



12. Jobnet.ZUKUNFTSKONFERENZ

Nürnberg, 23.-24. Mai 2024

Vermittlung in Arbeit nicht nur
für Personen mit Migrationsgeschichte



Menschen. Miteinander. Verbinden.

Willkommen beim Marktführer.

Die Jobnet.AG bietet **spezialisierte, webbasierte Lösungen für die Arbeitsmarktintegration in Österreich und Deutschland**. Gleichzeitig ist die Jobnet.AG eine **Plattform für Kommunikation, Austausch und Projektideen** rund um das Thema Arbeitsmarktintegration. Unsere **Lösungen vernetzen die Akteure** und vereinfachen die Zusammenarbeit erheblich. Mit der Technologie der Jobnet.AG können Sie sich als Kunde auf das wirklich Wesentliche konzentrieren: die Arbeit von Mensch zu Mensch.

Wir unterstützen Sie mit **Expertenwissen, Beratung, webbasierten Lösungen und Daten für die Arbeitsmarktintegration**. Wir bieten Organisations- und Kommunikationsplattformen, Schulungen und fachlichen Austausch. Wir arbeiten für Behörden, Unternehmen und alle Institutionen, die sich mit der Integration von Menschen in den Arbeitsmarkt beschäftigen.

Unterstützung für Akteure auf dem Arbeitsmarkt:

- Agenturen für Arbeit
- Arbeitsmarktservice (AMS)
- Berufliche Rehabilitation
- Bildungsträger
- Euregios
- Hilfsorganisationen
- Hochschulen
- Jobcenter
- Kammern, Verbände und regionale Netzwerke
- Metropolregionen
- Ministerien
- Unternehmen
- Wirtschaftsförderung

Herausgeber:

Jobnet.AG

Luisenstraße 41
10117 Berlin
Tel.: +49.30.5770012-10
info@jobnet.ag
www.jobnet.ag

Standorte

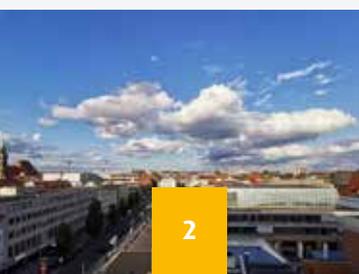
Deutschland: Berlin, Hamburg
Österreich: Wien, Linz



ANMELDUNG ZUM
NEWSLETTER DER
JOBNET.AG

[LinkedIn](https://www.linkedin.com/company/jobnet-ag) bit.ly/JobnetAG

Gestaltung, Fotos, Produktion: multimediadesign.net, Düsseldorf



10 Jahre „Menschen · Miteinander · Verbinden“

Menschen in den Mittelpunkt zu stellen, ist **für ein Softwareunternehmen** möglicherweise **ungewöhnlich**. Wir halten diesen Grundsatz für ganz wesentlich, denn **Software bringt niemanden in Arbeit!**

Es müssen immer Menschen mit Menschen eine **Beziehung** aufbauen und gleichzeitig müssen ein **praxistaugliches Projekt** und eine praxistaugliche Idee umgesetzt werden. Dabei kann Software einen wichtigen Baustein darstellen. Doch für einen Erfolg und für stabile Beziehungen – auch stabile Arbeitsverhältnisse – muss immer ein **realistisches Gesamtpaket** funktionieren.

Daher stellen wir Ihnen wieder **Ideen aus der Praxis für die Praxis** vor und geben Ihnen die Möglichkeit, **Fragen zu stellen, Kontakte aufzubauen** und konkret für die eigene Praxis **Impulse** mitzunehmen.

Die Jobnet.ZUKUNFTSKONFERENZ ist eine **Mitmach- und Mitreden-Veranstaltung**. Wir haben Zeit für den persönlichen Austausch, für kritische Anmerkungen und natürlich auch für Feedback, das wir gerne von unseren Kunden hören möchten.

Inhaltlich haben wir uns dieses Jahr stark auf die **Vermittlung in Arbeit** konzentriert. Das betrifft nicht nur Personen mit Migrationsgeschichte, doch eben aktuell auch ganz besonders diese Personengruppe. Lassen Sie sich inspirieren und bringen Sie **Ihre Ideen und Anregungen ein**. Vielen Dank.

Wir freuen uns, dass wir mit dieser Dokumentation allen Anwesenden und Interessierten die Möglichkeit geben können, einige Stichworte nachzuvollziehen und falls gewünscht mit den Referent:innen Kontakt aufzunehmen.

Melden Sie sich auch gerne bei uns, falls sich Fragen ergeben oder Sie mögliche Einsatzvarianten in Ihrem Haus abklären möchten.

Herzliche Grüße und bis bald.



Dr. Christoph Wesselmann
Vorstand Jobnet.AG



Friedrich Schreibert
Leiter JobNETZWERK und
JobZENTRALE Jobnet.AG



1. Tag / Donnerstag / 23. Mai 2024

09:00–11:00 h **Vorprogramm**
**Führung Dokumentationszentrum
Reichsparteitagsgelände**

11:00–12:00 h **Ankunft und kollegialer Austausch**
mit einem kleinen Lunchangebot

12:00–12:30 h **Begrüßung**
**„10 Jahre Menschen ·
Miteinander · Verbinden“**
Von Jobportalen, smarten Organisationsplatt-
formen, Potenzialanalysen, internationalen
Fachkräfteportalen, künstlicher Intelligenz und
menschlichem Einfühlungsvermögen.



Dr. Christoph Wesselmann
Vorstand Jobnet.AG

12:30–13:15 h **Keynote**
„Deutsch, Arbeit, Respekt“
Der oberösterreichische Weg zur Arbeitsmarkt-
integration von Menschen mit Migrationsgeschichte



Dr. Wolfgang Hattmannsdorfer
Landesrat für Soziales, Integration
und Jugend Oberösterreich

13:15–14:00 h **Impulsvortrag**
**„Wir werden weniger
und wir werden vielfältiger“**
Wie können Bildungsträger und Arbeitsmarktver-
waltungen in ihrer Organisation und ihren Leistun-
gen auf den demografischen Wandel reagieren?



Dr. Christoph Jungwirth
Projektmanagement und Beratung

14:00–14:45 h **Kommunikationspause**
mit frischem Obst, Miniplunder, Blechkuchen
und Erfrischungen

14:45–16:30 h **Thementische**
**Vermittlung in Arbeit nicht nur für Personen
mit Migrationsgeschichte**

Thementisch 1
**Mit digitalen Tools den Jobturbo für inno-
vative Projekte, Geschäftsmodelle und zur
Prozessoptimierung nutzen**

Mit fertig zertifizierten AZAV-Maßnahmen den
Jobturbo umsetzen und schneller integrieren!



Alexander Coerdts
Beauftragter des Vorstands für Innovationen, Jobnet.AG

Thementisch 2
**Mit praxisorientierte Aktivitäten
den Jobturbo zünden**

mit wenig Aufwand viel erreichen



Heiko Denzer
Arbeitgeberservice, Berufliche Weiterbildung
und Rehabilitation, Jobcenter Kusel



Michael Krebs
Jobcenter Rheingau-Taunus-Kreis



Friedrich Schreiber
Leiter JobNETZWERK und JobZENTRALE Deutschland, Jobnet.AG

Thementisch 3
**Potenziale erkennen
und die Zukunft gestalten**

Projektberichte aus der praktischen Arbeit mit
Menschen mit Migrationsgeschichte und dem
Zukunftsprofil.



Astrid Hofstädter
Verkauf & Öffentlichkeitsarbeit,
vamos - Verein zur Integration, Burgenland (Österreich)



Bettina Neuhaus
Gemeinnütziges Beschäftigungsprojekt,
vamos - Verein zur Integration, Burgenland (Österreich)



Dr. Jochen Werner
Projektmanagement und Beratung, Jobnet.AG

Thementisch 4
Aller Anfang ist schwer – oder auch nicht?

Leichter und dynamischer Lernen mit der
Jobnet.AKADEMIE – Einblicke in das neue
Schulungskonzept zur JobIMPULS Methode.



Dr. phil. Regina Weißmann
Fachbereich: Psychologische Diagnostik und Intervention,
KU Eichstätt-Ingolstadt / OrBIS Organisation Bildung Sozial-
forschung GmbH



Franziska Pockcerwinski, M.A.
Prozessbegleitung & Beratung,
JobIMPULS Methode, Jobnet.AG

Thementisch 5
**CODE.FUSION – Brücken bauen,
Talente entfesseln**

Qualifizierungsinitiative für Asylbewerbende



Marion Urbanides
Geschäftsleitung, CODERS.BAY

16:45–17:15 h **Blitzlicht**
Die Kernsätze aus den Thementischen

19:00–19:30 h **Sektempfang**
anlässlich des 10-jährigen Jubiläums der Jobnet.AG

19:30–21:30 h **Gemeinsames Abendessen**
Die Jobnet.AG lädt zum urigen und geselligen
Ausklängen des Tages bei Speis und Trank ein.



2. Tag / Freitag / 24. Mai 2024

08:30–09:00 h **Ankunft und kollegialer Austausch**
mit Mini-Sandwiches, Brezen, Butterbrezen,
frischem Obst und Erfrischungen

09:00–09:15 h **Begrüßung
und Einführung in das Tagesprogramm**



Dr. Christoph Wesselmann
Vorstand Jobnet.AG

09:15–10:00 h **Praxisbericht
„KI in der Integrationsarbeit“**
Einblicke in das Projekt der Fachhochschule Kiel
und des Jobcenters Kiel



Constanze Talevski, M.Sc.
Projektleiterin, FuE-Zentrum Fachhochschule Kiel

10:00–10:45 h **Vortrag
„Nachhaltige berufliche Eingliederung
von geflüchteten Menschen im deutschen
Arbeitsmarkt“**



Ein Blick auf die Migrations- und Arbeitsmarkt-
forschung durch das IAB
Dr. Sekou Keita
Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der
Bundesagentur für Arbeit (IAB)

10:45–12:30 h **Thementische
Vermittlung in Arbeit nicht nur für Personen
mit Migrationsgeschichte**

Thementisch 6
**Prozessoptimierung & Qualitätssteigerung
durch den Einsatz von Jobnet.CHANGE und
der JobIMPULS Methode**
Erfahrungen aus der Praxis von Trägern



Dipl.-Sozialpäd. Tanja Göbel
Projektmanagerin Geschäftsentwicklung, gsm GmbH



Franziska Pockcerwinski, M.A.
Prozessbegleitung & Beratung,
JobIMPULS Methode, Jobnet.AG



Björn Holste
Strategischer Berater & Experte für
Geschäftsfeldentwicklung, Jobnet.AG

Thementisch 7
**Plattform zur Gewinnung internationaler
Fachkräfte der Austrian Business Agency
(ABA)**



Einblicke in das Migrationsportal ABA Talent Hub
Johann Aigner, M.Sc.
Stellvertretender Abteilungsleiter,
Austrian Business Agency (ABA)



Angelika Köpf, PGC MA MA
Key Account international Students,
Austrian Business Agency (ABA)



Dr. Christoph Wesselmann
Vorstand, Jobnet.AG

Thementisch 8

M-Check+ vereint Expertentum aus den
Bereichen berufliches und gesundheitliches
Coaching, um die Arbeitsmarktintegration
von Menschen zu revolutionieren.



Waldemar Schneider
Geschäftsleitung & Bereichsleitung, gsm GmbH



Christoph Greifenstein, M.A.
Leitung Bildungsträger, MEDIAN AGZ Düsseldorf



Dipl.-Päd. Maike Schwind
Geschäftsleitung & Bereichsleitung, gsm GmbH



Tobias Schönfeld, M.A.
Geschäftsbereichsleiter strategische Beratung, Jobnet.AG

Thementisch 9

**Kompetenzen ermitteln und Jobs finden
mit Migrant:innen**

Integrationsarbeit mit ChatGPT und der JobIMPULS
Methode



Karin Kern-Kovar
Trainerin, Job-TransFair, Wien



Andreas Maresch
Trainer, Job-TransFair, Wien



Sanela Veric
Projektmanagement und Beratung Österreich, Jobnet.AG

Thementisch 10

**Gesundheit für alle –
Prävention einfach gemacht**

Smarte Beratungsunterstützung: unkompliziert Ge-
sundheitsrisiken erkennen – rechtzeitig geeignete
Maßnahmen einleiten



Annette Grimmel-Bruhns, M.A.
Projektleiterin, JC Pro Arbeit Kreis Offenbach



Dr. phil. Regina Weißmann
Fachbereich: Psychologische Diagnostik und Intervention,
KU Eichstädt-Ingolstadt / OrBiS Organisation Bildung Sozial-
forschung GmbH



Corinna Busacker, M.Sc.
Projektmanagement und Beratung, Jobnet.AG

12:45–13:15 h **Blitzlicht
Die Kernsätze aus den Thementischen**

13:15–13:30 h **Zusammenfassung –
Bewertung – Ausblick**



Dr. Christoph Wesselmann
Vorstand, Jobnet.AG

13:30 h **Ende der Veranstaltung**



Keynote

Deutsch, Arbeit, Respekt

Der oberösterreichische Weg zur
Arbeitsmarktintegration von Menschen
mit Migrationsgeschichte.



Der **demografische Wandel** und die starken **Flüchtlingsbewegungen** der letzten Jahre sind **zentrale Herausforderungen unserer Gesellschaft**. Dabei helfen uns extreme Positionen nicht weiter. Einzig ein **pragmatischer und lösungsorientierter Zugang** mit Hausverstand kann Abhilfe schaffen und gleichzeitig zu einer erfolgreichen Integration führen. Ich bin davon überzeugt, dass unser Zusammenleben auf Rechten und Pflichten fußt. Im oberösterreichischen Integrationsressort wurde daher eine klare Leitlinie verankert: Wer zu uns kommt und bei uns leben möchte, der muss das nach zentralen Prinzipien der Aufnahmegesellschaft tun. Das bedeutet: Das **Erlernen der deutschen Sprache**, die **Aufnahme einer Arbeit** sowie der **Respekt** gegenüber unseren Werten und angestammten Traditionen.

Wer bereit ist, diese Prinzipien anzuerkennen, dem stehen jegliche Chancen offen. Der sprichwörtliche Aufstieg vom Tellerwäscher zum Millionär bekommt in der (ober-)österreichischen Integrationspolitik eine neue Bedeutung. Der „**Austrian Dream**“ – unser Aufstiegs- und Leistungsversprechen. Ein pragmatischer Zugang, fernab von linken Träumereien und rechter Hetze, die weder unserem Zusammenleben noch den Einwanderern nützt.

Zentraler Schlüssel zu unserer Gesellschaft und Grundlage für ein gelingendes Zusammenleben ist das **Erlernen der deutschen Sprache**, davon bin ich überzeugt. Dabei verfolgen wir auch einen sehr konsequenten Weg der Verpflichtung und haben als bisher einziges Bundesland eine **Deutschpflicht in der Sozialhilfe verankert**. Mit Erfolg – seither ist die Anzahl der Bezieher weiter gesunken. Das Einfordern auf der einen Seite bedingt gleichzeitig ein entsprechendes Angebot. Dieser Verantwortung kommen wir mehr als nach. Seit der Übernahme des Ressorts wurde die **Anzahl der Deutschkursplätze in Oberösterreich verdoppelt**.

Ein wesentlicher Teil der Integration ist die **Qualifizierung für den Arbeitsmarkt**. Arbeit schafft Sinn, ermöglicht ein eigenverantwortliches und selbstbestimmtes Leben. Umso wichtiger ist es, dass wir aner-

kannte Flüchtlinge, die in Österreich bleiben werden, für den Arbeitsmarkt qualifizieren: Sieben von zehn Syrern im Bereich der Grundversorgung sind Analphabeten und bleiben mit einer 80 %-igen Wahrscheinlichkeit bei uns. Wenn dann gleichzeitig der Anteil der nicht-österreichischen Sozialhilfebezieher beispielsweise in Oberösterreich bei 45% liegt und jeder vierte Sozialhilfebezieher Asylberechtigter ist, zeigt das einen Systemfehler auf: im Großteil der Fälle führt der Weg aus dem Asylverfahren in die Arbeitslosigkeit oder Sozialhilfe.

Hier müssen wir Konsequenzen ziehen, und das haben wir in Oberösterreich getan: In einem **Pilotprojekt qualifizieren wir syrische Asylwerbende** bereits in der Grundversorgung für den späteren Eintritt in den Arbeitsmarkt. Das bedeutet für uns aber nicht, den Arbeitsmarkt für Asylwerber zu öffnen, was ein weiterer Pull-Faktor und die Öffnung der Hintertür für illegale (Wirtschafts-)Migration wäre. Diese Öffnung lehne ich klar ab.



Dr. Wolfgang Hattmannsdorfer
Landesrat für Soziales, Integration
und Jugend Oberösterreich
Tel.: +43 732 7720-17 300
lr.hattmannsdorfer@ooe.gv.at





Impulsvortrag

„Wir werden weniger und wir werden vielfältiger“

Wie können Bildungsträger und Arbeitsmarktverwaltungen in ihrer Organisation und ihren Leistungen auf den demografischen Wandel reagieren?



Heute möchte ich mit Ihnen über die **Herausforderungen des demografischen Wandels** sprechen und wie Bildungsträger sowie Arbeitsmarktverwaltungen darauf reagieren können.

Der demografische Wandel betrifft uns alle, doch seine Auswirkungen sind vielen nicht bewusst. Die Erwerbsbevölkerung des Jahres 2040 ist bereits heute geboren oder eben nicht. Diese Veränderungen sind unumkehrbar und betreffen sowohl Deutschland als auch Österreich. Ohne Zuwanderung wird die Bevölkerung in vielen Ländern sinken, besonders die Zahl der Erwerbsfähigen.

Bis 2050 wird die Zahl der über 65-Jährigen in Deutschland und Österreich steigen, während die Erwerbsbevölkerung schrumpft. Es ist ein Problem, das wir nicht ignorieren können. Auch in einigen EU-Ländern wird ein **Rückgang der erwerbsfähigen Bevölkerung** erwartet. Insbesondere die osteuropäischen Länder werden qualifizierte Arbeitskräfte verlieren. Der **Arbeitskräftemangel könnte durch KI gemildert werden**, doch in vielen Bereichen bleibt menschliche Arbeitskraft unerlässlich.

Die Prognosen zur Weltbevölkerung wurden in den letzten Jahren nach unten revidiert. **Bis 2100 wird die Weltbevölkerung voraussichtlich deutlich schrumpfen**, insbesondere in Europa und Asien. Nur in Afrika südlich der Sahara sowie in Nordafrika und Vorderasien wird die Bevölkerung wachsen.

Gleichzeitig sehen wir einen **Trend zu Teilzeitarbeit**, insbesondere bei Frauen. Dies hat verschiedene Ursachen wie Kinderbetreuung und gesellschaftliche Werte. Obwohl die Erwerbstätigenzahl steigt, arbeiten wir heute weniger Stunden pro Woche als vor der Pandemie.

Ein weiterer wichtiger Punkt ist die **zunehmende Vielfalt der Arbeitskräfte**. In Österreich liegt der **Anteil der im Ausland Geborenen** an der erwerbsfähigen Bevölkerung bei **27,1%**, was deutlich über dem EU-Durchschnitt liegt. Dies stellt eine **Herausforderung**, aber auch eine **Chance** dar.

In dieser Situation sind **Strategien zur Erhöhung des Arbeitsangebots notwendig**. Dazu gehören die **Reduzierung der Teilzeitarbeit**, **steuerliche Anreize**, bessere **Kinderbetreuungsangebote** und eine **höhere Erwerbsbeteiligung von Frauen und Älteren**. Auch die **Anerkennung ausländischer Bildungsabschlüsse** muss vereinfacht, qualifizierte **Zuwanderung systematisch gefördert** und der **Arbeitsmarktzugang für Asylbewerber** mit hoher Anerkennungswahrscheinlichkeit erleichtert werden.

Arbeitsmarktverwaltungen werden zukünftig daran gemessen werden, dass Arbeitsangebot verfügbar ist, sei es durch Migration, Rekrutierung im Ausland oder Programme, die Arbeitskraftreserven aktivieren. **Flexibilität** und **Individualisierung der Fördermaßnahmen** sind dabei entscheidend.

Bildungsträger sollten die **Zusammenarbeit mit Drittstaaten ausbauen** und **Deutschkurse mit beruflicher Qualifizierung kombinieren**. Ein schneller Einstieg in den Arbeitsmarkt durch **kurze Qualifizierungen** und **nebenberufliches Deutschlernen** ist wichtig. Diese Maßnahmen erfordern eine Haltung der Offenheit und Inklusion.

In diesem Sinne sollten wir zusätzlich zu den bestehenden Aufgaben der Langzeitarbeitslosenverwaltung **aktiv auf die neuen Herausforderungen reagieren**. Nur so können wir auch in Zukunft wichtige gesellschaftliche Beiträge leisten.



Dr. Christoph Jungwirth
Projektmanagement und Beratung
Tel.: +43 664 2108156
office@christophjungwirth.eu



DOWNLOAD FOLIEN



Thementisch 1

Mit digitalen Tools den Jobturbo für innovative Projekte, Geschäftsmodelle und zur Prozessoptimierung nutzen

Mit fertig zertifizierten AZAV-Maßnahmen den Jobturbo umsetzen und schneller integrieren!

Wie können wir die Herausforderung bewältigen, die **Erstintegration von Geflüchteten** in den Arbeitsmarkt **schnellstmöglich umzusetzen**?

Arbeitsmarktakteure haben erstmals die Möglichkeit, die **gesamte Prozesskette** des arbeitnehmerorientierten Integrationsprozesses abzubilden. Ein Baustein sind **Maßnahmen zur Aktivierung** und beruflichen Eingliederung für Bildungsträger sowie Jobcenter.

Lernen Sie die Möglichkeiten und Vorteile des Einsatzes von bereits **fertig AZAV zertifizierten Maßnahmen** kennen: schnelle Umsetzung, zielgruppenflexibler Einsatz, Kosteneinsparung bei der Konzeption, Aus- und Weiterbildung Ihrer beratenden Mitarbeitenden, Integrierung in Ihre bestehenden Prozesse. Passend für die

Umsetzung in ausgeschriebenen Maßnahmen vom Jobcenter oder im Einzelcoaching beim Maßnahmen- und Bildungsträger.

Fazit: Im Thementisch 1 wurden „schlüsselfertig“ zertifizierte Maßnahmen vorgestellt. Vor dem Hintergrund der Jobturbo-Initiative der Bundesregierung stieß insbesondere die Maßnahme Jobnet.kompakt auf besonderes Interesse. Neben der Verfügbarkeit der Maßnahmen in verschiedenen Sprachen wurde erörtert, inwieweit eine solche Maßnahme auch direkt im Jobcenter durchgeführt werden kann. Auch CuraSkill, eine Eignungsfeststellungsmaßnahme für Pflegeberufe, kam gut an. Weitere Diskussionspunkte waren aktuelle Referenzprojekte und Preise.

Jobnet kompakt
AZAV zertifizierte Maßnahme

Jobnet Potenzialscreening
AZAV zertifizierte Maßnahme

Jobnet Sofortangebot
AZAV zertifizierte Maßnahme

Jobnet LevelUp
AZAV zertifizierte Maßnahme

Jobnet CuraSkill
AZAV zertifizierte Maßnahme

1. Herausforderungen, Anforderungen und Rahmenbedingungen

- › Wie können wir als Arbeitsmarktakteure die Herausforderung bewältigen, die Erstintegration von Geflüchteten in den Arbeitsmarkt schnellstmöglich umzusetzen?

2. Strategie, genutzte Produkte und Lösungen

- › Ein Teil der Lösung – unser Maßnahmenportfolio: Die **gesamte Prozesskette** des arbeitnehmerorientierten Integrationsprozesses kann durch bereits **fertig AZAV zertifizierte Maßnahmen** abgebildet werden.

3. Praxiserfahrungen, Überblick und Projektstand

- › Das **mehrsprachige Sofortangebot** – unsere Maßnahme zur Stärkung der Eigenbemühungen mittels eines auf die Bedarfe der Kund:innen angepassten individualisierten Stellenlinks – befindet sich bei zahlreichen Jobcentern im Direkt-Einsatz.
- › Die im letzten Quartal 2023 speziell für den Personenkreis Menschen mit Migrationsgeschichte rezertifizierte **Jobnet.kompakt Maßnahme** – hier werden in 15 Sprachen Potenziale ermittelt, Handlungsempfehlungen gegeben und ebenfalls ein individualisierter Stellenlink bereitgestellt – ist bei verschiedenen Bildungsträgern angelaufen.



Beispiel 1: **Jobnet kompakt** – rasch fit für den Arbeitsmarkt. In Ukrainisch verfügbar – Zukunftsprofil inkludiert.



Beispiel 2: **CuraSkill** – zweistufige Feststellungs- und Vorbereitungsmaßnahme für Pflegeberufe

4. Wichtige Empfehlungen, Erfahrungen und Wissenswertes

- › saubere Bedarfsermittlung
- › Commitment zwischen Auftraggeber und Auftragnehmer herstellen
- › Vorlage zur Zertifizierung auf die lokalen Gegebenheiten übertragen
- › Durchstarten!



DOWNLOAD FOLIEN



WEITERE INFOS



Alexander Coerdts
Beauftragter des Vorstands
für Innovationen, Jobnet.AG
Tel.: +49.30.5770012-30
ac@jobnet.ag





Thementisch 2

Mit praxisorientierten Aktivitäten den Jobturbo zünden

Mit wenig Aufwand viel erreichen.

Der Dreh- und Angelpunkt ist die **multilinguale** (15 Sprachen) Online-**JobZENTRALE**, die tagesaktuell nahezu alle Stellenangebote der Region im Blick hat. Das **Sofortangebot** mit **individuellem Stellenlink** liefert den Suchenden die für sie passenden Stellen in ihrer Sprache – auch über das Smartphone und Tablet abrufbar. Der ausführliche **mehrsprachige Hilfebereich** sowie das responsive Design ermöglichen es allen Arbeitssuchenden, **jederzeit ortsungebunden** ihren **eigenen Bewerbungsprozess zu steuern**.

Ein optionaler **Datenimport** aus Fachverfahren und Zugänge für Fallmanager und beauftragte Dritte, ermöglichen einen **schnellen Austausch aller Beteiligten**. Natürlich **datenschutzkonform** per Mail, SMS, Chat oder Videokonferenz. Funktionen wie **Monitoring- und Controllingtools**, **Online-Bewerbungen**, **individuelle Bewerbungsprofile** und **Terminkalender** unterstützen und managen den **individuellen Inte-**

grationsprozess der Arbeitssuchenden. Arbeitgebende haben die Möglichkeit, Personalsuchanzeigen einzustellen und direkt Profile von Bewerbenden zu suchen.

Fazit: Die Diskussion im Zusammenhang mit den präsentierten Projekten zum Thema "Jobturbo" hat gezeigt, dass es speziell bei der Integration von Geflüchteten in den Arbeitsmarkt entscheidend ist, die Sprachbarrieren durch die Multilingualität in den eingesetzten Tools schnell zu überwinden. Angesichts der Komplexität der benötigten Sprachversionen kommen nach Ansicht der Teilnehmer:innen des Thementisches nur von Muttersprachler:innen entwickelte Lösungen in Frage, die von Geflüchteten auch sofort in ihrer Sprache genutzt werden können. Automatisierte Translator-Lösungen genügen diesem Anspruch nicht, da sie bei seltener gesprochenen Sprachen (wie Farsi, Dari, Ukrainisch) eher zur Verwirrung beitragen.



1. Herausforderungen, Anforderungen und Rahmenbedingungen

- › großer Zeitdruck für alle Beteiligten durch politische Priorisierung
- › verschiedene Akteure mit unterschiedlichen Vorstellungen
- › Notwendigkeit, schnell messbare Ergebnisse zu generieren

2. Strategie, genutzte Produkte und Lösungen

- › regionaler Stellenmarkt tagesaktuell verfügbar
- › JobZENTRALE – Sofortangebot – individueller Stellenlink
- › online und mobile first
- › eine Plattform für alle Akteure

3. Praxiserfahrungen, Überblick und Projektstand

- › große Eigenmotivation vieler Geflüchteter
- › Akteure mit unterschiedlichem Rollenverständnis
- › Projekte haben unterschiedliche Lernkurven

4. Wichtige Empfehlungen, Erfahrungen und Wissenswertes

- › bei der Planung messbare Ziele definieren
- › mehrstufiges Vorgehen unerlässlich
- › zielgruppenorientierte Ansprache berücksichtigen



DOWNLOAD FOLIEN



WEITERE INFOS



Heiko Denzer
 Arbeitgeberservice, Berufliche Weiterbildung und Rehabilitation, Jobcenter Kusel
 heiko.denzer@KV-KUS.de
 Tel.: +49.6381.99698-110



Michael Krebs
 Standortleiter KJC Bad Schwalbach, Teamleiter Fallmanagement
 m.krebs@rheingau-taunus.de
 Tel.: +49.6124.510721



Friedrich Schreiber
 Leiter JobNETZWERK und JobZENTRALE Deutschland, Jobnet.AG
 Tel.: +49.30.5770012-70
 fs@jobnet.ag





Thementisch 3

Potenziale erkennen und die Zukunft gestalten

Projektberichte aus der praktischen Arbeit mit Menschen mit Migrationsgeschichte und dem ZukunftsProfil

Das ZukunftsProfil ist ein **innovatives Online-Tool zur Potenzial- und Handlungsfeldanalyse** mit direktem Bezug zum **regionalen Arbeitsmarkt**. Durch gezielte Analysen werden Potenziale identifiziert, passgenaue Handlungsempfehlungen für den Arbeitsmarkt abgeleitet und direkt mit dem regionalen Stellenmarkt verbunden. Dabei überwindet das ZukunftsProfil nicht nur Sprachbarrieren, sondern entlastet auch Arbeitssuchende und Beratende auf vielfältige Weise: **in unter 60 Minuten** zum Ergebnis – **in 15 Sprachen** von überall aus nutzbar.

Erfahren Sie, wie das ZukunftsProfil in den Pilotprojekten erfolgreich eingesetzt wird. Diskutieren Sie mit uns und unseren **Expert:innen aus der Praxis** und lassen Sie sich von den vielfältigen Einsatzmöglichkeiten dieser Potenzial- und Handlungsfeldanalyse inspirieren.

Fazit: Im Rahmen des Thementisches wurde das große Interesse an passenden Unterstützungsmöglichkeiten, vor allem zur Überwindung der Sprachbarriere sowie zur Bereitstellung einer strukturierten Informationsgrundlage für die Beratung (nicht nur) von Menschen mit Migrationsgeschichte, deutlich. Im regen Austausch wurden intensiv Chancen und Möglichkeiten des ZukunftsProfils vor dem Hintergrund der praktischen Anwendung im vom Verein Vamos gestarteten Pilotprojekt mit ukrainischen Frauen diskutiert. Insbesondere die Kompaktheit, Mehrsprachigkeit, vergleichsweise kurze Bearbeitungsdauer (ca. 60 Minuten) sowie die Bereitstellung des Stellenlinks haben bei vielen Teilnehmenden sehr positiven Anklang gefunden.



1. Herausforderungen, Anforderungen und Rahmenbedingungen

- › Projekt „Ready to start“ für geflüchtete Frauen aus der Ukraine
- › eine erste Orientierung für den österreichischen Arbeitsmarkt bieten
- › Sprachhindernisse überwinden
- › ein Gefühl des Ankommens vermitteln und eine nachhaltige Integration ermöglichen

2. Strategie, genutzte Produkte und Lösungen

- › Einsatz des ZukunftsProfils und der JobIMPULS Methode
- › individuelle Ressourcen, Potenziale und Ziele erfassen
- › gemeinsam die möglichen Schritte zur schnellen und nachhaltigen Integration erarbeiten

3. Praxiserfahrungen, Überblick und Projektstand

- › endgültiger Start Pilotprojekt am 3. Juni 2024 – zunächst bis 29.11.2024
- › Arbeiten haben schon begonnen
- › erste Erfahrungen für die Arbeiten mit dem ZukunftsProfil liegen vor

4. Wichtige Empfehlungen, Erfahrungen und Wissenswertes

- › der einfache Aufbau des ZukunftsProfils, die Mehrsprachigkeit und die schnelle Durchführung bieten einen sehr guten Beratungseinstieg
- › das Ergebnis des ZukunftsProfils bietet ein transparentes Bild über die aktuelle Situation und die sich daraus ergebenden Möglichkeiten



ZukunftsProfil

Potenziale. Ziele. Wege.

Basisanalyse
für Olha Ukraine

powered by **jobnet.CHANGE**

Sehr geehrte Olha Ukraine,

Sie haben am **05.12.2023** den Fragebogen zum **ZukunftsProfil** ausgefüllt. Hier sind Ihre Ergebnisse:

Ergebnisübersicht

Potenziale & Ressourcen	Entwicklungsbereiche
<ul style="list-style-type: none"> ★ Veränderungsmotivation ★ Anstrengungsbereitschaft ★ Selbstlernkompetenzen ★ Gesundheitliche Voraussetzungen ★ Belastbarkeit/Misserfolgstoleranz 	<ul style="list-style-type: none"> ☆ Sprachkompetenzen Deutsch ☆ Berufliche Präferenzen ☆ Mobilität ☆ Berufsausbildung ☆ Überzeugung, selbst etwas an der Situation ändern zu können

Wie kann Ihr Weg aussehen?

Die Ergebnisse Ihrer Antworten auf den Fragebogen legen nahe, dass es ggfs. sinnvoll sein kann, folgende Bereiche in den Blick zu nehmen:

Sprachförderung
Deutsch



Qualifizierung mit
anschließender
Vermittlung



Direktvermittlung



⚠️ Dieser Bericht ist eine Zusammenfassung Ihrer Antworten auf den ZukunftsProfil-Fragebogen. Der Bericht kann als **Orientierungshilfe** und **Einstieg in eine Beratung** dienen. Ihre Beraterin kann Sie dabei unterstützen, Ihre Situation noch genauer zu betrachten und kann dabei helfen herauszufinden, welche **Unterstützungsmöglichkeiten** es für Sie möglicherweise gibt. Das Ziel ist es, dann einen **individuell passenden Weg** in Richtung **Arbeitsmarkt** zu finden.

ZukunftsProfil vom **05.12.2023**
strukturelle Potenzialanalyse für
Beraterin:
durchführende Organisation

Modul 1 (Grundlagenmodul)
Olha Ukraine
Dr. Jochen Werner
jobnet.AG

jobcenter 
Musterhausen

1



DOWNLOAD FOLIEN



WEITERE INFOS



Astrid Hofstädter

Verkauf & Öffentlichkeitsarbeit,
vamos – Verein zur Integration,
Burgenland (Österreich)

Tel.: +43. 664. 88328422
astrid.hofstaedter@vereinvamos.at



Bettina Neuhaus

Gemeinnütziges Beschäftigungspro-
jekt, vamos – Verein zur Integration,
Burgenland (Österreich)

Tel.: +43. 664. 88328430
bettina.neuhaus@vereinvamos.at



Dr. Jochen Werner

Projektmanagement und Beratung,
Jobnet.AG

Tel.: +49.30.5770012-63
jw@jobnet.ag



Thementisch 4

Aller Anfang ist schwer – oder auch nicht?

Leichter und dynamischer Lernen mit der Jobnet.AKADEMIE – Einblicke in das neue Schulungskonzept zur JobIMPULS Methode

Erhalten Sie von Dr. Regina Weißmann, der wissenschaftlichen Beraterin für die Jobnet.AKADMIE, erste Einblicke in die **neue und innovative Erweiterung des Schulungskonzepts zum Thema JobIMPULS Methode**. Ein neuer modularer Aufbau ermöglicht ab sofort eine bedarfsgerechte Durchführung und methodische Vielfalt für unterschiedliche Aufgabentypen.

Bei der Vorstellung von exemplarischen Modulen und **konkreten Anwendungs- und Fallbeispielen** erhalten Sie einen guten Überblick über das ergänzende digitale Schulungskonzept der Jobnet.AKADMIE.

Fazit: Dr. Regina Weißmann von der Universität Eichstätt Ingolstadt stellte die Erweiterung des Portfolios der Jobnet.AKADEMIE und das neue digitale Schulungskonzept vor. Es wurden Inhalte, Zielgruppen für Fallbeispiele sowie die mediale Aufarbeitung ausführlich diskutiert, wobei besonders die digitalen und analogen Materialien eine positive Rückmeldung erhielten. Auch das Konzept der kollegialen Fallberatung wurde positiv bewertet, wobei der Bedarf an gut ausgebildeten Beratenden betont wurde.

Insgesamt zeigten die Teilnehmenden großes Interesse und Zustimmung für die vorgestellten Konzepte und bekräftigten die Notwendigkeit einer vielfältigen und gut unterstützten Schulungsinfrastruktur.



DOWNLOAD FOLIEN



WEITERE INFOS



1. Herausforderungen, Anforderungen und Rahmenbedingungen

- › Schulung für den Einsatz der JobIMPULS Methode, die in einem breit gefächerten Kontext der beratenden und vermittelnden Tätigkeit eingesetzt wird
- › individuelle Lebenshintergründe der Klient:innen erfordern differenziertes Vorgehen in Beratungs- und Vermittlungssituationen
- › unterschiedliche Voraussetzungen und Vorkenntnisse bei den Berater:innen in der Arbeit mit der JobIMPULS Methode
- › variable Anpassung an Bedürfnisse hinsichtlich des Aufbaus und der Inhalte des Schulungskonzepts

2. Strategie, genutzte Produkte und Lösungen

- › digitalisiertes, interaktives Schulungsmaterial unter Einbettung in Moodle und die bestehende Jobnet.AKADEMIE Infrastruktur

- › modularisierter Aufbau zur Berücksichtigung verschiedener Bedarfe – allgemeine Grundlagenmodule und spezifische weiterführende Module
- › Möglichkeit zur integrierten Anwendung einzelner Schulungselemente in der Bearbeitung ausgewählter Kasuistiken und spezifischer Szenarien

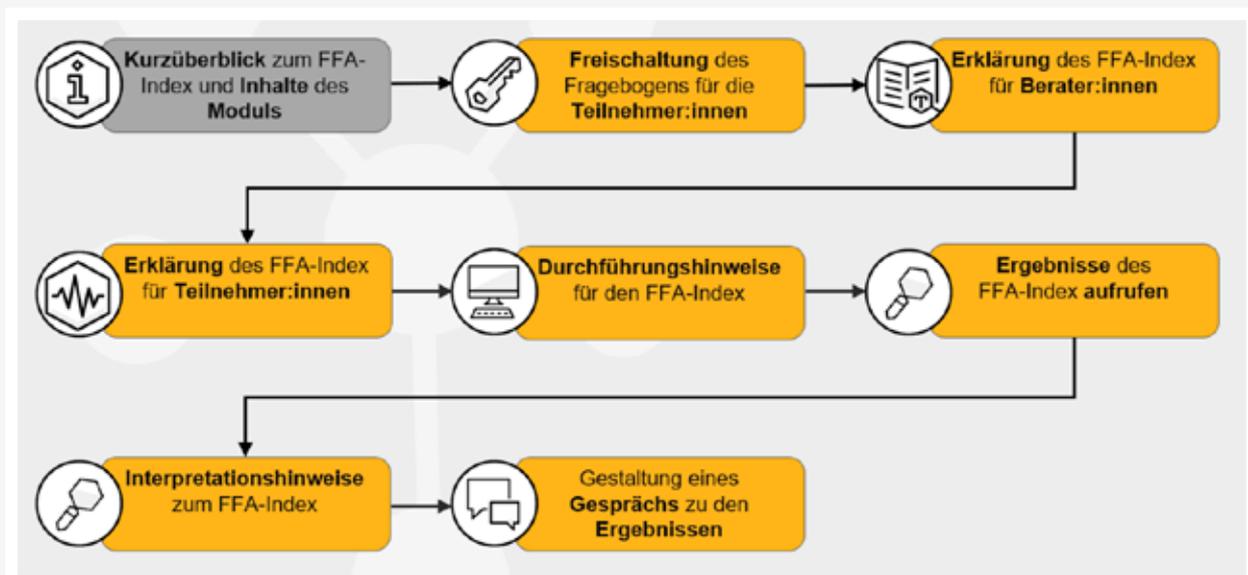
3. Praxiserfahrungen, Überblick und Projektstand

- › Die Ausarbeitung der multimedialen Schulungsmaterialien läuft parallel zur Sammlung relevanter Inhalte seitens der Anwender:innen der JobIMPULS Methode.

4. Wichtige Empfehlungen, Erfahrungen und Wissenswertes

- › Noch in diesem Jahr sollen erste Module zur Erprobung bereitgestellt werden.

Exemplarische Inhalte am Beispiel des Moduls FFA-Index (Fit Für Arbeit-Index): Die Module vereinen die Behandlung relevanter technischer Aspekte, vorbereitende Tätigkeiten, Durchführung, Auswertung und Interpretation sowie die gezielte Nutzung der Ergebnisse im Rahmen eines Beratungs- oder Coachinggesprächs. Beim FFA-Index handelt es sich um eine ICF-basierten Selbsteinschätzung zur Erfassung der individuellen Arbeitsfitness.



Dr. phil. Regina Weißmann
Psychologische Diagnostik und Intervention, KU Eichstätt-Ingolstadt / OrBiS Organisation Bildung Sozialforschung GmbH
Tel.: +49. 8421. 93-21361
regina.weissmann@ku.de



Franziska Pockcerwinski, M.A.
Leiterin Jobnet.AKADEMIE, Jobnet.AG
Tel.: +49.30.5770012-26
fp@jobnet.ag





Thementisch 5

CODE.FUSION – Brücken bauen, Talente entfesseln

Qualifizierungsinitiative für Asylbewerbende

CODE.FUSION ist ein **innovatives Projekt**, das Asylbewerber:innen in Oberösterreich die Möglichkeit bietet, **in sechs Monaten** Programmieren zu lernen und eine **Karriere in der IT-Branche** zu starten. Das Projekt ist eine **Initiative der Stadt Linz**, die in Zusammenarbeit mit der **renommierten Programmierschule CODERS.BAY** und verschiedenen sozialen Organisationen durchgeführt wird. Die Ausbildung wird von Deutsch- und Englischkursen begleitet und schafft eine echte Win-Win-Situation für alle Beteiligten.

Die **Teilnehmenden** erhalten eine wirkliche **Berufsperspektive** und einen Zugang zum Arbeitsmarkt, während der **Fachkräftemangel** in der IT-Branche verringert wird.

Fazit: Das Feedback der Teilnehmenden war durchwegs positiv und zeigte ein großes Interesse an unserem Projekt CODE.FUSION. Wichtige Diskussionspunkte waren der Auswahlprozess der Teilnehmenden, die Bedeutung eines stabilen Trainer:innenteams und die Frage der weiterführenden Coachingbegleitung nach Projektende. Unterschiede in der Beschäftigungsbewilligung für Asylwerbende zwischen Österreich und Deutschland wurden ebenfalls thematisiert. Der offene Austausch in angenehmer Atmosphäre unterstrich den Erfolg und die Relevanz des Projektes.



1. Herausforderungen, Anforderungen und Rahmenbedingungen

- › Unterschiedliche Nationalitäten und Sprachen sowie Bildungsniveaus treffen aufeinander
- › Unternehmen finden, welche bereit sind, den Absolvent:innen eine Chance zu geben
- › Finanzierungs- und Förderpartner:innen akquirieren

2. Strategie, genutzte Produkte und Lösungen

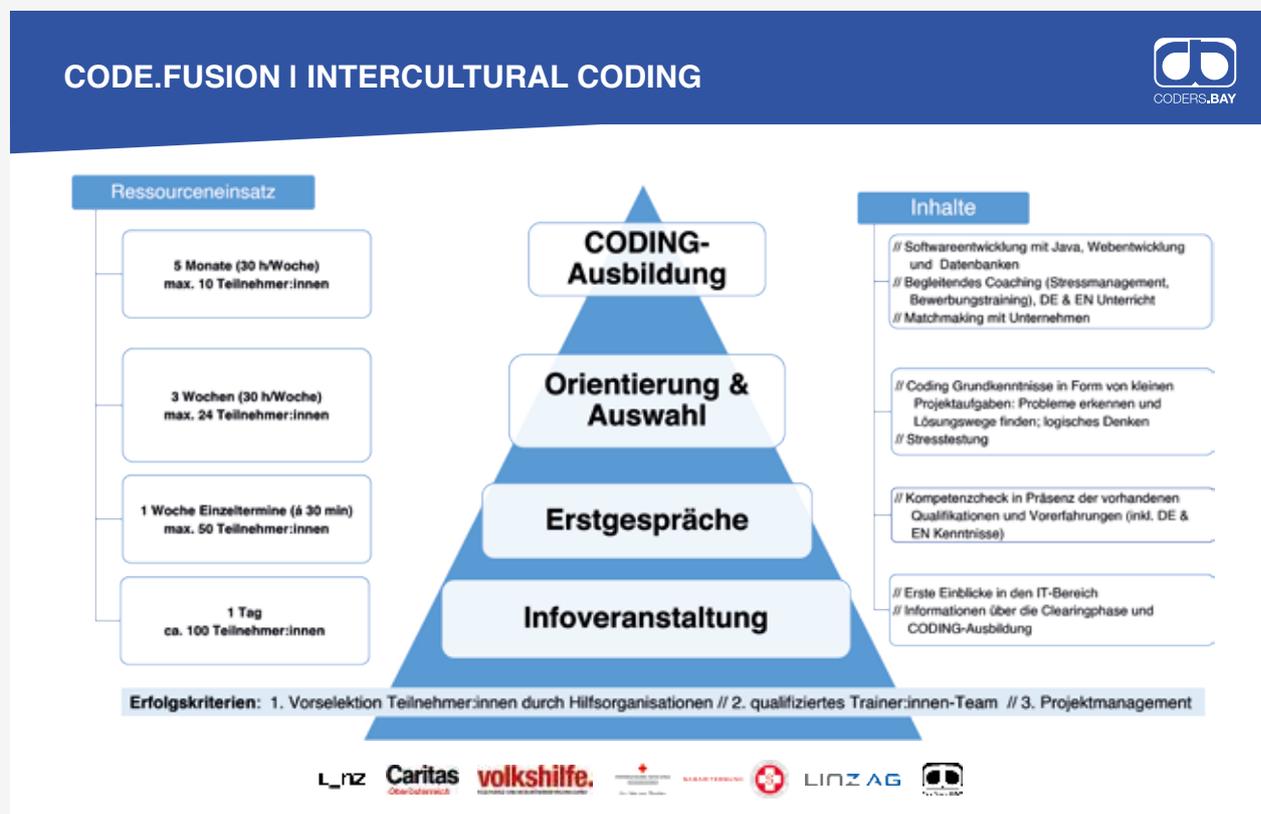
- › Praxisnaher und menschenzentrierter Ansatz
- › Begleitendes, intensives Coaching
- › Deutsch- und Englischunterricht sowie Bewerbungsunterstützung

3. Praxiserfahrungen, Überblick und Projektstand

- › Projekt befindet sich aktuell am Ende der Phase 2 – Projektarbeit, Matchmaking mit Unternehmen

4. Wichtige Empfehlungen, Erfahrungen und Wissenswertes

- › die Aufschließung der Teilnehmer:innen in der Phase 1 ist sehr ausschlaggebend für den weiteren Verlauf des Projektes



DOWNLOAD FOLIEN



WEITERE INFOS



Marion Urbanides
 Geschäftsleitung, CODERS.BAY
 Tel.: +43.664.8814 3494
 marion.urbanides@codersbay.at





WIR ZÜNDE DEN JOBTURBO

Fünf konkrete Projektideen
zur Umsetzung

ZukunftsProfil
Potenziale – Ziele –
Wege finden

weitere Infos und
Ansprechpartner



Service Desk
Sprachbarrieren
überwinden

AVGS-Maßnahmen
passend für
den Jobturbo

weitere Infos und
Ansprechpartner



Jobmessen
perfekt zur Aktivierung
von Arbeitgebern
und Geflüchteten

weitere Infos und
Ansprechpartner



**Transparenz
des regionalen
Arbeitsmarktes**
JobZENTRALE & Co.

weitere Infos und
Ansprechpartner



Praxisbericht

KI in der Integrationsarbeit

Einblicke in das Projekt
der Fachhochschule Kiel
und dem Jobcenter Kiel



Das Team der Fachhochschule Kiel unter der wissenschaftlichen Leitung von Prof. Dr. Stephan Schneider und der Projektleitung von Constanze Talevski setzt sich aus Personen in den Bereichen **Wirtschaftsinformatik, Neurowissenschaft, Psychologie und Betriebswirtschaftslehre** zusammen. Der Vortrag begann mit einer grundlegenden **Definition von Künstlicher Intelligenz (KI)**. KI bezeichnet die **Fähigkeit von Maschinen, menschenähnliche kognitive Funktionen wie Lernen, Problemlösung und Entscheidungsfindung auszuführen**. KI begegnet uns im Alltag in vielen Bereichen, darunter Sprachassistenten, personalisierte Empfehlungen, Navigation und Gesundheitswesen.

Ein zentrales Thema des Vortrags war das **Projekt „KI am Arbeitsmarkt“**, das vom Land Schleswig-Holstein gefördert wurde. Ziel dieses Projekts war die Entwicklung von KI-Anwendungen für den Arbeitsmarkt, um eine **bessere Zielgruppensegmentierung** und daraus resultierende **Handlungsempfehlungen** zu erzielen (Passung zwischen Maßnahmen und Kunden/Kundinnen). Das Projekt startete 2021 und lief bis Januar 2024. Es beinhaltete die Konzeption und Anpassung eines **Fragebogens** sowie die **Entwicklung einer Self-Organizing Map (SOM)**. Durch den Pretest (50 Personen) konnte eine Zielgruppensegmentierung mittels einer SOM durchgeführt werden. Die Großbefragung, die im Mai 2023 geplant war, konnte jedoch aufgrund **datenschutzrechtlicher Bedenken** nicht abgeschlossen werden. Diese Bedenken betrafen insbesondere die Freiwilligkeit der Teilnahme aufgrund des ungleichen Machtverhältnisses zwischen Kunden und Jobcenter.

Ein wichtiger Punkt des Vortrags war die Empfehlung, **KI als Assistenzsystem und nicht als Bedrohung** zu sehen. KI soll den Menschen unterstützen und nicht ersetzen.

Im Januar 2024 startete das Forschungsteam ein neues Projekt, ebenfalls gefördert vom Land Schleswig-Holstein. Ziel dieses Projekts ist die Passung zwischen Person und Organisation/Job in den Bereichen Recruiting, Onboarding und Mitarbeiterbindung. Hierbei handelt es sich um Kooperationen mit der Staatskanzlei

und weiteren namhaften Partnern. Der Vortrag hob die **Nachteile menschlicher Entscheidungsträger** hervor, wie Subjektivität, unfaire Entscheidungen, begrenzte Verarbeitungskapazität, Benachteiligung, Diskriminierung und daraus resultierende Fehlentscheidungen. **KI kann viele dieser Nachteile in Vorteile verwandeln.**

- **Objektivität:** KI-Systeme sind frei von persönlichen Vorurteilen und treffen Entscheidungen auf der Grundlage von Daten und festgelegten Kriterien.
- **Merkmalsbasierte Entscheidungen:** KI kann eine Vielzahl von Faktoren und Datenpunkten gleichzeitig berücksichtigen, was zu präziseren und umfassenderen Entscheidungen führt.
- **Ressourcenschonend:** Der Einsatz von KI kann Ressourcen wie Geld, Zeit und Energieaufwand schonen.
- **Humanistischer Ansatz:** Menschliche Berater können sich auf zwischenmenschliche Aspekte konzentrieren, während die KI datengestützte Analysen übernimmt.
- **Orientierung und Förderung:** KI analysiert Stärken und Schwächen und gibt personalisierte Empfehlungen zur Förderung und Weiterentwicklung.

Abschließend wurde betont, dass die Zusammenarbeit von Menschen und KI eine **gerechtere, entwicklungs- und gesundheitsfördernde Arbeitswelt** schaffen kann. Die Kombination aus menschlicher Empathie und KI-gesteuerter Effizienz kann uns in eine positive und innovative Zukunft führen.



Constanze Talevski B.Sc.
FuE-Zentrum FH Kiel GmbH,
Projektleitung, Projekt: KI und
Fachkräftemangel
constanze.talevski@fh-kiel.de
Tel.: +49 15566 886050



DOWNLOAD FOLIEN



WEITERE INFOS



Vortrag

Nachhaltige berufliche Eingliederung von geflüchteten Menschen im deutschen Arbeitsmarkt

Ein Blick auf die Migrations- und
Arbeitsmarktforschung durch das IAB

Demografische Entwicklungen führen zu einer absehbaren **Verringerung des Erwerbspersonenpotenzials**. Ohne Migration und bei konstanten Erwerbsquoten könnten dem Arbeitsmarkt zwischen 2020 und 2035 voraussichtlich **7,2 Millionen Personen weniger zur Verfügung** stehen (Fuchs et al., 2021).

Schon heute **behindert der Fachkräftemangel ca. 40% aller Unternehmen** in Deutschland. Die Stabilisierung des Erwerbspotenzials erfordert die **Aktivierung interner Potenziale**, u.a. auch die Potentiale von geflüchteten und zugewanderten Personen (KfW Research 2023).

Die **Erwerbsmigration aus Drittstaaten** kann zumindest den Übergang mildern:

- Deutschland ist für Erwerbsmigration grundsätzlich attraktiv und wird nach den USA und Kanada in Befragungen der Firma Gallup als beliebtestes Zielland genannt. Somit ist das Potential der Zuwanderung zu Erwerbszwecken erheblich.
- Allerdings hat Erwerbsmigration aus Drittstaaten bislang eine untergeordnete Rolle gespielt. Drittstaatsangehörige beklagen insbesondere Hürden wie Bürokratie, unzureichende Informationen und Schwierigkeiten bei der Jobsuche. Reformen der Einwanderungsgesetze könnten diese Umstände verbessern.

Seit 2015 wurde die Migration nach Deutschland hauptsächlich von **Flucht vor Krieg und gewaltsamen Konflikten** geprägt.

- Die Integration in den Arbeitsmarkt verläuft für Geflüchtete meistens langsamer als für andere Zuwanderungsgruppen. Die Gründe hierfür sind vielfältig.

Der **Unterstützungsbedarf** beim Erlernen der deutschen Sprache und bei der Arbeitssuche ist jedoch bei allen Migrationsgruppen **unabhängig von Zuzugsmotiv vorhanden**.

- Informationen zum Arbeitsmarkt werden meistens informell und über soziale Netzwerke vermittelt. Öffentlich zugängliche Informationsquellen wie Stellenbörsen und Ausschreibungen werden wenig genutzt.
- Digitale Instrumente und insbesondere künstliche Intelligenz können große Mengen an Informationen effizient und effektiv verarbeiten und verständlich darstellen. Damit bieten sie ein hohes Anwendungspotenzial, um diesen Herausforderungen zu begegnen.



Dr . Sekou Keita

Wissenschaftlicher Mitarbeiter,
Institut für Arbeitsmarkt- und
Berufsforschung der Bundesagentur
für Arbeit (IAB)

Migration, Integration und internationale
Arbeitsmarktforschung

sekou.keita@iab.de

Tel.: +49.911.179-1384



DOWNLOAD FOLIEN



WEITERE INFOS



Thementisch 6

Prozessoptimierung & Qualitätssteigerung durch den Einsatz von Jobnet.CHANGE und der JobIMPULS Methode

Erfahrungen aus der Praxis von Trägern

Die gsm GmbH nutzt seit April 2023 die **JobIMPULS Methode**, die ab Mai 2024 durch das **ZukunftsProfil** ergänzt wird. Diese Methode bietet **qualitativ hochwertige Coachingprozesse** und unterstützt sowohl Coachende als auch Beratende.

Die Einführung bringt jedoch Herausforderungen mit sich, wie die unternehmensweite Implementierung und zeitintensive Schulungen. Zur erfolgreichen Verankerung im Alltag sind **spezifische Konzepte und Vorlagen** erforderlich.

Eine **durchdachte Strategie und passende Lösungen** sind entscheidend. Die Rahmenbedingungen müssen eine flächendeckende Implementierung ermöglichen und die Methode wird in Zusammenarbeit mit der Jobnet.AG **kontinuierlich weiterentwickelt**.

Fazit: Tanja Göbel, Projektleiterin der gsm GmbH – einem deutschlandweit agierenden Bildungsträger – stellte bei ihrem Thementisch die Herausforderungen und Must-Haves für die erfolgreiche Implementierung von Jobnet.Change und insbesondere der JobIMPULS Methode vor. Sie wies unter anderem auf die Einbindung der Geschäftsführung, die langfristige und umfangreiche Projektplanung sowie die transparente Kommunikation mit allen Projektbeteiligten und Dritten hin. Eine erfolgreiche Projektumsetzung kann nur funktionieren, wenn alle Beteiligten von Anfang an Klarheit über die Ziele haben und an einem Strang ziehen. Ein kontinuierlicher Austausch zwischen gsm und der Jobnet.AG und ein permanentes Nachjustieren nach dem Anlauf des Projektes sind die Erfolgsgaranten für die Arbeit mit der JobIMPULS Methode bei gsm.

1. Herausforderungen, Anforderungen und Rahmenbedingungen

- JobIMPULS Methode passgenau und qualitativ hochwertig in allen Coachingprozessen einsetzen
- Rahmenbedingungen für eine erfolgreiche Implementierung unternehmensweit schaffen
- Konzepte, Prozesse und Vorlagen erstellen, um das Tool bestmöglich im Coaching-Alltag zu verankern, um Coachende und Beratende zu unterstützen
- Argumente für eine zeitintensive und fundierte Einführung der JobIMPULS Methode im Unternehmen

2. Strategie, genutzte Produkte und Lösungen

- Nutzung der JobIMPULS Methode bei der gsm GmbH seit April 2023
- Einsatz des ZukunftsProfils ab Mai 2024

3. Praxiserfahrungen, Überblick und Projektstand

- Einsatz der JobIMPULS Methode in 109 Projekten von insgesamt 381 Coachenden
- Gemeinsame konstante Weiterentwicklung der Anwendung mit der Jobnet.AG
- Erfolgreiche Einführung der Prozesse, Konzepte und Vorlagen

4. Wichtige Empfehlungen, Erfahrungen und Wissenswertes



DOWNLOAD FOLIEN



WEITERE INFOS



Dipl.-Sozialpäd. Tanja Göbel
 Projektmanagerin Geschäftsentwicklung, gsm GmbH
 Tel.: +49.431.2006960
 t.goebel@mein-gsm.de



Franziska Pockcerwinski, M.A.
 Leiterin Jobnet.AKADEMIE, Jobnet.AG
 Tel.: +49.30.5770012-26
 fp@jobnet.ag



Björn Holste
 Strategischer Berater & Experte für Geschäftsfeldentwicklung, Jobnet.AG
 Tel.: +49.30.5770012-55
 bh@jobnet.ag



Thematisch 7

Plattform zur Gewinnung internationaler Fachkräfte der Austrian Business Agency (ABA)

Einblicke in das Migrationsportal ABA Talent Hub

Das ABA-Portal, betrieben von der Austrian Business Agency (ABA), zielt darauf ab, **ausländische Fachkräfte aus Drittstaaten nach Österreich** zu holen. Die Vergabe erfolgte auf Basis einer mehrstufigen europaweiten Ausschreibung, die die Jobnet.AG gewonnen hat. Unter dem Namen „**Talent Hub**“ können sich sowohl Fachkräfte als auch Unternehmen registrieren, um Stellen oder Mitarbeiter zu suchen. Die **ABA organisiert internationale Veranstaltungen, um Fachkräfte zu gewinnen**, und **motiviert österreichische Unternehmen** dazu, **Stellen für ausländische Fachkräfte zu veröffentlichen**. Das Portal befindet sich derzeit im **Beta-Modus** und wird von der Jobnet.AG technisch betrieben. Die **ABA-Supporter** und **Administratoren** haben **Zugriff auf spezielle Konten**, um die **Nutzung zu analysieren** und zu optimieren.

Fazit: Die Austrian Business Agency stellte den Talent Hub vor, eine Plattform, die es internationalen Fachkräften und österreichischen Unternehmen ermöglicht, ihre offenen Stellen zu bewerben beziehungsweise ihre Qualifikationen zu präsentieren. Anhand der ESCO Berufsklassifizierung werden die Jobausschreibungen mit den Qualifikationen von internationalen Fachkräften abgeglichen und eine schnelle und einfache Kontaktaufnahme zwischen den beiden Nutzergruppen wird somit möglich.



DOWNLOAD FOLIEN



WEITERE INFOS

1. Herausforderungen, Anforderungen und Rahmenbedingungen

- › Weiterentwicklung der bestehenden Jobbörse zu einer **modernen Matching-Plattform** – dem WORK IN AUSTRIA Talent Hub.
- › Die ABA ist ein Tochterunternehmen des **österreichischen Bundesministeriums für Arbeit und Wirtschaft** und verbindet internationale Fachkräfte mit heimischen Unternehmen.
- › **ABA organisiert** die Services und **Marketing-Aktivitäten** in Österreich und definierten Zielmärkten.

2. Praxiserfahrungen, Überblick und Projektstand

- › Der Talent Hub steht in **Deutsch** und **Englisch** zur Verfügung.
- › Vorteile für österreichische Unternehmen: **kostenlose und einfache Suche** nach internationalen Fachkräften.

- › Die **Kommunikation** mit der Fachkraft erfolgt nur auf Initiative des Unternehmens.
- › **API-Schnittstellen** ermöglichen Unternehmen, ihre Jobausschreibungen automatisch einzuspielen.
- › Durch Veröffentlichung ihres Profils werden Fachkräfte für Unternehmen sichtbar.
- › Die **JobMAPS** zeigt, wo in Österreich Stellen ausgeschrieben sind.
- › Der Matching-Prozess basiert auf der **ESCO-Taxonomie** (European Skills, Competences, and Occupations Classification).

3. Wichtige Empfehlungen, Erfahrungen und Wissenswertes

- › Der Talent Hub ist ein einzigartiges Nischenprodukt, das sich nur an die beiden Zielgruppen internationaler Fachkräfte und österreichischer Unternehmen richtet.
- › Herausragend ist der „Matching“ Prozess (ESCO basiert).

➤ TALENT HUB-Zielgruppen



Johann Aigner, M.Sc.
Stellvertretender Abteilungsleiter, Austrian Business Agency (ABA)
j.aigner@aba.gv.at



Angelika Köpf, PGC MA MA
Key Account international Students, Austrian Business Agency (ABA)
a.koepf@aba.gv.at



Dr. Christoph Wesselmann
Projektleiter, Vorstand, Jobnet.AG
Tel.: +49.30.5770012-10
cw@jobnet.ag



Mag.a Marina Stanic, MSc
stellv. Projektleiterin, Projektmanagement und Beratung Österreich, Jobnet.AG
Tel.: +43.664.88201146
ms@jobnet.ag





Thementisch 8

M-Check+ Die Kraft der Synergien

Unser einzigartiges **Projekt „M-Check+“** vereint **Expertentum aus den Bereichen berufliches und gesundheitliches Coaching**, um die Arbeitsmarktintegration von Menschen zu **revolutionieren**.

Durch die gezielte Nutzung **innovativer Technologien der Jobnet.AG, individueller Gesundheitsberatung** durch Ärzt:innen, Psycholog:innen und Fachtherapeut:innen der Median Kliniken und dem **beruflichen Coaching Know-how** der gsm, schaffen wir nicht nur nachhaltige Verbesserungen individueller Potenziale unserer Teilnehmer:innen, sondern auch eine **optimale Basis** für ihren **beruflichen Neustart**.

Dieser ganzheitliche Ansatz ermöglicht es uns, individuelle Stärken zu erkennen, gezielte Unterstützung zu bieten und **maßgeschneiderte Lösungen** für eine **erfolgreiche Integration** in den Arbeitsmarkt zu schaffen.

Mit diesen Synergien maximieren wir den Einfluss und gestalten gemeinsam eine vielversprechende Zukunft für alle Beteiligten. Werden Sie Teil dieser Synergie!

Fazit: Das Fazit des Thementisches offenbart die hohe Relevanz des virtuellen Gesundheitscoachings im Projekt „M-Check+“. Die Teilnehmer:innen zeigten sich besonders interessiert an der Wirkungsweise der Fachärzte und Therapeuten von Median. Durch die virtuelle Teilnahme eines Therapeuten konnten Fragen direkt adressiert und mit praxisnahen, positiven Beispielen untermauert werden. Der lebhafteste Austausch über Ergebnisberichte und die enge Zusammenarbeit zwischen den Therapeuten bei Median und den aufsuchenden Coaches bei gsm erwies sich als zentraler Erfolgsfaktor für die Arbeitsmarktintegration der Teilnehmenden. Diese Synergie ist ein Schlüssel für die Zukunft – sie verbindet Menschen und Technologie auf eine Weise, die echte Fortschritte ermöglicht.



WEITERE INFOS



1. Herausforderungen, Anforderungen und Rahmenbedingungen

- › intensive Schulung des eingesetzten Personals
- › Briefing der Fachabteilungen seitens MEDIAN und gsm
- › regelmäßige Evaluation/Qualitätsprüfung über gsm interne Fachabteilung Qualitätsmanagement

2. Strategie, genutzte Produkte und Lösungen

- › gemeinsam selber machen
- › neue Synergien durch geschlossene Kooperation
- › unterschiedliche Professionen gebündelt in einem Projekt
- › Auftraggebende, die unter Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit v.a. Qualität verstehen
- › professionelle und umfangreiche Projektberatung im Vorfeld (mit den Auftraggebenden)

3. Praxiserfahrungen, Überblick und Projektstand

- › 7 Auftraggebende bundesweit sind bereits in der Umsetzung
- › 6 weitere Auftraggebende starten in Kürze

4. Wichtige Empfehlungen, Erfahrungen und Wissenswertes

- › konkrete verbindliche Vorabgespräche zwischen den drei Kooperationspartnern sind zwingend notwendig
- › regelmäßiger Austausch zwischen den einzelnen Teams
- › keine Therapie oder Diagnose in jeglicher Form. Der Fokus liegt auf gesundheitlichem Coaching mit parallelem Job- und Sozialcoaching
- › gesundheitliches Coaching wird digital umgesetzt



Waldemar Schneider
Geschäftsleitung & Bereichsleitung, gsm GmbH
Tel.: +49.162.2102133
w.schneider@mein-gsm.de



Christoph Greifenstein, M.A.
Leitung Bildungsträger, MEDIAN AGZ Düsseldorf
Tel.: +49.211.93432-116
christoph.greifenstein@median-kliniken.de



Dipl.-Päd. Maïke Schwind
Geschäftsleitung & Bereichsleitung, gsm GmbH
Tel.: +49.162.2102123
m.schwind@mein-gsm.de



Tobias Schönfeld, M.A.
Geschäftsbereichsleiter strategische Beratung, Jobnet.AG
Tel.: +49.30.5770012-15
ts@jobnet.ag





Thementisch 9

Kompetenzen ermitteln und Jobs finden mit Migrant:innen

Fachliche Qualifikationen sind noch nicht anerkannt: Integrationsarbeit mit ChatGPT und der JobIMPULS Methode

Job-TransFair hilft **benachteiligten Personen** zu einer neuen Anstellung, die ihren Fähigkeiten und Lebensumständen gerecht wird. In den eigenen **Integrations- und Beratungsmaßnahmen** setzt Job-TransFair auch auf die Unterstützung der **Künstlichen Intelligenz (KI)** und auf den Einsatz der **JobIMPULS Methode**. Die Kompetenzsuche erfolgt nach vorhandenen Berufserfahrungen der Arbeitssuchenden, auch wenn die **fachlichen Qualifikationen nicht anerkannt sind**.

Fazit: Die JobIMPULS Methode und die KI können sich wunderbar ergänzen und erweitern damit die Chancen unserer Teilnehmer:innen mit und ohne Migrationshintergrund. In vielen Vorträgen und Thementischen wurde aufgezeigt, dass die Sprachbarrieren und die Sprachenvielfalt wesentliche Gründe sind, warum der Bewerbungsprozess eine Herausforderung sowohl für die Unternehmen als auch für Teilnehmer:innen ist. Die Bewerbung via JobIMPULS Methode mit Unterstützung von KI würden wir daher sehr begrüßen. Es entsteht also die Nachfrage oder sogar der Wunsch, nach der Integrierung der KI in die JobIMPULS Methode, um die Kompetenzen noch besser aufzuzeigen und im Bewerbungsgespräch mit Unternehmen nutzen zu können.



1. Herausforderungen, Anforderungen und Rahmenbedingungen

- FAIRmittlung: Integration in einen Job am ersten Arbeitsmarkt
- Zielgruppe sind...
 - Personen über 50, die schon mehr als 3 Monate arbeitslos sind
 - Menschen, die länger als 9 Monate arbeitslos sind
 - Menschen mit einem Grad an Behinderung
- hoher Anteil an Teilnehmer:innen mit Migrationshintergrund



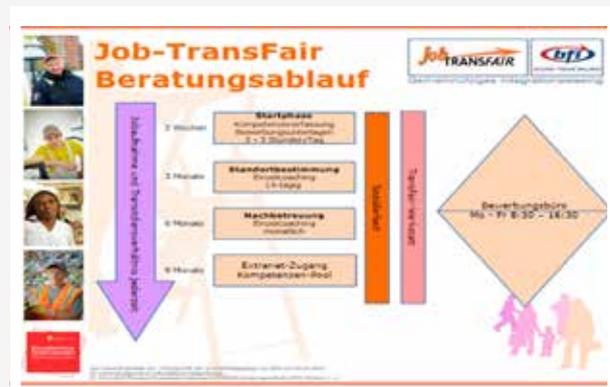
2. Strategie, genutzte Produkte und Lösungen

- Kompetenzen-Check mit der Job-TransFair Methode und durch die fachlichen Kompetenzen der JobIMPULS Methode.
- weiterführende Unterstützung durch die JobIMPULS Methode
- Bewerbungstraining mit Nutzung von KI, ChatGPT, Microsoft Copilot etc.
- arbeitsmarktnahe Qualifizierung in Praktika und Überlassung
- Stabilisierung des Arbeitseinsatzes und dem Abbau von Integrationshindernissen



3. Praxiserfahrungen, Überblick und Projektstand

- Job-TransFair ist eine gemeinnützige GmbH und 100%ige Tochter des bfi-Wien
- Job-TransFair hat 161 Schlüsselarbeitskräfte und wurde 2001 gegründet



4. Wichtige Empfehlungen, Erfahrungen und Wissenswertes

- Wir nutzen verstärkt KI in der Arbeit mit unseren Teilnehmer:innen



DOWNLOAD FOLIEN



WEITERE INFOS



Mag. Claudia Avanzini
 Projektleiterin, Job-TransFair, Wien
 Tel.: +43.1585.39.91-20000
 claudia.avanzini@jobtransfair.at



Sanela Veric
 Projektmanagement und Beratung
 Österreich, Jobnet.AG
 Tel.: +43.664.5850652
 sv@jobnet.ag





Thementisch 10

Gesundheit für alle – Prävention einfach gemacht

Smarte Beratungsunterstützung: unkompliziert Gesundheitsrisiken erkennen – rechtzeitig geeignete Maßnahmen einleiten

Die **Erwerbsfähigkeit eines Menschen** ist eine wichtige Stellschraube für das **Gelingen oder Scheitern der Integration** in den Arbeitsmarkt. Die **padaCura Methode** hilft, bisher nicht erkannte oder nicht thematisierte **Einschränkungen zu erfassen**. Sie wurde im Rahmen des vom rehapro Programms geförderten Projektes KOPF22 entwickelt.

In diesem Thementisch wurden die unterschiedlichen Ansätze der beteiligten Jobcenter vorgestellt, die das Ergebnis der padaCura Methode als Basis für die folgenden Prozesse nutzen. Anhand dieser Praxisbeispiele wurde gezeigt, wie es gelingt kann, die **Erwerbsfähigkeit der Kund:innen zu erhalten** und individuell passende Schritte auf dem Weg zu einer **gelungenen Integration in den Arbeitsmarkt** zu wählen.

Fazit: Bei der Diskussion mit den Teilnehmenden wurde deutlich, dass das Thema Gesundheit weiterhin eine hohe Relevanz bei der Arbeitsmarktintegration hat. Die padaCura App mit der evidenzbasierten Ersteinschätzung möglicher Erwerbsminderungsrisiken und der differenzierten Einschätzung möglicher Handlungsfelder wurde als sehr hilfreich eingeschätzt. Sie bietet mit ihrem Ergebnis, der Mehrsprachigkeit und dem gesicherten Datenschutz eine ausgezeichnete Basis für den nachfolgenden Beratungsprozess und ggfs. der Ermittlung von geeigneten Unterstützungsangeboten. Das rehapro Projekt KOPF22 mit der padaCura App zeigt, dass trotz aktueller Herausforderungen im Jobcenter, wie der Bürgergeldreform und dem Fachkräftemangel, die Integration von Gesundheitsbewertungen einen positiven Schritt darstellt.



1. Herausforderungen, Anforderungen und Rahmenbedingungen

- › „Gesundheit“ ist im Jobcenter ein Thema unter vielen. Es dort zu thematisieren, ist nicht selbstverständlich
- › Digitale Tools sind in ihrer Nutzung noch nicht erprobt und die Akzeptanz muss erst entwickelt werden
- › Sinnhaftigkeit muss durch Vorteilsübersetzung an das Team vermittelt und von diesem getragen werden
- › Aktuelle Herausforderungen und Erwartungen an die Jobcenter setzen andere Prioritäten

2. Strategie, genutzte Produkte und Lösungen

- › Einsatz der mehrsprachigen padaCura App zur Bestimmung des Gefährdungspotenzials in vier Stufen (padaCura Score)
- › Erweiterung der Beratungsprozesse, z.T. in gesonderten Teams/durch spezielle Berater
- › Nutzung bestehender und Entwicklung neuer Instrumente zur Prävention
- › Einbeziehung von Partnern, Experten aus dem Gesundheitssystem

3. Praxiserfahrungen, Überblick und Projektstand

- › Erprobung der padaCura App seit ca. 1,5 Jahren
- › Weiterentwicklung und Ergänzung des padaCura Scores um die Differenzierung in vier konkrete Handlungsfelder zur Verbesserung der Erwerbsfähigkeit
- › Bundesprogramm rehabro Projektförderung bis Jahresende 2024
- › Bewährte Ergebnisse sollen verstetigt werden



DOWNLOAD FOLIEN



WEITERE INFOS

4. Wichtige Empfehlungen, Erfahrungen und Wissenswertes

- › Projektevaluation folgt
- › Start Kampagne „Gesundheit für alle“, die Arbeitssuchende im Jobcenter anspricht und sie motiviert, aktiv an ihrer Gesundheit zu arbeiten

Test2je0603 Test2je0603 hat am 06.03.2024 die padaCura-Analyse durchgeführt und hierzu den padaCura-Fragebogen beantwortet.

Analyse des Risikos einer Erwerbsminderung

Das Ergebnis ist als ein **Hinweis** zu verstehen. Es kann zeigen, ob Test2je0603 Test2je0603 **aktiv** werden sollte, um die Erwerbsfähigkeit zu **verbessern**.

Ihr Ergebnis weist auf eine **erhöhte Gefährdung** hin, erwerbsunfähig / erwerbsgemindert zu werden.

Ihre Antworten weisen darauf hin, dass Sie sich in **erhöhtem Maße gesundheitlich belastet** fühlen.

Im Fragebogen wurden mehrere Problemfelder identifiziert, an denen wir zeitnah miteinander arbeiten sollten. Es ist wichtig, dass wir darüber sprechen, was getan werden kann, um Ihre **Erwerbsfähigkeit wieder zu verbessern**.



- hohe Gefährdung – Unterstützungsangebot nutzen
- erhöhte Gefährdung – Beratungsangebot nutzen
- mittlere Gefährdung – Vorsorgeangebote nutzen
- keine oder geringe Gefährdung – Zustand erhalten

Die Kurve zeigt den Zusammenhang zwischen den Werten der padaCura-App und dem Risiko der Erwerbsminderung an.

Die dargestellte Zahl 52 ist dabei der Punktwert der App. Die Lage des Punktwertes zeigt an, wie hoch das Risiko der Erwerbsminderung ist.

Empfehlungen

Gesundheitskompetenz

Ihre Antworten im Fragebogen weisen auf Folgendes hin: Ihre Gesundheitskompetenz erleben Sie als **verbesserungswürdig**. Überlegen Sie, was Sie mehr für Ihre Gesundheit tun können. Dazu gehören auch regelmäßige Arztbesuche. Durch geeignete Maßnahmen können Sie viel zum Erhalt Ihrer Gesundheit und damit auch Ihrer Arbeitskraft beitragen.

Für den Erhalt der Arbeitskraft ist es wichtig, sich um seine Gesundheit ausreichend zu kümmern. Dies gilt für die allgemeine Lebensweise, Ernährung, ausreichende Bewegung und Erholungsphasen. Darüber hinaus geht es um ärztliche Vorsorge und das Befolgen von ärztlichen Verordnungen (z.B. regelmäßige Einnahme von Medikamenten).

Umweltfaktoren

Ihre Antworten im Fragebogen weisen auf Folgendes hin: Ihre allgemeinen Lebensumstände entsprechen **sehr gut** Ihren Erwartungen. Das ist **sehr positiv** zu werten. Änderungen erscheinen nicht notwendig.

Mit den Umweltfaktoren wird beschrieben, inwieweit Ihre allgemeinen Lebensumstände wie Wohnen, Einkaufen, Besuch von Ämtern bzw. ausreichende Unterstützung durch das soziale Umfeld eine gute Lebensführung ermöglichen oder ob Sie sich dadurch eingeschränkt fühlen.

Körperliche Fitness

Ihre Antworten im Fragebogen weisen auf Folgendes hin: Ihre körperliche Fitness erleben Sie als **eingeschränkt**. In einigen Bereichen zeigen sich Probleme. Bei der Jobsuche sollten Sie nach Möglichkeit Tätigkeiten wählen, die körperlich weniger belastend sind. Wir empfehlen Ihnen, ärztlichen Rat einzuholen.

Der Bereich „körperliche Fitness“ gibt an, wie gut Sie sich in der Lage fühlen, körperliche Anforderungen zu schaffen, die sich bei einer beruflichen Tätigkeit ergeben. Dies können bestimmte Bewegungen sein (motorisch) oder auch die Fähigkeit betreffen, Anstrengungen über längere Zeit auszuhalten.

Geistig-seelische Fitness

Ihre Antworten im Fragebogen weisen auf Folgendes hin: Ihre geistig-seelische Fitness ist nach Ihrer Einschätzung den Anforderungen des Berufslebens **weitgehend gewachsen**. Nur besonders belastende Situationen oder große Herausforderungen können dazu führen, dass Ihre Arbeitsleistung davon beeinträchtigt wird. Überlegen Sie, wie Sie sich auf solche Situationen vorbereiten bzw. sie ganz vermeiden können.

Der Bereich „geistig-seelische“ Fitness gibt an, wie gut Sie psychische Anforderungen in der Arbeit bewältigen können. Dazu gehören beispielsweise die Konzentrationsfähigkeit unter schwierigen Bedingungen, das Lernen von neuen Inhalten und der Umgang mit Stress und Ärger.



Annette Grimmel-Bruhns, M.A.
 Projektleiterin,
 JC Pro Arbeit Kreis Offenbach
 Tel.: +49.6074.8058 – 231
 a.grimmel-bruhns
 @proarbeit-kreis-of.de



Dr. phil. Regina Weißmann
 Psychologische Diagnostik und
 Intervention, KU Eichstätt-Ingolstadt
 / OrBiS Organisation Bildung
 Sozialforschung GmbH
 Tel.: +49.8421.93-21361
 regina.weissmann@ku.de



Corinna Busacker, M.Sc.
 Projektmanagement und Beratung,
 Jobnet.AG
 Tel.: +49.30.5770012-25
 cb@jobnet.ag



Referenzen

Bei diesen Unternehmen, Institutionen und Behörden dürfen wir unterstützen.

ABZ Austria
Akademie Überlingen
AMS, Arbeitsmarktservice Österreich
Arbeit & Bildung Essen GmbH
BauHaus Werkstätten Wiesbaden
BBRZ Österreich
BBRZ Reha GmbH
BBW Rummelsberg
BBZ Altenkirchen GmbH & Co. KG
Berufsförderungsinstitut Burgenland
Berufsförderungsinstitut Oberösterreich
BEST – Institut für berufsbezogene Weiterbildung und Personaltraining GmbH
BFI Tirol
BFW Bad-Wildbad
BFW Frankfurt
BFW Köln
BFW Schömburg
BFW Thüringen
BGW Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege
Bildungskreis Handwerk e. V.
brainymotion
BSG Bildungsinstitut für Soziales und Gesundheit GmbH
Bundesverband Initiative 50plus
Caritas Wien
Competence GmbH
Context – Impulse am Arbeitsmarkt
DAA
Donner + Partner GmbH
Dortmunder Bildungs-, Entwicklungs- und Qualifizierungsgesellschaft mbH
Erfolgsmanufaktur – Zweigniederlassung der Bischur GmbH
Europatriates
FAB – Verein zur Förderung von Arbeit und Beschäftigung
future Training & Consulting GmbH
Gesellschaft für Arbeit und soziale Dienstleistungen mbH
GFN AG
Grafschafter Jobcenter
Grone Schulen
gsm GmbH
GWA gemeinnützige GmbH Waldshut
Ibis acam Bildungs GmbH
IHK Saarland
IkoKu - Interkulturelles Kompetenzzentrum Kusel Rheinland-Pfalz
Ingeus GmbH
Integrationsstelle des Landes Oberösterreich
Integrationsverbund
Internationaler Bund
itworks Personalservice & Beratung gemeinnützige GmbH
Job-konzept Bildung und Beratung GmbH
Job-TransFair
Jobcenter Bodenseekreis
Jobcenter Burgenlandkreis
Jobcenter Cuxhaven
Jobcenter Enzkreis
Jobcenter Flensburg
Jobcenter Havelland
Jobcenter Heidekreis
Jobcenter job-com Kreis Düren
Jobcenter Kusel
Jobcenter Landkreis Eichsfeld
Jobcenter Landkreis Leipzig
Jobcenter Landkreis Mayen-Koblenz
Jobcenter Landkreis München
Jobcenter Landkreis Oberallgäu
Jobcenter Landkreis Oldenburg
Jobcenter Landkreis Osterholz
Jobcenter Landkreis Ravensburg
Jobcenter Landkreis Würzburg
Jobcenter Main-Kinzig-Kreis
Jobcenter Main-Taunus-Kreis
Jobcenter MainArbeit Stadt Offenbach
Jobcenter MaßArbeit Landkreis Osnabrück
Jobcenter Minden-Lübbecke
Jobcenter Oberhavel
Jobcenter Pforzheim
Jobcenter Pro Arbeit Kreis Offenbach
Jobcenter PRO Arbeit Landkreis Oder-
Spree
Jobcenter Rheingau-Taunus-Kreis
Jobcenter Rosenheim
Jobcenter Salzgitter
Jobcenter St. Wendel
Jobcenter Vorpommern-Greifswald Nord
Jobcenter Vorpommern-Greifswald Süd
Jobcenter Vulkaneifel
Jobcenter Wolfenbüttel
karriere.haus EWU Dr. Wallberg & Partner GmbH
Lecturio GmbH
MEDIAN Kliniken
PNT Consult & Training GmbH
pro mente OÖ
Pro Person GmbH
ProJob Rheingau-Taunus GmbH
RAG AG
Recuris
SBH
Softdoor
Sprache & Bildung GmbH
SRH Heidelberg
TEAM 4 Projektmanagement GmbH
TSBW Theodor-Schäfer-Berufsbildungswerk Husum
TÜV NORD Bildung
TÜV NORD Transfer
update Training
vamos - Verein zur Integration
Vita Akademie GmbH
Volkshilfe Wien
Volkshochschule Landkreis Leipzig
Wirtschaftsförderung Ostwürttemberg
Zebra Akademie Duisburg
ZIB Training
Zittauer Bildungsgesellschaft gGmbH

