

# „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

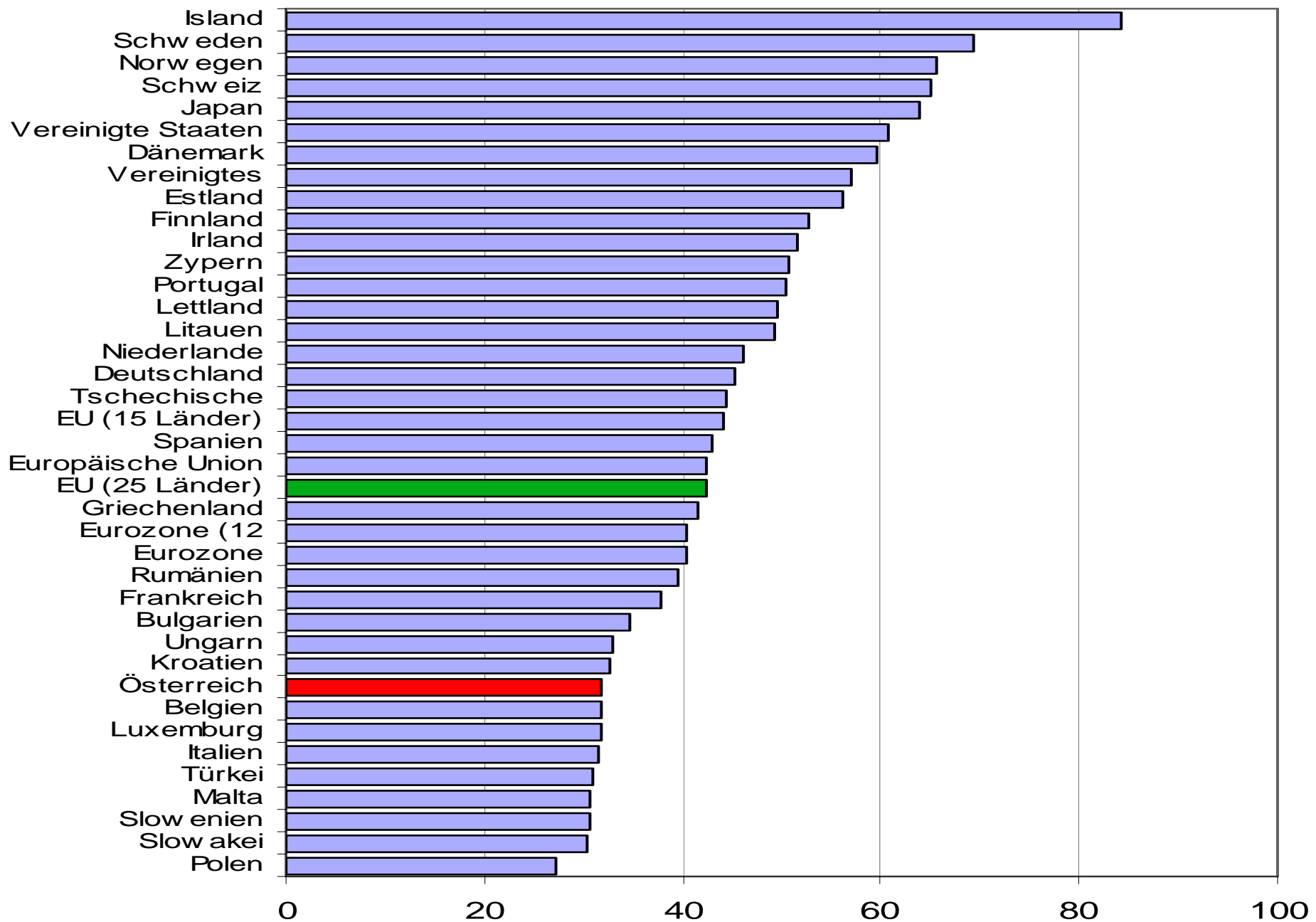
# Darstellung von Maßnahmen für Arbeitsuchende in ganz Europa

**16 Interviews** mit ExpertInnen von  
Maßnahmenträgern in Österreich,

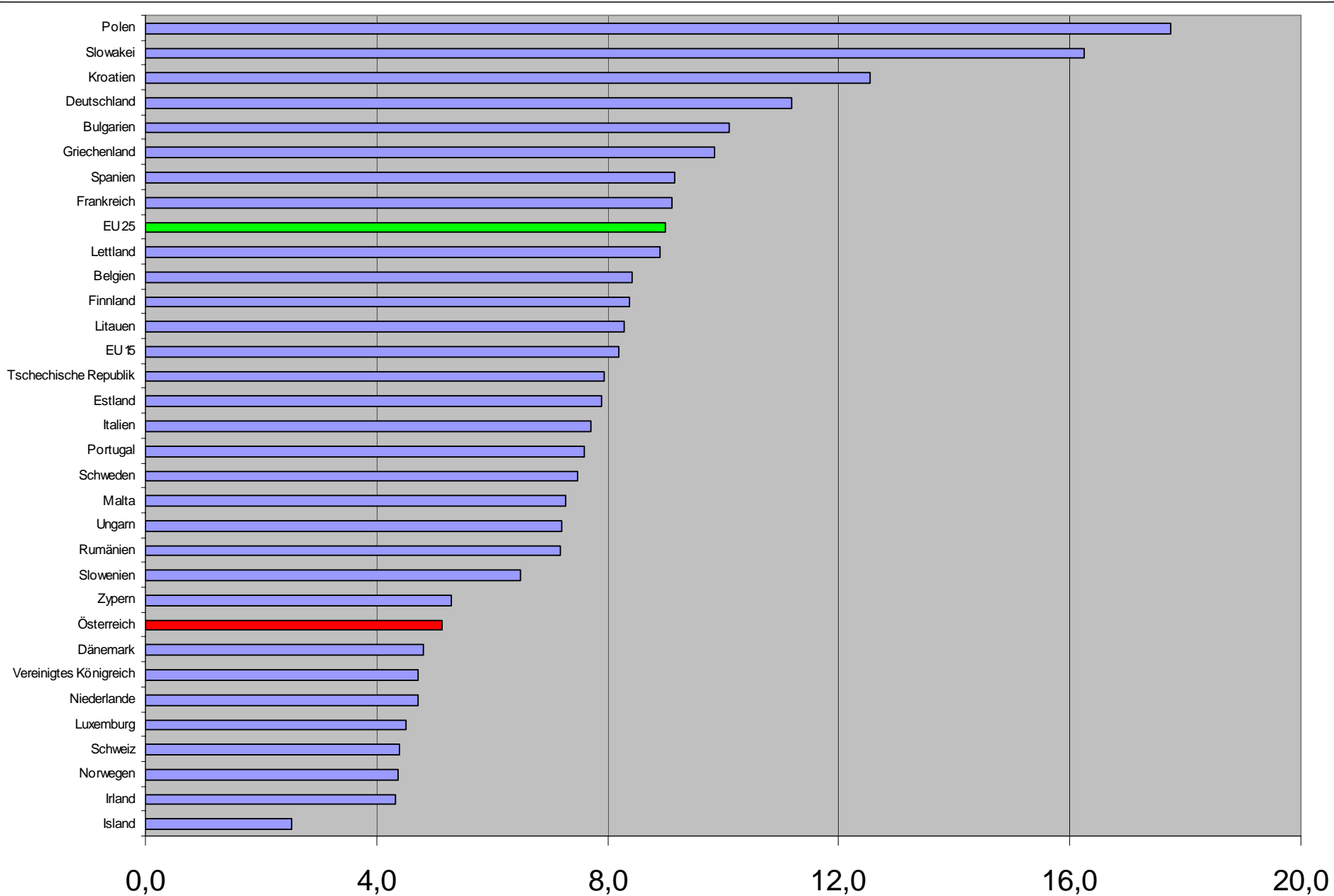
1 Schweizer Experte (Ruedi Winkler)

**16 Interviews** mit (derzeit oder  
ehemals) betroffenen Arbeitslosen

# Beschäftigungsquote von Älteren 2005



# Arbeitslosenquote von Älteren



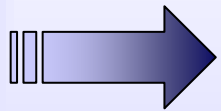
# 2 Gruppen von älteren Arbeitslosen

## (1/2)



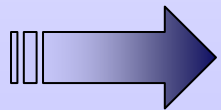
Diejenigen (vorwiegend Frauen), die Arbeit nach wie vor als erstrebenswert sehen, als **Herausforderung**, als **Lebenssinn**, als **Lebensaufgabe**

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

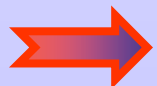


*zeitlich und räumlich weniger flexibel und weniger mobil*

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



*voll flexibel + hoch motiviert*



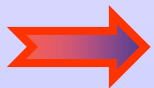
# Schulungs- und Arbeitsmotivation



...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

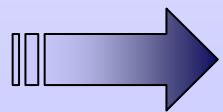
# 2 Gruppen von älteren Arbeitslosen

## (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*



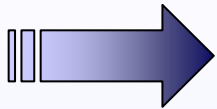
# Schulungs- und Arbeitsmotivation



Je länger die Arbeitslosigkeit dauert,

desto geringer wird die Arbeitsmotivation.

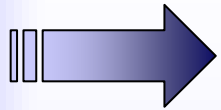
Betroffene stehen Schulungen und neuen Anforderungen skeptisch gegenüber, können sich nur schwer auf Neues einlassen.



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

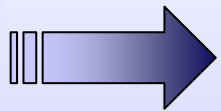
# Psychische Belastung durch AL

## Beginn der Arbeitslosigkeit



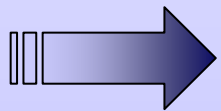
optimistische Gedanken sind häufig noch vorherrschend

## 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
<b>erwerbstätig</b>	85%	13%	3%
<b>arbeitslos</b>	60%	25%	15%
<b>Kurzeitarbeitslos ( &lt; 6 Monate)</b>	72%	20%	8%
<b>Langzeitarbeitslos ( &gt; = 6 Monate)</b>	57%	27%	<b>16%</b>
<b>Langzeitarbeitslos ( &gt; = 12 Monate)</b>	54%	29%	<b>17%</b>
<b>Nicht erwerbstätig</b>	66%	23%	11%
<b>Pension</b>	53%	33%	14%

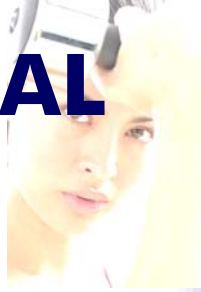
Quelle: Mikrozensus-Sondererhebung, Statistik Austria 2006

Karin Steiner & Marie Jelenko

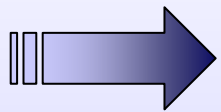
**abif:** Analyse Beratung und interdisziplinäre Forschung



# Gesundheitliche Belastungen durch AL (1)

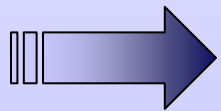


- Gesundheitliche Probleme sind auch bei den Arbeitslosen vorhanden, die nicht in einer Reha-Maßnahme sind
- AL kann sich zu Beginn gesundheitlich positiv auswirken



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



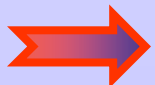
- **Gesundheitschecks**
- Förderung für **Beschäftigte u. Arbeitssuchende**
- **Gesundheit als Kursinhalt** immer integrieren
- Gesundheitszustand bei der **Vermittlung** berücksichtigen
- Motivation und Aufbau von **Selbstwertgefühl** als zentrale Kursinhalte
- Motivation zu **Eigeninitiative**, Ausloten 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)



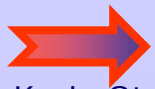
## Über- u. Unterforderung in d. Stellenvermittlung:

- **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 Arbeitssuchenden
- 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:

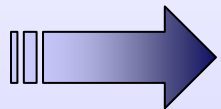
Wissenstransfer, gegenseitige Unterstützung, Feedback von anderen, neue berufliche Perspektiven eröffnet bekommen, soziale Kontakte verstärken

# 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

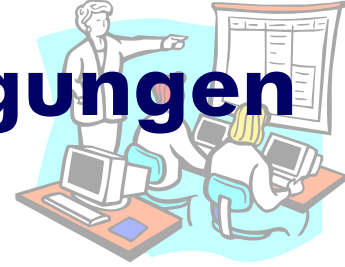


**zu deprimierend für alle!**

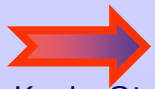
- **Altersgemischte Altersgruppen:** Ältere können von Jüngeren lernen und umgekehrt. Lebens- und Berufserfahrung = **Kapital Älterer**

- Trennung nach **Nicht-Muttersprache Deutsch** und **Muttersprache Deutsch**

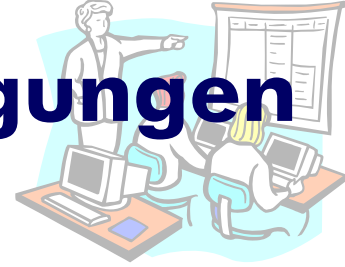
# Kursgestaltung u. Rahmenbedingungen (1)



- 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

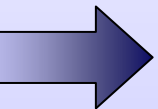


# Kursgestaltung u, Rahmenbedingungen (2)



- **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?  
„Selbstschaftung eines Arbeitsplatzes“
- Parallel zur Anhebung des Pensionsalters flankierende Maßnahmen setzen
- **Ausstiegmodelle:** Übergangsarbeit für jene, die nur mehr 2-3 Jahre zur Pension haben