

Arbeitsprogramm des
Arbeitsmarktservice Vorarlberg

2011

1. Grundlagen, Strategien, Ressourcen

1.1. Trends am Arbeitsmarkt 2011

- 1.1.1. Bundesweite Entwicklungen und Trends
- 1.1.2. Entwicklungen im Bundesland Vorarlberg

1.2. Vorarlberger Strategien und Schwerpunkte 2011

- 1.2.1. Schwerpunkte und Grundsätze
- 1.2.2. Managementvereinbarung mit dem Vorstand aus dem Management-Assessment 2010
- 1.2.3. Landesziel 2011
- 1.2.4. Arbeitsmarktpolitische Zielsetzungen in den Regionalen Geschäftsstellen

1.3. Verfügbare Ressourcen

- 1.3.1. Budget für die aktive Arbeitsmarktpolitik
- 1.3.2. Präliminarien 2011
- 1.3.3. Personalplan 2011

2. Prozesse

2.1. Service für Arbeitskräfte (Kernprozess 1)

- 2.1.1. Arbeitsmarktpolitische Ziele
- 2.1.2. Weitere BSC-Indikatoren
- 2.1.3. Landesweite Schwerpunkte

2.2. Service für Unternehmen (Kernprozess 2)

- 2.2.1. Arbeitsmarktpolitische Ziele
- 2.2.2. Weitere BSC-Indikatoren
- 2.2.3. Landesweite Schwerpunkte
- 2.2.4. Qualitätsindikatoren und Fachkontrolle

2.3. Information über Arbeitsmarkt und Berufswelt (Kernprozess 3)

- 2.3.1. Berufsinformationszentren auf BSC-Bewertung ausrichten
- 2.3.2. Entwicklungsplan zum Kernprozess 3

2.4. Managementprozess

- 2.4.1. MitarbeiterInnenbefragung „Wie geht's?“ – Ergebnisse und Vorhaben
- 2.4.2. Gender Mainstreaming
- 2.4.3. Frauenförderungsplan
- 2.4.4. Qualitäts- und Projektmanagement
- 2.4.5. Good Practice Projekte

2.5. Supportprozesse

- 2.5.1. ServiceLine
- 2.5.2. Support Personal/Finanzen/Infrastruktur
- 2.5.3. Support Arbeitsmarktpolitik

3. Regionale Managementvereinbarungen

4. Interessenspartnerschaften

5. Anhang

- 5.1. Zielwerte für die Kernprozesse 1 und 2 auf Ebene der Regionalen Geschäftsstellen
- 5.2. Abkürzungen
- 5.3. Übersicht über die Maßnahmenplanungen im Detail

1. Grundlagen, Strategien, Ressourcen

1.1. Entwicklungen und Trends am Arbeitsmarkt

1.1.1. Bundesweite Entwicklungen und Trends

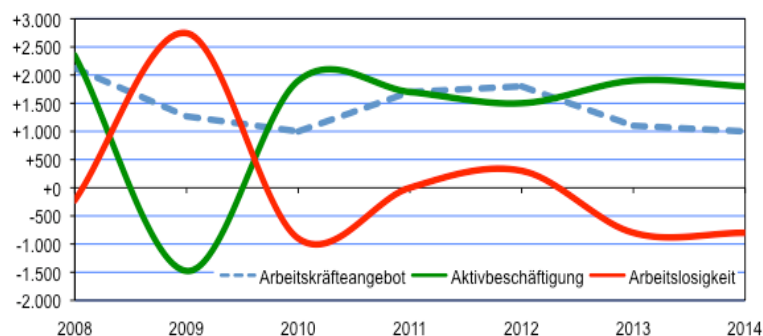
Wie das WIFO zuletzt Mitte Dezember 2010 festgehalten hat, hält der exportorientierte Aufschwung der österreichischen Wirtschaft an. Das Wachstum wird sich jedoch in der ersten Jahreshälfte 2011 merklich verlangsamen, da der Welthandel und das Wirtschaftswachstum in Asien, Lateinamerika und den USA an Schwung verlieren und die geplanten Konsolidierungsmaßnahmen im Euro-Raum sowie die geringe Wettbewerbsfähigkeit der südosteuropäischen Länder die Nachfrage zusätzlich dämpfen. Während sich die Expansion weltweit in der zweiten Jahreshälfte und 2012 wieder beschleunigen dürfte, bleibt sie im Euro-Raum verhalten.

Für Österreich erwartet das WIFO 2011 ein Wirtschaftswachstum von 2,2% und 2012 von 2,0%. Hauptantrieb der Konjunktur sind die Exporte. Davon soll insbesondere die Sachgütererzeugung profitieren. Der Aufschwung greift nur zögerlich auf die Investitionen über. Die Konjunkturbelebung trägt zu einer Verbesserung der Lage auf dem Arbeitsmarkt und in den öffentlichen Haushalten bei. Mit den vom WIFO prognostizierten 6,8% für 2011 und 6,9% der unselbständig Erwerbstätigen für 2012 knapp unter 7% dürfte die Arbeitslosenquote hoch bleiben.

Während das WIFO für 2011 bundesweit zumindest von einem weiter geringfügigen Rückgang der Arbeitslosigkeit um rund 6.000 Vorgemerkte ausgeht, sieht das Institut Synthesis ein leichtes Ansteigen der Arbeitslosigkeit bis zu 7.000 Betroffene. Die unterschiedliche Einschätzung ergibt sich aus einer unterschiedlichen Einschätzung der Entwicklung des Arbeitskräfteangebots.

1.1.2. Entwicklungen für das Bundesland Vorarlberg

Weder das Wirtschaftsforschungsinstitut noch das Institut für Höhere Studien legen Prognosen die Entwicklung des Arbeitsmarktes in den einzelnen Bundesländern vor. Das Institut Synthesis hat aber im Auftrag des Arbeitsmarktservice auch eine Einschätzung zur Entwicklung des Vorarlberger



Arbeitsmarktes vorgenommen. Synthesis geht davon aus, dass die Aktivbeschäftigung im Jahresdurchschnitt 2011 und 2012 jeweils um rund 1.700 und auch danach in noch stärkerem Ausmaß weiter ansteigt. Der Anstieg des Arbeitskräfteangebots wird aber für 2011 stärker eingeschätzt als der Anstieg der Aktivbeschäftigung, sodass es 2011 und auch noch im ersten Quartal 2012 zu einem erneuten – wenn auch geringfügigen – Anstieg der Arbeitslosenzahlen kommen soll.

Integrationsprobleme werden auch 2011 vor allem für solche Personengruppen bestehen, die mit physischen, psychischen oder sozialen Beeinträchtigungen leben müssen. Auch Lehrstellensuchende mit schulischen Defiziten werden nur bedingt ohne Unterstützung eine Ausbildung in ihrem Wunschberuf angehen können. Der Einstieg nach einer Babypause wird auch 2011 in vielen Fällen nur mit einer Anpassung veralteter Qualifikationen erfolgreich sein können. Insgesamt gilt, dass die Nachfrage nach Fachkräften deutlich zunehmen wird und nur schwer befriedigt werden kann, die Nachfrage nach Hilfskräften aber immer mehr zurück geht.

1.2. Vorarlberger Strategien und Schwerpunkte 2011

1.2.1. Schwerpunkte und Grundsätze

- 1.2.1.1. Balanced Score Card (BSC)
Oberste Priorität unserer Arbeit im Jahr 2011 hat die Verbesserung des Erfüllungsgrades in der Balanced Score Card. Wir werden unseren Fokus vor allem auf jene BSC-Dimensionen richten, bei denen die meisten Aufholmöglichkeiten bestehen. Wir wollen im Arbeitsjahr 2011 jedenfalls den Erfüllungsgrad auf wenigstens 55% steigern.
- 1.2.1.2. Arbeitsmarktpolitische Ziele
Mit 150 BSC-Punkten für die SFA-Ziele und weiteren 70 Punkten für die SFU-Ziele nimmt diese BSC-Dimension einen überragenden Platz in der BSC ein. Dem entsprechend werden wir alles daran setzen, alle arbeitsmarktpolitischen Ziele zu erreichen. Wir setzen auf ein ganzheitliches, fachliches Controlling in Zusammenarbeit der Kernprozesse, der Landesgeschäftsführung und der Abteilung Arbeitsmarktpolitik im Landes-Controlling-Team – in enger Zusammenarbeit mit den Regionalen Geschäftsstellen. Die Maßnahmenplanung ist auf die Erreichung der arbeitsmarktpolitischen Ziele abgestimmt.
- 1.2.1.3. Motivierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
Ambitionierte Ziele sind nur mit motivierten und engagierten MitarbeiterInnen erreichbar. Damit die MitarbeiterInnen die an sie gestellten hohen Arbeitsanforderungen erfüllen können, arbeiten wir an effizienten Arbeitsabläufen, an guten Kooperationen und an der Kompetenz der Führungskräfte.
- 1.2.1.4. Servicequalität und KundInnenzufriedenheit
Das Arbeitsmarktservice Vorarlberg bekennt sich zu einer hohen KundInnenorientierung. Die Ergebnisse aus unserem Client Monitoring System werden sowohl SFA- als auch SFU-seitig quartalsmäßig analysiert und – wenn erforderlich – Steuerungsmaßnahmen gesetzt.

1.2.2. Managementvereinbarungen mit dem Vorstand aus dem Management-Assessment 2010

Die Ergebnisse des Management-Assessments 2010 haben dem AMS Vorarlberg aufgezeigt, dass aufgrund nicht bewältigter Probleme im Zusammenhang mit der Wirtschaftskrise 2009 in einer Reihe von Teilprozessen Handlungs- und Aufholbedarf bestehen.

Im Rahmen einer Managementvereinbarung zwischen Vorstand des AMS Österreich und der Landesgeschäftsführung des AMS Vorarlberg wurden für den

Zeitraum bis Ende 2012 wurden im Wesentlichen folgende quantitativen Zielvereinbarungen getroffen:

- Reduzierung der durchschnittlichen Vormerkdauer
Der Ausgangswert für das Gesamtjahr 2009 von 113 Kalendertagen (Frauen: 107, Männer 119) wird pro Jahr um 5% reduziert.
Der Zielwert für das Gesamtjahr 2011 liegt damit bei 96 Kalendertagen für Frauen und 107 Kalendertagen für Männer.
- Reduzierung der Langzeitarbeitslosigkeit
Der Anteil der Langzeitarbeitslosen an allen Arbeitslosen wird von 4,1% im Gesamtjahr 2009 auf höchstens 2,5% im Gesamtjahr 2012 reduziert. Wir streben aber an, diesen Wert bereits 2011 zu realisieren.
- Erhöhung des Frauenanteils am Förderbudget
Es soll 2011 und 2012 zu einer kontinuierlichen Steigerung des Frauenanteils am Förderbudget kommen, so dass der vorgegebene Wert bis Ende 2012 erreicht wird.
- Verbesserung der BSC-Performance
Der BSC-Erfüllungsgrad des AMS Vorarlberg erhöht sich von 45,2% (Jahreswert 2009) auf mindestens 55,0% (Jahreswert 2012).

Die Vereinbarung enthält folgende qualitative Zielvereinbarungen:

- Prozessverbesserungen im Service für Arbeitskräfte
Es kommt zu einem systematisches Vorgehen zur Weiterentwicklung der SFA-Teilprozesse, und das aktive Steuern des SFA-Prozesses anhand gemessener Prozess-Indikatoren wird deutlich verstärkt.
- Verstärkung des Good Practice Transfers
Der Empfehlung des Vorstandes folgend wird das AMS verstärkt nach guten Vorgehensweisen Ausschau halten und solche – soweit wie möglich – auf die eigene Landesorganisation übertragen.
- Erhöhung des Arbeitsmarkterfolgs nach Förderungen
Die entsprechenden Indikatoren der BSC bzw. der jeweils aktuellen arbeitsmarktpolitischen Ziele werden im Controlling besonders berücksichtigt und über Managementvereinbarungen zwischen Landesgeschäftsführung und Leitungen der Regionalen Geschäftsstellen entsprechend gesteuert.
- Analyse der Schnittstelle SFA/SFU
Wir nehmen eine transparente Bewertung der Vor- und Nachteile der derzeitigen Organisationsform (landesweite Organisation des SFU) und ihrer Kommunikations- und Kooperationsstrukturen.
- Vorarlberger Management-Vereinbarungen
Wir sind dem Vorschlag des Vorstandes bereits gefolgt und haben Einzelvereinbarungen für das Jahr 2011 zwischen Landesgeschäftsführung und den Leitungen der Regionalen Geschäftsstellen Bludenz, Bregenz, Dornbirn und Feldkirch getroffen, die sich mit ganz konkreten auch quantitativen Zielsetzungen beschäftigen. Für Mitte 2011 ist eine Zwischenevaluierung vorgesehen und - falls erforderlich - Korrekturmaßnahmen vereinbart.

1.2.3. Landesziel 2011

In seiner Sitzung am 04. November 2010 hat das Landesdirektorium des AMS Vorarlberg die „Festigung der persönlichen Kontakte zu den Unternehmen“

einstimmig festgelegt.

Als Zielindikator gilt die Zahl der persönlichen Kontakte zu Unternehmen durch MitarbeiterInnen des AMS Vorarlberg. 2011 sollen mindestens 3.000 persönliche Kontakte mit Unternehmen stattfinden.

1.2.4. Arbeitsmarktpolitische Zielsetzungen in den Regionalen Geschäftsstellen

Nachdem die durchschnittliche Vormerkdauer bedingt durch die Wirtschaftskrise im Laufe des Jahres 2009 in allen Vorarlberger Bezirken rasant angestiegen ist und dieser Wert auch einen wichtigen BSC-Indikator darstellt, haben alle vier Regionale Geschäftsstellen bzw. die jeweiligen Regionalbeiräte die „Reduzierung der durchschnittlichen Vormerkdauer“ als arbeitsmarktpolitische Zielsetzung für 2011 gewählt.

Die quantitativen Festlegungen gehen aus der folgenden Tabelle hervor:

Regionale Geschäftsstelle	Zielwert 2011
Bludenz	80 Kalendertage
Bregenz	102 Kalendertage
Dornbirn	102 Kalendertage
Feldkirch	107 Kalendertage

1.3. Verfügbare Ressourcen

1.3.1. Budget für die aktive Arbeitsmarktpolitik

Ein endgültiger Beschluss des Verwaltungsrates zum Budget für die aktive Arbeitsmarktpolitik liegt noch nicht vor. In der Sitzung des Verwaltungsrates am 21.12.2010 hat dieser sein Präsidium bis 15. Februar 2011 ermächtigt, das Förderbudget 2011 des AMS Österreich endgültig festzulegen. Damit wurde der Vorstand bis 15.02.2011 ermächtigt, den Teilorganisationen des AMS vorläufige Ausgabenermächtigungen zur Verfügung zu stellen, die eine Erfüllung der gesetzlichen und bereits eingegangenen vertraglichen Verpflichtungen, die Umsetzung der Zielvorgaben des Herrn Bundesminister und der arbeitsmarktpolitischen Ziele des Verwaltungsrates sowie anderer unabweislicher arbeitsmarktpolitischen Notwendigkeiten sicher stellen.

Die Ausgabenermächtigung des AMS Vorarlberg für das Arbeitsjahr 2011 beläuft sich auf insgesamt EUR 36,577 Mio. Die Ausgabenermächtigung 2011 liegt damit um rund EUR 2,300 Mio. oder 5,88% unter der des Jahres 2010.

Ausgabenermächtigung in Mio. EUR		
Zielorientiertes Förderbudget		23,615
Variables Förderbudget		3,852
Zweckbindungen	Programm "Frauen in Technik und Handwerk (FIT)"	0,650
	Programm "Wiedereinstieg mit Zukunft"	0,670
	Programm "Qualifizierungsförderung für Beschäftigte (QFB)"	1,640
	Programm "Regionaler Qualifizierungsbedarf (REG)" Auslauf	0,416
	Auffangnetz für Jugendliche	4,452
	Ausbildung Bauhandwerker	0,426
	Programm "Aktion 4000" (Auslauf)	0,305
	Förderungen für Einpersonen-Unternehmen (EPU)	0,087
	Pilotprojekt "Frauenberatungszentrum FBZ"	0,200
	Bildungszuschuss Vorarlberg	0,150
	Produktionsschulen	0,419
	Reduktion für Minderausschöpfungen	-0,305
	Technische Hilfe	
Gesamtes Förderbudget		36,577

EUR 9,110 Mio. oder 24,9% des gesamten Planausgaben sind zweckgebunden für ganz spezielle Projekte, wie sie in der obigen Tabelle ausgeführt sind.

1.3.2. Präliminarien 2011

Die Präliminarien 2011 wurden in der Sitzung des Verwaltungsrates am 21.12.2010 beschlossen.

Für Vorarlberg stehen 2011 insgesamt EUR 12.290.800,-- zur Verfügung.

Euro	Präl. 2010	Präl. 2010	Präl. 2011	Veränderung	
	Fassung 15.12.2009	Fassung 23.11.2010	Fassung 22.12.2010	in €	in %
Ausstattung	173.400	173.400	63.500	-109.900	-63,4
Immobilien	206.000	206.000	50.000	-156.000	-75,7
Investitionen	379.400	379.400	113.500	-265.900	-70,1
Personal	10.048.800	9.936.900	10.266.600	329.700	3,3
Organe	99.800	99.800	107.400	7.600	7,6
Sachausgaben	1.826.000	1.689.600	1.803.300	113.700	6,7
P.+S.-Ausgaben	11.974.600	11.726.300	12.177.300	451.000	3,8
Gesamt	12.354.000	12.105.700	12.290.800	185.100	1,5

Der Ansatz für Investitionen geht im Vergleich zu 2010 deutlich zurück, weil 2011 keine größeren Vorhaben bestehen. Die steigenden Ausgaben für Personal gehen auf die 1,25%-ige Gehaltserhöhung im Ausmaß von rund € 123.000,-- bei den Beschäftigten nach dem Kollektivvertrag, eine Erhöhung bei den Prämien um rund € 39.000,-- und höhere Beiträge an die Pensionskasse im Ausmaß von rund € 210.000,-- zurück. Außerdem konnte der Personalplan 2010 im Ausmaß von rund € 200.000,-- Gehaltskosten nicht voll ausgeschöpft werden.

Die Sachausgaben steigen aufgrund allgemeiner Preissteigerungen und aufgrund des geplanten Neubaus der Zweigstelle Kleinwalsertal.

1.3.3. Personalplan 2011

Das AMS Vorarlberg gewinnt aus dem Bundesländerausgleich im Jahr 2011 zusätzliche 0,29 Planstellen und kann damit insgesamt 193,45 Planstellen besetzen.

Die für Vorarlberg durchgeführte Personalverteilungsrechnung haben doch erhebliche Planstellenverluste für die Regionalen Geschäftsstellen Bludenz, Bregenz und Dornbirn sowie die Regionalteams des Service für Unternehmen ergeben. Die Landesgeschäftsstelle, die ServiceLine und die Regionale Geschäftsstelle Feldkirch konnten Planstellenanteile dazu gewinnen.

Die errechneten Anpassungserfordernisse werden aber – wie auch schon in den Vorjahren – sowohl in Bezug auf die Verluste als auch auf die Gewinne mit 1 % des jeweiligen Sollbestandes begrenzt.

Damit ergeben sich folgende Personaldotierungen für die einzelnen Organisationsbereiche:

Organisationsbereich	Planstellen	Anteil
Landesgeschäftsstelle	36,33	18,78%
TrainerInneneinsatz	0,05	0,03%
Reserve für Vorgriffe	0,27	0,14%
ServiceLine	12,01	6,21%
SFU-Regionalteams	21,49	11,11%
SFA Bludenz	22,63	11,70%
SFA Bregenz	41,36	21,38%
SFA Dornbirn	29,22	15,10%
SFA Feldkirch	30,09	15,55%
Gesamt	193,45	100,00%

2. Prozesse

2.1. Service für Arbeitsuchende (Kernprozess 1)

2.1.1. Arbeitsmarktpolitische Ziele

Das Service für Arbeitskräfte verfolgt mit den drei arbeitsmarktpolitischen Schwerpunkten

- Verhinderung der Verfestigung von Arbeitslosigkeit,
- Sicherstellung der Effektivität von Schulungsmaßnahmen und
- Qualifizierung von Frauen für Zukunftsbereiche

die Unterstützung von Personengruppen, die besondere Unterstützung benötigen, um am Arbeitsmarkt reüssieren zu können. Das sind ältere Arbeitslose, Jugendliche, Langzeitarbeitslose und aufgrund diverser Vermittlungshandicaps von Langzeitarbeitslosigkeit Bedrohte und auch Frauen, die nach einer Babypause wieder auf den Arbeitsmarkt zurückkehren möchten.

2.1.1.1. Wir verhindern die Verfestigung von Arbeitslosigkeit

Wir machen den Betroffenen Angebote zur Beratung, Schulung und Vermittlung, damit die Arbeitslosigkeit nicht länger dauert, als dies die Marktkräfte bedingen.

- Für mindestens 48,2% der arbeitslos vorgemerkten Frauen ab 45 und mindestens 38,4% der über 50-jährigen arbeitslos vorgemerkten Männer wollen wir innerhalb von 6 Monaten (Nettoarbeitslosigkeit) eine Arbeitsaufnahme erreichen.
- Wir sorgen dafür, dass Höchstens 3,0% der rund 12.800 Zugänge von Arbeitslosen und Lehrstellensuchenden unter 25 in eine Vormerkdauer von über 6 Monaten abdriften. Wir stellen damit sicher, dass höchstens 171 Mädchen bzw. junge Frauen und höchstens 212 Burschen bzw. junge Männer länger als 6 Monate in Vermittlungsvormerkung verbleiben.
- Wir stellen sicher, dass maximal 4,0% aller rund 37.000 Zugänge in die Arbeitslosigkeit sollen länger als 12 Monate in Vermittlungsvormerkung verbleiben und damit in die Langzeitarbeitslosigkeit abrutschen.
- Für mindestens 50,8% der langzeitbeschäftigungslosen Frauen und für mindestens 48,2% der langzeitarbeitslosen Männer wollen wir eine Arbeitsaufnahme erreichen. Das sind voraussichtlich rund 1.300 Frauen und 1.680 Männer.
- Weil ein berufliches Comeback nach der Babypause oft von der Auffrischung vorhandener Qualifikationen abhängt, wird das AMS Vorarlberg für mindestens 2.219 Wiedereinsteigerinnen eine Qualifizierung in die Wege leiten und/oder eine Arbeitsaufnahme erreichen.

Maßnahmen	Wer
Auflage, Bewerbung und Umsetzung eines Förderprogramms (Eingliederungsbeihilfen) für ältere Arbeitslose, für von Langzeitarbeitslosigkeit Bedrohte, für Langzeitbeschäftigungslose und für Wiedereinsteigerinnen	BeraterInnen in den RGS und in den SFU-Regionalteams; ÖFF
Weiterführung der Ausbildungsgarantie für Jugendliche	BeraterInnen in den RGS
Monatliche Controlling-Runden in den RGS laut Arbeitsanweisung (Beziehung der RGS-Betreuung optional)	Führungskräfte in den RGS

Quartalsweise Controlling-Team auf Landesebene laut Arbeitsanweisung	SFA und SFU und RGS-LeiterInnen; Beziehung von AMP und GRU
Verstärkung der Geschäftsstellenbetreuung im SFA im Bereich Prozess-Steuerung	SFA
Erhöhung der Anzahl von Vorgemerkten mit aktiviertem e-AMS-Konto (Controlling über SFA-ScoreCard)	BeraterInnen in den RGS
Erhöhung des Anteils von PST mit frei geschaltetem Lebenslauf (Verlauf durch Controllingabfrage; geplante Steuerung mit Ausbau der IVANOV-Datei)	BeraterInnen in den RGS
Teilnahme an regionalen Schulungen für WE-Kontaktpersonen zur Erhöhung der Beratungskompetenz; Hospitation in Frauenberatungsstellen (FBZ; Femail)	WE-Kontaktpersonen in den RGS
AUA-Schaltungen für definierte Zielgruppen laut landesweitem Aktionsplan VMD mit täglichen Abfragen	BeraterInnen in den RGS
Live-Matching in RGS-Dienstbesprechungen	BeraterInnen SFA/SFU

2.1.1.2. Wir stellen die Effektivität von Schulungen sicher

Wir planen den Einsatz von Schulungsmaßnahmen so, dass sie eine möglichst gute Basis für einen Einstieg in eine Beschäftigung darstellen und setzen Qualifizierungsförderungen dann ein, wenn diese eine möglichst hohe Umsetzungschance am Arbeitsmarkt haben.

- Für mindestens 41,0% der Schulungsabsolventinnen und für mindestens 51,2% der Schulungsabsolventen werden wir innerhalb von 3 Monaten nach Schulungsende eine Arbeitsaufnahme erreichen. Arbeitsaufnahmen beim selben Dienstgeber innerhalb von 12 Monaten werden nicht gewertet

Maßnahmen	Verantwortlichkeit
Vermittlung von SchulungsabsolventInnen wird in Zusammenarbeit mit SFU und Maßnahmenträgern forciert	Kursbetreuung und SFU
Verdichtung des Kursangebotes für Jugendliche (Bewerbungscoaching, wenn VMD > 2 Monate)	BeraterInnen in den RGS
Zielorientiertes Zubuchen zu den Qualifizierungsangeboten	BeraterInnen in den RGS und Kursbetreuung
Fokus legen auf einen persönlichen Kontakttermin <1 Woche nach Schulungsende (Aufnahme in SFA-Score-Card) und zeitgerechte Bereitstellung der Kursabschlussberichte durch Schulungsträger	BeraterInnen in den RGS und Kursbetreuung; SFA (für Controlling)
AUA-Schaltung für A.A03 mit täglichen Abfragen	BeraterInnen in den RGS

2.1.1.3. Wir qualifizieren Frauen für Zukunftsbereiche

Mit zwei Programmen setzen wir konkrete Beispiele, wie der Segregation von Frauen am Arbeitsmarkt entgegen gewirkt werden kann.

- Mit der Weiterführung des Programms „Frauen in Handwerk und Technik (FIT)“ ermöglichen wir für mindestens 26 Frauen eine Ausbildung in einem handwerklichen bzw. technischen Beruf.
- Im Rahmen des neuen Programms „Facharbeiterinnen-Intensivausbildung“ können mindestens 26 Frauen einen Lehrabschluss nachholen.

Maßnahmen	Verantwortlichkeit
Themenspezifische Öffentlichkeitsarbeit	ÖFF
Clearingangebote an interessierte Frauen (FBZ)	BeraterInnen in den RGS
Großzügigere Fördermöglichkeiten im Vergleich zu sonstigen Ausbildungsmöglichkeiten (z.B. FH, etc.)	BeraterInnen in den RGS
Fokus legen auf lehrstellensuchende Mädchen (Interesse wecken für FIT-Perspektive oder FIT-Rampe) und danach erst auf nachfolgende Angebote (ÜAZ, LST...)	BeraterInnen in den RGS; AMP (für Info an die relevanten Träger)

2.1.2. Weitere BSC-Indikatoren

Bei den Planungen für 2011 haben wir darauf Rücksicht genommen, bei welchen BSC-Dimensionen einerseits entsprechender Handlungsbedarf besteht, andererseits aber auch ausreichend messbar zusätzliche BSC-Punkte erreicht werden können.

Jene BSC-Dimensionen, auf die 2011 im SFA ein besonderer Fokus gelegt werden soll, wurden deshalb auch in die Management-Vereinbarungen zwischen Landesgeschäftsführung und den Leitungen der vier Regionalen Geschäftsstellen aufgenommen.

2.1.2.1. BSC Dimension - Vormerkdauer

In der Management-Vereinbarung mit der Leitung des AMS Bludenz wurde für das Gesamtjahr 2011 eine Vormerkdauer von max. 80 Kalendertagen vereinbart, mit der Leitung des AMS Bregenz eine von max. 102, mit der Leitung des AMS Dornbirn ebenfalls eine von max. 102 Kalendertagen und mit der Leitung des AMS Feldkirch eine von max. 107 Kalendertagen.

Damit sollen die einzelnen Geschäftsstellen wieder zwischen 31 und 38 BSC-Punkte erreichen.

RGS	Maßnahmen
Bludenz	Casemanagement mit RGS-Betreuung/ BZ-Abt.L. von Personen mit massiven gesundheitlichen Einschränkungen; BZ-Abt.L führt mtl. Controllingliste der VMD-SpitzenreiterInnen mit Lösungsstrategien; APL-bezogenes Controlling in SZ und BZ;
Bregenz	BZ-Abt.L führt mtl. Controllingliste der VMD-SpitzenreiterInnen mit Lösungsstrategien; APL-bezogenes Controlling in SZ und BZ;
Dornbirn	PRODOK-Projekt „Soko BSC“ (ausgenommen CMS) BZ-Abt.L führt mtl. Controllingliste der VormerkspitzenreiterInnen mit Lösungsstrategien APL-bezogenes Controlling in SZ und BZ
Feldkirch	BZ-Abt.L führt mtl. Controllingliste der VMD-SpitzenreiterInnen mit Lösungsstrategien

2.1.2.2. BSC-Dimension - Arbeitsaufnahmerate binnen 6 Monaten

Nettoarbeitslosigkeit

Bludenz ist bei dieser BSC-Dimension noch nicht in den Punkterängen und möchte sich entsprechend verbessern. In den restlichen Bezirken sollen die bisherigen Ergebnisse zumindest gehalten werden.

RGS	Maßnahmen
Bludenz	PRODOK-Projekt "Early Intervention" (GP mit RGS Zell am See); Casemanagement mit SFU bei Personen mit gesundheitlichen Einschränkungen: Förderschwerpunkte; Verpflichtende AUA-Schaltung für NA3Z/NAL3 mit täglicher Abfrage in BZ; Verpflichtende AUA-Schaltung in SZ für alle Verm. Post J (ausgenommen EZ und Tourismusberufe) mit täglicher Abfrage;
Bregenz	Casemanagement mit SFU bei Personen mit gesundheitlichen Einschränkungen: Förderschwerpunkte; Verpflichtende AUA-Schaltung in SZ für alle Verm. Post J (ausgenommen EZ und Tourismusberufe) mit täglicher Abfrage;
Dornbirn	PRODOK-Projekt "Online-Betreuung" (GP mit RGS Steyr); Casemanagement mit SFU bei Personen mit gesundheitlichen Einschränkungen: Förderschwerpunkte; Verpflichtende AUS-Schaltung in SZ für alle Verm.Post J (ausgenommen EZ und Tourismusberufe) mit täglicher Abfrage;
Feldkirch	PRODOK-GP-Projekt Early Intervention; Casemanagement mit SFU bei Personen mit gesundheitlichen Einschränkungen: Förderschwerpunkte; Verpflichtende AUA-Schaltung in SZ für alle Verm. Post J (ausgenommen EZ und Tourismusberufe) mit täglicher Abfrage;

- 2.1.2.3. BSC-Dimension - Erfolg der Arbeitsmarktförderung
 Auch diese BSC-Dimension wurde in alle Management-Vereinbarungen zwischen Landesgeschäftsführung und den Leitungen der vier Regionalen Geschäftsstellen aufgenommen. Bludenz möchte bei dieser Dimension im Gesamtjahr 2011 wenigstens 25 erreichen und Bregenz mindestens 40 Punkte. Dornbirn und Feldkirch haben sich die Erreichung von je 30 BSC-Punkte vorgenommen.

RGS	Maßnahmen
Bludenz	PRODOK-Projekt „Erfolgreiche Vermittlung nach AMS-Förderungen“; Casemanagement mit SFU für AbsolventInnen von Aktivierungsangeboten; Verpflichtende AUA-Schaltung für alle AA03 mit täglicher Abfrage; Enge Zusammenarbeit mit GBP, um Qualifizierungsbedarf von GBP-AbsolventInnen frühzeitig zu erheben und umzusetzen;
Bregenz	Umsetzung der abgestimmten Planung (Abfolge Orientierung–Qualifizierung); Verpflichtende AUA-Schaltung für alle AA03 mit täglicher Abfrage;
Dornbirn	Verpflichtende AUA-Schaltung für alle AA03 mit täglicher Abfrage;
Feldkirch	PRODOK-Projekt „Erfolgreiche Vermittlung nach Förderung“/BZ-Abt.L.; Verpflichtende AUA-Schaltung für alle AA03 mit täglicher Abfrage;

- 2.1.2.4. BSC-Dimension – Frauenanteil am Förderbudget
 Nachdem aufgrund der geschlechtsspezifischen Struktur der Arbeitslosigkeit im Ländle das AMS Vorarlberg einen überdurchschnittlich hohen Frauenanteil am Förderbudget erreichen muss. Dafür sind erhebliche Steuerungsanstrengungen erforderlich. Auch diese BSC-Dimension wurde deshalb in alle regionalen Management-Vereinbarungen für 2011 aufgenommen. Bludenz und Bregenz wollen den Zielwert 2011 für den Frauenanteil am Förderbudget erreichen, Dornbirn und Feldkirch wollen sich diesem Zielwert möglichst stark annähern.

RGS	Maßnahmen
Bludenz	Umsetzung der landesweiten Aufteilung der Individualbeihilfen unter dem Aspekt des Gender Budgetings; Mtl. Controlling der Kurseintritte (Mann/ Frau) und GBP-Eintritte anhand der Planungsevaluierung durch regionales CTR-Team;
Bregenz	wie Bludenz; zusätzlich PRODOK-Projekt "Frauenanteil am Förderbudget";
Dornbirn	wie Bludenz;
Feldkirch	wie Bludenz;

- 2.1.2.5. BSC-Dimension – Gesamtzufriedenheit Arbeitsuchende mit dem Arbeitsmarktservice (SFA)
 Bludenz und Dornbirn lag zuletzt außerhalb der Punkteränge. Aber auch für Bregenz und Feldkirch bestehen ausreichende Verbesserungspotenziale.

RGS	Maßnahmen
Bludenz	GP-Projekt mit Zell am See: Fokus auf Early Intervention und Prozessabläufe in der SZ; KundInnenmeeting im 1. Quartal 2011;
Bregenz	KundInnenmeeting in der 2. Jahreshälfte
Dornbirn	PRODOK-Projekt "Wie können wir KundInnen begeistern?";
Feldkirch	KundInnenmeeting im 4. Quartal 2011;

- 2.1.2.6. Prozessqualität im SFA
 Schwachstellen bei den Prozessabläufen werden anhand der SFA-ScoreCard benannt, analysiert und in der praktischen Arbeit vor Ort ausgeräumt. Die Kennziffern der SFA-ScoreCard werden auf ihre Wirkung hinterfragt und die Auswahl der Kennziffern aktualisiert. Verbesserte

Prozessabläufe sollten sich auf die Beurteilung der Prozessqualität durch die Arbeitssuchenden auswirken.

RGS	Maßnahmen
Bludenz	Analyse und Evaluation der SFA-Prozessabläufe in der RGS (GP Burgenland): Ursache-Wirkung-Prinzip; Berufskundliche Schulungen in SZ; APL-Coachings durch verstärkte RGS-betreuung und RGS-L;
Bregenz	APL-Coachings durch verstärkte RGS-betreuung und RGS-L;
Dornbirn	APL-Coachings durch verstärkte RGS-betreuung und RGS-L;
Feldkirch	APL-Coachings durch verstärkte RGS-betreuung und RGS-L;

2.1.2.7. BSC-Dimension – Antragsbearbeitung

Bei der Dauer der Antragsbearbeitung im Leistungsbereich zählen die Vorarlberger Geschäftsstellen bereits seit Jahren zu den Bestperformern .

Wir wollen deshalb diese Position halten. Gesonderte Maßnahmen sind dazu nicht erforderlich.

2.1.2.8. BSC-Dimension – Behobene Bescheide

Auch bei dieser Dimension liegen die Vorarlberger Geschäftsstellen im Bundesländervergleich sehr gut und können bereits jetzt auf einen Erfüllungsgrad zwischen 91 und 100% verweisen.

RGS	Maßnahmen
Alle RGS	Berufungsvorentscheidungen optimieren mit Unterstützung durch die RGS-Betreuung

2.1.2.9. BSC Gesamtwert für das SFA

Wie auch in den Management-Vereinbarungen zwischen Landesgeschäftsführung und den Leitungen der Regionalen Geschäftsstellen festgehalten, streben wir eine deutliche Verbesserung des BSC-Erfüllungsgrades an.

Bregenz, das bereits bisher das Ranking in der Landesorganisation Vorarlberg angeführt hat, hat sich vorgenommen, 2011 auf insgesamt 350 SFA-BSC-Punkte (BSC-Erfüllungsgrad 65,4%) zu kommen. Die restlichen drei Geschäftsstellen wollen mindestens 320 SFA-BSC-Punkte (BSC-Erfüllungsgrad 59,8%) erreichen.

2.1.3. Landesweite Schwerpunkte

2.1.3.1. Erreichung der arbeitsmarktpolitischen Ziele

Maßnahmen	Controlling/Verantwortung
Controlling: DWH-Abfragen für Führungskräfte bereitstellen (Schulung zu Jahresbeginn für RGS-FK mit RGS-Betreuung); RGS-unterstützende Zielgruppenanalysen und Clusterrecherchen	DWH, fachliches Monitoring; IVANOV-Datei; Managementvereinbarungen; RGS-Betreuung
Projekt "Optimierung der Zusammenarbeit zwischen Sfa und SfU zur Erhöhung der Vermittlungsquoten" (ID 38861)	DWH-Würfel und SFA-Scorecard-Indikatoren (Projektleiterin)
Landesweite Vorgaben zum Abbau und zur Verhinderung von Langzeitarbeitslosigkeit und zur Verbesserung von Early Intervention durch folgende Schwerpunkte: - Verbesserung der Vermittlungseffizienz - Frühzeitige Unterstützungsangebote - Verbesserung der Datenqualität	Stichproben durch die LGS gem. Aktionsplänen VMD und Arbeitsanweisung zu Vermittlungsstandards; Controlling durch SFA-Scorecard; Auswertungen mit IVANOV-Datei und PST-Feldersuchen/ RGS-Betreuung
Controlling Datenqualität am PST in den SZ und in den BZ laut AA_VMD	Monatl. Stichproben durch Rubner
Überprüfung der konkreten Lösungsansätze von Vorger	Monatl. Stichproben durch Rubner
Optimierung der Kurszuweisungen/Schulungseffizienz	LGS-Kursbetreuung

2.1.3.2. Steuerung der BSC-Indikatoren

Maßnahmen	Controlling/Verantwortung
RGS-Unterstützung für die Umsetzung der regionalen Managementvereinbarungen;	RGS-Betreuung mit RGS-FK
Vormerkdauer: Aktionspläne PRODOK ID 42566	BSC, DWH, IVANOV-Datei
Frauenanteil am Förderbudget: Aufteilung der Individualbeihilfen und Planung der BM-Eintritte nach Aspekt des Gender Budgetings;	DWH
Gesamtscore SFA: Fokus auf Early Intervention in Bezug auf Erstkontaktphase und Übergabe; Betreuungsstrategien für LZBL und LZAL; Steuerungs- und Maßnahmenplanungsmöglichkeiten beim Arbeitsmarkterfolg; Verbesserung der KundInnenzufriedenheit: Unterstützung der Organisation von KundInnenmeetings	RGS-Betreuung mit RGS-FK; AMP RGS-Betreuung und AMP; DWH-Hintergrundinformationen
Quartalsweise CTR-Sitzungen	PE 1, 2, 3, LGF und RGS-Leitungen, RGS-Betreuung
Laufende Überprüfung der AMS-Angebote auf Zieleffizienz	Mtl. Planungsevaluierung der AMP; Auswertung von DWH-Hintergrundinformationen und TAS-Buchungen durch RGS-Betreuung
PRODOK-Recherchen für GP-Transfers zur Unterstützung der RGS bei Zielabweichungen	RGS-Betreuung und landesweite/regionale QM
Optionale BSC-Workshops in RGS bzw. Unterstützung bei Zieleworkshops	RGS-Betreuung

2.1.3.3. Prozessqualität und KundInnenorientierung

Maßnahmen	Controlling/Verantwortung
Fokus auf Prozessabläufe für WE	RGS-Betreuung mit FRA; Reprtauswertungen
Je 1 Workshop zu fachlichem Monitoring/SFA-Fachkontrolle in den RGS im 1. und im 2. Halbjahr	RGS-Betreuung; Ergebnisse des fachlichen Monitorings
Steigerung der Nutzung des e-AMS-Kontos durch SEL Callingaktionen SEL für PST mit ausgegebenem Status; Lfd. Schulung und Information in den RGS	RGS-Betreuung, ÖFF und SEL; Arbeitsanweisung e-AMS-Konto Vorarlberg, SFA-Scorecard, fachl. Monitoring
Unterstützung der Einführung der online-Betreuung in den RGS	RGS-Betreuung mit RGS-FK; Auswertungen mit IVANOV-Datei und PST-Feldersuchen
Begleitmaßnahmen zur BMS: Fokus auf Prozessablauf bei Personen mit massiven gesundheitlichen Einschränkungen	RGS-Betreuung vor Ort
Gesundheitsstraße: Optimierung der Zusammenarbeit mit PVA	SFA-PE, EDV-Kontaktperson
GP-Projekt mit LO STMK mit Fokus auf Betreuungsvereinbarung zur Verbesserung der Lösungsstrategien und Verbesserung CMS – regionales Weiterbildungsangebot	RGS-Betreuung
APL-Coachings in den RGS	RGS-Betreuung
Einführen eines LGS-SFA-Teilprozesses für gezielte Steuerung der Prozessqualität in den RGS	SFA-PE und RGS-Betreuung; Fachl. Monitoring; CMS; IVANOV-Datei; DWH; AMF, PST-Abfragen

2.1.3.4. Optimierung der KundInnensteuerung

Maßnahmen	Controlling/Verantwortung
Überarbeiten der TVS-Arbeitsanweisung nach negativen Evaluierungsergebnissen	SFA-PE mit Projektteam

2.1.3.5. Optimierung der abteilungsübergreifenden Zusammenarbeit in der Landesgeschäftsstelle

Maßnahmen	Controlling/Verantwortung
Arbeitsmarktpolitische Planung: SFA arbeitet bei arbeitsmarktpolitischen Planungen eng mit AMP zusammen bei zielgruppenkonformen Planungsbedarf und zu Bildungsinhalten	SFA-PE, AMP-PE
Optimierung der Zusammenarbeit von KP1 und KP2 (PRODOK ID 38861): Fokus auf Prozessabläufe, Informationsflüsse, Förderabwicklung mit dem Ziel, die Vermittlungseffizienz zu steigern und die internen KundInnenbeziehungen zu verbessern	SFA-PE, SFU-PE

2.1.4. Good Practice Transfer des SFA auf Landesebene

Wir möchten von anderen lernen. Wenn wir deshalb gute Vorgehensweisen in anderen Landesorganisationen finden, dann sind wir bemüht, diese auf unsere Landesorganisation zu übertragen.

Im Jahr 2011 haben wir einen GP-Transfer bei folgenden Themen vor:

- Durchführung von KundInnen-Meetings (GP-Geber: LO Burgenland),
- Einführung der EDV im Berufungsverfahren (GP-Geber: LO Steiermark),
- Ausbau der Einbindung aller Bildungspartner ins e-AMS-Konto (GP-Geber: LO Salzburg) und
- Analyse der SFA-Prozessabläufe in den RGS (GP-Geber: LO Burgenland).

2.2. Service für Unternehmen (Kernprozess 2)

2.2.1. Arbeitsmarktpolitische Ziele

Das Service für Unternehmen nimmt in der Wirtschaft einen wichtigen Platz bei der Suche und Auswahl von geeigneten Arbeitskräften ein.

Arbeitsmarktpolitisches Ziel des SFU im Wirtschaftsaufschwung nach der Krise ist deshalb die Steigerung des Einschaltungsgrades am Stellenmarkt.

Gleichzeitig verfolgen wir die längerfristige Strategie der Akquisition von Stellen mit höherem Qualifikationsniveau, die Vermittlungsmöglichkeiten für Höherqualifizierte erleichtern und auch zur Imagehebung des AMS beitragen soll.

Dem entsprechend setzt sich das SFU folgende arbeitsmarktpolitische Ziele:

2.2.1.1. Steigerung der Zahl der Stellenbesetzungen (einschließlich der Lehrstellen)

Landesweit werden wir im Arbeitsjahr 2011 mindestens 18.642 Lehrstellen- und Stellenbesetzungen erreichen. Die Aufteilung dieser Zielgröße erfolgt mit 5.779 auf das SFU-Regionalteam Bludenz, mit 9.135 auf das SFU-Regionalteam Bregenz/Dornbirn und mit 3.782 auf das SFU-Regionalteam Feldkirch.

Gezählt werden Stellenbesetzungen und Lehrstellenbesetzungen, regional zugeordnet nach dem Unternehmensstandort mit der Ergebnisart „E, A, B, R und außer den DV-Arten, GER, WVB, SPB, SON und alle NACE außer Primärsektor).

2.2.1.2. Verstärkte Akquisition von Jobangeboten mit Anforderungsprofil „Lehrabschluss und höher“

Im Jahr 2011 werden wir in Vorarlberg mindestens 9.987 Stellenangebote mit Anforderungsprofil „Lehrabschluss und höher“ akquirieren. 3.196 wird das SFU-Team Bludenz, 4.794 das SFU-Team Bregenz/Dornbirn und 1.997 das SFU-Team Feldkirch realisieren. Es werden die Stellenzugänge von inländischen Betrieben gewertet (alle NACE außer Primärsektor, alle DV-Arten außer GER, WVB SPB, SON, LSA). In keinem der drei Ausbildungsfelder darf die Wertung „<LE“ vorkommen.

Beide Zielsetzungen sollen in allen SFU-Regionalteams zu 100% erreicht werden, was in der Balanced Score Card (BSC) 70 Punkte bringen wird.

2.2.2. Weitere BSC-Indikatoren

2.2.2.1. BSC-Dimensionen – Einschaltungsgrad am Stellenmarkt und am Lehrstellenmarkt

Ziel ist, im Gesamtjahr 2011 einen Einschaltungsgrad am Stellenmarkt von 57% zu erreichen, wobei der stark vom Tourismus dominierte Bezirk Bludenz einen Einschaltungsgrad am Stellenmarkt von 80% anstrebt, die restlichen Bezirke mindestens 50%.

Am Lehrstellenmarkt war das SFU Vorarlberg schon bisher sehr erfolgreich unterwegs. 2011 soll ein Einschaltungsgrad am Lehrstellenmarkt in Höhe von 82% landesweit erzielt werden. Bludenz strebt 85% an, die restlichen Bezirke wenigstens 81%.

Strategien zur Zielerreichung

- Gezielte Akquisition offener Stellen und Lehrstellen aufgrund einer Markt- und Potenzialanalyse
 - Bei wichtigen Kunden (hoher Geschäftsumfang, hohe Kundenbindung) – „Vertriebsplanungsliste“,
 - Bei verlorenen Kunden (letzter Auftrag vor dem 01.01.2010), die laut Hauptverband aber mehr als 5 Neuanmeldungen hatten – „Liste verlorene Kunden“,
 - Bei Kunden mit starkem Rückgang an Vermittlungsaufträgen – „Liste Gewinner/Verlierer“
 - Bei Unternehmen in Branchen mit einem geringen Einschaltungsgrad und hoher Anzahl von Neuanmeldungen (Potenzial ausschöpfen),
 - Bei Neukunden im Jahr 2009 und 2010 – „Liste Neukunden“,
- Ausbau der Kundenbeziehungen zu den A- und B-Kunden und zu den Referenzkunden
 - Betriebsbesuchsplanungen gemeinsam mit den RGS-LeiterInnen,
 - Einbindung der Unternehmen in die Aktivitäten des AMS (Kundenmeetings),
 - Erstellung einer Liste von Referenzkunden (BTR-Codierung),
- Gezielte Akquisition von offenen Stellen in Wachstumsbranchen (Gesundheitswesen, Gastgewerbe, Handel, Marketing und Medien, TechnikerInnen im Elektro- und Metallbereich)
- Wöchentliche Auswertung von Stelleninseraten in den Medien (Printmedien, Internet, Jobroboter), Kontaktnahme mit den inserierten Unternehmen und Formulierung von Kooperationsvereinbarungen über die künftige Zusammenarbeit,
- Ausbau der Qualitätsvermittlung durch verstärktes Anbieten von Vorauswahl
- Aktives Anbieten von Förderungen als Unterstützung bei der Stellenbesetzung („Aufstieg“, EB, LST) und zur Qualifizierung Beschäftigter (QBB, QFB),
- Weiterführung der Kooperationen mit Arbeitskräfteüberlassern und privaten Arbeitsvermittlern,
- Gezieltes Anbieten von maßgeschneiderten Lösungen bei der Stellenbesetzung (Vorauswahl, Lobbörsen, Förderungen, eAMS mit eJobRoom, EURES),
- Proaktive Information der Unternehmen über AMS-Qualifizierungskurse und aktive Vermittlung von KursabsolventInnen,
- After Sales Marketing bei Unternehmen nach Abschluss des Vermittlungsauftrages mit dem Ziel der Akquisition neuer offener Stellen und Bindung des Unternehmens an das AMS (Customer Relationship Management),

- Erweiterung der Netzwerke und Nutzung regionaler Kooperationen (VWK, Landesregierung, Gemeinden, Unternehmensstammtische, Regionalbeiräte),
- Mailings an Unternehmen zur Akquisition offener Stellen und Lehrstellen (Kooperation mit der VWK),
- Intensivierung der Marketing- und Öffentlichkeitsarbeit zur Unterstützung der Akquisition offener Stellen und Imageverbesserung bei Betrieben (Newsletter, PR-Texte, etc.)

Fachlich und organisatorische Maßnahmen

- Erstellung der Betriebsplanungsliste durch die LGS für alle SFU-BeraterInnen,
- Ausbau der Unterstützung der MitarbeiterInnen bei der Vertriebsplanung durch die LGS,
- Treffen von individuellen Vereinbarungen zur Zielerreichung mit den SFU-BeraterInnen,
- Festlegung eines Medienplanes mit den in der LGS für die Öffentlichkeitsarbeit verantwortlichen,
- Organisation von Workshops zur Vertiefung der Produkt- und Fachkenntnisse der SFU-BeraterInnen.

2.2.2.2. BSC-Dimension – Laufzeit offener Stellen

Trotz Zunahme des Fachkräftemangels soll die Laufzeit offener Stellen landesweit im Durchschnitt nicht länger als 24,7 Kalendertage betragen.

Bludenz mit einem sehr hohen Anteil an Saison-Tourismusstellen möchte eine durchschnittliche Laufzeit offener Stellen von höchstens 14 Kalendertagen, Bregenz von höchstens 25 und die Bezirke Dornbirn und Feldkirch von höchstens 30 Kalendertagen im Durchschnitt.

Strategien zur Zielerreichung

- Genaue Erhebung des Beschäftigungsbeginns bei der Auftragsentgegennahme (ADG-Eingang und Beschäftigung von müssen nicht identisch sein),
- Sofortmatching nach jedem Auftragseingang und Übermittlung der Auftragsbestätigung mit BewerberInnenliste innerhalb von 48 Stunden an den Auftraggeber,
- Telefonische Kontaktaufnahme mit den potentiellen BewerberInnen zur raschen Abdeckung der OS,
- Werden beim Erstmatching keine passenden BewerberInnen gefunden, erhält das Unternehmen eine Auftragsbestätigung mit der Information über das erfolglose Matching verbunden mit dem Anliegen, die Vermittlungsstrategien anzupassen,
- Mindestens 14-tägige Aktualisierung der ADG zur Abklärung, ob die Stelle noch offen ist und Abklärung der Ergebnisse von Vermittlungsvorschlägen,
- Bei Nichtbesetzung erfolgt die Information der Unternehmen, dass die Suche weitergeführt wird und neue BewerberInnen geschickt werden, eine Anpassung der Suchstrategien (Stellenbeschreibung ändern), aktives Anbieten von Alternativen zur Besetzung der offenen Stellen (Förderungen, österreichweite Suche, e-JobRoom, EURES) und Durchführung von Fallbesprechungen mit den SFA-BeraterInnen,

- Intensivierung der Zusammenarbeit mit dem SFA und Kursträgern zur Besetzung der offenen Stellen,
- Verkürzung der Aktualisierungsintervalle in Bereichen mit einem hohen Potential an vorgemerkten Personen,
- Information über die AMS-Qualifizierungskurse und aktive Vermittlung von KursteilnehmerInnen (Information über Weiterbildungsdatenbank im Internet).
- Ausführliche Servicevereinbarung mit dem Unternehmen treffen spätestens ab einer Laufzeit des Auftrages von 6 Wochen. Sie enthält zumindest folgende Punkte: Beschreibung der Problemstellung, eine in die Zukunft gerichtete Vereinbarung mit dem Unternehmen über die Besetzungsstrategie, die beteiligten Personen und die Gültigkeitsdauer.

Fachliche und organisatorische Maßnahmen

- Monatliche Auswertung der ADG-Datenqualität (VME-Abfrage) durch die LGS,
- Monatliche Überprüfung der ADG mit langen Laufzeiten durch die LGS und Rücksprache mit den SFU-BeraterInnen,
- Erweiterte Fachkontrolle zur Prüfung von Servicevereinbarungen.

2.2.2.3. BSC-Dimension – Gesamtzufriedenheit der Unternehmenskunden

Das AMS erhebt im Rahmen des Client Monitoring Systems in regelmäßigen von einem externen Institut eine Reihe von Einschätzungen auch unserer Unternehmenskunden. Die Unternehmen bewerten das AMS und seine Dienstleistungen auf einer Scala von 1 bis 6. Die Bewertungen 1 und 2 werden als Top-Box-Werte bezeichnet.

Im Arbeitsjahr 2011 geht es uns darum, bei der Gesamtzufriedenheit der Unternehmenskunden landesweit mindestens 78% Top-Box-Werte zu erreichen. Bludenz nimmt sich aufgrund seiner starken touristischen Ausrichtung einen Anteil von 81% Top-Box-Werte vor.

Strategien zur Zielerreichung

- Ausbau und Vertiefung der Kundenbeziehung durch Forcierung der persönlichen Unternehmenskontakte,
- Aktive Information Anbieten über AMS-Förderungen,
- Lösungsorientierung bei der Beratung durch Anbieten von Alternativen bei Besetzungsproblemen (Jobbörsen, QFB, QBB, Projekt „Aufstieg“, FBB, EB, eJobRoom, EURES-Netz),
- Nachfrage durch die SFU-BeraterInnen bei den Unternehmen nach der Vermittlung und Vereinbarung über den weiteren Betreuungsverlauf erstellen (After Sale Betreuung),
- Produktschulungen für SFU-MitarbeiterInnen,
 - Unternehmensbezogene Förderungen und Dienstleistungsangebote,
 - eJobRoom, AMS-Internet, eAMS,
- Unternehmen erhalten in jedem Fall nach der Eingabe des Vermittlungsauftrages eine Auftragsbestätigung mit einer BewerberInnenliste,
- Gezieltes Einholen eines Feedback über das Beratungsgespräch (“Konnte ich Ihnen bei der Lösung Ihres Anliegen helfen?”) Ist das Beratungsgespräch nicht zur Zufriedenheit des Kunden verlaufen, werden weitere Lösungsansätze besprochen,
- Verstärkte Information der Unternehmen über die AMS-Homepage und die eServices,

- Laufende Aktualisierung und Weiterentwicklung der SFU-Mappe im Intranet,
- Intensivierung der Marketing- und Öffentlichkeitsarbeit zur Verbesserung der Information der Unternehmen über die AMS-Dienstleistungs- und Förderangebote (Ausbau Newsletter, PR-Texte, SFU-Kampagne, Mailings, Kooperationen mit strategischen Partnern)
- Forcierung der Betriebskontakte der SFU-BeraterInnen gemeinsam mit der vom AMS für Unternehmensförderungen eingesetzten Trägern,
- Teilnahme der SFU-BeraterInnen an den Sitzungen der Qualifizierungsverbände und anderen Events der Wirtschaft,
- Durchführung von Kundendialogen – Einholen von Feedback zur Erkennung von Verbesserungspotentialen,
- Gezielte Planung der Unternehmenskontakte im Rahmen der AMS on Tour 2011,
- GP-Transfer mit einer guten GS im Cluster drei im ersten Quartal 2011

2.2.2.4. BSC-Dimension – Passgenauigkeit der Vermittlung

Im Rahmen des Client Monitoring Systems erfragen wir auch von unseren Unternehmenskunden Ihre Einschätzung zur Passgenauigkeit der Vermittlung ab. Auch hier liegt uns an einem möglichst hohen Anteil an Top-Box-Werten (Wertungen mit 1 oder 2 auf einer 6-wertigen Scala). Wir möchten landesweit den Anteil der Top-Box-Werte von 48% erreichen, 45% in Bludenz und Bregenz, 50% in Dornbirn und 48% in Feldkirch.

Strategien zur Zielerreichung

- Ausbau der Vorauswahl von BewerberInnen zur Gewährleistung einer treffsicheren und qualitätsorientierten Vermittlung,
- Umsetzung der Arbeitsanweisung „Vermittlungsstandards für Vorarlberg“,
- Rücksprache mit dem Unternehmen bei der Vermittlung von Personen, die nicht dem Anforderungsprofil entsprechen,
- Ausbau des berufskundlichen Wissens im Rahmen der Betriebsbesuche (Erstellen von Jobprofilen),
- Information an das SFA über schwer zu besetzende offene Stellen im Rahmen von gemeinsamen Besprechungen und
- Forcierung der Zusammenarbeit zwischen SFA und SFU.

2.2.2.5. BSC-Dimension – Hilfe des AMS bei der Stellenbesetzung

Auch bei dieser Dimension geht es um die Bewertung der Unternehmenskunden im Rahmen des Client Monitoring Systems. Wir wollen bei dieser Dimension landesweit den Anteil der Top-Box-Werte auf 75% ausweiten, wobei diese 75% für alle Vorarlberger Bezirke gleichermaßen gelten.

Strategien zur Zielerreichung

- Rasche und passgenaue Vermittlung von interessierten BewerberInnen in der vereinbarten Zeit,
- Qualitätsvermittlung durch Vorauswahl der BewerberInnen,
- Anbieten von Lösungsvorschlägen bei Besetzungsproblemen im Rahmen von Beratungsgesprächen (Weiterführung der Suche/neue BewerberInnen schicken; Vorauswahl, Schärfung des Jobprofils, Angebot von Förderungen) und

- Nachfrage durch die BeraterInnen nach der Vermittlung.

2.2.3. Landesweite Schwerpunkte

Wie bereits unter 1.2.3 festgehalten, hat das Landesdirektorium des AMS Vorarlberg den weiteren Ausbau der persönlichen Kontakte von AMS-MitarbeiterInnen zu Unternehmen festgelegt. Im Arbeitsjahr 2011 werden wir deshalb mindestens 3.000 persönliche Betriebskontakte knüpfen. Von diesen insgesamt 3.000 werden 784 durch das SFU-Regionalteam Bludenz, 1.464 durch das SFU-Regionalteam Bregenz/Dornbirn und weitere 752 durch das SFU-Regionalteam Feldkirch realisiert.

Strategien zur Zielerreichung

- Gezielte Planung der Unternehmenskontakte pro BeraterIn anhand der Markt- und Potentialanalysen 2011. Die Planung erfolgt im BTR-Betreuungsverlauf (B, K oder T-Kontakte),
- Erstellung eines Aktivitätenplans (mit Planung persönlicher Kontakte, Kontaktmailings, auf den Kunden abgestimmte Dienstleistungsangebote) für die ausgewählten Unternehmen,
- Persönliche Kontakte jedenfalls bei den Neukunden 2010,
- Betriebskontakte bei Unternehmen zur Information über die AMS-Dienstleistungs- und Förderangebote,
- Vereinbarung von Sales-Days (Festlegen von bestimmten Tagen pro MitarbeiterIn für die Durchführung von Unternehmenskontakten) in den SFU-Teams,
- Teilnahme an Sitzungen der Qualifizierungsverbänden zur Information über die AMS-Angebote und
- Organisation von Business Dialogen zur Information über die AMS-Dienstleistungen und Förderungen sowie zu Themenschwerpunkten des Arbeitsmarktes (Fachkräftemangel, Lehrlingsausbildung, Angebote in wirtschaftlich schwierigen Zeiten, etc.).

2.2.4. SFU-Qualitätsindikatoren und Fachkontrolle

Um die Arbeitsergebnisse in der Quantität und Qualität zu erreichen, die wir uns in diesem Arbeitsprogramm vorgenommen haben, ist es erforderlich, die Arbeitsabläufe genau zu steuern und im Bedarfsfall auch mit Korrekturmaßnahmen gegenzusteuern. Dafür sind Prozess-Kennziffern und auch qualitative Stichproben aus Teilprozessen notwendig. Im folgenden sind die wichtigsten Prozess-Kennziffern und Hinweise zur SFU-Fachkontrolle für die Abläufe im Service für Unternehmen zusammengefasst:

2.2.4.1. Prozess-Kennziffern

- Kennziffer: Vermittlungsvorschläge pro E-Buchung (Vorgabe - höchstens 20 VV/E),
- Kennziffer: Vermittlungsaufträge mit Neukontakt in der Vergangenheit (Vorgabe - unter 15%),
- Kennziffer: Vermittlungsaufträge mit Auftragsbestätigung (Vorgabe - mindestens 85%),
- Kennziffer: Vermittlungsaufträge mit Betreuungsplan (Vorgabe - mindestens 90%),
- Kennziffer: Vermittlungsaufträge mit Vermittlungsmöglichkeiten „Ja“, letzte Zubuchung aber älter als 3 Wochen (Vorgabe - höchstens 30%),

- Kennziffer: Vermittlungsaufträge mit Laufzeit von über 2 Wochen ohne Zuweisung (Vorgabe – höchstens 10%),

- 2.2.4.2. Fachkontrolle – Datenqualität der Vermittlungsaufträge
Es erfolgt eine qualitative Prüfung über Dokumentation der Erstvereinbarung zur Personalvorauswahl, über den Inseratentext, Änderungen im laufenden Vorauswahlverfahren und über das Erstmatching innerhalb von 2 Werktagen.
- 2.2.4.3. Fachkontrolle – Passgenaue Vermittlung
Im Rahmen einer Stichprobenüberprüfung wird ermittelt, ob Beruf und Ausbildung der zugewiesenen Arbeitssuchenden mit den Anforderungen des Vermittlungsauftrages (Beruf und Ausbildung) übereinstimmen.
- 2.2.4.4. Fachkontrolle – Betriebliche Kundenkontakte
Die Fachkontrolle prüft, ob nach einem Betriebsbesuch die zukünftigen Kontaktplanungen im Betreuungsverlauf dokumentiert sind, ob das Ziel und die gesetzten Aktivitäten des Betriebsbesuches übereinstimmen und ob der Betriebsbesuch den Bestimmungen der KP2-Richtlinie entsprechend dokumentiert wurde.

2.3. Information über Arbeitsmarkt und Berufswelt (Kernprozess 3)

2.3.1. Berufsinformationszentren auf BSC-Bewertungen ausrichten

Der Kernprozess 3 wird sicherstellen, dass die drei in Vorarlberg eingerichteten BerufsInfoZentren (BIZ) bei der 2011 wieder eingeführten Bewertung in der Balanced Score Card einen möglichst hohen Erfüllungsgrad erreicht.

2.3.2. Entwicklungsplan zum Kernprozess 3

Entsprechend der Managementvereinbarung mit dem Vorstand wird 2011 ein konkreter Entwicklungsplan zum Kernprozess 3 mit quantitativen und qualitativen, messbaren Zielsetzungen, abgestimmt auf die regionale Struktur und die in Vorarlberg bestehenden Anforderungen entworfen und die diesbezüglichen Planungen entsprechend umgesetzt.

Bereits zum Jahresende 2010 wurde deshalb ein Projekt aufgesetzt, das bis Ende Mai 2011 unter Einbeziehung guter Vorgehensweisen anderer Landesorganisationen die inhaltlichen Standards für einzelnen Teilbereiche des Kernprozesses 3 definiert, die finanziellen und personellen Ressourcen und auch die organisatorischen Rahmenbedingungen (Steuerung, Koordination, Controlling, etc.) für den KP3 festlegt.

Mit Wirkung vom 01.07.2011 soll der Entwicklungsplan nach entsprechender Abstimmung mit den Führungskräften in der Landesorganisation in Kraft gesetzt werden.

Damit die Entwicklungskapazitäten dafür ausreichend bereit stehen, wird die Abteilung Grundlagen ab April 2011 von den Agenden des Qualitäts- und Prozessmanagements entbunden.

2.4. Managementprozess

2.4.1. MitarbeiterInnenbefragung „Wie geht’s?“ – Ergebnisse und Vorhaben

Die Ergebnisse aus der letzten MitarbeiterInnenbefragung „Wie geht’s?“ im Frühjahr 2009 sind ausgesprochen schlecht ausgefallen. Bei der

Arbeitszufriedenheit der MitarbeiterInnen konnte im Landesdurchschnitt nur eine Bewertung von 2,90 erreicht werden, was in der BSC nur 10,95 Punkte und damit einen Erfüllungsgrad von 20,28% möglich machte.

Die Beurteilung der Führungskräfte durch ihre direkten und indirekt zugeordneten MitarbeiterInnen brachte im Landesdurchschnitt eine Bewertung von 2,85. Damit konnten in der BSC 16,58 Punkte oder ein Erfüllungsgrad von 28,59% erzielt werden.

Auch in Bezug auf die internen Kundenbeziehungen hat sich das Ergebnis 2009 gegenüber der letzten MA-Befragung im Jahr 2007 deutlich verschlechtert. Im Landesdurchschnitt konnten wir mit einer Bewertung von 2,94 gerade mal 12.22 BSC-Punkte oder einen Erfüllungsgrad von 28,42% erreichen.

Angesichts der Gewichtung dieser Einschätzungen der MitarbeiterInnen in der Balanced Score Card (immerhin 155 Punkte oder rund 14% der Gesamtpunkte) kommt auch der Verbesserung dieser Ergebnisse eine besondere Rolle zu.

Die nächste Runde für die Befragung der MitarbeiterInnen steht im Frühjahr 2011 an. Die Ergebnisse dieser Befragungsrunde werden wieder längerfristig den Erfüllungsgrad in der BSC darstellen.

Wir haben deshalb bereits im Jahr 2010 wichtige Impulse gesetzt, die zu besseren Beurteilungen durch die MitarbeiterInnen führen sollten. Exemplarisch seien angeführt:

- Die Zunahme der Belastung unserer MitarbeiterInnen aufgrund steigender Arbeitslosigkeit in der Wirtschaftskrise konnte durch zusätzliche Personaldotierungen und auch mittels administrativer Erleichterungen abgemildert werden.
- Die SEL wurde in neue Räumlichkeiten übersiedelt, die jetzt 2er-Büros ermöglichen, und in der Landesgeschäftsstelle konnten damit zusätzliche Büroräume gewonnen werden.
- Förderung der Leadership-Kompetenz im Rahmen der Führungskräfte-Weiterbildung.
- Das periodisch erscheinende MitarbeiterInnen-Magazin wurde völlig neu konzipiert, erscheint jetzt in interessanterer Aufmachung und nimmt jeweils auch aktuelle Arbeitsschwerpunkte unter die Lupe.
- Die Möglichkeiten zu einem persönlichen Dialog mit Führungskräften der Landesgeschäftsstelle wurden deutlich ausgeweitet. Landesgeschäftsführer aber auch die Prozesseigner in der Landesgeschäftsstelle informieren in periodischen Abständen im Rahmen von Dienstbesprechungen vor Ort und stellen sich den Fragen der MitarbeiterInnen.

2011 führen wir die erfolgreichen Aktivitäten des Jahres 2010 weiter, setzen aber auch auf weitere in einem Masterplan zusammengefasste Aktivitäten. Wichtig ist, dass die gesetzten Bemühungen von den MitarbeiterInnen auch gesehen werden. Deshalb findet im Frühjahr 2011 je eine Veranstaltung in den Regionalen Geschäftsstellen statt, in der die gesetzten Bemühungen diskutiert werden und für die Teilnahme an der Befragung geworben wird.

2.4.2. Gender Mainstreaming

Die Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt ist in der AMS-Zielarchitektur integriert. Die personenbezogenen Indikatoren wurden geschlechtsspezifisch vereinbart und werden bei den Auswertungen auch geschlechtsspezifisch dargestellt.

Mit dem arbeitsmarktpolitischen Ziel „Wiedereinsteigerinnen in Schulung und/oder in Arbeit bringen“ und den Programmvorgaben „Frauen in Technik und Handwerk (FIT)“ und „Facharbeiterinnen-Intensivausbildung“ werden weitere Maßnahmen gesetzt, um die Benachteiligung von Frauen am

Arbeitsmarkt entgegenzuwirken. Maßnahmen zur Erreichung der diesbezüglichen Zielgrößen sind bei den Ausführungen zum Kernprozess 1 ausgeführt.

Ein landesweiter Auftrag aus dem Management-Assessment 2010 bezieht sich auf die Vorgabe des Bundesministers, bundesweit einen Anteil von mindestens 50% am Förderbudget für Frauen zu verwenden.

2.4.3. Frauenförderungsplan

Wir betreiben eine aktive Förderung von Frauen, um ihre Karrierechancen auch im AMS entsprechend zu stärken. Wir versuchen, verstärkt Frauen als Mitglieder in den verschiedenen Kommissionen zu gewinnen und sie zur Übernahme von Projektarbeiten oder auch Projektleitungen zu bewegen. Es geht uns auch darum, verstärkt Frauen als TrainerInnen zum Einsatz zu bringen, wenn notwendig auch im Austausch gegen Männer, die diese TrainerInnentätigkeiten bisher ausgeübt haben

Letztlich fordern wir bei Funktionsausschreibungen Frauen ganz besonders auf, sich zu bewerben und betrauen Bewerberinnen mit der ausgeschriebenen Funktion, wenn sie zumindest gleich gut geeignet sind wie Bewerber.

2.4.4. Qualitäts- und Projektmanagement

Wir werden das Qualitätsmanagement der Landesorganisation Vorarlberg im Laufe des Jahres 2011 völlig neu aufsetzen. Die dafür erforderlichen personellen Ressourcen werden bereit gestellt. Die Funktion eines/einer Qualitätsmanager/in wird nach einer auch externen Ausschreibung mit einer fachlich versierten Kraft neu besetzt und diese Kraft direkt der Landesgeschäftsführung unterstellt.

Im Bereich des Qualitätsmanagements sollen die Eckpunkte des QM auf Landesebene neu konzipiert, QM-Schulungsmaßnahmen entwickelt und Projektgruppen, Qualitätszirkel etc. initiiert, moderiert und dokumentiert werden.

Im Bereich des Projektmanagements soll die Dokumentation aller Projekte der Landesorganisation sicher gestellt werden, eine inhaltliche Abstimmung und Koordination der Projekte der Landesorganisation mit bundesweiten Projekten erfolgen.

2.4.5. Good Practice Transfer

In den Aktivitätenplänen der einzelnen Kernprozesse sind bereits konkrete Planungen für den Austausch guter Vorgehensweisen enthalten, und auch in den einzelnen Regionalen Geschäftsstellen bestehen konkrete GP-Projektpläne. 2011 soll es aber darüber hinaus vor allem dazu kommen, dass dieser Austausch von guten Vorgehensweisen systematisiert wird und in einer Landesrichtlinie zusammengefasst wird.

2.5. Supportprozesse

2.5.1. ServiceLine

Alle regionalen Geschäftsstellen des AMS Vorarlberg sind an die ServiceLine angeschlossen. Anrufende KundInnen wählen die Nummer ihrer Geschäftsstelle zum Ortstarif. Diese Anrufe werden dann in der ServiceLine mit Sitz in Bregenz von ausgebildeten BeraterInnen beantwortet bzw. werden vor Ort die erforderlichen EDV-technischen Veranlassungen getroffen.

Wir gehen davon aus, dass wir auch 2011 wieder mit rund 240.000 Anrufen unserer KundInnen rechnen müssen, nachdem die Zahl der beim AMS vorgemerkten Arbeitssuchenden 2011 in etwa gleich hoch bleiben dürfte wie im

Vorjahr.

Wir wollen auch 2011 wieder beide Zielsetzungen für die ServiceLine wieder erreichen, nämlich für unsere KundInnen rasch erreichbar zu sein und möglichst viele Anfragen möglichst gleich an Ort und Stelle in der ServiceLine abzuwickeln, um so Störungen von Beratungsgespräche in den Regionalen Geschäftsstellen möglichst zu vermeiden.

Wir wollen mindestens 70% aller Anrufe innerhalb von 30 Sekunden entgegen nehmen (ServiceLevel) und mindestens 80% der telefonischen Anfragen gleich an Ort und Stelle in der ServiceLine erledigen (Enderledigungsquote).

2.5.2. Support Personal/Finanzen/Infrastruktur

2.5.2.1. Personal

- Die vorhandenen Personalressourcen sollen besser genutzt werden. Insbesondere sollen der neu strukturierte Recruiting-Prozess und die Vorziehung von Ersatzeinstellungen zu einer besseren personellen Ausstattung der Geschäftsstellen führen.
- Knapp 30% der MitarbeiterInnen des AMS Vorarlberg sind 50 Jahre oder älter. Durch gezielte Maßnahmen im Bereich der Personalentwicklung soll die Leistungsfähigkeit der MitarbeiterInnen im Alter erhalten bleiben.
- Das im Vorjahr eingeführte interne Kontrollsystem in der Personalabrechnung soll die Qualität der Personaladministration weiter heben.
- Im Bereich der Personalausbildung soll das neue EDV-Tool die Bildungsadministration erleichtern.

2.5.2.2. Finanzen

Im Intranet sollen in jedem Quartal Controllingberichte bereit gestellt werden, um das Kostenbewusstsein bei den Führungskräften und MitarbeiterInnen zu erhöhen.

2.5.2.3. Infrastruktur

- Für die Zweigstelle Kleinwalsertal soll ein neues Objekt gefunden werden, welches den Anforderungen an ein leistungsfähiges Dienstleistungsunternehmen entspricht. Insbesondere ist vorgesehen, auf den zusätzlich geplanten Flächen das Angebot an Selbstbedienungseinrichtungen für die KundInnen verbessern.
- Das AMS-eigene Objekt in Dornbirn, Grabenweg 4, soll verwertet werden, um einen Veräußerungserlös oder Mieteinnahmen zu erzielen und Betriebskosten einzusparen, da das Objekt in absehbarer Zeit vom AMS nicht benötigt wird.
- Die vom AMS Vorarlberg genutzten Objekte sollen auf Einsparungspotenziale im Energiebereich untersucht werden, um Kosten zu sparen und gleichzeitig einen Beitrag zum Umweltschutz zu leisten.

2.5.3. Support Arbeitsmarktpolitik

Die Maßnahmenplanungen des AMS Vorarlberg sehen die Einbeziehung von insgesamt 15.650 Personen in arbeitsmarktpolitische Projekte vor. Rund 9.200 sollen in Qualifizierungsmaßnahmen eingebunden werden, ca. 3.100 in Beschäftigungsmaßnahmen und weitere rund 3.300 sollen Hilfestellungen im Rahmen von Unterstützungsmaßnahmen erhalten. Die Planungen sind unter

Bezugnahme auf die arbeitsmarktpolitischen Ziele erfolgt und berücksichtigen aber auch jene arbeitsmarktpolitischen Notwendigkeiten, die sich darüber hinaus im Jahr 2011 ergeben.

2.5.3.2. Maßnahmen zur Unterstützung von Arbeitsaufnahmen von Arbeitslosen über 45/50 Jahre innerhalb einer Nettoarbeitslosigkeit von 6 Monaten

	Einbezogene Personen			Budgeteinsatz			
	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	neutral	Gesamt
Beschäftigung	300	280	580	0,780	0,728	0,000	1,508
Qualifizierung	83	83	166	0,407	0,407	0,000	0,815
Unterstützung	151	149	300	0,045	0,045	0,000	0,090
Gesamt	534	512	1.046	1,233	1,180	0,000	2,413

Zum Einsatz gelangen insbesondere Eingliederungsbeihilfen, bei Bedarf die Möglichkeiten der Outplacement-Stiftung, Beihilfen zur Deckung des Lebensunterhaltes und die Hilfestellungen durch die Berufsdiagnostik.

2.5.3.3. Maßnahmen zur Verhinderung der Verfestigung von Arbeitslosigkeit bei Jugendlichen und jungen Menschen bis 25 Jahre

	Einbezogene Personen			Budgeteinsatz			
	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	neutral	Gesamt
Beschäftigung	330	275	605	1,485	1,238	0,000	2,723
Qualifizierung	432	513	945	1,962	2,930	0,000	4,892
Unterstützung	140	140	280	0,143	0,143	0,000	0,286
Gesamt	902	928	1.830	3,590	4,310	0,000	7,901

Wichtige Unterstützungsangebote sind hier die Förderung von Lehrstellen für benachteiligte Jugendliche, die Produktionsschulen Bludenz und Bregenz, die Integrationsmaßnahme „Brücke zur Arbeit“, das Angebot von Anlernqualifikationen für migrantische Jugendliche und das Auffangnetz für Jugendliche. Mit dem „Lehrlingscoaching“ wird versucht, Jugendliche auch in der Ausbildung zu halten, wenn es Probleme gibt.

2.5.3.4. Maßnahmen zur Verhinderung von Langzeitarbeitslosigkeit

	Einbezogene Personen			Budgeteinsatz			
	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	neutral	Gesamt
Beschäftigung	145	125	270	0,377	0,325	0,000	0,702
Qualifizierung	111	57	168	0,534	0,269	0,000	0,803
Unterstützung	75	75	150	0,100	0,100	0,000	0,200
Gesamt	331	257	588	1,011	0,694	0,000	1,705

Mit den unterstützenden Angeboten wie „Job Fit“ oder „Plan V“ (für MigrantInnen oder auch für Konfentionsflüchtlinge) in Kombination mit Eingliederungsbeihilfen versuchen wir, die Reintegration von Langzeitarbeitslosigkeit bedrohten Personen am Arbeitsmarkt zu erreichen.

2.5.3.5. Maßnahmen zur Unterstützung von Arbeitsaufnahmen von Langzeitbeschäftigungslosen

	Einbezogene Personen			Budgeteinsatz			
	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	neutral	Gesamt
Beschäftigung	796	640	1.436	3,950	2,914	0,000	6,864
Qualifizierung	1.794	1.386	3.180	4,228	2,999	0,000	7,228
Unterstützung	393	187	580	0,129	0,062	0,000	0,191
Gesamt	2.983	2.213	5.196	8,308	5,975	0,000	14,283

In diesem Zusammenhang sind insbesondere die umfangreichen

temporären Beschäftigungsmöglichkeiten in den Gemeinnützigen Beschäftigungsprojekten zu nennen, aber auch ein breites Angebot an Bewerbungsunterstützung, zielgruppenspezifische Reintegrationsangebote wie „Projektraum“ oder „JobHouse“, die Reha-Berufsfindungs- und Ausbildungsmöglichkeiten beim BBRZ in Linz und Innsbruck oder bei der Werkzeit GmbH in Feldkirch. Kombilohn und Eingliederungsbeihilfen runden den Maßnahmeneinsatz für diesen Zielbereich ab.

2.5.3.6. Maßnahmen für eine erfolgreiche Integration von Wiedereinsteigerinnen nach der Babypause

	Einbezogene Personen			Budgeteinsatz			
	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer		Gesamt
Beschäftigung	211	0	211	0,548	0,000	0,000	0,548
Qualifizierung	1.492	0	1.492	2,440	0,000	0,000	2,440
Unterstützung	580	0	580	0,487	0,000	0,000	0,487
Gesamt	2.283	0	2.283	3,476	0,000	0,000	3,476

Hier bieten wir Orientierungskurse wie „Frauen im Beruf“ an, dazu gibt es Basis- und auch Fachkurse, etwa in den Bereichen Buchhaltung, Verkauf, Büroorganisation, Personalrechnung, Sprachen, etc. im Angebot.

Wir fördern für diese Zielgruppe auch Kurskosten, die beim Besuch von Weiterbildungsangeboten der Bildungsanbieter am freien Markt entstehen.

Darüber hinaus unterstützen wir Frauen mit Betreuungspflichten mit der Mitfinanzierung der Tagesbetreuung GmbH und mit der Gewährung von Kinderbetreuungsbeihilfen, um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu erleichtern.

Das vom AMS finanzierte Frauenberufszentrum steht Wiedereinsteigerinnen ebenfalls in beruflichen Fragen mit Rat und Tat zur Seite.

Zur Unterstützung von Arbeitsaufnahmen setzen wir auch bei dieser Zielgruppe Eingliederungsbeihilfen ein.

2.5.3.7. Maßnahmen zur Qualifizierung von Frauen in Zukunftsbereichen

	Einbezogene Personen			Budgeteinsatz			
	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer		Gesamt
Beschäftigung	0	0	0	0,000	0,000	0,000	0,000
Qualifizierung	346	0	346	0,770	0,000	0,000	0,770
Unterstützung	0	0	0	0,176	0,000	0,000	0,176
Gesamt	346	0	346	0,946	0,000	0,000	0,946

In diesem Zielbereich werden die Orientierungs- und Qualifizierungslehrgänge im Rahmen des FIT-Programms (Frauen in Technik und Handwerk) angeboten sowie Vorbereitungskurse zur Absolvierung der Lehrabschlussprüfung in wirtschaftlichen Berufen.

2.5.3.8. Maßnahmenangebote außerhalb der Zielarchitektur

	Einbezogene Personen			Budgeteinsatz			
	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	neutral	Gesamt
Beschäftigung	15	13	28	0,045	0,039	0,000	0,084
Qualifizierung	1.884	1.030	2.914	1,376	1,108	0,575	3,059
Unterstützung	617	802	1.419	0,675	1,020	0,650	2,345
Gesamt	2.516	1.845	4.361	2,096	2,167	1,225	5,487

Neben den auf ganz konkrete arbeitsmarktpolitische Zielsetzungen abgestellten Maßnahmen werden wir weitere Aktivitäten

unternehmen, die von der Qualifizierungsförderung für Beschäftigte, über die Qualifizierungsberatung für Betriebe, die arbeitsplatznahe Qualifizierung von Arbeitslosen in konkreten Bedarfsbereichen oder die Förderung der Bauhandwerkerschüler führen.

Auch die Mitfinanzierung einzelner Projekte wie des „Finanzführerscheins“, des „Chancenpools für Jugendliche“, der „Berufskundlichen Informationsveranstaltungen“ oder des „Vorarlberger Bildungszuschuss“ fallen in diese Kategorie. Darüber hinaus sind hier Beihilfeneinsätze mit eingerechnet, die nicht in die anderen Bereiche hineinfallen, wie etwa Gründungsbeihilfen, Vorstellungsbeihilfen, Übersiedlungsbeihilfen oder Beihilfen für Einpersonenunternehmen.

2.5.3.9. Zusammenfassung der Maßnahmenplanungen 2011

	Einbezogene Personen			Budgeteinsatz			
	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer		Gesamt
Beschäftigung	1.797	1.333	3.130	7,185	5,244	0,000	12,428
Qualifizierung	6.142	3.069	9.211	11,718	7,714	0,575	20,008
Unterstützung	1.956	1.353	3.309	1,756	1,369	0,650	3,775
Reserven						0,366	0,366
Gesamt	9.895	5.755	15.650	20,659	14,327	0,366	36,577

Die im Jahr 2011 verfügbaren finanziellen Mittel für Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik werden zu rund einem Drittel in Beschäftigungsmaßnahmen fließen und zu knapp mehr als 10% in Unterstützungsmaßnahmen. Fast 55% gehen für Qualifizierungsmaßnahmen (Aktivierungs-, Orientierungs- und Weiterbildungsmaßnahmen) auf.

Mit einer Reserve in Höhe von EUR 0,366 Mio. haben wir die Möglichkeit, bei Bedarf zusätzliche Angebote aufzunehmen, ohne sofort Umschichtungen vornehmen zu müssen.

3. Regionale Managementvereinbarungen

Nachdem die Management-Vereinbarung zwischen Vorstand des AMS Österreich und der Landesgeschäftsführung des AMS Vorarlberg im Rahmen einer Veranstaltung im Beisein aller Führungskräfte des AMS Vorarlberg verabschiedet wurde, wurden analog dazu auch regionale Management-Vereinbarungen zwischen Landesgeschäftsführung und den leitenden Angestellten der einzelnen Regionalen Geschäftsstellen im Rahmen von Veranstaltungen im Beisein der dortigen MitarbeiterInnen unterzeichnet.

Diese regionalen Management-Vereinbarungen beinhalten einen

- knappen Überblick zur Ausgangssituation mit Stärken und Verbesserungspotenzialen der Regionalen Geschäftsstelle,
- eine Festlegung der inhaltlichen Zielsetzungen,
- eine Übersicht über die beabsichtigte BSC-Performance-Verbesserungen,
- Vereinbarungen zur Ziel- und Prozess-Steuerung durch die Leitung der Regionalen Geschäftsstelle sowie
- eine Verpflichtungserklärung der Vereinbarungspartner und letztlich
- Angaben zur Laufzeit der Vereinbarung.

Die Zielsetzungen fokussieren auf die größten Verbesserungspotenziale der jeweiligen Regionalen Geschäftsstelle und auf jene BSC-Dimensionen, bei denen die meisten Punkte zu erzielen sind. Die Aktivitäten sollen sich auf jeweils vier Schwerpunkte konzentrieren. Zur fachlichen Unterstützung dieser vier Schwerpunkt wurde vereinbart, dass die LeiterInnen

der betreffenden Regionalen Geschäftsstelle mindestens 3 konkrete Projekt, die sich auf ganz konkrete Verbesserungspotenziale im Prozessablauf in der Geschäftsstelle richten und zur Performanceverbesserung erheblich beitragen, beauftragen und daran mitarbeiten.

Die regionalen Management-Vereinbarungen enthalten folgende Zielwerte:

	Bludenz	Bregenz	Dornbirn	Feldkirch
Arbeitsmarktpolitische Ziele im SFA	100%	100%	100%	100%
Max. Durchschnittliche Vormerkdauer in Tagen	80	102	102	107
Frauenanteil am Förderbudget (Rohwert)	100	96	98,33	97,33
Arbeitsmarkterfolg (AA-Quote)	46,31%	49,31%	46,31	46,31%

Die Erreichung dieser vereinbarten Zielwerte soll die Gesamtperformance im SFA der Regionalen Geschäftsstellen deutlich verbessern und damit folgende BSC-Punkte bringen:

	Bludenz	Bregenz	Dornbirn	Feldkirch
Arbeitsmarktpolitische Ziele im SFA	150	150	150	150
Durchschnittliche Vormerkdauer	38	36	36	31
Frauenanteil am Förderbudget	30	18	25	22
Arbeitsmarkterfolg	25	40	30	30
SFA-Gesamtscore (E91)	320	350	320	320
Restliche BSC-Dimensionen	halten	halten	halten	halten

4. Interessenspartnerschaften

Die wichtigsten Interessenspartner des AMS Vorarlberg auf Landesebene sind die regionalen Einrichtungen der Sozialpartner, das Land Vorarlberg, die regionalen Bildungsanbieter, Träger regionaler Beschäftigungsinitiativen und Einrichtungen der sozialen Wohlfahrt.

Mit dem Land Vorarlberg besteht eine ausgezeichnete Zusammenarbeit in Bezug auf die Abstimmung arbeitsmarktpolitischer Erfordernisse in der Region, aber auch in Bezug auf die Mitfinanzierung arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen in einem beträchtlichen Umfang. So wird sich das Land Vorarlberg im Jahr 2011 mit rund 5 Millionen EURO direkt an arbeitsmarktpolitischen Projekten des AMS beteiligen, die ein ausreichendes Angebot für Jugendliche garantieren, Unterstützung für vom Strukturwandel betroffene Personen ermöglichen und verstärkte Qualifikationsanpassungen an aktuelle Erfordernisse am Arbeitsmarkt ins Auge fasst.

Mit den Einrichtungen der regionalen Sozialpartner werden die arbeitsmarktpolitischen Aktivitäten des AMS auch 2011 im Landesdirektorium abgestimmt, in dem die Vorarlberger Arbeiterkammer, der Gewerkschaftsbund, die Wirtschaftskammer Vorarlberg und auch die Vorarlberger Industriellenvereinigung vertreten sind. Aber auch im Rahmen sonstiger Kontakte wird die schon bisher ausgezeichnete Zusammenarbeit weiter gepflegt.

Mit den regionalen Bildungseinrichtungen und den Trägern der Vorarlberger Beschäftigungsinitiativen werden auch 2011 wieder regelmäßige Partnerdialoge stattfinden, in denen Fragen der Zusammenarbeit behandelt werden.

Mit den Einrichtungen der sozialen Wohlfahrt erfolgt die Abstimmung anlassbezogen.

Die Zusammenarbeit mit Schulen

Wir werden Ende des Jahres eine Bewertung und Überprüfung der Zusammenarbeit mit den einzelnen Interessenspartnern vornehmen, um daraus allfällig erforderliche Veränderungen ableiten zu können.

5. Anhang

5.1. Zielwerte für die Kernprozesse 1 und 2 auf RGS-Ebene

Die mit dem Vorstand vereinbarten Zielwerte wurden auf die vier Vorarlberger Geschäftsstellen herunter gebrochen und bilden somit die Zielvorgaben für die einzelnen Regionalen Geschäftsstellen für das Arbeitsjahr 2011.

			BL	BR	DO	FK	VBG	
1	Höchstzahl an Übertritten >6 Monate Jugendliche AL, LS	2011	F	37	52	40	42	171
			M	37	68	50	57	212
2	Höchstzahl für Übertritte in AL >12 Monate (Übertrittsquote für BL max. 3,2%, für BR, DO und FK max. 4,0%)	2011	F	155	210	140	154	659
			M	138	221	158	175	692
3	Mindestzahl an Arbeitsaufnahmen älterer AL (F45, M50) innerh. 6 Monate Netto-AL-Dauer (Arbeitsaufnahmequote für Frauen mind. 46,4% und für Männer mind. 38,4%)	2011	F	799	598	378	345	2.120
			M	413	379	237	331	1.360
4	Mindestzahl für Arbeitsaufnahmen von LZBL (Arbeitsaufnahmequote für Frauen mind. 50,8% und für Männer mind. 48,2%)	2011	F	161	399	384	359	1.303
			M	166	481	511	525	1.683
5	Stellenaquisition von Stellen mit Lehrabschluss und höher	2011	Z					18.642
6	Stellenbesetzungen inklusive Lehrstellen	2011	Z					9.987
7	Schulungseffektivität: Arbeitsaufnahmequote innerhalb 3 Monate *	2011	F	41,0%	41,0%	41,0%	41,0%	41,0%
			M	51,2%	51,2%	51,2%	51,2%	51,2%
8	Mindestzahl für Arbeitsaufnahmen bzw. Zugang von VWE in Qualifikation	2011	F	644	607	460	508	2.219
9	Mindestteilnehmerzahl bei der Umsetzung der Programmvorhaben (FIA - Facharbeiterinnen-Intensivausbildung, FIT - Frauen in Handwerk und Technik)	2011	FIA	5	8	7	8	28
			FIT	5	7	7	7	26

5.2. Abkürzungen

ADG	Vermittlungsauftrag Dienstgeber
AL	Arbeitslosigkeit, Arbeitslose
ALV	Arbeitslosenversicherung
AMF	Arbeitsmarktförderung
AS	Arbeitssuchende
BAG	Berufsausbildungsgesetz
BEMO	Berufliche Mobilitätsförderung
BL	Bludenz
BR	Bregenz
BGS	Bundesgeschäftsstelle
BRL	Bunderichtlinie
BVS	Beratungs- und Vermittlungsservice
BZ	Beratungszone
DO	Dornbirn
DWH	Data Warehouse
EB	Eingliederungsbeihilfe
ESF	Europäischer Sozialfonds
F	Frauen
FIA	Programm „Facharbeiterinnen-Intensivausbildung
FIT	Programm „Frauen in Handwerk und Technik
FK	Feldkirch
HV	Hauptverband der Sozialversicherungsträger
LGS	Landesgeschäftsstelle
LS	Lehrstellensuchende
LZA	Langzeitarbeitslosigkeit, Langzeitarbeitslose
LZBL	Langzeitbeschäftigungslosigkeit, Langzeitbeschäftigungslose

M	Männer
NH	Notstandshilfe
PER	Personal
Prodok	Projektdatenbank
RGS	Regionale Geschäftsstelle
SfA	Service für Arbeitsuchende
SfU	Service für Unternehmen
SZ	Servicezone
TAS	Teilnehmeradministrationssystem für Maßnahmen des AMS
WE	Wiedereinsteigerinnen

5.3. Übersicht über die Maßnahmenplanungen im Detail

siehe auf den folgenden Seiten

Rasterbereich	KST	Ziel	Projektnummer	Maßnahmenbezeichnung	Plan-Teilnahmen										PlanteilnehmerInnen gesamt			Verteilung der Bewilligungssumme (insgesamt) nach Regionen					
					Bludenz		Bregenz		Dornbirn		Feldkirch		Ü-Regional		Frauen	Männer	Gesamt	Bludenz	Bregenz	Dornbirn	Feldkirch	Überregional	Gesamt
					801-F	801-M	802-F	802-M	804-F	804-M	805-F	805-M	800-F	800-M									
Qualifizierung	AST	Ältere	115677	Outplacementstiftung Vorarlberg 2010								33	33	33	33	66	0,00	0,00	0,00	0,00	204.600,00	204.600,00	
Qualifizierung	AST	Ältere		Outplacementstiftung Vorarlberg 2011								50	50	50	50	100	0,00	0,00	0,00	0,00	310.000,00	310.000,00	
Qualifizierung	AST	Programm	115606	Implacement Stiftung Vorarlberg 2011 FIT()								22		22	0	22	0,00	0,00	0,00	0,00	23.100,00	23.100,00	
Qualifizierung	AST	Programm	144112	Implacement Stiftung Vorarlberg 2011 FIT()								30		30	0	30	0,00	0,00	0,00	0,00	31.500,00	31.500,00	
Beschäftigung	GBP	AA	143007	ABF	5	3						62	43		67	46	113	60.028,00	0,00	0,00	787.867,50	0,00	847.895,50
Beschäftigung	GBP	AA	142999	ABO	22	14									22	14	36	279.599,76	0,00	0,00	0,00	0,00	279.599,76
Beschäftigung	GBP	AA	143009	Aqua	11	7	30	20							41	27	68	124.459,20	345.720,00	0,00	0,00	0,00	470.179,20
Beschäftigung	GBP	AA	143010	Carla	11	7	28	19	36	24	2	1			77	51	128	143.669,88	375.138,02	478.899,60	23.944,98	0,00	1.021.652,48
Beschäftigung	GBP	AA	143013	DoJug/Werkstätten					42	28					42	28	70	0,00	0,00	421.400,00	0,00	0,00	421.400,00
Beschäftigung	GBP	AA	143012	Integra					9	6	87	58			96	64	160	0,00	0,00	113.107,20	1.093.369,60	0,00	1.206.476,80
Beschäftigung	GBP	AA	143012	Kaplan Bonetti					38	25	8	5			46	30	76	0,00	0,00	477.163,26	98.462,26	0,00	575.625,52
Unterstützung	BBE	Ältere	144215	Berufsdiagnostik	13	12	50	50	50	50	38	37			151	149	300	7.500,00	30.000,00	30.000,00	22.500,00	0,00	90.000,00
Unterstützung	BBE	Programm	144207	FIT-BBE											0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	176.000,00	176.000,00
Unterstützung	BBE	Jug	131046	Lehrlingscoaching									100	100	100	100	200	0,00	0,00	0,00	0,00	70.000,00	70.000,00
Unterstützung	BBE	AA	141131	Panorama - Standortbest	36	4	72	8	60	5	60	5			228	22	250	13.071,68	26.143,36	21.241,48	21.241,48	0,00	81.698,00
Unterstützung	BBE	WE	124438	FBZ - FrauenBerufs.Zentrum	40		75		50		55				220	0	220	23.200,00	43.500,00	29.000,00	31.900,00	0,00	127.600,00
Unterstützung	BBE	keine	131051	Vorbeugende AMP Infotage + Messe											0			0,00	0,00	0,00	0,00	120.000,00	120.000,00
Unterstützung	BBE	keine	131051	Vorbeugende AMP Coaching zum Beruf									200	200	200	200	400	0,00	0,00	0,00	0,00	140.000,00	140.000,00
Qualifizierung	BM	Jug	142410	Anlernqual. für migrantische Jugendlichen			8	7	12	12	6	5			26	24	50	0,00	112.500,00	180.000,00	82.500,00	0,00	375.000,00
Qualifizierung	BM	keine	142602	Aufstieg	40	20	105	55	85	55	85	55			315	185	500	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Qualifizierung	BM	WE	143684	Basisqualifizierung WE OL	20						36				56	0	56	31.800,00	0,00	0,00	57.240,00	0,00	89.040,00
Qualifizierung	BM	WE	142338	Basisqualifizierung WE UL			42		42						84	0	84	0,00	62.580,00	62.580,00	0,00	0,00	125.160,00
Qualifizierung	BM	AA		BBRZ	1	1	2	2	2	1	2	1			7	5	12	57.000,00	114.000,00	85.500,00	85.500,00	0,00	342.000,00
Qualifizierung	BM	AA	140779	Bewerbungstraining Erw. BZ	24	24									24	24	48	65.040,00	0,00	0,00	0,00	0,00	65.040,00
Qualifizierung	BM	AA	140774	Bewerbungstraining Erw. B			78	78							78	78	156	0,00	210.600,00	0,00	0,00	0,00	210.600,00
Qualifizierung	BM	AA	140767	Bewerbungstraining Erw. DO					72	72					72	72	144	0,00	0,00	194.400,00	0,00	0,00	194.400,00
Qualifizierung	BM	AA	140793	Bewerbungstraining Erw. FK							72	72			72	72	144	0,00	0,00	0,00	194.400,00	0,00	194.400,00
Qualifizierung	BM	AA	140794	Bewerbungstraining Jug. BZ	30	30									30	30	60	33.300,00	0,00	0,00	0,00	0,00	33.300,00
Qualifizierung	BM	AA	140824	Bewerbungstraining Jug. B			120	120							120	120	240	0,00	108.000,00	0,00	0,00	0,00	108.000,00
Qualifizierung	BM	AA	140833	Bewerbungstraining Jug. DO					120	120					120	120	240	0,00	0,00	111.120,00	0,00	0,00	111.120,00
Qualifizierung	BM	AA	140839	Bewerbungstraining Jug. FK							120	120			120	120	240	0,00	0,00	0,00	111.120,00	0,00	111.120,00
Qualifizierung	BM	Jug	141279	Brücke zur Arbeit OL	18	18					60	60			78	78	156	48.600,00	0,00	0,00	162.000,00	0,00	210.600,00
Qualifizierung	BM	Jug	141025	Brücke zur Arbeit B			66	66							66	66	132	0,00	191.400,00	0,00	0,00	0,00	191.400,00
Qualifizierung	BM	Jug	141025	Brücke zur Arbeit DO					60	60					60	60	120	0,00	0,00	174.000,00	0,00	0,00	174.000,00

Rasterbereich	KST	Ziel	Projektnummer	Maßnahmenbezeichnung	Plan-Teilnahmen										Planteilnehmer/innen gesamt			Verteilung der Bewilligungssumme (insgesamt) nach Regionen					
					Bludenz		Bregenz		Dornbirn		Feldkirch		Ü-Regional		Frauen	Männer	Gesamt	Bludenz	Bregenz	Dornbirn	Feldkirch	Überregional	Gesamt
					801-F	801-M	802-F	802-M	804-F	804-M	805-F	805-M	800-F	800-M									
Qualifizierung	BM	WE		Buchhaltung Aufbau			11		11		10			32	0	32	0,00	26.037,00	26.037,00	23.670,00	0,00	75.744,00	
Qualifizierung	BM	WE	142579	Buchhaltung Grundausbildung			6		5		5			16	0	16	0,00	9.000,00	7.500,00	7.500,00	0,00	24.000,00	
Qualifizierung	BM	keine		EDV-Center	8	4	30	18	30	18	30	18		98	58	156	18.000,00	72.000,00	72.000,00	72.000,00	0,00	234.000,00	
Qualifizierung	BM	AA	142447	Erstellen von Bewerbungsunterlagen	40	20	60	30	50	25	50	25		200	100	300	15.000,00	22.500,00	18.750,00	18.750,00	0,00	75.000,00	
Qualifizierung	BM	WE		Exportsachbearbeiter			12	4	12	4	12	4		36	12	48	0,00	34.320,00	34.320,00	34.320,00	0,00	102.960,00	
Qualifizierung	BM	WE	142049	FIB - Frauen im Beruf - Orientierung BZ	56									56	0	56	110.040,00	0,00	0,00	0,00	0,00	110.040,00	
Qualifizierung	BM	WE	142243	FIB - Frauen im Beruf - Orientierung B			224							224	0	224	0,00	328.160,00	0,00	0,00	0,00	328.160,00	
Qualifizierung	BM	WE	142247	FIB - Frauen im Beruf - Orientierung Do					210					210	0	210	0,00	0,00	310.800,00	0,00	0,00	310.800,00	
Qualifizierung	BM	WE	142241	FIB - Frauen im Beruf - Orientierung FK							154			154	0	154	0,00	0,00	0,00	243.320,00	0,00	243.320,00	
Qualifizierung	BM	Programm	143786	FIT - Perspektivenerweiterung	25		42		42		35			144	0	144	50.000,00	84.000,00	84.000,00	70.000,00	0,00	288.000,00	
Qualifizierung	BM	Programm	143786	FIT - Rampe	11		35		30		20			96	0	96	38.500,00	122.500,00	105.000,00	70.000,00	0,00	336.000,00	
Qualifizierung	BM	WE	140383	Fokus Verkauf B			36							36	0	36	0,00	90.000,00	0,00	0,00	0,00	90.000,00	
Qualifizierung	BM	WE	140880	Fokus verkauf OL	12						36			48	0	48	28.500,00	0,00	0,00	85.500,00	0,00	114.000,00	
Qualifizierung	BM	WE	140735	Verkauf mit EDV					36					36	0	36	0,00	0,00	76.140,00	0,00	0,00	76.140,00	
Qualifizierung	BM	AA	141495	Job House	10	5	50	25	30	20	40	20		130	70	200	112.500,00	562.500,00	375.000,00	450.000,00	0,00	1.500.000,00	
Qualifizierung	BM	Programm	141321	LAP Wirtschaftl Berufe	6		18		15		15			54	0	54	10.200,00	30.600,00	25.500,00	25.500,00	0,00	91.800,00	
Qualifizierung	BM	WE	143680	Personalverr. Mit EDV	4		8		6		6			24	0	24	7.136,00	14.272,00	10.704,00	10.704,00	0,00	42.816,00	
Qualifizierung	BM	LZA	143287	Plan V Konventionstflüchtlinge	3	1	10	6	10	6	8	4		31	17	48	6.332,00	25.328,00	25.328,00	18.996,00	0,00	75.984,00	
Qualifizierung	BM	LZA	142339	Plan V Migrantinnen OL	8	4					24	12		32	16	48	27.780,00	0,00	0,00	83.340,00	0,00	111.120,00	
Qualifizierung	BM	LZA	142269	Plan V Migrantinnen UL			24	12	24	12				48	24	72	0,00	82.980,00	82.980,00	0,00	0,00	165.960,00	
Qualifizierung	BM	Jug	101555	Produktionsschule	7	13	5	15	4	12	6	19		22	59	81	123.120,00	123.120,00	98.496,00	153.900,00	0,00	498.636,00	
Qualifizierung	BM	AA	140217	Projektraum BZ	50	34								50	34	84	155.584,80	0,00	0,00	0,00	0,00	155.584,80	
Qualifizierung	BM	AA	140214	Projektraum B			170	130						170	130	300	0,00	551.880,00	0,00	0,00	0,00	551.880,00	
Qualifizierung	BM	AA	140215	Projektraum DO					170	130				170	130	300	0,00	0,00	557.928,00	0,00	0,00	557.928,00	
Qualifizierung	BM	AA	140216	Projektraum FK							170	130		170	130	300	0,00	0,00	0,00	555.660,00	0,00	555.660,00	
Qualifizierung	BM	keine		Rezeptionlehrgang	8		3		2		3			16	0	16	13.000,00	4.875,00	3.250,00	4.875,00	0,00	26.000,00	
Qualifizierung	BM	keine		Sprach-Center	3	1	22	14	15	10	15	10		55	35	90	6.000,00	54.000,00	37.500,00	37.500,00	0,00	135.000,00	
Qualifizierung	BM	AA		Sprachkompetenz - Gastronomie			8	4	8	4	8	4		24	12	36	0,00	29.520,00	29.520,00	29.520,00	0,00	88.560,00	
Qualifizierung	BM	AA		Sprachkompetenz - Industrie/Gewerbe			8	4	24	12	8	4		40	20	60	0,00	37.200,00	111.600,00	37.200,00	0,00	186.000,00	
Qualifizierung	BM	AA		Sprachkompetenz - Raumpflege			8	4	8	4	8	4		24	12	36	0,00	29.520,00	29.520,00	29.520,00	0,00	88.560,00	
Qualifizierung	BM	Jug		ÜLA (Anschluss geschätzt)	11	9	52	55	46	28	36	23		145	115	260	125.460,00	671.211,00	464.202,00	370.107,00	0,00	1.630.980,00	
Qualifizierung	BFA	Jug		ÜAZ (Anschluss geschätzt)	5	9	9	37	11	30	10	35		35	111	146	173.740,00	570.860,00	508.810,00	558.450,00	0,00	1.811.860,00	
Qualifizierung	BM	AA		Werkzeit Berufsfindung	5	4	8	7	7	6	7	6		27	23	50	67.860,00	113.100,00	98.020,00	98.020,00	0,00	377.000,00	
Qualifizierung	BM	AA		Werkzeit Metallwerkstätte	7	7	12	11	8	8	9	8		36	34	70	105.560,00	173.420,00	120.640,00	128.180,00	0,00	527.800,00	

Rasterbereich	KST	Ziel	Projektnummer	Maßnahmenbezeichnung	Plan-Teilnahmen								Planteilnehmer/innen gesamt			Verteilung der Bewilligungssumme (Insgesamt) nach Regionen							
					Bludenz		Bregenz		Dornbirn		Feldkirch		Ü-Regional		Frauen	Männer	Gesamt	Bludenz	Bregenz	Dornbirn	Feldkirch	Überregional	Gesamt
					801-F	801-M	802-F	802-M	804-F	804-M	805-F	805-M	800-F	800-M									
Qualifizierung	KK	WE		Kurskostenförderung für WE	100	0	150	0	115	0	115	0		480	0	480	80.000,00	120.000,00	92.000,00	92.000,00	0,00	384.000,00	
Unterstützung	BBE	keine		Fit fürs Geld - Finanzführerschein									120	120	240	0,00	0,00	0,00	0,00	16.500,00	16.500,00		
Unterstützung	BBE	AA		HIOB									15	15	30	0,00	0,00	0,00	0,00	34.500,00	34.500,00		
Qualifizierung	BHV	keine		Bauhandwerker									90	0	90	0,00	0,00	0,00	0,00	423.000,00	423.000,00		
Beschäftigung	EPU	keine		Einpersonenernehmen	2	2	5	5	4	3	4	3		15	13	28	12.000,00	30.000,00	21.000,00	21.000,00	0,00	84.000,00	
Unterstützung	GB	keine		Gründungsbeihilfe	16	28	40	64	24	42	28	26		108	160	268	149.600,00	353.600,00	224.400,00	183.600,00	0,00	911.200,00	
Unterstützung	KBE	WE		Kinderbetreuungseinrichtungen									190	0	190	0,00	0,00	0,00	0,00	266.000,00	266.000,00		
Unterstützung	KBH	WE		Kinderbetreuungshilfe	25	0	65	0	30	0	50	0		170	0	170	13.750,00	35.750,00	16.500,00	27.500,00	0,00	93.500,00	
Qualifizierung	KNK	keine		Kursnebenkosten												75.000,00	200.000,00	150.000,00	150.000,00	0,00	575.000,00		
Qualifizierung	KOM	AA		Kombilohn	20	10	40	20	25	10	25	10		110	50	160	64.500,00	129.000,00	75.250,00	75.250,00	0,00	344.000,00	
Beschäftigung	LST	Jug		Lehrstellenförderung	55	45	115	100	80	65	80	65		330	275	605	450.000,00	967.500,00	652.500,00	652.500,00	0,00	2.722.500,00	
Unterstützung	GBB	keine		Qualifizierungsberatung für Betriebe												0,00	0,00	0,00	0,00	240.000,00	240.000,00		
Qualifizierung	QfB	keine		Qualifizierungsförd für Beschäftigte									1400	650	2.050	0,00	0,00	0,00	0,00	1.640.000,00	1.640.000,00		
Unterstützung	SON	keine		Bildungszuschuss AK												0,00	0,00	0,00	0,00	150.000,00	150.000,00		
Unterstützung	THE	keine		Technische Hilfe												0,00	0,00	0,00	0,00	140.000,00	140.000,00		
Unterstützung	UGP	keine		Unternehmensgründungsprogramm	20	35	50	70	35	50	35	50		140	205	345	66.000,00	144.000,00	102.000,00	102.000,00	0,00	414.000,00	
Unterstützung	ÜSB	keine		Übersiedlungsbeihilfe	1	1	3	3	2	1	2	1		8	6	14	2.000,00	6.000,00	3.000,00	3.000,00	0,00	14.000,00	
Unterstützung	VOR	keine		Vorstellungsbeihilfe	15	44	17	38	5	21	4	8		41	111	152	77.268,81	72.030,25	34.050,66	15.715,69	0,00	199.065,42	
Beschäftigung	EB	Ätere		Eingliederungsbeihilfe	60	55	90	85	75	70	75	70		300	280	580	299.000,00	455.000,00	377.000,00	377.000,00	0,00	1.508.000,00	
Beschäftigung	EB	AA		Eingliederungsbeihilfe	80	75	125	115	100	95	100	95		405	380	785	403.000,00	624.000,00	507.000,00	507.000,00	0,00	2.041.000,00	
Beschäftigung	EB	LZA		Eingliederungsbeihilfe	30	25	45	40	35	30	35	30		145	125	270	143.000,00	221.000,00	169.000,00	169.000,00	0,00	702.000,00	
Beschäftigung	EB	WE		Eingliederungsbeihilfe	42		63		53		53			211	0	211	109.200,00	163.800,00	137.800,00	137.800,00	0,00	548.600,00	
Qualifizierung	DLU	Ätere		Deckung Lebensunterhalt												60.000,00	90.000,00	75.000,00	75.000,00	0,00	300.000,00		
Qualifizierung	DLU	AA		Deckung Lebensunterhalt												170.000,00	255.000,00	212.500,00	212.500,00	0,00	650.000,00		
Qualifizierung	DLU	LZA		Deckung Lebensunterhalt												90.000,00	135.000,00	112.500,00	112.500,00	0,00	450.000,00		
Qualifizierung	DLU	WE		Deckung Lebensunterhalt												70.000,00	105.000,00	87.500,00	87.500,00	0,00	350.000,00		
Unterstützung	BBE	LZA		Job Fit									75	75	150	0,00	0,00	0,00	0,00	200.250,00	200.250,00		
Unterstützung	BBE	AA		Bewerbungscoaching	10	10	50	50	50	50	40	40		150	150	300	5.000,00	25.000,00	25.000,00	20.000,00	0,00	75.000,00	
Unterstützung	BBE	Jug		Berufsausbildungsassistenz									40	40	80	0,00	0,00	0,00	0,00	215.780,80	215.780,80		
Reserve	Res	Res		Reserve												0,00	0,00	0,00	0,00	365.303,72	365.303,72		
Gesamt					1.026	581	2.405	1.391	2.125	1.224	2.064	1.186	2.275	1.373	9.895	5.755	15.650	4.420.900,13	9.614.164,63	8.765.957,20	9.009.443,51	4.766.534,52	36.577.000,00

