

2017 – 2020



Regionale Ausbildungs- und Arbeitsmarktstrategie

Wetterau 2017 bis 2020



*Natürlich Wetterau.
Hier wächst ZUKUNFT!*



Wetterau

Landkreis

1	Vorwort	3
2	Rahmenbedingungen im Wetteraukreis	4
3	Akteure	6
4	Strategische Ausrichtung zur Förderung des Ausbildungs- und Arbeitsmarktes 2017–2020	9
4 1	(Erst-)Ausbildung junger Menschen	9
	Einführung	9
	Handlungsfelder	12
4 2	Integration Erwerbsloser in Arbeit	14
	Einführung	14
	Handlungsfelder	16
4 3	Qualifizierung im Erwerbsverlauf	19
	Einführung	19
	Handlungsfelder	20
5	Fazit	22

Ziel der regionalen Ausbildungs- und Arbeitsmarktstrategie Wetterau 2017 bis 2020 ist die Integration benachteiligter Menschen in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt sowie gleichzeitig die Mobilisierung von Talentreserven für die Fachkräftesicherung in Hessen unter Berücksichtigung des Themas Diversitätsmanagement. Sie löst die vorhergegangene Ausbildungs- und Arbeitsmarktstrategie 2013 bis 2017 ab.

Statt Standardlösungen und Patentrezepten sollen auf Grundlage der Strategie Handlungsansätze und Maßnahmen entwickelt werden, die auf die Besonderheiten und Anforderungen des Landkreises, seine Bewohnerinnen und Bewohner, Unternehmen und politischen Akteure zugeschnitten sind.

Der Fokus der aktuellen Strategie liegt auf den Themenschwerpunkten (Erst-)Ausbildung junger Menschen, Integration Erwerbsloser in Arbeit sowie Qualifizierung im Erwerbsverlauf. Erfahrungen aus der alten Strategie und neue Herausforderungen für den Landkreis, wie die Integration von Migrantinnen und Migranten bzw. geflüchteten Menschen in das (Aus-)Bildungssystem und den Arbeitsmarkt, die demografischen Veränderungen und die dadurch notwendige strategische Anpassung sind in die Entwicklung des neuen Papiers eingegangen. Dies ist umso wichtiger, als es gilt, diesen Menschen eine qualifizierte Ausbildung zu ermöglichen und den Wirtschaftsstandort Wetterau zu stärken. Sie sind unsere Zukunft und wir dürfen keinen von ihnen verlieren

Zielgruppe der hessischen Ausbildungs- und Arbeitsmarktförderung sind vor allem benachteiligte Menschen, die neben dem Regel-Instrumentarium nach Sozialgesetzbüchern weitere Hilfen benötigen. Bei diesen Hilfen soll es nicht in erster Linie darum gehen, mögliche Defizite zu beheben. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer sollen vielmehr mit ihren Potenzialen und ihrer Unterschiedlichkeit gesehen und gefördert werden. Auf Grundlage profunder Kenntnisse der Fähigkeiten und Begabungen können dann Chancen eröffnet und eine auf die Nachfrage des Arbeitsmarktes ausgerichtete passgenaue Qualifizierung vermittelt werden. Gleichzeitig gilt es bei Beratung und Ausgestaltung der Maßnahmen auch die Lebensphasen, in welchen sich die Teilnehmerinnen und Teilnehmer befinden, zu berücksichtigen und die Bereiche Interkulturelle Vielfalt und Diversitätsmanagement einzubinden. Da die Maßnahmen der hessischen Arbeitsmarktförderung grundsätzlich auf alle Bereiche der Diversitätsdimensionen ausgelegt sind, sind sie genderadäquat und inklusiv angelegt und den Leitlinien der UN-Behindertenrechtskonvention (UNBRK) verpflichtet. Ziel ist, Zugänge für eine chancengleiche und nachhaltige Integration in den ersten Arbeitsmarkt zu entwickeln – und dies auf Basis einer Kultur der Vielfalt und einer besonderen Wertschätzung für die große Bandbreite individueller Potenziale von Menschen aller Diversitätsdimensionen.

Die vorliegende Strategie, welche als Arbeitsgrundlage für die zukünftige Maßnahmenentwicklung im Landkreis dienen soll, wurde gemeinsam mit den Vertreterinnen und Vertretern des kommunalen Ausbildungs- und Arbeitsmarktes entwickelt. Letztgenannte wurden in den Prozess der Anpassung und Überarbeitung der bestehenden Ausbildungs- und Arbeitsmarktstrategie aktiv einbezogen, um eine gemeinsame Grundlage für die gemeinschaftliche Umsetzung der Strategie zu schaffen. Denn Arbeitsmarktförderung, so ist meine Überzeugung, kann nur bei enger Einbindung aller relevanten Akteure vor Ort erfolgreich sein. Zentrale Akteure sind dabei Jobcenter, Arbeitsagentur, Sozialamt, Jugendamt, Wirtschaftsförderung und kommunale Sozial- und Jugendhilfeplanung sowie die Kammern.

Wir müssen darauf achten, dass wir die Menschen in der Wetterau halten und ihnen die Infrastruktur bieten, die sie brauchen. Das bedeutet, dass die Menschen nicht morgens nach Frankfurt fahren, um dort zu arbeiten, sondern dass wir hier Arbeitsplatzangebote haben, dass man hier eine perfekte Ausbildung absolvieren kann, dass wir hier Fachkräfte ausbilden, dass wir unsere Handwerkerinnen, Handwerker und unsere Betriebe im Ausbildungsbereich weiter unterstützen, damit sie einfach hier vor Ort ansässig sind und auch dauerhaft bleiben.

Vorwort



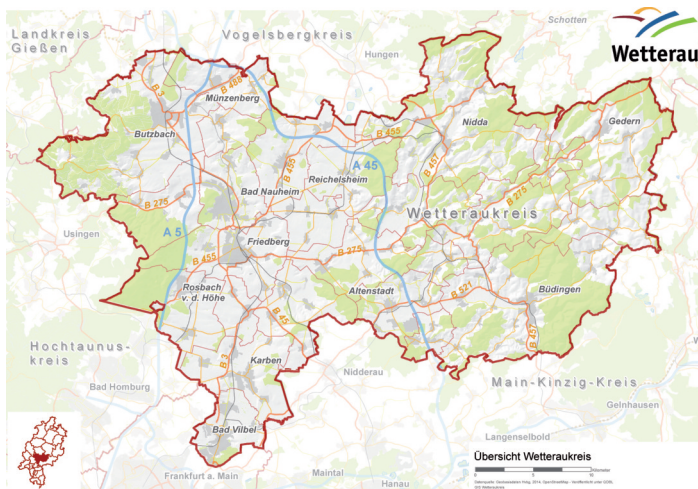
Stephanie Becker-Bösch
Sozialdezernentin
des Wetteraukreises

Rahmenbedingungen im Wetteraukreis

Wie jeder Landkreis weist auch der Wetteraukreis wirtschaftliche, geografische und soziokulturelle Spezifika auf, die Auswirkungen auf die Arbeitsmarktlage haben und folglich bei der Entwicklung einer Strategie zur Förderung des Ausbildungs- und Arbeitsmarktes berücksichtigt werden müssen. Das folgende Kapitel skizziert die Rahmenbedingungen für den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt im Wetteraukreis und weist mithilfe zentraler Kennzahlen auf mögliche Handlungsfelder hin.

Lage, Größe

Der Wetteraukreis gehört zum Regierungsbezirk Darmstadt. Er liegt nördlich des Rhein-Main-Verdichtungsraumes am Übergang zum mittelhessischen Raum. Im Westen wird er von der Taunushöhe und im Osten von den Ausläufern des Vogelberges umrahmt. Mit 1.100 km² Fläche ist der Wetteraukreis der drittgrößte Landkreis in Hessen. Die Nord-Süd-Ausdehnung beträgt etwa 38 km, die Ost-West-Ausdehnung 55 km. Bei leicht ansteigender Bevölkerung in den letzten fünf Jahren lebten hier am 31.12.2015 rund 302 Tausend Einwohnerinnen und Einwohner.¹



www.wetteraukreis.de
Datenquelle: Geobasisdaten HvbG,
2014, OpenStreetMap, Veröffentlicht
unter QDBL GIS Wetteraukreis

Wirtschaft/Branchen

Die Wirtschaft des überwiegend ländlich geprägten Wetteraukreises zeichnet sich durch ein breites Branchenspektrum mit kleinen und mittelständischen Unternehmen aus. Nur wenige Großbetriebe mit mehr als 500 Beschäftigten sind in der Region angesiedelt.

Im Vergleich zum hessischen Durchschnitt weisen folgende Wirtschaftszweige einen überdurchschnittlichen Anteil an sozialversicherungspflichtig Beschäftigten auf:

- Gesundheits- und Sozialwesen;
- Handel, Instandhaltung und Reparatur von Kfz;
- Land-, Forstwirtschaft, Fischerei sowie
- Baugewerbe³.

Bis zum Jahr 2020 werden besonders hohe Defizite in den Wirtschaftszweigen Gesundheits- und Sozialwesen, Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen sowie im Gastgewerbe erwartet.⁴

1 Vgl. Statistisches Bundesamt (2017): Fortschreibung des Bevölkerungsstandes, Ergebnisse auf Grundlage des Zensus 2011, Wiesbaden.

2 Vgl. Hessisches Statistisches Landesamt – Fachveröffentlichungen zur Bevölkerungsstatistik

3 Vgl. Bundesagentur für Arbeit (2016): Arbeitsmarkt in Zahlen, Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am Arbeitsort, Stichtag 31.03.2016

4 Vgl. IWAK (2015): regio pro, Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt in Hessen und seinen Regionen bis 2020, Regionaldossier Wetterau.

Schulische Bildung/berufliche Bildung

Mit einem (derzeit noch) flächendeckenden Netz wohnortnaher Grundschulen, einem breiten Spektrum an weiterführenden Schulen, inklusive Förderschulen, Schwerpunktschulen für Menschen mit Behinderungen in Friedberg, mehreren Berufsschulen, der Fachhochschule Gießen/Friedberg und mehreren großen und kleinen Bildungsträgern sind gute Bedingungen für Allgemeinbildung, berufliche Ausbildung und Qualifizierung gegeben. Zudem kann auf das breite Bildungsangebot in Frankfurt, Gießen und Hanau zurückgegriffen werden.

Unterschiedliche Teilräume

Angrenzend an die wirtschaftsstarke Großstadt Frankfurt, dem gut situierten Hochtaunuskreis und die ländliche Region Mittelhessen weist der Wetteraukreis heterogene Strukturen mit verschiedenen Teilräumen hinsichtlich Stadt-/Land-Charakter, regionaler und überregionaler Verkehrsanbindung, Infrastrukturstärke, Arbeitsplatz- und Wohndichte, sozialkultureller Merkmale, sozialer Entwicklungen und Bevölkerungsstruktur auf. Dies führt zu regional unterschiedlichen Problemstellungen hinsichtlich Förderansätzen im Ausbildungs- und Arbeitsmarkt, die differenzierte Lösungen erfordern.

- In der dichter besiedelten, strukturstarken **westlichen Wetterau**, insbesondere entlang der S-Bahn und Autobahn-A5-Achse Butzbach, Bad Nauheim, Friedberg, Bad Vilbel in Richtung Rhein-Main-Region, sind bei vorhandener Mobilität im Nahpendlerbereich die industriellen Ansiedlungen im Raum Gießen sowie der vielfältige Arbeitsmarkt in Frankfurt und Umgebung erreichbar. Seitens des Ausbildungsmarktes sowie auch in Bezug auf Kinderbetreuung, Beratungsangebote zu sozialen, gesundheitlichen und finanziellen Fragestellungen ist eine vielfältige Angebotslandschaft gegeben. Aufgrund positiver Standortfaktoren und der Erschließung von Neubaugebieten verzeichnen die meisten Städte und Gemeinden der westlichen Wetterau weiterhin Zuzug und damit Bevölkerungswachstum.
- Die **östliche Wetterau**, das strukturschwächere Kreisgebiet am Rande des Vogelsberges, wies zwischen 2012 und 2015, ebenso wie die westliche Wetterau einen Bevölkerungsanstieg auf. Die soziale und ökonomische Lage befindet sich allgemein unter dem Niveau des westlichen Kreisgebietes. Bei vergleichsweise gut ausgebautem lokalen ÖPNV und Straßennetzen sind die Entfernungen zu überregionalen Verkehrsachsen wie Schiene, Bundesstraßen und Autobahnen oftmals groß und die Erreichbarkeit von Arbeitsplätzen entsprechend umständlich. Unterstützungsangebote für Arbeitsuchende und ebenso erreichbare Ausbildungs- und Arbeitsstellen sind optimierbar.



Abb. 1: *Bevölkerungs- und Strukturunterschiede von westlichem und östlichem Kreisgebiet*

31.12.2015	Wetteraukreis	Westlicher Kreis	Östlicher Kreis
Fläche in km ²	1.100	556	545
Anzahl der Bevölkerung*	301.931	209.597 (69,4 %)	92.334 (30,6 %)
Wohndichte	274	377	169
Bevölkerungsentwicklung 2012-2015	+1,03	+1,03	+1,02
Anzahl Kommunen	25	14	11
Ausländer/innen**	33.237 (11 %)		

Quellen: * Hessisches Statistisches Landesamt (2016): Statistische Berichte. Die Bevölkerung der hessischen Gemeinden am 31.12.2015. Fortschreibungsergebnisse Basis Zensus 09.11.2011.
 ** Statistisches Bundesamt (2016): Ausländer: Kreise, Stichtag, Geschlecht, Ländergruppierungen/Staatsangehörigkeit.

Akteure

Für eine erfolgreiche Umsetzung der Wetterauer Strategie zur Förderung des Ausbildungs- und Arbeitsmarktes 2017-2020 bedarf es der Abstimmung und Zusammenarbeit einer Vielzahl von Akteuren. Zentrale Akteure werden im folgenden Abschnitt vorgestellt.

Der Wetteraukreis

ist in verschiedenen Funktionen ein Akteur im Bereich arbeitsmarktpolitische Instrumente der Rechtskreise SGB II, III, VIII und XII:

- Als **Träger des JobCenter Wetterau** gemeinsam mit der Agentur für Arbeit Gießen ist er für die Grundsicherung gemäß SGB II und III für erwerbsfähige Arbeitsuchende zuständig; an den Standorten Friedberg (westlicher Kreis) und Büdingen (östlicher Kreis) werden die Leistungen innerhalb einer Spartenorganisation, bestehend aus den Sparten „Markt und Integration“ sowie „Leistungsabteilung“ umgesetzt.
- Als **Jugendhilfeträger** ist der Wetteraukreis u.a. für die Jugendberufshilfe gemäß § 13 SGB VIII verantwortlich; hierfür ist eine Stelle für den gesamten Landkreis zentral im Kreishaus Friedberg eingerichtet in der auch die Regionale Koordination der Hessischen Strategie OloV angesiedelt ist.
- Als **Grundsicherungsträger** gewährt er Hilfen nach dem SGB XII und auch Hilfen nach dem AsylbLG an den Standorten Friedberg und Büdingen.

Darüber hinaus sind aus dem Fachbereich Jugend und Soziales der Fachdienst Soziale Hilfen, die Fachstelle Migration / Steuerung, der Integrationsbeauftragte des Landkreises sowie die Sozial- und Jugendhilfeplanung eingebunden. Die Fachdienste Frauen und Chancengleichheit sowie die Bildungskordinatoren des Fachdienstes Bildung und Volkshochschule wirken ebenfalls in der Strategie zur Förderung des Ausbildungs- und Arbeitsmarktes im Wetteraukreis mit.

Agentur für Arbeit

Die Agentur für Arbeit erfüllt für die Bürgerinnen und Bürger sowie für Unternehmen und Institutionen umfassende Dienstleistungsaufgaben für den Arbeits- und Ausbildungsmarkt. Zu ihren Hauptaufgaben zählen unter anderem die Vermittlung in Ausbildungs- und Arbeitsstellen sowie die Berufs- und Arbeitgeberberatung. Auch fördert die Agentur für Arbeit nach dem Sozialgesetzbuch Berufsausbildung, berufliche Weiterbildung, berufliche Eingliederung von Menschen mit Behinderung und zahlt Leistungen zur Erhaltung und Schaffung von Arbeitsplätzen und Entgeltersatzleistungen, wie zum Beispiel Arbeitslosengeld oder Insolvenzgeld.⁵

Ehrenamt

Ehrenamtlich engagierte Bürgerinnen und Bürger sind in vielen gesellschaftlichen Bereichen des Wetteraukreises aktiv. Sie leisten in gemeinnützigen Vereinen und Organisationen Arbeiten, die aus öffentlichen Mitteln nicht zu finanzieren wären und ohne deren Existenz die Lebensqualität im Wetteraukreis merklich leiden würde. Insbesondere in den Bereichen Begleitung von Berufsorientierung und(Erst-) Ausbildung sowie der Integration von geflüchteten Menschen in den Arbeitsmarkt leisten sie wichtige Beiträge.⁶

⁵ Vgl. <https://www3.arbeitsagentur.de/web/content/DE/service/Ueberuns/Aufgaben/Detail/index.htm?dfContentId=L6019022DSTBAI485460>

⁶ Vgl. <http://www.wetteraukreis.de/wetterau/ehrenamt/>.

Industrie- und Handelskammer Gießen-Friedberg

Die Industrie- und Handelskammer Gießen-Friedberg ist Sprecher der Betriebe der Region. In dieser Funktion vertritt sie die Interessen der gewerblichen Wirtschaft gegenüber der Regierung und den Behörden, den Kommunen und öffentlichen Institutionen. Darüber hinaus bietet sie vielfältige Unterstützungen an, u. a. eine Ausbildungsbörse und Ausbildungsberatung.

Jobcenter Wetterau

Das Jobcenter Wetterau ist eine gemeinsame Einrichtung im Sinne des § 44b SGB II des Wetteraukreises und der Agentur für Arbeit Gießen. Seine Aufgabe ist es, das Sozialgesetzbuch II in der Wetterau umzusetzen. Es ist Dienstleister für Arbeitgeber und erwerbsfähige Hilfebedürftige mit ihren Angehörigen.

Kreishandwerkerschaft

Die Kreishandwerkerschaft des Wetteraukreises ist die Dachorganisation des regionalen Handwerks im Wetteraukreis. Sie vertritt die Gesamtinteressen des selbstständigen Handwerks in der Region sowie die gemeinsamen Interessen der am Ort bestehenden Handwerksinnungen, deren Gebiete zum Teil auch über den Bereich des Wetteraukreises hinausreichen.⁷ Ergänzt wird die Interessenvertretung des Handwerks im Wetteraukreis durch die Handwerkskammer Wiesbaden, die ebenso wie die Kreishandwerkerschaft des Wetteraukreises Ausbildungsberatung anbietet.

Staatliches Schulamt für den Hochtaunuskreis und den Wetteraukreis

Der Auftrag des Staatlichen Schulamtes ist es, die Qualität der schulischen Arbeit, die Vergleichbarkeit der Abschlüsse und die Durchlässigkeit der Bildungsgänge im Hochtaunuskreis und im Wetteraukreis zu gewährleisten. Dazu zählen die Aufsicht, Beratung und Unterstützung der Schulen, die Kooperation mit den Schulträgern und regionalen Partnern sowie den Eltern sowie Schülerinnen und Schülern vor Ort als Ansprechpartner zur Verfügung zu stehen.⁸

Volkshochschule

Die vhs Wetterau ist die kommunale Weiterbildungseinrichtung des Kreises Wetterau mit Sitz in Friedberg. Sie hat den Auftrag, allen Bürgerinnen und Bürgern des Wetteraukreises ein inhaltlich vielfältiges und umfassendes, dezentrales und bezahlbares Angebot zur Weiterbildung bereitzustellen. Dies umfasst die Bereiche allgemeine, politische, berufliche, gesundheitsfördernde und kulturelle Weiterbildung. Beratung von Interessierten und die Vernetzung bestehender Bildungseinrichtungen sind weitere Bestandteile des öffentlichen Auftrags.⁹

Wirtschaftsförderung Wetterau GmbH

Die wfg Wetterau sorgt mit ihrem Engagement dafür, dass die wirtschaftlichen Ziele des Landes Hessen im Wetteraukreis erfolgreich erreicht werden können. Sie arbeitet gemeinsam mit Kooperationspartnern und Unternehmen an der wirtschaftlichen und infrastrukturellen Weiterentwicklung der Region und ist in regionale Netzwerkstrukturen eingebunden.¹⁰

7 Vgl. http://www.handwerk-wetterau.de/index.php?site=ueber_uns

8 Vgl. <https://schulaemter.hessen.de/standorte/friedberg>

9 Vgl. <http://www.vhs-wetterau.de/leitbild/>

10 Vgl. <http://www.wfg-wetterau.de/Leitbild.html>

Zusammenarbeit und Netzwerke

Die Aufgaben der beteiligten Akteure sind weitestgehend (gesetzlich) festgeschrieben. In der Umsetzung ergeben sich Überlappungen in den zu erfüllenden Aufgaben, deren genauere Abstimmung zu einer effektiveren Zielerreichung beitragen kann. Diese zu koordinieren und dafür passgenaue Schnittstellen und Informationskanäle zu bauen, ist Bestandteil und Gelingensfaktor der Ausbildungs- und Arbeitsmarktstrategie 2017-2020. Sie ermöglicht, dass eine potenzialorientierte Beratung und Begleitung für alle Bürgerinnen und Bürger zur Verfügung steht und niemand außen vor bleibt.

Eine wichtige Rolle nehmen dabei die bereits bestehenden Netzwerke ein, die die Ausbildungs- und Arbeitsmarktstrategie des Landkreises prägen. Insbesondere durch die Zuwanderung geflüchteter Menschen entstehen im Wetteraukreis in der Bildungslandschaft und bei der Integration Erwerbsloser in Arbeit neue Handlungsfelder und ein erhöhter Koordinierungsbedarf. Für die Akteure ist es wichtig, Transparenz in den Zuständigkeiten zu schaffen und darauf aufbauend eine effektive Vernetzung der beteiligten Akteure aufzubauen. Dies soll mit Hilfe einer zentralen Steuerung umgesetzt werden.

Relevante Netzwerke, die den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt in der Wetterau mitgestalten, sind:

- Steuerungsgruppe Ausbildungs-, Qualifizierungs- und Arbeitsmarkt(-Budgets)
- Steuerungsgruppe Netzwerk Migration
- Projekt Bildungskoordination
- Ehrenamts-Netzwerke (AG Flüchtlingshilfe, Ausbildungs-Paten-Projekt u. a.)
- Netzwerk A-Net mit AG Wiedereinstieg/Existenzsicherung und AG Teilzeit-Ausbildung
- Umsetzung der landesweiten Strategie OloV
- Netzwerk Schule-Beruf-Wetterau
- AG Eingliederungshilfen



OloV Netzwerk



(Erst-)Ausbildung junger Menschen

4

Das übergeordnete Ziel in diesem Schwerpunktbereich ist die Integration junger Menschen in (Erst-)Ausbildung und damit die Förderung der eigenständigen Teilhabe an Erwerbsleben und Gesellschaft.

Einführung

4|1|1 Einführung

Rückläufige Schülerzahlen bis 2020

Das Hessische Statistische Landesamt geht in der Wetterau von einem Rückgang der Zahl der Schülerinnen und Schüler zwischen 2011 und 2020 von -19 Prozent aus. Dies bedeutet einen Rückgang von 6.576 Schülerinnen und Schülern innerhalb von 10 Jahren. Die Erwartung für Gesamthessen liegt dahingegen bei -14 Prozent. Auch die Zahl der Schulentlassenen geht im Wetteraukreis mit -15 Prozent tendenziell stärker zurück als im hessischen Durchschnitt (-13 Prozent). In absoluten Zahlen beträgt der Rückgang hier 500 Schulentlassene.¹¹

Im Wetteraukreis lag das Wanderungssaldo der 18-24-Jährigen 2014 bei +0,5 Prozent und damit deutlich unter dem hessischen Durchschnitt von + 3,1 Prozent. Auch in den vergangenen zehn Jahren lag das Wanderungssaldo junger Menschen im Wetteraukreis stets unter dem hessischen Durchschnitt.

Die rückläufigen Schülerzahlen sowie ein geringes Wanderungssaldo junger Menschen in den Wetteraukreis verringern zunehmend das regionale Angebot an jungen Menschen im Ausbildungs- und Arbeitsmarkt. Damit gewinnt eine zielgerichtete Hinführung der jungen Menschen in berufliche Qualifikation für den regionalen Arbeitsmarkt an Relevanz. Neue Anwerbestrategien junger Menschen in den Wetteraukreis und Veränderungen im Umgang mit dem Thema Diversität könnten sich in diesem Zusammenhang ebenfalls als vielversprechend erweisen.



Chance 17
Ausbildungsmesse Gießen

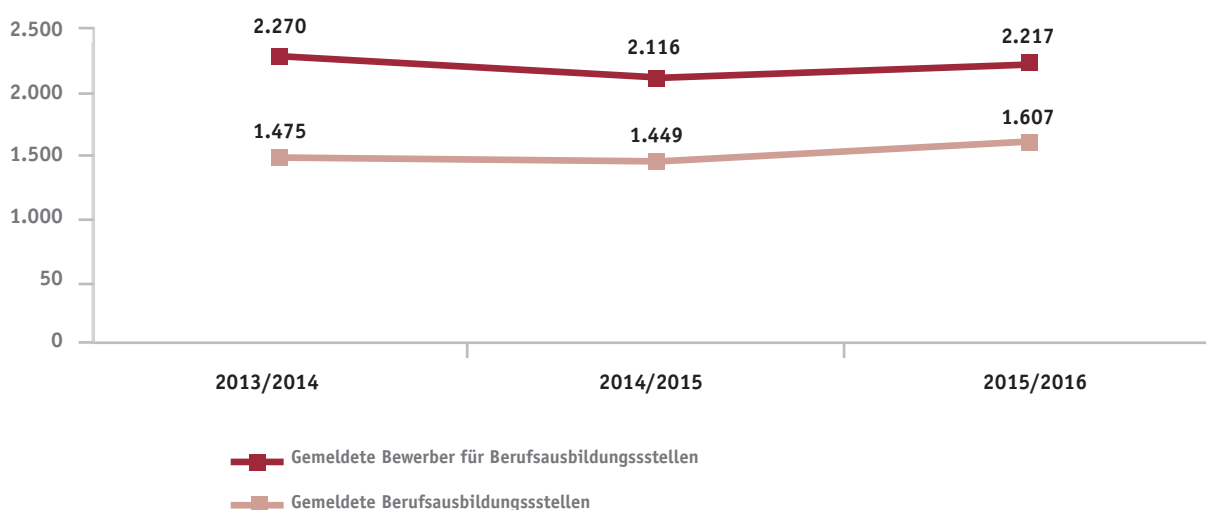
.....
¹¹ Vgl. Hessisches Statistisches Landesamt (2011): Statistische Berichte. Schüler und Schulentlassene in Hessen 2025, S. 54 und 86.

Besetzung von Ausbildungsstellen

Die Anzahl der gemeldeten Bewerber bewegte sich im Wetteraukreis zwischen 2013/2014 und 2015/2016 auf einem relativ gleichbleibenden Niveau.¹²

Im gleichen Zeitraum lag die Anzahl gemeldeter Ausbildungsstellen etwas unter den Bewerberzahlen, ist aber insgesamt leicht angestiegen.

Abb. 2: Entwicklung des Angebots und Nachfrage an Berufsausbildungsstellen im Wetteraukreis 2013/2014 bis 2015/2016



Quelle: Bundesagentur für Arbeit: Ausbildungsstellenmarkt, Stand September 2016.

Angebot und Nachfrage der Ausbildungsstellen sind in den seltensten Fällen deckungsgleich. Ausbildungsstellen bleiben unbesetzt – und gleichzeitig Ausbildungsinteressierte unversorgt – wenn Ausbildungsstellen in Betrieben angeboten werden, deren Profil nicht mit den Neigungen und Begabungen der Ausbildungsinteressierten korrespondieren.

Um diese Lücke möglichst klein zu halten, ist ein genauer Überblick darüber, wo Auszubildende nachgefragt werden, von großer Bedeutung. Auf dieser Informationsbasis können Bildungsträger und Beratungseinrichtungen dann gezielt aktiv werden. Zudem sind Anstrengungen auf Seiten der Betriebe wie auch der Ausbildungsinteressierten bzw. den Bildungsträgern notwendig. So könnten Imagekampagnen den Ausbildungsberufen wieder zu mehr Popularität verhelfen.

12 Vgl. Bundesagentur für Arbeit (2016): Arbeitsmarkt in Zahlen Ausbildungsstellenmarkt, Bewerber für Berufsausbildungsstellen, Kreis Wetteraukreis, September 2016.



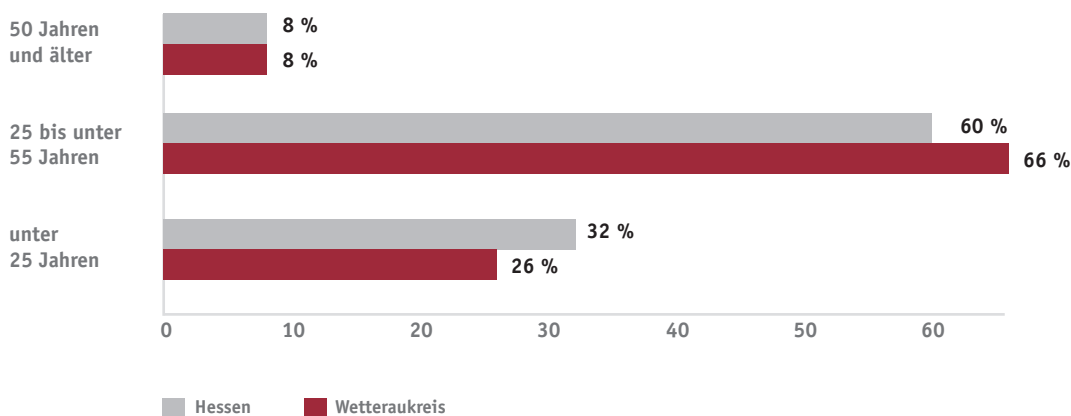
Ausbildungspotenzial erwerbsfähiger Leistungsberechtigter aus nicht-europäischen Asylherkunftsländern

Die Altersstruktur der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten im SGB II aus nicht-europäischen Asylherkunftsländern zeigt, dass diese im Vergleich zum hessischen Durchschnitt (26 Prozent) einen überdurchschnittlich hohen Anteil an Personen unter 25 Jahren verzeichnen (32 Prozent).¹³

Neben sprachlicher Förderung gilt es in den kommenden Jahren, Angebote der Berufsorientierung und Ausbildungsvorbereitung sowie individuelle Ausbildungsvermittlung für diesen Personenkreis verstärkt zu öffnen bzw. neu zu gestalten.

Die Ausbildungsbetriebe werden vor der großen Herausforderung stehen, neben beruflicher Integration auch einen wesentlichen Beitrag zur gesellschaftlichen Integration der jungen geflüchteten Menschen zu leisten. Es kann sich daher als sinnvoll erweisen, in enger Absprache mit den ausbildenden Betrieben neue Angebote mit Inhalten wie „interkulturelle Kompetenz“ zu schaffen.

Abb. 3: Altersstruktur der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten im SGB II aus nicht-europäischen Asylherkunftsländern (Angaben in Prozent)



Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Bestand an erwerbsfähigen Leistungsberechtigten mit Staatsangehörigkeit aus einem nichteuropäischen Asylherkunftsland, Stand Juni 2016.

.....
 13 Vgl. Bundesagentur für Arbeit, Bestand an erwerbsfähigen Leistungsberechtigten mit Staatsangehörigkeit aus einem nichteuropäischen Asylherkunftsland, Stand Juni 2016.

Handlungsfelder 4|1|2



Chance 17
Ausbildungsmesse Gießen

Handlungsfelder

Auf Grundlage der zentralen Herausforderungen, vor denen der Wetteraukreis in den kommenden Jahren stehen wird, werden im folgenden Abschnitt Handlungsfelder benannt:

- **Veranstaltungen zur Berufsorientierung, Beratung** – Wirksamkeit und Qualität der Veranstaltungen zur Berufsorientierung werden regelmäßig überprüft. Der Praxisanteil bei den Veranstaltungen soll erhöht werden, um damit bessere Einblicke in die Berufsbilder vermitteln zu können (vgl. regionale OloV-Strategie). Auch der Einbezug der Erziehungsberechtigten in den Orientierungsprozess soll gestärkt werden, v. a. bei SGB II Bezug der Erziehungsberechtigten.
- **Bewerben der Möglichkeiten mit einer dualen Ausbildung** – Werben für eine Gleichwertigkeit dualer und schulischer/akademischer (Aus-)Bildung sowie Bewerben der Möglichkeiten, welche eine duale Ausbildung eröffnet.
- **Marketing/Imagekampagnen der Ausbildungsberufe** – Attraktivität der Berufsbilder verdeutlichen, Möglichkeiten in und mit der Berufsausbildung betonen.
- Langfristig angelegte **Patenschaften/Coaching**
- **Vermittlung in Ausbildung** (auch über Praktika) sowie Schulung berufspraktischer und sozialer Kompetenzen und Umgang mit Verantwortung.
- Verknüpfung von **Sprachfördermaßnahmen** mit Berufsorientierung bzw. Ausbildungsvorbereitung.
- **Ausbildung in Teilzeit** – stärkere Berücksichtigung der unterschiedlichen Lebensphasen, in welchen sich die jungen Menschen befinden, bspw. Menschen mit Erziehungsverantwortung oder gesundheitlichen Einschränkungen.
- **Niedrigschwelliges Tages- bzw. Freizeitangebot** – als Angebot für diejenigen Jugendlichen und junge Flüchtlinge, welche sich in komplexen Problemlagen befinden. Insbesondere Jugendliche, die ohne Veränderungsmotivation sind, sollen auf freiwilliger Ebene motiviert werden, Aufgaben zu übernehmen und Alltag (wieder) zu erlernen.
- **Werben für „Interkulturelle Öffnung“ und „Diversitätsmanagement“**



Zeichnung © OloV

Im Rahmen der regionalen Umsetzung der OloV Strategie werden für die Jahre 2017-2020 folgende Ziele in den Fokus genommen:

1. **Wo werden Azubis gebraucht? Branchen- und Berufsfokus** – Analyse von Gründen bei Nichtbesetzung von Ausbildungsstellen, Ableitung von regionalen Maßnahmen auch für Arbeitgeber zur Begleitung und Unterstützung im Ausbildungsprozess.
2. **Praktische Arbeitserprobungen** – Förderung berufspraktischer Erfahrungen, auch bereits bei der Berufsorientierung bspw. auf Ausbildungsmessen durch Kurz-Praktika von 5 Minuten.
3. **Information zu Chancen und Möglichkeiten des Bildungssystems und der dualen Ausbildung.** Alle allgemeinbildenden Schulen informieren Schülerinnen und Schüler ab der Sekundarstufe I über die Chancen und Möglichkeiten des Bildungssystems und der dualen Ausbildung sowie der Gleichwertigkeit von beruflichen und akademischen Bildungsabschlüssen.
4. **Wer hat besonderen Unterstützungsbedarf in der Berufsorientierung?** Schülerinnen und Schüler mit besonderem Unterstützungsbedarf erhalten qualifizierte individuelle Begleitung und Unterstützung im Berufsorientierungsprozess



Zielgruppen

Als relevante Zielgruppen werden benannt:

- Schülerinnen und Schüler ab Sekundarstufe I
- Jugendliche ohne Veränderungsmotivation (komplexe Problemlagen)
- Benachteiligte junge Menschen mit multiplen Problemlagen und besonders hohem Förderbedarf, die die Ausbildungsreife noch nicht erreicht haben, und solche, die bereits ausbildungsreif sind.
- Junge Menschen mit privater Fürsorgeverantwortung (Mutter, Väter, Alleinerziehende, Pflegende)
- Junge Geflüchtete
- Rehabilitanden

Aber auch Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, Schulen, Ausbildungsstätten und Eltern werden als relevante Zielgruppen identifiziert, die zum Gelingen eines erfolgreichen Übergangs von Schule in Ausbildung beitragen. Diese sollen stärker in den Prozess eingebunden werden, auch indem sie deutlich umfangreicher darüber informiert und aufgeklärt werden, welche Schlüsselrolle ihnen bei der Integration der jungen Menschen in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt zukommt.

Integration Erwerbsloser in Arbeit

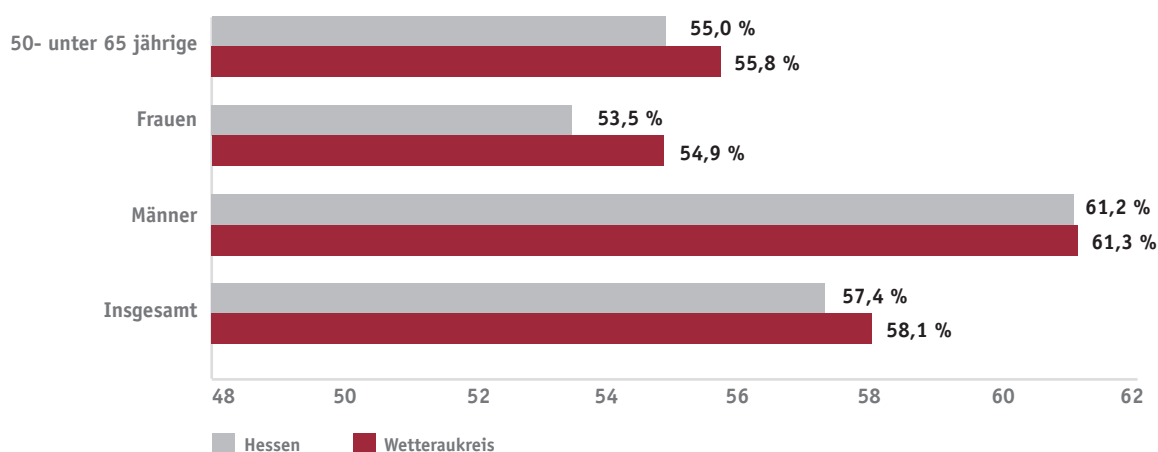
Das **übergeordnete Ziel** in diesem Schwerpunktbereich ist die Integration erwerbsloser Menschen in Arbeit und die Förderung der eigenständigen Teilnahme an Erwerbsleben und Gesellschaft unter Berücksichtigung von Diversität und der Lebensphasen der Betroffenen.

Einführung

Beschäftigungsquote der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten

Im Vergleich zum hessischen Durchschnitt weist der Wetteraukreis eine leicht überdurchschnittlich hohe Beschäftigungsquote auf. Dies betrifft insbesondere die Beschäftigungsquote der Frauen und die der Älteren ab 50 Jahren.

Abb. 4: *Beschäftigtenquote der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten am Arbeitsort, März 2016 (Angaben in Prozent)*



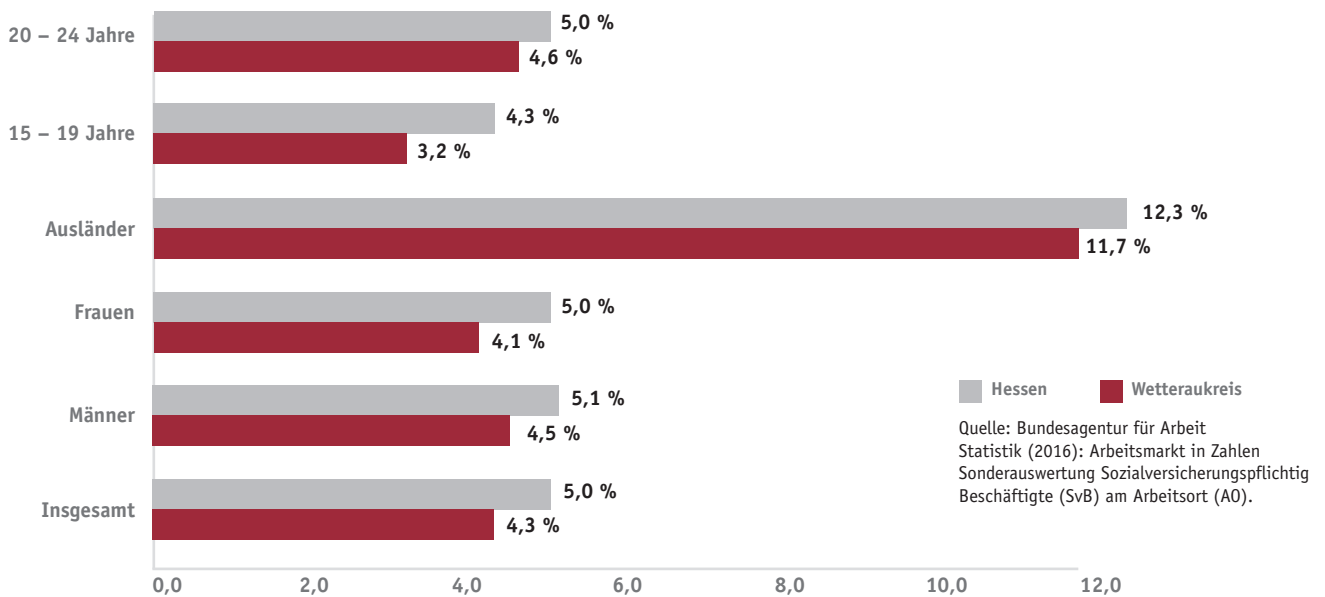
Quelle: Bundesagentur für Arbeit – Statistik (2016): Arbeitsmarkt in Zahlen. Sonderauswertung zu sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (SvB) am Arbeitsort (A0).

Arbeitslosenquote

In Bezug auf die Arbeitslosenquote nimmt der Wetteraukreis im Vergleich zum Hessendurchschnitt eine noch bessere Position ein. Die Arbeitslosenquote lag im Wetteraukreis 2015 mit 4,3 Prozent unter dem hessischen Durchschnitt von 5,0 Prozent.

Sowohl bei den Männern als auch bei den Frauen waren die Arbeitslosenquoten Mitte 2015 unterdurchschnittlich hoch, wobei die Arbeitslosenquote der Frauen deutlich unter der der Männer lag. Auch die Ausländer wiesen eine unterdurchschnittlich hohe Arbeitslosenquote auf. Gleiches galt für die beiden Altersgruppen der Jüngeren sowie für die Älteren.

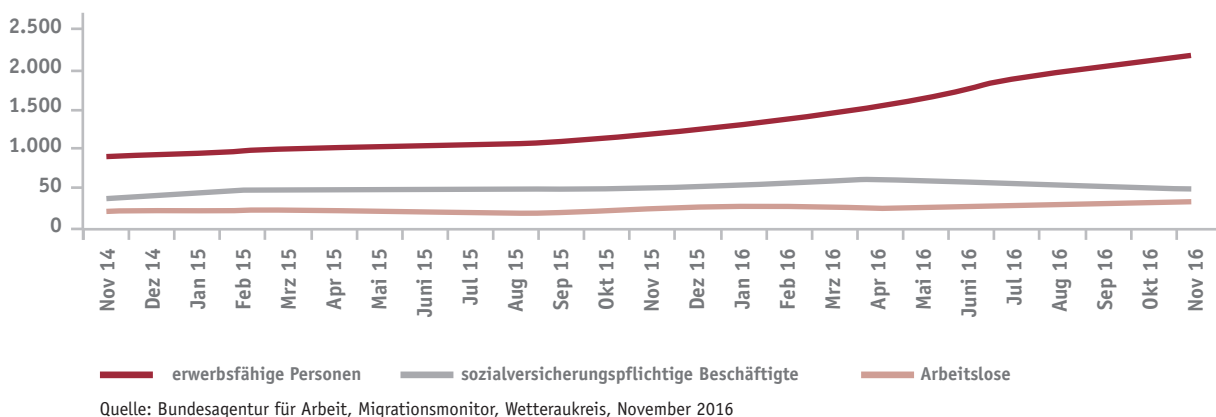
Abb. 5 **Arbeitslosenquote (SGB II und SGB III) zum 30.06.2015 (Angaben in Prozent)**



Arbeitskräftepotenzial von Personen aus nicht-europäischen Asylherkunftsländern

Die Zahl an geflüchteten Menschen aus nicht-europäischen Asylherkunftsländern, die dem Arbeitsmarkt im Wetteraukreis zur Verfügung stehen, ist seit Ende 2014 stark angestiegen.¹⁴ Es wird davon ausgegangen, dass sich diese Zahl in den kommenden Jahren auf hohem Niveau konsolidiert. Im Wetteraukreis waren im November 2016 insgesamt 17.424 erwerbsfähige Personen (SGB II und SGB III) gemeldet. 2.195 kamen aus nicht-europäischen Asylherkunftsländern (13 Prozent), von diesen waren 498 arbeitslos gemeldet. 277 Personen aus nicht-europäischen Asylherkunftsländern gingen einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung nach.

Abb. 6: **Arbeitskräftepotenzial von Personen aus nicht-europäischen Asylherkunftsländern**



Handlungsfelder 4|2|2



Berufsparcour Wetterau

Handlungsfelder

Für die erfolgreiche Umsetzung von Strategien im Bereich „Integration erwerbsloser Menschen in Arbeit“ sind grundlegende Voraussetzungen und Rahmenbedingungen fundamental, da diese den Erfolg der eingesetzten Strategien entscheidend determinieren. Als grundlegende Voraussetzungen werden dabei eine **individuelle Herangehensweise abhängig von dem Einzelbedarf bzw. Einzelfall** sowie **eine Zusammenarbeit bzw. Vernetzung aller relevanten Akteure mit ihrem spezifischen Wissen und Kompetenzen** angesehen.

- **Identifizierung der Kompetenzen des Einzelnen** – Grundlegende Voraussetzung für eine nachhaltige Vermittlung in den ersten Arbeitsmarkt ist die Identifizierung der individuellen Kompetenzen und Potenziale. Im Mittelpunkt der Arbeitsvermittlung sollte folglich die Herausarbeitung der individuellen Kompetenzen, Erfahrungen, Problemlagen und Rahmenbedingungen stehen. Diese Erkenntnis ist nicht neu, gilt aber als fundamental für eine erfolgreiche und nachhaltige Integration in den ersten Arbeitsmarkt. Eine solche Vorgehensweise ist zeitaufwendig und erfordert eine detaillierte Auseinandersetzung mit den arbeitssuchenden Individuen. Langfristig ist es jedoch eine erfolgversprechende Strategie, die dazu beiträgt, dass jeder Einzelne mit seinem ganzheitlichen Spektrum an Möglichkeiten und Potenzialen gesehen wird und individuelle Integrationsmöglichkeiten eruiert werden können.

Zur Umsetzung dieses Potenzialansatzes wird das „**Job-Café**“ als niedrigschwellige dezentrale rechtskreisunabhängige Anlaufstelle als erfolgversprechend eingeschätzt. Dieses bietet für ein breites Spektrum an arbeitssuchenden Menschen einen leichten Zugang, auch für Personen, die bislang von keinem Rechtskreis betreut werden und hier ohne rechtliche Konsequenzen einen Einstieg bzw. Zugang in den Arbeitsmarkt finden können.

Eine ähnliche Ausrichtung ist durch die Bildungs-Wege-Beratung gegeben, bei welcher individuell und auf die Bedürfnisse ausgerichtet, mögliche Bildungswege diskutiert und eröffnet werden.

- **Profiling** – Die Kompetenzen der arbeitssuchenden Personen müssen in einem nächsten Schritt mit den Anforderungen der zu besetzenden Stellen abgeglichen werden, um eventuelle Qualifizierungsbedarfe aufzudecken.
- **Weiterentwicklung der Kompetenzen** – Im Bedarfsfall / je nach Anforderungen des Arbeitsmarktes müssen die bereits vorhandenen Kompetenzen der Arbeitssuchenden (weiter-)entwickelt werden. Konkret erfolgt dies z. B. in der praktischen Einzelfallberatung und/oder der Einzelfallbegleitung.
- **Matching** – Für eine erfolgreiche Integration in den Arbeitsmarkt ist neben Kenntnis der Kompetenzen der arbeitssuchenden Person ein gutes Matching mit der Nachfrageseite notwendig. Ein zielgerichtetes Matching wird als grundlegende Voraussetzung für eine erfolgreiche Vermittlung in den Arbeitsmarkt angesehen. Das bedeutet aber auch, dass die Arbeitgeber eine zentrale Zielgruppe für eine erfolgreiche Arbeitsmarktstrategie sind. Da diese eine Schlüsselrolle für die Integration der erwerbslosen Personen in den Arbeitsmarkt einnehmen, sollen sie künftig stärker als bislang eingebunden, informiert, beraten und aufgeklärt werden.
- **Flexibilisierung von Rahmenbedingungen, z. B. Arbeitszeiten** – Die konkreten Anforderungen eines erfolgreichen Matchings sind individuell und unterschiedlich. So kann sich bspw. eine flexible Arbeitszeitgestaltung als fundamental für ein erfolgreiches Matching erweisen.

- **Vernetzung der Akteure** - Eine erfolgreiche Vermittlung in den Arbeitsmarkt bedarf einer möglichst umfassenden Kenntnis der Rahmenbedingungen, der bestehenden Möglichkeiten, relevanter Akteure, zur Verfügung stehender Maßnahmen, vorhandener Budgets etc. Je transparenter die Strukturen sind, desto leichter können zielführende Ansatzpunkte für die arbeitsuchenden bzw. für die in den Arbeitsmarkt zu vermittelnden Individuen identifiziert werden. Die Zusammenführung der vorhandenen Kompetenzen und Strukturen kann allen relevanten Akteuren eine zielorientierte Vorgehensweise erleichtern.

Konkret lässt sich dies durch eine **Koordinationsstelle zur Arbeitsmarktpolitik**, die die relevanten Akteure zusammenführt, bewerkstelligen. Sie stellt einen zentralen Ansatzpunkt für eine effektive Arbeitsmarktpolitik dar.

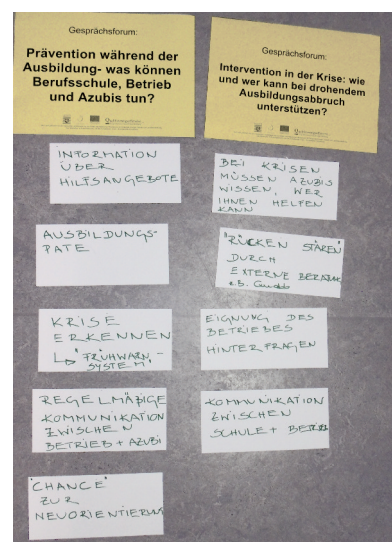
Auch durch den **Aufbau eines verbindlichen Netzwerks** können die Kompetenzen aller relevanten Akteure gebündelt und die Transparenz der Programme und Maßnahmen der beteiligten Akteure erhöht werden.

- **Gemeinsame Verantwortung der Akteure** - Die Vernetzung muss sich in der konkreten Vermittlungs- und Beratungstätigkeit der involvierten Akteure widerspiegeln. Konkret sind je nach Bedarfslage rechtskreisübergreifende Treffen hilfreich und notwendig. Ein Beispiel dafür ist die anonymisierte kollegiale Fallberatung, bei der ebenfalls fallbezogen Kompetenzen gebündelt und Wissen zusammengebracht wird.

- Des Weiteren gibt es **bewährte Handlungsfelder** mit ihren entsprechenden Maßnahmen, die zu einem bedeutenden Teil zielgruppenübergreifend sind und sich in der Vergangenheit als erfolgreich erwiesen haben. Diese sollen auch im Rahmen der neuen Strategie eine Grundlage bei der Vermittlung erwerbsloser Personen in Arbeit bilden. Dies betrifft vom Jobcenter die **Förderleistungen SGB II** sowie von der Bundesagentur für Arbeit die **Förderleistungen SGB III**, die sich jeweils sowohl an Arbeitgeber als auch an Arbeitnehmer richten. Darüber hinaus ist das Arbeitsmarkt- und Ausbildungs- und Qualifizierungsbudget des Landes Hessen zu nennen. Zudem werden folgende bewährte und konkrete Maßnahmen fortgeführt, die sich an der individuellen Situation des Einzelnen orientieren:

- Verbesserung des Zugangs zum ersten Arbeitsmarkt und nachhaltige Beschäftigung
- Vermittlung einer Arbeitsstelle oder eines Ausbildungsplatzes
- Berufsorientierung durch praktische Werkstattarbeit und Coaching
- Einstiegshilfen in den Arbeitsmarkt
- Vermittlung von Praktika und Beschäftigungsstellen
- Potenzialorientierte berufliche Beratung

- Ein zielgruppenspezifisches Handlungsfeld ist darüber hinaus die **Optimierung der Kinderbetreuung**. Sie gilt als grundlegende Voraussetzung, um die Zielgruppe der Personen mit Kinderbetreuungspflichten und der Alleinerziehenden erfolgreich und nachhaltig in den Arbeitsmarkt zu integrieren.



OloV Netzwerk





Zielgruppen

Als relevante Zielgruppen werden die nachfolgend Genannten angesehen, wobei der Schwerpunkt auf den ersten beiden Gruppen liegt:

- Nicht berufstätige Personen mit Kinderbetreuungspflichten, Alleinerziehende
- Arbeitslose Asylbewerber, Geduldete, Asylberechtigte und geflüchtete Menschen
- Menschen mit Migrationshintergrund mit besonderen Unterstützungsbedarfen
- Langzeitarbeitslosen und Arbeitsuchende (25 bis 67 Jahre)
- Arbeitsuchende junge Menschen
- Menschen mit Behinderung mit besonderen Unterstützungsbedarfen
- Suchtmittelabhängige Menschen (abstinent oder Fähigkeit zur Punktabstinenz)

Qualifizierung im Erwerbsverlauf

Qualifizierung ist eine Voraussetzung für dauerhafte Beschäftigung ohne Leistungsbezug für alle erwerbsfähigen Personen. Durch bedarfsgerechte Qualifizierungen sollen der Fachkräftemangel gemindert und die Fachkräftesicherung unterstützt werden. Diese auf die Bedarfe unterschiedlicher Zielgruppen abgestimmte Qualifizierungsstrategie kann zur Attraktivität des Landkreises beitragen.

Einführung

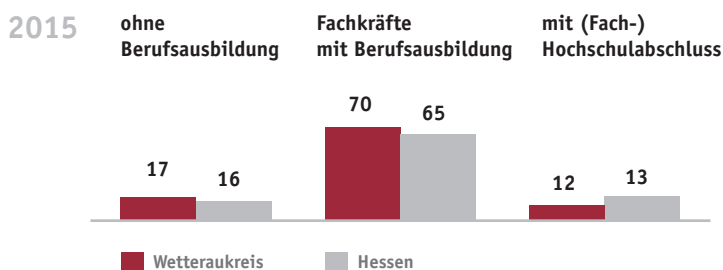
Qualifikationsstruktur der Beschäftigten

Im Wetteraukreis liegt der Anteil der Beschäftigten mit Berufsausbildung bei 70 Prozent und damit überdurchschnittlich hoch im Vergleich zu Hessen, wo der Anteil der Beschäftigten mit Berufsausbildung bei 65 Prozent liegt. Unterdurchschnittlich hoch ist hingegen der Anteil der Personen mit einem (Fach-) Hochschulabschluss.

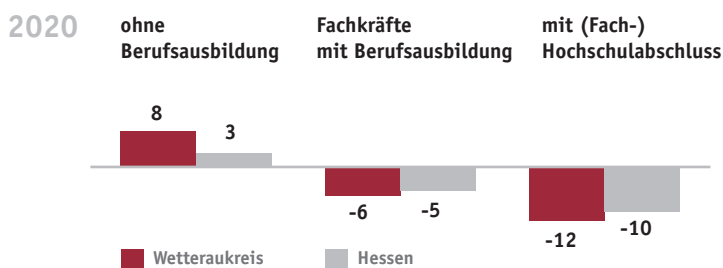
Durch den technologischen, aber auch den demographischen Wandel, werden in den kommenden Jahren höhere Bedarfe an (hoch-) qualifizierten Beschäftigten aufscheinen. Bis zum Jahr 2020 wird im Bereich der Fachkräfte mit Berufsausbildung ein Defizit von 6 Prozent prognostiziert. Für die Beschäftigten mit Hochschulabschluss wird ein Defizit von 12 Prozent erwartet.



Abb. 7: Qualifikationsstruktur im Wetteraukreis 2015 und 2020 (Angaben in Prozent)



Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Statistik Südwest, Quelle: IWAK, regio pro, Regionaldossier Sonderauswertung



Quelle: IWAK, regio pro, Regionaldossier Wetteraukreis

Weiterbildungsbeteiligung und Förderung der Weiterbildung

Betrachtet man die Statistik für Teilnehmende in ausgewählten arbeitsmarktpolitischen Instrumenten der Bundesagentur für Arbeit (Stand November 2016), so nahmen im Jahr 2016 595 Personen an beruflicher Weiterbildung (SGB II und SGB III) teil. Aus dieser Gruppe erhielten 522 Personen eine Förderung der beruflichen Weiterbildungen, 73 Personen konnten einen Arbeitsentgeltzuschuss zur beruflichen Weiterbildung Beschäftigter nutzen. 216 der Personen hatte keinen Migrationshintergrund, 92 Personen hatten einen Migrationshintergrund und weitere 71 Personen machten dazu keine Angabe.

61 Prozent der Teilnahmeberechtigten im Wetteraukreis nahmen an Integrationskursen teil (Hessen 63 Prozent).

Dies zeigt, dass im Wetteraukreis im Bereich der Qualifizierung bereits zahlreiche Aktivitäten stattfinden. Dennoch besteht der Bedarf – besonders angesichts des zahlenmäßigen Anstiegs der geflüchteten Menschen – diese Aktivitäten zu erweitern.

Handlungsfelder 4|3|2

Handlungsfelder

Im Fokus der Qualifizierungsstrategie des Wetteraukreises liegt die berufliche Qualifizierung, die die Erwerbsfähigkeit fördert.

- Dazu gehören Angebote, die die **Sprach- und Grundkompetenzen** fördern genauso wie Kurse, die **Fachkompetenzen** fördern und zertifizieren.
Um der Bevölkerung die Teilhabe an beruflicher Qualifizierung zu ermöglichen, setzt der Landkreis unterschiedliche Handlungsfelder um: **lokale wie auch dezentrale bzw. webbasierte Bildungsangebote** werden bereitgestellt und die Mobilität aller Zielgruppen gefördert.
- Für eine bedarfsgerechte Qualifizierung braucht es **Orientierung**, die durch Beratungsangebote an unterschiedlichen Stellen/ Organisationen/ Projekten zur Verfügung gestellt wird.

Diese Form der individuellen Unterstützung ist für alle, aber insbesondere für gering qualifizierte Personen und Personen mit Migrationshintergrund wichtig, da über berufliche Qualifizierung **soziale Integration** unterstützt werden kann.

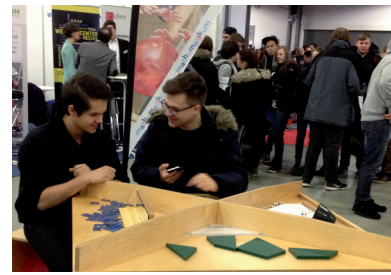
- In diesem Kontext möchte der Landkreis auch eine verstärkte Einbindung der **Arbeitgeber in die Qualifizierung** seiner Beschäftigten (in Form von Freistellung oder Finanzierung der Schulungskosten) fokussieren.

OloV Netzwerk
Infoveranstaltung für Eltern



Zielgruppen

- Der Wetteraukreis stellt **allen Bewohnerinnen und Bewohnern** ein breites Beratungs- und Schulungsangebot zur Verfügung. Orientierung zur beruflichen Bildung bieten regelmäßig stattfindende Sprechstunden, Messen und Infotage. Die Qualifizierungsmaßnahmen sollen nun noch verstärkt auch dezentral bzw. webbasiert stattfinden, um Bürgerinnen und Bürgern in ländlichen Regionen die Teilnahme an den Angeboten zu erleichtern. Des Weiteren sollen die Angebote zum Erwerb von Sprach- und Sozialkompetenzen erweitert werden.
- Die Qualifizierung während des Erwerbsverlaufs steht prinzipiell allen Beschäftigtengruppen offen. Ein besonderer Fokus des Wetteraukreises liegt, aufgrund der (akuten) Unterstützungsbedarfe bei der Integration in den Arbeitsmarkt, auf **geflüchteten Menschen**.
- Zur Förderung geflüchteter Menschen hat der Landkreis spezifische Maßnahmen ins Leben gerufen. Ziele der Maßnahmen sind der Aufbau von **Sprach- und Grundkompetenzen** sowie die **Vermittlung von Kenntnissen über das deutsche Arbeitsmarkt- und Bildungssystem**. Die Etablierung von Profilerinnen und Profilern, die die Kompetenzen individuell analysieren und die einzelnen Förderschritte aufeinander abstimmen, und Stellen, die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber bei der Einbindung geflüchteter Menschen in das Arbeitsleben unterstützen, sind nur zwei Maßnahmen, die an dieser Stelle stellvertretend für weitere genannt werden.
- Eine weitere Gruppe, die gezielt durch die Strategie des Wetteraukreises unterstützt wird, ist die der **formal gering Qualifizierten**. Sie benötigen aufgrund ihrer geringen Lernerfahrungen und ihres erhöhten Risikos der Erwerbslosigkeit eine auf ihre Bedarfe fokussierte Beratung und Begleitung während des Qualifizierungsprozesses. Ein Beispiel für die Unterstützung der Zielgruppe ist die Partizipation des Landkreises an der Landesinitiative ProAbschluss.
- Neben der heterogenen Gruppe von formal gering Qualifizierten fokussiert der Landkreis auf weitere Zielgruppen, die spezifische Unterstützungsbedarfe zu Themen der Qualifizierungen haben. Dazu zählen **Berufsrückkehrer/innen, Studienabbrecher/innen, Menschen mit Behinderungen und Teilzeitbeschäftigte**. Der Landkreis nimmt auch eine Differenzierung in dem Beratungs- und Schulungsangebot bei unterschiedlichen Altersgruppen vor und zieht gezielt Branchen- und Berufsbedarfe mit ein.



Chance 17
Ausbildungsmesse Gießen

Pflegetag 2016
Wetteraukreis



Fazit

Die zentralen Herausforderungen für die Ausbildungs- und Arbeitsmarktstrategie 2017-2020 stellen die Integration von Migrantinnen und Migranten, bzw. geflüchteten Menschen in das (Aus-)Bildungssystem und den Arbeitsmarkt sowie die demografischen Veränderungen und die dadurch notwendige strategische Anpassung dar. Daraus ergeben sich neue Handlungsfelder, die einen erhöhten Koordinierungsbedarf ausweisen und die Notwendigkeit einer stärkeren Einbeziehung der Bereiche „Interkulturelle Vielfalt“ und „Diversitätsmanagement“ mit sich bringen.

Um sich diesen Herausforderungen zu stellen, legt der Wetteraukreis den Fokus der neuen Strategie auf die drei Themenschwerpunkte (Erst-)Ausbildung junger Menschen, Integration Erwerbsloser in Arbeit sowie Qualifizierung im Erwerbsverlauf. Gemeinsam mit den Vertreterinnen und Vertretern des kommunalen Ausbildungs- und Arbeitsmarktes fördert der Landkreis potenzialorientierte Ansätze und individuelle Herangehensweisen, um diese drei Themenschwerpunkte nachhaltig und zukunftsorientiert umsetzen zu können. Auch wird eine höhere Transparenz sowie regelmäßiger und zielgerichteter Austausch aller beteiligten Stellen angestrebt und eine stärkere Einbeziehung beteiligter Akteure als notwendig angesehen.

Der Wetteraukreis möchte mit diesen Maßnahmen die Zusammenarbeit bzw. Vernetzung aller relevanten Akteure mit ihrem spezifischen Wissen und Kompetenzen stärker in den Fokus stellen und bei der Umsetzung und Weiterentwicklung der konkreten Maßnahmen der Ausbildungs- und Arbeitsmarktstrategie berücksichtigt werden.

Bildnachweise: Titel @auremar/123rf.com; S. 5 Michael Elsass und Joachim Pollmar;
S. 9 @Chlorophylle/fotolia.com; S. 13 @rido/123rf.com; S. 13/18 @william87/123rf.com;
S. 10 /19 @auremar/123rf.com; S. 17 @Marcel Mooij/fotolia.com; alle weiteren Fotos
©Kreisausschuss des Wetteraukreises, Fachbereich Jugend und Soziales





Kreisausschuss des Wetteraukreises
Fachbereich Jugend und Soziales
Europaplatz
61169 Friedberg
www.wetteraukreis.de

Erstellt mit Unterstützung des IWAK,
Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur,
Zentrum der Goethe-Universität

Förderhinweis



*Natürlich Wetterau.
Hier wächst ZUKUNFT!*

