

# Protokoll



## WAGE-Betriebsworkshop

### Zukunftsperspektive Arbeit und Alter - aktuelle Trends und Herausforderungen

am 15. Oktober 2015, 13.00 Uhr bis 16.00 Uhr, WIFI OÖ GmbH, Wiener Straße 150, 4021 Linz

## Inhalt

1. Fotoprotokoll
2. TeilnehmerInnenliste
3. Präsentation

## Agenda

### Come together

„Warm-up“ und Kennenlernen bei einem Mittagsimbiss

### 13:00 Uhr Impuls

- Präsentation „WAGE-Mitgliederbefragung“
- Impuls „Aktuelle Trends und Herausforderungen“

### 13:30 Uhr Workshops: Herausforderungen, Lösungsansätze

- „Personalmanagement“
- „Belegschaftsvertretung“
- „Strategie-Team“

### 15:00 Uhr Coffee break

### 15:15 Uhr Panel Discussion und Resümee

Zusammenführung und Diskussion der Workshop-Ergebnisse

# Fotoprotokoll

## Ergebnisse Workshops

30 Minuten

**Dialogrunde:**

a) Vorstellung: Name, Firma, Tätigkeitsbereich

b) Fragen:   
 Dok. { - Was geht mir aufgrund der gehörten Trends durch den Kopf?  
 - Mit welchen Problemstellungen/Herausforderungen ist unser Betrieb aufgrund dieser Trends konfrontiert?

10 Minuten

**Priorisierungsrunde:**

a) Clusterung    b) Ober-/Überbegriffe definieren  
 c) Priorisierung (3 Pkt.)

30 Minuten

**Maßnahmendiskussionsrunde:**

	Thema	Ursache Einflussfaktoren	Maßnahmen Lösungsvorschläge	Umsetzung von - bis	Ziel
1					
2					
3					

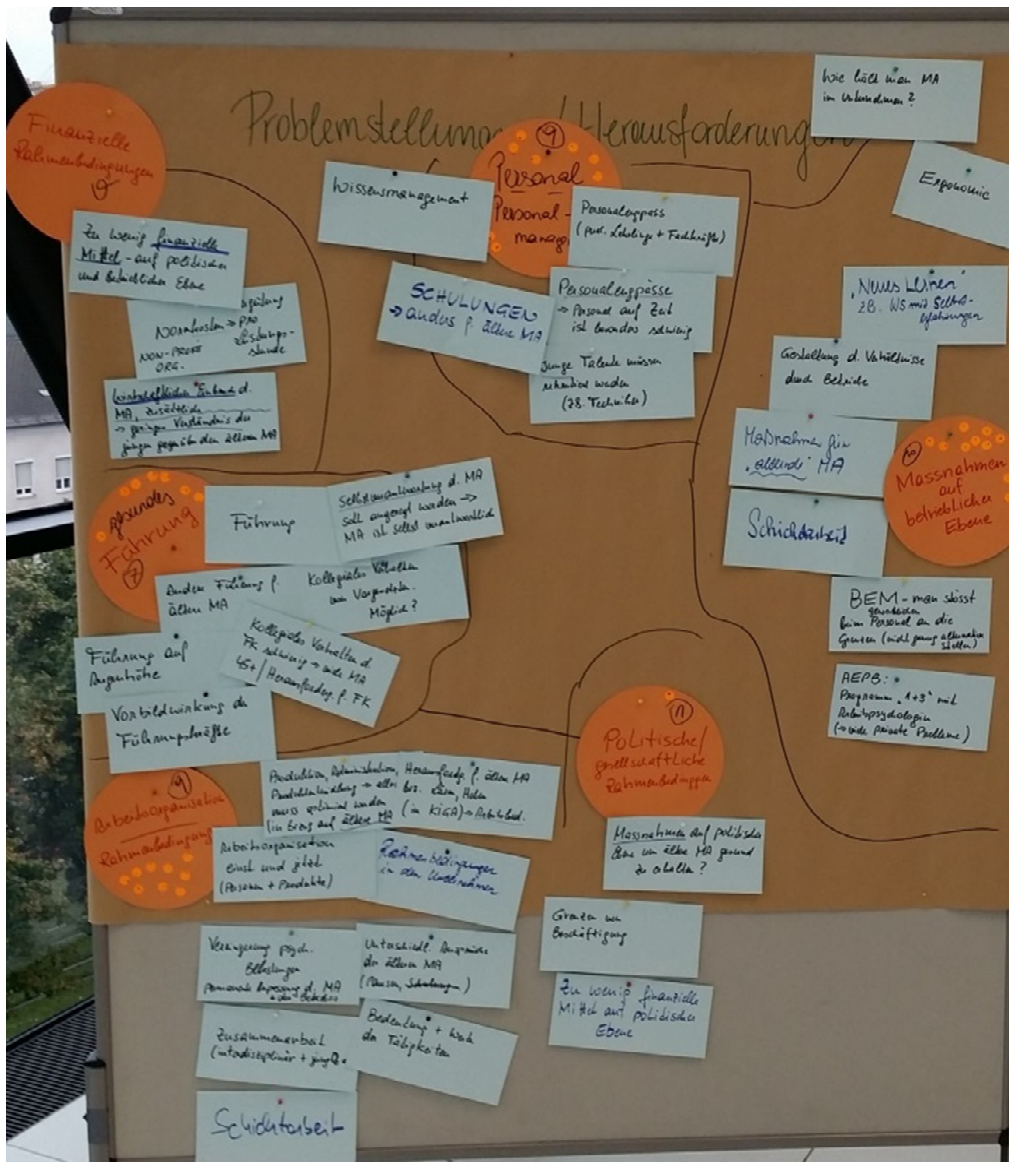
10 Minuten

**Präsentation:** - 2 TN vertreten am Podium d. WS.  
 Personalabteilung

www.ues.ac.at      **URSIC**



# „Personalmanagement“





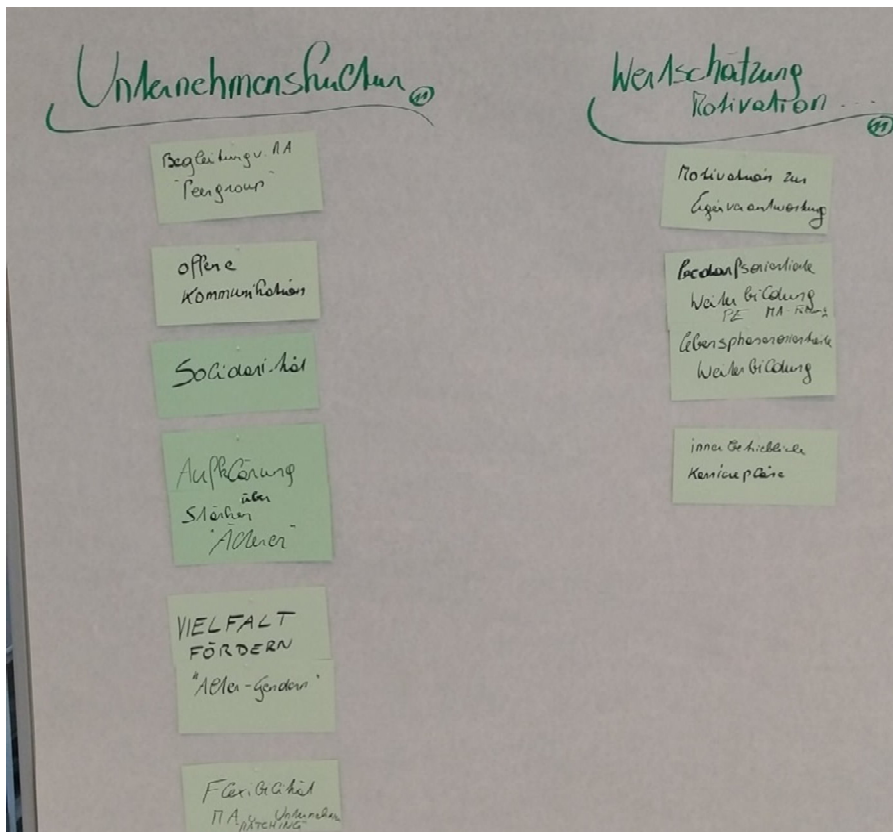
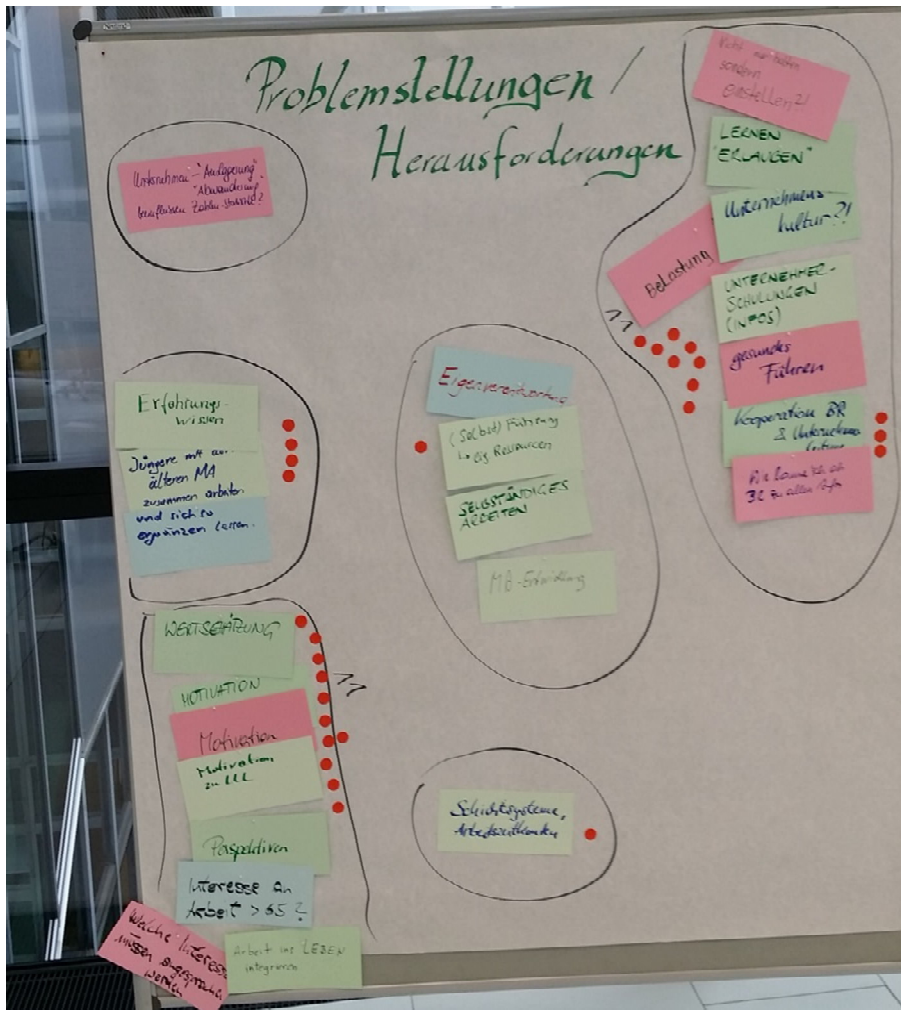
Personalabteilung

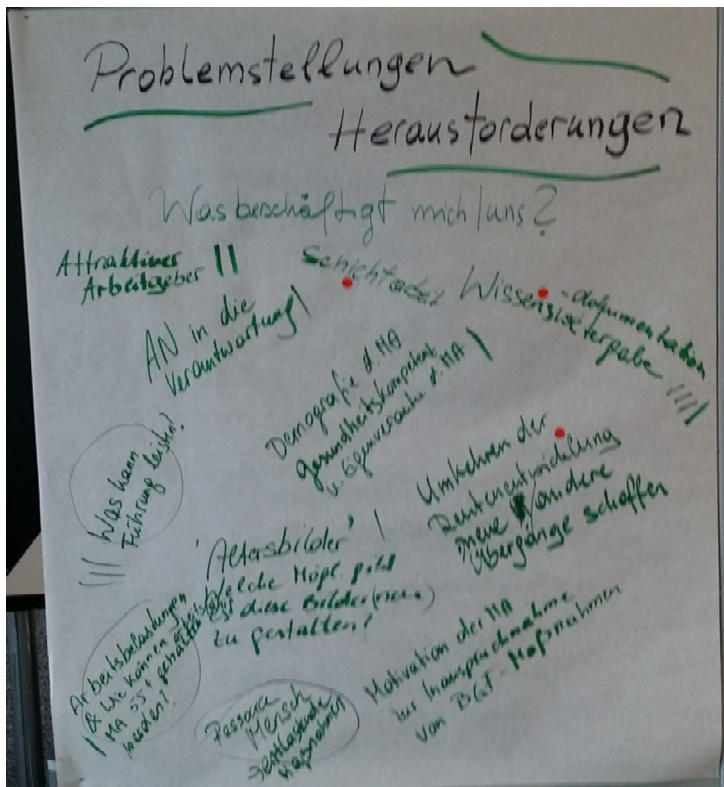
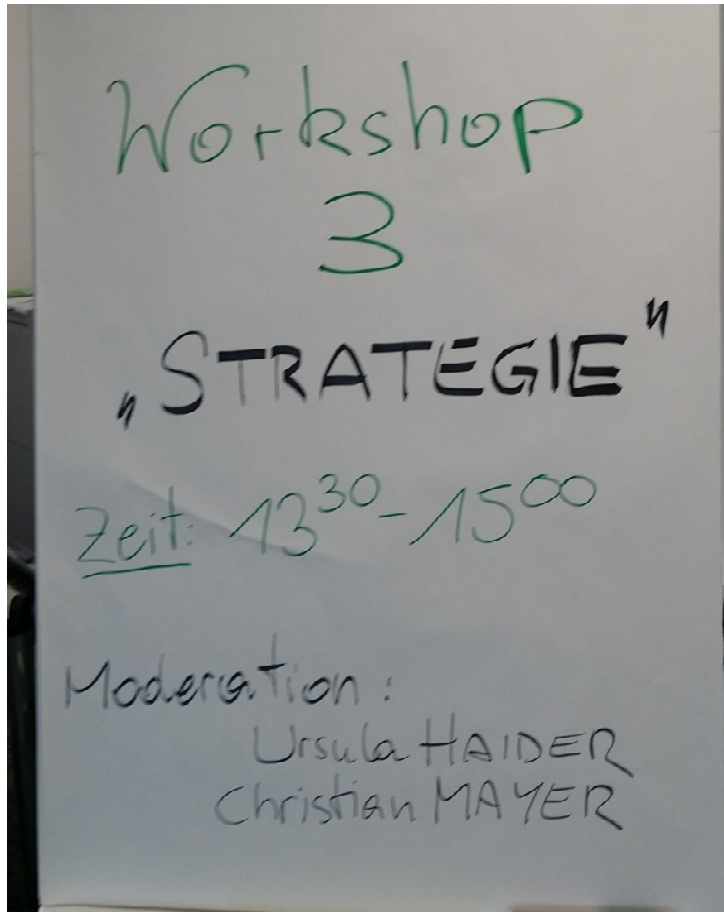
Beispiel Kellwicks  
Pebra Baumgallhuber

	Thema	Ursache Einflussfaktoren	Maßnahmen Lösungsvorschläge	Umsetzung von - bis	Ziel
1)	Massnahmen auf betrieblicher Ebene	<ul style="list-style-type: none"> <li>Veränderung d. Leistungs-fähigkeit</li> <li>Wille auf Unternehmers-Seite</li> <li>gesetzliche Rahmenbedingungen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Erhebung d. Bedürfnisse d. älteren MA → Befragungen schriftlich, mündlich, Begleitung, Vorgesetztenworte</li> </ul>	Nov. 2015 - Jänner 2016 Josef Huber	
2)		<ul style="list-style-type: none"> <li>Wissens-/Info defizit auf Seiten des Betrieben über MA</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>↳ Abstimmung mit dem Organisatorischen HoP &amp; Hala</li> <li>Blended Learning (Erweiterung des E-Learning)</li> </ul>		
3)	Schichtarbeit	Schichtarbeit ist fix vorgegeben	<ul style="list-style-type: none"> <li>Reserven von Zeitwertkontingenten in jungen Jahren, die man später aufbrauchen kann</li> </ul>		
4)			<ul style="list-style-type: none"> <li>Wendel von 3-Schicht-Modell in 2-Schicht-Modelle d. älteren MA</li> </ul>		
5)			<ul style="list-style-type: none"> <li>Zusätzliche Freizeit (Urlaubswoche)</li> <li>Ernährungsangebote in der Schichtarbeit</li> </ul>		
6)			<ul style="list-style-type: none"> <li>Dekaden-Modell 10 Tage Arbeit / 4 Tage frei</li> </ul>		

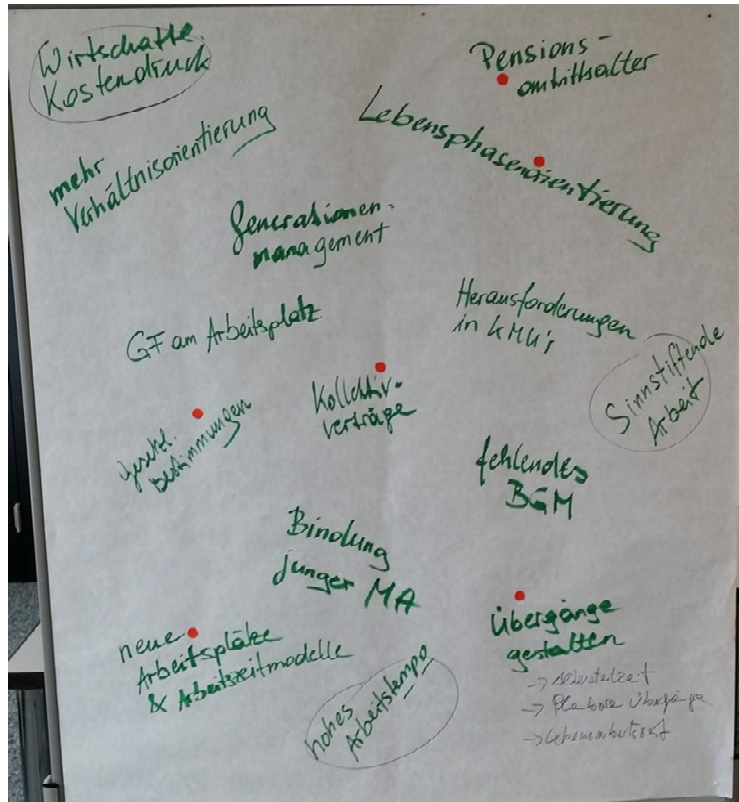
### „Belegschaftsvertretung“

Workshop 2  
 „BETRIEBSRAT“  
 Zeitraum: 13<sup>30</sup> - 15<sup>00</sup>  
 Moderation: Roland Spreitzer  
 Elisabeth Fackner  
 AK







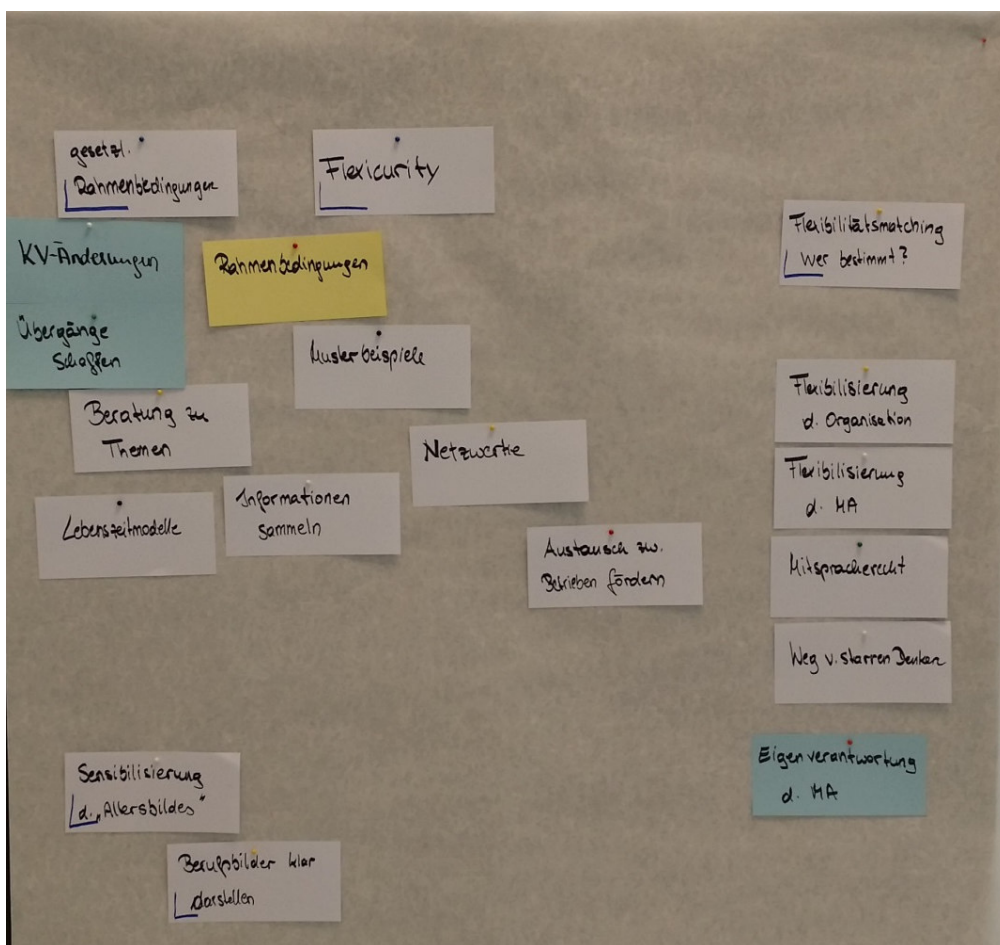


Was können überbetriebliche Strukturen und Gesellschaftspolitik beitragen?

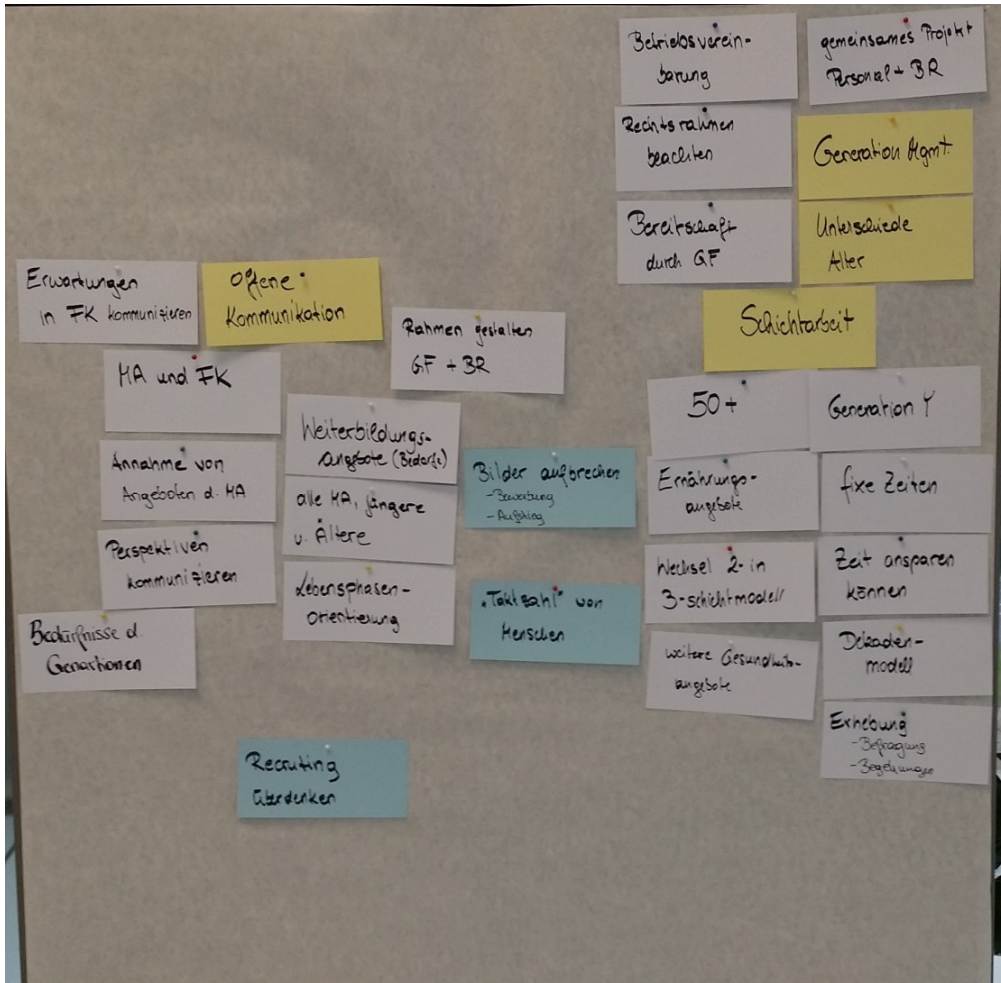
Was sind mögliche Ziele?

- Welche Maßnahmen braucht es, um die Ziele zu erreichen?
- 1) Neue Schichtmodelle + gesetzl. Arbeitszeitregelungen
- 2) ~~Neue~~ Flexibilität bei KV-Regelungen oder Druck von Sozialpartnern
- 3) Ausbildungssysteme mit Jobaussichten verknüpfen
- 4) Abstimmung bestehender Arbeitspol. Maßnahmen

## Panel Diskussion und Resümee







ÄLTER WERDEN.  
ZUKUNFT HABEN!



WAGE. WINNING AGE. GETTING FUTURE!

# HERZLICH WILLKOMMEN!

**Zukunftsperspektive Arbeit und Alter -  
aktuelle Trends und Herausforderungen**



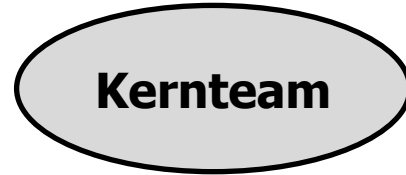
**WAGE-Betriebsworkshop**

Linz, 15. Oktober 2015

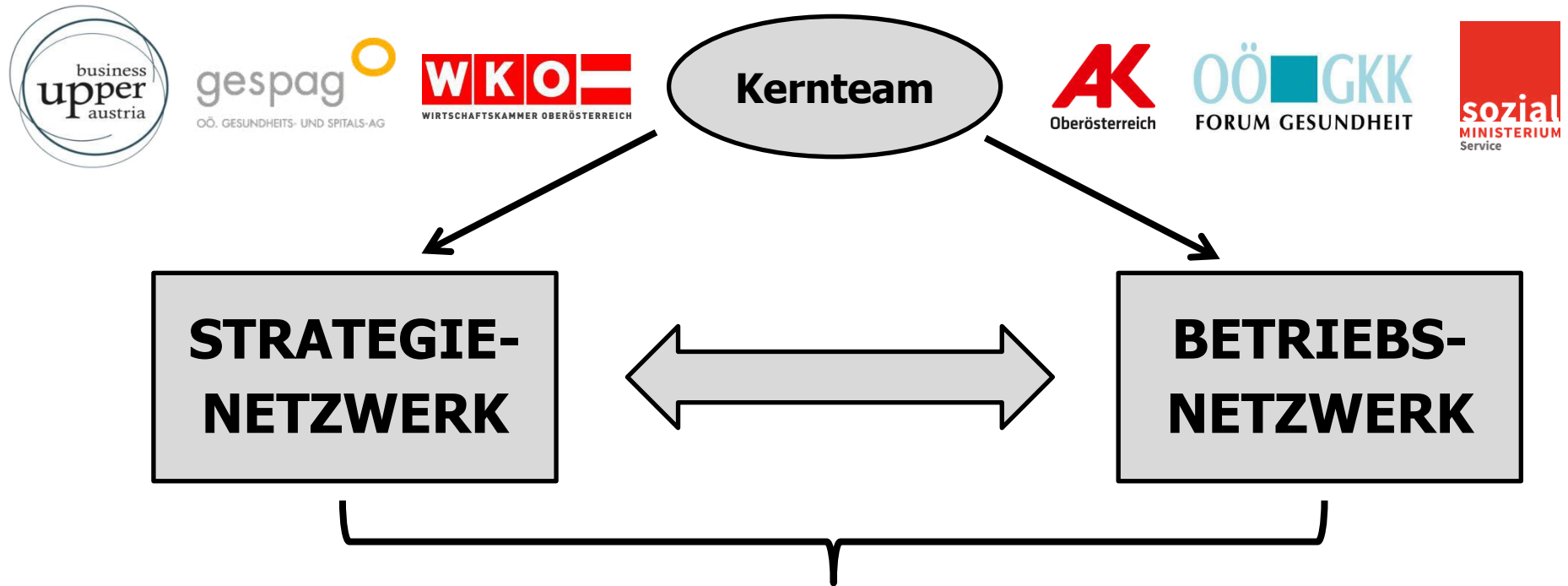
# Was ist das Netzwerk „WAGE“ (Älter werden. Zukunft haben!)?



# Was ist das Netzwerk „WAGE“ (Älter werden. Zukunft haben!)?



# Was ist das Netzwerk „WAGE“ (Älter werden. Zukunft haben!)?



„Erarbeitung und Umsetzung von Maßnahmen und  
alternsgerechte Rahmenbedingungen auf  
betrieblicher und überbetrieblicher Ebene.“

ÄLTER WERDEN.  
ZUKUNFT HABEN!



**WAGE.** WINNING AGE. GETTING FUTURE!

## Zwischenergebnis der Mitgliederbefragung 2015

### **WAGE-Netzwerk „Älter werden - Zukunft haben“**

Koordiniert durch Betriebsservice

4020 Linz, Gruberstraße 63, 4. Stock

Telefon +43 (0)732 772720-20

Telefax +43 (0)732 772720-30

E-Mail [info@betriebsservice.info](mailto:info@betriebsservice.info)

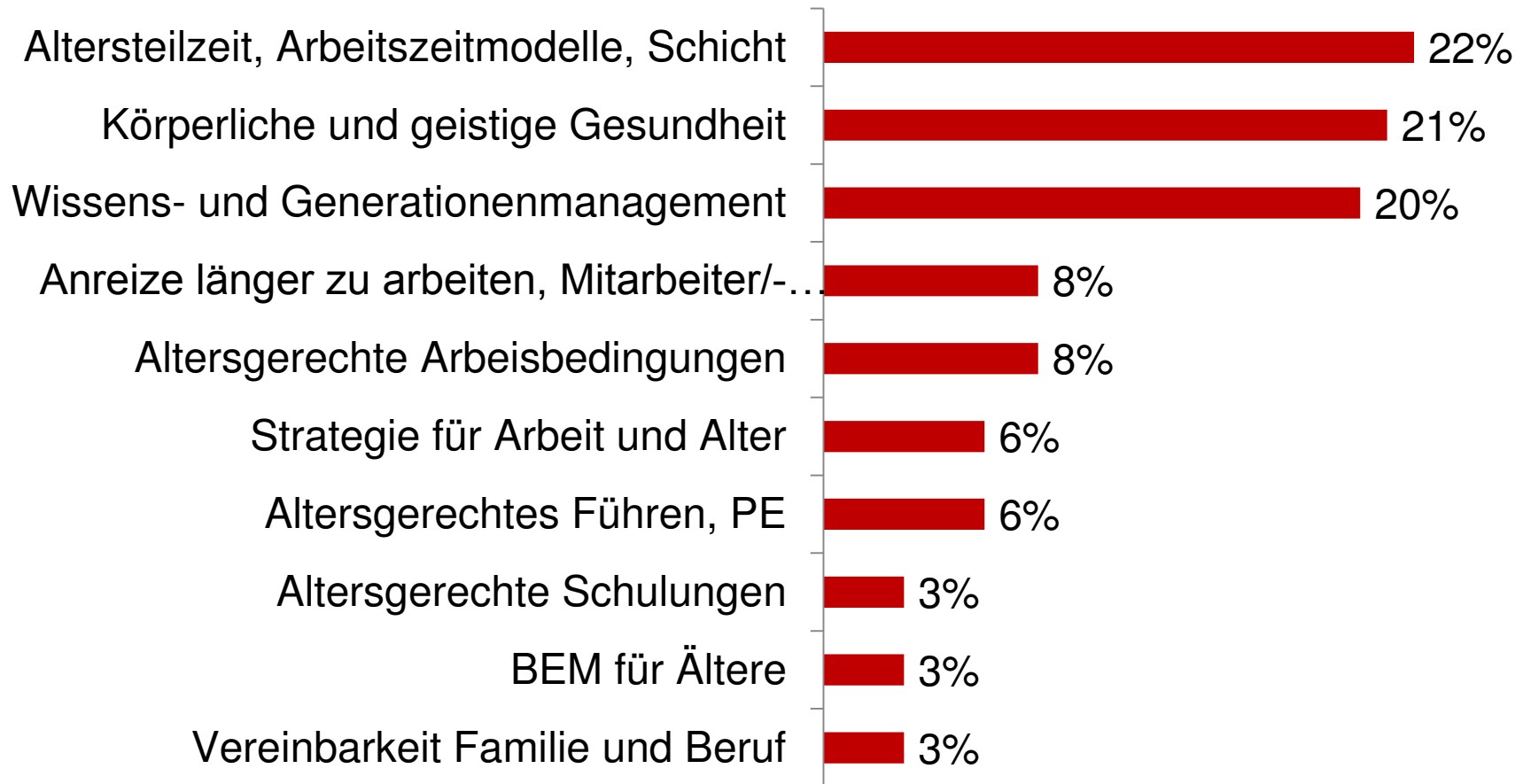
[www.wage.at](http://www.wage.at) – [www.betriebsservice.info](http://www.betriebsservice.info)



## Mitgliederbefragung WAGE

- Befragung von 63 Vertretern/-innen der Netzwerkbetriebe im Sommer 2015
- Zu aktuellen Themen, bezüglich Arbeit und Altersfragen
- 39 Rückmeldungen (rund 62 %)
- Befragung läuft noch

## Ergebnisse der Mitgliederbefragung WAGE – Wichtigste Themen



# Ergebnisse der Mitgliederbefragung WAGE – Details und Aussagen

- **Arbeitszeit (Altersteilzeit, Arbeitszeitmodelle, Alter und Schicht)**

- „Ein langsames Einsteigen in die Pension wäre wünschenswert. Z. B. weniger Arbeit. Eine Lösung seitens der Regierung wäre toll. MA wollen durchaus arbeiten, können aber nicht mehr so viel.“
- „Ältere haben zunehmend Probleme mit dem Schichtbetrieb (4er Schicht) im Unternehmen. Ist sehr anstrengend, es gibt wenig Freizeit und auch wenig Pausen.“
- „Das Thema Erholungsphasen: beste Erfahrungen mit MA die in Altersteilzeitmodellen arbeiten.“

- **Gesundheit (Körperliche und geistige Gesundheit, Resilienz und Stress)**

- „Auch die psychischen Belastungen spielen eine große Rolle, speziell für Ältere, da diese aufgrund der derzeitigen wirtschaftlichen Situation Angst haben, wenn sie ihren Job verlieren, schwer wieder einen zu bekommen.“
- „Arbeiter, die da sind, sollen gesund erhalten werden. Das betrifft auch älter MA.“
- „Gesundheitliche Themen für MA 50+ sind aktuell. Dies auch bei jüngeren MA. Vorsorge für MA ist wichtig, z. B. mit BGF-Projekten.“
- „Gesundheitsgerechtes Arbeiten jenseits 55+ (Arbeitszeitmodelle, ergonomische Arbeitsplätze, Homeoffice, Ruheräume etc.)“



# Ergebnisse der Mitgliederbefragung WAGE – Details und Aussagen

- **Wissensmanagement & Generationenmanagement**

- „MA mit Erfahrung sind gesucht. Daher Blick auf ältere MA.“
- „Das Thema Zusammenarbeit „Alt und Jung“ – wir versuchen immer die Stärken der älteren MA zu stärken und mit den Stärken der Jungen zu ergänzen – gemischte Teams.“
- „Erfahrungsaustausch hat einen hohen Stellenwert und generell Generationenmanagement.“
- „Es laufen viele Veränderungsprozesse im Unternehmen und die Bereitschaft von älteren MA ist eine andere als bei Jüngeren. Wichtig ist dem Unternehmen aber, dass sie den Älteren das Gefühl geben sie zu verstehen und dass sie nichts falsch machen.“

- **Anreize für ältere MA (länger zu arbeiten, Einbindung und Halten, Pensionisten reaktivieren)**

- „In der Pflege erheblicher Personalmangel daher ist es wichtig ältere MA zu halten - das Klima gegenüber älteren MA wird positiver.“
- „Wichtiges Thema: dass bereits pensionierte Personen weiterarbeiten möchten.“

# Ergebnisse der Mitgliederbefragung WAGE – Details und Aussagen

- **Altersgerechte Arbeit (Arbeitsbedingungen)**
  - „Trotzdem wird es uns einholen. Und solange ich keine Veränderungen gestalte, wie MA länger arbeiten können – unter welchen anderen – Bedingungen, solange werden MA gehen, so früh sie können.“
- **Strategie für Arbeit und Alter**
  - „Wir haben dieses offensichtliche Thema und stehen auch gesellschaftspolitisch des Öfteren deutlich an, aber eine deutliche und klare Bearbeitung mit ersten Schritten verbunden mit einer klaren Strategie nehme ich nicht wahr.“
- **Altersgerechtes Führen**
  - „Wie sollen junge MA informiert werden, wie sollen ältere MA über Themen informiert werden? Verständnis gegenseitig aufbauen.“

# Ergebnisse der Mitgliederbefragung WAGE – Details und Aussagen

- **Altersgerechte Schulungen**

- „Das Thema Schulung – wir haben festgestellt dass es bei älteren MA notwendig ist Schulungen anders zu gestalten: Motivation – Einstieg – Geschwindigkeit.“

- **Betriebliches Eingliederungsmanagement für Ältere**

- „Einsatz bzw. Umschulung von älteren MA nach schwerer Erkrankung“

- **Vereinbarkeit Familie und Beruf**

- „Pflegekarenz“



Ziel-, Lösungs- und Maßnahmendiskussion  
anhand der vorliegenden Ergebnissen der Befragung

Die genauen **Arbeitsaufträge** werden von der Geschäftsführung erläutert

ÄLTER WERDEN.  
ZUKUNFT HABEN!



**WAGE.** WINNING AGE. GETTING FUTURE!

## Unternehmerische Knackpunkte zum Arbeitskräftepotenzial in Oberösterreich

### **WAGE-Netzwerk „Älter werden - Zukunft haben“**

Koordiniert durch Betriebsservice

4020 Linz, Gruberstraße 63, 4. Stock

Telefon +43 (0)732 772720-20

Telefax +43 (0)732 772720-30

E-Mail [info@betriebsservice.info](mailto:info@betriebsservice.info)

[www.wage.at](http://www.wage.at) – [www.betriebsservice.info](http://www.betriebsservice.info)



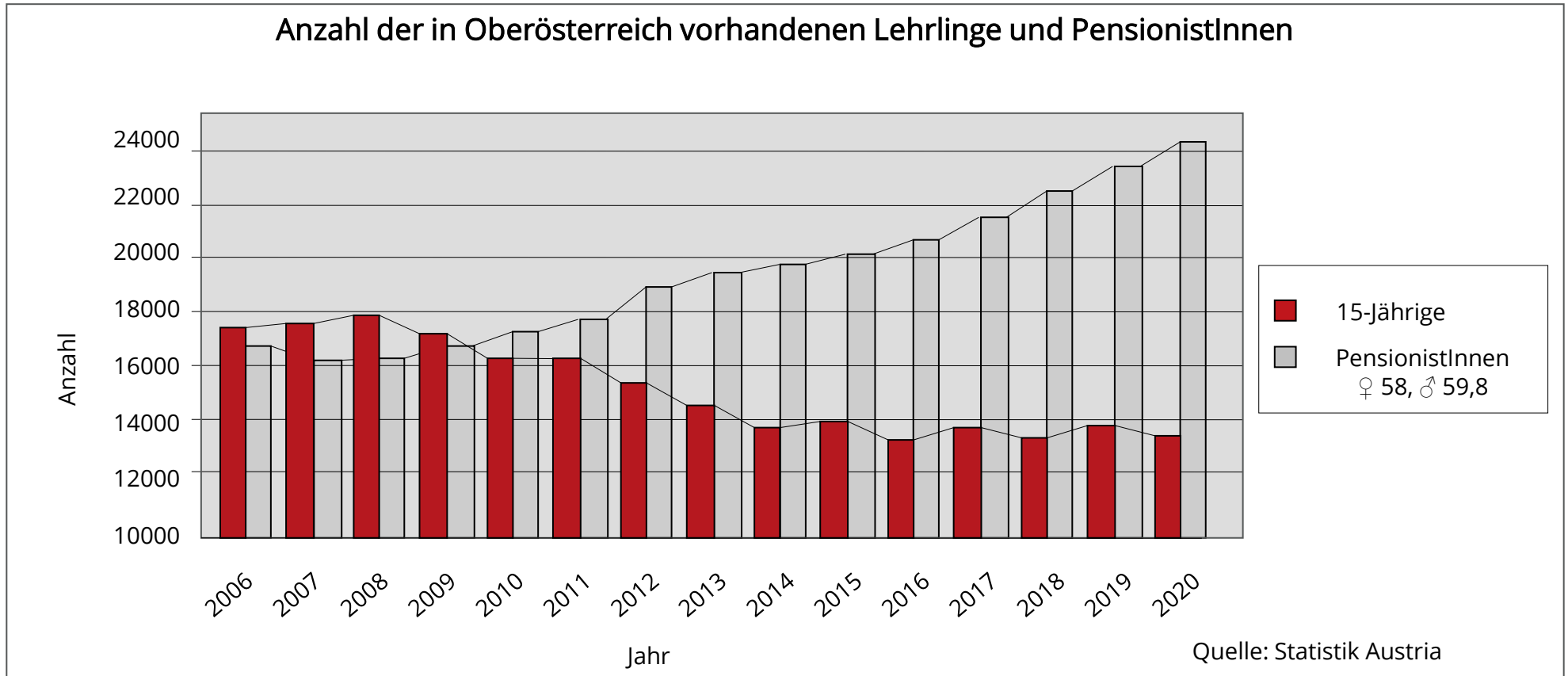
# Agenda – drei Haltestellen



Quelle: <http://www.bahnbilder.de>

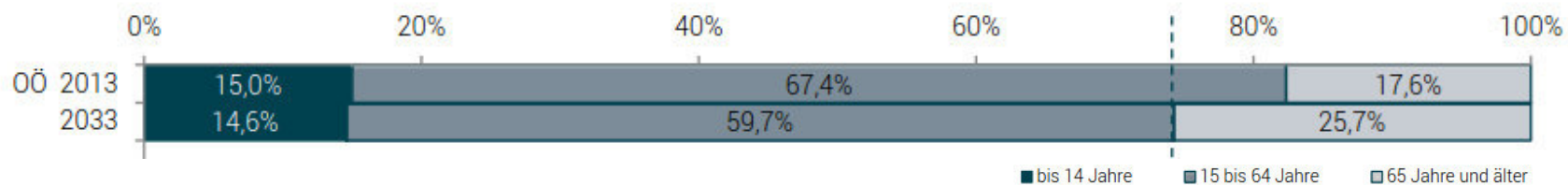
- (1) Demographie** - Wohin wandert das Alter?
- (2) Themenfelder** – An welchen Stellen ist Priorisierung möglich?
- (3) Bedarfe** – Was führt zum Ziel?

# (1) Die demographische Entwicklung wirkt sich auf die Anzahl der künftig in Österreich vorhandenen arbeitsfähigen Personen aus

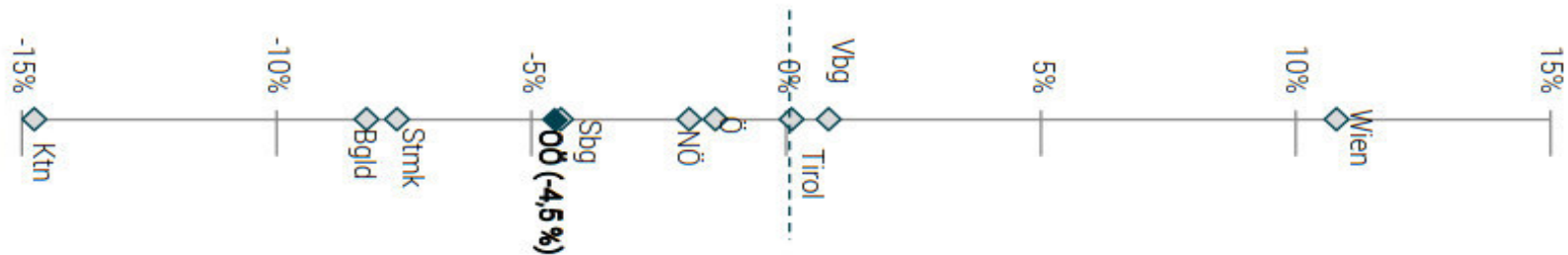


# (1) Die Verschiebung der Altersstruktur führt zu einem Arbeitskräfte Engpass

## Altersstruktur in Oberösterreich 2013 und 2033 in %<sup>1</sup>



## Veränderung der 15- bis -64-jährigen Bevölkerung 2013-2033 in Österreich<sup>1</sup>



## Arbeitskräfteengpass<sup>2</sup>:

- 2015: 3.000 (0,4%)
- 2030: 131.000 (17,3%)

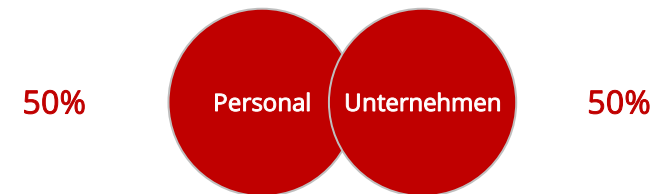
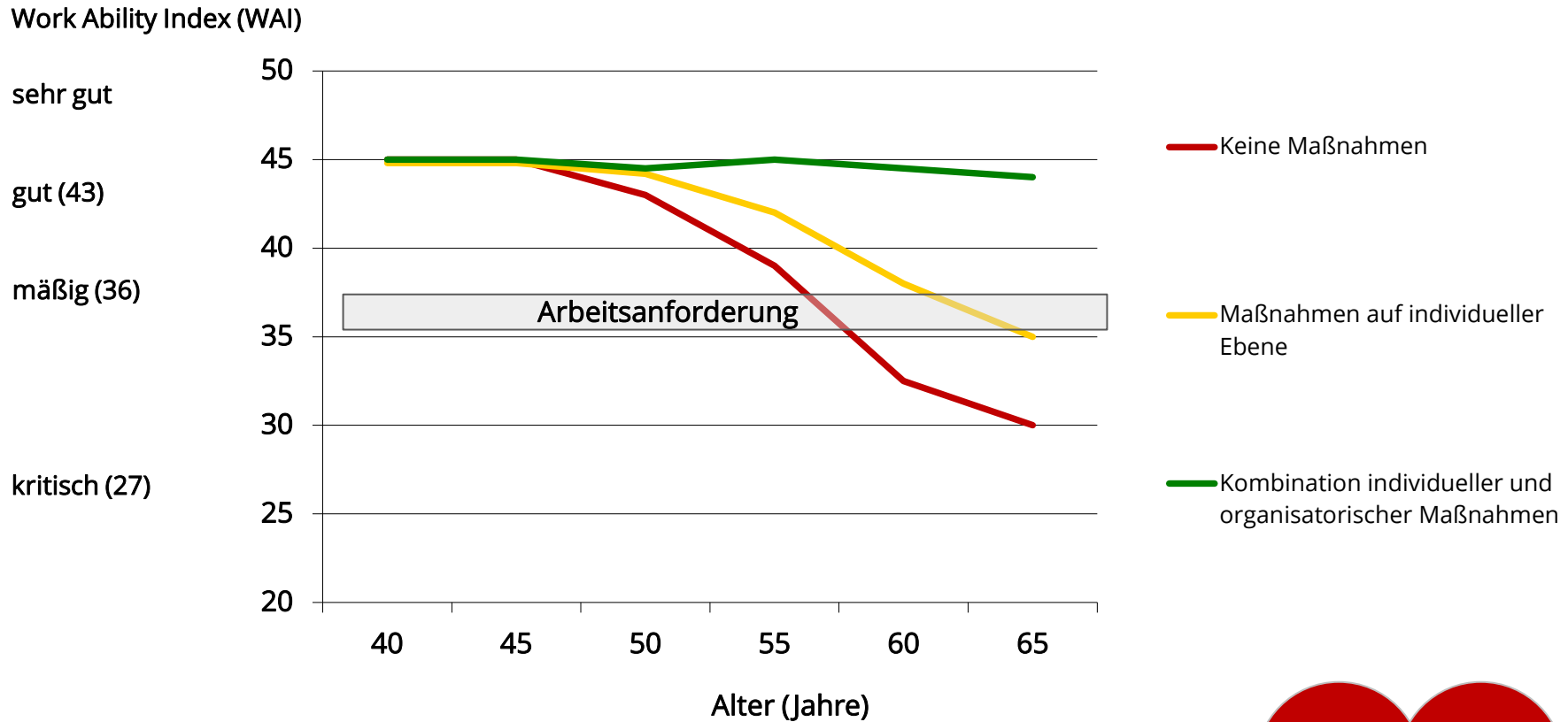
Quellen: 1: Standort- und Technologiebericht Oberösterreich 2014; 2: Wifor Fachkräftemonitor OÖ, 2015

## (2) An welchen Stellen ist eine Prioritätensetzung sinnvoll?



„Heureka – Ich hab’s“, „Zeigt mir den Punkt und ich kann die Welt aus den Angeln heben!“  
Archimedes 287-212 v. Chr.

## (2) Wirksamkeit der Förderung der Arbeitsfähigkeit (nach Ilmarinen) hat immer persönliche und organisatorische Komponenten



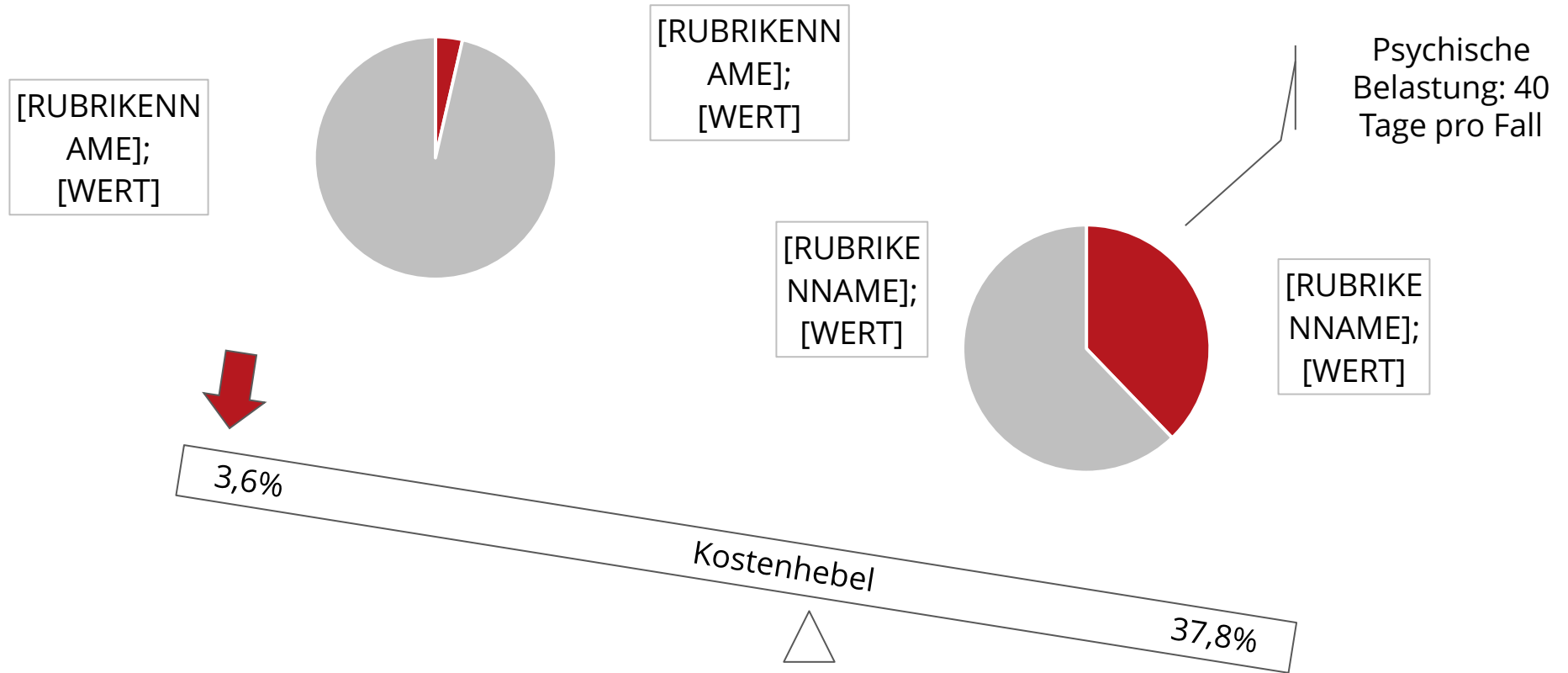
Quelle: WAI Längsschnittstudie 1981-2009 (FIOH)



# Der betriebswirtschaftliche Hebel liegt bei den Langzeitkrankenständen und psychischen Verhaltensstörungen

## Anzahl Krankheitsfälle

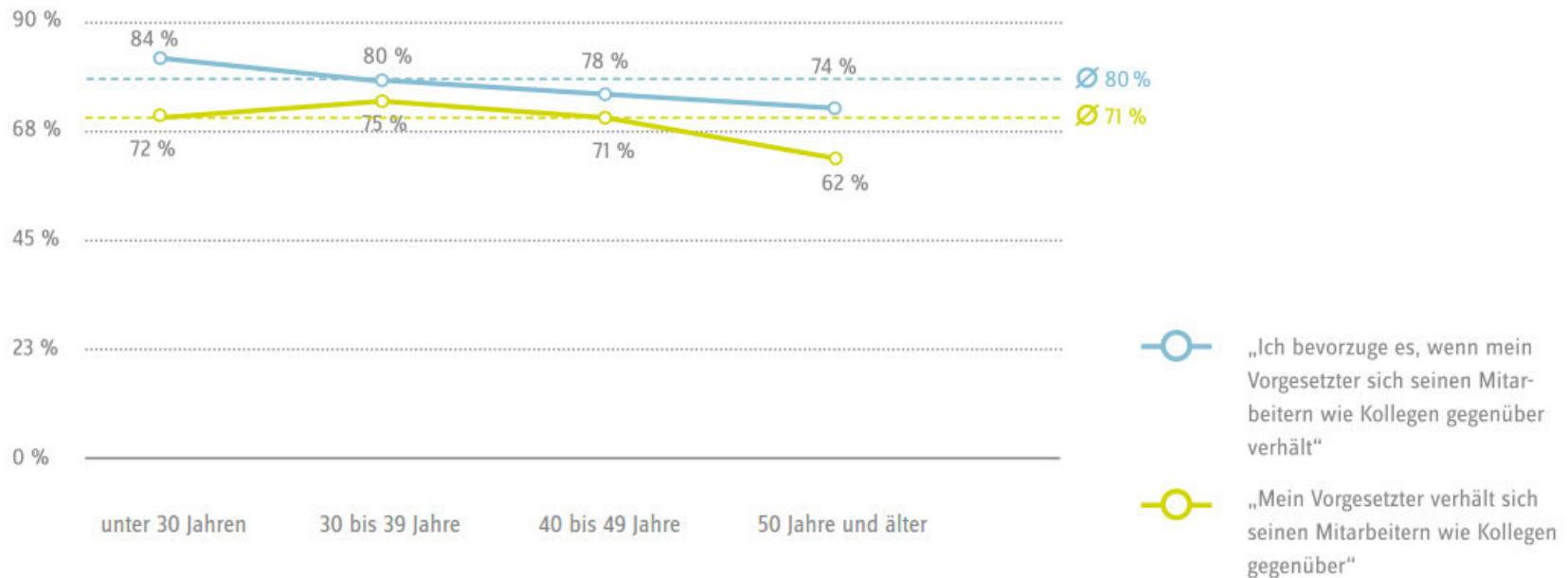
## Anzahl Krankenstandstage



Quelle: WIFO Fehlzeitenreport 2013 (2014)

### (3) Der Chef als Kollege: Die meisten ÖsterreicherInnen wünschen sich einen Vorgesetzten, der sich wie ein Kollege verhält, v.a. die Jüngeren

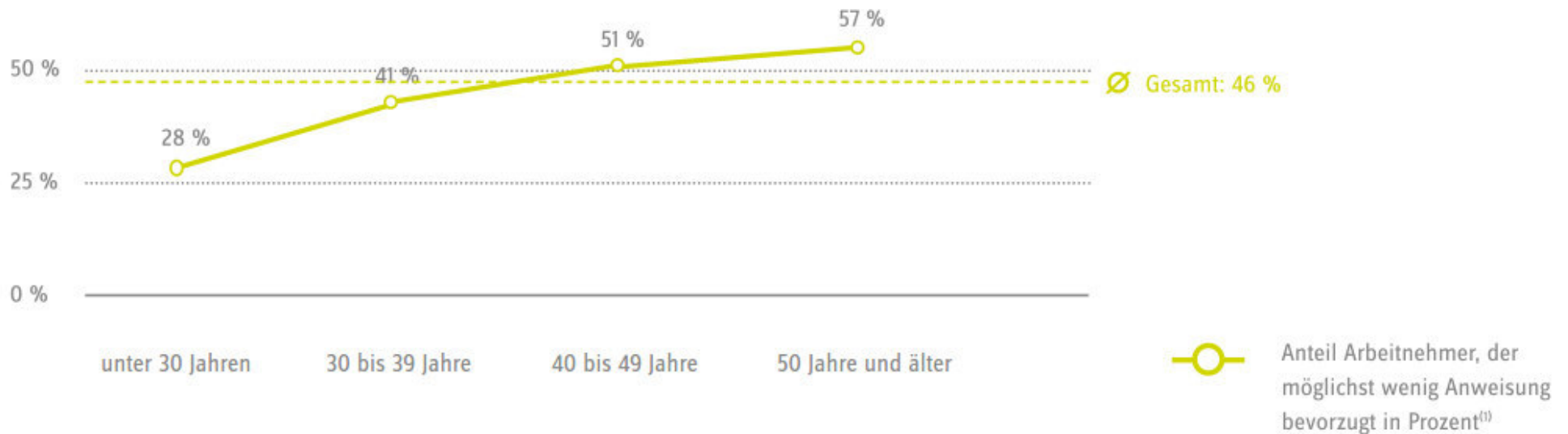
Aussagen zum Vorgesetztenverhalten (Anteile in Prozent)



Quelle: XING Befragung zur Führungskultur in Österreich, August 2015, Stichprobe: 1000 ArbeitnehmerInnen

### (3) In fortgeschrittenem Alter ist mehr selbständiges Arbeiten gewünscht

Welcher Grad an Anweisung ist für Sie optimal?

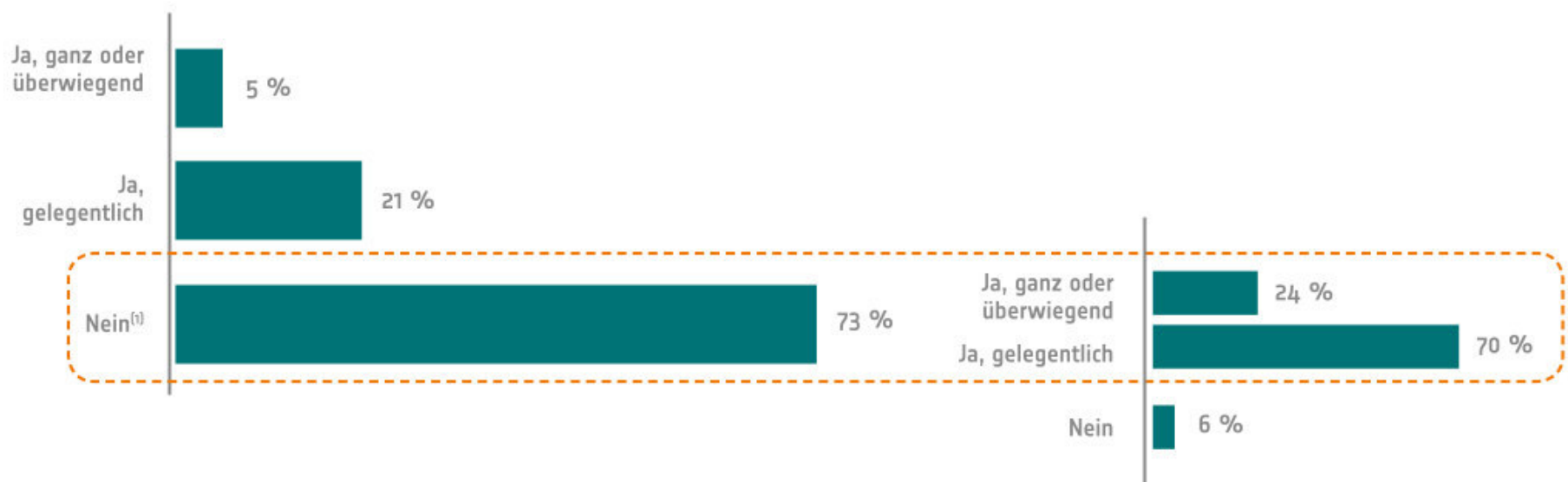


Quelle: XING Befragung zur Führungskultur in Österreich, August 2015 , Stichprobe: 1000 ArbeitnehmerInnen

### (3) Flexibilität von Arbeitsbedingungen: nur rund ein Viertel kann, zumindest gelegentlich, von zu Hause aus arbeiten. 94% würden es sich wünschen

„Haben Sie die Möglichkeit, von zu Hause aus zu arbeiten?“

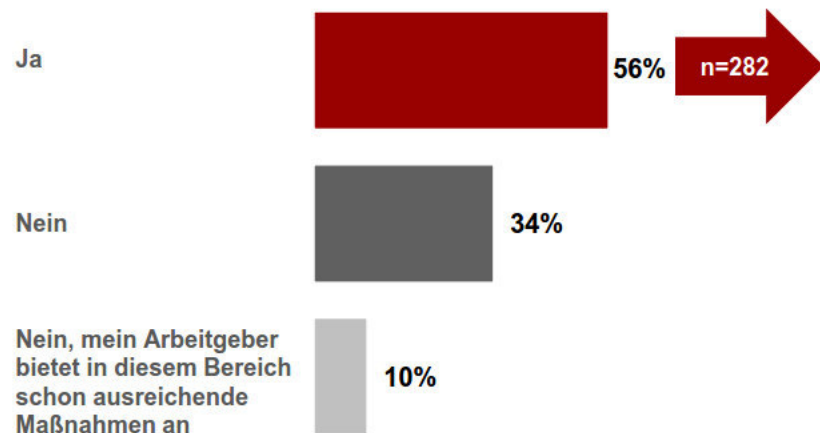
„Würden Sie sich die Möglichkeit wünschen, von zu Hause aus arbeiten zu können?“ (Anteil in Prozent)



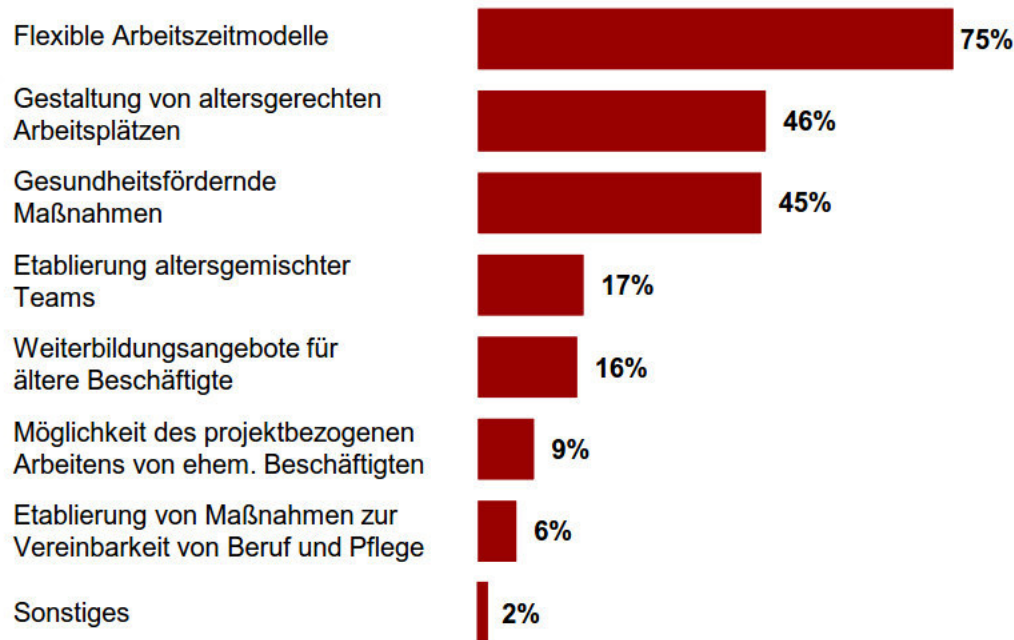
Quelle: XING Befragung zur Führungskultur in Österreich, August 2015 , Stichprobe: 1000 ArbeitnehmerInnen

### (3) 56% der ArbeitnehmerInnen wünschen sich unterstützende Maßnahmen, die eine Berufstätigkeit zum gesetzlichen Pensionseintrittsalter erleichtern

Frage: Wünschen Sie sich, dass Ihr Arbeitgeber mehr Maßnahmen anbieten soll, die es Ihnen erleichtern würden, bis zum gesetzlichen Renteneintrittsalter oder darüber hinaus berufstätig zu sein?



Frage: Welche unterstützenden Maßnahmen, die es Ihnen erleichtern würden bis zum gesetzlichen Renteneintrittsalter oder darüber hinaus berufstätig sein zu können, sollte Ihr Arbeitgeber anbieten?



Quelle: GfK Unternehmens- und Beschäftigtenumfrage , Deutschland Dezember 2013, n=501

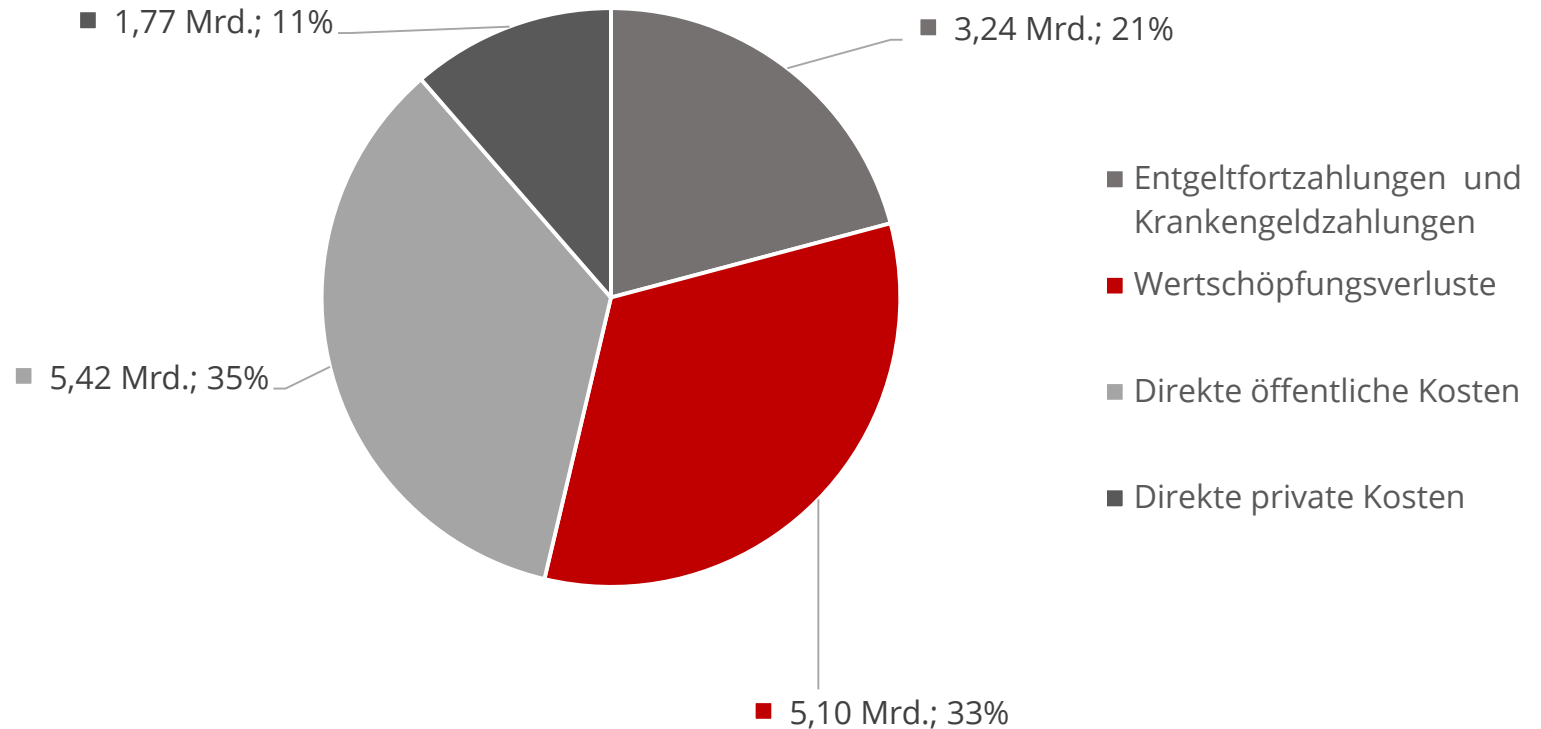


# Impulsfragen

- (1) Was kann das Unternehmen beitragen?
- (2) Was können die MitarbeiterInnen beitragen?
- (3) Was braucht es an Rahmenbedingungen, und was kann die Arbeitsmarktpolitik beitragen?

# Durch Arbeitsunfähigkeit (Absentismus) und dadurch bedingten Produktionsausfall entstehen jährlich Kosten in Höhe von ca. 15,54 Mrd. Euro

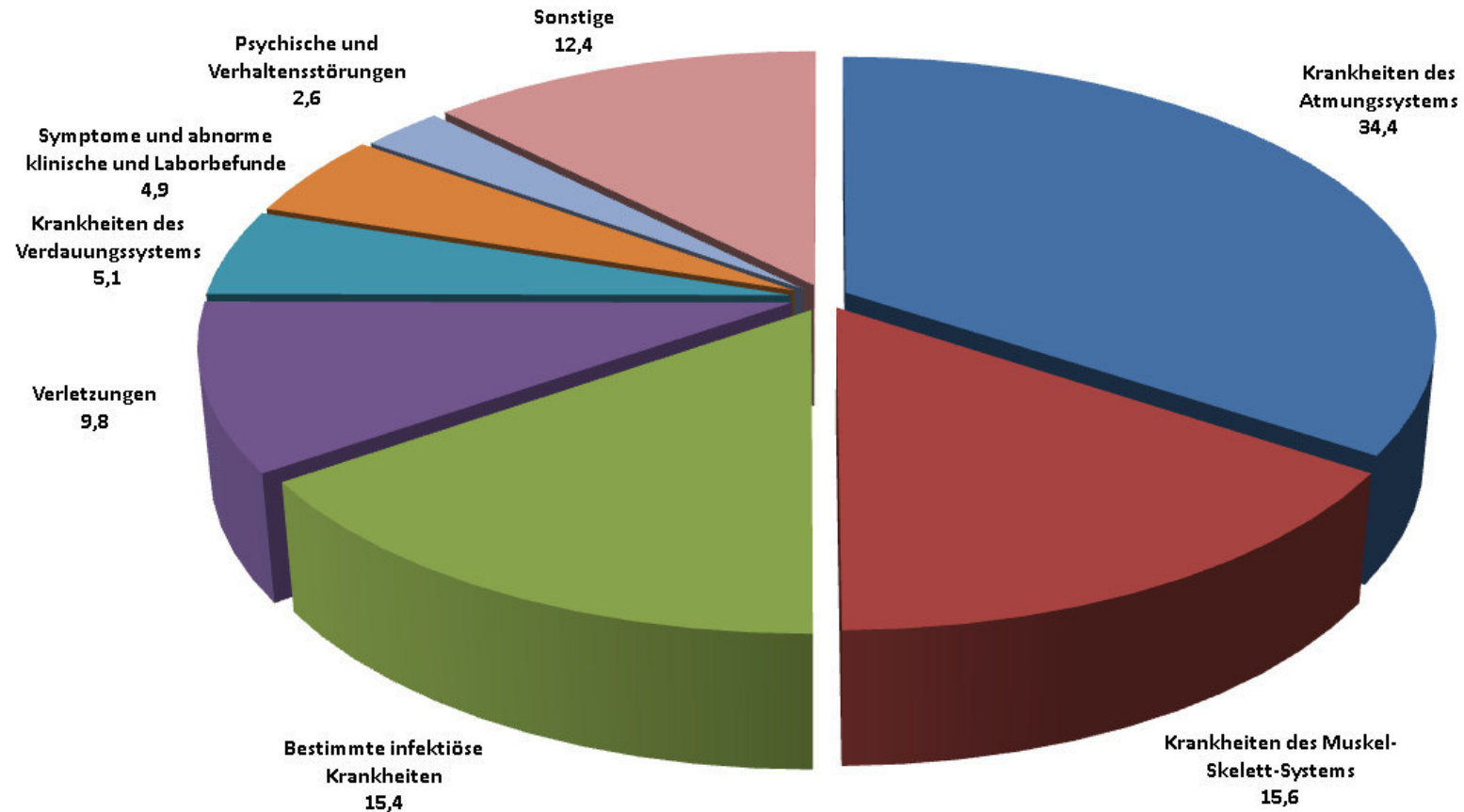
## Volkswirtschaftliche Kosten durch Absentismus, Österreich



Quelle: WIFO Fehlzeitenreport 2013 (2014)

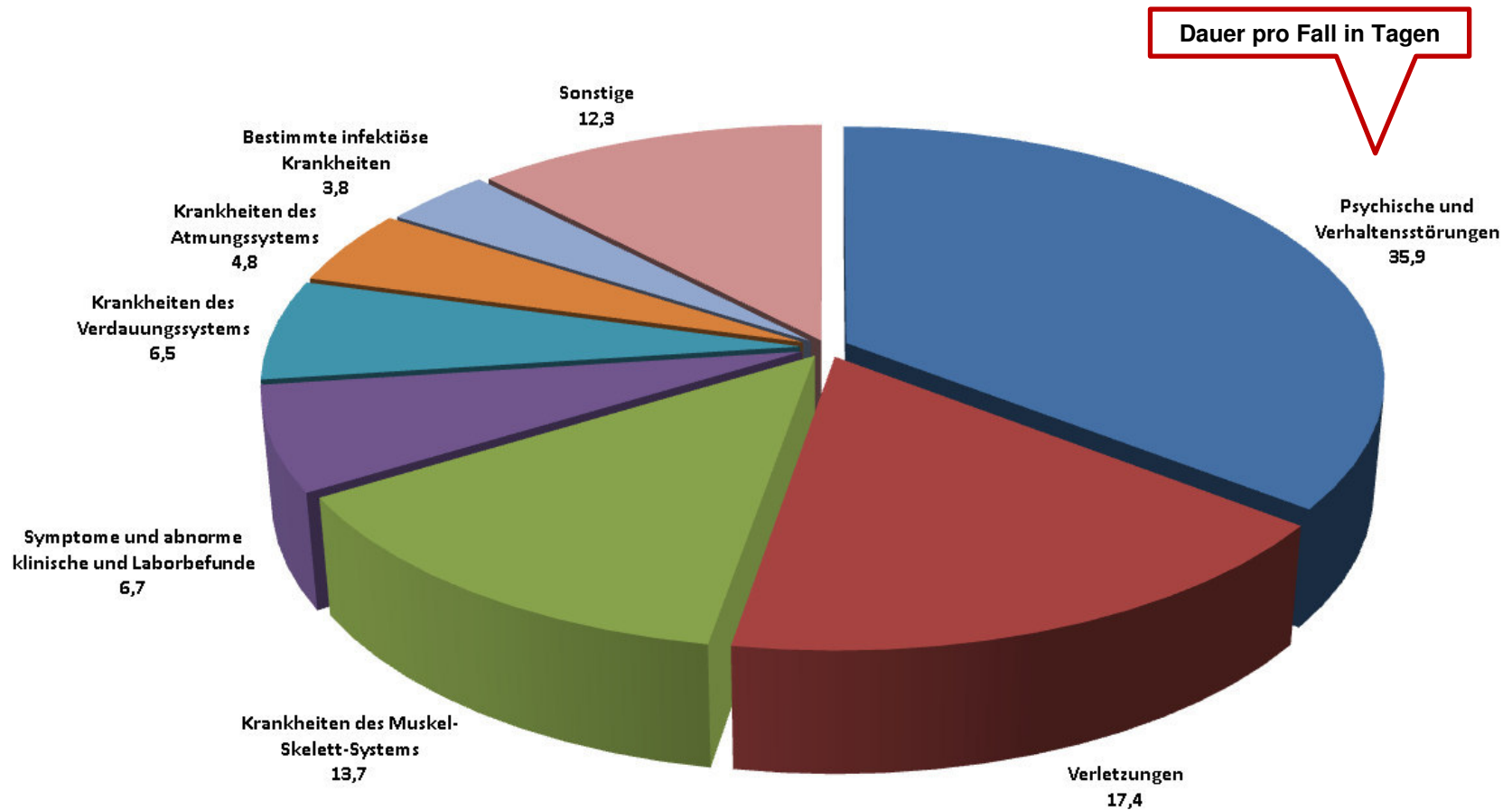
# Psychische Verhaltensstörungen machen 2,6% der Krankenstandsfälle aus...

Anzahl der Fälle in %



Quelle: OÖGKK 2015

# Ein Krankenstandsfall bei psychischen Störungen dauert im Durchschnitt 35,9 Tage



Quelle: OÖGKK 2015

# Workshop

- **Workshop I „Personalabteilung“**  
„Was kann das Unternehmen beitragen?“  
Moderation: Bettina Stadlmayr + Monika Reitingner (GKK)
- **Workshop II „Betriebsrat“**  
„Was können die MitarbeiterInnen beitragen?“  
Moderation: Roland Spreitzer + Elisabeth Falkner (AK)
- **Workshop III „Strategie“**  
„Was können überbetriebliche Strukturen und Gesellschaftspolitik?“  
Moderation: Ursula Haider (gespag) + Christian Mayer (Biz-up)

# WAGE NetzwerkpartnerInnen



## **Kontakt:**

### **WAGE Koordinierungsstelle: Betriebsservice**

4020 Linz, Gruberstraße 63

Telefon +43 (0)732 772720-20

Telefax +43 (0)732 772720-30

E-Mail [info@betriebsservice.info](mailto:info@betriebsservice.info)

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

ÄLTER WERDEN.  
ZUKUNFT HABEN!



**WAGE.** WINNING AGE. GETTING FUTURE!

## Zukunftsperspektive Arbeit und Alter - aktuelle Trends und Herausforderungen



**WAGE-Betriebsworkshop**

Linz, 15. Oktober 2015