

<b>Vorlage</b> Federführende Dienststelle: Wirtschaftsförderung / Europäische Angelegenheiten Beteiligte Dienststelle/n:	Vorlage-Nr: FB 02/0184/WP15 Status: öffentlich AZ: Datum: 25.10.2007 Verfasser: Van den Busch, Maria						
<b>KRASS, Sachstandsbericht und Ausblick</b>							
Beratungsfolge: <b>TOP:5</b> <table data-bbox="180 656 1382 748"> <thead> <tr> <th data-bbox="180 656 379 689">Datum</th> <th data-bbox="387 656 890 689">Gremium</th> <th data-bbox="898 656 1382 689">Kompetenz</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="180 701 379 734">14.11.2007</td> <td data-bbox="387 701 890 734">AWWeA</td> <td data-bbox="898 701 1382 734">Kenntnisnahme</td> </tr> </tbody> </table>		Datum	Gremium	Kompetenz	14.11.2007	AWWeA	Kenntnisnahme
Datum	Gremium	Kompetenz					
14.11.2007	AWWeA	Kenntnisnahme					

**Beschlussvorschlag:**

Der Ausschuss nimmt die Ausführungen der Verwaltung zum Projekt KRASS zustimmend zur Kenntnis.

## **KRASS, Sachstandsbericht und Ausblick**

### **Kurzdarstellung und Bewertung**

Seit dem 01.12.2005 setzt die Stadt Aachen, Fachbereich Wirtschaftsförderung/Europäische Angelegenheiten das Projekt **krass** (Kontaktstelle zur Reintegration älterer Arbeitsloser in Schlüsselbranchen) im Auftrag der ARGE in der Stadt Aachen und der ARGE im Kreis Aachen um. **krass** ist ein vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales gefördertes Modellprojekt, welches im Rahmen der „Perspektive 50plus-Beschäftigungspakte in den Regionen“ des BMAS mit der Reintegration älterer Langzeitarbeitsloser in den Arbeitsmarkt betraut ist. Bundesweit arbeiten insgesamt 62 Projekte dieser Art, alle mit unterschiedlichen innovativen Ansätzen. Ziel dieser Projekte ist, neben der Reintegration arbeitsloser Menschen, auch die Auswertung der in den Projekten gewonnenen Erkenntnissen und Erfahrungen und die Überprüfung der Übertragbarkeit dessen auf die zukünftige Beschäftigungspolitik.

Der langfristige Trend einer zunächst alternden und anschließend stark schrumpfenden Bevölkerung in Deutschland ist praktisch irreversibel. Dadurch gewinnt die Ressource an Arbeitskräften als Standortfaktor zunehmend an Bedeutung. Um den drohenden Fachkräftemangel abzuwenden, wird es daher erforderlich sein, neben anderen Strategien (vorrangiges Ausschöpfung von Potenzialen an qualifizierten Arbeitslosen) insbesondere die Beschäftigungsperspektiven älterer Arbeitsloser als gegensteuernde Maßnahme zu verbessern. Wenn auf mittlere bis lange Sicht die Zahl der qualifizierten Erwerbspersonen nicht nur immer kleiner wird, sondern wenn diese auch immer älter werden, muss auch die betriebliche Personalpolitik reagieren. Weil das Potenzial an jungen Fachkräften immer geringer wird, müssen die Erhaltung und Weiterentwicklung der beruflichen Kompetenzen älterer Menschen wieder stärker in den Vordergrund rücken. Dazu müssen nicht nur in den Unternehmen sondern auch in der Gesellschaft die Rahmenbedingungen für ein altersgerechtes Arbeiten (auch mit Blick auf die Anhebung des Renteneintrittsalters) geschaffen werden.

Der bereits jetzt in den Unternehmen festzustellende Fachkräftemangel, und die damit einhergehenden Produktionseinbußen, stellen sich bei der Bestandspflege der Unternehmen zur Zeit als vorrangiges Problem dar, bei Unternehmensansiedlungen steht die Problematik gleichauf mit Fragen zur Investitionsförderung. Es ist daher die Aufgabe der öffentlichen Verwaltung, und hier explizit der Wirtschaftsförderung, sich dieser Thematik anzunehmen.

**krass** setzte hierzu mit einem Bündel von Einzelmaßnahmen an:

Neben der Sensibilisierung der Öffentlichkeit, und hier insbesondere der Unternehmen, lag in der Projektumsetzung neben dem Ziel der Reintegration älterer Arbeitsloser der Schwerpunkt darin, in Zusammenarbeit mit den ansässigen Unternehmen die Bedarfe an Arbeitskräften und deren Tätigkeiten in den Unternehmen zu ermitteln, um daraus neue Tätigkeitsfelder zu entwickeln bzw. Beschäftigungspotentiale für die Zielgruppe aufzudecken. Grundlage ist die Überzeugung, dass ältere Arbeitnehmer über besondere Fähigkeiten, Fertigkeiten und Möglichkeiten verfügen, die sie für bestimmte Arbeitsfelder besonders qualifizieren. Außerdem zeigte sich, dass sich die konkreten Bedarfe der Unternehmen an ihre Arbeitskräfte in einem Veränderungsprozess befinden und dass

dem im Bereich der Berufsbilder Rechnung getragen werden muss. Im Ergebnis daraus konnten neue Beschäftigungsfelder entwickelt werden, so z. B. die Präsenzkraft für demenziell Erkrankte, die Servicekraft in der Krankenhaushotellerie und der Markt 50+.

Für die Unternehmen bot **krass** darüber hinaus zahlreiche Möglichkeiten der Unterstützung bei der Mitarbeitergewinnung, so z.B. durch eine strukturierte Vorauswahl der Mitarbeiter/-innen und passgenau qualifizierte Mitarbeiter/-innen. Dabei wurde verstärkt der Blick auf die besonderen Fähigkeiten der älteren Arbeitslosen wie Berufs- und Lebenserfahrung, Zuverlässigkeit und Verantwortungsbewusstsein gelenkt.

Um die Erkenntnis vieler Unternehmer/-innen, dass die Beschäftigung älterer Arbeitskräfte in den kommenden Jahren im Hinblick auf den bereits begonnenen demographischen Wandel zunehmend an Bedeutung gewinnt, in der betrieblichen Personalpolitik zu verankern, bestand die Möglichkeit der Finanzierung einer Unternehmensberatung mit dem Schwerpunkt der Demographieberatung.

Auf der Seite der von Arbeitslosigkeit betroffenen Menschen richtete **krass** sein Angebot an die Bezieher von Arbeitslosengeld II die älter als 50 Jahre sind. Sowohl Frauen als auch Männer wurden von **krass** dabei unterstützt, wieder eine Erwerbstätigkeit zu finden. Auch hier zeigte sich, dass verschiedene Instrumente zur Aktivierung und Integration der älteren arbeitslosen Menschen erforderlich waren. Neben den gängigen Maßnahmen wie Profiling, Job-Coaching und Qualifizierung zeigte sich bei dieser Zielgruppe die Notwendigkeit, die vielfältigen Auswirkungen von Langzeitarbeitslosigkeit zu bearbeiten. Es ließ sich feststellen, dass mitunter erst eine Stärkung des Selbstwertgefühles und des Glaubens an die eigenen Fähigkeiten sowie die Fähigkeit der Eigendarstellung für den Arbeitsmarkt aufgebaut werden musste, ehe eine Vermittlung in Arbeit möglich wurde. Ferner war es aber auch erforderlich, den Teilnehmer/-innen die Arbeitsmarktrealitäten zu vermitteln, Motivationsarbeit zu leisten und die Bereitschaft zu erarbeiten, sich diesen Realitäten zu stellen. Vermittlungshemmnisse der verschiedensten Art, wie Schulden, gesundheitliche Probleme, Suchtprobleme benötigten häufig erst der Vermittlung zu Fachdiensten, bzw. mussten erst bearbeitet sein, ehe die Wiederaufnahme einer Erwerbstätigkeit möglich wurde.

Flankiert wurde die Arbeit von **krass** durch ein breites Netzwerk, im dem eine Vielzahl von Kooperationspartnern eingebunden waren.

Außerdem wurden im Rahmen einer breit gestreuten Öffentlichkeitsarbeit die verschiedensten Adressaten angesprochen und beworben. Auch hier lag ein Schwerpunkt darin, die beginnende Veränderung des öffentlichen Bewusstseins in Bezug auf ältere Arbeitskräfte zu unterstützen und zu fördern. So konnte z. B. in Kooperation mit Antenne AC die Bewerber/-innenaktion: „An die Arbeit“ durchgeführt werden, in der sich Teilnehmer/-innen in kurzen Radiospots als Arbeitsuchende den Unternehmen vorstellten.

Die statistischen Auswertungen des Projektes werden tagesaktuell in der Ausschusssitzung vorgestellt.

### **Es ergeben sich u. a. folgende Bewertungen:**

Es musste festgestellt werden, dass sich eine andere Teilnehmerstruktur ergab als erwartet, dies machte einige Umsteuerungsprozesse (z. B. Verringerung des Betreuungsschlüssel beim Job-Coaching) erforderlich und es zeigte sich, dass die entscheidenden Erfolgsfaktoren für die Integration die Motivation der Teilnehmer/-innen, Offenheit und Flexibilität für einen Tätigkeitswechsel, Akzeptanz der aktuellen Arbeitsmarktrealitäten und die Einbindung in soziale Bezüge waren.

Das Job-Coaching hat sich als erforderliches und geeignetes Instrument zur Integration erwiesen. In der Kombination von Einzel- und Gruppengespräche, durch Bewerbungstraining und dem Abgleich von Selbst- und Fremdwahrnehmung der Teilnehmer/-innen als Instrumente konnte Vermittlung erzielt werden, dabei war die individuelle Stellensuche zielführend.

Bei den Qualifizierungen waren für den erfolgreichen Abschluss die Motivation und das Durchhaltevermögen der Teilnehmer/innen entscheidend. Bei den durchgeführten Gruppenqualifizierungen war die Kooperation mit potenziellen Arbeitgebern erforderlich und für den Erfolg war mitentscheidend, dass die Bildungsträger gut informierte und vernetzte Partner waren.

Es muss ferner festgestellt werden, dass die Konzentration auf Schlüsselbranchen bei der Stellenakquise nicht zielführend war. Bedingt durch die heterogene Teilnehmer/-innenstruktur erwies sich der Branchenmix, die Konzentration auf klein und mittelständische Unternehmen und die bewerberorientierte Akquise als erfolgreich. Der Entwicklung neuer Beschäftigungsfelder war bedingt durch die Teilnehmer/-innenstruktur ebenfalls Grenzen gesetzt. So konnte zum Beispiel im Bereich der erneuerbaren Energien kein Beschäftigungspotenzial für die Zielgruppe identifiziert werden, da die geforderten Fachqualifikationen nicht bedient werden konnten.

Die Zugehörigkeit des Projektes zur Wirtschaftsförderung der Stadt Aachen war oftmals Türöffner zu den Unternehmen und erleichterte den Zugang nachhaltig. Es konnte eine große Bereitschaft der Unternehmen zur Zusammenarbeit festgestellt werden. Als eine Erkenntnis ist festzuhalten, dass die Unternehmen das Alter per se nicht mehr als Einstellungs Hindernis sehen. Einstellungshemmend wirkten sich vielmehr die mit der Arbeitslosigkeit verbundenen multiplen Problemlagen (Familienprobleme, Gesundheit, Verschuldung, Motivation, Selbstvertrauen aber auch Einschätzung der Arbeitsmarktrealitäten etc.) aus.

### **Anlage:**

Träger des Job Coachings