



Newsletter - Frühling 2014

Willkommen zum zweiten Newsletter des Projektes TEAL!

Übergänge im Leben stellen eine Herausforderung dar, da sie uns zwingen, gewohnte Pfade zu verlassen und uns mit einer unsicheren Zukunft auseinanderzusetzen. Die meisten Übergänge beginnen mit einer Reihe von Verlusten: dem Verlust einer Rolle, einer Person, eines Ortes oder des Verständnisses, wie oder wo man im Leben steht. TEAL (Übergänge älterer Lerner in Beschäftigung) greift diese Herausforderungen, die alle Projektpartner (aus dem Vereinigten Königreich, Spanien, Deutschland) gleichermaßen betreffen auf. Das Projekt bietet älteren Menschen neue Wege an, wieder mit dem Lernen zu beginnen und ihr Wissen und ihre Kompetenzen zu verbessern, um den Übergang von Arbeitslosigkeit in Beschäftigung zu ermöglichen.

1. Arbeitstreffen: Ältere Lerner im Übergang: Hindernisse identifizieren und überwinden - Positive Interventionen zur Einbindung älterer Lerner - Die Spanische Perspektive

Der erste Workshop fand im Dezember 2013 im schönen und sonnigen Granada statt.



Nach einer kurzen Einführung lernten sich die Teilnehmer während einer Eisbrecherübung zunächst einmal kennen. Insgesamt nahmen 22 Personen aus drei Ländern, sowohl Lerner als auch Mitarbeiter der an TEAL beteiligten Organisationen teil.

Als Einstieg in den Workshop wurden die Teilnehmer gebeten, über die drei größten Veränderungen in ihrem Leben nachzudenken. Zwei Freiwillige teilten anschließend ihre Erfahrungen mit den anderen Teilnehmern. Dies war die perfekte Einführung, um Erkenntnisse und Herausforderungen von Lernern über 50 im Übergang besser zu verstehen.

Im Anschluss fanden drei sogenannte Knowledge Cafés statt, in denen die Teilnehmer folgende Themen diskutierten:

- Analyse der aktuellen Situation
- Identifizierung und Überwindung von Hindernissen
- Positive Interventionen für die Einbindung älterer Lerner

Im Folgenden finden Sie die zusammengefassten Ergebnisse der einzelnen Knowledge Cafés.

➤ Erstes Knowledge Café - Analyse der aktuellen Situation

Als Inspiration für Diskussionen dienten die Artikel aus dem ersten Newsletter, in dem die Situation älterer Menschen in den drei Partnerländern Deutschland, Spanien und Großbritannien beschrieben wird. Hier einige Auszüge:

Großbritannien:

Die Situation der Menschen über 50 erscheint noch besorgniserregender. Sie haben häufig familiäre Verpflichtungen, die es ihnen nicht erlauben, einfach ihre Sachen zu packen, um woanders Arbeit zu finden. Im Gegensatz zu jungen Leuten können sie auch nicht auf finanzielle Unterstützung durch ihre Familie vertrauen. Auch der technologische Fortschritt trägt nicht zur Verbesserung der Situation bei.

Spanien:

Spanier über 45 haben niedrige Erwartungen, wieder einen Job zu finden. Die geringe Erwartung, einen neuen Job zu finden, führt auch zu einem Rückgang der aktiven Stellensuche bei Arbeitnehmern über 45. Im Moment liegt diese Rate bei 7%, ein Rückgang von 4% im Vergleich zum Jahr 2012.

Deutschland:

Das Erreichen des offiziellen Rentenalters als Berufstätiger ist immer noch eine Ausnahme. Nur 10% aller Deutschen im Rentenalter können auf einen direkten Übergang von Arbeit zur Rente zurückblicken.

Eine SWOT-Analyse (d.h. eine Analyse der Stärken, Schwächen, Chancen und Risiken) wurde zur Zusammenfassung der Diskussion verwendet.



Stärken:

- Profundes Wissen über die Situation im Vereinigten Königreich, Spanien und Deutschland
- Zahlreiche Organisationen mit hoher Expertise
- Zielgerichtete und rechtzeitige Interventionen durch die Regierung (Sozialpolitik)

Schwächen:

- Mangelnde finanzielle Unterstützung
- Bürokratie
- Fehlende Koordination auf EU-Ebene und zwischen den Organisationen, die im selben Bereich arbeiten

Chancen:

- Künftige Einheitlichkeit auf EU-Ebene (Steuern, Informationen für Unternehmensgründer)
- Krise als Chance

Risiken:

- Mangelnde Flexibilität von Arbeitssystemen und Regulierungen (Vereinheitlichung)
- Fehlende Koordination öffentlicher Interventionen

➤ Zweites Knowledge Café - Identifizierung und Bewältigung von Hindernissen



Während des zweiten Knowledge Cafés fand ein Brainstorming statt, um mögliche Hindernisse zu identifizieren, auf die ältere Lerner treffen können, wenn sie wieder arbeiten möchten. Folgenden Hindernisse wurden dabei identifiziert:

- Vorurteile: Alt gegen Jung
- Technologie: Es wird häufig angenommen, ältere Menschen seien im Bereich Informations- und Kommunikationstechnologien nicht auf dem neuesten Stand. Zudem vermeiden Firmen Investitionen, wenn jüngere Menschen bereit sind, für weniger Geld einzuspringen.
- Geschlechtsspezifische Hindernisse: Frauen müssen sich häufig um ältere Familienmitglieder kümmern und sind daher weniger mobil.

- Motivation: Eine Unternehmensgründung die letzte Chance nachdem alle anderen Möglichkeiten ausgeschöpft wurden.
- Barrieren können zwei Bedeutungen haben: Sie können entweder die Handlungsfähigkeit behindern, aber auch als Herausforderung gesehen werden d.h. als eine Hürde, die es zu überwinden gilt.

Anschließend wurden verschiedene Hindernisse diskutiert und in soziale, persönliche und institutionelle Hindernisse bei der Unternehmensgründung sowie bei der Suche nach einem neuen Arbeitsplatz eingeteilt. Der erste Schritt in eine positive Entwicklung ist es, diese Barrieren anzuerkennen. Diese fördert auch die psychische Gesundheit. Ältere Menschen sollten es nicht zu lassen, dass Hindernisse ihre psychische Energie beeinträchtigen, denn dies könnte zu einer entmutigenden Abwärtsspirale führen. Veränderungen sind immer auch Chancen und sollten daher eher als Herausforderungen als als Mauern betrachtet werden.

“Lasse es nicht zu, dass Hindernisse Deine Möglichkeiten einschränken!”

➤ Drittes Knowledge Café - Positive Interventionen für die Einbindung älterer Lerner



Wie bereits im zweiten Knowledge Café angesprochen, waren sich alle Teilnehmer des dritten und letzten Knowledge Cafés einig, dass Interventionen nicht nur von außen, sondern auch von innen d.h. vom Lerner selbst ausgehen müssen. Als externe Ausgangspunkte sind dabei sowohl Unternehmen/Organisationen als auch der Staat/die Regierung

gemeint.

Interventionen sollten nicht nur auf berufliche Weiterbildung abzielen, sondern auch die persönliche Entwicklung unterstützen, indem sie neue Chancen, Möglichkeiten und Perspektiven aufzeigen.

Die folgenden positiven Interventionen wurden präsentiert und diskutiert:

- Lernen von Referenzpersonen, z.B. Vorbildern
- Intergenerationelles Mentoring
- Coaching durch Peers und Experten
- Psycho-soziale Unterstützung zur Aktivierung älterer Langzeitarbeitsloser
- Nutzung bestehender Ressourcen z.B. Fähigkeiten
- Gesetzesreformen und Veränderung von Anreizsystemen
- Flexibilisierung von Arbeitsbedingungen
- Nutzung von Informations- und Kommunikationstechnik (IKT) am Arbeitsplatz und darüber hinaus
- Ausweitung der sozialen Verantwortung von Unternehmen (Corporate Social Responsibility oder CSR)

- Veränderungen am Arbeitsplatz und flexible Umorganisation von Arbeitsabläufen
- Angebote des Unternehmens für höheres Wohlbefinden und Gesundheit
- Unterstützung von Angestellten, die ältere Angehörige pflegen

Darüber hinaus diskutierten die Teilnehmer Effekte, die sich aus instabilen politischen Verhältnissen ergeben. Wahlen verändern häufig politische Prioritäten, die dann als eher kurzfristig wahrgenommen werden. Folglich ist die nachhaltige Förderung von Maßnahmen und Programmen oft nicht gesichert.

Während der Sammlung und Analyse von Interventionen zur Integration älterer Lerner wurden abschließend zwei wesentliche Spannungsfelder identifiziert:

- Zielkonflikte zwischen der Verantwortung des Staates und des Einzelnen
- Zielkonflikte zwischen öffentlichen Interventionen und freiwilligem Engagement

➤ Abschluss des Workshops



Im Anschluss an die Knowledge Cafés folgte eine Präsentation von Estela Albea Alberto, eine Repräsentantin des Förderzentrums für Unternehmensgründungen (CADE) in Granada. Sie gab einen Einblick in das Projekt SENIOR, an dem CADE arbeitet. SENIOR hat zum Ziel:

- Mentoring-Angebote für junge Unternehmen durch ältere Geschäftsfrauen und -männer zu schaffen;
- Wissens- und Erfahrungstransfers zwischen älteren Unternehmern, die auf eine erfolgreiche berufliche Karriere zurückblicken können und jungen Unternehmen in der Provinz sicher zu stellen;
- Neue Geschäftsprojekte junger Unternehmen in Granada mit Hilfe der Expertise, der Erfahrungen, den Kontakten und des Wissens älterer Unternehmer zu fördern.

Die Senioren bekommen für ihre Mitarbeit in einem Zeitraum von sechs Monaten eine Vergütung von bis zu € 3.000.

Mehr Informationen zu [Programa Seniors](#) finden Sie hier (in Spanisch).

Unser zweites Arbeitstreffen “ Mentoring und Coaching als Unterstützung für ältere Lerner beim Übergang in Beschäftigung“ wird im Juli 2014 in Sheffield, Großbritannien stattfinden.

Verfolgen Sie die Entwicklungen des Projektes TEAL auf der Webseite www.teal-project.eu!



Dieses Projekt wurde mit Unterstützung der Europäischen Kommission finanziert. Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung (Mitteilung) trägt allein der Verfasser; die Kommission haftet nicht für die weitere Verwendung der darin enthaltenen Angaben.

