

EUROPÄISCHES NETZWERK DER LEITER ÖFFENTLICHER ARBEITSVERWALTUNGEN

DER BEITRAG DER ÖFFENTLICHEN ARBEITSVERWALTUNGEN
ZUR FLEXICURITY

Gemeinsame Erklärung öffentlicher
Arbeitsverwaltungen in Europa
anlässlich der 23. Leiterversammlung,
Nizza, den 11. Dezember 2008

Aufgabenfeld der öffentlichen Arbeitsverwaltungen und Flexicurity-Konzept

1. „Die öffentlichen Arbeitsverwaltungen haben eine besondere Aufgabe auf dem Arbeitsmarkt wahrzunehmen, nämlich, Arbeitssuchenden (Arbeitslosen und Personen, die ein anderes Betätigungsfeld suchen) sowie Arbeitgebern kostenlose Dienstleistungen anzubieten, um Angebot und Nachfrage besser aufeinander abzustimmen und zu einer höheren Transparenz auf dem Arbeitsmarkt beizutragen. Diese konkrete Aufgabe nehmen sie zusammen mit anderen Arbeitsmarktakteuren wahr.“

Dieser Referenzrahmen, der in unserem „Mission Statement“ der europäischen öffentlichen Arbeitsverwaltungen abgesteckt wurde, das in Lathi, Finnland, im Dezember 2006 angenommen wurde, kommt in allen Ländern der Europäischen Union und des Europäischen Wirtschaftsraumes zur Anwendung. Er wird unter Berücksichtigung der unterschiedlichen nationalen Besonderheiten, Institutionen und Traditionen umgesetzt, beruht jedoch auf mehreren Grundsätzen, die allen Mitgliedstaaten gemeinsam sind: Umfang des Netzes, flächendeckendes Dienstleistungsangebot, Nähe und Zugänglichkeit für alle Arbeitssuchenden in den Agenturen, welche die Dienstleistungen erbringen, und zwar über das Internet oder über Telefonplattformen.

2. Die Fähigkeit der öffentlichen Arbeitsverwaltungen, dafür zu sorgen, dass Angebot und Nachfrage nach Arbeitsplätzen besser aufeinander abgestimmt werden, und Lösungen zu finden, damit die Suche der Bewerber nach Arbeitsplätzen und die Suche der Arbeitgeber nach Arbeitskräften schnell und ohne Behinderungen zu einem erfolgreichen Abschluss gebracht wird, ist ein wesentlicher Pluspunkt, damit die öffentlichen Arbeitsverwaltungen bei der praktischen Umsetzung des Flexicurity-Konzepts ihrer zentralen Rolle gerecht werden können. Über ihre Unterstützung und ihr Dienstleistungsangebot tragen unsere öffentlichen Arbeitsverwaltungen entscheidend zur konkreten Umsetzung der gemeinsamen Grundsätze für den Flexicurity-Ansatz bei¹. Wir widmen uns damit also bei der Wahrnehmung unserer Aufgaben der Gestaltung und Begleitung erfolgreicher Übergänge auf dem Arbeitsmarkt. Mit unseren Dienstleistungen tragen wir dazu bei, ein Gleichgewicht zwischen Flexibilität und Beweglichkeit der Beschäftigung einerseits und Sicherheit beim Wechsel des Arbeitsplatzes und bei Übergängen zwischen Beschäftigungsverhältnissen während des gesamten Arbeitslebens andererseits herzustellen.

3. Wir wollen den gemeinsamen Wunsch der öffentlichen Arbeitsverwaltungen umsetzen, sich an der gegenwärtig angestoßenen Debatte auf europäischer wie auch nationaler Ebene bei den staatlichen Behörden, den Sozialpartnern und den anderen Betroffenen auf dem Arbeitsmarkt zu beteiligen, an welche diese Stellungnahme gerichtet ist. Mit dieser Verpflichtung soll auf größere Herausforderungen in Verbindung mit der Dynamik der europäischen Arbeitsmärkte reagiert werden. Diese Verpflichtung lässt sich aus unseren Zielen und aus unserer Erfahrung herleiten. Sie stützt sich auf das breit gefächerte Spektrum unserer Dienstleistungen, die all denjenigen angeboten werden, die sich bereits auf dem Arbeitsmarkt befinden oder in den Arbeitsmarkt eintreten wollen. Sie ist Ausdruck unseres Willens, unsere Leistung zu verbessern.

Als öffentliche Arbeitsverwaltungen besteht unser Anliegen darin, die Sichtbarkeit unserer zunehmend bedeutenden Rolle für die Nutzer und die Kunden unserer Dienstleistungen und für unsere Partner, mit denen wir enge Beziehungen aufbauen, d.h. Kommunalbehörden, Nichtregierungsorganisationen, private Arbeitsvermittlungen und Bildungseinrichtungen, zu erhöhen.

¹ Mitteilung der Europäischen Kommission „Gemeinsame Grundsätze für den Flexicurity-Ansatz herausarbeiten: Mehr und bessere Arbeitsplätze durch Flexibilität und Sicherheit“, KOM(2007) 359 endg., 27.6.2007, und „Gemeinsame Prinzipien der Flexicurity – Schlussfolgerungen des Rates“, Note 16201/07, SOC 523, ECOFIN 503, 6. Dezember 2007.

4. Die Vorgehensweisen bei der Umsetzung der Werdegänge im Zusammenhang mit Flexicurity sind unterschiedlich, je nach der spezifischen Situation in den einzelnen Mitgliedstaaten. Sie beruhen auf einer Kombination der vier Komponenten des Flexicurity-Ansatzes²: Flexibilität und Sicherung der vertraglichen Vereinbarungen für Arbeitgeber, Arbeitnehmer, Insider und Outsider; globale Strategien für lebenslanges Lernen; effiziente aktive arbeitsmarktpolitische Maßnahmen, um der Herausforderung der Arbeitslosigkeit und der Nichterwerbstätigkeit zu begegnen und um Personen den Übergang in neue Beschäftigungsverhältnisse durch eine bedarfsgerechte Begleitung zu erleichtern; Sozialversicherungssysteme, die ein Ersatzeinkommen bereitstellen und Anreize zur Rückkehr auf den Arbeitsmarkt und zur Mobilität auf dem Arbeitsmarkt bieten.

Die Tätigkeiten der öffentlichen Arbeitsverwaltungen kommen der Flexicurity zugute

5. Die aktiven arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen umfassen sämtliche Maßnahmen, welche Übergänge zum Arbeitsmarkt sowie auf dem Arbeitsmarkt selbst unterstützen. Sie bestehen aus Beihilfen und Zuwendungen für die Förderung der Beschäftigung, Ausbildung, Einstellung, die Gründung von Unternehmen und die geografische und berufliche Mobilität. Die öffentlichen Arbeitsverwaltungen leisten einen maßgeblichen Beitrag in diesem Bereich der aktiven Arbeitsmarktpolitik. Dieser Beitrag nimmt ganz konkrete Formen an: Begleitung der Stellensuche, Durchführung von Diagnosen der beruflichen Eignung, Leistung und Kompetenzen, Überprüfung der Erfahrung, Um- und Neuqualifizierung, Aktivierung, Motivation der Arbeitssuchenden, Anreize für Personen, die den Arbeitsplatz wechseln wollen, Förderung von Informationen über den Arbeitsmarkt, Unterstützung für Arbeitgeber bei der Einstellung, vorrangige Behandlung der Zielgruppen mit den größten Schwierigkeiten.

6. Doch auch die übrigen Komponenten der Flexicurity wirken sich auf die Aufgaben der öffentlichen Arbeitsverwaltungen aus. Änderungen der vertraglichen Vereinbarungen können die Beschäftigungsmöglichkeiten auf dem Arbeitsmarkt beeinflussen. Dies bezieht sich auf das Ausmaß und die Art der Übergänge der Betroffenen und darauf, ob die freien Stellen, die von den öffentlichen Arbeitsverwaltungen verwaltet, begleitet oder besetzt werden müssen, zügig gemeldet und besetzt werden. Die Strategien des lebenslangen Lernens und die modernen Sozialschutzsysteme bewegen die öffentlichen Arbeitsverwaltungen dazu, neue Aufgaben zu übernehmen: Unterstützung bei der Berufsberatung, obligatorische Schulungen zur Förderung der Rückkehr auf den Arbeitsmarkt; Zusammenschluss von Einrichtungen, die vermitteln und die Entschädigungen, soziale Mindesteinkommen und Sozialhilfe zahlen; hierzu werden die Ansätze im Hinblick auf ein ausgewogenes Verhältnis zwischen den Rechten und Pflichten von Personen und Einrichtungen, welche Arbeitssuchende unterstützen, weiter gestärkt; integriertes Konzept zur sozialen und beruflichen Eingliederung von stark ausgegrenzten Personen, die wieder in Lohn und Brot gebracht werden sollen.

7. Die Schlüsselkompetenzen der öffentlichen Arbeitsverwaltungen begründen auch die Rolle, die sie bei der Förderung der Flexicurity spielen: Beitrag zu einer höheren Arbeitsmarkttransparenz, frühzeitig greifende, auf die persönlichen Bedürfnisse der Arbeitssuchenden zugeschnittene Maßnahmen und rasches Handeln zugunsten der Arbeitssuchenden, gute Reaktionsfähigkeit und Anpassung der den Arbeitgebern angebotenen Dienstleistungen, die vorrangige Rolle, die der Qualität und der „Kundenorientierung“ zukommt, der persönliche Zuschnitt und die Diversifizierung der Kanäle zur Erbringung der Dienstleistungen, die Modernisierung der Organisationen und die Fähigkeit, ihre Aufgaben durch Mobilisierung einer Vielzahl von Partnerschaften zu erfüllen.

²Siehe Ziffer 1.

8. Diese Schlüsselkompetenzen werden über eine Reihe konkreter Aktivitäten umgesetzt, zu denen insbesondere folgende gehören:

- *8-1 Die Begleitung der Arbeitsuchenden und das gesamte Maßnahmenpaket der Betreuung von Stellensuchenden.* Das Augenmerk der öffentlichen Arbeitsverwaltungen gilt insbesondere einer Reihe von Phasen, die Schlüsselcharakter besitzen: die Registrierung, die Einteilung, die Erstellung von Profilen bzw. die Bewertung der benötigten Leistungen, die bei der Durchführung von Diagnosen der beruflichen Eignung, Leistung und Kompetenzen erforderlich sind, die allerersten Monate der Arbeitslosigkeit und in manchen Fällen sogar auch die Monate vor der Arbeitslosigkeit. Die Zeit, in der die Begleitung intensiviert und auf die persönlichen Bedürfnisse zugeschnitten wird, ist von allergrößter Wichtigkeit, insbesondere zu dem Zeitpunkt, an dem die Schwelle zur Langzeitarbeitslosigkeit überschritten wird, und ganz allgemein die Begleitung von Arbeitsuchenden, die sehr weit vom Arbeitsmarkt entfernt sind. Die öffentlichen Arbeitsverwaltungen stellen Informationen über Beschäftigungsmöglichkeiten auf dem Arbeitsmarkt zur Verfügung, ferner Hilfe bei der Arbeitsuche, Berufsberatung, Zugang zu Fortbildungsmaßnahmen, Zugang zu spezifischen Begleitprogrammen oder auch Unterstützung beim beruflichen Aufstieg, und zwar über Dienstleistungen, die immer stärker an den Bedürfnissen der Betroffenen ausgerichtet sind und immer öfter einen individuellen Zuschnitt besitzen. Die den Arbeitsuchenden angebotenen Dienstleistungen fallen ganz unterschiedlich aus, je nach deren individuellen Bedürfnissen, so dass die Maßnahmen ausgebaut und stärker auf bestimmte Zielgruppen ausgerichtet werden, d.h. auf diejenigen Personen, welche nur unter den allergrößten Schwierigkeiten wieder auf den Arbeitsmarkt zurückkehren können. Die Leistungen werden denjenigen Personen, die am einfachsten vermittelbar sind, immer häufiger in Form einer „Selbstbedienung“ angeboten. Damit soll die rasche und dauerhafte Rückkehr zur Beschäftigung gefördert werden.
- *8-2 Die Unterstützung bei Übergängen zwischen Beschäftigungsverhältnissen* bezieht sich auf die Begleitung bei einem freiwilligen Wechsel von einem Beschäftigungsverhältnis zum nächsten, aber auch bei Übergängen im Fall von Umstrukturierungen oder Massenentlassungen. Ein Ziel kann dabei die Verkürzung der Übergangszeit sein. Dabei werden spezifische Maßnahmen der Begleitung bei Umstrukturierungen und Umschulungsmaßnahmen durch die Erstellung von beruflichen Bilanzen, Schulungsmaßnahmen, die Einrichtung von Auffanggesellschaften³, die Organisation von bedarfsgerecht zugeschnittenen Beratungsgesprächen und Programmen in den Arbeitsmarktgebieten und für die betroffenen Wirtschaftszweige gefördert. Die Unterstützung dieser Übergänge von einem Arbeitsplatz zum nächsten ist auch wirksamer, wenn die Maßnahmen bereits im Vorfeld, d.h. vor Ablauf des vorangegangenen Beschäftigungsverhältnisses, erfolgen.
- *8-3 Die Entwicklung von Systemen zur Aktivierung und Kontrolle eines ausgewogenen Verhältnisses zwischen den Rechten und Pflichten der Arbeitsuchenden:* Hierzu können die enge Zusammenarbeit und der Zusammenschluss von Einrichtungen, die Arbeitslose vermitteln, und solchen, die Ersatzeinkommen zahlen, einen Beitrag leisten. Die Zahlung von Entschädigungsleistungen bei Arbeitslosigkeit und ganz allgemein von Ersatzeinkommen im Fall des Arbeitsplatzverlustes oder auch die Zahlung von garantierten Mindesteinkommen für Zielgruppen, die sehr weit vom Arbeitsmarkt entfernt sind, wird zunehmend von einer aktiven Stellensuche bzw. von der Teilnahme an Schulungsprogrammen oder an aktiven Beschäftigungsmaßnahmen abhängig gemacht. Für diese Anreize und die Einbeziehung in die Verantwortung gibt es aber auch Gegenleistungen: die Qualität des Dienstleistungs- und Programmangebots oder eine angemessene Höhe des Ersatzeinkommens.
- *8-4 Das Dienstleistungsangebot für Arbeitgeber bei der Einstellung von Personal.* Die Vermittlerrolle und das Anliegen, die den Unternehmen erbrachten Dienstleistungen mit der Unterstützung der Arbeitsuchenden bei der Rückkehr auf den Arbeitsmarkt in ein Gleichgewicht zu bringen, bietet die Möglichkeit, Übergänge optimal zu gestalten. Die Tätigkeiten der öffentlichen Arbeitsverwaltungen erstrecken sich auf folgende Leistungen: die Suche nach Beschäftigungsmöglichkeiten; das Dienstleistungsangebot für Arbeitgeber, das daran gekoppelt ist, dass die öffentlichen

³ Organisationen, die als Übergangslösung zwischen dem Moment des Arbeitsplatzverlusts und ihrer Wiederanstellung bei ihrem zukünftigen Arbeitgeber Personen beschäftigen, die den Arbeitsplatz wechseln.

Arbeitsverwaltungen die Anforderungen der Arbeitgeber gut kennen, frühzeitig davon erfahren und ständig auf dem Laufenden gehalten werden; die Fähigkeit, den Erwartungen der Unternehmen zu entsprechen, wobei diese Erwartungen sich häufig erheblich von den Möglichkeiten unterscheiden, die den öffentlichen Arbeitsverwaltungen überhaupt zur Verfügung stehen, was die direkt vermittelbaren Arbeitskräfte anbetrifft; die Hilfe bei der Einstellung, auch mithilfe innovativer Methoden, um das Profil der einzustellenden Arbeitskräfte mit den ursprünglichen Wünschen des Arbeitgebers abzugleichen. Die Vermittlung von Arbeitskräften und die rasche Besetzung der freien Stellen zur Zufriedenheit aller Beteiligten ist das übergeordnete Ziel dieser Aktivitäten. In manchen Fällen beraten die öffentlichen Arbeitsverwaltungen die Arbeitgeber im Zusammenhang mit den bereits vorhandenen Beschäftigten in den Unternehmen auch in Fragen der Entwicklung von Schulungsmaßnahmen und des Personalmanagements.

- *8-5 Bedarfsgerechte, maßgeschneiderte Dienstleistungen für die Zielgruppen, die sich in verschiedenen Arten des Übergangs in ein neues Beschäftigungsverhältnis befinden oder die in Verbindung mit besonderen Phasen ihres Erwerbslebens an bestimmten Maßnahmen teilnehmen:* Jugendliche, die neu auf den Arbeitsmarkt kommen; Menschen, die ihren Arbeitsplatz verloren haben; Personen, die wiederholt arbeitslos werden; Personen, die ihre Erwerbstätigkeit nach einer Unterbrechung wieder aufnehmen; allein erziehende Eltern; Senioren; Personen mit Behinderungen, die weit vom Arbeitsmarkt entfernt sind; Sozialhilfeempfänger; gering qualifizierte Arbeitnehmer.
- *8-6 Unterstützung und Förderung der geografischen und beruflichen Mobilität der Arbeitnehmer.* Das EURES-Netz mobilisiert solide Maßnahmen: Informationen über freie Stellen auf dem europäischen Arbeitsmarkt, Begleitung derjenigen, die sich für eine Mobilitätsmaßnahme bewerben, Unterstützung der Unternehmen in einem anderen Land bei der Einstellung, Zusammenarbeit in Grenzregionen. Dank dieser Angebote können Arbeitnehmer und Stellensuchende an Mobilitätsprogrammen teilnehmen, bei denen sie auf europäischer Ebene Arbeits- und Lernerfahrungen sammeln und auf diese Weise formelle und informelle Kompetenzen erwerben können, die auf dem Arbeitsmarkt gefragt sind. Sie tragen außerdem dazu bei, bestimmte Ungleichgewichte in Verbindung mit dem Personalbedarf der Arbeitgeber auszugleichen, auf den Arbeitskräftemangel zu reagieren und Spannungen auf dem Arbeitsmarkt abzubauen. Im Zusammenhang mit dem Flexicurity-Konzept müsste die geografische Mobilität zu einem ganz selbstverständlichen Bestandteil des beruflichen Werdegangs werden.

9. Um Übergänge erfolgreich gestalten und fachgerecht begleiten zu können, werden die öffentlichen Arbeitsverwaltungen möglichst direkt bei den Betroffenen tätig, indem sie mit den entsprechenden Akteuren eine Partnerschaft eingehen, die unumgänglich ist, um in dem spezifischen institutionellen Rahmen ihres jeweiligen Landes Antworten geben zu können, die mit den entsprechenden Akteuren abgestimmt sind. Sie bemühen sich um Effizienz und um zügiges Handeln: frühzeitiges Erkennen, Reaktionsvermögen, Schnelligkeit, zukunftsorientiertes Vorgehen. Ihr Beitrag zur Flexicurity setzt aber auch voraus, dass sie sich unablässig darum bemühen, ihre institutionellen und professionellen Kapazitäten zu verbessern: Qualität der Dienstleistungen, Kompetenzen der Bediensteten, Informationssysteme und -technologien, Managementsystem, Modernisierungsprozesse.

Die Rolle der öffentlichen Arbeitsverwaltungen wird durch die Anwendung der gemeinsamen Grundsätze für den Flexicurity-Ansatz gestärkt

10. Die in Aussicht stehende Anwendung der gemeinsamen Grundsätze für den Flexicurity-Ansatz und in diesem Zusammenhang auch die wirtschaftlichen Entwicklungen, die demografischen Aussichten, innovative Produktionsverfahren, der Bedarf an neuen Arbeitskräften, der Umbruch auf dem Arbeitsmarkt, die zunehmende Unsicherheit der Arbeitsplätze, die Förderung von Chancengleichheit und Vielfalt - all diese Faktoren werden die Rolle der öffentlichen Arbeitsverwaltungen stärken und zur Ausbildung neuer Aktivitäten führen. Die Bemühungen, die beruflichen Werdegänge und Übergänge für die Unternehmen wie auch für die Menschen zusammen mit anderen Partnereinrichtungen auf dem Arbeitsmarkt erfolgreich zu gestalten, werden zunehmen.

Die Notwendigkeit, die künftigen Arbeitsplätze wie auch die zukünftigen Qualifikationserfordernisse frühzeitig zu erkennen, wird ebenfalls steigen.

11. Die Fähigkeit, den Arbeitskräftebedarf quantitativ und qualitativ gut einschätzen zu können, entpuppt sich zunehmend als Kernkompetenz. Neben der Tätigkeit, kurzfristig Informationen über offene Stellen zu liefern, einer der Pfeiler bei der Verbesserung der Transparenz auf dem Arbeitsmarkt und eine Tätigkeit, die in den Zuständigkeitsbereich der öffentlichen Arbeitsverwaltungen fällt, geht es auch darum, zur Erschließung neuer Beschäftigungsmöglichkeiten und zur Beschreibung der entsprechenden Anforderungen an die Kompetenzen der Arbeitskräfte beizutragen, um die Personalbedarfsplanung auf dem Arbeitsmarkt, aber auch direkt bei den Unternehmen unterstützen zu können. Es geht also auch darum, Unterstützung bei der frühzeitigen Erkennung und Prüfung der neuen Qualifikationserfordernisse zu leisten. Diese Prüfung setzt eine enge Partnerschaft mit den Sozialpartnern, den Arbeitgeberorganisationen und den Vertretern des Bildungssystems voraus.

12. Die Lage auf dem Arbeitsmarkt wird immer komplexer, wobei der Mangel an Arbeitskräften, der Mangel an Arbeitsplätzen, zu niedrige Erwerbsquoten bei bestimmten Zielgruppen und niedrige oder hohe Arbeitslosenquoten, je nach Beschäftigungsregionen, aufeinander treffen. Daraus ergeben sich eine zunehmende Mobilität, die Möglichkeit, immer häufiger den Arbeitsplatz zu wechseln, und eine wachsende Freizügigkeit in geografischer Hinsicht, die von den öffentlichen Arbeitsverwaltungen gefördert werden. Die Vorbereitung neuer Zielgruppen auf die Eingliederung in den Arbeitsmarkt und auf Stellenbewerbungen, die Entwicklung von Programmen zur Anpassung und weiteren Betreuung am Arbeitsplatz, die Unterstützung der Arbeitgeber bei einer besseren Erkennung und Beschreibung der Stellen, die sie besetzen möchten, sind konkrete Maßnahmen, die dabei helfen, diese Ungleichgewichte auf dem Arbeitsmarkt zu beheben.

13. Die Fähigkeit der öffentlichen Arbeitsverwaltungen, für die Arbeitgeber als professioneller Ansprechpartner zu fungieren, um freie Stellen zu besetzen, aber auch, um sie bei ihrem Personalmanagement in den Unternehmen selbst (in mehreren Ländern) zu unterstützen, stellt vor diesem Hintergrund auch eine Chance dar. Dies beruht auf dem Basisdienst, d.h. die Vermittlung von Arbeitskräften auf freie Stellen in den Unternehmen, ferner auf der Einstellung von Personal in besonderen Fällen, in denen z. B. auf Zeitarbeiter, Saisonarbeiter oder Facharbeiter zurückgegriffen werden muss, oder auch auf der Fähigkeit, die Unternehmen zu unterstützen, damit sich der externe und der interne Markt gegenseitig ergänzen (Rekrutierung für den primären Beschäftigungsbedarf von außen und Begleitung der Unternehmen bei der Förderung der internen Mobilität des bereits vorhandenen Personals und dessen beruflichem Aufstieg).

14. Angesichts des Arbeitskräftemangels in bestimmten Wirtschaftszweigen oder Beschäftigungsregionen, aus demografischen Gründen in Verbindung mit dem Rückgang der Erwerbsbevölkerung und zur Verbesserung der Effizienz der Sozialhilfesysteme sollte die Rückkehr derjenigen Personen auf den Arbeitsmarkt verstärkt gefördert werden, die am weitesten davon entfernt sind, und es sollten bestimmte Arbeitskräftereserven erschlossen werden, die bislang dem Arbeitsmarkt nicht zur Verfügung standen. Davon betroffen sind insbesondere sehr gering Qualifizierte, Zielgruppen, die soziale Mindesteinkommen beziehen, ältere Menschen, die Schwierigkeiten haben, einen neuen Arbeitsplatz zu finden, oder auch Arbeitnehmer mit Behinderungen. Auf diese Weise tragen die öffentlichen Arbeitsverwaltungen dazu bei, das Angebot an Arbeitsplätzen zu erhöhen und die soziale Ausgliederung bestimmter Gruppen durch Förderung der Integration in den Arbeitsmarkt abzubauen.

Hierfür sind neue Verfahren erforderlich, um mit diesen Zielgruppen in Kontakt zu treten, bedarfsgerechte Methoden der Begleitung, spezifische Anreizprogramme, um ihnen zu helfen, die Programme zur Rückkehr zur Beschäftigung anzunehmen, oder auch Maßnahmen zur Entwicklung der Qualifikationen und Kompetenzen. Dank der Partnerschaften mit Einrichtungen, die sehr gut mit diesen Zielgruppen vertraut sind, des Beitrags der Nichtregierungsorganisationen und zuweilen auch der Unterstützung der Kommunalbehörden können diese Personen begleitet werden, damit ihnen so die Vorteile der sozialen und beruflichen Eingliederung zugute kommen. Dieses Angebot an damit verbundenen, zusätzlichen und spezialisierten Dienstleistungen ist für eine wirksame Kontrolle und Begleitung der Programme zur Rückkehr auf den Arbeitsmarkt unerlässlich. Unsere Fähigkeit, ein Netz von Partnern zu mobilisieren, stellt eine wertvolle Hilfe bei diesen Vorgehensweisen dar.

SCHLUSSFOLGERUNG

15. Im Sinne des „Mission Statement“ des Jahres 2006 möchten wir uns, die wir unmittelbar in die Umsetzung der Leitlinien der europäischen Beschäftigungsstrategie eingebunden sind, als zentraler Protagonist auf den Arbeitsmärkten Gehör verschaffen. Wir wollten konkreter benennen, inwiefern unsere Tätigkeiten zur ausgewogenen Umsetzung der Flexicurity beitragen. Wir unterstreichen, dass die Flexicurity im Rahmen des neuen Zyklus der überarbeiteten Lissabon-Strategie für Wachstum und Arbeitsplätze ausgebaut werden soll, dass sie in Zukunft zu einer Stärkung unserer Rolle führen und uns dazu verhelfen soll, unsere Dienstleistungen zusammen mit anderen weiterzuentwickeln und anzupassen.

Wir erklären uns bereit, uns diesen Herausforderungen zu stellen. Wir möchten die gemeinsame Prüfung der Ergebnisse unserer Beiträge zu den verschiedenen Komponenten des Flexicurity-Ansatzes und zu den unterschiedlichen Werdegängen im Rahmen der Flexicurity, die in den europäischen Ländern entwickelt werden, durchführen. Diese Prüfung erfolgt im Rahmen einer Arbeitsgruppe, für die ein Zeitplan und ein Arbeitsprogramm festgelegt werden. Wir werden dort die Möglichkeiten der Kontrolle und der Bewertung der eingerichteten Maßnahmen erkunden. Wir wollen anhand unserer Praxis im Rahmen einer besonders breiten Palette von Aktivitäten, unseres Expertenwissens und der Analysen, die im Zuge dieser Kontrolle durchgeführt werden, unseren Beitrag zur Nutzung erfolgreicher Maßnahmen bei der Gestaltung und Bewältigung von Übergängen auf dem Arbeitsmarkt leisten, die in europäischen Ländern in Anwendung der Grundsätze für den Flexicurity-Ansatz umgesetzt werden und die den künftigen Rahmen der arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen beeinflussen könnten.