

Arbeitgeber zufrieden mit neuen Mitarbeitern 50 plus. Befragung macht Qualitäten sichtbar!

Im April 2011 bewerteten weitere 72 Arbeitgeber des Paktgebietes, die ehemalige ältere Langzeitarbeitslose eingestellt hatten, anonym und schriftlich ihre neuen Mitarbeiter. Grundlage der Beantwortung war ein Kurzfragebogen des Beschäftigungspaktes. Ergebnisse:

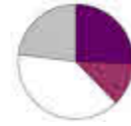
Sie engagieren sich in ihren Aufgaben

sehr	40 %
ja	51 %
Ist okay	8 %
nein	1 %



und den bisherigen Mitarbeitern sehen.
Leistungsunterschied zu bisherigen Mitarbeitern?

ja positiv	24 %
ja negativ	13 %
kein Untersch.	39 %
keine Angabe	24 %



Diese Ergebnisse zeigen wie hoch die Arbeitgeber die Erfahrung, Zuverlässigkeit und Motivation ihrer neuen Mitarbeiter bewerten. Betrachtet man dazu noch, dass über 68% der neuen Arbeitsplätze von Langzeitarbeitslosen (Region Chance 50 plus) nach Ablauf von 6 Monaten weiter bestehen, ergibt sich, dass die Arbeitgeber auf diese neuen Mitarbeiter setzen.

Betont wird dies noch durch die Antworten der Arbeitgeber auf die Frage, ob sie Leistungsunterschiede zwischen den neuen

Von den Arbeitgebern, die einen Leistungsunterschied bejahten, notierten 26 besonders positive Bewertungen ihrer neuen Mitarbeiter, zum Beispiel:

- höhere Zuverlässigkeit
- geben dem Team besseren produktiven Ablauf
- höheres Maß an Eigenverantwortung und höhere Motivation
- gewissenhafter, zuverlässiger, belastbarer, einfach besser
- bessere Arbeitseinstellung

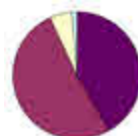
Ich schätze ihr Know How

sehr	29 %
ja	56 %
Ist okay	14 %
nein	1 %



Ich kann ihnen in ihrer Arbeit vertrauen

sehr	42 %
ja	51 %
Ist okay	6 %
nein	1 %



Azubi 50 plus - Bankausbildung für Wiedereinsteiger

Im September startet bei der ING-DiBa eine neue Ausbildungsrunde, die in 12 Monaten zum „Bankassistent/in Immobilienfinanzierung“ führt und auch für ältere Bewerber offen steht.

Das Programm „Azubi 50 +“ der Bank

startete schon in 2007. Birgit Mogler, Leiterin des Ressorts Aus- und Weiterbildung: „Ältere Azubis gehen mit besonderem Engagement und Interesse an Ihre Aufgabe. Und für uns als Dienstleister ist die Lebenserfahrung älterer Beschäftigter

ein wichtiges Kapital.“

Die neue Ausbildungsrunde ist nach Auskunft von ING-DiBa nun ausgebucht, die nächste startet im September 2012.

Sie möchten wieder aktiv sein, möchten arbeiten?

Holen Sie sich die Unterstützung und Hilfen, die Sie brauchen. Fragen Sie Ihre Fall-Manager / persönlichen Ansprechpartner in der Stadt Offenbach, Kreis Groß-Gerau, im Wetteraukreis, Stadt Wiesbaden, Hochtaunuskreis und im Kreis Gießen. Hier bekommen Sie die passende Unterstützung und Hilfestellung.

Die unterschiedlichen Teilprojekte des Paktes wie „Gruppenprofiling“, „Jobclub“, „Bewegung und Ernährung“, „Fortlaufende Integrationsbegleitung“ und weitere Angebote bieten jedem ganz persönliche Möglichkeiten, den Einstieg in neue Aktivität und Arbeit zu finden.

Der Beschäftigungspakt Chance 50 plus ist ein regionales Netzwerk zur Aktivierung und Integration von langzeitarbeitslosen Menschen ab 50 in den Arbeitsmarkt in der Stadt Offenbach, in den Kreisen Groß-Gerau, Wetterau, Hochtaunus, Gießen und in der Stadt Wiesbaden. Chance 50 plus wird vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales im Rahmen der Kampagne Perspektive 50 plus gefördert.



Impressum

V. i. S. d. P.
Dr. Matthias Schulze-Böing
MainArbeit Jobcenter Stadt Offenbach
Domstraße 72, 63067 Offenbach am Main
Tel.: 069 - 244501 406

Jobcenter Kreis Groß-Gerau
Brunecker Straße 2a, 64521 Groß-Gerau
Tel.: 06152 - 6384 137
Eisenstr. 40, 65428 Rüsselsheim
Tel.: 06142 - 17766 164

Jobcenter Wetterau
Gymnasiumstr. 2, 63654 Büdingen
Tel.: 06042 - 957 235

Jobcenter Stadt Wiesbaden
St. Veiter Platz 1, 55246 Mainz-Kostheim
Tel.: 06134 - 603 205

Jobcenter Gießen
Ludwigstraße 51 a, 35390 Gießen
Tel.: 0641 - 9393 729

Jobcenter Hochtaunuskreis
Ludwig-Erhard-Anlage 1-5, 61352 Bad Homburg
Tel.: 06172 - 999 8120

Konzept und Redaktion
GOAB mbH, Michael Ständer

Layout und Satz
GOAB mbH, René Schüller



Früher habe ich auf Arbeitslose ´runtergeschaut

Wolfgang Hönge (55, Bildmitte) mit seinen neuen Chefs

Herr Hönge, 34 Jahre lang war bei Ihnen alles in Ordnung, zuletzt als Küchenchef einer großen Mercedes Niederlassung. Gab's da mal Gedanken an Arbeitslosigkeit?

Nein, warum auch? Ich hab' mich höchstens darüber gewundert, wenn ich was von Arbeitslosigkeit gehört habe.

Wieso?

Für mich war klar - wer arbeiten will, der findet auch Arbeit. Ja, ja, genauso hab' ich mal gedacht.

Und heute?

Als ich dann selbst arbeitslos geworden bin - und das auch noch für länger - war das für mich wie ein Weltuntergang.

Aber Sie sind doch da wieder ´raus gekommen!

Ich glaube, ohne Hilfe von außen wäre ich daran verzweifelt. Aber mit der Unterstützung vom Team Chance 50 plus hier in Offenbach hat's dann geklappt.

Was hat denn da geklappt?

Zu guter Letzt war es die Recherche des richtigen Arbeitgebers, K.S.Gourmet Service aus Dietzenbach. Die Firma hat für mich genau gepasst, aber meinen Arbeitsplatz gab's noch gar nicht.

Und dann?

Da wurde schließlich vereinbart, dass ich mit einem Praktikum beginne - und wenn der neue, in Aussicht stehende Auftrag für die Firma kommen würde, wollten Sie mich einstellen. Und genauso ist es gekommen. Jetzt bin ich fest angestellt.

Sie hätten den Kontakt doch auch alleine machen können.

Das hätte ich natürlich versuchen können. Aber der Arbeitsplatz war ja noch gar nicht da und der Chef hätte mich wieder weggeschickt. Die vom Team Chance 50 plus haben da viele Möglichkeiten.

Wie war die Praktikumszeit?

Ja, Praktikum, in meinem Alter! Schon komisch. Aber die Zusammenarbeit lief so gut, da war es mir das einfach wert.

Liebe Leserin, lieber Leser,

es tut sich was!

Wieder haben uns Arbeitgeber schriftlich bestätigt, wie gut sie neu eingestellte, ehemalige ältere Langzeitarbeitslose an ihren neuen Arbeitsplätzen bewerten. Sie finden diese Bewertungen, diesmal von Arbeitgebern aus dem Kreis Gießen, auf Seite 4 dieses newsletters.

Auch große Unternehmen reagieren. Die größte Deutsche Direktbank ING-DiBa führt seit 2007 einen Ausbildungsbereich „Azubi 50 +“. Wieso und warum, das finden Sie ebenfalls auf Seite 4.

Dazu berichten die Mitarbeiter der Arbeitgeberservices, diesmal in Offenbach, dass sie im direkten Akquisegespräch mit Arbeitgebern beim Thema „Alter der Bewerber“ zu 85 - 90% keinerlei Zögern mehr bemerken.

Stattdessen hören sie, dass ältere Bewerber „selbstverständlich“, „natürlich“ oder „gerne“ in Frage kommen. Entsprechend konnten die guten Vermittlungszahlen aus 2010 im laufenden Jahr 2011 um durchschnittlich 10% gesteigert werden. Von Januar bis Juli 2011 wurden 1357 ehemalige ältere Langzeitarbeitslose neu in den Arbeitsmarkt (Gebiet des Beschäftigungspaktes Chance 50 plus) integriert.

Sie wollen auch dabei sein?
Rufen Sie einfach an, wir freuen uns auf Ihre Mitarbeit!

Michael Ständer
Öffentlichkeitsarbeit Chance 50 plus

Den eigenen Bewerbungsflyer immer dabei!

Ursula Kötz (55) freut sich - mit ihrem selbst erstellten Bewerbungsflyer sorgt sie für Aufmerksamkeit.



und habe als erstes spontan in einer Bäckerei vorgesprochen. Im Laufe des Gesprächs habe ich dann meinen Flyer abgegeben. Die Reaktion darauf war richtig positiv.

Wie war sie denn?

Der Arbeitgeber sagte wörtlich: „Das ist ja mal was ganz anderes, das ist ja richtig gut, kurz und übersichtlich.“ Wie er dann noch meinte, hat er damit auch nicht soviel Papier herumliegen oder gar Bewerbungsmappen, die er zurück-schicken müsste.

Und was hat Ihnen diese Reaktion genützt?

Meine Bewerbung war ja eine Initiativbewerbung, ich bin einfach dort vorbeigegangen und aus dem Gespräch heraus gab es erst einmal keine Einstellung. Ich hatte aber deutlich den Eindruck, dass ich diesem Unternehmer im Gedächtnis geblieben bin. Und wenn er später dann jemanden suchen

sollte, braucht er nicht lange zu suchen.

Gab es Schwierigkeiten bei der Erstellung des Flyers?

Kaum. Ich habe den Flyer in einem normalen Schreibprogramm erstellt. Nachdem ich mich erst einmal dran gesetzt hatte, ist es mit der Unterstützung der Mitarbeiter des FIB-Teilprojektes gut vorangegangen.

Wo sehen Sie den Unterschied zur „normalen“ Bewerbungsmappe?

Der Flyer ist keine Mappe - er ist knapp, übersichtlich, es ist alles drin. Und ich hab' ihn immer dabei.

Wie würden Sie Ihre Erfahrung mit dem Flyer zusammenfassen?

Ich sage: Liebe Mitstreiter, probiert es einfach mal aus. Ich kann es nur empfehlen.

Ursula Kötz:

Im Teilprojekt FIB von Chance 50 plus in Büdingen hatten wir den Auftrag, einen 3-faltigen Bewerbungsflyer zu erstellen. Natürlich sollten wir den Flyer dann auch bei unseren Bewerbungen entsprechend einsetzen.

Sie waren aber skeptisch, richtig?

Genau! Wie würde wohl ein Arbeitgeber reagieren, wenn ich ihm einfach nur einen selbst erstellten Flyer in die Hand drücke?

Sie haben's ausprobiert?

Natürlich. Ich bin Bäckereifachverkäuferin

Das ZDF berichtete über Chance 50 plus



Am 9.6.2011 berichtete das ZDF in der „Drehscheibe“ über Barbara Goertz (55), die im Programm „AGILer“ (Aktivierende Gesundheitsinitiative für Langzeiterwerbslose) zu neuer Aktivität gefunden hat.

Frau Goertz, neue Aktivität, wie ist denn das zu verstehen?

Barbara Goertz (lacht): Na ja, vor einem halben Jahr hätten sie eher einen Hund zum Eislaufen schicken können als mich

zum Sport.

Und jetzt?

Ich hätte es nicht gedacht - aber ich fühle mich einfach besser, wenn wir hier gemeinsam Sport gemacht haben. Und es wird ja auch sehr genau darauf geachtet, was geht und was nicht.

Wie war's beim Dreh?

Da war ich schon ziemlich nervös - aber es hat Spaß gemacht!

Drangeblieben - und plötzlich geht's!

Harald Bauer (59) ist Spezialist für Hifi-Geräte im High-Endbereich. Als er sich nach vierjähriger Arbeitslosigkeit beim Fachhändler expert-klein in Raunheim bewarb, hat es im ersten Anlauf nicht geklappt.

Mein Bewerbungsgespräch hatte ich ja bei dem Chef der Firmengruppe, Herrn Klein selbst. Als ich nichts hörte, habe ich dort insgesamt zweimal nachgefragt.

Und?

Da hieß es zuerst, es würde nicht passen - und Wochen später war plötzlich die Einstellung da.

Was heißt das für Sie?

Man muss einfach dran bleiben - so eine Absage heißt doch erst mal gar nichts!

Herr Bauer, was hatte gefehlt?

Gesucht wurden Verkäufer mit Großflächenerfahrung. Und die hatte ich eben nicht.

Wie haben Sie reagiert?



Über das gemeinsame Hobby Kontakte zu Arbeitgebern knüpfen

So kann's auch gehen: Im Jobclub von Chance 50 plus in Gießen haben sich sieben Hobbykünstlerinnen gefunden - und mit einer Ausstellung und Vernissage in einem der führenden Modehäuser der Stadt, der Firma Mode-Meid, Kontakte zu Arbeitgebern geknüpft.

„Zu Anfang war es einfach das gemeinsame Interesse an unserem Hobby und unserer Leidenschaft“, sagt Karin Willershausen, „und dann stand da plötzlich diese Vernissage bei Mode-Meid im Raum. Da haben wir richtig losgelegt.“ Insgesamt drei Wochen konnten die Kunden des Modehauses sich beim Einkaufsbummel von Pastellbildern, Aquarellen und Bleistiftzeichnungen inspirieren lassen. „Bei der Suche nach einem Arbeitsplatz geht es natürlich nur in manchen Fällen darum, künstlerisches Talent zu besitzen“, sagt Joachim Kühn, Bereichsleiter für Markt und Integration des Jobcenters.



„Doch die aus Interesse und Initiative entstandene Kunstgruppe zeigt deutlich, wie wichtig Motivation und das berühmte 'Über den Tellerrand schauen' sind, um neuen Mut für die Arbeitsplatzsuche zu fassen.“
Erstes Ergebnis: Zwei lokale Unter-

nehmen haben Praktikumsplätze bereitgestellt, in beiden regionalen Tageszeitungen gab es eine umfassende Berichterstattung. Karin Willershausen: „Wir haben richtig auf uns aufmerksam gemacht - und das nutzen wir bei unseren Bewerbungen jetzt natürlich aus.“

Arbeitsplätze stellen sich vor



Neun Teilnehmer des Jobclubs von Chance 50 plus in Wiesbaden besuchten insgesamt vier Arbeitgeber in der Region und machten sich ein Bild von den Arbeitsplätzen vor Ort.

Christian Schulz, administrativer Leiter Reinigungsdienste bei der HSK Service GmbH:

Für die HSK-Klinik in Wiesbaden arbeiten wir mit 70 Mitarbeitern, davon 14 Kollegen allein in der Bettenreinigung

Wie läuft das ab?

Bettenreinigung ist heutzutage Bettenmanagement. Wir sind praktisch ein Produktionsbetrieb und stellen den Klinikstationen zeitgenau den Bedarf pro Tag bereit. Dies sind ca. 175 Betten pro Tag.

Wie organisieren Sie das?

Die Organisation läuft im wesentlichen über die BlackBerry's, die die HSK Service den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zur Verfügung stellt. Damit wissen wir immer, wo sich welches Bett in welchem Zustand befindet.

Ist das schwierig zu erlernen?

Nein, die Steuerung mit den BlackBerry's ist einfach zu begreifen. Die Arbeit selbst ist allerdings körperlich anstrengend.

Worauf achten Sie bei Einstellungen?

Neben der Teamfähigkeit, guten Deutschkenntnissen und einer gewissen körperlichen Fitness achten wir auch auf eine gute Bewerbung und ein ordentliches Erscheinungsbild. Wenn das alles stimmt, bieten wir den Bewerbern einen Tag Probearbeit an.

Welche Rolle spielt das Alter der Bewerber?

Frau Naima Naciri, Vorarbeiterin des Bettenmanagements: Das Alter ist nicht wichtig. Ich selbst bin ja 51 Jahre alt. Warum sollte das jemanden interessieren? Die Arbeit muss getan werden und wer anpacken kann und zu uns passt, ist dabei.

Suchen Sie momentan Bewerber?

Christian Schulz: Ja, wir haben eine offene Stelle. Die wird zuerst Klinikintern ausgeschrieben. Wenn sich daraus nichts Passendes ergibt, geht die Anfrage nach draussen. Bewerben bei uns lohnt sich immer.