

Güstrower Modell ein Exportschlager

Projekt „Perspektive 50plus“ nach Oldenburg transferiert / Bisher 669 Langzeitarbeitslose in Arbeit gebracht

GÜSTROW „Alte Hasen statt altes Eisen“ – das ist das Leitmotiv des Bundesprogramms „Perspektive 50plus“, mit dem Langzeitarbeitslose wieder in den Arbeitsmarkt integriert werden sollen. Seit 2005 hat sich das Güstrower Bilsse-Institut für Bildung und Forschung dieses Projektes in der Region Güstrow angenommen – mit durchschlagendem Erfolg. Die vorbildliche Herangehensweise und Umsetzung der Güstrower ist so effizient, dass nach Rostock jetzt auch die Region Oldenburg das Güstrower Modell übernimmt. Diese Woche startet das Projekt mit Unterstützung des Bilsse-Instituts im Nordwesten. Eine große Anerkennung für die in Güstrow geleistete Arbeit, so Prof. Dr. Reinhard Kastl, Leiter des Bilsse-Instituts.

Die Erfolgszahlen des Bilsse-Instituts beim Projekt „Perspektive 50plus“ können sich sehen lassen: 669 Langzeitarbeitslose im Alter zwischen 50 und 64 Jahren konnten seit 2005 wieder in Arbeit gebracht werden. „Vergangenen

Freitag haben wir auf einen Schlag fünf Leute im Bauwesen untergebracht“, sagt Kristina Köhler, Teamleiterin „50plus“ bei Bilsse. Seit 2008 könne jeder dritte Langzeitarbeitslose vermittelt werden.



„Ältere Mitarbeiter sind wichtig für die Produktivität eines Unternehmens und sie bringen viele Vorteile mit, wie z.B. Berufserfahrung.“

Prof. Dr. Reinhard Kastl
Leiter Bilsse-Institut Güstrow

Kernpunkt des Güstrower Modells sind die so genannten Projektwerkstätten. So setzt kaum ein anderer in Deutschland dieses Bundesprogramm um. In Zusammenarbeit mit Bildungsträgern werden die Langzeitarbeitslosen in den Projektwerkstätten wieder für den Arbeitsmarkt fit gemacht, lernen fachliche und soziale Kompetenzen neu.

„Koordiniert von unseren Institut arbeiten die Leute an arbeitsmarktnahen Projekten, bauen z.B. Transportkisten für die Bären im Natur- und Umweltpark oder Flugzeugmodelle für den Flughafen Rostock-Laage“, erklärt Kristina Köhler. Dabei handele es sich nicht um eine Umschulung. „Wir wollen Flexibilität trainieren, damit die Leute breit gefächert einsetzbar sind.“ So werden gelernte Maurer zu Hausmeistern, Hauswirtschafterinnen zu Betreuerinnen im Pflegeheim oder Schlosser zu Helfern auf dem Bau.

Das Konzept „50plus“ habe sich in der Region Güstrow bewährt und sei bereits erprobt, heißt es aus Oldenburg. Als vorbildlich wird die Kombination von sozialer Reaktivierung und fachlicher Begleitung in Projektwerkstätten mit dem Ziel der genaueren Ausrichtung auf aktuell am Arbeitsmarkt nachgefragte Fach- und Sozialkompetenzen gelobt.

Ältere Arbeitnehmer haben eine wachsende Bedeutung in Unternehmen, un-

tertreicht Reinhard Kastl. „Wir alle müssen unser falsches Bild vom Alter korrigieren“, sagt er. Immer mehr Firmen würden sich vom Jugendwahn vergangener Zeiten verabschieden. Die Rückkehr mit 56 Jahren liege voll im Trend. Der demografische Wandel – der Wettbewerb um die knapper werdenden jungen Talente und die weiter steigende Lebenserwartung – zwingt die Arbeitgeber zum Umdenken und zum Handeln. 2004 waren von allen Erwerbsfähigen zwischen 55 und 64 Jahren in Deutschland nur noch 38 Prozent in Lohn und Brot, danach kam die Trendwende: Inzwischen arbeiten wieder 52 Prozent in der Altersklasse 50 plus – Tendenz steigend.

„Ältere Mitarbeiter sind wichtig für die Produktivität eines Unternehmens, sie bringen in der Regel viele Vorteile mit, wie Berufserfahrung, Lebenserfahrung, Sozialkompetenz, Engagement, Betriebstreue und Loyalität und eignen sich als Wissenstransporteur“, sagt Reinhard Kastl.

Jens Griesbach