

„Förderung gibt es auch für Ältere“

Frau Otto, wie sieht der Arbeitsmarkt für Arbeitnehmer ab 50 in Oberfranken aus?

Unsere Erfahrung zeigt, dass die Betriebe der Region sehr an lebens- und berufserfahrenen Mitarbeitern interessiert sind. In Gesprächen mit Unternehmern hören wir jetzt schon oft, dass der demographische Wandel in den Betrieben Auswirkungen zeigt, zum Beispiel dort, wo um Auszubildende konkurriert wird. So klagen Unternehmen zum Beispiel darüber, dass sie Ausbildungsverträge schließen, die dann kurzfristig wieder gekündigt werden, weil die jungen Leute eine „bessere“ Stelle bekommen haben. Da greifen die Unternehmer dann gerne auf Arbeitssuchende im höheren Alter zurück, also genau unsere 50plus Projektteilnehmer. So konnten wir in den beiden Jahren 2008 und 2009 immer unser Ziel erreichen, 100 Arbeitssuchende in Beschäftigung zu integrieren.

Ausbildung in Unternehmen wird gefordert und gefördert – kann also ein älterer Arbeitnehmer eine Alternative zu einem Auszubildenden sein?

Finanzielle Förderung gibt es auch für ältere Arbeitnehmer. Eine Konkurrenz oder ein Ersatz für Auszubildende sind sie nicht. Sie können aber eine freie Stelle besetzen, wenn dies

Interview



mit Jutta Otto, Geschäftsführerin des Vereins 50plus in Oberfranken

das Ziel einer Einstellung ist. Die Personalpolitik eines Unternehmens muss freilich darauf achten, dass der Altersmix der Belegschaft passt. Ältere einzustellen bedeutet nicht, in Zukunft auf den Nachwuchs zu verzichten. Das muss beides im ausgewogenen Verhältnis geschehen. Meiner Erfahrung nach sind sich die Betriebe ihrer Ausbildungsverpflichtung durchaus bewusst und nehmen sie sehr ernst.

Sie verstehen sich demnach auch als Personaldienstleister der regionalen Wirtschaft.

Unternehmen, die mit uns zusammenarbeiten, schätzen es, dass wir Ihnen nicht zahlreiche x-beliebige Bewerbungen senden, sondern die geeigneten Teilnehmer in Bezug auf das Anforderungsprofil auswählen. Wir wollen Mitarbeiter vermitteln, die „passen“. So können wir die Personalverantwortlichen im Vorfeld der Entscheidung entlasten. Das heißt in der Praxis, dass wir potenziell geeignete Bewerber selektieren. Das schließt im Einzelfall notwendige Ergänzungs-, Auffrischungs- und Zusatzqualifizierungen ebenso ein, wie die Möglichkeit in Praktika zu testen, ob man wirklich zusammenpasst.

Welche Qualifizierungsmaßnahmen umfasst Ihr

Arbeitsmarkt | Jutta Otto, die Geschäftsführerin des Vereins 50plus in Oberfranken, weiß um den Wert der Erfahrung, die ältere Arbeitnehmer mitbringen. Sie vermittelt Arbeitslose, die neben Kompetenz auch Lebens- und Berufserfahrung mitbringen.



Erfahrung ist ein Pfund, mit dem sich wuchern lässt. Ältere Arbeitnehmer einzustellen bedeutet nicht gleichzeitig, in Zukunft auf den Nachwuchs zu verzichten. Foto: dpa

Angebot?

Wir selbst bieten keine Weiterbildungsmaßnahmen an. Wenn Qualifizierungen benötigt werden, kooperieren wir mit den ortsansässigen Bildungsträgern und beauftragen diese, mit dem Einverständnis der zuständigen ARGE, die



Qualifizierung durchzuführen. Das sind dann in der Regel Fähigkeiten wie beispielsweise EDV-Kenntnisse, die von den einstellenden Betrieben benötigt werden. An der Bildung soll es ja nicht scheitern.

Sie kooperieren also mit anderen Einrichtungen, um ältere Arbeitnehmer für aktuelle Aufgaben und Anforderungen zu qualifizieren.

Ja. Zu den derzeit etwa 25 Mitgliedern gehören die Wirt-

schaftskammern für Industrie, Handel und Handwerk und die Bildungsorganisationen in Oberfranken. So können wir die Chancen älterer Arbeitssuchender auf Rückkehr ins Berufsleben verbessern. In einer Eignungsanalyse ermitteln wir gemeinsam mit unseren Teilnehmern deren Kenntnisse, Fähigkeiten und Talente und fördern ihre Entwicklung auf das in der Arbeitswelt benötigte Niveau.

Das bedeutet, Sie verfügen über eine Kundenkartei, in der jeder Kunde mit seinem ganz persönlichen Profil enthalten ist?

Ja, wir haben diesen Pool an Kunden und können passgenau nach dem geeigneten Profil suchen. Das Unternehmen sagt uns, was es benötigt, und wir suchen dann gezielt nach einem Bewerber, der möglichst genau auf das Anforderungsprofil passt. Dieser Abgleich, das sogenannte Matching, geschieht bei uns nicht nach Schlagwörtern, sondern ausschließlich nach dem Wissen

unserer Mitarbeiter zum einzelnen Kunden. Wir kennen unsere Kunden persönlich und können sie so besser geeigneten Arbeitsstellen zuordnen. Sprich, nicht nur nach dem Fachprofil, sondern auch nach überfachlichen Kriterien, passt dieser Mensch zum Betrieb oder auch nicht. Letzteres ist oft wichtiger als die Fachlichkeit.

Gibt es Branchen, die sich

Info

50plus in Oberfranken ist eine Regionalinitiative zur Verbesserung der Chancen Älterer auf dem Arbeitsmarkt. Arbeitssuchende und Arbeitslose, die sich teils seit mehreren Jahren erfolglos um eine Einstellung bemühen, sollen mit Unternehmen zusammengebracht werden, die passgenau qualifizierte Bewerber für bestimmte Aufgaben suchen. Innerhalb von rund drei Jahren wurden mehr als 750 Ältere zurück in Beschäftigung gebracht und

eher eignen? Wo ist also Erfahrung gefragt?

Erfahrung ist immer gefragt. Alle Branchen, die eine hohe Spezifikation aufweisen, können wir kaum bedienen. Wir sind überall gern gesehen, wo Kompetenz hinsichtlich Motivation, Ausdauer, Lebens- und Berufserfahrung, Loyalität gefragt ist. Das sind oft Industriebetriebe. Vor allem bei den kleineren und mittleren Unternehmen wird unsere Dienstleistung gern in Anspruch genommen.

Glauben Sie, dass sich auch im Hinblick auf den demographischen Wandel auch ein Wandel in der Wirtschaft bemerkbar machen wird, dass also Mitarbeiter künftig wieder langfristig an ein Unternehmen gebunden werden?

Den Wandel stellen wir schon fest. Die derzeitige Kurzarbeiterregelung, die von den Betrieben gut angenommen wurde, zeigt, dass man seitens der Betriebe alle Mittel ausreizt, bevor man sich von seinen langjährigen Fachkräften trennt. Sind sie erst einmal weg, ist diese Kompetenz ja nur mit einem großen Aufwand und unter erheblichen Reibungsverlusten wieder zu gewinnen. Daher glaube ich sehr daran, dass langfristige Bindungen wieder Mode werden.

Können ältere Mitarbeiter nicht auch eine Alternative zum Fachkräftemangel in manchen Branchen darstellen?

Da kann ich nur ja sagen.

Wer kann an ihrem Projekt teilnehmen?

Unsere gemeinnützige Organisation arbeitet im Auftrag der Grundsicherungsträger in den Städten und Landkreisen von Hof, Selb, Coburg, Kronach und Lichtenfels. Von ihnen haben wir bislang mehr als 2500 Klienten zugewiesen bekommen – leider kann sich nicht jeder bei uns selbst bewerben. Wenn jemand bei uns ins Projekt möchte, muss er sich bei seinem Arbeitsvermittler melden und diesem den Wunsch unterbreiten. Der Vermittler bei der ARGE entscheidet, ob der Interessent bei uns Kunde werden kann oder nicht.

Ihr Appell an Industrie und Wirtschaft lautet ...?

Halten Sie ihre branchenerfahrenen Mitarbeiter im Betrieb, auch wenn sie schon die 50 überschritten haben. Einmal verlorene Kompetenz ist schwer zu ersetzen. Überlegen Sie immer, wenn eine Stelle zu besetzen ist, ob sie auch von einem älteren Mitarbeiter besetzt werden kann – und kommen Sie dann vertrauensvoll auf uns zu. Das Interview führte Tanja Tenschert

insgesamt mehr als 2500 für Arbeitsaufnahmen reaktiviert. Die gemeinnützige Organisation ist Bestandteil der Bundesinitiative „Perspektive 50plus – Beschäftigungspakte in den Regionen“ und wird aus Mitteln des Bundes und der Agentur für Arbeit gefördert. Etwa zwei Dutzend hauptamtliche Mitarbeiter betreuen und koordinieren in den fünf Geschäftsstellen Hof, Selb, Lichtenfels, Coburg und Kronach die Qualifizierungsmaßnahmen.