

Forum OWL

arbeitsmarktpolitisches **Magazin** für OstWestfalenLippe

AUSGABE 21 Juni 2014

THEMA

Ältere auf dem Arbeitsmarkt



50

+

**Leitartikel: Dr. Wolfgang Sieber, Netzwerk Lippe gGmbH und
Michael Bauch, Jobcenter Arbeitplus Bielefeld**

Leitartikel

- 3** Die Arbeitsmarktsituation älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer – das Bild ist nicht einheitlich
Dr. Wolfgang Sieber und Michael Bauch

Zahlen – Daten – Fakten

- 5** Zu wenig beachtet: Soziale Isolation von älteren Arbeitlosen als Integrationshemmnis

Landesförderprogramme in NRW

- 6** Ältere Beschäftigte länger im Betrieb halten – Unterstützung für Unternehmen
- 7** Beratung zur beruflichen Weiterentwicklung des MAIS NRW

Generation Gold-Projekte in OWL

- 8** Höxter: Veränderungsprozesse managen – ein modulares Angebot in Zusammenarbeit mit der gpdm
- 9** Paderborn: TrAK50plus – Training, Arbeit, Kompetenz
- 10** Herford: Der JobClub Impulse 50Plus
- 11** Minden: Zeit für Entwicklung mit individuellem Coaching
- 12** Bielefeld: Generation Gold – Starke Frauen 50plus
- 13** Kreis Lippe: Job-Speed-Dating und Stellenbörsen
- 14** Kreis Gütersloh: Erfolgsmodell – Kooperation Jobcenter und lokaler Global Player
- 15** Voneinander lernen, miteinander wirken – Jobkooperation in Bielefeld

Kommentar

- 16** PS.: Postskriptum
- 16** Terminkalender

Herausgeber

Das Magazin **Forum OWL** wird von einer Kooperationsgemeinschaft arbeitsmarktpolitischer Träger in Ostwestfalen-Lippe herausgegeben.

Redaktion

Daniela Pixa
Teutoburger Straße 38
33604 Bielefeld
Fon.: 0521 - 13 75 25
Mail: daniela.pixa@web.de

V.i.S.d.P.

Dr. Wolfgang Sieber
Mail: w.sieber@netzwerk-lippe.de
Meike Delang
Mail: m.delang@kreis-lippe.de

Bildquelle

Fotolia: #33010255-50 plus

Das Magazin kann in der Druckfassung in Einzelausgaben bei den Trägern kostenlos bezogen werden. Download der PDF unter: <http://www.ifb-owl.de/forum-owl-das-arbeitsmarktpolitische-magazin-fuer-ostwestfalenlippe.html>



jobcenter
Arbeitplus Bielefeld



jobcenter
Kreis Höxter



jobcenter
Kreis Paderborn

Leitartikel

Die Arbeitsmarktsituation älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer – das Bild ist nicht einheitlich

Zu kaum einer Gruppe ist die Einschätzung der Arbeitsmarktsituation schwieriger als zu den älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern. Dies beginnt mit der Frage, wer überhaupt zu der Gruppe gehört. Die Bundesagentur für Arbeit konzentriert sich in der Studie „Ältere am Arbeitsmarkt“ auf die Gruppe der 55- bis unter 64-Jährigen.

Obwohl viel dafür spricht, gerade diesem Personenkreis eine besondere Aufmerksamkeit zu schenken, werden in dieser Ausgabe des Forum OWL die über 50-Jährigen als „Ältere“ definiert. Auch hierfür gibt es viele Gründe – so setzt der bundesweite „Beschäftigungspakt für Ältere – Perspektive 50+“ auch an dieser Altersschwelle an.

Veränderte Rahmenbedingungen – veränderte Arbeitsmarktsituation

Die Rahmenbedingungen der Arbeitsmarktsituation Älterer haben sich in den vergangenen zehn Jahren extrem verändert: Abschaffung der Arbeitslosenhilfe bzw. Begrenzung der Bezugsdauer des Arbeitslosengeld I im Rahmen der Einführung des Sozialgesetzbuches II, schrittweise Einführung der Rente mit 67, massive Rücknahme der Vorruhestandsregelungen. Nicht zuletzt sind es auch statistische Effekte, die den Blick auf die Realität verstellen: Mit der vormaligen sogenannten 58er-Regelung sind die über 58-Jährigen aus der Statistik genommen und in „Ruhe gelassen“ worden.

Durch die Rücknahme dieser Regelung kam es zu einem starken Anstieg der in der Statistik ausgewiesenen Arbeitslosigkeit. Nicht zuletzt ist jedoch die demografische Entwicklung einer der Haupteinflüsse bezüglich der Arbeitsmarktsituation. Die geburtenstarken Jahrgänge der fünfziger und sechziger Jahre sind in die Altersgruppe hineingewachsen, was zu einer starken Ausweitung der Beschäftigung der Älteren geführt hat und weiter führt.

Offensichtlich tendieren viele Unternehmen angesichts des zunehmenden Fachkräftemangels dazu, Ältere in den Belegschaften zu halten. Auch ist der Anteil der faktisch unkündbaren Älteren im öffentlichen Dienst stark angestiegen. Gleiches gilt für ältere Selbstständige.

Entwicklung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung 2004 - 2013

	März 2004	Ältere	Anteil	Juni 2013	Ältere	Anteil	Veränderungen insgesamt
Bund	26.427.917	5.658.077	21,4 %	29.268.918	8.823.560	30,1 %	+ 12,3 %
OWL	672.661	138.281	20,6 %	736.269	203.327	27,6 %	+ 09,4 %

Quelle: Statistik NRW

Die Gesamtzunahme der Beschäftigung sowohl im Bund (+ 12,3 Prozent) als auch in OWL (+ 9,4 Prozent) ist auf die Beschäftigungszunahme der über 50-Jährigen zurückzuführen. Deren Anteil an der Gesamtbeschäftigung liegt mittlerweile bei 30,1 Prozent (Bund) bzw. 27,6 Prozent (OWL).

Auf der anderen Seite ist es für Ältere deutlich schwieriger, aus der Arbeitslosigkeit wieder herauszukommen als für Jüngere. Dies führt zu einer relativ hohen und stark verfestigten Arbeitslosigkeit unter der Zielgruppe. Die Arbeitslosigkeit der über 50-Jährigen ist zwar insgesamt rückläufig, im SGB II-Bereich ist sie jedoch sowohl im Bund als auch in OWL angestiegen.

Entwicklung der Arbeitslosigkeit im Bund

	Bund	insgesamt	SGB III	SGB II	Anteil SGB II	50+	SGB III	SGB II	Anteil SGB II
Feb 2005		5.288.245	2.665.979	2.332.822	44,0 %	1.270.823	700.791	570.032	44,9 %
Feb 2014		3.137.866	1.104.533	2.033.333	64,8 %	1.025.534	424.700	600.554	58,6 %

Quelle: Agentur für Arbeit

Der Anteil der SGB II-Beziehenden in der Altersgruppe der über 50-Jährigen stieg im Vergleichszeitraum bundesweit von 44,9 Prozent auf 58,6 Prozent. In OWL ist eine Steigerung von 45 Prozent auf 55,5 Prozent zu verzeichnen.

Entwicklung der Arbeitslosigkeit in OWL

	OWL	insgesamt	SGB III	SGB II	Anteil SGB II	50+	SGB III	SGB II	Anteil SGB II
Feb 2005		126.071	65.308	60.763	48,2 %	26.860	14.762	12.098	45 %
Feb 2014		75.737	27.668	48.069	63,5 %	22.426	9.982	12.444	55,5 %

Quelle: Agentur für Arbeit

Die reinen Arbeitsmarktzahlen spiegeln die Wirklichkeit nur bedingt wider. Ein großer Teil der Altersgruppe steht dem Arbeitsmarkt nicht mehr zur Verfügung – hauptsächlich aus gesundheitlichen Gründen. Viele Beschäftigte können ihre Arbeitsfähigkeit nicht bis zum 65. Lebensjahr erhalten. Mit der Perspektive auf die Rente mit 67 stellt sich die Frage: Wie soll es unter diesen Umständen gelingen, bis zum 67. Lebensjahr zu arbeiten?

Erwerblosenquote Älterer im Bund

Altersgruppe	Anteil
50 - 54 Jahre	86,5 %
55 - 59 Jahre	79,1 %
60 - 64 Jahre	41,0 %

Quelle: IAQ-Report 01/2014

Die spezifischen Arbeitsmarktprobleme der „Älteren“ sind seit Mitte des vergangenen Jahrzehnts auch Gegenstand innovativer arbeitsmarktpolitischer Ansätze. Seit acht Jahren stellen sich die Jobcenter und Arbeitsmarktdienstleister aus OWL mit dem Beschäftigungspakt „Generation Gold“ der Herausforderung, die Teilhabe von älteren Langzeitarbeitslosen am gesellschaftlichen Leben und an der Arbeitswelt durch eine nachhaltige und den Lebensunterhalt sichernde Integration in die Erwerbstätigkeit zu ermöglichen. „Generation Gold“ wird im Rahmen des Bundesprogramms „Perspektive 50plus“ gefördert.

Die Bundesregierung wollte seinerzeit mit der Schaffung des Programms den Beweis führen, dass auch Ältere auf dem Arbeitsmarkt Chancen haben. An dieser Stelle soll nun eine regionale Zwischenbilanzierung versucht werden.

Versuch einer Zwischenbilanz

Die Erwartung, dass in der Zielgruppe nur die Potenziale und deren Erfahrungen in den Vordergrund gestellt werden müssen, um eine höhere Beschäftigung zu erreichen, ist trügerisch. Bei den Teilnehmenden handelt es sich in der Mehrheit um Arbeitsmarktferne, Personen mit fehlender Mobilität oder eingeschränkter Gesundheit. Zudem zeigen sich bei etwa einem Drittel Isolationsmomente. Schnell wurde hier allen Beteiligten deutlich, dass Wege abseits der üblichen Eingliederungsstrategien zu entwickeln und zu bestreiten sind.

Grundlage für die erfolgreiche Arbeit ist das Bundesprogramm „Perspektive 50plus“, das eine intensive und individuelle Betreuung durch fachlich speziell geschultes Personal, die sich auf diese Zielgruppe konzentriert, ermöglicht.

Ein verbesserter Betreuungsschlüssel schafft hierbei die Rahmenbedingungen für eine wertschätzende Beachtung und Würdigung der Lebensumstände, Stärken und Talente der Älteren. Der höhere Betreuungsschlüssel hat sich als kosteneffizienter und erfolgreicher erwiesen als verstärkte Geldleistungen an Arbeitgeber.

Fokus auf langfristig erfolgreiche Strategien

Die enge Betreuung der Teilnehmenden am Bundesprogramm durch „Kümmerer“ hat sich auch in der Zusammenarbeit mit den Unternehmen bewährt. Die hohe Kompetenz, das Wissen bzgl. der Stärken, aber auch der Schwächen der Bewerberinnen und Bewerber wird von Arbeitgebern im Rahmen ihrer Personalgewinnung geschätzt und fördert die Bereitschaft, Ältere im Unternehmen zu beschäftigen.

Insbesondere Angebote zur Nachbetreuung in Krisensituationen werden sowohl von Arbeitgebern als auch von Beschäftigten gerne genutzt, um Beendigungen von Beschäftigungsverhältnissen zu vermeiden.

Die Jobcenter aus OWL, die zum größten Teil Pakt-Mitglieder der ersten Stunde sind, haben die Integration der Älteren frühzeitig als eine wichtige Schwerpunktaufgabe definiert. Allen Beteiligten ist deutlich, dass es gerade bei diesem Personenkreis mit seinen Vermittlungshemmnissen nicht zu „Creaming“-Strategien, d.h. zu einer einseitigen auch finanziellen Schwerpunktsetzung in Hinblick auf die Erzielung kurzfristige Erfolge, kommen darf.

Gestaltungsfreiheit bei der Erprobung neuer Ansätze wichtig

Aufgrund der längerfristig angelegten Förderung im Rahmen des Bundesprogramms konnten – für die Arbeitsförderung – neue Ansätze erprobt und etabliert werden. Hierbei hat sich insbesondere die eingeräumte Gestaltungsfreiheit bewährt. Kreative Ideen, Offenheit für Entwicklungen, Flexibilität und kurze Entscheidungswege haben den Weg für eine erfolgreiche Arbeit bereitet. Innerhalb des Beschäftigungspaktes wurden bewusst unterschiedliche Ansätze beschrritten, die mit einem Erfahrungs- und Lernerorientierten Ansatz und einem effizienten Controlling ergebnisorientiert weiterentwickelt wurden.

Der enge Austausch zwischen allen Paktpartnern und eine gemeinsame ergebnisorientierte Steuerung ermöglichte allen Beteiligten Spielräume und die Übernahme von „Good Practice“ in die eigenen Projekte.

Gerade für die Kundengruppe der Älteren hat das Thema Gesundheit einen großen Stellenwert. So wurde, z.T. in Kooperation mit den Krankenkassen, die Gesundheitsförderung als wichtiger Baustein in der Aktivierungsarbeit entwickelt und zwischenzeitlich etabliert.

Darüber hinaus nimmt aber auch die Lotsenfunktion im Gesundheitswesen eine größere Bedeutung ein. Gesundheitliche Hemmnisse für die Vermittlungsarbeit müssen erkannt und thematisiert werden. Die Veränderungsbereitschaft gemeinsam zu erarbeiten und Hilfestellung bei der Inanspruchnahme von medizinischen Angeboten zu leisten, ist vermehrt Voraussetzung für Integrations-erfolge.

Wichtiges Handlungsfeld: Die Überwindung sozialer Isolation

Ein Handlungsfeld, das noch stärker in den Fokus rücken muss, ist die Isolation, von der gerade auch die Älteren betroffen sind. Soziale Isolation führt zu einer deutlichen Beeinträchtigung auf dem Arbeitsmarkt. Hier sind z.B. gesundheitliche Beeinträchtigungen (Depressionen, Suchterkrankungen) zu nennen.

Gezielte Aktivierungsmaßnahmen zeigen dagegen Erfolge. So ist der Anteil der erfolgreichen Initiativbewerbungen aufgrund von sozialen Kontakten sehr hoch. Vorstellungsgespräche wirken motivierend.

Insgesamt muss man feststellen, dass die soziale Isolation ein gesamtgesellschaftliches Problem ist, das maßgebliche Auswirkungen auf Integrationen in den Arbeitsmarkt hat. Es besteht eine starke Wechselwirkung. Aus diesem Grund muss sich die Arbeitsmarktförderung auch dieser Problematik verstärkt zuwenden.

Zielgruppenspezifische Kernkompetenzen im Tagesgeschäft erhalten

Auch wenn das Bundesprogramm Ende 2015 auslaufen wird, muss die Zeit noch genutzt werden, um weitere Integrationsstrategien zu entwickeln und erproben. Im Jobcenter Bielefeld werden aktuell zwei neue Ansätze erprobt.

Zum einen wird in einer rechtskreisübergreifenden Zusammenarbeit die bewerberorientierte Stellenakquise in Klein- und Mittelständischen Betrieben durchgeführt. Des Weiteren werden Neukunden über 50 Jahre in einem Work-First-Ansatz durch Job-Coaches bis zu 16 Wochen intensiv bei der Stellensuche unterstützt.

Hierbei wird ein Schwerpunkt auf die gruppenspezifischen Effekte gelegt. In Lippe werden seitens der Arbeitsagentur Angebote für Ältere auf Grundlage von Aktivierungsgutscheinen gemacht. Im Kreis Gütersloh geschieht dies seitens des Jobcenters. Insgesamt ist der Bedarf groß.

Herausforderung der nächsten Jahre wird sein, die im Rahmen des Bundesprogramms erworbenen zielgruppenspezifischen Kompetenzen im Tagesgeschäft der Jobcenter und der Träger zu erhalten.

Die Integrationszahlen belegen, dass die über 50-Jährigen weiterhin eine am Arbeitsmarkt besonders betroffene Personengruppe ist. Der Beschäftigungspakt „Generation Gold“ konnte dazu beitragen, diese Bewerbergruppe stärker auf dem Arbeitsmarkt zu etablieren.

Nach dem Auslaufen des Bundesprogramms ist jedoch mit einer Verschlechterung der Integrationsquote der über 50-Jährigen zu rechnen. Gleichzeitig wird sich der Anteil der über 50-Jährigen bis 2020 weiter erhöhen, wodurch die Arbeitslosenquote dieser Personengruppe nachhaltig beeinflusst werden wird.

Wichtig wird hier zumindest eine Flexibilisierung der Förderinstrumente, stärker hin zu einer stärkeren individuellen Förderung, sein.

Ergebnisse von „Generation Gold“ in OWL

Zahlen - Daten - Fakten

Zeitraum	Aktivierungen	Integration in sozialversicherungspflichtige Beschäftigungen	Integrationsquote
1. Programmphase 2005 - 2007	2.436	790	32,4 %
2. Programmphase 2008 - 2010	11.670	3.608	30,9 %
3. Programmphase 2011	5.050	1.413	28,0 %
2012	3.897	1.176	30,2 %
2013	3.503	1.134	32,4 %
Gesamt	26.556	8.121	30,6 %

Zu wenig beachtet: Soziale Isolation von älteren Arbeitslosen als Integrationshemmnis

Wenn es um die Betrachtung der Arbeitslosigkeit älterer Menschen geht, stehen vor allem Themen wie strukturelle Veränderungen der Arbeit, Belastungen im Arbeitsprozess, Folgen von Langzeitarbeitslosigkeit und in diesem Zusammenhang psychische oder körperliche Erkrankungen im Fokus der Arbeitsmarktpolitik. Soziale Isolation und damit einhergehend das Thema Einsamkeit findet, wenn überhaupt, nur am Rande Beachtung.

Bisher nicht ausreichend thematisiert

Von Einsamkeit sprechen wir dann, wenn wir das Alleinsein oder Zusammensein mit anderen als Ausgeschlossensein erleben. Nicht zu klären dabei sind Ursachen und Wirkungen von sozialer Isolation. Im Gegensatz zu Erkrankungen lässt sich soziale Isolation nicht präzise erfassen. Ein Grund für die geringe Betrachtung des Themas ist, dass das Thema für die Betroffenen selbst schambehaftet ist und somit weder im Beratungsprozess noch in der Forschung ausreichend thematisiert wird bzw. werden kann.

Das Eingeständnis der Einsamkeit

- ist tabuisiert, da es den anderen signalisiert, dass „etwas mit mir nicht stimmt“,
- enthält stets den Appell an die anderen nach Hilfe und Unterstützung und vermittelt so die eigene Unterlegenheit,
- wird vermieden, um die anderen nicht in Bedrängnis zu bringen oder Verpflichtungsgefühle auszulösen.

Anzahl allein Lebender größer als vermutet

Ausgehend von der Anzahl allein lebender älterer Arbeitsloser zeigt sich die mögliche Relevanz des Themas. Insgesamt sind z.B. im Jobcenter Bielefeld zurzeit ca. 5.800 Menschen über 50 Jahre im Leistungsbezug. Von 3.068 Männern sind 1.528 allein lebend (50 Prozent), von 2.775 Frauen sind es 1.098, die allein lebend sind (40 Prozent) (Daten 31.8.2013). Im Vergleich beträgt der Anteil der Ein-Personenhaushalte in der Gesamtbevölkerung bei den über 50-jährigen Männern 11,9 Prozent und Frauen 12,4 Prozent.

Hierzu passen Zahlen aus der Armutsforschung. Insbesondere bei den Ein-Personenhaushalten ist die Armutsquote im Vergleich zu anderen Haushaltsgrößen in den letzten fünf Jahren am stärksten gestiegen.

Indikatoren für Einsamkeit

Allein lebend bedeutet nicht gleich, dass die Person einsam ist. Insbesondere in Verbindung mit Armut, Arbeitslosigkeit und körperlicher Erschöpfung kommen mehrere Risikofaktoren zusammen, die die Gefahr der Vereinsamung erhöhen. Und gerade deshalb ist ein Blick auf dieses Problemfeld notwendig, da dadurch die Handlungsstrategien/Maßnahmen zur Integration Älterer ergänzt werden müssen.

In diesem Zusammenhang ist auch auf das Problemfeld der „sozialen Phobie“ hinzuweisen, die in den letzten Jahren erheblich zugenommen hat. Men-

Abbildung der Vielfalt regionaler Ansätze

In der vorliegenden Ausgabe spiegelt sich die Vielfalt der regionalen Ansätze wider: Gemeinsamer Nenner ist der individuelle Ansatz, wobei auch die soziale Situation (Isolation) von älteren Arbeitslosen thematisiert wird. Begleitung, Coaching und Passgenauigkeit der Vermittlungsangebote sind hier die Stichworte.

Wichtig ist, dass zunehmend auch die älteren Beschäftigten und die Unternehmen Adressaten der arbeitsmarktpolitischen Angebote sind. Hier ist der Aspekt der Vermeidung von Arbeitslosigkeit ebenso bedeutsam wie der Erhalt des fachmännischen Know-hows.



Michael Bauch
Geschäftsbereichsleiter
Paktkoordinator
Generation Gold
Jobcenter Arbeitplus
Bielefeld



Dr. Wolfgang Sieber
Bereichsleiter
Arbeitsmarktintegration
Netzwerk Lippe gGmbH

schen mit sozialer Phobie meiden gesellschaftliche Zusammenkünfte, da sie fürchten, Erwartungen anderer nicht zu erfüllen und auf Ablehnung stoßen zu können. Sie fürchten, dass ihnen ihre Nervosität oder Angst angesehen werden könnte, was ihre Angst oftmals noch weiter verstärkt.

Begleitet wird die Angst oft durch körperliche Symptome. Dies kann ein berufliches und privates Weiterkommen sehr erschweren und mitunter zu vollkommener sozialer Isolation führen. Die Störung kann über einen langen Zeitraum anhalten, zudem erkranken viele Betroffene noch zusätzlich an einer Depression oder werden abhängig von Drogen/Medikamenten, welche die Symptome überdecken oder verdrängen können. Auch darf nicht außer Acht gelassen werden, dass diese Menschen teilweise die Einsamkeit suchen. Sie „bewahrt“ sie vor Störungen und bietet Schutz davor, weitere beschämende Abwertung durch andere zu erfahren.

Integration heißt Brücken bauen

Neben den bekannten Integrationshemmnissen sind Vereinsamungen der Betroffenen ein wichtiges Hemmnis bei der Integration in den Arbeitsmarkt. Wenn uns bewusst ist, dass ein großer Anteil von Integrationen über das eigene soziale Netzwerk erfolgt und nicht über professionelle Institutionen, dann wird deutlich, dass Personen ohne soziale Kontakte erheblich größere Schwierigkeiten haben, einen Arbeitsplatz zu finden.

Wie reagieren wir als Jobcenter-Mitarbeiterinnen und -Mitarbeiter auf Menschen, die sich in ihrer Einsamkeit eingerichtet haben und Angst vor Störungen von Außen jeglicher Art entwickelt haben? Welche Möglichkeiten bieten sich, diese Menschen in sozialer Isolation wieder am gesellschaftlichen Leben teilnehmen zu lassen?

Prinzipiell gibt es drei Handlungsstränge, wobei nicht alle Themen zum Aufgabengebiet eines Jobcenters gehören:

- psychosoziale Unterstützung
- sozialer Arbeitsmarkt
- Integration im Sozialraum

Neue Wege zur Wiedereingliederung ins Gemeinwesen finden

Dabei sind neue Wege nötig, bspw. bei der Integration im Sozialraum: Innerhalb des Gemeinwesens, in dem Menschen in sozialer Isolation leben, finden eine Vielzahl von Aktivitäten statt, die Möglichkeiten bieten sich zu beteiligen. Nun ist es nicht ausreichend, die Personen auf diese Möglichkeiten hinzuweisen, sondern es müssen Wege gefunden werden, Angebot und Person zusammenzubringen.

Ein Instrument ist der Einsatz von Lotsen/Mentoren/Nachbarschaftshelfern. Lotsen haben die Funktion eines „Brückenbauers“ mit dem Ziel der Integration im Gemeinwesen. Sie entdecken die Kompetenzen der Betroffenen, sie finden mit ihnen Wege, diese Kompetenzen und damit sich selbst im Gemeinwesen einzubringen. Ein Beispiel sind die vielfältigen Aktivitäten im Rahmen des Programms „Soziale Stadt“. Hier ist es wichtig, nicht nur die Personen zu aktivieren, die gut angesprochen werden können, sondern auch einen Blick auf „die Zurückgezogenen“ zu nehmen.

Weitere Informationen unter:

Jobcenter Arbeitplus Bielefeld
Gerd Tomaschautzky
Mail: gerd.tomaschautzky@jobcenter-ge.de

Landesförderprogramme in NRW

Ältere Beschäftigte länger im Betrieb halten – Unterstützung für Unternehmen



Martina Möhring
Leiterin
Regionalagentur OWL

Zum längeren Arbeiten gehören ein längeres Lernen, mehr und qualifiziertere Weiterbildungen und vor allem aber auch ein gesünderes Arbeiten, das Rücksicht nimmt auf die körperliche Belastbarkeit der Arbeitskräfte“, fasst Dr. Reiner Klingholz, Mitautor der Ende 2013 vorgelegten Studie „Produktiv im Alter“ die zentralen Ergebnisse zusammen. Die Erkenntnis stellt vor allem kleine und mittelgroße Unternehmen vor veränderte Herausforderungen.

Für Maßnahmen zu den Themen moderne Arbeitskultur, altersgerechte Arbeitsgestaltung, Mitarbeiterbindung und betriebliche Gesundheitsförderung gibt es gute Beispiele aber kein Patentrezept. Jedes Unternehmen muss sich seinen eigenen Weg erarbeiten. Hier bietet das Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales des Landes NRW (MAIS) Programme an, die sowohl Unternehmen als auch Beschäftigte dabei unterstützen.

Initiative Demografie aktiv

Wann trifft der demografische Wandel denn eigentlich ein Unternehmen? Auf diese Frage gibt eine Demografieanalyse differenzierte Antworten. Sie zeigt auf, wie sich die Altersstruktur im Unternehmen entwickeln wird und wo es Handlungsbedarf gibt. Unterstützung bei der Analyse erhalten Unternehmen durch die von der Landesregierung, der Landesvereinigung der Unternehmensverbände NRW und dem DGB NRW getragene Initiative „Demografie aktiv“ (www.arbeit-demografie.nrw.de).

Unternehmensberatung

Das Programm Potentialberatung des Landes NRW nimmt den Betrieb als Ganzes in den Blick, den Schwerpunkt der Beratung setzt das Unternehmen selbst. Fragen der Organisations- und Personalentwicklung mit Fokus auf der Entwicklung von Maßnahmen zur Fachkräftesicherung sind klassische Themen des Beratungsprozesses. Dazu gehören beispielsweise die betriebliche Gesundheitsförderung, die Weitergabe von Erfahrungs-

wissen an jüngere Beschäftigte oder/sowie die optimale Gestaltung von Arbeitsumfeld und Arbeitsbedingungen, damit (insbesondere ältere) Beschäftigte ihre Arbeit lange und gesund ausüben können.

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind immer mit eingebunden, wenn unter der professionellen Begleitung der Unternehmensberatung Handlungsziele definiert, konkrete Maßnahmen festgelegt und die ersten Schritte umgesetzt werden.

Für den Mittelstand der Region Ostwestfalen-Lippe hat sich die Potentialberatung zum Erfolgsprogramm entwickelt – über 1.500 kleine und mittlere Unternehmen nahmen die über den Europäischen Sozialfonds (ESF) geförderte Beratung bereits in Anspruch. Und sie zeigt Wirkung: 85 Prozent der Unternehmen sind mit den Ergebnissen „sehr zufrieden“.

Die Potentialberatung unterstützt kleine und mittlere Unternehmen mit einem Zuschuss von 50 Prozent – bis zu 500 Euro – je Beratungstag für externe Beratung. Das erleichtert den Start in Modernisierungs- und Veränderungsprozesse, z.B. wenn es darum geht, ältere Beschäftigte länger im Unternehmen zu halten. Maximal werden 15 Beratungstage gefördert.

Berufliche Weiterbildung

Mit dem Sonderprogramm Bildungsscheck NRW Fachkräfte (2013-2015) schafft das Land NRW zurzeit auch besonders günstige Voraussetzungen, um älteren Beschäftigten die Teilnahme an mehr und qualifizierteren Weiterbildungen zu ermöglichen: Beschäftigte und Unternehmen erhalten mit dem Bildungsscheck einen Zuschuss von 50 Prozent bzw. bis zu 2.000 Euro zu den Weiterbildungskosten. Die Landesregierung finanziert den Förderzuschuss aus ESF-Mitteln, die andere Hälfte tragen Betriebe und Beschäftigte selbst.

Auch ältere SGB II-Beziehende können beim Wiedereinstieg in einen neuen Job profitieren, indem sie den Bildungsscheck gleich am Anfang für ihre Einarbeitung nutzen. Der Bildungsscheck ist ein erfolgreiches Angebot der Landesarbeitspolitik, mehr als 350.000 Menschen und über 45.000 Betriebe haben in NRW schon profitiert.

Coaching

Das kostenfreie Angebot „Beratung zur beruflichen Entwicklung“ macht Coaching seit 2013 unabhängig von den eigenen finanziellen Ressourcen zugänglich. Finanziert wird das Landesprogramm des NRW-Arbeitsministeriums aus Mitteln des ESF. Qualifizierte Beraterinnen und Berater stehen Menschen in beruflichen Veränderungsprozessen zur Verfügung, um ganz individuelle Lösungen zu entwickeln und berufliche Entscheidungen mit professioneller Hilfe zu treffen. Ältere Beschäftigte können hier Lösungen für die späte Phase ihrer Berufstätigkeit erarbeiten, die sie dann am Arbeitsplatz und im Privaten umsetzen.

Unternehmen und Beschäftigte, die Interesse an den Programmen der Landesförderung haben, finden Infor-

mationen unter www.regionalagentur-owl.de oder wenden sich gerne an die Beraterinnen und Berater der Regionalagentur OstWestfalenLippe.

Weitere Informationen unter:

Regionalagentur OWL
Martina Möhring
Mail: m.moehring@regionalagentur-owl.de

Beratung zur beruflichen Weiterentwicklung des MAIS NRW



Renate Gebhardt
Beruflicher Weiterbildungsverbund (BWB) e.V.

Der Berufliche Weiterbildungsverbund Bielefeld (BWB) e.V. ist seit mehr als 20 Jahren in der Beratung von Menschen tätig, die sich beruflich verändern und neu orientieren möchten. Seit Ende des Jahres 2012 gibt es das Förderprogramm „Beratung zur beruflichen Entwicklung“ des Ministeriums für Arbeit, Integration und Soziales NRW (MAIS), das mit Mitteln des Europäischen Sozialfonds aufgelegt worden ist.

Es ist ein flächendeckendes Beratungsangebot für Erwachsene, die in Nordrhein-Westfalen wohnen oder arbeiten, vor allem für

- Menschen mit beruflichen Veränderungswünschen,
- Berufsrückkehrende (nach einer familiären Unterbrechung der Berufstätigkeit),
- Frauen und Männer mit im Ausland erworbenen Berufsqualifikationen.

Damit haben insbesondere auch Personen, die sich keine teure Beratung leisten können, die Möglichkeit zu einer professionellen Laufbahnberatung. Im Dezember 2012 startete der BWB als eine der ersten Beratungsstellen mit der „Beratung zur beruflichen Entwicklung“ (BBE). Seit Januar 2014 steht ein Angebot von rund 100 Beratungsstellen in ganz Nordrhein-Westfalen zur Verfügung.

Nicht nur Bielefeld mit insgesamt fünf BBE-Beratungsstellen, sondern ganz Ostwestfalen-Lippe ist seit vielen Jahren im Bereich Bildung und Weiterbildung sehr aktiv und hat inzwischen ein gut ausgebautes Netz von 21 BBE-Beratungsstellen.

Beratung zur beruflichen Entwicklung auch für Ältere interessant

BBE ist ein Beratungsformat, das sich an alle Altersgruppen wendet und damit auch für Ältere einen hohen Stellenwert hat. Die Beratung ist kostenlos und kann bis zu neun Stunden umfassen. Man kann in Ruhe die anstehenden Fragen bearbeiten, vorhandene Ressourcen herausfinden und gemeinsam nach Lösungen suchen. Im Rahmen der Beratung zur beruflichen Entwicklung ist es auch möglich, eine persönliche Kompetenzbilanzierung mit Unterstützung der Beraterinnen und Berater zu erstellen, bspw. mit dem TalentKompass NRW.

Verschiedene Zielgruppen

Das neue Angebot richtet sich keineswegs nur an Beschäftigte und Wiedereinsteiger/-innen, die mit Fortbildungen ihren bisherigen beruflichen Weg weiter forcieren oder wieder aufnehmen wollen. Im Fokus stehen insbesondere Menschen in prekären Beschäftigungsverhältnissen mit Zeitvertrag, Befristung oder Minijob, die endlich unter besseren Bedingungen arbeiten wollen, sowie Ältere sowie Un- und Angelehrte.

Ebenfalls zum Adressatenkreis des neuen Angebots zählen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die aus gesundheitlichen Gründen ihren Beruf nicht mehr ausüben können oder Beschäftigte, die sich umorientieren und einen neuen Arbeitsplatz finden müssen, weil ihr jetziger Betrieb von Insolvenz bedroht ist.

Für viele Menschen, die ihre Berufsqualifikationen im Ausland erworben haben und sich zum Thema Anerkennungsverfahren informieren wollen oder eine Externenprüfung anstreben, ist die BBE-Beratung eine erste Anlaufstelle.

Angebote besonders wichtig für gering Qualifizierte

Auch wenn das neue Förderangebot grundsätzlich allen Menschen offen steht, die sich beruflich neu ausrichten müssen oder aufsteigen wollen, ist es wünschenswert, so Uwe Loß, Leiter des Referats Berufliche Weiterbildung und Beschäftigtertransfer im MAIS NRW, „...dass die Beratung insbesondere Menschen mit geringerer Qualifizierung in Anspruch nehmen, denn deren Weiterbildungsbeteiligung liegt weit unter dem Durchschnitt.“

Ein Tatbestand, der nach seiner Auffassung nicht zuletzt auf den Mangel an einem soliden Finanzierungssystem für die berufliche Weiterbildung zurückzuführen ist. Mit BBE können Menschen eine kostenlose Beratung erhalten, damit sie u.a. ihre Entscheidung für eine Weiterbildung auf einer sichereren Grundlage treffen können.

In der Beratungsarbeit des BWB zeigt sich seit etwa zehn Jahren eine Zunahme von Ratsuchenden, die älter als 50 Jahre sind, im Jahr 2013 waren es 18 Prozent. Seit Dezember 2012 haben insgesamt 176 Ratsuchende die Beratung zur beruflichen Entwicklung beim BWB in Anspruch genommen, 20 Prozent sind älter als 50 Jahre. Meist haben sie über Mundpropaganda vom BWB gehört und ab und zu ergibt sich aus einer Bildungsprämien- oder Bildungsscheckberatung eine Verabredung für eine BBE-Beratung.

Das Bewusstsein, beruflich „up to date“ zu bleiben oder sich der Suche nach einem – wenn möglich passenden und interessanten – Arbeitsplatz zu stellen, wächst immer weiter und kostenlose Beratungsangebote für alle werden immer wichtiger. Alle Interessierten sollten die Chance für eine Beratung zur beruflichen Entwicklung nutzen können. Auch, wenn es eine individuelle Beratung ist, können Betriebe ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf dieses Angebot aufmerksam machen, nicht zuletzt um Fachkräfte zu halten und zu gewinnen.

(Quellen: G.I.B. INFO 4/12; www.weiterbildungsberatung-nrw.de)

Weitere Informationen unter:

Beruflicher Weiterbildungsverbund Bielefeld (BWB) e.V.
Renate Gebhardt

Mail: renate.gebhardt@bwb-bielefeld.de

Serpil Celik

Mail: serpil.celik@bwb-bielefeld.de

Generation Gold-Projekte in OWL

Höxter: Veränderungsprozesse managen – ein modulares Angebot in Kooperation mit der gpdm



Sibylle Petry
Gesellschaft für
Projektierungs- und
Dienstleistungs-
management mbh (gpdm)

Veränderungsmanagement in der Vermittlung von über 50-Jährigen (Ü50) versteht sich als gruppendynamischer Prozess im Wechsel von individueller Begleitung und Gruppen-Coaching. Gradweise wandelt sich das Gefühl der Arbeitssuchenden vom Arbeitsmarkt ausgegrenzt zu sein hin zur Sicherheit, eine der Arbeitsfähigkeit der Einzelnen entsprechende Beschäftigung suchen zu können. Sie erfahren kompetente Begleitung bei der Heranführung an den Arbeitsmarkt und der betrieblichen Integration.

Steuerung des Integrationsprozesses aus einer Hand

Über am Bedarf orientierte Bildungs- und Vermittlungsgutscheine (AVGS) steuern die Integrationsfachkräfte des Jobcenters Kreis Höxter den Fall aus einer Hand. Aus dem Bündel an zertifizierten Modulen kann der individuelle Integrationsprozess als Paket geschnürt werden. Der jeweilige AVGS kann bei der Gesellschaft für Projektierungs- und Dienstleistungsmanagement (gpdm) eingelöst werden.

Ein Schwerpunkt der Leistungen liegt darin, persönliche und berufliche Veränderungen sichtbar zu machen und über einen vereinbarten Zielkorridor zu kanalisieren. Besondere Aufmerksamkeit richtet sich im Flächenkreis Höxter darauf, den Arbeitsmarkt zu erschließen sowie die Gesundheit und Leistungsfähigkeit der Arbeitssuchenden zu erhalten. Eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung für vornehmlich Hilfskräfte zu erreichen, in der ein existenzsicherndes Auskommen realistisch ist, stellt hierbei eine besondere Herausforderung dar.

12 verschiedene Bausteine

Im Rahmen des Beschäftigungspaktes Generation Gold werden die AVGS aus Mitteln der Perspektive50plus finanziert. Das Bündel aus zwölf verschiedenen Bausteinen bietet in sich abgrenzbare Aufgaben, die durch Ein-

zel- und Gruppencoachings bewältigt werden. Themenfelder sind ausgehend vom Profiling, eine Standortbestimmung, Impulse für gewünschte Veränderungen, ggf. Verweis auf Weiterbildung und Begleitung der Arbeitsaufnahme.

Nach individueller Eingliederungsvereinbarung des Jobcenters Kreis Höxter mit den Arbeitsuchenden wählen die Integrationsfachkräfte der Ü50-Leistungsbeziehenden die in Frage kommenden Module aus. Orientiert an den von Lewin formulierten gruppendynamischen Zyklen „Auftauen“, „Bewegen“, „Einfrieren“ wird der Integrationsprozess gestaltet. Einem Herzschlag ähnlich wechseln sich die Sequenzen von Einzel- und Gruppencoaching zu bestimmten Zeiten ab, um die verschiedenen Impulse für die berufliche Entwicklung mit der Persönlichkeit und Arbeitsfähigkeit der Einzelnen in Einklang zu bringen.

Die individuelle Routenplanung konzentriert sich auf das Erstellen der Bewerbungsunterlagen und die Nachbetreuung zur Stabilisierung des Integrationsergebnisses. Schwerpunkte des Gruppencoachings bilden Stellenbörse, Tätigkeitsfelder im Arbeitsmarkt, Veränderungsprozesse, PC-Basiskompetenzen und Beratung kompakt.

Flexible Anpassung aller Bausteine während des Integrationsprozesses

Der ausgewählte Integrationsprozess für die Einzelnen ist mehr als die Summe seiner Teile. So gliedert sich der Veränderungsprozess in der Abfolge zwei Schritte vor, ein Schritt zurück immer auf das Ziel ausgerichtet. Über drei Phasen der Aktivierung, Kompensierung und den Impuls für Veränderung wird der Entwicklungsplan durchlaufen.

Zeigen sich Stolpersteine im Integrationsprozess oder ist das Ziel vorzeitig konkret geworden, werden Veränderungsbedarfe sichtbar und ein neues Modul, wie z.B. PC-Basis, kann hinzugebucht werden oder ein bereits geplanter Baustein wird wieder fallen gelassen.

Wesentlich für das Veränderungsmanagement in Bezug auf die Arbeitsuchenden ist die (Re-)Organisation der persönlichen Voraussetzungen wie beim Absolvieren eines Arbeitstages. In jeder Phase der Heranführung an den Arbeitsmarkt wird die Zuwegung enger auf Bewerbung am Arbeitsmarkt geführt. Hier bilden Bewerbungstrainings und Jobbörsen die Grundlage für den Antritt einer Arbeit. Für diejenigen, die eine Stelle gefunden haben, kann die betriebliche Integration individuell stabilisiert und gebucht werden.

Bei der Umsetzung einzelner Module werden Veränderungsimpulse durch den Wechsel des Settings, wo die Einzelnen individuell begleitet werden, mit dem Erleben in einer Gruppe gesetzt. Die Gruppe dient im Coaching als Reflexionsfläche für das eigene Statusbild der Teilnehmenden.

Das Auftauen, Bewegen und Einfrieren der gelernten Veränderung fördert und erhält die Leistungsbereitschaft, stabilisiert die (Re-)Organisationen eines Arbeits-

tages und öffnet den Blick für Tätigkeitsfelder im Arbeitsmarkt sowie erforderliche Basiskompetenzen zur Bewältigung von betrieblichen Anforderungen. Im Jobcoaching und im Bewerbungstraining sind Einheiten einzeln und in der Gruppe in etwa gleich häufig. Die Wirksamkeit des Ansatzes ist bereits im Jahre 2013 belegt, wo die Zielvorgabe an Integrationen zu 100 Prozent erreicht worden ist.

Weitere Informationen unter:

gpdM – Gesellschaft für Projektierungs- und Dienstleistungsmanagement mbH
Sibylle Petry
Mail: sibylle.petry@gpdm.de

Paderborn: TrAK50plus – Training, Arbeit, Kompetenz

Mit dem arbeitsmarktpolitischen Handlungskonzept der gpdM (Gesellschaft für Projektierungs- und Dienstleistungsmanagement mbH), der „ArbeitsAlltagsAgentur“, hat das Modellprojekt „TrAK50plus“ im Jahre 2013 ca. 270 über 50-Jährige erwerbsfähige Leistungsberechtigte des Jobcenters Kreis Paderborn aktiviert und konnte über ein Drittel von diesen in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung integrieren.

Diese ambitionierte Quote erneut zu erreichen, ist Ziel unserer Arbeit im Jahr 2014. Die Teilnehmenden haben zum großen Teil einen weiten Abstand zum Arbeitsmarkt, doch werden die im Rahmen der Projektarbeit erzielten Integrationsfortschritte systematisch erhoben und genutzt. Der Ansatz des ganzheitlichen Einzel- und Gruppen-Coachings in Gestalt eines auf die Teilnehmenden abgestimmten lösungsorientierten Weiterbildungsprozesses wird durch ein eigens entwickeltes Monitoring begleitet. Die im Projekt erarbeiteten Ansätze und Erfahrungen können bei Bedarf auf andere Zielgruppen des Arbeitsmarktes transferiert werden.

Die „ArbeitsAlltagsAgentur“ begleitet Arbeitsuchende und Arbeitgeber

Der Erfolg von „TrAK50plus“, einem Teilprojekt des Beschäftigungspaktes „Generation Gold“ in Paderborn, basiert auf strukturierter Kommunikation zwischen den Projektbeteiligten, den mitwirkenden Unternehmen und Arbeitsuchenden sowie der Rückanbindung des Modellprojekts an das Regengeschäft des Jobcenters Kreis Paderborn. Die wertschätzende Begleitung von Arbeitsuchenden und Arbeitgebern schärft das Arbeitsmarktprofil der Älteren in der Region; außerdem nutzen integrierte Bildungs-, Gesundheits- und Vermittlungsmaßnahmen die vorhandene Infrastruktur.

Die „ArbeitsAlltagsAgentur“ selbst bietet an einen betrieblichen Alltag angelehnte Lernräume für die Älteren. Notwendige Beratungs- und Qualifizierungsmaßnahmen außerhalb des Projektes werden im Netzwerk von Bildungseinrichtungen und Beratungsstellen nachgefragt, oder wenn nötig über das Projekt entwickelt.

Verbindliche Zielvereinbarung als Motivation und Coaching-Grundlage

Integrationsfortschritte resultieren aus der intensiven Biografiearbeit zu den Kenntnissen und Erfahrungen der Einzelnen im Zusammenwirken mit der Gruppe der Teilnehmenden. Im Coaching werden bislang verborgene Überlegungen zur Lebensgestaltung im jeweiligen Umfeld des Älteren herausgearbeitet und zu umsetzbaren Ansätzen am Arbeitsmarkt weiter entwickelt.

Über ein Selbstregulationsmodell werden Menschen motiviert, ihre Ziele zu

erreichen. Die Wünsche und die individuelle Leistungsfähigkeit der Einzelnen sowie Beschäftigungsmöglichkeiten in der Region sind dabei Grundlage des Beratungsprozesses. Über eine Zielvereinbarung zu konkreten Veränderungsprojekten der Teilnehmenden werden Aspekte beruflicher und persönlicher Weiterentwicklung zwischen Beratungskraft der gpdm und dem Aktivierten geplant und verbindlich festgehalten. Veränderungsschritte werden nach Bedarf eng begleitet, sich hierbei ergebende Stolpersteine beim Lernen und während des Integrationsprozesses werden zeitnah besprochen und bearbeitet.

Sich aus der Bilanz ergebende Bedarfe an Unterstützung oder eine Korrektur des Zielkorridors werden über die Beratungskraft der gpdm mit anderen Beteiligten des Projektes, insbesondere der persönlichen Ansprechpersonen im Team „Generation Gold“ thematisiert.

Anspruch auf alle Maßnahmen der aktiven Arbeitsförderung

Ein wesentlicher Partner des Projektes ist das Jobcenter Kreis Paderborn selbst. Geeignete Maßnahmen zur weiteren Unterstützung von Integrationsfortschritten werden regelmäßig und insbesondere beim Ausscheiden aus dem Projekt „TrAK50plus“ geprüft und in Fallkonferenzen mit den Arbeitsvermittlern/-innen und Fallmanagern/-innen des Teams „Generation Gold“ besprochen. Die Teilnehmenden können alle Maßnahmen der aktiven Arbeitsförderung des Jobcenters Kreis Paderborn in Anspruch nehmen.

Insbesondere Maßnahmen bei einem Arbeitgeber sind eine Möglichkeit, sich auf einer konkreten Arbeitsstelle zu erproben und den Arbeitgeber von der eigenen Leistungsfähigkeit zu überzeugen. Individuelle Vermittlungshemmnisse können, sofern erforderlich, durch Förderung der Arbeitgeber mit einem Eingliederungszuschuss ausgeglichen werden. Auf diesem Wege können die Ressourcen des mit Mitteln der „Perspektive50plus“ geförderten Projektes durch Eingliederungsmittel des Jobcenters Kreis Paderborn effizient flankiert werden.

Die Eigenmittel des Grundsicherungsträgers ergänzen das Bundessonderprogramm und schaffen damit einen effizienten ganzheitlichen Ansatz in einer Kombination aus experimentellen Ansätzen des Modellprojektes und Maßnahmen der regulären aktiven Arbeitsförderung des Jobcenters Paderborn.

Weitere Informationen unter:

Jobcenter Kreis Paderborn
Stephan Kahl
Mail: stephan.kahl2@jobcenter-ge.de

Herford: JobClub Impulse 50plus



Sigrid Sewing
Projekt Generation Gold
Ev. Stiftung Maßarbeit

Motivation ist ein wesentliches Thema des Teilprojektes von Generation Gold, das sich spezialisiert hat auf Menschen, die es schon seit längerer Zeit aus dem Arbeitsleben hinausgedrängt hat.

Die Gründe für die Langzeitarbeitslosigkeit sind vielfältig: Nach langer Betriebszugehörigkeit ging der Arbeitsplatz verloren und der Schock sitzt lähmend tief. Nach einem Arbeitsleben mit schwerer Arbeit hat sich die Leistungsfähigkeit verändert und körperlich belastende Tätigkeiten gehen nicht mehr so wie früher.

Nach längerer Auszeit wegen Kindererziehung und/oder Pflege von Angehörigen oder durch körperliche oder seelische Belastung ist der Anschluss an die Arbeitswelt schwierig geworden. Die Schuldenfalle baut Hürden vor einer Arbeitsaufnahme auf. Auch eine gescheiterte Partnerschaft oder ungünstige Wohnverhältnissen können zusätzlich entmutigen.

Langzeitarbeitslosigkeit entmutigt und belastet

Gemeinsam ist diesen Menschen eine oft jahrelange Geschichte des Scheiterns und der Misserfolge. Die Gesundheit ist zum Teil beeinträchtigt, der Lebensstandard auf ein Minimum abgesunken, Freundschaften und Nachbarschaften sind zerbrochen, weil ein Umzug in eine billigere Wohnung notwendig wurde. Soziale Kontakte werden aus finanziellen Gründen kaum noch gepflegt.

Und nicht zuletzt lauten die stereotypen Antworten auf alle Bewerbungsversuche: „Nein, danke!“, „Zu alt!“, „Zu lange aus dem Job!“ Resignation ist irgendwann die Folge. Wer nur noch Misserfolge erfährt, wird schließlich aufgeben und aufhören, an seine Chancen zu glauben. Die Motivation, sich Ziele zu setzen und neue Wege zu finden, geht verloren.

Der JobClub Impulse 50plus

Hier setzt das Teilprojekt von Generation Gold an. In Herford gehen Jobcenter und die Ev. Stiftung Maßarbeit, ein mit dieser Zielgruppe besonders erfahrener Träger, gemeinsam einen ganz speziellen Weg. Seit dem letzten Jahr gibt es für die 40 Teilnehmerinnen und Teilnehmer in diesem Projektteil den „JobClub Impulse 50Plus“, ein Gruppencoaching, das je Veranstaltungstag unter einem besonderen Thema steht, Einzelcoaching bei Bedarf inbegriffen.

Neben der intensiven Betreuung durch die persönliche Ansprechpartnerin im Generation Gold-Team des Jobcenters bietet die Stiftung Maßarbeit für alle Teilnehmenden einmal im Monat einen „Club-Termin“ für jeweils einen halben Tag. Obwohl in jedem Treffen das Leit-Thema intensiv bearbeitet wird, herrscht doch eine eher lockere Atmosphäre, die genügend Raum lässt für persönlichen Austausch und informelle Gespräche.

Man lernt sich im Laufe der Zeit untereinander kennen und hat sich bei jedem Wiedersehen einiges zu erzählen. Es ist unter den Teilnehmenden eine Gemeinschaft entstanden, in der alle so angenommen werden, wie sie sind. Das gilt auch für neu Hinzukommende. Man nimmt Anteil am Erleben der anderen Mitglieder, an Erfolgen, wie auch an traurigen Ereignissen. Es gibt inzwischen sehr viele persönliche Kontakte über den JobClub hinaus.



Das JobClub Impulse 50plus-Team: (v.l.) Heidi Janssen (Jobcenter Herford), Claudia Schmidt und Sigrid Sewing (Ev. Stiftung Maßarbeit)

Bewusstwerdung persönlicher Kompetenzen und Erfolge

Die teilweise intensiven Themen der Club-Tage leisten ihren eigenen verbindenden Beitrag. Es geht z.B. um das soziale Umfeld, in dem jemand lebt, um persönliche Netzwerke oder auch um die eigene Lebensbilanz. Die scheint aus der aktuellen Perspektive der Arbeitslosigkeit und der Notlage oft eher düster, schreibt aber bei genauem Hinsehen beachtliche Geschichten von Stärken und Erfolgen, die schon fast ins Vergessen geraten sind.

Es treten plötzlich Stärken zutage, die zuvor niemals als etwas Besonderes wahrgenommen worden sind, sondern als Selbstverständlichkeit galten, die keiner weiteren Aufmerksamkeit bedarf. Z.B. die Fähigkeit, außerordentlich geduldig mit betreuungsbedürftigen Menschen umzugehen. Manuelles Geschick, das bisher nur im Privatbereich zur Geltung kam, oder die Fähigkeit, zuverlässig Dinge zu organisieren, Menschen zusammen zu bringen oder gegen alle Widrigkeiten immer wieder neue Anfänge geschafft zu haben.

Die Erkenntnis und das Bewusstsein, dass die entdeckten Fähigkeiten besondere persönliche Stärken sind, liefern den Ansporn und den Mut, wieder etwas zu wagen. Vielleicht erst einen kleinen Schritt, wie bei der Teilnehmerin, die ein Ehrenamt als „Leihoma“ antritt. Oder wie bei dem Teilnehmer, der zunächst im Nebenverdienst eine leichte Kommissioniertätigkeit begonnen hat. Der stärkende Einfluss der jeweiligen JobClub-Gruppe fördert durch die Anerkennung auch kleiner Erfolge das Selbstvertrauen und schafft Anreiz, selbst etwas Neues zu probieren.

Durch neues Selbstvertrauen auch auf dem Arbeitsmarkt wieder überzeugen

Um neu- oder wiederentdeckte Fähigkeiten zu erproben oder zu trainieren sind Betriebspraktika ein unverzichtbares Instrument. Nützlich nicht nur für die Bewerberinnen und Bewerber, sondern von besonderem Interesse auch für Unternehmen. Sie lernen vom JobClub gut vorbereitete, motivierte neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter kennen, die darauf brennen, sich noch einmal zu beweisen und einen Arbeitgeber von ihren speziellen

Qualitäten und Erfahrungen als Ältere zu überzeugen. Unternehmerisches Engagement zahlt sich hier auch im wahrsten Wortsinn aus, da das Jobcenter über vielfältige Fördermöglichkeiten für Ältere verfügt.

Bisherige Bilanz: Der „JobClub Impulse 50Plus“ im Generation Gold-Projekt, in enger Zusammenarbeit von Jobcenter und der Stiftung Maßarbeit, erweist sich als guter Ansatz, den Teilnehmenden Wege aus sozialer Isolation und aus Problemlagen aufzuzeigen. Durch gelungene Beispiele in der Gruppe gelingt es, Motivation aufzubauen, wieder den eigenen Fähigkeiten zu vertrauen, sich einer neuen Beschäftigung anzunähern oder im besten Falle eine Erwerbstätigkeit aufzunehmen.

Weitere Informationen unter:

Ev. Stiftung Maßarbeit
Sigrid Sewing
Mail: s.sewing@massarbeit.org
Jobcenter Herford
Heidi Janssen
Mail: heidi.janssen@jobcenter-ge.de

Minden: Zeit für Entwicklung mit individuellem Coaching



Dankmar Zurmühl
Amt proArbeit Jobcenter

Ältere Langzeitarbeitslose mit multiplen Vermittlungshemmnissen haben es besonders schwer, wieder auf dem Arbeitsmarkt Fuß zu fassen. Reguläre Instrumente wie Qualifizierung oder Praktikum alleine reichen oft nicht aus, um sie zu vermitteln. Der Beschäftigungspakt Generation Gold unterstützt diese Zielgruppe darum mit speziellen Angeboten – im Kreis Minden-Lübbecke mit dem Projekt „Impuls für Aktivierung und Beschäftigung“ (IAB).

Das Besondere ist eine sehr individuelle und intensive Begleitung über einen Zeitraum von bis zu drei Jahren. Denn: Wer lange aus dem Arbeitsleben heraus ist, braucht häufig auch mehr Zeit und Unterstützung, um wieder in den Beruf zurück zu finden.

Rücksichtnahme auf die besondere Ausgangslage

Die Biografien der Teilnehmenden weisen häufig Brüche und Erfahrungen des Scheiterns auf, hinzu kommen gesundheitliche Probleme und andere Schwierigkeiten wie Schulden oder Sprachdefizite. Oft führt dies dazu, dass Betroffene sich zurückziehen, resignieren, eine Verweigerungshaltung einnehmen oder mit Hilflosigkeit und Schuldzuweisungen reagieren.

Das Projekt IAB, das der Bildungsträger KompetenzFactory seit März 2010 im Auftrag des Amtes proArbeit Kreis Minden-Lübbecke durchführt, geht auf diese besondere Ausgangslage ein und bietet den Teilnehmenden professionelle Unterstützung und ausreichend Zeit, um die eigenen Probleme Schritt für Schritt anzugehen.

Abbau von Oppositionshaltungen

Schwerpunkt des Projekts ist das individuelle Coaching. Hier geht es vor allem darum, das Selbstwertgefühl und die Persönlichkeit der Teilnehmenden zu stärken sowie Auswege aus der Hilflosigkeit und passivem Verhalten zu zeigen. „Dieses Einzelcoaching findet sowohl als anlassbezogene Beratung, statt als auch in Form von kontinuierlicher individueller Beratung zur Förderung der persönlichen Entwicklung, Motivierung und Frustrationstoleranz“, erläutert Cenk Manastir von der Kompetenz Factory.

Die oft zu Beginn des Projektes vorherrschende Oppositionshaltung wird durch einen Perspektivenwechsel der Teilnehmenden abgebaut. Erreicht wird dies durch offene Fragen, welche anregen, selbstbestimmt zu denken und zu entscheiden. Dabei wird zunächst der Blick auf die eigene Situation gelenkt. In Einzelgesprächen werden die persönliche Situation und die eigene Leistungsfähigkeit reflektiert und neu wahrgenommen.

Daraus werden mit den Teilnehmenden monatliche Zielvereinbarungen entwickelt, die regelmäßig im Coachinggespräch überprüft werden. Mit diesem Instrument wird eine kontinuierliche Entwicklung bei den Teilnehmenden angestoßen, realistische berufliche Perspektiven zu entwickeln und sich besser auf dem Arbeitsmarkt positionieren zu können.

Coaching öffnet Blick für neue Lebenswege

Diese Entwicklung machte auch Herr G. durch. Er startete als langzeitarbeitsloser Restaurantfachmann im Frühjahr 2012 mit dem Teilprojekt Impuls für Aktivierung und Beschäftigung. „Mein Ziel ist eine Anstellung als Restaurantfachmann“, betonte er zu Beginn, doch alle Bewerbungsaktivitäten in diese Richtung blieben ohne Erfolg. Gleichzeitig verschlimmerte sich die Depression, wegen der G. in psychiatrischer Behandlung war und Medikamente nahm. In vielen Einzelgesprächen wurde diese Situation aufgebrochen: Herr G. setzte sich mit seinen beruflichen Vorstellungen, Qualifikationen und gesundheitlichen Einschränkungen auseinander und erkannte, dass er sich neu orientieren muss.

Der 55-Jährige erkundigte sich nach geeigneten Stellen und nahm eine geringfügige Beschäftigung als Personenbeförderer auf. Der Grundstein für den (Wieder-)Einstieg in den 1. Arbeitsmarkt war gelegt. Außerdem gab der neue Job den entscheidenden Impuls, die jahrelang eingenommenen Antidepressiva abzusetzen. Die Arbeit stärkte sein Selbstbewusstsein, denn er bekam viel Lob von seinem Chef für seinen zuverlässigen, engagierten Einsatz. Allerdings war Herrn G. auch klar, dass er langfristig wieder in Vollzeit arbeiten wollte.

Da dies bei dem damaligen Arbeitgeber nicht möglich war, ergriff er erneut die Initiative. Zielstrebig verfolgte er den Berufswunsch Taxifahrer und legte die Ortskenntnisprüfung ab. „Ich bin mir sicher, den Anforderungen des Berufes gewachsen zu sein“, sagt der einst Langzeitarbeitslose zuversichtlich. „Mein Ziel ist es, bis zu meinem Rentenalter als Taxifahrer tätig zu sein.“

Zwei Jahre lang ist Herr G. in dem Generation-Gold-Projekt Impuls für Aktivierung und Beschäftigung begleitet worden – doch der Zeitaufwand und die nachhaltige Beratung lohnen sich, ist Cenk Manastir überzeugt. Denn die Erfahrungen zeigen, dass auch arbeitsmarktfremde Männer und Frauen den Schritt zurück in den Arbeitsmarkt schaffen, wenn sie individuell und intensiv unterstützt werden.

Weitere Informationen unter:

Amt proArbeit Jobcenter
Dankmar Zurmühl
Mail: d.zurmuehl@minden-luebbecke.de
Kompetenz Factory
Cenk Manastir
Mail: cenk.manastir@remove-this-c-fa.de

Bielefeld: Generation Gold – Starke Frauen 50plus



Soheila Valamehr
Projektkoordination
REGE mbH

Für das Jahr 2014 wurde die REGE mbH mit der Umsetzung des Projektes „Generation Gold-Starke Frauen 50plus“, ein spezielles Angebot für Frauen, die das entsprechende Alter haben und in SGB-II-Leistungsbezug sind, beauftragt. Ziel des Projektes ist, die Teilnehmerinnen zunächst einmal dazu zu befähigen, ihre Sichtweise hinsichtlich ihrer augenblicklichen Lebenssituation genauer unter die Lupe zu nehmen und mögliche neue Lebens- und Berufsperspektiven für sich in Erwägung zu ziehen.

Mobilisierung der emotionalen und mentalen Kräfte

Den Teilnehmerinnen wird bewusst gemacht, dass nicht ihr Alter ein Problem für den Arbeitsmarkt darstellt, sondern ihre Vorgehensweise oder ihre Resignation infolge der Langzeitarbeitslosigkeit. Die Erkenntnis, dass es nie zu spät ist, eine mögliche neue Qualifizierung anzugehen, bei einem Unternehmen mit einer Hospitation anzufangen, ein sogenannter „Minijob“ oder Ehrenamt als ein möglicher Türöffner für die Erwerbsarbeit in Betracht zu ziehen, wird sie motivieren, neue Lebenswege einzuschlagen.

Kurz zusammengefasst bedeutet das, die Mobilisierung der emotionalen und mentalen Kräfte. Das geschieht im Rahmen des Projektes durch adäquate Gruppenangebote sowie intensive aufeinander aufbauende Einzel-Coaching-Einheiten. Dabei wird natürlich entsprechend der Vorgaben des Bundesprogramms „Perspektive 50plus“ auf individuelle Bedürfnisse und Problemlagen der Teilnehmerinnen Rücksicht genommen.

Im Rahmen des Projektes werden mindestens 60 Frauen jeweils bis zu sechs Monate die Angebote des Projektes wahrnehmen. Das Projekt ist für ein Jahr angelegt (Januar bis Dezember 2014).

Freiwillige Teilnahme Voraussetzung für Erfolg

Der Coachingerfolg im Rahmen dieses Projektes setzt voraus, dass die vom Jobcenter Arbeitplus als geeignet eingestuft und angeschriebenen Frauen ihre Bereitschaft für eine freiwillige Teilnahme kundgeben. Das geschieht zunächst durch eine Infoveranstaltung für die

eingeladenen Personen mit einem anschließenden Termin für ein Erstgespräch, bei dem die künftige Teilnehmerin alle ihre Fragen beantwortet bekommt. Anschließend kann sie sich entscheiden, ob sie an dem Projekt teilnehmen möchte oder nicht.

Die Bedeutung des Coachings als ein besonderes Instrument, das nur dann funktionieren kann, wenn sich die Teilnehmerin darauf einlässt, wird bei diesem Erstgespräch eindeutig herausgearbeitet. So versteht die jeweilige Teilnehmerin, dass sie selbst die Quelle für ihren Erfolg in sich trägt und sie lediglich den Zugang zu ihr freischaufeln muss.

Die Offenheit sich auf innere sowie äußere mögliche Veränderungen einzulassen, ist der erste Schritt, den die Coachee und der Coach in diesem Projekt gemeinsam machen.

Entwicklung und Umsetzung neuer Perspektiven

Das Coachen an sich, was Veränderungen in der persönlichen Einstellung hervorruft, und die Tipps der Typ- und Stilberaterin, die zusätzliche äußerliche Veränderungen hervorrufen, rütteln die Frauen insofern auf, dass sie für ihre berufliche Zukunft neue Wege einschlagen werden.

Die Gruppenveranstaltungen ermöglichen den Teilnehmerinnen, selbstbewusster und motivierter als bisher neue berufliche Wege zu gehen. Die Auseinandersetzung mit dem Thema „Empowerment“ macht bewusst, wie wichtig es ist, sich und seine eigenen Stärken wahrzunehmen und diese gezielt einzusetzen. Das Kennenlernen von neuen Bewerbungsmethoden und das Vermeiden von Fehlern sind wichtige Aspekte, die bei der Überwindung der ersten „Hürden“ im Bewerbungsprozess von größter Bedeutung sind.

Die Nutzung eines Gruppenraumes einmal wöchentlich, wo sich Frauen verabreden und sich kollegial austauschen, wird ebenfalls empfohlen. Ziel ist diese lockeren Runden zu nutzen und mit interessierten Frauen sog. „Job-Clubs“ zu bilden. Nach dem Motto „Wenn ich eine Arbeit finde, die mir nicht passt, kann sie doch evtl. zu meiner ‘Club-Kollegin’ passen“, werden Frauen angehalten, nicht nur für sich alleine zu suchen, sondern auch für ihre Mitstreiterinnen im Projekt.

„Roter Faden“ für weiteren Lebensweg

Das REGE mbH interne Kompetenzentwicklungstool wird im Rahmen dieses Projektes für jede einzelne Teilnehmerin eingesetzt und am Ende der Projektzeit mit der jeweiligen Teilnehmerin besprochen. Das Führen eines Portfolios wird ebenfalls empfohlen. Dieses dient quasi als eine Erlebnis- und Erinnerungstütze. Mit diesem Portfolio erinnern sich die Teilnehmerinnen an das erworbene Wissen und an die Erkenntnisse, die sie im Rahmen des Projektes gewonnen haben. So haben sie den sogenannten „Roten Faden“ für den neuen Lebensweg stets zur Hand.

Als ein vorläufiges Ergebnis kann festgehalten werden,

dass von den bisher an den Infoveranstaltungen teilgenommenen 35 Frauen sich 29 für die Teilnahme an dem Projekt entschieden und bereits einige Coaching-Einheiten in Anspruch genommen haben. Als Ergebnis gilt außerdem, dass sie äußerst heterogen sind. Ihre Lebensstile, Wertewelten, Kompetenzen und Sehnsüchte sind genauso vielfältig wie in jüngeren Altersgruppen.

Beindruckende Bandbreite neuer beruflicher Aktivitäten

Alein die Vielfalt der unterschiedlichen bisherigen Berufe oder zurzeit laufenden Aktivitäten geben Anlass zum Staunen: die ehemalige Immobilienmaklerin, die flotte Börsenanalysen in ihrem Blog durchführt, oder die ehemalige Mitarbeiterin eines Unternehmens, die nebenbei zwölf Jahre als Betriebsratsvorsitzende in dem Unternehmen gewirkt hat.

Natürlich sind auch Frauen im Projekt, die ihr Lebtage als Hausfrau und Mutter gearbeitet haben, und weil nun der Ehemann arbeitslos geworden ist, sie automatisch in Bedarfsgemeinschaft aufgenommen wurden und überhaupt keine Berufserfahrung aufweisen. Für jede Teilnehmerin bleibt neben dem Hauptziel des Projektes, nämlich der Wiedereinstieg in den Beruf, die Stärkung der Selbstvermarktungskompetenz in beruflichem Sinne zu ermöglichen.

Weitere Informationen unter:

REGE mbH
Soheila Valamehr
Mail: s.valamehr@rege-mbh.de

Kreis Lippe: Job-Speed-Dating und Stellenbörsen

Um die Generation 50plus bei der Arbeitssuche noch besser zu unterstützen, bietet das Netzwerk Lippe seit November 2012 regelmäßig ein Job-Speed-Dating für über 50-Jährige an. Die Bewerberinnen und Bewerber aus Generation Gold haben jeweils fünf Minuten Zeit, um einen der anwesenden Arbeitgeber von ihrer Persönlichkeit und ihrem Engagement zu überzeugen.

Bei etlichen Begegnungen sprang bisher der Funke nach kurzer Zeit über und beide Seiten verabredeten sich für eine vertiefende Vorstellungsrunde. Das Fazit bisher: In neun Job-Speed-Datings haben bislang 41 Unternehmen die Chance ergriffen und rund 200 Bewerberinnen und Bewerber kennengelernt. Davon konnten bereits 49 Personen eine sozialversicherungspflichtige Arbeit aufnehmen und sechs Teilnehmende einen Minijob finden.

Der erste Eindruck zählt

„Mit diesem Angebot möchten wir Bewerberinnen eine Chance eröffnen, die durch ihre Papierform bei klassischen Bewerbungen immer wieder aus der engeren Wahl fallen, aber trotzdem viel zu bieten haben. Gerade Arbeitssuchende ab dem 50. Lebensjahr müssen stärker als andere beweisen, dass sie fit und flexibel sind und sich schnell in neue Aufgaben einarbeiten können“,



Die Uhr tickt: Nach fünf Minuten ist das Bewerbungsgespräch schon wieder vorbei

erklärt Sonja Wolter, Koordinatorin des Projektes Generation Gold in Lippe.

Positive Resonanz auf beiden Seiten

Der Ablauf ist ähnlich wie beim klassischen „Speed-Dating“: Die Teilnehmenden wechseln im Fünf-Minuten-Rhythmus ihre Gesprächspartner. Beide Seiten müssen in dieser Zeit herausfinden, ob sie zusammen passen und wen sie näher kennenlernen wollen. Die Vorteile dieser Turbo-Vorstellungsrunden liegen auf der Hand: Sie sparen Zeit und Kosten und reduzieren den Aufwand, den herkömmliche Bewerbungsverfahren mit sich bringen. Allerdings müssen sich die Personalverantwortlichen auch etwas umstellen.

„Das war auch für mich gar nicht so leicht, in fünf Minuten alle wichtigen Infos über den Bewerber zu erhalten. Aber es geht ja um einen ersten Eindruck, und der entscheidet in der Regel auch schon in herkömmlichen Vorstellungsgesprächen über eine



Arbeitgeber und Bewerber in konzentrierten Gesprächen

weitere Zusammenarbeit“, meint Peter-Günter Kalms, Betriebsleiter der Klinik Service Lippe GmbH. Für ihn steht fest: „Beim nächsten Job-Speed-Dating werde ich das Netzwerk Lippe wieder unterstützen.“

Nicht nur die Personalverantwortlichen haben Menschen kennengelernt, mit denen sie in weitere Bewerbungsrunden gehen wollen. Auch die älteren Arbeitssuchenden waren von dem neuen Format angenehm überrascht.

„Endlich habe ich wieder ein Vorstellungsgespräch.“ „Und ein konstruktives Feedback gibt es auch. Ich möchte mein Bewerbungsverhalten schließlich verbessern. Aber wenn ich nicht weiß, was ich vielleicht falsch mache, kann ich auch nichts ändern.“ Solche und ähnliche Kommentare gab es von vielen Teilnehmenden.

„Das Job-Speed-Dating hat uns so überzeugt, dass wir dieses Format als feste Arbeitgeber-Veranstaltung in unser Programm aufgenommen haben“, sagt Dr. Wolfgang Sieber, Bereichsleiter beim Netzwerk Lippe. „Neben unserer Stellenbörse, die wir schon seit 2008 jeden Monat durchführen, bietet sich beim Job-Speed-Dating eine weitere Möglichkeit, Bewerber und Arbeitgeber direkt in Kontakt zueinander zu bringen. Wir schaffen Chancen auf ein Vorstellungsgespräch, das viele Langzeitarbeitslose vielleicht nie bekommen hätten. Und der bisherige Erfolg der Vermittlungen spricht für sich.“

Weitere Informationen unter:

Netzwerk Lippe gGmbH
Sonja Wolter
Mail: s.wolter@netzwerk-lippe.de

Unternehmen mit Weitblick

Das Gütersloher Unternehmen Gustav Wolf Seil- und Drahtwerke GmbH & Co.KG blickt auf eine über 125-jährige Firmengeschichte zurück. Aus einer kleinen Seilerei hat sich heute eine international tätige Unternehmensgruppe entwickelt. Mit weltweit 800 Beschäftigten arbeiten am Hauptfirmensitz in Gütersloh 230 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Gustav Wolf führt das Unternehmen mit Weitblick. Durch eine gelungene Zusammenarbeit zwischen Jung und Alt im Unternehmen und durch gesundheitsfördernde Maßnahmen zur Aufrechterhaltung der Arbeitsfähigkeit kann systematisch einem drohenden Fachkräftemangel entgegengewirkt werden. Angesichts des fortschreitenden demografischen Wandels kann so der Wissenstransfer zwischen den Generationen gewährleistet werden.

Zusammenarbeit mit dem Jobcenter

Das Jobcenter Kreis Gütersloh arbeitet seit vielen Jahren vertrauensvoll im Bereich der Stellenbesetzung mit dem Unternehmen zusammen. Arbeitsuchende über 50 Jahre erhalten hier eine realistische Perspektive, nachhaltig in den Arbeitsmarkt integriert zu werden.

So auch der 54-jährige gelernte Fachlagerist Manfred H. (Name geändert), der seit 2009 arbeitslos war und davor überwiegend bei Personaldienstleistern gearbeitet hat. Die Hoffnung, jemals einen anderen Arbeitsplatz als über eine Zeitarbeitsfirma zu erhalten, hatte er fast aufgegeben. Anfang des Jahres 2013 wurde er als Teilnehmer in das Bundesprojekt „Perspektive50plus“/SOLITÄR in Gütersloh aufgenommen.

SOLITÄR

Das Projekt SOLITÄR im Kreis Gütersloh zeichnet sich besonders durch eine hohe, individuelle und am Bedarf der Bewerberinnen und Bewerber orientierte Vermittlung aus. In enger Kooperation führt das Jobcenter Kreis Gütersloh mit den regionalen Bildungsträgern DAA, ash und dem ESTA Bildungswerk gezielte Unterstützungsangebote für über 50-Jährige durch, um die Beschäftigungsfähigkeiten und -chancen älterer Langzeitarbeitsloser zu verbessern. Gleichzeitig werden die Arbeitgeber bei ihrer Personalsuche für das Arbeitspotenzial und die Erfahrungen der Generation 50plus sensibilisiert.

Videounterstützendes Bewerbungstraining, Computertaining, Sprachkurse und intensive Coaching-Gespräche gehören ebenso wie die Angebote zur aktiven Gesundheitsförderung und das Treffen am „Stammtisch“ zur Aktivierung und Stärkung vorhandener, individueller Fähigkeiten. Alle Maßnahmen haben das Ziel, die Kompetenzen sowie das Wissen der über 50-Jährigen zu stärken und die Lebens- und Arbeitserfahrungen für den Arbeitsmarkt wieder nutzbar zu machen.

Durch ein im Projektzeitraum integriertes und begleitetes, betriebliches Praktikum erhalten ältere Langzeitarbeitslose wieder einen Zugang zum aktuellen Arbeitsmarkt. Die Projektergebnisse belegen: In ca. 30 Pro-

Kreis Gütersloh: Erfolgsmodell – Kooperation Jobcenter und lokaler Global Player

Der Kreis Gütersloh ist einer der führenden Industriestandorte in Nordrhein-Westfalen. Geprägt von überwiegend kleinen und mittelständischen Unternehmen, zählen die Metall- und Elektroindustrie sowie die Ernährungsindustrie zu den wichtigsten Wirtschaftszweigen.



Junge und ältere Mitarbeiter der Firma Gustav Wolff GmbH & Co. KG an ihrem Arbeitsplatz

zent der Fälle mündet dieser Weg noch während der Projektlaufzeit in ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis.

So arbeitet auch Manfred H. nicht mehr bei einer Zeitarbeitsfirma. Unabhängig von sozialen Leistungen ist er heute bei der Firma Gustav Wolf GmbH & Co.KG als Staplerfahrer und Versandmitarbeiter im Bereich Logistik beschäftigt.

Weitere Informationen unter:

Jobcenter Kreis Gütersloh
Hilde Knüwe
Mail: hilde.knuewe@ggt-net.de

Voneinander lernen, miteinander wirken – Jobkooperation in Bielefeld

Das Beste aus zwei Welten zu verbinden – das war der Anfang der Idee einer Kooperation zwischen dem Jobcenter und der Agentur für Arbeit in Bielefeld. Ziel war und ist es, bewerberorientiert Arbeitsstellen zu akquirieren. Ein Ansatz, der die Erfahrungen der Arbeitsagentur mit denen des Jobcenters verbindet.

Mit Beginn 2014 haben das Jobcenter Arbeitplus Bielefeld und die Arbeitsagentur in Bielefeld erstmals ein gemeinsames Projekt zur bewerberorientierten Vermittlung von Arbeitslosen aus beiden Rechtskreisen initiiert und angefangen. Jeweils eine Vermittlerin oder ein Vermittler aus dem Arbeitgeberservice der Agentur und aus dem Projekt für Generation Gold des Jobcenters arbeiten seit Anfang Februar zusammen und begleiten Kundinnen und Kunden aus beiden Rechtskreisen mit dem Ziel, für sie die passende Stelle zu finden.

Passgenaue Vermittlung

Die Idee dahinter ist einfach und zielgerichtet: Nicht mehr nur zu reagieren auf einen immer unüberschaubaren Arbeitsmarkt, sondern aktiv einzugreifen und für Kundinnen und Kunden nach ihren Bedarfen und Möglichkeiten einen passenden Arbeitgeber zu suchen. Damit reagieren beide Organisationen vor allem auf die

immer komplexer werdenden Anforderungen, denen sich die Arbeitsuchenden gegenüber sehen. Denn durch die Gespräche mit Arbeitgebern werden nicht nur Kundinnen und Kunden attraktiver als sie allein durch Bewerbungsmappen erscheinen können, sondern es werden auch Hürden, die einer Arbeitsaufnahme in einem ungeleiteten Bewerbungsverfahren im Wege stehen, zu beiderseitiger Zufriedenheit beseitigt. Auf der anderen Seite können Erwartungen der Arbeitsuchenden sinnvoll kanalisiert und angepasst werden.

Assistiertes Vorgehen

Das Zauberwort heißt assistierte Vermittlung. Arbeitslose bei ihren Vorstellungsgesprächen zu unterstützen, hat für sie mehrere Vorteile. So werden den Kundinnen und Kunden die Nervosität und die Scheu vor der großen Hürde genommen, sie fängt sie im Falle des Nicht-Erfolges aber auch sofort auf. Zusammen mit den persönlichen Ansprechpartnern kann der Gesprächsverlauf vorbereitet und später noch einmal analysiert und Alternativen besprochen werden. Letztendlich führt eine Begleitung zu Vorstellungsgesprächen dazu, dass die Ernsthaftigkeit der Bewerbung ebenso steigt wie das Interesse des Arbeitgebers an der Stellenbesetzung.

Gemeinsam mit den Kundinnen und Kunden

Um die Idee der passgenauen Vermittlung in die Praxis umsetzen zu können, werden die Kundinnen und Kunden von den Vermittlerinnen und Vermittlern des Projekts in kurzen Abständen zu Beratungsgesprächen eingeladen.

So wie bei Herrn K. über 50 Jahre jung, hat er zum letzten Mal Anfang 2010 sozialversicherungspflichtig im Einzelhandel gearbeitet und wurde Mitte Januar 2014 in das Projekt Jobkooperation aufgenommen. Die Einladungen zu den Beratungsgesprächen erfolgten in kurzen Abständen, um die Stärken und Hemmnisse des Kunden zu erkennen. Anschließend wurden gemeinsam berufliche Ziele und Möglichkeiten erarbeitet, um passende Beschäftigungsmöglichkeiten bei Arbeitgebern auszumachen.

Mit dem Wissen über die Stärken, Hemmnisse und Einsatzmöglichkeiten ist es den Vermittlerinnen und Vermittlern möglich, für und mit den Kundinnen und Kunden zusammen an potenzielle Arbeitgeber heranzutreten. Dies führt dazu, wie bei Herrn K. vorab geschehen, über adäquate Einsatzmöglichkeiten zu beratschlagen. So können Hürden, welche bisher einer Arbeitsaufnahme entgegengewirkt haben, frühzeitig erkannt und abgebaut werden.

Schnelle kunden- und arbeitgeberorientierte Vermittlung

Im Fall des Herrn K. wurden sieben Arbeitgeber angesprochen, darunter die Tankstelle Reuter in Bielefeld-Jöllenbeck. Frau Reuter bedankt sich für die schnelle und unbürokratische Unterstützung. *„Ich fand es toll, dass die Beratung so kurzfristig bei mir im Geschäft stattfinden konnte. Es war viel persönlicher als über das Telefon. Nach einem Gespräch über meine Anforderungen konnten sie mir den richtigen Mitarbeiter vorstellen.“*

Besteht seitens des potenziellen Arbeitgebers Interesse an einer Kontaktaufnahme mit dem Arbeitsuchenden wird zeitnah ein Vorstellungsgespräch vereinbart, zu dem nach Wunsch und Absprache die Vermittler den Kunden begleiten.



Die schnelle und unbürokratische Unterstützung der Jobkooperation lobte Frau Reuter (2. v. li.) besonders. Ausdrücklich gefiel ihr die Beratung vor Ort. *„So konnten sie meine Anforderungen und konnten mir den richtigen Mitarbeiter vorstellen.“*

Unmittelbar im Anschluss beraten die Vermittler vor Ort beim Arbeitgeber, sofern erforderlich, über eine betriebliche Erprobung sowie über weitere Fördermöglichkeiten zum Abbau der Barrieren. Ziel ist, eine langfristige Integration in den ersten Arbeitsmarkt zu ermöglichen. Die ersten Erfolge ließen nicht lange auf sich warten: Bis Ende März fanden sich acht Arbeitssuchende und Arbeitgeber.

Kundenorientierte Vermittlung, die in beide Richtungen – Arbeitnehmer und Arbeitgeber – zielt, ist in Zeiten eines immer anspruchsvolleren Arbeitsmarktes mit immer anspruchsvolleren Aufgaben und Herausforderungen für den Einzelnen eine effizienter Weg, eine passende Stelle zu finden, respektive zu besetzen. Und für die Arbeitsagentur und das Jobcenter heißt es darüber hinaus, die Stärken aus beiden Systemen zu bündeln und Synergien zu erzeugen.

Weitere Informationen unter:

Jobcenter Arbeitplus Bielefeld
Andreas Stopfel
Mail: andreas.stopfel@jobcenter-ge.de

Agentur für Arbeit Bielefeld
Antja Noack
Mail: antje.noack@arbeitsagentur.de

Gold“ in der Ausgabe vertreten, andererseits konnte nach fast zehnjähriger Laufzeit eine eindrucksvolle Zwischenbilanz gezogen werden: Über 8.000 Integrationen sprechen für sich.

Bilanz eines erfolgreichen Projekts

Damit stellt sich die Frage, welche Lehren für die Zeit nach Auslaufen der Modellförderung Ende 2015 gezogen werden können:

1. Die Kommunikation und partnerschaftliche Zusammenarbeit zwischen den Jobcentern sowie zwischen den Jobcentern und anderen arbeitsmarktpolitischen Akteuren war und ist hervorragend. Dies gilt für die Region und auch in Hinblick auf den bundesweiten Austausch.
2. Die innovative und erfolgsorientierte Mittelsteuerung bei gleichzeitiger inhaltlicher Gestaltungsfreiheit ist ein Ansatz, der sich bewährt hat und der auch bei anderen Zielgruppen erfolgreich angewendet werden könnte.
3. Erfolg hat seinen Preis, erfordert Ressourcen. Auch dies wird in der vorliegenden Ausgabe anhand der verschiedenen Intensivberatungs- und Coachingbeispiele eindrucksvoll dokumentiert.

Weiterführung erfolgreicher Ansätze und aufgebauter Strukturen sinnvoll

Das Programm ist nach Feststellung des Instituts für Arbeit und Qualifizierung erfolgreicher als die Regelförderung. Hieran sollte nach Auslaufen des Programms „Perspektive 50Plus“ angeknüpft werden. Um den nahtlosen programmatischen Anschluss für ältere Langzeitarbeitslose und für eine andere benachteiligte Zielgruppe des Arbeitsmarktes sicherzustellen, müssen rechtzeitig die entsprechenden Rahmenbedingungen geschaffen werden.

Die aktuell bei den Jobcentern und den anderen Arbeitsmarktakteuren vorhandenen Strukturen und Kompetenzen aus der Projektstruktur des Programms „Perspektive 50plus“ könnten so wirksam und wirtschaftlich für die Bekämpfung der Langzeitarbeitslosigkeit genutzt werden.

Kommentar

P.S.: Postskriptum



Detlev Beinke
Stellv. Geschäftsführer Jobcenter Herford
Leiter Steuerungskreis Generation Gold

Ein Postskriptum am Ende eines Forum OWL hat es noch nie gegeben. Hier bietet es sich mit Blick auf die Zukunft an. Einerseits sind alle OWL-Standorte des Beschäftigungspaktes „Generation

Terminkalender

23. Juni 2014

Themenkreis Integration

Detmold

03. September 2014

Gründerworkshop für Integrationsunternehmen im Rahmen des Landesprogramms „Integration unternehmen“

Bielefeld

02. Oktober 2014

Expertendialog Fachkräftesicherung

Minden

Die nächste Ausgabe von **Forum OWL** erscheint im Dezember 2014 zum Thema Arbeitgeberservice