

Tipps & Lösungen

**Alternsgerecht
arbeiten**

www.arbeitundalter.at



**Umsetzungsvorschläge
für den Betrieb**



arbeit & alter

www.arbeitundalter.at

Tipps & Lösungen



arbeit & alter

Markus Wieser, Präsident
Arbeiterkammer Niederösterreich

Tipps & Lösungen



**Umsetzungsvorschläge
für den Betrieb**

arbeit & alter

KommRⁱⁿ Sonja Zwagl, Präsidentin
Wirtschaftskammer Niederösterreich

Altersgerecht Arbeiten im Betrieb



Tipps & Lösungen



arbeit & alter

Mag.^a Maria Kaun (WKÖ), Bakk.^a Hildegard Weinke (BAK),
Dr.ⁱⁿ Ingrid Reifinger (ÖGB), Dr.ⁱⁿ Julia Schitter (IV)

Tipps & Lösungen

**Alternsgerecht
arbeiten**

www.arbeitundalter.at



**Umsetzungsvorschläge
für den Betrieb**

arbeit & alter

Mehr Informationen unter: www.arbeitundalter.at

Arbeitsfähigkeit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer fördern und damit die Wettbewerbsfähigkeit der Betriebe erhöhen

- Viele praktische Beispiele und einfache Umsetzung
- Gemeinsame Plattform von Industriellenvereinigung, Bundesarbeitskammer, Österreichischer Gewerkschaftsbund, Wirtschaftskammer Österreich
- Für Führungskräfte, Belegschaftsvertretungen, Präventivfachkräfte

„Tipps und Lösungen“
www.arbeitundalter.at



FÜHRUNG

WEITERBILDUNG

GESUNDHEIT

ARBEITSORGANISATION



FÜHRUNG

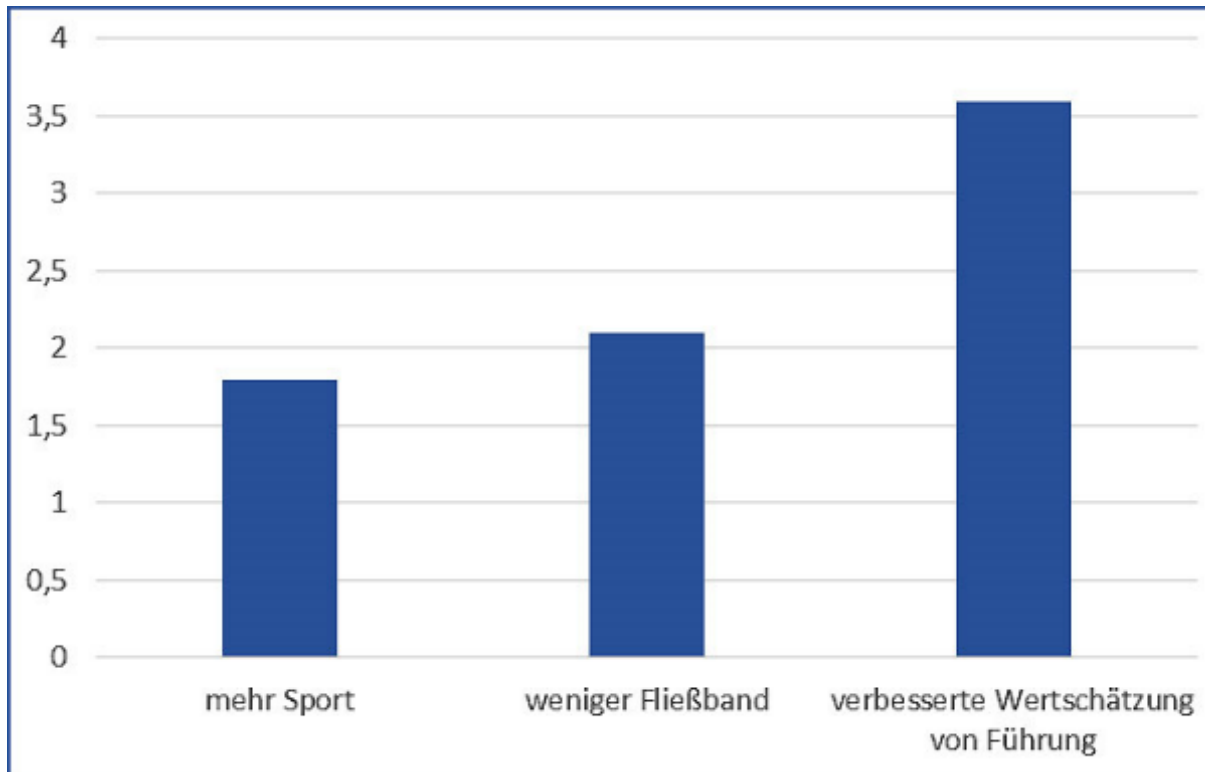
unterstützt
langjährige
Arbeitsfähigkeit
und Kompetenz



Mag.^a Maria Kaun

Abteilung für Sozialpolitik und Gesundheit
Wirtschaftskammer Österreich

Die Bedeutung der Führung für die Arbeitsfähigkeit



Wahrscheinlichkeit besserer Arbeitsbewältigung

Instrumente erfolgreicher Führungsarbeit

Erkenntnisse sammeln und sich sensibilisieren für verschiedene Stärken der unterschiedlichen Generationen

Eine offene Haltung zeigen und Vorurteile ansprechen – mit gutem Beispiel vorangehen



Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern entsprechend ihrer Altersgruppe Möglichkeiten geben, sich zu beweisen.

Anerkennen, wertschätzen – Stärken erkennen und Aufgaben entsprechend zuordnen. Einen wertschätzenden Erfahrungsaustausch mit allen Generationen pflegen.

Vier Puzzlesteine, um altersgerecht zu führen

→ Führungskräfte verteilen Aufgaben passend zu den Stärken der Einzelnen und steigern damit die Produktivität ihres Unternehmens.

Fallbeispiele zu altersngerechtem Führen

Wöchentliche Teambesprechung:

Mittelständisches Metallverarbeitendes Unternehmen

Senkung der Fehlerquote:

Ältere Meister mit Wissen/Erfahrung und jüngere Fachkräfte mit kreativen neuen Ideen finden gemeinsam rasch Lösungen.

Versicherungsbranche

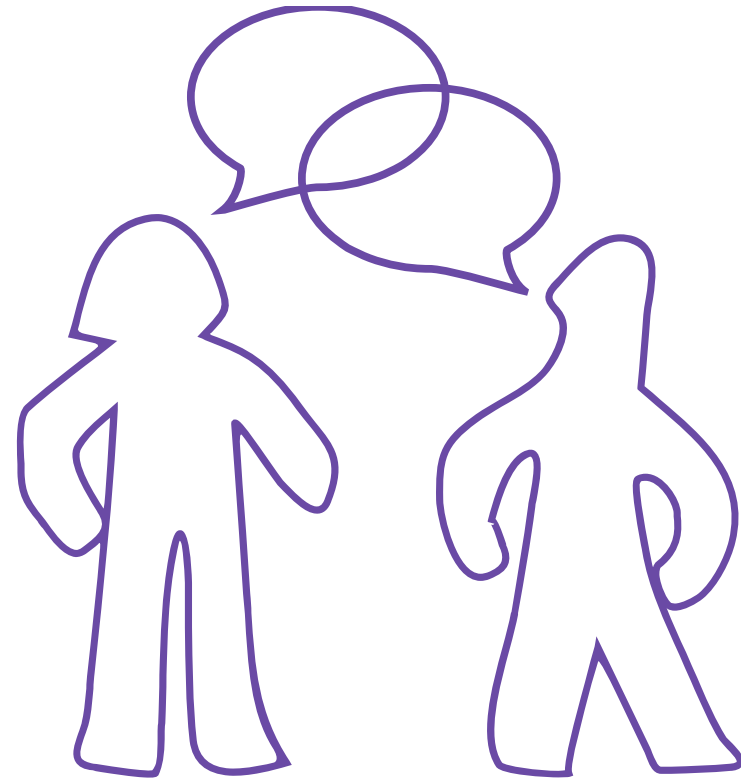
Ältere betreuen schwierige Kunden – Jüngere viele:

Ältere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter finden individuelle Lösungen für Kunden und schließen individuell abgestimmte Versicherungspakete ab.

Jüngere schließen in kurzer Zeit viele Versicherungen ab.

WEITERBILDUNG

sichert Arbeitsplätze,
Wettbewerbsfähigkeit
und Innovation.



Bakk.^a Hildegard Weinke

Abteilung Sicherheit, Gesundheit und Arbeit
Bundesarbeitskammer

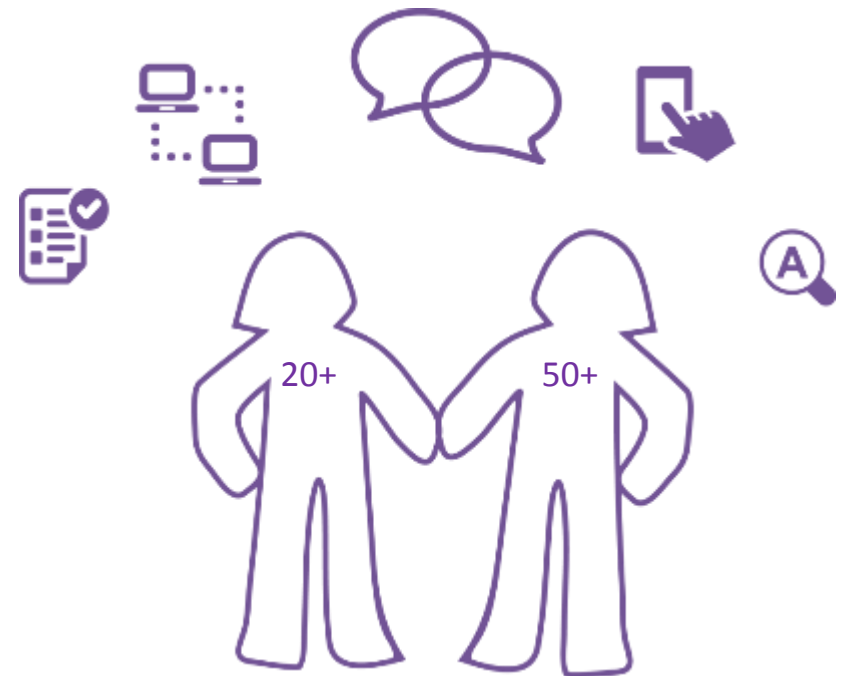
„Was Hänschen nicht lernt, lernt Hans nimmermehr“?

FALSCH

BEI DER ARBEIT LERNEN:

Ältere lernen von Jüngeren und umgekehrt

- Abwechslungsreiche Aufgaben und Tätigkeiten
- Im Arbeitsprozess lernen und über Erfahrungen nachdenken und darüber sprechen
- Lernpatenschaften bilden
- Aus Fehlern und deren gemeinsamer Analyse lernen



Pluspunkte Älterer beim Lernen

- + Leichteres Lernen bei vorhandenem Sinnzusammenhang mit Beruf und Praxis
- + Verknüpfung von neuem mit vorhandenem Wissen
- + Eigenverantwortliches und selbstständiges Arbeiten
- + Bewusstsein für die Anwendbarkeit von Gelerntem und die Verbesserung von Arbeitsabläufen
- + Leichteres Lösen komplexer Aufgaben und schwieriger Probleme
- + Praxisorientiertes und dadurch effizientes Lernen

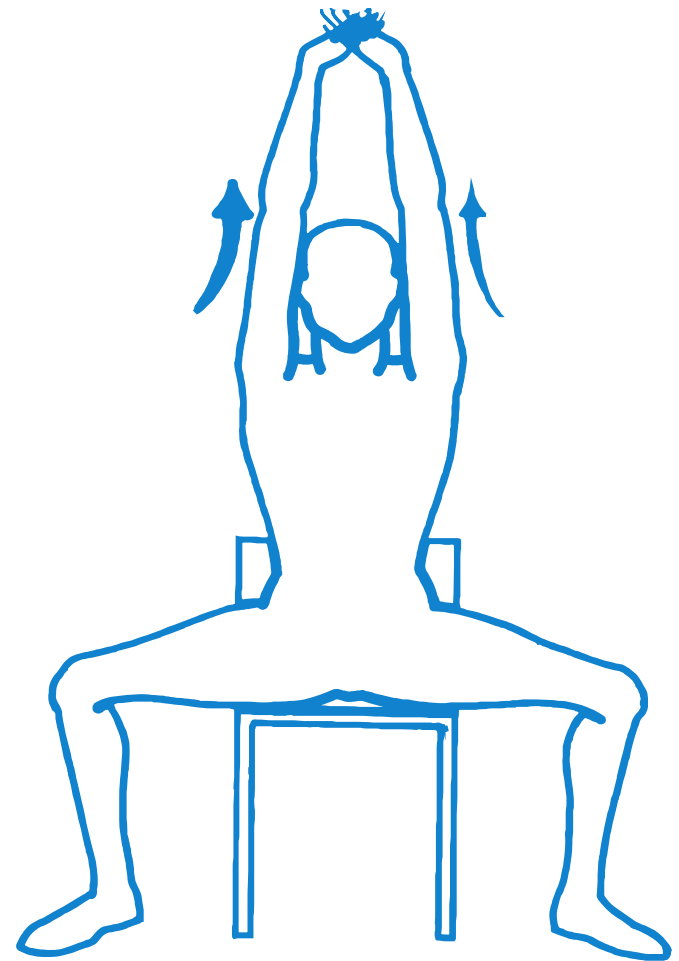
GESUNDHEIT

ist eine wichtige
Basis für die
Arbeitsfähigkeit
bis zur Pension.

Dr. ⁱⁿ Ingrid Reifinger

Referat Sozialpolitik-Gesundheitspolitik

Österreichischer Gewerkschaftsbund



Älterwerden ist ein Umbauprozess!

Entwicklung vom 20. bis zum 65. Lebensjahr



körperlich



psychisch



geistig-sozial



abnehmend



gleichbleibend



zunehmend

Gute Zugänge zum Erhalt bzw. zur Förderung von Gesundheit im Unternehmen

- ArbeitnehmerInnen- oder Bedienstetenschutz
- Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF)
- Betriebliches Eingliederungsmanagement



Tipps für jedes Alter, um die Arbeitsfähigkeit zu erhalten

- Hebe- und Tragehilfen
- Lüftungs- und Abschattungssysteme
- Ergonomisch angepasste Positionierung von Geräten
- Fußtrittmarkierungen und rutschsichere Böden
- Lärmreduktion durch schalldämmende Elemente
- Gute Ausleuchtung des Arbeitsplatzes
- Stärkere akustische und optische Signale bei Kontrolltätigkeiten
- Möglichkeit der Eigenregulation des Arbeitstempos
- Getränke bei Hitzearbeit
- Vermeidung mehrerer Nachtschichten hintereinander



ARBEITSORGANISATION

ermöglicht die optimale
Arbeitsgestaltung von
den Abläufen bis hin
zum Arbeitsplatz.



Dr. ⁱⁿ Julia Schitter

Bereich Arbeit und Soziales
Industriellenvereinigung

Altersgerechte Arbeitsgestaltung bringt Mehrwert für Unternehmen sowie für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

- Individuelle Lösungen steigern – wenn sie die jeweiligen Stärken der Älteren und Jüngeren berücksichtigen – nachhaltig die Produktivität und Arbeitsfähigkeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.
- Gestalten Sie Ihren eigenen Weg und Ihre eigenen Lösungen – es lohnt sich!

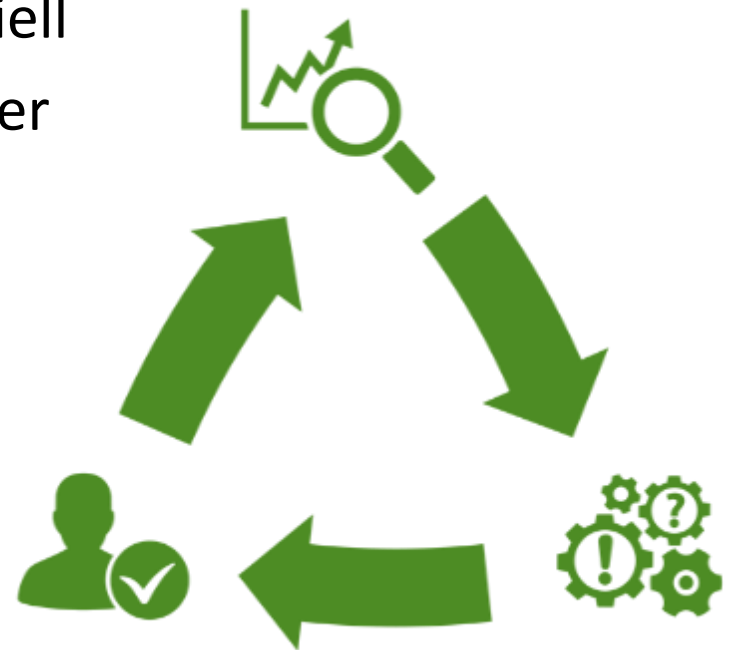
Welche individuelle Lösungsansätze sind beispielsweise denkbar?

- Tätigkeitswechsel bzw. Rotationsmodelle
- Arbeitsbereicherung und Arbeitserweiterung
- Anpassung von Arbeitszeiten und Pausen



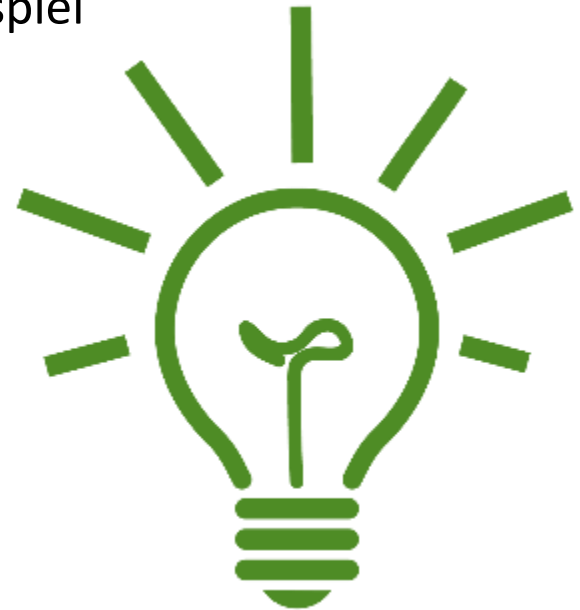
3 Schritte zum Ziel

1. Altersstrukturanalyse durchführen
2. Tätigkeiten identifizieren, die speziell für Ältere besonders belastend oder fördernd sein können
3. Alternsgerechte Arbeitsgestaltung



Praxisgerechte Umsetzung – von der Maßnahme bis zum konkreten Beispiel

- Brückenschlag zwischen theoretischer Maßnahmenbeschreibung und konkretem Anwendungsbeispiel
- Maßnahme „Altersgemischte Teams“ mit Fallbeispiel „Starkstrommonteure im Einsatz“



ANSPRECHPARTNERINNEN:

DR.^{IN} JULIA SCHITTER

Bereich Arbeit und Soziales

Industriellenvereinigung

arbeitundsoziales@iv-net.at

BAKK.^A HILDEGARD WEINKE

Abteilung Sicherheit, Gesundheit und Arbeit

Bundesarbeitskammer

sg@akwien.at

DR.^{IN} INGRID REIFINGER

Referat Sozialpolitik-Gesundheitspolitik

Österreichischer Gewerkschaftsbund

sozialpolitik@oegb.at

MAG.^A MARIA KAUN

Abteilung für Sozialpolitik und

Gesundheit

Wirtschaftskammer Österreich

sp@wko.at



Mit Unterstützung der



Unternehmensbeispiel

„Generationenteam“

Manfred Mikusch

ArbeiterInnenbetriebsratsvorsitzender
Baustoffindustrie GmbH – Standort Wopfing



Wopfinger Generationen-Team

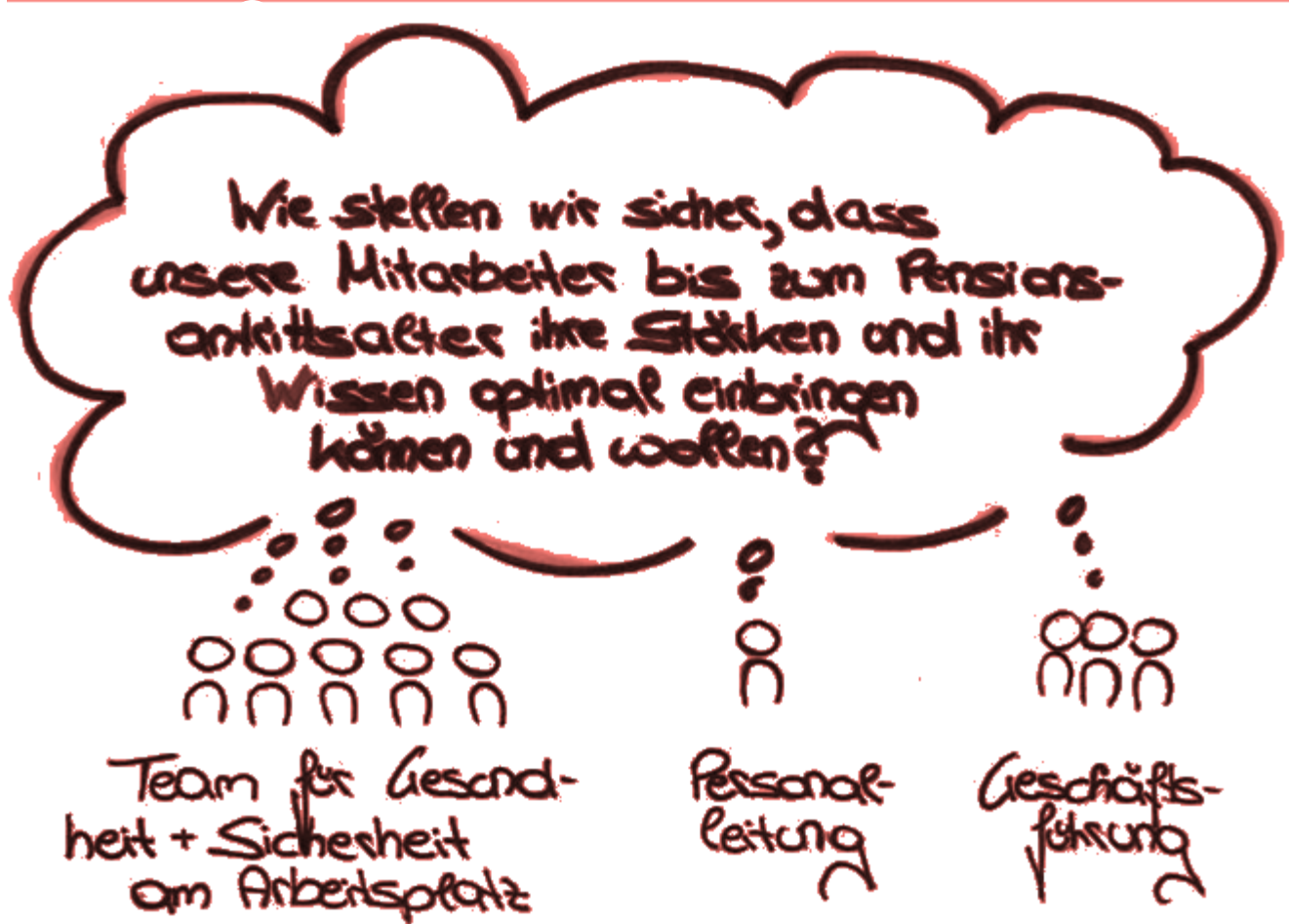


27. September 2016





Geschichte Generationen-Team





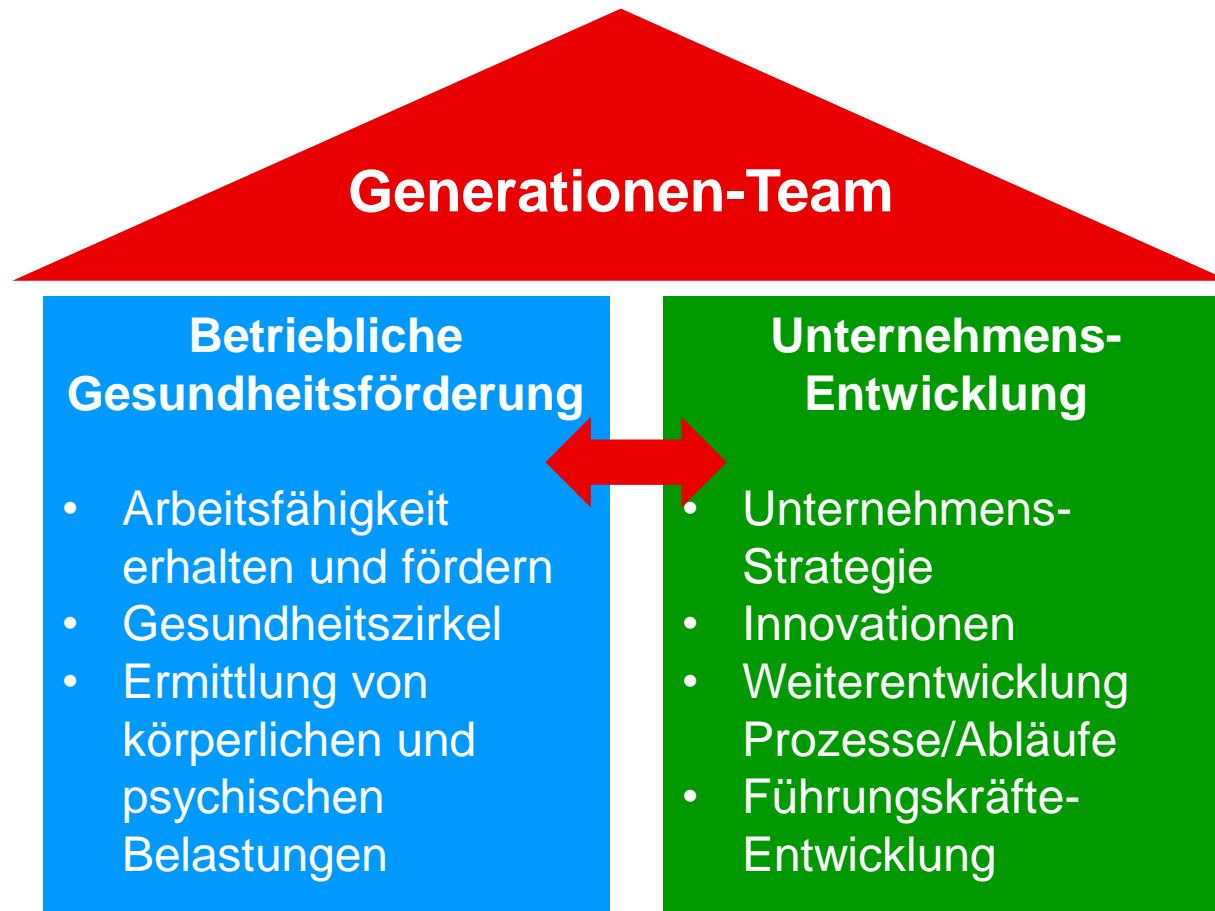
Ziel des Projekts Generationen-Team

Ein **gesundes und erfolgreiches** Unternehmen bleiben!

- Fördern der **Zusammenarbeit** der **Generationen**
- Erhalt der **Arbeitsfähigkeit** aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bis zum gesetzlichen Pensionsalter in einem guten **Betriebsklima**
- Das Wissen um die **Potenziale** der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und das Nutzen dieser
- Stärkung der **Attraktivität** von Wopfinger als Arbeitgeber als Vorbild in der Region



Projekt-Architektur - Aufgaben





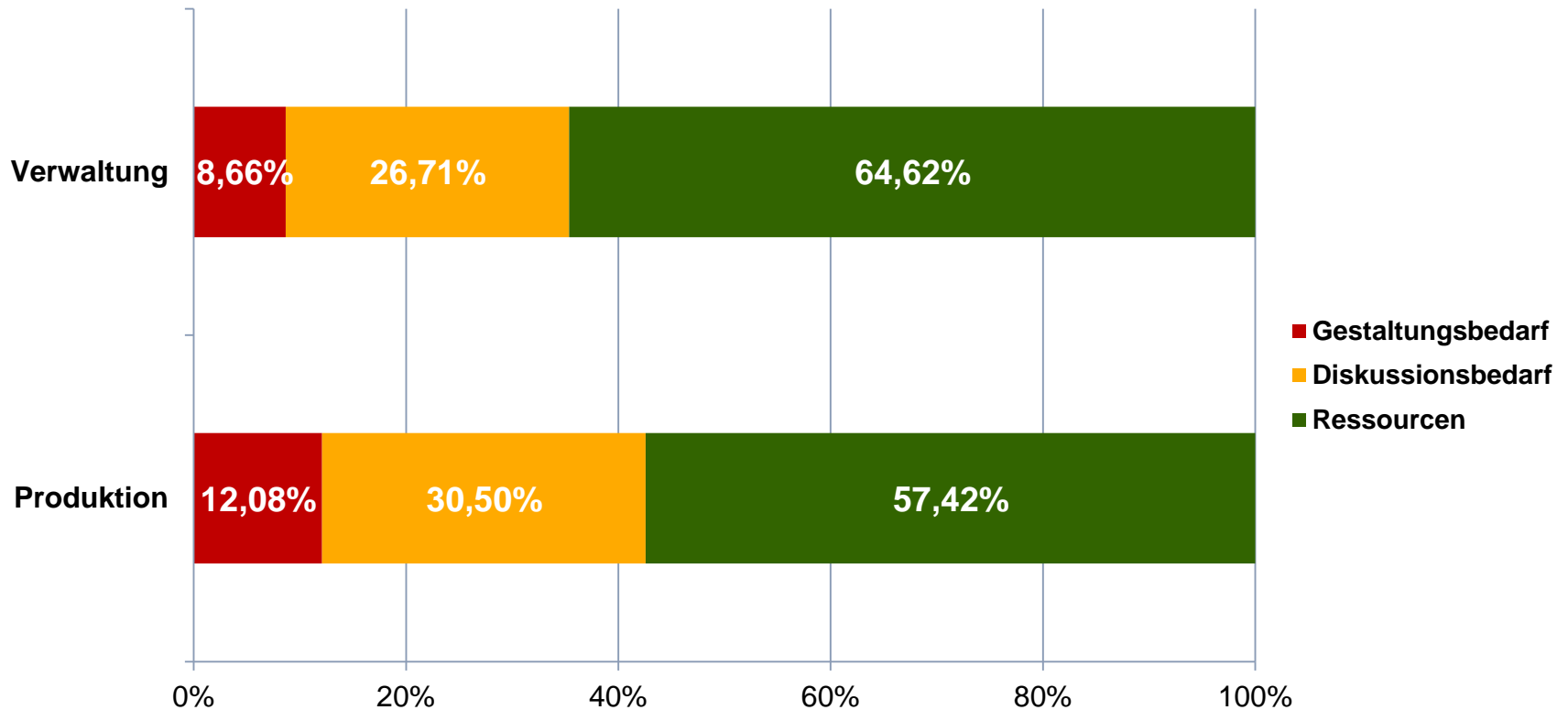
Details zur Mitarbeiterbefragung

- Befragung im **November und Dezember 2013**
- in Form von **7 MitarbeiterInnen-Veranstaltungen**, 1-stündig
- Insgesamt wurden **502** Fragebögen abgegeben
- Das entspricht **96% aller MitarbeiterInnen**
- Eigentümer und Geschäftsführer unterstützten vor Ort
- Auswertung übernahm die **bab** („**bewusst anders beraten**“)





Ergebnisse Fragebogenauswertung

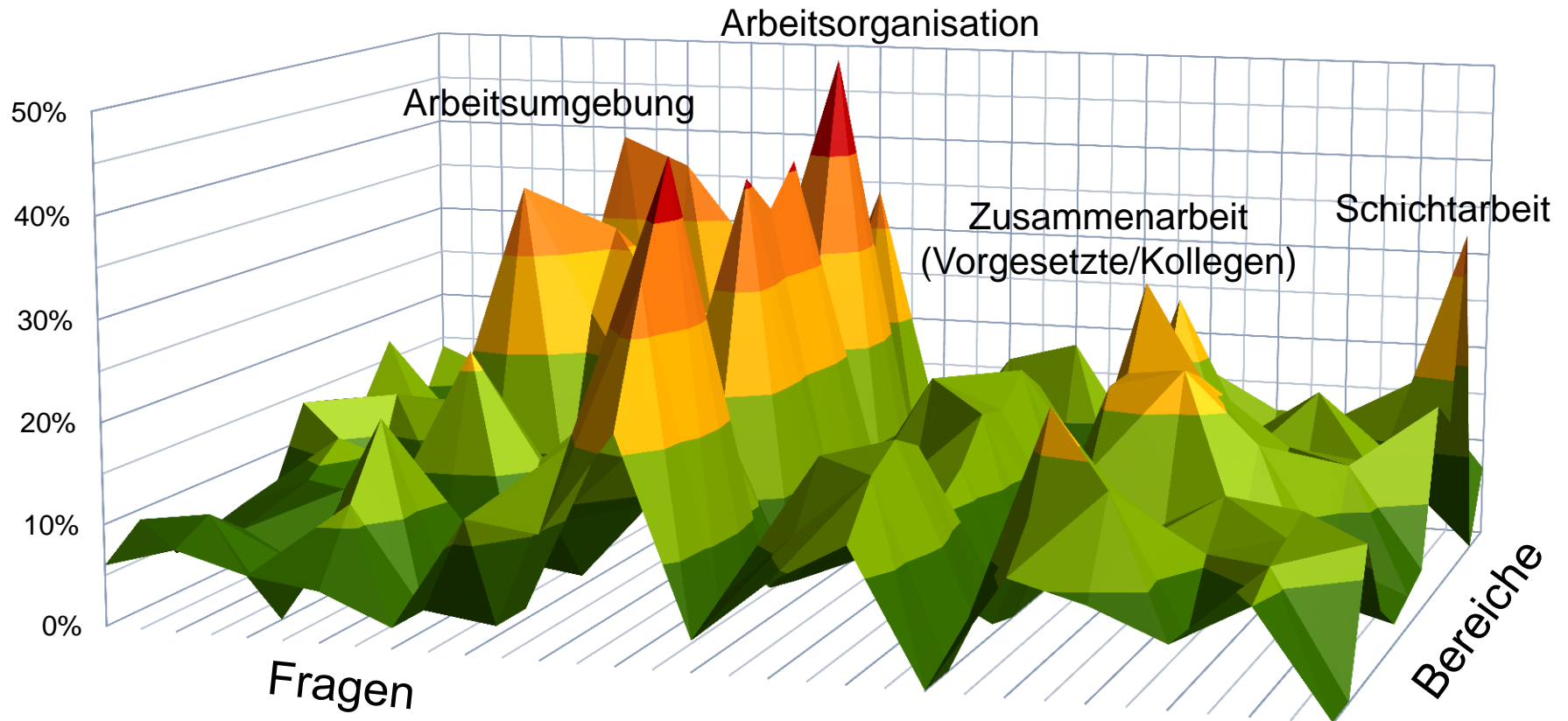


Insgesamt wurden 12 Bereiche ausgewertet, welche wiederum aus mehreren Abteilungen bestehen



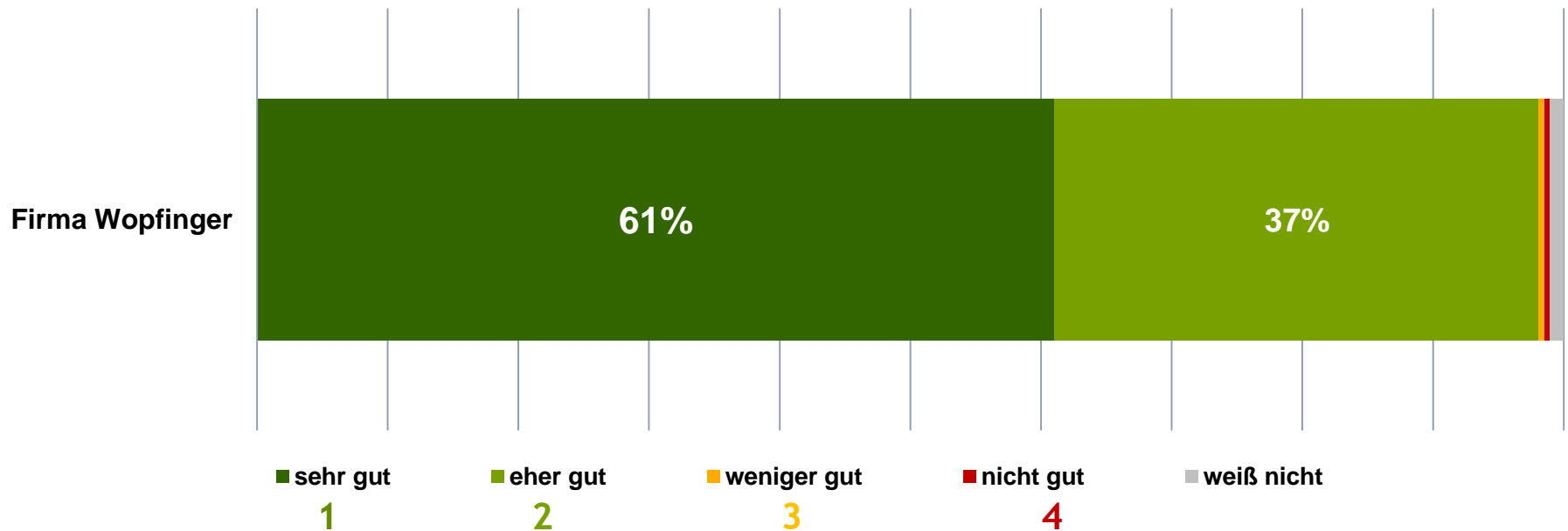
Mitarbeiterbefragung: Entwicklungsbedarf

■ 0%-10% ■ 10%-20% ■ 20%-30% ■ 30%-40% ■ 40%-50%





Gesamtzufriedenheit



„Sehr gut“ bewerten das 61% der MitarbeiterInnen, „eher gut“ sagen 37% der Belegschaft, das ergibt in Summe einen Wert von **98% zufriedenen MitarbeiterInnen**.

- Vergleichswert mit 3 anderen Produktionsbetrieben:

Mittelwert andere: 1,57

Mittelwert Wopfinger: 1,39





Betriebliche Gesundheitsförderung

Schwerpunkt Gesundheitszirkel

Durchführung: April bis Mai 2014

- 9 Arbeitsgruppen (insgesamt 69 Teilnehmer)
- Je Zirkel 2 Treffen zu ca. 3 Stunden
- Einsatz von 3 Moderator/innen der NÖGKK



Ergebnis:

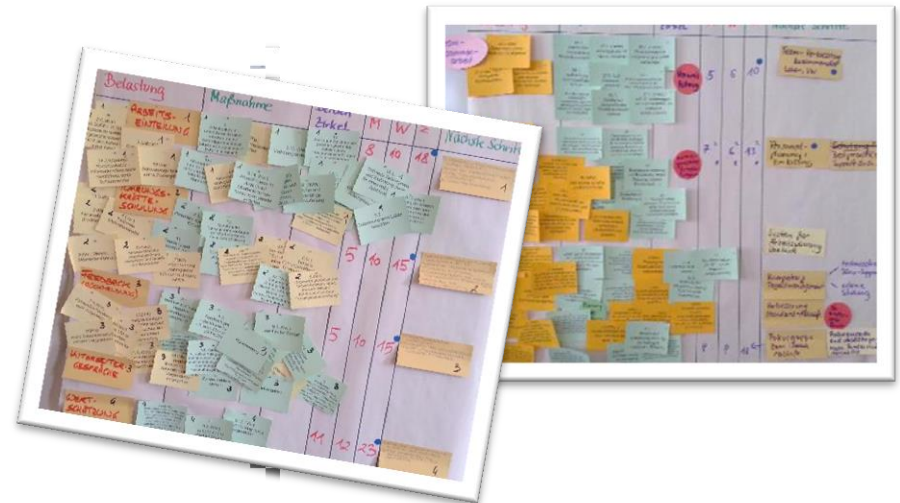
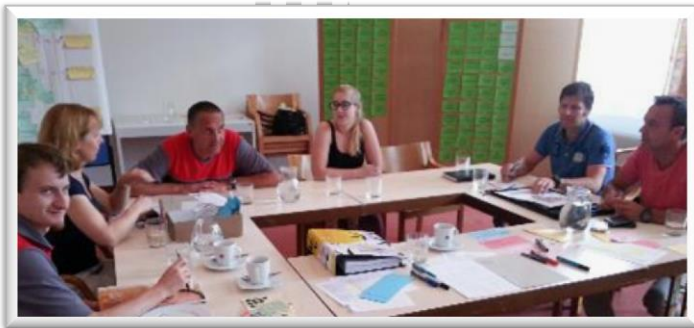
- 465 Ergebnisse
- 229 Lösungsvorschläge
- 119 gesundheitsfördernde Faktoren
- 117 gesundheitsbelastende Faktoren





Unternehmensweite Projekte

- Erkenntnisse Mitarbeiterbefragung als auch die Gesundheitszirkel
- Mehr als **1000 Nennungen**, Verbesserungsvorschläge und Themen
- Daraus entstanden unter anderem 9 unternehmensweite Projekte (sowie klare Verbesserungsvorschläge und abteilungsbezogene Themen)
- **Umsetzungsworkshops** für Abteilungsleiter





Führung und Kommunikation

Führungskräfteschulung seit 2014

Geschäftsführer und Abteilungsleiter durchliefen/durchlaufen jeweils 3 mal 3-tägige Führungskräfte Seminare:

Eine weitere Ausrollung in gekürzter Form auf die Meisterebene ist geplant.





Workshop Instandhaltung und Produktion

Zur Verbesserung der internen Zusammenarbeit
Juni 2015 – Hohe Wand

- Erarbeitung von Führungsgrundsätzen
- Erarbeitung eines 6-Punkteprogramms
- Erarbeitung von Disziplinregeln





Regeln & Konsequenzen

Ziel: Weiterentwicklung der Unternehmenskultur

→ Durch Verbesserung bei **Einhaltung der Regeln**, Ansprechen von Regelverletzungen

- 5 Leitsätze: Pünktlichkeit, Ordnung & Sauberkeit, Kommunikation, Zuverlässigkeit, Teamgeist & Hilfsbereitschaft
- **Konsequenzen** sollen angemessen sein und sind in Stufen der Eskalation aufgebaut (Gespräch, Verwarnung,...)



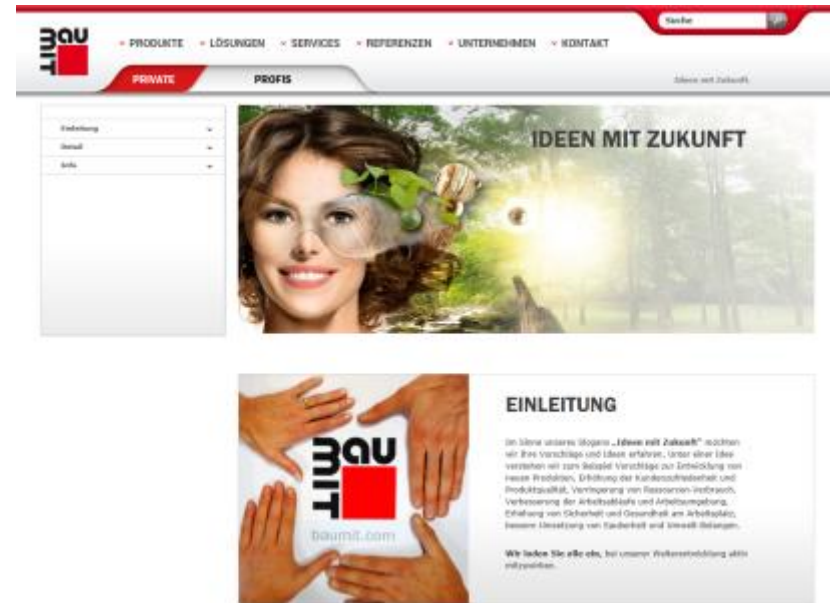


Innovationsmanagement

www.ideen-mit-zukunft.at

Unterscheidung zwischen

- Produkt- und
- Prozessinnovationen



Die besten Ideen des Jahres werden bei der jährlichen Jahresabschlussfeier prämiert!



Vorgehensweise bei internen Neu-/Nachbesetzungen

Ziel: Einheitliche Vorgehensweise

- Alle Positionen werden auch intern ausgeschrieben (jede/r Mitarbeiter/in hat die Möglichkeit, sich zu bewerben)
- Interne Veränderungen werden ermöglicht und verbessern dadurch die abteilungsübergreifende Zusammenarbeit

Bereits 11 Mitarbeiter haben die Chance genutzt und die Abteilung gewechselt.





Verbesserungsvorschläge

| | Vorschläge/Anregungen | Umsetzungsstand |
|---|---|--|
| ● | bei Verladestelle Schienen entfernen | nicht realisierbar, da Schienen für Bahnverladung verwendet werden |
| ● | tiefe Verladungsspuren asphaltieren | Bei NPW wurden die Spuren C2 und C4 abgefräst und saniert. |
| ● | Bessere Informationsweitergabe | Infoscreens wurden am gesamten Standort installiert |
| ● | bessere Wartung und Pflege von Fahrzeugen und Staplern | Arbeitsmittel sind so zu übergeben, wie man sie übernehmen möchte. Abteilungsleiter kontrollieren verstärkt und setzen Konsequenzen. |
| ● | Ablauf der Winterüberholung in Instandhaltung neu strukturieren | Arbeitskreis „Optimierung Winterüberholung“ gestartet: Arbeiten sollen auf einen längeren Tageszeitraum ausgedehnt werden. |
| ● | Errichtung einer Folierstraße zur Arbeitserleichterung im NPW | Dieses Problem wird in einem Arbeitskreis im NPW behandelt. |
| ● | Entlastung des Rückens im Auftragservice | Zur Ermöglichung von sitzender zu stehender Arbeit wurden höhenverstellbare Tische angeschafft. |

● Bereits in Umsetzung/fertig ● Klärung/ Erarbeitung ● wird nicht umgesetzt/abgelehnt



Alternsgerechtes Arbeiten

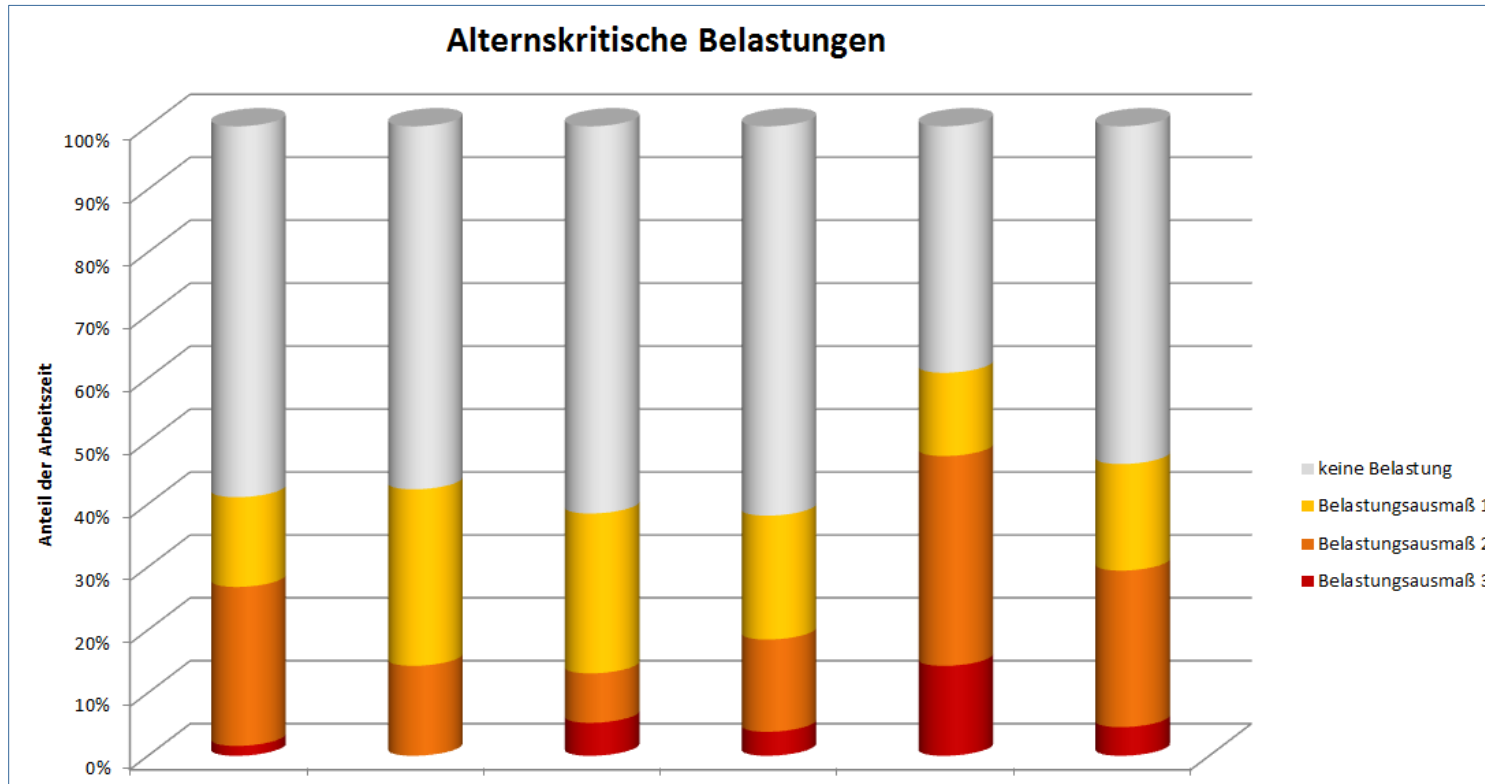
- Seit Dezember 2015 wird das Projekt mit Unterstützung einer AMS-Förderung der „Impulsberatung für Betriebe“ vorangetrieben.
- Als Pilotabteilungen wurden sowohl
 - für den Produktionsbereich als auch
 - für den Verwaltungsbereich jeweils 2 Abteilungen ausgewählt
- Ziel des Projekts ist es, in den Pilotabteilungen herauszufinden, in welcher Form eine Anpassung an eine alternsgerechte Arbeit erfolgen kann und wie ein Rollout auf den gesamten Betrieb erfolgen kann.

| | | | | Händ- schei- bung Absch- wech- seln | Reini- gung Absch- wech- seln | Abg- abe wech- seln | Steuerng, Treibe |
|----|---|---|---|--|---|------------------------------|------------------|
| 3 | AI.1 zu geringe körperliche Abwechslung | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | |
| 4 | AI.2 Arbeitsaufgaben hochend, niedrig oder geteilt | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | |
| 5 | AI.3 Oberkörper verstaubt | 2 | 0 | 1 | 0 | 0 | |
| 6 | AI.4 Überkopf-Arbeiten | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | |
| 7 | AI.5 schwere Gegenstände | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | |
| 8 | AI.6 Gibt es weitere Zwangsstellungen? | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | |
| 9 | AI.7 Gibt es kurzzeitliche Tätigkeiten? | 2 | 0 | 1 | 0 | 1 | |
| 10 | BI.1 Lautstärke | 3 | 0 | 1 | 0 | 1 | |
| 11 | BI.2 Temperatur | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | |
| 12 | BI.4 Zugluft | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | |
| 13 | BI.5 Licht | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | |
| 14 | BI.1 Staub | 2 | 0 | 1 | 0 | 0 | |
| 15 | BI.5 Gefährstoffe | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | |
| 16 | BI.5 Wankern, Schwingungen (ausgenommen Stapler) | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | |
| 17 | DI.1 unklare Zuständigkeiten und Verantwortlichkeiten | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | |
| 18 | DI.2 Zeit- und Terminieren | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | |

Analyse der Arbeitsplätze auf alternskritische Tätigkeiten



Auswertung von Abteilungen



Beispielhafte Darstellung einer Auswertung von 4 untersuchten und analysierten Abteilungen



Entwicklungsschritte

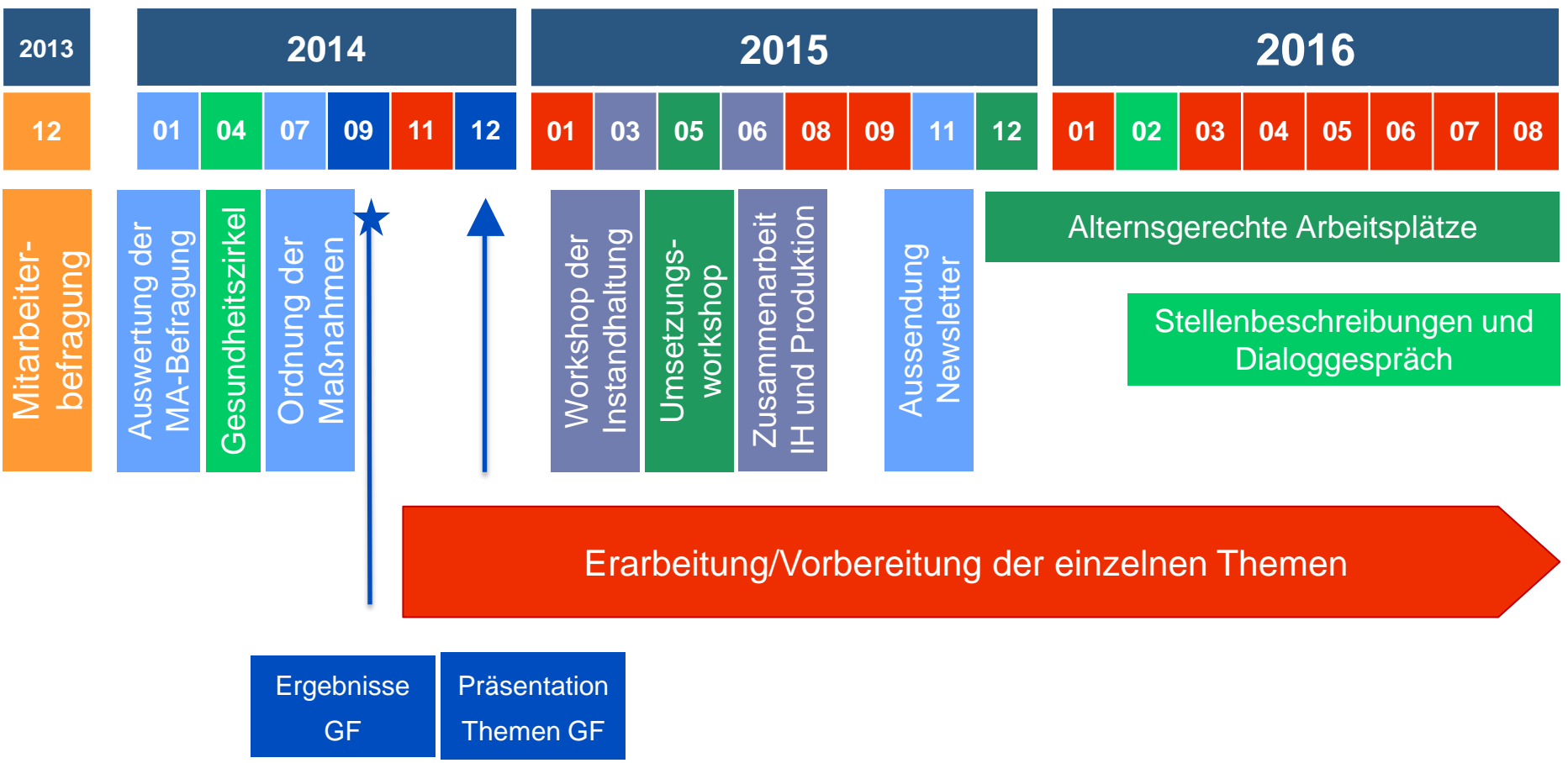
- Möglichkeiten im Bereich Arbeitsplatzwechsel und Arbeitszeit
- Änderungen von Schichtplänen
- Hebehilfen
- Optimierung von Arbeitsplätzen mit ergonomischer Belastung und Beleuchtung
- Weiterbildung
- Entwicklung einer Befähigungs-Liste, um Belastungen gleichmäßiger zu verteilen.



| | Chemiemann | Leitstandfahrer | Rotopacker | ... |
|---------------|------------|-----------------|------------|-----|
| Mitarbeiter 1 | x | x | | |
| Mitarbeiter 2 | | x | x | |
| ... | | x | x | |



Rückblick





Weitere Vorgehensweise

| Datum | Thema |
|-----------|--|
| Herbst | Präsentation des Dialoggesprächsbogens und der neuen Stellenbeschreibungen an die GF |
| Herbst | Einführung der DG mit den Führungskräften |
| Ende 2016 | Evaluierung (Mitarbeiterbefragung) |
| laufend | Information an die Mitarbeiter über die aktuellen Themen |
| Laufend | Führungskräfteentwicklungsprogramm |

Wopfinger Generationen-Team



27. September 2016



Unternehmensbeispiel

„Arbeit und Altern – eine gestaltbare Symbiose“

Mag.^a (FH) Ruth Kaden

Personalentwicklerin und Trainerin
Würth Handelsges.m.b.H.




Arbeit und alter – eine gestaltbare Symbiose

Mag. (FH) Ruth Kaden, Würth Handelsges.m.b.H.



Würth – ein Überblick

- **Würth Gruppe: rund 70.000 MA in über 80 Ländern**
 - **800 MA in Österreich**
 - **178 Mio. Umsatz (2015)**
 - **über 40 Niederlassungen in Österreich**
- 
- **Spezialist im Handel mit Montage- und Befestigungsmaterial für professionelle Anwendung**
 - **ca. 100.000 Artikel – Schrauben, Werkzeuge, chemisch-technische Produkte, Arbeitsschutz, uvm.**

Struktur

- **Außendienst** - österreichweite Kundenbetreuung
- **Niederlassungen** – 40 Standorte in Österreich
- **Logistik** – Standort Böheimkirchen
- **Verwaltung** – Standort Böheimkirchen



vier Tätigkeitsgruppen



flexibles Eingehen auf MitarbeiterInnen-Bedürfnisse

Wofür steht Würth?

- Verlässlichkeit, Qualität, Partnerschaft
- Familienunternehmen seit 1945
- Menschenorientierung
- Beziehung als Erfolgsfaktor –
zum Kunden und zu den MitarbeiterInnen



Die langjährige Mitarbeiterzugehörigkeit, zeigt, dass Maßnahmen für das Wohlbefinden der MitarbeiterInnen wirken

Was verändert sich...

...wenn wir älter werden?

- Tätigkeit
- Persönlichkeit
- Gesundheitszustand
- Persönliches Umfeld
- Prioritäten
- Selbstbewusstsein
- ...

Mehrere Angebote zur Auswahl –
keine Gießkanne!



Wofür das ganze?

- Produktivitätsstabilität
- Planbarkeit der Nachfolge
- Angst vor dem Altern nehmen
- Reduktion von Krankenständen
- Vermeidung Pensionsschock
- Mut machen, hinzusehen
- Danke an MitarbeiterInnen
- ...



Spezielle Angebote

Außendienst

- Halbtagesgebiete mit mind. 25 Stunden oder darüber individuelle Stundenzahl
- restliche Stunden/Wechsel zu Tätigkeit in Niederlassung
- Mitarbeiter als Berater/Mentor



Logistik

- Wechsel zu weniger anstrengenden Tätigkeit

Angebote für alle

- Freie Wahl der Altersteilzeit-Variante
verringerte Arbeitszeit = verringertes
Aufgabenvolumen!
- Freie Wahl der Arbeitszeiten bei ATZ
(flexibel, in Abstimmung mit Abteilung)



Angebote für alle

- Stehtische/Ergonomische Möbel im Innendienst
- 1x/Monat Physiotherapie vor Ort (Innendienst) in der Arbeitszeit
- Impulsvorträge/Beratung durch Arbeitsmediziner zu diversen Schwerpunkten



Überlegungen für die Zukunft

- ab 50 Jahren 6. Urlaubswoche (sofern nicht ohnehin bereits Anspruch)
- Gesundheitsscheck für private Behandlungen (Rückenschule, Massage,...)
- Mentorenprogramm
- Ältere Mitarbeiter als Berater



Vielen dank!

Mag. (FH) Ruth Kaden, ruth.kaden@wuerth.at, +43 (5) 08242-2355
Würth Handelsges.m.b.H., Würth Straße 1, 3071 Böheimkirchen



Tipps & Lösungen

**Alternsgerecht
arbeiten**

www.arbeitundalter.at



**Umsetzungsvorschläge
für den Betrieb**

arbeit & alter

Mehr Informationen unter: www.arbeitundalter.at

Beratungen und Informationen zu alternsgerechtem Arbeiten für den Betrieb



Übersicht über das Förderangebot des AMS Niederösterreich

Mag.^a Marion Carmann, MSc

Stellvertretende Landesgeschäftsführerin AMS NÖ



Arbeit und Alter

Übersicht über das Förderangebot des AMS Niederösterreich

Mag. Marion Carmann

Stv. Landesgeschäftsführerin im AMS NÖ

27. September 2016, St. Pölten

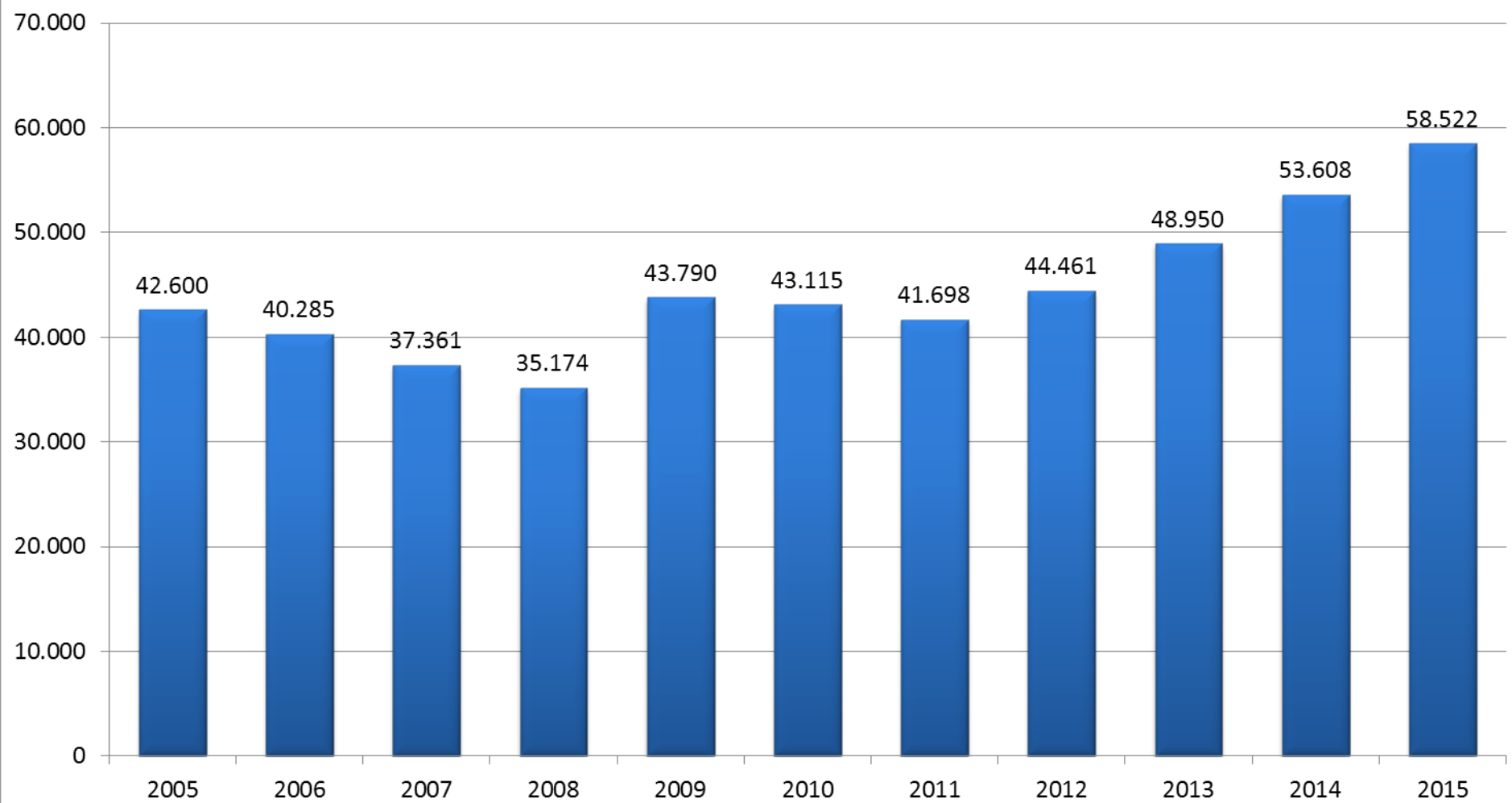


Überblick

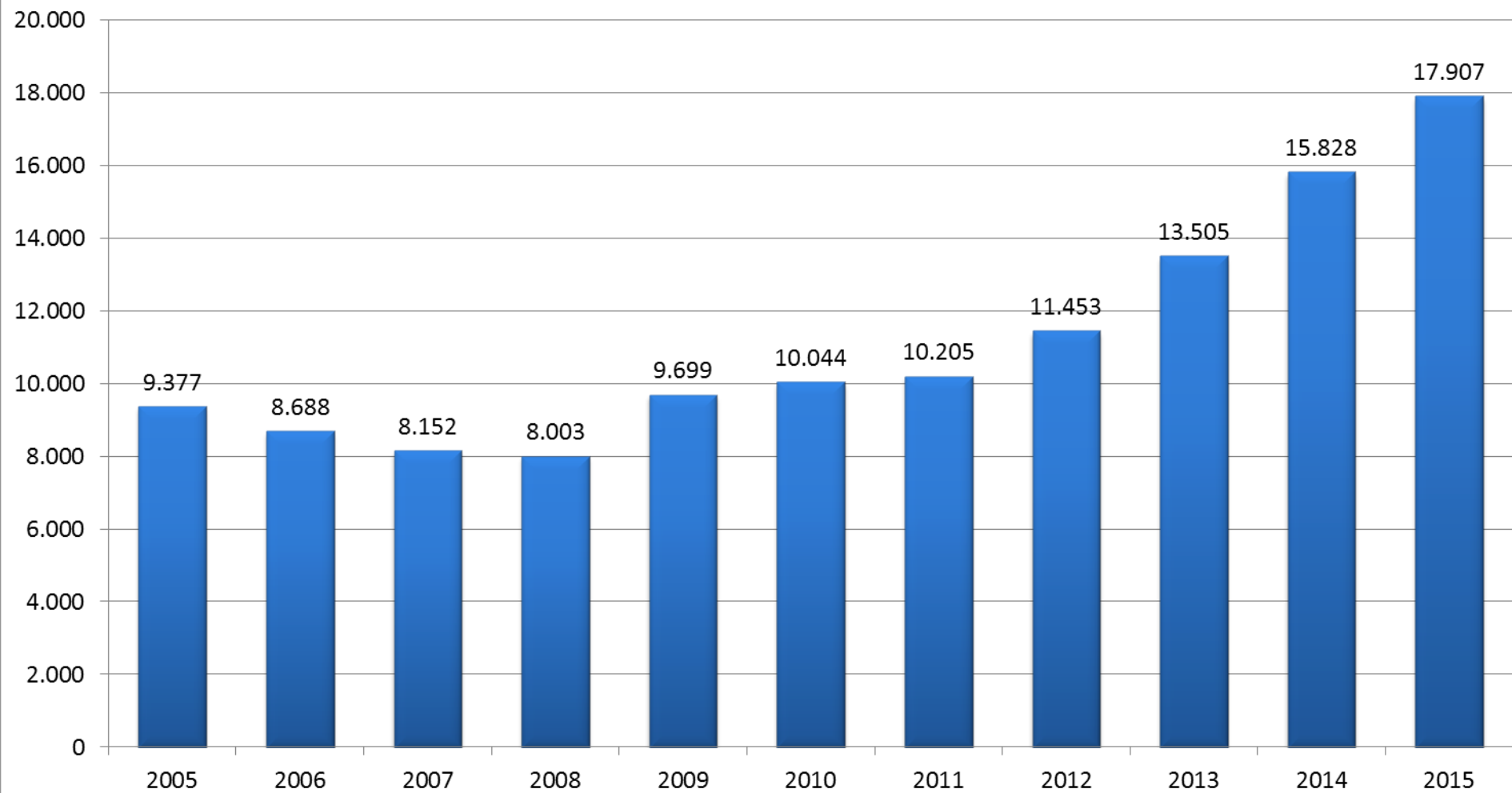
- ⇒ Entwicklung am Arbeitsmarkt (Beschäftigung, Arbeitslosigkeit)
- ⇒ Überblick über einige Förderprogramm des AMS für die Personengruppe 50+
- ⇒ Beispiel „Initiative 50“

Wie hat sich die Arbeitslosigkeit
in den letzten Jahren entwickelt?

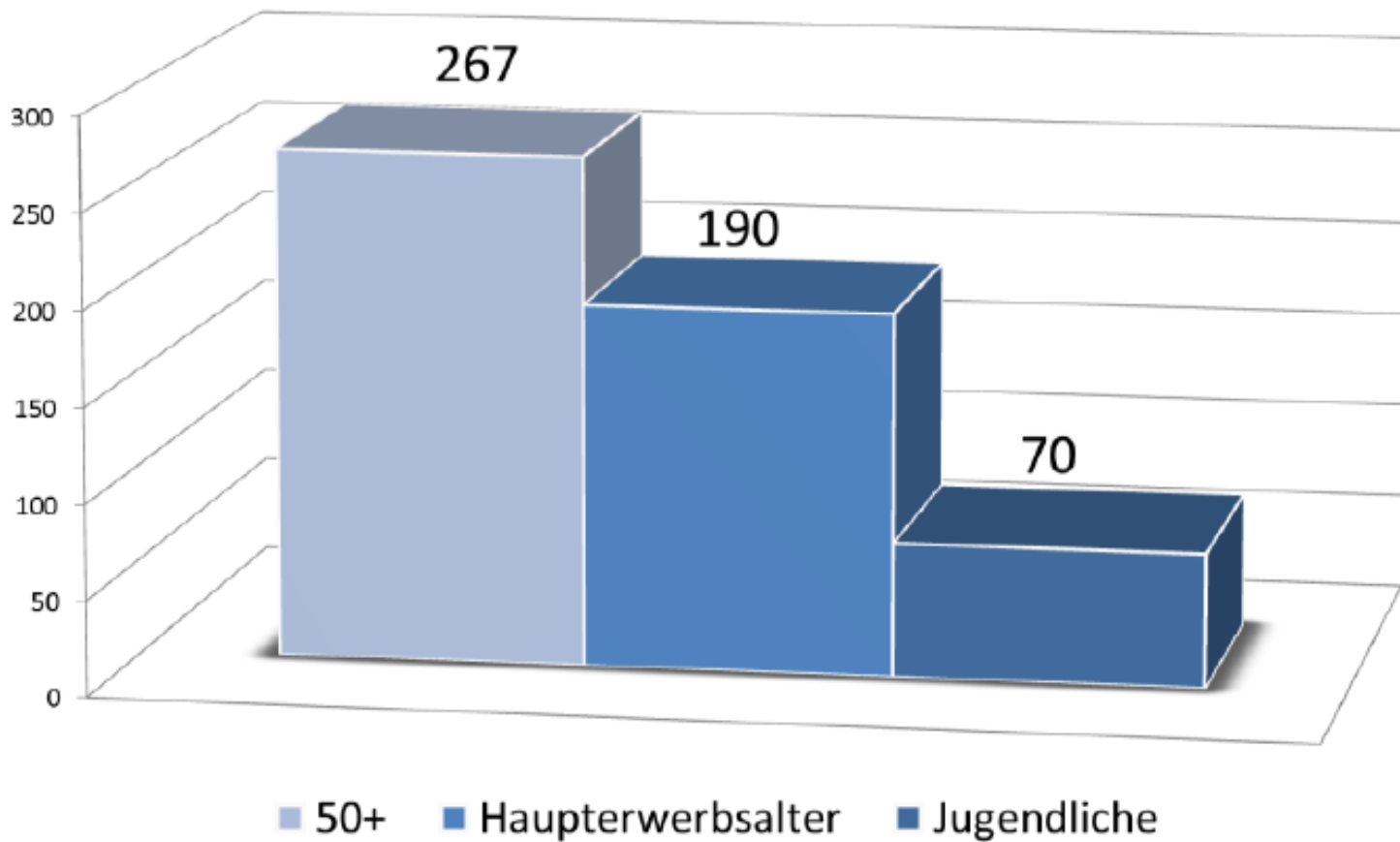
Bestand arbeitsloser Personen in Niederösterreich (2005 bis 2015)



Bestand arbeitsloser Personen 50 + in Niederösterreich (2005 bis 2015)



Durchschnittliche Vormerkdauer in Tagen nach Altersgruppen in NÖ 2015



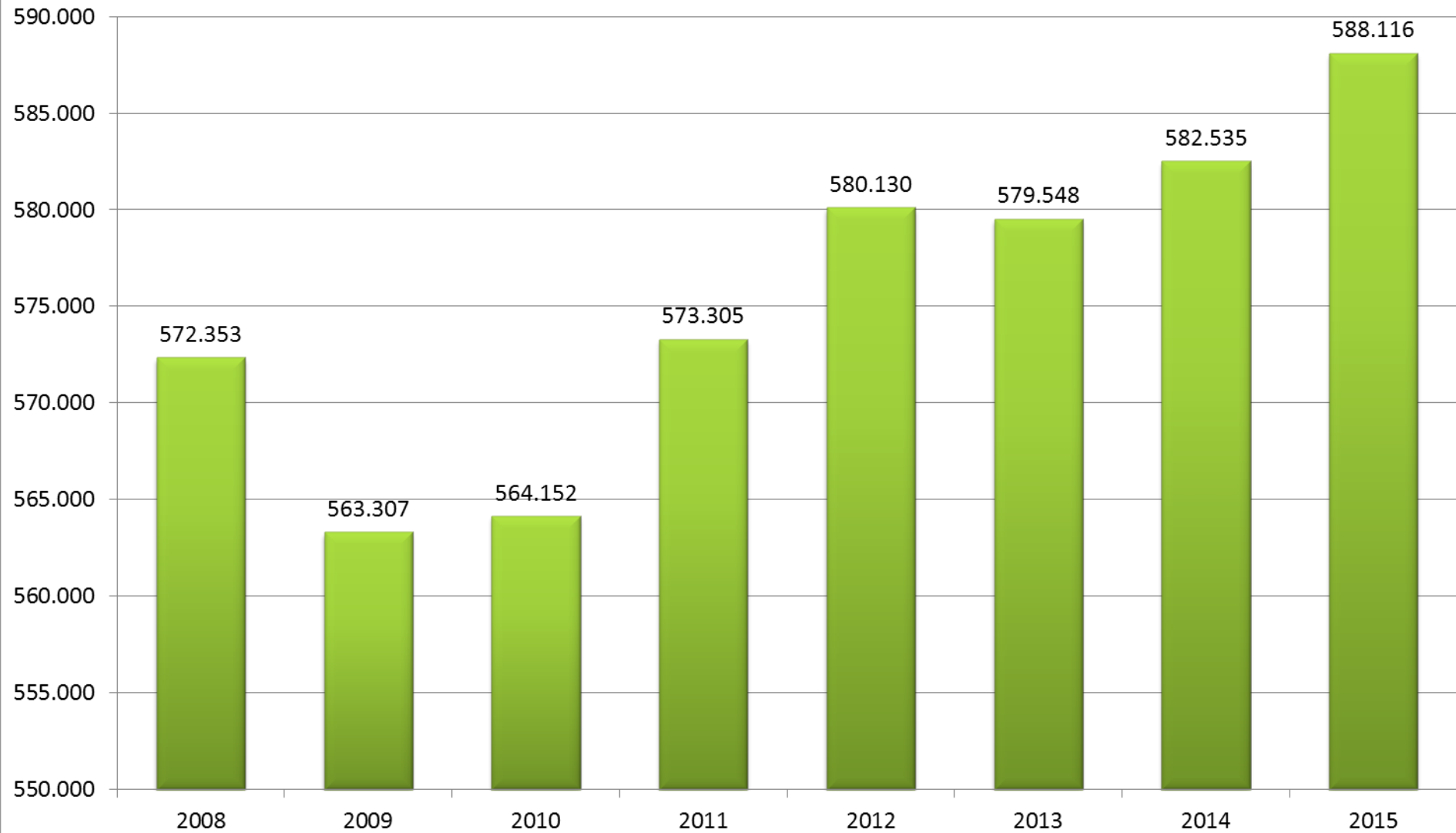
Arbeitslosigkeit der Gruppe 50+

Gründe für die erheblichen Steigerungen (2005 bis 2015: +91%)

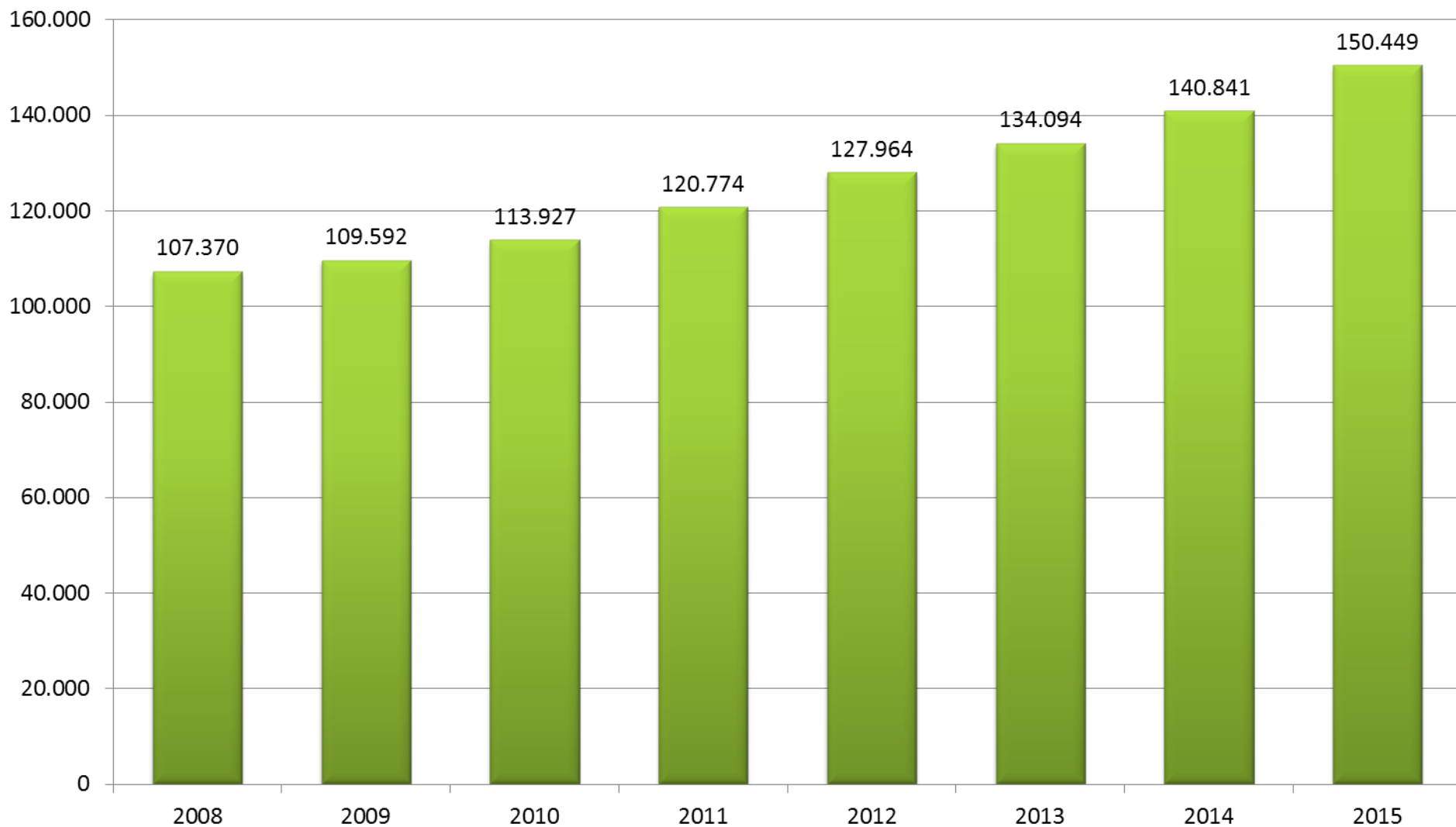
- Genereller Trend = steigende Arbeitslosigkeit (2005 - 2015: + 37,4%)
- Längere Dauer der Arbeitslosenepisoden
- Änderungen im Pensionsrecht
- Demographische Entwicklung

Wie hat sich der Beschäftigtenstand
in Niederösterreich entwickelt?

Bestand unselbständiger Beschäftigungsverhältnisse in Niederösterreich (2008 bis 2015)



Bestand unselbständiger Beschäftigungsverhältnisse von Personen 50+ (2008 bis 2015)



Förderprogramme des AMS NÖ

mit besonderer Hervorhebung der Ausrichtung auf ältere Arbeitslose

| | |
|------------------------|-------------------|
| ⇒ Budget 2015 | 184,7 Mio. |
| ⇒ Geförderte Personen | 45.083 |
| ⇒ Anteil Ältere (50 +) | 9.128 (= 20,25 %) |

Förderprogramme des AMS NÖ

mit besonderer Hervorhebung der Ausrichtung auf ältere Arbeitslose

1. Programme für Beschäftigungslose (Menschen *in Arbeit bringen*)

- > (Weiter-)Bildungsmaßnahmen
- > Lohnkostenzuschüsse an Dienstgeber (EB)
- > Beschäftigungsprojekte (GBP, SÖB)

2. Präventive Arbeitsmarktpolitik (Menschen *in Beschäftigung halten*)

- > Impuls-Beratung für Betriebe oder Qualifizierungsverbände (IBB, IQV)
- > Qualifizierungsförderung für Beschäftigte (QBN)

Impulsberatung für Betriebe (IBB)

Kostenloses Beratungsangebot des AMS an Betriebe aller Größen von Deloitte und ÖSB Consulting im Auftrag des AMS durchgeführt.

Themen:

- Betriebliche Weiterbildung
- Alter(n)sgerechtes Arbeiten
- Chancengleichheit
- Sicherung der Arbeitsplätze bei Kapazitätsschwankungen
- Gestaltung betrieblicher Vielfalt / Integration von Zielgruppen

Impulsberatung für Betriebe (IBB)

Fragestellungen beim Themenbereich alter(n)sgerechtes Arbeiten:

- Arbeitsfähigkeit – Productive Ageing
- Arbeitszeitgestaltung, Arbeitszeitmodelle
- Pensionsplanung, Altersteilzeit
- Betriebl. Gesundheit, Langzeitkrankenstände
- Wissensmanagement
- Generationenwechsel, Nachwuchsförderung
- Einführung von Zukunfts- / Austrittsgesprächen

Impulsberatung für Betriebe (IBB)

Beratungsumfang:

bis zu 15 Leistungstage (bis zu 40,5 h Vorortberatung)

Vier Teilschritte:

- Erstgespräch
- Impuls-Check (IST-Zustand, Erhebung der relevanten Fragestellungen)
- Impuls-Themenberatung
- Impuls-Follow-Up (3 – 6 Monate nach Beratungsabschluss)

Wichtig: Abschluss innerhalb eines Jahres!

Impulsberatung für Betriebe (IBB)

Beratungsschwerpunkte seit Herbst 2015:

- Betriebliche Weiterbildung
- Sicherung von Arbeitsplätzen / Kapazitätsschwankungen
- Alter(n)sgerechtes Arbeiten

Bisheriger Umfang in Niederösterreich:

- 216 Erstgespräche
- 86 Impuls-Checks
- 53 Impuls-Themenberatungen

Ablauf: Interessensmeldung bei der Regionalen Geschäftsstelle des AMS



Qualifizierungsförderung für Beschäftigte

Ziele:

- die Erhöhung der betrieblichen Weiterbildungsbeteiligung
- die Erhöhung der Beschäftigungsfähigkeit und Arbeitsplatzsicherheit
- die Verbesserung der Berufslaufbahn und der Einkommenssituation

Zielgruppe bzw. förderbarer Personenkreis:

- ArbeitnehmerInnen mit max. Pflichtschulabschluss
- ArbeitnehmerInnen mit Lehrabschluss bzw. Abschluss einer mittleren Schule
- ArbeitnehmerInnen mit höherer Ausbildung als Pflichtschulabschluss ab einem Alter von 45 Jahren

Qualifizierungsförderung für Beschäftigte

Förderbare Qualifizierungen:

- arbeitsmarktbezogene Qualifizierungen (überbetrieblich verwertbar)
- gesundheitsfördernde Qualifizierungen (kombiniert mit beruflichen

Weiterbildung

Förderhöhe:

- 50 % der anerkekbaren Kurskosten
- 50% der anerkekbaren Personalkosten (ab der 33. Stunde;

NEU: ab 14.11.2016 ab der 25. Stunde und bei Personen mit Pflichtschulabschluss bereits ab der 1. Kursstunde!)

Höchstgrenze € 10.000,- pro Person

Verein „Initiative 50“

= eine Beschäftigungsinitiative für ältere ArbeitnehmerInnen zur dauerhaften beruflichen Integration

- ein Projekt des AMS NÖ
- gegründet 1994 als gemeinnütziger Verein
- Fördermittel des AMS NÖ
- Sozial-ökonomischer Arbeitskräfteüberlasser
- Geschäftsstellen in Korneuburg (Vereinssitz), Mödling, St.Pölten

Verein „Initiative 50“

⇒ Angebote für Arbeitsuchende

- Klärung der Situation und Festlegung strategischer Grundsätze für die Arbeitssuche
- Betreuung bei der Stellensuche und Unterstützung bei Bewerbungsaktivitäten;
- Kontakt mit potenziellen Beschäftigerbetrieben
- Erläuterung des Fördermodells und Klärung der Überlassungsbedingungen
- Betreuung während der Überlassungszeit

Verein „Initiative 50“

⇒ Angebote für Unternehmen

- Überlassung für 3 Monate, befristetes Dienstverhältnisses bei Initiative 50
- 50 % Ersparnis von Bruttogehalt (inklusive aliquot Urlaubs- und Weihnachtsgeld) und Lohnnebenkosten (Arbeitgeberanteile)
- verlängerte „Kennenlernphase“ soll Übernahme in ein unbefristetes Dienstverhältnis erleichtern

www.initiative50.or.at/

www.initiative50.or.at/



Suchen



AM MEISTEN GELESEN

- [Fördermodell](#)
- [Förderung für Beschäftigterbetriebe](#)
- [Mödling](#)
- [Geschäftsstelle Korneuburg](#)
- [Geschäftsstelle St. Pölten](#)

BESUCHER

| | |
|------------------------|----|
| Heute | 18 |
| Gestern | 28 |
| Woche | 46 |
| Aktuell 5 Gäste online | |

Danke für die Aufmerksamkeit

marion.carmann@ams.at

fit2work Betriebsberatung für ein gesundes Arbeitsleben

Mag.^a Laura Soroldoni

Regionale Ansprechpartnerin fit2work Niederösterreich





fit2work.at

fit2work-BETRIEBSBERATUNG

Ansprechpartnerin für Vernetzung in NÖ

Mag.^a Laura Soroldoni

Arbeit & Alter Tipps & Lösungen
am 27.09.2016



fit2work ist...

- zu 100% gefördert und für Betriebe kostenfrei
- eine Initiative der österreichischen Bundesregierung
- basiert auf der Rechtsgrundlage:
[Arbeits- und Gesundheitsgesetz \(AGG\)](#)



Diese Maßnahme wird aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds gefördert.
www.esf.at

fit2work wird finanziert von:



fit2work Betriebsberatung

Das österreichische Förderprogramm für Betriebe, die sich dem Thema „Betriebliche Gesundheit“ systematisch widmen wollen.

Ziele sind

- möglichst **langfristiger Erhalt** der Arbeits- oder Erwerbsfähigkeit
- **frühzeitige** Interventionsmöglichkeit bei gesundheitlichen Problemen
- **Bewusstseinsbildung** für eine gesundheitsfördernde Arbeitswelt
- **präventive** Maßnahmen zur Gesundheitserhaltung
- Betriebe über **Förderungen** und **Angebote** zu informieren



Betriebliches Gesundheitsmanagement

Arbeits- und
Beschäftigungsfähigkeit
(wieder)herstellen, fördern, erhalten

Betriebliche Gesundheitsförderung

Arbeit gesund gestalten /
gesunden Lebensstil
fördern



Erhalt / Früherkennung /
Wiederherstellung

ArbeitnehmerInnen- schutz

Arbeitszeitgesetz u.a.
Aktuell: Evaluierung
psychischer Belastungen



Das theoretische Modell



- **Arbeitsfähigkeit** ist das Gleichgewicht zwischen dem was Beschäftigte leisten können bzw. wollen und dem, was der Betrieb bzw. die Organisation verlangt und an Rahmenbedingungen zur Verfügung stellt.
- Der Fragebogen **ABI Plus™** der AUVA gibt Auskunft über das Maß dieses Gleichgewichtes.
- **Arbeitsfähigkeit** wird zu **60%** durch **Arbeitsverhältnisse** und zu **40%** von der **Person** selber beeinflusst.



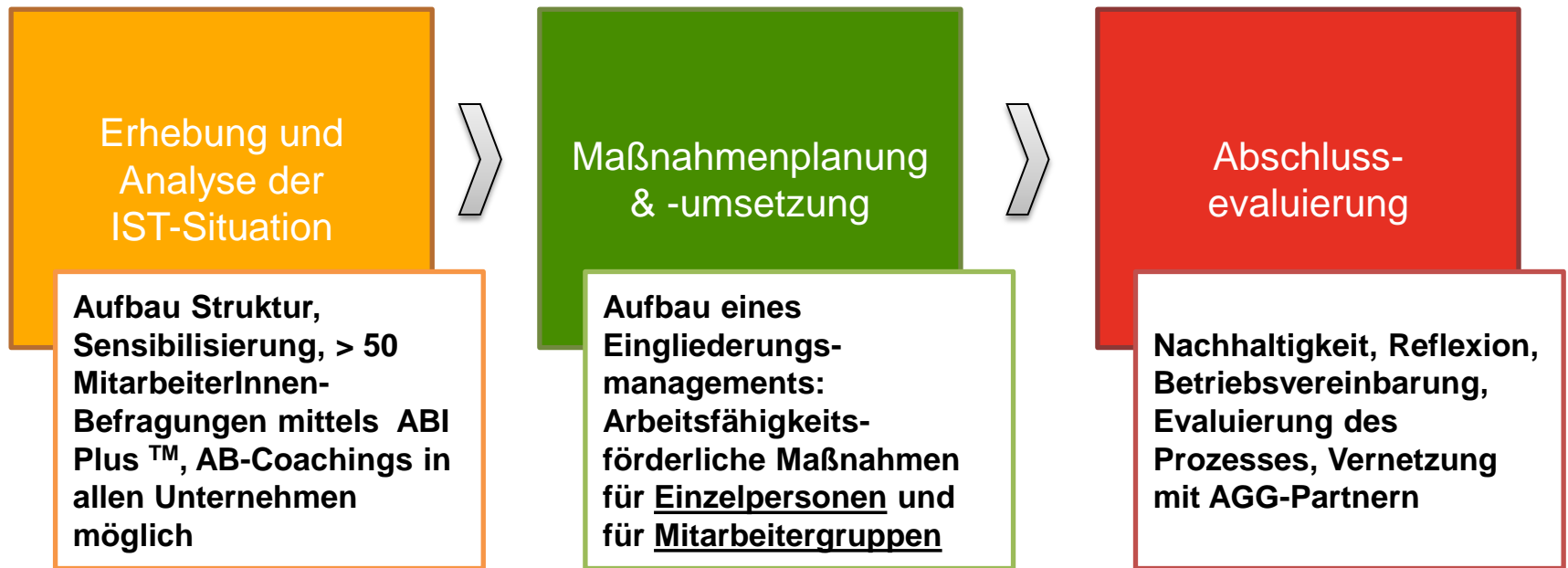
Punktwerte des Arbeitsbewältigungsindex (ABI)

| Punktwert | Arbeitsbewältigungsstatus | Schutz- oder Förderziel | Wahrscheinlichkeit Frühpensionierung |
|--------------|---------------------------|-----------------------------------|--------------------------------------|
| 7-27 Punkte | „kritisch“ | Arbeitsfähigkeit WIEDERHERSTELLEN | Männer 38% Frauen 33% |
| 28-36 Punkte | „mäßig“ | Arbeitsfähigkeit VERBESSERN | Männer 8% Frauen 4% |
| 37-43 Punkte | „gut“ | Arbeitsfähigkeit UNTERSTÜTZEN | < 2% |
| 44-49 Punkte | „sehr gut“ | Arbeitsfähigkeit ERHALTEN | < 1% |

Niedrige ABI-Werte in der gesundheitlichen Arbeitsfähigkeit gehen mit einem vorzeitigen Ausstieg aus dem Arbeitsprozess, eingeschränkter Gesundheit, schlechter Lebensqualität und Produktivitätsverlusten einher.



fit2work Beratungsablauf





Maßnahmenumsetzung durch...





Nutzen für Unternehmen



- Aufbau eines Frühwarnsystems
- Ausbau von **gesundheitsförderlichen Ressourcen** im Unternehmen
- Förderung & Erhalt der **Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit**
- **Senkung** von Krankenständen und Abwesenheitszeiten
- Vorbereitung auf den demografischen Wandel und Erhalt von Know-how im Unternehmen
- Positive Auswirkungen auf MitarbeiterInnenzufriedenheit und Identifikation mit dem Unternehmen
- Nachhaltige **Eingliederung** von MitarbeiterInnen mit gesundheitlichen Problemen sowie Menschen mit Behinderung
- Inanspruchnahme von Beratung bzw. Förderleistungen



Fit2work-BETRIEBSBERATUNG 2015-2019 – Stand *** STAND 12.9.2016

| Gesamtanzahl Unternehmen | 362 | BRANCHEN | |
|---------------------------------|------------|----------------------------------|------------|
| Unternehmen bis 14 MA | 201 | Bau | 13 |
| Unternehmen 15-50 MA | 137 | Dienstleistungen | 133 |
| Unternehmen über 50 MA | 24 | Erziehung, Unterricht, | 34 |
| Bundesländer | | Gesundheit und Sozialwesen | 76 |
| Burgenland | 2 | Handel | 66 |
| Kärnten | 39 | Land- + Forstwirtschaft, Bergbau | 3 |
| Niederösterreich | 35 | Öffentliche Verwaltung | 17 |
| Oberösterreich | 40 | Warenherstellung, Industrie | 19 |
| Salzburg | 4 | Energie und Versorgung | 1 |
| Steiermark | 88 | | |
| Tirol | 28 | | |
| Vorarlberg | 7 | | |
| Wien | 119 | | |

fit2work

Mag.^a Laura Soroldoni

+43 699 144 52 644

laura.soroldoni@bab.at

www.fit2work.at / Angebot für Betriebe

www.bab.at



fit2work wird finanziert von:



Diese Maßnahme wird aus
Mitteln des Europäischen
Sozialfonds gefördert.

www.esf.at

Betriebliche Gesundheitsförderung – für jedes Alter

Thomas Samwald

Niederösterreichische Gebietskrankenkasse



Betriebliche Gesundheitsförderung

- für jedes Alter

NÖBGF

NÖ Gebietskrankenkasse
Betriebliche Gesundheitsförderung
BEWUSST • GESUNDHEIT • FÖRDERN

zukünftiger Arbeitswelten

- Auf Grund der demographischen Veränderungen wird es in Zukunft weniger junge Arbeitskräfte geben!
- Arbeitnehmer/innen werden in Zukunft länger arbeiten müssen!
- Das Alter der Belegschaften in den Unternehmen wird steigen!

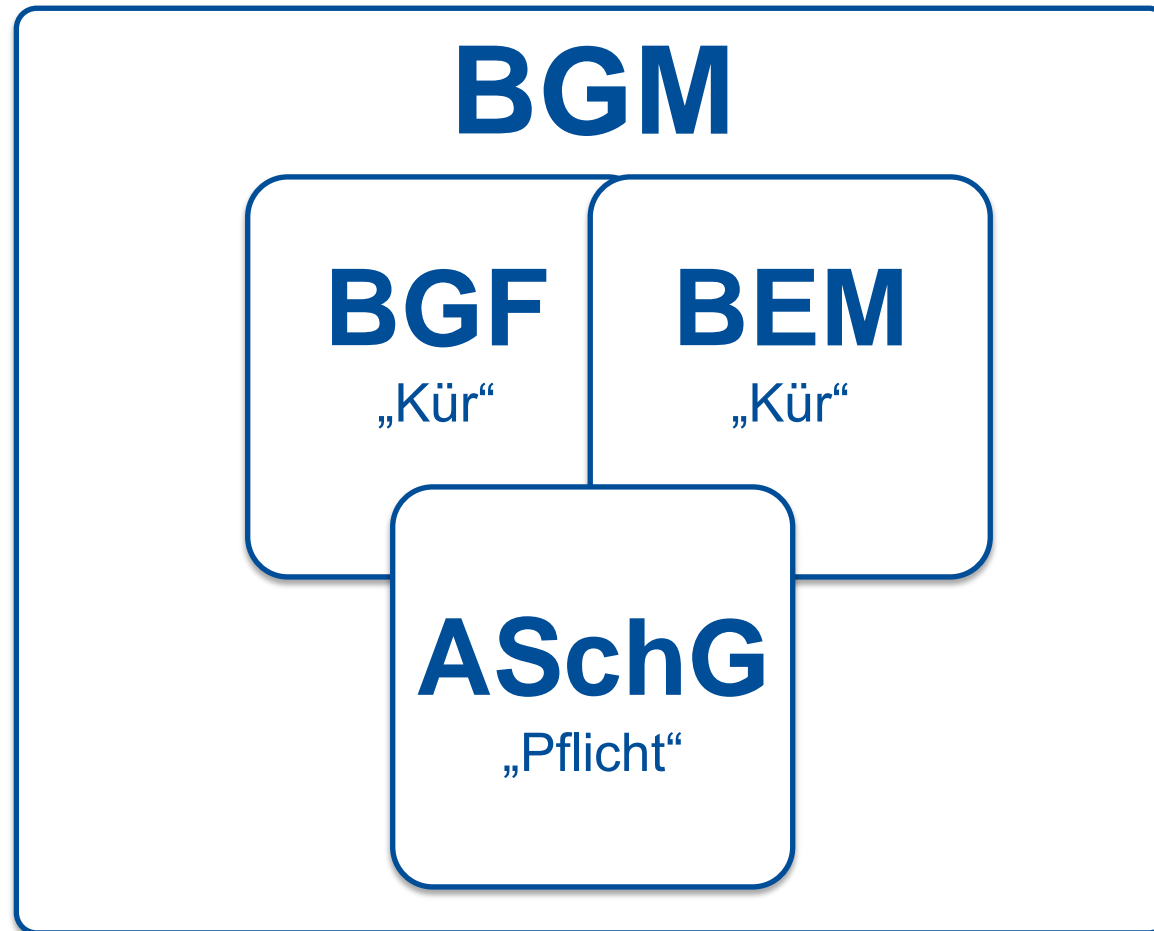
- Wir benötigen ein positives Altersbild!
- Die Stärken der älteren Mitarbeiter/innen müssen erkannt und systematisch gefördert werden!
- Jede/r Einzelne ist mitverantwortlich für sein/ihr gesundes Altern!

zukünftiger Arbeitswelten

- Ältere Arbeitnehmer/innen sind gleich leistungsfähig wie jüngere Arbeitnehmer/innen!
- Das Erfahrungswissen älterer Arbeitnehmer/innen hilft Kosten sparen!
- Die Arbeitsfähigkeit älterer Arbeitnehmer/innen kann erhalten werden!
- Eine Investition in die Erhaltung der Arbeitsfähigkeit lohnt sich!

...ist ein innovatives Instrument um mit gesunden, leistungsfähigen Mitarbeiter/innen produktiv und wirtschaftlich erfolgreich zu agieren.

Betriebliches Gesundheits-Management





- Wettbewerbsfähigkeit
- Leistungsfähigkeit
- Produktivität
- Qualität
- Effizienz
- Image
- Mitarbeiter/innenbindung
- Burnout Prophylaxe

RETURN ON INVESTMENT 1:3 bis 1:10

- **Ganzheitlichkeit**
„Verhaltens- und verhältnisorientierte Maßnahmen“
- **Integration**
„Gesundheitsförderung als Führungsgrundsatz“
- **Projektmanagement**
„Systematische, strukturierte Durchführung“
- **Partizipation**
„Betroffene zu Beteiligten machen“

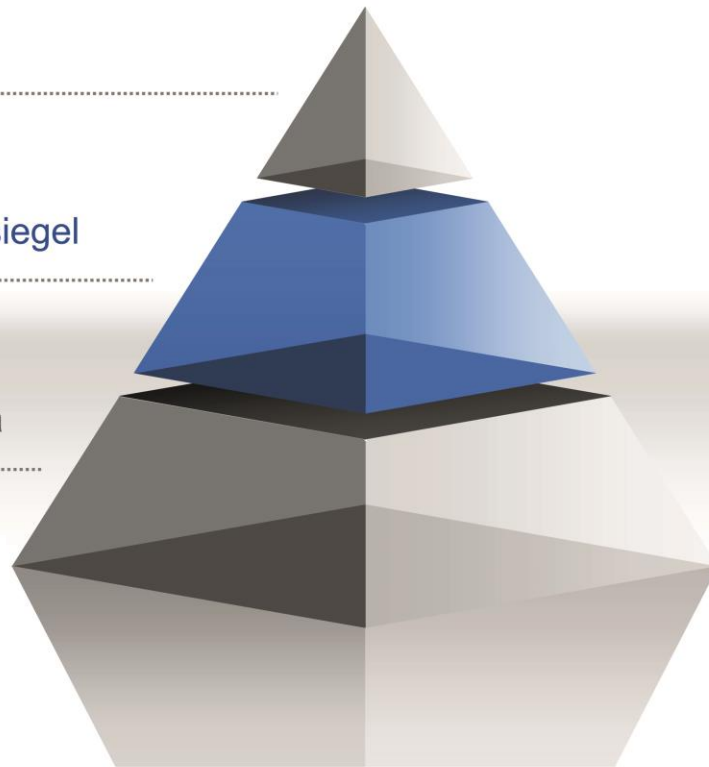
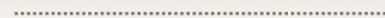
3. Stufe: BGF-Preis



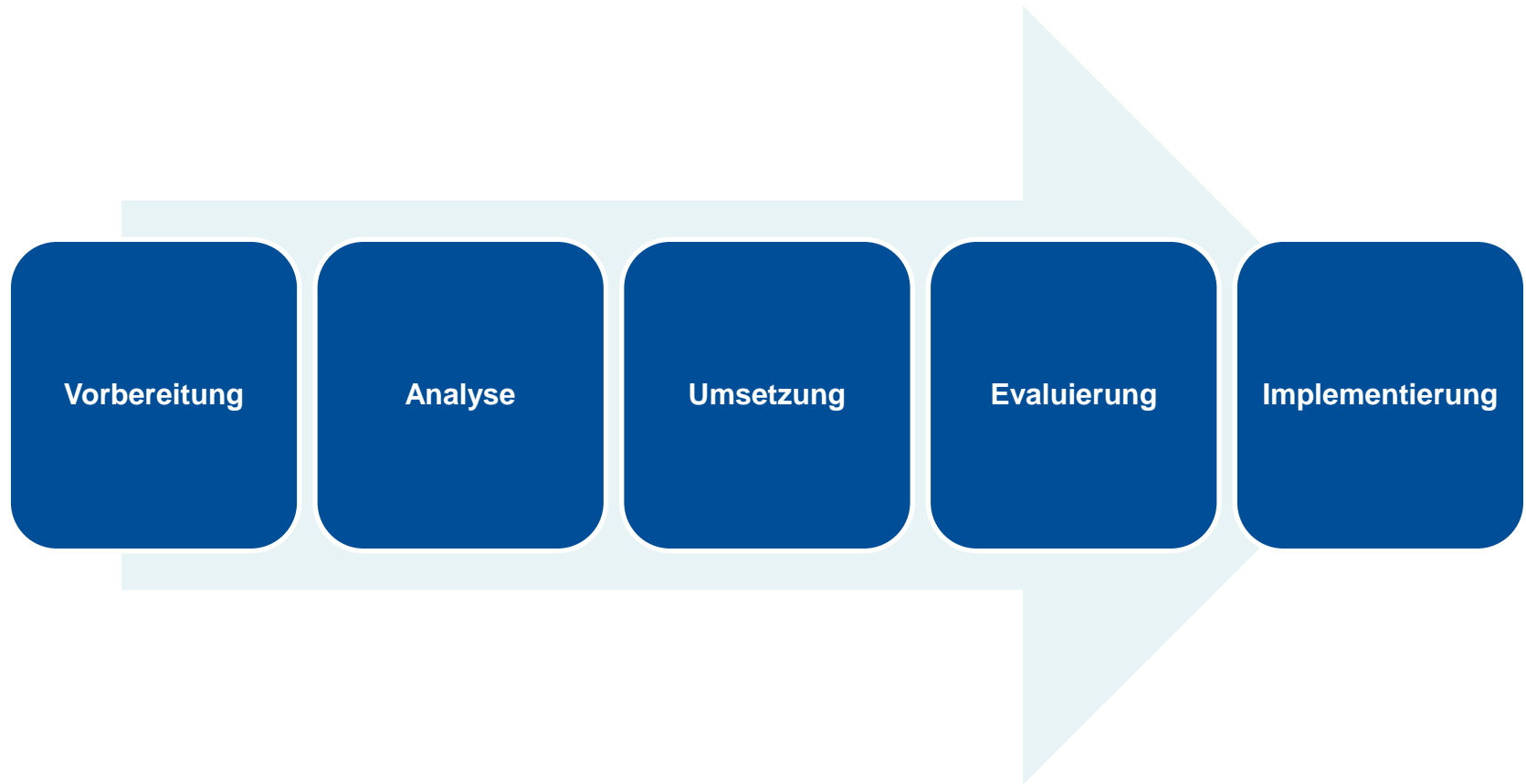
2. Stufe: BGF-Gütesiegel



1. Stufe BGF-Charta



Projektschritte Modell Großbetrieb



Projektschritte Modell Kleinbetrieb



- **Prozesskosten**
Beratung/Begleitung, Zirkelmoderation, Dokumentation, Auswertung
- **Mitarbeiter/innenbefragung**
- **Interne (Zeit)Kosten**
Projektleiter/in, -team, Steuerungsgruppe, Zirkelteilnehmer/innen
- **Umsetzungskosten von – bis**

- Projektberatung, Begleitung und Qualitätssicherung
- Moderation Sensibilisierungs-/Ziele-Workshops
- Moderation/Ergebnisdokumentation von Gesundheitszirkeln und Workshops

- Vermittlung von Angeboten für die BGF
[kostenlose bzw. kostenpflichtige Angebote]
- Anonyme diagnosenbezogene
Krankenstandsauswertung [ab 50 Beschäftigte]
- Case Management
individuelle Unterstützung Ihrer Mitarbeiter/innen in schwierigen
Lebenssituationen (Unfall, schwere Erkrankung etc.) durch Case
Manager/innen der NÖGKK

KOSTENLOS

bei

- ✓ **Bekanntnis zur BGF Charta**
- ✓ **Ganzheitlicher Projektkonzeption**
- ✓ **Teilnahme in Steuerungsgruppe**

„Wir können den Wind nicht ändern, aber wir können die Segel richtig setzen.“

(Aristoteles, 384-322 v.Chr., griech. Philosoph)



Zentrale Koordination:

Claudia Knierer

Tel.: 050899 DW 6212

claudia.knierer@noegkk.at

Regionale Koordination:

Thomas Samwald

Tel.: 050899 DW 1503

thomas.samwald@noegkk.at

www.noebgf.at

Gütesiegel NESTOR^{GOLD}

Susanne Oberleitner-Fulmek, MSc

NESTOR^{GOLD} Kooperationspartnerin



Ausgezeichnetes Generationenmanagement NESTOR Gold



Gesunde Produktivität in allen Lebensphasen

Susanne Oberleitner-Fulmek

Strategische Zukunftsgestaltung / Generationenmanagement / Organisationsentwicklung
Assessorin und Beraterin NESTOR Gold / Investors in People

www.viacona.at

Gesunde Produktivität.... braucht?

Gesunde Belegschaft
> Produktivität

Arbeitsorganisation
→ clever / an den
Menschen angepasst

GESUND = PRODUKTIV

Einstellung / Haltung
KULTUR

Führung & Zusammenarbeit
→
„Anerkennung“ / „Dialog“

Selbstverantwortung
→ Reflexion...
Sinn?

..... ?
..... ?

Reflexive Fragen

- In welcher Lebensphase befinden Sie sich gerade?
- Was beschäftigt Sie, was fordert Sie heraus?
- Welche Aufgaben lieben Sie? Wovon möchten Sie mehr, wovon weniger?
- Wie achten Sie auf Ihre Fitness / Gesundheit?
- Was tun Sie für Ihre Weiterbildung / Entwicklung?
- Wie unterstützt Sie Ihre Führungskraft, Ihre Organisation/Ihr Unternehmen?

**Lebensphasenorientierter MA-DIALOG →
Selbstverantwortung & Führungsbewusstsein**

Was ist NESTOR^{GOLD} ?

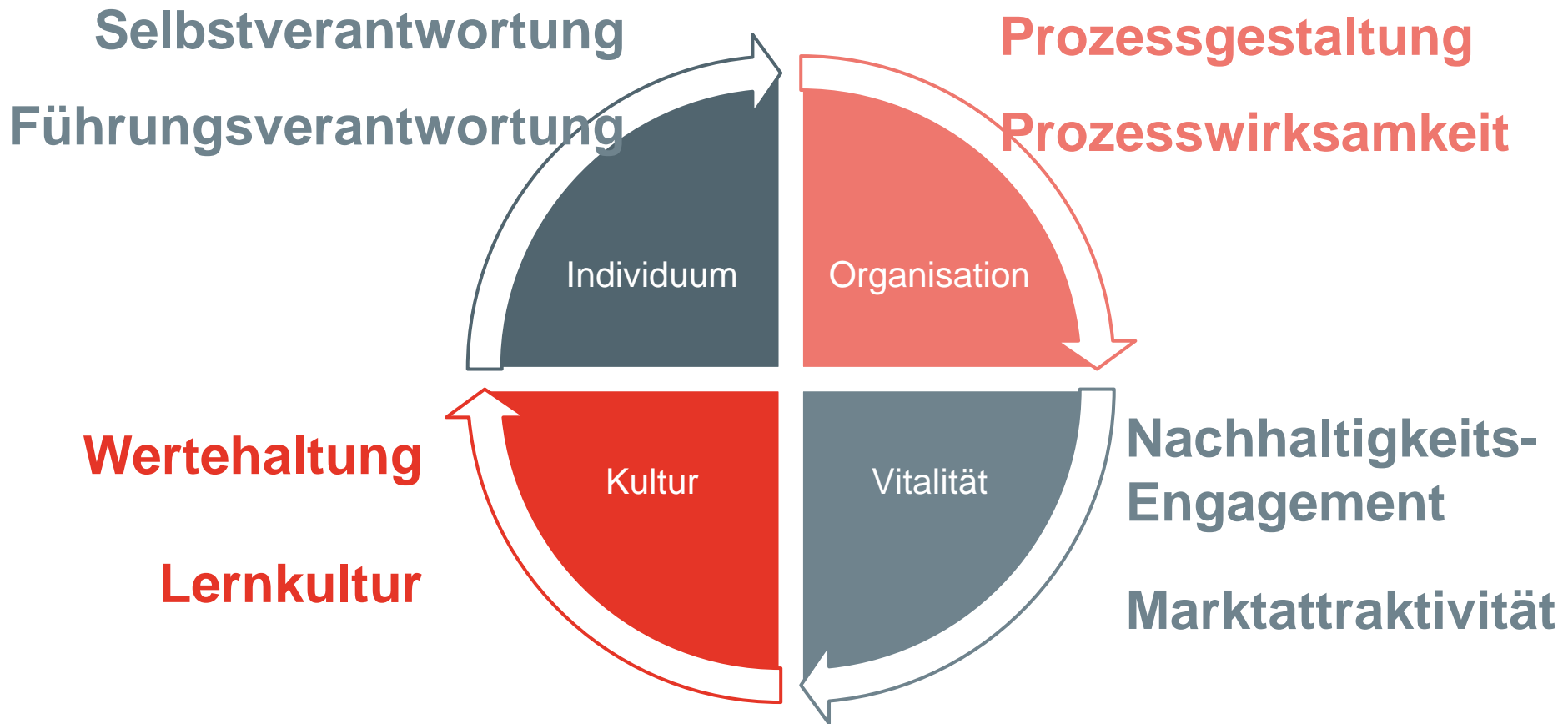


- **Leitfaden** für den stufenweisen Einführungsprozess von Generationenmanagement und Generationen-Dialog.
- **Selbstbewertungs-Instrument** für die aktuelle Landkarte Ihrer Personal- und Organisationsentwicklung in den wesentlichen Handlungsfeldern für Alternsgerechtigkeit.
- **Gütesiegel:** Evaluation und Bestätigung für die Wirksamkeit der gesetzten Maßnahmen.

NESTOR Gold Programm-Leitung und Beirat:



Die 4 Handlungsfelder im NESTOR^{GOLD}



Warum NESTOR^{GOLD} in Österreich?



- **Stärkung des Bewusstseins** der österreichischen Organisationen / Unternehmen für den besonderen Wert älterer MitarbeiterInnen und der erfolgreichen Zusammenarbeit der Generationen.
- **Sichtbarmachung wirksamer Maßnahmen** für altersgerechtes Arbeiten nach innen (MitarbeiterInnen) und außen (Markt).
- **Öffentliche Anerkennung** der geleisteten Aktivitäten für lebensphasenorientierte Führung und Altersgerechtigkeit.



Stufenprozess NESTOR^{GOLD}



Ausgezeichnetes
GENERATIONENMANAGEMENT
Gütesiegel durch Bundesminister

Gütesiegel
NESTOR^{GOLD}
für alter(n)sgerechte
Organisationen

Assessment zur
Erfüllung der
4 Handlungsfelder /
27 Indikatoren

Selbstbewertung im
STATUS-Workshop →
Maßnahmenplan →
ANERKENNUNG

NESTOR^{GOLD} BEWEGT
wirkungsorientierte Maßnahmen

Umsetzung
Maßnahmenplan

Willenserklärung !

NESTOR^{GOLD} CHARTA

NESTOR^{GOLD} Erstberatung

NESTOR^{GOLD} BEWEGT wirkungsorientierter Maßnahmenplan - bis.....(2016)

MUSTER

| Nr. | Maßnahmen-Paket NG Handlungsfeld | Aktivität | Wirkung/ Nutzen / KPI-Messung |
|-----|---|---|--|
| 1 | BGM Angebote an allen Standorten ermöglichen HF Individuum | <ul style="list-style-type: none"> • Terminplanung und örtliche Planung neuer Aktivitäten • Infoveranstaltung in den Standorten für BGM Angebote • Ansprechperson pro Standort für BGM • aktive Einbeziehung der Gesundheitscoaches | <ul style="list-style-type: none"> • Bewusstsein für Lebensstil-Faktoren • Förderung der Eigenverantwortung • Stressreduktion • Annahmequote (Anz. der Teilnehm.) |
| 2 | Lebensphasenorientiertes MAG Adaptierung und Schulung HF Individuum | <ul style="list-style-type: none"> • reflektive Fragen in der Vorbereitung • FK-Feedback durch MAIn • Dokumentation und Information aus MAGs für PE | <ul style="list-style-type: none"> • Reduktion Konfliktpotenzial (FK-MA) • besseres Kennenlernen des/der MAIn (persönliche Bedürfnisse für Weiterentwicklung, Erhalt der Arbeitsfähigkeit) • strategische Planung in der PE |
| | Mentorin/Mentoren aktiver einsetzen HF Organisation | <ul style="list-style-type: none"> • Lernphasenkatalog -> Analyse • Freistellungsmöglichkeit für Mentorentätigkeit • In Fachausbildung einbeziehen | <ul style="list-style-type: none"> • Expertenwissen von Älteren noch nutzen • Entlastung von älteren MAInnen |



Good Practice & Auszeichnungen

Gütesiegel
NESTOR^{GOLD}
für alter(n)sgerechte
Organisationen



NESTOR^{GOLD} BEWEGT
wirkungsorientierte Maßnahmen



u.v.m.



Wofür steht ein NESTOR^{GOLD} Betrieb?

- **Nutzung der Stärken aller** Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
- Aktivierung der **Selbstverantwortung** in der jeweiligen **Lebensphase**.
- **Sicherung** von **Wissen, Arbeitsfähigkeit** und **längerem Verbleib**.
- **Attraktiver Arbeitgeber** für alle Generationen.
- **Nachhaltige Vorbereitung** auf die demographischen Herausforderungen am Arbeitsmarkt
- **Sicherung** der Kundenzufriedenheit durch **Betreuungsqualität**.

innen

ausen

www.nestorgold.at



GALA & VERNETZUNGS-DIALOG



28. November 2016 ab 18.00 Uhr

- **GALA – Verleihung & Vernetzung**

30. März 2017 ab 15.00 Uhr im

- **Good Practice Erfahrungsaustausch**
Praxisimpulse aus Betrieben



Beirat

DANKE !



Wir freuen uns auf Ihre Teilnahme!

Susanne Oberleitner-Fulmek MSc

Dipl. Organisationsberaterin und Management Coach
Nestor Gold Lehr-Assessorin

Investors in People Assessorin
Geschäftsführerin ViAcona



Erfahrungshintergrund Führung

- Sales und Marketing Managerin IT-Firmen USA
- Geschäftsführende Gesellschafterin IT Firmengruppe
- seit 1990 selbständige Beraterin: SOC Strategische Unternehmensentwicklung GmbH und ViACona GmbH
- Management auf Zeit (z.B Frequentis, IBG,..)
- Managing Partner Investors in People AUSTRIA

Beratungs-Schwerpunkte

- Visions-/Strategie-Entwicklung, MbO-Systeme
- Beratung in Veränderungsprozessen
- Strateg.Generationenmanagement / NESTOR Gold
- Führungskräfte-Entwicklung
- HR Strategie / Investors in People Assessment
- Management Coaching

Mutmacherin & Zukunftsgestalterin

Aus- und Weiterbildungen

- Gruppendynamik
- Business Excellence in Atlanta
- Systemische Organisationsentwicklung
- Systemisches Coaching
- System. Strukturaufstellung
- Masterstudium MSc für PE & OE
- Certified Adviser / Assessor
- Trainings- und Moderations-Design
- Zürcher Ressourcen Management

Impressum



NESTOR^{GOLD}

initiiert und verliehen durch das Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz in Zusammenarbeit mit dem Zertifizierungsbeirat (VertreterInnen des Sozial- und Wirtschaftsministeriums, der Sozialpartner-Organisationen und des AMS) und nationalen ExpertInnen im Bereich der alternsgerechten Gestaltung der Arbeitswelt:
Dr.ⁱⁿ Irene Kloimüller, Susanne Oberleitner-Fulmek MSc.

Susanne Oberleitner-Fulmek
Lehrassessorin NESTOR^{Gold}
Geschäftsführerin ViAcona GmbH



Valentingasse 1A, 1230 Wien
(+43) 0699 10 30 50 26 ; (+43)1 890 13 00
s.oberleitner@viacona.at www.viacona.at



Offene Fragen - Diskussion



Tipps & Lösungen

**Alternsgerecht
arbeiten**

www.arbeitundalter.at



**Umsetzungsvorschläge
für den Betrieb**



arbeit & alter

www.arbeitundalter.at