



Schritt für Schritt in den Arbeitsmarkt

Arbeitsmarktintegration von vorläufig Aufgenommenen und Flüchtlingen



Handlungsspielräume aus Sicht der kantonalen Arbeitsmarktbehörden

Referat von Markus Indergand (Leiter des Amtes für Arbeit und Migration Kanton Uri und Mitglied des VSAA-Vorstands)
SKOS-Tagung vom 17. März 2016

Einleitung

Vorschläge SKOS gem. Medienmitteilung vom 27.11.15:

- Rascher Asylentscheid (wer bleiben darf oder nicht)
- Rasche Qualifizierung (Berufseinsteigerkurs)
- Gesetzliche Verpflichtung zur beruflichen Qualifizierung (fördern und fordern)
- Aktive Beteiligung der Wirtschaft
- Abbau von administrativen Hürden

Zentrale Fragen

1. Wer kann und wie können die nötigen Ressourcen bereit gestellt werden (finanziell und personell)?
2. Gelingt es, die Zielgruppe zu motivieren und Arbeitgebende für nachhaltige Lösungen zu gewinnen?



Inhalt des Referats

1. Kernkompetenzen der kantonalen Arbeitsmarktbehörden
2. Bericht VSAA/VKM: Analyse und Handlungsempfehlungen
 - Handlungsbedarf
 - Auftrag der Arbeitsgruppe VSAA/VKM
 - Gemeinsame Position VSAA/VKM
 - Handlungsfelder
3. Stand der Umsetzung
 - Beispiel Kanton Uri
4. Handlungsspielräume aus Sicht der kantonalen Arbeitsmarktbehörden
 - Commitment
 - Potential Arbeitskräftemangel eruieren und Integrationsmassnahmen auf diese Branchen ausrichten
 - Prozesse auf Bedürfnisse und Strukturen der Kantone abstimmen
 - Regelstrukturen auf Zielgruppe sensibilisieren
5. Fazit / Antwort auf die zwei zentralen Fragen



1. Kernkompetenzen der kantonalen Arbeitsmarktbehörden

20 Jahre Erfahrung in der Beratung und Vermittlung von
stellensuchenden Personen:

- RAV (Regionale Arbeitsvermittlung)
 - Gesetzlicher Auftrag nach Arbeitslosenversicherungsgesetz AVIG und Arbeitsvermittlungsgesetz AVG
- LAM (Logistik Arbeitsmarktmassnahmen)
 - Bereitstellung von Arbeitsmarktmassnahmen (AMM) zur Förderung der Vermittlungsfähigkeit

1. Kernkompetenzen der kantonalen Arbeitsmarktbehörden

Regionale Arbeitsvermittlung RAV: sorgen für einen effizienten Einsatz der Leistungen der Arbeitslosenversicherung

- Ziel: die rasche und nachhaltige Arbeitsintegration der Stellensuchenden
- Vermittlung: RAV stehen in engem Kontakt mit Arbeitgebenden
- Beratung im Bereich Arbeitsmarkt und Arbeitslosenversicherung
- Einsatz von AMM, um Arbeitslose für den Arbeitsmarkt fit zu machen
- Kontrolle (Vermittlungsfähigkeit)

1. Kernkompetenzen der kantonalen Arbeitsmarktbehörden

Logistik Arbeitsmarktmassnahmen LAM: Sorgen ebenfalls für einen effizienten Einsatz der Leistungen der Arbeitslosenversicherung

- Ziel: Das Angebot von AMM den Bedürfnissen des RAV/StS und dem stets sich ändernden Arbeitsmarkt anzupassen und weiter zu entwickeln
- LAM steht in engem Kontakt mit dem RAV wie auch mit Anbietern von AMM
- LAM stellt Kurse und Arbeitsintegrationsprogramme bereit

2. Bericht VSAA/VKM: Analyse und Handlungsempfehlungen

Folgende Rahmenbedingungen erfordern die Nutzung von zusätzlicher Manpower:

- Art. 121a BV (Begrenzung Einwanderung)
- Demographische Entwicklung (Alterspyramide)
- Fachkräfteinitiative
- Kosten Asylwesen

2. Bericht VSAA/VKM: Analyse und Handlungsempfehlungen

- Erteilung Mandat durch Vorstände VSAA/VKM Ende 2013
- Gemeinsame Arbeitsgruppe VSAA/VKM mit SEM, SECO und weitere Fachstellen
 - Festlegung einer gemeinsamen Position zur Arbeitsmarktintegration von vA/Flü
 - Erarbeitung einer Analyse und Empfehlungen z. H. Vorstände
- Bericht der Arbeitsgruppe vom 28. November 2014
- Würdigung des Berichts durch die Vorstände VSAA und VKM vom 4. Februar 2015

2. Bericht VSAA/VKM: Analyse und Handlungsempfehlungen

Gemeinsame Position von VSAA und VKM:

- Erhöhung der Erwerbsbeteiligung von vorläufig Aufgenommenen und Flüchtlingen
- Fordern wie auch fördern und verbessern der Integrationsbemühungen durch:
 - Klare Kommunikation der Erwartungen an betroffene Person
 - Einbezug aller Beteiligten Institutionen
 - Abschaffung negativer Anreize und Reduktion des administrativen Aufwands
- Arbeitsmarktintegration von vA/Flü ist Verbundaufgabe
- Aktive Integration ist nicht zum Nulltarif zu haben (Mehrkosten zu Beginn; langfristig Kostenersparnis)

2. Bericht VSAA/VKM: Analyse und Handlungsempfehlungen

Die Arbeitsgruppe hat **vier Handlungsfelder** erkannt:

1. Strukturiertes Vorgehen bei der Arbeitsmarktintegration
2. Nutzung / Optimierung Regelstrukturen
3. Beschleunigung / Vereinfachung Bewilligungsverfahren
4. Ermöglichung von bedürfnisgerechten und regelkonformen Praktika

2. Bericht VSAA/VKM: Analyse und Handlungsempfehlungen

Handlungsfeld 1:

Strukturiertes Vorgehen bei der Arbeitsmarktintegration

- Massnahmen bedarfs- und zielorientiert einsetzen
- Schrittweises Vorgehen (Massnahmen dem Entwicklungsstand der Integration entsprechend einsetzen)
- Beginn Einzel-Standortbestimmung

2. Bericht VSAA/VKM: Analyse und Handlungsempfehlungen

Handlungsfeld 2:

Nutzung / Optimierung Regelstrukturen

- Wo immer möglich bestehende Regelstrukturen nutzen (keine unnötigen Parallelstrukturen)
- Koordination und Förderung der Zusammenarbeit im Rahmen der IIZ - Strukturen
- Regelstrukturen auf Zielgruppe sensibilisieren und falls nötig optimieren und anpassen

2. Bericht VSAA/VKM: Analyse und Handlungsempfehlungen

Handlungsfeld 3:

Beschleunigung / Vereinfachung Bewilligungsverfahren

- Kurze und einheitliche Bewilligungsverfahren
- Negative finanzielle Anreize beseitigen
 - Bewilligungsgebühren für Arbeitgebende abschaffen
 - Aufhebung Rückerstattungspflicht von 10% des Lohns für vA
- Administrativer Aufwand für Bewilligungsverfahren senken
- Abschaffung Bewilligungspflicht (vgl. übrige Ausl. B)
 - Einführung Meldeverfahren (analog Meldepflicht Ents.)
 - Zulassung arbeitsmarktliche Mobilität (Einschränkung Kantonswechsel nur während zwei Jahren)

2. Bericht VSAA/VKM: Analyse und Handlungsempfehlungen

Handlungsfeld 4:

Ermöglichung von bedürfnisgerechten und regelkonformen Praktika

- Keine Praktika mit Tieflöhnen
- Praktika nur dann zulassen, wenn sie in geregelten Strukturen angeboten werden, z. B:
 - Praktika im Rahmen einer Aus- oder Weiterbildung
 - Praktika, welche im Rahmen von GAV vorgesehen sind
- Empfehlung an SEM Richtlinien für Praktika in Anlehnung Praktika AVIG für Zielgruppe erarbeiten

3. Stand der Umsetzung

Handlungsfeld 1: Strukturiertes Vorgehen

- Abläufe und Vorgehen ist in den Kantonen zu definieren

Handlungsfeld 2: Nutzung / Optimierung Regelstrukturen

- Kanton passt die Abläufe auf seine Bedürfnisse an

Handlungsfeld 3: Bewilligungsverfahren

- Revision Ausländergesetz läuft
- Kantone beschleunigen und Bewilligungsverfahren anpassen

Handlungsfeld 4: Praktika

- SEM erarbeitet Richtlinien für Arbeitspraktika, die von den Sozialpartnern getragen werden

3. Stand der Umsetzung: Beispiel Kanton Uri

- Bewilligungsverfahren vereinfacht und die Arbeitsmarktgebühren aufgehoben
- Konzept Integration für alle Zielgruppen vA/Flü und Familiennachzug (in Arbeit)
 1. Schulung Grundkompetenzen: Ziel Arbeitsmarktfähigkeit (allgemein)
 - Standortbestimmung
 - Sprache, Verhalten, Kultur
 - Arbeitstraining in Verbindung mit Sprache / Assessment
 2. Triage: Ziel nachhaltige Arbeitsintegration
 - 1. Schritt: Potentialabklärung (bildungsfähig/bildungsfern)
 - 2. Schritt: Integrationsplan verbunden mit finanziellen Anreizen

4. Handlungsspielräume aus Sicht der kantonalen Arbeitsmarktbehörden

1. Commitment
2. Potential Arbeitskräftemangel eruieren und Integrationsmassnahmen auf diese Branchen ausrichten
3. Prozesse auf Bedürfnisse und Strukturen der Kantone abstimmen
4. Regelstrukturen auf Zielgruppe sensibilisieren

4. Handlungsspielräume aus Sicht der kantonalen Arbeitsmarktbehörden

1. Commitment

«Arbeitsintegration als ganzheitliche Verbundaufgabe mit dem Ziel der nachhaltigen Integration»

- Arbeitgebende
 - für die Idee gewinnen, indem die Notwendigkeit aufgezeigt wird (Demographie, Fachkräfte, offene Lehrstellen)
 - Anreize und Unterstützung: Arbeitspraktikum, Begleitung durch Coaching
- Gewerkschaften
- Behörden
 - Auf Zielsetzung - gemeinsam nachhaltige Integration - einstimmen
 - IIZ leben
- NGO's
 - Massnahmen mit Behörden koordinieren

4. Handlungsspielräume aus Sicht der kantonalen Arbeitsmarktbehörden

2. Potential Arbeitskräftemangel eruieren und Integrationsmassnahmen auf diese Branchen ausrichten

1. Branchen / Arbeitgebende, die Schwierigkeiten haben, Arbeitskräfte zu finden
 - Klären, in welchen Branchen und Berufen heute und in Zukunft Stellen nicht mehr besetzt werden können
 - Massnahmen auf diese Branchen ausrichten
2. Betriebe, die Lehrstellen nicht mehr besetzen können
 - Geeignete vA/Flü für diese Berufe motivieren und ausbilden

→ **kantonale Arbeitsmarktbehörden** haben einen Wissensvorsprung und können einen wesentlichen Beitrag leisten:

- Kenntnisse über den lokalen Arbeitsmarkt
- Arbeitgeberkontakte
- Branchenkenntnisse

4. Handlungsspielräume aus Sicht der kantonalen Arbeitsmarktbehörden

3. Prozesse auf Bedürfnisse und Strukturen der Kantone abstimmen

- KIP (Zielgruppe vA/Flü einbeziehen)
- Regelung der Zuständigkeiten
- Bewilligungsverfahren vereinfachen (Anpassung AuG am Laufen)
- Arbeitsmarktgebühren aufheben
- Individuelle Integrationspläne für Betroffene erstellen
 - Standortbestimmung /Assessment
 - Integrationsplan (verknüpft mit finanziellen Anreizen)
 - Umsetzung Integrationsplan einfordern
- Arbeitsmarktfähige vA/Flü aktiv durch RAV vermitteln

4. Handlungsspielräume aus Sicht der kantonalen Arbeitsmarktbehörden

4. Regelstrukturen auf Zielgruppe sensibilisieren

1. Beteiligte Institutionen in den interkulturellen Kompetenzen fit machen
2. Wichtigkeit der Integrationsbemühungen und Handlungsbedarf ins Bewusstsein der beteiligten Institutionen führen
 - Ausbildungsinstitutionen
 - Anbieter von AMM
 - Personalberatende in den RAV usw.

5. Fazit / Antwort auf zwei Fragen

Wer und wie können die nötigen Ressourcen bereit gestellt werden (finanziell und personell)?

- Gemeinsames Verständnis für nachhaltige Arbeitsintegration entwickeln
- Alle müssen finanzielles Engagement als langfristige Investition sehen (einstehen für nachhaltige Lösungen)
- Bewusstsein, dass hohe Kosten zu Beginn sich langfristig auszahlen
- Primär Bund (Integrationspauschalen erhöhen)
- Effizientes Zusammenwirken der Regelstrukturen (IIZ leben)
- Keine Parallelorganisationen und gute Koordination

5. Fazit / Antwort auf zwei Fragen

Gelingt es die Zielgruppen zu motivieren und Arbeitgebende für nachhaltige Lösungen zu gewinnen?

Ja:

- Wenn alle Beteiligten sich engagieren
- Wenn Arbeitgebende Möglichkeiten sehen, Arbeitskräftemangel zu lindern
- Wenn Arbeitgebende unterstützt und begleitet werden (Coaching)
- Wenn zu Beginn des Prozesses (Integrationsplan) die Perspektiven aufgezeigt werden
- klare Ansage an Zielgruppe (fördern und fordern)

Vielen Dank für die Aufmerksamkeit

Fragen?

