

Integration Älterer in Arbeitsmarkt und Gesellschaft

Ansätze und Erfahrungen in Projekten der Akademie

Marion Köstler - Projektleiterin

Projekte im Überblick



Ältere für Ältere



Arbeit und Aktion



Akademie 50plus



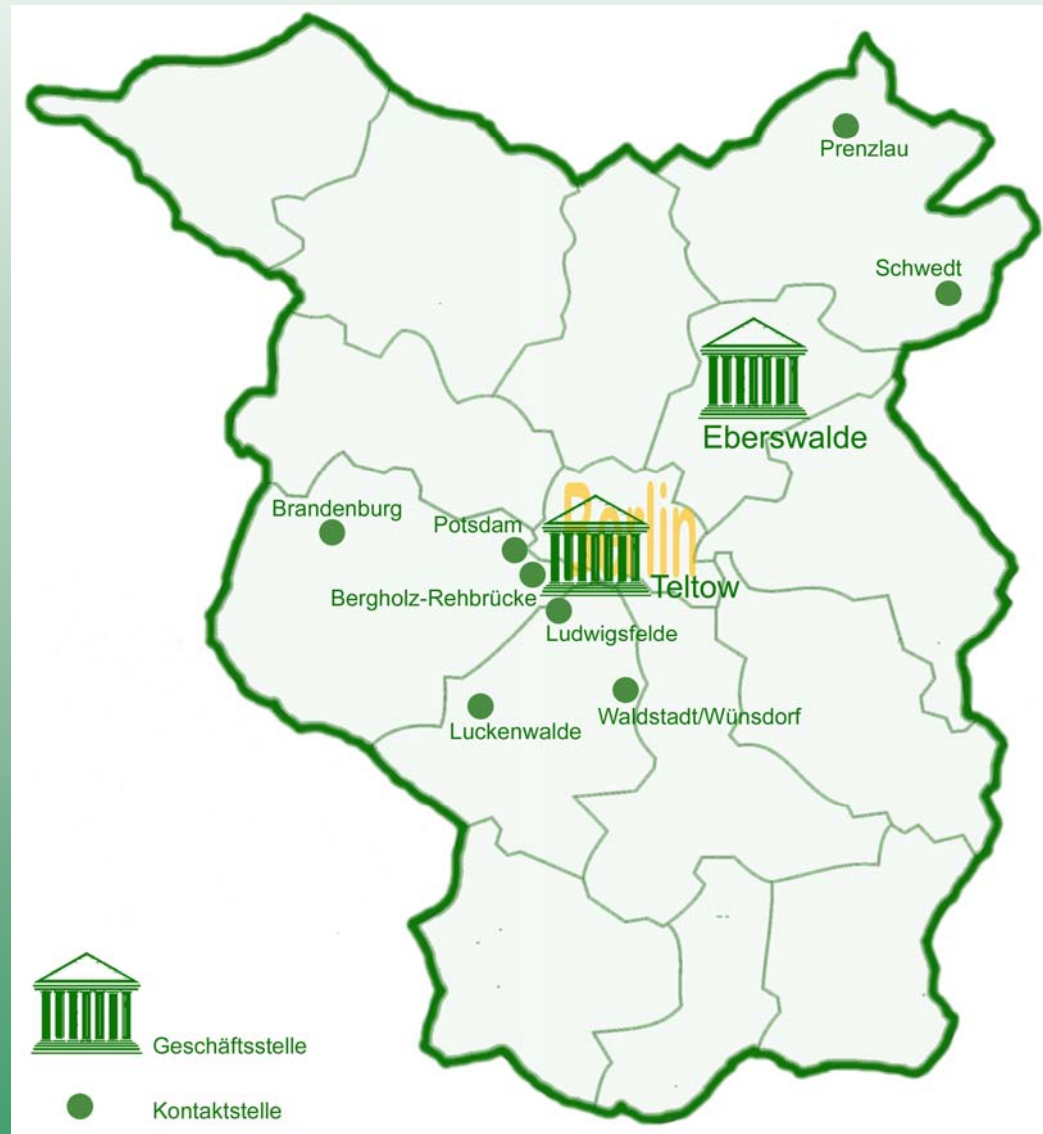
Promi 50plus



Allianz für die Integration Älterer in der Uckermark – Brücke der Erfahrung und Kompetenz

Modellprojekt zur Integration Älterer in den Arbeitsmarkt – gefördert vom Land Brandenburg und dem ESF

gefördert v. der ARGE Teltow-Fläming



Alle Projekte gehen von **gleichen Grundansätzen** aus, die den gewachsenen Standpunkt der Akademie zur Mobilisierung und Integration Älterer reflektieren



modellhafte Umsetzung in den Projekten



**Worin bestehen diese Grundansätze
(inhaltlich und methodisch)**

Kompetenzansatz

**Integrationsansatz
In Arbeitsmarkt+
Gesellschaft**

**Demografieansatz
bzgl. Tätigkeitsfelder,
Altersbilder bei Älteren
und Unternehmen**



Kompetenzansatz

- Ausgangspunkt sind die **Kompetenzen** der Älteren u. ihre konsequente **Wertschätzung** – Stärken erkennen – reflektieren – fördern und weiterentwickeln
- **Komplexe Kompetenzanalyse**, die die Vielfalt von K. berücksichtigt u. Biografie- und Persönlichkeitsarbeit betreibt
- Suche nach **Potentialen** in individuellen Bewältigungsstrategien – was will ich lernen – wie will ich lernen
- Selbstbestimmte Ansätze brauchen **Unterstützungsstrukturen** und müssen begleitet werden (Berater/-innen, **Coaches**)
- Kompetenzansatz hat nur Sinn, wenn er in **Tätigkeiten** mündet, praktische PT, Ausgangspunkt für Lernsituationen, Arbeit



Ältere für Ältere

Kompetenzanalyse mit Blick auf stärkenbasierter Kompetenzentw.

Nutzung innovativer Instrumente - ProfilPASS

- Selbstbild – Altersbild ändern
- Wer hat Chancen auf dem Arbeitsmarkt?
- Wer möchte welche Kompetenzentwicklung?
- Wer benötigt auf Zeit oder langfristig besondere Unterstützung durch organisierte Beschäftigung?

Unterstützerprinzip durch *Coaches* aus den lokalen Räumen

2 Coaches im Tandem an 3 Orten jeweils 20 TN,

- Selbstentwicklung der Coaches zu „Experten für Demografie“ vor Ort
- Bei Unternehmen u. sozialen Einrichtungen „demografische Brille“ befördern
- Regionale Vernetzung von Akteuren bei Bewältigung demografischer Veränderungen (Unternehmen, Kommunen, Verwaltungen)

Entwicklung von Tätigkeitsfeldern, die vorher nicht festgelegt sind, inhaltlich einen **Beitrag** zur Bewältigung des **demografischen Wandels** in der Region darstellen, Einbinden Älterer in die Prozesse



Integrationsansatz In Arbeitsmarkt+ Gesellschaft

- Erweiterter **Blick auf Integration** und Wege der Vermittlung, Prozesse so organisieren, dass sie **nachhaltig** sind
- **Vermittlung in den ersten Arbeitsmarkt als primäres Ziel** durch Unterbreitung passgerechter u. regional zukunftsorientierter arbeitsmarktnaher Bildung
- **dauerhafte Integration in gesell. Strukturen** – Organisation von Tätigkeiten im eigenen Umfeld mit sichtbarem Nutzen, dauerhafte soziale Einbindung in Vereine, Kommunen, „aktives Mitglied“ dörflicher o. städtischer Gemeinwesen
- **Gesellschaftliche Einbindung als Gelegenheiten, Arbeitsfähigkeit zu stärken** und Gelegenheiten für Arbeit zu entwickeln (Zuverdienst, geringfügige Beschäftigung, Honorare, Teilzeit, Ehrenamt)
- Bei Älteren **Übergangsprozesse gestalten** aus Arbeit heraus in die Nacharbeitsphase



Arbeit und Aktion – Arbeiten im Bereich Sport, Spiel, Freizeit

Arbeitssuchende machen sich „fit für den Arbeitsmarkt“ und schaffen - durch innovative Projekte- Angebote im Bereich Sport, Spiel, Freizeit in der Region

Arbeitsfähigkeit und Kompetenzen der MAE-Mitarbeiter werden verbessert → langfristige Integration durch haupt-, neben u. ehrenamtliche Arbeit

In v.a. dörflichen Gemeinden entstehen Sport- u. Bewegungsangebote und innovative Spiel- und Sportgeräte

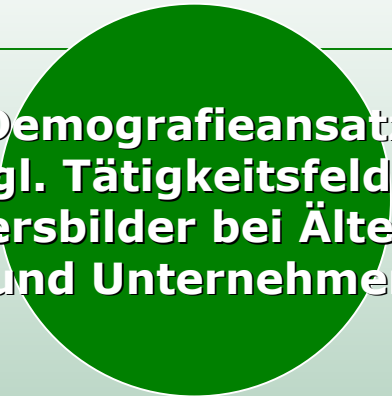
Angebote werden in Projektform von TN-Gruppen *geplant* und *umgesetzt*

Sportvereine + Initiativen als Partner → **Bedarfe**

- Praxis-Qualifizierung-Coaching
- Trainerbegleitung 2 Tage/Woche
- Erwerb von Übungsleiter-u. Trainerlizenzen – Verdienstmöglichkeiten
- Bau von Spielgeräten – Möglichkeiten nachhaltiger Vermarktung vermitteln

- Stärkung von Vereinsstrukturen
- Erweiterung der Angebote (Wirtschaftsfaktor)
- **langfristige** Integration zuverlässiger „Mitarbeiter“
- Mehr Angebote für die Menschen vor Ort





Demografieansatz bzgl. Tätigkeitsfelder, Altersbilder bei Älteren und Unternehmen

- Direkter Zusammenhang ältere Arbeitssuchende und demografischer Wandel → Entwicklung der „demografischen Brille“
- Veränderung des defizitären Altersbilds der Unternehmer, Unternehmen sensibilisieren
- Entwicklung des eigenen Selbstbilds der Älteren
- Beförderung von Tätigkeitsfeldern unter der Sicht der Zukunftsfähigkeit in sich wandelnden Regionen



Akademie 50plus



Promi 50plus

Demografischer Wandel

Wachstumsbranche Pflegewirtschaft

Ziele

Neue Sicht der Arbeitgeber in dieser Zukunftsbranche auf die Kompetenzen älterer MitarbeiterInnen und Neueinsteiger entwickeln

Anderes Selbstverständnis älterer Arbeitssuchender hinsichtlich dessen, was sie in die Gestaltung des demografischen Wandels einbringen können

Verbesserung der **Chancen auf dem Arbeitsmarkt** für Ältere durch eine neue Art der **Qualifizierung für Quereinsteiger** in der Pflege und Betreuung von SeniorInnen

Vermittlung

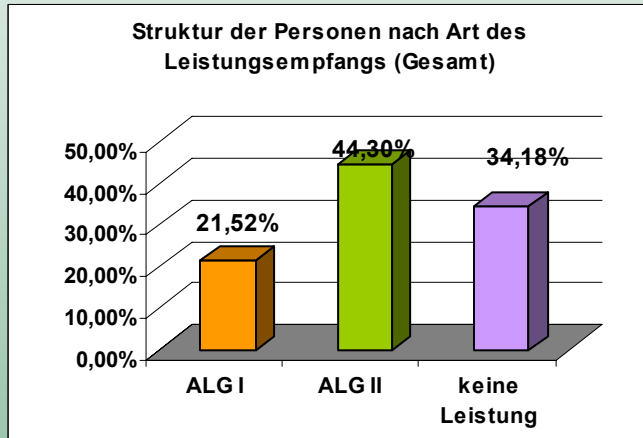
Bildung als Einheit von fachlicher Ausbildung „Kompetenzunterricht“ und Praxis

Kompetenzprofil

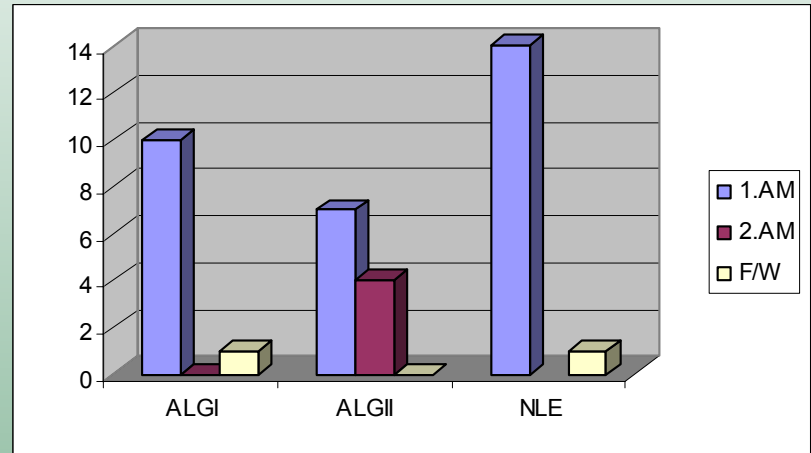
Erfahrungen – Probleme:

- **Praktische Tätigkeiten** wirken sich stabilisierend auf alle TN aus, auch bei langer AL, Wertschätzung der TN durch die Einrichtungen, viel Engagement, Umsicht, Zuverlässigkeit
- Kompetenzansatz „verwirrt“ anfangs besonders die TN, die nur Erfahrung mit „vorgegebenen“ Aufgaben haben
- Altersbilder - Chancen, in schwierigen Regionen reguläre Arbeit zu finden, werden mehrheitlich, besonders im ländlichen Bereich negativ eingeschätzt (UCK)
- Drang oder Innovationswille, neue Wege zu gehen, um Verdienstmöglichkeiten zu erschließen beim qualifizierteren Teil der TN, entwickelt sich auch bei längerer Mitarbeit, bei einem Teil nicht umsetzbar
- Freiwillige, engagierte Teilnahme an arbeitsmarktnaher Bildung lässt nicht immer einen direkten Schluss auf *Vermittlungswillen* zu, gestärkte Stärken gehen nicht immer bis zum ersten Arbeitsmarkt
- Arbeitgeber „schätzen“ vorwiegend AN zwischen 45 und 53

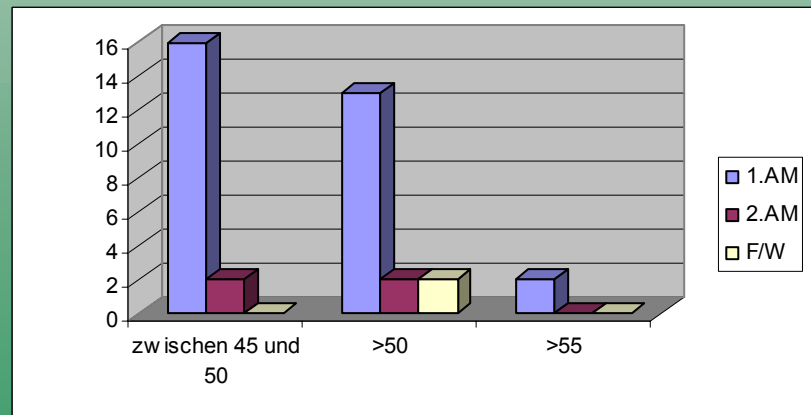
79 Personen



Vermittlung



Alter der Vermittelten



Insgesamt:

- Kompetenzansatz, Integrationsansatz und Demografieansatz haben sich als zukunftsorientiert erwiesen und sollten weiter erprobt und entwickelt werden
- Sie stellen hohe und andere Ansprüche an TeilnehmerInnen und Projektteams → erreichen hohe Akzeptanz in Projektverläufen
- Erweisen sich als persönlicher Gewinn für die TeilnehmerInnen und bringen sie in der Hauptfrage der Stärkung ihrer Beschäftigungsfähigkeit ein weites Stück erlebbar nach vorn
- Sie sind geeignet, Integration im umfassenden Sinne auf Dauer zu realisieren

Danke für Ihre Aufmerksamkeit!