

Presch, Hedwig; Weber, Friederike

Research Report

Productive Ageing im Brennpunkt arbeitsmarktpolitischer Beschäftigungsprojekte: Ergebnisse aus einer Studie des AMS Niederösterreich

AMS info, No. 134

Provided in Cooperation with:

Public Employment Service Austria (AMS), Vienna

Suggested Citation: Presch, Hedwig; Weber, Friederike (2009) : Productive Ageing im Brennpunkt arbeitsmarktpolitischer Beschäftigungsprojekte: Ergebnisse aus einer Studie des AMS Niederösterreich, AMS info, No. 134, Arbeitsmarktservice Österreich (AMS), Wien

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/98067>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

Productive Ageing im Brennpunkt arbeitsmarkt- politischer Beschäftigungsprojekte

Ergebnisse aus einer Studie
des AMS Niederösterreich

1. Ausgangsüberlegungen und Vorgangsweise

Gemäß dem Mainstreaming von Active Ageing bzw. Productive Ageing im österreichischen ESF-Ziel-2-Programm sollen auch in arbeitsmarktpolitischen Beschäftigungsprojekten (in der Folge SIU als Abkürzung für Soziale Integrationsunternehmen genannt) entsprechende Maßnahmen umgesetzt werden.

Projektansatz: »Forschende Recherche«

Das Projekt des AMS Niederösterreich »Potenziale arbeitsmarktpolitischer Beschäftigungsprojekte für Productive Ageing« war als »Forschende Recherche« angelegt.* Dabei wurde auf vorhandene Erfahrungen in den SIU zurückgegriffen und an bestehende Ansätze der Personalentwicklung und Arbeitsorganisation angeknüpft. Im Rahmen der Analyse wurden darüber hinaus noch ungenützte Potenziale ausgelotet. Der Recherchefokus lag auf niederösterreichischen SIU. Die Ergebnisse sind allerdings zum Großteil regional auf andere Bundesländer übertragbar.

Productive Ageing im Kontext der Unternehmenskultur

Wichtig für eine differenzierte Untersuchung des Themas ist ein breites Verständnis von Productive Ageing, das die Gesamtorganisation und die Qualität der Arbeitsplätze in den Mittelpunkt rückt. Das deckt sich mit dem Ziel des AMS Niederösterreich als Auftraggeber dieses Projektes, nämlich das Thema »Productive Ageing in SIU« im Kontext von Unternehmenskultur zu betrachten. In diesem Sinne sollte Productive Ageing als »Roter Faden« die gesamte Organisations- und Personalentwicklung durchziehen.

Laufender Austausch mit SIU in der Projektumsetzung

Auftakt für das Projekt bildete eine Arbeitstagung mit VertreterInnen des Auftraggebers und ausgewählten VertreterInnen von acht niederösterreichischen Beschäftigungsprojekten. Im Zentrum standen Begriffsklärungen und eine erste Orientierung über den aktuellen Entwicklungsstand in SIU zum Themenfeld des Productive Ageing. In einem nächsten Schritt wurden bestehende Konzepte, Modelle und Ansätze recherchiert. Dazu wurden insbesondere Ergebnisse und Produkte von österreichischen Equal-Entwicklungspartnerschaften herangezogen, aber auch Materialien aus Deutschland. Die gesammelten Informationen führten zur Entwicklung eines Ausgangsmodells für die nachfolgende Erhebungsphase.

Ausgangsmodell mit zwei Zielgruppen und drei Säulen

Es stand fest, dass Productive Ageing zwei Zielgruppen im Auge haben muss, einerseits die TransitmitarbeiterInnen und andererseits die Schlüsselkräfte. Letztere stellen selbst eine besonders be-

lastete Gruppe dar und sind auch als wesentliche MultiplikatorInnen zu sehen. Die beiden Zielgruppen bilden die eine Unterscheidungsdimension im Modell, die andere Dimension sind die drei unterschiedlichen Säulen »Altersdiversität«, »Lebensphasen« und »Markt/Region«. Im Folgenden findet sich ein Überblick über das Ausgangsmodell und über praktische Ansatzpunkte und Entwicklungsmöglichkeiten, die entlang dieses Modells strukturiert wurden. Ebenso werden in Folge die Erhebungsergebnisse im Hinblick auf diese Struktur dargestellt. In der ersten Säule wird das Hauptaugenmerk darauf gelegt, die Unterschiede der Schlüsselarbeitskräfte und TransitmitarbeiterInnen verschiedenen Alters im Sinne des Diversity Managements gezielt wahrzunehmen, positiv wertzuschätzen und bewusst einzusetzen. In der zweiten Säule werden der Lebenszyklus, die Erhaltung der Arbeitsfähigkeit sowie die optimale Nutzung der Zeit im Beschäftigungsprojekt für die kommenden Lebensphasen fokussiert. Die dritte Säule richtet den Blick auf die Produkte und Dienstleistungen in SIU, die meist im öffentlichen oder gemeinnützigen Interesse liegen. Im Projektprozess ergab sich zusätzlich die Differenzierungskategorie »Altes/Junges Beschäftigungsprojekt«, die in die Säule der Altersdiversität integriert wurde.

Kern der Erhebung: Qualitative Leitfadeninterviews

Dieses Modell bildete auch die Orientierung für den Leitfaden. Entlang dieses Leitfadens wurden insgesamt 24 Schlüsselkräfte aus 14 niederösterreichischen SIU und weiters noch sechs VertreterInnen aus Dachverbänden bzw. Equal-Projekten interviewt. Zwei weitere Gespräche gab es mit jeweils einem Vertreter einer niederösterreichischen Beratungseinrichtung und einer gemeinnützigen Arbeitskräfteüberlassung. Aufgrund der ersten Auswertungsergebnisse, die verstärkt die Frage nach Konzepten für junge TransitmitarbeiterInnen aufwarfen, wurden drei Telefoninterviews mit ExpertInnen für Jugendbeschäftigung geführt.

Diskussion und Vertiefung im Rahmen eines Workshops

Nach einer Grobauswertung wurden die ersten Ergebnisse nochmals in einem halbtägigen Workshop mit ausgewählten Trägerinstitutionen diskutiert. Dabei standen Widersprüchlichkeiten und Polarisierungen im Mittelpunkt. Darauf aufbauend erarbeitete das Projektteam praktische Ansatzpunkte und formulierte Entwicklungspotenziale im Bereich des Productive Ageing in SIU und

* Siehe dazu auch den ausführlichen Berichtsband: Hedwig Presch/Friederike Weber (2008): Potenziale arbeitsmarktpolitischer Beschäftigungsprojekte für Productive Ageing, Studie von Prospect Unternehmensberatung GesmbH im Auftrag des AMS Niederösterreich; Download unter www.ams-forschungsnetzwerk.at im Menüpunkt »AMS-Publikationen – Forschung« – Jahr 2008.

übertrag diese ins Ausgangsmodell. Die Endergebnisse wurden Anfang September 2008 im Rahmen einer Präsentation mit VertreterInnen des AMS Niederösterreich, der Bundesgeschäftsstelle des AMS, des Landes Niederösterreich, von Dachverbänden (BDV und nöb) und weiteren Akteuren aus Niederösterreich diskutiert.

2. Ergebnisse und Ansatzpunkte im Überblick

Im Folgenden werden die wichtigsten Ergebnisse und Ansatzpunkte gemäß den drei Handlungsfeldern »Altersdiversität«, »Lebensphasen« und »Markt/Region« zusammengefasst:

Ergebnisse im Handlungsfeld »Altersdiversität«:

Fokus »Schlüsselarbeitskräfte«

Die Altersstruktur der Schlüsselarbeitskräfte folgt in vielen Fällen der Unterscheidung zwischen »alten« und »jungen« Projekten. Manche Teams aus länger bestehenden Betrieben sind gemeinsam gealtert.

Bei Nachbesetzungen im Fokus:

Erfahrung, Qualifikation und Persönlichkeit

Bei Nachbesetzungen wird zwar auf Verjüngung geachtet, aber BerufsanfängerInnen werden oft als ungeeignet eingestuft. Lebenserfahrung, Qualifikation und Persönlichkeit sind entscheidende Anforderungen. Der BAGS-KV stellt in dieser Frage ein Hindernis dar, weil er das Senioritätsprinzip nach Aussage vieler Befragter kontraproduktiv einsetzt. Überlegungen gibt es im Hinblick auf die Position der Arbeitsanleitung, die als möglicher Altersarbeitsplatz für FacharbeiterInnen dienen könnte. Voraussetzung ist, dass die körperlichen Belastungen zu Gunsten der Anleitung und des Delegierens in den Hintergrund treten. Dann könnte von einem Ausstiegswarbeitsplatz in die Pension gesprochen werden.

Ältere finden leichter Zugang zur Klientel

Bei älteren KollegInnen werden v. a. die Berufs- und Lebenserfahrung sowie eine gewisse Gelassenheit geschätzt. Ältere Schlüsselarbeitskräfte, so die Einschätzung vieler Projektleitungen, finden meist einen leichteren Zugang zur Klientel und können sich gut abgrenzen. Gleichzeitig steigt v. a. bei höherem Dienstalter die Burnout-Gefahr. Jüngere KollegInnen werden als schneller, kreativer, hartnäckiger und technikkompetenter beschrieben, um nur einige Unterscheidungsmerkmale zu nennen. Sie haben v. a. einen anderen Zugang zu Dokumentation und Qualitätssicherung.

Altersgemischte Teams werden geschätzt

Die Optimalvariante wäre das altersgemischte Team, das ein hohes Lernpotenzial für beide Seiten birgt und darüber hinaus ganz praktische Konsequenzen hat. Auch »junge« Betriebe mit jungen Teams wünschen sich Schlüsselarbeitskräfte mit ausreichend Berufserfahrung. In Teams mit gemischter Altersstruktur können z. B. alterskritische Arbeitsplätze eher entlastet werden, oder die Urlaubsplanung wird erleichtert, wenn sich MitarbeiterInnen in verschiedenen Lebensphasen befinden. Es wird betont, dass ein heterogenes Team »viele auffangen« kann.

Ergebnisse im Handlungsfeld »Altersdiversität«:

Fokus »TransitmitarbeiterInnen«

SIU haben Erfahrungen mit TransitmitarbeiterInnen in allen Alterskategorien, von jungen Erwachsenen bis zum Pensionsalter. In letzter Zeit wird ein Trend zu verstärkter Zuweisung an den Altersrändern konstatiert, was hohe Herausforderungen mit sich bringt. Altersdiskriminierung ist das eine Problem, während auf der anderen Seite die fehlende Betriebserfahrung eine Einführung in die Arbeitswelt erfordert. Daneben sind Sucht und psychische Probleme weiterhin als massive Arbeits- und Vermittlungshemmnisse wirksam.

Zumeist hoher Arbeitsethos bei Älteren

Ältere TransitmitarbeiterInnen werden oft geschätzt, weil sie viel Erfahrung und Arbeitsmotivation mitbringen, sodass körperliche Einschränkungen damit teilweise kompensiert werden können. Besonders hoch ist in den Augen der SIU ihr Arbeitsethos: Sie sind leichter zu führen, beständig, eloquent im Umgang mit KundInnen, gelassen und ruhig und durchaus an neuen Arbeitsfeldern interessiert, um einige Zuschreibungen zu nennen. Nur wenige »richten es sich« nach Aussage der Befragten in ihrer perspektivisch ungünstigen Situation »gut ein«.

Berufliche Erstsozialisation bei Jüngeren

Im Unterschied dazu gilt es, bei jungen TransitmitarbeiterInnen aufgrund ihrer Mängel bei Disziplin und Arbeitshaltungen bei einer beruflichen Erstsozialisation anzusetzen. Angesichts vorherrschender traditioneller Lebensentwürfe und des Auftrages in Richtung 1. Arbeitsmarkt bei gleichzeitig geringen dauerhaften Integrationschancen wird Verunsicherung konstatiert.

Lernmöglichkeiten »Jung – Alt« sind gegeben

Wenn ausreichend Lernmöglichkeiten zwischen Jung und Alt vorhanden sind, können beide Seiten voneinander profitieren. Dieses Generationenlernen ist v. a. für den außerfachlichen Bereich bedeutsam. Ältere TransitmitarbeiterInnen sind Vorbilder für eine Vielzahl von Arbeitstugenden. Es ist aber umgekehrt darauf zu achten, dass Resignation und negative Stereotypen nicht an die Jüngeren weitergegeben werden.

Individuelle Ansätze dominieren

Betont wird die Wichtigkeit des Eingehens auf individuelle Problemlagen, dementsprechend finden sich zumeist individualisierende Ansätze in SIU wie das in KMU häufig der Fall ist. Allerdings sind sich viele Beschäftigungsprojekte bewusst, dass die Praktiken weiterzuentwickeln und zu ergänzen sind. Spezielle Angebote für Ältere oder Jüngere gibt es kaum, und sie werden von einigen Befragten auch eher abgelehnt (dabei wird die notwendige Orientierung am Individuum hervorgehoben).

Outplacement Älterer braucht gute Firmenkontakte

Vermittlung von Älteren bedingt gute Firmenkontakte, da traditionelle Bewerbungsformen, wie z. B. massenhafte Blindbewerbungen, nicht so erfolgreich sind wie punktgenaue Vermittlungen und Schaffung von Problembewusstsein. Praktika sind oft hilfreich, und Einstellförderungen können natürlich unterstützend wirken.

Ansatzpunkte im Handlungsfeld »Altersdiversität«

Diversität, und zwar sowohl als Vielfalt der SIU als auch als produktive Verschiedenheit innerhalb der Teams der Schlüsselarbeitskräfte und der TransitmitarbeiterInnen, ist wesentlich für die Weiterentwicklung. Altersunterschiede sollen anerkannt, wertgeschätzt und für den Erfolg genutzt werden. Ebenso soll eine offene Geisteshaltung gepflegt werden. Als Voraussetzung für das Managen dieser Altersdiversität braucht es in den SIU Altersheterogenität, d. h., ein langfristiges Ziel wäre eine so genannte »Generationenbalance«.

Aktive Auseinandersetzung mit den Kategorien »Alter« und »Erfahrung«

Auf der Ebene der Schlüsselarbeitskräfte sollte insbesondere eine aktive und differenzierte Auseinandersetzung mit den Kategorien »Alter« und »Erfahrung« stattfinden, beispielsweise im Vorfeld von Neueinstellungen, begleitet von einem entsprechenden Entlohnungsschema, das keine Altersgruppe benachteiligt. Gegenseitiges Lernen und systematischer Wissensaustausch als grundlegende Haltung sollten institutionalisiert gepflegt werden bzw. als Methode

zum Einsatz kommen, so z.B. in Team-Meetings. Austausch zwischen den Organisationen (»alte« und »junge« SIU) und die Auseinandersetzung mit der jeweiligen Institutionenbiographie fördert das Potenzial für die laufend notwendige Anpassung der Konzepte.

Gegenseitige Lernmöglichkeiten von TransitmitarbeiterInnen fördern

Wesentlich ist ein guter Altersmix auch bei den Transitarbeitskräften, insbesondere wegen der gegenseitigen Lernmöglichkeiten, die sehr gezielt gesteuert werden sollten, so z.B. durch genau geplante Zusammenstellung von Arbeitsteams oder den Einsatz von neuen Lernformen. Um Altersheterogenität zu gewährleisten, bedarf es einer guten Abstimmung zwischen AMS und SIU bei den Zuweisungen.

Ergebnisse im Handlungsfeld »Lebensphasen«: Fokus »Schlüsselarbeitskräfte«

Personalentwicklung steht als eine Hauptaufgabe im Mittelpunkt der SIU, weniger hingegen im Sinne einer Anwendung bei den eigenen Schlüsselkräften, was allerdings für eine gute Arbeitsfähigkeit – bei entsprechender körperlicher und psychischer Gesundheit – bis ins Pensionsalter notwendig wäre.

Schlüsselkräfte nehmen für sich selbst wenig in Anspruch

Entlastungsstrategien befinden sich eher in einem permanenten Planungsstadium, als dass sie auch tatsächlich umgesetzt werden. Schlüsselkräfte nehmen wenig für sich selbst in Anspruch, was vielfach mit einem bestimmten Bild von sozialer bzw. sozialpädagogischer Arbeit zu tun hat. Auf der einen Seite stehen der hohe eigene Anspruch und die herausfordernden externen Anforderungen, auf der anderen Seite fehlt es an ausreichender Wertschätzung und Anerkennung der eigenen Arbeit. Der Eigenverantwortung wird ein hoher Stellenwert eingeräumt, aber es wird auch die Leitungsverantwortung gesehen. Supervisionen und Teamgespräche sind unumstritten, BGF (Betriebliche Gesundheitsförderung) wird als wichtig erachtet. Es bräuchte mehr Möglichkeiten für Weiterbildung im Sinne eines Ausgleiches für geringere Karriereaussichten, mehr Kreativitätsräume für die Entwicklung von Konzepten (so z.B. für sich verändernde Zielgruppen, für Produktinnovationen oder im Zusammenhang mit flexiblen Arbeitszeiten bzw. Auszeiten), aber auch die Chance auf Um- und Ausstiege, eventuell durch Verbundlösungen zwischen kleinen Organisationen.

Belastende Spannungsfelder bearbeiten

Gerade das Spannungsfeld »Sozial- und Integrationsarbeit – Marktansforderungen« muss bearbeitet werden, um beispielsweise kompensatorisches Arbeiten bei den ArbeitsanleiterInnen (diese führen jene Aufträge, die die TransitmitarbeiterInnen überfordern, weitgehend selbst aus) zu vermeiden.

Ergebnisse im Handlungsfeld »Lebensphasen«: Fokus »TransitmitarbeiterInnen«

Die Lernmöglichkeiten für ältere und auch jüngere TransitmitarbeiterInnen beruhen in SIU auf Praxisorientierung und arbeitsintegriertem Lernen, was für Gruppe der zumeist bildungsfernen Personen sehr adäquat ist. Diese Form des Lernens unterstützt auch die Stärkung des Selbstbewusstseins und die Identitätsbildung.

Zielgruppenadäquates Lifelong Learning

Das Lernen in SIU deckt sich sehr gut mit dem, was in Theorie und Praxis als passender Zugang für Ältere bezeichnet wird: informelles Lernen, Aufbau von Lernkompetenz, direkter Bezug zur Tätigkeit, Lernen am Arbeitsplatz usw. Die Kompetenzerweiterung in Bezug auf Soft Skills wird als wesentlich gesehen, vorsichtiger ist die Einschätzung im Bereich des fachlichen Lernens, wobei aber v.a. jüngere TransitmitarbeiterInnen durchaus unterstützt werden,

so z.B. bei außerordentlichen Lehrabschlüssen. Umstritten sind Kompetenznachweise. Gesprächen über den erfolgten Kompetenzzuwachs wird gegenüber schriftlichen Zertifikaten oder Zeugnissen der Vorzug gegeben. In Bewerbungssituationen werden solche Nachweise eher nicht nachgefragt. Andererseits existieren durchaus interessante Erfahrungen mit detaillierten Analysen der Lernfortschritte, wenn sie auf exakten Jobprofilen basieren. Sehr positiv auf Lernbereitschaft und (Re-)Integration in den Arbeitsmarkt wirken sich Maßnahmen zur BGF aus. Sie führen zu einer aktiveren Lebensgestaltung, öffnen den Blick für Neues und haben sich als interessantes Lernfeld erwiesen.

Transitjahr als wesentliche Übergangsphase

Die Überlegung, das Transitjahr als Übergangsphase zwischen unterschiedlichen Lebensphasen zu sehen, wird von vielen InterviewpartnerInnen geteilt. Es kommt zu einer Art Zäsur, neue Netzwerke und soziale Bezugspunkte entstehen, insbesondere für Jüngere ist das Durchhalten des Transitjahres eine fundamentale Erfahrung. Der Status ist nicht mehr länger »Arbeitslos«, sondern »Erwerbstätig«, die Beschäftigung in einem SIU schafft eine betriebliche Realität. Manchmal dauert es länger, bis die Interventionen des Transitjahres greifen, aber die Stärkung der Eigenverantwortung (Stichwort: Empowerment) führt von Anfang an zu mehr Gestaltungscompetenz.

Diskontinuitäten prägen die Zukunft

Patchwork-Biographien und diskontinuierliche Erwerbsverläufe lösen traditionelle Normalbiographien ab. Das trifft v.a. die Älteren sehr hart, weil sie zum Teil noch kontinuierliche Berufsverläufe hinter sich haben. Die Jüngeren hingegen sind bereits am Beginn damit konfrontiert, dass ihre Lebensentwürfe grundlegend unrealisierbar sind. Für Ältere wären »neue« Karrieren, aufbauend auf die informell erworbenen Kompetenzen, denkbar. Der Einsatz biographischer Methoden kann die Nutzung der eigenen Potenziale im Sinne von Jobcreation unterstützen. Sinnvolle Beschäftigung ist dabei ein wichtiges Ziel, manchmal auch zu Ungunsten von Vermittlungserfolgen. Für die jüngeren TransitmitarbeiterInnen liegt das Ziel bei der beruflichen Sozialisation (»Bodenhaftung«). Den »Job fürs Leben« gibt es nicht mehr, daher müssen die Jüngeren Fähigkeiten erlernen, mit unsicheren Lebenslagen umzugehen, d.h., SIU müssen sie bei der Entwicklung neuer Lebensentwürfe begleiten.

Ansatzpunkte im Handlungsfeld »Lebensphasen«

Für die Erhaltung der Arbeitsfähigkeit muss speziell bei den Schlüsselkräften zu einer guten Balance zwischen Eigen- und Fremdverantwortung gefunden werden. Es gilt, die Leitungsebene, die selbst unter einem enormen Druck steht, in ihrer Fremdverantwortung zu stützen.

Das Potenzial von Teambesprechungen stärken

Teambesprechungen gehören aufgewertet, eventuell mehr strukturiert und stärker institutionalisiert. Alle Quellen von Wertschätzung und Anerkennung sollten ausgeschöpft werden, wie z.B. KlientInnen, Auftraggeber oder die breite Öffentlichkeit. Lebensphasenorientierte MitarbeiterInnengespräche und passgenaue Weiterbildungen sind wesentlich. Um Überforderung v.a. bei den ArbeitsanleiterInnen zu vermeiden, wäre eine laufende Produkt- und Dienstleistungsentwicklung, die sich an verändernden Zielgruppen orientiert, notwendig. Einen weiteren Ansatzpunkt bieten Modelle der Arbeitszeitflexibilisierung, so etwa Auszeiten oder Sabbaticals. Dazu braucht es neben internen Voraussetzungen den entsprechenden AMS-Rahmen.

Potenziale des arbeitsintegrierten Lernens erhöhen

SIU sollten sich stärker als Bildungseinrichtungen sehen, die arbeitsintegriertes Lernen als passendes Angebot für bildungsferne Men-

schen anbieten. Die Verbindung zu formalen Lernformen kann als wesentliche Ergänzung gesehen werden. Die »Lernhaltigkeit der Arbeit« kann in den SIU noch erhöht werden, indem Lernprozesse zielorientierter gestaltet, verstärkt dokumentiert und reflektiert werden. Gleichfalls sollten passende Verfahren für die Analyse und Zertifizierung von Kompetenzen eingeführt werden. SIU wären hier Vorreiter für eine Entwicklung, die zukünftig an Bedeutung gewinnen wird.

Geeignete Integrationskonzepte für Jüngere und Ältere notwendig

Die jüngeren TransitmitarbeiterInnen benötigen geeignete Konzepte, die sie beim Erwerb von »Übergangskompetenzen« unterstützen können. Die Älteren brauchen Instrumente, die die Bewusstmachung biographisch erworbener Kompetenzen und deren Transfer auf neue mögliche Beschäftigungen vorantreiben. Eine Betreuung über das Transitjahr hinaus, und zwar sowohl zur Stärkung der Netzwerke als auch in Anlehnung an die Arbeitsassistenz, könnte zu mehr Nachhaltigkeit führen. Generell sind BGF und die Analyse der bestehenden Arbeitsplätze wichtige Bausteine zum Erhalt der Arbeitsfähigkeit. Alterskritische Arbeitsplätze sollten identifiziert werden, damit Schlüsselkräfte und TransitmitarbeiterInnen dort nur begrenzt eingesetzt werden. Eine andere Variante ist die Unterscheidung nach Arbeitszonen mit verschiedener Belastungsintensität, die ausprobiert werden können und es möglich machen, die eigene Leistung in Abhängigkeit von den jeweiligen Arbeitsbedingungen einzuschätzen.

Handlungsfeld »Markt/Region«: Ergebnisse und Ansatzpunkte

Immer wieder werden Produkte und Dienstleistungen der SIU als besonders interessant für ältere KundInnen bezeichnet, insofern scheint die demographische Entwicklung für die Marktpositionierung einiger Einrichtungen vorteilhaft.

Demographische Entwicklung als Marktpotenzial?

Vereinzelt überlegen SIU eine Erweiterung der Produktpalette oder rastern das bestehende Angebot unter dem Altersaspekt neu. Die Erwartungen sind allerdings vielerorts gedämpft, denn die Angebote der SIU richten sich zumeist an gemeinnützige Einrichtungen, der Markt ist vielfach von nicht beeinflussbaren Faktoren abhängig, und entsprechende Produkte sind nicht immer kostendeckend. An-

sätze sind vorhanden, wie beispielsweise Lebensmittelgeschäfte, die von arbeitsmarktpolitischen Beschäftigungsprojekten betrieben werden und die Nahversorgung sichern. An diesem Beispiel wird eines sehr deutlich: SIU bieten nicht nur älteren Arbeitssuchenden sinnvolle Beschäftigungsmöglichkeiten, sie können auch eine wichtige Funktion für die ältere Bevölkerung haben.

Markt- und Bedarfsanalysen lassen Potenziale erkennen

Detaillierte Marktanalysen seitens der SIU können das wirtschaftliche Potenzial der regionalen demographischen Entwicklung noch genauer ausloten. Darüber hinaus sollten in enger Zusammenarbeit mit den Gemeinden und dem Land die Bedürfnisse der älteren Bevölkerung der Region näher analysiert und entsprechende Lücken, beispielsweise in der regionalen Infrastruktur, identifiziert und notwendige Angebote entwickelt werden. Die Beschäftigung mit den – sich verändernden – regionalen Bedingungen und Märkten könnte zu einer stärkeren sozialräumlichen Positionierung der SIU führen.

Passende Arbeitsplätze für Ältere in SIU

Eine andere regionale Bedeutung, über die noch näher diskutiert werden sollte: In der Erhebung wurde erwähnt, dass die Arbeitsanleitung mitunter ein Ausstiegsarbeitsplatz (darunter wird ein Arbeitsplatz mit erfahrungsgeliteten Arbeitsaufgaben und altersgerechten Arbeitsbedingungen verstanden) für ältere FacharbeiterInnen aus der regionalen Privatwirtschaft ist. Diese suchen aufgrund körperlicher Beschwerden eine Veränderung und wollen ihre sozialen Kompetenzen mehr einbringen.

Arbeitsmarkt für Ältere

Darüber hinaus könnten SIU noch stärker als 2. Arbeitsmarkt für Ältere genutzt werden, ohne diese Gruppe vermitteln zu müssen. Die Möglichkeit für Pensionsarbeitsplätze in SÖB weisen hier in die richtige Richtung, eventuell ergeben sich darüber hinaus Möglichkeiten im Zuge der geplanten »Bedarfsorientierten Mindestsicherung«. Auch die Sensibilisierungsaktivitäten, die arbeitsmarktpolitische Beschäftigungsprojekte im Zuge des Outplacements Älterer bei regionalen Unternehmen leisten, wären bei einem entsprechenden politischen Auftrag ausbaufähig.

www.ams-forschungsnetzwerk.at

... ist die Internet-Adresse des AMS Österreich für die Arbeitsmarkt-, Berufs- und Qualifikationsforschung

Anschrift des Auftragnehmers

Prospect Unternehmensberatung GesmbH
Siebensterngasse 21/4, 1070 Wien
Tel.: 01 5237239-0, Fax: DW -66
E-mail: office@pro-spect.at, Internet: www.pro-spect.at

Die Publikationen der Reihe AMS info können als pdf über das AMS-Forschungsnetzwerk abgerufen werden. Ebenso stehen dort viele weitere interessante Infos und Ressourcen (Literaturdatenbank, verschiedene AMS-Publikationsreihen, wie z. B. AMS report oder AMS-Qualifikationsstrukturbericht, u. v. m.) zur Verfügung.

www.ams-forschungsnetzwerk.at
oder
www.ams.at – im Link »Forschung«

Ausgewählte Themen des AMS info werden als Langfassung in der Reihe AMS report veröffentlicht. Der AMS report kann direkt via Web-Shop im AMS-Forschungsnetzwerk oder schriftlich bei der Communicatio bestellt werden.

AMS report Einzelbestellungen

€ 6,- inkl. MwSt., zuzügl. Versandkosten

AMS report Abonnement

12 Ausgaben AMS report zum Vorzugspreis von € 48,- (jeweils inkl. MwSt. und Versandkosten; dazu kostenlos: AMS info)

Bestellungen und Bekanntgabe von Adressänderungen bitte schriftlich an: Communicatio – Kommunikations- und PublikationsgmbH, Steinfeldgasse 5, 1190 Wien, E-Mail: verlag@communicatio.cc, Tel.: 01 3703302, Fax: 01 3705934

P. b. b.

Verlagspostamt 1200, 02Z030691M

Medieninhaber und Herausgeber: Arbeitsmarktservice Österreich, Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation, Maria Hofstätter, René Sturm, 1200 Wien, Treustraße 35-43
Verlegt bei Communicatio – Kommunikations- und PublikationsgmbH, 1190 Wien, Juni 2009 • Grafik: Lanz, 1030 Wien • Druck: Ferdinand Berger & Söhne Ges.m.b.H., 3580 Horn