

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 BUNDEMINISTERIUMS 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 Arbeitssuchenden**
(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.

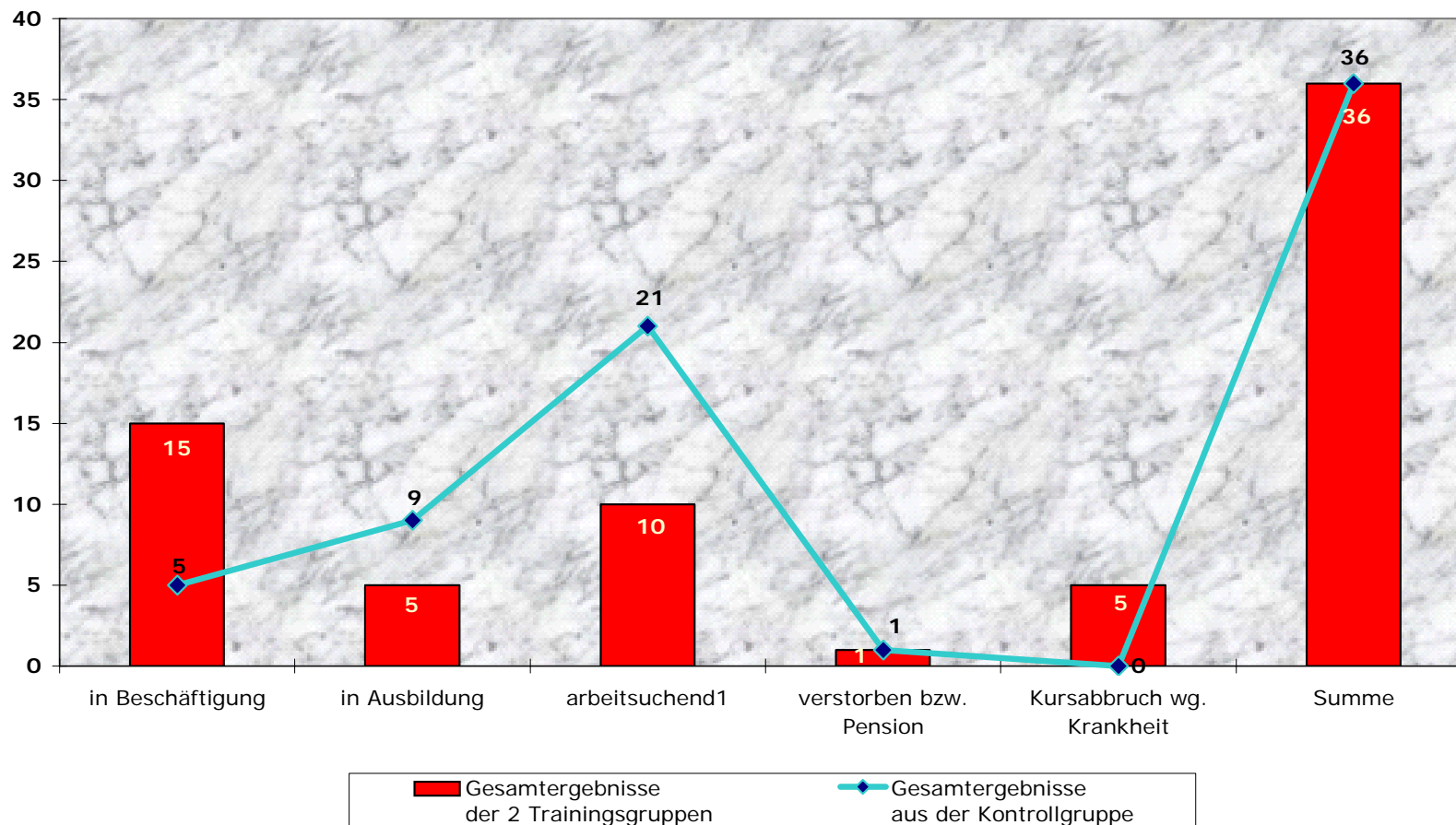
- Zeit- und Selbstmanagement
- Professionalisierung der Arbeitsuche
- Interviews

Ergebnisübersicht – Erfahrung gesucht

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

Statusvergleich

Statusvergleich: Arbeitssuchende ProjektteilnehmerInnen vs. Kontrollgruppe



Sichtwechsel /Gruppencoaching für Frauen 45+

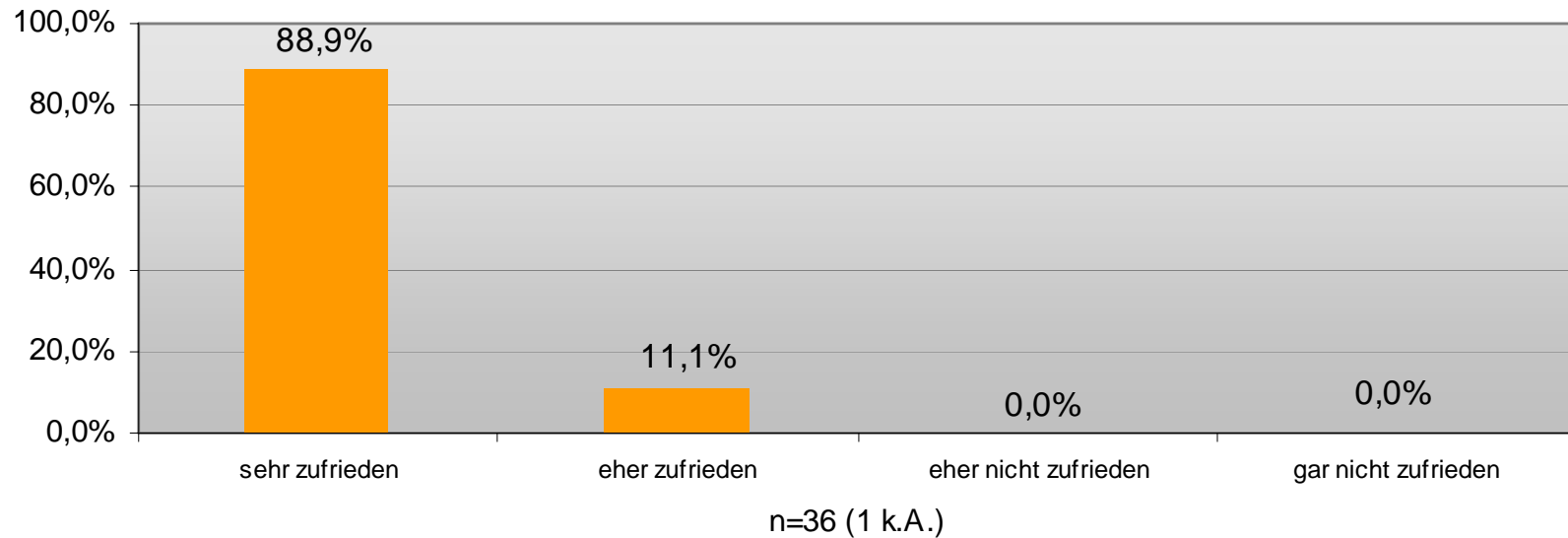
Teilnahme von 133 Frauen

Inhalte:

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

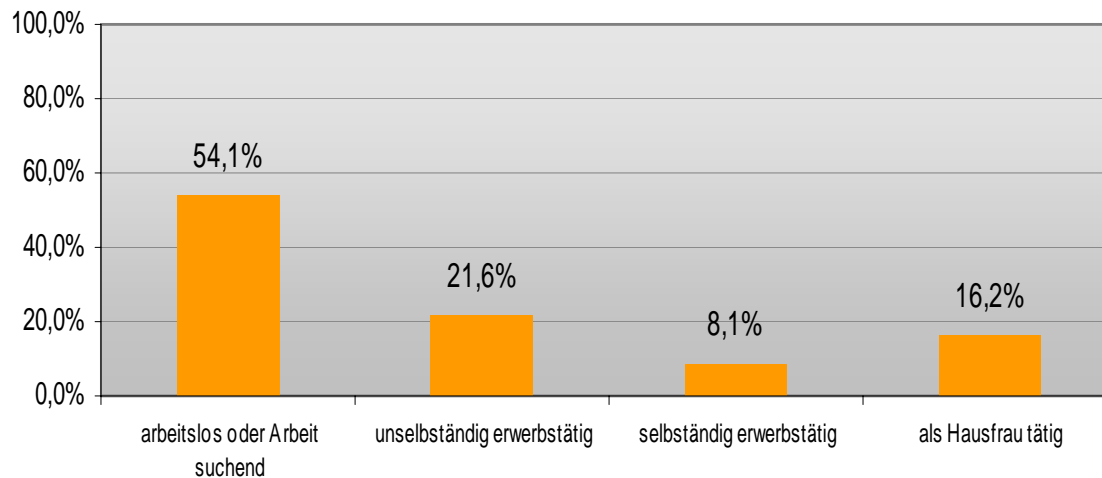


Zufriedenheit 6 Monate nach Absolvierung



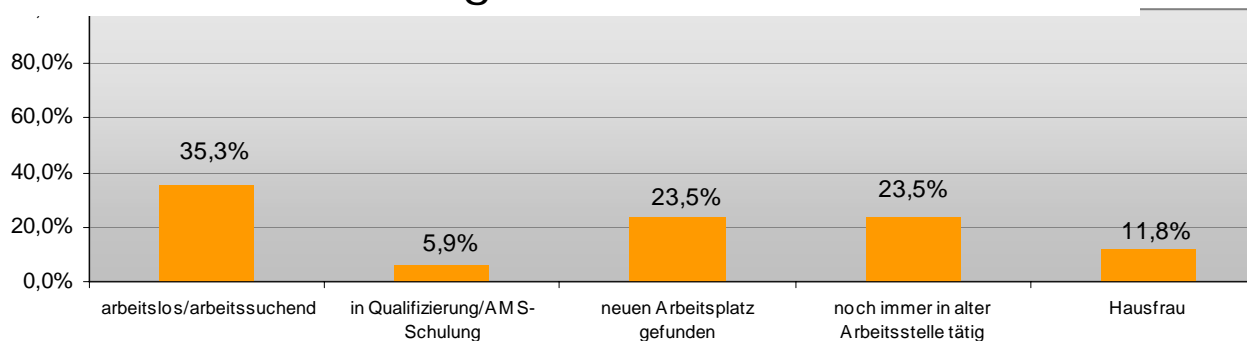
Sichtwechsel Status nach Coaching

Status vor Coaching



Status nach Coaching

n=37



n=34 (3 k.A.)