Arbeitsmarktservice
Österreich

Dokumentation

AMS-Forschungsgespräch
Arbeitsmarktpolitische Themen im Fokus – Vorträge & Diskussion

3. März 2016

AMS Österreich, 1200 Wien, Treustraße 35–43, »Red Room« (3. Stock)

www.ams-forschungsnetzwerk.at

Veranstalter:
AMS Österreich, Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation/ABI

Wien, März 2016

Impressum

Arbeitsmarktservice Österreich
Bundesgeschäftsstelle
Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation (ABI)
Sabine Putz, René Sturm
A-1200 Wien, Treustraße 35–43
www.ams.at

Dokumentation

AMS-Forschungsgespräch
Arbeitsmarktpolitische Themen im Fokus – Vorträge & Diskussion

Veranstalter:
AMS Österreich, Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation/ABI

3. März 2016
AMS Österreich, 1200 Wien, Treustraße 35–43, »Red Room« (3. Stock)
www.ams-forschungsnetzwerk.at

8.30–9.00 Welcome

9.00 Sabine Putz (Abt.-Leiterin AMS Österreich/ABI)

Begrüßung/Moderation

9.15 Judith Csarmann (AMS Österreich/ABI)

Ältere am österreichischen Arbeitsmarkt: ein quantitativer Befund

9.50 Petra Ziegler, Heidi Müller-Riedlhuber
(Wiener Institut für Arbeitsmarkt- und Bildungsforschung; www.wiab.at)

Lifelong Guidance und Arbeitsmarktintegration – Analyse von Good Practice Beispielen für ältere Personen (50plus) in ausgewählten europäischen Ländern (Ergebnisse einer aktuellen Studie im Auftrag des AMS Österreich)

10.40–11.20 Pause/Networking

11.20 Veronika Litschel, Alexander Petanovitsch
(Österreichisches Institut für Berufsbildungsforschung; www.oeibf.at
& Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft; www.ibw.at)

Hauptvortrag: Präsentation & Publikumsdiskussion der aktuellen Studie »Meta-Analyse zu rezenten Studien im Bereich AMP-Maßnahmen für Ältere« im Auftrag des AMS Österreich

13.00 Verabschiedung & Ausklang am Buffet

Inhalt

Judith Csarmann
Ältere Menschen am Arbeitsmarkt 5
Ein quantitativer Befund

Petra Ziegler, Heidi Müller-Riedlhuber
Lifelong Guidance und Arbeitsmarktintegration – Analyse von Good Practice Beispielen für ältere Personen (50plus) in ausgewählten europäischen Ländern 17
Ergebnisse einer aktuellen Studie im Auftrag des AMS Österreich

Veronika Litschel, Alexander Petanovitsch
Meta-Analyse zu rezenten Studien im Bereich „AMP-Maßnahmen für Ältere“ 33

Bilder der Veranstaltung 52

TeilnehmerInnen 57

Ältere Menschen am Arbeitsmarkt

Ein quantitativer Befund

Judith Csarmann

AMS Österreich/ABI (www.ams.at)

Ältere Menschen am Arbeitsmarkt

Ein quantitativer Befund

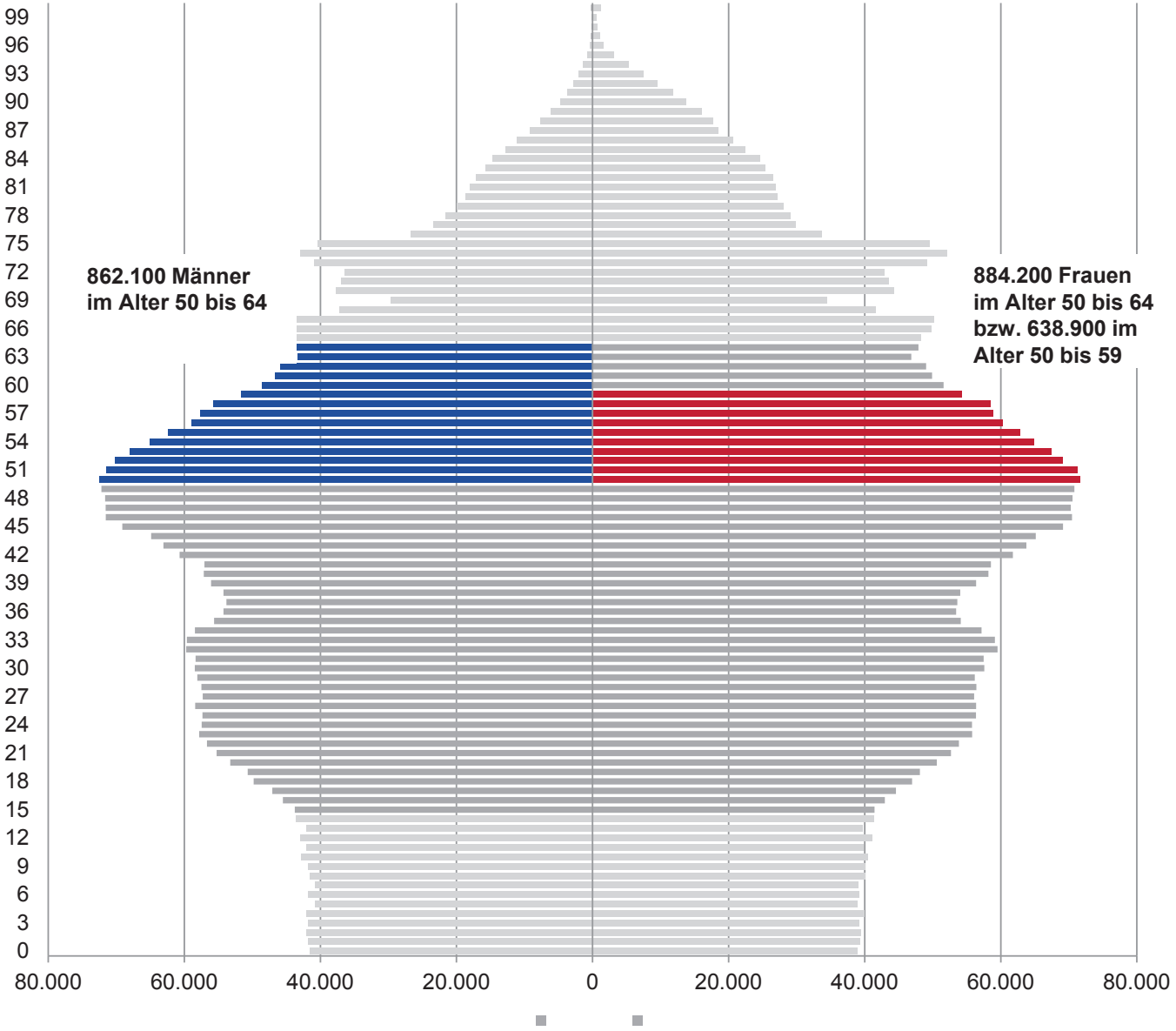
AMS-Forschungsgespräch: Arbeitsmarktpolitische Themen im Fokus

Vorträge & Diskussion

Judith Csarmann,
Abt. Arbeitsmarktforschung & Berufsinformation

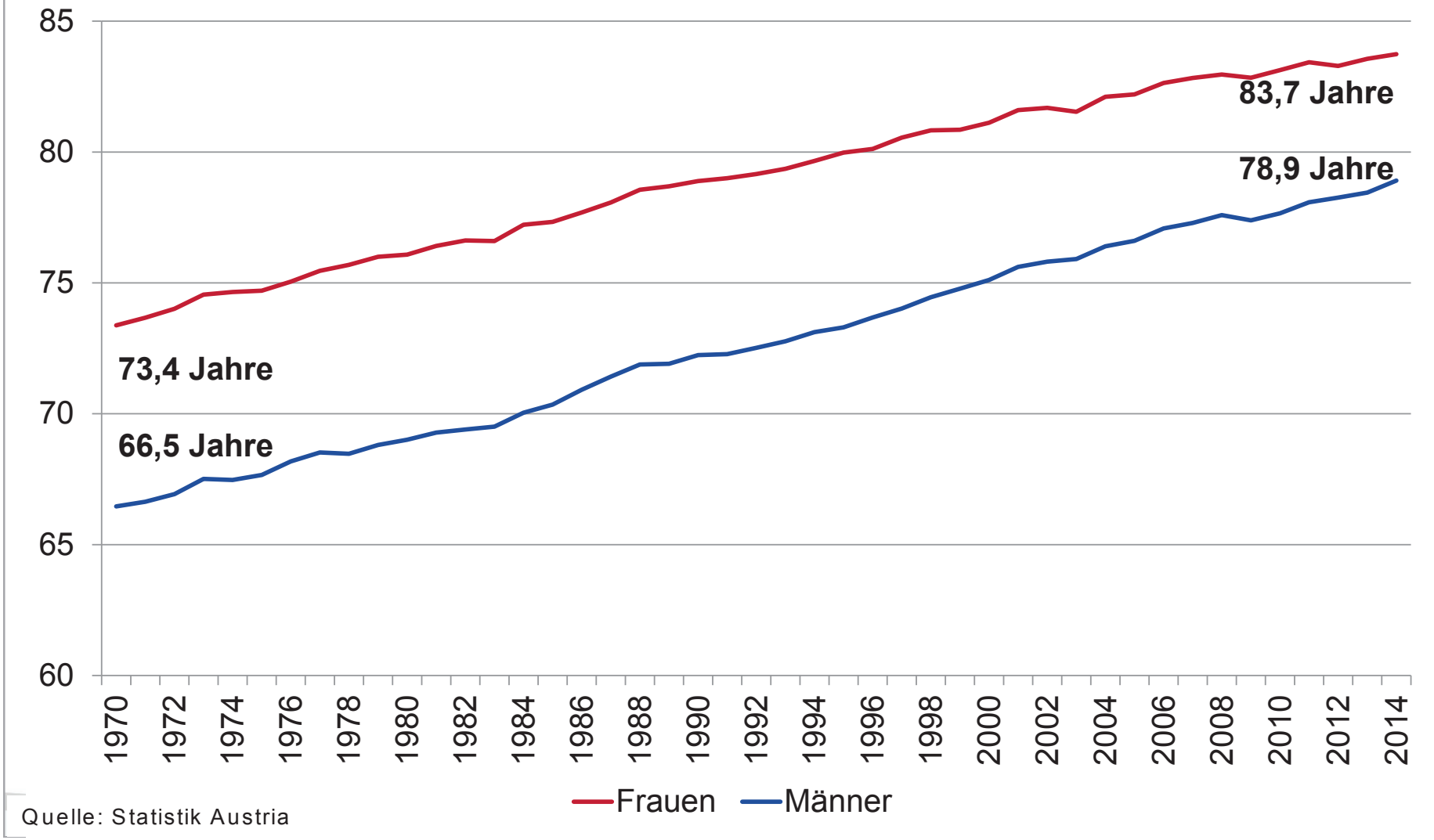
3. März 2016, Bundesgeschäftsstelle des AMS

Ein Fünftel der Bevölkerung ist 50 bis 64 Jahre alt.



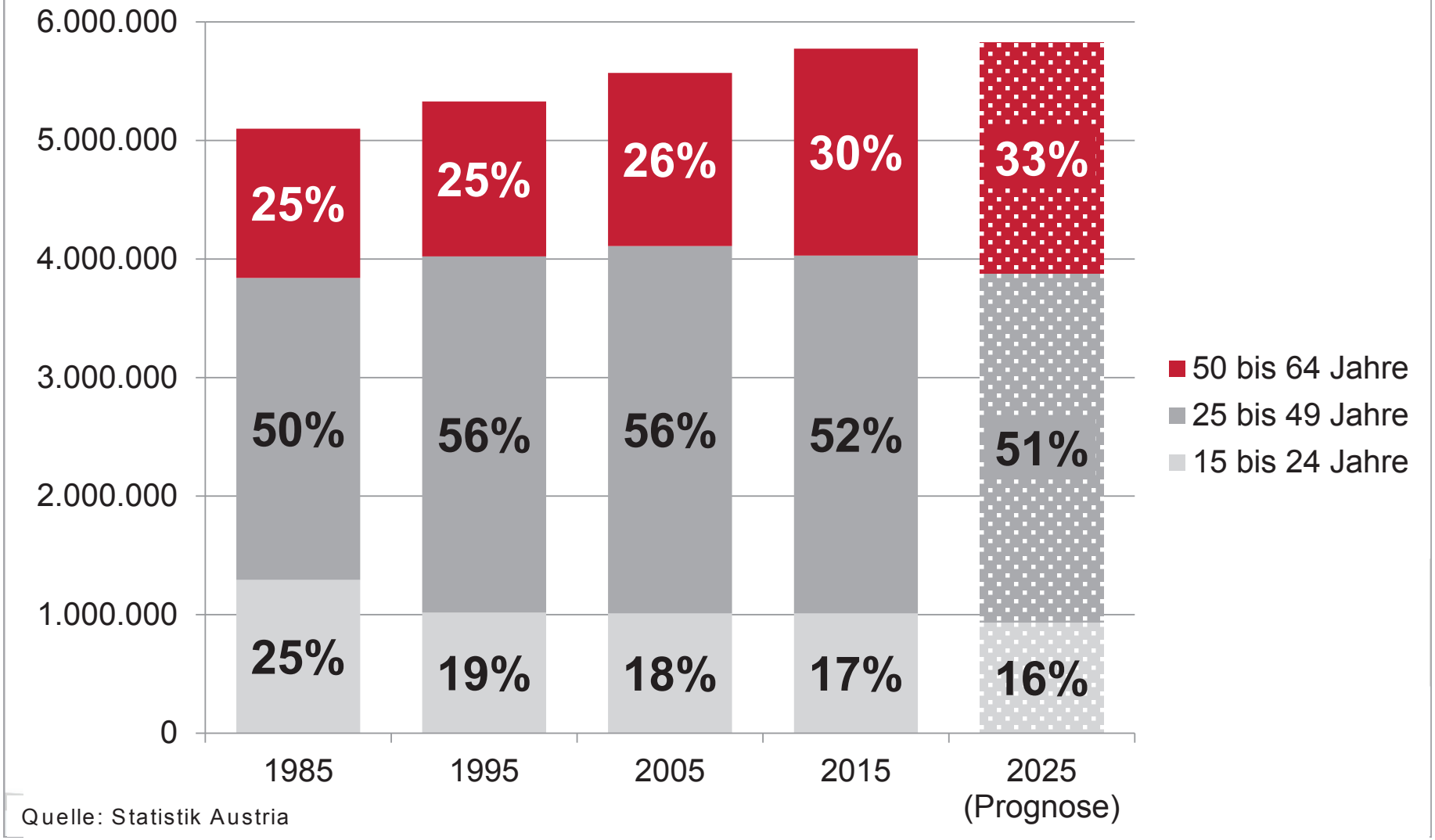
Quelle: Statistik Austria

Seit 1970 stieg die Lebenserwartung um 10,4 (Frauen) bzw. 12,5 (Männer) Jahre.



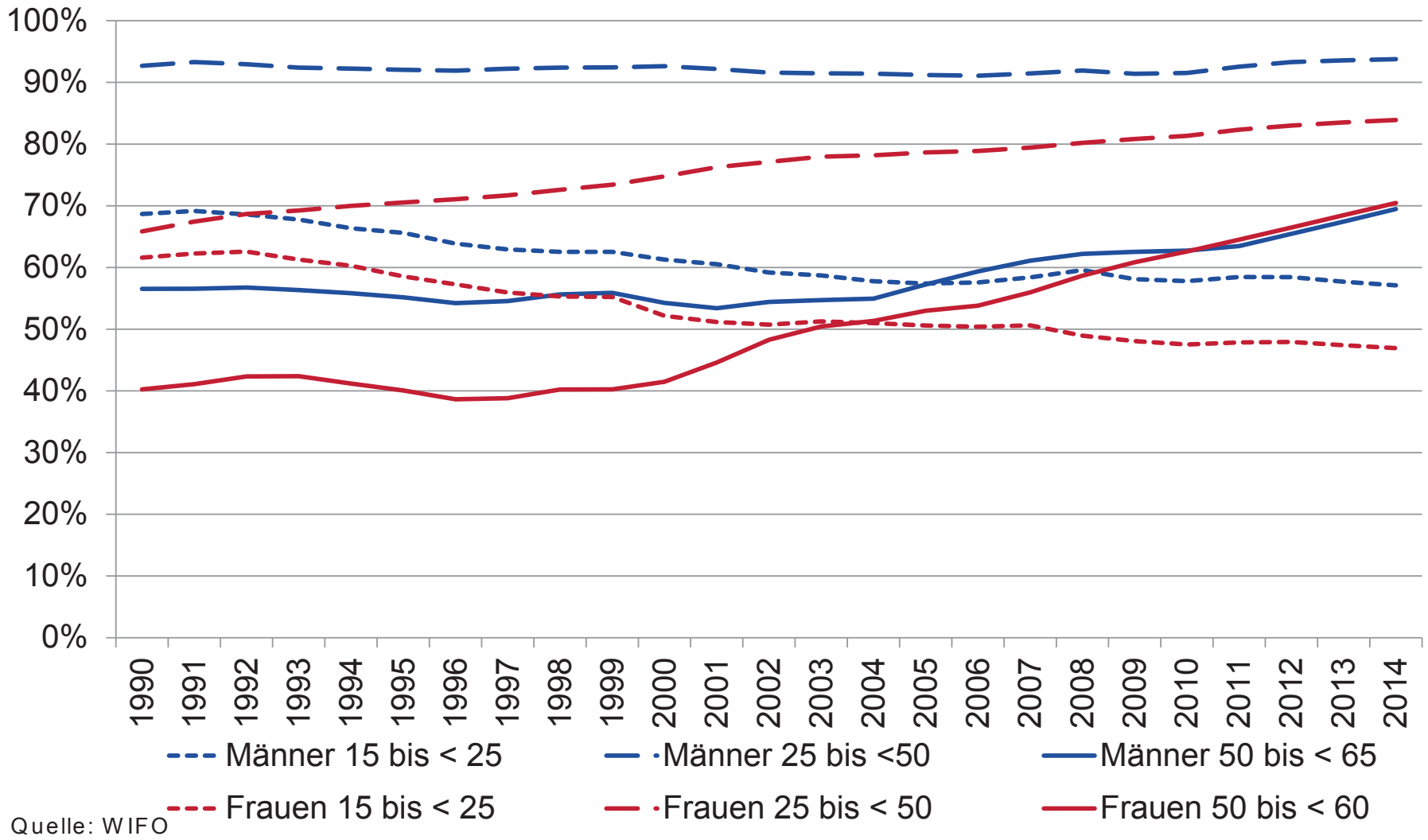
Quelle: Statistik Austria

2025 wird es doppelt so viele „Ältere“ (33%) geben wie „Jüngere“ (16%)



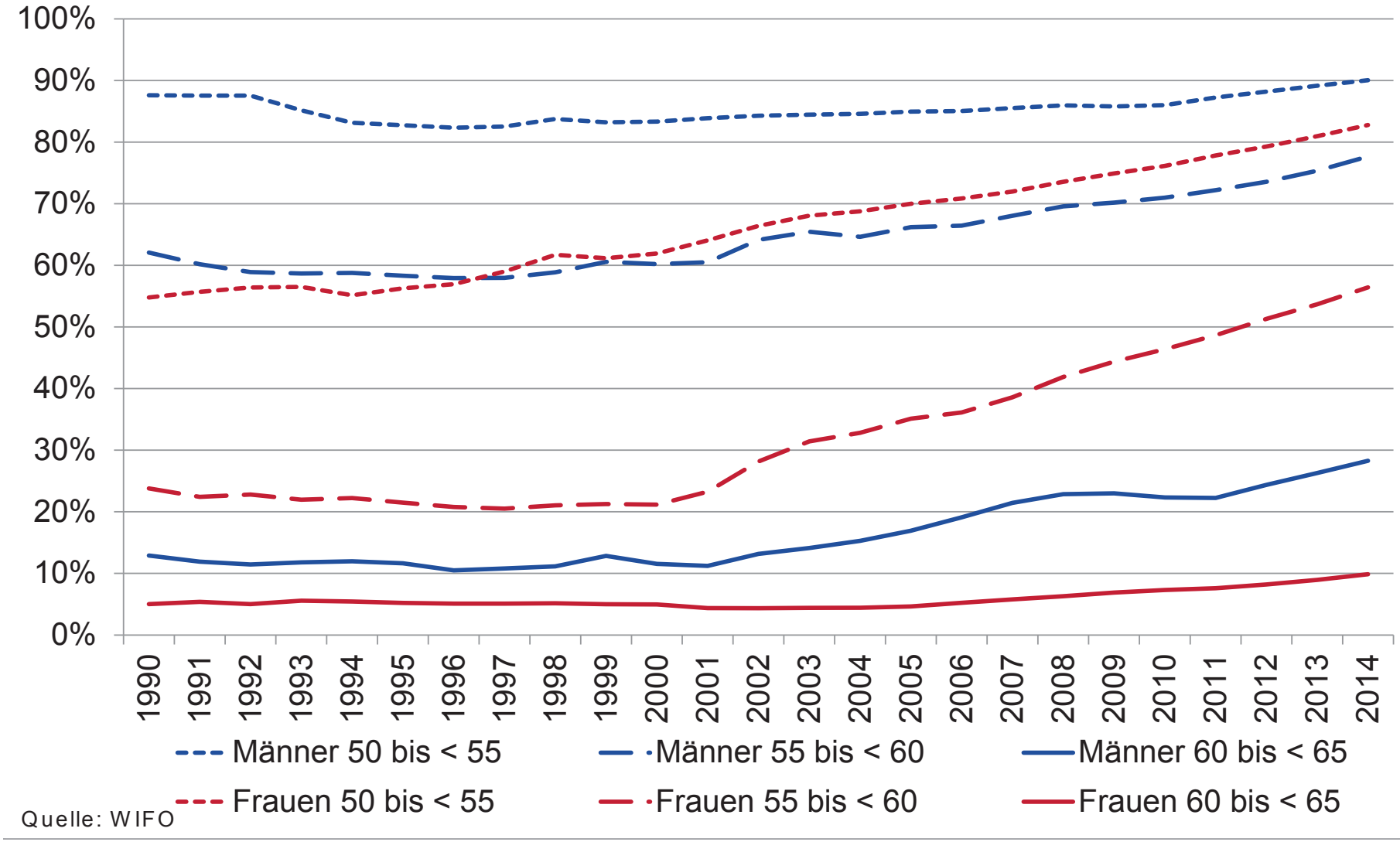
Quelle: Statistik Austria

Erwerbsquoten I



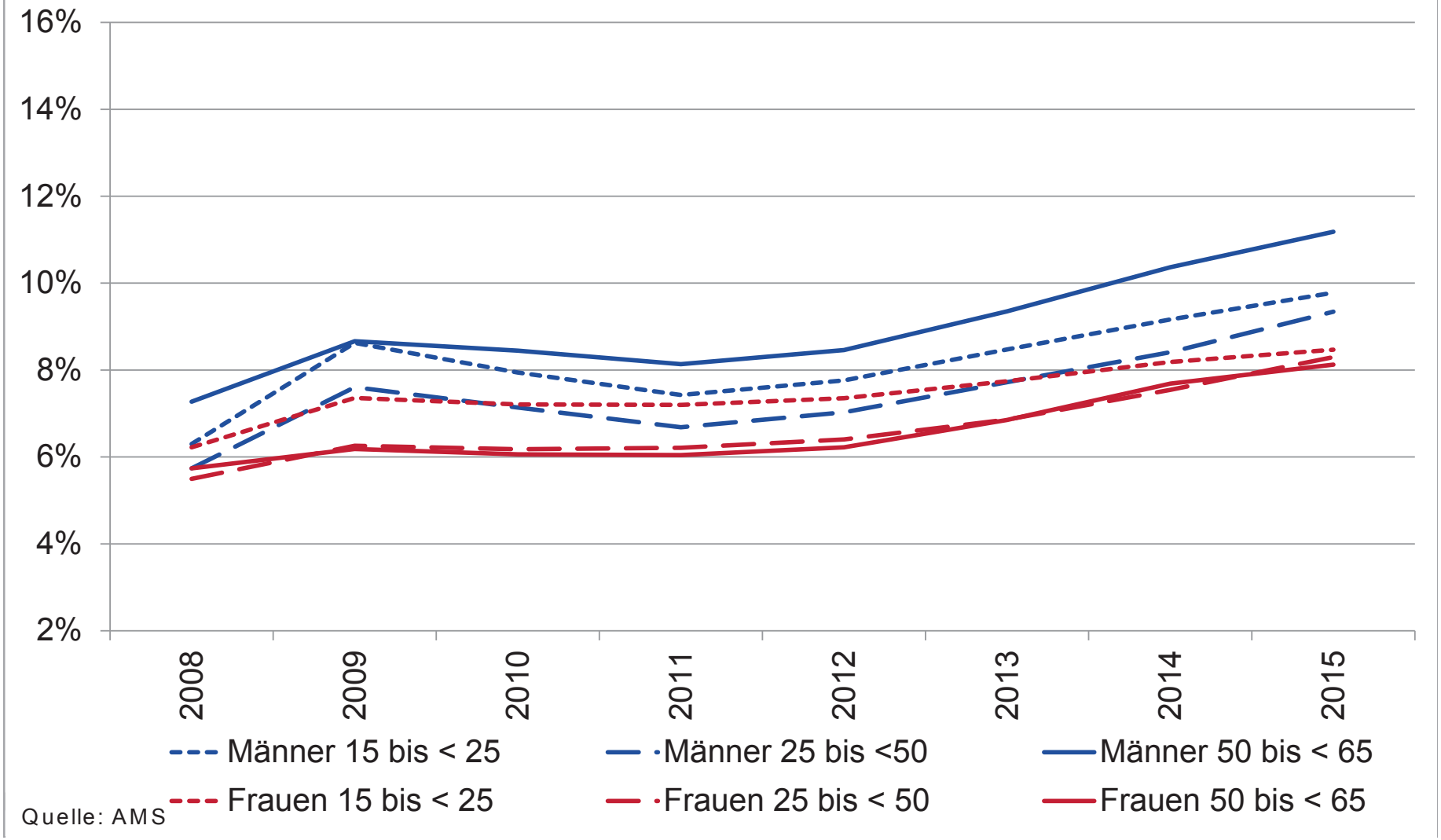
Quelle: WIFO

Erwerbsquoten II



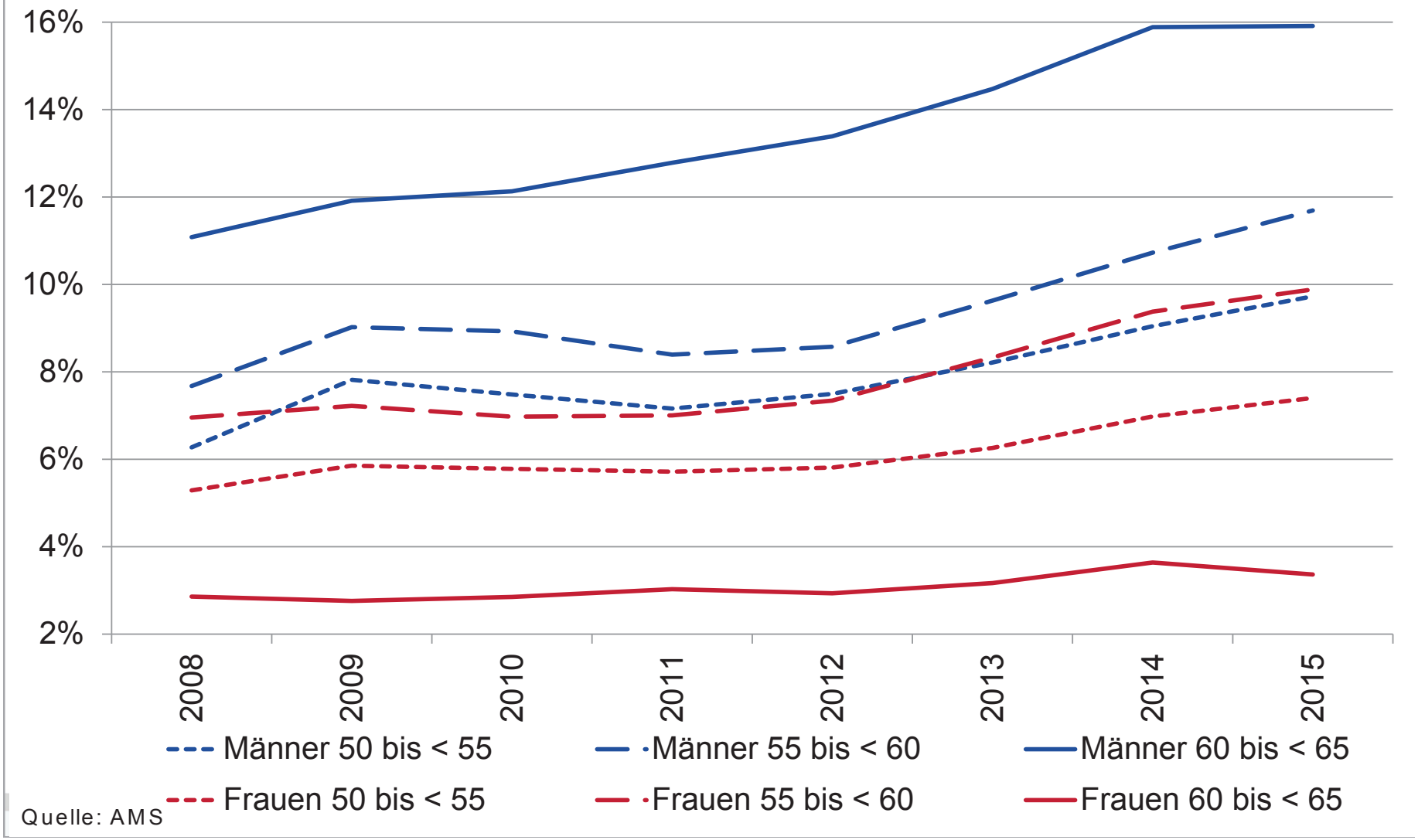
Quelle: WIFO

Arbeitslosenquoten I



Quelle: AMS

Arbeitslosenquoten II



Quelle: AMS

Betroffenheitskonzept:

Wie viele unterschiedliche Personen waren im Laufe eines Zeitraumes (z.B. 1 Jahr) zumindest einen Tag lang arbeitslos?

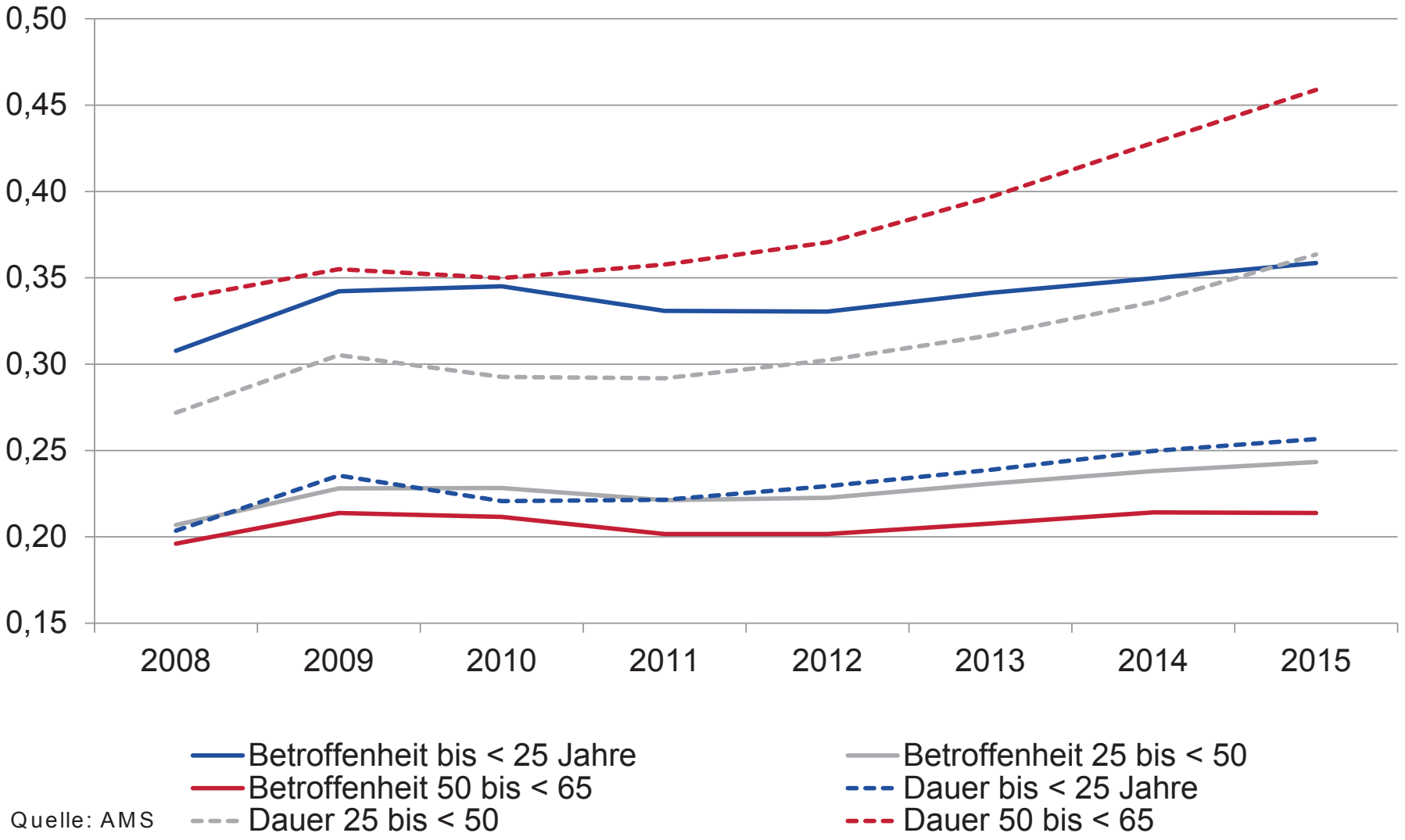
2015: ca. 950.700 Personen

Wie viele Tage hat eine von Arbeitslosigkeit betroffenen Person durchschnittlich in Arbeitslosigkeit verbracht?

2015: 138,7 Tage

8

Betroffenheitsquote und Dauerkomponente



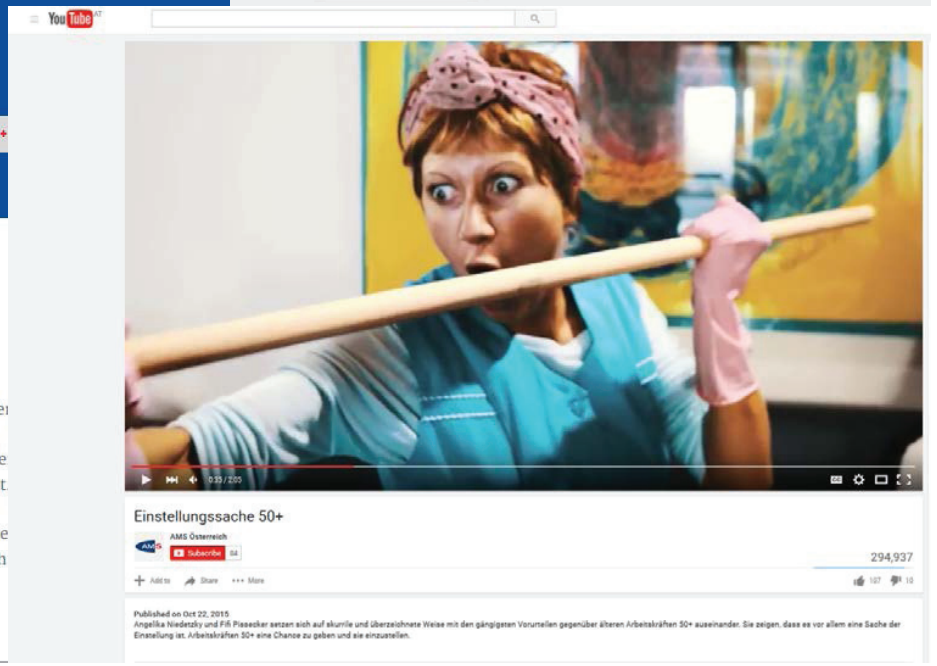
Quelle: AMS

Kampagne

Start: 23.10.2015

Einstellungs-Sache 50+





Einstellungssache 50+

Während man die über 50-Jährigen als Konsumenten/innen bereits entdeckt hat, werden sie als Arbeitskräfte noch immer weit unterschätzt. Hartnäckig hält sich das Vorurteil, ältere Arbeitskräfte seien unproduktiv, weniger leistungsfähig oder innovativ, dafür aber öfter krank und teuer. Die Jobchancen von über 50-Jährigen sind entsprechend schlecht. Nicht selten kommen Bewerber/innen allein aufgrund ihres Alters erst gar nicht in die engere Auswahl. Fast scheint es, als ob es in der Arbeitswelt nur eine relativ kurze Phase gibt, in der die Menschen das vermeintlich „richtige" Alter haben. Dieser Trend ist auch für die österreichische Wirtschaft nachteilig. Dabei steckt in erfahrenen Arbeitskräften wertvolles Potenzial, das genutzt und gefördert werden sollte. Es ist eine Frage der Einstellung.

Quelle: AMS

Lifelong Guidance und Arbeitsmarktintegration – Analyse von Good Practice Beispielen für ältere Personen (50plus) in ausgewählten europäischen Ländern

Ergebnisse einer aktuellen Studie im Auftrag des AMS Österreich

Petra Ziegler, Heidi Müller-Riedlhuber

Wiener Institut für Arbeitsmarkt- und Bildungsforschung (www.wiab.at)

Download der Studie unter www.ams-forschungsnetzwerk.at/deutsch/publikationen/BibShow.asp?id=11456

Lifelong Guidance und Arbeitsmarktintegration

Analyse von Good Practice Beispielen für ältere Personen (50+) in ausgewählten europäischen Ländern

Präsentation von
Petra Ziegler und Heidi Müller-Riedlhuber
Wiener Institut für Arbeitsmarkt- und Bildungsforschung

AMS Österreich, Wien 3. März 2016

Arbeitsmarktservice Österreich

Wiener Institut für Arbeitsmarkt- und Bildungsforschung

Überblick

- Ausgangslage & Begriffsklärung
- Definition ältere ArbeitnehmerInnen
- Ländervergleich zu AT, DE, FI, SE, UK-Schottland
  - Rahmenbedingungen & Beschäftigungsquote
  - Pensionen und Gesundheit
  - Weiterbildung und Lebensbegleitendes Lernen
- Lifelong Guidance: Good Practice Beispiele & Herausforderungen an BeraterInnen
- Empfehlungen und Conclusio

WIAB
Wiener Institut für
Arbeitsmarkt- und Bildungsforschung

Ausgangslage & Begriffsklärung

2 Resolutionen des Europäischen Rats zu Lifelong Guidance (2004 & 2008)

Lifelong Guidance als kontinuierlicher Prozess, der BürgerInnen jeden Alters und in unterschiedlichsten Lebenssituationen dabei unterstützen soll ihre Fähigkeiten, Kompetenzen und Interessen zu identifizieren, Bildungs-, Weiterbildungs- und berufliche Entscheidungen zu treffen sowie ihren individuellen Weg durch unterschiedliche Lern- und Arbeitswelten zu finden. Guidance bezeichnet dabei eine Reihe von individuellen und kollektiven Aktivitäten, die u.a. Informationen, Beratung, Kompetenzassessment, Unterstützung sowie das Vermitteln von Entscheidungs- und Karrieremanagementfertigkeiten umfassen (European Council 2008).

Ziel von Guidance: auf Informationen beruhende Entscheidungen treffen sowie Prinzipien der Individualität und Freiwilligkeit.

WIAB
Wiener Institut für
Arbeitsmarkt- und Bildungsforschung

Definition von „Älteren“

- OECD (2006): 50+
- Laslett (1991): Third age
- Eurostat: 55+
- Eurobarometer-Umfrage: alt (63,9 Jahre), nicht mehr jung (41,8 Jahre)

>> zu beachten sind große Differenzen innerhalb der Altersgruppe, woraus sich unterschiedliche Maßnahmen und Angebote ergeben.

WIAB
Wiener Institut für Arbeitsmarkt- und Bildungsforschung

Rahmenbedingungen

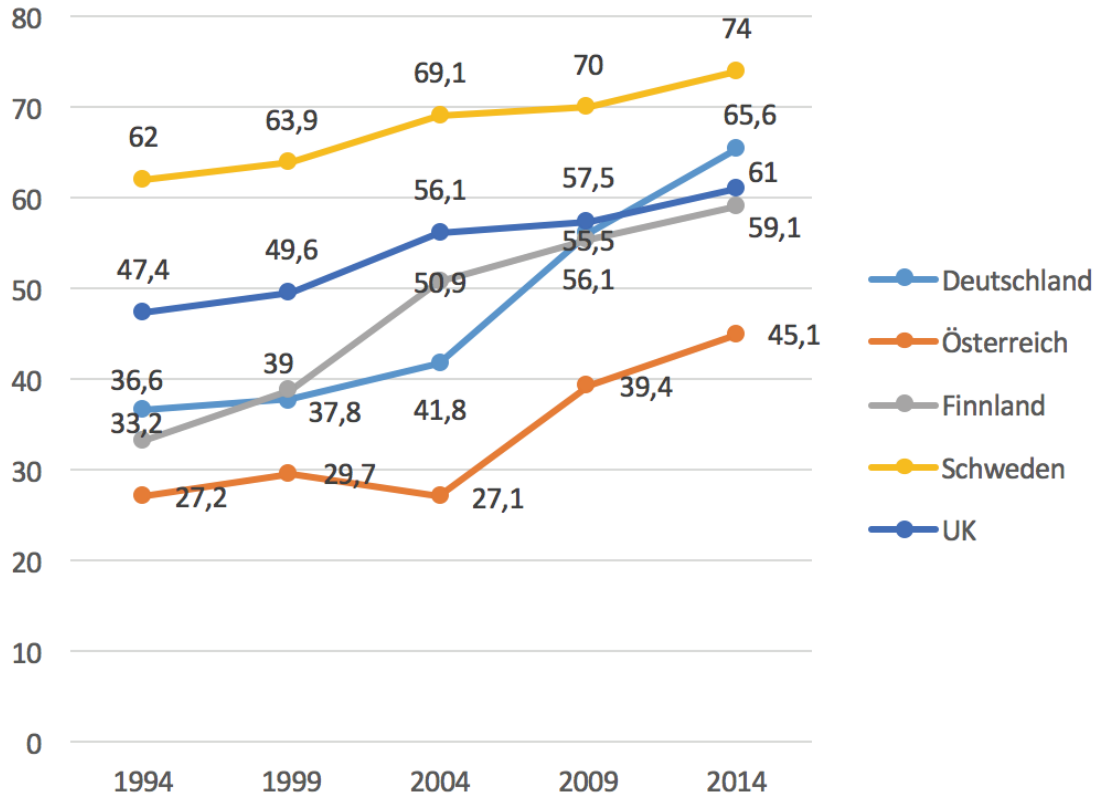
Europäische ***Antidiskriminierungsrichtlinie*** 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung von Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf ausgelöst (2000/78/EG):

>> Auslöser für nationale Gesetze: explizites und umfassendes Verbot zu Altersdiskriminierung

Europa 2020-Strategie: demographischer Wandel, Erhöhung der Beschäftigungsquote von Personen 55+ auf 50% EU-weit.

WIAB
Wiener Institut für
Arbeitsmarkt- und Bildungsforschung

Beschäftigungsquote 55-64 Jahre



Quelle: Eurostat-Abfrage

Wiener Institut für Arbeitsmarkt- und Bildungsforschung

Pensionen & Gesundheit

- „Korridor“ oder flexibles Antrittsalter, z.B. in UK, Finnland und Schweden
- Pensionsautomatik: Finnland und Schweden
- ***Experience Rating Modell*** in Finnland zur Reduktion von invaliditätsbedingten Erwerbsaustritten: ArbeitgeberInnen müssen Teil der Kosten von Invalidität übernehmen
- ***Rehabilitationskette*** in Schweden zur besseren (Re-)Integration von Personen mit langen Krankenstandzeiten: Einbeziehen der ArbeitgeberInnen in Rehabilitationsmaßnahmen

WIFO
Wiener Institut für
Arbeitsmarkt- und Bildungsforschung

Weiterbildung und LLL

	Erwachsene	Ältere
Deutschland	7,8	3,6
Finnland	24,9	17,3
Österreich	13,9	8,3
Schweden	28,1	21,5
UK	16,1	12,3
EU-Durchschnitt	10,5	6,6

Quelle: Cedefop 2015, VET-Indikator: Erwachsenenbeteiligung in LLL, Daten für 2013

WIFO
Wiener Institut für
Arbeitsmarkt- und Bildungsforschung

Lifelong Guidance

- Finnland, Schweden und Schottland bereits seit 1990er Jahren Angebote für Ältere entwickelt – Rückgang derzeit.
- Deutschland, Österreich später begonnen, derzeit viele Angebote
- Beratungsprozesse und -methoden
- Herausforderungen an BeraterInnen

WIAB
Wiener Institut für
Arbeitsmarkt- und Bildungsforschung

Good Practice Lifelong Guidance I

Betriebliche Qualifikations- sowie Demographieberatung in Deutschland

- Perspektive 50+ Beschäftigungspakte für Ältere in den Regionen:
  - Regionale Vernetzung von AkteurInnen
  - Weiterbildung und Beratung von Menschen 50+ und Unternehmen
- Übergangsberatung 50Plus:
  - Beratung von Beschäftigten & Unternehmen zu Übergang, Nacherwerb
  - Erhalt der Arbeitsfähigkeit
  - Beratungsausbildung
- INBeratung (zweijähriges Forschungsprojekt ab Februar 2016):
  - Beratungsgestützte Kompetenzselbsteinschätzung (Beschäftigte 55+) Entwicklungsplan, Umschulung, Arbeitsplatzgestaltung
  - Beratung bei Übergang, im Ruhestand: Alternative Beschäftigungen, Bildungsangebote, *Active Ageing*

WIFO
Wiener Institut für
Arbeitsmarkt- und Bildungsforschung

Good Practice Lifelong Guidance II

Aufsuchende Beratung in Finnland – Initiativen im Südwesten Finnlands

- „Bildungsdonnerstag“ z.B. „Diskussions-Speed-Dating“ zu am Arbeitsmarkt gefragten bzw. gerne erworbenen Kompetenzen
- Kleinbus: Information über Guidance-Angebote während Mittags- oder Kaffeepausen
  - Bewerbung von Weiterbildungsaktivitäten/arbeitsplatzbasiertem Training
- Gemeindezentren, Open-House Veranstaltungen
  - Legasthenie- & Lernschwierigkeitstests mit Beratung und Information hinsichtlich Verbesserungsmöglichkeiten in Gemeinden
  - „Open House“ für Arbeitssuchende: Information und (Förderungs-)Beratung zu Freiwilligenarbeit

WIAB
Wiener Institut für Arbeitsmarkt- und Bildungsforschung

Good Practice Lifelong Guidance III

Kompetenzbilanzierung und -entwicklung ein Schottland und Österreich

- *„Realising your potential“* der Universität von Strathclyde:
  - Unterstützung von v.a. bildungsferneren Älteren beim (Wieder-) Einstieg in LLL – Stärkung der Beschäftigungsfähigkeit
  - Kompetenzbilanzierung und Beratung zu Karriere 50+
- *Early intervention 50+* des AMS Wien
  - Kombination aus Kompetenzbilanzierung, Beratung und Qualifizierungsangebot
  - Unterstützung älterer Arbeitssuchender: Potentialanalyse, durchschnittlich sechs Einzelgesprächen (Stärken, Unterstützungsbedarf); passgenaue Unterstützungs- und Qualifizierungsangebote bis hin zu Umschulungen.

WIAB
Wiener Institut für Arbeitsmarkt- und Bildungsforschung

Good Practice Lifelong Guidance IV

Beratung der Zielgruppe älterer Arbeitsloser in Schweden

- Sigrid (Arbeitsmarktservice Gävle):
  - Projekt für 3 Zielgruppen, eine davon Langzeitarbeitslose 50+
  - Maßnahmen: Stimulation von Unternehmensgründungen, Motivation und Methoden zur AM-Integration Älterer mit Behinderung, Kooperationsförderung national/international, Beseitigung von regulativen, administrativen, regionalen &lokalen Barrieren
- Projekt G-kraft:
  - Ziel: Reduktion der Arbeitslosigkeit Älterer
  - Methoden: individuelles Coaching, Interviews, Motivation, Trainings
  - Bewusstsein für die Diskriminierung Älterer am Arbeitsmarkt und altersbezogene berufliche Segregation schaffen
  - TeilnehmerInnen oft Männer 50+, mit geringer Lernmotivation, die Kompetenzanerkennung benötigten

WIFO
Wiener Institut für
Arbeitsmarkt- und Bildungsforschung

Conclusio

- Altersdifferenzierung und Lebensphasenorientierung
- Aufsuchende und niederschwellige Beratung
- Informelles und non-formales Lernen
- Kompetenzbilanzierung und Motivation
- Einbeziehung von Unternehmen
- Arbeitsfähigkeit und alter(n)sgerechtes Arbeiten
- Hinterfragen von Altersbildern in Bildung/Weiterbildung, Arbeitswelt ...

WIFO
Wiener Institut für
Arbeitsmarkt- und Bildungsforschung

Wir danken für Ihre Aufmerksamkeit!

Mag.[a] Dr.[in] Petra Ziegler
ziegler@wiab.at

Mag.[a] MAS Heidi Müller-Riedlhuber
mueller-riedlhuber@wiab.at

Arbeitsmarktservice Österreich

Wiener Institut für Arbeitsmarkt- und Bildungsforschung

Meta-Analyse zu rezenten Studien im Bereich „AMP-Maßnahmen für Ältere“

Veronika Litschel, Alexander Petanovitsch

Österreichisches Institut für Berufsbildungsforschung (www.oeibf.at)
& Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft (www.ibw.at)

Download der Studie unter www.ams-forschungsnetzwerk.at/deutsch/publikationen/BibShow.asp?id=11457

AMS Arbeitsmarktservice Österreich

ibw Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft

öibf Österreichisches Institut für Berufsbildungsforschung

Meta-Analyse zu rezenten Studien im Bereich "AMP-Maßnahmen für Ältere"

Präsentation
am 3. März 2016

Veronika Litschel und Alexander Petanovitsch

AMS Arbeitsmarktservice Österreich | ibw Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft | öibf Österreichisches Institut für Berufsbildungsforschung

Gliederung

I. Evaluierungen bestehender Maßnahmen

II. Weiterbildung

III. Vorurteile und Stereotype

IV. Hypothesen

V. Herausforderungen und Ansätze

AMS Arbeitsmarktservice Österreich | ibw Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft | öibf Österreichisches Institut für Berufsbildungsforschung

Zielgruppenbetrachtung

- ⇨ 806.000 aktiv unselbständig Beschäftigte zwischen 50 und 64 Jahren -> Anteil 24%
- ⇨ Rund 423.000 verteilen sich auf drei Branchen -> Anteil 53%
- ⇨ Kein Zusammenhang zwischen der Altersverteilung und der anzunehmenden körperlichen Beschäftigung nach Branchen
- ⇨ Rund 70% der Geschäftsfälle in Bezug auf die über 45-Jährigen stehen einen Monat nach Geschäftsfallende in Beschäftigung
- ⇨ 61% der Wiederbeschäftigten zwischen 50 und 59 Jahren hat Einkommenseinbuße

Evaluierungen bestehender Maßnahmen – Beschäftigungsprojekte

- Nur geringe Zielgruppendifferenzierung zwischen SÖB und GBP
- Wenig zielgruppenspezifische Maßnahmen
- Ergebnisse in den einzelnen Projekten sehr unterschiedlich
- Personen im Alter zwischen 45 und 59 Jahren profitieren stark von der Teilnahme
- Projekte mit einem hohen Frauenanteil weisen eine positive Wirkungsschätzung auf
- Gering Qualifizierte profitieren deutlich weniger als andere Teilnehmende

Evaluierung bestehender Maßnahmen betriebliche bzw. Lohnförderungen

⇒ Eingliederungsbeihilfe: trotz Mitnahme-Effekte signifikant positive Auswirkungen (Beschäftigungssteigerung, Verringerung der Zeit in Arbeitslosigkeit, Einkommenssteigerungen) bei älteren AN

⇒ Kombi-Lohn: Hohe Weiterbeschäftigungseffekte (drei Viertel der Geförderten nach Förderende im selben Betrieb); wirksames und zielgruppenadäquates Instrument der aktiven Arbeitsmarktpolitik, Mitnahme-Effekte wenig bedeutsam

Weiterbildung

- ⇒ In der nicht-formalen berufsbezogenen Weiterbildung sinkt die Teilnahme ab 55 Jahren deutlich
- ⇒ Allerdings ist die Teilnahme an Weiterbildung generell vom Bildungsabschluss und den Lernerfahrungen beeinflusst
- ⇒ Faktoren gibt es sowohl auf individueller als auch auf betrieblicher Ebene
- ⇒ Im internationalen Vergleich kann kein Zusammenhang zwischen Weiterbildungs- und Beschäftigungsquote dargestellt werden

Betriebliche Weiterbildung

⇒ Branchen mit hohem Anteil beruflich weiterbildungsaktiver AN zeigen auch unter älteren AN höher WB-Beteiligungsquoten

⇒ Gründe für WB-Abstinenz älterer AN aus Sicht der Betriebe: Sinnhaftigkeit von AN angezweifelt; ausreichender Wissensstand aufgrund von beruflicher Erfahrung; Nachlassen der Motivation; Schwellen- und Versagensängste (insb. Vermittlung neuer Technologien); allgemeine Motivationsprobleme (Berufsmüdigkeit)

Herausforderungen am 1. Arbeitsmarkt betriebliche Sicht

⇒ Betriebsbefragung 2008: Betriebe sehen Vorteile altersgemischter Belegschaften. Gefragt nach Wichtigkeit misst jedoch ein Drittel der Betriebe dieser keine Bedeutung zu -> „In der Theorie wichtig, in der Praxis nicht“?

⇒ „Adverse Selektion“

⇒ Unterstützung insb. für KMU: Verfügen meist nicht über ausreichende Ressourcen, um Herausforderungen des demografischen Wandels zu bewältigen -> Beratungsangebote (z.B. in Form von „Demografie“-BeraterInnen)

Vorurteile und Stereotype

Roter Faden sind 4 Zuschreibungen an Personen über 50 Jahre

Ältere ArbeitnehmerInnen sind

a) teurer
b) weniger produktiv
c) öfter krank
d) wenig flexibel und lernfähig

Vorurteile und Stereotype
Senioritätsprinzip

- Die Lohnkurve hängt nicht vom biologischen Alter ab
- Die Steigerung der Lohnkurven ist in den meisten KV‘s zeitlich begrenzt
- Reine ArbeiterInnen-KV‘s kennen keine Anrechnung der Vordienstzeiten und keine Lohnsteigerung auf Grund der Betriebszugehörigkeit
- Anrechnung von Vordienstzeiten verkürzt die Lohnkurvensteigerung in Bezug auf die Betriebszugehörigkeit
- Kein signifikanter Zusammenhang zwischen Senioritätsindex und Arbeitslosenquote Älterer

Vorurteile und Stereotype
Produktivität und Leistungsfähigkeit

- Die Produktivität wird in Zusammenhang mit den Lohnkosten gesehen
- Modellrechnungen zeigen keinen signifikanten Zusammenhang zwischen Produktivität, dem Einkommen und dem Alter
- Produktivität ist ein individuell sehr unterschiedlich ausgeprägter Faktor
- Die Erwartung an die Entwicklung der nächsten Jahre hat Auswirkungen auf die individuelle Produktivität
- Wichtigster individueller Faktor der Produktivität ist die Motivation und die Betriebsbindung

Vorurteile und Stereotype Krankenstände

- Die Entwicklung der Krankenstände über das Erwerbsleben kann U-förmig dargestellt werden
- Häufigste Ursache sind Erkrankungen des Muskel-Skelett- Systems (50% der Krankenstände)
- Die Krankenstandsquote ist bei 55- bis 64-Jährigen deutlich höher als bei jüngeren
- Deutlicher Zusammenhang zwischen Tätigkeitsbereich und gesundheitlicher Belastung
- Zusammenhang zwischen Einkommen und Gesundheit ist evident

Vorurteile und Stereotype
Flexibilität und Lernfähigkeit

- Flexibilität und Lernfähigkeit von Umgebung abhängig, nicht vom biologischen Alter
- Monotone Arbeit wirkt hemmend
- Mit zunehmender Berufs- und Betriebszugehörigkeit wird die Sinnhaftigkeit des Neuen hinterfragt
- Lernerfahrung, sichtbarer Nutzes des zu Erlernende und Lernsetting sind wichtige Faktoren
- Lernen für eine nicht bestimmten späteren Zeitpunkt wird als nicht sinnvoll angesehen
- Fluide und kristalline Intelligenz ist eine Frage der Stimulanz

Herausforderungshypothesen

1. Alter wird als Defizit am Arbeitsmarkt gesehen
2. Vorurteile und Stereotype sind internalisiert
3. Ältere hinterfragen mehr die Sinnhaftigkeit von Neuem
4. In der direkten Wahrnehmung im Betrieb erscheinen ältere MitarbeiterInnen als teurer
5. Bei geringqualifizierten Personen über 50 Jahren stehen gesundheitliche Herausforderungen im Vordergrund
6. Bei Betrieben ist der demographische Wandel noch nicht angekommen

Entwicklung neuer Ansätze

- Stärkere Differenzierung der Zielgruppe
- Validierungsverfahren für non-formal und informell für angeeignetes Wissen durch Berufserfahrung
- Geförderte Beschäftigung in Verbindung mit dem dualen System
- Generationenmanagement in Klein- und Mittelbetrieben
- Lebensthemenorientierte Betrachtung
- Defizitfreie Altersbilder

Schlussfolgerungen

⇒ Stufenförmige Beschäftigungsprogramme mit flexibler Teilnahmedauer

⇒ Strategien für die Zielgruppe Betriebe

⇒ Betreuung älterer Arbeitsloser

⇒ Qualifizierung und Neuorientierung

⇒ Lernförderliche Gestaltung des Arbeitsplatzes

⇒ Berufspädagogische und didaktische Ansätze

Zentrale Herausforderungen der AMP für Ältere

- Innovative und experimentelle AMP-Vorhaben als Pilotprojekte
- Ausbau der EB für Start Ups
- Bedarfsgerechte flexible Teilnahme an Beschäftigungsprogrammen in Verbindung mit Qualifizierung
- Strukturelles Matching von Angebot und Nachfrage im AMS
- Neuorganisation der Arbeitswelt -> Lebensphasenorientierte Erwerbsarbeit

Forschungslücken

- Genderaspekt in den rezenten Studien beiläufig bis gar nicht berücksichtigt
- Chancen und Grenzen von intergenerationaler Arbeitsmarktpolitik
- Systematisierte und nachhaltige Veränderung gesellschaftlicher Altersbilder
- Neue Formen des lebensphasenorientierten Arbeitens
- Integration niedrig Qualifizierter in die LLL-Strategie

Foto 1





Foto 2

Foto 3





Foto 4

Foto 5





Foto 6

Foto 7





Foto 8

Foto 9





Foto 10

Foto 11





Foto 12



Foto 13



Foto 14



Foto 15



Foto 16

Foto 17





Foto 18

Foto 19



Bildlegende

1–3: AMS-Forschungsgespräch, 3.3.2016, AMS Österreich/BGS
4, 5: Sabine Putz, AMS Österreich/ABI
6, 7: Judith Csarmann, AMS Österreich/ABI
8: AMS-Forschungsgespräch, 3.3.2016, AMS Österreich/BGS
9, 10: Petra Ziegler, WIAB
11, 12: Heidi Müller-Riedlhuber, WIAB
13: Sofia Kirilova & Michaela Prammer-Waldhör & Petra Gregoritsch, Synthesis Forschung
14: AMS-Forschungsgespräch, 3.3.2016, AMS Österreich/BGS
15: Sabine Hafner, BMASK & Helmut Mahringer, WIFO
16: AMS-Forschungsgespräch, 3.3.2016, AMS Österreich/BGS
17, 18, 19: Veronika Litschel, öibf & Alexander Petanovitsch, ibw

TeilnehmerInnen

Anrede	Titel	Vorname	Name	Organisation
Herr		Dieter	Zenz	AMS Kärnten/LGS
Frau	Mag.	Sabine	Putz	AMS Österreich/ABI
Frau	Mag.	Judith	Csarmann	AMS Österreich/ABI
Herr		René	Sturm	AMS Österreich/ABI
Herr		Roland	Löffler, BA	Österreichisches Institut für Berufsbildungsforschung
Frau		Veronika	Litschel	Österreichisches Institut für Berufsbildungsforschung
Frau	Dr.	Petra	Ziegler	Wiener Institut für Arbeitsmarkt und Bildungsforschung – WIAB
Herr	Mag.	Alexander	Petanovitsch	Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft – ibw
Frau	Mag.	Gabriele	Straßegger	Wirtschaftskammer Österreich
Frau	Mag.a MAS	Heidemarie	Müller-Riedlhuber	Wiener Institut für Arbeitsmarkt und Bildungsforschung – WIAB
Frau		Ulrike	Waffler	AMS Wien/LGS
Herr	Mag.	Albert	Trattner	itworks Personalservice
Herr	Dr.	Harald	Steindl	Wirtschaftskammer Österreich
Frau	Mag.	Edith	Winkler	BMWFW_WF
Herr	Mag.	Mark	Willuhn	Stadt Wien, MA24
Herr	Dr.	Helmut	Mahringer	WIFO
Herr	MBA	Aladin	Nakshbandi	Arbeitsuchend
Herr		Ferdinand	Lechner	L&R Sozialforschung
Frau	Dr.	Birgitt	Haller	IKF
Herr		Ronald	Brandstätter	Job-TransFair
Herr	Ing.	Ernst	Traindt	BPI der ÖJAB
Frau	Mag.	Elmedina	Cizmic	Samariterbund
Frau	Mag. M.Sc.	Gabriele	Hirsch	AMS Oberösterreich
Frau	Dr.	Marion	Breiter	Netzwerk österreichischer Frauen- und Mädchenberatungsstellen

Anrede	Titel	Vorname	Name	Organisation
Herr		Andreas	Eckwolf	BMASK
Frau		Johanna	Gammer	VÖGB
Herr	Mag.	Dieter	Hoffmann	AMS Oberösterreich/LGS
Herr		Helmut	Fischer	AMS Melk/Beratungszone
Herr		Erich	Wagensonner	AMS Wien
Herr		Gerald	Mosser	AMS
Herr	Mag.	Mario	Danler	AMS Niederösterreich/LGS
Frau	Mag.	Petra	Gregoritsch	Synthesis
Frau		Maria	Fischer	AMS Kärnten
Herr	Dr.	Thomas	Netzer	AMS Innsbruck
Frau	Mag.	Silvia	Feuchtl	AK Niederösterreich
Frau	Mag.	Elisabeth	Proksch	AMS Österreich/FÖR
Frau		Martina	Berger	BMASK
Herr		Rudolf	Lachinger	BMASK – VI/1
Frau	Mag.	Michaela	Prammer-Waldhör	Synthesis Forschung GmbH
Frau	Mag.	Anna	Faustmann	Donau-Universität Krems
Frau	Mag.a	Susanne	Zurl-Meyer	ÖSB Consulting
Herr	Mag.	Sven	Hergovich	Kabinett HBM Stöger
Frau	Mag.	Ulrike	Lavrencic	GfK Austria GmbH
Frau		Michaela	Löffler	GfK Austria GmbH
Herr		Ernst	Linzer	Sozialministeriumservice
Frau		Brigitte	Breit	Österreichische Computer Gesellschaft
Herr	Mag.	Anas	Saedaddin	ÖSB Consulting GmbH
Frau		Evelyn	Barota	AMS Niederösterreich
Herr		Jürgen	Figerl	Arbeiterkammer Niederösterreich

Anrede	Titel	Vorname	Name	Organisation
Herr		Hannes	Spreitzer	bmask – abt. f. seniorenpolitik
Frau	Dr.	Brigitte	Skerget-Bürgel	Steiermärkische Landesregierung, Sozialabteilung
Frau	Mag.	Doris	Witek-Weindorfer	AMS Österreich
Frau	Mag.a	Manuela	Vollmann	abz*austria
Frau	Mag.	Eva	Weiszgerber	AMS Österreich
Frau	Mag.	Erika	Jaklitsch-Schmitt	AMS Österreich, Vorstandsbüro
Herr	Mag.	Erik	Hirschenbrunner	BEST GmbH
Herr		Helmut	Kronika	BEST GmbH
Frau	MA	Kerstin	Hausegger Nestelberger	IfGP
Herr		Bruno	Schernhammer	waff
Frau		Dagmar	Olszewski	BMASK
Frau	Mag.	Maria	Kaun	Wirtschaftskammer Österrich
Frau	Mag.	Karina	Ringhofer	Amt der Burgenländischen Landesregierung, Frauenreferat
Frau		Ida	Karner	OeAD – Nationalagentur Lebenslanges Lernen
Herr	Dr.	Ernst	Zeiner	waff
Herr		Wolfgang	Miller-Aichholz	Trendwerk
Herr	Dipl. Kulturwirt	Gerhard	Geiger	3s Unternehmensberatung
Frau		Eva	Holder	abz*austria
Herr	Dipl-Ing.	Walter	Prinz	BMVIT
Herr	Dr.	Manfred	Haslehner	AMS Oberösterreich/LGS
Frau		Sabine	Hafner	BMASK – Sektion Arbeitsmarkt
Herr	Mag. Dr. MBA	Werner	Schiffner	Amt der Oberösterreichischen Landesregierung, Abt. Wirtschaft
Frau	Maga.	Susanna	Kuncic	ÖSB Consulting GmbH – Geschäftsführung
Frau		Sabine	Podhradsky	AMS Wien/RGS Laxenburgerstrasse
Herr	Mag.	Franjo	Markovic	Arbeiterkammer Wien

Anrede	Titel	Vorname	Name	Organisation
Frau	Mag.	Susanne	Dungl	Arbeitsmarktservice Österreich / SfU
Herr	Mag.	Alexander	Szöllösy	progressNETZ
Herr		Franz	Heumayr	progressNETZ
Frau	Dr.	Bettina	Stadler	FORBA
Frau		Doris	Lang	AMS Burgenland / LGS
Frau	Mag.a	Franziska	Haydn	ÖSB Consulting
Frau		Viktoria	Spielmann	AMS Österreich / FRA
Frau		Barbara	Ruschitzka	AMS 961 BZ STV ABTL
Herr	Dr.	Helmut	Hofer	Institut für Höhere Studien – IHS
Frau	Dr.	Michaela	Lobner	AMS Österreich, Bundesgeschäftsstelle
Herr		Reinhard	Panzenböck	Arbeiterkammer Niederösterreich
Frau	Mag.	Marianne	Dittrich	AMS Niederösterreich / LGS
Frau	Mag. (FH)	Sigrid	Röhrich	Sozialministerium Sektion Arbeitsmarkt
Frau	Mag.	Sofia	Kirilova MA	Synthesis Forschung
Frau		Astrid	Fadler	Journalistin / Autorin
Frau		Karin	Mayrhofer	AMS Oberösterreich
Herr		Manfred	Saurug	IFA Steiermark
Frau	Mag.a	Gerlinde	Titelbach	IHS Institut für Höhere Studien
Herr	DI	Robert	Hörmann	AMS Österreich, Abt. Förderungen
Herr	Mag.	Stefan	Jenewein	Gesellschaft für Angewandte Wirtschaftsforschung
Frau	Mag. (FH)	Doris	Lang-Lepschy	move-ment
Frau		Agnes	Raschauer MA	Universität Wien, Postgraduate Center