



Newsletter Fachkräfteallianz Rhein-Neckar



**Fachkräfteallianz
Rhein-Neckar**

Ausgabe Nr. 02/2015 (Oktober 2015)

Sehr geehrte Leserinnen und Leser,

altes Eisen rostet nicht – in diesem Sprichwort steckt eine tiefe Wahrheit: In einem langen Berufsleben häuft sich ein großer Erfahrungsschatz an, der nicht so schnell verloren geht. Wir müssen nur eine neue Wertschätzung für ältere Mitarbeiter entwickeln, um diese wertvollen Schätze zu heben.

Daher beschäftigt sich dieser zweite Newsletter der Fachkräfteallianz Rhein-Neckar mit dem Potenzial älterer Menschen, das gerade in Zeiten des Fachkräftemangels immer wichtiger wird.

Die Allianz entstand 2014 – mit Akteuren aus Politik, Wirtschaft und Verwaltung. Auf diese Weise zählt Rhein-Neckar zu den zwölf Regionen, die landesweit die Allianz für Fachkräfte Baden-Württemberg unterstützen. Dabei wurde die Metropolregion Rhein-Neckar GmbH Ansprechpartner des Landes, um die Koordination und Moderation unserer Fachkräfteallianz zu übernehmen.

In unserem Beitrag „Jung und Alt an einem Strang“ zeigen wir, wie Digital Natives und Digital Immigrants in Projekten fruchtbar zusammenarbeiten. Dass Arbeit sogar über 70 noch Spaß machen kann, beweist unser Gespräch mit Klaus Schäfer vom Bund der Selbständigen. Doch auch die Schattenseiten werden erwähnt („Risiken gerade im Alter“).

Und vielleicht nutzen immer mehr Unternehmen die Chance, ältere Mitarbeiter extern weiterbilden zu lassen. Gerade im Computer-Bereich gibt es in der Region eine Vielzahl von Möglichkeiten („Weiterbildung im Alter“). So lässt sich aktiv Mitarbeiterbindung betreiben, damit der Erfahrungsschatz älterer Beschäftigter nicht verloren geht.

Ulrich Manz
Leitung Arbeitskreis Fachkräfteallianz Rhein-Neckar
Vorsitzender der Geschäftsführung
Agentur für Arbeit Mannheim

Maria Lauxen-Ulbrich
Leitung Vitaler Arbeitsmarkt
Metropolregion Rhein-Neckar GmbH

INHALTSVERZEICHNIS

Schwerpunktthema: Ältere Beschäftigte

- › Mit Erfahrung punkten
- › Jung und Alt an einem Strang
- › Risiken gerade im Alter
- › unternehmensWert:Mensch
- › Lange Berufserfahrung nutzen
- › Label „starke50“
- › Im Alter gesund!
- › Weiterbildung im Alter
- › Know-how für Ältere im Handwerk

Aus der Allianz

- › Kurzmeldungen
- › Ausblick & Feedback

Schwerpunktthema: Ältere Beschäftigte

Mit Erfahrung punkten

Fachtagung / „Mit Erfahrung punkten. Kompetenzen von älteren Beschäftigten erfolgreich nutzen.“ – unter diesem Motto steht eine Fachtagung am 30. November 2015 bei der MLP Finanzdienstleistungen AG in Wiesloch. Die kostenfreie Tagung organisieren die Fachkräfteallianz Rhein-Neckar, die Initiative unternehmensWert:Mensch und die Metropolregion Rhein-Neckar. Hier finden Sie das [Programm](#), eine Anmeldung ist bis zum 13. November möglich.



Die Bevölkerung altert, und die sich abzeichnende Altersstruktur stellt die Arbeitgeber vor große Herausforderungen. Während die skandinavischen Nachbarn einen Schritt voraus sind und flexible Möglichkeiten des Renteneintritts bereits etabliert haben, werden diese Optionen in Deutschland zwar unter dem Schlagwort „Flexi-Rente“ diskutiert, aber noch nicht umgesetzt.

Daher ist es nötig, dass Arbeitgeber jetzt handeln und die eigenen Personalstrategie auf die „Generation Übergang“ abstimmen. Gerade diesen Übergang in den Ruhestand stellen sich Beschäftigte oft anders vor als ihre Arbeitgeber. So möchte weniger als ein Drittel der 45- bis 60-Jährigen bis zum gesetzlichen Renteneintrittsalter voll erwerbstätig bleiben (Studie der berufundfamilie gGmbH). Arbeitgeber hingegen erwarten, dass ihnen mehr als 60 Prozent ihrer Beschäftigten bis zum vorgesehenen Ruhestand in Vollzeit zur Verfügung stehen. Entsprechend gering ist ihre Motivation, flexible und bedarfsgerechte Maßnahmen einzuführen, um den Renteneintritt flexibel zu gestalten. Noch immer gibt es bei zwei Dritteln der Arbeitgeber dazu keine Angebote.

Die gute Nachricht: Viele ältere Arbeitnehmer zu beschäftigen, eröffnet auch Chancen. Die Erfahrung und das fachliche Know-how der „alten Hasen“ birgt viel Potenzial, das Arbeitgeber nutzen und weitergeben sollten. Wie das gelingen kann, zeigt die Fachtagung „Mit Erfahrung punkten“ am 30. November 2015.

Metropolregion Rhein-Neckar GmbH:

Jochen Kurrat (Tel. 0621 12987-42 | jochen.kurrat@m-r-n.com)

› www.m-r-n.com/mit-erfahrung-punkten

Jung und Alt an einem Strang

Potenziale heben / Digital Immigrants – dieser Begriff steht für ältere Menschen, die ins Land der Digitalität „einwandern“. Angeblich hat sie der Arbeitsmarkt abgehängt, denn sie schreiben ihre SMS nur mit einem Finger – und achten dabei sogar auf Rechtschreibung. Mit anderen Worten: Ihre Qualifikation ist von gestern! Was für ein gewaltiger Irrtum ...

Den Digital Immigrants stehen die Digital Natives gegenüber. Diesen Begriff prägte zum ersten Mal John Perry Barlow 1996 (Unabhängigkeitserklärung des Cyberspace): „Eure eigenen Kinder versetzen Euch in Angst und Schrecken, weil sie die Eingeborenen in einer Welt sind, wo Ihr selbst nur Einwanderer seid.“



Bild: Pixabay

Damit war ein Mythos geboren: Je schneller jemand über ein Tablet wischt, desto qualifizierter ist er für anspruchsvolle Jobs. Allein der Umgang mit aktueller Technologie entscheidet. Dabei kommt die Wertschätzung für erprobte Arbeitnehmer unter die Räder, obwohl sie gerade jungen Menschen wertvolle Impulse geben können.

Ungeahnte Potenziale schlummern in den älteren Generationen, die der Arbeitgeber mit dem Prinzip der „Diversity“ (Vielfalt) wecken kann: Er baut heterogene Teams auf, die eine große Schubkraft entfalten. Es geht dabei um die „Inklusion von Unterschiedlichkeit“, wie es der ehemalige Telekom-Personalvorstand Thomas Sattelberger formuliert.

Der Manager sagt ganz klar: „Schmitt sucht Schmittchen“ sei der falsche Ansatz. Denn: „Konformismus, Cloning und sozial homogene Organisationen“ führten zu einer „Normierung von Intellekt und Kreativität“. Sattelberger: „Das alles muss ich vermeiden, wenn ich wirklich neue Dinge entwickeln will.“ Der Schlüssel sei „Wertschätzung von Andersartigkeit“.

Hinzu kommt: Die Digital Natives hinterfragen Autoritäten, haben weniger Respekt vor Hierarchien und organisieren sich eher in Teams und sozialen Netzwerken. Dazu heißt es in einer Studie der Unternehmensberatung Accenture: „Das birgt Konfliktpotenzial im Kontext traditionell-hierarchischer Führungsstrukturen.“ Eine Lösung sehen die Autoren der Studie in altersgemischten Teams: „Langfristig fährt besser, wer ‚ältere‘ und ‚jüngere‘ Generationen zusammenbringt, um Führungskultur und Arbeitsprozesse gemeinsam neu zu gestalten.“

Ganz ähnlich sieht es das Netzwerk [culture2business](#), das sich für eine wertschätzende Unternehmenskultur einsetzt: „Altersgemischte Teams machen es möglich, dass die Produktivität beider Gruppen steigt, der älteren und der jüngeren Mitarbeiter“, sagt die Beraterin Sabine Gilliar. Der Grund: Die jungen Menschen profitieren von der Expertise der älteren Arbeitnehmer, „und die Älteren bekommen Zugang zu theoretischem Wissen, das auf der Höhe der Zeit ist.“ Dabei wächst die Wertschätzung für ältere Kollegen, was für die „alten Hasen“ ein Anreiz ist, sich auf neue Entwicklungen einzulassen.

Ein weiterer Pluspunkt: Die Fähigkeit zu echten Innovationen nimmt zu, weil es zu einem produktiven Zusammenspiel von neuen Denkansätzen und Erfahrungswissen kommt. Die Voraussetzung: Gegenseitiger Respekt, Vertrauen und große Offenheit.

Fazit: Altersgemischte Teams sind ein Weg, um dem demographischen Wandel zu begegnen. Der gemeinsame Nenner lautet Lebenslanges Lernen und Wissenstransfer. Ob Digital Natives oder Digital Immigrants: Im Austausch der Generationen steckt ein großes Potenzial, innovative Ideen zu entwickeln. Entscheidend dabei: eine neue Unternehmenskultur, die eine Kooperation der Generationen fördert – jenseits traditioneller Hierarchien.

Risiken gerade im Alter

Interview / Der Geschäftsstellenleiter Mannheim des Bundes der Selbständigen, Klaus Schäfer, spricht über Selbstständigkeit im Alter, die finanzielle Absicherung im Ruhestand und den Service seines Verbandes.

Stichwort ältere Beschäftigte: Kann es ein Lebensmodell sein, nach langen Jahren der abhängigen Beschäftigung sich selbstständig zu machen?

Schäfer: Das beste Beispiel bin ich selbst, denn ich habe mich mit 57 Jahren selbstständig gemacht. Eine solche Selbstständigkeit sollte gut vorbereitet sein: Die monatlichen Kosten sind genau im Auge zu behalten, und die Leistungsentgelte sollten darauf abgestimmt sein. Vor Überraschungen und Fehlschlägen ist man nie sicher – auch ich habe trotz meiner Erfahrung Lehrgeld bezahlen müssen.



Bild: privat

Was machen Sie als Selbstständiger?

Seit 2001 sind das jetzt 14 Jahre, die ich als Unternehmer-Berater mit Schwerpunkt Betriebswirtschaft und Finanzierung tätig bin. Zum Beispiel begleite ich Kunden zu Kredit-Gesprächen bei ihrer Bank.

Sie sind inzwischen 72 Jahre alt – warum machen Sie das noch?

Schäfer: Es macht mir einfach Spaß, besonders die Tätigkeit für den Bund der Selbstständigen. Außerdem bin ich sehr neugierig und gebe gerne etwas von meiner 56-jährigen Berufserfahrung weiter.

Selbstständige zahlen nicht in die staatliche Rentenversicherung ein. Welche Möglichkeiten bestehen für den Ruhestand vorzusorgen?

Schäfer: Erstens hat der Selbstständige entweder durch Lebens- oder Rentenversicherungen vorgesorgt oder rentierliche Vermögenswerte wie Immobilien erworben. Zweitens lässt sich durch den Verkauf des eigenen Betriebes verzinsliches Kapital bilden, das als Rente dienen kann. Übernimmt die nächste Generation das Unternehmen, können die Erben einen hohen Kaufpreis vermeiden, indem sie diesen Anspruch für den Verkäufer verrenten.

Das unternehmerische Risiko bleibt auch im Alter erhalten?

Schäfer: Ja, das kann auch zum Verlust der Rente führen, wenn der Nachfolger nicht mehr erfolgreich wirtschaftet. Drittens gibt es auch als „Standbein“ das Erwerben eines Rentenanspruchs in der gesetzlichen Rentenversicherung durch freiwillige Beiträge. Dies ist wegen bestimmter Leistungen der Rentenversicherung, u. a. Reha-Maßnahmen, sinnvoll und empfehlenswert. Daneben entstehen oft auch Ansprüche durch eine gemischte Erwerbsbiografie.

Sind alle Selbstständigen so gut abgesichert, oder gibt es nicht auch das Phänomen der Altersarmut, gerade bei den vielen Solo-Selbstständigen, die in den vergangenen Jahren hinzugekommen sind?

Schäfer: Es gibt in einem größeren Umfang Altersarmut, als es in der Öffentlichkeit bekannt ist. Zum einen, wenn das fürs Alter angesparte Kapital vernichtet wird. Dabei denke ich zum Beispiel an die Weltfinanzkrise 2008. Zum anderen gibt es viele Selbstständige mit sehr niedrigen Einkommen, die keine Rücklagen bilden können. Rund 700.000 von den 4,2 Millionen gemeldeten Selbstständigen haben laut statistischem Bundesamt ein Einkommen, das rund 1.000 Euro netto im Monat beträgt. Da hilft nur ein Lebenspartner, der auch im Alter wesentlich zum Unterhalt beiträgt – oder Weiterarbeiten im Rentenalter.

Noch zu Ihrem Verband: Welche Leistungen bieten Sie für Mitglieder an?

Schäfer: Ein großes Gewicht hat die Interessenvertretung als Lobby-Verband. Dann haben wir einen Servicebereich für örtliche Zusammenschlüsse oder Gewerbevereine und schließlich die individuelle Betreuung einzelner Mitglieder. Da geht es um alle Fragen der Betriebs- und Unternehmensführung.

Ich selbst werde oft bei betriebswirtschaftlichen oder finanzierungstechnischen Fragen angesprochen. Ein weiteres Thema für mich ist der Bereich der Sozialversicherungen. Es gibt zudem einen kostenlosen Merkblatt-Service mit vielen Hinweisen zur Betriebsführung für unsere Mitglieder sowie eine Reihe Rahmenabkommen zum günstigen Erwerb von Gütern und Dienstleistungen.

Wir haben auch die Möglichkeit, konkret Mitglieder in bestimmten Fragen zu begleiten, indem wir ihnen kompetente Berater aus unserem Mitgliederkreis vermitteln, zum Beispiel Rechtsanwälte, Steuerberater, Marketing- und Personalexperthen.

Bund der Selbstständigen (Baden-Württemberg), Geschäftsstelle Nordbaden:

Klaus Schäfer (0621 12 73 12 | schaefer@bds-bw.de)

unternehmensWert:Mensch

Förderprogramm / Wer als kleines oder mittleres Unternehmen (KMU) den Herausforderungen des demografischen Wandels begegnen will, kann auch in der Metropolregion Rhein-Neckar vom Förderprogramm unternehmensWert:Mensch profitieren. In Mannheim hat die bundesweite Initiative eine ihrer Beratungsstellen eingerichtet - mit finanzieller Unterstützung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) sowie des Europäischen Sozialfonds (ESF). Diese Einrichtung bietet für Unternehmen eine kostenlose Erstberatung an. Dabei werden Maßnahmen diskutiert, wie Fachkräfte gehalten oder gewonnen werden können durch eine passende Personalstrategie.



Die Beratung orientiert sich vordringlich an folgenden vier Handlungsfeldern moderner Personalpolitik:

- Personalführung
- Chancengleichheit und Diversity
- Gesundheit
- Wissens- und Kompetenzvermittlung

Sind die Voraussetzungen zur Förderung erfüllt, erhalten die Betriebe im Anschluss einen sogenannten Beratungsscheck, der 50 bzw. 80 Prozent der Kosten abdeckt, die durch eine bis zu 10-tägige Folgeberatung in den genannten vier Handlungsfeldern anfallen. Das Förderprogramm steht Unternehmen in der gesamten Metropolregion Rhein-Neckar offen (in Baden-Württemberg für Unternehmen mit weniger als zehn Mitarbeitern, in Rheinland-Pfalz und Hessen mit bis zu 249 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten). Zudem muss der Betrieb zwei Jahre oder älter sein.

Erstberatungen finden in der Region Rhein-Neckar ab Oktober 2015 statt, das Förderprogramm läuft bis 31.07.2018.

Metropolregion Rhein-Neckar GmbH:

Meike Stenzel (Tel. 0621 12987-19 | meike.stenzel@m-r-n.com)

› www.unternehmens-wert-mensch.de

Lange Berufserfahrung nutzen

Senior Experten / „Zukunft braucht Erfahrung“. Das ist das Motto des Senior Experten Service (SES), gegründet 1983. Viele Akteure aus der Wirtschaft profitieren in Deutschland von der Expertise, die 10.000 Senior Experten in ihrem Berufsleben aufgebaut haben. Dazu gehören:

- kleine und mittlere Unternehmen (KMU)
- öffentliche Verwaltungen
- Kammern und Wirtschaftsverbände
- soziale und medizinische Einrichtungen
- Institutionen der Aus- und Weiterbildung



Bild: Pixabay

Der SES kooperiert aber auch weltweit mit Organisationen der Entwicklungszusammenarbeit. Und in Deutschland setzt sich der SES für Schulen, Schüler und Auszubildende ein. Die Senior Experten stellen ihr Fachwissen aus rund 50 Branchen ehrenamtlich zur Verfügung, weil sie einen aktiven Ruhestand leben wollen. Meistens gehen diese Einsätze über drei bis sechs Wochen, maximal können es auch sechs Monate sein. Wer weiter Bedarf hat, kann einen Senior Experten zu Folgeeinsätzen anfordern.

Wer zum Beispiel Unterstützung braucht, um einem Auszubildenden unter die Arme zu greifen, kann sich an den SES wenden. Die Organisation richtet sich nach der aktuellen Nachfrage – und reagiert auf Anfragen möglicher Auftraggeber. Das Anliegen wird geprüft und eine eigene Vereinbarung geschlossen, zwischen Auftraggeber und Experte. Ihr Einsatz hat „empfehlenden Charakter“, wie der SES auf seiner Website schreibt. Wie die Anregungen umgesetzt werden, liegt in der Verantwortung der Auftraggeber.

Senior Experten Service (Projekte Deutschland):

Dr. Helmut Klein (Tel. 0228 26090-30 | h.klein@ses-bonn.de)

Label „starke50“

JobBörsen aktiv / Wer Vertrauen in erfahrene, ältere Arbeitnehmer hat, sollte sich als Unternehmen an den Pakt Mannheim/Heidelberg wenden, der das bundesweite Projekt Perspektive 50plus regional vertritt. Das geschieht unter dem Label „starke50“. Die Mitarbeiter des Pakts sind nahe am Arbeitsmarkt dran, so dass sie bei Anfragen rasch passende Kandidaten vorschlagen können. Das bringt zeitliche Vorteile für beide Seiten: Die Arbeitssuche geht schneller, und eine offene Stelle wird zeitnah besetzt.



Bild: Jobcenter Mannheim

Außerdem bietet der Arbeitgeberservice:

- Informationen über den demografischen Wandel und seine gesellschaftlichen Konsequenzen.
- Beratung zur finanziellen Unterstützung und Möglichkeiten der Förderung.

Damit stärkt er den Wirtschaftsstandort Rhein-Neckar und fördert die ökonomische Entwicklung der Region.

2011 startete der Pakt Mannheim/Heidelberg in seine dritte Programmphase, wobei er mit drei Partnern kooperiert: dem Rems-Murr-Kreis, Schwäbisch Hall und Böblingen. In Mannheim gibt es zehn JobBörsen, die in einzelnen Stadtteilen Beratungs- und Vermittlungsleistungen anbieten - für ältere Arbeitnehmer unter dem Label „starke50“. Der gleichnamige [Internetauftritt](#) spricht Arbeitgeber direkt an.

Im laufenden Jahr will das Jobcenter Mannheim mit seinen Paktpartnern bei den Vermittlungszahlen das gute Vorjahresniveau halten. 2014 wurden 929 ältere Arbeitnehmer in den Arbeitsmarkt integriert. Dabei zeichnet sich schon ein Erfolg ab: Bis Ende Juli wurden im Paktverbund 605 Ältere in Arbeit gebracht - davon 244 in Mannheim.

In Mannheim sind diese zehn [JobBörsen](#) die Anlaufstellen für Unternehmen und Arbeitnehmer.

Im Alter gesund!

Prävention / Das Programm „Betsi“ (Beschäftigungsfähigkeit teilhabeorientiert) gibt es seit rund einem Jahr auch in der Metropolregion Rhein-Neckar. Hinter dieser stationär-ambulanten Rehabilitation steht die Deutsche Rentenversicherung Baden-Württemberg, um Arbeitnehmern zu helfen, die erste gesundheitliche Beschwerden aufweisen. Das Ziel: Der qualifizierte Mitarbeiter bleibt im Unternehmen, sein Know-how geht nicht verloren. Es gibt weniger Ausfälle durch Krankheit – und es lassen sich sogar Frühverrentungen vermeiden.

Betsi soll dazu beitragen, früh gesunde Lebens- und Arbeitsstrategien zu entwickeln. Das Präventionsprogramm kommt für viele Menschen in Frage, die zum Beispiel unter diesen gesundheitlichen Problemen leiden:

- Herzkreislaufprobleme
- Übergewicht
- Stoffwechselerkrankungen
- Krankheiten des Bewegungsapparats
- Psychosoziale Fehlbelastungen

„Dadurch wird erreicht, dass die Auswirkungen von Gesundheitsstörungen auf die Beschäftigungsfähigkeit begrenzt werden können“, sagt der Firmenberater Bernd Kille, der Betsi in Mannheim für die Rentenversicherung Baden-Württemberg aufgebaut hat.

Er unterstützt auch Arbeitgeber bei allen Fragen, die sich zum Leistungsspektrum der gesetzlichen Rentenversicherung ergeben - durch individuelle Beratung und Vorträge zu Prävention, Rehabilitation sowie Rente. Dazu hat er in der Region Rhein-Neckar ständige Sprechstage in interessierten Betrieben eingerichtet, um solche allgemeinen Fragen zu klären. Genauso bietet er Beratung in Einzelfällen an, wenn es um Prävention, Leistungen zur medizinischen Rehabilitation, Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben oder Fragen zur Altersrente geht.

Deutsche Rentenversicherung Baden-Württemberg – Regionalzentrum Mannheim:

Bernd Kille (Tel. 0621-82005-208 | bernd.kille@drv-bw.de)

› www.deutsche-rentenversicherung-bw.de



Bild: privat

Weiterbildung im Alter

Kursvielfalt / Inzwischen ist ein breitgefächertes Angebot in der Region entstanden, damit ältere Menschen sich auf den neuesten Stand der digitalen Technik bringen können. Eine gute Möglichkeit für kleine und mittelständische Unternehmen, ihre alternde Belegschaft auf die Anforderungen des Informationszeitalters vorzubereiten.



Bild: Pixabay

Natürlich sind dazu besonders innerbetriebliche Maßnahmen nötig, aber in speziellen Seniorenkursen treffen die Mitarbeiter auf relativ homogene Gruppen, die sich den neuen Stoff in einem ähnlichen Lerntempo aneignen. Beispielhaft vorstellen möchten wir hier die Akademie für Ältere in Heidelberg, sowie die Volkshochschule Ludwigshafen und die Abendakademie Mannheim. Selbstverständlich finden Unternehmen auch an kleineren Volkshochschulen in Rhein-Neckar ein Angebot, das zu ihren älteren Mitarbeitern passt.

Akademie für Ältere: Sie hat sich in Heidelberg zum Ziel gesetzt, „Altern als positive Lebensphase aufzuzeigen und Vorurteile abzubauen.“ Ihre Arbeit will ältere Menschen ab 60 zur aktiven Lebensgestaltung anregen und zur Freude am Alter beitragen. Ein großes Spektrum an Weiterbildungsangeboten ermöglicht es, dass jeder Interessent geistige und körperliche Herausforderungen findet, entsprechend seinen persönlichen Bedürfnissen.

Gerade wer im Beruf weiter aktiv sein will, findet viele passende Angebote, zum Beispiel eine Vielzahl von Computer-Kursen. Dabei geht es auch um unterschiedliche Betriebssysteme oder den Umgang mit iPads oder Smartphones.

Kontakt: Akademie für Ältere Heidelberg gGmbH

Geschäftsführer Herbert Gressler und Ilona Appel (Tel.: 06221 9750-0 | info@akademie-fuer-aeltere.de)

Volkshochschule Ludwigshafen: Auch die Volkshochschulen in der Metropolregion bieten eine Vielzahl von Weiterbildungsmöglichkeiten an, die sich speziell an ältere Menschen richten. Zum Beispiel lässt sich in der Volkshochschule Ludwigshafen der Kurs besuchen: „Internetsicherheit für das eigene Gerät (Laptop/Notebook/Tablet-PC)“.

Kontakt: VHS Ludwigshafen (Gesundheit, Seniorenprogramme)

Juliane Krohn (Tel. 0621 504-2017 | juliane.krohn@ludwigshafen.de)

Abendakademie Mannheim: Die Volkshochschule der Quadratestadt bietet ebenfalls viele Computer-Kurse an, die besonders auf die Bedürfnisse von Senioren eingehen. Zum Beispiel gibt es Kurse zu den Themen: Smartphone, Computerkauf oder sicheres Surfen im Internet.

Kontakt: Abendakademie Mannheim (Wirtschaft und Beruf)

Frank-Torsten Hennecke (Tel. 0621 1076-110 | f.hennecke@abendakademie-mannheim.de)

Know-how für Ältere im Handwerk

Wiedereinstieg in den Beruf / Die Handwerkskammer Mannheim bietet älteren Menschen die Möglichkeit, qualifiziert in verschiedene Bereiche des Handwerks wieder einzusteigen. In modern eingerichteten Schulungsräumen und Werkstätten vermitteln erfahrene Ausbilder Teilnehmerinnen und Teilnehmern, wie sie im ersten Arbeitsmarkt Fuß fassen und erfolgreich bestehen. Zur Maßnahme gehört auch ein betriebliches Praktikum, um die erworbenen Kenntnisse zu ergänzen und zu festigen.



Bild: Pixabay

Es geht um folgende Themen beim beruflichen Wiedereinstieg:

- **Inhalte:** berufsspezifische Kenntnisse und Fertigkeiten im praktischen und theoretischen Bereich
- **Bewerbungstraining:** Erstellen von Bewerbungsunterlagen
- **Praktikum:** Erlernte Fähigkeiten praktisch in Betrieben üben; Ziel ist eine Übernahme in ein Arbeitsverhältnis

Modulare Weiterbildung / Ein besonderes Angebot in diesem Rahmen ist der „Bildungsbaukasten“: Interessenten bekommen die Chance, an überbetrieblichen Lehrlingsunterweisungen teilzunehmen. Es handelt sich um ein- bis zweiwöchige Tageslehrgänge. Sie werden bei der gewerblich-technischen Lehrlingsausbildung durchgeführt, und zwar in den Praxiswerkstätten der Bildungsakademie Mannheim.

Die Bildungsbausteine sind modular aufgebaut und bieten einen Weiterbildungsplan an, der sich individuell gestalten lässt. Das ist eine attraktive Möglichkeit, handwerkliche Kenntnisse aufzufrischen, zu vertiefen und zu ergänzen. Die Lehrgänge sind in Fachrichtungen zusammengefasst und eingeteilt in eine Grundstufe und Fachstufe.

Grundstufe: Teilnehmen können Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus Handwerks- und Industriebetrieben. Vorteilhaft sind erste Erfahrungen, Kenntnisse und Fertigkeiten aus dem betreffenden Gewerbe oder dem dazugehörigen Fachbereich. Weitere Interessenten können nach Abklärung mit der Bildungsakademie Mannheim zugelassen werden.

Fachstufe: Lehrgänge der Fachstufe können besucht werden, wenn „fachliche Voraussetzungen“ vorliegen (Kenntnisse der Grundstufe). Die Inhalte der Fachstufe entsprechen den Kenntnissen und Fertigkeiten im 2. oder 3. Ausbildungsjahr eines Berufes.

Generell bietet die Handwerkskammer auch eine Weiterbildungsberatung an: Wer Kenntnisse auffrischen oder in seinen Beruf wiedereinsteigen will, ist hier an der richtigen Adresse: [Weiterbildungsberatung der Handwerkskammer](#)

Handwerkskammer Mannheim:

Holger Schmitt (Tel. 0621 18002-212 | schmitt@hwk-mannheim.de)

Aus der Allianz

Kurzmeldungen

Wissenschaft / Eine empirische Analyse macht darauf aufmerksam, wie sehr die Öffentlichkeit davon überzeugt ist, „dass Deutschland mittel- bis langfristig von einem umfassenden Fachkräftemangel betroffen sein werde“ (IAW Kurzberichte: „Sicherung des Fachkräftebedarfs 2014“ / Charlotte Klempt; Günther Klee). Doch die Wissenschaftler kommen zu einer differenzierteren Einsicht: In der Debatte sei nur unumstritten, dass es im Moment keinen flächendeckenden Fachkräftemangel gibt, nur in einigen speziellen Berufen, Branchen und Regionen. So bestehe neben anderen Berufsfeldern besonders „ein akademischer und nichtakademischer Fachkräftemangel in den Gesundheits- und Pflegeberufen.“

Pensionäre für Flüchtlinge / Um die Arbeit mit Flüchtlingen in Baden-Württemberg zu bewältigen, mobilisieren Regierungspräsidien ihre Pensionäre. 40 Menschen hätten sich bereits gemeldet, um die Behörden zu entlasten, so eine Meldung der Deutschen Presse Agentur (dpa). Ab November werden die ehemaligen Mitarbeiter in der Landeserstaufnahmestelle in Ellwangen (Ostalbkreis) arbeiten. Auch pensionierte Polizisten melden sich zum Dienst: Im Bereich des Regierungspräsidiums Karlsruhe seien schon 13 Polizisten aus dem Ruhestand zurück in die Dienststellen gekommen.

Wissensmanagement / „In Deutschland steckt mehr“ – so lautet das Motto einer bundesweiten Fachkräftewoche, vom 26. Oktober bis zum 01. November 2015, organisiert von der Partnerschaft für Fachkräfte in Deutschland. In diesem Rahmen findet am Donnerstag, 29.10.2015 (17:30 - 20:30 Uhr) ein Vernetzungsworkshop statt, und zwar im Mafinex (Julius-Hatry-Straße 1, Mannheim).
Thema: Wie lässt sich in einem Unternehmen das Erfahrungswissen älterer Mitarbeiter sichtbar machen?
Veranstalter: Verband Region Rhein-Neckar - Netzwerk Regionalstrategie Demografischer Wandel.

Lesetipp / Die Deutsche Gesellschaft für Personalführung (DGFP) hat auf ihrer [Website](#) einen Themenschwerpunkt veröffentlicht: „Personalentwicklung für ältere Mitarbeiter“. Sie schreibt dazu: Es soll auch heute noch Unternehmen geben, „in denen Mitarbeiter und Bewerber über 40 Jahren automatisch als ‚alte Eisen‘ abgestempelt werden.“ Doch die demografische Entwicklung habe „auch die Stärken der ‚Älteren‘ in den Fokus gerückt.“ Vor diesem Hintergrund geht die DGFP in ihrem Schwerpunkt der Frage nach, „welchen Beitrag die Personalentwicklung leisten kann, um ältere Mitarbeiter fit für ihren Job und das Berufsleben zu halten.“

Ausblick & Feedback

Das war der zweite Newsletter der Fachkräfteallianz. Und Sie wissen ja: Nach dem Newsletter ist vor dem Newsletter! Daher arbeiten wir bereits an der dritten Ausgabe, die sich mit dem brennenden Thema beschäftigt, wie sich Flüchtlinge im Arbeitsmarkt integrieren lassen – und auf regionaler Ebene weiterhin eine echte Willkommenskultur möglich ist. „Viele Unternehmen würden gerne schnell helfen. Doch die meisten wissen schlichtweg nicht, unter welchen Bedingungen sie Asylsuchende beschäftigen dürfen“, sagt Maria Lauxen-Ulbrich, Leiterin des Fachbereichs „Vitaler Arbeitsmarkt“ der Metropolregion Rhein-Neckar GmbH. Eine neue Veranstaltungsreihe soll diese Wissenslücke schließen – und wir werden sie zu diesen Veranstaltungen auf dem Laufenden halten. Der Auftakt findet am 10. Dezember in Wiesloch statt.



Unser zweiter Newsletter hatte als Schwerpunkt die Frage, wie sich die Potenziale älterer Menschen am besten nutzen lassen.

Haben wir Ihnen dazu einen guten Überblick gegeben?

Hat etwas gefehlt?

Haben Sie an mancher Stelle eine andere Meinung?

Dann würden wir uns freuen, von Ihnen eine Rückmeldung zu erhalten. Melden Sie sich bei:

Jochen Kurrat
Vitaler Arbeitsmarkt
Fachkräfteallianz Rhein-Neckar

Jochen.Kurrat@m-r-n.com
Tel. 0621 12987-42

Metropolregion Rhein-Neckar GmbH
N 7, 5-6 | 68161 Mannheim
Postfach 10 21 51 | 68021 Mannheim

Wir würden uns natürlich freuen, wenn Sie unseren Newsletter [abonnieren](#).

Bleibt noch ein Wunsch: Erleben Sie einen schönen Herbst mit viel Sonne und wenig Nebel! Und helfen Sie in der Region mit, unsere Willkommenskultur für Flüchtlinge in den Winter zu tragen.

› www.m-r-n.com

[nach oben](#)

Das Ministerium für Finanzen und Wirtschaft Baden-Württemberg fördert die regionale Koordinierungsstelle Rhein-Neckar aus Landesmitteln.



Impressum

Newsletter
Fachkräfteallianz Rhein-Neckar

Metropolregion Rhein-Neckar GmbH
N 7, 5-6
68161 Mannheim
Tel. 0621 12987-0
info@m-r-n.com
www.m-r-n.com

Ansprechpartner:
Jochen Kurrat
Tel. 0621 12 987-42

Geschäftsführung:
Wolf-Rainer Lowack
Ralph Schlusche

Amtsgericht Mannheim
HRB 700054

Folgen Sie uns:



› [Newsletter abbestellen](#)
› [Newsletter bestellen](#)
› [Newsletterarchiv](#)

**Weitere Newsletter
zu regionalen
Themen:**

› [Vereinbarkeit Beruf/Familie](#)
› [Newsletter Metropolregion](#)
› [Rhein-Neckar](#)