

Hans Amendt

Perspektive 50plus

Ein erfolgreiches Bundesprogramm

Die »Perspektive 50plus – Beschäftigungspakte für Ältere in den Regionen« ist ein bundesweites Netzwerk zur Aktivierung und Integration von Langzeitarbeitslosen über 50 Jahre in den Arbeitsmarkt.

Im Jahre 2005 wurde das Programm vom damaligen Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit ins Leben gerufen. Über einen bundesweit ausgeschriebenem Wettbewerb erhielten insgesamt 62 Regionen Finanzmittel, um durch vielfältige innovative Maßnahmen ältere Arbeitskräfte über 50 Jahre wieder ins Arbeitsleben zu integrieren. Primäre Zielgruppe waren dabei Arbeitslosengeld II beziehende Langzeitarbeitslose. Daher konnten nur die Grundsicherungsträger Antragsteller und Mittelempfänger sein.

Neben der Erhöhung des Anteils älterer Arbeitnehmer im Arbeitsprozess und der Verringerung der Arbeitslosigkeit in dieser Zielgruppe sollte darüber hinaus in allen Regionen das Thema 50plus und hier der Wert und die Bedeutung der älteren Arbeitskräfte, insbesondere auch vor dem demografischen Hintergrund, ins Bewusstsein von Wirtschaft und Gesellschaft gebracht werden. In unterschiedlicher Weise wurde das Programm in den einzelnen Regionen umgesetzt. Dabei kamen und kommen Bildungsträgern wesentliche Aufgabenstellungen zu.

Heute sind in der Programmphase II mittlerweile insgesamt 349 Grundsicherungsträger und Arbeitsagenturen in der Bundesrepublik beteiligt, und das Programmvolumen im Jahre 2010 beträgt insgesamt 275 Mio. Euro. Aufgrund des äußerst erfolgreichen Verlaufs dieses Programms ist ab 2011 eine dritte fünfjährige Programmphase in der Planung (siehe auch www.perspektive50plus.de).

Die Akademie Klausenhof gehört zu den wenigen katholischen und auch

konfessionellen Bildungsträgern, die von Anfang an dieses Programm aktiv mitgestaltet haben. Seit 2005 obliegt ihr die Leitung des Projekts INISS (Initiative Niederrhein Innovation Senior Services) im Kreis Wesel und die verantwortliche Durchführung des Kompetenzzentrums Wesel/Hamminkeln (Informationen: www.iniss.de).

Mitte 2009 wurde im Kreis Borken das Projekt comeback50 gestartet. Auch hier obliegt der Akademie Klausenhof die Projektleitung auf Seiten der beteiligten Träger und die Arbeit im comeback50-Center Rhede für den Südkreis Borken (Informationen: www.comeback50-borken.de).

Kreatives Programm

Das Programm zeichnet sich dadurch aus, dass es als lernendes Programm angelegt ist. Es sieht ein kreatives, breites und experimentelles Vorgehen vor, lässt neue Ansätze und die Verlagerung von Arbeitsschwerpunkten zu und fördert einen regionalen und überregionalen Erfahrungsaustausch. Gleichzeitig ist es klar ergebnisorientiert angelegt, denn die Finanzierung bzw. die jährlich bewilligten Finanzmittel hängen von der Zahl der zu erzielenden Vermittlungen in sozialversicherungspflichtige Arbeitsverhältnisse ab.

Neben einer entsprechenden Öffentlichkeitsarbeit sind – kurz gefasst – Aktivierung, Qualifizierung und Vermittlung die Aufgaben, die der Akademie Klausenhof zukommen, um längerfristig Arbeitslose wieder ins Berufsleben zu integrieren. Dabei stellen sich folgende Herausforderungen in der konkreten Arbeit mit der Zielgruppe:

- Die Lebenssituation der einzelnen Personen ist sehr unterschiedlich.
- Die Integrationsbarrieren sind oft groß und die Probleme komplex.

- Die Teilnehmenden sind mehrheitlich wenig qualifiziert und bildungsungewohnt.
- Der (Wieder-)Aufbau von Motivation stellt eine wesentliche Herausforderung dar.
- Die Entwicklung und Durchführung vielfältiger Aktivierungs-, Trainings- und Qualifizierungsmaßnahmen ist notwendig.
- Kreative Ansätze sind gefragt, da die Zielgruppe in der Regel schon vielfache Maßnahmen durchlaufen hat und daher häufig Skepsis bis hin zur versteckten oder offenen Verweigerungshaltung an den Tag legt.
- Die Aktivierungs- und Qualifizierungsmaßnahmen umfassen u.a. die Bereiche Verhalten, Auftreten, Arbeits- und Problembewältigungstechniken, Bewerbung, Gesundheit, Mobilität, IT-Techniken sowie berufsbezogene Inhalte.
- Wesentliche Aufgaben sind Arbeitgeberkontakte, Suche entsprechender Arbeitsstellen, Vermittlung in Arbeit, Coaching, Stabilisierung der neuen Perspektive.
- Hinzu kommt die Begleitung von Existenzgründungen durch Beratung, Schulungen und Unterstützung.

Zum Programm gehören ebenfalls besondere öffentlichkeitswirksame Aktionen wie z. B.:

- Durchführung sog. »50plus-Tage«, zu denen regionale Akteure und Verantwortliche aus Gesellschaft, Wirtschaft und Politik eingeladen werden.
- Regionale Suche und Auszeichnung von sog. »Unternehmen mit Weitblick«, die sich für den Erhalt älterer Arbeitskräfte in den Betrieben, auf dem Gebiet der Gesundheitsförderung oder für die Einstellung von älteren Arbeitskräften vorbildlich eingesetzt haben.
- Durchführung von Mobilitäts- und



Workshop »Gesunde Ernährung« für ältere Arbeitslose in der Akademie Klausenhof

Gesundheitstagen.

- Radio-Werbung mit eigens produzierten Spots sowie die Ausstrahlung von Radio-Kurzbeiträgen

Die Information der regionalen Entscheidungsträger und Partner sowie der allgemeinen Öffentlichkeit über Arbeit, Arbeitsergebnisse und Veranstaltungen erfolgt durch einen Newsletter, der viermal pro Jahr herausgegeben wird, und über die Homepage. Hinzu kommen Pressekonferenzen bzw. Einladungen der Presse zu besonderen Veranstaltungen oder Anlässen.

Ergebnisorientierung

Ein wesentliches Kriterium für das Programm und seine Erfolge stellt die klare Ergebnisorientierung des Finanzierungsansatzes dar. Denn Regionen und beauftragte Träger müssen schlüssige Konzepte und Finanzpläne vorlegen. Die bewilligten Finanzmittel hängen von den selbst gesetzten quantitativen Zielsetzungen ab. So werden für eine Vermittlung in ein mehr als sechsmo-natiges sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis derzeit 5.000 Euro angesetzt. Die Finanzierung steht für das genehmigte Jahr. Auch wenn die Ziele nicht erreicht werden, muss kein Geld zurückgezahlt werden. Die Konsequenzen einer Zielverfehlung können sich erst beim Antrag für das Folgejahr ergeben. Somit ergibt sich eine einjährige Planungssicherheit. Die erzielten Ergebnisse (Zahl der aktivierten und vermittelten Personen) werden monatlich abgefragt und zentral erfasst. Somit erfolgt ein permanenter Abgleich von

Soll- und Ist-Zahlen auf allen Ebenen und beteiligte Träger, und Regionen befinden sich letztlich in einem bundesweiten Wettbewerb.

Funktionierende Netzwerke

Insgesamt stellt die Perspektive 50plus ein großes bundesweites Netzwerk dar, das aus sich aus Netzwerken der verschiedenen Ebenen zusammensetzt. Dieses Netzwerk zeichnet sich durch unterschiedliche Verknüpfungen regionaler, inhaltlicher und institutioneller Art aus.

1. Bundesweite Vernetzung:

Die Finanzierung erfolgt nicht nur bundesweit, sondern es werden regelmäßig Bundestreffen der beteiligten Grundsicherungsstellen und Maßnahmenträger durchgeführt. So gibt es auch jährlich eine zentrale Veranstaltung zur Ehrung der von den Regionen ausgewählten »Unternehmen mit Weitblick«.

2. Regionale Vernetzung:

Auf Ebene der Regionen Nord, Ost, Süd und West werden sog. Regional-treffen durchgeführt, auf denen ein intensiver inhaltlicher Austausch über Erfahrungen, Arbeitsansätze, Arbeitsmethoden und Konzepte erfolgt. Hier ergeben sich ebenfalls interessante Kontakte wie bei den Bundestreffen. Begegnungen führen hier auch oft zu direkten Kontakten und Besuchen zwischen beteiligten Institutionen.

3. Vernetzungen auf Paktebene:

Das Programm sah vor, dass in der zweiten Phase eine Erweiterung des jeweiligen Paktes Voraussetzung für einen erneuten Antrag war. So wurde beispielsweise im Jahr 2008 die Stadt Essen Partner des Weseler Paktes, und im Jahr 2009 gründete sich der NRRW-Pakt 50plus (Niederrhein-Ruhr-Westfalen-Pakt), dem die Arbeitsgemeinschaften Wesel, Essen, Krefeld, Mönchengladbach, Neuss und die Optionskommune Borken angehören. Auf dieser Ebene gibt es Fachausschüsse, Workshops und einen Lenkungskreis, in denen Grundsicherungsträger und Bildungsträger vertreten sind und einen engen inhaltlichen Austausch pflegen.

4. Vernetzung Grundsicherungsträger – Träger:

Im Kreis Wesel beispielsweise erfolgt die 50plus-Arbeit eng vernetzt zwischen den Mitarbeitenden der ARGE Kreis Wesel und den vier beteiligten Trägern (Akademie Klausenhof, Caritas, Arbeiterwohlfahrt, IMBSE).

5. Vernetzung Träger untereinander:

Auf der Ebene der von der Grundsicherungsstelle beauftragten Träger sind eine enge Zusammenarbeit und ein regelmäßiger Austausch wichtig, denn nur eine sich gegenseitig befruchtende Arbeit und die gemeinsam erzielten Ergebnisse sind Garant für den notwendigen Erfolg und eine Weiterarbeit. So werden Arbeitstreffen und Workshops für Mitarbeitende der vier Träger regelmäßig durchgeführt.

6. Vernetzung mit der Wirtschaft:

Für das Gelingen der Arbeit sind intensive Kontakte und eine sehr gute Zusammenarbeit mit der Wirtschaft und den örtlichen Betrieben unabdingbar. Die Jobcoaches und Jobscoouts haben intensive Kontakte zu den Betrieben der Region, und im INISS-Beirat treffen sich Vertreter der beteiligten Grundsicherungsträger und der Bildungsträger mit Vertretern der Arbeitgeberverbände, des Handwerks und anderer wesentlicher Einrichtungen der Region.

Erfahrungen und Ergebnisse

In vielfältiger Hinsicht und in unterschiedlichen Zusammenhängen wird von Netzwerken oder vernetzter Arbeit gesprochen. Ebenso sind die damit verbundenen Vorstellungen oder inhaltlichen Dimensionen sehr unterschiedlich, so wie dies die Auflistung im vorausgegangenen Abschnitt deutlich macht.

Die enge Zusammenarbeit in einem von einem Grundsicherungsträger beauftragten Netzwerkverbund, wie es INISS oder comeback50 darstellen, ist nur dann erfolgreich, wenn gut zusammengearbeitet wird und die gemeinsam erzielten Ergebnisse den Auftraggeber immer wieder zufriedenstellen.

Dabei hängt das Funktionieren solcher Netzwerkverbünde wesentlich von folgenden Faktoren ab:

- Klare (messbare) Zielsetzungen und Vorgaben
- Funktionsfähige Netzwerkstruktur mit klaren Kooperations- und Verantwortungsstrukturen
- Gute Kommunikationsstruktur
- Professionelle, engagierte, kreative

und durchsetzungsfähige Führung mit Ausdauer und Frustrationstoleranz

- Offenheit und Ehrlichkeit im Umgang miteinander sowie gegenseitiger Respekt
- Aufbau von gegenseitigem Vertrauen
- Einüben und Zulassen eines »konstruktiven Konkurrenzverhaltens«
- Regelmäßige Arbeitstreffen
- Regelmäßige Analyse der erzielten Ergebnisse sowie Vereinbarung und Umsetzung entsprechender Kurskorrekturen bzw. Neuausrichtungen
- Konstruktive Lösung von Spannungen, Konflikten und Frustrationen, die durch unterschiedliche Vorstellungen, Arbeitshaltungen, Ergebnisse und unterschiedliche individuelle sowie auch einrichtungsbedingte Wert-, Arbeits- und Verantwortungskulturen entstehen
- Der Letzte im Geleitzug bestimmt oft das Gesamtergebnis: Ihn muss man immer wieder »mitnehmen«.

Ausblick

Bei allem Erfolg und trotz der zu Beginn nicht erwarteten relativ langen »Projekt-Lebensdauer« sieht das Projekt für die Auftragnehmer leider nur eine jährliche Planungssicherheit vor. Daher stellt sich jedes Jahr – insbesondere für die betroffenen Mitarbeitenden – erneut die Frage: Geht es weiter, und in welchem Umfang geht es weiter? Somit sind – auch im Sinne der Qualität – wünschenswerte längerfristige personelle Planungen nicht möglich. Dennoch handelt es sich um einen interessanten und bisher erfolgreichen Ansatz.

Dass mittlerweile steigende sowie mehr und mehr einengende Verwaltungs- und Controllingvorgaben ebenso wie wachsende Berichts- und Nachweispflichten – wie u.a. die Pflege einer neuen zentralen bundesweiten Datenbank – immer mehr Zeit und Personalressourcen verschlingen, gehört wohl zu den allgemeinen (beklagenswerten) Entwicklungen dazu.

Dr. Hans Amendt ist stellvertretender Direktor der Akademie Klausenhof.