

Interreg



EUROPÄISCHE
UNION

Österreich-Tschechische Republik

Europäischer Fonds für regionale Entwicklung

Projekt Initiative 50+ **Projekt Iniciativa 50+** Projekt ATCZ68

Wir setzen Initiativen zur (Wieder-) Beschäftigung von Älteren

Jöbbörse

Spielen Sie Ihren Trumpf aus!

Referentin :

Mag. Christa Hochgatterer AMS –RGS Perg - Leitung





**Wir setzen Initiativen zur (Wieder-) Beschäftigung von Älteren
Jöbbörse
Spielen Sie Ihren Trumpf aus!**



Trends

- **Anteil der Älteren an der erwerbsfähigen Bevölkerung steigt**
 - Ö 2016: ca. 30 % oder 1,1 Mio.
- **Anteil 50+ an den Arbeitslosen ebenfalls**
 - Ö 2016 ca. 25 % oder 95.695 Personen)
- **Verweildauer in Arbeitslosigkeit ebenfalls**
 - Ö 2016: +25 Tage
- **Anteil > 50 an AL steigt schneller**
 - Perg: 2016 +11,7% gegenüber 4,2% aller AL
- **Pensionsantrittsalter verschiebt sich nach oben**
 - + 1.7 Jahre seit Reform 2012/14
 - von 58,5 2012 auf 60,2 Jahre 2015



Was ist dran an den (Vor-)urteilen über die Leistungsfähigkeit von Älteren?

LEISTUNGSPOTENTIALE & ÄLTERWERDEN

Leistungspotentiale	Veränderungen		
physisch	↓	~	
psychisch		~	
geistig-sozial			↑

Älterwerden ist nicht Abbau sondern Umbau

Nicht mehr Defizit- sondern Kompensationsmodell:
Physische Fähigkeiten (Seh-, Hörvermögen, Muskelkraft) nehmen im Allgemeinen ab, **psychische Kapazitäten** bleiben konstant, Zuwachs an **geistigen und sozialen Fähigkeiten**

Wissen und Erfahrung

Im Zusammenhang mit der beruflichen Tätigkeit vermehren sich insbesondere:

Lebens- und Berufserfahrung

Allgemeinwissen

Betriebliches Spezialwissen

Geübtheit in wiederkehrenden Handlungsabläufen,
welche die Effektivität und Produktivität Älterer positiv
beeinflussen können

Soziale Kompetenzen

Kommunikationsfähigkeit, Sprachkompetenz,
Ausdrucksfähigkeit, Kooperationsbereitschaft, Teamfähigkeit,
Fähigkeit zur Konfliktbewältigung (aufgrund größerer
Erfahrung), **Gelassenheit** und **Stabilität** steigen im Alter an

Softskill und sonstige Fähigkeiten

Im Alter zunehmend:

**Qualitätsbewusstsein,
Beurteilungsvermögen,
Entscheidungsfähigkeit,
Führungsfähigkeit**

Im Alter abbauend:

**geistige Flexibilität
Kreativität
physische Leistungsfähigkeit, (Körperkraft,
Beweglichkeit, Fingerfertigkeit)**

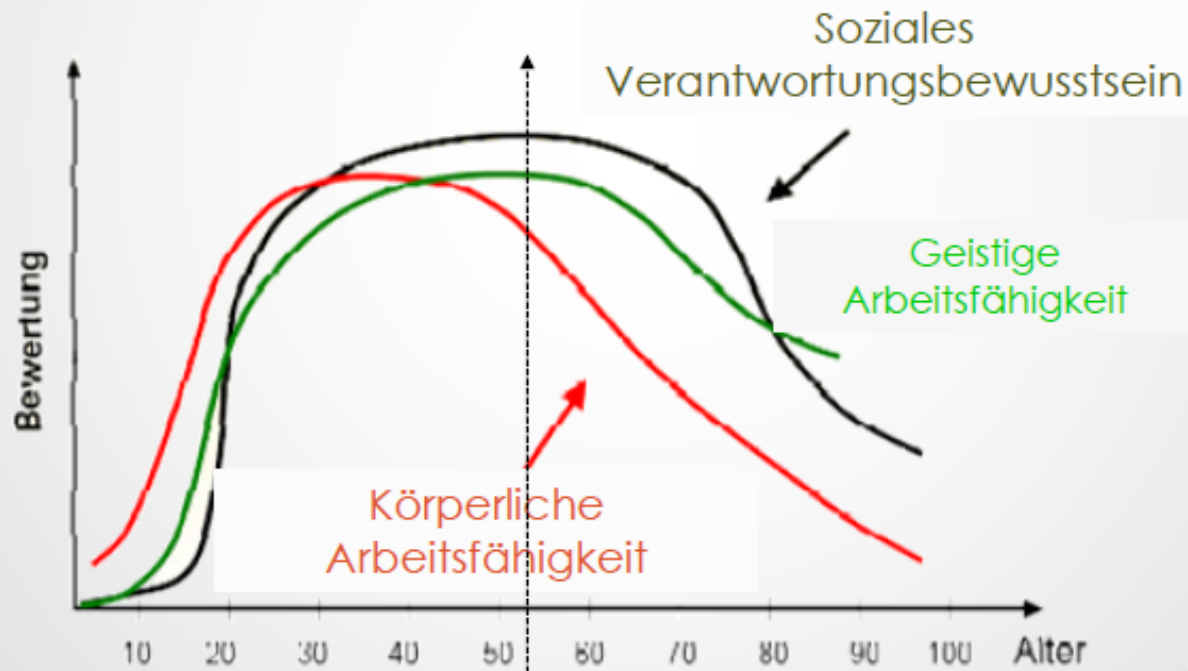
Man kann nicht generell von einer Verringerung der Leistungs- und Arbeitsfähigkeit im Alter sprechen, sondern von einem Leistungswandel:

Ältere sind weiterhin wertvolle MitarbeiterInnen



► Schematisch Darstellung biologischer Alterskurven für verschiedene Funktionssysteme

► SEIBT u.a. 2004



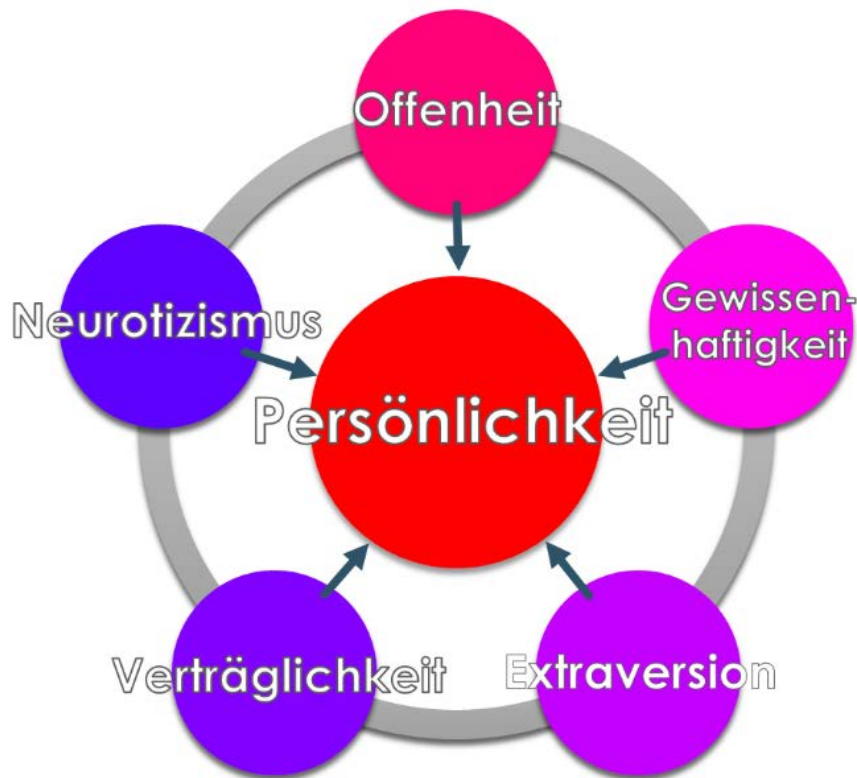
Alt und erfahren. Sicher und gesund ?

paul@scheibenpflug.at

5 Hauptdimensionen der Persönlichkeit

(Big five Modell - ein Standardmodell der Persönlichkeitsforschung)

Jeder Mensch lässt sich auf folgender Skala einordnen



Offenheit für Erfahrungen
(Aufgeschlossenheit)

Gewissenhaftigkeit (Perfektionismus)

Extraversion (Geselligkeit)

Verträglichkeit (Rücksichtnahme,
Kooperationsbereitschaft, Empathie)

Neurotizismus (emotionale Labilität,
Verletzlichkeit)

**Emotionale Stabilität, Gewissenhaftigkeit, Verträglichkeit
nehmen im Alter zu**

Offenheit und Extraversion nehmen im Alter ab

**2 ausgewählte Initiativen des AMS Perg zur
(Wieder-) Beschäftigung von Älteren**



Jobbörse 50 Plus

Ältere Arbeitsuchende treffen Unternehmen aus dem Bezirk Perg

Arbeitsmarktservice Perg
19.6.2017



Konzept:

- **Arbeitsuchende auf Jobbörse vorbereiten - Infoveranstaltung**

 - Bewerbungsschreiben

 - Lebenslauf

 - Gesprächsführung

 - Kompetenzkarten

- **Fachvortrag:** Chance und Mehrwert älterer Beschäftigter

- **Unternehmen präsentieren** den Arbeitsuchenden ihre Firma und ihre Jobangebote und führen dann Einzelgespräche mit BewerberInnen

- **Feedback einholen**



11 Unternehmen präsentierten arbeitsuchenden Personen über 50 ihre Firma und ihre Stellenangebote 3-4 Minuten pro Unternehmen



...mehr als 70 ältere Arbeitsuchende



...führten mehr als 100 Bewerbungsgespräche



50+

von
Defizit- zu
Kompetenzorientierung



**Spielen Sie Ihren
Trumpf aus.**

Mit Ihren Fähigkeiten
haben Sie den
Trumpf in der Hand.

Ältere verfügen über
Stärken und
Kompetenzen, wie
werden sie sichtbar?



Wie könnte stärken-
und
ressourcenorientierte
Beratung gelingen?



kompetent



KundInnen vertrauen auf Erfahrung und Kompetenz.

www.ams.at



teamfähig



Soziale Kompetenzen erleichtern die Integration in Teams.

www.ams.at



erfahren



Mit Erfahrungswissen Probleme leichter lösen.

www.ams.at



15 Kompetenzen!
Über welche verfüge
ich im besonderem
Maße?



krisenfest



In schwierigen
Situationen einen
kühlen Kopf
bewahren.

www.ams.at

loyal



Treue und Disziplin
schaffen eine hohe
Arbeitsmoral.

www.ams.at

vernetzt



Unternehmen
profitieren von
Kontakten und
Marktkennnissen.

www.ams.at



Anleitung

- 1 **Suchen** Sie die Karten aus, die zu Ihnen passen.
- 2 **Erinnern** Sie sich an Situationen, wo sie diese Stärken bewiesen haben.
- 3 **Notieren** oder merken Sie sich diese.
- 4 Nun können Sie die **Trümpfe** bei Vorstellungsgesprächen ausspielen.



50+



15 Kompetenzkarten – jede so wertvoll wie ein Trumpf.
Welche Trümpfe bringen Sie ins Spiel?

www.ams.at



Online Selbsteinschätzungstool

Fragebogen für Ältere zur Selbstreflexion

Idealerweise hat der Kunde nach Bearbeitung des Fragebogens eine feste Idee darüber, welche der 15 abgefragten Kompetenzen am stärksten auf ihn zutreffen.

Steht unseren KundInnen ab Jahresende zur Verfügung



**Nicht das Alter ist das Problem,
sondern unsere Einstellung dazu!**

Cicero

Danke für die Aufmerksamkeit

