

Steigbügelhalter für beruflichen Wiedereinstieg

Pakt 50 der Arbeitsagentur Nürnberg und Fürth setzt auf enge Kooperation mit Firmen wie der ING-DiBa AG

VON ANTJE SEILKOPF



Christa Frank, Evelyn Fink und Ingrid Grimm (von links nach rechts) haben es geschafft: Nach ihrer Weiterbildung beantworten sie nun als Fachkräfte zum Teil anspruchsvolle telefonische Anfragen von Kunden von Online-Bank. Foto: Antje Seilkopf

Viele, allzu viele kämpfen vergeblich darum. Doch ganz aussichtslos ist das Bemühen nicht: Der sogenannte Pakt 50 will Erwerbslosen über 50 Jahren zu einer neuen Chance verhelfen. Stark beteiligt an dem Projekt ist in Nürnberg die Direktbank ING-DiBa im Südwestpark.

Ingrid Grimm, Christa Frank und Evelyn Fink strahlen Kraft und Selbstbewusstsein aus. Es ist kaum zu glauben, dass sie vor zwei Jahren noch Langzeitarbeitslose mit wenigen Hundert Euro im Monat waren. Inzwischen haben sie einen Abschluss als Servicefachkraft für Dialogmarketing erreicht, eine feste Arbeit bei der ING-DiBa – und keine Angst mehr vor der Zukunft, sondern jede Menge Pläne.

Wie viele hatten sie mit über 50 Jahren von fast allen Seiten zu hören

bekommen, sie seien zu alt für den Arbeitsmarkt und hätten sowieso keine Chance mehr. So etwas nagt unheimlich am Selbstwertgefühl, da werden Auftritte vor Publikum zur riesigen Hürde. Die aber galt es zu nehmen, als vor zwei Jahren erstmals Bewerber mit einer mindestens dreijährigen Berufserfahrung im kaufmännischen Bereich eingeladen und über das Netzwerk aus Bank, der Interessengemeinschaft der Callcenter und dem Bildungsträger bfz gGmbH informiert wurden.

Neuer Lebensabschnitt

Vor allen anderen musste sich jeder vorstellen, Gruppengespräche und Rollenspiele absolvieren. „Das Warten vor das Schlimmste“, erinnert sich Christa Frank, für die die Zusage einen ganz neuen Lebensabschnitt eröffnete. Für sie war es die erste

Berufsausbildung überhaupt, die sie innerhalb von neun Monaten absolvierte und wie alle anderen auch mit richtig guten Prüfungsergebnissen bei der IHK abschloss. Die praktische Ausbildung erfolgte bei dem Geldinstitut. Hier, im Bereich Kundendialog, sind die Frauen nun auch tätig, die demnächst ihre unbefristeten Arbeitsverträge unterschreiben.

„Es war zwar anstrengend, aber interessant“, sagt Frank über die Zeit, in der sie das Lernen wieder lernen musste, auch das stundenlange Sitzen und Zuhören. „Doch die Chance war einmalig, die habe ich fest ergriffen“, so die 53-Jährige. Sie findet es klasse, durch innerbetriebliche Schulungen ständig weiterlernen zu können, auch für sich persönlich. „Es ist gut, nicht zum alten Eisen zu gehören“, dafür will sie auch was tun. Auf dem einmal gelegten Fundament an Wissen weiter-

bauen, das fördert die Bank. „Wir wollen über 50-Jährigen keinen Sonderbonus geben, sondern ihnen Qualifikation ermöglichen“, sagt Birgit Mogler.

Die Ressortleiterin für Aus- und Weiterbildung hat die Teilnehmer von der ersten Infoveranstaltung an begleitet. Sie spricht voller Hochachtung von deren Energie und der Eigeninitiative, mit der sie sich in immer neuen Bereichen ihrer Arbeit weiterbilden. Die DiBa habe das Potenzial der älteren Mitarbeiter erkannt, biete ihnen gezielt Arbeit an: „Wir möchten gern altersgemischte Teams, in die Jung und Alt ihre Stärken einbringen können und sich gegenseitig voranbringen.“ Nach den ersten zwei Gruppen mit insgesamt sieben erfolgreichen Teilnehmern hätten sich 2007 keine geeigneten Bewerber für eine Ausbildung im Rahmen von 50 plus gefunden, heißt es. So werde sie heuer in Nürnberg nicht angeboten, voraussichtlich aber wieder nächstes Jahr.

Überzeugende Motivation

Ingrid Grimm (52) erzählt, dass sie zu Beginn gerade so viel gewusst habe, was beim Computer eine Maus ist. Mogler war von ihrer Motivation und dem rhetorischen Können so überzeugt, dass sie gemeinsam eine Möglichkeit fanden, wie die gelernte Einzelhandelskauffrau durch einen Intensivkurs das kleine und später dann auch das größere Computerelement erlernte. Dass sie so vorbereitet dann mit 17- und 18-Jährigen im innerbetrieblichen Training saß, die innerhalb von zwei Jahren die Ausbildung zur Servicefachkraft machen, auch das hat ihr gefallen.

„Ich fühle mich sehr aufgehoben, die Arbeit macht total Spaß und selbst mein Enkelkind ist stolz darauf, was ich in den vergangenen zwei Jahren geschafft habe“, so Ingrid Grimm heute. Bis zur Rente eine gut bezahlte Arbeit zu haben, gibt auch Evelyn Fink (53) ein gutes Gefühl. Sie geht wie die anderen sehr gern in ihr Team, nutzt Möglichkeiten zur Qualifizierung, wo sie kann. Manchen fiel das Lernen nach jahrelanger Pause sehr schwer. Sie hat darüber gestaunt, „wie viel Spaß mir das Lernen gemacht hat, wie leicht mir das fällt“. Im Nachhinein bedauert sie, das es im Teenageralter nicht so war.

Motivation als großes Plus

Ältere Bewerber punkten mit Erfahrung und Willensstärke

Die Zahlen nehmen sich noch überschaubar aus – aber jeder einzelne Vermittlungserfolg ist durchaus erfreulich: Im ersten Halbjahr hat der Pakt 50 in Nürnberg und Fürth gut drei Dutzend Bewerberinnen und Bewerber über 50 Jahren zu einer neuen Beschäftigung verholfen.

Angestoßen hatte das Programm im Jahr 2006 maßgeblich Franz Müntefering, damals Arbeitsminister und Vizekanzler; damals lief es unter dem Titel „Bundesperspektive 50 plus“. Gezielt sollten und sollen diejenigen angesprochen werden, die – vor allem aufgrund bitterer Enttäuschungen und frustrierender Bewerbungsbemühungen – alle Hoffnungen aufzugeben drohen.

Der Pakt 50 setzt daher umfassend an und will nicht nur Arbeitgeber von den Stärken und Fähig-

ZUR SACHE

keiten der älteren Arbeitslosen überzeugen, sondern auch diese selbst stärken. Dabei arbeiten die Arbeitsgemeinschaften Nürnberg und Fürth seit Jahresbeginn in diesem Projekt zusammen – als Netzwerkpartner sind die beruflichen Fortbildungszentren der Bayerischen Wirtschaft (bfz), die Noris Arbeit (Noa), die Gesellschaft für Arbeitsmarktintegration und Qualifizierung (aqua) und das Forschungsinstitut Betriebliche Bildung beteiligt.

Sogenannte Jobcoaches berichten, dass Arbeitgeber besonders die hohe Motivation der neuen Mitarbeiter aus dem Pakt 50 zu schätzen wissen. Sie seien von der Lern- und Leistungsfähigkeit Älterer „überrascht“, heißt es. Firmen, die auf eine gute Altersmischung ihrer Belegschaft achten, wissen das freilich seit jeher. Zudem können Ältere ihre Lebens- und Berufserfahrung in die Waagschale werfen. **woh**