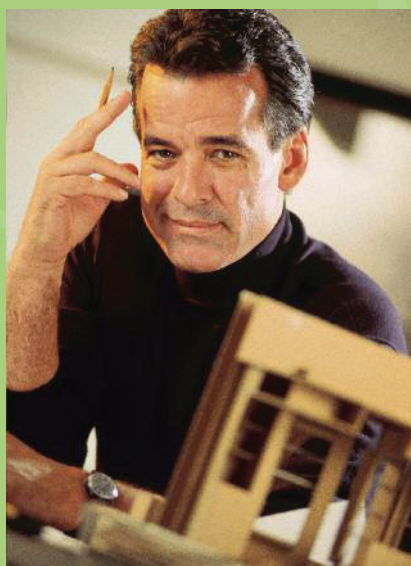




## Willkommen beim Projekt Senior Capital!



**Vor Ihnen liegt die dritte Ausgabe des Newsletters von Senior Capital. Nun, da sich das Projekt bereits in der mittleren Phase der Laufzeit von insgesamt zweieinhalb Jahren befindet, stellen wir Ihnen den Zwischenstand unserer Projekte und nächste Schritte vor.**

Das länderübergreifende Kooperationsprojekt Senior Capital wird durch das CENTRAL EUROPE Programm der EU gefördert. Es geht auf das Projekt Quality Ageing in an Urban Environment (Q-ageing) zurück. Q-ageing wurde von der Kommunalverwaltung des elften Bezirks von Budapest (Újbuda/ Ungarn) im Jahr 2008 ins Leben gerufen und setzte sich mit

sozialen und urbanen Herausforderungen für mitteleuropäische Städte auseinander, die aus dem demographischen Wandel resultieren. Während der Arbeit an dem Projekt wurde auch die Bedeutung einer anderen mit der Alterung von Gesellschaften zusammenhängende Herausforderung erkannt: nämlich die Notwendigkeit, das wirtschaftliche Potenzial dieses wachsenden, aber unterschätzten Teils der Gesellschaft besser zu nutzen.

Senior Capital – als Folgeprojekt von Q-ageing – hat sich zum Ziel gesetzt, zur wirtschaftlichen Wettbewerbsfähigkeit von Mitteleuropa beizutragen, indem Wissen und Kompetenzen entwickelt und die Anzahl qualifizierter Arbeitskräfte durch den Fokus auf ältere Beschäftigte erhöht wird. Besonderes Ziel des Projekts ist es, das wirtschaftliche Potenzial einer alternden Bevölkerung besser auszuschöpfen und dabei auch Perspektiven für Unternehmen zu schaffen, und zwar durch:

1. die Investition in das Humankapitel der Generation 50plus,
2. durch die Förderung der Einbindung älterer Menschen in das Erwerbsleben und
3. durch die Schaffung eines neuen und finanziell nachhaltigen Rahmens, der von Kommunalverwaltungen gefördert wird.

Nach der Analyse-Phase zwischen Herbst 2012 und Sommer 2013 richtet sich die Aufmerksamkeit nun darauf, Bildungs- und Beschäftigungsmodelle zu erproben, die insbesondere für ältere Menschen entwickelt worden sind, um sie in den einzelnen Regionen umzusetzen. Alle Projektpartner realisieren hierzu sogenannte Praxisprojekte. Einige der Projekte sind momentan bereits in vollem Gange, andere werden später zum Abschluss gebracht werden. Um was geht es bei diesen Praxisprojekten? Wer führt sie durch? Wann und zu welchem Zweck? All dies können Sie nun in Erfahrung bringen.

*Die Kommunalverwaltung des 11. Bezirks von Budapest, Újbuda  
(Lead Partner)*

## Inhalt



1. Willkommen beim Projekt Senior Capital!
2. Interview mit Tamás Toldi, Content Manager des Leadpartners, Kommunalverwaltung des 11. Bezirks von Budapest, Újbuda
3. Interview mit Silke Marzluff, Geschäftsführerin im ZZE, Leiterin des Arbeitspaktes 4
4. Interview mit Filippo Melato, Projektmanager in der Provinz Treviso, Leiter des Arbeitspaktes 3
5. Neuigkeiten und Veranstaltungen
6. Zusammenfassungen weiterer Praxisprojekte
7. Alter ist kein Kriterium – Nutzen wir die Potenziale!
8. Kontakte



## Interview mit Tamás Toldi,

Content Manager des Leadpartners, Kommunalverwaltung des 11. Bezirks von Budapest, Újbuda

**Zur Zeit zielt Senior Capital darauf ab in Praxisprojekten Bildungs- und Beschäftigungsmodelle auf lokaler Ebene zu erproben, die insbesondere für ältere Menschen entwickelt worden sind. Diese haben zum Ziel, eine größere Anzahl älterer Menschen in Bildungsprogramme und das Erwerbsleben einzubeziehen. Der Lead Partner, die Kommunalverwaltung des 11. Bezirks von Budapest, Újbuda, wird nun eine eigene Praxisaktion starten.**

■ Erzählen Sie uns mehr über den Inhalt Ihres Praxisprojektes: Was sind die wesentlichen Elemente, an welche Zielgruppe richtet es sich, wie lange dauert es und was ist das Ziel der Praxisprojekts in Újbuda?

Újbudas Praxisprojekt enthält Sprach- und IKT-Trainingsprogramme; es werden Kurse zum Thema Selbstmanagement, Erstellen eines Lebenslaufs und Techniken zur Arbeitssuche angeboten. Neben den Trainingsprogrammen werden wir einen so genannten Job Club schaffen, der die Gelegenheit bietet, Erfahrungen untereinander auszutauschen, wobei auch die Möglichkeit angestrebt wird, mit Arbeitgebenden in Kontakt zu treten. Das Trainingsprogramm beginnt im April 2014 und wird voraussichtlich einen Monat lang dauern. Es richtet sich an Einwohnerinnen und Einwohner von Újbuda, die zwischen 50 und 65 Jahren alt sind, und soll den in diesem Bezirk Lebenden dabei helfen, eine Arbeit zu finden

■ Was ist die Grundlage dieser Idee und wie kamen Sie darauf, gerade diese Elemente zu kombinieren?

Es war leicht, den Kern dieses Praxisprojektes zu bestimmen, weil uns Menschen, die in der Analyse-Phase beteiligt waren, gesagt haben, was wir tun sollen und was sie brauchen. Neben möglichen Arbeitgebenden und Fachleuten aus der Erwachsenenbildung wurden auch Vertretende von Arbeitsvermittlungen befragt. Die Praxisaktion wurde letztendlich auf der Basis von Schlüsselanforderungen konzipiert, um innovativ zu sein: nahezu alle Felder der Arbeitssuche wurden abgedeckt. Zudem beinhaltet das



Praxisprojekt mehr Leistungen und Schulungen als ursprünglich geplant, so dass der zunächst Rahmen erweitert wurde. Die zusätzlichen Programme werden von der Kommunalverwaltung Újbuda und von den mit uns kooperierenden Partnerorganisationen unterstützt.

■ Inwiefern wird ihre Praxisprojekt für hilfreich, nützlich oder innovativ gehalten?

Von meiner Seite aus kann es definitiv als notwendig und effektiv bewertet werden, da es für die über 50-Jährigen ziemlich schwierig ist, eine Arbeit zu finden – daher ist jede Form der Unterstützung hilfreich. Dieses Projekt es, weitere Erfahrungen zu machen, um mit dem 50+-Programm der Kommunalverwaltung fortzufahren.

■ Dieser Typ eines länderübergreifenden Projekts erfordert in besonderer Weise auch den Einbezug lokaler Expertinnen und Experten. Wer sind diese Experten und Expertinnen in Újbuda und inwieweit kooperieren Sie mit ihnen?

Es sind zwei bedeutende Ministerien involviert, außerdem die Arbeitsagentur des Bezirks und Vertretende von Wirtschaftsunternehmen, die mit der Arbeitsvermittlung beschäftigt sind. Es ist ein großer Erfolg, dass die Gruppe stark von dem weltweit bekannten IKT-Unternehmen IBM (Ungarn) unterstützt wird. Dies belegt, was wenig bekannt ist, dass der IKT-Sektor nicht nur für junge Menschen offen steht. IBM etwa beschäftigt eine beträchtliche Anzahl an Arbeitnehmenden über 50.

■ Welchen Beitrag leisten die Experten und Expertinnen im Praxisprojekt?

Als engagierte Expertinnen und Experten in diesem Bereich unterstützen sie unsere Arbeit mit ihrer Kompetenz und Erfahrung. Aber das, was wirklich von Bedeutung ist, ist ihre aufgeschlossene und unterstützende Vorgehensweise. Die beiden beteiligten Unternehmen, IBM und Pannon Work, haben uns gebührenfrei ein großartiges Schulungspaket angeboten (das auch ein komplettes Bewerbungsprogramm enthält), um unser Projekt zu fördern. Das war eine Überraschung und übertraf unsere Erwartungen! Meiner Meinung nach wird jemand, der sich durch das komplette Bewerbungstraining eines Unternehmens wie IBM gearbeitet hat, bei seinem nächsten Bewerbungsgespräch sicherlich mehr Erfolg haben. Zusätzlich betrachten beide Unternehmen die Teilnehmenden als mögliche zukünftige Arbeitnehmende.

■ Gibt es die Absicht diese Initiative auch nach Beendigung des Projektes fortzusetzen?

Senior Capital, als eine Initiative im Bereich der Bildung und Beschäftigung für ältere Menschen, wurde im Rahmen des Masterplans, die Generation 50plus zu unterstützen, von der Kommunalverwaltung entwickelt. Diese Herausforderung zu bewältigen, bringt besondere Anforderungen mit sich. Das ist in der Tat nicht der einzige, sondern nur der erste Schritt, den wir gehen müssen.



# Interview mit Silke Marzluff,

## Geschäftsführerin im zze, Leiterin des Arbeitspaktes 4

Das Zentrum für zivilgesellschaftliche Entwicklung in Freiburg (zze) beschäftigt sich bereits seit einigen Jahren mit Herausforderungen und Chancen des demografischen Wandels. Das zze war Projektpartner im Vorläuferprojekt Q-ageing und es berät kommunale Akteure bei der Entwicklung von Strategien und Maßnahmen zum Umgang mit dem demografischen Wandel. Das zze ist Partner bei einem anderen von der EU geförderten Projekt, das zum Ziel hat, ein Instrument zur Beratung und zum Training von älteren Beschäftigten weiter zu entwickeln.



### ▪ Wie trägt das Projekt Senior Capital zu den Zielen und Vorhaben im Bereich Bildung und Beschäftigung von älteren Menschen in Freiburg bei?

Mit dem Projekt Senior Capital zielen wir darauf ab, einen Beitrag zu neuen Vorgehensweisen und Lösungswegen zu leisten, um mit dem demografischen Wandel umzugehen. Freiburg und sein Umland befinden sich in einer glücklichen Lage, weil hier für die nächsten Jahrzehnte weiterhin ein Bevölkerungszuwachs zu erwarten und die Arbeitslosenrate vergleichsweise niedrig ist.

Unser Fokus liegt deshalb insbesondere darauf, das Potential von

Arbeitnehmenden, die sich aufgrund ihres Alters aus dem Arbeitsmarkt verabschieden, zu nutzen. Wir wollen Workshops für diese Zielgruppe anbieten. Teilnehmende sollen darüber reflektieren, wie sie ihren nächsten Lebensabschnitt verbringen wollen: Ob sie eine zweite Karriere in einem anderen Berufsfeld starten oder weiterarbeiten und das Wissen aus ihrem Berufsfeld weitergeben wollen, ob sie als Freiwillige aktiv werden möchten oder es vorziehen, ihre Freizeit zu genießen und Zeit mit ihrer Familie und Freunden zu verbringen.

### ▪ Das zze führt – wie auch die anderen Partner von Senior Capital – ein eigenes Praxisprojekt durch. Möchten Sie uns Einzelheiten des Planungsprozesses mitteilen und den Schwerpunkt der Aktion vorstellen?

Die Vorbereitung auf die Phase nach dem Berufsleben ist in Deutschland v.a. in Unternehmen noch nicht weit verbreitet. Wir haben das Ziel, ein Netzwerk mit Menschen aus einer Nachbarstadt aufzubauen, das gemeinsam mit uns dieses Praxisprojekt durchführt und seine Arbeit auch nach Beendigung dieser Praxisaktion fortsetzen wird. Die dabei gewonnenen Erkenntnisse sollen dann sowohl unter den Projektpartnern als auch innerhalb der Region weitergegeben werden, um so weitere Experten und Expertinnen aus Unternehmen, Kommunalverwaltungen und/ oder Akteure der Zivilgesellschaft zu motivieren, diese Thematik aufzugreifen.

### ▪ Wie schätzen Sie die Größe der Zielgruppe ein: Wie viele Menschen werden in die Praxisaktion einbezogen werden und

### wie viele Menschen werden von den Ergebnissen von Senior Capital profitieren?

Das Netzwerk, das die Durchführung des Praxisprojekts unterstützt, wird aus etwa sieben bis zehn Teilnehmenden bestehen. An einem Workshop können zwischen zwölf und fünfzehn Menschen teilnehmen. Wenn die Nachfrage groß ist, werden wir mehrere Workshops anbieten, um die Übergangsphase vorzubereiten, und dann vielleicht auch 60 oder mehr Menschen erreichen. Unabhängig davon gibt es natürlich weitere Nutznießer: etwa Non-Profit-Organisationen, die von Teilnehmenden als Freiwillige unterstützt werden, junge Arbeitnehmende, die vielleicht eine Mentorin oder einen Mentor bekommen können, Unternehmen, die ihr erfahrenes Personal und das damit verbundene Wissen nicht völlig verlieren, sondern immer noch auf der Basis eines Vertrags, der weniger Arbeitsstunden enthält, weiter kooperieren können. Deshalb ist es schwierig, genaue Personenzahlen zu nennen, die von den Ergebnissen unseres Praxisprojektes profitieren werden oder generell von dem, was innerhalb der Aktionen von Senior Capital geleistet wird.



## Interview mit Filippo Melato,

### Projektmanager in der Provinz Treviso, Leiter des Arbeitspaktes 3

**Die Provinz Treviso (Veneto, Italien) hat vor einigen Jahren damit begonnen, mit anderen lokalen, nationalen und europäischen Expertinnen und Experten zu kooperieren, um strategische Initiativen in der Provinz zu realisieren. Ein wichtiger Arbeitsschwerpunkt der Verwaltung ist das Thema „Beschäftigung“. Das Projekt Senior Capital ist das Folgeprojekt eines vorangegangenen EU-Projekts namens Q-ageing, das überaus positive Erfahrungen ermöglicht hat. Senior Capital unterscheidet sich insofern von dem vorherigen Projekt, als es Aktives Altern unter dem Aspekt des wirtschaftlichen und sozialen Potenzials von älteren Menschen fördert.**

■ **Wie trägt das Projekt Senior Capital zu den Zielen und Vorhaben im Bereich Bildung und Beschäftigung von älteren Menschen in Treviso bei?**

Die Provinz Treviso wurde sehr stark durch die Wirtschaftskrise getroffen. Ich denke, dass die folgenden Angaben einen Überblick über die Situation unserer Region geben: Die Arbeitslosenrate ist von 3,1% im Jahr 2008 auf 4,8% im Jahr 2009 gestiegen. Das ist ein Zuwachs von 1,7 % in zwei Jahren. Im Jahr 2012 hatten wir sogar einen explosionsartigen Anstieg auf 5,9 %. Die Beschäftigungsbilanz aus dem Jahr 2012 zeigt einen Verlust von etwa 4800 Arbeitsplätzen und auch für die Altersgruppe der 55 bis 59jährigen einen gewaltigen Rückgang (ca. -2000).

Daraus wird deutlich, dass besonders die Zielgruppe der älteren Menschen von den negativen Auswirkungen der Krise betroffen ist. Diese Gruppe ist aufgrund der kürzlichen Erhöhung des Renteneintrittsalters besonders benachteiligt (im privaten Sektor: 62 Jahre für Frauen, 66 Jahre für Männer), was auch auf ihre Position auf dem Arbeitsmarkt schwächt .

Aus diesem Grund hat die Provinz Treviso verschiedene Projekte für ältere Menschen initiiert (berufliche Wiedereingliederungsmaßnahmen, das Projekt „Re-start“, Beschäftigungsanreize für behinderte Menschen über 50). Senior Capital ist insbesondere ein experimentelles Projekt für die Wiederbeschäftigung von Menschen über 50.

■ **Die Provinz von Treviso führt – wie auch die anderen Partnern von Senior Capital – ein eigenes Praxisprojekt durch. Möchten Sie uns Einzelheiten des Planungsprozesses**



**mitteilen und den Schwerpunkt der Aktion vorstellen?**

Unser Pilotprojekt heißt „50 – Ehren wir die Erfahrung!“ und hat zwei Hauptziele: die Wiederbeschäftigung von Menschen über 50 und den Kampf gegen Vorurteile gegenüber älteren Arbeitnehmenden.

Arbeitnehmende, die sich der Initiative angeschlossen haben, nehmen an einem mittelfristig angelegten Programm teil (acht Monate), das speziell für sie von unseren Fachkräften entwickelt worden ist. Dieses Programm zielt darauf, eine Kompetenzbilanz über ihr Fachwissen zu erstellen und durch gezielte Unterstützungsleistungen die Vermittlung in eine neue Arbeit zu ermöglichen. Hierfür benötigten wir die Unterstützung eines spezialisierten Unternehmens, das sowohl

Aktivitäten mit Beschäftigten als auch mit Unternehmen durchführt. Tatsächlich beinhaltet unser Praxisprojekt zugleich eine Bewusstseinsbildung sowie eine groß angelegte Informationskampagne, die sich an die lokalen Unternehmen richtet (mehr als 4000 beteiligen sich), und eine solide Passung von Angebot und Nachfrage, dass sie direkt involviert.

■ **Wie schätzen Sie die Größe der Zielgruppe ein? Wie viele Menschen werden in die Praxisaktion einbezogen werden? Wie viele Menschen werden von den Erträgen von Senior Capital profitieren?**

Wie bereits gesagt, besteht die Hauptzielgruppe unseres Projekts aus arbeitssuchenden Menschen über 50 und Unternehmen. Was die älteren Menschen betrifft, haben wir innerhalb weniger Tage 167 Bewerbungen erhalten, was uns aufgrund unserer beschränkten Möglichkeiten dazu gezwungen hat, 40 Bewerber und Bewerberinnen, die besonders motiviert waren, auszuwählen. Außerdem kontaktieren uns noch immer viele Menschen, um mehr Informationen über unsere Initiative zu erhalten.

Was hingegen Unternehmen betrifft, haben wir bereits über E-Mail eine Kampagne mit über 4000 Unternehmen aus der Provinz gestartet. Aber wir glauben, dass wir die Botschaft auch in noch größerem Umfang verbreiten können, etwa beim internationalen Treffen von Senior Capital, das im Mai 2014 in Treviso stattfinden wird. Schließlich wird uns die Aufgabe, Bedarf in Unternehmen mit Stellensuchenden abzugleichen, in direkten Kontakt mit mehr als 150 Unternehmen bringen.



# NEUIGKEITEN UND VERANSTALTUNGEN



### Jahrestagung von CENTRAL EUROPE, 23. Mai 2013, Padua

Das Ziel der Jahrestagung von CENTRAL EUROPE am 15. und 16. Mai in Padua (Italien) war es, die länderübergreifenden Themen konkreter zu definieren, die im nächsten Programmplanungszeitraum finanziert werden.

Mehr als 350 Experten, Expertinnen und Partner haben sich an intensiven Diskussionen beteiligt, die sich zuerst auf die Nachhaltigkeit der aktuellen Projekterfolge konzentrierten und dann Wünsche und Anliegen zu zukünftigen Programmen äußerten. Bei einem abendlichen Empfang wurden alle 124 Projekte, die derzeit von CENTRAL EUROPE finanziert werden (einschließlich Senior Capital) präsentiert und die Gewinner des Filmwettbewerbs mit einem Preis ausgezeichnet. Die zweitägige Jahrestagung hat ihr Ziel erreicht, indem eine Verbindung zwischen den verschiedenen geäußerten Rückmeldungen zu CENTRAL EUROPE 2014-2020 und den fundierten Diskussionen zu den Erfolgen des aktuellen Programms hergestellt wurde.



### CE-Ageing Platform Abschlusskonferenz, 10. Oktober 2013, Rom

Mit dem Titel „Im Herzen eines alternden Kontinents: Perspektiven und Strategien für Aktives Altern in Mitteleuropa“ („At the heart of an ageing continent: Perspectives and strategies for active ageing in Central Europe“) zog die Abschlusskonferenz des Projektes CE-Ageing Platform etwa 100 Teilnehmende an, wie die Partner und strategischen Partner, regionale und nationale politische Entscheidungsträger aus mitteleuropäischen Ländern, Schlüsselpersonen, internationale Altersexperten und Altersexpertinnen und Mitarbeitende anderer interessanter Organisationen. Das Hauptziel der Abschlussveranstaltung war es, Projektergebnisse zu präsentieren, das Bewusstsein dafür zu schärfen, welchen Herausforderungen Europa sich aufgrund der alternden Bevölkerung stellen muss, neueste Entwicklungen des Aktiven Alterns, der sogenannten Seniorenwirtschaft (silver economy) und des demografischen Wandels auszutauschen und zu diskutieren und schließlich über die Ergebnisse des Projektes CE-Ageing Platform zu reflektieren. Die Abschlusskonferenz bot die Gelegenheit, bewährte Verfahrensweisen und Innovationen zwischen Partnerländern auszutauschen. Senior Capital als Initiative, die sich mit einer ähnlichen Problematik auseinandersetzt, war eingeladen, bei den Lead Partnern von CE-Ageing Platform mitzuwirken.



### Zwischenkonferenz Senior Capital und die erste Messe zum Thema Aktives Altern, 25. bis 27. Oktober 2013, Genua

Unter dem Motto, „wirtschaftliche Wettbewerbsfähigkeit und Entwicklung von Humankapital der Generation 50plus“ organisierte das Projekt Senior Capital vom 25. bis zum 27. Oktober 2013 eine Tagung in Genua. Die dreitägige Veranstaltung wurde von der Region Ligurien mit dem Ziel veranstaltet, die Ergebnisse der Bestandsaufnahmen im Rahmen von Senior Capital zu präsentieren, die in der ersten Projektphase erreicht wurden. Ein weiterer Fokus lag darauf, das Projekt einer breiteren Öffentlichkeit vorzustellen, indem die Veranstaltung mit der ersten Messe verknüpft wurde, die zum Thema Aktives Altern in Santa Margherita stattfand.

Die Präsentationen und organisierten Workshops konzentrierten sich sowohl auf die aktuelle europäische Politik im Bereich lebenslanges Lernen und Möglichkeiten auf dem Arbeitsmarkt für die Generation 50plus als auch auf verfügbare Produkte, die die Lebensqualität von älteren Menschen fördern.



## ZUSAMMENFASSUNGEN WEITERER PRAXISPROJEKTE

### NOWA: „Ist Alter DAS entscheidende Kriterium?“

**Aufgrund des demografischen Wandels sehen sich viele Unternehmen und öffentlichen Einrichtungen in Österreich vor verschiedene Herausforderungen gestellt: Den Umgang mit einem alternden Arbeitsteam, die Gewährleistung der Produktivität und Motivation der Mitarbeitenden sowie die Wahrung der Wettbewerbsfähigkeiten der Unternehmen.**

Um diesen Herausforderungen zu begegnen, konzentrieren sich die Maßnahmen des Praxisprojektes von NOWA auf die Beratung und Unterstützung von Unternehmen und öffentlichen Einrichtungen bei der Entwicklung und Umsetzung von Personalentwicklungskonzepten unter Berücksichtigung der Geschlechterperspektive. Ziel ist es, mit den Führungskräften und den Mitarbeitenden über fünfzig sowie im Bereich der Organisationsentwicklung zu arbeiten, um 100% der Potenziale auszuschöpfen und innere Kündigungen und einen frühzeitigen Ruhestand zu verhindern. Dabei sollen folgende Maßnahmen umgesetzt werden:

- Analysen mittels Fokusgruppen
- Auswertung der Interviews und Ableitung von Hypothesen und Empfehlungen
- Dialogische Validierung sowie Bewertung der Hypothesen und Empfehlungen
- Beratung und Unterstützung der Unternehmen und öffentlichen Einrichtungen bei der Entwicklung neuer Arbeitsmodelle/Programme/Strategien/Strukturen unter Berücksichtigung der verschiedenen Lebensphasen, der Unternehmenskultur, der Vielfalt, Gestaltung von Rahmenbedingungen sowie der Strukturierung von Arbeitsprozessen.

### PRIZMA 50+ Generationenübergreifendes Entwicklungszentrum für Unternehmen und Weiterbildungsträger in der slowenischen Region Podravje

**Auf Grundlage der Ergebnisse der Markt- und Bedarfsanalyse, entwickelten die PRIZMA Stiftung und die Stadtverwaltung von Maribor in Kooperation mit einer regionalen Expertengruppe das Pilotprojekt „PRIZMA 50+, Generationenübergreifendes Entwicklungszentrum für Unternehmen und Weiterbildungsträger“. Das Ziel von PRIZMA 50+ sind die Aktivierung der Potenziale von Einzelnen und der Gesellschaft, die Erhöhung von Arbeitsmöglichkeiten für und der Erwerbsfähigkeit von älteren Beschäftigten sowie die Verbesserung von Dienstleistungen für Ältere in der Region. Die Ziele des Projektes sollen erreicht werden, indem Aktivitäten im Rahmen dreier wesentlicher Projektsäulen umgesetzt werden:**

- Entwicklung und Gründung des PRIZMA 50+ Modells,
- Programm „Erfahrungen zählen“ (Karriere und Unternehmertum 50+),
- Bewusstseinsbildung und Sensibilisierung für aktives Altern und generationenübergreifende Zusammenarbeit.

### Stadtverwaltung von Sopot: 50+ Ehrenamtsprogramm für eine soziale Betreuungseinrichtung der Stadt

Den Ergebnissen der Markt- und Bedarfsanalyse zufolge stellt Arbeitslosigkeit kein zentrales Thema der polnischen Stadt Sopot dar. Daher entschied sich die Stadt, ihren Schwerpunkt auf die freiwillige Tätigkeit von Menschen über 50 zu legen, indem ein 50+ Ehrenamtsprogramm für eine soziale Betreuungseinrichtung der Stadt ins Leben gerufen wurde.

- Der erste Schritt der Projektumsetzung war die Gewinnung von Programmteilnehmenden, die nun als Ehrenamtliche für Nutzer und

Nutzerinnen der Betreuungseinrichtung tätig sind.

- Im zweiten Schritt wurde ein umfangreiches Ausbildungsprogramm für die Engagierten entwickelt, das die Grundideen ehrenamtlicher Tätigkeit aufzeigt sowie Themen rund um Arbeitsschutzbestimmungen, erste Hilfe, Gebärdensprache, Informations- und Kommunikationstechnologien, Grundlagen des Unternehmertums, soziale Kompetenzen, die auf dem Arbeitsmarkt benötigt werden sowie Karriereberatung umfasst.

Alle Ehrenamtliche sind bereits sehr gut in die Sozialeinrichtung integriert und werden vom Personal sowie den Nutzergruppen als Freunde und wertvolle Mitglieder der Einrichtung geschätzt.

### Zze, Deutschland – Bürgerschaftliches Engagement von Menschen über 50 als ein Mittel, Wissen und/ oder Qualifizierung weiterzugeben: Transfer von Wissen durch Arbeitnehmende über ihr Berufsleben hinaus.

#### Ausgangspunkt:

1. In die Phase nach dem Berufsleben einzutreten, ist nicht nur eine wichtige, sondern manchmal auch eine herausfordernde Zeit im Leben. Es fällt nicht jedem leicht, eine neue Routine im Alltagsleben und Aktivitäten zu finden, die die freie Zeit füllen.
2. Beschäftigte, die ihr Unternehmen verlassen, nehmen ihr Wissen und ihre Erfahrung mit, wodurch eine Wissenslücke innerhalb des Unternehmens entsteht. Daher kann es von Interesse für sie sein, immer noch mit dem früheren Arbeitgebenden verbunden zu bleiben, entweder durch einen Teilzeitvertrag oder durch freiberufliche Mitarbeit.
3. 33% der Engagierten im Bundesland Baden-Württemberg sind 50 Jahre und älter. Daher besteht durchaus ein Potenzial, mehr Menschen für bürgerschaftliches Engagement anzuwerben. Freiwilligenarbeit ist nicht nur wertvoll für die Gesellschaft, sondern auch die Engagierten selbst profitieren von ihr: Aktivsein trägt zum allgemeinen Wohlbefinden bei.

#### Ziele des Praxisprojekts

Menschen, die sich der Phase nach ihrem Berufsleben nähern oder sich bereits in dieser befinden, sind eingeladen, in Workshops über ihr Berufsleben zu reflektieren und Pläne für die nun folgende Lebensphase zu entwickeln. Diese Pläne können darin bestehen, einfach die neu gewonnene Freizeit zu genießen, in einer anderen Position die Arbeit beim vorherigen Arbeitgebenden fortzusetzen, eine zweite und völlig neu ausgerichtete Karriere zu starten oder ehrenamtlich tätig zu werden.

In der Stadt Waldkirch soll ein Netzwerk von Akteuren aus der Kommunalverwaltung, Organisationen des dritten Sektors, Unternehmen und Menschen, die sich bereits in der Phase nach ihrem Berufsleben befinden, aufgebaut werden. Sie werden gemeinsam mit unserem externen Experten weitere Unternehmen kontaktieren. Außerdem werden sie einen Workshop für Menschen, die über die Phase nach ihrem Berufsleben nachdenken wollen, veranstalten.

Darüber hinaus sollen Arbeitgebende dafür sensibilisiert werden, sich um ihre Mitarbeitenden auch nach Ablauf ihrer Beschäftigung zu kümmern und regelmäßig Workshops bzw. Vorträge anzubieten, die auf die Phase nach dem Berufsleben vorbereiten.

Die gesammelten Erfahrungen sollen in einem Leitfaden gebündelt werden, der unter den Projektpartnern und innerhalb von Baden-Württemberg verbreitet wird. Hierdurch soll aufgezeigt werden, wie wichtig es ist, sich aktiv mit der wachsenden Gruppe von älteren Menschen, die den Arbeitsmarkt mit viel Wissen und Kompetenzen verlässt, auseinanderzusetzen.



# Alter ist kein Kriterium – Nutzen wir die Potenziale!

## Der Senior Capital Film



**NOWA beschäftigt sich schon seit Jahren intensiv mit dem Thema Vorurteile, vor allem im Bereich der Gleichstellung von Männern und Frauen. Die Tatsache, dass Alter zum Nachteil wird, ohne andere (individuelle) Faktoren zu berücksichtigen, ist das größte Problem von Menschen über 50 auf dem Arbeitsmarkt. Es basiert auf einer Stereotypisierung, die sich sowohl auf die Außenwelt als auch auf diese Gruppe selbst auswirkt. Dabei sind Frauen in zweifacher Hinsicht betroffen, weil die Geschlechterrolle gerade für ältere Frauen sehr einengend ist. Auch in der europaweiten Debatte werden diese Vorurteile gepflegt und weiter verfestigt.**

Es ist unerlässlich, die Gruppe der Menschen 50+ im erwerbsfähigen Alter zu differenzieren. Es ist keine homogene Gruppe und das Problem ist nicht im Alter begründet. Ein Mangel an Kenntnissen, körperliche Einschränkungen, eine fehlende Bereitschaft zu lernen sind Probleme, die Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt haben und nicht notwendigerweise mit dem Alter einer Person zusammenhängen.

Personen dieser Gruppe (meistens Männer über 50) haben oft Führungspositionen inne. Weshalb also sind wir der Ansicht, dass ältere Mitarbeitende weniger qualifiziert sind?

Neugier, körperliche Fitness, um arbeiten zu können, und Erfahrung sind Faktoren, die bedeutend für den Arbeitsmarkt zu sein scheinen. Diese Faktoren hängen nicht vom Alter ab.

Bei Senior Capital wollen wir uns diesem Thema widmen. Mit Hilfe von gezielten Öffentlichkeitskampagnen, wie beispielsweise diesem Film, wollen wir eine differenziertere Einstellung gegenüber Menschen über 50 fördern.

Die Frauen und Männer im Videoclip sind keine professionellen Schauspieler, sondern Menschen, die wir mit unserer Kamera in ihrem Alltag – Arbeit oder Freizeit – begleitet haben. Sie sind alle über 50 Jahre alt und zeigen, dass Alter nicht das Kriterium sein kann zur Bewertung von Fähigkeiten und Kompetenzen sein kann.

Der Videoclip wird über verschiedene Wege verbreitet:

- online über Youtube und Vimeo,
- über soziale Medien wie Facebook und Xing,
- über Newsletter, Mails, persönliche Kontakte,
- über Expertinnen und Experten,
- auf Rats- und Parlamentsversammlungen (Kommunal- und Bundesverwaltung),
- über Internetseiten von Organisationen, Unternehmen, Interessensgruppen, Ausbildungszentren,
- über Bildschirme auf öffentlichen Plätzen, Unternehmen, Organisationen, öffentliche Behörden,
- auf Veranstaltungen, in Schulen, Konferenzen in Unternehmen (von Führungskräften), in Ausbildungszentren.

Link: <http://seniorcapital.eu/?p=174>



**SENIOR CAPITAL**  
Erfahrung nutzen - Zukunft gestalten

# 3. Newsletter des Projekts Senior Capital



[www.seniorcapital.eu](http://www.seniorcapital.eu)

**Kontakte:**

**Projektleiterin:**

Silke Marzluff  
(marzluff@zze-freiburg.de)

**Projektmanagerin:**

Sabine Kakuie  
(kakuie@zze-freiburg.de)

**Leadpartnerin:**

Ilona Gyórfyné Molnár  
(molnar.ilona@ujbuda.hu)

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



**EUROPEAN UNION**  
EUROPEAN REGIONAL  
DEVELOPMENT FUND

