

Forum OWL

arbeitsmarktpolitisches **Magazin** für OstWestfalenLippe

AUSGABE 12

August 2009

THEMA

Potenziale einer Generation – Ältere am Arbeitsmarkt



**„Erfahrung
ist eine wertvolle
Ressource.“**



Interview

- 3** Job-Perspektiven für die Generation 50plus – Ziele und Ergebnisse des Bundesprogramms „Perspektive 50plus“

Arbeitsmarkt OWL

- 5** Zahlen – Daten – Fakten: Die demografische Entwicklung ist auf dem Arbeitsmarkt angekommen

Beschäftigungspakt GENERATION GOLD

- 6** GENERATION GOLD in OWL: Eine Marke setzt sich durch
7 GENERATION GOLD in OWL: Ein Resümee der ersten Phase
9 Der Blick nach Europa

Alle auf einen Blick

- 10** AnsprechpartnerInnen für Beschäftigungspakt GENERATION GOLD in OstWestfalenLippe

GENERATION GOLD – Best practice in OWL

- 12** Bielefeld: Ungewöhnliche Wege gehen
12 Kreis Minden-Lübbecke: Arbeitgeber freuen sich auf neue Dienstleistungen für „50plus“
12 Kreis Lippe: Stellenbörse bietet Treffpunkt für motivierte BewerberInnen
13 Kreis Gütersloh: Kompetenzen stärken
13 Kreis Höxter: Erfahrung zahlt sich aus
14 Kreis Paderborn: Stichwort „Gesunde Arbeit“
14 Kreis Herford: Sprechen Sie Deutsch?

Angebote für Unternehmen

- 15** Fördermöglichkeiten der ARGEN im Rahmen von SGB-II und SGB-III
15 Demografieberatung für Unternehmen
15 Handlungsbedarfe erkennen leicht gemacht: Der Demografiekompass für Unternehmen
16 Unternehmen mit Weitblick – Eine Auszeichnung der Perspektive 50plus
17 Aktiv50.net – Neues Internetportal für die Generation Gold
17 LEXIKON

OWL aktuell

- 17** XENOS – Arbeitsmarktrechtliche Unterstützung für Bleibeberechtigte und Flüchtlinge
18 Perestrojka – Ein Modellprojekt
18 REGE mbH erhält Zuschlag für Sprachförderprogramm des BAMF
19 „Heiliges Land“ in OstWestfalenLippe: Perthes-Projekt im Bibeldorf
19 10 Jahre Initiative für Beschäftigung OWL e. V.
20 Modellprojekt zur Integration von Fachkräften mit Migrationshintergrund erfolgreich beendet
20 Literatur zum Thema
20 Terminkalender

Herausgeber

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

Redaktion

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

V.I.S.d.P.

Hermann-Josef Bentler/Anne Meuer-Willuweit
Mail: hermann-josef.bentler@arge-sgb2.de
a.meuer-willuweit@generation-gold.biz

Bildquelle

Cover: Jürgen Volkmann

Das Magazin kann in der Druckfassung in Einzelausgaben bei den Trägern kostenlos bezogen werden. Download der PDF unter <http://www.ifb-owl.de/92.0.html>



„Perspektive 50plus“: Ziele und Ergebnisse des Bundesprogramms

Martin Weiland, Referatsleiter im Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS), im Gespräch mit Anne Meuer-Willuweit, Paktkoordinatorin GENERATION GOLD in OstWestfalenLippe.

Herr Weiland, vor fast vier Jahren – im Sommer 2005 – initiierte das damalige Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit einen Ideenwettbewerb für eine Beschäftigungsinitiative für ältere Langzeitarbeitslose.

Welche Überlegungen gaben damals den Ausschlag für diese Initiative?

Weiland: „Es waren mindestens vier Ausgangsüberlegungen. Erstens: Ältere Langzeitarbeitslose waren überproportional in der Gesamtzahl aller Arbeitslosen vertreten. Ihre Verweildauer in Arbeitslosigkeit unterschied sich und unterscheidet sich auch heute noch deutlich von der Dauer der individuellen Arbeitslosigkeit jüngerer Altersgruppen.“

Zweitens: Deutschland stand in der Pflicht, im europäischen Kontext die Beschäftigungsquote Älterer deutlich zu verbessern.

Drittens: Es ist ein beständiger Anspruch der Politik, jedem Arbeitslosen Hilfen und Angebote zu unterbreiten, wieder eine Arbeit zu finden und Integrationen in den allgemeinen Arbeitsmarkt nachhaltig zu ermöglichen.

Viertens: Das SGB II-System – also die Arbeitsgemeinschaften für Grundsicherung (Jobcenter) oder die zugelassenen kommunalen Träger – befanden sich noch in der Aufbau- und Festigungsphase. Eine intensive Betreuung bestimmter Zielgruppen im SGB II-Bereich war zu diesem Zeitpunkt nur eingeschränkt möglich.

Wir haben auch durch die Auswertung von Ergebnissen der Arbeitsmarktforschung erkannt, dass es sehr sinnvoll ist, einzelnen Personen auch individuelle Angebote und Begleitung zu ermöglichen, die über eine tradierte und instrumentengestützte Förderung hinausgehen.

Auch war es Ziel, die Verantwortung für diese Flexibilität und die neuen Möglichkeiten der Förderung in die regionale Verantwortung zu geben. Ein zentrales Programm mit eng definierten Fördertatbeständen, so unsere Sicht, war hier nicht zielführend.“

Das Bundesprogramm war ursprünglich bis 2007 als eine Art Modellversuch vorgesehen. Die jetzige zweite Programmphase ermöglicht Förderungen älterer Lang-

zeitarbeitsloser aus dem SGB II-Bereich bis Ende 2010. Welche Erfolge in der ersten Programmphase begründeten die Entscheidung für eine Zweite?

Weiland: „Einerseits sprechen die Zahlen für sich. Fast 65.000 Ältere wurden in der ersten Programmphase in unterschiedliche Angebote der Aktivierung einbezogen und rund 22.600 Integrationen in den allgemeinen Arbeitsmarkt wurden realisiert. Ein Ergebnis, das wir am Anfang dieses Bundesprogramms so nicht haben voraussehen können.“

Hierfür steht das Engagement von 62 Beschäftigungspakten deutschlandweit mit 93 in der ersten Programmphase einbezogenen Grundsicherungsstellen. Die regionale Verantwortung für das Konzept und für dessen Umsetzung sowie die Einbindung externer Kompetenzen von Bildungsträgern bzw. Arbeitsmarktdienstleistern, ein Zusammenwirken unterschiedlicher regionaler Akteure wie Kammern, Innungen, Unternehmensverbänden usw. war und ist eine Grundvoraussetzung, um sowohl Beschäftigungsmöglichkeiten in der regionalen Wirtschaft zu finden, als auch die Älteren mit ihren beruflichen Erfahrungen, ihrem Engagement und ihren Leistungspotenzialen für Unternehmen wieder oder vielfältiger interessant zu machen.

Gleichzeitig gab es über die Beschäftigungspakte gegenüber den Arbeitslosen eine viel intensivere, individualisierte und zeitlich längerfristige Betreuung, Begleitung, bedarfsorientiertes Coaching oder eine gezielte Anpassungsqualifizierung nach Arbeitsaufnahme, als es den engagierten Fallmanagern im SGB II-Bereich im Regelgeschäft möglich gewesen ist.

Natürlich ist das noch längst keine Garantie für eine neue Arbeitsstelle, aber die Chance und die beständige Unterstützung während des Integrationsprozesses, das macht einen wesentlichen Teil des Erfolges aus.“

Welche Vorteilsübersetzung bietet das Bundesprogramm den Unternehmen?

Weiland: „Das ist wahrscheinlich eine der wichtigsten Fragen, durch deren Beantwortung der Erfolg möglich wurde. Wir können uns mit Programmen, Aktivierungen, Qualifizierungen und regionaler Netzwerkarbeit noch so viel Mühe geben, alle Anstrengungen bündeln – ohne Arbeitgeber, ohne die Aufgeschlossenheit der Unternehmen, auch ältere Arbeitslose als

potenzielle Leistungsträger zu sehen, würden viele Aktivierungsleistungen und Integrationsbemühungen verpuffen.“

Unternehmen sind die wichtigsten Partner, denen unsere Aufmerksamkeit gehört. Unternehmensansprache, Beratung und Unterstützung bei der möglichst genauen Beschreibung von Arbeitsplatzanforderungen bzw. qualifikatorischen Voraussetzungen der Bewerber, Unterstützungsleistungen bei der Bewerberauswahl, betriebliche Praktika zum gegenseitigen Kennenlernen vor Arbeitsaufnahme, Coachingangebote in der Einarbeitungsphase aber auch ein schlankes Verfahren bei der Gewährung von Eingliederungszuschüssen, zum Beispiel durch Einmalzahlungen wie Integrationsprämien, sind hier nur ein Ausschnitt aus einer ganzen Palette von Angeboten für Unternehmen.

Wir haben hierfür schon seit längerem den Begriff des „Unternehmensverstehers“ gefunden. Natürlich ist das kein offizieller Begriff für Funktionen, er



Martin Weiland, Referatsleiter Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS)



Anne Meuer-Willuweit, Paktkoordinatorin GENERATION GOLD OstWestfalenLippe

symbolisiert aber einen Anspruch, einen Stil der Zusammenarbeit zwischen Beschäftigungspakt und Unternehmen.

Hierfür die personellen Ressourcen vorzuhalten, diese letztlich auch finanziell zu ermöglichen, war und ist mit dem Bundesprogramm möglich. Ein beiderseits – also für Arbeitslose einerseits und für Unternehmen andererseits – breiteres Angebot mit einer zugleich hohen Flexibilität im Reagieren, Anpassen und Verändern zu ermöglichen, das unterscheidet das Bundesprogramm natürlich auffällig von den Möglichkeiten der Arbeitsgemeinschaften für Grund-sicherung bzw. den zugelassenen kommunalen Trägern im Regelgeschäft.

Um aber jedes Missverständnis auszuschließen: Es geht hier nicht um ein Gegeneinander, da die Träger der Grundsicherung ja im Bundesprogramm Antragsteller und Zuwendungsempfänger, also Prozessgestalter sind. Es geht nur kooperativ und unter Nutzung aller spezifischen Potenziale.

Die Verbindung zwischen Professionalität beider Seiten, die sich oft ergänzen, und die Flexibilität der operativen Umsetzung sowie der Nutzung der Unterstützungspotenziale der regionalen Netzwerke sind aus einer systemischen und eventuell sogar ordnungspolitischen Betrachtung heraus neue Ansätze für die Organisation von Prozessen in der aktiven Arbeitsmarktpolitik und der Entwicklung von Qualitätsstandards für eine moderne und somit zeitgemäße Umsetzungsorganisation. Ein spannendes Thema auch für künftige Diskussionen.“

Die Zahlen sind zunächst überzeugend – jedoch: Wie nachhaltig sind die bisherigen Integrationen?

Weiland: „Ich kann verstehen, dass Sie hier konkrete Zahlen erwarten. Diese kann ich Ihnen derzeit noch nicht geben. Das ist auch eine der Aufgaben, die die Programm begleitende Evaluation beantworten muss. Auch gelten hier längere Betrachtungszeiträume, als wir sie gegenwärtig statistisch abbilden können. Aber ich drücke mich nicht vor der Beantwortung.“

Zwei Fakten: Etwa die Hälfte der Integrationen bisher mündeten in unbefristete Beschäftigungsverhältnisse, ebenso erfolgte rund die Hälfte aller Integrationen ohne Gewährung von Eingliederungszuschüssen. Das heißt übersetzt, die Leistungsfähigkeit, die Motivation und das Engagement vieler älterer Langzeitarbeitsloser ist für Unternehmen Grund genug, hier Beschäftigungsverhältnisse über einen längeren Zeitraum anzulegen bzw. eine Einstellung genau aus den genannten Gründen auch ohne eine bestimmte Bezuschussung zu den Lohnkosten vorzunehmen.

Darüber hinaus sind heute unterbrochene Erwerbsbiografien, also auch ein wiederholter Wechsel von Beschäftigungsverhältnissen kein Phänomen, das wir nur oder vorwiegend bei Älteren antreffen. Und auch einen zweite Chance oder eine dritte ist immer eine Herausforderung für alle Beschäftigungspakte.“

Seit Anfang 2008 gibt es die zweite Programmphase im Bundesprogramm. Welche Neuerungen oder Veränderungen gibt es?

Weiland: „Der Erfolg und die Erfahrungen vor Ort in den Regionen ermutigen uns, das Bundesprogramm regional auszudehnen. So beteiligen sich aktuell nicht mehr nur 93 Grundsicherungsstellen, sondern 237 Regionen am Bundesprogramm. Und jede Region hat die Möglichkeit sich zu beteiligen, wenn sie möchte. Die Höhe der Sondermittel des Bundes wird im Unterschied zur ersten Programmphase nun an den regionalen Aktivierungs- und Integrationszielen festgemacht. Die Ziele definiert jede teilnehmende Region für sich, es gibt keine zentrale Vorgabe.“

Man könnte sagen, dies ist ein Einstieg in ein Vorhaben orientierte Mittelzu-teilung, bei der jene Grundsicherungsstellen, die sich mehr vornehmen, auch mit mehr Mitteln ausgestattet werden. Dies wäre eine Alternative zu einer Mittelverteilung, die ausschließlich das Ausmaß der Arbeitslosigkeit bzw. Bedürftigkeit berücksichtigt wie wir sie bislang umsetzen. Und – jede Grund-

sicherungsstelle muss sich im Rahmen des Bundesprogramms auch mit zusätzlichen Mitteln des Eingliederungstitels beteiligen.

Der Minister für Arbeit und Soziales, Olaf Scholz, hat jüngst auch in einer Pressemitteilung zum Auftakt des Kampagnenjahres 2009 für das Bundesprogramm erklärt, dass bis 2010 alle Regionen, die es wollen, sich am Bundesprogramm beteiligen können.

Das unterstreicht, dass unser Ansatz im Bundesprogramm, die regionale Verantwortung zu stärken und ein flexibel einsetzbares Budget auf der Basis von Integrationszielen zur Verfügung zu stellen, ein Schritt in die richtige Richtung ist. Bis Ende 2010 wollen die Beschäftigungspakte 50.000 Integrationen erreichen. Fast 20.000 konnten allein 2008 erreicht werden. Ein Grund für Optimismus.“

Sie erwähnen den Begriff „Kampagnenjahr“. Können Sie dieses erläutern?

Weiland: „Im Kampagnenjahr 2009 wollen wir gezielt das Programm noch besser in der Öffentlichkeit, bei den Unternehmen, aber auch bei unserer Zielgruppe bekannt machen. Das heißt, es geht um Ergebnisdarstellung, aber auch um das Öffentlichmachen der regionalen Angebote und Leistungen.“

Drei Themen sind es, denen wir uns bewusster stellen wollen. Zum einen geht es um Gesundheitsförderung oder einfacher gesagt um Stabilisierung und Verbesserung der individuellen Leistungsfähigkeit. Die Beschäftigungspakte, die hier entsprechende Angebote unterbreiten, machen die Erfahrung, dass diese Angebote angenommen werden.

Es geht letztlich auch um ein Stück Lebensfreude, um Aktivität, die trotz oder gerade aufgrund von Arbeitslosigkeit gefördert werden soll. Das stärkt das Selbstvertrauen, die Anforderungen einer neuen beruflichen Herausforderung anzunehmen.

Auch werden wir uns mit dem Thema Mobilität befassen. Einerseits geht es um die Verbesserung der individuellen Mobilität, denn nicht immer werden Arbeitsangebote quasi vor der Haustür möglich sein. Andererseits ist aber Mobilität auch ein Thema vor allem im ländlichen Raum bei einem eingeschränkten öffentlichen Personennahverkehr.

Und nicht zuletzt geht es um die Förderung der Kompetenzen Älterer, das heißt, das sichtbar und bewusst machen der Erfahrungen, Qualitäten und Kompetenzen der älteren Langzeitarbeitslosen.

Sie sehen, das Bundesprogramm ist zu einer komplexen Herausforderung geworden, die Lösungen erfordert, die zielführend nur in der jeweiligen Region durch gemeinsames Handeln vieler erreicht werden können.“

Herr Weiland, ich danke Ihnen für das Gespräch.

Zahlen – Daten – Fakten: Die demografische Entwicklung ist auf dem Arbeitsmarkt angekommen



Eva Leschinski,
Regionalagentur
OstWestfalenLippe

Altere ArbeitnehmerInnen haben viel zu bieten. Sie verfügen über ein hohes Maß an Erfahrungswissen, sind ihren jüngeren KollegInnen in vielerlei Hinsicht überlegen. Aufgrund ihrer langjährigen Berufserfahrung haben sie fachliche und soziale Kompetenzen erworben. Dennoch ist ihre Situation auf dem Arbeitsmarkt nicht immer einfach. Etwa 25 Prozent der Arbeitslosen sind 50 Jahre und älter. Die Gründe hierfür sind vielfältig. Bestehende Vorurteile hinsichtlich der Leistungsfähigkeit älterer ArbeitnehmerInnen erschweren den Weg in die Beschäftigung.

Demografische Entwicklung in OWL

Die sich schon jetzt abzeichnende demografische Entwicklung in OstWestfalenLippe wird in vielen Bereichen zum Umdenken zwingen. Bis zum Jahr 2025 geht die Einwohnerzahl in der Region um etwa zwei Prozent zurück. Zeitgleich kommt es zu einer Verschiebung in der Altersstruktur. Während die Zahl der Kinder und Jugendlichen stark abnimmt, wird die Altersgruppe der älteren Bevölkerung zunehmen.

Das bedeutet, dass immer mehr älteren Menschen immer weniger junge Menschen gegenüber stehen. OstWestfalenLippe zählt zu den Regionen mit einem hohen Anteil an Familien mit Migrationshintergrund. Sie können durch eine vergleichsweise hohe Zahl an Geburten diese Entwicklung zwar etwas abmildern, jedoch nicht stoppen.

Die demografische Entwicklung innerhalb OstWestfalens wird sehr heterogen verlaufen. Es gibt sowohl Kreise, die mit einem deutlichen Bevölkerungsrückgang rechnen müssen, als auch Kreise mit Bevölkerungszuwächsen.

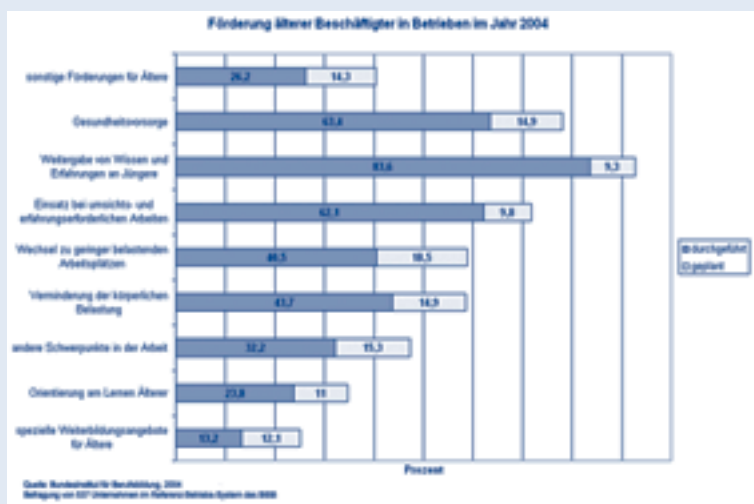
Mit einem Bevölkerungsrückgang von etwa sechs Prozent zählen die Kreise Höxter und Lippe zu den am stärksten betroffenen in OstWestfalenLippe. Noch drastischer zeichnet sich die Entwicklung der Altersgruppe der jungen Erwerbstätigen (25- bis 44-Jährige) ab. Während in der Stadt Bielefeld der Rückgang weniger als fünf Pro-

zent beträgt, sind die Rückgänge im Kreis Höxter mit 23 Prozent innerhalb OWL am deutlichsten ausgeprägt.

Neue Herausforderungen für Unternehmen

Eine alternde und gleichzeitig schrumpfende Bevölkerung stellt die Wirtschaft und arbeitspolitischen Akteure vor neue Herausforderungen. Der bereits jetzt spürbare Fachkräftemangel wird sich in Zukunft deutlich verschärfen. Die Gewinnung geeigneten Ausbildungsnachwuchses entwickelt sich für die Unternehmen zu einer noch größeren Herausforderung, als es zurzeit der Fall ist. Die Zahl der Erwerbspersonen wird bei gleichzeitiger Alterung von etwa 42 Millionen im Jahr 2005 auf etwa 30 Millionen im Jahr 2050 sinken.

Damit gewinnt der Stellenwert älterer Erwerbstätiger für die Unternehmen deutlich an Bedeutung. Mit gezielten personalpolitischen Maßnahmen und Entscheidungen können Unternehmen dem Fachkräftemangel entgegenwirken. Viele Betriebe haben bereits damit begonnen die Potenziale älterer Beschäftigter gezielt zu nutzen und weiter zu entwickeln. Einer Studie des Bundesinstituts für Berufsbildung im Jahr 2004 zufolge, steht die Weitergabe von Wissen und Erfahrungen an Jüngere an erster Stelle.



Etwa 84 Prozent der befragten Betriebe gaben an, das Instrument zur Sicherung des betrieblichen und beruflichen Know-how aktiv in ihrem Unternehmen umzusetzen. Maßnahmen zur Gesundheitsvorsorge wurden von 63 Prozent der Unternehmen durchgeführt.

Mit 13 Prozent lagen durchgeführte spezielle Weiterbildungsangebote für Ältere an letzter Stelle des Maßnahmenkatalogs. Dies bestätigt auch die Nutzung des Bildungsschecks NRW. In OstWestfalenLippe entfielen im ersten Quartal 2009 lediglich neun Prozent der ausgegebenen Bildungsschecks auf die Altersgruppe der über 50-Jährigen. Auf Beschäftigte in der Altersklasse der 25 bis 49-Jährigen entfallen im Vergleich 76 Prozent der ausgegebenen Bildungsschecks und weitere 15 Prozent auf ArbeitnehmerInnen unter 25 Jahre.

Eine dauerhafte Chance auf die Teilhabe am Berufsleben erfordert dagegen eine ständige Anpassung an sich zum Teil schnell ändernde Arbeitsanforderungen. Besonders gering qualifizierte ältere Beschäftigte müssen rechtzeitig in Weiterbildungsmaßnahmen einbezogen werden. Strategische Personalentwicklung sollte zunehmend auch die älteren Beschäftigten in den Fokus nehmen. So können die Unternehmen wertvolle Potenziale erhalten und weiter entwickeln.

Der Arbeitsmarkt für Ältere ist in Bewegung

Personalverantwortliche aus Unternehmen in OWL engagieren sich bereits auf unterschiedliche Weise, um älteren ArbeitnehmerInnen bessere Beschäftigungschancen zu ermöglichen. Eine Umfrage der Industrie- und Handelskam-

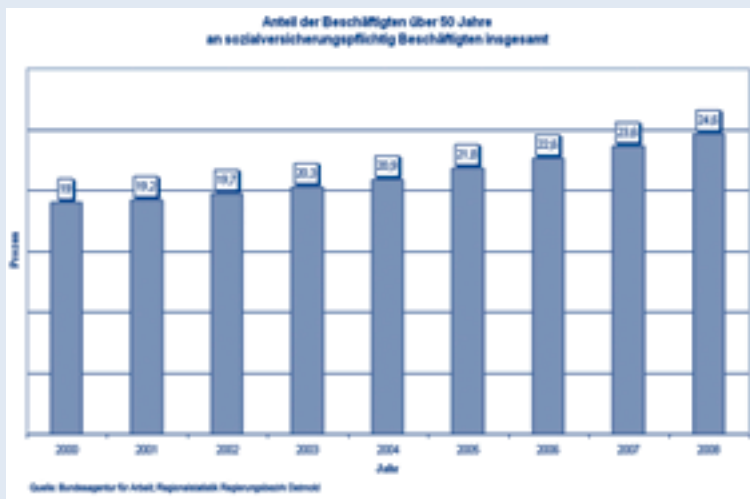
mer Ostwestfalen zu Bielefeld im Sommer 2008 zeigt, dass die Bereitschaft der Betriebe Ältere einzustellen in den letzten Jahren tendenziell gestiegen ist.

Als eines der wichtigsten Einstellungskriterien wurde Qualitätsbewusstsein genannt, das zugleich eher älteren ArbeitnehmerInnen zugesprochen wurde. Weitere genannte Stärken waren Erfahrungswissen, Selbständigkeit, Arbeitsdisziplin und Loyalität. Mitarbeitergespräche sind das am häufigsten eingesetzte Instrument, um die Arbeitsleistung älterer Beschäftigter zu optimieren.

Aber auch flexible Arbeitszeitmodelle, Bildungsangebote, organisierter Wissenstransfer, Gesundheitsberatung und einige weitere Instrumente sollen in den Betrieben dazu beitragen, die Beschäftigungsfähigkeit Älterer dauerhaft zu sichern.

Auch auf arbeitspolitischer Ebene werden zahlreiche Anstrengungen unternommen, um die Beschäftigungssituation älterer Arbeitsloser nachhaltig zu verbessern und auf individueller als auch arbeitsmarkt- und gesellschaftspolitischer Ebene Lösungsansätze zu implementieren.

Im regionalen Beschäftigungspakt GENERATION GOLD haben sich Träger der Grundsicherung aus der Region OstWestfalenLippe zusammengeschlossen. Ziel ist es neue Konzepte zu entwickeln, um Ältere in den Arbeitsmarkt zu integrieren und ihnen so Perspektiven zu schaffen. Auch auf Bundesebene werden Strategien entwickelt die Beschäftigung Älterer zu unterstützen. Über das Beschäftigungsprogramm „Perspektive 50plus“ werden Anreize für die Einstellung Älterer geschaffen.



Die Beschäftigung Älterer hat in den vergangenen Jahren etwas zugenommen. Im Zeitreihenvergleich ist die Teilhabe an sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung von 19 Prozent im Jahr 2000 auf etwa 25 Prozent im Jahr 2008 gestiegen.

Es bestehen zum Teil deutliche Unterschiede in der Beschäftigung Älterer nach Wirtschaftszweigen. So sind etwa ein Drittel der insgesamt sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Öffentlicher Verwaltung und Sozialversicherung 50 Jahre und älter. Überdurchschnittlich hohe Beschäftigung älterer ArbeitnehmerInnen findet sich in Wirtschaftszweigen wie Erziehung und Unterricht, Energie- und Wasserversorgung und im Holz-, Papier- und Verlags-gewerbe. Land- und Forstwirtschaft sowie der Wirtschaftszweig Bergbau u. Steinen und Erden beschäftigen mit ca. 15 Prozent deutlich unterdurchschnittlich ältere ArbeitnehmerInnen über 50 Jahren.

Der Anteil älterer Beschäftigter am Erwerbsleben ist in den vergangenen Jahren leicht gestiegen. Und in Zukunft werden Unternehmen nicht auf gut qualifizierte ältere ArbeitnehmerInnen verzichten können. Berufliche Weiterbildung, eigene Motivation und betriebliches Gesundheitsmanagement sind wichtige Faktoren, die Betriebe und Beschäftigte dabei unterstützen, von der Kompetenz der „Generation Gold“ im Unternehmen zu profitieren.

Beschäftigungspakt GENERATION GOLD: Erfolgsmodell auf lokaler, regionaler und internationaler Ebene

GENERATION GOLD in OWL – Eine Marke setzt sich durch



Thomas Jeckel,
Erster Vorsitzender
Steuerkreis
GENERATION GOLD



Hermann-Josef Bentler,
stellv. Vorsitzender
Steuerkreis
GENERATION GOLD

Gold wert“ sind die Beschäftigungspotenziale der Älteren für den Arbeitsmarkt in OWL, so die Erfahrungen des Beschäftigungspaktes GENERATION GOLD aus der ersten Förderphase, die im Oktober 2005 mit dem Gewinn eines Ideenwettbewerbs begann und mit rund 800 neuen Arbeitsstellen für Ältere in Unternehmen erfolgreich endete.

Der derzeitige Verbund aus den sechs ARGen in den Kreisen Gütersloh, Herford, Höxter, Lippe, Paderborn, in der Stadt Bielefeld und der Optionskommune Minden-Lübbecke umfasst den gesamten Regierungsbezirk OstWestfalenLippe und aktiviert über 2.700 Langzeitarbeitslose im Alter von über 50 Jahren. Rund 1.000 Stellen sollen binnen drei Jahren besetzt werden.

Ein Pakt, der Probleme erfolgreich anpackt

Der Pakt bietet älteren Arbeitskräften im Bezug von Arbeitslosengeld-II und Arbeitgebern in der Region Kompetenzen in der Arbeitsvermittlung im Spannungsfeld von Markt und Integration. Gute Beispiele dieser Aktivitäten finden sich in allen Teilregionen von OWL, wie diese Ausgabe des Forum OWL belegt.

Zu zentralen Themen der zweiten Förderphase, die seit

Anfang 2008 auf Basis einer Zielvereinbarung im Rahmen der Bundesinitiative „Perspektive 50plus“ mit rund 12 Millionen Euro vom Arbeitsministerium gefördert wird, zählen lokale und regionale Angebote zur Gesundheitsförderung sowie zum altersgerechten Lernen.

Viele der 17 Projekte, die in Kooperation mit regional ansässigen Bildungsträgern oder Unternehmensberatungen durchgeführt werden, bieten Beratungs- und Vermittlungsleistungen mit dem Ziel der schnellstmöglichen Integration. Im Wechsel von Einzelcoaching und Gruppenberatung sind die Arbeitskonzepte der Maßnahmen auf die Stärkung von Persönlichkeiten und den konkreten individuellen Bedarf der Zielgruppe oder von Unternehmen ausgerichtet.

Getreu der Maxime „Fördern und Fordern“ unterstützen die Grundsicherungsträger die Eigenbemühungen der „Generation Gold“, die über diese Marke eine wieder erkennbare Würdigung erfährt und damit für sich selbst wirbt.

„Persönlichkeiten, nicht Prinzipien, bringen die Zeit in Bewegung“ (Oscar Wilde)

Die Erfolge des Paktes verdanken die Akteure einem Netzwerk von Projektträgern und den in den Grundsicherungsstellen angesiedelten regionalen Koordinatoren, die für die regionale Vernetzung und den Transfer der Erfahrungen im Umgang mit der Zielgruppe verantwortlich sind. Im Kern handelt es sich um ein strategisches Netzwerk der Träger der Grundsicherung mit regionalen Partnern zur Beschäftigungsförderung.

Vor dem Hintergrund sozialer, wirtschaftlicher und kultureller Unterschiede kümmern sich Fachleute in Kompetenzteams der ARGEen oder Projektteams der Träger um jeden Einzelnen individuell und bedarfsgerecht. Im beständigen Dialog von Partnern in der Arbeitsvermittlung gerät darüber der Arbeitsmarkt für Ältere in OWL in Bewegung.

Von den 10.110 älteren Arbeitslosen in OWL, die im Mai 2009 im Bezug von Arbeitslosengeld-II gemeldet sind (Quelle: Arbeitsmarktstatistik Mai 2009, BA-Statistik), werden rund 26,8 Prozent, also mehr als ein Viertel, über den Beschäftigungspakt in seiner Laufzeit von drei Jahren erfasst. Für die Teilnehmenden werden Beschäftigungsmöglichkeiten ermittelt und in Zusammenarbeit mit Betrieben und Arbeitssuchenden arbeitsplatzbezogen weiter entwickelt. Welche Register die Paktpartner dazu ziehen können, lesen Sie in den nachfolgenden Beiträgen aus der Praxis der Akteure.

Im Hintergrund arbeiten die Grundsicherungsstellen daran, dass Fördermittel fließen und hochwertige Dienstleistungen möglichst unbürokratisch verfügbar sind. Überzeugt davon, dass im Zuge des demografischen Wandels die Arbeitsfähigkeit der Älteren bewahrt und sinnvoll verwendet werden muss, bringen die Paktpartner Menschen und Betriebe zusammen.

Dieses sich kümmern um jeden Arbeitgeber und jede Arbeitskraft ist auch in Krisenzeiten eine Garantie für stabile Verhältnisse in einer Region.

GENERATION GOLD in OWL: Ein Resümee der ersten Phase



Anne Meuer-Willuweit,
Paktkoordinatorin GENERATION GOLD in OWL

Im Sommer 2005 wurde vom damaligen Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit ein Wettbewerb ausgerufen, um die besten Ideen zur Integration Langzeitarbeitsloser über 50 ausfindig zu machen und in den Regionen umsetzen zu lassen. Im europäischen Vergleich wurde deutlich sichtbar, dass Deutschland immer noch weit unter dem Durchschnitt bei der Beschäftigung Älterer lag. Besonders die hohe Langzeitarbeitslosigkeit gerade bei dieser Zielgruppe ist ein typisch deutsches Phänomen. Hier galt es einzugreifen und die Reformen am Arbeitsmarkt, die gerade mit der Bildung der ARGEen und den Optionskommunen zu greifen begannen, zu unterstützen.

... wie alles begann

Jede/r vierte Arbeitslose in OstWestfalenLippe gehörte in 2005 zur Gruppe der älteren Langzeitarbeitslosen. In den am Beschäftigungspakt beteiligten ARGEen in Bielefeld, Gütersloh, Herford, Höxter, Lippe und Paderborn waren das bereits weit über 10.000 Menschen. Besonders problematisch war dabei die hohe Zahl der ungelerten ALG II-Beziehenden. Über 60 Prozent hatten keine oder keine in Deutschland verwertbare Ausbildung. Bisher war es mit den herkömmlichen Methoden nicht gelungen, die Betroffenen in nennenswerter Zahl wieder in Arbeit zu vermitteln.

Die ARGEen der Region vereinbarten deshalb, gemeinsam einen Projektverbund zu bilden und entwickelten ein Konzept mit regionalen Teilprojekten, die auf unterschiedlichen Feldern ansetzten. Geplant war ein vernetztes Bündel von Maßnahmen, die die differenzierten Aspekte einer (Re-)Integration in den Arbeitsmarkt berücksichtigten.

Dabei erfolgte eine klare Schwerpunktsetzung:

Aussichtsreiche Betätigungsfelder: Die Bemühungen um Integration in den Arbeitsmarkt wurden auf Bereiche konzentriert, die Bedarfe prognostizierten. So sind das Handwerk und die Gesundheitswirtschaft eingebunden worden, Klein- und Mittelbetriebe (KMU) wurden stärker in den Fokus genommen und auch die Existenzgründung durfte als realistische Alternative nicht außer Acht gelassen werden. Hier fehlte es an speziellen Konzepten für Ältere.

Individueller Beratungsansatz für die Betroffenen: Ausgehend von zurückliegenden Erfahrungen mit Älteren als heterogener Zielgruppe, wurden Ansätze, die sich als erfolgreich erwiesen haben, weiterentwickelt. Allen gemeinsam ist die individuelle Herangehensweise, die in der Beratung die Teilnehmenden mit ihrer biographischen Vorgeschichte und ihren Stärken und Schwächen, ihren Enttäuschungen und ihren Hoffnungen in das Angebot integriert.

Systemische Ansätze des Empowerments wurden berücksichtigt. Ein gemeinsam entwickeltes Assessment konnte bei unklaren Einschätzungen Aufschluss über Ressourcen geben.

Intensive Betreuung von Arbeitgebern: Die Arbeitgeberseite wurde von Beginn an mit einbezogen. So wurden im Rahmen der individuellen Beratungsangebote Ansprachekonzepte für Arbeitgeber entwickelt, die sowohl die Vorteile älterer ArbeitnehmerInnen in den Vordergrund stellen als auch über Möglichkeiten finanzieller Unterstützung bei der Einstellung informieren.

Flankierende Maßnahmen: Abgerundet wurde die Palette der unterschiedlich wirksamen Teilprojekte durch eine spezielle Qualifizierung der FallmanagerInnen und VermittlerInnen in der Region. Darin sollte für den Umgang mit Älteren sensibilisiert werden, um auf einer Vertrauensbasis erfolgreich beraten zu können.

Vernetzung in der Region: Unterschiedliche Gremien und Arbeitskreise führen die arbeitsmarktpolitischen Akteure immer wieder zusammen. Auf diese Strukturen setzte das Projekt auf und konnte damit wesentlich mehr Umsetzungserfolg erzielen als eine einzelne Teilregion.

Mainstreaming: Auch bis in die Gremien der Kammern, Verbände, Wirtschaftsförderungen, Regionalagenturen und Initiativen waren tragfähige Kontakte vorhanden, die vor allem zum beabsichtigten Paradigmenwechsel in Bezug auf Ältere hinwirken sollten. Gleichzeitig fungierten die VertreterInnen dieser Organisationen als Multiplikatoren. So bestand die Chance, positive Veränderungen für Ältere zu bewirken und auch darüber hinaus nachhaltig mentale Konzepte zu modifizieren.

Dieser Prozess wurde von der Koordination für die Gesamtregion durch eine wirksame Öffentlichkeitsarbeit, die nicht nur die regionalen Medien einbezog, sondern auch mit Veranstaltungen zur Thematik größere (Fach-)Kreise und vor allem Arbeitgeber ansprach, umgesetzt.

Evaluation: Die Evaluation lieferte wesentliche Beiträge zur Prozessoptimierung und zur Zielerreichung. Sie wurde prozessorientiert angelegt und sorgte im Wesentlichen für ein Monitoring der Zielgruppe, das es bisher noch nicht gab.

... worauf der Pakt begründet ist

Die Arbeitsmarkt- und Personalpolitik geht in Bezug auf Ältere am Arbeitsplatz eher von einem Defizitmodell aus. ArbeitnehmerInnen über 50 werden gemeinhin als wenig konkurrenzfähig angesehen. Gängige Auffassung ist häufig, dass Altern mit dem Verlust physischer, geistiger und motorischer Fähigkeiten einhergeht.

Dieses Denken hat auch dazu beigetragen, dass Ältere lange vor dem Eintritt in das reguläre Rentenalter aus dem Arbeitsprozess ausgegliedert wurden. Unterstützt wurde das durch großzügige politische Regelungen zur Frühverrentung und Altersteilzeit. Dieses mentale Modell ist gesellschaftlich akzeptiert – sowohl bei Arbeitgebern als auch bei ArbeitnehmerInnen.

Dabei kommen arbeitsmedizinische Studien längst zu dem Ergebnis, dass die Arbeits- und Leistungsfähigkeit eines Menschen viel weniger durch sein Alter determiniert wird als allgemein angenommen:

- Ältere behalten die Fähigkeit, sich normalen psychischen und physischen Belastungen anzupassen.
- Die Belastbarkeit Älterer ist unterhalb der Dauerleistungsgrenze nur wenig eingeschränkt.
- Die Konzentrationsfähigkeit und der Wissensgebrauch sind bis ins hohe Alter kaum begrenzt – ausreichende Erholungsphasen vorausgesetzt.
- Die Lernfähigkeit muss bei Älteren nicht nachlassen.

Eine große Rolle spielen beim Altern neben dem Lebensstil und anlagebedingten Faktoren umweltbedingte Einflüsse aus dem Arbeitsleben. Es ist erwiesen, dass monotone, anforderungsarme und hocharbeitsteilige Tätigkei-

ten mit hohen Routineanteilen zu früherem körperlichem Verschleiß, Dequalifizierung, Demotivation, Verlust der Lernfähigkeit und sinkender mentaler Leistungsfähigkeit führen können.

Diese vermeintlich geringere Leistungsfähigkeit Älterer ist also weder schicksalhaft noch biologisch zwingend. Leistungsvoraussetzungen wie Gedächtnis, Kreativität, Problemlösungskompetenz, Kommunikations-, Innovations- und Lernfähigkeit sind stattdessen in hohem Maße von den Reizen abhängig, denen sich ein Mensch während seines Berufslebens ausgesetzt sah.

Diese Fähigkeiten können also erhalten bzw. wieder gefördert werden. Hier setzten die individuellen Coaching-Konzepte des Beschäftigungspaktes GENERATION GOLD an.

Die Fähigkeiten Älterer wurden als Chance gesehen, die es galt herauszuarbeiten und bei der Vermittlung in Arbeit zu nutzen. Ziel war es, die Potenziale zu erkennen und durch die Teilnehmenden erkennen zu lassen, damit diese befähigt wurden, ihre Stärken in den Vordergrund zu stellen.

... was sich im Prozess entwickelt hat

Unterstützt durch die begleitende Evaluation konnten tiefer gehende Erkenntnisse über die zu beratende Zielgruppe ermittelt werden, als die vorliegenden statistischen Daten bis dato hergaben. Das Bild des „typischen“ älteren Langzeitarbeitslosen formte sich von Monat zu Monat genauer. So konnten die Konzepte der Teilprojekte kontinuierlich den Bedarfen der zugewiesenen Teilnehmenden angepasst werden.

Genau hier musste in der ersten Phase des Beschäftigungspaktes die größte Leistung der Projektpartner erbracht werden. Die Zielsetzung, vor allem die Integration in den ersten Arbeitsmarkt in den Fokus zu nehmen, führte zwangsläufig dazu, zunächst die potenziell gut zu Vermittelnden herauszufiltern.

Die Teilnehmenden, die kamen, schienen aber alles andere als gut vermittelbar zu sein, denn sie brachten in einem signifikanten Maße Integrationshemmnisse wie gesundheitliche Einschränkungen, mangelnde Mobilität, vermutete psychische Beeinträchtigungen, Sprachdefizite etc. mit.

So wurden die Konzepte laufend entsprechend verändert. Das hieß, z. B. weg von zu fachlich orientierter Qualifizierung, hin zur Vermittlung teilweise durch lange Arbeitslosigkeit verloren gegangener sozialer Kompetenzen. Es mussten Gesundheitsmodule entwickelt und eingebaut und das Konzept um Beratung für besondere Problemlagen (z. B. Schulden) angereichert werden.

Eine hohe Empathie und Glaubwürdigkeit wurde in der psycho-sozialen Beratung eingefordert. Die Tendenz der letzten Jahre, ältere Arbeitssuchende per se als schwer vermittelbar zu charakterisieren, hatte bei den Teilnehmenden seine Wirkung hinterlassen und in den meisten Fällen zu einer tiefen Resignation geführt.

Diese – mit der notwendigen Behutsamkeit gepaart –

mit einer Würdigung der Lebensleistung aufzulösen war der erste Schritt hin zur Motivation, das Angebot des Beschäftigungspaktes als eine letzte Chance, wieder in Arbeit zu kommen, zu betrachten.

Wichtig für die BeraterInnen war dabei der Erfahrungsaustausch untereinander im Netzwerk, das Voneinanderlernen. Es gelang trotz der natürlichen Konkurrenz untereinander eine vertrauensvolle Atmosphäre herzustellen, in der ein offener Austausch möglich war.

... wie die erste Phase abschloss

Mit knapp 800 vermittelten älteren Langzeitarbeitslosen hat GENERATION GOLD gezeigt, dass auch Ältere noch Chancen am Arbeitsmarkt haben. Hauptsächlich gelangen Vermittlungen bei sog. KMU's. Hier war die größte Bereitschaft anzutreffen Ältere einzustellen.

Doch noch immer halten sich einige Vorurteile hartnäckig. Hier entgegen zu wirken und ein positives Bild Älterer am Markt zu platzieren, war und ist Aufgabe des Marketings des Beschäftigungspaktes. So konnte während der ersten Förderphase die Marke GENERATION GOLD gut etabliert werden.

Die Vermittlung Älterer ist jedoch kein Selbstläufer. Sie bedarf einer individuellen Auseinandersetzung sowohl mit der zu vermittelnden Person als auch mit dem einstellenden Unternehmen, um für beide Seiten eine hohe Passgenauigkeit herzustellen.

... und wie es weitergeht

Es setzte sich schnell die Erkenntnis durch, dass der Erfolg der 62 Pakte in der Bundesrepublik es wert war, in eine zweite Runde zu gehen. So wurde eine weitere, jetzt dreijährige Förderphase beschlossen, aber jetzt mit einer finanziellen Beteiligung der Träger der Grundversicherung und einer sukzessiven Erweiterung. In OWL wurde ab 2008 der Kreis Minden-Lübbecke, der nach dem Optionsmodell arbeitet, mit aufgenommen.

Die bisherige Flexibilität in der Umsetzung soll erhalten bleiben – was eine schnelle Reaktion auf veränderte Rahmenbedingungen der Zielgruppe und des Arbeitsmarktes erlaubt. Die Erfolgsstrategie, die die spezielle Beratungsarbeit mit den Teilnehmenden umfasst, das individuelle „Kümmern“, die Empathie und Würdigung, das sich Zeit nehmen für den/die KlientIn, um die ganze Person mit ihren Fähigkeiten zu erfassen, wird zunächst bis 2010 fortgesetzt. Denn schließlich sollen noch viele Ältere in OWL wieder eine Arbeit finden – in einem Feld, das ihren Fähigkeiten entspricht und ihnen den Lebensunterhalt sichert.

Der Blick nach Europa

Die alternde Gesellschaft ist in allen europäischen Ländern Thema und somit auch die (Re-)Integration Älterer in den Arbeitsmarkt sowie der längere Verbleib in Arbeit. Deutschland hat mit einer Verlängerung des Renteneintritts-

alters, dem Abbau von Subventionen zur vorzeitigen Verrentung und nicht zuletzt mit den Beschäftigungspakten reagiert. Was machen aber die anderen? Hier ein Blitzlicht auf ausgewählte europäische Länder.

Großbritannien

Im Jahr 2000 wurde das Strategiepapier „Winning the Generation Game“ mit Handlungsempfehlungen veröffentlicht. Daraus entstand der „New Deal 50plus“, der im Schwerpunkt die Aktivierung arbeitsmarktfremder Gruppen in den Fokus nimmt. Zeitlich eng hintereinander geschaltete Beratungsgespräche im JobcenterPlus und verpflichtende Aktivitäten zur Arbeitssuche stehen im Mittelpunkt.

Vermittlungsanstrengungen für ältere Arbeitslose werden im Rahmen von „Job-entry-targets“ formal höher bewertet, das strikte Vermittlungsregime bringt allerdings auch das Risiko der Vermittlung in niedrig qualifizierte, schlechter entlohnte Jobs mit sich, wie Erwerbsstatistiken zeigen. Zum längeren Verbleib Älterer in Arbeit wurden vor allem landesweite Kampagnen zur Sensibilisierung durchgeführt.

Dänemark

Dänische Arbeitsmarktpolitik steht im Zusammenklang von flexiblem Arbeitsmarkt, großzügiger sozialer Sicherung und aktivierender Arbeitsmarktpolitik. Zentraler Punkt der dänischen Reformen ist der so genannte Flexicurity-Ansatz. Auf der einen Seite werden den Unternehmen größtmögliche Gestaltungsfreiheiten bei den arbeitsrechtlichen Rahmenbedingungen gewährt, auf der anderen Seite erfolgt eine ordentliche Absicherungspolitik der Arbeitnehmenden.

Der Nationale Aktionsplan für Beschäftigung 2004 enthält Vorschläge und Initiativen zur Förderung älterer ArbeitnehmerInnen. Schwerpunkte sind:

- Programm „Ein Leben lang gute Gesundheit“ zur Prävention
- Beraterservice für Unternehmen zum Thema „Ältere“
- „Seniorenpool“ zur Reintegration Älterer (spezielle Arbeitsvermittlung)
- Individueller Handlungsplan mit Stärkung der Kompetenzen Älterer
- Pool-Jobs im öffentlichen Dienst für schwer vermittelbare Personen

Finnland

In den 90er Jahren führte Prof. Ilmarinen am Institut für Arbeitsmedizin FIOH eine breit angelegte Studie durch, woraus das „National Programme for Ageing Workers“ entwickelt wurde. Es ist eine konzertierte Aktion von verschiedenen Ministerien und Sozialpartnern unter Leitung des FIOH, um ältere Arbeitnehmende besser in die Firmen einzubinden und umfasst folgende Kernelemente:

- Ausräumen von Vorurteilen gegenüber Älteren
- Arbeit an der Arbeitsfähigkeit der Älteren mit einem systemischen Ansatz
 - Gesundheitsprävention
 - altersgerechte Arbeitsplätze
 - Führungsverhalten der Vorgesetzten
 - Sensibilisierung für gemischte Teams im Betrieb
 - Weiterbildung

Interessant ist am finnischen AGE-Modell, dass die Rentenreform erst am Schluss durchgeführt wurde.

Weitere Informationen unter:

Paktkoordination GENERATION GOLD
Anne Meuer-Willuweit
Mail: a.meuer-willuweit@generation-gold.biz

Ansprechpartner für den Beschäftigungspakt GENERATION GOLD in OstWestfalenLippe

Paktkoordination GENERATION GOLD



Paktkoordination
GENERATION GOLD
Anne Meuer-Willuweit

Paktkoordination GENERATION GOLD

Anne Meuer-Willuweit
Westfalenweg 15 a
32107 Bad Salzuflen
T.: 05222 - 944 - 207
Mail: a.meuer-willuweit@generation-gold.biz

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

GT aktiv GmbH/REGE mbH



Regionale Projektkoordination
Hilde Knüwe

GT aktiv GmbH/REGE mbH

Regionale Projektkoordination
Hilde Knüwe
Friedrich-Ebert-Str. 31
33330 Gütersloh
T.: 05241 - 861 - 603
Mail: hilde.knuewe@arge-sgb2.de



Arbeitplus in Bielefeld GmbH: Projektteam 50plus



Regionale Projektkoordination
Achim Schmidt

Arbeitplus in Bielefeld GmbH

Regionale Projektkoordination
Achim Schmidt
Karl-Eilers-Str. 14 - 18
33602 Bielefeld
T.: 0521 - 587 - 5500
Mail: achim.schmidt@arge-sgb2.de



ARGE Herford



Regionale Projektkoordination
Matthias Döding

ARGE Herford

Regionale Projektkoordination
Matthias Döding
Hansastr. 33
32049 Herford
T.: 05221 - 985 - 847
Mail: matthias.doeding@arge-sgb2.de

Arbeitsgemeinschaft
für Arbeit im Kreis Herford



ARGE Kreis Höxter



Regionale Projektkoordination
Gabriele Hanke

ARGE Kreis Höxter

Regionale Projektkoordination
Gabriele Hanke
Stummrigstr. 56
37671 Höxter
T.: 05271 - 6995 - 328
Mail: gabriele.hanke@arge-sgb2.de



Amt proArbeit



Regionale Projektkoordination
Dankmar Zurmühl

Amt proArbeit

Regionale Projektkoordination
Dankmar Zurmühl
Kleiner Domhof 6 - 8a
32423 Minden
T.: 0571 - 97591 - 52
Mail: d.zurmuehl@minden-luebbecke.de



Netzwerk Lippe gGmbH



Regionale Projektkoordination
Sonja Wolter

Netzwerk Lippe gGmbH

Regionale Projektkoordination
Sonja Wolter
Wittekindstr. 2
32758 Detmold
T.: 05231 - 6403 - 90
Mail: sonja.wolter@netzwerk-lippe.de



ARGE Paderborn



Regionale
Projektkoordination
Christine Kabst

ARGE Paderborn

Regionale Projektkoordination
Christine Kabst
Winfriedstr. 54
33102 Paderborn
T.: 05251 - 5409 - 569
Mail: christine.kabst@arge-sgb2.de



Alle wichtigen Unterlagen jederzeit griffbereit haben:
Übersicht zum Heraustrennen und Archivieren!

Bielefeld: Ungewöhnliche Wege gehen

Mit großem Erfolg arbeitet das Projektteam 50plus der Arbeitplus in Bielefeld GmbH. Seit März 2008 ist es für die Betreuung der über 50-jährigen KundInnen zuständig. Eine enge Zusammenarbeit mit dem Beschäftigungspakt GENERATION GOLD, Potenziale für den Arbeitsmarkt in OstWestfalenLippe, ist für das Projektteam selbstverständlich.

Im Rahmen der weiteren Förderung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales hat die Arbeitplus das Kompetenzteam 50plus aufgebaut und mit ihm die Integrationen um 25 Prozent gesteigert. Mehr als 20 BeraterInnen betreuen die Zielgruppe intensiv. Ihre Spezialisierung verbessert die Beratungsqualität, und mit gezielten Aktivierungsangeboten fördern sie die über 50-Jährigen. Das Team hat neue verbesserte Maßnahmeangebote für diese Zielgruppe entwickelt: Dazu gehört u.a. ein Gesundheits- und Fitness-Programm in Zusammenarbeit mit dem Gesundheitszentrum Saluto in Halle/Westfalen. Außerdem werden Neueinstellungen mit dem Beschäftigungszuschuss nach § 16e SGB II erfolgreich gefördert.

Das Team arbeitet aber nicht im abgeschotteten Kämmerlein vor sich hin. Die KollegInnen sind auf die vier Standorte in Bielefeld verteilt und arbeiten mit den anderen Teams, insbesondere mit dem Arbeitgeberservice-Team und dem Reha/SB-Team, eng zusammen.

Anfang des Monats wurde eine Kollegin aus dem Kompetenzteam 50plus beim Einkaufen von einem 55 Jahre alten, ehemaligen Projektteilnehmer angesprochen, der vier Jahre arbeitslos gewesen war. Er brachte seine große Freude zum Ausdruck: „Ich hatte die Hoffnung auf einen Arbeitsplatz schon fast aufgegeben“. Mit einem Lohnkostenzuschuss hat eine Gebäudereinigungsfirma den Kunden eingestellt.

lich zur erfolgreichen Tätigkeit der ArbeitsvermittlerInnen und FallmanagerInnen, auf die engagierte und vertriebsorientierte Mitarbeit von Andrea Ernst und Sandra Ribbeck, die sich ausschließlich dieser neuen Aufgabe widmen. Dabei sind die Themenfelder weit gefasst. Hilfe bei Bewerbungen, die gezielte Suche nach Arbeitsplätzen, die Begleitung zum Vorstellungsgespräch oder die Vermittlung über ein Praktikum in den 1. Arbeitsmarkt: wichtig sind den Mitarbeiterinnen die individuellen Bedarfslagen der Menschen, damit diese möglichst nachhaltig in den Arbeitsmarkt einmünden können.

Berücksichtigung findet aber nicht nur die Perspektive der Arbeitssuchenden. Ebenso intensiv und individuell werden Arbeitgeber auf das Projekt GENERATION GOLD aufmerksam gemacht und für die Zielgruppe der über 50-Jährigen gewonnen. Auch hier erfolgen Hilfestellungen, wo immer sie notwendig erscheinen.

Andrea Ernst und Sandra Ribbeck sind die direkte Schnittstelle zwischen dem/der BewerberIn und dem Arbeitgeber. Unternehmen können damit auf kompetente AnsprechpartnerInnen zurückgreifen, wenn es darum geht, die Vorauswahl durch BewerberInnenprofile zu erleichtern, gegebenenfalls ausgewählte MitarbeiterInnen eigens für den Arbeitsplatz zu schulen oder – im Einzelfall durch gezielte Förderung – einen Arbeitsplatz zu schaffen.

Innovative Lösungen für Arbeitssuchende und Unternehmen zu finden, das ist die Herausforderung, der sich dieses Team für den Kreis Minden-Lübbecke gerne stellt.

Kreis Minden-Lübbecke: Arbeitgeber freuen sich auf neue Dienstleistungen für „50plus“



Andrea Ernst und Sandra Ribbeck, Kompetenzteam 50plus

Seit dem 01. Januar 2008 unterstützt das Amt proArbeit im Kreis Minden-Lübbecke die Zielgruppe „50plus“ mit dem Projekt: „GENERATION GOLD - Weiter mit Erfahrung im Mühlenkreis“. Aufgabe ist es, die Zielgruppe der über 50-jährigen Arbeitssuchenden im gesamten Kreisgebiet zu unterstützen und mit potenziellen Arbeitgebern zusammenzuführen.

Dankmar Zurmühl, der Koordinator im Amt proArbeit, und das Team der Deutschen Angestellten-Akademie (DAA) sind im vergangenen Jahr bereits erfolgreich gestartet. Die AkquisiteurInnen der DAA haben seit dem sehr zielgerichtet Praktikumsstellen gesucht, um Langzeitarbeitslosen den Zugang zur Arbeitswelt wieder zu erschließen oder die Teilnehmenden direkt in den 1. Arbeitsmarkt zu integrieren.

Seit Anfang 2009 setzt das Amt proArbeit im Kreis Minden-Lübbecke, zusätz-

Kreis Lippe : Stellenbörse bietet Treffpunkt für motivierte BewerberInnen

Es geht hoch her im Netzwerk Lippe in Detmold, wenn sich Arbeitssuchende der Generation 50plus dienstags zwischen neun und zwölf Uhr über offene Stellen in der Region informieren. Wie auf einer kleinen Messe können sie die aushängenden Angebote aus Presse, Internet oder der Eigenakquise des Netzwerks prüfen und passende Stellen mitnehmen.

Fünf Jobcoaches des Projektes GENERATION GOLD stehen ihnen mit Rat und Tat zur Seite. Sie machen gezielt auf Angebote aufmerksam, stellen auf Wunsch Unternehmenskontakte her und unterstützen die Erwerbslosen beim Erstellen aussagekräftiger Bewerbungen. Aus Sicht der Coaches ist die Stellenbörse ein Erfolg, denn sie fördert die Motivation, schafft Transparenz über den Arbeitsmarkt und ermöglicht den Austausch in ungezwungener Atmosphäre.

Einmal im Monat wird die Stellenbörse zum Event. Regelmäßig informiert dann ein Arbeitgeber aus der Region über Auswahlverfahren seines Unternehmens, Erwartungen von Personalverantwortlichen und Einstellungs-chancen.

„Diese Informationen aus erster Hand kommen nicht



Stellenbörse bei der Netzwerk Lippe gGmbH

„nur bei unseren Bewerbern gut an“, so Sonja Wolter, Koordinatorin von GENERATION GOLD in Lippe. „Auch die Arbeitgeber freuen sich, motivierten Bewerbern von ihren Erwartungen zu berichten und vielleicht sogar geeignete Kandidaten kennen zu lernen.“ So können vor Ort persönliche Kontakte geknüpft werden.

An aufgeschlossenen Arbeitgebern mangelt es nicht. „Es freut mich, interessierten Bewerbern einen Blick hinter die Kulissen unseres Unternehmens zu geben sowie gewisse Vorurteile und Bedenken aus dem Wege räumen zu können“, sagte z. B. Ralf Hermannski, Verkaufsleiter von KiK, als er kürzlich rund 120 ProjektteilnehmerInnen über Einstellungsverfahren im Einzelhandel informierte.

Nach einer überzeugenden Unternehmenspräsentation gab er viele nützliche Insidertipps zum Vorstellungsgespräch. Er betonte, wie wichtig es sei, die eigene Begeisterung für das Unternehmen und die Stelle deutlich zu machen.

„Die Bewerber sollen sich auf das Gespräch sehr gut vorbereiten und so viele Informationen wie möglich sammeln. Dabei ist es ratsam, sich einmal die Arbeit in einer unserer Filialen vor Ort anzuschauen und sich mit den Angestellten zu unterhalten. Da stehen wir jederzeit gern zur Verfügung.“ Das abschließende Angebot zum persönlichen Gespräch stieß auf große Resonanz.

Kreis Gütersloh: Kompetenzen stärken

Im Kreis Gütersloh wird das Projekt „Solitär“ in Trägerschaft der DAA und der ash in Gütersloh durchgeführt. Es arbeitet eng mit dem Partnerprojekt „Brücken zur Arbeit 50plus“ des Esta Bildungswerkes zusammen und wird von der ARGE Gütersloh, der GT aktiv GmbH, unterstützt.

Um den Anforderungen der dynamischen Arbeitswelt gerecht zu werden, bietet „Solitär“ älteren Arbeitslosen eine Aktualisierung von beruflich verwertbaren Kenntnissen und die Weiterentwicklung von Sozialkompetenzen an. Alle Angebote sind gekennzeichnet durch eine hohe Arbeitsmarktnähe sowie eine enge, individuelle fachliche Begleitung.

Das primäre Ziel, eine Vermittlung in den ersten Arbeitsmarkt zu erzielen, soll durch drei Projektbausteine erreicht werden:

1. Kompetenzfeststellung: Stärken- und Eignungsanalyse/Assessment (Drei Tage)
2. Kompetenztraining: Aktuelle Arbeitsmarkt- und Be-

rufsinformationen, Computer-, Sprach- und Kommunikationstraining, Bewerbungstraining (vier Wochen)

3. Individualphase: Individuelle, bedarfsorientierte Qualifizierung; betriebliches Praktikum (bis zu fünf Monaten)

Eine wichtige Voraussetzung für die Teilnahme am Projekt ist das von der ash Gütersloh entwickelte und durchgeführte Assessment für Ältere. Ein speziell geschultes Team ermittelt Potenziale und Stärken von Langzeitarbeitslosen in Bezug auf Kontakt- und Kommunikationsfähigkeiten sowie Teamfähigkeit und Arbeitssystematik. Berufsfeldbezogene Aufgaben zur Fein- und Grobmotorik sowie Aufgaben zum logischen Denken und Verhandlungsgeschick, geben umfangreiche Rückschlüsse auf die Stärken einer Person. Unter Beachtung der persönlichen Selbsteinschätzung werden abschließend mögliche Perspektiven und Konsequenzen für die individuellen Beschäftigungsperspektiven besprochen.

So auch bei Frau Alexander aus Gütersloh: „Ich war froh, meine Fähigkeiten in mehreren Bereichen ausprobieren zu können und dabei tiefere Einblicke erhalten zu haben. Nur so wusste ich, wie eine sinnvolle berufliche Zukunft bei mir aussehen könnte. Die Gruppe war dabei eine große Unterstützung.“ Frau Alexander ist Rechtsanwältin und Notariatsgehilfin und arbeitet jetzt im Pflegebereich.

Weitere Informationen unter:

Deutsche Angestellten-Akademie (DAA)
Katja Oehl-Wernz
Mail: katja.oehl-wernz@daa-bw.de

Kreis Höxter: Erfahrung zahlt sich aus

Seit Beginn der ersten Förderphase im Januar 2006 führt die ARGE Kreis Höxter das Projekt „Erfahrung gewinnt“ mit der Gesellschaft für Projektierungs- und Dienstleistungsmanagement (gpdm), Paderborn durch. Ziel ist die Vermittlung von älteren Langzeitarbeitslosen auf den ersten Arbeitsmarkt durch individuelles Coaching und intensive Begleitung.

Die langjährigen Erfahrungen zeigen, dass konstante Weiterentwicklung für eine regionale Arbeitsmarktstrategie notwendig ist und im Kontext des Bundesprogramms möglich wird. Die wichtigsten Erfolgsfaktoren:

Kooperation gestalten: Die Erfolgsquote von 23 Prozent Integrationen im Jahr 2008 spiegelt die gute Arbeitsbeziehung der Beteiligten wieder. Die ARGE ist Auftraggeberin und gleichzeitig Partnerin in der Umsetzung. Zeitnahes Handeln in der Arbeit mit den Teilnehmenden, enge Abstimmung der beteiligten Akteure, Fallbesprechungen, die Entwicklung und gemeinsame Umsetzung von Kampagnen (Kooperation mit ÖPNV, Krankenkassen, Qualitätsinitiative Zeitarbeit) garantieren den Arbeitserfolg. „Die Einstellung eines älteren Mitarbeiters ist nicht schwieriger – sondern anders“, so Sibylle Petry, Geschäftsführerin gpdm, Paderborn.

Gezielte Unternehmensansprache gelingt durch Kenntnisse des ländlich geprägten Wirtschaftsraumes, der dort lebenden Menschen und durch engagierte ProjektmitarbeiterInnen. Beispielsweise gibt es den versierten Stellenakquisiteur, der offensiv auf die Unternehmen zugeht und Dienstleistung rund um die Personalbeschaffung anbietet. Dazu zählt die Erstellung eines Arbeitsplatzprofils, die passgenaue BewerberInnenauswahl, die Durchführung einer Förderberatung in enger Absprache mit der ARGE und die intensive Begleitung bei der Einarbeitung.

Die Beschäftigung von Älteren ist in Betrieben angekommen; zunehmend öffnen Unternehmen ihre Stellen für Arbeitskräfte über 50 Jahre. Vor dem Hin-

tergrund des demografischen Wandels wird die Einstellung von Älteren in wirtschaftlich schwierigen Zeiten immer dringlicher.

Aktivierung und Integration: Im Laufe des Projektes hat sich der Ansatz der passgenauen Vermittlung hin zum beschäftigungsorientierten Fallmanagement entwickelt, um die verwertbaren Fähigkeiten der Menschen zu erhalten oder wieder herzustellen. Der Bestandsaufnahme, Zielfindung und Aktivitätenplanung folgen Einzel- und Gruppencoachings zu den Themen Lernen lernen, assistierte Vermittlung, Gesundheitsprävention, Mobilität u.a.

Kreis Herford: Sprechen Sie Deutsch?

Seit Oktober 2008 bietet das **GENERATION GOLD-Projekt „Ja zu 50Plus“ DAA/Maßarbeit in Herford eine Sprachförderung für MigrantInnen an. Während der sechsmonatigen Projektdauer haben die TeilnehmerInnen dieses Personenkreises die Möglichkeit einmal wöchentlich an einem arbeitsmarktorientierten Sprachtraining Deutsch teilzunehmen. Dieses projektflankierende Angebot findet mit einer durchschnittlichen Gruppenstärke von elf Personen jeden Mittwoch von 8.30 - 12.30 Uhr in den Schulungsräumen der DAA Herford statt.**

Was läuft im „Deutschkurs“? Zielsetzung des Programms ist es, Sprachhemmnisse und -barrieren im Hinblick auf Arbeitssuche und -aufnahme zu überwinden. Gezielt werden Themen der Bewerbung, der telefonischen Kontaktaufnahme mit Arbeitgebern und die persönliche Präsentation im Vorstellungsgespräch in Theorie und Praxis behandelt. Arbeitsabläufe, betriebliche Vorschriften und Arbeitssicherheitsrichtlinien werden kennen gelernt und besprochen.

Das Lesen und Verstehen von Handbüchern oder Bedienungsanleitungen von Maschinen und Geräten (Handhabung und Arbeitsweise) ist zentraler Bestandteil der wöchentlichen Veranstaltung. Regelmäßige Diskussionen zu Wirtschafts- und Gesellschaftsthemen sowie Exkursionen zu öffentlichen Einrichtungen krönen die Vormittage, um auch das Alltagsleben sprachlich einzubinden. Das Wichtigste: Die TeilnehmerInnen sollen dabei Deutsch sprechen.

Ein Praxisbeispiel für die Erleichterung des Übergangs in die Erwerbstätigkeit ist Frau K. Seit April 2009 Projektteilnehmerin, ist sie 2007 in Deutschland eingereist und seitdem Arbeit suchend. Gleich zu Beginn ihrer Projektteilnahme nahm sie regelmäßig am Sprachtraining Deutsch teil.

Zum Ende der Projektaufbauphase „Kompetenztraining“ hat Frau K. Anfang Juni einen Praktikumsplatz bei einem Lebensmitteldiscounter gefunden und wird nun ab dem 01. Juli 2009 als Aushilfskraft beschäftigt. Die Arbeitgeberin ermöglicht es Frau K. auch weiterhin am wöchentlichen Sprachtraining teilzunehmen. Die Arbeitszeiten wurden in Abstimmung mit der weiteren Projektteilnahme vereinbart. Bis zum 30. September 2009 wird Frau K. durch das Projekt unterstützt und aktiv begleitet auf dem Weg in eine sozialversicherungspflichtige Anstellung.

Das Deutschtraining hat sich zu einem sehr wichtigen Programmteil des Projektes »Ja zu 50Plus« entwickelt – und es wirkt!

Kreis Paderborn: Stichwort „Gesunde Arbeit“



Team „Erfahrung gewinnt“, gpdm

Gesunde Arbeit!“ will die **ARGE Paderborn im Rahmen der „Perspektive 50plus“ fördern. Im Projekt „Erfahrung gewinnt!“, das bei der Gesellschaft für Projektierungs- und Dienstleistungsmanagement (GPDM) mbH gefördert wird, wird das gemeinsame Ziel verfolgt, bei der Zielgruppe der langzeitarbeitslosen Älteren gesundheitliche, aber auch soziale Belastungen zu vermeiden und zugleich die vorhandenen Ressourcen der Betroffenen zu stärken, um Potenziale für Beschäftigung zu entwickeln. Somit verfolgt die ARGE Paderborn eine gesundheitsorientierte Beschäftigungsförderung, die der Gesunderhaltung und der Prävention dient.**

Die Bilanz der ersten Förderphase, die extern evaluiert worden ist, weist eine positive Wirkung des Projektes nach. Es baut Stress ab, führt zur Wertschätzung der Menschen, die sich in einer guten Balance erleben und neue Energien freisetzen. Das Vertrauen in die eigenen Kräfte wird gestärkt, den Herausforderungen von Arbeits- und Lebenswelt gewachsen zu sein. Mit einer Integrationsquote von 30 Prozent lag das Projekt aus dem Kreis Paderborn an der Spitze der Vermittlungsergebnisse im Beschäftigungspakt in OWL. Und dies, obwohl hinsichtlich der beruflichen Ausgangsqualifikation, der Dauer der Arbeitslosigkeit und der Gesundheit der Teilnehmenden des Modellprojekts „Erfahrung gewinnt!“ besonders hohe Belastungen vorlagen. Im engen Schulterschluss mit dem seit April 2009 in der ARGE eingerichteten Kompetenzteam zur Beschäftigung Älterer 50plus arbeitet das Team „Erfahrung gewinnt!“ der GPDM an der Gestaltung von Integrationsprozessen.

Einbezogen in das Coaching wird das familiäre Umfeld der Teilnehmenden genauso wie das betriebliche. Eine gezielte Demografieberatung klärt Arbeitgeber über Potenziale zur Beschäftigung Älterer im Unternehmen auf. Berücksichtigt wird dabei der Prozess der Eingliederung in den Betrieb durch Aufzeigen von Möglichkeiten zur Vermeidung von kränkenden Belastungen während der Arbeit. Im Fokus liegt die Arbeitsplatzgestaltung, der Eingliederungsplan und begleitende Bildungsangebote, die dem Neueinsteigenden im Betrieb eine Orientierung für seinen Arbeitseinsatz bietet und dessen Arbeitskraft sich entfalten lässt.

Weitere Informationen unter:

gpdm mbH
Nicola Pilz
Mail: n.pilz@gpdm.de

Weitere Informationen unter:

Deutsche Angestellten-Akademie (DAA)
Andrea Sofia Paul
Mail: andrea.paul@daa-bw.de

Fördermöglichkeiten für ArbeitnehmerInnen und Unternehmen

Förderung im Rahmen von SGB II und SGB III

Die Arbeits- und Lebensleistung wertschätzen und neue Perspektiven auf dem Arbeitsmarkt und für den eigenen Lebensunterhalt eröffnen, das ist das Anliegen der ARGEN und der Optionskommune, die im Beschäftigungspakt GENERATION GOLD in OWL zusammenarbeiten.

Der Gesetzgeber hat den Grundsicherungsstellen zwei Sozialgesetzbücher an die Hand gegeben (SGB II und SGB III), um Potenziale für den Arbeitsmarkt zu entwickeln und damit einen Gewinn zu erwirtschaften für alle Beteiligten: Staat, Arbeitsuchende sowie Arbeitgeber.

Im engen Schulterschluss für Arbeit und Beschäftigung in der Region OstWestfalenLippe stehen die Hilfebedürftigen im Mittelpunkt, die eine zentrale Anlaufstelle haben, über die Hilfen aus einer Hand organisiert werden.

Zu den konkret fassbaren Dienstleistungen gehören ausgehend von einer persönlichen Beratung, die Förderung und Begleitung von Integrationsschritten zur Entwicklung von Persönlichkeiten und Unternehmen. Verwaltungsstrukturen arbeiten im Hintergrund effizient daran, Wege für eine am Bedarf orientierte Finanzierung und Aktivierung von Unternehmen und Arbeitsuchenden zu ebnen.

Dabei ist das Konzept selbst Programm. Neben dem Sonderprogramm „Perspektive 50plus“ greifen die Grundsicherungsstellen auf Regelleistungen zurück, deren Instrumente der Arbeitsförderung zusammengefasst worden sind.

Soziales Engagement macht sich bezahlt – der Beschäftigungszuschuss (BEZ): Mit bis zu Dreiviertel der Lohnkosten fördern die Grundsicherungsstellen (ARGEn und Optionskommunen) in NRW Unternehmen, die einen schwer vermittelbaren Langzeitarbeitslosen einstellen. Nach zwei Jahren kann der BEZ auch entfristet werden. Der BEZ kann mit Qualifizierung verknüpft werden.

Eingliederungszuschuss, insbesondere für Ältere (EGZ §§ 217ff. SGB III): Der EGZ beträgt bis zu 50 Prozent des Arbeitsentgelts und wird in der Regel bis zu 12 Monate gezahlt. Bei Älteren über 50 bzw. 55 Jahren oder auch schwerbehinderten Menschen kann der Zuschuss höher und länger ausfallen. Die Höhe und Dauer richtet sich nach dem Einzelfall.

Selbständig mit über 50 Jahren – Einstiegsgeld und Existenzgründungscoaching: Neue Perspektiven auf die eigenständige Existenz fördern die ARGEn durch Übernahme von Kosten für Beratung und Coaching. Auch ein Zuschuss/Darlehen für Sachgüter ist möglich. Die Le-

benshaltung während der ersten Phase der Selbständigkeit, kann unter bestimmten Voraussetzungen mit einem Einstiegsgeld in Höhe des vorhergehenden Arbeitslosengeldes II gefördert werden.

Vermittlung in Arbeit zur Integration im Betrieb (§§ 45, 46 SGB III Vermittlungsbudget, arbeitsplatzbezogene Einarbeitung): Anbahnung der Arbeitsaufnahme und notwendige Qualifizierung zur Integration der Arbeitskraft unterstützt die ARGE mit Geld und Know how.

Demografieberatung für Unternehmen

Wie können sich Unternehmen auf den demografischen Wandel einstellen und mit alternden Belegschaften die Zukunft gestalten? Um Arbeitgeber bei diesen Fragen zu helfen, unterstützen Demografie-BeraterInnen kleine und mittlere Unternehmen beim konkreten Personalmanagement.

In der Beratung geht es unter anderem um:

- Altersstrukturanalyse im Betrieb
- Gesundheitsmanagement
- Führungskräftebildung
- Nachwuchsförderung
- Weiterbildung
- Wissenstransfer

Die BeraterInnen entwickeln ein individuell auf den Betrieb zugeschnittenes Maßnahmenpaket, geben erste Handlungsempfehlungen und vermitteln weitere Kontakte.

Demografie-BeraterInnen in OWL

Arbeitplus GmbH

Ute Stiller
T.: 0521 - 587 - 5576

GPDM GmbH

Markus Kamann
Fon 05251 - 77 60 - 44

GT aktiv GmbH

Hilde Knüwe
Fon 05241 - 861 - 603

REGE mbH

Jürgen Fehren
Fon 0521 - 96 22 - 186

Handlungsbedarfe erkennen leicht gemacht: Der Demografiekompas für Unternehmen

Über den demografischen Wandel wird viel gesprochen. Was aber kommt auf die Unternehmen zu, wenn in den kommenden Jahren der Anteil der Älteren in der Bevölkerung weiter steigt und gleichzeitig das Rentenalter heraufgesetzt wird?

Informationen hierzu liefert eine betriebliche Altersstrukturanalyse. Sie zeichnet die aktuelle Altersstruktur im Unternehmen nach und ermöglicht Prognosen zur Entwicklung der kommenden Jahre. Damit wird deutlich, wie

sich der Anteil der Jüngeren und Älteren in der Belegschaft verändert und wie viele Nachwuchskräfte aufgrund von Renteneintritten benötigt werden.

Mit der kostenlos auf www.demobib.de verfügbaren DemografieKompass-Software der TBS NRW können Sie Online und auf Windows-PCs schnell und ohne spezielle Vorkenntnisse die Altersstruktur im Unternehmen grafisch analysieren und Prognosen für die kommenden Jahre erstellen. Dabei haben Sie die Wahl: Ist wenig Zeit vorhanden oder ein erster Überblick gewünscht liefert der KurzCheck innerhalb weniger Minuten Ergebnisse. Detaillierte Prognosen mit vielfältigen Parametern ermöglicht der ExpertenCheck mit dem einfachen Import von Excel-Daten.

Weitere Informationen, Hilfestellungen zur Nutzung und Praxisbeispiele bietet die Broschüre „DemografieKompass – Die betriebliche Altersstruktur erfassen und Handlungsbedarfe benennen“. Diese ist wie alle Materialien der TBS NRW zum Thema auf www.demobib.de kostenlos als Download bzw. gegen Gebühr per Versand erhältlich.

Weitere Informationen unter:

TBS NRW - Regionalstelle Bielefeld
Dr. Urs Peter Ruf
Mail: urs.ruf@tbs-nrw.de

Unternehmen mit Weitblick – Eine Auszeichnung der Perspektive 50plus

Die Auszeichnung „Unternehmen mit Weitblick“ ist ein fester Bestandteil des Programms „Perspektive 50plus“ des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales. Im Rahmen der „Perspektive 50plus - Beschäftigungspakte für Ältere in den Regionen“ erhält jede Paktregion seit 2006 die Möglichkeit, ein „Unternehmen mit Weitblick“ zu wählen.

Ein „Unternehmen mit Weitblick“ verfügt im Bereich der Personalpolitik und Einstellungspraxis über einschlägige Erfahrungen bei der Einstellung von Älteren oder mit älteren Angestellten. Hierzu zählen auch Maßnahmen zur Aufrechterhaltung der Beschäftigungsfähigkeit, Möglichkeiten der flexiblen Arbeitszeitgestaltung für ältere Beschäftigte sowie Qualifizierungsangebote für ältere MitarbeiterInnen. Es werden auch Unternehmen ausgezeichnet, die durch ein aktives und erfolgreiches Engagement den Herausforderungen des demografischen Wandels begegnen und die die Beschäftigungschancen Älterer verbessern.

Auszeichnung für drei Unternehmen in OWL

In OstWestfalenLippe wurden in den vergangenen drei Jahren Unternehmen in



Preisverleihung 2008: v. l. Arbeitsminister Olaf Scholz, Ines Kirschner (DAA), Referatsleiter BMAS Martin Weiland, Martin Wiechard (Fa. Rexel), Eckhardt Jeske (ehem. Teilnehmer GENERATION GOLD)

Paderborn, Schloß Holte-Stukenbrock und Minden ausgezeichnet. Alle drei arbeiten mit den ARGEN/der Optionskommune vor Ort und den Beschäftigungspakten OstWestfalenLippe zusammen.

Ein Unternehmen, das in der Region OstWestfalenLippe Arbeitsplätze für Ältere schafft, erhielt 2006

den Preis „Unternehmen mit Weitblick“: InnoDämm – Vertriebsgesellschaft für innovative Dämmstoff GmbH mit Sitz in Paderborn. Zur Unternehmenskultur gehört die Förderung Älterer ebenso wie die der Jüngeren. Außerdem legt InnoDämm großen Wert auf ein interkulturelles Miteinander. Die Personalauswahl erfolgt potenzialorientiert, die Lebens- und Berufserfahrung älterer Beschäftigter wird hoch eingeschätzt. Insgesamt hat die Firma 16 Beschäftigte.

Binnen eines Jahres hatte InnoDämm sechs MitarbeiterInnen im Alter von Mitte 40 bis Ende 50 neu eingestellt, von der ARGE Paderborn vermittelt. Alle sind zuverlässige und einsatzfreudige Arbeitskräfte. „Meine Mitarbeiter übernehmen gerne selbst Verantwortung und erzielen gute Ergebnisse, weil sie erfahren darin sind, Fehler im Bauprozess zu erkennen und konstruktiv zu bereinigen“, so Arnold Drewer, geschäftsführender Gesellschafter der InnoDämm GmbH. Das Unternehmen ist auf dem Gebiet der Bau- und Energieberatung und der Altbausanierung tätig. Es vertreibt außerdem ökologische Dämmstoffe und Luftdichtungssysteme.

Die Möbelwerkstätten Hunke GmbH, die 2007 den Preis erhielt, hat ihren Sitz in Schloß Holte-Stukenbrock, Kreis Gütersloh. 27 Mitarbeitende produzieren dort Fronten und Möbelteile mit Schleiflackoberflächen für den gesamten Wohnbereich. Außerdem entstehen, so die Unternehmensleitung, aus der Zusammenarbeit mit den Kunden ständig neue Herausforderungen und neue Produktideen.

Nase vorn für die „alte Schule“

Die Möbelwerkstätten wurden als Preisträger ausgewählt, weil sich dort der demografische Wandel bereits seit vielen Jahren in der Belegschaft abbildet. Die MitarbeiterInnen sind zwischen 20 und 58 Jahren alt. Diesen Mix empfindet Norbert Hunke, seit 1987 Inhaber und Geschäftsführer, als Gewinn: „Viele ältere Arbeitnehmer identifizieren sich eher mit dem Unternehmen. Man erkennt die „alte Schule“. Sie denken auch mal mit und machen sich so das Leben einfacher.“

Der Betrieb profitiert von der Motivation und den Fachkenntnissen der älteren Mitarbeitenden. Damit das so bleibt, investiert der Geschäftsführer regelmäßig in die Weiterbildung aller Beschäftigten. Norbert Hunke hält weiter den Kontakt zum Beschäftigungspakt GENERATION GOLD sowie zur Lippe pro Arbeit und will auch künftig Ältere einstellen.

2008 erhielt die REXEL Deutschland Elektrofachgroßhandel GmbH (DEG), Niederlassung Minden, die Auszeichnung. Die DEG ist dienstleistungsorientiert und versorgt Elektroh Handwerk und -fachhandel sowie Industriebetriebe und die öffentliche Hand mit Elektroartikeln. Sie vertreibt unter anderem Kabel und Leitungen, Zubehör, Schaltgeräte Lichttechnik, Leuchten und Leuchtmittel sowie Weiße und Braune Ware, Elektrokleingeräte, Küchen, Photovoltaik und Werkzeuge.

Die Niederlassung in Minden sichert ihren Unternehmenserfolg mit einem ausgewogenen Mix aus jungen

und älteren Mitarbeitenden, die auch von der Optionskommune Minden-Lübbecke vermittelt wurden. Am Standort Minden sind von den zehn Angestellten sechs älter als 50 Jahre. Das Unternehmen setzt in seiner Personalpolitik ganz bewusst auf den Wissenstransfer zwischen jungen KollegInnen und älteren, erfahrenen ArbeitnehmerInnen.

Der Leiter für Personal der DEG, Markus Hartmann, fasste die positiven Erfahrungen vor der Preisverleihung so zusammen: „In unserem Großhandelsgeschäft sind gute Kundenbeziehungen wichtig und genau deswegen sind ältere Mitarbeiter mit ihrer Erfahrung, ihrem Fachwissen und ihrer hohen Arbeitsqualität ein wichtiger Erfolgsfaktor.“

Weitere Informationen unter:

Paktkoodination GENERATION GOLD
Anne Meuer-Willuweit
Mail: a.meuer-willuweit@generation-gold.biz

Aktiv50.net – Neues Internetportal für die Generation Gold

Aktiv50.net, so heißt ein neues Internetportal, das ältere Langzeitarbeitslose aus Bielefeld speziell für Menschen der Generation 50plus entwickelt haben.

Unter der Adresse www.aktiv50.net gibt es vielfältige Informationen und Angebote: Interessierte können Kontakte knüpfen, in Foren diskutieren, ein persönliches Netzwerk aufbauen und demnächst auch noch eine Jobbörse nutzen.

Neue Wege gehen

Das Projekt wird von der „Creos Lernideen und Beratung GmbH“ in Bielefeld im Auftrag der Arbeitplus GmbH in Bielefeld durchgeführt und ist Bestandteil des regionalen Beschäftigungspaktes GENERATION GOLD. Neben der Entwicklung der Internetplattform wurden die Teilnehmenden durch das Projekt auf den Arbeitsmarkt vorbereitet und beim Wiedereinstieg in den Job unterstützt. Die Arbeitplus in Bielefeld GmbH will damit neue Wege gehen, um ältere Arbeitslose zu motivieren, ihre Aktivitäten bei der Jobsuche wieder zu intensivieren.

Das Projekt zielt in zwei Richtungen. Ältere Langzeitarbeitslose entwickeln und betreuen das Internetportal eigenständig und erwerben dabei wichtige Schlüsselkompetenzen für den Arbeitsmarkt: Der Umgang mit Medien wird genauso trainiert wie das Arbeiten im Team oder EDV-Kenntnisse. Zusätzlich berät ein Coach die Frauen und Männer und gibt Hilfestellungen bei der Jobsuche.

Gleichzeitig ist ein Internetportal entstanden, das die gesamte Zielgruppe der Generation 50plus anspricht. Das Portal Aktiv50.net versteht sich als moderne Plattform für ältere Menschen. Das Angebot mit der Adresse www.aktiv50.net umfasst ein Netzwerk (Community), ein Forum, ein Lexikon und einen Newsbereich. Als weiteres Angebot wird in den nächsten Wochen eine Jobbörse unter dieser Adresse online gehen. Die Mitglieder haben die Mög-

lichkeit, sich mit Gleichgesinnten in verschiedenen Gruppen auszutauschen. Sie können sich aktuelle Informationen aus dem Lexikon und Newsbereich besorgen und über interessante Themen im Forum diskutieren.

Weitere Informationen unter:

Creos Lernideen und Beratung GmbH
Dr. Steffan Ritzenhoff
Mail: infos@creos.de

LEXIKON

Gibt man bei Google den Begriff „**GENERATION GOLD**“ ein, so wird man als erstes auf ein Buchangebot bei amazon weitergeleitet: „Generation Gold: Wie Ihr Vermögen und Ihre Altersvorsorge einem Staatsbankrott und eine Weltwirtschaftskrise unbeschadet überstehen“. Immerhin in einer gebundenen Ausgabe, kein billiger Taschenbuchratgeber also.

Und weiter liest man, Kunden, die diesen Titel erworben haben, kauften u. a. auch „Die Goldverschwörung“. Aha. Zumindest, wenn man sein Kapital vergolden will, weiß man jetzt Bescheid.

Insider (auch unter 50!) aber wissen es natürlich besser, denn die Marke **GENERATION GOLD** hat sich längst erfolgreich am Markt etabliert. Sie zeichnet sich durch Engagement, Erfahrung und Kompetenz aus. Wer also einen wirklich „heißen Tipp“ braucht, sollte sich lieber bei den echten Experten informieren.

Und davon gibt es glücklicherweise mehr, als man denkt.

Gezielte Förderung von Menschen mit Migrationshintergrund in OWL

XENOS – Arbeitsmarktrechtliche Unterstützung für Bleibeberechtigte und Flüchtlinge



Dr. Wolfgang Sieber,
Netzwerk Lippe gGmbH

Mit dem Gesetz zur Umsetzung aufenthalts- und asylrechtlicher Richtlinien der EU wurde im Jahr 2007 das Aufenthaltsgesetz geändert. Mehrere 10.000 Jugendliche und langjährig Geduldete mit unsicherem Aufenthaltsstatus erhielten eine realistische Chance zur beruflichen Integration.

Hier setzt das ESF-Bundesprogramm „XENOS – Arbeitsmarktrechtliche Unter-

„Stützung für Bleibeberechtigte und Flüchtlinge“ als Teil des Nationalen Integrationsplans an. Gefördert werden bundesweit 43 Modellprojekte.

In OWL bieten das Bielefelder Netzwerk „alpha“, „BleiB“ im Kreis Gütersloh sowie „Horizont“ im Kreis Lippe Unterstützungsangebote für die Zielgruppe, welche bisher nicht im notwendigen Maße über Maßnahmen der ARGEN, Arbeitsagenturen oder vom Bundesamt für Migration und Flüchtlinge aufgrund ihres Aufenthaltsstatus gefördert werden konnten.

Im Rahmen individueller Jobcoaching-Prozesse werden derzeit rund 420 Personen mit Flüchtlingshintergrund in OWL durch die Netzwerke mit dem vorrangigen Ziel der Vermittlung in Arbeit betreut.

„Hürden“ können überwunden werden

Bei 35 Personen ist bereits eine erfolgreiche Integration in den Arbeitsmarkt gelungen. Häufig sind jedoch im Vorfeld „Hürden“ zu überwinden. Hierzu gehören zumeist sprachliche Defizite, fehlende berufliche Abschlüsse oder Nicht-Anerkennung im Ausland erworbener Qualifikationen.

Die Netzwerke bieten den Personen Hilfestellung bei der Klärung aller integrationsrelevanten Fragestellungen. Sie unterstützen bei der Beantwortung aufenthaltsrechtlicher Fragen, Behördengängen, besprechen berufliche Perspektiven, begleiten den Bewerbungsprozess und stellen Kontakte zu potenziellen Arbeitgebern her. Individuell werden je nach Bedarf passgenaue sprachliche und berufliche Qualifizierungen angeboten.

So erhoffen sich die Netzwerke – trotz wirtschaftlich schwieriger Zeiten – diese Menschen dem Arbeitsmarkt einen entscheidenden Schritt näher zu bringen und so eine Perspektive in Deutschland zu schaffen.

Weitere Informationen unter:

Horizont

Netzwerk Lippe gGmbH
Dr. Wolfgang Sieber
T.: 05231 - 6403 - 50

Sandra Fuzul
T.: 05231 - 6403 - 82

alpha

REGE mbH
Karin Siebert
T.: 0521 - 9622 - 195

BleiB im Kreis Gütersloh

Christiane Urhan
T.: 05242 - 37 86 50

punktmäßig junge Frauen mit Aussiedlungs- bzw. Migrationshintergrund dezentral zu Multiplikatorinnen. Daneben werden TeilnehmerInnen des Projektes in berufspraktischen Integrationslehrgängen beruflich qualifiziert.

In Lippe werden ebenfalls MultiplikatorInnen geschult und TeilnehmerInnen passgenau in eine Förderung von Lippe pro Arbeit gebracht. Vertrauensarbeit stellt hierbei einen wesentlichen Bestandteil der Arbeit dar.

Paderborn hat sich die Förderung von Jugendlichen zum Ziel gemacht. Die Arbeit an gemeinnützigen Projekten soll die Jugendlichen stärken und ein besseres Bild nach außen projizieren. MultiplikatorInnen werden hier mit dem Schwerpunkt sozialer Kompetenz und Medienkompetenz sowie Bewerbungstraining geschult. Die geschulten MultiplikatorInnen können ihr Wissen in den vom BAMF geförderten Kursen „Identität und Integration PLUS“ anwenden. So setzt sich auch auf dieser Ebene die Verzahnung fort und die Nachhaltigkeit der MultiplikatorInnenschulungen ist gesichert.

Finanziert wird das Landesmodellprojekt aus Mitteln des ESF. Die im Projekt erarbeiteten Strukturen sollen als Vorbild für andere Regionen dienen.

Weitere Informationen unter:

fundus e.V.

Oliver Verhoeven
T.: 05271 - 9743 - 12

Netzwerk Lippe gGmbH

Dr. Wolfgang Sieber
T.: 05231 - 6403 - 80

tbz Bildung gGmbH

Claudia Arendt
T.: 05251 - 700 - 246

REGE mbH erhält Zuschlag für Sprachförderprogramm des BAMF

Menschen mit Migrationshintergrund können im Rahmen des neuen ESF-Programms von einer berufsbezogenen Sprachförderung profitieren, um ihre Chancen am Arbeitsmarkt zu erhöhen. Während der sechsmonatigen Kurse erhalten die Teilnehmenden Sprachunterricht zur Steigerung der Lese- und Schreibkompetenz und zur Verbesserung der Kommunikation am Arbeitsplatz.

Darüber hinaus finden gemeinsame Betriebsbesichtigungen statt, außerdem absolvieren alle Teilnehmenden ein vierwöchiges betriebliches Praktikum entsprechend ihrer jeweiligen Qualifizierungen.

Kooperation mit Netzwerkpartnern

Das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge bietet im Rahmen des ESF-Förderprogramms gemeinsam mit dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales diese

Perestrojka – Ein Modellprojekt

AussiedlerInnen sowie MigrantInnen aus der ehemaligen UDSSR werden in OWL gezielt und individuell gefördert. Möglich macht dies das Modellprojekt „Perestrojka“. In den Kreisen Höxter, Lippe und Paderborn haben sich regionale Arbeitsmarktakteure und Migrantenselbstorganisationen zusammen auf den Weg gemacht, um die Bereiche Arbeitsmarkt und Integration besser miteinander zu verzahnen.

Schulung und Qualifizierung unterschiedlicher Zielgruppen

In Höxter findet eine Kooperation unter der Leitung von fundus e. V. und dem Verein Zukunft für Generationen statt, in Lippe haben sich die Netzwerk Lippe gGmbH und der Verein Freundschaft – Druschba zusammengefunden und in Paderborn kooperieren das tbz und der Verein Monolith. Höxter schult schwer-

berufliche Sprachförderung an, von der bundesweit zukünftig bis zu 30.000 Menschen jährlich profitieren können, schwerpunktmäßig Leistungsbeziehende nach den SGB II und III.

In den Förderregionen Bielefeld, Gütersloh und Warendorf bietet die REGE mbH die Sprachförderung gemeinsam mit ihren Netzwerkpartnern AWO Bezirk OWL, AWO Bielefeld, AWO Warendorf, Internationaler Bund Bielefeld und dem DRK Bielefeld an.

Weitere Förderregionen in OWL: Herford (AWO Bezirk OWL – Fachdienst für Migration und Integration), Minden-Lübbecke (Europäische Werkstatt für Technik und Arbeit gGmbH), Lippe (Netzwerk Lippe gGmbH), Paderborn und Höxter (IN VIA Paderborn e.V.).

Weitere Informationen unter:

REGE mbH
Nicolas Tsapos
Mail: n.tsapos@rege-mbh.de

Alles möglichst originalgetreu

Projektziel ist es, Arbeitsplätze für Menschen mit Handicaps, langzeitarbeitslose Menschen mit Behinderungen zu schaffen. Zurzeit arbeitet die Gruppe im Bibeldorf an dem Bau einer Ölpresse. Da möglichst viele der Materialien originalgetreu die biblischen Verhältnisse wiedergeben sollen, werden z. B. Seile von Hand gedreht.

Die Gestaltung des Dorfes bietet zahlreiche Arbeitsfelder und Möglichkeiten, zum Beispiel zur Erlangung handwerklicher Fähigkeiten und Fertigkeiten. Dies wird flankiert durch psychosoziale Begleitung sowie verschiedene arbeitsbegleitende Angebote und Qualifizierungsbausteine.

Das Projekt ist auf ein Jahr angelegt. Trotz angespannter Wirtschaftslage hoffen die Teilnehmenden nach Ende des Projekts auf eine Vermittlung in den ersten Arbeitsmarkt.

Weitere Informationen unter:

Evangelisches Perthes-Werk e. V.
Elke Neumann
Mail: elke.neumann@pertheswerk.de

„Heiliges Land“ in OstWestfalenLippe: Perthes-Projekt im Bibeldorf

Palmen, antike Rundbögen, flirrende Hitze, im Hintergrund eine Kamelkarawane ... Eine Szene, die man im „Heiligen Land“ erwarten würde, aber nicht in OstWestfalenLippe am Oberlauf der Ems, in Rietberg zwischen Gütersloh und Paderborn.

Hier trafen sich keine Beduinen, sondern eine Gruppe von Männern und Frauen aus dem Projekt des Evangelischen Perthes-Werkes „Handlungsorientierte museale Lernorte-HmL“.

Hinter diesem Titel verbirgt sich ein Gemeinschaftsprojekt der Sozialwerkstatt Paderborn, des Bibeldorfes Rietberg, der ARGE Paderborn und der GTaktiv GmbH (Arbeitsgemeinschaft für den Kreis Gütersloh) mit finanzieller Unterstützung durch das Land Nordrhein-Westfalen und dem Europäischen Sozialfonds.



Die Verantwortlichen für dieses Projekt: v. l. Sabine Riddermann, Beate Lutterbüse, Elke Neumann (Evangelisches Perthes-Werk), Rolf Erdsiek (GT aktiv GmbH), Herrman-Josef Bentler (ARGE Paderborn), die Pfarrer Dietrich und Eva Fricke (Geschäftsführung Bibeldorf).

10 Jahre Initiative für Beschäftigung OWL e. V.

Die Initiative für Beschäftigung OWL e. V. ist ein von regionalen Unternehmen und Institutionen getragener unabhängiger und parteipolitisch neutraler Verein. Sie bietet Unternehmen und arbeitsmarktpolitischen Akteuren in OWL eine Plattform zur regionalen Vernetzung. Ziel der Initiative ist es, die Arbeitsmarktregion OW zu fördern und so die Beschäftigungssituation in der Region zu verbessern.

Die Initiative für Beschäftigung OWL e. V. blickt inzwischen auf eine zehnjährige Geschichte zurück. 1998 wurde auf Bundesebene die Initiative für Beschäftigung! gegründet und schon im folgenden Jahr konstituierte sich in OstWestfalenLippe im Rahmen der Bertelsmann Stiftung ein regionales Netzwerk.

Bereits 2001 begann die Vorbereitung des ersten

EQUAL IN.OWL Projektes, das wegweisende Ansätze in den Bereichen Kinderbetreuung, Hilfe für MigrantInnen und Förderung älterer ArbeitnehmerInnen ergab. 2002 begann sich das Netzwerk mit der Gründung des Vereins Initiative für Beschäftigung OWL e. V. organisatorisch von der Bertelsmann Stiftung zu lösen und wurde 2007 endgültig selbständig. Inhaltliche Meilensteine dieser Zeit sind die regionale Standortanalyse OWL, Erfolgreich in Ausbildung und das EQUAL-Projekt FORUM.OST.

Heute betreibt die Initiative die beiden Projekte „Kompetenzwerkstatt Vielfalt in OWL“ und „Fachkräfte morgen - Integration heute“, die sich mit der Integration benachteiligter Gruppen in den Arbeitsmarkt und der Förderung Jugendlicher beschäftigen. Daneben gliedert sich die Arbeit der Initiative in vier Themenkreise: Hochschule und Wirtschaft, Integration, Jugendliche und Personalentwicklung. Zurzeit orientieren sich die Schwerpunkte der Themenkreisarbeit an dem 2008 von der Initiative verabschiedeten Fünf-Punkte-Plan zur Verbesserung der Fachkräftesituation in OWL.



„Das Netzwerk kocht“: Große Geburtstagsfeier der IfB OWL e. V. im Bauernhausmuseum in Bielefeld

Modellprojekt zur Integration von Fachkräften mit Migrationshintergrund erfolgreich beendet



Anja Wulfhorst
Initiative für Beschäftigung OWL e. V.

Nach einer Laufzeit von 18 Monaten wurde das Projekt „Kompetenzwerkstatt Vielfalt in OWL“ erfolgreich beendet. Es handelt sich um ein innovatives Modellprojekt, das mit Mitteln des Landes Nordrhein-Westfalen und des Europäischen Sozialfonds gefördert wurde. Ziel der Kompetenzwerkstatt war es, die Potenziale von Fachkräften mit Migrationshintergrund besser für die Wirtschaft zu nutzen. Das Projekt wurde in Kooperation der Initiative für Beschäftigung OWL e. V., OWL Maschinenbau e. V. und der Deutschen Angestellten-Akademie durchgeführt.

Hohe Vermittlungsquoten – 116 Fachkräfte in qualifizierter Beschäftigung

Von den 253 TeilnehmerInnen der Kompetenzwerkstatt (101 männlich/152 weiblich) konnten 116 Personen (45,8 Prozent) in qualifizierte Beschäftigung vermittelt werden. Besonders erfolgreich war die Vermittlung bei IngenieurInnen der Elektrotechnik und des Bauwesens sowie bei BetriebswirtInnen. Die Vermittlungsquote bei im SGB II-Bezug befindlichen TeilnehmerInnen lag bei 34 Prozent. 109 Personen qualifizierten sich weiter. Im Projekt wurden Beratungs-, Qualifizierungs-, Mentoring- und Vermittlungskonzepte für die Zielgruppe entwickelt.

Unternehmen entdecken Vielfalt als Potenzial

Während der Projektlaufzeit wurden drei Unternehmensveranstaltungen – zwei Personalbörsen und eine Fachtagung – durchgeführt. Die Initiative für Beschäftigung OWL e. V. verlieh den Unternehmenspreis „Vielfalt in OWL“ an die Firmen Hettich Holding GmbH & Co. oHG und Innodämm GmbH. 20 Unternehmen haben sich zur Förderung der Vielfalt verpflichtet und werden auch nach der Projektlaufzeit weiter am Thema arbeiten.

Individuelle Förderung in modularer Struktur

Im Projekt wurden modular strukturierte Instrumente zur Beratung und Vermittlung von Arbeit suchenden und beschäftigten Fachkräften mit Migrationshintergrund entwickelt. Modul 1 umfasst Coaching- und Beratungsangebote.

In Modul 2 sind AZWV-zertifizierte Bildungsangebote berufsbezogenes Deutsch gesammelt. Modul 3 beinhaltet Angebote zur Vermittlungsunterstützung und Modul 4 bietet eine Multiplikatorenschulung für VermittlerInnen und FallmanagerInnen. Die Module werden durch den Kooperationspartner Deutsche Angestellten-Akademie OWL auch nach Projektende angeboten.

Die Abschlussdokumentation des Projektes ist als Download unter <http://www.ifb-owl.de/vielfalt-in-owl.html> zu finden.

Weitere Informationen unter:

Initiative für Beschäftigung OWL e. V.
Anja Wulfhorst
Mail: anja.wulfhorst@ifb-owl.de

Literatur zum Thema

Allmendinger, Giesecke, Heisig: **Einstiegswegen in den Arbeitsmarkt**, Berlin 2009

Schmitt: **Die Krise stoppt das Altern nicht**, in: Personalmagazin des Demographischen Netzwerks ddn 2009

Schiel, Schröder, Gilberg, Kruppe: **Mehr Personal – mehr Zeit – mehr Vermittlungen**: IAB Kurzbericht 21/2008

Gasteiger, Lorson, Leckebusch: **Pro 50 – Arbeit mit Zukunft**, Frankfurt 2008

Kröhnert, medicus, Klingholz: **Die demografische Lage der Nation**, Berlin 2006

BMFSFJ: **Wirtschaftsfaktor Alter**, Berlin 2007

Berkel, Rimbach, Wolters: **Gesund älter werden und arbeitsfähig bleiben?** IGA-Report 18

Bellmann, Kistler, Wahse: **Betriebe müssen sich auf alternde Belegschaften einstellen**, IAB-Kurzbericht 21/2007

Borchard (Hrsg.): **Das neue Bild vom älteren Menschen**, Sankt Augustin/Berlin 2007

Frosch: **Schlechte Chancen ab Alter 50?** Rostock 2007

OECD: **Live longer, work longer**, Paris 2006

Ilmarinen: **Towards a longer Worklife**, Helsinki 2006

Voelpel, Leibold, Früchtenicht: **Herausforderung 50plus**, Jacobs University 2007

Otten: **Die 50+ Studie**, Frankfurt 2008

Bogedan, Müller-Schoell, Ziegler: **Demografischer Wandel als Chance**, Hamburg 2008

Terminkalender

15. September 2009

Fachtagung „Potenziale nutzen“

Industrie- und Handelskammer Lippe zu Detmold

10. November 2009

Integrationskongress OWL

Lipperlandhalle, Lemgo

25. November 2009

Interkulturelle Berufs- und Informationsbörse

Volkshochschule, Bielefeld

Die nächste Ausgabe von **Forum OWL** erscheint im Dezember 2009 zum Thema **Spezifisches Fallmanagement**