



WAGE-Netzwerk

→ Das WAGE-Netzwerk

Das WAGE-Netzwerk „Älter werden. Zukunft haben!“ greift praxisrelevante Fragestellungen zum Thema „Arbeit und Alter“ auf und erarbeitet gemeinsam mit Unternehmen, arbeitsmarktpolitischen AkteurInnen und ExpertInnen Lösungsansätze, um altersgerechte Arbeitsbedingungen zu ermöglichen und der demografischen Entwicklung proaktiv zu begegnen.

WAGE = **WinningAGE** = das WAGE-Netzwerk

→ Aktuelles

Ihre Wissens- und Veranstaltungsplattform zu altersgerechtem Arbeiten: www.wage.at

Die WAGE-Homepage bietet Ihnen als Plattform aktuelle Informationen und Know How zu altersgerechtem Arbeiten. Publikationen mit Blick auf wissenschaftliche Forschung sowie betriebsrelevante und praxiserprobte Maßnahmen bieten Ihnen einen ersten Einstieg bei Ihren Fragestellungen. Sie möchten sich gerne über Veranstaltungen informieren und mit KollegInnen aus anderen Firmen in Austausch treten und vernetzen, dann finden Sie auf unsere Veranstaltungsseite zahlreiche Veranstaltungstipps.

→ Einladung

**WAGE-Workshop Wissensstafette -
eine Methode für den systematischen Wissenstransfer**

Wenn WissensträgerInnen das Unternehmen verlassen, verschwindet oft wichtiges Erfahrungswissen aus dem Betrieb. Eine Möglichkeit, um dieses spezielle Wissen rechtzeitig und systematisch zu sichern, ist die Wissensstafette.

Das WAGE-Netzwerk bietet zwölf **betrieblichen AkteurInnen** am **13. November 2018** mit dem **Workshop Wissensstafette** ein praxiserprobtes Tool, um relevantes Wissen im Unternehmen zu sichern. Als Expertin für diesen WAGE-Workshop konnten wir Frau DI Dr.ⁱⁿ Angelika Mittelmann gewinnen. Die Einladung zum Workshop mit detaillierten Informationen finden Sie unter www.wage.at/veranstaltungen.

Anmeldung zum Workshop: Wir bitten um Ihre Anmeldung bis zum 30. Oktober 2018 per E-Mail an sabine.praher@kost-af.at oder unter der Tel. +43 732 772720-20. Für die Teilnahme wird ein Beitrag von € 150,-/Person (exkl. 20% MwSt) eingehoben.



→ Rückblick

WAGE-Unternehmensforum 2018 | Wissenstransfer zwischen den Generationen gestalten

Am 28. Februar 2018 trafen sich in der Tabakfabrik in Linz UnternehmerInnen und Interessierte um sich zum Zukunftsthema Wissenstransfer auszutauschen.

Chris Müller, künstlerischer Leiter der Tabakfabrik, führte in die konzeptionellen Überlegungen der Tabakfabrik ein. Im Anschluss überzeugten sich die TeilnehmerInnen während der „Expedition“, einer geführten Besichtigung von ansässigen Unternehmen, selbst von der Umsetzung dieser Ideen.

Im inhaltlichen Teil führte Frau DI Dr.ⁱⁿ Angelika Mittelmann in die Grundzüge zum Wissenstransfer in Unternehmen ein. In Kleingruppen traten die TeilnehmerInnen im „Knowledge Café“ zu Wissenstransfer im Allgemeinen sowie unter den Blickwinkeln der Unternehmenskultur und von Generationenfragen in Dialog.



→ Themenschwerpunkt

Age Management - ein unternehmerischer Wettbewerbsvorteil

Unsere Lebenserwartung steigt. Soviel einmal zur guten Nachricht. Damit logischerweise einhergehend, ist der längere Verbleib in der Arbeitswelt (Erhöhung des faktischen Pensionsantrittsalters). Für die damit verbundenen Herausforderungen, sind allerdings die wenigsten Betriebe in Österreich gewappnet. Der demografische Wandel kann andererseits aber auch als Chance gesehen werden. Weder die Gesundheit und Arbeitsfähigkeit noch die Leistungsfähigkeit und Produktivität von MitarbeiterInnen sind fixe Größen, sondern können konkret gestaltet werden.

Ein nachhaltig gestalteter Arbeitsplatz verbindet demnach **altersgerechte** (spezifische Maßnahmen für eine bestimmte Altersgruppe) und **alternsgerechte Maßnahmen** (Maßnahmen, die für den gesamten Zeitraum der Erwerbsbiografie gesetzt werden) zu einer **lebensphasenorientierten Arbeitswelt**.

In diesem Zusammenhang ist es wichtig zu wissen, dass es im Laufe der Alterung zu einer Verschiebung von bestimmten Fähigkeiten kommt. Neben Kompetenzen, die mit dem Alter abnehmen (z.B.: körperliche Leistungsfähigkeit), gibt es viele Fähigkeiten, die relativ konstant bleiben und eine weitere Reihe an Kompetenzen, die im Alter eher zunehmen (z.B.: soziale Kompetenzen). Man spricht in diesem Zusammenhang vom **Modell des "differenzierten Alterns"**.

Die modernen Instrumente der Betrieblichen Gesundheitsförderung (BGF) bzw. des Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) können – in Abhängigkeit vom konkreten betrieblichen Kontext und auch von der Betriebsgröße – einen guten, zielgerichteten Rahmen bieten, um die demografische Herausforderung in Angriff zu nehmen. Je besser das Vorgehen an den Arbeitskontext und die vorhandenen Betriebsroutinen angepasst ist, desto eher können konkrete Erfolge erreicht werden. **Eine Schritt-für-Schritt Herangehensweise** ist optimal, da Veränderungen Zeit brauchen.

In einem ersten Schritt erfolgt eine detaillierte Bestandsaufnahme und Ist-Analyse der alter(n)s-gerechten Rahmenbedingungen (z.B.: Erstellung einer Altersstrukturanalyse). In einem zweiten Schritt müssen die konkreten („smarten“) Ziele definiert und die entsprechenden Handlungsfelder abgeleitet werden. Danach werden die Instrumente und Maßnahmen für die Umsetzung festgelegt (Schritt 3). Abschließend zeigt eine Evaluierung den Erfolg der angestrebten Ziele auf (Schritt 4). Die im Schritt 3 definierten Maßnahmen können unterschiedlichen betrieblichen Handlungsfeldern zugeordnet werden (siehe Abb.). Bei Interesse welche konkreten Maßnahmen in den Handlungsfeldern im Betrieb geplant und umgesetzt werden können, wird die Lektüre des aktuellen Fehlzeitenreports, mit dem Schwerpunktthema „Die alter(n)s-gerechte Arbeitswelt“ empfohlen.



Ein Beitrag von Mag.^a Johanna Schwinger, Senior Consultant am IfGP, johanna.schwinger@ifgp.at, www.ifgp.at; Grafik modifiziert nach: WIFO, IfGP-Darstellung; Literatur: Leoni, T. & Schwinger, J. (2017). Fehlzeitenreport: Krankheits- und unfallbedingte Fehlzeiten in Österreich – Die alter(n)s-gerechte Arbeitswelt. Wien. WIFO. www.hauptverband.at/cdscontent/load?contentid=10008.646602&version=1510674740