

# Forum OWL

arbeitsmarktpolitisches **Magazin** für OstWestfalenLippe

**AUSGABE 4** Dezember 2006

## THEMA

# Der demographische Wandel - Herausforderung und Chance für die Region



## INHALT

### Vorwort

Immer häufiger fällt in Diskussionen zur Arbeitsmarktförderung und Arbeitsmarktpolitik der Begriff „demographischer Wandel“. Immer ist damit auch die Hoffnung verbunden, dass der Bevölkerungsrückgang das aktuelle Problem der Massenarbeitslosigkeit irgendwie lösen wird. Es gibt kaum Daten zu der Entwicklung von Arbeitslosigkeit und demographischer Entwicklung, die für eine breit angelegte Verknüpfung der Themen ausreichen, aber es gibt bereits Ansätze, die jetzt schon gezielter in eine Diskussion der praktischen Umsetzung gebracht werden können.

In den folgenden Beiträgen dieses Forums wird deutlich, dass beide Bereiche auch im heutigen Tagesgeschäft eine nicht unwesentliche Verbindung haben. Massenarbeitslosigkeit ist ein soziales, wirtschaftliches und vor allem politisches Problem, das täglich wahrgenommen wird, obwohl es seit dreißig Jahren keine Vollbeschäftigung mehr gibt. In seiner akuten Dringlichkeit sind aber selbst Jahrespläne nur schwer einzuhalten.

Die demographische Entwicklung dagegen ist ein mittel- bis langfristiges Problem und wird im Augenblick nur von den Fachleuten als kritisch eingestuft. Im öffentlichen Bewusstsein ist es bisher wenig angekommen, so dass seitens der Politik hier noch kein akuter Handlungsbedarf erkannt wird. Zur Entwicklung weiterführender Fragestellungen zum Transfer der bisherigen Kenntnisse zur demographischen Entwicklung auf die Arbeitsmarktpolitik folgen dazu die Einschätzungen und Kenntnisse der Experten.

Im Gespräch mit Manfred Neumann von der Arbeitplus in Bielefeld GmbH erläutert Susanne Tatje, als erste und bislang einzige Demographiebeauftragte bei einer

### Vorwort

Manfred Neumann

1

### Interview

Susanne Tatje, Demographiebeauftragte der Stadt Bielefeld

2

### Zahlen, Daten, Fakten

Der demographische Wandel in OWL

3

### Generation 50plus

Beschäftigungspakt „Generation Gold“ - Eine Zwischenbilanz

4

Mitarbeiter 50plus - erfolgreiche Personalentwicklung

5

„JobCoach 50plus“ - Erfolgreiche Integration älterer Arbeitssuchender

7

### Best practice in OWL

Das Potential älterer ArbeitnehmerInnen nutzen

8

Vorteile altersgemischter Teams längst erkannt

8

Produktinnovationen und Beschäftigung mit demographischem Weitblick

9

... und es geht doch - auch mit über 50!

9

„Erfahrung gewinnt!“

10

### Demographischen Wandel gestalten

„Erfahrungen nutzen, vertiefen und (weiter-)entwickeln“

11

Betriebliche Demographieberatung als Chance im Wandel

12

Demographieberatung für Kommunen - Eine Chance, die Zukunft selbst zu bestimmen!

13

Innovative Weiterbildung für Unternehmen

14

Aktivierung und Förderung der Potentiale Älterer - was wir von den Finnen lernen können

15

### OWL aktuell

Personalie

16

Impressum

16

deutschen Kommune, grundsätzliche Fragestellungen, die sich bisher aus Ihrem Auftrag, die demographische Entwicklung als Querschnittsaufgabe in der Bielefelder Stadtverwaltung zu implementieren, ergeben haben. Ihre generellen Aussagen zur praktischen Einbindung der demographischen Erkenntnisse für eine zukunftsfähige Politik werden durch die umfangreiche Sammlung von Daten durch Dr. Keil von der Bezirksregierung komplementiert.

## Interview

### **Frau Tatje, wird die demographische Entwicklung das Problem der Arbeitslosigkeit lösen? Wie schätzen Sie als Fachfrau die Zukunft ein?**

*Eine meiner Hauptaufgaben ist es, ein kommunales Handlungskonzept zu entwickeln. Mein Demographiekonzept „Demographischer Wandel als Chance?“ liegt seit Ende 2005 vor. Es enthält sechs demographiepolitische Ziele für Bielefeld, also Schwerpunkte für die Zukunft. Vor allem soll es dafür sorgen, dass der demographische Faktor bei künftigen Entscheidungen berücksichtigt wird und dafür Entscheidungshilfen geben. Und ich möchte dazu anregen, auch die Chancen zu nutzen, die die Bevölkerungsentwicklung bietet. Mir geht es um eine einheitliche Strategie und politisch abgestimmte, langfristige Planungen. In meinem Konzept geht es nicht darum, konkrete Projekte oder Maßnahmen vorzuschlagen. Das ist auch nicht meine Aufgabe.*

*Zu Ihrer Frage: Ich bin keine Arbeitsmarktpolitikerin, und es ist auch nicht meine Aufgabe als kommunale Demographiebeauftragte, differenzierte Aussagen zu den Auswirkungen der demographischen Entwicklungen auf die Arbeitslosigkeit zu treffen. Das muss Sache der Expertinnen und Experten auf diesem Gebiet sein. Aber ich habe mich natürlich mit dem Thema im Zusammenhang mit meinem Demographiekonzept beschäftigt. Von daher weiß ich, wie wichtig zum Beispiel Bildung und Qualifizierung für junge Menschen sind, auch für Kinder und Jugendliche mit Migrationshintergrund, denn deren Chancen und Potentiale müssen wir nutzen.*

*Die Experten sind sich übrigens bei den Auswirkungen der demographischen Entwicklung auf den Arbeitsmarkt nicht einig: Einige gehen davon aus, dass sich das Thema Arbeitslosigkeit durch den Demographischen Wandel – also das „weniger werden“ - quasi automatisch „erledigt“. Andere Arbeitsmarktexperten warnen jedoch vor diesem Optimismus. Zwar werde es voraussichtlich langfristig zu einer gewissen Entlastung des Arbeitsmarktes kommen, allerdings dürfe man die demographische Entwicklung nicht einfach „hochrechnen“, denn durch weitere Rationalisierungen werde die Arbeitsnachfrage voraussichtlich weiter zurückgehen.*

*Aber beide Seiten sagen: Die Chancen für gut qualifizierte Arbeitskräfte werden sich zukünftig erhöhen - die Chancen Niedrigqualifizierter würden sich allerdings kaum verbessern. Das ist auch der Grund, warum ich Bildung und Qualifizierung als demographiepolitische Ziele für Bielefeld ausgewiesen habe.“*

### **Die Implementierung Ihrer Aufgabe in der Stadtverwaltung hat in verschiedenen Politikbereichen einen Perspektivenwechsel angestoßen. Kann dieses Vorgehen auch auf die Arbeitsmarktpolitik übertragen werden?**

*In der Süddeutschen Zeitung wurden die Kernpunkte der demographischen Entwicklung in den kurzen Aussagen „Wir werden weniger, älter und bunter“ auf den Punkt gebracht. Die Folgen des demographischen Wandels werden nahezu jeden städtischen Bereich betreffen: Schule, Verkehrsinfrastruktur, Gesundheit, Kinder- und Jugendarbeit. Und das vor dem Hintergrund der schwierigen Finanzlage in den Kommunen. Wir können den demographischen Wandel nicht aufhalten oder umkehren, darin sind sich alle Experten einig. Aber wir können die Veränderungen in unserer Stadt mitgestalten und in eine positive Richtung lenken.*

*D. h., wir müssen auch die Potentiale stärker nutzen, um zukunftsfähig zu werden und zu bleiben. Deswegen komme ich noch einmal auf meine Ausführungen bei der letzten Frage zurück: Handlungsfelder wie Bildung, Qualifizie-*

*rung und Weiterbildung von Menschen – Jung und Alt – gewinnen immer mehr an Bedeutung. Unternehmen brauchen auch für den Wettbewerb qualifizierte und innovative Nachwuchs-Arbeitskräfte aber gleichzeitig auch das Erfahrungswissen der älteren Generation. Und wir müssen auch die Potentiale von Kindern und Jugendlichen mit Migrationshintergrund viel stärker fördern. Integration ist kein Problem, sondern sollte eine Chance sein.*

### **Auf welche Ziele und Handlungsschritte konnten Sie sich in Bielefeld dabei verständigen?**

*Für mein Demographiekonzept habe ich eine systematische Herangehensweise gewählt und unterschiedliche Bausteine entwickelt: Zunächst werden die Ergebnisse demographischer Forschungen skizziert, daraus Fragen abgeleitet und schließlich sechs demographiepolitische Ziele entwickelt.*

*Diese Ziele habe ich nicht am „grünen Tisch“ entwickelt, sondern sie sind das Ergebnis einer Reihe von Aktionen wie beispielsweise den Ergebnissen einer Befragung, die ich in den Fachdezernaten der Verwaltung zu demographiepolitischen Vorstellungen durchgeführt habe sowie den Gesprächen mit lokalen Akteuren vor Ort. Aber ich habe vor allem auch die Potentiale unserer Stadt berücksichtigt. Es ist also ein passgenauer Vorschlag für Bielefeld. Bei meinen sechs Zielen geht es um eine familienfreundliche Stadt, ein zukunftsfähiges Wohnen oder um das lebenslange Lernen. Aber auch um eine gelungene Integration oder neue Überlegungen zur Wirtschaftsförderung.*

### **Was sind ihre bisherigen Erfahrungen mit der „demographieorientierten“ Kommunalpolitik auf den doch sehr unterschiedlichen Politikfeldern, die vom demographischen Faktor betroffen sein können?**

*Bei diesem schwierigen Thema betreten alle Beteiligten Neuland. Denn das Konzept schließt auch eine Erfolgskontrolle für die Verwaltung mit ein, um die Wirksamkeit der Maßnahmen zu überprüfen. Außerdem muss man die komplexen Demographiethemata de-zernatsübergreifend bearbeiten.*

*Meine sechs Ziele mit den Handlungsschwerpunkten erfordern ein Umdenken. Wir müssen uns von liebge-wordenen Denkgewohnheiten verabschieden. Das ist immer ein schmerzhafter Prozess und wird sicher nicht ohne Kontroversen ablaufen, zum Beispiel wenn bestimmte Interessen berührt sind.*

Das Gespräch führte Manfred Neumann, Arbeitplus in Bielefeld GmbH.



Susanne Tatje  
Demographiebeauftragte  
Stadt Bielefeld

## Der demographische Wandel in OWL



Dr. Hans-Joachim Keil  
Bevölkerungs- und Wirtschaftswissenschaftler  
Bezirksregierung Detmold

**D**ie Zahl der EinwohnerInnen in OstWestfalen-Lippe ist von 1987 bis 2005 von 1,793 Mio. auf 2,069 Mio. angestiegen. Dieser Anstieg um 276.000 EinwohnerInnen entspricht der Einwohnerzahl des Kreises Paderborn Mitte der 90er Jahre. Der Regierungsbezirk Detmold hat damit die Einwohnerzahl eines großen Kreises hinzugewonnen. Die besondere Dynamik der Bevölkerungsentwicklung zeigt sich auch in der Wachstumsrate der Bevölkerung: OWL + 15,4%, NRW + 8,0%.

### OWL - ein Regierungsbezirk mit hohem AussiedlerInnen- und MigrantInnen-Anteil

Der Einwohneranstieg ist in OWL am stärksten auf die Aufnahme von 170.000 SpätaussiedlerInnen bzw. ihren (teilweise ausländischen) Angehörigen zurückzuführen. OWL ist derjenige Regierungsbezirk in NRW mit dem höchsten MigrantInnen-Anteil (Datengrundlage: Schulstatistik). Zwar ist der Anteil der MigrantInnen mit ausländischem Pass unterdurchschnittlich hoch, die AussiedlerInnen-Aufnahmequote ist aber mehr als 2,5 Mal so hoch wie im NRW-Durchschnitt. Die Kreise Lippe, Minden-Lübbecke und Paderborn sind die Kreise in Deutschland mit den höchsten AussiedlerInnen-Anteilen an der Bevölkerung.

Die starke Aufnahme von AussiedlerInnen und der Zugang von AusländerInnen haben dazu beigetragen, dass OWL drittjüngster Regierungsbezirk in Deutschland ist (gemessen am Anteil der unter 25-Jährigen an der Gesamtbevölkerung.)

Nach eigenen vorsichtigen Schätzungen beträgt der Anteil der Bevölkerung mit Migrationshintergrund in OWL 20%, in der kreisfreien Stadt Bielefeld 25%. Der Anteil der Aussiedler- und AusländerschülerInnen in den allgemeinbildenden Schulen beläuft sich auf 25% (darin sind die eingebürgerten SchülerInnen noch nicht erfasst).

Der Anteil der Aussiedler- und AusländerschülerInnen an allen AbgängerInnen der Berufskollegs beträgt in OWL

22%, in den Kreisen Minden-Lübbecke und Lippe 25%. Zählt man noch die eingebürgerten SchülerInnen in diesen Kreisen hinzu, worüber keine verlässlichen Statistiken vorliegen, so hat vermutlich fast jede/r dritte Schüler/in in den Berufskollegs in diesen beiden Kreisen einen Migrationshintergrund.

Die hohe Wachstumsdynamik bis zum Jahr 2000 und der hohe Anteil junger Bevölkerung sind die besonderen Entwicklungschancen von OWL.

### Bevölkerungsrückgang in OWL seit 2004

Im Jahr 2001 erlitt OWL aber erstmals einen leichten Sterbefallüberschuss, der in den folgenden Jahren anstieg. Im Jahr 2005 wurde für OWL erstmals ein Wanderungsverlust registriert. Im Herbst 2004 war der Sterbefallüberschuss erstmals höher als der sinkende Wanderungsgewinn, so dass OWL Ende Oktober 2004 mit 2,072 Mio. die historisch höchste Einwohnerzahl erreicht hat. Von Oktober 2004 bis Juli 2006 ist in OWL die Einwohnerzahl bereits um 5.722 EinwohnerInnen zurückgegangen, hiervon sind die Kreise Paderborn und Gütersloh nicht betroffen.

Die Sterbefallüberschüsse und die Wanderungsverluste konzentrieren sich auf die Gemeinden im Kreis Höxter, im östlichen Lippe, die östlichen Gemeinden des Kreises Herford und den Altkreis Minden. Die zunehmenden Bevölkerungsverluste erleiden größtenteils meist kleinere Gemeinden. Es wächst in Zukunft die Gefahr, dass die Tragfähigkeit für bestimmte Infrastruktureinrichtungen (Schulen, Einzelhandel, Gastgewerbe, Kirchen u. a.) immer mehr abnimmt.

### Prognosen für die Zukunft

Die Bezirksregierung Detmold hat im Jahr 2004 auf der Grundlage der Wanderungsannahmen des Landesamtes für Datenverarbeitung und Statistik drei Prognosen für alle 70 Gemeinden in OWL erstellt: Bevölkerungsprognose, Altersstrukturprognose und Erwerbspersonenprognose für den Zeitraum 2003 bis 2020.

Während aktuell die tatsächlich eingetretene Einwohnerentwicklung für den Regierungsbezirk Detmold und die Kreise recht gut den Prognoseergebnissen entspricht, wird wohl in den nächsten Jahren die Einwohnerentwicklung in den Kreisen Minden-Lübbecke und Lippe nicht mehr die prognostizierten Werte erreichen, weil zur Zeit weniger AussiedlerInnen nach OWL kommen, als in der Bevölkerungsprognose des LDS im Jahr 2004 angenommen wurde. Die LDS-Prognose beschränkt sich auf die Kreise und kreisfreien Städte in NRW. Nach der Prognose der Bezirksregierung Detmold nimmt die Einwohnerzahl (Status quo-Prognose) bis zum Jahr 2020 auf 2,024 Mio. (untere Variante) bzw. 2,067 Mio. (Hauptvariante) ab.

### Ergebnisse der Altersstrukturprognose für den Zeitraum 2003 bis 2020

#### Die Altersklasse unter 3 Jahre

OWL hatte Anfang 2003 63.052 Kinder im Kindertagesstättenalter. Die Zahl wird bis 2020 um 3.300 (-5,2%) auf 59.800 zurückgehen. Da der Versorgungsgrad mit Plätzen in Kindertagesstätten gering ist, wird die Kapazitätsplanung weniger von der Entwicklung der Altersklasse abhängen als vielmehr von der Nachfragesituation nach Plätzen in den Kindertagesstätten.

#### Die Altersklasse 3 bis unter 6 Jahre

OWL hatte Anfang 2003 69.282 Kinder im Kindergartenalter. Die Zahl wird bis 2013 um 10.600 (-15,3%) auf 58.700 abnehmen. Danach wird sie bis 2020 um 1.600 zunehmen.

#### Die Altersklasse 6 bis unter 10 Jahre

OWL hatte Anfang 2003 95.184 Kinder im Grundschulalter. Die Zahl wird bis 2016 um 15.200 (-16,0%) zurückgehen. Bis 2020 steigt sie dann wieder um 800 an.

#### Die Altersklasse 10 bis unter 18 Jahre

Die höchste Schülerzahl an weiterführenden Schulen wurde im Jahr 2004

erreicht. Diese Altersklasse nimmt dann von 203.954 um 36.200 (-17,8%) auf 167.700 SchülerInnen ab.

## Die Altersklasse 18 bis unter 25 Jahre

OWL hatte Anfang 2003 167.964 Jugendliche im Alter von 18 bis unter 25 Jahren. Diese Altersklasse wird bis zum Jahr 2012 um 17.000 (+10,1%) auf 185.000 ansteigen. Bis zum Jahr 2020 wird sie wieder um 12.300 sinken.

## Die Altersklasse 25 bis unter 30 Jahre

Die Altersklasse der potentiellen Familiengründer umfasste 2003 117.487 Personen. Bis zum Jahr 2017 wird diese Altersklasse um 18.900 Personen (+16,1%) anwachsen. Danach wird sie um 2.500 zurückgehen.

## Die Altersklasse 30 bis unter 50 Jahre

Die Altersklasse der 30- bis unter 50-Jährigen wird von 631.170 um 105.400 (-16,7%) auf 525.800 zurückgehen.

## Die Altersklasse 50 bis unter 65 Jahre

Die Altersklasse der älteren Erwerbspersonen wird von 347.500 im Jahr 2006 um 134.000 (+38,5%) auf 481.400 ansteigen.

## Die Altersklasse 65 bis unter 75 Jahre

Die Altersklasse der jüngeren SeniorInnen wird bis 2007 um 20.600 auf 225.100 ansteigen. Danach wird die Altersklasse bis 2017 wegen der schwachen Geburtenjahrgänge im 2. Weltkrieg um 35.500 (-15,8%) auf 189.600 abnehmen. Bis 2020 gibt es dann wieder einen Anstieg um 12.400.

## Die Altersklasse 75 Jahre und älter

OWL hatte im Jahr 2003 163.716 ältere SeniorInnen. Die Zahl wird bis 2017 um 43.900 (+26,8%) auf 207.600 ansteigen. Danach wird diese Altersklasse um 4.300 SeniorInnen abnehmen.

Aus aktueller Sicht ist davon auszugehen, dass sich die tatsächliche Bevölkerungsentwicklung am Ende des Prognosezeitraums auf einem etwas niedrigeren Niveau bewegen wird, als im Jahr 2004 prognostiziert wurde.

## Ergebnisse der Erwerbspersonenprognose für den Zeitraum 2003 bis 2020

Unter Erwerbspersonen versteht man die Personen, die Arbeit haben oder suchen. Die Erwerbspersonenprognose basiert nicht auf den Ergebnissen der Status quo-Prognose, sondern auf den höheren Ergebnissen der Hauptvariante der so genannten Bevölkerungsorientierungswerte (BOW) (2,087 Mio. EinwohnerInnen in OWL im Jahr 2020).

Auf der Grundlage dieser Variante würde die Zahl der Erwerbspersonen zwischen 2003 und 2020 um 41.000 anwachsen. Nach den neuesten (zurückgehenden) Bevölkerungstrends wird mit diesem hohen Anstieg nicht mehr gerechnet. Die Veränderungsrate der Erwerbspersonenzahl wird aber wegen der starken mittleren Jahrgänge auf einem höheren Niveau verlaufen als die Veränderungsrate der Bevölkerungsentwicklung.

Weitere Informationen unter:



Bezirksregierung Detmold  
Dezernat 61  
Dr. Hans-Joachim Keil  
Fon: 05231 - 7161 - 02  
Mail: hans-joachim.keil@bezreg-detmold.nrw.de  
www.bezreg-detmold.nrw.de

## Beschäftigungspakt „Generation Gold“ - Eine Zwischenbilanz



Anne Meuer-Willuweit  
Bereichsleiterin  
Projektkoordination  
REGE mbH

**E**s ist möglich, aber auch viel Arbeit – so lautet die Zwischenbilanz beim Beschäftigungspakt „Generation Gold 50plus“. Vor rund einem Jahr sind in OstWestfalenLippe 20 Projekte mit dem Ziel gestartet, ältere Langzeitarbeitslose wieder in Arbeit zu bringen. Rund 20 Prozent der TeilnehmerInnen konnten bislang vermittelt werden. Neben diesen Erfolgen zeigt sich aber auch, dass die Zielgruppe wesentlich betreuungsintensiver ist als erwartet, und dass viele Hürden überwunden werden müssen, bevor an eine Rückkehr in den Beruf zu denken ist.

1.300 Personen nehmen bislang an den Projekten teil (Stand 31.10.2006), insgesamt sollen in der zweijährigen Modellphase rund 3.000 ältere Langzeitarbeitslose erreicht werden. Vorrangiges Ziel ist die Vermittlung in den 1. Arbeitsmarkt. Die Angebote reichen von Beratung und Coaching über berufliche Qualifizierung bis hin zu Existenzgründungsprogrammen. Dabei wird auf Beschäftigungsfelder wie das Handwerk und der Dienstleistungsbereich gesetzt, in denen ältere MitarbeiterInnen ihr Erfahrungswissen gut einbringen können.

### Schritt für Schritt zurück in den Arbeitsmarkt

Die ersten Erfahrungen zeigen dabei, dass Ältere vermittelbar sind, wenn Qualifikation und Flexibilität stimmen. Jedoch haben viele der TeilnehmerInnen nur eine geringe berufliche Qualifikation. 35 Prozent haben keinen Schul- oder Berufsabschluss, hinzukommen sprachliche Defizite bei vielen TeilnehmerInnen mit Migrationshintergrund.

Auch die gesundheitlichen Probleme sind deutlich höher als erwartet. 38 Prozent der TeilnehmerInnen haben hier Einschränkungen. Daneben gibt es eine hohe Dunkelziffer von TeilnehmerInnen mit psychischen Beeinträchtigungen, die zum Teil auf die lange Arbeitslosigkeit zurückzuführen sind. Gut ein Drittel der TeilnehmerInnen ist länger als vier Jahre arbeitslos. Diese erlebte Nutzlosigkeit hinterlässt Spuren, führt zu Resignation, Mutlosigkeit und zum Verlust des Selbstvertrauens.

„Das erste, was wir aufbauen müssen, ist immer die Psyche“, bestätigen die BeraterInnen in allen Projekten. Genauso haben sich einige Arbeitslose mit ihrer Situati-

on arrangiert und wollen zum Teil keine Änderung – oder sind zumindest skeptisch, wenn sie Hilfe angeboten bekommen, nachdem sich jahrelang niemand für ihr Schicksal interessiert hat.

„Wir müssen uns jedenfalls deutlich intensiver mit den Menschen auseinandersetzen als zunächst angenommen“, bilanziert Projektkoordinatorin Anne Meuer-Willuweit von der REGE mbH in Bielefeld.

Zusätzlich gibt es auch ganz praktische Probleme: So ist fast die Hälfte der TeilnehmerInnen nur eingeschränkt mobil. Selbst wenn ein Führerschein vorhanden ist, fehlt oft das Geld für ein eigenes Auto. Doch Zeitarbeitsfirmen verlangen fast immer flexibel einsetzbare MitarbeiterInnen, und gerade im ländlichen Raum ist eine Arbeitsstelle ohne Auto kaum erreichbar. Ein weiterer Aspekt: Fast die Hälfte der TeilnehmerInnen ist alleinstehend. Häufig führt das auch zum Verlust von sozialen Kontakten und zu Nachlässigkeit, z. B. wenn es um Kleidung und Auftreten geht.

### Erfolgsfaktor „ganzheitlicher Ansatz“

Die Partner im Beschäftigungspakt „Generation Gold“ haben auf diese Erkenntnisse reagiert und die 20 Projekte entsprechend angepasst. Die Bereiche Gesundheit, Ernährung und Bewegung sind in alle Angebote aufgenommen worden. Gerade wer nach langer Arbeitslosigkeit wieder ins Berufsleben zurückkehrt, muss nicht nur fachlich, sondern auch körperlich gut vorbereitet sein, um den Arbeitsalltag zu meistern.

Ebenso gibt es Farb- und Stilberatungen, in denen es um ein gepflegtes und sicheres Auftreten im Job geht. Und auch externe Fachleute, beispielsweise die Schuldnerberatung, stehen mit Rat und Tat zur Seite. Dieser „ganzheitliche Ansatz“ erweist sich als sinnvoll für die Zielgruppe.

Flexibel haben die Projektpartner auch bei den fachlichen Inhalten reagiert. Im Bereich Handwerk wird zum Beispiel zusätzlich eine Qualifizierung zur Elektrofachkraft angeboten, weil es hier einen Bedarf an Arbeitskräften gibt. Insgesamt sind die meisten Arbeitgeber alterstolerant und bereit, ältere MitarbeiterInnen einzustellen – wenn sie fachlich und körperlich fit sind.

„Qualifizierte Leute finden schnell wieder eine Arbeit. Hier zeigt sich bereits ein beginnender Fachkräftemangel am Arbeitsmarkt“, sagt Anne Meuer-Willuweit.

### Ein Umdenkungsprozess ist erforderlich

Angesichts des demographischen Wandels ist hier und in vielen anderen Bereichen ein Umdenken erforderlich. „Wir haben zum Beispiel festgestellt, dass altersgemischte Berater-Teams in den Arbeitsagenturen sinnvoll wären, um besser auf die Zielgruppe 50plus eingehen zu können“, sagt Anne Meuer-Willuweit.

Ebenso müsse den Menschen bei der beruflichen Qualifizierung eine echte Alternative geboten werden, wenn sie bis 67 arbeiten sollen.

Und auch das zeichnet sich ab: Trotz aller Bemühungen wird ein Teil der Arbeitslosen nicht vermittelbar sein,

weil es für sie keine Arbeit gibt. „Für diese Menschen“, so Anne Meuer-Willuweit, „müssen neue, intelligente Formen einer sinnvollen Beschäftigung bis zur Rente gefunden werden, um diese Potentiale sinnvoll zu nutzen.“

Weitere Informationen unter:

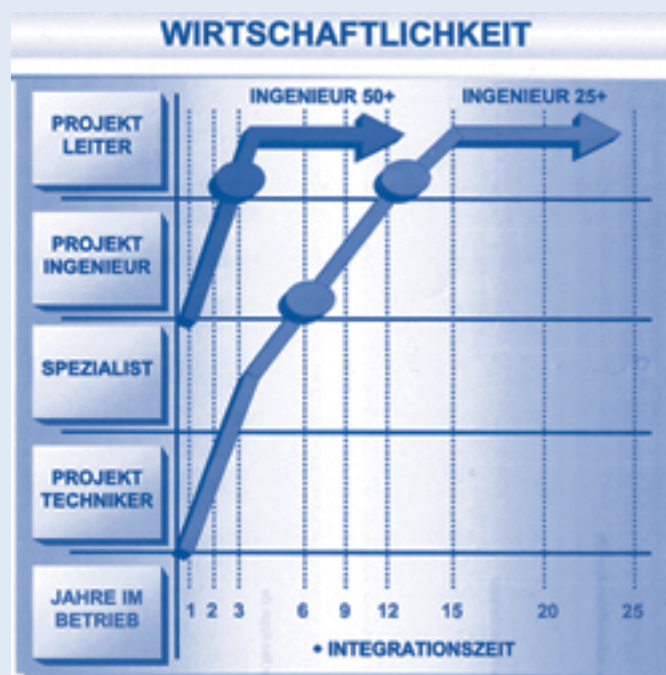
Potentiale für den Arbeitsmarkt in OWL  
**GENERATION GOLD 50plus**

REGE mbH  
 Projektkoordination  
 Anne Meuer-Willuweit  
 Fon 0521 - 96 22 172  
 Mail: a.meuer-willuweit@rege-mbh.de  
 www.generation-gold.biz

## Mitarbeiter 50plus - Erfolgreiche Personalentwicklung

„E delsteine“, so nennt Otmar Fahrion die älteren Ingenieure in seinem Betrieb gerne. Der Unternehmer aus Baden-Württemberg hat seine Personalplanung bewusst auf der Erfahrung Älterer aufgebaut. Mehrfach war Otmar Fahrion bei Veranstaltungen in OstWestfalenLippe zu Gast und hat anlässlich des regionalen Beschäftigungspaktes „Generation Gold“ über seine positiven Erfahrungen mit älteren MitarbeiterInnen berichtet.

„Mit 45 zu alt – mit 55 überflüssig?“, so fragte Otmar Fahrion in einer Stellenanzeige im Jahr 2000 und wollte damit gezielt ältere Ingenieure, Techniker und Meister ansprechen. Eine Verzweiflungstat, denn der Firmenchef hatte immer wieder zusehen müssen, wie die Konkurrenz ihm seine gut ausgebildeten, jüngeren Ingenieure abwarb – und damit auch wertvolles Wissen aus der Firma abzog. Fahrion Engineering in Kornwestheim plant weltweit große Produktionsanlagen und Fabriken, z. B. für Autokonzerne, Luftfahrtunternehmen, Werften. Sechs bis zwölf Jahre dauere es, bis Berufsanfänger genug Erfahrung gesammelt haben, um die komplexen Aufgaben übernehmen zu können.



Quelle: Fahrion Engineering, Mai 2006

„150.000 bis 200.000 Euro investiere ich in die Ausbildung eines Mitarbeiters“, sagt Fahrion, der sich nicht länger ärgern wollte, dass dieses Geld nun den Mitbewerbern zugute kommt. Also versuchte es der schwäbische Mittelständler mit den so genannten „alten Eisen“ – und entdeckte für sich eine Goldader. Otmar Fahrion: „Die Generation 50plus ist für mich ein Schlaraffenland.“

## Hinter jeder Bewerbung eine ähnliche Geschichte

Mehr als 500 Interessierte meldeten sich auf die Stellenanzeige, und auch danach kamen immer noch Bewerbungen in Kornwestheim an. In Hunderten von Einstellungsgesprächen mit Älteren hat Otmar Fahrion eine Reihe von Erkenntnissen gewonnen: Zum Beispiel, dass sich die meisten über 50-Jährigen erst gar nicht mehr bewerben, dass sie entmutigt und resigniert sind, weil sie immer wieder hören, dass sie zu alt sind. „Eine brutale Aussage“, sagt Fahrion, der auch darüber erschüttert ist, wie sehr längere Arbeitslosigkeit den Menschen schadet.

„Nach einem Jahr Arbeitslosigkeit entsteht ein irreparabler Verlust des Selbstvertrauens. Es gibt finanzielle Probleme, Ehen und Freundschaften gehen kaputt.“ Dabei suche die Zielgruppe 50plus neue Herausforderungen und sei bei der Chance auf einen Arbeitsplatz auch zu Abstrichen bereit, beispielsweise wenn es um Gehalt oder Status geht. Auch andere „Bitterkeiten“ wie Arbeitsplätze fern der eigenen Wohnung, Wochenend-Pendeln oder eine Schulung in Eigeninitiative würden in Kauf genommen.

## Altersgemischte Teams als erfolgreiches Konzept

Otmar Fahrion setzt in seiner Firma inzwischen bewusst altersgemischte, interdisziplinäre Teams ein, knapp 40 Prozent der rund 100 MitarbeiterInnen in seinem Betrieb sind 50 Jahre und älter. Die Firma Fahrion Engineering ist damit eine große Ausnahme. In Deutschland beschäftigt derzeit mehr als die Hälfte der Unternehmen keine MitarbeiterInnen mehr, die 50 Jahre und älter sind. Kaum ein anderes Industrieland verzichtet so früh auf die Erfahrung und das Wissen Älterer.



Quelle: Fahrion Engineering, Mai 2006

## Warum auf Erfahrung und Wissen Älterer verzichten?

Eine Tatsache, über die Otmar Fahrion auch öffentlich nur mit dem Kopf schütteln kann und die er als „Dummheit“ bezeichnet. In seinen Vorträgen macht er klar, dass er als Unternehmer deutlich von den älteren MitarbeiterInnen profitiert, und das nicht nur, wenn es um Erfahrung, Motivation und Loyalität geht.

So könne ein älterer Ingenieur schon nach rund drei Jahren Verantwortung für ein Großprojekt übernehmen. Ein Ingenieur, der frisch von der Uni kommt, brauche drei- bis viermal so viel Einarbeitungszeit. Auch die Vorurteile, Ältere seien öfter krank und unflexibel, kann er nicht bestätigen.

Gerne erzählt Otmar Fahrion das Beispiel von einem Auftrag in Detroit, den ein jüngerer Kollege übernehmen sollte. Der erste Kandidat wurde bald Vater, der zweite baute gerade ein Haus und der dritte war in seinem Handballverein unabhkömmlich. Ein 62-jähriger Ingenieur übernahm die Aufgabe. Er war sofort verfügbar und reisebereit.

## Paradoxe Formen der Selbst- und Fremdeinschätzung in der Chefetage

Der Jugendkult nimmt in deutschen Unternehmen oft paradoxe Formen an, sagt Fahrion. So scheint es für viele ältere Chefs normal, dass sie 70 Stunden in der Woche arbeiten – aber sie trauen Mittfünzigern keinen normalen Arbeitstag mehr zu.

Und auch das stimmt nachdenklich: „Wenn sich ältere Chefs anonym um ihre eigenen Stellen bewerben würden, fielen alle Bewerbungen vorsortiert in den Papierkorb.“

Es ist Zeit, dass sich etwas ändert, meint Fahrion und fordert einen gesellschaftlichen Paradigmenwechsel. Nicht nur aus Nächstenliebe, sondern auch aus wirtschaftlichem Kalkül.

## Wir können uns den Verzicht auf Ältere gar nicht leisten

„Wir bauen Menschen mit viel Liebe und Geld auf, etwa bis sie 28 Jahre alt sind. Dann werden sie eine Zeit lang im Arbeitsleben geduldet, und dann strengen sich Firmen an, mit hohen Abfindungen diese Menschen wieder loszuwerden. Dies ist eine Missachtung von Personen und Leistung.“

Umso wichtiger sei es, dass Unternehmen, Politik und Gesellschaft die Beschäftigung älterer Menschen wieder als wirtschaftliche, soziale und ethische Pflicht verstehen und erfüllen.

„Ältere Menschen vorsätzlich nicht zu beschäftigen“, sagt Fahrion, „ist betriebswirtschaftlich eine Dummheit, volkswirtschaftlich Vergeudung und gesellschaftspolitisch Diskriminierung.“

Weitere Informationen unter:

Fahrion Engineering GmbH & Co. KG  
Otmar Fahrion  
Fon: 0714 - 8610 - 10  
Mail: info@fahrion-engineering.de  
www.fahrion-engineering.de

## „JobCoach 50plus“ - Erfolgreiche Integration älterer Arbeitssuchender



Herbert Busch-Prüßing  
Geschäftsführer  
Maßarbeit e. V.

**A**ngesichts der Beschäftigungssituation Älterer und der demographischen Entwicklung in unserem Land können wir uns nicht länger eine Politik leisten, die ältere ArbeitnehmerInnen aus dem Arbeitsleben ausgrenzt. Realität ist derzeit jedoch: Nur noch 63% aller Betriebe in NRW beschäftigen Ältere ab 50 Jahren, 20% der Betriebe geben an, auf keinen Fall offene Stellen mit Älteren zu besetzen.

Dass diese Problematik jedoch auch zunehmend in das öffentliche Bewusstsein gerät, verdeutlichen Schlagzeilen wie: *„Alte brauchen eine Chance in den Unternehmen, weil die Unternehmen schon bald die Alten brauchen.“* oder *„Ältere Beschäftigte bringen den Unternehmen künftig Wettbewerbsvorteile.“*

### In Herford hat man reagiert

Im Februar 2006 lag der Anteil der älteren Langzeitarbeitslosen (über 50 Jahre) im Bezirk der Agentur für Arbeit Herford bei 23,8%, darunter 12,2% über 55 Jahre. Vor dem Hintergrund dieser Entwicklung hat das Land NRW gemeinsam mit der Regionaldirektion NRW und der Agentur für Arbeit 2004 eine „Initiative für ältere Langzeitarbeitslose“ gestartet, finanziert mit Mitteln des Europäischen Sozialfonds.

Im Rahmen dieser Initiative hat sich Maßarbeit e. V. in Herford (mit Unterstützung der Arbeitsgemeinschaft für Arbeit im Kreis Herford (ARGE) und der Agentur für Arbeit, die die Unterhaltsleistungen an die TeilnehmerInnen während der Maßnahme weiter zahlen) für die Durchführung des Projektes „JobCoach 50plus“ beworben und im Herbst 2005 den Zuschlag erhalten.

### Das Projekt „JobCoach 50plus“

Ziel des Projektes ist es, durch eine intensive individuelle Unterstützung und Begleitung der älteren Arbeitssuchenden deren Integrationsbemühungen zu unterstützen, gleichzeitig aber auch Personalverantwortliche in den Betrieben dafür zu gewinnen, die Chancen zu sehen und zu nutzen, die in der Beschäftigung älterer ArbeitnehmerInnen liegen.

Ein besonderer Schwerpunkt liegt dabei auf der Motivationsarbeit, denn für die Arbeitssuchenden geht es insbesondere darum, aus der Denk-Falle herauszukommen nicht mehr gewollt zu werden, trotz negativer Erfahrungen auf dem Arbeitsmarkt, *„...es noch einmal wissen zu wollen.“* Es ist wichtig, mit den TeilnehmerInnen an ihrer „Arbeitsmarktpräsentation“ zu arbeiten. Sie werden darin geschult, ihre Fähigkeiten und Kompetenzen, ihre Arbeits- und Lebenserfahrung bei der Stellensuche in den Vordergrund zu stellen.

### Coaching und Praktikum sind wichtige Erfolgsfaktoren

Eine fachliche Schulung ist in der Regel nicht erforderlich, die TeilnehmerInnen bringen hohe fachliche Kompetenzen aus unterschiedlichen Berufsfeldern mit. Das Spektrum reicht dabei von TeilnehmerInnen mit Universitätsabschluss bis zu TeilnehmerInnen mit angelernten Tätigkeiten. Umso wichtiger ist die individuelle Begleitung, das Coaching, in der dreimonatigen Praktikumsphase. Dabei hat sich als besonders wichtig herausgestellt, dass auch die Personalverantwortlichen in den Betrieben ebenso intensiv begleitet und in den Coachingprozess mit einbezogen wurden, um damit die Grundlage für eine mögliche und erfolgreiche Integration zu schaffen.

Der Einsatz eines JobCoaches und die vergleichsweise lange Praktikumsphase von drei Monaten sind wichtige Erfolgsfaktoren des Projektes, denn hier können die TeilnehmerInnen ihre Fähigkeiten und Kompetenzen unter Beweis stellen und mögliche Vorbehalte abbauen. Sie wird aber auch schon als betriebliche Anlernphase genutzt, um eine möglichst passgenaue Vorbereitung auf die spätere Tätigkeit im Betrieb zu erreichen.

Wegen der langen Praktikumsphase achtet Maßarbeit bei der Auswahl der Praktikumsbetriebe allerdings sehr darauf, dass es nachvollziehbar tatsächlichen Personalbedarf gibt und damit die begründete Chance für die Älteren, auch tatsächlich übernommen zu werden.

### Gute Ergebnisse bestätigen das Konzept

Bis zum 31.10.2006 wurden insgesamt drei viermonatige Durchgänge mit jeweils 15 langzeitarbeitslosen TeilnehmerInnen über 50 Jahre (zehn TeilnehmerInnen der ARGE, und fünf TeilnehmerInnen der Agentur für Arbeit) durchgeführt. Von den insgesamt 11 Teilnehmerinnen und 33 Teilnehmern hatten 15 einen Migrationshintergrund.

Für die Praktikumsphasen konnte Maßarbeit auf ein breites Netz bestehender Kooperationsbetriebe in der Region zurückgreifen, die der Thematik grundsätzlich positiv gegenüber stehen, und die es als eine Chance begreifen, über den Weg der Beschäftigung Älterer ihren Personalbedarf gezielt und erfolgreich zu akquirieren.

Am Ende der einjährigen ersten Projektphase hat sich die Teilnahme für 20 TeilnehmerInnen (fünfzehn Männer, fünf Frauen) gelohnt: Sie haben einen Arbeitsplatz bekommen und damit die Langzeitarbeitslosigkeit und das Gefühl, als Ältere nicht mehr gebraucht zu werden, hinter sich gelassen.



Job-Coach Ralph-Dirk Ventker  
(l. v. l.) mit Teilnehmern des  
aktuellen Durchgangs von  
„JobCoach 50plus“

## Das Potential älterer ArbeitnehmerInnen nutzen

**W**aldemar Neb arbeitet seit 18 Jahren für AMC, ein international führendes Unternehmen im Bereich Edelstahl-Kochgeräte mit weltweit 18.000 MitarbeiterInnen. Seit 12 Jahren ist er Direktor einer eigenen Direktion mit 200 MitarbeiterInnen, und das sehr erfolgreich.



Waldemar Neb  
Direktor A M C

Als er vor 19 Jahren als Dipl. Ing. und Dipl. Fachlehrer für technische Landwirtschaft mit Sprachdefiziten aus Kasachstan kam, hatte er sich seine Zukunft sicherlich anders vorgestellt. Doch nach 60 Bewerbungen – gefolgt von 60 Absagen mit der Begründung „überqualifiziert“ – konnte ihn sein späterer Chef und Mentor überreden, bei AMC einzusteigen.

Seine Karriere verdankt Waldemar Neb zu großen Teilen seinem damaligen Vorgesetzten, der sehr viel Zeit in seine Ausbildung und die Beseitigung der Sprachprobleme investiert hat. Sein heutiges soziales Verantwortungsgefühl als Arbeitgeber basiert auch auf seiner eigenen Vorgeschichte.

Im August 2006 hat Waldemar Neb den Dipl.-Buchhalter Nikolai Honstein mit Hilfe des Arbeitgeberservice der Lippe pro Arbeit als Bürofachkraft eingestellt. Warum er sich für den 56-jährigen Langzeitarbeitslosen entschieden hat, und warum er auch anderen Unternehmern MitarbeiterInnen über 50 empfehlen würde, erläutert er im folgenden Interview.

### Herr Neb, war die Stelle von Herrn Honstein vor seiner Einstellung anderweitig besetzt oder haben Sie die Stelle neu geschaffen?

*Die Stelle hat es in der Form vorher nicht gegeben. Teilweise hat mich meine Ehefrau in der Büroorganisation unterstützt, teilweise haben Aushilfen einen Teil der anfallenden Arbeit erledigt. Da die Direktion stark gewachsen ist und wir weitere Expansionen planen, habe ich die Notwendigkeit gesehen, zu meiner Entlastung eine Ganztagskraft einzustellen.*

### War das Alter der Bewerber von Beginn an ein Kriterium für Sie?

*„Nein, es war mir egal, ob es sich bei dem Bewerber um einen jungen oder über 50-jährigen Menschen handelt. Im Falle von Herrn Honstein waren mir seine Ehrlichkeit und seine Ausbildung als Buchhalter wichtig. Er hat aufgrund seiner Beschäftigung in größeren Unternehmen reichhaltige Erfahrung und ist sehr korrekt – ich kann mich zu 100 Prozent auf ihn verlassen.“*

*Hinzu kam letztlich auch noch, dass ich für die Einstellung von Herrn Honstein einen Zuschuss von der Lippe pro Arbeit erhalten habe, was sicherlich einen zusätzlichen Anreiz darstellt.“*

### Birgt die Beschäftigung älterer Arbeitnehmer für Sie grundsätzlich Vorteile?

*„Meiner Meinung nach sind Menschen über 55 flexibler: Sie müssen sich in der Regel nicht um kleine Kinder kümmern, so dass Überstunden unproblematisch sind. Außerdem sind sie meistens schon lange mit ihrer Ehefrau verheiratet und diese wird nicht misstrauisch, wenn es einmal später wird.“*

### Gibt es auch Nachteile?

*Vielleicht wird man mit den Jahren etwas vergesslicher. Das gleicht sich aber durch positive Eigenschaften wieder aus: In diesem Alter hat man seinen Platz im Leben gefunden hat und ist charakterlich gefestigter. Ein Mensch in den 50ern verstellt sich meistens nicht, ist mehr er selbst. Das erleichtert die Einschätzung, ob man zusammen passt und der andere ehrlich ist, ganz erheblich. Vor Kränklichkeit habe ich keine Angst. Junge Men-*

*schen, vor allem mit kleinen Kindern, sind keinesfalls verlässlicher.“*

### Sehen Sie sich als Arbeitgeber in einer sozialen Verantwortung?

*„Natürlich. Jedes Jahr, das Herr Honstein mit mir bringt, lässt seine Chancen auf dem Arbeitsmarkt sinken. Insofern würde ich ihn gern bis zur Rente beschäftigen.“*

### Möchten Sie anderen Unternehmern zum Thema etwas mit auf den Weg geben?

*„Man sollte keine Angst haben vor Leuten, die über 50 sind. Sie haben soviel Erfahrung und können der Wirtschaft und auch jungen Leuten helfen. Viele von ihnen könnten sehr kreativ sein, wenn sie eine berufliche Einbindung hätten. Es muss auch nicht immer eine Vollzeitbeschäftigung sein, es gibt noch viele andere Möglichkeiten.“*



Nikolai Honstein arbeitet wieder als Buchhalter

## Die Vorteile altersgemischter Teams längst erkannt

**L**utz Kramme steht für viele ältere Langzeitarbeitslose. Der heute 56-jährige ist direkt nach der Schule ins Arbeitsleben eingetreten. Eine Ausbildung brauche er nicht, sagte man ihm damals. Arbeit sei genug da, er solle gleich richtig anpacken.

Gelernt hat er dennoch Vieles. 38 Jahre war er als Rahmenbauer in Gütersloh und Bielefeld tätig. Er hat umfangreiche Qualifikationen in seinem Berufsfeld erworben und führte schließlich ein Team von vier Mitarbeitern. Dann der Schock: Auftragsrückgang im Unternehmen und Arbeitslosigkeit. Jetzt hätte er eine Ausbildung gut gebrauchen können, denn eine Bewerbung ohne Ausbildung macht es nicht gerade leichter.

### Das Projekt „Solitär“

Hier setzt nun „Solitär“ ein - ein Projekt im Rahmen von „Perspektive 50plus“. Die Kooperationspartner Deutsche Angestellten Akademie, ash Gütersloh und GT aktiv GmbH haben zum Ziel, die Reintegration älterer Langzeitarbeitsloser zu verbessern. Kern des Projektes ist neben dem engen Coaching das Praktikum. Hier können die TeilnehmerInnen dem Unternehmen aber auch sich selbst beweisen, dass sie auf dem Arbeitsmarkt durchaus bestehen können.

Herr Kramme konnte über das Praktikum zeigen, dass



er trotz fehlender Ausbildung die notwendigen Kompetenzen mitbringt. Die Firma Alfons Venjakob GmbH & Co. KG in Avenwedde weiß sein Engagement und seine Fähigkeiten zu schätzen. Der Betrieb hat ca. 150 MitarbeiterInnen, von denen 20 % über 50 Jahre alt sind - eine bemerkenswerte Quote! Zum 01. Dezember 2006 wird Herr Kramme dort eingestellt.

## Erfolgreich mit altersgemischten Teams

„Die Vorteile altersgemischter Teams haben wir längst erkannt“, so Herr Gelhäut, Produktionsleiter der Firma Venjakob. „Unsere älteren Mitarbeiter wirken im Team ausgleichend. Darüber hinaus haben Sie oft ein breiter gefächertes Wissen als jüngere Mitarbeiter. Für bestimmte Tätigkeiten, bei denen etwa Geduld und Genauigkeit gefordert sind, setzen wir gerne erfahrenere Mitarbeiter ein.“

Das Vorurteil, dass ältere Mitarbeiter häufiger krank sind, kann Herr Gelhäut nicht bestätigen. „Unsere älteren Mitarbeiter haben ein hohes Verantwortungsbewusstsein. Wenn sie sich krank melden, dann sind sie sehr krank.“

Die Möglichkeit, über ein etwas längeres Praktikum die BewerberInnen testen zu können, wird von Herrn Gelhäut positiv bewertet: „So können wir wesentlich besser feststellen, in welchen Bereichen ein Bewerber einsetzbar wäre.“

Einer weiteren Kooperation steht er daher positiv gegenüber.



Lutz Kramme (l.) wieder bei der Arbeit

## Produktinnovationen und Beschäftigung mit demographischem Weitblick

Die ARGE Paderborn fördert Beschäftigung von Älteren im ersten, zweiten und dritten Arbeitsmarkt.

„Ältere Menschen haben andere Ansprüche an Produkte und Dienstleistungen, denen wir gerecht werden wollen“, beschreibt Hermann-Josef Bentler, stellvertretender Geschäftsführer der ARGE Paderborn, deren Beitrag zum demographischen Wandel im Kreis Paderborn.

### Erfolgreiche Umsetzung des Beschäftigungspaktes „Generation Gold“

„Wir sind stolz darauf, dass innerhalb des Beschäftigungspaktes „Generation Gold“ in OWL unser Arbeit-

geberservice mit der Firma Innodämm und ihrem Geschäftsführer Arnold Drewer den zündenden Kontakt zur Prämierung des Unternehmers mit (demographischem) Weitblick herstellen konnte. Zugleich unterstützen wir das Projekt „Erfahrung gewinnt!“ der gpdm, das ebenfalls Teil des Beschäftigungspaktes 50plus „Generation Gold“ in OWL ist, und begleiten die Weiterentwicklung über die regionale Teilkoordination fachlich.“

Hier stehen „reife“ Frauen und Männer im Mittelpunkt der Vermittlung von neuen Arbeitsstellen sowie des persönlichen Coachings von Unternehmen und der 50- bis 57-jährigen Arbeitslosen.

## Das „Erfahrung gewinnt“ können auch Unternehmer nur bestätigen

„Unsere Kunden sind Unternehmen und potentielle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die sich in der zweiten Lebenshälfte, nach einer längeren Phase der Arbeitslosigkeit, befinden. Sie orientieren sich mit unserer Hilfe zum Teil völlig neu auf dem ersten Arbeitsmarkt und werden gezielt darauf vorbereitet, sich wieder selbständig aktiv einem Arbeitgeber zu präsentieren“, beschreibt Murat Akin den Ansatz des Vermittlungs- und Beratungsprojektes „Erfahrung gewinnt!“, das durch die ARGE Paderborn und das Bundesministerium für Arbeit und Soziales gefördert wird.

Dass „Erfahrung gewinnt“, bestätigt auch der Versicherungsmakler Thorsten Thiebach, der in seinem Kleinunternehmen gezielt eine neue Produktlinie für Ältere aufbaut und passend dazu im Empfang auch eine Teilnehmerin des Projektes angestellt hat. Im Kontakt mit Murat Akin, dem Stellenakquisiteur der gpdm, ermittelte Thorsten Thiebach genau seinen Bedarf und konnte selbst seine Erfahrungen mit den qualifizierten und motivierten Arbeitsuchenden aus dem Projekt machen.

## Kompetenz überzeugt

„Mir wurden drei Damen vorgestellt, die alle gleichermaßen für die Aufgabe qualifiziert und geeignet erschienen. Im Rahmen einer jeweils dreitägigen Arbeitserprobung konnte ich dann sicher meine Entscheidung zur Anstellung treffen“, berichtet der Paderborner Versicherungsmakler.

Im direkten Vergleich der Arbeitskräfte im Alltagsbetrieb konnte dabei Roswitha Dören besonders überzeugen. Die gelernte Textilfachverkäuferin (53 Jahre alt) bewies, dass sie nicht nur menschlich sehr gut zum kleinen Team Thiebach passt, sondern auch im Umgang mit Kunden erfahren ist, und sich in Belastungssituationen ebenfalls gelassen und erfolgreich um die interne Organisation und die Anliegen aller intensiv kümmern kann.

„Frau Dören wurde zur weiteren Arbeitserprobung zunächst auf Basis einer geringfügigen Beschäftigung als Bürokauffrau eingesetzt und arbeitet seit dem 1. August 2006 heute voll bei uns. Schritt für Schritt werden ihre Aufgaben ausgeweitet.“

Gemeinsam stellen die Partner im Beschäftigungspakt fest, dass Beschäftigungspotentiale wieder entdeckt und zielgerichtet geweckt werden können, wenn Unternehmen ihre Chancen, den demographischen Wandel aktiv zu nutzen, erkennen und die „reife“ Arbeitskraft wertschätzen.

## ... und es geht doch - auch mit über 50!

Zuerst läuft alles so wie erhofft. Zinaida Drobit, Aussiedlerin aus Kirgisien, findet nach einem Sprachkurs eine Arbeitsstelle als Büglerin in einer Herrenbekleidungsfirma in Bünde. Die neue Tätigkeit macht ihr Spaß; die mit der Übersiedlung verbundenen Wünsche an das Leben in Deutschland kann sie sich erfüllen. Nach sieben Jahren kommt der Schock - Betriebsstilllegung zum 01. Januar 2000.

## Flexibles Fallmanagement führt zum Erfolg

Zinaida Drobit ist arbeitslos, aber nicht mutlos. Sie hat schon einmal neu angefangen und wird dies noch einmal schaffen. Die Realität aber sieht anders aus: Als mittlerweile 47-Jährige, ohne Ausbildung und ohne Führerschein/PKW ist auf dem hiesigen Arbeitsmarkt definitiv keine Arbeitsstelle im Anlernbereich zu finden. Auch ein durchgeführtes Bewerbungstraining und eigene Bemühungen führen nicht zum Erfolg.

Über fünf Jahre ohne Arbeit vergehen so. Zinaida Drobit hofft nicht mehr auf eine Einstellung, zumal sich körperliche und psychische Beschwerden einstellen. Zukunftsängste belasten sie zunehmend; bleibt ihr nur noch das Warten auf die Altersrente?

Im Frühjahr 2005 ein Lichtblick für Zinaida Drobit. Die Fallmanagerin der neu gegründeten ARGE Herford, die sie jetzt betreut, bietet ihr eine öffentlich geförderte Arbeitsgelegenheit an. Sie soll als zusätzliche Hauswirtschaftshelferin in einer Herforder Schule tätig werden.

Zinaida Drobit versucht den Anforderungen dieser Stelle gerecht zu werden, die ungewohnte Belastung macht sie jedoch krank. Die Stelle wird für sie frei gehalten und sie fängt nach ihrer Genesung erneut an. Diesmal läuft es sehr gut. Aber wie geht es dann weiter? Eine Festeinstellung bei der Stadt Herford ist wegen fehlender Haushaltsgelder nicht möglich.

Erneut macht die Fallmanagerin der ARGE Herford Zinaida Drobit ein Angebot. In der Fördermaßnahme JobPLUS, die aus EU-Geldern finanziert wird, orientiert die Akademie Überlingen Bünde ausgesuchte Arbeitslose beruflich neu und vermittelt sie in Betriebspraktika, aus denen sich ein Arbeitsverhältnis ergeben soll. Die positiven Erfahrungen in der Arbeitsgelegenheit haben Zinaida Drobit Selbstvertrauen gegeben und sie nimmt das Angebot an. Sie macht ein Praktikum als hauswirtschaftliche Mitarbeiterin im Altenpflegeheim Ravensberger Residenz GmbH in Bünde.

## Mit konsequenter Betreuung und Engagement wieder in den 1. Arbeitsmarkt

Alles läuft gut: Zinaida Drobit fühlt sich wohl in der Tätigkeit, zumal sie auf ihre Erfahrungen aus der Arbeitsgelegenheit zurückgreifen kann. Herr Roggow, Geschäftsführer der Ravensberger Residenz GmbH, schätzt ihren Arbeitseinsatz und ihre Zuverlässigkeit. Dennoch kann er ihr aus betriebswirtschaftlichen Gründen keine Festeinstellung anbieten.

Wieder kommt ein Angebot der ARGE: Eine 50%-ige Beteiligung an den Lohnkosten von Zinaida Drobit für fünf Monate ermöglicht dem Betrieb die Einstellung in ein vorerst für ein Jahr befristetes Arbeitsverhältnis.

Mit konsequenter Betreuung, viel Engagement und Durchhaltevermögen von allen Beteiligten sowie umfangreicher, individuell abgestimmter finanzieller Förderung führte der Weg Zinaida Drobits auch als über 50-Jährige in den 1. Arbeitsmarkt.

Zu wünschen bzw. zu hoffen ist, dass im nächsten Jahr ein unbefristeter Arbeitsvertrag am Ende des Eingliederungsweges steht.



Zinaida Drobit (l.) hat es geschafft

## „Erfahrung gewinnt“!

**W**er älter ist als 50 Jahre und arbeitslos wird, gilt fast automatisch schon als schwer vermittelbar. Damit das nicht so bleibt, steuert die ARGE Kreis Höxter mit dem Vermittlungsprojekt „Erfahrung gewinnt!“ gegen diesen Trend.

Über 100 Bewerbungen und zahlreiche Vorstellungstermine änderten nichts an der fast vierjährigen Arbeitslosigkeit von Klaus Dieter Galsterer. Als gelernter Kraftfahrzeugmechaniker mit langjähriger Erfahrung im Werkskundendienst begann nach der betriebsbedingten Kündigung eine schwere Zeit. Einen Wandel gab es erst dann, als er im Dezember letzten Jahres an dem Projekt „Erfahrung gewinnt!“ teilnahm.

Seit Juli ist der 51-Jährige nun im Kundendienst eines mittelständischen Unternehmens der Metall- und Kunststoffverarbeitung beschäftigt. Er ist als Monteur im Außendienst für die Behebung von Reklamationen zuständig. Klaus Dieter Galsterer begutachtet alle ausgelieferten Teile und behebt mögliche Mängel. Dazu plant er die Touren selbstständig und bereist Deutschland oder die benachbarten Benelux-Länder.

Dem Kundendienstmonteur Galsterer bietet der neue Job die Möglichkeit, sein Wissen, seine Erfahrungen und seinen sicheren Umgang mit Kunden einzubringen. *„Am Anfang brauchte ich etwas Zeit, um das für mich neue EDV-System zu erlernen. Aber ich habe es geschafft. Heute bin ich froh, dass ich diese Aufgabe angepackt habe. Ich hoffe, ich kann noch lange in dem Unternehmen mitwirken“*, führt er aus.

Im Rahmen des Beschäftigungspaktes „Generation Gold“ wurde die Paderborner Gesellschaft für Projektierungs- und Dienstleistungsmanagement (gpdm) beauftragt, einen Bewusstseinswandel bei den Unternehmen in der Region herzustellen und einen Motivationsschub bei Langzeitarbeitslosen herbeizuführen.

Der zuständige Berater, Gerd Jarosch, sagt dazu: *„Die Erfahrungen von älteren Arbeitsuchenden sind sehr vielfältig. Häufig gelingt es uns im Coachingprozess besondere, manchmal sehr verborgene Fähigkeiten herauszuarbeiten, die in einer neuen beruflichen Tätigkeit wertvoll eingesetzt werden können.“*

## Ein Erfolg für Langzeitarbeitslose

Ein erfolgreiches Fazit zieht auch Thomas Stock, Teamleiter der ARGE Kreis Höxter: *„26 ältere Langzeitarbeitslose haben mittlerweile im Kreis Höxter eine neue Arbeit in kleinen und mittleren Unternehmen aus Produktion, Handel und Dienstleistung gefunden.“*

Gabriele Hanke, Koordinatorin des Projektes „Generation Gold“ im Kreis Höxter sieht das Erfolgsrezept in der Einzelbetreuung und im individuellen Ansatz:

*„Für jede/n Teilnehmer/in wird ein Integrationsangebot erstellt. Das reicht von Motivationstraining bis zum Coaching und mündet schließlich in der Vermittlungsphase.“*

## „Erfahrungen nutzen, vertiefen und (weiter-)entwickeln“

**Z**iel des Projektes war es, Führungskräften in Unternehmen den konkreten Nutzen von erfahrenen MitarbeiterInnen sinnlich vor Augen zu führen sowie MitarbeiterInnen aller Altersstufen konkret aufzuzeigen, dass sich die Erfahrungen durch Lernen und Entwicklung bis zum Ruhestand „lohnen“.

### Das Vorgehen: Best-Practice-Interviews und Theoriekonzept

Zunächst wurde das Theoriekonzept, insbesondere eine potentialorientierte Sicht auf Alter und Arbeit, erarbeitet. Das Konzept fasst Alter im Zeitverlauf als Entwicklungsprozess, in dem Erfahrungen verarbeitet werden. Das Resultat sind erweiterte Fähigkeiten und Kompetenzen. Treibender Motor und Leitlinie in diesem Prozess bilden die persönliche Motivationsstruktur sowie die daran anschließenden Feedbackprozesse (Regelkreis).

Die biologischen Alterungsprozesse wurden ausgeblendet. Um die Entwicklung von Fähigkeiten zu erfassen, wurde darauf aufbauend ein Interviewkonzept erarbeitet, das auf folgenden Grundlagen basiert:

- einem Modell zur Erfassung konkreter Arbeitsinhalte,
- einem Modell zur Erfassung arbeitsumweltbezogener Faktoren,
- einem Modell psychologischer bzw. persönlicher Faktoren.

### Firmenansprache und Interviews

Es konnten vier Unternehmen für Pilotinterviews mit leistungsfähigen, erfahrenen MitarbeiterInnen gewonnen werden. Insgesamt wurden 13 Personen aus drei Berufsfeldern interviewt (Großküche bzw. Servierservice, stationäre Altenpflege und Führungspositionen).

### Ergebnisse

Das Leistungsprofil erfahrener MitarbeiterInnen in den einzelnen Berufsbereichen lässt sich sehr deutlich aufzeigen. Die interviewten MitarbeiterInnen konnten nicht nur mithalten, sondern waren eindeutig leistungsfähiger als jüngere MitarbeiterInnen.

Im Zentrum der entwickelten Fähigkeiten steht die „Ruhe und Gelassenheit“ und damit auch die Souveränität des Handelns im beruflichen Kontext.

Die Leistungsfähigkeit durch Erfahrung ist nicht angeboren, sondern muss und kann entwickelt werden. Wesentliche Entwicklungsfaktoren dafür sind:

- die Übereinstimmung von persönlicher Motivation mit dem aus der Arbeit entspringenden Feedback,
- das Vorhandensein von Lern- bzw. Entwicklungsmöglichkeiten (um noch besser die Motivation der MitarbeiterInnen abzubilden).

Mit diesen Ergebnissen ist ein gezielter Einsatz von Maßnahmen zur Stärkung von MitarbeiterInnenmotivation möglich – sowohl individuell als auch in einem Team.

### Die Recherchephase

In der Recherche ging es konkret um zwei Zielstellungen:

1. Das Auffinden von Best-Practice-Beispielen aus anderen Unternehmen als Benchmark (Internetrecherche im nationalen und internationalen Bereich).
2. Die Bündelung aller praxiserprobten Ergebnisse für betriebliche Aktionen (Modelle und Medien zur Darstellung von Best-Practice Beispielen und der Potentiale von erfahrenen MitarbeiterInnen).

In einer umfangreichen Internetrecherche wurden weit über 100 Links und Hinweise ausgewertet sowie relevante Fachveranstaltungen und Projekte mit einer inhaltlichen Nähe besucht und kontaktiert.

Des Weiteren wurden Experten- und Informationsgespräche geführt (u. a. mit SfS Dortmund, ARBID-Kompetenzpool, Institut für angewandte Arbeitswissenschaft Köln, TBS NRW). Für ein erlebnisorientiertes Ausstellungskonzept wurden beispielhafte Museumseinrichtungen besucht und Kontakte mit den Verantwortlichen geknüpft. (u. a. „Turm der Sinne“ in Nürnberg, „Universum“ in Bremen).

### Ergebnisse der Recherche

Die aufgefundenen Unternehmensbeispiele, wissenschaftlichen Studien über Potentiale des Alterns und die einschlägigen Quellenhinweise wurden in einer eigens dafür entwickelten, Datenbank gesammelt. Diese Datenbank wird laufend gepflegt und aktualisiert.

Da die Recherchephase im Bereich des konkreten Anschauungsmaterials keine(!) für die Idee verwertbaren Ergebnisse erbrachte, wurde eigene Mittel entwickelt:

1. Zur visuellen Darstellung des Themas und der Projektergebnisse wurde ein Kurzfilm mit Hilfe eines Filmteams erstellt. Der Film liegt auf DVD vor und eignet sich hervorragend als Diskussionseinstieg in das Thema.
2. Mithilfe eines professionellen Fotografen wurden die interviewten Personen in Gesprächssituation abgebildet, so dass ein lebendiger Eindruck des positiven Alterns entstand. Die Fotos sind Bestandteil einiger Plakate, die sich mit dem Thema „Potentiale des Alterns“ sowie „Gesundheit“ und „Altern“ befassen.
3. Um die Sensibilität für das Thema zu erhöhen, wurde ein Fragebogen entwickelt, in mehreren Feldversuchen (Krankenhaus, Privatpersonen, TeilnehmerInnen einer einschlägigen Veranstaltung) erprobt und für die digitale Nutzung fertiggestellt.

Weitere Informationen unter:



ViaCon – Beratung im Wandel  
Dr. Thomas von Sehlen  
Matthias Bolz  
Fon: 0521 - 2997 - 800  
Mail: von\_sehlen@viacon-beratung.de  
bolz@viacon-beratung.de  
www.viacon-beratung.de

## Betriebliche Demographieberatung als Chance im Wandel



Dr. Frank-Peter Finke  
Projektentwicklung Netzwerk Lippe gGmbH  
Zertifizierter Demographieberater NRW

**D**ie Veränderungen im Zuge der demographischen Entwicklung und die daraus resultierenden Folgen auch für die Wirtschaft in unserem Land geraten zunehmend in den Focus der Öffentlichkeit. Dessen ungeachtet ist zu konstatieren, dass diese Problematik wohl bei der Wissenschaft, der Politik und auch in den großen Industriebetrieben angekommen ist, die Inhaber kleiner und mittelständischer Unternehmungen hingegen das Problem nicht auf ihrer Agenda haben.

Tatsächlich stellt sich jedoch insbesondere für kleine und mittelständische Unternehmen die Frage, wie sie künftig mit älter werdenden Beschäftigten innovations- und wettbewerbsfähig bleiben. Beispiele guter Praxis liegen aus einer Vielzahl von Branchen vor und dennoch bleibt die praktische Umsetzung vor Ort eine Herausforderung.

### Das Beratungsprogramm rebequa

Aus diesem Grund hat das Land Nordrhein-Westfalen gemeinsam mit der Fa. healthpro das Beratungsprogramm rebequa entwickelt. Ziel des Programms ist es, besonders kleine und mittlere Unternehmen an die Problematik der demographischen Veränderungen heranzuführen. Beachtenswert ist hierbei, dass weniger die „Bedrohungen“, als vielmehr die Chancen, die den Betrieben potentiell durch den demographischen Wandel erwachsen, im Mittelpunkt der Betrachtung stehen.

Carsten Baye, Geschäftsführer des verantwortlichen Consultants healthpro: *„Als Unternehmer in NRW sollten Sie jetzt die Chancen des demographischen Wandels nutzen: Sorgen Sie für eine ausgewogene Personalstruktur! Binden Sie gute Fachkräfte und investieren Sie in die Weiterbildung und Gesundheit Ihrer Mitarbeiter. Im interregionalen Wettbewerb werden jene Betriebe die Nase vorn haben, die frühzeitig personalpolitische Vorsorge treffen. Das Merkmal „demographiefest“ wird zum Gütesiegel.“*

### „Demo-Fit“ - Beratung für kleine und mittelständische Unternehmen

Um diese positive Entwicklung in die Tat umzusetzen wurden im Verlauf des Jahres 2006 insgesamt annähernd 100 BeraterInnen (SeniortrainerInnen, BetriebsberaterInnen der Handwerkskammern, MitarbeiterInnen öffentlicher Institutionen aber auch freie UnternehmensberaterInnen) in Fragen der Demographiefestigkeit von kleinen und mittelständischen Unternehmen geschult.

Diese BeraterInnen stehen nun den Unternehmen vor Ort für eine kostenfreie „Demo-Fit“ Beratung zur Verfügung. Hierbei ist hervorzuheben, dass es sich ausschließlich um erfahrene BeraterInnen handelt, die aufgrund einer langjährigen Praxis und speziellen Branchenkenntnissen für dieses Programm ausgewählt wurden.

Im Rahmen dieser Erstberatung führen die BeraterInnen eine Altersstrukturanalyse im Unternehmen durch und erarbeiten auf dieser Grundlage erste Handlungsschritte für eine demographieorientierte Personal- und Organisationsentwicklung, wobei – auch ein Novum in der Beratungspraxis - erstmals die regionalen Daten zur demographischen Entwicklung mit in die Überlegungen einbezogen werden.

So wird beispielsweise ein Betrieb in der lippischen Region Extertal, mit einer demographisch eher negativen Entwicklung andere Maßnahmen ergreifen müssen, als ein Unternehmen in der Region Borcheln im Kreis Paderborn, die durchweg positive demographische Daten aufweist. Um diese regionalspezifischen demographischen Daten nutzen zu können, wurde im Rahmen des Programms rebequa eine interaktive „Perspektivenkarte NRW“ entwickelt, der entsprechend Informationen entnommen und in die Handlungsempfehlungen des Beraters/der Beraterin eingearbeitet werden können.

healthpro vermeldet in jüngster Zeit eine steigende Zahl von Anfragen zu „Demo-Fit“ und die Zukunft wird zeigen, ob das hoch gesteckte Ziel, kleine und mittelständische Unternehmen nachhaltig für die Veränderungen im Rahmen des demographischen Wandels zu sensibilisieren, erreicht werden kann.

### Gründung des Vereins „Demographieberatung e. V.“ noch in diesem Jahr

Um dies weiter voran zu treiben und auch, um einen hohen Qualitätsstandard sowie Sicherheit bei der Auswahl eines Beraters/einer Beraterin durch den Betrieb zu gewährleisten, wird noch in diesem Jahr ein Verein „Demographieberatung e. V.“ ins Leben gerufen werden. Der Verein wird in erster Linie von qualifizierten Demographie-BeraterInnen getragen. Im Beirat sind namhafte Institutionen vertreten, u. a. das Zentrum für Innovation und Technik in NRW (ZENIT), das Institut für Arbeitswissenschaft der RWTH Aachen (IAW) und der AOK-Bundesverband. Zudem sitzt ein Vertreter der Initiative für Neue Qualität der Arbeit (INQA) im Vorstand.

Sicher ist allerdings, so bleibt abschließend festzuhalten, dass die kostenlose Erstberatung „Demo-Fit“ nur ein erster Schritt für die Betriebe sein kann. Um belastbare Strategien und Handlungsempfehlungen zu erhalten ist dringend zu empfehlen, eine weiterführende Beratung, evt. kofinanziert durch die Potentialberatungsförderung des Landes NRW, zu veranlassen. Informationen dazu sind bei der Regionalagentur OWL zu erhalten.

Weitere Informationen unter:



## Demographieberatung für Kommunen - Eine Chance die Zukunft selbst zu bestimmen!



Claudia Mitschke  
Regionalagentur OWL  
Zertifizierte Demographieberaterin NRW

**D**ie demographische Entwicklung in OstWestfalenLippe zeigt, dass diese Region im Jahre 2020 eine der jüngsten Regionen Nordrhein-Westfalens sein wird. Die Konsequenzen für die Region, die Kreise sowie die Städte und Gemeinden sind umfangreich.

Um den demographischen Wandel für sich als Chance zu nutzen, ist es für die Kommunen wichtig, frühzeitig zu wissen, was sich in Zukunft verändern wird und mit welchen Herausforderungen zu rechnen ist.

### Das „Zukunftsbüro“ im Kreis Lippe

Dies ist der Anlass zur Initiierung eines „Zukunftsbüros“ im Kreis Lippe. Dieses Zukunftsbüro hat u. a. die Aufgabe, die demographische Entwicklung im Kreisgebiet und die daraus entstehenden Folgen für die Städte und Gemeinden zu analysieren und den Kommunen beratend zur Seite zu stehen.

Innerhalb des Zukunftsbüros arbeiten sieben Bereiche (Module) interdisziplinär zusammen. Die MitarbeiterInnen aus den Fachbereichen Familie und Jugend, Bildung, Wirtschaft und Arbeit, Senioren und Gesundheit, Kultur und Freizeit, Raumplanung und Infrastruktur und Verwaltung entwickeln Ideen, um die Zukunftsfähigkeit des Kreises zu sichern.

Die Regionalagentur OWL war nicht nur an der Entwicklung dieses Projektes, sondern ist auch an der Umsetzung der Ideen im Kreisgebiet beteiligt. Innerhalb des Moduls Wirtschaft und Arbeit des Kreises Lippe arbeitet die Regionalagentur gemeinsam mit den Kommunen an Lösungsansätzen, um deren Zukunftsfähigkeit zu stützen.

### Beratung der Stadt Blomberg

Im Herbst dieses Jahres wurde die erste Kommune im Kreis Lippe, die Stadt Blomberg, im Rahmen einer „Sozialraumkonferenz“ hinsichtlich ihrer demographischen Entwicklung beraten. Zielsetzung dieser Konferenz war die Ermittlung von Handlungserfordernissen und die Ableitung konkreter Empfehlungen für die Stadt Blomberg.

Neben der Bereitstellung konkreter Entwicklungsdaten der Kommune wurden von der Regionalagentur OWL drei Workshops mit sachkundigen BürgerInnen vor Ort initiiert und gestaltet. Das Zukunftsbüro nahm in diesen Zusammenhang eine moderierende Funktion ein.

Anhand der bereitgestellten Analysen wurden erste Entwicklungstrends aufgezeigt und zur Diskussion gestellt. So bestätigte sich zum Beispiel, dass Blomberg sehr stark industriell geprägt ist und darüber hinaus über eine hohe Kompetenz in der Elektrobranche verfügt. Nahezu 80% aller Beschäftigten des produzierenden Bereichs sind dort tätig. Gemeinsam mit Unternehmern und den maßgeblichen Akteuren aus der Arbeitsmarktpolitik wurden in den Workshops auf Grundlage der dargestellten Ergebnisse Handlungsfelder identifiziert und Maßnahmen abgeleitet.

Konkreter Handlungsbedarf wurde für Blomberg in den Bereichen „Verbesserung der Ausbildung“, „Familienförderung“, „Wirtschafts- und Unternehmensförderung“ sowie „Steigerung der Standortattraktivität“ gesehen. So wurde im Themenkomplex „Verbesserung der Ausbildung“ an die Stadt Blomberg die Empfehlung ausgesprochen, die bestehende Vernetzung zwischen der Wirtschaft und den Schulen weiter zu intensivieren oder einen Arbeitskreis zur „Qualifizierungsförderung“ in Blomberg ins Leben zu rufen.

### „Fit für 2020“

In einem weiteren Schritt hat Claudia Mitschke, Mitarbeiterin der Regionalagentur OWL und Demographie-Beraterin des Landes NRW, in Kooperation mit der Wirtschaftsförderung der Stadt Blomberg eine Unternehmensbefragung zum Thema „Fit für 2020“ durchgeführt. Durch die Befragung zeigte sich, dass das Thema Arbeit hinsichtlich der Sicherung der Zukunftsfähigkeit eine hohe Bedeutung hat. Die Möglichkeiten der Förderung von ArbeitnehmerInnen durch die Faktoren Gesundheit, Qualifikation und Motivation werden bisher in den Unternehmen sehr unterschiedlich genutzt.

### Der Demographische Wandel - eine Daueraufgabe für die Kommunen

Die Analyseergebnisse, die identifizierten Handlungsbereiche und die Maßnahmenvorschläge wurden der Öffentlichkeit präsentiert. „Ein Steinbruch an Ideen für die Kommunalpolitik“, resümierte Bürgermeister Geise am Ende der letzten Veranstaltung.

Einmütig herrschte beim Publikum die Meinung vor, dass diese Konferenz den Auftakt zu einem in Gang gesetzten Prozess darstellt. In einem langfristig orientierten Dialog zwischen den BürgerInnen und der Kommune sollen die Chancen und Risiken der demographischen Entwicklung und die sich daraus ergebenden Erfordernisse diskutiert werden. Geise versprach den BürgerInnen den permanenten Austausch und versicherte: „Eine Daueraufgabe, die peu a peu abgearbeitet werden muss!“

Weitere Informationen unter:



Regionalagentur OstWestfalenLippe  
Claudia Mitschke  
Fon: 05231 - 625 - 96  
Mail: c.mitschke@regionalagentur-owl.de  
www.regionalagentur-owl.de

## Innovative Weiterbildung für Unternehmen: Die erste universitäre Bildungseinrichtung für die Generation 50+ in OWL



Dr. Dr. Paul Wolters  
Geschäftsführer EZUS

**A**ngesichts der demographischen Entwicklung mit dem wachsenden Anteil älterer Menschen an der Gesamtbevölkerung geht es verstärkt um eine zeitgemäße Wahrnehmung und eine neue gesellschaftliche Positionierung des Alters. Ältere MitbürgerInnen werden zunehmend nicht nur in politischen und wirtschaftlichen Spitzenpositionen, sondern in breitem Umfang meinungsbildend und gestaltend wirken. Sie werden verstärkt auch auf die ökonomischen Chancen des demographischen Wandels und auf die notwendige Entwicklung und Vermarktung bedarfsgerechter Produkte und Dienstleistungen für die ältere Generation aufmerksam machen.

Unsere Gesellschaft ist zunehmend darauf angewiesen, die Potentiale, das Erfahrungswissen und das Engagement der älteren Bevölkerung zu nutzen und für sie entsprechende Bildungsangebote bereitzustellen, die auf der Basis der vorhandenen Erfahrungen für unverzichtbare neue Aufgaben qualifizieren.

### Großes Interesse an den Studienangeboten von EZUS

Das Europäische Zentrum für universitäre Studien der Senioren Ostwestfalen-Lippe (EZUS) ging im August 2006 mit seinem ersten Studienangebot „Studium Generale“ in Bad Meinberg an den Start. Für 35 sehr aktive und motivierte Studierende zwischen Ende 40 und Ende 70 begann der Studienalltag. Die TeilnehmerInnen bringen unterschiedlichste Berufserfahrungen aus Wirtschaft, Verwaltung, Sozialwesen etc. mit.

„Ich möchte vor allem meinen Horizont erweitern, eine andere Sicht auf die Dinge bekommen“, sagt ein 67-jähriger ehemaliger Justizbeamter. Das Vollzeitstudium ist in sechs Trimester gegliedert und findet in der Regel an zwei Tagen der Woche ganztägig statt.

Dieser Auftakt hat unerwartet große Aufmerksamkeit in allen Medien in Deutschland hervorgerufen. Ob Fernsehen, Rundfunk, Süddeutsche Zeitung oder SPIEGEL spezial – das starke Interesse ist ein Indikator für die gesellschaftliche Bedeutung, die allmählich der älteren Generation und speziell der Bildung im Alter zugeordnet wird.

Im Frühjahr 2007 wird EZUS mit dem weiterbildenden Studium „Senior Consultant“ in Bielefeld an den Start gehen und damit einen Beitrag leisten, das bislang kaum oder nur höchst unzureichend genutzte Potential der älteren Erwerbstätigen und Beschäftigungsinteressierten zu aktivieren. Dieses Studium dient der Aufrechterhaltung des Beschäftigungsverhältnisses über das bisherige Renteneintrittsalter hinaus und bietet Startpotential für neue Aktivitäten im Ruhestand.

Die Erfahrung lehrt, dass die Aktivierung der älteren Mitarbeiter durch Weiter-

bildung eine wichtige Strategie der Personalentwicklung und eine Voraussetzung dafür ist, dass Ältere ihre Kompetenzen und ihr Wissen für Innovationen nutzen und in altersgemischten Teams umsetzen können. Dazu sind neben fachspezifischen Qualifikationen Kompetenzen notwendig, die in den Bereichen: Beratung, Moderation, Konflikt- und Changemanagement, Organisationsentwicklung und Gesundheitsmanagement liegen.

Die Situation der Unternehmen im demographischen Wandel macht das Studium besonders für drei Zielgruppen interessant:

1. MitarbeiterInnen in der spätberuflichen Phase, die auf der Basis ihrer Erfahrungen für die Übernahme neuer, erweiterter Aufgaben im Unternehmen vorberichtet werden.
2. MitarbeiterInnen beim Übergang in die nachberufliche Zeit, denen Chancen eröffnet werden, sich auf der Grundlage ihrer Erfahrungen für Aufgaben im Rahmen freier Tätigkeiten wie z. B. Beratung von Unternehmen, Coaching von Gründern, vorzubereiten
3. Menschen, die die Chance suchen, mit neuen Fähigkeiten auch als ältere Mitarbeiter wieder in Unternehmen eingegliedert zu werden.

Der neue Studiengang „Senior Consultant“ wird von einem Konsortium bekannter Unternehmen und Unternehmensverbände aus Bielefeld und Herford begleitet und finanziell unterstützt. „Weiterbildung dieser Art ist eine Voraussetzung dafür, dass Ältere ihre Kompetenzen und ihr Wissen für Innovationen einsetzen und in altersgemischten Teams umsetzen können“, äußert sich ein Mitglied des Konsortiums.

Weitere Unternehmen aus OstWestfalenLippe sind zur Mitarbeit im Konsortium eingeladen.

Als weiteres Studienangebot wird EZUS im Herbst 2007 das Weiterbildende Studium „Bürgerschaftliches Engagement“ auf den Weg bringen. Adressaten sind interessierte BürgerInnen in der spät- und nachberuflichen Phase, die selbstverantwortliche Aufgaben in den Handlungsfeldern: Soziales, Gesundheit, Kommunalpolitik, zivilgesellschaftliche Initiativen und Kultur anstreben.

Durch erfolgreichen Abschluss der drei Studien erwerben die TeilnehmerInnen ein wissenschaftliches Weiterbildungszertifikat der Universität Bielefeld.

Weitere Informationen unter:

# IEZUS

Zentrum für Innovation in der Gesundheitswirtschaft  
OWL (ZIG)

Susanne Lübker

Dr. Dr. Paul Wolters

Fon: 0521 - 329860 - 16

Fon: 0521 - 329860 - 14

Mail: luebker@zig-owl.de

Mail: wolters@zig-owl.de

www.zig-owl.de oder www.ezus.org

## Aktivierung und Förderung der Potentiale Äterer - was wir von den Finnen lernen können



Dr. Jens U. Prager  
Programm-Manager  
Bertelsmann Stiftung

**U**nter der anhaltenden Beschäftigungsmisere in Deutschland leiden ältere ArbeitnehmerInnen besonders stark. Sie nehmen in weit geringerem Ausmaß als andere Altersgruppen am Erwerbsleben teil und sind überproportional von Arbeitslosigkeit betroffen. Höchste Zeit für einen Paradigmenwechsel – weg von vorzeitiger Inaktivierung der Wertschaffungspotentiale Äterer hin zu längeren und differenzierteren Tätigkeitsbiographien und einem positiven Leitbild des aktiven Alterns.

Im Vergleich der wichtigsten OECD-Länder belegt Deutschland bei der Arbeitslosenquote der 55- bis 64-Jährigen mit 12,7 Prozent eine traurige Spitzenposition, während die Mehrzahl der Länder mit Werten von unter fünf Prozent aufwarten kann. Die hohe Arbeitslosigkeit in der Altersgruppe der 55- bis 64-Jährigen wiegt besonders schwer, weil mehr als jeder Zweite in der Bundesrepublik nicht mehr auf dem Arbeitsmarkt aktiv ist. Mit Hilfe zahlreicher Frühverrentungsmöglichkeiten werden viele – auf eigenen Wunsch oder gezwungenermaßen – vorzeitig aus dem Arbeitsmarkt ausgegliedert. In der Folge liegt die Beschäftigungsquote Äterer nur noch bei rund 46 Prozent.

### Internationale Recherche

Im Rahmen einer internationalen Recherche ist die Bertelsmann Stiftung zusammen mit der Prognos AG der Frage nachgegangen, warum es in anderen Ländern besser als in Deutschland gelingt, Kapital aus dem Können und der Erfahrung der wachsenden Zahl von älteren Menschen zu schlagen.

Diese Recherche lässt eine große Bandbreite von Aktivitäten erkennen: Das Spektrum reicht von umfassend angelegten Gesamtstrategien auf nationaler Ebene, die, wie etwa in Australien, auf die Etablierung eines positiven Altersbildes und eine nachhaltige Nutzung der Potentiale Äterer in Wirtschaft und Gesellschaft oder, wie in Finnland, auf eine systematische Förderung der Arbeitsmotivation und der Beschäftigungsfähigkeit bis ins Alter zielen, über konsensorientierte Aktivitäten von Politik und Tarifparteien nach niederländischem Muster, bis hin zu Aktivitäten von Unternehmen, die auf die Erfahrung und das Engagement Äterer setzen.

### Lernen von den Besten

Dieser internationale Vergleich zeigt, dass die Arbeitsmarktmisere älterer ArbeitnehmerInnen kein unausweichliches Schicksal ist. Im Gegenteil: Länder, die diesbezüglich vor ein bis zwei Jahrzehnten teils nicht viel besser, teils sogar schlechter als Deutschland dastanden, können inzwischen einen deutlichen Beschäftigungszuwachs in der Altersgruppe der 55- bis 64-Jährigen verbuchen. Finnland, die Niederlande, Australien und Neuseeland sind dieser Gruppe zuzurechnen.

### Erhöhung der Erwerbsbeteiligung Äterer

Sollen die Beschäftigungsaussichten älterer ArbeitnehmerInnen in Deutschland nachhaltig verbessert werden, muss die Gesellschaft die Beschäftigungsfähigkeit, Flexibilität und Mobilität jedes Einzelnen nachhaltig fördern. Lebenslange Qualifizierung, lebenslanges Lernen und eine altersgerechte Organisation von Arbeitsablauf und Arbeitsplatz müssen zur Selbstverständlichkeit werden. Zudem sind die gesetzlichen und tariflichen Regelungen neu zu justieren. Hier ist aufgrund der Einschränkung von Frühverrentungsmöglichkeiten durch die Anhebung von Altersgrenzen und die Einführung von Rentenabschlägen bereits ein gutes Stück des Weges zurückgelegt. Und mit dem langfristig geplanten gesetzlichen Renteneintrittsalter von 67 Jahren wird ein weiterer Schritt in diese Richtung unternommen.

Es fällt jedoch auf, dass sich die durch die Anhebung des Renteneintrittsalters ausgelöste öffentliche Debatte mehrheitlich um die damit verbundenen Zumutungen rankt. Die vielfältigen Chancen, die sich für jede/n Einzelne/n und für die Gesellschaft aus der insgesamt gestiegenen Lebenserwartung ergeben, finden in der Diskussion kaum Niederschlag. Vor diesem Hintergrund scheint die Situation derzeit eher verfahren und der Weg hin zu einem positiven Leitbild des aktiven Alterns noch weit – wenn nicht sogar versperrt. Dass es anders geht, beweist das mit dem Carl Bertelsmann-Preis 2006 ausgezeichnete Finnish National Programme for Ageing Workers

### Finnish National Programme for Ageing Workers (FINPAW)

Nach Überwindung der in den 90er Jahren durch den Zusammenbruch der Sowjetunion ausgelösten Strukturkrise – in der Altersgruppe der 55- bis 59-Jährigen überschritt die Arbeitslosenquote mehrere Jahre lang die 20-Prozent-Marke, konnte mittlerweile aber auf 7,3 Prozent reduziert werden – gab es in Finnland bereits Mitte der 1990er Jahre erste Veranlassungen, sich um die Folgen des demographischen Wandels zu sorgen.

Finnland altert früher als die meisten OECD-Staaten und der damit einhergehende Fachkräftemangel verstärkte sich durch den Strukturwandel von einem rohstoffbasierten Land hin zu einem Technologiestandort. Zudem stieg auch in Finnland die Zahl der VorruheständlerInnen an, was – ähnlich wie in Deutschland – erhebliche Finanzierungsprobleme der sozialen Sicherungssysteme nach sich zog.

### Länger arbeiten wollen – statt müssen

Finnische WissenschaftlerInnen haben ein Konzept für die alters- und altersgerechte Gestaltung von Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen entwickelt. Neben der Qualifizierung bezieht es insbesondere die angemessene Gestaltung der Arbeitsumgebung mit ein. Diese Erkenntnisse werden im FINPAW-Programm berücksichtigt. Bei der Programmdurchführung setzte sich die Politik klare Zielgrößen: Eine Erhöhung des effektiven Renteneintrittsalters um zwei bis drei Jahre und eine Angleichung der Erwerbsquoten Äterer an die der 35- bis 45-Jährigen.

FINPAW sollte die Arbeitsfähigkeit und die Bereitschaft des Einzelnen in Arbeit zu bleiben fördern und die Unternehmen motivieren, ihre Beschäftigten in Arbeit zu halten. Das Programm bestand aus 40 Einzelprojekten in den Schwerpunkten Forschung, Netzwerkbildung, Kommunikations- und Informationskampagnen sowie Reformen zur Änderung des Rentenrechts und zu Vorruhestandsregelungen

## Reform von Rahmenbedingungen und Arbeitsmarktpolitik

Keine Rentenreform ohne eine vorausgehende Verbesserung der Arbeitsfähigkeit der Menschen – dies ist das Leitmotiv der finnischen Reformagenda. Ein zentraler Bestandteil der Reformbemühungen ist die Anfang 2005 in Kraft getretene Rentenreform. Seitdem gibt es ein variables Renteneintrittsalter von 63 bis 68 Jahre. Dabei erhalten ArbeitnehmerInnen einen finanziellen Anreiz, wenn sie den Antrag auf Rente zeitlich hinausschieben. Weiter wurden striktere Bezugskriterien für die Invalidenrente eingeführt und die Altersgrenze für den Bezug von Arbeitslosenhilfe angehoben.

Die Rentenreform wurde in Finnland mit den Sozialpartnern verhandelt. Diesen Einklang der wichtigen Akteure zeigt auch die Aufnahme von Aspekten des Work Ability-Konzepts und des Aktiven Alterns in den TUPO, den finnischen Rahmentarifvertrag, der in Finnland alle zwei Jahre neu verhandelt wird. In Ergänzung zu den genannten Programmpaketen wurde auch in der Arbeitsmarktpolitik ein Schwerpunkt auf ältere ArbeitnehmerInnen gesetzt.

## Finnland als Erfolgsmodell

Finnland hat die Bedeutung des demographischen Wandels als gesamtgesellschaftliche Aufgabe begriffen. Mit FINPAW wurde ein Programm umgesetzt, das alle relevanten Akteure einbindet und auf die politische Durchsetzbarkeit von notwendigen Reformen des Renten- und Sozialversicherungssystems hinarbeitet. Ein nachweislicher Erfolg des Programms ist die Erhöhung der Erwerbsquote älterer ArbeitnehmerInnen und des effektiven Renteneintrittsalters um 1,2 Jahre seit 1995.

Politische Investitionen in weiche Faktoren (Stichwort: positive Altersbilder) und in Programme zur Förderung der Arbeitsfähigkeit bis ins Alter haben in der Öffentlichkeit und bei den Sozialpartnern die Akzeptanz für deutliche Einschnitte im Bereich der Rente und der Vorruhestandsregelungen erhöht.

Weitere Informationen unter:

## Personalie

**A**ls Regionalsekretär der ersten Stunde war Dr. Wolfgang Sieber seit Anfang 1996 bei der REGE mbH zuständig für den Kreis Herford und später auch für die Stadt Bielefeld. Darüber hinaus koordinierte er in diesem Zeitraum auch die gesamte Arbeitsmarktregion Bielefeld mit den Kreisen Gütersloh, Herford, Minden-Lübbecke und der Stadt Bielefeld. Im Rahmen der Umstrukturierung der regionalisierten Arbeitsmarkt- und Wirtschaftspolitik im Jahr 2004 übernahm Dr. Wolfgang Sieber den Bereich „zentrale Projekte“ sowie Vertretungsfunktionen in der Leitung der neu gegründeten Regionalagentur OstWestfalenLippe.

Jetzt folgte er einem Angebot der Netzwerk Lippe gGmbH, wo er seit dem 01. Oktober 2006 den Bereich „Projektentwicklung“ leitet.



Dr. Wolfgang Sieber

## Bertelsmann Stiftung

Bertelsmann Stiftung  
Dr. Jens U. Prager  
Fon: 05241 - 81 - 81 544  
Mail: jens.prager@bertelsmann.de  
www.bertelsmann-stiftung.de

Die nächste Ausgabe von **Forum OWL** erscheint im März 2007 zum Thema „Migration“.

# Impressum

### Herausgeber:

Das Magazin **Forum OWL** wird von einer Kooperationsgemeinschaft arbeitsmarktpolitischer Träger in OstWestfalenLippe herausgegeben.

### Redaktionsanschrift:

Daniela Pixa  
Teutoburgerstraße 38  
33604 Bielefeld  
Tel.: 0521 - 13 75 25

### V.i.S.d.P.:

Dr. Frank-Peter Finke  
Netzwerk Lippe gGmbH  
Mail: f.finke@netzwerk-lippe.de

Bildquelle Cover: madochab/real-enrico auf www.photocase.de

Das Magazin kann in der Druckfassung in Einzelausgaben bei den Trägern kostenlos bezogen werden.

Lippepro:arbeit

**ARGE**  
Arbeitsgemeinschaft für Arbeit im Kreis Paderborn

**ARGE**  
KREIS HÖXTER

Arbeitsgemeinschaft für Arbeit im Kreis Herford **ARGE** HERFORD

**REGE**

Initiative für Beschäftigung OWL e. V.

**GT aktiv GmbH**  
Arbeitsvermittlung

**Arbeitplus**  
in Bielefeld GmbH

Netzwerk Lippe  
mit ARBEIT IM KREIS HÖXTER

**REGIONALAGENTUR OSTWESTFALENLIPPE**  
OWL Marketing GmbH