

Alt und Jung in Zukunft gemeinsam

Angesichts der demografischen Entwicklung in den nächsten Jahren werden ältere Mitarbeiter immer wertvoller

Halle (bo) Ein gesundes wachstumsorientiertes Unternehmen basiert nicht zuletzt auf einer ausgeglichenen Altersstruktur der Mitarbeiter. Dennoch existieren oftmals unbegründete Vorurteile gegenüber älteren Angestellten. Doch sind es nicht genau die Erfahrungen und das Wissen der Älteren die unsere Gesellschaft über Jahrhunderte stabilisierten? Trotzdem ist die Arbeitslosenrate unter den über 50-jährigen besonders hoch.



Karola Schadly, „Jahresringe“-Projektkoordinatorin

Dem entgegenzuwirken und um Unternehmer auch von der Leistungsfähigkeit älterer Generationen zu überzeugen, entsteht derzeit in Mitteldeutschland ein Netzwerk aus Unternehmen, Vertretern der Politik und verschiedenen Bildungsträgern. „Jahresringe“, so wurde der Name des Netzwerkes der Natur nachempfunden, wo Holz mit zunehmendem Alter aufgrund seiner Ringe immer wertvoller wird. Netzwerkmitglieder sind bereits namhafte Unternehmen wie DELL, die GISA GmbH Halle, oder die CSG Solar AG Thalheim. Bereits im Oktober 2005 wurde unter der Projektleitung der ARGE SGB II Halle GmbH das Netzwerk mit sie-

ben Teilprojekten gestartet. Darunter Arbeit in sozialen Einrichtungen, wirtschafts- und haushaltsnahe Dienstleistungen, aber auch Existenzgründung. „Neben der Wiedereingliederung in das Arbeitsleben ist auch die Hinführung zur möglichen Selbständigkeit anvisiert,“ betont Karola Schadly, Projektkoordinatorin der FAA Bildungsgesellschaft mbH Halle. „Das ist das Besondere an dem Projekt, es ist offen.“ so Schadly weiter. Jedes Unternehmen des Wirtschaftsraumes Halle-Leipzig-Dessau kann sich integrieren und neue Teilprojekte schaffen. Selbst an kleine Firmen wurde gedacht. In Mikroprojekten können sie ebenfalls ältere Langzeitarbeitslose qualifizieren und danach beschäftigen. Voraussetzung ist, dass die Gründung des Unternehmens nicht länger als fünf Jahre zurück liegt und in der Firma nicht mehr als zehn Mitarbeiter beschäftigt sind.

Dabei werden den jeweils beteiligten Unternehmen potentielle Mitarbeiter vorgestellt und entsprechend des Anforderungsprofils individuell durch verschiedene Netzwerkpartner qualifiziert. So kann beispielsweise ein 52-jähriger langzeitarbeitsloser Elektriker für die Arbeit im Produktionsbereich der CSG Solar AG Thalheim vorbereitet werden. In den ersten 17 Monaten wird das komplette Gehalt des neuen Mitarbeiters übernommen. Dennoch muss sich das Unternehmen verpflichten diesen Mitarbeiter mindestens 24 Monate nach Projektende weiter zu beschäftigen. Für die CSG Solar GmbH gibt es keinen branchenspezifischen Ausbildungsberuf. So ist dieses Projekt die ideale Möglichkeit gute und bereits maschinen-erfahrene Mitarbeiter speziell auszubilden und damit wieder in Arbeit

zu bringen. Aber auch den Unternehmen bereits bekannte Arbeitslose über 50 könnten durch „Jahresringe“ unkompliziert eingestellt, ausgebildet und gefördert werden.

„Wenn wir als Bildungsträger etwas erreichen wollen, dann geht das nur gemeinsam mit der Wirtschaft und nicht wie in den letzten Jahren ausschließlich über Fördermaßnahmen teilweise an der

Wirtschaft vorbei.“ erläutert Karola Schadly die hoch gesteckten Ziele. Insgesamt sollen 970 Arbeitslose über 50 in Arbeit gebracht werden. Bei 38 hat es bisher bereits geklappt. Insgesamt stehen 4,8 Millionen Euro für das Projekt zur Verfügung.

Auch Robert Moser, Vorstand der Projecteam AG, beabsichtigt Teilnehmer aus dem Projekt „Jahresringe“ einzustellen. Sein Unternehmen stellt Immobilienbesitzern ein ganzheitliches Konzept zur Bewirtschaftung ihres Objekts zur Verfügung. Nach der Erfassung aller kostenrelevanten Objekteigenschaften unterbreitet das Unternehmen auch Vorschläge zur Kostenoptimierung. Genau dort setzt Mosers Idee an: „Wir brauchen technisch versierte Mitarbeiter, die aufgrund ihrer Erfahrung beispielsweise mit Aufmaßen umgehen und aufgrund ihrer beruflichen Vorkenntnisse Sachverständnis für unsere Gebäudeerfassung entwickeln können.“ Ideal wären für Moser Handwerker, technische Zeichner oder Haustechniker. Dabei kann er aber auf das Know how der jüngeren Kollegen ebenso wenig verzichten. Die erfassten Daten müssen softwaregerecht aufbereitet und in komplizierte Datenbanken eingepasst werden. „Es ist schade dass Unternehmer zu wenig von diesen Projekten wissen. Man ist im Alltag lei-

der nicht darauf fokussiert, dass genau in solchen Geschichten gute Chancen liegen“ bewertet Moser die Potentiale. Für ihn ist die Selbständigkeit und Zuverlässigkeit seiner neuen Mitarbeiter besonders wichtig, da diese direkt beim Kunden eingesetzt werden. „Auch wenn die Ausbildung der älteren Einsteiger für mich erst einmal aufwendig ist, so wird sie sich letztlich durch zufriedene Kunden auch für die Firma auszahlen. Die neuen Mitarbeiter ge-



Robert Moser, Vorstand Projecteam AG Halle

hen dann nach jahrelanger Arbeitslosigkeit endlich wieder einer geregelten Arbeit nach und sind dadurch sicherlich auch einsatzbereiter und flexibler als manch junger Mitarbeiter“, so Moser weiter. Und Moser ist sich sicher: Die gute Mischung im Team macht's. Es werden auf jeden Fall die besten Mitarbeiter längerfristig im Unternehmen verbleiben. Demnach wird wieder ein Unternehmen die Möglichkeit haben die potentiellen neuen Mitarbeiter zu testen, denen man im allgemeinen Einstellungsprozess wegen ungerechtfertigter Vorurteile wahrscheinlich weniger Chancen gäbe. ■

www.jahresringe-halle.de