

PRESSEMITTEILUNG

Prämierungsveranstaltung „Unternehmen mit Weitblick in der Metropolregion Nürnberg 2011“

am 29.11. 2011, ab 16.00 Uhr im Redoutensaal in Erlangen

Sehr geehrte Damen und Herren,

die Auszeichnung "Unternehmen mit Weitblick" ist seit Jahren ein fester Bestandteil im Bundesprogramm "Perspektive 50plus – Beschäftigungspakte für Ältere in den Regionen“, welches vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) seit 2005 gefördert wird.

Ziel dieses Programmes ist es, für die Eingliederung älterer Langzeitarbeitsloser die Gestaltungskraft der Regionen stärker zu nutzen. "Perspektive 50plus" bildet dabei das Dach für bundesweit 78 regionale Beschäftigungspakte zur beruflichen Wiedereingliederung älterer Langzeitarbeitsloser. An der Umsetzung des Programms sind neben den hauptverantwortlichen Jobcenter auch die Partner der regionalen Netzwerke einbezogen. Wichtige Partner sind Unternehmen, Kammern und Verbände, kommunale Einrichtungen und Bildungsträger, Politik, Gewerkschaften, Kirchen und Sozialverbände.

Das Bundesprogramm basiert auf einem regionalen Ansatz, der es den Beschäftigungspakten erlaubt, bei der Wahl der Integrationsstrategie gezielt auf die regionalen Besonderheiten einzugehen. Die Beschäftigungspakte verstehen sich bewusst als Dienstleister, die sowohl die Interessen der älteren Arbeitssuchenden als auch der regionalen Unternehmen im Blick behalten.

Jährlich wird im Rahmen dieses Bundesprogramms die Auszeichnung „Unternehmen mit Weitblick“ an Unternehmen vergeben, die sich durch innovative Strategien einer demografiefesten Personalpolitik auszeichnen. Unternehmen die Weitblick zeigen sind vor allem solche, die bei der Personalrekrutierung und -entwicklung als Antwort auf den demografischen Wandel auf die Potenziale Älterer am Arbeitsmarkt setzen.

In diesem Jahr fand die Auszeichnung erstmalig auf regionaler Ebene statt. Dazu haben sich fünf Beschäftigungspakte aus der Metropolregion Nürnberg zusammengeschlossen, um die Auszeichnung im Rahmen einer feierlichen Veranstaltung zu vergeben.

Informationen zum Ablauf der Veranstaltung sowie zu den Beschäftigungspakten und prämierten Unternehmen können Sie den weiteren Unterlagen dieser Pressemappe entnehmen.

Unternehmen mit Weitblick der Metropolregion Nürnberg 2011

Eine Veranstaltung von fünf Beschäftigungspakten des Bundesprogramms Perspektive 50plus

Wir integrieren ältere Arbeitssuchende über 50 in den allgemeinen Arbeitsmarkt:

Pakt 50 für Nürnberg und Fürth

(Nürnberg, Fürth, Schwabach,
Landkreis Nürnberger Land, Landkreis Roth)

50plus Erlangen/Ingolstadt

(Erlangen, Amberg, Landkreis Amberg-Weilburg)

Ema 50plus

(Bamberg, Landkreis Bamberg, Landkreis Forchheim,
Bayreuth, Landkreis Bayreuth, Landkreis Kulmbach,
Landkreis Erlangen-Höchstadt)

50plus in Oberfranken

(Coburg, Landkreis Coburg, Landkreis Lichtenfels, Kronach, Landkreis Kronach, Hof, Landkreis Hof, Landkreis Wunsiedel)

Beschäftigungspakt Westmittelfranken

(Ansbach, Landkreis Ansbach, Landkreis Fürth,
Landkreis Neustadt a. d. Aisch/ Bad Windsheim,
Landkreis Weißenburg-Gunzenhausen)



Perspektive 50plus - Beschäftigungspakte für Ältere in den Regionen

„Perspektive 50plus – Beschäftigungspakte für Ältere in den Regionen“ ist ein Programm des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales zur Verbesserung der Beschäftigungschancen älterer Langzeitarbeitsloser. Neben den Potenzialen der Wirtschaft und der Länder wird die Gestaltungskraft und Kreativität der Regionen zur beruflichen Eingliederung älterer Langzeitarbeitsloser genutzt.

Datum: Dienstag, 29. November 2011

Ort: Redoutensaal in Erlangen, Theaterplatz 1

Ablauf

16:00 – 16:30:	Ankunft	Moderation: Gerald Kappler, Moderator Radio „Das Neue Charivari 98,6“ Funkhaus Nürnberg
16:30 – 17:00:	Begrüßung	Dr. Siegfried Balleis, OB Stadt Erlangen Dr. Günther Denzler, Landrat des Landkreises Bamberg, 1. stellv. Vorsitzender der Metropolregion Nürnberg Gudrun Brendel-Fischer, Abgeordnete der CSU für den Bayerischen Landtag
17:00 – 18:00:	Vortrag:	Die Zukunft der Arbeitswelt- Herausforderungen für eine wettbewerbsfähige Wirtschaft Erik Händeler, Wirtschaftsjournalist, Beststellerautor, Zukunftsforscher
18:00 – 19:00:	Prämierung	von fünf ausgewählten Unternehmen aufgrund ihrer nachhaltigen und zukunftsweisenden Personalpolitik
Ab 19:00:	Buffet	Musikalische Untermalung: Noris Swing Band



**Beschäftigungspakt
Westmittelfranken**



Informationen zu den 5 Beschäftigungspakten der Metropolregion Nürnberg

Wir integrieren ältere Arbeitssuchende über 50 in den allgemeinen Arbeitsmarkt:

50plus Erlangen/Ingolstadt

(Erlangen, Amberg, Landkreis Amberg-Sulzbach)

Pakt 50 für Nürnberg und Fürth

(Nürnberg, Fürth, Schwabach,
Landkreis Nürnberger Land, Landkreis Roth)

Beschäftigungspakt Westmittelfranken

(Ansbach, Landkreis Ansbach, Landkreis Fürth,
Landkreis Neustadt a. d. Aisch/ Bad Windsheim,
Landkreis Weißenburg-Gunzenhausen)

50plus in Oberfranken

(Coburg, Landkreis Coburg, Landkreis Lichtenfels, Kronach,
Landkreis Kronach, Hof, Landkreis Hof, Landkreis Wunsiedel)

Ema 50plus

(Bamberg, Landkreis Bamberg, Landkreis Forchheim,
Bayreuth, Landkreis Bayreuth, Landkreis Kulmbach,
Landkreis Erlangen-Höchstadt)



Beschäftigungspakt
Westmittelfranken



50plus Erlangen Ingolstadt

Ein Zusammenschluss der Jobcenter Erlangen, Amberg- Sulzbach, Eichstätt, Ingolstadt, Neuburg Schrobenhausen und Pfaffenberg a. d. Ilm



Erlangen - Das GGFA Projekt fifty up kümmert sich seit 2006 um langzeitarbeitslose ältere Erlanger Bürger und kann gute Vermittlungserfolge vorweisen.

Bereits für das Jahr 2008 konnte das Jobcenter Ingolstadt als Paktpartner im Rahmen einer fruchtbaren Zusammenarbeit eingebunden werden. Zum Jahr 2009 hat jeder der beiden Akteure neue Partner gewinnen können. So hat Ingolstadt die drei angrenzenden Arbeitsgemeinschaften der Landkreise Eichstätt, Pfaffenhofen a.d. Ilm und Neuburg Schrobenhausen mit in den Pakt aufnehmen können. Erlangen konnte mit der Arbeitsgemeinschaft für den Landkreis Amberg-Sulzbach und die Stadt Amberg aus der Metropolregion Nürnberg einen in der Integration von Langzeitarbeitslosen bereits sehr rührigen und fachlich sehr versierten Partner gewinnen.

Während sich Amberg-Sulzbach erfolgreich dem Strukturwandel stellt, haben die anderen Paktmitglieder vor allem die Herausforderung zu meistern, bei jeweils sehr geringen Arbeitslosenzahlen bei Langzeitarbeitslosen, die überproportional vertretenen Älteren zu vermitteln. Durch gezielte Unternehmensansprache und Öffentlichkeitsarbeit, aber auch durch gute Vorbereitung der Betroffenen sollen Vermittlungserfolge erreicht werden. Der absehbare Facharbeitermangel macht es nötig, auch das Potenzial von älteren Arbeitskräften zu erschließen. Alternsgerechte Personalentwicklung wird trotz aller aktuellen konjunkturellen Schwankungen die nächsten zwanzig Jahre ein zentrales Thema sein.

Ein wichtiges Gesprächsthema sind die anzuwendenden Integrationsinstrumente. Vor allem durch Einzelcoaching und Angebote bei denen die Langzeitarbeitslosen eine besondere Betreuung und Motivationssteigerung erfahren. Durch direkte intensiv gepflegte Unternehmenskontakte sollen weitere Integrationserfolge vorbereitet und erzielt werden.

Seit Beginn der Paktarbeit im Januar 2008 konnten über 1600 Menschen über 50 Jahre in ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis integriert werden.

Stand Herbst 2011

Pakt50 für Nürnberg und Fürth

Ein Zusammenschluss der Jobcenter Nürnberg, Fürth, Schwabach, Landkreis Nürnberger Land, Landkreis Roth

Alles unter einem Dach im neuen Kompetenzzentrum Pakt50 –

Zentraler Service für Arbeitgeber und Arbeitsuchende

NÜRNBERG –Der „Pakt50 für Nürnberg und Fürth“ setzt seine erfolgreiche Vermittlungsarbeit auch in der dritten Programmphase in der Metropolregion fort. Im Rahmen des Bundesprogramms „Perspektive 50plus“ fördert das Bundesministerium für Arbeit und Soziales diese regionale Beschäftigungsinitiative – der sich im letzten Jahr auch die Jobcenter Schwabach, Landkreis Roth und Nürnberger Land angeschlossen haben – für weitere fünf Jahre. Der Startschuss für die dritte Programmphase ist am 1. Januar 2011 gefallen.

Bereits seit Oktober 2005 unterstützt der Beschäftigungspakt „Pakt50 für Nürnberg und Fürth“ ältere Langzeitarbeitsuchende seit aus der Region auf ihrem Weg zurück ins Berufsleben. Bewährt hat sich dabei das Prinzip des Empowerments – die Hilfe zur Selbsthilfe.

In der dritten Programmphase wird der Pakt50 seine bewährten Strategien fortsetzen, aber auch neue Wege gehen. Eine wesentliche Neuerung sieht Franziska Zühlke, Paktkoordinatorin im Jobcenter Nürnberg-Stadt, in der Einrichtung eines eigenen Kompetenzzentrums Pakt50, dass im April dieses Jahres eröffnet wurde. Das Kompetenzzentrum Pakt 50 hält sowohl Beratung und Informationen für Unternehmen als auch Angebote für ältere Arbeitslose bereit: Mit dem „Kompetenzzentrum Pakt50“ entsteht eine zentrale Anlaufstelle für Arbeitgeber und Arbeitsuchende gleichermaßen. Die bislang in Nürnberg und Fürth angesiedelten Angebote des Pakt50 werden in den neuen Räumlichkeiten gebündelt, die Vermittlung, Beratung und Unterstützung erfolgt „aus einer Hand“.

Insbesondere das Serviceangebot für regionale Unternehmen mit Personalbedarf wird im neuen Kompetenzzentrum ausgebaut. Zwei Arbeitgeberbetreuer helfen Betrieben mit passgenauen Bewerbervorschlägen bei der Stellenbesetzung und stehen auch nach der Einstellung beratend zur Seite. Über die E-Mail-Adresse: arbeitgeber@pakt50.de können Personalverantwortliche direkt mit dem Arbeitgeberservice des Pakt50 in Kontakt treten, offene Stellen melden und sich hinsichtlich der Einstellung und Beschäftigung älterer Arbeitnehmer beraten lassen.

Außerdem werden im neuen Kompetenzzentrum fachliche Informationsveranstaltungen für Unternehmensvertreter zu aktuellen personalpolitischen Themen veranstaltet. Der erste Workshop in der Veranstaltungsreihe „WISSEN komPakt – Unternehmensforum 50plus“ fand am 26.10.2011 zu dem Thema: „Beschäftigungspfade für alternde Belegschaften: Wie lassen sich die Potenziale Älterer im Betrieb sinnvoll nutzen?“ statt.

Weitere Informationen zum Pakt50 und seinen Angeboten für Unternehmen und Arbeitsuchende sind im Internet unter www.pakt50.de zu finden.

Beschäftigungspakt Westmittelfranken

Ein Zusammenschluss der Jobcenter Ansbach, Landkreis Ansbach, Landkreis Fürth, Landkreis Neustadt a. d. Aisch/ Bad Windsheim, Landkreis Weißenburg-Gunzenhausen

Kurzprofil

Sprecherin

Gitta Doller, GF des Jobcenters Neustadt a. d. Aisch/-Bad Windsheim

5 beteiligte Jobcenter

Stadt Ansbach, Ansbach Land, Fürth Land, Neustadt/Aisch-Bad Windsheim, Weißenburg-Gunzenhausen

Projektteilnahme

- ⇒ 1. Programmphase (Okt 2005-Dez 2007)
- ⇒ 2. Programmphase (Jan 2008-Dez 2010)
- ⇒ 3. Programmphase (Jan 2011-Dez 2015)

Umsetzungsträger

Mypegasus GPQ, bfz Ansbach, bfz Weißenburg,

Aktivierungsstruktur

10 Initiativzentren in: Ansbach (2), Dinkelsbühl, Rothenburg, Bad Windsheim, Neustadt/Aisch, Weißenburg (2), Fürth, Nürnberg-West

Methode

Das erste Projekt in der Bundesrepublik, das die Methode des Empowerment und des Mäeutischen Modells in der Arbeitsmarktintegration eingesetzt hat

Aktivierungsschwerpunkte

- ⇒ Hilfe zur Selbsthilfe
- ⇒ Gesundheitsförderung
- ⇒ Mobilitätsförderung
- ⇒ Sozialintegration/Persönlichkeitsentwicklung

Aktivierungen

2008-2010: 2.535 Teilnehmer/innen
2011: 721 Teilnehmer/innen



Beschäftigungspakt
Westmittelfranken



Integrationserfolge

2008-2010: 1.369 Teilnehmer/innen = 54%

2008: 51,9%

2009: 42,3%

2010: 68,4%

2011: 66,4%

Homepage

<http://www.projekt-50plus.de>

Pakt 50plus in Oberfranken

Ein Zusammenschluss der Jobcenter Coburg Stadt, Coburg Land, Lichtenfels, Kronach, Hof Stadt, Hof Land und Wunsiedel/Tirschenreuth Nord



Coburg · Kronach · Lichtenfels · Hof
Wunsiedel/Tirschenreuth-Nord

COBURG – Der Pakt ist Bestandteil der Bundesinitiative "Perspektive 50plus - Beschäftigungspakte in den Regionen". Er wird gefördert aus Mitteln des BMAS, die 7 Jobcenter der Regionen Coburg, Lichtenfels, Kronach, Hof und Wunsiedel/Tirschenreuth-Nord sind Auftraggeber. Um im Projekt als Teilnehmer dabei zu sein, ist der erste Schritt ein Gespräch mit dem jeweiligen Vermittler bzw. Betreuer bei dem zuständigen Grundsicherungsträger. Die dortigen Berater / Vermittler informieren über die Zugangsmöglichkeiten zum Projekt und weisen die Teilnehmer zu.

Umsetzungsbeauftragt ist der Verein 50plus in Oberfranken e.V., Vorstandsvorsitzender ist Wolfgang Pöhlmann (HWK Oberfranken). Zu den derzeit ca. 27 Mitgliedern des Vereins gehören die Wirtschaftskammern für Industrie, Handel und Handwerk, regionale und überregionale Netzwerke, Verbände, gemeinnützige Institutionen und die Bildungsorganisationen in Oberfranken. Die Mitarbeiter(innen) in den fünf Geschäftsstellen von 50plus in Oberfranken e.V. in Coburg, Kronach, Lichtenfels, Hof und Selb betreuen und koordinieren Qualifizierungsmaßnahmen und sind aktiver Personaldienstleister der regionalen Wirtschaft.

50plus in Oberfranken verbessert die Chancen älterer Arbeitssuchender auf Rückkehr ins Berufsleben. Gemeinsam mit den Teilnehmern werden deren Kenntnisse, Fähigkeiten und Talente (Eignungsanalyse) ermittelt und ihre Entwicklung entsprechend dem in der Arbeitswelt benötigten Niveau gefördert. Dazu gehört es, die Teilnehmer am Projekt intensiv zu betreuen, regelmäßige und häufige Kontakte zu halten und eine enge Begleitung zurück in den Arbeitsmarkt zu gewährleisten. Die Arbeit wird unterstützt durch die Vereinsmitglieder und anerkannte Träger der Erwachsenen- und Berufsbildung. So werden auch im Rahmen individuell abgestimmter Qualifikationen Teilnehmer auf die Anforderungen der Wirtschaft vorbereitet. Die aktuelle Vermittlungsquote liegt bei 33%.

Besondere Projekte im Bereich Mobilität, Gesundheit, Ehrenamt u.a.m. erweitern den Kreis der Netzwerkpartner. So sind beispielsweise verschiedenste Berufsverbände, Hochschulen oder Verbände der gesetzlichen Krankenkassen im gesamten oberfränkischen Raum wertvolle Austausch- und Kooperationspartner.

Anfragen von Personalverantwortlichen als auch von potentiellen Teilnahmeinteressierten werden direkt an die Geschäftsstellen des Vereins gestellt. Hier trägt maßgeblich das hohe Maß an Öffentlichkeitsarbeit zu der hohen Inanspruchnahme der Personaldienstleistungen der regionalen Geschäftsstellen von 50plus in Oberfranken bei.

Unternehmen schätzen die gezielte und sorgfältige Auslese unter den Teilnehmern, den detaillierten Abgleich zwischen Anforderungsprofil und TN-rofil. Dies schließt im Einzelfall notwendige Ergänzungs-, Auffrischungs- und Zusatzqualifizierungen ein. Im Einzelfall sichert eine kurze Probearbeit die Stimmigkeit dieser Auslese und vergrößert die Wahrscheinlichkeit der Einstellung.

Nach einer erfolgreichen Vermittlung werden im Sinne der Nachhaltigkeit die Teilnehmer und deren Arbeitgeber, soweit es gewünscht ist, weiterhin betreut.

Der Dialog mit der Wirtschaft ist das wichtigste Kapital der 50plus Arbeit. Gegenwärtig unterhalten wir Kontakte zu mehr als 2.000 Unternehmen in unserer Region. Viele davon sind aktive Netzwerkpartner und fördern unseren regionalen Beschäftigungspakt durch die enge Vermittlungszusammenarbeit, aber auch durch besondere Unterstützung bei Einzelprojekten, oder als Kooperationspartner in der Öffentlichkeitsarbeit.

ema 50plus – Individuelles Eingliederungsmanagement für berufserfahrene Arbeitssuchende

Ein Zusammenschluss der Jobcenter Bamberg, Landkreis Bamberg,
Landkreis Forchheim, Bayreuth, Landkreis Bayreuth, Landkreis
Kulmbach, Landkreis Erlangen-Höchstadt



Eine Dienstleistung entwickelt sich mit dem Bedarf

Seit 2005 fördert das Bundesministerium für Arbeit und Soziales den regionalen Beschäftigungspakt für ältere Langzeitarbeitslose

BAMBERG – Die Jobcenter Stadt Bamberg, Landkreis Bamberg und Forchheim waren von Anfang an dabei, als 2005 durch das Bundesprogramm Perspektive 50plus die Möglichkeit geschaffen wurde, ältere Langzeitarbeitslose in den Fokus der Aufmerksamkeit zu rücken. Schnell war klar, dass über 50jährige ähnliche Angebote brauchen wie jüngere Arbeitslose – allerdings werden bestimmte Aspekte stärker beachtet. So kommen Lebenserfahrung und Kompetenzen, die außerhalb der Erwerbsarbeit erworben wurden, eine wesentlich größere Bedeutung zu. Sie liefern bei nahezu allen älteren Arbeitssuchenden wichtige Ansatzpunkte, die hilfreich bei der Suche nach einem neuen Arbeitsplatz sind. Gleichzeitig sind kürzere und sehr praxisorientierte Qualifizierungen wichtig, die auf dem vorhandenen Wissen aufbauen und den Anschluss an neue Entwicklungen und Technologien herstellen.

ema 50plus ist ein individuelles Angebot an langzeitarbeitslose Ältere. In Profilinggesprächen werden zunächst Ressourcen und Qualifizierungsbedarf erhoben und dann individuelle Angebote (v.a. im technischen und EDV-Bereich) gemacht. Durch zielgruppenangepasstes Bewerbungstraining lernen die Teilnehmer, sich optimal zu präsentieren. Umgesetzt wird dieses Angebot von Beginn an durch die Beruflichen Fortbildungszentren der Bayerischen Wirtschaft (bfz) gGmbH, zuerst an den Standorten Bamberg und Forchheim. Zusätzlich profitieren die Älteren von den sehr guten Betriebskontakten des bfz.

Aufgrund der positiven Erfahrungen mit dem Projektangebot kamen 2008 die Jobcenter Bayreuth Stadt und Bayreuth Land sowie Kulmbach und ab 2010 Erlangen-Höchstadt mit zu ema 50plus hinzu. Außerdem konnte das Angebot um ein weiteres, nun direkt in den Jobcentern verortetes Teilprojekt (Neue Ziele) erweitert werden. Hintergrund war die Erfahrung, dass marktnahe Kunden sehr schnell wieder in Arbeit integriert werden konnten, die sechsmonatige Projektdauer für Langzeitarbeitslose mit verschiedenen Problemlagen aber zu kurz war. Mit „Neue Ziele“ können diese Personen nun über einen längeren Zeitraum individuell begleitet werden. Dabei wirkt der häufige und fördernde Kontakt so gut, dass nach der längeren Zeit von 12 Monaten eine ebenso hohe Vermittlungsquote wie beim ersten Teilprojekt ema von 50% erreicht werden kann.

ema 50plus passt sich fortwährend an den Bedarf der Teilnehmer an. So gibt es inzwischen wöchentliche Informationstage zu arbeitsplatzbezogenen und übergreifenden Themen und auch die Angebote im Gesundheitsmanagement wurden immer weiter ausgebaut. Dabei profitiert der Beschäftigungspakt von seiner dezentralen Struktur, da jeder Standort unterschiedliche Dinge ausprobiert und die Erfahrungen an die Kollegen zurückmeldet. Gemeinsame Kochkurse, Entspannungsübungen oder Fitnesscenter sowie informative Vorträge nutzen die Teilnehmer gerne und regelmäßig.

Mit Beginn der dritten Programmlaufzeit 2011 kam es noch einmal zu einer spürbaren Erneuerung, da ein drittes Teilprojekt – Impuls – mit in ema 50plus aufgenommen werden konnte. Innerhalb von 24 Monaten bietet es langzeitarbeitslosen Kunden, die vor einer Arbeitsaufnahme einen höheren Entwicklungsbedarf haben, einen festen Ansprechpartner, vielfältige Anregungen und Unterstützung. Auch hier gibt es bereits erste Erfolge.

Begleitend zum Teilprojekt Impuls steht allen ema 50plus Teilnehmern seit Januar 2011 auch eine psychosoziale Beratung zur Verfügung, in der - parallel zu den Kontakten mit den Vermittlern - eher private Themen besprochen und bearbeitet werden können.

Insgesamt ist ema 50plus ein sich stetig entwickelndes Projekt, das immer wieder neue Angebote für die sich verändernde Zielgruppe schafft. Durch eine gezielte, ressourcenorientierten Vermittlung, gute Arbeitgeberkontakte und sehr aktive Teilnehmer finden mehr als die Hälfte der älteren Arbeitnehmer durch ema 50plus wieder einen dauerhaften Arbeitsplatz.

Weitere Informationen, auch zur flankierenden Öffentlichkeitsarbeit für die Wahrnehmung der Bedeutung älterer Arbeitnehmer in der Wirtschaft, erhalten Sie auf unserer Website: www.ema-50plus.de oder bei den nebenstehenden Ansprechpartnern

Ansprechpartner

Paktkoordinator:

Werner Graf, Jobcenter Stadt Bamberg

Tel: 0951-9128-510

Mail: werner.graf@jobcenter-ge.de

Stellvertretende Paktkoordinatorin:

Edith Schwarz, Jobcenter Bayreuth Stadt

Tel: 0921-887-710

Mail: edith.schwarz@jobcenter-ge.de

Koordination beim Umsetzungsträger:

Sigrid Lohneis, bfz gGmbH, Standort Bamberg

Tel: 0951-93224-48

Mail: lohneis.sigrid@ba.bfz.de



Öffentlichkeitsarbeit:

Franziska Lang, bfz gGmbH, Standort Bamberg

Tel: 0951-93224-18

Mail: lang.franziska@ba.bfz.de

Stand Herbst 2011



**Beschäftigungspakt
Westmittelfranken**



Informationen zu den 5 „Unternehmen mit Weitblick der Metropolregion Nürnberg 2011“

Im Jahr 2011 werden folgende Unternehmen der Metropolregion als „Unternehmen mit Weitblick“ ausgezeichnet:

Fränkische Thermoglas GmbH & Co KG Diespeck – Stühlbach

Nägelhof OHG Erlangen

Obermain Therme Bad Staffelstein

Tageseinrichtung für ältere Menschen e.V., Herzogenaurach

Trommelwirbel OHG , Nürnberg

FRÄNKISCHE THERMOGLAS

TRANSPARENTE INNOVATION.

Anerkennung der Älteren – „Wir schätzen sie als wertvolle Mitarbeiter“

Die Fränkische Thermoglas GmbH mit Sitz in Diespeck-Stübach versteht sich nicht nur als Hersteller von hochwertigem Isolierglas, sondern als Produzent von Energieeinsparung. Als Mitglied an einem Pilotnetzwerk lernender Unternehmen, das vom Bundesministerium für Umwelt, Naturschutz und Reaktorsicherheit ins Leben gerufen wurde, beteiligt es sich aktiv an der Umsetzung der energiepolitischen Wende. Energieeffizienz und Klimaschutz werden im Unternehmen groß geschrieben. Erst jüngst wurde ein neues wärmegeprägtes 9000 m² großes Dach installiert, welches eine Photovoltaikanlage mit einer Leistung von einem Megawatt trägt.

Das Unternehmen mit 83 Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen macht aber auch aufgrund seiner vorurteilslosen und fairen Personalpolitik von sich reden. 36% der Belegschaft gehört dem Unternehmen seit mehr als 20 Jahren an. 58% sind seit mehr als 10 Jahren im Betrieb beschäftigt. Wolfgang Franz, Geschäftsführer der Fränkischen Thermoglas GmbH, führt die außerordentliche Betriebsbindung auch auf die Führungsphilosophie seines Unternehmens zurück: „Unabhängig von Aufgabe und Kompetenz ist bei uns jeder Mitarbeiter und jede Mitarbeiterin eingeladen, eigene Ideen und Vorschläge zur Optimierung des Ganzen einzubringen. Alle Gedanken können geäußert werden, der Chef wird mit seinen Ideen nicht allein gelassen“. Das Prinzip der Mitarbeiterbeteiligung an den Unternehmensbelangen und -zielen wird über eine innerbetriebliche „Kommunikation auf gleicher Augenhöhe“ verwirklicht. Hierarchie ist im Unternehmen klein geschrieben.

Ältere Mitarbeiter stellen mit 25% eine ungewöhnlich große Belegschaftsgruppe dar. Ihre Loyalität, ihre Zuverlässigkeit und ihre Erfahrung wird umso mehr geschätzt, als der Automatisierungsgrad der Fertigung noch nicht voll ausgeschöpft ist und präzise und sorgfältige Arbeit die hohen Qualitätsansprüche des Unternehmens sicher stellen müssen. Die Gefahr einer Überalterung wird gesehen, aber mit ihren umfassenden und engagierten Ausbildungsaktivitäten, über die gegenwärtig 7 Azubis zu Maschinen- und Anlagenführern, Flachglasmechanikern und zu Industriekaufleuten ausgebildet werden, hält das Unternehmen einen gesunden Altersmix aufrecht. Auch hier ist als bemerkenswert herauszustellen, dass auch Hauptschüler mit Migrationshintergrund in der Ausbildung berücksichtigt werden.

Seit 2006 arbeitet die Fränkische Thermoglas GmbH mit dem Beschäftigungspakt Westmittelfranken zusammen. Ergebnis dieser Zusammenarbeit sind 7 Einstellungen von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen 50plus. Vier von diesen Mitarbeitern sind noch im Unternehmen tätig. Die letzte Einstellung betraf einen 56jährigen Schlosser, der 28 Jahre lang auf einem polnischen Handelsschiff als Kapitän auf hoher See fuhr. Wolfgang Franz kommentiert diesen Personalvorgang klar und



**Beschäftigungspakt
Westmittelfranken**



eindrucksvoll: „Die Erfahrung, das fachliche Können und die Selbständigkeit dieses Mannes überwiegt bei weitem sein Alter. Wir haben einen wertvollen Mitarbeiter gewonnen“.

Die Fränkische Thermoglas GmbH wurde durch den Beschäftigungspakt Westmittelfranken zum „Unternehmen mit Weitblick der Metropolregion Nürnberg 2011“ ernannt.



Mit Altersmix auf Erfolgskurs – „Nach oben gibt es für uns kein Alterslimit“

1992 haben sich Hubert Nägel und sein Zwillingbruder Norbert selbständig gemacht mit einer Landmetzgerei und einem angeschlossenen Partyservice. 1995 wurde der Kuhstall des Nägelhofs in einen festlichen Saal umgebaut und der Cateringbereich systematisch aufgebaut und erweitert. Mit Schloss Atzelsberg, in dem man neben den Veranstaltungsräumen auch wieder ein „À-la-Carte“ – Restaurant führt, hat das Unternehmen seine jetzige erfolgreiche Form gefunden. Die trinitarische Erfolgsdevise des Unternehmens lautet: frische, natürliche und hochwertige Ware, in einer exquisiten Küche zubereitet, durch einen perfekt organisierten und kundenorientierten Service dargeboten. Seine Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen sieht Hubert Nägel als Manager der Kundenzufriedenheit und des Wohlbefindens. „Ich kann nicht überall sein. Unsere Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, vom Azubi bis zum Chefkellner, sind Repräsentanten unseres Hauses gegenüber den Gästen. Sie sind Darsteller unserer Philosophie von Gastlichkeit und Einfühlungsvermögen“. Dieser Anspruch wird durch die bewusst gepflegte Familienatmosphäre des mittelständischen Betriebes gefördert. Der Teamgedanke wird bei Nägel groß geschrieben.

Hubert Nägel darf man ohne Übertreibung als den Typen des reflektierten Unternehmers bezeichnen. Aktiv in der IHK und Dehoga Bayern, hat er an Diskussionen über die Qualität heutiger Azubis und von Arbeitnehmern überhaupt teilgenommen und sich eine eigene, fundierte Meinung gebildet. „Bei der Auswahl von Bewerbern sortiert man zwangsläufig nach einem festen Schema eine große Zahl von Menschen aus, denen man von vornherein keine Chance gibt. Die fallen aus dem System raus. Wir haben die Erfahrung gemacht, dass wir die besten Mitarbeiter immer eingestellt, wenn wir sie gar nicht gesucht haben“.

Man könnte die Einstellungsphilosophie der Nägelhof OHG mit dem Begriff der „chancenorientierte Mitarbeiterpolitik“ beschreiben. „Die Kunst der Einstellungspolitik besteht für mich darin, vorurteillos an einen Menschen heranzutreten und die versteckten Potenziale, die jeder hat, zu entdecken.“

Die Nägelhof OHG und Schloß Atzelberg, die ca. 40 Mitarbeiter und zusätzlich einen Aushilfsstamm von weiteren 50 Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen beschäftigen, setzen in ihrer Personalpolitik systematisch auf einen Altersmix in allen Abteilungen und Bereichen. Dabei betont der Unternehmensleiter ausdrücklich, dass es nach oben keine Altersgrenze gibt: „Zu sagen, ich stelle bis 40 oder bis 50 ein, ergibt keinen Sinn. Bei den Älteren kaufen wir viel Wissen und Erfahrung ein. Das hilft uns weiter“. In der Kombination von Alt und Jung hat der Unternehmer eine ausgewogene



**Beschäftigungspakt
Westmittelfranken**



Belegschaftsmischung gefunden. Die Älteren geben Ihre Erfahrung an die Jungen weiter und die Jungen stecken mit ihrer Dynamik und Innovationsbereitschaft die Älteren an und reißen diese mit. Im Altersmix sieht Hubert Nägel deshalb auch eines der Erfolgsgeheimnisse seines Unternehmens.

Lobend äußert er sich über die Zusammenarbeit mit dem Projekt „Fifty up“ der Gesellschaft zur Förderung der Arbeit (GGFA AÖR) Erlangen und des Jobcenters Ingolstadt, das sich in der IHK vorgestellt hatte. Besonders beeindruckt ihn die passgenauen Vermittlungsangebote des Projektes, „Wir sind damit gut gefahren, weil es die Arbeit des Arbeitgebers enorm erleichtert und viel Zeit spart. Die „Fifty Up“-Bewerber waren motiviert, sie wussten, wovon sie sprachen. Das waren Punktlandungen. Zwei Mitarbeiter über 50 haben wir eingestellt.“

Der Beschäftigungspakt ‚Fifty Up‘ hat die Nägelhof OHG aufgrund seiner unternehmerischen Verantwortung im Bereich älterer Mitarbeiter zum „Unternehmen mit Weitblick der Metropolregion Nürnberg 2011“ gewählt.



Topmodern mit älteren Mitarbeitern – „Leistung hat nichts mit dem Alter zu tun“

Weitblick bewies die Stadt Staffelstein – damals noch ohne Heilbad-Prädikat – schon 1974 mit der Idee, das unter dem Maintal befindliche Thermalwasser mit einer Bohrung für den Gesundheitstourismus nutzbar zu machen. Das Durchhalten über 50 Bohrtage wurde belohnt, und so wurde am 7. August 1975 erstmals 52 Grad heißes Thermalwasser mit neunprozentiger Mineralisierung an die Erdoberfläche gefördert - Bayerns wärmste und stärkste Thermalsole war gefunden!

Weitblick bewiesen der Landkreis Lichtenfels und die Stadt Staffelstein auch mit dem mutigen Entschluss, die Obermain Therme zu erbauen. 1986 konnte der Zweckverband Thermalsolebad Staffelstein die richtungsweisende neue Wohlfühl- Oase eröffnen, die heute, im 25. Jahr ihres Bestehens, längst zur beliebtesten Therme in ganz Nordbayern geworden ist und mit zahlreichen Preisen ausgezeichnet wurde.

Als „Unternehmen mit Weitblick“ ist die Obermain Therme aber auch seit nunmehr 25 Jahren ein Arbeitgeber mit großem sozialem Engagement. So ist es nicht verwunderlich, dass eine ganze Reihe von Beschäftigten der Therme seit Anbeginn die Treue hält. Viele der Verwaltungsangestellten, Therapeuten und Gesundheits- Fachkräfte sind seit langen Jahren in der Obermain Therme in Lohn und Brot und tragen mit ihrer großen Erfahrung im Umgang mit dem Gast maßgeblich zum Erfolg des Thermalbades mit bei. Gemeinsam sind die Obermain Therme und viele ihrer Angestellten ein Stück älter geworden, was ihrer jugendlichen Frische keinen Abbruch tut. Die Generation 50plus hat in der Obermain Therme eine Perspektive gefunden. Ihr Wirken, geprägt von großer Lebenserfahrung, geschieht stets zum Wohl der vielen älteren Gäste, die ja eine Hauptzielgruppe der Obermain Therme darstellen. So bilden die topmodernen Einrichtungen der Therme, die innovativen Gesundheits- und Wellnessangebote und eine ausgewogene Personalstruktur eine harmonische Symbiose. Die Obermain Therme unterstützt die Regionalinitiative „Perspektive 50 Plus“ weil Lebensalter kein Kriterium für die Leistungsfähigkeit eines Mitarbeiters ist, denn nicht umsonst wird die Generation 50plus auch als „Best Ager“ oder als Generation Gold betitelt.

Für ihre nachhaltige und zukunftsweisende Personalpolitik hat der Beschäftigungspakt „50plus in Oberfranken“ mit großer Freude die Obermain Therme als eines von fünf ausgewählten Unternehmen zum „Unternehmen mit Weitblick der Metropolregion 2011“ ausgewählt und würdigt damit ausdrücklich das soziale Engagement der Obermaintherme für Beschäftigte der Generation 50plus.



Aktiver Alltag in der 'Großfamilie' – „Erfahrungswissen und Einfühlungsvermögen kann man in der Ausbildung nicht lernen“

2006 wurde die Tagesstätte für ältere Menschen gegründet. Nachdem sie nach wenigen Jahren aus den Nähten zu platzen drohte, kaufte man in 2008 mit Unterstützung der Stadt und eigenem Vermögen ein altes Haus, das man liebevoll herrichtete. Inzwischen betreut die Tageseinrichtung täglich 30 ältere Menschen. Eva Langloff, Leiterin, Vorsitzende und Gründerin der „Tageseinrichtung für ältere Menschen e.V.“, erinnert sich sehr gut daran, wie viel Hürden zu überwinden und wie viel Vorschriften und Verordnungen umzusetzen waren, bis sie endlich ihren Lebenstraum verwirklichen konnte. „Wir wollten in der Altenpflege neue Zeichen setzen und in der Altenpflegelandschaft etwas anderes umsetzen. Das traf natürlich auf Widerstände, bevor unser Engagement respektiert wurde“. Um ihr Projekt überhaupt realisieren zu können, ließ sich die damals 50jährige auf eine Ausbildung zur Altenpflegerin ein. Die Kraft für ihre Zielstrebigkeit, Entschlossenheit und ihr tatkräftiges Engagement bezog sie aus einer tiefen Verbundenheit zur Arbeit mit den Alten: „Meine Liebe, das war immer so, gehört den alten Menschen“.

Der schmucke Giebel des alten Hauses in der Hinteren Gasse 11 in Herzogenaurach verrät nicht, dass sich hinter seinen Mauern eine Einrichtung verbirgt, die ein für die Altenpflege ganz ungewöhnliches Konzept umgesetzt hat. Eva Langloff erläutert dies: „Mein Ziel war es, von dem Gedanken der „Altenpflege“ wegzukommen und den Gedanken der „Beschäftigung älterer Menschen“ in den Vordergrund zu rücken. Die mit der Altenpflege verbundenen Stereotype wie „Waschen“ und „Füttern“ finden bei uns nicht statt. Wir gestalten hier einen Alltag in der Großfamilie mit vielen Aktivitäten des normalen Lebens. Wir wollen Leben in der „Bude“. Die Alten müssen nachts schlafen, nicht tagsüber“. Entsprechend lebendig geht es in der Einrichtung zu. Die Alten brühen morgens Kaffee, kochen und backen vormittags, spülen, lesen Zeitung, beteiligen sich am kognitiven Training und vergnügen sich bei Sitztänzen, Bingo spielen und Sitzkegeln. Das Haus ist außerhalb der Ruhephasen von Betriebsamkeit, Gesprächen und Lachen erfüllt.

Auch in der Mitarbeiterfrage nimmt die Leiterin eine klare Position ein: „Die Arbeit mit älteren Menschen verlangt Mitarbeiter, die die Gefühle und Verhaltensweisen der älteren Menschen nachvollziehen können. Die erforderliche Fachqualifikation ist da gar nicht so wichtig. Man muss die älteren Menschen mögen, ein Herz für sie haben. Man muss Einfühlungsvermögen besitzen und ständig mit hoher Aufmerksamkeit gegenüber den Älteren arbeiten. Unsere Mitarbeiter müssen selbst etwas erlebt haben und Lebenserfahrung gesammelt haben. Jüngere Mitarbeiter sind für die Behindertenarbeit und die Kinderbetreuung gut geeignet, für die Altenarbeit fehlt ihnen



**Beschäftigungspakt
Westmittelfranken**



höchstwahrscheinlich das Erfahrungswissen, das man in der Schule und in der Ausbildung nicht erlernen kann“.

So ist es nur folgerichtig, dass Eva Langloff's Mitarbeiterteam vor allem aus erfahrenen, älteren Mitarbeiterinnen besteht. Von den 10 Mitarbeiterinnen –Männer haben sich nie beworben- sind 4 Mitarbeiterinnen 50plus mit Hilfe des Beschäftigungspaktes „ema 50plus“ eingestellt worden. Eine dieser Mitarbeiterinnen wird mit Unterstützung der Tageseinrichtung gerade zur Altenpflegefachkraft ausgebildet. Eva Langloff lobt die Zusammenarbeit ausdrücklich: „Die Zusammenarbeit mit dem Projekt „ema 50plus“ ist für uns aufgrund der engen und sachkundigen Beratung und der qualifizierten Vermittlungsvorschläge ein Glücksfall“.

Der Beschäftigungspakt „ema 50plus“ hat die „Tagesstätte für ältere Menschen e.V. aufgrund seiner unternehmerischen Verantwortung gegenüber älteren Mitarbeiterinnen zum „Unternehmen mit Weitblick der Metropolregion Nürnberg 2011“ gewählt.



Teamgeist und Lebenserfahrung – „Die Falten bügeln wir weg“

Die Idee zur Gründung des „Trommelwirbel“ entstand, als die eigene Waschmaschine im Keller einer Überschwemmung zum Opfer fiel. Nele Gilch und Petra Schinz, die geschäftsführenden Gesellschafterinnen, waren übergangsweise gezwungen, ihre Wäsche in Waschsälen zu waschen. Die dort dominierende nüchterne Funktionalität und kühle Zweckmäßigkeit widersprach ihrer Lebensfreude, ihrem Bedürfnis nach Buntheit, Kommunikation und zwischenmenschlichem Kontakt, das sie als „Kinder der 70er“ nachhaltig geprägt hat. Der Plan zu einem alternativen Waschsälen war geboren.

„Trommelwirbel“ ist als Gegenmodell konzipiert. Das Motto „Waschen. Wohlfühlen. Wiedersehen.“ wurde als Kontrapunkt zu einer technisch reduzierten Waschkultur gesetzt, die sich untrennbar mit der Vorstellung von langweiliger Pflicht, Mühsal und Last verbunden hatte. Der Besucher in der Bayreuther Strasse in Nürnberg taucht beim Betreten in ein buntes Meer von Farben ein, das vom warmen Orangeton einer Tapete im 70er-Jahre-Look eingerahmt ist. Tausende von Details überfordern geradezu die Sinne: Kinderspielzeuge und Kinderbücher, eine Theke mit selbstgebackenem Kuchen, überall Waschutensilien, Krimskrams und Kleidungsstücke aus den 70ern, Cafe-Tische und bequeme Stühle, Zeitungen und ein Gästebuch. Die warme Gastlichkeit lässt fast die hochmoderne Waschmaschinenfront im sachlichen Technik-Design an der hinteren Wand als nebensächlich übersehen. Nele Gilch bringt Ordnung in die scheinbar chaotische Gemütlichkeit: „Wir bieten unseren Kunden vier Welten an: eine Waschwelt mit SB-Wäsche, einem Wäscheservice und einem Waschtaxi für das Außerhausgeschäft; eine Genusswelt mit einem Tagescafe nebst eigenem Kuchen und Gebäck und anderen Schmankerln; eine Kaufwelt mit einer kleinen Merchandise-Linie und schließlich die Erlebniswelt mit Seminaren und Veranstaltungen beispielsweise zum Bügeln oder zur Fleckenbeseitigung.“ Die Kunden, und das rundet das beeindruckende Konzept ab, sind ausdrücklich gebeten, mitzumachen und mitzugestalten. Lese- und Märchenstunden für Kinder und Erwachsene, Edgar Wallace-Filme zu Halloween, eine Bluesgruppe mit Waschbrett, kleine Theateraufführungen etc. machen den „Trommelwirbel“ zur Bühne für die Talente der Kunden.

Ein solches Konzept erfordert, wie Petra Schinz hervorhebt, Mitarbeiter, die sich auf vielseitige Anforderungen einstellen können, ein hohes Einfühlungsvermögen und Teamgeist besitzen und Lust auf persönliche Weiterentwicklung haben: „Wir suchen Mitarbeiter, die viel Empathie für die Kunden und deren Belange mitbringen und sich ins Team einbringen. Die Arbeit mit Menschen in der emotionalen Atmosphäre des „Trommelwirbels“ erfordert



**Beschäftigungspakt
Westmittelfranken**



ein hohes Maß an Lebenserfahrung, Menschenkenntnis und Respekt. Diese Stärken und Talente unserer Mitarbeiter fördern wir. Wir sind stolz darauf, dass wir inzwischen ein hochkompetentes Team von 5 Mitarbeiterinnen sind“.

So verwundert es nicht, dass Alter in der Personalstrategie der beiden Geschäftsführerinnen keine Rolle spielt. Schmunzelnd konstatiert Nele Gilch: „Die Falten bügeln wir einfach weg“. Diese positive und vorurteilslose Haltung gegenüber älteren Mitarbeitern hat erst jüngst in enger Zusammenarbeit mit dem „Pakt 50plus Nürnberg/Fürth“ zu der Einstellung einer ukrainischen Mitarbeiterin 50plus geführt. Petra Schinz ist begeistert: „Wir haben eine ganz tolle Unterstützung durch das Pakt 50-Team erfahren“

Der „Pakt 50 Nürnberg/Fürth hat in Würdigung der unternehmerischen Verantwortung für ältere Mitarbeiter den „Trommelwirbel“ zum „Unternehmen mit Weitblick der Metropolregion Nürnberg 2011“ ernannt.