

Die Konzeptentwicklung und Weiterentwicklung erfolgt partnerschaftlich.

Die Umsetzung der Konzeption obliegt jedem Partner für seinen regionalen Bereich.

Die Datenerfassung und -sammlung obliegt zunächst jedem Paktpartner. Geeignete Verfahren und Dokumente werden gemeinsam entwickelt – soweit nicht Vorgaben des BMAS erfolgen. Die Zusammenführung der dezentral erfassten Daten einschließlich der Aufbereitung, Auswertung und Verbreitung obliegt der Koordinierungsstelle des Kreises

Kleve. Die Koordinierungsstelle erfüllt auch die überregionalen Meldepflichten für das gesamte Paktgebiet.

1.5 Angaben zu Kooperationen mit (externen) Partnern

Im Kreis Viersen stehen Bildungsträger zur Verfügung, die bereits seit mehreren Jahren erfolgreich alle geforderten Inhalte, z. B. der Bildungszielplanungen der Agentur für Arbeit und der beteiligten ARGEen, umsetzen. Beispielhaft sind hier folgende allgemein gehaltene Inhalte genannt:

- Verkehrsberufe, Lager- und Logistikbereich
- Technische Berufe (Drehen, Fräsen, Schweißen, Elektroberufe etc.)
- Logopädie, Altenpflege, Krankenpflege, Ergotherapie, Hauswirtschaft
- Sprachkurse (u. a. Niederländisch), Deutschkurse
- EDV allgemein, kaufmännische Schwerpunkte, Buchhaltung, SAP R/3, etc.
- Profiling, Coaching, assistierte Vermittlung, sozialpädagogische Betreuung
- Angebote für Jugendliche (U 25)

2. Ausgangslage

2.1 Aussagen zur aktuellen regionalen Arbeitsmarktsituation

Viersen

Der **Kreis Viersen** befindet sich im westlichen Nordrhein-Westfalen im Regierungsbezirk Düsseldorf. Die westliche Grenze des Kreises ist auf 37 km gleichzeitig Staatsgrenze zu den Niederlanden. Die Kreisfläche beträgt 563 km², auf der 303.943 Einwohner leben.

Das Aktionsgebiet der ARGE Kreis Viersen ist Bestandteil des Großraumes „Mittlerer Niederrhein“, der wiederum aus dem Gebiet der Städte Krefeld und Mönchengladbach sowie des Rhein-Kreises Neuss besteht.

Krefeld vereint textile Tradition mit moderner Hochtechnologie; Mönchengladbach ist die grenznahe Drehscheibe zwischen den Wirtschaftsräumen Niederrhein, Niederlande und Belgien. Der Rhein-Kreis Neuss verkörpert das industrielle Herz der Region. Der Kreis Viersen verbindet wirtschaftliche Leistungskraft mit hohem Freizeit- und Erholungswert, die Landwirtschaft nutzt insgesamt ca. 50% der Fläche.

Die Beschäftigung im Kreis Viersen erstreckt sich zu 1,7% auf die Land- und Forstwirtschaft, zu 37,2% auf das produzierende Gewerbe und zu 61,1% auf den Dienstleistungsbereich.

Die Schwerpunkte der Wirtschaft am Mittleren Niederrhein bilden der Großhandel, unternehmensnahe Dienstleister, Chemie, Maschinenbau, Metallherzeugung und -bearbeitung, Logistik, Ernährungsgewerbe und die moderne Textilindustrie. Innerhalb dieser gesunden Streuung von unterschiedlichen Branchen mit überwiegend mittelständischer Ausprägung sind lediglich in 400 der insgesamt 70.000 Firmen mehr als 100 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt.

Ein breites Dienstleistungsspektrum mit überproportionalem Zuwachs bei den für den Strukturwandel wichtigen unternehmensnahen Diensten rundet das Angebot an Arbeitsplätzen ab. Neben dem euregionalen Arbeitsmarkt sind für die Bürger des Kreisgebietes Viersen somit die wichtigsten Arbeitgeber innerhalb des zumutbaren Tagespendelbereiches sehr gut mit öffentlichen Verkehrsmitteln oder mit dem PKW zu erreichen.

Im Mai 2007 wurde im Agenturbezirk Krefeld das beste Arbeitsergebnis seit vier Jahren erreicht, die Arbeitslosenquote lag bei 9,4 Prozent. Nach einer saisonbedingten Stagnation des Abbaus der Arbeitslosigkeit im Juli 2007, konnte im August ein weiterer Rückgang verzeichnet werden. Die gute Konjunktur hält unvermindert an, die Nachfrage nach Arbeitskräften bewegt sich weiterhin auf hohem Niveau. Seit Beginn des Jahres wurden im Vergleich zum Vorjahr 13 Prozent mehr Stellen gemeldet, wovon 94 als sozialversicherungspflichtige Angebote eingestuft wurden.

Nach den letzten vorliegenden Zahlen waren im Kreis Viersen insgesamt 76.699 Personen sozialversicherungspflichtig beschäftigt.

Entwicklungspotenziale der Regionen Kleve und Viersen

Die regionalwirtschaftlichen Entwicklungspotenziale der Kreise Kleve und Viersen ergeben sich aus der Verbindungsfunktion zu den benachbarten Niederlanden, der Wirtschaftsstruktur mit seiner Branchenvielfalt und der Dominanz leistungsfähiger klein- und mittelständischer Betriebsgrößen und der Tourismus- und Erholungsfunktion des Niederrheins – der Landschaft zwischen Rhein und Maas.

Die Kreise Kleve und Viersen vereinigen als "zentrale" Grenzstandorte zwischen den Niederlanden und Deutschland all die Vorteile, die erfolgreiches Wirtschaften und eine hohe Lebensqualität ermöglichen.

Europäisch-nachbarschaftlich ausgerichtet liegen die Wirtschafts- und Machtzentren der Niederlande ebenso in Reichweite wie die Rhein-Ruhr-Metropolregion. Die Position an der Rhein-Ruhr-Schiene und die unmittelbare Nachbarschaft zu wichtigen europäischen Ballungszentren schaffen beste Standortvoraussetzungen für unternehmerische Aktivitäten.

Für viele namhafte Unternehmen in den Kreisen Kleve und Viersen sind diese Verbindungs- und Lagequalitäten gute Gründe, an ihrem Standort immer wieder Erfolg versprechende Perspektiven zu nutzen.

Zur Kurzdarstellung der regionalen Wirtschafts- und Arbeitsmarktlagen wird auf die Anlage B verwiesen.

Die Grenzsituation zu den Niederlanden und der daraus resultierende euregionale Arbeitsmarkt bestimmt die gemeinsame besondere Situation der Kreise Kleve und Viersen. Die Zweckverbände Euregio Rhein-Waal und Euregio Rhein-Maas-Nord unterstützen in diesen Regionen die grenzüberschreitende Zusammenarbeit auch und insbesondere für Grenzgänger auf dem Arbeitsmarkt.

Mit seiner strategisch günstigen Lage im wirtschaftlichen Kerngebiet zwischen dem städtischen Ballungsräumen im Westen der Niederlande (Arnhem-Nimwegen und Eindhoven) und auf deutscher Seite dem Ruhrgebiet sowie dem Großraum Düsseldorf profiliert sich die Grenzregion als wichtiger Knotenpunkt für Dienstleistungen, Güter, Personen und Tourismus.

Die Förderung der regionalen Wirtschaft durch

- Schaffung von verkehrsgünstig gelegenen Gewerbeflächen für Unternehmen
- Investitionen in die ICT-Infrastruktur
- die Verbesserung der Wettbewerbsposition der Wirtschaft (Investitionsprogramme, Werbung und Akquisition)

sorgt für positive wirtschaftliche Kennziffern, die auch im Bereich des Arbeitsmarktes auf beiden Seiten der Grenze ihren Niederschlag finden.

Die (Regional)Flughäfen Weeze, Mönchengladbach und Eindhoven werden die touristische Infrastruktur und die logistische Anbindung der Region weiter verbessern und sich mit den vor- und nachgelagerten Dienstleistungs- und Servicebereichen als Job-Motor in der Region bemerkbar machen.

Allein im Knotenpunkt Arnheim - Nimwegen (KAN) sind wegen des prognostizierten Wirtschaftswachstums bis 2015 u.a. folgende Vorhaben geplant: 57.000 neue Wohnungen, 1.000.000 m² neue Büroflächen und 1.000 Hektar neue Gewerbegebiete.

Die alle 10 Jahre in den Niederlanden stattfindende Weltgartenbauausstellung „Floriade“ ist für das Jahr 2012 in die Region Venlo vergeben. Sie lässt eine immens große Arbeitskräftenachfrage für die beiden Kreise Kleve und Viersen bereits ab 2008 erwarten. Mit der Projektleitung der Floriade sind bereits Kooperationsgespräche geführt worden; der Wille zur Zusammenarbeit wurde beidseitig bekundet.

Der niederländische Arbeitsmarkt zieht seit Frühjahr 2006, der deutsche Arbeitsmarkt seit Frühjahr 2007 spürbar an. Indikator hierfür ist die starke Nachfrage nach Fachkräften insbesondere im gewerblich-technischen Bereich durch niederländische Uitzendbureaus und deutsche Zeitarbeitsunternehmen und mit steigender Tendenz auch wieder durch die Firmen selber. Insbesondere im metall- und holzverarbeitenden Gewerbe, im Logistikbereich und in

der Gastronomie werden Fachkräfte gesucht. Aber auch Anlern- und Helferstellen sind zu besetzen.

Unter der Voraussetzung der weiteren expansiven Bereitstellung von Gewerbeflächen hat das niederländische Büro für Wirtschaftliche Untersuchungen für die Provinz Gelderland bis zum Jahre 2040 eine Halbierung der Arbeitslosenquote auf 3% vorausgesagt. Die Reduzierung der Arbeitslosenzahlen in den Niederlanden trifft auch insbesondere auf den Anteil Älterer („45-plussers“) zu. Sie sind in den Betrieben wieder vielfach gefragt als erfahrene, zuverlässige Mitarbeiter. Das Zentrale Büro für Statistik (CBS) in den NL meldete im Mai 2006, dass zum ersten Mal seit 2002 die Arbeitslosigkeit der Arbeitnehmer über 45 Jahre deutlich sinkt. Dem entsprechend erhöht sich die Erwerbsquote älterer Arbeitnehmer: Mehr als 70% der 50- bis 65jährigen arbeiten noch. Positiv ist auch der Trend bei den über 50-jährigen im Kreis Kleve: Insgesamt (SGB II und SGB III) ist die Zahl der Arbeitslosen über 50 Jahre im Juli 2007 im Vergleich zum Vorjahresmonat um über 20% gesunken.

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

Sowohl für die Arbeitgeber als auch die Arbeitnehmer ist Objektivität für eine erfolgreiche Wiedereingliederung in den 1. Arbeitsmarkt wichtig. Lebenslauf und „historische“ Qualifikationen (= der „Schein“) sind hier zwar üblich, aber als Nachweis zumeist nicht ausreichend. Bei oft länger unterbrochenen Arbeitskarrieren vertrauen weder Arbeitgeber auf diese historischen Dokumente noch die Arbeitnehmer selbst, denen oft das Selbstbewusstsein und das Wissen um ihre aktuell tatsächliche Leistungsfähigkeit fehlt. Durch Tiefenprofilung und Assessment erhalten beide Seiten aktuelle und valide Leistungsprofile (das „Sein“). Die Ergebnisse der Bewertungen im Rahmen eines Profilings oder Assessments werden zu einem Profil persönlichen Leistungsverhaltens eines Teilnehmers integriert. Die Schritte Informieren – Orientieren – Bewerben - Vermitteln können bei Bedarf durch passgenaue Qualifizierungen und in Absprache mit den aktuellen Anforderungen des Unternehmens flankiert werden, um den Arbeitsuchenden auf neue Aufgaben vorzubereiten. In Ergänzung mit betrieblichen Trainingsmaßnahmen kann insbesondere eine Klärung herbeigeführt werden, ob Arbeitnehmer und Betrieb zueinander passen.

Durch die gute Reputation und Bekanntheit, der kommunalen Wirtschaftsförderungseinrichtungen in der Unternehmerschaft hat, eignet sich diese hervorragend als Türöffner für die Belange des Projektes. Bei Erstkontakten im Rahmen des Projektes signalisiert ein Großteil der Unternehmen Gesprächsbereitschaft. Viele Unternehmen melden sich aufgrund des guten Rufes auch von sich aus. Grundlagen bilden eine umfangreiche Öffentlichkeitsarbeit, Anzeigenkampagnen, Großveranstaltungen und Call-Center-Aktionen.

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

Information

Es werden Informationen über Lebens- und Arbeitsbedingungen auf dem euregionalen Arbeitsmarkt öffentlich (PR), schriftlich und im persönlichen Gespräch zur Verfügung gestellt. Gruppeninformationsveranstaltungen zum Projekt und zum Thema „Euregionaler Arbeitsmarkt“ werden regelmäßig angeboten und durchgeführt.

Beratung und Unterstützung

Folgende Instrumente zur Beratung und Unterstützung werden u.a. eingesetzt:

■ regelmäßiges Bewerbungscoaching, Hilfen bei der schriftlichen Bewerbung
■ regelmäßige Arbeitsmarktanalysen und regelmäßiges Studium der Arbeitsstellenangebote in Presse und Internet (z.B. www.werk.nl , www.meinestadt.de)
■ kontinuierlicher Kontakt zu allen wichtigen Uitzendbureaus (z.B. Quickpower, Start, Vedor, Tempo-Team) und Personaldienstleistern in der Region
■ permanente Herstellung neuer Kontakte zu arbeitnehmersuchenden Betrieben
■ Unterstützung bei der Beschaffung der Sofi-Nummer (Sozialversicherungs- bzw. Steuernummer für NL) beim Belastingdienst und sonstigen Behördengängen
■ Erstellen einer persönlichen Checkliste/Selbstpräsentation: „Softskills“ anhand des Berufsbildes erarbeiten (fachliche und persönliche Fähigkeiten, besondere Kenntnisse)
■ Checkliste zum Vorstellungsgespräch: Fragen vom Arbeitgeber, Fragen vom Arbeitnehmer
■ Vorbereitung, Initiierung und Begleitung der Trainings und Qualifizierungen für den beruflichen Wiedereinstieg

Mobilitätshilfen

Aufgrund der kritischen ÖPNV-Situation im euregionalen Raum um die Regionen Viersen und Kleve sollen folgende Mobilitätshilfen im Einzelfall zur Verfügung gestellt werden:

■ Klärung der Möglichkeit des Transfers (Fahrzeuges) durch Uitzendbureaus / Personaldienstleister oder Betriebe (bei ndl. Uitzendbureaus ist dies Vorgehen gängige Praxis)
■ Unterstützung bei der Erschließung zusätzlicher Finanzierungsquellen zum Erlangen eines Führerscheins oder zum Erwerb eines Fahrzeuges
■ Leihfahrzeug (PKW, Moped) für die ersten 2-3 Wochen ab Arbeitsaufnahme gegen vom Arbeitnehmer tragbares Entgelt (Anmietung inkl. Versicherung durch Träger)
■ Hilfe bei der Suche nach einer Wohnung am Arbeitsort sowie Unterstützung bei der Umzugsorganisation
■ Organisation des Transfers zu Arbeitsstellen für eine Übergangszeit

Förderassessment (4 Wochen)

Für einen Teil der Klientel ergibt sich aufgrund langer Arbeitslosigkeit und/oder nicht linearer Berufsbiografien ein unklares Bild über die eigenen beruflichen Fertigkeiten und Kenntnisse. Selbst- und Fremdwahrnehmung driften auseinander und Förderansätze und Perspektiventwicklung sind schwierig zu formulieren und zu gestalten. Das Förderassessment soll gemeinsam mit dem Arbeitssuchenden eine neue Perspektive in einem intensiven Training entwickeln und konsequent verfolgen.

Der in der Sozialpädagogik/Sozialarbeit noch immer verbreitete defizitäre Blickwinkel auf ein mit Mängel behaftetes Klientel muss zu Gunsten einer Ausrichtung auf die Potenziale und Ressourcen der Klientel abgelöst werden.

Es geht nicht um die Organisation von Selektionsprozessen, sondern um die Entwicklung von Förderansätzen zur Verbesserung der Eigeninitiative und zum Aufbau von Resilienzen. Die Leistung des Förderassessments ist die Feststellung von beruflichen Entwicklungs- und

Fähigkeitspotentialen und die Prognose, wer in welchen beruflichen Anforderungssituationen seine beruflichen Stärken am besten entfalten kann. Das Förderassessment ist ein treffsicheres Diagnoseverfahren zur Feststellung beruflich relevanter Schlüsselqualifikationen und Persönlichkeitsmerkmale. Die prognostische Validität dieses Verfahrens liegt deutlich höher als bei herkömmlichen Verfahren (Gespräche, Zeugnisse, Tests usw.).

Es geht auch darum, sich selbstsicher, selbstbewusst und zielstrebig gegenüber Arbeitgebern zu präsentieren. Dies ist nur möglich, wenn der Einzelne über ausreichende Kenntnisse der eigenen Fähigkeiten und Potentiale verfügt. Das Förderassessment unterstützt die Entwicklung von Eigeninitiative durch Auseinandersetzung mit der eigenen fachlichen, persönlichen und sozialen Qualifikation. Es befähigt dazu, seine Belange eigenmächtig, selbstverantwortlich und selbstbestimmt zu vertreten und zu gestalten (Empowerment).

Das dem Förderassessment immanente differenzierte System der Selbst- und Fremdeinschätzung eignet sich auch dazu, fundierte Aussagen darüber zu treffen, welche qualifikatorischen Defizite überwunden werden müssen, um konkrete berufliche Ziele umsetzen zu können. Durch die speziell angewandte Assessmentmethodik ist eine hohe Individualisierung und Differenzierung bei den Aufgabenstellungen möglich. Dieses Vorgehen garantiert bei relativ kurzem Zeiteinsatz ein hoch differenziertes individuell ausgerichtetes Aussagesystem für berufliche Entscheidungsprozesse.

Passgenaue Qualifizierung (mind. 1 Woche)

Durch lange Arbeitslosigkeit fehlen einem Teil der Kunden berufsspezifische Fertigkeiten aus dem erlernten oder angelernten Beruf bzw. diese Kenntnisse müssen zumindest wieder aufgefrischt werden. Darüber hinaus ermöglicht der Fachkräftemangel (z.B. in der Metallindustrie) auch älteren Arbeitsuchenden, mit Hilfe von Kurzqualifikationen (z.B. Drehkurs) als Ergänzung zu den bisherigen Qualifikationen, in verwandten Berufsfeldern Fuß zu fassen. Ergibt sich im Matchingprozess ein entsprechender Bedarf wird eine passgenaue Qualifizierung vom Jobcoach initiiert. Die TN werden unter Berücksichtigung und in Absprache mit den aktuellen Anforderungen der Unternehmen in passgenauen Qualifizierungen auf ihre neue Aufgabe vorbereitet.

Betriebliche Trainingsmaßnahmen/(Praktika (mind. 1 - 4 Wochen)

Betriebliche Trainingsmaßnahmen/Praktika sind das Instrument um ein sich anbahnendes Arbeitsverhältnis abzusichern. Dabei dient die Maßnahme insbesondere der Klärung, ob Arbeitnehmer und Betrieb zueinander passen. Der potentielle Arbeitnehmer kann sich dem Betrieb präsentieren und hat die Möglichkeit, durch gute Leistung und durch die Präsentation von Schlüsselqualifikationen den Betrieb für eine Einstellung zu überzeugen. Darüber hinaus kann er in dieser Phase auch evtl. eigene Bedenken gegenüber der Firma ausräumen, damit er sich zum Zeitpunkt der Arbeitsaufnahme auf seine eigentliche Tätigkeit konzentrieren kann. Der Arbeitgeber kann durch die Maßnahme den passenden Arbeitnehmer auswählen, aber auch sein Bild vom Bewerber positiv korrigieren und so eine Einstellung risikoarm vollziehen. Der Jobcoach begleitet die Maßnahme und hilft dabei, mögliche Einstellungshindernisse zu beseitigen. Werden Qualifikationsdefizite festgestellt, kann der Jobcoach in Absprache mit Betrieb und Praktikant passgenaue Qualifizierungen initiieren. Während der Maßnahmephase können alle notwendigen Formalitäten vorbereitet werden, so dass es mit Blick auf den Zeitpunkt der Arbeitsaufnahme zu keinerlei Zeitverlust mehr kommt.

Bewerbungstraining (1 Woche)

Bewerbungsunterlagen und -fähigkeiten älterer Arbeitsloser entsprechen oft nicht den geforderten Standards und sind noch seltener herausragend, was angesichts der Klientel aber dringend geboten wäre. Darüber hinaus unterscheidet sich die Bewerbung bei einer niederländischen Firma grundlegend von dem in Deutschland bekannten

Bewerbungsverfahren. Neben dem kontinuierlichen Bewerbungscoaching durch die Jobcoaches ist es also dringend erforderlich, den Grundstein für einen Teil der Kunden in Basis-Bewerbungstrainings zu legen. Im Training werden die TN je nach Zielsetzung individuell für eine Bewerbung auf den niederländischen und deutschen Markt vorbereitet. Die Erstellung von Solicitatiebriefen und Bewerbungsschreiben werden geübt, Bewerbungsunterlagen werden vervollständigt, telefonische Anfragen gelernt, es finden Gruppentrainings statt, Vorstellungsgespräche werden auch mit Videokamera trainiert.

Training Euregiokompetenz (mind. 1 Woche)

Die Euregiokompetenz (u.a. Fremdsprachenkompetenz, interkulturelle Kompetenz, berufsbezogene Kompetenz und Informationskompetenz) wird mit Hilfe des praxisorientierten Werkbuches: „Niederländisch für Euregiobewohner“ trainiert. Dabei kann davon ausgegangen werden, dass die deutschen Euregiobewohner durch den alltäglichen Umgang mit den Niederlanden und den Niederländern über Grundkompetenzen verfügen. Die für eine Arbeitsaufnahme in den Niederlanden darüber hinaus notwendigen Basiskompetenzen werden den TN in einem einwöchigen Intensivkurs vermittelt. Nötigenfalls können Aufbaukurse initiiert werden. Das Werkbuch kann im Anschluss von den TN zum individuellen selbstständigen Lernen genutzt werden.

Mobilitätstraining (mind. 1 Woche)

Die Förderung der persönlichen, beruflichen und regionalen Mobilität ist für die Arbeitsaufnahme im euregionalen Raum von herausragender Bedeutung. Ergebnisse dieses Trainings sind die Erstellung eines individuellen Mobilitätsprofils über Antworten zu Fragestellungen wie z.B.: „Wo finden sich Arbeitsplätze für mich?“, „Wie viele km sind es bis zur Arbeitsstelle?“, „Welche öffentlichen Verkehrsmittel gibt es?“, „Wie lange dauert meine Anfahrt zur Arbeitsstelle?“, „Habe ich andere Möglichkeiten, diese Arbeitsstelle zu erreichen?“, „Welche Regionen sind für mich gut/schlecht erreichbar?“, „Könnte ich mir vorstellen, für eine Arbeitsstelle umzuziehen?“.

Qualitätsstandards

Die folgenden Aussagen sollen in aller gebotenen Kürze die Qualitätssicherung im Rahmen der vorgenannten Aktivierungsstrategien, Angebote und Maßnahmen darlegen:

1. Hohe Kontaktdichte (= mind. 14-tägiger Kontakt zu jedem TN)
2. Jobcoaches arbeiten mit einem Betreuungsschlüssel von 1:75
3. Checkliste „Softskills“, Bewerbungsunterlagen und schriftl. Bestätigungen aller TN über regelmäßige Bewerbungsaktivitäten und Stellensuche liegen vor
4. 80% aller TN haben eine SoFi-Nummer
5. Tiefenprofiling, Such- und Bewerberprofil, Zielabsprachen und Prozessverlauf sind dokumentiert
6. für mind. 50% der TN, bei denen eine Arbeitsaufnahme an mangelnder Mobilität scheitert, wird eine Mobilitätshilfe zur Verfügung gestellt
7. standardisiertes Mobilitätsprofil für alle TN, mit dem der Grad der Mobilität in Abhängigkeit vom Arbeitsort festgehalten wird
8. Gründe für die Beendigungen von Arbeitsverhältnissen in den ersten 6 Monaten nach Arbeitsaufnahme werden dokumentiert
9. jede erforderliche Qualifizierung kann kurzfristig durch die regionalen Trägernetzwerke angeboten werden und entspricht den Anforderungen der AZWV (Anerkennungs- und Zulassungsverordnung Weiterbildung)

10. für jede durchzuführende Qualifizierung liegt eine standardisierte Bestätigung eines Unternehmens vor, dass diese arbeitsmarktrelevant ist und dass das Unternehmen konkreten Personalbedarf hat
11. betriebliche Trainingsmaßnahmen/Praktika werden nur in Firmen durchgeführt, die einen konkreten Einstellungsbedarf haben, der nicht der Reduzierung von Auftragsspitzen dient (schriftliche Bestätigung der Firma)
12. Prozessverlauf der betrieblichen Trainingsmaßnahme wird dokumentiert und für jede betriebliche Trainingsmaßnahme, die nicht in eine Arbeitsaufnahme mündet, erhält der TN ein Arbeitszeugnis
13. über jeden TN wird ein Kurzbericht erstellt und dem Jobcoach zur Verfügung gestellt sowie Nachweis über mind. wöchentl. Kontakt mit Arbeitgeber und TN durch Jobcoach nach erfolgter Arbeitsaufnahme
14. jeder TN hat am Ende des Bewerbungstrainings eine aktuelle und vollständige Bewerbungsmappe (Papier und elektronisch), ein für Betriebe / Personaldienstleister / Uitzendbureaus anpassbares Bewerbungsschreiben sowie mindestens ein praktische Bewerbungsverfahren simuliert (Telefon, Videotraining)
15. 80% der TN am Training Euregiokompetenz erreichen durch die Teilnahme - ausgehend vom Stufensystem des „European framework of reference“ - das Niveau B1 (entspricht der Lernzielbestimmung des Threshold Level für Reisende in ein anderes Land)
16. jeder TN erhält den Zugang zum kostenlosen Downloadbereich des Werkbuches und für die Dauer der Projektteilnahme leihweise kostenlos das Werkbuch
17. Änderungen in den Einstellungen der TN zur regionalen, beruflichen und persönlichen Mobilität sind im Prozessverlauf dokumentiert und Zielabsprachen zur Mobilität sind gemeinsam formuliert
18. das Assessment wird nach dem wissenschaftlich abgesicherten Standard der LBA-Methode durchgeführt und eine Teilnehmerzahl von max. 15 Teilnehmenden im Verhältnis zu 2 Beobachtenden angestrebt, um ein angemessenes Verhältnis von Teilnehmenden und Beobachtern sowohl unter wirtschaftlichen Aspekten als auch mit Blick auf die Ergebnisorientierung zu erreichen
19. für jeden TN am Förderassessment liegt dem Jobcoach und dem Fallmanager der Kommune/des BLZs spätestens 5 Tage nach Beendigung ein qualifizierter Assessmentbericht vor
20. mind. 80% der regelmäßig anwesenden TN haben nachweisbar (Dokumentation über Assessmentbericht und Prozessverlauf beim Jobcoach) eine (neue) Perspektive entwickelt
21. Ein Abschlussbericht wird zeitnah erstellt und mit den Jobcoaches zur weiteren Begleitung der Kunden besprochen. Darüber hinaus wird der Abschlussbericht den Fallmanagern in Kommunen und Arge zur Verfügung gestellt

2.4 Darstellung der Integrationsansätze und Integrationsstrategien

Nur durch einen mehrstufigen Begleitprozess, insbesondere unter Ansprache auch der psychischen Ebene, sind nach Überzeugung der Paktpartner die wesentlichen Ziele der zweiten Programmphase des Bundesprogramms „Perspektive 50plus - Beschäftigungspakte für Ältere in den Regionen“ zu erreichen. Individuell zugeschnittene Analyse-, Beratungs- und Vermittlungsprozesse sind besonders geeignet, Wege in Arbeit aufzuzeigen. Profile können exakt erstellt, Schlüsselqualifikationen erfasst und trainiert, individuelle Defizite erkannt und mittels Trainings- und Qualifizierungen beseitigt werden. Die Vermittlung kann sodann auch im umfassenden Sinne als Coaching durchgeführt werden.

Intake / Kurzprofiling

Mit allen zugewiesenen Kunden wird ein zielgruppenspezifisches, standardisiertes und projektbezogenes Kurzprofiling (Intakegespräch) durchgeführt. Dieses dient der Klärung, ob ein Kunde in das Projekt aufgenommen werden kann. Die Ergebnisse sind die Basis für die weitere Arbeit der Jobcoaches, insbesondere für die Initiierung spezifischer Trainings und Qualifizierungen. Die Ergebnisse werden auch den Fallmanagern in den Kommunen/BLZs zur Verfügung gestellt.

Vermittlung

Im Prozess der Eingliederung in die Betriebe wird bei der passgenauen Auswahl der Betriebe angesetzt. Um hier im Matching-Prozess zu guten Ergebnissen zu kommen, gehen jeder Vermittlung folgende Integrationsansätze voraus:

■ Profiling
■ Erstellung eines Such- und Bewerberprofils (Interesse und Bedarf, Klärung der beruflichen Ziele, Berücksichtigung verwertbarer beruflicher Kenntnisse und Schlüsselqualifikationen sowie des persönlichen Hintergrundes)
■ Nutzung der Informationen durch Dritte (z.B. Fallmanager)
■ Vermittlungshemmnisse müssen erkannt und wo möglich, beseitigt werden
■ Gegenüberstellung Bewerberprofil / Anforderungsprofil Betrieb
■ Gemeinsame Darstellung der Suchwege
■ Verbindliche Zielabsprachen über Suchaktivitäten
■ Die Pflicht zur aktiven Mitarbeit ist wesentlicher Inhalt der Zielabsprachen
■ Vorbereitung auf spezielle Anforderungen des Betriebes (formell, Kenntnisse, Fähigkeiten, Verhalten)
■ Unterstützung bei Bewerbungsstrategien und Bewerbungsaktivitäten
■ Vorbereitung auf Vorstellung im Betrieb oder beim Uitzendbureau / Personaldienstleister
■ Erklärung und Erledigung der Formalitäten
■ Aufarbeiten von Misserfolgserlebnissen bei Bewerbungen
■ durch begleitete Praktika (betriebliche Trainingsmaßnahmen) erhalten Unternehmen und Arbeitsuchende die Möglichkeit, die Eignung für den betreffenden Arbeitsplatz zu überprüfen
■ falls für die Arbeitsaufnahme notwendig, werden passgenaue Qualifizierungsmaßnahmen initiiert (z.B. CNC, Staplerscheine, SPS, Schweißerscheine)

Förderung der Eingliederung

Grundsätzlich stehen für das Projekt auch alle Regelförderungsinstrumente nach dem SGB II i.V.m. SGB III zur Verfügung (z.B. Mobilitätshilfen nach § 53 ff SGB III, Eingliederungszuschüsse an Arbeitgeber nach § 217 ff SGB III sowie der Eingliederungszuschuss für Ältere nach § 421 f SGB III).

Darüber hinaus soll nach dem Ergebnis des Zielvereinbarungsgesprächs mit dem BMAS im Oktober des Jahres ein spezielles Prämienmodell für Arbeitgeber entwickelt werden, dass als zusätzliche Förderung und Anreiz zur Einstellung der Projektteilnehmer die Regelinstrumente flankieren wird.

Coaching

Das Coaching nach der Arbeitsaufnahme dient vor allem der Arbeitsplatzsicherung. Die Betriebe und die Vermittelten werden umfassend von den Jobcoaches unterstützt. Eine hohe Kontaktdichte nach erfolgreicher Vermittlung reduziert die Gefahr eines Arbeitsplatzverlustes, da die Projektmitarbeiter als kompetente Berater in allen Fragen des euregionalen Arbeitsmarktes auftreten und nötigenfalls auch Krisenintervention betreiben. Die Kunden erhalten Unterstützung im Sinne einer Hilfe zur Selbsthilfe (z.B. beim Umgang mit Behörden, beim Bankkonto einrichten, bei der niederländischen Steuererklärung oder in Fragen der Sozialversicherung). Kontakte und Unterstützungsmöglichkeiten werden aufgezeigt (z.B. über www.grenzpendler.de).

Die Arbeitgeber werden insbesondere beim Umgang mit Behörden und bei auftretenden Problemen mit den deutschen Arbeitnehmern unterstützt.

2.5 Angaben zum Verfahren der Feststellung und Dokumentation von Integrationsfortschritten

Die Integrationsfortschritte der TN werden anhand der definierten Qualitätsstandards festgestellt und in einem noch zu entwickelnden Formblatt teilnehmerbezogen und projektbezogen dokumentiert. Darüber hinaus werden die Integrationsfortschritte über individuelle Zielvereinbarungen und die Prozessverläufe dokumentiert.

Alle Daten sollen in einem web-basierten Dokumentationssystem (z.B. CMS -Firma Remindware) hinterlegt werden. Das Dokumentationssystem soll möglichst allen Mitarbeitern des Projektes im Kreis Kleve und in der Arge Kreis Viersen zugänglich sein. Alle Zugänge und Datenübermittlungen werden unter Wahrung des Datenschutzes eingerichtet.

Die Integrationen in den 1. Arbeitsmarkt werden tagesaktuell dokumentiert.

2.6 Angaben, wie der Gender-Mainstreaming-Ansatz im Projekt spezifisch realisiert wird

Das Gender Mainstreaming ist national in der Gesetzgebung bisher nur sporadisch verankert, auf europäischer Ebene aber bereits durch das von der EU im Jahre 1999 beschlossene Programm zur Bekämpfung von Arbeitslosigkeit erfasst:

- Gender Mainstreaming ist, davon ausgehend, dass es keine geschlechtsneutrale Wirklichkeit gibt, ein Auftrag an die Spitze einer Verwaltung, einer Organisation, eines Unternehmens und an alle

Beschäftigten, die unterschiedlichen Interessen und Lebenssituationen von Frauen und Männern in der Struktur, in der Gestaltung von Prozessen und Arbeitsabläufen, in den Ergebnissen und Produkten, in der Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit und in der Steuerung (Controlling) von vornherein zu berücksichtigen, um das Ziel der Gleichstellung von Frauen und Männern effektiv verwirklichen zu können (BMFSFJ, 2004).

- Gender Mainstreaming bedeutet, die Gleichstellung von Frauen und Männern zu einem Grundprinzip und zu einer Querschnittsaufgabe der Gemeinschaftspolitik zu machen.

Gender Mainstreaming wird auch im Projekt „50fit“ als Querschnittsaufgabe umgesetzt, d.h. Entscheidungsprozesse werden mit dem Ziel organisiert, verbessert, entwickelt und evaluiert, dass die an der Gestaltung beteiligten Akteure den Blickwinkel der Gleichstellung zwischen Frauen und Männern in allen Bereichen und auf allen Ebenen einnehmen.

Im Rahmen des Projektes „50fit“ ist es für beide Projektpartner selbstverständlich, die Chancengleichheit zwischen Männern und Frauen für den Zugang in das Maßnahmespektrum zu gewährleisten. Eine Auswertung der vorhandenen Personendaten und Statistiken zur Zielgruppe wird jederzeit auch eine geschlechtsspezifische Differenzierung beinhalten. Möglicherweise geschlechtsspezifische Problemlagen werden als weitere Dimension berücksichtigt werden, damit der Anteil der an den unterschiedlichen Maßnahmen beteiligten Frauen eine repräsentative und faire Größe darstellt.

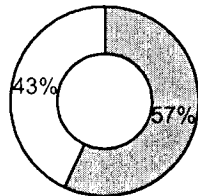
Die Aktivierungsquote von Frauen und Männern im Projekt soll in etwa (+/- 5%) dem Gesamtanteil von Frauen und Männern an der Zielgruppe entsprechen. Die Quote soll wöchentlich überprüft werden, um die Einhaltung zu steuern. Bei der Durchführung der einzelnen Bausteine soll auf die unterschiedlichen Lebenssituationen und Interessen von Frauen und Männern eingegangen werden. Das hat zum Ziel, dass Frauen und Männer im gleichen Maße Nutzen daraus ziehen können.

In allen Phasen der Projektteilnahme und bezogen auf alle Maßnahmen sollen die TN von den operativen Partnern dahingehend unterstützt und beraten werden, sich auch geschlechtsuntypischen Arbeitsstellen zu öffnen und diese ggfls. zu besetzen. Alle Trainings sollen didaktisch geplante Anteile enthalten, die sich mit dem Geschlechterrollenverständnis und der Geschlechterrollenrealität auseinandersetzen. Bei der passgenauen Qualifizierung soll das Angebot dahingehend gesteuert werden, dass ausgewogen frauentypische und männertypische Qualifizierungen durchgeführt werden.

II. Intakegespräche und Aufnahmen

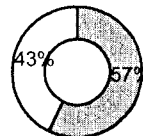
Kommune	Intakegespräche	Aufnahmen	davon männlich	davon weiblich
Bedburg-Hau	12	11	6	5
Emmerich	35	34	22	12
Geldern	35	35	24	11
Goch	42	38	23	15
Issum	14	14	6	8
Kalkar	20	20	10	10
Kerken	5	5	2	3
Kevelaer	0	0	0	0
Kleve	39	39	25	14
Kranenburg	9	9	5	4
Rees	60	60	29	31
Rheurdt	1	1	1	0
Straelen	10	9	5	4
Uedem	12	12	9	3
Wachtendonk	5	5	2	3
Weeze	30	30	15	15
Kreis Kleve	329	322	184	138
BLZ	Intakegespräche	Aufnahmen	davon männlich	davon weiblich
Brüggen	24	24	15	9
Grefrath	22	22	8	14
Kempfen	35	35	20	15
Nettetal	87	87	51	36
Niederkrüchten	23	23	13	10
Schwalmtal	18	18	12	6
Tönisvorst	40	38	18	20
Viersen	108	108	64	44
Willich	10	10	6	4
ARGE Kreis Viersen	367	365	207	158
Paktgebiet gesamt	696	687	391	296

Prozentuale Aufteilung Paktgebiet

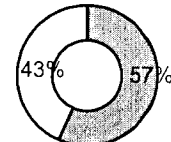


davon männlich
 davon weiblich

Kreis Kleve



ARGE Kreis Viersen



IV. Integrationen

Integrationen (kumuliert) nach Integrationstyp

	Vollzeit o. Förderung	Vollzeit m. Förderung	Teilzeit o. Förderung	Teilzeit m. Förderung	Existenz- gründung	Minijob
Bedburg-Hau	0	1	0	0	0	0
Emmerich	2	1	0	0	0	0
Geldern	1	0	0	0	0	0
Goch	3	2	2	1	0	1
Issum	0	0	0	0	0	0
Kalkar	0	0	0	0	0	1
Kerken	0	0	0	0	0	0
Kevelaer	0	0	0	0	0	0
Kleve	6	5	0	1	0	0
Kranenburg	1	1	0	0	0	0
Rees	4	5	0	2	0	1
Rheurdt	0	0	0	0	0	0
Straelen	1	2	0	0	0	0
Uedem	1	3	0	0	0	0
Wachtendonk	0	0	0	0	0	0
Weeze	0	0	2	0	0	0
Kreis Kleve	19	20	4	4	0	3

	Vollzeit o. Förderung	Vollzeit m. Förderung	Teilzeit o. Förderung	Teilzeit m. Förderung	Existenz- gründung	Minijob
Brüggen	1	1	0	0	0	0
Grefrath	1	0	0	0	0	0
Kempen	0	1	0	0	0	0
Nettetal	4	4	1	1	0	0
Niederkrüchten	1	0	1	0	0	0
Schwalmtal	1	0	0	0	0	0
Tönisvorst	3	1	2	0	0	0
Viersen	5	2	1	0	0	0
Willich	0	0	0	0	0	0
ARGE Kreis Viersen	16	9	5	1	0	0

Paktgebiet	35	29	9	5	0	3
-------------------	-----------	-----------	----------	----------	----------	----------