



## Einleitung

**Nach zweieinhalb Jahren erfolgreicher Kooperation endet das Projekt Senior Capital, das zum Ziel hatte, den Verbleib bzw. Wiedereinstieg von Menschen über 50 Jahren ins Berufsleben zu fördern. In diesem Newsletter werden die Projektergebnisse zusammengefasst, die gemeinsam mit den internationalen Partnern aus Ungarn, Slowenien, Polen, Österreich, Deutschland und Italien erreicht wurden. Und es erfolgt ein kurzer Ausblick auf Zukunftsperspektiven.**

Das internationale Kooperationsprojekt Senior Capital ging aus dem Projekt Q-ageing hervor, das vom 11. Bezirk in Budapest, Újbuda initiiert wurde. Q-ageing, das sich mit urbanen Herausforderungen des demografischen Wandels befasst hat, machte deutlich, dass Bedarf besteht, das wirtschaftliche Potential älterer Menschen stärker in den Blick zu nehmen.

Mit Senior Capital haben die Partner zur Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit in Mitteleuropa durch Wissensentwicklung beigetragen. Zudem sollte der Pool qualifizierter Arbeitskräfte erweitert werden.

Die konkreten Ziele bestanden darin, neue Perspektiven zu entwickeln, indem

1. in die beruflichen Kompetenzen von Menschen über 50 Jahren investiert wurde,
2. ihr Beitrag für die wirtschaftliche Prosperität herausgestellt wird, und
3. in Kommunen neue und finanziell nachhaltige Rahmenbedingungen geschaffen werden.

Die Umsetzungsphase begann 2012 mit einer Bestandsaufnahme in Sachen Beschäftigung und Weiterbildung Älterer in der Programmregion Mitteleuropa. Die Ergebnisse dieser Übersicht, für die sowohl Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer befragt wurden, machten den aktuellen Bedarf von Menschen über 50 sichtbar, gleich ob sie im oder außerhalb des Arbeitslebens sind. Maßnahmen wie Trainings und andere Unterstützungsangebote wurden entwickelt und in Pilotprojekten umgesetzt. Die Ergebnisse dieser Maßnahmen sowie der Einbindung lokaler und regionaler Akteure in Expertenrunden sind in transnationale Dokumente eingeflossen, die politischen Entscheidungsträgern bei Ihrer Arbeit und ihren Entscheidungen als Handreichung dienen sollen. Das transnationale Portfolio für Bildungs- und Beschäftigungsmodelle und die internationale Senior Capital Strategie, die strategisch bedeutsame Handlungsfelder herausstellt. Diese zwei Schlüsseldokumente können als Grundlage für die künftig hoffentlich (noch) bessere Einbindung älterer Menschen in Weiterbildung und Beschäftigung dienen und so einen Beitrag dazu leisten, Europa zu einer weiterhin attraktiven und inklusiven Wirtschaftsregion zu machen.

Lesen Sie weiter, um mehr über die Projektergebnisse zu erfahren.

*Ihr Leadpartner,  
11. Bezirk von Budapest, Újbuda*

## Inhalt



1. **Einleitung**
2. **Zusammenfassung der Ergebnisse der Pilotprojekte**
3. **Die Ergebnisse des Senior Capital Portfolios für Mitteleuropa**
4. **Ergebnisse der SC Strategie für Mitteleuropa**
5. **“DAVOR UND DANACH” ein Interview mit Frau Ilona Györfyné Molnár, ProjektleiterIn**
6. **Was kommt jetzt? Mögliche Anknüpfungspunkte an Senior Capital**
7. **Kontakt**





# 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.



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 Bewusstseins 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 eigenen Lebensqualität zu steigern, aber auch als gesellschaftlich wertvollen Beitrag;

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

Bürgerinnen und Bürger müssen aktiv werden. **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 ungelernete 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.





# “DAVOR UND DANACH” ein Interview mit Frau Iona 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. Iona 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.



# SENIOR CAPITAL – Erfahrung nutzen – Zukunft gestalten

## 5th Newsletter German

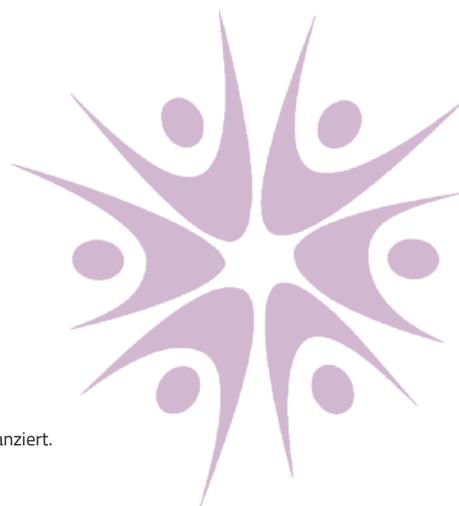


[www.seniorcapital.eu](http://www.seniorcapital.eu)

### Kontakt:

- Projektleitung:** Silke Marzluff  
(marzluff@zze-freiburg.de)
- Projektmanagement:** Eva Hänselmann  
(haenselmann@zze-freiburg.de)
- Leadpartner:** Ilona Györfyné Molnár  
(molnar.ilona@ujbuda.hu)

Dieses Projekt wird durch die CENTRAL EUROPE Programme umgesetzt und wird durch ERDF mitfinanziert.



EUROPEAN UNION  
EUROPEAN REGIONAL  
DEVELOPMENT FUND