



JOHANNES KEPLER
UNIVERSITÄT LINZ

Netzwerk für Forschung, Lehre und Praxis

**Institut für Kulturwirtschaft
und Kulturforschung**

Projektgruppe „Erwachsenenbildungsforschung“



Projekt

„Qualifizierungsmaßnahmen für ältere Arbeitssuchende in Tirol“

Endbericht

Linz, im Februar 2006

Univ.-Prof. Dr. Ingo Mörth
Michaela Gusenbauer

unter Mitarbeit von Mag.^a Susanne Ortner, Sandra Kettner und Dr. Hannes Hinterer

Studie erarbeitet im Auftrag des Arbeitsmarktservice Tirol

Leitung: a.Univ.-Prof. Dr. Ingo Mörth
Projektbüro: A-4040 Linz, Freistädterstraße 313/2
Tel. +43 (0)732/ 2468 - DW 8361, 7151; Fax +43 (0)732/ 2468 - 7151
eMail: ingo.moerth@jku.at; michaela.gusenbauer@jku.at



Inhalt

1	AUSGANGSSITUATION UND FRAGESTELLUNGEN	9
1.1	ZIELE UND KONTEXT DER STUDIE INSGESAMT	9
2	DIMENSIONEN DER ANALYSE UND PROJEKTSTRUKTUR	9
2.1	PROJEKTDIMENSIONEN	9
2.2	PROJEKTEILE UND STRUKTUR DES ENDBERICHTES	10
2.2.1	Spezialauswertung vorhandener Mikrozensus-Daten (= Teil 1)	10
2.2.2	Auswertung von struktur- & fallbezogenen Daten des AMS Tirol (= Teil 2)	11
2.2.3	Tiefeninterviews mit ExpertInnen und Betroffenen (= Teil 3)	11
2.2.4	Projektrecherche und Maßnahmenvorschläge (= Teil 4)	11
3	PROJEKTEIL 1: SPEZIALAUSWERTUNG DES MIKROZENSUS 2003	12
3.1	BEARBEITETE FRAGESTELLUNGEN	12
3.2	ZUR ALLGEMEINEN DEMOGRAPHIE DER ZIELGRUPPE (ÜBER 50) IN TIROL	13
3.2.1	Alter erfasster Personen (über 50) in Tirol	13
3.2.2	Zum Lebensunterhalt der Zielgruppe (über 50) in Tirol	14
3.3	ERWERBSTÄTIGE TIROLERINNEN ÜBER 50 JAHREN IM ÜBERBLICK	14
3.3.1	Erwerbstätigkeit der Zielgruppe nach Tiroler Bezirken	15
3.3.1.1	Problembezirke für die Erwerbstätigkeit der Zielgruppe 50+ in Tirol	15
3.3.2	Erwerbstätige 50+ in Tirol nach Stellung im Beruf	15
3.3.3	Erwerbstätige 50+ in Tirol nach Alter	16
3.3.3.1	Erwerbstätige 50+ in Tirol nach Alter und Stellung im Beruf	16
3.3.4	Erwerbstätige 50+ in Tirol nach Arbeitszeit	17
3.3.5	Erwerbstätige 50+ in Tirol nach Wirtschaftsklassen	18
3.3.5.1	Die besondere Bedeutung des Tourismus	18
3.3.6	Erwerbstätige 50+ in Tirol nach Schulbildung	19
3.3.7	Erwerbstätige 50+ in Tirol nach Betriebsgröße	19
3.3.8	Arbeitssuche bei aufrechtem Arbeitsverhältnis	20
3.4	BESCHREIBUNG DER SITUATION ÄLTERER ARBEITSLOSER	21
3.4.1	Typen der Arbeitslosigkeit	21
3.4.2	Arbeitslosigkeit und Geschlecht der erfassten Personen	22
3.4.3	Arbeitslosigkeit und Alter (50+, Ö) in der Zielgruppe	22



3.4.4	Ende der letzten Erwerbstätigkeit bei „Arbeitslosen“	23
3.4.5	Wirtschaftszweig der letzten Erwerbstätigkeit (50+, Ö)	24
3.4.6	Dauer der Arbeitslosigkeit	25
3.4.7	Maßnahmen zur Arbeitssuche	26
3.4.8	Soziale Stellung vor Arbeitslosigkeit	27
3.4.8.1	Angestrebte Tätigkeiten	28
3.5	WEITERBILDUNG DER ZIELGRUPPEN 50+	28
3.5.1	Allgemeine Teilnahme an Weiterbildung im Vergleich	29
3.5.2	Teilnahmemotive an berufsbezogenen Kursen im Vergleich	31
3.5.3	Informationsquellen zur Weiterbildung Arbeitssuchender	31
3.5.4	Anbieter und Bereiche beruflicher Weiterbildung für Arbeitssuchende	32
3.5.5	Auswirkungen beruflicher Weiterbildung bei Arbeitslosen über 50	33
3.5.5.1	Subjektiv empfundene Auswirkungen	33
3.5.5.2	Objektiv messbare Auswirkungen	34
3.6	ZUSAMMENFASSUNG UND ANKNÜPFUNGSPUNKTE FÜR QUALIFIZIERUNGSMABNAHMEN	35
4	PROJEKTTEIL 2: AUSWERTUNGEN DER TIROLER AMS-DATEN	37
4.1	PROBLEMBEZIRKE FÜR DIE ERWERBSTÄTIGKEIT DER ZIELGRUPPE 50+ IN TIROL	37
4.1.1	Weitere Problembezirke	38
4.2	VERGLEICH ÄLTERER ARBEITSSUCHENDER NACH STATUS („SC“ vs. „AL“)	39
4.2.1	„Arbeitslose“ & „TeilnehmerInnen Schulungen“ 50+ nach Wohnbezirk	40
4.2.2	„Arbeitslose“ & „TeilnehmerInnen Schulungen“ 50+ nach Berufsgruppen	41
4.2.3	„Arbeitslose“ & „TeilnehmerInnen Schulungen“ 50+ n. Wirtschaftsklassen	43
4.2.3.1	Der Einfluss der sogenannten „Einstellungszusagen“	45
4.3	QUALIFIZIERUNGSMABNAHMEN UND ANDERE MABNAHMEN IM VERGLEICH	46
4.4	ZUSAMMENFASSUNG UND ANKNÜPFUNGSPUNKTE FÜR QUALIFIZIERUNGSMABNAHMEN	48
5	PROJEKTTEIL 3: EXPERTINNEN- UND BETROFFENEN-GESPRÄCHE	49
5.1	ERGEBNISSE DER EXPERTINNEN-GESPRÄCHE	49
5.1.1	Die befragten ExpertInnen	49
5.1.2	Einschätzung der Situation des Arbeitsmarktes für Ältere in Tirol	51
5.1.2.1	Charakteristische Merkmale arbeitssuchender Erwerbstätiger	51
5.1.2.2	Problemregionen und Problembereiche in Tirol	52
5.1.2.3	Geschlechtsspezifische Unterschiede	52
5.1.2.4	Welche Tätigkeiten werden von den Arbeitssuchenden gesucht	53
5.1.2.5	Die Bedeutung von Selbstständigkeit	53



5.1.2.6	Zusammenfassung zur Arbeitsmarktsituation Älterer in Tirol	53
5.1.3	Die Rolle des AMS für den Wiedereinstieg	54
5.1.3.1	Das Beratungsgespräch	54
5.1.3.2	Schulungen und Maßnahmen	55
5.1.3.3	Stellenwert von Weiterbildung	55
5.1.3.4	Widerstände der Betroffenen	56
5.1.3.5	Ende der AMS-Zuständigkeit	56
5.1.3.6	Vorschläge zur Verbesserung der Situation seitens der AMS-Berater	56
5.1.4	Lern- und Weiterbildungsverhalten	56
5.1.4.1	Eigenmotivation für Weiterbildungsmaßnahmen	56
5.1.4.2	Spezielle Weiterbildungsinteressen der Betroffenen	57
5.1.4.3	Nutzung informeller Informationsquellen und informelle Lernaktivität	57
5.1.4.4	Möglichkeiten zur Steigerung der Selbstmotivation	58
5.1.5	Weiterbildung als Einstiegshilfe	58
5.1.5.1	Erfolgsaussichten der Weiterbildung	58
5.1.5.2	Evaluierungsinstrumente für die Weiterbildung	59
5.1.6	Die Sicht der Bildungsanbieter	59
5.1.6.1	Weiterbildung von Älteren aus der Sicht der Bildungsanbieter	59
5.1.6.2	Zustandekommen von Bildungsprogrammen	60
5.1.6.3	Vorschläge für Bildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen	60
5.1.6.4	Die Sicht der TrainerInnen	60
5.1.6.5	Zusammenfassung der Sicht der Bildungsanbieter(innen)	61
5.1.7	Weitere Maßnahmen und Qualifizierungsmöglichkeiten	62
5.1.7.1	Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik für ältere Arbeitssuchende in Tirol	62
5.1.7.2	Weitere Projekte und Maßnahmen mit Erfolgsaussichten national und international	62
5.1.7.3	Bekannte präventive Ansätze und Initiativen	62
5.1.7.4	Welche Maßnahmen des Gesetzgebers könnten wirkungsvoll sein?	63
5.1.8	Beschäftigung Älterer aus (vermuteter) ArbeitgeberInnensicht	63
5.1.8.1	Was kann gegen eine Freisetzung älterer ArbeitnehmerInnen sprechen?	63
5.1.8.2	Was kann für eine Einstellung älterer Arbeitssuchender sprechen?	64
5.1.8.3	Was kann gegen eine Einstellung älterer Arbeitssuchender sprechen?	64
5.2	ERGEBNISSE DER BETROFFENEN-BEFragung	66
5.2.1	Die befragten Personen	67
5.2.2	Erleben und Verarbeiten der Situation	67
5.2.2.1	Allgemeines Befinden in der Situation der Arbeitslosigkeit	67
5.2.2.2	Auswirkungen auf Leben und Sozialkontakte?	68
5.2.3	Unterstützung und Betreuung durch das AMS	68
5.2.3.1	Was hat AMS-BetreuerIn unternommen, um Arbeitslosigkeit zu beenden?	68
5.2.3.2	Zustandekommen von Schulungen, Kursen und Maßnahmen?	68
5.2.3.3	Plus und Minus der Betreuung durch AMS-BetreuerIn	68
5.2.3.4	Verbesserungsvorschläge?	69
5.2.4	Schulungen und andere Maßnahmen	69



5.2.4.1	Teilnahme an Schulungen	69
5.2.4.2	Welcher Art waren diese Schulungen und waren sie sinnvoll und zielführend?	69
5.2.4.3	Vorschläge zur Verbesserung von Schulungen?	69
5.2.4.4	Allgemeines Lern- und Weiterbildungsverhalten der Betroffenen	69
5.2.5	Wege zur Beschäftigung	70
5.2.5.1	Eigeninitiative	70
5.2.5.2	Selbstständigkeit als Chance?	70
5.2.5.3	Geglückter Wiedereinstieg	70
5.2.6	Einschätzung der Situation des Arbeitsmarktes für Ältere	71
5.2.6.1	Charakteristische Merkmale/ Welche Leute sind von Arbeitslosigkeit betroffen?	71
5.2.6.2	Besondere Problembranchen oder Problemregionen?	71
5.2.6.3	Schilderung eines Falles erfolgreicher Wiedereingliederung?	71
5.2.6.4	Welche Maßnahmen aktiver Arbeitsmarktpolitik (in Tirol) sind bekannt?	71
5.2.6.5	Einschätzung der Situation für Beschäftigung 50+ aus ArbeitgeberInnensicht	71
5.2.6.6	Welche Möglichkeiten sollte der Gesetzgeber schaffen?	72
5.3	ZUSAMMENFASSUNG UND ANKNÜPFUNGSPUNKTE FÜR QUALIFIZIERUNGSMÄßNAHMEN	72
6	PROJEKTTEIL 4: PROJEKTRECHERCHE UND MAßNAHMENVORSCHLÄGE	74
6.1	ÜBERBLICK UND EVALUIERUNGSKRITERIEN	75
6.1.1	Thematische Schwerpunkte	75
6.1.2	Bewertung & Beurteilung	76
6.2	ÜBERGREIFENDE KONZEPTIONEN	76
6.2.1	Projekt „Age Powerment“, Steiermark	76
6.2.2	Konzept „Ältere Arbeitssuchende“, Vorarlberg	77
6.3	SCHWERPUNKT QUALIFIZIERUNG, KURSE & BESCHÄFTIGUNGSPAKTE	78
6.3.1	Projekt „Beruf & Arbeit im Pakt“ (BAP), Steiermark	78
6.3.2	„Bildungspartnerschaft Vorarlberg“	79
6.3.3	„IBV“ (Initiative Beschäftigung Vorarlberg)	80
6.3.4	„Learn 2Be“, Steiermark	80
6.3.5	„VERENA II“–Vermittlung regionaler Kultur & Natur, OÖ	80
6.3.6	Stadt-Beisl „INIGO“, Wien	81
6.3.7	„Mamas Küche“, Burgenland	81
6.3.8	„Learn Forever“, Steiermark	81
6.3.9	G-P-S „Generationen.Potenziale.Stärken“, Steiermark	82
6.3.10	„Alternative: Selbstständigkeit“, Burgenland	82
6.4	SCHWERPUNKT IMPLACEMENT, TRANSIT, EINSTELLUNG & AUFNAHME	83
6.4.1	Implacementstiftung „Erfahrung zählt“, Steiermark	83



6.4.2	„VINDOBONA“, Wien	83
6.4.3	„Möglichkeiten für alle“ – TESCO Inc., GB	84
6.4.4	„Altersvielfalt - Human-Resources-Strategy“, Nationwide, USA	84
6.4.5	„Age Diversity“ – Halifax Vers., GB	85
6.4.6	B & Q „Work-life Balance“, GB	85
6.4.7	„ADEG 50+“, Salzburg	85
6.4.8	Projekt „Sozialstiftung“, OÖ.	85
6.5	SCHWERPUNKT ARBEITSPLATZGESTALTUNG	86
6.5.1	Erw. Arbeitsmarkt „Integration durch Arbeit“	86
6.5.2	„Seniorita Club“, Espoo, FIN	87
6.5.3	MAHIS („Gelegenheit“), FIN	88
6.5.4	Betriebliche Beratungsstrategien z. Förderung e. altersgerechten Gestaltung v. Arbeit & Personaleinsatz, Saarbrücken	88
6.5.5	„Age & Work – Senior Policy“ Arla Foods, DK	88
6.5.6	„Age and Work 55+“, Avesta, FIN/SWE	89
6.5.7	„Arbeitsfähigkeit Erhalten: Individuen, Organisationen, Unternehmen – AEIOU“;	89
6.6	SCHWERPUNKT EMPOWERMENT	90
6.6.1	Arbeitsintegration Obersteiermark Ost	90
6.6.2	An der offenen Grenze, Niederösterreich	90
6.6.3	U-Turn: Erfahrung wertschätzen, Wertschätzung erfahren, NÖ	91
7	VORSCHLÄGE UND MAßNAHMEN	92
8	VERZEICHNISSE	94
8.1	TABELLENVERZEICHNIS	94
8.2	ABBILDUNGSVERZEICHNIS	95
8.3	LITERATUR- UND MATERIALVERZEICHNIS	95
8.3.1	Verwendete Literatur (printed version)	95
8.3.2	Internetquellen (Zugriffe zwischen 11/2005 – 02/2006)	97
9	ANHANG: DETAILLIERTE PROJEKTBEDESCHEIBUNGEN	99
9.1	PROJEKT AGE POWERMENT	99
9.2	KONZEPT „ÄLTERE ARBEITSUCHENDE“ VORARLBERG	103
9.3	BERUF UND ARBEIT IM PAKT (BAP)	110



9.4 BILDUNGSPARTNERSCHAFT VORARLBERG	115
9.5 IBV (INITIATIVE BESCHÄFTIGUNG VORARLBERG)	123
9.6 LEARN 2BE	123
9.7 VERENA II - VERMITTLUNG REGIONALER KULTUR UND NATUR	125
9.8 STADT-BEISL INIGO	126
9.9 MAMAS KÜCHE	128
9.10 LEARN FOREVER	130
9.11 G-P-S/GENERATIONEN.POTENZIALE.STÄRKEN	135
9.12 ALTERNATIVE: SELBSTÄNDIGKEIT	137
9.13 IMPLACEMENTSTIFTUNG FÜR ÄLTERE, "ERFAHRUNG ZÄHLT"	139
9.14 VINDOBONA	140
9.15 MÖGLICHKEITEN FÜR ALLE - EIN PROGRAMM DER TESCO INC	141
9.16 ALTERSVIELFALT ALS HUMAN RESSOURCES-STRATEGIE	142
9.17 AGE DIVERSITY - HALIFAX VERSICHERUNG/GROßBRITANNIEN	143
9.18 B & Q - PROGRAMM: "WORK-LIFE BALANCE"	145
9.19 ÄLTERE VERKÄUFERINNEN FÜR ÄLTERE KUNDINNEN – ADEG 50+	146
9.20 SOZIALSTIFTUNG	147
9.21 ERWEITERTER ARBEITSMARKT – INTEGRATION DURCH ARBEIT	150
9.22 SENIORITA CLUB	156
9.23 MAHIS (=FINNISCH: GELEGENHEIT) PROGRAMM BEI ABB FINNLAND	158
9.24 ENTWICKLUNG UND ERPROBUNG BETRIEBLICHER BERATUNGSSTRATEGIEN ZUR FÖRDERUNG EINER ALTERNSGERECHTEN GESTALTUNG VON ARBEIT UND PERSONALEINSATZ	159
9.25 AGE AND WORK - SENIOR POLICY	160
9.26 AGE AND WORK 55+	160
9.27 ARBEITSFÄHIGKEIT ERHALTEN: INDIVIDUEN, ORGANISATIONEN, UNTERNEHMEN - AEIOU	161
9.28 ARBEITSINTEGRATION OBERSTEIERMARK OST	164
9.29 AN DER OFFENEN GRENZE	168
9.30 U-TURN ERFAHRUNG WERTSCHÄTZEN, WERTSCHÄTZUNG ERFAHREN	172



1 Ausgangssituation und Fragestellungen

1.1 Ziele und Kontext der Studie insgesamt

Trotz der bisher unter dem österreichischen Durchschnitt liegenden Arbeitslosigkeit von ArbeitnehmerInnen über 50 Jahren im Bundesland Tirol (15,2 % Anteil an allen Arbeitslosen, im Vergleich zum Bundesschnitt von 18,7 %: s. Arbeitsmarktdaten 10/2004) zeichnet sich gerade für diese Gruppe in Tirol ein *überdurchschnittlicher Anstieg der Arbeitslosigkeit* ab (6,9 % Anstieg gegenüber dem Vorjahr, gegenüber einem Landesdurchschnitt Tirol von 3,4 % Anstieg der Arbeitslosigkeit im Jahresvergleich: s. AMS-Daten für Tirol Ende 11/2004).

Das Arbeitsmarktservice Tirol beabsichtigt daher, für diese besonders gefährdete Gruppe von arbeitssuchenden bzw. arbeitslosen Menschen ab 50 Jahren – über die bisherigen bundes- und landesweiten Angebote und Maßnahmen hinaus (z.B. Aktion 56/58 Plus; „Come Back“ Eingliederungshilfe, territorialer Beschäftigungspakt, regionale Qualifizierungsverbände und Qualifizierungsförderungen etc.) – konkrete und für das Bundesland besonders erfolgversprechende Qualifizierungsmaßnahmen zu identifizieren, um eine anschließende Arbeitsaufnahme in allen betroffenen Segmenten der Arbeitssuchenden und Arbeitslosen (s.u.) zu erreichen.

In diesem Zusammenhang wurde *nach einem Ausschreibungsverfahren* die „Projektgruppe Erwachsenenbildungsforschung“ am Institut für Kulturwirtschaft & Kulturforschung der Johannes Kepler Universität Linz beauftragt, hinsichtlich solcher Maßnahmen vor allem anhand des Tiroler Potenzials und der Möglichkeiten der Tiroler Wirtschaft eine Recherche durchzuführen.

2 Dimensionen der Analyse und Projektstruktur

Die Projektbeschreibung des Arbeitsmarktservice Tirol beinhaltet folgende Punkte, die nun hinsichtlich einzelner Fragestellungen etwas genauer beleuchtet und weiterentwickelt werden sollen.

2.1 Projektdimensionen

- ***Auseinandersetzung mit dem Potenzial älterer Arbeitssuchender***

Der „Projektgruppe Erwachsenenbildungsforschung“ standen die vollständigen Daten des österreichischen Mikrozensus 2003 zur Primärauswertung zur Verfügung. Daher war über die geforderte kurze Analyse des Potenzials anhand der Daten des AMS Tirol hinaus eine vertiefte quantitative Potenzialanalyse im gesamtösterreichischen Vergleich möglich und sehr sinnvoll.

- ***Qualifizierungsmöglichkeiten im regionalen Kontext***

An diese Auseinandersetzung mit dem Potenzial auf quantitativer Basis sollte eine Vertiefung hinsichtlich einiger wichtiger Merkmale innerhalb des Datenbestandes des AMS Tirol über seine älteren KlientInnen hinsichtlich Regionen, Branchen und Berufe sowie bisherige Maßnahmen anschließen.

In weiterer Folge sollten vorhandene Strukturen und Möglichkeiten innerhalb der besonderen Situation und Problematik der Tiroler Wirtschaft, des Tiroler Arbeitsmarktes und der bisherigen



Fördermaßnahmen für ältere ArbeitnehmerInnen auf qualitativer Basis genauer erfasst werden. Aspekte dabei waren (a) branchenspezifische Chancen und Probleme, (b) regionsspezifische Chancen und Probleme der Erwerbstätigkeit Älterer in Tirol, (c) Hinweise auf besondere Problembranchen und Problembezirke des Tiroler Arbeitsmarktes für ältere ArbeitnehmerInnen, sowie (d) Einschätzung bisheriger Qualifizierungs- und Fördermaßnahmen für ältere ArbeitnehmerInnen und Perspektiven für zusätzliche und neue Ansätze.

- **Projektrecherche und Vorschläge für Projekttransfer**

Diese Verbindung von Potenzial- und Strukturanalyse sollte die Basis für Dimensionen einer bereits für die Fragen und Chancen der Tiroler Situation präzisierten Projektrecherche und Projektanalyse von Projekten und Maßnahmen bilden, die im Bereich der Qualifizierung und Wiedereingliederung älterer ArbeitnehmerInnen von Interesse sein konnten. Hier wurden bisherige und laufende Qualifizierungs- und Fördermaßnahmen aus Österreich, aber auch aus dem europäischen Raum genauer studiert und dokumentiert, und jene Ansatzpunkte herausgegriffen, die für die identifizierten Tiroler Potenziale und Probleme Erfolg versprechend transferierbar erscheinen.

2.2 Projektteile und Struktur des Endberichtes

Das skizzierte Projektkonzept gliedert sich in vier Schritte der Durchführung, auf die nun genauer eingegangen werden soll:

2.2.1 Spezialauswertung vorhandener Mikrozensus-Daten (= Teil 1)

Wie bereits angeführt, gibt es eine immer noch aktuelle österreichweite Erhebung, die für dieses Projekt von großer Bedeutung war: die Daten zur „Arbeitskräfteerhebung“ und zum „Lebenslangen Lernen“, welche im Juni 2003 durch die Statistik Austria erfasst wurden (= gesamt-österr. Mikrozensus 2003/2), und welche der „Projektgruppe Erwachsenenbildungsforschung“ zur Verfügung stehen.¹ Dabei ist einschränkend zu sagen, dass nur jeweils auf die im Datensatz der Statistik Austria vorhandenen Fragestellungen zurückgegriffen werden kann.

Auf Grundlage dieser Daten war es möglich, gezielte Auswertungen zu den o.a. Fragen anzustellen und vertiefte Fragestellungen zum Projekt für die Zielgruppe bzw. das Bundesland Tirol zu analysieren, wobei einerseits die Daten zur Beschäftigung der über 50-Jährigen, vor allem aber die Daten zur beruflichen Weiterbildung innerhalb dieser Zielgruppe auf österreichweiter Basis von Bedeutung waren.

¹ Erfasst wurden dabei österreichweit hinsichtlich Bildung und Beschäftigung mehr als 63.000 Personen. Darunter befinden sich 7.549 TirolerInnen, 944 Tiroler Erwerbspersonen über 50 Jahren, 81 arbeitslose TirolerInnen, und 248 Arbeitslose in ganz Österreich, die über 50 Jahre alt sind (darunter 13 aus Tirol).



2.2.2 Auswertung von struktur- & fallbezogenen Daten des AMS Tirol (= Teil 2)

Das „Datawarehouse“ (DWH) des österreichischen Arbeitsmarktservice konnte für einige strukturbezogene Analysen genutzt werden, die sich – wie bereits oben angeführt – auf Differenzierungen der älteren Tiroler Arbeitssuchenden nach Regionen, Branchen, Berufen und Maßnahmen bezogen.²

Die ursprünglich angepeilte fallbezogene Analyse derzeit oder früher arbeitssuchend gemeldeter Personen hinsichtlich relevanter Merkmale des Berufsverlaufs und eingesetzter Maßnahmen erwies sich aufgrund der Datenbankstruktur als nicht durchführbar. Auch die Selektion von typischen Betroffenen für anschließende Tiefeninterviews direkt aus der Datenbank war daher nicht möglich.

2.2.3 Tiefeninterviews mit ExpertInnen und Betroffenen (= Teil 3)

Zur weiteren Überblicksgewinnung und genauen Darlegung der relevanten Wirtschafts- und Arbeitsmarktsituation in Tirol war es unumgänglich, offene Interviews mit Personen durchzuführen, die im Kontext der Situation älterer ArbeitnehmerInnen betroffen sind oder hinsichtlich von zielgruppenspezifischen Maßnahmen oder Situationsanalysen in Wirtschaft, Arbeitsmarkt oder Bildungsangebot in Tirol bereits tätig geworden sind. Die Auswahl der InterviewpartnerInnen erfolgte in Absprache mit dem Auftraggeber.

Durch diese Interviews und Gespräche sollte eine vertiefte Bestandsaufnahme zu bisherigen Problemen des Arbeitsmarktes für Ältere und zu Chancen von Qualifizierungsmaßnahmen in Tirol geschehen, damit auch alle tirolerisch-regionale Blickwinkel in der Annäherung an die Thematik abgedeckt und eventuelle bis dahin noch nicht berücksichtigte Dimensionen der Tiroler Situation ebenfalls aufgegriffen werden konnten.

In einem ersten Arbeitsschritt wurden 10 ExpertInneninterviews mit Personen durchgeführt, die im Tiroler Wirtschafts-, Qualifizierungs- und Arbeitsmarktbereich tätig geworden oder derzeit tätig sind. Zusätzlich zu diesen Experteninterviews wurden 4 weitere Tiefeninterviews mit derzeit arbeitslosen Personen über 50 Jahren geführt,³ die auch nach dem Kriterium „Schulung ja/nein“ sowie nach Region und Branchen ausgewählt wurden.

2.2.4 Projektrecherche und Maßnahmenvorschläge (= Teil 4)

Die Sichtung projektbezogenen Materials in Österreich und Europa wurde von den vorher gewonnenen Kriterien der Tiroler Wirtschafts- und Arbeitsmarktsituation und des Tiroler Arbeitskräftepotenzials der ArbeitnehmerInnen über 50 Jahren gesteuert. Dazu wurden Dimensionen berücksichtigt, die in den ExpertInnengesprächen als bedeutsam oder wünschenswert angesprochen worden waren.

Entsprechend einem thematischen Raster von Maßnahmenschwerpunkten sind die einzelnen recherchierten Projekte nach einheitlichem Schema der Darstellung kurz dargestellt, wobei aus

² Wir danken hier den MitarbeiterInnen der Landesgeschäftsstelle des AMS Tirol für die Unterstützung, insbesondere Frau Jäger und Herrn Mag. Weiß.

³ Die ursprünglich angepeilte Zahl von 10 Interviews konnte aufgrund der hohen Rate von Interviewverweigerungen nicht mit vertretbarem Aufwand erreicht werden. Die Betroffeneninterviews haben daher eher illustrierenden Charakter.



inhaltlichen Erwägungen keine Einschränkung auf reine Qualifizierungsmaßnahmen getroffen wurde. Präventive Maßnahmen, Beratungen, Qualifizierungen und Beschäftigungsprojekte (Transitarbeitsplätze und andere) greifen bei den analysierten Projekten oft im Rahmen eines Gesamtprojektes ineinander.

Auf Basis der ausgewählten und dargestellten Projekte wird abschließend ein Maßnahmenkatalog für Tirol formuliert,⁴ der besonders im Bereich „Qualifizierung“ Erfolg versprechend und gezielt wirksam erscheint.

3 Projektteil 1: Spezialauswertung des Mikrozensus 2003

Für eine erste Analyse in diesem Zusammenhang wurden die detaillierten Daten des gesamtösterreichischen *Mikrozensus* vom Juni 2003 (MZ 2003) zu den Themen „Arbeitskräfteerhebung“ (MZ 2003, Teil B) und „Lebenslanges Lernen“ (MZ 2003, Teil C) herangezogen, welche von der *Statistik Austria* erhoben wurden, und dessen (des MZ 2003) bildungsbezogene Hauptergebnisse (MZ 2003, Teil C) im Juli 2004 der Öffentlichkeit präsentiert wurden.⁵ Die detaillierten Aussagen dieser Studie der Statistik Austria beziehen sich dort auf die österreichische Gesamtbevölkerung ab 15 Jahren und können dem Bericht detaillierten Bericht „Lebenslanges Lernen - Ergebnisse des Mikrozensus 2003“ entnommen werden.

In der Spezialauswertung wurden die Daten dieser Erhebung (N = 63.257) in ihrer Darstellung auf die Zielgruppe „Arbeitslose und Beschäftigte 50+“ vertieft und präzisiert und dabei einerseits für die relevanten Stichproben aus *Tirol* (n = 2.226 in der Zielgruppe 50+), andererseits aber auch für *ganz Österreich* (N = 20.126 in der Zielgruppe 50+) rechnerisch ausgewertet.⁶

3.1 Bearbeitete Fragestellungen

Fragestellungen, die innerhalb der o.a. Mikrozensus-Daten für eine Potenzialanalyse älterer ArbeitnehmerInnen in Tirol bzw. für Arbeitslose in ganz Österreich (Kontrollgruppe) verfolgt werden konnten, waren:

- *Welche Merkmale* (hinsichtlich Beruf, Branche, Qualifikation, Weiterbildung, Demografie) sind für ältere ArbeitnehmerInnen charakteristisch, die sich in einem aufrechten Beschäfti-

⁴ Die ursprünglich geplante Focus-Gruppe zum Transfer der Maßnahmen konnte aufgrund der Erkrankung des Projektleiters und der damit gegebenen Verzögerung nicht mehr realisiert werden.

⁵ Statistik Austria (Hg., 2004): *Lebenslanges Lernen. Ergebnisse des Mikrozensus 2003*, Wien 2004: Statistik Austria, 416 Seiten, auch als pdf-download (ohne Druck- und Kopiermöglichkeit) erhältlich: ftp://www.statistik.at/pub/neuerscheinungen/lernen_web.pdf

⁶ Der „Projektgruppe Erwachsenenbildungsforschung“ standen die Daten deshalb zur Verfügung, weil diese Projektgruppe als Auftragnehmerin im Juni des Jahres 2004 von der Abteilung Bildung, Jugend & Sport des Amtes der oö. Landesregierung (Landesrat Viktor Sigl) mit der Durchführung einer *umfassenden Studie zum Thema „Niedrigqualifizierte in OÖ. - der Weg in die Weiterbildung“* beauftragt wurde und die Mikrozensus-Datensätze im Kontext dieser Studie zur Verfügung gestellt wurden. Die Daten wurden über die Statistik OÖ. (Leiter: HR Dr. Fürst) als SPSS-Datensatz übermittelt und auf die zentralen oö. Fragestellungen beschränkt. Die Zielgruppe 50+ ist aus oö. Sicht eine zentrale Gruppe im Bereich der „Niedrigqualifizierten“. Die Auswertung der Daten für die Situation arbeitsloser & arbeitssuchender Menschen in Tirol ist aus Sicht der Arbeitsgruppe als Ausweitung der oö. Fragestellungen (zu Niedrigqualifizierten) zu verstehen und stellt daher eine studienspezifische Vertiefung der oö. Themen und Auswertungen dar. Diese zusätzliche Auswertung ist daher unter den Nutzungsbedingungen der Statistik Austria für den Datensatz subsumierbar.



gungsverhältnis einerseits (Zielgruppe 1) oder auf Arbeitssuche andererseits (Zielgruppe 2, tw. nur für ganz Österreich) befinden?

- Welche Art von Tätigkeiten werden bei den o.a. Zielgruppen gesucht und was wurde und wird dafür seitens der Betroffenen unternommen?
- Welche Kompetenzen wurden bei den Zielgruppen durch *Fortbildung weiterentwickelt* und wie stellt sich die allgemeine Weiterbildungsaktivität hinsichtlich Umfang und Effekt dar?
- Inwieweit sind Menschen aus der Zielgruppe überhaupt *gewillt*, ihre Kompetenzen in Form von Weiterbildung zu erhöhen, und was *motiviert zur Teilnahme an Weiterbildung* (beruflich und/oder privat)?
- Welche *Informationsquellen* werden zur Weiterbildung genutzt?
- Welche *informellen Lernaktivitäten* sind in der Zielgruppe anzutreffen?

An diese Auseinandersetzung mit dem Potenzial auf quantitativer Basis soll eine präzise Identifizierung und Vertiefung typischer Fälle innerhalb des Datenbestandes des AMS Tirol anschließen, die im Wege von quantitativen und qualitativ ergänzten Fallstudien die generelle, aggregierte Potenzialanalyse für die Tiroler Situation fallspezifisch verknüpfen, vertiefen und illustrieren kann.

3.2 Zur allgemeinen Demographie der Zielgruppe (über 50) in Tirol

Durch die Statistik Austria wurden für den MZ 2003 österreichweit mehr als 63.000 Personen befragt. Darunter befanden sich 7.549 TirolerInnen. Um die Situation älterer ArbeitnehmerInnen in Tirol beschreiben zu können, wurden nur jene betrachtet, die 1953 oder früher geboren sind, also zum Erhebungszeitpunkt 50 Jahre oder älter waren. In diese Gruppe fallen insgesamt 2.226 Personen. Davon sind 54,5 % weibliche und 45,5 % männliche Personen.

3.2.1 Alter erfasster Personen (über 50) in Tirol

Tabelle 1: Alter der befragten Personen über 50 Jahren in Tirol

Alter in Jahren	%	n
50-54	15,5	346
55-59	19,4	431
60-64	17,7	395
65-69	13,4	298
70-74	12,8	286
75-79	8,6	191
80-84	7,5	167
85 und älter	5,0	112
Gesamt	100 %	2.226



52,6 % der im MZ 2003 erfassten TirolerInnen innerhalb der Zielgruppe (50+) sind zwischen 50 und 65 Jahren (gesetzliches Pensionsalter).

3.2.2 Zum Lebensunterhalt der Zielgruppe (über 50) in Tirol

Tabelle 2: Lebensunterhalt der über 50-Jährigen in Tirol

Lebensunterhalt	%	n
Erwerbstätig	26,7	595
Arbeitslos	0,6	14
Pensionist, Rentner	54,1	1204
Ausschließlich haushaltsführend	17,4	387
Sonstige Personengruppe	1,2	26
Gesamt	100 %	2.226

Die Verteilung des Lebensunterhalts der über 50-Jährigen in Tirol insgesamt zeigt, dass der weitaus größte Teil der Befragten (54,1 %) bereits pensioniert ist. Nur 26,7 % sind noch erwerbstätig, die drittgrößte Gruppe gibt an, ausschließlich haushaltsführend (17,4 % = Frauen) zu sein. Arbeitslos ist nur eine sehr kleine Gruppe von weniger als 1 %.

Tabelle 3: Lebensunterhalt der über 50-Jährigen in Tirol nach Geschlecht

	Erw.b.tätig	Arbeitslos	Pension	haushalts- führend	Sonst. Pers.-gruppe	
männlich	382	8	609	4	9	n = 1012
	37,7 %	0,8 %	60,2 %	0,4 %	0,9 %	100 %
weiblich	213	6	595	383	17	n = 1214
	17,5 %	0,5 %	49,0 %	31,5 %	1,4 %	100 %

Die Erwerbstätigkeit von Männern liegt mit 37,7 % deutlich höher als die Erwerbstätigkeit von Frauen mit 17,5 %. Es sind auch weit mehr Männer Pensionisten oder Rentner (rund 60 %) als Frauen (knapp 50 %). Ausschließlich haushaltsführend sind andererseits mit 31,5 % mehr Frauen als Männer (0,4 %). *Arbeitslos sind in Tirol tendenziell eher Männer.*

Der Lebensunterhalt insgesamt ist demgemäss *signifikant abhängig vom Geschlecht*. Es besteht ein mittelstarker Zusammenhang (Φ 0,428) bei einer Sicherheitswahrscheinlichkeit von 99, %.

3.3 Erwerbstätige TirolerInnen über 50 Jahren im Überblick

Im Folgenden werden nur jene TirolerInnen näher betrachtet, die erwerbstätig sind. Als erwerbstätig gelten jene Befragten, die angaben, dass sie ihren Lebensunterhalt durch ihre Erwerbstätigkeit verdienen oder bei der Frage nach der Erwerbstätigkeit angaben, *mindestens geringfügig einer Erwerbsbeschäftigung* nachzugehen. Von den über 50-Jährigen erwerbstätigen TirolerInnen sind 61,2 % männlich und 38,8 % weiblich.



3.3.1 Erwerbstätigkeit der Zielgruppe nach Tiroler Bezirken

Die folgende Tabelle zeigt, in welchem Tiroler Bezirk die befragten erwerbstätigen Personen gemeldet sind. Diese Darstellung umfasst einerseits den Wohnbezirk aller TirolerInnen über 50 Jahre, aber auch den Wohnbezirk der Erwerbstätigen über 50 Jahre.

Tabelle 4: Politischer Wohnbezirk der über 50-Jährigen Erwerbstätigen in Tirol

Wohnbezirk	Erwerbstätige über 50 Jahre		Alle Tiroler über 50 Jahre	
	%	n	%	n
Imst	3,5	22	5,9	131
Innsbruck Land	26,7	169	23,9	533
Innsbruck Stadt	17,7	112	16,8	373
Kitzbühel	12,0	76	10,9	243
Kufstein	15,8	100	14,1	314
Landeck	3,9	25	5,9	131
Lienz	5,0	32	6,7	149
Reutte	5,8	37	5,5	123
Schwaz	9,6	61	10,3	229
Gesamt	100 %	n = 634	100 %	N = 2.226

Dieser Tabelle ist zu entnehmen, dass die meisten Ziel-Personen (50+) in Innsbruck Land, Innsbruck Stadt und Kufstein arbeiten. Hier ist die *regionale Basis für die Beschäftigung der Zielgruppe* ersichtlich: *Innsbruck Stadt und Land, dazu Kufstein.*

Ein interessanter Aspekt ist auch, dass in den Bezirken Innsbruck Stadt, Innsbruck Land, Kitzbühel und Reutte der Anteil der Erwerbstätigen über 50 Jahre höher ist, als der Anteil der Personen über 50 Jahre, die diese Bezirke als Wohnbezirk angaben.

3.3.1.1 Problembezirke für die Erwerbstätigkeit der Zielgruppe 50+ in Tirol

Andererseits ist ersichtlich, dass in den *Bezirken Imst, Landeck und Lienz die Erwerbsquote der über 50-Jährigen deutlich geringer* als in den anderen Tiroler Bezirken ist.

Diese Bezirke sind als demgemäß als besondere *Problembezirke für die Beschäftigung der Zielgruppe (50+) identifizierbar.*

3.3.2 Erwerbstätige 50+ in Tirol nach Stellung im Beruf

Nun wird die Verteilung aller erwerbstätigen TirolerInnen innerhalb der Zielgruppe (50+) nach ihrer Berufsstellung dargestellt:



Tabelle 5: Stellung im Beruf der Tiroler Erwerbstätigen über 50 Jahren

Stellung im Beruf	%	n
Selbstständige/r	22,1	140
Mithelfende/r Familienangehörige/r	5,4	34
Angestellte/r	30,0	190
Beamte	10,7	68
FacharbeiterIn	10,4	66
sonst. ArbeiterIn	21,5	136
Gesamt	100 %	n = 634

Der Schwerpunkt der Beschäftigung der Zielgruppe in Tirol liegt demgemäss im Angestelltenbereich: dieser bildet mit 30,0 % die größte Gruppe, gefolgt von den Selbstständigen mit 22,1 % und den sonstigen Arbeiterinnen mit 21,5 %.

3.3.3 Erwerbstätige 50+ in Tirol nach Alter

Zunächst soll die Verteilung der Tiroler Erwerbstätigen 50+ nach Alter dargestellt werden:

Tabelle 6: Alter der Tiroler Erwerbstätigen über 50 Jahren

Alter in Jahren	%	n
50-54	42,0	266
55-59	39,3	249
60-64	12,6	80
65+	6,2	39
Gesamt	100 %	n = 634

Es ist auffällig, dass einige Personen (6,2 %) über das Pensionsalter hinaus einer Erwerbstätigkeit nachgehen.

Für einen Vergleich der Altersstruktur Erwerbstätiger mit Arbeitslosen 50+ siehe Tabelle 16. Der nachstehenden Tabelle kann man entnehmen, welche Stellung im Beruf die Personen nach deren Alterangaben.

3.3.3.1 Erwerbstätige 50+ in Tirol nach Alter und Stellung im Beruf

Zusammenfassend (vgl. Tabelle 7) kann gesagt werden, dass jene Personen, die *bis über das gesetzliche Pensionsalter hinaus* erwerbstätig sind, großteils selbstständig oder als mithelfende Familienangehörige tätig sind. Andere Berufsgruppen spielen offensichtlich auch in Tirol kaum eine Rolle.



Tabelle 7: Tiroler Erwerbstätige 50+: Altersgruppen und Stellung im Beruf

Alter in Jahren	Stellung im Beruf (Zeilenprozent; n = 634)			
	Selbstständig / Mithelfend	Angestellte / r Beamter / in	Arbeiter / in	Total
50-54	27,9 % (69)	40,3 % (107)	33,8 % (90)	100 % (266)
55-59	22,8 % (63)	42,9 % (135)	34,3 % (139)	100 % (249)
60-64	27,5 % (22)	44,1 % (36)	27,6 % (22)	100 % (80)
65+	66,7 % (26)	20,5 % (8)	13,0 % (5)	100 % (39)
Gesamt	27,6 % (174)	40,7 % (258)	31,9 % (202)	n = 634 = 100 %

Auch in der Altersgruppe der 50-54-Jährigen Tiroler Beschäftigten sind Selbstständige deutlich überrepräsentiert.

3.3.4 Erwerbstätige 50+ in Tirol nach Arbeitszeit

Zur Normalarbeitszeit der Tiroler Erwerbstätigen über 50 Jahren gibt die folgende Tabelle Auskunft:

Tabelle 8: Normalarbeitszeit der über 50-jährigen Erwerbstätigen in Tirol

Normalarbeitszeit in Stunden	%	n
0-5	0,8	5
6-10	3,3	21
11-20	10,4	66
21-30	6,9	44
31-40	59,3	376
41-50	6,6	42
51-60	7,7	49
61-70	3,2	20
71-80	1,6	10
81-90	0,2	1
Gesamt	100 %	634

Der Großteil der Tiroler Erwerbstätigen über 50 Jahren (knapp 60 %) arbeitet zwischen 31 und 40 Stunden in der Woche. Insgesamt arbeiten 80 % bis zu 40 Stunden/Woche und somit 20 % mehr als 40 Wochenstunden.



3.3.5 Erwerbstätige 50+ in Tirol nach Wirtschaftsklassen

Die folgende Tabelle zeigt, in welchen Wirtschaftsklassen die befragten Erwerbstätigen über 50 Jahre arbeiten. Die Statistik Austria teilt die zahlreichen Wirtschaftszweige in insgesamt 31 Wirtschaftsklassen ein. Hier sind jene angeführt, in welchen die meisten Erwerbstätigen arbeiten. Zum Vergleich ist auch der Anteil der erwerbstätigen Personen über 50 Jahren in ganz Österreich angeführt.

Tabelle 9: Erwerbstätige über 50 Jahren nach Wirtschaftsklassen (Vergleich Tirol-Österreich)⁷

Wirtschaftsklassen	Tirol (50+)		Österreich (50+)	
	%	n	%	n
Handel, Instandhaltung, Reparatur von Kraft- und Gebrauchsgegenständen	14,2	90	14,2	701
Land- und Forstwirtschaft	10,6	67	11,2	551
Beherbergungs- und Gaststättenwesen	10,4	66	5,4	266
Bauwesen	9,0	57	9,0	428

Der größte Anteil mit 14,2 % der Erwerbstätigen unter den älteren ArbeitnehmerInnen arbeitet in Tirol wie in Österreich im Bereich Handel, Instandhaltung und Reparatur von Kraft- und Gebrauchsgegenständen, rund 11 % arbeiten in der Land- und Forstwirtschaft und je ca. 10 % im Beherbergungs- und Gaststättenwesen sowie im Bauwesen.

Alle sonstigen Branchen sind mit deutlich weniger Anteilen bei den älteren ArbeitnehmerInnen vertreten.

3.3.5.1 Die besondere Bedeutung des Tourismus

Generell gibt es keine bzw. nur geringe Unterschiede zur Branchensituation in ganz Österreich. Die wesentliche Ausnahme ist für Tirol der Tourismusbereich.

In Tirol arbeiten *rund 10 % der Erwerbstätigen über 50 Jahre im Beherbergungs- und Gaststättenwesen. Dieser Anteil ist im Vergleich mit ganz Österreich doppelt so hoch.* Ausschlaggebend hierfür ist die zentrale Bedeutung des Wirtschaftsbereiches „Tourismus“ in Tirol.

In diesem Wirtschaftsbereich ergeben sich auch besondere Strukturen und Probleme der Altersarbeitslosigkeit in Tirol (vgl. Kap. 4.2.3, 5.1.2.2).

⁷ Nur die 4 bedeutsamsten Wirtschaftsbereiche; der Rest ist nicht gesondert ausgewiesen und ergänzt die Prozentzahlen auf 100 Prozent.



3.3.6 Erwerbstätige 50+ in Tirol nach Schulbildung

Tabelle 10: Höchste abgeschlossene Schulbildung der Befragten TirolerInnen 50+

Schulbildung	%	n
Kein Pflichtschulabschluss	0,5	3
Pflichtschulabschluss	24,8	157
Lehrabschluss oder Berufsschule	40,9	259
Berufsbildende mittlere Schule	13,6	86
Allgemeinbildende höhere Schule	2,4	15
Berufsbildende höhere Schule, Normalform	4,1	26
Berufsbildende höhere Schule, Abiturientenlehrgang – Kolleg	1,7	11
Hochschulverwandte Lehranstalt	2,7	17
Universität, Hochschule	9,5	60
Gesamt	100 %	n = 634

Die Tabelle zeigt, dass 40,9 % der befragten Erwerbstätigen über 50 als höchste abgeschlossene Schulbildung den Lehrabschluss bzw. Berufsschule angaben.

Bemerkenswert ist darüber hinaus, dass fast 10 % der älteren Tiroler ArbeitnehmerInnen einen Universitäts- oder Hochschulabschluss vorweisen können.

Für einen Vergleich der Schulbildung von Erwerbstätigen über 50 und Arbeitslosen über 50 siehe Abbildung 4 (unten).

3.3.7 Erwerbstätige 50+ in Tirol nach Betriebsgröße

Die Betriebsgröße wurde nach Anzahl der ArbeitnehmerInnen erfasst, die im Betrieb der betroffenen ArbeitnehmerInnen tätig sind oder waren:

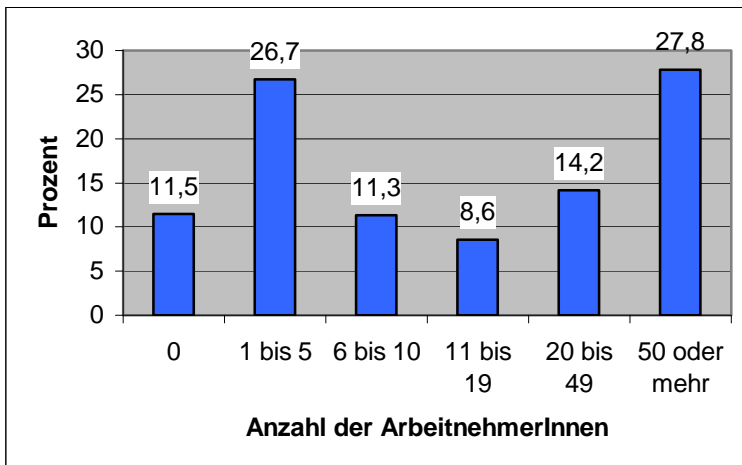
Tabelle 11: Anzahl der ArbeitnehmerInnen im Betrieb (Tiroler ArbeitnehmerInnen, 50+)

Anzahl der ArbeitnehmerInnen	%	n
0	11,5	71
1-5	26,7	165
6-10	11,3	70
11-19	8,6	53
20-49	14,2	88
50 oder mehr	27,8	172
Gesamt	100 %	n = 619



Der Großteil der Tiroler Erwerbstätigen über 50 Jahren arbeitet entweder in Klein- oder kleinen Betrieben bis zu 5 ArbeitnehmerInnen oder in großen Betrieben mit 50 oder mehr Arbeitnehmern.

Abbildung 1: Betriebsgröße der Tiroler ArbeitgeberInnen für Beschäftigte 50+



3.3.8 Arbeitssuche bei aufrechtem Arbeitsverhältnis

Alle Erwerbstätigen wurden gefragt, ob sich nach einer anderen Arbeit anstelle der gegenwärtigen Arbeit oder nach einer zweiten Tätigkeit suchen.

Tabelle 12: Suche nach anderer Arbeit (Tirol, 50+)

Suche nach anderer Arbeit	%	n
Ja	0,3	2
Nein	99,7	617
Gesamt	100 %	619

Tabelle 13: Suche nach zweiter Tätigkeit (Tirol, 50+)

Suche nach zweiter Tätigkeit	%	n
Ja	0,6	4
Nein	99,4	615
Gesamt	100 %	619

Es kann festgestellt werden, dass die Erwerbstätigen über 50 Jahren in Tirol nur ganz vereinzelt nach einer anderen Arbeit oder nach einer zweiten Tätigkeit suchen.



3.4 Beschreibung der Situation älterer Arbeitsloser

Als arbeitslos werden jene Personen bezeichnet, die sich als arbeitssuchend bezeichnen, beim Arbeitsamt gemeldet sind oder ihren Lebensunterhalt als Arbeitslose/r bestreiten. Für die Zielgruppe der über 50-Jährigen Tiroler trifft das auf insgesamt 16 Personen zu. Da dies für weitere Analysen eine zu geringe Zahl ist, werden folgenden die Analysen auf ganz Österreich ausgeweitet (n=284 Personen).

In den folgenden Analysen sprechen wir von „Arbeitslosen“, wobei die Begrifflichkeit, wie oben bereits angeführt, weiter gefasst ist, als nur den Lebensunterhalt durch Bezug der Arbeitslosenunterstützung (oder der anschließenden Notstandshilfe) zu bestreiten.

Es gibt daher verschiedene Typen von „Arbeitslosen“:

3.4.1 Typen der Arbeitslosigkeit

Die Grundlagen der im Folgenden analysierten „Arbeitslosigkeit“ können entlang der folgenden Merkmale beschrieben werden: „Vormerkung beim Arbeitsamt“, „Lebensunterhalt = Arbeitslose“, „als arbeitssuchend erfasst“. Diese Merkmale ergeben folgende „Typen der Arbeitslosigkeit“:

Tabelle 14: Typen erfasster „Arbeitslosigkeit“ (n = 284)

Typen von Arbeitslosen	Arbeitsamt: vorgemerkt	Lebensunterhalt: arbeitslos	Arbeitssuchend	%	n
Typ 1	JA	JA	JA	68,0 %	193
Typ 2	JA	JA	NEIN	10,1 %	29
Typ 3	JA	NEIN	JA	2,1 %	6
Typ 4	JA	NEIN	NEIN	1,3 %	4
Typ 5	NEIN	JA	JA	7,4 %	21
Typ 6	NEIN	JA	NEIN	9,4 %	27
Typ 7	NEIN	NEIN	JA	1,7 %	5
Gesamt				100 %	284

(JA = zutreffend; NEIN = nicht zutreffend)

Es zeigt sich, dass ca. zwei Drittel der österreichweit betroffenen Personen Arbeitslosenunterstützung beziehen, beim Arbeitsmarktservice vorgemerkt sind und auf diese Weise Arbeit suchen.

Darüber hinaus gibt es noch Personen, die zwar arbeitslos und / oder vorgemerkt sind, aber wegen persönlicher Voraussetzungen (z.B. wegen Krankheit, zugesichertem Arbeitsplatz = Wiedereinstellungszusage) keine Arbeit suchen, oder zwar Arbeit suchen, aber nicht im AMS-System erfasst sind.

Im Folgenden sind alle Personen als „arbeitslos“ erfasst, auf die zumindest eines der 3 o.a. Merkmale zutrifft.



3.4.2 Arbeitslosigkeit und Geschlecht der erfassten Personen

Von den nach einem der drei o.a. Kriterien als „arbeitslos“ bezeichnbaren Personen sind 165 (58,1 %) weiblichen und 119 (41,9 %) männlichen Geschlechts. Zum Vergleich ist die Verteilung des Geschlechts für alle ÖsterreicherInnen über 50 Jahren angeführt.

Tabelle 15: Geschlecht der Arbeitslosen und aller befragten Personen 50+ im Vergleich

Geschlecht	Arbeitssuchend (Ö)		Allgemein (Ö)	
	%	n	%	n
männlich	119	41,9	8.756	43,5
weiblich	165	58,1	11.370	56,5
Gesamt	n = 284	100 %	N = 20.126	100 %

Der Anteil von Frauen, die laut der oben angeführten Definition arbeitslos sind, ist mit 58,1 % höher als insgesamt Frauen über 50 Jahren bei dieser Untersuchung befragt worden sind. Bei Männern ist dies umgekehrt.

3.4.3 Arbeitslosigkeit und Alter (50+, Ö) in der Zielgruppe

Die folgende Tabelle beschreibt das Alter der nach einem der o.a. Kriterien arbeitslosen Menschen (ganz Österreich).

Tabelle 16: Alter der „Arbeitslosen“ über 50 Jahre in ganz Österreich

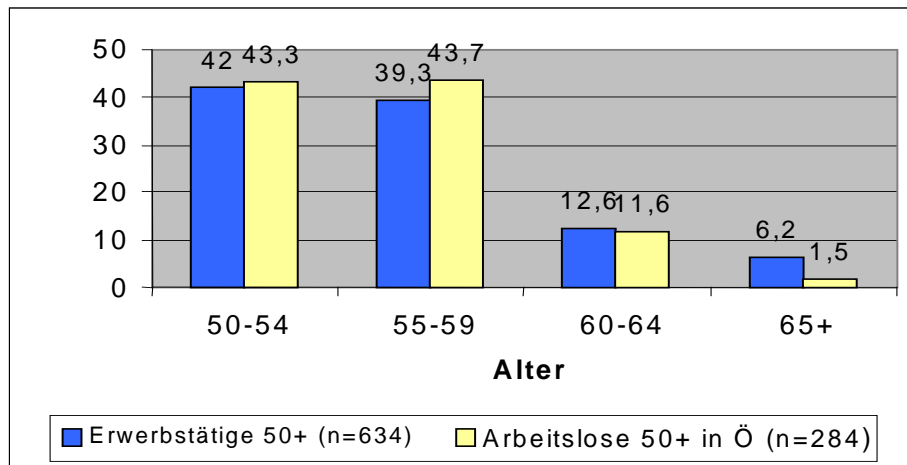
Alter in Jahren	%	n
50-54	43,3	123
55-59	43,7	124
60-64	11,6	33
65+	1,5	4
Gesamt	100 %	284

Fast 90 % der Befragten „Arbeitslosen“ in der Gruppe 50+ sind bis zu 60 Jahre alt. Immerhin 13 % suchen noch jenseits dieses Alters Arbeit (ältester Arbeitssuchender in Ö lt. Mikrozensus = 86 Jahre!)

Interessant ist noch der Vergleich der Arbeitslosen hinsichtlich Alter mit der Altersstruktur der Tiroler Erwerbstätigen über 50 Jahren (vgl. hier Tabelle 6, oben).



Abbildung 2: Alterstruktur Arbeitslose (Ö) und Erwerbstätige (Tirol) über 50 im Vergleich



Ältere Arbeitslose sind im Durchschnitt jünger (eher 50-59-jährig) als ältere Erwerbstätige. Während nur ca. 13 % ersterer älter als 60 Jahre sind, sind es bei letzteren immerhin fast 20 %.

3.4.4 Ende der letzten Erwerbstätigkeit bei „Arbeitslosen“

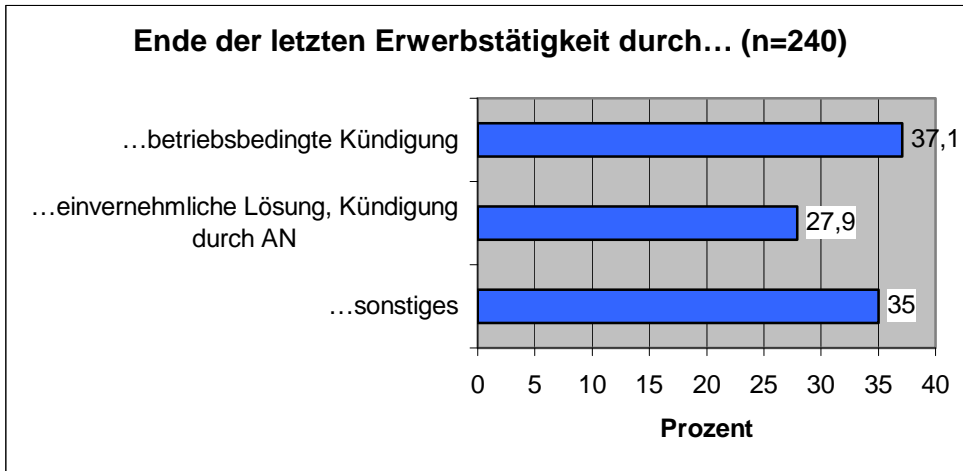
Tabelle 17: Ende der letzten Erwerbstätigkeit (Art der Beendigung) nach Geschlecht

Ende der letzten Erwerbstätigkeit wegen ...	Geschlecht		Total
	männlich	weiblich	
Kündigung wegen Betriebs-schließung	13,5 % (19)	15,2 % (15)	14,2 % (34)
Kündigung aus anderen betriebs-wirtschaftlichen Gründen	24,8 % (35)	20,2 % (20)	22,9 % (55)
Kündigung durch Arbeitgeber aus anderen Gründen	24,1 % (34)	11,1 % (11)	18,8 % (45)
Ablauf eines befristeten Arbeitsver-trages	7,8 % (11)	8,1 % (8)	7,9 % (19)
Vorzeitiger Ruhestand	5,0 % (7)	7,1 % (7)	5,8 % (14)
Normalen Ruhestand	1,4 % (2)	4,0 % (4)	2,5 % (6)
Einvernehmliche Lösung, Kündi-gung durch den Arbeitnehmer	23,4 % (33)	34,3 % (34)	27,9 % (67)
Gesamt	100 % (141)	100 % (99)	100 % (240)

Die derzeit Arbeitslosen gaben auch die Gründe für das Ende der letzten Tätigkeit an. Hierbei ist zu sehen, dass immerhin 27,9 % durch eine einvernehmliche Lösung oder durch Kündigung durch den Arbeitnehmer die letzte Tätigkeit beendet haben. 14,2 % wurden wegen einer Betriebs-schließung und 22,9 % aus anderen betriebswirtschaftlichen Gründen gekündigt. Von einer Kündigung durch den Arbeitgeber aus anderen Gründen sind 18,8 % betroffen.



Abbildung 3: Gründe des Arbeitsendes bei Arbeitslosen über 50 insgesamt



Betrachtet man die o.a. Gründe zusammengefasst, so zeigt sich, dass betriebsbedingte Kündigungen, die nicht in der Person der betroffenen ArbeitnehmerInnen zu suchen sind, überwiegen (37 %). Sonstige Gründe, die mit der Person verknüpft sind (sonstige Kündigungen durch den Arbeitgeber, Ablauf einer Befristung, Ruhestand) stehen an zweiter Stelle. Es bleibt bemerkenswert, dass fast 30 Prozent anscheinend den Gang in die Arbeitslosigkeit freiwillig oder zumindest einvernehmlich antreten. Dem ist näher nachzugehen.

Von jenen, die angaben, dass das Ende der letzten Tätigkeit durch eine einvernehmliche Lösung oder durch Kündigung durch den Arbeitnehmer passierte, nannten folgende Gründe.

Tabelle 18: Wichtigster Grund für einvernehmliche Lösung oder Kündigung d. Arbeitnehmers

Grund	%	n
Krankheit, Arbeitsunfähigkeit	52,2	35
Sonstiges	26,9	18
Persönliche oder familiäre Umstände	20,9	14
Gesamt	100 %	67

Mehr als die Hälfte der Befragten gab an, dass die einvernehmliche Lösung oder Kündigung durch den Arbeitnehmer aus *Krankheit und Arbeitsunfähigkeit* begründet war:

3.4.5 Wirtschaftszweig der letzten Erwerbstätigkeit (50+, Ö)

Die nachstehende Tabelle zeigt, in welchen Wirtschaftszweig die nunmehr Arbeitslosen früher gearbeitet haben (Basis: ganz Österreich).

Als „Problembereiche“ können Handel (und Reparatur), Bauwesen, Metallherstellung & Maschinenbau etc., Dienstleistungen (auch: Reinigung, bis: Unternehmensberatung) sowie das Beherbergungs- und Gaststättenwesen erachtet werden (Anteile nahe oder deutlich über 7 Prozent).



Tabelle 19: Wirtschaftszweig der letzten Erwerbstätigkeit („Arbeitslose“ 50+, ganz Österr.)

Wirtschaftszweig	%	n
Handel, Instandhaltung & Reparatur v. Kraftfz. & Gebrauchsgegenständen	18,7	53
Bauwesen	13,0	37
Metallerzeugung und –bearbeitung, Herstellung von Metallerzeugnissen	7,7	22
Vermittlung von beweglichen Sachen, Erbringung von unternehmerischen Dienstleistungen (= sonstiger Verkauf & Dienstleistungen, auch Reinigung etc.)	7,4	21
Beherbergungs- und Gaststättenwesen	7,0	20
Maschinenbau	6,7	19
Verkehr- und Nachrichtenübermittlung	4,9	14
Erbringung von sonstigen öffent. und pers. Dienstleistungen	4,6	13
Herstellung von Textilien, Textilwaren	4,2	12
Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen	3,5	10
Öffentliche Verwaltung, Landesverteidigung, Sozialversicherung	3,2	9
Herstellung von Nahrungs- und Genussmittel, Tabak	2,1	6
Kredit- und Versicherungswesen	2,1	6
Herstellung von Gummi- und Kunststoffwaren	1,8	5
Herstellung von Büromaschinen, Datenverarbeitung	1,8	5
Unterrichtswesen	1,8	5
Herstellung & Verarb. v. Papier, Verlagswesen, Druckerei & Vervielfältigung	1,4	4
Herst. v. Möbeln, Schmuck, Musikinstrum., Sportgegenständen, Spielwaren	1,4	4
Land- und Forstwirtschaft	1,1	3
Herstellung und Bearbeitung von Glas, Waren aus Steinen und Erden	1,1	3
Private Haushalte	1,1	3
Herstellung von Chemikalien und chemischen Erzen	0,7	2
Elektrotechnik, Fahrzeugbau	0,7	2
Energie- und Wasserversorgung	0,7	2
Erzbergbau, Gewinnung von Steinen und Erde, sonst. Bergbau	0,4	1
Be- und Verarbeitung von Holz ohne Herstellung	0,4	1
Kokerei, Mineralölverarbeitung, Verarbeitung von Spalt- und Brutstoffen	0,4	1
Exterritoriale Organisationen und Körperschaften	0,4	1

3.4.6 Dauer der Arbeitslosigkeit

Hinsichtlich Dauer der Arbeitslosigkeit können folgende Differenzierungen konstatiert werden:

Knapp ein Viertel der Arbeitssuchenden (50+) ist seit mehr als einem Jahr arbeitslos. Insgesamt sind knapp 58 % bereits bis zu 18 Monaten arbeitslos.

Die durchschnittliche Dauer der Arbeitslosigkeit der Zielgruppe (50+, arbeitslos etc., s.o.) beträgt 21 Monate.



Tabelle 20: Dauer der Arbeitslosigkeit in Monaten nach Geschlecht und Monaten

Dauer der Arbeitslosigkeit	Geschlecht		Total
	männlich	weiblich	
0-6 Monate	9,4 % (13)	12,9 % (13)	10,9 % (26)
7-12 Monate (= bis 1 Jahr)	20,3 % (28)	24,8 % (25)	22,2 % (53)
13-18 (= bis 1,5 Jahre)	23,2 % (32)	25,7 % (26)	24,3 % (58)
19-24 (= bis 2 Jahre)	10,1% (14)	4,0 % (4)	7,5 % (18)
25-36 (= bis 3 Jahre)	21,0 % (29)	17,8 % (18)	19,7 % (47)
37-48 (= bis 4 Jahre)	10,1 % (14)	7,9 % (8)	9,2 % (22)
49 und mehr	5,8 % (8)	6,9 % (7)	6,3 % (15)
Gesamt	100 % (138)	100 % (101)	100 % (39)

Diese Dauer ist nach Geschlecht unterschiedlich. Jene der Männer beträgt 21,5 Monate und die der Frauen 20,3 Monate. Dies bedeutet, dass Männer durchschnittlich 1,2 Monate länger arbeitslos sind.

3.4.7 Maßnahmen zur Arbeitssuche

Auf die Frage, ob sich die Zielpersonen auf Arbeitssuche befinden, antworteten 224 Personen mit Ja. Diese führten folgende Maßnahmen an, die sie zur Arbeitssuche unternommen haben.

Tabelle 21: In den letzten vier Wochen zur Arbeitssuche unternommen:

Aktivität	%	n
Kontakt mit Arbeitsamt	71,9	161
Bewerbung bei einem oder mehreren Arbeitgebern	4,0	9
Bei Freunden, Bekannten, Interessenvertretungen usw. angefragt	15,2	34
Studium von Stellenangeboten in Zeitungen oder Zeitschriften	3,6	8
Inserate in Zeitungen / Zeitschriften aufgegeben/ sich auf Inserate beworben	0,4	1
Warten auf Ergebnis e. Teiln. an e. öffentlichen Ausschreibungsverfahren	0,4	1
Arbeitssuche auf andere Weise	0,4	1
Keine Maßnahme zur Arbeitssuche	4	9
Gesamt	100 %	224

Mit 71,9 % gab der überwiegende Teil der Befragten an, mit dem Arbeitsamt Kontakt aufgenommen zu haben. Nur 35 Personen gaben an, eine zweite Maßnahme zur Arbeitssuche in den letzten vier Wochen gesetzt zu haben.

Von den 284 Personen, die in dieser Auswertung als „arbeitslos“ bezeichnet werden, gaben 49 Personen an, *nicht arbeitssuchend* zu sein. Diese Differenz rührt daher, dass auch jene, die ihren Lebensunterhalt als Arbeitsloser bestreiten oder beim Arbeitsamt vorgemerkt sind, in der Zielgruppe der Arbeitssuchenden erfasst sind. Von jenen werden folgende Gründe angegeben, warum sie nicht auf Arbeitssuche sind.



Tabelle 22: Warum keine Arbeitssuche?

Warum keine Arbeitssuche	%	n
Krankheit oder Arbeitsunfähigkeit	44,9	22
Persönliche oder familiäre Umstände	6,1	3
Schul-, Berufsausbildung	4,1	2
Vor Antritt neuer Stelle oder wartend auf Wiedereinstellung	16,3	8
Ruhestand	6,1	3
Keine geeignete Arbeit vorhanden	12,2	6
Sonstiges	10,2	5
Gesamt	100 %	49

Von diesen 49 Personen bestätigen 57,1 % (28 Personen), dass sie gerne erwerbstätig wären und 42,9 % (21 Personen) verneinen dies.

3.4.8 Soziale Stellung vor Arbeitslosigkeit

Hinsichtlich der sozialen Stellung vor einer allfälligen Arbeitslosigkeit sind folgende Grundlagen zu verzeichnen:

Tabelle 23: Soziale Stellung vor der Arbeitssuche bzw. Arbeitslosigkeit

Soziale Stellung vor Arbeitslosigkeit	%	n
Erwerbstätig	96,4	266
Ausbildung ohne Lehre	0,4	1
Ausschließlich haushaltsführend	2,2	6
Sonstiges (z.B. Ruhestand)	1,1	3
Gesamt	100 %	276

Der Großteil (96,4 %) ging von der Erwerbstätigkeit in die Arbeitssuche bzw. Arbeitslosigkeit. Hinsichtlich der früheren beruflichen Stellung sind folgende Aspekte bedeutsam:

Tabelle 24: Frühere berufliche Stellung

Frühere berufl. Stellung	%	n
Selbstständige/r, Mithelfende/r	5,3	15
Angestellte/r, Beamte/r	40,2	114
Facharbeiter/in	13,0	37
sonst. Arbeiter/in	41,5	118
Gesamt	100 %	284

Un- und angelernte Tätigkeiten als ArbeiterIn sowie Angestelltentätigkeiten umfassen mehr als 80 % der vor Arbeitslosigkeit ausgeübten Berufstätigkeiten.



3.4.8.1 Angestrebte Tätigkeiten

Arbeitslose bzw. arbeitssuchende Menschen hatten hinsichtlich der künftigen Tätigkeit folgende Perspektiven:

Tabelle 25: Welche Tätigkeit wird gesucht / angestrebt / in Kürze angetreten?

Welche Tätigkeit gewünscht	%	n
Selbstständig	3,6	10
Unselbstständig nur Vollzeit	50,4	139
Unselbstständig Vollzeit – auch Teilzeit möglich	27,2	75
Unselbstständig Teilzeit – auch Vollzeit möglich	6,9	19
Unselbstständig nur Teilzeit	12,0	33
Gesamt	100 %	276

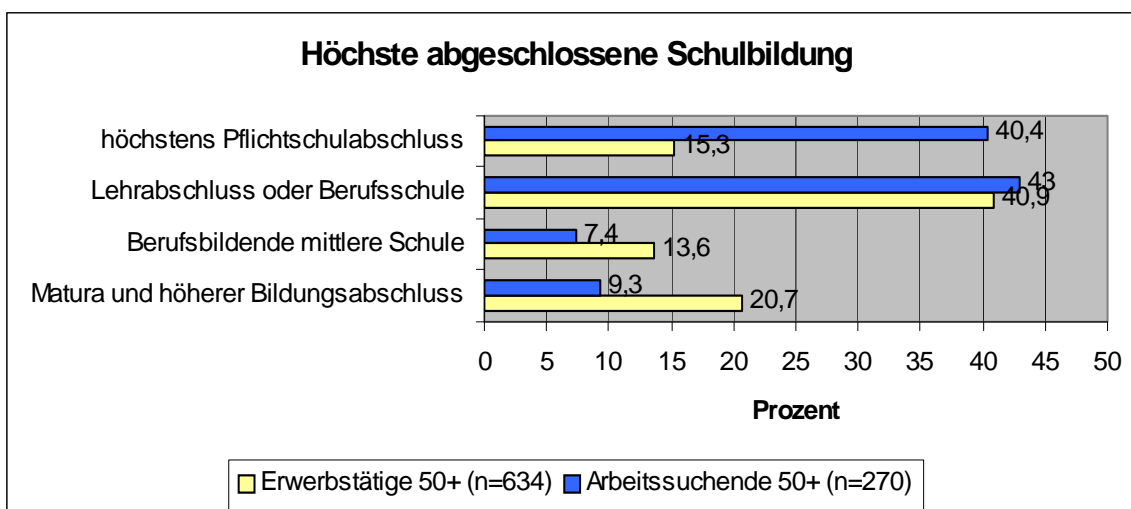
Die Hälfte der Arbeitssuchenden Personen sind bestrebt, unselbstständig und nur in Vollzeit beschäftigt zu sein. Unselbstständig in Vollzeit, wobei aber *auch Teilzeit möglich wäre* wird von 27,2 % der Befragten angestrebt.

Von jenen, die eine Teilzeitbeschäftigung suchen bzw. eine Teilzeitbeschäftigung möglich wäre, möchten 76,4 % mindestens 12 Stunden pro Woche arbeiten und nur 23,6 % würden auch weniger als 12 Stunden arbeiten.

3.5 Weiterbildung der Zielgruppen 50+

Die Ausgangssituation im Bildungsbereich zeigt zunächst die folgende Abbildung. Ältere Arbeitssuchende haben weit überproportional nur Pflichtschulabschluss als die Vergleichsgruppe der Erwerbstätigen über 50 Jahren.

Abbildung 4: Schulbildung Erwerbstätige 50+ und Arbeitslose 50+





Die folgenden Daten zur Weiterbildung von Arbeitssuchenden 50+ müssen daher im Lichte der generell geringen Weiterbildungsbereitschaft der sog. „Niedrigqualifizierten“ gesehen werden (vgl. Mörth u.a. 2005).

3.5.1 Allgemeine Teilnahme an Weiterbildung im Vergleich

Der folgende Abschnitt dieser Arbeit behandelt den Bereich „lebenslanges Lernen“. Angeführt sind die Ergebnisse der Gruppe der Arbeitssuchenden über 50 Jahre in Österreich und zum besseren Vergleich auch jene Ergebnisse von den Erwerbstätigen über 50 in Tirol und allen Befragten in Tirol, die über 50 Jahre sind (Gruppe: Allgemein).

Tabelle 26: Teilnahme an berufsbezogenen Kursen, Schulungen etc. in den letzten 12 Monaten

	Arbeitslose (Ö)		Erwerbstätige (Tirol)		Allgemein (Tirol)	
	%	n	%	n	%	n
Ja	10,5	29	20,4	126	6,1	130
Nein	89,5	247	79,6	493	93,9	2.014
Gesamt	100 %	276	100 %	619	100 %	2.144

Anhand dieser Tabelle kann man erkennen, dass Erwerbstätige fast doppelt so oft angeben, in den letzten 12 Monaten berufsbezogene Kurse, Schulungen etc. teilgenommen zu haben. Die Gruppe aller über 50-Jährigen in Tirol hat nur zu 6,1 % im letzten Jahr eine solche Weiterbildung gemacht.

Tabelle 27: Arbeitslose, welche berufsbezogene Kurse besucht haben, nach Wirtschaftsklassen

Wirtschaftszweig	%	n
Handel, Instandhaltung & Reparatur v. Kraftfz. & Gebrauchsgegenständen	31,0 %	9
Bauwesen	10,3 %	3
Metallerzeugung und -bearbeitung, Herstellung von Metallerzeugnissen	6,9 %	2
Vermittl.g v. bewegl. Sachen, Erbringung v. unternehmer. Dienstleistungen	6,9 %	2
Beherbergungs- und Gaststättenwesen	6,9 %	2
Verkehr- und Nachrichtenübermittlung	10,3 %	3
Erbringung von sonstigen öffent. und pers. Dienstleistungen	3,4 %	1
Herstellung von Textilien, Textilwaren	3,4%	1
Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen	3,4 %	1
Unterrichtswesen	3,4 %	1
Herstellung/ Verarbeitung v. Papier, Verlagsw., Druckerei & Vervielfältigung	3,4 %	1
Herstellung und Bearbeitung von Glas, Waren aus Steinen und Erden	3,4 %	1
Energie- und Wasserversorgung	6,9 %	2
Exterritoriale Organisationen und Körperschaften	3,4	1
Gesamt	100 %	29

Im Vergleich zur Verteilung Arbeitsloser nach Wirtschaftszweig der letzten Erwerbstätigkeit (vgl. Tabelle 19) ergibt sich ein sehr unterschiedliches Bild der Weiterbildung nach Wirtschaftsklassen hinsichtlich der o.a. „Problembranchen“:



Tabelle 28: Wirtschaftsklassen: Arbeitslose 50+ gesamt und mit Weiterbildung im Vergleich (%)⁸

Wirtschaftszweig	Arbeitslose 50+ insgesamt	Arbeitslose 50+ mit Weiterbildung
Handel, Instandhaltung & Reparatur v. Kraftfahrz. & Gebrauchsgegenständen	18,7 %	31,0 %
Bauwesen	13,0 %	10,3 %
Metallerzeugung und –bearbeitung, Herstellung von Metallerzeugnissen	7,7 %	6,9 %
Vermittl.g v. bewegl. Sachen, Erbringung v. unternehmer. Dienstleistungen	7,4 %	6,9 %
Beherbergungs- und Gaststättenwesen	7,0 %	6,9 %
Verkehr- und Nachrichtenübermittlung	6,7 %	10,3 %
Gesamt	n = 284	n = 29

Berufliche Weiterbildung war überdurchschnittlich für die Bereiche *Handel etc.* (fast doppelt so hoher Anteil an Weiterbildungen innerhalb der Zielgruppe als an der Zielgruppe insgesamt) und Verkehr bedeutsam, unterdurchschnittlich scheint das Bauwesen auf.

Tabelle 29: Teilnahme an privaten Kursen, Schulungen etc. in den letzten 12 Monaten

	Arbeitslose (Ö)		Erwerbstätige (Tirol)		Allgemein (Tirol)	
	%	n	%	n	%	n
Ja	6,9	19	7,1	44	6,4	138
Nein	93,1	257	92,9	575	93,6	2.006
Gesamt	100 %	276	100 %	619	100 %	2.144

Bei der Teilnahme an privaten Kursen, Schulungen etc. ist der Unterschied zwischen den einzelnen Gruppen nicht so hoch als bei den berufsbezogenen. 7,1 % der Erwerbstätigen besuchte im letzten Jahr solche Kurse und Schulungen und 6,9 % der Arbeitssuchenden.

Die folgende Tabelle zeigt die Anzahl besuchter Kurse, Schulung etc. in den letzten 12 Monaten beruflicher und privater Natur.

Tabelle 30: Anzahl besuchter Kurse, Schulungen etc. in den letzten 12 Monaten

Anzahl	Arbeitslose (Ö)		Erwerbstätige (Tirol)		Allgemein (Tirol)	
	%	n	%	n	%	n
1 Kurs	95,7	45	59,6	90	62,7	156
2 Kurse	4,3	2	19,9	30	18,5	46
3 Kurse	0	0	4,6	7	5,6	14
mehr als 3	0	0	15,9	24	13,3	33
Gesamt	100 %	47	100 %	151	100 %	249

⁸ Nur die fünf wichtigsten Wirtschaftsklassen.



3.5.2 Teilnahmemotive an berufsbezogenen Kursen im Vergleich

Abschließend sollen die Motive zur Teilnahme an berufsbezogenen Kursen bei der Zielgruppe 50+ näher dargestellt werden:

Tabelle 31: Wichtigste Motive für Teilnahme an berufsbezogenen Kursen, Schulungen usw. in den letzten 12 Monaten (Mehrfachnennungen möglich)

	Arbeitslose (Ö)		Erwerbstätige (Tirol)		Allgemein (Tirol)	
	%	n	%	n	%	n
Veraltete Kenntnisse	3,1	1	27,8	45	28,1	47
Neue Tätigkeit im Betrieb	9,4	3	8,6	14	8,4	14
Weiterentwicklung der betrieblichen Position	3,1	1	27,8	45	26,9	45
Verbesserung der Aufstiegsmöglichkeiten	6,3	2	6,2	10	6,0	10
Sicherung der Beschäftigung	0,0	0	10,5	17	10,2	17
Will/wollte Arbeitspl. wechseln	6,3	2	0,6	1	0,6	1
Will/wollte Beruf wechseln	18,8	6	1,2	2	1,2	2
Hauptsächlich private Zwecke	3,1	1	3,1	5	4,8	8
sonstiges	50,0	16	14,2	23	13,8	23
Gesamt	100 %	32	100 %	162	100 %	167
	29 Fälle		126 Fälle		130 Fälle	

Hier fällt auf, dass präventiv bedeutsame Weiterbildung („veraltete Kenntnisse“; „Weiterentwicklung im Betrieb“) für die Arbeitslosen über 50 kaum eine Rolle spielt (zusammen knapp 10 % der genannten Motive), während dies für die aktiv im *Erwerbsleben Stehenden zu mehr als 50 % bedeutsam ist*.

Unter „Sonstiges“ ist auch eine Kursteilnahme zum Zweck des beruflichen Wiedereinstiegs nach Arbeitslosigkeit subsumiert. Berufliche Weiterbildung wird also erst bedeutsam, nachdem „das Kind in den Brunnen gefallen“, also Arbeitslosigkeit eingetreten ist.

3.5.3 Informationsquellen zur Weiterbildung Arbeitssuchender

Nach den Motiven sollen die Zugänge, also die Information und Beratung, näher beleuchtet werden.

Hier ist auffällig, dass die Mehrheit der Arbeitssuchenden über private persönliche Beratung oder Information (Tageszeitung) zur Weiterbildung kommt (zusammen 49 %), während bei den Erwerbstätigen über 50 Jahren *zu mehr als 50 % der Weg über den Arbeitgeber führt*.



Tabelle 32: Informations- & Beratungsangebote für den Besuch von berufsbezogenen Kursen, Schulungen usw. (Mehrfachnennungen möglich)

	Arbeitslose (Ö)		Erwerbstätige (Tirol)		Allgemein (Tirol)	
	%	n	%	n	%	n
Prospekte privater Anbieter	17,1	1	7,9	16	8,5	18
Prospekte öffentlicher Anbieter	0,0	0	9,4	19	9,5	20
Homepage privater Anbieter	0,0	0	2,0	4	1,9	4
Homepage öffentlicher Anbieter	0,0	0	2,0	4	1,9	4
Persönliche Beratung bei privatem Anbieter	36,6	15	4,0	8	3,8	8
Persönliche Beratung bei öffentlichem Anbieter	0,0	0	5,4	11	5,2	11
Informationen Tageszeitung	12,2	5	1,5	3	1,4	3
Messen / Inform.veranstaltung	0,0	0	4,5	9	5,2	11
Informationen Freunde etc.	0,0	0	6,9	14	7,1	15
Informationen d. Arbeitgeber	12,2	5	21,8	44	21,8	46
Entsendung durch Arbeitgeber	14,6	6	30,2	61	29,4	62
Beratung nicht benötigt	7,3	3	4,5	9	4,3	9
Gesamt	100 %	41	100 %	202	100 %	211
	29 Fälle		126 Fälle		130 Fälle	

Dies deckt sich mit den Ergebnissen der Studie zur Weiterbildung Niedrigqualifizierter in OÖ., wo auch die wichtige Rolle der Arbeitgeber als „gatekeeper“ der Weiterbildung sichtbar wurde.⁹

3.5.4 Anbieter und Bereiche beruflicher Weiterbildung für Arbeitssuchende

Tabelle 33: Ausbildungsbereiche d. letzten¹⁰ besuchten Kurses (Arbeitssuchende 50+ in Ö)

Ausbildungsbereiche	%	n
Allgemeine Bildungsgänge	19,1	9
Geisteswissenschaften und Künste	10,6	5
Fremdsprachen	2,1	1
Sozialwissenschaften, Wirtschaft, Recht	19,1	9
Computerbedienung	31,9	15
Ingenieurwesen, Verarbeitendes Gewerbe	2,1	1
Gesundheits- und Sozialwesen	10,6	5
Dienstleistungen	4,3	2
Gesamt	100 %	47

⁹ vgl. Mörth u.a. (2005): Niedrigqualifizierte in Oberösterreich – der Weg in die Weiterbildung, Linz 2005: Land OÖ., Servicestelle für Erwachsenenbildung, online, S. 158.

¹⁰ Angaben über die vorletzte besuchte Weiterbildung gibt es nur von 3 Personen mit jeweils einer Nennung von Allgemeinen Bildungsgängen, von Sozialwissenschaften, Wirtschaft und Recht und von Computerbedienung.



Hier zeigt sich, dass *allgemeine Computerkurse andere eher unspezifische Weiterbildungen*¹¹ dominieren. Fachbezogene Weiterbildungen, insbesondere für die o.a. und für Tirol besonders bedeutsamen Problembereichen Bau, Tourismus, Handel spielen kaum eine Rolle.

Hinsichtlich Bildungsanbieter für die Zielgruppe ergibt sich folgendes Bild:

Tabelle 34: Veranstalter des letzten Kurses, Schulung etc. von arbeitslosen Teilnehmern

Anbieter	%	n
Schule mit Öffentlichkeitsrecht	2,1	1
VHS, öffentlicher Bildungsanbieter	14,9	7
Eigener Betrieb	2,1	1
Hersteller-/Lieferfirma	2,1	1
And. priv. Bildungsanbieter, Profit-Organis.	8,5	4
Caritas, RK, u.ä. Non-Profit-Organisation	4,3	2
Einrichtungen der Arbeitnehmer-Verbände	31,9	15
Einrichtungen der Arbeitgeber-Verbände	6,4	3
Bildungswerk	2,1	1
Sonstige Anbieter	25,5	12
Gesamt	100 %	47

Spitzenreiter ist österreichweit das BFI („Einrichtungen der Arbeitnehmer-Verbände“), dazu „sonstige Anbieter“, worunter spezifische Zentren für Frauen, MigrantInnen, psychosozial Betroffene u.a. zählen.

3.5.5 Auswirkungen beruflicher Weiterbildung bei Arbeitslosen über 50

Abschließend soll anhand der Mikrozensus-Daten überprüft werden, inwieweit bisher besuchte berufsbezogene Kurse etc. Auswirkungen auf die Arbeitssituation der Betroffenen hatte bzw. hat.

3.5.5.1 Subjektiv empfundene Auswirkungen

Dazu gab es eine spezielle Frage, die in der folgenden Tabelle (nächste Seite) dargestellt ist.

Hier fällt auf, dass fast die Hälfte der Betroffenen angibt, die (zumeist erst nach Eintritt der Arbeitslosigkeit besuchten) Kurse etc. hätten wenig bis keine Auswirkungen auf die Verbesserung der beruflichen Situation gehabt, während dies umgekehrt für fast 60 % der Erwerbstätigen festzustehen scheint.

¹¹ „Allgemeine Bildungsgänge“, worunter auch Bewerbungstrainings fallen, „Wirtschaft & Recht“, die u.a. Sekretariatskurse und ähnliche Schulungen umfassen

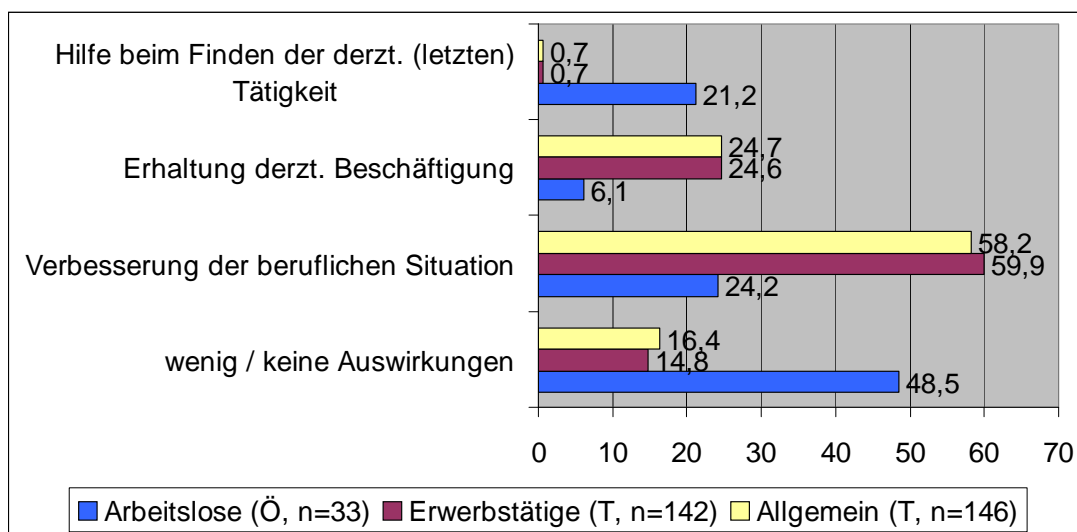


Tabelle 35: Welche Auswirkungen hatten die Kurse, Schulungen usw. für ihre berufliche Tätigkeit? (Mehrfachnennungen möglich)

	Arbeitslose (Ö)		Erwerbstätige (Tirol)		Allgemein (Tirol)	
	%	n	%	n	%	n
Wenig / keine Auswirkungen	48,5	16	14,8	21	16,4	24
Verbesserung berufl. Situation	24,2	8	59,9	85	58,2	85
Erhaltung derzt. Beschäftigung	6,1	2	24,6	35	24,7	36
Hilfe beim Finden der derzeitigen (letzten) Tätigkeit	21,2	7	0,7	1	0,7	1
Gesamt	100 %	33	100 %	142	100 %	146
	29 Fälle				130 Fälle	

Dies sei auch durch die folgende Abbildung verdeutlicht. Während fast die Hälfte der Arbeitslosen 50+ keine Auswirkungen absolvierter Schulungen konstatiert, ist für Erwerbstätige 50+ zu fast 60 % Weiterbildung mit Verbesserung der beruflichen Situation verbunden.

Abbildung 5: Auswirkungen beruflicher Weiterbildung auf die Berufssituation im Vergleich



3.5.5.2 Objektiv messbare Auswirkungen

Dazu gab es in den Mikrozensus-Daten Angaben zum Status derzeit bzw. vor einem Jahr. Messbar sind derart Statusveränderungen Arbeitsloser über 50 in diesem Zeitraum in Abhängigkeit vom Besuch weiterbildender berufsbezogener Kurse.

In der nachstehenden Tabelle sind nur jene Personen erfasst, die bei der Frage nach dem Lebensunterhalt vor einem Jahr „arbeitslos“ angaben.



Tabelle 36: Vor einem Jahr arbeitslose Personen nach deren jetzigem Lebensunterhalt und Teilnahme an berufsbezogenen Kursen

Lebensunterhalt	In den letzten 12 Monaten Teilnahme an berufsbezogenen Kursen, Schulungen usw.		Gesamt
	ja	nein	
Erwerbstätig	29,3 % (12)	30,9 % (103)	30,7 % (115)
Arbeitslos	68,3 % (28)	48,9 % (163)	51,1 % (191)
Pensionist, Rentner	0 % (0)	15,6 % (52)	13,9 % (52)
Ausschl. haushaltsführend	2,4 % (1)	3,9 % (13)	3,7 % (14)
Sonstige Personengruppe	0% (0)	0,6 % (2)	0,5 % (2)
Gesamt	100 % (41)	100 % (333)	100 % (374)

Von jenen Personen, die vor einem Jahr arbeitslos waren, sind mittlerweile 30,7 % erwerbstätig, 51,1 % noch oder wieder arbeitslos, 13,9% bereits Pensionist oder Rentner, 3,7 % ausschließlich haushaltsführend und 0,5 % gehören einer sonstigen Personengruppe an.

Die nun Erwerbstätigen haben zu fast gleichem Anteil berufsbezogene Kurse, Schulungen etc. im letzten Jahr besucht. Das bedeutet, dass die Teilnahme an solchen Kursen nicht ausschlaggebend für den Wiedereinstieg ins Erwerbsleben ist. Jene, die noch immer bzw. wieder arbeitslos sind, haben zu 68,3 % Kurse besucht bzw. zu 48,9 % an keinen Kursen und Schulungen teilgenommen.

Dies deutet darauf hin, dass der Besuch von Kursen nach Eintritt der Arbeitslosigkeit bei älteren Arbeitssuchenden keinen oder sogar einen negativen Einfluss darauf hat, ob innerhalb eines Jahres wieder ein Job gefunden wird oder nicht.

3.6 Zusammenfassung und Anknüpfungspunkte für Qualifizierungsmaßnahmen

Folgende Aspekte können in dieser Hinsicht herausgegriffen werden:

- Auch für die über 50-Jährigen hat der *Bereich Tourismus* in Tirol besondere Bedeutung. Hier sind im Verhältnis fast doppelt so viele Ältere beschäftigt wie im österreichischen Durchschnitt (ca. 10 Prozent aller Beschäftigten 50+ in Tirol, gegenüber ca. 5 Prozent im österr. Schnitt). Dies betrifft nicht nur den Sektor Beherbergungs- und Gaststättenwesen, sondern auch *tourismusrelevante Dienstleistungen, wie den Handel oder den Bereich Verkehr*.
- Besondere Probleme bestehen für Ältere in jenen Tiroler *Bezirken*, wo die tourismusbezogene Arbeitslosigkeit (saisonal oder strukturell) nicht ausreichend durch Möglichkeiten in anderen Branchen kompensiert werden kann: *Imst, Landeck und Lienz* (auch – ohne Signifikanz – *Schwaz*).
- Neben den direkt oder indirekt tourismusrelevanten Wirtschaftsbereichen sind noch – wie in ganz Österreich – die Bereiche *Bauwesen, metallverarbeitendes Gewerbe und sonstige Dienstleistungen* als besonders betroffen von Altersarbeitslosigkeit zu nennen.
- Durch die besondere Bedeutung von zwei saisonabhängigen Branchen (Tourismus, Bauwesen) für die Altersarbeitslosigkeit in Tirol gibt es überdurchschnittlich viele Betroffene, die zwar arbeitslos sind und ihren Lebensunterhalt von der Arbeitslosenunterstützung bestreiten,



sich *trotzdem aber nicht als „arbeitssuchend“* bezeichnen. Hier spielen einerseits saisonbedingte sog. „*Wiedereinstellungszusagen*“ in Tirol eine besonders große Rolle (s.u.).

- Andererseits sind viele ältere Arbeitslose in Tirol wie in ganz Österreich auch von *Krankheit oder Arbeitsunfähigkeit* betroffen, ohne dass dies im Wege einer vorzeitigen Pensionierung schon anerkannt ist (dies gilt nur für ca. 30 Prozent der Betroffenen). Die anderen (deren gesundheitliche Beeinträchtigungen noch keine generelle Arbeitsunfähigkeit implizieren) verabschieden sich durch eigene oder einvernehmliche Auflösung des letzten Arbeitsverhältnisses in die Arbeitslosigkeit, aus der heraus sie jedoch keine Arbeit mehr suchen (ca. 44 % der hier genannten Gründe).
- Während immerhin 20 Prozent der Tiroler Erwerbstätigen 50+ berufliche Weiterbildung im letzten Jahr in Anspruch nahmen, trifft dies nur für *10 Prozent der Arbeitslosen* zu. Gründe dafür dürften einerseits in den *Motiven* liegen, die bei den Erwerbstätigen viel stärker *präventiv orientiert* sind und in Richtung *berufliche Absicherung und Qualifizierung* gehen. Arbeitslose hingegen finden zumeist *erst nach Eintritt der Arbeitslosigkeit* zur Weiterbildung.
- *Information und Beratung* auf diesem Weg läuft bei den Erwerbstätigen andererseits stark über die *ArbeitgeberInnen*, während die Arbeitslosen sich erst im Bedarfsfall privat zu informieren beginnen oder über Verpflichtung durch das AMS Kurse absolvieren.
- Auch die *Inhalte der Weiterbildung* unterscheiden sich bei den beiden Vergleichsgruppen: Erwerbstätige nehmen zumeist *fachspezifische Angebote* wahr, während Arbeitslose eher *allgemeine Qualifikationen* nennen, wie Computerbedienung, allgemeine Kurse (z.B. Bewerbungstraining, allgemeine kaufmännische Weiterbildung etc.).
- Schließlich muss die *Effektivität bisheriger Qualifizierungsmaßnahmen* sowohl subjektiv wie objektiv in Frage gestellt werden. Fast die Hälfte der Arbeitslosen über 50 meinten, die zuletzt erfahrene Weiterbildung habe wenig bis gar nichts gebracht, und nur ca. 20 Prozent meinten, diese habe beim Finden einer Beschäftigung geholfen. Personen über 50, die im Beobachtungszeitraum (letzte 12 Monate) aus der Arbeitslosigkeit in die Beschäftigung fanden, absolvierten NICHT eher Weiterbildungsmaßnahmen, und KursteilnehmerInnen verblieben andererseits eher in der Arbeitslosigkeit.



4 Projektteil 2: Auswertungen der Tiroler AMS-Daten

Grundlage für diesen Teil der Analyse sind Abfragen im sog. DWH („Datawarehouse“) des AMS,¹² wo der gesamte Datenbestand des AMS Österreich nach verschiedenen Kriterien der Datenbank abgefragt und dargestellt werden kann.

Die Abfragen¹³ sind auf alle Zugänge in Tirol des Beobachtungsjahres 2004 (Stichtag 1. 1. 2005) bezogen und wurden auf über 50-Jährige eingeschränkt. „Arbeitslose“ sind jene Personen, die im DWH den Status „AL“ (Arbeitslose Personen)¹⁴ aufweisen, und „in Schulung“ jene, die Status „SC“ (TeilnehmerInnen an Schulungsmaßnahmen im Auftrag des AMS)¹⁵ zugewiesen bekommen haben.

4.1 Problembezirke für die Erwerbstätigkeit der Zielgruppe 50+ in Tirol

Die folgende Tabelle zeigt, in welchem Tiroler Bezirk die erfassten Personen wohnhaft sind. Die Daten beziehen sich auf alle TirolerInnen über 50 Jahre, dann auf die Erwerbstätigen über 50 Jahre und schließlich auf über 50-jährige Arbeitslose.

Tabelle 37: Verteilung „alle TirolerInnen“, „Erwerbstätige“ & „Arbeitslose“ (50+) n. AMS-Bezirken

Wohnbezirk	TirolerInnen 50+ ¹	Erwerbstätige 50+ ¹	Arbeitslose 50+ ²
Imst	5,9	3,5	10,7
Innsbruck (Stadt & Land)	40,7	44,4	29,7
Kitzbühel	10,9	12,0	12,1
Kufstein	14,1	15,8	11,9
Landeck	5,9	3,9	10,9
Lienz	6,7	5,0	6,5
Reutte	5,5	5,8	7,2
Schwaz	10,3	9,6	11,0
Gesamt	100 % (n=2.226)	100 % (n=634)	100 % (N=10.709)

- 1) Datengrundlage ist der Mikrozensus 2003
- 2) Datengrundlage ist das AMS-DWH 01/2005¹⁶

¹² „Ein Datawarehouse (DWH) ist ein Management-Informationssystem, das die riesige Datenflut im Unternehmen in eine strukturierte Form bringt, sodass daraus die gewünschten Informationen, die Grundlagen für Entscheidungen sein sollen, herausgefiltert werden.“
(http://www.gem.or.at/repository/Praesentation_Datawarehouse_und_GM.ppt#4);
zum DWH des AMS siehe: <http://www.ams.or.at/statistik/dwh/kurzinfo.pdf>.

¹³ Dank an Fr. Jäger und Hr. Mag. Weiß von der LGS Tirol für die Unterstützung bei den Abfragen.

¹⁴ Status „AL“ ist inhaltlich geregelt in „Bundesrichtlinie: Verpflichtende Eintragungen in der AMS-EDV“, STA/01-2004, Wien: AMS, Seite 4f. (vgl. auch Anm. 17).

¹⁵ Status „SC“ ist inhaltlich geregelt in „Bundesrichtlinie: Verpflichtende Eintragungen in der AMS-EDV“, STA/01-2004, Wien: AMS, Seite 6f. (vgl. auch Anm. 18).

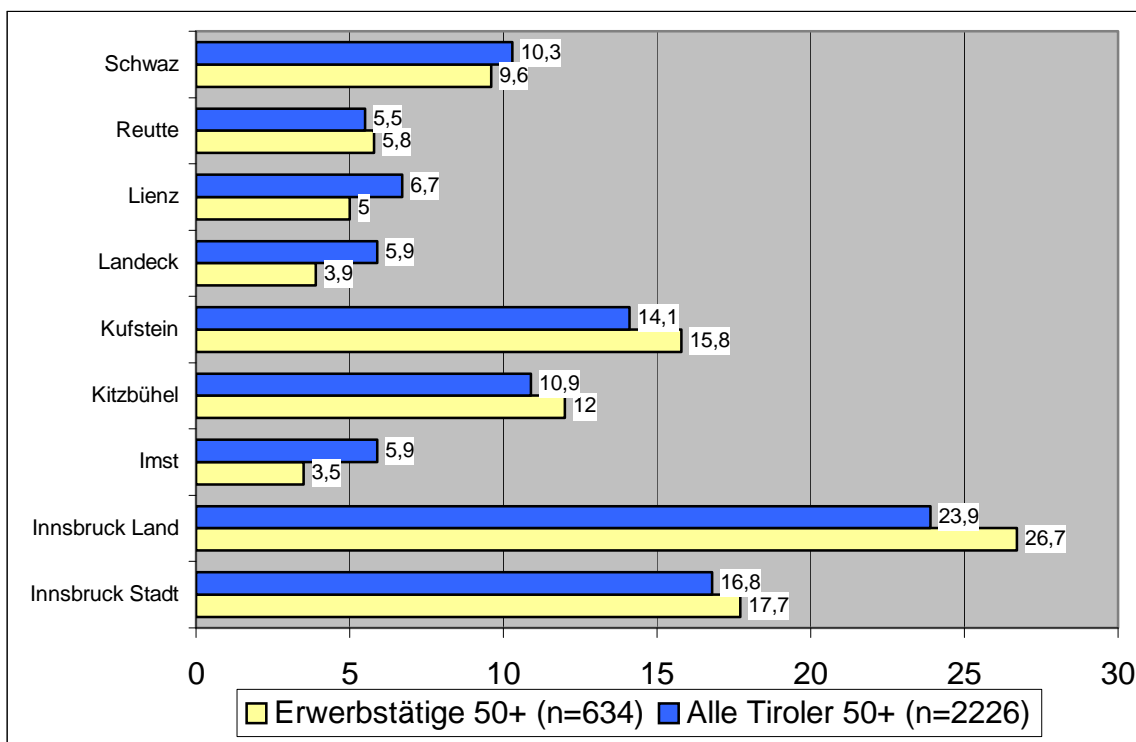
¹⁶ Stichtag 01/01/2005.



Schon der Vergleich der Erwerbstätigen mit der Grundgesamtheit der über 50-jährigen TirolerInnen (vgl. auch Kap. 3.3.1.1) zeigt einige Diskrepanzen, die auf Problembezirke hinweisen. In Innsbruck (Stadt und Land als AMS-Bezirk zusammengefasst), in Kitzbühel und in Kufstein ist der Anteil der Erwerbstätigen höher als der Anteil der Personen über 50 Jahre in diesen Bezirken. Hier sind die bereits erwähnten Phänomene der *branchenübergreifenden Bewältigung von Arbeitsmarktproblemen* der Älteren sichtbar.

Andererseits ist auch ersichtlich, dass in den Bezirken Imst, Landeck, Lienz und Schwaz der Anteil der Erwerbstätigen teils deutlich niedriger ist, als dem allgemeinen Bevölkerungsanteil entspricht. Diese Bezirke sind demgemäß nochmals als besondere Problembezirke für die Beschäftigung der Zielgruppe der über 50-jährigen identifizierbar. Diesen Unterschied soll das nachfolgende Diagramm verdeutlichen.

Abbildung 6: Verteilung der „Erwerbstätigen 50+“ und „aller TirolerInnen 50+“ auf Bezirke



4.1.1 Weitere Problembezirke

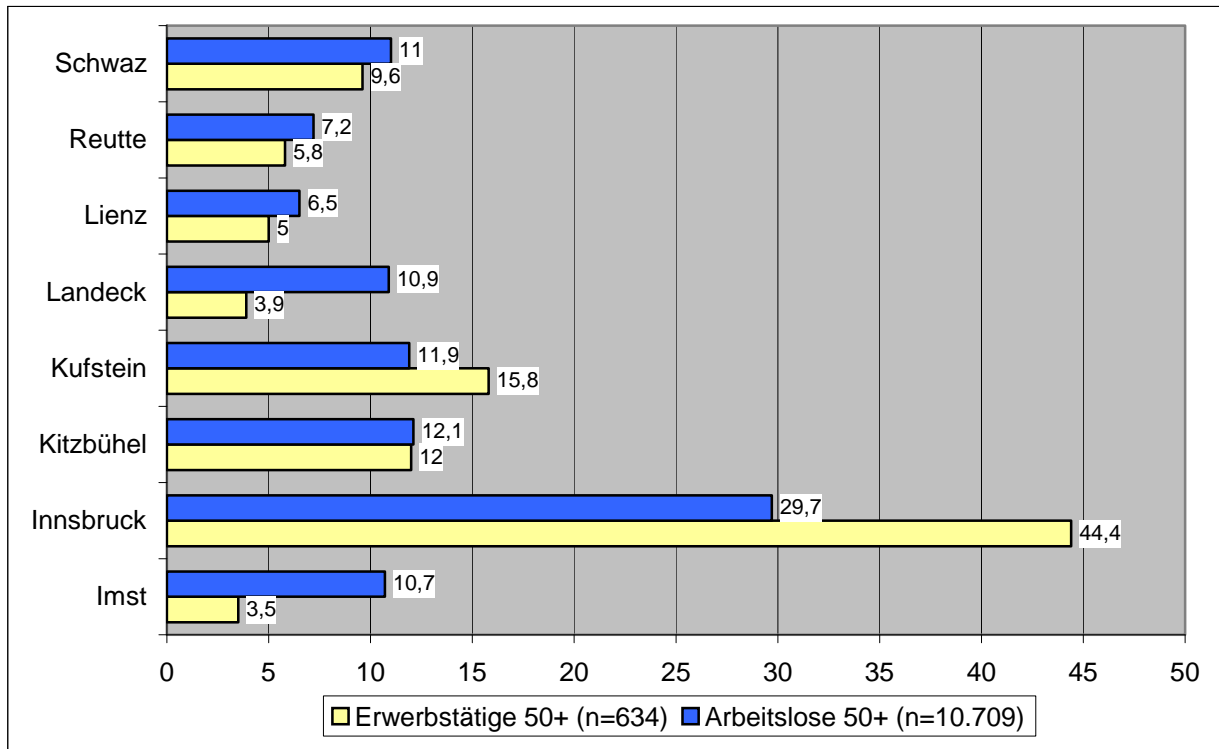
Erweitert man diese Analyse mit den Daten aus den AMS-DWH-Abfragen (Tabelle 37), ergibt sich ein noch deutlicheres und hinsichtlich problematischer Bezirke erweitertes Bild. Als arbeitslos bezeichnet werden hier – wie bereits oben ausgeführt – jene Personen, die mit Status „AL“¹⁷ eingetragen sind.

¹⁷ Diese DWH-Abfragen beziehen sich auf „Zugänge“ beim Status „AL“ (01-12/2004), (vgl. Anm. 14) und sind auf über 50-Jährige eingeschränkt worden.



Neben Imst, Landeck, Lienz und Schwaz wird in dieser Analyse nunmehr auch **Reutte** als Problembezirk sichtbar, da hier Effekte der landwirtschaftlich (selbstständig & mithelfend) tätigen Bevölkerung herausgefiltert werden.

Abbildung 7: Verteilung „Erwerbstätige 50+“ und „Arbeitslose 50+“ nach AMS-Bezirken



In den bereits durch den Vergleich der „Erwerbstätigen 50+“ und aller „Tiroler 50+“ festgestellten Problembezirke *Imst, Landeck und Lienz* ist auch der Unterschied der Erwerbstätigen zu den Arbeitslosen sehr groß.

Während der (vorher nur unterhalb der Signifikanzgrenze sichtbare) Bezirk *Schwaz* sich als *Problembezirk* bestätigt, taucht demgemäß deutlich der Bezirk *Reutte* als problematische „Beschäftigungszone“ für Ältere zusätzlich auf.

4.2 Vergleich älterer Arbeitssuchender nach Status („SC“ vs. „AL“)

Dieses Kapitel vergleicht die Verteilung von „Arbeitslosen 50+“ (Status „AL“) und jene Arbeitssuchenden mit Status „SC“ („in Schulung“) hinsichtlich Wohnbezirk, deren vorigen Beruf und Zugehörigkeit zu den Wirtschaftsklassen. Diese Darstellungsweise erlaubt einige Rückschlüsse auf die Schulungstätigkeit.

Grundlage für diesen Teil der Analyse sind Abfragen im DWH. Die Abfragen sind auf alle Zugänge bezogen und wurden auf über 50-jährige eingeschränkt. „Arbeitslose“ sind jene Perso-



nen, die im DWH den Status „AL“ (Arbeitslose Personen)¹⁸ aufweisen und „in Schulung“ jene, die Status „SC“ (TeilnehmerInnen an Schulungsmaßnahmen im Auftrag des AMS)¹⁹ zugewiesen bekommen haben.

4.2.1 „Arbeitslose“ & „TeilnehmerInnen Schulungen“ 50+ nach Wohnbezirk

Die folgende Tabelle zeigt die Verteilung der Arbeitslosen und in Schulung Befindlichen bei über 50-Jährigen in Tirol nach deren Wohnbezirk.

Tabelle 38: Personen-Status „AL“ und Status „SC“ nach Wohnbezirk in Tirol

Wohnbezirk	Arbeitslose 50+	in Schulung 50+
Imst	10,7	6,3
Innsbruck	29,7	52,7
Kitzbühel	12,1	4,5
Kufstein	11,9	13,0
Landeck	10,9	3,7
Lienz	6,5	10,9
Reutte	7,2	3,4
Schwaz	11,0	5,5
Gesamt	100% (N=10.709)	100 % (N=507)

Diese Darstellungsweise erlaubt den Vergleich vom Anteil der Arbeitslosen, die in diesem Bezirk wohnen, und dem Anteil der in Schulung Befindlichen aus diesem Bezirk.

Hier wird deutlich sichtbar, dass die Chance, als Arbeitslose/r über 50 Jahren eine Schulung absolvieren zu können (ungeachtet der Frage der Effizienz einer solchen Qualifizierungsmaßnahme, s. Kap. 3.5.5.2), sich nach den Tiroler AMS-Bezirken unterschiedlich verteilt.

Nicht ganz ein Drittel der Arbeitslosen sind in Innsbruck Stadt oder Land gemeldet, jedoch fallen *mehr als die Hälfte aller in Schulung Befindlichen* auf dieses Gebiet. Überdurchschnittlich häufig wird auch in Lienz und Kufstein geschult. Andererseits sind in den Bezirken Imst, Kitzbühel, Landeck, Reutte und Schwaz verhältnismäßig wenig in Schulung befindliche zu dort arbeitslos gemeldete Personen.

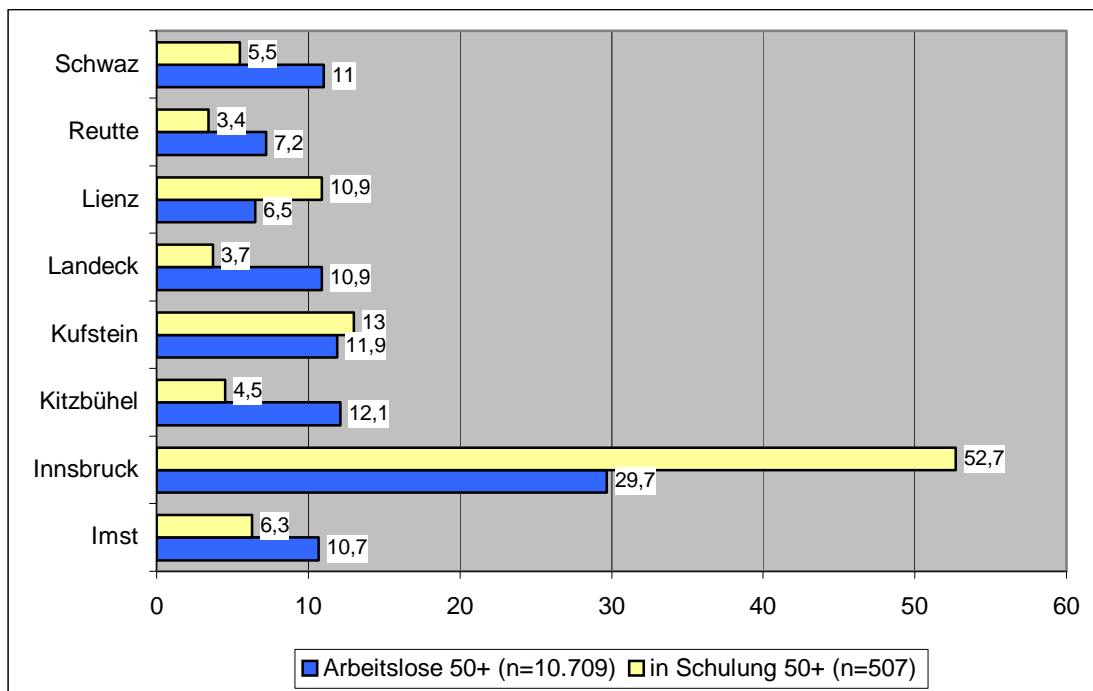
Dies sei auch graphisch in folgender Abbildung verdeutlicht:

¹⁸ vgl. Anm. 14. AL = „Zum Monatsende-Stichtag bei den Regionalen Geschäftsstellen des Arbeitsmarktservice zum Zwecke der Arbeitsvermittlung registrierte Personen, die nicht in Beschäftigung oder Ausbildung (Schulung) stehen. Die regionale Zuordnung erfolgt nach dem Wohnort des/der Arbeitslosen.“

¹⁹ vgl. Anm. 15. SC = „Es handelt sich um Personen, die in Schulungsmaßnahmen einbezogen sind und im Rahmen dieser eine oder mehrere Individualbeihilfen, wie Beihilfe zur Deckung des Lebensunterhaltes, Beihilfe zu den Kursnebenkosten, Ausbildungsbeihilfen erhalten. Die regionale Zuordnung erfolgt nach dem Wohnort des/der Schulungsteilnehmenden.“



Abbildung 8: Personen-Status „AL“ und Status „SC“ nach Tiroler Wohnbezirk



4.2.2 „Arbeitslose“ & „TeilnehmerInnen Schulungen“ 50+ nach Berufsgruppen

Hier werden die Tiroler Zuordnungen Anfang 2005 für Personen über 50 Jahren nach Berufsgruppen und Status dargestellt.

Die Variable „Berufsgruppen“ bezieht sich auf die Berufssystematik des AMS²⁰. Für den Bereich „Produktionsberufe in Bergbau, Industrie und Gewerbe“ gibt es drei Unterscheidungen bzw. 3 verschiedene Gruppen, denen die einzelnen Berufe zugewiesen sind. Welche Berufe dies genau sind, ist bei den Anmerkungen der folgenden Tabelle nachlesbar.

Ganz *markante Diskrepanzen* gibt es bei *Dienstleistungsberufen*, denen fast die Hälfte der Arbeitslosen zugeordnet ist, aber nur rund 20 % der SchulungsteilnehmerInnen.

Ein großer *Überhang der Schulungsteilnehmern* mit rund einem Viertel aller SchulungsteilnehmerInnen ist bei der Berufsgruppe „Mandatar(e)innen, Rechts-, Verwaltungs- und Büroberufe“ zu finden, da dieser Bereich nur rund 7 % aller Arbeitslosen umfasst.

Bei den verschiedenen *Produktionsberufen* scheinen in Tirol für ArbeitnehmerInnen jenseits der 50 die *rohstoffgewinnenden Berufe* unterdurchschnittlich schulungsrelevant, die *Berufe der Endverarbeitung* jedoch überdurchschnittlich bedeutsam zu sein.

²⁰ Siehe die AMS-Berufssystematik: AMS (Arbeitsmarktservice Österreich) 2005: *Berufssystematik des AMS. Berufssystematische Einordnung der Berufe (+ Lehrberufe)*. April 2005 (Wien: AMS). Diese Systematik ist an die österr. Berufssystematik (Ö-ISCO) angebunden und berücksichtigt die internationale Systematik (ISCO-88, siehe ILO 2003); siehe auch : Statistik Austria (2004): *Berufsklassifikation*, Wien 2004 (auch online : <http://www.statistik.at/verzeichnis/beruf.shtml>)

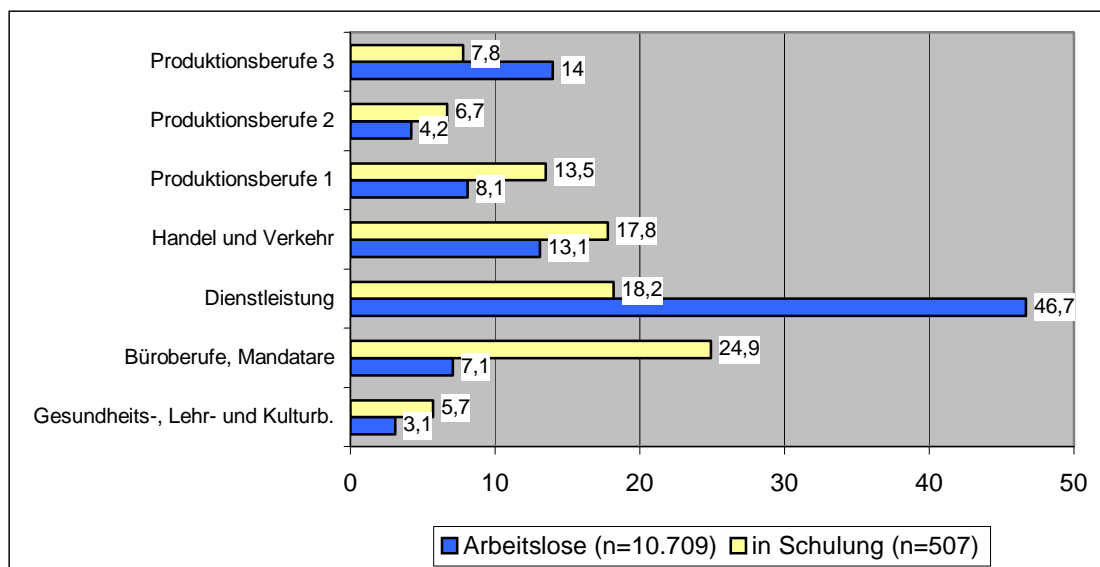


Tabelle 39: Personen mit Status „AL“ und Personen mit Status „SC“ (50+) nach Berufsgruppen

Berufsgruppen	Arbeitslose	in Schulung
Land- und forstwirtschaftliche Berufe	2,1	0,4
Produktionsberufe 1 (Schwerpunkt Rohstoffgewinnung) ²¹	14,0	7,8
Produktionsberufe 2 (Schwerpunkt Rohstoffbearbeitung) ²²	4,2	6,7
Produktionsberufe 3 (Schwerpunkt Endproduktion) ²³	8,1	13,5
Handels- und Verkehrsberufe	13,1	17,8
Dienstleistungsberufe	46,7	18,2
Technische Berufe	1,0	4,6
MandatarInnen, Rechts-, Verwaltungs- und Büroberufe	7,1	24,9
Gesundheits-, Lehr- und Kulturberufe	3,1	5,7
Unbestimmt	0,1	0,4
Gesamt	100 % (N=10.709)	100 % (N=507)

Dies sei hinsichtlich der signifikanten Berufsbereiche auch grafisch verdeutlicht:

Abbildung 9: Personen mit Status „AL“ und mit Status „SC“ nach Berufsgruppen



²¹ Hier sind v.a. Berufe zusammengefasst, die mit *Rohstoffgewinnung* zu tun haben (Erzabbau und Verhüttung, Öl- und Kohlegewinnung & Verarbeitung, Steinabbau etc.). Berufsgruppen wie Bergleute, Erdöl- & Erdgasgewinnung, Steinarbeiter, Baustoffhersteller, viele weitere Bauberufe, Eisen- & Metallgewinnung, auch Schlosser und Schmiede). Diese Berufe beziehen sich eher auf Rohstoffgewinnung und deren direkte Veredelung.

²² Hier sind v.a. *Berufsgruppen der Rohstoffverarbeitung* vertreten, wie Berufe der maschinellen Metallbearbeitung, Spengler, Rohrinstallateure, Mechaniker, Elektriker, chemische Berufe; dazu die gesamte Holzverarbeitung und -industrie.

²³ Hier gibt es Berufsgruppen wie Bekleidungshersteller, Papierverarbeitung, Nahrungs- und Genussmittelhersteller, aber auch Werkzeugmacher und ähnliche Berufe. Diese Berufsgruppe bezieht sich demgemäß vor allem auf die *industrielle Endproduktion* und -verarbeitung.



4.2.3 „Arbeitslose“ & „TeilnehmerInnen Schulungen“ 50+ n. Wirtschaftsklassen

Die nun folgende Tabelle zeigt Erwerbstätige, Arbeitslose und TeilnehmerInnen an Schulungen über 50 Jahre in Tirol nach der Zugehörigkeit des (letzten) Berufes zu den Wirtschaftsklassen.

Die Klassifizierung erfolgt nach dem ÖNACE, der definiert ist als „eine alle Wirtschaftstätigkeiten umfassende, hierarchisch strukturierte statistische Klassifikation“²⁴.

Die Auswahl der näher analysierten Wirtschaftsklassen wurde nach der Relevanz für die Erwerbstätigkeit bzw. Arbeitslosigkeit in Tirol getroffen.

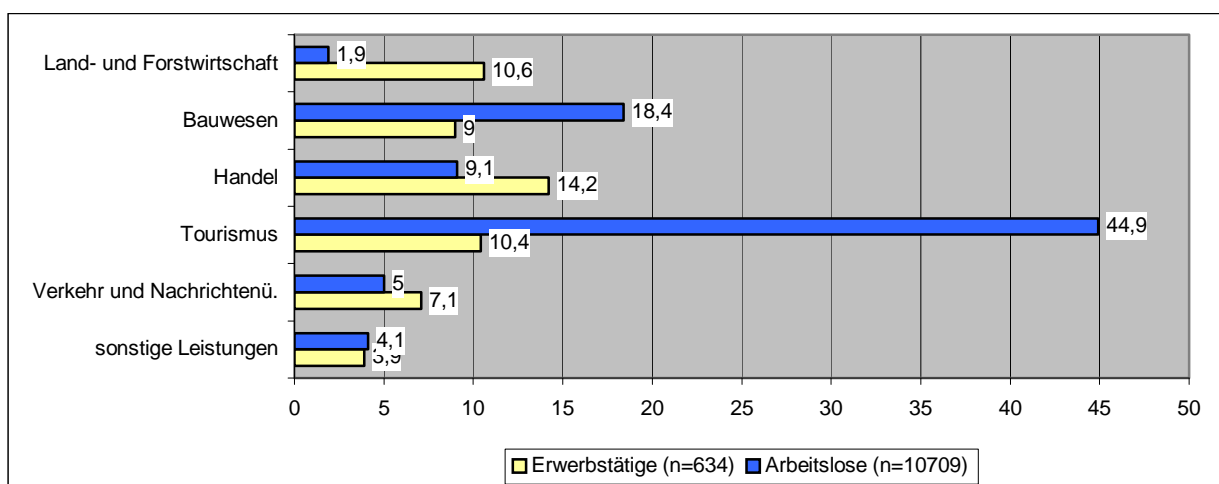
Tabelle 40: Erwerbstätige, Personen Status „AL“ und Status „SC“ nach Wirtschaftsklassen²⁵

Wirtschaftsklassen	Erwerbstätige (n=634) ¹	Arbeitslose (N=10.709) ²	in Schulung (N=507) ²
Land- und Forstwirtschaft	10,6	1,9	0,4
Bauwesen	9,0	18,4	15,4
Handel, Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen und Gebrauchsgütern	14,2	9,1	16,0
Beherbergungs- und Gaststättenwesen	10,4	44,9	15,2
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	7,1	5,0	4,5
Erbringung von sonstigen öffentlichen und persönlichen Dienstleistungen	3,9	4,1	8,3

1) 2) Datengrundlage ist der Mikrozensus 2003 (1); Datengrundlage ist AMS-DWH 01/2005 (2)

Zunächst soll ein Vergleich der Verteilung der Erwerbstätigen und der Arbeitslosen erfolgen. Das nachstehende Diagramm veranschaulicht die Verteilung dieser beiden Gruppen.

Abbildung 10: Erwerbstätige und Personen mit Status „AL“ nach Wirtschaftsklassen



²⁴ <http://www.statistik.at/oenace/allgemeines.shtml>

²⁵ Nur die wichtigsten Branchen werden angeführt. Die Ergänzung auf 100 Prozent ergibt sich aus den weniger relevanten und nicht extra ausgewiesenen Wirtschaftsbereichen.



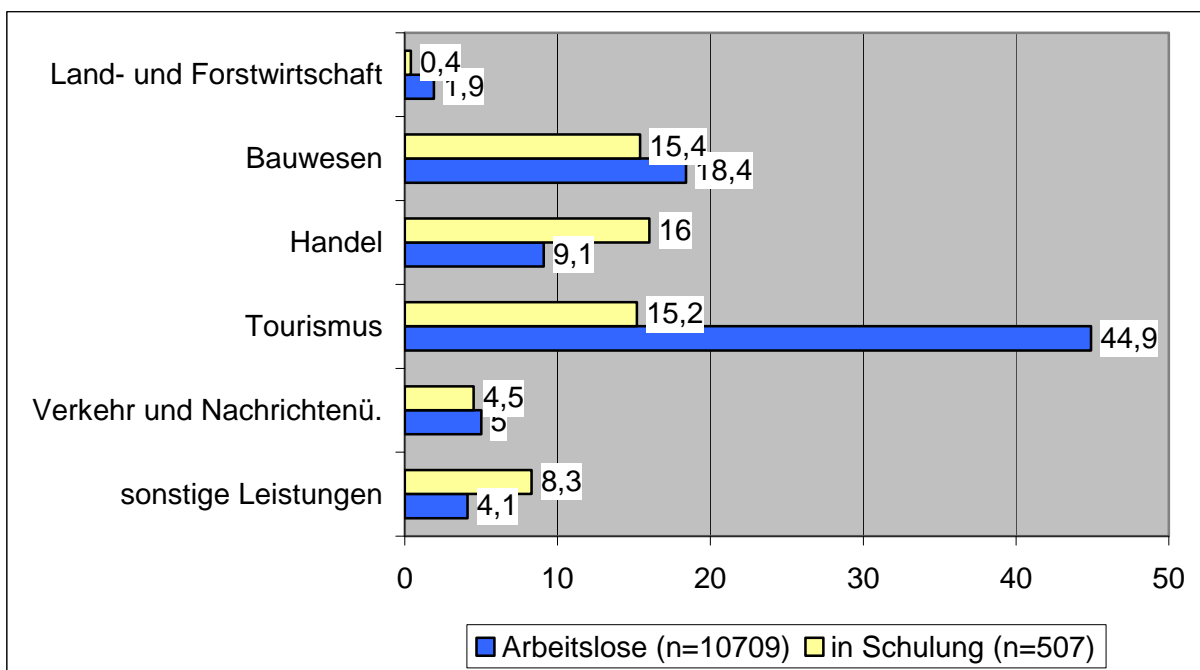
Das „Beherbergungs- und Gaststättenwesen“ (im o.a. Diagramm als „Tourismus“ bezeichnet) verzeichnet den größten Unterschied zwischen den Erwerbstätigen und Arbeitslosen. Rund 10 % aller Erwerbstätigen arbeitet in diesem Bereich, jedoch stammen ca. 45 % der Arbeitslosen aus dieser Wirtschaftsklasse.

Auch im „Bauwesen“ herrscht mit 9 % der Erwerbstätigen zu rund 20 % der Arbeitslosen ein großes Ungleichgewicht.

Andererseits sind in der „Land- und Forstwirtschaft“ ca. 10 % aller Erwerbstätigen und nur rund 2 % der Arbeitslosen zu finden. Dem „Handel“ sind andererseits ca. 15 % der Erwerbstätigen und dazu im Vergleich „nur“ 10 % der Arbeitslosen zugeordnet.

Im folgenden Diagramm sind die Verteilungen von Arbeitslosen und TeilnehmerInnen an Schulungen dargestellt.

Abbildung 11: Personen mit Status „AL“ und Status „SC“ nach den wichtigsten Wirtschaftsklassen



Der Unterschied zwischen dem Anteil der Arbeitslosen und dem Anteil der TeilnehmerInnen in Schulungen ist im „Gaststätten- und Beherbergungswesen“ am deutlichsten. Rund 45 % der Arbeitslosen kommen aus diesem Bereich, aber unter den SchulungsteilnehmerInnen sind dies nur 15 %. Im „Bauwesen“ sowie im Bereich „Verkehr“ gibt es eine gleichgerichtete Verschiebung, jedoch nicht so deutlich.

Dem Bereich „Handel, Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen und Gebrauchsgütern“ wiederum sind knapp 10% der Arbeitslosen, hingegen 16 % der SchulungsteilnehmerInnen zugeordnet.



4.2.3.1 Der Einfluss der sogenannten „Einstellungszusagen“²⁶

Da vor allem im Tourismus und im Baubereich weniger geschult wird, und in diesen Bereichen die Saisonarbeitslosigkeit hoch ist, wurde abschließend das Merkmal „Einstellungszusage“ in die Analyse eingeschlossen. In der folgenden Tabelle ist jeweils der prozentuelle Anteil der Einstellungszusage angegeben.

Tabelle 41: Anteil der Einstellungszusagen bei Arbeitslosen und SchulungsteilnehmerInnen nach Wirtschaftsklassen

Wirtschaftsklassen	EZ Arbeitslose in %	EZ in Schulungen in %
Land- und Forstwirtschaft	80,0 (n=200)	0,0 (n=2)
Bauwesen	71,5 (n=1.969)	7,7 (n=78)
Handel, Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen und Gebrauchsgütern	38,8 (n=969)	6,0 (n=83)
Beherbergungs- und Gaststättenwesen	79,6 (n=4.811)	11,7 (n=77)
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	60,7 (n=533)	17,4 (n=23)
Erbringung von sonstigen öffentlichen und persönlichen Dienstleistungen	51,5 (n=437)	0,2 (n=42)

EZ = Einstellungszusage

Ein Großteil der beim AMS arbeitslos gemeldeten Personen in Tirol über 50 Jahren hat eine *Einstellungszusage* (Durchschnitt über alle Wirtschaftsklassen = **knapp 71 %**).

Im „Beherbergungs- und Gaststättenwesen“ haben sogar fast 80 % der Arbeitslosen eine Einstellungszusage, mehr als 70 % sind es auch im Bauwesen.

Bei SchulungsteilnehmerInnen sind hingegen Einstellungszusagen weitaus seltener.²⁷ Im „Bauwesen“ sind es zum Beispiel rund 8 %, im „Beherbergungs- und Gaststättenwesen“ ca. 12 %. Im Bereich „Erbringung von sonstigen öffentlichen und persönlichen Dienstleistungen“ sind es gar nur 0,2 %, wobei mehr als die Hälfte der Personen mit dem Status „AL“ in dieser Wirtschaftsklasse eine Einstellungszusage hat.

Das bedeutet, dass in Schulungen eben vor allem jene anzutreffen sind, die keine Einstellungszusage haben, sowie andererseits, dass Qualifizierungsmaßnahmen vorwiegend für jene vorgesehen werden, die über keinen kurz- oder mittelfristigen Anker im Berufsfeld verfügen.

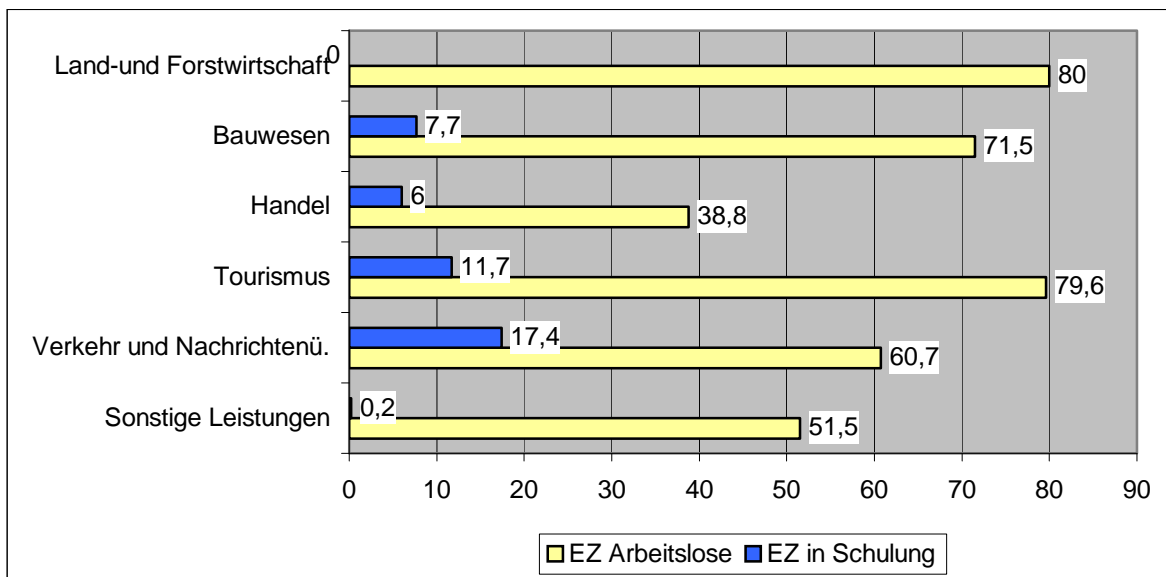
Diese bemerkenswerte Verteilung sei nun durch die folgende Abbildung näher verdeutlicht:

²⁶ Eine „Einstellungszusage“ liegt dann vor, wenn der frühere Arbeitgeber oder ein anderer Betrieb verbindlich erklärt hat, die betreffende Person innerhalb der gegebenen Dauer des Bezuges von Arbeitslosengeld wieder zu beschäftigen (vgl. <http://www.dnet.at/bali/hilfe/amstatabegriffe.htm>).

²⁷ Diese deutliche Unterrepräsentierung von Arbeitslosen 50+ bei Schulungen wurde bei der Abschlusspräsentation und –diskussion(vgl. Kap. 5.2.4) als wichtiges Kriterium bestätigt und als *Thema / Problem der Regionalstellen* identifiziert, die



Abbildung 12: Einstellungszusagen: Arbeitslose & Schulungsteilnehmer n. Wirtschaftsklassen



Hier erscheint insgesamt bedeutsam, dass auch in den indirekt tourismusbezogenen Bereichen, wie Handel, Verkehr und sonstige Dienstleistungen, Wiedereinstellungszusagen auch für ältere Arbeitslose relativ üblich scheinen.

Diese Zahlen für ältere Arbeitslose und Arbeitssuchende in Tirol liegen deutlich über den Vergleichszahlen Österreich-weit und in anderen Bundesländern, die zwischen 15 und maximal 40 Prozent bei allen Arbeitslosen, egal welches Alter, angesiedelt sind²⁸.

4.3 Qualifizierungsmaßnahmen und andere Maßnahmen im Vergleich

Abschließend sei die Bandbreite an Maßnahmen für Arbeitslose bzw. –suchende in Tirol für die über 50-Jährigen anhand der verfügbaren sog. SDG-Daten²⁹ dargestellt.

Diese Datei der Maßnahmen für KlientInnen des AMS umfasst alle möglichen Maßnahmen³⁰ und reicht damit weit über die als Schulung/ Weiterbildung erfassten Aspekte hinaus.

²⁸ Hier sind nur Globalzahlen für alle Arbeitslosen bekannt, vgl. für Tirol 2005: http://www.ams.or.at/neu/tirol/1408_4288.htm (15%), für ganz Österreich 2000: <http://www.bmwa.gv.at/BMWA/Presse/Archiv2000/A70E6773C3FA4FFE412569D00037AB73.htm> (20%), ganz Österreich 2005: <http://www.also-braunau.at> (25%).

²⁹ SDG steht ursprünglich für „Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokument“ gem. §5 ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG), das das AMS gemäß Verordnung verwaltet und prüft, und bei dem für jede/n Arbeitnehmer/in und jeden Arbeitgeber als Maßnahmenträger verzeichnet werden muss, welche Maßnahmen der Schulung und des Schutzes unternommen wurden. Unter dieser Bezeichnung (SDG-Nr.) werden derzeit jedoch alle Maßnahmen (Betreuung, Beratung, Schulung, anderes) als Applikation der Träger von Maßnahmen jeder Art im AMS-DWH verzeichnet, die für AMS-KlientInnen überhaupt verzeichnet werden können. Ohne eine SDG-Nummer (= wer trägt welche Maßnahme) ist eine Maßnahme offiziell nicht existent. Alle Maßnahmen werden AMS-intern nur mehr über ihre SDG-Nummer verzeichnet (s. auch: APF-Team u.a. 2003).

³⁰ Neben Schulungen und anderen Qualifizierungen sind dies besondere Beratungen, Maßnahmen im Rahmen von Beschäftigungsprojekten, Kooperationen mit dem ESF (Europäischer Sozialfonds), EQUAL-Entwicklungspartnerschaften, regionale Beschäftigungspakte, sonstige Wiedereingliederungsmaßnahmen, und Maßnahmen für besondere Zielgruppen, wie Obdachlose, psychisch Beeinträchtigte, MigrantInnen, WiedereinsteigerInnen, u.v.a.



Tabelle 42: SDG-Maßnahmen 2004 für ältere Arbeitslose in Tirol im Vergleich (in Prozent)

Wohnbezirk	AL (50+)	SC (50+)	SDG (50+)	SDG Qual. (50+) ³¹
Imst	10,7	6,3	1,8	3,3
Innsbruck (Stadt & Land)	29,7	52,7	73,2	39,7
Kitzbühel	12,1	4,5	1,4	4,0
Kufstein	11,9	13,0	9,8	26,8
Landeck	10,9	3,7	0,8	2,3
Lienz	6,5	10,9	6,3	15,2
Reutte	7,2	3,4	3,6	5,6
Schwaz	11,0	5,5	2,9	3,0
Gesamt	100 % (N=10.709)	100 % (N=507)	100 % (N=825)	100 % (N=302)

Die obige Tabelle gibt Auskunft, wie sich verschiedene arbeitsmarktrelevante Parameter über die Tiroler Bezirke verteilen. *Innsbruck* ist in allen Dimensionen (SC = Schulungen, SDG = alle Maßnahmen & Beratungen) überdurchschnittlich vertreten: über 73 % aller SDG-Maßnahmen waren im Bereich Innsbruck (gegenüber nur knapp 30 Prozent Anteil bei der Zielgruppe; oder nur ca. 53 Prozent bei den Schulungen 2004).

Dieses Missverhältnis relativiert sich allerdings etwas, wenn die spezifische Auswahl an Qualifizierungen (durch die LGS des AMS Tirol, Mag. Weiß) betrachtet wird: unter Aussortierung aller Maßnahmen und Maßnahmenträger, die auf Beschäftigungsprojekte für Problemgruppen (wie sozial Schwache, Obdachlose, MigrantInnen, Frauen etc.) oder auf spezifische Beratungen für solche Gruppen hinauslaufen, verlieren die Landeshauptstadt und ihr Umland die Dominanz etwas.

Andererseits finden aus dieser Sicht (eindeutige Qualifizierungsmaßnahmen für Ältere) in den Bezirken Kufstein und Lienz überdurchschnittlich viele Ältere Platz in solchen Kursen.

³¹ „SDG-Qual.“: Diese Auswahl an schulungsrelevanten BildungsträgerInnen in Tirol aus der DWH- bzw. SDG-Datenbank des AMS wurde händisch durch Mag. Weiß von der LGS-Innsbruck des AMS vorgenommen. Dies bedeutet daher auch, dass die Darstellungs- und Registrierungskapazitäten des DWH-Programmes den Aufgaben der kommenden und notwendigen qualitativen Analysen so weit angepasst werden müssen, dass SDG-Informationen mit PST-Daten verbunden werden können. Zu unterschiedlichen und derzeit nicht immer kompatiblen DWH-Applikationen siehe: APF-Team & Sektion II (2003): *Arbeitsmarktmonitoring mit dem Data Warehouse des Arbeitsmarktservice*, Wien 2003: Sektion II des BMWA, APF-TEAM, auch online: http://www.bmwa.gv.at/NR/rdonlyres/77429B4E-8766-4FA8-9AB4-E0EBCA52142C/10207/Arbeitsmarktmonitoring_mit_DWH_2003.pdf



4.4 Zusammenfassung und Anknüpfungspunkte für Qualifizierungsmaßnahmen

Aus diesem Kapitel sind folgende Aspekte zu betonen und für spätere Analysen aufzugreifen:

- Neben den bisher dargelegten *Problembezirken* (Imst, Landeck, Lienz) werden auch die Bezirke *Schwaz und Reutte* als Problemzonen für ältere Arbeitslose sichtbar;
- *Bisherige Schulungen* konzentrieren sich eher auf die von Altersarbeitslosigkeit in weniger betroffenen Bezirken, wie Innsbruck Stadt und Land oder Kufstein. Lienz bildet hier hinsichtlich der Ausbildungsquote älterer Arbeitsloser die Ausnahme. Hier werden insgesamt regionale Tiroler Defizite hinsichtlich Angebot und Nachfrage der Qualifizierung älterer ArbeitnehmerInnen sichtbar;
- Die Wahrscheinlichkeit, *Qualifizierungsmaßnahmen* (Schulungen) zu erfahren, ist auch nach Beruf und Branche sehr unterschiedlich. Rechts-, Verwaltungs- und Büroberufe werden in der Zielgruppe 50+ überdurchschnittlich oft durch Schulungen qualifiziert, während Dienstleistungsberufe (einschließlich Handel und Tourismus) deutlich unterdurchschnittlich an Qualifizierungen partizipieren;
- Hinsichtlich *Qualifizierungen und Schulungen* ist eindeutig der Bereich „*Beherbergungs- und Gaststättenwesen*“ die *größte Tiroler Problemzone*: während fast die Hälfte der älteren Arbeitslosen (44 Prozent) dieser Branche zugeordnet werden kann, kommen nur ca. 15 Prozent der SchulungsteilnehmerInnen aus diesem Bereich. Dem *Bereich „Handel, Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen und Gebrauchsgütern“* wiederum sind nur knapp 10 % der Arbeitslosen über 50 Jahre, hingegen 16 % der SchulungsteilnehmerInnen in dieser Altersgruppe zugeordnet.
- Für die Tiroler Arbeitslosen über 50 gilt, dass ein hoher Prozentsatz über eine sogenannte „*Wiedereinstellungszusage*“ (WEZ) verfügt (im Schnitt ca. 70 Prozent). Dieser Personenkreis partizipiert jedoch unterdurchschnittlich von Qualifizierungsmaßnahmen und Schulungen.
- Solche WEZ-Zusagen sind nach Branchen unterschiedlich (zwischen 80 % im Bereich Landwirtschaft und 38 % im Bereich Handel) und bewirken, dass in den entsprechenden Wirtschaftsbereichen bzw. Berufen kontinuierliche und langfristige Entwicklungen von Arbeitsverhältnissen trotz saisonaler Unterbrechung möglich werden.
- Bei SchulungsteilnehmerInnen sind hingegen Einstellungsversprechen weitaus seltener. Im „*Bauwesen*“ sind es zum Beispiel rund 8 %, im „*Beherbergungs- und Gaststättenwesen*“ ca. 12%. Im Bereich „*Erbringung von sonstigen öffentlichen und persönlichen Dienstleistungen*“ sind es gar nur 0,2 %, wobei mehr als die Hälfte der Personen mit dem Status „AL“ (n=3) in dieser Wirtschaftsklasse eine Einstellungsversprechen hat.
- Das bedeutet, dass in Schulungen eben vor allem jene anzutreffen sind, die keine Einstellungsversprechen haben, sowie andererseits, dass Qualifizierungsmaßnahmen derzeit vorwiegend für jene vorgesehen werden, die über keinen kurz- oder mittelfristigen Anker im Berufsfeld verfügen.



5 Projektteil 3: ExpertInnen– und Betroffenen–Gespräche

Hier werden die Hauptergebnisse der qualitativen Studien mit Tiroler ExpertInnen und Tiroler Betroffenen zusammenfassend dargestellt, um daraus analytische und evaluative Gesichtspunkte für die Recherche und Interpretation der Projekte zur Qualifizierung Älterer in Tirol zu gewinnen.

5.1 Ergebnisse der ExpertInnen-Gespräche

5.1.1 Die befragten ExpertInnen

Folgende Personen mit folgender Expertise wurden befragt (in alphabetischer Reihenfolge):

- **Mag. Marina Berger, BFI Tirol, Innsbruck**

Frau Mag. Berger absolvierte das Erziehungswissenschafts- und Psychologiestudium und ist seit 18 Jahren Trainerin beim BFI. Bisher beschäftigte sie sich mit allen Altersgruppen und allen Qualifikationsniveaus. Seit einem Jahr ist Frau Berger verantwortlich für den pädagogischen Aspekt der Kurskonzeption von öffentlich finanzierten Kursmaßnahmen für 50+ Kurse und Trainerin und Lehrgangsleiterin für 50+ Kurse. Somit beinhaltet ihre Tätigkeit fast ausschließlich die Arbeit mit über 50-Jährigen.

- **Dr. Norbert Beyer, Wirtschaftskammer Tirol, Innsbruck**

Dr. Beyer ist Leiter der volkswirtschaftlichen Abteilung der Wirtschaftskammer (WK) Tirol. Dies ist die strategische Abteilung für regionalpolitische Fragen. Er ist seit mehr als 25 Jahren bei der WK Tirol beschäftigt und verfasste zahlreiche Berichte und Konzepte zu arbeitsmarktpolitischen Fragen. Seine Aufgaben sind jährliche Forderungskataloge zu arbeitsmarktpolitischen Aktivitäten und die Beratung der bildungspolitischen Abteilung, was vor allem aktive, aber auch passive Arbeitsmarktpolitik beinhaltet. Innerhalb der Tätigkeit ist der primäre Fokus Junge und Auszubildende, aber im Rahmen weiterführender Maßnahmen sind auch ältere Personen betroffen. Spezielle Angebote für die Zielgruppe seitens der WK Tirol sind derzeit noch nicht in Planung.

- **Manfred Dengg, AMS-Berater, AMS-Service Schwaz**

Herr Dengg ist seit 13 Jahren beim AMS beschäftigt und verrichtete Beratungstätigkeiten für unterschiedliche Alters- und Qualifikationsgruppen. Derzeit ist er Berater in der Beratungszone für schwer Vermittelbare, die bereits länger arbeitssuchend gemeldet sind. Dies sind etwa ältere Personen mit gesundheitlichen Problemen und Personen mit Versorgungspflichten. Der Stellenwert der Gruppe der über 50-Jährigen in der Klientel ist schwankend, aber generell sehr hoch (mit durchschnittlich mehr als 50 %).



- **Mag. Bettina Espinosa-Ginther, ISSBA-mobil, Imst**

Frau Espinosa ist sozialpädagogische Betreuerin bei ISSBA-mobil. Ihre Tätigkeit umfasst die Auswahl der MitarbeiterInnen, Datenerfassung und Arbeitseinweisung und vor allem die Betreuung und Beratung während des Transitjahres. Sie war bereits bei den Gründungssitzungen und der Projektvorbereitung involviert und übernahm dann für 2 Jahre die Projektleitung eines Teilprojektes. Unter den derzeit 11 ISSBA-TeilnehmerInnen sind 3 Personen über 50 Jahre alt.

- **Klaudia Henn-Meißner, BASIS, Reutte**

Frau Henn-Meißner ist Bildungsberaterin und Berufsberaterin für Wiedereinsteigerinnen bei BASIS. Daneben hält sie auch Bewerbungcoachings und Berufsorientierungskurse bei WIFI und anderen kleinen Organisationen und Vereinen in Reutte. Bei BASIS ist die Hauptzielgruppe 30 – 40 Jährigen, aber es gibt auch regelmäßig ältere Frauen.

- **Mag. Birgit Kastner, IBIS-ACAM, Innsbruck**

Frau Kastner ist seit 2001 bei Ibis-Acam (Innsbruck), zuerst als Vollzeittrainerin, und seither für das Produktmanagement zuständig; dies betrifft die Konzeption, Projektierung und Projektkoordination (Raumplanung, Ansprechpartner für AMS, TrainerInnen und TeilnehmerInnen und gelegentliche Durchführung von Trainings). Die Gruppe der über 50-Jährigen ist nicht vorrangige Zielgruppe von Ibis-Acam, es sind aber bisher 2 Maßnahmen angeboten worden und derzeit eine Maßnahme, die im speziellen auf die Risikogruppe abzielt.

- **Anita Palfinger, AMS-Beraterin, AMS-Service Innsbruck**

Frau Anita Palfinger ist Leiterin der Abteilung für Berufliche Rehabilitation für schwer Vermittelbare (vor allem für Personen mit psychischer und körperlichen Beeinträchtigungen sowie Pensionsantragssteller). In ihren Tätigkeitsbereich fallen kaufmännische und organisatorische Planung der Abteilung und die Abhaltung von Kursen und Vermittlungstätigkeit. Frau Palfinger ist bereits seit 30 Jahren in der Vermittlung und Beratung von Erwachsenen und auch Langzeitarbeitslosen beim AMS, seit 10 Jahren nun Leiterin der Abteilung Berufliche Rehabilitation für schwer Vermittelbare. Über 50-Jährige nehmen in der Tätigkeit einen hohen Stellenwert ein, der Anteil ist stets größer als 40 %.

- **Johanna Rieder, Geschäftsführerin der Initiative 40, Innsbruck**

Frau Rieder ist Geschäftsführerin der Initiative 40. Ihr Aufgabenbereich ist die wirtschaftliche Koordination der Vereinsaufgaben, sie ist erste Ansprechpartnerin der Auftraggeber. Der Anteil der über 50-Jährigen steigt stetig. Waren es im Jahre 2002 noch etwas mehr als 25 %, stieg er 2003 auf knapp 33 % und lag 2004 bei rund 45 %.



- **Peter Schreder, AMS-Berater, AMS-Service Kufstein**

Herr Schreder ist mittlerweile seit 22 Jahren beim AMS und war bisher in der Beratung von Jugendlichen, Erwachsenen und auch in der integrierten Beratung tätig. Seit 4 Jahren ist er als Berater in der Beratungszone (= 50+ und drohende Langzeitarbeitslose) beschäftigt, wobei die Gruppe der über 50-Jährigen einen relativ hohen Stellenwert einnimmt.

- **Mag. Manfred Walder, BFI, Innsbruck**

Herr Walder beschäftigt sich innerhalb des BFI mit dem kaufmännischen Aspekt der Kurskonzeption von öffentlich finanzierten Kursmaßnahmen. Er absolvierte sein BWL-Studium und ist seit 1998 beim BFI beschäftigt. Zunächst war er dort 3 ½ Jahre auch Trainer in verschiedensten Maßnahmen mit unterschiedlichsten Zielgruppen. Derzeit gibt es 5 AMS-Maßnahmen speziell für die Zielgruppe der über 50-Jährigen, das sind etwa 10 % – 15 % der Gesamttätigkeit.

5.1.2 Einschätzung der Situation des Arbeitsmarktes für Ältere in Tirol

5.1.2.1 Charakteristische Merkmale arbeitssuchender Erwerbstätiger

Die befragten ExpertInnen begründen das Problem der Arbeitslosigkeit von Personen über 50 Jahren vor allem im *gesundheitlichen Bereich, in der niedrigen beruflichen Qualifikation und in der spärlichen beruflichen Weiterbildung*.

Allgemein gelten Branchen, in denen hohe physische Belastung gefordert wird, als Problembranchen (allen voran Tourismus, Bau und Handel). Erschwerend kommt hinzu, dass diese Risikogruppe auch als eher unflexibel beschrieben wird und durch berufliche Enttäuschungen eine resignierende Haltung eingenommen hat, die wiederum negativ auf die Weiterbildungsmotivation wirkt. Hier einige Zitate:

- „Bürotätigkeiten sind die einzigen, bei denen die Situation nicht katastrophal ist. Wo immer aber körperliche Tätigkeit wichtig ist (Tourismus, Handel, Bau) wird es für Ältere sehr schwer. Technische Berufe wären von den betroffenen vielleicht leichter auszuführen, aber davon gibt es in Tirol nicht sehr viele.“ (Palfinger, 11³²)
- „Gerade Personen ohne Fachausbildung oder Personen, die aus dem Tourismus kommen und sich aus gesundheitlichen Gründen verändern müssen, haben es schwer, weil sie keine gesuchten Qualifikationen haben.“ (Kastner, 11)
- „Sehr viele haben gesundheitliche Probleme und können den gelernten und angestrebten Beruf deshalb nicht mehr ausüben. Zudem sind die Kursteilnehmer zumeist nur gering qualifiziert, etwa die Hälfte hat Lehrabschluss oder Handelsschulabschluss als höchste Qualifikation, die andere Hälfte hat keinen Abschluss. Und weiters haben viele nur sehr einseitige Berufserfahrungen – nur in einer Branche oder überhaupt nur in einem Unternehmen.“ (Walder, 13)

³² Die Ziffer beim Zitat verweist bei diesem und allen folgenden Interviewausschnitten auf die Stelle in der Transkription der wörtlichen Interviewprotokolle (Archiv KUWI).



Vorurteile und negative Einschätzungen seitens der Unternehmer erschweren zusätzlich den Zugang zum Arbeitsmarkt von arbeitssuchenden über 50-Jährigen.

„Erstens dass ältere Personen teuer sind und nicht von ihren hohen Gehaltswünschen abrücken ... Zweitens, dass Ältere häufig in Krankenstand oder auf Kurs sind... Drittens fragen sich Unternehmen auch, ob und wie sie Ältere wieder loswerden können.“

(Rieder, 12)

5.1.2.2 Problemregionen und Problembereiche in Tirol

Als Problemregion wird am häufigsten Osttirol genannt. Auch „Kitzbühel und das Innsbrucker Oberland“ (Kastner, 71) sind als problematischer einzustufen, da es speziell in diesen Regionen vorwiegend Tourismusbetriebe gibt und dieser Wirtschaftsbereich auch als Problembranche eingeschätzt wird.

Des Weiteren werden neben den oben bereits genannten Problembereichen (Tourismus, Handel, Bau) „derzeit auch Lebensmittelbranche und Druckereibranche“ (Walder, 74) genannt. „In Innsbruck und Umland keine besondere Risikoregion.“ (Palfinger, 63) „Innerhalb des Bezirkes (*gemeint ist Schwaz*) keine besonders kritischen Risikobereiche und -regionen.“ (Dengg, 63)

5.1.2.3 Geschlechtsspezifische Unterschiede

Bis auf wenige Ausnahmen wird bemerkt, dass im Speziellen Frauen über 50 größere bzw. häufiger Schwierigkeiten am Tiroler Arbeitsmarkt haben. Die Begründungen dafür sind aber unterschiedlich:

- „... weil die Zeitspanne bis zur Pension geringer ist und vielen ArbeitgeberInnen die Einschulungsphase im Verhältnis zum entstehenden Nutzen zu gering erscheint.“ (Schreder, 13)
- „Es suchen sehr wenige Frauen über das AMS... Im Tourismus aber schon, da hier alle Beschäftigten besonders jung und schön sein sollen.“ (Dengg, 13)
- „Frauen haben oft noch geringeres Selbstvertrauen als Männer.“ (Henn-Meißner, 14)
- „Hauptproblem sind die traditionellen geschlechtsrollenspezifischen Lebenszusammenhänge, dementsprechend ist das Selbstverständnis der Frauen. Sie wollen fast ausschließlich soziale Berufe (Pflege- und Versorgungsberufe) ausüben ... Frauen wollen selbst nichts anderes beziehungsweise trauen sich gar nichts anderes zu ... Frauenberufe sind insofern betroffen, als es zu wenig Frauenberufe (Sozialberufe) gibt und alle Frauen diesen Weg einschlagen wollen.“ (Henn-Meißner, 20-27)
- „Ab einem gewissen Alter ist nicht mehr das Geschlecht das Problem, sondern nur noch das Alter ... Für einzelne Frauen kann eine sehr lange Abwesenheit vom Arbeitsmarkt zum Problem werden.“ (Walder, 15)
- „Ältere Frauen haben es teilweise sogar etwas leichter, da das Angebot an Teilzeitstellen relativ groß ist und dies für Frauen akzeptabler ist als für Männer.“ (Berger, 14)



5.1.2.4 Welche Tätigkeiten werden von den Arbeitssuchenden gesucht

Als zentrale Bedingungen der gesuchten Tätigkeiten werden die gesundheitliche bzw. körperliche Machbarkeit und die Nähe zum erlernten Beruf gesehen. Erschwerend kommt hinzu, dass vor allem Älteren die berufliche (Neu-)Orientierung fehlt.

- „Ähnlich dem gelernten und bisher ausgeübten Beruf. Bei gesundheitlich Eingeschränkten muss die Tätigkeit auch körperlich durchführbar sein.“ (Schreder, 15)
- „Anders als Jugendliche haben Ältere wenige oder keine Vorstellungen, welche konkrete Tätigkeit sie ausüben wollen.“ (Berger, 16-17)

5.1.2.5 Die Bedeutung von Selbstständigkeit

Die ExpertInnen betonen, dass der Weg in die Selbstständigkeit eher für höher Qualifizierte eine Option ist. Und auch hier wird trotz motivierender Unterstützung diese Möglichkeit nur sehr selten genutzt, da die Unsicherheit sehr hoch ist. Wird aber der Schritt in die Selbstständigkeit getätigt, ist eine Reintegration in den Arbeitsmarkt meist erfolgreich.


- „Insgesamt ist das Interesse dahingehend sehr gering. Grund dafür ist sicher auch, dass die Betroffenen zumeist ihr Leben lang angestellt waren.“ (Walder, 19)
- Für Höhergebildete, die etwas Geldreserven haben und die in einer adäquaten Position lange nichts finden, ist diese eine akzeptable Option... Dagegen spricht für viele aber das Risiko und die Ungewissheit. Für gering Qualifizierte ist diese keine Option.“ (Schreder, 17)
- „Die meisten haben Angst davor. Selbstständigkeit bringt Unsicherheit. Viele trauen sich das trotz vielfältiger Aufklärung nicht zu. Das bräuchte viel Aufklärung und Motivationsarbeit.“ (Kastner, 17)
- „Derzeit sind dies etwa 2-4 pro Monat mit steigender Tendenz ... Von denen, die es versuchen, scheitern sehr wenige.“ (Schreder, 17)
- Bei Höherqualifizierten ist dies eine gelegentliche Option: Wenn sie nach einiger Zeit der Suche festgestellt haben, dass ihre Suche erfolglos blieb, dann kommen sie mit eigenen Iden und werden dann von uns (mit ÖSB) unterstützt. In der Altersgruppe etwa ein mal im Monat. Fast alle sind dann auch erfolgreich.“ (Dengg, 17)
- Für Dr. Beyer gibt es keine erkennbaren Initiativen seitens der Arbeitgeber. Der Weg in die Selbstständigkeit hilft aber „bei einzelnen – bei jenen, die es eh schon geschafft haben.“ (Beyer, 27)

5.1.2.6 Zusammenfassung zur Arbeitsmarktsituation Älterer in Tirol


Die Sichtweise der ExpertInnen zur Situation Älterer am Arbeitsmarkt lässt sich wie folgt zusammenfassen:



Abbildung 13: Arbeitsmarktsituation Älterer in Tirol aus ExpertInnen­sicht




AMS
Arbeitsmarktservice
Tirol



KU
WI

Institut für Kulturwirtschaft
& Kulturforschung



Arbeitsmarktsituation für ältere Erwerbspersonen in Tirol

Expertengespräche

- **Gesuchte Tätigkeiten**
 - Gesundheitliche Bewältigbarkeit
 - Zumindest Nähe zum erlernten bzw. bisher ausgeübten Beruf
 - Bei Neuorientierung kaum konkrete Vorstellungen
- **Bedeutung von Selbstständigkeit**
 - Nur für einen geringen Teil der Zielgruppe bedeutsam (eher höher Qualifizierte)
 - Startförderung, fachliche Qualifizierung und begleitende Unterstützung (Mentoring, fallweise Entlastung) nötig

5.1.3 Die Rolle des AMS für den Wiedereinstieg

5.1.3.1 Das Beratungsgespräch

Bei einem Beratungsgespräch ist es von zentraler Bedeutung, vorher den bisherigen Werdegang abzuklären und dann die beruflichen Interessensbereiche des Kunden zu eruieren. Bei etwaigen Qualifikationsdefiziten werden Schulungen angeboten.

Bei der Abteilung Berufliche Rehabilitation für schwer Vermittelbare des AMS ergeben sich noch zusätzliche Herausforderungen, da aufgrund des Krankheitsverlaufes nur wenige Personen als „jobready“ eingestuft werden können.

- „Zuerst sehe ich mir an, was sie bisher gemacht haben, was sie machen können und was sie machen wollen.“ (Schreder, 22)
- „Wichtig ist auch, die Grundstimmung zu erheben, ob wirklich ein Job gesucht wird oder ob nur die Zeit bis zur Pension oder dem nächsten Krankenstand überbrückt werden soll. Prinzipiell ist die Motivation in dieser Altersgruppe aber sehr hoch (90%), das Selbstvertrauen hingegen niedrig.“ (Schreder, 22)
- Bei als jobready eingestuften Personen „versuchen wir so gut es geht, zu vermitteln, sie psychologisch aufzubauen und sie zu qualifizieren ... Weil wir in der Abteilung etwas bessere Fördermöglichkeiten haben, kommen wir auf eine Vermittlungsquote von etwa 30% ... Bei vielen sind die Erfolgsaussichten aber von Beginn an sehr gering oder nicht vorhanden.“ (Palfinger 22 -25)



5.1.3.2 Schulungen und Maßnahmen

Um aus den Schulungen größtmöglichen Nutzen ziehen zu können, muss vor allem die Motivation des/r Betroffenen gegeben sein. Werden vom Betroffenen selbst spezifische Weiterbildungsinteressen geäußert, wird versucht, diesen nachzugehen.

- „Wenn jemand mit einem eigenen Wunsch kommt – und das ist nichts Abwegiges –, dann stimme ich dem zu. Für mich ist jede Qualifizierung, vor allem wenn sie aufgrund von Eigeninitiative passiert, sinnvoll – die Chance auf Arbeit steigt, die sozialen Kontakte werden verbessert und die Eigenmotivation steigt ebenfalls.“ (Schreder, 24 - 25)
- „Wenn ich sehe, dass jemandem genau eine spezielle Schulung fehlt, dann versuche ich, mit Kunden und Unternehmen zu einer Einstellungszusage und Kurszubuchung zu kommen.“ (Dengg, 25)
- In der Abteilung Berufliche Rehabilitation für schwer Vermittelbare sind die Ausgangsvoraussetzungen niedriger. „Wenn jemand annähernd jobready und motiviert ist, dann versuchen wir möglichst alles für die Qualifizierung und Vermittlung. Bei etwa 70% unserer Kunden muss man leider sagen, dass sie auch geistig nicht in der Lage sind, selbst einfachste Qualifizierungsmaßnahmen zu bewältigen.“ (Palfinger, 27)
- „Ansonsten setze ich bei Schulungen auf die Eigenmotivation, weil Schulungen nach dem Gießkannenprinzip ja auch Geld kosten und ein Kursbesuch ohne Eigenmotivation selten erfolgreich ist.“ (Dengg, 26)
- „Bei drohender Langzeitarbeitslosigkeit und mangelnder Eigenmotivation kommt von mir auch sanfter Druck hin zu Schulungen.“ (Schreder, 25)

5.1.3.3 Stellenwert von Weiterbildung

Der Stellenwert von Weiterbildung zur Arbeitsplatzsicherung wird als sehr gering eingeschätzt. Die Wichtigkeit von Weiterbildung für die Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt ist auch nur bedingt, da sie leider bei niedrig Qualifizierten wenig Rolle spielt. Als Grund hierfür wird geringes Selbstvertrauen bzw. fehlendes Bewusstsein für die Wichtigkeit von Weiterbildung aufgezeigt.

- „Zur Sicherung wenig ... Zur Wiedereingliederung hat Weiterbildung bei höher Qualifizierten einen höheren Stellenwert, bei niedrig Qualifizierten gar keinen“ (Schreder, 19)
- „Bei schlecht Qualifizierten gar keinen: ‚Wofür brauche ich das? Ich kann schon alles.‘ Höher Qualifizierte sind da etwas flexibler, aber zumeist auch erst, wenn sie arbeitslos sind.“ (Dengg, 19)
- „Das Bewusstsein zur Weiterbildung ist in dieser Altersgruppe derzeit im Steigen, aber insgesamt noch gering.“ (Walder, 21)
- „Ältere haben kein Selbstvertrauen, eine Ausbildung zu bestehen“ (Espinosa, 21)

„Wir müssen zunächst psychologische Unterstützung geben und sehr lange in Einzelcoaching und kleinsten und seltenen Gruppenprojekten daran arbeiten, dass sie sich selbst wieder einen Kursbesuch zutrauen.“ (Palfinger, 19)



5.1.3.4 Widerstände der Betroffenen

Es gibt jedoch auch *Widerstände und Bildungshemmnisse*, die einen kritischen Blick bezüglich der bisher gegebenen Erscheinungen bedeuten. Hinsichtlich weiterer möglicher Kontakte und Ausbildungsprojekte ist die Bearbeitung und Bereinigung der Probleme der vorhandenen Texte nur schwer möglich. Darüber hinaus gilt:

- Große Weiterbildungsbarrieren ergeben sich durch „Scheu und Überforderung, vor allem bei unqualifizierten Betroffenen“ (Palfinger, 29).
- Ein „Argument gegen (vor allem gegen lange) Schulungen ist meist, dass man ja schon so viele Jahre nichts gelernt hat. (Schreder, 28)
- Widerstände gibt es „vor allem bei Älteren und schlecht Qualifizierten. Denen muss ich dann deutlich machen, dass sie noch Pensionsversicherungsjahre sammeln müssen und dies heutzutage nur noch über Weiterbildung möglich ist. (Dengg, 28)

5.1.3.5 Ende der AMS-Zuständigkeit

Arbeitslosengeld endet je nach Alter und Berufsweg nach spätestens einem Jahr. Doch:

„Wer dann geschickt ist und keine Frist versäumt, bekommt dann ewig Notstandshilfe“ (Schreder, 30) „Es gibt praktisch kein Ende der Zuständigkeit“ (Dengg, 30).

5.1.3.6 Vorschläge zur Verbesserung der Situation seitens der AMS-Berater

- Als sehr wichtig erachtet wird eine Imageverbesserung des AMS. „Erstens Imagebildung.“ (Schreder, 32) und „Imagekampagne für ältere Arbeitssuchende“ (Dengg, 32)
- Weiters sollen Förderungen nicht gekürzt bzw. nicht vorschnell ausgeweitet werden. „Formell gibt es zwar für alle gleich viel, aber nach einigen Monaten ist de facto immer weniger da.“ (Schreder, 32)
- „Lohnnebenkosten bei Älteren senken. Wer Ältere kündigt, soll Strafbetrag zahlen, der dann zur Wiedervermittlung verwendet werden kann.“ (Dengg, 32)

5.1.4 Lern- und Weiterbildungsverhalten

5.1.4.1 Eigenmotivation für Weiterbildungsmaßnahmen

Für die Betroffenen steht meistens die Vermittlung eines Jobs im Vordergrund. Der Wunsch nach Weiterbildung entwickelt sich oft erst nach längerer Arbeitslosigkeit oder die Maßnahmen und Kurse dienen vorrangig als Überbrückung zu Alters- oder Invaliditätspension. Vor allem diese Altergruppe steht der Weiterbildung kritisch gegenüber.

Die Eigenmotivation der Betroffenen ist aber unterschiedlich hoch. Schlechter Qualifizierte sehen weniger Sinn in der Weiterbildung für die Reintegration am Arbeitsmarkt. Andererseits gelingt es aber durch gute Vorinformationen über die Wichtigkeit von Weiterbildungsmaßnahmen, die Eigenmotivation zu steigern.

- „Viele Ältere haben sehr große Bedenken, dass sie sowieso nicht lernen könnten und bei ihnen alles sinnlos ist: Da muss man versuchen zu vermitteln, dass Weiterbildung sinnvoll ist und Freude machen kann.“ (Dengg, 37)



- „Je geringer die Vorqualifikation, desto geringer das Bedürfnis nach Weiterbildung. Weiterbildung soll zu Arbeit verhelfen.“ (Rieder, 40)
- „Schlecht Qualifizierte sind nicht motiviert: Wofür brauche ich das? Ich kann schon alles. Höher Qualifizierte sind da etwas flexibler, aber zumeist auch erst, wenn sie arbeitslos sind.“ (Dengg, 35)
- Manche fühlen sich vom AMS zwangsverpflichtet und haben keine Eigenmotivation. Einige, vor allem Kurzzeitarbeitslose sehen Weiterbildung aber schon als Chance. Insgesamt gibt es aber auch viele, die wenig motiviert und teilweise sogar deprimiert sind.“ (Henn-Meißner, 38)
- „Vor allem bei Qualifizierungsmaßnahmen ist die Eigenmotivation schon recht hoch. Dies hängt aber von der Vorinformation (wir machen Infoveranstaltungen und mit AMS und anderen Bildungsinstituten Infomessen) und der Intensität der Beratung durch das AMS zusammen.“ (Kastner, 22)

5.1.4.2 Spezielle Weiterbildungsinteressen der Betroffenen

Zumeist haben die Betroffenen anfangs nur eine vage Vorstellung, in welchen Bereich sie sich weiterbilden möchten. Die Kurse sollen den Wiedereinstieg ins Arbeitsleben erleichtern. Grundsätzlich gibt es großes Interesse an EDV-Kursen aufgrund einer angestrebten Bürotätigkeit. Männer erwägen noch Lagerhaltungs- und Staplerkurse und Frauen Kurse, die dem Pflegebereich zuzurechnen sind.

- „Auch EDV-Kurse, obwohl viele hier ambivalent denken: Einerseits haben sie Angst vor diesem gänzlich neuen und andererseits sehen sie, dass das etwas sehr Wichtiges ist, ohne dem man fast keinen Job bekommt.“ (Schreder, 37)
- Das Weiterbildungsinteresse ist eher „allgemein und nur sehr grundlegend... Die damit verbundene Tätigkeit muss körperlich zu bewältigen sein. Viele haben wenig konkrete Vorstellungen, sondern sind eher prinzipiell demotiviert oder frustriert, weil sie sowieso ständig abgelehnt werden (würden).“ (Palfinger, 37-38)

5.1.4.3 Nutzung informeller Informationsquellen und informelle Lernaktivität

Betroffene informieren sich häufig über Zeitungen und Stellenlisten über mögliche Jobs. Der informelle Informationsaustausch wird einerseits als eher gering gesehen, aber gerade Betroffene dieser Altersgruppe schließen sich schneller zu kleinen Netzwerken zusammen. Informationen von Freunden / Bekannten werden nur gelegentlich eingeholt.

- „Gerade 50+-Gruppen wachsen sehr schnell zusammen, der stete Erfahrungsaustausch ist schnell vorhanden.“ (Berger, 30)
- „Mundpropaganda im Bekanntenkreis, Besuch von Info-Messen, manche klappern die Bildungsinstitute ab oder kommen mit Katalogen in der Hand.“ (Kastner, 27-28)
- „Höher Qualifizierte kommen gelegentlich mit Kursprogrammen oder mit „Ich habe gehört, dass...“ und konkreten Vorschlägen.“ (Dengg, 39)




5.1.4.4 Möglichkeiten zur Steigerung der Selbstmotivation


Bei der Frage nach Möglichkeiten zur Steigerung der Selbstmotivation wird die Wichtigkeit von kleinen Erfolgserlebnissen hervorgehoben.

- „Indem man Ihnen zu schnellen Erfolgserlebnissen verhilft.“ (Walder, 31)
- „Mit Beispielen arbeiten, etwa den Lebensbeispielen anderer Personen ist sehr wichtig. Dabei muss man die Leistung und das Leben der Betroffenen wertschätzen.“ (Espinosa, 46)
- „Vielfältige didaktische Tricks anwenden: aktivierende Übungen, Gruppenarbeiten, Brainstorming, Erfahrungsaustausch, Motivationsübungen, Erkenntnisprozesse auslösen versuchen, auch objektive Logik anwenden: Wenn du diesen Job annimmst, dann bekommst du doppelt soviel Gehalt!“ (Henn-Meißner, 44)


Abbildung 14: Zusammenfassung zum Lern- und Weiterbildungsverhalten



AMS
Arbeitsmarktservice
Tirol



**KU
WI** Institut für Kulturwirtschaft
& Kulturforschung



Lern- und Weiterbildungsverhalten

Expertengespräche

- **Stellenwert von Weiterbildung**
 - Derzeit geringer Stellenwert für Arbeitsplatzsicherung
 - Derzeit geringer Stellenwert für Wiedereingliederung (wegen geringer Bedeutung für Niedrigqualifizierte)
- **Eigenmotivation**
 - Geringe Motivation und niedriges Selbstvertrauen
 - Hilfe in Form von Empowerment und positive WB-Erfahrungen bereits bei aufrechter Beschäftigung wünschenswert
 - Steigerung durch angepaßte Didaktik und Möglichkeit zu unmittelbaren Erfolgserlebnissen

5.1.5 Weiterbildung als Einstiegshilfe

5.1.5.1 Erfolgsaussichten der Weiterbildung

Die Aneignung von Fachqualifikationen scheint immer Erfolg versprechend, auch wenn nicht unbedingt durch sofortige Vermittlung messbar. Die Steigerung des Selbstbewusstseins und die Schaffung eines geregelten Tagesablaufes können auch als kurzfristige Erfolge gezählt werden:



- „Man muss die Erfolgsaussichten individuell betrachten und kann nicht sagen, dass dieser oder jener Kurs insgesamt Erfolg versprechend ist, sondern nur, dass er für diese und jenen Erfolg verspricht.“ (Schreder, 46 – 47)
- „Man muss sich klar darüber sein, dass fachliche (*gemeint sind Weiterbildungskurse*) immer nur eine Basisqualifikation erzeugen und noch keine Wiedereinstiegsgarantie sind.“ (Walder, 35)

5.1.5.2 *Evaluierungsinstrumente für die Weiterbildung*

Wichtigstes Evaluierungsinstrument ist die Vermittlungsquote und wird vom AMS vorgegeben. Die Einbeziehung der Schulungsinstitute, der TrainerInnen und den KursteilnehmerInnen selbst werden ebenfalls als zentral gesehen.

- „Gespräche mit KursteilnehmerInnen. Dazu gelegentlich Telefonate mit Schulungsinstituten sowie die Vermittlungsquote. Bei letzterer ist aber mit 3 Monaten nach Kursende der Stichtag gerade in dieser Altersgruppe zu kurz bemessen.“ (Schreder, 49)
- „Wichtigstes Mittel ist sicherlich die Vermittlungsquote...In unseren Kursabschlussberichten gehen aber auch andere Ermittlungen ein: interne und AMS-Feedbackbögen, in denen die TeilnehmerInnen den Kurs beurteilen, in Workshops erhalten wir Rückmeldungen von den TrainerInnen. Bei vielen Kursen kommen auch AMS-BeraterInnen vorbei, um sich einen Überblick zu verschaffen.“ (Kastner, 37)

Nicht nur seitens des AMS werden die Kurse mittels Feedbackbogen evaluiert, auch die Bildungsanbieter bedienen sich interner Evaluierungsinstrumente.

- „Mit AMS Zwischen- und Endberichte. Dafür gibt es einerseits Evaluierungen mittels Fragebögen und andererseits Zusatzinformationen von TeilnehmerInnen und TrainerInnen.“ (Berger, 52)
- „Intern wird auch in den Kursen Feedback eingeholt und die TrainerInnen beurteilen die Lernerfolge der einzelnen TeilnehmerInnen.“ (Walder, 51)
- „Interne und AMS-Feedbackbögen, in denen die TeilnehmerInnen den Kurs beurteilen, in Workshops erhalten wir Rückmeldungen von den TrainerInnen.“ (Kastner, 37)

5.1.6 Die Sicht der Bildungsanbieter

5.1.6.1 *Weiterbildung von Älteren aus der Sicht der Bildungsanbieter*

Ältere Betroffene haben zumeist gesundheitliche Einschränkungen, mit denen auch meist psychische Beeinträchtigungen einhergehen (Schwellenängste, Versagensängste, wenig Selbstvertrauen) sowie stärkere soziale und finanzielle Verpflichtungen. Es gilt daher, das Selbstvertrauen zu stärken und gleichzeitig die Lernmotivation zu steigern, indem man auf ihren großen Erfahrungsschatz aufbaut und Lernfortschritte aufzeigt.

- „Geringes Selbstvertrauen der TeilnehmerInnen“ (Kastner, 45)
- „Wichtige Aufgabe von Schulungen mit Älteren ist es, das Selbstvertrauen zu stärken und dabei gemeinsam die Interessen und Stärken (unter Berücksichtigung der Möglichkeiten) zu erkunden und entwickeln. Die Orientierungs- und Aktivierungsphase dauert in dieser Zielgruppe länger als bei anderen Zielgruppen.“ (Walder, 46)



- „Sie können sehr gut an bereits vorhandene Erfahrungen andocken... Man muss ihnen aber durch ständige Reflexion der Lernfortschritte deutlich machen, dass sie auch lernen, indem sie sich gegenseitig helfen und selbst anfangen, Fragen zu stellen.“ (Berger, 47)
- „Nur längerfristige Kurse machen in dieser Zielgruppe Sinn – der Faktor Zeit spielt eine große Rolle. Zusätzlich müssen die Kursinhalte schnelle und viele Erfolgserlebnisse zulassen.“ (Walder, 49)

5.1.6.2 Zustandekommen von Bildungsprogrammen

Das AMS legt Inhalt und diverse Rahmenbedingungen des Bildungsprogramms fest. Somit sind die Bildungsanbieter in diesem Bereich sehr eingeschränkt. Bei der didaktischen, pädagogischen und methodischen Aufbereitung sind die Bildungsanbieter gefordert.

- „AMS schreibt aus und legt Inhalte und manche Rahmenbedingungen fest: Gender Mainstreaming, Praktikum oder nicht, Wunschvermittlungsquote....“ (Berger, 45)
- „Nur von der pädagogischen Seite her kann man den Kurs ein wenig nach eigenen Vorstellungen planen.“ (Walder, 43)
- „Auf informeller Ebene können wir zwar noch Vorschläge machen, aber seit das AMS ausgeschrieben muss, halten sich alle zurück, weil eine eigene Idee und Arbeit dazu führen kann, dass jemand anderer den Zuschlag erhält“ (Kastner, 43)

5.1.6.3 Vorschläge für Bildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen

Die Experten von den Bildungsinstitutionen wurden gefragt, welche Bildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen für diese Zielgruppe sie in ihrer Einrichtung forcieren würden, wenn sie ohne Rücksicht auf Finanzierung planen könnten.

- „EDV, verschiedene Fachausbildungen, auch in Tourismus und technischen Berufen. Spezifische Vertriebsschulungen (etwa Vertrieb von Baustoffen für TeilnehmerInnen, die jahrelange Erfahrungen am Bau haben) könnten erfolgreich sein.“ (Kastner, 51)
- „Längere Teilnehmerbetreuung. Sinnvoll erscheint auch ein Langzeitpraktikum mit Betreuung: Man kann mit TeilnehmerIn und Unternehmen den Qualifizierungsbedarf erheben, die Qualifizierung durchführen und gleichzeitig die TeilnehmerInnen betreuen. Das AMS übernimmt einen Teil der Lohnkosten.“ (Walder, 53)
- „Wichtiger als Geld ist gute Kenntnis des Lernverhaltens und der Lernblockaden der Betroffenen. Dann braucht man die richtigen TrainerInnen, die das auch anwenden können. Großes Erfahrungswissen ist hier gefragt.“ (Berger, 54)
- „Leichter wird es immer, wenn im Rahmen der Maßnahme die Firmen Gelegenheit haben, TeilnehmerInnen kennen zu lernen.“ (Kastner, 47)

5.1.6.4 Die Sicht der TrainerInnen

5.1.6.4.1 Didaktische Besonderheiten bei der Arbeit mit der Generation 50+

Als wichtig erachtet wird generell langsames Lerntempo und die Betonung auf kleine Erfolgserlebnisse zur Steigerung der Motivation. Die Verknüpfung mit Bekanntem kann hier auch sehr hilfreich sein.



- „Man muss schnelle Erfolgserlebnisse schaffen, diese regelmäßig reflektieren.“ (Berger, 58)
- Langsames Lerntempo, schnelle und viele Erfolgserlebnisse schaffen, Gruppenarbeiten, viele Einzelcoachings. Fachlich bilden und gleichzeitig Interessen entwickeln. man muss verschiedenste Fachinhalte in Verbindung setzen mit Dingen, die sie kennen.“ (Walder, 56)
- „Wertschätzung der individuellen Erfahrungen ist wichtig, ansonsten schafft man Frustration.“ (Berger, 58)
- „In dieser Altersgruppe ist Belehrungsdidaktik besonders fehlerhaft, viel besser ist Ermöglichungsdidaktik.“ (Berger, 58)
- „langsames Lernen, viel Erfahrungsaustausch, individuelles Erkennen von Lerntypen.“ (Rieder, 83)


5.1.6.4.2 Erfolgsindikatoren der Trainertätigkeit für diese Zielgruppe

Die Messung des Erfolges passiert auch aus TrainerInnen-sicht vor allem durch die Vermittlungsquote. Es gibt aber eine Reihe anderer Faktoren, wie zum Beispiel die Anwesenheit, gutes Klima und erhöhte Arbeitssuche.


- „Wenig Abwesenheit heißt für mich, dass sich die beteiligten wohl fühlen, gerne kommen und gerne lernen. Gerade für Langzeitarbeitslose bedeutet so ein Kurs auch eine wichtige Strukturierung des Alltags.“ (Berger, 60)
- „Gute Stimmung und mehr Lachen sind für mich ein Indikator für höhere Zuversicht, höheres Selbstvertrauen und weniger Depressionen.“ (Berger, 60)
- „Erhöhte Arbeitssuche ist auch ein Indikator.“ (Berger, 60)

5.1.6.5 Zusammenfassung der Sicht der Bildungsanbieter(innen)


Abbildung 15: Weiterbildung älterer Arbeitssuchender aus Bildungs-AnbieterInnen-Sicht



AMS
Arbeitsmarktservice
Tirol



**KU
WI** Institut für Kulturwirtschaft
& Kulturforschung



Sicht der Bildungsanbieter

Expertengespräche

- Weiterbildung Älterer muss berücksichtigen:
 - Stärkung von Motivation und Selbstvertrauen
 - Nutzung vorhandener Erfahrungen, anknüpfen an bestehenden Kompetenzen
 - Ausreichende Orientierungs- und Aktivierungsphase
 - Langsames Lerntempo und Einzelbetreuung
 - Längerfristig angelegte Qualifizierungen
 - Verbindung mit Betriebspraktika



5.1.7 Weitere Maßnahmen und Qualifizierungsmöglichkeiten

5.1.7.1 Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik für ältere Arbeitssuchende in Tirol

In Tirol gibt es verschiedene Formen der Förderung. Es werden Wiedereingliederungsbeihilfen, Praktika, Bildungsgeld, Lohnkostenzuschüsse, Arbeitsassistenz und Transitarbeitsplätze genannt.

- „Förderung wie Wiedereinstiegshilfen. von einzelnen Firmen wird dies ausgenutzt. man muss mit den Fördermitteln über das Jahr verteilt sorgsam umgehen und kann nicht jeder Forderung eines Unternehmens nachgeben.“ (Palfinger, 53)
- „Vor allem kleine Betriebe wissen dies (*gemeint sind die Förderungen*) nicht.“ (Schreder, 54)
- „Förderungen und Eingliederungsbeihilfen, diese sind den Unternehmen meist zuwenig: gegen Ende des Jahres gibt es regelmäßig neue (nach unten revidierte) Richtlinie der COME BACK Förderungen. Dann gibt es die Arbeitserprobung (1-2 Monate Arbeit bei Unternehmen, das AMS zahlt Gehalt zu 100%), das ist aber eher für Unternehmen interessant und insgesamt weniger zielführend.“ (Dengg, 53)

5.1.7.2 Weitere Projekte und Maßnahmen mit Erfolgsaussichten national und international

- Für höher Qualifizierte werden Mentoringprojekte angeboten. In dem genannten Beispiel erhielt ein Jungwinzer die Unterstützung eines kaufmännischen Beraters, der den kaufmännischen Ablauf zunächst aufbaut und glzt. dem Winzer diese beibringt. „Ich habe aber später nie wieder etwas vom Erfolg dieses Modells gehört. Es klang aber sehr viel versprechend, weil es ja das ganze Erfahrungswissen des Betroffenen mit einbezog.“ (Dengg, 55)
- „FH Kufstein publiziert Forschungsergebnisse – etwa, dass altersgemischte Arbeitsgruppen sehr effizient und sinnvoll sind. Es sollten Imagekampagnen gemacht werden. Ein altersspezifischer Bildungsansatz wäre sinnvoll.“ (Berger, 68)
- „Lebensarbeitszeitmodell einzuführen wäre sinnvoller als kurzfristige Personalkostenrechnung. Das ist zwar etwas aufwändig, rechnet sich aber auch für Firmen.“ (Rieder, 59)

Betont wird daher auch die Aufgeschlossenheit der Firmen und Firmen gegenüber dem Thema „Ältere am Arbeitsplatz“:

- „Es gibt einzelne Unternehmen, etwa ADEG.“ (Walder, 67)
- „In Reutte gibt es schon einige ArbeitgeberInnen, die der Thematik gegenüber aufgeschlossen sind, aber bis sich das in tatsächlich verändertem Verhalten auswirkt, wird noch einige Zeit vergehen.“ (Henn-Meißner, 48)
- „Tendenziell eher größere Unternehmen. Wir haben einmal gute Erfahrung mit IKEA gemacht.“
- „Viele Betriebe behaupten dies, tun dann aber nichts.“ (Schreder, 58)

5.1.7.3 Bekannte präventive Ansätze und Initiativen

Die ExpertInnen wurden auch nach bekannten *präventiven Ansätzen und Initiativen* befragt, deren Ziel es ist, ältere ArbeitnehmerInnen in Beschäftigung zu halten.



- „Präventive Maßnahmen gibt es beim AMS nur in den Richtlinien, aber nicht budgetär: Wenn Beschäftigte zu mir kommen, um sich eine Kurs (teil-)finanzieren zu lassen, dann muss ich absagen, weil für Beschäftigte kein Geld da ist.“ (Schreder, 43)
- „Bei Großinsolvenzen werden Stiftungen geschaffen, und wenn Unternehmen frühzeitig Kündigungen melden, dann merken wir die Betroffenen sofort als arbeitssuchend vor.“ (Dengg, 43)
- Finanzielle Förderungen und Bildungsgelder an Unternehmen: etwa für 40+ durch esf oder up-to-date des Landes.“ (Kastner, 32)
- „Der „Pakt für Tirol“ ist der gesellschaftlichen Entwicklung ausgesetzt. Billige Arbeitskräfte aus ehemaliger DDR werden in Tourismus und anderen Branchen den anderen ArbeiterInnen den Arbeitsplatz wegnehmen.“(Beyer, 27)
- Als Ausweg bzw. Verbesserung wird die Schaffung eines neuen, dritten Arbeitssektor genannt, „der gesellschaftlichen Zusammenhalt und Konsolidierung der Reproduktion der Gesellschaft zum Inhalt hat und selbstgenügsam ist: Die Betroffenen werden nach diesem Plan im dritten Arbeitsmarkt für den dritten Arbeitsmarkt ausgebildet, etwa als Vermittler für produktives Altern, als Vermittler für Umweltschutz usw.“ (Beyer, 31)

5.1.7.4 Welche Maßnahmen des Gesetzgebers könnten wirkungsvoll sein?

- Ein „besser Kündigungsschutz“ (Dengg, 75) könnte hilfreich sein, „obwohl es eine zweiseitige Sache ist“ (Palfinger, 74).
- „Lohnnebenkosten bei Älteren senken und wer Ältere kündigt soll Strafbetrag zahlen, der dann zur Wiedervermittlung verwendet werden kann.“ (Dengg, 75)
- „Die Hinaufsetzung des Pensionsalters wieder zurücknehmen, dies würde jung und alt helfen. Die derzeit sehr restriktiv gehandhabte Ablehnung von Frühpensionen ist ebenfalls negativ.“ (Schreder, 75)
- „Neue Entlohnungsmodelle zulassen oder entwickeln.“ (Rieder, 84)
- „Altersteilzeit fördern“ (Rieder, 85)
- „Durch Imagekampagne einen Generationenmix fördern, dabei produktives Altern besser publik machen“. (Rieder, 87)

5.1.8 Beschäftigung Älterer aus (vermuteter) ArbeitgeberInnensicht

Alle ExpertInnen wurden abschließend aufgefordert, das Arbeitgeberverhalten und das Arbeitgeberbewusstsein gegenüber Älteren einzuschätzen. Im einzelnen wurde angesprochen:

5.1.8.1 Was kann gegen eine Freisetzung älterer ArbeitnehmerInnen sprechen?

Gegen eine Freisetzung von älteren ArbeitnehmerInnen spricht vor allem langjährige Lebens- und Berufserfahrung, was sich in den beruflichen Kompetenzen sowie in Sozialkompetenzen auswirkt.

- „Persönliche und fachliche Erfahrung sowie Loyalität. Ältere sind meist langsamer, aber dafür genauer.“ (Palfinger, 66)



- „Große soziale Kompetenz, Gelassenheit. Sich ältere MitarbeiterInnen zu erhalten hat auch mit gegenseitiger Loyalität zu tun – und von Seiten des Unternehmens auch mit Sozialprestige“ (Berger, 79)
- „Größter Vorteil ist, dass Ältere besser wissen, wie es läuft und sie nicht mehr so hin und her gerissen sind wie Jüngere. Alt und Jung ergänzen sich gut in Teams: Ältere bewahren mehr Ruhe und können dabei oft wichtige Beratungsaufgaben in Gruppen erfüllen. Sie sind meist der Fels in der Brandung.“ (Espinosa, 67)
- „Vielfältige Erfahrung, dazu die Ruhe und Stabilität. Junge und Älter ergänzen sich in Gruppen sehr gut.“ (Henn-Meißner, 53)
- „Erfahrung und Verlässlichkeit“ (Rieder, 70)
- „Ruhe und Erfahrung der Älteren ist für Teams wichtig“ (Espinosa, 69)

5.1.8.2 Was kann für eine Einstellung älterer Arbeitssuchender sprechen?

Neben dem weitreichendem Erfahrungsschatz, der bereits in Punkt 1.10.1 angesprochen wurde wird auch der soziale Aspekt hervorgehoben:

- „Einstellen ist sicherlich auch eine soziale Sache.“ (Dengg, 68).
- „Bei älteren Personen wird seitens der Firmen weniger aufgrund der Fähigkeiten entschieden, sondern eher aufgrund der Persönlichkeit. Praxis und Erfahrung und Besonnenheit; könnten junge MitarbeiterInnen einlernen“ (Kastner, 76).

5.1.8.3 Was kann gegen eine Einstellung älterer Arbeitssuchender sprechen

Als wichtigste Gründe gegen eine Einstellung von älteren Arbeitssuchenden wird der Kostenfaktor und der zumeist schlechtere Gesundheitszustand genannt. Weiters sehen viele Unternehmen ältere ArbeitnehmerInnen offensichtlich als unflexibel und undynamisch, was eine Einstellung erschwert.


- „Hohe Lohnkosten. Auch der Gesundheitszustand (nicht die Häufigkeit von Krankenständen, sondern wenn diese oder jene Tätigkeit nicht mehr durchgeführt werden kann) spricht gegen Ältere. (Schreder, 71)
- „Kosten. In den Köpfen vieler UnternehmerInnen ist drinnen, dass Ältere nur noch kurz im Betrieb sein werden und der Einschulungsaufwand größer als der Nutzen ist.“ (Dengg, 70)
- „In den Köpfen der Auswählenden ist drin, dass Ältere vermehrt krank sind, was aber statistisch gesehen falsch ist.“ (Berger, 84)
- „Kosten. Außerdem gibt es das Vorurteil, dass Älter weniger dynamisch sind.“ (Walder, 81)
- „In der Einschätzung der Unternehmen sind sie zu teuer. Da sollte es ausgeklügelte Berechnungsmodelle geben.“ (Henn-Meißner, 57)
- „Das Wissen wie es läuft kann manchmal zur Sturheit werden, besonders wenn es sich auf das Verhindern von neuen Ideen bezieht.“ (Espinosa, 71)
- „Sind oft teuer und manchmal unflexibel. Kennen Arbeitsabläufe nur auf eine Weise und können diese nicht so leicht umstellen.“ (Kastner, 78)




- „Manche Ältere wollen sich von Jüngeren nichts sagen lassen oder sind auf andere Weise gelegentlich geistig unflexibel (zum Beispiel auch, dass sie in Zeiten von hoher Unsicherheit noch mehr Sicherheit wollen und teilweise rigide im Umgang mit Veränderung sind).“ (Rieder, 75)
- „Manche sind bei Bewerbungen zu wenig selbstbewusst, können sich nicht vermarkten oder sind sich nicht im Klaren darüber, dass ihre Motivation und ihr Auftreten bei Bewerbungen wichtig ist.“ (Rieder, 76-77)
- „Manche Unternehmen fragen sich auch, wie sie Ältere eventuell wieder loswerden.“ (Rieder, 78)

Diese Einschätzungen können wie folgt zusammengefasst werden:


Abbildung 16: Beschäftigung Älterer aus ArbeitgeberInnenperspektive (ExpertInnen­sicht)



AMS
Arbeitsmarktservice
Tirol



KU
WI



Institut für Kulturwirtschaft
& Kulturforschung

Beschäftigung Älterer aus ArbeitgeberInnen­sicht

Expertengespräche

- Für Beschäftigung spricht:
 - Meist hohe Fachqualifikation und soziale Kompetenz, reicher Erfahrungsschatz
 - Ruhe, Besonnenheit, Verlässlichkeit
 - Einsatz in altersgemischten Teams
- Gegen Beschäftigung spricht:
 - höhere Lohnkosten
 - Mangelnde Flexibilität und Dynamik
 - Gesundheitliche Probleme

Qualifizierungen sollten daher positive Beschäftigungseffekte verstärken und negative kompensieren bzw. verringern!



5.2 Ergebnisse der Betroffenen-Befragung

Anhand der Daten der DWH-Abfragen (vgl. Kap. 4.3) wurde ein Quotenplan für zumindest 7 Betroffenen-Interviews erstellt, welcher jene Merkmale beinhaltet, die unsere Interviewpartner aufweisen sollten, um eine realistische und gute exemplarische Streuung nach Regionen, Branchen, Geschlecht und Schulungsteilnahme zu erreichen.

Tabelle 43: Quotenplan der Interviewpartner „Betroffene“

Bezirk	Wirtschaftsklasse	Beruf	Geschlecht	Schulungsteilnahme 2004 od. 2005
Innsbruck Land	Bauwesen	egal	männlich	Schulung
Innsbruck Land	Erbringung von sonst. Dienstleistungen	egal	weiblich	Schulung
Imst	Bauwesen	egal	männlich	keine Schulung
Landeck	Beherbergungs- und Gaststättenwesen	egal	weiblich	Schulung
Reutte	Beherbergungs- und Gaststättenwesen	Koch	männlich	keine Schulung
Kitzbüchel	Beherbergungs- und Gaststättenwesen	egal	weiblich	keine Schulung
Innsbruck Stadt	Handel	Büro- tätigkeit	weiblich	Schulung

Da eine direkte Abfrage nach Personen mit diesen Merkmalen über das DWH-System nicht möglich war (vgl. Anm. 31), wurden passende mögliche Interviewpartner händisch durch die Berater der jeweiligen Regionalstellen des AMS herausgesucht und uns als Liste mit Name und Adresse zur Verfügung gestellt. Insgesamt konnten 37 mögliche Interviewpartner ausfindig gemacht werden, auf die die oben genannten Merkmale zutreffen.

Es wurde nun seitens des Instituts für Kulturwirtschaft und Kulturforschung versucht, mit diesen Kontakt aufzunehmen und ein Interview zustande zu bringen. Letztendlich konnte aber nur mit 4 Betroffenen ein Interview durchgeführt werden. Die restlichen Personen wurden nicht erreicht oder weigerten sich bzw. hatten keine Möglichkeit, an einem solchen Interview teilzunehmen. Begründungen waren z.B. Zeitmangel, Terminschwierigkeiten oder fehlendes Interesse, was des öfteren auch durch vorhandene Wiedereinstellungszusagen bedingt war.

Die hier dargestellten Ergebnisse haben daher keinen exemplarischen oder gar repräsentativen Charakter, sondern können lediglich zur Illustration und Vertiefung einiger wichtiger Befunde der quantitativen Analysen und ExpertInnengespräche dienen.



5.2.1 Die befragten Personen³³

- **Herr Iskan**

wurde in der Türkei geboren und begann dort die Ausbildung zum Polizisten, die er aber abbrach. Nach diversen Tätigkeiten als Zimmermann, Dachdecker oder Koch begann er in der Schweiz, in Deutschland und in Österreich am Bau zu arbeiten. Das Dienstverhältnis wurde beendet, da Herr Iskan einige Wochen nach Arbeitsbeginn aus wichtigen familiären Gründen in die Türkei reisen musste und nach seiner Wiederkehr der Arbeitsplatz anderweitig vergeben war.

- **Frau Mayer**

hat eine kaufmännische Lehre abgeschlossen und ist seither bei verschiedensten Geschäften als Schaufensterdekorateurin angestellt gewesen. Sie ist nun arbeitslos, da in der Firma umstrukturiert wurde und dabei eine Dekorateurin entlassen wurde. Mitausschlaggebend für die Kündigung war auch die Gehaltsvorstellung von Frau Mayer. Nun hat sie aber aufgrund eigeninitiativer Suche eine Einstellungszusage eines Möbelhauses.

- **Frau Huber**

hat eine Lehre als Bürokauffrau abgeschlossen und war 4 Jahre als diese beschäftigt. Sie unterbrach ihre Berufslaufbahn für 10 Jahre und war Hausfrau und Mutter. Danach war Frau Huber ca. 20 Jahre als Reinigungskraft tätig. Aus gesundheitlichen Gründen (Bandscheibenvorfall) musste sie diese Arbeit jedoch aufgeben und ist seither arbeitslos. Sie hat nun einen Pensionsantrag gestellt.

- **Herr Reischl**

hat einen Lehrabschluss als Maurer. Die ersten Berufsjahre war er bei verschiedenen Baufirmen tätig und dabei auch regelmäßig von Saisonarbeitslosigkeit betroffen. Seit 1980 war Herr Reischl bei einer privaten Trockenbaufirma angestellt, die aber aufgrund des Ruhestandes des Besitzers aufgelöst worden ist. Im Herbst 2004 stieg er in ein Gründerprogramm von AMS und ÖSB ein und hat sich mit zwei Kollegen im Bereich Innenausbau selbstständig gemacht.

5.2.2 Erleben und Verarbeiten der Situation

5.2.2.1 Allgemeines Befinden in der Situation der Arbeitslosigkeit

Die Befragten empfinden ihre derzeitige Situation als belastend und schwierig.

- „Vorstellig werden müssen und zum AMS gehen müssen“ (Mayer, 10) war nicht einfach und brachte leichte Depressionen mit sich. „Der psychische Druck (auch Schlaflosigkeit) stieg schon an.“ (Mayer, 12).

³³ Alle Namen sind anonymisiert, d.h. es wird ein Deckname verwendet.



5.2.2.2 Auswirkungen auf Leben und Sozialkontakte?

Einerseits wird von den Betroffenen ein Rückzug in die Familie und den engeren Bekanntenkreis beschrieben, aber viele vor allem während des Arbeitslebens intensive Kontakte werden als schwieriger beschrieben und gehen zurück.

- „Familie und Freund waren und sind schon eine große Unterstützung.“ (Mayer, 12)
- „Familie gibt Rückhalt und unterstützt, hier gibt es regelmäßige gegenseitige Besuche.“ (Huber, 14)
- „Relativ aktiv in seinem Bekanntenkreis.“ (Iskan, 15)
- „Gespräche mit NachbarInnen, ehemaligen ArbeitskollegInnen, früheren FreundInnen gibt es zwar noch immer, werden aber weniger.“ (Huber, 14)
- „Arbeitslosigkeit war kein Problem, Selbstständigkeit bedeutet etwas mehr Zeitaufwand als früher.“ (Reischl, 13)

5.2.3 Unterstützung und Betreuung durch das AMS

5.2.3.1 Was hat AMS-BetreuerIn unternommen, um Arbeitslosigkeit zu beenden?

Von den Betroffenen werden „zahlreiche Vermittlungsversuche“ (Iskan, 23 und Mayer, 21) und Schulungsmaßnahmen genannt. Herr Reischl wählte den Weg in die Selbstständigkeit und wurde sofort an die Beratungsfirma ÖSB weitergeleitet.

- „Vermittlung eines Bewerbungstrainings.“ (Mayer, 21)
- „Pensionsantrag stellen.“ (Huber, 22)

5.2.3.2 Zustandekommen von Schulungen, Kursen und Maßnahmen?

Schulungen, Kurse und Maßnahmen werden vor allem aufgrund dem/r AMS-BeraterIn besucht.

- „Bekomme von Beraterin Kurse vorgeschlagen.“ (Huber, 24)
- „Im Rahmen der ÖSB-Beratung gab es kaufmännische und rechtliche Beratung – nicht viel Neues, aber trotzdem irgendwie gut“ (Reischl, 22).

Aber man stößt auch auf Ignoranz und wenig Bewusstsein über die Wichtigkeit von Schulungen: „Kein Bedarf – brauche Arbeit und keine Schulung.“ (Iskan, 25)

5.2.3.3 Plus und Minus der Betreuung durch AMS-BetreuerIn

Der/die BetreuerIn wird als „sehr nett und verständnisvoll“ (Huber, 27) beschrieben. Als sehr positiv wird die „ausführliche Information“ (Mayer, 27) bemerkt, „doch die Betreuerin macht halt auch nur ihre Arbeit und kann nicht zaubern“ (Mayer, 27).

Kritisiert wird die Koordination unter den AMS-Mitarbeitern. „Da weiß die linke Hand nicht, was die recht tut.“ (Reischl, 26), was bei dem Befragten zu Frustration und Aggression führt und somit auch Aussagen getätigt werden wie „Ich weiß nicht, warum die von unseren Steuergeldern bezahlt werden und sich auf meine Kosten einen schönen Tag machen können“ (Reischl, 24).



5.2.3.4 Verbesserungsvorschläge?

Als Verbesserungsvorschlag wird eine bessere Kommunikation und Koordination der AMS-MitarbeiterInnen genannt.

- „Beim Versuch der Selbstständigkeit wäre es angenehm, wenn der Druck, Kunden finden zu müssen, ein wenig abgemildert wäre. Wenn das AMS helfen könnte, dass man vielleicht zu zweit wäre.“ (Mayer, 29)
- „Soll Arbeit verschaffen.“ (Iskan, 30)

5.2.4 Schulungen und andere Maßnahmen

5.2.4.1 Teilnahme an Schulungen

Die Befragten nahmen nur sehr spärlich bis gar nicht an Schulungen teil.

- „Seit Abschluss der Lehre vor mehr als 30 Jahren ein Kurs mit Praktikum im Jahre 2004.“ (Huber, 32)
- „Nein, aber fimenintern immer vielseitig interessiert.“ (Reischl, 30)
- „Nein, kann alles“ (Iskan, 33)

5.2.4.2 Welcher Art waren diese Schulungen und waren sie sinnvoll und zielführend?

- „Bewerbungstraining – das war aber nichts Neues“. (Mayer, 34) Es wurde auch als „nicht sehr sinnvoll“ (Mayer, 37) beschrieben. „Hab aber selbst einen EDV-Grafik Kurs besucht und auch bezahlt“ (Mayer, 34).
- „Qualifizierung für Bürotätigkeit mit EDV und Lagerhaltung sowie Praktikum“ (Huber, 34). Diese Schulungen wurden positiv bewertet. „Klima war sehr gut, TrainerInnen waren sehr gut und man lernte sehr viel. Auch Selbstvertrauen in die eigene Lernfähigkeit wurde gehoben.“ (Huber, 37) Die Frage, ob die Schulung auch zielführend war, ist irrelevant, da die Befragte kein definiertes Berufs- oder Ausbildungsziel verfolgt.
- „Schulungen sind nicht sinnvoll. Interessiert sein und stets mitlernen ist schon sinnvoll.“ (Reischl, 34)

5.2.4.3 Vorschläge zur Verbesserung von Schulungen?

Als einziger Verbesserungsvorschlag wurde „ein EDV-Kurs, bei dem man selbst sehr viel probieren kann, aber sich mit Fragen an jemanden wenden kann“ (Mayer, 41) genannt.

5.2.4.4 Allgemeines Lern- und Weiterbildungsverhalten der Betroffenen

5.2.4.4.1 Eigeninitiative bei Kurssuche?

Die Kurssuche bzw. Kursbesuche wurde weniger aus Eigeninitiative getätigt, sondern aufgrund der Verpflichtung gegenüber dem AMS. Ausnahme bildet ein EDV-Grafik-Kurs, der selbstständig von Frau Mayer gesucht und bezahlt wurde.



5.2.4.4.2 Besondere Weiterbildungsinteressen und –erwartungen?

Keiner der befragten Personen konnte einen speziellen Weiterbildungsbereich angeben. „Dinge und Themen, die man halt braucht, um auf dem neuesten Stand zu bleiben“ (Huber, 70). Die Erwartungen an den Kurs bzw. die Schulung konnten ebenfalls nicht explizit beschrieben werden. „Im Vorhinein keine speziellen Erwartungen, aber beim Kurs war es sehr angenehm, dass man probieren und fragen und sich austauschen konnte“ (Iskan, 68).

5.2.4.4.3 Welche Angebote sollte es geben, damit sich Ältere weiterbilden?

Auf diese Frage konnte leider keiner der Befragten antworten.

5.2.5 Wege zur Beschäftigung

5.2.5.1 *Eigeninitiative*

Um wieder Beschäftigung zu finden, wurden neben den AMS-Beratern auch Kontakte „zu potentiellen Arbeitgebern“ (Iskan, 17) geknüpft bzw. man habe sich auch stets „bei Firmen initiativ beworben und dabei die Bewerbungsunterlagen persönlich vorbeigebracht, um guten Eindruck zu hinterlassen“ (Mayer, 14). Ein Befragter wählte den Weg in die Selbstständigkeit.

Dies wurde auch als generelles Rezept genannt, wie man wieder in den Arbeitsmarkt integriert werden kann.

- „Überall herumlaufen und sich bewerben.“ (Mayer, 61)
- Arbeit oder Selbstständigkeit suchen, Kontakte knüpfen.“ (Reischl, 59)

5.2.5.2 *Selbstständigkeit als Chance?*

Herr Reischl, der bereits selbstständig ist, meint, dass die Selbstständigkeit selbstverständlich eine Chance für ältere Arbeitslose darstellt. Frau Mayer war als selbständige Dekorateurin tätig und beschreibt die Unterstützung seitens AMS und ÖSB als sehr gut. „Das Problem bleibt aber, dass man Auftraggeber und Geldgeber finden muss“ (Mayer, 63).

5.2.5.3 *Geglückter Wiedereinstieg*

Zwei der befragten Personen haben leider keine neue Anstellung gefunden.

Frau Mayer beginnt in nächster Zeit ihre Arbeit in einem Möbelhaus und dort habe sie „Bewerbungsunterlagen selbst vorbei gebracht und versucht, einen möglichst guten Eindruck zu hinterlassen.“ (Mayer, 46). Sie hat zwar den Dienst noch nicht angetreten, ist aber bezüglich der Arbeitssicherheit sehr zuversichtlich. Für die Befragte scheint es wichtig zu sein, sich „schnell an die Gegebenheiten des großen Unternehmens anzupassen und keine zu großen Gehaltsvorstellungen zu entwickeln“ (Mayer, 54).

Ein weiterer Befragter machte sich mit zwei anderen Kollegen im Bereich Innenausbau selbstständig. Hinsichtlich der Arbeitssicherheit ist er etwas beunruhigt, „weil die Billigkonkurrenz aus dem Ausland sehr groß ist“ (Reischl, 47). Zukunftsängste hat er „stets und nie“ (Reischl, 49). Er sieht die Schwierigkeit, stets neue Kunden finden zu müssen und finanziell konkurrenzfähig zu bleiben, aber für ihn ist klar, dass er mit erhöhtem Einsatz alle Schwierigkeiten meistern kann.



5.2.6 Einschätzung der Situation des Arbeitsmarktes für Ältere

5.2.6.1 Charakteristische Merkmale/ Welche Leute sind von Arbeitslosigkeit betroffen?

Als Risikogruppen werden Ausländer genannt und jene, die zu hohe Gehaltsvorstellungen haben oder in „aussterbenden Tätigkeiten tätig sein wollen“ (Mayer, 57). Weiters „hätten Menschen mit gesundheitlichen Problemen noch größere Schwierigkeiten“ (Iskan, 57).

5.2.6.2 Besondere Problembranchen oder Problemregionen?

Als Problembranche wird die Baubranche identifiziert. Als Grund dafür wird die Einstellung von „billigen Arbeitskräften aus der ehemaligen DDR“ (Iskan, 59) bzw. „Ostblockkonkurrenz“ (Reischl, 57) genannt. Zu Problemregionen wird kaum Stellung bezogen, nur die Anmerkung: „Innsbruck und Umgebung wäre eigentlich keine besondere Problemregion, obwohl es auch hier schwierig ist“ (Huber, 59).

5.2.6.3 Schilderung eines Falles erfolgreicher Wiedereingliederung?

Nur eine Person äußerte sich auf diese Frage und schilderte, dass ihr keine Person über 50 bekannt sei, die die Wiedereingliederung geschafft hat. Auch von den weiteren Kursteilnehmern hat auch nach 4 ½ Monaten nach Kursende niemand eine feste Anstellung.

5.2.6.4 Welche Maßnahmen aktiver Arbeitsmarktpolitik (in Tirol) sind bekannt?

Es wird der Begriff „Förderungen“ (Huber, 75 und Reischl, 73) angeführt, wobei nicht näher auf die speziellen Möglichkeiten eingegangen wird. Nur der Zusatz „aber die sind zuwenig“ (Huber, 75).

Weiters werden Praktika und Übergangsarbeitsplätze (=Transitarbeitsplätze) genannt. Zwei von vier befragten Personen konnten gar keine Angaben zu Maßnahmen aktiver Arbeitsmarktpolitik in Tirol machen.

- „Solange die Billigkonkurrenz aus dem Ausland in Österreich schalten und walten kann, ist es für alle Österreicher und da speziell für die teuren Älteren sehr schwer“ (Reischl, 79).

5.2.6.5 Einschätzung der Situation für Beschäftigung 50+ aus ArbeitgeberInnenansicht

Die Betroffenen sehen das Erfahrungswissen von älteren ArbeitnehmerInnen als wichtigsten Grund für eine Einstellung bzw. gegen eine Freisetzung.

- „Erfahrung der Tätigkeit und Erfahrung im Umgang mit den Menschen.“ (Mayer, 84)
- „Kennen sich gut aus und wissen, wie man mit Leuten umgehen muss.“ (Reischl, 82)

Als wichtigster Grund gegen eine Einstellung bzw. für die Freisetzung wird von allen der Kostenfaktor genannt.

- Weiters „können Ältere gesundheitlich meist nicht mithalten“ (Huber, 88)
- und „gelten als unflexibel und weniger belastbar“ (Reischl, 86).



5.2.6.6 Welche Möglichkeiten sollte der Gesetzgeber schaffen?

- „Arbeit schaffen.“ (Iskan, 92)
- „Höhere Förderungen. Frühpension, wenn es gute gesundheitlich Gründe dafür gibt.“ (Huber, 92)
- „Strafandrohung und Bestrafung bei Schwarzbeschäftigung von billigen Ausländern und Schutz von einheimischen Arbeitskräften“ (Reischl, 88)

5.3 Zusammenfassung und Anknüpfungspunkte für Qualifizierungsmaßnahmen

In den Tiefeninterviews mit ExpertInnen und Betroffenen sind – neben der breit angelegten Ausleuchtung der Arbeitsmarktsituation für Ältere – folgende insbesondere für Fragen der Qualifizierung, aber auch für die Gestaltung der Arbeitswelt für Ältere und für Umfeldmaßnahmen bedeutsame Punkte angesprochen worden:


- Wesentliche *Gründe für Altersarbeitslosigkeit* sind aus ExpertInnensicht der physische Verschleiß in belastenden Branchen (Tourismus, Handel, Bau) und der gerade hier geringe Grad an beruflicher Qualifikation und beruflicher Weiterbildung. Dies korrespondiert mit den bisherigen Befunden aus der quantitativen Analyse. Dazu wird von einigen der Konkurrenzdruck gerade in diesen Branchen durch ausländische Arbeitskräfte und Anbieter als erschwerend genannt.
- Hier sind präventive Maßnahmen der Arbeitsgestaltung für Ältere ebenso zu nennen wie präventive Möglichkeiten der Qualifizierung. Dies kann z.B. eine rechtzeitige Umschulung im Branchenumfeld bedeuten, bevor die Gesundheitsprobleme die Beschäftigung bedrohen. Doch wird derzeit präventive Qualifizierung nicht aus Mitteln des AMS finanziert. Hier könnten jedoch Maßnahmen im Rahmen der regionalen Beschäftigungspakte (esf) in Kooperation gesetzt werden.
- Die Weiterbildungsteilnahme Älterer scheitert an der geringen Motivation und am geringen Selbstvertrauen der geringer qualifizierten älteren ArbeitnehmerInnen. Vor der Schulung braucht es offenbar auch Empowerment für Weiterbildung, die an vorhandenen Kompetenzen anknüpft und dadurch auch unmittelbare Erfolgserlebnisse vermittelt. Auch hier könnten erfolgreiche Bildungserfahrungen bei aufrechter Beschäftigung den Boden bereiten.
- Frauen werden als besondere Problemgruppe bei der Altersarbeitslosigkeit gesehen. Die grundsätzliche Bereitschaft zu beruflicher Bildung ist wegen traditioneller Selbstbilder noch geringer, und gerade ältere Frauen drängen stark in typische Frauenberufe, die in Tirol zu wenig angeboten werden. Die oft längere Abwesenheit vom Arbeitsmarkt erschwert die Wiedereinstieg zusätzlich.
- Bei Qualifizierungsmaßnahmen für ältere Arbeitssuchende zeigen Erfahrungen Betroffener ebenso wie Aussagen von ExpertInnen, dass Fachausbildungen die besten Erfolgsaussichten aufweisen, während unspezifische Angebote, wie Bewerbungstrainings oder allgemeine Computerkurse weniger Vermittlungserfolge aufzuweisen scheinen.
- Es gilt also eine breitere Palette an Fachaus- und Weiterbildung für Ältere zu entwickeln. Dabei können und sollen die Bildungsanbieter stärker einbezogen werden, die derzeit wenig in die inhaltliche Entwicklung von Bildungsangeboten eingebunden scheinen. Solche




Fachausbildungen könnten auch stärker mit Placement-Elementen angereichert werden, welche nach Expertenmeinung ebenfalls den Vermittlungserfolg positiv beeinflussen.

- Die Haltung der Arbeitgeber hinsichtlich Beschäftigung bzw. Freisetzung Älterer wird stark von deren Image beeinflusst, das oft negativ besetzt ist: höhere Lohnkosten, fehlende Flexibilität, häufigere Fehlzeiten ... Qualifizierungen sollten daher von Imagekampagnen für Ältere im Arbeitsleben begleitet werden, die deren Kompetenzen (Erfahrung, Sozialkompetenz, praktisches Wissen, Besonnenheit) betonen, ebenso wie die Tatsache, dass für Teamarbeit altersmäßig gemischte Gruppen wichtig sind.
- Der Weg in die Selbstständigkeit wird nur für einen geringen Prozentsatz Betroffener als echte Chance gesehen. Neben Startförderungen und fachlicher Qualifizierung braucht es hier auch eine begleitende Unterstützung, die z.B. im Sinne eines Mentoring Know-How für die Bewältigung der Anfangsprobleme gibt und auch fallweise Entlastung anbietet.
- Es wird auch die Ansicht vertreten, dass trotz aller Förderungen und Qualifizierungsbemühungen aus strukturellen Gründen nicht mehr alle Älteren Beschäftigung im ersten Arbeitsmarkt finden werden. Hier plädiert gerade der befragte Vertreter der Wirtschaftskammer für die Etablierung eines dritten Arbeitsmarktsektors, in dem Ältere für gemeinnützige Beschäftigungsprojekte weitergebildet und eingesetzt werden.

Abbildung 17: Vorschläge für Maßnahmen – ExpertInnen und Betroffene (Überblick)




AMS
Arbeitsmarktservice
Tirol



**KU
WI**

**Institut für Kulturwirtschaft
& Kulturforschung**



Vorschläge für Maßnahmen: ExpertInnen

Expertengespräche

- Imageverbesserung (für ältere Arbeitssuchende und für Leistungen des AMS)
- Einbindung der Bildungsanbieter in die Programmdefinition
- Ergänzung von Qualifizierungen durch Mentoring und Coaching der Betroffenen
- Ausweitung der AMS-Förderung auf präventive Qualifizierungen und Maßnahmen
- Stärkere Entwicklung e. zweiten bzw. dritten Arbeitsmarktes
- Bekämpfung von Schwarzarbeit und illegaler Ausländerbeschäftigung
- Senkung der Lohnnebenkosten für ältere ArbeitnehmerInnen
- Förderung von Altersteilzeit und flexiblen Lebensarbeitszeitmodellen
- Bessere Information Arbeitgeber über Förderungen für Ältere



6 Projektteil 4: Projektrecherche und Maßnahmenvorschläge

In diesem Abschnitt werden ausgehend von den vorangegangenen Analysen zur Situation und Problematik älterer ArbeitnehmerInnen und Arbeitsloser in Tirol eine Reihe von Projekten mit Maßnahmen der Qualifizierung Älterer dargestellt und hinsichtlich der Übertragbarkeit auf die Tiroler Situation überprüft. Die Darstellung erfolgt dabei nach einem einheitlichen Raster und mündet abschließend in einen Katalog von Vorschlägen, die nach unserer Einschätzung als besonders Erfolg versprechend angesehen werden können.

Sowohl unsere Ergebnisse als auch alle relevanten Studien zur Thematik Arbeit, Beschäftigung und Arbeitslosigkeit Älterer zeigen jedoch, dass Maßnahmen der Qualifizierung nach Verlust des Arbeitsplatzes nur einen Teil des gesamten Problemfeldes abdecken können und in ein Bündel von aufeinander abgestimmten und auf mehreren Ebenen angesiedelten Strategien eingebettet sein sollten. So meint etwa Irene Horejs (1999), dass arbeitsmarktpolitische Maßnahmen und Konzepte zur Förderung älterer ArbeitnehmerInnen auf mehreren Ebenen ansetzen können:³⁴

- Maßnahmen und Regelungen, welche die *Diskriminierung älterer Personen bei der Einstellung bzw. Freisetzung* verhindern und/oder Anreize zu einer positiven Diskriminierung setzen, wie (a) Lohnpolitische Modifikationen, insbesondere die Neugestaltung der an die *Verweildauer geknüpften Gehaltszuschläge* (z.B. Änderung des Senioritätsprinzips); (b) Finanzielle Anreize, wie etwa *Lohnzuschüsse oder Eingliederungsbeihilfen* (z.B. Bonus-Malus-System, Come Back, Altersteilzeitgeld, Beihilfe zum Solidaritätsprämienmodell), und (c) *Spezifische Ausgestaltung des Kündigungsschutzes für ältere ArbeitnehmerInnen*.
- Methoden des *betrieblichen Alters- und Personalmanagements*, die ein Umfeld schaffen sollen, in dem ältere Personen ihre spezielle Leistungsfähigkeit optimal ausschöpfen und weiterentwickeln, und zwar durch (a) *Förderung adäquater betrieblicher Weiterbildungsangebote für ältere ArbeitnehmerInnen*; (b) *Förderung von ergonomischer Arbeitsplatzgestaltung zur Verhinderung einseitiger körperlicher Belastungen* bzw. zum Ausgleich vermindelter physischer Leistungsfähigkeit; (c) *Förderung von neuen Arbeitszeitmodellen* (z.B. Altersteilzeit und Gleitpensionsmodelle) und (d) *Förderung von neuen Formen der Arbeitsorganisation*, mit denen das *Leistungspotential Älterer besser genutzt* werden kann.
- Maßnahmen der *Qualifizierung und aktiven Arbeitsmarktpolitik*, und zwar mit dem Ziel, *ältere Arbeitskräfte wieder in den Arbeitsmarkt zu integrieren*: (a) qualifizierende und aktivierende Maßnahmen, wie etwa *Schulungen, Bewerbungstraining, Unterstützung bei der Arbeitssuche und Vermittlung*; (b) *Beschäftigung von Älteren am 2. Arbeitsmarkt*, wie etwa im Rahmen von *Beschäftigungsprojekten oder Gemeinnützigen Arbeitskräfteüberlassungen*; (c) *Förderung von Unternehmensgründungen* (Beratung, Infrastruktur, Zugang zu Gründungsberatungen u.ä.), und (d) *Selbsthilfegruppen und Netzwerke Älterer*.
- Maßnahmen zur *Änderung der Einstellung gegenüber älteren ArbeitnehmerInnen*. Dies betrifft die *Sensibilisierung und Informationsausstattung aller involvierten Akteure*.

Innerhalb dieser Maßnahmenlandschaft werden nun verschiedene Projekte aus Österreich und Europa verortet und vorgestellt. Die Gliederung erfolgt nach dem erkennbaren Schwerpunkt des

³⁴ Vgl. Horejs, Irene (1999): Maßnahmen zur Steigerung der Erwerbstätigkeit älterer ArbeitnehmerInnen. Europäische Erfahrungen und Beispiele, ÖSB-Unternehmensberatung GesmbH (Hg.), Wien, Seite 11f.



Projektes, wobei immer auch ältere ArbeitnehmerInnen und/oder Arbeitslose zur Zielgruppe gehören und auch Qualifizierungs- und/oder Aktivierungsmaßnahmen inkludiert sein müssen. Quelle der Darstellung sind die Projektdatenbanken des ESF (Equal-Projekte), der regionalen Beschäftigungspläne, der Initiative „Arbeit und Alter“ sowie auch ergänzende Materialien.

6.1 Überblick und Evaluierungskriterien

Folgende Schwerpunkte der dargestellten Maßnahmen werden nach den inhaltlichen und o.a. differenzierten Kriterien unterschieden (thematische Schwerpunkte):

6.1.1 Thematische Schwerpunkte

Übergreifende Konzeptionen:

- Projekt „Age Powerment“, Steiermark
- Konzept „Ältere Arbeitssuchende“ Vorarlberg

Schwerpunkt Qualifizierung:

- Beruf und Arbeit im Pakt (BAP), Steiermark;
- Bildungspartnerschaft Vorarlberg;
- IBV (Initiative Beschäftigung Vorarlberg);
- Learn 2Be, Steiermark;
- VERENA II – Vermittlung regionaler Kultur und Natur (Oberösterreich);
- Stadt-Beisl INIGO, Wien;
- Mamas Küche, Burgenland;
- Learn Forever, Steiermark;
- G-P-S / Generationen.Potenziale.Stärken, Steiermark;
- Alternative: Selbstständigkeit, Burgenland.

Implacement (bzw. Transit):

- Implacementstiftung für Ältere „Erfahrung zählt“, Steiermark;
- VINDOBONA, Wien.

Einstellung/Aufnahme:

- Möglichkeiten für alle – ein Programm der TESCO Inc, Großbritannien;
- Altersvielfalt als Human Resources-Strategie, USA;
- Age Diversity – Halifax Versicherung, Großbritannien;
- B & Q – Programm: „Work-life Balance“, TESCO, Großbritannien;
- ADEG 50+, Salzburg;
- Sozialstiftung, Oberösterreich.



Arbeitsplatzgestaltung

- Erweiterter Arbeitsmarkt – Integration durch Arbeit, ganz Österreich;
- Seniorita Club, Finnland;
- MAHIS, Finnland;
- Entwicklung und Erprobung betrieblicher Beratungsstrategien zur Förderung einer altersgerechten Gestaltung von Arbeit und Personaleinsatz, Saarbrücken;
- Age and Work – Senior Policy, Dänemark;
- Age and Work 55+, Finnland;
- Arbeitsfähigkeit Erhalten für Individuen, Organisationen und Unternehmen – AEIOU, ganz Österreich;

Empowerment

- Arbeitsintegration Obersteiermark Ost;
- An der offenen Grenze, Niederösterreich;
- U-Turn: Erfahrung wertschätzen, Wertschätzung erfahren, Niederösterreich.

6.1.2 Bewertung & Beurteilung

Die folgenden Bewertungen und Beurteilungen stellen die grundsätzlichen Aspekte in den Vordergrund und inkludieren die Ergebnisse der Abschlussdiskussion mit den Auftraggebern, die hinsichtlich der Hauptergebnisse der vorliegenden Studie am 26. Jänner 2006 stattfand.³⁵

6.2 Übergreifende Konzeptionen

6.2.1 Projekt „Age Powerment“, Steiermark

Dieses Projekt³⁶ erscheint auch in Tirol wegen seiner unmittelbaren Verbindungen zum „Normalarbeitsmarkt“ grundsätzlich interessant. Obzwar der hier gegebene ganzheitliche Ansatz auch aus Tiroler AMS-Sicht wichtig erscheint, dürfte die Umsetzung *wegen der fehlenden direkten Zuständigkeit* des AMS kurzfristig auf Probleme stoßen. Ein vergleichbares Projekt kann daher nur mittel- bis langfristig (2007-2008) zusammen mit Systempartnern im Bundesland realisiert werden.

Im o.a. Projekt werden folgende Aspekte betont (& aus Tiroler AMS-Sicht beurteilt):

- *Schulung von BeraterInnen und Personalverantwortlichen* zum Thema „ältere Lernende“ und angepasste Unternehmens- und Personalentwicklungskonzepte (= wichtig, aber derzeit keine AMS-Zuständigkeit);

³⁵ Präsentation und Diskussion der Hauptergebnisse der Studie mit VertreterInnen der Landesgeschäftsstelle des AMS Tirol in Innsbruck (26. 1. 2006, Prof. Mörth, Fr. Gusenbauer, Mag. Weiß, Fr. Jäger, Hr. Holzer, Fr. Kilian).

³⁶ http://www.equal-esf.at/EqualDB/proceedBO.php?Entity=EP&EP_ID=110.



- ein ganzheitlicher Ansatz verbindet *Berufsberatung und Qualifizierung mit psychischer und physischer Gesundheitsberatung* (= wichtig, aber derzeit keine AMS-Zuständigkeit);
- *Ausbildung älterer Arbeitsloser/Arbeitssuchender zu sog. AGE-Guides* als Zusatz-Qualifizierung und zur Unterstützung bei den Bewerbungsstrategien in Betrieben: dies erscheint aus Sicht der AMS-Verantwortlichen grundsätzlich bedeutsam, aber für die Zielgruppe (50+ in Tirol) nur punktuell (für bereits entsprechend vor-qualifizierte Personen) relevant.
- *gemeinsame Schulung von Arbeitslosen und Berufstätigen*, um Stigmatisierung abzubauen, frühzeitig einen Anschluss an das Arbeitsleben abzusichern, und Netzwerke zu bilden: dies wäre aus Sicht der AMS-Verantwortlichen durchaus interessant, jedoch innerhalb der derzeitigen rechtlichen Strukturen in Österreich schwierig bis gar nicht umsetzbar.
- die *arbeitsplatzbegleitende Qualifizierung* wird derart entwickelt, dass sie auch für arbeitslose Menschen On-the-Job möglich wird, als *Mentoren/innen* werden dabei beschäftigte Arbeitnehmer/innen eingesetzt: dies erscheint grundsätzlich auch innerhalb der AMS-Rahmenbedingungen in Tirol umsetzbar, jedoch innerhalb der Zielgruppe (50+) nur für besonders qualifizierte Einzelpersonen möglich.
- Einsatz einer *breiten Palette von aktiven, den Selbsterfahrungs- und Selbstmotivationsprozess förderlichen Methoden* (dies wird auch für Tirol generell befürwortet und als Teil des didaktischen Konzepts von Schulungsmaßnahmen betont).

6.2.2 Konzept „Ältere Arbeitssuchende“, Vorarlberg

Dieses Projekt³⁷ erscheint auch in Tirol wegen seiner unmittelbaren Verbindungen zum sog. „Zweiten Arbeitsmarkt“ interessant. Obzwar der hier gegebene ganzheitliche Ansatz auch aus Tiroler AMS-Sicht wichtig erscheint, dürfte die Umsetzung *wegen der hier teilweise fehlenden direkten Zuständigkeit* des AMS kurzfristig auf Probleme stoßen. Ein vergleichbares Projekt kann daher nur mittelfristig (2006-2007) im Rahmen entsprechender Konzepte des AMS und zusammen mit Systempartnern im Bundesland realisiert werden.

Im o.a. Projekt werden folgende Aspekte betont (& hier aus Tiroler AMS-Sicht beurteilt):

- *Stufe 1: „Frühwarnsystem“*: Betriebe verpflichten sich freiwillig, für Kündigung vorgesehene MitarbeiterInnen 50+ / 55+ dem AMS zu melden. Eine ArbeitsassistentIn kontaktiert Betrieb & Betroffene/n; Suche nach Lösungsmöglichkeiten im Betrieb; Verbleib des/der Betroffenen im Betrieb unter geänderten Bedingungen als Ziel (die *individuelle Frühwarnung* ist auch in Tirol im Rahmen des Betriebsservice denkbar, jedoch erscheint die Arbeitsassistentenz innerhalb der gegebenen Personalressourcen nur punktuell, nicht aber flächendeckend möglich).
- *Stufe 2: Schaffung e. „Gemeinnützigen Arbeitskräfteüberlassungs-GmbH“ (AKÜ)*; Tätigkeit wird den Möglichkeiten d. Betroffenen angepasst; neue Tätigkeitsfelder im Dienstleistungssektor werden von der AKÜ erschlossen; Förderhöhen: 0 - max. 66% der Lohn- & Lohnnebenkosten. Anstellung im Rahmen eines normalen Dienstverhältnisses bei der AKÜ; (Dieser wichtige Schritt wäre auch aus Tiroler AMS-Sicht sehr wünschenswert, scheitert aber derzeit an den Grundsätzen der Tiroler Wirtschaftspolitik, die den 2. Arbeitsmarkt nicht forciert, und daher auch entsprechende Initiativen nicht unmittelbar fördert).

³⁷ siehe: Arbeitsinitiative für den Bezirk Feldkirch (2004).



- Stufe 3: wenn auch eine Beschäftigung in der AKÜ nicht oder nicht mehr möglich ist, wird im Bereich bestehender *gemeinnütziger Beschäftigungsprojekte* die Möglichkeit geschaffen, für max. 5 Jahre zu arbeiten (solche Beschäftigungsprojekte müssten in Tirol gegenüber dem derzeitigen Stand deutlich ausgebaut werden);
- Besondere Qualifizierungsmodelle (Kursmaßnahmen) für Stufe 2 (AKÜ) (a) *ältere MigrantInnen*: Ressourcenanalyse, Alltags- & arbeitsrelevante Kommunikation (Deutsch), Politische Bildung (Einblick in das österreichische Gesellschaftssystem), Gesunde Lebensführung (Vorsorgemaßnahmen des Gesundheitswesens, Wechseljahre, Gesunderhaltung des Bewegungsapparates und praktische Übungsteile, Ernährung, etc.), Institutionskunde (AMS, BH, ... mit Exkursionen zu Ämtern und Behörden), Fachkunde – Textilien, Chemikalien (Reinigung), Fachkunde – Messtechnik (Produktion), EDV – Basic (Hardware, Word); (solche Modelle sind im Bereich Innsbruck-Stadt/Land bei Bedarf durchaus umsetzbar)
- Besondere Qualifizierungsmodelle (Begleit- & Kursmaßnahmen) für Stufe 2 (AKÜ) (b) *ältere Frauen als qualifizierte Haushaltshilfe*: Bedarfsanalyse & Erstellung eines ArbeitgeberInnen – ArbeitnehmerInnenprofils, Erarbeitung einer Angebotspalette solcher Dienstleistungen & Prüfung der Umsetzbarkeit, Erhebung und Planung erforderlicher Kursteile (Werbemaßnahmen, Websitenerstellung, Kundenorientiertes Arbeiten, Telefonate), Erstellung und Umsetzung eines Marketingkonzepts (Homepage, Folder, Werbemaßnahmen in Rundfunk und Presse, ...); (solche Modelle sind im Bereich Innsbruck-Stadt/Land, Reutte, Lienz bei Bedarf durchaus umsetzbar).
- Besondere Qualifizierungsmodelle (Begleit- & Kursmaßnahmen) für Stufe 2 (AKÜ) (c) *„Neue Dienstleistungen“* (z.B. Recycling, Gartenarbeiten, Wachdienste, Hausmeisterarbeiten, Unterstützung bei Behörden, Gender-Mainstreaming-Service, Konsumenten-Service (aktuelle Preisvergleiche), Pflege & Versorgungsdienste, Nachhilfe, Babysitting): Bedarfsanalysen, Kundenorientiertes Arbeiten, Handwerkliche Grundbildung, Planung (Management) & Organisation, Kommunikation & Konfliktmanagement, Auffrischung Kulturtechniken, Fachspezifische Weiterbildung. (solche Modelle sind im Bereich Innsbruck-Stadt/Land, Reutte, Lienz, Landeck, Kufstein bei Bedarf umsetzbar)

6.3 Schwerpunkt Qualifizierung, Kurse & Beschäftigungspakte

6.3.1 Projekt „Beruf & Arbeit im Pakt“ (BAP), Steiermark

Das Projekt *„Beruf und Arbeit im Pakt“*³⁸ (Steiermark) beinhaltet eine grundsätzlich starke Personenorientierung. Ein vergleichbares Projekt kann daher bereits kurzfristig (2006-2007) im Rahmen entsprechender Konzepte des AMS Tirol und zusammen mit Systempartnern im Bundesland realisiert werden.

Das Projekt beinhaltet folgende Schwerpunkte, die hier auch aus Tiroler AMS-Sicht beurteilt werden:

- Individuell angepasste *offene Berufslernformen*, welche den Fähigkeiten und Bedürfnissen von Arbeitssuchenden entsprechen. Die Ausbildung durch verschiedene Qualifikationseinheiten und Praktika in unterschiedlichen Unternehmen ermöglicht auch die Eröffnung neuer

³⁸ ³⁸ http://www.equal-esf.at/EqualDB/proceedBO.php?Entity=EP&EP_ID=96.



Berufsfelder, die auch von Seiten der Wirtschaft nachgefragt werden (dies ist auch unmittelbar gemäß den Tiroler Zahlen gegeben);

- *Empowerment* der Arbeitssuchenden durch ein *TutorInnen*system im Rahmen der Qualifizierung: Arbeiterfahrene und qualifizierte TutorInnen unterstützen Auszubildende beim Erlernen komplexer Arbeitsabläufe sowie bei der Arbeit vor Ort (Praktika), (diese Ausbildungs-facetten ist mittelfristig insbesondere für Tourismusberufe auch in Tirol durch AMS-Maßnahmen umsetzbar, etwa durch das sog. Vertiefung von Leistungen des sog. *Betriebs*service);
- *Ausbildungsplattform für Klein- und Mittelständische Unternehmen*, welche sich in Ausbildungsverbänden zusammenschließen können. Die teilnehmenden Unternehmen stellen Praktikaplätze zur Verfügung. Die Auszubildenden durchlaufen mehrere dieser Praktika, um sich unterschiedliche Kenntnisse anzueignen (diese Erprobung ist jedoch eher für jüngere Probanden im Rahmen einer AMS-Ausbildung relevant);
- In der Ausbildung ist auch eine *Begleitung durch Case ManagerInnen* vorgesehen (im Rahmen des AMS wünschenswert, aber kaum finanzierbar);
- Entwicklung und Produktion von *Dienstleistungen und Produkten*, die in der jeweiligen Region nachgefragt sind und bisher noch nicht angeboten wurden.³⁹

6.3.2 „Bildungspartnerschaft Vorarlberg“

Das Projekt „Bildungspartnerschaft Vorarlberg“⁴⁰ beinhaltet eine grundsätzlich starke Personenorientierung. Ein vergleichbares Projekt kann daher bereits kurzfristig (2006-2007) im Rahmen entsprechender Konzepte des AMS Tirol und zusammen mit Systempartnern im Bundesland realisiert werden (siehe hier die entsprechenden Systemvariablen). Die Bildungspartnerschaft Vorarlberg hat es sich zum Ziel gesetzt, sich insbesondere jenen Personen zu widmen, die aus den unterschiedlichsten Gründen im *Zugang zu Aus- und Weiterbildung benachteiligt* sind. Folgende Aspekte sind bedeutsam:

- Durch rechtzeitiges Erkennen der Notwendigkeit der Weiterbildung und entsprechende Maßnahmen soll die Gefahr von Arbeitslosigkeit und des Abdriftens in eine Benachteiligung erst gar nicht entstehen, denn eine gelungene Berufs- und Ausbildungswahl erhöht die Chancen, dass Diskriminierungen & Problemstellungen erst gar nicht auftauchen (*präventiver Ansatz; Tirol: unmittelbar nur für jüngere Arbeitssuchende umsetzbar*);
- Beratung & Information im „Life-long-learning-Center“, einem Kompetenzzentrum für alle Fragen lebensbegleitenden Lernens (wichtig für Lernaktivitäten, Tirol: nicht direkt relevant);
- Eine *Marketingkampagne* soll eine *nachhaltige Sensibilisierung und Motivation* zum lebensbegleitenden Lernen erreichen (solche Marketingkampagnen werden aus Tiroler Sicht jedoch sekeptisch beurteilt).

³⁹ Dies wird als ein auch für Tirol sinnvoller Ansatz angesehen und wurde mit der Ausbildung von WanderführerInnen auch schon versucht, stieß dann jedoch auf das Problem, dass in Tirol diese Dienstleistung geprüften Beführern vorbehalten ist.

⁴⁰ http://www.equal-esf.at/EqualDB/proceedBO.php?Entity=EP&EP_ID=96.



6.3.3 „IBV“ (Initiative Beschäftigung Vorarlberg)

Das Projekt „IBV“⁴¹ stellt die Orientierung von Integrationsmaßnahmen an den individuellen Bedürfnissen der benachteiligten Menschen und eine neue Struktur der Vernetzung von Arbeitsintegrationsmodellen in den Vordergrund. Für Tirol sind vor allem die Vernetzungsgesichtspunkte interessant, jedoch aufgrund landespolitischer Gegebenheiten schwieriger umzusetzen als in Vorarlberg. Kernpunkte sind:

- *Markt- und Zukunftsanalysen* von Jobs & entsprechenden *fachspezifischen Qualifizierungen*;
- Neue Methoden für eine ganzheitliche, wirksame und erfolgreiche Integration sowie eine *umfassende Vernetzungsstruktur aller relevanten Akteure* (regelmäßige Vernetzung- und Austauschaktivitäten; Erprobung neuer, zusätzlicher Arbeitsintegrations- und Beschäftigungsmodelle zur dauerhaften Integration von Benachteiligten);
- besondere *Berücksichtigung von Informationstechnologien in der Integrationsarbeit*;
- Orientierung aller Integrationsmaßnahmen an den *individuellen Bedürfnissen der benachteiligten Menschen*.

6.3.4 „Learn 2Be“, Steiermark

Das Hauptziel dieses Projektes⁴² ist die Erhöhung des Qualifikationsstandards der Zielgruppenpersonen, so dass diese in stabile Beschäftigungsverhältnisse eintreten können, oder sich im Bildungsmarkt selbstständig weiterorientieren können. Für Tirol interessant sind wiederum die Vernetzungsansätze und die Entwicklung von Qualifizierungsmaßnahmen in solchen vernetzten Clustern für Bildung und Beschäftigung auch bestimmter Zielgruppen. Dabei wichtig sind:

- Förderung von überbetrieblich verwertbaren Querschnittsqualifikationen;
- Abstimmen der Qualifizierungsmaßnahmen mit d. Erfordernissen d. regionalen & überregionalen Arbeitsmarktes (insbes. zu zukünftigen Qualifikationserfordernissen und Beschäftigungsmöglichkeiten sowie zu spezifischen regionalen Entwicklungspotenzialen, z.B. „Cluster“);
- Zielgruppenpersonen so qualifizieren, dass sie das „offensive Nutzen“ neuer Dienstleistungsentwicklungen, insbesondere in neuen Berufen im IKT-Bereich, erlernen können.

6.3.5 „VERENA II“–Vermittlung regionaler Kultur & Natur, OÖ

Das Projekt „VERENA“⁴³ versucht, innovative neue Qualifikationen für den Tourismusbereich zu entwickeln ist daher für Tirol seine Problembranche bei älteren Arbeitslosen besonders interessant. Hauptpunkte, die auch leicht übertragbar erscheinen, sind:

- Erstellung und Erprobung eines *Curriculums zur Ausbildung von regionalen Kultur- und Naturvermittlerinnen*;

⁴¹ http://www.equal-esf.at/EqualDB/proceedBO.php?Entity=EP&EP_ID=13

⁴² http://www.equal-esf.at/EqualDB/proceedBO.php?Entity=EP&EP_ID=68

⁴³ <http://www.pakte.at/projekte/730.html>



- Ausbildungsprogramm für *FremdenführerInnen im Rahmen regionaler Kulturentwicklung*;
- Das Hauptprodukt des Projektes stellt ein *Handbuch* dar, das die Erfahrungen zusammenfasst, das gemeinsam erarbeitete Curriculum publiziert und Anleitungen gibt, auf welche Faktoren beim Transfer der Ausbildung in andere Regionen zu achten ist.

6.3.6 Stadt-Beisl „INIGO“, Wien

Die beiden folgenden Projekte⁴⁴ sind Qualifizierungs- und Beschäftigungsprojekte im Gastronomiebereich, die für einen (kleineren) Teil der Tiroler Klientel sinnvoll sein können (Förderung von sozio-ökonomischen Betrieben und Transitarbeitsplätzen mit Qualifizierungscharakter im Gastronomie- und Tourismusbereich für ältere Langzeitarbeitslose).

- Ziel ist die *Integration vom Erwerbsleben ausgeschlossener Bevölkerungsgruppen*;
- *Auffrischung von Kenntnissen und Rückgewinnung des Selbstvertrauens, Qualifizierung im Gastronomiebereich, Persönlichkeitsstabilisierung, Outplacement*;
- Die wichtigsten durchgeführten *Maßnahmen* sind (a) Beschäftigung von Langzeitarbeitslosen (Transitarbeitskräfte), (b) *Praktische Qualifizierung der Transitarbeitskräfte*, (c) *Theoretische Qualifizierung der Transitarbeitskräfte*.

6.3.7 „Mamas Küche“, Burgenland

Das Projekt⁴⁵ ist ein sozial-ökonomischer Frauenbetrieb in der Sparte Gastronomie. Hervorzuheben ist u.a.:

- Praxis, Anlehre und Lehre in den Bereichen: Küche, Service, Backstube, Verkauf, Büro (mit Lohnverrechnung und Buchhaltung), EDV, Botendienste;
- „*training on the job*“, Gewöhnung an den beruflichen Alltag.

6.3.8 „Learn Forever“, Steiermark

Das Projekt⁴⁶ stellt bei allen Aktivitäten Frauen und ihre Bedürfnisse wie Bedarfe in den Mittelpunkt - es wird mit den Frauen und nicht für Frauen gearbeitet. Ausgangspunkt der Überlegungen ist, dass viele bislang angebotenen Qualifizierungen für Frauen weniger geeignet (weil eher technikorientiert) sind und die Anforderungen der Zielgruppe meist vernachlässigt werden. Diese Frauenorientierung bei Qualifizierungen insbesondere von bildungsfernen älteren Arbeitssuchenden erscheint auch für Tirol wichtig.

- Ziel ist es, *bildungsfernen Frauen* den Zugang zum Lebensbegleitenden Leben unter Nutzung von IKT (Informations- & Kommunikations-Technologien) zu eröffnen;
- Dafür werden in den Bundesländern Steiermark, Wien, Salzburg, Oberösterreich neue lösungsorientierte Ansätze und Modelle entwickelt und erprobt;

⁴⁴ <http://www.pakte.at/projekte/671.html>

⁴⁵ <http://www.pakte.at/projekte/687.html>

⁴⁶ http://www.equal-esf.at/EqualDB/proceedBO.php?Entity=EP&EP_ID=137



- Es gilt, ganzheitliche *Aktionen gegen die Ausgrenzung von „lernungewohnten Frauen“* aus der Informations- und Wissensgesellschaft zu setzen;
- Mit dem österreichweit neuartigen *Weiterbildungsangebot „Lernprozessmoderatorin“* werden Einrichtungen der Erwachsenenbildung aktiviert, notwendige Rahmenbedingungen für zielgruppengerechte Angebote zu schaffen.

6.3.9 G-P-S „Generationen.Potenziale.Stärken“, Steiermark

Dieses Projekt⁴⁷ setzt auf präventive Qualifizierungen insbesondere für ältere ArbeitnehmerInnen in Klein- und Mittelbetrieben und ist daher für die Tiroler Betriebsstruktur nicht uninteressant. Allerdings gehört derzeit die Förderung präventiver Bildungsmaßnahmen nicht zum direkt durch das AMS finanzierbaren Maßnahmenbereich. Allenfalls kann dies bei der (relativ großen) Gruppe der älteren Arbeitssuchenden mit Wiedereinstellungszusage zum Tragen kommen, indem in der Zeit der (Saison-)Arbeitslosigkeit gemeinsam mit den Betrieben, deren Einstellungszusage vorliegt, Weiterbildung für die vorübergehend freigesetzten Beschäftigten organisiert wird.

- Erhaltung der Beschäftigung & Beschäftigungsfähigkeit älterer ArbeitnehmerInnen durch *Förderung der Teilnahme an betrieblicher Weiterbildung*, durch Einbindung in *betriebliche Wissensmanagementsysteme* und durch *Abbau bildungshemmender Faktoren*;
- G-P-S zielt darauf ab, die *Beschäftigungsfähigkeit von älteren MitarbeiterInnen* durch Unterstützung der Beteiligung an (betrieblicher) Weiterbildung massiv zu stärken;
- Die Vernetzung beabsichtigt, die Beteiligung an Weiterbildung mit fortgeschrittenem Alter zu fördern. Dabei wird besonderes Augenmerk auf die generations- und genderspezifischen Rahmenbedingungen erhoben, welche die betriebliche Weiterbildung für Ältere erschweren;
- Im Vordergrund steht der *Prozess der Vernetzung*, der ältere Mitarbeiter/innen (von KMUs) für die *Aktzeptanz von lebenslangem Lernen* unterstützen und eine Vertiefung der erforderlichen Weiterbildungsinhalte bewirken soll.

6.3.10 „Alternative: Selbstständigkeit“, Burgenland

Dieses Projekt⁴⁸ setzt auf besondere Qualifizierungsmaßnahmen, die den Weg in die Selbstständigkeit für Arbeitssuchende bereiten können. Entsprechend der demographischen, beruflichen und regionalen Struktur der Tiroler Arbeitssuchenden 50+ kommt dies jedoch nur in Einzelfällen in Betracht (und wird hinsichtlich fachlicher Qualifizierung auch immer wieder seitens des AMS in Tirol gefördert).

- Ziele: die ALTERNATIVE: SELBSTSTÄNDIGKEIT *proklamieren und fördern*;
- Fragen im Zusammenhang mit Familie / Privatleben / Unternehmertum aktiv einbinden;
- Individuelle Unterstützung bei Qualifizierungen anbieten; die ersten Schritte in die ALTERNATIVE: SELBSTSTÄNDIGKEIT individuell begleiten;
- *Mentor/innen zur Unterstützung* einbinden.

⁴⁷ http://www.equal-esf.at/EqualDB/proceedBO.php?Entity=EP&EP_ID=133

⁴⁸ http://www.equal-esf.at/EqualDB/proceedBO.php?Entity=EP&EP_ID=126



6.4 Schwerpunkt Implacement, Transit, Einstellung & Aufnahme

6.4.1 Implacementstiftung „Erfahrung zählt“, Steiermark

Dieses Projekt⁴⁹ legt großen Wert auf den Prozess der Wiedereingliederung insbesondere älterer Arbeitssuchender und kann daher als sehr interessant für die Zielgruppe in Tirol angesehen werden. Aufgrund des Zeitaufwandes, den ein solches individuelles und begleitetes Implacement erfordert, kann dies mit der derzeitigen Personalausstattung des AMS jedoch nur in Einzelfällen und nicht flächendeckend umgesetzt werden.

- Die *Qualifizierung arbeitssuchender Personen* erfolgt nicht auf „Verdacht“, sondern auf Grund einer konkret vorhandenen offenen Stelle. Dabei werden Unternehmen durch speziell qualifizierte BeraterInnen beim *Festlegen von Anforderungsprofilen und der notwendigen inner- und überbetrieblichen Qualifizierungsmaßnahmen* unterstützt.
- Für das Auswahl- und Entscheidungsverfahren hat sich eine 2–4-wöchige „*Arbeitserprobung*“, bei der sowohl der/die Arbeitssuchende den zukünftigen Job wie auch das Unternehmen den/die neue MitarbeiterIn kennen lernen können, bestens bewährt;
- Wird anlässlich einer Arbeitserprobung eine *Diskrepanz zwischen der Anforderung der Stelle und den Ressourcen der/des Arbeitssuchenden* sichtbar, so kann diese im Rahmen einer sogenannten „*Arbeitsanbahnung*“ in Form einer maßgeschneiderten Qualifikation überbrückt werden;
- Zur Unterstützung einer erfolgreichen Bewältigung der Integration und Qualifikation finden regelmäßig Gespräche zwischen den BeraterInnen und den beteiligten Personen statt.

6.4.2 „VINDOBONA“, Wien

Auch dieses Projekt⁵⁰ legt großen Wert auf den Prozess des Wiedereinstiegs und bettet Qualifizierungsmaßnahmen in ein Modulsystem der Wiedereingliederung ein. Hinsichtlich der Umsetzbarkeit für die Tiroler Klientel gilt das oben für das steirische Implacement-Projekt gesagte. Dazu bedarf nach Ansicht des AMS Tirol die Gewichtung der Module einer Korrektur, da die „aktive Jobsuche“ in der u.a. Form überdimensioniert erscheint.

- *Implacement in 5 Modulen*;
- *Modul Berufsorientierung*: (Dauer 5 Wochen): Motivationstraining, Qualifikationsprofil und Standortbestimmung, Stärken-/ Schwächenanalyse, Arbeitsmarktanalyse, Erarbeiten eines Karriereplans inklusive Ausbildungsablauf;
- *Modul Qualifizierung*: (Dauer max. 6-9 Wochen): *Umsetzung der geplanten Aus- und Weiterbildung in Kursen des Arbeitsmarktservices (AMS)*;
- *Modul Aktive Jobsuche*: (Dauer 6-12 Wochen): Entwicklung eines realistischen Bewerbungsplans, Bewerbungsaktivitäten, Bewerbungsbüro, Jobfinding;
- *Praktikumsmodul*: (Dauer 2-4 Wochen während des Moduls Aktive Arbeitssuche): Firmenkontakte, Zusatzqualifizierung, Erleichtern des Jobeinstiegs, Arbeitserprobung;

⁴⁹ ⁴⁹ <http://www.pakte.at/projekte/704.html>

⁵⁰ ⁵⁰ <http://www.pakte.at/projekte/696.html>



- *Modul Nachbetreuung:* (Dauer 8-12 Wochen nach Maßnahmenende): 1-2 x wöchentlich bzw. 14-tägig, nach individueller Vereinbarung, Betreuung von Bewerbungsaktivitäten oder individuelles Coaching;
- *Zusatzmodule:* (während des gesamten Kursgeschehens): Einzelcoaching, Bewerbungsbüro und EDV –Training.

6.4.3 „Möglichkeiten für alle“ – TESCO Inc., GB

Die folgenden fünf Projekte stellen Beispiele für eine altersgerechte Personalpolitik in Branchen dar, die gerade auch in Tirol für die Zielgruppe der Arbeitssuchenden 50+ wichtig sind (Handel, Dienstleistungen). Damit sind meist auch Qualifizierungsmaßnahmen für Ältere verbunden, allerdings wieder im präventiven Bereich, der derzeit nur bedingt in der Gestion des AMS liegt. Ein fallweise zusätzlich relevanter Qualifizungsaspekt könnte in der Weiterbildung Älterer als MentorInnen und „Age guides“ für jüngere KollegInnen liegen. Dazu sind Fördermaßnahmen für Betriebe denkbar, die verstärkt ältere ArbeitnehmerInnen einstellen.

Als erstes Projekt wird die Vorgehensweise der britischen Handelskette TESCO⁵¹ vorgestellt.

- Mit der *Aufnahme vorzugsweise älterer MitarbeiterInnen* wurden zahlreiche positive Veränderungen ausgelöst:
 - (a) das Stress-Niveau bei den jungen MitarbeiterInnen sank ab;
 - (b) die Arbeitszufriedenheit der Belegschaft stieg insgesamt;
 - (c) die KundInnenzufriedenheit erhöhte sich, weil den älteren VerkäuferInnen eine umfangreiche Expertise zugetraut wurde;
- Die Älteren werden im *Verkauf eingesetzt*, ein besonders wichtiges Aufgabengebiet ist die *Tätigkeit als TrainerInnen und MentorInnen für jüngere KollegInnen*. Eine gezielte Know-How-Sicherung im Unternehmen wurde damit erreicht.

6.4.4 „Altersvielfalt - Human-Resources-Strategy“, Nationwide, USA

- *Nationwide* (Versicherungskonzern) ist seit 1991 an vorderster Stelle, wenn es um Gleichbehandlung und Altersgerechtigkeit geht, und ist ein *Gründungsmitglied des EFA (Employers Forum on Age)*;
- *Altersgerechte Umgestaltung der gesamten Personalpolitik* und Leitlinien auf allen Ebenen, damit an beiden Enden des Altersspektrums keine Gefühl der Minderwertigkeit ausgelöst wird, eine Flexibilisierung des Pensionsübergangs soll allen MitarbeiterInnen die Möglichkeit bieten, bis 70 zu arbeiten;
- Die Altersvielfaltspolitik soll letztlich in eine *Arbeitsumwelt münden, in der MitarbeiterInnen Anerkennung aufgrund ihrer Leistung* erhalten, egal wie alt sie sind;

⁵¹ s. TESCO 2004, <http://www.arbeitundalter.at/be/be2.php?id=31>



6.4.5 „Age Diversity“ – Halifax Vers., GB

- Es hat sich gezeigt, dass jene Unternehmen eine bessere Kundenbeziehung aufbauen, die die Alterszusammensetzung der Gesellschaft widerspiegeln. Ältere MitarbeiterInnen in der Versicherungsbranche sind daher mitunter erfolgreicher als junge, weil Älteren in Lebens-, Sicherheit- und Geldfragen mehr Vertrauen entgegengebracht wird;
- Altersgleichberechtigung erhöht die betrieblichen Chancen im "war for talents" (Wettbewerb um die Besten) am Arbeitsmarkt, weil es langfristiger und stabilere Karrierechancen eröffnet;
- Ausbildung aller Personalverantwortlichen, LeiterInnen und Vorgesetzten im Programm zur altersgerechten Ausrichtung (Ziele, Regeln, Methoden).

6.4.6 B & Q „Work-life Balance“, GB

- B&Q ist eine britische Handelskette, über die Einrichtungs- und Heimwerkerbedarf in über 300 Filialen in der ganzen Welt verkauft werden;
- 18% der Belegschaft sind älter als 50 und viele der Älteren arbeiten als MentorInnen für Jüngere;
- die Reaktionen der KundInnen zeigte, dass sie gerne von älteren Leuten bedient wurden, da sie ihnen mehr Fachwissen und Erfahrung zutrauten;
- 1999 wurde die Pensionspolitik erneuert, indem Altersbeschränkungen aufgehoben und es den MitarbeiterInnen ermöglicht wurde, ihre eigenen Lebensarbeitspläne zu gestalten.

6.4.7 „ADEG 50+“, Salzburg

- Die Idee „50+“ geht auf eine große Kundenbefragung zurück, die eindeutig ergeben hatte, dass älteres Personal besser auf die Bedürfnisse der KundInnen eingeht;
- Wenige Monate nach der Eröffnung der Filiale Bergheim b. Salzburg lässt sich bereits eine hohe Kundenzufriedenheit feststellen;
- Die Fluktuation bleibt bisher äußerst niedrig: Normalerweise verlässt etwa ein Drittel der MitarbeiterInnen die Filiale nach der Neugründung; In Bergheim fiel nur ein Verkäufer krankheitsbedingt aus;
- Spezifische Maßnahmen zur Förderung der älteren ArbeitnehmerInnen: bisher wurden Schulungen zum richtigen Heben und Bücken angeboten, die für ältere ArbeitnehmerInnen von besonderer Wichtigkeit sind.

6.4.8 Projekt „Sozialstiftung“, OÖ.

Das Projekt der oö. Sozialstiftung⁵² verbindet Qualifizierung und Implacementstrategien mit Aspekten des sog. 2. Arbeitsmarktes (sozial-ökonomische Beriebe und gemeinnützige Beschäftigungsprojekte). Es wäre für das Segment der Problemgruppen unter den älteren Arbeitssuchenden auch in Tirol ein wichtiger Ansatzpunkt, übersteigt jedoch die Möglichkeiten des

⁵² http://www.equal-esf.at/EqualDB/proceedBO.php?Entity=EP&EP_ID=102



AMS. Wenn eine ähnliche Kooperation mit anderen Systempartnern der Beschäftigungs- und Sozialpolitik (wie dies in OÖ: bereits entwickelt ist) auch in Tirol gegeben ist, können solche Konzepte flächendeckend angegangen werden. Die Hauptpunkte der „Sozialstiftung“:

- Die Vermittlungsquote bei Transitmitarbeiter/innen aus SÖB und GBP ist in OÖ. kontinuierlich rückläufig. Gründe hierfür sind der signifikante Rückgang von Nischenarbeitsplätzen in der freien Wirtschaft sowie die Zugangs- und Kapazitätsbeschränkungen zu Arbeitsplätzen in den geschützten Bereichen;
- Ausreichende und zielgenaue Qualifikation wird auch für die Personen der Zielgruppe zunehmend zur Grundvoraussetzung des Zugangs zum primären Arbeitsmarkt;
- Auf der rechtlichen Basis eines Stiftungsbescheids werden mit den Projektteilnehmer/innen unter besonderer Berücksichtigung geschlechterspezifischer Differenzen und des altersbedingt erschwerten Zugangs zum Arbeitsmarkt Qualifizierungsmaßnahmen erarbeitet;
- Bewerbungscoachings, Reflexion und Korrektur von Gesprächs- und Verhaltensmustern in Bewerbungssituationen sowie Arbeitsassistenzeleistungen bei betrieblichen Einschulungen stehen an der Schwelle zur Anbahnung regulärer Dienstverhältnisse;
- Für das Zielgruppensegment der älteren, gut qualifizierten Teilnehmer/innen wird ein neuer Maßnahmentyp erarbeitet, der sich an arbeitsmarktfernen Aktivierungsinhalten orientiert und den beruflichen Integrationswillen als Sekundarnutzen gleichsam „mitproduziert“;
- Die Möglichkeit des Wechsels in ein Implacment-Modell wird erstmals offeriert. Die Effizienz der Verknüpfung bzw. gegenseitigen Ergänzung von teilnehmer/innenzentrierten (Outplacement) und firmenzentrierten (Implacment) Modellen wird experimentell einer Prüfung unterzogen

6.5 Schwerpunkt Arbeitsplatzgestaltung

6.5.1 Erw. Arbeitsmarkt „Integration durch Arbeit“

Bei diesem Projekt⁵³ wird innerhalb von Beschäftigungsprojekten durch zielgruppenspezifische Gestaltung der Arbeitsbedingungen ein Heranführen an den 1. Arbeitsmarkt versucht. Hier stehen Randgruppen, wie Obdachlose, Personen mit Suchtproblemen oder hohen Schulden, Personen, die bereits über viele Jahre arbeitslos sind, sozial und kulturell Benachteiligte im Mittelpunkt. Auch in Tirol gibt es innerhalb der generellen Zielgruppe entsprechend Betroffene, für die besondere Maßnahmen gesetzt werden können.

- oft sind einmal erworbene Qualifikationen ob der Dauer der Arbeitslosigkeit oder psychisch-sozialer Problemlagen abhanden gekommen. Es mangelt an sozialen Fähigkeiten, wie Kommunikation, Belastbarkeit, Eigeninitiative und Selbstvertrauen, vor allem bei Frauen, die über mehrere Jahre familienbedingt dem Erwerbsprozess fern gestanden sind;
- Im Sinne einer „sozialen Karriereleiter“ erfolgt die Heranführung der TeilnehmerInnen des Programms an den Arbeitsmarkt in einzelnen Stufen: Clearing und Beratung – Erlernen einer verbindlichen Tagesstruktur – spielerische Beschäftigung – an die realen Verhältnisse des Arbeitsmarktes angepasste Beschäftigung;

⁵³ http://www.equal-esf.at/EqualDB/proceedBO.php?Entity=EP&EP_ID=52



- Begleitet wird dieses Heranführen an eine Erwerbsarbeit durch individuelle Beratung und maßgeschneiderte Qualifizierungsangebote;
- In diesem potenzialorientierten Stufenmodell der Weiterentwicklung werden die Menschen dort abgeholt, wo sie gerade stehen und individuelle Förderpläne („Personalentwicklung light“) mit ihnen gemeinsam ausgearbeitet.

6.5.2 „Seniorita Club“, Espoo, FIN

Dieses Projekt⁵⁴ versucht erfolgreich, den Arbeitsplatz älterer ArbeitnehmerInnen in einer für Tirol sehr relevanten Branche (Gastronomie) altergerecht zu gestalten und dies mit Komponenten den „job-enrichments“ (Kompetenzaufbau) zu verbinden. Dies erscheint auch auf Tiroler Qualifizierungsprogramme übertragbar, indem Zusatzkompetenzen und Lizenzen für zusätzliche Tätigkeiten, aufbauend auf den gegebenen Berufsqualifikationen, in gezielten, branchenspezifischen Schulungen vermittelt werden.

- Die Ausgangslage bei Projektstart in den Küchenbetrieben der Stadt Espoo (FIN) bestand in einer abnehmenden Arbeitsfähigkeit der MitarbeiterInnen, einem steilen Anstieg der Krankenstandsdaten und einem früheren Pensionsantritt bei Köchen, Köchinnen und Küchenhilfen ab 40 im Vergleich zu anderen Berufsgruppen;
- Das Programm wurde von den MitarbeiterInnen und Management gemeinsam mit Expertinnen des Finnish Institute for Occupational Health (FIOH) entwickelt; es bestand aus 4 Komponenten:
- *Berufsbezogener Kompetenzaufbau* (Erwerb von Lizenzen für die Bedienung bestimmter Maschinen, Ernährungsberatungskurse, Know-How-Ausbau im Bereich Hygiene);
- *Partizipative Ergonomie-Zirkel und Sicherheitsmaßnahmen* (Lärmreduktion, Ergonomische Umgestaltung der Arbeitsplätze);
- *Altersmanagement zur Verbesserung im Arbeitsfeld* (Festlegung der Ziele der Arbeit, Entwicklungsziele, Organisationsziele);
- *Gesundheitsprogramm* („Seniorita-Club“, Fitness-Programm);
- Insbesondere der *Erwerb von „Lizenzen“* fand großen Zuspruch. Rund die Hälfte der TeilnehmerInnen waren ursprünglich ungelernete Hilfskräfte und erlebten sich im Ansehen benachteiligt. Die Möglichkeit zum Lizenzerwerb gestattete es ihnen, sich zu richtigen KüchenarbeiterInnen zu qualifizieren;
- Die im „Altersmanagement“ zusammengefaßten Maßnahmen dienten zum Abbau von Desorganisation, Kritik und Konflikten im Sinne von Rollenklarheit und Klärung der Arbeitsanforderungen. Geordnetere und verständlichere Arbeitsprozesse reduzierten Stress und Anforderungen. In diesem Projektelement wurden aber auch die persönlichen Entwicklungserfordernisse festgehalten und auf die Tagesordnung gesetzt;
- Die Qualität des Arbeitslebens, die Zusammenarbeit sowie Teamkultur wurden als deutlich verbessert erlebt.

⁵⁴ ⁵⁴ <http://www.arbeitundalter.at/be/be2.php?id=15>



6.5.3 MAHIS („Gelegenheit“), FIN

Die folgenden 5 Projekte haben alle auch die altergerechte Gestaltung von Arbeitsplätzen zum Gegenstand. Unter Qualifizierungsgesichtspunkten übertragbar auf Tirol erscheinen dabei Bildungskonzepte, die die physische und psychische Gesundheit und arbeitsbezogene Altersbewältigung als Kursziel definieren (also Erweiterung des Qualifizierungskonzeptes bei älteren Arbeitssuchenden auf nicht nur fachbezogene Aspekte der Arbeit im Alter).

- Hohe Krankenstandsdaten bei älteren MitarbeiterInnen, sowie eine Verschlechterung des Betriebsklimas durch Veränderungs- und Anforderungsstress und Druck seitens der Vorgesetzten erforderten bei ABB Finnland (ABB ist eines der weltweit führenden Unternehmen im Bereich Energie und Automation) Maßnahmen, um die Arbeitssituation der älteren MitarbeiterInnen und damit ihre Produktivität zu verbessern;
- Das Programm wurde durch eine Steuergruppe geleitet und über Projektmanager, den betriebsärztlichen Dienst und Personalentwickler umgesetzt. In allen 13 Abteilungen des Unternehmens wurden Arbeitsgruppen installiert, die sich mit der Durchführung des Programms in der eigenen Abteilung beschäftigten;
- Das Programm war in drei Projekte gegliedert: "Gesundheitsprojekt" mit dem Ziel, die Gesundheit zu verbessern, "Arbeitsbewältigungsprojekt" mit dem Ziel, die physische und psychologische Arbeitsbewältigung zu verbessern, "Arbeitsgemeinschaftsprojekt" mit dem Ziel der Veränderung der psychosozialen Arbeitsumgebung;
- Es kam zu einer eindeutigen Verbesserung der Arbeitsbewältigung bei jenen, die am Beginn einen unterdurchschnittlichen Wert hatten. Als verbessert wurde die Einflussnahme auf die eigene Arbeit, das Interesse bei der Arbeit, die Arbeitszufriedenheit und die Möglichkeiten, die eigenen Fähigkeiten und Fertigkeiten einzubringen, erlebt.

6.5.4 Betriebliche Beratungsstrategien z. Förderung e. altersgerechten Gestaltung v. Arbeit & Personaleinsatz, Saarbrücken

- Im Mittelpunkt stehen Strategien, mittels derer in *erwerbsbiographischer Perspektive das beruflich-fachliche Einsatzspektrum und zugleich die Gesundheit von ArbeitnehmerInnen* erhalten und gefördert werden kann;
- Im direkten Dialog werden *betriebspezifische Gestaltungsansätze und Vorgehensweisen* entwickelt, die Erhalt und Förderung der langfristigen Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit von Erwerbstätigen sowie Sicherung und Ausbau von Beschäftigungsmöglichkeiten für ältere ArbeitnehmerInnen zum Ziel haben;
- Qualifizierungsmaßnahmen für eine lern- und gesundheitsförderliche Gestaltung von Gruppenarbeit sowie Entwicklungs- und Qualifizierungsplanung für MontagearbeiterInnen waren Teil des Programms.

6.5.5 „Age & Work – Senior Policy“ Arla Foods, DK

- Arla Foods ist mit einer jährlichen Milchmengenerfassung von 8,5 Mrd. kg und 21.000 ArbeitnehmerInnen Europas größter Molkereikonzern;
- Ältere ArbeitnehmerInnen sollen physisch und psychisch bis zur Pensionierung altersgerechte Arbeitsbedingungen vorfinden;



- Persönliche Gespräche zwischen "Senior" (ab 55) und Vorgesetzten; Gemeinsame individuelle Planentwicklung zur Verbesserung der Arbeitssituation (Arbeitsstunden, Abteilung, KollegInnen, passender Job);
- individuelle Qualifizierungen zur Verbesserung der Arbeitssituation.

6.5.6 „Age and Work 55+“, Avesta, FIN/SWE

- Die Outokumpu-Gruppe mit Sitz in Finnland beschäftigt fast 20.000 MitarbeiterInnen in 40 Ländern und ist einer der weltweit führenden Hersteller von rostfreien Edelstählen. Das zugehörige Werk im schwedischen Avesta produziert rostbeständige Schweißzusätze und gliedert sich in Schmelzfabrik, Walzwerk und Veredelung;
- Aufrechterhaltung und Verbesserung der Gesundheit, Entwicklung der Arbeitskapazität bis zur Pensionierung für ArbeitnehmerInnen 55+;
- *Kursprogramm* = 6 Lerneinheiten zu je 1 1/2 Stunden (Theorie und Praxis) zu den Themen: Körperübungen, Ernährung, Körper und Alter, Lebensbalance, Nordic Walking, Aqua-Aerobics, Fitness-Training;
- *Nachbereitungstag* zur Inspiration;
- *2-tägiger Aufenthalt in einem Kurhaus* mit Qui-Gong, Yoga, Trainingsfahrrädern, Informationen zu gesundem Schlaf und gesundem Kochen, „Brunnenkur“ und Freizeit.

6.5.7 „Arbeitsfähigkeit Erhalten f. Individuen, Organisationen & Unternehmen – AEIOU“; AAVA-AUT;

- Heranführen des faktischen an das gesetzliche Pensionsalter durch Erhaltung der Beschäftigungsfähigkeit; Verbesserung der Rahmenbedingungen für ältere ArbeitnehmerInnen;
- Sensibilisierung und Motivation von Unternehmen im Umgang mit Alter; Krankheit und Behinderung;
- Einsatz eines neu entwickelten Stress- und Ressourcenanalyse- sowie Interventionsplanungsinstrumentariums;
- Ganzheitliche, psycho-physiologische Begleitmessungen zur Visualisierung des Belastungszustandes (Heartman, Apalys-System);
- Entwicklung neuer Tätigkeitsfelder im Bereich der psychosozio-kulturellen Betreuung von pflegebedürftigen Personen.



6.6 Schwerpunkt Empowerment

6.6.1 Arbeitsintegration Obersteiermark Ost

Dieses Projekt⁵⁵ setzt auf umfassende Qualifizierung von Problemgruppen am Arbeitsmarkt, die neben einer fachlichen Qualifizierung auch des Empowerments zur Arbeits- und Lebensbewältigung bedürfen. Für Tirol erscheint interessant und übertragbar, dass entsprechende Bildungsangebote des Empowerments im persönlichen Bereich in die Förder- und Schulungskonzeption für Ältere einbezogen werden. Zum Projekt im Einzelnen:

- Es werden regional Maßnahmen entwickelt und implementiert, um jenen Menschen eine Chance zur Wiedereingliederung in das gesellschaftliche Leben zu geben, die aus eigener Kraft bzw. durch die bestehenden arbeitsmarktpolitischen Instrumente die Hemmnisse der Ausgrenzung nicht mehr überwinden können.
- Personenbezogene Teilziele sind dabei die persönliche Stabilisierung, die Stärkung des Selbstvertrauens, das Erkennen individueller Stärken, die Verbesserung des Durchhaltevermögens und der Motivation, eine eventuelle berufliche Neuorientierung, im Kontext zur Qualifizierung das Erarbeiten von sogenannten Schlüsselqualifikationen;
- Nutzung von Synergien zwischen arbeitsmarktpolitischen Betreuungs- und Beratungseinrichtungen sowie Institutionen an den relevanten Schnittstellen (AMS, Sozialhilfe, Sozialversicherung etc.);
- Individualisierung und Flexibilisierung der Integrationsangebote;
- Erhöhung der Durchlässigkeit zwischen unterschiedlichen Beratungs-, Betreuungs- und Beschäftigungsmaßnahmen;
- Verhinderung der Ausgrenzung verschuldeter Personen vom Arbeitsmarkt – Maßnahmen zur Prävention, Informations- und Sensibilisierungsarbeit zur „SchuldnerInnen-Thematik“.

6.6.2 An der offenen Grenze, Niederösterreich

Auch dieses Projekt⁵⁶ setzt auf umfassende Qualifizierung im Sinne von Empowerment, und ergänzt die Maßnahmen durch Mentoring- und Coachingaspekte, was ebenfalls übertragbar erscheint. Hier ist anzuführen:

- Neue, integrative Beratungs- und Fördermodelle, um bei jenen Personen, die nicht in den Arbeitsmarkt integriert werden konnten, auf Motivation zu stoßen und eine Aktivierung der Eigeninitiative zu erreichen;
- *mehrstufige berufliche (Neu-)Orientierung* und Verbesserung von Qualifikationen, insbesondere auch im Umgang mit Neuen Technologien und durch den Erwerb von Schlüsselqualifikationen, speziell abgestimmt auf regionale wirtschaftliche Bedürfnisse;
- *Praxiserfahrung und Arbeitsaufnahme*, vor allem in Projektpartner-Unternehmen bzw. in sozialökonomischen Betrieben;

⁵⁵ http://www.equal-esf.at/EqualDB/proceedBO.php?Entity=EP&EP_ID=21

⁵⁶ http://www.equal-esf.at/EqualDB/proceedBO.php?Entity=EP&EP_ID=18



- langfristige Unterstützung durch Coaching;
- Mehrstufige Qualifikationsmaßnahmen („Spirale“), teilweise mit ODL und Lernunterstützung durch Internet-Videoconferencing;
- MentorInnen in den Praxisphasen;
- Einsatz von ehem. KursabsolventInnen als KursassistentInnen;
- Qualifizierungsaktivitäten im fachlichen, berufsbezogenen, persönlichen und sozialen Bereich;
- Praktische Möglichkeiten, die sozialen, kommunikativen und organisatorischen Fähigkeiten durch das gemeinsame Arbeiten in „Arbeitsprojekten“ zu stärken;
- Transfer- oder Implacementaktivitäten (Schnittstelle zwischen Arbeitsnachfragenden aus dem Kurs- und Betreuungsbereich sowie externen Arbeitsanbietern) - Erprobung (Suche, Unterstützung betreffend Beschäftigungsplätze), Integration (Unterstützung in der Integrationsphase sowohl für Betriebe, als auch für KundInnen), Sicherung (Unterstützung bei der Bewältigung arbeitsplatzgefährdender Krisen).

6.6.3 U-Turn: Erfahrung wertschätzen, Wertschätzung erfahren, NÖ

Bei diesem Projekt⁵⁷ wird der Empowerment-Aspekt durch gender- und präventive Ansatzpunkte ergänzt.

- Stärkung des Selbstvertrauens, Erkennung, Entwicklung und Stabilisierung der individuellen Stärken und Empowerment durch Wertschätzung der vorhandenen Potenziale und Bedürfnisse der begünstigten Zielgruppe (ältere ArbeitnehmerInnen);
- generations- und gendergerechte Beratungs- und Qualifizierungskonzepte zum „frühzeitigen“ Weiterlernen für arbeitslose/langzeitarbeitslose Menschen mit komplexen Problemlagen;
- Durch ein PatInnenmodell sollen in Zusammenarbeit mit dem Betrieb und der Teilnehmerin/ des Teilnehmers generations- und geschlechtergerechte Arbeitsanforderungen erarbeitet werden;
- Im Prozess des „Empowerments durch mediale Inszenierung“ entdecken die Begünstigten in sich Fähigkeiten, welche nicht durch Frontalunterricht – wie es beispielsweise in vielen Kursmaßnahmen geschieht - an sie vermittelt werden können.

⁵⁷ http://www.equal-esf.at/EqualDB/proceedBO.php?Entity=EP&EP_ID=109



7 Vorschläge und Maßnahmen

Die hier angesprochenen Punkte wurden bei der Abschlusspräsentation und –diskussion mit dem Auftraggeber eingebracht. Sie sind entsprechend den Ergebnissen dieser Diskussion modifiziert und ergänzt worden.

- **Installierung eines Frühwarnsystems für von Auflösung/Kündigung bedrohte Arbeitsplätze Älterer** (in Kooperation mit Arbeitgeber- (AG) und Arbeitnehmer- (AN-)vertretung), Einsatz von BeraterInnen für AG & AN zur Sicherung des bestehenden Arbeitsplatzes (altersgerechte Umgestaltung der Arbeit, individuelle Qualifizierungsmaßnahmen, Gesundheitsmaßnahmen); zunächst vor allem für die Problembranchen Tourismus und tourismusrelevante Dienstleitungen sowie die Problembezirke Landeck, Imst, Lienz, Reutte, Schwaz. Das Frühwarnsystem könnte in Ergänzung zum bestehenden Frühwarnsystem bei betriebsbedingten Kündigungen über das Betriebservice des AMS organisiert werden. Die anschließende Beratung und Maßnahmenbündelung zur Arbeitserhaltung müsste zunächst als Pilotaktion regional- und branchenspezifisch erpobt und der Aufwand entsprechend ermittelt werden
- **Installierung neuer bzw. Ausweitung der bestehenden Förderungen für betriebliche und berufsbezogene Weiterbildung älterer AN** unter Einbeziehung der Tiroler Bildungsanbieter (Entwicklung **präventiver Qualifizierungsmodelle**), ebenfalls vorrangig in den o.a. Problembranchen und –bezirken. Hier müssen auch Kooperationen mit anderen Akteuren der Bildungspolitik und –förderung aufgebaut werden.
- **Verbesserung der AMS-internen Steuerung und der Verteilung bestehender Schulungen und Qualifizierungsmaßnahmen** entsprechend den Schwerpunkten der Altersarbeitslosigkeit nach Branchen, Berufen und Bezirken (derzeit wird gerade in den Problem-bereichen unterdurchschnittlich geschult). Hier muss einerseits in Abstimmung mit den Bildungsanbietern ein ausgewogeneres Konzept und Angebot angestrebt werden, und andererseits die relativ hohe Autonomie der Geschäftsstellen durch ein landesweit koordiniertes Programm für die Zielgruppe „ältere Arbeitssuchende“ ergänzt werden.
- **Nutzung des hohen Anteils an sog. „Wiedereinstellungszusagen“ bei den Tiroler Altersarbeitslosen** zu präventiven Qualifizierungsmaßnahmen bei dieser Gruppe (derzeit kaum Schulungen für Personen mit WEZ). Dies wurde in Ansätzen schon versucht und kann entsprechend ausgebaut werden.
- **Steigerung von Qualifizierungsmotivation und Qualifizierungserfolg durch Empowerment-Strategien rund um Schulungsmaßnahmen** (Implacement-Elemente, Praktika, fachbezogene und branchennahe Schulungen, gemeinsame Schulung von Arbeitslosen und Berufstätigen, Integration persönlichkeitsbildender Angebote in die Schulungsmaßnahmen, Mentoring und Coaching beim Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt und bei der Vorbereitung darauf). Dies sollte als flächendeckende Strategie für die Zielgruppe definiert und gefördert werden.
- **Verstärkung von Öffentlichkeits- und Image-Arbeit für den Wert der Leistung älterer AN** in den Betrieben und für altersgerechte bzw. altersgemischte Gestaltung der Arbeit und Belegschaft. Obwohl solche Image-Kampagnen immer wieder versucht wurden, zeigen sie in allgemeiner Form wenig Wirkung. Daher sollten solche Image-Aktivitäten vor allem in Verbindung mit konkreten Projekten der Förderung stattfinden.



- **Errichtung einer gemeinnützigen Arbeitskräfte-Überlassungs-GmbH nach Vorarlberger Vorbild für den Bereich neue bzw. tourismusrelevante Dienstleitungen** und Entwicklung von Schulungen und Projekterfahrungen für diesen 2. Arbeitsmarkt für Ältere unter Einbeziehung der Tiroler Bildungsanbieter und der Tiroler GBPs als längerfristige Strategie. Realisierung in Kooperation mit Systempartnern der Tiroler Sozial-, Bildungs- und Beschäftigungspolitik.
- **Errichtung einer Ausbildungsplattform „ältere AN“ für Klein- und Mittelständische Unternehmen, welche sich in regionalen Ausbildungsverbänden zusammenschließen** können (unter Einbeziehung der AG-Vertretung). Die teilnehmenden Unternehmen stellen Praktikplätze zur Verfügung. Die Auszubildenden durchlaufen mehrere dieser Praktika, um sich unterschiedliche Kenntnisse anzueignen. Dadurch Förderung von überbetrieblich verwertbaren Querschnittsqualifikationen und Abstimmen der Qualifizierungsmaßnahmen mit d. Erfordernissen d. regionalen & überregionalen Arbeitsmarktes (insbes. zu zukünftigen Qualifikationserfordernissen und Beschäftigungsmöglichkeiten sowie zu spezifischen regionalen Entwicklungspotenzialen). Diese Plattformen sollten über ein Pilotprojekt im Tourismusbereich implementiert und dann auf alle o.a. Problembranchen und –bezirke übertragen werden.
- **Transfer des Projektes „VERENA“ (Lehrgang für Natur- und KulturvermittlerInnen) nach Tirol**, Qualifizierung älterer ArbeitnehmerInnen und Arbeitssuchender als FremdenführerInnen und Dienstleister in Tourismusgemeinden.
- **Errichtung einer Implacement-Stiftung für ältere AN/AL nach Steiermärkischem Vorbild.** Die Qualifizierung arbeitssuchender Personen erfolgt nicht auf „Verdacht“, sondern auf Grund einer konkret vorhandenen offenen Stelle. Dabei werden Unternehmen durch speziell qualifizierte BeraterInnen beim Festlegen von Anforderungsprofilen und der notwendigen inner- und überbetrieblichen Qualifizierungsmaßnahmen unterstützt, sowie Anbahnung, Erprobung und Absicherung eines Arbeitsverhältnisses in die Qualifizierung integriert.
- **Fördermaßnahmen für Betriebe, die bereit sind, nach dem Vorbild von „ADEG 50+“** und vergleichbaren Projekten der **altersgerechten und altersgleichgewichtigen Personalpolitik** und –entwicklung zu handeln und dabei Jobs für ältere AL schaffen.
- **Transfer des Konzepts des Erwerbs berufsorientierter Zusatzkompetenzen („Seniorita Club“, FIN)** als Qualifizierungsstrategie für ältere Arbeitssuchende zusammen mit beschäftigten ArbeitnehmerInnen, neben dem Gastronomiebereich kann auch der Handel und das Bauwesen einbezogen werden.



8 Verzeichnisse

8.1 Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Alter der befragten Personen über 50 Jahren in Tirol	13
Tabelle 2: Lebensunterhalt der über 50-Jährigen in Tirol	14
Tabelle 3: Lebensunterhalt der über 50-Jährigen in Tirol nach Geschlecht	14
Tabelle 4: Politischer Wohnbezirk der über 50-Jährigen Erwerbstätigen in Tirol.....	15
Tabelle 5: Stellung im Beruf der Tiroler Erwerbstätigen über 50 Jahren	16
Tabelle 6: Alter der Tiroler Erwerbstätigen über 50 Jahren	16
Tabelle 7: Tiroler Erwerbstätige 50+: Altersgruppen und Stellung im Beruf	17
Tabelle 8: Normalarbeitszeit der über 50-jährigen Erwerbstätigen in Tirol	17
Tabelle 9: Erwerbstätige über 50 Jahren nach Wirtschaftsklassen (Vergleich Tirol-Österreich)	18
Tabelle 10: Höchste abgeschlossene Schulbildung der Befragten TirolerInnen 50+	19
Tabelle 11: Anzahl der ArbeitnehmerInnen im Betrieb (Tiroler ArbeitnehmerInnen, 50+)	19
Tabelle 12: Suche nach anderer Arbeit (Tirol, 50+)	20
Tabelle 13: Suche nach zweiter Tätigkeit (Tirol, 50+)	20
Tabelle 14: Typen erfasster „Arbeitslosigkeit“ (n = 284)	21
Tabelle 15: Geschlecht der Arbeitslosen und aller befragten Personen 50+ im Vergleich	22
Tabelle 16: Alter der „Arbeitslosen“ über 50 Jahre in ganz Österreich	22
Tabelle 17: Ende der letzten Erwerbstätigkeit (Art der Beendigung) nach Geschlecht	23
Tabelle 18: Wichtigster Grund für einvernehmliche Lösung oder Kündigung d. Arbeitnehmers.	24
Tabelle 19: Wirtschaftszweig der letzten Erwerbstätigkeit („Arbeitslose“ 50+, ganz Österr.)	25
Tabelle 20: Dauer der Arbeitslosigkeit in Monaten nach Geschlecht und Monaten	26
Tabelle 21: In den letzten vier Wochen zur Arbeitssuche unternommen:.....	26
Tabelle 22: Warum keine Arbeitssuche?	27
Tabelle 23: Soziale Stellung vor der Arbeitssuche bzw. Arbeitslosigkeit	27
Tabelle 24: Frühere berufliche Stellung	27
Tabelle 25: Welche Tätigkeit wird gesucht / angestrebt / in Kürze angetreten?	28
Tabelle 26: Teilnahme an berufsbez. Kursen, Schulungen etc. i. d. letzten 12 Monaten	29
Tabelle 27: Arbeitslose, welche berufsbez. Kurse besucht haben, nach Wirtschaftsklassen.....	29
Tabelle 28: Wirtschaftsklassen: Arbeitslose 50+ gesamt & mit Weiterbildung im Vergleich.....	30
Tabelle 29: Teilnahme an privaten Kursen, Schulungen etc. in den letzten 12 Monaten	30
Tabelle 30: Anzahl besuchter Kurse, Schulungen etc. in den letzten 12 Monaten.....	30
Tabelle 31: Wichtigste Motive für Teilnahme an berufsbezogenen Kursen, Schulungen usw. in den letzten 12 Monaten (Mehrfachnennungen möglich).....	31
Tabelle 32: Informations- & Beratungsangebote für den Besuch von berufsbezogenen Kursen, Schulungen usw. (Mehrfachnennungen möglich)	32
Tabelle 33: Ausbildungsbereiche d. letzten besuchten Kurses (Arbeitssuchende 50+ in Ö).....	32
Tabelle 34: Veranstalter des letzten Kurses, Schulung etc. von arbeitslosen Teilnehmern	33
Tabelle 35: Welche Auswirkungen hatten die Kurse, Schulungen usw. für ihre berufliche Tätigkeit? (Mehrfachnennungen möglich)	34
Tabelle 36: Vor einem Jahr arbeitslose Personen nach deren jetzigen Lebensunterhalt und Teilnahme an berufsbezogenen Kursen	35
Tabelle 37: „Alle TirolerInnen“, „Erwerbstätige“ & „Arbeitslose“ (50+) nach AMS-Bezirken	37
Tabelle 38: Personen-Status „AL“ und Status „SC“ nach Wohnbezirk in Tirol.....	40
Tabelle 39: Personen mit Status „AL“ und mit Status „SC“ (50+) nach Berufsgruppen.....	42
Tabelle 40: Erwerbstätige, Personen Status „AL“ und Status „SC“ nach Wirtschaftsklassen.....	43
Tabelle 41: Anteil Einstellungszusagen bei Status „AL“ und Status „SC“ nach Wirtsch.klassen	45
Tabelle 42: SDG-Maßnahmen 2004 für ältere Arbeitslose in Tirol im Vergleich (in Prozent)	47
Tabelle 43: Quotenplan der Interviewpartner „Betroffene“	66



8.2 Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Betriebsgröße der Tiroler ArbeitgeberInnen für Beschäftigte 50+	20
Abbildung 2: Alterstruktur Arbeitslose (Ö) und Erwerbstätige (Tirol) über 50 im Vergleich.....	23
Abbildung 3: Gründe des Arbeitsendes bei Arbeitslosen über 50 insgesamt	24
Abbildung 4: Schulbildung Erwerbstätige 50+ und Arbeitslose 50+	28
Abbildung 5: Auswirkungen beruflicher Weiterbildung auf die Berufssituation im Vergleich.....	34
Abbildung 6: Verteilung der „Erwerbstätigen 50+“ und „aller TirolerInnen 50+“ auf Bezirke	38
Abbildung 7: Verteilung „Erwerbstätige 50+“ und „Arbeitslose 50+“ nach AMS-Bezirken.....	39
Abbildung 8: Personen-Status „AL“ und Status „SC“ nach Tiroler Wohnbezirk	41
Abbildung 9: Personen mit Status „AL“ und mit Status „SC“ nach Berufsgruppen	42
Abbildung 10: Erwerbstätige und Personen mit Status „AL“ nach Wirtschaftsklassen	43
Abbildung 11: Personen mit Status „AL“ und Status „SC“ nach wichtigen Wirtschaftsklassen....	44
Abbildung 12: Einstellungszusagen: Arbeitslose & Schulungsteilnehmer n. Wirtschaftskl.n	46
Abbildung 13: Arbeitsmarktsituation Älterer in Tirol aus ExpertInnensicht	54
Abbildung 14: Zusammenfassung zum Lern- und Weiterbildungsverhalten	58
Abbildung 15: Weiterbildung älterer Arbeitssuchender aus Bildungs-AnbieterInnen-Sicht.....	61
Abbildung 16: Beschäftigung Älterer aus ArbeitgeberInnenperspektive (ExpertInnensicht)	65
Abbildung 17: Vorschläge für Maßnahmen – ExpertInnen und Betroffene (Überblick).....	73

8.3 Literatur- und Materialverzeichnis

8.3.1 Verwendete Literatur (printed version)

- ADEG (2003): *Ältere VerkäuferInnen für ältere KundInnen im ADEG-Markt Bergheim*, Salzburg 2003: ADEG Markt GmbH; online-info: <http://www.arbeitundalter.at/be/be2.php?id=39> (23/09/05).
- AK OÖ. (hg. für die AG „Zukunft Bildung- ZUBI“) 2005: *„ZUBI - Zukunft Bildung“*, Projektantrag ZUBI: Tool 4 – Aktion 2 & 3: Inhalte und Aktivitäten, S. 25ff. (Linz 2005: KuWi, AG Erwachsenenbildungsforschung), Linz 2005: AK OÖ., Abt. Bildung & Kultur.
- AMS (Arbeitsmarktservice Österreich) 2003: *Arbeitsmarktförderung 2002*, Wien 2003: AMS (Arbeitsmarktförderung und Statistik), auch online: <http://www.ams.or.at/statistik/dwh/kurzinfo.pdf> (letzter Zugriff 20/02/06).
- AMS (Arbeitsmarktservice Österreich) 2004: *Bundesrichtlinie: Verpflichtende Eintragungen in der AMS-EDV (STA/01-2004)*, Wien: AMS (Arbeitsmarktförderung, interne Richtlinie).
- AMS (Arbeitsmarktservice Österreich) 2005: *Berufssystematik des AMS. Berufssystematische Einordnung der Berufe (+Lehrberufe)*; April 2005, Wien: AMS (Arbeitsmarktförderung, interne Richtlinie), auch online: <http://www.statistik.at/verzeichnis/beruf.shtml> (+ subverzeichnisse, letzter Zugriff 20/02/06).
- APF-Team & Sektion II (2003): *Arbeitsmarktmonitoring mit dem Data Warehouse des Arbeitsmarktservice*, Wien 2003: Sektion II des BMWA & APF-TEAM, auch online: http://www.bmwa.gv.at/NR/rdonlyres/77429B4E-8766-4FA8-9AB4-E0EBCA52142C/10207/Arbeitsmarktmonitoring_mit_DWH_2003.pdf (letzter Zugriff 21/11/05).
- Arbeitsinitiative für den Bezirk Feldkirch (2004): *Konzept – Ältere Arbeitssuchende. Finanzierungsmodelle und Umsetzungsszenarien für ein arbeitsmarktpolitisches Instrument, das älteren arbeitssuchenden Menschen eine Beschäftigung bis zum Übertritt in die Pension ermöglicht*, Feldkirch 2004: Arbeitsinitiative für den Bezirk Feldkirch/ mühle-Verein für Soziales/ Arbeitsintegrationsgesellschaft gem GmbH der Lebenshilfe Vorarlberg (Im Auftrag des Landes Vorarlberg, Abt. Allg. Wirtschaftl. Angelegenheiten, als Träger des Beschäftigungspaktes Vorarlberg), auch online: http://www.pakte.at/attach/07_v_04_Finanzierungsmodelle_ltereArbeitslose.pdf (letzter Zugriff 25/02/06).



- Barkholdt, Corinna; Frerichs, Frerich; Nägele, Gerhard (1995): *Altersübergreifende Qualifizierung. Eine Strategie zur betrieblichen Integration älterer Arbeitnehmer*, in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (Inst. f. Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, ed.; W. Kohlhammer, pub.), H. 3, Jg. 28 (1995), S. 425-436.
- Brödel, Rainer (1999): *Weiterbildung von Arbeitslosen*, in: Tippelt, Rudolf (Hrsg.): Handbuch der Erwachsenenbildung / Weiterbildung, Opladen 1999: Leske & Budrich, S. 637-644.
- Enzenhofer, Edith; Muralter, Doris; Rapa, Silvija; Simbürger, Elisabeth; Steiner, Karin (2004): *Erwerbsrealität von älteren ArbeitnehmerInnen: Chancen und Barrieren*, in: Ams-info (Wien/AMS), no. 67, auch online: <http://bis.ams.or.at/forschungsnetzwerk/images/amsinfo67.pdf>;
- Die Studie »Erwerbsrealität von älteren ArbeitnehmerInnen« wurde im Auftrag des AMS Österreich, Abt. Berufsinformations- und Qualifikationsforschung (BIQ) von den sozialwissenschaftlichen Forschungsinstituten abif (Analyse, Beratung und interdisziplinäre Forschung; www.abif.at) und SORA (Institute for Social Research and Analysis, www.sora.at) erstellt und mit Jahresbeginn 2004 abgeschlossen.
- Frerichs, Frerich (1996): *Ältere Arbeitnehmer im demographischen Wandel. Qualifizierungsmodelle und Eingliederungsstrategien*, Münster/BRD 1996: LIT-Verlag (Dortmunder Beiträge zur Sozial- und Gesellschaftspolitik, Bd. 7).
- Horejs, Irene (1999): *Maßnahmen zur Steigerung der Erwerbstätigkeit älterer ArbeitnehmerInnen. Europäische Erfahrungen und Beispiele*, Wien 1999: ÖSB-Unternehmensberatung GmbH.
- Hörwick, Eva (2003): *Lernen Ältere anders?*, in: LASA (Hg.): "Nutzung und Weiterentwicklung der Kompetenzen Älterer - eine gesellschaftliche Herausforderung der Gegenwart". Tagungsband zur Fachtagung der Akademie der 2. Lebenshälfte am 26. und 27.08.2002. Potsdam 2003: LASA, auch online: <http://www.aqua-nordbayern.de/aqua/download/02.pdf>.
- International Labor Organization (ILO) (2003): *International Standard Classification of Occupations (ISCO-88)*, Genava/SUI 2003: ILO; auch online: <http://www.ilo.org/public/english/bureau/stat/class/isco.htm> (letzter Zugriff 25/02/06).
- Initiative 50 (Beschäftigungsinitiative für ältere ArbeitnehmerInnen, NÖ) (2005): *Initiative 50: Wir über uns*, Klosterneuburg 2005: Initiative 50, online: <http://www.initiative50.or.at/wirueberuns.htm>.
- Job-Transfair, Wien (2005): *Projekt "gemeinnützige Arbeitskräfteüberlassung"*, Wien 2005: Job-Transfair. Gemeinnützige Arbeitskräfteüberlassung, auch online: <http://www.jobtransfair.at>.
- Mörth, Ingo (2005a): *Niedrigqualifizierte in Oberösterreich – der Weg in die Weiterbildung. Präsentation*, Linz 2005: Land OÖ., Servicestelle für Erwachsenenbildung, auch online: http://www.land-oberoesterreich.gv.at/cps/rde/xbcr/SID-3DCFCFC3-EE8A893C/ooe/Weiterbildungssymposium_2005_-_Praesentation_Moerth.pdf (letzter Zugriff 25/02/06).
- Mörth, Ingo; unter Mitarbeit von: Gusenbauer, Michaela; Hinterer, Hannes; Kettner, Sandra; Ortner, Susanne; Stadlbauer, Alfons (2005b): *Niedrigqualifizierte in Oberösterreich – der Weg in die Weiterbildung. Forschungsbericht*, Linz 2005: Land OÖ., Servicestelle für Erwachsenenbildung, auch online: http://www.land-oberoesterreich.gv.at/cps/rde/xbcr/SID-3DCFCFC3-EE8A893C/ooe/Studie-Endbericht_-_Niedrigqualifizierte_in_OOE_von_Moerth.pdf (letzter Zugriff 24/02/06).
- Pensky, Angelika (Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, Bremen) (2000): *Betriebliche Konzepte für ältere ArbeitnehmerInnen*, in: Arbeitswelt im Wandel (Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz: Brüssel/BE), Nr. 2 (01/10/2000), auch online: http://agency.osha.eu.int/publications/magazine/2/de/index_12.htm.
- Seniorita Club (2004): *Ein finnisches Programm für Köchinnen und Küchengehilfen ab 45 zum Erhalt ihrer Leistungsfähigkeit, Küchenbetriebe der Stadt Espoo/Finnland*, Espoo/FIN: Jarko Käsäkoski, Alahärma; online infos: <http://www.arbeitundalter.at/be/be2.php?id=15>.
- Statistik Austria (Hg., 2004a): *Lebenslanges Lernen. Ergebnisse des Mikrozensus 2003*, Wien 2004: Statistik Austria (416 Seiten, auch als pdf-download (ohne Druck- und Kopiermöglichkeit) erhältlich: ftp://www.statistik.at/pub/neuerscheinungen/lernen_web.pdf (letzter Zugriff 21/12/2005)).



Statistik Austria (2004b): *Berufsklassifikation*, Wien 2004: Statistik Austria (auch online: <http://www.statistik.at/verzeichnis/beruf.shtml>; letzter Zugriff 21/01/06).

TESCO Inc./UK (2004): *B & Q - Program: "Work-life Balance"; Möglichkeiten für alle - ein Programm der TESCO Inc. -- Erfahrung und soziale Kompetenz entgegen Jobhopping*, Dundee/UK: TESCO, online infos: <http://www.tesco.com/help/jump.asp?choiceB=4>; <http://www.arbeitundalter.at/be/be2.php?id=31>;

8.3.2 Internetquellen (Zugriffe zwischen 11/2005 – 02/2006)

ftp://www.statistik.at/pub/neuerscheinungen/lernen_web.pdf.

http://agency.osha.eu.int/publications/magazine/2/de/index_12.htm.

<http://www.abif.at>.

<http://www.also-braunau.at>.

<http://www.ams.or.at/statistik/dwh/kurzinfo.pdf>.

http://www.ams.or.at/neu/tirol/1408_4288.htm.

<http://www.arbeitundalter.at/be/be2.php?id=4>.

<http://www.arbeitundalter.at/be/be2.php?id=8>.

<http://www.arbeitundalter.at/be/be2.php?id=9>.

<http://www.arbeitundalter.at/be/be2.php?id=15>.

<http://www.arbeitundalter.at/be/be2.php?id=20>.

<http://www.arbeitundalter.at/be/be2.php?id=24>.

<http://www.arbeitundalter.at/be/be2.php?id=31>.

<http://www.arbeitundalter.at/be/be2.php?id=39>.

<http://www.arbeitundalter.at/be/be2.php?id=47>.

<http://www.arbeitundalter.at/be/be2.php?id=46>.

<http://bis.ams.or.at/forschungsnetzwerk/images/amsinfo67.pdf>.

<http://www.bmwa.gv.at/BMWA/Presse/Archiv2000/A70E6773C3FA4FFE412569D00037AB73.htm>.

http://www.bmwa.gv.at/NR/rdonlyres/77429B4E-8766-4FA8-9AB4-E0EBCA52142C/10207/Arbeitsmarktmonitoring_mit_DWH_2003.pdf.

<http://www.dnet.at/bali/hilfe/amsdatabegriffe.htm>.

http://www.equal-esf.at/EqualDB/proceedBO.php?Entity=EP&EP_ID=13.

http://www.equal-esf.at/EqualDB/proceedBO.php?Entity=EP&EP_ID=18.

http://www.equal-esf.at/EqualDB/proceedBO.php?Entity=EP&EP_ID=21.

http://www.equal-esf.at/EqualDB/proceedBO.php?Entity=EP&EP_ID=27.

http://www.equal-esf.at/EqualDB/proceedBO.php?Entity=EP&EP_ID=46.

http://www.equal-esf.at/EqualDB/proceedBO.php?Entity=EP&EP_ID=52.

http://www.equal-esf.at/EqualDB/proceedBO.php?Entity=EP&EP_ID=68.

http://www.equal-esf.at/EqualDB/proceedBO.php?Entity=EP&EP_ID=96.

http://www.equal-esf.at/EqualDB/proceedBO.php?Entity=EP&EP_ID=102.

http://www.equal-esf.at/EqualDB/proceedBO.php?Entity=EP&EP_ID=110.

http://www.equal-esf.at/EqualDB/proceedBO.php?Entity=EP&EP_ID=109.

http://www.equal-esf.at/EqualDB/proceedBO.php?Entity=EP&EP_ID=126.

http://www.equal-esf.at/EqualDB/proceedBO.php?Entity=EP&EP_ID=133.

http://www.equal-esf.at/EqualDB/proceedBO.php?Entity=EP&EP_ID=137.

http://www.gem.or.at/repository/Praesentation_Datawarehouse_und_GM.ppt#4.

<http://www.ilo.org/public/english/bureau/stat/class/isco.htm>.



<http://www.initiative50.or.at>.

<http://www.jobtransfair.at>.

http://www.land-oberoesterreich.gv.at/cps/rde/xbcr/SID-3DCFCFC3-EE8A893C/ooe/Weiterbildungssymposium_2005_-_Praesentation_Moerth.pdf.

http://www.land-oberoesterreich.gv.at/cps/rde/xbcr/SID-3DCFCFC3-EE8A893C/ooe/Studie-Endbericht_-_Niedrigqualifizierte_in_OOE_von_Moerth.pdf.

http://www.pakte.at/attach/07_v_04_Finanzierungsmodelle_ltereArbeitslose.pdf.

<http://www.pakte.at/projekte/671.html>.

<http://www.pakte.at/projekte/687.html>.

<http://www.pakte.at/projekte/696.html>.

<http://www.pakte.at/projekte/704.html>.

<http://www.pakte.at/projekte/730.html>.

<http://www.sora.at>.

<http://www.statistik.at/oenace/allgemeines.shtml>.

<http://www.statistik.at/verzeichnis/beruf.shtml>.

<http://www.tesco.com/help/jump.asp?choiceB=4>.



9 Anhang: detaillierte Projektbeschreibungen

9.1 Projekt Age Powerment⁵⁸

Wer	Die Förderagentur Unternehmensberatung GmbH - Veitschegger
Warum	<p>Auf Grund sinkender Geburtenraten und einer steigenden Lebenserwartung zeichnet sich eine tiefgreifende Veränderung der Altersverteilung der Bevölkerung ab. 1985 waren die Altersgruppen im erwerbsfähigen Alter (zwischen 15 und 60 Jahren) noch gleich stark besetzt. Bis zum Jahr 2005 wird sich die Verteilung der Altersgruppen jedoch grundlegend ändern:</p> <ul style="list-style-type: none"> - die Altersgruppe 15 bis 24 Jahre sinkt von 25% auf 17% im Jahr 2025 - die Altersgruppe 50 bis 64 Jahre steigt von 25% auf 35% im Jahr 2025. Das bedeutet, die Alterspyramide wird kippen: Im Jahr 2025 wird die Altersgruppe der 50- bis 64-Jährigen doppelt so groß sein wie die Altersgruppe der 15- bis 24-Jährigen. <p>Dieser Trend einer zunehmend älteren Gesamtbevölkerung findet am Arbeitsmarkt bisher allerdings noch keine Entsprechung. Es lässt sich ganz im Gegenteil noch immer eine Verjüngung der Belegschaft in den Unternehmen beobachten. Die Chancen, eine neue Arbeitsstelle ab dem Alter von 45 Jahren zu bekommen, verringern sich deutlich. Die Beschäftigungsquote von Personen zwischen 55 und 59 Jahren lag im Jahr 2001 in Österreich nur mehr bei 41%. Wenn die Entwicklung so weiter geht wie bisher, verliert die Arbeitswelt durch frühe Pensionierungen und durch hohe Altersarbeitslosigkeit viel an Know-how und Erfahrung und gefährdet so die gesamte Wirtschaftsentwicklung Österreichs.</p> <p>Veränderungen am Arbeitsmarkt</p> <p>Durch den steigenden Anteil an älteren Personen verändert sich die Struktur der Erwerbsbevölkerung und die der Arbeitslosen bzw. von Arbeitslosigkeit bedrohten Menschen. Aktive Arbeitsmarktpolitik ist dadurch mit neuen Aufgaben konfrontiert und erfordert neben Anpassungen bestehender Systeme und Instrumente auch innovative Maßnahmen.</p> <p>Vor allem höher qualifizierte ältere Personen mit langjähriger Arbeitserfahrung haben Schwierigkeiten, sich an einem neuen Arbeitsplatz zurecht zu finden und erleiden oft einen Verlust des Selbstwertgefühles. Das reichhaltige Erfahrungswissen kann nicht immer als positives Argument bei der Arbeitssuche verwendet werden, da diese Form der Qualifizierung den Menschen zwar bewusst ist, sie diese Erfahrungen jedoch oft nicht richtig erfassen und „verkaufen“ können. Sehr häufig werden Ältere von betrieblicher Weiterbildung ausgeschlossen und können daher ihre Lern- und Aufnahmefähigkeit schlecht beurteilen. Dazu kommt die implizite Voreingenommenheit von Unternehmen gegenüber Älteren wie z. B. höhere Kosten, häufigere Arbeitsausfälle, weniger Belastbarkeit, fehlende Qualifizierung und Bereitschaft zur Weiterbildung, geringere Anpassungsfähigkeit.</p>
Ziele	<ul style="list-style-type: none"> - Integration von älteren arbeitslosen Menschen in den ersten Arbeitsmarkt - Sichtung und Entwicklung altersgerechter Lernmethoden, Neudefinition des Selbstbildes von älteren Lernenden - Entwicklung von Curricula zum Thema Lernen, die sich direkt an den Bedürfnissen der ausgewählten Branchen orientieren - Neudefinition des Begriffes „Ältere ArbeitnehmerInnen“ - Schaffen eines differenzierteren Bildes in Bezug auf die arbeits- und lebensbezogenen Realitäten älterer Menschen - Entwicklung eines selbststeuernden, modularen Beratungsmodells für Ältere - Entwicklung eines neuen Clearing-Instruments mit besonderer Berücksichtigung des

⁵⁸ http://www.equal-esf.at/EqualDB/proceedBO.php?Entity=EP&EP_ID=110



	<p>Erfahrungswissens</p> <ul style="list-style-type: none"> - Entwicklung von Modellen zur On-The-Job-Schulung mit individuellen Arbeitszeitmöglichkeiten - Schulung von Basisqualifikationen nach Bedarf (EDV etc.) unterstützt von altersgerechten, innovativen Formen des selbststeuernden E-Learning - Ausbildung älterer Arbeitsloser/Arbeitssuchender zu AGE-Guides als Zusatz-Qualifizierung und zur Unterstützung bei den Bewerbungsstrategien in Betrieben - Veränderungen der Unternehmensorganisation und in der Personalentwicklung in Betrieben innerhalb der ausgewählten Branchen (Age-Szenarien) - Entwicklung von Best-Practice-Modellen für die ausgewählten Branchen und Verbreitung der Ergebnisse in den Branchen durch die Mitarbeit der Sozialpartner, Erarbeitung von Branchen-Guidelines - Verdichtung der Ergebnisse in Bezug auf die Gender-Realitäten (Gender Portfolio) - Schulung von BeraterInnen und Personalverantwortlichen zum Thema „ältere Lernende“ und angepasste Unternehmens- und Personalentwicklungskonzepte
<p>Innovation</p>	<p>Ziel-Innovation</p> <ul style="list-style-type: none"> - Neue Formen der Beratung und Qualifizierung für ältere arbeitslosen und arbeitssuchenden Personen - Erarbeitung von gendersensiblen altersgerechten Arbeitsformen - Entwicklung von arbeits-/lebensphasengerechten und gendersensiblen Begrifflichkeiten und eines Phasen-Modells für den bisherigen Verlegenheitsbegriff 45+ bzw. für den Begriff ältere Arbeitslose oder Arbeitnehmer/innen. Entschärfen der generalisierten Stigmatisierung von 45+ als unmittelbarer Beitrag zur Reintegration - Erwerbslose Frauen aus dem niederschweligen Dienstleistungsbereich mit Lernschwierigkeiten werden kursready - Entwicklung und Ausbildung einer Weiterbildung zu AGE-Guides <p>Kontext-Innovation</p> <ul style="list-style-type: none"> - Auswahl der Branchen - es werden vor allem kleine und mittlere Unternehmen angesprochen. Alle bisher vorhandenen Unternehmenskonzepte und Förderungen für Ältere wurden in Großbetrieben durchgeführt. - In den Workshops und Veranstaltungen werden Teilnehmer/innen aus unterschiedlichen Institutionen und Professionen eingeladen, um eine nachhaltige Weiterentwicklung von politischen und institutionellen Strukturen zu erreichen und ein Problembewusstsein auf breiter Ebene zu erlangen. <p>Prozess-Innovation</p> <ul style="list-style-type: none"> - Innovativ ist die Gestaltung des Gesamt-Prozesses der EP: ein kreativer Prozess zwischen den Entwicklungspartnern/innen (Strategie-Kreis, Modul-Management-Team und Partnerschaftsforum) vernetzt die Akteure/innen und fördert so ein partnerschaftliches und gemeinsames Lernen. - Neben Literaturanalysen und Recherchen erfolgt eine iterative Bearbeitungsweise: Im Sinne des Empowerments der Teilnehmer/innen werden diese um ihre Erfahrungen und Meinungen gefragt, d.h. in Erarbeitung von Inhalten eingebunden und über Rückmeldungsprozesse weiter informiert. - In Modellierungswerkstätten werden inter- und transdisziplinär die einzelnen Schritte zur Entwicklung eines gendersensiblen, arbeits-/lebensphasengerechten Modells erarbeitet. Diese Differenzierung wird wissenschaftlich als auch erfahrungsgeliebt entwickelt und daher sowohl einen theoretischen als auch praktischen Nutzen haben. - Die Zielgruppe erarbeitet selbst ein positives Bild zum Thema Lernen und Alter und bereitet eine Plakataktion bzw. eine Broschüre zum Thema Lernen und Alter vor. <p>Methoden-Innovation</p> <ul style="list-style-type: none"> - Die Teilnehmer/innen gestalten die Lerninhalte und die Lernmethoden schon vor Beginn der eigentlichen Maßnahme in der Recherchephase age_contracting mit. Durch neue non-direktive Vorbereitung wird ein innovativer Beratungsansatz geschaffen. - Ein ganzheitliche Ansatz verbindet Berufsberatung und Qualifizierung mit psychischer und physischer Gesundheitsberatung



	<ul style="list-style-type: none"> - Gemeinsame Schulung von Arbeitslosen und Berufstätigen, um Stigmatisierung abzubauen und frühzeitig einen Anschluss an das Arbeitsleben abzusichern und Netzwerke zu bilden. - Die arbeitsplatzbegleitende Qualifizierung wird derart entwickelt, dass sie auch für arbeitslose Menschen On-the-Job möglich wird. Als Mentoren/innen werden dabei beschäftigte Arbeitnehmer/innen eingesetzt. - Es werden Modelle entwickelt, die non-direktive, stabilisierend wirkende Lernformen anbieten. Der Qualifizierungsbedarf wird in einem standardisierten Verfahren zwischen den potenziellen Arbeitsplätzen und den Teilnehmern/innen abgestimmt. - Teilnehmer/innen gestalten im Zuge ihrer eigenen Neupositionierung die Neudefinition ihrer Altersgruppe in der Öffentlichkeit selbst mit (Projektarbeit). Die Vermittlung bleibt nicht auf der Ebene des Wissenserwerbs stehen, sondern bietet die Möglichkeit, das Erlernte sofort in die Praxis umzusetzen und vor allem durch die Anforderungen der Praxis und der Realität zu lernen. - Einsatz einer breiten Palette von - vor allem aktiven, den Selbsterfahrungs- und Selbstmotivationsprozess förderlichen - Methoden. Sie versuchen nicht störende Probleme zu beseitigen, sondern neu zu deuten, aus einem anderen Blickwinkel zu betrachten. Sie sind stark prozessorientiert und konzentrieren sie sich auf die Ressourcen der Teilnehmenden.
Für wen	Arbeitslose: 38 % Alter > 45 Jahre: 92 %
Aspekte	Arbeitslosigkeit (++++) Niedrigqualifikation (++) Geschlechtsspezifische Diskriminierung (++++) Stärkung des Unternehmergeistes (+) Alter (+++)
Kurzbeschreibung und Gesamtstrategie	<p>Die EP forscht, bearbeitet und verbessert die wichtigsten Bereiche, die für die Erreichung der Reintegration Älterer in den Arbeitsmarkt maßgeblich sind. Diese Bereiche sind: Lernen, Qualifizierung, Beratung, E-Learning, Organisations- und Personalentwicklung, Bewusstseinsbildung und Öffentlichkeitsarbeit.</p> <p>Die Gesamtstrategie ist auf 5 Säulen (Lernen, Qualifizierung, Beratung, Reintegration, Unternehmenskonzepte) und 3 Querträger (Branchenauswahl, Forschung und Evaluierung, Wissensbasis/Bewusstseinsbildung) aufgebaut. Die Reintegration von Arbeitslosen in den Arbeitsmarkt ist in allen Aktivitäten der EP ein Ziel (oranger Querbalken). Da in der zweiten EQUAL-Runde auf eigene Forschungs- und Evaluierungsmodule verzichtet werden sollte, wurde dieser Teil in die Gesamt-Koordination integriert. Aus diesem Grund ist hier der Forschungs- und Evaluierungsteil ausführlich in die Beschreibung der Umsetzung der Gesamtstrategie integriert.</p> <p>Module: Die Gesamtstrategie ist auf 5 Säulen (Lernen, Qualifizierung, Beratung, Reintegration, Unternehmenskonzepte) und 3 Querträger (Branchenauswahl, Forschung und Evaluierung, Wissensbasis/Bewusstseinsbildung) aufgebaut. Die Reintegration von Arbeitslosen in den Arbeitsmarkt ist in allen Modulen ein Ziel. Die gemeinsame Klammer bildet die Entwicklung und Erarbeitung von altersgerechten Modellen und die Verbesserung der vorhandenen Maßnahmen und Instrumente in Bezug auf die Eignung für ältere Menschen. Die Module leisten unterschiedliche Beiträge für einen ganzheitlichen Ansatz. Die Module sind einerseits durch die Struktur der Partnerschaft (Modul-Management-Team) miteinander verbunden, das auf das Herstellen von Synergien und das gemeinsame Lernen ausgerichtet ist. Hier erfolgt der Wissensaustausch, die Weitergabe von Produkten und die Weiterentwicklung des Gesamtvorhabens. Neben dem Modul-Management-Team, das alle modulverantwortlichen Partner umfasst, stimmen sich einzelnen Module aufeinander ab. Das Modul 4 übernimmt für das Zusammenspiel eine zusätzlich wissensvermittelnde Rolle. Das inhaltliche Zusammenspiel der Module ist in der Gesamtstrategie beschrieben.</p>



Gesamtziele und Gesamtstrategie	<p>Die Gesamtziele der EP</p> <p>Das übergeordnete Ziel von AGE_POWERMENT ist es, zu neuen Sichtweisen, Denkmodellen und Lösungsansätzen zu gelangen. Durch einen kreativ-schöpferischen Prozess sollen gendersensible Instrumente zur Reintegration von älteren Arbeitslosen/ Arbeitssuchenden sowie zur Beschäftigungs-Sicherung älterer Arbeitnehmer/innen in ausgewählten Branchen erarbeitet, erprobt und verbreitet werden. Es soll die Qualität der Arbeitsplätze verbessert und den altersbedingten Bedürfnissen angepasst werden. Wesentlich dabei ist, vom Defizitmodell abzugehen und zu einem neuen adäquaten Bild von einer "alternden" Gesellschaft zu gelangen. Wir gehen davon aus, dass die Zuschreibungen/Selbsteinschätzungen, die in einem sozialen Kontext entstanden sind, nur durch eine Reflexion und einen sozialen Prozess verändert werden können. Zur Zeit gibt es widersprüchliche Bilder über „Ältere“ – einerseits werden sie als wichtige Konsumenten/innen-Gruppe wahrgenommen (z.B. Werbeplakate im Tourismus), andererseits als Mangelwesen, die den Leistungsnormen nicht mehr gerecht werden, die "Jugend-Normen" nicht erfüllen.</p> <p>Das Ziel, die Erwerbsquote der Älteren zu erhöhen, kann nur erreicht werden, wenn zum einen ältere Beschäftigte möglichst stabile Erwerbskarrieren haben und ihre Arbeitsstelle nicht verlieren und zum anderen ältere Arbeitslose mit innovativen Unterstützungsangeboten und Maßnahmen wieder einen adäquaten Job finden.</p> <p>Von einem ganzheitlichen Gesichtspunkt aus betrachtet, werden altersspezifische Stärken-/ Schwächenprofile - bezogen auf den Kontext der Branche bzw. des Berufsbereiches - erarbeitet. Somit werden stereotype Rollenzuweisungen und Vorurteile und negative Selbsteinschätzung relativiert und korrigiert.</p> <p>Branchenorientierung</p> <p>Die Gesamtstrategie nimmt darauf Bezug, dass die Problematik der älteren Arbeitslosen und die Beschäftigungsfähigkeit älterer Menschen in den unterschiedlichen Branchen verschieden ausgeprägt ist. AGE_POWERMENT fokussiert auf vier Branchen, um spezifisch auf die Anforderungen für Arbeitssuchende in diesen Branchen eingehen zu können und passende Modelle für jene (Branchen-) Unternehmen zu erarbeiten, die zukünftig im besonderen Ausmaß von der Altersentwicklung betroffen sind.</p> <p>Aufgrund der statistischen Recherche wurden folgende Branchen in die engere Wahl genommen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Einzelhandel (ÖNACE 52) - Erbringung von unternehmensbezogenen Dienstleistungen (ÖNACE 74) - Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen (ÖNACE 85) - Erbringung von sonstigen Dienstleistungen (ÖNACE 93) <p>Die Auswahl der Branchen erfolgte nach folgenden Kriterien:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Beschäftigungspotenzial <p>Die Branchen sind ausreichend groß: Einerseits ist eine ausreichend große Gruppe von Arbeitslosen/Arbeitssuchenden vorhanden und andererseits können die Modelle auf zahlreiche andere Unternehmen übertragen werden.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Wachstumsbranchen <p>Die Beratung und Qualifizierung von Arbeitssuchenden/Arbeitslosen ist in diesen Branchen sinnvoll, da diese zukünftig Mitarbeiter/innen aufnehmen werden.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Geringer Anteil älterer Arbeitnehmer/innen <p>Zum Zeitpunkt der Erstellung der Statistik war die Beschäftigung von Älteren im Durchschnitt im Vergleich zu allen Branchen geringer.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Frauenanteil <p>Die ausgewählten Branchen verfügen über ca. 50 % Frauen in der Gesamtbeschäftigung (dient auch für die Umsetzung von Gender Mainstreaming).</p>
--	---



9.2 Konzept „Ältere Arbeitssuchende“ Vorarlberg⁵⁹

Wer	ABF - Arbeitsinitiative für den Bezirk Feldkirch mühle - verein für soziales Arbeitsintegrationsgesellschaft gem. GmbH der Lebenshilfe Vorarlberg
Warum	<p>Die zukünftige Positionierung älterer Menschen am Arbeitsmarkt wird in dem Spannungsfeld zwischen „Ältere als Kostenfaktor“ und „Nutzung der besonderen Qualitäten Älterer im lernenden Unternehmen“ erfolgen. Die Frage der Qualifikation (Verwertbarkeit bestehender Qualifikation bzw. Bereitschaft für den Erwerb neuer Qualifikationen) wird dabei eine wesentliche Rolle spielen.</p> <p>Auf diesem Hintergrund empfehlen die ExpertInnen des „Round Table Ältere“ die Vergabe eines Auftrages, in dessen Rahmen ein innovatives Finanzierungsmodell einschließlich der Beschreibung von Umsetzungsszenarien für ein arbeitsmarktpolitisches Instrument, das älteren arbeitslosen Frauen und Männern eine Beschäftigung bis zum Übertritt in die Pension ermöglicht, entwickelt werden soll. Das Modell soll soweit konkretisiert werden, dass die Umsetzung eines entsprechenden Pilotprojektes möglich ist. Folgende Vorgaben sind zu berücksichtigen:</p> <ul style="list-style-type: none"> + Aufbau auf bestehenden Förderinstrumenten im Rahmen vorhandener Strukturen + Kooperation mit 1-2 SystempartnerInnen + Keine Beschränkung der Verweildauer (Stammpersonal) + Darstellung möglicher Auswirkungen auf bestehende Förderinstrumente (Erhöhung der Eigenerlösquote) + Optimierung der Schnittstellen zum „ersten Arbeitsmarkt“ (Arbeitskräfteüberlassung) + Mitentwicklung von Ausstiegsszenarien für die Zielgruppe in den „ersten Arbeitsmarkt“ (etwa mit Hilfe von „Subjektförderungen“) + Definition von Tätigkeitsfeldern + Chancengleichheit von Frauen und Männern + Kooperation mit dem Träger des parallel durchgeführten Auftrages zur Datenanalyse
Für wen	<p>Österreichweite Zielgruppenspezifikation des AMS</p> <p>Die Zielgruppenspezifikation des AMS ist auf Frauen ab 45 und Männer ab 50 Jahre gerichtet. Mit 47.758 geförderten Personen (Qualifizierung, Beschäftigung, Unterstützung) liegt der Anteil Älterer (45+) an allen 219.200 geförderten Personen bei 21,8 %, wobei sich deren Anteil bei den Maßnahmen für Arbeitslose (2002: 174.846) auf 21,1 % und bei den Maßnahmen für Beschäftigte (2002: 44.327) auf 24,6 % beläuft. Hervorzuheben ist, dass im Bereich der Beschäftigungsförderung der Anteil der Älteren mit 41,2 % aller Beschäftigungsmaßnahmen besonders hoch ist. Unterstützt durch diese Maßnahmen konnten 89.709 ältere Personen im Jahr 2002 eine Beschäftigung aufnehmen (siehe NAP 2003).</p> <p>Zielgruppendefinition laut Projektauftrag (Round Table Ältere)</p> <p>Unter "älteren Langzeitarbeitslosen" wurden und werden - auch international - immer wieder andere Gruppen definiert. Im vorliegenden Konzept beschränkt sich die Darstellung laut Projektauftrag auf Frauen über 50 ("Frauen 50+") und Männer über 55 ("Männer 55+"), die von einer durchgehenden Arbeitslosigkeit von mehr als 12 Monaten betroffen bzw. mit Benachteiligungen am Arbeitsmarkt konfrontiert sind (MigrantInnen, Menschen mit fehlender Grund- bzw. Weiterbildung, Menschen mit Suchterkrankungen, psychischen Erkrankungen, chronischen körperlichen Erkrankungen, psychosomatischen Erkrankungen sowie Menschen mit sozialen Behinderungen).</p>

⁵⁹ Arbeitsinitiative für den Bezirk Feldkirch (2004): Konzept – Ältere Arbeitssuchende. Finanzierungsmodelle und Umsetzungsszenarien für ein arbeitsmarktpolitisches Instrument, das älteren arbeitssuchenden Menschen eine Beschäftigung bis zum Übertritt in die Pension ermöglicht. Im Auftrag des Landes Vorarlberg, Feldkirch.



<p>Kurzbeschreibung der Gesamtstrategie</p>	<p>Schematische Darstellung des derzeit häufigen Verlaufs eines Arbeitsplatzverlusts</p> <ul style="list-style-type: none"> - Normalarbeitsverhältnis ohne Förderung - Von Kündigung bedroht aufgrund von Alter/Krankheit/Behinderung - Kündigung und Arbeitslosigkeit mit 50/55 Jahren; vorgeschlagen für Kurs/Schulungsmaßnahmen - Langzeitarbeitslos mit 50/55 Jahren oder älter <p>Gemeinsame Schwierigkeit bei allen heute existierenden arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen für Langzeitarbeitslose ist die Tatsache, dass bei Maßnahmenbeginn bereits eine tief greifende De-Qualifizierung und ein Abstieg stattgefunden haben. Besonders bei älteren Arbeitslosen schlägt sich der damit verbundene Bruch in der Arbeitsbiografie in einer Vielzahl möglicher Begleitsymptome nieder. Perspektiven- und Hoffnungslosigkeit sind die Folge. Zu befürchten ist, dass die Erschwernisse im Zusammenhang mit der Frühverrentung und die Anhebung des Pensionsantrittsalters die Situation noch verschärfen werden. Grob vereinfacht, lässt sich der Prozess wie folgt (schematisch) darstellen:</p> <p>Darstellung des künftigen – abgestuften – Modells der Erhaltung von Arbeitsplätzen</p> <ul style="list-style-type: none"> - Von Kündigung bedroht aufgrund von Alter/Krankheit/Behinderung <ul style="list-style-type: none"> ➔ 1. „Frühwarnsystem“: Betriebe verpflichten sich freiwillig (Vereinbarung auf SozialpartnerInnenebene), für die Kündigung vorgesehene MitarbeiterInnen über 50/55 Jahre dem AMS zu melden. ArbeitsassistentIn kontaktiert Betrieb und Betroffenen; Suche nach Lösungsmöglichkeiten im Betrieb; wenn keine derartige Lösung möglich: <ul style="list-style-type: none"> - Weiterbeschäftigung auf bisherigem Niveau nicht möglich: ➔ 2. Übernahme in eine „gemeinnützige Arbeitskräfteüberlassung“; Betrieb, aus dem der/die Betroffene ausscheidet, garantiert für die Dauer eines Jahres eine 60 %ige Auslastung und bezahlt für die Arbeitskraft einen marktnahem Preis; Risiko liegt bei der AKÜ; ist jedoch dieses Modell nicht haltbar: <ul style="list-style-type: none"> - Beschäftigung in der AKÜ stellt Überforderung dar: ➔ 3. Übernahme aus der AKÜ in das Modell GBP; maximale Beschäftigungsdauer 5 Jahre mit jährlicher Überprüfung der Wiederanstellung in der AKÜ
<p>Gesamtziele und Gesamtstrategie</p>	<p>1. Beschreibung des Frühwarnsystems</p> <p>Im Rahmen dieser Maßnahme kann sich: - der/die betroffene MitarbeiterIn - der Betriebsrat - der/die UnternehmerIn an das Service für Unternehmen des AMS wenden, welches alle relevanten PartnerInnen an einen Tisch bringt und gemeinsam mit allen einen Vorschlag zur Verbesserung im Betrieb ausarbeitet. Dabei werden auch mögliche Förderungen erörtert. Im Falle einer drohenden Kündigung soll ein Job coach ein Arbeitsplatzprofil und ein Anforderungsprofil erstellen. Geeignete Erhebungsinstrumente müssen noch definiert werden. An Hand dieser Profile wird ein job carving erarbeitet (In welcher Form kann der Arbeitsplatz umgestaltet werden? Wie können Abläufe in Teilschritte unterteilt werden? Wie kann der Arbeitsprozess an die Person oder an verschiedene Personen verteilt oder verschoben werden?). Ist dies nicht möglich, soll versucht werden, ein job stripping (Wie kann das Arbeitsplatzprofil für Menschen mit Beeinträchtigungen im Leistungsbereich angepasst werden? Welche Teilschritte des ganzheitlichen Arbeitsablaufs können bewältigt werden?) zu entwickeln. Bei diesem Modell treten keine zusätzliche Kosten auf, da die Abwicklung über das Service für Unternehmen – ams stattfindet und bestehende Förderinstrumente zum Tragen kommen.</p> <p>2. Gemeinnützige Arbeitskräfteüberlassung GmbH – AKÜ</p> <p>Ausgangssituation</p> <p>Die soziale Situation älterer, von Arbeitslosigkeit bedrohter ArbeitnehmerInnen stellt sich in der Regel anders dar, als die Situation der klassischen Langzeitbeschäftigungslosen. So lassen sich unter anderem folgende Differenzierungen vornehmen:</p>



- eine lange Beschäftigungsdauer im selben Betrieb und – verbunden damit – eine umfangreiche Berufserfahrung
- guter Einblick in spezielle betriebliche Gegebenheiten und betriebsrelevante Abläufe
- eine höherklassige Bildung
- fundiertes und langjährig erprobtes Spezialwissen
- hohe Anwendungs- und Problemlösungskompetenzen im betreffenden Erfahrungsbereich
- gut ausgebildete und trainierte Schlüsselqualifikationen
- die Arbeitsvision als hoher – oft höchster Wert und als problematische Komponente:
- eine besondere Betroffenheit und tiefe Kränkung durch die – meist unerwartete und überraschende gravierende Umwälzung der persönlichen Lebensumstände

Diese besonderen Voraussetzungen können sich – gelingt es, die durch den Verlust des Arbeitsplatzes entstandene Kränkung zu überwinden - im Vermittlungsprozess äußerst vorteilhaft auswirken und ermöglichen es im Projektbereich der AKÜ zudem, auf einer breiten Grundlage an Ressourcen aufzubauen.

Die Rolle der AKÜ im „Stiegenmodell“

Wie im „Stiegenmodell“ definiert, bleibt die vorrangige Aufgabe die Erhaltung des Arbeitsplatzes im traditionellen Betrieb (mit neu zu schaffenden Unterstützungsmaßnahmen). Erweist sich jedoch diese erste Stufe im konkreten Fall als nicht realisierbar bzw. zeigt sich eine Intervention als gescheitert, bedarf es in einem weiteren Schritt eines neuen Interventionsmodells – der AKÜ, die somit auch eine gewisse Auffangfunktion innehat. Mittels dieser zweiten Stufe soll für ArbeitnehmerInnen, die länger als fünf Monate arbeitslos sind, ein Arbeitsplatz in Form einer Leasingvariante zur Verfügung gestellt werden. Der Beschäftigungszeitraum erstreckt sich dabei von einem Mindestzeitraum im Ausmaß von sechs Monaten bis zu einem Maximalzeitraum von fünf Jahren. Als primäres Ziel ist jedoch die – im Rahmen der AKÜ abzuklärende - erfolgreiche Vermittlung am ersten Arbeitsmarkt zu nennen. Wo dies nicht möglich ist, werden folgende Ziele angestrebt: die Erlangung eines Arbeitsplatzes im Zuge von Leasingarbeiten bzw. die Entwicklung langfristiger Arbeitsplätze über das Angebot verschiedenster neuer Dienstleistungen. TeilnehmerInnen, denen der Bereich „Arbeitskräfteüberlassung“ nicht zugemutet werden kann, finden in den GBP'S Beschäftigung. Um den Prozess der Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt entsprechend zu fördern wird während des Maßnahmenzeitraums für die betroffenen ArbeitnehmerInnen in erster Linie die Vollbeschäftigung angestrebt.

Verweildauer in der Maßnahme

Die Verweildauer in der Maßnahme ist abhängig von Kriterien wie:

- Arbeitsmarktlage
- Vermittelbarkeit am (ersten bzw. zweiten) Arbeitsmarkt
- Pensionseintritt
- Persönliche Ressourcenlage

und erstreckt sich bei Bedarf über den Zeitraum bis zur Pensionierung.

Beschäftigungsvarianten

Als Beschäftigungsvarianten werden – abhängig von den individuellen Möglichkeiten – folgende Arbeitsfelder angeboten:

- Leasingarbeiten in Betrieben
- bzw. in „Stehzeiten“ die Beschäftigung in GBP's
- Qualifikationsmodelle (SeniorInnenbetreuerIn, MigrantInnen mit geringen Sprachkenntnissen: Qualifikation im Bereich der Dienstleistung)
- Erarbeitung und Umsetzung von Konzepten und Angeboten im Dienstleistungssektor
- Den jeweiligen Fähigkeiten entsprechende Tätigkeiten in den verschiedensten neu konzipierten Bereichen des Dienstleistung

Kunden

Im Leasingbereich der AKÜ werden als Kunden sowohl Betriebe wie auch Institutionen



(öffentliche Einrichtungen, Gemeinden, Krankenhäuser) und Privathaushalte angesprochen. Als Werbemaßnahmen sind die Einrichtung eines Firmen- und Institutionenpools (Stammkundschaften) wie auch die Nutzung üblicher Marketingmaßnahmen (Folder, Website,...) vorgesehen. Ein wesentlicher Aspekt dabei ist die erforderliche hohe Flexibilität sowohl im Bereich der fortlaufend zu aktualisierenden Angebotspalette wie auch der wechselnden Auftragslage.

Begleitmaßnahmen

Für die AKÜ als Maßnahme, deren TeilnehmerInnen sich aus lebens- und berufserfahrenen ArbeitnehmerInnen zusammensetzt, die mehrheitlich einen reichen Erfahrungshintergrund wie auch erprobtes fachliches Wissen mitbringen, ist es naheliegend, dieses Potential dementsprechend zu nutzen – d.h. den Betroffenen einen möglichst selbstermächtigenden Rahmen zu bieten. Durch die Möglichkeit der Grundsicherung im Rahmen der AKÜ bietet sich den Betroffenen die Gelegenheit, sich außerhalb der Empfindung von Perspektivlosigkeit und Stressfaktoren wie (in Frage stellen der eigenen Arbeitsleistung, Versagensängste, Unsicherheit des Arbeitsplatzes, etc.) in ihrer neuen Lebenssituation zurecht zu finden, aber auch - in Eigenverantwortung innovativ im Rahmen ihrer Möglichkeiten innerhalb einer multiprofessionellen Arbeitsgruppe ein Modellprojekt im Bereich der „neuen Dienstleistungen“ zu planen und zu entwickeln. Nach der Zuweisung in die Maßnahme wird in Einzel- und Kleingruppenarbeit zunächst ein Ressourcenprofil des/der jeweiligen TeilnehmerIn erstellt. Lassen die Ergebnisse der Abklärung den Schluss zu, dass eine Vermittlung bzw. eine Tätigkeit im Leasingbereich zum gegebenen Zeitpunkt nicht sinnvoll erscheint, wird eine Eingliederung in eines der weiteren Arbeitsprojekte der GBP's vorgenommen.

Begleitmaßnahmen im Einzelnen

- Abklärung und Zuweisung (Arbeitshintergrund, Ist-Stand, Medizinischer/ sozialarbeiterischer Abklärungsbedarf, persönliche Visionen)
- Arbeit in Kleingruppen (Verarbeitung der persönlichen Situation)(Erfahrungsaustausch, Abbau von Kränkungen)
- Erhebung des Ist – Standes (Motivationsstand, Belastbarkeit, Flexibilität, Eruiierung vorhandener Ressourcen, Stärken- Schwächenprofil, Bereitschaft zu Mobilität)

Zuweisung zum entsprechenden Teilbereich der AKÜ

Outplacement – Vermittlung

Personalbereitstellung in Betrieben

SeniorInnenbetreuung

Servicebereich: „Neue Dienstleistungen“

Innovative Arbeitsgruppe

Überprüfung der Richtigkeit der Zuweisung nach 2 – 4 Wochen. Die Möglichkeit des Wechsels in einen anderen Projektbereich der AKÜ ist während der Verweildauer gegeben.

Medizinische und sozialarbeiterische Begleitung

Innerhalb der von dieser speziellen Form der Arbeitslosigkeit betroffenen Altersgruppe sind aufgrund der meist langjährigen Arbeitsgeschichte nicht nur ein hohes Maß an Erfahrung, Fachwissen und sozialen Kompetenzen sondern auch Enttäuschung, Rückzug und Frustration zu erwarten. Ein Teil der ArbeitnehmerInnen hat nach langjähriger Betriebszugehörigkeit die Arbeitsstelle verloren und befindet sich demzufolge in einer nahezu traumatischen Situation: Der Verlust einer – bisher als sicher erlebten Stelle und die verlorene Zufriedenheit im Zusammenhang mit einer Tätigkeit, die als erfolgreich ausgeübt erlebt wurde, greift in die Stabilität einer Person sowie in deren Lebensführung massiv ein. Die Folgen können gravierend sein: Verlust des Selbstwertgefühls, Verlust des Vertrauens in die gesellschaftlichen Verhältnisse, Unsicherheit und Ängste bezüglich der Zukunft, mangelnde Motivation für einen Neuanfang, etc. Aber auch TeilnehmerInnen, deren Arbeitsgeschichte häufigen Wechseln unterworfen war, sehen sich aufgrund der – in den meisten Fällen unerwartet aufgetretenen – Situation unvermittelt großen Probleme



men gegenüber: Arbeitslosigkeit trotz der in verschiedensten Berufsfeldern erworbenen Fähigkeiten und Fertigkeiten, Verlust der bisherigen Tagesstruktur, ein (unerwünschtes) Übermaß an ungeklärter Tagesfreizeit, die Sinnfrage wird neu gestellt, etc. Um diese belastenden Themen zu bearbeiten und - gegebenenfalls Krisensituationen vorzubeugen - ist eine entsprechende medizinische sowie sozialarbeiterische Begleitung für die TeilnehmerInnen der AKÜ unerlässlich. Die Maßnahmen dürften sich in ihrer Gesamtheit als wenig erfolgreich herausstellen, wenn im Vorfeld der Bewältigung dieser – im Einzelfall zu prüfenden belastenden Umstände - keine – oder zu wenig Bedeutung beigemessen wird.

Vorgesehen sind folgende begleitende Schritte:

- Medizinische Abklärung
- Ggf. Einleitung erforderlicher Behandlungs- bzw. Therapiemaßnahmen
- Abklärung evtl. sozialarbeiterisch erforderlichen Unterstützungsbedarfs
- Einzelcoaching

Qualifikationsmodelle der AKÜ

MigrantInnen

Spezielle Schwierigkeiten am Arbeitsmarkt erleben ältere MigrantInnen, die im Bereich der Kulturtechniken nur wenige Kenntnisse erworben haben. Mittels qualifizierender Maßnahmen sollen sowohl im Bereich der Vermittelbarkeit wie auch im Bereich der Erhaltung der Arbeitsfähigkeit Verbesserungen erzielt werden.

Zielsetzungen

- Höhere Vermittlungschancen aufgrund besserer Sprach- und Fachkenntnisse und durch besseren Einblick in gesellschaftliche Zusammenhänge:
- Abbau von Vorurteilen/Ängsten (Hemmschwellen gegenüber Ämtern und Behörden – bessere Nutzung vorhandener Strukturen)
- Höhere sprachliche Ausdrucksfähigkeit
- Bessere gesundheitliche Verfassung
- Erweiterter Handlungsrahmen durch steigende Flexibilität und Selbstermächtigung

Kursmaßnahmen

- Ressourcenanalyse
- Alltags- und arbeitsrelevante Kommunikation (Deutsch)
- Politische Bildung (Einblick in das österreichische Gesellschaftssystem)
- Gesunde Lebensführung (Vorsorgemaßnahmen des Gesundheitswesens, Wechseljahre, Gesunderhaltung des Bewegungsapparates und praktische Übungsteile, Ernährung, etc.)
- Institutionkunde (AMS, BH,... mit Exkursionen zu Ämtern und Behörden,...)
- Fachkunde – Textilien, Chemikalien (Reinigung)
- Fachkunde – Messtechnik (Produktion)
- EDV – Basic (Hardware, Word)

Qualifizierte Haushaltshilfe

Die Notwendigkeit einer qualifizierten Hilfe im Haushalt, die z.B. älteren Menschen den frühzeitigen Wechsel in ein Altenheim ersparen kann, werdenden Müttern die nötige Unterstützung angeeignet lässt, in Mehrkinderhaushalten mit Hand anlegt, berufstätigen Müttern die Mehrbelastung erleichtern hilft, etc. stellt einen stetig wachsenden Markt dar, der allerdings hohe Anforderungen an die Flexibilität und Mobilität der in diesem Bereich Tätigen stellt. Eine weitere Säule der AKÜ stellt somit die Ausbildung von Frauen 50+ zu Haushaltshilfen dar. Im Rahmen dieses Pilotprojekts von ABF und BIF werden weibliche Transitarbeitskräfte innerhalb einer achtmonatigen Maßnahme in den Job Ready Status einer Haushaltshelferin geführt. Der Personenkreis der Frauen 50+ zeichnet sich – gemäß der zumeist langjährigen Arbeit im persönlichen Familienkreis (einschließlich Haushaltsführung, Kindererziehung, Lernhilfe, etc.) durch einen breiten Erfahrungshintergrund in den verschiedensten Tätigkeitsfeldern im Bereich der Haushaltsführung, der Krankenpflege sowie der Kinderbetreuung aus. Auf dieser Basis aufbauend können in einem rela-



tiv kurzem Zeitraum sowohl einzelne Defizite im Zusammenhang mit den hier erforderlichen Schlüsselqualifikationen behoben wie auch zusätzliche Qualifikationen erworben werden. Von den TeilnehmerInnen dieses Pilotprojekts wird im Laufe der Maßnahme starkes Engagement gefordert - weiters stellt die Ausbildung große Anforderungen und verlangt ein hohes Maß an individuellem Einsatz. Demgemäß würde ein erneutes Abgleiten in die Arbeitslosigkeit nach Abschluss der Qualifizierungsmaßnahme für die ArbeitnehmerInnen eine massive Kränkung darstellen (Gefühl der Sinnlosigkeit persönlichen Einsatzes, Frage nach Sinnhaftigkeit/Erfolgsaussicht der Teilnahme an längerfristigen Schulungsmaßnahmen). Um diesem Prozess entgegenzuwirken werden die Frauen langfristig in der AKÜ angestellt. Sollten TeilnehmerInnen im Anschluss an die erfolgreich abgeschlossene Schulung – etwa aufgrund von Marktbedingungen – keinen Arbeitsplatz finden, sind sie durch die Anstellung in der AKÜ vorübergehend unterstützt, bzw. werden in passende Arbeitsplätze vermittelt.

Maßnahmenteile:

Abklärung und Zuweisung
Ausbildung in Theorie und Praxis
Sozialarbeiterische Betreuung
Prüfung und Abschlusszertifikat
Vermittlung/Anstellung in der AKÜ

Innovative Arbeitsgruppe

Erstellung eines innovativen Konzepts auf dem Sektor der „neuen Dienstleistungen“ der AKÜ durch die TeilnehmerInnen (multiprofessionelle Arbeitsgruppe). Aus den Fähigkeitsprofilen (Abklärungsphase) gekoppelt mit einer Bedarfsanalyse, wird im weiteren Verlauf eine Palette an Angeboten erarbeitet. Schritte der Planung und Umsetzung werden durch flexibel angepasste Kursteile ergänzt, im Rahmen derer die jeweils erforderlichen Qualifikationen erworben werden. Eine hohe Motivation der TeilnehmerInnen kann – in Anbetracht der anspruchsvollen Aufgabe vorausgesetzt werden. Die ArbeitnehmerInnen sind dabei sowohl in der Entwicklung wie auch in der Umsetzung des Projekts tätig, womit das Modell weitgehend den Charakter eines selbständigen Betriebes erhält. Aufgrund der Möglichkeit der Inanspruchnahme von weiteren AKÜ - Arbeitskräften aus Projekten der GBP's lässt sich das breite Spektrum an Dienstleistungen halten, ergänzen und umsetzen. Da sowohl die Werbemaßnahmen wie auch das Angebotsprofil, die Arbeitseinteilung, Erhebung der Kundenzufriedenheit, Evaluation, das Hinzukommen neuer MitarbeiterInnen kontinuierliches Arbeiten erfordern, sind seitens der Arbeitsgruppe regelmäßige Teambesprechungen notwendig. Von der AKÜ erfordert dieses Modell flexibles Planen und Handeln sowie eine hohe Bereitschaft, sich rasch auf neue Gegebenheiten einzustellen.

Aufgabenbild:

- Bedarfsanalyse
- Erstellung eines ArbeitgeberInnen - ArbeitnehmerInnenprofils
- Erarbeitung einer Angebotspalette neuer Dienstleistungen
- Prüfung der Umsetzbarkeit
- Koordination mit dem AKÜ – Beauftragten
- Erhebung und Planung erforderlicher Kursteile (Werbemaßnahmen, Websitenerstellung,
- Kundenorientiertes Arbeiten, Telefonate)
- Erstellung und Umsetzung eines Marketingkonzepts (Homepage, Folder, Werbemaßnahmen in Rundfunk und Presse,...)
- Aquirierung eines Kundenstocks
- Vermittlung von ArbeitnehmerInnen
- Evaluation und Anpassung des Modells

„Neue“ Dienstleistungen

Die Organisationsfelder der AKÜ beruhen in diesem Bereich im Wesentlichen auf den zwei Säulen des Outplacement mit der Bereitstellung von Leasingarbeitsstellen mit der



	<p>Vermittlung von ArbeitnehmerInnen und zum anderen auf dem Tätigkeitsfeld des Sektors Dienstleistung, wo sowohl eine Palette an neuen – vorgegebenen - Dienstleistungen angeboten wird, wie auch die Umsetzung eines – von qualifizierten TeilnehmerInnen entwickelten und ausgearbeiteten Angebotspektrums geplant, organisiert, ausgeführt und verwaltet wird.</p> <p>Somit ergeben sich in diesem Bereichs der AKÜ folgende Zielsetzungen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Schnellstmögliche Vermittlung • Vermittlung im Zuge von Leasingarbeiten • Arbeitsplätze im Bereich der Entwicklung und Umsetzung von „neuen“ Dienstleistungen • Arbeitsplätze im Zuge der Ausführung von „neuen“ Dienstleistungen in Betrieben/ Institutionen/Privathaushalten <p><u>Tätigkeitsfelder – „neue“ Dienstleistungen</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Handwerkliche Tätigkeiten (Recyclingbereich, Be/Entsorgungsdienste, Pflege von Garten- und Parkanlagen,...) • Eruerung und Entwicklung neuer Tätigkeitsfelder • Sicherheitsfachkräfte • Grafische Arbeiten • Begleitung und Unterstützung bei Behördengängen • Kontrollarbeiten • Hausmeistertätigkeiten • Gender – Mainstream – Auftragsarbeiten in Schulen, Verlagen, Druckereien und Behörden (geschlechtsneutrale Schreibweise: Unterlagen,...) • Preis- Waren- und Angebotsvergleich (z.B.: Führung der www.geizhals.at regional) • GeneralistInnen • Leistung von Pflege- und Versorgungsdiensten (Einkäufe, HundeführerInnen,...) • Beratungstätigkeiten • Animatortätigkeiten (Altenheime, Kinderstationen,...) • Nachhilfeangebote für SchülerInnen, Lehrlinge • Babysitting <p>Qualifizierung</p> <p>Neben der Beschäftigung der TeilnehmerInnen im Rahmen der AKÜ sind Qualifizierungsmaßnahmen von grundlegender Bedeutung. Die ArbeitnehmerInnen sollen sich nicht nur in verschiedene – teils ganz neue Tätigkeitsfelder einarbeiten, sondern auch Schulungsmaßnahmen im Rahmen der Altersgruppe – entgegen der beschriebenen Zurückhaltung der ÖsterreicherInnen gegenüber Weiterbildungsmaßnahmen - als hilfreich bei der Vermittlung in einen neuen Arbeitsplatz erleben.</p> <p>Kursteile:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kundenorientiertes Arbeiten • Handwerkliche Grundbildung • Planung (Management) • Organisation • Kommunikation und Konfliktmanagement <p>nach Bedarf:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Auffrischung des Wissens im Bereich der Kulturtechniken • Fachspezifische Weiterbildung <p>Implementierung und inhaltliche Erweiterung von Arbeitskräfteüberlassungsfirmen – Aufbau von Arbeitsenklaven</p> <p>Das Kerngeschäft einer Arbeitskräfteüberlassungsfirma ist das nachhaltige Vermitteln von einzelnen Personen in die freie Wirtschaft. Eine Erweiterung für eine Arbeitskräfteüberlassungsfirma ist das Bedienen von Enklaven. Die Arbeitskräfteüberlassungsfirma stellt Teams mit 8 Personen und einem job coach als eine mobile Arbeitsgruppe zusammen. Am Firmensitz arbeiten diese Teams in meist eigenen Räumen mit unterschiedli-</p>
--	--



	<p>chen Dienstzeiten zur Kernbelegschaft. Oft stellt die Firma einen Mentor für die Arbeitsplatzweisung bzw. zur Qualitätskontrolle zur Verfügung. Die Arbeitskräfteüberlassungs-firma garantiert eine vorher definierte Stückzahl, Zeitplan und Qualität. Die just in time Geschäfte bedürfen einer neuen Arbeitszeitregelung wie wir sie von Jahresdurchrechnungszeiten kennen. Dies verlangt von den Mitarbeitern ein hohes Maß an Flexibilität.</p> <p>Maßnahme: Start eines Pilotprojektes für eine Arbeitskräfteüberlassung in Kombination mit Arbeitsenklaven. 20 Personen könnten hier sehr schnell in den Regelarbeitsmarkt reintegriert werden.</p> <p>3. Die verlängerte Werkbank im low cost Bereich bei GBP´s Auf das Modell der verlängerten Werkbank wird hier nicht näher eingegangen, da AMS Vorarlberg und Vorarlberger Landesregierung bereits in der Ausarbeitung eines Konzepts zur Umsetzung begriffen ist.</p>
--	--

9.3 Beruf und Arbeit im Pakt (BAP)⁶⁰

Wer	Arbeitsgemeinschaft Müllvermeidung - Schleich
Warum	<p>Hohe Lebensgeschwindigkeit und Beschleunigung, einhergehend mit einem allseitigen Produktivitätssteigerungsbestreben (Prisching 2004), prägen die moderne Gesellschaft. Das Streben nach Steigerung bestimmt alle unsere Lebensbereiche. Die Möglichkeiten einen höheren Lebensstandard zu erreichen scheinen sich zu vervielfachen. (Gross 1994) Doch innerhalb dieser Multioptionalität herrschen immense Ungleichheiten. Gerade Menschen die mit den durch die Beschleunigung und Multioptionalität vergrößerten persönlichen Flexibilitätsanforderungen nicht mithalten können, zählen zu den VerliererInnen. Menschen mit Lebensläufen, die nicht dieser steigenden Geschwindigkeit angepasst sind, werden vom Arbeitsmarkt ausgegrenzt.</p> <p>Denn nur qualifizierte, lerngewohnte und flexible ExpertInnen (Garhammer 2001) gewinnen von der Flexibilisierung der Arbeitsstrukturen, des Arbeitsortes und der Arbeitszeit. Zu den Verlierenden zählen im besonderen ungelernete und schlecht qualifizierte Menschen sowie Menschen mit längeren Erwerbsunterbrechungen, da es für sie besonders schwer ist, gesicherte und stabile Arbeitsplätze zu besetzen. Sie haben Probleme, sich zu orientieren und sich ihren Fähigkeiten entsprechend weiterzubilden. Besonders ältere und/oder unqualifizierte Arbeitslose befinden sich in einer emotional und psychisch belastenden Situation. Ihre Lebensläufe sind für den flexiblen, wissensbasierten Arbeitsmarkt nicht verwertbar und daher einer starken Benachteiligung am Arbeitsmarkt ausgesetzt. Verstärkt wirken diese Problematiken für Frauen ohne ausreichende berufliche Ausbildung, die Kinder zu betreuen haben und daher noch weniger Flexibilität am Arbeitsplatz aufweisen können. (vgl. Mitterauer, Reiter, Minecan 2000).</p> <p>Neben der Bedeutung der individuellen Flexibilität ist in der heutigen Wissensgesellschaft die Qualifikation ein ausschlaggebender Produktionsfaktor und es wird lebenslanges Lernen gefordert. Baltès formuliert das Zusammenspiel zwischen der wissensbasierten, der beschleunigten und individualisierten Gesellschaft treffend: "Adaptive Ich-Plastizität" wird zur Schlüsselkompetenz. (Baltès 2001). Die einzelne Person muss sich also immer wieder an die neuen arbeitsmarktpolitischen Strukturen und Anforderungen anpassen und dabei seine individuellen Stärken und Fähigkeiten herausstreichen. Insofern befindet sich auch das traditionelle Berufsprofil des/der Facharbeiters/in in Auflösung. Vielmehr werden fachübergreifende Kenntnisse und damit einhergehend die Entwicklung neuer Berufsbilder nachgefragt.. (vgl. DGB 2000).</p>

⁶⁰ http://www.equal-esf.at/EqualDB/proceedBO.php?Entity=EP&EP_ID=96



	<p>Um den Ansprüchen des modernen Arbeitsmarktes entsprechen zu können sind daher individualisierte und offene Ausbildungsformen bedeutend, damit Arbeitssuchende mit der steigenden Flexibilisierung mithalten können. Denn Unternehmen haben konkrete Bedarfe bezüglich der Ausbildung der benötigten Arbeitskräfte, denen verstärkt Rechnung getragen werden muss. In der ?lernenden Gesellschaft? liegen die Qualifikationsanforderungen in übergreifenden Basisfähigkeiten in Bereichen der Grundlernetchniken, technischen Kenntnissen, EDV-Basisbildung sowie sozialen Kompetenzen und Lernfähigkeit. Überdies müssen Ausbildungsangebote auf die individuellen Problemlagen unqualifizierter arbeitsloser Frauen und Männer abgestimmt sein (vgl. Mitterauer, Reiter, Minecan 2000).</p> <p>Die Zielgruppe der EP BAP sind Menschen mit keiner oder keiner verwertbaren Qualifikation mit längeren Berufsunterbrechungen.</p> <p>Regional werden zwei unterschiedliche Personengruppen als Zielgruppen definiert, um die Anwendbarkeit des Modells „Berufsausbildungspakt“ auf unterschiedliche Zielgruppen hin vergleichen zu können.</p> <p>Der Schwerpunkt in Graz/Graz-Umgebung liegt auf unqualifizierten langzeitarbeitslosen Personen in der mittleren Altersklasse (25-45 Jahre). Bezüglich des Geschlechterverhältnisses wird eine Gleichverteilung angestrebt.</p> <p>In der Oststeiermark liegt der Schwerpunkt auf Frauen, da die Arbeitslosenrate der Männer viel stärker zurückgeht als die der Frauen. Zur Zielgruppe der Frauen zählen im Besonderen WiedereinsteigerInnen (mit oder ohne Vormerkung beim AMS).</p>
<p>Ziele</p>	<p>Dementsprechend muss es ein arbeitsmarktpolitisches Hauptziel sein, notwendige Ausbildungen und Qualifikationen an den individuellen Stärken, Fähigkeiten sowie sozialen Umständen und Rahmenbedingungen der arbeitssuchenden Personen, ebenso wie an den Anforderungen und Bedarfen der Wirtschaft / der Unternehmen bzw. des regionalen Arbeitsmarktes zu orientieren.</p> <p>Orientierung an den arbeitssuchenden Personen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Individuell angepasste offene Berufslernformen, welche den Fähigkeiten und Bedürfnissen der Arbeitssuchenden entsprechen. Die Ausbildung durch verschiedene Qualifikationseinheiten und Praktika in unterschiedlichen Unternehmen ermöglicht überdies - die Eröffnung neuer Berufsfelder, die auch von Seiten der Wirtschaft nachgefragt werden. - Abklärung sozialer Problemlagen (Wohnungslosigkeit, Sucht, Verschuldung, gesundheitliche - psychische oder physischer - Probleme etc.) - Berücksichtigung von Rahmenbedingungen wie Mobilität und Betreuungspflichten - Empowerment der Arbeitssuchenden durch ein TutorInnensystem im Rahmen der Qualifizierung. Arbeitserfahrene und qualifizierte TutorInnen unterstützen Auszubildende beim Erlernen komplexer Arbeitsabläufe sowie bei der Arbeit vor Ort (Praktika). <p>Orientierung an den Anforderungen und Bedarfen der regionalen Wirtschaft / der Unternehmen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Einbindung der Interessen und Wünsche der Wirtschaft, im besonderen der Klein- und Mittelständischen Unternehmen in die Ausbildung. Denn diese schaffen in Europa die meisten Arbeitsplätze und beschäftigen etwa zwei Drittel aller Arbeitskräfte. - Regionale Personalentwicklung, deren Erfolg durch Einbeziehung aller unmittelbar Beteiligten (Klein- und Mittelständische Unternehmen, Arbeitssuchende, sozialwirtschaftliche Einrichtungen und öffentliche Einrichtungen) gewährleistet wird. - Entwicklung und Produktion von Dienstleistungen und Produkten, die in der jeweiligen Region nachgefragt sind und bisher noch nicht angeboten wurden. Diese regional innovativen Produkte / Dienstleistungen fördern den Wirtschaftsstandort der Region.



Gemäß diesen Zielsetzungen will die EP BAP einen Berufsausbildungspakt als neue ergänzende Qualifizierungsmöglichkeit entwickeln und etablieren, um Beruf und Arbeit unter Einbeziehung aller Beteiligten maximal zu matchen. Das Modell des Berufsausbildungspaktes steht für eine offene, individualisierte und bedarfsorientierte Form der beruflichen Ausbildung bei gleichzeitiger Einbeziehung überbetrieblicher Ausbildungsformen. Der Berufsausbildungspakt beinhaltet eine Zertifizierung der Lerneinheiten, welche auch auf schon bestehende Ausbildungen anrechenbar ist.

Ein gender gerechter Pakt

Der Berufsausbildungspakt trägt zur Verringerung der Ungleichheiten beim Zugang zu Ausbildungen zwischen Frauen und Männern bei, in dem die Zugangsbedingungen gender gerecht ausgerichtet werden. Darüber hinaus wird darauf geachtet, dass die Entwicklung von neuen Berufsbildern eine Verbreiterung des Berufswahlspektrums für Frauen ermöglicht.

Der Berufsausbildungspakt in dieser Form (für arbeitslose Personen, mit offenen Berufslernformen und Eröffnung neuer Berufsfelder) ist ein innovativer Ansatz im Rahmen der Berufsausbildungen und leistet eine nachhaltige, stärken- und nachfrageorientierte Integration und Reintegration erwerbsarbeitsloser Frauen und Männer in den Arbeitsmarkt.

Die Entwicklungspartnerschaft „Beruf und Arbeit im Pakt“ entwickelt den Berufsausbildungspakt und implementiert ihn in zwei Regionen, einer städtischen (Graz/Graz-Umgebung) und einer ländlichen (Oststeiermark). Der Stadt-Land - Vergleich ist insofern sehr bedeutend, als sich die Regionen hinsichtlich der Zielgruppe, der Branchen und Produkte bzw. Dienstleistungen sowie auch der Möglichkeiten einer Implementierung von Berufsausbildungsverbänden und deren Gestaltung stark unterscheiden. Durch die Umsetzung des Berufsausbildungspaktes in diesen zwei Vergleichsgebieten werden die Auswirkungen regional-struktureller Unterschiede auf die Möglichkeiten eines Transfers des Paktes in andere nationale und transnationale Regionen (ein explizites Ziel der EP) analysiert.

Die Implementierung des Berufsausbildungspaktes erfolgt mittels der Übergabe des Paktes an die jeweiligen regionalen Territorialen Beschäftigungspakte. Diese Übergabe garantiert das Weiterbestehen des Paktes in der Region und sichert somit die Nachhaltigkeit der EP BAP.

Für die Verbreitung des Modells „Berufsausbildungspakt“ in andere nationale und transnationale Territoriale Beschäftigungspakte sind die oben erläuterten Erfahrungen aus dem Stadt-Land - Vergleich von zentraler Relevanz.

Der Berufsausbildungspakt wird von Modul 1 entwickelt. Die Module zwei und drei setzen diesen in der Region Graz/Graz-Umgebung (M1) und Oststeiermark (M2) um.

Die Produkte aus den Modulen 1 und 2 können auch eigenständig an andere private oder öffentliche Unterstützungseinrichtungen angegliedert werden.

Kurzbeschreibung des Berufsausbildungspaktes:

Zentral für diesen Pakt ist eine Ausbildungsplattform für Klein- und Mittelständische Unternehmen, welche sich innerhalb dieser Plattform in Ausbildungsverbänden zusammenschließen können. Die an diesen Ausbildungsverbände teilnehmenden Unternehmen stellen Praktikaplätze zur Verfügung. Die Auszubildenden durchlaufen mehrere dieser Praktika, um sich unterschiedliche Kenntnisse anzueignen. Gleichzeitig lernen sich die Auszubildenden und die Betriebe gegenseitig kennen. Die Unternehmen können dadurch eine effiziente Personalentwicklung betreiben sowie direkt die Ausbildung mit gestalten. Auch die theoretischen Qualifizierungsinhalte bestimmen die Betriebe aktiv mit, indem sie ihre Interessen und Anforderungen an die zukünftigen Fachkräfte im Rahmen des Verbundes in den Berufsausbildungspakt einbringen. Dementsprechend leisten die Ausbildungsverbände eine Qualifizierungsmöglichkeit von Arbeitskräften für Klein- und Mittelständische Unternehmen, deren Spezifikation und geringe Größe in den bisherigen Aus-



	<p>bildungsmodellen die Möglichkeit nehmen, ihren eigenen Anforderungen entsprechende Arbeitskräfte auszubilden. Überdies wird die regionale Personalentwicklung gefördert. Der regionale Arbeitsmarkt profitiert zusätzlich durch die im Durchlauf der Praktika und in Zusammenarbeit zwischen den Unternehmen und den Auszubildenden entstandenen Produkte und Dienstleistungen, welche am regionalen Arbeitsmarkt neu sind.</p> <p>Die Zielgruppe der Auszubildenden im Rahmen des Berufsausbildungspaktes sind Menschen mit keiner oder keiner am Arbeitsmarkt verwertbaren Qualifikation. Die Berufsausbildung wird im Rahmen eines Ausbildungsmanagements verwirklicht, welches mit offenen Berufslernformen arbeitet. Am Beginn dieses Ausbildungsmanagements steht ein Clearing zur Abklärung einerseits der persönlichen Interessen und andererseits des sozialen Umfelds und sozialer Problematiken. Speziell ausgebildete Case ManagerInnen übernehmen die Abklärung und Begleitung bei der Bewältigung sozialer Problemlagen. Das für die Qualifizierung zuständige Ausbildungsmanagement stimmt die Qualifizierungsmaßnahmen auf die individuellen Interessen und Fähigkeiten der Auszubildenden ab. Integriert sind im Ausbildungsprogramm Lerneinheiten für soziale Kompetenz (soft skills), Grundlernetchniken (Basisbildung) und theoretische Fachkenntnisse. Zusätzlich und zentral sind die Praktika in den Klein- und Mittelständischen Unternehmen. Als Begleitung steht den Auszubildenden ein TutorInnenpool zur Verfügung. Diese TutorInnen sind Fachkräfte, welche zuvor in Hinblick auf ihre sozialen Kompetenzen und ihren neuen Verantwortungsbereich ausgebildet wurden.</p> <p>Der Berufsausbildungspaktes beinhaltet eine Zertifizierung zur Verbundqualifizierung und darin enthaltene Verbund-Vorqualifizierungen, welche einen Teil der Ausbildungsinhalte abdecken. Auf Basis dieses formalen Abschlusses, der auch von schon bestehenden Berufsausbildungen anerkannt sein soll, wird die direkte Integration in den Arbeitsmarkt</p>
<p>Innovation</p>	<p>Prozessorientierte Innovation:</p> <p>Die EP "Beruf und Arbeit im Pakt" beschreitet einen neuen Qualifikations- und Integrationsweg. Im Unterschied zu herkömmlichen Ausbildungen wird ein integratives Modell geschaffen, welches sowohl die Zielgruppe (Berufsauszubildende), als auch die Wirtschaft, die Region und die sozial- und arbeitsmarktpolitischen AkteurInnen einbindet. Die Ausbildungsinhalte orientieren sich an diesen unterschiedlichen Bedarfen. Überdies ist in der Ausbildung sowohl eine Begleitung durch Case ManagerInnen als auch durch TutorInnen vorgesehen. Dieses komplexe Kooperationssystem ist bisher einzigartig und garantiert eine am Arbeitsmarkt verwertbare Qualifikation, die auf die individuellen Bedürfnisse abgestimmt ist.</p> <p>Innerhalb dieses Zusammenspiels werden einzelne Konzepte weiterentwickelt und an die Zielgruppe und die Qualifikationsziele ausgerichtet. So wird Case Management als Weiterqualifikation von SozialpädagogInnen und SozialarbeiterInnen speziell für den arbeitsmarkt- und bildungspolitischen Kontext adaptiert und ausgebaut und als Fortbildungsmöglichkeit für BeraterInnen und BetreuerInnen verankert. Es werden Leitlinien ausgearbeitet, wie die Zielgruppe der geringqualifizierten arbeitsmarktfernen Personen durch Case Management optimal betreut und beraten werden und wie die individuellen Ressourcen der Personen gefördert werden können.</p> <p>Zielorientierte Innovation:</p> <p>Zentral für die EP BAP ist die Verbundqualifizierung. Sie ist eine innovative Ausbildung, die überbetrieblich angelegt ist und durch offene Berufslernformen erworben wird. Diese Kombination aus individuellen, nach eigenen Fähigkeiten und Kompetenzen entwickelten Ausbildungsplänen, unterschiedlich zusammengesetzten Ausbildungsinhalten (soziale Kompetenzen, Basisbildung und theoretisches Wissen), Praktikadurchlauf in verschiedenen Betrieben, Unterstützung durch TutorInnen und einer sozialen Begleitung durch Case ManagerInnen ist eine für Personen ohne oder ohne am Arbeitsmarkt verwertbarer beruflichen Qualifikation optimal zugeschnittene Ausbildung und für diese Zielgruppe ein einzigartiges Modell.</p> <p>Ein weiteres Ziel des Berufsausbildungspaktes ist die Entwicklung neuer Berufsbilder, die einerseits auf die individuellen Fähigkeiten und Bedürfnisse der Zielgruppe zugeschnitten sind, andererseits den Bedarfen der klein- und mittelständischen Unternehmen und der regionalen Wirtschaft entsprechen. Die Bildung der Berufsbilder basiert sowohl auf den</p>



	<p>Entwicklungstätigkeiten im Modul 1, als auch auf der Integration der Vorstellungen der Unternehmen, der Zielgruppe und der AusbildungsmanagerInnen, die in den Modulen 2 und 3 vor Ort an der Umsetzung des Berufsausbildungspaktes involviert sind. Innovativ ist hierbei einerseits der Einbezug aller arbeitsmarktpolitischen AkteurInnen (auch der Zielgruppe selbst) und andererseits die zielgerichtete Kooperation klein- und mittelständischer Unternehmen in der Ausbildungsplattform ? und dies alles unter den regionalen Bedingungen und Gegebenheiten.</p> <p>Letztendlich stellt der Berufsausbildungspakt selbst eine logische und innovative Ergänzung zu den Beschäftigungspakten dar. Ziel ist erstens die Entwicklung, Erprobung, Implementierung und Verbreitung des Berufsausbildungspaktes als Ergänzung zu den Beschäftigungspakten und zweitens ein entwickeltes, erprobtes und adaptierfähiges Manual des Berufsausbildungspaktes für die Beschäftigungspakte.</p> <p>Kontextorientierte Innovation:</p> <p>Der Berufsausbildungspakt (BAP) steht nicht in einem luftleeren Raum, sondern wird an vorhandene Strukturen der Regionen angegliedert. Die Implementierung des BAP erfolgt durch einen Transfer zu den Territorialen Beschäftigungspakten. Diese werden um den BAP erweitert, sodass Synergien entstehen. Die Territorialen Beschäftigungspakte (in der Steiermark die regionalen Beschäftigungspakte) stellen die Rahmenbedingung zur Verfügung, um den Berufsausbildungspakt zu integrieren. Dieser erweitert die vorhandenen Strukturen der TEPs um die Ausbildungsplattform, die darin enthaltenen Ausbildungsverbünde und die Organisationsstruktur des Managements des Berufsausbildungspaktes mit den BetriebskontakterInnen. Die im Berufsausbildungspakt enthaltene innovative Verknüpfung und Kooperation zwischen Unternehmen, Bildungseinrichtungen, arbeitsmarktpolitischen Unterstützungseinrichtungen, in denen u.a. das Case Management und die Ausbildung der TutorInnen verankert wird, und lokalpolitischen AkteurInnen stellt somit eine Weiterentwicklung der Strukturen der (regionalen) Territorialen Beschäftigungspakte dar.</p> <p>Darüber hinaus gehend zielt der Berufsausbildungspakt auf eine Weiterentwicklung traditioneller Berufsausbildungen ab. Die Innovationen durch den Berufsausbildungspakt können beispielsweise von Berufsschulen genutzt werden, um ihr Angebot zu erweitern und auszubauen. Das bedeutet eine neue Chance für die Zielgruppe, der die Berufsschulen neue Qualifikationsmöglichkeiten bieten können. Die im Berufsausbildungspakt angelegten Kooperationsmechanismen sind nicht nur für Unternehmen und arbeitsmarktpolitische Einrichtungen, sondern auch für die Zielgruppe als Vernetzungsmöglichkeit nutzbar. Einerseits nehmen die Auszubildenden gemeinsam an Qualifizierungseinheiten und Gruppen zur Reflexion des Ausbildungsprozesses teil, andererseits stehen ihnen die Strukturen der „Kafferrunde EDV“ zur Verfügung, wodurch die Auszubildenden untereinander zusammenarbeiten können und sie ihr Selbsthilfepotential stärken.</p> <p>Der Berufsausbildungspakt stellt daher ein integriertes Gesamtmodell dar, welches für die Qualifizierung von Personen, die keine oder keine am Arbeitsmarkt verwertbare Ausbildung besitzen, hoch innovativ gestaltet ist.</p>
Für wen	Arbeitslose: 80 % Alter > 45 Jahre: 20 %
Aspekte	Arbeitslosigkeit (+++) Niedrigqualifikation (+++) Geschlechtsspezifische Diskriminierung (+++) Alter (+++)



9.4 Bildungspartnerschaft Vorarlberg⁶¹

Wer	Amt der Vorarlberger Landesregierung – Rüdisser Verein iap projektmanagement - Johler
Warum	<ul style="list-style-type: none"> - Demographischer Wandel und kontinuierliche Überalterung - Zusammenhang von Arbeitslosigkeit und Qualifikation - Zunehmender Arbeitskräftemangel in vielen wichtigen Wirtschaftsbereichen - Veränderungen in der klassischen Erwerbsbiographie - Zunehmende Bedeutung der Qualifizierung Erwachsener - Bedeutung der Erstausbildung bzw. der Berufswahl
Ziele	<p>Anheben der Weiterbildungsbeteiligung Anheben des Interesses bildungsferner Personen an Bildungsaktivitäten Zukunftsorientierte Berufswahlentscheidung Vernetzung und Einbeziehen der lokalen Ebene</p>
Innovation	<p>Die zielorientierte Innovation der Entwicklungspartnerschaft betrifft die Konzeptionierung und Umsetzung von Modulen, die eine Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung und eine individuelle Standortbestimmung der Vorarlberger Bevölkerung, insbesondere unter Berücksichtigung besonders benachteiligter Personengruppen und der lokalen Bedürfnisse erreichen soll.</p> <p>Die prozessorientierte Innovation liegt in einem abgestimmten Modulsystem, in der Definition quantitativer und qualitativer Ziele zur Hebung der Weiterbildungsaktivität in der Vorarlberger Bevölkerung, wo beginnend bei der Erstberufswahlentscheidung und endend bei älteren Personen ein akkordiertes, maßgeschneidertes Maßnahmenpaket umgesetzt wird.</p> <p>Die kontextorientierte Innovation betrifft die Entwicklungspartnerschaft selbst, da eine institutionenübergreifende, partnerschaftliche Kooperation der unterschiedlichsten AkteureInnen im Bildungsbereich für Vorarlberg eine Novität darstellt. Vor allem weil Berufswahl und (Weiter)Bildungsentscheidungen von vielen Einflüssen abhängen, erhofft sich die EP durch die gewählte Zusammenarbeit positive Effekte</p>
Für wen	<p>Arbeitslose: 40 % Alter > 45 Jahre: 20 %</p>
Aspekte	<p>Arbeitslosigkeit (++) Diskriminierung und Ungleichheit in Beschäftigung und Beruf (++) Rassendiskriminierung (+) Behinderungen (+) Niedrigqualifikation (+++) Geschlechtsspezifische Diskriminierung (+++) Sonstige Diskriminierung (+++)</p>
Kurzbeschreibung der Gesamtstrategie	<p>Die Zielsetzung einer verstärkten Implementierung eines Prozesses hin zum lebensbegleitendem Lernen führt unmittelbar weiter zur Vision der „lernenden Gesellschaft“, in der sich eine Vielzahl an Lernmöglichkeiten ergibt. Die Bildungspartnerschaft Vorarlberg hat es sich zum Ziel gesetzt, sich insbesondere jenen Personen zu widmen, die aus den unterschiedlichsten Gründen im Zugang zu Aus- und Weiterbildung benachteiligt sind.</p> <p>Metaziel der Bildungspartnerschaft ist eine Hebung der Weiterbildungsbeteiligung von innerhalb von drei Jahren in Vorarlberg, wobei diese Steigerung durch die Förderung von besonders benachteiligten Personen erzielt werden soll.</p> <p>Bestehende Diskriminierung im Zusammenhang mit (kontinuierlicher) Aus- und Weiterbildung werden auf drei Ebenen bearbeitet</p> <p>1. Benachteiligte und von Benachteiligung bedrohten Zielgruppen müssen speziell angesprochen werden, um eine Verbesserung ihrer Situation zu bewirken (zielgruppenorien-</p>

⁶¹ http://www.equal-esf.at/EqualDB/proceedBO.php?Entity=EP&EP_ID=46



	<p>tierter Ansatz)</p> <p>2. Durch rechtzeitiges Erkennen der Notwendigkeit der Weiterbildung und entsprechende Maßnahmen soll die Gefahr von Arbeitslosigkeit und des Abdriftens in eine Benachteiligung erst gar nicht entsehen, denn eine gelungene Berufs- und Ausbildungswahl erhöht die Chancen, daß Diskriminierungen und Problemstellungen erst gar nicht entstehen (präventiver Ansatz).</p> <p>3. Durch die umgesetzten Vorhaben auch die notwendige Breitenwirkung innerhalb der Zielgruppen erzielt werden, um die Steigerung der kontinuierlichen Weiterbildung in Vorarlberg für benachteiligte Personengruppen zu erreichen (flächendeckender Ansatz)</p> <p>Modul 1: Untersuchung zur Weiterbildungsbeteiligung in Vorarlberg insbesondere unter Betrachtung von benachteiligten Zielgruppen.</p> <p>Ziel der Untersuchung ist es, die Weiterbildungsbeteiligung in Vorarlberg sowie die Motive bildungsferner und benachteiligter Gruppen auf dem Vorarlberger Arbeitsmarkt zu erheben. Der Umsetzungsprozeß erfolgt multidimensional (Einberufung von Fokusgruppen; Sichtung bereits bestehender, vergleichbarer Studien; Befragung der Zielgruppen). Die Ergebnisse bilden die Grundlage für die weiteren Module, bzw. zur Evaluierung der Ergebnisse der Bildungspartnerschaft am Ende des Förderzeitraums (Nachstudie).</p> <p>Modul 2: Marketingkampagne „Lebensbegleitendes“ Lernen</p> <p>Ziel der Kampagne ist es, durch aktives Zugehen auf die benachteiligten Zielgruppen eine Bewußtseinsänderung hin, zur „Professionalisierung“ der eigenen Potentiale zu leisten. Aufbauend auf den Ergebnissen der Studie sollen die Kampagneinhalte auf die individuellen Bedürfnisse der Zielgruppen maßgeschneidert werden. Ein Aspekt dieser differenzierten Marketingstrategie wird auch das verstärkte Einbeziehen der lokalen Ebene (Gemeinden)beinhalten</p> <p>Modul 3: Beratung und Information- „Life-long-learning-Center“:</p> <p>Aufbauend auf den geschaffenen Grundlagen der Module 1 und 2, bietet Modul3 jene konkreten Beratungsleistungen und Werkzeuge an, die Weiterbildung für den Einzelnen konkret planbar machen. „Herzstück“ des Moduls ist die Implementierung eines „Life-long-learning Centers“, ein Kompetenzzentrum für alle Fragen des lebensbegleitenden Lernens. Ein Aufgabenbereich des LLL-Centers wird auch in der Koordinierung bei der Erstellung eines „langfristigen Entwicklungsplans“ zum Angebot an Berufs-, Bildungs- und Laufbahnberatung für Jugendliche und Erwachsene liegen, der mit den EntwicklungspartnerInnen abgestimmt und gemeinsam beschlossen wird.</p> <p>Modul 4: Sensibilisierung für eine zukunftsorientierte Berufswahl und lebensbegleitende Weiterbildung bei Lehrpersonen und Eltern</p> <p>Im Rahmen dieses Moduls möchte die Bildungspartnerschaft Vorarlberg insbesondere Lehrpersonen und Eltern ansprechen, mit ihnen bzw. ihren Interessengemeinschaften die notwendige Sensibilisierung fördern bzw. konkrete Angebote und Leistungspakte entwickeln, um den Gedanken des lebensbegleitenden Lernens nachhaltig in den Vorarlberger Schulen zu implementieren, wobei in diesem Zusammenhang wiederum der Fokus auf besonders benachteiligte Personengruppen gelegt wird.</p>
<p>Gründe und Ausgangs-problematik</p>	<p>Globale Entwicklungen im Zusammenhang mit der Arbeitswelt im generellen sowie mit Bildung und lebensbegleitendem Lernen im speziellen zeigen auch für die Region Vorarlberg folgende Auswirkungen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Die heutige Arbeits- und Berufswelt ist durch einen gravierenden Wandel gekennzeichnet. Aufgrund des wachsenden Tempos der wissenschaftlich-technischen Entwicklung verändern sich laufend die Arbeitsinhalte bzw. Qualifikationsanforderungen- Berufstätig-



keiten werden nur noch auf Zeit ausgeübt. Die Folge ist, daß die „Normalarbeitsbiographie“ zur Ausnahme wird. Es breiten sich fragmentierte, diskontinuierliche Beschäftigungsmuster aus. Die künftige Erwerbsbiographie wird zur „Patchworkbiographie“: Phasen der Aus- und Weiterbildung, Erwerbstätigkeit, Umschulung, neuerliche Erwerbstätigkeit, Arbeitslosigkeit etc. wechseln sich ab. Instabile Laufbahnmuster kennzeichnen daher heute die Erwerbsarbeit. Faßt man die künftigen Erfordernisse auf dem Vorarlberger Arbeitsmarkt zusammen, so ergibt sich klar, daß die schon in der Vergangenheit beobachtbare Umschichtung von unqualifizierten zu qualifizierten Tätigkeiten ungebrochen verläuft, einfache Tätigkeiten, für die eine berufliche Qualifizierung nicht erforderlich ist durchgängig an Bedeutung verlieren, und zunehmend auch bei Tätigkeiten auf mittlerem Anforderungsniveau in produktionsorientierten bzw. nahen Funktionsbereichen, die eine berufliche Qualifizierung voraussetzen (FacharbeiterInnenebene) mit Gewichtseinbußen zu rechnen ist.

- Parallel dazu ist auch der Prozeß einer sich sukzessive verringernden Halbwertszeit von Wissen zu bewältigen. Gleichzeitig benötigt man in der jetzigen und zukünftigen Arbeitswelt ein ganzes Kompetenzbündel, um bestehen zu können. Fachwissen bleibt auch in Zukunft entscheidend, um sich im privaten wie beruflichen Alltag zu bewähren, ebenso sind jedoch übergreifende Kompetenzen und Fähigkeiten notwendig. Ebenso wichtig sind lernmethodische und Sozialkompetenzen sowie persönliche Fähigkeiten zum Umgang mit Unsicherheit und zur Erhaltung der Handlungsfähigkeit bei sich verändernden Situationen, da die Vorstellung einer „abgeschlossenen“ Berufsbildung“ immer mehr zu Illusion wird, d.h., der in der Erstausbildung gewählte spezielle Beruf verliert als alles entscheidendes Kriterium für den erfolgreichen Verlauf der Erwerbsbiographie an Bedeutung. Lebenslanges Lernen wird somit zur wesentlichen Grundlage in der Wissensgesellschaft.

- In dem Maße, in dem kontinuierliches Lernen zukunftsentscheidend ist, führt das Nichtteilhaben immer häufiger zu beruflicher und sozialer Ausgrenzung. Insbesondere Personen mit geringen Qualifikationen, Frauen, Ältere, MigrantInnen sowie Langzeitarbeitslosen, die häufig nicht über die für lebenslanges Lernen erforderliche Motivation, Lernkompetenz und Lernorganisationskompetenz verfügen sind davon betroffen.

- Auf Ebene der Berufstätigen ist die Entwicklung zu beobachten, daß mit steigendem Alter die Beteiligung an Weiterbildungsmaßnahmen deutlich sinkt (von über 10% bei den unter-30-Jährigen auf unter 5% bei den über-50-Jährigen) .

- Im österreichischen Vergleich zwischen Männern und Frauen hinsichtlich ihrer Weiterbildungsbeteiligung läßt sich aus dem Vergleich der Quoten auf Benachteiligungen der Frauen gegenüber den Männern vor allem im Bereich der 30-34-Jährigen und im Bereich der über 45-Jährigen schließen .

- Weiterbildungsbarrieren dieser Gruppen beruhen insbesondere auf Angst vor Misserfolg infolge negativer Bildungserfahrungen sowie auf mangelnder Information über Weiterbildungsmöglichkeiten und der mit Weiterbildung verbundenen Chancen. Maßnahmen zur Stärkung der Teilnahme am lebenslangem Lernen müssen an diesen Ursachen ansetzen

- Die aufgezeigten Entwicklungen weisen daher einerseits auf die Notwendigkeit und die zunehmende Bedeutung der Qualifizierung Erwachsener, sowie auch auf verstärkte Bemühungen bei der Erstausbildung bzw. Berufswahl hin, wobei Weiterbildung sich dabei nicht auf die kurzfristige Anwendung fachlichen Wissens beschränken darf, sondern auch die methodischen und sozialen Kompetenzen zunehmend berücksichtigen muß.

Darüber hinaus bestehen auf dem Vorarlberger Arbeitsmarkt weitere regionale Spezifika, welche die Notwendigkeit einer Forcierung des lebensbegleitenden Lernens klar dokumentieren:

- Von den 349.253 EinwohnerInnen Vorarlbergs waren im Jahresdurchschnitt 2001



133.702 Personen unselbstständig beschäftigt (76.158 Männer und 57.544 Frauen).

- Die Ausbildungsstruktur der Vorarlberger Erwerbsbevölkerung zeigt, dass fast 40% eine berufliche Lehre absolviert haben, etwa 25% über den Abschluß mittlerer und höherer Berufsschulen und rund 7% über einen Hochschulabschluß bzw. hochschulverwandten Abschluß verfügen. 28% der Erwerbspersonen, also fast ein Drittel verfügen aber lediglich einen Pflichtschulabschluß.

- Auf Seite der Arbeitslosen waren im Jahresdurchschnitt 2000 5.948 Personen beim AMS Vorarlberg gemeldet, davon 52% Frauen. In diesem Bereich wird der Zusammenhang zwischen Arbeitslosigkeit und Qualifikation deutlich, da über die Hälfte der Arbeitslosen (52,25%) lediglich einen Pflichtschulabschluß bzw. gar keinen Schulabschluß aufwiesen, das heißt je niedriger das Ausbildungsniveau, desto höher die Arbeitslosigkeit.

- Hinsichtlich der Zielgruppen Ältere Personen (über 45 Jahre) wird dieser Zusammenhang noch klarer: 64,5% der Frauen und 49,3% der Männer verfügen nur über einen Pflichtschulabschluss, sowohl bei Frauen als bei Männern ist auch hier dieser Anteil höher als bei der Gesamtheit der Vorgemerkten

- Die Betrachtung des Zusammenhang zwischen Geschlecht und Arbeitslosigkeit zeigt, daß die Zahl der arbeitslosen Frauen im Jahr 2001 mit knapp 3000 Vorgemerkten im Jahresdurchschnitt knapp über jener der Männer liegt, wobei in diesem Zusammenhang zu ergänzen ist, daß die Erwerbsquote der Frauen deutlich unter jener der Männer liegt.

- Die Frauenerwerbsquote in Vorarlberg ist mit 42,8% deutlich niedriger als jene der Männer. Gleichzeitig ist der Anteil von Frauen mit nur Pflichtschulabschluß deutlich höher als jener der Männer. Daneben ist das Berufsspektrum von Frauen deutlich enger, als jenes der Männer („traditionelle Frauenberufe“)

- In Vorarlberg herrscht schon heute in allen wichtigen Wirtschaftsbereichen zunehmend Arbeitskräftemangel, der sich in den kommenden Jahren noch verschärfen wird, auch in jenen Branchen in denen kein merkliches Beschäftigungswachstum zu erwarten ist. Der schon jetzt bestehende Mangel an – insbesondere jüngeren und höher qualifizierten- Arbeitskräften wird sich in Vorarlberg hinkünftig noch weiter verschärfen.

Der demografische Wandel wird sich auch in Vorarlberg in Form einer kontinuierlichen Überalterung der Bevölkerung auswirken. Die Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter weist mit 64 % zwar den höchsten Anteil seit den letzten 30 Jahren auf, allerdings wird sich beginnend mit dem Jahr 2005 diese Entwicklung zunehmend verlangsamen, und die Zahl der Erwerbspersonen sinken. So wird der Anteil der Erwerbspersonen an der Gesamtbevölkerung in 30 Jahren nur noch 54% betragen, und sich der in Teilbereichen bestehende Arbeitskräftemangel zukünftig noch verschärfen. Daraus resultierend gilt es besonders die beruflichen Kompetenzen älterer ArbeitnehmerInnen zu erhalten und weiterzuentwickeln.

- Maßnahmen zur mittel- und langfristigen Sicherung des Arbeitskräfteangebots müssen prioritär am einheimischen Arbeitskräftepotential ansetzen, dies betrifft

1. die Beschäftigten, deren Beschäftigungsfähigkeit und –bereitschaft erhöht werden muß
2. die Arbeitslosen, deren Vermittlungs- und Beschäftigungsfähigkeit verbessert werden muß
3. die sogenannten Nicht-Erwerbspersonen, deren Erwerbsfähigkeit und –bereitschaft erhöht werden muß
4. SchülerInnen, Auszubildende, Studierende, deren Ausbildung den hinkünftigen Qualifikationserfordernissen entsprechen müssen

- Die Betrachtung des Bildungsmarkts in Vorarlberg zeigt, daß aus heutiger Sicht jene



	<p>Bereiche von bildungspolitischer Relevanz professionell sowohl in qualitativer als auch quantitativer Hinsicht zufriedenstellend abgedeckt werden. Lern und Lehrmethoden, die den Bereich e-learning betreffen werden zunehmend angeboten, wobei diese Entwicklung jedoch noch am Beginn steht, und dementsprechend ausbaufähig ist (insbesondere auf Produktebene). Die Entwicklung in diesem Bereich wird jedoch in den kommenden 3 bis 5 Jahren massiv zunehmen, insbesondere auch deshalb, da diesbezüglich seitens der fördernden Institutionen wie auch auf Seite der AnbieterInnen ein hoher Sensibilisierungsgrad herrscht.</p> <p>- „Problemgruppen“ des Arbeitsmarkts wie Geringqualifizierte, Ältere, AusländerInnen oder auch Frauen werden mit den Weiterbildungsangeboten jedoch oft nicht erreicht</p> <p>Aus den geschilderten Entwicklungen ist daher abzuleiten, daß es eine wesentliche Herausforderung der kommenden Jahre darstellen wird, die erwerbstätige Bevölkerung Vorarlbergs zu motivieren im Sinne des lebenslangen Lernens ihre Qualifikationen permanent anzupassen und zu erweitern, um ihre Lern- und Beschäftigungsfähigkeit zu erhalten, die wiederum Voraussetzung für das Bestehen in einer flexibler und unsicher werdenden Arbeitswelt ist.</p>
<p>Gesamtziele und Gesamtstrategie</p>	<p>Eine wesentliche Herausforderung der Bildungspartnerschaft Vorarlberg wird es daher darstellen, jene Menschen, die aufgrund verschiedener Diskriminierungen und Ursachen, dem Weiterbildungssystem bzw. dem Prinzip des Lebenslangen Lernens skeptisch gegenüberstehen, bzw. im Zugang benachteiligt sind, durch ein ausgewogenes Bündel an Maßnahmen und Werkzeugen zu erreichen, zu lebensbegleitender Weiterbildung zu motivieren, um dadurch eine nachhaltige Verbesserung ihrer individuellen Situation auf dem Arbeitsmarkt und in Folge auch einen positiven Beitrag für den Wirtschaftsstandort Vorarlberg zu erzielen.</p> <p>Die Bildungspartnerschaft Vorarlberg hat es sich zum Ziel gesetzt, in Hinblick auf die Vision einer „lernenden Region“ sich insbesondere jenen Personen zu widmen, die aus den unterschiedlichsten Gründen beim Zugang zu Weiterbildungsmaßnahmen benachteiligt sind.</p> <p>Ebenso bedarf es auch auf Ebene jener Einrichtungen, und AkteurInnen die in diesem Themenfeld tätig sind (Bildungsinstitutionen, NGOs, Sozialpartner, AMS, Land...) einer verstärkten Kooperation, um dieses Ziel verwirklichen zu können.</p> <p>Strategisch bedeutet das für die Bildungspartnerschaft Vorarlberg, daß alle durchgeführten Vorhaben auf Basis der Grundsätze „Eigenverantwortung“ und „Kooperation“ erfolgen.</p> <p>Förderung der Eigenverantwortung des Einzelnen ist Voraussetzung dafür, daß individuelle Potentiale bestmöglich entfaltet werden können, bzw. die Fähigkeit gestärkt wird, sich in Zeiten des immer schnelleren Wandels immer wieder neu zu orientieren. Die Stärkung der Kooperation der AkteurInnen im Bildungsbereich in Vorarlberg ist wiederum Voraussetzung dafür, daß die vorhandenen Potentiale bestmöglich genützt werden.</p> <p>Ein wesentliche Basis auf dem Weg zu einer lernenden Region liegt in der Verwirklichung eines offenen Bildungszugangs für alle VorarlbergerInnen und damit verbunden in einer kontinuierlichen Hebung der Weiterbildungsbeteiligung. Um dieses Teilziel zu erreichen muß auf zwei Ebenen angesetzt werden, die einander bedingen und in Wechselwirkung stehen:</p> <p>a) auf Ebene der im Bildungszugang benachteiligten Zielgruppen (zielgruppenspezifischer Ansatz)</p> <p>b) auf regionaler Ebene (regionaler Ansatz)</p>



a) zielgruppenspezifischer Ansatz:

Bildungsferne Personen stehen einer (kontinuierlichen) Aus- und Weiterbildung aus den verschiedensten Motiven in der Regel mit einer großen Skepsis gegenüber, oder sind hinsichtlich des Zugangs zum Bildungssystem verschiedenen Barrieren und Benachteiligungen ausgesetzt. Die Bildungspartnerschaft Vorarlberg hat es sich daher zum Ziel gesetzt, durch ein akkordiertes aktives Zugehen auf diese Personengruppen eine nachhaltige Bewußtseinsänderung herbeizuführen, bzw. präventiv Benachteiligungen weitgehend zu vermindern.

Um eine nachhaltige Hinwendung zum lebensbegleitendem Lernen erreichen zu können wird konkret auf vier Ebenen angesetzt:

1) Schaffung aktueller, detaillierter Grundlagen über im Bildungszugang benachteiligte Zielgruppen:

Im Rahmen einer Untersuchung soll die IST- Situation zur Weiterbildungsbeteiligung in Vorarlberg erhoben werden, wobei insbesondere Daten über jene Zielgruppen erhoben werden, die das Aus- und Weiterbildungsangebot wenig bis gar nicht nutzen, um dadurch ihre spezifischen Beweggründe für eine Nichtteilnahme zu erhalten, sowie dafür ursächliche – insbesondere auch bis dato verdeckte- Diskriminierungen festzustellen. Insbesondere wird diese Untersuchung sehr differenziert auf die Motive der einzelnen Zielgruppen eingehen, und die dabei erzielten Erkenntnisse als Grundlage für die Modulumsetzungen im Rahmen der Säulen 2 und 3 verwenden.

Ziel der Untersuchung ist es daneben auch, laufend die Veränderung des Weiterbildungsverhaltens in Vorarlberg festzustellen, um somit den gesamten Entwicklungsprozess adäquat verfolgen zu können („Radar“)

2) Adäquate Sensibilisierung dieser Zielgruppen für die Thematik durch Aktives Zugehen:

Motivation zum lebensbegleitendem Lernen bedarf auch einer geeigneter Vermarktung dieser Philosophie. Durch öffentlichkeitswirksame Aktionen wird die Bildungspartnerschaft Vorarlberg entsprechende Impulse setzen, wobei in diesem Zusammenhang –unter Miteinbeziehung der Ergebnisse der Studie- auf einen nach zielgruppenorientierten Ansatz gesetzt wird. Ein Aspekt dieser differenzierten Marketingstrategie wird auch das verstärkte Einbeziehen der lokalen Ebene beinhalten.

3) Anbieten zielgruppenorientierter Instrumente:

Die Bildungspartnerschaft Vorarlberg wird in den kommenden drei Jahren auch Werkzeuge in implementieren, um durch dieses Angebot die kontinuierliche Weiterbildung in Vorarlberg zu forcieren und kontinuierliche Weiterbildung für den Einzelnen konkret planbar zu machen (etwa die Errichtung eines „Life-long-learning-Centres welches sich dem One-shop-Prinzip Beratungsleistungen im Zusammenhang mit Lebenslangem Lernen anbieten wird).

4) Präventive Maßnahmen:

Motivation zum Lernen, Lernen des Lernens (Lernkompetenz) und die Kompetenz, Lernen selbst zu steuern sind entscheidende Voraussetzungen für lebenslanges Lernen. Sie müssen möglichst früh vermittelt werden. Schule und Berufsausbildung müssen noch stärker für kontinuierliches Lernen motivieren und befähigen. Maßnahmen zur Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung haben daher ihren ersten Ansatzpunkt bei der Unterstützung einer fundierten ersten Berufswahl und umfassen somit alle Faktoren, die eine durchdachte erste Berufswahl unterstützen. Es besteht ein klarer Zusammenhang, dass Menschen, deren erste Berufswahl/Ausbildungsentscheidung erfolgreich verlaufen ist, eine stärkere Motivation zu nachfolgender Weiterbildung und Höherqualifizierung aufwei-



	<p>sen als jene, die bei der ersten Berufswahl keine persönlich adäquaten berufliche Perspektiven entwickeln konnten und deren Erstwahl bzw. Erstausbildung zu Misserfolgen führte.</p> <p>Bestehende Benachteiligungen im Zusammenhang mit (kontinuierlicher) Aus- und Weiterbildung werden auf drei Ebenen bearbeitet</p> <p>Im Rahmen der Entwicklungspartnerschaft soll daher die eingangs geschilderte Problematik in abgestimmten Vorgehensweisen bzw. entsprechenden Module umgesetzt werden, mit dem übergeordnetem Ziel, eine Optimierung der Allokation von Humanressourcen zu erreichen.</p> <p>b) Regionaler Ansatz:</p> <p>Lebensbegleitendes Lernen bzw. Schaffung eines Offenen Bildungszugangs für alle ist neben einer Längsschnitts- auch eine Querschnittsmaterie, d.h. Vorgehensweisen im Zusammenhang mit dieser Thematik muß das gesamte, mit diesem Bereich befasste Umfeld einbeziehen. Vor diesem Hintergrund ist es daher notwendig die Zusammenarbeit aller lokalen und regionalen AkteurInnen zu intensivieren, einerseits um die Vorhaben im Rahmen der Bildungspartnerschaft optimiert umsetzen zu können, andererseits um auch Impulse für hinkünftige Vorhaben, die im Zusammenhang mit der Vision einer „lernenden Region“ stehen bieten zu können.</p>
<p>Umsetzung</p>	<p>Die Bildungspartnerschaft Vorarlberg strebt in den folgenden drei Jahren folgende allgemeine, arbeitsmarktpolitischen Zielsetzungen an:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Die Steigerung des Bewußtseins und der Akzeptanz für lebensbegleitende Aus- und Weiterbildung 2. Aktive Integration von benachteiligten Personengruppen in das Bildungssystem, um dadurch langfristig stabile Erwerbskarrieren zu ermöglichen und abzusichern, insbesondere von Arbeitslosen , gering Qualifizierten, Älteren, Frauen, SchulabbrecherInnen, MigrantInnen und aus anderen Gründen bildungsferne Personengruppen 3. Die nachhaltige Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung dieser Personengruppen 4. präventiv Ausgrenzungen und Benachteiligungen im Zusammenhang mit Aus- und Weiterbildung zu verringern und zu verhindern <p>Teilziele:</p> <p>Modul 1: im Rahmen einer Erhebung sollen aktuelle, zielgruppenspezifische Grundlagen im Zusammenhang mit lebensbegleitender Weiterbildung erhoben werden, um eine differenzierte, detaillierte Aufstellung über</p> <ul style="list-style-type: none"> - sämtliche Benachteiligungen im Zusammenhang mit Weiterbildung („regionaler Status-Quo“) - verdeckte Diskriminierungen transparent zu machen - detaillierte Informationen über die Ursachen dieser Diskriminierungen - Veränderungen im Weiterbildungsverhalten von benachteiligten Zielgruppen feststellen zu können, um dadurch - darauf aufbauend die geplanten Sensibilisierungsmaßnahmen und Werkzeuge auf die Bedürfnisse der benachteiligten Zielgruppen maßschneidern zu können - durch Verbreitung dieser Informationen bzw. in Kooperation mit den PartnernInnen Bildungsangebote und Rahmenbedingungen verbessern kontinuierlich anpassen zu können <p>Modul 2:</p> <p>Eine Marketingkampagne soll eine nachhaltige Sensibilisierung und Motivation zum lebensbegleitenden Lernens erreichen:</p>



- auf Ebene der benachteiligten Zielgruppen
- auf Ebene der Unternehmen
- auf Ebene von MultiplikatorInnen

Im Zusammenhang mit den benachteiligten Zielgruppen sollen insbesondere Ältere, Frauen, MigrantInnen, gering Qualifizierte und darüber hinaus weitere Zielgruppen, die sich aufgrund der Ergebnisse von Modul 1 ergeben erreicht werden. Die Kampagne ist zielgruppenadäquat zugeschnitten, die Erreichbarkeit der Zielgruppen wird im Rahmen der Partnerschaft gewährleistet.

Modul 3:

Durch die Implementierung eines Kompetenzzentrums für Fragen des lebensbegleitendes Lernen wird insbesondere für benachteiligte Personen eine lösungsorientierte Beratungs- und Unterstützungsstruktur angeboten werden, um Informationen im Zusammenhang mit lebensbegleitendem Lernen geben zu können, bzw. kontinuierliche Weiterbildung individuell planbar zu machen. Insbesondere durch

- Hilfestellung bei der individuellen Planung der Aus- und Weiterbildung in bedarfsgerechter und effizienter Form in Konsequenz der Sensibilisierungsaktivitäten von Modul 2 und Modul 4
- Weiterentwicklung von Beratungsangeboten und Neuerstellung von Beratungsangeboten für jugendliche MigrantInnen und SchulabbrecherInnen bzw. von Schulabbruch bedrohte.
- Aufbau bzw. Weiterentwicklung von Know-how zum lebensbegleitenden Lernen im Sinne eines regionalen Kompetenzzentrums.

Modul 4:

In enger Kooperation mit Schulbehörden, ElternvertreterInnen, LehrerInnen wird eine umfassende Strategie zur nachhaltigen Implementierung von lebensbegleitendem Lernen und Berufsorientierung an den Vorarlberger schulen entwickelt und umgesetzt. Folgende operative Zielsetzungen sollen erreicht werden:

- erhöhte Sensibilisierung von Lehrpersonen für Fragen der zukunftsorientierten Berufswahl
- Lehrpersonen, die an berufsbildenden mittleren oder höheren Schule unterrichten, sollen praktikable Vorgangsweisen umsetzen können, um mit der Frage von Schulabbrüchen von Jugendlichen in der 9. Schulstufe adäquat umzugehen.
- Jugendliche MigrantInnen sollen verbesserte Information darüber erhalten, dass Aus- und Weiterbildung Chancen für Ein- und Aufstieg im Arbeitsmarkt und damit auch in der Gesellschaft eröffnen. Eltern und sonstige Beeinflusser der Lebensgestaltung jugendlicher MigrantInnen sollen ebenfalls über diese Informationen verfügen.
- Jugendliche, die noch vor der Berufswahlphase stehen, sollen ein Gefühl für die Arbeits- und Berufswelt haben, das die Basis für zielgerichtete Informationsverarbeitung während der Berufswahlphase ist.
- Eltern von Jugendlichen in der Berufswahlphase sollen Wege kennen, wie sie ihre spezifische Rolle im Entscheidungsprozess wahrnehmen können, die weder ein „frei Hand lassen“ noch ein „befehlen“ bedeutet.
- Durch enge Vernetzung und Kooperation aller am Berufswahlprozess beteiligten Einrichtungen und Institutionen soll ein Verständnis dafür erreicht werden, dass zukunftsorientierte Berufswahlentscheidungen und lebensbegleitende Weiterbildung nicht durch Einzelmaßnahmen erreicht werden können, sondern dass verschiedenste Maßnahmen durch eine Vielzahl von Institutionen gesetzt werden müssen, die aufeinander abgestimmt sind.



9.5 IBV (Initiative Beschäftigung Vorarlberg)⁶²

Wer	Amt der Vorarlberger Landesregierung, Abt. Soziales - Böckle
Warum	<ul style="list-style-type: none"> - Anhaltende Konzentration von Arbeitslosigkeit auf bestimmte Personengruppen - Fülle von Barrieren für den Zugang zum Arbeitsmarkt für sozial benachteiligte Personengruppen bzw. arbeitsmarktferne Menschen - Vernetzung von Anbietern und Kostenträgern
Ziele	<ul style="list-style-type: none"> - Optimierung von arbeitsmarktpolitischen Instrumenten - Optimierung von Schnittstellen - Beratungs- und Integrationsmodelle - Einbeziehung, Vernetzung Systempartner - Markt- und Zukunftsanalysen von Jobs
Innovation	<p>Prozessorientierte Innovation: Neue Methoden für eine ganzheitliche, wirksame und erfolgreiche Integration sowie eine umfassende Vernetzungsstruktur aller relevanten Akteure; regelmäßige Vernetzung- und Austauschaktivitäten</p> <p>Zielorientierte Innovation: Neue Formen der Kooperation und Vernetzung führen zu einer klaren Systematisierung und Optimierung von arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen; Erprobung neuer, zusätzlicher Arbeitsintegrations- und Beschäftigungsmodelle zur dauerhaften Integration von Benachteiligten, Besondere Berücksichtigung von Informationstechnologien in der Integrationsarbeit</p> <p>Kontextorientierte Innovation: Orientierung der Integrationsmaßnahmen an den individuellen Bedürfnissen der benachteiligten Menschen durch eine neue Struktur der Vernetzung und zusätzlichen Arbeitsintegrationsmodelle</p>
Für wen	<p>Arbeitslose: %</p> <p>Alter > 45 Jahre: 30 %</p>
Aspekte	<p>Arbeitslosigkeit (+++)</p> <p>Diskriminierung und Ungleichheit in Beschäftigung und Beruf (+++)</p> <p>Rassendiskriminierung (+)</p> <p>Behinderungen (++)</p> <p>Niedrigqualifikation (++)</p> <p>Geschlechtsspezifische Diskriminierung (+++)</p> <p>Sonstige Diskriminierung (++)</p> <p>Stärkung des Unternehmergeistes (+)</p>

9.6 Learn 2Be⁶³

Wer	Steirische Volkswirtschaftliche Gesellschaft - Härtel
Warum	<p>Gesellschaft und Wirtschaft befinden sich an der Schwelle zum 21. Jahrhundert in einem permanenten, sich beschleunigenden Wandel, der nicht nur den Bereich der Berufstätigkeit, sondern alle Lebensbereiche einschließt und weitreichende Konsequenzen für die Lernbereitschaft der Menschen haben wird. Für den Einzelnen ist ständige Weiterbildung zur Entwicklung und Förderung beruflicher Qualifikationen und Kompetenzen, gesellschaftlichen Wissens, sozialer und kultureller Teilhabe, von Orientierungsvermögen, selbständigem Handeln und Eigenverantwortung unverzichtbar geworden.</p> <p>Eine Strategie lebensbegleitenden Lernens muss dabei auch zweite und dritte Chancen bieten, um Tendenzen der Ausgrenzung zu mildern und auch bildungsferne und -benachteiligte Gruppen an kontinuierliches Lernen heranzuführen.</p> <p>Zusätzlich kommt dem friktionslosen Übergang zwischen Schule, Betrieb und Arbeits-</p>

⁶² http://www.equal-esf.at/EqualDB/proceedBO.php?Entity=EP&EP_ID=13

⁶³ http://www.equal-esf.at/EqualDB/proceedBO.php?Entity=EP&EP_ID=68



	<p>markt sowohl aus den Blickwinkeln der Ausbildung, der Weiterbildung, der Beschäftigung und des lebenslangen/lebensbegleitenden Lernens entscheidende Bedeutung zu.</p> <p>Eine wesentliche Rolle spielt dabei die zeitgerechte Orientierung, Information und Beratung in Hinblick auf künftige Bildungs- und Berufswege, die den Neigungen und Interessen, den Anlagen und Begabungen sowie den realen Möglichkeiten für Bildung und Beschäftigung in jeweils erreichbaren sozial- und altersadäquaten Mobilitätsumfeld entsprechen. Darauf weist auch der Länderbericht zum Memorandum über lebenslanges Lernen hin.</p> <p>Die Fähigkeit zum lebenslangen Lernen ist durch Vorerfahrungen im schulischen und beruflichen Bereich, dem sozialen Umfeld und bisherigen Arbeitsanforderungen bestimmt. Globalisierung und struktureller Wandel haben das Risiko einer Zwei-Klassen Gesellschaft erhöht, in welcher Menschen mit Lernbehinderungen und/oder schwierigem sozialem Kontext einerseits kaum mehr Arbeit finden und andererseits durch mangelnden Zugang zu neuen Medien bzw. Technologien verstärkt ausgegrenzt werden bzw. wesentlich geringere Chancen zur Bewältigung des Wandels haben.</p> <p>Spezifische Problempunkte, welche im Rahmen der Partnerschaft behandelt werden:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Erleichterung und Verbesserung der Berufswahlentscheidungen - Überwindung der Benachteiligung in abgelegenen Regionen oder aufgrund schwerer Mobilitätshemmnisse - Soziale Probleme bzw. Lernschwierigkeiten - Überwindung von geschlechtsspezifischen Hemmnissen beim Einstieg in zukunfts-trächtige Arbeitsmarktsektoren - Probleme vor dem Hintergrund von Migration, bzw. Mehrfachdiskriminierungen aufgrund der Migration, des Alters (auch bei Jugendlichen) bzw. des Geschlechts - - Probleme aufgrund der Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit
<p>Ziele</p>	<p>Das Hauptziel der Partnerschaft ist die Erhöhung des Qualifikationsstandards der Zielgruppenpersonen, so dass diese in stabile Beschäftigungsverhältnisse eintreten können, oder sich im Bildungsmarkt selbstständig weiterorientieren können.</p> <p>In dieser Gesamtzielsetzung sollen folgende Teilziele erreicht werden:</p> <p>Bildungspolitische Ziele</p> <ul style="list-style-type: none"> - Zeitgerechtes Erkennen und proaktives Ansprechen potenzieller Friktionen an den Übergängen zwischen Schule, Betrieb und Arbeitsmarkt - Erleichterung des Zugangs zu neuen Arbeitsumgebungen - Förderung von überbetrieblich verwertbaren Querschnittsqualifikationen - Wissens-, Informations- und Innovationstransfer in Gebiete, die sich bisher an Projektinitiativen nur marginal beteiligen konnten - Offensive Vernetzung von AkteurlInnen an den Schnittstellen und Übergängen in jeweils funktional zusammenhängenden regionalen Bereichen - Wissens-, Informations- und Innovationstransfer für jene Personengruppen, die bisher entweder keinen oder erschwerten Zugang zu Instrumentarien der neuen Technologien hatten - Gezielte Mobilisierung insbesondere bildungsferner und benachteiligter Personen <ul style="list-style-type: none"> - Abbau von Zugangsbarrieren <p>Beschäftigungspolitische Ziele</p> <ul style="list-style-type: none"> - Finden neuer Beschäftigungspotenziale in den Regionen sowie in überregionalen Bereichen (neue Arbeitsfelder, Berufsbilder, Telearbeit) - Abstimmen der Entwicklungs- und Qualifizierungsmaßnahmen mit den Erfordernissen des regionalen und überregionalen Arbeitsmarktes, insbesondere in Hinblick auf zukünftige Qualifikationserfordernisse und Beschäftigungsmöglichkeiten sowie spezifischer regionaler Entwicklungspotenziale (z.B. „Cluster“). - - Bessere Eingliederung von Zielgruppenpersonen in den regionalen Arbeitsmarkt



Innovation	<p>Prozess: Die offensive Vernetzung und die Schaffung von Synergien zwischen bereits tätigen Institutionen und Aktivitäten sowie die Entwicklung und Implementierung, nischenorientierter neuer Leistungen bildet in Verbindung mit dem individualisierten, persönlichkeitsorientierten Ansatz und dem proaktiven antizipativen Ansatz die wesentliche Innovation der Module, um</p> <ul style="list-style-type: none"> - die Entwicklung von Bildungskonzepten, welche die Eigenständigkeit bewusst fördern, - ein landesweit abgestimmtes Vorgehen zwischen unterschiedlichen AkteurInnen am Bildungs- und Arbeitsmarkt sowie - die Integration von Qualifikations-, Assistenz- und Strukturmaßnahmen in ein integriertes Arbeitsprogramm - zu gewährleisten. <p>Das Ziel (das aber auch gleichzeitig Prozess ist) ist das antizipative, zeitgerechte Erkennen und Ansprechen von Schwierigkeiten, um Zielgruppenpersonen so zu qualifizieren, dass sie selbständig im Regelarbeitsmarkt Fuß finden können bzw. bestehenden Bildungsangebote erfolgreich annehmen können sowie das offensive Nutzen neuer Dienstleistungsentwicklungen, insbesondere in neuen Berufen im IKT-Bereich, etc..</p> <p>Kontext: Wenn auch die Entwicklung von arbeitsmarktpolitischen und institutionellen Strukturen nicht das Kernthema der Partnerschaft ist, so sollen die Ergebnisse und Erfahrungen der entwickelten Verfahren und Methoden beispielhafte Grundlagen für die zukunftsorientierte Gestaltung offener Netzwerke und prozesshafter Verfahren im arbeitsmarktpolitischen und institutionellen Umfeld darstellen.</p>
Für wen	<p>Arbeitslose: 3,1 % Alter > 45 Jahre: 16,8 %</p>
Aspekte	<p>Arbeitslosigkeit (++) Diskriminierung und Ungleichheit in Beschäftigung und Beruf (++) Rassendiskriminierung (+) Niedrigqualifikation (++++) Geschlechtsspezifische Diskriminierung (++) Sonstige Diskriminierung (++) Stärkung des Unternehmergeistes (+)</p>

9.7 VERENA II - Vermittlung regionaler Kultur und Natur⁶⁴

Wer	Museum Arbeitswelt Steyr
Wer noch	<p>Neben dem Museum Arbeitswelt Steyr waren beteiligt</p> <ul style="list-style-type: none"> - Institut für Bildungsforschung Wien (IBW)- Evaluierung - Stadtmuseum Norrköping (Schweden) - Oberharzer Bergbaumuseen (Deutschland) - Regionalverband Harz (Deutschland) - Stadt Tapolca (Ungarn) - Erwachsenenbildungsorganisation "L'AFPA" (Frankreich)
Thema	<ul style="list-style-type: none"> - Lebensbegleitendes Lernen - Chancengleichheit von Männern und Frauen - Qualifizierung von Beschäftigten
Ziele	<ul style="list-style-type: none"> - Erstellung und Erprobung eines Curriculums zur Ausbildung von regionalen Kultur- und Naturvermittlerinnen - Klärung der Rahmenbedingungen
Innovation	<ul style="list-style-type: none"> - Touristische Nutzung einer Region in ihrer Gesamtheit - Ausbildung von RegionalbetreuerInnen, die über komplexe Zusammenhänge einer Region Bescheid wissen

⁶⁴<http://www.pakte.at/projekte/730.html>



Für wen	<ul style="list-style-type: none"> - Wiedereinsteigerinnen - Ältere Arbeitslose - Im Tourismus bereits Tätige (Zusatzqualifikation)
Kurzbeschreibung der Gesamtstrategie	<p>Hauptziel des Projektes ist die Adaption der Ergebnisse von VERENA - Vermittlung regionaler Kultur und Natur - sowie die Klärung der Möglichkeiten, das Ausbildungsprogramm in anderen Regionen anzuwenden.</p> <p>Das Bildungsprojekt "Verena" ist Bestandteil des EU-Programmes "Leonardo da Vinci", und ist ein "Ausbildungsprogramm für Fremdenführer im Rahmen regionaler Kulturentwicklung". Vier Partner aus Österreich, Frankreich und Deutschland sind an diesem Projekt beteiligt.</p> <p>In VERENA erprobte Curricula wurden evaluiert und durch Erfahrungen mit ähnlichen Ausbildungen in den neuen Partnerregionen ergänzt. Daraus wurde ein Muster-Curriculum erarbeitet, das sämtliche bisherigen Erfahrungen berücksichtigt. In workshops mit regionalen Akteuren ging es um die Chancen und Hindernisse für eine Berufstätigkeit der AbsolventInnen. Darüber hinaus wurden in den Partnerregionen umfangreiche Recherchen zur Klärung der Rahmenbedingungen durchgeführt. In den bisherigen und den neuen Partnerregionen ergeben sich sehr unterschiedliche Voraussetzungen für eine zukünftige Ausbildung sowie für den Einsatz von AbsolventInnen. Diese Unterschiede ergeben sich insbesondere aus den jeweiligen nationalen (bzw. regionalen) Bildungssystemen, aus den Systemen des Tourismus sowie aus der jeweiligen Lage am Arbeitsmarkt. Das Hauptprodukt des Projektes stellt ein Handbuch dar, das die Erfahrungen zusammenfasst, das gemeinsam erarbeitete Curriculum publiziert und Anleitungen gibt, auf welche Faktoren beim Transfer der Ausbildung in andere Regionen zu achten ist.</p> <p>Erfahrungen / Ergebnisse:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Das Curriculum ist auf die jeweiligen regionalen Besonderheiten anzupassen - Zentrale Bedeutung hat die Klärung von Rahmenbedingungen - insbesondere vorherige Klärung der Beschäftigungsmöglichkeiten - Einbindung regionaler Organisationen von Wirtschaft, Arbeitsmarkt, Tourismus, Erwachsenenbildung usw. ist notwendig <p>Angaben über die Transferierbarkeit des Projekts:</p> <p>Das Handbuch gibt ausführliche Anleitungen zur Übertragung auf andere Regionen. Eine Realisierung erfolgte bereits in der Norischen Region / Kärnten und erfolgt derzeit in der Region Donauland - Strudengau in OÖ. Überlegungen gibt es in der Region Liezen / Steiermark.</p>

9.8 Stadt-Beisl INIGO ⁶⁵

Wer	<p>Verein Hilfeeinrichtungen der Caritas</p> <p>links: www.inigo.at</p>
Thema	<ul style="list-style-type: none"> - Bekämpfung der Ausgrenzung am Arbeitsmarkt und Chancengleichheit - Qualifizierung von Beschäftigten
Ziele	<p>Ziel von INIGO ist die Integration der vom Erwerbsleben ausgeschlossenen Bevölkerungsgruppen, Auffrischung von Kenntnissen und Rückgewinnung des Selbstvertrauens, Qualifizierung im Gastronomiebereich, Persönlichkeitsstabilisierung, Outplacement.</p> <p>Die wichtigsten durchgeführten Maßnahmen sind:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Beschäftigung von Langzeitarbeitslosen (Transitarbeitskräfte) - Praktische Qualifizierung der Transitarbeitskräfte - Theoretische Qualifizierung der Transitarbeitskräfte (Stufe 1) - Lehre für bis zu 2 Transitarbeitskräfte ab 1997 (Stufe 2)

⁶⁵ <http://www.pakte.at/projekte/671.html>



	<ul style="list-style-type: none"> - Sozialarbeiterische Betreuung, Beseitigung von Vermittlungshindernissen - Outplacement - Jobakquisition
Innovation	Die Maßnahme ist innovativ durch die Verbindung von sozialem Engagement mit wirtschaftlichem Erfolg, die Verbindung von Engagement, fachlicher und sozialer Kompetenz und durch Marketing ("Clinting"): gutes Marketing führte zu Umsatzentwicklung trotz der sozialen Aufgabenstellung der Initiative.
Für wen	Langzeitarbeitslose Menschen, ohne akute Suchtproblematiken oder psychischen Erkrankungen, Personen mit Erfahrung im Gastgewerbe oder mit hoher Motivation in dieser Branche Fuß zu fassen
Kurzbeschreibung der Gesamtstrategie	<p>INIGO wird als gemeinnützigen Verein geführt und ist ein öffentliches Restaurant in dem Langzeitarbeitslose angestellt und ausgebildet werden: INIGO ist ein Projekt in dem mittels der Mithilfe von Langzeitarbeitslosen ein professionelles Restaurant betrieben wird. Diese Initiative bewegt sich im Spannungsfeld zwischen ihren ökonomischen und sozialen Zielen. 1987 wurde der Sozialverein "Jugend Aktiv" gegründet, um arbeitslosen und problematischen Jugendlichen die Chance der Eingliederung in ein geregeltes Arbeitsleben zu ermöglichen. Diese Eingliederung soll durch Beschäftigung und Ausbildung im Gastronomiebereich ermöglicht werden. Langzeitarbeitslose Menschen erfahren neben Anstellung und Lehre auch Kenntnisse kundenorientierter Führung eines Gastronomiebetriebes. Die Transitarbeiter sollen auf die Bedingungen des freien Arbeitsmarktes vorbereitet werden.</p> <p>Denn für die Zielgruppe der langzeitarbeitslosen Menschen ist die Auseinandersetzung mit einem kontinuierlichen Arbeitsverhältnis und die Identifikation mit dem Arbeitsplatz in einem aufrechten Dienstverhältnis der erste Schritt zur Reintegration bzw. Rehabilitation: Kontinuität (Ausdauer/Durchhaltevermögen), Flexibilität, Teamfähigkeit, Disziplin und Eigenverantwortung müssen erst wieder schrittweise erlernt werden.</p> <p>Zu diesem Zweck wurden auf Basis des praktischen Erfahrungshintergrundes und der offiziellen Konzessionsprüfungs-Unterlagen die für die Arbeitspraxis relevanten Themenbereiche herausgesucht und leicht verständlich aufgearbeitet. Das Ausbildungsprogramm wird in möglichst kleine inhaltliche Einheiten unterteilt, die jeweils in 1 bis 1,5-Stunden theoretisch vermittelt werden können. So kann individuell auf den unterschiedlichen Vorbildungsgrad der Beschäftigten eingegangen. Der Unterricht findet in Kleinstgruppen und zu frequenzschwächeren Zeiten im INIGO statt. Darüber hinaus hat die Fachschule für Gastronomie in 1010 Wien, Judenplatz (eine der besten Gastronomiefachschulen Europas) zugestimmt, die Prüfung über den gelernten Theoriestoff abzunehmen und auch als Kurs an der Fachhochschule schriftlich zu bestätigen. Ein weiteres Lehrangebot ist die Beschäftigung von jeweils 2 Lehrabbrechern pro Jahr, die im INIGO ihre Lehr abschließen können. Da es wenige Betriebe gibt, die erwachsenen Lehrabbrechern Lehrstellen anbieten, besteht ein recht großer Bedarf auf diesem Gebiet. Der Verein führte das INIGO als Club-Lokal und Jugend-Beisl. Seit 1992 wird das Café-Restaurant INIGO in der Wiener Innenstadt vom gemeinnützigen Verein "Hilfseinrichtungen der Caritas der Erzdiözese Wien" als Sozial-ökonomischer Betrieb betrieben und als solcher vom AMS-Wien und der Caritas subventioniert.</p> <p>Finanzierung: AMS (Arbeitsmarktservice), Caritas der Erzdiözese Wien, ESF (Europäischer Sozialfonds)</p>



9.9 Mamas Küche⁶⁶

Wer	Verein "women & men Oberwart"
Thema	Bekämpfung der Ausgrenzung am Arbeitsmarkt und Chancengleichheit Arbeitszeitmodelle Chancengleichheit von Männern und Frauen Gender Mainstreaming Qualifizierung von Beschäftigten
Ziele	<ul style="list-style-type: none"> - Eingliederung in den Arbeitsmarkt - Vermittlung von berufsspezifischen Kenntnissen - Ausräumen von Vermittlungshindernissen - Steigerung von Motivation und Selbständigkeit
Innovation	Soziale Betreuung durch zusätzlich geschulte Fachkräfte, betriebswirtschaftliche Führung
Für wen	Frauen (über 20 Jahre, Langzeitarbeitslose, von Langzeitarbeitslosigkeit bedrohte Frauen, Frauen mit diskontinuierlichem Berufsverlauf, arbeitslose Frauen über 45 Jahre, WiedereinsteigerInnen)
Kurzbeschreibung der Gesamtstrategie	<p>Sozial-ökonomischer Frauenbetrieb in der Sparte Gastronomie</p> <ul style="list-style-type: none"> - Beschäftigung, Qualifizierung, Ausbildung - Hilfestellungen bei Problemen, die den Zugang zum Arbeitsmarkt erschweren <p>Betriebliche Bereiche:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Lieferküche für Betriebe - Catering und Partyservice - Backstube - Administrative Tätigkeiten - Fahrdienst - Firmenkantine - Verkaufsshop <p>Betrieb:</p> <p>Konzessionierter Küchenbetrieb mit drei Tagesmenüs, eine davon vegetarisch, die wie eine mobile Kantine ausschließlich in Firmen geliefert werden. Jeder Betrieb stellt eine Kontaktperson, mit der Bestellungen und Abrechnungen wochenweise abgewickelt werden.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Das Essen wird frisch gekocht, in Warmhalteboxen auf Porzellantellern heiß zugelegt und das schmutzige Geschirr am gleichen Tag noch abgeholt. Für den Betrieb fällt kein zusätzlicher Abfall (Biomüll) an. - Betrieb von Firmenkantinen, in denen vor Ort gekocht wird - Buffets und Catering sowie Seminarverköstigungen - Backstube für pikante und süße Leckereien, Torten, Hochzeitsmehlspeisen - Kleiner Verkaufsshop <p>Durch die Belieferung von Betrieben - gute Kontaktbasis für Vermittlungen. Eigendeckung: Es wird ein Deckungsbeitrag von 40 % erreicht, bei ca 350 Menüs täglich sowie 3 Buffets wöchentlich und 800 Wochenstunden - Beschäftigung von Transit-arbeitskräften.</p> <p>Die Auswahl der Personen erfolgt in enger Zusammenarbeit mit der Regionalen Geschäftsstelle des Arbeitsmarktservice (RGS/AMS). Jede/r BeraterIn erhält über die von ihm zum Projekt zugewiesenen Personen einen Bericht.</p> <p>Inhalte:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Praxis, Anlehre und Lehre in den Bereichen: Küche, Service, Backstube, Verkauf, Büro (mit Lohnverrechnung und Buchhaltung), EDV, Botendienste - training on the job

⁶⁶ <http://www.pakte.at/projekte/687.html>



	<ul style="list-style-type: none"> - Gewöhnung an den beruflichen Alltag - Praxiseinheiten in regionalen Wirtschaftsunternehmen - Auflösen von Mobilitätseinschränkungen - Reflexion des Arbeitsverhaltens - Unterstützung bei der Lösung von Problemen, die einer regelmäßigen Berufstätigkeit entgegenstehen (Betreuung von Alten und Kindern, Lohnexekutionen, Führerschein, Persönlichkeitsprobleme etc.) - Fachliche Schulungen (auch EDV) - Persönlichkeitsbildende Schulungen - Allgemeine Schulungen (Geld, Recht, Gesundheit etc.) - Bewerbungstraining, job finding <p>In allen Bereichen kommt es zu einer engen Zusammenarbeit mit entsprechenden Institutionen, Beratungsstellen und regionalen Wirtschaftsunternehmen. Erfolgskriterien: Vermittlung von 84% der ausgeschiedenen Personen innerhalb von drei Monaten nach Ausscheiden aus dem Projekt</p> <p>a) auf einen Arbeitsplatz b) in eine arbeitsmarktpolitisch sinnvolle Maßnahme (Ausbildung)</p> <p>Personen, die innerhalb der ersten zwei Monate ausscheiden, werden hierbei nicht berücksichtigt. Personalbedarf</p> <p>Transitarbeitskräfte: Schaffung von befristeten regulären Arbeitsplätzen für Personen der Zielgruppe berechnet in Wochenstunden im Jahresdurchschnitt. Saisonale Schwankungen sind möglich. Zur produktiven Auslastung sind ca 25% zusätzlicher Zeitbedarf für Schulungen und Betreuung hinzuzurechnen. (Das heißt bei 4 Plätzen zur Bewältigung der Arbeit sind fünf Plätze zu veranschlagen.) Verschiedenste Arbeitszeitmodelle sind möglich. Die Regelarbeitszeit ist von Montag bis Samstag von 5:00 –22:00 Uhr. Es gibt keine ausschließliche Vormittagsarbeit, Wechseln innerhalb des Projektes auf einen anderen Arbeitsplatz (auch arbeitszeitmäßig) ist möglich und erwünscht. Verpflichtung auch außerhalb der Arbeitszeit an Schulungen teilzunehmen. Entlohnung erfolgt nach Kollektivvertrag (KV) Gastronomie. Die Bewertung der sozialen Betreuung der Transitarbeitskräfte orientiert sich an der Anzahl der zu betreuenden Personen und nicht an der geleisteten Wochenarbeitszeit pro Teilzeitarbeitskraft (TAK). Erfahrungsgemäß sind Teilzeitkräfte allerdings zumeist betreuungsintensiver, da dort existentielle Notwendigkeiten und gelebte Realität am weitesten auseinander klaffen. Besonders AlleinerzieherInnen sind hier besonders stark betroffen. Kosten: Je nach Region und Kollektivvertrag sind €580,00 – 600,00 für jeweils 10 Wochenarbeitsstunden TAK zur Deckung der Gesamtkosten ohne Investitionen zu veranschlagen. Schlüsselarbeitskräfte: Fachpersonal: Fixes Personal zur Anleitung bzw. zur Aufrechthaltung des Produktionsbetriebes. Entlohnung erfolgt nach KV Gastronomie. Der Bedarf an Arbeitszeit Produktivkräfte ist abhängig von der gegebenen Auftragslage und der Schwierigkeit der Zielgruppe. Schlüsselkräfte: Fixes Personal zur Leitung des Projektes und Betreuung der TeilnehmerInnen mit einem Betreuungsschlüssel von 1:5 im Verhältnis zu Transitkräften ohne Berücksichtigung des Fachpersonals. In allen Tätigkeitsbereichen erfolgt eine Einschulung von Transitkräften mit entsprechender Reflexion. Die soziale Betreuung der TeilnehmerInnen ist unmittelbar in den Arbeitstag integriert. Entlohnung nach Landesgeschäftsstellen (LGS) - Schema. Bereiche: Geschäftsleitung, Assistenz der Geschäftsleitung, Buchhaltung, Statistik, EDV, Geld, Recht, Gesundheit, Büroleitung, Kundenbetreuung, Lohnverrechnung, Fahrdienst, Schulungen, Gesamtleitung Küche, Personalentwicklung, Vermittlung</p>
--	--



	<p>Erfahrungen / Ergebnisse:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Durchschnittliche Vermittlungsquote in ersten Arbeitsmarkt: 84% - Steigerung der Eigenerwerbsquote von 20% auf 40% - Enge Zusammenarbeit mit der freien Wirtschaft - Einbindung aller zur Verfügung stehenden Beratungs- und Betreuungsmöglichkeiten bei Bedarf - Vermittlung von Arbeitskräften über ein gutes Produkt <p>Angaben über die Transferierbarkeit des Projekts: Fragen, die in Bezug auf die Transferierbarkeit gestellt werden sollten: - Welche Projektteile lösen das lokale Problem wirklich? Wo liegen die Unterschiede in regionaler Struktur, Kultur, etc.? Eine Übernahme ist mit der Bereitschaft zur Modifizierung auf die genaue regional gegebene Problemstellung wirklich erfolgreich</p> <p>Durchschnittliche jährliche Gesamtkosten (Euro) über 500.000</p> <p>Finanzierung: 60% AMS 40% Eigenerlöse Kosten pro Platz: 21.800 €/anno</p>
--	---

9.10 LEARN FOREVER⁶⁷

Wer	Arbeitsgemeinschaft Müllvermeidung - Schleich
Warum	<p>Der Einsatz Neuer Technologien in der Erst- und Weiterbildung hat den ersten Schritt der Etablierung erfolgreich hinter sich, die technische Infrastruktur und grundsätzlich notwendige Rahmenbedingungen in den Bildungseinrichtungen sind geschaffen. Die Informationsgesellschaft mit ihren informations- und kommunikationstechnologischen Möglichkeiten und Entwicklungen dringt zunehmend in alle Lebensbereiche aller Menschen ein (etwa über E-Government, E-Voting, E-Business...).</p> <p>Die große bildungspolitische Herausforderung liegt nun darin, das entstandene Instrumentarium für alle Menschen gleichberechtigt und barrierefrei zugänglich zu machen, um der Entwicklung einer Zwei-Drittel-Gesellschaft entgegen zu wirken. Das heißt, den Zugang auch jenen zu eröffnen, die auf Grund des Alters, des Geschlechts, des Bildungsgrads, des Erwerbsstatus, der sozialen und regionalen „Herkunft“ weniger Chancen auf die gleichberechtigte Teilhabe und –nahme haben.</p> <p>Im Kontext des lebenslangen Lernens zielen Bildung und Qualifizierung vor allem auf die Unterstützung der persönlichen Orientierung in einer immer komplexer werdenden Welt, auf die aktive Teilhabe an der Gesellschaft sowie auf den Erhalt von Beschäftigungsfähigkeit. Lebensbegleitendes Lernen ist somit Lernen in der und für die Lebens- und Arbeitswelt.</p> <p>WARUM LEBENSBEGLEITENDES LERNEN? Der erfolgreiche Übergang zur wissensbasierten Wirtschaft und Gesellschaft muss mit einer Orientierung zum lebenslangen Lernen einhergehen (Quelle: Arbeitsdokument der KOMM-Dienststellen “Memorandum über Lebenslanges Lernen“)</p> <p>Lernen wird zu einem zentralen Element der Zukunftsgestaltung. Lernen erfordert Eigeninitiative – die gängigen Lernangebote orientieren sich mehr an am Lernen Interes-</p>

⁶⁷ http://www.equal-esf.at/EqualDB/proceedBO.php?Entity=EP&EP_ID=137



	<p>sierten als an Menschen, für die Lernen einen negativen Beigeschmack hat, sie an Bildungslücken erinnert oder mit unangenehmen schulischen Erfahrungen assoziiert wird. Darüber hinaus schreckt ein unübersichtlicher Dschungel an Bildungsangeboten vor allem Menschen mit wenig Bildungserfahrung und/oder niedrigem Qualifikationsniveau ab. Neue Begrifflichkeiten verwirren, gestellte Fragen führen zu noch mehr Fragezeichen im Kopf.</p> <p>WARUM FRAUEN? In der Entschließung des Rates vom 27. Juni 2002 zum Lebensbegleitenden Lernen wurde festgestellt, dass der Zugang zu Angeboten des Lebensbegleitenden Lernens für Menschen aller Altersgruppen, insbesondere für besonders benachteiligte Personen und für Menschen, die an keiner Aus- oder Weiterbildungsmaßnahme teilnehmen, Vorrang hat.</p> <p>Die Fakten belegen, dass Frauen zu den Hauptbenachteiligten zählen. Das Verhältnis des Bildungsstands der 25 bis 64-jährigen österreichischen Erwerbsbevölkerungen, gemessen an der Wohnbevölkerung, zeigt den „Bildungs- und Gendergap“ deutlich auf.</p> <table border="0" style="width: 100%;"> <tr> <td colspan="2">25 - 64-Jährige</td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td>österreichweite Wohnbevölkerung</td> <td>davon abgeschlossene Ausbildung</td> </tr> <tr> <td>Frauenanteil</td> <td>50,10 %</td> <td>66,83 %</td> </tr> <tr> <td>Männeranteil</td> <td>49,90 %</td> <td>84,15 %</td> </tr> </table> <p>Quelle: bm:bwk Bildung und Wissenschaft in Österreich, Statistik 2004</p> <p>WARUM IKT (Informations- und Kommunikationstechnologien)? Die Teilhabe an der Informationsgesellschaft wird sich an der Beteiligung am Lernen und an der Lernkompetenz messen. Sie setzt voraus, dass IKT als Kulturtechnik begriffen wird, und Lernen und Lernkompetenz bedeuten heute und in der Zukunft, mit computerunterstütztem Lernen vertraut zu sein. Gegenwärtig entscheiden das Geschlecht und Alter sowie der Bildungsgrad, die soziale und regionale „Herkunft“ über Informationsarmut oder –reichtum und somit über die Form der Beschäftigungsverhältnisse und das Einkommen.</p>	25 - 64-Jährige				österreichweite Wohnbevölkerung	davon abgeschlossene Ausbildung	Frauenanteil	50,10 %	66,83 %	Männeranteil	49,90 %	84,15 %
25 - 64-Jährige													
	österreichweite Wohnbevölkerung	davon abgeschlossene Ausbildung											
Frauenanteil	50,10 %	66,83 %											
Männeranteil	49,90 %	84,15 %											
<p>Ziele</p>	<p>Ziel der EP ist es, bildungsfernen Frauen den Zugang zum Lebensbegleitenden Leben unter Nutzung von IKT zu eröffnen. Dafür werden in den Bundesländern Steiermark, Wien, Salzburg, Oberösterreich neue lösungsorientierte Ansätze und Modelle entwickelt und erprobt.</p> <p>Bei allen Aktivitäten werden Frauen und ihre Bedürfnisse wie Bedarfe in den Mittelpunkt gestellt - es wird mit den Frauen und nicht für Frauen gearbeitet. Es wird versucht, einen Optimierungsprozess einzuleiten, der erstmalig in dieser Form stattfindet. Ausgangspunkt der Überlegungen ist, dass bislang die angebotenen Aktivitäten eher technikorientiert sind und die Anforderungen der Zielgruppe meist vernachlässigt werden.</p> <p>Die Vision:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ein neues Bild des Lernens ist entstanden. - Die gleichberechtigte Partizipation von Frauen in allen Bereichen der Gesellschaft und somit auch im Bereich der Informationsgesellschaft. - Chancengleichheit bei Weiterbildung, beruflichen Perspektiven und der Positionierung am Arbeitsmarkt. - Ein Paradigmenwechsel hinsichtlich der Rahmenbedingungen ist herbeigeführt <p>Lebensbegleitendes Lernen ist ein wesentlicher Einflussfaktor für die Partizipation am Arbeitsmarkt. Daher werden grundlegende Aktivitäten gesetzt, welche die Basis für erfolgreiches Lernen und Weiterlernen schaffen, damit Anpassungsqualifizierungen möglich werden, die den neuen Anforderungen im Erwerbsleben entsprechen.</p> <p>Gleichberechtigter Zugang zur Weiterbildung ist nur durch neue, flexible und mobile Bildungszugänge und –angebote und zielgruppengerechte computerunterstützte Lern-</p>												



	<p>und Lernmethoden und mit Unterstützung durch geeignetes pädagogisches Personal möglich. Nicht zuletzt da die Kürzungen von öffentlichen Geldern zu einer Konzentration von Bildungsstandorten führen, was zulasten von entlegenen Regionen führt. Vor allem Frauen laufen auf Grund der nach wie vor bei ihnen liegenden Vereinbarkeitsproblematiken, auf Grund geringerer Mobilität (Zugang zu Verkehrsmitteln) etc. Gefahr, den Anschluss an die Arbeitswelt zu verlieren.</p> <p>Die Arbeitsmarktpolitischen Gesamtziele sind:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ganzheitliche Aktionen gegen die Ausgrenzung von Lernungewohnten Frauen aus der Informations- und Wissensgesellschaft zu setzen - dem Gender- und Bildungsgap durch zielgruppengerechte Qualifizierungen entgegenzuwirken - neue Strukturen und Rahmenbedingungen, die Lebensbegleitendes Lernen im Kontext bildungs- und arbeitsmarktpolitischer Relevanz fördern, zu entwickeln - einen Betrag zur Chancengleichheit in Bildung, Wirtschaft, Arbeitsmarkt und Gesellschaft zu leisten <p>Um diese Ziele zu erreichen, wurde folgende Gesamtstrategie entwickelt:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Vorhandenes Wissen aufzuarbeiten und zur Verfügung zu stellen - Erfolgreiche Ansätze für die Zielgruppe Bildungsfernen Frauen zu adaptieren - Festgestellte Lücken durch neue entwickelte Methoden und Modelle zu füllen - Testen und Erproben, um transferfähige Modelle und Produkte zu erzielen. <p>Wobei die Bedeutung der zielgruppenspezifischen Bildungsarbeit im Kontext des Lebenslangen Lernens besonderen Stellenwert hat.</p>
<p>Innovation</p>	<p>Deklariertes Ziel der EP „learn forever“ ist es, ganzheitliche Aktionen gegen die Ausgrenzung von lernungewohnten und bildungsfernen Frauen aus der Informations- und Wissensgesellschaft zu setzen und neue Strukturen und Rahmenbedingungen, die Lebensbegleitendes Lernen im Kontext bildungs- und arbeitsmarktpolitischer Relevanz fördern, zu entwickeln und zu erproben. Konkret entsteht ein österreichweites integriertes Gesamtmodell, das sowohl auf der Ebene der Zielgruppe als auch auf der Ebene der Systeme und Rahmenbedingungen ansetzt.</p> <p>Die Innovation liegt darin, alternative Lernkulturen aufzuzeigen, adäquate Antworten, transferfähige Handlungsanleitungen und Modelle für die Lernbedürfnisse von Benachteiligten Gruppen für die österreichische Erwachsenenbildung zu erarbeiten, die dem neuen Bild von Lernen in der Informations- und Wissensgesellschaft entsprechen.</p> <p>Prozessorientierung (Methoden/ Konzepte)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Kreative Methoden zur Analyse der konkreten Zugangsbarrieren der Zielgruppe zu Bildung werden entwickelt und eingesetzt. - Die Entwicklung der Methoden erfolgt nach zielgruppengerechten Kriterien wie bisherigen Lernerfahrungen, Lerngewohnheiten und individuellen Lernkulturen sowie entlang der sozialen, kulturellen und gesellschaftlichen Lebensbedingungen der Zielgruppe. - Die Zielgruppe wird direkt in die Entwicklung der neuen Lehr- und Lernmethoden miteinbezogen. - Entwickelt und erprobt werden gendergerechte Methoden und Didaktiken, die auf Medien, Techniken und Spielen aus der Lernpädagogik, Lernpsychologie, Psychodrama, Gestaltpädagogik und Gruppendynamik sowie der Kommunikationstheorie, der Themenzentrierten Interaktion sowie neuen und kreativen Methoden in der Personal- und Organisationsentwicklung und des Wissensmanagement zurück greifen. - Speziell für die Zielgruppe adaptierte Potenzialanalysen, die vorhandene Kompetenzen transparent und somit nutzbar machen, stärken die Handlungskompetenzen der Teilnehmerinnen am Arbeitsmarkt., s - Die Ergebnisse aus der Arbeit direkt mit der Zielgruppe und entwickelten Methoden und Materialien werden in die Weiterbildung für Lernprozessmoderatorinnen über-



	<p>führt und in dieser sofort umgesetzt.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Eine mit der Zielgruppe entwickelte Evaluationsarchitektur für den Einsatz von Lernsoftware, die auch die pädagogische Umsetzung mitreflektiert. - ein neuartiges Modell, das auch auf andere Zielgruppen übertragbar ist. <p>Zielinnovation: (Ziele Vorhaben)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Die Ergebnisse der Analysen und Recherchen fließen in die Gestaltung der Qualifizierungsangebote ein. - Durch die Positionierung der Zielgruppe als Expertinnen und das gemeinsame Entwickeln von optimalen Lernsettings werden der Zugang zu, die Motivation zur und die Beteiligung an Weiterbildung erhöht. - Ehemals Betroffene entwickeln Strategien zur Erreichung der Zielgruppe und beteiligen sich bei der Entwicklung und Verbreitung eines Werbeträgers, der Lebensbegleitendes Lernen im IKT Kontext attraktiv macht. - Durch das Empowerment der Teilnehmerinnen, insbesondere durch die selbstbestimmte Gestaltung von individuellen und kollektiven Lernprozessen und die erworbenen Fertigkeiten im Umgang mit neuen Technologien und Lernmedien, treten diese als Multiplikatorinnen für Lebensbegleitendes Lernen in ihrem Umfeld auf und eröffnen anderen den Zugang zum Lernen und in weitere Folge Chancenverbesserung am Arbeitsmarkt. - Nutzbarmachung von positiven Lernerfahrungen aus der Freizeit und dem Privatbereich für Lernprozesse, die im arbeitsmarktpolitischen Kontext verwertbar sind. - Neue Methoden und Strategien zur Aktivierung von selbstgesteuerten Lernprozessen bei bildungsfernen Frauen finden Eingang in die Erwachsenenbildung. - Erwachsenenbildnerinnen werden unterstützt, sich auf den Prozess des Wandels in ihrem Berufsbild einzulassen. - Mitarbeiterinnen von Einrichtungen der Erwachsenenbildung werden gezielt bei der Umsetzung von Angeboten für bildungsferne Frauen gecoacht. - Die Erkenntnisse über die Einsatzmöglichkeiten von computergestützte, Selbstorganisierter Lernformen bei der Zielgruppe von lernungewohnten Frauen werden im Europäischen Raum verbreitet. - Durch die Adaptierung der good-practice-Modelle werden zielgruppengerechte Tools entwickelt, um vorhandene Schwellenängste und Barrieren gegenüber der Nutzung von Neuen Technologien und dem Lernen mit den Neuen Technologien entgegenzuwirken - Lernsoftware wird speziell auf bildungs- und/oder IKT-fernen Frauen fokussiert - Ein Qualitätsmerkmal, ein Gütesiegel, das einen gendergerechten und bildungsbarrierefreien Zugang zum Lernen zum Inhalt hat, wird auf den österreichischen Markt eingeführt - Alle Produkte der EP sind gendergerecht aufbereitet <p>Kontextinnovation: (Rahmenbedingungen/Netzwerke)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Mit dem österreichweit neuartigen Weiterbildungsangebot „Lernprozessmoderatorin“ werden Einrichtungen der Erwachsenenbildung aktiviert, notwendige Rahmenbedingungen für zielgruppengerechte Angebote zu schaffen. Die Ausweitung der Angebotspalette hinsichtlich der Rahmenbedingungen, der Lernsettings, der pädagogischen Begleitstruktur, bewirkt einen Wandel in der Struktur der Erwachsenenbildung. - Die österreichweite Vernetzungsstruktur von Lernprozessmoderatorinnen ermöglicht eine Weiterentwicklung des Berufsbildes in der Erwachsenenbildung - Durch das aktive Einbeziehen der Partner, Kinder, Eltern, Freundinnen und Freunde... in den Lernkontext und den Lernprozess werden die Haltungs- und Lebensveränderungen der „empowerten“ TeilnehmerInnen im sozialen Umfeld strukturell einbetet, ein Ansatz, der im Kontext des Lebenslangen Lernen noch kaum berücksichtigt wird. - Der dokumentierte Prozess der Partizipation der Zielgruppe bei der Gestaltung des Lernarrangements/Lernsettings und die Ergebnisse ermöglicht die Übertragbarkeit in andere Regionen bzw. Bildungseinrichtungen - Bei der Evaluation der Lernsoftware werden die Standpunkte und Ansprüche aller
--	---



	<p>Beteiligten (SoftwareproduzentInnen, ExpertInnen zum Thema, Bildungsinstitute, ErwachsenenbildnerInnen, Anwenderinnen) berücksichtigt .</p> <ul style="list-style-type: none"> - Die Vernetzung von BildungsträgerInnen und regionalen EntscheidungsträgerInnen bewirkt eine Verankerung des Themas und eine Stärkung der regionalen Handlungskompetenz. <p>Produktinnovation:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Kriterienkataoog für gendergerechte Produkte und Öffentlichkeitsarbeit - Ein Modell eines offenen, flexiblen, bedarfsgerechten und zielgruppenadäquaten Bildungsangebots mit modernen Lernmöglichkeiten vor Ort ist entwickelt und erprobt - Entwicklung transferfähiger Angebote, die die Rahmenbedingungen der Lernenden berücksichtigt - Entwicklung eines modularen Weiterbildungsangebots für Lernprozessmoderatorinnen im Sinne des veränderten Berufsbildes der Erwachsenenbildnerinnen <p>Mehrwert gegenüber EUQAL I</p> <p>In der ersten Antragsrunde gab es im Thema 4A nur bundesländerspezifische, keine österreichweiten Aktivitäten. Die Analyse der EPs in EUQAL I zeigt zwar viele EPs und Module, die sich dem Thema Frauen und IKT widmen, der Fokus liegt jedoch primär auf</p> <ul style="list-style-type: none"> - der Höherqualifizierung von Frauen - der unmittelbaren Unterstützung beim beruflichen Wiedereinstieg bzw. Um- und Aufstieg - der Vergrößerung der Palette an klassischen Bildungsangeboten mit Kurscharakter - Beratungsinstrumenten für das pädagogische Personal - der Arbeit mit „bildungsnahen“ Personen <p>Die EP „learn forever. Lebensbegleitendes Lernen im Zeitalter der Informationsgesellschaft – neue Wege mit Frauen“ bewirkt somit mit dem gegenständlichen Vorhaben einen wesentlichen Beitrag zur Veränderung der österreichischen Bildungslandschaft und ihrer Strukturen.</p>
Für wen	<p>Arbeitslose: 50 % Alter > 45 Jahre: 50 %</p>
Aspekte	<p>Arbeitslosigkeit (++) Diskriminierung und Ungleichheit in Beschäftigung und Beruf (++) Rassendiskriminierung (+) Behinderungen (+) Niedrigqualifikation (+++) Geschlechtsspezifische Diskriminierung (+++) Sonstige Diskriminierung (+++)</p>



9.11 G-P-S/Generationen.Potenziale.Stärken⁶⁸

Wer	Hannes Missethon Unternehmensentwicklung GmbH - Trummer
Warum	Die Erwerbsquote in der Altersgruppe der 55 bis 64-jährigen ÖsterreicherInnen ist mit 28% alarmierend niedrig, auch sind sie von einem überdurchschnittlichen Anstieg der Arbeitslosenquote betroffen. Dem entgegen steht die in der Lissabon-Strategie definierte Zielsetzung, den demografischen Entwicklungen Rechnung zu tragen und die Erwerbsquote bei dieser Zielgruppe bis 2010 auf 50% anzuheben. Der starke Abbau älterer MitarbeiterInnen wirkt sich nicht nur auf gesamtgesellschaftlicher Ebene und für die betroffene Altersgruppe dramatisch aus. Auch auf betrieblicher Ebene hat er ungünstige Auswirkungen, bedeutet der Abgang vieler älterer MitarbeiterInnen doch auch sehr oft Verlust von Betriebs- und Erfahrungswissen. Die rasanten technologischen und organisatorischen Veränderungen der Arbeitswelt sind ein wesentlicher Grund für die prekäre Situation älterer ArbeitnehmerInnen: die Bewältigung dieser Veränderungen fällt ihnen schwer bzw. wird ihnen nicht zugetraut. Gerade in diesem Zusammenhang nimmt die betriebliche Weiterbildung eine Schlüsselrolle ein. Die Beteiligung an betrieblicher Weiterbildung geht bei älteren ArbeitnehmerInnen stark zurück. Hemmnisse bestehen sowohl seitens der Unternehmen, die ältere MitarbeiterInnen aus den Personalentwicklungsstrategien herausnehmen, als auch aus vielfältigen Gründen seitens der älteren MitarbeiterInnen selbst. Hier setzt die EP g-p-s an: Auf unterschiedlichen Ebenen (Struktur und Rahmenbedingungen, Inhalt, Didaktik, Einbettung in die PE und OE) werden die Barrieren zur Teilnahme detailliert eruiert und Gegenstrategien entwickelt und eingesetzt.
Ziele	Übergeordnetes Ziel der EP g-p-s ist die Erhaltung der Beschäftigung und Beschäftigungsfähigkeit älterer ArbeitnehmerInnen durch Förderung der Teilnahme an betrieblicher Weiterbildung, durch ihre Einbindung in betriebliche Wissensmanagementsysteme und durch den Abbau von bildungshemmenden Faktoren. Die einzelnen Module der EP bearbeiten unterschiedliche Aspekte der Problematik und führen gleichzeitig die Aktivitäten und Ergebnisse zu einem sich ergänzenden Paket überprüfter Instrumente zusammen.
Innovation	INNOVATION AUF EP-EBENE Die EP g-p-s greift 3 Innovationskategorien auf. Sie arbeitet in den Modulen verstärkt prozess- und kontextorientiert und liefert darüber hinaus eine Produktinnovation. Kein Modul in der EP ist in der ersten Antragsrunde von Equal umgesetzt worden und stellt hier auch keine Vertiefung dar. Der ganzheitliche Ansatz von g-p-s stellt im Gesamtbild eine explizite kontextorientierte Innovation dar: Die Strukturen in Unternehmen sollen sich dahingehend verändern, dass betriebliche Weiterbildung vor allem für ältere Mitarbeiter/innen (45+) möglich wird und eine Neubewertung der Positionierung von älteren Mitarbeiter/innen entsteht. Die Ziele von g-p-s sind es, betriebliche Weiterbildung zu fördern, neue Zugänge zu Weiterbildungsalternativen und – inhalten zu ermöglichen und die Bewertung von betrieblicher Weiterbildung im unmittelbaren Zusammenhang mit Weiterbeschäftigung von älteren Mitarbeiter/innen neu zu definieren. g-p-s zielt darauf ab, die Beschäftigungsfähigkeit von älteren MitarbeiterInnen durch Unterstützung die Beteiligung an (betrieblicher) Weiterbildung massiv zu stärken. Dahingehend werden die unterschiedlichsten Aspekte der Rahmenbedingungen für eine Beteiligung transparent gemacht und Lösungsmöglichkeiten erarbeitet. Prozessinnovativ ist die Betrachtung und Einbindung aller Ebenen im Unternehmen – Unternehmensführung, Management, Personalverantwortliche, Betriebsrät/innen und alle Mitarbeiter/innen (insbesondere die Arbeitnehmer/innen 45+) - bei der Sensibilisierung und Bewußtseinsbildung, Erarbeitung von Lösungen und Implementierung der entwickelten Produkte. g-p-s definiert den Bereich „Betriebliche Weiterbildung“ als eine Verflechtung von vorhandenem Wissen, Erfahrung und Wissenerweiterung. Das Zusammenspiel dieser drei Faktoren fördert die Positionierung im Unternehmen und somit die innerbetriebliche Karriereplanung. Gesamtstrategie von g-p-s ist es, nicht beim (schwierigen) Wiedereinstieg nach Verlust des Arbeitsplatzes anzusetzen, sondern dem Verlust des Arbeitsplatzes vorzubeugen. Die Innovationskategorien im Besonderen:

⁶⁸ http://www.equal-esf.at/EqualDB/proceedBO.php?Entity=EP&EP_ID=133



Prozessinnovation: Das Vernetzungsmodul (Modul 1) richtet sich an die (potenziellen) Lernenden – vorrangig von KMUs, die durch mangelnde betriebliche Weiterbildung sukzessive in die Benachteiligung schlittern. Die Vernetzung beabsichtigt, die Beteiligung an Weiterbildung mit fortgeschrittenem Alter zu fördern. Dabei wird besonderes Augenmerk auf die generations- und genderspezifischen Rahmenbedingungen erhoben, welche betriebliche Weiterbildung für Ältere erschweren bzw. fördern. Im Vordergrund steht der Prozess der Vernetzung, der ältere Mitarbeiter/innen (vom KMUs) für die Akzeptanz von lebenslangem Lernen unterstützen und eine Vertiefung der erforderlichen Weiterbildungsinhalte bewirken soll. Mittels IKT-Einsatz (Vernetzungs-Website) wird es allen Mitarbeiter/innen – unabhängig von Regionalität und Zeit – möglich sein, sich zu informieren. Die Entwicklung und Implementierung eines Betrieblichen Vorschlagswesens (BVW) (Modul 2), mit dem Ziel die Positionierung von älteren Mitarbeiter/innen zu stärken und Wissenspotenziale und Erfahrungswerte in den Vordergrund zu stellen, lässt sich prozessinnovativ wie folgt beschreiben:

Der gesamte Prozess im Unternehmen wird aus mehreren Blickwinkeln betrachtet: Blickwinkel IKT: die Zielgruppe der älteren MA/innen wird durch die Anwendung des BVW im Zugang gefördert und das Arbeiten mit IKT durch ein webbasiertes BVW-Portal (Oberfläche + Datenbank) geübt. Blickwinkel Empowerment: die Motivation der MA/innen wird durch die vermehrte Ansprache und aktive Einbindung bei der Erarbeitung von Verbesserungs- und Vereinfachungsvorschlägen gefördert. Der Austausch zwischen den Generationen wird zweckbegründet institutionalisiert. Blickwinkel Nachhaltigkeit: der Einsatz des BVW forciert einen kontinuierlichen Verbesserungsprozesses (KVP); dadurch werden ältere AN/innen motiviert an der ständigen Weiterentwicklung des Betriebes mitzuwirken. Blickwinkel Positionierung von älteren AN/innen: durch den Austausch in Diskussionsforen und das Einbringen von Verbesserungsvorschlägen, die auch über den eigentlichen Aufgabenbereich hinausgehen, wird der Prozess der Positionierung konsequent vorangetrieben. Die Aktivitäten des Moduls 3 liefern einen innovativen Beitrag zur Erneuerung von didaktischen Konzepten. Durch die Erarbeitung neuer didaktischer Prinzipien für eine spezifische Zielgruppe (ältere ArbeitnehmerInnen) in der Weiterbildung (Modell-Curriculum) wird eine altersgerechte Weiterbildung möglich, die wiederum ein Ansteigen der Beteiligung an Weiterbildungsangeboten ermöglicht. Das Qualifizierungsmodul (M4) wird dem Prozess der Bildungsplanung in Abstimmung und Abgleichung der Interessen und Bedürfnisse aller AkteurInnen (ArbeitnehmerInnen, Firmenleitungen, PersonalistInnen und AN-Vertretungen) ein zentraler Stellenwert eingeräumt. Der Prozess der integrierten Bildungsbedarfsfeststellung und -planung und nachfolgenden Entscheidungsfindung fördert die Zielsicherheit der durchgeführten Qualifizierungsmaßnahmen und die Akzeptanz der TeilnehmerInnen. Dadurch wird die Effizienz der Schulungen enorm gesteigert und der Nutzen für Weiterbildung (im Sinne eines Lebensbegleitenden Lernens) erhöht.

Kontextorientierte Innovation: Im Sinne einer kontextorientierten Neuerung setzt das Modul 1 auf die Vernetzung der lerninteressierten älteren MitarbeiterInnen untereinander und im Austausch mit Interessensvertretungen und Bildungsträgern (Workshopreihe, Website mit relevanten Informationen und Forum), auf ihr Empowerment durch verbesserten Zugang zu bildungsrelevanten Informationen und durch die Unterstützung bei der Bildung von Lerngruppen. Im Modul 2 führt die Einführung des betrieblichen Vorschlagswesens (BVW) zu Veränderungen in der Wahrnehmung von älteren Mitarbeiter/innen auf allen Ebenen im Unternehmen. Einerseits werden der Unternehmensführung die verdeckten Potenziale der (vor allem älteren) AN/innen transparent gemacht und andererseits werden ältere Mitarbeiter/innen motiviert adäquate Identifizierungsfelder im Unternehmen zu finden. Die Verknüpfung von BVW mit der Stärkung der Positionierung von älteren AN/innen, im Besonderen mit der Konsequenz der Weiterbeschäftigung im Unternehmen und Förderung in der Karriereplanung, stellt eine Innovation dar. Bisherige Implementierungen von BVW verfolgten hauptsächlich als Ziele die Steigerung der Produktivität und Leistungsfähigkeit. Durch die eingerichtete Info-Hotline (Alter und Arbeit) von Modul 4 wird eine größere Breitenwirkung in der Resonanz der älteren ArbeitnehmerInnen zum Thema Weiterbildung und im Besonderen beruflicher (betrieblicher) Weiterbil-



	<p>derung beabsichtigt. Die Rahmenbedingungen für Informationssuchende werden dadurch strukturell verbessert. Ein klare Abgrenzung zu bestehenden Websites zum Alter und Arbeit besteht darin, dass bisherige Modelle eine Reorganisation von Unternehmen im Hinblick auf altersgerechte Gegebenheiten hatten und haben, im Bereich der betrieblichen Weiterbildung bisher keine Bestrebungen zu altersgerechter Planung und Durchführung vorhanden sind.</p> <p>Produktinnovation: Die Entwicklung einer alters- und geschlechtssensiblen Didaktik für ältere ArbeitnehmerInnen in der betrieblichen Weiterbildung stellt ein Produktinnovation dar. Die verstärkte Aufmerksamkeit für die Zielgruppe der älteren ArbeitnehmerInnen in pädagogischen Handlungs- und Theoriefeldern ist eine neue Entwicklung. Eine adäquate Didaktik für Ältere, insbesondere in Bezug auf IKT, wurde bis dato m.E. nicht entwickelt. Im Besonderen ist der gendersensible Ansatz im Kontext mit der Entwicklung einer Didaktik für ältere Mitarbeiter/innen ein besonderes innovatives Element. Die Ergebnisse des Modul 3 - ein Seminarconcept und Seminarunterlagen für die Schulung der TrainerInnen sowie ein Leitfaden (für Trainerinnen in der allgemeinen und beruflichen Bildung) fördern die Nachhaltigkeit im Wesentlichen.</p>
Für wen	Arbeitslose: 0 % Alter > 45 Jahre: 68 %
Aspekte	Alter (++++)

9.12 Alternative: Selbständigkeit⁶⁹

Wer	Wirtschaftskammer Burgenland - Sözen
Warum	<p>Die Selbstständigkeit als selbstständige Arbeitsalternative - speziell für Frauen mit Betreuungspflichten in ländlichen und Grenzregionen - wird in Österreich nach wie vor gering geschätzt bzw. ist für viele Interessierte noch immer mit großen Unsicherheiten behaftet. Fragen der</p> <ul style="list-style-type: none"> - „richtigen“ Qualifikationen [persönlich und fachlich-beruflich (Befähigungsnachweise)] - der „richtigen“ Erfahrungen, Kenntnisse, Einschätzungen und Marktkenntnisse - der „richtigen“ Ansprechpersonen und -behörden bzw. der Rechte auf Information und Unterstützung - die Fragen rund um die Finanzierung der Selbstständigkeit sowie - der richtige Umgang und die geeignete Abstimmung mit den privaten Anforderungen - welche Schritte folgen nach der Gründung - bleiben in der Unsicherheit bzw. in dem nicht immer klar erkennbaren Umfeld von Bring- und Holschuld ungestellt bzw. unbeantwortet. <p>Die Selbstständigkeit wird in den kommenden Jahren für immer mehr Frauen mit Betreuungspflichten zur wertvollen und mitunter einzigen Alternative werden, um am Arbeitsmarkt und im Arbeitsprozess zu bestehen.</p> <p>Zielgruppenspezifisch und regionenbezogen gilt es</p> <ul style="list-style-type: none"> - anstehende Fragen der Selbstständigkeit aufzubereiten und zu beantworten - die ALTERNATIVE: SELBSTSTÄNDIGKEIT zu proklamieren und zu fördern - Fragen im Zusammenhang mit Familie / Privatleben / Unternehmertum aktiv einzubinden - Individuelle Unterstützung bei Qualifizierungen anzubieten - die ersten Schritte in die ALTERNATIVE: SELBSTSTÄNDIGKEIT individuell zu begleiten - Mentor/innen zur Unterstützung einzubinden - mögliche Alternativen zur ALTERNATIVE: SELBSTSTÄNDIGKEIT herauszuarbeiten. <p>Besondere Bedeutung auf dem Weg in die Selbstständigkeit gilt der Finanzierung der</p>

⁶⁹ http://www.equal-esf.at/EqualDB/proceedBO.php?Entity=EP&EP_ID=126



	<p>Geschäftsidee. Die Hürde liegt dabei für Frauen viel höher als für Männer, da Frauen in der Regel über eine geringere Eigenkapitalreserve wie auch über weniger Sicherheiten verfügen. Aus diesem Grund gilt es im Rahmen dieser EP Finanzierungsformen zu entwickeln und anzubieten, die es Gründer/innen erleichtern, einen sicheren Schritt in die Selbstständigkeit zu machen</p>
Ziele	<ul style="list-style-type: none"> - Entwicklung neuer Finanzierungsvarianten im Bereich Mikrokredite - Unternehmensgründung von Frauen mit Betreuungspflichten zu deren Existenzsicherung - Information, Sensibilisierung: ALTERNATIVE: SELBSTSTÄNDIGKEIT - Chancen und Risiken in der Region (und darüber hinaus) - Potenzialklärungen und Machbarkeiten (Region, Markt, Personen, persönliche Rahmenbedingungen, Alternativen) - Anhebung der persönlichen und fachlichen Ressourcen und Qualifikationen der Zielgruppe - Beratung zu Alternativen zur ALTERNATIVE: SELBSTSTÄNDIGKEIT - Einführung eines Mentoring-Programms für Neugründerinnen - Angebot der virtuellen und realen Nachbetreuung - Schaffung eines Netzwerks oder einer Plattform von Kleinunternehmer/innen zum Erfahrungsaustausch
Innovation	<p>Prozessorientiert Die zielgruppenspezifische Abstimmung der Module auf die Zielsetzung der EP wird an ihren Schnittstellen einen operativen Arbeitsprozess in Gang setzen, der auf allen Ebenen der EP die interaktive Lösungskompetenz aller Betroffenen wie Beteiligten fördert.</p> <p>Zielorientiert Die Einbindung der Zielgruppen in die Entwicklung der Beratungs- und Qualifizierungsmaßnahmen garantiert eine Implementierung ihrer Voraussetzungen und Erwartungen, die sie auf allen Ebenen der EP mitdefinieren; weiters trägt sie dazu bei, sich die notwendigen Qualifikationen für die Selbstständigkeit anzueignen.</p> <p>Kontextorientiert Der Austausch der gewonnenen Erfahrungen und Informationen in der EP zwischen operativen und strategischen Partnern sowie TeilnehmerInnen führt zur Bündelung des generierten Wissens einerseits, zur Systematisierung der innovativen Ansätze andererseits.</p>
Für wen	<p>Arbeitslose: 35 % Alter > 45 Jahre: 10 %</p>
Aspekte	<p>Arbeitslosigkeit (++) Rassendiskriminierung (+) Behinderungen (+) Niedrigqualifikation (++) Geschlechtsspezifische Diskriminierung (+++) Stärkung des Unternehmergeistes (+++) Alter (++)</p>



9.13 Implacmentstiftung für Ältere, "Erfahrung zählt"⁷⁰

Wer	Movement Personal- und Unternehmensberatung GmbH. Nibelungengasse 54, 8010 Graz
Thema	Bekämpfung der Ausgrenzung am Arbeitsmarkt und Chancengleichheit (Implacement für Ältere)
Ziele	<ul style="list-style-type: none"> - Nachhaltige Integration von älteren Arbeitslosen in den ersten Arbeitsmarkt. - Erleichterung bei der Personalbeschaffung für Unternehmen in der Region. - Am Bedarf der Unternehmen und TeilnehmerInnen orientierte Qualifizierung.
Innovation	<ul style="list-style-type: none"> - Die Qualifizierung erfolgt aufgrund einer "offenen" Stelle. - Mitaufbereitung des Betriebes für Matching- und Integrationsprozess, Sensibilisierung für das Thema "Ältere und Betrieb". - Integrationsunterstützung durch Arbeitserprobung und Arbeitsanbahnung. - Prozessorientierte Aktivierung der persönlichen Ressourcen.
Für wen	Arbeitslosengeld-BezieherInnen in der Region Großraum Graz, Arbeitslosengeld- und Notstandshilfe-BezieherInnen in der Region Bruck/Mur-Mürzzuschlag, die "job-ready", motiviert und ohne besondere Vermittlungshemmnisse sind.
Kurzbeschreibung der Gesamtstrategie	<p>Die Qualifizierung arbeitssuchender Personen erfolgt nicht auf „Verdacht“, sondern auf Grund einer konkret vorhandenen offenen Stelle. Dabei werden Unternehmen durch speziell qualifizierte BeraterInnen beim Festlegen von Anforderungsprofilen und der notwendigen inner- und überbetrieblichen Qualifizierungsmaßnahmen unterstützt.</p> <p>Für das Auswahl- und Entscheidungsverfahren hat sich eine 2 – 4wöchige „Arbeitserprobung“, bei der sowohl der/die Arbeitssuchende den zukünftigen Job wie auch das Unternehmen den/die neue MitarbeiterIn kennen lernen können, bestens bewährt.</p> <p>Wird anlässlich einer Arbeitserprobung eine Diskrepanz zwischen der Anforderung der Stelle und den Ressourcen der/des Arbeitssuchenden sichtbar, so kann diese im Rahmen einer sogenannten „Arbeitsanbahnung“ in Form einer maßgeschneiderten Qualifikation überbrückt werden. Zur Unterstützung einer erfolgreichen Bewältigung der Integration und Qualifikation finden regelmäßig Gespräche zwischen den BeraterInnen und den beteiligten Personen statt.</p> <p>5 Elemente prägen die Maßnahme:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Grundqualifizierung und eine speziell auf die zukünftige Arbeitsstelle ausgerichtete Qualifizierung. - Unterstützung der Unternehmen bei der Suche nach geeigneten Personen und der Formulierung des Job profils. - Wöchentliche Kerngruppen: Bearbeitung von Themen, die erfolgreiches Hineinbewegen in den Arbeitsmarkt unterstützen, sowie Reflexion und Erfahrungsaustausch. - Regelmäßiges Coaching zur Aktivierung von schlummernden Ressourcen, Vorbereitung auf Bewerbungssituationen und Unterstützung bei der Integration in Unternehmen. - Eigenständiges intensives Bewerben angepasst an Berufsgruppen und Bewerbungssancen. <p>Erfahrungen / Ergebnisse:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Es gibt Chancen für Ältere am Arbeitsmarkt. Die Integrationsrate beträgt 70%. - Es gibt „keine“ problematischen Personen, es gibt für alle einen nächsten Schritt. - Wesentlicher Faktor für die Integration ist die Förderung des Selbstwertgefühls und der Bereitschaft, sich wieder den beruflichen Herausforderungen zu stellen. - Es sind absolut gute Integrationsergebnisse erzielbar. - „Ältere“ Arbeitslose sind keine „armen“ Menschen, es sind Erwachsene, die gefordert und gefördert werden wollen. - In manchen Fällen bedarf es einschneidender Kurskorrekturen. Wenn man jedoch bedenkt, dass manche noch zwischen 15 und 20 Jahren arbeiten müssen, kann sich daraus eine neue "Karrierechance" ergeben. - Die Kompetenz der Berater wird vor allem im Bereich Prozessabwicklung und Bera-

⁷⁰ <http://www.pakte.at/projekte/704.html>



	<p>tung bei den Unternehmen sehr positiv beurteilt. In der Hälfte aller Fälle ist es gelungen, jene Betriebe zur Anstellung zu bewegen, die bis dahin keine Personen ab 45 Jahren eingestellt hatten. 70 % entscheiden sich aufgrund der Qualifizierung, 60 % aufgrund der langen Probezeit und 50 % aufgrund der finanziellen Vergünstigungen für die Übernahme des/der MitarbeiterIn. Knapp 90 % jener Unternehmen, in denen die Begleitmaßnahmen in neue Dienstverhältnisse übergegangen sind, werden künftig die Angebote der ÖSB-Activa wieder in Anspruch nehmen.</p> <p>Angaben über die Transferierbarkeit des Projekts: Unter der Bedingung "jobready, motiviert, ohne besondere Vermittlungshindernisse" für arbeitsmarktpolitische Zielgruppen geeignet, regional unabhängig.</p> <p>Durchschnittliche jährliche Gesamtkosten (Euro): über 500.000</p> <p>Finanzierung: Land Steiermark (Wirtschaftsressort), Arbeitsmarktservice (AMS), Unternehmen</p>
--	--

9.14 VINDOBONA ⁷¹

Wer	Arbeitsmarktservice Wien / Berufsförderungsinstitut Wien
Thema	Bekämpfung der Ausgrenzung am Arbeitsmarkt und Chancengleichheit
Ziele	<ul style="list-style-type: none"> - Erstellen eines Qualifikationsprofils inklusive Stärken/Schwächenanalyse - Arbeitsmarktanalyse und Ausarbeitung von realistischen Bewerbungsstrategien oder zielführenden Qualifizierungen - Qualifizierung zur Erhöhung der Integrationschancen - Praktikum als Wiedereingliederungshilfe - Aktive Jobsuche zur Reintegration in den Arbeitsmarkt
Innovation	Es handelt sich um ein Gesamtbetreuungspaket mit durchgängiger, intensiver Betreuung. Durch die erfahrenen TrainerInnen mit zusätzlicher begleitenden Betreuung durch SozialarbeiterInnen wird die Zielgruppe eine, über das reine Training hinaus gehende, den zu erwartenden Problemfeldern angepasste, psychosoziale Betreuung erfahren. Wesentliches Merkmal sind die laufend möglichen Übertritte zwischen den Modulen.
Für wen	Primäre Zielgruppe sind ältere Personen (d.h. über 50 Jahre alt) welche arbeitsuchend gemeldet sind - ansonsten auch 45+ Personen
Kurzbeschreibung der Gesamtstrategie	<p>Modul Berufsorientierung: (Dauer 5 Wochen)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Motivationstraining - Qualifikationsprofil und Standortbestimmung - Stärken/Schwächenanalyse - Arbeitsmarktanalyse - Erarbeiten eines Karriereplans inklusive Ausbildungsablauf <p>Modul Qualifizierung: (Dauer max. 6-9 Wochen)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Umsetzung der geplanten Aus- und Weiterbildung in Kursen des Arbeitsmarktservices (AMS) <p>Modul Aktive Jobsuche:(Dauer 6-12 Wochen)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Entwicklung eines realistischen Bewerbungsplans - Bewerbungsaktivitäten - Bewerbungsbüro - Jobfinding <p>Praktikumsmodul: (Dauer 2-4 Wochen während des Moduls Aktive Arbeitsuche)</p>

⁷¹ <http://www.pakte.at/projekte/696.html>



	<ul style="list-style-type: none"> - Firmenkontakte - Zusatzqualifizierung - Erleichtern des Jobeinstiegs - Arbeitserprobung <p>Modul Nachbetreuung: (Dauer 8-12 Wochen nach Maßnahmenende)</p> <ul style="list-style-type: none"> - 1-2 x wöchentlich bzw. 14-tägig - nach individueller Vereinbarung - Betreuung von Bewerbungsaktivitäten oder individuelles Coaching <p>Zusatzmodule: (während des gesamten Kursgeschehens)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Einzelcoaching - Bewerbungsbüro und EDV -Training <p>Finanzierung: Arbeitsmarktservice Wien</p>
--	--

9.15 Möglichkeiten für alle - ein Programm der TESCO Inc⁷²

Wer	<p>Tesco Inc.</p> <p>Tesco ist eine große Handelskette (Nahrungsmittel, Wäsche, elektronische Waren...), die 180.000 Menschen in England sowie 70.000 in Irland, dem übrigen Europa und Südostasien beschäftigt. In der Firmenpolitik von Tesco sind die Förderung und die gezielte Antidiskriminierung älterer MitarbeiterInnen festgeschrieben. Tesco erhielt 1995 Auszeichnungen für seine altersgerechte Personalpolitik Link: http://www.tesco.com</p>
Warum	<p>Hohe Personalkosten durch Fluktuation waren die Auslöser für eine unkonventionelle Personalpolitik des Unternehmens: ab 1987 wurden gezielt ältere MitarbeiterInnen (50+) aufgenommen. Ein Teil der MitarbeiterInnen arbeitet sogar über das gesetzliche Pensionsalter hinaus.</p> <p>Neben hoher Fluktuation in einer sehr jungen Belegschaft waren es vor allem hohes Stress-Erleben und hohe Arbeitsunzufriedenheit, die Anlaß für den Beginn der forcierten Aufnahme älterer MitarbeiterInnen waren. Die Fluktuation war in einer hohen regionalen Mobilität junger Mitarbeiter begründet, die innerhalb Großbritannien neue Karrierechancen und Aufstiegsmöglichkeiten suchten. Der Versuch zur Senkung der Fluktuationsrate eher ältere Menschen bei TESCO aufzunehmen, basierte auf der bekannten Tatsache, dass viele Menschen ab 45 nicht mehr so mobil sein wollen, viele örtlich gebunden sind und damit häufig eine Verringerung des beruflichen Karrierestrebens einhergeht.</p>
Kurzbeschreibung der Gesamtstrategie	<p>Mit der Aufnahme vorzugsweise älterer MitarbeiterInnen wurden unvermutet zahlreiche positive Veränderungen ausgelöst:</p> <ul style="list-style-type: none"> • das Stress-Niveau bei den jungen MitarbeiterInnen sank ab; • die Arbeitszufriedenheit der Belegschaft stieg insgesamt • die KundInnenzufriedenheit erhöhte sich, weil den älteren VerkäuferInnen eine umfangreiche Expertise zugetraut wurde. <p>Im Dezember 2001 ist jede/r sechste MitarbeiterIn bei Tesco über 50 Jahre alt und etwa 1.600 MitarbeiterInnen über 65 Jahre sind hier aktiv. Die Älteren werden im Verkauf eingesetzt. Ein besonders wichtiges Aufgabengebiet ist die Tätigkeit als TrainerInnen und MentorInnen für jüngere KollegInnen. Eine gezielte Know-How-Sicherung im Unternehmen ist damit erreicht.</p> <p>Tesco hat in der Unternehmenspolitik Anti-Diskriminierungsregeln gegenüber älteren Mitarbeiterinnen verankert.</p> <p>Insgesamt berichtet Tesco viel Positives über das Programm:</p>

⁷² <http://www.arbeitundalter.at/be/be2.php?id=4>



	<ul style="list-style-type: none"> • Ältere MitarbeiterInnen haben mehr Erfahrung in der Beratung, bei den Kunden hat die Beschäftigungspolitik großen Anklang gefunden. • Ältere MitarbeiterInnen wirken stabilisierend auf jüngere KollegInnen und schaffen ein positiveres Arbeitsklima <p>Das Einstellprogramm und die Anti-Alterdiskriminierungspolitik des Unternehmens brachte Tesco ein gutes Image und außerdem im Jahr 1995 mehrere Auszeichnungen für innovative Personalpolitik</p>
--	---

9.16 Altersvielfalt als Human Resources-Strategie⁷³

Wer	<p>Nationwide Versicherungsunternehmen USA mit Niederlassungen auf der ganzen Welt</p> <p>Die Age Diversity Campaign (Altersvielfalt-Kampagne) wurde in der UK-Tochter von Nationwide entwickelt. Link: http://www.nationwide.com/about_us/diversity/calendar.htm</p>
Warum	<p>Nationwide erlebte 1987 im Zusammenhang mit der Fusion mit Anglia Building Society einen großen Erfahrungsverlust. Dieser Know how Abgang hatte verheerende Auswirkungen auf die Zusammenarbeit im Unternehmen und die Fluktuation wuchs in vielen Bereichen stark an. Dies führte zur Zielstellung einer Generationenbalance, um wieder Stabilität im Team zu erreichen.</p> <p>Andererseits soll durch die Aufhebung von Altersbarrieren die Chance auf die Gewinnung der besten MitarbeiterInnen eröffnet werden, mit dem Ziel daraus Wettbewerbsvorteile erzielen zu können.</p>
Kurzbeschreibung der Gesamtstrategie	<p>Nationwide ist seit 1991 an vorderster Stelle, wenn es um Gleichbehandlung und Altersgerechtigkeit geht und ist ein Gründungsmitglied des EFA (Employers Forum on Age). Folgende Schritte wurden auf dem Weg zur Generationenbalance gesetzt:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vorstandsbekanntnis zur Altersvielfalt als Ziel • Konsequente Kommunikation der Vorteile der Altersvielfalt an MitarbeiterInnen und Vorgesetzte durch Intranet und Newsletter • Werbemaßnahmen für KundInnen in allen Altersklassen • Entfernen von Altersgrenzen von allen Bewerbungselementen • Entwicklung eines Interviewleitfaden, um in einer vorläufigen Personaleinschätzung am Telefon eine objektive Information über die Qualifikation und Ausbildung eines Bewerbers zu erhalten und die Verzerrung durch Altersvorurteile zu minimieren • Altersgerechte Umgestaltung der gesamten Personalpolitik und Leitlinien auf allen Ebenen, damit an beiden Enden des Altersspektrums keine Gefühl der Minderwertigkeit ausgelöst wird • In die jährliche Mitarbeiterbefragung wurde die Frage eingefügt: <i>Ich erlebe die Chancen für die Karriere und Entwicklung für alle gleich, unabhängig vom Alter. (Ja/Nein)</i> • Altersvielfalt wurde zu einem Indikator in den Zielvereinbarungen • 1999 wurde eine IT-Trainingsinitiative für MitarbeiterInnen an beiden Enden des Altersspektrum (jung/alt) gesetzt. • Eine Flexibilisierung des Pensionsübergangs soll allen MitarbeiterInnen die Möglichkeit bieten, bis 70 zu arbeiten • 2000 Preis für zeitgemäßes Personalmanagement <p>Die Altersvielfaltspolitik soll letztlich in eine Arbeitsumwelt münden, in der MitarbeiterInnen Anerkennung aufgrund ihrer Leistung erhalten, egal wie alt sie sind.</p>

Nutzen	Der Nutzen für das Unternehmen war vielfältig:
---------------	--

⁷³ <http://www.arbeitundalter.at/be/be2.php?id=20>



für das Unternehmen	<ul style="list-style-type: none"> • Großes Personalangebot durch Abbau der Altersgrenzen • Das Image am Personalmarkt hat sich noch weiter verbessert. Nationwide wurde unter die 30 besten Arbeitgeber der USA gereiht. • Rückgang der Fluktuation auf 4% (Anglia Building Sc. 10,3%) • Die Leistung wurde bei 93,3% der MitarbeiterInnen unter 25 und bei 97,7% der MitarbeiterInnen insgesamt als gut oder exzellent eingestuft. • Ersparnisse bei Rekrutierungs-, Trainings- und Behaltenskosten erreichten ungefähr 7 Mio. £, d.h. eine Senkung der Integrationskosten von £ 5000 bis £8000 jährlich. <p>Denise Walker, Personalverantwortlicher von Nationwide, über die Ergebnisse: <i>"Hohe Mitarbeiterzufriedenheit fördert Produktivität und Innovationsbereitschaft in Bezug auf die Leistung. Die Zufriedenheit der Mitarbeiter stieg laut letzter Mitarbeiterbefragung um 5%. Externe Experten haben nachgewiesen, dass ein Zuwachs der Mitarbeiterzufriedenheit um 3% mit einem Zuwachs von 1% in der Kundenzufriedenheit korreliert."</i></p>
----------------------------	--

9.17 Age Diversity - Halifax Versicherung/Großbritannien⁷⁴

Wer	Halifax Link: http://www.halifax.co.uk
Warum	<p>Die Gründe für eine altersgerechte Ausrichtung im Marktauftritt wie in der Human-Resources-Strategie hatte mehrere Gründe:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Halifax orientiert seine Entwicklung traditionell an sozialer Verträglichkeit und ethisch fundierten Werten • Die Kunden werden entsprechend dem demografischen Wandel älter und 50% der britischen Bevölkerung sind älter als 50 Jahre. Es hat sich gezeigt, dass jene Unternehmen eine bessere Kundenbeziehung aufbauen, die in ihrer Alterszusammensetzung die Alterszusammensetzung der Gesellschaft widerspiegeln. • Ältere MitarbeiterInnen in der Versicherungsbranche sind mitunter erfolgreicher als junge, weil Älteren in Lebens-, Sicherheit- und Geldfragen mehr Vertrauen entgegengebracht wird. Eine Blitzanalyse im Unternehmen ergab, dass in 6 Bereichen die MitarbeiterInnen über 50 Jahre in ihrem Jahresergebnis 130.000 £ (=211.512 Euro) über dem Durchschnitt lagen. • Altersgrenzen verringern den internen Leistungswettbewerb und damit die Leistungsfähigkeit eines Unternehmens • Altersgleichberechtigung erhöht die betrieblichen Chancen im "war for talents" (Wettbewerb um die Besten) am Arbeitsmarkt, weil es langfristiger und stabilere Karrierechancen eröffnet. • Der Rückgang junger Nachwuchskräfte am Arbeitsmarkt verlangt neue Rekrutierungsmethoden, weil ältere MitarbeiterInnen eine Reihe großer Erfahrungen und Fertigkeiten mitbringen. <p>Altersgerechtigkeit erhöht die Nachhaltigkeit von Markt- und Belegschaftsentwicklung</p>
Ziele	Halifax hat sich in der Personalpolitik seit Jahrzehnten zu einer Gleichbehandlung auf verschiedenen Trennlinien verpflichtet, um für alle MitarbeiterInnen gleiche Entwicklungschancen zu ermöglichen. Halifax hat einen Diversity Manager. 1995 wurde das Bekenntnis zur Altersvielfalt in das Leitbild aufgenommen und eine entsprechende Human-Resources-Strategie umgesetzt. Als erstes Ziel wurde die Aufhebung aller Altersgrenzen beschlossen.

⁷⁴ <http://www.arbeitundalter.at/be/be2.php?id=8>



<p>Kurzbeschreibung der Gesamtstrategie</p>	<p>1995 wurde eine proaktive Human-Ressources-Strategie zur Vermeidung von Kompetenzverlusten und zum Ausbau der Altersvielfalt innerhalb der Belegschaft begonnen. Diese Strategie wurde als strategische Aufgabe vom Vorstand verabschiedet, um die Personalrekrutierung und die Personalstandssicherung neu auszurichten. Die Aufgabe wurde über Zielvereinbarungen, Bewusstseinsbildung, Focus Gruppen, interne Best Practice Sammlung, Wissensmanagement und Kommunikationselemente umgesetzt.</p> <p>Änderungen in der Personal-Rekrutierung und Personal-Sicherung:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Beseitigung der Altersgrenzen von Inserat-Texten, Infobroschüren und Anmeldeformularen • Gleichbehandlungszusage in allen Jobbereichen • Altersvielfalt in den Image- und Personalrekrutierungs-kampagnen (Fotos, Texte...) • die Systematik des Leistungsnachweises für Prämien, Vergütungen, Sonderregelungen wurde verbessert, um sicher zu gehen, dass Leistung und Verdienste belohnt werden und nicht das Lebensalter • Ausbildung aller Personalverantwortlichen, LeiterInnen und Vorgesetzten im Programm zu altersgerechten Ausrichtung (Ziele, Regeln, Methoden) • Einführung eines Newsletters "Alles eine Altersfrage?" • Verpflichtung des Unternehmens an der Kampagne für altersgerechte Unternehmen teilzunehmen, sich dem Wettbewerb als bester altersgerechter Betrieb zu stellen und sich als Best Practice Unternehmen zu bewähren. • Die Altersverteilung im Unternehmen wird laufend beobachtet • Analyse der jährlichen MitarbeiterInnenbefragungen nach Altersprofilen und Beachten von der Ergebnisse ausgewertet nach Alter • Evaluierung der wirtschaftlichen Vorteile der Altersvielfalt im Unternehmen und enge Abstimmung zwischen Marketing- und Personal-Verantwortlichen, um das Kundenbindungspotential und die Positionierung von Produkten vor dem Hintergrund "ältere MitarbeiterInnen" und Altersgerechtigkeit zu verbessern. • Interne und externe Veröffentlichung der positiven Ergebnisse der Altersvielfalt. • Gründung eines Forums zum Austausch gelungener Lösungen bei der Rekrutierung älterer MitarbeiterInnen und Etablierung eines "Zweite Karriere"-Modells • Eine Trainingsoffensive zur Verbesserung der IT-Fertigkeiten Älterer, da bei der forcierten Personalrekrutierung Älterer vor allem in diesem Kompetenzbereich Mängel sichtbar wurden. • Öffnung der Altersgrenze über das Pensionsalter hinaus: Halifax ermöglicht seinen Mitarbeitern, über die Pensionsgrenze von 62 hinaus zu arbeiten. • Die Personalabteilungen wurden ermutigt, MitarbeiterInnen über 62 zu engagieren und in die Teams zu integrieren. <p>Einige Ergebnisse beispielhaft:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Die Abschlüsse der Mitarbeiter 50+ lagen um 130.000 £ (=211.512 Euro) über dem Unternehmensschnitt • Das Personalcontrolling ergab eine Senkung der Kosten für Rekrutierung und Training durch einen größeren Pool an leistungsfähigen MitarbeiterInnen und einer höheren Bereitschaft die Leistung einzubringen. • Große Beteiligung an den Maßnahmen und steigende MitarbeiterInnenzufriedenheit in allen Altersgruppen • Zufriedenheit bei den KundInnen ist in engem Zusammenhang zum Programm gestiegen • Die Öffnung gegenüber den älteren KundInnen durch Tage der offenen Tür erwiesen eine 100%-ige Kundenzufriedenheit und wurden auf das gesamten Unternehmen ausgeweitet. • Zahlreiche Preise, Imagegewinne in der Öffentlichkeit als altersgerechtes Humanunternehmen <p>Eine wichtige Erfahrung war, dass der Beschluss von Maßnahmen nicht reicht, denn eine Vielzahl von Gesetzen, Traditionen und Mythen hält die Menschen in Ritualen fest. Der</p>
--	--



	<p>Erfolg beginnt mit einer Einstellungsänderung bei allen Verantwortlichen und bedarf einer proaktiven Haltung aller MitarbeiterInnen. Die Kommunikation positiver Beispiele, gelebter Beispiele und bewährter Lösungen hat diesem Prozess sehr geholfen.</p> <p>Gill Dawson, die Diversity Managerin von Halifax, zusammenfassend: "Halifax hat entdeckt, dass die wirtschaftlichen Vorteil eines breiten Altersprofils in der Belegschaft enorm sind. Unsere 62 Bereichsleiter sind zwischen 25 und 60 Jahre alt, und die wirtschaftlichen wie betrieblichen Vorteile, die das bringt, können durch steigende Abschlüsse und Kundenzufriedenheit gemessen werden."</p>
--	--

9.18 B & Q - Programm: "Work-life Balance"⁷⁵

Wer	<p>B&Q PLC</p> <p>B&Q ist eine britische Handelskette, über die Einrichtungs- und Heimwerkerbedarf in über 300 Filialen in der ganzen Welt verkauft werden. Weit über 25000 MitarbeiterInnen weltweit sind dem Unternehmen auch offzielles Anliegen: "We understand the true value of all our employees and actively encourage the recruitment of staff from all age groups. Just look at our over 50s employment policy - our customers really do value the experience and know-how of our older members of staff". "Wir schätzen den wahren Wert aller unserer ArbeitnehmerInnen und unterstützen daher aktiv die Aufnahme von MitarbeiterInnen aus allen Altersgruppen. Schauen Sie unsere Beschäftigungspolitik für über 50-jährige an: unsere KundInnen schätzen die Erfahrung und das Know-How unserer älteren Belegschaftsmitglieder. Link: http://www.diy.com/diy/jsp/aboutbandq/2004/social_responsibility/pdfs/age_policy.pdf</p>
Kurzbeschreibung der Gesamtstrategie	<p>1989 sah sich das Unternehmen vor Personalprobleme gestellt, da aufgrund von Expansionsprogrammen und einer niedrigen Arbeitslosenrate wenige Arbeitskräfte verfügbar waren. Das Unternehmen beschloss, die Vorteile älterer ArbeitnehmerInnen zu erforschen. Dies ergab Sinn: die Reaktionen der KundInnen zeigte, dass sie gerne von älteren Leuten bedient wurden, da sie ihnen mehr Fachwissen und Erfahrung zutrauten.</p> <p>B and Q reagierte auf demografische Veränderungen: das Unternehmen bereitete sich darauf vor, dass innerhalb der nächsten 10 Jahre 40% aller Arbeitskräfte über 45 und nur 17% unter 25 sein würden und bemerkte, dass es sinnvoll war, auf veränderte Arbeitsmärkte zu reagieren.</p> <p>1989 wurde eine Filiale in Macclesfield eröffnet, die focussiert darauf ausgerichtet war, die Mythen und Vorurteile über ältere ArbeitnehmerInnen zu entzaubern: es wurden ausschliesslich Menschen über 50 Jahre rekrutiert.</p> <p>Über einen Zeitraum von 6 Monaten wurden die Ergebnisse mit denen von 4 anderen Filialen verglichen, sie sind beeindruckend:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 18% höhere Gewinne • 6x niedrigere Fluktuation • 39% weniger Abwesenheitszeiten • 59% geringere Schwund • verbesserte Kundenbewertung des Services • höhere Kenntnisse und Fähigkeiten <p>1999 wurde die Pensionspolitik erneuert, indem Altersbeschränkungen aufgehoben und es den MitarbeiterInnen ermöglicht wurde, ihre eigenen Lebensarbeitspläne zu gestalten. Der älteste Mitarbeiter des Unternehmens ist 88 Jahre alt.</p> <p>18% der Belegschaft sind älter als 50 und viele der Älteren arbeiten als MentorInnen für Jüngere.</p> <p>In den Jahren 1999 und 2000 gewann B and Q den "Business in the Community award" und den "EASE Award" der Queen Elizabeth Foundation unter anderem für vorbildliche Personalpolitik.</p>

⁷⁵ <http://www.arbeitundalter.at/be/be2.php?id=31>



9.19 Ältere VerkäuferInnen für ältere KundInnen – ADEG 50+⁷⁶

Firma	ADEG
Warum	Die Idee „50+“ geht auf eine große Kundenbefragung zurück, die eindeutig ergeben hatte, dass älteres Personal besser auf die Bedürfnisse der KundInnen eingeht. Das ist vor allem dann der Fall, wenn es um die Platzierung der Lebensmittel und die Lesbarkeit der Preisschilder geht. Ältere Mitarbeiter können außerdem besser mit älteren Kunden umgehen und haben eine bessere Einstellung zur Dienstleistung, so Martin Schwall, Unternehmenssprecher der ADEG-Gruppe. Sie besitzen meist ein Know-How, das vielen jungen Mitarbeiter nicht mehr beigebracht wird.
Kurzbeschreibung der Gesamtstrategie	<p>Die Umsetzung</p> <p>Für die 14 Stellenangebote der neugegründeten Filiale hat es über 100 Bewerbungen gegeben. Dass mehr Kosten durch das Alter der Mitarbeiter entstehen könnten, glauben die ADEG-Manager trotz der langen Vordienstzeiten des Personals nicht. Zum einen wird die Aktion vom AMS unterstützt, zum anderen sind Krankenstände bei älteren MitarbeiterInnen meist seltener als bei ihren jüngeren Kollegen.</p> <p>Ein Imagegewinn ist der ADEG-Gruppe jedenfalls gewiss. Manfred Schwall ist überzeugt, dass die speziell auf ältere Konsumenten abgestimmte Gestaltung der Filiale, der gesamten Kundschaft zugute kommen wird.</p> <p>Die Filiale Bergheim bleibt ein Testmarkt, der noch bis mindestens Ende 2003 beobachtet werden wird. Ob es jedoch zur Gründung weiterer „50plus-Märkte“ kommen wird, ist ungewiss. Das hängt insbesondere davon ab, wie die KundInnen das neue Konzept aufnehmen. Konkret geplant ist derzeit die Eröffnung von 3 Filialen im Raum Wien, es könnten allerdings auch ein Dutzend werden. Durch erhöhten Investitionsbedarf aufgrund der speziellen Gestaltung der Märkte, hängt die Realisierung weiterer Projekte laut Geschäftsführung von einem notwendigen Umsatzplus von 20% ab.</p> <p>Erste Ergebnisse</p> <p>Wenige Monate nach der Eröffnung der Filiale liegen noch keine konkreten Kennzahlen vor, es lässt sich jedoch bereits eine hohe Kundenzufriedenheit feststellen. Die Fluktuation bleibt bisher äußerst niedrig: Normalerweise verlässt etwa ein Drittel der MitarbeiterInnen die Filiale nach der Neugründung; In Bergheim fiel nur ein Verkäufer krankheitsbedingt aus. So steigt auch die Chance, dass im Herbst weitere 50+ Filialen neu gegründet oder bereits bestehende umgerüstet werden.</p> <p>Spezifische Maßnahmen zur Förderung der älteren ArbeitnehmerInnen gibt es noch nicht. Bisher wurden lediglich Schulungen zum richtigen Heben und Bücken angeboten, die für ältere ArbeitnehmerInnen von besonderer Wichtigkeit sind.</p>

⁷⁶ <http://www.arbeitundalter.at/be/be2.php?id=39>



9.20 Sozialstiftung⁷⁷

Wer	FAB – Verein zur Förderung von Arbeit und Beschäftigung - Hillinger
Warum	<p>Die Vermittlungsquote jener Personen, die in sozialökonomischen Betrieben (SÖB) bzw. gemeinnützigen Beschäftigungsprojekten (GBP) beschäftigt waren und unmittelbar (innerhalb von 4 Monaten) im Anschluss an eine dieser Maßnahmen ein Dienstverhältnis am „ungeförderten“ Arbeitsmarkt antreten konnten, lag im Jahr 2001 in Oberösterreich bei rund 52% und damit um rund 3% niedriger als noch im Vergleichszeitraum des Vorjahres (2000). Bedenkt man außerdem, dass die durchschnittliche Dauer dieser Dienstverhältnisse nur 2,8 Monate beträgt (im Vergleichszeitraum des Vorjahres waren es noch 3,3 Monate), ergeben sich folgende Schlüsse:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Die Vermittlungsquote bei Transitmitarbeiter/innen aus SÖB und GBP ist kontinuierlich rückläufig. Gründe hierfür sind der signifikante Rückgang von Nischenarbeitsplätzen in der freien Wirtschaft sowie die Zugangs- und Kapazitätsbeschränkungen zu Arbeitsplätzen in den geschützten Bereichen. Ausreichende und zielgenaue Qualifikation wird auch für die Personen der Zielgruppe zunehmend zur Grundvoraussetzung des Zugangs zum primären Arbeitsmarkt. 2. Die Dauer der in reguläre Dienstverhältnisse vermittelten Transitmitarbeiter/innen aus SÖB und GBP nimmt kontinuierlich ab, d.h. dass die Überwindung der Einstiegsbarrieren in den primären Arbeitsmarkt noch keine Garantie für die Nachhaltigkeit der Integration darstellt. Auf Firmenbedarfe abgestimmte Qualifikationen, betriebsinterne Einschulungsphasen mit begleitender Assistenz und teilnehmer/innenzentrierte Maßnahmen zur Förderung der Nachhaltigkeit von potentiellen Dienstverhältnissen müssen daher den beruflichen Integrationsprozess eskortieren. <p>Folge der bislang fehlenden arbeitsmarktpolitischen Initiativen ist eine dramatische Zunahme an Sozialhilfebezieher/innen, d.h. jenes Personenkreises, der nicht (mehr) vom Arbeitsmarktservice betreut wird und dadurch in eine immer größer werdende Ferne zum Arbeitsmarkt und zu arbeitsmarktnahen Beschäftigungsformen und dadurch auch in eine gesellschaftliche und soziale Randlage gerät. So stieg die Zahl der Sozialhilfebezieher/innen in Oberösterreich zwischen 2001 und 2003 von 2.835 auf 3.690 (hier nicht berücksichtigt sind die rund 8.500 Sozialhilfebezieher/innen in stationären Einrichtungen), wobei der Anstieg der Sozialhilfebezieher/innen mit Kindern von der Oberösterreichischen Landesregierung als besonders bedenklich eingestuft wird.</p> <p>An der Grenze zwischen Notstandshilfebezug und Sozialhilfeempfang wird die Situation für die betroffenen Personen der Zielgruppe prekär und zusätzlich verschärft durch strukturelle (allgemein stagnierende Wirtschaftslage, begrenzte Handlungsspielräume von SÖB und GBP) und persönliche (hohes Frustrationspotential, Perspektivlosigkeit) Hemmnisse. Betrachtet man das Phänomen in seiner Gesamtheit, kommt der Entwicklungspartnerschaft „Sozialstiftung“ neben der arbeitsmarktpolitischen auch eine im hohen Maße sozial- und gesellschaftspolitische Bedeutung und Verantwortung zu.</p>
Ziele	<ul style="list-style-type: none"> - Zielgruppengerechte Erweiterung und Spezifizierung der beruflichen Reintegrationsinstrumente für die Zielgruppe unter Berücksichtigung geschlechts-, alters- und persönlichkeitsbedingter Differenzen. - Unterbindung des so genannten „Kurstourismus“ in Folge fehlender arbeitsmarktpolitischer Alternativen. - Verhinderung des Abgleitens der betroffenen Personengruppe in die Sozialhilfe. - Nachhaltige Erschließung der Zielgruppe für die Bedarfe des primären Arbeitsmarktes. - Sensibilisierung der Unternehmen der freien Wirtschaft für die Bedürfnisse und Potentiale der Zielgruppe (Abbau sozialer und geschlechtlicher Diskriminierung am Arbeitsmarkt). - Mittel- und langfristige Entlastung der sozialen Sicherungssysteme.

⁷⁷ http://www.equal-esf.at/EqualDB/proceedBO.php?Entity=EP&EP_ID=102



	<ul style="list-style-type: none"> - Vernetzung mit den transnationalen Partner/innen der EP. - Sensibilisierung der Öffentlichkeit für die Zielgruppenproblematik. - Auf der rechtlichen Basis eines in Aktion 1 eingeholten Stiftungsbescheids werden mit den Projektteilnehmer/innen unter besonderer Berücksichtigung geschlechterspezifischer Differenzen und des altersbedingt erschwerten Zugangs zum Arbeitsmarkt arbeitsmarktnahe und –ferne Qualifizierungsmaßnahmen erarbeitet (Modul 1). - Diese werden – ergänzt durch betriebliche Praktika, kontinuierliche individuelle Beratung in beruflichen und persönlichen Fragen, moderierte themenspezifische Workshops, den internen Zugang zu und Umgang mit informationstechnologischen Medien sowie gesundheitsfördernde Begleitmaßnahmen – umgesetzt (Modul 2). - Bewerbungscoachings, Reflexion und Korrektur von Gesprächs- und Verhaltensmustern in Bewerbungssituationen sowie Arbeitsassistenzeleistungen bei betrieblichen Einschulungen stehen an der Schwelle zur Anbahnung regulärer Dienstverhältnisse (Modul 3). - Ein Teil der Projektteilnehmer/innen (ältere und bereits gut qualifizierte Personen) wird alternative Aktivierungsschritte absolvieren, deren Schwerpunkte in den Bereichen Gesundheit (Körperbildarbeit, Gestaltpädagogik, Fitness), Verbesserung der sozialen Interaktionsmöglichkeiten, Persönlichkeitsentwicklung und Steigerung der Lebensqualität liegen (Modul 4). - Das Institut für Soziologie der Universität Linz wird das Gesamtprojekt begleiten und evaluieren. - Mit den transnationalen EP-Partner/innen werden mittels gemeinsam veranstalteter Konferenzen und Workshops Know-how-Transfers organisiert und best practice-Modelle geprüft. - Zielgruppen: Personen, deren Beschäftigung in sozialökonomischen Betrieben bzw. gemeinnützigen Beschäftigungsprojekten ausläuft, ohne dass eine reguläre Beschäftigung im Anschluss möglich ist, und deren Qualifizierungsbedarf (auch jenseits des Facharbeiter/innenniveaus im niederschweligen Qualifizierungsbereich) vorausgesetzt werden kann.
<p>Innovation</p>	<p>Prozessorientierte Innovation</p> <ul style="list-style-type: none"> - Die einzusetzenden Instrumente stehen den Teilnehmer/innen zu einem Gutteil optional im Sinne einer Angebotspalette zur Verfügung. Der passive „Kurskonsum“ wird ersetzt durch aktive Mitbeteiligung bei der Programmgestaltung. - Offene Lerngruppen, Workshops und Peer Groups sowie Elemente der integrativen Bewegungs- und Leibtherapie fördern Eigenverantwortung und Selbststeuerungskompetenz sowie die Mobilisierung der eigenen Ressourcen in nicht gekannter Weise. - Neue Formen der Trainer/innenschulung in den Bereichen Leitbildarbeit, Zielgruppenkompetenz und Prozesssteuerung schärfen das Trainer/innen-Know-how und tragen zur Optimierung der Betreuungs- und Begleitungsagenden bei. Curricula für die Multiplikator/innenschulung befördern die Etablierung der Projektergebnisse bei Bildungs-, Beschäftigungs- und Qualifizierungsträger/innen und deren Mitarbeiter/innen. - Die Durchlässigkeit der Module flexibilisiert das methodische Instrumentarium für die individuellen Bedarfslagen. Orientierungs- und Qualifizierungsschleifen unterstützen erst und genau dort, wo die Unterstützung von Nöten ist und tragen zur Nachhaltigkeit des Integrationsprozesses bei. - Die Rolle des/der wissenschaftlichen Partner/in ist nicht nur evaluativ, sondern auch im Sinne eines Maßnahmenkorrektivs zu verstehen. Laufende Befragungswellen in Form von Tiefeninterviews und standardisierten Fragebögen modifizieren die eingesetzten methodischen und didaktischen Instrumente. Sowohl die Projektmitarbeiter/innen als auch die Teilnehmer/innen haben somit die Möglichkeit, den Maßnahmenverlauf in den einzelnen Modulen prozessual weiterzuentwickeln. <p>Zielorientierte Innovation</p> <ul style="list-style-type: none"> - Adaptierung und Weiterentwicklung des Instrumentes Arbeitsstiftung mit dem Ziel, neue Aktionsradien in der oberösterreichischen Arbeitsmarktpolitik zu definieren. - Die Möglichkeit des Wechsels in ein Placement-Modell wird erstmals offeriert. Die Effizienz der Verknüpfung bzw. gegenseitigen Ergänzung von teilnehmer/innenzentrierten (Outplacement) und firmenzentrierten (Placement) Modellen wird experimentell einer Prüfung unterzogen.



	<ul style="list-style-type: none"> - Für das Zielgruppensegment der älteren, gut qualifizierten Teilnehmer/innen wird ein neuer Maßnahmentyp erarbeitet, der sich an arbeitsmarktfernen Aktivierungsinhalten orientiert und den beruflichen Integrationswillen als Sekundarnutzen gleichsam „mitproduziert“. <p>Kontextorientierte Innovation</p> <ul style="list-style-type: none"> - SÖB und GBP können erstmals als „Sozialstiftungsträger/innen“ auftreten und ihre Aktionsradien für Teile ihrer Zielgruppen maßgeblich erweitern. - Den Stiftungsträger/innen erschließen sich bis dato von Stiftungsmaßnahmen ausgeschlossene Zielgruppen. Dies führt zu einer Kompetenzerweiterung, die für die Entwicklung neuer Konzepte im Bildungs- und Arbeitsmarktbereich genutzt werden kann. - Die Positionierung der EP an der Nahtstelle zwischen Sozial- und Arbeitsmarktpolitik trägt zur Aktivierung neuer Synergien dieser beiden gesellschaftspolitischen Teilbereiche bei. - Ein Leitfaden für den Teilnehmer/innentransfer von den zuweisenden Stellen in das Projekt wird entwickelt und kann in Folge auch auf andere arbeitsmarktpolitische Zielgruppen und Schnittstellen angewandt werden. - In Zusammenarbeit mit dem/der strategischen Partner/in Sozialplattform wird ein regionales Netzwerk etabliert, das als Forum für die oberösterreichischen Beschäftigungs- und Qualifizierungsträger/innen und die regionalen Stiftungsträger/innen dient. Informationskanäle werden insbesondere zu den Kostenträger/innen (AMS, Land OÖ), den Beratungs- und Betreuungseinrichtungen sowie den Multiplikator/innen im Bereich des Bildungswesens, den Kooperationspartner/innen in der Wirtschaft und den politischen Entscheidungsträger/innen erschlossen. Durch die Etablierung dieses Netzwerkes werden neue Synergiemöglichkeiten mit weiteren Akteur/innen außerhalb der EP generiert. <p>Produktinnovation</p> <ul style="list-style-type: none"> - Das Produkt „Sozialstiftung“ verändert den bisherigen Rahmen von Arbeitsstiftungen in Oberösterreich und öffnet ein Instrument der aktiven Arbeitsmarktpolitik für eine neue Zielgruppe. - Die Erstellung eines EP-Handbuches gibt erstmals Aufschlüsse über die unmittelbaren Auswirkungen der integrativen GM- und IKT-Maßnahmen sowohl auf das Orientierungs- und Qualifizierungsverhalten als auch auf die Persönlichkeitsentwicklung, das Verhalten in Bewerbungssituationen und das Orientierungsvermögen am Arbeitsmarkt.
Für wen	<p>Arbeitslose: 100 % Alter > 45 Jahre: 40 %</p>
Aspekte	<p>Arbeitslosigkeit (+++) Rassendiskriminierung (+) Behinderungen (+) Niedrigqualifikation (+++) Geschlechtsspezifische Diskriminierung (+++) Entwicklung des Unternehmergeistes (++) Alter (+++) Sexuelle Orientierung (+)</p>



9.21 Erweiterter Arbeitsmarkt – Integration durch Arbeit⁷⁸

Wer	Österreichische Caritaszentrale - Marte Österreichische Caritaszentrale / Integration durch Arbeit KEG - Reiterer
Warum	<p>Vom Rückgang an Arbeitslosigkeit in den letzten Jahren sowie von der anhaltenden Zunahme an Beschäftigungsverhältnissen waren Personen mit komplexen und mannigfaltigen Vermittlungshindernissen kaum betroffen. Zudem sind klassische Randgruppen, wie Obdachlose, Personen mit Suchtproblemen oder hohen Schulden, Personen, die bereits über viele Jahre arbeitslos sind, sozial und kulturell Benachteiligte mit erheblichen Qualifikationsdefiziten konfrontiert; oft sind einmal erworbene Qualifikationen ob der Dauer der Arbeitslosigkeit oder psychisch-sozialer Problemlagen abhanden gekommen. Es mangelt an sozialen Fähigkeiten, wie Kommunikation, Belastbarkeit, Eigeninitiative und Selbstvertrauen, vor allem bei Frauen, die über mehrere Jahre familienbedingt dem Erwerbsprozess fern gestanden sind. Allgemein bildendes Wissen, wie insbesondere Sprachkenntnisse, Lernen können, Fertigkeiten einüben liegen oft nicht vor. Nicht vorhandenes fachtheoretisches Wissen erschwert darüber hinaus die Arbeitssuche.</p> <p>Die einreichenden Organisationen machen zunehmend die Erfahrung, dass die derzeit praktizierten und angewandten Integrationsmaßnahmen wie sozialökonomische Betriebe, Arbeitsprojekte und zuletzt das Jobtraining Integra für diese spezielle Zielgruppe ein noch zu hochschwelliges Angebot darstellt. Diese Personen müssen dann abgewiesen oder das Programm muss vorzeitig abgebrochen werden. Auch für jene, die keine Ansprüche aus einer Arbeitslosenversicherung oder diese verwirkt haben, existiert, von vereinzelt Ausnahmen abgesehen, keine Strategie zur Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt. Die finanzielle Grundversorgung reicht meist nicht aus und ersetzt nicht eine unterstützte Heranführung an Erwerbsarbeit.</p> <p>Diese Situation trifft den urbanen, kleinstädtischen und ländlichen Raum, wenn auch unterschiedliche Einflussfaktoren, wie z.B. soziales Umfeld, mangelnde Mobilität, Beschäftigungsmöglichkeiten, Lebenserhaltungskosten zu berücksichtigen sind.</p>
Ziele	<p>Um neue Wege bei der Bekämpfung der Ausgrenzung aus dem Arbeitsmarkt zielgerichtet erproben zu können, wird in den Modulen auf spezielle Rahmenbedingungen, wie urbanes Zentrum, kleinstädtischer und ländlicher Raum oder Spezifika in der Zielgruppe (wie z.B. schwer Drogensüchtige, Schulabbrecher, Frauen, Roma), eingegangen. Die geplanten Maßnahmen werden mit den bestehenden Angeboten zur Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt vernetzt, sie sollen diese ergänzen und erweitern.</p> <p>Arbeit an den Schnittstellen Die Praxis zeigt, dass die bestehenden Systeme auch Lücken aufweisen und ein Verbesserungsbedarf in der Abstimmung des sozialpolitischen mit dem arbeitsmarktpolitischen Instrumentariums besteht. Besonders wichtig für die EP wird die Arbeit an diesen Schnittstellen sein.</p> <p>„Soziale Karriereleiter“ Im Sinne einer „sozialen Karriereleiter“ erfolgt die Heranführung der TeilnehmerInnen des Programms an den Arbeitsmarkt in einzelnen Stufen: Clearing und Beratung – Erlernen einer verbindlichen Tagesstruktur – spielerische Beschäftigung – an die realen Verhältnisse des Arbeitsmarktes angepasste Beschäftigung. Begleitet wird diese Heranführung an eine Erwerbsarbeit durch individuelle Beratung und maßgeschneiderte Qualifizierungsangebote. In diesem potenzialorientierten Stufenmodell der Weiterentwicklung werden die Menschen dort abgeholt, wo sie gerade stehen und individuelle Förderpläne („Personalentwicklung light“) mit ihnen gemeinsam ausgearbeitet. Es wird davon ausgegangen, dass zwischen den einzelnen Modulen ein Pendeln notwendig sein wird, um tatsächlich auf längere Sicht Stabilität für und mit den KlientInnen erarbeiten zu können. Versagungsängste, Rückschläge und daraus resultierende drop-out</p>

⁷⁸ http://www.equal-esf.at/EqualDB/proceedBO.php?Entity=EP&EP_ID=52



	<p>Quoten sollen so niedrig wie möglich gehalten werden.</p> <p>Forschungsprojekt Um die Ergebnisse der hier gewählten Methoden im Sinne einer Gesamtstrategie nachhaltig zu sichern und entsprechend zu evaluieren ist ein begleitendes Forschungsprojekt als eigenständiges Modul geplant.</p>
Innovation	<p>Prozessorientiert: Zugang zum Arbeitsmarkt über atypische Beschäftigungsverhältnisse</p> <p>Zielorientiert: Zielgruppe hat bis jetzt keinen Zugang zu arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen</p> <p>Kontextorientiert: Module werden institutionsübergreifend konzipiert und entwickelt</p> <p>Um neue Wege bei der Bekämpfung der Ausgrenzung aus dem Arbeitsmarkt zielgerichtet erproben zu können, wird in den Modulen auf spezielle Rahmenbedingungen, wie urbanes Zentrum, kleinstädtischer und ländlicher Raum oder Spezifika in der Zielgruppe (wie z.B. schwer Drogensüchtige, Schulabbrecher, Frauen, Roma), eingegangen. Die geplanten Maßnahmen werden mit den bestehenden Angeboten zur Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt vernetzt, sie sollen diese ergänzen und erweitern</p>
Für wen	<p>Arbeitslose: 60 % Alter > 45 Jahre: 30 %</p>
Aspekte	<p>Arbeitslosigkeit (++++) Rassendiskriminierung (+) Behinderungen (+) Niedrigqualifikation (++++) Geschlechtsspezifische Diskriminierung (+) Sonstige Diskriminierung (+++)</p>
Kurz- beschreibung der Gesamtstrategie	<p>Arbeitsmarktpolitische Zielgruppe der Entwicklungspartnerschaft sind sozial benachteiligte, langzeitbeschäftigungslose Personen die kaum Chancen haben in den Arbeitsmarkt integriert zu werden. Sie sind aufgrund ihrer mangelnden Stabilität und Lebenskonzepte nicht mehr in der Lage, die Anforderungen eines klassischen (Teilzeit)Beschäftigungsverhältnisses zu erfüllen, so dass selbst eine Aufnahme in den 2. Arbeitsmarkt (traditionelle arbeitsmarktpolitische Maßnahmen) nicht möglich ist.</p> <p>Es sind Frauen und Männer mit komplexen und mannigfaltigen Vermittlungshindernissen die meist klassischen Randgruppen zuzurechnen sind, wie bspw. Obdachlose, Personen mit Suchtproblemen oder hohen Schulden, kulturelle Minderheiten. Sie beziehen Notstands- oder Sozialhilfe oder haben keinen Bezug aus öffentlichen Existenzsicherungssystemen.</p> <p>Um eine nachhaltige Integration in den Arbeitsmarkt zu erreichen sehen wir auf drei Ebenen Handlungsbedarf. Ebene der TeilnehmerInnen: Hier werden wir über Beschäftigungsmodulen versuchen Arbeitsplätze anzubieten, die so flexibel gestaltet werden können, dass sie der aktuellen Leistungsfähigkeit und –bereitschaft der TeilnehmerInnen entsprechen (Tagelöhnermodelle, Stundenweise Beschäftigung, Monatsarbeitszeitmodelle,...).</p> <p>Weitere Module und Vernetzungspartner experimentieren mit ergänzenden Unterstützungsangeboten in Bereichen wie tagesstrukturierende Angebote, Gesundheitstraining, Qualifizierung oder Gründungsberatung, die auf unserer Zielgruppe zugeschnitten werden. Ebene der regionalen Institutionen: Hier wird über fünf regionale Vernetzungsmodulen versucht, ein ganzheitliches Problembewusstsein über die Zielgruppe und die Schwierigkeit ihrer Integration zu schaffen. Aus den konkreten Fragestellungen der zuweisenden Institutionen (AMS, Sozialhilfebehörden, indirekt Länder) und der Modulpartner bei der Modulumsatzung, die repräsentativ für eine Region auftauchen, werden Handlungsoptionen abgeleitet, Zielsetzungen entwickelt und Schnittstellenprobleme aufgezeigt.</p> <p>Bundespolitische Ebene: Auf Basis der regionalen Erfahrungen und unter Berücksichtigung</p>



	<p>wissenschaftlicher Expertisen werden politische Lösungen angedacht, diskutiert und empfohlen.</p> <p>Ziele:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. die (Weiter)Entwicklung des arbeitsmarktpolitischen Umfeldes in bezug auf unsere Zielgruppe mit seinen gesetzlichen Rahmenbedingungen und Angeboten, den institutionelle Schnittstellen und internen institutionellen Gegebenheiten. 2. das Heranführen der Personen der Zielgruppe an „traditionelle“ arbeitsmarktpolitische Maßnahmen bzw. an den regulären Arbeitsmarkt. 3. das Experimentieren mit und Erarbeiten von Instrumenten und Modellen um Ziel 1 und 2 zu erreichen unter spezieller Berücksichtigung der gesundheitlichen Situation der Zielgruppe. 4. Tun und Handeln im Rahmen der EP wissenschaftlich zu begleiten und zu wissenschaftlich fundierten Erkenntnissen zu gelangen. 5. der Politik Vorschläge zu unterbreiten, wie diese Zielgruppe nachhaltig in das Arbeitsmarktsystem /System der Erwerbsgesellschaft integriert werden soll. <p>Module: Die Module sind in 5 regionalen Projekten zusammengefasst, die sowohl im ländlichen als auch im städtischen Raum angesiedelt sind. Vernetzungsmodule (5 Module): in den fünf Regionen wird es jeweils ein Modul „Vernetzung der institutionellen Akteure“ geben. Ziel ist es, die institutionelle Zusammenarbeit bei der Integration unserer Zielgruppe zu verbessern. Wissenschafts- und Forschungsprojekt (1 Modul)Projekt Wien (4 Module): Die TeilnehmerInnen können zwischen den aufeinander abgestimmten Maßnahmen der Module wechseln. Die Module bieten tagessstrukturierende Angebote, Potentialcoaching und Beschäftigung (stundenweise bis geringfügig).Projekt Burgenland (1 Modul): im Zusammenhang mit der speziellen Zielgruppe Roma wird die Entwicklung der TeilnehmerInnen richtung selbständige Erwerbsmöglichkeiten erprobt. Projekt Steiermark (2 Module): bieten Beschäftigung und Qualifizierungsmöglichkeiten im ländlichen Raum. Projekt Tirol (1 Modul): beschäftigt sich mit der speziellen Zielgruppe Drogensüchtige und flexibler Teilzeitbeschäftigung. Projekt Salzburg (1 Modul): bietet Tagelöhnerarbeiten in Verbindung mit Qualifizierungsmöglichkeiten.</p>
<p>Gründe und Ausgangs-problematik</p>	<p>Der wirtschaftliche und gesellschaftliche Strukturwandel Österreichs wurde in den frühen 90er Jahren infolge des Zusammenwirkens mehrerer Faktoren merklich beschleunigt. Hierfür verantwortlich waren einerseits Kräfte, die auch international zu beobachten sind, andererseits typisch österreichische Phänomene. Zu den ersteren zählen technologische Neuerungen, der verstärkte wirtschaftliche Wettbewerb im Gefolge zunehmender Liberalisierung der Güter- und Arbeitsmärkte sowie Transformationsprozesse der Familienstrukturen. Zu letzteren gehört Österreichs Beitritt zur EU und das Ende des ‚Eisernen Vorhangs‘, die Österreichs Wettbewerbsfähigkeit in weiten Bereichen der Wirtschaft verringerten (Konsumgüterproduktionsbereich) bzw. wo Reformen später als in anderen EU-Ländern forciert werden mussten (Privatisierung und Deregulierung vormals geschützter Bereiche wie dem Banken- und Versicherungswesen, der Telekommunikation etc.) .</p> <p>Die angeführten Veränderungsprozesse wirken sich auch am Arbeitsmarkt aus. Gefordert sind Mobilität und hohe Qualifikation. Minderqualifizierte Frauen und Männer oder Personen, die persönliche oder soziale handicaps aufweisen, werden an den Rand gedrängt. Die Chancen auf Rückkehr ins Erwerbsleben sinken, je länger jemand vom Arbeitsmarkt ausgeschlossen.</p> <p>Die existenzielle Absicherung dieser Personengruppe erfolgt teils aus Zahlungen der Arbeitslosenversicherung, teils aus Leistungen der Sozialhilfe. Aufgrund der vorangegangenen niedrigen Beitragszahlungen sind Arbeitslosengeld bzw. Notstandshilfe meist niedrig. Oft liegen die Zahlungen unter dem Wert, der für Österreich als Armutsschwelle definiert wird. 44 % der in Österreich als arm zu bezeichnenden Menschen sind arbeitslos.</p> <p>Am Arbeitsmarkt diskriminierte Personen – existenzgesichert über Arbeitslosenversicherung</p> <p>Die Arbeitsmarktdaten zeigen, dass in Österreich im März etwa 13.000 Personen von</p>



	<p>Langzeitarbeitslosigkeit betroffen waren.</p> <p>Die österreichische Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik hat in den vergangenen Jahren (teils sehr erfolgreich) versucht, über verschiedenste Aktivitäten für die Integration arbeitsloser Frauen und Männer zu sorgen. Über die klassischen Ansätze der Arbeitsmarktpolitik (Information, Beratung, berufliche Qualifizierung, Beschäftigung) wurden ständig neue Wege gesucht, speziell Langzeitarbeitslosigkeit zu minimieren und am Arbeitsmarkt diskriminierte Menschen wieder in diesen zu integrieren.</p> <p>Nicht immer führen die Maßnahmen zum Erfolg. Faktum ist, dass es unter den als „langzeitarbeitslos“ geführten Personen eine Gruppe gibt, die als besonders beeinträchtigt gilt. Ihre Integrationshemmnisse sind so gravierend, dass für sie eine Einstiegsmöglichkeit in den ersten Arbeitsmarkt praktisch nicht gegeben ist und auch ein Arbeitsangebot im 2. Arbeitsmarkt (z. B. sozial-ökonomisches Projekt) nicht zur gewünschten Integration führt. Diese Situation kann vorübergehend sein oder auch von mehrjähriger Dauer.</p> <p>Die genannte Personengruppe wird in den Arbeitslosenstatistiken nicht gesondert hervorgehoben. Es ist aber bekannt, dass diese Kundengruppe des AMS zumindest in einigen Geschäftsstellen indirekt gesondert geführt wird, z. B. durch den Vermerk beeinträchtigt oder keine Integration.</p> <p>Das Projekt Erweiterter Arbeitsmarkt – Integration durch Arbeit widmet sich dieser Personengruppe.</p> <p>Am Arbeitsmarkt diskriminierte Personen – existenzgesichert über Sozialhilfe</p> <p>Im allgemeinen wird das Thema von Langzeitarbeitslosigkeit aus der Perspektive der Arbeitsmarktverwaltung diskutiert. Es gibt aber in Österreich eine relativ große Gruppe von arbeitslosen Personen, die sich außerhalb des sog. 1. soziale Netzes (Sozialversicherungssystem) befinden und deren Existenz über Leistungen der Sozialhilfe gesichert wird. Die erhobenen und in diversen Sozialberichten der Länder veröffentlichten Daten können aufgrund unterschiedlicher Parameter und nicht vergleichbarer Mess- und Erfassungsgrößen nicht herangezogen werden um die Anzahl der tatsächlich Betroffenen zu eruieren. Es sind auch keine Statistiken verfügbar, die Auskunft über die Zahl jener Sozialhilfebeziehenden geben, die als in den Arbeitsmarkt integrierbar eingestuft werden können.</p> <p>Es ist zu vermuten, dass die Zahl von sozialhilfebeziehenden und noch – wenn auch eingeschränkt – arbeitsfähigen Personen zumindest der Zahl der langzeitarbeitslos gemeldeten Personen entspricht, die „Verweildauer“ im Sozialhilfebezug dürfte aber kürzer sein.</p> <p>Ein Teil der beschriebenen Personengruppe findet sich Obdachloseneinrichtungen oder in diversen Sozialberatungsstellen. Eine vermutlich weitaus größere Zahl tritt nach außen sichtbar nicht in Erscheinung (z. B. ältere Frauen).</p> <p>Das System der Sozialhilfe hat die wirtschaftliche Existenzsicherung zum Ziel. Die Sozialhilfegesetzgebung liegt in der Kompetenz der Länder und ist weitgehend autonom. Daraus folgt, dass die Gestaltung und auch der Vollzug der Gesetze sehr unterschiedlich ist. In letzter Zeit sind verstärkte Bemühungen festzustellen, zumindest in wesentlichen Punkten eine Harmonisierung der Sozialhilfegesetzgebung anzustreben.</p> <p>Die Hauptaufgabe der Sozialhilfe ist – sehr global ausgedrückt – Menschen, die der Hilfe der Gemeinschaft bedürfen, ein menschenwürdiges Leben zu ermöglichen. Menschwürdigkeit meint u.a. auch, dem/der Betroffenen seine/ihre Selbsterhaltungsfähigkeit wiederzugeben. In diesem Zusammenhang sind auch die Bemühungen der Sozialhilfegesetzgeber bzw. der Vollzugsbehörden zu verstehen, Betroffene möglichst wieder in den Arbeitsprozess zu integrieren.</p> <p>Es ist allerdings zu beobachten, dass bis jetzt in der konkreten Umsetzung noch kaum explizite Maßnahmen zur Reintegration in den Arbeitsmarkt gesetzt werden. Nur vereinzelt gibt es dazu Ansätze (z.B. sieht §14 OÖ SHG vor, arbeitsfähigen und arbeitswilligen Hilfe-</p>
--	---



	<p>bedürftigen an Stelle einer Geldleistung eine „Hilfe zur Arbeit“ anzubieten.).</p> <p>Ein weiterer Beitrag zur Reintegration von Hilfebedürftigen wäre, eine Zuverdienstmöglichkeit zum Sozialhilfebezug ohne Anrechnung auf die monatliche Geldleistung zu gewähren. Die Möglichkeit eines Zuverdienstes wird allgemein als arbeitmotivierend gesehen und könnte so auch eine „Schiene“ zur Reintegration sein.</p> <p>Ob nun ein Einkommen, aus einer Erwerbstätigkeit als nicht zu berücksichtigendes Einkommen gilt oder nicht, dazu gibt es unterschiedliche Positionen. Während Burgenland, Kärnten, Niederösterreich, Salzburg und die Steiermark im Gesetz keine diesbezüglichen Festlegungen treffen, sieht die oberösterreichische Gesetzgebung eine Ausnahme für Erwerbseinkommen vor. Die Regelungen in Tirol und Vorarlberg lassen eine Ausnahmemöglichkeit vermuten.</p> <p>Zusammenfassend kann gesagt werden, dass im Bereich der Sozialhilfegesetzgebung die Integration der Hilfebedürftigen in den Arbeitsmarkt diskutiert wird und im Zusammenhang mit den erwarteten Bestrebungen die Sozialhilfegesetze zu harmonisieren vermutlich verstärkt ein Thema werden wird.</p> <p>Am Arbeitsplatz diskriminierte Personen -existenzgesichert über familiäre oder caritative Strukturen</p> <p>Unter den am Arbeitsmarkt diskriminierten Personen gibt es schließlich noch eine Gruppe, die in keines der bestehenden Existenzsicherungssysteme integriert ist. Es dürfte eine nicht unbedeutende Anzahl von Menschen geben, die den Einstieg in das Arbeitsleben nie geschafft hat, oder nach einer längeren Phase der Arbeitslosigkeit oftmals auch in Verbindung mit psychischen Erkrankungen, den Einstieg nicht mehr findet. Ihre Existenz wird durch familiäre Einbindung (Eltern sorgen für erwachsene Kinder) gesichert. Dort wo es die familiäre Einbindung nicht gibt, müssen nicht selten caritative Einrichtungen (Obdachloseneinrichtungen, Sozialberatungsstellen) ein Auffangnetz anbieten. Reintegrationsbemühungen müssen in diesen Fällen ganzheitlich ansetzen, sind aber – wie die Praxis schon oft gezeigt hat – bei entsprechender Bemühung durchaus auch von Erfolg gekrönt.</p>
<p>Gesamtziele und Gesamtstrategie</p>	<p>Die Ziele der EP besteht darin, spezielle Angebote für arbeitslose Menschen mit besonderen Vermittlungshemmnissen zu schaffen, durch die diese näher an den Arbeitsmarkt herangeführt werden. Parallel dazu werden Probleme an den Schnittstellen von arbeitsmarkt- od. sozialpolitischen Systemen analysiert. Vor dem Hintergrund praktischer Erfahrungen in den Modulen, werden Verbesserungsvorschläge erarbeitet und einer politischen Diskussion zugeführt.</p> <p>Um eine nachhaltige Integration in den Arbeitsmarkt zu erreichen sehen wir auf drei Ebenen Handlungsbedarf.</p> <p>Ebene der operativen Arbeit mit ZG-Personen (TeilnehmerInnen-Ebene): Hier werden wir über Beschäftigungsmodule versuchen Arbeitsplätze anzubieten, die so flexibel gestaltet werden können, dass sie der aktuellen Leistungsfähigkeit und -bereitschaft der TN entsprechen (Tagelöhnermodelle, Stundenweise Beschäftigung, Monatsarbeitszeitmodelle,...). Weitere Module bieten Angebote im Bereich der Qualifizierung und Beratung.</p> <p>Ebene der Vernetzung regionaler Institutionen (Institutionelle Ebene): Über 5 regionale Vernetzungsmodule wird versucht, ein ganzheitliches Problembewusstsein über die Integrationsproblematik der ZG zu schaffen.</p> <p>Aus den konkreten Fragestellungen der zuweisenden Institutionen (AMS, SH-Behörden, indirekt Länder) und der Modulpartner bei der Modulumsatzung, die repräsentativ für eine Region auftauchen, werden Handlungsoptionen abgeleitet, Zielsetzungen entwickelt und Schnittstellenprobleme aufgezeigt.</p> <p>Bundespolitische Ebene: Auf Basis der regionalen Erfahrungen und unter Berücksichtigung wissenschaftlicher Expertisen werden politische Lösungen angedacht, diskutiert und empfohlen.</p> <p>Auf allen drei Ebenen kann wissenschaftliche Begleitung zur Unterstützung bei der Fragenbeantwortung herangezogen werden.</p> <p>Parallel dazu gibt es die Möglichkeit über die Diskussionsforen, die auf der Homepage der Partnerschaft eingerichtet werden könne, spezielle Fragen regional oder bundesweit zu</p>



	<p>erörtern. Zu den 3 Ebenen: Als wesentlichstes und zentrales Instrument bei der Arbeit mit der ZG wird Beschäftigung eingesetzt. Die Beschäftigung ist definiert als entgeltliche Tätigkeit – nach „unten“ abgegrenzt von therapeutischer Beschäftigung und nach „oben“ von regulärer Beschäftigung am 1. Arbeitsmarkt -, wobei diese Tätigkeit in verschiedensten Formen (fallweise, stundenweise, tageweise, geringfügig, in Teilzeit, Heimarbeit, ...) ausgeübt werden kann. Das darum, weil nach unserer Erfahrung eine, wenn auch nur geringe Zuverdienstmöglichkeit den stärksten Anreiz für diese ZG darstellt, an einem Projekt teilzunehmen und Beschäftigung die stärksten Auswirkungen auf Status- und somit Selbstwertanhebung und damit Motivation erzielt. Zentraler Ansatz dabei ist, dass sich nicht der/die TeilnehmerIn den Zeitstrukturen der Arbeitsstelle anpassen muss (5 pro Tag von 8 bis 13 von Montag bis Donnerstag), sondern die/der TeilnehmerIn sich aussuchen kann, wann, wie viele Stunden, wie oft sie arbeiten will und kann. Motivation ist dabei die Zuverdienstmöglichkeit. Hypothese ist, dass durch diese selbstbestimmte Form der Arbeit schrittweise Stabilität und Struktur erlangt werden kann. Viele der heute praktizierten Ansätze nehmen die mangelnde Stabilität und die mit langer Beschäftigungslosigkeit einhergehenden Lebenskonzepte von Männern und Frauen nicht ernst (Sanktionsdruck, Vollzeitarbeitsverhältnisse). Langzeitarbeitslose müssen sich oft erst schrittweise wieder an ein reguläres Arbeitsleben gewöhnen. Weitere integrationshemmenden Probleme wie bspw. Schulden, körperliche und psychische Beeinträchtigungen, Drogenmißbrauch, etc. müssen parallel bearbeitet werden.</p>
<p>Umsetzung</p>	<p>Umsetzung der strategische arbeitsmarktpolitischen Zielsetzungen für die EP: 1. die (Weiter)Entwicklung des ampol. Umfeldes in bezug auf unsere Zielgruppe mit seinen gesetzlichen Rahmenbedingungen und Angeboten, den institutionelle Schnittstellen und internen institutionellen Gegebenheiten. 2. das Heranführen der Personen der ZG an „traditionelle“ ampol. Maßnahmen bzw. an den regulären Arbeitsmarkt. 3. das Experimentieren mit und Erarbeiten von Instrumenten und Modellen um Ziel 1 und 2 zu erreichen unter spezieller Berücksichtigung der gesundheitlichen Situation der ZG. 4. Tun und Handeln im Rahmen der EP wissenschaftlich zu begleiten und zu wissenschaftlich fundierten Erkenntnissen zu gelangen. 5. der Politik Vorschläge zu unterbreiten, wie diese Zielgruppe nachhaltig in das Arbeitsmarktsystem/System der Erwerbsgesellschaft integriert werden soll. Operationelle Ziele der Gesamt-EP und Erfolgskriterien : Die operationellen Ziele der Module werden in den Modulbeschreibungen genannt. zu Ziel 1 Anregung der Änderung rechtlicher Disfunktionalitäten bzgl. der ampol. Integration unserer ZG (s. auch: zu Ziel 4, Pkt 3); Erfolgskriterien: Es existiert ein schriftlicher Bericht, der Aussagen zu disfunktionalen Regelungen und Gesetzen bzgl. ampol. Integration unserer Zielgruppe auf Landes- und Bundesebene macht und Vorschläge zu adäquateren Bestimmungen unterbreitet. Dieser wird im bundesweiten und in den regionalen Beiräten besprochen und zumindest von 50% der vertretenen Institutionen der Partnerschaft schriftlich kommentiert. Weiterentwicklung der institutionellen Strategien und Zielsetzungen bzgl unserer ZG und entsprechende Adaption der Rahmenbedingungen Erfolgskriterien: 50% der institutionellen Partner (AMS, Länder, Magistrate, BSBs, TEPs) haben zumindest Teile der operationellen Ziele und strategischen Empfehlungen in die eigenen organisatorischen Controllingkreisläufe übernommen. Zusammenarbeit der regionalen Institutionen (AMS, Sozialabteilungen der Länder und der Magistrate und Gemeinden, ev. BSB in den 5 Bundesländern) bei der Unterstützung der Umsetzung der regionalen Module kooperative Lösung der dabei auftretenden Probleme und Entwicklung regionaler Prozederes und Standards für die Zusammenarbeit bei der Integration der ZG spezielle Bearbeitung der Zuverdienstmöglichkeiten zu passiven Bezügen. Erfolgskriterien: 70% der TN-Module erreichen einen Großteil ihrer operationellen Ziele Eine Studie stellt, basierend auf unseren Erfahrungen und Diskussionen, ergänzt durch</p>



	<p>Regelungen anderer Länder, alternative Zuverdienstmodelle vor. Es gibt schriftliche Empfehlungen von 50% der regionalen (oder eine Empfehlung des regionalen Beirates einer Region) und 50% der bundesweiten strategischen Partner, welches Zuverdienstmodell weiterentwickelt und umgesetzt werden soll.</p> <p>30 MitarbeiterInnen der strategischen Partner waren TeilnehmerInnen der transnat. Tagung der EP zum Thema „Schnittstellen zwischen Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik“</p> <ul style="list-style-type: none"> · Sensibilisierung aller Partner über die Zusammenhänge zwischen Gesundheit und Arbeitslosigkeit <p>30 MitarbeiterInnen von strategischen Partnern und 30 MitarbeiterInnen der modulführenden Partnern nehmen an einer Tagung zum Thema teil.</p> <p>zu Ziel 2 Stabilisierung und Motivierung der TeilnehmerInnen</p> <p>zu Ziel 3 Erproben von Beschäftigungsmodellen auf der Basis untypisch-flexibler Beschäftigungsverhältnisse die an den Bedürfnissen und Möglichkeiten der TeilnehmerInnen und nicht den Anforderungen der Organisation orientiert sind.</p> <p>Experimentieren mit den Zuverdienstmöglichkeiten zu passiven Bezügen</p> <p>In 6 Beschäftigungsmodulen werden die TN ihre Entlohnung ausschließlich in Form eines Zuverdienstes zu passiven Transferleistungen wie bspw. Notstands- od. Sozialhilfe erhalten. Die daraus entstehenden arbeitsmarkt-, sozialhilfe- und versicherungsrechtl. Fragestellungen werden gesammelt, in den Vernetzungsmodulen erörtert und bundesweit ausgetauscht. Aus diesen Erfahrungen wird versucht, alternative stufenweise Bezugsmodelle des Zuverdienstes zu passiven Transferleistungen zu entwickeln (siehe: „zu Ziel 1, Punkt 3)</p> <p>Experimente mit flankierenden Maßnahmen wie Beratung und Qualifizierung und Entwicklung neuer Konzepte.</p> <p>Es gibt einen Bericht mit Aussagen zu den Modellen Tagesstrukturzentrum, Potentialcoaching, Qualifizierung bzgl.</p> <p>Organisationsform, Erfahrungen mit Ansatz und Methodik, speziell auf die Arbeit mit dieser Zielgruppe Auswirkungen auf die Motivationslage der TeilnehmerInnen, auf die Verbesserung der Integrationschancen in Verbindung mit der speziellen sozialräumlichen Situation und institutionellen Gegebenheiten und einen Vergleich der Ansätze. Verbesserungsmöglichkeiten werden vorgeschlagen. Qualifizierung von Schlüsselkräften in Diagnose und Umgang mit gesundheitlichen Einschränkungen und experimentieren mit präventiven Methoden. 70% der Schlüsselkräfte waren auf der Tagung zum Thema „Arbeitslosigkeit und Gesundheit“ der EP. 50% der Schlüsselkräfte haben darüber hinaus an mindestens einer weiteren Zusatzqualifizierung zum Themenfeld teilgenommen. 3 Module haben in Arbeitspaketen der transnat. Vereinbarung zum Thema mitgearbeitet.</p> <p>zu Ziel 4 Die Anregung der statistischen Erfassung unserer Zielgruppe in den 5 Bundesländern vor allem im Bereich der Sozialhilfe und eine empirische Stichprobenerhebung um zu statistischem Ausgangsmaterial über unsere ZGzu gelangen</p> <p>zu Ziel 5 Laufende Information der fachlichen und politischen Öffentlichkeit über Problemstellungen, Erkenntnisse und Forderungen der EP bzgl. der Zielgruppe Es existiert eine Website mit Newsletter und EP-spezifischen Diskussionsforen.</p>
--	---

9.22 Seniorita Club⁷⁹

Ein finnisches Programm für Köchinnen und Küchengehilfen ab 45 zum Erhalt ihrer Leistungsfähigkeit

⁷⁹ <http://www.arbeitundalter.at/be/be2.php?id=15>



Ansprechpartner	Küchenbetriebe der Stadt Espoo/Finnland
Warum	<p>Die Ausgangslage bei Projektstart bestand in einer abnehmenden Arbeitsfähigkeit der MitarbeiterInnen, einem steilen Anstieg der Krankenstandsdaten und einem früherem Pensionsantritt bei Köchen, Köchinnen und Küchengehilfen ab 40 im Vergleich zu anderen Berufsgruppen.</p> <p>In der Berufsgruppen Küche, Reinigung, Putzerei wirken 2 große Risiken:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Biologische Stressorendichte, das bedeutet hohe körperliche Anforderungen zu Stosszeiten, es muss viel Arbeit in kurzer Zeit erledigt werden • Schattendasein und Unsichtbarkeit, wenig Anerkennung, geringe soziale Akzeptanz <p>Dieser frühe Leistungs- und Gesundheitseinbruch beim Küchenpersonal kreuzte sich mit einem steigenden und relativ hohen Durchschnittsalter von 44,8 Jahren in den Espoo Küchenbetrieben.</p> <p>Aus diesen Gründen wurde 1997 dieses dreijährige Programm erarbeitet und umgesetzt.</p>
Ziele	<p>Das Programm wurde von den MitarbeiterInnen und Management gemeinsam mit Expertinnen des Finnisch Institute for Occupational Health FIOH entwickelt.</p> <p>Es bestand aus 4 Komponenten:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Berufsbezogener Kompetenzaufbau <ul style="list-style-type: none"> • Erwerb von Lizenzen für die Bedienung bestimmter Maschinen · Ernährungsberatungskurse · Know-How-Ausbau im Bereich Hygiene 2. Partizipative Ergonomie-Zirkel und Sicherheitsmaßnahmen <ul style="list-style-type: none"> • Lärmreduktion · Ergonomische Umgestaltung der Arbeitsplätze 3. Altersmanagement zur Verbesserung im Arbeitsfeld <ul style="list-style-type: none"> • Festlegung der Ziele der Arbeit · Entwicklungsziele · Organisationsziele 4. Gesundheitsprogramm <ul style="list-style-type: none"> • Seniorita-Club • Fitness-Programm <p>Insbesondere der Erwerb von "Lizenzen" fand großen Zuspruch. Rund die Hälfte der TeilnehmerInnen waren ursprünglich ungelernete Hilfskräfte und erlebten sich im Ansehen benachteiligt. Die Möglichkeit zum Lizenz-erwerb ermöglichte es ihnen zu richtigen KüchenarbeiterInnen zu qualifizieren. Es sind die Gesundheitspotentiale Würde und Anerkennung, welche das Arbeitsleben sinnerfüllter erleben lassen und die Kompetenzsteigerung, die zu einer leichteren Arbeitsbewältigung und einer Abnahme von Risiken und Desorganisation führt.</p> <p>Die im "Altersmanagement" zusammengefaßten Maßnahmen dienten zum Abbau von Desorganisation, Kritik und Konflikten im Sinne von Rollenklarheit und Klärung der Arbeitsanforderungen. Hauptfaktoren für den frühen Verlust von Arbeitsfähigkeit sind schlechte Organisation, unklare Aufgabenstellung und damit einhergehende Konflikte verbunden mit aggressiver Kritik, die mit dem Alter ungleich schwerer ertragen wird. Geordnetere und verständlichere Arbeitsprozesse reduzieren Stress und Anforderungen. In diesem Projekt-element wurden aber auch die persönlichen Entwicklungserfordernisse festgehalten und auf die Tagesordnung gesetzt.</p> <p>Ziel war es, die Teams bei höherer beruflicher Kompetenz und Fitness zur teilautonomen Gestaltung der ergonomischen Bedingungen anzuleiten.</p> <p>Im Ergebnis wurde eine Verbesserung der Arbeitsbewältigung (Anstieg im Work Ability Index), in der Befindlichkeit und Gesundheit erreicht. Die signifikante Verbesserung war bei den Jungen noch stärker als bei den Älteren. Die Qualität des Arbeitslebens, die Zusammenarbeit sowie Teamkultur wurden als deutlich verbessert erlebt.</p>
Umsetzung	<p>Dieses Programm wurde mit allen KüchenmitarbeiterInnen der zweitgrößten Stadt Finnlands, Espoo, durchgeführt. Einbezogen waren insgesamt 198 Köchinnen, Köche und Gehilfen. In der Nahrungsmittelindustrie und in der Küchen-Gastronomie waren die letzten Jahr(zehnt)e durch großangelegte Reorganisationen und durch große Produktivitätssprünge gekennzeichnet. Die Zeit-, Prozess- und Raumergonomie hat sich wesentlich verändert.</p>



9.23 MAHIS (=finnisch: GELEGENHEIT) Programm bei ABB Finland⁸⁰

Wer	<p>ABB Finland</p> <p>ABB ist eines der weltweit führenden Unternehmen im Bereich Energie und Automation. ABB entwickelt spezifische Industrieportale für Produkte spezieller Industriebereiche Link: http://www.abb.com</p>
Warum	<p>Hohe Krankenstandsdaten bei älteren MitarbeiterInnen, sowie eine Verschlechterung des Betriebsklimas durch Veränderungs- und Anforderungsstress und Druck seitens der Vorgesetzten erforderten bei ABB Finnland Maßnahmen, um die Arbeitssituation der MitarbeiterInnen und damit ihre Produktivität zu verbessern.</p> <p>Die strategischen Gründe für die Einführung des MAHIS Programms waren:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hohes Durchschnittsalter in der Belegschaft • Steigende Effektivitätserfordernisse und Qualitätserwartungen • Dauernde Veränderungen der Rahmenbedingungen
Ziele	<p>Ziel des MAHIS-Programms, welches 1994 gestartet wurde, war die Förderung der Arbeitsbewältigung und der psychosozialen Beziehungsqualität für ältere ArbeitnehmerInnen bei ABB Finnland. Als das Programm startete, lag das Durchschnittsalter der Belegschaft bei 46 Jahren.</p>
Kurzbeschreibung der Gesamtstrategie	<p>Organisation des MAHIS-Programms</p> <p>Etwa 800 Personen nahmen an dem Programm teil. Das Programm wurde durch eine Steuergruppe geleitet und über Projektmanager, den betriebsärztlichen Dienst und Personalentwickler umgesetzt. In allen 13 Abteilungen des Unternehmens wurden Arbeitsgruppen installiert, die sich mit der Durchführung des Programms in der eigenen Abteilung beschäftigten.</p> <p>Das Programm war in drei Projekte gegliedert:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. "Gesundheitsprojekt" mit dem Ziel die Gesundheit zu verbessern 2. "Arbeitsbewältigungsprojekt" mit dem Ziel die physische und psychologische Arbeitsbewältigung zu verbessern 3. "Arbeitsgemeinschaftsprojekt" mit dem Ziel der Veränderung der psychosozialen Arbeitsumgebung. <p>Im ersten Teil des Programms lag der Schwerpunkt in der individuellen Förderung der Arbeitsbewältigung. Ab Herbst 1996 wurde die psychosoziale Arbeitsumgebung ins Zentrum der Bemühungen gerückt.</p> <p>Analyse-Phase</p> <p>Zu Beginn des Projektes wurden bei allen MitarbeiterInnen Gesundenuntersuchungen durchgeführt, verbunden mit Messungen mittels Work Ability Index (Arbeitsbewältigungsindex/Vertrieb IBG), Occupational Stress Questionnaire (Stress Audit am Arbeitsplatz/Vertrieb IBG) und ABB Personal Feedback Index. Weiters wurden der Body Mass Index, ein Lauf-Test und ein Muskelstärke-Test erhoben.</p> <p>Maßnahmen und Trainings</p> <p>Im Gesundheitsprojekt wurden bei MitarbeiterInnen mit niedriger Arbeitsbewältigung und/oder Gesundheitsproblemen individuelle Programme durchgeführt. Weiters gab es Trainingsgruppen für jene MitarbeiterInnen, die besonders wenig körperliche Aktivität und Training durchgeführt haben sowie ein Stop-Rauchen-Programm (das Unternehmen bezahlte dabei etwa Nikotin-Pflaster zur leichteren Entwöhnung).</p> <p>Im Arbeitsbewältigungsprojekt wurden jährlich 2-Tages-Seminare zum Thema durchgeführt (inkl. körperliche Aktivität, Untersuchungen, Beziehungsqualität am Arbeitsplatz) sowie ergonomische Verbesserungen am Arbeitsplatz umgesetzt.</p> <p>Im Arbeitsgemeinschaftsprojekt wurden Trainings und Seminare zur Verbesserung von</p>

⁸⁰ <http://www.arbeitundalter.at/be/be2.php?id=24>



	<p>Führungsstil, Führungsverhalten, Interaktion und Kommunikation durchgeführt (Training für Führungskräfte, Teamentwicklungs-Seminare)</p> <p>Ergebnisse: Es kam zu einer eindeutigen Verbesserung der durchschnittlichen Arbeitsbewältigung bei jenen, die am Beginn einen unterdurchschnittlichen Wert hatten. Als verbessert wird die Einflussnahme auf die eigene Arbeit, das Interesse bei der Arbeit, die Arbeitszufriedenheit und die Möglichkeiten die eigenen Fähigkeiten und Fertigkeiten einzubringen erlebt. Es wurde auch eine finanzielle Kosten-Nutzen-Analyse durchgeführt, wo der Produktivitätsverlust beim Älterwerden sowie der Nutzen von altersgerechter Intervention berechnet wurden. "The Mahis-Program" ist in erster Linie ein Lernprozess.</p>
--	--

9.24 Entwicklung und Erprobung betrieblicher Beratungsstrategien zur Förderung einer altersgerechten Gestaltung von Arbeit und Personaleinsatz⁸¹

Wer	<p>Institut für Sozialforschung und Sozialwirtschaft e.V. (ISO) Saarbrücken als durchführendes Institut</p> <p>Das ISO ist ein gemeinnütziges Forschungsinstitut zu Fragen einer produktiven und gesunden Gestaltung der Arbeitsprozesse mit soziologischem Kompetenzprofil. Die beteiligten Unternehmen zählen zu den größten Betrieben Deutschlands.</p>
Ziele	<p>Ziel des Projektes ist es, Beratungsstrategien zu entwickeln und modellhaft zu erproben, die geeignet sind, betriebliche Akteure bei der Planung und Realisierung altersorientierter Interventionen zu unterstützen. In Kooperation mit Betriebspraktikern werden Verfahren ermittelt und Handlungshilfen erarbeitet, die dazu geeignet sind, für den jeweiligen Betrieb geeignete Maßnahmen zu konzipieren und im innerbetrieblichen Handlungsgefüge umzusetzen. Im Mittelpunkt stehen dabei Strategien, mittels derer in erwerbsbiographischer Perspektive das beruflich-fachliche Einsatzspektrum und zugleich die Gesundheit von ArbeitnehmerInnen erhalten und gefördert werden kann.</p>
Kurzbeschreibung der Gesamtstrategie	<p>Die Vorgangsweise orientiert sich nicht an einem vorab entwickelten Modell, das in den Betrieben umgesetzt werden soll, sondern geht von der Problemwahrnehmung und den Handlungsmöglichkeiten der jeweiligen betrieblichen Akteure aus und entwickelt maßgeschneiderte Lösungen. Im direkten Dialog werden so betriebspezifische Gestaltungsansätze und Vorgehensweisen entwickelt, die Erhalt und Förderung der langfristigen Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit von Erwerbstätigen sowie Sicherung und Ausbau von Beschäftigungsmöglichkeiten für ältere ArbeitnehmerInnen zum Ziel haben.</p> <p>Aktivitäten:</p> <ul style="list-style-type: none"> • MitarbeiterInnenbefragung ("Gesund bis zur Rente") und Gesundheitsmanagement in einem alterskritischen Arbeitsbereich Ermittlung "gesunder Berufsverläufe" zur Planung altergerechter Laufbahnen • betriebsbiographische Interviews mit älteren MitarbeiterInnen, die schon lange im Betrieb beschäftigt und als voll leistungsfähig gelten. <p>Entwicklung und Umsetzung konkreter Maßnahmen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Qualifizierungsmaßnahmen für eine lern- und gesundheitsförderliche Gestaltung von Gruppenarbeit • Entwicklungs- und Qualifizierungsplanung für MontagearbeiterInnen <p>Erarbeitung von Unternehmensleitlinien für altersgerechte und intergenerative Personalpolitik</p>

⁸¹ <http://www.arbeitundalter.at/be/be2.php?id=9>



9.25 Age and Work - Senior Policy⁸²

Wer	<p>Arla Foods</p> <p>Arla Foods ist mit einer jährlichen Milchmengenerfassung von 8,5 Mrd. kg und 21.000 ArbeitnehmerInnen Europas größter Molkereikonzern. Die Großmolkerei Christiansfeld in Dänemark beschäftigt 360 ArbeitnehmerInnen und ist der landesweit führende Lieferant.</p> <p>Link: http://www.arlafoods.com</p>
Ziele	Ältere ArbeitnehmerInnen sollen physisch und psychisch bis zur Pensionierung altersgerechte Arbeitsbedingungen vorfinden
Kurzbeschreibung der Gesamtstrategie	<p>Ältere ArbeitnehmerInnen sollen physisch und psychisch bis zur Pensionierung altersgerechte Arbeitsbedingungen vorfinden.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Erreichen des "Senior"-Status ab dem 55. Lebensjahr 2. Persönliche Gespräche zwischen "Senior" und Vorgesetzten 3. Gemeinsame individuelle Planentwicklung zur Verbesserung der Arbeitssituation (Arbeitsstunden, Abteilung, KollegInnen, passender Job) 4. Jährlicher Dialog mit Älteren

9.26 Age and Work 55+⁸³

Wer	<p>Avesta Polarit Welding AB</p> <p>Die Outokumpu Gruppe mit Sitz in Finnland beschäftigt fast 20.000 MitarbeiterInnen in 40 Ländern und ist einer der weltweit führenden Hersteller von rostfreien Edelstählen. Das zugehörige Werk im schwedischen Avesta produziert rostbeständige Schweißzusätze und gliedert sich in Schmelzfabrik, Walzwerk und Veredelung. Die Werkanalge Avesta beschäftigt 973 MitarbeiterInnen mit einem Durchschnittsalter von 44,7 Jahren.</p> <p>Avesta Polarit Welding AB P.O.Box 501 SE-774 27 Avesta, Schweden Tel.: 0046/0226/815 00 Fax: 0046/0226/815 75 Link: http://www.outokumpu.com</p>
Ziele	<ol style="list-style-type: none"> 1. Aufrechterhaltung und Verbesserung der Gesundheit 2. Entwicklung der Arbeitskapazität bis zur Pensionierung 3. Beitrag zum Leben mit mehr Inhalten und guter Gesundheit auch nach dem Ausscheiden aus dem Erwerbsleben
Kurzbeschreibung der Gesamtstrategie	<p>4-stufiges Programm 55+ Zeitraumen 1 Jahr, Durchführung in Gruppen zu je 10 Personen, lfd. Evaluierung</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Informationsbriefing mit Broschürenverteilung ("To be the architect of one's own fortune") sowie Durchführung eines Gesundheitsprofil-Tests 2. 6. Lerneinheiten zu je 1 1/2 Stunden (Theorie und Praxis) zu den Themen: Körperübungen, Ernährung, Körper und Alter, Lebensbalance, Nordic Walking, Aqua-Aerobics, Fitness-Training 3. Nachbereitungstag zur Inspiration 4. 2-tägiger Aufenthalt in einem Kurhaus mit Qui-Gong, Yoga, Trainingsfahrrädern, Informationen zu gesundem Schlaf und gesundem Kochen, Brunnenkur und Freizeit. <p>Weitere Aspekte: Jährliche Folgetreffen, Jährliche Gesundenuntersuchungen, Fitnessstudio, Klub für Freizeitaktivitäten, Kunstklub.</p>

⁸² <http://www.arbeitundalter.at/be/be2.php?id=46>

⁸³ <http://www.arbeitundalter.at/be/be2.php?id=47>



9.27 Arbeitsfähigkeit Erhalten für Individuen, Organisationen und Unternehmen - AEIOU⁸⁴

Wer	Allgemeine Unfallversicherungsanstalt – Dr. Rerych
Warum	Österreich hat im internationalen Vergleich eine hohe Anzahl an vorzeitigen Abgängen in die Pension aufgrund von Invalidität und Berufsunfähigkeit. Mangelnde Akzeptanz des Älterwerdens und abnehmender Belastbarkeit Akzeptanz von Behinderung in der Gesellschaft
Ziele	Heranführen des faktischen an das gesetzliche Pensionsalter durch Erhaltung der Beschäftigungsfähigkeit; Verbesserung der Rahmenbedingungen für ältere ArbeitnehmerInnen; Sensibilisierung und Motivation von Unternehmen im Umgang mit Alter; Krankheit und Behinderung; Vernetzung;
Innovation	Prozessorientierte Innovationen: Gemeinsame Großgruppenveranstaltungen aller Beteiligten, d.h., Institutionen, NGOs, ArbeitnehmerInnen, Behinderten, Experten etc. (Open Space, RTSC etc.) Einsatz ressourcenorientierter, wertschätzender Interviews (Appreciative Inquiry) Einsatz eines neuentwickelten Stress- und Ressourcenanalyse- sowie Interventionsplanungsinstrumentariums Ganzheitliche, psycho-physiologische Begleitmessungen zur Visualisierung des Belastungszustandes (Heartman, Apalys-System). Zielorientierte Innovationen: Entwicklung neuer Tätigkeitsfelder im Bereich der psychosozio-kulturellen Betreuung von pflegebedürftigen Personen. Vision: Schaffung eines öko-psychosozialen Arbeitstrainingszentrums, in dem exemplarisch die Synthese von Arbeitsqualität und Qualitätsarbeit gelebt wird Kontextorientierte Innovationen: Empowerment-Maßnahmen Gesundheitszirkel als Analyse-Instrument für Arbeitsbedingungen im extramuralen Pflegebereich Case-Management, e-government Gender Health Audits in Verwaltungseinrichtungen
Für wen	Arbeitslose: 35 % Alter > 45 Jahre: 70 %
Aspekte	Arbeitslosigkeit (+++) Diskriminierung und Ungleichheit in Beschäftigung und Beruf (+++) Behinderungen (++++)
Kurzbeschreibung der Gesamtstrategie	Österreich hat aufgrund von Invalidität und Berufsunfähigkeit eine im internationalen Vergleich hohe Anzahl an Frühpensionierungen; mehr als 80% der Erwerbstätigen erreichen nicht das vorgesehene Pensionsalter. Dazu haben sowohl die bisherige Strategie, arbeitsmarktpolitische Probleme durch Frühpensionierung zu lösen, als auch die immer noch bestehende Vorstellung von „Lebensarbeitsplätzen“ und lebenslanger Nutzbarkeit von Grundqualifikationen beigetragen. Ziele Unter der Akzeptanz altersbedingter Veränderungen der Belastbarkeit soll ein längerer Verbleib im Erwerbsleben gesichert und die (Re-)Integration von Menschen mit Behinderungen gefördert werden. Schaffung Win-Win Situationen für ArbeitgeberInnen, ArbeitnehmerInnen und befasste öffentliche AkteurInnen.

⁸⁴ http://www.equal-esf.at/EqualDB/proceedBO.php?Entity=EP&EP_ID=27



Entwicklung und Umsetzung neuer Wege sowie der engeren Vernetzung der Institutionen (Sozialversicherungsträger, Träger von Rehabilitationsmaßnahmen) mit dem Ziel neue Zugänge zu dem Thema „ältere ArbeitnehmerInnen“ zu finden.

Zielgruppen

- Ältere ArbeitnehmerInnen
- Menschen mit physischen oder psychischen Behinderungen
- Branchen mit hohen physischen und psychischen Anforderungen am Beispiel Pflegeberufe
- Menschen, die gesundheitsbedingt aus dem Arbeitsprozess ausgeschieden sind oder kurz davor stehen.

Strategie

Die Maßnahmen sollen Personen mit erhöhten gesundheitlichen Belastungen im Erwerbsleben fokussieren und auf präventiver Ebene ansetzen.

Ein Schwerpunkt liegt auf der Rehabilitation.

Zusätzlich werden niederschwellige Zugänge zu Beratung, Hilfe, Schulung und Information für Betroffene und Interessierte angeboten (Der Mensch soll nicht nur als Arbeitskraft sondern ganzheitlich betrachtet werden, was bedeutet, dass eingeschränkte Arbeitsfähigkeiten nicht nur auf körperlicher, sondern auch auf psychischer und psychosozialer Ebene und unter Einbeziehung der ganzen Lebens- und Arbeitsgeschichte der Betroffenen betrachtet und behandelt werden).

Modul 1 „Pflegetag“

Der Modul umfasst eine ganzheitliche Analyse und nachfolgende Reduktion der aktuellen Arbeitsbelastungen im Bereich der stationären Pflege durch Einsatz modernster ergonomischer, physiologischer, psychologischer Erfassungs- und Interventionsmethoden, die neben dem individuellen Ansatz insbesondere auch die systemischen, organisationsbezogenen Rahmenbedingungen berücksichtigen.

Modul 2 "Beratungseinrichtung Humane Arbeitswelt"

Aufbau einer zentralen Anlaufstelle, ein „one stop shop“ für Unternehmen, Institutionen und Individuen in allen arbeitsplatzrelevanten psychosozialen Belangen. Submodule werden zu folgenden Themen im Rahmen von EQUAL angeboten: Gesundheitsförderliche Unternehmenskultur, Alter(n)sgerechtes Arbeiten, Arbeit und Wohlbefinden, Fusionsbegleitung, ganzheitliches Empowerment, Lebensraum Arbeitsplatz und einer Studie zur Thematik „Arbeitsbezogene Risikofaktoren für Demenzerkrankungen und Ansätze zur Prävention“. Das Serviceangebot wird mittels einer interaktiven, konvergenten Präsentationsplattform unterstützt (e-attendat).

Modul 3 "Studie: Erhaltung und Förderung der Beschäftigungsfähigkeit"

Eine Analyse präventiver, begleitender, akuter und nachsorgender Strategien und Interventionen zur Erhaltung und Förderung der Beschäftigungsfähigkeit von ArbeitnehmerInnen.

Modul 4 "Ganzheitliche, genderfaire, berufsbezogene Diagnostik"

Die ganzheitliche, genderfaire, berufsbezogene Diagnostik zielt darauf ab, den Menschen als ganzheitliches Individuum mit all seinen Spezifika zu erfassen. Erstmals wird es eine Ansprechperson – den/die ProzessmanagerIn – für die Betroffenen über den gesamten Verlauf des Diagnoseprozesses geben und ein ressourcenorientiertes Gutachten erstellt.

Modul 5 "Case-Management bei ganzheitlicher Rehabilitation"

Im Rahmen dieses innovativen Pilotprojektes soll die Pensionsversicherungsanstalt der Arbeiter als zentrale Drehscheibe dienen, um Behinderten unter Einbindung möglichst aller mit Rehabilitation befassten Institutionen (z.B. auch AMS, BSB) frühzeitig (präventiv), ganzheitlich und genderfaire Rehabilitation durch Einsatz eines Case-Management-Verfahrens – Durchführung zielgerichteter Maßnahmen im Einzelfall - zu gewähren.



	<p>Modul 6 "Betriebliche Gesundheitsförderung in der mobilen Pflege und Betreuung" Ausgangspunkt dieses praxisbezogenen Forschungsprojekts ist die Analyse der spezifischen Arbeitsbelastungen von Beschäftigten in der mobilen Pflege und Betreuung als eine notwendige Voraussetzung für nachfolgende Interventionen in Form gesundheitsfördernder Aktivitäten in dieser Zielgruppe.</p> <p>Modul 7 „Arbeitsmäßige und soziale Reintegration“ Personen, welche durch ein Trauma (psychisch oder physisch) aus dem Arbeitsprozess ausgeschieden sind oder davon gefährdet sind, sollen mittels eines kompakten ambulanten psychologischen Behandlungsangebotes im Sinne einer Nachsorge und Überleitung in den Arbeitsprozess und sozial reintegriert werden.</p>
Gründe und Ausgangs-problematik	Die Aktualität des Themas der EP wurde zuletzt durch die Diskussion der Pensionsreform ersichtlich. Unabhängig vom Ausgang der Pensionsreform ist es ein erstrebenswertes Ziel, das Berufsleben möglichst unbeschadet durchleben zu können. Der im Zuge der Pensionsreform geforderte spätere Zeitpunkt für den Eintritt in den gesetzlichen Ruhestand ist nur dann realistisch, wenn – abgesehen von den arbeitsmarktpolitischen Möglichkeiten – der Gesundheitszustand der Menschen dies auch zulässt. Damit gewinnen Maßnahmen an Bedeutung, die die Arbeitsfähigkeit von Menschen länger erhalten bzw. bereits erkrankten oder gesundheitlich gefährdeten Personen die Rehabilitation und den Wiedereintritt in das Erwerbsleben erleichtern.
Gesamtziele und Gesamtstrategie	Gegenüber dem Zeitpunkt der Antragstellung kam es zu keinen Abweichungen in der Gesamtstrategie der EP. Die amp Zielsetzungen der EP wurden durch die aktuelle Diskussion bestätigt. Die Schwerpunkte der EP liegen einerseits in der Prävention arbeitsbezogener Erkrankungen und andererseits in der (Re-) Integration von Menschen mit Behinderung. Die Schaffung von Win-Win-Situationen bei ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen sowie den zuständigen öffentlichen amp AkteurInnen gewinnt unter den veränderten Rahmenbedingungen zunehmend an Bedeutung.
Umsetzung	<p>Der Schwerpunkt der Module 1, 2 und 6 liegt im Bereich der Prävention. Der Schwerpunkt der Module 4 und 5 liegt im Bereich der (Re-) Integration. Die Unklarheiten bezüglich der Finanzierung des nationalen Anteiles der Module 4, 5 und die damit verbundenen Verzögerungen betreffen somit den Bereich der (Re-) Integration.</p> <p>Mit Ausnahme der Module 4, 5 konnten in allen Modulen erste Teilergebnisse erzielt werden (siehe dazu Detailbericht der Module).</p>



9.28 Arbeitsintegration Obersteiermark Ost⁸⁵

Wer	Verein BIG-Bruck/Mur – Beschäftigungsinitiativen der Gemeinden des Bezirkes Bruck - Weber
Warum	<p>Trotz Verbesserung der Situation auf dem (regionalen)Arbeitsmarkt in den 90er Jahren bleibt weiterhin ein nicht geringer Anteil an Personen, deren materielle und gesellschaftliche Teilhabechancen nach heute allgemein akzeptierten Wertmaßstäben unzureichend sind. So bestehen nach wie vor geringere Beschäftigungschancen für Angehörige von Personengruppen, die aufgrund persönlicher Defizite sowie vielfältiger Problemlagen am Arbeitsmarkt diskriminiert werden.</p> <p>Die ganzheitlich anzugehenden Probleme sind dabei äußerst vielfältig: Wohnung, Arbeit, Qualifizierung, psychologische Betreuung, Drogensucht, Schulden, Sprachprobleme, gesundheitliche Schwierigkeiten, rechtliche Probleme, etc..</p> <p>Gerade für diese spezifische Zielgruppen können Aktivierungsmaßnahmen einen notwendigen Beitrag dazu liefern, ihre Beschäftigungsfähigkeit wiederherzustellen, diese Personen in die Lage zu versetzen, an den allgemeinen gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Leben teil zu haben.</p> <p>Die regionale Ausgangsproblematik Im Rahmen der einjährigen intensiven Kooperation von arbeitsmarktpolitischen Bertreuungs- und Beratungseinrichtungen der Region im Rahmen des RBP Obersteiermark Ost muß festgestellt werden, dass die Reintegrations- und Betreuungs-instrumente für spezifische Personengruppen nicht greifen bzw. diese Personengruppen selbst den Anforderungen von Einrichtungen des 2. Arbeitsmarktes aufgrund individueller komplexer Problemstrukturen nicht gewachsen sind.</p> <p>Beispielhaft seien hier die Probleme im Bereich der (temporären) Integration von psychisch Kranken genannt, für die zwar dezentrale Betreuungsstrukturen bestehen, die jedoch den Zugang zum Arbeitsmarkt nicht nachhaltig unterstützen, die hohen Drop-Out Quoten von Frauen mit Betreuungspflichten in Beschäftigungsgesellschaften und sozial-ökonomischen Betrieben aufgrund von Mobilitätsproblemen und inadäquaten Kinderbetreuungsangeboten sowie die signifikant niedrigeren Vermittlungsquoten in den ersten Arbeitsmarkt von verschuldeten Personen. Schnittstellenprobleme (AMS, Sozialversicherungsträger und Sozialhilfe) erschweren die Integrationsarbeit zusätzlich.</p> <p>Von vereinzelt Maßnahmen abgesehen gibt es derzeit keine integrierte Strategie (Förderprogramme), die dieser Personengruppe gerecht werden würde.</p> <p>Im Rahmen der EP sollen regional Maßnahmen Entwickelt und Implementiert werden um jenen Menschen eine Chance zur Wiedereingliederung in das gesellschaftliche Leben zu geben, die aus eigener Kraft bzw. durch die bestehenden arbeitsmarktpolitischen Instrumente die Hemmnisse der Ausgrenzung nicht mehr überwinden können. Die Entwicklung von Maßnahmen und Instrumenten sowie der Aufbau von Stützstrukturen erfolgt im Verbund der arbeitsmarktpolitischen Trägereinrichtungen (Beschäftigungsgesellschaften, SÖBs, Beratungseinrichtungen, Aus- und Weiterbildungseinrichtungen, etc.) der Bezirke Leoben, Bruck / Mur und Mürzzuschlag.</p>
Ziele	<p>Durch Umsetzung der geplanten Modulaktivitäten sollen arbeitsmarktferne Personengruppen gezielt dem Arbeitsmarkt zugeführt und in die Lage versetzt werden, am gesellschaftlichen Wirtschaftsprozess teilzunehmen.</p> <p>Wichtigstes Ziel in der Arbeit mit den Zielgruppenpersonen ist es, die</p> <ul style="list-style-type: none"> - dauerhafte Integration in den (ersten oder zweiten) Arbeitsmarkt sowie - die Ermöglichung eines existenzsichernden Einkommens zu erreichen.

⁸⁵ http://www.equal-esf.at/EqualDB/proceedBO.php?Entity=EP&EP_ID=21



	<p>Personenbezogene Teilziele sind dabei:</p> <ul style="list-style-type: none"> - die persönliche Stabilisierung, - die Stärkung des Selbstvertrauens, - das Erkennen individueller Stärken, - die Verbesserung des Durchhaltevermögens und der Motivation, - eine eventuelle berufliche Neuorientierung, - im Kontext zur Qualifizierung das Erarbeiten von sogenannten Schlüsselqualifikationen sowie - Arbeitsaufnahme im 1. Arbeitsmarkt <p>Allgemeine beschäftigungspolitische Ziele:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Offensive Vernetzung von AkteurInnen an den Schnittstellen zwischen Beratungs- und Betreuungseinrichtungen, BildungsträgerInnen, Arbeitsmarktservice, Sozialhilfestellen und Unternehmen - Gezielte Mobilisierung arbeitsmarktferner Personen - Bewußtseinsbildung und Sensibilisierung zur Problematik arbeitsmarktferner Personen - Aufbau nachhaltiger regionaler und lokaler Netzwerke - Entwicklung und Erprobung bedarfsgerechter Qualifizierungsformen - - Erhöhung der Handlungskompetenz der AkteurInnen in Beratungs- und Betreuungseinrichtungen
Innovation	<p>Prozessorientierte Innovation:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Entwicklung bzw. Adaption von Integrationsinstrumenten für spezifische Problemgruppen (psychisch Kranke, arbeitsmarktferne Frauen, verschuldete Personen) - Nutzung von Synergien zwischen arbeitsmarktpolitischen Be-treuungs- und Beratungseinrichtungen sowie Institutionen an den relevanten Schnittstellen (AMS, Sozialhilfe, Sozialversicherung etc.) - Individualisierung und Flexibilisierung der Integrationsangebote - Erhöhung der Durchlässigkeit zwischen unterschiedlichen Beratungs-, Betreuungs- und Beschäftigungsmaßnahmen <p>Kontextorientierte Innovation:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Schaffung von offenen Netzwerken auf regionaler und lokaler Ebene und prozesshaften Verfahren - - Aufbau von Kooperationen mit allen relevanten Organisationen auf regionaler Ebene innerhalb der Entwicklungspartnerschaft und dem regionalen Beschäftigungspakt (AMS, Kommunen, Sozialhilfeverbände, Beratungseinrichtungen, Beschäftigungsprojekte, Aus- und Weiterbildungseinrichtungen)
Für wen	<p>Arbeitslose: 37,5 % Alter > 45 Jahre: 25 %</p>
Aspekte	<p>Arbeitslosigkeit (+++) Diskriminierung und Ungleichheit in Beschäftigung und Beruf (++) Behinderungen (+) Niedrigqualifikation (+++) Geschlechtsspezifische Diskriminierung (+++) Sonstige Diskriminierung (+++)</p>
Kurzbeschreibung der Gesamtstrategie	<p>STRATEGIEN UND SCHWERPUNKTE DER ENTWICKLUNGSPARTNERSCHAFT Die geplante Entwicklungspartnerschaft ist eng an den regionalen Beschäftigungspakt Obersteiermark Ost angebunden und basiert auf dem Verbund der arbeitsmarktpolitischen Betreuungs- und Beratungseinrichtungen des Paktes. Die Schwerpunkte der Aktivitäten sind auch in der Strategie des regionalen Beschäftigungspaktes verankert. In einem ersten Schritt soll die Problematik der Ausgrenzung analysiert werden, die individuellen und allgemein-gesellschaftlichen Prozesse zu deren Entstehung zu untersuchen, sowie neue Formen der Informations- und Öffentlichkeitsarbeit zu entwickeln, um die arbeitsmarktpolitische Zielgruppe zu mobilisieren und zu motivieren in Hinblick auf dauerhafte Reintegration in den Arbeitsmarkt. Dabei ist den Unterschieden zwischen städtischen und ländlichen Gegebenheiten Rechnung zu tragen. Die Entwicklung von</p>



	<p>Maßnahmen und Instrumenten sowie der Aufbau von Stützstrukturen erfolgt im Verbund der arbeitsmarktpolitischen Trägereinrichtungen (Beschäftigungsgesellschaften, sozialökonomische Betriebe, Beratungseinrichtungen, Aus- und Weiterbildungseinrichtungen, etc.) der Bezirke Leoben, Bruck/Mur und Mürzzuschlag. Ein weiterer Schritt ist die Reintegration durch Beschäftigungsangebote und begleitende Stützstrukturen, die letztendlich zur Übernahme eines geregelten Arbeitsverhältnisses am ersten Arbeitsmarkt führen sollen.</p> <p>GEPLANTE MODULE (KURZINHALTE/ZIELE)</p> <p>Modul 1: Heranführen von Personen mit psychischen Problemen und/ oder psychiatrischen Erkrankungen an den Arbeitsmarkt</p> <ul style="list-style-type: none"> - Erhöhung der Durchlässigkeit von arbeitsmarktpolitischen Integrationsinstrumenten - Schrittweise Annäherung und Anpassung von psychisch eingeschränkten Personen an ein geregeltes Arbeitsverhältnis (im Regelarbeitsmarkt) - Flexibilisierung und Individualisierung der Integrations- und Beratungsangebote - Vernetzung und Nutzung von Synergien zwischen den relevanten arbeitsmarktpolitischen Trägereinrichtungen - Stärkung der Kompetenz von Schlüsselpersonen in arbeitsmarktpolitischen Betreuungseinrichtungen <p>Modul 2: Erleichterung des Zuganges zum Arbeitsmarkt für Frauen</p> <ul style="list-style-type: none"> - Erhebung bzw. Dokumentation der spezifischen Problemsituation von arbeitsmarktfernen Frauen bzw. Frauen in nicht existenzsichernden Beschäftigungsverhältnissen - Entwicklung und Erprobung von Maßnahmen und Instrumenten zur Verbesserung des Zuganges von Frauen in existenzsichernde sozialversicherungspflichtige Beschäftigung - Aufbau von nachhaltigen Stützstrukturen <p>Modul 3: Verhinderung der Ausgrenzung verschuldeter Personen vom Arbeitsmarkt – Maßnahmen zur Prävention</p> <ul style="list-style-type: none"> - Informations- und Sensibilisierungsarbeit zur „SchuldnerInnen-Thematik“ - Entwicklung und Erprobung von Methoden und Instrumenten zum Abbau von Zugangsbarrieren von verschuldeten Personen zum 1. Arbeitsmarkt - Vergleich der nationalen Rahmenbedingungen zur Reintegration von arbeitsmarktfernen Personengruppen
<p>Gesamtziele und Gesamtstrategie</p>	<p>Der Grundgedanke der EQUAL-Entwicklungspartnerschaft, durch partnerschaftliche abgestimmte und integrativ erarbeitete und umgesetzte Maßnahmen, Mehrwert für alle Betroffenen und Beteiligten zu erzielen, wird zur umfassenden Vision weiterentwickelt, analog zur erfolgreichen „Cluster“-Entwicklung in der Steirischen Wirtschaft, einen regionalen „Betreuungs- und Informations-Cluster“ zu etablieren, der in Verbindung mit dem regionalen Beschäftigungspakt zu stabilen und nachhaltigen Formen der Kooperation und Abstimmung bei Beratung und Information in Hinblick auf Arbeitsmarkt und Beschäftigung führen soll.</p> <p>Allgemeine beschäftigungspolitische Ziele sind:</p> <ul style="list-style-type: none"> - die gezielte Mobilisierung und Aktivierung arbeitsmarktferner Personen, - die offensive Vernetzung von AkteurInnen an den Schnittstellen zwischen Beratungs- und Betreuungseinrichtungen, BildungsträgerInnen, Arbeitsmarktservice, Sozialhilfestellen und Unternehmen, die Bewußtseinsbildung und Sensibilisierung zur Problematik arbeitsmarktferner Personen, - der Aufbau nachhaltiger regionaler und lokaler Netzwerke, - die Entwicklung und Erprobung bedarfsgerechter Qualifizierungsformen - und die Erhöhung der Handlungskompetenz der AkteurInnen in Beratungs- und Betreuungseinrichtungen. <p>In Bezug auf die Ziele der einzelnen Module soll insbesondere erreicht werden,</p> <ul style="list-style-type: none"> - dass fachliches Know-how und Tools zur Schuldenprävention bei den MultiplikatorIn-



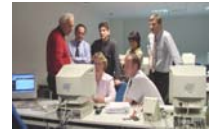
	<p>nen, die mit gefährdeten Zielgruppen arbeiten, direkt verankert werden, um in den bestehenden Beratungs- und Betreuungsstrukturen von NGOs „Prävention“ als Thema in die Arbeit mit von Schulden bedrohten Personen zu integrieren,</p> <ul style="list-style-type: none"> - dass Frauen aus der „Abhängigkeitsfalle“ geholfen wird und ihre Selbstbestimmung und Selbstwert durch eigene Planung der Existenzsicherung erhöht werden und - dass BeraterInnen/BetreuerInnen dazu befähigt und sensibilisiert werden, die Entwicklung ihrer Klientel in Richtung (teil-)marktfähiger Arbeit zu unterstützen. <p>Operationelle Ziele auf Modulebene: Wie bereits beschrieben bilden die 3 Module der Entwicklungspartnerschaft „Arbeitsmarktintegration Obersteiermark Ost“ einen Verbund, der eine Durchlässigkeit und Vernetzung zwischen den Modulen zum Ziel hat.</p>
Umsetzung	<p>In einem ersten Schritt soll die Problematik der Ausgrenzung analysiert werden, die individuellen und allgemein-gesellschaftlichen Prozesse zu deren Entstehung untersucht, sowie neue Formen der Informations- und Öffentlichkeitsarbeit entwickelt werden, um die arbeitsmarktpolitische Zielgruppe, in Hinblick auf dauerhafte Reintegration in den Arbeitsmarkt, zu mobilisieren und zu motivieren. Dabei ist den Unterschieden zwischen städtischen und ländlichen Gegebenheiten Rechnung zu tragen. Die Entwicklung von Maßnahmen und Instrumenten sowie der Aufbau von Stützstrukturen erfolgt im Verbund der arbeitsmarktpolitischen Trägereinrichtungen (Beschäftigungsgesellschaften, SÖBs, Beratungseinrichtungen, Aus- und Weiterbildungseinrichtungen, etc.) der Bezirke Leoben, Bruck/Mur und Mürzzuschlag. Ein weiterer Schritt ist die Reintegration durch Beschäftigungsangebote und begleitende Stützstrukturen, die letztendlich zur Übernahme eines geregelten Arbeitsverhältnisses am ersten Arbeitsmarkt führen sollen. Die Gesellschaft anerkennt in verstärktem Maße die Problematik erhöhter Ausgrenzung durch fehlende Beschäftigung aufgrund unterschiedlichster persönlicher Defizite oder Probleme. Demzufolge wird es verstärkt notwendig, Maßnahmen zu unterstützen, die ein Abgleiten in gesellschaftliche Entfremdung verhindern. Ziel ist die Entwicklung von Modellen zur Information bzw. zum Heranführen der Zielgruppen an eine Beschäftigung mit entsprechender Entlohnung durch Schaffung geeigneter Betätigungsfelder innerhalb bestehender Projekte sowie in einzelnen Modulen einer schrittweisen Erhöhung des zeitlichen Ausmaßes bis hin zur Vollbeschäftigung. Die Zielgruppen tragen zum überwiegenden Teil Mehrfachproblematik in sich, d.h. die Themen der Module 2 und 3 – Erleichterung des Zuganges zum Arbeitsmarkt für Frauen und Schuldenprävention – fließen gleichzeitig im Modul 1 als zusätzliche Beratungsleistung ein. Besonderer Wert wird auf die Thematik der Frauen gelegt. Es erfolgt eine Weiterentwicklung der Schlüsselqualifikationen der KlientInnen mit dem Ziel der Reintegration in den Arbeitsmarkt. Durch Öffentlichkeitsarbeit / Informationskampagnen und beratende Unterstützung sollen regionale Unternehmen auf eine Übernahme der Zielgruppenpersonen in ein reguläres Dienstverhältnis sensibilisiert und vorbereitet werden.</p>



9.29 An der offenen Grenze⁸⁶

Wer	BEST – Institut für berufsbezogene Weiterbildung und Personaltraining GmbH – Handler und Sanz
Warum	<p>Die Einbindung arbeitsmarktferner Personen in den Arbeitsmarkt wird durch unterschiedliche Hindernisse erschwert. Dazu kommt, dass diese Zielgruppe in den letzten Jahren durch verschiedene Förderprogramme des AMS (Aktivierungsmaßnahmen, Aktion Aktiv, Vorschaltmaßnahme u.ä.) „geschleust“ wurde, die nur teilweise erfolgreich waren. Es bedarf neuer integrativer Beratungs- und Fördermodelle, um bei jenen Personen, die nicht in den Arbeitsmarkt integriert werden konnten, auf Motivation zu stoßen und eine Aktivierung der Eigeninitiative zu erreichen.</p> <p>Der bevorstehende Beitritt der östlichen Nachbarländer wird derzeit in allen Medien thematisiert. Mangelnde gezielte Auseinandersetzung über mögliche Auswirkungen der Osterweiterung führen besonders bei dem oben erwähnten Personenkreis, der sich größtenteils als Modernisierungsverlierer empfindet, zu irrationalen „Ängsten“ vor der Ostöffnung, zur Ablehnung der europäischen Integration und zu offener oder versteckter Fremdenfeindlichkeit.</p> <p>In diesem Sinne ist es also notwendig, Beratungs- sowie Qualifikationsangebote in einer Form zu entwickeln, die keine Schwellenängste verursacht und die auch diesen Personen schrittweise den Zugang zu Neuen Technologien ermöglicht und ihre Kenntnisse und Fähigkeiten an die Anforderungen der Wirtschaft angeglichen werden.</p>
Ziele	<ul style="list-style-type: none"> - Strukturell soll die bereits teilweise bestehende Vernetzung der vorhandenen Förderungsstrukturen und Beratungs- bzw. Qualifikationssysteme intensiviert und in diesen Prozess auch in Unternehmen der Wirtschaft einbezogen werden. Auch Organisationen der Wirtschaft und des Arbeitsmarktes aus den Grenzregionen der Beitrittsländer sollen in dieses Netzwerk aufgenommen werden. - Entwicklung und Erprobung eines integrativen Beratungs-, Förder- und Ausbildungsmodells unter spezieller Berücksichtigung der Chancen und Probleme, die sich durch den geplanten EU-Beitritt Tschechiens, der Slowakei und Ungarns ergeben - Integration von arbeitsmarktfernen Personengruppen durch mehrstufige berufliche (Neu)orientierung und Verbesserung ihrer Qualifikationen, insbesondere auch im Umgang mit Neuen Technologien und durch den Erwerb von Schlüsselqualifikationen, speziell abgestimmt auf regionale wirtschaftliche Bedürfnisse - Praxiserfahrung und Arbeitsaufnahme, vor allem in Projektpartner-Unternehmen bzw. in sozialökonomischen Betrieben und langfristige Unterstützung durch Coaching - Vorbereitung der Ostöffnung „vor Ort“ bei Projektpartner-Unternehmen durch Betriebsberatung und Personalqualifizierung
Innovation	<p>Prozessorientiert:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Mehrstufige Qualifikationsmaßnahmen („Spirale“), teilweise mit ODL und Lernunterstützung durch Internet-Videoconferencing- - MentorInnen in den Praxisphasen - Transnationaler Austausch in den Praktika - Einsatz von ehem. KursabsolventInnen als KursassistentInnen <p>Zielorientiert:-</p> <ul style="list-style-type: none"> - Vorbereitung von ArbeitnehmerInnen und Unternehmen auf die Ostöffnung - Sensibilisierung für die europäische Integration durch erlebte Transnationalität <p>Kontextorientiert:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Niederschwellige Beratungsleistungen in Klubatmosphäre - Einsatz von Neuen Technologien im Projektnetzwerk (virtuelle Arbeitsplattform, Videoconferencing)-

⁸⁶ http://www.equal-esf.at/EqualDB/proceedBO.php?Entity=EP&EP_ID=18



	- - Qualitätsicherung nach ISO 9001
Für wen	Arbeitslose: 50 % Alter > 45 Jahre: 20 %
Aspekte	Arbeitslosigkeit (++++) Diskriminierung und Ungleichheit in Beschäftigung und Beruf (++) Niedrigqualifikation (+++) Geschlechtsspezifische Diskriminierung (+++) Sonstige Diskriminierung (++) Stärkung des Unternehmensgeistes (+++)
Kurzbeschreibung der Gesamtstrategie	<p>Schwerpunkte sind die Arbeit anhand pragmatischer, lösungsorientierte Ansätze für vom Arbeitsmarkt ausgegrenzte Personen und politikübergreifende Strategien (längerfristige arbeitsmarktpolitische Entwicklungsdimensionen) in der Region. Dazu zählen im Besonderen die Bereitstellung und die Vernetzung von möglichst unterschiedlichen Lernorten sowie des regionalen Diskurs und Engagements aus unterschiedlichen Politiken (Sozial-, Arbeitsmarkt- Wirtschafts-, Regionalpolitik etc.).</p> <p>Integration arbeitsmarktferner, insbesondere langzeitbeschäftigungsloser Personen in den Arbeitsmarkt; insbesondere deren Motivation, Aktivierung und Eigeninitiative einerseits, das Fehlen der Bereitstellung und der Vernetzung von möglichst unterschiedlichen Lernorten sowie des regionalen Diskurses und Engagements aus unterschiedlichen Politiken (Sozial-, Arbeitsmarkt-, Wirtschafts-, Regionalpolitik etc.) andererseits.</p> <p>Radikale Veränderungen wirtschaftlicher Bedingungen sowohl als Verlust bestehender Standortvorteile, als auch als Chance zur Gewinnung verbesserter Entwicklungsgrundlagen und Beschleunigung des Strukturwandels aufgrund des bevorstehenden EU-Beitritts der östlichen Nachbarländer Österreichs.</p> <p>Ziele: Der Zusammenschluss von 12 Einrichtungen, um durch aufeinander abgestimmte Aktivitäten der Ausgrenzung von Personengruppen am Arbeitsmarkt in der Region entgegenzuwirken und neue Integrationschancen u ermöglichen Entwicklung und Erstellung eines Angebots an unterschiedlichen Lernorten und –methoden für am Arbeitsmarkt ausgegrenzte Personen sowie die Vernetzung unterschiedlicher Lernorte.</p> <p>Die Entwicklung neuer, auf die Zielgruppe und die Region speziell abgestimmter Lernmodelle und Initiativen. Die Unterstützung der arbeitsmarktfernen Personen an den Schnittstellen und Übergängen von Lernorten und Beschäftigungsmöglichkeiten einerseits, die begleitende Betreuung bei Beschäftigungsaufnahme andererseits.</p> <p>Die Initiierung und Betreuung eines Entwicklungsdialogs zur aktiven und antizipativen Auseinandersetzung (Ost-Öffnung) für mehr Beschäftigung in der Region.</p> <p>Entwicklung und Erstellung zweier so genannte Lernhäuser mit 2-3 unterschiedlichen Lernzonen (Verknüpfung von Qualifizierungselementen und Tätigkeitsbereichen in einem Haus).</p> <p>Die Umsetzung erfolgt durch:</p> <ul style="list-style-type: none"> - die Kombination neuer Qualifizierungs- und Begleitelemente - die Installierung von Lernhäusern, Lernorten, Lernzonen - die Unterstützung an den Schnittstellen und Übergängen von Kernorten und Beschäftigungsmöglichkeiten - die Begleitung bei Arbeitsaufnahme - Selbstgesteuertes Lernen - einen Entwicklungsdialog Ost-Öffnung - Pilotmodule <p>Umsetzung und Produkte:</p> <p>Modul 1 „LOT (Lernen-Orientieren-Tun)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Werkstätte Weinviertel - Typus Qualifizierung - Info-Zone (Anlaufstelle, Information, Beratung) - Werk-Zone (Arbeitsprojekte, in denen einerseits grundsätzliche technische-handwerkliche Fähigkeiten trainiert werden können, andererseits der Prozess des gemeinsamen Arbeitens selbst reflektiert werden kann)



- Kurs-Zone (Qualifizierungsaktivitäten im fachlichen, berufsbezogenen, persönlichen und sozialen Bereich)
- Initiativ-Zone (Praktische Möglichkeiten, die sozialen, kommunikativen und organisatorischen Fähigkeiten durch das gemeinsame Arbeiten in „Arbeitsprojekten“ zu stärken)
- Beratungs-Zone (eigenständiges Coaching-Angebot; zusätzliche Unterstützung für TeilnehmerInnen aus anderen Lern-Zonen).

Modul 2 1 „LOT (Lernen-Orientieren-Tun)

- Werkstätte Waldviertel
- Typus Qualifizierung
- Info-Zone (Anlaufstelle, Information, Beratung)
- Werk-Zone (Arbeitsprojekte, in denen einerseits grundsätzliche technische-handwerkliche Fähigkeiten trainiert werden können, andererseits der Prozess des gemeinsamen Arbeitens selbst reflektiert werden kann)
- Kurs-Zone (Qualifizierungsaktivitäten im fachlichen, berufsbezogenen, persönlichen und sozialen Bereich)
- Initiativ-Zone (Praktische Möglichkeiten, die sozialen, kommunikativen, organisatorischen Fähigkeiten durch das gemeinsame Arbeiten in „Arbeitsprojekten“ zu stärken)
- regionale Vernetzung der Lernhäuser mit je 1-2 Lernorten zur Erstellung übergreifender Angebote für die Zielgruppen.

Modul 3 „LOTSEN-Dienste“

- Typus Trans- oder Implacementaktivitäten
- Schnittstelle zwischen Arbeitsnachfragenden aus dem Kurs- und Betreuungsbereich sowie externen Arbeitsanbietern
- Erprobung (Suche, Unterstützung betreffend Beschäftigungsplätze)
- Integration (Unterstützung in der Integrationsphase sowohl für Betriebe, als auch für KundInnen)
- Sicherung (Unterstützung bei der Bewältigung arbeitsplatzgefährdender Krisen)

Modul 4 „Neue Formen die Lern- und Unterstützungssysteme in der Region“ (Kompetenzentwicklung von MultiplikatorInnen)

- Typus Qualifizierung
- Begleitende Kompetenzentwicklung von MultiplikatorInnen (pädagogisches Personal und EntscheidungsträgerInnen in Weiterbildungseinrichtungen) im Bereich Bildung von arbeitsmarktfernen Personen
- Entwicklung Lehrgangcurriculum
- Lernarchitektur
- Lehrgang
- Transfercoaching
- Erstellung Lernunterlagen

Modul 5 „Dialogplattform regionale Entwicklungsperspektiven“

- Typus Vernetzung
- Erstellung von Informationspaketen (Region: Standortbestimmung)
- Abhaltung Regionalkonferenzen
- Vernetzung (virtuelles Bindeglied zwischen den realen Vernetzungen vor Ort, Regionalkonferenzen)

Modul 6 „Evaluierung“

- Typus Evaluierung
- Reflexion der Entwicklung des Projekts
- Prozesssteuerung
- Überprüfung der Zielsetzungen und der schrittweisen Erreichung der Ziele
- Feed-Back-Prozess projekträger, ProjektmitarbeiterInnen, Kooperationspartner
- „Mid-Term“-Evaluierungsbericht
- Abschlussbericht



	<p>Transnationale Aktivitäten</p> <ul style="list-style-type: none"> - Entwicklung eines Methoden- und Strategiekataloges („Joint Data Base“, inkl. Methodenbox) - Entwicklung von Methoden des selbstgesteuerten Lernens - Transnationale „Study Tours“ und Seminare zur Vermittlung und Austausch von innovativen Lernformen - Netzwerkaktivitäten zur Information und Einbindung anderer arbeitsmarktpolitischer AkteurlInnen - transnationale Konferenzen - Reports und Analysen - Monitoring und Evaluierung
<p>Gründe und Ausgangs-problematik</p>	<p>Ausgangslage: Für arbeitsmarktferne, insbesondere langzeitbeschäftigungslose Personen, bedarf es neuer integrativer Modelle, um bei jenen Personen, die nicht in den Arbeitsmarkt integriert werden konnten, auf Motivation zu stoßen und eine Aktivierung der Eigeninitiative zu erreichen.</p> <p>Es fehlt an einer Bereitstellung und Vernetzung von möglichst unterschiedlichen Lernorten sowie des regionalen Diskurses und Engagements aus unterschiedlichen Politiken (Sozial-, Arbeitsmarkt-, Wirtschafts-, Regionalpolitik etc.).</p> <p>Der bevorstehende EU-Beitritt der östlichen Nachbarländer und mögliche Auswirkungen sind dabei für das Wald- und Weinviertel ein wesentlicher Auseinandersetzungsbereich. Eine radikale Veränderung wirtschaftlicher Bedingungen, sowohl als Verlust bestehender Standortvorteile, als auch als Chance zur Gewinnung verbesserter Entwicklungsgrundlagen und Beschleunigung des Strukturwandels ist absehbar.</p>
<p>Umsetzung</p>	<p>Die Entwicklungspartnerschaft „An der offenen Grenze“ will durch innovative, aufeinander abgestimmte Aktivitäten der Ausgrenzung von Personengruppen am Arbeitsmarkt entgegenwirken und neue Integrationschancen ermöglichen, indem eine Kombination von vielfältigen Maßnahmen für die Region Wald- und Weinviertel angeboten wird. Dazu wurden fünf Pilotmodule mit experimentellem Charakter und ein Prozessbegleitungsmodul (Feststellung des Erfolges und Transferierbarkeit der Ergebnisse bei Pilotmaßnahmen) entwickelt, die sich einander ergänzen und den innovativen Charakter unterstützen. Dies funktioniert einerseits durch eine klare Verantwortungs- und Aufgabenteilung, andererseits durch wechselseitige Abstimmungen und Erfahrungsaustausch.</p> <p>Operationelle Ziele:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Zur Verfügung-Stellung eines vielfältigen Angebotes an unterschiedlichen Lernorten und –methoden für am Arbeitsmarkt ausgegrenzte Personen. 2. Unterschiedliche Lernorte sollen miteinander vernetzt werden 3. Entwicklung neuer Lernmodelle und Initiativen, speziell abgestimmt für die Zielgruppe und regionaler Bedarfe 4. Experimentelle Ideen zur Nutzung einzelner Lernort-Angebote, damit einer weiteren Stigmatisierung der Zielgruppe entgegengewirkt werden kann 5. Innovative Unterstützung der arbeitsmarktfernen Personen an den Schnittstellen und Übergängen von Lernorten und Beschäftigungsmöglichkeiten 6. Begleitende Betreuung von arbeitsmarktfernen Personen bei Aufnahme einer Beschäftigung in den ersten Arbeitsmarkt zur Stabilisierung des Beschäftigungsverhältnisses 7. Kompetenzentwicklung von pädagogisch Tätigen in amp. Weiterbildungseinrichtungen (in der Region) zu neuen Lernmodellen für arbeitsmarktferne Zielgruppen 8. Initiierung und Betreuung eines Entwicklungs-Dialoges zur aktiven und antizipativen Auseinandersetzung (Ost-Öffnung) für „mehr Beschäftigung“ in der Region



9.30 U-Turn Erfahrung wertschätzen, Wertschätzung erfahren⁸⁷

Wer	Fachhochschule St. Pölten GmbH - Kettner
Warum	<p>Ältere ArbeitnehmerInnen (ca. ab dem 45. Lebensjahr) bilden eine immer stärker betroffene Randgruppe am Arbeitsmarkt. Die Zahl der Arbeitslosen in dieser Altersgruppe stieg im Vorjahr (2003) um 11,4 % an. Kontrovers zu diesen Tendenzen besteht volkswirtschaftlich die Notwendigkeit Menschen so lange wie möglich im Arbeitsprozess zu integrieren. Die Anhebung des Pensionsalters ist eine Maßnahme, die diese Notwendigkeit sichtbar macht. Gleichzeitig gibt es eine Tendenz ältere ArbeitnehmerInnen freizusetzen, bzw. auch im öffentlichen Dienst keine älteren Personen mehr einzustellen. Auch die Abwanderung von Firmen in Billiglohnländer stellt ein erhebliches Problem dar, da nicht so viele neue Arbeitsplätze entstehen, als durch die Abwanderung freigesetzt werden. Es herrscht also eine paradoxe Situation, die es erfordert alternative Möglichkeiten und Chance zu erarbeiten, um die Situation von Betroffenen am Arbeitsmarkt zu verbessern, besonders auch deswegen, weil auch im Falle eines Wirtschaftswachstums kein mehr an Arbeitsplätzen prognostiziert wird. Die Herausforderung besteht darin, neue Arbeitsmärkte, Produkte, Dienstleistungen und Branchen zu schaffen, die den Fähigkeiten, Potentialen, Interessen und dem Vermögen der Zielgruppe und der jeweiligen Region entsprechen und einen Bedarf in der Bevölkerung wecken, bzw. abdecken können und somit marktfähig sind. Wir gehen davon aus, dass durch die Ausgrenzung von älteren Menschen aus dem Erwerbsleben wichtiges Wissen und wertvolle Erfahrung verloren geht, aber auch eine Vielfalt an Ideen, Fähigkeiten und Potentialen brach liegt, die für die Wirtschaft und die Gesellschaft genützt werden könnte. Perspektivlosigkeit, Ausgrenzung vom Erwerbsleben und vom sozialen gesellschaftlichen Leben und Abwertung fördern die Krankheitsanfälligkeit und stehen einem optimistischen Gesellschaftsklima entgegen.</p>
Ziele	<p>Nachhaltige Reintegration in den Arbeitsmarkt älterer, arbeitsmarktferner Personen durch</p> <ul style="list-style-type: none"> - -Stärkung des Selbstvertrauens, Erkennung, Entwicklung und Stabilisierung der individuellen Stärken und Empowerment durch Wertschätzung der vorhandenen Potentiale und Bedürfnisse der begünstigten Zielgruppe - -Sensibilisierung und Sichtbarmachen der Potentiale und Entwicklungsmöglichkeiten der Zielgruppe für die breite Öffentlichkeit, die Fachöffentlichkeit und Verantwortliche in Unternehmen Suche nach innovativen bedarfs- und bedürfnisgerechten Lösungen, die eine reibungslose Nutzung dieser Potentiale ermöglicht - -Erhöhung der Integrationsbereitschaft seitens der Zielgruppe und seitens der ArbeitgeberInnen durch Bewusstseinswandel und neue Wertediskussion im Sinne der jeweils altersspezifischen Fähigkeiten, Qualitäten und Bedürfnisse. - -unter Berücksichtigung der spezifischen Lebensrealitäten von Frauen und Männern - -unter Berücksichtigung der Kompensation der digitalen Wissenskluft (digital gap)
Innovation	<p>Zielorientierte Innovationen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - PatInnenmodell (Betriebe und ältere (langzeit)arbeitslose Menschen mit komplexen Problemlagen aus den Modellprojekten (entsteht in M1 und M2) - Zusatzausbildung für das Berufsfeld „Kompensatorisches Mediencoaching“ ist als ein wesentlicher zielorientierter innovativer Beitrag von M4 zu sehen, denn nach Vorgaben der EU: eEurope wird bis 2010 auch Österreich über eine weitreichende digitale Durchdringung in allen Bereich, auch in der Arbeitsvermittlung, verfügen. Kompensatorisches Mediencoaching wird auch die von der EU geforderte Strategie, Wissensklüfte in der digitalen Welt abzubauen und zu vermeiden, voll einlösen (entsteht in M4). Dieses Berufsfeld wird gemeinsam mit Studierenden der FH St. Pölten konzipiert, erprobt und aufgebaut, gemeinsam mit der begünstigten Zielgruppe älterer Er-

⁸⁷ http://www.equal-esf.at/EqualDB/proceedBO.php?Entity=EP&EP_ID=109



werbsloser im ländlichen Raum um St. Pölten.

Prozessorientierte Innovationen:

- Konzeption und Erprobung eines Leitfadens für Standards bei Selbstevaluation in den Betrieben um innovative Modelle zu testen, die Angemessenheit von Programm-/Strukturveränderungen abzuschätzen und Verbesserungen der Ausführungen von Interventionen zu suchen (unter Einhaltung und Umsetzung von generationen- und geschlechtergerechten Ansätzen).(M1)
- Einsatz geeigneter generations- und geschlechtergerechten Beratungsangebote die die „Gender- und Umgang-mit-Alter-Reife“ einer/eines Einzelnen fördern und stärken (bzw. entwickeln).(M1)
- generations- und gendergerechte Beratungs- und Qualifizierungskonzepte zum „frühzeitigen“ Weiterlernen für arbeitslose/langzeitarbeitslose Menschen mit komplexen Problemlagen ab 45 entwickeln, um den Einstieg in den Erwerbsprozess zu erleichtern (M2)
- Die Einbindung der TeilnehmerInnen und der Betriebe in den generations- und geschlechtergerechten Arbeitsorganisationsprozess selbst stellt ein innovatives Element dar, da in gängigen Systemen der Beschäftigung von (langzeit)arbeitslosen, älteren Menschen dies meist wenig freiwillig und in hohem Maße fremdgesteuert erfolgt.
- Ein innovatives Moment des Modul 4 ist darin zu sehen, dass durch die hier gewählte Vorgehensweise sichergestellt wird, dass die Entwicklung der Produkte an der alltäglichen Erfahrung der Betroffenen anknüpft. Durch die begleitenden Entwicklungstätigkeiten wird über mediale Inszenierung zunächst der Handlungsorientierungsprozess selbst animiert und mitgestaltet, gleichzeitig - und das ist entscheidend - werden die begünstigten TeilnehmerInnen im Sinne des Zielgruppenempowerments laufend und aktiv in die Produktentwicklung einbezogen. So wird gewährleistet, dass sich der Beratungs- und Betreuungsleitfaden tatsächlich aus den sich ereignenden Lernschleifen heraus präzisiert. Darüber hinaus bietet der initiierte Diskurs auf Gesamt-EP Ebene - nicht zuletzt aufgrund der unterschiedlichen Kompetenzen aller mitwirkenden PartnerInnen (Beratung, Training, Wissenschaft und Praxis) - eine perspektivenreiche Reflexionsplattform, wodurch gleichzeitig ein wichtiges Ziel für die Qualitätssicherung des Produktes erreicht wird.
- Weiters erweist sich die neuartige Miteinbeziehung der Begünstigten als AkteurInnen dahingehend als innovativ, da in der Entwicklungswerkstatt in spielerischer Form auf versteckten Kanälen Selbstwertgefühl erzeugt und Wissen vermittelt wird. Im Prozess des „Empowerments durch mediale Inszenierung“ entdecken die Begünstigten in sich Fähigkeiten, welche nicht durch Frontalunterricht – wie es beispielsweise in vielen Kursmaßnahmen geschieht - an sie vermittelt werden können. Darüber hinaus wird durch die Miteinbeziehung der Studierenden der FH St.Pölten altersgruppenübergreifendes Know-How vermittelt. (M4)
- Zudem ist die Form der Medienreflexion, wie sie in der Eigenproduktion passiert, in mehrerer Hinsicht innovativ: a) wird in spielerischer Form ein niederschwelliger Zugang zu Medienproduktionsprozessen vermittelt, b) widerspiegeln die selbstläufig mit den TeilnehmerInnen erzeugt Materialien ihre spezifischen Wahrnehmungen und Entwicklungen, die c) für die Öffentlichkeitsarbeit des Projektes selbst aufbereitet werden. Durch die professionelle Weiterbearbeitung und Publikation der Aktivitäten fördern die partizipativen Medienproduktionen die Identifikation zum Projekt der EP und leiten dadurch einen wertschätzenden Empowermentprozess mit den TeilnehmerInnen ein. (M4)

Kontextorientierte Innovationen:

- Erarbeitung von geschlechter- und altersgerechten Weiterqualifizierungsmöglichkeiten „on-the-job“ um Altersarbeitslosigkeit vorzubeugen (M1 und 2)
- Errichtung durchgehender Begleitung von Selbstevaluierungsgruppen in den einzelnen Betrieben (M1)
- Round-Tables mit PolitikerInnen, AkteurInnen aus der Wirtschaft, MultiplikatorInnen aus sozial-, bildungs- und arbeitsmarktpolitischen Einrichtungen, SozialarbeiterInnen,



	<p>TrainerInnen, ErwachsenenpädagogInnen, sozialen Einrichtungen, die als Zielgruppe marginalisierte, ältere Arbeitslose mit komplexen Problemlagen haben, VertreterInnen direkt Betroffener usf. wo eine gemeinsame Analyse zwischen den geschlechter- und generationsspezifischen Arbeitsplatzanforderungen/Arbeitsplatzmöglichkeiten der Betriebe und des Beschäftigungspotentials der ModellprojektteilnehmerInnen (Modul Qualifizierung, M2) statt finden kann</p> <ul style="list-style-type: none"> - Aufbau einer Steuerungsgruppe, die den Prozess der Selbstevaluation der ausgewählten Betriebe und die Strukturen in der Denk- und Handlungsebene aller beteiligten AkteurInnen themenspezifisch analysiert, erweitert bzw. weiter entwickelt und dokumentiert, um so nachhaltig Ergebnisse aus der EP in der täglichen Arbeit und in Politiken zu verankern und ein Transfermodell für andere Regionen/Bundesländer bzw. in der transnationalen Zusammenarbeit entwickelt - Alle Beteiligten (PersonalentwicklerInnen der Betriebe, AkteurInnen aus allen relevanten Bereichen und Begünstigte) erleben ihr Tun als wertvolle Arbeit und können aktiv mitgestalten - Der Rahmen für die Kamin/Comeln Gespräche der Aktion 3 werden von den Begünstigten selbst inszeniert und gestaltet. <p>Produktinnovation:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Durch das PatInnenmodell sollen in Zusammenarbeit mit dem Betrieb und der Teilnehmerin/des Teilnehmers generations- und geschlechtergerechte Arbeitsanforderungen erarbeitet werden und in den regelmäßig statt findenden Round-Tables (AkteurInnen und Betroffene) zu einem Kriterienkatalog und in einer resultierenden Publikation und multimedialen und interaktiven CD-ROM „Geschlechter- und generationengerechte und Generationenübergreifende Arbeitsorganisation und gesunder Verbleib im Arbeitsprozess“ zusammen gefasst werden. - Entwicklung eines generationen- und geschlechtergerechten Qualifizierungscurriculums unter Einbeziehung aller AkteurInnen (VertreterInnen der Wirtschaft, politischer AkteurInnen, VertreterInnen von sozial- bildungs- und arbeitsmarktpolitischer Einrichtungen, SozialarbeiterInnen, VertreterInnen der direkt Begünstigten) - Der gewählte mediale Zugang zur Verbreitung und Öffentlichkeitsarbeit wird in einem Leitfaden zum Thema „Sensibilisierung und Öffentlichkeitsarbeit mittels partizipativer Medienvermittlung“ nachhaltig verankert (Produktergebnis von A3). - Entwicklung eines komplexen Web-Redaktionssystems zur internen und externen Kommunikation der EntwicklungspartnerInnenschaft und zur direkten Verbindung und Einbindung der Zielgruppe in alle Tätigkeiten und Geschehnisse der EP. - Case Studies und Beratungs- und Betreuungsleitfaden: Entwicklung von handlungsfeldspezifischen Maßnahmen und Modellen entlang der Entwicklungsfrage „Wie ältere Personen durch mediale Erfahrungsproduktion in ihrer arbeitsmarktspezifischen Handlungsorientierung unterstützt werden können“ und wie dieses Modell in die aktive Arbeitsmarktförderung integriert werden kann. Die Erkenntnisse der Case Studies (Wissenschaftliche Leitung: Sozialökonomische Forschungsstelle) werden rekonstruiert und zu Modellstrategien modelliert. Die Strategien werden in dem Beratungs- / Betreuungsleitfaden vorgestellt.
Für wen	<p>Arbeitslose: 100 % Alter > 45 Jahre: 100 %</p>
Aspekte	<p>Arbeitslosigkeit (+++) Rassendiskriminierung (+) Behinderungen (+) Niedrigqualifikation (+++) Geschlechtsspezifische Diskriminierung (+++) Stärkung des Unternehmergeistes (+) Alter (+++) Sexuelle Orientierung (+) Religion (+)</p>