

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



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

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.

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.

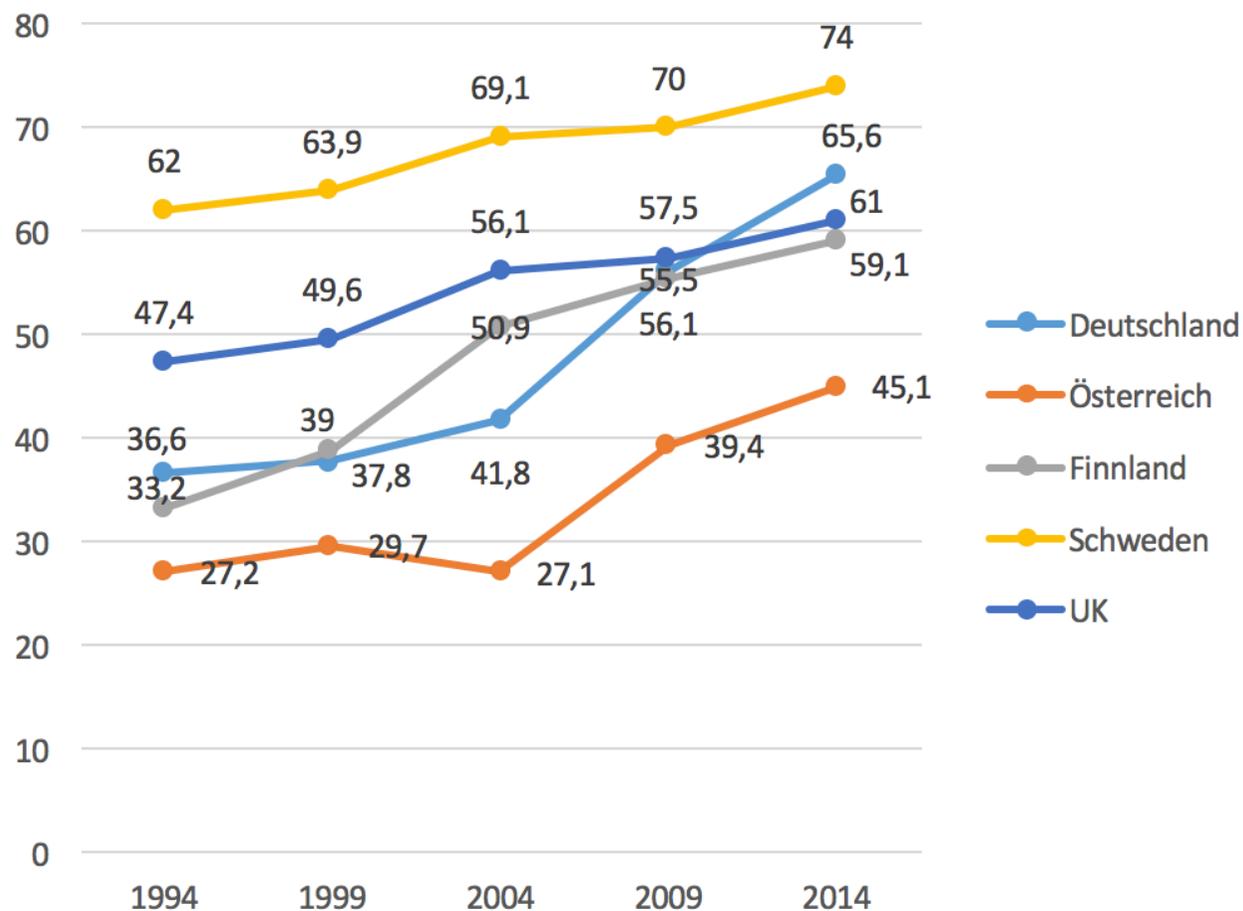
Rahmenbedingungen

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.

Beschäftigungsquote 55-64 Jahre



Quelle: Eurostat-Abfrage

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

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

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

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*

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

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.

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

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 ...

Wir danken für Ihre Aufmerksamkeit!

Mag.^a Dr.ⁱⁿ Petra Ziegler
ziegler@wiab.at

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

