

Wir brauchen Ihre Kompetenzen.

Senior Capital –

Potentiale älterer Mitarbeiter/innen fördern und nutzen.

Central Europe Projekt

Newsletter



SENIOR CAPITAL
Future is built on your experience



1. und 2. gemeinsame Ausgabe des Senior Capital NEWSLETTER 07/2013

Grußwort

Demographische Veränderungen in Mitteleuropa sind zugleich eine Herausforderung und eine Chance. Eine älter werdende Bevölkerung kann den Druck auf den öffentlichen Haushalt und die Rentenkassen erhöhen, aber auch auf MitarbeiterInnen in Sozial und Pflegeeinrichtungen für ältere Menschen (auf dem mitteleuropäischen Markt ist die Nachfrage nach Pflegedienstleistungen höher als die Anzahl vorhandener Arbeitskräfte, die dafür zur Verfügung stehen). Zusätzlich führt die schneller alternde Bevölkerung dazu, dass die ältere Generation als eine Belastung für die jüngere, arbeitenden Generation gesehen werden könnte. Dies wiederum kann zu Spannungen zwischen den Generationen führen.

Es ist daher zu gewährleisten, dass die ältere Bevölkerung so lange wie möglich auf dem Arbeitsmarkt und wettbewerbsfähig bleibt, eben aktiv und autonom ist. Andererseits verlangt die Komplexität des Problems integrative und harmonisierende Aktivitäten von allen relevanten Parteien und Interessensgruppen.

Frage: Wie soll das gemacht werden? Die Antwort lautet: Mit dem Senior Capital Projekt

Senior Capital entstand aus dem Q-Ageing Projekt, das von dem Bezirk Újbuda (Ungarn) 2008 initiiert wurde, um sich mit sozialen und urbanen Herausforderungen, die die Alterung in mitteleuropäischen Städten mit sich bringt, auseinanderzusetzen. Die Umsetzung dieses Projekts hat den Fokus auf eine weitere Herausforderung gerichtet, nämlich das wirtschaftliche Potential dieses ständig wachsenden, jedoch unterschätzten Teils der Gesellschaft zu nutzen.

Senior Capital – als Nachfolgeprojekt von Q-Ageing – möchte zur wirtschaftlichen Wettbewerbsfähigkeit Mitteleuropas beitragen, indem es Konzepte entwickelt und die Zahl der Arbeitskräfte mit dem Fokus auf qualifizierte ältere Beschäftigte steigert. Das spezielle Ziel ist es transnationale Strategien in Handlungen umzusetzen, um das wirtschaftliche Potential der alternden Bevölkerung besser zu nutzen und gleichzeitig Möglichkeiten für Unternehmen zu schaffen, indem

- 1) in Arbeitskräfte 50+ investiert wird,
- 2) ältere Arbeitnehmer/innen gefördert werden, damit sie in wirtschaftliche Aktivitäten involviert sind,
- 3) neue finanziell nachhaltige Rahmenbedingungen in Kommunen geschaffen werden.

Senior Capital hat im Herbst 2012 begonnen. Was während der ersten Monate geschehen ist, wird in der 1. und 2. gemeinsamen Ausgabe des Senior Capital Newsletters vorgestellt.

Wir wünschen eine interessante Lektüre!

Ilona Györfyné Molnár

Projektleiterin, 11. Bezirk von Budapest Újbuda



Inhalt

Einleitung

***Senior Capital* Eröffnungskonferenz in Berlin**

Erste Ergebnisse der Analysephase

Lokale Marktanalyse und Analyse des Istzustands des Projektträgers, Bezirk Újbuda (Budapest, Ungarn)

1) Die österreichische Erfahrung: Ergebnisse der Bestandsaufnahme von NOWA (Graz, Österreich)

2) Ergebnisse der Bestandsaufnahme der Provinz Treviso (Treviso, Italien)

Nachrichten

PartnerInnen

Kontakte



Einleitung

Kernaussagen der *Senior Capital* Auftaktkonferenz in Berlin

I. Älter werdende Menschen – älter werdende Länder

Die Zahl der Menschen die älter als 60 Jahre sind, nimmt weltweit tendenziell zu. Im Jahr 1950 gehörten 204 Millionen Menschen dieser Altersgruppe an, bis 2050 soll diese Zahl auf zwei Milliarden und bis 2100 auf drei Milliarden angesteigen.

1980 lag der Anteil der älteren Menschen in Europa bei 17,5%. Laut einer vorläufigen Studie hat der Anteil Älterer letztes Jahr 21,4% erreicht und soll bis 2050 40% erreichen.

Obwohl mehr als 20% der Bevölkerung älter als 60 Jahre sind, bezeichnen nur 16% sich davon als älter, 43% bezeichnen sich als im mittleren Alter und 40% als jung.

II. Dimensionen und Trends der demographischen Veränderung:

- Die demographische Veränderung ist einerseits eine statistische Tatsache und andererseits ein weltweit langfristiger Prozess
- Die Einstellung "länger zu arbeiten" - als Auswirkung der globalen Krise – eine Verschiebung der Immigration zur Aktivierung älterer ArbeitnehmerInnen?
- Aktuelles Paradox: der "schlechte Ruf" älterer ArbeitnehmerInnen in einer leistungsorientierten Vision des Arbeitsprozesses, geht einher mit Ansätzen, diese Gruppe länger im Arbeitsleben zu halten ...
- Ältere ArbeitnehmerInnen sind keine homogene Gruppe, ihre Möglichkeiten sind eng verbunden mit der wirtschaftlichen Situation, die sicher in innovativen und wettbewerbsfähigen Ländern besser sind.

III. Ältere ArbeitnehmerInnen sind:

- erfahren
- zuverlässig
- unabhängige EntscheidungsträgerInnen
- lösungsorientiert, ausgestattet mit Problemlösungsfertigkeiten



IV. Gründe warum PersonalerInnen ältere ArbeitnehmerInnen schätzen

- Sie sind zuverlässig und professionell,
- Sie haben hervorragende Schreibfertigkeiten,
- Sie können gut zuhören,
- Sie besitzen eine hohe Arbeitsmoral,
- Sie sind unabhängige Führungskräfte/ManagerInnen.

Um die Fakten richtig darzustellen und Mythen keine Chance zu geben: jüngere ArbeitnehmerInnen gestalten nicht zwangsläufig eine innovative und wachsende Wirtschaft, durch Mitarbeit älterer ArbeitnehmerInnen geschieht dies jedoch häufig!

- Besserer Zugang zu lebenslangem Lernen könnte den Unterschied machen
- Die wachsende Nachfrage nach sozialen / persönlichen Fertigkeiten und Kompetenzen generiert eine wachsende Nachfrage nach älteren Fachkräften mit ihren einzigartigen Lebenserfahrungen und Kompetenzen
- Der Kampf gegen Vorurteile wie etwa "ältere ArbeitnehmerInnen sind altmodisch und es gibt nicht viel von ihnen zu lernen"
- Ältere ArbeitnehmerInnen sind nicht nur erfahren und zuverlässig, sondern auch digitale ImmigrantInnen und in naher Zukunft werden sie ‚digital natives‘ sein!

V. Was möchten ältere ArbeitnehmerInnen?

- Existenzsichernde Arbeitsmöglichkeiten und bedeutungsvolle Aufgaben
- Respekt für ihre Fähigkeiten und Erfahrung
- Gleicher Zugang, um sich zusätzliche Fertigkeiten anzueignen
- Gleichbehandlung bezüglich Mobilität und Beförderung
- Flexible Arbeitszeiten

Schlussfolgerung: Ältere ArbeitnehmerInnen können durchaus produktiver als ihre jüngeren KollegInnen sein, wenn sie in einem guten Arbeitsumfeld arbeiten, dass ihren ergonomischen und psychischen Bedürfnissen angepasst ist.



Erste Erfahrungen vor Ort :

Bestandsaufnahmen zur Situation älterer Beschäftigter

Ergebnisse der Bestandsaufnahme des Leadpartners, dem Bezirk Újbuda (Budapest, Ungarn)

I. Die Ziele der Bestandsaufnahme des Bezirks Újbuda

- Bewertung des Weiterbildungs - und Beschäftigungsbedarfs, Marktanalyse
- Einschätzung der rechtlichen, finanziellen und institutionellen Gegebenheiten

II. Aufgaben

1. Durchführung einer Bestandsaufnahme mit der Zielsetzung auf

- Bereits vorhandene Schulungs- und Beschäftigungslösungen für Ältere
- Erwartungen von beiden Seiten, Angebot und Nachfrage
- Analyse der Arbeitgeberbedürfnisse
- Die Einstellung älterer Menschen gegenüber Weiterbildung und Beschäftigung
- Die Formulierung von Empfehlungen basierend auf den Ergebnissen

2. Identifizieren von Hindernissen und Nadelöhrn bei institutionellen, finanziellen und rechtlichen Akteuren

- SeniorInnen zu schulen und zu beschäftigen wird oft durch rechtliche, administrative und finanzielle Engpässe erschwert. Daher ist es notwendig die institutionellen und finanziellen Gegebenheiten abzubilden, um die bestehenden Hindernisse zu erkennen und um Interessensgruppen zu definieren (Ministerien, regionale/lokale Institutionen, EntscheidungsträgerInnen).
- Die Identifizierung von und tiefere Einsicht in flexible Schulungs- und Beschäftigungsmodelle basiert auf der Methodologie die von der italienischen Medizinischen Akademie entwickelt wurde .



III. Methodologie

1. Eine komplexe Methodologie, die maßgeschneidert auf die unterschiedlichen Bedürfnisse der Zielgruppen ist, wird in der Bestandsaufnahme angewendet (Teil 1).
 - Gruppe 1 (örtliche Firmen, Behörden, Non-Profit Organisationen, Bildungsträgern, ExpertInnen): circa 50 Minuten dauernde ExpertInnenbefragungen
 - Gruppe 2 (EinwohnerInnen des Bezirks die älter als 50 Jahre sind): 30-Minuten dauernde quantitative, fragebogengestützte Befragung mit einer Stichprobe von 600 Personen
2. Im Fall der Erhebung des Istzustands wurde eine Sekundärauswertung vorhandener Daten gemacht, um die Schulungs- und Beschäftigungssituation der Älteren einschätzen zu können (Teil 2).



Ergebnisse

Tendenziell zeigen die Ergebnisse der qualitativen Fokusgruppe (50 bis 64 jährige, nicht im Ruhestand befindliche BewohnerInnen von Újbuda) eine pessimistische Einschätzung ihrer Lage am Arbeitsmarkt. Arbeitslose schätzten ihre Möglichkeiten eine neue Arbeit zu finden als hoffnungslos ein und Selbstständige betonten den Einfluss der wirtschaftlich schlechten Lage. Menschen die zum Befragungszeitpunkt beschäftigt waren, sahen keine Notwendigkeit sich nach einer neuen Arbeitsstelle vor dem Austritt aus dem Erwerbsleben umzusehen.

I. Ergebnisse

1. Ein Großteil der Zielgruppe (58 %) ist angestellt oder unternehmerisch tätig (14 %)
2. Die Arbeitslosenrate liegt bei 28 % in der Zielgruppe
3. Männer bilden einen größeren Anteil in der Gruppe der UnternehmerInnen und Arbeitslosen
4. Eineinhalb Mal mehr Frauen sind angestellt als Männer
5. Arbeitslose haben eine niedrigere Schulbildung

II. Probleme

1. für zur Zeit Beschäftigte:

- Unzufrieden mit ihrem Gehalt, damit wie sie ihre Leistung darstellen können und mit Prämien
- Die bald in Pension gehen, jedoch im Falle einer Kündigung große Probleme haben werden eine neue Arbeit zu finden
- Diskriminierung auf Grund des Alters

2. für Selbstständige:

- Nur 6% der UnternehmerInnen halten sich selbst für erfolgreich, 36 berichten, dass ihre Geschäfte eher schlechter laufen
- Ein Großteil der Befragten ist davon überzeugt, dass ihre jetzige Beschäftigung die letzte sein wird und die meisten von ihnen werden wohl noch nach Erreichen des Pensionsalters weiterarbeiten (81 %)
- 48% haben Angst vor einer Insolvenz



3. für Arbeitslose:

- 71% der Befragten sind Langzeitarbeitslose (länger als sechs Monate arbeitslos)
- Ein ziemlich hoher Anteil (27%) war in der Industrie beschäftigt und in technischen Berufen und 20% arbeiteten früher in der Gastronomie
- Arbeitslose Fachkräfte machen 35% und teilweise qualifizierte oder unqualifizierte Arbeitskräfte machen 24% der Befragten aus
- 86% sind auf Arbeitssuche, die Strategien die sie dafür einsetzen sind das Internet, Arbeitsvermittlungen, Zeitungsannoncen und persönliche Kontakte
- Mangel an Mobilitätswillen ist klar aus der Tatsache ersichtlich, dass 91% in ihrer näheren Umgebung einen Arbeitsplatz finden möchten
- Halten sich für Außenseiter die keine Arbeit finden

III. Worin alle übereinstimmen ist, dass...

1. Auf Seiten der Angestellten

- es nicht möglich ist eine Arbeit zu finden ohne Computerkenntnisse zu haben
- es unmöglich ist angestellt zu werden, ohne ein über ein persönliches Netzwerk zu verfügen
- es schwierig ist neue Aufgaben zu übernehmen, wenn
 - es Probleme mit der Gesundheit gibt
 - es mangelnde Fremdsprachenkenntnisse gibt
 - man/frau langzeitarbeitslos ist
 - die Motivation sehr niedrig ist
 - ein Mangel an Strategien zur Stellensuche vorhanden ist

2. Auf Seiten der ArbeitgeberInnen

- Vorteile sind: ein hoher Grad an Erfahrung, Empathie basierend auf einer sozialen Sensibilität, ein hoher Grad an Loyalität und eine ausgeglichene Arbeitsweise
- Ein besserer Zugang älterer Mitmenschen zum Arbeitsmarkt kann durch Sprachkurseangebote, Aneignen von Techniken zur Arbeitssuche und mentales Gesundheitstraining erreicht werden



Die österreichische Erfahrung: Zusammenfassung der Ergebnisse der Bestandsaufnahme von NOWA Schulung- Beratung und Projektmanagement (Graz, Österreich)

I. Befragung von Firmen / Behörden und Non-Profit Organisationen

In der technischen Industrie und Bauindustrie sind mehr Männer als Frauen beschäftigt, der Hauptteil der Beschäftigten arbeitet Vollzeit und speziell im technischen Bereich ist das Durchschnittsalter der ArbeitnehmerInnen relativ niedrig (zwischen 30 und 40 Jahren). Es sind alle Qualifikationsniveaus vertreten und es gibt weniger weibliche Technikerinnen; tatsächlich arbeiten mehr Frauen in der Verwaltung oder Organisation.

Im Handel ist der Anteil der weiblichen Angestellten höher (bis zu 80%), ein sehr hoher Anteil an Frauen arbeitet Teilzeit, und hier liegt das Durchschnittsalter zwischen 35 und 45 Jahren. Es ist wichtig anzumerken, dass es kaum Vollzeitarbeitsplätze im Handel gibt. Jedoch würden einige Firmen gerne Vollzeitkräfte anstellen, die sie aber leider nicht bekommen.

Im sozialen Bereich ist der Anteil an Frauen sehr hoch (bis zu 94%), der Anteil an Teilzeitarbeitskräften liegt bei circa 75% und das Durchschnittsalter ist etwas höher (zwischen 40 und 45 Jahren).

In der öffentlichen Verwaltung sind mehr Frauen als Männer beschäftigt, jedoch je höher man in der Hierarchie kommt, sind immer weniger Frauen zu finden und der größte Anteil an Angestellten in der Verwaltung ist die Altersgruppe zwischen 45 und 55 Jahren.

- Ältere Menschen unterstützen Unternehmen sehr
- Wenn Menschen länger arbeiten, bleiben sie auch länger fit (mental und körperlich)
- Firmen und Organisationen müssen sich älterer Menschen stärker bewusst werden
- Die rechtlichen Rahmenbedingungen und das Rentensystem für ältere ArbeitnehmerInnen müssen verbessert und die Kosten reduziert werden, um Anreize für Unternehmen und Organisationen zu bieten, ältere ArbeitnehmerInnen anzustellen.

II. Befragungen von Bildungsanbietern (private und öffentliche)

- Ältere Menschen benötigen individuelle Integrationsstrategien
- Sie müssen sich ihrer individuellen Lebenspläne bewusst werden, sie müssen sich Wissen aneignen und alternative Beschäftigungsmöglichkeiten entwickeln und ihre individuellen Kompetenzen und Qualifikationen den Anforderungen der Unternehmen und Organisationen anpassen



- Unternehmen und Organisationen müssen sich der Themen bewusst werden und müssen unternehmensspezifische Programme für ältere MitarbeiterInnen entwickeln und umsetzen. Lernen und arbeiten mit unterschiedlichen Generationen ist lohnend und nützlich.

III. Befragung von Arbeitslosen

- Menschen müssen ihre Arbeit genießen können und sie als Herausforderung sehen
- Die Einstellung muss sich ändern: die Gesellschaft muss flexibel und offen sein
- ältere Menschen sollen die Chance bekommen ihr Können zu zeigen und ihre Erfahrung einzubringen
- Altersgerechtes Arbeiten bedeutet eine gute Balance zwischen Energie und Erfahrung zu halten – altersgemischte Teams, flexible Arbeitszeiten und reduzierte Arbeitsstunden.
- Ein angemessenes Arbeitsklima ist wichtig, aber auch Möglichkeiten zur Weiterbildung, weil ältere ArbeitnehmerInnen sich weiterbilden möchten und sollen
- Gerade ältere Frauen, in Österreich werden diese bereits ab dem Alter von 45 Jahren als alt angesehen, stehen unter Druck, da es schwierig für sie ist eine Vollzeitstelle zu bekommen und somit für ihre Rente zu sorgen. Die Vorteile die Frauen diesen Alters bieten, werden oft nicht gesehen: sie sind meist flexibler und motivierter.
- Das Problem ist, dass viele Firmen nicht daran interessiert zu sein scheinen, Wissen in ihren Firmen zu halten.
- Höhere Kosten im Zusammenhang mit älteren ArbeitnehmerInnen werden als Nachteil gesehen.



Ergebnisse der Bestandsaufnahme in der Provinz Treviso (Treviso, Italien)

- In Treviso sind 21.000 Menschen auf Arbeitssuche (10.000 Männer und 11.000 Frauen), 5,2% sind arbeitslos (4,2% davon sind Männer und 6,6% davon sind Frauen). Die Arbeitslosenrate bei 55-jährigen und Älteren liegt bei 3,3% (davon sind 3,0% Männer, 3,5% Frauen).
- Die Anzahl von RentnerInnen in Treviso: 223.662 (107.344 Männer und 116.318 Frauen)
- Selbstständige: 93.285 Firmen

I. Befragung von Firmen

- Ab einem Alter von 50 und älter, wünschen sich die Menschen nach zwei Jahren Nichtstun wieder zur Arbeit zurück zu kehren
- Ab einem bestimmten Alter gibt es ein Bedürfnis nach weniger Arbeitsstunden
- Die allgemeinen Kosten für Arbeitgeber im Zusammenhang mit einer Anstellung sind auf jeden Fall die größte Hürde
- 19 von 50 Firmen berichteten davon, ernsthafte (mehr oder weniger) Probleme zu haben Personal zu finden

II. Befragungen von Schulungszentren

Das Haupthindernis für ältere ArbeitnehmerInnen ist die Möglichkeit ihre Beschäftigungsfähigkeit zu zeigen (obwohl das in der Realität auch ein Problem für jüngere Menschen darstellt), aber auch eine geringere Flexibilität und Schnelligkeit, weniger Leistungsfähigkeit, kulturelle Faktoren, Probleme bei der Anwendung neuer Technologien und geringere Produktivität stellen Hürden dar.

III. Befragungen von Arbeitslosen

- Die am meisten genutzten Kanäle um Arbeit zu finden sind: persönliche Kontakte gefolgt von Arbeitsvermittlungsagenturen und Arbeitsämtern. Persönliche Netzwerke werden häufig genutzt, indem Lebensläufe mit E-Mails versendet werden und auf Anzeigen bei großen online Suchmaschinen reagiert wird.
- Ein Großteil der arbeitslosen Menschen – 33 von 45 Befragten – gaben als Antwort, dass sie in jeder Branche arbeiten würden. 9 von 45 die auf Arbeitssuche waren, gaben an in der gleichen Branche wie bisher arbeiten zu wollen.

NEUIGKEITEN

Internationale / nationale Veranstaltungen – Präsentation und Vorstellung von Senior Capital

1. Gutes Praxis- Austausch transnationaler Kooperationsprojekte der mitteleuropäischen und südosteuropäischen Förderprogramme: Effiziente lokale Partnerschaften für ältere und schutzbedürftige Menschen – 9 Mai, Budapest, Ungarn

Organisiert als Networking Event für unterschiedliche transnationale Kooperationsprojekte, war die Veranstaltung so angelegt, dass effiziente und tatsächlich nutzbare Werkzeuge zum Aufbau lokaler Partnerschaften für ältere und unterstützungsbedürftige Menschen vorgestellt und beworben wurden. Die Veranstaltung fand am 9. Mai 2013 in Budapest statt.

Für weitere Informationen: <http://www.helps-project.eu/press/events/84-good-practice-exchange-of-transnational-cooperation-projects-funded-by-the-central-europe-and-the-south-east-europe-programmes>

2. Central Europe Programm - Jährliche Konferenz, 2013 am 15-16 Mai in Padua, Italien

Die Konferenz verband die Präsentation der thematischen Leistungen mit dem zur Zeit laufenden Programm mit der Sammlung an Rückmeldungen über das neue Programm. Es setzte Aktivierungsaktivitäten die 2012 gestartet wurden fort und bot Raum für Diskussionen, wie die gewonnenen Ergebnisse nachhaltig genutzt und einer breiten Öffentlichkeit zugänglich gemacht werden können. Alle mitteleuropäischen Partner und interessierte Akteure aller Regierungsebenen wurden eingeladen, ihre Meinung zu dem geplanten mitteleuropäischen Programm 2014-2020 und dessen Prioritäten und Handlungen basierend auf den Erfahrungen des laufenden Projekts abzugeben.

Für weitere Informationen: <http://www.central2013.eu/news-events-publications/events/event-detail/articles/central-europe-programme-annual-event-2013/>

3. Senior Capital 2. Steering Group und 2. Thematische Arbeitsgruppensitzung, Workshop über erfolgreiche Beispiele aus Unternehmen und Workshop zu Gender Mainstreaming – 27-29 Mai in Sopot, Polen

Die Partnerschaft hat sich zum dritten Mal getroffen. Dieses Mal findet ein Workshop statt, der erfolgreiche Beispiele zur Beschäftigung älterer ArbeitnehmerInnen in der Wirtschaft mit Teilnahme der Firmen/Unternehmungen aus Ungarn, Italien und Polen zeigt. Ein dreistündiger Workshop widmet sich zudem dem Thema Gender Mainstreaming.



Partner

ProjektträgerIn: Stadtregierung & 11. Bezirk von Budapest, Újbuda (Ungarn)

ProjektpartnerIn 2: Gemeinde Maribor (Slowenien)

ProjektpartnerIn 3: NOWA-Schulung-Beratung-Projektmanagement (Österreich)

ProjektpartnerIn 4: PRIZMA Verein zur Verbesserung von Beschäftigungsmöglichkeiten, eine Institution (Slowenien)

ProjektpartnerIn 5: Provinz Treviso (Italien)

Projektpartner 6: Gemeinde Sopot (Polen)

ProjektpartnerIn 7: Region Ligurien (Italien)

ProjektpartnerIn 8: Italienische Medizinische Akademie

ProjektpartnerIn 9: Zentrum für Zivilgesellschaftliche Entwicklung (zze) im Forschungs- und Innovationsverbund an der Evangelischen Hochschule Freiburg e.V. (Deutschland)



Kontakt Daten zum Leadpartner in Ungarn

Projektleiterin: Iлона Győrffyné Molnár (molnar.ilona@ujbuda.hu)

Projektmanagerin: Anna Szepesfalvy (szepesfalvy.anna@ujubuda.hu)

Kommunikationsmanagerin: Nikolett Antal (antal.nikolett@ujbuda.hu)

