



**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:

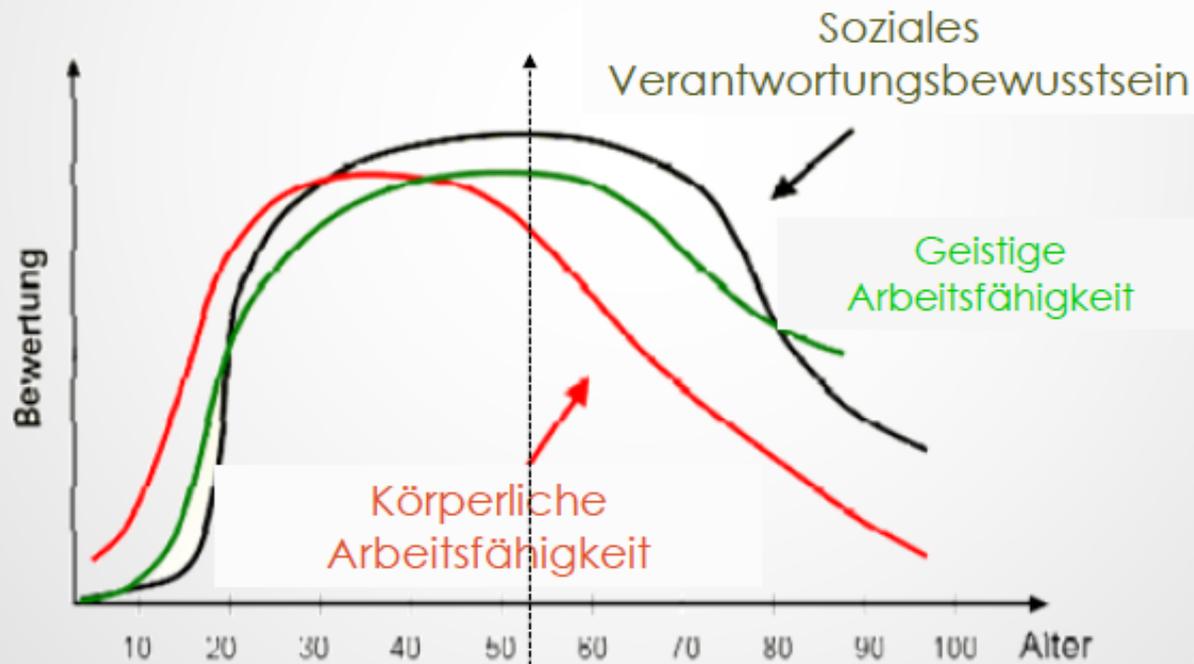
**geistige Flexibilität  
Kreativität  
physische Leistungsfähigkeit, (Körperkraft,  
Beweglichkeit, Fingerfertigkeit)**

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



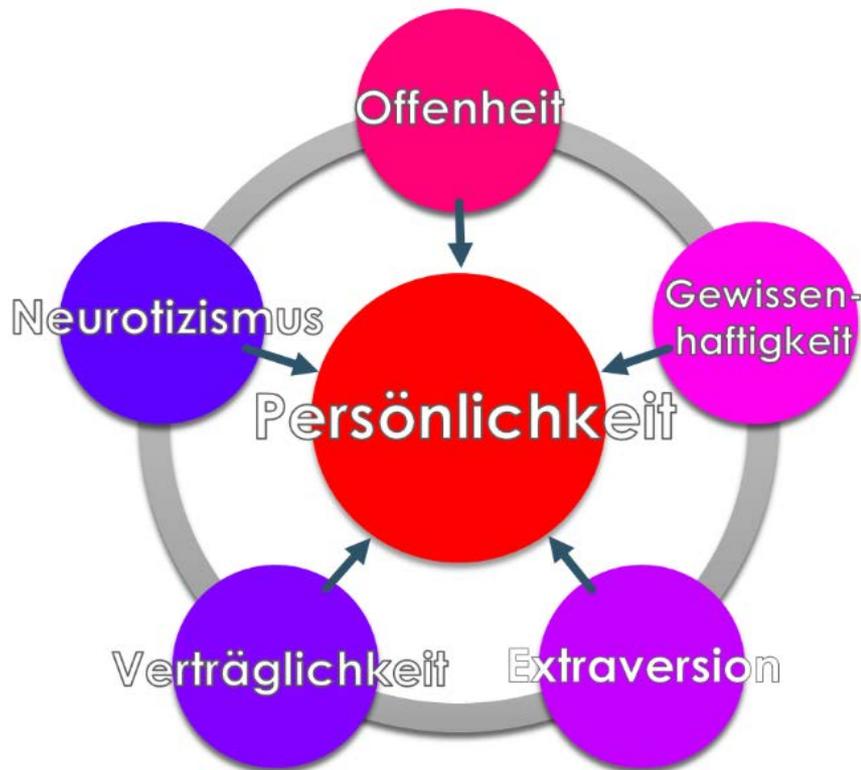
Alt und erfahren. Sicher und gesund ?

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:

- Arbeitssuchende auf Jobbörse vorbereiten - **Infoveranstaltung**
  - Bewerbungsschreiben
  - Lebenslauf
  - Gesprächsführung
  - Kompetenzkarten
- **Fachvortrag:** Chance und Mehrwert älterer Beschäftigter
- **Unternehmen präsentieren** den Arbeitssuchenden ihre Firma und ihre Jobangebote und führen dann Einzelgespräche mit BewerberInnen
- **Feedback einholen**

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



## ...mehr als 70 ältere Arbeitssuchende



...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?



**strukturiert**



Bei komplexen  
Aufgaben Strukturen  
finden.

[www.ams.at](http://www.ams.at)

**lernbereit**



Ein Leben lang  
lernen. Neue  
Herausforderungen  
annehmen.

[www.ams.at](http://www.ams.at)

**wertvoll**



Lebenserfahrung  
und Fachwissen  
haben einen Wert.

[www.ams.at](http://www.ams.at)



Wie könnte stärken-  
und  
ressourcenorientierte  
Beratung gelingen?



**kompetent**



KundInnen vertrauen auf Erfahrung und Kompetenz.

[www.ams.at](http://www.ams.at)

AMS

**teamfähig**



Soziale Kompetenzen erleichtern die Integration in Teams.

[www.ams.at](http://www.ams.at)

AMS

**erfahren**



Mit Erfahrungswissen Probleme leichter lösen.

[www.ams.at](http://www.ams.at)

AMS

15 Kompetenzen!  
Über welche verfüge  
ich im besonderem  
Maße?



**krisenfest**



In schwierigen  
Situationen einen  
kühlen Kopf  
bewahren.

[www.ams.at](http://www.ams.at)

**loyal**



Treue und Disziplin  
schaffen eine hohe  
Arbeitsmoral.

[www.ams.at](http://www.ams.at)

**vernetzt**



Unternehmen  
profitieren von  
Kontakten und  
Marktkennnissen.

[www.ams.at](http://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](http://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**

