

Erfahrung nutzen

Zukunft gestalten



gefördert von:



Senior Capital

Die Zukunft auf der Generation 50+ aufbauen

Europa muss sich der veränderten Situation durch eine immer älter werdende Gesellschaft stellen. Die Zahl der über Fünfzigjährigen wächst stetig und nur die Hälfte der Angehörigen dieser Altersgruppe ist in einem Beschäftigungsverhältnis. Daraus ergeben sich zwei Konsequenzen: Einerseits stellt die große Anzahl an älteren Menschen, die Unterstützung benötigen, eine Herausforderung für die auf einem Generationenvertrag beruhenden Sozialsysteme dar, die sich auf lange Sicht noch verschärft. Andererseits fehlen durch die hohe Zahl an älteren Menschen, die aus unterschiedlichen Gründen keiner Beschäftigung nachgeht, die nötigen Arbeitskräfte, um die Produktivität der Wirtschaft auf gleichem Niveau zu halten.

Die Frage, die sich daher stellt, ist, wie man diese Herausforderung in eine Chance verwandeln kann: Wie kann man das Wissen und die Erfahrung älterer Menschen nutzen? Kann man sie aktiver in das Wirtschaftsleben mit einbeziehen, indem man sie besser auf die sich verändernden Bedürfnisse des Arbeitsmarktes vorbereitet? Wie kann man ihre Potentiale nutzen um die Lücken im öffentlichen Dienstleistungssektor, vor allem in der Pflege, zu schließen?

Das Projekt Senior Capital betrachtet den demographischen Wandel als Chance für die Wirtschaft, weniger als ein Hindernis. Durch länderübergreifende Kooperationen wurden effiziente Lösungen analysiert und getestet, um negative Effekte der Alterung der Bevölkerung ausgleichen zu können. Die wirtschaftliche Aktivität der wachsenden Anzahl von über 50-Jährigen soll gestärkt werden, um diese bisher häufig brachliegenden „Humankapital-Ressource“ fruchtbar zu machen.

Die Partner im Projekt Senior Capital glauben daran, dass mit Hilfe dieses Projekts die Altersgruppe der Menschen über 50 Jahren ihren Stand in der Wirtschaft stärken können. Dabei setzen sie unter anderem auf verstärkte Kontakte und Wissenstransfer zwischen den Generationen.

Diese Broschüre stellt die wichtigsten Erfolge und Ergebnisse von Senior Capital vor und wirft einen Blick in die Zukunft.

Senior Capital – stellt die Kompetenzen und Fähigkeiten von Menschen über 50 heraus und stärkt ihre wirtschaftliche und soziale Integration.

Die länderübergreifende Zusammenarbeit im Rahmen des Central Europe Programms hat Senior Capital ihren Ursprung im Projekt „Q-Ageing“. Es wurde 2008 von der Kommunalverwaltung des 11. Bezirks von Budapest, Újbuda (Ungarn) initiiert und setzte sich mit den sozialen und stadtplanerischen Herausforderungen einer älter werdenden Bevölkerung in mitteleuropäischen Städten auseinander. Die Umsetzung des Q-Ageing Projekts hat eine weitere damit verbundene Herausforderung zu Tage gebracht, nämlich das Heben des wirtschaftlichen Potentials der wachsenden, aber oft unterschätzten Gruppe der Menschen über 50.

Senior Capital will durch gezielte Maßnahmen zur Qualifizierung und Beschäftigungsförderung zur **Erhöhung der Anzahl von qualifizierten und zur Verfügung stehenden Arbeitskräften** und damit zur Wettbewerbsfähigkeit Mitteleuropas beitragen. Dabei konzentriert sich Senior Capital auf Menschen über 50 und ihr wirtschaftliches Potential und zeigt gleichzeitig Handlungsmöglichkeiten für Unternehmen auf.

Effektive Lösungen können jedoch nicht ohne die Einbeziehung von regionalen Interessengruppen und durch aktuelle Bestandsaufnahmen gefunden werden. Daher wurden Befragungen durchgeführt, die eine Sammlung von guten Beispielen in den Bereichen Weiterbildung und Beschäftigung der Generation 50+ auf europäischer Ebene zum Ergebnis hatten. Darüber hinaus wurden lokale Markt- und Bedarfsanalysen durchgeführt, sowie Hindernisse auf institutioneller, gesetzlicher und finanzieller Ebene aufgezeigt sowie Informationen über die tatsächlichen Bedürfnisse dieser Zielgruppe erhoben. Basierend auf den anschließend formulierten Empfehlungen wurden von den Partnern im Rahmen von Pilotprojekten spezielle Weiterbildungs- und Beschäftigungsmodelle für ältere Menschen entwickelt und getestet.

Die Ergebnisse dieser Pilotprojekte und der Befragungen der Interessengruppen wurden dann in länderübergreifenden Dokumenten gesammelt, wie etwa dem Pilot Portfolio für Mitteleuropa und dem Strategiepapier für Mitteleuropa, die als Basis für zukünftige Überlegungen dienen.

Partner

- Lead Partner: Stadt- und Kommunalverwaltung des 11. Bezirks von Budapest, Újbuda (Ungarn)
- Kommunalverwaltung Maribor (Slowenien)
- Nowa-Training-Beratung-Projektmanagement (Österreich)
- PRIZMA Verein zur Verbesserung von Beschäftigungsmöglichkeiten (Slowenien)
- Provinz Treviso (Italien)
- Kommunalverwaltung Sopot (Polen)
- Region Ligurien (Italien)
- Nationale Akademie der Medizin ACCMED (Italien)
- Zentrum für zivilgesellschaftliche Entwicklung (Deutschland)

Strategische assoziierte PartnerInnen:

- Arbeitsorganisationen
- NGOs
- Bildungsanbieter
- Universität Eötvös Loránd Abteilung Andragogik
- Ministerien
- Unternehmen

Kurztitel des Projekts: Senior Capital

Budget: 1.312.770, 09 EUR

Projektdauer: 1. September 2012 – 31. Dezember 2014

Projektwebseite: www.seniorcapital.eu

Weiterbildungs- und Beschäftigungsmodelle für die Altersgruppe 50+

Die Ergebnisse des Senior Capital Portfolios für Mitteleuropa

Basierend auf den Ergebnissen der im Rahmen der Pilotprojekte getesteten Weiterbildungs- und Beschäftigungsmodelle für Menschen 50+ haben die Projektpartner ein facettenreiches Portfolio ausgearbeitet.

Dieses Portfolio stellt die innovativen in Pilotprojekten erprobten Ansätze vor. Erfolgreiche, kundenorientierte Weiterbildungs- und Beschäftigungsmodelle für Ältere werden präsentiert.

Darunter waren folgende Ansätze:

- Bildung eines öffentlichen Bewusstsein für das wirtschaftliche Potential von über Fünfzigjährigen
- Förderung von Age-Management Strategien, um die Arbeitsbedingungen für die Generation 50+ zu verbessern und die Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen zu steigern
- Förderung und Unterstützung von Beschäftigung, Wiedereinstieg und Selbstständigkeit von über 50-Jährigen
- Verbesserung der Zusammenarbeit zwischen den Generationen in Kommunen, aber auch auf dem Arbeitsmarkt
- Förderung von Lebenslangem Lernen: Verbesserung der allgemeinen und berufsspezifischen Kompetenzen von Menschen über 50
- Förderung von Möglichkeiten, ehrenamtlich tätig zu sein, um die eigene Lebensqualität zu steigern; Ehrenamt aber auch als gesellschaftlich wertvollen Beitrag wahrnehmen.

Aus diesem Portfolio wählen die ProjektpartnerInnen die für ihre jeweilige Region passenden Modelle, die nach Ende des Projekts lokal umgesetzt werden.

Der ganzheitliche Zugang und die Methoden, die in den Pilotprojekten von Senior Capital eingesetzt wurden, sind auf die nationale und europäische Ebene übertragbar.

Ergebnisse der SC Strategie für Mitteleuropa

Alle PartnerInnen haben gemeinsam mit ihren Interessengruppen ein regionales Strategiepapier erstellt. Darin werden Empfehlungen für institutionelle, juristische und finanzielle Rahmenbedingungen aufgeführt, die notwendig sind, damit die neuen Modelle und Dienstleistungen in Bezug auf Weiterbildung und Beschäftigung von Menschen über 50 auf nationaler und internationaler Ebene verbessert und umgesetzt werden können.

Zentrale Punkte sind

Altersstereotype

Altersbezogene Vorurteile behindern die Schaffung von Weiterbildungs- und Beschäftigungsmöglichkeiten für ältere ArbeitnehmerInnen. Alle Partner sind sich darin einig, dass diesen Vorurteilen auf verschiedenen Ebenen begegnet werden muss: auf gesellschaftlicher, politischer, wirtschaftlicher und individueller Ebene.

Lebenslanges Lernen/ Lernen zwischen den Generationen

Lebenslanges Lernen muss mehr Bedeutung und Akzeptanz erlangen. Dies kann erreicht werden, indem man ungelernte ArbeiterInnen ausbildet, indem junge Führungskräfte dafür sensibilisiert werden, ihre Einstellung gegenüber älteren KollegInnen zu überdenken, oder indem verstärkt intergenerationelle Teams geschaffen werden, in denen die jungen und älteren ArbeitnehmerInnen in unterschiedlichen Arbeitsbereichen voneinander lernen können.

Beschäftigungspolitik

Die Anpassung des Arbeitsplatzes und flexiblere Arbeitszeiten sind dringend notwendig, um die Erwerbsfähigkeit von älteren Beschäftigten zu erhalten. In allen Phasen des Arbeitslebens sollten die Arbeitszeiten angepasst werden, um die private Situation zu berücksichtigen. Das Senioritätsprinzip muss überdacht werden, da automatisch höhere Gehälter für ältere Beschäftigte mit ein Grund für ArbeitgeberInnen sind, ältere Beschäftigte nicht zu anzustellen.

Wie man die Veränderung schafft

Aus Sicht der ProjektpartnerInnen muss die trisektorale Zusammenarbeit verstärkt werden: ArbeitgeberInnen, politische EntscheidungsträgerInnen, zivilgesellschaftliche Akteure und auch die Bürgerinnen und Bürger müssen aktiv werden.

Zusammenfassung der Ergebnisse der Pilotprojekte

Viele Ansätze wurden entwickelt, um den Herausforderungen durch den demographischen Wandel, mit denen Europa konfrontiert ist, zu begegnen. Einige der vorgeschlagenen Methoden waren erfolgreich, einige waren es nicht und es gibt sicher viele Möglichkeiten, an die bisher noch nicht gedacht wurde. Der beste Weg, um innovative Ansätze einzuschätzen, ist, diese in Pilotprojekten zu testen.

WAS MEINEN WIR MIT PILOTPROJEKTEN?

Ein Pilotprojekt ist eine Aktivität in kleinem Rahmen, die dazu dient, die Durchführbarkeit, Passgenauigkeit und Effektivität einer Maßnahme, Dienstleistung oder eines Modells zu erproben, bevor es in größerem Rahmen umgesetzt wird.

Als Antwort auf die gemeinsamen Herausforderungen, die im Zusammenhang mit der älter werdenden Gesellschaft und einem immer geringer werdenden Arbeitskräftepotenzial stehen, wurden im Projekt Senior Capital sieben speziell auf die Ausgangslage und Bedarfe in den Regionen der einzelnen Partner abgestimmte Praxismodelle getestet, die die Altersgruppe 50+ gezielt ansprechen. Im Folgenden sollen diese Pilotprojekte und ihre Zielsetzungen und Ergebnisse vorgestellt werden!

Zielsetzung der Pilotprojekte:

**”Wieder zu lernen, ist eine Möglichkeit für mich, meinen Job zu behalten oder einen neuen zu bekommen.
Ich fühle mich noch nicht alt genug, um schon in Ruhestand zu gehen”**
Einwohner von Újbuda, Budapest, Ungarn

Gemeinde Újbuda – Leadpartner (Ungarn): Entwicklung von Weiterbildungsprogrammen in Kooperation mit ortsansässigen Unternehmen, die darauf abzielen die Lebensqualität der Altersgruppe 50+ zu steigern.

PRIZMA - Verein zur Verbesserung der Beschäftigungsmöglichkeiten und die Kommunalverwaltung Maribor (Slowenien): Entwicklung des Programmes PRIZMA 50+ mit dem Ziel, auf individueller Ebene Fähigkeiten und Potentiale weiter zu entwickeln, mehr Beschäftigungsmöglichkeiten zu schaffen und Dienstleistungsangebote für die Generation 50+ in der Kommune zu verbessern.

Nowa (Österreich): Sensibilisierung von ArbeitgeberInnen für die Potentiale und Ressourcen von ArbeitnehmerInnen über 50 Jahren; Entwicklung von Zielen und Herausforderungen für Beschäftigte über 50, die besser an ihre jeweilige Lebensphasen angepasst sind; Vermeidung von innerer Kündigung und Frühpensionierung; Förderung von Lebenslangem Lernen und Entwicklung von Personalentwicklungsstrategien in Unternehmen, die altersbezogenen Stereotypen entgegenwirken.

”Ich habe den Kontakt und die Beziehungen zu anderen Menschen wirklich genossen... Ich habe erkannt, dass ich nicht alleine war, dass es viele andere Menschen gibt, denen es genauso geht wie mir.”

Teilnehmer aus Treviso

Provinz Treviso (Italien): Entwicklung des Pilotprojektes “50 mit Würde ... auf die Erfahrung!” mit der Zielsetzung, Menschen über 50 wieder in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Gleichzeitig fand eine großangelegte Kampagne zur Bewusstseinsbildung statt, um gegen altersbezogene Stigmatisierung und Vorurteile, die diese Zielgruppe betreffen, anzukämpfen.

Kommunalverwaltung Sopot (Polen): 20 Menschen (mehr als die Hälfte von ihnen war älter als 50 Jahre) wurden ausgewählt, durchliefen ein komplexes Ausbildungsprogramm und wirkten an einem siebenmonatigen Freiwilligenprogramm im „Pflegeheim Sopot“ mit.

”Freiwilligenarbeit ist eine Quelle des emotionalen Wohlbefindens für mich. Mich freiwillig zu engagieren, bewegt mich innerlich und rührt an alle Saiten meiner Seele.”

–Zofia Dekowska, Freiwillige (50+)

Region Ligurien und die Nationale Akademie der Medizin (ACCMED) (Italien):

Unterstützung einer Kultur des aktiven Alterns, durch Entwicklung zukunftsorientierter Projekte, die durchaus auch unternehmerische Aspekte aufweisen. Nutzung persönlicher und berufsspezifischer Fertigkeiten der ArbeitnehmerInnen, mit besonderem Augenmerk auf den Wissenstransfer an die jüngere Generation.

Zentrum für zivilgesellschaftliche Entwicklung (zze) (Deutschland): Aufzeigen der Wichtigkeit eines gestalteten Übergangs in die nachberufliche Phase durch das gezielte Anbieten von Workshops für Menschen über 50, Bewusstseinsbildung bei ArbeitgeberInnen und die Herausgabe eines Handbuch für Beschäftigte, Kommunen und ArbeitgeberInnen mit guten Beispielen und Tipps für einen gelingendes Herauswachsen aus dem Beruf.

”Be senior, be smart” - Alessandra Carrea

Ergebnisse der Pilotprojekte

- Die Pilotprojekte wurden auf einer umfassenden Analyse, in die 947 ExpertInnen, Stakeholder und Menschen über 50 eingebunden waren, aufgebaut!
- Insgesamt waren 522 Personen in 7 Pilotprojekte involviert, davon 372 Menschen als TeilnehmerInnen, von denen 348 bis zum Schluss dabei blieben!
- 22 Personen gelang es während der Pilotprojekte eine Arbeitsstelle zu finden, während 12 weitere nach Abschluss eine neue Beschäftigung begannen.
- Die Pilotprojekte wurden in enger Kooperation mit dem privaten Sektor durchgeführt: 4062 Unternehmen waren beteiligt und unterstützten das Projekt.
- Um Empfehlungen in die Praxis umzusetzen, waren 395 Interessenvertreter ins Projekt involviert, die als BeraterInnen fungierten und die Umsetzungsphase des Projekts unterstützten.



“DAVOR UND DANACH” ein Interview mit Frau Ilona Györfyné Molnár, ProjektleiterIn

Ein persönlicher Standpunkt zu Senior Capital – Interview mit der Projektleiterin des Leadpartners der Kommunalverwaltung des 11. Bezirks von Budapest, Újbuda

Wie denken Sie, war die Lage von Menschen über 50 auf dem Arbeitsmarkt, bevor das Projekt gestartet wurde? Wenn Sie ein paar Worte über die Grundgedanken sagen könnten, die hinter den Zielen von Senior Capital stehen.

Ausgangspunkt waren unsere Erfahrungen, dass Menschen über 50 Jahren kein hohes Ansehen in Gesellschaft und Wirtschaft genossen und daher kaum Chancen auf dem Arbeitsmarkt hatten. Wie tief verwurzelt Stereotype gegenüber älteren Menschen in der Arbeitswelt sind, wurde auch durch die Bestandsaufnahme klar. Diese zeigte, dass Menschen im Alter von 50 bis 55 Jahren von ihren ArbeitgeberInnen eher als Last gesehen werden, denn als MitarbeiterInnen mit wirtschaftlichem Potential. Deshalb hat das Projekt darauf abgezielt, die oft unbeachteten wirtschaftlichen und sozialen Potentiale der älteren Bevölkerungsgruppen zu nutzen und dazu beizutragen, einen stärkeren Rückbezug auf Wissen und Erfahrung in der Wirtschaft zu erreichen. Unser kurzfristiges Ziel war es, älteren Menschen mehr Möglichkeiten zu bieten, ihre Fähigkeiten und Kompetenzen in der Arbeitswelt einzubringen, indem bisher bestehende Hürden identifiziert und Angebote zu ihrer Überwindung gemacht wurden. Da eine deutliche Alterung der Gesellschaft in allen Regionen Mitteleuropas zu beobachten ist und in den jeweiligen Regionen zu ähnlichen Fragestellungen führt, haben die Partner des Projekts Senior Capital ihr Wissen und ihre Erfahrungen gebündelt, um die oben genannten Ziele zu erreichen.

Die wichtigste Zielgruppe des Projekts wurde also dementsprechend ausgewählt?

Das ist richtig. Die Hauptzielgruppe sind Menschen über 50. Darüber hinaus wurden ArbeitgeberInnen aus dem öffentlichen und dem privaten Sektor (Behörden und Unternehmen) angesprochen, um die Potentiale von älteren Beschäftigten gezielt zu fördern.

Es war eine sehr herausfordernde Aufgabe, die bestehenden Vorurteile gegenüber Menschen über 50 zu entkräften und die bisher unbeachteten Potentiale aufzuzeigen, die die jüngsten demographischen Veränderungen mit sich bringen. Deshalb wird Bewusstseinsbildung als wesentlich angesehen. Zusätzlich werden jedoch noch politische Maßnahmen nötig sein, die ArbeitgeberInnen dazu anregen, ältere ArbeitnehmerInnen zu behalten bzw. anzustellen.

Was denken Sie, sind die Haupterfolge?

Der größte Erfolg ist einerseits, dass mit der Sensibilisierung der ArbeitgeberInnen und der Öffentlichkeit für die Belange der betroffenen Altersgruppen begonnen wurde. Andererseits wurden die Wettbewerbsfähigkeit auf dem Arbeitsmarkt und die wirtschaftliche Aktivität der Generation 50+ durch die Erprobung und Einführung von passgenauen Pilotprojekten verstärkt. Ich glaube, dass das Projekt Senior Capital wesentlich dazu beigetragen hat, den Herausforderungen, die durch die demographischen Veränderungen alle Partnerländer betreffen, auf konstruktive Weise zu begegnen.

Senior Capital

Mrs. Ilona Györfyné Molnár, ProjektleiterIn des Leadpartners (molnar.ilona@ujbuda.hu)

Ms. Viktoria Jonas, Externe Projektmanagerin (jonas.viktoria@hbhe.hu)



Was kommt jetzt? Mögliche Anknüpfungspunkte an Senior Capital

Es besteht kein Zweifel darüber, dass die Ergebnisse eines Projekts wie Senior Capital auf lange Sicht nur dann zu Erfolgsgeschichten werden können, wenn sie nachhaltig sind. Neben den Erwartungen, die bezüglich der Nachhaltigkeit durch mitteleuropäische Programme gesetzt werden, ist es ein absolutes Muss, Anknüpfungspunkte für neue Ideen zu finden und das Erreichte weiter zu entwickeln in innovativen Initiativen und mit erweitertem Blick.

Um neue Projektideen zu finden und diese mit potentiellen Förderprogrammen zu verknüpfen, entwickelt der Leadpartner einen speziellen Senior Capital Nachhaltigkeitsbericht.

Die Hauptideen:

- Ergebnisse aktueller regionaler Analysen zeigen, dass der soziale Zusammenhalt mit Blick auf die demographischen Veränderungen eine der Schlüsselherausforderungen der kommenden Jahrzehnte in Mitteleuropa sein wird. Dies ist auch mit ein Grund dafür, dass Projekte, die sich mit der (weiteren) Entwicklung von Fähigkeiten und unternehmerischen Kompetenzen mit Ausrichtung auf soziale Innovationen auseinandersetzen, von den **neuen mitteleuropäischen 2014 – 2020 Programmen** unterstützt werden. Aufbauend auf den aktuellen Projektergebnissen und auch auf den Erfolgen, die durch die transnationale Zusammenarbeit der PartnerInnen zu verzeichnen waren, ist ein neues Projekt in Planung, das Beschäftigung und soziales Unternehmertum von Jugendlichen und Menschen 50+ verknüpfen soll.
- Es wird angestrebt, die bestehenden Partnerschaften auszuweiten, um AkteurInnen aus weiteren Länder ins Boot zu holen. Der Erhalt und die Weiterführung der regionalen/lokalen Ergebnisse werden nicht nur länderübergreifend, sondern auch auf bilateraler Basis angestrebt. Daher werden auch Ideen für „Cross-Border Cooperation“ Projekte entwickelt.
- Da die Einführung konkreter Rahmenrichtlinien auf politischer Ebene zur Förderung der Beschäftigung älterer ArbeitnehmerInnen als eine der Hauptempfehlungen durch das Projekt Senior Capital identifiziert wurde, wird das „Interreg Europe“ Programm ebenfalls in Erwägung gezogen. Es zielt auf die Umsetzung regionaler Maßnahmen und Programmen mit Blick auf Wirtschaftsförderung und das Schaffen von Arbeitsplätzen ab.

- Die effiziente Einsatz von Ressourcen inklusive der verbesserten Nutzung von Potentialen älterer Menschen ist eine der Hauptaktivitäten die unter dem Thema „societal challenges“ von den **HORIZON 2020 Programmen** gefördert werden. Indem die bisher entwickelten Rahmenrichtlinien in zukunftsweisende Maßnahmen umgesetzt werden kann ein neuer Ansatz zur Förderung von Beschäftigungsmöglichkeiten Älterer entstehen. Die Maßnahmen umfassen Forschung und Entwicklung neuer Pilotprojekte sowie deren Umsetzung in marktfähige Konzepte, etwa durch die Anwendung intelligenter IT Lösungen.
- Spezielle Unterstützungsfonds für Kleine und Mittlere Unternehmen werden auch für zukünftige Projektideen in Betracht gezogen: Programme wie etwa **Cosme, EaSI** und **Progress** werden zurzeit gesichtet und eine Bewerbung dafür ist in Planung.



**Kontakt:****Projektleitung:** Silke Marzluff

(marzluff@zze-freiburg.de)

Projektmanagement: Eva Hänselmann

(haenselmann@zze-freiburg.de)

Leadpartner: Ilona Györfyné Molnár

(molnar.ilona@ujbuda.hu)



Das Projekt Senior Capital wird im Programm CENTRAL EUROPE umgesetzt und vom Europäischen Regionalentwicklungsfonds (ERDF) kofinanziert.