

## **Wirkungsvolle Massnahmen für Erwerbslose über 50**

Ergebnisbericht

Im Auftrag  
des Amts für Arbeit St. Gallen  
Walter Abderhalden

Susanne Schmutz, Kilian Künzi, Jürg Guggisberg

Bern, 28. Februar 2007

**Inhaltsverzeichnis**

<b>Inhaltsverzeichnis</b>	<b>I</b>
<b>Zusammenfassung</b>	<b>II</b>
<b>1 Ausgangslage und Fragestellung</b>	<b>1</b>
1.1 Methodisches Vorgehen und Aufbau des Berichts	1
<b>2 Beschreibung der Problemlagen älterer Erwerbsloser</b>	<b>3</b>
2.1 Unterteilung nach unterschiedlichen Problemlagen	3
2.2 Instrumente der Verhaltenspsychologie als mögliche Ansätze	4
2.2.1 Fragebogen zum Kohärenzgefühl	4
2.2.2 Die «Job Seekers Attitudinal Segmentation» in Australien	6
<b>3 Bestehende Massnahmen für ältere Erwerbslose im Überblick</b>	<b>8</b>
3.1 Beratung / Coaching	9
3.2 Gesundheitsförderung / Empowerment	9
3.3 Qualifizierungs- / Bildungsmassnahmen	10
3.4 Mentoring / Hilfe bei Existenzgründungen	10
3.5 Lohnsubventionen / Lohnbeihilfen	11
3.6 Zusammenarbeit mit Arbeitgebern / Unternehmen	12
3.7 Massnahmen zur vorübergehenden Beschäftigung	12
3.8 Vergabe von Vermittlungstätigkeiten an Dritte	12
3.9 Fördern und Fordern – wieviel Druck ist angemessen?	14
<b>4 Schlussfolgerungen: Zielgruppenspezifische Massnahmen</b>	<b>16</b>
4.1 Analyse der Ressourcen und Problemlagen	16
4.2 Haltung der Berater/innen: Bejahend, bestärkend, motivierend	19
4.3 Externe Ressourcen	19
<b>5 Literaturverzeichnis</b>	<b>22</b>
<b>6 Anhang</b>	<b>25</b>

## Zusammenfassung

### Ausgangslage und Vorgehen

Das Amt für Arbeit St. Gallen plant im Rahmen eines Pilotprojekts für ältere Stellensuchende ab 50 spezifische Angebote bereitzustellen. Das Büro BASS wurde beauftragt, Grundlagen für die Konzeption des Projekts zu erarbeiten.

Die Informationen wurden durch Expertengespräche und eine Literatur- und Internetrecherche ermittelt.

### Länderübersicht Massnahmen

In den meisten umliegenden Ländern gibt es bisher keine spezifischen arbeitsmarktlichen Massnahmen für ältere Erwerbslose. Angesichts des demografischen Wandels und den damit verbundenen Problemen der sozialen Sicherung wurden vielerorts jedoch Pilotprojekte für Erwerbslose ab 50 initiiert. Die meisten dieser Projekte wurden eben erst gestartet, die erhältlichen Informationen sind daher eher rudimentär.

■ In Deutschland werden Lohnkostenzuschüsse ausprobiert und verschiedene Projekte u.a. zur Gesundheitsförderung durchgeführt. Andere Ansätze erschliessen neue Tätigkeitsfelder für ältere Erwerbslose in der Gesundheitsbranche (Pflege, Gesundheitstrainer/in für Ältere), oder ältere Erwerbslose werden im Rahmen von Existenzgründungsprogrammen mit Unternehmern im Ruhestand zusammengebracht.

■ In Schweden setzt man auf eine gezielte Beratung und Qualifizierung Älterer. Wichtig sind dabei Kompetenzanalysen, die alle im Leben erworbenen Fähigkeiten mit einbeziehen, die Entwicklung auf ältere Menschen ausgerichteter Trainingsmethoden sowie die Einrichtung und Förderung von Netzwerken älterer Menschen. (Selbsthilfegruppen und Mentoring).

■ In Österreich baut man auf eine enge Zusammenarbeit mit den lokalen Unternehmen und auf die Erschliessung neuer Erwerbsmöglichkeiten (Tourismus, Gesundheit).

■ Die Länder im anglo-amerikanischen Raum haben mit ihrem Ansatz einer geringen Grundversicherung in Kombination mit intensiver Beratung und starken Anreizen zur Aufnahme einer Erwerbsarbeit relativen Erfolg.

■ In verschiedenen Ländern werden Stellenvermittlung und Beratung (teil)privatisiert. Am weitesten gingen dabei - mit ganz unterschiedlichen Ansätzen - Australien und die Niederlande.

### Problemlagen älterer Erwerbsloser

Ältere Erwerbslose sind keine homogene Gruppe. Nach einer groben Differenzierung können folgende Problemlagen unterschieden werden:

■ Gut qualifizierte «Strukturpuffer» haben es wegen höherer Sozialversicherungsbeiträge oder wegen Vorurteilen auf dem Arbeitsmarkt v.a. bei einer angespannten Situation auf dem Stellenmarkt schwer.

■ Bei anderen Erwerbslosen ist eine mangelhafte oder überholte Qualifikation der Hauptnachteile auf dem Arbeitsmarkt. Hinzu kommen häufig Barrieren, sich Neuem zu stellen.

■ Bei der dritten Gruppe kommen eine Reihe von Problemen zusammen, wobei gesundheitliche und soziale Schwierigkeiten, Ohnmachtsgefühle, sowie Motivationsprobleme im Vordergrund stehen.

### Diagnoseinstrumente der Psychologie

Eine differenzierte Diagnose steht am Anfang jeder Intervention. Zu Beginn muss klar werden, wie hoch die Problemdichte bei einer Person ist, und welche Bewältigungs-Ressourcen sie hat. Dabei bieten sich Erhebungsinstrumente aus der Verhaltenspsychologie an. Der per Fragebogen ermittelte Ersteindruck wird durch weitere im Gespräch ermittelte Merkmale ergänzt (Qualifikation, persönliche Lebenssituation, soziales Umfeld). Der Gesamteindruck schliesslich weist auf mögliche Massnahmen hin.

### Zielgruppenspezifische Massnahmen

Der Erfolg eines Projektes hängt von den internen Ressourcen der Stellensuchenden ab (Qualifikation, Motivation, psychische Stabilität, Frustrationstoleranz), aber auch von den externen Ressourcen (Qualifikation der Berater/innen, Qualität des Beratungs- und Vermittlungsangebots, Situation auf dem Stellenmarkt). Entscheidend ist das gute Zusammenspiel beider, bzw. inwiefern es gelingt, die Ressourcen der betroffenen Erwerbslosen zu stärken.

Generell gilt: Je weniger Ressourcen eine Person hat, umso niederschwelliger sollte eine Massnahme sein. Die Massnahmen können aber aufeinander aufbauen (vgl. Abbildung 1).

■ Eine intensive Beratung ist zentral. Die initiale Beratungs- und Abklärungsphase mündet in eine Zielvereinbarung. Der oder die Fallmanager/in bleibt während des gesamten Beratungs- und Vermittlungsprozesses Ansprechperson des/der Erwerbslosen.

■ Bei Personen mit guter Qualifikation und guten Bewältigungskompetenzen sollten möglichst rasch arbeitsmarktnahe Instrumente eingesetzt werden (Lohnbeihilfen bei Aufnahme einer ge-

## 1 Ausgangslage und Fragestellung

ring entlohnten Erwerbsarbeit; zeitlich befristete Lohnkostensubventionen an die Arbeitgeber, u.U. auch Hilfe zur Aufnahme einer selbstständigen Erwerbstätigkeit).

■ Bei Personen, bei denen eine Nachqualifizierung nicht möglich scheint, ist die Aufnahme einer Erwerbsarbeit im Niedriglohnbereich sinnvoll, wobei der Verdienst durch eine Einkommensbeihilfe aufgestockt wird. Auch befristete Arbeitsverhältnisse oder Praktika kommen in Frage. Generell sollten Massnahmen möglichst «on the Job» erfolgen. Bei Erwerbslosen mit starken Motivationsproblemen sollten im Sinne einer Aktivierung auch ehrenamtliche Tätigkeiten nicht ausgeschlossen werden.

■ Dort, wo kaum Bewältigungskompetenzen vorhanden sind, muss die Integration in den Arbeitsmarkt zurückgestellt werden, die persönliche und soziale Stabilisierung ist vorrangig, die pessimistische Grundhaltung muss durchbrochen werden. Die beratende Person ist dabei zentral, ihre Fähigkeiten, die erwerbslose Person aufzubauen und zu aktivieren, sind entscheidend. Positive Erlebnisse, v.a. auch in der Gruppe, sind besonders wichtig. Ein erster Schritt können Freizeit- oder Gesundheitsaktivitäten sein. Dabei sollte mit spezialisierten Anbietern zusammen gearbeitet werden (Aktivierungstherapie, Sportangebote für Ältere). Sobald das Selbstbewusstsein wieder einigermaßen stabilisiert ist, brauchen diese Personen intensives Coaching bei der Stellensuche in Kombination mit Praktika oder Einstellungsbeihilfen.

### Weitere Massnahmen

■ Die Integration dürfte mehr Erfolg haben, wenn eine positive (aber realistische) Selbstwahrnehmung besteht und die Veränderungsbereitschaft erhöht wird. Ein Coaching, das passende Alternativen aufzeigt und das Selbstwertgefühl und die Eigeninitiative stärkt, trägt massgeblich dazu bei. Ein persönlicher Fallmanger/in sollte die Projektteilnehmenden über den gesamten Projektverlauf begleiten. Auch nach der Aufnahme einer Beschäftigung sollte die Betreuung aufrechterhalten werden.

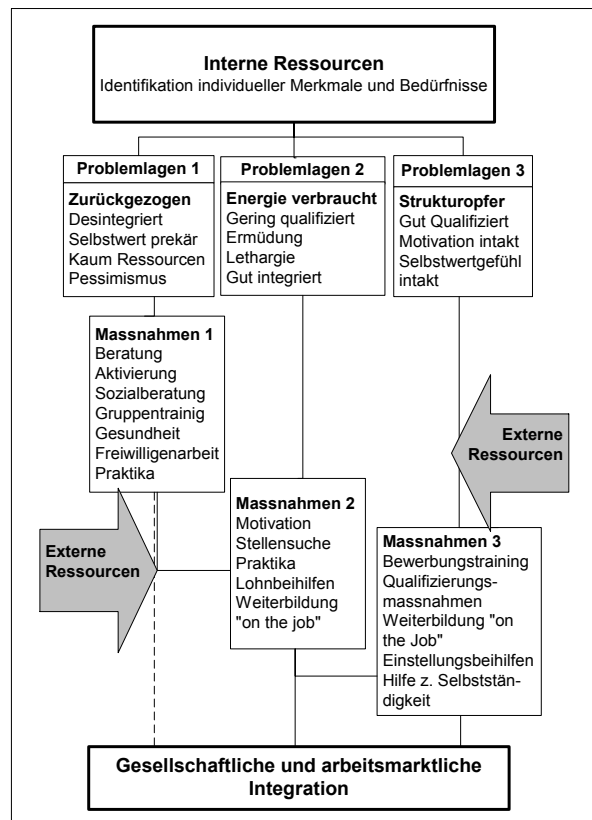
■ Von älteren Erwerbslosen wird eine hohe Flexibilität gefordert. Für die Arbeitsmarktintegration ist es förderlich, wenn diese bereit sind, sich allenfalls auch beruflich neu zu orientieren, Statusverlust und Verdienteinbussen hinzunehmen sowie hinsichtlich ihrer Arbeitszeit flexibel sind. Die Stellensuchenden müssen bei diesen Anpassungsleistungen unterstützt werden. Die

Notwendigkeit zur Flexibilität (z.B. durch Einstieg in ein Praktikum) bei der beruflichen Reintegration kann vermittelt werden. Durch den Erfahrungsaustausch in der Gruppe kann dieser Prozess gestärkt werden (Schilderung von Erfolgsgeschichten von älteren Erwerbslosen, welche die Integration geschafft haben).

■ Eine Zusammenarbeit mit privaten Anbietern ist in Betracht zu ziehen. Wichtig ist dabei die Qualitätskontrolle. Anbieter sollten dazu angehalten werden, sich eher auf bestimmte Angebote zu spezialisieren als auf Personengruppen. Bei einer Zusammenarbeit mit Stellenvermittlungsunternehmen muss gewährleistet sein, dass die Erwerbslosen auch *vermittelbar* sind, damit Frustrationen auf Seiten der Arbeitgeber und der Erwerbslosen vermieden werden.

■ Ein enger, dienstleistungsorientierter Kontakt zu den Arbeitgebern ist zentral. Hier sind insbesondere die Berater/innen gefragt, die enge Kontakte zur lokalen Wirtschaft und den Goodwill der Unternehmer pflegen sollten.

Abb. 1: Ressourcen, Problemlagen, Massnahmen



Quelle: Eigene Darstellung

## 1 Ausgangslage und Fragestellung

Im Kanton St. Gallen ist jede vierte Person, welche in den Regionalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV) als stellensuchend gemeldet ist, älter als 50. Trotz dieses relativ hohen Anteils an älteren Erwerbslosen stehen dieser Gruppe keine spezifischen Angebote zur Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt zur Verfügung.

Diese Situation soll geändert werden. Das Amt für Arbeit St. Gallen plant im Rahmen eines Pilotprojekts für ältere Stellensuchende ab 50 spezifische, auf ihre Bedürfnisse angepasste Betreuungs- und Weiterbildungs- bzw. Qualifizierungsangebote bereitzustellen. Das Büro für arbeits- und sozialpolitische Studien BASS hat vom Amt für Arbeit St. Gallen den Auftrag bekommen Grundlagen, für die Konzeption des Projekts zu erarbeiten.

### 1.1 Methodisches Vorgehen und Aufbau des Berichts

Die Informationsgewinnung erfolgte zum einen durch Expertengespräche, zum anderen wurde eine Literatur- und Internetrecherche durchgeführt. Gemäss dem Wunsch des Auftraggebers wurden bestimmte neuere Ansätze genauer dargestellt (Instrumente aus der Sozial- und Verhaltenspsychologie, arbeitsmarkt-integrative Gesundheitsförderung, Vergabe von Vermittlungsdienstleistungen an Dritte), während bereits etablierte Instrumente zur Integration älterer Erwerbsloser weniger breit abgehandelt wurden.

Mit folgenden Personen, die Erfahrungen mit älteren Erwerbslosen bzw. mit älteren Beschäftigten haben oder sich wissenschaftlich mit dem Thema befassen, wurden Gespräche geführt<sup>1</sup>:

- René Frei, Personalleiter des MIGROS-Genossenschaftsbunds Ostschweiz
- Werner Hübscher, Leiter der Stellenvermittlung «Work Link» der Swisscom für vom Stellenabbau betroffene Mitarbeitende ab 50
- Peter Kuhnert, Organisationspsychologe an der Universität Dortmund, Forschungsgebiet: Arbeitsmarkt-integrative Gesundheitsförderung

Über E-Mail gab es darüber hinaus Kontakt mit folgenden Personen:

- Nigel Pendleton, leitender Mitarbeiter des Netzwerkes der britischen Stellenvermittlungseinrichtung «Job Centre Plus»
- Folke Brolin, Koordinator eines ressourcenorientierten Projektes für ältere Erwerbslose in Schweden («Life Competence 50+»)
- Thomas Zwick, Wissenschaftler am Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung in Mannheim

Die Gesprächspartner wurden sowohl zu den grössten Problemen befragt, die sich gerade älteren Erwerbslosen stellen, als auch zu den ihrer Meinung nach sinnvollsten Massnahmen. Die Meinungen und Informationen werden im folgenden den Bereichen zugeordnet (spezifische Problemlagen / Abklärungen / Profiling sowie sinnvolle Massnahmen). Die Erkenntnisse aus den Gesprächen werden dabei nicht jedes Mal einer bestimmten Person zugeordnet, sondern zusammenfassend dargestellt.

Mehr Informationen zu den befragten Personen sowie zu den gestellten Fragen finden sich im Anhang.

---

<sup>1</sup> Ebenfalls angefragt wurden der Ökonom Alfonso Souza-Posa von der Universität St. Gallen sowie der Soziologe und Altersforscher François Höpflinger. Von beiden gab es trotz mehrmaligen Nachfragens keine Rückmeldung.

## 1 Ausgangslage und Fragestellung

Der vorliegende Ergebnisbericht ist folgendermassen aufgebaut: Zunächst werden die spezifischen Problemlagen älterer Erwerbsloser aufgrund der Informationen der befragten Experten und der wissenschaftlichen Literatur umrissen. In diesem Zusammenhang werden auch Ansätze aus der Sozial- und Verhaltenspsychologie zur Beschreibung der Lage von Erwerbslosen vorgestellt. Dann wird ein Überblick über bestehende Massnahmen für ältere Erwerbslose in der Schweiz und im Ausland gegeben. Dabei wurden Ansätze berücksichtigt, die für die Schweiz generell von Interesse sein könnten, unabhängig von der geografischen Nähe des Landes oder der Vergleichbarkeit der Systeme. Abschliessend wird ein Set von Instrumenten zusammengestellt und aufgezeigt, welche Massnahmen für welche Personengruppen am sinnvollsten sind.

## 2 Beschreibung der Problemlagen älterer Erwerbsloser

Ältere Menschen sind zwar nicht häufiger von Erwerbslosigkeit betroffen als jüngere, aber wenn sie einmal erwerbslos sind, erweist sich eine Integration in den Arbeitsmarkt als deutlich schwieriger als bei jüngeren Erwerbslosen. Dass es ältere Erwerbslose bei der Stellensuche besonders schwer haben, hat auch strukturelle Gründe (Regelungen BVG, Senioritätsentlohnung) oder ist zum Teil auch auf Vorurteile gegenüber älteren Erwerbstätigen zurückzuführen. Es gibt im Rahmen der arbeitsmarktlichen Massnahmen der Arbeitslosenversicherung zwar bereits verschiedene Instrumente, die auch für ältere Erwerbslose eingesetzt werden, und die allesamt über Anreizmechanismen dazu führen sollen, dass ältere Erwerbslose auf der einen Seite auch niedriger entlohnte Stellen annehmen und Unternehmen auf der anderen Seite ältere Erwerbslose einstellen (Einarbeitungszuschüsse etc.). Allerdings erweisen sich diese Instrumente gerade bei älteren Erwerbslosen oftmals nur als bedingt wirksam. Gleichzeitig wird von Arbeitgeberseite immer wieder beanstandet, dass viele ältere Erwerbstätige kaum mehr bereit seien sich weiterzubilden - und ältere Erwerbslose kaum mehr motiviert und fähig dazu.

Ältere Erwerbslose als weitgehend homogene Gruppe zu betrachten erweist sich demzufolge als Trugschluss, denn bei vielen älteren Erwerbslosen kommen oftmals mehrere Probleme zusammen. Bei der aktiven Arbeitsmarktpolitik ist tendenziell denn auch eine Abkehr von standardisierten Massnahmen hin zu einer Orientierung an den individuellen Bedürfnissen und Charakteristika der betreffenden Erwerbslosen festzustellen. Dies setzt voraus, dass die Berater/innen die individuellen Fähigkeiten und Ressourcen der Stellensuchenden gut kennen und einschätzen können. Erst dann wird es möglich sein, die für die Betroffenen «richtigen» unterstützenden Massnahmen anzubieten.

### 2.1 Unterteilung nach unterschiedlichen Problemlagen

Nachfolgend werden zunächst die häufigsten Problemlagen älterer Erwerbsloser grob umrissen sowie die Aussagen der befragten Experten zur Charakterisierung älterer Erwerbsloser zusammenfassend dargestellt. In einem zweiten Abschnitt wird näher auf die Möglichkeiten einer gezielten Analyse der Problemlagen zu Beginn der Beratung eingegangen.

Nach einer groben Unterscheidung können Erwerbslose ab 50 in folgende Gruppen von Problemlagen eingeteilt werden:

■ Es gibt vergleichsweise **gut qualifizierte ältere «Strukturopfer»**, die es aufgrund der höheren Sozialversicherungsbeiträge oder wegen Vorurteilen auf dem Arbeitsmarkt insbesondere bei einer angespannten Situation auf dem Stellenmarkt schwer haben. Diese Personen gelten als die unproblematischsten, sie finden oftmals selbst wieder eine Stelle, sobald die Wirtschaftslage besser ist und sich die Lage auf dem Stellenmarkt entspannt. Erschwerend kann hier zum Teil sein, dass diese Personen relativ hohe Lohnvorstellungen haben, was bei Unternehmen abschreckend wirken kann.

■ Bei anderen älteren Erwerbspersonen ist eine mangelhafte bzw. durch den strukturellen Wandel **überholte Qualifikation** der Hauptnachteil auf dem Arbeitsmarkt. Erschwerend kommt gemäss der Auskunft verschiedener Experten hinzu, dass bei älteren Menschen häufig Barrieren, sich Neuem zu stellen, festzustellen sind und Weiterbildungsangebote auf wenig Interesse stossen. Diese Haltung wird auch als ein «Zunehmendes-Sich-Zurücklehnen-ab-Mitte-50» beschrieben. Bei dieser Gruppe sei dann oftmals entscheidend, ob die Weiterbildungsmöglichkeiten intakt seien (Grundqualifikation) und die Personen zu mehr Qualifizierungsaktivitäten angeregt werden könnten.

■ Bei der dritten Gruppe stehen **Motivationsprobleme sowie psychische Probleme** im Vordergrund. Diese können auf Gefühle des Ausgebranntseins und der Erschöpfung zurückgehen oder auch auf persönliche, familiäre oder soziale Schwierigkeiten.

## 2 Beschreibung der Problemlagen älterer Erwerbsloser

Die geschilderten Problemlagen sind nicht klar von einander abgrenzbar, Mischformen sind häufig. Beispielsweise können bei einer an sich gut qualifizierten motivierten Person persönliche oder auch familiäre Probleme durch eine andauernde Erwerbslosigkeit erst entstehen. Die letzten beiden Problemlagen bzw. eine Kombination derselben sind oftmals die Merkmale jener älterer Erwerbsloser, die auch dann in der Arbeitslosigkeit zurückbleiben, wenn sich die Situation auf dem Stellenmarkt entspannt. Nach übereinstimmender Information aller Gesprächspartner, die Erfahrungen mit den Problemlagen älterer Erwerbsloser haben, zeichnen sich die schwierigsten Fälle oftmals durch eine Kombination von gesundheitlichen und sozialen Problemen aus. Zusammen mit der Erwerbslosigkeit führe dies bei den Betroffenen zu einer hartnäckigen pessimistischen Grundhaltung, die nur sehr schwer zu durchbrechen sei. Anhaltende Arbeitslosigkeit geht also nicht selten einher mit weiteren Schwierigkeiten (persönlichen, sozialen, gesundheitlichen), die sich gegenseitig noch verstärken.

In diesem Zusammenhang ist auch darauf hinzuweisen, dass die persönlichen Problemlagen älterer Erwerbsloser zusätzlich verstärkt werden durch die gesellschaftliche Tendenz, Jugend und Jugendlichkeit zu Leitbildern zu erheben. Auf gesellschaftlicher Ebene ist denn auch die Bedeutung von Kampagnen zu betonen, welche zur einer vermehrten Wertschätzung der mittleren Lebensjahre bzw. zu einer vermehrten Wertschätzung der Fähigkeiten und Erfahrungen von Menschen ab 50 führen. In den Vordergrund sollten dabei die Ressourcen von Menschen ab 50 gestellt werden, nicht deren Probleme. Besonders glaubwürdig sind solche Kampagnen, wenn sie auch von Unternehmen mitgetragen werden.

### 2.2 Instrumente der Verhaltenspsychologie als mögliche Ansätze

Die Ausführungen machen deutlich, dass die Motivation gerade bei älteren Erwerbslosen von entscheidender Bedeutung ist, denn sie haben aufgrund ihres Alters bei der Stellensuche höhere Hürden zu überwinden als jüngere Personen. Aus diesem Grund wird nach neuen Ansätzen gesucht, die stärker darauf aufbauen, die Ressourcen älterer Erwerbsloser zu stärken.

Dabei bieten sich Instrumente aus der Verhaltens-Psychologie an. Im folgenden wird zunächst ein entsprechendes Instrument zur Ermittlung des sogenannten «Kohärenzgefühls» vorgestellt. Daran anschliessend wird auf einen Ansatz aus Australien eingegangen, wo im Hinblick auf möglichst passgenaue Massnahmen für Erwerbslose ebenfalls in Anlehnung an verhaltenspsychologische Ansätze Diagnoseinstrumente entwickelt wurden.<sup>2</sup>

#### 2.2.1 Fragebogen zum Kohärenzgefühl

Der Begriff des Kohärenzgefühls stammt aus dem Bereich der Salutogenese, einem Bereich der Psychologie, der sich mit der Frage beschäftigt, was Menschen gesund hält und sie befähigt, auch kritische Lebenssituationen zu bewältigen. Das Kohärenzgefühl (SOC)<sup>3</sup> wird als übergeordnetes Steuerungsprinzip verstanden, das in der Persönlichkeit verankert ist und bei einer Person den Einsatz personaler und sozialer Ressourcen massgeblich beeinflusst.<sup>4</sup>

<sup>2</sup> Weiter Informationen zu den Ansätzen (Fragedesign) befinden sich im Anhang.

<sup>3</sup> vom englischen *Sence of Coherence*, SOC, die Abkürzung wird im folgenden auch für den deutschen Begriff verwendet.

<sup>4</sup> Das Konzept wurde von A. Antonovsky in den 1970er Jahren entwickelt. Ausgangspunkt waren Forschungen mit schwer traumatisierten Menschen: Antonowsky arbeitete in den 70er Jahren in Israel mit Menschen, die den Holocaust überlebt hatten; viele waren in den Vernichtungslagern der Deutschen gewesen. Antonowsky stellte fest, dass einige dieser Personen, trotz der traumatischen Erlebnisse, einen Grundoptimismus bewahrt hatten und ihr Leben sehr gut meisterten und es durchaus als freudvoll erlebten, während andere völlig gebrochen waren (vgl. Deutschmann / Kuhnert 2005).



## 2 Beschreibung der Problemlagen älterer Erwerbsloser

Empirisch wurde nachgewiesen, dass das Ausmass des SOC das Stressmanagement einer Person und deren generelle Fähigkeit zur Bewältigung kritischer Lebensereignisse beeinflusst. Untersuchungen über Langzeitarbeitslose deuten darauf hin, dass Personen mit einem hohen SOC-Wert besser mit der Arbeitslosigkeit umgehen und diese auch besser bewältigen können. Beispielsweise nahmen diese Personen weniger häufig stark gesundheitsschädigende Verhaltensweisen an (Rauchen, Alkoholmissbrauch, übermässiges Essen), und sie waren auch in der entstrukturierten Lebenssituation von Langzeiterwerbslosen eher fähig, der eigenen Situation eine Struktur zu verschaffen, als Langzeiterwerbslose mit einem niedrigen SOC-Wert.<sup>5</sup>

Die Problemlagen älterer Erwerbsloser und langzeitarbeitsloser Menschen sind durchaus vergleichbar, denn beide Gruppen weisen zusätzlich zu den beruflichen Problemen oftmals eine hohe Dichte von persönlichen Problemen auf (soziale und/oder psychische Probleme wie Trennung oder Scheidung oder Vereinzelung; selbstzerstörerischer Umgang mit der Gesundheit). Begleitet werden diese Probleme oftmals von einer pessimistischen Grundhaltung und einem geringem Selbstwertgefühl («Endzeitstimmung»).

Eine genaue Problemanalyse als Vorbereitung für ein intensives Coaching gilt gerade für ältere Erwerbslose als zentral. Ein auf den Erkenntnissen über den «Sense of Coherence» aufbauendes Diagnoseinstrument käme zu Beginn einer Intervention in Frage.

Das Ausmass des SOC wird mit einem Fragebogen ermittelt, der aus 29 Items besteht (es existiert ebenfalls eine Kurzfassung mit 13 Items, vgl. Anhang). Die Fragen gehen auf drei Dimensionen zurück:

- Verstehbarkeit (das Ausmass, in dem das Leben und dessen Aufs und Abs als strukturiert, nachvollziehbar und erklärbar empfunden werden)
- Handhabbarkeit (die Menge an Ressourcen, die einer Person zur Verfügung stehen, um den Wechselfällen des Lebens zu begegnen)
- Bedeutsamkeit (das Ausmass an Vertrauen, dass die Herausforderungen des Lebens Anstrengungen und Engagement lohnen).

Der Gesamtwert der Items erfasst, in welchem Ausmass eine Person Vertrauen in ihre Bewältigungskapazitäten hat. Bei jedem Item muss sich die befragte Person in ihrer Antwort auf eine Frage zur Lebensorientierung auf einer Skala zwischen 1 und 7 verorten. Unter Berücksichtigung positiver und negativer gepolter Items gilt: Je höher der SOC-Gesamtwert, umso grösser die Bewältigungskapazitäten.

Eine Befragung anhand des SOC-Fragebogens würde das persönliche Gespräch nicht ersetzen, sondern ergänzen. Denkbar wäre, allen Personen zunächst den SOC-Fragebogen vorzulegen und die ersten Beratungsgespräche mit einem persönlichen Coach erst nach der Auswertung des Fragebogens vorzunehmen. Der im Fragebogen ermittelte SOC-Wert könnte einen Hinweis auf die Ressourcen und Bewältigungsstrategien einer Person geben und das weitere Vorgehen vorsehen. Dieser durch den Fragebogen ermittelte Eindruck würde durch weitere Merkmale ergänzt (Qualifikation, persönliche Lebenssituation, soziales Umfeld) und in einem persönlichen Gespräch verifiziert. Der Gesamteindruck schliesslich weist dann auf mögliche Massnahmen hin.

Auch im Hinblick auf eine Aktivierung älterer Erwerbsloser, die gemäss dem Konzept des Kohärenzgefühls nur über wenig Bewältigungsressourcen verfügen, bietet der Ansatz Möglichkeiten. Zwar geht die psychologische Forschung zur Salutogenese davon aus, dass das Kohärenzgefühl einer Person in der Kindheit

---

<sup>5</sup> Im Vergleich mit anderen Bevölkerungsgruppen wiesen die Langzeitarbeitslosen generell einen vergleichsweise tiefen SOC-Wert auf. Hierbei ist allerdings anzufügen, dass nicht nur Personen in verschiedenen Lebenslagen verglichen wurden, sondern auch in verschiedenen Ländern und zu unterschiedlichen Zeitpunkten. Kulturelle Unterschiede mögen für den SOC-Wert ebenfalls eine Rolle spielen (Deutschmann/Kuhnert 2005).

und Jugend grundlegend aufgebaut wird und ab dem jungen Erwachsenenalter (25-30 Jahre) mehr oder minder unverändert bleibt. Empirische Ergebnisse weisen jedoch darauf hin, dass eine intentionale Veränderung des Kohärenzgefühls gleichwohl bis ins Alter möglich ist. Dies würde bedeuten, dass eine Person mit geringem Kohärenzgefühl in diesem Sinne zunächst aufgebaut bzw. stabilisiert werden müsste. Es ginge primär darum, die Selbstbefähigung dieser Menschen zu fördern, das heisst, ihr zu positiven Erlebnissen zu verhelfen, insbesondere auch in einer Gruppe mit anderen, z.B. durch gemeinsame Freizeitaktivitäten (Kuhnert 2005).

### 2.2.2 Die «Job Seekers Attitudinal Segmentation» in Australien

Australien hat ähnlich wie Grossbritannien ein auf dem Prinzip des «Workfare» fussendes System der Sozialen Sicherung, bei dem Arbeitsanreizen ein grosser Stellenwert eingeräumt wird und Sozialleistungen i.d.R. als Gegenwert für Arbeitsbemühungen aufgefasst werden. Ausgehend von der Beobachtung, dass die Einstellung und Motivation einer stellensuchenden Person ganz entscheidend sind für deren Chancen bald eine Stelle zu finden, hat Australien Instrumente entwickelt, um die Einstellung und die Möglichkeiten der Arbeitssuchenden abschätzen zu können (sog. «Job Seeker Attitudinal Segmentation - Tools», vgl. Auszüge im Anhang).<sup>6</sup> Demnach werden die Stellensuchenden basierend auf Modellen der Verhaltenspsychologie aufgrund von Fragebogen und Interviews, die bei der staatlichen Anlaufstelle für Erwerbslose durchgeführt werden, in acht Grundtypen eingeteilt.<sup>7</sup> Die zu erfassenden Hauptebenen sind der Grad der Motivation der Stellensuchenden sowie das Ausmass der Limitiertheit.

Die Identifikation bestimmter Typen oder Zustände korrespondiert mit Erkenntnissen aus der Verhaltenspsychologie. Grob gesagt basieren sie auf der Beobachtung, dass Verhaltensänderungen dann erfolgen können, wenn zuvor eine gewisse Änderung des Bewusstseins bzw. der Grundwahrnehmung und der Einschätzung über sich selbst und die eigenen Möglichkeiten stattgefunden hat. Demzufolge gibt es im Hinblick auf Verhaltensänderungen vier Stadien (nach Kuhnert 2005):

- Vorbewusstes Stadium (Personen sind sich ihrer Handlungen nicht bewusst und wissen auch nicht, dass und wie sie sich oder ihre Umwelt durch ihr Verhalten verändern könnten).
- Bewusstes Stadium (Personen sind sich ihrer Handlungen durchaus bewusst; sie ändern ihr Verhalten, sobald sie überzeugt sind, dass es ihnen Nutzen stiftet).
- Aktion (Personen demonstrieren ihre Handlungsfähigkeit zum ersten Mal; sie werden sie aufrecht erhalten, wenn sie mit der Verhaltensänderung positive Erfahrungen verknüpfen können und Selbstwirksamkeit erleben).
- Andauernde Verhaltensänderung (Personen halten durch genügend positive Verstärker an einer Verhaltensänderung fest und sind auch zu der tiefen Überzeugung gelangt, agieren zu können, d.h. Handlungsoptionen zu haben, diese evaluieren und sich schliesslich nach bestem Wissen für ihren Nutzen entscheiden zu können).

Die zuvor beschriebene problematische Gruppe der älteren Erwerbslosen würde demnach schwergewichtig den Typen der Zurückgezogenen («Withdrawn») und Mutlosen («Disempowered») zugeordnet. Unter-

---

<sup>6</sup> Der Bericht zum australischen Instrument zur Differenzierung Erwerbsloser ist integral auf dem Internet einsehbar: Australian Government Department of Employment and Workplace Relations (2002): Job Seeker Attitudinal Segmentation. («Australian Job Seekers Segmentation Tool»): [http://www.workplace.gov.au/NR/rdonlyres/C58EC070-F8E4-4CB7-9FE9-4076372A5299/0/att\\_segments.pdf](http://www.workplace.gov.au/NR/rdonlyres/C58EC070-F8E4-4CB7-9FE9-4076372A5299/0/att_segments.pdf).

<sup>7</sup> Der Fragebogen besteht aus 21 Aussagen zur Stellensuche, zu denen die Befragten in einem Face-to-Face-Interview das Ausmass ihrer Zustimmung bzw. Ablehnung auf einer Skala von 1 bis 10 zu verorten haben. Die acht Grundtypen sind: «Drivers», «Struggling», «Cruising», «Withdrawn», «Selectives», «Dependents», «Drifting», «Disempowered».

suchungen der «Job Seeker Attitudinal Segmentation» in Australien haben gezeigt, dass die Zuordnung zu den Gruppen nicht zwingend mit dem Alter zusammenhängt, dass ältere Erwerbslose jedoch öfter zur Gruppe der Entmutigten und Zurückgezogenen gehören. Gleichzeitig gibt es auch innerhalb der Grundgruppe der weniger Motivierten Personen mit grösseren und solche mit kleineren Spielräumen. Ferner haben Untersuchungen auch gezeigt, dass eine Veränderung der Grund-Attitüde durchaus möglich ist.

Die beiden Typen werden nachfolgend gemäss dem australischen Modell beschrieben sowie einige Ansätze skizziert, mit welchen Massnahmen diesen Personen gemäss verhaltenspsychologischen Erkenntnissen geholfen werden kann.

### **Zurückgezogene («Withdrawns»):**

Personen, welche dieser Gruppe zugeordnet werden, befinden sich in einem buchstäblich ohnmächtigem Zustand. Sie haben keinerlei Vertrauen in die eigene Handlungsfähigkeit. Sie möchten nicht erwerbstätig sein bzw. fühlen sich unfähig zu einer Erwerbsarbeit. Im verhaltenspsychologischen Modell der Verhaltensänderung befinden sich diese Personen ganz am Anfang, in der vorbewussten Phase. Diese Personen brauchen intensive Beratung zur persönlichen und allenfalls auch sozialen Stabilisierung, bevor überhaupt an eine Stellensuche zu denken ist. Selbstwertstärkung und Aktivierung haben oberste Priorität; positive Erfahrungen irgendwelcher Art, insbesondere auch in der Gruppe sollen möglichst schnell erfahrbar sein.

Hier sind die Berater/innen gefordert, sie müssen gewohnte Sichtweisen in Gesprächen mit den Erwerbslosen hinterfragen und aufbrechen. Dazu gehört auch eine Spiegelung der Lage der Erwerbslosen: will man überhaupt arbeiten, und warum? Wo gibt es Bereiche, die einem Spass machen. Hinzu kommen häufig gesundheitliche und nicht selten ganz praktische Probleme. Viele Problemfälle unter den älteren Erwerbslosen sind alleinstehend. Häufig führt das zum Verlust sozialer Kontakte sowie teilweise zu Nachlässigkeit. Ansätze, die diesen Menschen helfen wollen, müssen die Bereiche Gesundheit, Ernährung und Bewegung aufnehmen, ausserdem sollten sie Hilfestellung für ein sicheres Auftreten geben (Rollenspiele, sich dabei gegenseitig mit Video filmen). Die Anforderungen an die Berater/innen sind dabei gross. Sie müssen zum einen Menschen, die sich teilweise aufgegeben haben, motivieren und ihnen zu einer positiveren Grundhaltung verhelfen. Gleichzeitig müssen sie diesen Personen eine realistische Einschätzung ihrer selbst vermitteln und ihnen einen Spiegel vorhalten.

### **Mutlose / Erschöpfte / Enttäuschte («Disempowered»):**

Bei dieser Gruppe ist der Glaube an die eigenen Fähigkeiten verschüttet. Im Modell zur Verhaltensänderung befinden sie sich in der zweiten Phase – sie sind sich der Probleme bewusst und durchaus in der Lage zu einer realistischen Selbsteinschätzung. Der Glaube an die eigene Handlungsfähigkeit wird jedoch von einem Gefühl aus Lethargie und Zynismus überlagert (Grundgefühl von «es hat ja doch alles keinen Zweck»). Diese Personen müssen ihre Selbstwirksamkeit wieder neu entdecken und zur Überzeugung gelangen, dass ihre Fähigkeiten gefragt sind und gebraucht werden, und dass sie in der Lage sind eine Stelle zu finden, die sie fordert und befriedigt; ausserdem müssen sie zu der Überzeugung gelangen, dass der Einsatz sich lohnt. Diese Personen brauchen Hilfe, um sich ihrer Stärken wieder bewusst werden zu können (bspw. durch Qualifizierungsmassnahmen oder Kurse in Bereichen, die sie interessieren, die ihnen also Freude bereiten und zugleich positive Erlebnisse ermöglichen), bevor sie sich auf eine Stellensuche einlassen können. Sobald ihr Selbstbewusstsein wieder einigermaßen stabilisiert ist, brauchen diese Personen gemäss dem Modell Förderung und Forderung gleichermaßen. Hier ist an intensives Coaching bei der Stellensuche in Kombination mit Praktika oder Einstellungsbeihilfen zu denken, wobei die Beratung auch während einer erfolgreichen Platzierung zumindest eine gewisse Zeit lang weitergeführt werden sollte.

### 3 Bestehende Massnahmen für ältere Erwerbslose im Überblick

Bislang gibt es in der **Schweiz** keine spezifischen Arbeitsmarktlichen Massnahmen, die speziell auf die Integration von über 50jährigen Erwerbslosen ausgerichtet sind. Auch bei den Regionalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV) gibt es zur Zeit keine Spezialisierung auf die Gruppe der älteren Stellenlosen. Ähnlich wie in anderen Ländern werden bestimmte Massnahmen, die für Personen mit besonderen Schwierigkeiten auf dem Arbeitsmarkt konzipiert wurden, jedoch auch für ältere Erwerbslose empfohlen. Hier sind insbesondere die Einarbeitungszuschüsse (EAZ) zu nennen sowie die Förderung der selbstständigen Erwerbstätigkeit (FsE).<sup>8</sup>

In diesem Zusammenhang ist darauf hinzuweisen, dass es z.T. umstritten ist, ob es sinnvoll ist, für die Gruppe älterer Erwerbsloser spezielle Massnahmen vorzusehen. Verschiedentlich wird darauf hingewiesen, dass spezielle Massnahmen für Ältere einen ambivalenten Effekt haben können. Die Anerkennung des besonderen Förderungsbedarfes für Ältere könne eine mittelbar diskriminierende Wirkung haben, da dadurch eine schwächere Produktivität unterstellt werde, was wiederum Vorbehalte der Arbeitgeber zu Folge haben könne (Riphahn/Sheldon 2006; Eichhorst 2006<sup>2</sup>).

Die Frage, wie ältere Menschen generell länger im Erwerbsleben bleiben können, stellt sich angesichts des demografischen Wandels und den damit verbundenen Problemen der sozialen Sicherung in praktisch allen Ländern der westlichen Welt. Vielerorts wurden deshalb Pilotprojekte zur Arbeitsmarktintegration Erwerbsloser ab 50 initiiert. Die meisten setzen auf intensive Beratung und Motivationsmassnahmen sowie eine enge Zusammenarbeit mit den Arbeitgebern.

Allen Projekten gemein ist, dass sie noch am Laufen sind: Sie wurden i.d.R. Ende 2005 oder im Laufe des Jahres 2006 lanciert und werden von Evaluationen begleitet. Da die Projekte jedoch noch nicht abgeschlossen sind, gibt es wenig spezifische Informationen über die Projekte selbst und noch keine Ergebnisse zur Wirksamkeit der einzelnen Massnahmen. Bei allen Projekten ist frühestens in der zweiten Hälfte 2007 mit Auswertungen zu rechnen.

In **Deutschland** werden Lohnkostenzuschüsse ausprobiert und eine intensive Debatte darüber geführt. Zugleich hat der Bund ein Programm lanciert, das auf regionaler Ebene Projekte für die Arbeitsmarktintegration älterer Erwerbsloser unterstützt.<sup>9</sup> Auch der **österreichische Ansatz** zu einer verstärkten Arbeitsmarktbefähigung von Menschen in der zweiten Lebenshälfte ist stark regional geprägt. Die im Rahmen von lokalen Netzwerken geförderten Projekte zeichnen sich gemäss den erhältlichen Informationen einerseits durch eine starke Ressourcenorientiertheit aus, indem sie beim Selbstbild der Erwerbslosen ansetzen und intensive Beratung und Motivationskampagnen in den Vordergrund stellen. Andererseits baut man auf eine starke regionale Verankerung in Zusammenarbeit mit den lokalen Unternehmen und auf die Er-

---

<sup>8</sup> Das Instrument, das am häufigsten für die langfristige Wiedereingliederung älterer Stellensuchender eingesetzt wird, sind Einarbeitungszuschüsse (EAZ). Dabei handelt es sich um von der Arbeitslosenversicherung bezahlte Zuschüsse, die den Unterschied decken zwischen dem tatsächlich bezahlten Lohn und dem normalen Lohn, den ein/e Mitarbeiter/in nach der Einarbeitung und unter Berücksichtigung seiner Leistungsfähigkeit erwarten darf. EAZ werden normalerweise bis zu einer Dauer von sechs Monaten ausgerichtet, bei älteren Erwerbslosen werden EAZ für längstens 12 Monate gezahlt; sie decken maximal 60 Prozent des üblichen Lohns. Im Rahmen der Bestrebungen zu einer Verbesserung der Arbeitsmarktfähigkeit älterer Arbeitnehmender wird zur Zeit eine Lockerung dieser Bedingungen diskutiert. Vorgeschlagen wurde eine generelle Ausweitung der maximalen Bezugsdauer für Ältere und eine Erhöhung des maximalen Zuschusses an das Unternehmen.

<sup>9</sup> «Perspektive 50plus – Beschäftigungspakte in den Regionen»: [http://www.perspektive50plus.de/content/e122/index\\_ger.html](http://www.perspektive50plus.de/content/e122/index_ger.html)

schliessung neuer Erwerbsmöglichkeiten.<sup>10</sup> In **Schweden** gibt es ebenfalls erste Projekte aus, die vermehrt auf die Stärkung der Ressourcen älterer Menschen bauen.<sup>11</sup>

Nachfolgend werden die wichtigsten Ansätze aus dem In- und Ausland gemäss den verfügbaren Informationen überblicksartig dargestellt.

#### 3.1 Beratung / Coaching

Einer intensiven Beratung zu Beginn - aber insbesondere auch während der Stellensuche kommt eine herausragende Bedeutung zu. Länder, die sich schon länger mit der spezifischen Situation älterer Erwerbsloser beschäftigen, setzen speziell geschulte Berater/innen ein, die sich einer Person annehmen und mit ihr zu Beginn intensive arbeitszentrierte Gespräche führen.<sup>12</sup> Die individuelle Betreuung durch einen persönlichen Fallmanager (bzw. eine persönliche Fallmanagerin) dürfte insbesondere von älteren Erwerbslosen sehr geschätzt werden, und das Gefühl, ernst genommen zu werden dürfte sich ebenfalls positiv auf die Selbstmotivation der Betroffenen auswirken. Die intensive Beratungs- und Abklärungsphase mündet in eine schriftliche Vereinbarung, in welcher Ziele festgehalten und während des weiteren Prozesses laufend überprüft werden. Dabei bleibt der/die Fallmanager/in während der ganzen Zeit über die Ansprechperson des/der betroffenen Erwerbslosen. Hierbei ist allerdings anzufügen, dass die enge Begleitung einer Person während mehrerer Monate durch einen persönlichen Fallmanager kostenintensiv ist.

#### 3.2 Gesundheitsförderung / Empowerment

Massnahmen zur Gesundheitsförderung bzw. generelle sogenannte Empowerment-Strategien kommt gerade im Hinblick auf ältere Erwerbslose mit multiplen Problemen eine hervorragende Bedeutung zu. Es hat sich gezeigt, dass dort, wo die Probleme von älteren Erwerbslosen besonders dicht sind und die Ressourcen nicht ausreichen, diese Probleme zu meistern, es zunächst darum geht, die Selbstbefähigung dieser Personen zu fördern. In diesen Fällen ist die persönliche und soziale Stabilisierung zentral, und das Ziel der Integration in den Arbeitsmarkt muss zunächst zurückgestellt werden. Positive Erlebnisse, insbesondere auch in der Gruppe, kommt daher ein grosser Stellenwert zu. Ein erster Schritt können Freizeit- oder Gesundheitsaktivitäten sein.

Schweden bspw. zeichnet sich in jüngster Zeit insbesondere durch Projekte aus, die auf eine gezielte Ansprache, Beratung und Qualifizierung älterer Menschen bauen. Besonders zu erwähnen sind dabei drei Elemente: Erstens die Entwicklung einer Methode zur Analyse von Kompetenzen, die über die beruflich erworbenen Fähigkeiten hinausgeht und alle im Leben erworbenen Kompetenzen mit einbeziehen soll. Zweitens die Entwicklung spezifischer auf ältere Menschen ausgerichteter Trainingsmethoden. Drittens die Einrichtung und Förderung von Netzwerken älterer Menschen. Dabei kann wiederum unterschieden werden zwischen Selbsthilfe-Organisationen (ältere Erwerbslose schliessen sich zusammen, um sich gegenseitig zu unterstützen) und Mentoring-Projekten (erwerbstätige Ältere helfen erwerbslosen Älteren – sei es bei der Stellensuche oder im Rahmen eines Mentorings für Existenzgründer/innen).<sup>13</sup>

Auch in Deutschland gibt es im Rahmen des Programms «Perspektive 50plus – Beschäftigungspakte in den Regionen» Projekte zur Gesundheitsförderung. Die meisten verfolgen gemäss den verfügbaren Infor-

<sup>10</sup> «Elderly-Plans» ([www.elderly.at/elderlyplans.html](http://www.elderly.at/elderlyplans.html)); «U-Turn» ([www.u-turn-equal.at](http://www.u-turn-equal.at)); Empowerment für Ältere ([www.agepowerment.at](http://www.agepowerment.at)).

<sup>11</sup> Zu Schweden siehe v.a. über das Projekt «Life Competence 50+»: [www.livskompetens.com](http://www.livskompetens.com).

<sup>12</sup> Z.B. Grossbritannien, Australien, die Niederlande, Finnland.

<sup>13</sup> Gemäss Auskunft der Projektleitung ist mit ersten Erfahrungsberichten über das Projekt «Life Competence 50+» ab Mitte 2007 zu rechnen. Allgemeinere Informationen siehe unter: [www.livskompetens.com](http://www.livskompetens.com)

### 3 Bestehende Massnahmen für ältere Erwerbslose im Überblick

mationen das Ziel, durch Gesundheitsförderung und Prävention die Beschäftigungschancen von Menschen über 50 zu verbessern. Dabei wird auch mit spezialisierten Anbietern zusammen gearbeitet (z.B. Region Bielefeld: Motivationstraining für ältere gut Gutqualifizierte). Andere Ansätze versuchen neue Tätigkeitsfelder in Bereichen der Gesundheitsbranche an den Schnittstellen von stationärer Behandlung und häuslicher Pflege gerade auch für ältere Erwerbslose zu erschliessen.<sup>14</sup>

#### 3.3 Qualifizierungs- / Bildungsmassnahmen

Qualifizierungsmassnahmen für ältere Erwerbslose werden häufig nur unter ganz bestimmten Bedingungen als wirksam angesehen: Sie müssen auf eine eng definierte Problemgruppe zugeschnitten und stark am lokalen Arbeitsmarkt ausgerichtet sein. Ausserdem scheinen Bildungsmassnahmen vor allem bei bereits vergleichsweise gut qualifizierten älteren Personen einen Effekt auf deren Beschäftigungschancen zu haben (Riphahn/Sheldon 2006; Eichhorst 2006; Bieri et al. 2006).

Etwas losgelöst vom primären Ziel der Arbeitsmarktintegration können Bildungsmassnahmen aber durchaus auch sonst sinnvoll sein, insbesondere, wenn sie älteren Erwerbslosen helfen, ihr Selbstwertgefühl zu steigern. Hier wäre dann allenfalls auch von dem Prinzip abzurücken, dass Qualifizierungsmassnahmen möglichst «on the job» sein müssen. Grundsätzliche Voraussetzung ist aber auch hier die Passgenauigkeit einer Massnahme.

Bei Qualifikationsmassnahmen ist generell zu beachten, dass diese auf die Bedürfnisse und Lernfähigkeit der Zielgruppe zugeschnitten sein sollten. Studien zeigen, dass Ältere in bestimmten Lernbereichen längere Anlaufzeiten und ein langsames Tempo bevorzugen. Das gilt insbesondere für Personen, die schon lange keinen Lernprozessen mehr ausgesetzt waren; sie müssen das Lernen sozusagen erst wieder Schritt für Schritt erlernen. Hier scheint es angezeigt, besondere Kurskonzepte für Ältere zu entwickeln. Gleichzeitig ist eine spezielle Ausrichtung auf die Zielgruppe «Ältere» jedoch zum Teil auch zu hinterfragen, denn nicht alle Älteren haben Lernprobleme, und diese sind auch nicht genuin ein Problem älterer Personen. Idealer wäre es, Personengruppen mit ähnlichen Lernproblemen bzw. mit ähnlichen Lernmustern in Kursen zusammenzufassen (Götz 2005). In Finnland wurde bspw. ein regionales Projekt durchgeführt, bei dem Erwerbslose über 45 mit Schul- oder Lehrabgängern, die keine Stelle fanden, in einer Kursgruppe zusammen gefasst wurden.<sup>15</sup>

Trainingsmassnahmen im Sinne von Praktika zur beruflichen Erprobung werden hingegen auch dort als sinnvoll angesehen, wo nicht auf einer umfassenden Vorbildung aufgebaut werden kann. Aber auch hier gilt, dass beide Seiten eng begleitet werden. Wichtig ist es zunächst Unternehmen für solche Einsätze zu gewinnen. Ferner müssen die Unternehmen während der Praktika so weit als möglich von der Betreuung entlastet werden. Die Erwerbslosen auf der anderen Seite müssen bei ihren möglicherweise ersten Erfahrungen in einem normalen Betrieb nach langer Zeit begleitet werden. Ebenfalls wichtig sind fortdauernde auf den Arbeitsplatz abgestimmte Qualifizierungs- und Coaching-Massnahmen.

#### 3.4 Mentoring / Hilfe bei Existenzgründungen

Verschiedentlich gibt es auch Mentoring-Ansätze oder insbesondere auch Versuche, ältere Erwerbslose für Existenzgründungen zu gewinnen. In Deutschland gibt es Beispiele, wo ältere Erwerbslose mit Unternehmern im Ruhestand zusammengebracht werden. Im Rahmen eines anderen Projekts helfen ältere erwerbs-

<sup>14</sup> Zu den Projekten zur Gesundheitsförderung im Rahmen des deutschen Programms «Perspektive 50plus – Beschäftigungspakte in den Regionen» siehe unter: [http://www.perspektive50plus.de/content/e548/nl\\_letters1901/index\\_ger.html](http://www.perspektive50plus.de/content/e548/nl_letters1901/index_ger.html)

<sup>15</sup> The Finish Ministry of Social Affairs an Health (2002): The Many Faces of the National Programme on Ageing Workers, the Concluding Report on the Programme, Publications of the Ministry of Social Affairs and Health, Helsinki.

### 3 Bestehende Massnahmen für ältere Erwerbslose im Überblick

lose Personen mit vergleichsweise guten Ressourcen Jüngeren beim Start in den Beruf. Sie übernehmen dabei die Rolle eines Ausbildungsbegleiters, der oder die insbesondere bei Konflikten vermittelt. In Schweden gibt es Versuche, dass ältere gut qualifizierte Erwerbslose ihrerseits junge Unternehmen beraten.<sup>16</sup> In Grossbritannien gibt es eigene «Entreprise-Agencies», die Erwerbslose bei Unternehmensgründungen unterstützen.

Erste Erfahrungen zeigen, dass solche Ansätze für gewisse ältere Erwerbslose eine Lösung sein können, dass sie jedoch nur dann funktionieren, wenn die Erwerbslosen gut qualifiziert und vor allem hoch motiviert sind. Dadurch ergibt sich ein gewisser innerer Widerspruch, da gerade diese dynamischen älteren Erwerbslosen, welche für solche Projekte gesucht werden, i.d.R. nicht das Zielpublikum für Integrationsmassnahmen darstellen, da sie in der Regel die Fähigkeiten besitzen, um sich selbst wieder in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Jene, die besonderer Massnahmen bedürfen, verfügen dagegen eher selten über die unternehmerischen Eigenschaften, die für eine berufliche Selbstständigkeit unabdingbar sind.

### 3.5 Lohnsubventionen / Lohnbeihilfen

Lohnsubventionen und –beihilfen werden i.d.R. als effektives arbeitsmarktliches Instrument angesehen, um Problemgruppen in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Die Grundidee dabei ist, dass tiefe Löhne den Unternehmen den besten Anreiz bieten, Personen anzustellen, die nicht dem Wunschprofil entsprechen; die Lohnflexibilität bietet umgekehrt den Erwerbslosen Einstiegsmöglichkeiten in den regulären Arbeitsmarkt. Generell werden Lohnbeihilfen an die Erwerbslosen als sinnvoller angesehen als Lohnsubventionen an die Unternehmen. Zum einen, weil damit verhindert wird, dass Unternehmen Stellen für Erwerbslose allein wegen der Subventionen schaffen. Zum anderen, weil bei Personen, die relativ gut qualifiziert sind und hohe Lohnsprüche haben, erwartet wird, dass diese auch eine Stelle annehmen, bei der die Entlohnung nicht den Erwartungen entspricht.

Für Geringqualifizierte hingegen wird oftmals empfohlen, die Mittel stärker auf die Förderung von Vollzeitjobs im Niedriglohnbereich zu konzentrieren. Auch befristete Arbeitsverhältnisse oder Unternehmenspraktika (bei gleichzeitiger Unterstützung durch die Arbeitslosenversicherung) sollten nicht generell ausgeschlossen werden. Einstellungszuschüsse an die Unternehmen und Praktika werden allerdings nur dort als sinnvoll angesehen, wo zu erwarten ist, dass eine Person sich während einer Versuchphase bewährt und früher oder später regulär vom Unternehmen angestellt wird.<sup>17</sup>

Jüngere Untersuchungen schlagen des Weiteren vor, mit Gutscheinen die Passgenauigkeit solcher Massnahmen zu erhöhen (vgl. Dietz et al. 2006<sup>1</sup>). Diese Gutscheine würden über eine bestimmte Höhe der Lohnbeihilfe bzw. Arbeitsgebersubvention ausgegeben. Die Erwerbslosen könnten diese Summe in Absprache mit dem oder der jeweiligen Personalberater/in bei der Stellensuche einsetzen: Man könnte einen Niedriglohnjob annehmen und das Einkommen über den Gutschein aufstocken, oder aber eine höher qualifizierte Arbeit annehmen, und dem Arbeitgeber die Differenz zwischen Produktivität und Arbeitskos-

<sup>16</sup> Deutschland: Teilprojekt im Rahmen des Programms «Perspektive 50plus» vgl. [www.gdrei-web.de](http://www.gdrei-web.de). Schweden: Teilprojekt im Rahmen von «Life Competence 50+»: [www.livskompetens.com](http://www.livskompetens.com).

<sup>17</sup> Dieses Problem zeigte sich auch beim Projekt «Startinsel» im Kanton St.Gallen. Hier sollten Einstellungszuschüsse jungen Unternehmen einen Anreiz geben, gut qualifizierte ältere Erwerbslose einzustellen. Das Pilotprojekt wollte zwei Anliegen verbinden: die Bekämpfung der Erwerbslosigkeit älterer Menschen (durch Massnahmen zur besseren Integration) und die Wirtschaftsförderung (durch die Unterstützung von Jung-Unternehmen). Die Kombination beider Aspekte erwies sich allerdings als schwierig, nicht zuletzt, weil die Rekrutierung sowohl von (Jung-)Unternehmen als auch von geeigneten älteren Erwerbslosen schwieriger war als angenommen. Zudem brachten die teilnehmenden älteren Erwerbslosen oftmals nicht jene Eigenschaften mit, welche die Jungunternehmen brauchten.

ten erstatten. Der Vorteil solcher Gutschein-Modelle liegt gemäss den Autor/innen darin, dass die Eigeninitiative der Erwerbslosen gefördert werde, da sie sich über ihr persönliches Problem klar werden müssten.<sup>18</sup>

### 3.6 Zusammenarbeit mit Arbeitgebern / Unternehmen

Im Hinblick auf die Arbeitsmarktintegration von Problemgruppen wird immer wieder betont, wie wichtig es sei Unternehmen einzubeziehen und einen engen Kontakt zu ihnen zu pflegen. Hier sind insbesondere die Berater/innen gefragt, die enge Kontakte zur lokalen Wirtschaft pflegen sollten. Eine neuere Untersuchung aus der Schweiz zum Einfluss der RAV auf die Wiedereingliederung der Stellenlosen betont eine möglichst grosse Nähe der induzierten Massnahmen zum Arbeitsmarkt (Frölich/Lechner et al. 2006). Die Personalberatenden sollten deshalb einen engen Kontakt zu den Arbeitgebern und Unternehmen pflegen; eine Zusammenarbeit mit privaten Stellenvermittlern wird ebenfalls als sinnvoll angesehen.<sup>19</sup>

Generell gilt dabei regionalen Ansätzen ein besonderes Augenmerk. Die Einstellung älterer Erwerbsloser bzw. die Einstellung von Personen, die nicht in jeder Hinsicht dem Wunschprofil entsprechen, braucht auf Seiten eines Unternehmens einen gewissen «Goodwill». Regionale Ansätze scheinen insofern besonders geeignet zu sein diesen Goodwill zu fördern, als dass soziale Verbindlichkeiten in kleinräumigen Strukturen stärker wirken als z.B. in städtischen und anonymen Zusammenhängen. Vereinfacht ausgedrückt ist es zum einen denkbar, dass ein lokales Unternehmen, das die Leute vor Ort kennt, auch eher bereit ist, Leistungsschwächere unter ihnen einzustellen (sofern der Lohn für das Unternehmen zahlbar ist). Umgekehrt ist es für die lokalen Stellenvermittler auch einfacher, den Bedürfnissen eines Unternehmens nachzukommen, weil es mehr persönliche Kontakte gibt.

### 3.7 Massnahmen zur vorübergehenden Beschäftigung

Evaluationsstudien beurteilen Beschäftigungsprogramme i.d.R. als wenig wirksam im Hinblick auf eine Arbeitsmarktintegration Erwerbsloser. Diese allgemeine Einschätzung muss bei auf älteren Erwerbslosen jedoch differenziert werden. Denn Studien haben ebenfalls gezeigt, dass Arbeitslose, welche von solchen Programmen noch am ehesten profitierten, gerade jene sind, welche als Problemgruppen auf dem Arbeitsmarkt gelten, zum Teil auch ältere Erwerbslose; entscheidend sei allerdings auch hier die Passgenauigkeit der Massnahmen. Darüber hinaus sollten bei Erwerbslosen mit starken Motivationsproblemen und /oder sozialen Schwierigkeiten unter dem Aspekt einer Aktivierung auch ehrenamtliche Tätigkeiten nicht von vorne herein ausgeschlossen werden (Brinkmann et al. 2006).

### 3.8 Vergabe von Vermittlungstätigkeiten an Dritte

Immer wieder wird auch eine Privatisierung der Stellenvermittlung als mögliche Massnahme zu einer Verbesserung der Qualität der Vermittlung diskutiert. In verschiedenen Ländern wurden solche Privatisierungen oder Teilprivatisierungen der Stellenvermittlung bereits vorgenommen. Am weitesten gingen dabei Australien und die Niederlande (beide Länder haben die Stellenvermittlung bereits in den 1990er Jahren weitgehend privatisiert), aber auch Grossbritannien und Deutschland haben Ansätze zum Outsourcen von Integrationsmassnahmen an spezialisierte Anbieter unternommen. Ein Bericht der OECD hat einige dieser Ansätze genauer unter die Lupe genommen (Tergeist / Grubb 2006). Der Bericht kommt zu keinem ein-

---

<sup>18</sup> Aus Grossbritannien sind solche Modelle ebenfalls bekannt.

<sup>19</sup> Die Untersuchung hat sich nicht speziell auf ältere Erwerbslose konzentriert. Ihre Erkenntnisse über den Nutzen unterschiedlicher Ansätze, Strategien und Massnahmen der RAV zur raschen Wiedereingliederung Stellenloser sind zum Teil jedoch auch im Hinblick auf die Zielgruppe der älteren Erwerbslosen von Interesse - allerdings mit Einschränkungen.



### 3 Bestehende Massnahmen für ältere Erwerbslose im Überblick

deutigen Schluss, ob die Privatisierung der Stellenvermittlung als sinnvoll anzusehen ist. Einige Ansätze sollen deshalb im folgenden kurz skizziert werden.

In **Australien** wird die Vergabe der Vermittlungsaufträge an Private durch eine zentrale Instanz (Ministerium) vorgenommen. Die Bezahlung der Anbieter besteht aus einem fixen Teil und einer variablen Prämie, wobei der Prämienanteil tendenziell mit dem Schweregrad der Situation der erwerbslosen Person steigt (bei einer mindestens halbjährigen Beschäftigung einer zuvor während dreier Jahre erwerbslosen Person macht der Prämienanteil bspw. zwei Drittel der gesamten Bezahlung aus). Für Problemgruppen am Arbeitsmarkt gibt es zudem spezielle Honorare für spezifische Dienstleistungen (v.a. intensive Beratung); ausserdem gibt die Zentralbehörde hier Best-Practice-Massnahmen vor. Besonders am australischen System ist die zentral organisierte Kontrolle. Die Regierungsbehörde wählt die Anbieter aus, bezahlt und evaluiert sie und erstellt Rankings, die für die weitere Zusammenarbeit mit einem Anbieter entscheidend sind. Die Wirksamkeit und der Erfolg von Massnahmen, die von einem Dienstleister angeboten werden, werden von der zentralen Regierungsbehörde als Massstab genommen für weitere Vertragsabschlüsse mit einem Anbieter. Es werden also immer nur Anbieter weiterhin unter Vertrag genommen, die unter Berücksichtigung der lokalen Situation und der Spezifika der Klientel gut abschneiden. Durch das Ranking-Verfahren hat sich die Zahl der Anbieter über die Jahre verringert und zugleich die Qualität derjenigen im Markt verbessert (2003 gab es im ganzen Land rund 100 Anbieter von Vermittlungs- und Integrationsangeboten; heute machen die gemäss Ranking zehn besten Anbieter die Hälfte des Marktes aus).

Das **Niederländische System** demgegenüber ist stark dezentral organisiert. Hier ist es Aufgabe der regionalen und kommunalen Behörden aus den über 600 Anbietern im Land auszuwählen. Die regionalen Behörden haben auch weitgehend Budget-Hoheit. Hier besteht gemäss OECD jedoch die Gefahr, dass die Qualität sehr unterschiedlich ist, deshalb wird bei einer dezentralen Organisation empfohlen, eine zentrale Kontrollbehörde einzurichten, welche die Leistungen der einzelnen regionalen Untereinheiten prüft und verbindliche Standards vorgibt. Auch im niederländischen System wird versucht, durch einen Prämienanteil im Bezahlungssystem die Qualität der Dienstleistungen insbesondere für Problemgruppen am Arbeitsmarkt zu verbessern. Im Gegensatz zum australischen System wird die Bezahlung jedoch unmittelbar an das Vermittlungsergebnis gekoppelt (in Australien werden die Anbieter im Hinblick auf die Qualität ihrer Vermittlungen evaluiert, und das Ergebnis entscheidet über die weitere Zusammenarbeit). Gemäss OECD besteht beim niederländischen Prinzip die Gefahr, dass die Anbieter einen Anreiz haben, schnell und viel zu vermitteln, wobei Qualität und Nachhaltigkeit vernachlässigt werden - ein Aspekt, der gerade bei Problemgruppen von Bedeutung ist. Als weitere Nachteile werden die grösseren Probleme bei der Durchsetzung einheitlicher Qualitätsstandard genannt. Vorteil einer dezentralen Struktur, wie sie die Niederlande kennen, sei demgegenüber eine grössere Beweglichkeit: Innovative Ideen könnten schneller umgesetzt werden.

In **Deutschland** stellen Evaluationsergebnisse im Rahmen der Hartz-Reformen den privaten Anbietern von Vermittlungsdienstleistungen keine guten Noten aus (Mosley 2006). Insbesondere bei älteren Arbeitslosen sei der Einsatz Dritter nicht geeignet, die Chancen auf Integration zu erhöhen, weil die Gefahr bestehe, dass private Anbieter ein sogenanntes «Creaming» betrieben, will heissen, dass sie – um möglichst erfolgreich zu sein –, sich auf die Erwerbslosen mit den besten Vermittlungschancen konzentrierten und die Problemgruppen - im Sinne eines möglichst effizienten Einsatzes der Mittel – vernachlässigten.

**Zusammenfassend** ist festzuhalten: Die Grundidee, die Arbeitsmarktintegration an Dritte zu vergeben, ist die Annahme, dass die dadurch entstehende Konkurrenz zwischen den Anbietern positive Effekte hat, indem erstens die Qualität des Angebotes steigt und dadurch die Vermittlung besser wird und zweitens die Kosten gesenkt werden.

Zugleich stellen sich jedoch gerade im Bereich der Qualität bei einer Privatisierung Probleme («Creaming»-Effekte – die Anbieter konzentrieren sich aus betriebswirtschaftlichen Überlegungen heraus auf die unproblematischeren Fälle). Ebenfalls als kritische Punkte werden die Transparenz der Verfahren sowie die Preisgestaltung angesehen. Eine Privatisierung bedingt daher eine funktionierende Qualitätskontrolle: Entweder werden die Dienstleister von einer zentralen Stelle nach einheitlichen Kriterien ausgewählt und regelmässig evaluiert, oder eine zentrale Stelle gibt der regionalen Stellen, die mit den Anbietern zusammenarbeiten, Vorgaben und kontrolliert die regionalen Stellen auf die Vermittlungsergebnisse (ein Regionalvergleich der Vermittlung ist z.B. im jetzigen System in den Niederlanden nicht gegeben; es wird häufig als unübersichtlich kritisiert, niemand wisse, ob die Leistung der Anbieter gut sei, weil Vergleichbarkeitskriterien fehlten). Entscheidend ist auch die Frage, wie die Beurteilung der Qualität (Quantität und Qualität der Vermittlungstätigkeit) in die Bewertung der Anbieter einfließt. Den Vermittlungserfolg jeweils als Basis für eine weitere Zusammenarbeit beizuziehen, scheint insofern sinnvoll, als dass dadurch einheitliche Qualitätskriterien sichergestellt werden. Gleichzeitig bedingt eine starke zentrale Kontrolle die Akzeptanz auf regionaler Ebene, denn die Richtlinien müssen von allen Akteuren akzeptiert werden.

### 3.9 Fördern und Fordern – wieviel Druck ist angemessen?

Neuere Untersuchungen über die Wirksamkeit der Regionalen Arbeitsvermittlungszentren legen den Personalberatenden eine konsequente Haltung und generell ein forderndes Auftreten nahe (Lechner et al. 2006). Eine konsequente Aktivierung mit starken Anreizen zur Aufnahme einer Erwerbstätigkeit allenfalls verbunden Lohnbeihilfen im Sinne von Einstiegsbeihilfen werden als vielversprechendste Ansätze zur Integration von Erwerbslosen angesehen. Vor allem Länder im anglo-amerikanischen Raum haben mit diesem Vorgehen (geringe Grundsicherung in Kombination mit intensiver Beratung und starken Anreizen zur Aufnahme einer Erwerbsarbeit) relativen Erfolg. Dabei ist jedoch anzumerken, dass dieser liberale Ansatz in den anglo-amerikanischen Ländern seit langem etabliert und mehr oder minder akzeptiert ist. Die meisten europäischen Staaten haben andere Modelle – und andere Traditionen. Solche «kulturellen» Unterschiede sind bei der Adaptierung von Massnahmen zu berücksichtigen. Es scheint fraglich, ob Ansätze, die in Grossbritannien oder Australien funktionieren, eins zu eins auf Länder mit anderen sozialstaatlichen Traditionen übertragen werden können, weil hier die Akzeptanz weniger gegeben ist. Zugleich ist aber auch die Stringenz des liberalen Ansatzes anzuerkennen: Vermehrt Druck zu machen auf die Aufnahme einer Erwerbsarbeit ist dann sinnvoll, wenn gleichzeitig genügend Stellen - auch im Niedriglohnbereich – geschaffen werden, und die Erwerbslosen intensive Betreuung und Coaching erhalten. Das Prinzip «Fordern und Fördern» wird damit am konsequentesten umgesetzt.

Unter Berücksichtigung anderer sozialstaatlicher Traditionen scheint es weniger eindeutig, dass mehr Druck bei älteren Erwerbslosen am ehesten zum Ziel führt. Zumindest bei Geringqualifizierten und/oder in Fällen von starker Demotivation oder persönlicher und sozialer Schwierigkeiten scheint es fraglich, ob die Druckstrategie sinnvoll bzw. gesellschaftlich erwünscht ist. Gerade bei älteren Erwerbslosen mit multiplen Problemen scheint eine intensive Betreuung als Aktivierung bei gleichzeitiger Mindestsicherung und optionalen Beschäftigungsmöglichkeiten zweckdienlicher zu sein als den Fokus nur auf Anreizmechanismen zur Aufnahme einer Erwerbstätigkeit zu richten. Zum einen, weil die Belastungsschwelle mit zunehmendem Alter i.d.R. sinkt. Zum anderen, weil mehr Eigenbemühungen nur dann zum erwünschten Effekt einer rascheren Arbeitsmarktintegration führen, wenn die Erwerbslosen stark gefördert werden und reelle Chancen auf dem Arbeitsmarkt bestehen. Bei einer schlechten Arbeitsmarktlage sind in unserem System dabei eindeutig Grenzen gesetzt. In diesem Fall führen mehr Druck und mehr Sanktionen zwar zu Abgängen aus der Arbeitslosenstatistik, sie können aber auch dazu führen, dass ein Teil insbesondere der Prob-

lemgruppen unter den Erwerbslosen in die anderen Auffangnetze der sozialen Sicherung ausweicht (Invalidenversicherung, Sozialhilfe).

Nur «Fordern» ohne «Fördern» führt nicht dazu, die Motivation der Stellensuchenden zu verbessern – dies ist aber gerade bei jenen Erwerbslosen von besonderer Bedeutung, die es am Arbeitsmarkt besonders schwer haben, nicht zuletzt Ältere. Sinnvolle Massnahmen sollten darum bei der Motivation der Leute ansetzen. Dies bedeutet umgekehrt nicht, dass bei Personen mit genügend Ressourcen Herausforderungen nicht ebenfalls motivierend sein können. Ältere Menschen dürften auf Druck zwar häufiger mit Rückzug reagieren als jüngere, aber es gibt immer auch Ausnahmen, und diese gilt es zu identifizieren. Denn das Gefühl, gefordert zu werden, kann bei Menschen mit relativ guten Bewältigungsressourcen durchaus zu einer Aktivierung führen. In sozialpsychologischen Untersuchungen mit Langzeitarbeitslosen zeigte sich, dass rund ein Viertel der Probanden bspw. einen vergleichsweise hohen SOC hatten und in diesem Sinne vergleichsweise belastbar waren (Kuhnert 2005). Dort, wo vornehmlich Lethargie vorherrscht, aber ein intaktes Bild der eigenen Selbstwirksamkeit besteht, kann ein gewisser Druck im Sinne von Fordern und Fördern sinnvoll sein. Aber nur bei Personen, die dies als Herausforderung wahrnehmen und als Zeichen deuten, dass man ihnen noch etwas zutraut. Personen, die dieses Grundvertrauen nicht haben, werden sich bei verstärktem Druck nur zunehmend zurückziehen (Kuhnert 2005).

## 4 Schlussfolgerungen: Zielgruppenspezifische Massnahmen

Der vorliegende Bericht liefert eine Auslegeordnung an Informationen, welche dem AfA St. Gallen als Grundlage für ein Projekt zur Integration älterer Erwerbsloser dienen soll. Nachfolgend werden nochmals die wichtigsten Elemente zusammengefasst, welche den Erfolg eines Integrationsprojektes bestimmen. Dabei geht es zum einen um die internen Ressourcen der Projektteilnehmenden (Qualifikation, Belastbarkeit, Motivation, persönliche, gesundheitliche sowie soziale Situation), zum anderen um die externen Ressourcen (Qualifikation und Haltung der Berater/innen, Qualität der Vermittlungsangebote, Situation auf dem Stellenmarkt, Kontakte zu den Arbeitgebern). **Tabelle 1** gibt eine Übersicht, welche Massnahmen für welche Problemlagen angezeigt sind. **Abbildung 1** zeigt den schematischen Projektablauf und das Zusammenspiel interner und externer Ressourcen.

### 4.1 Analyse der Ressourcen und Problemlagen

Eine gute Abklärung mit einer differenzierten Diagnose steht am Anfang jeder Intervention. Zu Beginn muss klar werden, wie hoch die Problemdichte bei einer Person ist, welche Ressourcen sie hat, wie die persönliche, familiäre und soziale Lage aussehen. Nicht zuletzt geht es auch darum herauszufinden, was die Personen in ihrer aktuellen Situation selbst wollen und wo sie allenfalls hinmöchten, welche Träume und Vorstellungen sie haben. Selbst- und Fremdwahrnehmung sollen dabei einander gegenüber gestellt werden. Zur Diagnose kommen zunächst standardisierte Erhebungsinstrumente aus der Sozialpsychologie in Frage («Sense of Coherence», «Job Seekers Attitude»). Persönliche Gespräche sind jedoch unabdingbar, um die Situation älterer Erwerbsloser zu erfassen. Sinnvoll wäre eine Situationsanalyse am «runden Tisch» unter Beizug verschiedener Fachleute (RAV, Sozialberatung, Arbeitspsycholog/innen, Aktivierungstherapeut/innen, Gesundheitstrainer/innen), so wie es bei der Interinstitutionellen Zusammenarbeit (IIZ) ebenfalls gemacht wird.

Gemäss den Auskünften der befragten Experten wurde eine grobe Unterteilung der älteren Erwerbslosen vorgenommen. Identifiziert wurden folgende Problemlagen:

1. Gute Qualifikation, «Strukturopfer», Motivation und Selbstwert- und Selbstwirksamkeitsgefühl intakt, grundsätzlicher Optimismus vorhanden
2. Geringe bzw. überholte Qualifikation, Motivation eingeschränkt (Müdigkeit, Lethargie), aber Selbstwertgefühl und Selbstwirksamkeit weitgehend da, zupackendes, bejahendes Naturell
3. Massives Selbstwertproblem, Sozial desintegriert (familiäre Probleme, Vereinzelung), Gesundheitsprobleme, Pessimismus

Nachfolgend werden für jede Problemlage möglichst vielversprechende Massnahmen skizziert.

#### **Gute Qualifikation, «Strukturopfer», Motivation und Selbstwert- und Selbstwirksamkeitsgefühl intakt, grundsätzlicher Optimismus vorhanden**

Bei Personen mit vergleichsweise guter Qualifikation sowie guten Bewältigungskompetenzen sollten möglichst rasch arbeitsmarktnahe Instrumente eingesetzt werden. Hier ist in erster Linie an Lohnbeihilfen an die erwerbslose Person bei Aufnahme einer gering entlohnten Erwerbsarbeit zu denken. Bei hochmotivierten Hochqualifizierten sind allenfalls auch zeitlich befristete Lohnkostensubventionen an private Arbeitgeber sinnvoll. Denkbar wäre bei diesen Personen ebenfalls, sie mittels Gutscheinen in Absprache mit dem oder der Fallmanager/in entscheiden zu lassen, welche Fördermassnahmen die für sie zweckdienlichste ist (Lohnbeihilfe, Lohnsubvention, Fortbildung im Rahmen einer Beschäftigung). Auch Unterstützungsleistungen im Hinblick auf die Aufnahme einer selbstständigen Erwerbstätigkeit (finanzielle Unterstützung, Men-

#### 4 Schlussfolgerungen: Zielgruppenspezifische Massnahmen

toring von Unternehmer/innen im Ruhestand) können bei diesen gut qualifizierten und hoch motivierten (also letztlich unproblematischen und daher eher untypischen) älteren von Erwerbslosigkeit betroffenen Personen eine Lösung sein.

Aufgrund neuerer Befunde zur Rolle der Beratenden im Hinblick auf einer erfolgreiche Stellensuche von Erwerbslosen<sup>20</sup>, scheint es bei Erwerbslosen, die über vergleichsweise genügende Ressourcen verfügen, zudem angezeigt dass die Beratenden relativ fordernd auftreten. Dies bedingt allerdings, dass die Lage auf dem Stellenmarkt so ist, dass für die erwerbslose ältere Person realistische Möglichkeiten bestehen.

#### **Geringe bzw. überholte Qualifikation, Motivation eingeschränkt (Müdigkeit, Lethargie), aber Selbstwertgefühl und Selbstwirksamkeit weitgehend da**

Bei geringqualifizierten älteren Erwerbslosen, bei denen eine Nachqualifizierung nicht möglich scheint, bei denen die Motivation aber weitgehend intakt ist, ist die Aufnahme einer Erwerbsarbeit im Niedriglohnbereich in Betracht zu ziehen, wobei der Verdienst durch eine Einkommensbeihilfe aufgestockt wird. Auch befristete Arbeitsverhältnisse oder Praktika sollten nicht ausgeschlossen werden. Zudem werden bei schlechter qualifizierten älteren Personen eher Einstellungszuschüsse an die Unternehmen als Lohnzuschüsse an die Arbeitnehmenden als sinnvoll angesehen.

Generell sollten sämtliche Massnahmen möglichst «on the Job» erfolgen. Praktika oder Job-Einstieghilfen sind reinen Qualifizierungsmassnahmen vorzuziehen, und Bildungs- bzw. Qualifizierungsmassnahmen sollten wenn möglich im Rahmen einer Beschäftigung erfolgen oder darauf ausgerichtet sein (z.B. Stellenbewerbstraining).

Den Berater/innen kommt zum einen die Funktion von Aktivierer/innen zu, das heisst, sie sollten die betroffenen Erwerbslosen coachen und animieren. Gleichzeitig ist es wichtig, den Kontakt zu potentiellen Arbeitgebern zu pflegen, und die Betreuung beider Seiten auch nach einer erfolgreichen Platzierung eine gewisse Zeit lang weiter zu führen.

#### **Massives Selbstwertproblem, sozial desintegriert (familiäre Probleme, Vereinzelung), Gesundheitsprobleme, Pessimismus**

Bei Personen, die gemäss Beurteilung kaum Bewältigungskompetenzen haben, scheint es sinnvoller, das Ziel der Integration in den Arbeitsmarkt vorerst zurückzustellen, hier ist die soziale Stabilisierung vorrangig. Ausserdem muss die pessimistische Grundhaltung durchbrochen werden. Es geht darum, dass das Selbstwertgefühl, die Selbstverantwortung und die Selbstmanagement-Kompetenzen verbessert werden. Konkret bedeutet das: Alles, was die Motivation verbessern und die Ressourcen der betroffenen Personen stärken kann, wird als sinnvoll und positiv angesehen, auch Anregungen zum besseren Gesundheitsverhalten oder Bewegungskurse. Aktivierung wird in diesem Sinn wörtlich verstanden. Viele dieser Personen sind ausserdem alleinstehend und sozial isoliert und brauchen Hilfestellung für ein sicheres Auftreten.

Der beratenden Person kommt dabei eine zentrale Rolle zu, deren Fähigkeit, die erwerbslose Person zu motivieren und zu aktivieren, ist entscheidend. Es geht darum, das Selbstgefühl einer Person zu stärken und ihr zu positiven Erlebnissen zu verhelfen, sie nicht gleich wieder nur mit Negativem zu konfrontieren. Ein erster Schritt könnten gemeinsame Freizeit-Aktivitäten sein, insbesondere auch in Gruppen, um die soziale Isolation zu durchbrechen. Ziel dieser ersten Phase ist, die Personen so zu stabilisieren, dass in ei-

<sup>20</sup> Lechner et al. (2006) kommen zum Schluss, dass die Personalberatenden bei den Regionalen Arbeitsvermittlungszentren generell eine dominante und verstärkt fordernde Haltung einnehmen sollten (inkl. Sanktionen), da dies den Stellenfindungsprozess beschleunige. Allerdings haben die Autor/innen nur «normale»RAV-Klient/innen untersucht, die sich neu auf dem RAV angemeldet haben, d.h. unter 55-Jährige und keine Langzeitarbeitslosen.

**4 Schlussfolgerungen: Zielgruppenspezifische Massnahmen**

nem zweiten Schritt die anstehenden Probleme thematisiert und in einem dritten Schritt Ziele überhaupt erst wieder angepeilt werden können.

Dann geht es darum, dass die Betroffenen zur Überzeugung gelangen, dass ihre Fähigkeiten gefragt sind und gebraucht werden, und dass der Einsatz sich lohnt. Diese Personen brauchen Hilfe, um sich ihrer Stärken wieder bewusst werden zu können (bspw. durch Qualifizierungsmassnahmen oder Kurse in Bereichen, die sie interessieren, die ihnen also Freude bereiten und zugleich positive Erlebnisse ermöglichen), bevor sie sich auf eine Stellensuche einlassen können. Sobald ihr Selbstbewusstsein wieder einigermaßen stabilisiert ist, brauchen diese Personen Förderung und Forderung gleichermaßen. Hier ist an intensives Coaching bei der Stellensuche in Kombination mit Praktika oder Einstellungsbeihilfen zu denken, wobei die Beratung während der ganzen Zeit weitergeführt werden sollte.

Die nachfolgende Tabelle zeigt zusammenfassend, welche Massnahmen für welche Problemlagen angezeigt sind.

Tabelle 1: Problemlagen älterer Erwerbsloser und mögliche Massnahmen

	<b>Sozial desintegriert Keine Motivation Kaum Bewältigungsressourcen</b>	<b>Gering Qualifiziert Geringe Motivation Relativ gut integriert</b>	<b>Gut Qualifiziert Motivation intakt Selbstwertgefühl intakt</b>
Psychologische Beratung	X		
Motivations-/Selbstwerttraining	X	X	
Sozialberatung	X		
(Freizeit)Aktivitäten in Gruppen	X	(X)	
Gesundheitskurse	X		
Sonst. Kurse (nicht «on the job»)	X		
Bewerbungstraining	(X)	X	X
(Unternehmens)Praktika	(X)	X	
Lohnbeihilfen		X	
Einstellungsbeihilfen (EAZ)			X
Weiterbildung «on the job»		X	X
Qualifizierungsmassnahmen		(X)	X
Hilfe zur Selbstständigkeit			X

Quelle: Eigene Darstellung

Die Anforderungen der Massnahmen steigen in der aufgeführten Reihenfolge: Je weniger Ressourcen einen Person hat, um so niederschwelliger sollte eine Massnahme sein. Umgekehrt können die Massnahmen aufeinander aufbauen, bspw. können Massnahmen zur Arbeitsmarktintegration, die vergleichsweise viel Ressourcen bei einer erwerbslosen Person voraussetzen, dann zum Zug kommen, wenn zuvor eine Stabilisierung erreicht wurde. Dabei wird in Anlehnung an das sozialpsychologische Modell des Kohärenzgefühls davon ausgegangen, dass es auch bei Menschen über 50 möglich ist, deren Fähigkeiten zur Bewältigung kritischer Lebensereignisse zu verändern und zu stärken.

## 4.2 Haltung der Berater/innen: Bejahend, bestärkend, motivierend

Bei der Gruppeneinteilung wurde auch klar, dass die Problemlagen nicht klar von einander abgrenzbar sind und es häufig Mischformen gibt. Folgende Grundsätze sollten generell gelten:

- Durch ihre negativen Erfahrungen sind viele ältere Erwerbslose verunsichert, was ihre Stärken und Schwächen betrifft. Eine umfassende Kompetenzfeststellung, die berufliche Qualifikationen und Erfahrungen, aber auch berufliche Neigungen, Wünsche und persönliche Kompetenzen und Interessen umfasst, gibt ein Feedback, das dabei unterstützt, berufliche Ziele zu formulieren und ihre Umsetzung zu planen.
- Die Integration dürfte mehr Erfolg haben, wenn eine positive (aber realistische) Selbstwahrnehmung besteht und die Veränderungsbereitschaft erhöht wird. Ein Coaching, das passende Alternativen aufzeigt und das Selbstwertgefühl und die Eigeninitiative stärkt, trägt massgeblich dazu bei. Ein persönlicher Fallmanager/in sollte die Projektteilnehmenden über den gesamten Projektverlauf begleiten. Auch nach der Aufnahme einer Beschäftigung sollte die Betreuung aufrechterhalten werden.
- In dieser Auslegeordnung nicht zur Sprache gekommen sind die Kosten der Massnahmen. Die Aktivierung von älteren Erwerbslosen mit multiplen Vermittlungshemmnissen ist betreuungsintensiv, eine Person während mehrerer Monate durch einen persönlichen Fallmanager eng zu begleiten vergleichsweise teuer. In der konkreten Projektarbeit müssen Aufwand und Ertrag in einem sinnvollen Verhältnis stehen. Wir sind jedoch der Meinung, dass die Mittel am ehesten dort eingesetzt werden sollten, wo gemäss ersten Erfahrungen am meisten erreicht werden kann: bei gut geschulten, hoch motivierten Berater/innen, welche herausragende Fähigkeiten haben andere zu motivieren. Denn die wichtigste Qualifikation von älteren Erwerbslosen ist deren Motivation.
- Von älteren Erwerbslosen wird eine hohe Flexibilität gefordert. Für die Arbeitsmarktintegration ist es förderlich, wenn diese bereit sind, sich allenfalls auch beruflich neu zu orientieren, Statusverlust und Verdienteinbussen hinzunehmen sowie hinsichtlich ihrer Arbeitszeit flexibel sind. Durch eine Kombination von Kompetenzfeststellung, Begleitung und Beratung in Einzelgesprächen sowie begleitende Stellensuche kann die Notwendigkeit zur Flexibilität (z.B. durch Einstieg in ein Praktikum) bei der beruflichen Reintegration vermittelt werden. Durch den Erfahrungsaustausch in der Gruppe kann dieser Prozess gestärkt werden (Schilderung von Erfolgsgeschichten von älteren Erwerbslosen, welche die Integration geschafft haben).

## 4.3 Externe Ressourcen

Der Erfolg eines Projektes hängt auch von den externen Ressourcen ab. Um die Vermittlungschancen weiter zu erhöhen, sind folgende Möglichkeiten denkbar:

- Die RAV könnten im Rahmen der wirkungsorientierten Verwaltung stärker danach beurteilt werden, in wieweit ihnen die Eingliederung älterer Erwerbsloser gelingt.
- Eine Zusammenarbeit mit privaten Anbietern ist in Betracht zu ziehen. Dabei käme der Qualitätskontrolle jedoch besondere Aufmerksamkeit zu: Zum einen müssten Strategien erdacht werden, damit sich private Anbieter nicht aus betriebswirtschaftlichen Überlegungen heraus auf die unproblematischen Fälle konzentrieren. Beispielsweise könnten Anbieter dazu angehalten werden, sich eher auf bestimmte Angebote zu spezialisieren als auf Personengruppen. Zum anderen muss insbesondere bei einer Zusammenarbeit mit Stellenvermittlungsunternehmen gewährleistet sein, dass die Erwerbslosen auch *vermittelbar* sind, damit Frustrationen auf Seiten der Arbeitgeber (die Vermittelten entsprechen nicht den Anforderungen) und auf Seiten der Erwerbslosen (Überforderung) vermieden werden. Grundsätzlich muss es Aufgabe der vorgän-

#### 4 Schlussfolgerungen: Zielgruppenspezifische Massnahmen

gigen Stellen (RAV, spezialisierte Anbieter) sein, die Arbeitsmarktfähigkeit und Vermittelbarkeit der betreffenden Erwerbslosen sicherzustellen.

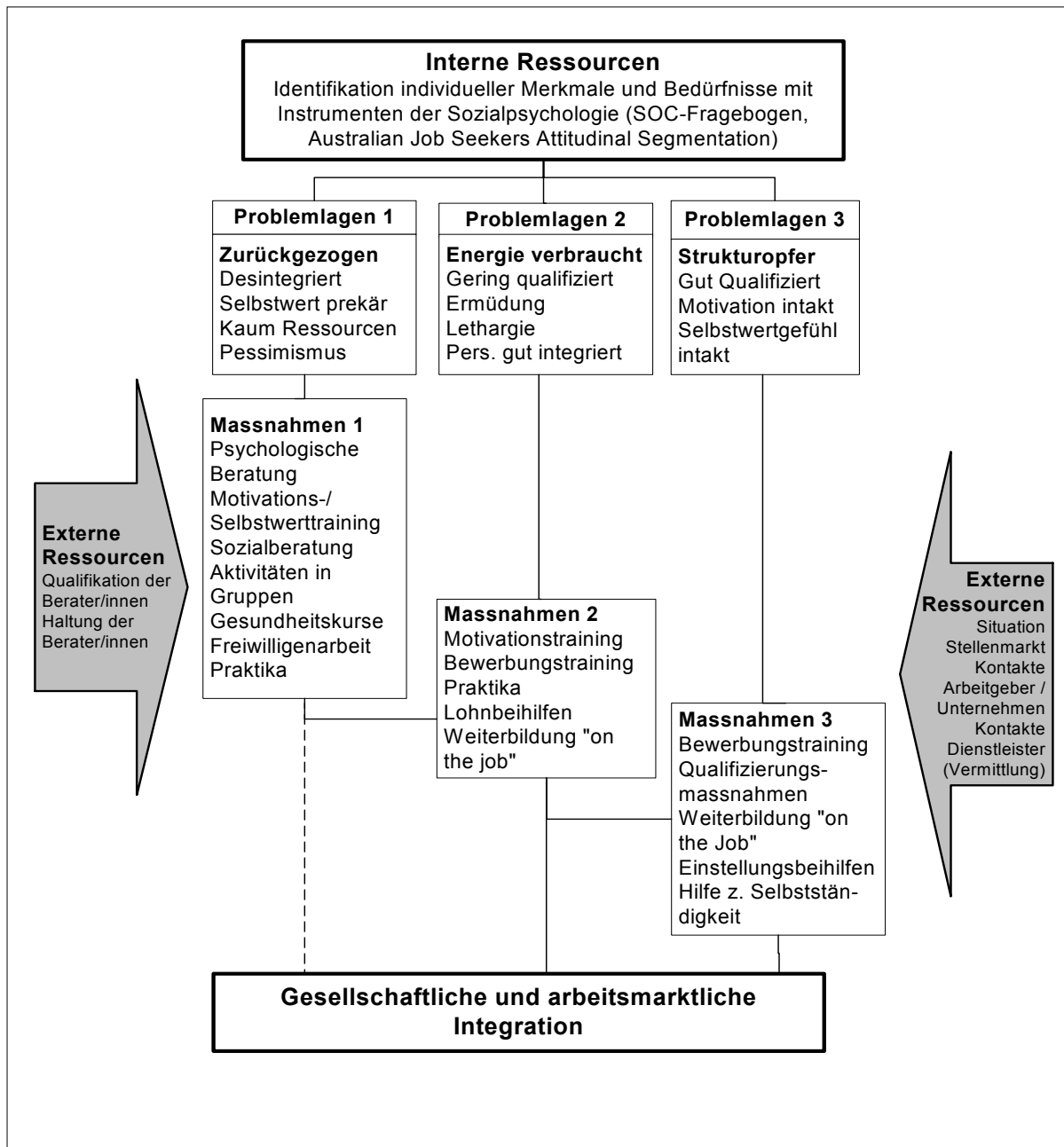
■ Von den Beratern und Beraterinnen wird viel verlangt. Sie müssen zum einen grosse Fähigkeiten haben andere zu motivieren. Zum anderen müssen sie einen engen kundenorientierten Kontakt zu den Arbeitgebern pflegen, die regionalen Branchenstruktur kennen und immer wieder neuen möglichen Tätigkeitsfeldern für ihre Klientel nachgehen. Die hohen Anforderungen an die Berater/innen legen es nahe, einige dieser Aufgaben an Dritte zu vergeben. Geeignet sind unserer Meinung nach am ehesten die Aktivierungs-Aufgaben (Bewegungs- und Gesundheitskurse, Selbst-Management (Auftreten, Kleidung), etc.). Je schwieriger die Klientel, um so spezifischere psychologisch-sozialarbeiterische Kompetenzen sind gefragt.

■ Im Rahmen von Bedarfsanalysen auf Seiten der Unternehmen und Potenzialanalysen auf Seiten der Erwerbslosen könnte die passgenaue Zusammenführung von Arbeitslosen und Unternehmen weiter verbessert werden. Hier sind die Personalberatenden gefragt, sie sollten einen engen Kontakt zu den Arbeitgebern und Unternehmen pflegen. Regionale Netzwerke wären dabei eine sinnvolle Struktur. Kleinräumige Strukturen werden als wirkungsvoll angesehen, weil sie stärkere soziale Verbindlichkeiten schaffen als grossräumige Strukturen: «Man kennt sich» - und dies ist bei der Stellensuche bekannterweise von grossem Wert.

Abbildung 1 zeigt die wichtigsten Elemente eines Integrationsprojektes sowie das Zusammenspiel interner und externer Ressourcen nochmals im Überblick.



Abbildung 1: Ältere Erwerbslose: Interne und externe Ressourcen, Problemlagen und Massnahmen



Quelle: eigene Darstellung

## 5 Literaturverzeichnis

- Aktison, J. and Dewson, S. (2001): Evaluation of the New Deal 50 Plus. Research with Individuals (Wave 1), Employment Service, Sheffield.
- Arnkil, R., Nieminen, J., Rissanen, P., Pitkänen, S., Lyytinen, S.-M. (2002): Assessment of the Finnish National Programme on Ageing Workers (FINPAW), Discussion Paper for the Peer Review.
- Barth Hans J., Heimer Andreas, Pfeiffer, Iris (2006): Älter werden – aktiv bleiben. Beschäftigung in Wirtschaft und Gesellschaft: Von Vorbildern lernen - «Best practice»-Strategien und Initiativen aus zehn Ländern, Bertelsmann Stiftung (Hg.), Gütersloh.
- Bertelsmann-Stiftung und Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (Hg.) (2003): Beschäftigungschancen für ältere Arbeitnehmer. Internationaler Vergleich und Handlungsempfehlungen, Gütersloh.
- Bieri, O., Bachmann, R. und Bodenmüller, D. (2006): RAV-Strategien zur Arbeitsmarktintegration und deren Wirksamkeit. Evaluation am Beispiel von jüngeren Niedrigqualifizierten und älteren Gutqualifizierten («Follow-up» der Wirkungsevaluation der arbeitsmarktlichen Massnahmen (AAM) des Staatssekretariates für Wirtschaft seco).
- Börsch-Supan, A., Düzgün, I., Weiss, M. (2005): Altern und Produktivität: Zum Stand der Forschung, Mannheim.
- Bosch, G. und Schief, S. (2005): Ältere Beschäftigte in Europa: Neue Formen sozialer Ungleichheit, in: WSI-Mitteilungen 58.
- Brinkmann, C., Caliendo, M. und Hujer, R. (2006): Zielgruppenspezifische Evaluation von Arbeitsbeschaffungsmassnahmen: Gewinner und Verlierer. In: Brinkmann, C., Koch, S., Mendius, H.G. (Hg.), Wirkungsforschung und Politikberatung – eine Gratwanderung?, Nürnberg.
- British Department for Work and Pensions (2006): A New Deal for Welfare: Empowering People to Work (Consultation Report of the Secretary of State for Work and Pensions), London.
- Brussig, M., Knuth, M. (2006): Altersgrenzpolitik und Arbeitsmarkt: Zur Heraufsetzung des gesetzlichen Rentenalters. In: WSI-Mitteilungen 59.
- Brussig, M., Knuth, M. und Schweer, O. (2006): Arbeitsmarktpolitik für ältere Arbeitslose, Institut für Arbeit und Technik, Gelsenkirchen.
- Busch, Uwe van den; Rohde, Andreas (2005): Demografischer Wandel und Erwerbstätigkeit von Älteren - zukünftiges Arbeitsangebot und gegenwärtige Beschäftigungssituation. (Bericht im Auftrag des Hessischen Ministeriums für Wirtschaft, Verkehr und Landesentwicklung).
- Busch, Uwe van den; Rohde, Andreas (2005): Demografischer Wandel und Erwerbstätigkeit von Älteren - zukünftiges Arbeitsangebot und gegenwärtige Beschäftigungssituation. (Bericht im Auftrag des Hessischen Ministeriums für Wirtschaft, Verkehr und Landesentwicklung). Wiesbaden.
- Deutschmann, A. und Kuhnert, P. (2005). Kohärenzgefühl - Instrument für Risikogruppen in der Arbeitslosigkeit. Ergebnisse einer Vergleichsstudie. In: M. Kastner, T. Hagemann & G. Kliesch (Hrsg.), Arbeitslosigkeit und Gesundheit - Arbeitsmarktintegrative Gesundheitsförderung (S. 149-168). Lengerich.
- Dietz, M., Gartner, H., Koch, S., Walwei, U. (2006<sup>1</sup>): Kombilohn für ältere Arbeitslose: Massgeschneidert ist besser als von der Stange (IAB-Kurzbericht Nr.18). Nürnberg.
- Dietz, M., Koch, S., Walwei, U. (2006<sup>2</sup>): Kombilohn: Ein Ansatz mit Haken und Ösen. IAB-Kurzbericht Nr. 3.
- Eichhorst, W. (2006)<sup>2</sup>: Kombilöhne und Mindestlöhne als Instrumente der Beschäftigungspolitik – Erfahrungen und Handlungsoptionen (IZA DP No. 2120), Bonn.

- Eichhorst, Werner (2006)<sup>1</sup>: Beschäftigung Älterer in Deutschland: Der unvollständige Paradigmenwechsel. Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit Discussion Papers (IZA DP No. 1985), Bonn.
- Frölich, M., Lechner, M. et al. (2006): Einfluss der RAV auf die Wiedereingliederung von Stellensuchenden (Schlussbericht der Arbeitsgemeinschaft SIAW-HSG / INFRAS im Auftrag des Staatssekretariats für Wirtschaft seco), St. Gallen und Zürich.
- Fuchs, Johann (2006): Rente mit 67 - Neue Herausforderungen für die Beschäftigungspolitik (IAB-Kurzbericht Nr.16).
- Götz, R. (2005): Active Ageing. Recherchestudie zu Good Practice im Auftrag des Arbeitsmarktservices Österreich, Wien.
- Grierson, K. (2002): New Deal 50 Plus. Quantitative Analysis of Job Retention. IAD Information Centre.
- Höpflinger, F., Beck, A., Grob, M. und Lüthi, A. (2006): Arbeit und Karriere: Wie es nach 50 weitergeht. Eine Befragung von Personal-Verantwortlichen in 804 Schweizer Unternehmen, Zürich: Avenir Suisse
- Jepsen, M., Foden, D. and Hutsebaut, M. (Hg.) (2002): Active Strategies for Older Workers, Brussels.
- Knuth, M. und Schweer, O. (2004): JobCentre Plus: Aktivierende Arbeitsförderung in Grossbritannien (Forum Arbeit der Friedrich Ebert Stiftung), Bonn.
- Maltby, T., de Vroom, B., Mirabile, M. and Overbye, E. (Ed.) (2004): Ageing and the Transition to Retirement: A Comparative Analysis of European Welfare States, Aldershot 2004.
- Mosley et al. (2006) : Evaluation der Massnahmen zur Umsetzung der Vorschläge der Hartz-Kommission: Modul 1a – Neuausrichtung der Vermittlungsprozesse. Berlin.
- Moss, N. and Arrowsmith, J. (2003): A Review of «What Works» for Clients Aged Over 50, Department for Work and Pensions.
- OECD (2005): Ageing and Employment Policies, Paris.
- OECD 2006: Ageing and Employment Policies: Live Longer, Work Longer. OECD Publishing, Paris.
- Pendleton, N. (2006): More and better Jobs for Older Workers: JobCentre Plus Practical Experience, in: Spross, Cornelia (Hg.), Beschäftigungsförderung älterer Arbeitnehmer in Europa, Nürnberg.
- Prognos AG (Hg.) (2006): Rahmenbedingungen und Aktivitäten zur Unterstützung sinnvoll gestalteter Erwerbsbiographien in ausgewählten Ländern, Studie im Auftrag der Bertelsmann Stiftung, Basel
- Riphahn, Regina T., George Sheldon (2006): Arbeit in der alternden Gesellschaft. Der Arbeitsmarkt für ältere Menschen in der Schweiz. Zürcher Kantonalbank [Hrsg.]. Rapperswil
- Schneider, H., Eichhorst, W., Zimmermann, K. (2006): Konzentration statt Verzettelung: Die deutsche Arbeitsmarktpolitik am Scheideweg. Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung Discussion Papers 578, Berlin.
- Spross, Cornelia (Hg.) (2006): Beschäftigungsförderung älterer Arbeitnehmer in Europa, Nürnberg.
- Taylor, P. (2005): Zum aktuellen Stand alters- und beschäftigungspolitischer Massnahmen in den Ländern der Europäischen Union, in: European Commission (2005) Mutual Learning Programme of the European Employment Strategy, Comprehensive Strategies for Active Aging, Brussels.
- Tergeist, P. and Grubb, D. (2006): Activation Strategies and the Performance of Employment Services in Germany, the Netherlands and the United Kingdom (OECD Social, Employment and Migration Working Papers), Paris.
- Vickerstaff, S. (2006): Work and Welfare for older Workers: A British Review, in: Spross, Cornelia (Hg.), Beschäftigungsförderung älterer Arbeitnehmer in Europa, Nürnberg.

**Internetadressen**

Australien: Australian Government, Department of Employment and Workplace Relations (2002): Job Seeker Attitudinal Segmentation. Einsehbar unter:  
[http://www.workplace.gov.au/NR/rdonlyres/C58EC070-F8E4-4CB7-9FE9-4076372A5299/0/att\\_segments.pdf](http://www.workplace.gov.au/NR/rdonlyres/C58EC070-F8E4-4CB7-9FE9-4076372A5299/0/att_segments.pdf).

Deutschland: «Perspektive 50plus – Beschäftigungspakte in den Regionen»:  
[http://www.perspektive50plus.de/content/e122/index\\_ger.html](http://www.perspektive50plus.de/content/e122/index_ger.html)

Österreich: Österreichische territoriale Beschäftigungspakte: «Elderly-Plans»  
([www.elderly.at/elderlyplans.html](http://www.elderly.at/elderlyplans.html)); «U-Turn» ([www.u-turn-equal.at](http://www.u-turn-equal.at)); Empowerment für Ältere  
([www.agepowerment.at](http://www.agepowerment.at)).

Schweden: Projekt «Life-Competence»: Programm zur Arbeitsmarktförderung älterer Erwerbsloser mit  
verschiedenen Teilprojekten (Mentoring, Empowerment, Qualifikation): [www.livskompetens.com](http://www.livskompetens.com)

## **6 Anhang**

Im Anhang finden sich folgende Dokumente:

- Informationen zu den befragten Experten sowie die Gesprächsleitfäden
- Die Kurzfassung des SOC-Fragebogens zur Bestimmung persönlicher Ressourcen
- Informationen zum Australischen «Job Seeker Segmentation Tool»

## Informationen zu den Experten / Gesprächsleitfaden

### *René Frei, Personalleiter des MIGROS-Genossenschaftsbunds Ostschweiz*

René Frei ist Personalleiter des Migros Genossenschaftsbunds Ostschweiz. In dieser Funktion hat er insbesondere Erfahrungen mit Personen, die zwar noch beschäftigt sind, die aber aufgrund ihres Alters bzw. aufgrund anderer Faktoren zu «Problemfällen» werden und spezifischer Massnahmen bedürfen. Der Migros Genossenschaftsbund St. Gallen hat in der jüngeren Vergangenheit auch ältere Personen angestellt, die älteste neu eingestellte Person sei 59 Jahre alt gewesen. Allerdings sei dies ein gut ausgebildeter Spezialist gewesen. Hier sei denn auch am ehesten eine Art Regelmässigkeit festzustellen: René Frei bestätigt, dass Gut Qualifizierte auch nach 50 oder 55 noch gefragte Mitarbeiter/innen seien.

### *Werner Hübscher, Leiter der Swisscom eigenen Stellenvermittlung «Work Link»*

Worklink vermittelt langjährigen Swisscom-Mitarbeitenden ab 50 Jahren, die vom Stellenabbau betroffen sind, Temporärstellen und unterstützt sie bei der Reintegration in den Arbeitsmarkt. Worklink wurde auf Anfang 2001 als Unternehmen der Swisscom, in Zusammenarbeit mit den Gewerkschaften und dem Temporärstellenvermittler Manpower gegründet.<sup>21</sup> Gemäss Sozialplan der Swisscom haben die Mitarbeitenden eine Lohngarantie von 70 Prozent bis zu ihrer Pensionierung im Alter von 60 Jahren<sup>22</sup>; durch Temporäreinsätze können die Mitarbeitenden die frühere Lohnhöhe wieder erreichen. Besonders ist dabei, dass kein Zwang zur Integration in den ersten Arbeitsmarkt besteht und ein Grundeinkommen garantiert ist. Interessant ist WorkLink im vorliegenden Zusammenhang, weil mit einem privaten Stellenvermittlungsunternehmen zusammengearbeitet wurde. Ausserdem hat Worklink viel Erfahrung mit der Vermittlung älterer ErwerbsPersonen gesammelt und führt zudem auch ein besonderes Case Management für schwierigere Fälle durch.

### *Peter Kuhnert, Organisationspsychologe, Universität Dortmund*

Peter Kuhnert ist Organisationspsychologe an der Universität Dortmund und beschäftigt sich seit langem mit dem Thema der arbeitsmarktintegrativen Gesundheitsförderung. Mit sozialpsychologischen Ansätzen (insbesondere dem Ansatz aus der Salutogenese «Sense of Coherence») hat er das Thema Erwerbslosigkeit und Gesundheit unter verschiedenen Aspekten untersucht und insbesondere auch Untersuchungen zur den unterschiedlichen Bewältigungskompetenzen von Langzeitarbeitslosen durchgeführt.

---

<sup>21</sup> Auf 2007 wurde die Partnerschaft mit den Gewerkschaften und der Manpower AG aufgelöst; Worklink gehört nun wieder ausschliesslich zur Swisscom. Das bestehende Geschäftsmodell gilt bis ins Jahr 2010, was dann aus Worklink wird, ist ungewiss.

<sup>22</sup> Seit 2006 wurde dieser für alle Worklink-Mitarbeitenden geltende Grundsatz stärker auf die einzelnen Personen zugeschnitten und auf deren Arbeitsmarktfähigkeit abgestimmt. Personen mit besseren Chancen auf dem Arbeitsmarkt wird seither weniger als 70 Prozent des Einkommens garantiert, dafür wird mit einer Umsatzbeteiligung ein stärkerer Anreiz zur Aufnahme einer Erwerbstätigkeit gesetzt.

## **Gesprächsleitfaden der Experteninterviews**

### *Analyse und Charakterisierung der älteren Stellensuchenden*

- Können ältere Erwerbslose aufgrund bestimmter Charakteristika und Eigenschaften in verschiedene Gruppen eingeteilt werden?
- Welches wären in diesem Fall diese spezifischen Eigenschaften / Merkmale?
- Welche Probleme (und daraus abgeleitet: welche Bedürfnisse) haben die verschiedenen Typen?
- Wo sehen Ihrer Erfahrung nach die Arbeitgeber die grössten Probleme?
- Gibt es Erfahrungen darüber, was den verschiedenen Zielgruppen hilft, was bezüglich der spezifischen Probleme von Nutzen sein kann? Kennen Sie Fallbeispiele? Was hat hier zum Erfolg beigetragen?

### *Spezifische Massnahmen für über 50jährige Erwerbslose*

- Wo stellen sich Ihrer Meinung nach heute die grössten Probleme bei der Integration älterer Erwerbsloser?
- Welche Massnahmen zur Integration älterer Erwerbsloser gibt es?
- Welches sind die Stärken und die Schwächen der bestehenden Massnahmen?
- Welches wären Ihrer Einschätzung nach die vielversprechendsten Ansätze, um ältere Erwerbslose wieder in den Arbeitsmarkt zu integrieren?
- Kennen Sie konkrete Fallbeispiele?

## Fragebogen zur Lebensorientierung

Die folgenden Fragen beziehen sich auf verschiedene Aspekte Ihres Lebens.  
Auf jede Frage gibt es 7 mögliche Antworten.  
Bitte kreuzen Sie jeweils die Zahl an, die Ihre Antwort ausdrückt.

Beispiel:

**Haben Sie das Gefühl, ungerecht behandelt zu werden?**

sehr oft     1     2     3     4     5     6     7    sehr selten oder nie

In Worten bedeutet das Beispiel: *Ich habe manchmal das Gefühl, ungerecht behandelt zu werden.* Geben Sie bitte auf jede Frage nur eine Antwort, und lassen Sie bitte keine aus.

**1. Haben sie das Gefühl, dass es Ihnen ziemlich gleichgültig ist, was um Sie herum passiert?**

äußerst selten oder nie     1     2     3     4     5     6     7    sehr oft

**2. Waren Sie schon überrascht vom Verhalten von Menschen, die Sie gut zu kennen glaubten?**

das ist nie passiert     1     2     3     4     5     6     7    das kommt immer wieder vor

**3. Haben Menschen, auf die Sie gezählt haben, Sie enttäuscht?**

das ist nie passiert     1     2     3     4     5     6     7    das kommt immer wieder vor

**4. Bis jetzt hatte ihr Leben...**

überhaupt keine klaren Ziele oder einen Zweck     1     2     3     4     5     6     7    sehr klare Ziele und einen Zweck

**5. Haben Sie das Gefühl, ungerecht behandelt zu werden?**

sehr oft     1     2     3     4     5     6     7    sehr selten oder nie

**6. Haben Sie das Gefühl, in einer ungewohnten Situation zu sein und nicht zu wissen, was Sie tun sollen?**

sehr oft     1     2     3     4     5     6     7    Sehr selten oder nie



**7. Das, was Sie täglich tun, ist für Sie eine Quelle...**

tiefer Freude  
und  
Zufriedenheit

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

von  
Schmerz  
und  
Langeweile

**8. Wie oft sind ihre Gefühle und Ideen ganz durcheinander?**

sehr oft

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

sehr selten  
oder nie

**9. Kommt es vor, dass Sie Gefühle haben, die sie lieber nicht hätten?**

sehr oft

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

sehr selten  
oder nie

**10. Viele Menschen – auch solche mit einem starken Charakter – fühlen sich in bestimmten Situationen wie ein Pechvogel oder Unglücksrabe. Wie oft haben Sie sich in der Vergangenheit so gefühlt?**

nie

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

sehr oft

**11. Wenn etwas passierte, fanden Sie im allgemeinen, dass Sie dessen Bedeutung...**

Über- oder  
unterschätzen

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

richtig  
einschätzen

**12. Wie oft haben Sie das Gefühl, dass die Dinge, die Sie täglich tun, wenig Sinn haben?**

sehr oft

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

sehr selten  
oder nie

**13. Wie oft haben Sie Gefühle, bei denen Sie nicht sicher sind, ob Sie sie kontrollieren können?**

sehr oft

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

sehr selten  
oder nie

# Job Seeker Segmentation

The first step in developing a segmentation model is to identify the dimensions which discriminate between different groups of job seekers.

## Dimensions

The two key dimensions that discriminate Australian job seekers are:

- ◆ Level of motivation; and
- ◆ Level of limitation (openness) towards the type of job and job search activities that are acceptable to the job seeker.

It is interesting to note the differences in the dimensions identified for the Australian model and those in the New Zealand model (see Appendix A). In particular, level of job search activity was found not to be as effective in differentiating Australian job seekers, probably due to the impact of mutual obligation.

## Level of Motivation

Job seekers have varying levels of motivation when it comes to looking for work and wanting a job. Those who are **motivated** are actively doing everything they can to look for work, are confident they will get a job and really want to work. These job seekers may have different levels of confidence about finding a job. They include:

- ◆ Self-confident individuals who believe in themselves and the skills they possess. This confidence and belief is not restricted to those with formal qualifications or work experience, but includes those who maintain a strong sense of self worth and belief in their own capabilities. They are often optimistic about their future employment prospects and are enthusiastic about job searching; and
- ◆ Job seekers who may lack confidence but their desire or need to work gets them started and keeps them trying, even though there may be barriers that make it difficult to look for work or to get a job.

In contrast job seekers at the other end of this dimension are **de-motivated**, and do as much as they have to to comply with job search requirements. These job seekers include people who:

- ◆ Want to work but lack confidence and feel employers don't want them due to their age, health problems, or criminal record, etcetera. They may not view themselves as having any or the 'right' skills to get a job. Often they lack self-esteem, which is decreased further with each job rejection. They may have given up on the idea of finding a job and therefore are less willing to look for work;
- ◆ May believe that they are unable to work and believe they should not be expected to find a job. They may suffer from a medical or psychological condition, which they believe, makes it impossible for them to look for work or work full-time; and
- ◆ Have no desire to look for a job. These job seekers may enjoy the unemployed life style and feel that work would have a negative impact on their quality of life and free time.

## Level of Limitation

Job seekers may place limits on the methods of job search they will use and/or the type of job they will apply for. Job seekers with less or no limits are 'open' to a wide range of different job search activities, and/or the possibility of having a job and the kind of job they are willing to do. Unlimited job seekers are:

- ◆ Willing and open to all job search processes and avenues, even if they do not like doing it, they are willing to give anything a go if it means that they will find a job;

*"I'll do anything to get a job. It doesn't matter what job it is or what I have to do to get it. I want to work".*

- ◆ Open to all job opportunities. These job seekers are not focusing on finding the 'specific job' and have no limits as to what job they would be willing to take, regardless of whether they feel they have the experience or the skills. Some may also see taking 'any job' as a stepping stone to other opportunities and feel that getting the 'right job' is a "*matter of getting your foot in the door*"; and
- ◆ Believe that they can work and that finding a job is a viable, desirable and realistic option for them.

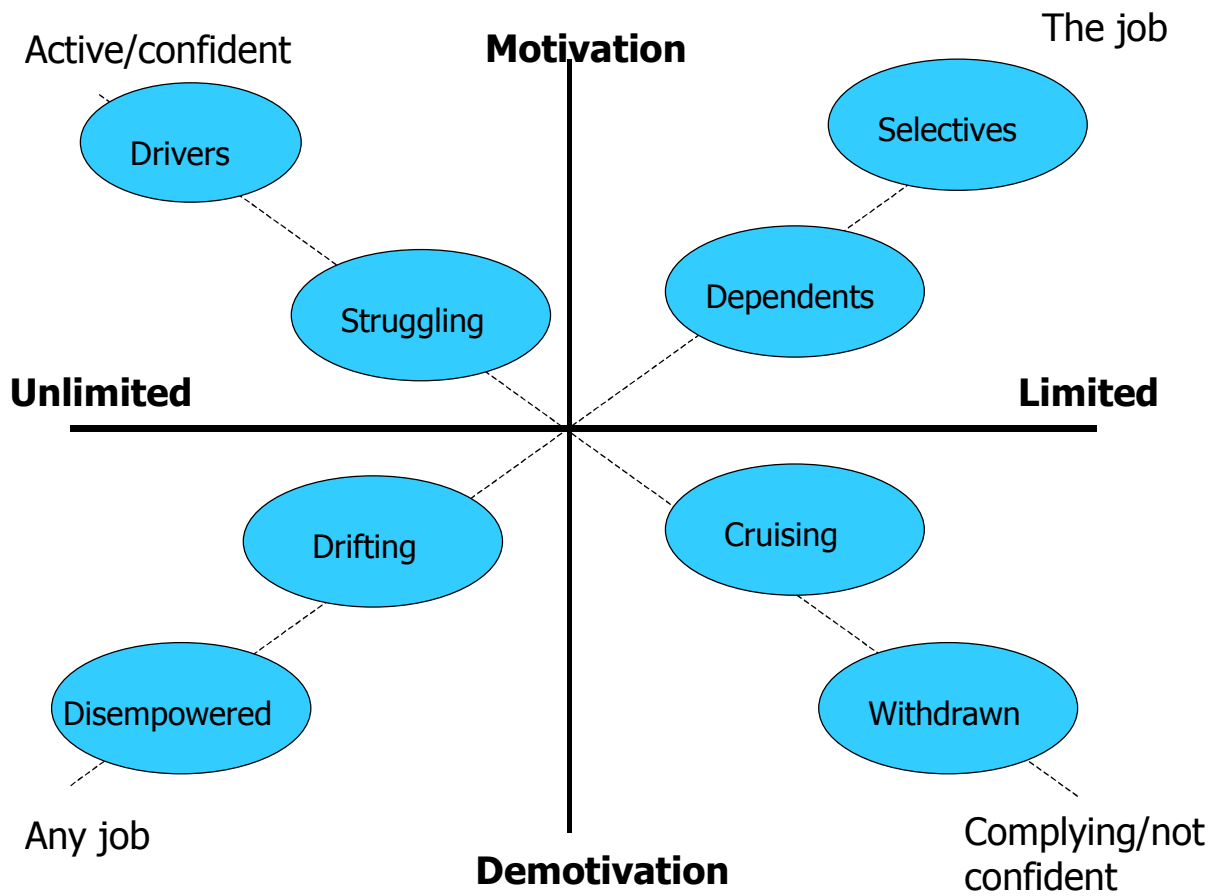
At the opposite end of this dimension are job seekers who are limited in terms of the job search activity they are willing to undertake and in the jobs they would accept. They may also be limited in the sense that they do not view working as a possible or attractive option for them. Limited job seekers are:

- ◆ Restricted in the job search activities they are willing to undertake. For example, these job seekers may dislike cold canvassing or talking to employers and therefore will not pursue this type of job search strategy. They have placed limits on what they are willing to do to find work.
- ◆ Restricted in the type of work they are willing to take or apply for. Often they will have specific job criteria to be met before they would apply for or accept a job. These job seekers may only want to apply for jobs that meet their income, area, hours or professional criteria; and
- ◆ Do not believe they can work or that securing a job is a realistic possibility for them. Alternatively they may feel that working is not a desirable option because they do not want to work.

These dimensions and characteristics form the foundation for a segmentation model that identifies eight job seeker segments.

Figure 1 below provides a diagrammatical representation of the model. It shows the main defining dimensions of limitation and motivation as well as representing the influence of level of activity/confidence and attachment to the ideal of 'the job'.

**Figure 1: Job seeker segments**



## Defining the Segments

**Drivers** are job seekers who are doing everything they can to get a job. They are confident and motivated and are open to all job opportunities and job search activities. They will try for any job possible and will do almost anything they can to secure employment. These job seekers will be cold canvassing and door knocking and often using innovative job search methods.

Drivers want to work and dislike being unemployed for many reasons. They do not see unemployment as normal and dislike not having a purpose or a reason to get up in the morning. They find it difficult not having anything to do and put 100% effort into finding employment.

Drivers are optimistic about their future and believe they will find a job soon.

*"I'll try anything if it means that I'll get a job. I hate just sitting at home staring at the silly box. I want to be working. I know that if I go out everyday and look for a job one day I'm going to get one. It's better than doing nothing. At least if I'm looking and employers see that I'm really keen and want to work there's a good chance I'll get a job".*

**Struggling job seekers** are also motivated and are trying hard to look for work. These job seekers are willing to take any job but are less confident in themselves and their skills than Drivers. This lower level of confidence may mean that they are less creative in their job search activities. Continued rejection and extended periods of unemployment can have a negative impact on their motivation levels.

*"I really want to work and I'm doing everything that I can to get a job, but it's not that easy. Every time an employer rejects you, you get a little bit more down heartened and it can slowly chip away at your confidence. I'm still pretty hopeful but if I don't get a job soon then I'll start to really worry".*

**Drifting job seekers** are less motivated than Struggling job seekers because they do not know what job they want and are unsure about how to go about finding a job. They are also less confident about themselves and their skills. These job seekers may be too shy to ask for help or may not know how to get it but they feel they need help to get a job. Drifting job seekers would take any job because they feel it would be better than being unemployed. Drifting job seekers appear to be 'lost' and unsure about what they want to do and how they can improve their situation.

*"Since I left school I haven't really been doing anything. I've had a couple of part time jobs but I don't really know what I want to do and I don't like phoning employers because I don't know what to say or what they'd ask me. I need someone to help me find a job that I would like".*

The **Disempowered** segment includes those job seekers who have lost their motivation to look for work and lack the confidence in themselves and their skills to job search but still want to work. These job seekers feel disempowered because they believe they have been overlooked by society and are disempowered by employers. Some believe that they possess good skills and experience but have 'reached their use-by-date' and will never find employment again. Others believe that they will never escape a bad work history or, given the competition for jobs, that there is not a job out there for someone like them. Disempowered job seekers have given up hope of getting a job. In their present state of mind, they have accepted that getting a job is beyond their reach and have resigned themselves to living on the unemployment benefit.

*"I would love to be working again but after years of trying to find work and not getting anything you start to think you'll never work again. I hate being unemployed, you can just barely survive on what they give you. You don't feel like a real person and life is depressing. I've worked all my life, but now I've just accepted that no one wants to employ me".*

**Selectives** are driven individuals who have placed very specific limits on the type of job they are looking for and would accept. These job seekers are looking for 'the job' that meets specific criteria in terms of the type of work, the industry or profession the job is in, a certain income level, a job in the location they want or for the number of hours they are willing to work. Selectives are completely confident that they will eventually find 'the job'. They are motivated individuals who are extremely active within these limitations. They are looking for work that will accommodate their needs. These needs may include recognition, status and acknowledgment.

*"I could get any job like scrubbing pots or waiting on tables but that would be so degrading and I'm far too qualified to do that. I could go back into government where I could probably get a good paying job but that's not what I want. I want to pursue my ideal employment and get my business up and paying for itself. This would be far more rewarding and stimulating for me, I like to work autonomously and not have to answer to other people. I want creative license".*

**Dependents** are motivated to find a job and have a strong belief in themselves, **but are less confident than the Selectives** about getting the 'the right job' soon. Like the Selectives they are looking for 'the job' that matches their job criteria and personal needs. However, they are starting to **lose motivation and optimism** about getting 'the right job'. Despite their concern about the difficulty of finding the right job, they will not consider other job opportunities and often have restrictions about the job search activities they feel comfortable undertaking.

These are people who are depending on the system until the 'right' job comes along. Dependents dislike the unemployed life and would rather be working but are not willing to take just any job. They may consciously use 'the system' to support them while they pursue their ideal job and/or may be supplementing their income by taking on casual paid work (either legally or under the table) to live a more comfortable life while they wait.

*"I'm not just going to take any old job. I know what I'm worth. If I take anything less than that then I'm just lowering myself even more. I may never get the right job but, I'd prefer to wait rather than just taking anything even if it means that I won't find it for a while".*

**Cruising** job seekers genuinely like the unemployed life style because it gives them freedom and time to do as they please. These job seekers have no desire to work full-time or in a permanent job and are not actively looking for work at this stage. They are merely complying with Centrelink requirements. Some may even be 'manipulating' their work diaries to prevent breaches so they can stay on the benefit.

Some job seekers in the Cruising segment supplement their income by taking on casual work (either legally or under the table) to maintain a more comfortable lifestyle, while others accept that there is a financial trade off in choosing not to work. They are happy to live within the constraints of the unemployment benefit. These job seekers may already possess material items such as a house and/or car and do not feel the need to work, or they may not want those possessions. Quality of life for them is about freedom and having the time to spend with their families.

*"I enjoy being unemployed. It gives me time to do lots of other things that I really enjoy. I never get bored, I love being able to do things whenever I feel like doing them. I've got old cars I'm fixing up and am working on other projects, I would never get the chance to do these things if I was working".*



**Withdrawn job seekers** are not motivated to look for work and believe that they are unable to work. In effect these job seekers have withdrawn themselves from the job market. Withdrawn job seekers often have medical or psychological conditions that they feel makes it impossible for them to work. They no longer believe it is an option for them. Withdrawn job seekers may be in dispute with Centrelink about their employability and disability status, and may have a doctor's certificate that provides them with an exemption from job searching activities for a period of time. Withdrawns believe they will never work again, they feel that it would be better if they were on a Disability Benefit rather than wasting the government's money on job search assistance, or their own time looking for work.

*"My health is such that I will never work again. I've accepted it, I would much rather be working. Do you think I want to live on \$160 a week when I was earning \$800 a week before? I've got no choice, my doctor has told me I can't work. Why can't they (Centrelink) believe me?"*

## Summary of segment characteristics

The following table summarises the characteristics of each segment.

Characteristic	Drivers	Struggling	Drifting	Dis-empowered	Selectives	Dependents	Cruising	Withdrawn
Motivated	✓✓	✓	×	×	✓✓	✓	××	××
Unlimited	✓✓	✓	✓	✓	✓	✓	××	×
Any Job	✓✓	✓	✓✓	✓	××	××	××	×
Active	✓✓	✓✓	××	×	✓	××	××	××
Confidence	✓✓	✓	×	××	✓✓	✓	×	××

Each segment shares characteristics with other segments in its quadrant. For example, Drivers and Struggling job seekers are motivated, active and unlimited. However, their relative levels of motivation, openness (or limitation), job search activity and selectiveness differentiate them. These relative differences are identified in the table above. A ×× means that the segment is strongly defined by the absence of this characteristic. An × means the characteristic does not apply to the segment, a ✓ means that the characteristic applies to the segment and a ✓✓ means that the segment is strongly defined by the characteristic.

# Segmentation Tool

The first step in the quantitative phase of the research involved the development of a segmentation tool – a series of 21 statements designed to differentiate job seekers on the basis of the dimensions identified in the qualitative research, that is level of motivation and openness. These statements were included in the 2001 Job Seeker Evaluation of Employment Services (Centrelink) Survey<sup>2</sup>, where job seekers were asked to rate their level of agreement with the statements, using a 10-point scale. Responses to these statements formed the basis for the development of the quantitative phase of the attitudinal segmentation model.

The question and statements (segmentation tool) used in the survey were as follows:

*I am going to read you out a list of things that other people have said about looking for a job. Can you jot down the numbers from 1 to 10 and near the number "1" put Strongly Disagree and near the number "10" put Strongly Agree. Near 5 and 6 put middle.*

*Please tell me whether you agree or disagree with the following statements using your scale to help you give a number between 1 and 10.*

*Do you agree or disagree that...*

**READ & ROTATE**

You already know how to look for a job
You do not know what sort of job you want
You would rather be unemployed than take a job you don't like
You feel totally comfortable applying for jobs and going for interviews
You do more than the average unemployed person to try to find work
You have been trying new ways to find a job
You don't think you should have to do paid work at the moment
You don't think any employer would want to employ you
You really want to work
You are doing everything you can but it's hard to get a job
You have a lot of confidence in yourself and your skills and abilities
You think you need more skills, education or training to get the right job for you
You can't be bothered looking for a job
You need a lot of help to find a job

---

<sup>2</sup> The 2001 Job Seeker Evaluation of Employment Services (Centrelink) survey was conducted in February 2001. Interviews were conducted with 3,500 job seekers who were registered with Centrelink as looking for work and who had contacted Centrelink in the preceding 6 months. This includes both job seekers on an allowance and those not on an allowance.

You know that you will find a job soon
You have been applying for lots of jobs recently
You know that you will find the right job eventually
You believe you should not have to look for work
You would take just about any reasonable job at the moment
You have recently been knocking on doors or phoning employers yourself
You don't mind being unemployed because it gives you time to spend with your family and friends

Each statement was chosen to reflect a dimension of the segmentation model. Depending upon the job seekers' level of motivation, limitation, job selectivity, job search activity and confidence they are more likely to agree or disagree with each statement.

**Motivated** job seekers are most likely to agree with:

- You have been trying new ways to find a job;
- You really want to work;
- You have a lot of confidence in yourself and your skills and abilities; and
- You know that you will find a job soon.

**De-motivated** job seekers are likely to disagree with the 'motivated' statements above and agree that:

- You don't think you should have to do paid work at the moment;
- You don't think any employer would want to employ you;
- You don't mind being unemployed because it gives you time to spend with your family and friends;
- You believe you should not have to look for work; and
- You can't be bothered looking for a job.

**Unlimited** job seekers are more likely to agree that:

- You feel totally comfortable applying for jobs and going for interviews;
- You do more than the average unemployed person to try to find work;
- You have been trying new ways to find a job

**Limited** job seekers are likely to disagree with the 'unlimited' statements above and agree that:

- You already know how to look for a job;
- You would rather be unemployed than take a job you don't like; and
- You don't think you should have to do paid work at the moment.

Job seekers who want '**the job**' are more likely to agree that:

- You would rather be unemployed than take a job you don't like;

Job seekers who will take '**any job**' will disagree with the statement above and are more likely to agree that:

- You would take just about any reasonable job at the moment

**Active** job seekers are more likely to agree that:

- You do more than the average unemployed person to try to find work;
- You have been trying new ways to find a job;
- You are doing everything you can but it's hard to get a job;
- You have recently been knocking on doors or phoning employers yourself;
- You have been applying for lots of jobs recently.

**Complying** job seekers are more likely to disagree with all of the 'active' statements above and are likely to agree that:

- You can't be bothered looking for a job.

**Confident** job seekers are more likely to agree that:

- You know you will find the right job eventually;

Job seekers who are **Not Confident** are more likely to agree that:

- You need a lot of help to find a job; and
- You think you need more skills, education or training to get the right job for you