



**Europäische Konferenz
zu Arbeitsplätzen
für langzeitarbeitslose
Menschen über 50**

*European conference
on creating jobs for
long-term-unemployed
over-50s*



Handout

The Innovation in Politics Institute

Rudolfingasse 8, 1190 Vienna, Austria

Phone: +43 (0)660 654 30 27

Mail: office@innovationinpolitics.eu

Web: innovationinpolitics.eu

Registration number at commercial register
of Vienna: FN 461215h

Media owner and publisher

The Innovation in Politics Institute GmbH

Chief Executive Officer

Edward Strasser

Inhalt *Contents*

4	Bundesminister Alois Stöger , Vorwort <i>Preface</i>
6	Founder Edward Strasser , Willkommen <i>Welcome</i>
8	Maria Borek , <i>Poland</i>
10	Anna Brescianini , <i>Italy</i>
12	Galadriel Franck , <i>Belgium</i>
14	Michaela Gadermayr , <i>Austria</i>
16	Bürgermeister a.D. Arno Goßmann , <i>Germany</i>
18	Eva Holmberg-Tedert , <i>Sweden</i>
20	Vize-Dyrektor Darius Joński , <i>Poland</i>
22	Stefan Koch and Robert Baljak , <i>Austria</i>
24	Gerd Kronheim , <i>Austria</i>
26	Joséphine Labroue , <i>France</i>
28	Daniel Le Guillou , <i>France</i>
30	Claudia Loidl , <i>Austria</i>
32	Dyrektor Jacek Pająk , <i>Poland</i>
34	CEO Bruno Pozzobon , <i>Italy</i>
36	Birgit Reingruber , <i>Austria</i>
38	Réginne Richelle , <i>Belgium</i>
40	Elisa Roblot , <i>France</i>
42	Andrea Romen , <i>Austria</i>
44	CEO Suzana Rovcanin-Teodorescu and Islam Islami , <i>Sweden</i>
46	Daniela Schallert and Manuela Vollmann , <i>Austria</i>
48	Thomas Schubernigg and Dagmar Schröttner , <i>Austria</i>
50	Ministerialdirigent Martin Weiland , <i>Germany</i>
52	Susanne Zurl-Meyer , <i>Austria</i>
55	Wir danken <i>Acknowledgements</i>



Vorwort

Die Finanzkrise hat ganz Europa auf eine harte Probe gestellt. Leidtragende waren und sind insbesondere diejenigen, die durch die Krise ihren Job verloren haben, oder nie eine Chance bekommen haben, ins Arbeitsleben einzusteigen. Inzwischen haben wir es geschafft, Europa zurück in die Erfolgsspur zu bringen. Die Erholung der Arbeitsmärkte in ganz Europa ist ein positives Signal – dabei zeigt sich aber, dass nicht alle Bevölkerungsgruppen von diesem Aufschwung profitieren können. Und genau das können wir nicht akzeptieren!

Wir dürfen nicht mitansehen, dass Teile unserer Gesellschaft immer schlechtere Chancen auf einen Arbeitsplatz haben, weil der Markt nicht genügend Jobs für alle schafft. Daher müssen wir jetzt mit innovativen Projekten vorangehen, um allen Menschen eine echte Perspektive zu geben. Eine Perspektive durch neue Chancen in der Ausbildung, individuelle Heranführung an den Arbeitsmarkt oder gezielte Förderungen für Arbeitsplätze, die in unserer Gesellschaft gebraucht werden.

Best-practice-Beispiele für innovative Arbeitsmarktprojekte gibt es überall in Europa. Deshalb ist es umso wichtiger, dass wir die Ergebnisse unserer Arbeit zugänglich machen und voneinander lernen. Genau dazu trägt die internationale Konferenz „Back to work, now!“ bei. Expertinnen und Experten aus Deutschland, Frankreich, Italien, Polen, Schweden und Österreich präsentieren ihre innovativen Konzepte und stoßen damit wertvolle Weiterentwicklungen an.

Ich danke allen Teilnehmerinnen und Teilnehmern für ihren Einsatz für eine soziale Arbeitsmarktpolitik und wünsche uns allen eine erfolgreiche und vor allem erkenntnisreiche Konferenz.

Alois Stöger

Bundesminister für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz

Preface

The financial crisis has put the whole of Europe to a harsh test. The brunt of the detrimental effects, however, has been and continues to be borne by those who lost their jobs in the wake of this crisis or never had the opportunity to return to work. By now, we have succeeded in getting Europe back on track towards success – which is also reflected in the recovery of labour markets across Europe. Although this is a positive signal, it has become clear that not all sections of the population have succeeded in benefiting from Europe’s economic recovery. And this is simply unacceptable.

We cannot stand by as employment prospects are getting increasingly poorer for parts of our societies just because the market is failing to create enough jobs for all. We need to take a pro-active approach by launching innovative projects that offer a genuine perspective to all people. This involves providing new opportunities in the field of education, introducing people individually to the labour market, or providing targeted support for jobs that are needed in our societies.

Best practice examples for innovative labour market projects can be found across Europe. It is thus all the more important that we make the results of our relevant activities accessible, exchange information and learn from one another – which is precisely the goal pursued by the international conference “Back to work, now!”. Innovative concepts presented by experts from Germany, France, Italy, Poland, Sweden and Austria will provide an impetus towards triggering further valuable developments.

I thank all participants for their efforts and commitment towards social labour market policies and wish us all a successful, informative and above all interesting and inspiring conference.

Alois Stoeger

Federal Minister of Labour, Social Affairs and Consumer Protection



Willkommen zur Innovation in Politics Exchange!

Im Rahmen der “Back to work, now!” Konferenz lernen wir einige der besten politischen Projekte in Europa kennen: Initiativen von Politiker/innen und sozialen Unternehmen, die erfolgreich Arbeitsplätze für langzeitarbeitslose Menschen über 50 geschaffen haben. Erkenntnisse aus diesen Muster-Projekten sollen in die österreichische “Aktion 20.000” einfließen. Heute stellen wir dafür den passenden Raum zur Verfügung.

Politiker/innen unterschiedlicher Parteizugehörigkeit, Expertinnen und Experten sowie europäische Bürger/innen versammeln sich heute in einem ungewöhnlichen Rahmen für diese Konferenz, der von internationalen Moderator/innen und Bühnenbildnern aus Wiener Theatern geschaffen wurde, um den Austausch von Wissen, Ideen und Erfahrungen für uns zum Vergnügen zu machen.

Die “Aktion 20.000”, initiiert von Bundesminister Alois Stöger, ist eine mutige politische Initiative: Sie hat das Ziel, die Arbeitslosigkeit in dieser Bevölkerungsgruppe zu halbieren. Wir sind stolz darauf, dazu mit dieser europäischen Konferenz etwas beitragen zu können.

Es ist das Ziel unseres Institutes, wegweisende politische Projekte aus europäischen Ländern vor den Vorhang zu holen und dieses Know-how anderen innovativen Politiker/innen zugänglich zu machen. Wir tun dies, weil wir wollen, dass sich Politik in Europa weiterentwickelt. Wir mögen unterschiedliche politische Einstellungen haben, aber uns verbindet der Wunsch nach einem freien und demokratischen Europa, in dem niemand zurückbleibt.

Edward Strasser

Gründer des The Innovation in Politics Institute

P.S.:

Am 6. Dezember 2017 werden wir erstmals die Gala zur Verleihung der Innovation in Politics Awards im Wiener Rathaus erleben. Mehr als 500 mutige und kreative politische Projekte aus zahlreichen europäischen Ländern werden zur Zeit von einer Jury aus 1.000 europäischen Bürger/innen bewertet. Die besten Projekte werden im Rahmen der Gala ausgezeichnet. Als Teilnehmer/in an der heutigen “Back to work, now!” Konferenz sind Sie zur Gala herzlich eingeladen.

Welcome to the Innovation in Politics Exchange!

At this “Back to work, now!” conference, we get acquainted with some of the best political projects in Europe: initiatives from politicians and social entrepreneurs which have been successful in creating jobs for long-term unemployed citizens over 50. Learnings from these best practices shall be applied to the Austrian “Aktion 20.000”. Today we provide the room for doing so.

Politicians with different party affiliation, experts and European citizens are gathering here in a unique conference environment, created by international facilitators and set designers from theatres in Vienna, so that we may enjoy sharing knowledge, ideas, and experience.

The “Aktion 20.000”, initiated by Austrian Federal Minister Alois Stoeger, is a bold political initiative, designed to reduce unemployment in this population group by half. We are proud to contribute with this Innovation in Politics Exchange.

It is the purpose of our institute to identify groundbreaking political work in European countries and make this know-how accessible to other innovators in politics. We do this because we want politics in Europe to improve. We may have different political mindsets, but we share the passion for a free and democratic Europe in which no one is left behind.

Edward Strasser

Founder of The Innovation in Politics Institute

P.S.:

On 6 December 2017 we will celebrate the first Innovation in Politics Awards ceremony at Vienna City Hall. More than 500 courageous and creative political projects from several European countries are currently being judged by a jury of one thousand European citizens. The best projects will be celebrated at the gala event. As a participant of today’s “Back to work, now!” conference, you are cordially invited.

ACTIVE 50 + PROGRAMME

Recipe for work



Maria Borek
m.borek@up.warszawa.pl

Centrum Aktywizacji Zawodowej
Urząd Pracy m.st. Warszawy
ul. Ciołka 10A
01-402 Warszawa
Polen

Menschen über 50 sind oft sehr erfahren, sehr engagiert in ihrer Arbeit und loyal gegenüber ihren Arbeitgebern und Arbeitgeberinnen. Allerdings verlieren diese rationalen Argumente oft im Kampf gegen die tief verwurzelten Vorurteile der Arbeitgeberin/des Arbeitgebers.

Diejenigen, die nicht bereit sind, Menschen über 50 zu beschäftigen, laufen Gefahr, eine große und wertvolle Gruppe von Personen aus dem Arbeitsmarkt auszuschließen.

Daher implementiert das Warschauer Arbeitsamt seit langem Maßnahmen zur Unterstützung dieser ArbeitnehmerInnen, umgangssprachlich als 50+ bekannt, bei der Arbeitssuche. Das Büro konzipierte ein Programm namens ACTIVE 50+ speziell für diese Gruppe von Menschen. Das Hauptziel des Programms war es, die Beschäftigung der TeilnehmerInnen zu sichern.

Das Erfolgsrezept basiert auf den im Programm durchgeführten Aktionen. Das Amt bereitete Unterrichtsmaterialien sowohl für die Arbeitslosen als auch für ihre potenziellen ArbeitgeberInnen vor. Diese enthielten Informationen über die Vorteile der Beschäftigung von Personen aus der 50+ Gruppe.

Im Rahmen des Programms wurden 726 ArbeiterInnen rekrutiert. Alle TeilnehmerInnen erhielten individuelle Unterstützung und erarbeiteten gemeinsam mit Berufsberaterinnen/ Berufsberatern einen maßgeschneiderten Aktionsplan.

680 Menschen fanden einen Platz auf dem Arbeitsmarkt, durch Anstellung oder Selbstständigkeit.

Dieses Modell wird die Anerkennung von älteren Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmern dauerhaft erhöhen und könnte ein Gegenmittel für Mangel an Mitarbeiterinnen sein, den der Markt in vielen Sektoren gemeldet hat.

People over 50 are often very experienced, highly engaged in their work and loyal to their employers. However, these rational arguments often lose in the battle against deeply rooted employer prejudice which in turn influences their actual behaviour.

Those unwilling to employ people over 50 run the risk of excluding a large and valuable group of people from the job market.

Therefore, the Warsaw Employment Office has for a long time been implementing actions to support these workers, colloquially known as 50+, in gaining employment. The Office conceived a programme called ACTIVE 50+ specifically for this group of people. The main goal of the programme was to assure employment of its participants.

The recipe for success lies in the actions executed in the programme. The Office prepared educational materials both for the unemployed and their prospective employers containing information about the benefits of employing people from the 50+ group.

The programme recruited 726 workers. All participants received individual support and worked out a tailored plan of action together with job counsellors.

680 people found their place on the job market by being employed or opening their own business.

This model will permanently increase the appreciation of mature professionals among employers and might become a remedy for the employee deficit reported by the market in many sectors.

NOW. No More Organic Waste.



Anna Brescianini
brescianini.anna@cauto.it

CAUTO Cooperative
Via Buffalora 3/E
25135 Brescia
Italien

CAUTO (Cantieri Autolimitazione) wurde 1995 gegründet um soziale Eingliederung und Öko-Freundlichkeit zu verbinden. CAUTO ist eine soziale Genossenschaft des Typs B (italienisches Gesetz 381/1991), die mit dem Ziel gegründet wurde, sozial benachteiligte Personen durch Arbeit zu integrieren.

Das sind die wichtigsten Aspekte von CAUTO, die sich mit den Prioritäten der Organisation decken: weniger Abfall, die Schaffung von sozialem, ökologischem und ökonomischem Wert; und die Förderung der Menschenwürde.

NOW ist ein Projekt von CAUTO mit Finanzierungsunterstützung aus dem LIFE-Programm der Europäischen Kommission.

400 Frauen und Männer (davon 150 benachteiligte ArbeitnehmerInnen) arbeiten jeden Tag für die Erbringung von 25 unterschiedlichen Dienstleistungen in den Bereichen Umweltschutz, Abfallreduktion und Valorisierung der Ressourcen.

Das „NOW. No More Organic Waste.“ Projekt hat in der Stadt und Provinz Brescia ein neues Bio-Abfall-Management-Modell evaluiert. Der Abfall, der bestimmte Qualitäts-, Gesundheits- und Hygieneanforderungen erfüllt, wird gespendet und als Nahrung für sozial Benachteiligte in der örtlichen Gemeinde wiederverwendet. 1.500 Tonnen Lebensmittel wurden verwertet und an die Begünstigten gespendet; 5.000 Menschen haben so jede Woche Lebensmittel erhalten. 12 neue Jobs wurden dank NOW geschaffen. Die NOW Food-Bank ist heute eine "Dispensa Sociale".

Durch NOW hat CAUTO mit einem Modell experimentiert, dessen Hauptstärke in der Integration mehrerer Aspekte liegt:

- Abfallentsorgung und Spendenwirtschaft
- Integrations- und Dienstleistungsbetriebe

CAUTO (Cantiere Autolimitazione) was established in 1995 to combine social inclusion and eco-friendliness.

CAUTO is a Type B (Italian Law 381/1991) social co-operative set up with the goal of integrating the socially disadvantaged through work.

These aspects are of prime importance for CAUTO as they embody the cooperative's mission: less waste; the creation of social, environmental and economic value; and the promotion of human dignity.

NOW is a project by CAUTO with funding from the European Commission's LIFE Programme.

400 women and men (150 of which are disadvantaged workers) work every day to offer over 25 different services for the care of the environment, the reduction of waste and the valorisation of resources.

The "NOW. No More Organic Waste." project has put a new organic waste management model to the test in the city and province of Brescia. The waste in question, which meets certain quality, health and hygiene requirements, is donated and reused as food for the socially deprived in the local community. 1500 tons of food have been recovered and donated to local beneficiaries; 5000 people every week have received food. 12 new jobs were created thanks to NOW. NOW food-bank is a "Dispensa Sociale" today.

Through NOW, CAUTO has experimented with a model whose main strength lies in the integration of several aspects:

- Waste collection services and donation economy
- Social integration enterprises and service providers



Réseau d'Entreprises Sociales



Galadriel Franck
Projektmanagerin
galadriel@resasbl.be

Réseau d'Entreprises Sociales
Siège d'exploitation
Rue Forgeur, 15
B-4000 Liège
Belgien

Galadriel Franck, Projektmanagerin bei Réseau d'Entreprises Sociales (Netzwerk der Sozialwirtschaftlichen Unternehmen) ist verantwortlich für das Dienstleistungsangebot zur Wiedervermittlung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern über 45, die ihren Arbeitsplatz verloren haben oder diesen in mindestens 30 Wochen verlieren werden. Ihre Tätigkeit umfasst mehrere Vorgehensweisen: Das Angebot moralischer und psychologischer Unterstützung nach dem Jobverlust, eine Analyse der persönlichen und beruflichen Situation und die Begleitung der Jobsuche oder der Entwicklung einer selbstständigen Tätigkeit. Diese Leistung ist in 3 Phasen gegliedert, die sich über 1 Jahr erstrecken: 20 Stunden innerhalb der ersten 2 Monate, 20 Stunden während der folgenden 4 Monate und 20 Stunden innerhalb der letzten 6 Monate.

Das Réseau d'Entreprises Sociales (RES), gegründet 1997, unterstützt sozialwirtschaftliche Unternehmen bei der Schaffung und Erhaltung langfristiger Qualitätsarbeitsplätze. Das Netzwerk umfasst 44 Unternehmen mit unterschiedlichen Aktivitäten wie Einzelhandel, Bau, Tourismus, Recycling, Gärtnerei, etc. Seine Hauptfunktion ist es, Verbindungen zwischen Mitgliedsfirmen aufzubauen, um Kooperationen zu fördern und einen Dialog zum Austausch von Know-How und Erfahrungen im Bereich sozialwirtschaftlichen Arbeitens zu etablieren. Eine weitere Mission ist es, Sozialwirtschaft auf nationaler und europäischer Ebene zu fördern.

Das Réseau d'Entreprises Sociales bietet seinen Mitgliedern HRM Dienstleistungen an, in Partnerschaft mit dem öffentlichen Wallonischen Arbeitsamt. Dabei unterstützt RES ArbeiterInnen und Jobsuchende auch bei der Definition und Realisierung beruflicher Projekte.

Galadriel Franck, project manager at Réseau d'Entreprises Sociales (Social Companies Network) is responsible for a service of professional redeployment for dismissed workers over 45 years-old, or with a notice of at least 30 weeks. Her work is organised around several approaches: a moral and psychological support following the dismissal, the creation of a professional and personal assessment, accompanying the job search or the development of an independent project. This service takes place in three phases, spread over one year: 20 hours during the first 2 months, 20 hours during the following 4 months and 20 hours over the last 6 months.

The Réseau d'Entreprises Sociales, created in 1997, supports social companies which aim at the creation and the upholding of long-term quality jobs. The network comprises 44 companies with diverse activities, such as retail services, tourism, construction, recycling, market gardening, etc. Its main role is to create connections between member companies in order to develop collaboration and to establish a dialog for an exchange of know-how and experience in the field of social economy. Another of its missions is to promote the social economy on a national and a European scale.

The Réseau d'Entreprises Sociales also offers HRM services to its members, and is in partnership with the Walloon public employment service. In doing so, the RES also supports workers and job seekers in the definition and the realisation of their professional project.

Halleiner Arbeitsinitiative HAI



Mag.ª Michaela Gadermayr
m.gadermayr@hai-projekt.at

Halleiner Arbeitsinitiative HAI GmbH
Neualmerstraße 33
5400 Hallein
Österreich

Die Halleiner Arbeitsinitiative HAI GmbH, ein soziales Integrationsunternehmen, wurde vor 31 Jahren gegründet und bietet aktuell 24 Arbeitsplätze für arbeitslose Menschen vorwiegend im Bezirk Hallein (Nähe Salzburg) an.

Der Hauptzweck des gemeinnützigen Betriebes ist die Reintegration von arbeitssuchenden Personen in den 1. Arbeitsmarkt. Dazu wird ein Wirtschaftsbetrieb mit verschiedenen Dienstleistungsangeboten und ein Verkaufsgeschäft geführt.

Folgende Arbeitsbereiche/Tätigkeiten werden angeboten:
Übersiedlungen, Entrümpelungen, Grünraumarbeiten, Recyclinghofbetreuung, Verkauf, Kassa, Dekoration, Textilsortierung, Reinigung.

Zielgruppe: Frauen und Männer im Alter von 18 bis 60 Jahren.

Struktur und Rahmenbedingungen sowie laufende Weiterentwicklung sind die Basis für gute Arbeit:

- Zusammenarbeit mit dem AMS, Verständnis, Interesse und Unterstützung bei der Weiterentwicklung des Betriebes
- Begleitung der TMA (PE)
Fachkompetenz, ganzheitliche Betrachtungsweise, individuelle Beratung, fördern und fordern, motivieren/aktivieren, an den Hemmnissen arbeiten, stabilisieren, qualifizieren und Vermittlungsunterstützung
Speziell 50+: Wertschätzung der Fähigkeiten und Kompetenzen der Älteren TMA, Chancen erkennen, Stärken stärken, Sicherheit geben, neue passende Arbeit finden
- Kooperation zwischen FachanleiterInnen und PersonalentwicklerInnen (Zielsetzung)
- Verankerung des sozialen Unternehmens in der Region (Öffentlichkeitsarbeit)

The Halleiner Arbeitsinitiative HAI GmbH, a social integration company, was founded 31 years ago and currently offers 24 job posts for unemployed people, mainly in the Hallein district (near Salzburg).

The main purpose of this non-profit enterprise is the reintegration of jobseekers into the first labour market. To this end it is run as an economic enterprise with numerous services and a sales business.

The following departments/services are on offer: relocations, junk removal, green space maintenance, recycling centre stewarding, sales, cashiering, decoration, textile sorting, cleaning.

The target group is women and men between the ages of 18 and 60.

Project structure and conditions as well as ongoing development form the basis for excellent work:

- *Cooperation with the AMS, understanding, interest and support in the further development of the enterprise*
- *Accompanying the TMA (PE)
Professional competence, holistic approach, individual counselling, promote and demand, motivate / activate, work to overcome obstacles, stabilize, qualify and agency support
Special for 50+: appreciation of the abilities and competences of older TMA, recognizing opportunities, strengthening strengths, providing security, finding new and suitable work*
- *Cooperation between specialist instructors and personnel developers (goal setting)*
- *Anchoring the social enterprise in the region (public relations work)*



Chance 50 Plus



Arno Goßmann
Bürgermeister außer Dienst
dezernat.II@wiesbaden.de

Stadt Wiesbaden
Kapellenstr. 30
65193 Wiesbaden
Deutschland

Ein wesentlicher Schwerpunkt der Tätigkeit als Sozialdezernent ist die Beschäftigungspolitik für Langzeitarbeitslose. Obwohl in Deutschland eine gute Wirtschaftslage herrscht, profitieren Langzeitarbeitslose nur in geringem Maße davon.

Neben der Qualifizierung von Jugendlichen ist die der Älteren über 50 eine besondere Herausforderung.

Hierzu gibt es für Wiesbaden das Projekt "Chance 50 Plus". Mit dem Projekt sind insgesamt 20 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Sozialverwaltung beschäftigt. Sie betreuen knapp 3.000 Arbeitssuchende über 50. Davon müssen, laut Vereinbarung mit dem Bund, jährlich mindestens 518 in einen Job vermittelt werden. Dies ist bisher immer gelungen!

Basis für eine erfolgreiche Qualifizierungsarbeit ist eine gute Zusammenarbeit mit Trägerinnen und Trägern wie z. B. der Wiesbadener Jugendwerkstatt, Bauhauswerkstätten, Caritas, welche die für ihre Arbeit notwendigen Mittel natürlich zur Verfügung gestellt bekommen.

Die Bauhauswerkstätten, beispielsweise, betreiben derzeit 18 Projekte an 8 Standorten zur Eingliederung Langzeitarbeitsloser in den Arbeitsmarkt. Diese Projekte betreffen unterschiedliche Zielgruppen und auch unterschiedliche Bereiche wie z. B. Spielplatzbetreuung, Stadtteilservice, Ausbildung und Umschulung, das Sozialkaufhaus "Alt wie Neu".

Ein weiteres wichtiges Projekt ist das "Wellritz - Das Café für Kind und Kegel" in der Wellritzstraße im Westend. Dabei handelt es sich um ein Arbeiter- und Handwerkerviertel, in dem inzwischen über 100 Nationalitäten leben und arbeiten. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über 50 Jahre finden dort eine erfüllende Tätigkeit.

The employment policy for long-term unemployed persons is a key focus of social councillor activity. Although a good economic situation prevails in Germany, the long-term unemployed benefit only to a small extent. In addition to improving the qualifications of young people, the analogous process for workers over 50 years constitutes a special challenge.

In Wiesbaden, the project "Chance 50 Plus" tackles this problem. The project involves a total of 20 social service employees. They look after almost 3,000 job seekers over 50. According to an agreement with the federal government, at least 518 of them must be transferred to a job per year. This target has always been successfully met!

This process is dependent on the productive cooperation with organisations, such as the Wiesbaden youth workshop, Bauhaus workshops, and Caritas, which are of course provided with the necessary resources for their work.

The Bauhaus workshops, for example, currently operate 18 projects at 8 locations to integrate long-term unemployed workers into the labour market. These projects address the needs of different target groups as well as different areas, e.g. playground assistance, district services, training and retraining, and the "Alt wie Neu" social shopping centre.

Another important project is "Wellritz - Das Café für Kind und Kegel" in Wellritzstraße in Westend. It is a district of workmen and craftsmen in which more than 100 nations are represented. At the "Wellritz - Das Café für Kind und Kegel", employees over 50 find fulfilling occupation.

Sigrid – European Social Fund-Project



Eva Holmberg Tedert

eva.holmberg-tedert@arbetsformedlingen.se

Arbetsförmedlingen

Nygatan 31

803 11 Gävle

Schweden

Im Jahr 2008 wurden viele Menschen in Schweden entlassen. Die meisten in der Gruppe 55+ kamen aus der Stahlindustrie oder aus den Papiermühlen in unserer Region Zentralschweden.

Viele von ihnen waren sehr qualifizierte Arbeitskräfte mit umfangreichen Erfahrungen in Bereichen, die aufgrund von Prozess-Änderungen und Automatisierung nicht mehr existieren.

Am stärksten betroffen waren Männer. Im Herbst 2011, als das Projekt begann, waren sie seit drei Jahren arbeitslos, und viele sahen keine andere Zukunft als den Ruhestand.

Wir hatten auch eine große Gruppe von Migrantinnen im Alter von über fünfzig oder sechzig Jahren, die seit mehr als 10 Jahren in Schweden gelebt hatten (einige für mehr als 20 Jahre), aber noch nie auf dem schwedischen Arbeitsmarkt tätig gewesen waren. Sie blieben zu Hause bis ihre Kinder erwachsen waren. Da sie weiterhin die Sozialhilfe der Gemeinde beanspruchen mussten, wurden sie an das öffentliche Arbeitsamt weitergeleitet, um wirtschaftlich selbständig zu werden.

Diese Gruppen hatten Unterschiede und Gemeinsamkeiten. Wir halfen bei der Gründung von Sozialunternehmen, bei der Schaffung von Arbeit im öffentlichen Sektor und bei der Organisation von kultureller und sozialer Arbeit auf Gemeinschaftsebene. Es war ein langer Weg und viele TeilnehmerInnen kämpften mit körperlichen Problemen und sehr geringer Motivation. Zusätzlich war ihr Selbstwertgefühl gering, nach dem Verlust des Jobs nach vielen Jahren als FacharbeiterIn oder bei dem Gedanken, dass sie niemals in der Lage sein würden, außerhalb ihres Hauses zu arbeiten. Die ArbeiterInnen standen dem gleichen Problem gegenüber, aber betrachteten es aus ganz unterschiedlichen Perspektiven.

In 2008, a lot of people in Sweden were made redundant. Most of those in the 55+ group came from the steel industry or paper pulp mills in our region of Central Sweden.

Most of them were very skilled workers with extensive experience in fields that no longer exist due to changes in processes and automatization.

A majority of these workers were men. In autumn 2011, when the project started, they had been out of a job for three years and many saw no future other than retirement.

We also had a large group of immigrant women in their fifties or sixties who had lived in Sweden for more than 10 years (some for 20+) but had never worked in the Swedish labour market. They had been at home until their children grew up. Still in need of social aid from the municipality, they were sent to the public employment office to become economically self-supporting.

These groups had differences and similarities. We helped in starting social enterprises, creating work within the public sector and/or arranging cultural and social work performed by organizations at a community level. The road was long and many participants struggled with physical problems and very low motivation. Not to mention that their self-esteem had taken a hit following the loss of their job after many years as a skilled worker, or from the thought that they would never be able to work outside of their home. The workers faced the same problem but from very different angles.



Fifty:Fifty

Social franchise model to prevent social digital exclusion as a barrier for professional activity of people 50+



Dariusz Joński
Vizedirektor
jonski.dariusz@gmail.com

Wojewódzki Urząd Pracy w Łodzi
ul. Wólczańska 49
90-608 Łódź
Polen

Computer- und Internetkenntnisse sind Schlüsselkompetenzen, auf dem Arbeitsmarkt wie im täglichen Leben. Dennoch sind viele Menschen über 50 mit den neueren Technologien nicht vertraut, was zu einem erheblichen Rückgang der beruflichen und sozialen Aktivitäten führt. Um dieses Problem zu lösen, hat die HRP Group Sp. z o o in Partnerschaft mit Fundacja Wspierania Rozwoju Nowoczesnych Technologii „4Future“ (New Technologies Development Support Fund „4Future“) das Projekt Fifty:Fifty gestartet.

Die Fifty:Fifty Idee war es, einen Raum für Menschen über 50 zu schaffen, wo sie sich mit IT-Technologien vertraut machen konnten. Das Coaching übernahmen ehrenamtliche Tutorinnen und Tutoren im Alter über 50. So wurde schnell deutlich, dass der Erwerb neuer Fähigkeiten in jeder Lebensphase möglich ist.

Das Zentrum Fifty:Fifty, das in Łódź entstand, organisierte Workshops, IT-Kurse für AnfängerInnen und informelle Treffen. Das Lerntempo sowie die Materialien wurden an die Möglichkeiten und Erwartungen der TeilnehmerInnen angepasst, die die Grundlagen der Computernutzung und MS Office lernten. Sie besuchten auch einen Workshop für digitale Fotobearbeitung und wurden in die Geheimnisse des Online-Bankings eingeweiht. Die TeilnehmerInnen konnten auch selbst eine Ausbildung zur zertifizierten Fifty:Fifty Trainerin/zum zertifizierten Fifty:Fifty Trainer abschließen. Nach Erhalt dieses Ausbildungszertifikates, konnte man die Kenntnisse im Zentrum auf freiwilliger Basis teilen.

Im Rahmen dieses Projekts wurde zum ersten Mal in Polen ein soziales Franchise Modell eingeführt. Andere Organisationen können Namen, Logo und die Richtlinien übernehmen und ein eigenes Zentrum dieser Art eröffnen.

Computer and internet literacy are key competences, on the job market as in daily life. Yet many people over 50 are unfamiliar with recent technologies, leading to a considerable drop in their professional and social activity. To solve this problem, HRP Group Sp. z o. o in partnership with Fundacja Wspierania Rozwoju Nowoczesnych Technologii “4Future” (New Technologies Development Support Fund “4Future”) carried out a project called Fifty:Fifty.

The idea behind Fifty:Fifty was to create a space for people over 50 where they could familiarise themselves with IT technologies. Workshop coaches were people over 50 themselves, serving as an example to others that acquiring new skills is possible at every stage of life.

The Fifty:Fifty Centre, created in Łódź, organized workshops, IT courses for beginners, and informal meetings. The teaching pace as well as the materials were adapted to the capacity and expectations of participants learning the basics of computer use and MS Office. They also attended a class on digital photo editing and learned the secrets of online banking. Participants could train to become a certified Fifty-Fifty Coach themselves. Those who got their certificates shared their knowledge in the Centre on a voluntary basis.

Within this project, a model of a social franchise usable by other organizations was created in Poland for the first time. They have access to the name, logo, and guidelines on how to open and organise such a centre.

INTEGRA Regionalmarkt

Sinnstiftende Arbeitsplätze für Ältere in der regionalen Nahversorgung



DSA Stefan Koch
stefan.koch@integra.or.at



Robert Baljak
robert.baljak@integra.or.at

INTEGRA Vorarlberg gem. GmbH
Konrad-Doppelmayr-Str. 13
6922 Wolfurt
Österreich

Regionalladen

Seit dem Frühjahr 2017 führt INTEGRA ein Ladengeschäft in der Marktgemeinde Lauterach im Vorarlberger Rheintal. Das Warenangebot umfasst gesunde Lebensmittel und Produkte aus der Region. Der Landwirtschaftsstrategie des Landes Vorarlberg „Ökoland Vorarlberg – regional und fair“ folgend, schafft der entstandene Marktplatz eine Drehscheibe zwischen kleinstrukturierten, regionalen Erzeugerinnen/Erzeugern und einkaufsbewussten Konsumentinnen/Konsumenten. Neben dem Verkauf werden in einer eigenen Manufaktur Lebensmittel auch selbst hergestellt.

Landwirtschaft

Auf dem Gutshof Heidensand der Marktgemeinde Lustenau betreibt INTEGRA eine soziale Landwirtschaft. Seit dem Sommer 2017 wird das angebaute und geerntete Gemüse am Lustenauer Wochenmarkt verkauft. Weil es für die ortsansässigen Landwirtinnen/Landwirte und Händlerinnen/Händler nicht möglich war den Markt zu bedienen, ist INTEGRA auf Anfrage der Gemeinde eingesprungen.

post&co

Grundgedanke und Geschäftsidee der post&co-Projekte ist die Aufrechterhaltung der Nahversorgung in ländlichen Gebieten. Kerngeschäft ist die Abwicklung der sogenannten Postpartnerschaften im Auftrag der Österreichischen Post AG. Die Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter betreuen einen so genannten Universalschalter. Der Verkauf von Handelswaren aus den eigenen Werkstätten, bzw. von Produzentinnen/Produzenten aus der Region runden das Angebot ab.

Durch die Umsetzung des strategischen Schwerpunkts „regionale Nahversorgung“ wurden bereits zahlreiche sinnstiftende Arbeitsplätze für ältere, langzeitarbeitssuchende Menschen geschaffen.

Regional Shopping

In spring 2017 INTEGRA started operating a shop in the market town of Lauterach in the Rhine Valley, Vorarlberg. The product range includes healthy food and products from the region. Following the agricultural strategy of the state of Vorarlberg, "Vorarlberg - regional and fair", the resulting market square is a hub for small-scale regional producers and quality-conscious consumers. In addition to being sold, food is also produced in a dedicated manufactory.

Agriculture

INTEGRA operates a social agriculture enterprise on the Heidensand farm in the market town of Lustenau. Since Summer 2017, locally cultivated and harvested vegetables are sold at the Lustenauer Wochenmarkt (weekly market). As it was not possible for the local farmers and traders to supply the market, INTEGRA pitched in at the request of the municipality.

post&co

The fundamental inspiration and business idea behind post&co projects is the maintenance of the local supply chain for the municipalities and the population in rural areas. The core of the business focuses on the implementation of the so-called postal partnerships on behalf of Österreichische Post AG. Employees supervise a so-called universal service counter. The sale of merchandise from our own workshops or from regional producers complete the selection.

The implementation of the strategic emphasis on "regional local supply" has already created many meaningful jobs for older, long-term unemployed people.



bbs – Beschäftigungsbetriebe Steiermark



Gerd Kronheim
Obmann
gerd.kronheim@bicycle.at

bbs – Beschäftigungsbetriebe
Steiermark
Keesgasse 3
8010 Graz
Österreich

Das bbs – das Netzwerk der Beschäftigungsbetriebe Steiermark – hat 24 Mitgliedsorganisationen, die in der gesamten Steiermark in Zusammenarbeit mit dem AMS Beschäftigungsmaßnahmen anbieten: pro Jahr rund 900 Transitarbeitsplätze für ca. 2.000 Menschen. Ältere Langzeitarbeitslose (50+) sind in den letzten Jahren eine immer wichtigere Zielgruppe geworden, daher gibt es in den Betrieben viel Erfahrung rund um die Bedürfnisse dieser Menschen und die Erfordernisse der Arbeit mit ihnen.

Die „Beschäftigungsaktion 20.000“ wurde in der Pilotregion Voitsberg/Deutschlandsberg im Juli 2017 gestartet. Es gibt drei Anstellungsmöglichkeiten:

- Direkte Einstellung bei einer Gemeinde oder gemeinnützigen Institution mit Eingliederungsbeihilfe
- Überlassung über eine gemeinnützige Arbeitskräfteüberlassungsagentur, an Gemeinde oder gemeinnützige Organisation
- Beschäftigung in einem SÖB/BG/GBP

Die in der Pilotregion tätigen Mitgliedsorganisationen haben bereits Personen eingestellt, bis Jahresende sollen folgende Zahlen erreicht werden:

- Caritas: 25
- BEST GmbH: 40
- GEGKO: 20
- ST:WUK: 15
- Schuldnerberatung: 2
- bbs: 1

Die bisherigen Erfahrungen zeigen, dass sich die den Betrieben zugewiesenen Personen nicht wesentlich von den bisherigen Zielgruppenpersonen unterscheiden und eine auf die Bedürfnisse abgestimmte sozialpädagogische Begleitung und Betreuung für den Erfolg der Aktion wichtig wäre.

Um die Umsetzung der „Aktion 20.000“, die ab Jänner 2018 auf die gesamte Steiermark ausgedehnt wird, bestmöglich zu unterstützen, stellt das bbs im September eine Zielgruppenperson der „Aktion 20.000“ ein, die diese Umsetzung bestmöglich vorbereiten und begleiten soll. Die neu geschaffene Stelle soll folgende Aufgaben abdecken:

- Erhebung und Analyse der Erfahrungen in der Pilotregion
- Ansprechpartner/in für die Betriebe
- Identifizierung von Qualifikationsbedarf
- Erstellung maßgeschneiderter Schulungen auf Basis der langjährigen Erfahrung des bbs in der Entwicklung von Schulungsinhalten

bbs – the network of Styrian Employment Companies – comprises 24 member organisations, which generate employment in Styria, in cooperation with AMS: approx. 900 transit jobs per year, for approx. 2,000 persons. Long term unemployed over 50 have become an important target group, therefore companies have gained experience about their needs and how to comply with their working requirements.

“Aktion 20.000“ was started in the pilot region of Voitsberg/Deutschlandsberg, in July 2017.

3 options of employment were established:

- Direct employment, at a community or non-profit institution, with integration subsidies*
- Hiring through a non-profit temporary employment agency, to a community or non-profit organisation*
- Employment via SÖB/BG/GBP*

Member organisations in the pilot region are striving to reach these employment targets until the end of 2017:

- Caritas: 25*
- BEST GmbH: 40*
- GEGKO: 20*
- ST:WUK: 15*
- Debt counselling: 2*
- bbs: 1*

Those who are integrated by these companies today have very similar requirements as persons of this target group in previous years. Social-educational counselling and assistance, taking these requirements into account, will be important for lasting success of this initiative.

“Aktion 20.000“ will be extended to the whole of Styria from January 2018. bbs will employ one additional person, qualified to work with this specific target group, to optimize and assist its implementation and to cover the following tasks:

- Research and analysis of learnings within the pilot region*
- First point of contact for companies*
- Identifying needs for the enhancement of skills*
- Preparing of specific trainings, based on extensive bbs-know how in developing educational content*

La Fédération des Entreprises d'Insertion



Joséphine Labroue

j.labroue@lesentreprisesdinsertion.org

La Fédération des Entreprises
d'Insertion
18-20, rue Claude Tillier
75012 Paris
Frankreich

„La Fédération des Entreprises d'Insertion“ (Sozialunternehmensverband) gegründet 1988, repräsentiert die 1.200 sozialen Integrationsbetriebe in Frankreich.

Als Hauptakteure der Sozialwirtschaft, widmen diese Unternehmen ihre ökonomische Tätigkeit einem sozialen Zweck: benachteiligte Menschen zu engagieren und ihnen zu helfen, sich in den Arbeitsmarkt zu integrieren, indem sie ihre Fähigkeiten entwickeln.

Für die Langzeitarbeitslosen, die unqualifizierten Jugendlichen, die Begünstigten der öffentlichen Subventionen usw. schaffen Integrationsbetriebe maßgeschneiderte Integrationspläne, die auf zwei Jahre begrenzt sind und einen Vollzeitjob mit fachlicher Betreuung, sozialer Hilfe und professioneller Beratung verbinden.

63% ihrer 55.000 Beschäftigten gelingt es jedes Jahr einen Job oder ein Trainingsprogramm zu finden oder soziale Fragen zu lösen.

Diese Personen entfalten ihre Wirtschaftstätigkeit in verschiedenen Geschäftsbereichen mit einem durchschnittlichen Umsatz von 1,1 Mio. €: Recycling, Baubetrieb, Transport, Dienstleistungen usw..

Wirtschaftlich, sozial und lokal: soziale Integrationsbetriebe setzen dieses kombinierte Modell effizient gegen Arbeitslosigkeit und Ausgrenzung ein.

Created in 1988, La Fédération des Entreprises d'Insertion (social enterprise federation) represents the 1,200 work integration social enterprises in France.

Main actors of the social economy, these enterprises dedicate their economic activity to their social purpose: to hire and help disadvantaged people to integrate into the labour market by developing their capabilities.

For the long-term unemployed, unqualified young people, beneficiaries of public subsidies, etc., work integration enterprises create tailored integration pathways limited to two years which combine a full-time job with technical supervision, social help and professional advice.

63% of their 55,000 employees succeed in finding a job, a training program or in solving social issues each year.

They develop their economic activity in various business sectors, with a 1,1M€ average turnover: recycling, construction, transportation, services, etc.

Economic, social and local: social work integration enterprises protect this multiple identity as an effective model against unemployment and exclusion.

Territoires Zéro Chômeur de Longue Durée



Daniel Le Guillou
Analyst
daniel.leguillou@tzclld.fr

Association TZCLD
8, rue de Saint-Domingue, bâtiment
Le Solilab
44200 Nantes
Frankreich

Das Projekt „Keine Regionen mit Langzeitarbeitslosen“ basiert auf drei Kriterien, die vermuten lassen, dass es angemessen und wirtschaftlich möglich ist, Langzeitarbeitslosigkeit in Regionen zu reduzieren.

Kriterium 1 besagt, dass niemand nicht beschäftigungsfähig ist. Jede/Jeder Langzeitarbeitslose besitzt Fähigkeiten und Wissen, das sie/er erweitern können wenn sie/er geeignete Arbeit und einen angemessenen Arbeitsplatz finden. Kriterium 2 besagt, dass es keinen Mangel an Arbeit gibt, nur einen Mangel an Arbeitsplätzen, da viele Bedürfnisse unserer Gesellschaft nicht erfüllt werden. Kriterium 3 besagt, dass es nicht an finanziellen Mitteln mangelt. Jedes Jahr führt Langzeitarbeitslosigkeit zu hohen Ausgaben und Ausfällen an Einnahmen für die betroffene Region oder Gemeinde.

Das TZCLD Testprogramm läuft seit 2017 und verfolgt mehrere Ziele:

1. Zu beweisen, dass es möglich ist, im regionalen Rahmen jeder/jedem Langzeitarbeitslosen, die/der arbeiten will, einen dauerhaften Arbeitsplatz in einem gewählten Zeitrahmen anzubieten, ohne dass zusätzliche Kosten für die Kommune anfallen; und, dass damit sinnvolle Tätigkeiten etabliert und finanziert werden können, die nicht im Wettbewerb mit existierenden Arbeitsplätzen stehen.
2. Die Auswirkungen des Testprogramms auf die Region zu beobachten und seine menschlichen, sozialen und wirtschaftlichen Vorteile zu dokumentieren.
3. Die langfristige Wirtschaftlichkeit von Vertragsunternehmen zu überprüfen – und damit das Testprogramm zu bewerten und zu entscheiden, ob es erweitert werden kann und unter welchen Bedingungen eine solche mögliche Erweiterung erfolgen kann.

The Project « No Territories with Long-Term Unemployed » is based on three assessments which suggest that it is suitably and economically possible to cut long-term unemployed on territories.

The first assessment is that no one is unemployable. Every long-term unemployed person has skills and know-how that she/he can expand if she/he finds suitable work and a suitable job. The second assessment is that there is no lack of work but a lack of jobs, since many needs of our society are not met. The third assessment is that there is no lack of money. Every year, long-term unemployment causes numerous expenses and shortfalls for the community dealing with it.

The TZCLD test is in progress since 2017 and has several aims:

- 1. To demonstrate that it is possible, on the scale of a territory, to propose to every long-term unemployed who wants to work a permanent job on a chosen timescale, with no further expenses for the community, while developing and funding useful activities that are not in competition with existing jobs.*
- 2. To observe the impact of the test on the territory, and its human, social and economical benefits.*
- 3. To check the long-term economical viability of contracted companies – to assess the trial and to determine whether the trial can be expanded, and the conditions for a potential expansion.*

BIS – MOBIL

Neue Arbeitsplätze für Ältere



Claudia Loidl

c.loidl@bildungszentrum-skg.at

Bildungszentrum
Salzkammergut gGmbH
Webereistrasse 300
4802 Ebensee
Österreich

Die Bildungszentrum Salzkammergut gGmbH startete zu Jahresbeginn im Auftrag des Sozialministeriums ein neues gemeinnütziges Transportangebot: 13 Personen, die kurz vor der Pensionierung stehen, betreiben das BIS Mobil und gehen somit in der letzten Phase ihrer Erwerbstätigkeit einer interessanten und sinnvollen Tätigkeit nach.

Mobilität ist eine der großen Herausforderungen in ländlichen Regionen: Steigende Kosten für öffentlichen Verkehr, unrentable Linien in periphere Gebiete und reduzierte Gemeindebudgets stehen einer Steigerung der öffentlichen Personentransporte gegenüber. BIS - Mobil versucht, auf diese Bedürfnisse in Form eines gemeinnützigen Transportdienstleistungsunternehmens zu reagieren.

Die Besonderheit liegt darin, dass Personen, die kurz vor der Pensionierung stehen, als FahrerInnen und Verwaltungskräfte den Betrieb lenken und so am Ende ihrer Erwerbstätigkeit einer sinnstiftenden, gesellschaftlich und kommunal wichtigen und verantwortungsvollen Tätigkeit nachgehen können.

Die Fahrten erfolgen kostengünstig für Personen mit Mobilitätseinschränkung. BIS MOBIL ist in Ebensee und Traunkirchen am Traunsee unterwegs. Ob zum Arzt, zum Bahnhof, zum Einkaufen, zur Kirche oder in ein Kaffeehaus, BIS Mobil hat die passende Transportlösung. Die zuverlässigen und hilfsbereiten Fahrerinnen und Fahrer holen pünktlich zur vereinbarten Zeit ab und bringen die Fahrgäste mit neuen komfortablen Fahrzeugen an das gewünschte Ziel und wieder retour.

Neben der Erfüllung der Transportwünsche von mobilitätseingeschränkten Personen sieht sich BIS Mobil als eine Kommunikationsplattform. In weiteren Ausbaustufen ist auch eine Nutzung für private Dienstleistungsangebote angedacht (z.B. Lebensmittel-Lieferservice, Erledigung von kleineren Botendiensten, touristische Nutzung, ...).

At the beginning of the year, the Salzkammergut gGmbH education centre launched a new non-profit transport service on behalf of the Ministry of Social Affairs: 13 people on the brink of retirement operate the BIS Mobil and thus pursue an interesting and meaningful activity in the last phase of their working life.

Mobility is a major challenge in rural regions: increasing public transport costs, unprofitable lines in peripheral areas and reduced municipal budgets oppose an expansion of public transport. BIS Mobil is a response to these needs in the form of a non-profit transport service company.

It uniquely employs people on the verge of retirement as drivers and administrative staff steering the company, and thus pursuing a meaningful, socially and communally important activity during their final period of employment.

Trips are cost-effective for people with mobility restrictions. BIS MOBIL is on the move in Ebensee and Traunkirchen on Lake Traun. Whether to the doctor, the station, the shops, the church or the coffee house, BIS Mobil has the right transport solution. The reliable and helpful drivers arrive for pick-up at the agreed time and provide passengers with a smooth journey in new comfortable vehicles to the desired destination and back again.

In addition to fulfilling the transport wishes of mobility-impaired persons, BIS Mobil sees itself as a communication platform. Future stages of expansion may allow use by private service providers (for example, food delivery service, courier service, tourist use, etc.).



50+ MATURE. NEEDED. COMPETENT.



Jacek Pająk
Direktor
jpajak@wup-krakow.pl

Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie
plac Na Stawach 1
30-107 Kraków
Polen

Hauptziel:

Die Steigerung der gesellschaftlichen Teilhabe und Erwerbstätigkeit der arbeitslosen EinwohnerInnen von Malopolska im Alter über 50 mit Unterstützung durch ehrenamtliche Tutorinnen und Tutoren im Alter 45+.

ProjektteilnehmerInnen:

240 Arbeitslose im Alter von 50-64 Jahren, von sozialer Ausgrenzung bedroht, die in Krakau, Tarnów, Bezirk Tarnowski, Bezirk Chrzanowski und Bezirk Nowosądecki leben.

170 ehrenamtliche Tutorinnen und Tutoren im Alter von 45+ Jahren mit Berufserfahrung und einer breiten Wissensbasis sowie Motivation und Bereitschaft, ihre Fähigkeiten mit den arbeitslosen Teilnehmerinnen und Teilnehmern zu teilen.

Kurze Projektbeschreibung:

Das Projekt zielte darauf ab, ein Interventionsmodell, basierend auf dem Einsatz von ehrenamtlichen Tutorinnen und Tutoren im Alter 45+, für arbeitslose TeilnehmerInnen im Alter 50+ Jahren vorzubereiten und zu testen.

Die wichtigsten Schritte der Umsetzung waren wie folgt:

- Durchführung von Schulungen für Tutorinnen und Tutoren
- 1:1 Treffen (Tutorinnen/Tutoren und Arbeitssuchender)
- Meetings zum Erfahrungsaustausch, Vertrauensaufbau und Zusammenarbeit
- Durchführung von Schulungen für arbeitslose TeilnehmerInnen (4 Monate)
- Zwei Konferenzen/Galas, um Projektphasen zusammenzufassen, Informationen zur Verfügung zu stellen, die Initiative zu fördern und alle beteiligten Personen und Organisationen zu integrieren.

Auswirkungen des Projektes:

Über 40% der Arbeitslosen fanden eine Anstellung, über 90% der TeilnehmerInnen des Projekts erhöhten ihr Arbeitsmarktwissen, verbesserten ihr Selbstwertgefühl und ihr Vertrauen in ihre eigenen Fähigkeiten, 100% gaben an, dass die Teilnahme am Projekt ihr Leben verändert habe.

Das regionale Arbeitsamt in Krakau setzt nun seine Aktivitäten auf der Grundlage des Modells des Projekts „50+ MATURE. NEEDED. COMPETENT.“ fort. Seit der Projektabwicklung wurden zwei weitere Programme implementiert - beide für ältere Personen.

Main objective:

To increase social participation and labour activity of unemployed inhabitants of Malopolska aged 50+ with support by volunteers/tutors aged over 45.

Project participants:

240 unemployed people, aged 50-64 and at risk of social exclusion, living in Kraków, Tarnów, Tarnowski district, Chrzanowski district and Nowosądecki district.

170 volunteers aged 45+ with a broad knowledge base and professional experience as well as motivation and willingness to share their skills with the unemployed participants.

Brief description of the project:

The project aimed to prepare and test an intervention model for unemployed participants aged 50+ delivered by volunteers/tutors aged 45+.

The main steps of the implementation were as follows:

- Implementing training for volunteers/tutors*
- Individual 1:1 meetings (tutor and 50+ person)*
- Holding inspiration meetings to exchange experience, build confidence, enable cooperation*
- Implementing training (4 months) unemployed participants*
- Organizing two conferences/galas to summarize project phases, provide information, promote the initiative and integrate all involved people and entities.*

Effects of the project:

Over 40% of unemployed people aged over 50 found employment, over 90% of the participants of the project increased their knowledge of the labour market, improved their self-esteem and belief in their own abilities, 100% declared that participation in the project changed their lives.

The Regional Labour Office in Kraków continues activities based on the model of project "50+ MATURE. NEEDED. COMPETENT.". Two more programs have been implemented since project completion – both dedicated to mature people.



CONSORZIO IN CONCERTO

A social capital for the community



Bruno Pozzobon
CEO
b.pozzobon@lincontro.it

L'Incontro Cooperative
Via Ospedale, 10
31033 Castelfranco Veneto
Italien

Seit 2002 hat „Consortio In Concerto“ 20 soziale Genossenschaften mit Sitz in Castelfranco Veneto (Treviso, Italien) zusammengeführt. Genossenschaften dieser Art fördern soziale Eingliederung und bieten Beschäftigungsmöglichkeiten für Menschen mit besonderen Bedürfnissen in sozialer, physischer und psychologischer Hinsicht.

In diesem Kontext hat „Consortio In Concerto“ vor allem seit der Wirtschaftskrise 2009 mehrere Projekte für Langzeitarbeitslose, Menschen über 50, junge Arbeitslose und behinderte oder benachteiligte Menschen (L. 391/91) gefördert, die von Distrikten und der Region Venetien co-finanziert wurden. Zum Beispiel:

- Projekte im kommunalen Dienstleistungsbereich: Mehr als 200 Personen (50% über 50) wurden seit 2009 von den Sozialdiensten der Bezirke beschäftigt.
- Projekt P.O.R.T.O. (DGR 1151/2013) und Projekt P.O.L.I.S. (DGR 316/2016) innerhalb der Maßnahmen für integrierten territorialen Zusammenhalt (AICT FSE 2014-2020): Es wurden etwa 100 Personen (30% über 50) aufgenommen, von denen mehr als 50% einen befristeten oder unbefristeten Vertrag von „Consortio In Concerto“ Kooperativen erhalten haben.

In diesen Projekten hat „Consortio In Concerto“ der Wiedereingliederung von Menschen über 50 immer Vorrang eingeräumt. Dank der erlernten Fähigkeiten und Erfahrungen stellen diese Menschen über 50 weiterhin ein wichtiges soziales Kapital für Unternehmen dar.

Zusammenfassend ist „Consortio In Concerto“ ein Handlungsinstrumentarium für die Region.

Es hat sich als Projekt und operativer Partner von Institutionen etabliert, arbeitet mit ihnen zusammen und fördert Partnerschaften, um die staatliche Unterstützung mit neuen Gemeinschaftsprojekten in einem Modell dezentralisierter Wohlfahrt systematisch zu ergänzen.

Since 2002, “Conorzio In Concerto” has collected 20 social cooperatives, which are based in Castelfranco Veneto (Treviso, Italy). Social Cooperatives promote social inclusion and employment opportunities for people with social, physical and psychological special needs.

In this context, especially since the 2009 economic crisis, “Conorzio In Concerto” promoted several projects for long-term unemployed people, people over 50, young unemployed, and disabled or disadvantaged people (L. 391/91) co-financed by districts and the Veneto Region. For example:

- *Projects of Community Service: More than 200 people (50% over 50) engaged by the Social Services of districts since 2009*
- *Project P.O.R.T.O. (DGR 1151/2013) and project P.O.L.I.S. (DGR 316/2016) within the Integrated Territorial Cohesion Actions (AICT FSE 2014-2020): about 100 people (30% over 50) have been included, more than 50% of them have received a fixed-term or indeterminate contract with cooperatives of “Conorzio In Concerto”*

In its projects, “Conorzio In Concerto” has always given priority to the reintegration of people over 50. We have worked to find them employment, betting on new skills and their professional development. Thanks to the skills and experience gained, people over 50 still constitute key social capital for companies.

In summary, the vision of “Conorzio In Concerto” is to be an instrument for the region. It has established itself as a project and operational partner of institutions, works with them and promotes partnerships to systemically compliment state support with new community projects in a model of decentralized welfare.



INIGO Perspektive Handel



Mag.ª Birgit Reingruber
Geschäftsfeldleitung Perspektive
Handel
birgit.reingruber@caritas-wien.at

INIGO
Caritas der Erzdiözese Wien
Bäckerstraße 18
1010 Wien
Österreich

INIGO Gastro und Perspektive Handel ist ein sozialökonomischer Betrieb der Caritas der Erzdiözese Wien und gehört zum Teilbereich „Arbeit und Chance“.
INIGO (Gastro) besteht bereits erfolgreich seit 25 Jahren, im August 2016 wurde das Projekt um einen SPAR-Supermarkt erweitert.

Inhalt und Ziele:

Ziel des Projekts ist es, in Kooperation mit dem AMS Wien und der Firma SPAR, langzeitbeschäftigungslose Frauen und Männer in den 1. Arbeitsmarkt zu vermitteln.

Angeboten werden 20 sogenannte Transitarbeitsplätze, die befristet auf 6 Monate vergeben werden. Arbeitspraxis im Lebensmittelhandel wird durch 7 qualifizierte FachanleiterInnen und Marktleitung vermittelt, die bei der Caritas angestellt sind und zum Großteil von SPAR übernommen wurden. Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern werden Ausbildungsmodule der Firma SPAR und Fortbildungen direkt im Supermarkt angeboten. Ein Coach unterstützt bei der Bewältigung unterschiedlicher Probleme (Schulden, ungesicherte Wohnsituation, familiäre Krisen oder andere Vermittlungshemmnisse) sowie bei Bewerbung und Jobsuche.

Der SPAR Markt unterscheidet sich in Ausstattung und Sortiment nicht von einer anderen SPAR-Filiale.

Ziel ist eine nachhaltige Integration der befristeten MitarbeiterInnen in den regulären Arbeitsmarkt, vor allem in andere SPAR Filialen. Diese Kooperation mit einem großen Wirtschaftsunternehmen ist in der Förderlandschaft einzigartig und ermöglicht, dass beinahe jede zweite Teilnehmerin/jeder zweite Teilnehmer einen Übertritt in ein unbefristetes Dienstverhältnis schafft.

Geschäftsbereiche:

Kassa, Feinkost, Obst und Gemüse, Trockensortiment, Regalbetreuung, Reinigung

Zielgruppe:

Das Förderangebot richtet sich an langzeitarbeitslose Frauen und Männer (zur Zeit Schwerpunkt 50+) sowie an TeilnehmerInnen der Beratungseinrichtung "step2job" bzw. dem Projekt „Arbeitsraum“.

Einstieg: Anmeldung über das AMS Wien, laufend. Information durch TrägerInnen und andere Beratungsstellen

Finanzierung: AMS Wien, Markterlöse

INIGO Gastro and Perspective Trade is a Caritas (Archdiocese of Vienna) social economy enterprise, section "Work and Opportunity". INIGO (Gastro) has been a successful enterprise for 25 years, extended in August 2016 with a SPAR supermarket.

Content and Aims:

The aim of the project is to provide women and men with regular long-term employment in cooperation with the AMS Vienna and the company SPAR.

The project offers 20 "transition jobs" limited to six months. Food trade-relevant skills are gained through training by 7 qualified trainers and supermarket management, who are employed by Caritas and have largely been taken on by Spar. The employees are offered SPAR company training modules and courses directly in the supermarket. A coach supports the candidate in problem solving (debts, unsecured housing situations, family crises or other barriers) with applications and the job search. The SPAR supermarket does not differ in its equipment and range from another SPAR store.

The goal is a sustainable integration of the temporary employees into the regular labour market, preferably in other SPAR branches. This cooperation with a large private company is unique in the employment promotion landscape and allows every second participant to make a transition to an indefinite employment relationship.

Divisions:

Cashiering, delicatessen, fruit and vegetables, dry goods, shelf stocking, cleaning

Target group:

Long-term unemployed women and men (currently focusing on 50+) and participants of the "step2job" counselling facility and "Arbeitsraum" project.

Entry:

Ongoing via AMS Vienna. Information by stakeholders and other guidance agencies

Financing:

AMS Wien, supermarket revenues



STEP Groupe Entreprises d'économie sociale

Régine Richelle
Projektmanagerin

STEP Groupe Entreprises d'Économie
Sociale
rue des Bayards, 80
B-4000 Liège
Belgien

STEP Groupe Entreprises d'économie sociale (Gruppe Sozialwirtschaftlicher Unternehmen)
Die STEP Gruppe vereint mehrere Unternehmen, deren Geschäftstätigkeit vorrangig in der Region Liège ausgeübt wird. Diese Unternehmen sind in den Bereichen Bau, Mode, Tourismus, Geschäftsentwicklung, Consulting u.a.m. tätig.

Die Web-Plattform umfasst 3 Unternehmen für Integrationsprojekte, ein Unternehmen für Ausbildung am Arbeitsplatz, ein Beratungsunternehmen für die Sozialwirtschaft und eine Kooperative. Alle diese Tätigkeiten und deren Entwicklung folgen den Prinzipien für Sozialwirtschaftliche Unternehmen (Verordnung vom 20. November 2008 für Sozialwirtschaftliche Unternehmen).

Step Group comprises several companies, whose principal place of business is in the Liège region.

These companies are active in the fields of construction, couture, tourism, development of activities, consulting, etc.

The website assembles three integration companies, a training through work company, a consulting agency in social economy, and a business cooperative. All of their work and the development of their activities are following the principles of social economy (20th November 2008 Decree, regarding the social economy).

CHANTIER école



Elisa Roblot

Analystin, Wissenschaftlerin
e.robplot@chantierecole.org

Association nationale CHANTIER école
119-121 rue Damrémont
75018 PARIS
Frankreich

CHANTIER école ist – wie die Fédération des Entreprises d’Insertion (Verband der Sozialunternehmen) – ein nationales französisches Netzwerk für Unternehmen im Bereich soziales Lernen, die in Workshops für Integration zusammen arbeiten, um soziale und berufliche Integration von Arbeitslosen zu fördern. Das Netzwerk CHANTIER école hat aktuell mehr als 700 Mitglieder.

Elisa Roblot, Analystin und Wissenschaftlerin bei LiRIS, arbeitet im Rahmen des nationalen Netzwerks CHANTIER école an der Charakterisierung der darin erfassten Unternehmen für soziales Lernen.

CHANTIER école, like the Fédération des Entreprises d'Insertion (Federation of Companies for Integration) is a French national network for social learner companies, gathering Integration Workshops concurring with social and professional integration for the unemployed. Today, the network CHANTIER école has more than 700 members among its ranks.

Elisa's research work at LiRIS aims at characterising social learner companies from the national network CHANTIER école.

Verein WAMS

Arbeitsplätze als Sprungbrett



Andrea Romen, MBA
Geschäftsführerin
andrea.romen@wams.at

Verein WAMS - Arbeitsplätze als
Sprungbrett
Dr.-Franz-Werner-Straße 30/Ost III
6020 Innsbruck
Österreich

Die Tätigkeit des Vereins Wams beruht auf der Überzeugung vom Grundrecht jedes Menschen auf Arbeit und auf dem Wissen um den zentralen Stellenwert, den bezahlte Arbeit in unserer Gesellschaft hat. Die Arbeit des Vereins konzentriert sich auf dem Arbeitsmarkt besonders benachteiligte und gering qualifizierte Langzeitarbeitsuchende.

Die Betriebe des Vereins Wams mit insgesamt 133 Arbeitsplätzen konzentrieren ihre Tätigkeit bewusst rund um Gebrauchsgüter. Die Wertschätzung gebrauchter Dinge und die Überzeugung vom ökologischen Sinn dieser Arbeit sind grundlegend für die Vereinsarbeit. Wirtschaftliche Tätigkeitsfelder sind die Secondhand Sammlung, Sortierung und Reinigung, der Secondhand Einzel- und Großhandel und die Fahrradwerkstatt mit Reparatur, Recycling und Einzelhandel.

55 Arbeitsplätze sind für die Zielgruppe 50+ reserviert, in Vollzeit und Teilzeitvarianten. Weitere Leistungen sind „Jobfinding“ bei befristeten Dienstverhältnissen mit der Zielsetzung „Sprungbrett 1. Arbeitsmarkt“, Begleitung beim Einstieg, Einschulung und Fachanleitung, Qualifizierung und Beratung.

Die Erfahrungen mit 50+ MitarbeiterInnen zeigen eine hohe Arbeitsmotivation, hohe Leistungsbereitschaft, sehr positive Arbeitshaltung, das führt zu einer Stabilitäts- und Vorbildfunktion in Betriebsteams. Psychische Auswirkungen von Langzeitarbeitslosigkeit und negative Erfahrungen des Arbeitsplatzverlustes sind meist zu Beginn des Dienstverhältnisses sehr präsent, persönliche Stabilisierung gelingt durch „Wieder arbeiten“ und passende Unterstützungsangebote.

Wichtige arbeitsmarktpolitische Maßnahmen für die Zielgruppe 50+ wären u.a. Arbeitsplätze, die einfache Tätigkeitsfelder bieten, existenzsichernde Mindestlöhne und dauerhafte Arbeitsplätze am 2. Arbeitsmarkt für Menschen, die den Anforderungen am regulären Arbeitsmarkt nicht mehr gewachsen sind.

Die Möglichkeit zum einem aktiven und positiven Abschluss des Erwerbslebens sollte als gesellschaftlicher Auftrag verstanden werden. LeistungsempfängerIn zu sein wird als degradierend und demütigend empfunden und entspricht nicht dem Leistungswillen.

All activities of the WAMS association are based on the conviction that every person has the basic right to work, and the understanding how significant a paid job is for being recognized in our society. WAMS work in the job market concentrates on long term unemployed who are especially disadvantaged or little qualified.

WAMS service units employ a total of 133 people and concentrate their work on second hand goods. Appreciation of second hand goods and ecological conviction are core values on which the association's activities are based. Economic fields of activity are the collecting, cleaning and sorting of second hand goods, second hand retail and wholesale, and a bicycle workshop offering repairs, recycling and retail sales.

55 jobs are reserved for the 50+ group, in full time and part time versions. Further services include finding jobs for limited employment contracts as a „springboard to the first job market“, supervision and coaching for starting a job, training, development of skills and qualifications, and consulting.

Our experience with 50+ shows a high motivation to work, an attitude of high performance, and very positive work ethics all of which add stability and exemplary work to teams. Psychological consequences of long-term unemployment and negative experiences of losing a job are quite dominant mostly at the start of new employment. A personal stabilisation can be successfully generated by „working again“ and suitable support.

Important provisions for the 50+ job market would include jobs which offer easy tasks, minimum wages to guarantee a basic existence, and long-term jobs on the secondary job market for individuals who cannot cope anymore with the performance levels required on the regular level.

Creating opportunities to finish a working life in a positive and active manner should be seen as a mission for our society. Being supported without performing is perceived as degrading and humiliating and does not match the desire to perform.



MKEF

Creates jobs and inspires people to work



Suzana Rovcanin-Teodorescu
CEO
suzana@mkef.se



Islam Islami
Economist Chief
islam@mkef.se

Multicultural Knowledge Economic
Association
Ringsbergsvägen 1
35233 Växjö
Schweden

2007 gegründet, beschäftigt das Unternehmen für Heimpflege MKEF (Multicultural Knowledge Economic Association) heute rund 90 MitarbeiterInnen.

Zusätzlich zu häuslichen Dienstleistungen bieten MKEF MitarbeiterInnen ihren Kundinnen und Kunden Unterstützung bei Bürotätigkeiten, persönliche Assistenz- und Pflegeleistungen an. Aufgrund ihrer unterschiedlichen Herkunftsländer sprechen MKEF MitarbeiterInnen mehr als 20 Sprachen.

„Ein wesentlicher Faktor bei der Gründung unseres Unternehmens war der Regierungsbeschluss im Jahr 2007 Heimpflege-Dienstleistungen in sein Unterstützungsprogramm aufzunehmen. Damit bekamen wir die Grundlage, diese Menschen mit außergewöhnlichen Fähigkeiten anzustellen, die am allgemeinen Arbeitsmarkt keine Chance bekamen.“

BewerberInnen für einen Job bei MKEF erhalten einführende Schulungen und in einem Praktikum werden persönlichen Qualifikationen berücksichtigt und evaluiert. 2/3 aller BewerberInnen, die auch das Praktikum absolvieren, können in Folge beschäftigt werden.

„Einen Job zu finden ist sehr wichtig und wertvoll. Abgesehen vom Einkommen selbst, gibt es der und dem Einzelnen ihre/seine Würde zurück, ein soziales Netz und nicht zuletzt die Gelegenheit, ihre/seine Fähigkeiten zu zeigen und einzusetzen.“

Founded in 2007, the homecare company MKEF (Multicultural Knowledge Economic Association) today employs about 90 people. In addition to domestic services, MKEF staff provides business services, personal assistance and home care services to their clients. Due to their different backgrounds, MKEF employees speak more than 20 different languages.

“A contributing factor to starting our company was the government's introduction of household services in 2007. It gave us the foundation to hire these people with exceptional skills and abilities who do not otherwise get a chance in the job market.”

Applicants for a job at MKEF receive introductory training sessions and during an internship-phase their individual skills are evaluated. 2/3 of all who apply and practice with MKEF get a job.

“Getting a job is extremely valuable. In addition to providing it, it gives the individual dignity, a social network and, not least, the opportunity to demonstrate and use their ability.”

50+ und fabelhaft



Mag.ª Daniela Schallert
Geschäftsführerin
Daniela.Schallert@abzaustria.at



Mag.ª Manuela Vollmann
Geschäftsführerin
manuela.vollmann@abzaustria.at

abz*austria - kompetent für
frauen und wirtschaft
Simmeringer Hauptstraße 154
1110 Wien
Österreich

Ältere Frauen und Männer werden am Arbeitsmarkt häufig mit negativen Zuschreibungen konfrontiert, die nicht nur ihre eigenen Handlungsmöglichkeiten einschränken, sondern auch verhindern, dass Unternehmen sich ihre Potenziale, Fachkompetenzen und ihr Erfahrungswissen zunutze machen. Um diese generalisierenden und diskriminierenden Bilder aufzubrechen, braucht es vor allem auf Unternehmensebene ein Umdenken.

Um Ältere besser in den Betrieb zu integrieren, sind Veränderungen auf struktureller und kultureller Ebene notwendig. Dazu zählen beispielsweise innovative Führungsmodelle, wie generationenübergreifende Tandemführung und lebensphasenorientierte Arbeitszeit- und Arbeitsorganisationsmodelle, z.B. (Alters-)Teilzeit und Rahmenarbeitszeitmodelle. Auch Konzepte für lebenslanges Lernen, eine nachhaltige betriebliche Gesundheitsförderung, die Förderung von Austausch und Wissenstransfer zwischen den Generationen bzw. die Bildung heterogener Teams sind wirksame Ansätze.

Die Vorteile, die Unternehmen durch die Integration älterer ArbeitnehmerInnen in den Betrieb haben, sind dabei vielfältig: Neben der hohen MitarbeiterInnenzufriedenheit und Arbeitsmotivation wirkt sich auch die Bindung an das Unternehmen positiv aus. So profitieren Unternehmen von der geringeren Fluktuation, der sinkenden Anzahl an Krankenständen und dem positiven Employer Branding. Auch bewirken heterogene Teams, dass die vielfältigen Kompetenzen aller Mitarbeitenden umfassend genutzt werden können – sie steigern damit die Leistungs- und Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens.

abz*austria hat seit vielen Jahren Erfahrung mit lebensphasenorientierten Arbeitsmodellen. Dazu gehören beispielsweise flexible Arbeitszeit- und Arbeitsorganisationsmodelle, wie die Gleitzeit ohne Kernarbeitszeit. Diese kommen insbesondere auch den Arbeitnehmenden 50+ zugute und berücksichtigen die persönlichen Bedürfnisse der Beschäftigten. Die abz*austria Geschäftsführerinnen Manuela Vollmann und Daniela Schallert berichten aus der Praxis in ihrem eigenen Social Business und diskutieren, wie Unternehmen das Potenzial älterer ArbeitnehmerInnen besser nutzen können.

Older women and men in the workforce are often confronted with negative stereotypes which not only limit their own options but also prevent companies from taking advantage of their potential, expertise, and experience. Disrupting these generalizing and discriminatory images requires rethinking at the corporate level.

For a company to better integrate its older employees, structural and cultural changes are necessary. These include innovative management models such as cross-generational tandem guidance as well as life stage-oriented work time and organization models, e.g. (age-related) part-time contracts and adjusted or flexible core working hours. Concepts for lifelong learning, sustainable occupational health promotion and the promotion of intergenerational knowledge exchange and transfer with an emphasis on heterogeneous team composition are also effective approaches.

The advantages for companies that integrate older employees are manifold: In addition to an elevated level of employee satisfaction and motivation the corresponding company loyalty has a positive effect. Businesses benefit from lower turnover, the decreasing amount of sick leave taken, and overall positive employer branding. Heterogeneous teams ensure that diverse employee competencies can be fully harnessed, thus increasing company performance and competitiveness.

*abz*austria has had many years of experience with life stage-oriented working models. These include flexible working hour and organization models, such as flexitime without core working hours. These particularly benefit employees aged 50+ by taking their personal needs into account. The abz*austria managing directors Manuela Vollmann and Daniela Schallert report from their own social business practice and discuss how companies can make better use of the potential of older employees.*

Gemeinnützige Beschäftigungs-Projekte

Gemeinde-KOoperation



Thomas Schubernigg
thomas.schubernigg@gegko.at

Dagmar Schröttner
dagmar.schroettner@gegko.at

Verein GEGKO - Gemeinnützige
Beschäftigungsprojekte
Petrifelderstraße 109
8041 Graz
Österreich

Der Verein GEGKO vermittelt arbeitssuchende Personen für einen befristeten Zeitraum (bis max. 30.06.2019) in Gemeinden, gemeindenahen und gemeinnützigen Einrichtungen. Es handelt sich dabei um eine Arbeitskräfte-Überlassung.

GEGKO

- GEGKO = Arbeitgeber, Gemeinde = Beschäftigerin/Arbeitsplatz
- ist Schnittstelle und Info-Drehscheibe zwischen AMS, Arbeitsplätzen und arbeitslosen Personen
- interviewt die arbeitslosen Personen im Vorhinein und eruiert deren Potenziale, Fähigkeiten, Einsatzmöglichkeiten
- schafft in enger Kooperation mit den Gemeinden sowie gemeindenahen und gemeinnützigen Einrichtungen passende Beschäftigungsfelder
- übernimmt die administrative Abwicklung
- bietet den arbeitslosen Personen bei Bedarf sozialpädagogische Unterstützung an

Tätigkeiten und Aufgabenbereiche

- Straßen- und Grünraumpflege, Ortsbildpflege
- Reinigung
- Bürotätigkeiten
- soziale Hilfsdienste (z.B. Soziallotse)
- Mitarbeit in Museen, Tourismusverbänden, Kindergärten, Frei- und Hallenbädern
- Wartungs- bzw. Instandhaltungstätigkeiten, Renovierungsarbeiten
- Mitarbeit bei Veranstaltungen und Projekten
- Dienstleistungen wie Taxi- und Busfahrten u.v.a.m.

Zielgruppe sind Personen ab 50 Jahren, die zumindest 1 Jahr beim AMS als arbeitslos vorgemerkt sind. Das Wochenstundenausmaß muss mindestens 30 Stunden betragen. Sollte der Stundenbedarf der Beschäftigerin/des Beschäftigers geringer sein, dann ist dies kein Problem – es ist die Aufgabe von GEGKO passende Personen entsprechend flexibel einzusetzen, um in Summe das wöchentliche Mindeststundenausmaß zu erreichen.

GEGKO connects employers with job-seekers for a limited period (until 30 June 2019) in municipalities, municipal and non-profit organizations. GEGKO is an employment agency!

GEGKO

- *GEGKO = employer, municipality = workplace*
- *is an interface and information hub between the AMS, the workplace and unemployed job-seekers*
- *interviews the job-seeker in advance and discovers their potential, skills, suitable deployment options*
- *creates appropriate employment fields in close co-operation with municipalities as well as municipal and non-profit organizations*
- *takes on administrative processing*
- *offers job-seekers social-educational support if necessary*

Activities and Scope

- *Road and green space maintenance, townscape maintenance*
- *Cleaning*
- *Clerical activities*
- *Social Services (e.g., social service guide)*
- *Supporting roles in museums, tourist associations, kindergartens, outdoor and indoor swimming pools*
- *Maintenance and repair work, renovations*
- *Events and project support*
- *Services such as taxis, buses, etc.*

The target group is those aged 50 or over who have been enrolled with the AMS as unemployed for at least one year. The minimum workload must be at least 30 hours/week. However, should the hours offered by the employer fall below this threshold there is a solution - it is the job of GEGKO to deploy their people flexibly to achieve their weekly minimum.



Perspektive 50plus

Beschäftigungspakte für ältere Langzeitarbeitslose in den Regionen



Ministerialdirigent Martin Weiland
martin.weiland@bk.bund.de

Bundeskanzleramt
Willy-Brandt-Straße 1
10557 Berlin
Deutschland

Mit dem Programm „Perspektive 50plus“ des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) wurden in Deutschland im Laufe von zehn Jahren (2005 – 2015) ca. 443.000 ältere Langzeitarbeitslose über 50 in den 1. Arbeitsmarkt integriert. Parallel stieg die Beschäftigungsquote Älterer im selben Zeitraum um über 20%. 1,3 Millionen Menschen nahmen aktiv am Programm teil.

Diese quantitativen Erfolge beruhten auf qualitativen Faktoren: konsequente Ausrichtung auf den 1. Arbeitsmarkt, wobei Integrationen meist bei Klein- und Kleinstunternehmen oder bei Zeitarbeitsfirmen erfolgten. Der Ansatz des „Empowerment“ bedeutete „Stärken stärken“ und war Gegenstand des intensiven Einzel- und Gruppencoachings, ebenso wie das „Aufschließen“ der Betriebe vor Ort. Als „Kümmerer“ und „Unternehmensversther“ verstanden sich die im Programm tätigen MitarbeiterInnen. Kleine Betreuungsschlüssel und innovative Aktivierungsmaßnahmen waren besonders wichtig für diejenigen mit komplexen Herausforderungen und großer Distanz zum Arbeitsmarkt (Impuls 50 plus).

Trotz des hohen Personaleinsatzes war das Programm effizienter, effektiver und nachhaltiger als entsprechende Maßnahmen im Regelbetrieb der Jobcenter (Evaluation). Der Verzicht auf bundesweit einheitliche Instrumente bedeutete hohe Gestaltungsspielräume für die Regionen - mit sehr positiven Auswirkungen, auch auf die Motivation und Kreativität der im Programm Beschäftigten. Kampagnen wie „Unternehmen mit Weitblick“, zur Gesundheitsförderung und zur Mobilität, trugen maßgeblich zum Erfolg des Programms bei.

Geringe Hierarchien, Partizipation und vertrauensvolle Zusammenarbeit aller Beteiligten sowie die Einschaltung eines Dienstleisters führten zu einem regen Austausch („lernendes Programm“) und zu einer hohen Identifikation mit „Perspektive 50plus“.

Over the course of ten years (2005 - 2015) the Federal Ministry of Labor and Social Affairs (BMAS) has integrated approximately 443,000 older long-term unemployed over 50 into the first labour market with its "Perspektive 50plus" program. Concurrently, the employment rate of older people rose by more than 20% over the same period. 1.3 million people participated actively in the program.

These quantitative successes were based on qualitative factors: consistent focus on the first labour market, with integrations mostly taking place in small and micro-enterprises or temporary employment firms. The "empowerment" approach meant "strengthening strengths" and was the subject of intensive individual and group coaching, as well as the "opening up" of the enterprises on site. The employees working in the program understood themselves to be "active carers" and "agents of business comprehension". Compact support guidelines and innovative activation measures were particularly important for those with complex challenges and those at a great distance from the labour market (Impuls 50 plus).

Despite the high number of staff required, the program was more efficient, more effective and more sustainable than the corresponding regular measures of employment centre operation (Evaluation). Renouncing uniform nationwide instruments resulted in widening of the remit of regional creativity - with very positive effects, including on the motivation and creativity of program participants. Campaigns such as "Unternehmen mit Weitblick" ("Visionary Companies") for health and mobility promotion contributed significantly to the success of the program.

Flat hierarchies, participation and trustworthy collaboration of all stakeholders as well as the involvement of a service provider led to a lively exchange ("learning program") and the extensive identification with "Perspektive 50plus".

Unisono



Mag.ª Susanne Zurl-Meyer
Leitung Österreich Süd
susanne.zurl-meyer@oesb.at

ÖSB Consulting GmbH
Eggenberger Allee 40-42
8020 Graz
Österreich

„Was einer nicht alleine schafft, das schaffen viele“ so lautet ein Zitat von Friedrich Wilhelm Raiffeisen (1818-1888). Auf diesem Gedanken aufbauend, entwickelte die ÖSB 2016 das „Business Modell Unisono“, ein alternatives Beschäftigungsmodell für ältere, arbeitssuchende Personen im Rahmen einer Genossenschaft.

Die Besonderheit der Unisono Genossenschaft ist, dass sie für ihre Mitglieder drei Rollen erfüllt – sie sind Eigentümerin/Eigentümer, Mitglied und Angestellte/Angestellter. Das Business Modell bietet durch ein unselbständiges Dienstverhältnis in der Genossenschaft soziale Absicherung. Durch das Prinzip des Selfemployments, jedes Mitglied entwickelt seinen eigenen Business Case, wurden großer persönlicher Freiraum und Flexibilität, sowie sozialer Zusammenhalt durch die gemeinsame unternehmerische Verantwortung geschaffen.

Die erste Genossenschaft, die im Juni 2017 aus dem Modell Unisono gegründet wurde, trägt den Namen UNAnovi eGen, besteht aus 12 Mitgliedern – alle 50+, und startete am 1. September mit ihrer operativen Geschäftstätigkeit. Bis es dazu kam, gab es eine 10-monatige Vorbereitungsphase, die von der ÖSB, im Rahmen einer durch das AMS Steiermark finanzierten Vorbereitungsmaßnahme, begleitet wurde. Während dieser Phase gab es Unterstützung im Bereich beruflicher Neuorientierung, Potenzialerhebungen in Bezug auf unternehmerische Tätigkeiten, konkrete Vorbereitung auf die Gründung der Genossenschaft, sowie Festigung des persönlichen Business Plans.

Mit der Gründung der Genossenschaft stehen den Mitgliedern auch weiterhin wirtschaftliche und beraterische Unterstützung zur Verfügung, die durch das Sozialministerium ermöglicht wurde. Ziel aller Beteiligten ist es, die Genossenschaft von der Gründung bis zur wirtschaftlichen Selbständigkeit zu unterstützen.

Was einer nicht schafft, schaffen viele: Im Rahmen der ersten aus der Arbeitslosigkeit gegründeten Beschäftigungsgenossenschaft für Ältere sind das 12 engagierte, erfahrene JungunternehmerInnen 50+, sowie das AMS Steiermark und das Sozialministerium als zentrale Partner.

"What one cannot accomplish alone, many will accomplish together" is a quotation from Friedrich Wilhelm Raiffeisen (1818-1888). Based on this idea, the ÖSB 2016 developed the business model "Unisono", an alternative employment model for older, job-seeking persons within the framework of a cooperative.

The unique feature of the Unisono Cooperative is that it fulfills three roles for its members - they are the owner, member and employee. The business model combines social security of an employment relationship in the cooperative with the principle of self-employment - each member develops his own business case, great personal freedom and flexibility, as well as social cohesion through shared corporate responsibility.

The first cooperative, founded based on the Unisono model in June 2017, bearing the name UNAnovi eGen, consists of 12 members - all 50+, and started operating on September 1st. Before this mile stone was reached there was a 10-month preparatory phase. During this phase, the team was accompanied by the ÖSB within the framework of a preparatory measure funded by the AMS Styria. Throughout, they received support in the field of professional reorientation, capability surveys regarding entrepreneurial activities, concrete preparation for the founding of the cooperative, and consolidation of the personal business plan.

Following the founding of the cooperative, the members are still able to access economic and advisory support, a service made possible by the Ministry of Social Affairs. The aim of all partners is to support the cooperative from its foundation to its economic independence.

What one cannot accomplish alone, many will accomplish together: Within the framework of the first employers' cooperative for older persons, the 12 committed, experienced young entrepreneurs 50+ as well as the AMS Styria and the Ministry of Social Affairs are the central partners.

Wir danken

Viele Personen und Organisationen haben diese "Innovation in Politics Exchange" möglich gemacht, wofür wir ihnen Dank und Anerkennung aussprechen: Patricia Kahane, André Heller und Elke Zuckermann von Act.Now in Wien, die ihre Vision eines inspirierenden Formats für politische Konferenzen zum Leben erweckt und mit uns als ihre Partner geteilt haben; Arena Idé in Stockholm, Das Progressive Zentrum in Berlin, EuropaNova in Paris, Julia Kozak in Warschau, Fidelma Joyce in Dublin und Patricia Bussi in Brüssel, die ihre Expertise und Mitarbeit eingebracht haben.

In Österreich waren es die Mitarbeiter/innen des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz sowie Judith Pühringer von arbeit plus, die außergewöhnliche Projekte identifiziert haben, die uns allen heute als Quellen der Inspiration dienen.

Acknowledgements

Many individuals and organisations made this Innovation in Politics Exchange possible, and they deserve the credit: Patricia Kahane, André Heller and Elke Zuckermann of Act.Now in Vienna, who brought their vision of an inspiring format for political conferences to life and share their know-how as our partners; Arena Idé in Stockholm, Das Progressive Zentrum in Berlin, EuropaNova in Paris, Julia Kozak in Warsaw, Fidelma Joyce in Dublin and Patricia Bussi in Brussels who contributed with their expertise and work.

In Austria, it was the team of the Federal Ministry of Labour, Social Affairs and Consumer Protection together with Judith Puehringer at arbeit plus, who identified outstanding projects that today may serve as a source of inspiration for all of us.



Bei der Konferenz **Innovation in Politics Exchange** werden Lösungen für konkrete politische Aufgaben entwickelt. Dafür wird auf das Know-how erfolgreicher politischer Arbeit aus ganz Europa zugegriffen und ein einzigartiges Format für den Austausch zwischen Politiker/innen, Expert/innen und europäischen Bürger/innen geboten.

*The **Innovation in Politics Exchange** format was specially designed to find solutions for specific political tasks. The Exchange builds on expertise gained from successful political work from all over Europe and provides a unique, creative format for get-togethers with politicians, experts and European citizens.*

