NEWSLETTER Nr. 5

zum Bundesprogramm „Perspektive 50plus – Beschäftigungspakte für Ältere in den Regionen“

Bundesministerium für Arbeit und Soziales

Perspektive 50plus Beschäftigungspakte in den Regionen

Mit „Perspektive 50plus“ weiter auf Erfolgskurs

Mit dem dritten Jahr der zweiten Programmphase ist „Perspektive 50plus“ seinem Ziel, bundesweit Angebote für ältere Langzeitarbeitslose zu schaffen, wieder ein Stück näher gerückt. Mit Beginn diesen Jahres haben sich 57 weitere Regionen dem Bundesprogramm angeschlossen, das nun von insgesamt 349 Grundsicherungsstellen partnerschaftlich umgesetzt wird.

Damit erweitern sie gut funktionierende regionale Netzwerke, in denen die Grundsicherungsstellen mit Unternehmen, Kammern und Verbänden, kommunalen Einrichtungen und Beschäftigungsträgern sowie engagierten Akteuren aus Politik, Gewerkschaften, Kirchen und Sozialverbänden kooperieren. Eine neue Qualität der Zusammenarbeit in der Arbeitsmarktpolitik, die sich als erfolgreich erweist. Denn mit über 31.000 Integrationen älterer Langzeitarbeitsloser in den allgemeinen Arbeitsmarkt in 2009 ist es den 62 Beschäftigungspakten des Bundesprogramms trotz der Wirtschaftskrise gelungen, die angestrebten Ziele zu erreichen. Dies ist als besonderer Erfolg zu bewerten, da diese Entwicklung zeigt, dass der Ansatz des Bundesprogramms und die differenzierten Konzepte der Beschäftigungspakte auch bei schlechten Rahmenbedingungen wirken.

Im Fokus der „Perspektive 50plus“ steht eine aktivierende und stärkenorientierte Arbeitsmarktpolitik. Grundlage dieses Ansatzes ist es, die Motivation und Eigenverantwortung der Älteren zu stärken und ihre Fähigkeiten so weiterzuentwickeln, dass ihre Beschäftigungschancen nachhaltig verbessert werden. Denn nur durch eine individuelle und vertrauensvolle Betreuung können die Potenziale älterer Langzeitarbeitsloser langfristig reaktiviert werden. Nichtsdestotrotz ist der Weg zurück ins Berufsleben für viele ältere Arbeitsuchende nicht leicht: Insbesondere, wenn sich Vermittlungshemmnisse in den Jahren ohne Beschäftigung verfestigt haben.

Daher stehen wir in 2010 auch vor neuen Aufgaben. Vieles ist erreicht, aber Vieles ist noch zu tun. Es gilt, bei allem Stolz über die regionale Erweiterung den Wissens- und Erfahrungstransfer zu gestalten. Bei allem Handeln haben Qualität und der Blick auf Nachhaltigkeit Vorrang. Eine hohe Integrationszahl ist wichtig, aber dies darf nicht zu einer Vernachlässigung der Integrationsfernen führen. „Impuls 50plus“ ist eine wichtige und strategisch unerlässliche Ergänzung der Paktaktivitäten. Es gilt Ansätze und Lösungen weiterzuentwickeln und zu erproben, die eine Langzeitaktivierung ermöglichen. Hierbei sollen ältere Arbeitsuchende je nach Bedarf über einen längeren Zeitraum nicht nur berufsbezogen, sondern auch personenbezogen betreut und gefördert werden.

Die in dieser Newsletter-Ausgabe vorgestellten Beispiele zeigen Wege auf, um den neuen Herausforderungen zu begegnen. Im Mittelpunkt stehen neue Aktivierungsangebote, aber auch die Optimierung von Prozessen in den Projektstrukturen, um die Angebote und Verweildauer auf die Bedürfnisse des Einzelnen besser anzupassen.

Martin Weiland, Unterabteilungsleiter im Bundesministerium für Arbeit und Soziales

INHALT

Editorial 1
Aus den Regionen 2–4
Interview: Susann Mühlpfordt über „Aktive Bewältigung von Arbeitslosigkeit“ (AktivA) 5
Vorgestellt: Qualifizierung Mental Health Facilitator 6
Unternehmensporträt: MAMMENDORFER INSTITUT FÜR PHYSIK UND MEDIZIN GMBH 7
Zu Guter Letzt: Regionalkonferenz 2010 im Rahmen von „Perspektive 50plus“ 8

Berliner Betriebe nutzen die Kompetenzen Älterer

Berliner BÄr

Berliner BÄr macht sich stark für Gesundheit

Zahlreiche Studien belegen, dass Langzeitarbeitslosigkeit negative Auswirkungen auch auf die Gesundheit haben kann. Um die Beschäftigungsfähigkeit älterer Langzeitarbeitsloser zu stärken, setzt hier der Berliner Beschäftigungspakt „Berliner BÄr“ an. Durch individuelle Angebote können ältere Langzeitarbeitslose ihre gesundheitlichen Beeinträchtigungen abbauen. Begleitet werden sie dabei von qualifizierten Beraterinnen und Beratern des Beschäftigungspakts, die im Rahmen von AktivA neu erworbenes Know-How praktisch umsetzen. Ein Gewinn für alle.

Bereits im letzten Sommer stand das Thema Gesundheitsbewusstsein und Gesundheitsförderung bei älteren Langzeitarbeitslosen für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beim ComFort-Schulungszentrum GmbH im Mittelpunkt. Es wurde ein Konzept entwickelt, dass die Präventionsangebote von Krankenkassen einbindet. Mit Erfolg. In Kooperation mit der AOK Berlin-Brandenburg startete der Beschäftigungspakt „Berliner Betriebe nutzen die Kompetenzen Älterer – Berliner BÄr“ das an der TU Dresden entwickelte Gesundheitsförderungsprogramm „AktivA – Aktive Bewältigung von Arbeitslosigkeit“. Zunächst absolvierten 25 Beraterinnen und Berater sowie Dozenten des Beschäftigungspakts erste Schulungen im Sommer 2009, in denen Wege zur gesundheitsfördernden Gestaltung des Alltags sowie die entsprechende Beratungskompetenz vermittelt wurden. Die Qualifizierung erfolgte über die AOK in Zusammenarbeit mit der TU-Dresden. „Da wir wissen, dass Arbeitslosigkeit krank machen kann, ist es uns als Krankenkasse ein besonderes Anliegen, auch Langzeitarbeitslose mit unseren Präventionsprogrammen anzusprechen. Auf Qualität und eine qualifizierte Evaluation legen wir bei unseren Angeboten besonderen Wert. Dafür bietet die Zusammenarbeit mit der Universität Dresden für uns die Gewähr.“ sagt Werner Mall, Leiter des Unternehmensbereiches Prävention, der AOK Berlin-Brandenburg. Damit war ein erster Grundstein gelegt und die Pilotphase startete im November letzten Jahres. In den Projekten des Beschäftigungspakts wurde über das neue Angebot sowohl in Gruppenveranstaltungen als auch in individuellen Gesprächen informiert. Freiwilligkeit zur Teilnahme stand im Vordergrund. In einem Zeitraum von vier Wochen trainierten an sechs Tagen 15 Frauen und Männer soziale Kompetenz, erlernten aber auch Entspannungstechniken, um Konzentration zu stärken und Kreativität zu entwickeln. Im Ergebnis wurde der Einzelne in die Lage versetzt, die Lebenssituation zu reflektieren und eigene Lösungsstrategien zu entwickeln. Im Anschluss erfolgte ein präventives Gesundheitstraining. Nach einem Belastungstest informierte der über die AOK vermittelte Sporttherapeut über Angebote wie gymnastische Übungen, Rückenschule und Stressbewältigung und erstellte individuelle Trainingspläne mit den Teilnehmenden. In den nächsten acht Wochen traf sich die Gruppe gemeinsam mit dem Sporttherapeuten einmal wöchentlich zu 90 Minuten Sport. „Der Mix aus Wissensvermittlung, Erfahrungsaustausch, Gruppendiskussionen und aktiver sportlicher Betätigung erwies sich als hilfreicher Weg. Die Teilnehmer sehen es als eine Möglichkeit, ihren Alltag, ihre Themen und Probleme in einem anderen Licht zu sehen, neue Impulse zu erhalten und etwas zu bewegen.“ berichtet Torsten Volberg, AktivA-Berater im Beschäftigungspakt. Nicht nur die älteren Langzeitarbeitslosen wurden während des Projekts intensiv betreut. Auch den über das AktivA-Programm qualifizierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des Beschäftigungspakts standen während der Pilotphase Diplompsychologen des AktivA-Programms bei der AOK zur Seite. Seit Januar 2010 starteten sechs weitere Gruppen mit insgesamt 66 älteren Arbeitsuchenden. Reaktivierung psychosozialer Ressourcen in Verbindung mit Gesundheitsförderungen – eine Herausforderung, auf die der Berliner Beschäftigungspakt eine Antwort gefunden hat.

www.projekt-berliner-baer.de

BOTSCHAFTERIN 50 PLUS

»Die Wirtschaft kann auf die berufliche Kompetenz, auf das Wissen und die Erfahrung der Älteren nicht verzichten. Sie profitiert von der Bereitschaft Älterer, eigenes Wissen weiterzugeben.«

Erika Schönenberg,
Geschäftsführerin der Gebäudereiniger-Innung Berlin

Chance 50+

Lebenslinien neu denken

Persönliche Gestaltungsräume wiederentdecken und eigene Ressourcen wahrnehmen sind zwei zentrale Aspekte der Angebote für ältere Langzeitarbeitslose des Beschäftigungspakts Chance 50+ Aufwind für Ältere am Arbeitsmarkt in Bremen, Bremerhaven und Cuxhaven. Bereits 2009 wurden Ansätze in drei Pilotprojekten erprobt, die Empowerment auch mit Gesundheitsförderung verknüpfen. Die Erfahrungen aus „Gesundheit und Arbeit“ und „Gesund und Aktiv“ fließen heute in die Zusammenarbeit mit älteren Langzeitarbeitslosen ein. Was jedoch biografische Arbeit im Rahmen von Empowerment leisten kann, zeigt das Projekt „KulTourGuides“.

BOTSCHAFTERIN 50 PLUS

»Man kann niemanden an die Hand nehmen und begleiten, wenn man nicht weiß, wie der eigene Blick und die eigene Biografie entstanden sind. In jeder Biografie steckt das Arbeitsergebnis und der Wert der Jahre des Einzelnen.«

Prof. Dr. Annelie Keil,
Professorin an der Universität Bremen, Botschafterin 50plus des Beschäftigungspakts.

Die Vielfalt und Lebenskompetenz des Einzelnen ist Ausgangspunkt des Projekts, in dem ältere Arbeitsuchende zu *KulTourGuides* qualifiziert werden.

Um sich nach langjähriger Arbeitslosigkeit wieder beruflich zu orientieren, entdecken ältere Arbeitsuchende entlang der eigenen Biografie ihre Stärken, Neigungen sowie Fähigkeiten und entwickeln diese weiter. So versuchen sie in dem Fortbildungsmodul „Uns und andere kennenlernen. Biografie und Tourismus “ zu verstehen, wie das Umfeld zu dem geworden ist, was es ist. Denn jeder Mensch, aber auch jede Stadt, jede Straße, jede Werkstatt hat eine Art von „Biografie“, in der sich das Individuelle und Gesellschaftliche zueinander vermitteln. Und ob als junger oder alter Mensch, Mann oder Frau, einheimisch oder fremd, gesund oder krank, Fahrradfahrer oder Fußgänger – die Welt wird unterschiedlich wahrgenommen, jedoch immer im Kontext zur eigenen Lebensgeschichte. „Dieses Modul trägt unserer Einschätzung nach wesentlich zur Stärkung der vier Kernkompetenzen Vertrauen – Begeisterung – Aktivität - Verantwortung bei.“, sagen die Projektverantwortlichen Boris Barloschky und Arne Gloe. Darüber hinaus vermitteln Kommunikationstrainer im Modul „Präsentationskompetenz“ wie Sprache, Stimme und Körpersprache gezielt eingesetzt werden und eröffnen den Teilnehmenden neue Ressourcen.

Mit Praxisprojekten wie öffentlichen Führungen oder Präsentationen erproben ältere Arbeitsuchende die neu gewonnenen Fähigkeiten. „Das Training hat bei mir Barrieren durchbrochen. Ich habe mich neu kennen gelernt und verschüttete Talente entdeckt“, berichtet eine Teilnehmerin aus dem Pilotprojekt. Mit gestärktem Selbstwertgefühl, hoher Motivation und fachlicher Kompetenz ausgestattet, bietet die Qualifizierung damit ein „Sprungbrett“ ins Arbeitsleben. Denn der arbeitsmarktintegrative Ansatz ist richtungsweisend gekoppelt mit der Weiterentwicklung des Tourismuskonzepts „Maritime Meile“ in Vegesack und den touristischen und kulturellen Bedarfen in Vegesack und Bremen Nord. Dazu gehört auch ein erweitertes Angebot von Stadtführungen, um u.a. mit Zeitzeugen- und szenischen Stadtführungen die „Maritime Meile“ attraktiver zu gestalten. Die Führungen „Orgel Maritim“ und „Szenischen Führung entlang der Maritimen Meile“, bei denen die *KulTourGuides* fachliche und schauspielerische Kompetenzen unter Beweis stellten, wurden wiederholt nachgefragt. Derzeit untersuchen zwei neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Bereich des operativen Marketings im „Im Schaufenster Bootsbau“ und im „Hafenspeicher Vegesack“, ob die Führungen zukünftig in das touristische Angebot aufgenommen werden.

Aber auch außerhalb des touristischen Bereichs gibt es Möglichkeiten für einen beruflichen Wiedereinstieg. So nutzte eine Teilnehmerin die erlernten Präsentations- und Kommunikationskompetenzen für ein Bewerbungsgespräch und konnte sich und ihre Fähigkeiten einem neuen Arbeitgeber gegenüber überzeugend präsentieren. Sie arbeitet heute als CallcenterAgentin. Dem Grundprinzip „Empowerment“ folgend, bietet die Qualifizierung älteren Arbeitsuchenden den eigenen Fähigkeiten wieder zu vertrauen, persönliche Ressourcen zu erkennen und eine neue berufliche Perspektive zu verfolgen.

www.chance-50-plus.de

>> Jobwerkstatt ALTERnativ <<

Immer eine Antwort auf neue Herausforderungen

Der Beschäftigungspakt Jobwerkstatt ALTERnativ – mit Beginn des Bundesprogramms im Unstrut-Hainich-Kreis, heute auch in den Kreisen Nordhausen, Gotha und in Erfurt umgesetzt - gehört im Bundesprogramm seit der ersten Stunde zu den erfolgreichen Marken von Perspektive50plus. Jobwerkstatt ALTERnativ hat sich dabei in den vergangenen Jahren von einer kleinen kreativen Jobwerkstatt zu einem umfassenden Paktgebilde mit vier Regionen und zahlreichen Netzwerkpartnern entwickelt – und ist mit der Weiterentwicklung des Zwei-Säulen-Modells nach wie vor erfolgreich.

BOTSCHAFTER 50 PLUS

„Arbeit zu haben" – diese Aussage bedeutet für Sie persönlich ....

»... Persönlichkeitsentwicklung, kreative Gestaltungsmöglichkeiten, stetiger Lernprozess und täglicher Umgang mit aktiven Menschen.«

Ulrich Krumbein, Geschäftsführer CL Maschinenbau GmbH

Die *Jobwerkstatt*, zunächst ein gemeinsames Projekt der ARGE und dem Trägernetzwerk der Region Unstrut-Hainich-Kreis, basierte auf einem modularen Ansatz, wonach in einem Arbeitsmarktservice ältere Langzeitarbeitslose von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des Trägernetzwerks intensiv betreut und persönlich beraten wurden. Hier erhielten ältere Arbeitsuchende neben obligatorischen Kompetenzchecks auch Bewerbungstrainings, Angebote zu Themen der Gesundheit, Mobilität und Sozialberatung sowie betriebliche Praktika und fachliche Qualifizierungen. Gleichzeitig erfolgte in der *Jobwerkstatt* eine gezielte Ansprache der Unternehmen. Auf diese Weise konnten Arbeitsuchende und Unternehmen passgenau zusammengebracht werden. Nachdem sich die *Jobwerkstatt* auch in der Region Nordhausen etablierte, begann man hier eine zweite Säule zu errichten. Mit der Einführung eines speziellen Mitarbeiter-Teams für ältere Arbeitsuchende (50plus-Team) in der ARGE Nordhausen wurde die Grundsicherungsstelle selbst zum Experten für Betreuung und Beratung älterer Langzeitarbeitsloser. Der Schwerpunkt der *Jobwerkstatt* Nordhausen verlagerte sich damit auf das persönliche Coaching der arbeitsmarktnäheren Kunden. „Mit dieser Aufteilung können wir jetzt noch individueller im Bewerbungsprozess unterstützen, Arbeitserprobungen anbahnen und Qualifizierungen bedarfsgerecht bei den zumeist kleinen Unternehmen ermitteln." bestätigt Frau Segert, Mitarbeiterin der *Jobwerkstatt* Nordhausen.

Nachhaltige Förderung bei niedrigem Betreuungsschlüssel

Auf den Erfolg des Zwei-Säulen-Modells vertrauend, traten im Juli 2009 auch die Regionen Gotha und Erfurt dem Beschäftigungspakt bei. Beide Partner übernahmen die Strategie und modifizierten sie nochmals: So hat die ARGE Erfurt das interne 50plus-Team zielgruppenspezifisch ausdifferenziert. „Unser Ziel ist es, ältere Menschen mit multiplen Problemlagen zu stabilisieren und in kleinen Schritten aufzubauen. Soziale Aktivierung dient dem Aufbau sinnvoller Tagesstrukturen, der Lösung von Problemen im Lebensumfeld sowie der Identifizierung und dem Ausbau von zumeist verschütteten Kompetenzen und Ressourcen." sagt Norbert Rein, Geschäftsführer der ARGE Erfurt. Deshalb wurde das Basis-Team 50plus gezielt in die Teams Arbeitgebervermittler und Premiumvermittler für arbeitsmarktnahe Personen geteilt. Sie konzentrieren sich aus der ARGE heraus auf ein intensives Vermittlungscoaching. Hingegen betreut das Team Fallmanagement 50plus ältere Arbeitsuchende mit multiplen Vermittlungshemmnissen, die durch individuelles und bedarfsgerechtes Aktivieren zunächst wieder an den allgemeinen Arbeitsmarkt herangeführt werden. Begleitet wird dieser Prozess mit zusätzlichen Angeboten aus den Teilprojekten „Integration durch ALTERnativen" und „Beschäftigungsorientiertes Fall-Management". Es zeichnet sich ab, dass eine „Zwei-Säulen-Strategie", bei der externe und interne Betreuungs- und Vermittlungsstrukturen eng miteinander verzahnt werden und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vertrauensvoll zusammenarbeiten, besonders effizient ist. Denn heute profitieren deutlich mehr ältere Arbeitsuchende von den Möglichkeiten des Bundesprogramms. In Kürze wird der Beschäftigungspakt mehr als 1.000 der über 5.500 aktivierten älteren Arbeitsuchenden wieder in den Arbeitsmarkt integriert haben.
www.jobwerkstatt-alternativ.de

Berufliche, soziale und gesundheitsbezogene Aspekte ganzheitlich miteinander verbinden

„Aktive Bewältigung von Arbeitslosigkeit“ (AktivA) steht für ein psychosoziales Trainingsprogramm, das auch als Baustein im Rahmen der Gesundheitsförderung älterer Langzeitarbeitsloser umgesetzt wird. AktivA wurde an der Technischen Universität Dresden am Lehrstuhl für Arbeits- und Organisationspsychologie entwickelt. Dort sind die Psychologinnen Susann Mühlpfordt und Katrin Rothländer für die Durchführung von Trainings unmittelbar mit Erwerbslosen, aber auch für die Schulungen von Multiplikatoren verantwortlich. Lesen Sie hier ein Interview mit Susann Mühlpfordt, die auch als Jurymitglied den Filmwettbewerb „film ab! 50“ im Rahmen des Bundesprogramms „Perspektive 50plus“ unterstützte.

Was sind die wichtigsten Erkenntnisse aus der bisherigen Umsetzung des AktivA-Trainings in der Praxis?

Susann Mühlpfordt: Den Anstoß zur Entwicklung von AktivA gab die Beobachtung, dass eine alleinige Ausrichtung der Arbeitsmarktförderung auf fachliche Qualifizierungen und Bewerbungstrainings für Risikogruppen des Arbeitsmarktes zu kurz greift. Gerade Langzeiterwerbslose geraten in eine Abwärtsspirale, indem die andauernde Arbeitslosigkeit negativ auf das Selbstvertrauen und die psychische Gesundheit der Betroffenen wirkt. Eine wichtige Erkenntnis aus der bisherigen Umsetzung ist, dass sich am Ende des AktivA-Trainings eine deutliche Steigerung des körperlichen und des psychischen Befindens nachweisen lässt. Die Herausforderung besteht nun darin, diese Aktivierung gezielt für die Beschäftigungsförderung nutzbar zu machen.

Bei älteren Langzeitarbeitslosen ist die Beschäftigungsfähigkeit oft durch gesundheitliche Einschränkungen beeinträchtig. Welchen Beitrag kann AktivA hier leisten?

AktivA zielt als psycho-soziales Training darauf ab, den Teilnehmenden Kompetenzen für eine gesundheitsförderliche Gestaltung ihres Alltags zu vermitteln. Der positive Effekt besonders auf das psychische Befinden kann wiederum als Impuls auf ein verändertes Arbeitssuchverhalten wirken, beispielsweise zu einem überzeugenden Auftreten im Bewerbungsgespräch beitragen.

Sie bieten Schulungen für Multiplikatoren an. An wen richtet sich die Qualifizierung und welche Voraussetzung sind für die Teilnahme mitzubringen?

Die Schulungen richten sich an Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern von Grundsicherungsstellen, Bildungs- und Beschäftigungsträgern, Beratungsstellen und Erwerbslosentreffs. Sie sollten Erfahrung in der Arbeit mit Gruppen haben sowie einen Hoch- oder Fachhochschulabschluss in Sozialpädagogik, Psychologie oder eine vergleichbare Qualifikation aufweisen. Wichtig ist darauf hinzuweisen, dass der Zugang zu Erwerbslosen bereits bestehen sollte, so dass das AktivA-Training unmittelbar umgesetzt werden kann.

Wie ist die Qualifizierung aufgebaut? Wozu befähigt sie?

Die Multiplikatorenschulungen sind so aufgebaut, dass sie Methoden der Selbsterfahrung mit didaktischem Wissen kombinieren. Die inhaltlichen Bausteine Aktivitätenplanung, Konstruktives Denken, Soziale Kompetenzen und Systematisches Problemlösen werden von den Multiplikatoren selbst erprobt. Dahinter steht die Erfahrung, dass das Anliegen einer gesundheitsförderlichen Alltagsgestaltung umso glaubwürdiger vermittelt werden kann, wenn es auch selbst umgesetzt worden ist. Im Verlauf der Schulung werden immer wieder die jeweiligen Methoden reflektiert und auf Besonderheiten für eine eigenständige Anleitung verwiesen. Nach Absolvierung der Multiplikatorenschulung erhalten die Teilnehmenden ein Zertifikat, das sie zur Durchführung des AktivA-Trainings autorisiert.

Was ist AktivA?
AktivA steht für „Aktive Bewältigung von Arbeitslosigkeit“ und ist ein psychosoziales Trainingsprogramm. Bewährte Methoden aus der Verhaltenspsychologie werden so aufbereitet, dass sie für den Lebenskontext von Langzeitarbeitslosen einsetzbar sind.

Wer steht hinter AktivA?
AktivA wurde an der Technischen Universität Dresden am Lehrstuhl für Arbeits- und Organisationspsychologie entwickelt. Im Rahmen des Sächsischen Gesundheitsziels „Gesundheitsförderung bei Arbeitslosen“ wird die Verbreitung des Trainings durch Multiplikatoren vom Sächsischen Staatsministerium für Soziales und Verbraucherschutz gefördert.

An wen richtet sich AktivA?
AktivA wurde für Erwerbslose allgemein konzipiert und zeigt sowohl für hoch wie niedrig Qualifizierte als auch für unterschiedliche Altersgruppen Wirkung. Aufgrund einer durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung geförderten Evaluationsstudie besteht jedoch die umfangreichste Erfahrung mit älteren Langzeiterwerbslosen.

Was bietet AktivA?
Das AktivA-Training vermittelt Kompetenzen aus den Bereichen Aktivitätenplanung, Konstruktives Denken, Soziale Kompetenzen und Systematisches Problemlösen. Dabei wird auf die jeweiligen Voraussetzungen der Teilnehmer/-innen eingegangen und gemeinsam mit ihnen nach Möglichkeiten für eine relative Verbesserung im gesundheitlichen Befinden gesucht.

In Einklang bringen

Gesundheit bedeutet auch seelisches Wohlbefinden. Es ist grundlegend für Lebensqualität und Leistungsfähigkeit. Diese Erkenntnis ist Ausgangspunkt für die Qualifizierung zum Mental Health Facilitator, in der Beraterinnen und Berater sowie Coaches lernen, wie Probleme mentaler Gesundheit in angemessener Weise im Beratungsprozess anzusprechen und einer Lösung zuzuführen sind. Auch in der Zusammenarbeit mit älteren Langzeitarbeitslosen sind die Kompetenzen der Mental Health Facilitators gefragt.
Lesen Sie hier ein Interview mit Dr. Barbara Weißbach, Direktorin NBCC Deutschland.

Dr. Barbara Weißbach,
Direktorin NBCC Deutschland

Sie haben bereits Mental Health Facilitators in einem Beschäftigungspakt ausgebildet. Was sind hier Ihre Erfahrungen?
Dr. Barbara Weißbach: Arbeitsvermittler oder auch Integrationscoaches sind häufig sehr rasch für das Thema zu sensibilisieren. Denn sie arbeiten ja mit Menschen in biographischen Übergängen und wissen, dass Übergangssituationen immer auch ein Gefährdungspotenzial für den Einzelnen bilden. Darüber hinaus kann ein Leben in Langzeitarbeitslosigkeit und Armut zum Verlust von Beziehungen, zu Einschränkungen und Einsamkeit führen. Eine mentale Verfassung, die häufig einen negativen Einfluss auf den körperlichen Zustand ausübt.
Was sind Schwerpunkte der Qualifizierung zum Mental Health Facilitator?
Ein zentrales Ziel ist es, den Zusammenhang zwischen mentaler Gesundheit und Lebensqualität sowie Leistungsfähigkeit zu vermitteln. Anhand griffiger und sehr praktikabler Modelle werden Problemsituationen in relativ kurzer Zeit analysiert und daraus Handlungsstrategien mit den Betroffenen abgeleitet. Entscheidend für diesen Prozess ist der Aufbau einer vertrauensvollen Beziehung. Deshalb wird in der Qualifizierung ein besonderer Wert auf kommunikative Fähigkeiten und Gesprächsführung gelegt. Weiterführende Fragetechniken wie Szenariotechnik, wertschätzende Kommunikation und Ansätze aus dem Change Talk sind nur einige Beispiele.
Langzeitarbeitslosigkeit kann auch mit starken psychischen Störungen einhergehen. Wie werden Fallmanager/-innen und Coaches darauf vorbereitet?
Dazu haben wir ein spezielles Modul zum Thema „Stresserleben und psychische Störungen“ konzipiert. Aufbauend auf der Gesprächsführung sollen die Teilnehmenden hier lernen, Niedergeschlagenheit, langdauernde Phasen von Verstimmungen oder auch eine vermutete Suizidgefährdung offen anzusprechen.
Wird hier nicht sehr viel von den qualifizierten Fallmanager/-innen und Coaches verlangt?
Der Mental Health Facilitator soll sich nicht zum „Mini-Therapeuten“ entwickeln, sondern vielmehr Ansprechpartner sein, problematische Entwicklungen zu sehen, anzusprechen und einer Lösung zuzuführen - was auch heißen kann, an Experten zu verweisen.
Neben der mentalen Verfassung soll auch die körperliche Gesundheit gestärkt werden. Welche Beispiele aus der Praxis gibt es dazu bereits?
Im Projekt *LEILA 50plus* haben wir eine dreistündige Übungseinheit über Tai Chi und Rücken-Yoga eingebaut, was auch von Älteren gut praktiziert werden kann. Dabei wurde das Bewusstsein für die Wirbelsäule als unserem im wahrsten Sinne des Wortes tragendsten Element geschärft. Dies drückt sich ja auch in vielen Wortwendungen aus: mit geradem Rücken irgendwo hineingehen und auch wieder herauskommen, Haltung zeigen. Ein erfahrener Tai Chi- und Yogalehrer hatte diesen Teil übernommen.
Welche Rückmeldungen erhalten Sie von ausgebildeten Mental Health Facilitator, die das Wissen bereits in die Praxis umsetzen konnten?
Von *LEILA 50plus*-Mitarbeitern erhielt ich ein sehr positives Feedback. Bereits in der Woche nach Abschluss der Qualifizierung, konnten Fragen zur mentalen Gesundheit bei Kunden angesprochen werden. Früher war dies nicht möglich, weil sie nicht wussten wie und weil sie Angst hatten, Fehler zu machen und möglicherweise Schlimmeres auszulösen.
Wie lange dauert die Qualifizierung und welche Voraussetzungen sind mitzubringen?
Die Fortbildung umfasst fünf inhaltliche Module, die an sechs Tagen durchgeführt werden. Eine sinnvolle Voraussetzung ist eine Tätigkeit bzw. frühere Erfahrung im Beratungsbereich. Das muss jedoch nicht zwingend die Arbeitsberatung sein. Der Kurs wird mit einer kurzen schriftlichen Arbeit abgeschlossen, in der anhand eines konkreten Falles erlernte Modelle und Ansätze angewendet werden. Abgeschlossen wird mit einem international anerkannten Zertifikat.

Mensch und Innovation

Michael N. Rosenheimer, Geschäftsführender Gesellschafter, führt sein mittelständisches Unternehmen seit der Gründung im Mai 1982. Die Hauptaktivitäten von MIPM liegen in den Bereichen Forschung, Entwicklung, Produktion und Service. MIPM hat sich vom nationalen Nischenanbieter hin zum weltweit tätigen Unternehmen entwickelt. Innovative Entwicklungen in Produktion und Forschung sowie langjährig beschäftigte und hochqualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind Grundpfeiler für den Erfolg des Unternehmens. MIPM wurde vom Beschäftigungspakt „KompAQT" als Unternehmen mit Weitblick 2009 ausgezeichnet.
Lesen Sie hier ein Interview mit Hans Schwaiger, dem Geschäftsführer von MIPM.

Mit der demografischen Entwicklung werden Know-How und Kompetenz zum Engpassfaktor in Unternehmen. Wie ist die Belegschaft in Ihrem Unternehmen aufgestellt, um dieser Herausforderung zu begegnen?
Hans Schwaiger: Im Unternehmen arbeiten Ingenieure, Techniker und Wissenschaftler, Kaufleute und Sekretärinnen, Kundendienst- und Servicemitarbeiter sowie Auszubildende. Wir haben eine heterogene Altersstruktur von 16 Jahre bis über 60 Jahre, unser derzeitiges Durchschnittsalter im Unternehmen beträgt 37 Jahre. Ziel unserer Personalpolitik ist es, den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine langfristige Perspektive im Unternehmen zu bieten. Die durchschnittliche Betriebszugehörigkeit beträgt elf Jahre. Damit können wir das Fach- und Erfahrungswissen fest im Unternehmen verankern.
Wie gelingt es einem mittelständigen Unternehmen, eine ausgewogene Altersstruktur zu schaffen?
Das Rezept heißt Weiterbildung, Förderung und Schulung. Es ist Bestandteil der Gesamtkonzeption des Unternehmens und der Firmenphilosophie. Beispielsweise werden alle Kurse der Volkshochschule zur Teilnahme angeboten und finanziert. Dazu zählen neben den berufsbildenden Kursen, wie Sprach- und Computerkurse, auch allgemeine Kurse zur Gesundheitserhaltung. Ebenso findet im dreiwöchigen Turnus ein eigener Englischkurs im Unternehmen statt, der sowohl innerbetriebliche wie auch kulturelle oder politische Themen behandelt.
Welche innerbetrieblichen Weiterbildungsangebote bietet das Unternehmen?
Es sind vor allem themenbezogene Schulungen. So werden die Mitarbeiter in den Bereichen Produktentwicklung, Service und Verkauf zu den Auswirkungen des geänderten Medizinprodukterechts, das Anfang dieses Jahres in Kraft trat, geschult. Aber auch Sicherheitsmaßnahmen, die beim Aufenthalt im Kernspintomographen zu beachten sind, werden kontinuierlich geschult. Die Schulungen und Weiterbildungen erhöhen die Praxissicherheit und tragen auch zur Qualitätssicherung im Unternehmen bei.
Ein Drittel der Beschäftigten im Unternehmen ist über 50 Jahre alt. Welche Rolle spielen altersgemischte Teams?
Altersgemischte Teams gibt es in allen Bereichen der internen Struktur, sei es in der Buchhaltung, dem Qualitätsmanagement, dem Service oder im Verkauf, selbst bei der Entwicklung setzen sich Jung und Alt zusammen. Und nicht zuletzt die vier Auszubildenden werden von den erfahrenen Betriebsangehörigen angeleitet. Die Mischung schafft ein sehr homogenes Betriebsklima und ein gutes Verständnis zwischen den Generationen. Angesichts der Globalisierung, des weltweiten Vertriebs und den damit verbundenen Anforderungen an unsere Produkte in Sachen Zulassung und Zertifizierung, profitieren wir in großem Maße vom Wissen unserer erfahrenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, ohne die solche Projekte nicht möglich wären.

Was ist KompAQT
„Kompetenznetzwerk für Arbeit, Qualifizierung und Transfer" (KompAQT) – ist ein Projekt der Arbeitsgemeinschaft für Beschäftigung München GmbH. Nach 2008 wurde der Paktverbund zum Januar 2010 nochmals erweitert: Neue Partner sind die Arbeitsgemeinschaften der Landkreise Erding (ARUSO), Freising und Bad Tölz-Wolfratshausen. Damit steht das Angebot von KompAQT langzeitarbeitslosen Menschen „50plus" in allen an München angrenzenden Landkreisen zur Verfügung (außer Landkreis Miesbach). 14 KompAQT-Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bieten – ebenfalls seit Januar 2010 - ihre Beratung jetzt auch in den 14 Sozialbürgerhäusern der ARGE München an. Erweitert wurde zudem das KompAQT-Angebot durch das Teilprojekt „AmigA" (Arbeitsförderung mit gesundheitlicher Ausrichtung).

www.kompaqt.de

Regionalkonferenzen Perspektive 50plus

Die Regionalkonferenzen 2010 des Bundesprogramms „Perspektive 50plus“ boten erneut eine Plattform für den Ideen- und Erfahrungsaustausch. Zu den zweitägigen Fachveranstaltungen in den vier Programmgebieten kamen Geschäftsführer sowie zahlreiche persönliche Ansprechpartner und Fallmanager aus den Grundsicherungsstellen und Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der beteiligten externen Umsetzungsparter der 62 regionalen Beschäftigungspakte zusammen. Der gemeinsame Austausch gab Einblicke in die unterschiedlichen Erfahrungspotenziale, aber auch neue Impulse für die Integrationsarbeit mit älteren Langzeitarbeitslosen.

Im Februar und März diesen Jahres fand die dritte Runde der Regionalkonferenzen innerhalb der zweiten Programmphase von „Perspektive 50plus“ statt, auf der auch die Vertreterinnen und Vertreter der 57 neu hinzugekommenen Regionen sowie der jeweiligen Landesministerien und der Regionaldirektionen der Bundesagentur für Arbeit begrüßt wurden. Insgesamt nahmen über 650 Akteure des Bundesprogramms an den vier Veranstaltungen teil. Im Mittelpunkt des zweitägigen Fachaustauschs standen Ansätze und Lösungen zur intensiven Aktivierung und langfristigen Betreuung älterer Langzeitarbeitsloser. Dazu gaben Fachvorträge und Übungen am ersten Tag einen Überblick und Reflexionsmöglichkeiten zu einer Vielzahl von Handlungs- und Beratungsansätzen. So wurde u.a. ein 7-Phasen-Modell zur Gestaltung vertrauensvoller und stabiler Arbeitsbeziehung in der Vermittlungsarbeit sowie zur Förderung von

Veränderungsmotivation bei Langzeitarbeitslosen vor dem Hintergrund individueller Ziele vorgestellt. Die fachliche Diskussion wurde von Erfahrungsberichten ausgewählter Beschäftigungspakte ergänzt. Präsentiert wurden u.a. die Eingliederungsvereinbarung in Gruppen des Beschäftigungspakts *ProArbeit 50PLUS* sowie die Methode der Kompetenzenbilanz, ein Coaching-Verfahren zur Standortbestimmung und Laufbahnberatung von Personen, das im Beschäftigungspakt *Nordhessen* umgesetzt wird. Der Gedanke des Empowerments vereint die vorgestellten Ansätze – eine konzeptionelle Betrachtung und das Modell des Empowerments standen im Mittelpunkt eines weiteren Vortrags.

Der zweite Tag stand ganz im Zeichen des Fachaustauschs. In Offenen Foren diskutierten die Vertreterinnen und Vertreter der 62 Beschäftigungspakte selbst gewählte Themen. Die gemeinsamen Gespräche trugen dazu bei, für eine neue Qualität in der Beratung zu sensibilisieren und ein professionalisiertes Vorgehen im Hinblick auf die Integrationsarbeit von älteren Langzeitarbeitslosen anzustoßen. Darüber hinaus entstanden neue Impulse und Anregungen für die konkrete Arbeit vor Ort.

IMPRESSUM

Herausgeber
Bundesministerium für Arbeit und Soziales
10117 Berlin

www.bmas.de

Bundesprogramm „Perspektive 50plus – Beschäftigungspakte für Ältere in den Regionen“

www.perspektive50plus.de

Redaktion
gsub – Gesellschaft für soziale Unternehmensberatung mbH

Gestaltung
studio adhoc
Agentur für ganzheitliche Kommunikation GmbH

Stand
April 2010