

1. Kurzkonzzept

Die Kompetenz auf Abruf GmbH wurde mit dem Ziel gegründet, Langzeitarbeitslose aus dem Landkreis Miesbach mit Hilfe der beiden Instrumente Betriebliche Weiterbildung und Verleih dauerhaft in den ersten Arbeitsmarkt zu integrieren. Wesentlich hierfür ist der kontinuierliche Austausch und die stetige Kooperation mit dem Fachbereich für Arbeit und Soziales. Die MitarbeiterInnen der KaA GmbH sollen gefördert und gefordert werden. Somit stehen Arbeitsförderung und marktgerechte Qualifizierung vor passiver Hilfeleistung.

2. Strategien

Die Befähigung zur Wiedereingliederung der MitarbeiterInnen in den ersten Arbeitsmarkt soll durch zwei parallel verlaufende Strategien ermöglicht werden.

In Form von tätigkeitsspezifischen Verleiheinsätzen bei Kundenbetrieben erhalten die MitarbeiterInnen durch die **Personaldisposition** die Möglichkeit, sowohl potentielle Arbeitgeber als auch neue Arbeitsfelder kennen zu lernen. Dies kann sowohl die Funktion einer beruflichen Orientierung beinhalten, als auch der Aktualisierung bereits erworbener Fähigkeiten und Fertigkeiten dienen. In jedem Fall aber stellt es eine Heranführung an die Wiederherstellung der allgemeinen Arbeitsfähigkeit dar.

In weiten Teilen mit der Verleihtätigkeit verzahnt setzt die **Betriebliche Weiterbildung** bei extrafunktionalen Kompetenzen wie Leistungsmotivation und Lernfähigkeit an und orientiert sich bei der Vermittlung fachlicher und methodischer Fähigkeiten an den Anforderungen des regionalen Marktes. Ergänzend werden individuell externe Betriebliche Qualifizierungen in Form von Probearbeitsverhältnissen bei Kundenunternehmen im Sinne eines Trainings on-the-job ermöglicht.

Die kontinuierliche Betreuung der MitarbeiterInnen durch die **Personalentwicklung** fungiert als Zielkontrolle und Bedarfsermittlung zum Zweck der individuellen Entwicklung der MitarbeiterInnen.

3. Erfolge

Seit Gründung der KaA GmbH im Januar 2006 wurden 62 Arbeitssuchende eingestellt. Während im ersten Jahr im Schnitt 18 MitarbeiterInnen bei der KaA GmbH beschäftigt waren, erreichen wir für 2007 unseres Sollstärke von durchschnittlich 20 Beschäftigten. In den bisherigen 20 Monaten konnten ca. 56 Kundenbetriebe aus verschiedenen Branchen gewonnen werden.

- EINSTELLUNGEN → von 244 gemeldeten Personen wurden mit 174 Bewerbern Auswahlgespräche geführt
- KÜNDIGUNGEN → neben Sanktionsmitteln wie Abmahnung und Kündigung finden auch Belobigungen durch Bonuszahlungen, Vertragsverlängerungen und Höhergruppierungen Anwendung
- OHNE DIREKTVERMITTLUNG → z.T. gelangten MitarbeiterInnen mittelbar im Anschluss als Resultat der Beschäftigung in neue Arbeitsverhältnisse (3 Personen 2007)
- VERMITTLUNG → in Kundenunternehmen, in Ausbildungsverhältnisse und durch Bewerbungscoaching in andere Unternehmen
- durch die Gründung der KaA gGmbH wurden in der GESCHÄFTSSTELLE zusätzlich sieben neue Stellen geschaffen (Team)

4. Problemfelder

Erfahrungen nach 18 Monaten KaA GmbH:

Vermittlungshemmnisse von Seiten der MitarbeiterInnen

- Geringqualifizierung bzw. keine dem regionalen Arbeitsmarkt entsprechende Ausbildung
- mangelnde räumliche Mobilität und gesundheitliche Einschränkungen
- unzureichende soziale (z.B. Kommunikation, Konfliktverhalten) und personale Kompetenzen (Umgang mit den eigenen Schwächen, Selbst- und Fremdwahrnehmung)
- Mangel an beruflicher Erfahrung oder/und beruflicher Orientierung
- Qualifizierungsdefizite im Bereich der Basiskompetenzen (z.B. Deutsche Sprache, Umgangsformen)
- Migrationshintergrund
- Defizite im Bereich der Bewerbungsaktivitäten

Strukturelle Probleme

- Alters- und bildungsheterogene Mitarbeiterstruktur
- höchst heterogene Bildungs- bzw. Qualifizierungsbedarfe der MA
- Kurzfristigkeit der Kundenbedarfe und mangelnde Möglichkeit der langfristigen Planung
- eingeschränkte Möglichkeit der Personalplanung (auf Leistungsempfänger des SGB II beschränkt)
- inhaltliche Tiefe und Transferwirkung von Qualifizierungsinhalten

Auf die PowerPoint-Präsentation wird verwiesen.

KaA – Kompetenz auf Abruf gGmbH,

die gemeinnützige Arbeitnehmerüberlassung im Landkreis Miesbach

- **Ziele und Aufgaben**
- **Organisation**
- **Arbeitsweise**
- **Ergebnisse**
- **Erfahrungen**
- **Finanzierung**

Gründung der gGmbH im Dezember 2005

Vorarbeiten in 2005:

- 1. Projekt zur Bedarfsermittlung bei Unternehmen im Landkreis**
- 2. Projekt zur Bewerberinnen- und Bewerberauswahl für Arbeitnehmerüberlassung**
- 3. Aufbau der GmbH-Struktur und Klärung der Gemeinnützigkeit**

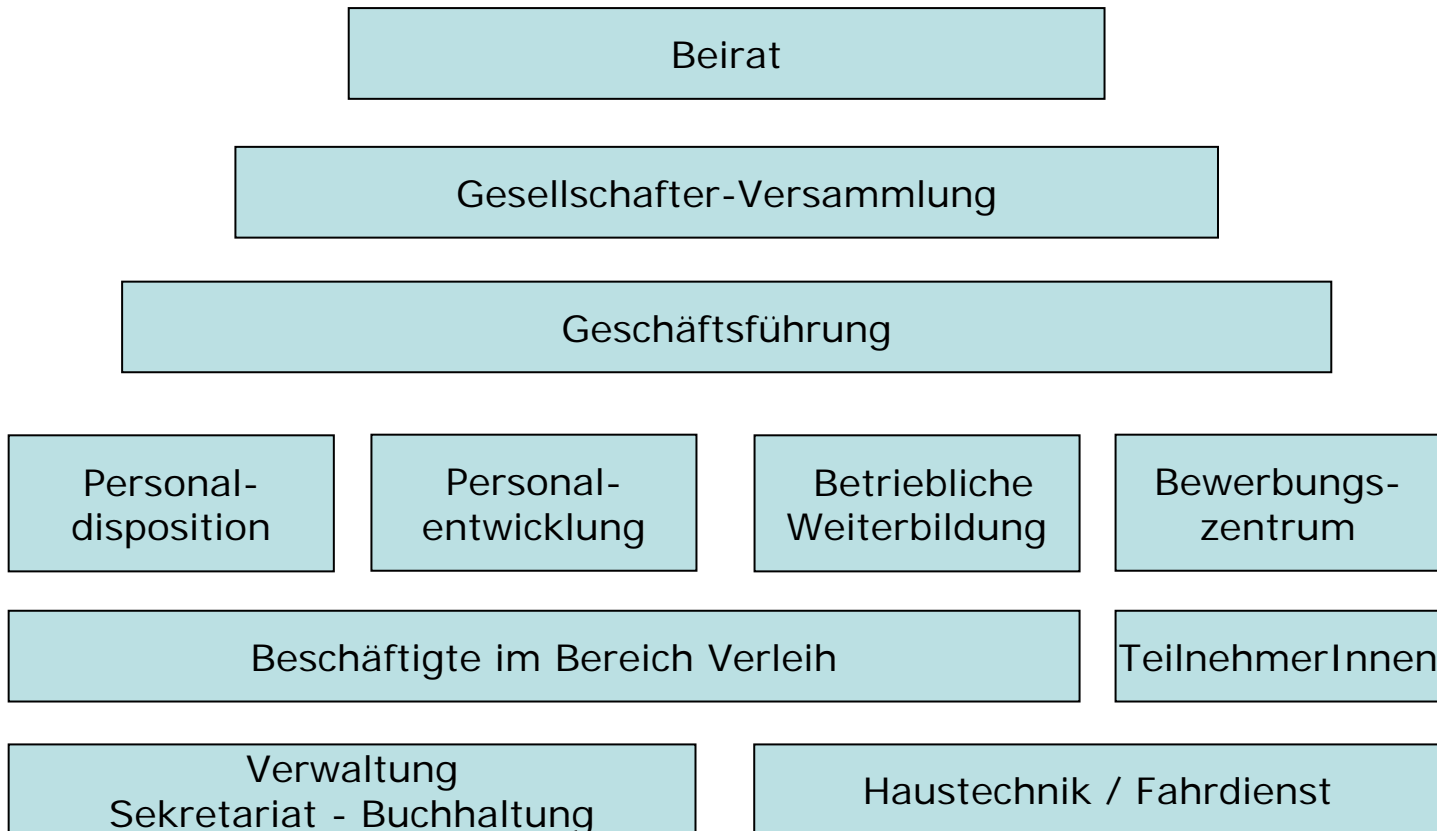
Ziele und Aufgaben

Aufgabe der KaA

= Sicherung von Employability

**von langzeitarbeitslosen Frauen und Männern im Bezug
von Arbeitslosengeld II**

- **durch Beschäftigung in Verleihtätigkeiten verbunden mit begleiteter Qualifizierung**
- **durch Begleitung und Unterstützung bei langfristiger Bildungs- und Berufsentwicklung**



Der Arbeitsprozess

Amt für Arbeit und Soziales

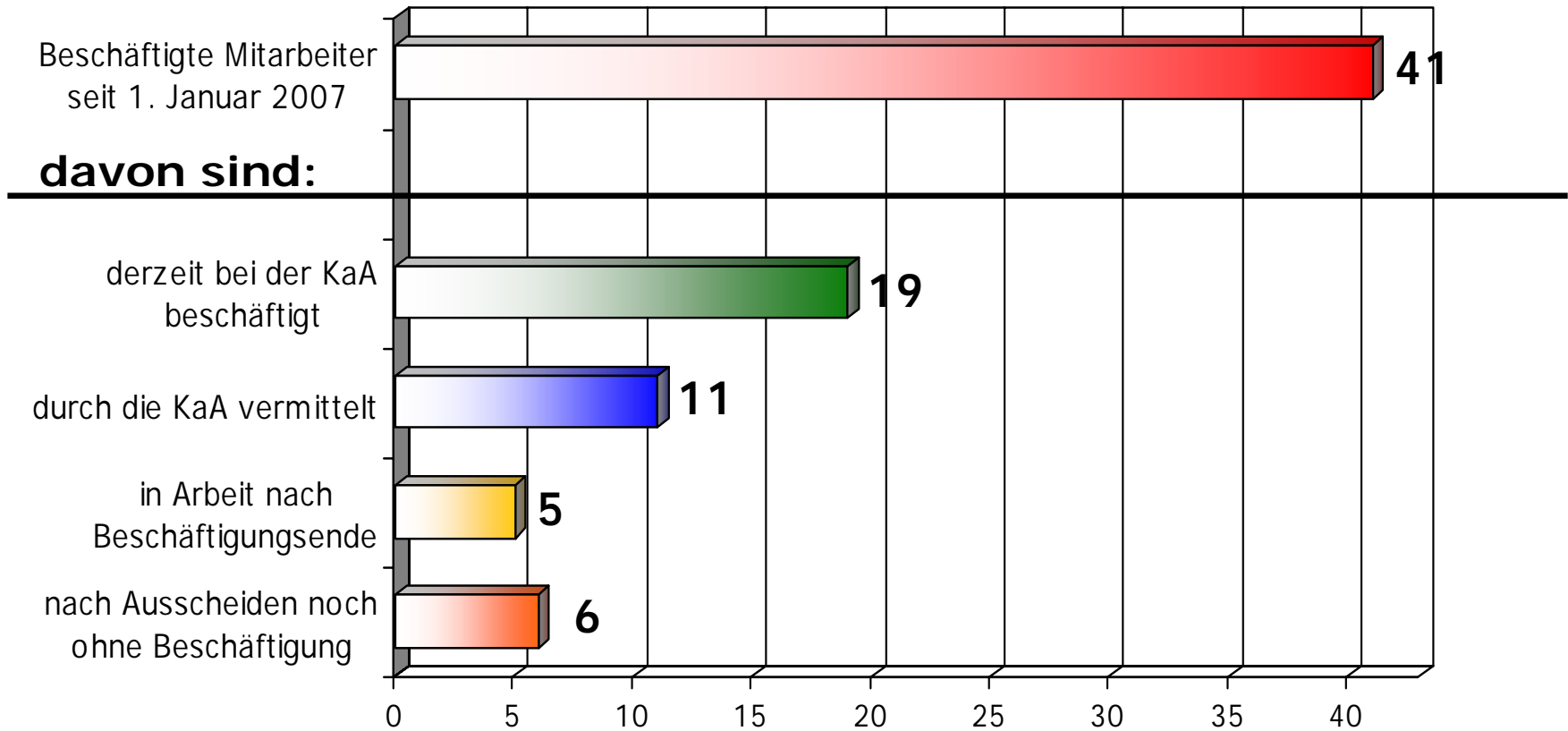
- > empfiehlt ALG-II-Bezieherinnen Bewerbung bei KaA
- > Bewerbungsgespräch mit Personalentwicklung und Personaldisposition
- > Anstellung zunächst 6 Monate mit der Möglichkeit der Verlängerung
- > Eingangsqualifizierung
- > Beschäftigung im Verleih und begleitende Weiterbildung
- > Entwicklung Kompetenzprofil mit Bildungs- und Berufsplanung
- > Begleitung und Unterstützung bei Stellensuche nach der KaA

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Die Beschäftigten im Verleih

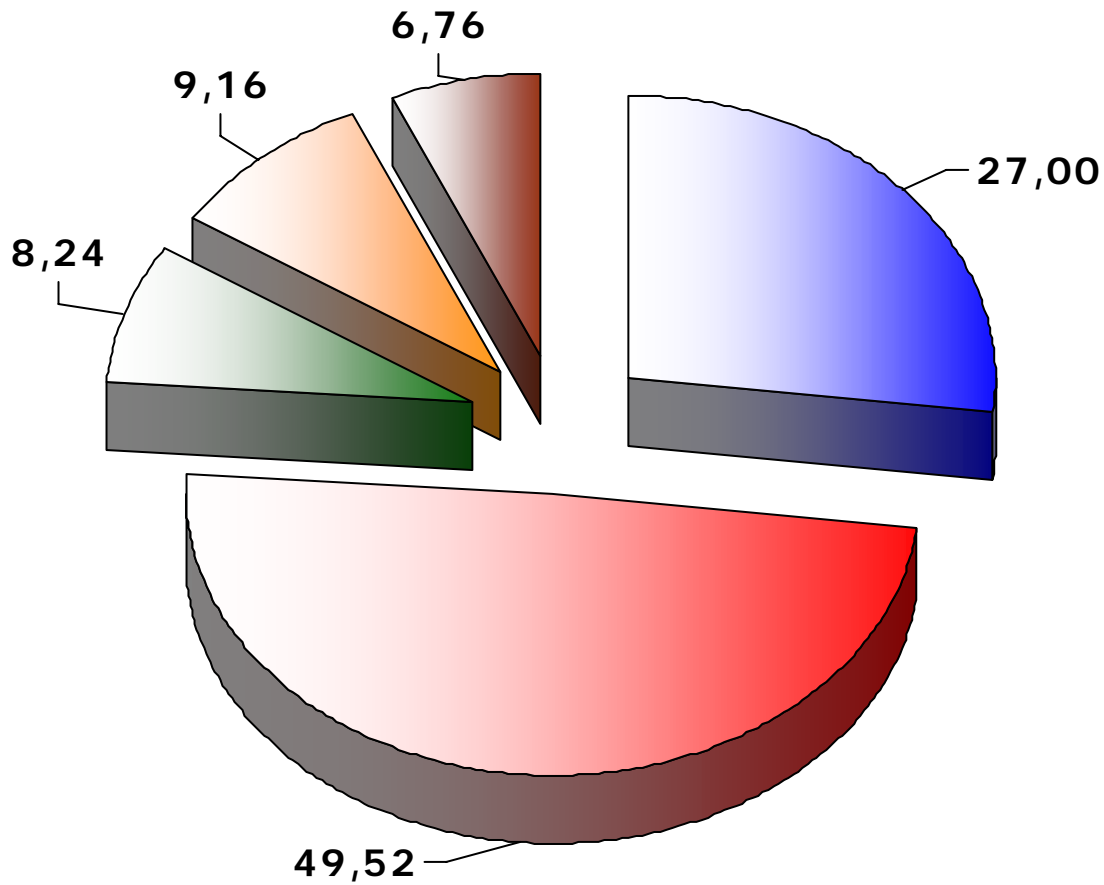
- Die Anstellung erfolgt auf der Grundlage des Tarifvertrags für Zeitarbeitsfirmen.
- Bezahlung erfolgt in drei Tarifgruppen:
Helfertätigkeiten – Qualifizierte Helfer-Tätigkeit –
Facharbeiter/in

Mitarbeiterentwicklung in 2007



Stand August 07

Arbeitszeitverteilung 2007 in Prozent



- Weiterbildung
- Verleih
- Fahrten
- Urlaub
- Krankheit

Preisgestaltung

Die Kosten für Unternehmen:

Gestaltung der Stundensätze analog zur Entgelt-Struktur:

- 1. Stundensatz für Helfer-Tätigkeiten = €11,00**
- 2. Stundensatz für qualifizierte Helfer-Tätigkeit = €12,50**
- 3. Stundensatz für FacharbeiterInnen = €14,00**

Wochenend- und Feiertagsarbeit sowie Überstunden werden zusätzlich in Rechnung gestellt.

Der Verleih erfolgt auf der Grundlage eines Vertrages mit der Verleihfirma.

Entwicklung Personaldisposition

Betriebe: 63

Branchen:

HoGa	Produktion	Soziale Einrichtung	Handel	Dienstleistung	Handwerk	Kommunen
19	11	6	4	11	8	2

Auftragskontakt über:

Kaltaquise	Markt- analyse	Anzeige	Kunden- Kontakt	Mitarbeiter- Kontakt	Veranstal- tung	Kunde direkt/ Empfehlung
26	13	3	3	4	5	8

Betriebsgröße:

Betriebsgröße nach Beschäftigten	Kleiner 21 MA	21 bis 500 MA	Über 500 MA
Anzahl Betriebe	42	18	2

Auftragsanzahl:

Einmalig	Gelegentlich	Regelmäßig	Externe BW
30	21	5	3

Stundenumfang:

Bis 10 Stunden	Über 10 Stunden
9	44

Erfahrungen und Ergebnisse

Besondere Problemlagen ...

- **Die räumliche Struktur und die Situation des öffentlichen Nahverkehrs: Beschäftigte sind mangels eigenem Fahrzeug nicht mobil, daher sind häufig zusätzliche Fahrdienste erforderlich.**
- **Schwerpunkt Gastronomie erfordert hohe Flexibilität und Mobilität seitens der Beschäftigten: Häufige Wochenend- und Abendeinsätze.**

Bund Eingliederungsmittel SGB II

LKR MB Amt für Arbeit und Soziales

Verleiherlöse

KaA GmbH

Löhne Mitarbeiter

Overhead

Betriebskosten

Qualifizierung

Ausstattung Arbeitseinsätze