



Öffnungszeiten:

Mo bis Fr 9.00 bis 17.00 Uhr



Ingeus Deutschland 2008

” Es ist gelungen: 960 Menschen und damit 48 Prozent fanden auf diese Weise einen neuen Job. „Wir sind sehr zufrieden“, sagt der Münchner Arge-Chef und Auftraggeber Jakob Grau. “
Süddeutsche Zeitung, 17. November 2008, Seite 52



Ingeus 2008 – in Zahlen

Laufende und begonnene Projekte insgesamt: **6** – davon in Nürnberg: **4** / in München: **1** / in Berlin: **1**

▶ Betreute Kunden im Jahr 2008: **6.400** – davon in Nürnberg: **2.400** / in München: **3.500** / in Berlin: **500**

Betreute Kunden seit Firmengründung 2005: **7.400** – davon in Nürnberg: **3.400** / in München: **3.500** / in Berlin: **500**

Bislang vermittelte Kunden: **2.482**

Anzahl der mithilfe von Ingeus verfassten Bewerbungen: mehr als **75.000**

Mitarbeiter bei Ingeus Deutschland: **106** – davon in Nürnberg: **46** / in München: **38** / in Berlin: **22**

Mitarbeiter im direkten Kontakt mit Arbeitssuchenden: **92**

Durchschnittlicher Caseload eines Ingeus-Beraters: **45 – 55**

Durchschnittliche Zahl der Kundenkontakte pro Tag – Nürnberg: **300** / München: **420** / Berlin: **180**



**Über 40 Prozent vermittelt:
Modellprojekt für Langzeitarbeitslose in Nürnberg** Seite **8**
 Von 2.000 Kunden fanden 922 eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung. Diesen Erfolg verdanken wir dem perfekten Zusammenspiel mit der ARGE Nürnberg. Mehr über unser erstes Projekt in Deutschland lesen Sie auf Seite 8 ...

**Optimal unterstützt:
Programm für Alleinerziehende in Nürnberg** Seite **10**
 Arbeitssuche und Kinderbetreuung lassen sich unter einen Hut bringen. Wir haben uns viel einfallen lassen, um alleinerziehenden Müttern, Vätern und unverheirateten Paaren Wege in den Arbeitsmarkt zu öffnen. Was genau, lesen Sie auf Seite 10 ...

**Kundengruppe erweitert:
Münchner ab 47 starten noch einmal durch** Seite **12**
 Seit Oktober 2008 vermitteln wir in München verstärkt Arbeitssuchende, die älter als 47 Jahre sind. Was wir für die neuen Kunden leisten, steht auf Seite 12 ...

**Fuß gefasst:
Unser Büro in Berlin-Adlershof** Seite **14**
 Im Berliner Bezirk Treptow-Köpenick läuft seit November 2008 unser drittes Integrationsprojekt für Langzeitarbeitslose. Was dort anders als in Bayern ist, lesen Sie auf Seite 14 ...



Aussichten

” So etwas habe ich noch nie erlebt. Endlich Anerkennung, Wertschätzung für das, was ich bin und mache. Und zum ersten Mal im Leben spüre ich meine Zukunft. Denn jetzt geht es weiter, ich will einen Ausbildungsplatz finden. Nun weiß ich, was ich will und was ich kann. Aufgeben gilt nicht! “
Karolin Duman, Kundin im Alleinerziehendenprogramm AIDA



Unser Erfolg - Ihr Erfolg: Fairer Wettbewerb



Ingeus arbeitet bereits im dritten Jahr erfolgreich mit den öffentlichen Arbeitsvermittlern in Deutschland zusammen. Unser gemeinsames Ziel: so viele Menschen wie möglich auf ihrer Suche nach angemessener und dauerhafter Beschäftigung zu unterstützen, ihnen zu einem selbstbestimmten Leben frei von staatlicher Unterstützung zu verhelfen, ihnen wieder Selbstvertrauen zu geben und sie vom Rand der Gesellschaft in deren Mitte zu holen.

Dazu braucht es – neben dem gegenseitigen Vertrauen aller Beteiligten – besonders den fairen Umgang miteinander, mit unseren Kunden und mit unseren Mitarbeitern. Wir von Ingeus sind stolz auf eine Wettbewerbskultur, die jedem Bewerber auf eine Stelle gerechte Chancen bietet. Ob interner oder externer Mitstreiter um eine Position, jeder geht mit den gleichen Voraussetzungen an den Start.

Private Arbeitsvermittler wissen, wie wichtig der faire Wettbewerb um Aufträge der Arbeitsagenturen, der Arbeitsgemeinschaften und Jobcenter ist. Der Beste soll gewinnen, derjenige, der unseren Arbeitsuchenden unter den jeweils gegebenen Bedingungen die beste und den größten Erfolg versprechende Unterstützung zukommen lässt.

Was dabei entstehen kann, zeigen wir Ihnen in diesem Jahresbericht: ein erfolgreich abgeschlossenes Projekt in Nürnberg, neue Büros in München und Berlin, Projekte mit ganz neuen Zielgruppen. Geschafft haben wir dies in enger und vertrauensvoller Zusammenarbeit mit unseren Auftraggebern. Ihnen und allen anderen wünsche ich viel Vergnügen beim Lesen. Und ich freue mich darauf, Ihnen schon bald von weiteren erfolgreichen Kooperationen berichten zu können.

Ihr W. Teichmann

Dr. Wolfgang Teichmann
CEO Ingeus Deutschland

Hindernisse überwinden - wie geht das?



Diese Frage ist der Ursprung unseres Unternehmens. Die Gründerin von Ingeus, Thérèse Rein, erlebte, wie sich ihr Vater trotz Querschnittslähmung ein erfülltes Berufsleben schuf. Was lässt Menschen wie ihn kämpfen, während andere aufgeben? Kann man den Kampfgeist von Menschen wecken und stärken? Um darauf Antworten zu finden, studierte Thérèse Rein Psychologie, was den Ansatz unseres Unternehmens wesentlich geprägt hat. Was auf den ersten Blick nach Mehraufwand klingt – die Befindlichkeit des Arbeitssuchenden ernst zu nehmen – ist letztlich unser Erfolgsrezept für die Arbeitsvermittlung.

Einerseits den Blick auf die inneren Ressourcen des Arbeitssuchenden bewahren, andererseits unsere Vermittlungsziele mit hoher Effektivität verfolgen – dies ist ein hochdynamischer Balanceakt. Wie er am besten gelingt? Zehn Dinge sind es, auf die wir achten – und die uns in der Summe einzigartig machen:

Starke „Mutmacher“ finden

In der Mitarbeiterauswahl streben wir nach Vielfalt, nicht nach einem Standardtypus. Was wir auch nicht suchen: Menschen mit einem lückenlosen, aber gleichförmigen Werdegang. Schließlich kann andere nur ermutigen, wer selbst schon einige Wechselfälle des Lebens gemeistert hat. Unsere Einstellungsstrategie geht auf, das Ausbildungsniveau unserer Mitarbeiter ist hoch: Fünf Prozent haben promoviert, fast achtzig Prozent sind Akademiker.

Kompetente Teams fördern

Bei uns gibt es keine Einzelbüros, aber alle Möglichkeiten, sich schnell und zwanglos mit anderen zu beraten. Unsere Mitarbeiter wissen, dass nur die Großzügigkeit im Wissensaustausch den Erfolg aller garantiert. Wir bieten unseren Mitarbeitern den Rahmen, sich maximal selbst zu organisieren, aber sie können auch schnell jede notwendige Unterstützung erhalten.

Frisch und pragmatisch bleiben

Sicher wäre es schön, über alles die Kontrolle zu haben. Doch Kontrolle ist nicht „besser“, wenn die Herauf- und Herunterbewilligung letztendlich mehr Zeit und Kosten verschlingt, als die Sache wert ist. Deshalb können unsere Mitarbeiter zum Beispiel sofort entscheiden, ob der Arbeitsuchende ein neues Hemd für die Bewerbung braucht – und auch gleich mit ihm eins kaufen gehen.

Träume respektieren

Kaum ein Traum lässt sich sofort realisieren, trotzdem fangen wir mit ihm an und fragen: „Was möchten Sie am allerliebsten arbeiten?“ So finden wir heraus, wo sich Energien mobilisieren lassen. Oft lassen sich bestimmte Tätigkeiten – und die erhoffte Freude dabei – auf realistischere Felder übertragen. So wird unser Vermittlungserfolg nachhaltiger.

Fokus bewahren

Für uns ist und bleibt die Arbeitsvermittlung die einzige Kernkompetenz – und kein Mitnahmegeschäft zur synergetischen Vermarktung eines bestehenden Weiterbildungsprogramms. Unser Ziel, unser Tun und unsere Strategien sind einzig darauf ausgerichtet, Menschen mit Vermittlungshindernissen in eine befriedigende, nachhaltige Beschäftigung zu führen.

Versprechen halten

Bislang haben wir jede vertraglich zugesicherte Vermittlungsquote erfüllt. Bei unseren Vertragspartnern sorgen wir für maximale Transparenz: Jeder kann kommen und sehen, wie wir arbeiten.

Krisen erkennen

Da der Unternehmenserfolg allein vom Erreichen der Vermittlungsquote abhängt, unterliegt diese unserer ständigen Beobachtung. Wir haben Frühwarnsysteme installiert, um sofort gegenzusteuern und den Einsatz zu verstärken, sollte eine Entwicklung einmal nicht unseren Erwartungen entsprechen.

In die Umgebung investieren

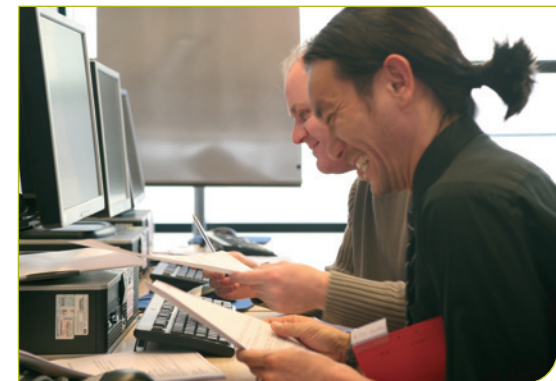
Gute Laune, Tatendrang, Aufbruchsstimmung – sie lassen sich zu einem bestimmten Grad herstellen, einfach durch eine geeignete Umgebung. Jedenfalls sind die Möbel, die Raumeinteilung, die Farbwahl und die tausend erfrischenden Kleinigkeiten in unseren Büros kein Zufall.

Nicht an Betreuung sparen

Menschen zuzuhören braucht Zeit. Menschen zu einer passenden Beschäftigung zu führen braucht Zeit. Menschen dauerhaft zu überzeugen braucht Zeit. Wir müssen uns diese Zeit nehmen, weil jede Abkürzung auf diesen Gebieten nur Folgekosten verursacht.

Internationale Netze nutzen

Wir haben eine Kernkompetenz – und diese in verschiedenen Ländern der Erde. Gemeinsam mit unseren Schwesterfirmen forschen wir global danach, wie man Menschen am erfolgreichsten in Arbeit vermittelt. Mittlerweile haben wir ein Institut in London gegründet, das verschiedene Ansätze der Arbeitsvermittlung beobachtet, sammelt und wissenschaftlich auswertet.



Modellhaft gestartet

Das Modellprojekt in Nürnberg

Im Jahr 2006 waren bei der ARGE Nürnberg rund 20.000 arbeitslose SGB-II-Empfänger gemeldet.

So vielfältig die Gründe für eine längere Arbeitslosigkeit sind: In den allermeisten Fällen braucht es eine intensive und umfassende Betreuung, damit eine aktive Teilnahme am Arbeitsmarkt wieder gelingt.

Die ARGE Nürnberg entschloss sich zusammen mit Ingeus zu einem Modellprojekt: Innerhalb von zehn Monaten sollten 1.000 arbeitslose SGB-II-Empfänger von Ingeus für den ersten Arbeitsmarkt fit gemacht werden. Ingeus sicherte vertraglich eine Vermittlungsquote von 40 Prozent zu.

Aus den fünf Dienststellen der ARGE Nürnberg entschloss sich je ein Vermittler, mit Ingeus zusammenzuarbeiten und ihm seine Kunden zuzuweisen.

Und die Ergebnisse:

- Von den 974 TeilnehmerInnen die das erste Projektjahr tatsächlich durchlaufen hatten wurden 467 (47,9%) sozialversicherungspflichtig in den ersten Arbeitsmarkt integriert.
- Davon verblieben 346 (35,6%) TeilnehmerInnen nachhaltig (länger als 13 Wochen) in Arbeit.
- 250 (25,7%) TeilnehmerInnen übten ihre Beschäftigung länger als 26 Wochen aus.



Unser „Einstand“ in Deutschland stand in zweierlei Hinsicht unter einem guten Stern: Wir konnten mit einem Modellprojekt beginnen, das uns viel Gestaltungsspielraum ließ. Zum anderen hatten wir mit der ARGE Nürnberg einen Partner, der genauso entschlossen wie wir das bestmögliche Ergebnis anstrebte. Nach dem Projekt reflektierten wir ausführlich das Ergebnis in „Wege miteinander“ – einer gemeinsamen Projektdokumentation. Hier unsere wichtigsten Fragen und Antworten:

Wie verteilten sich die Rollen zwischen ARGE- und Ingeus-Mitarbeitern?

Wie alle Ingeus-Projekte war auch dieses eine Zusatzinvestition zum Wohle der Arbeitsuchenden. Dass es ein Erfolg wurde, verdanken wir in hohem Maße dem Einsatz der ARGE-Mitarbeiter: Arbeitsuchende mussten von diesem Projekt überzeugt und in gleichmäßigen Zahlen Ingeus zugewiesen werden. Während des gesamten Projektes kümmerten sich die ARGE-Mitarbeiter weiterhin um alle versicherungstechnischen Fragen. Kurz: Das Aktivitätsniveau blieb auf beiden Seiten konstant hoch – nur so konnten wir gemeinsam einen spektakulären Vermittlungserfolg erzielen. Kein bloßes „Outsourcing“ also, sondern eine enge, sensibel aufeinander abgestimmte Zusammenarbeit.

„ ... wo liegt das Geheimnis des Erfolgs? Dazu sagt der Partner von Ingeus, Claus-Dieter Rückel: „Das Stichwort heißt Empowerment – auf gleicher Augenhöhe mit dem Kunden, in kooperativem, partnerschaftlichem Stil sitzen Berater und Arbeitsuchender nebeneinander vor dem PC.“ Das gestattet man sich laut Rückel eigentlich nur, wenn man eine echte Arbeitsbeziehung hat. “

Nürnberger Zeitung, 8. November 2007, Seite 16



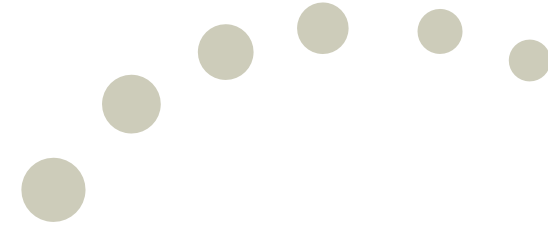
Wie erlebten die Kunden das Projekt?

Die Kunden nahmen die Betreuung durch Ingeus wie durch die ARGE gleichermaßen dankbar an. Ausstiege aus dem Projekt lagen im Promillebereich. Die Auseinandersetzung mit der eigenen Erwerbsbiografie, das Workshop-Angebot und vor allem die Möglichkeit, bei jeder Chance sofort mit kompetenter Unterstützung aktiv werden zu können – dies alles hatte den meisten Kunden einen lang anhaltenden Motivationsschub verliehen.



Gab es so etwas wie ein Erfolgsgeheimnis?

Was die Zusammenarbeit ungeheuer erleichtert und beflügelt hat: Wir setzten auf Präsenz und nicht auf Distanzbeziehungen. So hatte die ARGE einen festen Arbeitsplatz bei uns und Zugang zu allen Mitarbeitern und Arbeitsprozessen. Umgekehrt waren auch Ingeus-Mitarbeiter bei der ARGE zu Gast. Anfangs trafen sich alle Projektbeteiligten einmal wöchentlich. Es bildeten sich Arbeitstandems. Man bildete sich gemeinsam weiter und forschte gemeinsam nach neuen Lösungen. Bei Problemen mit einzelnen Kunden konnte man sich sofort zu dritt an einen Tisch setzen und „Dreieckskommunikation“ verhindern. Kurz: Wir haben von Anfang an eine Organisation der kurzen Wege geschaffen mit dem Ergebnis, dass es zwar immer noch zwei verschiedene Institutionen, aber ein Betriebsklima gab.



Neugierig geworden?



Erfahrungen – Ansichten – Ergebnisse
Eine Dokumentation des Nürnberger Modellprojektes.

Ein Exemplar erhalten Sie kurzfristig von
Paola Krauss: pkrauss@ingeus.de.

Erfolge

42 Prozent aller Alleinerziehenden

... lebten im Juni 2008 im System der Grund-
sicherung. Das sind bundesweit gut 660.000 –
davon 95% Mütter und 5% Väter – plus über eine
Million Kinder.* In die Wirklichkeit übersetzt
bedeuten diese Zahlen fast immer Armut und
Gefangensein in mehreren Teufelskreisen zugleich:

- 1) Alleinerziehende geraten vor allem in den Städten leicht in die Isolation.
- 2) Da es an adäquater Kinderbetreuung mangelt, wird die Jobsuche schnell zum hoffnungslosen Unterfangen.
- 3) Alleinerziehende können sich kaum weiterqualifizieren, weil die Bildungseinrichtungen selten auf sie eingestellt sind – was wiederum die Jobchancen schmälert.

** Arbeitsmarktberichterstattung: Alleinerziehende im SGB II, Bundesagentur für Arbeit, Nürnberg 2008, S. 5*

Das AIDA-Projekt in Nürnberg

Seit Oktober 2008 betreuen wir im Auftrag der ARGE Nürnberg 1.000 Mütter und Väter jüngerer Kinder, der größte Teil davon alleinerziehend. Die Ausschreibung forderte, mindestens 20 Prozent davon in ein mindestens 13-wöchiges Beschäftigungsverhältnis zu bringen. Wir haben uns vertraglich verpflichtet, 40 Prozent dieser Frauen und Männer nachhaltig in Arbeit zu vermitteln.

AIDA heißt unser Programm: **A**lleinerziehende fördern durch **I**ndividuelle und **D**ifferenzierte **A**rbeitsmarktintegration.

Chancen schaffen für Alleinerziehende

Sie sind überdurchschnittlich motivierte Jobsucher und – wenn alle Barrieren einmal genommen sind – meistens hochproduktive Arbeitskräfte. Dies belegen Studien genauso wie unsere eigene Erfahrung mit Alleinerziehenden in Großbritannien und Deutschland.

Doch Barrieren gibt es vorerst viele: persönliche, soziale, gesellschaftliche. Wir entwickelten einen Ansatz, der sie alle gleichzeitig anpackt, wobei sämtliche Aktivitäten ineinandergreifen und so ihre maximale Wirkkraft entfalten:

Fundamental: Kinderbetreuung sichern

- Eine eigens engagierte Koordinatorin für die Kinderbetreuung baut ein lokales Netzwerk mit Kindertagesstätten und anderen Einrichtungen auf. Sie ist die zentrale Ansprechpartnerin für jeden Betreuungsbedarf.
- Mit „Ingeus Kids“ bieten wir unseren Kunden während unserer Bürozeiten eine hochwertige Kinderbetreuung. So können sich Mütter und Väter ohne Stress um ihre Stellensuche kümmern.
- Eine Notfall-Tagesmutter steht bereit, wenn wichtige Bewerbungsgespräche außerhalb unserer Bürozeiten anstehen.

Macht stark: Eltern vernetzen

- Unser Großraumbüro und gemeinsame Trainings bieten ideale Möglichkeiten für Kontakte untereinander.
- Beim Alleinerziehenden-Frühstück können sich Mütter und Väter auf zwanglose Art miteinander vernetzen und einander wertvolle Tipps und Impulse geben.
- Auch im Angebot: Elternttraining (mit der Caritas), gemeinsames kindgerechtes Kochen (mit der KinderKüche) sowie gemeinsame Sportangebote. Sie alle stärken das Wir-Gefühl und die gegenseitige Unterstützung.

Gießkannenprinzip ade: Trainings und Ausbildungen

- Wir arbeiten mit jeder Kundin und mit jedem Kunden anders. Lebenslauf erkunden, Bewerbungsmappe gestalten, Aktionsplan aufstellen und Trainingsprogramm auswählen – all dies geschieht erst einmal in Zweiergesprächen.
- Unsere Trainings sind umfassend: Arbeitsmarktkenntnisse, Bewerbungstrainings, EDV-Module, aber auch Seminare zur Stärkung des Selbstbewusstseins oder zum Balancieren von Beruf und Elternrolle. Wir bieten verschiedene Formate und Stufen an, um jeden Kunden passend zu fördern.
- Neue Wege für Mütter und Väter ohne Ausbildung: Zusammen mit einigen Firmen erkunden wir die Möglichkeit von Teilzeitausbildungsplätzen. Zusammen mit der Randstad Stiftung bieten wir einen qualifizierten IHK-Abschluss am Arbeitsplatz an.

„*Natürlich wissen wir, dass die Vermittlung Alleinerziehender alles andere als leicht ist ..., aber wenn wir mit einem privaten Partner unsere Ziele erreichen werden, dann ist dies Ingeus.*“

Claus-Dieter Rückel, Geschäftsführer ARGE Nürnberg

Bewirkt viel: Türen zu Unternehmen öffnen

- Alle unsere Berater sind intensive Netzwerker – so verfügen wir über viele arbeitsmarktrelevante Kontakte zu privaten, öffentlichen und kirchlichen Arbeitgebern. So wissen wir, welche Unternehmen auf Familienfreundlichkeit besonders gut anzusprechen sind.
- Unsere Arbeitgeber-Koordinatorin baut die Netzwerke von familienfreundlichen Unternehmen systematisch aus. Das Audit „Familie und Beruf“ der Hertie-Stiftung und das Unternehmensnetzwerk „Erfolgsfaktor Familie“ bieten ihr dabei gute Anlaufstellen.
- Wir laden traditionelle Unternehmen ein, unsere Arbeit und unsere KundInnen kennenzulernen. Und gern beraten wir die Unternehmen nebenbei, wie leicht sich Familienfreundlichkeit erreichen lässt und bezahlt macht.
- Unser Nachbetreuungs-Service garantiert unseren erfolgreich vermittelten Kunden und den Arbeitgebern effektive Unterstützung bei allen Anlaufschwierigkeiten.
- Darüber hinaus will Ingeus natürlich selbst Vorreiter unter den familienfreundlichen Unternehmen sein. Wir tun dies unter anderem mit flexiblen Arbeitszeitlösungen, Teilzeitangeboten während und nach der Elternzeit sowie Betreuungsangeboten im eigenen Haus.

Chancen



Renate Schmidt, Bundesfamilienministerin a. D., beim Besuch von „Ingeus-Kids“ in Nürnberg



Die Zahl älterer arbeitsloser Erwerbsfähiger

... ist 2007 etwas weniger gesunken als in jüngeren Altersgruppen. Wer über 50 ist und arbeitslos wird, bleibt es meist für längere Zeit: 51,6 Prozent der 50- bis 55-Jährigen und sogar 58,6 Prozent aller Arbeitslosen über 55 Jahre waren 2007 länger als ein Jahr arbeitslos. Die Entwicklung im Vergleich zum Vorjahr verläuft zweigeteilt: Bei den 50- bis 55-Jährigen ging der Anteil um 0,7 Prozent zurück, bei den 55- bis 65-Jährigen jedoch stieg er um 1,7 Prozent.

(Quelle: Arbeitsmarkt 2007, Bundesagentur für Arbeit, S. 91)

Unser 47plus-Zusatzprogramm in München

Seit Oktober 2007 unterstützen wir im Auftrag der ARGE für Beschäftigung München GmbH insgesamt 4.000 Menschen, die Hilfe nach SGB II beziehen. Bislang war die Altersgrenze für dieses Projekt 49 Jahre. Doch im zweiten Projektjahr hat die ARGE München den Personenkreis für ältere Arbeit-suchende noch weiter geöffnet: Von den 2.000 Kunden, die wir in diesem Projektjahr betreuen, sind 600 im Alter von 47 bis 64 Jahren. Dies setzt einen neuen, deutlichen Schwerpunkt zugunsten älterer Arbeit-suchender.

Stärkerer Fokus auf Arbeit-suchende über 47

Alle wissen es eigentlich: Ältere Arbeitnehmer stehen ihren jüngeren Kollegen in nichts nach, was Lernfähigkeit und Belastbarkeit anbelangt. Da fragt man sich: Was war zuerst da? Das Vorurteil des „alten Eisens“, welches die Arbeit-suche erschwert? Oder das tatsächliche Vermittlungshindernis, das entsteht, wenn mit jedem arbeitslosen Monat der Selbst- und Marktwert sinkt?

Aus früheren Projekten wissen wir bereits, wie sehr es sich lohnt, älteren Arbeit-suchenden auf dem Weg in eine neue Beschäftigung zu helfen. In München können unsere „Kunden über 47“ nun zusätzliche Angebote wahrnehmen:

- *Zweiwöchige Intensiv-Bewerbungswochen* – auf denen die Teilnehmer ihre bisherigen Bewerbungsstrategien prüfen und erneuern. Hauptbestandteil: in Zweier- und Gruppengesprächen den eigenen Erfahrungen und Fähigkeiten neuen Wert zu geben.
- *„Aufbau-Workshops“* – die gezielt das Altersvorurteil knacken, das viele bereits selbst verinnerlicht haben. Hier geht es darum, (wieder) selbstsicher aufzutreten und sich selbst auf dem Arbeitsmarkt realistisch einzuschätzen.
- *Training in digitaler Kompetenz* – maßgeschneidert für jene über 47, die Anschluss finden wollen an das Arbeiten mit dem PC und den Neuen Medien.
- *Stilberatung* – mit anschließendem Foto-Shooting durch Profi-Fotografen, um Spitzen-Bewerbungsfotos zu erhalten.

All diese Angebote entwickeln wir im Dialog mit unseren Kunden ständig weiter. Unser Vermittlungsziel ist für diese Altersgruppe genauso ehrgeizig wie für alle anderen: 40 Prozent.

Mit frischer Initiative

Im Oktober kam ich zum ersten Mal zu Ingeus. Mein Lebenslauf war von Hand geschrieben, und eigentlich hatte ich keine großen Hoffnungen. Schließlich hatte ich ja schon alles versucht. Außerdem hielt ich mich mit 49 für viel zu alt, und im Winter war es sowieso unmöglich, einen Job zu finden.

Die vergangenen elf Jahre war ich als Müllwerker tätig und hatte großen Spaß dabei. Früh aufstehen und am Abend wissen, was man geschafft hat – das mochte ich. Doch in der Müllbranche wieder eine Anstellung zu finden hielt ich für unmöglich.

Bei Ingeus haben wir dann meinen Lebenslauf in Form gebracht, mit Anschreiben und neuem Foto. Mein Berater meinte, ich soll mich einfach mal so bei den Abfallwirtschaftsbetrieben bewerben, obwohl sie gar keine Stellen ausgeschrieben hatten. Das leuchtete mir zuerst nicht ganz ein – bis dann tatsächlich eine Einladung zum Vorstellungsgespräch kam.

Mein letztes Gespräch war schon elf Jahre her, da war ich ganz schön aufgeregt. Doch mit meinem Ingeus-Berater konnte ich alles so lange durchspielen, bis ich mich gut gewappnet fühlte. Um es kurz zu machen: Der Arbeitgeber war begeistert. Nur einen Staplerschein brauchte ich noch – das leitete Ingeus in die Wege. Unglaublich, wie schnell auf einmal alles ging.

Jetzt arbeite ich seit November in einem Unternehmen für Aktenvernichtung und Papierrecycling. Den Staplerschein habe ich mit Bravour bestanden. „Der Herr G., der bleibt auf jeden Fall bis zur Rente!“, sagte mein Arbeitgeber kürzlich zu den Leuten von Ingeus. Was soll ich sagen? Es geht mir gut! Was für eine Freude, wieder gebraucht zu werden!

Dieter G., ehemaliger 47plus-Kunde



47plus-Kunden bei Ingeus München



Neuanfänge

Der Bezirk Treptow-Köpenick ...

... liegt im Südosten von Berlin und ist in vielerlei Hinsicht exemplarisch für die gesamte Stadt. Auch hier fand nach der Wende ein tiefer Strukturwandel statt: Großbetriebe mussten schließen, Neuansiedlungen von Konzern-Niederlassungen erwiesen sich als problematisch. Andererseits befinden sich das Dienstleistungsgewerbe und die Kreativwirtschaft im Aufbruch: das Medienzentrum in Adlershof, der Innovationspark Wuhlheide und das Technologie- und Gründerzentrum Spreekie erweisen sich als Job-Motoren.

Die Arbeitslosenquote für den Bezirk liegt unter dem Berlin-Durchschnitt bei 11,7 Prozent (Stand 2007).

Unser Berliner Büro

Seit November 2008 arbeiten wir mit dem Jobcenter Berlin Treptow-Köpenick zusammen. In unseren neuen Räumen unterstützen wir 1.300 Menschen bei der Arbeitssuche, die bislang Leistungen nach SGB II empfangen. Wir haben uns verpflichtet, mindestens 30 Prozent in ein mindestens 13-wöchiges sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis zu bringen.

Neue Wege für Berlin

Aufgrund ihrer historischen Entwicklung ist die Berliner Wirtschaft ein Labor für das postindustrielle Zeitalter: Es gibt – im Vergleich mit anderen europäischen Hauptstädten – kaum klassische Industrie und wenig Job-intensive Präsenz großer Konzerne. Die treibenden wirtschaftlichen Kräfte sind der Dienstleistungssektor, die wachsende Kreativ- und Tourismusindustrie – und Tausende kleiner Betriebe und Manufakturen, die ihre jeweilige Nische bedienen. Als Arbeitsvermittler begegnen wir hier einer hochdynamischen Unternehmenslandschaft, die jedoch stark lokal verankert und vernetzt ist. Dies verlangt von uns ein engagiertes Zugehen auf potenzielle Arbeitgeber und direktes Engagement in den Netzwerken vor Ort.



Initiative



- So sind wir mittlerweile aktives Mitglied im Wirtschaftskreis Treptow-Köpenick und lernen auf gemeinsamen Aktivitäten die lokalen Unternehmen kennen.
- Wir „erlaufen“ uns systematisch die Berliner Unternehmenslandschaft, um ihre Dynamik und Bedürfnisse kennenzulernen. So kommen wir in direkten Kontakt mit potenziellen Arbeitgebern.
- Sofort nach Beschluss der staatlichen „Abwrackprämie“ schrieben wir an alle Berliner Verwertungsbetriebe und boten ihnen an, ihren zusätzlichen Bedarf an Arbeitskräften zu decken.
- Im Rahmen der 800-Jahr-Feier des Bezirkes erwarten wir ein zusätzliches Gästeaufkommen und sind deshalb schon jetzt mit Hotels und Gaststätten im Gespräch.
- Interessierte Kunden bereiten wir auf vielversprechende Jobmessen vor, zum Beispiel auf die des neuen Berliner Großflughafens. Wir üben mit unseren Kunden die Kontaktaufnahme zu Stellenanbietern und prüfen die Qualität ihrer Bewerbungsunterlagen, sodass sie sich dort selbstbewusst vorstellen können.

Berlin steht für Aufbruch, Kreativität und Improvisationstalent – da wollen wir in nichts nachstehen.

„ Die Standardmaßnahmen der Arge reichen nicht für den Abbau aller Langzeitarbeitslosen, sagt Arge-Chef Jakob Grau. Man habe die Kooperation mit Ingeus gesucht, weil der private Vermittler eine hohe Betreuungsqualität anbiete. “
Süddeutsche Zeitung, 6. März 2008, Seite 61

Gemeinsam gelingt Großes: Kooperationen



Menschen neue Wege zum Arbeitsmarkt öffnen – dieses Ziel erreicht niemand im Alleingang. Doch wenn vor Ort die Stärken, Möglichkeiten und Motivationen vieler Akteure zusammenwirken, dann erschließen sich schnell echte Chancen. Im Jahr 2008 haben wir weitere kompetente Mitstreiter gewonnen und dabei unser Netzwerk für Arbeitsuchende tragfähiger und vielfältiger gemacht.

Mit öffentlichen Arbeitsvermittlern

Wir arbeiten mit den öffentlichen Arbeitsvermittlern zusammen – den örtlichen ARGE n, Jobcentern oder der Bundesagentur für Arbeit. Sie finanzieren letztlich die gemeinsamen Programme. In der Zusammenarbeit setzen wir auf:

- *Einhaltung unseres Qualitätsanspruches:* Wir wollen unsere Versprechen halten und machen niemals Abstriche bei der Betreuung der Arbeitsuchenden. Deshalb beteiligen wir uns nur an Ausschreibungen, bei denen wir realistisch an unsere bisherigen Vermittlungserfolge anknüpfen können.
- *Partnerschaftliche Zusammenarbeit:* Jeder Erfolg war bislang ein gemeinsamer – von unseren und den öffentlichen Arbeitsvermittlern gleichermaßen. Wir setzen auf Einbindung und Bündelung der jeweiligen Stärken. Transparenz wird bei uns gelebt – von offenen Schreibtischen für ARGE-Mitarbeiter bis zur gemeinsamen, selbst organisierten Weiterbildung.
- *Langfristigkeit:* Gemeinsame Erfolge verbinden, funktionierende Arbeitsbeziehungen erleichtern zukünftige, noch ehrgeizigere Projekte. Gern realisieren wir am selben Ort weitere innovative Programme für neue Kundengruppen. Deshalb bestellen wir überall unseren Garten so, dass jederzeit etwas „nachwachsen“ kann.

Mit Unternehmen - vor Ort und überregional

Unser Arbeitgeber-Netzwerk wächst beständig. Einige unserer Initiativen reichen über die bloße Vermittlertätigkeit hinaus und schaffen dauerhafte, tragfähige Beziehungen:

- **Probe-Arbeitstage:** Bei bmk Baumann, einem Unternehmen für Kunststoff- und Metallbearbeitung, können unsere Kunden probeweise arbeiten. So kann der Arbeitssuchende die Arbeit ausprobieren, und der Arbeitgeber kann den Bewerber in Aktion erleben.
- **Bewerbertage:** Ausgewählte Zeitarbeitsfirmen wie I.K. Hofmann, Intertemp und Randstad stellen sich den Arbeitssuchenden direkt in unseren Büroräumen vor. Für manche unserer Kunden bietet Zeitarbeit einen passenden Einstieg in eine neue Beschäftigung.
- **Direktkontakte:** Mit einigen Arbeitgebern in der Region ist die Zusammenarbeit so eng, dass wir dort geeignete Bewerber direkt vorschlagen können. Solche gewachsenen Verhältnisse bestehen zu: VAG, WYSAG, Yorma's, 's Baggers, DB-Zeitarbeit, bfi IT-Solutions und zum Ausbildungsring ausländischer Unternehmer.

Mit sozialen Einrichtungen

Arbeitssuche ist ein ganzheitliches Unterfangen. Sie erfordert ein hohes Maß an körperlicher, seelischer und sozialer Gesundheit. Soweit es Vertrauen und Diskretion erlauben, sprechen unsere Berater mit ihren Kunden über alle Hindernisse, die einer Arbeitsaufnahme im Weg stehen. Da hilft es, wenn die ehemaligen Sozialarbeiter in unserem Team wissen, wo man qualifizierte Hilfe erhält bei Problemen wie Sucht, psychischen Krisen, Essstörungen, Prostitution, häuslicher Gewalt oder Missbrauch.

Wir klären unsere Kunden über diese Angebote auf und stellen auf Wunsch den Kontakt her. Bei Schuldenproblemen übernehmen wir sogar die Organisation der Termine. Ohne die Hilfe dieser Einrichtungen wäre eine Beschäftigungsaufnahme weder erfolgreich noch dauerhaft.



Ingeus Geschäftsführer Wolfgang Teichmann bei einer Veranstaltung für und mit Kooperationspartnern (oben) und bei der Buchvorstellung „Wege miteinander“ über das ARGE-Ingeus Pilotprojekt in Nürnberg (unten).



Partnerschaften

Internationale Expertise



Ingeus ist in drei weiteren Ländern Europas aktiv: Großbritannien, Frankreich und seit 2008 auch in Schweden. In allen Ländern verstärkten wir unsere Präsenz – mit steigenden Mitarbeiterzahlen und neuen Büros in weiteren Städten.

Doch vor allem erweiterten wir die Vielfalt unserer Programme, um bestimmten Gruppen von Arbeitssuchenden noch gezielter helfen zu können.

Frankreich: Hoffnung in den Vorstädten

Das neue Regierungsprogramm *Plan Espoir Banlieues* will die soziale Situation der Jugendlichen in den Vorstädten verbessern. Ingeus ist dabei in vier Regionen als Kooperationspartner vertreten und hilft über 10.000 jungen Menschen auf dem Weg zum Arbeitsmarkt – in enger Zusammenarbeit mit Behörden, Arbeitgebern und Ausbildern. Ingeus-Berater ermutigen die Jugendlichen vor Ort persönlich, klären mit Plakat- und Flyer-Kampagnen über das Programm auf und bieten eine kostenlose Telefonberatung an.

Schweden: Integration von Migranten

Im Großraum Stockholm wird Ingeus bis zu 1.500 Menschen unterstützen, die erst kürzlich durch Flucht oder Migration in Schweden eingetroffen sind. Ziel ist es, ihnen die Integration in die schwedische Gesellschaft durch die aktive Teilnahme am Arbeitsmarkt zu erleichtern. Wir entwickeln derzeit ein mehrsprachiges Team für die Betreuung. Im Frühjahr 2009 starten wir unser Programm.

Großbritannien: Neue Wege aus der Krankheitsfalle

Im Zuge der Krankengeld-Reformen im Jahr 2008 verstärkte die britische Regierung ihre Bemühungen um eine ganzheitliche Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt. Dabei sollen körperliche wie psychische Barrieren berücksichtigt werden. Ingeus startete in sechs verschiedenen Bezirken ein neues Programm, in dem Arbeitsvermittler, Psychologen und Gesundheitsexperten auf bislang einzigartige Weise unter einem Dach zusammenarbeiten. Gemeinsam mit ihnen können Arbeitssuchende ihre gesundheitliche Situation besser einschätzen und jene Beschäftigungsmöglichkeiten finden, die für sie am besten geeignet sind.

Unternehmensgeschichte

1989
Gründung von *Work Directions* in Australien

2002
Work Directions Australia firmiert sich um in die **Ingeus Group of Companies**. Der Name *WorkDirections* wird für den Geschäftsbereich des Arbeitsvermittlungsservice beibehalten.

2004
Start des Unternehmens *WorkDirections UK* in Großbritannien

2004
Zuschlag für das erste Projekt von *Ingeus SAS* in Frankreich

2006
Start der *Ingeus GmbH* in Deutschland

2008
Zuschlag für ein Projekt von *Ingeus AB* in Schweden

” Ingeus ist für uns keine Konkurrenz. Vielmehr bietet das Unternehmen eine wichtige Ergänzung zu den Aktivitäten der öffentlichen Hand und gibt uns die Möglichkeit, die internationalen Erfahrungen, insbesondere auf dem englischen Arbeitsmarkt, auf ihre Übertragbarkeit zu prüfen.“ Jakob Grau, Geschäftsführer der ARGE München “

Süddeutsche Zeitung, 17. November 2008, Seite 52



Ingeus GmbH
Bahnhofstraße 11 a
90402 Nürnberg
T +49 911 21667-111
F +49 911 21667-170
www.ingeus.de

Ingeus GmbH
Karlstraße 35
80333 München
T +49 89 539063-111
F +49 89 539063-101
www.ingeus.de

Ingeus GmbH
Rudower Chaussee 12 a
12489 Berlin
T +49 30 565909-111
F +49 30 565909-101
www.ingeus.de