

Gleichstellungsausschuss Oberhausen

26. April 2017



Sachstandsbericht
„Frauenförderung Ü50“

Inhalt - Sachstandsbericht „*Frauenförderung Ü50*“

- Statistik SGB II und SGB III
- Angebote für Arbeitnehmerinnen
- Angebote für Arbeitgeber/innen

■ SGB II

Der Anteil an Frauen im Rechtskreis SGB II beträgt rd. 50% an allen erwerbsfähigen Leistungsberechtigten

Frauen gesamt:	10.160
darunter Ü50:	2.409
darunter + 55:	1.466

■ SGB III

Der Anteil an Frauen in Rechtskreis SGB III beträgt 40,7%.

Frauen gesamt:	1.725
darunter Ü50:	622
darunter + 55:	277

Angebote für Arbeitnehmerinnen (SGB II und SGB III)

- Beratung zur Arbeitsaufnahme/Berufswechsel, zu Fortbildung und Weiterbildung, zum Bewerbungsprozess und zu Möglichkeiten der individuellen Förderung
- Wiedereinstiegsberatung (im Rahmen des Projektes „Stille Reserve“)
- Gruppeninformationsveranstaltungen
- Assistierte Vermittlung
- Kostenübernahme für Coaching
- Kostenübernahme für Bildungsmaßnahmen (zur Kenntniserweiterung/Fortbildung, Qualifizierung/Umschulung)
- Maßnahmen zur beruflichen Orientierung und Aktivierung

Angebote für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber

- Beratung von Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern
- Unterstützung bei der Stellenbesetzung und Fachkräftegewinnung
- Finanzielle Unterstützungsmöglichkeiten
- Hospitationen und Praktika bei Arbeitgebern
- Vorteilsübersetzung zur Platzierung am Arbeitsmarkt:
z. B.
 - abgeschl. Familienplanung
 - hochmotiviert und lernbereit
 - lebenserfahren, stresserprobt und interessiert
 - hohe soziale Kompetenz, Verantwortungsbewusstsein und Zuverlässigkeit
 - Generation „learning bei doing“

Gleichstellungsausschuss des Rates der Stadt Oberhausen

Sitzung am Mittwoch, 26.04.2017

„Sachstandsbericht Frauenförderung Ü50“

Antrag der CDU-Fraktion auf Darstellung der Maßnahmen, die ergriffen werden, um Frauen über 50 Jahren Chancen für eine geregelte (Vollzeit-) Arbeit zu eröffnen

Die Regionalagentur ist um Berichterstattung gebeten worden.

Aufgaben der Regionalagentur:

Die Regionalagenturen in NRW haben die Aufgabe, die arbeitsmarktpolitischen Themen des Ministeriums für Arbeit, Integration und Soziales des Landes NRW in die Regionen zu tragen, Partner für gemeinsame Initiativen zu finden und zusammen zu bringen und Projekte anzustoßen und umzusetzen. Die Regionalagenturen informieren über die Rahmenbedingungen und Förderinstrumente des Landes und der Europäischen Union und unterstützen Projektträger bei der Antragstellung, Entwicklung und Umsetzung regionaler Projekte der Wirtschafts- und Beschäftigungsförderung.

Die Regionalagentur ist Anlaufstelle für alle regionalen Arbeitsmarktakeure, die sich gemeinsam in und für die Region engagieren wollen: Sie moderiert und koordiniert gemeinsame Aktivitäten zwischen Politik, Verwaltung, Wirtschaft, Verbänden, Bildungsträgern und Unternehmen in den einzelnen Förderprogrammen unterstützt den Aufbau von Kooperationen und Netzwerken zu aktuellen Themen der Arbeitsmarktpolitik und entwickelt gemeinsame Strategien.

Themenschwerpunkte und Zielgruppen der Initiativen der EU-kofinanzierten Arbeitspolitik des Landes NRW:

Aktuell stehen dabei im Vordergrund der Arbeit der Regionalagenturen u.a.

- die Bewältigung des demografischen Wandels,
- die Sicherung des Fachkräftebedarfs in besonders betroffenen Branchen sowie
- zielgruppenbezogene Initiativen/Aktivitäten.

Dazu zählen auch Aktivitäten zur Erhöhung der Frauenerwerbstätigkeit in der Region. Frauen Ü50 werden darüber hinaus in die Umsetzung von Projekten der „**öffentlich geförderten Beschäftigung**“ einbezogen. In Oberhausen ist das ZAQ seit Ende 2015 alleiniger Projektträger; in den beiden Projekten werden rd. 110 Teilnehmerplätze für Frauen und Männer gleichermaßen angeboten.

Die Beschäftigungsquote von Personen Ü50 hat in den vergangenen 15 Jahren kontinuierlich zugenommen – hauptsächlich durch Verlängerung der Beschäftigungszeiten älterer Mitarbeiter/-innen. Das führt zu längerer Berufserfahrung, die die Älteren für Unternehmen zunehmend attraktiver machen.

Gezielte Investitionen in Qualifizierung und Gesundheit lohnen sich vor diesem Hintergrund für die Unternehmen ganz besonders. Auch dazu bietet die Landesarbeitspolitik den Rahmen zur Absicherung von (qualifizierter) Beschäftigung auch Älterer:

Lebenslanges Lernen

unterstützt durch Förderprogramme von Bund (Bildungsprämie) und Land NRW (Bildungsscheck/Beratung zur beruflichen Entwicklung/in Oberhausen umgesetzt durch die VHS und das Weiterbildungsinstitut WBI)

Berufswegeplanung

unterstützt durch die Förderung von Erwerbslosenberatungsstellen und Arbeitslosenzentren; in Oberhausen umgesetzt durch die Starthilfe e.V., die Ruhrwerkstatt und das Arbeitslosenzentrum Kontakt sowie

Mit den Möglichkeiten des Landes, des Bundes und der EU konnte deutlich dazu beigetragen werden, die Arbeitsmarktposition Älterer zu stärken. Die Maßnahmen zielen darauf ab, vorzeitige Übertritte in den Ruhestand zu

verringern und speziell für Ältere Arbeitsanreize durch Arbeitsmarkt- und Rentenreformen zu erhöhen. Begünstigt wurde die Beschäftigungssituation durch die sich insgesamt verbessernde Arbeitsmarktlage sowie die allgemein wachsende Erwerbsbeteiligung von Frauen.

gez. Joschko

25.04.2017

Gleichstellungsausschuss 26.4.2017 CDU-Fraktion

Grundsätzlich unterstützt das Kompetenzzentrum Frau & Beruf MEO kleine und mittelständische Unternehmen (KMU) in der Etablierung einer frauen- und familienfördernden Personalpolitik. Das Ziel ist die Erhöhung der Frauenerwerbstätigkeit in der MEO-Region. Jede familienbewusste Maßnahme von KMU ist damit aber auch eine Maßnahme zur Förderung der Erwerbstätigkeit von Frauen über 50, da diese Frauen noch immer häufig diejenigen sind, die aufgrund der Erziehungs- und Pflegeverantwortung Abstriche in der Erwerbstätigkeit machen oder gemacht haben. Die Sensibilisierung zu relevanten Themen (Pflege und Beruf, Wiedereinstieg, Aufstockung von individuellen Arbeitszeiten, nachhaltige Personalpolitik, etc.) in Unternehmen führt dazu, dass Mitarbeiterinnen über 50 nachhaltig unterstützt werden können und ein offenes Ohr bei ihren Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern.

Was macht das Kompetenzzentrum Frau & Beruf MEO für die Frauen über 50?

- Fragebogen zur Aufstockung der individuellen Arbeitszeiten

In diesem Halbjahr wird eine Fragebogenaktion zum Thema Aufstockung stattfinden. Dieser Fragebogen wird an verschiedene KMU in der Region versendet. Der Personalverantwortlichen haben so die Möglichkeit, sich einen Überblick über die Potenziale der weiblichen Belegschaft im Hinblick auf die individuelle Arbeitszeit und eine gewünschte Erhöhung des Arbeitsvolumens zu verschaffen. Das Kompetenzzentrum Frau und Beruf MEO plant in der Folge, mit mindestens 5 kleinen und mittelständischen Unternehmen eine detaillierte und passgenaue Beratung und Analyse der Ergebnisse vorzunehmen, um zu erarbeiten, welche Maßnahmen eingeleitet werden können, um den weiblichen Beschäftigten die Möglichkeit der Aufstockung und Erhöhung zu geben und das Potenzial zu nutzen.

- BIG MEO



Das Netzwerk familienbewusster Unternehmen MEO trifft sich 3-4 Mal im Jahr. Begleitet von einem inhaltlichen Input zu verschiedenen Bereichen familienbewusster Personalpolitik profitieren die Unternehmen vor allem von dem themen- und branchenübergreifenden Austausch und dem Netzwerk zu anderen Unternehmen in der Region. Durch die Sensibilisierung der Personalverantwortlichen profitieren auch Frauen über 50, da vor allem auch die Bereiche Vereinbarkeit von Familie und Pflege, Wiedereinstieg und Aufstockung eine Rolle spielen werden.

Die erste Auftaktveranstaltung findet am 10.5.2017 zwischen 10.00 Uhr bis 12.00 Uhr im Schloss Broich in Mülheim an der Ruhr statt. Die Veranstaltung richtet sich an alle kleinen und mittelständischen Unternehmen in Mülheim an der Ruhr, Essen und Oberhausen.

- Austauschworkshop Vereinbarkeit Pflege und Beruf

Um der Frage auf den Grund zu gehen, welche Rolle die Vereinbarkeit von Familie und Pflege in den kleinen und mittelständischen Unternehmen in der Region spielt, wurde basierend auf Expertengesprächen mit wirtschaftsnahen Akteuren eine schriftliche Auswertung vorgenommen, die allen Beteiligten zur Verfügung gestellt werden soll. Ziel war es auch herauszufinden, welche Unterstützung KMU in diesem Bereich noch benötigen. Es hat sich hier gezeigt, dass die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf bisher noch keine große Rolle in den KMU der Region spielt. Entweder Unternehmen übertragen gewohnte Vereinbarkeitskonzepte (konzipiert für den Bereich Vereinbarkeit von Erziehung und Beruf) auf die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf oder aber Maßnahmen werden im individuellen Aushandlungsprozess zwischen ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen erarbeitet. Festgeschriebene Strukturen für die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf existieren kaum. Dabei wird jedoch vergessen, dass die Pflegeverantwortung einige Besonderheiten aufweist, die es auch in der Vereinbarkeit in besonderem Maße zu beachten gilt.

- Unternehmerinnenfrühstück zum Thema Vereinbarkeit von Beruf und Pflege

In diesem Halbjahr wird es ein Unternehmerinnenfrühstück geben, in denen familiengeführte Unternehmen eingeladen werden sollen, um über ihre Vereinbarkeitskultur im Bereich Pflege zu sprechen und zu berichten. Hierbei soll es vor allem um jene Unternehmen gehen, die Vereinbarkeit ganz selbstverständlich leben, aber häufig nicht die personellen oder finanziellen Ressourcen haben, um diese im Rahmen eines Employer Brandings nach außen zu präsentieren.

- Werkstattreihe Offene Tür : *lebensphasenorientiertes Personalmanagement*

Im Rahmen der 4-teiligen Werkstattreihe zu Instrumenten eines lebensphasenorientierten Personalmanagements soll es im zweiten Workshop um die konkreten Unterstützungsmaßnahmen von KMU in der Region für ihre pflegenden Mitarbeiterinnen gehen. Der Workshop findet am 23.5.2017 in Kooperation mit Zenit GmbH aus Mülheim statt. Eingeladen sind alle Unternehmen aus der Region zum Workshop.

- Wiedereinstieg

Das Kompetenzzentrum Frau & Beruf MEO erarbeitet mit KMU Wiedereinstiegskonzepte. Hierbei sind insbesondere auch Frauen im Blick, die nach einer Pflegeverantwortung wieder in den Beruf zurückkehren und demnach häufig zur Gruppe der über 50-jährigen Frauen gehören.

Kontakt:

Competentia MEO

Anke Schürmann-Rupp

0208 455 2998

competentia@muelheim-ruhr.de

anke.schuermann-rupp@muelheim-ruhr.de

Alle Infos unter:

http://www.competentia.nrw.de/kompetenzzentren/kompetenzzentrum_MEO/index.php

