

Tagungsdokumentation

Arbeit für ältere Arbeitsuchende – Chance oder Sackgasse? (Wien) 27.9.2007

VERANSTALTER

AMS Österreich/Bundesgeschäftsstelle Abt. ABI
abif - analyse beratung und interdisziplinäre forschung

ORT

Pensionsversicherungsanstalt, 1021 Wien, Friedrich-Hillegeist-Str.1 9.Stock, Trakt A, Saal A925

INHALT

1. Flyer Einladung
2. Tagungsmappe
3. Vortragsfolien der ReferentInnen
 - 3.1. Mag.a Karin Steiner, abif, Ergebnisse eines Forschungsprojektes des AMS Österreich: Productive Ageing –ExpertInnen und Betroffene über Wirksamkeit arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen für Ältere
 - 3.2. Mag.a Marion Vogt, FORBA – Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt, Motive und Bedingungen von Unternehmen für die Einstellung älterer Arbeitsloser
 - 3.3. Mag. Wolfgang Michalek, ZSI – Zentrum für Soziale Innovation, Verbesserte (Re-)Integration älterer Arbeitsuchender - Erfahrungen aus dem Pakte-Grünbuch Ältere und dem Netzwerk ALTERnativen (EQUAL)
 - 3.4. Mag.a Judith Pühringer, Bundesdachverband für Soziale Unternehmen, Innovative Maßnahmen für ältere Arbeitsuchende



Senden Sie Ihre Anmeldung bitte **bis spätestens 20.9.2007**:
www.abif.at (Menüpunkt Events). Ihre Anmeldung wird mit einem
Bestätigungsmail vom System beantwortet.

Alternativ dazu bieten wir Ihnen an, Ihre Anmeldung per Fax oder
E-Mail an uns zu senden:

abif – Analyse, Beratung und interdisziplinäre Forschung
Einwanggasse 12/Top 5, 1140 Wien
Fax: +43-(0)1 522 48 73-77, Tel.: +43-(0)1 522 48 73
E-Mail: office@abif.at

Bitte geben Sie folgende Informationen bei Ihrer Anmeldung an:

Anmeldung für folgende Veranstaltung:.....

Vorname:.....Nachname:.....Titel:.....

Organisation:.....

Straße:.....Plz.:.....Ort:.....

E-Mail:.....

Telefon (für eventuelle Rückfragen):.....

Einladung zur Tagung des AMS Österreich

Arbeit für ältere Arbeitsuchende – Chance oder Sackgasse?

27. September 2007

Pensionsversicherungsanstalt
Friedrich-Hillegeist-Straße 1
9. Stock, Trakt A, Saal A925
1021 Wien



Tagungsprogramm:

8.00–9.00	Check-in
9.00–9.15	Beginn, Moderation DI Anette Scoppetta, ZSI – Zentrum für Soziale Innovation
9.15–9.45	Ergebnisse eines Forschungsprojektes des AMS Österreich: Productive Ageing: ExpertInnen und Betroffene über Wirksamkeit arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen für Ältere Mag.^a Karin Steiner, abif – Analyse, Beratung und interdisziplinäre Forschung
9.45–10.15	Motive und Bedingungen von Unternehmen für die Einstellung älterer Arbeitsloser Mag.^a Marion Vogt, FORBA – Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt
10.15–10.45	Verbesserte (Re-)Integration älterer Arbeitsuchender - Erfahrungen aus dem Pakte-Grünbuch Ältere und dem Netzwerk ALTERnativen (EQUAL) Mag. Wolfgang Michalek, ZSI – Zentrum für Soziale Innovation
10.45–11.00	Kaffeepause
11.00–11.30	Innovative Maßnahmen für ältere Arbeitsuchende Mag.^a Judith Pühringer, Bundesdachverband für Soziale Unternehmen
11.30–13.00	<u>Podiumsdiskussion:</u> Mag.^a Karin Steiner, abif Dr. Marius Wilk, Bundesgeschäftsstelle des AMS Österreich (Vorstandsbüro) Mag. Bruno Schernhammer, waff Dr. Judith Marte, Caritas Österreich Mag. Roman Pöschl, BBRZ
13.00–14.00	Mittagsbuffet

Die (Re-)Integration von älteren Arbeitsuchenden stellt eine wesentliche arbeitsmarktpolitische Herausforderung dar.

Welche Maßnahmen haben sich in Österreich bisher bewährt? Wo besteht Innovationsbedarf, und wie sieht es mit jenen Personen aus, die den Wiedereinstieg nicht mehr schaffen?

Im Rahmen der Tagung werden unterschiedliche Zugänge und Sichtweisen vorgestellt und mit ExpertInnen aus Forschung und Praxis diskutiert.

Datum, Zeit: 27. September 2007, 9.00–14.00
Ort: Pensionsversicherungsanstalt
 Friedrich-Hillegeist-Straße 1
 9. Stock, Trakt A, Saal A925, 1021 Wien
Veranstalter: AMS Österreich, Bundesgeschäftsstelle,
 Abt. Arbeitsmarktforschung und
 Berufsinformation
Organisation und Dokumentation: abif (Analyse, Beratung und interdisziplinäre Forschung)

Die Tagung erfolgt in Kooperation mit dem ZSI – Zentrum für Soziale Innovation (im Rahmen der „Dynamischen Qualitätssicherung“ des BMWF).

Anmeldungen bitte bis spätestens 20. September 2007:
 siehe Rückseite

Fachtagung – 27.September 2007 in der Pensionsversicherungsanstalt

**Friedrich-Hillegeist-Str.1
9.Stock, Trakt A, Saal A925**

A-1021 Wien

„Arbeit für ältere Arbeitsuchende – Chance oder Sackgasse?“

Tagungsprogramm

8.00–9.00	Check-in
9.00–9.15	Beginn, Moderation DI Anette Scoppetta , ZSI – Zentrum für Soziale Innovation
9.15–9.45	Ergebnisse eines Forschungsprojektes des AMS Österreich: Productive Ageing – ExpertInnen und Betroffene über Wirksamkeit arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen für Ältere Mag.^a Karin Steiner , abif – Analyse, Beratung und interdisziplinäre Forschung
9.45–10.15	Motive und Bedingungen von Unternehmen für die Einstellung älterer Arbeitsloser Mag.^a Marion Vogt , FORBA – Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt
10.15–10.45	Verbesserte (Re-)Integration älterer Arbeitsuchender - Erfahrungen aus dem Pakte-Grünbuch Ältere und dem Netzwerk ALTERnativen (EQUAL) Mag. Wolfgang Michalek , ZSI – Zentrum für Soziale Innovation
10.45–11.00	Kaffeepause
11.00–11.30	Innovative Maßnahmen für ältere Arbeitsuchende Mag.^a Judith Pühringer , Bundesdachverband für Soziale Unternehmen
11.30–13.00	<u>Podiumsdiskussion:</u> Mag.^a Karin Steiner , abif Dr. Marius Wilk , Bundesgeschäftsstelle des AMS Österreich, Vorstandsbüro Mag. Bruno Schernhammer , WAFF Dr.ⁱⁿ Judith Marte , Caritas Österreich Mag. Roman Pöschl , BBRZ
13.00–14.00	Mittagsbuffet

TeilnehmerInnenliste

Achtsnit, Ursula Dr.	BA (Frauenangelegenheiten)
Aistleitner, Astrid DSA	Caritas Arbeitsassistentin
Andiel, Manuela Mag.a	abif
Augustin, Werner Ing. Mag.	ATTAC Österreich
Barwinek, Horst Mag.	AK Steiermark
Blum, Egon KommR	Regierungsbeauftragter
Bruckmüller, Josef Ing.	FAB Reno OÖ
Burger, Gerlinde	Dachverband Wiener Sozialeinrichtungen
Christiansen, Christian Dr.	VÖBAT
Deutschmann, Alois Mag.	move-ment Personal- und Unternehmensberatung GmbH
Divitschek, Renate Mag.a	Unternehmensberatung BAB GmbH
Eckwolf, Andreas	BMW A
Edel, Rainald	Wiener Zeitung
Egger-Subotitsch, Andrea Mag.a	abif
Eisenberger, Karoline DSA	move-ment Personal- und Unternehmensberatung GmbH
Fabry, Thomas Mag.	BFI Wien
Fickert, Karin Mag.a(FH)	ÖSB-Consulting GmbH Wien
Fiedler, Maria Mag.a	WS Team Idee SÖB GmbH
Frömmer-Scherabon, Lilli Mag.a	-
Fuchs, Michael Mag.	Europäisches Zentrum für Wohlfahrtspolitik und Sozialforschung
Fuchs, Melitta	Equalizent
Gimm, Katharina Mag.a	Unternehmensberatung BAB GmbH
Ginzel, Adelheid DSA	Verein Outplacement
Gollonitsch-Gehmacher, Ulrike Mag.a	AK Wien
Greger, Ursula	AMS Estepplatz
Harrer, Elfriede Mag.a	waff
Hauer, Gerlinde Mag.a	AK Wien
Heberling, Michaela Mag. Dr.	Initiative 40
Hein, Ursula	Mentor GmbH
Hochenleuthner, Regina Mag. a	BBRZ Wien
Holzapfel, Ingeborg Dr.	arbeitsuchend
Hranecky, Barbara	-
Jelenko, Marie Mag.a	abif
Kainer, Helga	BAB Stmk., TEP-Koordination
Kartusch, Hania Dr.	-
Kettner, Angela Mag.a	AMS Wien
Knapp, Sylvia	BFI
Kneschar, Christine Mag.a	-
Königsmayr, Walter	Pro mente O.Ö
Kostera, Doris Dr.	-
Kraler, Nadine	-
Krämer, Kathrin Dr.	bfi Steiermark
Kratochwil, Herbert	AMS
Kutalek, Franz	Wirtschaftspsychol. Beratung
Lachinger, Rudolf	BMW A – II/1
Lantschik, Elke Mag.a	-
Lehner, Wolfgang	ASKÖ-Wien
Ludvig, Alice Dr.	MA 27 (Stadt Wien)
Mair, Claudia	-

Makovich, Manuela	Wibag AG
Mandl, Irene Mag.a	KMU FORSCHUNG AUSTRIA
Marte-Huainigg, Judit Mag.a	Caritas
Meixner, Cornelia Mag.a	interwork Arbeitsassistentz
Neudorfer, Ernst Mag.	VAEB
Nieddu, Uli	Institut Sozialwirtschaftliche Intervention
Novacek, Bettina	-
Parits, Tina Mag.a	Wirtschaftsservice Burgenland AG
Pech, Trixi Mag.a (FH)	Caritas
Peham, Melanie Mag.a	Caritas Arbeitsassistentz
Perkovits, Karin	-
Piringer, Marcus Mag.	Caritas
Pointecker, Marc	AK NÖ
Presch, Hedwig Dr.in	BIKOO Bildungskoooperative
Radel, Sylvia Mag.a	AMS
Rauscher, Franz Mag.	move-ment Personal- und Unternehmensberatung GmbH
Reinthalder, Elisabeth Dr.in	-
Reiter, Edwin	Fa. Schirnhofer
Reitner, Klaus	ZSI
Rodriguez, Sandra Mag.a	ECDL
Roubik, Heinrich	bfi Wien
Rumelhart, Markus	Dachverband Wiener Sozialeinrichtungen
Saiter, Helmut	-
Salinger, Renate Mag.a	BMSK/IV/6
Samhaber, Elisabeth Mag.a	infem Forschungswerkstatt
Schalk, Ingrid	ibis acam Bildungs GmbH
Schedl, Monika	ibi Arbeitsassistentz
Schilder, Susanne Ing.	WIFI Wien
Schmidbauer, Andrea	WIN Wiener Integrationsnetzwerk Arbeitsassistentz
Schnepf, Julia Mag.a	interwork Arbeitsassistentz
Schramm, Eva	Institut für Alterskompetenzen
Schubert, Michaela Mag.a	Verband Wiener Volksbildung
Sorger, Anita Mag.a	GBL
Steindl, Margit Mag.a	ibis acam Bildungs GmbH
Steiner, Karin Mag.a	abif
Stummer, Doris Dr.	AMS Psychologischer Dienst
Sturm, René	AMS Österreich
Thienel, Andreas DSA	Caritas Sozialökonomische Projekte
Titelbach, Werner Dr.	-
Toth, Barbara Mag.a	Bürowerkstatt, Verein BASIS
Vinatzer, Angelika Mag.a	Verein zur Förderung von Arbeit und Beschäftigung
Vonderhaid, Felizitas	-
Wallner, Karin	ÖZIV
Weghaupt, Sonja MMag.a	die Berater
Weichsler, Ingrid Mag.a	ISI
Widder, Melanie	-
Wippel, Gerald Mag.	ÖZIV
Wiesner, Anna Mag.a	interwork Arbeitsassistentz
Wohl, Walter	-
Wondrak, Alexandra DSA	AMS Wien
Zach, Edith	AMS, LGS NÖ
Zukancic, Susanna	Tischlerei In-takt

Kurzbeschreibungen der Vortragenden

Mag.^a Karin Steiner ist Soziologin und Geschäftsführerin des sozialwissenschaftlichen Forschungsinstitutes abif (Analyse, Beratung und interdisziplinäre Forschung; www.abif.at). Ihre Schwerpunkte liegen in den Bereichen Arbeitsmarkt, Bildung und Evaluation. Sie arbeitet außerdem als Trainerin für Profit- und Non-Profit-Organisationen in den Bereichen Rhetorik, Kommunikation, Führung und Projektmanagement.

Mag.^a Marion Vogt ist wissenschaftliche Mitarbeiterin bei der Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt (FORBA). Studium der Soziologie in Wien, Bielefeld und Los Angeles. Ihre Forschungs- und Arbeitsschwerpunkte umfassen ältere ArbeitnehmerInnen und Arbeitslose ebenso wie Arbeitsbedingungen und Geschlechterverhältnisse.

Mag. Wolfgang Michalek ist Jurist und Projektleiter im Bereich „Arbeit und Chancengleichheit“ am ZSI – Zentrum für Soziale Innovation (seit 2005). Er war Gesamtkoordinator der sektoralen Entwicklungspartnerschaft TEP EQUAL ELDERLY, war am Erstellungsprozess und an der Redaktion von „Pakte Grünbuch Ältere“ beteiligt und koordinierte das Netzwerk ALTERNativen, einen Zusammenschluss von 4 Entwicklungspartnerschaften zum Thema „Ältere. Derzeit leitet er das Projekt „Active Aging und TEPs“.

Mag.^a Judith Pühringer ist Geschäftsführerin des Bundesdachverbands für Soziale Unternehmen (BDV), einer Interessensvertretung von arbeitsmarktpolitischen Trägerorganisationen der Sozialwirtschaft und Modulleiterin in der EQUAL Entwicklungspartnerschaft „IMPROVE - Qualität im Wettbewerb und soziale und arbeitsmarktpolitische Dienstleistungen“.

Dr. Marius Wilk ist Soziologe und seit 1997 Leiter des Vorstandsbüros des AMS Österreich. In dieser Funktion ist er für die strategische und arbeitsmarktpolitische Planung, die Festlegung von Zielvorgaben, Controlling, Qualitätsmanagement und internationale Angelegenheiten zuständig. Zwischen 1986 und 1994 war er im Bundesministerium für Arbeit und Soziales in der Abteilung „Beratungs- und Vermittlungsservice“ und „Grundlagen und Forschungsabteilung“ beschäftigt sowie zwischen 1989 und 1997 Universitätslektor zu Arbeitsmarkttheorie und Arbeitsmarktpolitik.

Mag. Bruno Schernhammer ist Philosoph und Sozialwissenschaftler in den Bereichen Arbeitszeit und Arbeitsmarkt sowie Trainer in arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen. Zwischen 1995 und 2001 arbeitete er am Institut für Arbeitsmarktforschung und -betreuung an Projekten mit dem Schwerpunkt Integration von Langzeitarbeitslosen. Zwischen 2002 und 2004 war er Projektleiter in der Unternehmensberatung BAB im Bereich Qualifikationsberatung für Betriebe. Seit 2004 ist er beim WAFF in den Bereichen Managementreporting und arbeitsmarktpolitische Analysen für den Bereich Arbeitsintegration beschäftigt.

Mag.^a Judith Marte-Huainigg ist Juristin und seit 2000 Leiterin des Referats für Sozialpolitik und Grundlagen in der Österreichischen Caritas Zentrale. Darüber hinaus ist sie ehrenamtliche Vorsitzende des Freiwilligen Sozialen Jahres.

Mag. Roman Pöschl ist Klinischer-, Gesundheits- und Arbeitspsychologe. Er ist Regionalleiter der BBRZ-Gruppe für Ostösterreich (www.bbrz.at). In dieser Funktion u.a. verantwortlich für die Bereiche Berufliche Rehabilitation, Berufsdiagnostik, Betriebliches Eingliederungsmanagement und Integrative Projekte.

Moderiert wird die Tagung von **Dipl.-Ing. Anette Scopetta**, Landschaftsplanerin und Leiterin des Bereichs „Arbeit und Chancengleichheit“ am ZSI - Zentrum für Soziale Innovation. Sie war für die Konzeption, Prozessentwicklung und Redaktion von „Pakte Grünbuch Ältere“ verantwortlich und verfügt über umfassende Erfahrungen in der Netzwerkbildung und -koordination, sowie der Politikberatung. Ihre Arbeitsschwerpunkte sind Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik („Koordinationsstelle der österreichischen TEPs“ am ZSI) sowie Regionalentwicklung.

Abstracts

Productive Ageing: ExpertInnen und Betroffene über die Wirksamkeit arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen für Ältere

Karin Steiner

Das im Auftrag des AMS Österreich durchgeführte Forschungsprojekt „Productive Ageing“ hat einerseits zum Ziel, Good Practices im Rahmen arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen für Ältere zu identifizieren. Andererseits wurde auf Basis von 16 ExpertInneninterviews und 16 Betroffeneninterviews die Situation älterer Arbeitsuchender beleuchtet und entsprechende Maßnahmenvorschläge und –verbesserungen erarbeitet.

Vor dem Hintergrund, dass Österreich eine sehr niedrige Beschäftigungsquote Älterer aufweist, ist es notwendig, sich mit entsprechenden Maßnahmen zur Verhinderung und Bekämpfung der Altersarbeitslosigkeit zu überlegen. Ältere haben es aufgrund von Diskriminierung aber auch aufgrund von körperlichen, sozialen und qualifikatorischen Einschränkungen oft schwerer als jüngere Arbeitslose. Maßnahmen sind daher entsprechend auf deren Bedürfnisse abzustimmen. Unter Berücksichtigung der gesundheitlichen Situation Älterer und der negativen Auswirkungen von Arbeitslosigkeit auf das psychische Befinden und damit auf den gesamten Gesundheitszustand, ist es notwendig, gesundheitsförderliche Maßnahmen für ältere Arbeitslose anzubieten. Diese reichen von Information, Schaffung von Bewusstsein, Aufbau des Selbstwerts und der Motivation bis zur Schaffung von sozialen Kontakten durch Gruppenmaßnahmen und Coaching.

Maßnahmen sollten jedoch neben dem Augenmerk „Gesundheit“ auch auf die Gesamtsituation eines Menschen, d.h. in welcher Lebenslage sich dieser befindet, Rücksicht nehmen:

- Wie steht es um den gesundheitlichen Zustand? (Gesundheitsförderung, Rehabilitation?)
- Welche Erwartungen und Wünsche, aber auch Beschränkungen gibt es hinsichtlich der Ausübung von Erwerbsarbeit? (Placement, Arbeitsmarktorientierung)
- Welche Qualifikationen sind vorhanden und wie kann eine mögliche Weiterbildung auf vorhandenem Wissen und Erfahrungen aufbauen? (Weiterbildung)
- Wie stark ist die Motivation, sich überhaupt noch Arbeit zu suchen? (Motivation, Aufklärung, Aktivierung)
- Wie weit sind Betroffene vom Arbeitsmarkt entfernt? (Arbeitstraining, 2.Arbeitsmarkt)

Diese Faktoren miteinzubeziehen hilft letztlich, BeraterInnen entsprechende Maßnahmen für die Betroffenen zu finden.

Motive und Bedingungen von Unternehmen für die Einstellung älterer Arbeitsloser

Marion Vogt

In diesem Vortrag möchte ich der Frage nachgehen, welche Aspekte und Faktoren für die untersuchten Betriebe ausschlaggebend waren, Personen über 44 Jahre in ihr Unternehmen aufzunehmen. Dabei werde ich die Rolle von Implacmentstiftungen ebenso beleuchten wie die zahlreichen negativen, aber auch positiven Vorurteile und Stereotype, mit denen „ältere“ Arbeitsuchende konfrontiert sind. Es wird sich zeigen, dass die förderlichen Aspekte nicht nur sehr vielfältig, sondern teilweise auch widersprüchlich sind.

Der Vortrag basiert auf den Ergebnissen einer Unternehmensbefragung, die im Rahmen einer qualitativen Studie über die Situation von arbeitslosen Älteren im Zuge des Equal-Projektes „AGEpowerment“ (finanziert vom BMWA und dem ESF) durchgeführt wurde.

Verbesserte (Re-)Integration älterer Arbeitsuchender - Erfahrungen aus dem Pakte-Grünbuch Ältere und dem Netzwerk ALTERNativen (EQUAL)

Wolfgang Michalek

Die Gemeinschaftsinitiative EQUAL als Programm zur Erprobung innovativer Maßnahmen und Aktivitäten für am Arbeitsmarkt benachteiligte Zielgruppen bot eine gute Gelegenheit sich mit der Zielgruppe der älteren Arbeitsuchenden zu beschäftigen.

Das „Pakte Grünbuch Ältere“, das mittels eines partizipativen Entwicklungsprozesses unter Teilnahme von ExpertInnen aus Wissenschaft und Forschung bzw. der Praxis erstellt wurde, stellt eine Ideensammlung für regionale Handlungsoptionen an der Schnittstelle von Arbeitsmarkt und Wirtschafts-, Sozial- und Bildungspolitik dar. Ziel des Pakte Grünbuchs ist es, regionale AkteurInnen für die Möglichkeiten regionaler Gestaltungsspielräume zu sensibilisieren und zur verstärkten Umsetzung konkreter Maßnahmen für Ältere zu motivieren.

Im Rahmen von EQUAL setzten insgesamt 4 Entwicklungspartnerschaften Pilotprojekte mit dem Fokus ältere ArbeitnehmerInnen um. Bei Maßnahmen für ältere Arbeitsuchende wurden vor allem Coaching-Modelle in unterschiedlichen Settings erprobt. Die erzielten Ergebnisse sind erfolgversprechend bzw. geben Aufschluss darüber auf welche Art und Weise eine Anbindung an andere Maßnahmen erfolgen sollte. Ein zweiter Schwerpunkt der Aktivitäten lag auf präventiven Maßnahmen auf betrieblicher Ebene, insbesondere in der Beratung von KMUs, um dadurch Arbeitsvermögen (Arbeitsfähigkeit und Arbeitsinteresse) älterer MitarbeiterInnen über 45 Jahren zu fördern, ihre Erfahrung im Betrieb noch stärker zu nutzen und sie dadurch nachhaltig im Arbeitsprozess zu halten.

Innovative Maßnahmen für ältere Arbeitsuchende

Judith Pühringer

Der Bundesdachverband für Soziale Unternehmen (BDV) hat in den letzten zwei Jahren im Rahmen der Gemeinschaftsinitiative EQUAL ein Projekt für ältere Arbeitssuchende initiiert und koordiniert. „U-TURN, Erfahrung wertschätzen, Wertschätzung erfahren“ war eine Partnerschaft mit insgesamt 13 Organisationen aus Wien, Niederösterreich, Salzburg, Steiermark und Vorarlberg und richtete sich an von Arbeitslosigkeit betroffenen und bedrohte Personen über 45 Jahren.

Um das Ziel eines nachhaltigen Wiedereinstiegs in den Arbeitsmarkt und der Erhaltung der Arbeitsfähigkeit zu erreichen, setzte U-TURN auf drei Ebenen an: auf der individuellen Ebene, auf Ebene der Unternehmen und auf einer gesellschaftspolitischen und strukturellen Ebene. Dieses Zusammenspiel und die wichtigsten daraus gewonnenen Erkenntnisse sollen kurz skizziert werden.

In einem zweiten Schritt soll der Frage nachgegangen werden, wie die zum Teil verwendeten innovativen Methoden nachhaltig verankert werden könnten und wie vor allem aus Sicht von Organisationen, die im „zweiten“ Arbeitsmarkt tätig sind, innovative Maßnahmen für ältere Personen im Rahmen der Arbeitsmarktpolitik gestaltet sein können. Was ist in diesem Zusammenhang die Herausforderung für soziale Unternehmen, für deren Zielgruppe „Alter“ oft ein zusätzliches Diskriminierungsmerkmal ist? Wo liegt in diesem Zusammenhang die Herausforderung für die Auftraggeber? Welche Rolle können in diesem Zusammenhang auch Kommunen spielen?

„Productive Ageing -

Chancen und Möglichkeiten von Maßnahmen zum Erhalt von Arbeitskraft & Gesundheit für Arbeitslose/Arbeitsuchende zur verbesserten Arbeitsmarktintegration – arbeitsmarktpolitische, arbeitspsychologische, soziologische Perspektiven“

Mag.a Karin Steiner / Mag.a Marie Jelenko

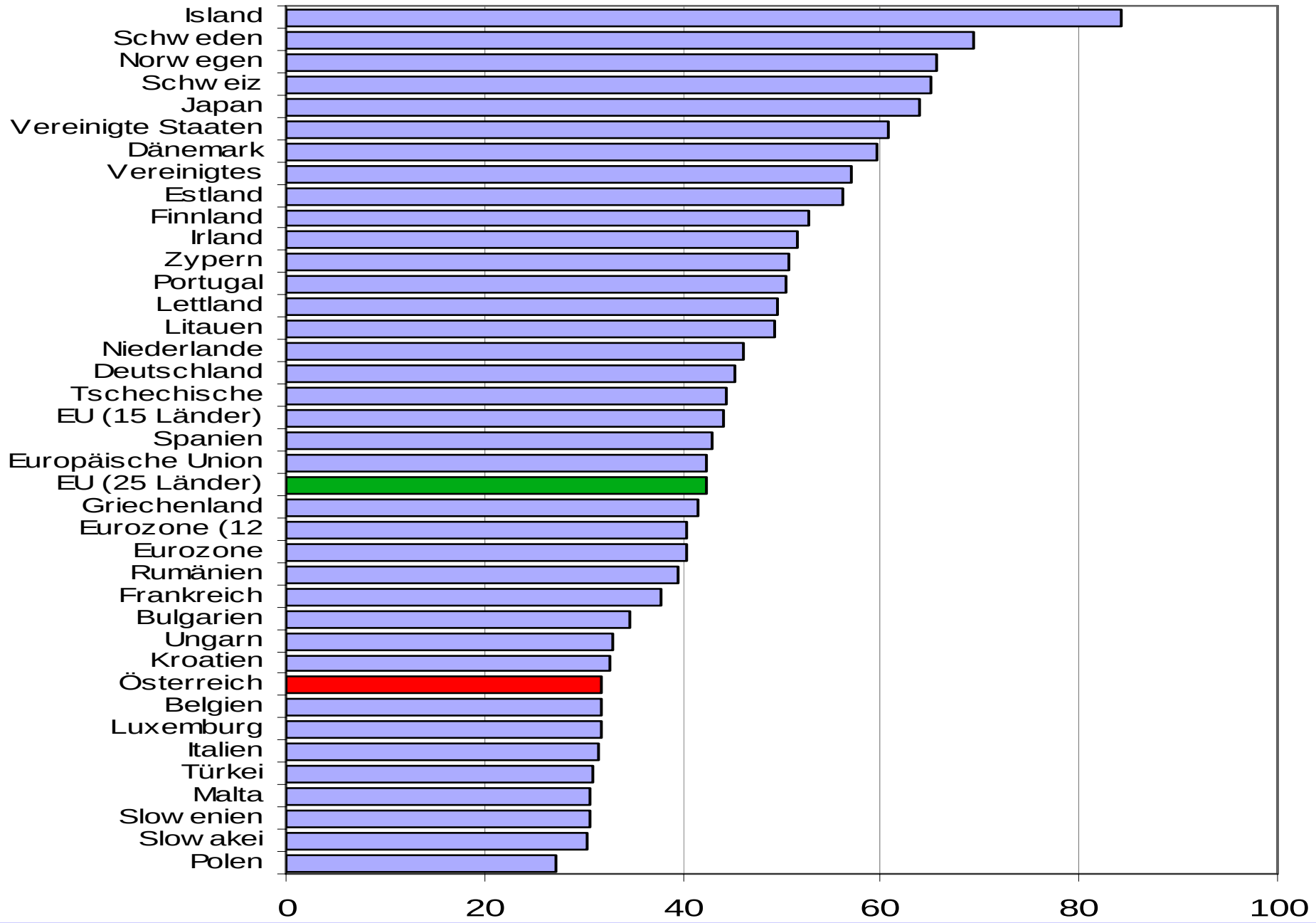
Darstellung von Maßnahmen für Arbeitsuchende in ganz Europa

16 Interviews mit ExpertInnen von
Maßnahmenträgern in Österreich,

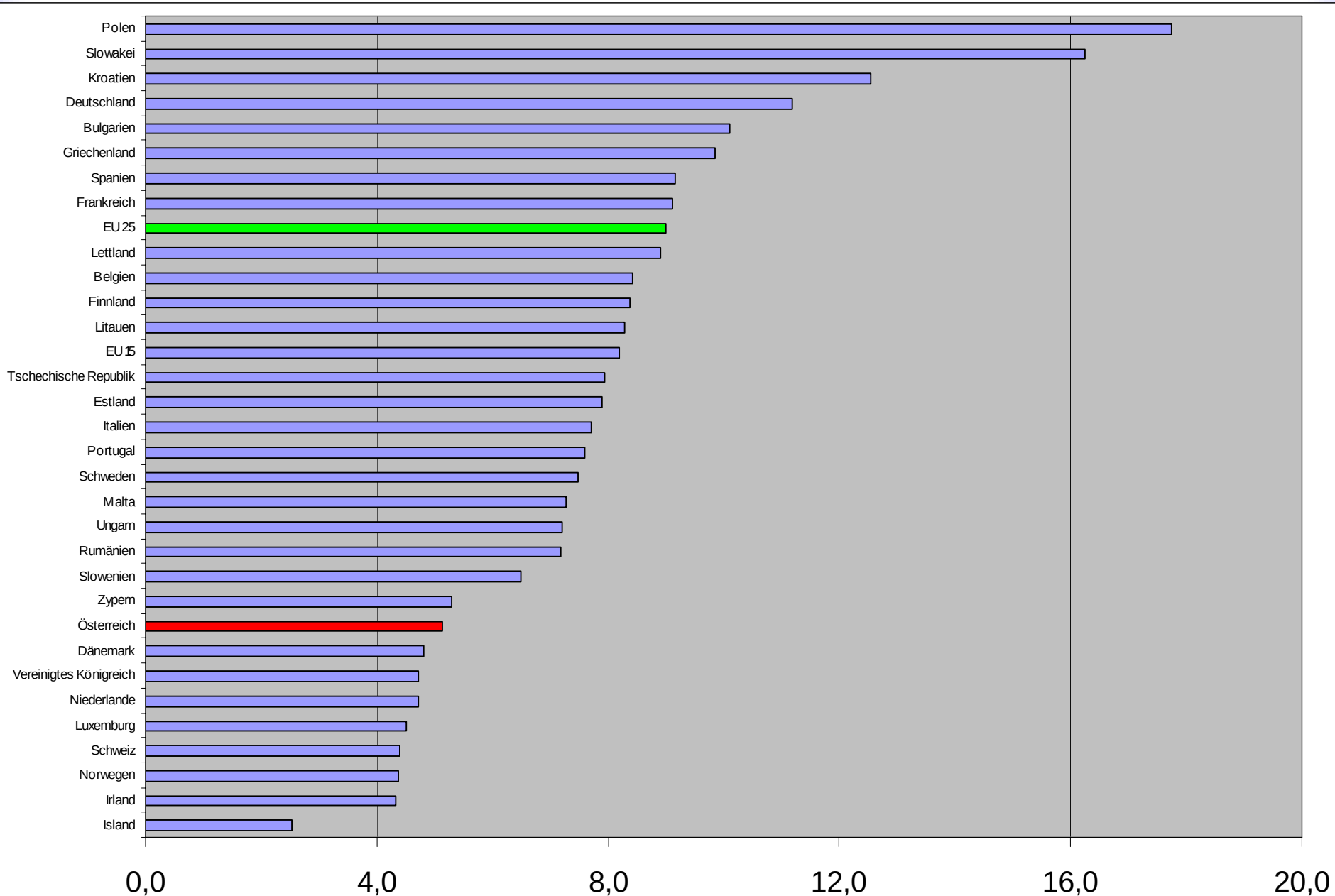
1 Schweizer Experte (Ruedi Winkler)

16 Interviews mit (derzeit oder
ehemals) betroffenen Arbeitslosen

Beschäftigungsquote von Älteren 2005



Arbeitslosenquote von Älteren



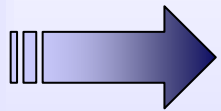
2 Gruppen von älteren Arbeitslosen

(1/2)



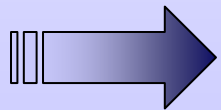
Diejenigen (vorwiegend Frauen), die Arbeit nach wie vor als erstrebenswert sehen, als **Herausforderung**, als **Lebenssinn**, als **Lebensaufgabe**

- diejenigen mit engem Bezug zur Familie, die gegenüber der Erwerbsarbeit prioritär ist

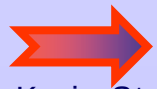


zeitlich und räumlich weniger flexibel und weniger mobil

- diejenigen, die nach Jahren d. Betreuungspflichten, sich voll und ganz der Arbeit widmen zu können



voll flexibel + hoch motiviert



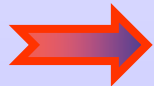
Schulungs- und Arbeitsmotivation



...stehen **Schulungsmaßnahmen offener gegenüber**,

nehmen Teilzeit und geringfügige Beschäftigungen, dequalifizierende Tätigkeiten eher in Kauf.

- individuelles **Coaching** (Erfahrungen, Kompetenzen, indiv. Möglichkeiten)
- Arbeitsmarktorientierung in **Gruppen** (Frauenmaßnahmen)
- Weiterbildung, Qualifizierung



wirkt sehr motivierend

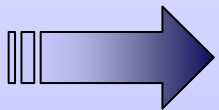
2 Gruppen von älteren Arbeitslosen

(2/2)



Diejenigen (vorwiegend Männer), die **lange für einen Betrieb** arbeiteten bis sie arbeitslos wurden und sehr enttäuscht über Verlust des Arbeitsplatzes sind

- Arbeitsmotivation ist gering oder gar nicht vorhanden, aber fehlende Pensionsjahre
- Arbeitsmotivation ist vorhanden, aber Ansprüche an Anforderungen und Gehalt sind sehr hoch. Weder eine körperliche / psychische Überforderung noch eine dequalifizierende Tätigkeit wird akzeptiert



inhaltlich und finanziell weniger flexibel



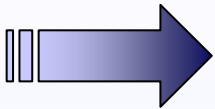
Schulungs- und Arbeitsmotivation



Je länger die Arbeitslosigkeit dauert,

desto geringer wird die Arbeitsmotivation.

Betroffene stehen Schulungen und neuen Anforderungen skeptisch gegenüber, können sich nur schwer auf Neues einlassen.



- **Info** darüber, warum Arbeitssuche sinnvoll sein könnte (Pensionshöhe)
- Wie lange muss ich noch arbeiten, um eine **Pension** zu erhalten
- **Motivations- und Aktivierungsarbeit**
- Arbeitsmarkt**orientierung**
- **Weiterbildung** sofern Motivation vorhanden

Psychische Belastung durch AL

Beginn der Arbeitslosigkeit

⇒ optimistische Gedanken sind häufig noch vorherrschend

Kurze Phasen der Arbeitslosigkeit

⇒ werden kaum als belastend erlebt

Zunehmende **Dauer** der Arbeitslosigkeit

⇒ Pessimismus und Depression nehmen zu

Daten zu subjektivem Gesundheitsempfinden (16-64 Jahre) 2004

Erwerbsstatus	Gut / sehr gut	Mittelmäßig	Schlecht / sehr schlecht
erwerbstätig	85%	13%	3%
arbeitslos	60%	25%	15%
Kurzeitarbeitslos (< 6 Monate)	72%	20%	8%
Langzeitarbeitslos (> = 6 Monate)	57%	27%	16 %
Langzeitarbeitslos (> = 12 Monate)	54%	29%	17 %
Nicht erwerbstätig	66%	23%	11%
Pension	53%	33%	14%

Quelle: Mikrozensus-Sondererhebung, Statistik Austria 2006

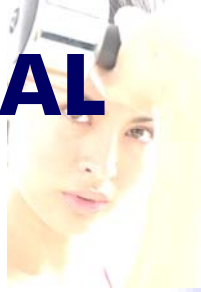
Karin Steiner & Marie Jelenko

abif: Analyse Beratung und interdisziplinäre Forschung

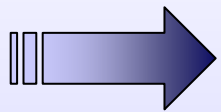


Gesundheitliche Belastungen durch AL

(1)

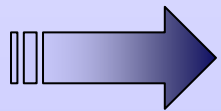


- Gesundheitliche Probleme sind auch bei den Arbeitslosen vorhanden, die nicht in einer Reha-Maßnahme sind
- AL kann sich zu Beginn gesundheitlich positiv auswirken



gesundheitliche Probleme (z.B. Burnout)
noch während der Arbeit

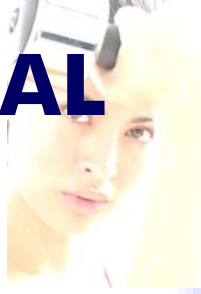
- gesundheitliche Probleme können sich durch Stress und Bewegungsmangel verschlimmern



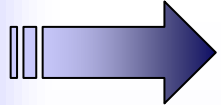
v.a. Verschleißerscheinungen
(z.B. Bewegungsapparat)

Gesundheitliche Belastungen durch AL

(2)



● Langzeit-Arbeitslosigkeit



Depression, Wutausbrüche,
Teilnahmslosigkeit, Suizidgefährdung



– noch verstärkt durch
Scheidung, Wohnungsverlust

● Psychische Probleme



verstärkt durch Mobbing in der Firma,
Gerichtsverhandlung, Pessimismus zu Beginn
der AL, wenn AL als Abwertung der eigenen
Person empfunden wird

● Mangel an sozialen Kontakten in der AL



Depression;

Familie = Spannungsausgleichsfunktion



Maßnahmenempfehlung



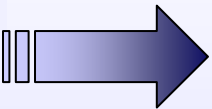
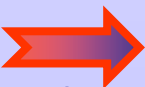
- **Gesundheitschecks**
- Förderung für **Beschäftigte u. Arbeitsuchende**
- **Gesundheit als Kursinhalt** immer integrieren
- Gesundheitszustand bei der **Vermittlung** berücksichtigen
- Motivation und Aufbau von **Selbstwertgefühl** als zentrale Kursinhalte
- Motivation zu **Eigeninitiative**, Ausloten des eigenen Spielraums, der eigenen Möglichkeiten
- **frühzeitiges Einsetzen von Maßnahmen** um Depression in der LZA zu verhindern



Arbeitslosigkeit im Alter (1)



Gedanken der eigenen Minderwertigkeit:

- Gedanken nicht mehr hineinzupassen
(**junge Unternehmen versus ältere AN**)
- „Mit 50 kriegt man eh keinen Job mehr“.
 wird durch **andauernde AL** bestätigt und erhöht **Frustration** und **Demotivation**
- „unterwürfige Haltung“: froh sein müssen, wenn man **irgendeinen Job** findet, egal unter welchen Bedingungen
- eigene **Erwartungen** und **Wünsche** **zurückschrauben** müssen


Arbeitslosigkeit im Alter (2)



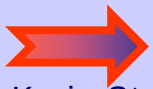
Über- u. Unterforderung in d. Stellenvermittlung:

- **körperliche oder psychische Überforderung**
(Gefühl der Überforderung: „wollen, aber nicht mehr können“)
- **mentale Unterforderung, Dequalifizierung**
(Gefühl der Degradierung: „mehr wollen, aber nicht dürfen“)
- **nicht erfüllte finanzielle Erwartungshaltung** im neuen Job: Verdienst vor AL, Höhe des AL-Bezugs

Beratung durch AMS bzw. Placement-Einrichtungen (1)

● Weiterentwicklung des Betreuungsplans des AMS:

ausreichend Zeit, persönl. berufl. Werdegang nachvollziehen, formale, nicht formale und informell erworbene Kompetenzen und Bedarf am Arbeitsmarkt dafür herausarbeiten, darauf aufbauend Weiterbildungsmöglichkeiten entwickeln, Angemessenheit versch. Lernmethoden und -settings abklären und Zukunftsvorstellungen entwickeln



Beratung durch AMS bzw. Placement-Einrichtungen(2)

- **Individuelle + professionelle Betreuung** (mehr Vertrauen in ältere BetreuerInnen), individuellerer Umgang mit älteren Arbeitsuchenden
- Verständnis und Eingehen auf die **persönliche Problemlage**
- Herausarbeiten der **individuellen Stärken** und Hilfe dabei, welche Jobs überhaupt noch in Frage kommen

Gruppenmaßnahmen immer auch mit Einzelcoaching ergänzen

● Einzelcoaching:

1 persönlicher Coach, psychologische Hilfeleistung, wenig BetreuerInnenwechsel, ausreichend Zeit

● Gruppenmaßnahmen:

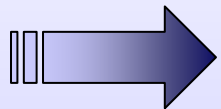
Wissenstransfer, gegenseitige Unterstützung, Feedback von anderen, neue berufliche Perspektiven eröffnet bekommen, soziale Kontakte verstärken

Zusammensetzung von Gruppen

Alters- und wissens- bzw. **ausbildungshomogene**
Zus.setzung von Gruppen in d. fachlichen Weiterbildung

Altersgemischte u. –homogene Gruppen in Kursen
der **Arbeitsmarktorientierung** und des
Bewerbungstrainings

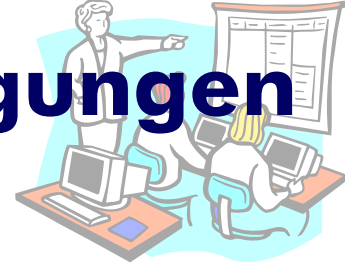
- **Schwer vermittelbare Menschen** sollten **nicht in einer Gruppe** zusammentreffen lassen



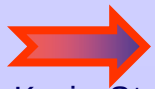
zu deprimierend für alle!

- **Altersgemischte Altersgruppen:** Ältere können von Jüngeren lernen und umgekehrt. Lebens- und Berufserfahrung = **Kapital Älterer**
- Trennung nach **Nicht-Muttersprache Deutsch** und **Muttersprache Deutsch**

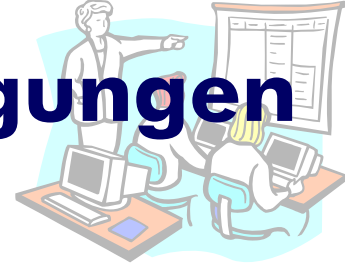
Kursgestaltung u. Rahmenbedingungen (1)



- **Maßnahmenbeginn bis spätestens 3 Mo. nach Arbeitsplatzverlust**
- **Zugang zu Computern mit Internetanschluss** während und nach dem Kurs
- **Freie Arbeitszeit in Kursen** (Recherche, Bewerbungen) mit individuellen Ansprechpartnern
- **Gruppenarbeit:** Austausch mit anderen, Feedback, neue Ideen und Anregungen von anderen



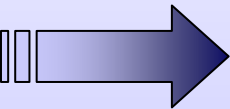
Kursgestaltung u, Rahmenbedingungen (2)



- **Längere Kursdauer** besser als zu kurze Kurse, da sonst Gelerntes nicht geübt, angewendet und verfestigt werden kann, Kurszeit dann auch gut nutzen (kein Absitzen von Zeit!)
- Basic Weiterbildung (z.B. ECDL): kaum positive Auswirkungen, **auf Erfahrungen aufbauende und qualitativ höherwertige Weiterbildungen** von Vorteil
- Gruppengrößen mit **geringerer TN-Zahl**



Weiterbildung für Ältere

- **Weiterbildung** für Ältere macht Sinn, aber **gut zu planen**
- **Eigene Vorurteile** gegenüber Älteren **abbauen**
- **Frustrationstoleranz** was den Umgang mit Absagen durch TN und Selbstabwertung angeht **erhöhen**
- **Geldvernichtung**
 nach dem **Gießkannenprinzip**;
bedarfsgerecht: am besten in **Kooperation mit Firmen** entwickeln oder **während einer Arbeitserprobung**

Gestaltung von Weiterbildung für Ältere

● **Vor Weiterbildung:**

Motivationsarbeit und Lernbarrieren überwinden
= **Grundvoraussetzung, Bewusstmachen,
wer was kann**

● **Nutzen klar ersichtlich**

● **mehr Wiederholungsbedarf**

● **an bereits vorhandenem Wissen anknüpfen**

● **EDV-Kurse** (sanft an das Ungeheuer PC heranzuführen, PC-Verwendg. nach Kursende am Kursort ermöglichen)

● **Erfahrungs- und Wissensweitergabe** in Kurse integrieren (erhöht Motivation), gestalterisches „Sich-Einbringen“ von Menschen in Maßnahmen, statt „in Kurse stecken“.

Geförderter 1. Arbeitsmarkt bzw. 2. Arbeitsmarkt für Ältere (1)

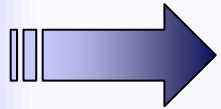
Arbeitserprobung:

- **Firmen** aus der Nähe **ansehen**, mitarbeiten können
- das Gefühl zu bekommen, **gebraucht zu werden**
- **Arbeitseinstieg langsam**, ohne Druck und Hektik (Ältere brauchen mehr Zeit, um sich an neuen Prozesse anzupassen)
- **Geringes Risiko** – keine Gefahr der Streichung von Bezug bei vorzeitiger Beendigung durch Unternehmen oder durch Arbeitsuchenden selbst)
- **Stiftungen**: Personalkosten werden übernommen, wodurch Firmen eine kostengünstige Einschulungsphase ermöglicht wird
- **Kostenübernahme zur Gänze ist abzulehnen**



Geförderter 1. Arbeitsmarkt bzw. 2. Arbeitsmarkt für Ältere (2)

● **Sozialökonomische Betriebe:** wichtig



keine Unterforderung;

Arbeitsdauer: 3-6 Monate,

sollte wieder verlängert werden (1 Jahr)

● **Gemeinnützige Arbeitskräfteüberlassung**

für **niederschwellige Arbeit** (Hürde für Unternehmen eine/n Älteren zu beschäftigen geringer)

Sonstige Maßnahmen



- **PR u. Werbemaßnahmen** für Ältere als wertvolle Arbeitsressource (**bei Unternehmen UND Älteren!**)
- **Kontakttreffen** von Firmen und älteren AS zum Abbau von Vorurteilen und Knüpfen von Kontakten, Einholen von Infos
- **Eigeninitiative bei der Bewerbung stärken**
 - ➡ Bedarf: Was brauchen Unternehmen?
„Selbstschaffung eines Arbeitsplatzes“
- Parallel zur Anhebung des Pensionsalters flankierende Maßnahmen setzen
- **Ausstiegmodelle:** Übergangsarbeit für jene, die nur mehr 2-3 Jahre zur Pension haben

AMS-Tagung

„Arbeit für ältere Arbeitsuchende – Chance oder Sackgasse?“

27. 09. 2007

Motive und Bedingungen von Unternehmen für die Einstellung älterer Arbeitsuchender

Mag.^a Marion Vogt

Rahmen der Studie

Zusammensetzung der Unternehmen

Förderliche Aspekte

Vorurteile und Stereotype

„Hinderliche“ Aspekte

Konstruktionen von Alter

Rahmen der Studie

- Equal-Projekt „AGEpowerment“
- Studie über Arbeit suchende Personen über 44 Jahre
- Zwölf Unternehmen
- Auswahlkriterium
- Zugang zu den Betrieben

Zusammensetzung der Unternehmen

- Branchen
 - Handel, Hotel- und Gastgewerbe, Produktionsbetriebe, Verlag, Chemielabor, Industriemontage, Anlagenbau, etc.
- Anzahl der Beschäftigten

Anzahl der Beschäftigten	Anzahl der Unternehmen
1-10	2
11-20	0
21-51	4
51-100	2
101-250	1
251-400	3

Zusammensetzung der Unternehmen

- Geschlecht
 - Weiblich bzw. männlich dominierte Betriebe
- Durchschnittsalter
 - Eher niedrig
- Anzahl der eingestellten über 44-Jährigen
 - Eine bis zwölf Personen

Förderliche Aspekte

- Hoher Altersdurchschnitt der Beschäftigten
- Altersstruktur der KundInnen
- Positive Erfahrungen mit der „älteren“ Belegschaft
- Ausrichtung der Personalpolitik
 - Unternehmenskultur
- Konkrete Erfahrungen mit der Einstellung „Älterer“

„Bis vor, sag ich einmal, bis vor zwei, drei Jahren hat man gesagt, ‚Alles was über 50 Jahre ist, sortieren wir aus.‘ Und jetzt haben wir eben aufgrund der Stiftungsgeschichten, haben wir das probiert einmal und da haben wir die Erfahrung gemacht, dass das eigentlich gar nicht so ist. Früher haben wir auch immer gesagt, ‚Ah, 50 Jahre! Das nehmen wir nicht mehr. Da zahlt sich das nicht mehr aus. Die sind immer nur krank.‘ Oder was weiß ich was. Und aufgrund dieser Stiftungsgeschichte hat man gesehen, das ist eigentlich nicht so. Und vor allem auch, dass man, das ist auch eine wichtige Rahmengeschichte, dass man die Leute, wenn du jetzt den nimmst, erstens hast du, ist er einmal eine Zeit lang in der Stiftung beschäftigt. Da hast du keine Verpflichtung, den wirklich zu nehmen, wenn's nicht passt. Haben aber noch alle gepasst komischerweise.“ (Baustoffunternehmen, 12)

Förderliche Aspekte

- Bewerbungsprozess
 - Fachliche Qualifikationen
 - „Teamkompatibilität“
- Probleme, Positionen zu besetzen
- Implacementstiftungen
 - Kostenreduktion (Einschulungen)
 - Keine Verpflichtung zur Übernahme
 - Wissen über Möglichkeit der Inanspruchnahme
 - Zufall

Vorurteile und Stereotype

- Loyalität
- Verantwortungsgefühl
- Genauigkeit
- Effizienz
- Verlässlichkeit
- Qualitätsbewusstsein
- Zusammenarbeit
- Vertrauen

„Möglicherweise haben die Älteren sogar noch eine bessere Arbeitsmoral. Aber das hängt wieder davon ab, welchen Lebensweg sie hinter sich haben, was für Erfahrungen sie gemacht haben. Aber generell kann man das sicher nicht sagen. Aber es gibt durchaus Ältere, die bei weitem mehr Arbeitsmoral haben als Jüngere.“ (Labor, 7)

„Hinderliche“ Faktoren

- Verminderte Leitungsfähigkeit
- Mangelnde Flexibilität
- Hohe Lohnkosten
- Geringe Verweildauer im Betrieb
- Hohe Krankenstandskosten
- Hohe Einschulungskosten
- Tätigkeiten mit körperlichen Belastungen

Konstruktionen von Alter im Betrieb

Ab wann ist man alt?

- Biologisches Alter: 50 Jahre
- Alter der InterviewpartnerInnen
- Persönlichkeitseigenschaften
- Verweildauer im Betrieb

DANKE FÜR IHR INTERESSE!

Mehr dazu auf unserer Website unter
www.forba.at

DIE ZEIT IST REIF. **elderly.at**

elderly.at, das ist TEE: TEP_EQUAL_ELDERLY!

DIE INITIATIVE, DIE DIE QUALITÄTEN VON ÄLTEREN BESCHÄFTIGTEN AUFZEIGT.



27.09.07



GEFÖRDERT AUS DEN MITTELN DES EUROPÄISCHEN SOZIALFONDS
UND DES BUNDESMINISTERIUMS FÜR WIRTSCHAFT UND ARBEIT



3 Botschaften

- Ältere noch stärker als Querschnittsthema begreifen !
- KMUS sind erreichbar !
- Coaching für Arbeitsuchende ist ein erfolgreicher Weg !



Ältere als Querschnittsthema begreifen

Das „Pakte Grünbuch –Ältere“

- Alle neun landesweiten Pakte und Expertinnen und Experten aus Wissenschaft , Forschung und Praxis
- Berücksichtigung aller Lebenszyklen
- Entwicklung einer umfassenden, ganzheitlichen Strategie (Politiken und Angebote zusammen denken)
- Ausnutzung regionaler Spielräume

www.elderly.at

Themenbereiche

A. Generationengerechter Arbeitsmarkt	
A1	Generationengerechte Beschäftigungsmöglichkeiten in einem flexiblen Arbeitsmarkt
A2	Anerkennung Älterer am Arbeitsmarkt und Einsatz entsprechend deren Stärken
A3	Laufende, lebensbegleitende, generationengerechte Personalentwicklung in Unternehmen, insbesondere in KMUs
A4	Chancengleichheit wird gelebt
B. Sozial abgesichertes Altern	
B1	Nachhaltige soziale Sicherung
B2	Gesicherte Betreuung und Pflege
C. Lebensphasenorientierte Aus- und Weiterbildung	
C1	Schaffung von Rahmenbedingungen für lebensbegleitendes Lernen
C2	Generationenübergreifende und altersgerechte Angebote

Einige Empfehlungen – als Teile des Mosaiks

- Förderung **flexibler Arbeitszeitmodelle und Arbeitsabläufe** (Lebensarbeitszeitmodelle)
- **Arbeitsplatzschaffende Maßnahmen** (etwa Förderung der Selbständigkeit Älterer, Risikokapital, verstärkte Hilfestellungen für KMUs, Stiftungsmodelle für Ältere, Arbeitskräfteverleih mit Spezialisierung auf Ältere gekoppelt mit Weiterbildung)
- **Coachingmaßnahmen** für ältere Arbeitsuchende
- Überprüfung der Chancen und Ausbau des „**erweiterten**“ **Arbeitsmarkts**
- Umfassende **Sensibilisierungsmaßnahmen**, -kampagnen u.a. zum Erfahrungswissen Älterer

Einige Empfehlungen – als Teile des Mosaiks

- Förderung **generationengerechter Personalentwicklung in KMUs**
- Pilote zu **gesundheitsfördernden Arbeitsbedingungen**
- **Betriebliche Maßnahmen:** Förderung der Entwicklung/des Einsatzes neuer Managementkonzepte in Betrieben/KMUs, etwa Diversitäts-, Generationenmanagement,
- **One-Stop-Shops** (Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik)
- Förderung von **innovativen Modelle zu Casemanagement** und Betreuungsketten



2 Beispiele

- **Erfahrung hat Zukunft** – Beratung von Wiener KMUs
- **Einzel- und Gruppencoaching von Arbeitsuchenden**
(Erfahrung gesucht und Sichtwechsel)



Erfahrung hat Zukunft – Beratung Wiener KMUs

Ziele: Generationenmanagement und Personalentwicklung als „Selbstläufer“ in die KMUs integrieren

- Arbeitsvermögen (Arbeitsfähigkeit und Arbeitsinteresse) 45+ zu fördern
- Erfahrung der 45+ für den Betrieb nutzen
- MitarbeiterInnen 45+ langfristig und nachhaltig im Arbeitsprozess zu halten



Wichtige Handlungsfelder in KMU



- I. Sensibilisierung & Unternehmenskultur
- II. Sicherung und Weitergabe von Wissen
- III. Lebensphasengerechte Qualifizierung
- IV. Altersadäquate Arbeitsplätze

I. Sensibilisierung & Unternehmenskultur



- ZG: Führung und MitarbeiterInnen
- Gespräche, Coachings, Workshops, Fokus-Gruppen
 - Informationen über das Älterwerden, Auflösen von Mythen, Praxismodelle, Beispiele
 - Entwicklung von kleinen PE-Instrumenten:
 - Lebensphasengerechtes MitarbeiterInnengespräch, lebensphasengerechte Zielvereinbarung...

II. Sicherung von Wissen & Weitergabe



- Implizites Wissen erheben, sichtbar machen, weitergeben
- Erfahrungsgeleitetes Arbeiten analysieren
- Wissensmanagement: Mentoring, Tandems, Teamgespräche

III. Lebensphasengerechte Qualifizierung über die gesamte Erwerbsdauer



- Lernanreize in der Arbeit & Reflexion der Kompetenzen und Fähigkeiten (training on the job)
- Qualifizierungen und Weiterbildung als Teil der Personalplanung und Umgang mit Lernentwöhnung: Lernen lernen
- Arbeit und Arbeitsinhalte ohne einseitige Fixierung stattfindet, sondern eine Qualifizierung on-the-job gewährleistet wird (job-enrichment, job-enlargement)
- Entwicklung von horizontalen Karrierepfaden /Kompetenzkarrieren auch im KMU Rahmen

IV. Altersadäquater Arbeitsplatz



- Herausforderungen schaffen
- Monotonie, Überforderungssituationen vermeiden
- Arbeitsplatzanalyse
- Rotationen im kl. Rahmen bzw. Jobenrichment
- Ergonomieoptimierungen und Trainings

Coaching für Arbeitsuchende

2 Teilprojekte

a) Erfahrung gesucht

b) Sichtwechsel

In leicht veränderten Settings wurden Gruppen- und Einzelcoachings für Arbeitsuchende 45+ angeboten sowie parallel dazu Unternehmen beraten und gecoacht



Erfahrung gesucht



Auswahl der Personen als wesentliches Kriterium

Inhalte u.a.

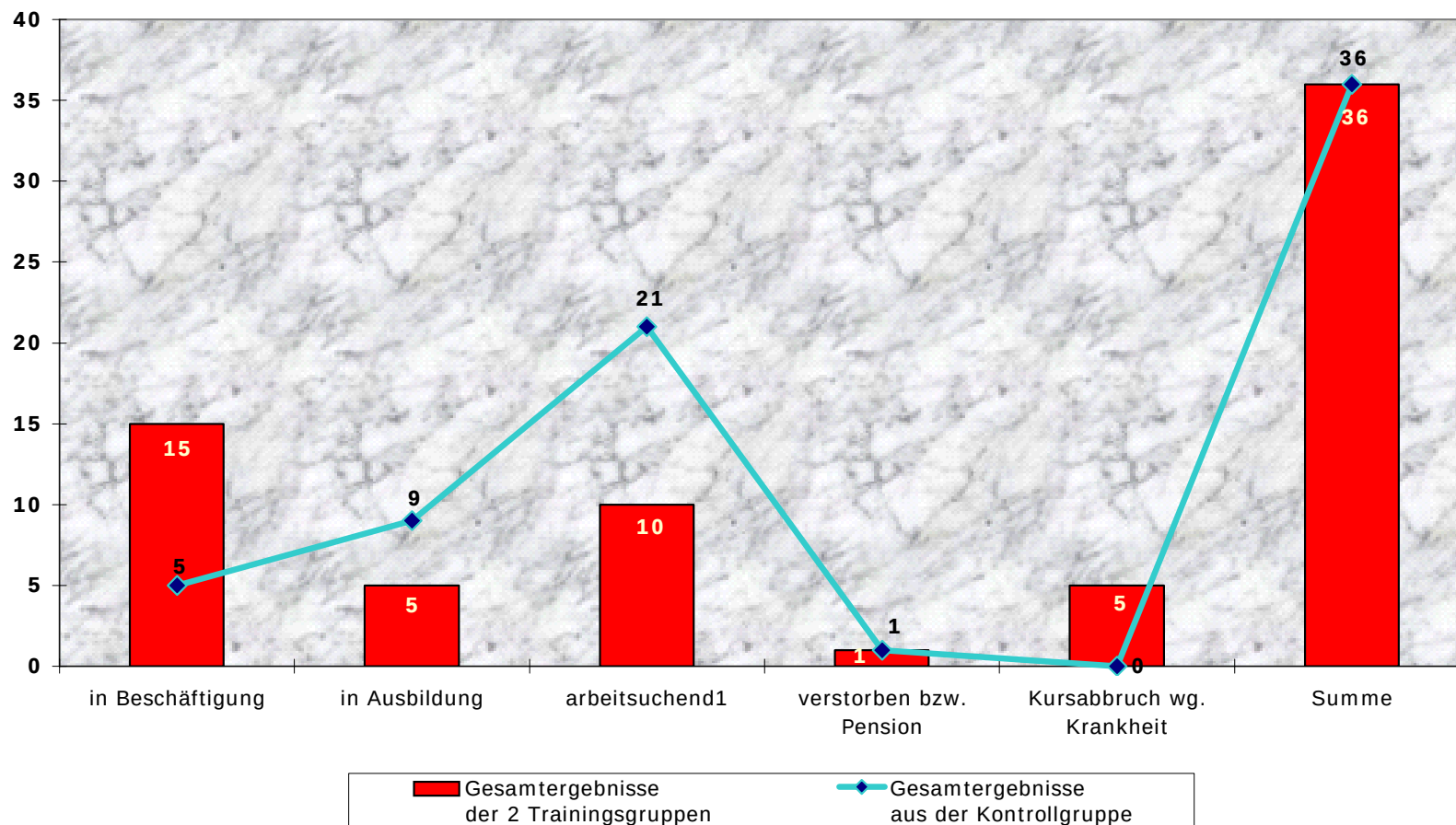
- Zeit- und Selbstmanagement
- Professionalisierung der Arbeitsuche
- Interviews

Ergebnisübersicht – Erfahrung gesucht

Auftragsvorgabe	Zielerreichung
36 Arbeitsuchende sensibilisieren und trainieren wenn möglich in Arbeit bringen	36 Arbeitsuchende (18 Männer, 18 Frauen) wurden in Trainings gecoacht. 29 Personen (14 Männer, 15 Frauen haben das Training abgeschlossen)
	15 Personen sind wieder aktiv im Arbeitsprozess (VZ, TZ, Gfg) 5 Personen in gezielter Ausbildung
Kontrollgruppe (36 Pers.)	Beobachtung (im Arbeitskontext) von Arbeitsuchenden, welche nicht im Training involviert waren als Kontroll-/Vergleichsgruppe 36 Personen: Stichtag im Februar 2007

Statusvergleich

Statusvergleich: Arbeitsuchende ProjektteilnehmerInnen vs. Kontrollgruppe



Sichtwechsel /Gruppencoaching für Frauen 45+

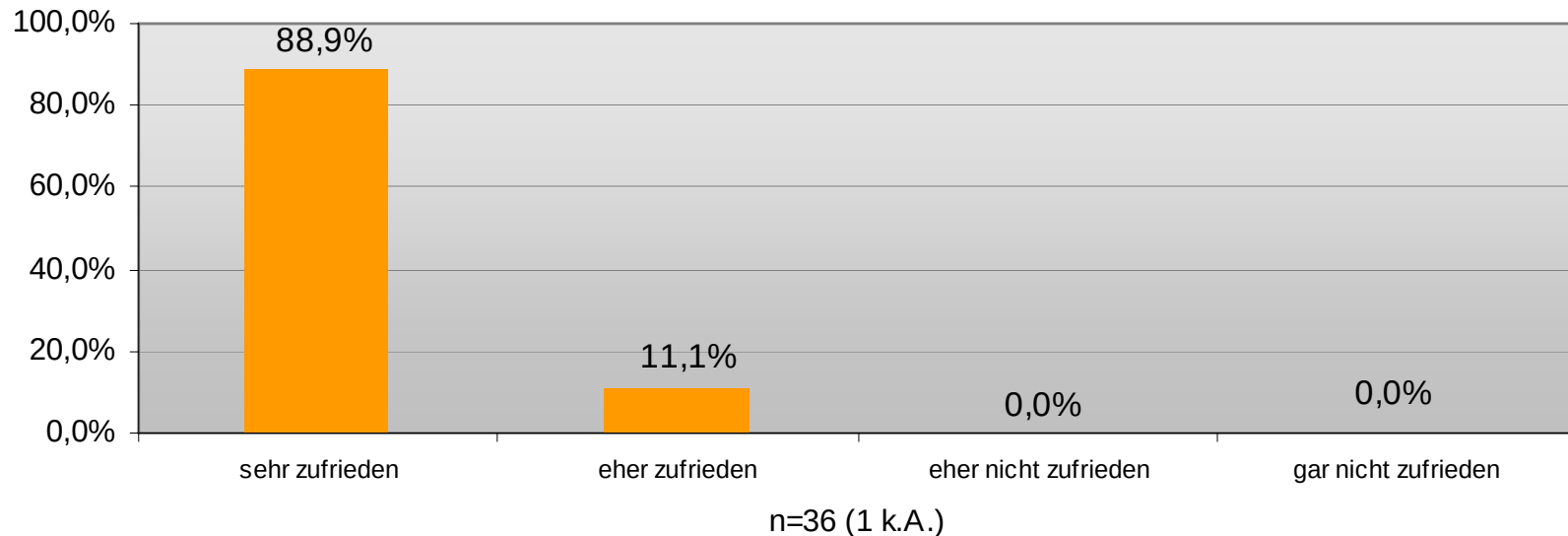
Teilnahme von 133 Frauen

Inhalte:

- Sensibilisierung für das Thema „demographischer Wandel/Frauen 45+ am Arbeitsmarkt“
- Ressourcenfindung
- Reflexion der eigenen Situation
- Orientierung
- Perspektivenentwicklung und Zielfindung.

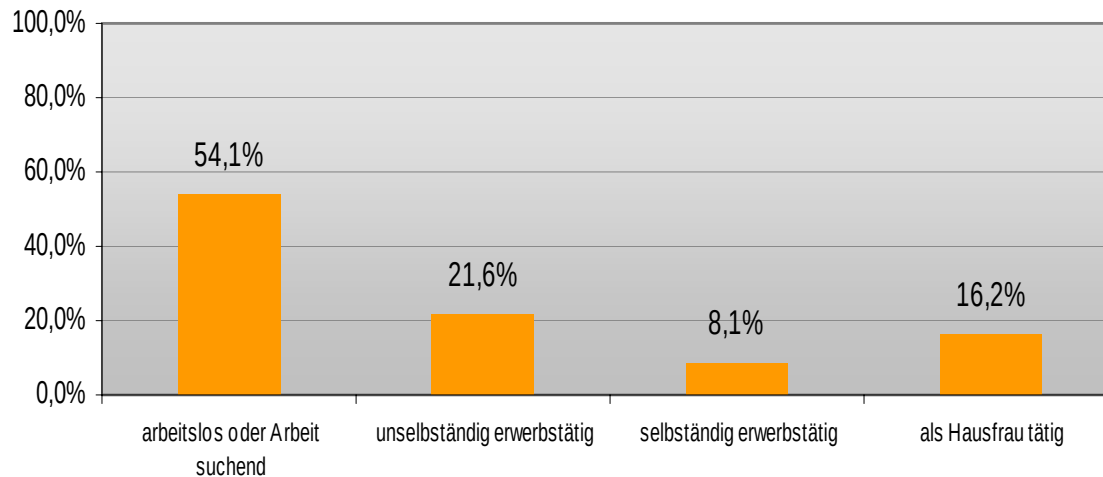


Zufriedenheit 6 Monate nach Absolvierung



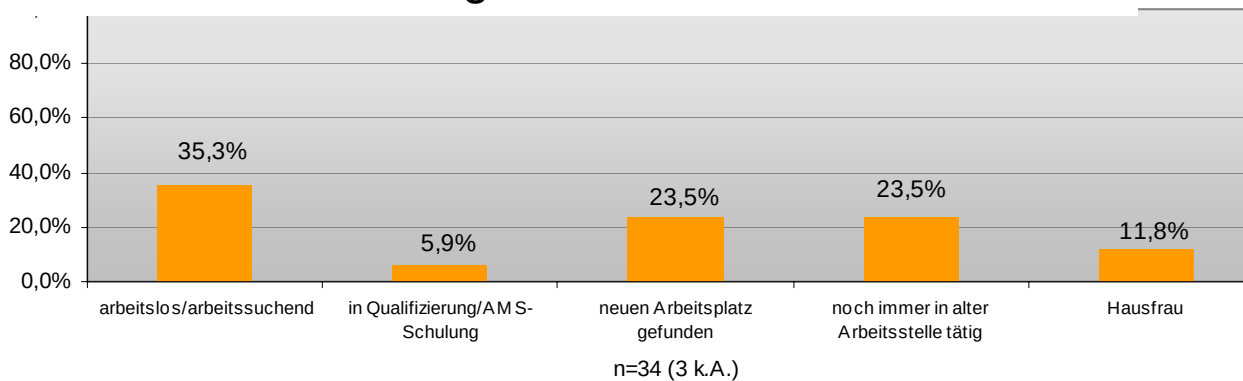
Sichtwechsel Status nach Coaching

Status vor Coaching



Status nach Coaching

n=37



Innovative Maßnahmen für ältere Arbeitssuchende

27. September 2007

Mag.a Judith Pühringer

BDV, Bundesdachverband für Soziale Unternehmen

U-TURN - Erfahrung wertschätzen, Wertschätzung erfahren

- EntwicklungspartnerInnenschaft mit 13 PartnerInnen in 4 Bundesländern
- Drei Ebenen: individuelle Ebene der Arbeitssuchenden, Ebene der Unternehmen und Betriebe, gesellschaftspolitische Ebene
- Ziel: nachhaltiger Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt bzw. Erhaltung der Arbeitsfähigkeit

Lernweg Vorarlberg

Entwicklung und Erprobung einer innovativen Betreuungs- und Begleitmaßnahme für arbeitssuchende Menschen über 50.

- **Ziele:**

- Stärkung der Sozialkompetenzen, Selbstwahrnehmung, Selbstorganisation und Eigeninitiative.

- (Wieder)aufbau von Beziehung zur Arbeitswelt, Vernetzung in die Arbeitswelt, Erweiterung des sozialen Umfelds

- **Methode:**

- Arbeit in *entspannter, vorbereiteter Lernumgebung* (Integration von Ansätzen der Reformpädagogik auf Basis der neueren Hirn- und Lernforschung): Schaffung eines Rahmens, der zu Entwicklung und größtmöglicher Eigenaktivität anregt

Lernweg Vorarlberg

Grundannahmen, Thesen:

- Beziehungsqualität
- Partizipation und Freiwilligkeit
- biographische Arbeit
- Gruppe
- Arbeitslosigkeit schließt aus und schränkt soziales Umfeld ein

Lernweg Vorarlberg

Umsetzungsstruktur:

- **Ressourcen:**
8 Tage Curriculum, auf drei Monate verteilt
bis zu 3 Monate Praktikum in Betrieben
individuelles Coaching
4 TutorInnen
- **Struktur:**
Orientierungsphase
Vermittlungs- und Arbeitserprobungsphase

Lernweg Vorarlberg

Konkrete Umsetzung:

- **Laufzeit:**
August 2006 – Februar 2007
- **TeilnehmerInnen:**
10 langzeitarbeitslose Personen über 50, teilweise mit mehrfacher Problemkumulation (gesundheitliche, psychische Probleme), 4 Männer, 6 Frauen.
- **Eindrücke, Highlights:**
 - *Herausforderung:* was bedeutet ,enstpannte, vorbereitete Arbeits- und Lernumgebung für über 50jährige? gemeinsame Entwicklung
 - *Round Table Bildung:* TN, VertreterInnen von Land, Sozialpartnern, AMS, UnternehmerInnen. Die Fragestellung werden von den TN entwickelt, erfahren sich als gleichberechtigte PartnerInnen. Sehr positives Feedback aller Beteiligten.
 - *Mediale Impulse:* intensive biographische Arbeit, kritische Spiegelung und Reflexion, Stärkung des Selbstbewusstseins -> Film, Postkartenserie

Lernweg Vorarlberg

- **Betriebspraktika:**
Möglichkeit, an Arbeitsrealität anzukoppeln
2 Nutzungsformen: neue Tätigkeitsfelder ausprobieren; Grundlage für längerfristiges Beschäftigungsverhältnis schaffen.
Ermöglichen reale Einschätzung der Leistungs- und Lernfähigkeit

Ergebnisse:

- **Beschäftigungsverhältnisse:**
5 Personen befinden sich aktuell in voll versicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen, 1 Person ist geringfügig beschäftigt, 4 sind noch auf Jobsuche.

Lernweg Vorarlberg

Erkenntnisse, Feedbacks, Schlussfolgerungen

- **TeilnehmerInnen:**
 - Orientierungsphase ist Stabilisierungsphase: längere Dauer grundlegend
 - Ganzheitliche Bezugnahme und Partizipation trägt der Vielfalt an Lebenssituationen Rechnung.
 - Die TN machten mit unterschiedlichen Abstufungen eine beeindruckende Entwicklung und Aktivierung.
- **Betriebe:**
 - Feedback & Aufforderung: ‚Zentral ist die Ausbildung von Selbstwahrnehmung und Kompetenzbewusstsein, fachliche Qualifizierung erfolgt on the job‘.

Lernweg Vorarlberg

Erkenntnisse, Feedbacks, Schlussfolgerungen

- **Nachhaltigkeit, Effizienz der Maßnahme**
 - Vermittlungserfolg beachtlich, insbesondere in Hinblick auf die tw. mehrfachen Problemlagen der TN
 - Lernweg nicht AMS richtlinienkonform, da zu lang und zu geringe „Intensität“.

Sensibilisierung von Unternehmen

Sensibilisierung von Unternehmen in der Steiermark, Salzburg und Vorarlberg zu den Themen ‚Demografischer Wandel‘ und ‚Alternsmanagement‘ durch

- **Informationsveranstaltungen ‚Ältere ArbeitnehmerInnen - Potenziale nutzen - Zukunft gestalten‘:**
mit/ in Kooperation mit/ Sozialpartnern, AMS, Unternehmen.
 - insgesamt ca. 200 TN in Stadt und Land Salzburg
 - Follow-up: Betriebsbefragungen, Seminare für PersonalistInnen und Führungskräfte
- **Betriebsberatungen:**
in der Steiermark und Vlbg., v.a. KMUs
 - offener Zugang, Bedürfniserhebung, Ziel u.a. Gewinnung von Betrieben für Praktikumsplätze
- **Round-Tables:**
 - in der Steiermark: gemeinsame Weiterentwicklung des Leitfadens ‚Kompetenzenorientierte Personalarbeit mit Schwerpunkt Alter‘ mit UnternehmerInnen
 - in Vlbg: ‚Demographischer Wandel im Unternehmen - Gespräch zu Praxis und Politik‘ (mit follow-up ‚Rahmenbedingungen für Unternehmen) und ein RT zum Thema ‚Bildung‘.

Sensibilisierung von Unternehmen

Erkenntnisse, Ergebnisse:

- **Alter** im Sinne von Alter(n)smanagement ist gerade bei KMUs aktuell **kaum Thema**
- **vielfach informelle Lösungen**
in Abhängigkeit von der ‚Unternehmenskultur‘ (Wertschätzung der MitarbeiterInnen)
- **hoher Informationsbedarf** bzgl. alter(n)spezifischer Arbeitsorganisation, Auswirkungen der Veränderung der Altersstruktur, Wissenstransfer und arbeitsmarktpolitischer Förderungen
- **Anpassungs- und Diskussionsbedarf mit Sozialpartnern:**
zu Rahmenbedingungen für Unternehmen: Stichworte Altersteilzeit, Teilzeitkrankenstand, Förderung der Kosten bei Umstellung auf generationengerechte Arbeitsorganisation.
- **Erfahrungsaustausch:**
 - Bedarf nach Aufbereitung von Good practices aus KMUs, Vernetzung, Diskussion. Aktuelle Good practices stammen zumeist von Großbetrieben, es gibt kaum praktikable Ansätze für KMUs und ihre strukturellen Gegebenheiten.

Sensibilisierung von Unternehmen

Schlussfolgerungen, Notwendigkeiten:

- **spezifische Betriebsberatungsangebote für KMUs**
stark bedarfsorientiert, ‚begleitend‘, ergebnisoffen - ‚Raum für Reflexion schaffen‘
- **Stärkung bzw. Bewusstmachen der Unternehmenskultur**
Unternehmenskultur scheint eine wesentliche Eigenschaft von Good-Practice Unternehmen zu sein.
- **verstärkte Sensibilisierung**
zu demografischem Wandel und veränderten Anforderungen an Arbeitsorganisation. Aufzeigen der gewandelten Potenziale älterer ArbeitnehmerInnen.

Empowerment durch mediale Inszenierung

Biographische Arbeit, kondensiert und gespiegelt im Medium Film, durchgeführt als zweiteilige Workshops mit TeilnehmerInnen in Salzburg und Vorarlberg, mit UnternehmerInnen in Graz und Vorarlberg. Interdisziplinärer Zugang (Soziologie und Medienkunst)

- **Impulsworkshop ‚Eröffnung poetischer Räume‘**
Anhand von selbst gewählten Fotos und Objekten mit biographischem Bezug werden ca. 1 stündige Einzelinterviews mit den Personen geführt und gefilmt. Diese Interviews werden zu einem ca. 1 stündigem Film verdichtet.
- **Reflexion**
Dieser Film wird in der Gruppe reflektiert.
 - Zentrales Moment des Empowermentprozesses: Auseinandersetzung mit den eigenen Fähigkeiten und Mustern, verstärkt durch die mediale Verdichtung und Spiegelung.
Die TeilnehmerInnen erleben sich als ExpertInnen ihres eigenen Lebens, ihrer eigenen Erfahrung.
 - Film und Reflexion verstärkten die Selbstwahrnehmung, waren emotional und in Bezug auf Motivation der TN prägend.

Empowerment durch soziale Inszenierung

Produkte

- **Thema der mediale Inszenierung**
ist Integration, nicht Erwerbslosigkeit. Der biographische Fokus nivelliert gesellschaftlich vorgegebene Erfolgs- und Misserfolgsstrukturen, schafft Vergleichbarkeit. Es werden sowohl UnternehmerInnen wie auch temporär Erwerbslose porträtiert.
- **Materialien für ‚partizipative Öffentlichkeitsarbeit‘**

DVDs/ Filme

aus den Impulsworkshops entstanden 4 jeweils ca. 1 stündige Filme. Diese Filme stehen nur auf Anfrage zur Verfügung, da das partizipative Setting einen sehr behutsamen Umgang mit der ‚Initimität‘ der befragten Personen erfordert.

Postkartenserie ‚Sichtbarmachen durch Partizipation‘

In Fortführung der Arbeit mit TN und UnternehmerInnen aus Vorarlberg entstand eine Postkartenserie mit Porträts und Zitaten aus den Interviews. Ziel ist es, neue selbstbestimmte Bilder in die ‚regionale‘ Öffentlichkeit zu spiegeln, die die Grenzen zwischen Statuszuschreibungen ‚erfolgreich‘, ‚arbeitslos‘ etc. aufweichen. (noch dazu, wo zum Zeitpunkt des Erscheinens einige TN wieder in Beschäftigung standen.

Sie sind auch als Zeichen eines neuen Selbstbewusstseins der TN zu sehen.

Productive Ageing Strategien im zweiten Arbeitsmarkt

- **NÖ: BIKOO** (www.bikoo.at)
„Gemeinsam G'sund“ - Betriebliche Gesundheitsförderung in arbeitsmarktpolitischen Einrichtungen
Für TAK und SK, Steuerungsgruppe (ProjektleiterInnen, ArbeitsanleiterInnen, SozialarbeiterInnen), Gesundheitszirkel
Förderung: Fonds Gesundes Österreich, AMS NÖ

Empowerment und Partizipation -> Rückkehr zu den ursprünglichen Intentionen der amp. Unternehmen auf einem höheren Professionalitätsniveau
Weiterentwicklung der Arbeitsbedingungen -> „OE von unten“
- **OÖ „Alter macht Zukunft“**, SozialpartnerInnen, im TEP verankert
Gesundheitsförderung in amp.Einrichtungen - Projekt genehmigt, aber noch nicht gestartet, Förderung: Fonds Gesundes Österreich, BMWA (ESF Mittel)
- Insgesamt gibt es erst sehr vereinzelte Initiativen innerhalb des zweiten Arbeitsmarktes, keine flächendeckenden Strategien

Productive Ageing Strategien im zweiten Arbeitsmarkt

- **Einheitliche Strategie** und Übertragen der Erfahrungen von Modellprojekten und EQUAL-Projekten auf arbeitsmarktpolitische Beschäftigungsmaßnahmen
- **Innovative Lösungen und Praxisbeispiele innerhalb eines „erweiterten Arbeitsmarkts“**
Übergänge zur Pensionierung, Dauerarbeitsplätze
Vermittlungszahlen von Älteren insgesamt erschreckend, bei Arbeitslosigkeit ist Alter ein zusätzlicher extremer Diskriminierungsfaktor
- Vertiefende **Kooperation zwischen ALLEN beteiligten AkteurInnen** - nicht nur das AMS ist gefordert und angesprochen!
- **PSPP Modelle, regionale Kontexte ausloten!**
- Keine Einzelmaßnahmen, sondern **Maßnahmenpakete** schnüren!

Herzlichen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Mag.a Judith Pühringer
BDV, Bundesdachverband für Soziale Unternehmen
Herklotzgasse 21/3
1150 Wien
judith.puehringer@bdv.at