

**Projekttitel:** PERSPEKTIVE 360°

**Vollständiger projekttitel:** PERSPEKTIVE 360°

**Geplanter Projektstart:** 01-01-2019

**Geplantes Projektende:** 31-03-2021

**Sachstand zum:** 11-10-2018

## Lead Partner

**Name der Organisation:** Theodor-Brauer-Haus Berufsbildungszentrum Kleve e.V.

**Adresse, Ort:** Briener Str. 22 47533, Kleve Deutschland (Kleve)

**Kontaktperson:** Bernd Pastoors

**Telefonnummer:** 00492821 99322

## Weitere Projektpartner

**Name:** Kreis Kleve

**Ort:** Kleve (Kleve)

**Name:** Theodor-Brauer-Haus Berufsbildungszentrum Kleve e.V.

**Ort:** Kleve (Kleve)

**Name:** Stadt Kleve

**Ort:** Kleve (Kleve)

**Name:** Stadt Emmerich am Rhein

**Ort:** Emmerich (Kleve)

**Name:** Stadt Kevelaer

**Ort:** Kevelaer (Kleve)

**Name:** Gemeinde Wachtendonk

**Ort:** Wachtendonk (Kleve)

**Name:** Regionale Sociale Dienst RSD de Liemers

**Ort:** AA Zevenaar (Arnhem/Nijmegen)

**Name:** WerkBedrijf Rijk van Nijmegen

**Ort:** AD Nijmegen (Arnhem/Nijmegen)

## Zusammenfassung des Projektes:

Das Konzept der Vorbereitung, Qualifizierung und Schulung von langfristig arbeitssuchenden Menschen im euregionalen Grenzraum hat sich bei der Durchführung des Vorgängerprojektes „Grenzen bewegen“ bewährt.

Hier setzt das neue Projekt PERSPEKTIVE 360° an, entwickelt es konsequent weiter, bettet es in ein noch breiter aufgestelltes Netzwerk ein und intensiviert den Kontakt zu den Betrieben der Region. Die wichtigsten innovativen Features dabei sind im Einzelnen:

- Durchführung von Workshops für Mitarbeitende der beteiligten Städte und Gemeinden
- Aufbau eines Pools von Unternehmen
- Kooperation mit niederländischen Bildungsträgern
- Vernetzung mit bereits existenten, nationalen Arbeitsmarktprojekten beiderseits der Grenze
- Individuelle Beratungsangebote
- Gemeinsame Lern- und Arbeitserfahrungen
- Betreuung der Teilnehmenden auch nach Beendigung des vorherigen Trainingsprogrammes
- Geografische Ausweitung des Projektgebietes
- Etablierung als Regelinstrument in der Arbeitsmarktintegration

## Konkrete Maßnahmen und Aktivitäten

### Projektvorbereitung / Projectvoorbereiding

Die Aufgabe der Projektvorbereitung ist es, die gesamte Kursentwicklung zu erstellen und schriftlich zu fixieren. Wieviele Räume werden in welcher Größe, an welchen Orten und zu welchen Zeiten benötigt?

Die Konkretisierung aller Netzwerkakteure inkl. aller anfallenden Aktivitäten (Workshops).

Die Organisation von Kickoff-Veranstaltungen unter Mobilisierung und Einbeziehung der lokalen Medien.

### Projektverwaltung / Projectbegeleiding

Der Aufbau einer strukturierten finanziellen und administrativen Abwicklung bzw. Abrechnung des Projektes; Controllingstrukturen; Einhaltung der Nachweis- und Berichtspflichten; Mittelabrufe, Fortschrittsberichte

### PR und Kommunikation / PR en communicatie

Die Entwicklung der Projektflyer. Durchführung der Kick Off-Veranstaltungen und Start der PR durch Pressekonferenz mit lokalen Medien. Präsentation des Projektes auf der Internetseite des TBH.

### Inhaltliche Aktivitäten / Inhoudelijke activiteiten

## Zusammenfassung:

Das Konzept der Vorbereitung, Qualifizierung und Schulung von langfristig arbeitssuchenden Menschen im euregionalen Grenzraum hat sich bei der Durchführung des Vorgängerprojektes „Grenzen bewegen“ bewährt.

Hier setzt das neue Projekt PERSPEKTIVE 360° an, entwickelt es konsequent weiter, bettet es in ein noch breiter aufgestelltes Netzwerk ein und intensiviert den Kontakt zu den Betrieben der Region. Die wichtigsten innovativen Features dabei sind im Einzelnen:

- Durchführung von Workshops für Mitarbeitende der beteiligten Städte und Gemeinden entlang der deutsch-niederländischen Grenze zum Wissensaustausch, Hospitation, Darstellung von Best-Practice-Beispielen, etc. mit der Zielsetzung einer nachhaltigen Kooperation
- Aufbau eines Pools von Unternehmen, die bereits Mitarbeiter aus dem Nachbarland eingestellt haben und somit zukünftig als besonders geeignete Ansprechpartner in Frage kommen
- Kooperation mit niederländischen Bildungsträgern zur Berücksichtigung aktueller Trends und Entwicklungen. So entsteht auch im Bereich der beruflichen Bildung eine Zusammenarbeit, wodurch die Verbreitung der Projektthematik beiderseits der Grenze zusätzlich unterstützt wird
- Vernetzung mit bereits existenten, nationalen Arbeitsmarktprojekten beiderseits der Grenze
- Individuelle Beratungsangebote statt Information für Gruppen von Interessenten: In Einzelgesprächen ist es möglich, die Eingangsvoraussetzungen, Wünsche und Möglichkeiten optimal zu berücksichtigen und so einen individuellen Integrationsplan zu erstellen
- Gemeinsame Lern- und Arbeitserfahrungen der Teilnehmenden tragen dazu bei, vorhandene Ängste abzubauen und bereiten auf den betrieblichen Einsatz vor
- Die Teilnehmenden werden auch nach Beendigung des vorherigen Trainingsprogrammes betreut. Das gilt sowohl im Falle einer Vermittlung in Arbeit, wo wir im Falle von Problemen bei der Integration beim neuen Arbeitgeber zur Verfügung stehen als auch bei der weiteren Suche geeigneter Arbeitsstellen für Menschen, die noch nicht vermittelt werden konnten.
- Geografische Ausweitung des Projektgebietes auf den Mittel- und Südkreis Kleve sowie der angrenzenden nördlichen Teil der niederländischen Provinz Limburg
- Etablierung als Regelinstrument in der Arbeitsmarktintegration

## Beschreibung:

### A.AUSGANGSSITUATION

Auf dem euregionalen Arbeitsmarkt ist die positive wirtschaftliche Entwicklung angekommen. Dieses lässt sich auch an der deutlich reduzierten Anzahl von Arbeitssuchenden in der Region ablesen. 29 (D) bzw. 51 (NL) der Projektteilnehmenden aus der ersten Projektphase haben eine neue sozialversicherungspflichtige Beschäftigung gefunden.

Der Trend zur positiven Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt hat aber nicht alle Gruppen erreicht. Der Anteil der längerfristig Arbeitssuchenden beiderseits der Grenze ist nämlich erkennbar gestiegen. Die gängigen Integrationsangebote greifen für diese Zielgruppe offensichtlich nicht wie gewünscht. Daneben ist auch in unserer Region festzustellen, dass es mehr und mehr offene Stellen gibt.

Der euregionalen Arbeitsmarkt ist immer noch u.a. geprägt von einem ansteigenden Sockel an längerfristig Arbeitslosen. Im engeren Einzugsgebiet des Projektes (Kreis Kleve und Arbeitsmarktregio Midden-Gelderland) sind ca. 28.000 Männer und Frauen als arbeitslos gemeldet. Auf deutscher Seite liegt die Quote bei 5,8%. Der Kreis Kleve und seine 16 Kommunen sind für insgesamt 6.500 langzeitarbeitslose Menschen zuständig. Der Werkbedrijf Nijmegen und der RSD de Liemers betreuen eine Gesamtzahl von 7.800 Menschen, die seit längerer Zeit (zwei Jahre und mehr) keiner sozialversicherungspflichtigen Arbeit mehr nachgegangen sind.

Ausweislich der zur Verfügung stehenden Auswertungen und den bisherigen Erfahrungen ist auf deutscher Seite ein Anstieg des Kräftebedarfs im Bereich „Verkehr und Logistik“ ebenso zu verzeichnen, wie in den Sektoren Technik und Pflege. Dies trifft uneingeschränkt auch auf die auf niederländischer Seite zu.

## B. GEOGRAFISCHE AUSWEITUNG

Geografisch soll PERSPEKTIVE 360° auch auf den mittleren und südlichen Teil des Kreises Kleve auf deutscher und den nördlichen Teil der niederländischen Provinz Limburg ausgeweitet werden und somit auch den hier beheimateten langfristig Arbeitssuchenden neue Möglichkeiten und Angebote aufzeigen.

Die Region im Gebiet der Euregio Rhein Waal wird von den Arbeitssuchenden erstmals als ganzheitlicher, euregionaler Arbeitsmarkt wahrgenommen. Die (Selbst-) Vermittlungsbemühungen enden nicht mehr an den Grenzen; sondern sie werden zielgerichtet auch auf den niederländischen bzw. deutschen Arbeitsmarkt ausgedehnt. Damit eröffnen sich für die Teilnehmenden neue Chancen zur Findung eines jeweils passenden Arbeitsplatzes. Mit dem Beitritt des Werkbedrijf Nijmegen und der angedachten räumlichen Erweiterung wird das Projekt auch geographisch für die Kommunen in der Mitte des Kreises Kleve (und umgekehrt) attraktiv, nicht zuletzt auch wegen der Möglichkeiten, einen neuen Arbeitsplatz mit öffentlichen Verkehrsmitteln und ohne längere Wegstrecken erreichen zu können. Daneben wird durch die Zielstellung „Grenzen bewegen im eigenen Kopf“ ein höherer Grad an Mobilität erreicht, der es tatsächlich möglich macht, auf Stellenangebote und Unternehmen zuzugehen und eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung aufzunehmen.

Auf deutscher Seite sind zunächst die Städte Emmerich am Rhein, Kleve, Bedburg-Hau, Kranenburg, Kevelaer und Goch beteiligt. Auf niederländischer Seite sind dies der RSD de Liemers mit den Städten und Gemeinden Zevenaar, Westervoort, Duiven und Rijnwaarden sowie der Werkbedrijf Nijmegen mit den Kommunen Mook en Middelaar, Berg en Dal, Druten, Heumen, Beuningen, Heumen und Nijmegen. Weitere Gemeinden auf deutscher und auf niederländischer Seite haben ihr Interesse bekundet und sollen im Rahmen von PERSPEKTIVE 360° in das Netzwerk integriert werden, aktiv mitarbeiten und zum Erfolg des Konzeptes beitragen.

Was sich bisher bei den Städte-Achsen Emmerich-Zevenaar und Kleve-Nijmegen aufgrund der räumlichen Nähe und guter Verbindungen des öffentlichen Nahverkehrs in Bezug auf Arbeitsvermittlung bewährt hat, soll im weiteren Projektverlauf bei „PERSPEKTIVE 360°“ auch auf den Mittel- und Südkreis Kleve mit den Entsprechungen auf niederländischer Seite ausgeweitet werden.

## C. WORKSHOPS FÜR MITARBEITENDE interessierter Institutionen

Die Zusammenarbeit der Kommunen auf deutscher und niederländischer Seite ist für den Erfolg des gemeinsamen Projektes von größter Bedeutung. Gerade auf der ausführenden Ebene kann der Austausch und der Vergleich von Verfahrenswegen bei der Betreuung der arbeitssuchenden Kunden eine gute Möglichkeit sein, voneinander zu lernen und die neuen Erkenntnisse in die praktische Arbeit einfließen zu lassen.

Es ist vorgesehen, gemeinsam in grenzüberschreitenden Workshops Fachthemen zu bearbeiten. Der Austausch von Wissen, die Hospitation beim Nachbarn und die Vorstellung von Best-Practice-Beispielen machen die Realisierung einer nachhaltigen Kooperation für alle Beteiligten sinnvoll und notwendig.

## D. INTENSIVE ZUSAMMENARBEIT MIT UNTERNEHMEN

Um den Teilnehmenden den Übergang in eine sozialversicherungspflichtige Tätigkeit zu ermöglichen, bedarf es einer intensiven Kooperation mit euregional orientierten Betrieben. Analog zu den Bedarfen und Erfordernissen in unserer Region, ist in erster Linie der Bereich „Verkehr und Logistik“ zu nennen, aber auch die Sektoren Technik sowie Pflege haben einen besonders hohen Bedarf an (zusätzlichen) Mitarbeitern. Dementsprechend hoch ist die Anzahl von Stellenangeboten in den genannten Bereichen.

Die Zusammenarbeit mit Betrieben auf deutscher und niederländischer Seite ergibt sich aus

- a) konkreten Bedarfslagen der Arbeitsuchenden (Praktikums-/Arbeitsplatzsuche) und der Betriebe (Stellenvakanzen)
- b) allgemeinen Informationen zu grenzüberschreitenden Beschäftigung im Kontext von Veranstaltungen und/oder Einzelsituationen
- c) das Projekt als Jobbörse und „Pool von potentiell Beschäftigte“ für Betriebe in der Grenzregion, insbesondere für die Unternehmen mit grenzüberschreitender Ausrichtung

Innerhalb des Projektes PERSPEKTIVE 360° haben wir geplant, mit Hilfe des Instrumentes eines „Letters of Intent“ (LOI) Betriebe an unser Projekt zu binden, worin die Unternehmen ihre Absicht zur Unterstützung des Projektes und seiner Ziele erklären. Das hat den Vorteil, dass wir im Falle von neuen oder zusätzlichen Stellenausschreibungen eine der ersten Adressen sein werden, wo die Betriebe ihren Personalbedarf decken.

Von großer Bedeutung ist auch die Bereitstellung von Praktikumsplätzen für Bewerber aus dem jeweiligen Nachbarland. Wer sich mit einer guten und motivierten Leistung empfohlen hat, ist von einem Übergang in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung nicht mehr weit entfernt.

Auf diese Weise wird der Aufbau eines Pools von Unternehmen möglich.

#### E. GRENZÜBERSCHREITENDE KOOPERATION DER BILDUNGSTRÄGER

Wir haben außerdem vorgesehen, eine Kooperation mit einem niederländischen Bildungsträger zur Berücksichtigung aktueller Trends und Entwicklungen im Nachbarland zu initiieren. Dieser neue Partner wird in die Ausführung von Qualifizierungs- und Schulungsangeboten eingebunden.

So entsteht auch im Bereich der beruflichen Bildung eine nachhaltige Zusammenarbeit, wodurch die Verbreitung der Projektthematik beiderseits der Grenze zusätzlich unterstützt wird

#### F. VERNETZUNG MIT BEREITS EXISTIERENDEN ARBEITSMARKTPROJEKTEN

Die Vernetzung mit bereits existenten, nationalen Arbeitsmarktprojekten beiderseits der Grenze ist für eine nachhaltige Verankerung des Konzeptes von PERSPEKTIVE 360° als Instrument zur Schulung und Integration von langfristig Arbeitssuchenden in den euregionalen Arbeitsmarkt von großer Bedeutung.

Als Beispiel sei hier die bereits seit vielen Jahren aktive Plattform Onderwijs Arbeidsmarkt (POA) im Achterhoek genannt, aber auch neue, gerade in der Planung befindliche Projektkonzepte (wie zurzeit das neue Projekt „Door Inzicht aan de Slag“ in der Provinz Limburg, bei dem die drei Arbeitsmarktregionen der Provinz Limburg -Zuid-, Midden- und Noord-Limburg- zusammen mit dem UWV und den Arbeitgebern der Region zusammen arbeiten wollen) kommen für eine Kooperation in Frage, von der beide Seiten profitieren können.

#### G. WEITERENTWICKLUNG DES TRAININGSPROGRAMMES

### 1. Einzelberatungen vor der Teilnahme

Im Projektzeitraum sollen insgesamt bis zu 250 Teilnehmende erreicht werden. Dazu wurden im Vorläuferprojekt stets zunächst Informationsveranstaltungen für Gruppen angeboten. Es hat sich aber gezeigt, dass die individuellen Fragestellungen und Ausgangslagen bei den einzelnen Interessenten so unterschiedlich sind, dass es sinnvoller ist, in Abstimmung und vor Ort bei den jeweiligen Kommunen Einzelberatungen durchzuführen. Außerdem sind die Problemlagen und vorherige Hindernisse zur Aufnahme einer sozialversicherungspflichtigen Tätigkeit so individuell und divergent, dass diese nur in Einzelberatungen den passenden Rahmen finden können. Dieses modifizierte Angebot stellt deutliche Steigerung der individuellen Ausrichtung unserer Arbeitsweise dar, von der die Zielgruppe besonders profitieren wird.

### 2. Gemeinsame Lern- und Arbeitserfahrungen

Die Erfahrung aus dem vorherigen Projekt „Grenzen bewegen“ hat gezeigt, dass bei vielen Interessenten starke Ängste gegenüber dem Fremden auf der anderen Seite der Grenze vorhanden sind. Gemeinsame Lern- und Arbeitserfahrungen deutscher und niederländischer Arbeitsuchender zur Verbesserung der Integrationschancen und der grenzüberschreitenden Mobilität sind eine tragende Säule des Konzeptes. Hier lernt man sich kennen, tauscht Erfahrungen aus, gibt sich gegenseitig Tipps und setzt so wichtige, neue Anreize zur Steigerung der Motivation. Hierzu sollen die bi-nationalen Treffen der beiden Lerngruppen wöchentlich stattfinden. Diese stehen dann unter der Überschrift wechselnder Themenstellungen, sind also arbeitsmarktlich (z.B. Betriebsbesichtigungen) oder auch sprachlich/kulturell orientiert. Durch die Anregung und Aufgabenstellung, diese Treffen selbst vorzubereiten bzw. zu organisieren, wird ein eigener Beitrag eingefordert und dadurch eine Stärkung der Selbstwirksamkeit erreicht.

### 3. Nachbetreuung

Der Erfolg einer Projektleistung hängt auch und gerade von der Nachhaltigkeit ab. Das gilt in Bezug auf die Teilnehmenden an „PERSPEKTIVE 360°“ erst recht: Die Erfahrung aus dem Projekt „Grenzen bewegen“ hat deutlich gezeigt, dass Teilnehmende auch nach Beendigung ihrer individuellen Projektlaufzeit von 12 Wochen Ansprechpartner für später auftretende Fragestellungen benötigen, unabhängig davon, ob sie bereits in sozialversicherungspflichtige Arbeit eingemündet sind oder sich noch um Such- und Bewerbungsprozess befinden.

An dieser Stelle können wertvolle zielgerichtete, ergänzende und individuelle Informationen zur vollständigen Integration in den Betrieben im Nachbarland oder Hinweise für die laufende oder zukünftige Stellensuche gegeben werden. Der Punkt der konzeptionellen Verankerung eines Angebotes der Nachbetreuung für Teilnehmende stellt eine wesentliche wichtige Weiterentwicklung des Konzeptes für „PERSPEKTIVE 360°“ dar.

## H. ARBEITSPAKETE

Die generelle Aufgabenstellung des Projektes PERSPEKTIVE 360° ist in folgenden Arbeitspaketen zu konzentrieren:

- Einzel-Beratung von bis zu 450 in Frage kommenden Interessent/innen
- Schulung und Nachbetreuung von bis zu 250 langfristig Arbeitsuchenden
- Vermittlung von ca. 30 – 40% der Teilnehmenden in sozialversicherungspflichtige Arbeit
- Durchführung 10 von grenzüberschreitenden Workshops mit Mitarbeitenden interessierter Institutionen zum Wissensaustausch bzw. –transfer und zur Versteigerung eines kommunalen Netzwerkes entlang der deutsch-niederländischen Grenze
- Vertiefung und Intensivierung der Zusammenarbeit mit Betrieben in der Grenzregion über direkte Kontakte im Zusammenhang mit der Suche nach Praktika und anschließender Beschäftigung; Kontakte über Jobbörsen

und sonstige arbeitgeberorientierte Veranstaltungen; Nutzung und Intensivierung der bisher auf Betriebe gerichtete Netzwerkarbeit

- Grenzüberschreitende Zusammenarbeit bei Bildungsträgern
- Vernetzung mit anderen Arbeitsmarktprojekten in der Region
- Weiterentwicklung des Trainingsprogrammes (Einzelberatungen vor der Teilnahme, gemeinsame Lern- und Arbeitserfahrungen und Nachbetreuung)

Aus den Projekterfahrungen bei „Grenzen bewegen“ hat sich die Notwendigkeit ergeben, auch auf niederländischer Seite Organisationsaufwendungen aus den Projektkosten zu bestreiten. Dies insbesondere auch mit Blick auf die Ausweitung des Projektes. Von daher werden die Personalaufwendungen angehoben.

Dabei können die Standorte für die Durchführung der Trainingscenter, die bisher ausschließlich in Zevenaar auf niederländischer und Kleve oder Emmerich auf deutscher Seite durchgeführt wurden, den Wohnorten der jeweiligen Teilnehmerbesetzung eines Kursdurchganges angepasst werden.

### Welche Ziele und Zielgruppen sollen mit dem Projekt erreicht werden? Wie werden diese erreicht?

Zur Zielgruppe gehören überwiegend längerfristig Arbeitsuchende. Mehrfache Vermittlungshemmnisse sowie niedrige Qualifikationsniveaus sind typische Merkmale der Teilnehmenden, die somit als eher arbeitsmarktfern anzusehen sind.

Für die Integration und die Betreuung der Zielgruppe in den Arbeitsmarkt, sind auf deutscher und niederländischer Seite in der Region die Kommunen zuständig. Im Rahmen des Projektes wird die Zielgruppe mit Hilfe eines mehrwöchigen Qualifizierungsprogramms mit einem auf die Möglichkeiten und Notwendigkeiten der Teilnehmenden abgestimmten Angebotsmix für den Arbeitsmarkt im jeweiligen Nachbarland sensibilisiert. Auf diese Weise kann die vorhandene Hemmschwelle vor dem „Unbekannten“ jenseits der Grenze gesenkt oder idealerweise ganz abgebaut werden.

Bereits in dieser Phase werden potentielle Arbeitgeber direkt angesprochen und in das Qualifizierungsprogramm einbezogen. Über diese werden konkrete Profile zu besetzender Arbeitsplätze abgeglichen mit den individuellen Voraussetzungen und Möglichkeiten der Teilnehmenden. Zudem wird mit methodischen Erfahrungen aus dem „work first“ Ansatz operiert, die deutlich auf die Stärkung der Selbstvermittlungskompetenzen setzen.

Aus anderen Projektzusammenhängen wissen wir um den in Teilen großen Abstand der Teilnehmenden zu den Erfordernissen des heutigen Arbeitsmarktes. Hier werden gemeinsame arbeitsmarktbezogene werkpraktische Erfahrungen im Rahmen außerbetrieblicher Angebote durchgeführt, die betriebliche Praxisphasen vorbereiten bzw. ersetzen können.

In einem weiteren Schritt haben die Teilnehmenden die Möglichkeit, die bis dato erworbenen Erkenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten im Rahmen einer Praxisphase in Unternehmen im jeweiligen Nachbarland auch umzusetzen und somit zu festigen. Ausgehend von der bisherigen Arbeit mit den Zielgruppen sind berufliche Perspektiven eher im verarbeitenden Gewerbe und im Bereich Lager & Logistik zu finden.

Im Verlauf des „Vorgängerprojektes“ konnten bisher tatsächlich rund 35% der Teilnehmenden in Beschäftigungsverhältnisse übergehen.

## Warum ist das Projekt auf Grund der heutigen Situation im Programmgebiet notwendig?

Ohne einen funktionierenden und lebendigen euregionalen Arbeitsmarkt wird es für die Betriebe in beiden Ländern kaum nachhaltig möglich sein, dem immer deutlicher werdenden Fachkräftebedarf adäquat zu begegnen und diesen letztlich zu decken.

Mit Hilfe von PERSPEKTIVE 360° kann es einerseits für die Betriebe eine größere Transparenz und Auswahl durch die steigende Bewerberzahl aus dem größer gewordenen, bi-nationalen Einzugsgebiet geben.

Aus Sicht der immer noch hohen Anzahl von langfristig arbeitssuchenden Menschen in der Grenzregion stellt ein größerer Suchradius bei der Ermittlung zukünftiger Beschäftigungsangebote ebenfalls eine große Chance dar, denn es können sich durch im Projekt erlernte Suchmechanismen im jeweiligen Nachbarland interessante neue Arbeitsperspektiven unweit des Wohnortes ergeben.

Den besonderen Notwendigkeiten bei der Integration von Langzeitarbeitslosen trägt das hier weiter entwickelte Konzept im besonderen Maße Rechnung.

**Beschreiben Sie den Innovationscharakter des Projekts. Was ist neu / innovativ an dem Projekt? Welche Veränderungen verspricht das Projekt?**

Die Weiterentwicklungen des Projektkonzeptes PERSPEKTIVE 360° wurden bereits im Arbeitspaket der inhaltlichen Aktivitäten detailliert erläutert und können wie folgt zusammengefasst werden:

- Geografische Ausweitung
- Workshops für Mitarbeitende interessierte Institutionen
- Intensive Zusammenarbeit mit Unternehmen
- Grenzüberschreitende Zusammenarbeit bei Bildungsträgern
- Vernetzung mit anderen Arbeitsmarktprojekten in der Region
- Weiterentwicklung des Trainingsprogrammes (Einzelberatungen vor der Teilnahme, gemeinsame Lern- und Arbeitserfahrungen und Nachbetreuung der Teilnehmenden)

**Jedes Projekt muss einer der beiden Prioritäten „Erhöhung der grenzüberschreitenden Innovationskraft des Programmgebietes“ (Priorität 1) oder „soziokulturelle und territoriale Kohäsion des Programmgebietes“ (Priorität 2) aus dem Kooperationsprogramm zugeordnet werden. Jede der beiden Prioritäten beinhaltet eine zentrale Zielsetzung des Operationellen Programms:**

- **Priorität 1: Steigerung der Produkt- und Prozessinnovationen**
- **Priorität 2: Reduzierung der Barrierewirkung der Grenze für Bürger und Institutionen**

**Welchen Beitrag leistet das Projekt zur zugehörigen Zielsetzung?**

Arbeitssuchende in der deutsch-niederländischen Grenzregion können nur dann alle sich bietenden Chancen zur Findung einer neuen Beschäftigung nutzen, wenn sie den vollständigen Suchradius (z.B. 70 bis 100 Kilometer) um ihren Wohnort in Deutschland oder den Niederlanden komplett ausschöpfen können. Sie sollen idealerweise mit einem „Rundum-Blick“ (360°) dem Ziel der Findung einer neuen Arbeitsstelle näher kommen und auf diese Weise eine neue persönliche Perspektive entwickeln. Die Suche sollte nicht aber an einer Landesgrenze halt machen, erst recht nicht, wenn sich nur wenige Meter dahinter sehr gute berufliche Perspektiven ergeben.

Unser Projekt bietet durch die Einbeziehung aller wichtiger Akteure des Arbeitsmarktes flankierende und wirkungsvolle Unterstützung beim vorbereitenden Training und der Qualifizierung (durch Bildungsträger), Beratungskräfte der Arbeitsverwaltung in den Kommunen (Fallmanager) und Unternehmen durch Bereitstellung von Praktikums- und Arbeitsstellen. Die Sensibilisierung und Vernetzung dieser Akteure stellt somit, neben dem Trainingsprogramm für die Teilnehmenden, den Arbeitsschwerpunkt dieses neuen Projektantrages dar.

## Warum soll das Projekt grenzüberschreitend ausgeführt werden (und nicht national)?

Gemeinsame Lern- und Arbeitserfahrungen deutscher und niederländischer Arbeitssuchender zur Verbesserung der Integrationschancen und der grenzüberschreitenden Mobilität sind eine tragende Säule des Konzeptes. Hier lernt man sich kennen, tauscht Erfahrungen aus, gibt sich gegenseitig Tipps und setzt so wichtige, neue Anreize zur Steigerung der Motivation bei der Findung eines neuen Arbeitsplatzes.

Dieser Aspekt soll verstärkt werden. Hierzu sollen die bi-nationalen Treffen der beiden Lerngruppen zukünftig wöchentlich stattfinden. Diese stehen dann unter wechselnden Themenstellungen, sind also arbeitsmarktlich (z.B. Betriebsbesichtigungen) oder auch sprachlich/kulturell orientiert. Durch die Anregung und Aufgabenstellung, diese Treffen selbst vorzubereiten / zu organisieren, wird ein eigener Beitrag eingefordert und dadurch eine Stärkung der Selbstwirksamkeit erreicht.

Weiterhin muss es grenzüberschreitend durchgeführt werden, damit die Arbeitssuchenden im euregionalen Grenzraum beim Ansatz eines üblichen Suchradius (z.B. 70 bis 100 Kilometer von ihrem Wohnort) den Anforderungen der jeweiligen Arbeitsverwaltungen (Agentur für Arbeit, Jobcenter, UWV und Regionale Sociale Dienste) überhaupt geografisch gerecht werden können und nicht durch Landesgrenzen eingeschränkt werden. Somit ist eine Chancengleichheit zu den Arbeitssuchenden hergestellt, die z.B. in der Mitte Deutschlands oder der Niederlande leben und wohnen.

## Wie werden die Projektaktivitäten und -ergebnisse / das entstandene grenzüberschreitende Netzwerk nach dem Projektablauf genutzt bzw. weitergeführt und finanziert? Inwieweit werden die Outputs und Ergebnisse des Projekts übertragbar auf und nutzbar für Dritte sein?

Wie werden die Aktivitäten des Projektes nach Ablauf der Förderperiode weitergeführt?

Zum Projektende haben viele Arbeitssuchende erweiterte betriebliche Erfahrungen im euregionalen Arbeitsmarkt gesammelt. Spezifische Kenntnisse zu den jeweiligen arbeitsmarktlichen Verschiedenheiten werden erkannt und durch das Erkennen nicht mehr als Hürde wahrgenommen. Sprachliche und kulturelle Grundfertigkeiten unterstützen

diesen Prozess. So erhalten die Projektteilnehmer zusätzliche Kompetenzen, die sie für Betrieb und Unternehmen in der Grenzregion attraktiv machen. Durch belastbare positive Erfahrungen trauen sich die Teilnehmenden mehr zu und gestalten ihren Integrationsprozess in den Arbeitsmarkt mehr eigenverantwortlich.

Ein Netzwerk der jeweils lokal handelnden Arbeitsmarktakteure wurde etabliert, stetig ausgebaut und zur Integration in Beschäftigung genutzt. Daran beteiligt sind die Mitarbeitenden in den jeweiligen Organisationen und öffentlichen Einrichtungen, die auch nach dem Ende des Projektes ihre Kollegen als Ansprechpartner kennen und um Unterstützung in spezifischen Arbeitsvermittlungen bitten können. Durch die geografische Ausweitung des Projektes auf den Mittel- und Südkreis Kleve sowie die Nachbarkommunen in Noord-Limburg wird das Netzwerk erheblich erweitert und damit verstetigt.

## Geplante Kosten

Kalkulierte förderfähige Kosten für das Projekt

Personalkosten	€ 475.378,80
Sonstige Kosten	€ 137.063,79
(-) Einnahmen	
<b>Gesamt</b>	<b>€ 612.442,59</b>

## Geplante Finanzierung

Finanzierer	Privat / Öffentlich	Gesamtsumme	%
<b>Eigenbeitrag / Eigen bijdrage</b>		<b>€ 153.110,65</b>	<b>25,00 %</b>
WerkBedrijf Rijk van Nijmegen	Öffentlich / Publiek	€ 13.878,80	2,27 %
Regionale Sociale Dienst RSD de Liemers	Öffentlich / Publiek	€ 37.878,80	6,18 %
Gemeinde Wachtendonk	Öffentlich / Publiek	€ 0,00	0,00 %
Stadt Kevelaer	Öffentlich / Publiek	€ 0,00	0,00 %
Stadt Emmerich am Rhein	Öffentlich / Publiek	€ 0,00	0,00 %
Stadt Kleve	Öffentlich / Publiek	€ 0,00	0,00 %
Theodor-Brauer-Haus Berufsbildungszentrum Kleve e.V.	Öffentlich / Publiek	€ 56.219,45	9,18 %
Kreis Kleve	Öffentlich / Publiek	€ 45.133,60	7,37 %
<b>INTERREG-Finanzierung / INTERREG-financiering</b>		<b>€ 459.331,94</b>	<b>75,00 %</b>
EFRE / EFRO	Öffentlich / Publiek	€ 306.221,30	50,00 %
MWIDE NRW	Öffentlich / Publiek	€ 76.555,32	12,50 %
Provincie Gelderland	Öffentlich / Publiek	€ 76.555,32	12,50 %
<b>Gesamt</b>		<b>€ 612.442,59</b>	<b>100 %</b>