Regionalisierte Arbeitsmarktstrategie.

ESF - Die Förderperiode 2007- 2013

Arbeitsmarktstrategie der Arbeitskreise

- Operationelles Programm genehmigt am 29.11.2007
- Arbeitsmarktstrategie basiert auf dem operationellen Programm und setzt an den spezifischen Zielen und Querschnittszielen an
- Erstellung und Veröffentlichung einer regionalen Arbeitsmarktstrategie ist Bestandteil der Aufgaben der Arbeitskreise
  - Arbeitsmarktstrategie soll für die Jahre 2009 – 2011 sowie 2012 - 2014 erstellt werden
  - Es erfolgt ein jährliches Strategiereview innerhalb dieser 3-Jahres-Zyklen

Überblick operationelles Programm

ESF
Chancen fördern
EUROPÄISCHER SOZIALFONDS IN BADEN-WÜRTTEMBERG

Ober-ziel:

Bessere Ausschöpfung bestehender Arbeitsmarktpotenziale

Arbeitsmarkt auf neue Herausforderungen ausrichten → mehr und bessere Arbeitsplätze.

Prioritäts-achsen:

Prioritätsachse A | **Prioritätsachse B** | **Prioritätsachse C**

Strategische Ziele:

Prioritätsachse A			Prioritätsachse B			Prioritätsachse C	
A 1 Verbes-serung der beruflichen Weiter-bildung von Beschäf-tigten.	A 2 Erhöhung der Leistungs-fähigkeit durch Flexibili-sierung betrieblicher Prozesse in KMU sowie Schaffung und Sicherung von Arbeits-plätzen in KMU.	A 3 Ausbau des Unter-nehmer-geistes.	B 4 Erhöhung der Chancen der nach-wach-senden Generation.	B 5 Verbes-serung der Weiter-bildung vor dem Hintergrund des demo-grafischen Wandels.	B 6 Steigerung der Innovations-fähigkeit von Beschäf-tigten und Wissens-transfer.	C 7 Integration in den ersten Arbeits-markt.	C 8 Erhöhung der Beschäfti-gungs-fähigkeit.

Spezi-fische Ziele

Querschnittsziele

steria mummert consulting | proInnovation GmbH | Universität Mannheim ifm institut für mittelstandsforschung

Ansatzpunkte Arbeitsmarktstrategie: Spezifisches Ziel B 4.1 einschließlich Querschnittsziele

Thema:

Vermeidung von Schulversagen und Erhöhung der Ausbildungsreife von schwächeren Schülern

Querschnittsziele:

- Förderung von Frauen mindestens entsprechend ihrem Anteil an den Zielgruppen
- Verringerung der geschlechtertypischen beruflichen Segregation

Zielgruppen: Schulabbrecher und von Schulabbruch bedrohte Schüler, Jugendliche, die nicht berufsreif sind, darunter insbesondere Jugendliche mit Migrationshintergrund

Ansatzpunkte Arbeitsmarktstrategie: Spezifisches Ziel B 4.4 einschließlich Querschnittsziele

Thema: Verbesserung der Berufswahlkompetenz

Querschnittsziele:

- Förderung von Frauen mindestens entsprechend ihres Anteils an den Zielgruppen
- Verringerung der geschlechtertypischen beruflichen Segregation
- Sicherstellung gendergerechte Förderung durch zielgruppenorientierte Ansätze, die sich an unterschiedlichen Bedarfen von Frauen und Männern ausrichten und Maßnahmen zur Verbesserung der Genderkompetenz

Zielgruppen: Schülerinnen und Schüler ab der siebten Klasse

Ansatzpunkte Arbeitsmarktstrategie: Spezifisches Ziel C 7.1 einschließlich Querschnittsziele

Thema:

Integration von Langzeitarbeitslosen in den ersten Arbeitsmarkt

Querschnittsziele:

- Überproportionale Förderung von Frauen zur Höhe Ihres Anteils an den jeweiligen Zielgruppen
- Erhöhung der Erwerbsbeteiligung von Frauen und Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- Erhöhung der nachhaltigen Beteiligung von Frauen am Erwerbsleben durch Abbau der strukturellen Ungleichheiten für Frauen
- Verringerung der geschlechtsspezifischen Segregation am Arbeitsmarkt
- Suche nach neuen geschlechtsspezifischen Integrationswegen für Frauen aus dem Regelkreis des SGB III, die keine Leistungsansprüche haben
- Zielgruppenorientierte Ansätze, die sich an unterschiedlichen Bedarfen von Frauen und Männern ausrichten und Maßnahmen zur Verbesserung der Genderkompetenz

Zielgruppen: Langzeitarbeitslose ohne besonders schwere Vermittlungshemmnisse

Ansatzpunkte Arbeitsmarktstrategie: Spezifisches Ziel C 7.2 einschließlich Querschnittsziele

Thema: Erhöhung der Chancengleichheit von Frauen bei der Eingliederung in den ersten Arbeitsmarkt

Querschnittsziele:

- Erhöhung der Erwerbsbeteiligung von Frauen und Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- Sicherstellung gendergerechte Förderung durch zielgruppenorientierte Ansätze, die sich an unterschiedlichen Bedarfen von Frauen und Männern ausrichten und Maßnahmen zur Verbesserung der Genderkompetenz
- Suche nach neuen geschlechtsspezifischen Integrationswegen für Frauen aus dem Regelkreis des SGB III, die keine Leistungsansprüche haben

Zielgruppen: Langzeitarbeitslose Frauen, auch solche aus dem Rechtskreis SGB III ohne Leistungsansprüche

Ansatzpunkte Arbeitsmarktstrategie: Spezifisches Ziel C 8.1 einschließlich Querschnittsziele

Thema:

Erhöhung der Beschäftigungsfähigkeit von Langzeitarbeitslosen, die auf dem Arbeitsmarkt besonders benachteiligt sind

Querschnittsziele:

- Überproportionale Förderung von Frauen zur Höhe Ihres Anteils an den jeweiligen Zielgruppen
- Erhöhung der Erwerbsbeteiligung von Frauen und Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- Sicherstellung gendergerechte Förderung durch zielgruppenorientierte Ansätze, die sich an unterschiedlichen Bedarfen von Frauen und Männern ausrichten und Maßnahmen zur Verbesserung der Genderkompetenz

Zielgruppen: Menschen, die aufgrund von Benachteiligung besonders lang (über 2 Jahre) von Arbeitslosigkeit betroffen sind

Ansatzpunkte Arbeitsmarktstrategie: Spezifisches Ziel C 8.2 einschließlich Querschnittsziele

Thema: Stabilisierung von Lebensverhältnissen und Verbesserung der Teilhabe am Arbeitsmarkt von Gruppen mit besonderen Vermittlungshemmnissen

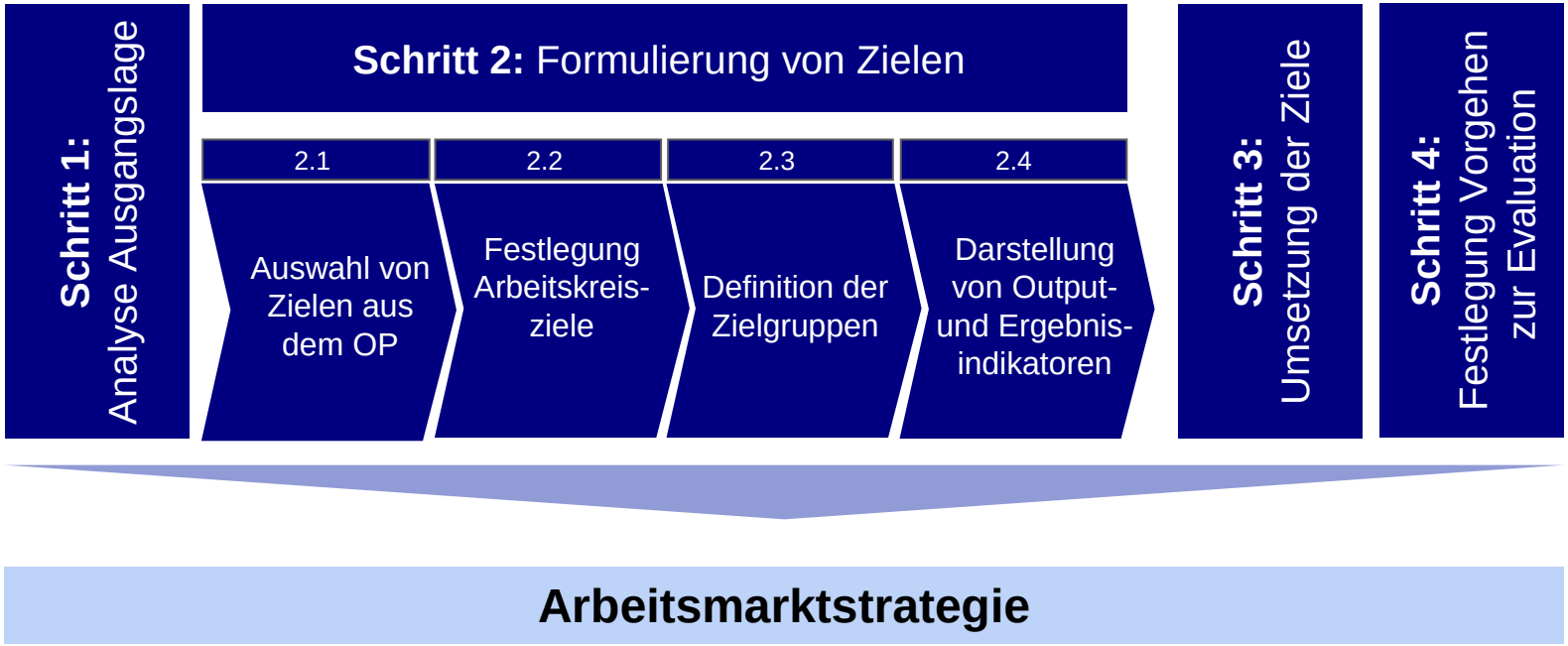
Querschnittsziele:

- Überproportionale Förderung von Frauen zur Höhe Ihres Anteils an den jeweiligen Zielgruppen
- Erhöhung der Erwerbsbeteiligung von Frauen und Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- Sicherstellung gendergerechte Förderung durch zielgruppenorientierte Ansätze, die sich an unterschiedlichen Bedarfen von Frauen und Männern ausrichten und Maßnahmen zur Verbesserung der Genderkompetenz

Zielgruppen: Arbeitsmarktferne arbeitslose SGB II-Bezieher mit multiplen Vermittlungshemmnissen

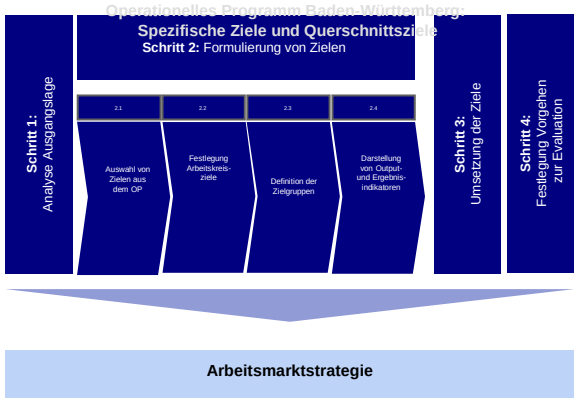
Unser heutiges Vorgehen….

Operationelles Programm Baden-Württemberg: Spezifische Ziele und Querschnittsziele



Arbeitsmarktstrategie

Der integrative Ansatz zur Gleichstellung der Geschlechter



1. Analyse der Ausgangsbedingungen & Ermittlung des Handlungsbedarfs

- Geschlechtsspezifische Ungleichheiten
- Ursachen

⇓ (Gleichstellungspolitischer) Handlungsbedarf

2. Ziele

- Ziele zur Gleichstellung der Geschlechter
- Zielgruppen – Geschlechter-Anteile, geschlechtsspezifisch

Der integrative Ansatz zur Gleichstellung der Geschlechter

3. Umsetzung:

- gleichstellungspolitische Strategie (mit)entwickeln
  - Doppelstrategie
  - Gender Didaktik
  - Gender-Kompetenz

4. Evaluation

- Geschlechterdifferenziert
- Überprüfung der gleichstellungspolitischen Zielerreichung

B 4.1: Vermeidung von Schulversagen und Erhöhung der Ausbildungsreife von schwächeren SchülerInnen

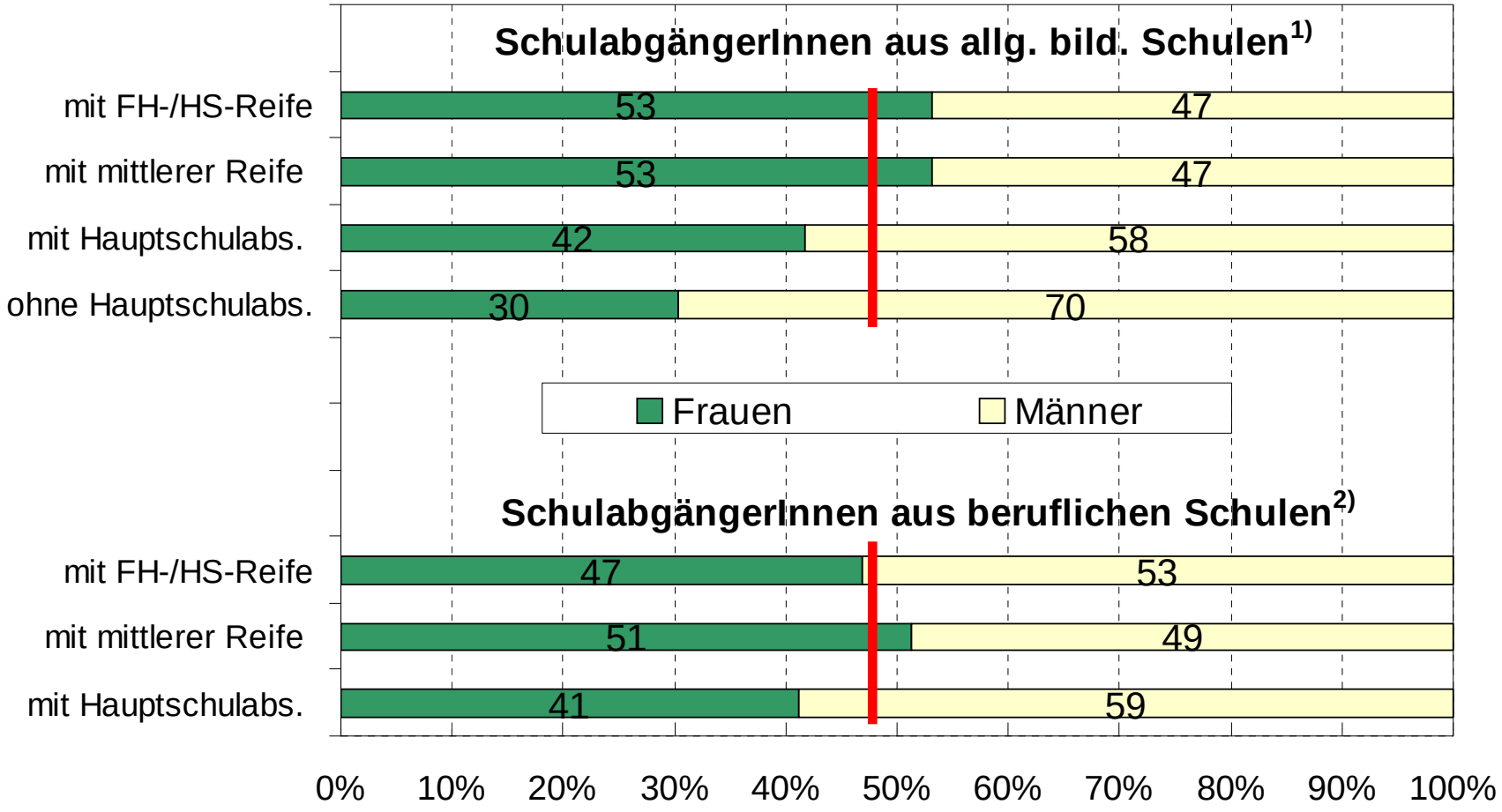
Was muss mindestens im bewerteten Datenset enthalten sein?

- ➔ SchulabgängerInnen nach allgemein bildendem Abschluss
- ➔ SchülerInnen beruflicher Schulen
- ➔ LehrstellenbewerberInnen nach Schulabschluss und Nationalität
- ➔ Nicht vermittelte LehrstellenbewerberInnen nach Nationalität
- ➔ SchülerInnen an beruflichen Schulen nach Schultypen
- ➔ Auszubildende nach Nationalität
- ➔ Ausbildungsquoten nach Nationalität

<u>Ergänzend:</u>

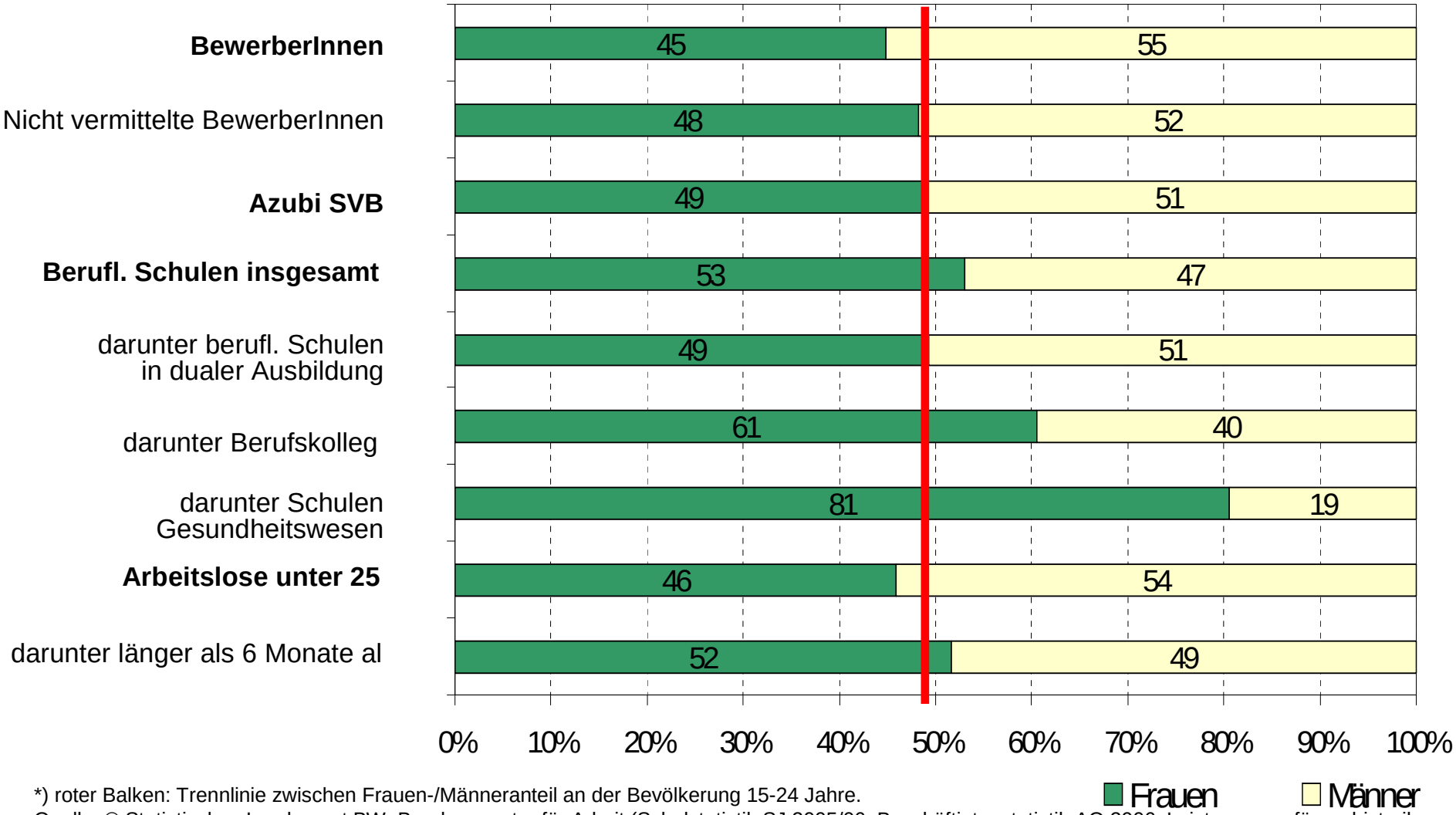
- ➔ Grundgesamtheit: Deutsche/ausländische Bevölkerung (15-24)
- ➔ Schulstatistik vor Ort? Migrationshintergrund nach Schulabschluss?

Partizipation SchulabgängerInnen allgem. bild. Abschlüsse RV



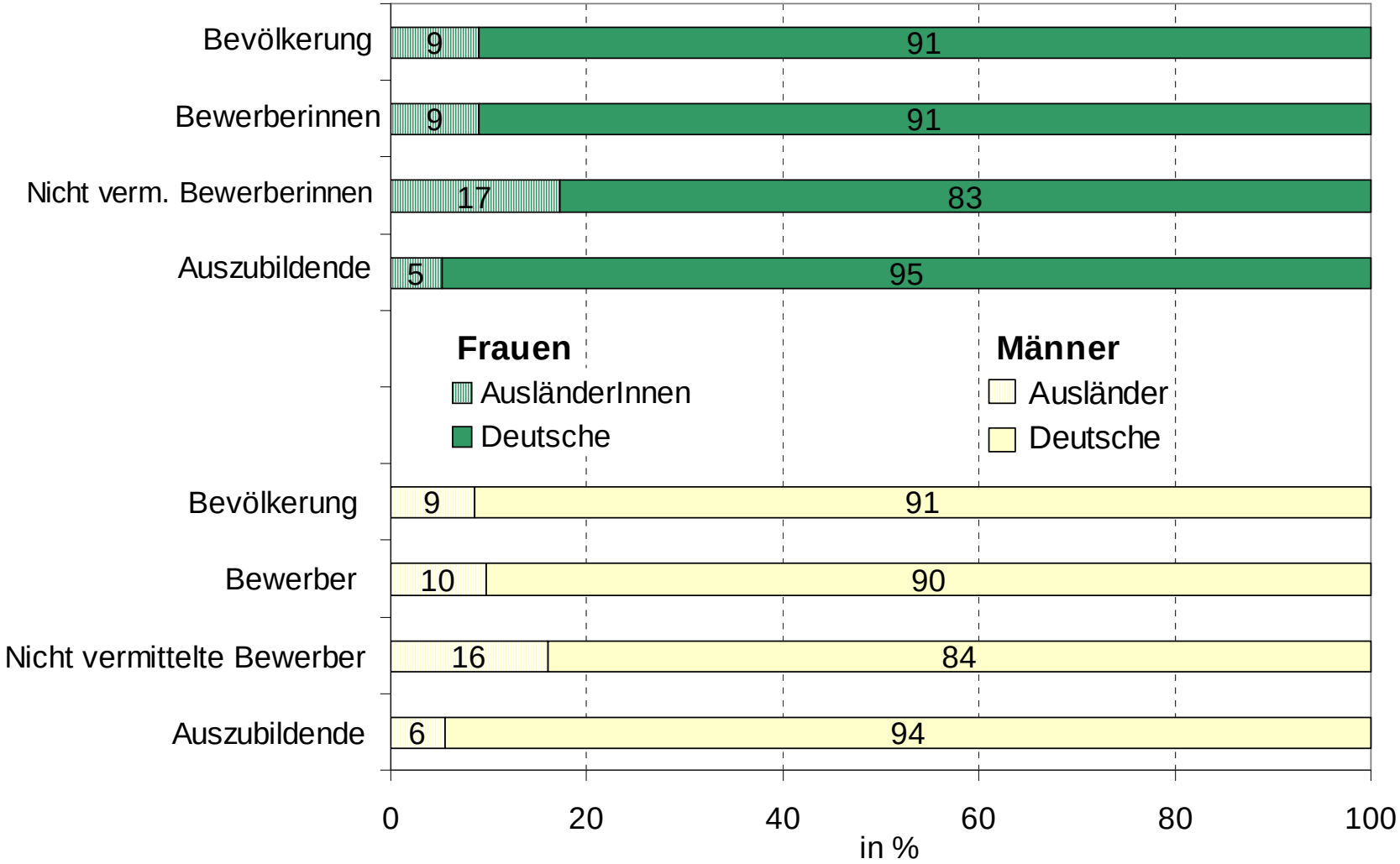
1) roter Balken: Trennlinie zwischen Frauen-/Männeranteil an SchulabgängerInnen allgemein bildender Schulen.
2) roter Balken: Trennlinie zwischen Frauen-/Männeranteil an SchulabgängerInnen beruflicher Schulen.
Quelle: © Statistisches Landesamt (Schulstatistik SJ 2005/06), Berechnungen ifm Universität Mannheim

Partizipation beim Übergang Schule / Beruf in Ravensburg



*) roter Balken: Trennlinie zwischen Frauen-/Männeranteil an der Bevölkerung 15-24 Jahre.
Quelle: © Statistisches Landesamt BW, Bundesagentur für Arbeit (Schulstatistik SJ 2005/06, Beschäftigtenstatistik AO 2006, Leistungsempfängerhistorik 2006, Bevölkerungsfortschreibung 2006), Berechnungen ifm Universität Mannheim

Ausländische Jugendliche in Ravensburg



Quelle: © Statistisches Landesamt BW, Bundesagentur für Arbeit (Bevölkerungsfortschreibung, Beschäftigtenstatistik AO 2006, Bewerberdatenbank Stand 30.09.2006), Berechnungen ifm Universität Mannheim

B 4.1: Vermeidung von Schulversagen und Erhöhung der Ausbildungsreife von schwächeren Schülern

Stärken:

- Mädchen beim Abgang aus allgem. bildenden Schulen besser qualifiziert
- Deutlicher Zuwachs von Schulabgängerinnen mit Studienberechtigung und mit Hauptschulabschluss (berufliche Schulen)
- Deutlicher Zuwachs von Schulabgängern mit Hauptschul-abschluss, Studienberechtigung und mit Mittlerer Reife (berufliche Schulen)

Vergleich zu BW:

- weniger Mädchen ohne Hauptschulabschluss
- mehr Schülerinnen und Schüler erwerben Studienberechtigung an beruflichen Schulen
- Zunahme der Zahl nachgeholter Hauptschulabschlüsse ggü. Rückgang BW

B 4.1: Vermeidung von Schulversagen und Erhöhung der Ausbildungsreife von schwächeren Schülern

Schwächen:

- Niedrigeres Bildungsniveau von männlichen Schulabgängern an allgemein bildenden Schulen (das Bildungsdefizit wird teilweise an beruflichen Schulen kompensiert)
- Zunahme der Zahl männlicher Schulabgänger ohne Hauptschulabschluss (allgemein bildende Schulen)
- Ausländische Jugendliche sind unter den nicht-vermittelten BewerberInnen stärker vertreten als in der Bevölkerung, unter den Auszubildenden seltener
  - Ausländische Mädchen etwas ungünstigere Situation

Vergleich zu BW:

- weniger Schulabgänger mit Studienberechtigung an allgemein bildenden Schulen
- mehr Jungen mit Hauptschulabschluss

B 4.1: Vermeidung von Schulversagen und Erhöhung der Ausbildungsreife von schwächeren Schülern

Zielgruppen:

- SchullabbrecherInnen und von Schulabbruch bedrohte SchülerInnen
- Jugendliche, die nicht berufsreif sind
  EU Benchmark: Anteil frühzeitiger SchulabgängerInnen höchstens 10% ➔ EU-Definition: 18-24-Jährige höchstens Mittlere Reife ohne berufliche Ausbildung
- Insbesondere: Jugendliche mit Migrationshintergrund

➔ Mädchen mindestens entsprechend ihrem Anteil in der jeweiligen Schulform

B 4.1: Vermeidung von Schulversagen und Erhöhung der Ausbildungsreife von schwächeren Schülern

Hauptaktivitäten:

- Projekte zur Vermeidung von Schulabbruch und Schulversagen z.B. Praktikabetreuung von weiblichen und männlichen Schulverweigerern, gendersensible Beratungs- und Betreuungsangebote SchülerInnen/LehrerInnen/Eltern
- Gendersensible Berufs-/Studienberatung an allgemein bildenden Schulen
- Berufsvorbereitende Maßnahmen und ausbildungsbegleitende Hilfen
- Gendersensible Begleitung und Förderung von Jugendlichen im BVJ
- Gezielte Förderung von ausländischen Jugendlichen bei der Berufsvorbereitung und Nachhilfe

B 4.4: Verbesserung der Berufswahlkompetenz

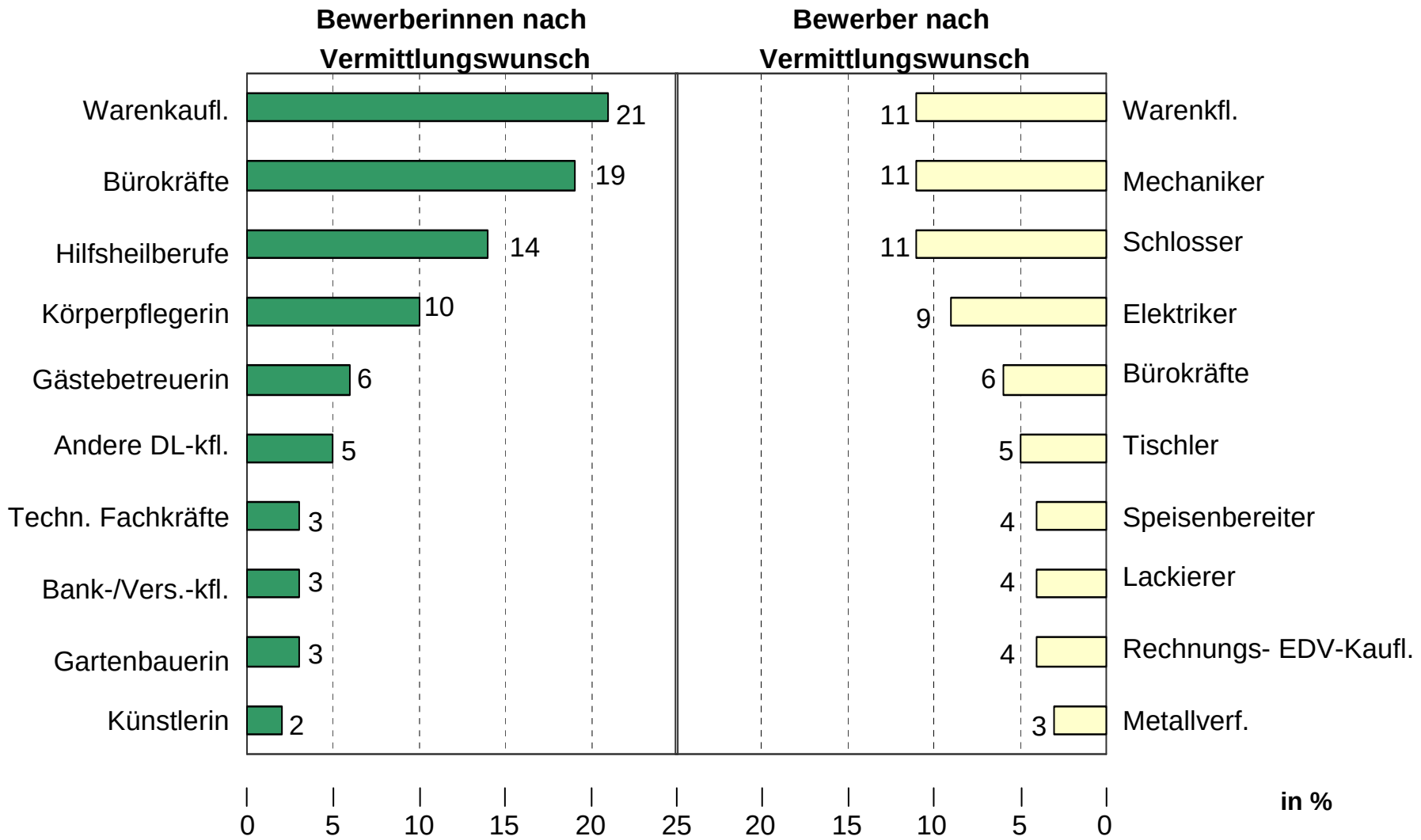
Was muss mindestens im bewerteten Datenset enthalten sein?

- ➔ SchulabgängerInnen nach allgemein bildendem Abschluss
- ➔ SchülerInnen beruflicher Schulen
- ➔ LehrstellenbewerberInnen nach Vermittlungswunsch
- ➔ Auszubildende nach Wirtschaftsabteilungen / Berufsgruppen
- ➔ Ausbildungsquoten nach Wirtschaftsabteilungen / Berufsgruppen
- ➔ Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach Wirtschaftsabteilungen / Berufsgruppen

<u>Ergänzend</u>

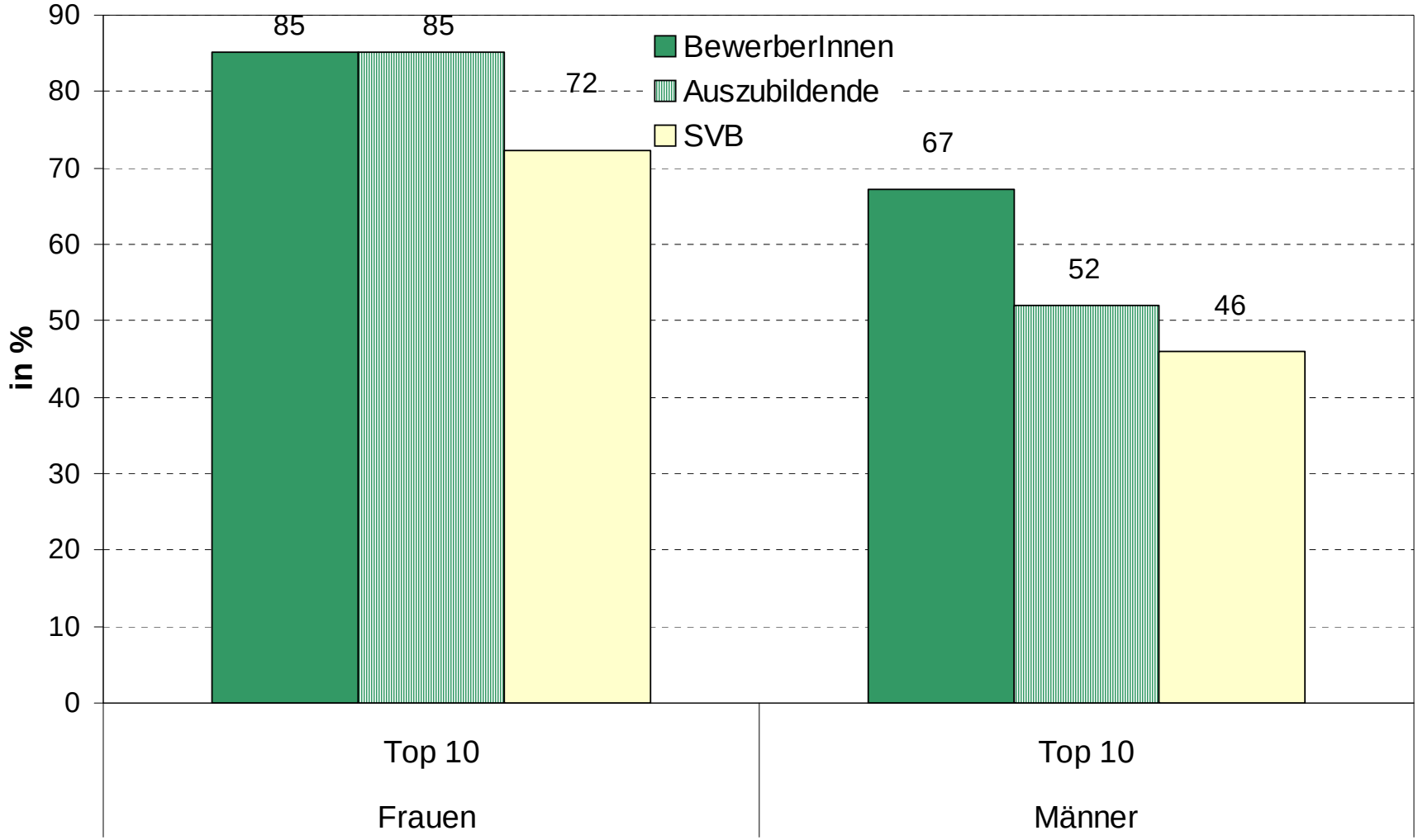
- ➔Grundgesamtheit: Bevölkerung nach Altersgruppen (15-24)
- ➔Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach Einkommen
- ➔BeamtInnen/Angestellte im Öffentlichen Dienst nach Laufbahngruppen

BewerberInnen nach Vermittlungswunsch RV



Quelle: © Bundesagentur für Arbeit (Bewerberdatenbank 01.10.05 bis 31.09.06), Berechnungen ifm Universität Mannheim

Segregation: Anteile an den Top-10 Berufsgruppen in RV



Quelle: © Bundesagentur für Arbeit (Bewerberdatenbank 01.10.05 bis 30.09.06, Beschäftigtenstatistik SVB AO 2006), Berechnungen ifm Universität Mannheim

Beschäftigungsperspektiven*) in Berufen in Ravensburg

- **Rückgang** sozialversicherungspflichtig beschäftigter Frauen und Männer unter Bank-/Versicherungskaufleuten, SpeisenbereiterInnen und GästebetreuerInnen um rund 5% je Berufsgruppe, aber
- **Zunahme** der Zahl der Auszubildenden in diesen Berufsgruppen zwischen 16% und 22%

= Perspektive ↓ ; weniger Bedarf als tatsächlich ausgebildet wird?

- **Zunahme** der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Hilfsheilberufen, in sozialpflegerischen Berufen sowie unter Rechnungskfl./Datenverarb-fl. und ElektrikerInnen, aber
- **Rückgang** der Zahl männlicher Auszubildender in Hilfsheilberufen sowie der Zahl weiblicher Auszubildenden in sozialpflegerischen Berufen

= Perspektive ↑ ; Bedarf vorhanden, Motivation steigern!?

*) Hier wurden nur diejenigen Berufe aufgenommen, in denen Rückgänge bzw. Zunahmen in der Gesamtbeschäftigung (also bei beiden Geschlechtern) von 2000 bis 2006 zu verzeichnen waren, und darunter nur die Entwicklungen in der Zahl der Azubis gegenübergestellt, wenn sie der in der Gesamtbeschäftigung entgegenläuft.

Beschäftigungsperspektiven in Wirtschaftsbereichen*) in RV

- **Markante Rückgänge** (über 10%) sozialversicherungspflichtig beschäftigter Frauen und Männer im Gastgewerbe, im Baugewerbe, in der Herstellung von Metallerzeugnissen und in der Medizin-/Meß-/Steuertechnik, aber
- **Zunahme** der Zahl der Auszubildenden im Gastgewerbe und in der Herstellung von Metallerzeugnissen

= Perspektive ↓ ; weniger Bedarf als tatsächlich ausgebildet wird?

- **Zunahme** sozialversicherungspflichtig beschäftigter Frauen und Männer im Gesundheits-/Sozialwesen, in den DL für Unternehmen, in Erziehung und Unterricht, im Maschinenbau und im Ernährungsgewerbe

= Perspektive ↑

*) Hier wurden nur diejenigen Wirtschaftsbereiche aufgenommen, in denen Rückgänge bzw. Zunahmen in der Gesamtbeschäftigung (also bei beiden Geschlechtern) von 2000 bis 2006 zu verzeichnen waren, und darunter nur die Entwicklungen in der Zahl der Azubis gegenübergestellt, wenn sie der in der Gesamtbeschäftigung entgegenläuft.

B 4.4: Verbesserung der Berufswahlkompetenz

Stärken:

- Frauen bessere allgemein bildende Abschlüsse
- Frauen und Männer erwerben höhere allgemein bildende Abschlüsse an beruflichen Schulen
- Zunahme Ingenieurinnen/Technikerinnen (SVB) *)
- Zunahme sozialpflegerische Berufe unter Männern (SVB) *)

Schwächen:

- eingeschränkteres Berufswahlspektrum von weiblichen Lehrstellen-bewerberinnen und Auszubildenden ggü. Männern sowie von Jüngeren ggü. Älteren
- überwiegend in geschlechtstypischen Berufen
- junge Frauen in schulischer Erstausbildung überrepräsentiert
- Rückgang der Zahl SVB Frauen SVB Montierer-/Metallberufe ggü. Zunahme Männer *)

*) Hier wurden nur diejenigen Berufe aufgenommen, die in den Stärken zeigen, dass es Aufholprozesse in geschlechtsuntypischen Berufen gibt. Oder auch solche, die in den Schwächen zeigen, dass es Verstetigungsprozesse in den geschlechtstypischen Berufen gibt.

B 4.4: Verbesserung der Berufswahlkompetenz

Zielgruppen:

- SchülerInnen ab 7. Klasse mindestens entsprechend (eigentlich überproportional) ihrem Anteil in der jeweiligen Schulform

Hauptaktivitäten:

- Förderung von Maßnahmen zur Berufsfrühförderung und Berufsorientierung (Beschäftigungsperspektive!)
- Gendersensible Berufs-/Studienberatung
- Maßnahmen, die auf eine Verringerung der geschlechtstypischen beruflichen Segregation ausgerichtet sind
- Interesse für geschlechtsuntypische Bereiche/Berufe vor der Berufswahlentscheidung wecken (Beschäftigungsperspektiven!)
  - Jungen für schulische Erstausbildung in gesundheits- und sozialpflegerischen Berufen oder für Studium als Grund-/Hauptschullehrer interessieren
  - Mädchen für duale Erstausbildung als Rechnungs-/Daten-verarbeitsungsfachfrau oder für Studium als Ingenieurin interessieren

C 7.1: Integration von Arbeitslosen in den ersten Arbeitsmarkt
C 7.2: Erhöhung der Chancengleichheit von Frauen

Was muss mindestens im bewerteten Datenset enthalten sein?

- ➔ Beschäftigungsquoten für sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am Arbeits- und Wohnort
- ➔ Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach Nationalität, Altersgruppen, Voll- und Teilzeit, Berufsabschluss, Wirtschaftsabteilung und Berufsgruppen
- ➔ Geringfügig Beschäftigte nach Art der Beschäftigung
- ➔ Ausschließlich geringfügig Beschäftigte nach Nationalität und nach Altersgruppen
- ➔ Geringfügig Beschäftigte im Nebenjob nach Nationalität und nach Altersgruppen
- ➔ ExistenzgründerInnen, Gewerbeabmeldungen und Gewerbeanmeldungen

…

ESF Chancen fördern
EUROPÄISCHER SOZIALFONDS IN BADEN-WÜRTTEMBERG

…Fortsetzung

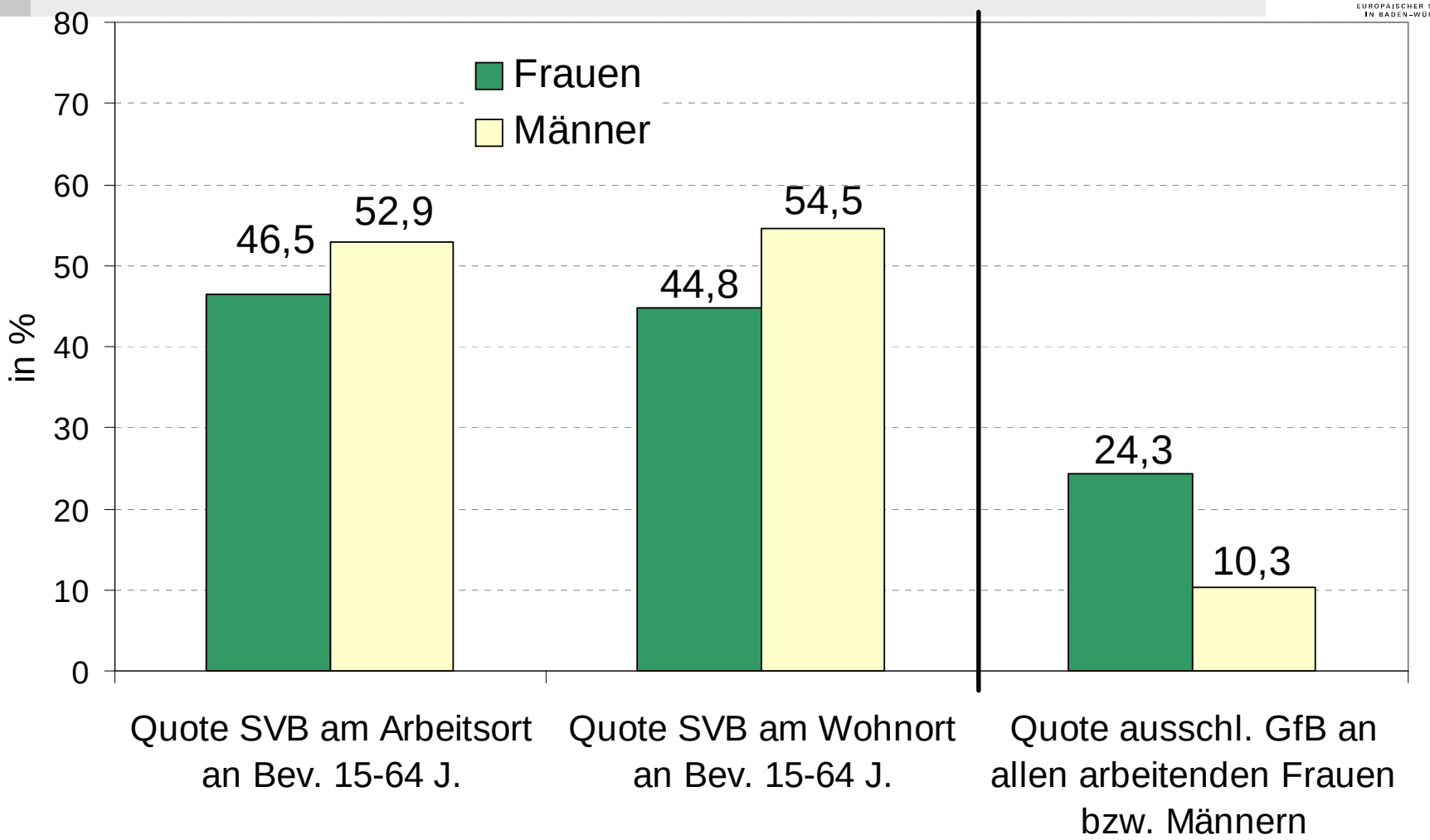
- ➔ Gesamtbeschäftigungsstruktur
- ➔ Arbeitslosenquote und Arbeitslosigkeit Bestand
- ➔ Arbeitslosigkeit Zugang und Abgang
- ➔ ExistenzgründerInnen nach Wirtschaftszweigen
- ➔ BeamtInnen/ Angestellte im öffentlichen Dienst nach Laufbahngruppen
- ➔ Bruttojahresentgelt
- ➔ Betreuungsinfrastruktur

Ergänzend:

- ➔ Deutsche/ausländische Bevölkerung insgesamt
- ➔ Deutsche/ausländische Bevölkerung 15-64 Jahre

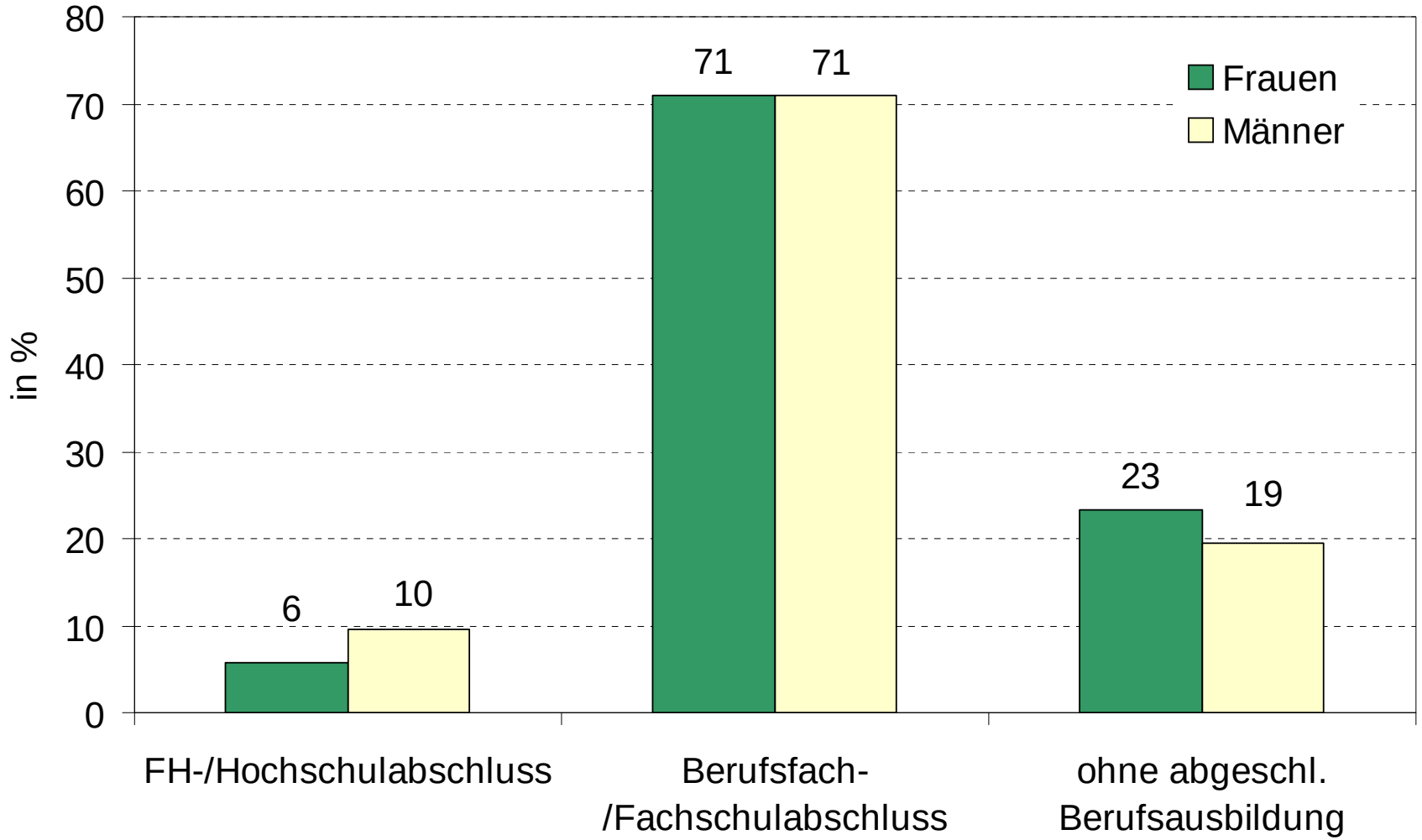
steria mummert consulting
proInnovation GmbH
UNIVERSITÄT MANNHEIM ifm institut für mittelstandsforschung

Beschäftigungsquoten in Ravensburg



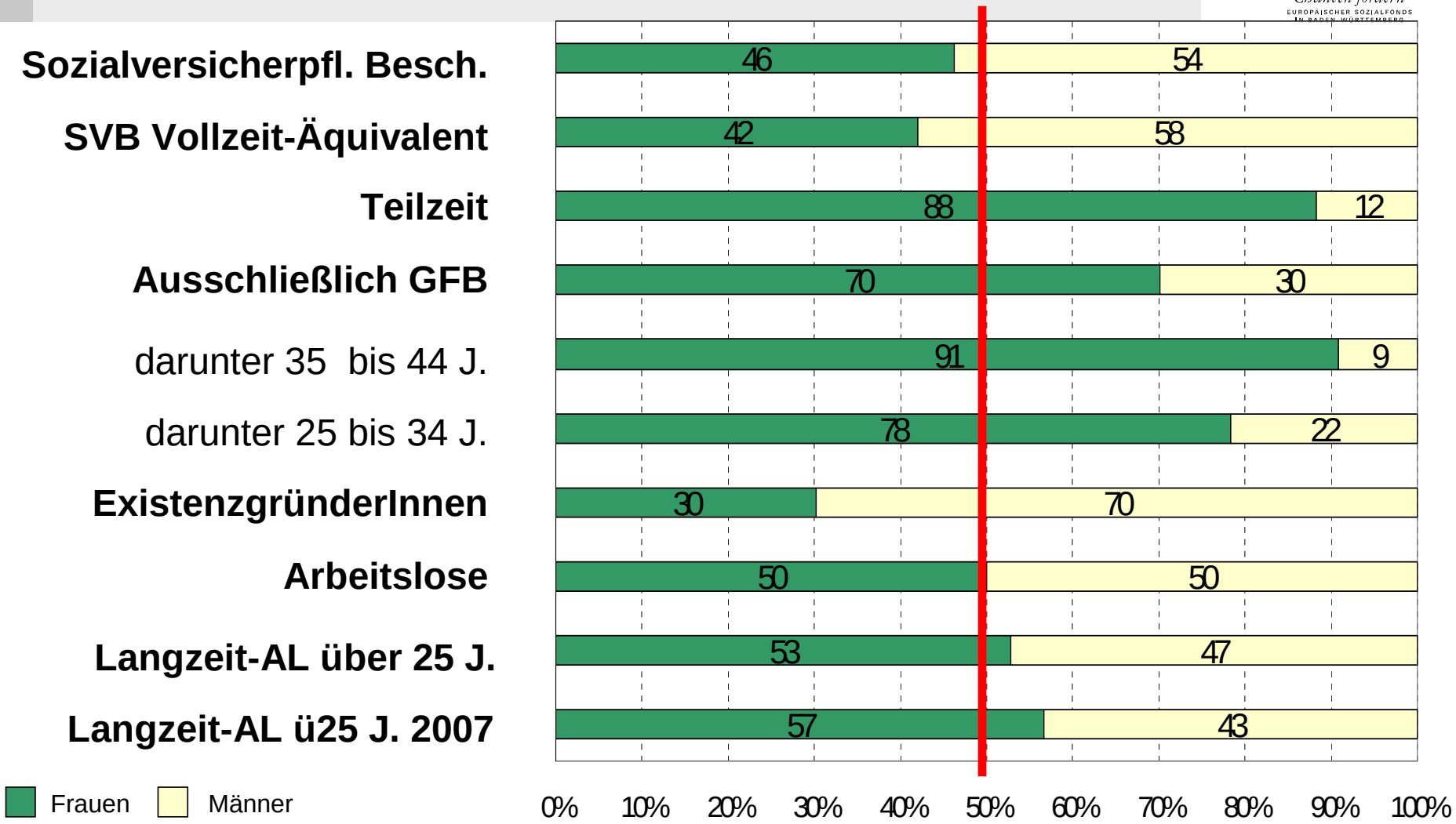
1) Beschäftigungsquote = sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (15-64 J.) an der erwerbsfähigen Bevölkerung (15-64 J.)
Quelle: © Statistisches Landesamt, Bundesagentur für Arbeit (Regionaldatenbank 2006, Beschäftigtenstatistik 2006, Gewerbeanzeigenstatistik 2006, Personalstandstandsstatistik 2006), Berechnungen ifm Universität Mannheim

Berufliche Qualifikation SVB Frauen und Männer in RV



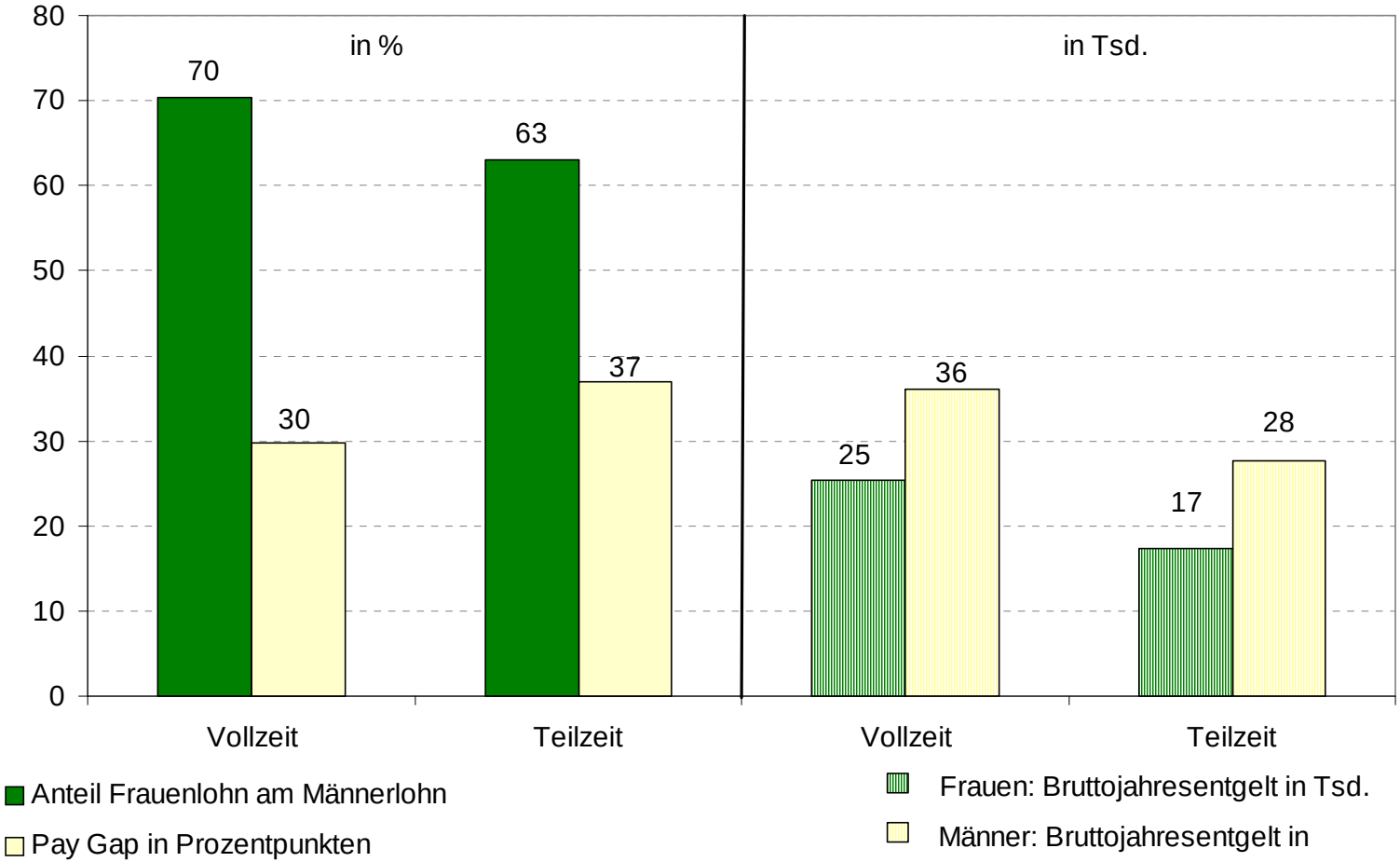
Quelle: © Statistisches Landesamt, Bundesagentur für Arbeit (Beschäftigtenstatistik 2006), Berechnungen ifm Universität Mannheim

Partizipation an einzelnen Beschäftigungsformen in RV



Quelle: © Statistisches Landesamt, Bundesagentur für Arbeit (Beschäftigtenstatistik 2006, Leistungsempfängerhistorik 2006, 2007, Gewerbeanzeigenstatistik 2006), Berechnungen ifm Universität Mannheim

Berufliche Segregation und Einkommen in RV



Quelle: © Bundesagentur für Arbeit (Beschäftigtenstatistik 2005), eigene Berechnungen ifm Universität Mannheim

Berufliche Segregation und Hierarchie in RV

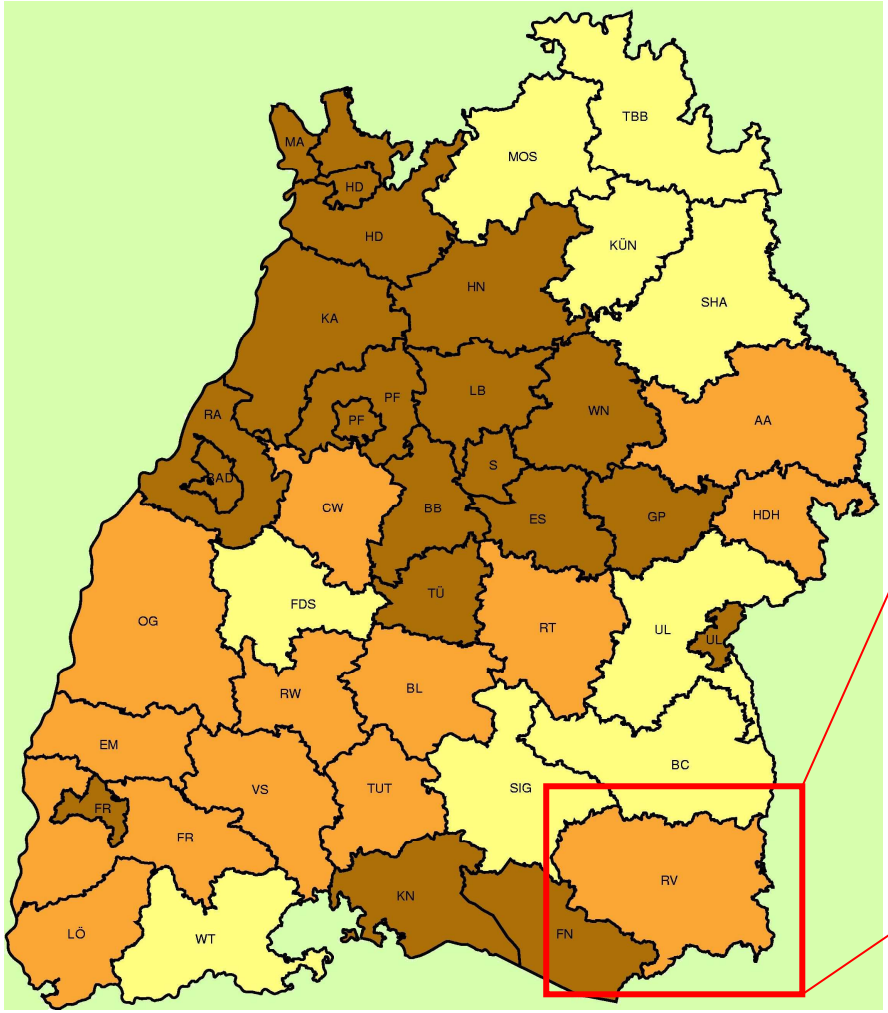
in %

Laufbahngruppen	Frauen	Männer
Vollzeit		
Höherer Dienst	5,9	10,3
Gehobener Dienst	15,2	24,2
Mittlerer Dienst	71,2	53,3
Teilzeit		
Höherer Dienst	6,1	13,4
Gehobener Dienst	11,1	30,1
Mittlerer Dienst	66,3	45,1

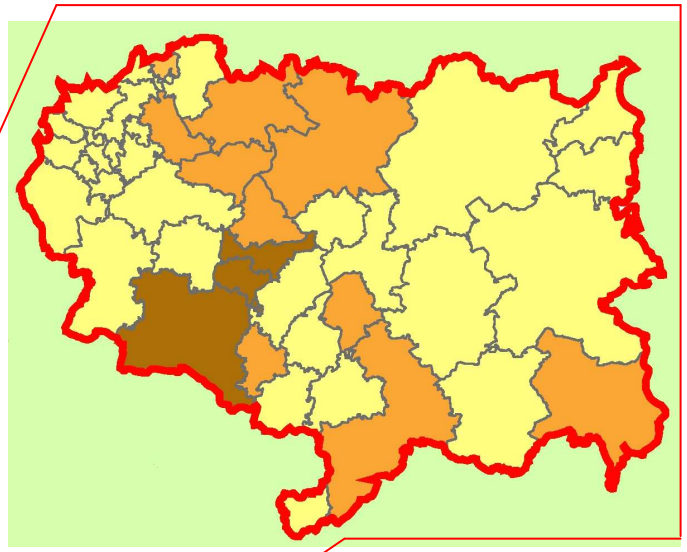
*) Angestellte im Öffentlichen Dienst nach Laufbahngruppen: Einfacher Dienst nicht abgebildet = Differenz von 100% minus der abgebildeten Laufbahngruppen.
Quelle: © Statistisches Landesamt Baden-Württemberg (Personalstandsstatistik 2006), Berechnungen ifm Universität Mannheim

Aussichten: Siedlungsstrukturelle Typisierung RV

Baden-Württemberg



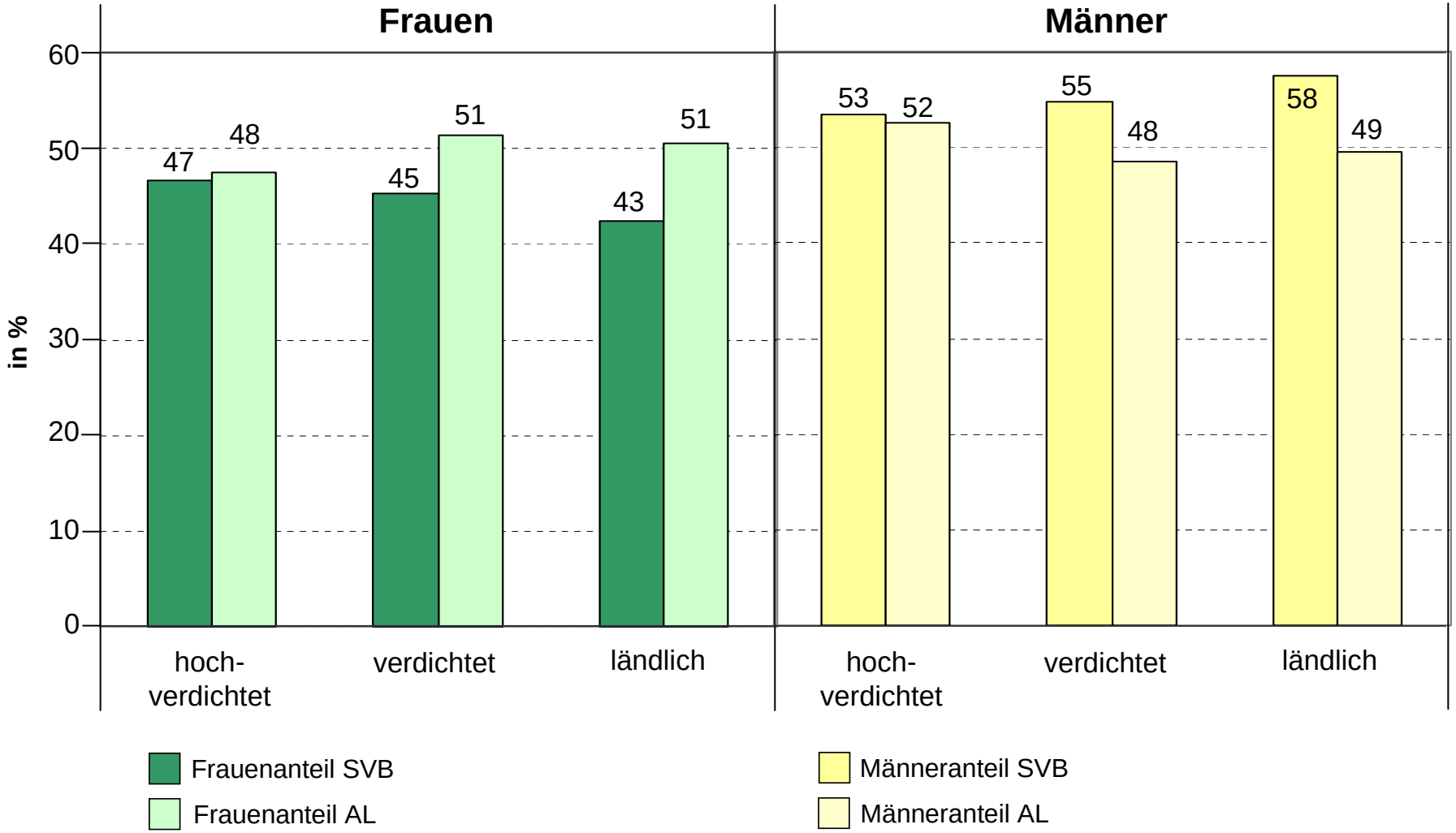
Ravensburg



Legende

- hochverdichtet
- verdichtet
- ländlich

Frauen- und Männeranteile an SVB WO und AL nach Gemeindetypen RV



Quelle: © Statistisches Landesamt (Regionaldatenbank 2006), Berechnungen ifm Universität Mannheim

Spezifische Ziele C 7.1 und C 7.2

Stärken:

- Zunahme männlicher Vollzeitbeschäftigter von 2006 auf 2007
- Arbeitslosigkeit in RV geringeres Problem als in BW
- Rückgang der Zahl arbeitsloser Männer (alle Gruppen) 2000-2007
- Rückgang der Zahl al behinderter Frauen sowie al Frauen über 55 Jahre

Schwächen:

- Niedrige Beschäftigungsquoten Frauen Arbeits- und Wohnort
- Niedrigeres Qualifikationsniveau unter SVB Frauen ggü. Männern
- Hoher Anteil unter den SVB ohne abgeschlossene Berufsausbildung
- Zuwachs der weiblichen Beschäftigten (auch 2007) auf eine Zunahme von Teilzeit- und geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen zurückzuführen
- Höherer Anteil geringfügig beschäftigter Frauen als in BW
- AusländerInnen sind von Arbeitslosigkeit stärker betroffen als Deutsche
- Zunahme arbeitsloser, langzeitarbeitsloser (jugendlicher, erwachsener) und ausländischer Frauen 2000-2007
- Betreuungsinfrastruktur unter Dreijährige und Ganztagesbetreuung ausbaufähig

Spezifische Ziele C.7.1 und C 7.2

Zielgruppen:

- Langzeitarbeitslose Frauen und Männer ohne besonders schwere Vermittlungshemmnisse (C 7.1) ➔ Frauen überproportional fördern
- Langzeitarbeitslose Frauen, auch solche aus dem Rechtskreis SGB III ohne Leistungsansprüche (C 7.2)

Hauptaktivitäten:

- Förderung von Maßnahmen zur beruflichen Fort- und Weiterbildung/Umschulung von Frauen und Männern
- Qualifizierungsmaßnahmen für ausländische Arbeitslose durch Sprachförderung, Berufsberatung sowie durch berufliche Fort- und Weiterbildung
- Zielgruppenorientierte Ansätze, die sich an den besonderen Anforderungen und Bedarfen von Frauen und Männern orientieren
- Wiedereinstiegsmaßnahmen/Coaching/Beratung für Berufsrück-kehrerinnen angepasst an die jeweiligen Qualifikationen der Frauen unter Berücksichtigung der regionalen Unterschiede

Spezifische Ziele C 8.1 und C 8.2

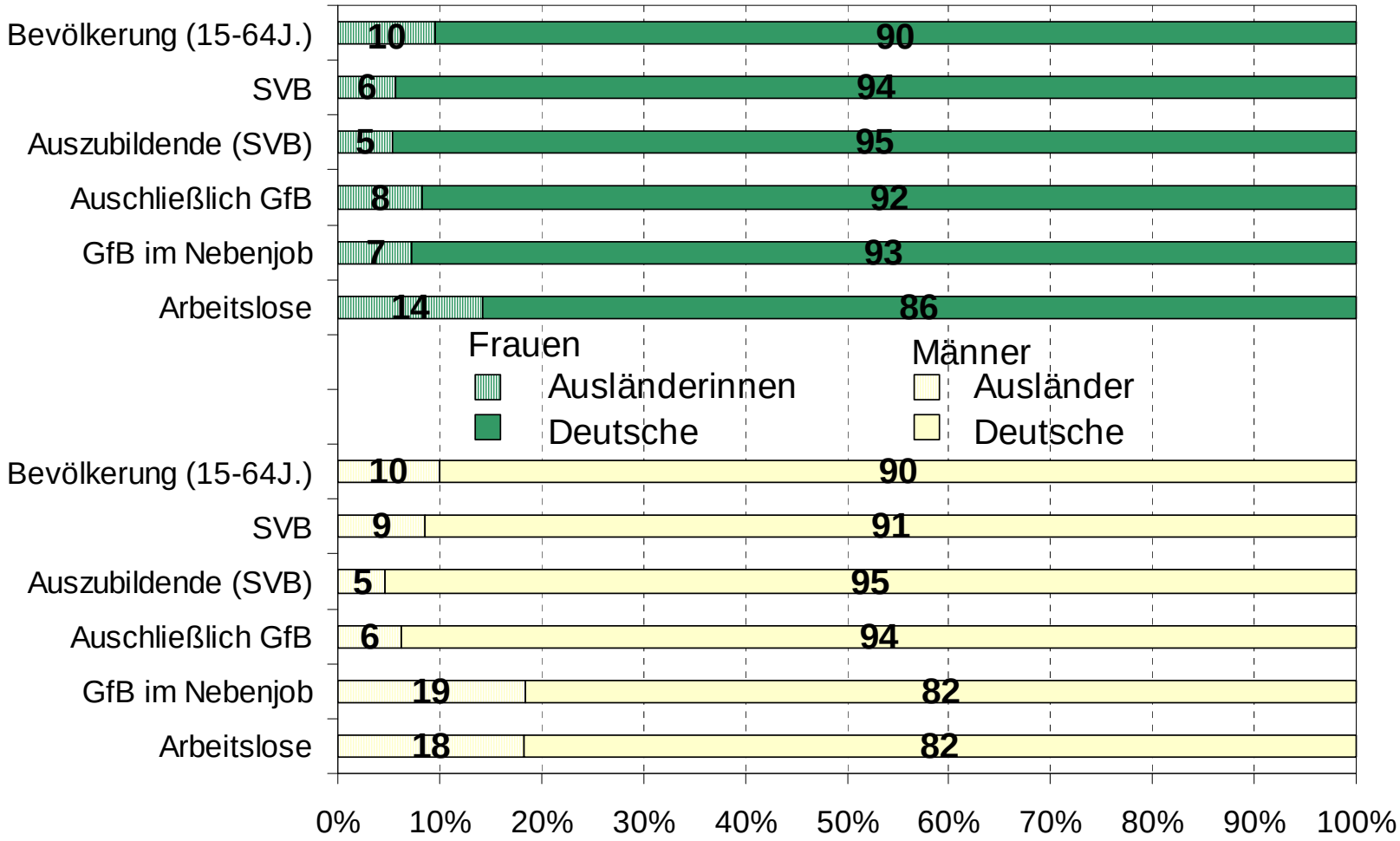
Was muss mindestens im bewerteten Datenset enthalten sein?

- ➔ Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach Nationalität
- ➔ Arbeitslosenquote und Arbeitslosigkeit Bestand
- ➔ Jugendarbeitslosigkeit Bestand
- ➔ Gemeldete BewerberInnen auf betriebliche Ausbildungsstellen nach Nationalität
- ➔ Nicht vermittelte BewerberInnen auf betriebliche Ausbildungsstellen nach Nationalität
- ➔ Ausbildungsquote nach Nationalität
- ➔ Ausschließlich geringfügig Beschäftigte nach Nationalität

Ergänzend:

- ➔ Deutsche/ausländische Bevölkerung insgesamt sowie 15-64
- ➔ ARGEN-Zahlen? Sonstige Zahlen vor Ort?

AusländerInnen am Arbeitsmarkt in RV



Quelle: © Statistisches Landesamt, Bundesagentur für Arbeit (Bevölkerungsfortschreibung 2006, Beschäftigtenstatistik 2006, Leistungsempfängerhistorik 2006), eigene Berechnungen ifm Universität Mannheim

Spezifische Ziele C 8.1 und C 8.2

Stärken:

- Arbeitslosigkeit in RV geringeres Problem als in BW
- Rückgang der Zahl männlicher Arbeitsloser (alle Gruppen) 2000-2007
- Rückgang der Zahl al behinderter Frauen sowie al Frauen über 55 Jahre

Schwächen:

- Hoher Anteil Langzeitarbeitsloser an allen AL
- Zunahme arbeitsloser, langzeitarbeitsloser (jugendlicher, erwachsener) und ausländischer Frauen 2000-2007
- AusländerInnen sind stärker von Arbeitslosigkeit betroffen als Deutsche

Spezifische Ziele C 8.1 und C 8.2

Zielgruppen:

- Menschen, die aufgrund von Benachteiligung besonders lang (über 2 Jahre) von Arbeitslosigkeit betroffen sind (C 8.1)
- Arbeitsmarktferne arbeitslose SGB-II-BezieherInnen, mit multiplen Vermittlungshemmnissen (C 8.2)

➔ Frauen überproportional fördern

Hauptaktivitäten:

- Individuelle gendersensible bedürfnisbezogene Maßnahmen
- Gendersensible Beratungs-/Trainings-/Coachingprogramme zur Stabilisierung der Lebensverhältnisse

Beschäftigungsperspektiven*) in Berufen in Ravensburg

- **Rückgang** sozialversicherungspflichtig beschäftigter Frauen und Männer unter Bank-/Versicherungskaufleuten, SpeisenbereiterInnen und GästebetreuerInnen um rund 5% je Berufsgruppe, aber
- **Zunahme** der Zahl der Auszubildenden in diesen Berufsgruppen zwischen 16% und 22%

= Perspektive ↓ ; weniger Bedarf als tatsächlich ausgebildet wird?

- **Zunahme** der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Hilfsheilberufen, in sozialpflegerischen Berufen sowie unter Rechnungskfl./Datenverarb-fl. und ElektrikerInnen, aber
- **Rückgang** der Zahl männlicher Auszubildender in Hilfsheilberufen sowie der Zahl weiblicher Auszubildenden in sozialpflegerischen Berufen

= Perspektive ↑ ; Bedarf vorhanden, Motivation steigern!?

*) Hier wurden nur diejenigen Berufe aufgenommen, in denen Rückgänge bzw. Zunahmen in der Gesamtbeschäftigung (also bei beiden Geschlechtern) von 2000 bis 2006 zu verzeichnen waren, und darunter nur die Entwicklungen in der Zahl der Azubis gegenübergestellt, wenn sie der in der Gesamtbeschäftigung entgegenläuft.

Beschäftigungsperspektiven in Wirtschaftsbereichen*) in RV

- **Markante Rückgänge** (über 10%) sozialversicherungspflichtig beschäftigter Frauen und Männer im Gastgewerbe, im Baugewerbe, in der Herstellung von Metallerzeugnissen und in der Medizin-/Meß-/Steuertechnik, aber
- **Zunahme** der Zahl der Auszubildenden im Gastgewerbe und in der Herstellung von Metallerzeugnissen

= Perspektive ↓ ; weniger Bedarf als tatsächlich ausgebildet wird?

- **Zunahme** sozialversicherungspflichtig beschäftigter Frauen und Männer im Gesundheits-/Sozialwesen, in den DL für Unternehmen, in Erziehung und Unterricht, im Maschinenbau und im Ernährungsgewerbe

= Perspektive ↑

*) Hier wurden nur diejenigen Wirtschaftsbereiche aufgenommen, in denen Rückgänge bzw. Zunahmen in der Gesamtbeschäftigung (also bei beiden Geschlechtern) von 2000 bis 2006 zu verzeichnen waren, und darunter nur die Entwicklungen in der Zahl der Azubis gegenübergestellt, wenn sie der in der Gesamtbeschäftigung entgegenläuft.

B 4.4: Verbesserung der Berufswahlkompetenz

Stärken:

- Frauen bessere allgemein bildende Abschlüsse
- Frauen und Männer erwerben höhere allgemein bildende Abschlüsse an beruflichen Schulen
- Zunahme Ingenieurinnen/Technikerinnen (SVB) *)
- Zunahme sozialpflegerische Berufe unter Männern (SVB) *)

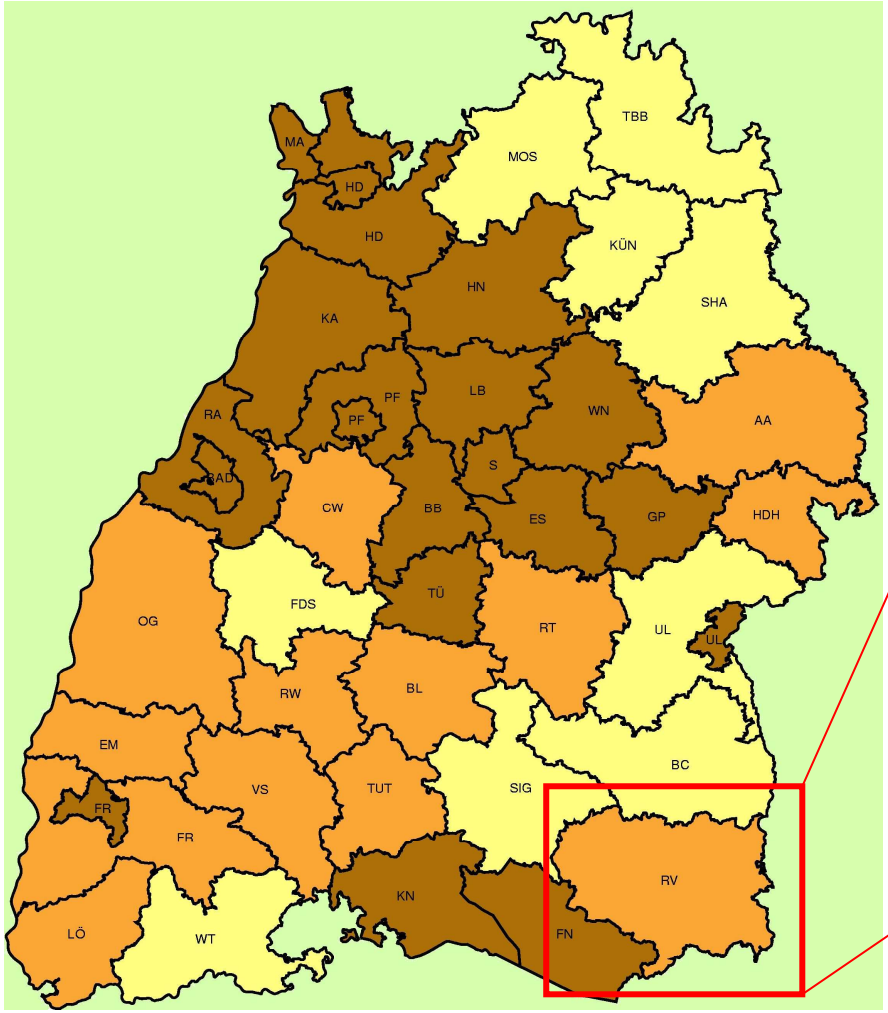
Schwächen:

- eingeschränkteres Berufswahlspektrum von weiblichen Lehrstellen-bewerberinnen und Auszubildenden ggü. Männern sowie von Jüngeren ggü. Älteren
- überwiegend in geschlechtstypischen Berufen
- junge Frauen in schulischer Erstausbildung überrepräsentiert
- Rückgang der Zahl SVB Frauen SVB Montierer-/Metallberufe ggü. Zunahme Männer *)

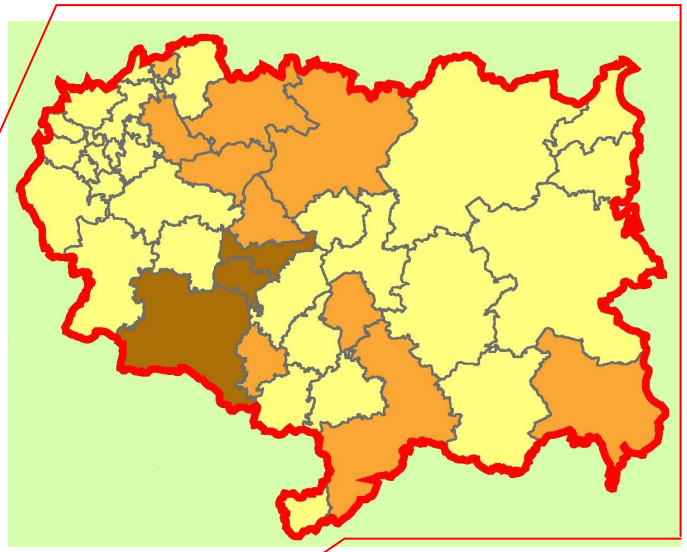
*) Hier wurden nur diejenigen Berufe aufgenommen, die in den Stärken zeigen, dass es Aufholprozesse in geschlechtsuntypischen Berufen gibt. Oder auch solche, die in den Schwächen zeigen, dass es Verstetigungsprozesse in den geschlechtstypischen Berufen gibt.

Siedlungsstrukturelle Typisierung RV

Baden-Württemberg



Ravensburg

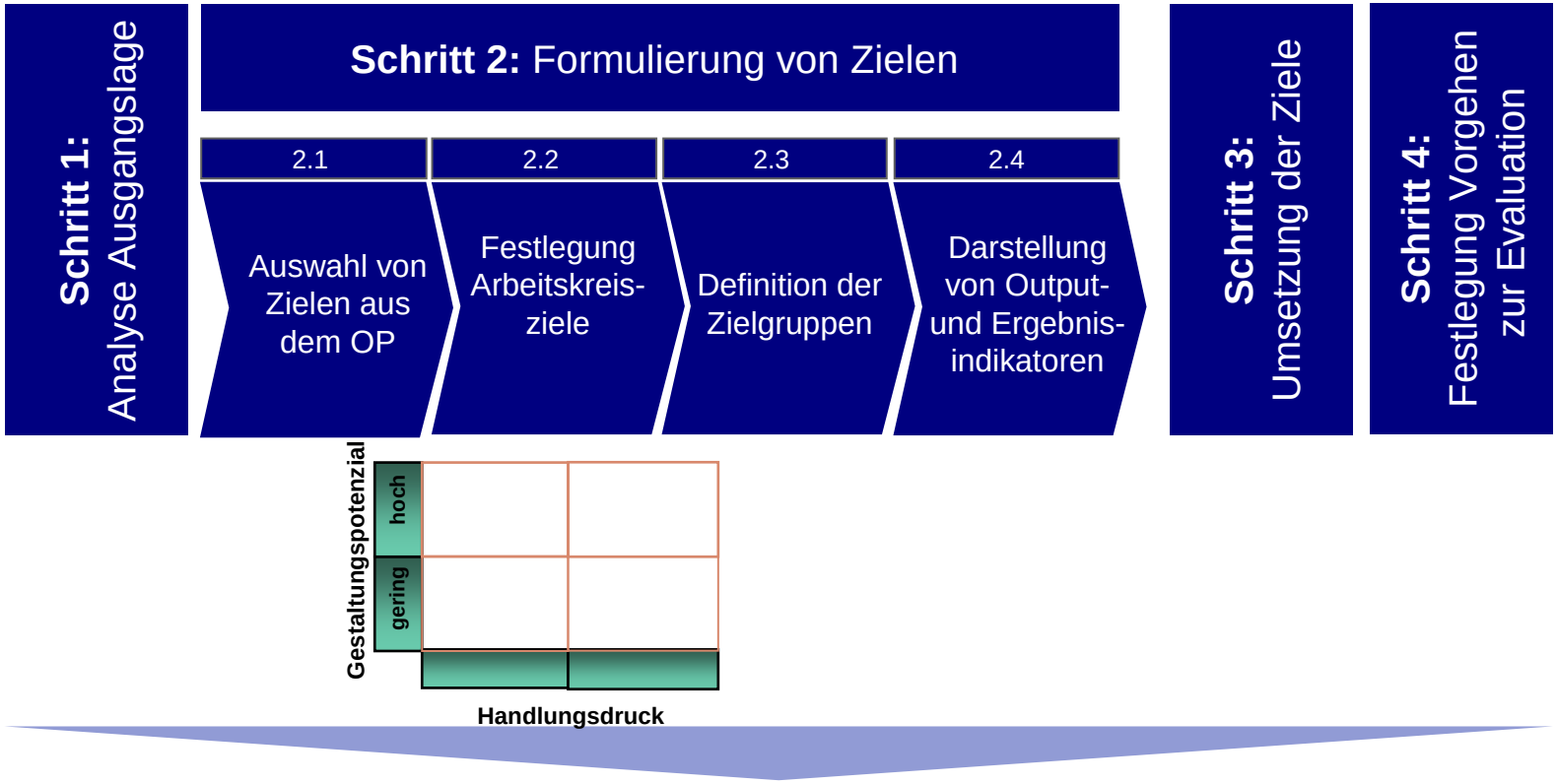


Legende

- hochverdichtet
- verdichtet
- ländlich

Schritt 2 – Formulierung von Zielen

Operationelles Programm Baden-Württemberg: Spezifische Ziele und Querschnittsziele



Arbeitsmarktstrategie

Fragen zur Strategieentwicklung

RAHMEN: REGIONALISIERTE SPEZIFISCHE ZIELE und QUERSCHNITTSZIELE

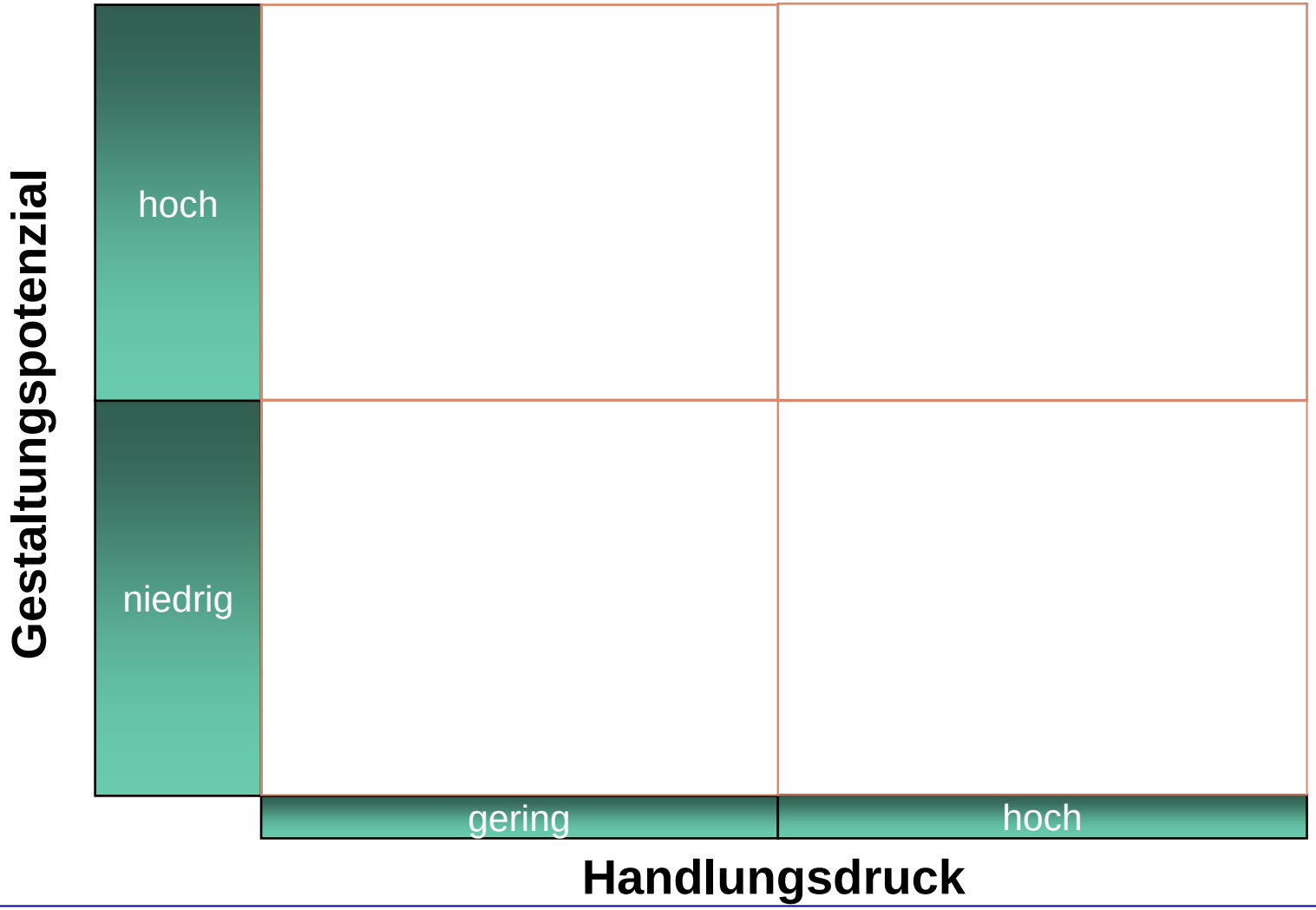
Wo ist der **Handlungsdruck** anhand folgender Kriterien am höchsten?

- Absolute Größe bzw. Zunahme/ Entwicklungen der Förderzielgruppe geschlechterdifferenziert?
- Abdeckung durch andere Förderinstrumente außerhalb des ESF?
- Arbeitsmarktpolitische Handlungsschwerpunkte der Region?

Wo ist das **Gestaltungspotenzial** mit Blick auf eine gute Zielerreichung anhand folgender Kriterien am größten?

- Besonders erfolgreiche Maßnahmentypen?
- Ausreichend Kofinanzierung vorhanden?
- Additionalität der Maßnahme oder innerhalb der Maßnahme gegeben?

Portfolioanalyse



Festlegung zur Umsetzung der Strategie

- Wie wird die Strategie ausgeschrieben?
- Wie erfolgt die Bewertung von Anträgen, auch im Hinblick Gleichstellung?
- Wie erfolgt die weitere Kompetenzentwicklung, auch Gender-Kompetenz?

ESF
Chancen fördern
EUROPÄISCHER SOZIALFONDS
IN BADEN-WÜRTTEMBERG

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit.

steria mummert consulting
proInnovation GmbH
UNIVERSITÄT MANNHEIM
ifm institut für mittelstandsforschung