



Fritz Haindl | seit 2004 Leiter Kundenbetreuung | Pecho-Druck



NETZWERK:
ÄLTER WERDEN. ZUKUNFT HABEN!

BEISPIELE GUTER PRAXIS.

MITEINANDER HANDELN –
JEDER IN SEINER VERANTWORTUNG.



AK OÖ-Präsident **Johann Kalliauer** | Wirtschaftslandesrat **Viktor Sigl** | WKO OÖ-Präsident **Rudolf Trauner**

ÄLTER WERDEN. ZUKUNFT HABEN! MITEINANDER HANDELN – JEDER IN SEINER VERANTWORTUNG

Die Auswirkungen der demografischen Entwicklung verändern alle Bereiche unseres Lebens – und machen auch vor der Arbeitswelt nicht halt.

PIONIERARBEIT AUS OBERÖSTERREICH

Erstmals für Oberösterreich stellte das EU-Projekt „**WAGE – Winning Age, Getting FuturE**“ im Jahr 2004 Fragen rund um eine alter(n)sgerechte Arbeitswelt in den Betrieben in den Mittelpunkt. Die Ergebnisse dieser intensiven Zusammenarbeit der oö. Sozialpartner und des Landes Oberösterreich können sich sehen lassen: Von ExpertInnen, Organisationen und Betrieben aus dem In- und Ausland erhalten wir Anerkennung für den Weitblick, den wir 2004 mit WAGE bewiesen haben. Nach vier Jahren engagierter Kooperation und erfolgreicher Weiterführung der Aktivitäten im Netzwerk „Älter werden. Zukunft haben!“ ist das Netzwerkmanagement mittlerweile nicht nur innerhalb Österreichs ein gefragter Partner, um Erfahrungen weiterzugeben und Beispiele guter Praxis zu vermitteln. Wir werden von „Nachahmern“ zu Gründungsveranstaltungen eingeladen, das Know-how unserer Modellbetriebe ist in Wien ebenso gefragt wie in Brüssel und die Wanderausstellung „Älter werden. Zukunft haben!“ gastiert nicht nur in Oberösterreich, sondern wurde auch bereits für eine Fachkräftetagung in Thüringen verliehen.

GENERATIONENMANAGEMENT SETZT NEUE IMPULSE

Die gemeinsamen Aktivitäten zur alter(n)sgerechten Gestaltung der Arbeitswelt sind eine oberösterreichische Erfolgsgeschichte, die wir zusammen weiterschreiben wollen. Um den Know-how-Transfer zu intensivieren, arbeiten wir deshalb kontinuierlich an der Verbesserung unserer Produkte. Da in künftigen Arbeitsprozessen immer mehrere Generationen zugleich beteiligt sein werden, gewinnt Generationenmanagement kontinuierlich an Bedeutung und wird zum Bindeglied zwischen jüngeren und älteren ArbeitnehmerInnen: vorbeugend für jüngere, unterstützend für ältere und verbindend wie fördernd zwischen den Generationen. Die vorliegende Broschüre soll hierzu einen Beitrag liefern, der Ihnen einen Überblick über aktuelle Angebote der Mitglieder des Netzwerkes „Älter werden. Zukunft haben!“ und Einblicke in die betriebliche Praxis unserer PartnerInnen im Betriebsnetzwerk „Älter werden. Zukunft haben!“ gibt. Wir hoffen, damit weitere Impulse für die Umsetzung von Generationenmanagement in den Betrieben Oberösterreichs geben zu können, und wünschen Ihnen eine anregende Lektüre.

ÄLTER WERDEN. ZUKUNFT HABEN!



WAGE. WINNING AGE. GETTING FUTURE!

INHALT

AGE- UND GENERATIONENMANAGEMENT IN DER PRAXIS

PartnerInnen des Netzwerkes	4
-----------------------------------	---

GENERATIONENMANAGEMENT IN JEDER GRÖSSE

Pecho-Druck: Erfolgreich mit starker Unternehmenskultur	6
Team 7: Der Mensch im Mittelpunkt	8
voestalpine: Ein bisschen LIFE steckt in jedem erfolgreichen Unternehmen	10
Energie AG OÖ: Wertschätzung als Unternehmenskultur	11
Agemanagement-Beratung: Alter gewinnt an Image – Ein Netzwerk zwischen Jung und Alt	11

DEMOGRAFIE „BEWUSSTE“ PERSONALENTWICKLUNG

Caritas OÖ – Generationensensible Personalmaßnahmen	13
AMS OÖ – Lebenszyklusorientierte Qualifizierung mit „Productive Ageing“	13
Weisses Rössl – Wegbegleiter für die MitarbeiterInnen	14
BRP-Rotax GmbH: Hochtechnologie – Herausforderung auf allen Unternehmensebenen	15

GESUND ÄLTER WERDEN

Greiner Tool.Tec: BGF – die Gesundheit der Beschäftigten an erster Stelle	16
OÖGKK: BGF – die Beschäftigten als ExpertInnen	18

WIE ERFAHRUNG SICH RECHNEN KANN

E-Werk Wels AG: Vom Lehrling bis zum Pensionisten – generationenübergreifendes Miteinander	19
Agemanagement-Beratung: Berufsaustritt und Wissenstransfer – ein ernsthaftes Investment	22
Joka-Werke: Mit Erfahrung für die Zukunft	23

SERVICE DES NETZWERKS „ÄLTER WERDEN. ZUKUNFT HABEN!“

Prozessberatung	25
Qualifizierung	26
Produkte zur Sensibilisierung und Öffentlichkeitsarbeit	27

Netzwerkmanagement, Impressum	28
-------------------------------------	----

Das Netzwerk „Älter werden. Zukunft haben!“ bekennt sich zum Prinzip des Gender Mainstreamings auf allen Ebenen. Gender Mainstreaming wird als Querschnitts- und Gemeinschaftsaufgabe verstanden und findet sowohl in der Organisation als auch in der Planung, der Entwicklung und der Umsetzung gemeinsamer Produkte und Projekte Anwendung. So werden bei allen gemeinsamen Aktivitäten und Vorhaben des Netzwerkes „Älter werden. Zukunft haben!“ die Auswirkungen auf die jeweilige Situation von Frauen und Männern unabhängig von Alter und Herkunft berücksichtigt.



Ioan Pop | Fertiger | seit 2000 bei BRP-Rotax

AGE- UND GENERATIONENMANAGEMENT IN DER PRAXIS PARTNERINNEN UND PARTNER DES NETZWERKES

DEMOGRAFISCHER WANDEL BEDEUTET:

Die Gesellschaft wird immer älter. 2005 waren in Österreich erstmals mehr Menschen über 40 als unter 40 Jahre alt.

DEMOGRAFISCHER WANDEL BEDEUTET DESHALB AUCH:

Die Belegschaften der Betriebe werden älter, da weniger junge Menschen dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen werden. Die erwerbsfähige Bevölkerung in Österreich wird bis 2020 um 130.000 Personen zunehmen – bei den Jüngeren (15–45 Jahre) wird eine Abnahme von 240 000 und bei den Älteren eine Zunahme von 370 000 vorausgesagt. Zudem ist in einigen Unternehmen aufgrund von Einstellungsstopps vergangener Jahre ein Ungleichgewicht in der internen Betriebsdemografie entstanden, das sich nun durch die geringere Zahl von jüngeren Arbeitskräften, die auf dem freien Arbeitsmarkt verfügbar ist, nicht mehr ausgleichen lässt.

Ab dem Jahr 2015 werden die Beschäftigten über 45 Jahre mit 38 Prozent die größte Gruppe der Erwerbstätigen stellen.

GEZIelt UND VORAUSSCHAUEND HANDELN ...

Age- und Generationenmanagement wird dabei für Unternehmen aller Größen – vom Klein- und Mittelbetrieb bis hin zum Großunternehmen – zum entscheidenden Wettbewerbsfaktor, um auf die individuelle Situation und Struktur des Betriebs ausgerichtete Maßnahmen erarbeiten und umsetzen zu können.

GENERATIONENMANAGEMENT BEDEUTET ...

die betrieblichen Altersstrukturen aktiv zu gestalten, eine längere Verweildauer der MitarbeiterInnen im Unternehmen zu ermöglichen und Leistungsfähigkeit und -bereitschaft zu fördern und zu erhalten.

GEMEINSAM

im oberösterreichweiten Netzwerk „Älter werden. Zukunft haben!“ die Herausforderungen des demografischen Wandels bewältigen:

- Rahmenbedingungen für ein „Guter-älter-Werden“ in den Betrieben Oberösterreichs mitgestalten
- dem Abbau von Qualifikationen, Gesundheit und Motivation frühzeitig entgegenarbeiten
- die Arbeitsfähigkeit aller Beschäftigten entwickeln, erhalten und verbessern

MITEINANDER

handeln – jeder in seiner Verantwortung!

- Wie müssen Arbeit und Arbeitsbedingungen beschaffen sein, dass sie alters- und altersgerecht sind?
- Was können Unternehmen jetzt tun, um weiterhin – trotz des demografischen Wandels – wettbewerbsfähig und innovativ zu bleiben?
- Wie können Betriebe das Fach- und Erfahrungswissen der älteren ArbeitnehmerInnen sichern?

... UND DIE GEBÜNDELTE NETZWERKKRAFT NUTZEN

Die Vernetzung in einem größeren Verbund hilft entscheidend mit, die Auswirkungen des demografischen Wandels in der Arbeitswelt besser zu bewältigen und hierbei vom Netzwerk „Älter werden. Zukunft haben!“ zu profitieren:

- vom Wissen und von der Erfahrung der anderen NetzwerkpartnerInnen
- von gemeinsamer Entwicklungsarbeit
- vom ExpertInnenpool und den Produkten im Age- und Generationenmanagement
- von gemeinsamer Vermarktungs- und Öffentlichkeitsarbeit

DAS NETZWERK „ÄLTER WERDEN. ZUKUNFT HABEN!“

ist ein Netzwerk von interessenpolitischen Einrichtungen, Institutionen, Organisationen und Betrieben in Oberösterreich, das

- durch konkrete Umsetzung von Age- und Generationenmanagement-Maßnahmen zur besseren Bewältigung des demografischen Wandels in der Arbeitswelt beitragen will.
- die Produkte zu Age- und Generationenmanagement möglichst vielen Betrieben zugänglich machen möchte.
- durch weitere Kooperationen und Entwicklung innovativer Maßnahmen die Beschäftigungs- und Leistungsfähigkeit der ArbeitnehmerInnen auf unterschiedlichsten Ebenen fördern will.
- Know-how aus anderen EU-Ländern nutzt, um so die Beschäftigungsquote älterer ArbeitnehmerInnen in OÖ mittel- und langfristig zu steigern.
- (über-)betriebliche Rahmenbedingungen gestaltet, die es ermöglichen, auch im Alter noch Lebensqualität zu haben und das Miteinander von Jüngeren und Älteren zu einem Erfolgsfaktor für Unternehmen zu entwickeln.

IM NETZWERK ENGAGIEREN SICH

- Betriebe
- Beschäftigte
- MultiplikatorInnen auf betrieblicher und überbetrieblicher Ebene
- EntscheidungsträgerInnen aus Politik, Wirtschaft, Wissenschaft und Gesellschaft

Der Zusammenschluss gewichtiger Meinungsbildner im Netzwerk ermöglicht nicht nur (ober-)österreichweit aktives Lobbying und Strategiearbeit, die NetzwerkpartnerInnen arbeiten zudem mit engem Bezug zur betrieblichen Praxis. Dafür sorgen beispielsweise der ÖGB OÖ, die Industriellenvereinigung, die Wirtschaftskammer OÖ und die Arbeiterkammer OÖ mit regelmäßiger Informationsarbeit für die Mitglieder oder auch das Regionalmanagement, das das Thema aktiv in die Kommunen hineinträgt und das Netzwerk Humanressourcen.

Wichtige KooperationspartnerInnen sind auch der ORF OÖ, das Ars Electronica Center und für die wissenschaftliche Begleitung SORA.

Netzwerkmanagement:

Arbeiterkammer OÖ, EU-Projektbüro

+43 732 69 06-2445 // projektbuero@akooe.at

www.wage.at

NETZWERKPARTNERINNEN UND -PARTNER

- AK OÖ – Arbeiterkammer Oberösterreich
www.arbeiterkammer.com
- AMS OÖ – Arbeitsmarktservice Oberösterreich
www.ams.or.at
- Ars Electronica Center
www.aec.at
- AUVA – Allgemeine Unfallversicherungsanstalt
www.auva.at
- bfi OÖ – Berufsförderungsinstitut Oberösterreich
www.bfi-ooe.at
- E-Werk Wels
www.eww.at
- Industriellenvereinigung Oberösterreich
www.iv-oberoesterreich.at
- SORA - Institute for Social Research
www.sora.at
- Land Oberösterreich
www.land-oberoesterreich.gv.at
- Netzwerk Humanressourcen
www.netzwerk-hr.at
- ÖBG OÖ – Österreichischer Gewerkschaftsbund OÖ
www.oegb.at
- OÖGKK – Oberösterreichische Gebietskrankenkasse
www.oegkk.at
- ORF OÖ – Oberösterreichischer Rundfunk
oe.orf.at
- PGA – Verein für prophylaktische Gesundheitsarbeit
www.pga.at
- Regionalmanagement Oberösterreich
www.rmooe.at
- Team 7
www.team7.at
- WIFI OÖ – Wirtschaftsförderungsinstitut Oberösterreich
www.ooe.wifi.at
- WKO OÖ – Wirtschaftskammer Oberösterreich
www.wkooe.at



Herbert Brandstetter | Teamleiter und Lehrlingsausbildner | seit 42 Jahren bei Team 7

GENERATIONENMANAGEMENT IN JEDER GRÖSSE

PECHO-DRUCK GMBH ERFOLGREICH MIT STARKER UNTERNEHMENSKULTUR

PECHO-DRUCK

1967 gründete Karl Pecho die gleichnamige Druckerei in Linz. Mit Übernahme der Geschäftsführung durch Stefan Haselsteiner 2001 erfolgte auch die Umstellung auf neueste Technologien. Arbeiteten für Pecho-Druck Anfang des neuen Jahrtausends rund 10 MitarbeiterInnen, sind jetzt 21 Personen im Unternehmen beschäftigt.

Einstellung älterer ArbeitnehmerInnen, Integration von MitarbeiterInnen mit Beeinträchtigungen, individuelle Arbeitszeitmodelle, jährliche Strukturgespräche, regelmäßige fachliche Weiterbildung, Gesundheitstage, Angebote zu Stressmanagement ... **Engagement für ein gutes, wertschätzen-**

des Miteinander im Sinne des Generationenmanagements hat nicht nur viele Facetten, sondern ist auch in jeder Unternehmensgröße möglich. Bester Beweis: der Betrieb Pecho-Druck mit seinen 21 MitarbeiterInnen.

Ihr langjähriges Know-how gab beispielsweise den Ausschlag, als Eigentümer und Geschäftsführer Stefan Haselsteiner im Zeitraum von 2003 bis 2007 drei ältere Beschäftigte einstellte. Auf deren Erfahrung greift der Geschäftsführer auch bewusst zurück, wenn es um Neuanschaffungen oder Prozessoptimierungen geht. Darüber hinaus bemüht er sich grundsätzlich um eine gute Mischung der Altersstruktur innerhalb des Unternehmens; so bildet Pecho-Druck auch Lehrlinge aus. *„Ich glaube, es fehlt sonst etwas in der Unternehmenskultur, wenn man ausschließlich ganz Junge oder nur Ältere beschäftigt.“*

Noch vor der ersten Einstellung einer Mitarbeiterin mit Beeinträchtigung hatte man Stefan Haselsteiner eher abgeraten: der Kündigungsschutz, Skepsis in Bezug auf die volle Einsetzbarkeit am Arbeitsplatz. Mittlerweile hat sich diese Praxis für den Geschäftsführer und alle Angestellten bei Pecho-Druck mehr als bewährt. **So entpuppte sich die Beschäftigung einer gehörlosen Mitarbeiterin als großer Gewinn für alle Beteiligten.** „*Sie hat eine tolle Motivation. Das ist fast Vorbildlich für alle anderen.*“ Stefan Haselsteiner weiß aber auch: „*Man muss selbstverständlich vorher genau schauen, ob es passt.*“ „Schnupperwochen“ seien dafür ein guter Weg.

„*Es ist so ein Hereinwachsen in die verschiedenen Dinge*“, umschreibt Stefan Haselsteiner sein vielfältiges Engagement, das sich seit 2001 kontinuierlich weiterentwickelt hat. Am Anfang gemeinsam mit seinem Geschäftspartner, der jedoch 2005 38-jährig an einem Gehirntumor starb. Beide hatten seit der Übernahme viel Zeit in Pecho-Druck investiert und der langjährige Freund aus Kindertagen gab Stefan Haselsteiner den Rat: „*Arbeit ist nicht alles im Leben.*“ – Grund für ihn, sich intensiv mit den eigenen Werten und der gesellschaftlichen Verantwortung auseinanderzusetzen.

Angepasst an die Möglichkeiten eines kleinen Unternehmens, konnten so bei Pecho-Druck viele Dinge zur Selbstverständlichkeit werden, die dem Betrieb nicht nur einige Preise einbrachten (u. a. 2007 die „minerva“ in der Kategorie „Kleinunternehmen“, eine Auszeichnung der Sozialpartner für vorbildliches Age- und Generationenmanagement), sondern auch innerhalb der Branche einen ausgezeichneten Ruf bescherten. „*Bei der Suche nach neuen Mitarbeitern tun wir uns leicht. Da spüren wir deutlich die positiven Auswirkungen unserer Firmenkultur und auch der geregelten Arbeitszeiten, die bei uns herrschen.*“ Karl-Heinz Ruderstorfer, sein neuer Partner in der Geschäftsleitung, geht diesen Weg konsequent mit.

Gerade diese gewachsene Unternehmenskultur und das Verantwortungsbewusstsein der MitarbeiterInnen sind für Stefan Haselsteiner wesentliche Erfolgsfaktoren dafür, dass Pecho-Druck die schwierigen Anfangszeit nach der Übernahme 2001 bewältigen und sich die wirtschaftliche Situation für den Betrieb positiv entwickeln konnte. „*Ich glaube, dass insbesondere auch die Behindertenintegration das Unternehmen sehr stark zusammengeführt und den Zusammenhalt und das Mitdenken füreinander gefördert hat.*“

Seit 2001 ist die MitarbeiterInnenzahl bei Pecho-Druck konstant gestiegen. Erst im August 2008 kamen zwei neue Arbeitskräfte dazu. Anlass war die Investition in eine neue Maschine. Diese ermöglicht durch eine Verkürzung der Produktionszeiten eine deutliche Steigerung des Auftragsvolumens. Ein weiterer großer Schritt für die Druckerei in Richtung eines kräftigen Umsatz- und Unternehmenswachstums. Dieser Veränderungsprozess wird bei Pecho-Druck intensiv begleitet. So stand beim alljährlichen Strukturgespräch mit Maßnahmenplanungen und konkreten Zielvereinbarungen an den zwei Tagen die Neuinvestition im Mittelpunkt, ergänzend wurde ein Seminar mit Schwerpunkt Stressmanagement für alle MitarbeiterInnen durchgeführt. Die Teilnahme „aller MitarbeiterInnen“ ist bei Pecho-Druck durchaus wörtlich zu nehmen: Von der Reinigungskraft über die Lehrlinge, die Halbtags- und Ganztagskräfte bis hin zur Geschäftsführung war ausnahmslos jeder Beschäftigte bei Strukturgespräch und Seminar mit dabei. Für die gehörlose Mitarbeiterin wurde eine Gebärdendolmetscherin engagiert. Ihm sei einfach der Erfahrungsschatz jedes Mitarbeiters und jeder Mitarbeiterin wichtig, begründet Stefan Haselsteiner dieses Vorgehen. „*Man selbst sieht die Dinge manchmal einfach aus einer zu großen Distanz.*“

Pecho-Druck GmbH
Wiener Straße 290
4030 Linz

Stefan Haselsteiner, Geschäftsführer
+43 732 77 96 16-0 // haselsteiner@pecho-druck.at
www.pecho-druck.at



Stefan Haselsteiner

TEAM 7 NATÜRLICH WOHNEN GMBH

DER MENSCH IM MITTELPUNKT

TEAM 7

2009 feiert das Familienunternehmen aus Ried im Innkreis das Jubiläum des 50-jährigen Bestehens. Die Fertigung ökologischer, ergonomischer und mehrfach prämiertes Design-Wohnmöbel sorgte in den letzten Jahren kontinuierlich für kräftige Umsatzzuwächse. An diesem Erfolg sind rund 600 MitarbeiterInnen beteiligt, die von der Erlenholzverarbeitung im eigenen Sägewerk in Ungarn, der Bearbeitung heimischer NussHölzer am öö. Standort Pram über die auftragsbezogene Fertigung und Montage am Unternehmenssitz in Ried jeden Arbeitsschritt bis hin zum Verkauf sorgfältig betreuen.

Eine natürlich abgewitterte Holzfassade: Das von der Straße aus gut sichtbare, einstöckige Empfangsgebäude von Team 7 am Unternehmenssitz in Ried lässt auf den ersten Blick nicht erahnen, dass etwa 260 Beschäftigte allein hier mit der Montage und Fertigung hochwertiger Naturholzmöbel beschäftigt sind. Das Innviertler Unternehmen hat sich jedoch innerhalb der letzten Jahre unablässig vergrößert. Die Auftragsbücher sind bestens gefüllt: Allein 2007 wurden so knapp 60 neue Arbeitsplätze geschaffen, 2008 wird sich die MitarbeiterInnenzahl von Team 7 weiter erhöhen.

Das Unternehmenswachstum der letzten Jahre ist auch Grund dafür, dass die Altersstruktur der Beschäftigten von Team 7 gut durchmischt ist. So hat man innerhalb der vergangenen Jahre nicht nur junge MitarbeiterInnen eingestellt, sondern ebenso gezielt nach älteren Arbeitskräften gesucht. Die Erfahrungen mit dieser Einstellungspolitik sind durchwegs positiv, berichtet Prokuristin Christine Haider. Höhere Krankenstände Älterer, ein nicht selten verwendetes Argument gegen ihre Beschäftigung, decken sich nicht mit den Erfahrungen aus der Praxis bei Team 7.

Team 7 hat als eines von fünf Innviertler Unternehmen im Jahr 2006 an der WAGE-Verbundberatung teilgenommen. Dort wurden einerseits firmenübergreifend Führungskräfte-schulungen insbesondere zum Thema Agemanagement durchgeführt. Auf Betriebsebene widmeten sich die Naturholzspezialisten den Themenfeldern Motivation, Gesundheit und Weiterbildung. Der intensive Austausch mit den anderen Firmen in der Verbundberatung war für Betriebsrat Helmut Gruber prägend: „**Daraus ist der Ansatz entstanden, dass wir bei Team 7 rechtzeitig anfangen müssen, uns mit dem ‚Gut älter werden im Unternehmen‘ auseinanderzusetzen und nicht erst dann, wenn ein großer Teil der Beschäftigten bereits älter ist. Denn jetzt kann man noch viele Maßnahmen setzen, aktiv Bewusstseinsbildung betreiben und die Wichtigkeit permanenter Weiterbildung vermitteln und umsetzen.**“

Auch im Holz verarbeitenden Gewerbe sind in den letzten Jahren die Ansprüche an die Qualifikation der Beschäftigten kontinuierlich gestiegen. So gibt es bei Team 7 nur wenige Arbeitsplätze, die mit ungelerten Arbeitskräften besetzt werden können – eine Herausforderung angesichts

aktueller und zukünftiger Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt. Denn dass der demografische Wandel an Team 7 nicht spurlos vorübergehen wird, dessen ist sich Geschäftsführer Georg Emprechtlinger sehr bewusst. „**Der Fachkräftemangel beschäftigt uns schon seit geraumer Zeit. Deshalb investieren wir gezielt in die Lehrlingsausbildung und haben uns darüber hinaus schon immer um ein sehr gutes Unternehmensklima und Arbeitsumfeld bemüht. Denn die qualifizierten und erfahrenen Stammarbeitskräfte sind das Herzstück des Unternehmens. Sich darüber hinaus mit den sich innerhalb der nächsten Jahre ändernden Rahmenbedingungen auf dem Arbeitsmarkt auseinanderzusetzen und die Unternehmensstrategie darauf auszurichten, ist eindeutig Aufgabe einer verantwortungsvollen und vorausschauenden Unternehmensführung.**“

Bis vor rund zehn Jahren spielte der PC innerhalb der Fertigung noch eine untergeordnete Rolle, erzählt Helmut Gruber – jetzt geht jedoch nichts mehr ohne Computertechnologie. Hier die älteren Beschäftigten zu motivieren, sich neue Kenntnisse anzueignen, war nicht immer leicht. Seine Erfahrung: Die gesetzlichen Rahmenbedingungen, mit denen das Rentenalter heraufgesetzt wurde, seien das eine, das tatsächliche Realisieren und Akzeptieren einer längeren Lebensarbeitszeit und die nicht zuletzt durch den demografischen Wandel gestiegene Anforderung, sich ein Berufsleben lang fortzubilden, seien das andere – ein länger andauernder Prozess, der erst langsam bei den (älteren) Beschäftigten zu greifen beginne. Angeregt durch WAGE, wurden übrigens von bfi und WIFI für ältere Beschäftigte in Oberösterreich inhaltlich und didaktisch maßgeschneiderte Weiterbildungen entwickelt und angeboten.

Ein einheitlicher und aktueller Wissensstand aller Beteiligten ist jedoch Voraussetzung für das Funktionieren altersgemischter Teams, in denen die Beschäftigten durch Jobrotation verschiedene Aufgaben wahrnehmen sollen. Helmut Gruber: „**Das kann allerdings nur funktionieren, wenn vom Mitarbeiter über den Vorarbeiter bis hin zum Teamleiter alle mitspielen.**“ Die Produktivität gut funktionierender altersgemischter Teams ist zudem höher als die bei altershomogenen Teamstrukturen. Die Teamleiter waren bei diesem Prozess die treibende Kraft, indem sie diese neue, flexible Aufgabenteilung unterstützt und gefördert haben. Während die jüngeren Beschäftigten so vom Erfahrungswissen der Älteren profitieren, lernen ebenso die langjährigen MitarbeiterInnen von ihren jüngeren KollegInnen – sowohl das Handling moderner Technologien betreffend, aber auch was die Bereitschaft anbelangt, nicht nur an einem Arbeitsplatz, sondern beispielsweise an mehreren Maschinen tätig zu sein.

„**Und was kostet das?**“, ist DIE Frage, die Helmut Gruber am häufigsten zu hören bekommt, wenn er anderen Unternehmen die vielfältigen Maßnahmen von Team 7 zum Generationenmanagement vorstellt. Der Hintergedanke bei dieser Frage, die in Generationenmanagement investierten Euros in gewinnbringender Relation 1 : 1 zu den gesetzten Maßnahmen wieder aufrechnen zu können, war innerhalb von Team 7 kein Thema. Die Geschäftsleitung hat diesen Pro-

zess von Anfang an uneingeschränkt mitgetragen und unterstützt. Prokuristin Christine Haider und Betriebsrat Helmut Gruber sind die engagierten Kräfte, die Generationenmanagement zu ihrem Anliegen gemacht haben und weiter vorantreiben. Dabei kommt beiden sicherlich ihre langjährige Erfahrung im Unternehmen zugute. Nicht nur, dass man so auf Initiative des Betriebsrats bereits vor 15 Jahren in hydraulische Hebehilfen zur Entlastung bei schweren Tätigkeiten investiert hat, weil man eben die Arbeitsbereiche und ihre Schwierigkeiten aus der mehrjährigen Erfahrung selbst gut kennt, die lange Betriebszugehörigkeit ist auch wichtige Vertrauensbasis. Christine Haider: „Aus diesem Grund kommen viele Mitarbeiter mit ihren Problemen oder auch Ideen zu mir. So entwickelt sich sehr oft im Gespräch, was wir weiter verbessern oder ändern können.“

Dass die Maßnahmen des Generationenmanagements in vielfältiger Weise positiv für und auf das Unternehmen wirken, davon ist Geschäftsführer Georg Emprechtinger überzeugt. Im Jahr 2007 erhielt Team 7 die „minerva“. Die gemeinsam von den öö. Sozialpartnern verliehene Auszeichnung für vorbildliche Beispiele guter Praxis des Generationenmanagements sorgte nicht nur für eine Vielzahl an Initiativbewerbungen, auch die Resonanz auf Seiten der

„Team 7“-KundInnen war sehr gut. „Dieser Preis ist für uns einfach ein toller Impuls und ein wichtiger Baustein in unserer Unternehmensstrategie. Mit der Auszeichnung lassen sich zum einen die vielen Einzelmaßnahmen leichter nach außen tragen. Darüber hinaus passt das Engagement einfach gut in unsere langjährige Philosophie: Wir machen nicht nur qualitativ ausgezeichnete ökologische Produkte und engagieren uns für die Umwelt, sondern der Mensch steht bei uns im Mittelpunkt. Zusätzlich ist es für jeden Beschäftigten, der sich mit dem Älterwerden in der Arbeitswelt auseinandersetzt, ein positives Signal, wenn Unternehmen in diese Richtung sichtbare Zeichen setzen.“

Team 7 Natürlich Wohnen GmbH
Braunauer Straße 26
4910 Ried im Innkreis

Georg Emprechtinger, geschäftsführender Eigentümer
+43 7752 977-100 // g.emprechtinger@team7.at
Christine Haider, Leitung Finanzen und Personal
+43 7752 977-717 // c.haider@team7.at
Helmut Gruber, Betriebsrat
+43 7752 977-755 // h.gruber@team7.at
www.team7.at



Christine Haider, Helmut Gruber



Helmut Gruber, Georg Emprechtinger

BETRIEBSNETZWERK „ÄLTER WERDEN. ZUKUNFT HABEN!“ BRÜCKENSCHLAG ZWISCHEN THEORIE UND PRAXIS

Team 7 ist Mitglied im 2008 gegründeten **Betriebsnetzwerk „Älter werden. Zukunft haben!“**, das speziell auf die Bedürfnisse und Wünsche von Unternehmen zugeschnitten ist. Im Betriebsnetzwerk profitieren Sie unmittelbar von der strategischen Arbeit und dem Service des Netzwerks „Älter werden. Zukunft haben!“.

Weitere Vorteile:

- exklusive Teilnahme an Workshops und Veranstaltungen
- regelmäßiger Erfahrungsaustausch
- Teilnahme an Pilotprojekten
- gemeinsame Vermarktung und Öffentlichkeitsarbeit

Die im Betriebsnetzwerk engagierten UnternehmerInnen, PersonalistInnen und BetriebsrätInnen sind wichtige PromotorInnen, um für die Herausforderungen des demografischen Wandels zu sensibilisieren und einen wertschätzenden Umgang aller Generationen aktiv zu unterstützen.

WERDEN SIE MITGLIED IM BETRIEBSNETZWERK

... und unterstützen Sie uns mit Ihrem ExpertInnen-Know-how aus der Praxis! Gestalten Sie aktiv die weitere strategische Ausrichtung des Netzwerks mit, entwickeln Sie in themenspezifischen Arbeitsgruppen gemeinsam neue Ideen und Produkte und stehen Sie als Beispiel „Guter Praxis“ anderen mit Ihrem Wissen zur Verfügung.

Mehr Informationen:

AK OÖ
Netzwerkmanagement, EU-Projektbüro
+43 732 69 06-2445 // projektbuero@akooe.at
www.wage.at

VOESTALPINE

EIN BISSCHEN LIFE STECKT IN JEDEM ERFOLGREICHEN UNTERNEHMEN

VOESTALPINE

41 500 MitarbeiterInnen in über 50 Ländern sind weltweit für den europäischen Verarbeitungskonzern in den fünf Divisionen Stahl, Edelstahl, Bahnsysteme, Profilform und Automotive tätig. Linz, Sitz der Konzernzentrale und zugleich modernes Stahlkompetenzzentrum, beschäftigt mehr als 10 000 MitarbeiterInnen.

„LIFE ist eine wahre und gute Story“, stellt Gerhard Pommer, Leiter Personalmanagement der voestalpine Stahl GmbH, nicht ohne Stolz fest. Eine Geschichte, die ihren Ausgang im Dezember 2000 nahm, sich seither als beständiger Lernprozess kontinuierlich weiter fort schreibt und erfolgreich Eingang in den Unternehmensalltag findet – sodass LIFE sich zur Marke und zum mehrfach ausgezeichneten Modell für ganzheitliches Generationenmanagement entwickeln konnte.

Den Anfangspunkt markierte der vorausschauende **Beschluss** des obersten voestalpine-Managements, **die Herausforderungen des demografischen Wandels zum „wichtigsten Thema“ zu bestimmen, „das uns die nächsten zehn Jahre beschäftigen wird“**. Damit war von Anbeginn an klar, dass kein „normales“ Projekt mit begrenzter Laufzeit, sondern vielmehr ein umfassendes Programm umgesetzt werden sollte, mit dem Ziel, die Arbeitswelt für Beschäftigte aller Altersstufen dauerhaft zu verbessern und umzugestalten.

Deshalb sollte der demografische Wandel nicht die einzige Kernaufgabe von LIFE (Lebensfroh – Ideenreich – Fit – Erfolgreich) bleiben: Der allgemeine Wertewandel in der Gesellschaft, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und auch die Veränderungen im Unternehmen – hin zum integrierten Verarbeitungskonzern, der „mehr als Stahl“ liefert – wurden ebenfalls als zentrale, die Unternehmenszukunft bestimmende Dynamiken definiert, um sich als attraktiver Arbeitgeber innerhalb wie außerhalb des Konzerns dauerhaft positionieren zu können.

In einem extern begleiteten Prozess wurden unter Einbindung der MitarbeiterInnen und des Betriebsrats acht Expertinnengruppen gebildet. Deren Aufgabe war es, in den verschiedenen Handlungsfeldern (z. B. Unternehmenskultur,

Gesundheit und Sicherheit, Arbeitszeit, Chancengleichheit) eine Bestandsaufnahme vorzunehmen, zu eruieren, welche Instrumente zusätzlich herangezogen oder erst geschaffen werden müssen, und diese zu entwickeln. **Die Umsetzung ab Herbst 2003 erfolgte, angepasst an die Unternehmensstruktur der voestalpine, dezentral.**

Von Großveranstaltungen wie LIFE-Messen bis hin zu zielgruppenbezogenen Maßnahmen: **Damit LIFE überall „dort ankommt, wo das Unternehmens-Herz schlägt“, ist eine aufwendige Informationsarbeit entscheidend.** Dabei startete man mit LIFE im Jahr 2000 nicht bei „null“, denn es gab bereits zuvor zahlreiche Aktivitäten im Bereich Gesundheit, Sicherheit oder auch Arbeitsorganisation. Gerhard Pommer: **„Ich glaube, dass jedes Unternehmen, das erfolgreich sein will, über seine ganz spezifischen LIFE-Maßnahmen verfügt.“**

Johann Linsmaier: Viel erreicht dank LIFE

„In das Programm LIFE sind alle Mitarbeiter einbezogen. Je früher dabei die Maßnahmen greifen, desto größer ist der Nutzen: Denn bereits der 20-Jährige muss lernen, richtig zu heben, damit später keine körperlichen Beeinträchtigungen auftreten. Durch LIFE haben wir viel erreicht: Es gibt ein 5-Schicht-System, es werden für alle Kurse und Qualifizierungsmöglichkeiten angeboten, man setzt sich mit Stressbewältigung auseinander. Ein Programm wie LIFE bewirkt sicherlich eine Kulturänderung im Unternehmen. Dass dies gelingen konnte, hat auch mit dem ‚voest-Geist‘, der starken Bindung der Mitarbeiter untereinander und zum Unternehmen, zu tun.

Dabei bewegen wir uns mit LIFE durchaus in einem Spannungsfeld zwischen Humanisierung und Rationalisierung. Wenn ich etwas für die Gesundheit der Mitarbeiter tun will, ist LIFE der richtige Weg. Jedoch: Indem ich die Menschen gesünder mache, damit sie länger mehr leisten können, was verbessert sich dann in Summe tatsächlich für den Einzelnen? Dies ist die eigentliche Herausforderung! Es ist notwendig und wichtig, dass es hier zu einem dauerhaften Dialog zwischen Betriebsrat und der Mannschaft kommt. Bei Einführung des 5-Schicht-Systems ist uns dies bereits gelungen. Ein Prozess, bei dem man den Mut haben musste zu sagen: Geld ist nicht alles, aber Gesundheit kann alles sein.“



Johann Linsmaier



Gerhard Pommer

voestalpine Stahl GmbH

voestalpine-Straße 3
4020 Linz

Gerhard Pommer

Leitung Personalmanagement
+43 50 304 15-6121

gerhard.pommer@voestalpine.com

Johann Linsmaier

Arbeiter-Betriebsratsvorsitzender
johann.linsmaier@voestalpine.com
www.voestalpine.com

ENERGIE AG OBERÖSTERREICH WERTSCHÄTZUNG ALS UNTERNEHMENSKULTUR

„Die Energie AG hat sich die Förderung der bestmöglichen Leistung von jeder Generation durch bestmögliche Entwicklung für alle Generationen – vom Eintritt ins Unternehmen bis zum Pensionsalter – zum Ziel gesetzt. Wertschätzung gegenüber unseren Mitarbeitern drücken wir durch eine wertschätzende Führungs- und Unternehmenskultur aus sowie durch unterschiedliche Maßnahmen, wie zum Beispiel ein umfassendes Gesundheitsprojekt, um langfristig die Gesundheit unserer Mitarbeiter zu fördern und zu erhalten. Darüber hinaus gehen wir mit einer flexiblen Arbeitszeitgestaltung, umfangreichen Weiterbildungsmöglichkeiten etc. speziell auf die Bedürfnisse älterer Arbeitnehmer ein.“

Gerhard Hochhauser,
Konzernpersonalwesen,
Energie AG Oberösterreich



Foto: grox

Minerva-Preisträger 2007 in der Kategorie Großbetriebe:
Energie AG Oberösterreich
(v.l.): Landesrat Viktor Sigl,
Karl Straßer (Geschäftsführer Personal Services GmbH),
Wolfgang Sigl (Projektleiter)

Die Minerva:
Dreiteilige Skulptur von Helmut Gsöllpointner

AGEMANAGEMENT-BERATUNG ALTER GEWINNT AN IMAGE – EIN NETZWERK ZWISCHEN JUNG UND ALT

„Generationen- und Agemanagement ist ein strategisches Thema, das einen breit angelegten Bewusstseinswandel innerhalb der Unternehmen in Gang setzt.“ Gerhard Taschil ist seit 1998 mit diesem Themenkomplex vertraut. Als Vertrauensberater der oberösterreichischen Sozialpartner hat er im oö. Sozialpartnermodell „Alter macht Zukunft“ und im nachfolgenden EU-Projekt „WAGE“ Unternehmen in Pilotprojekten (u. a. E-Werk Wels) begleitet.

Fachkräftemangel: Diese Auswirkungen des demografischen Wandels sind bereits jetzt empfindlich spürbar. Während große Betriebe vielfach schon darauf reagiert und umfangreiche präventive Maßnahmen ergriffen haben, sind nun die kleineren Unternehmen gefordert, verstärkt nachzuziehen. Denn „auch diese Unternehmen sind schon jetzt mit dem Problem konfrontiert: Auf welchem Weg komme ich zu den benötigten Fachkräften? Die Auswirkungen des demografischen Wandels werden an KMUs nicht spurlos vorübergehen, auch wenn dort das Tagesgeschäft zu wenig Spielräume lässt, sich diesem Thema zu widmen.“

Im Zuge eines ganzheitlichen Generationenmanagements geht es für Gerhard Taschil darum, eine „Generationenbalance“ zwischen Jung und Alt zu schaffen. Das setze jedoch

voraus, dass man sich zunächst mit dem hartnäckigen Mythos der wenig leistungsfähigen Älteren beschäftigen müsse. Er stelle aber auch fest, dass sich gesellschaftlich in den letzten Jahren schon einiges bewegt hat und „Alter zusehends an Image gewinnt“. Ganz im Sinne des finnischen Agemanagement-Experten Juhani Ilmarinen, für den „mit dem Älterwerden kein Abbauprozess, sondern ein qualitativer Umbauprozess stattfindet“, sieht Gerhard Taschil deshalb ein großes, aber zu wenig genutztes Handlungspotenzial auf Seiten der Unternehmen: „Gerade Maßnahmen für ein altersgerechtes Arbeiten zeigen, dass eine Vielzahl an Möglichkeiten existiert, ein ‚Gesund älter werden im Betrieb‘ zu ermöglichen, z. B. durch Senkung körperlich schwerer Aufgaben, Verstärkung geistig schwieriger Aufgaben und Förderung sozialer Einbeziehung.“

Gerhard Taschil
Unternehmensberatung/Wirtschaftsmediator
Ägydi-Platz 3–4
4600 Thalheim/Wels
+43 7242 93 96-5520 // unternehmensberatung@taschil.at



Anna Hager | Service | seit den späten 60er Jahren im Romantikhotel im Weissen Rössl

DEMOGRAFIE „BEWUSSTE“ PERSONALENTWICKLUNG

„Arbeitsfähigkeit in den unterschiedlichen Lebensphasen, angepasst an die individuellen Bedürfnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, angemessen fördern, ist aus meiner Sicht eine der zentralen Führungsaufgaben.“

Juhani Imarinen, Director Life Course and Work-Theme, Finnish Institute of Occupational Health

Analysen von Personalstruktur und Arbeitsbedingungen in oberösterreichischen Unternehmen haben gezeigt, dass Betriebe sehr individuelle Unterstützung bei der Entwicklung und Implementierung von Maßnahmen für jüngere wie ältere Beschäftigte brauchen.

Grundsätzlich gilt es, verstärkt auf die Erhaltung der Arbeitsfähigkeit und Motivation aller Beschäftigten durch Veränderung innerbetrieblicher Abläufe und Aufgabenverteilung, durch Weiterbildung und Gesundheitsförderung zu achten.

CARITAS OBERÖSTERREICH

GENERATIONENSENSIBLE PERSONALMAßNAHMEN

Personalmangel und ein sehr hoher Anteil älterer MitarbeiterInnen: **Die Caritas Oberösterreich muss sich bereits jetzt mit Auswirkungen des demografischen Wandels auseinandersetzen**, wie sie für das Gros der Unternehmen erst in den nächsten fünf bis zehn Jahren prognostiziert werden. Diese Altersstruktur im Pflegebereich und bei der Arbeit mit Menschen mit Behinderungen stellt die Organisation vor große Herausforderungen, zumal der gestiegene Kostendruck die qualitativen und quantitativen Anforderungen noch erhöht hat. 83 Prozent der 2 400 MitarbeiterInnen der Caritas OÖ sind weiblich, damit ist die Karenzpause zusätzlicher Auslöser für einen MitarbeiterInnenmangel in der mittleren Altersstruktur.

Dies war Ausgangsbasis, intern **ein Maßnahmenbündel im Bereich generationensensibler Personalarbeit** zu verstärken und gleichzeitig Pilotprojekte, wie zum Beispiel Tandems von jüngeren und älteren MitarbeiterInnen, zu initiieren. Die Zielsetzungen: Erhöhung der MitarbeiterInnenbindung, längerer Verbleib und Wechselmöglichkeiten in der Organisation, Erhaltung der Arbeitsfähigkeit. Die regelmäßig durchgeführte Laufbahn- und Qualifizierungsberatung ist hierbei ein Schlüsselinstrument.

Bei den zahlreichen jüngeren Nachwuchskräften sucht die Caritas OÖ gezielt nach Wegen, um die Unternehmensbin-

dung zu erhöhen, denn gerade hier ist die Wechselbereitschaft noch hoch ausgeprägt. Für karenzierte MitarbeiterInnen wurden Kontaktgruppen eingerichtet, um auch während der Babypause die Verbindung zur Organisation aufrechtzuerhalten. Für ältere MitarbeiterInnen steht die Gestaltung des Wiedereinstiegs oder auch die Suche nach neuen Einsatzformen im Mittelpunkt. Alle Beschäftigten können vielfältige Angebote zu Weiterbildungen wie auch zur Erhaltung der psychischen und physischen Gesundheit nutzen. Mit dem für kommendes Jahr geplanten „Lichtmess-Projekt“ will man MitarbeiterInnen verstärkt zu einer Rochade innerhalb des Unternehmens animieren, um so möglichst vielen attraktive Wechselmöglichkeiten zu eröffnen. Eine geplante Reform des Sozialberufebetreuungsgesetzes wird in naher Zukunft den Wechsel zwischen Pflege und Behindertenarbeit/-betreuung zusätzlich erleichtern.

Caritas Oberösterreich

Kapuzinerstraße 84
4020 Linz

Herbert Schustereder, Personalentwicklung
+43 732 76 10-2060 // herbert.schustereder@caritas-linz.at
www.caritas-linz.at

ARBEITSMARKTSERVICE OBERÖSTERREICH

LEBENSZYKLUSORIENTIERTE QUALIFIZIERUNG MIT „PRODUCTIVE AGEING“

Seit Beginn der 1990er-Jahre ist das AMS OÖ auch in der präventiven Arbeitsmarktpolitik engagiert, einem Bereich, der durch die Auswirkungen des demografischen Wandels zunehmend an Bedeutung gewinnt.

2007 startete das AMS OÖ eine neue Förderoffensive, kofinanziert aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF). Dieses Beratungs- und Förderpaket unterstützt Unternehmen nicht nur durch Qualifizierungsangebote für ältere Arbeitskräfte, sondern zielt ebenso auf die Erhaltung der Arbeitsfähigkeit aller MitarbeiterInnen eines Betriebes ab.

Diese neu entwickelten Schwerpunktangebote werden unter dem gemeinsamen Dach des „**Productive Ageing**“ angeboten:

- Qualifizierungsberatung für Betriebe, wahlweise mit oder ohne Arbeitsbewältigungscoaching
- Qualifizierungsverbünde, das sind Netzwerke mehrerer Betriebe zur gemeinsamen Weiterbildung
- Flexibilitätsberatung für Betriebe

Productive Ageing beschreibt einen lebenszyklusorientierten Prozess: **vorausschauend in die Potenziale der Beschäftigten zu investieren**, sodass Qualifizierungsdefizite oder gesundheitliche Beeinträchtigungen erst gar nicht entste-

hen können. Sensibilisierung für die Herausforderungen des demografischen Wandels ist deshalb wichtiger Baustein aller Angebote.

Kleinbetriebe bis 50 Beschäftigte erhalten bei der **Qualifizierungsberatung** Unterstützung: angefangen bei der kostenfreien Beratung zum firmeninternen Qualifikationsbedarf bis hin zum vom Land OÖ finanzierten Arbeitsbewältigungscoaching, das wertvolle Impulse zur Erhaltung und Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit der MitarbeiterInnen geben kann.

Die **Flexibilitätsberatung** für Betriebe mit mehr als 50 MitarbeiterInnen beinhaltet ein hochwertiges Paket mit bis zu 14 kostenlosen Beratungstagen. Unter Einbindung des Betriebsrats können damit zukunftsweisende Maßnahmen der Personalentwicklung initiiert werden.

Informationen zu den oben genannten Beratungs- und Förderangeboten erhalten Sie unter www.ams.at/ooe (mit „Direkteinstieg zur Qualifizierungsförderung“) oder bei den BeraterInnen des Service für Unternehmen in den regionalen Geschäftsstellen des AMS OÖ.

ROMANTIKHOTEL IM WEISSEN RÖSSL

WEGBEGLEITER FÜR DIE MITARBEITERINNEN UND MITARBEITER

WEISSES RÖSSL

Das weltbekannte Ferienhotel wird heute in fünfter Generation von Gudrun Trutmann-Peter gemeinsam mit ihrem Mann geführt. Neben modernem 4-Sterne-Komfort in 94 Zimmern und 12 separaten Ferienwohnungen stehen ein Spa & Wellnessbereich, Gastronomie auf Haubenniveau und Tagungsräumlichkeiten zur Verfügung.

Ein fachlich kompetenter Zahlkellner namens Leopold, ein gutwilliger, aber recht ungeschickter Piccolo und natürlich Rösslwirtin Josepha: Viel Personal gönnt Ralph Benatzky in seinem Singspiel dem Hotel „Im Weissen Rössl“ wahrhaftig nicht, aber er hatte ja auch kein Best-Practice-Beispiel zu Personalstrukturen in der Hotellerie im Sinn, als er das Erfolgsstück komponierte. Im Jahr 2008 sorgen in der Hauptsaison bis zu 130 Personen für einen reibungslosen Ablauf in dem traditionsreichen Romantikhotel am Wolfgangsee, darunter auch viele langjährige MitarbeiterInnen, die die Wünsche der internationalen Stammgäste bestens kennen. Das Vier-Sterne-Superior-Hotel ist einer der größten touristischen Arbeitgeber in der Region.

Auch wenn das „Weisse Rössl“ im Herzen des Salzkammerguts liegt und deshalb nicht so stark vom Personalmangel der Tourismusregion im Bereich Hotellerie und Gastronomie betroffen ist: Sich als verlässlicher Arbeitgeber mit sozialer Verantwortung zu positionieren, der den Angestellten ganzjährig einen gesicherten Arbeitsplatz bieten kann, ist auch für das Traditionshotel entscheidend. Entscheidend, um neue qualifizierte Beschäftigte in einem ausgedünnten Markt zu gewinnen und bestehende MitarbeiterInnen an das Haus zu binden und zu motivieren. Für die geschäftsführende Gesellschafterin Gudrun Trutmann-Peter gilt deshalb: *„Die Steigerung von ‚Mitarbeiter‘ ist für mich ‚langjähriger Ganzjahresmitarbeiter‘.“*

Seit 2002, seitdem sie gemeinsam mit ihrem Mann im familieneigenen Hotel am Wolfgangsee tätig ist, **gewinnt für Gudrun Trutmann-Peter der Bereich Human Resources Management kontinuierlich an Bedeutung.** Sich im Jahr

2007 an der Salzkammergut-Initiative SAFE zu beteiligen und Arbeitsbewältigungs-Coachings im „Weissen Rössl“ durchzuführen, passte daher sehr gut ins Konzept. Die einzige Voraussetzung für die – freiwillige – Teilnahme der MitarbeiterInnen: Sie mussten bereits seit mindestens zwei Jahren im Unternehmen tätig sein.

Arbeitsbewältigungs-Coaching beschreibt einen Prozess, an dessen Ende die Erstellung des Arbeitsbewältigungsindex steht. Dieser gibt Auskunft: Stimmen für die MitarbeiterInnen die psychischen und physischen Anforderungen am Arbeitsplatz überein? Und: Wie werden sich diese Anforderungen zukünftig entwickeln? Das Fazit von Gudrun Trutmann-Peter: *„Die Mitarbeiterzufriedenheit ist dadurch spürbar gestiegen, denn beim Coaching-Gespräch steht der Mitarbeiter eineinhalb Stunden im Mittelpunkt. Er kann mit jemandem, der nicht aus dem Unternehmen kommt, in vertraulichem Rahmen über Dinge reden, bei denen es einfach wichtig ist, dass sie einmal ausgesprochen werden.“*

Seither gibt es im „Weissen Rössl“ ein Gesundheitsteam, bestehend aus Betriebsrätin, Sicherheitsfachkraft, Küchenchef, Wellnesstrainer, Lehrlingsbeauftragtem und Gudrun Trutmann-Peter selbst. Das Projektteam konnte bereits einige Maßnahmen umsetzen: So wurde u. a. auf Wunsch die Verpflegung für die MitarbeiterInnen verändert, ein Yoga-Kurs angeboten und der Betrieb nimmt zum zweiten Mal an einem Qualifizierungsverbund teil. Das Coaching soll nun alle zwei Jahre von der eigens hierfür geschulten Betriebsärztin durchgeführt werden.

Um Beschäftigte zu halten und zu motivieren, sind – neben einem **ehrlichen, wertschätzenden Umgang** – für Gudrun Trutmann-Peter zusätzlich die regelmäßig durchgeführten MitarbeiterInnengespräche ein wichtiges Instrument: *„Hier thematisieren wir auch die persönlichen Ziele, die beim Coaching ja ausgeklammert sind. Mir ist es einfach wichtig zu wissen: In welche Richtung möchten sich meine Mitarbeiter weiterentwickeln und wie kann ich für sie ein Stück Wegbegleiter auf diesem Lebensweg sein?“*



Gudrun Trutmann-Peter

Foto: Weisses Rössl

Fam. Peter Hotel Weisses Rössl GmbH

Markt 74
5360 St. Wolfgang

Gudrun Trutmann-Peter

Geschäftsführende Gesellschafterin
+43 6138 23 06-0 // welcome@weissesroessl.at
www.weissesroessl.at

BRP-ROTAX GMBH & CO. KG

HOCHTECHNOLOGIE – HERAUSFORDERUNG AUF ALLEN UNTERNEHMENSEBENEN

BRP-ROTAX GMBH & CO. KG

Das Günskirchner Unternehmen, vor mehr als 80 Jahren gegründet, ist internationaler Marktführer in der Entwicklung und Herstellung von 4- und 2-Takt-Motoren für motorisierte Freizeitgeräte. Der Standort Günskirchen mit rund 1 200 MitarbeiterInnen gehört zu Bombardier Recreational Products Inc. (BRP Inc.).

Ein Motor ist laut Duden eine Antriebskraft erzeugende Maschine, im übertragenen Sinn kann auch eine vorwärtstreibende Kraft gemeint sein. Auf BRP-Rotax treffen sicherlich beide Bedeutungen zu: der Motor als das Hochtechnologie-Produkt, welches in Günskirchen in vielen Variationen in höchster Präzision entwickelt, gefertigt und montiert wird. Und gleichzeitig ist überall im Unternehmen – ob beim Menschen an der Maschine oder am Band oder den dahinterstehenden (von Menschen gesteuerten) Strukturen – diese treibende Kraft zu spüren, die permanent für Bewegung sorgt. So wie jeder bei BRP-Rotax hergestellte Motortyp nur dann einwandfrei funktioniert, wenn das diffizile Zusammenspiel der Einzelteile in Abstimmung auf das jeweilige Einsatzgebiet stimmt, verlangt die Organisation des Arbeitsumfelds ein ebensolches, hochpräzises Regelwerk: die schichtgebundene Planung des MitarbeiterInnen-einsatzes gemäß Qualifikationen und Arbeitsplatzanforderungen – und das mit Weitblick auf Auswirkungen des demografischen Wandels und des bereits jetzt spürbaren Fachkräftemangels.

Denkt man bei der Motorenproduktion in erster Linie an taktgesteuerte Bandbetriebe, so trifft dies nur auf einen Bereich der Montage in Günskirchen zu. Ansonsten beherrschen moderne Maschinen das Bild in der Werkshalle, insbesondere in der mechanischen Fertigung, wo sich in den letzten Jahren ein komplexer Hochtechnologiebereich herausgebildet hat. Und damit hat man bereits einige der großen Herausforderungen von BRP-Rotax im Visier: Die Arbeit am Band mit konstantem Taktbetrieb kann von den meisten Menschen nicht ein gesamtes Arbeitsleben lang ausgeübt werden: Welche Belastungsmodifikationen lassen sich hier realisieren? Oder, wenn präventive Maßnahmen nicht mehr greifen: Welche anderen Einsatzmöglichkeiten gibt es für die dort Beschäftigten?

In der mechanischen Fertigung stehen zwei andere Fragestellungen im Vordergrund: Hier müssen zum Teil Hebelasten bis zwölf Kilogramm bei Stückzahlen von bis zu 250 pro Schicht bewegt werden: Welche ergonomischen Veränderungen können für nachhaltige Entlastung der dort Arbeitenden sorgen? Die rasante technologische Entwicklung hat außerdem seit 1999 zur Ausprägung hoch automatisierter Arbeitsbereiche geführt. Hier werden mittlerweile die meisten Motorenkomponenten aus dem 4-Takt-Bereich entwickelt, die Bedienung der Maschinen setzt jedoch ein sehr spezifisches Know-how voraus. Wie gelingt es, die MitarbeiterInnen aller Altersgruppen zu motivieren, sich kontinuierlich auf dem geforderten Wissensstand zu halten? Wobei sich in der Fertigung mit ihren bis zu 240 verschiedenen Einzelarbeitsplätzen durch die sich regelmäßig ändernden Anforderungen der verschiedenen produzierten Motortypen auch ganze Arbeitsbereiche wandeln können.

BRP-Rotax war eines der ersten Unternehmen, die sich für ein Pilotprojekt bei WAGE gemeldet haben, und hat darin bereits viele Maßnahmen realisiert, u. a. zur Ergonomie und Etablierung einer Arbeitsplatzmatrix. Das Nachfolgeprojekt „Lebensphasen und Arbeit“ hat nun alle Generationen innerhalb eines Unternehmens im Blick. Denn die gestiegene Lebensarbeitszeit erfordert auch eine andere Planung und Steuerung der Unternehmenskarrieren. Eine breitere Akzeptanz für bereits eingeführte Jobrotation (in Montage und Fertigung) zu schaffen, die gestartete Qualifizierungsstrategie weiter auszubauen und bei allen Beschäftigten schon frühzeitig das Bewusstsein für kontinuierliche Weiterbildung zu verankern, sind dabei wichtige Ziele. Die Führungskräfte sind bei diesem Prozess besonders gefordert. Schulungen sollen deshalb zusätzlich für das lebensphasengerechte Führen jüngerer und älterer DienstnehmerInnen sensibilisieren.

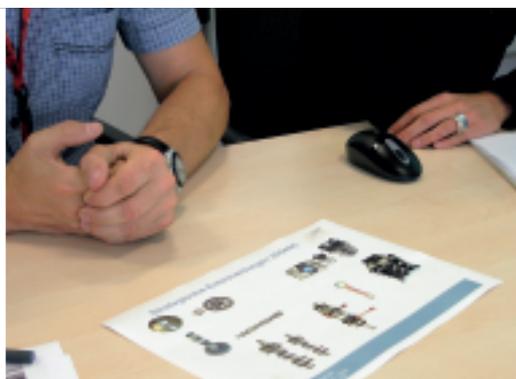
BRP-Rotax GmbH & Co. KG

Welser Straße 32
4623 Günskirchen

Julia Gal-Konwalinka, Personalentwicklung
+43 7246 601-721 // julia.gal-konwalinka@brp.com
www.rotax.com



Julia Gal-Konwalinka



Anton Stranzinger-Mayrhauser
(Leiter Fertigung und Qualitätssicherung)



Siegfried Saller | Qualitätsmanagement | seit 1996 bei Greiner Tool.Tec

GESUND ÄLTER WERDEN

GREINER TOOL.TEC GMBH BGF – DIE GESUNDHEIT DER BESCHÄFTIGTEN AN ERSTER STELLE

GREINER TOOL.TEC GMBH

Seit 1988 ist das zur Greiner Gruppe (Hauptsitz Kremsmünster) gehörende Unternehmen Greiner Tool.Tec GmbH in Nussbach ansässig. Die Firma ist Weltmarktführer bei Fensterprofilwerkzeugen und -maschinen. In Nussbach werden von den 430 MitarbeiterInnen nicht nur Werkzeuge und Anlagen hergestellt, sondern die Techniker sind auch weltweit beim Aufbau von Werken zur Profilextrusion im Einsatz.

„Betriebliche Gesundheitsförderung ist kein Selbstläufer, man braucht immer wieder Aktionen, um den Prozess am Leben zu erhalten und die nächsten Schritte setzen zu können.“ 2006 begannen Joachim Haslinger (Leiter techn. Kundendienst Maschine) und Helmut Leitenmair (Zentralbetriebsratsvorsitzender) mit der Umsetzung von BGF bei Greiner Tool.Tec. Dabei war die intensive Beschäftigung mit Gesundheitsthemen und Sicherheit am Arbeitsplatz innerhalb des Betriebs kein Neuland. Zum Beispiel gab es dort bereits seit 2002 eine Gesundheitsgruppe und auch im Bereich der Führungskräftebildung war man schon länger aktiv. Helmut Leitenmair: *„Das BGF-Projekt bot einerseits die*

Möglichkeit, bisher nur punktuell betriebene Aktionen zu systematisieren. Das Zweite war, dass man durch die Einrichtung der BGF-Gesundheitszirkel nicht glaubt, man macht das, was die Belegschaft braucht, sondern man hört es von ihnen selbst.“

Das vorhandene Know-how im Gesundheitsbereich war beim Start des BGF-Projekts sehr hilfreich, betont Joachim Haslinger: „Wir würden allen Firmen raten, das Projekt längerfristig anzugehen und bereits vorher Schritte in diese Richtung zu setzen.“ Und noch eine zweite Sache hält er – nicht zuletzt aus seiner Erfahrung als Initiator der ersten Gesundheitsmaßnahmen bei Greiner Tool.Tec – für den nachhaltigen Erfolg von BGF für entscheidend: „Ein Einzelkämpfer hat es immer schwer, wenn nur er allein für die laufende Umsetzung verantwortlich ist. Verbesserungen werden ungeheuer schnell zur Selbstverständlichkeit. Da bedarf es einfach mehrerer Personen, die kontinuierlich dabeibleiben und dafür sorgen, dass BGF Gesprächsthema bleibt.“ Ebenfalls unabdingbar: Die Geschäftsführung von Greiner Tool.Tec hat die Umsetzung von Anbeginn an unterstützt. „Ohne diesen Rückhalt geht es nicht“, darauf weist auch Helmut Leitenmair hin.

Im Jahr 2005 begann Greiner Tool.Tec mit dem „Lehrgang zur Betrieblichen Gesundheitsförderung“ der AKOÖ, der im Rahmen des Sozialpartnerprojekts WAGE angeboten wurde. Der Lehrgang begleitete die Analysephase mit Fachvorträgen zu betrieblichen Gesundheitsthemen, ebenso standen Grundlagen des Projektmanagements auf dem Lehrplan. Projektstart für BGF war schließlich im Februar 2006, im Sommer 2008 wurde in Nussbach nun die Umsetzungsphase abgeschlossen. Das heißt, die in den sechs Gesundheitszirkeln erarbeiteten Themen konnten nachhaltig im Betrieb verankert werden. Dabei galt es, insgesamt 90 Punkte zu bearbeiten: von Arbeitsplatzüberprüfung über Ernährungs-Infonachmittage für SchichtarbeiterInnen und die Installation von Tageslichtlampen bis hin zur Vorsorgeuntersuchung.

Während der gesamten Umsetzungsphase war es wichtig, das Anliegen von BGF innerhalb des Betriebes zu kommunizieren. Joachim Haslinger: „Das Wohlbefinden der Mitarbeiter steht für uns an erster Stelle. Und davon, dass er gesund ist, profitiert doch der Mitarbeiter in erster Linie selbst.“

Jedoch nicht alle Gruppen innerhalb eines Betriebs springen sofort auf den „BGF-Zug“ auf. So werden die Weiterbildungsangebote bisher noch von Angestellten häufiger in Anspruch genommen als seitens der ArbeiterInnen. Und auch die untere und mittlere Führungsebene möchte man noch stärker mit ins Boot holen. Nicht nur deshalb gilt: „Auch wenn wir im Herbst 2008 mit der Evaluation das offizielle Projektende erreicht haben“, so Joachim Haslinger, „endet für mich das Projekt BGF damit nicht.“ Dieses beispielhafte Engagement sorgte übrigens innerhalb der Greiner Gruppe Österreich dafür, dass sich einzelne Betriebe nicht nur an den Workshop-Angeboten in Nussbach beteiligen, sondern mittlerweile auch selbst BGF umsetzen.

Greiner Tool.Tec GmbH

Friedrich-Schiedel-Straße 1
4542 Nussbach

Joachim Haslinger, Leiter techn. Kundendienst Maschine
+43 505 41-41750

joachim.haslinger@greiner-extrusion.at

Helmut Leitenmair, Zentralbetriebsratsvorsitzender
+43 505 41-41111

helmut.leitenmair@greiner-extrusion.at
www.greiner-extrusion.at



Helmut Leitenmair, Joachim Haslinger

OÖ GEBIETSKRANKENKASSE

BGF – DIE BESCHÄFTIGTEN ALS EXPERTINNEN UND EXPERTEN

Menschen sollen befähigt werden, aktiv auf die Anforderungen des Alltags zu reagieren, um die eigene Gesundheit bewusst zu erkennen, zu stärken und weiter auszubauen. Wichtige PartnerInnen im Netzwerk „Älter werden – Zukunft haben“ sind deshalb auch der Verein für prophylaktische Gesundheitsarbeit (PGA) und die Oberösterreichische Gebietskrankenkasse (OÖGKK).

Umfang- und verantwortungsreiche Tätigkeiten, Mangel an Fachkräften, alternde Belegschaft, sozial schwache/ benachteiligte Personengruppen (z. B. Menschen mit Migrationshintergrund, AlleinerzieherInnen, etc.) und komplexe gesundheitliche Probleme sind nur einige Trends am Arbeitsmarkt. Daher müssen Strategien erarbeitet werden, die zur Erhaltung und Verbesserung der körperlichen, geistigen und sozialen Leistungsfähigkeit der MitarbeiterInnen beitragen. BGF-Projekte sind ein Weg, um dieses Ziel zu erreichen. Durch die Optimierung betrieblicher Rahmenbedingungen, Strukturen und Prozesse kann Arbeit gesund gestaltet werden. Ziel ist es nicht nur betriebliche Verhältnisse zu verändern, sondern auch MitarbeiterInnen zu befähigen, den individuellen Lebensstil gesund zu gestalten.

Die OÖ Gebietskrankenkasse leistet seit Anfang der 1990er-Jahre wesentliche Entwicklungsarbeit in der Betrieblichen Gesundheitsförderung (BGF). Insbesondere durch den Aufbau des Österreichischen Netzwerkes BGF konnten, ausgehend von Oberösterreich, bundesweit regionale Strukturen zur Verbreitung des ganzheitlichen Konzeptes der Betrieblichen Gesundheitsförderung geschaffen werden. Darüber hinaus hat das Österreichische Netzwerk mit der BGF-Charta, dem BGF-Gütesiegel und der Vergabe des BGF-Preises ein Drei-Stufen-System zur nachhaltigen Qualitätssicherung geschaffen.

Die Lebensarbeitszeit steigt, gleichzeitig nehmen die psychischen Arbeitsbelastungen zu. Erhöht sich damit die Bedeutung, rechtzeitig auf Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) zu setzen?

Elfriede Kieseewetter: *Als die Oberösterreichische Gebietskrankenkasse 1992 mit dem Pilotprojekt zur BGF begonnen hat, sind wir vielerorts noch auf Unverständnis gestoßen und belächelt worden. Mittlerweile ist es ein anerkanntes, erfolgreich etabliertes Konzept, das beständig weiter ausdifferenziert wird und in das auch politische Entwicklungen wie die Erhöhung des Pensionsantrittsalters mit einfließen müssen: Steigen die psychischen Belastungen in dieser Form weiter an, dann werden viele Beschäftigte dem nicht bis zum 65. Lebensjahr oder länger standhalten können. Damit wird Betriebliche Gesundheitsförderung wichtiger denn je. Die Diskussion zum demografischen Wandel hat zusätzlich die Akzeptanz für BGF verstärkt. Denn durch Betriebliche Gesundheitsförderung investiert man auch in die Bindung der MitarbeiterInnen.*

Betriebliche Gesundheitsförderung ist aber weit mehr, als ein gesundheitsbewusstes Verhalten der MitarbeiterInnen zu fördern?

Elfriede Kieseewetter: *BGF ist ein strukturierter Prozess, der umfassend in die Organisation eingreift, und zwar mit dem Ziel, das Thema Gesundheit dauerhaft in die Unternehmenskultur zu integrieren. Wichtige Führungsthemen wie Abläufe, Prozesse, das Miteinander und auch das Betriebsklima im Unternehmen stehen dabei im Mittelpunkt. Es geht darum, genau hinzuschauen, zu erkennen, wo etwas „unrund läuft“, und dieses dann im nächsten Schritt zu verändern. Durch den ganzheitlichen Zugang von BGF sind die ExpertInnen bei diesem Prozess die MitarbeiterInnen selbst. So werden mit den MitarbeiterInnen in den Gesundheitszirkeln die äußerst tragfähigen und auch für die Unternehmen gut umsetzbaren Lösungsvorschläge erarbeitet.*

Welche „Spielregeln“ gelten für die Unternehmen, die Betriebliche Gesundheitsförderung umsetzen wollen?

Elfriede Kieseewetter: *Die Unternehmen müssen BGF als betriebliche Aufgabe sehen. Das heißt, beispielsweise zu ermöglichen, dass die Sitzungen der Gesundheitszirkel während der Arbeitszeit stattfinden können. Außerdem sollten die Betriebe sicherstellen, dass mit den Vorschlägen aus den Gesundheitszirkeln seriös und wertschätzend umgegangen wird. Es müssen daher stets klare Rückmeldungen erfolgen: Was wird wann und in wessen Verantwortung umgesetzt, was nicht und warum nicht? Entscheidend ist, dass der gesamte Prozess innerhalb des Unternehmens gut kommuniziert wird. Die OÖGKK begleitet die Betriebe im Steuerungsteam und stellt dabei Erfahrungswissen sowie bestimmte Sachleistungen (MitarbeiterInnenbefragung, Krankenstandsanalyse, Gesundheitsbericht, Evaluation) zur Verfügung. BGF lässt sich dabei nicht nur innerhalb größerer Betriebe, sondern auch bei KMUs erfolgreich etablieren. Voraussetzung ist ein verständliches, leicht umsetzbares Konzept, das auf die spezifischen strukturellen und zeitlichen Möglichkeiten der Kleinbetriebe Rücksicht nimmt.*

OÖ Gebietskrankenkasse – Forum Gesundheit

Gruberstraße 77
4020 Linz

Elfriede Kieseewetter, Leitung Gesundheitsförderung
+43 5 78 07-103501 // elfriede.kieseewetter@oegkk.at
www.netzwerk-bgf.at



Wil Orthofer | seit 2003 Mitarbeiter im Bereich Marketing/Werbung | E-Werk Wels AG

WIE ERFAHRUNG SICH RECHNEN KANN

„E-WERK WELS AG“-GRUPPE VOM LEHRLING BIS ZUM PENSIONISTEN – GENERATIONENÜBERGREIFENDES MITEINANDER

E-WERK WELS AG (EWW)

Für die 1898 gegründete „E-Werk Wels AG“-Gruppe arbeiten heute mehr als 540 MitarbeiterInnen. Mit rund 100 Lehrlingen zählt das Unternehmen zu den größten Ausbildungsbetrieben in der Region. Die beiden Unternehmensschwerpunkte sind der österreichweit und im angrenzenden EU-Ausland tätige Gewerbebereich (z. B. Elektroanlagenbau, Kommunaltechnik, Solar- und Gebäudetechnik, erneuerbare Energien bis hin zu IT und Telekommunikation) und der Bereich Energieversorgung der Region Wels, u. a. mit Strom, Wasser, Gas, Fernwärme, und Abwasserbeseitigung. Die verschiedenen Dienstleistungssektoren sind seit dem Jahr 1999 als Profitcenter organisiert.

Die Belegschaftsstruktur reflektiert die Unternehmensgeschichte:

Diese Erfahrung machte die EWW AG zu Beginn des neuen Jahrtausends, als in allen Geschäftsfeldern Altersstrukturanalysen durchgeführt wurden. Im Bereich Strom, dort ist die E-Werk-Gruppe seit mehr als 100 Jahren tätig, wurde über die letzten Jahre weniger neues Personal aufgenommen. Bedingt durch die Liberalisierung des Energiemarktes entwickelte man vielmehr neue Bereiche, um einerseits die „Standbeine“ für die Zukunftsmärkte des Unternehmens sinnvoll zu verbreitern und andererseits den hoch qualifizierten MitarbeiterInnen entsprechende Entwicklungsmöglichkeiten zu eröffnen.

Hier zeigte das Zukunftsszenario für das Jahr 2020 akuten Handlungsbedarf: In einem Teilbereich mit hohem Anteil

von Schichtarbeit würde zu diesem Zeitpunkt mehr als die Hälfte der Belegschaft über 55 Jahre alt sein. Als die Ergebnisse der Altersstrukturanalyse den Geschäftsführern und dem Vorstand präsentiert wurden, war der Aha-Effekt enorm: „*Uns ist es zunächst genauso ergangen wie vielen anderen Firmen auch: Man steckt zu sehr im Tagesgeschäft, als dass man sich die Zeit nimmt, die interne Demografie der nächsten 20 Jahre anzuschauen*“, beschreibt Szilárd Zimányi, Leiter Human Resources Management der „E-Werk Wels AG“-Gruppe und einer der Promotoren der WAGE-Projektgruppe, die Ausgangssituation.

Der demografische Wandel und der daraus resultierende Leidensdruck machten es notwendig, Antworten auf zahlreiche Fragen zu finden: Können MitarbeiterInnen bei steigendem Pensionsalter noch in der Nachtschicht arbeiten, können sie den Stress bewältigen? Wie verhält es sich mit dem Handling der stetig ausdifferenzierteren Technik? Ebenso: Wie geht man als Unternehmen mit dem Wissen dieser ausgezeichnet ausgebildeten MitarbeiterInnen um – einem Wissen, das nicht immer dokumentiert, sondern als Erfahrungswissen nur in den Köpfen der Know-how-Träger vorhanden ist? Aus Sicht des Personalisten stellten sich für Zimányi auch Fragen der Nachbesetzung von Positionen, wenn viele MitarbeiterInnen gleichzeitig in Pension gehen: Was für ein Personalmarkt steht überhaupt zum Zeitpunkt x zur Verfügung?

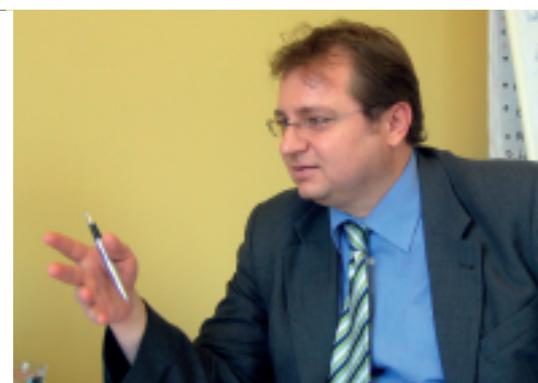
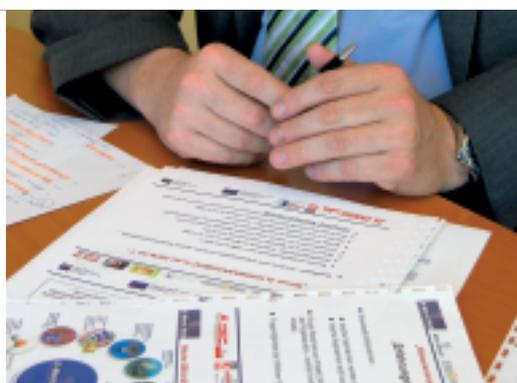
Verstärkt in Bildung, d. h. Nachwuchsarbeit zu investieren, war deshalb einer der wichtigen Schritte, die in Abstimmung mit der Unternehmensleitung beschlossen wurden und schnellstmöglich umgesetzt werden konnten. Der Lehrlingsstand wurde von 50 auf 100 Auszubildende verdoppelt – zu einer Zeit, als noch viele junge Nachwuchskräfte auf dem Arbeitsmarkt verfügbar waren. Bei der Lehrlingsausbildung werden auch ältere MitarbeiterInnen eingebunden, deren Wissen und Erfahrung gefragt ist, beispielsweise wenn es um das Training von Kundenkontakt oder Teamarbeit geht.

Gezielte Fort- und Weiterbildung: Die unternehmenseigene E-Werk-Akademie mit externen und internen AusbilderInnen wurde ins Leben gerufen, dort werden beispielsweise Jungmonteure zu Fachexperten oder Bauleitern weitergebildet. Denn gerade im Bereich Elektroanlagenbau mit überwiegenden Tätigkeiten auf Baustellen wurde Zimányi

häufig gefragt: „*Wie geht ihr damit um, wenn die Lebensarbeitszeit steigt? Können die Mitarbeiter dann diese Tätigkeit noch ausüben? Unser Weg ist, Möglichkeiten zur Übernahme bauleitender Funktionen zu eröffnen. Denn wenn ein Mitarbeiter mit 65 noch auf dem Boden auf den Knien herumrutschen und Steckdosen montieren muss, hat das Unternehmen etwas falsch gemacht. Wir investieren deshalb gezielt in das Know-how.*“

Entlastung für alle Altersstrukturen im Schichtbetrieb: Es wurde nach Möglichkeiten gesucht, in Bereichen mit hoher Altersstruktur altersgemischte Teams zu etablieren und Maßnahmen zu setzen, die älteren MitarbeiterInnen die Möglichkeit eröffnen, aus dem Schichtbetrieb zu wechseln. Ein Höchstalter von 49 Jahren für Schichtarbeit vertraglich festzulegen, davon riet Zimányi jedoch ab: „*Hier kann man nicht nach Schema F verfahren. Wichtig ist zu schauen, was sind die Anforderungen in der Schicht, wer kann welche Aufgaben übernehmen und wie kann ich älteren und jüngeren Mitarbeitern die für sie besten Lösungen anbieten. So kann es z. B. auch für einen jüngeren Mitarbeiter interessant sein, aus dem Schichtbetrieb zu gehen, beispielsweise wenn kleine Kinder da sind.*“ Oberstes Ziel, nicht nur bei Schichtarbeit, ist jedoch Prävention und bereits in jungen Jahren ein gutes Gesundheitsbewusstsein im Unternehmen und privaten Bereich zu fördern und zu unterstützen. Im Sommer 2007 wurde deshalb das für die E-Werk-Gruppe entwickelte Arbeitsbuch „Energievoll leben“ an alle MitarbeiterInnen verteilt. Dies war zugleich Startschuss für monatliche Workshops zu Themen wie Stress, Burn-out, aber auch Ernährung und Bewegung. Eingeladen sind nicht nur die MitarbeiterInnen und PensionistInnen der E-Werk-Gruppe und Angehörige, sondern auch die im regionalen Demografie-Netzwerk engagierten Betriebe.

Einführung des Konsulentenmodells, um Wissensverlust entgegenzuwirken: PensionistInnen stehen ihren KollegInnen bei diesem Modell auch nach Beendigung der Tätigkeit freiwillig als KonsulentInnen mit ihrem Fach- und Erfahrungswissen zur Verfügung. „*Die Betriebszugehörigkeit endet beim E-Werk Wels nicht mit der Pensionierung*“, betont Zimányi. So werden regelmäßig auch Ausflüge für PensionistInnen organisiert. „*Das wird von den ehemaligen Mitarbeitern sehr geschätzt. Sie wissen, dass dies nicht in jedem Unternehmen selbstverständlich ist.*“ Ebenso werden MitarbeiterInnen gezielt vor ihrer Pensionierung bei even-



Szilárd Zimányi

tuell anstehenden Umstrukturierungen ihres Bereiches oder Nachfolgeplanungen mit ihrem Erfahrungsschatz eingebunden.

Die im Rahmen von WAGE initiierten Maßnahmen haben innerhalb des Unternehmens auf allen Ebenen einen Umdenkprozess eingeleitet, nicht nur was den Umgang mit Alter und älteren MitarbeiterInnen anbelangt. Denn Zielsetzung der EWW AG war von Anbeginn an, zukunftsweisende Schritte für alle MitarbeiterInnen zu setzen. Da die E-Werk-Gruppe mittlerweile als anerkannter Musterbetrieb für erfolgreiches Generationenmanagement gilt, wollen andere Unternehmen nicht selten wissen: Ihr seid jetzt fertig – was ist das Resultat? Die Antwort von Zimányi: *„Ich kann in diesen Fällen nur beschreiben, wo wir gerade jetzt stehen. Aber das Gesamtbild ist immer noch in Arbeit. Es kommt Neues dazu, es wird ergänzt und verbessert, der Prozess ist noch lange nicht abgeschlossen. Man muss Geduld und einen langen Atem haben, um die Dinge nachhaltig wachsen und optimal reifen zu lassen. Und man benötigt auch innerhalb des Unternehmens eine Gruppe gewichtiger Promotoren, um weiterhin kontinuierlich Aktivitäten im Bereich Personalentwicklung vorantreiben zu können.“*

Flächendeckend erfolgreich

Die „E-Werk Wels AG“-Gruppe ist Leitbetrieb im regionalen Demografie-Netzwerk, in dem u. a. das Klinikum Wels, BRP Rotax, SAB, EWE-Küchen, HOLTER oder auch die Stadt Wels engagiert sind. Der Zusammenschluss im Verbund stärkt die im Rahmen des Generationenmanagements durchgeführten Aktivitäten und erhöht deren Breitenwirkung. Die Funktion als Leitbetrieb hat jedoch für die E-Werk-Gruppe noch andere positive „Nebenwirkungen“. Denn über Maßnahmen wie z. B. die Entwicklung individueller Arbeitszeitmodelle schafft man es auch, sich als attraktiver Arbeitgeber in der Region zu positionieren. Das umfangreiche Engagement des Welsener Unternehmens wurde im Jahr 2006 mit der „minerva“ ausgezeichnet.

„E-Werk Wels AG“-Gruppe

Stelzhamerstraße 27
4600 Wels

Szilárd Zimányi, Human Resources Management
+43 7242 493-248 // zis@eww.at
www.eww.at

ART@WORK: KUNST BAUT BRÜCKEN

Sich den Auswirkungen des demografischen Wandels mit künstlerischen Methoden nähern: Die E-Werk Wels AG nutzte im April und Mai 2008 das Workshopangebot art@work. An diesem Kooperationsprojekt von AK OÖ und Kunstuniversität Linz nahmen die EWW-Bereichsleiter und die Geschäftsführer der insgesamt 14 Geschäftsbereiche teil. Zielsetzung war, innerhalb von art@work auf neuen Wegen für Führungsthemen, Kommunikation, Wertschätzung und auch Generationenmanagement zu sensibilisieren und Bewusstseinsbildung zu betreiben. *„Vor Beginn der*

Workshops war bei einigen Teilnehmern schon Skepsis spürbar“, erinnert sich Szilárd Zimányi. Doch (nicht nur) seine Bilanz nach den vier halbtägigen Workshops fällt äußerst zufriedenstellend aus: *„art@work hat tatsächlich einen ganz anderen Zugang zum Thema geschaffen. Alle Teilnehmer waren durchwegs begeistert. Insgesamt haben die vier Workshops nicht nur die Kommunikation untereinander positiv gefördert, sondern auch die Zusammenarbeit gestärkt.“* Eine Fortsetzung von art@work ist daher für die EWW bereits fix eingeplant.



Fotos: Birgit Krüger, Rosa-Luise Ruff / Kunstpädagoginnen und TrainerInnen

AGEMANAGEMENT-BERATUNG

BERUFSAUSTRITT UND WISSENSTRANSFER – EIN ERNSTHAFTES INVESTMENT

Was passiert mit dem über Jahrzehnte angesammelten Wissensschatz der älteren ArbeitnehmerInnen, wenn sie aus dem Erwerbsleben ausscheiden? Um einen geballten Know-how-Verlust zu verhindern, müssen Unternehmen gemeinsam mit den betroffenen MitarbeiterInnen rechtzeitig gegensteuern, indem sie maßgeschneiderte Modelle zum Wissenstransfer in der Unternehmenskultur verankern.

Welche Art Wissen ist überhaupt gemeint, wenn man vom Wissens- oder Know-how-Transfer in Bezug auf den Berufsaustritt spricht?

Doris Formann: *Auf der einen Seite sprechen wir hier vom expliziten Wissen. Darunter versteht man ganz klassisch alles, was an Fachwissen rund um eine Funktion und die damit verbundenen Tätigkeiten vorhanden ist. Auf der anderen Seite existiert das implizite oder informelle Wissen, welches direkt an die Person und ihre im Laufe eines Berufslebens gemachten, aber nirgendwo dokumentierten Erfahrungen geknüpft ist; darunter fallen beispielsweise auch Kontakte oder Netzwerke. Vielen Unternehmen ist nicht bewusst, dass es beim Wissenstransfer sowohl um eine strukturierte Vermittlung der fachspezifischen Kenntnisse als auch um einen Austausch dieses informellen, nur im Kopf der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters verankerten Erfahrungswissens geht.*

Wie systematisch betreiben Unternehmen bereits Wissenstransfer?

Wissenstransfer benötigt eine gewisse Art von strukturierter Vorgangsweise auf Unternehmensebene. Hier tun sich sicherlich die Betriebe leichter, die bereits Erfahrung mit Altersmanagementmaßnahmen gesammelt haben. Von großem Nutzen erweist sich in der Praxis der sozialpartnerschaftliche Zugang. Die Gefahr ist sonst, dass der Prozess unsystematisch abläuft und eine gewisse Beliebigkeit erhält. In diesen Fällen steht und fällt der Wissenstransfer mit der Loyalität und der Bewusstheit der Betroffenen: dass die Beschäftigten von selbst anbieten, ihr Know-how weiterzugeben, weil ihnen klar ist, dass sie etwas mitnehmen, was dem Unternehmen nach ihrem Weggang fehlt.

Was sind, neben der Projektstruktur, weitere wesentliche Voraussetzungen, dass Wissen erfolgreich an einen Nachfolger, eine Nachfolgerin weitergegeben werden kann?

Grundvoraussetzung ist eine wertschätzende Grundhaltung im Unternehmen, auch um diesen Abschied aus dem Berufsleben für die Betroffenen wirklich gut gestalten zu können. Sie sollen merken, das, was sie aufgebaut haben, geht nicht verloren, sie übergeben ihr Lebenswerk in gute Hände. Der Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin darf keinesfalls das Gefühl bekommen, dass hier Wissen „abgesaugt“ wird. Außerdem sollen bei diesem Prozess ja Menschen miteinander ins Gespräch kommen, sich gegenseitig wertschätzen, das Alte wie das Neue. Das braucht einen fruchtbaren Boden. Eine externe Moderation kann dabei helfen, diesen Prozess gezielt zu steuern und für beide Seiten zu strukturieren. Dem Unternehmen muss zudem klar sein, dass es hier ein ernsthaftes Investment macht, denn erfolgreiches Wissensmanagement ist eng an ausreichende zeitliche Ressourcen gekoppelt. Ebenso wichtig ist es, dass es eine verantwortliche Person innerhalb des Unternehmens gibt, wie zum Beispiel bei KMUs die Geschäftsführung, die eindeutig hinter diesem Prozess steht.

Was für positive Rückkoppelungen innerhalb des Unternehmens kann ein gelungener Wissenstransfer noch haben?

Ernsthaft betriebener Wissenstransfer bedeutet Anerkennung und Respekt auf den verschiedenen Unternehmensebenen. Aktuelle Zahlen über Mobbing, Konflikte am Arbeitsplatz zeichnen derzeit ein ganz anderes Bild der Arbeitswelt. Jedoch ist Wertschätzung Voraussetzungen dafür, dass die Beschäftigten kreativ sein können, dass sie ihre Potenziale voll ausschöpfen und dem Betrieb zur Verfügung stellen und so Firma und Beschäftigte gewinnen. Strukturiertes Wissensmanagement setzt hierbei sichtbare Impulse für Offenheit, Ehrlichkeit und ein faires Miteinander.

Arbeiterkammer OÖ

AK-Consult
Volksgartenstraße 40
4020 Linz

Doris Formann

+43 732 69 06-2421 // formann.d@akooe.at
www.arbeiterkammer.com

JOKA-WERKE MIT ERFAHRUNG FÜR DIE ZUKUNFT

JOKA

Was 1921 in Schwanenstadt mit dem Ein-Mann-Betrieb Johann Kapsamers zur Produktion von Drahteinsätzen für Matratzen begann, entwickelte sich rasch zum Erfolgsmodell mit eigener Werkshalle. In den Nachkriegsjahren, unter dem neuen Firmennamen Joka-Werke, produzierten am Standort in OÖ bis zu 1000 MitarbeiterInnen Matratzen und Polstermöbel. Johann Kapsamer, Enkel des Firmengründers, leitet heute gemeinsam mit Martin Hiebler das Unternehmen, für das 154 Beschäftigte tätig sind.

Sich auf dem Markt mit neuen Produkten behaupten, trotz Restrukturierungen erfahrene MitarbeiterInnen halten und kontinuierlich den eigenen Qualitätsstandards genügen:

Der Matratzen- und Polstermöbelhersteller Joka hat schwierige Zeiten hinter sich und steht auch jetzt vor keiner leichten Aufgabe. Und doch ist es gelungen, am Standort Schwanenstadt eine Reihe neuer Produkte mit unterstützendem Know-how aus dem eigenen Haus zu entwickeln, zu fertigen und schlussendlich auf dem Markt zu platzieren. Die Innovationen machen mittlerweile 85 Prozent des Umsatzes aus.

Gerade bei der Umsetzung neuer technischer Lösungen ist das im Unternehmen vorhandene Wissen gefragt – und kann sich nun auch zeigen. Denn dass ihm die Erfahrung aller MitarbeiterInnen wichtig ist, signalisiert Geschäftsführer Martin Hiebler nicht zuletzt durch das von ihm neu etablierte KVP-Wesen. Die Vorschläge für kontinuierliche Verbesserungsprozesse werden vom Produktionsleiter gesammelt und ausgewertet. Ein Aktionsplan, der am Informationsbrett in der Werkshalle – in unmittelbarer Nähe der wöchentlichen Einsatzpläne – hängt, informiert darüber, wer für die Durchführung beschlossener Verbesserungsprozesse verantwortlich ist und ob bereits erste Schritte unternommen wurden – und diese Liste hat Martin Hiebler gut im Blick: „**Er achtet sehr genau darauf, dass die Umsetzung der Maßnahmen in einem angemessenen Zeitraum erfolgt**“, weiß Produktionsleiter Karl Diesslbacher.

Auch im Schlüsselbereich der Produktionsleitung denkt man in die Zukunft: Hier wird gerade im Rahmen eines Coachingprozesses die „Stafettenübergabe“ des Produktionsleiters – er geht in gut 1,5 Jahren in den Ruhestand – an die nächste Generation vorbereitet. Seit 39 Jahren ist Karl Diesslbacher bei Joka beschäftigt und verfügt damit nicht nur über ein enormes Fachwissen, sondern auch über einen riesigen Erfahrungsschatz. Ob Erstellung der Wocheneinsatzpläne oder innerbetriebliches Vorschlagswesen: Bei ihm laufen in der Werkshalle alle Fäden zusammen. Er kennt die Produktionsabläufe in- und auswendig und sorgt dort, wo es notwendig ist, auch selbst mit pfliffigen, aus der Praxis gewachsenen Ideen für nachhaltige Verbesserungen der Abläufe. Damit dieses wertvolle Know-how nicht verloren geht, wurde vor einem halben Jahr mit einem Coachingprogramm begonnen. In 24 Monaten bereitet Karl Diesslbacher seinen zukünftigen Nachfolger Markus Köstl auf die Übernahme der Position des Produktionsleiters vor.

Karl Diesslbacher war es sehr wichtig, dass der von ihm langjährig und engagiert betreute Bereich bestmöglich geregelt an einen Nachfolger übergeben werden kann. Dabei sind die Parts in dem bereits gut eingespielten Coachingteam klar verteilt. Sowohl Diesslbacher als auch Köstl haben eigenständige Aufgabenbereiche innerhalb der Produktion, über die man sich regelmäßig austauscht und berät. Der Coachingprozess wird von Geschäftsführer Martin Hiebler betreut, in wöchentlichen Gesprächen informiert er sich über die aktuellen Fortschritte des Tandems und regt die nächsten (Wissenstransfer-)Zielsetzungen an. Dabei wird kräftig in die Weiterbildung von Markus Köstl investiert. Der gelernte Bürokaufmann ist seit seiner Lehre vor sechs Jahren bei Joka beschäftigt. Dass er nun mit 21 Jahren bereits Produktionsassistent ist und 2010 dann in leitender Funktion in Schwanenstadt tätig sein wird, beschreibt er als typisch für das Unternehmen: „**Joka ist dafür bekannt, dass man als Lehrling gute Aufstiegsmöglichkeiten haben kann.**“ Derzeit absolviert er eine weitere Lehre zum Fertigungstechniker, Ausbildungen zum Qualitätsmanager sowie zur Sicherheitsfachkraft sind fix geplant.



Karl Diesslbacher, Markus Köstl



Martin Hiebler

Joka-Werke

Johann Kapsamer GmbH & Co KG
Atzbacher Straße 17
4690 Schwanenstadt

Martin Hiebler, Geschäftsführer
+43 7673 74 51-202
martin.hiebler@joka.at
www.joka.at

Foto: Joka-Werke



Johann Brandstetter | Produktionsarbeiter Verkokung | seit 28 Jahren in der voestalpine

Foto: voestalpine

SERVICE - NETZWERK „ÄLTER WERDEN. ZUKUNFT HABEN!“

Die Servicestelle des Netzwerks „Älter werden. Zukunft haben!“ unterstützt mit einem umfassenden Beratungs- und Produkteservice Menschen, Betriebe und Regionen bei ihrem Vorhaben, den demografischen Wandel gemeinsam und gut zu meistern.

Im Folgenden finden Sie einen Auszug der Angebote der NetzwerkpartnerInnen.

PROZESSBERATUNG

„BETRIEBE STELLEN SICH DEMOGRAFISCHEN HERAUSFORDERUNGEN“

AGEMANAGEMENT-BERATUNG

Mit Unterstützung von BeraterInnen, die im WAGE-Projekt internationale Erfahrung sammeln konnten, werden präventive Maßnahmen in den Bereichen Gesundheit, Qualifikation, Motivation/Führung und Arbeitsorganisation/Ergonomie entwickelt.

VERBUNDBERATUNG

Vier bis sechs Betriebe erarbeiten im Firmenverbund Personalentwicklungsinstrumente zur Erhaltung der Arbeitsfähigkeit aller Beschäftigten. Die Maßnahmenentwicklung erfolgt dabei sowohl auf Verbundebene als auch auf betriebsindividueller Ebene.

Gerhard Taschil

Agemanagementberater im Auftrag der WK OÖ
+43 7242 93 96-5520

unternehmensberatung@taschil.at

Doris Formann und Martin Barth

AK Consult, Schwerpunkt Agemanagement
+43 732 69 06-2421 // formann.d@akooe.at
+43 732 69 06-2423 // barth.m@akooe.at

ENTWICKLUNGSRÄUME FÜR PERSONEN UND ORGANISATIONEN

Das Netzwerk Humanressourcen ist branchenübergreifende Informations- und Kommunikationsdrehscheibe zum Thema Personalmanagement und Fragen der Personalentwicklung, mit besonderem Fokus auf Diversity und die Beschäftigung Älterer sowie Förderungen. Kostenloser Download der aktuellen „Förderbroschüre. Informationen zu öö. Berufs- und Weiterbildungsförderungen“ unter www.netzwerk-hr.at.

Isabella Zeitlhofer

Netzwerk Humanressourcen
+43 732 79 810-5189 // netzwerk-hr@clusterland.at

ARBEITSBEWÄLTIGUNGS-COACHING (AB-C)

Zweiteilige Prozessberatung: MitarbeiterInnen können persönlich-vertrauliches Arbeitsbewältigungs-Coaching nutzen. Die anonymisierte Auswertung ermöglicht gezielte Maßnahmen zur Erhaltung/Verbesserung der Arbeitsbewältigungsfähigkeit.

Brigitta Geißler-Gruber

Arbeitsleben KG
+43 7612 659 47 // office@arbeitsleben.com

QUALIFIZIERUNGSBERATUNG FÜR BETRIEBE (QBB)

Für Betriebe bis zu 50 MitarbeiterInnen werden lebensphasengerechte Bildungspläne erstellt. Unter bestimmten Voraussetzungen wird alternativ auch zu Themen der Personalentwicklung beraten.

FLEXIBILITÄTSBERATUNG FÜR BETRIEBE (FBB)

Betriebe mit mehr als 50 MitarbeiterInnen werden im Zuge von Umstrukturierungen beraten. Ziel ist, die Beschäftigung von MitarbeiterInnen durch Qualifizierungs-, Arbeitszeitmodelle und andere unterstützende Maßnahmen zu sichern.

QUALIFIZIERUNGSBERATUNG FÜR DEN AUFBAU UND DIE DURCHFÜHRUNG VON QUALIFIZIERUNGSVERBÜNDEN (QBB-QV)

Zusammenschluss von mindestens drei Betrieben, um gemeinsam im Netzwerk Weiterbildungen, die insbesondere die Arbeitsfähigkeit der MitarbeiterInnen erhalten und fördern, mit Unterstützung des AMS zu planen und durchzuführen.

Gerhard Kaimberger

AMS OÖ
+43 732 69 63-20139 // ams.oberoesterreich@ams.at

BETRIEBLICHE GESUNDHEITSFÖRDERUNG (BGF)

Dieser ganzheitliche Ansatz zielt darauf ab, die Gesundheit und Arbeitsfähigkeit aller Beschäftigten zu erhalten und zu fördern. Vorhandene Gesundheitspotentiale sollen in diesem Prozess gestärkt, gesundheitsschädigende Einflüsse abgebaut werden.

Bettina Stadlmayr

OÖGKK/Gesundheitsförderung und Vorsorgemedizin
+43 5 78 07-103519 // bettina.stadlmayr@oogkk.at

NETZWERKPARTNERIN AUVA

Die Allgemeine Unfallversicherung bietet für Betriebe nicht nur Information, Beratung und Unterstützung, wenn es um eine gesunde und menschengerechte Arbeitsgestaltung geht. Die ExpertInnen der AUVA vermitteln auch in Seminaren und Schulungen ihr Fachwissen rund um Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz und bei der Ausbildung – ab Herbst 2008 in einem eigenem Schwerpunkt für ältere ArbeitnehmerInnen.

www.auva.at

QUALIFIZIERUNG

ZUM MEISTERN DES DEMOGRAFISCHEN WANDELS

VERÄNDERUNG – NEUEN HERAUSFORDERUNGEN ERFOLGREICH BEGEGNEN (45+)

Eigene Stärken beruflich besser einsetzen und den persönlichen Qualifikationshorizont erweitern: Das Seminar unterstützt Menschen ab 45+ bei Veränderungsprozessen, um neue zukunftsorientierte Lösungen zu entwickeln.

AGE- UND GENERATIONEN- MANAGEMENTKOMPETENZ

Ziel ist, die betriebliche Umsetzungskompetenz in Age- und Generationenmanagement zu steigern, um so die Beschäftigungsdauer und Leistungsfähigkeit von MitarbeiterInnen mit Lebens- und Berufserfahrung zu erhalten bzw. zu fördern.

AUSBILDUNG ZUR MENTORIN, ZUM MENTOR

Erfahrene und innovationsorientierte MitarbeiterInnen (45+) lernen die Grundmuster der Konfliktlösung, Konflikt diagnose und -beratung kennen, um so als MentorIn zukünftig Veränderungsprozesse gestalten, begleiten und moderieren zu können.

BERUFLICHE ORIENTIERUNG AB 45+ / VON DER IDEE ZUR PLANUNG

Sich neue berufliche Ziele setzen und Umsetzungsstrategien entwickeln: Basis ist die Erarbeitung eines persönlichen Kompetenzprofils, das nicht nur formale Abschlüsse, sondern auch die „informellen“ Fähigkeiten berücksichtigt.

Hannelore Handlbauer

bfi OÖ

+43 732 69 22-5433

hannelore.handlbauer@bfi-ooe.at

SEMINAR „STRATEGISCHES AGEMANAGEMENT FÜR PERSONALENTWICKLER“

Vermittlung der Grundlagen des Generationenmanagements und damit verbundener Personal-Managementmethoden für Personalentwickler und Führungskräfte, um erste Schritte im Bereich Agemanagement im Unternehmen setzen zu können.

LEHRGANG „GENERATIONEN- MANAGERIN / -MANAGER“

Personalentwickler und Führungskräfte erhalten umfassendes Know-how, um in leitender Funktion ein qualifiziertes Generationenmanagement-Konzept zu erstellen, durchzuführen und zu präsentieren.

Reinhard Nagler

WIFI OÖ

+43 5 70 00-7454 // reinhard.nagler@wifi.at

GANZHEITLICHE UNTERNEHMENSANALYSE UND MAßNAHMENENTWICKLUNG DURCH DAS WIFI FIRMIEN INTERN TRAINING

Für Unternehmen ab fünf Beschäftigten wird auf Basis einer betrieblichen Altersstrukturanalyse ein individueller Schulungsplan erarbeitet. Die Umsetzung erfolgt durch in Age-/Generationenmanagement erfahrene TrainerInnen.

Franz Stiglbauer

WIFI OÖ – Firmen Intern Training

+43 5 70 00-7350 // franz.stiglbauer@wifi-ooe.at

LEHRGANG BETRIEBLICHE GESUNDHEITSFÖRDERUNG

Der Lehrgang unterstützt mit dem notwendigen Fachinput, um Betriebliche Gesundheitsförderung im Unternehmen umzusetzen: Einführung in Projektleitung, Begleitung der Entwicklung/Start des BGF-Projekts sowie Projekt-Coaching.

Gerlinde Breiner

AK OÖ – Betriebliche Gesundheitsförderung

+43 732 69 06-5414 // breiner.g@akooe.at

SYSTEMATISCHER WISSENSTRANSFER IN UNTERNEHMEN

Wissen und Erfahrungen von MitarbeiterInnen in Unternehmen sind entscheidende Wettbewerbsfaktoren. TransferWerk, entwickelt von der deutschen Firma Salzgitter, ist eine geeignete Methode, die Wissensübergabe durch einen strukturierten Prozess erfolgreich zu begleiten.

Edith Konrad

AK OÖ

Netzwerkmanagement, EU-Projektbüro

+43 732 69 06-2449 // konrad.e@akooe.at

BILDUNGSKONTO FÜR WEITERBILDUNGSHUNGRIGE

Bildungsmaßnahmen bzw. Kurskosten oder Schulungskosten für ArbeitnehmerInnen und Ein-Personen-UnternehmerInnen über 40 Jahre werden im Rahmen des Allgemeinen und Speziellen Bildungskontos gefördert. Genaue Förderbedingungen unter www.land-oberoesterreich.gv.at.

AK OÖ // +43 732 69 06-1601

Amt der oö Landesregierung // +43 732 77 20-14900

bildungskonto@ooe.gv.at

PRODUKTE

ZUR SENSIBILISIERUNG UND ÖFFENTLICHKEITSARBEIT



Foto: Franz Pötscher / Büro für Museumskonzepte

WERTEWANDEL UNTERSTÜTZEN

In der mittlerweile selten gewordenen Spielform, dem **Alt-Wiener Nummernkabarett**, wird der demografischen Entwicklung und damit verbundener Probleme auf den Zahn geföhlt. Mit scharfer Klinge und musikalischem Wortwitz werden Vorurteile, Klischees und Hoffnungen älter werdender Menschen, ihrer jungen KollegInnen und Vorgesetzten aufgezeigt. Die **Wanderausstellung** versammelt Fakten zum demografischen Wandel, zeigt Best-Practice-Beispiele für erfolgreiches Agemanagement auf und liefert ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen Tipps für eine alter(n)sgerechte Gestaltung des Arbeitsumfelds. Im Kommunikationszentrum **Di@log** der AK OÖ werden öö. Schulklassen verschiedene Workshops angeboten, um gemeinsam in einen lebendigen Dialog zwischen jungen und älteren Menschen treten zu können.

Information und Terminvereinbarung:

EU-Projektbüro

AK OÖ

Netzwerkmanagement, EU-Projektbüro

+43 732 69 06-2446 // projektbuero@akooe.at



Foto: Birgit Krieger, Rosa-Luise Riß / Kunstpädagoginnen und TrainerInnen

ART@WORK „KUNST BAUT BRÜCKEN“

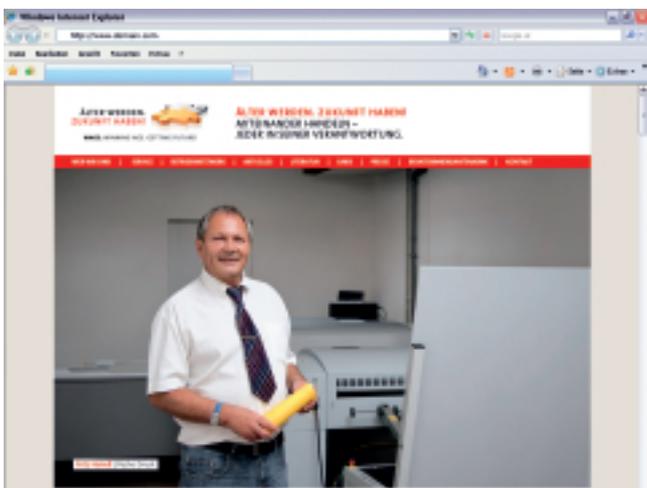
Unkonventionelle, künstlerische Annäherung an den demografischen Wandel und seine Auswirkungen auf die Arbeitswelt: Workshopschwerpunkt ist, von linearen Denkstrukturen weg- und an ein neues, systemisches Denken heranzuföhren.

EU-Projektbüro

AK OÖ

Netzwerkmanagement, EU-Projektbüro

+43 732 69 06-2446 // projektbuero@akooe.at



NETZWERK-HOMEPAGE

Weitere Informationen zu diesen Angeboten des Netzwerks „Älter werden. Zukunft haben!“ gibt es auf der Netzwerk-Homepage unter www.wage.at. Die laufend aktualisierte Homepage bietet darüber hinaus auch Möglichkeiten zu Selbstchecks und Handlungsanleitungen, einen Überblick über Fördermöglichkeiten und wichtige Veranstaltungshinweise. www.wage.at



Pauline Köck | Zuschnitt | seit 2007 bei den Joka-Werken



Foto: Joka-Werke

Herausgeber:

Netzwerk „Älter werden. Zukunft haben!“
Ein Projekt der oberösterreichischen Sozialpartner
und des Landes OÖ in Kooperation mit öö. AkteurInnen

Netzwerkmanagement:

AK OÖ – Arbeiterkammer Oberösterreich, EU-Projektbüro
Volksgartenstraße 40, 4020 Linz
+43 732 69 06-2446 // projektbuero@akooe.at
www.arbeiterkammer.com

Projektleitung: Edith Konrad

Projektassistent: Tanja Bogner, Birgit Schallmeiner

Redaktion: Annette Jäckel

Fotos: Kurt Lackner

Grafik: Andreas Zarzer

Erste Auflage: September 2008

WAGE. WINNING AGE. GETTING FUTURE!

www.wage.at



Dieses Projekt wird im Rahmen des Programmes „Regionale Wettbewerbsfähigkeit OÖ 2007-2013“
aus Mitteln des EFRE (Europäischer Fonds für Regionale Entwicklung) sowie aus Landesmitteln gefördert.