

Alte Besen kehren gut

Personalauswahl: Die Initiative »Logistik 50 plus« aus dem Süden Hamburgs will Unternehmen dafür gewinnen, ältere Arbeitssuchende einzustellen. Die ersten 40 wurden bereits vermittelt. Auch Spediteur Detlev Dose hat davon profitiert.

Hamburg boomt. Gerade im Logistiksektor der Metropolregion sollen einer Studie des Beratungsunternehmens Regionomica zufolge bis zum Jahr 2015 rund 18.000 neue Arbeitsplätze entstehen. Der Hafen und die Region profitieren von der Globalisierung. Hamburg hat aber auch ein Problem: Um das Potenzial der Logistikbranche nutzen zu können, braucht man geeignete Arbeitskräfte. Die sind nicht immer leicht zu finden. Zudem stellt der demografische Wandel der Beschäftigungspolitik der Unternehmen in Zukunft vor neue Herausforderungen. Im Klartext: Die Arbeitnehmer in Deutschland werden immer älter.

Trotzdem haben weiterhin viele Unternehmen ein Problem damit, ältere Arbeitnehmer einzustellen. Jüngeren wird oft der Vorzug gegeben, weil man sie für leistungsfähiger hält. Dabei liegen die Vorteile älterer Bewerber auf der Hand: Sie verfügen beispielsweise über mehr Lebens- und Berufserfahrung, haben häufig eine höhere Arbeitsmoral und -disziplin und bringen in vielen Fällen eine große Loyalität zum Arbeitgeber mit. Hier setzt auch das im vergangenen Jahr vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales prämierte Projekt »Logistik 50 plus – Reife Leistung« an. Sechs Partner stemmen das Projekt: die Arbeitsgemeinschaft Arbeit und Grundsicherung (ARGE) des Landkreises Harburg, zuständig für

die dortigen Arbeitslosengeld(ALG)-II-Empfänger, die Grone-Schulen, die Hamburg School of Logistics, das Fortbildungszentrum Hafen Hamburg, die Fahrschule Brunkhorst und die Wachstumsinitiative Süderelbe AG. Mittels Beratung, Motivation sowie einer mehrstufigen Qualifikation sollen über 50-jährige Arbeitssuchende für die Logistikbranche fit gemacht werden. Ziel ist ihre Reintegration in die Berufswelt.

Bei der Wachstumsinitiative Süderelbe betreut Rupert Seuthe das Projekt. Er ist zuständig für die Kontaktaufnahme zu den Unternehmen in der Region im Süden von Hamburg. Dabei kann er auf ein etabliertes Netzwerk zurückgreifen.

Direkter Kontakt zu den Unternehmen

Die Aktionäre der Wachstumsinitiative sind neben Gebietskörperschaften wie den Bundesländern Hamburg und Niedersachsen sowie den Landkreisen Stade, Harburg und Lüneburg vor allem viele Unternehmen aus der Metropolregion Hamburg, berichtet er. Besonders der direkte Zugang zu den Firmen sei eminent wichtig für das Projekt, sagt Seuthe. Schließlich sei man auf die Bereitschaft der Unternehmen angewiesen, älteren Langzeitarbeitslosen eine Chance zum beruflichen Wiedereinstieg zu geben. »Als Ansprechpartner für die Unternehmen beraten wir diese dann hinsichtlich der vielen Möglichkeiten des Projekts, klären den Stellenbedarf so-

wie die Anforderungen an die Bewerber«, schildert Seuthe seine Aufgaben.

Der Unternehmer Detlev Dose hat über das Logistik 50 plus einen neuen Mitarbeiter gefunden. Seine Logistikfirma, die STS – Sprinter Transport Service GmbH in Seevetal, beschäftigt derzeit 20 Personen. Acht Fahrzeuge sind für das Unternehmen im Einsatz. Hauptsächlich in Norddeutschland befördert das Unternehmen Güter wie Sportlernahrung, Kaffee, Tee und Gewürze, aber auch Gabelstapler, selbstfahrende Arbeitsbühnen und Baugeräte. Zudem ist die STS im Spedition- und Lagergeschäft tätig. »Ich habe schon länger die Idee gehabt, eine Art Fuhrparkbetreuer einzustellen«, sagt Dose. Dabei hat er eine Person gesucht, die Lebenser-

fahrung mitbringen sollte, um mit Ruhe und Bedacht sowie technischem Wissen die Aufgabe zu erfüllen.

Über die Logistikkinitiative fand er schließlich Detlef Trost, einen 53-jährigen Kfz-Meister. Trost war 2002 arbeitslos geworden, weil sein damaliger Arbeitgeber Insolvenz anmelden musste. »Herr Trost hat sich bei uns sofort gut eingelebt. Er ist flexibel und vielseitig einsetzbar«, lobt Dose seinen neuen Angestellten. Kein Wunder also, dass Unternehmer Dose den ursprünglichen 400-Euro-Job zwischenzeitlich in eine Vollzeitstelle umgewandelt hat. Überhaupt ist Dose von älteren Arbeitnehmern überzeugt: »Bei ihnen schätze ich vor allem die Lebenserfahrung und die Sozialkompetenz, die Berufseinsteiger in der Regel noch nicht ausreichend vorweisen können«, sagt er. Logistik 50 plus bündelt aus seiner Sicht mehrere Vorteile: »Zum einen ist es für mich als Unternehmer wichtig, zusammen mit starken Partnern die Arbeitslosen wieder an das Arbeitsleben zu gewöhnen«, erklärt Dose. Außerdem schätzt er es, dass die Projektverantwortlichen auf die Bedürfnisse des Unternehmens eingehen und die Möglichkeit einer zielorientierten Ausbildung der Bewerber anbieten. »Kürzlich ist zudem noch ein Sonderfonds für bereits vermittelte Arbeitslose eingerichtet worden«, berichtet der Spediteur. Aus diesem Topf erhalten Unternehmen pro eingestellter Person 1.500 Euro Zuschüsse für weitere Qualifizierungen. Der Sonderfonds wird aus Projektmitteln finanziert.

Bis Ende 2007 sollen insgesamt 1.000 Langzeitarbeitslose aus dem Landkreis Harburg für das vierstufige Programm von Logistik 50 plus aktiviert werden. Die meisten ALG-II-Empfänger scheitern jedoch schon an der ersten Hürde, dem so genannten Profiling. »Hier wird geprüft, ob die Kandidaten überhaupt noch vermittlungsfähig sind«, sagt Süderelbe-Projektleiter Seuthe. Nur etwa ein Fünftel der Teilnehmer erreicht die zweite Stufe und kann an den mehrwöchigen gewerblichen und kaufmännischen Schulungen teilnehmen. Anschließend folgt die Praktikumsphase. Bis zu acht Wochen können die Unternehmen die Arbeitslosen auf Herz und Nieren testen – und zwar kostenfrei. Erst nach erfolgreich absolviertem Prak-



Tausendassa: Detlef Trost hat seinen neuen Arbeitgeber durch seine Vielseitigkeit überzeugt. Wenn er sich nicht um den Fuhrpark kümmert, hilft er gerne auch mal im Lager aus.

tikum gibt es die Chance auf eine Anstellung. »40 Bewerber haben bisher eine Stelle gefunden«, sagt Seuthe. Erfreulich sei, dass bereits 90 Unternehmen an der Initiative teilnehmen. »Das ist ein sehr guter Wert«, sagt Seuthe, »er zeigt die grundsätzliche Offenheit für diese Thematik.« Ein Drittel der Firmen seien Speditionen, der Rest Handels- und Industrieunternehmen mit eigener Logistik. Auch Exoten seien dabei – zum Beispiel ein Steuerberater und eine Versicherung.

Kleine und mittlere Firmen profitieren

Das sieht man bei Logistik 50 plus aber pragmatisch: »Wir wollen nicht päpstlicher als der Papst sein, schließlich geht es darum, die Leute wieder in Lohn und Brot zu bekommen«, erklärt der Projektmanager.

Ein Grund für die gute Resonanz ist sicherlich, dass das Projekt insbesondere für kleinere und mittlere Unternehmen einige Highlights bietet. So können die Firmen bei der Schulung der zu vermittelnden Arbeitnehmer mitreden, damit die Arbeitslosen passgenau für ihre spätere Stelle geschult werden. »Auch das Praktikum

ist sehr wichtig«, sagt Seuthe. Dadurch könnten die Unternehmen feststellen, ob der Kandidat auch in der Praxis für die Stelle geeignet ist. Wenn Unternehmen nach Arbeitskräften anfragen, wird das Projektmanagement sofort aktiv. »Innerhalb von 24 Stunden finden wir einen geeigneten Kandidaten«, so Seuthe. Außerdem gebe es für die Unternehmen die Möglichkeit, zusätzliche Förderungen einzustreichen. Bis zu 6.000 Euro in sechs Monaten sind möglich, wenn das vereinbarte Arbeitsverhältnis mindestens ein Jahr dauert.

Mit Logistik 50 plus will die Politik vor allem Erfahrungen sammeln, wie man Langzeitarbeitslose über 50 wieder in Beschäftigung bringen kann. Da man aber auch bei den Regierenden um die Schwierigkeiten der Vermittlung weiß, gibt es keine bestimmten Erfolgsziele, wie zum Beispiel Vermittlungsquoten. »Dennoch unterliegen wir einer strengen Rechenschaftspflicht«, sagt Seuthe. Darunter falle beispielsweise ein laufendes Berichtswesen

gegenüber dem Bundesministerium.

Die organisatorischen Fragen sind für die Langzeitarbeitslosen allerdings weniger interessant. Für sie steht vielmehr im Vordergrund, dass Logistik 50 plus ihnen wieder eine berufliche Perspektive bietet. »Viele der Teilnehmer sind durch langjährige Arbeitslosigkeit in ihrem Selbstwertgefühl erheblich beeinträchtigt«, erzählt Seuthe. Durch die Schulungen und das Praktikum seien sie meist aber wieder wie verwandelt, weil sie erstmals seit langem eine Chance hätten, ihr Können zu zeigen.

In Zukunft will das Projekt noch anspruchsvollere Ziele verfolgen. So wird derzeit ein Betrieb mit dem Arbeitstitel »Logistik-Lager-50 plus« ins Leben gerufen, dessen Arbeitskräfte sich nur aus über 50-jährigen Langzeitarbeitslosen rekrutieren sollen. Auch der Leiter des Betriebs kommt selbst aus dieser Gruppe. Ob der Betrieb als eigenständige Firma auf den Markt gehen oder aber in ein schon bestehendes Unternehmen eingegliedert wird, ist noch offen. Tragen soll sich der Betrieb nach einer Anlaufphase jedenfalls selbst. *gv*



Detlev Dose (links) arbeitet gern mit Trost zusammen. Bald soll deshalb der nächste alte Hase seine Chance bei STS bekommen.

Schwer belastbar!

Big Move

www.0800BIGMOVE.net

Bloedorn GEBER GEBER GUTMANN Admorbh Henschel GEBER
Krelling FALLENBERG Henschel HENNINGER Wollsch

SO FUNKTIONIERT DAS PROJEKT

- Die Arbeitsgemeinschaft Arbeit und Grundsicherung (ARGE) für den Landkreis Harburg ist der Träger und Koordinator des Projektes. Die ARGE wählt aus dem Kreis ihrer Kunden alle über 50-jährigen Arbeitssuchenden aus.
- Die Wachstumsinitiative Süderelbe AG informiert die interessierten Unternehmen im Voraus zu allen projektbezogenen Fragen und klärt mit ihnen gemeinsam das jeweilige Stellen-Anforderungsprofil für die Bewerber. Diese Anforderungen gibt sie dann an die beteiligten Ausbildungsträger weiter.
- Um das »Profiling«, Auswahl und grundlegende Qualifizierung für gewerblich-technische oder kaufmännische Tätigkeiten in Logistikunternehmen kümmert sich zunächst die Grone-Schule mit ihren beiden Niederlassungen in Buchholz und in Winsen.
- Das Fortbildungszentrum Hafen Hamburg (FZH) und die Fahrschule Brunkhorst übernehmen die weitere Qualifizierung der Teilnehmer in der Lager-, Transport- und Umschlagslogistik – jeweils zugeschnitten auf die individuellen Anforderungen der interessierten Unternehmen.
- Die Unternehmen haben nach Abschluss der Qualifizierungsmaßnahmen die Möglichkeit, ihren Wunschkandidaten im Rahmen eines mehrwöchigen Praktikums »on the job« kennen zu lernen und zu erproben.
- Die Hamburg School of Logistics (HSL) organisiert eine Reihe von projektbegleitenden Veranstaltungen und Workshops, in deren Rahmen Geschäftsführer und Personalverantwortliche von Logistikunternehmen aus der Metropolregion sich gezielt zu Themen der Beschäftigung Älterer informieren können.