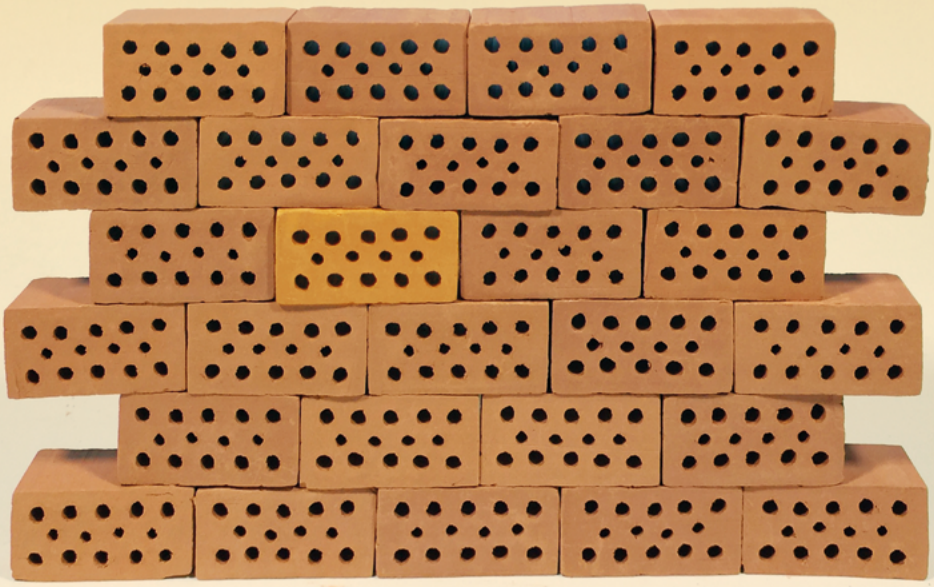


AMS report

148/149

Agnes Dürr, Karin Steiner, Mario Taschwer

Zielgruppen- und Bedarfsanalyse für die Inanspruchnahme von Bildungs- und Berufsberatung durch Ältere

Schwerpunkt auf die Weiterentwicklung
des einschlägigen AMS-Info-Angebotes

Herausgegeben vom
Arbeitsmarktservice Österreich

AMS
Arbeitsmarktservice
Österreich

148/149

AMS report

Agnes Dürr, Karin Steiner, Mario Taschwer

Zielgruppen- und Bedarfsanalyse für die Inanspruchnahme von Bildungs- und Berufsberatung durch Ältere

Schwerpunkt auf die Weiterentwicklung
des einschlägigen AMS-Info-Angebotes

Herausgegeben vom
Arbeitsmarktservice Österreich

Medieninhaber, Herausgeber und Verleger: Arbeitsmarktservice Österreich, Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation, Sabine Putz, René Sturm, A-1200 Wien, Treustraße 35–43 • August 2020 • Umschlagbild: AMS • Grafik: Lanz, Wien • Druck: Ferdinand Berger & Söhne Ges.m.b.H., A-3580 Horn

© Arbeitsmarktservice Österreich 2020
ISBN 978-3-85495-710-6

Inhalt

Management Summary 7

1 Ziele, Aufbau und Erhebungsmethoden 15

2 Zahlen, Daten, Fakten zur Situation Älterer am Arbeitsmarkt 17

2.1 Erwerbstätigkeit und Erwerbstätigenquote 18

2.2 Arbeitslosigkeit 20

2.3 Verweildauer älterer Arbeitsuchender 21

3 Literaturanalyse: Vermittlungshemmnisse, Vorurteile und Unterstützungsbedarf am Arbeitsmarkt 23

3.1 Probleme älterer Personen bei der Arbeitsuche 23

3.2 Vorurteile gegenüber ArbeitnehmerInnen 50+ 24

3.2.1 Vorurteil: Kostenfaktor 24

3.2.2 Vorurteil: Schlechte Gesundheit 24

3.2.3 Vorurteil: Fehlende Leistungsfähigkeit und Produktivität 25

3.2.4 Vorurteil: Geringe Flexibilität und Lernfähigkeit 26

4 Literaturanalyse: Themen und Herausforderungen für die Bildungs- und Berufsberatung für die Zielgruppe der Personen 50+ 27

4.1 Methodische Überlegungen: Spezifische Herangehensweise? 28

4.1.1 Beratung 28

4.1.2 Weiterbildung 29

4.2 Inhaltliche Überlegungen: Spezifische Themen? 31

4.2.1 Thema »Gesundheit« 31

4.2.2 Thema »Berufliche Bildung und Qualifikation« 32

4.2.3 Thema »Diskriminierungserfahrung« 33

4.2.4 Thema »Arbeitsmotivation« 34

4.2.5 Thema »Arbeitslosigkeit« 35

4.2.6 Thema »Vereinbarkeit« 35

4.2.7 Thema »Übergang in den Ruhestand« 36

4.2.8 Thema »Materielle Sicherung« 37

4.2.9 Thema »Soziale Beziehungen« 38

4.2.10 Thema »Gesellschaftliche Partizipation: Ehrenamt, Bildung« 39

5 Ergebnisse: Vermittlungshemmnisse, Vorurteile und Unterstützungsbedarf am Arbeitsmarkt ... 40

5.1 Interview-TeilnehmerInnen ... 40

5.2 Probleme älterer Personen bei der Arbeitsuche: Interview-Aussagen ... 42

5.2.1 Motivation ... 42
5.2.2 Fokus ... 43
5.2.3 Bildungserfahrungen ... 43
5.2.4 Skills/Qualifikationen ... 46
5.2.5 Vorbehalte ... 48

5.3 Unterstützung bei der Arbeitsuche: Interview-Aussagen ... 48

5.4 Branchen mit guten Chancen: Interview-Aussagen ... 51

6 Ergebnisse: Themen und Herausforderungen für die Bildungs- und Berufsberatung für die Zielgruppe der Personen 50+ ... 53

6.1 Struktur der Survey-TeilnehmerInnen ... 53

6.2 Aktuelle Zielgruppen und künftiger Bedarf bis 2022 ... 56

6.3 Beliebte Beratungsformate in der Zielgruppenarbeit ... 60

6.4 Vorgehensweise in der Beratung älterer BeratungskundInnen ... 61

6.5 Inhaltliche Schwerpunkte der BeraterInnen und Anliegen älterer BeratungskundInnen ... 63

6.5.1 Jobsuche ... 64
6.5.2 Bürokratie ... 64
6.5.3 Berufliche Umorientierung ... 65
6.5.4 Physische und psychische Beschwerden ... 65
6.5.5 Niedrig- und hochqualifizierte ältere Personen in der Beratung ... 66
6.5.6 Alter ... 67

6.6 Aktuelle Herausforderungen für die BeraterInnen ... 67

6.7 Zukünftige Herausforderungen in der Beratung von Personen 50+ ... 70

6.8 Kommunikation und Kooperation mit dem AMS ... 73

6.9 AMS-Info-Materialien ... 75

7 Good Practices in der Bildungs- und Berufsberatung für ältere BeratungskundInnen ... 78

7.1 Kriterien der Niederschwelligkeit ... 78

7.2 Allgemeine Beratungsangebote ... 79

7.2.1 Early Intervention 50+ ... 79
7.2.2 Weitere allgemeine Beratungsangebote ... 80

7.3 Spezifische Beratungsangebote ... 83

7.3.1 fit2work ... 83
7.3.2 Weitere spezifische Beratungsangebote ... 83

7.4 Beratung plus Praxis ... 84
7.4.1 Beratung 50 ... 84
7.4.2 Weitere Beratungsangebote mit Praxis ... 85

8 Empfehlungen ... 86

8.1 Erwarteter zunehmender Bedarf bei verschiedenen Zielgruppen: Herausforderungen in der Beratung von Personen 50+ angehen ... 86
8.2 Ausbau von niederschwelligen Angeboten und Integrationsmaßnahmen für Benachteiligte ... 87
8.3 AMS-Info-Tools und Info-Ressourcen adaptieren ... 87
8.4 Verbesserung der Rahmenbedingungen: Abbau von Ressentiments ... 89

9 Tabellenverzeichnis ... 90

10 Abbildungsverzeichnis ... 91

11 Erhebungsinstrumente ... 92

11.1 Fragebogen ... 92
11.2 Leitfaden ... 103

12 Quellen ... 105

Anhang: Darstellung der offenen Antworten im Online-Survey ... 109

Tabellenanhang: Detailauswertung und Tabellen zu den Grafiken ... 134

Management Summary

Ab wann ist man alt? Oder besser: Ab welchem Alter werden Personen als »älter« angesehen? Dieser Bericht beschäftigt sich mit der Zielgruppe von Personen ab 50 Jahren, doch wo dieser Cut-off-Point liegt, kann nur sehr eingeschränkt als biologisch begründet gesehen werden: Denn wer vom Gesetzgeber, von Arbeitgebern und vom Umfeld als »älter« empfunden wird, hängt u.a. von der soziodemographischen Entwicklung der Gesellschaft ab.

Wie gestaltet sich die Beratung für Personen ab 50? Gestaltet sich die Beratung älterer KundInnen anders? Aus den ExpertInnen-Interviews lässt sich nicht herauslesen, dass ältere Arbeitsuchende eine größere oder vermehrt schwerwiegende Herausforderung für die BeraterInnen darstellen: »*Die* [Herausforderungen] *sind nicht anders als für andere Gruppen. Es gibt immer Herausforderungen in der Beratung, egal, welche Menschen man berät. Die Herausforderung ist jedoch der Mensch an sich und nicht irgendein verallgemeinerbares Merkmal*«.[1]

Dies sind einige Leitfragen, die in dieser Studie im Auftrag der Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation des AMS Österreich vom sozialwissenschaftlichen Forschungs- und Beratungsinstitut abif[2] diskutiert und beantwortet werden.

Dazu wird zuerst, u.a. anhand der Fachliteratur, die Ausbildungs- und Arbeitsmarktsituation der Zielgruppe analysiert. Anschließend werden die Ergebnisse von 13 Leitfaden-Interviews mit BeraterInnen und ExpertInnen in der Arbeit mit der Zielgruppe dargestellt. Die themenanalytische Auswertung der Interviews kategorisiert die wichtigsten Themen und generierte Hypothesen für die Online-Befragung, welche im Spätherbst 2019 via AMS-Forschungsnetzwerk durchgeführt wurde. Die Auswertung der 344 Survey-Antworten erfolgt deskriptiv-statistisch und wird gemeinsam mit den qualitativen Ergebnissen dargestellt.

Einige Fakten zur Arbeitsmarktsituation von Personen ab 50

Wie sieht es denn nun mit der Lage am Arbeitsmarkt aus? Erstens steigt das Durchschnittsalter am Arbeitsmarkt in Folge der demographischen Alterung der Bevölkerung. Zweitens

1 Interview ExpertIn.

2 www.abif.at.

gibt es eine höhere und verfestigte Erwerbsarbeitslosigkeit von Personen über 50 Jahren. Aber drittens – und dieser Punkt bleibt oft zu wenig beachtet – steigt auch die tatsächliche Erwerbsbeteiligung in diesem Alterssegment.

Mit diesen Entwicklungen wird eine Bildungs- und Berufsberatung nötig, die sich den Bedürfnissen dieser wachsenden Gruppe von Personen ab 50 Jahren annimmt. Doch die Zielgruppenerreichung ist ein Problem: Ältere Personen können durch Angebote der Bildungs- und Berufsberatung nur unterdurchschnittlich erreicht werden.

Vermittlungshemmnisse, Vorurteile und Unterstützungsbedarf am Arbeitsmarkt

Welche Probleme können bei der Jobsuche von Personen ab 50 auftreten? Die befragten Interview-PartnerInnen berichten davon, dass Motivationsverlust und Enttäuschungen infolge zahlreicher Ablehnungen zu geringem Selbstwert und einer psychischen Abwärtsspirale führen können. Auch fehle manch Arbeitsuchenden ein klarer Fokus: Gemeint ist damit die Strategie, sich auf eine Vielzahl von Stellen zu bewerben, ohne genauer zu hinterfragen, ob die Stelle / das Unternehmen zu den eigenen Qualifikationen und Vorstellungen passt. Eine schlechte Selbstvermarkungsstrategie (inadäquate Bewerbungsunterlagen) oder fehlende aktuelle Bildungserfahrung können laut Interviews auch eine Hürde darstellen.

Welche Qualifikationen und Skills fehlen Personen ab 50 häufiger? Bei dieser Frage ist eine Pauschalisierung nicht zielführend, dennoch sprechen InterviewpartnerInnen davon, dass zum Beispiel der Umgang mit Neuen Medien (abhängig von individueller Erfahrung) oder fehlendes Gesundheitsbewusstsein eine Rolle spielen können.

Neben diesen personenzentrierten Faktoren sind laut BeraterInnen die Vorurteile seitens der Unternehmen ein großes Integrationshemmnis. Integrationshemmnisse sind aber weniger das Alter an sich als vielmehr die Vorurteile darüber. Diese bestehen nicht nur in den Köpfen der Unternehmen, sondern greifen auch auf die Selbstwahrnehmung von älteren Personen am Arbeitsmarkt über: »*Die Leute kommen teilweise zu uns und sagen: ›Ich bin zu alt!‹, weil es ihnen ganz super eingeredet wird und weil sie sich dementsprechend fühlen.*«[3]

Oft vorkommende Vorurteile gegenüber Personen ab 50 betreffen vermeintlich häufigere Krankenstände, höhere Personalkosten und die vermeintliche Weiterbildungs- bzw. Lernresistenz. Hier gilt es, mit den hartnäckigsten Vorurteilen aufzuräumen.

Bildungs- und Berufsberatung für Personen ab 50: Inhaltliche und methodische Überlegungen aus Theorie und Empirie

Aufgrund der genannten individuellen und strukturellen Barrieren, um am Arbeitsmarkt Fuß zu fassen, braucht es Unterstützung für die Reintegration in den Arbeitsmarkt. Was

3 Interview ExpertIn.

kann die Bildungs- und Berufsberatung nun leisten? Welche sind die häufigsten Herausforderungen?

Laut den Interviews sind aktuelle Herausforderungen vor allem (1) der Gesundheitszustand der BeratungskundInnen (Umgang mit psychischer und physischer Gesundheit der KundInnen liegt nicht im eigentlichen Kompetenzbereich der BeraterInnen), (2) der Motivationsaufbau in belastenden Situationen (z.B. Langzeitarbeitslosigkeit), (3) Sprachbarrieren und (4) der Umgang mit Altersdiskriminierung und Vorurteilen.

Auf systemischer Ebene ist das Aufbrechen der bestehenden Vorurteile eine wesentliche Aufgabe. Hier sind die Arbeit in und mit den Unternehmen, mit Älteren-Beauftragten sowie die Vermittlung des Bildes von arbeitsfähigen und arbeitswilligen Personen ab 50 durch gezielte Projekte ein Thema.

BeraterInnen sollten versuchen, das durch die vielen Ablehnungen und Zurückweisungen geschmälerte Selbstbewusstsein zu erhöhen. Laut Aussagen aus den Interviews braucht es für die Beratung mit der Zielgruppe von Personen ab 50:

- größere Zeitressourcen für Beziehungsaufbau und die Analyse der langen Berufserfahrung;
- berufsbegleitende Beratung, Bewerbungscoaching und Unterstützung beim Verfassen der Bewerbungsunterlagen;
- Unterstützung durch Kulturvereine und Gemeinden (vor allem im Migrationskontext).

In der Beratung steht das Individuum mit seinen Wünschen und Bedürfnissen, unabhängig vom Alter, im Zentrum. Altersabhängige Faktoren müssen dennoch mitbedacht werden:

- längere Erwerbskarrieren führen zu längeren und intensiveren Auseinandersetzungen mit diesen Erfahrungen in der Beratung;
- aktive Betonung des angesammelten Erfahrungswissens der KundInnen, dieses stellt die zentrale Stärke dar;
- vielfältiges Programm an zusätzlicher Unterstützung, Berücksichtigung von IT-Formaten.

Kein abnehmender Bedarf bei aktuell wichtigen Zielgruppen bis 2022

Nach Angaben der insgesamt 344 Umfrage-TeilnehmerInnen sind die wichtigsten Zielgruppen jene, die (längere Zeit) erwerbsarbeitslos sind oder sich in einem Umorientierungsprozess befinden.

Die wichtigste Botschaft beim Beratungsbedarf der wichtigsten Zielgruppe bis 2022 lautet: Bei den meisten Zielgruppen wird ein (stark) zunehmender Bedarf verortet; zurückgehen werde der Bedarf nach diesen Angaben bei keiner der Zielgruppen.

Die aktuell fünf wichtigsten Zielgruppen sind folgende: Mehr als jede zweite Person (52 Prozent) gibt an, dass Arbeitsuchende und Arbeitslose über 50 Jahren einen Schwerpunkt in der beruflichen Tätigkeit darstellen. Viele BefragungsteilnehmerInnen haben einen Fokus auf Frauen (48 Prozent) und Männer (39 Prozent) 50+ im Prozess der beruflichen Um- bzw. Neuorientierung. Danach folgen langzeitarbeitslose Erwachsene 50+ (45 Prozent) und erwach-

sene Menschen 50+ mit Pflichtschulabschluss als höchstem Bildungsabschluss (40 Prozent). Die häufigsten Antworten hinsichtlich des künftigen mittelfristigen Bedarfes bis 2022 erfahren jeweils über gesamt 74 Prozent an Zustimmung an »stark zunehmendem« oder »zunehmendem« Bedarf:

- Reintegration erwachsener Menschen 50+ nach Langzeitarbeitslosigkeit;
- erwachsene Arbeitsuchende / Arbeitslose 50+ generell;
- erwachsene Frauen 50+ im Prozess der beruflichen Um- bzw. Neuorientierung;
- erwachsene Menschen 50+ mit Pflichtschulabschluss als höchstem Bildungsabschluss;
- Reintegration erwachsener Menschen 50+ nach Karenz oder Krankenstand;
- Arbeitsuchende / Arbeitslose Erwachsene 50+ mit arbeitsmarktbedingtem Nachqualifizierungsbedarf;
- erwachsene Männer 50+ im Prozess der beruflichen Um- bzw. Neuorientierung;
- erwachsene MigrantInnen 50+ im Prozess der Arbeitsuche / Arbeitsmarktintegration.

Häufigste Inhalte und Anliegen der KundInnen

Informationstätigkeit und vertiefende Beratung sind die wichtigsten inhaltlichen Schwerpunkte in der Arbeit der BeraterInnen: Jeweils 52 Prozent geben an, dass die Schwerpunkte in den »allgemeinen Informations- bzw. Auskunftstätigkeiten zu Aus- und Weiterbildung, Beruf und Arbeitsmarkt« sowie der »vertiefenden Beratung zur Bildungs- und Berufswahl« liegen. Danach folgen die Arbeit zu Weiterbildungsanliegen (45 Prozent der Befragten) und die konkrete Unterstützung beim Wiedereinstieg (36 Prozent).

Künftige Herausforderungen für KundInnen und BeraterInnen

Eine zukünftige Herausforderung bzw. ein anzustrebendes Ziel liegt darin, die Erreichbarkeit der Zielgruppe von Personen ab 50 zu erhöhen. Ein generelles Ziel sollte es in diesem Zusammenhang sein, die Sinnhaftigkeit von Beratung, Qualifikation und Lebenslangem Lernen fortwährend zu betonen.

Beruhend auf den Interviewaussagen wurden die wichtigsten Herausforderungen typologisiert und im Online-Fragebogen erhoben. Die Ergebnisse der 344 Antworten zeigen, dass alle der abgefragten Items als sehr wichtige Herausforderungen bis 2022 eingestuft werden: Die Summe aus »sehr wichtigen« und »ziemlich wichtigen« Herausforderungen ist bei allen Items über 75 Prozent – bei den meisten sogar über 90 Prozent.

An erster Stelle rangiert das »Matching von Fähigkeiten, beruflichen Interessen und tatsächlicher Arbeitswelt«, das von 99 Prozent der Befragten als »sehr« oder »ziemlich wichtige« Herausforderung eingestuft wurde.[4] Ein zentrales Anliegen sind auch hier wiederum das Auf-

4 »Sehr wichtig«: 71,5 Prozent, »ziemlich wichtig«: 27 Prozent.

brechen der bestehenden Vorurteile und das Verändern der gesellschaftlichen Wahrnehmung. Der »Abbau gesellschaftlicher Ressentiments gegenüber ArbeitnehmerInnen / Arbeitsuchenden 50+«, wird von insgesamt 94 Prozent als »sehr« oder »ziemlich wichtige« Herausforderung angesehen.[5] Wenn die Gruppe der Personen ab 50 weiterhin als defizitär wahrgenommen wird, wird sich deren Situation am Arbeitsmarkt laut der interviewten BeraterInnen verschlechtern.

Zukünftige Herausforderungen betreffen nicht nur KundInnen, sondern auch BeraterInnen. Schon momentan zeigt sich, dass die BeraterInnen mit den Anliegen und Forderungen der KundInnen teilweise überfordert sind. Die Wünsche sind häufig sehr inkonkret, was dazu führt, dass die Beratung sehr langwierig und wenig zielführend ist. Da davon ausgegangen werden kann, dass der Beratungsbedarf für die Gruppe 50+ eher zunimmt und die Arbeitswelt in ihren Anforderungen wesentlich komplexer wird, ist es von immenser Wichtigkeit, auf die Psychohygiene der BeraterInnen zu achten. Nur gut geschulte und weniger stark belastete BeraterInnen können diese Situationen mit den KundInnen produktiv gestalten. Um BeraterInnen zu entlasten, ist eine Vernetzung der unterschiedlichen spezialisierten Einrichtungen zielführend.

Wie könnte sich die Zukunft der Beratung älterer Personen also gestalten?

- erhöhte Erreichbarkeit der Zielgruppe anstreben;
- zukünftige Zunahme der körperlichen und psychischen Beschwerden, persönliche Bewusstseinsbildung muss gestärkt werden;
- Erhöhung des Pensionsalters führt zur Vergrößerung der Gruppe der potenziellen BeratungskundInnen (zunehmender Beratungsbedarf);
- Ziel: Aufbrechen der Vorurteile und Veränderung der gesellschaftlichen Wahrnehmung;
- Beachtung der Psychohygiene der BeraterInnen, Entlastung durch interdisziplinäre Zusammenarbeit.

AMS-Infos und AMS-Tools: Hohe Bekanntheit und Nützlichkeit

Die analogen und digitalen AMS-Tools und AMS-Info-Angebote für die Zielgruppe sind der Fachöffentlichkeit nicht nur gut bekannt, sondern sie sind auch eine wichtige Ressource für die Arbeit (Zustimmung von 81 Prozent[6]).

Die Zustimmung zu den zwei Aussagen, wonach den TeilnehmerInnen die Online-Angebote sowie Print-Angebote zur Unterstützung der Bildungs- und Berufsberatung gut bekannt« sind, ist mit 68 Prozent[7] (Online) bzw. 66 Prozent[8] (Print) in etwa gleich hoch.

5 »Sehr wichtig«: 72,1 Prozent, »ziemlich wichtig«: 22,4 Prozent.

6 »Die Informationsangebote des AMS sind eine wichtige Ressource für die Arbeit in der Bildungs- und Berufsberatung mit Erwachsenen 50+«: »zutreffend«: 43,9 Prozent, »eher zutreffend«: 37,2 Prozent.

7 »Zutreffend«: 25,3 Prozent, »eher zutreffend«: 43,3 Prozent.

8 »Zutreffend«: 24,7 Prozent, »eher zutreffend«: 40,7 Prozent.

Am bekanntesten in dieser Umfrage ist das AMS-Berufslexikon, das fast 98 Prozent angeben zu kennen.[9] Danach folgt der E-Jobroom, der nicht nur bekannt ist, sondern auch fast von der Hälfte der Personen wöchentlich oder öfter (»täglich«: 24 Prozent, »wöchentlich«: 23 Prozent) genutzt wird.

Verbesserung der Rahmenbedingungen durch den Abbau von Ressentiments

Das Thema der Vorurteile gegenüber älteren Personen am Arbeitsmarkt wird sowohl in der einschlägigen Fachliteratur als auch von den InterviewpartnerInnen fortwährend betont. Diese Vorurteile tragen zu einem großen Teil dazu bei, dass ältere Personen auf Ablehnung am Arbeitsmarkt stoßen. Der Umgang mit diesen Vorbehalten stellt für die direkt betroffenen Arbeitsuchenden wie auch für die BeraterInnen eine Schwierigkeit dar. Wiederkehrende Abweisungen wirken sich negativ auf das Selbstwertgefühl und die Motivation zur Arbeitsuche aus. Die BeratungskundInnen verlieren sukzessive ihr Selbstbewusstsein und verinnerlichen bestehende Vorurteile.

Im Rahmen der Beratung können sich die BeraterInnen in solchen Situationen oft hilflos fühlen. Es liegt nicht in ihrer Macht, diese Vorurteile aufzubrechen, was zu einem Ohnmachtsgefühl führen kann. Der Abbau bestehender Ressentiments muss also auf einer höheren Ebene stattfinden. In Folge werden weitere wichtige Maßnahmen und Empfehlungen präsentiert.

Empfehlung: Personen ab 50 als Zielgruppe wahrnehmen und erreichen

Arbeitsuchende wie in Beschäftigung stehende Personen ab 50 werden von Angeboten der Bildungs- und Berufsberatung unterdurchschnittlich erreicht. Für den Wiedereinstieg und den Verbleib am Arbeitsmarkt ist Beratung jedoch eine wichtige Ressource. Eine frühzeitige (berufsbegleitende) Beratung kann eine erfolgreiche Berufsorientierung, eine qualifikationsgerechte Beschäftigung und den längeren Verbleib am Arbeitsmarkt erleichtern und ermöglichen. Hier gilt es also, Personen ab 50 als wichtige Zielgruppe in den Fokus zu nehmen und verstärkt zu erreichen.

Empfehlung: Beratung berufsbegleitend und präventiv ansetzen

Beratung sollte zudem nicht erst beim Eintreten von Arbeitslosigkeit, sondern bereits berufsbegleitend stattfinden. Das gilt u.a. für die Beratung zu körperlichen Belastungen. Standardmäßige berufsbegleitende Beratung könnte der plötzlich auftretenden Umorientierung bei körperlichen Beschwerden entgegenwirken.

9 »Angebot unbekannt«: 2,3 Prozent.

Empfehlung: Zeitliche Ressourcen gewähren und ausbauen

Die Beratung von Personen ab 50 kann eine längere Zeit in Anspruch nehmen. Dies ergibt sich aus den vielfältigeren Erfahrungen bzw. aus dem simplen Fakt, dass ältere Personen auf eine längere berufliche Karriere zurückblicken als jüngere. Diese berufliche Vergangenheit mitsamt allen Erlebnissen und erworbenen Fertigkeiten gilt es in der Beratung zu erfassen, um anschließend künftige berufliche Möglichkeiten auszuloten. Dieser Vorgang benötigt genug Zeit. In der Beratung ist also auf ausreichende zeitliche Ressourcen zu achten.

Empfehlung: Umgang mit zunehmenden psychischen Belastungen durch Vernetzungsarbeit – Entlastung der BeraterInnen

Der Umgang mit psychischen Belastungen kann für die BeraterInnen eine Herausforderung sein, da das Thema den eigenen Kompetenzbereich oft übersteigt. Psychische Belastungen sollten demzufolge im Rahmen dezidiert psychologischer Beratung behandelt werden. Hier ist eine Vernetzung der unterschiedlichsten Beratungsinstitutionen anzuraten. Vernetzungen dieser Art existieren bereits für einzelne Bereiche, so z.B. für die körperliche Gesundheit. Hier kann es zu einer Vermittlung an spezialisierte Beratungsorganisationen wie »fit2work« kommen. Solche Vernetzungen sollten auch für psychische Belastungen forciert werden. Das kommt den BeratungskundInnen wie den BeraterInnen zu Gute.

Empfehlung: Positives, diskriminierungsfreies Wording für Beratung und Materialien

Es wurde wiederholt betont, dass Personen ab 50 auf Vorurteile treffen. Diese Vorurteile bestehen auf einer höheren Ebene (z.B. in den Unternehmen selbst), werden aber auch erheblich im alltäglichen Sprachgebrauch erzeugt und verstärkt. In diesem Sinne ist in der Beratung und in der Beschreibung und Verweisung auf die Zielgruppe auf ein positives, diskriminierungsfreies Wording zu achten. Die permanente Betonung des Alters (in der Beratung, in den Informationsmaterialien) und der Schwierigkeiten, die damit einhergehen können, können dazu beitragen, dass bestehende Vorurteile erhalten bleiben und von den betroffenen Personen verinnerlicht werden. Ein positiver und ressourcenorientierter Umgang mit dem Alter beginnt also bereits bei der verwendeten Sprache.

Empfehlung: Bürokratische Abläufe der Arbeitslosigkeit (mehrsprachig) verständlich machen

Die letzte Arbeitslosigkeit von Personen ab 50 liegt mitunter schon lange Zeit zurück oder hat noch nie stattgefunden. Die ExpertInnen berichteten von Unsicherheit und Unwissen von Arbeitsuchenden hinsichtlich der formalen Abläufe einer Arbeitslosigkeit. Hier geht es darum,

die aus dem Unwissen resultierende Verunsicherung zu dämpfen und den Arbeitsuchenden konkrete Informationen zu den Abläufen einer Arbeitsuche verständlich aufzubereiten. Besonders bei der Vermittlung bürokratischer und rechtlicher Inhalte ist eine Kommunikation in der Muttersprache hilfreich.

Empfehlung: Bewerbungscoaching und Bewerbungsunterlagencheck

Personen ab 50 blicken oft auf eine lange Erwerbskarriere in einem oder in wenigen Unternehmen zurück. Finden sie sich in Arbeitslosigkeit wieder, kann es sein, dass die letzte Bewerbung bereits lange zurückliegt. An diesem Problem kann mit gezieltem Bewerbungstraining oder einem Bewerbungsunterlagencheck angesetzt werden. Es könnten Einrichtungen, ähnlich dem sich in Wien befindlichen BerufsInfoZentrum (BIZ) für Jugendliche, für die Zielgruppe der Personen 50+ angedacht werden. Diese Zentren könnten sich dem Bewerbungscoaching annehmen bzw. für Fragen rund um das Thema »Bewerbung und Bewerbungsunterlagen« zur Verfügung stehen.

1 Ziele, Aufbau und Erhebungsmethoden

Dieser Bericht beschäftigt sich mit der Bildungs- und Berufsberatung für die Zielgruppe von Personen ab 50 Jahren. Doch wer genau ist damit gemeint?

Folgende Leitfragen wurden zu Beginn der vorliegenden Forschungsarbeit gestellt:

- Welche Zielgruppen innerhalb der heterogenen Gruppe »Personen ab 50 Jahren« können ausgemacht werden? Wie werden diese (am besten) erreicht?
- Was sind die wichtigsten Beratungsthemen und Anliegen der verschiedenen Zielgruppen? Welche Herausforderungen gibt es?
- Welche Bedarfe und Trends gibt es? Was sind die Aufgaben der Beratung, unter welchen Rahmenbedingungen können diese in Angriff genommen werden?
- Wie werden die AMS-Materialien für die Zielgruppe verwendet und welcher Verbesserungsbedarf liegt vor?

Zur möglichst umfassenden Beantwortung der Forschungsfragen wurde methoden- und datentriangulativ vorgegangen. Neben einer Darstellung der Zahlen, Daten, Fakten zur Situation Älterer am Arbeitsmarkt (Kapitel 2) wurde zwei Literaturanalysen Literaturanalyse: Vermittlungshemmnisse, Vorurteile und Unterstützungsbedarf am Arbeitsmarkt (Kapitel 3) sowie zu Literaturanalyse: Themen und Herausforderungen für die Bildungs- und Berufsberatung für die Zielgruppe Personen 50+ (Kapitel 4).

Im Rahmen des empirischen Erhebungsteils wurden 13 leitfadenbasierte Interviews mit ExpertInnen der Bildungs- und Berufsberatung von älteren ArbeitnehmerInnen und Arbeitsuchenden durchgeführt. Die Interview-PartnerInnen praktizieren selbständig oder sind in Einrichtungen der Bildungs- und Berufsberatung tätig. Diese Beratungseinrichtungen sind teilweise auf die Zielgruppe von Personen ab 50 spezialisiert und dezidiert auf diese Personengruppe ausgerichtet, teilweise handelt es sich auch um Beratungseinrichtungen für BeratungskundInnen aller Altersgruppen. Aufbauend auf die qualitative Forschung wurde eine Online-Befragung erstellt, an der insgesamt 344 TeilnehmerInnen teilnahmen.

Die empirischen Ergebnisse zu den Ergebnisse: Vermittlungshemmnisse, Vorurteile und Unterstützungsbedarf am Arbeitsmarkt sind in Kapitel 5 dargestellt und setzen sich aus der Kategorisierung der Interviewaussagen zusammen.

Der Großteil der quantitativen Erhebungen wird in Kapitel 6 dargestellt und umfasst wichtige Ergebnisse: Themen und Herausforderungen für die Bildungs- und Berufsberatung für die

Zielgruppe Personen 50+. Hier werden die qualitativen und quantitativen Ergebnisse gemeinsam dargestellt.

Die Good Practices in der Bildungs- und Berufsberatung für ältere BeratungskundInnen (Kapitel 7) geben einen Überblick über Angebote innerhalb Österreichs sowie einzelne internationale Formate. Die Angebotslandschaft ist besonders in Österreich sehr weitläufig, sodass unterschiedlichste Beratungsangebote bestehen.

Aus den theoretischen und empirischen Erhebungen leitete das Forschungsteam Empfehlungen (Kapitel 8) für die Stakeholder ab, die als realistisch, ökonomisch und zielführend gesehen werden.

2 Zahlen, Daten, Fakten zur Situation Älterer am Arbeitsmarkt

Damit Bedarfe in der Beratung von älteren ArbeitnehmerInnen und Arbeitsuchenden ausgemacht werden können, werden in diesem Kapitel Zahlen, Daten und Fakten zur Arbeitsmarktsituation von Personen ab 50 Jahren dargelegt. Die Situation älterer Personen am Arbeitsmarkt wird dabei im Zeitverlauf sowie im Vergleich zur Situation jüngerer Personen gezeigt.

Die Beschäftigung mit der Arbeitsmarktsituation Älterer ist vor dem Hintergrund einer alternden Gesellschaft hochrelevant. Es werden immer weniger Kinder geboren, während die Lebenserwartung steigt.[10] Die Gruppe der so genannten »Älteren Personen am Arbeitsmarkt« macht damit einen erheblichen Teil an der gesamten Erwerbsbevölkerung aus und wächst stetig. Personen zwischen 50 und 64 Jahren machten im Jahr 2018 bereits 21 Prozent der gesamten Erwerbsbevölkerung aus. Im Jahr 2008 lag der Anteil dieser Gruppe noch bei 18 Prozent.[11]

Das steigende Durchschnittsalter am Arbeitsmarkt kann durch zwei Entwicklungen erklärt werden. Einerseits durch demographische Alterung der Bevölkerung, wodurch ältere Personen einen zunehmend großen Anteil an der gesamten Erwerbsbevölkerung ausmachen. Diese können potenziell beschäftigt, aber auch arbeitslos ein. Andererseits – und dieser Punkt bleibt oft unterbelichtet – steigt die tatsächliche Erwerbsbeteiligung Älterer.[12]

Mit diesen Entwicklungen wird eine Bildungs- und Berufsberatung nötig, die auf die Bedürfnisse dieser wachsenden Gruppe von Personen ab 50 Jahren abgestimmt ist.

10 Vgl. Steiner / Kerler / Meirer / Voglhofer / Schneeweiß 2013, Seite 7.
11 Vgl. AMS Spezialthema November 2017, Seite 1.
12 Vgl. AMS Spezialthema November 2017, Seite 1f.

2.1 Erwerbstätigkeit und Erwerbstätigenquote

Ältere Personen machen einen zunehmend großen Anteil an der gesamten erwerbstätigen Bevölkerung aus. Erwerbstätig meint in weiterer Folge unselbständig und selbständig beschäftigte Personen.

Tabelle 1 zeigt die absolute Erwerbstätigkeit älterer Personen in drei Altersgruppen von 2008 bis 2018. In allen drei lässt sich ein kontinuierlicher Anstieg erkennen. Während sich die Anzahl der 50- bis 54-Jährigen um etwa die Hälfte stieg, so verdoppelte sich die Zahl der erwerbstätigen Personen im Alter von 55 bis 59 beinahe. Die Zahl der Erwerbstätigen im Alter von 60 bis 64 verdreifachte sich fast.

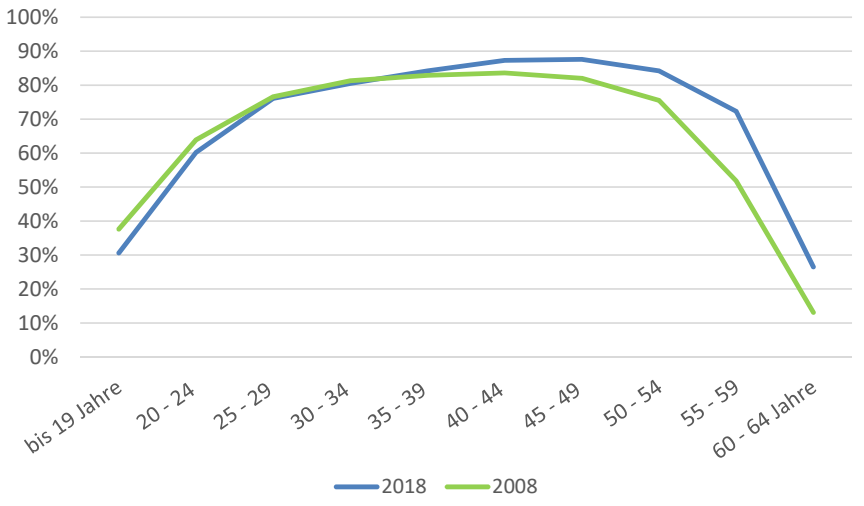
Tabelle 1: Absolute Erwerbstätigkeit Älterer, 2008–2018

Jahr	50–54 Jahre	55–59 Jahre	60–64 Jahre
2008	422.571	253.983	58.082
2009	437.159	258.081	60.256
2010	458.405	268.580	61.549
2011	481.936	285.964	64.392
2012	503.979	305.814	69.290
2013	526.817	324.362	73.852
2014	546.637	346.737	79.341
2015	564.818	376.665	94.765
2016	578.111	407.309	111.952
2017	589.949	438.731	126.812
2018	601.387	473.573	141.421

Quelle: BALI, eigene Darstellung

Ein tieferes Verständnis für die Entwicklung der Situation älterer Personen am Arbeitsmarkt liefert die Beschäftigungsquote, also der Anteil der Beschäftigten an der gleichaltrigen Bevölkerung.

Abbildung 1: Beschäftigungsquote, nach Altersgruppen, 2008 und 2018



Quelle: BALI, eigene Darstellung

Abbildung 1 zeigt die Beschäftigungsquote verschiedener Altersgruppen für 2008 und 2018. Während die Erwerbsbeteiligung in der Gruppe der jüngeren Personen 2008 und 2018 nahezu gleich bzw. sogar gesunken ist, so beginnen sich ab der Gruppe der 40-Jährigen Unterschiede in die andere Richtung zu zeigen. Die Erwerbsbeteiligung ist für alle Altersgruppen ab 40 im Jahr 2018 höher als noch zehn Jahre zuvor. Wie zuvor beschrieben wurde, wird der Unterschied für die 55- bis 59-Jährigen und die 60- bis 64-Jährigen besonders deutlich.

Tabelle 2: Beschäftigungsquote der 50- bis 54-, 55- bis 59- und 60- bis 64-Jährigen, 2008–2018

Alter	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
50–54 Jahre	75,5 %	75,3 %	76,2 %	77,7 %	78,7 %	79,5 %	80,0 %	80,8 %	81,5 %	82,7 %	84,2 %
55–59 Jahre	51,8 %	52,8 %	54,2 %	56,0 %	57,7 %	59,2 %	60,8 %	63,5 %	66,5 %	69,2 %	72,3 %
60–64 Jahre	13,1 %	13,5 %	13,4 %	13,4 %	14,6 %	15,7 %	16,8 %	19,8 %	22,6 %	24,6 %	26,5 %

Quelle: BALI, eigene Darstellung

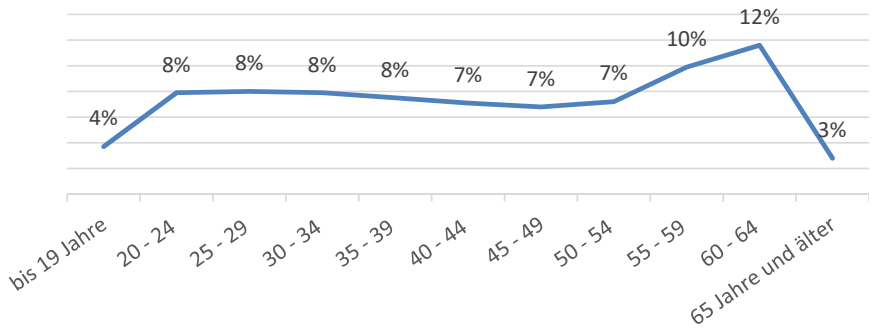
Während die Erwerbsbeteiligung der 50- bis 54-Jährigen im Jahr 2008 noch bei 75,5 Prozent liegt, so liegt sie im Jahr 2018 bereits bei 84,2 Prozent. Noch stärker sind die Zuwächse in der Gruppe der 55- bis 59-Jährigen von 51,8 auf 72,3 Prozent. Die Erwerbsbeteiligung der 60- bis 64-Jährigen wächst von 13,1 auf 26,5 Prozent und verdoppelte sich damit.

2.2 Arbeitslosigkeit

Die Erwerbstätigenquote allein lässt noch keine allgemeinen Schlüsse auf die Situation von Personen ab 50 am Arbeitsmarkt zu. Geht die Erhöhung der Erwerbstätigenquote mit einer Erhöhung der Arbeitslosenquote in der jeweiligen Altersgruppe einher, so ist die Bilanz zwiespältig.

Die steigende Zahl der 50- bis 64-Jährigen zeigt sich in den Beschäftigtenzahlen wie in den arbeitslos vorgemerkten Personen. Abbildung 2 zeigt die Arbeitslosenquoten über alle Altersgruppen für die Jahre 2012 bis 2018. Man sieht deutlich, dass die Arbeitslosenquote im Segment der 55- bis 64-Jährigen höher ist als in den anderen Altersgruppen.

Abbildung 2: Arbeitslosenquote aller Altersgruppen im Durchschnitt, 2012–2018



Quelle: BALI, eigene Darstellung

Tabelle 3 gibt einen Überblick über die Veränderung der Arbeitslosenquote aller Altersgruppen von 2012 bis 2018. Die Arbeitslosigkeit ist – als Spätfolge der Finanzkrise – bis 2015 in allen Segmenten gestiegen. Im Vergleich von 2012 und 2018 verzeichneten alle Altersgruppen mit Ausnahme der unter 19-Jährigen und der 20- bis 24-Jährigen einen Anstieg der Arbeitslosenquote. Über die gesamte Periode der größte Zuwachs in der Gruppe der 55- bis 59-Jährigen verzeichnet: Hier steigt die Arbeitslosenquote von 8,1 auf 9,9 Prozent.

In Österreich lässt sich also folgender Trend feststellen: Die Entwicklung einer höheren Erwerbstätigenquote geht mit einer Steigerung der Arbeitslosenquote Älterer einher.

Tabelle 3: Arbeitslosenquote aller Altersgruppen, 2012–2018

Alter	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Bis 19 Jahre	4,7 %	4,9 %	5,0 %	5,3 %	5,1 %	4,3 %	3,7 %
20–24 Jahre	9,0 %	9,7 %	10,4 %	10,9 %	10,4 %	9,1 %	7,9 %
25–29 Jahre	7,7 %	8,3 %	9,0 %	10,0 %	9,8 %	9,0 %	8,0 %
30–34 Jahre	7,2 %	7,8 %	8,5 %	9,3 %	9,3 %	8,8 %	7,9 %
35–39 Jahre	6,6 %	7,2 %	7,9 %	8,8 %	8,8 %	8,2 %	7,5 %
40–44 Jahre	6,2 %	6,8 %	7,4 %	8,2 %	8,2 %	7,7 %	7,1 %
45–49 Jahre	6,1 %	6,7 %	7,3 %	8,1 %	8,0 %	7,5 %	6,8 %
50–54 Jahre	6,7 %	7,3 %	8,0 %	8,6 %	8,5 %	8,1 %	7,2 %
55–59 Jahre	8,1 %	9,1 %	10,1 %	10,9 %	10,9 %	10,8 %	9,9 %
60–64 Jahre	11,0 %	11,9 %	13,1 %	13,0 %	12,5 %	12,4 %	11,6 %
65 und älter	1,8 %	1,9 %	2,3 %	2,5 %	2,6 %	2,6 %	2,8 %

Quelle: BALI, eigene Darstellung

2.3 Verweildauer älterer Arbeitsuchender

Die Verweildauer ist jene Zeitspanne, die zwischen dem Beginn und dem Ende der Erwerbsarbeitslosigkeit liegt; sie beschreibt also die Länge der Arbeitslosigkeit. Die Verweildauer wird in Tagen angegeben. Unterbrechungen der Arbeitslosigkeit von bis zu 28 Tagen werden nicht berücksichtig.[13]

Tabelle 4 gibt einen Überblick über die Verweildauer in Arbeitslosigkeit verschiedener Altersgruppen in den Jahren von 2009 bis 2019. Die Verweildauer in Arbeitslosigkeit in diesem Zeitraum ist für alle Altersgruppen (bis auf die Unter-25-Jährigen) gestiegen. Dies deutet auf die strukturellen Probleme am Arbeitsmarkt hin.

Die durchschnittliche Verweildauer in Arbeitslosigkeit ist für Personen ab 50 länger als für anderen Altersgruppen. Dies deutet auf größere Schwierigkeiten beim Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt hin. 2019 betrug die durchschnittliche Verweildauer aller Arbeitsloser 50+ 210 Tage, was vor allem auf die hohe Verweildauer von 60- bis 64-Jährigen (316 Tage) zurückgeführt werden kann.

13 Vgl. AMS Österreich 2018b, Seite 42.

Tabelle 4: Verweildauer in Arbeitslosigkeit verschiedener Altersgruppen, 2009–2019

Alter	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Bis 19 Jahre	61	58	56	57	57	59	63	60	54	49	51
20–24 Jahre	70	68	68	70	72	75	79	76	69	64	64
25–29 Jahre	86	84	82	85	89	94	104	112	107	101	96
30–34 Jahre	93	95	94	94	96	103	115	127	124	119	115
35–39 Jahre	96	99	98	98	100	106	119	132	131	128	121
40–44 Jahre	100	103	101	101	104	110	123	138	137	134	126
45–49 Jahre	102	105	103	104	105	113	126	144	145	143	133
50–54 Jahre	108	111	110	110	112	121	136	152	159	156	144
55–59 Jahre	127	124	125	125	126	138	156	175	187	185	169
60–64 Jahre	175	166	166	169	164	172	198	242	269	296	316

Quelle: BALI, eigene Darstellung

3 Literaturanalyse: Vermittlungshemmnisse, Vorurteile und Unterstützungsbedarf am Arbeitsmarkt

3.1 Probleme älterer Personen bei der Arbeitsuche

Wie die vorangegangene Analyse der der Verweildauern zeigt, befinden sich ältere Personen länger in Arbeitslosigkeit als ihre jüngeren KollegInnen. Der Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt fällt Personen ab 50 schwerer. Welche expliziten und impliziten Vermittlungshemmnisse existieren nun für diese Personengruppe und welche Faktoren tragen dazu bei, dass sich der Wiedereinstig in den Beruf problematisch gestalten kann?

Dieser Frage ging in Deutschland das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung in einer Befragung von 61 Vermittlungsfachkräften nach. Diese wurden nach spezifischen Vermittlungshemmnissen befragt, die Personen ab 55 betreffen. Folgende Punkte (Mehrfachnennung möglich) wurden genannt (absteigend in Häufigkeit der Nennung):[14]

- gesundheitliche Einschränkungen;
- EDV-Kenntnisse zu gering oder veraltet;
- Vorbehalte jeglicher Art bei Unternehmen gegenüber älteren ArbeitnehmerInnen;
- örtliche Mobilität eingeschränkt;
- Einschränkung durch familiäre Verpflichtungen (Betreuung / Pflege / Sonstiges);
- Lohnanspruch zu hoch;
- Fremdsprachenkenntnisse zu gering oder veraltet;
- Motivation zur Lern- / Weiterbildungsbereitschaft eingeschränkt;
- berufliche Qualifikationen (Abschluss / Anerkennung) fehlten oder sind veraltet;
- Motivation zur Eigeninitiative / Arbeitshaltung eingeschränkt;
- Berufserfahrung fehlt oder veraltet.

Die oben genannten Punkte stellen laut VermittlungsexpertInnen relevante Hemmnisse bei der Jobsuche von Personen ab 55 dar. Die drei am häufigsten genannten Hemmnisse sind

14 Vgl. Homrighausen / Wolf 2018, Seite 3.

dabei gesundheitliche Probleme, fehlende oder veraltete EDV-Kenntnisse und Vorbehalte auf Seiten der Unternehmen. Der Abbau dieser bestehenden Vorbehalte ist besonders wichtig, berichten Betriebe doch häufig von überwiegend positiven Erfahrungen mit der Zielgruppe.[15]

3.2 Vorurteile gegenüber ArbeitnehmerInnen 50+

Die Interviews mit den 13 ExpertInnen der Bildungs- und Berufsberatung konnten zeigen, dass Vorurteile gegenüber älteren Personen am Arbeitsmarkt eine wesentliche Rolle für die erschwerte berufliche (Re-)Integration spielen. Ältere Personen sehen sich am Arbeitsmarkt mit unterschiedlichen Vorurteilen konfrontiert. Arbeitgeber haben häufig Bedenken, wenn es um ältere MitarbeiterInnen geht. Am präsentesten dabei sind (eher) negative Einschätzungen im Hinblick auf die Personalkosten, die Gesundheit, die Leistungsfähigkeit und Produktivität sowie die Flexibilität und Lernfähigkeit.[16]

3.2.1 Vorurteil: Kostenfaktor

Ein mögliches Argument für die Ablehnung älterer MitarbeiterInnen ist die Betonung des Kostenfaktors. Ältere MitarbeiterInnen seien teurer als jüngere, so argumentiert man.

Im Zusammenhang mit dieser Aussage wird häufig das Senioritätsprinzip in den Raum geführt. In einer Auseinandersetzung mit diesem Phänomen und dessen Relevanz am österreichischen Arbeitsmarkt lässt sich jedoch schlussfolgern, dass dieses Argument nur teilweise zutrifft, branchenspezifisch variiert und vor allem höherqualifizierte Personen und BeamtInnen betrifft.[17]

3.2.2 Vorurteil: Schlechte Gesundheit

Ein weiteres präsentes Vorurteil betrifft den Faktor Krankheit. Hier ist das Argument, dass ältere Personen aufgrund von Krankheit häufiger ausfallen würden. Im Fehlzeitenreport 2018 wird festgestellt, dass zwischen Alter und Krankenstand kein einfacher, linearer Zusammenhang ausgemacht werden kann. Vielmehr erweist sich der Zusammenhang zwischen Alter und Krankenstand als u-förmige Kurve.[18] Das bedeutet im Detail, dass ältere Arbeitskräfte seltener

15 Vgl. ebenda, Seite 3 und Seite 7.
16 Vgl. Litschel / Löffler / Petanovitsch / Schmid 2016, Seite 22; Ng / Feldman 2012, Seite 822.
17 Vgl. Müllbacher / Fink / Hofer / Titelbach 2016, Seite 79; AMS Österreich 2018, Seite 12.
18 Vgl. Leoni / Böheim 2018, Seite II; Hasselhorn / Ebener 2014, Seite 75ff.

in Krankenstand gehen. Die jeweiligen Krankenstandszeiten älterer ArbeitnehmerInnen sind dann aber oft länger als die der jüngeren KollegInnen, da sich ältere Personen mitunter länger von einer Krankheit erholen müssen.[19]

Prävention durch regelmäßige sportliche Betätigung und gesunde Ernährung beugt Krankheitsrisiken vor. Ein guter gesundheitlicher Zustand kann auch in den Bewerbungsunterlagen argumentiert werden. So kann beispielsweise auf eine geringe Anzahl an Fehlzeiten hingewiesen werden.[20]

3.2.3 Vorurteil: Fehlende Leistungsfähigkeit und Produktivität

Für das Argument der geringeren Leistungsfähigkeit bzw. Produktivität können keine eindeutigen Ergebnisse festgehalten werden. Litschel et al. fanden in ihrer Meta-Analyse von rezenten Studien zur Arbeitsmarktpolitik für Ältere in Österreich keinen eindeutigen Zusammenhang zwischen Alter und Produktivität. Während einige Primärstudien betonen, dass es zu keinem Abklang der Produktivität und Leistungsfähigkeit kommt, vertreten andere die gegenteilige Meinung.[21]

Leistungsfähigkeit und Produktivität verändern sich im Alter. Leistungsfähigkeit kann in körperliche, geistige und soziale Fähigkeiten unterteilt werden, die sich im Laufe des Lebens unterschiedlich entwickeln und verändern.[22] Die geistige oder mentale Leistungsfähigkeit kann wiederum in kristalline und fluide Intelligenz unterteilt werden. Die kristalline Intelligenz ist erfahrungsgebunden, betrifft die routinierte Ausführung verschiedener Tätigkeiten und korreliert positiv mit dem Alter. Aufgrund langjähriger Erfahrungen in bestimmten Berufsfeldern haben ältere ArbeitnehmerInnen demnach Vorteile gegenüber ihren jüngeren KollegInnen – vorausgesetzt das Erfahrungswissen kann am (neuen) Arbeitsplatz gewinnbringend eingesetzt werden. Im Gegensatz dazu steht die fluide oder mechanische Intelligenz. Hier geht es vordergründig um Prozesse der schnellen Informationsverarbeitung, die bei älteren Personen mit einer reduzierten Geschwindigkeit einhergehen. Doch auch hier kann die gesammelte Erfahrung positiv genutzt werden. Das Abnehmen der fluiden Intelligenz kann nämlich durch Erfahrungswissen und Routine kompensiert werden.[23] Körperliche wie geistige Dispositionen können durch eine gesunde Lebensführung positiv beeinflusst werden, und auch soziale Fähigkeiten nehmen im Alter oft zu.[24]

19 Vgl. AMS Österreich 2018, Seite 12; Leoni / Böheim 2018, Seite II.
20 Vgl. Willmann 2018, Seite 82f.
21 Vgl. Litschel / Löffler / Petanovitsch / Schmid 2016, Seite 29.
22 Vgl. AMS Österreich 2018a, Seite 11.
23 Vgl. Büsch / Dittrich / Lieberum 2012, Seite 912.
24 Vgl. AMS Österreich 2018a, Seite 11.

Litschel et al. betonen, dass weniger das biologische Alter als anderen Faktoren, wie z.B. die Gestaltung des Arbeitsplatzes, die Tätigkeit an sich, aber auch das Niveau der Ausbildung für den Erhalt der Produktivität eine wichtige Rolle spielen.[25]

3.2.4 Vorurteil: Geringe Flexibilität und Lernfähigkeit

Weitere Vorannahmen betreffen die Flexibilität und Lernfähigkeit. Viele Studien weisen darauf hin, dass ältere Personen anders lernen als jüngere. Sie bevorzugen häufig andere Methoden und andere Zugänge des Lernens.[26]

Litschel et al. betonen in ihrer Meta-Analyse, dass die Lernfähigkeit von drei Faktoren abhängt. Diese sind die individuelle Lernerfahrung, der sichtbare Nutzen des Lerninhalts und das Lernsetting. Eine besonders wichtige Rolle kommt hierbei der Praxisorientierung und dem unmittelbaren Bezug der Umsetzung zu. Personen ab 50 blicken häufig auf lange Berufserfahrungen zurück. Ein direktes Anknüpfen an bestehendes Praxiswissen ist daher besonders effektiv. Zudem betonen Litschel et al., dass Lernsettings in kleineren Gruppen hilfreich sind. Neben diesen drei Punkten spielt für diese Zielgruppe auch die Lernmotivation eine wichtige Rolle. Die Motivation sich in einem beruflichen Kontext neue Dinge anzueignen ist bei älteren Erwerbspersonen nicht mehr zwangsläufig mit beruflichem Aufstieg verknüpft. In die Lernsettings sollte daher die Wertschätzung und Honorierung des Wissens einbezogen werden.[27]

Es kann demnach festgestellt werden, dass weniger das biologische Alter als die Umgebung und die Gewohnheit die Flexibilität und Lernfähigkeit determinieren.[28]

25 Vgl. Litschel / Löffler / Petanovitsch / Schmid 2016, Seite 29.
26 Vgl. Litschel / Löffler / Petanovitsch / Schmid 2016, Seite 28.
27 Vgl. ebenda, Seite 18.
28 Vgl. ebenda, Seite 29.

4 Literaturanalyse: Themen und Herausforderungen für die Bildungs- und Berufsberatung für die Zielgruppe der Personen 50+

Für die (Re-)Integration in den Arbeitsmarkt spielt der Faktor »Beratung« eine zentrale Rolle. Zum einen geht es um eine bessere Berufsorientierung und Berufsberatung mit dem Ziel einer längeren Verweildauer im Erwerbsleben. Zum anderen geht es um eine Verminderung von Langzeitarbeitslosigkeit und prekärer Beschäftigung. Dies kann durch rechtzeitige Beratung, Qualifizierung und qualifikationsgerechte Beschäftigung geschehen.[29] Bildungs- und Berufsberatung zielt daher sowohl auf erwerbstätige als auch auf erwerbslose Personen ab.

Aufgrund von wirtschaftlichen und sozialen Entwicklungen hat sich die ursprüngliche Zielgruppe der Bildungs- und Berufsberatung verändert. Waren über einen langen Zeitraum hinweg junge Personen am Anfang ihrer Berufskarriere im Zentrum der Bemühungen, sind nun auch ältere Personen zu einer wichtigen Zielgruppe geworden.[30]

Der Bedarf an Bildungs- und Berufsberatung wird nicht als abnehmend eingeschätzt. Ganz im Gegenteil, für einige Zielgruppen wird ein steigender Bedarf in der Zukunft gesehen. Dieser ergibt sich u.a. auch aus der immer wichtiger werdenden Anforderung an Lebenslanges Lernen. Zu den an Bedeutung gewinnenden Gruppen gehören daher neben MigrantInnen und jungen Erwachsenen zwischen 19 und 30 auch Arbeitsuchende 50+.[31]

Wird die Gruppe der Personen ab 50 mit den Beratungsangeboten erreicht beziehungsweise werden die bestehenden Möglichkeiten genutzt? Personen ab 50 haben sich wie bereits erwähnt zu einer zentralen Zielgruppe der Bildungs- und Berufsberatung entwickelt. Das ergibt sich u.a. aus dem Zusammenspiel zweier Faktoren. Einerseits ist ein Rückgang der Bildungsteilnahme älterer Personen ab einem Alter von 45 zu verzeichnen. Andererseits ist die Arbeitslosigkeit bei Personen diesen Alters auf einem beständigen Niveau.[32] Es zeigt sich jedoch, dass ältere Personen nur unterdurchschnittlich gut durch Angebote der Bildungs- und Berufsberatung erreicht werden können: 84 Prozent der erfassten Beratungskontakte sind mit

29 Vgl. Engelen-Kefer 2011, Seite 49.
30 Vgl. Ziegler / Müller-Riedlhuber / Sturm 2016, Seite 6.
31 Vgl. Steiner / Kerler 2017, Seite 1; Bliem 2017, Seite 44.
32 Vgl. Mayerl / Schlögl / Schmidtke 2018, Seite 43.

Personen zwischen 15 und 44 Jahren. Mit zunehmendem Alter geht die Wahrscheinlichkeit einer Beratungsteilnahme zurück.

Mit der Frage nach der Erreichbarkeit älterer Erwerbspersonen geht auch die Frage nach einer speziellen Ansprache für dieser Zielgruppe einher. Braucht es ein besonderes Marketing um diese Altersgruppe anzusprechen? Gegen eine gesonderte Ansprache spricht der integrative Aspekt eines altersunspezifischen Marketings. Personen ab 50 fühlen sich von der Darstellung ihrer Altersgruppe oft nicht ernstgenommen. Zudem fühlen sich viele ältere Erwerbspersonen jünger, als sie tatsächlich sind. Im Durchschnitt liegen zwischen dem tatsächlichen und dem gefühlten Alter 7,6 Jahre. Doch auch hier gilt es wieder zu betonen, dass die Gruppe der älteren Personen am Arbeitsmarkt eine äußerst heterogene Gruppe ist. Ein einziges spezifisches Marketing würde dieser Vielfalt nicht gerecht werden.[33]

4.1 Methodische Überlegungen: Spezifische Herangehensweise?

Arbeitnehmende und Arbeitsuchende ab 50 werden häufig mit der Gruppe jüngerer Arbeitnehmender und Arbeitsuchender kontrastiert. Bedürfnisse, Fähigkeiten und potenzielle Schwierigkeiten werden miteinander verglichen. Daraus ergibt sich die Frage, ob eine Unterscheidung in jüngere und ältere Personen auch innerhalb der Beratung getroffen werden sollte. Braucht es in der Beratung und in der (Weiter-)Bildung von Personen ab 50 eine spezifische methodische Herangehensweise?

4.1.1 Beratung

Gibt es einen Bedarf nach Beratungsformaten, die spezifisch auf die Bedürfnisse von Menschen ab 50 abgestimmt sind? Sollte sich die Beratung jüngerer von der Beratung älterer Personen demzufolge unterscheiden?

Eine vom AMS in Auftrag gegebenen Studie zum Thema »Lifelong Guidance und Arbeitsmarktintegration von Personen 50+« kommt zum Schluss, dass meist keine anderen Methoden eingesetzt werden; die individuelle Persönlichkeit mit ihren Bedürfnissen und Wünschen steht im Zentrum; trotzdem kann es hilfreich sein, einzelne Punkte in der Beratung von Personen ab 50 besonders zu berücksichtigen.[34]

Hinzukommt die Notwendigkeit einer Fokussierung auf die Stärken der Person mit dem Ziel, eine Defizitperspektive zu vermeiden. Ein wichtiger Punkt ist zudem das Herstellen von

33 Vgl. Ertelt / Imsande / Scharpf / Walther 2018, Seite 51.
34 Vgl. Ziegler / Müller-Riedlhuber / Sturm 2016.

Vertrauen und die aktive Beteiligung (Einbringen von Wünschen) der BeratungskundInnen. Die Vertrauensbasis und die aktive Beiteiligung sind jedoch Grundsätze, die für alle Zielgruppen gelten.[35]

Weitere relevante, zielgruppenspezifische Themen sind laut Angaben der ExpertInnen das Abklären der Rahmenbedingungen (Informieren über Arbeitslosengeld, Mindestsicherung, Pension) sowie das bewusste Ansprechen von Vorurteilen und Altersdiskriminierung.[36]

4.1.2 Weiterbildung

In der Bildungs- und Berufsberatung spielt das Thema »Weiterbildung« für jüngere wie für ältere Menschen eine wichtige Rolle. ArbeitnehmerInnen 50+ blicken auf längere Berufserfahrungen zurück. Daraus kann ich sich ein anderer Zugang zu Weiterbildung bzw. andere Wünsche und Bedürfnisse ergeben. Es stellt sich in der Folge die Frage, ob Weiterbildungsangebote an die Zielgruppe der Personen 50+ angepasst werden müssen.

Es sollte berücksichtigt werden, dass ältere Menschen anders lernen als jüngere Menschen. Die Unterschiede im Lernen betreffen hauptsächlich die Lerngeschichte, die Lernmotivation und die Lernumwelt. Lernprozesse laufen nicht mehr so stark über das Kurzzeitgedächtnis ab, sondern werden verstärkt über das Langzeitgedächtnis abgewickelt. Zu beachtende Punkte sind ausreichende Pausen und Entspannungsmöglichkeiten. Hilfreich ist es außerdem die Konzentrationsfähigkeit explizit zu fördern. Das Lernen vor Ort und das Lernen in kleinen Gruppen gelten als geeignete Lernstrategien.[37]

Es sollte zudem ein klarer Praxisbezug hergestellt werden, praxisorientiertes Lernen und praktische Problemstellungen sollten im Vordergrund stehen, sodass an frühere Erfahrungen angeknüpft werden kann. Im Rahmen der Bildungsangebote sollte es die Möglichkeit des Erfahrungsaustausches geben. Das Gemeinsame sollte gefördert werden, sodass Teamwork und Lernpartnerschaften zustande kommen können. Ein großer Stellenwert kommt der jeweiligen Lernkultur im Unternehmen zu. MitarbeiterInnen und Vorgesetzte haben eine Vorbildfunktion, an der sich die MitarbeiterInnen orientieren. Diese Vorbildwirkung führt zu den größten Motivations- und Umsetzungsfunktionen für eine kontinuierliche Weiterbildung. Da berufliche Weiterbildung stark mit den persönlichen Karriereplänen zusammenhängt, ist es möglich, dass es am Ende der Erwerbskarriere zu einer geringeren Lernmotivation kommt.[38]

Die Kombination unterschiedlicher Methoden ist ein wichtiger Punkt in der Weiterbildung. Für die Zielgruppe der Personen 50+ ist festzuhalten, dass der Einsatz vieler komplizierter

35 Vgl. Ziegler / Müller-Riedlhuber / Sturm 2016, Seite 6.
36 Vgl. ebenda, Seite 6.
37 Vgl. Schmid 2009, Seite 3; Höpflinger 2019, Seite 17.
38 Vgl. Schmid 2009, Seite 3; Höpflinger 2019, Seite 17.

Methoden überfordernd sein kann. Werden neue, uninuitive Methoden verwendet, bedarf es einer Gewöhnungszeit, bis die Teilnehmenden mit dieser Methode warm werden. Dies gilt besonders für Lernende, die bereits länger keine Lernprogramme durchlaufen haben und traditionelle Lernmethoden (z.B. Frontalunterricht) gewöhnt sind. Hier muss eine langsame Einführung in die neue Lernkultur erfolgen. Zusätzlich ist es sinnvoll, weitere Unterstützungsangebote vorzuschlagen. Für die Zielgruppe der Personen 50+ sollte ein vielfältiges und einfach zu erreichendes Hilfsangebot zusammengestellt werden.[39]

In diesem Zusammenhang hat sich Christian Werner (2008) mit den unterschiedlichen Lernformen bzw. Lernmethoden im Kontext des Alters auseinandergesetzt. Im Zuge einer MitarbeiterInnenbefragung sollte herausgefunden werden, welche Lernformen von der Gruppe der älteren Personen besonders gerne herangezogen werden. Für die Lernformen Selbststudium und Veranstaltungen (Messen, Kongresse, Vorträge) wurden keine signifikanten Unterschiede sichtbar wenngleich bei Veranstaltungen die Gruppe der älteren Personen leicht nach oben abweicht. Qualitätszirkel und Meetings werden von jüngeren Personen stärker bevorzugt. Das Internet sowie computergestütztes Lernen wird von jüngeren Personen stärker herangezogen.[40] Es gilt jedoch zu beachten, dass die Befragung aus dem Jahr 2008 stammt und sich die Rolle bzw. die Beliebtheit des computergestützten Lernens und des Internets sich seit dem anzunehmenderweise verändert hat.

Neben der demographiesensiblen Ausrichtung der Methoden, müssen zielgruppenspezifische Aspekte auch im sozialen Setting der Bildungsangebote bedacht werden. Es kann vorkommen, dass Teilnehmende bereits längere Zeit keine Lernprozesse durchlaufen haben. Hier sind kleine Lerngruppen sinnvoll, die eine starke individuelle Ausrichtung möglich machen. Zusätzlich ist ein konkurrenzfreies Lernklima anzustreben, das weder Angst, noch Über- oder Unterforderung erzeugt. Kooperative Arbeitsformen können durch ein freundliches und kollegiales Arbeitssetting gefördert werden. Die individuelle Ausrichtung wird auch im Zusammenhang mit dem Lerntempo zum Thema. Grundätzlich sollten ältere Lernende nie unter Zeitdruck gesetzt werden, denn sie können für die Bewältigung der Lernaufgaben mehr Zeit benötigen. Individuelle Wiederholungs- und Vertiefungsschritte können hilfreich sein, um allen Teilnehmenden gerecht zu werden. Während des gesamten Lernprozesses ist auf eine respektvolle Begegnung zu achten. Insbesondere älteren Personen, die schon auf viele Erfahrungen zurückblicken, sollte man auf Augenhöhe und ohne belehrenden Unterton begegnen. Der bereits erwähnte Praxisbezug ist zentral. Ältere Lernende sind ExpertInnen mit einem vielfältigen Erfahrungswissen. Dies sollte wahrgenommen und aktiv miteinbezogen werden.[41]

Zusammenfassend lässt sich also sagen, dass es zielgruppenspezifische Punkte gibt, die bei (Weiter-)Bildungsangeboten beachtet werden sollten. Diese ergeben sich jedoch hauptsächlich

39 Vgl. Neubauer / Löcken / Haertel / May / Radtke / Dehler 2017, Seite 8, Seite 11, Seite 20.

40 Vgl. Werner 2008, Seite 109ff.

41 Vgl. Neubauer / Löcken / Haertel / May / Radtke / Dehler 2017, Seite 13; Seite 17; Seite 25f.

aus individuellen Lernerfahrungen und dem persönlichen Umgang mit dem Lernen. Das biologische Alter ist hierbei nicht alleine ausschlaggebend. Hat Bildung und Weiterbildung über die gesamte Karrierelaufbahn eine Rolle gespielt, so wird dies auch im Alter der Fall sein. Ist es jedoch über die Jahre zu einer Entwöhnung vom kontinuierlichen Lernen gekommen, so wird eine langsamere Heranführung an neue Bildungsinhalte zielführend sein.

4.2 Inhaltliche Überlegungen: Spezifische Themen?

In der Späterwerbsphase treten spezifische Lebensthemen in den Vordergrund. Eine Arbeitsgruppe im Rahmen der Bildungs- und Berufsberatung Österreich[42] entwickelte Strategien zur Attraktivitätssteigerung der Bildungs- und Berufsberatung für Personen in der Späterwerbsphase.[43]

Die Beschäftigung mit den Lebensthemen von Personen ab 50 bringt laut der Arbeitsgruppe zwei große Vorteile. Indem die BeraterInnen über Lebensthemen von Personen ab 50 Bescheid wissen, können sie die Zielgruppe gezielter ansprechen. Es kann im Rahmen der Beratung verschiedenster Zielgruppen vorkommen, dass Bedarfe und Anliegen der Ratsuchenden nur diffus geäußert werden. Indem die BeraterInnen über relevante Lebensthemen der Zielgruppe Bescheid wissen, können sie jene Bedarfe besser erkennen und erfassen. Der zweite Vorteil betrifft (Weiter-)Bildungsangebote. Indem sich die BeraterInnen mit den relevanten Themen auseinandersetzen, können sie sich ein Wissen über (Weiter-)Bildungsmöglichkeiten aufbauen.[44]

Die Themen, die sich in der Bildungs- und Berufsberatung älterer Personen am relevantesten zeigen, sind die Karriere, die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben, aber auch erwerbsunabhängige Themen.[45]

In Auseinandersetzung mit diesen Lebensthemen wurden spezifische Beratungsbedarfe und -Beratungsanlässe für die Zielgruppe herausgearbeitet. In weiterer Folge werden Schlussfolgerungen für die Bildungs- und Berufsberatung abgeleitet.[46]

4.2.1 Thema »Gesundheit«

Aufgrund individueller Belastungs- und Beanspruchungsprozesse kommt es bei Personen höheren Alters öfter zu Erkrankungen oder krankheitsbedingten Einschränkungen.[47]

42 Strategie-Arbeitsgruppe im Rahmen der Initiative »Bildungsberatung Österreich« als Teil des Projektes bib.
43 Vgl. Götz / Haydn / Pfrimer / Tauber 2014, Seite 5.
44 Vgl. ebenda, Seite 52.
45 Vgl. ebenda, Seite 55f.
46 Vgl. ebenda, Seite 58–75.
47 Vgl. ebenda, Seite 58.

Diese gesundheitlichen Belastungen betreffen sowohl psychische als auch physische Beschwerden.

Was bedeutet das für die Beratung?

Es besteht ein Zusammenhang zwischen der Gesundheit und dem Bildungsniveau. Daraus folgt, dass besonders Versuche zur Steigerung der Erreichbarkeit von Personen mit niedrigem Bildungsniveau unternommen werden sollten. Hier wird zu Vorfeldsensibilisierung, und zu aufsuchenden Möglichkeiten der Bildungs- und Berufsberatung angeraten. Auch können Kooperationen mit Betrieben angedacht werden.

Im Fokus sollten eine generelle Sensibilisierungsarbeit und Vorbeugung stehen. Damit ist die frühzeitige Fokussierung des Themas »Bildung und Gesundheit« gemeint. Somit kann Präventionsarbeit geleistet werden, und das Thema kann früh in Angriff genommen werden.[48]

Bildungs- und Berufsberatung sollte auch aktiv Gesundheitsthemen aufgreifen. Das kann durch das bloße Ansprechen des Themas, aber auch durch Vernetzungen und Kooperationen mit Institutionen des Gesundheitsschutzes und der Gesundheitsförderung geschehen. Durch eine Bewusstseinsbildung für den eigenen gesundheitlichen Zustand kann die Bildungs- und Berufsberatung einen wichtigen Beitrag zum Erhalt der Gesundheit und in weiterer Folge zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit beitragen.[49] Die Aufrechterhaltung der eigenen Gesundheit und des Wohlbefindens sollten sowohl im Verantwortungsbereich der ArbeitnehmerInnen selbst, aber auch verstärkt im Verantwortungsbereich der Unternehmen liegen.[50]

4.2.2 Thema »Berufliche Bildung und Qualifikation«

Im Laufe des Erwerbslebens können sich unterschiedliche Qualifikationsrisiken entwickeln. Diese entstehen aus einer Diskrepanz zwischen den vorhandenen und den unter Umständen zeitlich lange zurückliegenden Qualifikationen der ArbeitnehmerInnen und den spezifischen Anforderungen der Arbeitgeber. Es besteht das Risiko, dass der erlernte Beruf nicht mehr ausgeführt werden kann, weil er wegfällt oder sich in seinen Tätigkeitsfeldern tiefgreifend verändert. Dies betrifft vor allem geringqualifizierte Personen oder auch hochspezialisierte Personen aus an Wichtigkeit verlierenden Berufszweigen. Dequalifizierungsrisiken entstehen auch durch eine Verschiebung im Anforderungsprofil, beispielsweise bei innerbetrieblichen Änderungen betreffend Produktionstechniken oder Organisationskonzepten. Eine Dequalifizierung ist also nicht ausschließlich auf eine eventuell fehlende Weiterbildung rückführbar. Sie entsteht viel-

48 Vgl. ebenda, Seite 60.
49 Vgl. Götz / Haydn / Pfrimer / Tauber 2014, Seite 60.
50 Vgl. Ziegler / Müller-Riedlhuber / Sturm 2016, Seite 4.

mehr aus der bereits angesprochenen Diskrepanz zwischen dem etablierten Leistungsvermögen und den gewandelten Anforderungen des Arbeitsmarktes.[51] Auch das bereits angesprochene Thema »Bildung und Weiterbildung« spielt hier eine Rolle.

Was bedeutet das für die Beratung?

Je nach Art des identifizierten Qualifikationsrisikos muss die Beratung unterschiedlich gestaltet und ausgerichtet werden. Als Antwort auf die bestehenden Risiken müssen konkrete Maßnahmen angeboten werden. Wichtig ist hierbei das Verwerfen der Defizitperspektive auf das Alter. Damit es gar nicht erst zu Dequalifikationsrisiken kommt, sollte eine Prävention durch permanentes bzw. lebenslanges Lernen erfolgen. Durch kontinuierliches Lernen wird die Lernfähigkeit und die Fähigkeit zum Umlernen erhalten.[52] Die Bildungs- und Berufsberatung kann hier also durch begleitende Beratung mögliche Risiken aufspüren und dadurch potenziell besser verhindern.

4.2.3 Thema »Diskriminierungserfahrung«

Diskriminierungserfahrungen älterer Personen am Arbeitsmarkt steht in engem Zusammenhang mit dem Erleben von Vorurteilen gegen die eigene Person aufgrund des Alters. Hier kommen die bereits genannten Vorurteile zu tragen. Die Vorurteile müssen jedoch nicht beim Bewerbungsprozess und bei der Einstellungsentscheidung Halt machen. Vorurteilsbehaftetes Handeln findet sich auch in der Zuweisung von Aufgaben und Tätigkeitsbereichen. So können ältere ArbeitnehmerInnen aus bestimmten Aufgabenbereichen ausgeschlossen werden, dieses Phänomen bezeichnet man als »alterssegmentierte Ausgabenzuweisung«. Diskriminierung betrifft nicht nur das Alter. Weitere Diskriminierungen können sich auf das Geschlecht, Behinderung, die ethnische Zugehörigkeit, Religionszugehörigkeit oder auch die sexuelle Orientierung beziehen, die wiederum auch zu so genannten »Mehrfachdiskriminierungen« führen können.[53]

Was bedeutet das für die Beratung?

Ziel ist eine Abkehr von einem Defizitbild des Alters hin zu einer ressourcenorientierten Partizipationsperspektive. Nach einem ersten Schritt der Sensibilisierung in Bezug auf diese Themen können den BeratungskundInnen Strategien aber auch Weiterbildungsmöglichkeiten für einen

51 Vgl. Götz / Haydn / Pfrimer / Tauber 2014, Seite 63; Höpflinger 2019, Seite 16.
52 Vgl. Höpflinger 2019, Seite 17.
53 Vgl. Götz / Haydn / Pfrimer / Tauber 2014, Seite 64.

Umgang mit erlebter und bestehender Diskriminierung aufgezeigt werden.[54] Auch in der Beratung gibt es potenzielle Diskriminierungsgefahr. Bereits durch das richtige Wording und die Vermeidung von Kategorisierungen kann dieses jedoch minimiert werden.

4.2.4 Thema »Arbeitsmotivation«

Mit dem Alter kommt es nicht zu einem Abnehmen der Leistungsbereitschaft, sondern zu einer Verschiebung dieser: »*Der ›Hunger auf Erfolg‹ ist im Alter zwar geringer als zwischen fünfunddreißig und vierundvierzig Jahren, doch man kann nicht davon sprechen, dass der persönliche Ehrgeiz mit zunehmendem Alter nur noch bei wenigen vorhanden wäre. Die Bereitschaft, die Potenziale an Leistungsfähigkeit auszuschöpfen, oder auch die Bereitstellung von Erfahrungswissen ist vorhanden.*«[55]

Was oft fehlt sind Anreize diese Bereitschaft aufrecht zu erhalten. Hier müssten auch Unternehmen in die Pflicht genommen werden. Wertschätzung vonseiten der Führungskräfte und eine positive Wahrnehmung der betrieblichen Bedingungen wirken sich positiv auf die Arbeitsmotivation der älteren Belegschaft aus. Negativ wirken sich hingegen Altersstereotype und Diskriminierungserfahrung aus.[56]

Ist ein Berufswunsch vorhanden, so sind ältere Personen tendenziell eher dazu bereit drastischere Brüche einzugehen und höhere Anstrengungen auf sich zu nehmen, um diesen zu realisieren. In Bezug auf die Arbeitsmotivation bedeutet das, dass mit steigender Erfahrung und persönlicher Reife die berufliche Entscheidungsfindung von inneren motivationalen Faktoren und weniger von äußeren Faktoren beeinflusst wird.[57]

Was bedeutet das für die Beratung?

Diskriminierung aufgrund des Alters wurde als wichtigster Grund im Zusammenhang mit einem etwaigen Rückgang der Arbeitsmotivation festgehalten. Demnach sollte durch die Verwendung positiver Altersbilder in Beratungs- und Öffentlichkeitsarbeit ein Beitrag zum Abbau der Altersdiskriminierung gesetzt werden.[58] Für die Arbeitsmotivation spielen mehrere Faktoren eine Rolle. In einer Studie mit älteren Erwerbstätigen aus den Niederlanden[59] wurden fünf Motivationsfaktoren für längeres Arbeiten ausfindig gemacht: herausfordernde Arbeit, soziale Kontakte, Belohnung und Anerkennung, Gesundheit und

54 Vgl. ebenda, Seite 64.
55 Vgl. Götz / Haydn / Pfrimer / Tauber 2014, Seite 65.
56 Vgl. ebenda, Seite 65.
57 Vgl. Ertelt / Schulz 2019, Seite 221.
58 Vgl. ebenda, Seite 65.
59 Vgl. Proper et al.

Kompetenzen.[60] Innerhalb des Themenkomplexes Arbeitsmotivation befinden sich also viele verschiedene Themen, die sich auf den Antrieb im Erwerbsleben zu verbleiben auswirken und auf die in weiterer Folge in der Beratung eingegangen werden sollte.

4.2.5 Thema »Arbeitslosigkeit«

Kommt es zu einem Verlust des Arbeitsplatzes in der Späterwerbsphase, dauert die Zeit der Arbeitslosigkeit tendenziell länger. Ältere Personen zählen damit eher zu den Langzeitarbeitslosen.[61]

Was bedeutet das für die Beratung?

Die immer länger werdenden Erwerbskarrieren können auch gegen Ende brüchig werden und von Phasen der Erwerbslosigkeit und des Berufswechsels gekennzeichnet sein. Themen, wie z.B. »Höher- und / oder Umqualifizierungen« und »Berufs- und / oder Jobwechsel« werden in der Späterwerbsphase tendenziell präsenter und spielen daher eine größere Rolle in der Beratung. Sind BeratungskundInnen aktuell auf Arbeitsuche, so sind die Jobsuche und die damit gemachten Erfahrungen meist das Hauptthema in der Beratung. Diese Phasen der Arbeitslosigkeit sind für die Betroffenen häufig eine sehr belastende Situation, die sich auch auf die psychische Gesundheit auswirken kann. Gefasste Hoffnung und die folgende Enttäuschung wirken sich negativ auf die psychische Verfasstheit der Personen aus. Während dieser Zeit kann der Fokus in der Beratung betroffener Personen auf der Motivation und Stärkung liegen. Negativ besetzte Altersbilder können in diesem Zusammenhang durchbrochen und aufgelöst werden.[62] Besonders längere Arbeitslosigkeit kann jedoch zu schwerwiegenderen psychischen Belastungen oder psychischen Störungen führen. Langzeitarbeitslosigkeit gilt damit als Risikofaktor für die Entstehung von psychischen und psychosomatischen Störungen.[63] Bei solchen tiefergreifenden Beschwerden sollte in der Beratung eine Verweisung an professionelle Hilfe erfolgen.

4.2.6 Thema »Vereinbarkeit«

Die Späterwerbsphase wird tendenziell länger, weshalb die Frage nach der Vereinbarkeit von Beruf und etwaigen Betreuungspflichten immer präsenter wird. Diese Betreuungsaufgaben be-

60 Vgl. Peter / Hasselhorn 2013, Seite 420; Proper / Deeg / van der Beek 2009.
61 Vgl. Götz / Haydn / Pfrimer / Tauber 2014, Seite 66f.
62 Vgl. Götz / Haydn / Pfrimer / Tauber 2014, Seite 68.
63 Vgl. Weber / Hörmann / Helpertz 2007, Seite 2960.

ziehen sich meist auf die Pflege Angehöriger und werden häufig von Frauen ab dem mittleren Erwerbsalter durchgeführt. Erwerbsarbeit und Pflege müssen demnach ohne weitere Unterstützung zeitgleich erledigt werden. Diese Doppelbelastung hat Konsequenzen für die Erwerbskarriere der Betroffenen. Sie können u.a. zu gesundheitlichen Einschränkungen führen: »*Solche multiplen Betreuungspflichten können eine enorme Belastung für die Betroffenen sein, welche zumeist zwischen 40 und 64 Jahre alt sind und durch diese multiple Arbeitslast höherem Stress und höherer emotionaler Belastung ausgesetzt sind.*«[64]

Der Trend der zeitgleichen Durchführung von Pflege und Erwerbsarbeit wird aufgrund der demographischen Entwicklung wohl auch in Zukunft bestehen bleiben bzw. zunehmen. Der Anteil hochbetagter Menschen ist steigend; gleichzeitig kommt es jedoch auch zu einer Externalisierung der Pflege durch vermehrte Single-Haushalte. Die Pflegebelastung erwerbstätiger Personen kann durch Inanspruchnahme professioneller Pflege und durch Verteilung der Pflegearbeit innerhalb der Familie reduziert werden. Es kann auch zu einer Reduktion der Arbeitszeit kommen, was sich jedoch negativ auf die finanzielle Lage und den Grad der Verankerung am Arbeitsmarkt des bzw. der Betroffenen auswirkt. Es gilt jedoch auch im Rahmen der Berufsberatung auf den Sektor der Pflege hinzuweisen und darauf aufmerksam zu machen, dass dieser auch in Zukunft weiterwachsen und an Bedeutung gewinnen wird.[65]

Was bedeutet das für die Beratung?

Auch hier geht es vordergründig um Vernetzung und um das Informieren hinsichtlich bestehender Unterstützungsmöglichkeiten. BeraterInnen können betroffene Personen hinsichtlich relevanter Angebote beraten und weitervermitteln. Ziel sollte die Verbesserung der Work Life Balance und damit auch der Erhalt der Arbeitsfähigkeit sein. Auf der anderen Seite können die BeraterInnen jedoch auch auf das Potenzial des Pflegesektors hinweisen. Dieser wird in der Zukunft wachsen und stellt damit für interessierte Personen ein chancenreiches Arbeitsfeld dar.[66]

4.2.7 Thema »Übergang in den Ruhestand«

Übergänge jeglicher Art stellen die Betroffenen vor neue Aufgaben und Herausforderungen. Sie können anfangs vor allem mit Verunsicherung, jedoch später auch mit der Entwicklung neuer Perspektiven sowie der Freisetzung von Energie und Bewältigungsmechanismen ein-

64 Nagy / Hirschi 2018, Seite 9.
65 Vgl. Götz / Haydn / Pfrimer / Tauber 2014, Seite 69; Höpflinger 2019, Seite 5f., Seite 9.
66 Vgl. Pohlmann / Heinecker / Leopold 2013, Seite 259.

hergehen. Derartige Veränderungen können einerseits als Entwicklungsaufgabe und andererseits als kritisches Lebensereignis aufgefasst werden. Da unsere Gesellschaft einen starken Fokus auf Erwerbsarbeit legt und erwerbszentriert ausgerichtet ist, kann der Übergang in den Ruhestand zusätzlich herausfordernd sein. Während Übergänge in andere Lebensabschnitte wie Ausbildung oder Beruf relativ klare Vorgaben und Richtlinien haben, ist dies beim Übergang in den Ruhestand anders. Es gibt wenige Vorgaben beziehungsweise Anhaltspunkte bezüglich Erwartungen, Aufgaben und Tätigkeiten, die in diesem Lebensabschnitt als Orientierung dienen würden. Der Übergang in den Ruhestand kann sich auf verschiedenen Ebenen auswirken. Zu diesen zählt das soziale Netzwerk, soziale Aktivitäten, der Gesundheitszustand sowie auch der finanzielle Aspekt. Ein wichtiger Punkt ist das Finden beziehungsweise Verfestigen der eigenen Identität nach dem Wegfall der Arbeit, einem zentralen identitätsstiftenden Faktor.[67]

Was bedeutet das für die Beratung?

Der Übergang in die Pension kann als zentrales Thema in die Beratung aufgenommen werden. Durch eine aktive Auseinandersetzung mit diesem Lebensereignis haben Betroffene die Möglichkeit sich darauf vorzubereiten. Präventiv kann außerdem bereits vor dem Übergang in den Ruhestand die Aufmerksamkeit auf identitätsstiftende Aktivitäten außerhalb der Arbeit gerichtet werden. Somit kann die Gefahr einer allzu starken und einseitigen Identifikation über die Erwerbsarbeit verringert werden. Gleichzeitig kann damit die Chance erhöht werden auch kurz vor der Pensionierung bzw. danach Weiterbildungsangebote zu nutzen. Eine generelle zukunftsausgerichtete Orientierung der Beratung kann auch Angebote zur Neuorientierung und Lebensplanung hinweisen.[68]

4.2.8 Thema »Materielle Sicherung«

In der Späterwerbsphase wird mit dem Zugang auf die Pensionierung das Thema der materiellen Absicherung immer präsenter. Die Frage nach der Notwendigkeit des Weiterarbeitens auch nach dem gesetzlichen Pensionsalter kann in den Raum treten. Das Problem der unzureichenden Ressourcen und eines schlechten Lebensstandards betrifft vor allem niedrigqualifizierte Personen mit geringem Einkommen. Ein geringes Einkommen im Alter kann vielfältige Konsequenzen haben und verschiedenste Lebensbereiche beeinflussen. Ein wichtiger Punkt ist der Zusammenhang mit dem sozialen Netzwerk. Ein geringes Alterseinkommen kann, muss aber nicht mit Risiken der Isolation und Vereinsamung einhergehen, da sich mit einem geringen

67 Vgl. Waxenegger 2011, Seite 12.
68 Vgl. Götz / Haydn / Pfrimer / Tauber 2014, Seite 71f.

Einkommen die Anzahl sozialer, nicht-familiärer Kontakte verringern kann. Damit geht ein kleineres Netzwerk an informellen Unterstützungsressourcen einher.[69]

Was bedeutet das für die Beratung?

Personen aus benachteiligteren Gruppen können gezwungen sein länger im Erwerbsleben zu verbleiben oder einen Zuverdienst in der Pension anzustreben. Die Bildungs- und Berufsberatung kann hier durch Förderung benötigter Qualifikationen Hilfestellung leisten. Auch in Zusammenhang mit materieller Sicherung ist Präventionsarbeit ein zentraler Punkt in der Beratung. Durch frühzeitige Förderung kann ein Beitrag zur Verhinderung von Altersarmut geleistet werden.[70]

4.2.9 Thema »Soziale Beziehungen«

Den sozialen Beziehungen bzw. dem sozialen Netzwerk kommt bei der Jobsuche eine immer größer werdende Rolle zu, denn viele Stellen werden über persönliche Kontakte vergeben. Dieses so genannte »Soziale Kapital« sollte bereits vor der tatsächlichen Benötigung und Inanspruchnahme etabliert sein. Wird es dann benötigt, kann es in vielen Fällen zu einem erfolgversprechenden Kontakt zu einer Firma führen. Ist dieser Kontakt entstanden, so können die Bewerbungsunterlagen versendet werden. Die Chancen auf eine Jobzusage erhöhen sich durch diese Strategie enorm.[71]

Was bedeutet das für die Beratung?

In der Beratung sollte aktiv auf die Bedeutung des sozialen Netzwerks hingewiesen werden. BeratungskundInnen können ermutigt werden verstärkt auf ihre sozialen Kontakte zu setzen. Eine weitere Leistung der Beratung kann es sein Gleichgesinnte mit ähnlichen Interessen beziehungsweise in ähnlichen Situationen zusammenzubringen und einen sozialen Raum des Austausches darzustellen. Außerdem sollte auf Informationsangebote zum Thema »Aufbau eines eigenen Netzwerkes« hingewiesen werden, da dieses eine wichtige Ressource im Erwerbsleben aber vor allem im Wiedereinstig ins Erwerbsleben ist. Netzwerken kann für ältere Personen zum Erfahrungsaustausch als auch im Sinne von Selbsthilfegruppen hilfreich sein.[72]

69 Vgl. Götz / Haydn / Pfrimer / Tauber 2014, Seite 72f.
70 Vgl. ebenda, Seite 73.
71 Vgl. Willmann 2018, Seite 129–132.
72 Vgl. Götz / Haydn / Pfrimer / Tauber 2014, Seite 75; Barthauer / Sauer / Kauffeld 2019, Seite 258; Prokopp / Luomi-Messerer 2009, Seite 69.

4.2.10 Thema »Gesellschaftliche Partizipation: Ehrenamt, Bildung«

Erfolgreiches Altern hängt stark mit gesellschaftlicher Partizipation zusammen. Freiwilliges Engagement stellt für ältere Personen eine Möglichkeit dar, die eigenen Fähigkeiten und Kompetenzen sinnstiftend und nutzbringend einzubringen. Mit diesem Engagement geht zudem soziale Einbindung und Anerkennung einher. Ehrenamtliches Engagement hat noch eine weitere positive Funktion. Es zeigte sich, dass besagtes Engagement eng mit lebenslangem Lernen zusammenhängt. Die meisten ehrenamtlich engagierten Personen nutzen zeitgleich weitere Bildungsangebote.[73]

Was bedeutet das für die Beratung?

Die Bildungs- und Berufsberatung kann den Zugang zu bürgerlichem Engagement fördern.[74]

73 Vgl. Götz / Haydn / Pfrimer / Tauber 2014, Seite 75.
74 Vgl. ebenda, Seite 76.

5 Ergebnisse: Vermittlungshemmnisse, Vorurteile und Unterstützungsbedarf am Arbeitsmarkt

5.1 Interview-TeilnehmerInnen

Im Rahmen des empirischen Erhebungsteils wurden 13 leitfadenbasierte Interviews mit ExpertInnen der Bildungs- und Berufsberatung von älteren ArbeitnehmerInnen und Arbeitsuchenden durchgeführt. Die Interview-PartnerInnen praktizieren selbständig oder sind in Einrichtungen der Bildungs- und Berufsberatung tätig. Diese Beratungseinrichtungen sind teilweise auf die Zielgruppe von Personen ab 50 spezialisiert und dezidiert auf diese Personengruppe ausgerichtet, teilweise handelt es sich auch um Beratungseinrichtungen für BeratungskundInnen aller Altersgruppen. Aufbauend auf die qualitative Forschung wurde eine Online-Befragung erstellt, an der insgesamt 344 TeilnehmerInnen teilnahmen.

Tabelle 5: Interviewte ExpertInnen – Zielgruppen und Arbeitsschwerpunkte

Name	Organisation	Region	Zielgruppe(n) / Schwerpunkt(e)
Annette Bettina Brinek	Selbständige Beraterin / Coach	Wien	Einzelcoaching für Arbeitsuchende
Barbara Engel	WAFF	Wien	Beschäftigte WienerInnen Informationen zu Schulungen und Weiterbildungsangeboten
Andrea Haslinger	BFI und VHS	Wien	Kompetenz- und Beratungsworkshop 45+ Bildungs- und Berufsberatung zum Wiedereinstieg und Verbleib am Arbeitsmarkt
Bernhard Kleemann	Trendwerk	Wien und Niederösterreich	Alle Altersgruppen Beratung und Vermittlung von Arbeitsuchenden
Klaus Kofler	Jobtransfair – Terra	Wien	Beratung von Menschen mit Migrationshintergrund 50+, Beratung zu Fragen der Pensionierung
Doris Lang-Lepschy	die Lepschy, ehem. move-ment	Wien	Arbeitsuchende 50+ Beratungen zur Arbeitsuche und zum Wiedereinstieg

Name	Organisation	Region	Zielgruppe(n) / Schwerpunkt(e)
Heide Liebhart	Bildungsberatung Wien – ESF Projekt	Wien	Kompetenz- und Beratungsworkshop 45+, weiteren Altersgruppen Bildungs- und Berufsberatung zum Wiedereinstieg und Verbleib am Arbeitsmarkt
Monika Rauscher	Move-ment	Wien und Steiermark	Wien: Arbeitsuchende 50+ Steiermark: Arbeitsuchende 45+
Sigrid Rohringer	Initiative 50	Niederösterreich und Burgenland	Arbeitsuchende 45+ Beratung, Förderung und Personalüberlassung
Gerald Schüller	Trendwerk akt:E	Wien	Gemischte Gruppen, ursprünglich 50+ BBE für das AMS
Claudia Spitznagel	FAB	Wien	Ausschließlich Arbeitsuchende 50+ Beratung von durch AMS zugewiesenen Personen
Anita Stix	ABZ-Austria	Wien	Vorrangig weibliche Wiedereinsteigerinnen aber vermehrt auch andere Zielgruppen Einzelberatung, Frauen-Café und Gruppenformate
Erich Wagensonner	AMS Österreich	Wien und Österreich	Generation 50+ intern im AMS als auch extern Angebote von Messen, Jobdays Koordination, Aktion 20.000, Hilfestellungen und Betreuung der AMS-BeraterInnen für die Gruppe 50+

Vordergründiges Ziel der Interviews war es, der Bildungs-, Arbeitsmarkt- und Berufsinformation des AMS einen zukunftsorientierten Aufschluss zu geben, in welcher zielgruppengerechten Form (Medienmix, Medienkanäle, Beratungsformate) relevante Inhalte der Öffentlichkeit – sprich sowohl BeratungskundInnen über 50 als auch den einschlägig aktiven Bildungs- und BerufsberaterInnen – zur Verfügung gestellt werden sollen.

Im Zentrum standen somit nicht nur die Bedürfnisse und Anliegen der älteren BeratungskundInnen, sondern auch jene der BeraterInnen. Welche Herausforderungen und Schwierigkeiten erleben BeraterInnen in der Beratung älterer KundInnen und welche zukünftigen Themen könnten für die Beratung dieser Zielgruppe zentral werden? Neben diesen auf die BeraterInnen fokussierten Fragen waren auch allgemeine Punkte wie mögliche Schwierigkeiten älterer Personen am Arbeitsmarkt oder weitere Unterstützungsmöglichkeiten in der Arbeitsuche von Interesse.

Personen ab 50 Jahren sind eine sehr heterogene Zielgruppe, da sie über unterschiedlichste Erfahrungswerte und Bildungsabschlüsse verfügen. Der Fokus in der Beratung liegt daher meist auf der Person als Individuum, wodurch von einer Kategorisierung nach Altersgruppen abgesehen wird. Damit werden allgemeingültige Aussagen über Bedürfnisse und Charakteristika der Personengruppe schwierig. Aber trotz der Heterogenität der Altersgruppe zeigen sich einige Gemeinsamkeiten und wiederkehrende Erfahrungen, die BeraterInnen mit älteren BeratungskundInnen machen.

Im Zuge der qualitativen Befragung zeigten sich zweierlei Themen. Einerseits ging es um Probleme, auf die Personen ab 50 bei der Arbeitsuche stoßen. Diese können wie bereits behandelt, Vorbehalte, gesundheitliche Probleme oder fehlende Skills sein. Andererseits ging es um Probleme, mit denen sich die BeraterInnen im Zuge der Beratung von Personen 50+ konfrontiert sehen. Hierzu zählt zum Beispiel das Übersteigen des Kompetenzbereichs, wenn es um psychische Belastungen der KundInnen geht.

- → Schwierigkeiten und Herausforderungen für die Zielgruppe der Personen 50+ am Arbeitsmarkt.
- → Schwierigkeiten und Herausforderungen für die BeraterInnen in der Beratung von Personen 50+.

5.2 Probleme älterer Personen bei der Arbeitsuche: Interview-Aussagen

Sind die in der Literatur genannten Schwierigkeiten sowie Vorbehalte auch aus Sicht der 13 hier befragten InterviewpartnerInnen relevant? Ganz allgemein kann gesagt werden, dass sofern sich der / die Beratungskundin auf Jobsuche bzw. in Arbeitslosigkeit befindet, die Behandlung dieses Themas meist das Hauptanliegen während der Beratung ist. Die Schwierigkeiten, auf die die BeratungskundInnen treffen, werden daraufhin zu zentralen Themen in der Beratung. Mit welchen Problemen sehen sich ältere Menschen nun laut den 13 befragten BeraterInnen in der Jobsuche konfrontiert und was bedeutet das für die BeraterInnen und die Beratung?

5.2.1 Motivation

Vor allem bei Arbeitsuchenden, die sich bereits seit einiger Zeit auf Jobsuche befinden, kann es zu einem Abnehmen der Motivation und der Aktivität im Allgemeinen kommen. Hier ist es wichtig die Motivation aufrechtzuerhalten. Je länger die Arbeitslosigkeit andauert und desto mehr negative Erfahrungen gesammelt werden, desto mehr schlägt sich die Situation auf die Stimmung der Arbeitsuchenden nieder. Frustrationen steigen und BeraterInnen erleben mitunter sehr depressive Stimmungen ihrer KundInnen. Hier kann in der Beratung nur immer wieder darauf hingewiesen werden, dass es sich um eine sehr schwierige Situation handelt, in der sich der / die KundIn befindet und durch positives Zureden zum Weitermachen motivieren. Hierbei spielt das Thema der Selbstbewusstseinserhöhung eine Rolle. BeraterInnen sollten versuchen das durch die vielen Ablehnungen und Zurückweisungen geschmälerte Selbstbewusstsein zu erhöhen.

5.2.2 Fokus

Neben Enttäuschung und geringer werdender Motivation kann auch das Fehlen eines klaren Fokus zu einem Problem bei der Jobsuche älterer Menschen werden. Ältere Arbeitsuchende verlieren in einer anfänglichen Panik mitunter ihren Fokus und bewerben sich auf eine Vielzahl verschiedener Stellen. Hier gilt es in der Beratung diesen Fokus zu finden. Danach sollte sich der / die Betroffene das jeweilige Unternehmen genau ansehen und überlegen, ob es zu den Qualifikationen und Vorstellungen passt. Um diesen Fokus wiederzufinden gilt es, den älteren KundInnen ihre eigenen Kompetenzen und Stärken »sehen zu lehren«. Aufgrund der weitaus längeren Erwerbsbiographie älterer Menschen kann es schwieriger sein den Kern ihrer Tätigkeiten herauszuarbeiten und an das Stelleninserat anzupassen. Jüngere Personen blicken auf weniger berufliche Erfahrungen zurück und müssen somit weniger nach den jeweils relevanten Tätigkeiten in ihrer Berufslaufbahn suchen. Eine Eingrenzung bzw. das Weglassen für die jeweilige Stelle unwichtig erscheinender Berufserfahrungen und Fähigkeiten ist in diesem Zusammenhang ein wichtiges Thema. Oftmals sind Bewerbungsunterlagen älterer Personen sehr lang und bringen das Wesentliche nicht auf den Punkt. Diese schlechte Selbstvermarktungsstrategie stellt ein weiteres Hindernis für eine erfolgreiche Jobsuche dar.

5.2.3 Bildungserfahrungen

Ein zusätzliches Problem bei der Jobsuche ergibt sich auch aus fehlenden aktuellen Bildungserfahrungen. Ältere Arbeitsuchende sind es teilweise nicht (mehr) gewohnt, kontinuierlich zu lernen. Lebenslängliches Lernen ist jedoch eine Grundvoraussetzung, um am Arbeitsmarkt zu bestehen. Beständiges Lernen führt zu aktuellem Wissen, dieses kontinuierliche Lernen ist besonders in Anbetracht der Halbwertszeit von Wissen wichtig. Aktuelle Lernerfahrungen betreffen besonders Themen der Digitalisierung.

Verfügen ältere Arbeitsuchende über keine rezenten Bildungs- und Weiterbildungserfahrungen, so kann dies die Jobsuche erschweren. Weiterbildung ist allerdings nicht nur für Jobsuchende, sondern auch für aktiv erwerbstätige (ältere) Personen ein wichtiges Thema. Die Bedürfnisse in der Weiterbildung wie auch die Frage nach fehlenden Qualifikationen sind nicht allgemein zu beantworten, sondern immer nur individuell zu bemessen und herauszuarbeiten: *»Wenn man weiß, was sie können, in welche Richtung sie möchten etc. Das herauszuarbeiten ist die Kunst. Flächendeckende Qualifizierungen oder Schulungen, damit wir sie beschäftigen, sind schade ums Geld.«*[75]

75 Interview ExpertIn.

Die Bereitschaft zur Weiterbildung hängt stark von der individuellen Lebensbiographie und den Erfahrungen, die man mit dem Thema »Lernen« gemacht hat, ab. Waren Weiterbildungen und regelmäßiges Lernen immer ein Thema in der eigenen Karrierelaufbahn, so wird dies auch im späteren Erwerbsalter der Fall sein.

Das Alter an sich ist laut den ExpertInnen nicht der Grund für eine etwaige Abneigung gegenüber dem Lernen oder für das Fehlen von Weiterbildungserfahrungen: *»Jemand, der sich immer wieder mit dem Thema der Aus- und Weiterbildung beschäftigt hat, der wird da von sich aus jede Gelegenheit wahrnehmen und schauen. Jemand, der das nicht hatte, da wird's auch im höheren Alter schwierig sein, ihn oder sie überhaupt zu etwas hinbewegen zu können.«*[76]

Weiterbildung kann grundsätzlich ein schwieriges Thema sein, wenn Menschen seit Jahren nicht mehr gelernt haben oder in der Schule waren. Liegen die letzten Lernerfahrungen bereits eine Zeit zurück, so haben KundInnen oft Angst vor Weiterbildungen und neuen Lernerfahrungen. Die Schulzeit ist lange her und oft gab es keine Notwendigkeit etwas Neues zu lernen. Die Betroffenen fragen sich dann, ob sie neuen Lerninhalten überhaupt gewachsen sind bzw. ob sie überhaupt noch lernen können. Hier gäbe es Bedarf nach weiteren Unterstützungsangeboten im Sinne von »Lernen lernen«, die den KundInnen einen langsamen Wiedereinstieg ermöglichen, bevor sie einen Kurs oder Ähnliches besuchen. So kann einer möglichen Frustration vorgebeugt werden, die dadurch entsteht, dass KundInnen erkennen, dass sie nicht mehr wissen, wie sie lernen. Solche Unterstützungen könnten als Zusatzmodul angeboten werden, das bei Bedarf in Anspruch genommen werden kann.

Die Gruppen in den Weiterbildungsmaßnahmen sollten nicht notwendigerweise nach dem Alter aufgeteilt werden. Homogene ältere Gruppen können erfahrungsgemäß recht lethargisch sein, zudem repräsentieren sie nicht die Arbeitswelt. In homogenen Gruppen stehen zumeist die Probleme und nicht eventuelle Lösungsansätze im Vordergrund. In gemischten Gruppen können alle Altersklassen positiven Einfluss auf die Inhalte und die Form nehmen. Durch gemischte Gruppen kann der Wissenstransfer zwischen Jung und Alt gefördert werden. Dieser sollte jedoch nicht nur in der Weiterbildung, sondern auch in Betrieben verstärkt erfolgen können. In derart gemischten Formaten überzeugen ältere Personen vor allem durch Erfahrung, von der auch jüngere Personen stark profitieren können.

Diese Erfahrungen und der Bezug zur Praxis sollte ein wichtiger Grundstein der Weiterbildungsangebote sein. Ein starker Praxisbezug gibt die Möglichkeit das angesammelte Erfahrungswissen einzubringen. Durch diesen Praxisbezug und das Anknüpfen an bereits vorhandenes Wissen bekommen ältere Menschen außerdem Anerkennung für ihr Erfahrungswissen und die Kompetenzen, die sie bereits haben: *»Praxisbezug muss unbedingt im Vordergrund stehen. Wenn ich viel Erfahrung hab mit Arbeitsbereichen usw. und ich lern was Neues dazu,*

76 Interview ExpertIn.

dann muss ich das für mich in Verbindung setzen zu dem, was ich schon kann, weil dann merk' ich es mir auch.«[77]

Diese praxisnahe Weiterbildung ist am effektivsten, wenn sie in direkter Kopplung mit dem Arbeitsgegenstand stattfindet. Dies könnte in Form von Arbeitserprobung gepaart mit einer Ausbildung erfolgen. Auch Stiftungen sind eine gute Möglichkeit praxisnahes Wissen zu vermitteln. Das neu erlernte Wissen kann somit direkt in die Praxis umgesetzt werden. Mit zu bedenken wären auch so genannte »Boot-Camp Ausbildungen«, also kurzzeitige Aus- und Weiterbildungen, die auf eine bestimmte Position angepasst sind.

Bei Weiterbildungsformaten ist für die Zielgruppe von Personen 50+ generell ein ausreichender zeitlicher Rahmen anzustreben. Angebote für ältere Personen müssen jedoch nicht zwangsläufig in einem reduzierten Tempo abgehalten werden. Hier spielt wiederum nicht das Alter, sondern die individuelle Lernerfahrung die ausschlaggebende Rolle. Ist man das kontinuierliche Lernen neuer Inhalte gewohnt, so wird man mit einem schnelleren Tempo mithalten können, liegt die letzte Lernerfahrung länger zurück, so ist ein langsameres Tempo sinnvoll. Hier sollte man sich zwischen unterschiedlichen Kursausrichtungen entscheiden können.

In Bezug auf angewandte Methoden der Wissensvermittlung ist festzuhalten, dass bei älteren Personen Methoden wie der Frontalunterricht weniger gut funktionieren.

Zudem wissen ältere Menschen tendenziell weniger über die verschiedensten Lernmöglichkeiten Bescheid und denken womöglich vordergründig eher an traditionelle Methoden der Wissensvermittlung. Weist man sie jedoch auf verschiedenste Möglichkeiten, wie beispielsweise E-Learning hin, so zeigen sie sich meist aufgeschlossen und interessiert. Auch wenn Informationskanäle, wie z.B. YouTube, eher nicht zu den ersten Plattformen zählen, auf die ältere Personen von sich aus zugreifen würden, so können sie nach Empfehlung doch gerne genutzt werden: *»Wissen um alternative Informationskanäle haben vielleicht tatsächlich jüngere Menschen mehr oder ich weiß nicht wie viele ältere Menschen zuallererst auf die Idee kommen, sich ein Youtube Tutorial zu irgendwas anzuschauen oder auf anderen Wegen im Internet was zu suchen. Wenn man ihnen aber den Tipp gibt, dann machen sie es genauso und schauen sich auch Videos an und sagen nicht: ›Nein das ist nichts für mich, da bin ich schon viel zu alt dafür.‹«*[78]

Weiterbildungen werden teilweise vom AMS zugebucht und ohne Mitbestimmung der Betroffenen gewählt. Die Motivation zur Teilnahme kann dann gering sein, da das Angebot oft als Verpflichtung und nicht als Chance wahrgenommen wird. Die Menschen, die aus Eigeninteresse zu bestimmten Workshops / Maßnahmen kommen, bringen ein größeres Maß an Motivation mit.

77 Interview ExpertIn.

78 Interview ExpertIn.

Nach einem Überblick zu den angebotenen Maßnahmen wäre es daher wichtig, gemeinsam mit den BeraterInnen entscheiden zu können, welche Weiterbildung fachlich Sinn ergibt.

Wie gestaltet sich Weiterbildung bei Personen ab 50?

- → Die Bereitschaft zur Weiterbildung hängt von der individuellen Erwerbs- und Lebensbiographie ab, nicht vom Alter.
- → Bedürfnisse in der Ausgestaltung der Weiterbildungsangebote hängen ebenso vom individuellen Umgang mit dem Lernen ab.
- → Ein verstärkter Praxisbezug ist ratsam, er ermöglicht erfahreneren Personen diese Erfahrungen einzubringen und das Gelernte direkt zu verknüpfen.
- → Anwendung vielfältiger Methoden ist hilfreich; Nutzbarmachen von E-Learning oder Online-Methoden.

5.2.4 Skills / Qualifikationen

Maßnahmen müssen sich nicht immer auf inhaltliche Kenntnisse und Qualifikationen beziehen. Vor allem bei mehreren Misserfolgen und einer Häufung an negativen Erfahrungen bei der Jobsuche bzw. am Arbeitsmarkt kann das Selbstbewusstsein geschwächt werden. Einen wichtigen Stellenwert hat daher die Steigerung oder das Wiederaufbauen des Selbstwertgefühls wie es durch die Aussage einer Beraterin sichtbar wird: *»Gerade wenn sie vielleicht gekündigt worden sind in einem älteren Alter, sinkt das Selbstbewusstsein extrem, und da einfach dieses Selbstwertgefühl wieder aufwerten, auch ›ich trau' mich bewerben‹, ›ich kann mich bewerben‹, ›ich kann ja viel‹. Das ist die unmittelbarste Maßnahme, was ich mir vorstellen könnte, um wieder anzudocken am Arbeitsplatz.«*[79]

Gibt es nun konkrete Qualifikationen und Skills, die älteren Personen oft fehlen? Wie bereits eingangs erwähnt, handelt es sich bei der Gruppe der älteren Personen um eine vielfältige Personengruppe. Die befragten ExpertInnen konnten aus ihren Erfahrungen von einigen Bereichen berichten, in denen bei älteren Personen tendenziell Wissenslücken oder Aufholbedarf bestehen kann.

Weiterbildung wäre vor allem im Hinblick auf digitale Kompetenzen oft wichtig. Dies bestätigt auch die Online-Befragung, bei der insgesamt fast 81 Prozent der 344 Personen der Ansicht sind, dass die Aussage »Erwachsene Menschen 50+ verfügen über ausreichende digitale Kompetenzen (Informationssuche / Recherche / Informationsfilterung)« »(eher) unzutreffend« ist.

Angebote sollten dann jedoch altersgerecht gestaltet sein. Damit ältere Personen davor nicht zurückschrecken, sollte der Zugang zum Thema erleichtert werden. Es muss ein Vertrauen zur

79 Interview ExpertIn.

Materie entstehen und bereits vorhandenes Wissen erkannt und erweitert werden. Weiterbildung im EDV-Bereich ist ein wichtiger Aspekt, da fehlende IT-Kenntnisse eine Lücke im Qualifikationsprofil der Betroffenen darstellen und zugleich die Bewerbungs- und Suchstrategien im Falle der Jobsuche schmälern. Es kann vorkommen, dass ältere Personen ausschließlich auf traditionellen Wegen nach Jobs suchen und somit ein breites Feld an Möglichkeiten außer Acht lassen und das darin vorhandene Potenzial nicht ausschöpfen: »*Es ist der Umgang mit diesen Neuen Medien, das erleb ich immer wieder, die Leute kommen gar nicht auf die Idee, dass sie auf Facebook Jobs suchen können, da sind Möglichkeiten vorhanden oder auch Kontakt aufzunehmen mit Leuten über Xing oder wo auch immer, das ist ein Feld, das haben die gar nicht im Fokus.*«[80]

Zur Lösung etwaiger Angst oder Hemmschwellen bei Digitalisierungsfragen kann das Smartphone verstärkt miteinbezogen werden. Anhand des alltäglichen Umgangs und der Lernbereitschaft bzgl. dieser Geräte kann den Personen gezeigt werden, dass sie imstande sind, vieles in diesem Bereich zu lernen.

Doch auch wenn fehlende EDV-Kenntnisse öfter ein Thema sind, gilt es wiederum zu betonen, dass dies nicht zwangsläufig der Fall sein muss. Je nach beruflicher Vorerfahrung kann dieser eventuelle Mangel an EDV-Kenntnissen unterschiedlich stark ausgeprägt sein bzw. gar kein Thema sein: »*Ich glaub' wirklich, dass in diesem Einkasteln auch eine große Gefahr liegt, weil's eben dann immer diese Ideen gibt, und es kann ja auch passen, aber nicht jede Person, die älter ist, kann deswegen nicht EDV, das ist einfach nicht so (…), und wenn man immer wieder auf diese Schiene fährt, dann wird dieser Weg so tief eingegraben, dass man gar nicht mehr abkommt davon.*«[81]

Eine weitere zentrale Fähigkeit, die sich nicht auf inhaltlicher Ebene manifestiert, die Menschen über 50 im Erwerbsleben aber zunehmend fehlt, ist es, auf ihre Gesundheit zu achten. Dies sollte bereits früh passieren und nicht erst, wenn der Gesundheitszustand ein Stadium erreicht hat, in dem die erlernte Tätigkeit nicht mehr ausführbar ist. Ist es bereits so weit gekommen, dass der Gesundheitszustand einen Verbleib in der ursprünglichen Branche unmöglich macht, so stellt dies auch für die BeraterInnen eine Herausforderung dar. Hier wird eine Umorientierung nötig, die sich oft als schwierig gestaltet, da die betroffenen Personen meist ihr gesamtes Erwerbsleben in der betreffenden Branche verbracht haben.

Welche Qualifikationen und Skills fehlen älteren Personen häufiger?

- Umgang mit Neuen Medien (abhängig von individueller Erfahrung).
- Selbstbewusstsein und Selbstwert (nach Vielzahl negativer Rückmeldungen und Erfahrungen).
- Gesundheitsbewusstsein.

80 Interview ExpertIn.

81 Interview ExpertIn.

5.2.5 Vorbehalte

Ein großes Integrationshemmnis sind die Vorurteile gegenüber älteren Personen vonseiten der Unternehmen wie auf gesamtgesellschaftlicher Ebene. Hier ist zu betonen, dass das Integrationshemmnis nicht das Alter, sondern das Vorurteil über das Alter ist. Diese Vorurteile bestehen nicht nur in den Köpfen der Unternehmen, sondern greifen auch auf die Selbstwahrnehmung älterer Menschen über: *»Die Leute kommen teilweise zu uns und sagen: ›Ich bin zu alt‹, weil es ihnen ganz super eingeredet wird und weil sie sich dementsprechend fühlen.*[82]

Oft vorkommende Vorurteile gegenüber Älteren betreffen häufige Krankenstände, den Kostenfaktor und die vermeintliche Weiterbildungs- bzw. Lernresistenz. Diese Vorbehalte sollen im nächsten Abschnitt genauer behandelt werden.

Welche Probleme haben Personen ab 50 häufiger bei der Jobsuche?

- Kein klarer Fokus auf passende Jobs / Unternehmen.
- Motivationsverlust infolge zahlreicher Ablehnungen.
- Schlechte Selbstvermarkungsstrategie und fehlendes Selbstbewusstsein.
- Fehlende aktuelle Bildungserfahrung.
- Vorurteile gegenüber Personen ab 50 am Arbeitsmarkt.

5.3 Unterstützung bei der Arbeitsuche: Interview-Aussagen

Welche zusätzlichen Unterstützungsangebote wären laut unseren befragten ExpertInnen sinnvoll, um die Jobsuche für ältere Personen zu erleichtern bzw. den Suchprozess zu vereinfachen? Wie kann den oben genannten Problemen bei der Arbeitsuche begegnet werden?

Ein zentraler Punkt für die Unterstützung bei der Arbeitsuche und die Vereinfachung der Reintegration älterer ArbeitnehmerInnen in den Arbeitsmarkt stellt laut den ExpertInnen das aktive Arbeiten am Aufbrechen der Vorurteile und der stereotypen Bilder, die über ältere Personen am Arbeitsmarkt existieren, dar. Solange die Vorurteile bestehen bleiben, gestaltet sich die Arbeit mit den älteren ArbeitnehmerInnen allein als unzureichend: *»So lange die Betriebe weiter so denken, dass ein Älterer oder eine Ältere teurer ist und weniger Leistung bringt, kann man sehr viel an Weiterbildung und Beratung leisten, aber wenn es nicht angenommen wird, bringt das alles nichts.*[83]

82 Interview ExpertIn.
83 Interview ExpertIn.

Die bestehenden Vorurteile und Denkweisen über ältere Menschen am Arbeitsmarkt durchziehen die Interviews wie ein roter Faden. Jene scheinen demnach einen großen Einfluss auf die Situation älterer Erwerbspersonen und erwerbssuchender Personen zu haben. Wie können diese Vorurteile nun aufgebrochen werden? Ein wirksames Mittel wäre stärkere und vermehrte Öffentlichkeitsarbeit auf Veranstaltungen und in den Medien. Dies könnte dann gelingen, wenn vor allem Unternehmen mit Good-Practice-Beispielen auftreten und diese kommunizieren. Der Abbau von Vorurteilen muss schon mit der gewählten Sprache erfolgen, wie das folgende Zitat zeigt: »*Es geht ums Aufbrechen der Vorurteile. Aufpassen im Wording, auch mit AMS-BeraterInnen mach' ich Workshops, und die sagen: ›Was soll ich denn tun, ich hab' nur eine Minute Zeit‹. Dann sag' ich: ›Es macht einen Unterschied, ob ich da sitz' und sag': Guten Tag, schauen wir mal, was für Sie möglich ist‹ oder: ›Ach, Sie sind schon fünfundfünfzig, das wird schwierig, mah, da schauen wir mal‹, und vorbei ist es, ich muss auch aufpassen, was ich mit meinen Worten permanent auslöse.*«[84]

Zur aktiven Durchbrechung der bestehenden Bilder könnten so genannte »Älteren-Beauftragte« eingesetzt werden. Diese Älteren-Beauftragen (vgl. Gender-Beauftragte) könnten die notwendige Sensibilisierungsarbeit leisten.

Die Negativbilder existieren wie erwähnt nicht nur in vielen Unternehmen, sondern haben sich auch in der Gesellschaft manifestiert: »*Eigentlich bekommen die Älteren, speziell die älteren Arbeitsuchenden, schon sehr stark zu spüren, dass man eigentlich nicht den großen Wert auf ihre Mitarbeit legt. Wenn sich da gesellschaftspolitisch nicht irgendetwas ändert, dann kann sich das eigentlich auch nicht verändern und verbessern, solange man das immer auf die Seite schiebt und nutzt, um seine Vorurteile in der Gesellschaft weiterzutreiben, anstatt zu sagen: ›Okay, da gibt es halt Leute, die wollen und die können‹.*«[85]

Neben Sensibilisierung durch Älteren-Beauftragte und Achtsamkeit beim Wording, wären auch Programme bzw. Projekte, in denen ältere Personen gezielt ihr Können unter Beweis stellen können, förderlich. Durch solche Projekte können ältere Personen nicht nur gezielt in den Arbeitsmarkt zurückgeführt werden, es würde auch ein gesellschaftliches Bild von arbeitsfähigen und arbeitswilligen älteren Menschen vermittelt werden.

Große politische Fördermaßnahmen werden von den BeraterInnen teilweise kritisch gesehen. Eingliederungsbeihilfen erfüllen zwar kurzfristig ihren Zweck, sind oft aber keine nachhaltige Lösung. Förderprogramme können zwar anfangs zu einem großen Motivationsschub führen, dieser versiegt jedoch häufig, wenn das Arbeitsverhältnis nach Erlöschung der Förderung aufgelöst wird. Hinzu kommt, dass Unternehmen bei Förderungen wie jenen der »Aktion 20000« gratis Arbeitskräfte erhalten. Die ExpertInnen betonen, dass die Arbeitskraft von älteren Personen jedoch genauso viel Wert ist wie die ihrer jüngeren KollegInnen.

84 Interview ExpertIn.

85 Interview ExpertIn.

Unterstützend können auch größere Zeitressourcen in der Beratung sein. BeraterInnen arbeiten teilweise unter starkem Zeitdruck und können so nicht adäquat auf die Anliegen ihrer KundInnen eingehen. Dies betrifft vor allem AMS-BeraterInnen. Diese haben oftmals wenig Zeit zur Verfügung, zudem sind sie meist keine ExpertInnen der Branche, aus der die KundInnen kommen. Hier könnte eine zumindest grob nach Branchen unterscheidende und demnach spezialisierte Beratung angedacht werden.

Diese Idee wird in folgendem Zitat deutlich gemacht: *»Wenn die BeraterInnen den Job der KlientInnen überhaupt nicht verstehen, das müsste irgendwie kanalisiert werden. Die IT-lerInnen müssten von IT-lerInnen beraten werden, das erleb ich oft, dass die AMS-BeraterInnen gar nicht wissen, was sie mit den KandidatInnen tun soll, und sie schanzen ihnen Jobs zu, die überhaupt nicht passen, weil sie nicht verstanden haben, was die KlientInnen da eigentlich tatsächlich tun.«*[86]

Zusätzliche Unterstützung für ältere Arbeitsuchende könnte in Einrichtungen, ähnlich der BerufsInfoZentren (BIZ), die häufig von Jugendlichen frequentiert werden, angedacht werden. Im Zentrum sollte Unterstützung beim Verfassen der Bewerbungsunterlagen und der persönlichen Dokumente stehen. Ein Bewerbungscoaching dieser Art könnte für ältere Jobsuchende sehr sinnvoll sein, da die letzte Bewerbung häufig eine lange Zeit zurückliegt.

Unterstützung bei der Arbeitsuche kann aber nicht nur durch (gesellschafts-)politische Maßnahmen erfolgen. Unterstützungsmöglichkeiten finden sich oft im direkten sozialen Umfeld. Ältere Personen können oft auf ein anderes Netz an Unterstützung und an Ressourcen zurückgreifen. Befinden sich bereits ältere Kinder in der Familie, so können diese zu wichtigen Hilfspersonen werden. Das trifft vor allem auf den Bereich der Digitalisierung zu. Dieses Thema wird älteren Menschen mitunter durch ihre Kinder nähergebracht, die mit neuen Medien aufgewachsen sind: *»Und viele haben ja Kinder, die das machen, und die ihnen zeigen, dann ist es halt nicht, weil sie es schon in der Schule gelernt haben, sondern weil ihre Kinder es ihnen vorleben. Ich glaub', dass da eh schon sehr viel wechselseitig auch ausgetauscht wird.«*[87]

Geht es dezidiert um Probleme der körperlich belasteten und der niedrigqualifizierten Arbeitskräfte, so sollte es standardmäßig eine berufsbegleitende Beratung geben. Diese könnte der plötzlich notwendig werdenden Umorientierung bei körperlicher Erschöpfung in der ursprünglich erlernten Tätigkeit entgegenwirken: *»Idealvorstellung ist eine Potenzialanalyse. Altersabhängig fortlaufend. Jugend, im Erwerbsprozess, sodass man dann nicht da steht und sich fragt: ›Hoppla, was mache ich jetzt‹.«*[88]

Vor allem bei zugewanderten Gruppen wurden laut ExpertInnen grundlegende Potenziale der Unterstützung versäumt. Hilfreich wäre es nämlich, die verschiedenen Kultur-

86 Interview ExpertIn.
87 Interview ExpertIn.
88 Interview ExpertIn.

vereine oder Gemeinden am Weg der (Arbeitsmarkt-)Integration einzusetzen. Wenn dort bestimmte, zuträgliche Inhalte und Werte vermittelt würden, hätte dies großen Einfluss auf alle dort organisierten Menschen. Für Menschen, die neu nach Österreich kommen, wäre dies dann zudem ein Ort, an dem Unsicherheiten abgebaut und entdramatisiert werden könnten.

Welche Unterstützung braucht es für eine erleichterte Reintegration in den Arbeitsmarkt?

- Aufbrechen der bestehenden Vorurteile
  - Arbeit in und mit den Unternehmen, Älteren-Beauftragte
  - Vermittlung des Bildes von arbeitsfähigen und arbeitswilligen älteren Menschen durch gezielte Projekte
- Größere Zeitressourcen
- Bewerbungscoaching, Unterstützung beim Verfassen der Bewerbungsunterlagen
- Berufsbegleitende Beratung
- Unterstützung durch Kulturvereine und Gemeinden (v.a. im Migrationskontext)

5.4 Branchen mit guten Chancen: Interview-Aussagen

Je nach Beratungseinrichtung wurden unterschiedliche Erfahrungen in Bezug auf Branchen mit Erfolgschancen für ältere Personen gemacht. Während einige Beratungseinrichtungen den im Folgenden erwähnten Branchen höhere Erfolgschancen zuschreiben, sehen andere diese höheren Chancen eher in der Einstellung der einzelnen Arbeitgeber begründet. Haben diese eine positive Einstellung und eine generelle Bereitschaft zur Arbeit mit älteren Arbeitskräften so erhöhen sich die Chancen entsprechend: »*Das ist eher individuell abhängig vom Unternehmen, ob es bereit ist, sich mit älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern auseinanderzusetzen oder zu sagen: ›Nein, ich nehme nur Jüngere.‹*«[89]

Dennoch wurden einigen Branchen höhere Erfolgschancen zugeschrieben. Die Rede ist vor allem vom IT-Sektor und von Tätigkeiten im Bereich der Technik. Eine generelle Empfehlung gibt es für produktionsnahe Tätigkeiten und für Tätigkeiten, die sich eher im gering-qualifizierten Segment ansiedeln.

Für Frauen stehen die Chancen im Bürobereich und am Empfang höher. Auch im Lagerbereich und in der Sicherheitsbranche haben ältere Personen größere Chancen. Möglichkeiten für ältere Jobsuchende gibt es auch öfter im Verkauf und in der Gastronomie. Auch in der Saisonarbeit oder in Sektoren, die sich durch körperlich anspruchsvollere Arbeit auszeichnen, stehen die Chancen (bei gutem Gesundheitszustand) besser: »*Helfen kann eine halbwegs solide*

89 Interview ExpertIn.

technische Grundausbildung, gepaart mit einem guten Erfahrungsschatz und gutem gesundheitlichen Zustand. Das kann die Arbeitsmarktchancen momentan stark erhöhen.«[90]

In welchen Branchen haben ältere Personen tendenziell höhere Chancen?

- IT-Sektor / Technik;
- geringqualifizierter Bereich;
- Lagerbereich, Sicherheitsbranche;
- Verkauf, Gastronomie;
- Saisonarbeit;
- Frauen: Büro, Empfang.

→ Erfolgschance liegt eher in der Einstellung der jeweiligen Arbeitgeber als in der Branche an sich.

90 Interview ExpertIn.

6 Ergebnisse: Themen und Herausforderungen für die Bildungs- und Berufsberatung für die Zielgruppe der Personen 50+

6.1 Struktur der Survey-TeilnehmerInnen

Neben qualitativen Interviews wurde auch eine quantitative Erhebung via Online-Survey durchgeführt. Das Ziel der Erhebung war es, großflächig Bildungs- und BerufsberaterInnen in ganz Österreich zu erreichen.

Dazu wurde im Spätherbst 2019 ein frei zugänglicher Online-Survey mit einer dreiwöchigen Laufzeit durchgeführt. Um eine entsprechende Mobilisierung herzustellen, wurden mit Beginn des Online-Surveys insgesamt 4.500 Personen[91] via der Plattform AMS-Forschungsnetzwerk durch eine persönlich adressierte E-Mail-Einladung über die Erhebung informiert und zur Teilnahme eingeladen. Der Rücklauf ergab eine Zufallsstichprobe von n = 344.[92]

Tabelle 6 zeigt die berufliche Verankerung der TeilnehmerInnen. Etwas mehr als ein Drittel der 344 TeilnehmerInnen des Online-Survey arbeiten in arbeitsmarktpolitisch, bildungspolitisch und / oder privatwirtschaftlich finanzierten Beratungs-, Schulungs- und Bildungseinrichtungen (37 Prozent). An zweiter Stelle liegen TeilnehmerInnen, die bei NGOs bzw. im Sozialbereich (18 Prozent) Beratungstätigkeiten nachgehen. Danach folgt das AMS: Die TeilnehmerInnen, die angeben in RGS / LGS / BGS oder BIZ zu arbeiten, machen ebenso fast 18 Prozent der TeilnehmerInnen aus.

91 Bei diesen Personen handelt es sich um registrierte UserInnen des AMS-Forschungsnetzwerkes. Für einen detaillierten Überblick im Hinblick auf die berufliche Zusammensetzung dieses Personenkreises vgl. Höglinger / Sturm 2013, Seite 11ff.

92 Der Online-Survey war nicht repräsentativ angelegt. Sämtliche Survey-Ergebnisse spiegeln die Meinungen und Einschätzung der konkreten Survey-TeilnehmerInnengruppe wider.

Tabelle 6: In welcher Organisation bzw. welchem Unternehmen sind Sie tätig? [maximal 3 Angaben möglich]

n = 344	Anzahl	Prozent
Arbeitsmarktpolitisch, bildungspolitisch und / oder privatwirtschaftlich finanzierte Beratungs-, Schulungs- und Bildungseinrichtungen (exklusive BFI, WIFI, LFI) für verschiedene Zielgruppen (Frauen, Männer, RehabilitandInnen, MigrantInnen, ältere Menschen generell usw.)	128	37,2 %
NGOs / Sozialbereich / Jugendarbeit (z.B. Caritas, Volkshilfe, Netzwerk Offene Jugendarbeit / boja usw.)	63	18,3 %
AMS (RGS, LGS, BGS)	44	12,8 %
Beratungs- / Schulungseinrichtungen der Sozialpartner (BFI, WIFI, LFI)	34	9,9 %
Öffentliche Hand (Bund / Ministerien / Sozialministeriumservice, Länder, Gemeinden, »Jugendämter«, auch Bundesinstitute wie BIFEB / BIFIE oder öffentlich getragene Organisationen wie ÖIF, OeAD-GmbH, BundesKOST, WAFF, Beschäftigungsallianzen usw.)	32	9,3 %
Hochschule: Lehre, Forschung, Management an Uni, FH, PH, Privatuni	22	6,4 %
Selbständig erwerbstätig (= EinzelunternehmerIn) als Bildungs- und BerufsberaterIn, als LaufbahnberaterIn, als einschlägig tätige/r Psychologe/-in, als Lebens- und SozialberaterIn usw.	20	5,8 %
Unternehmensberatung (z.B. Fokus auf Human Resources / PE, Karriereberatung usw.)	18	5,2 %
AMS (BIZ)	17	4,9 %
Sozialpartner (AK, WK, IV, ÖGB, LK usw.) exklusive BFI, WIFI, LFI usw.	15	4,4 %
Außeruniversitäre Forschung und Beratung (mit einschlägigem Fokus auf Bildungs- und Berufsberatung, Arbeitsmarktforschung, Qualifikationsforschung usw.)	15	4,4 %
Andere Organisationen	13	3,8 %
Volkshochschule	9	2,6 %
Ehrenamtlich tätig in der Bildungs- und Berufsberatung	9	2,6 %
Hochschule: Career Center, Alumni u.Ä. an Uni, FH, PH, Privatuni	5	1,5 %
Kirchliche Bildungswerke	5	1,5 %
Gesamt	**449**	**130,5 %**

Quelle: abif-Survey 2019 (n = 344), im Auftrag des AMS Österreich / ABI

Ein weiteres Ziel war es, PraktikerInnen zu erreichen. Dass das auch der Fall ist, zeigt Tabelle 7: Insgesamt ist über die Hälfte der TeilnehmerInnen in der Beratung aktiv (55 Prozent),[93] und im-

93 Summe aus »Ausschließlich oder überwiegend: Beratungsarbeit direkt mit KundInnen / KlientInnen« (34,9 Prozent) und »In beiden Tätigkeitsgebieten in etwa gleichermaßen aktiv« (20,1 Prozent).

merhin ein Drittel gibt an, ausschließlich oder überwiegend in der Beratungsarbeit tätig zu sein. Knapp ein Drittel (34 Prozent) ist »ausschließlich oder überwiegend« im Management tätig.

Tabelle 7: Tätigkeitsgebiet innerhalb der Organisation

n = 344	Anzahl	Prozent
Ausschließlich oder überwiegend: Beratungsarbeit direkt mit KundInnen / KlientInnen	120	34,9 %
Ausschließlich oder überwiegend: Management bzw. organisatorische Aufgaben	117	34,0 %
In beiden Tätigkeitsgebieten in etwa gleichermaßen aktiv	69	20,1 %
Keines der oben genannten Tätigkeitsgebiete	38	11,0 %

Quelle: abif-Survey 2019 (n = 344), im Auftrag des AMS Österreich / ABI

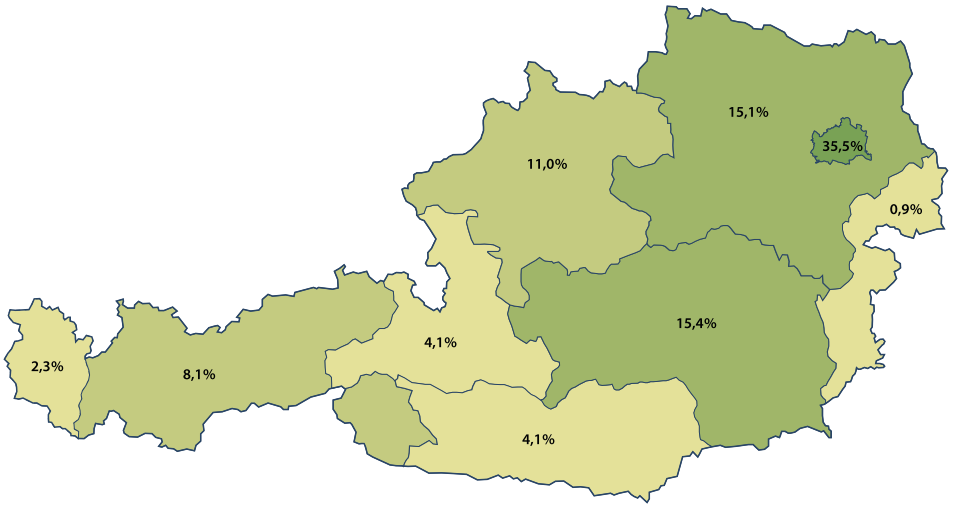
Hinsichtlich der Soziodemographie (Tabelle 8) zeigt sich, dass mehr Frauen und mehr ältere Personen an der Studie teilnahmen: Die erreichten TeilnehmerInnen sind zu zwei Drittel (68 Prozent) weiblich und 80 Prozent sind über 45 Jahre alt.

Tabelle 8: Soziodemographie der Online-Survey-TeilnehmerInnen

	n = 344	Anzahl	Prozent
Alter	Bis 24	1	0,3 %
	25 bis 34	19	5,5 %
	35 bis 44	46	13,4 %
	45 bis 54	162	47,1 %
	55 plus	116	33,7 %
Geschlecht	männlich	105	30,5 %
	weiblich	233	67,7 %
	anderes	1	0,3 %
	keine Angabe	5	1,5 %
Regionaler Schwerpunkt	Stadt	135	39,2 %
	Land	102	29,7 %
	Beides	107	31,1 %

Quelle: abif-Survey 2019 (n = 344), im Auftrag des AMS Österreich / ABI

Abbildung 3: TeilnehmerInnen, nach Bundesland



Quelle: abif-Survey 2019 (n = 344), im Auftrag des AMS Österreich / ABI

Abbildung 3 zeigt, dass wir tendenziell mehr TeilnehmerInnen im Osten Österreichs erreichen konnten: Mit 122 wurden die meisten TeilnehmerInnen in Wien erreicht (35,5 Prozent), danach folgen die Steiermark und Niederösterreich mit jeweils 15 Prozent. Dennoch konnten wir sowohl BeraterInnen aus dem ländlichen (30 Prozent) als auch aus dem städtischen Raum (39 Prozent) erreichen. Der Rest gibt an, beide regionale Schwerpunkte zu haben (31 Prozent) (Tabelle 8).

6.2 Aktuelle Zielgruppen und künftiger Bedarf bis 2022

Nach eigenen Angaben der TeilnehmerInnen sind die wichtigsten Zielgruppen jene, die (längere Zeit) erwerbsarbeitslos sind oder sich in einem Umorientierungsprozess befinden (Tabelle 9). Die fünf wichtigsten Zielgruppen sind folgende:

Mehr als jede zweite Person (52 Prozent) gibt an, dass Arbeitsuchende und Arbeitslose über 50 Jahren einen Schwerpunkt in der beruflichen Tätigkeit darstellen. Viele TeilnehmerInnen haben einen Fokus auf Frauen (48 Prozent) und Männer (39 Prozent) 50+ im Prozess der beruflichen Um- bzw. Neuorientierung. Danach folgen langzeitarbeitslose Erwachsene 50+ (45 Prozent) und erwachsene Menschen 50+ mit Pflichtschulabschluss als höchstem Bildungsabschluss (40 Prozent).

Tabelle 9: Welche Zielgruppen stellen Schwerpunkte Ihrer beruflichen Tätigkeit dar? [Mehrfachangaben möglich]

n = 344	Anzahl	Prozent
Erwachsene Arbeitsuchende / Arbeitslose 50+ generell	180	52,3 %
Erwachsene Frauen 50+ im Prozess der beruflichen Um- bzw. Neuorientierung	166	48,3 %
Langzeitarbeitslose Erwachsene 50+	154	44,8 %
Erwachsene Menschen 50+ mit Pflichtschulabschluss als höchstem Bildungsabschluss	137	39,8 %
Erwachsene Männer 50+ im Prozess der beruflichen Um- bzw. Neuorientierung	134	39,0 %
Erwachsene Menschen 50+ mit Lehre als höchstem Bildungsabschluss	119	34,6 %
Arbeitsuchende / Arbeitslose Erwachsene 50+ mit arbeitsmarktbedingtem Nachqualifizierungsbedarf	112	32,6 %
Erwachsene MigrantInnen 50+ im Prozess der Arbeitsuche / Arbeitsmarktintegration / Jobvermittlung	110	32,0 %
Erwachsene 50+ mit sozialpädagogischem / sozialarbeiterischem Interventionsbedarf in verschiedenen Handlungsfeldern (familiäre und soziale Desintegration, Verschuldung, Suchtprobleme etc.)	102	29,7 %
Erwachsene MigrantInnen 50+ im Prozess der beruflichen Um- bzw. Neuorientierung	100	29,1 %
Erwachsene Menschen 50+ mit Matura als höchstem Bildungsabschluss	88	25,6 %
Erwachsene 50+ mit körperlicher und / oder geistiger Beeinträchtigung	86	25,0 %
Erwachsene 50+ mit eigenbestimmten Weiterbildungswünschen / Weiterbildungsabsichten	85	24,7 %
Erwachsene AkademikerInnen 50+ mit Hochschulabschluss (Uni, FH, PH)	84	24,4 %
Berufstätige Erwachsene 50+ mit arbeitsmarktbedingtem Nachqualifizierungsbedarf	57	16,6 %
Bildungs- und BerufsberaterInnen (Zielgruppe von Fort- und Weiterbildung / Train-the-Trainer)	50	14,5 %
Andere	46	13,4 %
Gesamt	**1.810**	**526,2**

Quelle: abif-Survey 2019 (n = 344), im Auftrag des AMS Österreich / ABI

Die wichtigste Botschaft beim Beratungsbedarf der wichtigsten Zielgruppe bis 2022 lautet: Bei den meisten Zielgruppen wird ein (stark) zunehmender Bedarf verortet; zurückgehen werde der Bedarf nach diesen Angaben bei keiner der Zielgruppen (Abbildung 4).

Besonders rund um das Thema der Arbeitsmarktintegration erwachsener Menschen über 50 Jahren wird ein (stark) zunehmender Bedarf verortet. Die häufigsten Antworten erfahren jeweils über gesamt 74 Prozent an Zustimmung bei »stark zunehmendem« oder »zunehmendem« Bedarf (dunkelblaue und hellblaue Balken in Abbildung 4):

- Reintegration erwachsener Menschen 50+ nach Langezeitarbeitslosigkeit;
- erwachsene Arbeitsuchende / Arbeitslose 50+ generell;
- erwachsene Frauen 50+ im Prozess der beruflichen Um- bzw. Neuorientierung;
- erwachsene Menschen 50+ mit Pflichtschulabschluss als höchstem Bildungsabschluss;
- Reintegration erwachsener Menschen 50+ nach Karenz / Krankenstand;
- Arbeitsuchende / Arbeitslose Erwachsene 50+ mit arbeitsmarktbedingtem Nachqualifizierungsbedarf;
- erwachsene Männer 50+ im Prozess der beruflichen Um- bzw. Neuorientierung;
- erwachsene MigrantInnen 50+ im Prozess der Arbeitsuche / Arbeitsmarktintegration.

In welcher Funktion die TeilnehmerInnen tätig sind (BeraterInnen, Management, beides oder keines) macht nur bei der »Reintegration erwachsener Menschen 50+ nach Langezeitarbeitslosigkeit« einen statistisch signifikanten Unterschied im Antwortverhalten. Hier finden BeraterInnen eher (56 Prozent), dass es einen »stark zunehmenden« Bedarf geben wird, während der Durchschnitt bei 46 Prozent liegt.[94]

Statistisch signifikante Unterschiede zwischen TeilnehmerInnen aus ländlichen und städtischen Gebieten zeigen sich bei fünf der abgefragten Zielgruppen. TeilnehmerInnen, die in urbanen Gebieten arbeiten, orten häufiger einen »stark zunehmenden« Bedarf, als jene in ländlichen Regionen, die häufiger einen »zunehmenden« Bedarf ausmachen (Tabelle 15):

- erwachsene Männer 50+ im Prozess der beruflichen Um- bzw. Neuorientierung;[95]
- erwachsene Menschen 50+ mit Pflichtschulabschluss als höchstem Bildungsabschluss;[96]
- erwachsene MigrantInnen 50+ im Prozess der beruflichen Um- bzw. Neuorientierung;[97]
- erwachsene MigrantInnen 50+ im Prozess der Arbeitsuche / Arbeitsmarktintegration;[98]
- Bildungs- und BerufsberaterInnen (Zielgruppe von Fort- und Weiterbildung / Train-the-Trainer).[99]

Bei den folgenden Zielgruppen sind die Meinungen weniger eindeutig: Diesen wird in etwa gleich häufig ein »gleichbleibender«, aber auch »(stark) zunehmender« Bedarf attestiert:

- Erwachsene 50+ mit eigenbestimmten Weiterbildungswünschen;
- Bildungs- und BerufsberaterInnen (Train-the-Trainer);
- erwachsene Menschen 50+ mit Matura als höchstem Bildungsabschluss.

94 Ein Mann-Whitney-U-Test wird hier und in Folge zur Unterschiedstestung zwischen zwei unabhängigen Stichproben angewendet mit dem Ergebnis: Mann-Whitney-U = 6026; p = 0,038.

95 Mann-Whitney-U = 5330; p = 0,001.

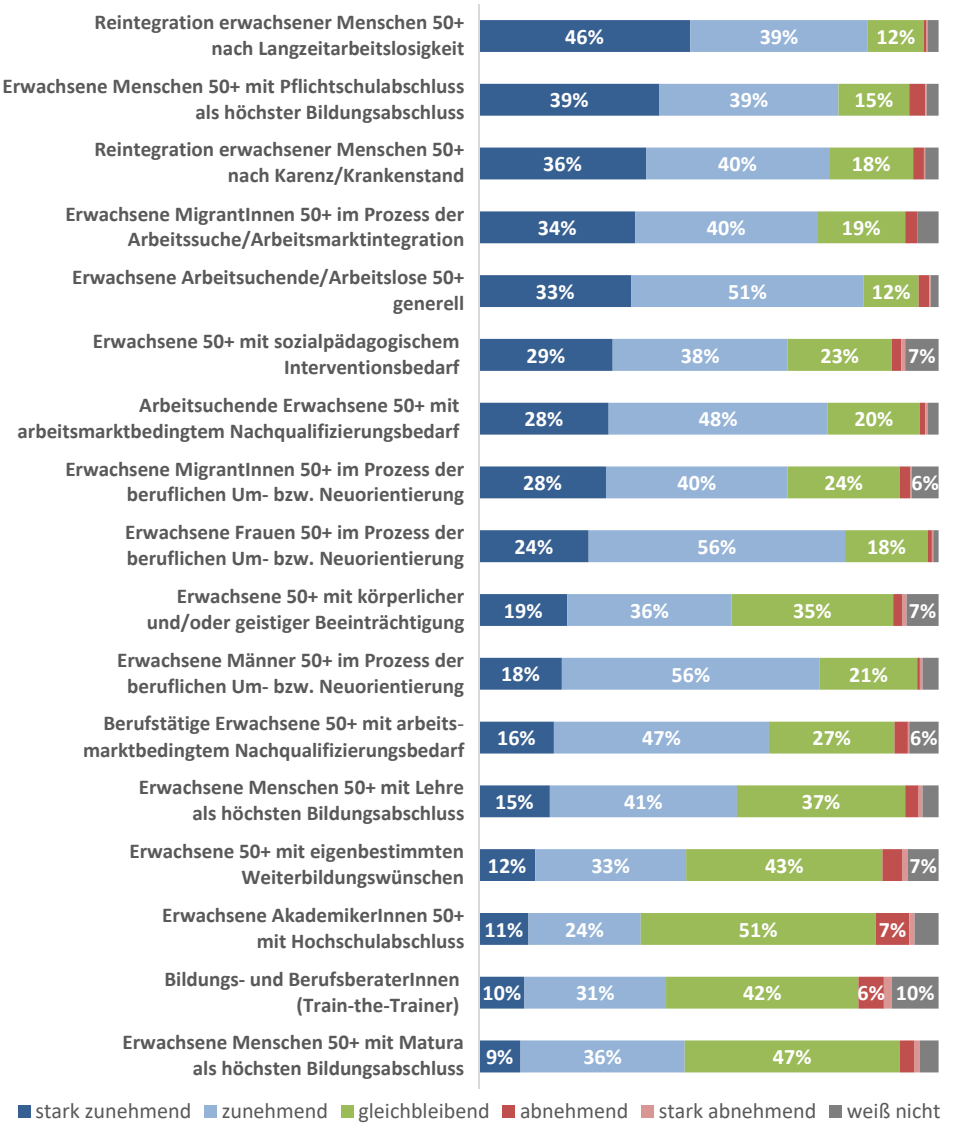
96 Mann-Whitney-U = 5872,5; p = 0,039.

97 Mann-Whitney-U = 5777; p = 0,026.

98 Mann-Whitney-U = 5563,5; p = 0,007.

99 Mann-Whitney-U = 5855; p = 0,038.

Abbildung 4: Zielgruppenbedarf bis 2022



Quelle: abif-Survey 2019 (n = 344), im Auftrag des AMS Österreich / ABI, Werte ≤5% werden nicht angezeigt

6.3 Beliebte Beratungsformate in der Zielgruppenarbeit

Tabelle 10 zeigt – und dies ist bereits aus vorangegangen Studien bekannt –, dass die persönliche Einzelberatung mit Anwesenheit die nach wie vor häufigste Form der Beratung ist. An erster Stelle steht die klassische »Einzelberatung nach Terminvereinbarung«, die fast von jedem/r zweiten Survey-TeilnehmerIn eingesetzt wird (48 Prozent der Fälle). An zweiter Stelle stehen »mehrmalige Beratungsgespräche im Rahmen einer Einzelberatung« (46 Prozent). Gruppenberatung wird in etwa 40 Prozent der Fälle durchgeführt. An fünfter Stelle folgt bereits telefonische Beratung, die in etwa einem Drittel (31 Prozent) der angegebenen Fälle durchgeführt wird. E-Mail-Beratung wird fast von einem Viertel (24 Prozent) angeboten, während E-Beratung kaum genutzt wird (sechs Prozent der Fälle).

Tabelle 10: Welche Beratungsformate setzen Sie in Ihrer Arbeit ein? [Mehrfachangaben möglich]

n = 344	Anzahl	Prozent
Einzelberatung nach Terminvereinbarung	166	48,3 %
Mehrmalige Beratungsgespräche im Rahmen einer Einzelberatung	157	45,6 %
Kurse / Training in Gruppen / Gruppenberatung	138	40,1 %
Einzelberatung nach Zuweisung vom AMS	112	32,6 %
Telefonische Beratung	105	30,5 %
Keine Formate, da ich ausschließlich mit Management- / Organisationsaufgaben u.Ä. befasst bin (= keine direkten Beratungstätigkeiten mit KundInnen / KlientInnen)	84	24,4 %
Beratung per E-Mail	83	24,1 %
Einzelberatung ohne Terminvereinbarung	56	16,3 %
Sonstige	24	7,0 %
Beratung via Internet schriftlich (z.B. Chat, Online-Beratung, eigenes Online-Forum)	20	5,8 %
Beratung via Skype	1	0,3 %
Gesamt	**946**	**275,0**

Quelle: abif-Survey 2019 (n = 344), im Auftrag des AMS Österreich / ABI, Werte ≤5% werden nicht angezeigt

Auch wenn Online-Beratungsformate (außer E-Mail-Beratung) derzeit kaum genutzt werden, sind sich die befragten Personen bewusst, dass diese Angebote etwas verändern werden: Fast 80 Prozent der insgesamt 344 TeilnehmerInnen finden die Aussage »durch Ver-

änderungen im Bereich E-Guidance benötigen BeraterInnen neue Kompetenzen« »(eher) zutreffend«[100].

Die Meinungen gehen auseinander, ob »ein Ausbau von Online-Beratungsangeboten zu besserem Zugang schwer erreichbarer / benachteiligter Zielgruppen« führt: Fast die Hälfte der Survey-TeilnehmerInnen findet die Aussage »(eher) zutreffend«, die andere Hälfte »(eher) unzutreffend«.[101]

Der Datenschutz kann mit niederschwelligen Online-Formaten über Social Media in Konflikt kommen. Etwas über ein Drittel der Befragten findet (eher),[102] dass »der Datenschutz wichtiger als niederschwellige Online-Beratung über Social Media« ist. Mehr als die Hälfte allerdings ist der gegenteiligen Meinung.[103]

6.4 Vorgehensweise in der Beratung älterer BeratungskundInnen

In der Beratung von Personen ab 50 stehen wie bereits in der Literaturanalyse gezeigt, nicht zwangsläufig andere Methoden im Vordergrund. Durch den individuenzentrierten Ansatz steht die Person in ihrer Gesamtheit und nicht vor dem Hintergrund ihres Alters im Zentrum der Beratung. In der Beratung von Personen 50+ braucht es laut den InterviewpartnerInnen Empathie, die Fähigkeit sehr gut zuhören zu können und eine wertschätzende und höfliche Kommunikation. Doch: *»Als BeraterIn sollte man theoretisch sowieso sehr auf die Person eingehen, sehr gut zuhören, was wirklich hinter dem Gesagten ist, und das trifft für Jüngere genauso zu wie für Ältere.«*[104]

Unterschiede in der Beratung von Menschen ab 50 können sich trotz des individuellen Ansatzes ergeben. Diese Unterschiede entstehen bereits aus der meist längeren Erwerbstätigkeit und den damit einhergehenden Erfahrungen. Aufgrund der normalerweise weitaus längeren Berufsbiographie älterer KundInnen im Vergleich zu jüngeren wird hier eine intensivere bzw. längere Auseinandersetzung mit den bereits vorhandenen Berufserfahrungen in der Beratung notwendig: *»Es kann mehr zum Lesen sein, herausfordernder zu schauen was und wie passt denn da zusammen.«*[105]

Ein großer Vorteil älterer KundInnen ist ihr angesammeltes Erfahrungswissen. Dieses sollte immer wieder betont und hochgeschätzt werden, denn das wirkt motivierend. Informa-

100 »Zutreffend«: 40,1 Prozent, »eher zutreffend«: 38,1 Prozent.

101 »Zutreffend«: 21,5 Prozent, »eher zutreffend«: 25,6 Prozent, »eher unzutreffend«: 26,5 Prozent, »unzutreffend«: 20,3 Prozent.

102 »Zutreffend«: 18,6 Prozent, »eher zutreffend«: 18 Prozent.

103 »Eher unzutreffend«: 31,4 Prozent, »unzutreffend«: 25 Prozent.

104 Interview ExpertIn.

105 Interview ExpertIn.

tions- und Motivationsarbeit stellen einen wichtigen Teil in der Beratung von älteren Personen dar. Es geht um Empowerment und die Möglichkeit, weiterhin einen Blick in die Zukunft zu wagen. Ganz individuell sollte erarbeitet werden, durch welche Stärken und Erfahrungen die KundInnen etwaige Arbeitgeber überzeugen können. Diese Stärken und Erfahrungen müssen dann gefördert und präsentierbar gemacht werden: »*Sie können doch vieles. Sie haben doch hier den Beweis für ihre Fähigkeiten. Nicht immer im klassischen Bewerbungsbereich anfangen, sondern zum Beispiel die Fähigkeiten anders fördern. Wenn jemand mit den Händen gut ist, dann sollte man vielleicht versuchen im Freundeskreis handwerkliche Hilfestellung zu geben und was dafür verlangen. Wenn das dann wächst, kann man überlegen sich selbstständig zu machen. Das sage ich den Leuten auch so, wenn Ansätze da sind. Wenn man gut reden kann, seine Kreise hat et cetera.*«[106]

In der Beratung der verschiedensten Zielgruppen ist es sinnvoll ein großes Programm an zusätzlicher Unterstützung anzubieten. Dies gilt auch für die Beratung von Personen ab 50. Materialien in verschiedenen Varianten und in verschiedenen Medien können die persönliche Beratung unterstützen. Bei der Zielgruppe 50+ sollte man auch aktiv auf das Verwenden neuer Medien für dieses Vorhaben setzen und sich nicht von der Idee verführen lassen, dass Ältere mit IT-Formaten nicht umgehen können.

Für das Verhältnis zwischen KundIn und BeraterIn ist es wichtig, ein Vertrauensverhältnis zu entwickeln. Da ist es gar nicht so zentral, wer wen berät, sondern viel mehr, welche Sensibilität für die spezifische Gruppe notwendig ist: »*Wir nehmen uns schon Zeit und lassen die Leute halt auch mal sprechen und ihre Themen auf den Tisch legen, und da merkt man dann schon auch, dass etwas in Gang kommt, und wo man Zugang findet und wo sich dann mitunter auch Lösungsansätze finden lassen.*«[107]

Das Alter der BeraterInnen muss in diesem Zusammenhang keine Rolle spielen für die Beziehung zwischen KundIn und BeraterIn, kann aber dennoch einen Einfluss auf die Beratungssituation haben. Es hängt jedoch wohl eher von der Sensibilität und den Kompetenzen der BeraterInnen ab, ob sie sich in die individuelle Lebenswelt der KundInnen hineinversetzen können: »*Dann kann's schon sein, dass vielleicht ein dreißigjähriger Berater eine fünzigjährige Kundin besonders herausfordernd empfindet. Das liegt halt im Wesen jedes / jeder einzelnen, mit welcher Gruppe fühle ich mich besonders wohl und welche Gruppe finde ich besonders herausfordernd.*«[108]

Wie auch für alle anderen Zielgruppen, ist auch bei der Zielgruppe von Personen ab 50 eine Beratung auf Augenhöhe das klare Ziel. Hierfür gilt es zu vermitteln, dass die Rollen auch umgekehrt sein könnten. Dies kommt in folgendem Zitat zu Tragen: »*Also immer dieses ›nicht so tun, als ob man selbst der / die Supergescheite ist, weil man auf der anderen Seite des*

106 Interview ExpertIn.
107 Interview ExpertIn.
108 Interview ExpertIn.

Tisches sitzt‹, sondern auch immer wieder zu vermitteln, es könnte auch umgekehrt sein, mir ist das durchaus bewusst, und deswegen schauen wir gemeinsam, wie machen wir jetzt das Beste daraus.«[109]

Gestaltet sich die Beratung älterer KundInnen anders?
In der Beratung steht das Individuum mit seinen Wünschen und Bedürfnissen, unabhängig des Alters, im Zentrum. Es sollte eine respektvolle Beratung auf Augenhöhe erfolgen.
Altersabhängige Faktoren können dennoch mitbedacht werden:

- Längere Erwerbskarrieren führen zu längeren und intensiveren Auseinandersetzungen mit diesen Erfahrungen in der Beratung.
- Aktive Betonung des angesammelten Erfahrungswissens der KundInnen; dieses stellt die zentrale Stärke dar.
- Vielfältiges Programm an zusätzlicher Unterstützung unter Berücksichtigung von IT-Formaten.

6.5 Inhaltliche Schwerpunkte der BeraterInnen und Anliegen älterer BeratungskundInnen

Informationstätigkeit und vertiefende Beratung sind die wichtigsten inhaltlichen Schwerpunkte in der Arbeit der BeraterInnen: Jeweils 52 Prozent geben an, dass die Schwerpunkte in »allgemeinen Informations- bzw. Auskunftstätigkeiten zu Aus- und Weiterbildung, Beruf und Arbeitsmarkt« sowie in der »vertiefenden Beratung zur Bildungs- und Berufswahl« liegen (Tabelle 11). Danach folgt die Arbeit zu Weiterbildungsanliegen (45 Prozent der Befragten) und konkrete Unterstützung beim Wiedereinstieg (36 Prozent).

Trotz des individuenzentrierten Ansatzes in der Beratung von Personen ab 50 gibt es Themen, die in der Beratung von älteren Personen häufiger wiederkehren. Einen wichtigen Teil der Beratung stellt die allgemeine Informationsarbeit über weitere Anlaufstellen dar, die bei der Jobsuche unterstützen oder Weiterbildungsmöglichkeiten anbieten.

109 Interview ExpertIn.

Tabelle 11: In welchen Bereichen liegen inhaltliche Schwerpunkte Ihrer Beratungstätigkeit? [Mehrfachangaben möglich]

n = 344	Anzahl	Prozent
Allgemeine Informations- bzw. Auskunftstätigkeiten zu Aus- und Weiterbildung, Beruf und Arbeitsmarkt	179	52,0 %
Vertiefende Beratung zur Bildungs- und Berufswahl (Berufsorientierung / Berufsberatung, berufliche Neuorientierung)	179	52,0 %
Weiterbildungsanliegen	154	44,8 %
Konkrete Unterstützung und Begleitung bei Wiedereinstieg in Beruf bzw. Arbeitsmarktintegration	125	36,3 %
Psychologische Beratung, Coaching	104	30,2 %
Bildungs- und Berufsberatung von Erwachsenen 50+ mit Migrationshintergrund	88	25,6 %
Keine Schwerpunkte in der Beratungstätigkeit, da ich ausschließlich mit Management- / Organisationsaufgaben u.Ä. befasst bin (= keine direkten Beratungstätigkeiten mit KundInnen / KlientInnen)	84	24,4 %
Durchführung von Tests (Interessen / Kompetenzen) im Hinblick auf die Bildungs- und Berufswahl bzw. die berufliche Um- bzw. Neuorientierung	69	20,1 %
Beratung in gesundheitlichen Fragen (physisch und / oder psychisch mit Fokus auf Rehabilitation)	52	15,1 %
Realerfahrungen, arbeitsplatzbezogenen Praxistrainings	50	14,5 %
Beratung in gesundheitlichen Fragen (physisch und / oder psychisch mit Fokus auf Prävention)	49	14,2 %
Sprachtrainings / Spracherwerb / Sprachabsicherung	26	7,6 %
Anderes	15	4,4 %
Gesamt	**1.174**	**341,3**

Quelle: abif-Survey 2019 (n = 344), im Auftrag des AMS Österreich / ABI, Werte ≤5% werden nicht angezeigt

6.5.1 Jobsuche

Handelt es sich bei den BeratungskundInnen um arbeitsuchende Personen, so steht das Thema der Jobsuche im Mittelpunkt. Häufig kommen Menschen in die Beratung, die sehr lange in einer Branche oder in einem Unternehmen gearbeitet haben. Aufgrund ihrer Vergangenheit haben sie sehr wenig Erfahrung mit der Orientierung und der Aktivität auf dem Arbeitsmarkt.

6.5.2 Bürokratie

Die geringe Erfahrung mit den Abläufen in der Erwerbsarbeitslosigkeit wirkt sich auch auf bürokratischer Ebene aus. In der Beratung sind daher mitunter auch die (formalen) Abläufe

einer Arbeitslosigkeit und der damit einhergehenden Arbeitsuche ein Thema. Manche KundInnen haben teilweise nur sehr wenig oder gar keine Erfahrung mit der Beratung und den Abläufen des AMS, weil die letzte Arbeitslosigkeit sehr lange zurückliegt oder noch nie ein Thema war.

Diese KundInnen haben dadurch mitunter überhaupt keine Vorstellung davon, wie das AMS funktioniert und was es bedeutet arbeitsuchend zu sein. Mit dieser Unwissenheit geht eine Verunsicherung einher. Die BeraterInnen sind in diesen Situationen gefragt, die Verunsicherung zu dämpfen und den Menschen Mut zu machen.

6.5.3 Berufliche Umorientierung

In Zusammenhang mit der Jobsuche steht auch das Thema der beruflichen Umorientierung. Aufgrund von gesundheitlichen Problemen, Verschiebungen der eigenen Interessen oder Kündigungen und Auflassungen von Firmen, sehen sich KundInnen häufig vor der Aufgabe, sich neu zu orientieren: »*Der Neuanfang ist ein Thema, und das Aufbringen der Energie, um sich neu zu orientieren und zu überlegen, was man noch machen will.*«[110]

6.5.4 Physische und psychische Beschwerden

Die Notwendigkeit einer Umorientierung kann auch aus gesundheitlichen Problemen resultieren. Körperliche und psychische Beschwerden sind auch an sich Thema in der Beratung. Besonders betroffen sind ältere Personen, die lange Zeit einer körperlich belastenden Tätigkeit nachgegangen sind und aufgrund der daraus entstandenen Beschwerden dieser nicht mehr nachgehen können. Das Thema »Gesundheit« wird oft auch vorzeitig in die Beratung eingebracht, wenn KundInnen merken, dass sie in ihrem momentanen Beruf aufgrund der körperlichen Belastung nur noch eine gewisse Zeit tätig sein können. Diese KundInnen möchten sich rechtzeitig informieren und umorientieren. Hier kann die Zusammenarbeit mit Einrichtungen, die sich auf gesundheitliche Fragen spezialisiert haben (fit2work) sehr hilfreich sein. Oft kommen KundInnen auch mit dem Wunsch nach einem dem Gesundheitszustand angemessenen Arbeitsplatz in die Beratung.

Weitere Themen in der Beratung können Pensionsregelungen und das Pensionsrecht betreffen. Ältere BeratungskundInnen holen Informationen zu ihren Ansprüchen rund um das Thema »Pension« ein. Zentral sind in diesen Fällen Fragen bezüglich der Pensionsberechtigung, Ausgleichszulagen und bei Menschen mit internationalem Hintergrund der Umgang mit Mehrfachpensionen. In diesen Fällen fokussiert die Beratung vor allem die

110 Interview ExpertIn.

Unterstützung bei der Amtskommunikation. Letzteres betrifft vermehrt die Gruppe der 60- bis 65-Jährigen.

6.5.5 Niedrig- und hochqualifizierte ältere Personen in der Beratung

In der Beratung zeigen sich für hoch- und niedrigqualifizierte ältere Personen unterschiedliche Themen. Höherqualifizierte Personen haben aufgrund einer differenzierteren Ausdrucksmöglichkeit häufig die Chance, ihre Situation besser zu beschreiben und zu benennen, was ihnen Schwierigkeiten bereitet.

Höherqualifizierte Menschen haben andere Ansprüche, vor allem was ihre Stellung und den Verdienst betrifft. Das kann in der Beratung teilweise zu Schwierigkeiten führen.

Bei höherqualifizierten Personen betrifft die Aufklärungsarbeit häufig auch ihre Pensionsbemessungsgrundlage. Sie müssen darauf hingewiesen werden, dass auch ein schlechter dotierter Job keinen Verlust bei der Bemessung bedeutet. Arbeit steht in vielen Fällen für viel mehr als nur für das finanzielle Auskommen: »*Wenn jemand ein Jahr zuhause ist, auch wenn er beziehungsweise sie Geld hat, dann geht es trotzdem immer noch ums Leben, um die Regelmäßigkeit und Struktur. Eine Aufgabe haben, gebraucht zu werden. Wenn die Leute mich nicht mehr wollen, nützt mir das Geld auf der Bank auch nichts.*«[111]

Laut Interview-Aussagen gestaltet sich die Jobsuche für niedrigqualifizierte Personen tendenziell leichter. Aufgrund häufig vorkommender gesundheitlicher Beschwerden kann dem vormals ausgeübten Job unter Umständen aber nicht mehr nachgegangen werden. Handelt es sich um eine höherqualifizierte Person, die in einem Nischenbereich tätig war und eine sehr gute Position innehatte, so erweist sich die Jobsuche als weitaus schwieriger.

Bei Niedrigqualifizierten kommt es häufiger zu einer Entwöhnung vom Lernen, die dann wiederum zu einer Angst vor Weiterbildung führen kann. Dies kann die Umorientierung bei etwaigen gesundheitlichen Beschwerden erschweren. Höherqualifizierte ältere Menschen sind meist deutlich stärker an Weiterbildung interessiert als niedrigqualifizierte.

Das kann daran liegen, dass niedrigqualifizierte Personen meist sehr schnell wieder eine Anstellung finden wollen. Etwaige Weiterbildungen oder Qualifizierungsmaßnahmen stehen bei ihnen nicht im Fokus. In ihrer Wahrnehmung sind diese für sie oft nicht zielführend.

Die Motivation und der Lebensstil sind häufig unterschiedlich. Höherqualifizierte Personen haben zumeist einen größeren sozialen Bewegungskreis und somit etwas bessere Chancen bei der Arbeitsplatzsuche. Die Demotivation bei niedrigerqualifizierten Menschen kann teilweise einen großen Einfluss auf die Erfolgschancen am Arbeitsmarkt haben. Auch die bereits angesprochene Gesundheit kann unterschiedlich gut oder schlecht ausgeprägt sein. Bei niedrigqua-

111 Interview ExpertIn.

lifizierten Personen bestehen sehr oft psychische Beschwerden wie auch körperliche Einschränkungen, die sich aus der ausgeübten Tätigkeit ergeben.

Gibt es Unterschiede zwischen niedrig und hochqualifizierten älteren Personen in der Beratung?
Unterschiede zeigen sich in den Themen und Anliegen.
Niedrigqualifizierte Personen:
- Thema »Gesundheit«.
- Tendenziell wird leichter ein neuer Job gefunden.
- Weiterbildung oft kein Thema.

Höherqualifizierte Personen:
- Häufig höhere Ansprüche bezüglich Position und Verdienst.
- Größerer sozialer Bewegungskreis, der für die Jobsuche nutzbar gemacht werden kann.
- Meist stärker an Weiterbildung interessiert.

6.5.6 Alter

Im Laufe der Jobsuche sehen sich ältere Personen häufig mit vielen Absagen und Misserfolgen konfrontiert. Sie stoßen oft auf Vorurteile, die sich auf ihr Alter beziehen und haben diese teilweise selbst schon verinnerlicht. Das Alter an sich und der Umgang damit kann daher auch zu einem wichtigen Thema werden. Diese Verinnerlichung wird in Aussagen wie der folgenden deutlich, die BeraterInnen von Ihren KundInnen hören können: *»Ich bin alt, ich krieg' eh keinen Job mehr, die wollen mich nicht mehr, ich gehör' zum ›Alten Eisen‹.«*[112] Weitere Themen in der Beratung sind die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Pflegetätigkeiten und die daraus resultierenden Schwierigkeiten, aber auch Probleme wie Schulden oder Abhängigkeiten (z.B. Alkohol).

6.6 Aktuelle Herausforderungen für die BeraterInnen

BeraterInnen müssen mit unterschiedlichen sozialen und persönlichen Situationen umgehen können und zudem imstande sein, sehr schnell die Situation eines Menschen zu reflektieren, um notwendige Informationen einzuholen und aufzubereiten. Diese Aufgabe verlangt eine große Sensibilität für verschiedene Positionen, kulturell, familiäre und gesellschaftliche Hintergründe. In jedweder Situation müssen die BeraterInnen fähig sein, mit den KundInnen die Problemlage zu definieren und Beratungsziele zu formulieren.

112 Interview ExpertIn.

Dies trifft natürlich nicht nur auf ältere BeratungskundInnen zu und es ist nicht allgemein festzustellen, dass ältere Arbeitsuchende eine größere oder vermehrt schwerwiegende Herausforderung für die BeraterInnen darstellen: *»Die sind nicht anders als für andere Gruppen. Es gibt immer Herausforderungen in der Beratung, egal, welche Menschen man berät. Die Herausforderung ist jedoch der Mensch an sich und nicht irgendein verallgemeinerbares Merkmal.«*[113]

In der Beratung von älteren Personen können sich aber teilweise trotzdem spezifische Schwierigkeiten ergeben.

Je nach Beratungseinrichtung kann die zu Verfügung stehende Zeit eine Herausforderung darstellen. Oft ist diese zu kurz, weshalb nicht ausreichend auf die Anliegen der KundInnen eingegangen werden kann. Für die BeraterInnen heißt es dann keinen Druck auf die KundInnen auszuüben, denn darunter leidet die Beziehung zwischen KundIn und BeraterIn. Ziel sollte es sein, die KundInnen dazu zu bewegen, gemeinsam zu recherchieren und nach Lösungen zu suchen. Das Thema »Zeit« kann vor allem daher problematisch werden, da ältere Personen einen großen Schatz an Erfahrungen, Vorstellungen und Vergangenheiten in die Beratung einbringen können.

Bei älteren KundInnen kann es vorkommen, dass sie stark festgefahrene Wünsche und Vorstellungen haben. Diese können mitunter schwierig zu realisieren sein, weshalb es gilt, auf Alternativen hinzuweisen. Hier braucht es Feingefühl, um den KundInnen nicht die Illusion zu nehmen, aber dennoch auf die hinter den beruflichen Vorstellungen stehenden Voraussetzungen hinzuweisen. Dieses ohnehin bereits schwierige Unterfangen kann durch knappe Zeitressourcen weiter erschwert werden.

Der Zeitfaktor beeinflusst auch den Beziehungsaufbau. Dieser ist nicht immer leicht, Vertrauen und Zusammenarbeit sind hier zentral. Der Beziehungsaufbau kann durch Zielvorgaben und Zeitdruck erschwert werden.

Als wesentliche Herausforderung wurde das Herausarbeiten von weiteren (informell) erworbenen Kompetenzen genannt: Wo neben dem Lebenslauf und den zertifizierten Qualifikationen noch weitere Kompetenzen liegen, nimmt bei älteren Personen oft mehr Zeit in Anspruch, da sie über eine längere (Erwerbs-)Biographie verfügen. Hier gilt es die wesentlichsten Punkte herauszuarbeiten. BeraterInnen müssen den KundInnen vermitteln, dass sie Detektive in eigener Sache sind.

Auch der Gesundheitszustand der KundInnen kann zu einem schwierigen Thema werden. Der psychische wie physische Gesundheitszustand liegt nicht im Verantwortungsbereich der BeraterInnen, beeinflusst die Beratungssituation aber immens. Um diese Situation zu entzerren, ist eine ganzheitliche und stetige Kommunikation mit vielen Beratungseinrichtungen und dem AMS notwendig. Eine mögliche Anlaufstelle bei gesundheitlichen Thematiken ist beispielsweise fit2work.

Vernetzung mit anderen Einrichtungen ist nicht nur im Hinblick auf gesundheitliche Aspekte relevant. Da Beratungseinrichtungen nie alle inhaltlichen Sphären der Beratung abdecken können, ist die Zusammenarbeit der einzelnen Einrichtungen bei der Bewältigung der auftretenden Schwierigkeiten zielführend. Die Expertise der unterschiedlichsten Einrichtungen sollte

113 Interview ExpertIn.

genutzt werden. In der Beratung geht es daher oft auch um ein Herstellen von Kontakten und Weitergeben von Informationen.

Besonders wenn es sich bei den BeratungskundInnen um (langzeit-)arbeitslose Personen handelt, kann die Motivierung und das Aufbauen der Personen zu einem wichtigen Punkt in der Beratung werden. Die KundInnen in solchen sehr belastenden Situationen zu motivieren, kann für die BeraterInnen eine schwierige Aufgabe darstellen.

Der Umgang mit der bereits zuvor thematisierten Altersdiskriminierung stellt auch in der Beratung eine Schwierigkeit dar. Diese spielt beispielsweise auch bei Weiterbildungsanliegen oder Umorientierungen eine Rolle. BeraterInnen können auf das Problem stoßen, dass eine Ausbildung, Weiterbildung oder Umschulung womöglich genau auf die Kundin bzw. den Kunden passen würde, dass diese aufgrund des Alters allerdings nicht mehr möglich ist. Auch wenn es keine offiziellen Altersgrenzen für diese Angebote gibt, bemerken BeraterInnen dennoch, dass es ältere KundInnen allgemein schwieriger bei diversen Aufnahmegesprächen haben. Das kann zu einer Schwierigkeit in der Beratung werden. Die BeraterInnen erarbeiten mit den KundInnen einen möglichen Weg und müssen sie gleichzeitig darauf hinweisen, dass dieser womöglich schwer zu realisieren sein wird: »*Es gibt keine offiziellen Sperren, dass man sagt: ›Man nimmt nur Personen bis 45‹, aber inoffiziell wissen wir's natürlich, dass es bei den Aufnahmegesprächen für Kurse, für Ausbildungen ein Ausschlusskriterium ist, und das tut dann weh, wenn man erarbeitet mit der Person, was könnte passen, was ist das Richtige, wo könnte es hingehen, wo kann ich auch meine viele Erfahrung einbringen, und da sag' ich: ›Sie können es gerne probieren, ich muss Ihnen aber nur fairerweise sagen, die Chancen sind nicht sehr groß, dass Sie aufgenommen werden.‹ Das ist wirklich ein Problem.*«[114]

Auf formaler Ebene kann die Sprache zu einer Herausforderung werden. Besonders in der Behandlung von rechtlichen oder bürokratischen Themen spielt die Sprache eine wichtige Rolle. Sind sprachliche Hürden bei den KundInnen vorhanden, so kann dies die BeraterInnen in der Übermittlung und Erklärung einzelner Informationen vor eine Herausforderung stellen. Die zuvor bereits erwähnte Behandlung des Pensionsrechts kann sich daher als schwierig gestalten.

Obwohl das Thema »Sprachbarrieren« bei allen Altersgruppen vorkommen kann, gibt eine große Mehrheit der Online-Befragten an, dass (1) »schlechte Deutschkenntnisse von KlientInnen ein Problem in der Beratung« sind bzw. »die Beratungstätigkeit beeinträchtigen« (Zustimmung von über 90 Prozent[115]) und (2) sich die »die Arbeit mit Menschen mit Migrationshintergrund von der Arbeit mit Menschen ohne Migrationshintergrund« unterscheide (Zustimmung von 78 Prozent[116]).

Bei Menschen mit internationalem Hintergrund sind vor allem Kurse zum Spracherwerb bzw. Sprachabsicherung notwendig. Andere Formate können in diesen Fällen später in Betracht gezogen werden.

114 Interview ExpertIn.

115 »Zutreffend«: 57,8 Prozent, »eher zutreffend«: 32,6 Prozent.

116 »Zutreffend«: 36 Prozent, »eher zutreffend«: 42,4 Prozent.

Dass sich die meisten BeraterInnen Unterstützung im Umgang mit Sprachbarrieren wünschen, geht auch aus den Ergebnissen der Online-Befragung hervor: Über 85 Prozent[117] der Befragten finden »mehrsprachige Informationsmaterialien generell sehr sinnvoll« und immerhin fast zwei Drittel[118] finden, dass »mehrsprachige Informationsmaterialien speziell für die Zielgruppe ›Erwachsene 50+‹ eine große Hilfe bei meiner Arbeit in der Bildungs- und Berufsberatung« wären.

Auch Beratungsangebote in der Muttersprache der BeratungskundInnen können eine Lösung sein. Folgender Aussage stimmten fast 60 Prozent[119] der Survey-TeilnehmerInnen zu: »Ich wünsche mir mehr muttersprachliche BeraterInnen, um MigrantInnen und Flüchtlinge besser beraten zu können.«

Dass Distance Counselling eine Lösung für Menschen mit schlechteren Deutschkenntnissen sein könnte, glauben die meisten der befragten Personen allerdings nicht: Der Aussage »Gerade Menschen mit schlechteren Deutschkenntnissen bevorzugen Distance Counselling (schriftliche oder telefonische Beratung), weil es anonymer als der persönliche Kontakt ist« stimmt gerade einmal jede fünfte Person zu,[120] während über die Hälfte[121] eine gegenteilige Meinung hat und 21 Prozent unentschlossen sind (»weiß nicht«).

Welche Herausforderungen stellen sich für die BeraterInnen?

- Zeitfaktor (Beziehungsaufbau, Analyse der langen Berufserfahrung).
- Gesundheitszustand der BeratungskundInnen (Umgang mit psychischer und physischer Gesundheit der KundInnen liegt nicht im eigentlichen Kompetenzbereich der BeraterInnen).
- Motivationsaufbau in belastenden Situationen (z.B. Langzeitarbeitslosigkeit).
- Umgang mit Altersdiskriminierung und Vorurteilen.
- Sprachbarrieren.

6.7 Zukünftige Herausforderungen in der Beratung von Personen 50+

Eine zukünftige Herausforderung bzw. ein anzustrebendes Ziel sind die Erreichbarkeit der Zielgruppe von Personen ab 50 zu erhöhen. Ein generelles Ziel sollte es in diesem Zusammenhang sein, die Sinnhaftigkeit von Beratung, Qualifikation und Lebenslangem Lernen fortwährend zu betonen. Hier ist Motivationsarbeit nötig.

117 »Zutreffend«: 48 Prozent, »eher zutreffend«: 37,5 Prozent.
118 »Zutreffend«: 26,2 Prozent, »eher zutreffend«: 37,5 Prozent.
119 »Zutreffend«: 29,9 Prozent, »eher zutreffend«: 29,4 Prozent.
120 »Zutreffend«: 7,8 Prozent, »eher zutreffend«: 12,5 Prozent.
121 »Eher unzutreffend«: 22,7 Prozent, »unzutreffend«: 35,8 Prozent.

Beruhend auf den Interviewaussagen wurden die wichtigsten Herausforderungen typologisiert und im Online-Fragebogen erhoben. Dabei zeigt Abbildung 5, dass alle der abgefragten Items als sehr wichtige Herausforderungen bis 2022 eingestuft werden: Die Summe aus »sehr wichtig« und »ziemlich wichtigen« Herausforderungen ist bei allen Items über 75 Prozent – bei den meisten sogar über 90 Prozent (Für Details siehe Tabelle 14 im Anhang).

An erster Stelle rangiert das »Matching von Fähigkeiten, beruflichen Interessen und tatsächlicher Arbeitswelt«, das von 99 Prozent der Befragten als »sehr« oder »ziemlich wichtige« Herausforderung eingestuft wurde.[122] Ein zentrales Anliegen ist auch hier wiederum das Aufbrechen der bestehenden Vorurteile und das Verändern der gesellschaftlichen Wahrnehmung. Der »Abbau gesellschaftlicher Ressentiments gegenüber ArbeitnehmerInnen / Arbeitsuchenden 50+«, wird von insgesamt 94 Prozent als »sehr« oder »ziemlich wichtige« Herausforderung ansehen.[123] Wenn die Gruppe der Personen ab 50 weiterhin als defizitär wahrgenommen wird wie momentan, wird sich die Situation laut der interviewten BeraterInnen verschlechtern.

Einen immer größeren Stellenwert bekommen körperliche Beschwerden aber vor allem psychische Erkrankungen. Diese nehmen aus Sicht der BeraterInnen u.a. durch den zunehmenden Stress, der vermehrt durch die Digitalisierung erzeugt wird, zu. Insgesamt 90 Prozent finden dies eine »sehr« oder »ziemlich wichtige« mittelfristige Herausforderung:[124] *»Wenn ich schau' grade bei den Älteren, da haben wir doch fünfundzwanzig Prozent bei den Testungen, die sind so auffällig, dass ich sag': ›Bitte lassen sie sich fachärztlich abklären.‹ Da merkt man an der Testung, da ist psychische Instabilität, Depression vielleicht sogar, Angst, Panik, Überlastung, also das ist eine Herausforderung.«*[125]

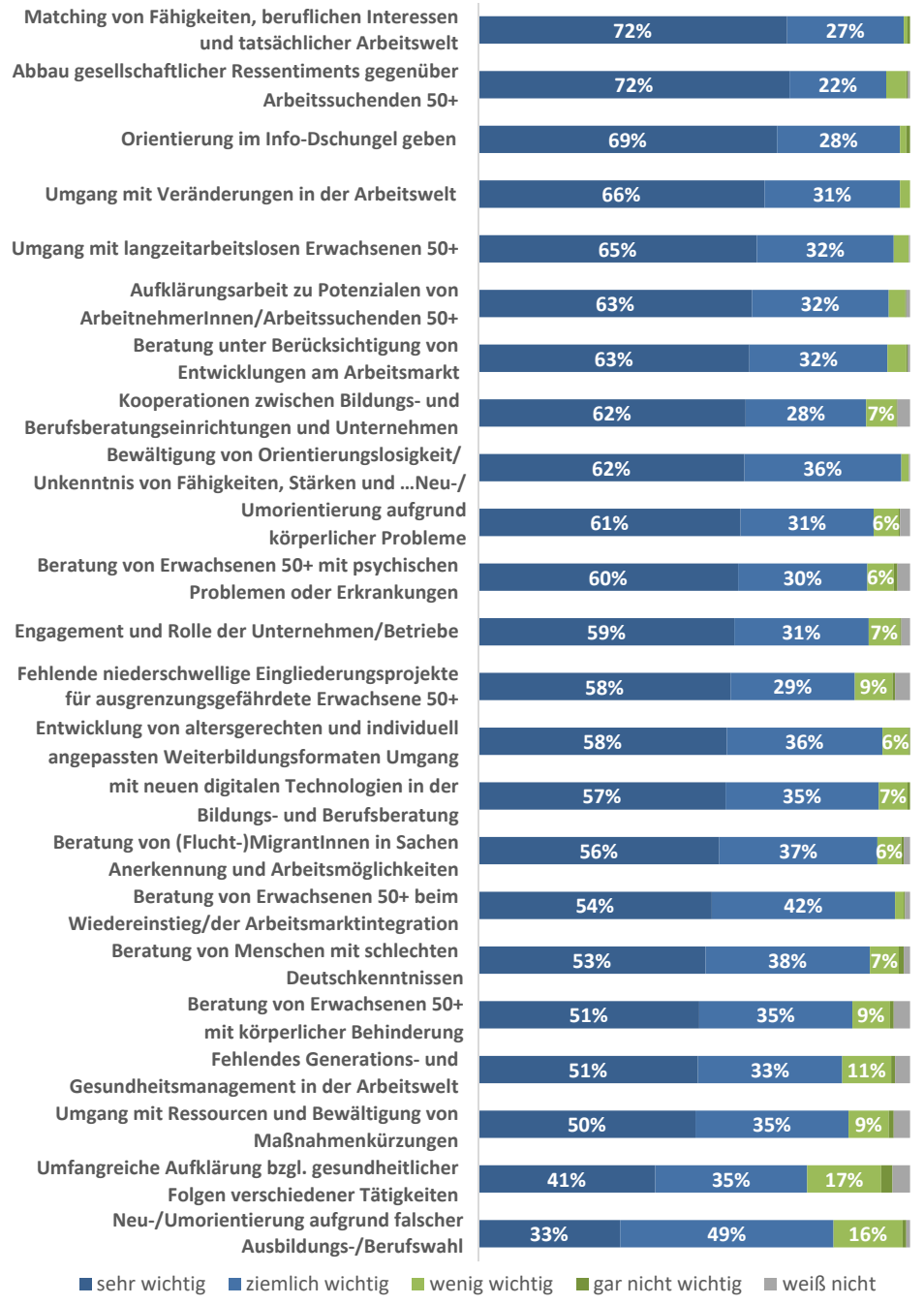
»Die gesundheitlichen, psychischen und physischen Probleme nehmen Überhand. Das betrifft schon die EndvierzigerInnen und zieht sich weiter fort.«[126]

Dieses Zunehmen der körperlichen und besonders der psychischen Beschwerden ist neben der Vorurteilsproblematik ein weiterer Punkt, der sich durch die Interviews zieht. Das fehlende Bewusstsein für die eigene Gesundheit hat Folgen, die in der Beratung oft schwer lösbar sind.

Die Anzahl der älteren Menschen im Erwerbsleben wird zunehmen. Es wird zu einem immer längeren Verbleib im Erwerbsleben kommen, sodass Personen 60+ bereits jetzt vermehrt in die Beratung kommen, dieser Bedarf wird in Zukunft steigen. Da die Menschen immer älter werden und wesentlich länger auf dem Arbeitsmarkt bleiben, sind vor allem die Gestalter der Arbeitsplätze gefragt. Alternsgerechtes Arbeiten ist noch nicht in dem Ausmaß wie notwendig etabliert.

122 »Sehr wichtig«: 71,5 Prozent, »ziemlich wichtig«: 27 Prozent.
123 »Sehr wichtig«: 72,1 Prozent, »ziemlich wichtig«: 22,4 Prozent.
124 »Sehr wichtig«: 60,2 Prozent, »ziemlich wichtig«: 29,9 Prozent.
125 Interview ExpertIn.
126 Interview ExpertIn.

Abbildung 5: Bedeutung der genannten Herausforderungen für die Bildungs- und Berufsberatung Personen 50+ in den kommenden Jahren (bis ca. 2022)



Quelle: abif-Survey 2019 (n = 344), im Auftrag des AMS Österreich / ABI, Werte ≤5% werden nicht angezeigt

Zukünftige Herausforderungen betreffen nicht nur KundInnen, sondern auch BeraterInnen. Schon momentan zeigt sich, dass die BeraterInnen mit den Anliegen und Forderungen der KundInnen teilweise überfordert sind. Die Wünsche sind häufig sehr inkonkret, was dazu führt, dass die Beratung sehr langwierig und wenig zielführend ist. Da davon ausgegangen werden kann, dass der Beratungsbedarf für die Gruppe 50+ eher zunimmt und die Arbeitswelt in ihren Anforderungen wesentlich komplexer wird, ist es von immenser Wichtigkeit, auf die Psychohygiene der BeraterInnen zu achten. Nur gut geschulte und unbelastete BeraterInnen können diese Situationen mit den KundInnen produktiv gestalten. Um BeraterInnen zu entlasten, ist eine Vernetzung der unterschiedlichen spezialisierten Einrichtungen zielführend.

Wie könnte sich die Zukunft der Beratung älterer Personen gestalten?

- Erhöhte Erreichbarkeit der Zielgruppe anstreben.
- Zukünftige Zunahme der körperlichen und psychischen Beschwerden, persönliche Bewusstseinsbildung muss gestärkt werden.
- Erhöhung des Pensionsalters führt zur Vergrößerung der Gruppe der potenziellen BeratungskundInnen (zunehmender Beratungsbedarf).
- Ziel: Aufbrechen der Vorurteile und Veränderung der gesellschaftlichen Wahrnehmung.
- Beachtung der Psychohygiene der BeraterInnen, Entlastung durch interdisziplinäre Zusammenarbeit.

6.8 Kommunikation und Kooperation mit dem AMS

Ein wichtiger Punkt der Studie umfasst die Kooperation des AMS mit anderen Einrichtungen und / oder Unternehmen, weshalb im Online-Survey spezifisch gefragt wurde, welche Kooperationsmöglichkeiten ausgelotet werden sollten (Tabelle 18 im Anhang) bzw. mit welchen Stellen im AMS aktuell kooperiert wird (Tabelle 12).

Insgesamt stimmt eine überwiegende Mehrheit den Aussagen zu, wonach das AMS in der Bildungs- und Berufsberatung Erwachsener 50+ verstärkt mit (1) Unternehmen / Betrieben[127], (2) externen Beratungseinrichtungen[128] und (3) Kulturverbänden / Gemeinden / sozialen Treffpunkten[129] kooperieren sollte.

Der Aussage »Was fehlt, ist eine gemeinsame interaktive Kommunikations- und Informationsplattform im Internet, die vom AMS und von externen Einrichtungen der Bildungs- und Berufsberatung mit Erwachsenen 50+ genutzt wird« können insgesamt 60 Prozent[130] zustimmen.

127 »Zutreffend«: 51,5 Prozent, »eher zutreffend«: 34,6 Prozent.
128 »Zutreffend«: 43,3 Prozent, »eher zutreffend«: 31,4 Prozent.
129 »Zutreffend«: 40,7 Prozent, »eher zutreffend«: 32,6 Prozent.
130 »Zutreffend«: 31,1 Prozent, »eher zutreffend«: 29,4 Prozent.

Am häufigsten (57 Prozent) geben TeilnehmerInnen an, regelmäßig mit einer regionalen Geschäftsstelle (RGS) des AMS zusammenzuarbeiten, wobei BeraterInnen tendenziell häufigeren Kontakt haben als ManagerInnen. Mit den BerufsInfoZentren (BIZ) des AMS wird insgesamt von 23 Prozent der 344 TeilnehmerInnen ein »häufiger / regelmäßiger« und zu 43 Prozent ein »gelegentlicher« Kontakt gepflegt. Die BerufsInfoZentren (BIZ) spielen in der Arbeit mit dieser Zielgruppe eine untergeordnete Rolle. TeilnehmerInnen, die hauptsächlich in der Beratung tätig sind, haben im Vergleich zu im Management tätigen Personen weniger Kontakt mit der Landes- und Bundesgeschäftsstelle des AMS.

Tabelle 12: Mit welchen (anderen) der unten genannten Organisationseinheiten des AMS stehen Sie in Bildungs- und Berufsberatungsbelangen im Austausch, pflegen Sie Kooperationen oder arbeiten Sie zusammen? [Mehrfachangaben möglich]

	Tätigkeitsgebiete	Beratung	Management	Beides	Keines	Gesamt
BIZ des AMS	Häufig / Regelmäßig	15 %	25 %	26 %	32 %	23 %
	Gelegentlich	47 %	41 %	46 %	29 %	43 %
	gar nicht	38 %	34 %	28 %	39 %	35 %
RGS des AMS	Häufig / Regelmäßig	65 %	53 %	58 %	42 %	57 %
	Gelegentlich	29 %	28 %	25 %	32 %	28 %
	Gar nicht	6 %	18 %	17 %	26 %	15 %
LGS des AMS	Häufig / Regelmäßig	15 %	49 %	20 %	16 %	28 %
	Gelegentlich	44 %	34 %	49 %	29 %	40 %
	Gar nicht	42 %	17 %	30 %	55 %	32 %
BGS des AMS	Häufig / Regelmäßig	2 %	23 %	6 %	18 %	12 %
	Gelegentlich	12 %	30 %	16 %	21 %	20 %
	Gar nicht	86 %	48 %	78 %	61 %	68 %

Quelle: abif-Survey 2019 (n = 344), im Auftrag des AMS Österreich / ABI

Die Zusammenarbeit mit dem AMS wurde im Rahmen der qualitativen Befragung von den Interview-PartnerInnen generell als gut bewertet. Allgemeine Anmerkungen zur Beratungstätigkeit des AMS wurden von den befragten ExpertInnen vor allem zu zwei Punkten gemacht: Die AMS-BeraterInnen verfügen einerseits über knappe Zeitressourcen, die es ihnen oft nicht erlauben, auf die Anliegen der BeratungskundInnen ausreichend einzugehen. Andererseits sind die AMS-BeraterInnen keine ExpertInnen der Branche, aus der die KundInnen kommen. Zumindest eine grob nach den unterschiedlichsten Branchen unterscheidende und demnach

spezialisierte Beratung könnte angedacht werden. Diese Idee äußert sich in folgendem Zitat: *»Was auch dringend notwendig wäre, die dürften dort nicht Wald- und Wiesenberater sitzen haben, sondern es muss adäquat sein. Wenn die BeraterInnen die Jobs der KlientInnen überhaupt nicht verstehen, das müsste irgendwie kanalisiert werden. Die IT-ler müssten von IT-lern beraten werden. Das erleb' ich oft, dass die AMS-BeraterInnen gar nicht wissen, was sie mit den KandidatInnen tun sollen, und sie schanzen ihnen Jobs zu, die überhaupt nicht passen, weil sie nicht verstanden haben, was die KlientInnen da eigentlich tatsächlich tun.«*[131]

Die befragten ExpertInnen berichteten von positiven Erfahrungen mit den BerufsInfoZentren (BIZ), die häufig von Jugendlichen frequentiert werden. Hier könnte ein ähnliches Konzept für Personen ab 50 angedacht werden. Aufgabe dieser Zentren könnte die Unterstützung beim Verfassen der Bewerbungsunterlagen und der persönlichen Dokumente sein. Ein Bewerbungscoaching dieser Art könnte laut den Interview-PartnerInnen für ältere Jobsuchende sehr sinnvoll sein, da die letzte Bewerbung häufig eine lange Zeit zurückliegt.

6.9 AMS-Info-Materialien

Die analogen und digitalen AMS-Tools und Info-Angebote für die Zielgruppe sind der Fachöffentlichkeit nicht nur gut bekannt, sondern sie sind auch eine wichtige Ressource für die Arbeit (Zustimmung von 81 Prozent[132]).

Die Zustimmung zu den zwei Aussagen, wonach den TeilnehmerInnen die Online-Angebote sowie Print-Angebote zur Unterstützung der Bildungs- und Berufsberatung gut bekannt« sind, ist mit 68 Prozent[133] (Online) bzw. 66 Prozent[134] (Print) in etwa gleich hoch.

Am bekanntesten in dieser Umfrage ist das AMS-Berufslexikon, das fast 98 Prozent angeben zu kennen.[135] Danach folgt der E-Jobroom, der nicht nur bekannt ist, sondern auch fast von der Hälfte der Personen wöchentlich oder öfter (»täglich«: 24 Prozent, »wöchentlich«: 23 Prozent) genutzt wird (Abbildung 6).

Die TeilnehmerInnen geben an, in der Arbeit mit dieser Zielgruppe am seltensten die Karrierevideos und Karrierefotos des AMS zu benutzen (47 Prozent »nie«). Am wenigsten bekannt ist die für diese Zielgruppe relevante AMS-Broschüre »Alter hat Zukunft – Informationen für ältere Arbeitsuchende«, die nach eigenen Angaben von rund einem Viertel (23 Prozent) nicht gekannt wird und auch sonst eher selten benutzt wird (fünf Prozent: »wöchentlich« oder öfter, zehn Prozent: »monatlich«).

131 Interview ExpertIn.

132 »Die Informationsangebote des AMS sind eine wichtige Ressource für die Arbeit in der Bildungs- und Berufsberatung mit Erwachsenen 50+«: »zutreffend«: 43,9 Prozent, »eher zutreffend«: 37,2 Prozent.

133 »Zutreffend«: 25,3 Prozent, »eher zutreffend«: 43,3 Prozent.

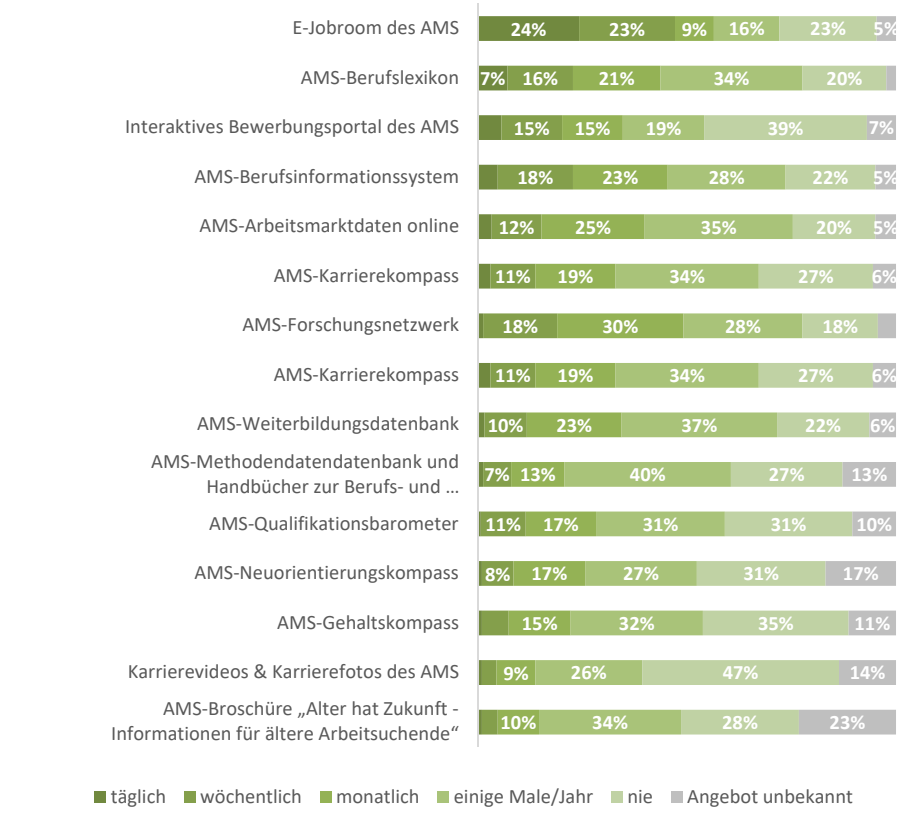
134 »Zutreffend«: 24,7 Prozent, »eher zutreffend«: 40,7 Prozent.

135 Angaben »Angebot unbekannt« 2,3 Prozent.

Auffallend ist, dass TeilnehmerInnen, die in ruralen Gebieten arbeiten, die abgefragten AMS-Info-Angebote und Tools häufiger nutzen als diejenigen, die in städtischen Gebieten praktizieren (Tabelle 17 im Anhang). Signifikante Unterschiede gibt es bei den folgenden AMS-Angeboten:

- E-Jobroom des AMS;[136]
- AMS-Berufslexikon;[137]
- AMS-Gehaltskompass;[138]
- AMS-Karrierekompass;[139]
- AMS-Berufskompass;[140]

Abbildung 6: Bekanntheit von AMS-Tools und Info-Materialien



Quelle: abif-Survey 2019 (n = 344), im Auftrag des AMS Österreich / ABI, Werte ≤5% werden nicht angezeigt

136 Mann-Whitney-U = 5692; p = 0,019.
137 Mann-Whitney-U = 5504; p = 0,007.
138 Mann-Whitney-U = 5890; p = 0,048.
139 Mann-Whitney-U = 5895,5; p = 0,05.
140 Mann-Whitney-U = 5850; p = 0,041.

Tabelle 13 gibt noch eine Übersicht über weitere Aussagen zur Wichtigkeit von AMS-Materialien hinsichtlich der Informationsbeschaffung. Fast 90 Prozent finden es »(eher) zutreffend«, dass es wichtig ist, dass die »Informationsangebote des AMS nicht nur digital, sondern auch in Printversionen zur Verfügung stehen.«

Die Versorgungslage ist zufriedenstellend, was aus dem folgenden Umkehrschluss festgestellt werden kann: Über zwei Drittel (70 Prozent) der Personen finden die Aussage, »Ich habe Schwierigkeiten, an aktuelle Print-BerufsInfoBroschüren des AMS zu gelangen« »(eher) unzutreffend«.

Tabelle 13: Aussagen zum Thema »AMS-Tools und Info-Materialien in der Beratung bei Personen ab 50«: »Bitte geben Sie an, für wie zutreffend Sie die Aussagen halten!«

	Zutreffend	Eher zutreffend	Eher unzutreffend	Unzutreffend	Weiß nicht
Es ist wichtig, dass die Informationsangebote des AMS nicht nur digital, sondern auch in Printversionen zur Verfügung stehen.	48,5 %	40,4 %	4,4 %	5,5 %	1,2 %
Ich habe Schwierigkeiten, an aktuelle Print-BerufsInfoBroschüren des AMS zu gelangen.	5,2 %	11,6 %	24,1 %	45,6 %	13,4 %
Aktuelle Informationen zur Verwertbarkeit von Ausbildungsabschlüssen (Schule, Studium, Lehre) sind schwer zu finden.	17,2 %	39,2 %	21,8 %	8,4 %	13,4 %
Durch die Online-Angebote des AMS fühle ich mich sehr gut über relevante Themen der Bildungs- und Berufsberatung informiert.	15,1 %	38,1 %	27,3 %	9,3 %	10,2 %
Durch die Print-Angebote des AMS fühle ich mich sehr gut über relevante Themen der Bildungs- und Berufsberatung informiert.	14,2 %	41,6 %	23,5 %	11,3 %	9,3 %

Quelle: abif-Survey 2019 (n = 344), im Auftrag des AMS Österreich / ABI

7 Good Practices in der Bildungs- und Berufsberatung für ältere BeratungskundInnen

Das folgende Kapitel beschäftigt sich mit Good-Practice-Beispielen in der Beratung älterer BeratungskundInnen. Es sollen Angebote innerhalb Österreichs sowie einzelne internationale Formate vorgestellt werden. Die Angebotslandschaft ist besonders in Österreich sehr weitläufig, sodass unterschiedlichste Beratungsangebote bestehen. Im Folgenden sollen diese Angebote in »Allgemeine Beratungsangebote«, »Spezifische Beratungsangebote« und »Beratung plus Praxis« eingeteilt werden. Die allgemeinen Beratungsformate bieten Personen ab 50 Beratung zu berufsbezogenen sowie teilweise zu berufsunabhängigen Themen. Spezifische Beratungsangebote fokussieren hingegen auf ein bestimmtes Thema bzw. auf eine spezifische Personengruppe. In die Gruppe Beratung plus Praxis fallen Beratungsangebote, die zusätzlich Berufserfahrung ermöglichen (z.B. durch Stiftungen, Überlassungen). Für jede dieser drei Gruppen wird ein Angebot exemplarisch beschrieben. Weitere ähnliche Formate werden angeführt.

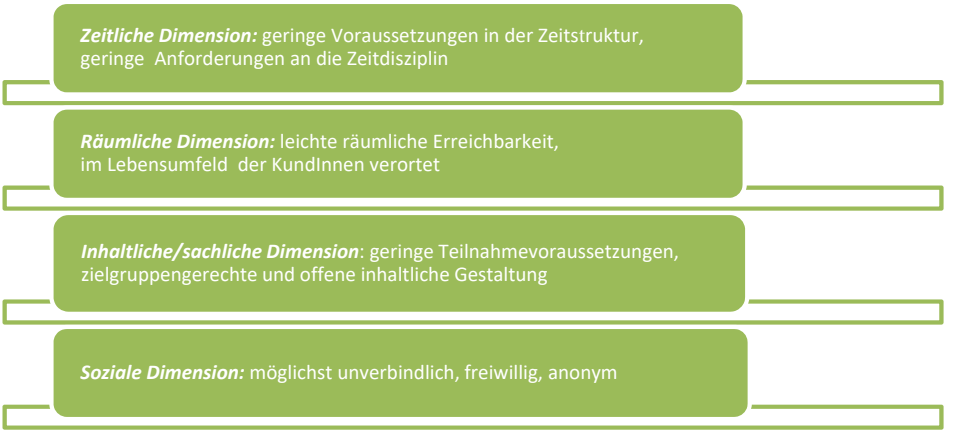
7.1 Kriterien der Niederschwelligkeit

Die hier angeführten Good-Practice-Beispiele wurden auf Basis der Kriterien der Niederschwelligkeit ausgewählt. Nähere Erläuterungen zu diesen Kriterien finden sich in dem vom AMS publizierten Praxishandbuch »Niederschwellige Beratungs- und Bildungsformate«[141] und sollen im Folgenden kurz erklärt werden. Niederschwelligkeit bedeutet prinzipiell, dass »zugangshemmende Faktoren minimiert werden sollen und dadurch Zielgruppen angesprochen werden, die sonst nicht erreicht werden können«.[142]

Steiner, Schneeweiß und Stark entwickeln unter Rückgriff auf Mayrhofer[143] die untenstehenden Prinzipien für die vier Dimensionen von Niederschwelligkeit:

141 Vgl. Steiner / Schneeweiß / Stark 2014.
142 Vgl. Steiner / Schneeweiß / Stark 2014, Seite 11.
143 Vgl. Mayrhofer 2012, Seite 159ff.

Abbildung 7: Kriterien der Niederschwelligkeit[144]



Die Checkliste der Niederschwelligkeit sowie die Liste der Kriterien der Niederschwelligkeit basieren auf diesen Prinzipien und geben genauere Auskünfte über einzuhaltende Kriterien.[145] Diese Kriterien wurden für die Auswahl der Beratungsangebote herangezogen.

7.2 Allgemeine Beratungsangebote

7.2.1 Early Intervention 50+

Projektname: Early Intervention 50+.
Institution: move-ment.
Inhaltliche Ausrichtung: Kurzzeitberatung und Unterstützung für arbeitsuchende Personen 50+.
Modalität: Individuelle Einzelberatung (fünf Termine), Kompetenz- und Potenzialanalyse.
Zielgruppe: Beim AMS Wien kurzfristig als arbeitslos vorgemerkte Personen 50+.
Region: Wien.
Beschreibung: Das Programm Early Intervention 50+ hat es sich zum Ziel gemacht arbeitsuchende Personen ab 50 bei ihrer Jobsuche zu beraten und zu unterstützen. Innerhalb des Projekts werden für beim AMS kurzfristig vorgemerkte ältere Personen Beratungen

144 Vgl. Steiner / Schneeweiß / Stark 2014, Seite 12 (eigene Darstellung).
145 Vgl. Steiner / Schneeweiß / Stark 2014, Seite 25 und Seite 29.

in Deutsch sowie in acht weiteren Sprachen (Englisch, Bosnisch, Kroatisch, Serbisch, Türkisch, Russisch, Ungarisch und Ukrainisch) angeboten.

Neben Einzelberatung ist auch eine Kompetenz- und Potenzialanalyse Teil des Unterstützungsprogrammes. Einzelberatung wie Erhebung des Beschäftigungspotenzials erfolgen nach einer Informationsveranstaltung, zu der das AMS Wien einlädt. Die Kurzzeitberatung erstreckt sich über einen Zeitraum von drei bis zehn Wochen. In dieser Zeit erfolgen rund fünf Einzelgespräche. Die Besonderheit der Beratung liegt im Eingehen auf die individuelle Situation jeder einzelnen Person und die Ausrichtung der Beratung auf den persönlichen Bedarf. Die BeraterInnen wollen gemeinsam mit den KundInnen Bewerbungsstrategien reflektieren und erarbeiten, potenzielle Lösungen für Integrationshemmnisse darstellen sowie Kontakte zu Unternehmen oder anderen passenden Einrichtungen herstellen.

Quelle: www.move-ment.at/?id=253.

- ☑ Inhaltlich flexibel
- ☑ Kontaktherstellung zu anderen Einrichtungen / Unternehmen
- ☑ Beratung in 9 verschiedenen Sprachen
- ☑ Ziele an Möglichkeiten der KundInnen angepasst
- ☑ Ältere Personen als eigene Zielgruppe
- ☑ Kostenlose Teilnahme
- ☑ Geringe Teilnahmevoraussetzungen

7.2.2 Weitere allgemeine Beratungsangebote

BBE Trendwerk akt:E – Aktion Erfahrung

Die Firma Context ermöglicht mit diesem Projekt eine zusätzliche, vertiefte und individuelle Beratungsmöglichkeit neben der AMS Beratung. Ältere Personen sind nicht dezidiert Zielgruppe. Ziel ist eine individuelle Unterstützung beim Wiedereinstieg ins Berufsleben bzw. auch beim Pensionsantritt. Angebot gilt für WienerInnen.

Quelle: www.context.at/projekte/akt-e.html.

BBE 50+ – Zentrum für Kompetenz und Erfahrung

Innerhalb der BBE 50+ stehen arbeitsuchenden WienerInnen ab 50 ein/e persönliche/r Age-BeraterIn zur Verfügung. Neben individueller Einzelberatung gibt es ein vielfältiges Kursangebot, u.a. auch mit Workshops zu altersbezogenen Themen (Gesundes Altern, Pro Aging, Vorurteile und Barrieren am Arbeitsmarkt).

Quelle: www.fab.at/de/unsere-angebote/projects/show/bbe-50-zentrum-fuer-kompetenz-und-erfahrung.html.

AhZ – Arbeit hat Zukunft

In der Region Salzburg bietet AhZ individuell zugeschnittene Einzelcoachings für Personen ab 40. Zusätzlich steht das Unternehmensservice zur Verfügung, das bei der Kontaktaufnahme zu Firmen unterstützt und auch nach Arbeitsbeginn begleitend zur Seite steht.

Quelle: www.ahz.or.at.

Projekt 45:50

Durch das von itworks betriebene Projekt 45:50 erhalten Frauen ab 45 und Männer ab 50 berufsbezogene wie auch berufsunabhängige Beratung. Neben beruflichen Themen können auch soziale Problemlagen adressiert werden. Workshops und Gruppencoachings sollen den beruflichen Wiedereinstieg zusätzlich erleichtern. Das Projekt gilt in Niederösterreich.

Quelle: www.itworks.co.at/angebote-dienstleistungen/beratungs-und-betreuungseinrichtungen/projekt-4550.html.

Jobservice Wien

Auch beim von itworks betriebenen Jobservice Wien können berufliche Themen wie persönliche Krisensituationen behandelt werden. Durch eine umfassende Beratung sollen neue Strategien und Perspektiven entwickelt werden. Das Angebot gilt für Personen ab 50.

Quelle: www.itworks.co.at/angebote-dienstleistungen/beratungs-und-betreuungseinrichtungen/jobservice-wien.html.

BORA Burgenland & BORA Tirol

Mit BORA Burgenland und BORA Tirol bietet itworks Beratung für Personen mit mehrfachen Vermittlungshemmnissen (45+, maximal Pflichtschule und / oder gesundheitliche Einschränkungen). Beratung ist ohne Terminvereinbarung möglich. Innerhalb eines offenen Raumes stehen PCs, eine Kinderecke und eine Bibliothek (in Tirol zusätzlich eine Küche) zur Verfügung.

Quelle: www.itworks.co.at/angebote-dienstleistungen/beratungs-und-betreuungseinrichtungen/bora-burgenland.html.

Quelle: www.itworks.co.at/angebote-dienstleistungen/beratungs-und-betreuungseinrichtungen/bora-tirol.html.

Proaktiv Oberösterreich

Mit Proaktiv Oberösterreich bietet itworks berufsbezogene Beratung sowie Beratung in persönlichen Krisensituationen. Zusätzlich wird Beratung bei Amtswegen angeboten. Ziel ist

die Entwicklung neuer Strategien und Perspektiven sowie die Vermittlung auf den ersten Arbeitsmarkt.

Quelle: www.itworks.co.at/angebote-dienstleistungen/beratungs-und-betreuungseinrichtungen/proaktiv-oberoesterreich.html.

BIZ – BerufsInfoZentren (AMS)

Die BerufsInfoZentren (BIZ) des AMS stehen allen Altersgruppen offen. KundInnen erhalten Beratung rund um Beruf, Bildung und Karriere. Zusätzlich gibt es die Möglichkeit der Unterstützung bei der Recherche rund um Beruf sowie Aus- und Weiterbildung. PCs und Info-Broschüren stehen zudem zur Verfügung. BerufsInfoZentren befinden sich an Standorten in ganz Österreich.

Quelle: www.ams.at/biz.

AKIFAIR – Arbeitskräfteinitiative Tirol

AKIFAIR Tirol ist ein Angebot für TirolerInnen aller Altersgruppen. Durch Betriebskontakte, aktive Unterstützung bei der Stellensuche und den Bewerbungsaktivitäten sowie durch Vorbereitung auf neue Anforderungen am Arbeitsmarkt, soll der (Wieder-)Einstieg in den ersten Arbeitsmarkt gelingen.

Quelle: www.akifair.at.

Avenir50plus (Schweiz)

Avenir50plus ist ein Projekt in der gesamten Schweiz, das sich an Erwerbslose, Ausgesteuerte, Sozialhilfeempfangende sowie von Altersdiskriminierung Betroffene richtet. Neben Einzelberatung werden auch Selbsthilfe-Gruppen (50plus Talk) abgehalten. avenir50plus versteht sich zudem als Interessensvertretung der Zielgruppe gegenüber Politik, Sozial- und Arbeitsmarktbehörden, Arbeitgebern, Sozialpartnern, Medien und Wissenschaft.

Quelle: www.avenir50plus.ch.

Save 50Plus (Schweiz)

Save 50Plus Schweiz richtet sich an ältere ArbeitnehmerInnen und Stellensuchende. Es handelt sich um einen nationalen Dachverband, den schweizerischen Arbeitnehmerverband 50plus. Für Mitglieder (Jahresbeitrag von 50 CHF) sind die Beratungsangebote größtenteils kostenlos. Neben allgemeiner berufsbezogener Beratung wird Coaching, Mobbingberatung und die Nutzung des Unternehmensnetzwerks angeboten.

Quelle: www.save50plus.ch.

7.3 Spezifische Beratungsangebote

7.3.1 fit2work

Institution: fit2work.

Inhaltliche Ausrichtung: Beratung bei den Arbeitsplatz gefährdenden gesundheitlichen Problemen.

Modalität: Beratung, Basischeck, Case Management, Feedback.

Zielgruppe: Personen mit (drohenden) Problemen mit ihrer körperlichen oder psychischen Gesundheit.

Region: Österreichweit.

Beschreibung: fit2work hat es sich zum Ziel gemacht Job und Gesundheit unter einen Hut zu bringen. Sind gesundheitliche Beschwerden der Grund für Probleme bei der Arbeit, so bietet fit2work individuelle Beratung und Unterstützung. Gemeinsam wird ein Plan zur Verbesserung der gegenwärtigen Situation erarbeitet, der in weiterer Folge gemeinsam umgesetzt wird. Das Unterstützungsangebot setzt sich aus dem Erfassen der aktuellen und beruflichen Situation, einer arbeitsmedizinischen und / oder arbeitspsychologischen Abklärung, einer Information über Förderungen und Kostenträger sowie der Hilfe beim Kontakt zu zuständigen Einrichtungen zusammen. fit2work berät nicht nur vor und während der Umsetzung der Maßnahmen, sondern auch danach. Durch ein Feedbackgespräch nach Beratungsende wird der Erfolg des zuvor erarbeiteten Entwicklungsplans gemessen. Es werden sowohl physische als auch psychische Beschwerden berücksichtigt.

Quelle: www.fit2work.at.

- ☑ österreichweit
- ☑ kostenlose Teilnahme
- ☑ freiwillige Teilnahme
- ☑ anonyme Beratung möglich
- ☑ inhaltlich zielgruppengerecht
- ☑ inhaltlich flexibel
- ☑ geringe Teilnahmevoraussetzungen

7.3.2 Weitere spezifische Beratungsangebote

JobTransfair TERRA

JobTransfair TERRA versteht sich als Kombination von Beratung mit sprachlicher und kultureller Kompetenz für ältere MigrantInnen. Beratung wird in Bosnisch-Kroatisch-Serbisch,

Türkisch, Englisch und Deutsch angeboten. Neben Beratung wird Unterstützung beim Stellen von Anträgen, beim Verfassen von Schriftstücken und bei der Kommunikation mit Ämtern und Behörden angeboten. Das Angebot läuft in Wien.

Quelle: www.jobtransfair.at/ueber-uns/job-transfair-terra.

Bildungsberatung und Bildungskonto

Durch die Bildungsberatung und das Bildungskonto des WAFF werden beschäftigte und arbeitsuchende WienerInnen in ihrer beruflichen Aus- und Weiterbildung unterstützt. In persönlichen Beratungsgesprächen wird die Art sowie die Finanzierung der Aus- oder Weiterbildung geklärt. Das Bildungskonto ist dabei mit 300 bis maximal 2.000 Euro befüllt.

Quelle: www.waff.at/beruf-weiterbildung/beratung-2 und www.waff.at/foerderungen/bildungskonto.

7.4 Beratung plus Praxis

7.4.1 Beratung 50

Projektname: Beratung 50.

Institution: Initiative 50 – Beschäftigungsinitiative für ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

Inhaltliche Ausrichtung: Berufliche wie persönliche Beratung von arbeitsuchenden Personen 50+.

Modalität: Einzelberatung, themenspezifische Gruppenangebote.

Zielgruppe: Beim AMS Niederösterreich arbeitsuchend gemeldete Personen 45+.

Region: Niederösterreich (Korneuburg, Mödling, St. Pölten).

Beschreibung: Die Beratung 50 erfolgt durch ein Team an BetreuerInnen, PsychologInnen und TrainerInnen. Somit kann nicht nur auf berufliche, sondern auch auf persönliche Themen intensiv eingegangen werden. Innerhalb der beruflichen Themen stehen Punkte wie neue berufliche Perspektiven, Bewerbungsunterlagen, Stellenrecherchen oder Vorbereitung auf Vorstellungsgespräche im Zentrum. Innerhalb der persönlichen Themen kann auf Beziehungsproblematiken, Sorgen, Ängste und Krisen, Stress, Mobbing und Burnout, Trauer, Motivationsverlust und andere belastende Themen eingegangen werden. Das Ziel der BeraterInnen ist es durch schwierige Zeiten zu begleiten, beim Finden neuer Möglichkeiten zu unterstützen und dadurch Veränderungen einzuleiten. Im Fokus steht dabei immer die persönliche Problemstellung. Betont wird hierbei die Freiwilligkeit, Vertraulichkeit und Kostenlosigkeit des Angebotes.

Innerhalb der Initiative 50 gibt es neben der Beratung 50 auch den Transit 50, eine Fördereinrichtung, aus der ein Dienstverhältnis mit einem Beschäftigungsbetrieb entstehen soll.

Die Förderung der Initiative 50 besteht nach erfolgreicher Bewerbung aus einem Dienstvertrag zwischen den BeratungskundInnen und der Initiative 50 sowie aus einem Überlassungsvertrag zwischen dem Betrieb und der Initiative 50. Der Beschäftigungsbetrieb profitiert dabei durch Ersparnisse beim Brutto-Gehalt und bei den Lohnnebenkosten.

Quelle: www.initiative50.or.at.

- ☑ inhaltlich flexibel Beratung
- ☑ geringe Teilnahmevoraussetzungen
- ☑ ältere Personen als eigene Zielgruppe
- ☑ freiwillige, vertrauliche Teilnahme
- ☑ kostenlose Teilnahme

7.4.2 Weitere Beratungsangebote mit Praxis

JobTransfair KOMPASS

Das Angebot gilt für arbeitsuchende WienerInnen ab 45 und Wiener ab 50. Sie erhalten neben einer individuellen Beratung durch PersonalberaterInnen die Möglichkeit praxisnahe zu lernen und dabei weitere Berufserfahrung zu sammeln. Dies erfolgt durch Praktika und Überlassungen.

Quelle: www.jobtransfair.at/ueber-uns/job-transfair-kompass.

ERFAHRUNG zählt 45+

Das Projekt »ERFAHRUNG zählt 45+« von move-ment setzt sich aus verschiedenen Unterstützungsangeboten für arbeitsuchende Personen ab 45 zusammen. Neben Beratungsangeboten (»STOP and GO 45+ Abklärung«, »STOP and GO! 45+ Vermittlung«, »Beratung und Case Management«) gibt es auch eine »IMPLACEMENT-Stiftung 45+«. Diese bietet arbeitsplatznahe Qualifizierung für Personen, die bereits einen Job in Aussicht haben. Das Projekt läuft in der Steiermark.

Quelle: www.move-ment.at/?id=248.

8 Empfehlungen

8.1 Erwarteter zunehmender Bedarf bei verschiedenen Zielgruppen: Herausforderungen in der Beratung von Personen 50+ angehen

Personen ab 50 als Zielgruppe wahrnehmen und erreichen

Arbeitsuchende wie in Beschäftigung stehende Personen ab 50 werden von Angeboten der Bildungs- und Berufsberatung unterdurchschnittlich erreicht. Für den Wiedereinstieg und den Verbleib am Arbeitsmarkt ist Beratung jedoch eine wichtige Ressource. Eine frühzeitige (berufsbegleitende) Beratung kann eine erfolgreiche Berufsorientierung, eine qualifikationsgerechte Beschäftigung und den längeren Verbleib am Arbeitsmarkt erleichtern und ermöglichen. Hier gilt es also Personen ab 50 als wichtige Zielgruppe in den Fokus zu nehmen und verstärkt zu erreichen.

Zeitliche Ressourcen gewähren und ausbauen

Die Beratung von Personen ab 50 kann eine längere Zeit in Anspruch nehmen. Dies ergibt sich aus den vielfältigeren Erfahrungen bzw. aus dem simplen Fakt, dass ältere Personen auf eine längere berufliche Karriere zurückblicken als jüngere. Diese berufliche Vergangenheit mitsamt allen Erlebnissen und erworbenen Fertigkeiten gilt es in der Beratung zu erfassen, um anschließend künftige berufliche Möglichkeiten auszuloten. Dieser Vorgang benötigt genug Zeit. In der Beratung ist also auf ausreichende zeitliche Ressourcen zu achten.

Umgang mit zunehmenden psychischen Belastungen durch Vernetzungsarbeit: Entlastung der BeraterInnen

Die Anliegen von BeratungskundInnen ab 50 sind oft vielfältig und komplex. Die Beschäftigung mit relevanten Lebensthemen dieser Zielgruppe gibt den BeraterInnen bereits eine gute Basis, um die oft diffus formulierten Bedürfnisse zu erfassen. Trotzdem sehen sich die BeraterInnen mitunter mit Problemen konfrontiert, die außerhalb ihres Kompetenzbereichs liegen. Arbeitslosigkeit oder berufliche Unzufriedenheit beeinflusst sämtliche Lebensbereiche und stellt für viele betroffene Personen eine schwierige Lebensphase dar. Aus dieser Situation

können psychische Belastungen entstehen, die im Rahmen der Bildungs- und Berufsberatung erkennbar werden. Der Umgang mit psychischen Belastungen kann für die BeraterInnen eine Herausforderung sein, da das Thema den eigenen Kompetenzbereich oft übersteigt. Psychische Belastungen sollten demzufolge im Rahmen dezidiert psychologischer Beratung behandelt werden. Hier ist eine Vernetzung der unterschiedlichsten Beratungsinstitutionen anzuraten. Vernetzungen dieser Art existieren bereits für einzelne Bereiche wie z.B. körperliche Gesundheit. Hier kann es zu einer Vermittlung an spezialisierte Beratungsorganisationen wie fit2work kommen. Solche Vernetzungen sollten auch für psychische Belastungen forciert werden. Das kommt den BeratungskundInnen wie den BeraterInnen zu Gute.

8.2 Ausbau von niederschwelligen Angeboten und Integrationsmaßnahmen für Benachteiligte

Bestehende Angebote verbreiten

Es existieren bereits einige Angebote von Beratungsmöglichkeiten für Personen ab 50. Dennoch wird festgestellt, dass die Zielgruppe unterdurchschnittlich erreicht wird. Personen ab 50 stellen also nur einen kleinen Teil aller BeratungskundInnen dar. Die bereits bestehenden Angebote sollten daher stärker in die Öffentlichkeit kommuniziert werden und eine stärkere Präsenz bekommen.

Beratung berufsbegleitend ansetzen

Beratung sollte zudem nicht erst beim Eintreten von Arbeitslosigkeit, sondern bereits berufsbegleitend stattfinden. Das gilt u.a. für die Beratung zu körperlichen Belastungen. Standardmäßige berufsbegleitende Beratung könnte der plötzlich notwendig werdenden Umorientierung bei körperlicher Erschöpfung in der ursprünglich erlernten Tätigkeit entgegenwirken.

8.3 AMS-Info-Tools und Info-Ressourcen adaptieren

Positives, diskriminierungsfreies Wording für Beratung und Materialien

Es wurde wiederholt betont, dass Personen ab 50 auf Vorurteile treffen. Diese Vorurteile bestehen auf einer höheren Ebene (z.B. in den Unternehmen selbst), werden aber auch erheblich im alltäglichen Sprachgebrauch erzeugt und verstärkt. In diesem Sinne ist in der Beratung und in der Beschreibung und Verweisung auf die Zielgruppe auf ein positives, diskriminierungsfreies Wording zu achten. Die permanente Betonung des Alters (in der Beratung, in den Informationsmaterialien) und der Schwierigkeiten, die damit einhergehen können, können

dazu beitragen, dass bestehende Vorurteile erhalten bleiben und von den betroffenen Personen verinnerlicht werden. Ein positiver und ressourcenorientierter Umgang mit dem Alter beginnt also bereits bei der verwendeten Sprache.

Informationsangebote in mehreren Sprachen

Sprachliche Barrieren sind in der Beratung aller Zielgruppen ein Thema. Beratungs- und Informationsangebote in mehreren Sprachen sind für die Vermittlung wichtiger Informationen zielführend. Besonders bei der Vermittlung bürokratischer und rechtlicher Inhalte ist eine Kommunikation in der Muttersprache hilfreich. Fragen zu den formalen Abläufen von Arbeitslosigkeit oder zu Regelungen des Pensionsrechts kommen in der Beratung von Personen ab 50 häufig vor. Die Behandlung solch komplexer Themen wird durch sprachliche Barrieren erschwert.

Bürokratische Abläufe der Arbeitslosigkeit verständlich machen

Die ExpertInnen berichteten von Unsicherheit und Unwissen von arbeitsuchenden Personen ab 50 in Bezug auf die bürokratischen Abläufe einer Arbeitslosigkeit. Die letzte Arbeitslosigkeit liegt mitunter schon lange Zeit zurück oder hat noch nie stattgefunden. Daher sind die (formalen) Abläufe der Arbeitslosigkeit und der Arbeitsuche den BeratungskundInnen nicht bekannt. Sie haben unter Umständen wenig bis gar keine Erfahrung mit der Beratung und den Abläufen des AMS. Sie wissen nicht, wie das AMS funktioniert und was es heißt arbeitslos zu sein. Hier geht es darum, die aus dem Unwissen resultierende Verunsicherung zu dämpfen und den Arbeitsuchenden konkrete Informationen zu den Abläufen einer Arbeitsuche verständlich aufzubereiten.

Einbindung von IT-Angeboten

Die befragten ExpertInnen berichten u.a. davon, dass BeratungskundInnen ab 50 tendenziell weniger über die verschiedensten Lernmöglichkeiten bzw. Informationskanäle Bescheid wissen und je nach individuellen Erfahrungen einen weniger intuitiven Umgang mit Neuen Medien haben. Das bedeutet jedoch keinesfalls, dass die Zielgruppe nicht aufgeschlossen und interessiert an Neuen Medien wäre. Sobald die Altersgruppe also für die unterschiedlichsten Medien sensibilisiert wird, besteht oft ein großes Interesse und eine große Bereitschaft zur Beschäftigung und Nutzung dieser. Videos, Tutorials und andere computerbasierte Möglichkeiten sollten für die Gruppe der Personen ab 50 daher auf keinen Fall missachtet werden, sondern verstärkt genutzt und zugänglich gemacht werden.

Bewerbungscoaching und Bewerbungsunterlagencheck

Personen ab 50 blicken oft auf eine lange Erwerbskarriere in einem oder in wenigen Unternehmen zurück. Finden sie sich in Arbeitslosigkeit wieder, kann es sein, dass die letzte Bewer-

bung bereits lange zurückliegt. An diesem Problem kann mit gezieltem Bewerbungstraining oder einem Bewerbungsunterlagencheck angesetzt werden. Es könnten Einrichtungen, ähnlich dem BIZ für Jugendliche in Wien, für die Zielgruppe der Personen 50+ angedacht werden. Diese Zentren könnten sich dem Bewerbungscoaching annehmen bzw. für Fragen rund um das Thema »Bewerbung und Bewerbungsunterlagen« zur Verfügung stehen.

8.4 Verbesserung der Rahmenbedingungen: Abbau von Ressentiments

Das Thema »Vorurteile gegenüber älteren Personen am Arbeitsmarkt« wird sowohl in der Literatur als auch von den befragten InterviewpartnerInnen fortwährend betont. Diese Vorurteile tragen zu einem großen Teil dazu bei, dass ältere Personen auf Ablehnung am Arbeitsmarkt stoßen. Der Umgang mit diesen Vorbehalten stellt für die direkt betroffenen Arbeitsuchenden wie auch für die BeraterInnen eine Schwierigkeit dar. Wiederkehrende Abweisungen wirken sich negativ auf das Selbstwertgefühl und die Motivation zur Arbeitsuche aus. Die BeratungskundInnen verlieren sukzessive ihr Selbstbewusstsein und verinnerlichen bestehende Vorurteile. Im Rahmen der Beratung können sich die BeraterInnen in solchen Situationen oft hilflos fühlen. Es liegt nicht in ihrer Macht diese Vorurteile aufzubrechen, das kann zu einem Gefühl des Ausgeliefertseins führen. Der Abbau bestehender Ressentiments muss also auf einer höheren Ebene stattfinden.

Öffentliche Projekte und Kampagnen

Um Vorurteile abzubauen, wären laut den befragten ExpertInnen öffentliche Kampagnen oder Aktionen denkbar, in denen ältere Personen ihre Fähigkeiten unter Beweis stellen können. Durch solche Projekte würden ältere Personen nicht nur gezielt in den Arbeitsmarkt zurückgeführt werden, es würde auch ein gesellschaftliches Bild von arbeitsfähigen und arbeitswilligen älteren Menschen an die Öffentlichkeit vermittelt werden, die genauso zur Erwerbsbevölkerung gehören, wie dies bei jüngeren Menschen der Fall ist.

Sensibilisierung durch Älteren-Beauftragte

Zudem sollte der Einsatz von Älteren-Beauftragten intensiviert werden. Die Älteren-Beauftragten (vgl. Gender-Beauftragte) gehen aktiv auf Unternehmen zu und könnten dadurch die notwendige Sensibilisierungsarbeit leisten.

9 Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Absolute Erwerbstätigkeit Älterer, 2008–2018 18
Tabelle 2: Beschäftigungsquote der 50- bis 54-, 55- bis 59- und 60- bis 64-Jährigen, 2008–2018 19
Tabelle 3: Arbeitslosenquote aller Altersgruppen, 2012–2018 21
Tabelle 4: Verweildauer in Arbeitslosigkeit verschiedener Altersgruppen, 2009–2019 .. 22
Tabelle 5: Interviewte ExpertInnen – Zielgruppen und Arbeitsschwerpunkte 40
Tabelle 6: In welcher Organisation bzw. welchem Unternehmen sind Sie tätig? [maximal 3 Angaben möglich] 54
Tabelle 7: Tätigkeitsgebiet innerhalb der Organisation 55
Tabelle 8: Soziodemographie der Online-Survey-TeilnehmerInnen 55
Tabelle 9: Welche Zielgruppen stellen Schwerpunkte Ihrer beruflichen Tätigkeit dar? [Mehrfachangaben möglich] 57
Tabelle 10: Welche Beratungsformate setzen Sie in Ihrer Arbeit ein? [Mehrfachangaben möglich] 60
Tabelle 11: In welchen Bereichen liegen inhaltliche Schwerpunkte Ihrer Beratungstätigkeit? [Mehrfachangaben möglich] 64
Tabelle 12: Mit welchen (anderen) der unten genannten Organisationseinheiten des AMS stehen Sie in Bildungs- und Berufsberatungsbelangen im Austausch, pflegen Sie Kooperationen oder arbeiten Sie zusammen? [Mehrfachangaben] 74
Tabelle 13: Aussagen zum Thema »AMS-Tools und Info-Materialien in der Beratung bei Personen ab 50«: Bitte geben Sie an, für wie zutreffend Sie die Aussagen halten! 77
Tabelle 14: Bitte schätzen Sie die Bedeutung der genannten Herausforderungen für die Bildungs- und Berufsberatung für Erwachsenen 50+ in den kommenden Jahren (bis ca. 2022) ein! 134
Tabelle 15: Einschätzung des zukünftigen Bedarfes bestimmter Zielgruppen in den kommenden Jahren (bis ca. 2022) (Darstellung nach regionalem Schwerpunkt) ... 136
Tabelle 16: Das AMS stellt eine Vielzahl an Info-Angeboten für die Bildungs- und Berufsberatung sowie die Berufs- und Arbeitsmarktinformation zur Verfügung. Wie oft nutzen Sie im Schnitt die genannten Angebote für die Beratung von Erwachsenen 50+? 141

Tabelle 17: Das AMS stellt eine Vielzahl an Info-Angeboten für die Bildungs- und Berufsberatung sowie die Berufs- und Arbeitsmarktinformation zur Verfügung. Wie oft nutzen Sie im Schnitt die genannten Angebote für die Beratung von Erwachsenen 50+? (Darstellung nach regionalem Schwerpunkt) 142
Tabelle 18: Aussagen zum Thema »Kooperation und Kommunikation mit dem AMS in der Beratung bei Personen ab 50«: Bitte geben Sie an, für wie zutreffend Sie die Aussagen halten! 146

10 Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Beschäftigungsquote, nach Altersgruppen, 2008 und 2018 19
Abbildung 2: Arbeitslosenquote aller Altersgruppen im Durchschnitt, 2012–2018 20
Abbildung 3: TeilnehmerInnen, nach Bundesland 56
Abbildung 4: Zielgruppenbedarf bis 2022 59
Abbildung 5: Bedeutung der genannten Herausforderungen für die Bildungs- und Berufsberatung Personen 50+ in den kommenden Jahren (bis ca. 2022) .. 72
Abbildung 6: Bekanntheit von AMS-Tools und Info-Materialien 76
Abbildung 7: Kriterien der Niederschwelligkeit 79

11 Erhebungsinstrumente

11.1 Fragebogen

Einleitungstext

Willkommen und vielen Dank für Ihr Interesse an diesem Survey!

Dieser Survey möchte einerseits Trends in der Information, Beratung und Orientierung für Bildung und Beruf bei erwachsene Menschen 50+ identifizieren und andererseits diesbezügliche aktuelle sowie künftige Bedarfe erheben.

Indem Sie Ihre Erfahrungen und Meinung zu den abgefragten Themen mitteilen, helfen Sie uns, unser Angebot zu verbessern.

START

1 Ihr Tätigkeitsgebiet in Ihrer Organisation / Ihrem Unternehmen: [1 Nennung möglich]

- ☐ Ausschließlich oder überwiegend: Beratungsarbeit direkt mit KundInnen / KlientInnen (ältere Arbeitsuchende, ältere ArbeitnehmerInnen, ältere Menschen 50+)
- ☐ Ausschließlich oder überwiegend: Management bzw. organisatorische Aufgaben (Führung, Verwaltung, Sachbearbeitung, Marketing, Forschung, Unterricht usw.)
- ☐ In beiden Tätigkeitsgebieten in etwa gleichermaßen aktiv
- ☐ Keines der oben genannten Tätigkeitsgebiete

Angaben zur Person

2 Alter

- ☐ Bis 24
- ☐ 25 bis 34
- ☐ 35 bis 44
- ☐ 45 bis 54
- ☐ 55 plus

3 Geschlecht

- ☐ Männlich
- ☐ Weiblich
- ☐ Anderes
- ☐ Keine Angabe

4 In welchem Bundesland sind Sie vorwiegend beruflich tätig? [1 Nennung möglich]

- ☐ Burgenland
- ☐ Kärnten
- ☐ Niederösterreich
- ☐ Oberösterreich
- ☐ Salzburg
- ☐ Steiermark
- ☐ Tirol
- ☐ Vorarlberg
- ☐ Wien
- ☐ In ganz Österreich beruflich aktiv

5 In welchen Regionen sind Ihre KundInnen / KlientInnen (Erwachsene 50+) bzw. die KundInnen / KlientInnen der Organisation, für die Sie tätig sind, ansässig? [1 Nennung möglich]

- ☐ Ausschließlich oder überwiegend Beratungsarbeit mit KundInnen / KlientInnen (Erwachsene 50+), die in großstädtischen Regionen (Wien, Landeshauptstädte) ansässig sind
- ☐ Ausschließlich oder überwiegend Beratungsarbeit mit KundInnen / KlientInnen (Erwachsene 50+), die in kleinstädtischen (z.B. Bezirkshauptstädte) oder ländlichen Regionen ansässig sind
- ☐ KundInnen / KlientInnen (Erwachsene 50+) sind in etwa zu gleichen Teilen in großstädtischen und in kleinstädtischen (z.B. Bezirkshauptstädte) bzw. ländlichen Regionen ansässig

6 In welcher Organisation bzw. welchem Unternehmen sind Sie tätig? [Mehrfachnennungen möglich]

- ☐ AMS (RGS, LGS, BGS) *Filterfrage 11b*
- ☐ AMS (BIZ) *Filterfrage 11b*
- ☐ Öffentliche Hand (Bund / Ministerien / Sozialministeriumservice, Länder, Gemeinden, »Jugendämter«, auch Bundesinstitute wie BIFEB / BIFIE oder öffentlich getragene Organisationen wie ÖIF, OeAD-GmbH, BundesKOST, WAFF, Beschäftigungsallianzen usw.)
- ☐ NGOs / Sozialbereich / Jugendarbeit (z.B. Caritas, Volkshilfe, Netzwerk Offene Jugendarbeit / boja usw.)

- ☐ Sozialpartner (AK, WK, IV, ÖGB, LK usw.) exklusive BFI, WIFI, LFI usw.
- ☐ Beratungs- / Schulungseinrichtungen der Sozialpartner (BFI, WIFI, LFI)
- ☐ Arbeitsmarktpolitisch, bildungspolitisch und / oder privatwirtschaftlich finanzierte Beratungs-, Schulungs- und Bildungseinrichtungen (exklusive BFI, WIFI, LFI) für verschiedene Zielgruppen (Frauen, Männer, RehabilitandInnen, MigrantInnen, ältere Menschen generell usw.)
- ☐ Volkshochschule
- ☐ Außeruniversitäre Forschung und Beratung (mit einschlägigem Fokus auf Bildungs- und Berufsberatung, Arbeitsmarktforschung, Qualifikationsforschung usw.)
- ☐ Hochschule: Lehre, Forschung, Management an Uni, FH, PH, Privatuni
- ☐ Hochschule: Career Center, Alumni u. Ä. an Uni, FH, PH, Privatuni
- ☐ Psychologische Studierendenberatung
- ☐ Österreichische HochschülerInnenschaft (ÖH)
- ☐ Selbständig erwerbstätig (= EinzelunternehmerIn) als Bildungs- und BerufsberaterIn, als LaufbahnberaterIn, als einschlägig tätige/r Psychologe/-in, als Lebens- und SozialberaterIn usw.
- ☐ Unternehmensberatung (z.B. Fokus auf Human Resources / PE, Karriereberatung usw.)
- ☐ Kirchliche Bildungswerke
- ☐ Ehrenamtlich tätig in der Bildungs- und Berufsberatung

- ☐ Andere: _____

7 **Welche Zielgruppen stellen Schwerpunkte Ihrer beruflichen Tätigkeit dar?**
[Mehrfachnennungen möglich]

- ☐ Erwachsene Frauen 50+ im Prozess der Bildungs- und Berufswahl
- ☐ Erwachsene Männer 50+ im Prozess der Bildungs- und Berufswahl
- ☐ Erwachsene Menschen 50+ mit Pflichtschulabschluss als höchstem Bildungsabschluss
- ☐ Erwachsene Menschen 50+ mit Lehre als höchstem Bildungsabschluss
- ☐ Erwachsene Menschen 50+ mit Matura als höchstem Bildungsabschluss
- ☐ Erwachsene AkademikerInnen 50+ mit Hochschulabschluss (Uni, FH, PH)
- ☐ Langzeitarbeitslose Erwachsene 50+
- ☐ Erwachsene MigrantInnen 50+ im Prozess der Bildungs- und Berufswahl / Integration in das (Berufs-)Ausbildungssystem
- ☐ Erwachsene MigrantInnen 50+ im Prozess der Arbeitsuche / Arbeitsmarktintegration / Jobvermittlung
- ☐ Erwachsene 50+ mit körperlicher und / oder geistiger Beeinträchtigung
- ☐ Erwachsene 50+ mit sozialpädagogischem / sozialarbeiterischem Interventionsbedarf in verschiedenen Handlungsfeldern (familiäre und soziale Desintegration, Verschuldung, Suchtprobleme etc.)
- ☐ Erwachsene Arbeitsuchende / Arbeitslose 50+ generell

- ☐ Arbeitsuchende / Arbeitslose Erwachsene 50+ mit arbeitsmarktbedingtem Nachqualifizierungsbedarf
- ☐ Berufstätige Erwachsene 50+ mit arbeitsmarktbedingtem Nachqualifizierungsbedarf
- ☐ Bildungs- und BerufsberaterInnen (Zielgruppe von Fort- und Weiterbildung / Train-the-Trainer)
- ☐ Erwachsene 50+ mit eigenbestimmten Weiterbildungswünschen / Weiterbildungsabsichten

- ☐ Andere Zielgruppen: _____

8 Welche Beratungsformate setzen Sie in Ihrer Arbeit ein? [Mehrfachnennungen möglich]

- ☐ Einzelberatung nach Zuweisung vom AMS
- ☐ Einzelberatung nach Terminvereinbarung
- ☐ Einzelberatung ohne Terminvereinbarung
- ☐ Mehrmalige Beratungsgespräche im Rahmen einer Einzelberatung
- ☐ Kurse / Training in Gruppen / Gruppenberatung
- ☐ Telefonische Beratung
- ☐ Beratung per E-Mail
- ☐ Beratung via Skype
- ☐ Beratung via Internet schriftlich (z.B. Chat, Online-Beratung, eigenes Online-Forum)
- ☐ Keine Formate, da ich ausschließlich mit Management- / Organisationsaufgaben u.Ä. befasst bin (= keine direkten Beratungstätigkeiten mit KundInnen / KlientInnen)

- ☐ Sonstige Formate: _____

9 In welchen Bereichen liegen Ihre inhaltlichen Schwerpunkte in der Beratungstätigkeit [Mehrfachnennungen möglich]

- ☐ Allgemeine Informationstätigkeiten zu Bildung, Beruf und Arbeitsmarkt
- ☐ Grundorientierung (Tests: Kompetenzen / Interessen)
- ☐ Konkrete Ausbildungswahl (Lehr- und / oder Schulausbildungen)
- ☐ Berufsneuorientierung und Berufswahl
- ☐ Realerfahrungen, Kompetenztraining
- ☐ Wiedereinstieg in den Beruf / Arbeitsmarktintegration
- ☐ Umorientierungswunsch / Neuorientierung
- ☐ Weiterbildungsanliegen
- ☐ Sprachtrainings / Spracherwerb / Sprachabsicherung
- ☐ Persönlichkeits- / psychologische Beratung
- ☐ Beratung für gesundheitliche Fragen / Suchtfragen

- ☐ Anderes: _____

10 **Welche der unten angeführten Zielgruppen werden aus Ihrer Sicht in den kommenden Jahren (bis ca. 2022) einen zunehmenden, gleichbleibenden oder abnehmenden Bedarf an Leistungen der Bildungs- und Berufsberatung haben?** [**++ stark zunehmend, + zunehmend, = gleichbleibend, – abnehmend, –– stark abnehmend, ◦ nicht einschätzbar**]

[ ] Erwachsene Frauen 50+ im Prozess der Bildungs- und Berufswahl
[ ] Erwachsene Männer 50+ im Prozess der Bildungs- und Berufswahl
[ ] Erwachsene Menschen 50+ mit Pflichtschulabschluss als höchstem Bildungsabschluss
[ ] Erwachsene Menschen 50+ mit Lehre als höchstem Bildungsabschluss
[ ] Erwachsene Menschen 50+ mit Matura als höchstem Bildungsabschluss
[ ] Erwachsene AkademikerInnen 50+ mit Hochschulabschluss (Uni, FH, PH)
[ ] Reintegration erwachsener Menschen 50+ nach Langezeitarbeitslosigkeit
[ ] Reintegration erwachsener Menschen 50+ nach Karenz / Krankenstand
[ ] Erwachsene MigrantInnen 50+ im Prozess der Bildungs- und Berufswahl / Integration in das (Berufs-)Ausbildungssystem
[ ] Erwachsene MigrantInnen 50+ im Prozess der Arbeitsuche / Arbeitsmarktintegration / Jobvermittlung
[ ] Erwachsene 50+ mit körperlicher und / oder geistiger Beeinträchtigung
[ ] Erwachsene 50+ mit sozialpädagogischem / sozialarbeiterischem Interventionsbedarf in verschiedenen Handlungsfeldern (familiäre und soziale Desintegration, Verschuldung, Suchtprobleme etc.)
[ ] Erwachsene Arbeitsuchende / Arbeitslose 50+ generell
[ ] Arbeitsuchende / Arbeitslose Erwachsene 50+ mit arbeitsmarktbedingtem Nachqualifizierungsbedarf
[ ] Berufstätige Erwachsene 50+ mit arbeitsmarktbedingtem Nachqualifizierungsbedarf
[ ] Bildungs- und BerufsberaterInnen (Zielgruppe von Fort- und Weiterbildung / Train-the-Trainer)
[ ] Erwachsene 50+ mit eigenbestimmten Weiterbildungswünschen / Weiterbildungsabsichten

[ ] Andere Zielgruppen: _____

FILTER ALLE NICHT-AMS-MitarbeiterInnen (Frage 6)
AMS-MitarbeiterInnen = AMS (RGS, LGS, BGS) & AMS (BIZ)

11a (NICHT-AMS-MitarbeiterInnen) Mit welchen der unten genannten Organisationseinheiten des AMS stehen Sie in Bildungs- und Berufsberatungsbelangen im Austausch oder pflegen Kooperationen? [Mehrfachnennungen möglich]

	Häufig / Regelmäßig	Gelegentlich	Gar nicht
BerufsInfoZentren (BIZ) des AMS	☐	☐	☐
Regionale Geschäftsstellen des AMS	☐	☐	☐
Landesgeschäftsstellen des AMS	☐	☐	☐
Bundesgeschäftsstelle des AMS	☐	☐	☐

11b (AMS-MitarbeiterInnen) Abgesehen von der Organisationseinheit, in der Sie beschäftigt sind: Mit welchen (anderen) der unten genannten Organisationseinheiten des AMS stehen Sie in Bildungs- und Berufsberatungsbelangen im Austausch, pflegen Sie Kooperationen oder arbeiten Sie zusammen? [Mehrfachnennungen möglich]

	Häufig / Regelmäßig	Gelegentlich	Gar nicht
Mit (anderen) BerufsInfoZentren (BIZ) des AMS	☐	☐	☐
Mit (anderen) Regionalen Geschäftsstellen des AMS	☐	☐	☐
Mit (anderen) Landesgeschäftsstellen des AMS	☐	☐	☐
Mit der Bundesgeschäftsstelle des AMS	☐	☐	☐

12 Das AMS stellt eine Vielzahl an Info-Angeboten für die Bildungs- und Berufsberatung sowie die Berufs- und Arbeitsmarktinformation zur Verfügung. Wie oft nutzen Sie im Schnitt die genannten Angebote für die Beratung von Erwachsenen 50+?
[Bitte jede Zeile ausfüllen]

	Täglich	Wöchentlich	Monatlich	Einige Male im Jahr	Nie	Angebot ist mir unbekannt
AMS-Qualifikations-Barometer	☐	☐	☐	☐	☐	☐
AMS-Berufslexikon	☐	☐	☐	☐	☐	☐
AMS-Karrierekompass	☐	☐	☐	☐	☐	☐
AMS-Berufskompass	☐	☐	☐	☐	☐	☐
AMS-Neuorientierungskompass	☐	☐	☐	☐	☐	☐
FBZ – Frauen Beratungszentrum	☐	☐	☐	☐	☐	☐
FiT – Frauen in Technikberufen	☐	☐	☐	☐	☐	☐
AMS-Berufsinformationssystem	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Arbeitszimmer	☐	☐	☐	☐	☐	☐
AMS-Gehaltskompass	☐	☐	☐	☐	☐	☐
FIT-Gehaltsrechner	☐	☐	☐	☐	☐	☐
AMS-Weiterbildungsdatenbank	☐	☐	☐	☐	☐	☐
AMS Lern Deutsch	☐	☐	☐	☐	☐	☐
KmS – Kompetenz mit System	☐	☐	☐	☐	☐	☐
AMS Methodendatenbank und Handbücher zur Berufs- und Arbeitsmarktorientierung	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Karrierevideos & Karrierefotos des AMS	☐	☐	☐	☐	☐	☐
AMS-Forschungsnetzwerk	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Interaktives Bewerbungsportal des AMS	☐	☐	☐	☐	☐	☐
AMS-Arbeitsmarktdaten online	☐	☐	☐	☐	☐	☐
E-Jobroom des AMS	☐	☐	☐	☐	☐	☐
AMS-Lehrstellenbörse	☐	☐	☐	☐	☐	☐
AMS-Eventkalender	☐	☐	☐	☐	☐	☐

13 Im Folgenden finden Sie Aussagen zu unterschiedlichen Themen rund um die Bildungs- und Berufsberatung für Jugendliche und junge Erwachsene. Bitte geben Sie an, für wie zutreffend Sie die Aussagen halten!

	Zutreffend	Eher zutreffend	Eher unzutreffend	Unzutreffend	Kann ich nicht beurteilen
Informationsangebote des AMS sind eine wichtige Ressource für die Arbeit in der Bildungs- und Berufsberatung mit Erwachsenen 50+.	☐	☐	☐	☐	☐
Aktuelle Informationen zur Verwertbarkeit von Ausbildungsabschlüssen (Schule, Studium, Lehre) sind schwer zu finden.	☐	☐	☐	☐	☐
Ein Tracking (Rückverfolgung durch Befragung) über den Verbleib von NutzerInnen des Beratungsangebots wäre sehr hilfreich.	☐	☐	☐	☐	☐
Durch Veränderungen im Bereich E-Guidance benötigen BeraterInnen neue Kompetenzen.	☐	☐	☐	☐	☐
Ein Ausbau von Online-Beratungsangeboten führt zu besserem Zugang schwer erreichbarer / benachteiligter Zielgruppen.	☐	☐	☐	☐	☐
Mir ist der Datenschutz wichtiger als niederschwellige Online-Beratung über Social Media.	☐	☐	☐	☐	☐
Erwachsene Menschen 50+ verfügen über ausreichende digitale Kompetenzen (Informationssuche / Recherche / Informationsfilterung).	☐	☐	☐	☐	☐
Es ist wichtig, dass die Informationsangebote des AMS nicht nur digital, sondern auch in Printversion zur Verfügung stehen.	☐	☐	☐	☐	☐
Schlechte Deutschkenntnisse (exkl. FluchtmigrantInnen) sind derzeit ein Problem in der Beratung / stören die Beratungstätigkeit.	☐	☐	☐	☐	☐
Gerade Menschen mit schlechteren Deutschkenntnissen bevorzugen Distance-Counselling (schriftliche oder telefonische Beratung), weil es anonymer als der persönliche Kontakt ist.	☐	☐	☐	☐	☐
Die Arbeit mit Menschen mit Migrationshintergrund unterscheidet sich von der Arbeit mit Menschen ohne Migrationshintergrund.	☐	☐	☐	☐	☐
Die Online-Angebote des AMS zur Unterstützung der Bildungs- und Berufsberatung sind mir gut bekannt.	☐	☐	☐	☐	☐

	Zutreffend	Eher zutreffend	Eher unzutreffend	Unzutreffend	Kann ich nicht beurteilen
Durch die Online-Angebote des AMS fühle ich mich sehr gut über relevante Themen der Bildungs- und Berufsberatung informiert.	☐	☐	☐	☐	☐
Die Print-Angebote des AMS zur Unterstützung der Bildungs- und Berufsberatung sind mir gut bekannt.	☐	☐	☐	☐	☐
Durch die Print-Angebote des AMS fühle ich mich sehr gut über relevante Themen der Bildungs- und Berufsberatung informiert.	☐	☐	☐	☐	☐
Mehrsprachige Informationsmaterialien speziell für die Zielgruppe Erwachsene 50+ wären eine große Hilfe bei meiner Arbeit in der Bildungs- und Berufsberatung.	☐	☐	☐	☐	☐
Mehrsprachige Informationsmaterialien sind generell sehr sinnvoll.	☐	☐	☐	☐	☐
Ich wünsche mir mehr muttersprachliche BeraterInnen, um MigrantInnen und Flüchtlinge besser beraten zu können.	☐	☐	☐	☐	☐
Ich habe Schwierigkeiten, an aktuelle Print-BerufsInfoBroschüren des AMS zu gelangen.	☐	☐	☐	☐	☐
Das AMS sollte in der Bildungs- und Berufsberatung verstärkt Kooperationen mit externen Beratungseinrichtungen initiieren.	☐	☐	☐	☐	☐
Das AMS sollte in der Bildungs- und Berufsberatung verstärkt mit Unternehmen / Betrieben im Bereich Bildungs- und Berufsberatung Erwachsener 50+ kooperieren.	☐	☐	☐	☐	☐
Das AMS sollte in der Bildungs- und Berufsberatung verstärkt mit Kulturverbänden / Gemeinden / sozialen Treffpunkten kooperieren.	☐	☐	☐	☐	☐
Die Transferierbarkeit von Kompetenzen wird immer wichtiger, um den Anforderungen in der Arbeitswelt gerecht zu werden.	☐	☐	☐	☐	☐
Was fehlt, ist eine gemeinsame interaktive Kommunikations- und Informationsplattform im Internet, die vom AMS und von externen Einrichtungen der Bildungs- und Berufsberatung mit Erwachsenen 50+ genutzt wird.	☐	☐	☐	☐	☐
Die Wahrnehmung / Das Image der BIZ ist im Umgang mit schwer erreichbaren Zielgruppen hinderlich.	☐	☐	☐	☐	☐

14 Bitte schätzen Sie die Bedeutung der genannten Herausforderungen für die Bildungs- und Berufsberatung für Erwachsenen 50+ in den kommenden Jahren (bis ca. 2022) ein.

	Sehr wichtig	Ziemlich wichtig	Wenig wichtig	Gar nicht wichtig	Kann ich nicht beurteilen
Orientierung im Info-Dschungel geben	☐	☐	☐	☐	☐
Matching von Fähigkeiten, beruflichen Interessen und tatsächlicher Arbeitswelt	☐	☐	☐	☐	☐
Umgang mit neuen digitalen Technologien in der Bildungs- und Berufsberatung	☐	☐	☐	☐	☐
Veränderungen in der Arbeitswelt (Akademisierung, Wegfall von Jobs, Skill obsolescence)	☐	☐	☐	☐	☐
Orientierungslosigkeit / Unkenntnis von Fähigkeiten, Stärken und Interessen	☐	☐	☐	☐	☐
Langzeitarbeitslose Erwachsene 50+	☐	☐	☐	☐	☐
Engagement und Rolle der Unternehmen / Betriebe	☐	☐	☐	☐	☐
Aufklärungsarbeit bzgl. der Potenziale ArbeitnehmerInnen 50+	☐	☐	☐	☐	☐
Abbau gesellschaftlicher Ressentiments gegenüber älteren ArbeitnehmerInnen / Arbeitsuchenden	☐	☐	☐	☐	☐
Neu- / Umorientierung aufgrund falscher Ausbildungs- / Berufswahl	☐	☐	☐	☐	☐
Ressourcen und Maßnahmenkürzungen (politische Situation)	☐	☐	☐	☐	☐
Beratung unter Berücksichtigung von Entwicklungen am Arbeitsmarkt	☐	☐	☐	☐	☐
Entwicklung von altersgerechten und individuell angepassten Weiterbildungsformaten	☐	☐	☐	☐	☐
Kooperationen zwischen Bildungs- und Berufsberatungseinrichtungen und Unternehmen / Betrieben	☐	☐	☐	☐	☐
Beratung von MigrantInnen (inkl. FluchtmigrantInnen) in Sachen Kompetenzen, Anerkennung und Arbeitsmöglichkeiten	☐	☐	☐	☐	☐
Neu- / Umorientierung aufgrund körperlicher Probleme	☐	☐	☐	☐	☐

	Sehr wichtig	Ziemlich wichtig	Wenig wichtig	Gar nicht wichtig	Kann ich nicht beurteilen
Beratung von Menschen mit schlechten Deutschkenntnissen	☐	☐	☐	☐	☐
Fehlendes Generations- und Gesundheitsmanagement in der Arbeitswelt	☐	☐	☐	☐	☐
Beratung von Erwachsenen 50+ beim Wiedereinstieg in den Beruf / bei der Arbeitsmarktintegration	☐	☐	☐	☐	☐
Fehlende niederschwellige Eingliederungsprojekte / Beschäftigungsprojekte für ausgrenzungsgefährdete Erwachsene 50+	☐	☐	☐	☐	☐
Beratung von Erwachsenen 50+ mit psychischen Problemen oder Erkrankungen	☐	☐	☐	☐	☐
Beratung von Erwachsenen 50+ mit körperlicher Behinderung	☐	☐	☐	☐	☐
Umfangreiche Aufklärung bzgl. gesundheitlicher Folgen der verschiedenen beruflichen Tätigkeiten	☐	☐	☐	☐	☐

Anderes:

15 Haben Sie im Hinblick auf die Bildungs- und Berufsberatung zusätzlichen Info-Bedarf seitens des AMS bzw. Vorschläge zum Ausbau der einschlägigen AMS-Angebote (Vermarktung, neue Zielgruppen, Inhalte usw.)?

☐ Nein

☐ Ja, und zwar: _____

16 Abschließende Bemerkungen / Was ich sonst noch sagen möchte

_____

_____

_____

_____

11.2 Leitfaden

Interview-Leitfaden ExpertInnen

Name der Beratungseinrichtung _____

Name der Beraterin bzw. des Beraters _____

1 Wo genau ist Ihre Beratungseinrichtung aktiv? [Angabe des Bundeslandes / der Bundesländer]
2 Auf welche Zielgruppen ist die Beratungstätigkeit Ihrer Einrichtung im Besonderen ausgerichtet?
3 In welcher Form bieten Sie Beratung an? (persönlicher Termin, ohne vorherige Terminvereinbarung, telefonisch, per E-Mail, Internet)
4 Wie kommen KundInnen zu Ihnen? (Werbung, (zugewiesen) durch andere Einrichtungen usw.)

Anliegen älterer Beratungskunden

5 Werden das Beratungsangebot ihrer Einrichtung von der Gruppe der Älteren genutzt und in Anspruch genommen? Wird diese Altersgruppe erreicht?
6 Mit welchen Anliegen kommen insbesondere ältere BeratungskundInnen allgemein in die Beratung?
7 Wie wird auf diese Anliegen auch entsprechend eingegangen?

Stichwort berufliche Herausforderungen

8 Worin sehen Sie die wesentlichsten Herausforderungen und Probleme in der Beratung älterer BeratungskundInnen?
9 Wie lösen Sie diese aktuell?
10 Was wäre an Unterstützung von welcher Seite hilfreich, um diese Probleme zu lösen?
11 Gibt es ihrer Erfahrung nach, bestimmte Arbeitsbereiche / Branchen, in denen ältere Arbeitsuchende bessere Chancen haben?

Stichwort Skills / Qualifikation / Weiterbildung

12 Gibt es aus Ihrer Sicht bestimmte Skills, die Älteren oft fehlen, um am Arbeitsmarkt aktiv zu bleiben / wieder Fuß zu fassen?
13 Inwiefern unterscheiden sich Bedürfnisse, die Ältere im Hinblick auf Weiterbildung haben im Vergleich zu jüngeren KlientInnen? (Inhalte der Weiterbildung, Motivationsprobleme usw.)

14 Welche Unterschiede gibt es zwischen höherqualifizierten und niedrigqualifizierten Älteren?
15 Welche Form von Qualifizierungsmaßnahmen erachten Sie als sinnvoll, um die Vermittelbarkeit von Älteren zu erhöhen?

Stichwort Arbeitsuche

16 Welche Probleme haben Ältere bei der Arbeitsuche?
17 Wie unterstützen Sie Ältere bei der Arbeitsuche?
18 Welche weiteren Interessengruppen könnten unterstützend bei der Arbeitsplatzsuche Älterer wirken?
19 Welche zusätzlichen arbeitsmarktpolitischen Interventionen wären noch notwendig, um Ältere bei der Arbeitsuche besser unterstützen zu können bzw. deren Erfolgschancen zu erhöhen?

Stichwort Gesundheit

20 Welche Rolle spielt die Gesundheit der BeratungskundInnen bei der Arbeitsuche?
21 Gibt es abschließend noch etwas, das Sie uns sagen / mitteilen wollen?

Stichwort Zukunft

22 Welche zukünftigen Herausforderungen sehen Sie für die Beratung älterer KundInnen?

Anmerkungen zum Fragebogen

_____

_____

_____

_____

12 Quellen

Arbeitsmarktservice Österrich (2017): Spezialthema zum Arbeitsmarkt. Weshalb die Arbeitslosigkeit bei Personan ab 50 Jahren weniger sinkt. Arbeitsmarktservice Österreich, Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation (Hg.). Wien. Internet: www.ams-forschungsnetzwerk.at/deutsch/publikationen/BibShow.asp?id=12366.

Arbeitsmarktservice Österreich (2018a): Alter hat Zukunft – Informationen für ältere Arbeitsuchende (45+). Arbeitsmarktservice Österreich, Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation (Hg.). Wien. Internet: www.ams-forschungsnetzwerk.at/deutsch/publikationen/BibShow.asp?id=12495.

Arbeitsmarktservice Österreich (2018b): Arbeitsmarktlage 2018. Arbeitsmarktservice Österreich, Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation (Hg.). Wien. Internet: www.ams-forschungsnetzwerk.at/deutsch/publikationen/BibShow.asp?id=12793.

Barthauer, Luisa / Sauer, Nils Christian / Kauffeld, Simone (2019): Karrierenetzwerke und ihr Einfluss auf die Laufbahnentwicklung. In: Kauffeld, Simone / Spurk, Daniel (Hg.): Handbuch Karriere und Laufbahnmanagement. Berlin: Springer VS. Seite 241–268.

Becher, Lena (2018): Ältere am Arbeitsmarkt. Warum es auch hier Gewinner und Verlierer gibt. In: Blätter der Wohlfahrtspflege / 2. Seite 47ff.

Bliem, Wolfgang (2017): Arbeits- und Berufswelt im Wandel: »New Skills« für neue Jobs. In: Hammerer, Marika / Kanelutti-Chilas, Erika / Krötzl, Gerhard / Melter, Ingeborg (Hg.): Zukunftsfeld Bildungs- und Berufsberatung IV. Schwierige Zeiten – Positionierungen und Perspektiven. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co. KG. Seite 31–48.

Büsch, Victoria / Dittrich, Dennis / Lieberum, Uta (2010): Determinanten der Arbeitsmotivation und Leistungsfähigkeit älterer Arbeitnehmer und Auswirkungen auf den Weiterbeschäftigungswunsch. In: Comparative Population Studies – Zeitschrift für Bevölkerungsiwssenschaft / 35(4). Seite 903–930.

Engelen-Kefer, Ursula (2011): Wie ich zum »Age Management« kam. In: Vierteljahrsheft zur Wirtschaftsforschung / 80. Seite 45–55.

Ertelt, Bernd-Joachim / Imsande, Annika / Scharpf, Michael / Walther, Thorsen (2018): Arbeit, Leben, Teilhabe ab 55. Trainingsmoduel für Beratende. Bielefeld: wbv Media GmbH & Co KG.

Ertelt, Bernd-Joachim / Schulz, William E. (2019): Handbuch Beratungskompetenz. Mit Übungen zur Entwicklung von Beratungsfertigkeiten in Bildung und Beruf. Wiesbaden: Springer Gabler.

Götz, Rudolf / Haydn, Franziska / Pfrimer, Ursula / Tauber, Magdalena (2014): Bildungsberatung in der Späterwerbsphase. Ergebnisse aus dem Projekt bib 2011–2014. Wien: ösb Consulting GmbH.

Hasselhorn, Hans-Martin / Ebener, Melanie (2014): Gesundheit, Arbeitsfähigkeit und Motivation bei älter werdenden Belegschaften. In: Badura, Bernhard / Ducki, Antje / Schröder, Helmut / Klose, Joachim / Meyer, Markus (Hg.): Fehlzeiten-Report 2014. Heidelberg: Springer VS. Seite 75–84.

Homrighausen, Pia / Wolf, Katja (2018): Wiederbeschäftigungschancen Älterer: Wo Vermittlungsfachkräfte Handlungsbedarf sehen. IAB Kurzbericht. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesagentur für Arbeit.

Höpflinger, Francois (2019): Ältere Arbeitskräfte aus soziologischer Sicht. Seite 1–24. www.hoepflinger.com/fhtop/Arbeit50plus.pdf.

Kurse, Andreas (2008): Weiterbildung in der zweiten Lebenshälfte: Multidisziplinare Antworten auf Herausforderungen des demografischen Wandels. Theorie und Praxis der Erwachsenenbildung. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag.

Leoni, Thomas / Böheim, Rene (2018): Fehlzeitenreport 2018. Krankheits- und unfallbedingte Fehlzeiten in Österreich – Präsentismus und Absentismus. Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung (WIFO). Wien.

Litschel, Veronika / Löffler, Roland / Petantovitsch, Alexander / Schmid, Kurt (2016): Meta-Analyse von rezenten Studien zur Arbeitsmarktpolitik für Ältere in Österreich. Endbericht. Arbeitsmarktservice Österreich, Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation (Hg.). Wien. Internet: www.ams-forschungsnetzwerk.at/deutsch/publikationen/BibShow.asp?id=11457.

Müllbacher, Sandra / Fink, Marcel / Hofer, Helmut / Titelbach, Gerlinde (2015): Relevanz und Auswirkungen des Senioritätsprinzips am österreichischen Arbeitsmarkt. Wien: Institut für Höhere Studien (IHS). Internet: www.ams-forschungsnetzwerk.at/deutsch/publikationen/BibShow.asp?id=11202.

Nagy, Noemi / Hirschi, Andreas (2018): Laufbahnentwicklung und -förderung von älteren Arbeitnehmern. In: Kauffeld, Siomone / Spurk, Daniel (Hg.): Handbuch Karriere und Laufbahnmanagement. Heidelberg: Springer VS. Seite 871–892.

Neubauer, Daniel / Löcken, Jaqueline / Haertel, Tobias / May, Dominik / Radtke, Monika / Dehler, Johanne (2017): Praxis-Leitfaden zur Gestaltung demografiesensibler beruflicher Weiterbildung. Dortmund: Technische Universität Dortmund.

Ng, Thomas W. H. / Feldman, Daniel C. (2012): Evaluating Six Common Stereotypes about Older Workers with Meta-Analytical Data. In: Personnel Psychology / 65. pp. 821–858.

Peter, Richard / Hasselhorn, Hans-Martin (2013): Arbeit, Alter, Gesundheit und Erwerbsteilhabe. Ein Modell. In: Bundesgesundheitsblatt – Gesundheitsforschung – Gesundheitsschutz / 56. Seite 415–421.

Pohlmann, Stefan (2013): Gut beraten. Forschungsbeiträge für eine alternde Gesellschaft. Wiesbaden: Springer Fachmedien.

Pohlmann, Stefan / Heinecker, Paula / Leopold, Christian (2013): Konsequenzen für die Alter(n)sberatung. In: Pohlmann, Stefan: Gut beraten. Forschungsbeiträge für eine alternde Gesellschaft. Wiesbaden: Springer Fachmedien. Seite 251–281.

Prokopp, Monika / Luomi-Messerer, Karin (2009): Benachteiligte Gruppen am Arbeitsmarkt. In: Brandstetter, Genoveva / Fingerlos, Astrid / Luomi-Messerer, Karin / Prokopp, Monika / Lassnigg, Lorenz / Vogtenhuber, Stefan (Hg.): Forschungsbericht zur Berufsbildung in Österreich. Bericht im Rahmen von ReferNet Austria. Wien. Seite 63–74.

Proper, K. I. / Deeg, D. J. / van der Beek, A. J. (2009): Challenges at Work and Financial Rewards to Stimulate Longer Workforce Participation. In: Human Resources Health 7:70.

Mayerl, Martin / Schlögl, Peter / Schmidtke, Birgit. (2018): Effekte-Nutzen-Wirkung in der Bildungsberatung. Projektabschlussbericht des Österreichischen Institutes für Berufsbildungsforschung (öibf). Wien: öibf. Internet: www.ams-forschungsnetzwerk.at/deutsch/publikationen/BibShow.asp?id=12740.

Schmid, Kurt (2009): Herausforderungen und Trends in der Weiterbildung älterer ArbeitnehmerInnen: Ergebnisse aus einer aktuellen Studie des AMS Österreich. AMS info 129. Arbeitsmarktservice Österreich, Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation (Hg.). Wien. Internet: www.ams-forschungsnetzwerk.at/deutsch/publikationen/BibShow.asp?id=4896.

Weber, Friederike / Hager, Isa / Reidl, Christine (2017): Optimale Betreuung und Förderung von Personen 45+ im AMS Burgenland. Studie im Auftrag des AMS Burgenland. Eisenstadt. Internet: www.ams-forschungsnetzwerk.at/deutsch/publikationen/BibShow.asp?id=12012.

Steiner, Karin / Kerler, Monira (2017): Trends und Bedarfe in der österreichischen Bildungs- und Berufsberatung: Zentrale Ergebnisse einer Studie im Auftrag der Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation des AMS Östrreich. AMS info 380. Arbeitsmarktservice Österreich, Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation (Hg.). Wien. Internet: www.ams-forschungsnetzwerk.at/deutsch/publikationen/BibShow.asp?id=12342.

Steiner, Karin / Schneeweiß, Sandra / Stark, Martin (2014): Praxishandbuch. Niederschwellige Beratungs- und Bildungsformate. Arbeitsmarktservice Österreich, Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation (Hg.). Wien. Internet: www.ams-forschungsnetzwerk.at/deutsch/publikationen/BibShow.asp?id=10541.

Steiner, Karin / Kerler, Monira / Meirer, Monika / Voglhofer, Margit / Schneeweiß, Sandra (2013): Praxishandbuch. Methoden der Berufs- und Arbeitsmarktintegration für Ältere. Arbeitsmarktservice Österreich, Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation (Hg.). Wien. Internet: www.ams-forschungsnetzwerk.at/deutsch/publikationen/BibShow.asp?id=9642.

Waxenegger, Andrea / Projektgruppe Lernen im späteren Lebensalter (2011): Lernen und Bildung im späten Lebensalter. Leitlinien und Prioritäten 2020. Graz: Karl-Franzens-Universität Graz.

Weber, Andreas / Hörmann, Georg / Heipertz, Walther (2007): Arbeitslosigkeit und Gesundheit aus sozialmedizinischer Sicht. In: Deutsches Ärzteblatt / 104 (43). Seite 2957–2962.

Werner, Christian (2008): Kompetenzen und Lernpräferenzen älterer Beschäftigter – betriebliche Perspektiven auf den demografischen Wandel. In: Kruse, Andreas (Hg.): Weiterbildung in der zweiten Lebenshälfte: multidisziplinare Antworten auf Herausforderungen des demografischen Wandels. Theorie und Praxis der Erwachsenenbildung. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag. Seite 93–120.

Willmann, Hans-Georg (2018): Durchstarten mit 50 Plus. Wie Sie Ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt nutzen. Frankfurt am Main: Campus Verlag GmbH.

Ziegler, Petra / Müller-Riedlhuber, Heidemarie / Sturm, René (2016): Lifelong Guidance und Arbeitsmarktintegration im Fokus verschiedener Politikfelder: Vergleich und Analyse von Maßnahmen für ältere Personen (50+) in ausgewählten europäischen Ländern. AMS info 359/360. Arbeitsmarktservice Österreich, Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation (Hg.). Wien. Internet: www.ams-forschungsnetzwerk.at/deutsch/publikationen/BibShow.asp?id=11898.

Anhang: Darstellung der offenen Antworten im Online-Survey

Im Folgenden werden die offenen Antworten auf die Fragen 15 und 16 des Online-Surveys dargestellt. Frage 15 behandelt Vorschläge der RespondentInnen in Zusammenhang mit den AMS-Angeboten in der Bildungs- und Berufsberatung. Frage 16 thematisiert abschließende Bemerkungen. Alle Antworten werden in gänzlich unveränderter Weise wiedergegeben. Daher sind auch orthographische und andere Fehler in den Antworttexten belassen worden. Unterhalb des Antworttextes sind in Klammern und in kursiver Schrift die jeweiligen Eckdaten (Geschlecht, Alter, Organisation / Unternehmen nach vorgegebenen Kategorien) angeführt. Für Frage 15 werden insgesamt 73 Antworten angeführt, für Frage 16 insgesamt 38 Antworten.

Frage 15: Haben Sie im Hinblick auf die Bildungs- und Berufsberatung zusätzlichen Info-Bedarf seitens des AMS bzw. Vorschläge zum Ausbau der einschlägigen AMS-Angebote (Vermarktung, neue Zielgruppen, Inhalte usw.)?

Zusammenarbeit mit jeglichen anderen Instituten.
[weiblich, 25 bis 34, Oberösterreich, Beratungs-/Schulungseinrichtungen der Sozialpartner (BFI, WIFI, LFI)]

Abschaffung des Algorithmus und wieder persönliche Beratung des Kunden, Umschulungsmöglichkeiten für Kunden mit Lehrabschluss und Berufsausbildung - (zumindest bis zum Alter von 40 Jahren), Aus und Weiterbildungsangebote auch für höher Gebildete, auch für Zuteilung zu Kursen mit halbwegs guten - Deutschkenntnissen (z.B. TN kann kaum Deutsch - »guten Morgen« ist zu wenig!, erhält aber einen Englischkurs), Kunde hat keine soziale Absicherung (keine - Sozialversicherung, keine Wohnadresse, ev. auch keine Berufsausbildung …) und soll im Arbeitsmarkt integriert werden, - - Für Trainer wichtig - AMS sollte Kursinstitute besser kontrollieren, ob die Schulungsräume und Gerätschaften im Alltag auch dem entsprechen, was in der - Ausschreibung von den Instituten beschrieben bzw. angeboten wird (unangekündigte Kontrollbesuche auch in diesem Bereich)
[weiblich, 55 plus, Wien, AMS (RGS, LGS, BGS) --- Beratungs- / Schulungseinrichtungen der Sozialpartner (BFI, WIFI, LFI) --- Selbständig erwerbstätig (= EinzelunternehmerIn) als Bildungs- und BerufsberaterIn, als LaufbahnberaterIn, als einschlägig tätige/r Psychologe/-in, als Lebens- und SozialberaterIn usw.]

Es benötigt unbedingt mehr Deutschförderung und das nicht nur für Menschen mit Nicht-Deutscher Muttersprache, sondern auch für Muttersprachler*innen. Hier in Vorarlberg vermerke ich im Zeitraum der letzten 5 Jahren einen erkenntlichen Abstieg an Deutschkompetenz unserer Teilnehmer*innen (davon sind jedoch bloß ca. 25-30% Menschen mit Migrationshintergrund). Insbesondere das sinnerfassende Lesen und die Satzstellung ist bei unseren Teilnehmer*innen häufig nur sehr schwach ausgeprägt. - - Umgang mit digitalen Medien muss geschult werden, hier reicht nicht bloßes Surfen im Netz.
[weiblich, 25 bis 34, Vorarlberg, Arbeitsmarktpolitisch, bildungspolitisch und / oder privatwirtschaftlich finanzierte Beratungs-, Schulungs- und Bildungseinrichtungen (exklusive BFI, WIFI, LFI) für verschiedene Zielgruppen (Frauen, Männer, RehabilitandInnen, MigrantInnen, ältere Menschen generell usw.)]

Förderung von Firmen und NGOs, die Menschen mit Behinderung zur Berufsreife bringen.
[männlich, 55 plus, Wien, Sozialpartner (AK, WK, IV, ÖGB, LK usw.) exklusive BFI, WIFI, LFI usw. --- Unternehmensberatung (z.B. Fokus auf Human Resources / PE, Karriereberatung usw.) --- Ehrenamtlich tätig in der Bildungs- und Berufsberatung]

Leider nehme ich immer wieder wahr, dass Förderungen (wie z.B. das Fachkräftestipendium, Bildungskarenz oder auch das Frau in Technik-Programm) von den einzelnen Geschäftsstellen und den jeweiligen Berater*innen sehr unterschiedlich genehmigt werden. Das ist für unsere Arbeit als auch für die Menschen selbst sehr schwer zu verstehen. Es kommt oft darauf an, in welchem Bezirk jemand eine Förderung beantragt und an welche(n) Berater/in man gelangt. In diesem Bezirk ist es möglich, im nebengelegenen nicht. Eine umfassende und einheitliche Schulung ALLER Mitarbeiter/innen diesbezüglich wäre meiner Meinung daher sehr wichtig. - Außerdem wäre es toll, wenn man über Änderungen von Förderungen vorab informiert werden würde, noch bevor diese in Kraft treten.
[weiblich, 45 bis 54, Niederösterreich, NGOs / Sozialbereich / Jugendarbeit (z.B. Caritas, Volkshilfe, Netzwerk Offene Jugendarbeit / boja usw.)]

Niederschwellige, langfristige Angebote. Veränderung bzw. ein Umdenken bzgl Beruf/Arbeitsmarkt bei der Generation 50+ kann oft nur schwer initiiert werden.
[weiblich, 35 bis 44, Niederösterreich, Arbeitsmarktpolitisch, bildungspolitisch und / oder privatwirtschaftlich finanzierte Beratungs-, Schulungs- und Bildungseinrichtungen (exklusive BFI, WIFI, LFI) für verschiedene Zielgruppen (Frauen, Männer, RehabilitandInnen, MigrantInnen, ältere Menschen generell usw.) --- Selbständig erwerbstätig (= EinzelunternehmerIn) als Bildungs- und BerufsberaterIn, als LaufbahnberaterIn, als einschlägig tätige/r Psychologe/-in, als Lebens- und SozialberaterIn usw.]

Zur arbeitsmarktpolitischen Realität gehört die politische Erkenntnis das die Digitalisierung in der österr. Arbeitswelt eher eine untergeordnete Rolle spielt und spielen wird. Wenn BMIn Schramböck Digitalisierung-Kompetenzen damit erklärt, dass Frisöre und Gastronomie-Angestellte eine elektr. Registrierkassen bedienen können, zudem AMS Vorstand Kopf verlautbart, dass derzeit Jobzuwächse nur bei Personen mit einem Pflichtschulabschluss erfolgen, und sogenannte Digitalisierungs-Offensiven der AK nur Jobs in Volkshochschulen sichern, dann wird deutlich welchen realen Status die Digitalisierung in Österreich inne hat. Das Personen 50Plus in arbeitsmarktpolitischen Projekten »Neet« gefährdete Jugendlichen zum Tischler und Schlosser ausbilden, sichert möglicherweise Jobs im BFI/Wifi, geht aber komplett an der Entwicklung eines digitalisierten Arbeitsmarktes vorbei. Da in Österreich der Vorruhestand weitaus lukrativer ist als Weiterbildung um mit 50Plus weiterhin Beschäftigung zu finden, und dementsprechende 50Plus AMS-Weiterbildungsangebote in die Jahre gekommenes Wissen unreflektiert reproduzieren, sollte die Erkenntnis lauten; entweder immer wieder Wahlkampf-Zuckerl für ältere Generationen, damit alles schön beim Alten bleiben kann, oder »Radikal« in der Arbeitsmarktpolitik umdenken, zb Investitionen in der schulischen, beruflichen und universitären Ausbildung vervierfachen. Erkenntnisse aus meinem beruflichen Umfeld ergeben, dass 95% der arbeitsuchenden 50Plus-Generationen ein sehr eingeschränktes Interesse an Weiterbildung haben, und »Jobs« bevorzugen für die keine aktuellen Qualifikationen notwendig sind. Das ist kein Kontrast zu den AMS-FNW-Veranstaltungen in denen für die Aktion

20.000 plädiert wird, schließlich sind Teilnehmer solcher Veranstaltungen ausschließlich in der Erwachsenenbildung tätig. Mein Fazit: die aktuelle AMS-Arbeitsmarktpolitik verstärkt soziale Ungleichheiten zu Lasten jüngerer Generationen, die zwangsverordnete politisch hochgelobte Berufs-Ausbildungspflicht wird bei Jugendlichen nicht positiv aufgenommen, ebenso BIZ-Aktivitäten und Lehrlingsmessen, Jugendliche geben an, sich auf diesen Messen wie Verlierer zu fühlen. Da dieser Survey von der LGS-OÖ und nicht von der LGS-Wien durchgeführt wird, erklärt die spezifischen Fragestellungen zum Thema 50PLus. In Wien wäre der Schwerpunkt nicht 50Plus, sondern Migrations-Vordergründe. MFG d.mayer@gmx.co.uk
[männlich, 45 bis 54, In ganz Österreich beruflich aktiv, Außeruniversitäre Forschung und Beratung (mit einschlägigem Fokus auf Bildungs- und Berufsberatung, Arbeitsmarktforschung, Qualifikationsforschung usw.) --- Hochschule: Lehre, Forschung, Management an Uni, FH, PH, Privatuni --- Hochschule: Career Center, Alumni u. Ä. an Uni, FH, PH, Privatuni]

Auch wenn Personen 50+ bereits lange Berufserfahrung haben, bedeutet das nicht, dass sie sich am orientieren können oder ihre Stärken und Kompetenzen kennen und verbalisieren können. D.h. es brauch auch Orientierungsangebote für 50+. - Eine relativ hohe Anzahl von AL 50+ hält sich selbst für nicht mehr arbeitsfähig (zumindest nicht gelernten/zuletzt ausgeübten Beruf) - hier braucht es neue Ideen und Angebote. - Generell sind Überlegungen anzustellen, wie mit der hohen Zahl an AL in den letzten drei Jahren vor dem Regelpensionsantritt umzugehen ist.
[weiblich, 35 bis 44, Wien, NGOs / Sozialbereich / Jugendarbeit (z.B. Caritas, Volkshilfe, Netzwerk Offene Jugendarbeit / boja usw.) --- Außeruniversitäre Forschung und Beratung (mit einschlägigem Fokus auf Bildungs- und Berufsberatung, Arbeitsmarktforschung, Qualifikationsforschung usw.)]

AMS - Mitarbeiter*innen sollten die Rahmenbedingungen (Ausbildung, zeitliche und räumliche Ressourcen) haben, um auch WIRKLICH Bildungs- und Berufsberatung machen zu können. - Jedenfalls ist für viele DIE erste Anlaufstelle. Und die Personen erwarten sich auch kompetente Beratung und nehmen wahr, dass dies von den Mitarbeiter*innen aufgrund der Rahmenbedingungen (vor allem im großstädtischen Raum) nicht immer übernommen werden kann.
[weiblich, 45 bis 54, Wien, NGOs / Sozialbereich / Jugendarbeit (z.B. Caritas, Volkshilfe, Netzwerk Offene Jugendarbeit / boja usw.)]

Kooperation mit externen Beratungsstellen vertiefen (gegenseitige Information über Angebote, um so Menschen besser beraten zu können), Konkurrenzdenken - weglassen.
[weiblich, 45 bis 54, Niederösterreich, Andere: --- Bildungsberatung Niederösterreich]

Kooperation mit Betrieben sollte verbessert werden.
[weiblich, 55 plus, Wien, Öffentliche Hand (Bund / Ministerien / Sozialministeriumservice, Länder, Gemeinden, »Jugendämter«, auch Bundesinstitute wie BIFEB / BIFIE oder öffentlich getragene Organisationen wie ÖIF, OeAD-GmbH, BundesKOST, WAFF, Beschäftigungsallianzen usw.)]

Workshop für BeraterInnen: Beratung älterer Personen - Unterstützung bei der Umorientierung - Tipps und Hinweise bei gesundheitlichen Einschränkungen, - zusätzliche Inputs für einen optimalen Beratungsverlauf
[weiblich, 45 bis 54, Kärnten, AMS (BIZ)]

niederschwellige Angebote sollten verstärkt werden; die Erreichbarkeit von Beratung sollte verbessert werden, daher Chats, Online-Beratung, … dringend flächendeckend zur Verfügung stellen.
[55 plus, In ganz Österreich beruflich aktiv, Außeruniversitäre Forschung und Beratung (mit einschlägigem Fokus auf Bildungs- und Berufsberatung, Arbeitsmarktforschung, Qualifikationsforschung usw.)]

Bestimmt ist eine Individualisierung des Beratungsangebots sinnvoll, wenn im Anschluss eine ebenfalls individualisierte Qualifizierungsförderung verfügbar ist. - Wesentlich erscheint mir eine intensive Prüfung von Qualifizierungszielen hinsichtlich einer anschließenden Beschäftigung und auch hinsichtlich eines positiven Abschlusses einer - Ausbildung. - Die Abkoppelung der Förderung berufsbegleitender Ausbildungen von den Unternehmen könnte ArbeitnehmerInnen den Zugang zu berufsbegleitender Ausbildung erleichtern, da - Zustimmung des Arbeitgebers nicht Voraussetzung
[weiblich, 45 bis 54, Wien, Arbeitsmarktpolitisch, bildungspolitisch und / oder privatwirtschaftlich finanzierte Beratungs-, Schulungs- und Bildungseinrichtungen (exklusive BFI, WIFI, LFI) für verschiedene Zielgruppen (Frauen, Männer, RehabilitandInnen, MigrantInnen, ältere Menschen generell usw.)]

Train the Trainer/ Weiterbildungsmöglichkeiten für externe BeraterInnen hinsichtlich Digital Skills für die Bildungs- und Berufsberatung
[weiblich, 35 bis 44, Steiermark, Unternehmensberatung (z.B. Fokus auf Human Resources / PE, Karriereberatung usw.)]

ich halte persönliche, individuelle Beratung mit umfassenden Informationen über Weiterbildungsmöglichkeiten und Unterstützung im Bewerbungsprozess (erstellen von Lebenslauf, Formulieren des Bewerbungsschreibens) für erforderlich und sehr sinnvoll; es überrascht mich immer wieder, über wie wenige digitale Kompetenzen Menschen ca. 25 + verfügen, zudem kommt hier oft die sprachliche Barriere dazu.
[weiblich, 45 bis 54, Wien, NGOs / Sozialbereich / Jugendarbeit (z.B. Caritas, Volkshilfe, Netzwerk Offene Jugendarbeit / boja usw.)]

Wichtig wäre eine Förderung für die Betriebe, damit die Anstellung einer 50+ Arbeitskraft auch finanziell attraktiv ist. - - Ebenso wichtig wäre ein finanzieller Ausgleich, falls aus gesundheitlichen Gründen nur mehr eine Teilzeit-Arbeit möglich wäre. Oftmals ist eine TZ-Tätigkeit mit - finanziellen Einbußen im Vergleich zum Notstand verbunden. Außerdem wäre dann das

zukünftige Arbeitslosengeld niedriger, falls die Tätigkeit nicht bis zur - Pension durchgeführt werden kann.
[weiblich, 35 bis 44, Niederösterreich, NGOs / Sozialbereich / Jugendarbeit (z.B. Caritas, Volkshilfe, Netzwerk Offene Jugendarbeit / boja usw.)]

Die Kompetenz liegt bei den Klient*innen, diese brauchen mehr Freiheit in der Entscheidung ihrer Berufs- und Weiterbildungswege und sollen durch Bildungs- und Beratungsangebote gestärkt werden.
[weiblich, 45 bis 54, Tirol, NGOs / Sozialbereich / Jugendarbeit (z.B. Caritas, Volkshilfe, Netzwerk Offene Jugendarbeit / boja usw.)]

Es braucht mehr angepasste Beratungseinrichtungen, für die individuellen Bedürfnisse der verschiedenen Lebensphasen der Teilnehmer (langzeitarbeitslos, keine Ausbildung)
[männlich, 25 bis 34, Wien, Andere: --- FAB]

Verpflichtenden Fachbeirat aus Praktikerinnen aus soz. Einrichtungen und Unternehmen installieren und bei der Planung und Ausarbeitung von arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen deren Expertise hinzuziehen. Dies sowohl auf Bundes- und Landesebene. - - Die derzeitigen BSC Vorgaben führen zu einer einseitigen, nachhaltigen Entwicklung. Die eigentliche Intention einer BSC wird in der praktischen Umsetzung ad absurdum geführt. Zu viele, zu komplexe und in sich konkurrenzierende Ziele führen zu einer Kennzahlenfixierung. - -
[weiblich, 45 bis 54, Vorarlberg, NGOs / Sozialbereich / Jugendarbeit (z.B. Caritas, Volkshilfe, Netzwerk Offene Jugendarbeit / boja usw.)]

Bei Online Angeboten endlich verstärkt Barrierefreiheit gemäß WCAG Richtlinien beachten!
[weiblich, 45 bis 54, Wien, Volkshochschule]

Regionale Fortbildungen für Tr*innen zu Themen 50+, die vom AMS angeboten werden (nicht nur in Wien über das AMS Forschungsnetzwerk, würden vielen - Tr*innen helfen.
[weiblich, 55 plus, Salzburg, Arbeitsmarktpolitisch, bildungspolitisch und / oder privatwirtschaftlich finanzierte Beratungs-, Schulungs- und Bildungseinrichtungen (exklusive BFI, WIFI, LFI) für verschiedene Zielgruppen (Frauen, Männer, RehabilitandInnen, MigrantInnen, ältere Menschen generell usw.)]

Mitarbeiter_innen des AMS
[weiblich, 55 plus, Niederösterreich, NGOs / Sozialbereich / Jugendarbeit (z.B. Caritas, Volkshilfe, Netzwerk Offene Jugendarbeit / boja usw.) --- Arbeitsmarktpolitisch, bildungspolitisch und / oder privatwirtschaftlich finanzierte Beratungs-, Schulungs- und Bildungseinrichtungen (exklusive BFI, WIFI, LFI) für verschiedene Zielgruppen (Frauen, Männer, RehabilitandInnen, MigrantInnen, ältere Menschen generell usw.)]

Das Format der Bildungskarenz flexibler gestalten und innovative Weiterbildungsmöglichkeiten generieren; Lernorte wie Bibliotheken, Museen, Straßeneckenschulen, Grätzelangebote nutzen und damit die Beratung niederschwellig gestalten; neue Formate für die Anerkennung von nonformal/informell erworbenen Fähigkeiten und Kompetenzen (er)finden - TalentCenters etc; Interessen geleitete Weiterbildungen mit Bedarfen aus den Unternehmen matchen
[weiblich, 55 plus, Steiermark, Arbeitsmarktpolitisch, bildungspolitisch und / oder privatwirtschaftlich finanzierte Beratungs-, Schulungs- und Bildungseinrichtungen (exklusive BFI, WIFI, LFI) für verschiedene Zielgruppen (Frauen, Männer, RehabilitandInnen, MigrantInnen, ältere Menschen generell usw.) --- Ehrenamtlich tätig in der Bildungs- und Berufsberatung]

JA: - - Smartphone-Kurse für 50Plus und MigrantInnen - digitalen Zugang für haptische Personen erleichtern - - regelmäßige Potenzialanalyse/ Standortbestimmung - auch Erfassen der informellen Kenntnisse
[männlich, 55 plus, Wien, Arbeitsmarktpolitisch, bildungspolitisch und / oder privatwirtschaftlich finanzierte Beratungs-, Schulungs- und Bildungseinrichtungen (exklusive BFI, WIFI, LFI) für verschiedene Zielgruppen (Frauen, Männer, RehabilitandInnen, MigrantInnen, ältere Menschen generell usw.)]

Zugang zum Arbeitsmarkt für Asylsuchende nach 3 Monaten Aufenthalt in Österreich
[männlich, 55 plus, Niederösterreich, NGOs / Sozialbereich / Jugendarbeit (z.B. Caritas, Volkshilfe, Netzwerk Offene Jugendarbeit / boja usw.) --- Hochschule: Lehre, Forschung, Management an Uni, FH, PH, Privatuni]

Verstärkung bei erkrakten bzw behinderten personen
[männlich, 55 plus, Wien, Sozialpartner (AK, WK, IV, ÖGB, LK usw.) exklusive BFI, WIFI, LFI usw.]

Ich denke er reift nach 50 Jahren. hat erfahrung in jedem Beruf Die Losung von problemen bei der Arbeit ist ein wesentlicher Bestandteil der Arbeit und bietet Leistung. - Aus diesem Grund Gewährleistet es die Zufriedenheit des Peresonals in den Unternehmen und die Qualität und sicherheit der Unternehmen.
[männlich, 45 bis 54, Wien, AMS (BIZ) --- Arbeitsmarktpolitisch, bildungspolitisch und / oder privatwirtschaftlich finanzierte Beratungs-, Schulungs- und Bildungseinrichtungen (exklusive BFI, WIFI, LFI) für verschiedene Zielgruppen (Frauen, Männer, RehabilitandInnen, MigrantInnen, ältere Menschen generell usw.) --- Außeruniversitäre Forschung und Beratung (mit einschlägigem Fokus auf Bildungs- und Berufsberatung, Arbeitsmarktforschung, Qualifikationsforschung usw.)]

Vereinfachung der digitalen AMS Strukturen hinsichtlich Umfang - die Dateneingaben und deren realistische Verwertbarkeit für die Beratung der Arbeitsuchenden überprüfen/ zb. bzgl. Weitervermittlung an potentielle Stellenangebote oder Zubuchung zu Trägerorganisationen. - - Lesen der Berichte von den Trägerorganisationen und der Transfer der Erkenntnisse in die

digitalen AMS Strukturen - AKTUALITÄT - vor allem auch bei beruflicher Orientierung (wenn bisherige Berufslaufbahn sich ändert) und spezifische Voraussetzungen (zb.: kein FS B, kein Staplerschein, keine Kenntnisse in der Branche) für die Übermittlung potentieller Stellenangebote ausschlaggebend ist - Frust Vermeidung bei Unternehmen, TN, BeraterIn, AMS - - ein verifizierbares und prognostizierendes Instrument zur Sichtbarmachung von grundlegenden Faktoren / Voraussetzungen für eine rasche und nachhaltige Arbeitsaufnahme gibt es bereits und könnte in das bisherige System integriert werden! -
[weiblich, 35 bis 44, Wien, Arbeitsmarktpolitisch, bildungspolitisch und / oder privatwirtschaftlich finanzierte Beratungs-, Schulungs- und Bildungseinrichtungen (exklusive BFI, WIFI, LFI) für verschiedene Zielgruppen (Frauen, Männer, RehabilitandInnen, MigrantInnen, ältere Menschen generell usw.)]

Gezielt mehrere Jobbörsen / Karrieremessen bei diversen Unternehmen und Beratungseinrichtungen direkt - Generell Betriebe in den Suchprozess der TeilnehmerInnen mit einbinden - Möglichkeit einer Zusammenführung: BeweberInnnen und potenziellen DG ohne online Bewerbungen - Coaching-Prozesse - Gender- und Diversity Seminare auch für alle Teilnehmerinnen (bei Bedarf auch muttersprachlich)
[männlich, 45 bis 54, Wien, Andere: --- FAB BBE 50+ Zentrum für Kompetenz und Erfahrung]

Ideal wären gut ausgebildete BeraterInnen, die über die Kursangebote bzw. Weiterbildungsmöglichkeiten gut informiert sind und daher auch gezielte und sinnvolle Auskunft geben können. - Bei den Kursentwicklungen und Angeboten sollte man nicht zu Unternehmensberatungen gehen sondern zu den Menschen mit Fachkompetenzen wie Berufsschulen usw. wie zum Beispiel Kompetenz mit System.
[männlich, 45 bis 54, Steiermark, Arbeitsmarktpolitisch, bildungspolitisch und / oder privatwirtschaftlich finanzierte Beratungs-, Schulungs- und Bildungseinrichtungen (exklusive BFI, WIFI, LFI) für verschiedene Zielgruppen (Frauen, Männer, RehabilitandInnen, MigrantInnen, ältere Menschen generell usw.)]

Vertrauen in die bereits bestehenden Schulungseinrichtung und Verrinngerung der Bürokratie (Dokumentationspflicht explodiert) - Mehr Achtsamkeit auf das Thema psychische Erkrankungen und deren Auswirkungen auf die Arbeitsfähigkeit.
[männlich, 35 bis 44, Tirol, Arbeitsmarktpolitisch, bildungspolitisch und / oder privatwirtschaftlich finanzierte Beratungs-, Schulungs- und Bildungseinrichtungen (exklusive BFI, WIFI, LFI) für verschiedene Zielgruppen (Frauen, Männer, RehabilitandInnen, MigrantInnen, ältere Menschen generell usw.)]

Wichtig erscheint mir die Verknüpfung von Berufsberatung und Arbeitsmarktchancen/-angeboten.
[männlich, 45 bis 54, Vorarlberg, AMS (RGS, LGS, BGS)]

Arbeitssuchende 50+ sollten die Möglichkeit haben, länger in einem SÖB zu bleiben, vor allem wenn sie vorher lange arbeitslos waren
[weiblich, 25 bis 34, Niederösterreich, Öffentliche Hand (Bund / Ministerien / Sozialministeriumservice, Länder, Gemeinden, »Jugendämter«, auch Bundesinstitute wie BIFEB / BIFIE oder öffentlich getragene Organisationen wie ÖIF, OeAD-GmbH, BundesKOST, WAFF, Beschäftigungsallianzen usw.)]

in Hinblick auf Bildungs- und Berufsberatung nein; sonst siehe nächstes Blatt …
[männlich, 45 bis 54, Wien, Hochschule: Lehre, Forschung, Management an Uni, FH, PH, Privatuni --- Hochschule: Career Center, Alumni u. Ä. an Uni, FH, PH, Privatuni]

Das AMS könnte Selbsthilfegruppen im Bereich der Jobsuche (»Job Clubs«) als experimentelles Projekt ab und zu einen Raum zur Verfügung stellen.
[männlich, 55 plus, Wien, AMS (RGS, LGS, BGS)]

Meine Hoffnung mein Wunsch: DAS Projekte wie unseres WICHTIG bleiben und auch die kommenden Jahre weiter beauftragt werden. DAS die Politik hier weiter BEDARF sieht. - Unser Projekt: Trendwerk akt:E / Context Impulse am GmbH
[männlich, 45 bis 54, Wien, Arbeitsmarktpolitisch, bildungspolitisch und / oder privatwirtschaftlich finanzierte Beratungs-, Schulungs- und Bildungseinrichtungen (exklusive BFI, WIFI, LFI) für verschiedene Zielgruppen (Frauen, Männer, RehabilitandInnen, MigrantInnen, ältere Menschen generell usw.)]

In unserer Arbeit wäre es äußerst wichtig, dass wir - unter Beachtung des Datenschutzes - nicht nur vom AMS Informationen über die KunndInnen erhalten, sondern auch von anderen Beratungsstellen, damit in unserer Massnahme nicht wertvolle Zeit für erneute Informationssammlung verschwendet wird. Wir würden gerne an den jüngsten Infotmationsstand anknüpfen. - Hier sollte man eventuell eine große Datenbank andenken, in der die Informationen der diversen Kunden zentral gesammelt und für freigeschaltetet Beratungsinstitute zur Verfügung stehen. Damit könnte man langfristig Reesourcen und Budget sparen. - Zudem sollte es einen kurz gefassten - immer aktualisierten - Leistungskatalog seitens AMS geben, da sich Bestimmungen zur Vergabe von Förderungen immer wieder ändern - somit könnten Massnahmen ihre Infomationsholschuld besser ausleben. - Auch Informationen über die Massnahme selbst sollte immer einheitlich von den BeraterInnen des AMS kommuniziert werden und nicht nach subjektiven Empfinden und Vorstellungen. Ein regelmässiges Treffen der BeraterInnen IN der Massnahme ist hier sicherlich von großem Vorteil. - AMS BeraterInnen müssten auch im Arbeitsrecht besser geschult werden (Auflösung von Dienstverträgen, Entlassungen), da einige Massnahmen auch als Dienstgeber fungieren und so auch handeln müssen. In diesem Zusammenhang wäre eine Zusammenarbeit mit den Gebietskrankenkasse anzudenken

[weiblich, 45 bis 54, Tirol, Arbeitsmarktpolitisch, bildungspolitisch und / oder privatwirtschaftlich finanzierte Beratungs-, Schulungs- und Bildungseinrichtungen (exklusive BFI, WIFI, LFI) für verschiedene Zielgruppen (Frauen, Männer, RehabilitandInnen, MigrantInnen, ältere Menschen generell usw.)]

den Fokus mehr auf Freiwilligkeit, Eigenverantwortung und Selbstwirksamkeit legen
[männlich, 55 plus, Steiermark, Arbeitsmarktpolitisch, bildungspolitisch und / oder privatwirtschaftlich finanzierte Beratungs-, Schulungs- und Bildungseinrichtungen (exklusive BFI, WIFI, LFI) für verschiedene Zielgruppen (Frauen, Männer, RehabilitandInnen, MigrantInnen, ältere Menschen generell usw.)]

bestimmte Zielgruppen sollten sich ihre Ausbildung selbst aussuchen können, z.B. AkademikerInnen, MaturantInnen. - Ein Studium neben der Arbeitssuche sollte möglich sein, wenn es selbst finanziert wird … warum ist es verboten? - Bessere Kooperation mit Betrieben. - Wiedereinführung der Gliederung nach Sparten, AMS für AkademikerInnen, Gesundheitsberufe etc. - eine durchschnittliche Beraterin beim AMS kann nicht mehr den Überblick über das gesamte Berufsspektrum haben! - Reha-Schiene besser ausbauen! -
[weiblich, 45 bis 54, Wien, Selbständig erwerbstätig (= EinzelunternehmerIn) als Bildungs- und BerufsberaterIn, als LaufbahnberaterIn, als einschlägig tätige/r Psychologe/-in, als Lebens- und SozialberaterIn usw.]

Sehr geehrte Damen und Herren, ich möchte eine Arbeitsstelle im Bereich Beratungsstelle haben. - MfG - - De Almeida Oliveira
[weiblich, 55 plus, Wien, Beratungs- / Schulungseinrichtungen der Sozialpartner (BFI, WIFI, LFI)]

längerfristige Beschäftigungsangebote für Menschen über 50 mit multiplen Vermittlungshemmnissen (Alter, Gesundheit, Qualifikation …) ohne Chance auf einen Einstieg in den Arbeitsmarkt. - - --> Auf/Ausbau 2. Arbeitsmarkt - --> Teilhabe an der Arbeit = Teilhabe an der Gesellschaft
[männlich, 35 bis 44, Vorarlberg, Arbeitsmarktpolitisch, bildungspolitisch und / oder privatwirtschaftlich finanzierte Beratungs-, Schulungs- und Bildungseinrichtungen (exklusive BFI, WIFI, LFI) für verschiedene Zielgruppen (Frauen, Männer, RehabilitandInnen, MigrantInnen, ältere Menschen generell usw.)]

50+ müssen sich an vielen Fronten neu orientieren und stehen unter hohen Veränderungsdruck, wenn sie »noch« arbeitstätig sind: - - Beschäftigungskategorien lösen sich auf - - Stichwort »agile Teamarbeit«: Entspricht nicht den Lebenserfahrungen von 50+: Bis dato zählte meist Hierarchie/Einfluss mehr als Expertise = Expertise muss gehütet werden, um nicht unterzugehen. - - Umgang mit Technologie und Kommunikationswegen verändert sich schnell. Intuitives Lernen der immer wieder neuen Plattformen/Medien/Programme/Apps ist meist nicht möglich. = es kostet Aufwand und Energie sich in neue Technologien einzudenken. - - Viele Führungskräfte

tendieren zu zahlenorientierter Kontrolle statt werteorientierter Beobachtungen. In der Reduktion auf Zahlen gehen Werte wie Identifikation mit der Aufgab unter. 50+ sind eine Generation, die »noch« Identifikation mit dem Sinn der Arbeit oder dem Unternehmen hoch halten. - - Digitale Transformation von Geschäftsmodellen bedeutet auch, dass Erfahrungswissen »abgesaugt« wird, digital abegbildet und dann nicht mehr benötigt wird (oder obolet geworden ist). 50+ sind oft mit der Perspektive konfrontiert, dass sie nicht mehr benötigt werden. - - 50+ sind häufig gerade noch finanziell gebunden. (Wohnraum noch nicht abbezahlt, Kinder gerade noch nicht aus der Ausbildung herausen udgl.) UND der Arbeitsmarkt bzw. die Gesellschaft thematisiert, dass 50+ keine Arbeit mehr finden = der Druck da zu bleiben wo man ist, steigt und nimmt psychisch problematische Formen an. - - Denke die Angebote vom AMS für 50+ müssten viele Perspektiven und Beratungs/Betreuungs/Schulungsinhalte in einer Maßnahme möglich machen, da nur schwer zu kategorisieren ist, welche der genannten Problemstellungen in welchem Ausmaß vorliegen. - - Eine Maßnahme müsste also in vernetzter Form folgende Prozesse ermöglichen und die Teilnehmenden dabei begleiten: Neuorientierung, Potentialanalyse, Erlernen neuer Sozialformen, Reflexion der eigenen Werthaltung in Bezug auf Arbeitsverhältnisse, Suche nach alternativen Beschäftigungsformen, Strategien zur Nutzung des Erfahrungswissens in einer digitalisierten Welt (Stichwort: Contenterstellung), IT+EDV-Anwenderschulung, Psychologische Betreuung nach Ausscheiden aus der Beschäftigung, Stärkung des Selbstwertgefühls, Begleitung/Beratung bei der Reintegration in Betriebe (supported jobemployment), individuelle Bewusstseinsbildung beim Betrieb über »Wert« der Leistungsfähigkeit eines konkreten Menschens (Wandel hin zu Potential- und Kompetenzenorientierung im Verhältnis zum konkreten Bedarf des Unternehmens, statt Fokussierung auf formale Qualifizierungen und Lebenslaufanalysen als Knock-Out-Kriterien), Karriereplanung für die Übergangszeit hin zum Ruhestand.
[weiblich, 45 bis 54, Kärnten, Beratungs- / Schulungseinrichtungen der Sozialpartner (BFI, WIFI, LFI) --- Außeruniversitäre Forschung und Beratung (mit einschlägigem Fokus auf Bildungs- und Berufsberatung, Arbeitsmarktforschung, Qualifikationsforschung usw.) --- Unternehmensberatung (z.B. Fokus auf Human Resources / PE, Karriereberatung usw.)]

Förderungen zu Beschäftigung von Frauen - Berücksichtigung des motivierenden Aspektes der Freiwilligkeit generell -
[weiblich, 55 plus, Niederösterreich, Arbeitsmarktpolitisch, bildungspolitisch und / oder privatwirtschaftlich finanzierte Beratungs-, Schulungs- und Bildungseinrichtungen (exklusive BFI, WIFI, LFI) für verschiedene Zielgruppen (Frauen, Männer, RehabilitandInnen, MigrantInnen, ältere Menschen generell usw.)]

Maßnahmen/ Angebote/ Projekte/ Förderungen aktuell halten und online verfügbar sein.
[weiblich, 45 bis 54, Vorarlberg, Beratungs- / Schulungseinrichtungen der Sozialpartner (BFI, WIFI, LFI) --- Arbeitsmarktpolitisch, bildungspolitisch und / oder privatwirtschaftlich finanzierte Beratungs-, Schulungs- und Bildungseinrichtungen (exklusive BFI, WIFI, LFI) für verschiedene Zielgruppen (Frauen, Männer, RehabilitandInnen, MigrantInnen, ältere Menschen generell usw.)]

aktuelle Infos über Förderungen, Weiterbildungsmaßnahmen und Unterstützungsmaßnahmen im AMS Kontext auch auf der AMS Homepage veröffentlichen, damit diese gefunden werden können - mehr gezielte und individuelle Einzelberatung - auch wenn solche Maßnahmen teurer sind als Gruppenangebote - mehr und längere Arbeitsplätze für Personen, die Integrationshemmnisse aufweisen: längere DVs in SÖBs, mehr SÖB Plätze, mehr soziale Unterstützung in SÖBs - mehr Transparenz bei Förderungen für Firmen und Arbeitslose Menschen - womit kann ich rechnen, warum wurde die Qualifizierung abgelehnt - wertschätzender, transparenter und respektvoller Umgang am AMS mit arbeitssuchenden Menschen - Berufs- bzw. Neuorientierung auch für ältere, arbeitslose Menschen - gezielt für diese Zielgruppe - Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten für ältere Menschen und Finanzierung - diese Personengruppe wird leider oft »aussortiert«: »Das zahlt sich ja gar nicht mehr aus.« - geförderte Umschulungen für Personen mit erworbener gesundheitlicher Einschränkung aufgrund der bisherigen beruflichen Laufbahn - bei Gutachten, die das AMS in Auftrag gibt, sollte die betreffende Person automatisch eine Version erhalten - mehr niederschwellige Angebote zur Stabilisierung ohne Vermittlungsdruck
[weiblich, 35 bis 44, Wien, Arbeitsmarktpolitisch, bildungspolitisch und / oder privatwirtschaftlich finanzierte Beratungs-, Schulungs- und Bildungseinrichtungen (exklusive BFI, WIFI, LFI) für verschiedene Zielgruppen (Frauen, Männer, RehabilitandInnen, MigrantInnen, ältere Menschen generell usw.) --- Unternehmensberatung (z.B. Fokus auf Human Resources / PE, Karriereberatung usw.)]

In Hinblick auf Zielgruppen 50+, aber auch jüngerer (!), Schaffung von Angeboten zum Erwerb von Basiskompetenzen im digitalen Umfeld, bevor andere Maßnahmen besucht werden. In diesen Zielgruppen sind häufig KEINERLEI EDV-Kenntnisse vorhanden, d.h. m.E. dass es wenig Sinn macht, Bildungsmarkt- und Arbeitsmarktrecherchen und Bewerbungen durchzuführen, wenn die Zielgruppe dazu alleinig (noch) nicht in der Lage ist und die Trainerin/der Coach dies alles macht. In Bezug auf MigrantInnen: Zugang zu Deutschkursen schaffen, in Deutschkursen begleitendes Coaching anbieten, v.a. in Hinblick »was danach« und welche Möglichkeiten es gibt. Beratungsangebote unbedingt in deutscher Sprache, damit die Menschen deutsch lernen, aber dafür mehr Zeit für diese Beratungen zur Verfügung stellen (da es halt oft länger dauert, bis MigrantInnen es wirklich verstehen).
[weiblich, 45 bis 54, Kärnten, Öffentliche Hand (Bund / Ministerien / Sozialministeriumservice, Länder, Gemeinden, »Jugendämter«, auch Bundesinstitute wie BIFEB / BIFIE oder öffentlich getragene Organisationen wie ÖIF, OeAD-GmbH, BundesKOST, WAFF, Beschäftigungsallianzen usw.) --- Beratungs- / Schulungseinrichtungen der Sozialpartner (BFI, WIFI, LFI) --- Arbeitsmarktpolitisch, bildungspolitisch und / oder privatwirtschaftlich finanzierte Beratungs-, Schulungs- und Bildungseinrichtungen (exklusive BFI, WIFI, LFI) für verschiedene Zielgruppen (Frauen, Männer, RehabilitandInnen, MigrantInnen, ältere Menschen generell usw.)]

Der Gedanke »Seniorinnen« (berufserfahrene PensionistInnen, zum Beispiel), als MentorInnen bei Arbeitssuchenden »50 +« beizuziehen, könnte hilfreich bei der Vermittlung sein. - Hier kommt neben fachlichem Wissen auch der Netzwerkgedanke dazu.
[männlich, 55 plus, Wien, Sozialpartner (AK, WK, IV, ÖGB, LK usw.) exklusive BFI, WIFI, LFI usw. --- Arbeitsmarktpolitisch, bildungspolitisch und / oder privatwirtschaftlich finanzierte Beratungs-, Schulungs- und Bildungseinrichtungen (exklusive BFI, WIFI, LFI) für verschiedene Zielgruppen (Frauen, Männer, RehabilitandInnen, MigrantInnen, ältere Menschen generell usw.) --- Hochschule: Lehre, Forschung, Management an Uni, FH, PH, Privatuni]

Speziell 50+ Kunden brauchen sehr viel Motivation und Anerkennung des bisherin ihrem Leben Geleistetem. Diese Aspekte könnten mit einem Tätigkeits- bzw. Erfahrungsbarometer sichtbar gemacht werden (Sammlung standardisieren).
[männlich, 45 bis 54, Wien, Arbeitsmarktpolitisch, bildungspolitisch und / oder privatwirtschaftlich finanzierte Beratungs-, Schulungs- und Bildungseinrichtungen (exklusive BFI, WIFI, LFI) für verschiedene Zielgruppen (Frauen, Männer, RehabilitandInnen, MigrantInnen, ältere Menschen generell usw.)]

Mein wichtigstes Anliegen ist es, dass die Kompetenzen und Fähigkeiten der BIZen im AMS bewusster wahrgenommen werden. Jahrelang wurde Tätigkeiten und Fähigkeiten, die in den BIZen angeboten werden, an externe Zukäufe abgetreten. Dazu zählen neben Bewerbungsmanagement auch Orientierungsmaßnahmen und ähnliche Produkte. All das wird von (engagierten) BIZlern angeboten und bestens abgedeckt. Durch das Outsourcen wurde uns jahrelang nicht nur das Klientel ebenfalls »outgesourct«, sondern auch die Vielfalt und Beratungskompetenz der BIZen damit beschnitten. - Ich bin davon überzeugt, dass viele externe Maßnahmen bestens im BIZ abgedeckt und erfüllt werden könntn (wenn nicht noch qualitativ besser), als sie das bei externen Angeboten teilweise werden. Ebenfalls zunehmenden Bedarf sehe ich der Berufsorientierung von Männern (ähnlich den ZAMs für Frauen), denn auch hier ist für eine gute Entscheidungsfindung der vielfältige Einsatz von Arbeitserprobungen und »schnuppern« notwendig, um eine gute Berufswahl treffen zu können. - Die vielfältige und bunte Tätigkeit im BIZ ist für mich noch immer Berufung und nicht »nur« Beruf. Die MitarbeiterInnen verfügen über ein breites Methodenspektrum und Wissen. Dieses intern nicht noch besser zu nutzen ist sehr schade. Dazu zählen auch Weiterbildungsmöglichkeiten für BIZler, die neben der Methodenvielfalt auch das stets zu aktualisierende Wissen um Arbeitsmarkt und -trends beinhaltet.
[weiblich, 45 bis 54, Steiermark, AMS (BIZ) --- Selbständig erwerbstätig (= EinzelunternehmerIn) als Bildungs- und BerufsberaterIn, als LaufbahnberaterIn, als einschlägig tätige/r Psychologe/-in, als Lebens- und SozialberaterIn usw.]

Sachlich-kritische Bewertung von Berufs- und Arbeitsmarktentwicklungen, vor allem im Bereich Digitalisierung.
[55 plus, Vorarlberg, AMS (RGS, LGS, BGS)]

mehr über Arbeit 4.0 + Crowdworking zu informieren, weitgehend unbekannt in Österreich, auch unter Studierenden!
[weiblich, 45 bis 54, Wien, Hochschule: Lehre, Forschung, Management an Uni, FH, PH, Privatuni]

siehe Antworten bei den relevanten Fragestellungen
[männlich, 55 plus, Tirol, Sozialpartner (AK, WK, IV, ÖGB, LK usw.) exklusive BFI, WIFI, LFI usw.]

Ich sehe als entscheidenden Faktor die Individualisierung von Angeboten; das heißt, die besten Informationsangebote sind nutzlos, wenn sie nicht an persönliche Beratung gekoppelt sind. Dazu braucht es gut ausgebildete, erfahrene BeraterInnen, die sich in Beratungsformaten bewegen können, die ihnen den nötigen Spielraum geben, die vorhandenen Möglichkeiten mit den KundInnen produktiv zu nutzen. Dieser Spielraum muss die zeitlichen und inhaltlichen Ressourcen umfassen, den Prozess mit der/m KundIn nach deren/dessen Lebenssituation, Vermögen, Interesse, Potential, Berufsbiografie etc. jeweils individuell gestalten zu können. Erfahrungsgemäß ist der Bedarf von Personen nämlich höchst unterschiedlich. Zu forcieren sind für mich in jedem Fall Beratungsformate, die konkrete Arbeitssituationen erlebbar machen, also Praktika und Arbeitstrainings in Betrieben. Sinnvoll wäre auf jeden Fall der Ausbau von Praktikumsmöglichkeiten gerade für Personen 50+ (weil gerade diese letztlich zumeist keine theoretische Berufsorientierung, sondern eine praktische Tätigkeits-/Joborientierung brauchen/wünschen, und weil diese auch persönlich in Unternehmen oft weit besser punkten als durch ihre in den Bewerbungsunterlagen genannten Qualifikationen/Erfahrungen); ich denke an eine Anbindung von Kooperationsunternehmen wie zB spezialisierte und subventionierte Personaldienstleister oder an eine Form auch der finanziellen Abgeltung von Praktika im Rahmen von Schulungen.
[männlich, 45 bis 54, Steiermark, Arbeitsmarktpolitisch, bildungspolitisch und / oder privatwirtschaftlich finanzierte Beratungs-, Schulungs- und Bildungseinrichtungen (exklusive BFI, WIFI, LFI) für verschiedene Zielgruppen (Frauen, Männer, RehabilitandInnen, MigrantInnen, ältere Menschen generell usw.) --- Selbständig erwerbstätig (= EinzelunternehmerIn) als Bildungs- und BerufsberaterIn, als LaufbahnberaterIn, als einschlägig tätige/r Psychologe/-in, als Lebens- und SozialberaterIn usw. --- Unternehmensberatung (z.B. Fokus auf Human Resources / PE, Karriereberatung usw.)]

Die Angebote wären ok nur die Vorgaben der Vermittlungsquote mit dieser Zielgruppe in kleinstädtischen Bereichen sind sehr unrealistisch vor allem weil viele zur Stabilisierung in geesundheitlichen Belangen (sehr oft psychsich) Zeit brauchen. Vor allem die Personen die in mit wenig Bildung schwere körperliche Arbeitleisteten sind körperlich und psychisch oft stark belastet. Da ist Arbeitssuche sehr schwierig.Wir brauchen einen zweiten Arbeitsmarkt die Leute wollen und können auch arbeiten aber nicht mehr in den vorgegebenen Leistungswirtschaft.
[weiblich, 55 plus, Niederösterreich, Öffentliche Hand (Bund / Ministerien / Sozialministeriumservice, Länder, Gemeinden, »Jugendämter«, auch Bundesinstitute wie BIFEB / BIFIE oder öf-

fentlich getragene Organisationen wie ÖIF, OeAD-GmbH, BundesKOST, WAFF, Beschäftigungsallianzen usw.)]

Die Bildungs- und Berufsberatung des AMS ist für mich allgemein zufriedenstellend. - Zukunftsorientiertes Handeln und Arbeiten ist sehr wichtig. - Beste Grüße aus dem Stubaital
[männlich, 55 plus, Tirol, Andere: --- Bildungsberater an Berufsbildender höheren und mittlere berufsbildender Schulen]

Förderungsangebote für Firmen damit Menschen 50+ wieder in den Arbeitsprozess eingegliedert werden können. -
[weiblich, bis 24, Oberösterreich, Öffentliche Hand (Bund / Ministerien / Sozialministeriumservice, Länder, Gemeinden, »Jugendämter«, auch Bundesinstitute wie BIFEB / BIFIE oder öffentlich getragene Organisationen wie ÖIF, OeAD-GmbH, BundesKOST, WAFF, Beschäftigungsallianzen usw.)]

Ich bin Arbeitslos angemeldet. Ich brauche eine geringfügige Beschäftigung
[weiblich, 55 plus, Wien, Andere: --- War bis 17.11 bei Muradundmurad Bildungsinstitut als Einzelcoaching für Jugendliche tätig]

Regelmäßiger Newsletter des Arbeitsmarktservice wäre hilfreich!
[weiblich, 55 plus, Oberösterreich, Sozialpartner (AK, WK, IV, ÖGB, LK usw.) exklusive BFI, WIFI, LFI usw.]

Ja sehr wichtig, auch die AMS Beraterinnen sollten hier vermehrt Infos an ihre Kundinnen weitergeben - -
[männlich, 55 plus, Wien, Arbeitsmarktpolitisch, bildungspolitisch und / oder privatwirtschaftlich finanzierte Beratungs-, Schulungs- und Bildungseinrichtungen (exklusive BFI, WIFI, LFI) für verschiedene Zielgruppen (Frauen, Männer, RehabilitandInnen, MigrantInnen, ältere Menschen generell usw.)]

Für manche Erwachsene Zielgruppe 50+ wäre es hilfreich, wenn sie die Möglichkeit bekommen würden, während eines Praktikums in einem Betrieb Besuch von der Betreuerin, dem Betreuer der Beratungseinrichtung zu erhalten, damit vor Ort persönlich bereits gute Feedback Gespräche mit den Unternehmen geführt werden könnten, um möglicherweise Hindernisse aus dem Weg zu räumen und ein Arbeitsverhältnis anbahnen zu können. Diese Zielgruppe hat auf Grund unterschiedlicher Vorerlebnisse oft gewisse Ängste oder Hürden die sie an der Kommunikation hindern, obwohl sie die Voraussetzungen für die Bewältigung der Aufgaben mitbringen würden. Hierfür würde ich mir wünschen, dass Gelder (Stunden) freigemacht werden können um eine optimale Unterstützung gewährleisten zu können.
[weiblich, 45 bis 54, Steiermark, Arbeitsmarktpolitisch, bildungspolitisch und / oder privatwirtschaftlich finanzierte Beratungs-, Schulungs- und Bildungseinrichtungen (exklusive BFI, WIFI,

LFI) für verschiedene Zielgruppen (Frauen, Männer, RehabilitandInnen, MigrantInnen, ältere Menschen generell usw.)]

genderspezifisches Wissen und emanzipatorische Grundhaltung sind entscheidend wichtig in der Bildungs- und Berufsberatung, ungleiche gesellschaftlichen Bedingungen und Diskriminierungen sind zu thematisieren, Karenz- und Kinderbetreuungspflichten von Vätern sind verstärkt in den Blick zu nehmen und zu fördern, Altersdiskriminierung ist ein großes, viele Klient_innen stark belastendes Thema, dem auch das AMS offensiv begegnen soll - Aktives Ansprechen von Unternehmen, um auch ältere Arbeitssuchende in Jobs zu bringen sollte noch viel intensiver betrieben werden: die Unternehmen in die Verantwortung nehmen und das Potenzial der 50+ Menschen anerkennen und realisieren! -
[weiblich, 45 bis 54, Wien, NGOs / Sozialbereich / Jugendarbeit (z.B. Caritas, Volkshilfe, Netzwerk Offene Jugendarbeit / boja usw.) --- Außeruniversitäre Forschung und Beratung (mit einschlägigem Fokus auf Bildungs- und Berufsberatung, Arbeitsmarktforschung, Qualifikationsforschung usw.) --- Hochschule: Lehre, Forschung, Management an Uni, FH, PH, Privatuni]

Die Zielgruppe 50+ sollte besser vermarktet werden, bessere soziale Kompetenzen, mehr Berufs- und Lebenserfahrung, bessere Einstellung zur Arbeit, freundlicheres Auftreten als viele jüngere Menschen. in unserem Projekt haben wir in den letzten drei Jahren schreckliche Erfahrungen mit Zivildienern und Praktikantinnen des frewilligen soziales Jahres gemacht und hervorragende Erfahrungen mit den Personen 50+. - - Die Zielgruppe der Menschen mit einer psychischen Erkrankung ist oft besser qualifiziert und mehr motiviert als andere Zielgruppen vom AMS, bekommen aber die schlechtere Eingliederungschanchen, weil sie eine längere und intensivere Betreuung am Arbeitsplatz benötigen würden. Die 1-Jahr Förderlogik geht nicht konform mit den Anforderungen, die eine psychische Erkrankung stellt. Die Sensibilisierung des Arbeitsmarktes fehlt komplet sowie geeignete Förderungen für die Arbeitgeber, damit sie Menschen mit einer psychischen Erkrankung langfristig beschäftigen können.
[weiblich, 45 bis 54, Wien, NGOs / Sozialbereich / Jugendarbeit (z.B. Caritas, Volkshilfe, Netzwerk Offene Jugendarbeit / boja usw.)]

- Qualifizierungsmaßnahmen die tatsächlich am 1. AM verwertbar sind - - differenzierteres, diverseres Maßnahmenangebot (je nach Zielgruppe: Alter. Geschlecht, Berufserfahrung, Ausbildung, etc.) - - Maßnahmen ohne Vermittlungsdruck (z.B. zum längerfristigen Abbau von Vermittlungshemmnissen) - - verstärkte Einbindung von Ansätzen der Sozialarbeit in der praktischen Arbeit
[weiblich, 35 bis 44, Kärnten, Arbeitsmarktpolitisch, bildungspolitisch und / oder privatwirtschaftlich finanzierte Beratungs-, Schulungs- und Bildungseinrichtungen (exklusive BFI, WIFI, LFI) für verschiedene Zielgruppen (Frauen, Männer, RehabilitandInnen, MigrantInnen, ältere Menschen generell usw.)]

Verstärktes Eingehen auf den individuellen Kunden statt Gruppenangeboten wie BO. Arbeitsplatznahe Qualifikationen und am Arbeitsmarkt gefragte Qualifizierungen auch für Zielgruppe 50+. Begleitung für KundInnen zur Bearbeitung sozialer, finanzieller und gesundheitlicher Probleme. Niedrigschwellige Angebote bei Suchtproblematiken.
[weiblich, 55 plus, Kärnten, Beratungs- / Schulungseinrichtungen der Sozialpartner (BFI, WIFI, LFI)]

Es braucht dafür Zeit daher auch Personalressourcen. - - -
[weiblich, 55 plus, Tirol, AMS (RGS, LGS, BGS)]

Mehr muttersprachliche BeraterInnen und verstärkter Abbau von Ressentiments. Gefordert wird eine »einfühlsame« Haltung gegenüber KlientInnen. Neulich wurde eine über 60-jährige Dame mit Rollator zur Erhebung Ihrer Kompetenzen weiterverwiesen!!! MigrantInnen-Familien werden auseinandergerissen durch »überregionale« Vermittelbarkeit, entweder nimmt das Familienoberhaupt die mehr als 500 KM entfernte Arbeitsstelle an oder es droht eine »Sanktion«. Das ist nicht besonders förderlich für das Image des AMS.
[männlich, 45 bis 54, Kärnten, Arbeitsmarktpolitisch, bildungspolitisch und / oder privatwirtschaftlich finanzierte Beratungs-, Schulungs- und Bildungseinrichtungen (exklusive BFI, WIFI, LFI) für verschiedene Zielgruppen (Frauen, Männer, RehabilitandInnen, MigrantInnen, ältere Menschen generell usw.)]

(Psychosoziale) Beratungsangebote für arbeitssuchende Menschen mit psychischen und/oder körperlichen Einschränkungen und multiplen Vermitllungshemmnissen JEDEN Alters mit ausreichender Beratungsdauer (mind. 6 Monate) und einer der Zielgruppe angepassten Erfolgsquote;
[weiblich, 35 bis 44, Oberösterreich, Arbeitsmarktpolitisch, bildungspolitisch und / oder privatwirtschaftlich finanzierte Beratungs-, Schulungs- und Bildungseinrichtungen (exklusive BFI, WIFI, LFI) für verschiedene Zielgruppen (Frauen, Männer, RehabilitandInnen, MigrantInnen, ältere Menschen generell usw.)]

Weniger eine Trennung nach Altersgruppen, als nach Berufsbildern. Auch in den Kursen! - - Die Online-Angebote sollten vereinheitlicht werden, statt 15x »Kompass-xxx« Einbindung z.B. in das Berufslexikon. Einfache Sprache, kurze Texte. Klareres, optisches Layout (größere Abstände), weniger redundante Information. Verzicht auf Erklärungen, wenn am Ende nur über BeraterIn steht. - - Motto: Mit weniger Klicks zur Information. - - Zentraler Download-Bereich für alle Info-Broschüren (50+, Frauen, MigrantInnen, Förderungen, …) - - Auf AMS.at verwirren die die übergroßen Privatsphären-Disclaimer und Abfrage-Unterteilungen. - - Anleitungsvideos (mehrsprachig) statt Print. Gestaltung für Mobilgeräte z.B. über YouTube
[männlich, 45 bis 54, Wien, Beratungs- / Schulungseinrichtungen der Sozialpartner (BFI, WIFI, LFI)]

Deutschkurse für MigrantInnen die schon länger als 3 Jahre in Österreich sind. (zumindest A2 Niveau) Berufschancen würden sich danit erhöhen.!
[weiblich, 45 bis 54, Steiermark, Unternehmensberatung (z.B. Fokus auf Human Resources / PE, Karriereberatung usw.)]

Mehr Projekte auf dem 2. Arbeitsmarkt notwendig, da viele Klienten körperlich/psychisch nicht mehr in der Lage sind, am 1. Arbeitsmarkt Fuß zu fassen und noch zu »gesund« sind, um in die I-Pension eintreten zu können.
[weiblich, 45 bis 54, Niederösterreich, Arbeitsmarktpolitisch, bildungspolitisch und / oder privatwirtschaftlich finanzierte Beratungs-, Schulungs- und Bildungseinrichtungen (exklusive BFI, WIFI, LFI) für verschiedene Zielgruppen (Frauen, Männer, RehabilitandInnen, MigrantInnen, ältere Menschen generell usw.)]

Kommunikationsmöglichkeit über e-AMS-Konto zu Berater weiter ausbauen.
[weiblich, 45 bis 54, Niederösterreich, Arbeitsmarktpolitisch, bildungspolitisch und / oder privatwirtschaftlich finanzierte Beratungs-, Schulungs- und Bildungseinrichtungen (exklusive BFI, WIFI, LFI) für verschiedene Zielgruppen (Frauen, Männer, RehabilitandInnen, MigrantInnen, ältere Menschen generell usw.)]

Frage 16: Abschließende Bemerkungen / Was ich sonst noch sagen möchte

Information und Beratung ist sinnvoll und notwendig; detto die Einbeziehung der Unternehmen. Nichts desto trotz ist ein Angebot einen dauerhaften 2. Arbeitsmarktes erforderlich, sonst ist ein Investment in Beratung manchmal eine Fehlinvestition Aufgrund fehlender Umsetzungsmöglichkeiten.
[männlich, 55 plus, Steiermark, NGOs / Sozialbereich / Jugendarbeit (z.B. Caritas, Volkshilfe, Netzwerk Offene Jugendarbeit / boja usw.) --- Arbeitsmarktpolitisch, bildungspolitisch und / oder privatwirtschaftlich finanzierte Beratungs-, Schulungs- und Bildungseinrichtungen (exklusive BFI, WIFI, LFI) für verschiedene Zielgruppen (Frauen, Männer, RehabilitandInnen, MigrantInnen, ältere Menschen generell usw.)]

Ein längerer Verbleib im Arbeitsprozess - Pensionsaltererhöhung - wird aktuell politisch gewünscht - die gelebte Praxis zeigt auf, dass Personen die mit 50+ aus dem Arbeitsprozess fallen enorme Schwierigkeiten haben wieder in den Arbeitsprozess zu gelangen. - - Dieses vielschichtige Thema benötigt vielschichtige, differenzierte Beratungszugänge auf Seiten der Arbeitssuchenden 50+ und eine vielschichtige, differenzierte Haltung von Unternehmen für die Bereitschaft 50+, - gleich ob Mann oder Frau - zu beschäftigen.
[weiblich, 55 plus, Oberösterreich, Beratungs- / Schulungseinrichtungen der Sozialpartner (BFI, WIFI, LFI) --- Selbständig erwerbstätig (= EinzelunternehmerIn) als Bildungs- und BerufsberaterIn, als LaufbahnberaterIn, als einschlägig tätige/r Psychologe/-in, als Lebens- und SozialberaterIn usw.]

AMS Forschungsnetzwerk ist eine tolle Einrichtung mit sehr guten Informationen und Seminaren - weiter so!
[weiblich, 55 plus, Wien, AMS (RGS, LGS, BGS) --- Beratungs- / Schulungseinrichtungen der Sozialpartner (BFI, WIFI, LFI) --- Selbständig erwerbstätig (= EinzelunternehmerIn) als Bildungs- und BerufsberaterIn, als LaufbahnberaterIn, als einschlägig tätige/r Psychologe/-in, als Lebens- und SozialberaterIn usw.]

Diese Befragung ist zu lange! Einige Items sind redundant!
[weiblich, 55 plus, Salzburg, AMS (RGS, LGS, BGS)]

Sinnvoll wäre eine Förderung von langfristigen Beschäftigungsprojekten (Verweildauer 1-2 Jahre) sowohl für Personen, deren Qualifizierung veraltet ist, als auch für Personen mit gesundheitlichen Einschränkungen.
[weiblich, 35 bis 44, Niederösterreich, Arbeitsmarktpolitisch, bildungspolitisch und / oder privatwirtschaftlich finanzierte Beratungs-, Schulungs- und Bildungseinrichtungen (exklusive BFI, WIFI, LFI) für verschiedene Zielgruppen (Frauen, Männer, RehabilitandInnen, MigrantInnen, ältere Menschen generell usw.) --- Selbständig erwerbstätig (= EinzelunternehmerIn) als Bildungs-

und BerufsberaterIn, als LaufbahnberaterIn, als einschlägig tätige/r Psychologe/-in, als Lebens- und SozialberaterIn usw.]

Es bräuchte eine evidenzbasierte Datenbank/Auswertung zu Berufs-/Tätigkeitswechsel von 50+ Personen, um zu erkennen, wo die Jobchancen liegen.
[weiblich, 35 bis 44, Wien, NGOs / Sozialbereich / Jugendarbeit (z.B. Caritas, Volkshilfe, Netzwerk Offene Jugendarbeit / boja usw.) --- Außeruniversitäre Forschung und Beratung (mit einschlägigem Fokus auf Bildungs- und Berufsberatung, Arbeitsmarktforschung, Qualifikationsforschung usw.)]

Sehe große Herausforderungen für die Um-/Neuqualifizierung von Mitarbeiter*innen IN Unternehmen (klein- und mittelständisch) und den sich daraus ergebenden Beratungsbedarf in den Regionen. - D.h Early Interventions noch VOR Verlust des Arbeitsplatzes.
[weiblich, 45 bis 54, Wien, NGOs / Sozialbereich / Jugendarbeit (z.B. Caritas, Volkshilfe, Netzwerk Offene Jugendarbeit / boja usw.)]

50 plus wird die Herausforderung der Zukunft!
[weiblich, 45 bis 54, Niederösterreich, Andere: --- Bildungsberatung Niederösterreich]

Verstärkte Qualifizierung in der Jugend verhindert eher Arbeitslosigkeit im Alter.
[weiblich, 55 plus, Wien, Öffentliche Hand (Bund / Ministerien / Sozialministeriumservice, Länder, Gemeinden, »Jugendämter«, auch Bundesinstitute wie BIFEB / BIFIE oder öffentlich getragene Organisationen wie ÖIF, OeAD-GmbH, BundesKOST, WAFF, Beschäftigungsallianzen usw.)]

Die Informationsangebote beim AMS sind sehr vielfältig, sodass es für Benutzer*innen äußerst schwierig ist, das passende Angebot zu finden. Orientierung für diesen Dschungel ist dringend nötig - der »Karrierekompass« ist dafür nicht geeignet.
[55 plus, In ganz Österreich beruflich aktiv, Außeruniversitäre Forschung und Beratung (mit einschlägigem Fokus auf Bildungs- und Berufsberatung, Arbeitsmarktforschung, Qualifikationsforschung usw.)]

Relaunch des AMS von innen und außen - Imagewandel - Außenwahrnehmung ist leider äußerst negativ - BeraterInnen könnten Haltung gegenüber Kundinnen ändern - AMS MitarbeiterInnen besser qualifizieren - AMS sollte sich mehr als Dienstleister verstehen - Finanzierung von Deutschkursen auf jeden Niveau sollten eine Basis für gelungene Arbeitsmarktinteragtion darstellen - Hilfe bei der Anerkennung von im Ausland erworbenen Bildungsabschlüssen (Bsp. in Syrien studierte Technikerin arbeitet als Reinigungskraft …) Stichwort Fachkräftemangel - AMS Geld geknüpft an soziales Engagement für die Gemeinschaft (basierend auf Freiwilligkeit, aber organisatorisch gestützt) - Kein Lohndumping, eher wie Ehrenamt - - -
[weiblich, 35 bis 44, Steiermark, Unternehmensberatung (z.B. Fokus auf Human Resources / PE, Karriereberatung usw.)]

Die AMS Teilnahme soll nicht mehr an das Schreiben von Bewerbungen geknüpft werden, wenn die Wahrscheinlichkeit einer Anstellung aufgrund von Langzeitarbeitslosigkeit, Krankheit oä. sehr gering oder kaum vorhanden ist.
[männlich, 25 bis 34, Wien, Andere: --- FAB]

Im Rahmen der Bildungsberatung nehme ich sehr stark wahr das gesundheitliche Hemmnisse wie Burn out oder psychische Erkrankungen oft Begleitthemen sind. - - Deshalb wären Maßnahme zu Umorientierung und Umschulung und deren Finanzierung notwendig.
[weiblich, 45 bis 54, Niederösterreich, NGOs / Sozialbereich / Jugendarbeit (z.B. Caritas, Volkshilfe, Netzwerk Offene Jugendarbeit / boja usw.)]

Das AMS - Forschungsnetzwerk mit all den Unterlagen, der Literatur und den Studien, finde ich persönlich sehr gut.
[weiblich, 55 plus, Salzburg, Arbeitsmarktpolitisch, bildungspolitisch und / oder privatwirtschaftlich finanzierte Beratungs-, Schulungs- und Bildungseinrichtungen (exklusive BFI, WIFI, LFI) für verschiedene Zielgruppen (Frauen, Männer, RehabilitandInnen, MigrantInnen, ältere Menschen generell usw.)]

Ein großes Danke an alle bemühten AMS-MitarbeiterInnen, die unter immer schwerer werdenden Rahmenbedingungen versuchen, für die KlientInnen das beste zu tun. Und sicherlich nicht immer dafür bedankt werden, im Gegenteil - man lädt oft genug Frust und Ärger dort ab. - Die spannende Frage wird bleiben, ob wir alle miteinander für die sich stark veränderte Arbeitswelt gerüstet sind - ich glaube derzeit noch nicht!
[weiblich, 55 plus, Steiermark, NGOs / Sozialbereich / Jugendarbeit (z.B. Caritas, Volkshilfe, Netzwerk Offene Jugendarbeit / boja usw.)]

Meine Beobachtung: für viele Menschen ist es nach wie vor schwierig, eine RGS zu betreten und das Service in Anspruch zu nehmen. Wenn kein Anspruch auf Bezug da ist, denken Menschen nicht zu allererst an das AMS, wenn sie Unterstützung benötigen. Wenn sie sich beraten lassen, beklagen sie häufig den Zeitmangel der BeraterInnen
[weiblich, 55 plus, Steiermark, Arbeitsmarktpolitisch, bildungspolitisch und / oder privatwirtschaftlich finanzierte Beratungs-, Schulungs- und Bildungseinrichtungen (exklusive BFI, WIFI, LFI) für verschiedene Zielgruppen (Frauen, Männer, RehabilitandInnen, MigrantInnen, ältere Menschen generell usw.) --- Ehrenamtlich tätig in der Bildungs- und Berufsberatung]

Zum Fragebogendesign, ich glaube, da gibt es einen Fehler: Wenn ich angebe, dass mein Beruf »organisatorisch« ist, gelange ich trotzdem zu den Fragen für diejenigen, die beraten.
[weiblich, 45 bis 54, Wien, Hochschule: Lehre, Forschung, Management an Uni, FH, PH, Privatuni]

AMS soll sich in ertser Linie als Agentur für die Versicherten Arfbeitslosen verstehen und nicht als Handlanger für gewinnmaximierende Leistungsvorgaben der Industrie.
[männlich, 55 plus, Niederösterreich, NGOs / Sozialbereich / Jugendarbeit (z.B. Caritas, Volkshilfe, Netzwerk Offene Jugendarbeit / boja usw.) --- Hochschule: Lehre, Forschung, Management an Uni, FH, PH, Privatuni]

Vermehrte Unterstützung bei Bewerbungen aufgrund der Änderungen im Bewerbungsprozess … Auch bei - 50 plus großer Bedarf
[weiblich, 35 bis 44, Niederösterreich, AMS (BIZ)]

Die Missachtung von Personen 50+ im Bewerbungsprozess ist eklatant. Unternehmen finden es nach Feststellung des Alters im Lebenslauf kaum der Mühe wert, den Bewerberinnen eine für sie brauchbare Rückmeldung zu geben. i.d.R. erfolgen gar keine Rückmeldungen, bzw. fadenscheinige Absagen.
[männlich, 55 plus, Wien, Arbeitsmarktpolitisch, bildungspolitisch und / oder privatwirtschaftlich finanzierte Beratungs-, Schulungs- und Bildungseinrichtungen (exklusive BFI, WIFI, LFI) für verschiedene Zielgruppen (Frauen, Männer, RehabilitandInnen, MigrantInnen, ältere Menschen generell usw.)]

Gesellschaftlich muss die Aufnahme von 50+ MA und deren Vorteile mehr herausgearbeitet werden. M.M. besteht auch auf Grund des höheren Arbeitnehmer/innenschutz älterer MA die Angst »ältere MA nicht mehr loszuwerden, wenn es nicht passen sollte«, wodurch viele UN jüngere Kandidat/innen vorziehen. Dabei hätte die Anstellung erfahrener MA viele Vorteile, die in der Diskussion zumindest von mir kaum wahrgenommen werden!
[männlich, 45 bis 54, Wien, Hochschule: Lehre, Forschung, Management an Uni, FH, PH, Privatuni --- Hochschule: Career Center, Alumni u. Ä. an Uni, FH, PH, Privatuni]

Das Ebook »Trotz Langzeitarbeitslosigkeit sinnvoll und ökologisch tätig sein« von Karl Stickler finde ich gut.
[männlich, 55 plus, Wien, AMS (RGS, LGS, BGS)]

Projekte für Menschen 50+ und generell Menschen die am ersten Arbeitsmarkt schwer eine Anstellung finden, müssen gefordert werden. Zudem muss es Projekte geben, wo die Arbeitssuchenden eine langfristige Beschäftigung in den Projekten haben und nicht kurzfristig verbleiben »dürfen«. Es ist wichtig niederschwellige Beschäftigungen für benachteiligte Menschen (Migration, Beeinträchtigung ohne Erwerbsminderungsnachweis, 50+, Asyl, …) zu schaffen.
[weiblich, 45 bis 54, Oberösterreich, Beratungs- / Schulungseinrichtungen der Sozialpartner (BFI, WIFI, LFI)]

Persönlicher Kontakt ist zur Förderung der Integration enorm wichtig und stellt einen der größten positiven Effekte von qualitativer Beratung und qualitativ hochwertigen Kursen dar. Den Wenigsten ist mit Information allein geholfen, daher sind die Möglichkeiten von online-Beratung stark begrenzt. Wenn aufgrund von langer Arbeitslosigkeit das Vertrauen in die eigene soziale Kompetenz verloren gegangen ist, ist face-to-face enorm wichtig. Online Beratung kann aber ein ergänzendes (!) Tool darstellen. - Die Stärkung positiver Selbstwahrnehmung und die Förderung von Selbstvertrauen bleiben elementar, v.a. in der Gruppe 50+
[weiblich, 45 bis 54, Niederösterreich, NGOs / Sozialbereich / Jugendarbeit (z.B. Caritas, Volkshilfe, Netzwerk Offene Jugendarbeit / boja usw.)]

Ich bedanke mich für die Aufmerksamkeit
[weiblich, 55 plus, Wien, Beratungs- / Schulungseinrichtungen der Sozialpartner (BFI, WIFI, LFI)]

Generell erscheint mir der begleitende Verwaltungs- und Erfassungsaufwand bei Projekten im AMS-Umfeld deutlich zu hoch. Die BeraterInnen sollten vor allem - Zeit und Ressourcen für die Beratung haben - Verwaltungsorgane des AMS sollten den BeraterInnen und KursleiterInnen möglichst alle administrativen und - statistischen Tätigkeiten abnehmen.
[männlich, 45 bis 54, Wien, Öffentliche Hand (Bund / Ministerien / Sozialministeriumservice, Länder, Gemeinden, »Jugendämter«, auch Bundesinstitute wie BIFEB / BIFIE oder öffentlich getragene Organisationen wie ÖIF, OeAD-GmbH, BundesKOST, WAFF, Beschäftigungsallianzen usw.) --- Unternehmensberatung (z.B. Fokus auf Human Resources / PE, Karriereberatung usw.) --- Ehrenamtlich tätig in der Bildungs- und Berufsberatung]

strukturelle Gegebenheiten wie z.B. die jeweilige Arbeitsmarktsituation können vom Individuum nicht gelöst bzw. sollten diesem nicht überantwortet werden, da es individuelles Versagenserleben und Demotivierung verstärkt - die Fokussierung der Erfolgsmessung von Beratungs- und Bildungsangeboten auf Vermittlungszahlen blendet positive mittel- bis langfristige individuelle und gesellschaftliche Effekte hinsichtlich nachhaltiger Beschäftigung, psychischer und physischer Gesundheit und Stabilität etc. aus -
[weiblich, 55 plus, Niederösterreich, Arbeitsmarktpolitisch, bildungspolitisch und / oder privatwirtschaftlich finanzierte Beratungs-, Schulungs- und Bildungseinrichtungen (exklusive BFI, WIFI, LFI) für verschiedene Zielgruppen (Frauen, Männer, RehabilitandInnen, MigrantInnen, ältere Menschen generell usw.)]

weg von dieser computergenerierten Einteilung in niedrig, mittel, hoch - hin zu einer individuellen Betrachtungsweise und Unterstützung
[weiblich, 35 bis 44, Wien, Arbeitsmarktpolitisch, bildungspolitisch und / oder privatwirtschaftlich finanzierte Beratungs-, Schulungs- und Bildungseinrichtungen (exklusive BFI, WIFI, LFI) für verschiedene Zielgruppen (Frauen, Männer, RehabilitandInnen, MigrantInnen, ältere Menschen generell usw.) --- Unternehmensberatung (z.B. Fokus auf Human Resources / PE, Karriereberatung usw.)]

Der Fokus aller Bemühungen und Erneuerungen sollte auf dem Miteinander von allen relevanten Beteiligten gelegt werden. Gegenseitiger Respekt und ein Bemühen für Verständnis für die jeweilige Situation der einzelnen Menschen sollte dafür als Basis möglich sein. Ich bin sehr dankbar, für die großteils wertschätzende und menschen- u. bedarfsorientierte Zusammenarbeit mit den MitarbeiterInnen, die für das AMS tätig sind.
[männlich, 45 bis 54, Niederösterreich, NGOs / Sozialbereich / Jugendarbeit (z.B. Caritas, Volkshilfe, Netzwerk Offene Jugendarbeit / boja usw.) --- Arbeitsmarktpolitisch, bildungspolitisch und / oder privatwirtschaftlich finanzierte Beratungs-, Schulungs- und Bildungseinrichtungen (exklusive BFI, WIFI, LFI) für verschiedene Zielgruppen (Frauen, Männer, RehabilitandInnen, MigrantInnen, ältere Menschen generell usw.)]

Menschen ab 50+ als »Ältere« zu bezeichnen ist diskriminierend und beleidigend. Außerdem fördert es das Bild von Alten Menschen, die nicht mehr arbeiten können - und das in einer Zeit, in der das Pensionsalter permanent erhöht wird und der Leistungsdruck steigt. Nachdenken bitte!
[männlich, 45 bis 54, Wien, Arbeitsmarktpolitisch, bildungspolitisch und / oder privatwirtschaftlich finanzierte Beratungs-, Schulungs- und Bildungseinrichtungen (exklusive BFI, WIFI, LFI) für verschiedene Zielgruppen (Frauen, Männer, RehabilitandInnen, MigrantInnen, ältere Menschen generell usw.) --- Selbständig erwerbstätig (= EinzelunternehmerIn) als Bildungs- und BerufsberaterIn, als LaufbahnberaterIn, als einschlägig tätige/r Psychologe/-in, als Lebens- und SozialberaterIn usw.]

Ich mag keine Fragebögen, die durch den Zeitbalken falsche Erwartungen bezüglich der Restzeit für die Bearbeitung des Fragebogens erzeugen, weil sich nach hinten die Fragen verdichten. Das ist Betrug am Probanden.
[männlich, 55 plus, Tirol, Sozialpartner (AK, WK, IV, ÖGB, LK usw.) exklusive BFI, WIFI, LFI usw.]

Weiterhin mass nahmen für speziell 50+ Arbeitssuchende anbieten, besonders in der B Segmentierung
[männlich, 55 plus, Wien, Arbeitsmarktpolitisch, bildungspolitisch und / oder privatwirtschaftlich finanzierte Beratungs-, Schulungs- und Bildungseinrichtungen (exklusive BFI, WIFI, LFI) für verschiedene Zielgruppen (Frauen, Männer, RehabilitandInnen, MigrantInnen, ältere Menschen generell usw.)]

Wir nehmen in der Beratung vermehrt eine Vereinsamung aber auch psychische Probleme wahr - vor allem wenn die Personen schon längere Zeit arbeitslos gemeldet sind. Boreout wird sicher in den nächsten Jahren vermehrt ein Thema werden. Zusätzlich kommt bei Personen mit niedrigem Bildungsstand hinzu, dass so gut wie keine Computerkenntnisse vorhanden sind - im Zuge der Digitalisierung wird dies zunehmend ein Problem darstellen.
[weiblich, 45 bis 54, Niederösterreich, Arbeitsmarktpolitisch, bildungspolitisch und / oder privatwirtschaftlich finanzierte Beratungs-, Schulungs- und Bildungseinrichtungen (exklusive BFI,

WIFI, LFI) für verschiedene Zielgruppen (Frauen, Männer, RehabilitandInnen, MigrantInnen, ältere Menschen generell usw.)]

Alle Förderprogramme 50+ sind unterstützenswert!
[weiblich, 45 bis 54, Wien, NGOs / Sozialbereich / Jugendarbeit (z.B. Caritas, Volkshilfe, Netzwerk Offene Jugendarbeit / boja usw.) --- Außeruniversitäre Forschung und Beratung (mit einschlägigem Fokus auf Bildungs- und Berufsberatung, Arbeitsmarktforschung, Qualifikationsforschung usw.) --- Hochschule: Lehre, Forschung, Management an Uni, FH, PH, Privatuni]

Danke für die Umfrage, weiter so und natürlich hoffe ich auf viele Realisierungen und politschen Rückenwind!
[männlich, 45 bis 54, Kärnten, Arbeitsmarktpolitisch, bildungspolitisch und / oder privatwirtschaftlich finanzierte Beratungs-, Schulungs- und Bildungseinrichtungen (exklusive BFI, WIFI, LFI) für verschiedene Zielgruppen (Frauen, Männer, RehabilitandInnen, MigrantInnen, ältere Menschen generell usw.)]

Bedarf an Sozialökonomischen Betrieben gegeben; die Wiederbelebung von »A 20 000«; Gleichgestellte Fördermöglichkeiten und Angebote für Frauen UND Männer
[weiblich, 35 bis 44, Oberösterreich, Arbeitsmarktpolitisch, bildungspolitisch und / oder privatwirtschaftlich finanzierte Beratungs-, Schulungs- und Bildungseinrichtungen (exklusive BFI, WIFI, LFI) für verschiedene Zielgruppen (Frauen, Männer, RehabilitandInnen, MigrantInnen, ältere Menschen generell usw.)]

Es ist leichter Arbeitslose 50+ zu vermitteln, wenn sie einen Beruf erlernt haben und eine fachliche Qualifikation haben.
[weiblich, 45 bis 54, Steiermark, Unternehmensberatung (z.B. Fokus auf Human Resources / PE, Karriereberatung usw.)]

Tabellenanhang: Detailauswertung und Tabellen zu den Grafiken

Tabelle 14: Bitte schätzen Sie die Bedeutung der genannten Herausforderungen für die Bildungs- und Berufsberatung für Erwachsenen 50+ in den kommenden Jahren (bis ca. 2022) ein!

	Sehr wichtig	Ziemlich wichtig	Wenig wichtig	Gar nicht wichtig	Weiß nicht
Abbau gesellschaftlicher Ressentiments gegenüber ArbeitnehmerInnen / Arbeitsuchenden 50+	72,1 %	22,4 %	4,7 %	0,3 %	0,6 %
Matching von Fähigkeiten, beruflichen Interessen und tatsächlicher Arbeitswelt	71,5 %	27,0 %	0,9 %	0,6 %	0,0 %
Orientierung im Info-Dschungel geben	69,2 %	28,5 %	1,5 %	0,9 %	0,0 %
Umgang mit Veränderungen in der Arbeitswelt (Akademisierung, Wegfall von Jobs, (völlig) neue Qualifikationsanforderungen usw.)	66,3 %	31,4 %	2,3 %	0,0 %	0,0 %
Umgang mit langzeitarbeitslosen Erwachsenen 50+	64,5 %	31,7 %	3,5 %	0,0 %	0,3 %
Aufklärungsarbeit bzgl. der Potenziale von ArbeitnehmerInnen / Arbeitsuchenden 50+	63,4 %	31,7 %	3,8 %	0,3 %	0,9 %
Beratung unter Berücksichtigung von Entwicklungen am Arbeitsmarkt	62,8 %	32,0 %	4,4 %	0,3 %	0,6 %
Kooperationen zwischen Bildungs- und Berufsberatungseinrichtungen und Unternehmen / Betrieben	61,9 %	27,9 %	7,0 %	0,3 %	2,9 %
Bewältigung von Orientierungslosigkeit / Unkenntnis von Fähigkeiten, Stärken und Interessen	61,6 %	36,3 %	1,7 %	0,0 %	0,3 %
Neu- / Umorientierung aufgrund körperlicher Probleme	60,8 %	30,8 %	5,8 %	0,3 %	2,3 %
Beratung von Erwachsenen 50+ mit psychischen Problemen oder Erkrankungen	60,2 %	29,9 %	6,1 %	0,9 %	2,9 %
Engagement und Rolle der Unternehmen / Betriebe	59,3 %	31,1 %	7,3 %	0,3 %	2,0 %
Fehlende niederschwellige Eingliederungsprojekte / Beschäftigungsprojekte für ausgrenzungsgefährdete Erwachsene 50+	58,4 %	28,8 %	8,7 %	0,6 %	3,5 %

	Sehr wichtig	Ziemlich wichtig	Wenig wichtig	Gar nicht wichtig	Weiß nicht
Entwicklung von altersgerechten und individuell angepassten Weiterbildungsformaten	57,6 %	36,0 %	6,1 %	0,3 %	0,0 %
Umgang mit neuen digitalen Technologien in der Bildungs- und Berufsberatung	57,3 %	35,5 %	6,7 %	0,6 %	0,0 %
Beratung von MigrantInnen (inkl. FluchtmigrantInnen) in Sachen Kompetenzen, Anerkennung und Arbeitsmöglichkeiten	55,8 %	36,6 %	5,5 %	0,6 %	1,5 %
Beratung von Erwachsenen 50+ beim Wiedereinstieg in den Beruf / bei der Arbeitsmarktintegration	54,1 %	42,4 %	2,0 %	0,3 %	1,2 %
Beratung von Menschen mit schlechten Deutschkenntnissen	52,6 %	38,1 %	6,7 %	1,2 %	1,5 %
Beratung von Erwachsenen 50+ mit körperlicher Behinderung	51,2 %	35,5 %	8,7 %	0,9 %	3,8 %
Fehlendes Generations- und Gesundheitsmanagement in der Arbeitswelt	50,9 %	33,4 %	11,3 %	0,9 %	3,5 %
Umgang mit Ressourcen und Bewältigung von Maßnahmenkürzungen	50,3 %	35,5 %	9,3 %	1,2 %	3,8 %
Umfangreiche Aufklärung bzgl. gesundheitlicher Folgen der verschiedenen beruflichen Tätigkeiten	41,0 %	35,2 %	17,2 %	2,6 %	4,1 %
Neu- / Umorientierung aufgrund falscher Ausbildungs- / Berufswahl	32,8 %	49,4 %	16,0 %	0,9 %	0,9 %

Quelle: abif-Survey 2019 (n = 344), im Auftrag des AMS Österreich / ABI, Werte ≤5% werden nicht angezeigt

Tabelle 15: Einschätzung des zukünftigen Bedarfes bestimmter Zielgruppen in den kommenden Jahren (bis ca. 2022) (Darstellung nach regionalem Schwerpunkt)

Zielgruppe	Bewertung	Urbanes Gebiet	Rurales Gebiet	Beides	Gesamt
Erwachsene Frauen 50+ im Prozess der beruflichen Um- bzw. Neuorientierung	Stark zunehmend	29,6 %	23,5 %	16,8 %	23,8 %
	Zunehmend	51,1 %	52,9 %	64,5 %	55,8 %
	Gleichbleibend	17,8 %	21,6 %	15,0 %	18,0 %
	Abnehmend	0,7 %	1,0 %	0,9 %	0,9 %
	Stark abnehmend	0,7 %	0,0 %	0,0 %	0,3 %
	Weiß nicht	0,0 %	1,0 %	2,8 %	1,2 %
Erwachsene Männer 50+ im Prozess der beruflichen Um- bzw. Neuorientierung	Stark zunehmend	25,2 %	11,8 %	15,0 %	18,0 %
	Zunehmend	54,8 %	52,9 %	60,7 %	56,1 %
	Gleichbleibend	17,0 %	28,4 %	19,6 %	21,2 %
	Abnehmend	0,7 %	0,0 %	,9 %	0,6 %
	Stark abnehmend	0,7 %	1,0 %	0,0 %	0,6 %
	Weiß nicht	1,5 %	5,9 %	3,7 %	3,5 %
Erwachsene Menschen 50+ mit Pflichtschulabschluss als höchstem Bildungsabschluss	Stark zunehmend	42,2 %	33,3 %	41,1 %	39,2 %
	Zunehmend	40,0 %	36,3 %	40,2 %	39,0 %
	Gleichbleibend	13,3 %	21,6 %	12,1 %	15,4 %
	Abnehmend	1,5 %	5,9 %	3,7 %	3,5 %
	Stark abnehmend	0,7 %	0,0 %	0,0 %	0,3 %
	Weiß nicht	2,2 %	2,9 %	2,8 %	2,6 %
Erwachsene Menschen 50+ mit Lehre als höchstem Bildungsabschluss	Stark zunehmend	14,8 %	11,8 %	19,6 %	39,2 %
	Zunehmend	42,2 %	37,3 %	42,1 %	39,0 %
	Gleichbleibend	39,3 %	41,2 %	29,0 %	15,4 %
	Abnehmend	0,7 %	4,9 %	3,7 %	3,5 %
	Stark abnehmend	0,7 %	1,0 %	0,9 %	0,3 %
	Weiß nicht	2,2 %	3,9 %	4,7 %	2,6 %

Zielgruppe	Bewertung	Urbanes Gebiet	Rurales Gebiet	Beides	Gesamt
Erwachsene Menschen 50+ mit Matura als höchstem Bildungsabschluss	Stark zunehmend	11,1 %	5,9 %	9,3 %	9,0 %
	Zunehmend	36,3 %	37,3 %	33,6 %	35,8 %
	Gleichbleibend	43,7 %	47,1 %	50,5 %	46,8 %
	Abnehmend	3,7 %	2,9 %	2,8 %	3,2 %
	Stark abnehmend	2,2 %	1,0 %	0,0 %	1,2 %
	Weiß nicht	3,0 %	5,9 %	3,7 %	4,1 %
Erwachsene AkademikerInnen 50+ mit Hochschulabschluss (Uni, FH, PH)	Stark zunehmend	12,6 %	7,8 %	11,2 %	10,8 %
	Zunehmend	28,1 %	23,5 %	20,6 %	24,4 %
	Gleichbleibend	48,1 %	53,9 %	52,3 %	51,2 %
	Abnehmend	5,9 %	6,9 %	9,3 %	7,3 %
	Stark abnehmend	1,5 %	1,0 %	0,9 %	1,2 %
	Weiß nicht	3,7 %	6,9 %	5,6 %	5,2 %
Reintegration erwachsener Menschen 50+ nach Langezeitarbeitslosigkeit	Stark zunehmend	50,4 %	43,1 %	43,0 %	45,9 %
	Zunehmend	37,0 %	40,2 %	39,3 %	38,7 %
	Gleichbleibend	9,6 %	13,7 %	14,0 %	12,2 %
	Abnehmend	0,7 %	1,0 %	0,0 %	0,6 %
	Stark abnehmend	0,7 %	0,0 %	0,0 %	0,3 %
	Weiß nicht	1,5 %	2,0 %	3,7 %	2,3 %
Reintegration erwachsener Menschen 50+ nach Karenz / Krankenstand	Stark zunehmend	42,2 %	33,3 %	31,8 %	36,3 %
	Zunehmend	35,6 %	47,1 %	38,3 %	39,8 %
	Gleichbleibend	19,3 %	12,7 %	22,4 %	18,3 %
	Abnehmend	1,5 %	2,9 %	2,8 %	2,3 %
	Stark abnehmend	0,7 %	0,0 %	0,0 %	0,3 %
	Weiß nicht	0,7 %	3,9 %	4,7 %	2,9 %

Zielgruppe	Bewertung	Urbanes Gebiet	Rurales Gebiet	Beides	Gesamt
Erwachsene MigrantInnen 50+ im Prozess der beruflichen Um- bzw. Neuorientierung	Stark zunehmend	35,6 %	23,5 %	21,5 %	27,6 %
	Zunehmend	34,8 %	39,2 %	45,8 %	39,5 %
	Gleichbleibend	25,9 %	23,5 %	23,4 %	24,4 %
	Abnehmend	0,7 %	3,9 %	2,8 %	2,3 %
	Stark abnehmend	0,7 %	0,0 %	0,0 %	0,3 %
	Weiß nicht	2,2 %	9,8 %	6,5 %	5,8 %
Erwachsene MigrantInnen 50+ im Prozess der Arbeitsuche / Arbeitsmarktintegration / Jobvermittlung	Stark zunehmend	42,2 %	25,5 %	31,8 %	34,0 %
	Zunehmend	34,8 %	43,1 %	42,1 %	39,5 %
	Gleichbleibend	19,3 %	19,6 %	18,7 %	19,2 %
	Abnehmend	0,7 %	4,9 %	2,8 %	2,6 %
	Stark abnehmend	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
	Weiß nicht	3,0 %	6,9 %	4,7 %	4,7 %
Erwachsene 50+ mit körperlicher und / oder geistiger Beeinträchtigung	Stark zunehmend	17,8 %	26,5 %	14,0 %	19,2 %
	Zunehmend	37,0 %	26,5 %	43,0 %	35,8 %
	Gleichbleibend	34,1 %	38,2 %	33,6 %	35,2 %
	Abnehmend	3,7 %	1,0 %	0,9 %	2,0 %
	Stark abnehmend	1,5 %	0,0 %	0,9 %	0,9 %
	Weiß nicht	5,9 %	7,8 %	7,5 %	7,0 %
Erwachsene 50+ mit sozialpädagogischem / sozialarbeiterischem Interventionsbedarf in verschiedenen Handlungsfeldern (familiäre und soziale Desintegration, Verschuldung, Suchtprobleme etc.)	Stark zunehmend	33,3 %	24,5 %	28,0 %	29,1 %
	Zunehmend	34,8 %	43,1 %	37,4 %	38,1 %
	Gleichbleibend	24,4 %	25,5 %	17,8 %	22,7 %
	Abnehmend	2,2 %	1,0 %	2,8 %	2,0 %
	Stark abnehmend	1,5 %	0,0 %	0,9 %	0,9 %
	Weiß nicht	3,7 %	5,9 %	13,1 %	7,3 %

Zielgruppe	Bewertung	Urbanes Gebiet	Rurales Gebiet	Beides	Gesamt
Erwachsene Arbeitsuchende / Arbeitslose 50+ generell	Stark zunehmend	36,3 %	30,4 %	31,8 %	33,1 %
	Zunehmend	48,9 %	51,0 %	52,3 %	50,6 %
	Gleichbleibend	11,1 %	14,7 %	10,3 %	11,9 %
	Abnehmend	2,2 %	2,9 %	1,9 %	2,3 %
	Stark abnehmend	0,7 %	0,0 %	0,0 %	0,3 %
	Weiß nicht	0,7 %	1,0 %	3,7 %	1,7 %
Arbeitsuchende / Arbeitslose Erwachsene 50+ mit arbeitsmarktbedingtem Nachqualifizierungsbedarf	Stark zunehmend	29,6 %	26,5 %	28,0 %	28,2 %
	Zunehmend	45,9 %	48,0 %	49,5 %	47,7 %
	Gleichbleibend	22,2 %	19,6 %	17,8 %	20,1 %
	Abnehmend	1,5 %	2,0 %	0,0 %	1,2 %
	Stark abnehmend	0,0 %	1,0 %	0,9 %	0,6 %
	Weiß nicht	0,7 %	2,9 %	3,7 %	2,3 %
Berufstätige Erwachsene 50+ mit arbeitsmarkt-bedingtem Nachqualifizierungsbedarf	Stark zunehmend	20,7 %	9,8 %	16,8 %	28,2 %
	Zunehmend	42,2 %	48,0 %	51,4 %	47,7 %
	Gleichbleibend	25,9 %	32,4 %	24,3 %	20,1 %
	Abnehmend	4,4 %	2,9 %	0,9 %	1,2 %
	Stark abnehmend	0,7 %	0,0 %	0,0 %	,6 %
	Weiß nicht	5,9 %	6,9 %	6,5 %	2,3 %
Bildungs- und BerufsberaterInnen (Zielgruppe von Fort- und Weiterbildung / Train-the-Trainer)	Stark zunehmend	11,9 %	9,8 %	7,5 %	9,9 %
	Zunehmend	37,0 %	22,5 %	30,8 %	30,8 %
	Gleichbleibend	34,1 %	48,0 %	45,8 %	41,9 %
	Abnehmend	6,7 %	3,9 %	5,6 %	5,5 %
	Stark abnehmend	2,2 %	1,0 %	1,9 %	1,7 %
	Weiß nicht	8,1 %	14,7 %	8,4 %	10,2 %

Zielgruppe	Bewertung	Urbanes Gebiet	Rurales Gebiet	Beides	Gesamt
Erwachsene 50+ mit eigenbestimmten Weiterbildungswünschen / Weiterbildungsabsichten	Stark zunehmend	18,5 %	6,9 %	9,3 %	12,2 %
	Zunehmend	28,1 %	41,2 %	30,8 %	32,8 %
	Gleichbleibend	41,5 %	40,2 %	46,7 %	42,7 %
	Abnehmend	5,2 %	2,9 %	4,7 %	4,4 %
	Stark abnehmend	2,2 %	0,0 %	0,9 %	1,2 %
	Weiß nicht	4,4 %	8,8 %	7,5 %	6,7 %

Quelle: abif-Survey 2019 (n = 344), im Auftrag des AMS Österreich / ABI, Werte ≤5% werden nicht angezeigt

Tabelle 16: Das AMS stellt eine Vielzahl an Info-Angeboten für die Bildungs- und Berufsberatung sowie die Berufs- und Arbeitsmarktinformation zur Verfügung. Wie oft nutzen Sie im Schnitt die genannten Angebote für die Beratung von Erwachsenen 50+?

	Täglich	Wöchentlich	Monatlich	Einige Male pro Jahr	Nie	Angebot unbekannt
E-Jobroom des AMS	24,1 %	23,0 %	9,3 %	15,7 %	23,3 %	4,7 %
AMS-Berufslexikon	7,0 %	15,7 %	20,9 %	34,0 %	20,1 %	2,3 %
Interaktives Bewerbungsportal des AMS	5,5 %	14,5 %	14,5 %	19,5 %	39,0 %	7,0 %
AMS-Berufsinformationssystem	4,7 %	18,0 %	22,7 %	28,2 %	21,5 %	4,9 %
AMS-Arbeitsmarktdaten online	3,2 %	11,9 %	24,7 %	35,5 %	19,8 %	4,9 %
AMS-Karrierekompass	2,9 %	10,8 %	19,2 %	34,3 %	27,3 %	5,5 %
AMS-Berufskompass	1,7 %	11,3 %	19,8 %	32,8 %	28,2 %	6,1 %
AMS-Weiterbildungsdatenbank	1,5 %	10,2 %	22,7 %	37,2 %	22,1 %	6,4 %
AMS-Forschungsnetzwerk	1,2 %	17,7 %	30,2 %	28,5 %	18,0 %	4,4 %
AMS-Methodendatendatenbank und Handbücher zur Berufs- und Arbeitsmarktorientierung	1,2 %	6,7 %	12,8 %	39,8 %	26,7 %	12,8 %
AMS-Neuorientierungskompass	0,9 %	7,6 %	17,2 %	26,7 %	30,8 %	16,9 %
AMS-Gehaltskompass	0,9 %	6,4 %	14,8 %	31,7 %	34,9 %	11,3 %
Karrierevideos & Karrierefotos des AMS	0,9 %	3,5 %	9,3 %	25,6 %	47,1 %	13,7 %
AMS-Broschüre »Alter hat Zukunft – Informationen für ältere Arbeitsuchende«	0,9 %	3,8 %	9,9 %	34,0 %	28,2 %	23,3 %
AMS-Qualifikations-Barometer	0,6 %	10,8 %	16,9 %	30,8 %	30,5 %	10,5 %

Quelle: abif-Survey 2019 (n = 344), im Auftrag des AMS Österreich / ABI, Werte ≤5% werden nicht angezeigt

Tabelle 17: Das AMS stellt eine Vielzahl an Info-Angeboten für die Bildungs- und Berufsberatung sowie die Berufs- und Arbeitsmarktinformation zur Verfügung. Wie oft nutzen Sie im Schnitt die genannten Angebote für die Beratung von Erwachsenen 50+? (Darstellung nach regionalem Schwerpunkt)

Zielgruppe	Bewertung	Urbanes Gebiet	Rurales Gebiet	Beides	Gesamt
AMS-Qualifikations-Barometer	Täglich	0,0 %	1,0 %	0,9 %	0,6 %
	Wöchentlich	8,1 %	10,8 %	14,0 %	10,8 %
	Monatlich	16,3 %	23,5 %	11,2 %	16,9 %
	Einige Male / Jahr	34,1 %	28,4 %	29,0 %	30,8 %
	Nie	28,9 %	29,4 %	33,6 %	30,5 %
	Angebot unbekannt	12,6 %	6,9 %	11,2 %	10,5 %
AMS-Berufslexikon	Täglich	6,7 %	9,8 %	4,7 %	7,0 %
	Wöchentlich	11,9 %	22,5 %	14,0 %	15,7 %
	Monatlich	20,7 %	23,5 %	18,7 %	20,9 %
	Einige Male / Jahr	34,8 %	27,5 %	39,3 %	34,0 %
	Nie	22,2 %	14,7 %	22,4 %	20,1 %
	Angebot unbekannt	3,7 %	2,0 %	0,9 %	2,3 %
AMS-Karrierekompass	Täglich	4,4 %	3,9 %	0,0 %	2,9 %
	Wöchentlich	7,4 %	12,7 %	13,1 %	10,8 %
	Monatlich	18,5 %	24,5 %	15,0 %	19,2 %
	Einige Male / Jahr	34,1 %	33,3 %	35,5 %	34,3 %
	Nie	28,1 %	21,6 %	31,8 %	27,3 %
	Angebot unbekannt	7,4 %	3,9 %	4,7 %	5,5 %

Zielgruppe	Bewertung	Urbanes Gebiet	Rurales Gebiet	Beides	Gesamt
AMS-Berufskompass	Täglich	1,5 %	2,9 %	0,9 %	1,7 %
	Wöchentlich	10,4 %	12,7 %	11,2 %	11,3 %
	Monatlich	19,3 %	25,5 %	15,0 %	19,8 %
	Einige Male / Jahr	31,9 %	33,3 %	33,6 %	32,8 %
	Nie	28,9 %	21,6 %	33,6 %	28,2 %
	Angebot unbekannt	8,1 %	3,9 %	5,6 %	6,1 %
AMS-Neuorientierungskompass	Täglich	0,0 %	2,0 %	0,9 %	0,9 %
	Wöchentlich	6,7 %	7,8 %	8,4 %	7,6 %
	Monatlich	17,8 %	23,5 %	10,3 %	17,2 %
	Einige Male / Jahr	25,2 %	24,5 %	30,8 %	26,7 %
	Nie	28,1 %	29,4 %	35,5 %	30,8 %
	Angebot unbekannt	22,2 %	12,7 %	14,0 %	16,9 %
AMS-Gehaltskompass	Täglich	1,5 %	0,0 %	0,9 %	0,9 %
	Wöchentlich	5,2 %	8,8 %	5,6 %	6,4 %
	Monatlich	13,3 %	20,6 %	11,2 %	14,8 %
	Einige Male / Jahr	32,6 %	30,4 %	31,8 %	31,7 %
	Nie	30,4 %	34,3 %	41,1 %	34,9 %
	Angebot unbekannt	17,0 %	5,9 %	9,3 %	11,3 %
AMS-Berufsinformationssystem	Täglich	5,2 %	3,9 %	4,7 %	4,7 %
	Wöchentlich	14,8 %	23,5 %	16,8 %	18,0 %
	Monatlich	23,0 %	25,5 %	19,6 %	22,7 %
	Einige Male / Jahr	25,9 %	23,5 %	35,5 %	28,2 %
	Nie	25,2 %	17,6 %	20,6 %	21,5 %
	Angebot unbekannt	5,9 %	5,9 %	2,8 %	4,9 %

Zielgruppe	Bewertung	Urbanes Gebiet	Rurales Gebiet	Beides	Gesamt
Interaktives Bewerbungsportal des AMS	Täglich	7,4 %	5,9 %	2,8 %	5,5 %
	Wöchentlich	15,6 %	18,6 %	9,3 %	14,5 %
	Monatlich	14,1 %	15,7 %	14,0 %	14,5 %
	Einige Male / Jahr	17,8 %	16,7 %	24,3 %	19,5 %
	Nie	37,8 %	36,3 %	43,0 %	39,0 %
	Angebot unbekannt	7,4 %	6,9 %	6,5 %	7,0 %
AMS-Forschungsnetzwerk	Täglich	2,2 %	0,0 %	0,9 %	1,2 %
	Wöchentlich	21,5 %	20,6 %	10,3 %	17,7 %
	Monatlich	24,4 %	26,5 %	41,1 %	30,2 %
	einige Male / Jahr	26,7 %	28,4 %	30,8 %	28,5 %
	Nie	20,0 %	19,6 %	14,0 %	18,0 %
	Angebot unbekannt	5,2 %	4,9 %	2,8 %	4,4 %
Karrierevideos & Karrierefotos des AMS	Täglich	1,5 %	1,0 %	0,0 %	0,9 %
	Wöchentlich	4,4 %	2,9 %	2,8 %	3,5 %
	Monatlich	8,9 %	10,8 %	8,4 %	9,3 %
	Einige Male / Jahr	23,0 %	31,4 %	23,4 %	25,6 %
	Nie	46,7 %	40,2 %	54,2 %	47,1 %
	Angebot unbekannt	15,6 %	13,7 %	11,2 %	13,7 %
AMS-Weiterbildungsdatenbank	Täglich	2,2 %	2,0 %	0,0 %	1,5 %
	Wöchentlic	11,9 %	12,7 %	5,6 %	10,2 %
	Monatlich	25,2 %	23,5 %	18,7 %	22,7 %
	Einige Male / Jahr	33,3 %	37,3 %	42,1 %	37,2 %
	Nie	21,5 %	16,7 %	28,0 %	22,1 %
	Angebot unbekannt	5,9 %	7,8 %	5,6 %	6,4 %

Zielgruppe	Bewertung	Urbanes Gebiet	Rurales Gebiet	Beides	Gesamt
AMS-Methodendatendatenbank und Handbücher zur Berufs- und Arbeitsmarktorientierung	Täglich	2,2 %	0,0 %	0,9 %	1,2 %
	Wöchentlich	10,4 %	6,9 %	1,9 %	6,7 %
	Monatlich	12,6 %	14,7 %	11,2 %	12,8 %
	Einige Male / Jahr	37,0 %	44,1 %	39,3 %	39,8 %
	Nie	23,7 %	25,5 %	31,8 %	26,7 %
	Angebot unbekannt	14,1 %	8,8 %	15,0 %	12,8 %
AMS-Broschüre »Alter hat Zukunft – Informationen für ältere Arbeitsuchende«	Täglich	1,5 %	0,0 %	0,9 %	0,9 %
	Wöchentlich	6,7 %	1,0 %	2,8 %	3,8 %
	Monatlich	8,9 %	10,8 %	10,3 %	9,9 %
	Einige Male / Jahr	30,4 %	37,3 %	35,5 %	34,0 %
	Nie	25,9 %	26,5 %	32,7 %	28,2 %
	Angebot unbekannt	26,7 %	24,5 %	17,8 %	23,3 %
AMS-Arbeitsmarktdaten online	Täglich	2,2 %	3,9 %	3,7 %	3,2 %
	Wöchentlich	11,9 %	12,7 %	11,2 %	11,9 %
	Monatlich	26,7 %	22,5 %	24,3 %	24,7 %
	Einige Male / Jahr	32,6 %	42,2 %	32,7 %	35,5 %
	Nie	21,5 %	14,7 %	22,4 %	19,8 %
	Angebot unbekannt	5,2 %	3,9 %	5,6 %	4,9 %
E-Jobroom des AMS	Täglich	28,1 %	30,4 %	13,1 %	24,1 %
	Wöchentlich	17,0 %	33,3 %	20,6 %	23,0 %
	Monatlich	9,6 %	10,8 %	7,5 %	9,3 %
	Einige Male / Jahr	14,8 %	9,8 %	22,4 %	15,7 %
	Nie	25,2 %	12,7 %	30,8 %	23,3 %
	Angebot unbekannt	5,2 %	2,9 %	5,6 %	4,7 %

Quelle: abif-Survey 2019 (n = 344), im Auftrag des AMS Österreich / ABI, Werte ≤5% werden nicht angezeigt

Tabelle 18: Aussagen zum Thema »Kooperation und Kommunikation mit dem AMS in der Beratung bei Personen ab 50«: Bitte geben Sie an, für wie zutreffend Sie die Aussagen halten!

	Zutreffend	Eher zutreffend	Eher unzutreffend	Unzutreffend	Weiß nicht
Das AMS sollte in der Bildungs- und Berufsberatung verstärkt mit Unternehmen / Betrieben im Bereich Bildungs- und Berufsberatung Erwachsener 50+ kooperieren.	51,5 %	34,6 %	5,5 %	2,9 %	5,5 %
Das AMS sollte in der Bildungs- und Berufsberatung verstärkt Kooperationen mit externen Beratungseinrichtungen initiieren.	43,3 %	31,4 %	9,0 %	3,8 %	12,5 %
Das AMS sollte in der Bildungs- und Berufsberatung verstärkt mit Kulturverbänden / Gemeinden / sozialen Treffpunkten kooperieren.	40,7 %	32,6 %	12,5 %	4,4 %	9,9 %
Was fehlt, ist eine gemeinsame interaktive Kommunikations- und Informationsplattform im Internet, die vom AMS und von externen Einrichtungen der Bildungs- und Berufsberatung mit Erwachsenen 50+ genutzt wird.	31,1 %	29,4 %	12,8 %	8,7 %	18,0 %

Quelle: abif-Survey 2019 (n = 344), im Auftrag des AMS Österreich / ABI

Der vorliegende AMS report beinhaltet eine umfassende Studie, die im Auftrag der Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation des AMS Österreich vom sozialwissenschaftlichen Forschungs- und Beratungsinstitut abif (www.abif.at) erstellt wurde, und beschäftigt sich mit dem Thema der Bildungs- und Berufsberatung für die Zielgruppe von Personen ab 50 Jahren. Folgende Leitfragen stehen im Fokus dieser Forschungsarbeit:

- Welche Zielgruppen innerhalb der heterogenen Gruppe »Personen ab 50 Jahren« können ausgemacht werden? Wie werden diese (am besten) erreicht?
- Was sind die wichtigsten Beratungsthemen und Anliegen der verschiedenen Zielgruppen? Welche Herausforderungen gibt es?
- Welche Bedarfe und Trends gibt es? Was sind die Aufgaben der Beratung, unter welchen Rahmenbedingungen können diese in Angriff genommen werden?
- Wie werden die AMS-Materialien für die Zielgruppe verwendet und welcher Verbesserungsbedarf liegt vor?

Desktop-Research, Interviews mit ExpertInnen aus der Bildungs- und Berufsberatung sowie ein österreichweiter Online-Survey dienten zur Diskussion, Analyse und Beantwortung dieser Fragen.

www.ams-forschungsnetzwerk.at

… ist die Internet-Adresse des AMS Österreich
für die Arbeitsmarkt-, Berufs- und Qualifikationsforschung



P.b.b.
Verlagspostamt 1200

ISBN 978-3-85495-710-6