

# 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 ‚Altersmanagement‘ 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 ‚Kompetenzorientierte 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)sspezifischer 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 ‚Intimität‘ 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](http://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](mailto:judith.puehringer@bdv.at)