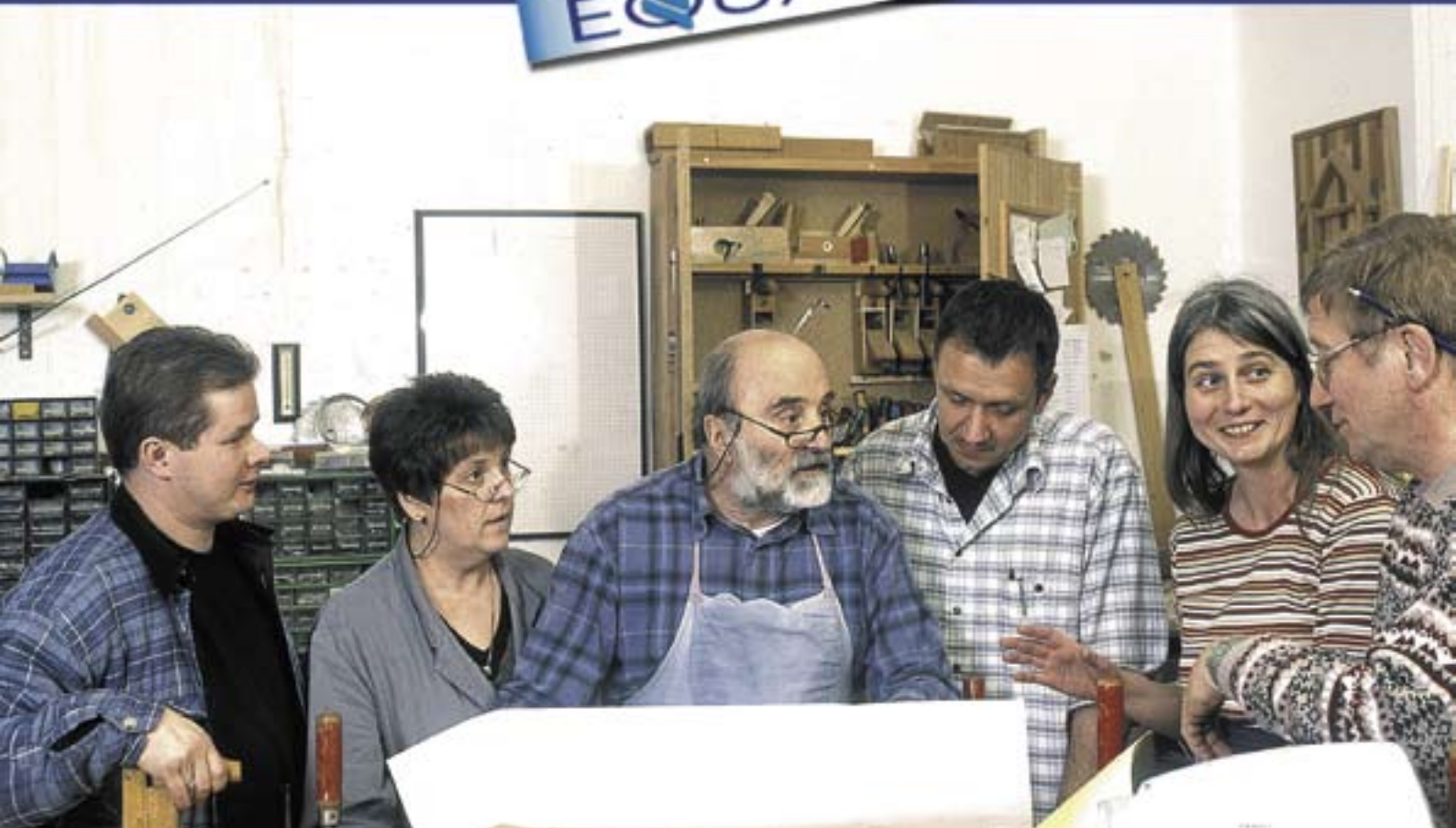


Offensive  
für **Ältere**  
**EQUAL**



# Erfahrung zahlt sich aus!

Die EQUAL-Entwicklungspartnerschaft der Landesarbeitsgemeinschaft Freie Wohlfahrtspflege in NRW weist innovative Wege zur beruflichen Integration älterer Arbeitsloser



Gefördert durch das Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds



# Inhalt

Erfahrung zahlt sich aus! ..... 4  
*Zur Arbeit der EQUAL-Entwicklungspartnerschaft  
„Offensive für Ältere“*

Erfahrungswissen für die Zukunft nutzen..... 5  
*Ziel 1: Qualifizierung älterer Arbeitsloser*

„Ältere für Ältere“ ..... 6  
*Ziel 2: Schaffung zusätzlicher Arbeitsplätze im  
Dienstleistungssektor*

Individuelles Eingliederungsbudget  
statt starrer Fördertöpfe ..... 7  
*Ziel 3: Flexibles Fördersystem für ältere Arbeitslose*

Europäische Markenqualität..... 8  
*Impressionen von der Konferenz des transnationalen  
EQUAL-Netzwerkes „Co-Labor-Age“*

Französisches Fernsehen steigt bei  
„Co-Labor-Age“ ein..... 9  
*Die transnationale Partnerschaft der „Offensive  
für Ältere“ plant Kurzfilmdokumentation*

Der Arbeitsmarkt der Zukunft wird älter ..... 10  
*Der Unternehmerkongress der „Offensive für Ältere“  
präsentierte gute Beispiele zur Integration von  
Arbeitslosen über 50*

Wiedereinstieg nach langer Arbeitslosigkeit..... 11  
*Siegmond Großkopf (53) fand mit der  
„Offensive für Ältere“ die richtige Stelle*

„Im Praktikum wieder Mut fassen“ ..... 12  
*Eine Chance, gerade für ältere Langzeitarbeitslose,  
sich zu beweisen*

Anhang ..... 14  
*Kurzinfos zu den nationalen und europäischen Partnern*

Die Broschüre wurde gefördert durch das Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit aus Mitteln der EU-Gemeinschaftsinitiative EQUAL.

(Die Publikation ist keine Meinungsäußerung der Europäischen Kommission; diese übernimmt für die veröffentlichten Informationen keine Haftung.)

Herausgeber:

© EQUAL-Entwicklungspartnerschaft „Offensive für Ältere“  
Trägerverbund der Landesarbeitsgemeinschaft  
Freie Wohlfahrtspflege in Nordrhein-Westfalen

Koordination:

Diözesan-Caritasverband für das Erzbistum Köln e.V.  
Georgstraße 7  
50676 Köln  
www.offensive-fuer-aeltere.de  
Köln, Juni 2005

# Erfahrung zahlt sich aus!

## Zur Arbeit der EQUAL-Entwicklungspartnerschaft „Offensive für Ältere“

*Im Frühjahr 2002 fiel der Startschuss für die „Offensive für Ältere“. Zum ersten Mal hatte sich ein Trägerverbund der Landesarbeitsgemeinschaft Freie Wohlfahrtspflege in Nordrhein-Westfalen für eine EQUAL-Entwicklungspartnerschaft zusammengeschlossen, um gemeinsam mit Wirtschaft und Wissenschaft neue Wege bei der Bekämpfung von Diskriminierung von älteren Mitmenschen auf dem Arbeitsmarkt zu gehen.*

*Drei Jahre erfolgreicher Projektarbeit liegen hinter uns. Folgende Ziele haben die Arbeit geprägt: Ältere Arbeitslose zu qualifizieren, neue und zusätzliche Arbeitsplätze für sie zu schaffen und ein flexibles Fördersystem zu entwickeln.*

*Diese Ziele wurden in sieben Modellprojekten in Borken, Düsseldorf, Hattingen, Köln, Solingen, Unna und Wesel verwirklicht. Fünf nordrhein-westfälische Forschungsinstitute haben die Arbeit wissenschaftlich begleitet und untermauert.*

*Ergänzt wurde die Arbeit der „Offensive für Ältere“ auf NRW-Ebene durch das transnationale Netzwerk „Co-Labor-Age“. Mit der Industrie- und Handelskammer aus dem französischen Nantes, einer Berufsbildungseinrichtung aus dem italienischen Piacenza, einer Stockholmer Unternehmensberatung und dem Fernsehsender France 3 aus Paris gelang ein intensiver Erfahrungsaustausch und interkultureller Lernprozess, aus dem alle Partner für ihre weitere europäische und nationale Projektarbeit nachhaltigen Nutzen ziehen können. Ein Ergebnis dieser transnationalen Kooperation ist der Film „Erfahrung zahlt sich aus“.*

*Die Hälfte aller Unternehmen in Deutschland beschäftigt keine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mehr, die älter als 50 Jahre sind. So ist eine der Forderungen der Arbeitsmarktpolitik im Bund wie in den Ländern, sich auf die Integration älterer Arbeitsloser zu konzentrieren. Die Situation auf dem Arbeitsmarkt zeigt jedoch: Ohne Qualifizierung bestehen kaum Chancen auf Vermittlung. Andererseits werden aufgrund der demografischen Entwicklung längere Lebensarbeitszeiten notwendig, sodass das Qualifizierungsangebot für Ältere schon bald massiv ausgeweitet werden muss.*

*Neben der Erschließung neuer Beschäftigungspotenziale innerhalb des ständig wachsenden Marktes „Ältere für Ältere“ in Bereichen wie Gesundheit und Tourismus hat die „Offensive für Ältere“ daher passgenaue Modelle erprobt. Wertvolle Erfahrungen bei der Qualifizierung Älterer sowie der Beratung und Unterstützung von Arbeitgebern wurden gesammelt. So entwickelten die Modellprojekte mit wissenschaftlicher Unterstützung u. a. ein zielgruppengerechtes Assessment-Konzept. Im Gegensatz zu herkömmlichen Ansätzen kamen dabei die Bewertungs- und Auswahlkriterien zum Tragen, die z. B. die vielschichtigen Erfahrungen und sozialen Kompetenzen Älterer in den Vordergrund stellen.*

*Verschiedene Untersuchungen konstatieren, dass die Gesundheits- und Sozialwirtschaft neue Beschäftigungspotenziale birgt. Nicht zuletzt bedingt durch die demografische Entwicklung werden wir mehr personenbezogene Dienstleistungen in Alten- und Pflegeeinrichtungen oder Krankenhäusern brauchen. In mehreren Veranstaltungen hat die „Offensive für Ältere“ gemeinsam mit Personalverantwortlichen und Experten über die Zukunft dieser „Arbeitsmärkte“ diskutiert, Modelle zur Neugestaltung von Arbeitsplätzen vorgestellt und über Fördermöglichkeiten informiert.*

*Von zentraler Bedeutung für unsere Arbeit ist das Gespräch mit Arbeitgebern, denn an dieser Stelle muss der Bewusstseinswandel einsetzen: Ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den Betrieben zu halten oder sie wieder in den Arbeitsprozess zu integrieren wird nicht nur der sozialer Verantwortung geschuldet, sondern ist vor allem ökonomisch sinnvoll und notwendig. Denn die Unternehmen und Betriebe, die sich bereits heute die Kompetenz und Erfahrungen älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sichern, handeln zukunftsorientiert.*

### Kommt hier noch eine Unterschrift?

Günther Neuses

Vorsitzender der LAG Freie Wohlfahrtspflege NRW

# Erfahrungswissen für die Zukunft nutzen

## Ziel 1: Qualifizierung älterer Arbeitsloser



**Zwischen 2002 und 2005 wurden 550 Ältere in den sieben Modellprojekten der „Offensive für Ältere“ qualifiziert: von 25 im „HAZ – Arbeit + Zukunft“ Hattingen bis zu 206 in der „JobOffensive“ in Köln. Rund 40 Prozent von ihnen wurden vermittelt, wenn auch nicht nur in den ersten Arbeitsmarkt.**

„Wir sind keine weißen Blätter“, lautet die Selbsteinschätzung vieler älterer Arbeitsloser, denn trotz enttäuschter Hoffnungen und demotivierender Erlebnisse bringen sie im Gegensatz zu Berufseinsteigern eine oft umfassende Arbeitsbiografie sowie vielschichtige Erfahrungen und Qualifikationen mit. Bei der Qualifikation von älteren Arbeitslosen sollte die Lernsituation deshalb durch ein offenes Curriculum angemessen gestaltet werden.

Die praktischen Erfahrungen haben gezeigt, dass altersgemischte Gruppen in der Umsetzung von Arbeitsabläufen besonders erfolgreich sind, da sich hier „älteres“ Erfahrungswissen und „junges“ Fachwissen optimal ergänzen. Altershomogene Qualifizierungsangebote haben sich dort bewährt, wo es um die Vermittlung von Technologie-Know-how geht, wie z. B. im IT-Bereich.

Assessment-Center können – wenn sie auf die speziellen Profile und Stärken Älterer ausgerichtet sind – verschüttete oder blockierte Kompetenzen aufdecken und

### Forderungen an Politik, Wirtschaft und Gesellschaft

Alle gesellschaftlichen Akteure müssen die Voraussetzungen schaffen, die einen längeren Verbleib älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Erwerbsleben fördern und die Integration älterer Arbeitsloser ermöglichen. Dies kann u. a. erreicht werden durch:

- den Abbau der Angebote zur Frühverrentung,
- die Flexibilisierung des Renteneintrittsalters im Rahmen fließender Übergänge,
- die Förderung von Unternehmen und Betrieben, die Ältere beschäftigen (z. B. durch Steuererleichterungen oder Zertifizierungen wie den „Job-Oscar“),
- die Förderung anderer Modelle wie z. B. Genossenschaften, gemeinnützige Arbeit, steuerfreies Ehrenamt oder öffentlich subventionierte Beschäftigung,
- die Flexibilisierung der Arbeitsvertragsbedingungen, zum Beispiel im Bereich von Arbeitszeitregelungen, Gehaltsvereinbarungen und Kündigungsschutz,
- Berücksichtigung der demografischen Entwicklung bei der Mittelplanung in den Arbeitsverwaltungen,
- passgenaue Fort- und Weiterbildung für Ältere,
- Bewerbungsunterlagen nach amerikanischem Vorbild ohne Altersangaben.

in gezielten Trainings entsprechend fördern. Darüber hinaus bringen Ältere in der Regel primäre Arbeitstugenden mit, deren Fehlen von immer mehr Unternehmen beklagt wird.

Von zentraler Bedeutung ist es, die Sinnhaftigkeit des Lernens zu vermitteln, bei dem der Praxisbezug und die Verknüpfung mit vorhandenem Kenntnissen im Vordergrund stehen. Ein Stichwort in diesem Zusammenhang ist das „Orientierungswissen“: Dabei geht es auch um das Verhältnis zu sich selbst, den Bezug zu seinem sozialen Umfeld, den Bezug zur einer möglichen Berufstätig-

keit und deren Ausgestaltung sowie schließlich um den Bezug zum lebenslangen Lernen.

Um die Erfolgsaussichten für den Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt zu verbessern, müssen Betrieb und Mitarbeiter(in) zueinander passen. Ein gelungenes betriebliches Praktikum hat sich als geeignetes Mittel zum Abbau von Vorurteilen erwiesen. Zudem ist eine bedürfnisorientierte Praktikumsbegleitung sinnvoll, die auch ein Serviceangebot für den Betrieb bei der Lösung von eventuell auftretenden Problemen darstellt.

## „Ältere für Ältere“

### Ziel 2: Schaffung zusätzlicher Arbeitsplätze im Dienstleistungssektor



**Voraussetzung für die Erhaltung der Beschäftigungsfähigkeit älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind eine altersgerechte Arbeitsplatz- und Arbeitszeitgestaltung, Modelle für lebens- und berufsbegleitendes Lernen sowie nicht zuletzt eine Verbesserung des Images von älteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Politik, Wirtschaft und Gesellschaft.**

Beschäftigungsmöglichkeiten für Ältere sollten den besonderen Kompetenzen dieser Altersgruppe Rechnung tragen, und nicht von vorneherein von ihren möglichen Defiziten ausgehen, zumal diese Vorbehalte häufig von Vorurteilen geprägt sind.

Es geht also nicht um die Einrichtung von „Schonarbeitsplätzen“, sondern darum, Lebens- und Berufserfahrung, Kommunikations- und Kooperationsfähigkeit sowie Kundennähe Älterer gerade für die Branchen gewinnbringend zu nutzen, in denen die Kaufkraft von Menschen über 50 immer entscheidender wird.

Über den Einsatz Älterer (für Ältere) und ein gemeinsam mit Älteren entwickeltes und praktiziertes Senioren-Marketing kann das gewaltige Potenzial des Seniorenmarktes erschlossen werden. In der Folge wird sich der Einsatz Älterer weiter verstärken.

Immer mehr Arbeitgeber wissen die Vorteile älterer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durchaus zu schätzen. So sind z. B. 25 von 90 Angestellten bei den Privaten Pflegediensten Köln über 50 Jahre alt. Das Vorurteil, Ältere seien häufiger krank und nicht so flexibel, kann die Geschäftsführerin Barbara Prinz nicht bestätigen – im Gegenteil: Da ältere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihre Familienphase bereits hinter sich haben, sind sie zumeist viel flexibler als Jüngere. Darüber hinaus haben gerade Ältere oft Qualitäten und spezielle Kompetenzen, die für viele Tätigkeiten im Dienstleistungssektor unabdingbar sind; vor allen wenn auch das Klientel älter wird.

„Wir stellen gerne ältere Arbeitnehmer ein, da unser Klientel vorwiegend die über 80-Jährigen sind, die die Vorstellung haben, auch von älteren Menschen betreut und versorgt zu werden. Oft kommen schon die Anfragen von den Angehörigen direkt mit der Nachfrage, die Frau darf nicht zu jung sein, sollte etwas älter sein, die kann sich besser auf meine Mutter oder auf meinen Vater einstellen, und diese Wünsche greifen wir auf und stellen verstärkt ältere Menschen ein.“

Wachstumsbranchen mit Beschäftigungspotenzial für Ältere in NRW sind neben der Gesundheits- und Sozialwirtschaft vor allem der Tourismus, das Handwerk sowie haushaltsnahe personenbezogene Dienstleistungen. Ältere eignen sich dabei vor allem für Aufgaben in der Leitung, Organisation, Dokumentation, Betreuung, Beratung, im Verkauf sowie in der Akquisition.

Die im Rahmen der „Offensive für Ältere“ entstandenen Studien bieten insbesondere in den Bereichen Freizeit, Tourismus, Gesundheit („Wellness“), Handel und Wohnen eine vielversprechende Perspektive für ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

### Das Modell Dienstleistungsagentur

Dienstleistungsagenturen sind geeignet, um haushaltsbezogene Dienstleistungen professionell anbieten zu können. Ziel ist es, den Mitarbeiter(innen) eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung zu ermöglichen. Wenn der Kundenstamm der Agentur groß genug ist, können die Arbeitnehmer(innen) in verschiedenen Haushalten eingesetzt werden, sodass der in einem einzelnen Haus-

halt oftmals nur kurzzeitige Einsatz auf eine Voll- oder Teilzeitstelle ausgeweitet werden kann.

Die Dienstleistungsagentur agiert dabei als Arbeitgeber. Das bedeutet, die Agentur vereinbart mit den Kunden ein Dienstleistungspaket über den geplanten Arbeitseinsatz. Sie übernimmt die Verantwortung für die Qualität der Dienstleistung, und erhält dafür ein entsprechendes Entgelt vom Kunden. Mit ihren Mitarbeiter(inne)n schließt sie einen normalen Arbeitsvertrag ab, in dem Regelungen bezüglich der Entlohnung und der Arbeitszeit vereinbart sind.

Im Folgenden sollen die sich daraus ergebenden Vorteile für Arbeitnehmer(innen) und Kund(inn)en aufgelistet werden:

---

#### Arbeitnehmer(innen)

- Sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis
- Soziale Integration
- (Wieder-)Erwerb von Schlüsselqualifikationen
- Tarifliche Entlohnung, Urlaubs- und Weihnachtsgeld, Lohnfortzahlung im Krankheitsfall
- Qualifizierungsmöglichkeiten
- Vertretungsmöglichkeiten
- Größere Seriösität
- Keine eigene Kundenakquise notwendig
- Integration in einen Betrieb, verbesserte Möglichkeiten der Interessenvertretung

#### Kund(inn)en

- Qualifizierte Dienstleistungen mit geschultem Personal
- Garantieanspruch
- Geringerer Suchaufwand
- Ersatzanspruch bei Ausfall
- Keine Arbeitgeberverpflichtungen
- Geringer Koordinationsaufwand
- Größere Seriösität
- Legale Abwicklung
- Umfangreiches Angebot aus einer Hand



# Individuelles Eingliederungsbudget statt starrer Fördertöpfe

## Ziel 3: Flexibles Fördersystem für ältere Arbeitslose

**Die berufliche Integration älterer Arbeitsloser ist außer von der Erschließung neuer Arbeitsplätze von der Anwendung passgenauer und flexibler Förderinstrumente abhängig, die möglichst individuell auf die Bedarfe des einzelnen Arbeitslosen ausgerichtet sein sollten.**

Das bestehende Fördersystem umfasst zwar eine große Anzahl von einzelnen Förderprogrammen, die sich zum Teil auch zielgruppenspezifisch auf ältere Arbeitslose beziehen, die bisherige Form der zeitlichen und inhaltlichen Festlegung eines Förderprogramms ermöglicht aber kaum die geforderte zeitlich flexible und individuell bedarfsorientierte Förderung bis hin zur dauerhaften Unterstützung.

Mit Hilfe eines im Folgenden näher beschriebenen Phasensystems der beruflichen Eingliederung älterer Arbeitsloser gilt es daher in Zukunft bestehende Förderinstrumente bzw. Fördermodule flexibel zuzuordnen und in sinnvoller Weise zu ergänzen. Die Verknüpfung von Förderinstrumenten sollte sowohl in den einzelnen Phasen als auch phasenübergreifend möglich sein. Die möglichen Formen der Verknüpfung und Durchlässigkeiten sind durch ein flexibles monetäres Fördersystem in Form eines Eingliederungsbudgets abzusichern, das zur fachlichen Diskussion gestellt wird.

Das Phasenmodell umfasst drei Stadien der beruflichen Integration älterer Arbeitsloser, die inhaltlich aufeinander aufbauen und je spezifische Anforderungen an das Förderinstrumentarium stellen.

1. Die **Feststellungsphase** des Integrationsmodells ist gekennzeichnet durch die Bausteine Profiling/Assessment und Orientierung. Die Modellprojekte in der Entwicklungspartnerschaft „Offensive für Ältere“ haben Assessment-Verfahren für die Zielgruppe älterer arbeitsloser Menschen um spezifische altersbezogene Ansätze erweitert. Weitere Instrumentarien der Feststellung sind auch Trainings- und Orientierungsmaßnahmen, die sich durch besondere Bausteine für die Zielgruppe auszeichnen. Im Betrieb können Bewerbungstrainings und psychosoziale Unterstützungsleistungen angeboten werden. Auch individuelle Job-Coaching-Programme bei Kündigung sowie die Unterstützung im Rahmen eines Case-Managements können – aufbauend auf den Ergebnissen eines Profilings – noch im Betrieb des von Arbeitslosigkeit bedrohten Menschen beginnen.

2. Die in einem individuellen Eingliederungsplan festgehaltenen notwendigen Unterstützungsmaßnahmen – z. B. im Rahmen der Qualifizierung – sollten je nach spezifischem Bedarf sowohl Maßnahmen mit einem besonders hohen Praxisanteil als auch modulartige Qualifikationen zur spezifischen beruflichen Weiterqualifizierung der älteren Arbeitslosen enthalten. Ein Mentoring durch betriebliche Mitarbeiter des Praktikumbetriebs muss dabei unterstützt und im Bedarfsfall eine externe Arbeitsassistentin eingesetzt werden. In der Praxis zeigt sich zudem, dass ältere Menschen ohne Arbeit aufgrund einer längeren Zeit der Arbeitslosigkeit und der damit einhergehenden Perspektivlosigkeit in ihrem Selbstwertgefühl beeinträchtigt sein können. Eine intensive, motivierende Begleitung, die die persönlichen und sozialen Belange des Einzelnen aufgreift und Schnittstellen zu einer allgemeinen psychosozialen Unterstützung aufzeigt, sind daher ebenfalls in diese **Aufbauphase** zu integrieren.

3. Schwerpunkt der **Eingliederungsphase** ist der Teilbereich Vermittlung. Mit Blick auf Erfahrungen aus den Modellprojekten der Entwicklungspartnerschaft sollten für ältere Arbeitslose spezifisch geschulte Vermittler zur Verfügung stehen. Die Unterstützung bei Übernahme in ein Arbeitsverhältnis könnte durch eine Übergangsbegleitung z. B. in Form von Seniorpartnerschaften erfolgen. Zu betonen ist in diesem Zusammenhang die notwendige Beratung und Unterstützung der Arbeitgeber. Fehlende oder nicht ausreichend beschriebene Arbeitsplatzprofile behindern oftmals die Übernahme eines älteren Arbeitnehmers bzw. Arbeitslosen auf einen neu geschaffenen Arbeitsplatz. Ansätze der Arbeitgeberberatung sind daher die Erstellung passgenauer Arbeitsplatzprofile, die Darstellung einer möglichen Einbindung älterer Arbeitsloser sowie die Darstellung der spezifischen Vorteile der angesprochenen Zielgruppe für die jeweilige Stelle.

Sind aktuelle arbeitsmarktpolitische Förderungen bisher an feste finanzielle Titel gebunden, sollte zukünftig das bedarfsgerechte Unterstützungspotential in Form eines Eingliederungsbudgets für den älteren Arbeitslosen zur Verfügung stehen. Die zur Verfügung zu stellenden Mittel sollten anhand von Bewertungskriterien festge-



legt und in festgelegten zeitlichen Abfolgen überprüft werden. Ein zeitlicher Rahmen für den Versuch einer kurz- bis mittelfristigen Vermittlung sollte vorgegeben werden.

Das Profiling und das Assessment-Center geben hierbei die Grundlage zur ersten Einschätzung einer voraussichtlichen Dauer von Arbeitslosigkeit, sofern keine unterstützenden Maßnahmen folgen würden. Je länger ein älterer Arbeitsloser arbeitslos ist, desto mehr sollte grundsätzlich das Fördersystem an Leistungen für die berufliche Wiedereingliederung aufbieten. Dies sollte auch ein Grundsatz in Zeiten schwieriger finanzieller Situationen sein. Das Modell eines Eingliederungsbudgets sollte durch die Umsetzung einer Begleitung bzw. eines Fallmanagements im Eingliederungsprozess abgestützt werden.

## Auf den Arbeitgeber kommt es (auch) an

Ziel der Modellprojekte der „Offensive für Ältere“ war es, die Arbeitgeber aktiv an der Integration älterer Arbeitnehmer zu beteiligen. Dazu gehören:

- Die Beratung des Arbeitgebers bei der Erstellung eines Arbeitsplatzprofils;
- Die Beratung von Arbeitgebern und Arbeitnehmern für eine Übergangszeit nach Einstellung durch Fallmanager (Modell: Integrationsfachdienst Begleitung);
- Die Beratung älterer Arbeitnehmer und des Arbeitgebers zur Erhaltung von Know-how und Arbeitskraft;
- Die Absprache zielgerichteter Qualifizierungsmodule für Arbeitnehmer,
- Die indirekte finanzielle Unterstützung von Arbeitgebern, z. B. durch:
  - Halbierung des Krankenkassenbeitrages für ein Jahr,
  - Steuerfreibetrag bei Einstellung eines arbeitslosen Mitarbeiters über 50 Jahre,
  - Einbindung von präventiven Dienstleistungen der Krankenkassen bei einer bestimmten Quote von älteren Beschäftigten.

## Europäische Markenqualität

### Impressionen von der Konferenz des transnationalen EQUAL-Netzwerkes „Co-Labor-Age“

Lackschuhe von Tod's, Cerutti-Nadelstreifen, Rolex und Seidenkrawatte; auf dem Tisch ein Espresso und das wichtigste Utensil eines Südeuropäers: das Handy – meistens am Ohr. Die italienische Delegation ist eine Marke für sich, schon im Erscheinungsbild deutlich von den Vertretern der anderen Länder zu unterscheiden. Zugegebenermaßen sind die Deutschen da zumeist weit weniger stilvoll, eher hemdsärmelig. Jean-Joseph Scheffknecht aus Paris wiederum, der Fernsehmann von France 3, ist ganz in Schwarz gekleidet, ein legerer Typ mit der Ausstrahlung eines Künstlers. Die englischen Teilnehmer an seiner Seite tragen – genauso wie die schwedischen Gastgeber – durchaus Krawatte, warten aber auf die erstbeste Gelegenheit, um sich endlich ihrer Sakkos zu entledigen.

Die Begegnung in Stockholm vom 8. bis 10. Juni 2004 anlässlich der transnationalen Konferenz im Rahmen des EQUAL-Projektes bekommt bereits durch die Unterschiedlichkeit des Auftretens ein interessantes und inspirierendes Flair, noch bevor die Tagung eröffnet wird. Und die Wahrnehmung verstärkt sich für den Beobachter im Laufe der gemeinsamen Arbeit. Alan Mitcham moderiert die rund 25 Teilnehmerinnen und Teilnehmer absolut souverän und very kindly. Er ist ein Paradebeispiel für die sprichwörtliche britische Freundlichkeit, mit der er auch den Konferenzteilnehmern, die es nicht gewohnt sind, über ihre Arbeit in englischer Sprache zu berichten, Mut zuspricht. Als Nick Upton in ebensolcher



Freundlichkeit die Ergebnisse der Evaluation der transnationalen Kooperation vorträgt, geht es dem Vertreter der französischen Entwicklungspartnerschaft Jean-Joseph Scheffknecht augenscheinlich etwas gegen die Hutschnur. Er wünscht sich eindeutige Bewertungen und nicht freundlich-zart verpackte Kritik durch die Blume. Inhaltlich war die Tagesordnung der europäischen Konferenz geprägt vom Austausch. Alle Partner arbeiten mit der Zielgruppe ältere Arbeitnehmer. Den italienischen, französischen und schwedischen Organisationen geht es in diesem Zusammenhang um die Sicherung von bestehenden Arbeitsplätzen in den Betrieben, den Deutschen um eine beschäftigungspolitische „Offensive für Ältere“. France 3 hat über die Arbeit der „Co-Labor-Age“-Partner gerade einen Video-Film produziert.

Intensiv diskutiert wurden die Ergebnisse des Dortmunder Forschungsinstitutes für Gerontologie: Welche Vorteile bietet die Wiedereingliederung Älterer in den Arbeitsmarkt? Wie lässt sich die These „Erfahrungen zahlen sich aus“ auf andere Länder oder in den Managementtagen großer und mittlerer Unternehmen vermitteln?

Erneut auf der Tagesordnung stand auch die in Schweden seit vielen Jahren praktizierte und bewährte Bench-

learning-Methode. Bengt Karlöf, der „father of bench-learning“, erläuterte, wie man mit diesem Konzept zu Verbesserungen z. B. in Fragen der Finanzierung von Projekten, der Gestaltung von Arbeitsabläufen oder der Konzeption von Qualitätsmanagement kommen kann. Frei nach Maybrit Illner kann man davon ausgehen, dass die Teilnehmer nicht nur mit viel Spaß die gewonnenen Erkenntnisse in ihren Heimatländern vermehrt haben, sondern diese auch anwenden und umsetzen werden.

## Französisches Fernsehen steigt bei „Co-Labor-Age“ ein

Die transnationale Partnerschaft der „Offensive für Ältere“ plant Kurzfilmdokumentation



**Das europäische Netzwerk der „Offensive für Ältere“ hat einen neuen Partner bekommen: Der französische Fernsehsender France 3 will bei „Co-Labor-Age“ mitarbeiten.**

Die Medienprofis aus Paris werden für die öffentlichkeitswirksame Zusammenarbeit der schwedischen Unternehmensberatung aus Stockholm, der Berufsbildungseinrichtung aus dem italienischen Piacenza, der Industrie- und Handelskammer aus dem französischen Nantes und dem EQUAL-Projekt der Freien Wohlfahrtspflege in Nordrhein-Westfalen zweifellos von großem Nutzen sein. Neben seinem Know-how will France 3 auch einen

beträchtlichen finanziellen Beitrag in die geplante Kurzfilmdokumentation mit einbringen.

Bei einem Treffen der TV-Arbeitsgruppe von „Co-Labor-Age“ am 23. und 24. Oktober 2003 in Paris wurden erste Ideen für das Video gesammelt. Bis Ende des Jahres wollen die einzelnen Partner ein Konzept für die Darstellung verschiedener Fallbeispiele rund um das Thema Beschäftigung von Älteren entwickeln. Die Partner aus Frankreich und Italien werden voraussichtlich Unternehmer interviewen, die „Offensive für Ältere“, ehemalige Arbeitslose.

Bei dem Workshop im Dezember 2003 in Köln, auf dem dann auch erstmals France 3 dabei sein wird, stellen die Partner neue Good-Practice-Ansätze, die im Film verarbeitet werden vor. Ein weiterer Schwerpunkt des Treffens bilden Präsentationen aus den Teilprojekten der „Offensive für Ältere“. Zentrale Diskussionsthemen dabei sind Qualifikationsstrategien für ältere Arbeitslose, neue Joboptionen im Rahmen von Dienstleistungsagenturen sowie die Möglichkeiten und Grenzen von Förder-systemen.

Den Abschluss bildet eine Projektbesichtigung der „Job-Offensive für Ältere“. Dieses Teilprojekt der EQUAL-Entwicklungspartnerschaft ist eine gemeinsame Initiative von Caritasverband Köln, IN VIA, Sozialdienst katholischer Frauen (SkF) und Sozialdienst Katholischer Männer (SKM). Deren umfassende Angebote richten sich nicht nur an Arbeitssuchende über 50, sondern auch an Arbeitgeber.

Gerade in diesem Kontext ist der europäische Erfahrungsaustausch mit Organisationen wie „Formazione Professionale Industria“ und „Formation et Emploi en Pays de la Loire“ für alle sehr spannend.

# Der Arbeitsmarkt der Zukunft wird älter

Der Unternehmerkongress der „Offensive für Ältere“ präsentierte gute Beispiele zur Integration von Arbeitslosen über 50



„Für das Arbeitsamt bin ich Kategorie D – also hoffnungslos!“ so Dieter Bußmann, ein 52-jähriger arbeitsloser Industriekaufmann, über seine Erfahrungen mit der Agentur für Arbeit. Er war als Mitinitiator der Kölner Selbsthilfegruppe „ÜFÜ – Über Fünfzig, arbeitslos aber nicht hoffnungslos“ einer der Experten auf dem Podium der Ideenbörse für Unternehmen zum Thema „Erfahrungen zahlen sich aus“, zu der die „Offensive für Ältere“ am 29. Januar 2004 ins Maternushaus nach Köln geladen hatte.

Die Entwicklungspartnerschaft ist ein Projekt der Landesarbeitsgemeinschaft Freie Wohlfahrtspflege in NRW, in der sich 14 Partner aus Wohlfahrt, Wissenschaft und Wirtschaft zusammengeschlossen haben. Ziel dieses Projektes ist es, im Rahmen der europäischen Gemeinschaftsinitiative EQUAL innovative Ansätze am Arbeitsmarkt zu erproben und der Ausgrenzung älterer Arbeitnehmer entgegenzuwirken.

Neben Bußmann diskutierten u.a. Jörg Steinhausen von der Landesarbeitsgemeinschaft Freie Wohlfahrtspflege, Karsten Koppe, Leiter der Regionaldirektion NRW der Bundesagentur für Arbeit, Bernhard Keller vom Arbeitgeberverband, Ralf Bartels vom Deutschen Gewerkschaftsbund und Sabine Schumacher vom Diözesan-Caritasverband für das Erzbistum Köln die Frage „Ältere Arbeitnehmer(innen) – die Zukunft von Unternehmen?“ Alle Diskutanten waren sich darin einig, dass der demografische Wandel den Arbeitsmarkt in den kommenden

Jahren so tiefgreifend verändern wird, dass die Unternehmen strategische Vorteile haben werden, die bei ihrer Personalplanung schon jetzt auf eine ausgewogene Altersstruktur achten, denn kein Betrieb kann langfristig auf die Erfahrungen, die soziale Kompetenz und das nachhaltige Engagement älterer Mitarbeiter(innen) verzichten.

Doch müssen hier – angesichts der jahrelangen Frührentenpolitik – zahlreiche Vorurteile über Ältere am

## Ältere Arbeitnehmer sind ...

Nach einer Umfrage der Deutschen Gesellschaft für Gerontotechnik im Rahmen des Projektes „Offensive für Ältere“ sind für Arbeitgeber die zentralen Gründe für die Auswahl und Einstellung Älterer:

Zuverlässigkeit	99 %
Pünktlichkeit	98 %
Engagement	95 %

Arbeitgeber schreiben älteren Arbeitnehmer zudem ein hohes Maß an **Fachkompetenz**, die notwendigen **Führungseigenschaften**, die **Bereitschaft zur Mehrarbeit**, eine umfassende und vielschichtige **Berufserfahrung** und eine **gute Arbeitsqualität** zu.

Die zukünftigen Arbeitsfelder für ältere Arbeitnehmer werden vor allem in der **Beratung** einer zunehmend älteren und konsumfreudigeren Kundschaft, der **Wissensvermittlung** sowie in der **Qualitätskontrolle** gesehen.

Arbeitsmarkt abgebaut werden. Dies ist eine der Aufgaben der „Offensive für Ältere“, die an sieben Standorten zwischen Rhein und Ruhr Maßnahmen zur Wiederherstellung der Beschäftigungsfähigkeit älterer Langzeitarbeitsloser durchführt.

In Modellprojekten werden zudem neue Beschäftigungspotenziale und damit zusätzliche Arbeitsplätze im Dienstleistungsbereich erschlossen, so z. B. in den Branchen Gesundheit und Pflege, Tourismus und Handwerk. Denn eins ist sicher: Älter werden wir alle!

## Wiedereinstieg nach langer Arbeitslosigkeit

Siegmund Großkopf (53) fand mit der „Offensive für Ältere“ die richtige Stelle

**„Eigentlich hatten wir gar keinen Personalbedarf. Deshalb wollten wir auch kein Praktikum anbieten“, erinnert sich Peter Sampson von Sammie’s Reinigungs-Service in Bocholt. „Erst als wir erfuhren, dass das Praktikum für uns mit keinerlei Verpflichtungen verbunden war, haben wir einen Praktikanten genommen.“ Der Praktikant war der 53-jährige Siegmund Großkopf. Damals – im August 2003 – war er arbeitslos.**

Großkopf arbeitete mehr als 20 Jahre als Verkaufssachbearbeiter beim angesehenen Automobilzulieferer VDO in Essen. Sein Arbeitsplatz schien sicher, bis VDO 1992 mit Mannesmann fusionierte. Wegen des absehbaren Personalabbaus ging Großkopf zu einer kleineren Firma, für die er den Vertrieb aufbaute. Nach einem Jahr wurde er gekündigt, „weil die das allein weitermachen wollten“. Nach einem halben Jahr Arbeitslosigkeit machte er eine 21-monatige Umschulung zum Steuerfachgehilfen, bekam aber anschließend trotz Prüfungsnote „gut“ keine Stelle. Großkopf: „Die wollten möglichst Hausfrauen, die immer dann Zeit haben, wenn gerade Arbeit da ist – möglichst freitagnachmittags oder auch samstags.“

Er ließ sich nicht entmutigen. Nach weiteren anderthalb Jahren Arbeitslosigkeit baute er – befristet angestellt für zwei Jahre – eine Gebrauchtmöbelbörse für das Deut-

sche Rote Kreuz in Borken auf. Es folgten erneut fünf Monate Arbeitslosigkeit und zwei Jahre als Fachverkäufer in einem Baumarkt. Als der Pleite machte, war Großkopf wieder arbeitslos.

Insgesamt dauerte es rund zehn Jahre, bis der mittlerweile 53-Jährige wieder einen Arbeitsplatz fand, der ihn ausfüllt. Den Ausschlag gab – wie so oft – ein Praktikum. Als Peter Sampson, Chef der Franchise-Firma Sammie’s Reinigungs-Service in Bocholt, von der „EQUAL – Offensive für Ältere“, einem örtlichen Modellprojekt für Langzeitarbeitslose, das Angebot erhielt, einen unbezahlten Praktikanten zu nehmen, wollte er es zuerst ablehnen: Doch als klar war, dass damit überhaupt keine Verpflichtungen verbunden waren, sagte er schließlich doch „Ja“.

Das Praktikum dauerte zwei Monate. Die Firma, die mit Partnern die Mülltonnen-Reinigung in bisher einem Dutzend Städten und Gemeinden organisiert, hat nur sechs Mitarbeiter, alles Männer. Großkopf war der Älteste – kein Problem, denn „ich passte gut ins Team und fühlte mich auf Anhieb wohl“. Schnell stellte er fest, dass „alle anderen zu viel Arbeit hatten“. Er gestaltete ein Betriebshandbuch, half bei Korrespondenz, Werbung und Marketing. Auch der Chef merkte, wie nützlich der „alte“ Praktikant war: „Durch die Lebenserfahrung von



### „Offensive für Ältere“ goes Brüssel

Auf einem gemeinsamen Stand mit den Entwicklungspartnerschaften „Dritt-Sektor Qualifizierung in der Altenhilfe“ und „Sprungbrett“ aus Baden-Württemberg hat die „Offensive für Ältere“ auf der Employment Week vom 26. bis 28. April 2004 in Brüssel ihre Arbeit vorgestellt. Unter dem Motto „Human Capital – A Major Asset in the Enlarged European Union“ haben rund 70 Aussteller, darunter vor allem EQUAL-Projekte, Ministerien, Hochschulen und Kommunen aus fast allen EU-Mitgliedstaaten, ihre Arbeit präsentiert. Neben der Osterweiterung war angesichts der anstehenden zweiten Förderrunde EQUAL ein großes Thema.

Herrn Großkopf wurde unser Team bereichert und ergänzt. Die Vorurteile gegenüber älteren Menschen im Berufsleben stehen meiner Meinung nach in keinem Verhältnis zu ihrer Erfahrung, Einsatzfreude und der Bereitschaft, Verantwortung zu übernehmen“, so Sampson im Rückblick.

Nach dem Praktikum wurde Großkopf mit einem unbefristeten Arbeitsvertrag eingestellt. Auch heute – nach einem halben Jahr – ist er immer noch „auf vielen Ebenen“ tätig, wie er sagt: „Ich mache Sekretariat, Schriftwechsel, organisatorische Aufgaben, auch im Marketing, wickle Druckaufträge für Franchise-Nehmer ab.“ Er geht aber davon aus, dass er bald einen eigenen Arbeitsbereich hat: „In Kürze wird ein Kollege ausscheiden und ich werde dann wahrscheinlich dessen Aufgaben übernehmen. Dann bin ich für die komplette Buchführung und den Einkauf zuständig.“

## Praktikum mit Taschengeld

„Betriebliche Trainingsmaßnahmen“ heißen sie offiziell. In der Praxis sind es für Unternehmen kostenlose Betriebspraktika. Diese können bis zu zwölf Wochen dauern. In dieser Zeit können Unternehmen testen, ob Arbeit Suchende in den Betrieb passen. Die Praktikanten erhalten weiter Arbeitslosengeld oder Arbeitslosenhilfe – und sind über die Arbeitsagentur kranken-, pflege-, und rentenversichert. Völlig umsonst müssen sie nicht arbeiten. Ein Taschengeld dürfen und sollten die Unternehmen ihnen jedoch zahlen. Dieses wird – so die Rechtsauskunft der Bundesagentur für Arbeit – nicht auf das Arbeitslosengeld angerechnet.

Die Übernahme nach dem Praktikum wurde für den Arbeitgeber durch eine Eingliederungshilfe des Arbeitsamtes erleichtert. Finanziell musste Großkopf trotzdem Abstriche machen. Das sei aber nicht schlimm, da „das Haus abbezahlt ist und meine Frau auch arbeitet“. Der 27-jährige Sohn und die 23-jährige Tochter, die noch zu Hause wohnt, stehen auf eigenen Beinen. Das wichtigste sei: „Ich bin wieder motiviert worden!“

# „Im Praktikum wieder Mut fassen“

Eine Chance, gerade für ältere Langzeitarbeitslose, sich zu beweisen

**Der 53-jährige Sachbearbeiter Siegmund Großkopf fand sein Praktikum und damit seinen neuen Job über die „EQUAL – Offensive für Ältere“ in Borken/Westfalen. Ein Gespräch mit der Leiterin dieses Projekts des Deutschen Roten Kreuzes, Barbara Buchmann-Stiller.**

► **Frau Buchmann-Stiller, wie viele Teilnehmer haben Sie in Arbeit vermittelt?**

In zwei Kursen wurden 34 ältere Langzeitarbeitslose betreut. Mehr als die Hälfte fanden im Anschluss eine Beschäftigung, zum Beispiel als Hausmeister, Hausdame oder Zimmerfrau im Hotel, Haushaltshilfe in einem Privathaushalt, Verkäuferin in einem Supermarkt, Lagerarbeiter oder Möbelverkäufer. Manche unbefristet, andere nur als Minijob.

► **Wie gehen Sie die Probleme älterer Arbeitsloser an?**  
Viele trauen sich selbst kaum noch etwas zu. Ihr Selbstwertgefühl hat sehr gelitten, weil die Gesellschaft ihnen einredet, sie sollten den Jüngeren Platz machen. Sie müssen wieder erkennen, dass sie Kenntnisse und Fähigkeiten haben, die beruflich einsetzbar sind. Bei Frauen sind das etwa Kindererziehung oder Organisationserfahrung.

► **Welche Rolle spielen Praktika bei der Suche nach einem neuen Job?**

Sie sind sehr wichtig. Hier können Ältere wieder Mut fassen und erfahren, dass sie noch was leisten können und das auch dem Arbeitgeber zeigen. Und der Arbeitgeber hat die Chance, sie – meist kostenlos – zu testen.

Wenn die Praktika zu lang sind, kommt es aber auch vor, dass die älteren Praktikanten nur als unbezahlte Arbeitskräfte missbraucht werden.

► **Bietet sich da nicht der Einstieg über einen Minijob an?**

Ein Minijob ist natürlich besser als gar keine Stelle. Er hilft, langsam wieder auf die Füße zu kommen, bringt eine neue Regelmäßigkeit in den Tagesablauf. Aber es fehlt die Sozialversicherung.

► **Wie haben Ihre Kursteilnehmer Praktikumsstellen gefunden?**

Sie haben sich zuerst Adressen aus den Gelben Seiten gesucht. Auch im Internet wurde nach Angeboten gesucht. Dazu kamen private Tipps, also Mund-zu-Mund-Propaganda. Dann haben sich alle abgesprochen, wer sich um wen kümmert. Bei kleineren Arbeitgebern haben sie einfach angerufen, bei größeren wurden schriftliche Bewerbungen gemacht. Wenn darauf keine Antwort kam, wurde telefonisch nachgefragt.

► **Wie lief der Übergang vom Praktikum in bezahlte Arbeit?**

In einigen Fällen wurden die Praktikanten übernommen, mehrheitlich aber nicht. Aber auch in diesen Fällen hatten die Betroffenen nach dem Praktikum bessere Voraussetzungen für die Arbeitsuche als vorher.

*Quelle: DGB profil ,04 „50plus – was nun?“*

*Wege in den Job – Ein Ratgeber für Arbeitnehmer/innen ab 50*

**Arbeiterwohlfahrt  
Kreisverband Wesel e.V.**  
Rheinberger Straße 196  
47445 Moers

Kontakt: Ulrike Weidemann  
Telefon: (0 28 41) 94 21 18  
Mail: gs@awo-kv-wesel.de

Die AWO ist als Wohlfahrtsverband am Modellprojekt zur Qualifizierung älterer Arbeitsloser über 50 Jahre beteiligt. Arbeitsfelder: Assessment-Center, Lernarbeitsgruppen, Praktika, Motivation und Bewerbungstraining

---

**DRK-Landesverband  
Westfalen-Lippe e. V.**  
Heidenerstraße 26  
46325 Borken

Kontakt: Barbara Buchmann-Stiller  
Telefon: (0 28 61) 8 02 93 13  
Mail: b.buchmann@kv-borken.drk.de

Der Landesverband des DRK hat im Rahmen des Projektes Assessment-Center, berufliches Aufbautraining und Praktika veranstaltet, um ältere arbeitslose Teilnehmer(innen) zu qualifizieren.

---

**Fachhochschule Düsseldorf**  
Universitätsstraße 1 Geb. 24.21  
40225 Düsseldorf

Kontakt: Prof. Dr. Ruth Enggruber  
Telefon: (02 11) 5 60 44 48  
Mail: equal-projekt@fh-duesseldorf.de

Arbeitsgebiet: Praxisorientierte Forschung über Sozialarbeit; Literaturanalyse, Interviews, Fragebögen  
Die FH Düsseldorf hat die Evaluation in Bezug auf die Erfahrungen der Teilnehmer(innen) übernommen.

**Forschungsgesellschaft für  
Gerontologie e.V.**  
Evinger Platz 13  
44339 Dortmund

Kontakt: Dr. Frerich Frerichs  
Telefon: (02 31) 72 84 88 17  
Mail: frerichs@pop.uni-dortmund.de

Arbeitsgebiet: Angewandte Forschung, Consulting und Evaluation auf dem Gebiet der Geronto-Soziologie. Besonderen Bezug auf: Kommunale Sozialpolitik, Familienfürsorge, Armut und soziale Ausgrenzung, Arbeitsmarktpolitik und den Einfluss des Alterungsprozesses der Gesellschaft auf den Arbeitsmarkt. Die Forschungsgesellschaft hat die Evaluation und wissenschaftliche Begleitung für die Offensive für Ältere übernommen.

---

**GGT Deutsche Gesellschaft für  
Gerontotechnik**  
Max-Planck-Straße 5  
58638 Iserlohn

Kontakt: Rolf Joska  
Telefon: (0 23 71) 95 95 16  
Mail: joska@gerontotechnik.de

Die GGT war als strategischer Partner für die Beratung der Projektträger zuständig und hat im Rahmen der EP eine Befragung von älteren Arbeitnehmern bzw. Arbeitslosen und von Arbeitgebern zur Situation Älterer auf dem Arbeitsmarkt vor dem Hintergrund der Erhaltung bzw. Wiederherstellung der Beschäftigungsfähigkeit, der Schaffung neuer und zusätzlicher Arbeitsplätze und der Entwicklung neuer flexibler Förder-systeme gemacht.

**HAZ – Arbeit und Zukunft**  
Am Walzwerk 19  
45527 Hattingen

Kontakt: Manfred Gosker  
Telefon: (0 23 24) 59 11 40  
Mail: gosker@haz-net.de

Das HAZ ist eine Non-Profit-Institution für soziale Dienstleistungen. Das Aufgabenspektrum umfasst Jobtraining für junge Menschen, Ausbildung zum Werkzeugmacher (Holz, Metall) oder Schneider sowie Unterstützung von Arbeitslosen. Das HAZ hat mit seinem Leistungsspektrum an den Maßnahmen für ältere Langzeitarbeitslose im Rahmen des Projektes mitgewirkt.

---

**Institut für Arbeit und Technik**  
Munscheidstraße 14  
45886 Gelsenkirchen

Kontakt: Michael Cirkel  
Telefon: (0 20 91) 70 73 44  
Mail: cirkel@iatge.de

Arbeitsgebiet: Sozialwissenschaftliche Forschung, Benchmarking und Consulting (Mitglied des Wissenschaftszentrums Nordrhein-Westfalen), Verbindung von Beschäftigung und Innovation, Identifizierung von Innovationsmomenten in Unternehmen und von notwendigen Veränderungen von Strukturen und Konditionen der beteiligten Akteure.

---

**JobOffensive für Ältere**  
Venloerstraße 601-603  
50827 Köln

Kontakt: Peter Krücker beim Caritasverband Köln  
Mail: peter.kruecker@caritas-koeln.de

Die Job Offensive hat als Modellprojekt in Zusammenarbeit mit der IDA (Integration durch Arbeit), geführt vom Caritasverband Köln, die Betreuung, Motivierung, Joborientierung und Vermittlung von Langzeitarbeitslosen übernommen.

### **Jugendberufshilfe und Sozialarbeit e.V.**

Forststraße 38  
42697 Solingen

Kontakt: Wolfgang Onasch  
Telefon: (02 12) 5 99 01 28  
Mail: w.onasch@jugendberufshilfe-  
solingen.de

Modellprojekt zur Qualifizierung  
älterer Arbeitsloser über 50 Jahre.  
Trainingsmodule in folgenden Ar-  
beitsfeldern: Möbellagerung, Second-  
Hand-Kleider, Transport und Reno-  
vierungen. Gleichzeitig Vermittlung in  
geeignete Stellen mit Unterstützung  
von freiwilligen Helfern.

### **Sozialdienst Katholischer Frauen und Männer Erkrath e. V.**

Helena-Rubinstein-Straße 4F  
40699 Erkrath

Kontakt: Norbert Baumgarten  
Telefon: (02 11) 2 49 61 75  
Mail: norbert.baumgarten@  
skfm-erkath.de

Der SKFM Erkrath hat als Modell-  
projekt Maßnahmen zur Wiederher-  
stellung der Arbeitsfähigkeit und  
die Schulung sozialer Fähigkeiten  
übernommen. Unterstützend wur-  
de ein Senior-Pool von ehemaligen

Geschäftsleuten gegründet, die die  
Teilnehmer(innen) bei ihrer Suche  
nach Arbeit beraten und gecoacht  
haben.

### **TD Techno Didact GmbH**

Emil-Figge-Straße 80  
44227 Dortmund

Kontakt: Dr. Rainer Heege  
Telefon: (02 31) 9 74 24 82  
Mail: techno.didact@t-online.de

Techno Didact wurde 1992 als Berufs-  
bildungsagentur gegründet. Techno  
Didact entwickelt Lerntechnologien  
und -konzepte, Bedarfsanalysen, Kur-  
se und Materialien für Trainer sowie  
integriertes Computertraining.

### **Werkstatt Unna**

Nordring 43  
59423 Unna

Kontakt: Rolf Thielmann  
Telefon: (0 23 03) 2 80 52 00  
Mail: r.thielmann@werkstatt-unna.de

Die Werkstatt Unna hat als Modell-  
projekt Qualifizierungs- und Trainings-  
maßnahmen für Teilnehmer aus ihrer  
Region durchgeführt.

### **Diakonisches Werk der Ev. Kirche im Rheinland**

Lenaustraße 41  
40470 Düsseldorf

Kontakt: Heinz Quindeau  
Telefon: (02 11) 6 39 83 06  
Mail: hquindeau@dw-rheinland.de

Das Diakonische Werk war als strate-  
gischer Partner beratend am Projekt  
beteiligt.

### **Paritätischer Landesverband NRW**

Friedrichstraße 1-2  
48282 Emsdetten

Kontakt: Thomas Tenambergen  
Telefon: (0 25 72) 8 48 42  
Mail: thomas.tenambergen@paritaet-  
nrw.org

Der Paritätische Landesverband NRW  
war als strategischer Partner beratend  
an der Offensive für Ältere beteiligt.

## **Transnationale Partner im europäischen Netzwerk „Co-Labor-Age“**

### **„Ages et Parcours professionnels“ präsentiert von der IHK Pays de la Loire aus Nantes**

Kontakt: www.co-labor-age.com  
Dieses Partnerprojekt hat sich mit der  
Identifikation von effektiven Inter-  
ventionsmethoden auf dem Feld des  
lebenslangen Lernens beschäftigt und  
die gewonnenen Ergebnisse vergli-  
chen und evaluiert.

### **FRANCE 3**

Paris

Kontakt: www.co-labor-age.com

Der französische Fernsehsender be-  
schäftigt sich mit der Umsetzung einer

altersgerechten Personalbeschäfti-  
gungs- und Personalförderungspolitik.  
Es sollen geeignete Veränderungen  
initiiert werden und der Ausschluss  
älterer Arbeitnehmer aus dem aktu-  
ellen Modernisierungsprozess verhin-  
dert werden.

### **„Advance“ vertreten durch CONSORCIO FOR.P.IN**

Kontakt: www.co-labor-age.com

Das Projekt Advance entwickelte eine  
Software für Arbeitgeber und Berufs-  
verbände zur gezielten Analyse von  
Fort- und Weiterbildungsbedarfs in-  
nerhalb eines Unternehmens.

### **Karlöf Consulting**

Kontakt: www.co-labor-age.com

Die schwedischen Partner vertreten  
durch Karlöf Consulting brachten die  
von ihnen entwickelte Benchlearning-  
Methode in das Projekt mit ein. Ben-  
chlearning ist Benchmarking bezogen  
auf Strukturprozesse und Abläufe.

Offensive  
für **Ältere**  
EQUAL

