

Tagung

Alte Hasen zum Alten Eisen?

Zur Situation älterer Menschen am Arbeitsmarkt

Tagungsprogramm

8:30–9:30	Check-in
9.30–9.40	Begrüßung und Einleitung Mag^a. Karin Steiner , abif – Analyse Beratung und interdisziplinäre Forschung (Moderation)
9.40–10.00	Bestandsaufnahme zu älteren ArbeitnehmerInnen – Statistiken und Daten Mag^a. Elisabeth Simbürger , SORA – Social Research and Analysis
10.00–10.10	Fragen und Diskussion
10.10–10.30	Ältere am Arbeitsmarkt: Von Ausgegrenzten und Davongekommenen Dr. Tom Schmid , SFS – Sozialökonomische Forschungsstelle
10.30–10.40	Fragen und Diskussion
10.40–11.00	Erwerbsrealität bei älteren ArbeitnehmerInnen: Chancen und Barrieren am Arbeitsmarkt Mag^a. Doris Muralter , abif
11.00–11.10	Fragen und Diskussion
11.10–11.40	Kaffeepause
11.40–12.00	Aktive Arbeitsmarktpolitik – Eine erfolgversprechende Strategie für Ältere? Dr. Helmut Hofer , IHS – Institut für Höhere Studien
12.00–12.10	Fragen und Diskussion
12.10–12.30	Schon ab 40 zum <i>Alten Eisen</i> oder mit Erfahrungswissen zum Humankapital für langfristig erfolgreiche Unternehmen? – Erfahrungen von Betroffenen Roman Valent , Fundament Generation 45+
12.30–12.40	Fragen und Diskussion
12.40–13.10	Heiter-satirisches Improvisationstheater
13.10–14.10	Mittagsbuffet
14.10–14.30	Generationenbalance – Wege zu 3-Generationen-Unternehmen Dr. Rudolf Karazman , Gruppe health@work / IBG Österreich – worklab
14.30–14.40	Fragen und Diskussion
14.40–15.00	Gesundes Papier – Kollektivvertragspolitik für ältere ArbeitnehmerInnen Ing. Wolfgang Kamedler , GPA Betriebsrat, Fa. Sappi Austria Produktions-GmbH
15.00–15.10	Fragen und Diskussion
15.10–15.30	Sozialpartnerschaft und Interessenpolitik für ältere Menschen Gabriele Schmid , AK Wien
15.30–15.40	Fragen und Diskussion
15.40–16.00	Taskmanagement – Führungskräfte starten als Selbständige neu durch Gerald Musger , work@professional – Interessengemeinschaft der GPA für Fach- und Führungskräfte



Kurzbeschreibungen der Vortragenden:

Dr. Helmut Hofer ist als wissenschaftlicher Mitarbeiter am Institut für Höhere Studien, Abteilung Ökonomie und Finanzwirtschaft, beschäftigt. Er hat an der Wirtschaftsuniversität Wien sein Studium mit dem Doktorat abgeschlossen und den Postgraduiertenlehrgang an der Abteilung Ökonomie am IHS (Institut für Höhere Studien; www.ihs.ac.at) besucht. Er beschäftigt sich primär mit Arbeitsmarkt- und Konjunkturfragen.

Ing. Wolfgang Kamedler ist seit 1988 Betriebsratsvorsitzender bei dem Papierhersteller sappi Gratkorn. Er ist weiters Vorsitzender des Konzern- und Europabetriebsrates von sappi Austria bzw. Europa und Mitverhandler im Verhandlungsteam des Kollektivvertrags der Papierindustrie. Er nimmt an mehreren Projektgruppen in der Gewerkschaft und der Arbeiterkammer u.. zum Thema Gesundheitsmanagement teil.

Dr. Rudolf Karazman ist Facharzt für Psychiatrie und Neurologie sowie Arbeitsmedizin und Psychotherapeut. Er ist als Organisationsberater der health@work (www.healthatwork.at) tätig. Er hat Projekte zu Arbeitsorganisation und Arbeitszufriedenheit in den Firmen Voestalpine (LIFE), Polyfelt, Agrolinz Melamin, Sappi, Nettingsdorfer, KAV Wien durchgeführt und hat das inhaltliche Konzept der Homepage <http://www.arbeitundalter.at> mitgestaltet.

Mag.^a Doris Muralter ist Soziologin und seit Ende 2002 bei abif (www.abif.at) wissenschaftliche Mitarbeiterin. Zu ihren Schwerpunkten zählen Benachteiligte am Arbeitsmarkt, Ältere sowie Berufswahl und Berufsorientierung, insbesondere im tertiären Bildungssektor.

Dr. Gerald Musger ist promovierter Germanist und Sekretär der Interessengemeinschaft work@professional (www.interesse.at) in der Gewerkschaft der Privatangestellten (GPA; www.gpa.at).

Mag.^a Gabriele Schmid ist Politikwissenschaftlerin und Ethnologin und war jahrelang in der Sozialforschung tätig, bevor sie Mitte der 1990er Jahre Ministerassistentin der Bundesministerin für Frauenangelegenheiten und Verbraucherschutz wurde. Seit 1998 ist sie Mitarbeiterin in der Arbeiterkammer Wien mit den Tätigkeitsschwerpunkten Finanzierung des Sozialstaats, demographischer Wandel und ältere ArbeitnehmerInnen, Armut und soziale Ausgrenzung und Beschäftigungspolitik.

Dr. Tom Schmid ist Politikwissenschaftler und diplomierter Sozialmanager sowie Lektor an der Universität Klagenfurt/Celovec und an der Donauuniversität Krems und am IMC Krems FH-Studiengang Gesundheitsmanagement sowie Fachbereichsleiter und Lektor an der FH St.Pölten, Studiengang Sozialarbeit. Seit 2000 ist er wissenschaftlicher Leiter der Sozialökonomischen Forschungsstelle (SFS) in Wien. Er hat zusätzlich die Funktion des Gemeinderats in Baden bei Wien.

Mag.^a Elisabeth Simbürger ist Soziologin und absolvierte ihr Studium an der Universität Wien und Bielefeld. Von 2001 bis 2002 war sie als freie Mitarbeiterin für abif tätig. Seit Herbst 2001 ist sie wissenschaftliche Mitarbeiterin und Projektleiterin bei SORA (Institute for Social Research and Analysis; www.sora.at). Ihre Forschungsschwerpunkte sind die Analyse von Arbeitsbedingungen und Arbeitswelt mit besonderer Berücksichtigung von benachteiligten Gruppen wie Frauen, Behinderten oder Älteren.

Roman Valent gründete vor 2 Jahren die Selbsthilfegruppe „Fundament – Generation 45plus“, nachdem der Bürokaufmann – zuletzt Referatsleiter in den Bereichen Einkauf/Organisation/Verwaltung im Zentraleinkauf eines großen Konzerns – vor 4 Jahren selbst arbeitslos wurde. Die Initiative, die Roman Valent heute leitet, unterstützt Ältere bei der Jobsuche und bei Qualifizierung z.B. im Bereich Neuer Technologien. Die Initiative hat aktuell 88 Mitglieder, davon sind rund ein Drittel wieder in einem Job.





Bestandsaufnahme zu älteren ArbeitnehmerInnen – Statistiken und Daten

Elisabeth Simbürger

Der demographische Wandel ist zur Zeit in aller Munde. Während Einigkeit darüber besteht, dass damit ein massiver Rückgang des Arbeitskräftepotenzials verbunden ist, ist umstritten, ob dieser durch eine stärkere Erwerbsbeteiligung von Frauen, durch Zuwanderung oder Rationalisierungseffekte am Arbeitsmarkt ausgeglichen werden kann. Bereits im Jahr 2010 werden 53,1 Prozent der Erwerbsbevölkerung 40 Jahre und älter sein.

Dem bereits heute hohen Anteil älterer ArbeitnehmerInnen an der erwerbsfähigen Bevölkerung zum Trotz ist das Risiko der Ausgrenzung aus dem Arbeitsmarkt bei dieser Gruppe besonders hoch. In Analysen zum Zusammenhang von Alter und Arbeit und in Arbeitsmarktstatistiken werden häufig das 40. oder das 45. Lebensjahr als Zäsur für die Kategorisierung als ältereR ArbeitnehmerIn verwendet, was einerseits mit gesellschaftlichen Zuschreibungen, andererseits mit dem Anstieg der Arbeitslosigkeit für diese Altersgruppe in Zusammenhang zu bringen ist. Ab wann jemand als ältereR ArbeitnehmerIn kategorisiert wird, ist vom jeweiligen beruflichen Kontext und von gesellschaftlichen Werthaltungen abhängig. Bildungsgrad, Geschlecht und vor allem die Branche sind bestimmende Faktoren für die Einstufung als ältereR ArbeitnehmerIn. Vor dem Hintergrund der Erhöhung des Pensionsalters beginnt mit dem 40. Lebensjahr genau genommen jedoch erst die zweite Hälfte des Erwerbslebens. Paradoxerweise bedeutet die Lebensphase um das 40. Lebensjahr eine Zäsur hinsichtlich der Verschlechterung von Arbeitsmarktchancen.

Männer sind speziell in jenen Branchen, in denen körperliche Arbeitskraft zentral ist, spätestens ab dem 40. Lebensjahr am Arbeitsmarkt benachteiligt. Gerade angesichts der Tatsache, dass bereits in wenigen Jahren die über 40-Jährigen die Mehrheit der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter bilden, ist die flächendeckende Entwicklung von Arbeitskraft erhaltenden Maßnahmen unbedingt vonnöten. Mit schlechteren Arbeitsmarktchancen sind jedoch nicht nur ältere Männer im Bauwesen oder in der Produktion konfrontiert, sondern auch Personen im Dienstleistungssektor und in der Verwaltung.

Doppelt benachteiligt sind Frauen. Für sie endet die intensivste Phase ihrer Erwerbskarriere in Österreich häufig nach wie vor mit der Geburt des ersten Kindes. Die Schwierigkeit der Rückkehr in den Arbeitsmarkt nach der Karenz und Kinderbetreuungsphase dürfte sich bei vielen Wiedereinsteigerinnen um das 40. Lebensjahr mit schlechteren Arbeitsmarktchancen aufgrund ihres Alters und längerer Arbeitsmarktabsenz vermischen. In Abhängigkeit von Bildungsgrad und Branche gestaltet sich der weitere Erwerbsverlauf für Frauen besonders schwierig.

Sowohl bei Frauen als auch Männern steigt die Rate geringfügig Beschäftigter ab dem 55. bzw. ab dem 60. Lebensjahr an. Einerseits deutet das darauf hin, dass Menschen dieser Altersgruppe geringere Chancen auf Standardbeschäftigung haben als Jüngere, oder dass sie versuchen, zumindest ein kleines Zusatzeinkommen zum Arbeitslosengeld zu erwirtschaften. Andererseits kann dieser Trend auch als Hinweis auf PensionistInnen gedeutet werden, die ihren Lebensunterhalt mit der Pension nicht sichern können oder zur Verbesserung ihres Lebensstandards eine geringfügige Beschäftigung aufnehmen. Dieser Trend dürfte sich angesichts der Anhebung des Pensionsalters in den nächsten Jahren vor allem bei gleich bleibend geringen Chancen dauerhafter Reintegration in den Arbeitsmarkt verstärken.

Insgesamt besteht dringender Handlungsbedarf hinsichtlich der Integration älterer ArbeitnehmerInnen, um Menschen auch in der zweiten Hälfte ihrer Erwerbskarriere existenzsichernde Möglichkeiten der Erwerbstätigkeit zu bieten.

Ältere am Arbeitsmarkt: Von Ausgegrenzten und Davongekommenen

Tom Schmid

Mit dem Thema „Ältere am Arbeitsmarkt“ werden landläufig die Begriffe „Arbeitslosigkeit“, „Ausgrenzung“ und „Problem“ assoziiert. In diesem Zusammenhang herrscht nach wie vor das klassische Defizitbild des Alters. Im Rahmen einer Untersuchung, die von SFS und L&R im Auftrag des AMS Wien und der MA 57 durchgeführt wurde. In der gegenständlichen Untersuchung wurden 110 unterschiedliche Positionen am Arbeitsmarkt (von pragmatisierten BeamtInnen über Beschäftigte im Marktsegment und Arbeitslosen bis zu SchwarzarbeiterInnen und Nichtarbeitenden) skizziert. Auf Grund der Interviewergebnisse konnte eine Typisierung Älterer am Arbeitsmarkt längs den Dimensionen „objektives Risiko“ und „subjektive Risikoverarbeitung“ entwickelt werden.

Die je persönliche Stellung der befragten Personen zum Arbeitsmarkt kann aufgrund der lebensbiografischen strukturierten Interviews auf zweifache Weise erfolgen, einerseits in der Darstellung ihrer *objektiven* Stellung am Arbeitsmarkt, andererseits in der Darstellung jener Rolle, die sie sich selbst am Arbeitsmarkt geben oder die sie für sich selbst definiert haben (*subjektive* Stellung). Man kann diese grundlegenden Unterscheidungsweisen mit den beiden einander entgegen gesetzten Begriffen *Attribut* und *Rahmen* charakterisieren, wobei Attribut für die objektive und Rahmen für die subjektiv bestimmte Stellung steht. „Attribut“ beschreibt in unserer Sichtweise jene Merkmale, die ein Individuum objektiv mit anderen Individuen in der selben Gruppe gemeinsam hat. Bezogen auf ihre Stellung am Arbeitsmarkt können die Rahmen um acht unterschiedliche Gruppen gezogen werden und zwar einerseits nach den Unterscheidungen „*stabil*“ und „*instabil*“ sowie andererseits „*mit Arbeit*“ und „*ohne Arbeit*“.

Deutlich wird bereits hier, dass das attributbildende Kriterium „ohne Probleme“ nicht selbstverständlich mit einer stabilen Beschäftigung verbunden sein muss. Auch arbeitslose Menschen, die sich in einer betrieblichen oder über das Transfersystem vermittelten Absicherung befinden, können „ohne Probleme“ sein, wenn sie durch diese Absicherung auf einen kommenden sicheren Zustand (etwa eine Alterspension) vorbereitet werden. Jedoch können sowohl stabile Beschäftigungsverhältnisse wie stabile Situationen ohne Erwerbsarbeit mit Risiken verbunden sein, etwa wenn der Betrieb zusammenbricht oder wenn der scheinbar stabile Transferbezug aufgebrochen wird. Andererseits kann „Instabilität“ als Attribut sowohl Arbeitslosigkeit und Arbeitssuche wie auch instabile Beschäftigungsverhältnisse (etwa als „Drehtürbeschäftigung“) bedeuten. Man findet jedoch sowohl bei instabil beschäftigten wie bei „instabil“ arbeitssuchenden Menschen auch Personen mit konkreten und aktuellen Chancen zur Veränderung ihrer jeweiligen Situation, etwa wenn sie über eine Wiedereinstellungszusage verfügen oder nach einer aktuell laufenden Eingliederungsmaßnahme bereits ein Beschäftigungsverhältnis in Aussicht haben.

„Rahmen“ kann in unserer Sichtweise in der allgemeinsten Bedeutung ein Ort sein, eine Institution oder eine bestimmte Beziehung, also etwas, das eine Reihe von Individuen in eine Gruppe einbindet. In allen Fällen bietet dieser Begriff ein Kriterium, das einerseits zur Abgrenzung dient und andererseits eine gemeinsame Basis für die Individuen schafft, die innerhalb dieses Bereiches angesiedelt sind. Hier finden sich die Gemeinsamkeiten von Problemsicht, Problemerkennen und Problemverständnis, die gemeinsame Grundstrukturen der Veränderungskompetenz, der Veränderungsbereitschaft und der Veränderungsmöglichkeiten schaffen. Der Rahmen wird einerseits durch die Kriterien *guter* bzw. *schlechter Verfassung*, jeweils bezogen auf die persönliche Stellung am Arbeitsmarkt und andererseits auf die je persönliche *Zufriedenheit* bzw. *Unzufriedenheit* gezogen. Deutlich wird hier, dass sowohl eine „gute“ wie eine „schlechte“ (objektive) Stellung am Arbeitsmarkt in subjektiver Hinsicht „zufrieden“ oder „unzufrieden“ machen kann. *Veränderungskompetenz* scheint dabei eher durch das Ausmaß an Zufriedenheit bzw. Unzufriedenheit als durch die gute oder schlechte Stellung am Arbeitsmarkt bestimmt zu sein.



Erwerbsrealität bei älteren ArbeitnehmerInnen: Chancen und Barrieren am Arbeitsmarkt

Doris Muralter

Im Rahmen des vorliegenden Vortrags werden Ergebnisse des vom AMS Österreich in Auftrag gegebenen Forschungsprojekts „Erwerbsrealität von älteren ArbeitnehmerInnen: Chancen und Barrieren“, das im Jahr 2003 von abif und SORA durchgeführt wurde, präsentiert. Im Zuge des Projekts wurden insbesondere die Problemlagen und Potenziale dieser ArbeitnehmerInnen-gruppe herausgearbeitet. Die Beachtung dieses Spannungsfeldes ist eine wesentliche Voraussetzung für die Diskussion von adäquaten arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen und Konzepten, die zur Förderung älterer ArbeitnehmerInnen beitragen können. Das Thema wurde mittels Literaturanalysen, sekundärstatistischer Analysen, explorativen Interviews mit fünf arbeitsmarktpolitischen ExpertInnen sowie 20 explorativen Interviews mit Beschäftigten ab 45 Jahren erarbeitet.

Die Interviews ergaben, dass Ältere sich beispielsweise aufgrund ihres Alters mit Einstiegsbarrieren, Vorbehalten und Vorurteilen seitens der Unternehmen konfrontiert: Ältere sind zu teuer, Ältere haben überholte formale Qualifikationen, Ältere sind weniger lernwillig, Ältere sind weniger belastbar und leistungsfähig, Ältere sind öfter krank, Ältere sind weniger anpassungsfähig und flexibel etc.

Im Gegensatz dazu weisen ältere ArbeitnehmerInnen - insbesondere im Vergleich zu ihren jüngeren KollegInnen - aber auch ganz bestimmte Stärken und Potenziale auf:

- Spezifische Leistungsfähigkeit (z.B. Urteil- und Koordinationsfähigkeit, Fähigkeit komplexe Prozesse zu strukturieren)
- Erfahrungswissen (z.B. rasche Einschätzung von Problemlagen und Gesamtzusammenhänge, eigenverantwortliches selbständiges Arbeiten)
- Schlüsselqualifikation (z.B. Kritik- und Urteilsfähigkeit, Anwendung von Fachwissen, soziale Sensibilität)
- Anpassungsfähigkeit an Wandel (Innovationspotenzial ist mehr typ- als altersabhängig)
- Kontinuität/Stabilität
- Wissenstransferfunktion

Aufgrund dieser Problembereiche und Potenziale wurden die wichtigsten Einflussfaktoren auf die Arbeitssituation älterer ArbeitnehmerInnen herausgearbeitet:

- Biographische Faktoren, (Formale Qualifikation, Erfahrungswissen, Regelmäßige Weiterbildung, Kontinuität/Karriereverlauf/Aufstieg)
- Branchenspezifische Faktoren
- Motivationale Faktoren
- Gesundheitsspezifische Faktoren (Gesundheitliche Faktoren im Berufsleben, Gesundheitliche Faktoren im Privatleben/Ausgleich zur Arbeit)

Je nach Art der Ausprägung dieser Faktoren und in Abhängigkeit des Qualifikationsniveaus handelt es sich bezüglich der Arbeitssituation älterer ArbeitnehmerInnen entweder um Förder- oder Risikofaktoren.

Arbeitsmarktpolitische Maßnahmen für ältere ArbeitnehmerInnen sollten daher versuchen diese Faktoren entsprechend positiv zu beeinflussen. Besondere wichtig ist dabei von einer ausschließlich problemorientierten Sichtweise abzusehen und den Fokus verstärkt auf die Stärken dieser ArbeitnehmerInnengruppe zu legen.



Aktive Arbeitsmarktpolitik – Eine erfolgversprechende Strategie für Ältere?

Helmut Hofer

In der Vergangenheit beschränkte sich in Österreich die Arbeitsmarktpolitik für Ältere auf passive arbeitsmarktpolitische Maßnahmen und die Förderung von Frühpensionierungen. Vor dem Hintergrund der demographischen Entwicklung hat allerdings ein Umdenken eingesetzt. In den Zielvorgaben des AMS wird die verstärkte Integration älterer Arbeitnehmer (seit 1996), die Verhinderung von Langzeitarbeitslosigkeit von Personen über 50 (seit 2002) und die Qualifizierung älterer Arbeitnehmer (seit 2004) explizit berücksichtigt.

In Österreich bestehen Defizite bei der betrieblichen Weiterbildung von älteren Arbeitnehmern. Berufliche Weiterbildung, die erst bei den 50-jährigen ansetzt, kann zwar kurzfristig positiv wirken, die Erträge dürften aber eher bescheiden bleiben. Aufgrund von kurzen Amortisationszeiten rentieren sich Investitionen in das Humankapital weder für Arbeitnehmer noch für Arbeitgeber. Notwendig ist die Herausbildung einer Kultur des "lebenslangen Lernens".

Ältere Erwerbstätige sind bei Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik eher unterrepräsentiert. Gegenwärtig finden sich 18 % aller Arbeitslosen in Programmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik, bei den über 50-jährigen beträgt der Anteil hingegen nur 12 %. Überdurchschnittlich vertreten sind die Älteren lediglich bei den Lohnsubventionen (Einstellungsbeihilfe: 30 % der Teilnehmer sind über 50.).

Im Rahmen einer Evaluation des TBP Wien zeigten sich ungünstigere Beschäftigungschancen für ältere Maßnahmenteilnehmer. So liegt das Beschäftigungsniveau von Teilnehmern an aktiven AMP-Maßnahmen des TBP Wien mit einem Alter von 26-35 (36-45) Jahren um 38 (17) Tage über von jenen von Teilnehmern über 45. Eine ökonometrische Untersuchung des IHS über die Effekte von Programmen zur Unterstützung von Maßnahmen zur aktiven Arbeitsplatzsuche ergibt zwar auch für arbeitslose Maßnahmenteilnehmer über 40 eine erhöhte Beschäftigungswahrscheinlichkeit, der Effekt beträgt aber nur zwei Drittel des Wertes der jüngeren Maßnahmenteilnehmer. Eine Analyse des BMWA, die im Rahmen des Arbeitsmarktmonitorings durchgeführt wurde, ergibt ähnliche Integrationswirkungen im Bereich der Beschäftigungsförderung bei jungen und alten Arbeitnehmern. Zwar ist die berufliche Wiedereingliederung von älteren Arbeitslosen mit besonderen Schwierigkeiten verbunden, gelingt es aber diese mit Hilfe von zeitlich befristeten Förderungen wieder in den Arbeitsmarkt zurückzuführen, zeigen sich ähnliche Integrationswirkungen wie bei jüngeren.

Insgesamt gesehen, kann aktive Arbeitsmarktpolitik zur Verbesserung der Arbeitsmarktchancen der älteren Personen beitragen. Diese sollten aber in einem Bündel von Maßnahmen (lebenslanges Lernen, altersgerechte Betriebsorganisation, gesundheitliche Rahmenbedingungen, flachere Alters-Einkommensverläufe, altersspezifische Vermittlungspolitik) eingebunden werden.



Schon ab 40 zum Alten Eisen oder mit Erfahrungswissen zum Humankapital für langfristig erfolgreiche Unternehmen? – Erfahrungen von Betroffenen

Roman Valent

Von heute auf morgen zum alten Eisen? Nach einer weiteren „Deregulierungsmaßnahme“, welche meine letzte Firma durchführte, war ich auf einmal auch dabei, bei den „Auserwählten“, die sich im guten Einvernehmen und auch sehr gut abgefertigt, von ihrem Job trennen mussten. „Warum haben sie es den Herrschaften so leicht gemacht“, wollte der zuständige Personalverantwortliche wissen, der mit mir meinen Abgang vereinbaren musste. „Sie werden sehen, sie fallen in ein tiefes Loch“ „Aus, aus, aus ist es, höchstwahrscheinlich mit einem Job“ meinte er noch abschließend hart, aber wohlmeinend bedauernd.

Das „Bermudadreieck“ tat sich wirklich auf für mich: mit 50 zu alt für den Arbeitsmarkt und selbst später, dann mit 60, viel zu jung für die Pension! Aber ich bin ja nicht alleine mit meinem Schicksal.

Was habe ich so erlebt, in den Tagen, Wochen und Monaten danach? Wie bin ich auf den Gedanken gekommen, eine Initiative für Ältere zu gründen? Wo habe ich Unterstützung gefunden, wo keine? Welche Zielsetzungen hat unsere Initiative, welche Aktivitäten führen wir durch? Und welche Erfahrungen habe ich in dieser Zeit der Arbeit für unserer Initiative gemacht/machen müssen, welche Schwierigkeiten treten in der Realität auf? Wie hat sich die Initiative entwickelt? Welche Gedanken und Tipps können wir weitergeben?

Wie schaut ein Ausblick in die Zukunft dieser Generation aus? Wie kann man auch präventiv etwas bewegen?

Worauf wird es ankommen, dass die ältere Generation wieder mit Hoffnung und Vertrauen in die Zukunft schauen kann? Wird die Wirtschaft dieses Humankapital wieder schätzen lernen und auf langfristige Unternehmenserfolge hinarbeiten? Die Lage ist sehr ernst, aber nicht hoffnungslos. Wie bereits auf vielen Gebieten in unserer Gesellschaft.

Website der Selbsthilfegruppe Fundament Generation 45plus: <http://www.generation45plus.at>



Generationenbalance – Wege zu 3-Generationen-Unternehmen

Rudolf Karazman

Der Erfolg von Unternehmen kann erstmals durch einen Mangel an kompetenten und jungen Mitarbeitern gefährdet werden und ihre Produktivität durch unproduktivem Umgang mit Menschen über 40 sinken. Die Unternehmen müssen die jugendlich orientierte Arbeitsorganisation und Unternehmenskultur überwinden und auf die Unterschiedlichkeit dreier Generationen abstimmen, um für jede Altersgruppe optimale Arbeitsprozesse anzubieten. Eine humanökologische Unternehmensführung gründet auf Nachhaltigkeit im Personaleinsatz angesichts knapper und bedeutender werdenden MitarbeiterInnen.

Ziel des Programms der **GENERATIONENBALANCE** ist es, bestmögliche Leistung von jeder Generation durch bestmögliche Entwicklung für ALLE drei Generationen, vom Eintritt ins Unternehmen bis zum regulären Pensionsantrittsalter, zu erzielen. Wissenschaftliche Grundlage ist die Theorie **PRODUCTIVE AGEING**, die ein produktives Älterwerden im Arbeitsprozess bei humanökologischer Unternehmensentwicklung und Nachhaltigkeit im HR-Management sieht. Die Stabilität und die Erfüllung der Unternehmensziele verlangt eine integrierte HR-Strategie zur Sicherung der Generationenbalance:

- längerer Verbleib der älteren Mitarbeiter im Arbeitsprozess
- nachhaltige Integration junger Nachwuchskräfte
- systematische Weitergabe von Wissen und Erfahrung
- Sicherung der Team- und Beziehungsqualität
- Automatisierung von ergonomisch schlechten Arbeitsplätzen

Für die älteren Mitarbeiter und ihren längeren Verbleib ergeben sich vier strategisch relevante Aufgaben im Rahmen von **PRODAGE**: bestehende Einbußen an Arbeitsfähigkeit kompensieren, künftige Gefährdungen der Arbeitsfähigkeit vorbeugen, bei aversiven Reaktionen auf Pensionspolitik integrieren sowie neue Aufgaben entsprechend Reife initiieren.

Persönliche Produktivität im Arbeitsprozess bildet die Grundlage für Leistung wie Gesundheit – erst die Behinderung von Produktivität macht krank. Gesundheit ist also ein **Produktivitätsindikator**. Krankenstände und Frühpension sind folglich Zeichen für Produktivitätsbarrieren und Hinweise auf unterdrückte Innovationspotentiale (vgl. Forschungsarbeiten von IBG/health@work). Zwischen dem 20. und 65. Lebensjahr zeigen unterschiedliche **Veränderungen in den Leistungsdomänen** des Menschen: Abnahme körperlicher Kapazitäten – Gleichbleiben psychischer Leistungsfähigkeit – Zunahme geistig-sozialer Leistungspotentiale.

Älterwerden ist – zumindest in der Zeit des Erwerbslebens kein Abbau-Prozess, sondern ein Umbau-Prozess mit einem qualitativen Wachstum der Leistungsfähigkeit. Wir sind unterschiedliche Menschen im Laufe eines Arbeitslebens und brauchen daher unterschiedliche Arbeitswelten. Nachhaltiges Wachstum und gesundheitsfördernde Produktivität im Sinne einer Generationenbalance sind Resultat optimaler Entwicklung in den **drei Dimensionen menschlicher Produktivität**: Arbeitsbewältigung (*Psychobiologie*) – Arbeitsinteresse (*Noetik*) – Zusammen-Arbeit (*Soziales*). Diese drei Dimensionen sind als Produktivitätsindikator und Gesundheitsprognose „Human Work Index“ operationalisiert.

Die Strategie GENERATIONENBALANCE hat das Ziel „Erhalt, Entwicklung, Integration und Management optimaler Produktivitätsbedingungen für alle Generationen“ ausgerichtet an dem wissenschaftlich fundierten Modell einer humanökologischen Produktivitätsentwicklung (IBG-Österreich) zur Optimierung von Produktivität durch Nachhaltigkeit für MitarbeiterInnen. Bei der Gestaltung gesundheitlich und produktiv nachhaltiger Arbeitsprozesse soll einerseits die Schwere der Aufgaben für Ältere reduziert, die Schwierigkeit der Aufgaben erhöht und die soziale Ein-Beziehung vertieft werden.



Gesundes Papier – Kollektivvertragspolitik für ältere ArbeitnehmerInnen

Wolfgang Kamedler

Sind Unternehmen gesundheitsbewusst? Ist das überhaupt ein Thema in shareholderorientierten Gesellschaften? Gibt es gemeinsame Aktivitäten von Arbeitgeber und Arbeitnehmervertreter?

Im Bereich der österreichischen Papierindustrie gibt es schon seit einigen Jahren mehr oder weniger intensive Bemühungen Gesundheit als Bestandteil der Firmenkultur zu positionieren.

Mit Beginn der 90er Jahre haben sich einige Firmen auf das Thema Arbeitssicherheit konzentriert. Diese Maßnahmen wurden von immer mehr Unternehmungen aufgegriffen, weil aus Studien bekannt wurde, dass Arbeitsunfälle dem Unternehmen Geld kosten. Auf Basis internationaler Studien wird ein Arbeitsunfall mit durchschnittlichen Kosten von 25000 bewertet. Das war sicher der Hauptbeweggrund, dass Unternehmen auf einmal die Sicherheit der Mitarbeiter am Herzen lag. Als AN Vertreter habe ich aber kein Problem damit, dass sich Unternehmen seit einiger Zeit besonders auch der Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz widmen.

In Kollektivvertragsverhandlungen wurde in der Papierindustrie die umfassende Gesundheitsvorsorge - nicht nur Arbeitssicherheit - von den Unternehmen eingefordert. Es entstand in weiterer Folge eine Arbeitsgruppe aus AG und AN Vertretern.

Begonnen hat dies aber im Jahr 2000 mit einer Studie, welche von der GPA und der Chemiegewerkschaft in Auftrag gegeben wurde. Pauschal konnte daraus geschlossen werden, dass mit ca. 45 Jahren ein „Altersknick“ einsetzt. Abgefragt wurden nicht die meist dem Gesundheitsbegriff zugeordneten Themen wie Übergewicht, Raucherentwöhnung, gesundes Essen etc. Vielmehr wurden „Befindlichkeiten“ also so genannte Softfacts abgefragt. Dies waren z.B. Arbeitsinteresse, Achtung und Wertschätzung, Erfahrung und Kompetenz, Bewältigung physischer und psychischer Belastungen etc.

Einige Firmen sind auf dieses Thema aufgesprungen und haben in den Werken mit unterschiedlichen Strukturen gesundheitsfördernde Maßnahmen gestartet. Des weiteren haben dies einige mit Fragebogenuntersuchungen untermauert bzw. als weitere Grundlage verwendet.

Als eines der ersten gemeinsamen Projekte der österreichischen Papierindustrie wurde ein sog. Hitzeprojekt ins Leben gerufen. Hier befasst sich mit Unterstützung der AUVA ein Sportwissenschaftler mit den Auswirkungen der Hitze anhand konkreter Anwendungsfälle auf den menschlichen Organismus.

Der nächste Schritt wird im Juni 2004 als Ergebnis der gemeinsamen Arbeitsgruppe eine gemeinsame Fragebogenerhebung, mit einheitlichen Indices, in der österreichischen Papierindustrie eingeführt. Der Sinn ist einerseits eine gewisse Vergleichbarkeit national aber auch international einzuführen. Der weitere Sinn ist, dass die verschiedenen Firmen im Rahmen einer Plattform – ähnlich wie bei den Themen Arbeitssicherheit und betriebsärztlicher Dienst – die gemachten Erfahrungen austauschen können.

Grundsätzlich sollten Projekte dieser Art sowohl von Arbeitgeber- als auch von Arbeitnehmervertreter gewollt werden. Damit ist die Erfolgschance natürlich wesentlich höher. Meiner Meinung nach sind wir in einem Anfangsstadium und leisten Entwicklungsarbeit. Es wird in Zukunft aber immer notwendiger werden – Stichwörter: erhöhtes Pensionsantrittsalter, Facharbeitermangel, demoskopische Entwicklung, etc. - sich aktiv mit diesem Thema zu befassen.



Sozialpartnerschaft und Interessenpolitik für ältere Menschen

Gabriele Schmid

Die Situation älterer ArbeitnehmerInnen in Österreich ist prekär:

Ältere ArbeitnehmerInnen müssen sich in einer Arbeitswelt bewegen, die ihren Kenntnissen, Fähigkeiten und Bedürfnissen weitgehend nicht entspricht.

Stichworte: Gesundheitsprobleme, Qualifikationsdefizite, Altersdiskriminierung, Vernachlässigte Anpassungen in Arbeitswelt und Gesellschaft, Unwissen über Fähigkeiten älterer ArbeitnehmerInnen, hohe Arbeitslosigkeit...

Wirkungsvolle Maßnahmen zur Etablierung einer altersgerechten Arbeitswelt sind weitgehend ausständig; best practice Beispiele können Wege aufzeigen

Fehlende Initiativen zur Förderung der Beschäftigungsfähigkeit älterer ArbeitnehmerInnen stehen dazu in augenfälligem Kontrast zur Anhebung des Pensionsalters, das im Zuge .

Eine Reihe europäischer Mitgliedsstaaten zeigt vor, daß eine hohe Erwerbsbeteiligung älterer ArbeitnehmerInnen dauerhaft möglich ist

Schweden (68,0%), Dänemark (57,9%), Großbritannien (53,5%) und Portugal (50,9%) haben das Stockholm/Barcelona Ziel einer Erwerbsbeteiligung der 55-64jährigen von 50% bereits seit Jahren erreicht.

Beispiel Finnland: Wege aus der Krise

Eine besonders positive Entwicklung wird in Finnland sichtbar. Finnlands Erwerbsbeteiligung älterer ArbeitnehmerInnen lag 1994 bei niedrigen 33,4%. Über **gezielte Maßnahmen zur Förderung der Erwerbsfähigkeit** älterer ArbeitnehmerInnen (Nationales Aktionsprogramm für ältere ArbeitnehmerInnen 1996 – 2002; FinnAge 1990 – 1996; VETO 2002 – 2006) gelang eine Anhebung der Erwerbsrate auf 47,8% im Jahr 2002.

Die Schlüsselfaktoren zur Erreichung einer altersgerechten Arbeitswelt:

-
- Beschäftigungsfähigkeit der ArbeitnehmerInnen stärken, bewahren und herstellen (Gesundheit, Qualifizierung)
- Altersgerechte Arbeitswelt über Altersmanagement in Betrieben zu zentralem Steuerungsinstrument entwickeln (Arbeitsplatzausstattung, Arbeitsorganisation, Arbeitszeit, Arbeitsumfeld)
- Arbeitsrechtliche (Arbeitszeit!) gesundheitspolitische, bildungspolitische, pensionsrechtliche Gesetzesänderungen verbunden mit einer breiten Information, Aufklärung und Sensibilisierung der Öffentlichkeit

Vernetzung und **Einbindung aller relevanten Akteure** in die Umsetzung (Regierung, Verwaltung, Sozialpartner, Wissenschaft, Sozialversicherungsträger, Bildungseinrichtungen, Arbeitsmarkteinrichtungen)



Taskmanagement – Führungskräfte starten als Selbständige neu durch

Gerald Musger

TaskManagement ist eine Form der zeitlich begrenzten Unterstützung durch erfahrene Führungskräfte, die sich zu selbständigen ProjektmitarbeiterInnen weiterentwickelt haben. Mithilfe einer virtuellen Vermittlungsplattform (www.interesse.at/taskmanager) können sich Personen mit Gewerbeschein registrieren und können so an Unternehmen, die MitarbeiterInnen auf Zeit benötigen, vermittelt werden. Die Idee des so genannten TaskWorkings zielt auf die Schaffung eines zusätzlichen Auftragsmarkts ab für zeitlich begrenzte, hoch qualifizierte, in unternehmerischer Selbstverantwortung wahrzunehmende Tätigkeiten, besonders im Bereich der operativen Umsetzung. Der TaskManager (mit Gewerbeberechtigung) bietet seine fachlichen Kompetenzen an, die persönlichen Eigenschaften und damit auch etwaige Handicaps bleiben im Hintergrund. Gender- und Age-Mainstreaming lassen sich so eher verwirklichen. Das nachfragende Unternehmen kauft die Erfüllung eines konkreten Auftrags (eines Tasks), der vielleicht sogar besser mit einem selbstständigen TaskManager zu bewältigen ist als mit einer angestellten Führungskraft.

Motor für Neues statt Deregulierung

Greift die Initiative, Kompetenzen besser zur Geltung zu bringen und den Engpass an Umsetzungsmanagement zu überwinden, sollten sich Unternehmensneugründungen, neue Arbeitsplätze und teilweise auch neue Perspektiven für die TaskManager ergeben, sei es als UnternehmerIn mit eigenen Angestellten, sei es als Angestellte mit neuen Führungs- oder Expertenaufgaben. Eine Ersetzung bestehender Dienstverhältnisse durch TaskVerträge sollte dabei in jedem Fall vermieden werden. Gefragt ist eine intelligente Kombination unternehmenseigener Ressourcen mit von außen zugekaufter Kompetenz. Damit dies nicht frommer Wunsch bleibt, sind zwei wesentliche Elemente erforderlich:

eine funktionierende TaskMarkt-Struktur ...

An ihr wird zurzeit technisch gearbeitet. Wer als TaskManager arbeiten will, wird – nach entsprechender Prüfung seiner Qualifikationen und Erfahrungen – sich auf einer elektronischen Plattform (www.atmg.at) mit seinen Kompetenzen und Referenzen anbieten. Wer Tasks einkaufen will, muss diese von einem selbstständigen Umsetzer sinnvoll zu managenden Tätigkeiten entsprechend definieren. Auf dem elektronischen Marktplatz treffen Angebote und Nachfragen einander. Erst dann entsteht ein konkreter TaskVertrag. Entgeltliche Beratungsdienste werden den Start in diese neue Arbeitsform erleichtern.

ein klarer politischer Wille

Die Austrian Taskmanagement Group (ATMG) ist eine gemeinsame Initiative fünf verschiedener Organisationen und ein Zeichen, wie Sozialpartnerschaft projektorientiert und auf eine klare Aufgabenlösung konzentriert gut funktionieren kann: des Austrian Senior Experts Pool (ASEP), des Europäischen Service für Personalvermittlung und Unternehmensgründung (EUSPUG), des Wirtschaftsforums der Führungskräfte (WdF), der Wirtschaftskammer Österreich (WKÖ), die auch die elektronische Plattform zur Verfügung stellt und die gesetzliche Interessenvertretung für TaskManager ist, sowie von work@professional, der GPA Interessengemeinschaft (www.interesse.at/professional) der Fach- und Führungskräfte. Der gemeinsame politische Wille, soziale Innovation statt Unterhöhlung der Arbeitsbeziehungen zu betreiben und damit wirtschaftliche und gesellschaftliche Dynamik statt Explosion sozialer Kosten zu erreichen, ist zwar noch kein Garant für den Erfolg, aber doch eine gute Voraussetzung, dass sich TaskWorking zu einem vielversprechenden neuen Element eines verantwortungsvollen europäischen Managementmodells entwickelt.



Improvisationstheatergruppe WaschenLegenFöhnen“ – heiter-satirischer Tagungsausklang

Das Improvisationstheater mit dem Damen-und-Herren-Einheitspreis

Wer wäscht? Wer legt? Wer fönt?

Mit "WaschenLegenFöhnen" hat sich eine Improvisationstheatergruppe formiert, deren Mitglieder Erfahrungen aus unterschiedlichen beruflichen Hintergründen mitbringen: TaxifahrerInnen, ProjektmanagerInnen, Coaches, FachberaterInnen, StudentInnen sowie Profis aus der Wiener Improvisationstheaterszene.

Wer läßt bei uns frisieren?

Nach öffentlichen Auftritten (Festival moment 2003, Theatersportmeisterschaften 2003 Interkulttheater) bieten WaschenLegenFöhnen nun Improvisationstheater für Unternehmen an.

Wir helfen gern beim Aufstylen folgender Veranstaltungen:

- Podiumsdiskussionen
- Produktpräsentationen
- Firmenfeiern
- Aus-, Fort- und Weiterbildung
- Großgruppenveranstaltungen
- Konferenzen, Tagungen
- Messen

WaschenLegenFöhnen improvisiert für Sie in den verschiedensten Branchen:

- Non-Profit-Organisationen (privat und öffentlich)
- Dienstleistungsunternehmen
- Produktionsunternehmen
- Handelsunternehmen

Was ist der WaschenLegenFöhnen-Stil?

Durch die Improvisation, das Prinzip der „Lust am Scheitern“ und die spielerische Umsetzung der Eingaben aus dem Publikum wird die emotionale Ebene angesprochen. Komplexe Sachverhalte werden auf neue Art und Weise transportiert und somit vertieft. Während wir arbeiten, sehen Sie kurze Szenen, Geschichten und Entwicklungen, die zum Lachen bringen oder zum Nachdenken anregen.

Wie können Sie WaschenLegenFöhnen engagieren?

Unser WaschenLegenFöhnen Team ist für Sie unter waschenlegenfoenen@gmx.at erreichbar! Gerne vereinbaren wir mit Ihnen einen persönlichen Termin zur WaschenLegenFöhnen Stilberatung! Wir sind gerne für Sie da und haben auch am Montag unseren mobilen Salon für Sie geöffnet!