



Aspekte der Wiedereingliederung

Brigitta Geiger, RAD-Ärztin;
Claudio Lutz, Arbeitgeberberater

Agenda

- Spannungsfeld Arbeitsmarkt 50+
- Wirkung Abteilung Integration
- Berufliche Massnahmen der IV
- Herausforderung bei der Integration
- Erfolgreiche Integration

Mit 50 nochmals in die Lehre

Ein Projekt will Senioren berufsbegleitend aus- und weiterbilden und damit Arbeitslosigkeit verhindern

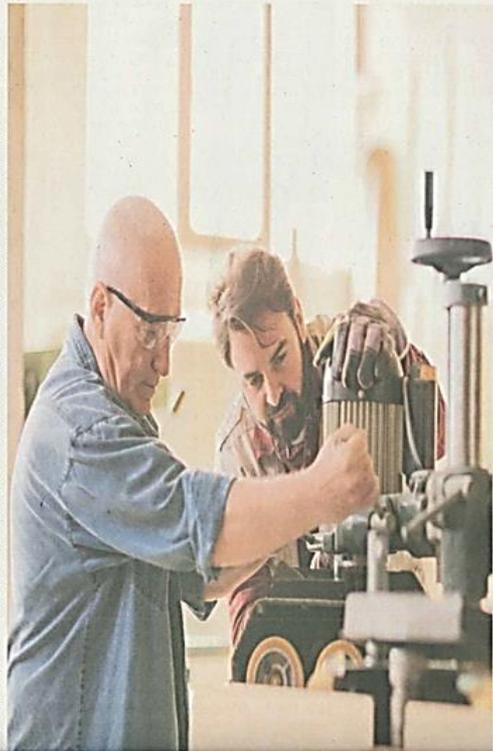
Von Andreas Schwander

Basel. Die Welt ist im Jugendwahn – auch die Arbeitswelt. Vier 40 ist, gilt schon als älter, und richtig schwierig, eine Stelle zu finden, wird es für jene, die ein 60+ im Altersjahr haben. Menschen mit 50 und mehr Jahren machen laut dem Staatssekretariat für Wirtschaft (Seco) rund 42 Prozent der Langzeitarbeitslosen aus. Darunter sind nicht nur die üblichen Verdächtigen mit marginaler Ausbildung, die bisher ihr Auskommen als Hilfskräfte auf dem Bau oder im Gastgewerbe gefunden haben, sondern oft auch Ingenieure und Leute mit höheren Abschlüssen.

Gleichzeitig jammert die Wirtschaft, es gebe einen Fachkräftemangel und man finde nicht genügend qualifizierte Leute. Dies ist umso gravierender, tumal jene, welche die Welt, in der wir heute leben, aufgebaut haben, nun immer schneller in Pension gehen. Es sind jene Menschen der geburtsstarken Jahrgänge von 1946 bis zum «Hüllenrück» von 1964.

Die Geschichten ähneln sich überal: Wer über 50 ist oder auch schon knapp davor, schreibt meist Hürden von Bewerbungen und erhält Absagen – wobei das schon höflich ist. Oft gibt es nicht einmal das Firmen, die noch Absagen schicken, gehören zu den anspruchsvolleren, erst recht, wenn sie diese auch noch begründen. Meist hört man überhaupt nichts.

Lisa Penech hat in einer Bachelorarbeit an der Fachhochschule Nordwestschweiz untersucht, wie die Chancen und Perspektiven von Arbeitnehmern über 50 am Arbeitsmarkt aussehen. Sie hat dazu an die Human-Ressourcen-Abteilungen von etwa hundert



Oft werden für ältere Mitarbeiter Spezialisierungs- und Management-Kurse angeboten. Bewährt haben sich zum Beispiel Mentoring-Programme, bei denen nicht auf die altersmässige Durchmischung einzelner Teams geachtet wird und die Jüngeren von den Älteren lernen sollen.

Aber auch ganze Branchen machen sich Gedanken darüber, allen voran die Maschinen- und Elektrobranche. Ihre Lehrberufe wie Polymechanik oder Automatik sind traditionell anspruchsvoll. Die Betriebe bemühen sich, qualifizierte Lehrlinge zu finden, und dann als Berufslöcher auch zu füllen, weil Maschinenbau-Ausbildung traditionell als Sprungbrett in möglichen Bereiche gehen.

Hans Hess, Präsident des Branchenverbands Swissem, hat deshalb die Idee der «Lehre für Erwachsene» entwickelt, bei der sich auch Leute über 50 in der Branche berufsbegleitend ausbilden können. Es soll sogar auch für Quer- und Wiedereinsteiger geben. Denn rund 60 Prozent der Arbeitnehmer in der Schweiz arbeiten nicht mehr in jener Branche ihrem Berufsumfeld, in dem sie ihre erste Ausbildung gemacht haben. Zudem war die Maschinenindustrie lange ein Krisengebiet, das es nicht leicht zu meiden galt. Nun sucht wieder händleringend nach Arbeitern.

Wer bezahlt?

Das ist das Modell von Swissem zumindest eine kreative Idee, die ab 2019 in einem Pilotprojekt geprüft werden soll. Allerdings gibt es auch hier ein grosses Problem: Wer bezahlt, und das ist die Bezahlung.

Arbeitsmarkt im Aargau

Wie ein Mann und eine Frau über 50 um einen Job kämpfen

Im Tandem zurück in die Arbeitswelt

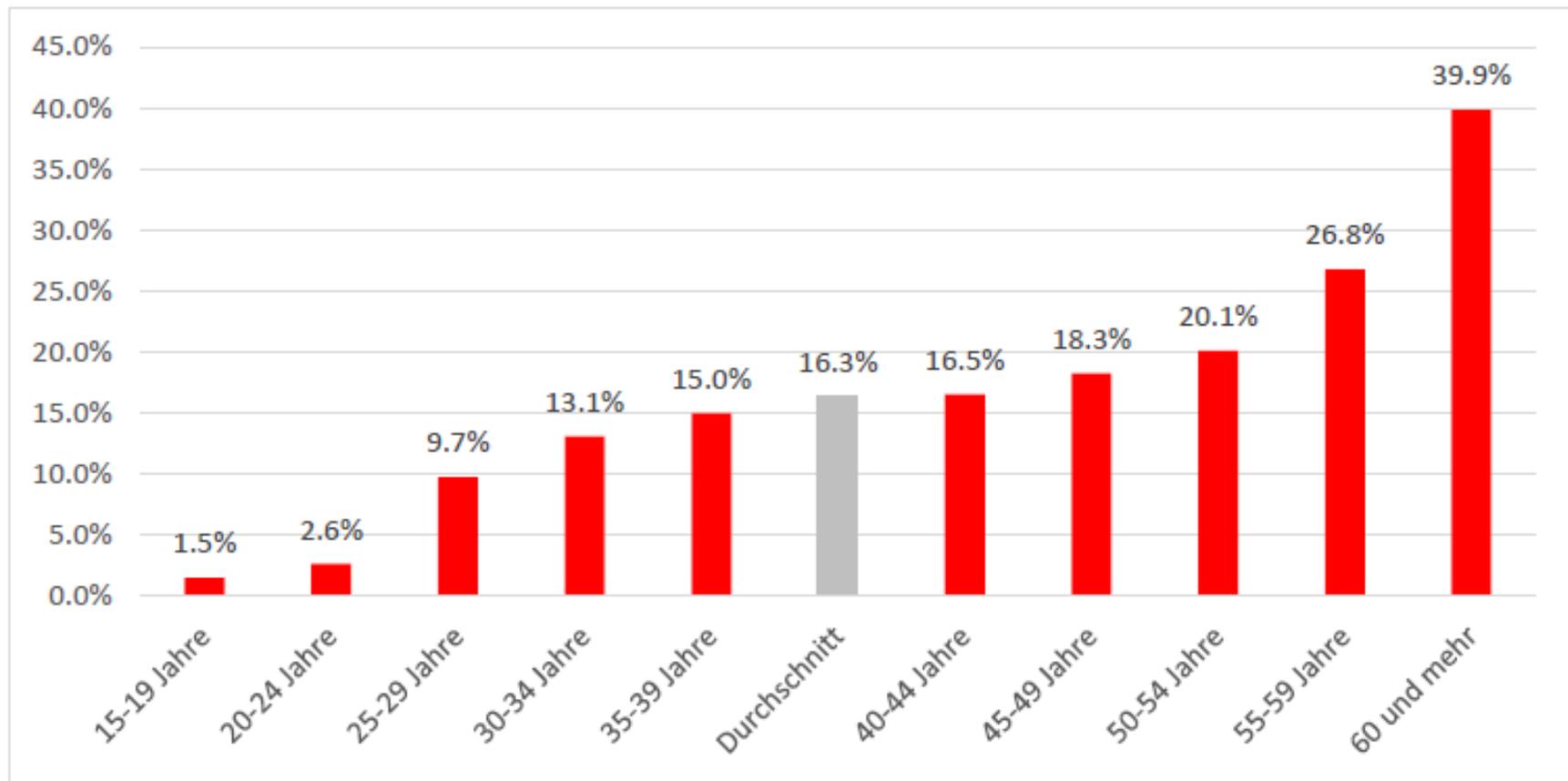
Menschen über 50 haben es auf dem Arbeitsmarkt schwer. Dabei können sie einem Unternehmen viel bringen – wenn sie denn an ihr eigenes Potenzial glauben. Ein Programm im Aargau hilft ihnen beim Wiedereinstieg.



Wachsende Bedeutung älterer Arbeitskräfte

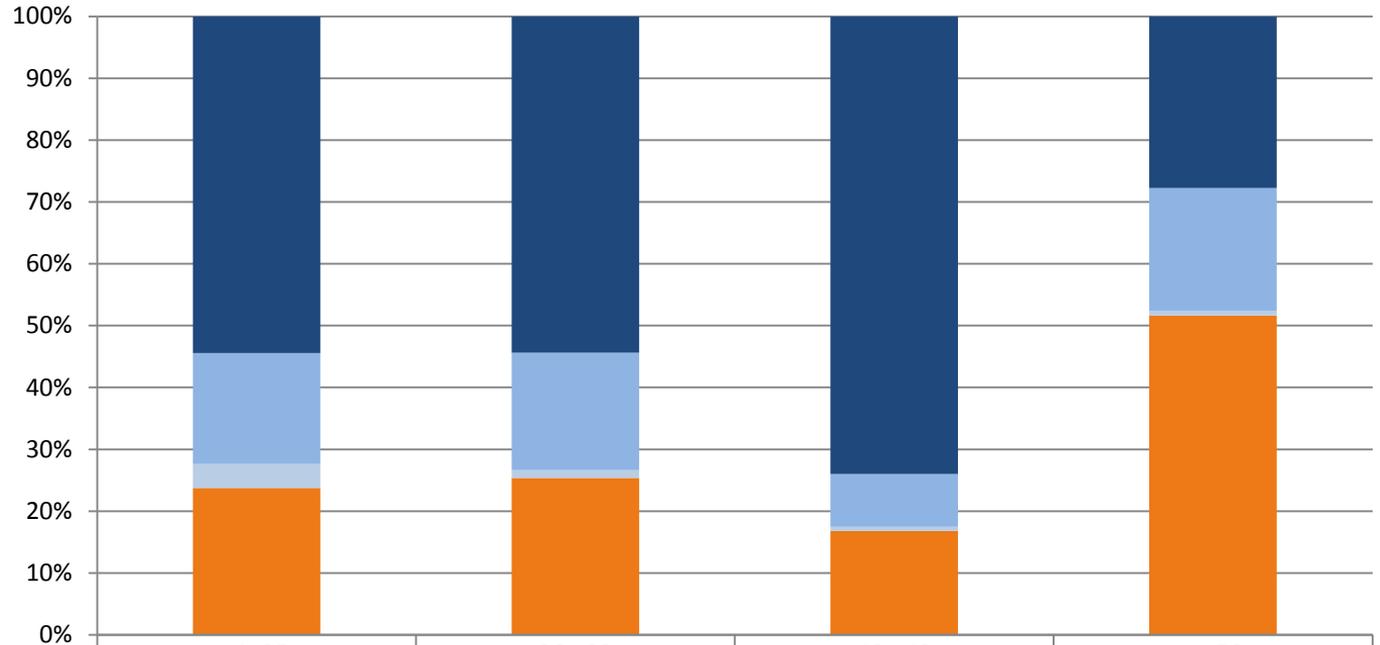
	2. Quartal 2017	Veränderung 2007-2017	
	Erwerbspersonen Vollzeitäquivalente	absolut	in Prozent
15-24 Jahre	504'100	- 1'800	- 0%
25-39 Jahre	1'368'800	+ 139'900	+ 11%
40-54 Jahre	1'481'400	+ 132'200	+ 10%
55-64 Jahre	670'600	+ 138'100	+ 26%
65 Jahre und älter	87'200	+ 32'000	+ 58%
55 Jahre und älter	757'800	+ 170'100	+ 29%
Total ab 15 Jahren	4'112'100	+ 440'400	+ 12%

*Die Langzeitarbeitslosigkeit steigt
mit dem Alter*



Ergebnis Eingliederungsmassnahmen nach Altersgruppen

%-Anteil - 2017



■ mit Arbeitsplatz (Erhalt oder neuer AP)	54%	54%	74%	28%
■ Arbeitsfähigkeit in Massnahme gesteigert	18%	19%	9%	20%
■ Arbeitsplatz im geschützten Rahmen	4%	1%	1%	1%
■ erfolglos	24%	25%	17%	52%

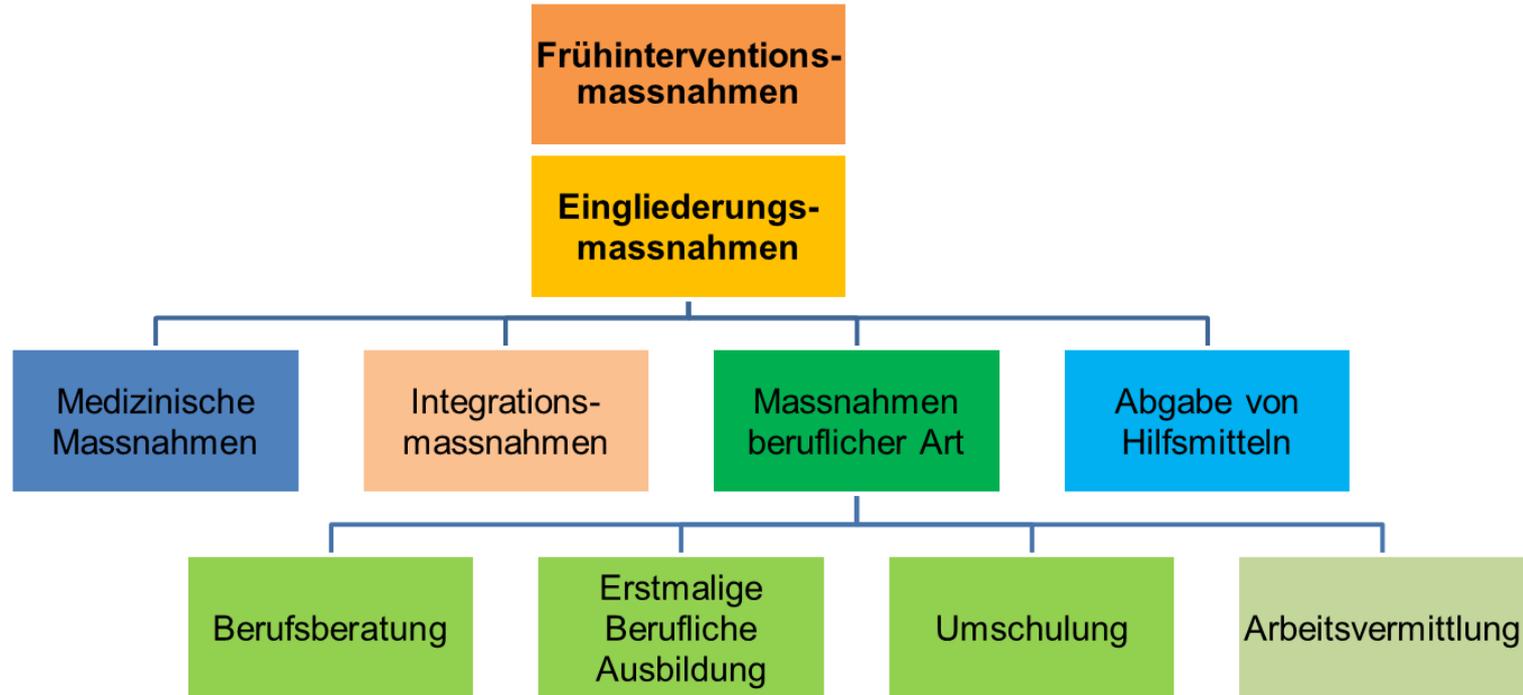
A long, straight wooden pier with white railings extends from the foreground into a body of water. The water is a light blue-green color. In the distance, there are several sailboats and a small building on the pier. The sky is filled with large, white, fluffy clouds, with some blue patches visible. The overall scene is bright and open.

**Wo soll es hingehen?
Was sind unsere Ziele?**

Aufträge der IV - Wiedereingliederung

- Aufbau der Arbeitsfähigkeit
- Arbeitsvermittlung

Eingliederungsmassnahmen



Berufliche

Eingliederungsmassnahmen der IV

- Belastbarkeitstraining
- Aufbautraining
- Umschulung
- Potentialabklärung
- Coaching
- Arbeitsvermittlung
- Arbeitsversuch
- Einarbeitungszuschuss

Erfolgsfaktoren

Personenbezogen

- Leistungspotenzial
 - Sprache
 - Motivation
 - Flexibilität
- z.B. Tätigkeit, Pensum,
Salär, Weiterbildung

Rahmenbedingungen

- Lage auf dem Arbeitsmarkt
- Information / Prävention
 - Abbau von Vorurteilen

"Die Qualifikation zählt, nicht das Alter"

Adrian, 32
Jahre Berufserfahrung

Silvia, 21
Jahre Berufserfahrung

Marc, 35
Jahre Berufserfahrung

Die Qualifikation zählt, nicht das Alter.
Erfahren Sie, was Adrian, Silvia und Marc sowie weitere Stellensuchende über 50 zu bieten haben.
Werden Sie Mentorin oder Mentor beim Programm «Tandem 50plus»; potenzia150plus.ch

Kanton Aargau

Kooperationspartner:
Kanton Aargau, AGS, TESS, AGV, FAHK

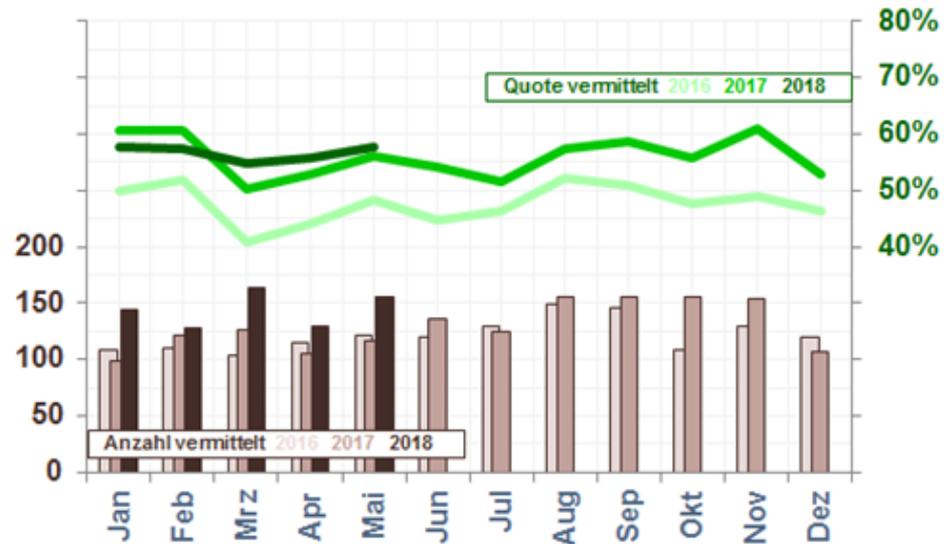
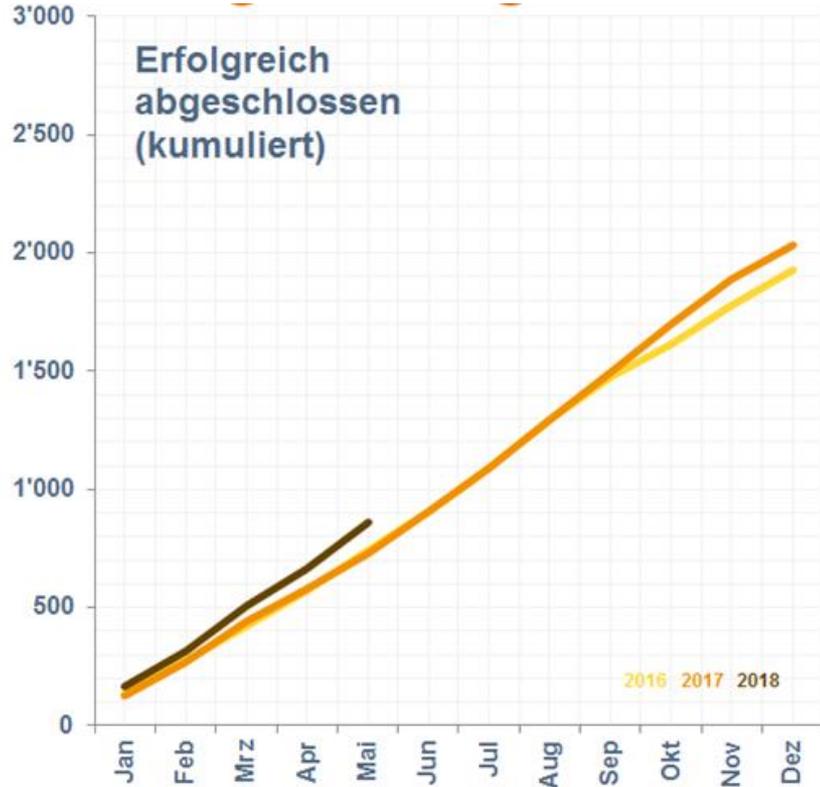


Vorurteile gegenüber älteren Mitarbeitenden

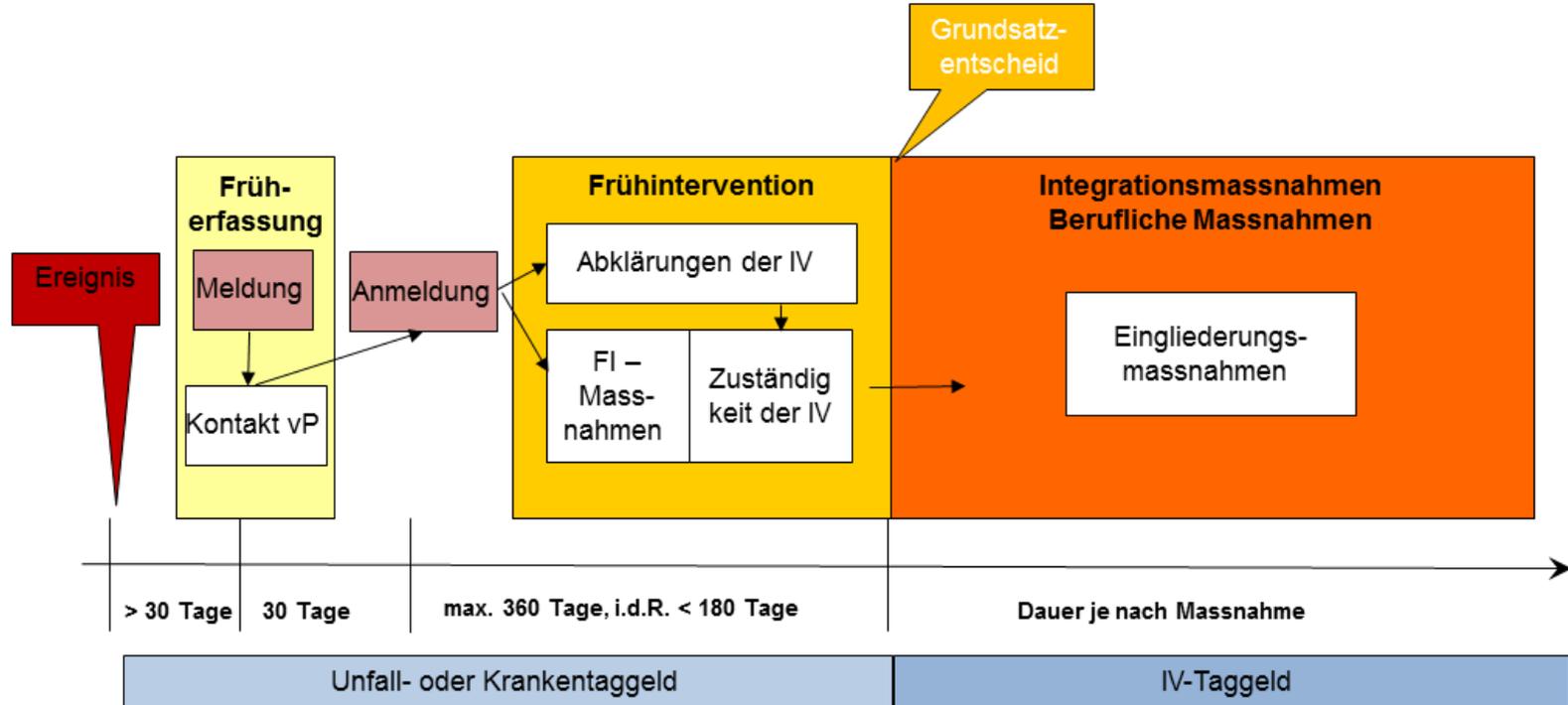
- Motivation: „Ältere sind weniger motiviert.“
- Weiterbildung: „Ältere bilden sich nur ungern weiter.“
- Veränderung: „Ältere wollen sich nicht verändern.“
- Vertrauen: „Ältere vertrauen anderen weniger.“
- Gesundheit: „Ältere sind häufiger krank.“
- Beruf / Freizeit: „Ältere widmen sich lieber ihrem Privatleben als ihrem Beruf.“

→ **Meta-Studie widerlegt 5 von 6 Vorurteilen.** Einzige Ausnahme: Weiterbildung.

Eingliederung



Eingliederungsprozess



Erfolgreiche Integration 1

‡ 50 Jahre bei Anmeldung 10/14

- 7 J. Hilfsschule, Anlehre Maler
 - 27 Jahre Pneuwechsler, Fahrzeugreinigung, Unterhalt/Reinigung Werkstatt
 - Schliessung der Garage 03/15 → Kündigung
-
- Erstgespräch 03/15: V.a. Minderintelligenz Weiteres Vorgehen: Neuropsychologische Untersuchung
 - Diagnose: Leichte Intelligenzminderung im Rahmen eines Klinefelter-Syndroms (XXYY)
 - Gesamt IQ 65

Erfolgreiche Integration 1

- **Belastungs- und Ressourcenprofil:** klar strukturierte hochrepetitive und wiederkehrende Tätigkeiten ohne Anforderungen an die Handlungsplanung und Problemlösung, unter einem wohlwollenden Vorgesetzten in einem kleinen Team, mit der Möglichkeit von vermehrten Pausen, ohne Leistungs- und Zeitdruck.
In einem 100% Pensum mit einer 50%igen Leistungsfähigkeit.
- $\frac{3}{4}$ Rente per 09/15
- Einsatz im Betriebsunterhalt beim alten Arbeitgeber

Erfolgreiche Integration 2

‡ 54 Jahre bei Anmeldung 12/14

- KV, Assistentin des Business Unit Managers Kündigung per 08/15
- Diagnosen
 - **Physisches und psychisches Erschöpfungssyndrom** im Ausmass einer rezidivierenden depressiven Störung, gegenwärtig mittlere bis schwere Episode
- Erstgespräch 05/15: Belastbarkeitstraining und Jobcoaching 11/15-08/16 Erreichen der vollen AF

Erfolgreiche Integration 3

‡ 55 Jahre bei Anmeldung 03/15

- Elektroniker 25 Jahre in gleicher Firma
- Kündigung per 07/15
- AUF seit 10/14
- Diagnosen:
 - **Mittelschwere depressive Episode**
 - D.m.Typ2
 - Adipositas
 - SAPS (Schlafapnoesyndrom)
- Erstgespräch 05/15: Belastbarkeits- und Aufbautraining 08/15- 04/16
- Festanstellung 11/16: Seine fachlichen Fähigkeiten und Ressourcen sind auf dem 1. Arbeitsmarkt gefragt

*Herzlichen Dank für
die Aufmerksamkeit*