

**Fachtagung – 14. März 2008 im Kardinal König Haus
Kardinal König Platz 3
1130 Wien**

**„Alternde Belegschaften
Vom Golden Handshake zum Silver Worker“**

Tagungsprogramm

8.00 – 9.00	Check-in
9.00 – 9.10	Beginn, Begrüßung durch Mag.^a Judit Marte (Caritas Österreich) und René Sturm (AMS Österreich) Moderation: Mag.^a Karin Steiner, abif
9.10 – 9.40	„Sind Sie arbeitsfähig“? Wer entscheidet in Österreich, ob jemand arbeitsfähig ist und wie wird damit umgegangen? Mag. Roman Pöschl, Berufliches Bildungs- und Rehabilitationszentrum (BBRZ)
9.40 – 10.10	Alternsgerechtes Arbeiten: Wie kann Arbeitsfähigkeit im Alter von den Unternehmen gefördert werden? Ruedi Winkler, selbständiger Organisationsberater
10.10 – 11.00	Berichte aus der Praxis: Helmut Gruber, Betriebsratsvorsitzender der Fa. Team 7 DSA Maria Ehmman, Caritas Oberösterreich
11.00 – 11.15	Kaffeepause
11:15 – 11:45	Das Netzwerk „Älter werden, Zukunft haben“ und das finnische Modell Dr. Josef Moser, AK Oberösterreich
11.45 – 13.00	Podiumsdiskussion zum Thema: „Wie kann die Teilhabe von Älteren am Arbeitsmarkt gefördert werden?“ Mag. Dr. Klaus Ropin, Fonds Gesundes Österreich Dr. Josef Moser, Arbeiterkammer Oberösterreich Mag. Maria Kaun, WKÖ Mag. Ingrid Schachinger, BMSK Isabella Herzog, Anwaltskanzlei Gruber & Partner
13.00 – 14.00	Mittagessen

TeilnehmerInnenliste

Achtsnit, Ursula Dr. ⁱⁿ	BKA, II/5
Andiel, Manuela Mag. ^a	abif
Angerer, Heike Mag. ^a	bfi Wien
Augustin, Werner Ing. Mag.	ATTAC
Avanzini, Claudia Mag. ^a	JobTransFair
Bartosch, Eva	BMGFJ
Barwinek, Horst Mag.	AK Steiermark
Bauer, Marianne DAS	Fonds Soziales Wien/BbM
Becksmann, René	AMS
Beisheim, Margret Dr. ⁱⁿ	Wirtschaftsuniversität Wien
Brandner, Ingrid	BBRZ REHA GmbH
Braumiller, Gerlinde Mag. ^a	Zukunftszentrum Tirol
Brejnikow, Michael	
Brunner-Kranzmayr, Elisabeth Dr. ⁱⁿ	BBRZ Reha Ges.m.b.H.
Buchbauer, Wolfgang	bfi Wien
Buchegger, Luise	
Christine, Schwanke	
Dörflinger, Alette Mag. ^a	KMU FORSCHUNG AUSTRIA
Draxl, Ingrid	
Drexler, Edith	AK Wien
Duncan-Wagner, Eva, Mag. ^a	Caritas Graz
Eberhard, Michaela	
Egger-Subotitsch, Andrea Mag. ^a	abif
Eglau, Maria	
Ehmann, Maria DSA	Caritas der Diözese Linz
El Jaffali, Margarete	
Endres, Manfred	
Ettinger, Monika Dr. ⁱⁿ	BBRZ Österreich - SAG
Gabrle, Susanne	Koordinationsstelle AMS BSB FSW
Gastinger, Andrea Mag. ^a	
Gludovacz, Ernst	
Goldnagel, Josef	CARLA - Caritas Eisenstadt
Greger, Ursula	AMS Esteplatz
Gruber, Helmut	Team 7
Gruber, Margarethe	Caritas
Hafenscher, Renate	AK Wien
Haidanek, Karl	
Hainz, Andreas	
Harrich, Heinz	bfi-Wien Berufsausbildungszentrum
Herzog, Isabella	Anwaltskanzlei Gruber & Partner
Hochpöchlner, Adelheid DI ⁱⁿ	Mentor
Hofer, Ingrid	Koordinationsstelle AMS BSB FSW
Hoffmann, Marianne	Gemeinnützige Sanierungs- und BeschäftigungsGmbH
Hollborn, Gisela Mag. ^a	Hebebühne
Hödl, Elfriede	Hebebühne
Hörting, Anton Mag.	
Jelenko, Marie Mag. ^a	abif
Kafenda, Robert	
Kargl, Martina Mag. ^a	
Kartusch-Holdmann, Hania Dr.	ITS Wien Laube GmbH
Kaun, Maria Mag. ^a	Wirtschaftskammer Österreich
Knapp-Sattler, Brigitte Mag. ^a	AMS Esteplatz
Kratochwil, Herbert	AMS
Kreiml, Thomas Mag.	abif
Kress, Oliver Mag.	Magistratsabteilung 27
Kristöfel, Hannes Mag.	bfi Wien
Lamprecht, Hilde Jutta Mag. ^a	Mag.Hilde J. Lamprecht, Wirtschaftspsychologisches Institut
Lehner, Wolfgang	ASKOE-Wien
Lorencz, Manfred	Bewerbungsberater 45+

Löschnigg, Gabriele Mag. ^a	move-ment GmbH
Loudon, Susanne	AMS Österreich
Maierhofer, Sylvia Mag. ^a	BBRZ Österreich
Mandl, Sigrid Mag. ^a	move-ment GmbH
Marte-Huainigg, Judit Mag. ^a	Caritas
Marx, Roswitha	Verein ErfA
Matheis-Bittner, Claudia	
Mehofer, Marianne	
Melichar, Roman	Wien Energie-Gasnetz GmbH
Metz, Renate	
Mocker, Franz	
Mosberger, Brigitte Mag. ^a	abif
Moser, Josef Dr.	AK Oberösterreich
Muhm, Helene	
Muralter, Doris Mag. ^a	abif
Nagl, Ingrid Amtsdirektorin	Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit
Neudorfer, Ernst Mag.	Institut für Gesundheitsförderung und Prävention
Neuhold, Silvana	Hebebühne
Ordubadi, Ali Dr.	AMS Wien
Osztrovsky, Walter	
Pabst, Brigitte Mag. ^a (FH)	Die Wiener Volkshochschulen GmbH, VHS Ottakring
Pavlousek, Michael	
Petrina, Franz	
Pich, Aleksandra	
Pichler, Johann	
Piffl-Pavelec, Susanne Dr. ⁱⁿ	BMW A
Pilz, Iris Mag. ^a	
Pirka, Ilse	Caritas Wien
Pöschl, Roman Mag.	BBRZ Reha Gesellschaft mbH
Prager, Christiane Dr. ⁱⁿ	Stadt Wien
Ing. Harald Prokopetz	selbständig
Promreiter, Hermine	
Pühringer, Andreas	BBRZ Reha Ges.m.b.H.
Purer, Sylvia	Baxter AG
Reiter, Edwin	Fa. Schirnhöfer
Rihl, Thomas Mag.	JobTransFair GmbH
Ropin, Klaus Mag. Dr.	Fonds Gesundes Österreich
Rosenzopf, Peter Mag.	move-ment GmbH
Rucker, Andrea Mag. ^a	
Rudolf, Romana	
Schachinger, Ingrid Mag. ^a	BMSK Sektion Sozialversicherung
Schanovsky, Thomas	BBRZ Linz
Schernhammer, Bruno Mag.	waff
Scheurer, Christine Dr. ⁱⁿ	Arbeitsinspektorat 1.AB
Schliber, Diethart Dr.	Bundessozialamt Lst. Stmk.
Schneider, Alexander Dr.	AK Wien
Schneider, Elisabeth	
Schneider, Ulla Mag. ^a	Projekt NESIB
Schubert, Christine	BHW NÖ - Basisbildung in NÖ
Seelmann, Christian DAS	Caritas Salzburg
Sel, Asiye	Arbeiterkammer Wien
Silva-Meneses, Monica	
Stadler, Michael Dr.	IFA Kärnten Unternehmens GmbH
Stadler, Sabine Dr. ⁱⁿ	BMEIA, EK (freiberuflich)
Stark, Alexander Mag.	waff
Steiner, Karin Mag. ^a	abif
Stix, Gertrude	
Strasser, Gerhard	AMS Ried
Strießnig, Astrid Mag. ^a	Hebebühne Tulln
Stummer, Doris Dr. ⁱⁿ	AMS Psychologischer Dienst
Sturm, René	AMS Österreich
Sundl, Bernhard Mag.	Caritas der Diözese Graz-Seckau

Taferner-Petrouschek, Beate Mag. ^a	move-ment GmbH
Theußl, Hermann	BBRZ Österreich
Vollmann, Manuela Mag.a	abz.austria
Voykowitsch, Elisabeth DSA	BbM - FSW
Wagner, Peter	Caritas Graz Seckau
Wagner, Viktoria	
Weichsler, Ingrid Mag. ^a	Institut Sozialwirtschaftliche Intervention
Wendt, Natascha Mag. ^a	GPA
Wiesinger, Peter	mytraining erwachsenenbildung gmbh
Winkler, Ruedi	Personal- und Organisationsentwicklung
Zach, Edith	AMS NÖ

Kurzangaben: Vortragende und TeilnehmerInnen der Podiumsdiskussion

DSA Maria Ehmman ist seit 1978 als Diplomierte Sozialarbeiterin, Familientherapeutin, Gruppenpädagogin und Sozialmanagerin berufstätig. Sie arbeitet seit 1990 in unterschiedlichen Funktionen für die Caritas in Oberösterreich. Nach einer Bildungskarenz ist sie für den Aufbau der Fachstelle Ehrenamt der Caritas verantwortlich und seit 2006 Regionale Koordinatorin für die Caritas in den Bezirken Urfahr Umgebung und Rohrbach.

Helmut Gruber war ursprünglich kaufmännischer Angestellter im Konsum und wechselte 1972 in die Holzbranche, und zwar zum Beruf des Tischlers. Bereits seit den 1980er Jahren Betriebsratsmitglied, ist Helmut Gruber heute Betriebsratsvorsitzender der Firma Team 7 und hat darüber hinaus mehrere Funktionen auch im ÖGB und in der Arbeiterkammer (Mitglied des Kammerrats OÖ).

Isabella Herzog, Jahrgang 1955, 12 Jahre überzeugte Mutter, nach AMS-Kurs ins Arbeitsleben eingestiegen, berufliche Laufbahn als Rechtsanwaltsassistentin in verschiedenen Anwaltskanzleien, zuletzt seit Dezember 2007. Ihr Motto: „Immer für Neues begeistern, nie stehen bleiben“.

Mag. Maria Kaun, Juristin, ist in der Wirtschaftskammer Österreich in der Abteilung für Sozialpolitik und Gesundheit als Expertin im Bereich „Arbeitsmarkt“ tätig. Seit Ihrer Rückkehr aus der Karenz im Oktober 2007 ist sie für das Thema „Ältere Arbeitskräfte“ zuständig. Die Aktivitäten umfassen bewussteinbildende Maßnahmen für Unternehmen (Informationsveranstaltungen) und die Neugestaltung der Website www.arbeitundalter.at (Sozialpartnerinitiative).

Dr. Josef Moser ist Leiter der Abt. Wirtschaftspolitik der Arbeiterkammer Oberösterreich, die sich u.a. schwerpunktmäßig mit den Auswirkungen des demografischen Wandels auf den oberösterreichischen Arbeitsmarkt auseinandersetzt. 2005/2006: Koordination des von der EU und dem Land Oberösterreich finanzierte Sozialpartner-Projekts WAGE **“Winning Age – Getting futureE”**. Das bestehende Netzwerk „Älter werden – Zukunft haben“ ist daraus hervorgegangen.

Mag. Roman Pöschl ist Klinischer Psychologe und Arbeitspsychologe. Er ist seit 1992 in der Beruflichen Rehabilitation tätig und leitet seit 1997 das Berufliche Bildungs- und Rehabilitationszentrum Wien. Ein Schwerpunkt seiner Tätigkeit liegt in diesem Zusammenhang bei der Ausweitung des klassischen Rehabilitationsansatzes durch Early-Intervention Strategien und der Etablierung eines One-Desk-Prinzips bei der Prozesssteuerung von Rehabilitationsfällen.

Dr. Klaus Ropin ist seit 2001 als Gesundheitsreferent beim Fonds Gesundes Österreich im Schwerpunktbereich „Menschen am Arbeitsplatz - Betriebliche Gesundheitsförderung“ tätig. Seine Arbeitsschwerpunkte umfassen die Projektberatung, -begutachtung und -betreuung, die Umsetzung des Schwerpunktthemas „Berufstätige in Klein- und Mittelbetrieben“, die interne Projektleitung Evaluation sowie das Drei-Jahres-Programm 2003-2005 und das Arbeitsprogramm 2007.

Mag. Ingrid Schachinger ist seit April 2003 im Bundesministerium für Soziales und Konsumentenschutz als Referentin der Legistikabteilung im Bereich „Sozialversicherung“ tätig. Zudem ist sie Fachexpertin der Sektion Sozialversicherung mit Schwerpunkten in Pensionsversicherung und Öffentlichkeitsarbeit und seit September 2007 u.a. mit der Begleitung des Projektes *„Invalidität im Wandel – Neugestaltung des Invaliditätspensionsrechts“* betraut.

Ruedi Winkler, diplomierter Landwirt, absolvierte berufsbegleitend ein Ökonomiestudium an der Universität Zürich. Nach fünfjähriger Tätigkeit bei der Kantonalbank Zürich arbeitete er 17 Jahre im Arbeitsamt der Stadt Zürich, acht davon als Direktor. 2003 gründete er sein eigenes Büro für Personal- und Organisationsentwicklung. Ruedi Winkler ist in zahlreichen NGOs aktiv und Präsident des Vereins Valida (Schweizerisches System zur Validierung nicht formell erworbener Kompetenzen).

Moderiert wird die Tagung von **Mag.^a Karin Steiner**, Soziologin und Geschäftsführerin des sozialwissenschaftlichen Forschungs- und Beratungsinstitutes abif (Analyse, Beratung und interdisziplinäre Forschung; www.abif.at).

Abstracts

Das System der Arbeits(un)fähigkeitsfeststellung in Österreich

Mag. Roman Pöschl

Werden Fragen dem System der Arbeitsfähigkeitsfeststellung in Österreich gestellt, so lauten diese vermutlich: Wer stellt wann mit welchen Methoden die Arbeitsfähigkeit von Menschen fest? Ganz selten aber nur wird gefragt, warum dies eigentlich geschieht. Diese Frage wird vermutlich deshalb nicht gestellt, weil die Antwort nur allzu selbstverständlich erscheint. Wenn jemand nicht arbeitsfähig ist, dann benötigt er irgendeine Form von Unterstützung. Das beantwortet sich von selbst.

Ich vertrete die Ansicht, dass diese auf der Hand liegende Begründung – obwohl nicht falsch – den Blick auf das Gesamtphänomen etwas verstellt. Ebenso übrigens wie der Begriff „Arbeitsfähigkeit“ selbst, der unterstellt und suggeriert, es handle sich dabei überwiegend um eine Eigenschaft des betroffenen Individuums. Dies ist aus meiner Sicht grundlegend falsch. Der Begriff der Arbeitsfähigkeit, mit dem bestimmte Menschen – durchaus aus gutem Grund – etikettiert werden, markiert keine Eigenschaft einer Person, sondern ein Selektionsprinzip der Gesellschaft.

Es besteht ein hoher gesellschaftlicher Konsens darüber, bestimmte Lebensrisiken, so etwa Erwerbslosigkeit, aus den Mitteln der Solidargemeinschaft abzufedern. Die Krux besteht jedoch darin, dass das Risiko nur für jene Menschen abgefangen werden soll, die bestimmte (vermeintliche) Eigenschaften aufweisen. So müssen sie zum Beispiel die Eigenschaft der „Arbeitswilligkeit“ aufweisen, um von den anderen „Arbeitswilligen“ etwas abzubekommen. Diese aus psychologischer Sicht höchst fragwürdige Persönlichkeitsdimension der Arbeitswilligkeit ist also die Grundlage für Transferleistungen wie ALG, NH, aber auch Sozialhilfe!

Nun mag man sich fragen, warum ich mich mit dem Begriff der Arbeitswilligkeit beschäftige, wo es doch um die Frage der Arbeitsfähigkeit gehen sollte. Der Grund liegt darin, dass diese beiden Begriffe in vielfacher Hinsicht siamesische Zwillinge sind. Zum einen sind wir (die Gesellschaft) offenbar hochgradig daran interessiert, diejenigen mit der fragwürdigen Eigenschaft des „Nicht-Wollens“ von denjenigen mit der ebenfalls fragwürdigen Eigenschaft des „Nicht-Könnens“ zu unterscheiden, zum anderen stellt sich die Frage nach dieser Entscheidung überwiegend bei Personen, die bereits eine Teilausgrenzung der Arbeitslosigkeit erfahren haben. Denn von allen AntragstellerInnen auf Invaliditätspension in Wien stehen lediglich 14% zum Antragszeitpunkt in Beschäftigung. 76% der AntragstellerInnen beziehen im Antragszeitpunkt eine Leistung der Arbeitslosenversicherung. 10% sind weder beschäftigt noch arbeitslos gemeldet. *Anders formuliert bedeutet das, wir stellen die Frage nach dem „Nicht-Wollen“ versus „Nicht-Können“ bei den vom Arbeitsmarkt „Nicht-Gewollten“.*

Wie kommt es zu so einer Situation? Österreich und einige seiner Nachbarländer haben über Jahrzehnte hinweg - auch aus arbeitsmarktpolitischen Überlegungen heraus - ältere ArbeitnehmerInnen frühverrentet. Auch wenn die Betroffenen darunter vielleicht wenig gelitten haben, war das dennoch eine Form der Ausgrenzung. Arbeitgeber wie Arbeitnehmer sind in unserem Land deshalb nur sehr schlecht in der Lage, den Faktor „Alter“, der selbstverständlich oftmals mit dem Faktor „Krankheit und Leistungswandel“ korreliert, zu verwalten. Nun wurde dieser gesellschaftliche „Deal“ an einer Seite aufgekündigt, indem das Pensionsantrittsalter deutlich angehoben wurde. Diese einseitige Änderung des Pensionssystems ohne die (auch ungleich schwierigere) äquivalente Änderung des Arbeitsmarktsystems führte zu einem *ungeahnten Boom in der Feststellung der Arbeitsfähigkeit*.

Der Vortrag widmet sich problematischen Aspekten der Feststellung von Arbeitsfähigkeit, u.a. den verschiedenen Zuständigkeiten (Pensionsversicherungsanstalt, Gebietskrankenkassen bzw. KV-Träger, AMS, Länder), die vielfach zu Mehrfachbegutachtungen führen, sowie der Idee eines Kombilohnes, um (v.a. vorübergehende) Leistungseinschränkungen zu kompensieren.

Alternsgerechtes Arbeiten/ Wie kann Arbeitsfähigkeit im Alter von den Unternehmen gefördert werden?

Ruedi Winkler

„Unter Arbeitsfähigkeit verstehen wir die Summe von Faktoren, die eine Person in einer bestimmten Situation in die Lage versetzen, eine gestellte Aufgabe erfolgreich zu bewältigen“, so definieren Ilmarinen/Tempel die Arbeitsfähigkeit¹. Das zeigt, dass primär zwei Akteure für die Arbeitsfähigkeit verantwortlich sind: die Mitarbeiterin, der Mitarbeiter und das Unternehmen.

Beeinflusst wird die Arbeitsfähigkeit im Wesentlichen von vier Faktoren:

- 1.) Kompetenz und Wissen einer Person
- 2.) ihre Motivation
- 3.) ihre Gesundheit und
- 4.) Arbeitsbedingungen.

Will man die Arbeitsfähigkeit fördern, dann muss insbesondere bei diesen Punkten angesetzt werden. Wie meistens, wenn ein Resultat von verschiedenen Bestimmungsgrößen abhängt, gilt das Gesetz des relativen Minimums, d.h. die im Verhältnis am schwächsten vertretene Größe entscheidet darüber, welches Resultat erreicht werden kann. Daraus wird klar: Es gilt den optimalen Mix zu finden.

Im Titel des Referates wird die Frage gestellt, wie das Unternehmen die Arbeitsfähigkeit im Alter fördern kann. Unmittelbaren Einfluss hat das Unternehmen auf die Arbeitsbedingungen. Auf die anderen drei Hauptfaktoren hat es mehr indirekten Einfluss und ist auf die aktive Mitwirkung der Mitarbeitenden angewiesen.

Untersuchungen zeigen mit großer Regelmäßigkeit, dass mit zunehmendem Alter für Arbeitnehmende die folgenden Bedürfnisse klar an Bedeutung gewinnen: keine Vorurteile gegen das Alter, angepasste Arbeitszeiten und angepasste Arbeitsumgebung, Sinn der Arbeit muss erkennbar sein, intakte Chancen für Beförderung und Weiterbildung, respektvolles Führungsverhalten sowie Gesundheitsprävention und Gesundheitsmaßnahmen.

Will ein Unternehmen die Arbeitsfähigkeit der Mitarbeitenden verbessern, dann muss es vor allem die Arbeitsbedingungen im Blick auf diese Eckwerte verbessern. Gelingt ihm dies, dann steigt die Motivation der Mitarbeitenden. Auch jene der Jüngeren, denn es gibt kein einziges von den Älteren genanntes Bedürfnis, das nicht auch den Jüngeren entgegkommt.

Eine Weiterbildungspolitik, die auch den Älteren offensteht, fördert ihre Kompetenz; die Gefahr, dass sie vom neuesten Wissen abgehängt werden, besteht nicht und sie können das Erfahrungswissen mit dem neuen Wissen kombinieren und damit die Voraussetzungen für eine gute Zusammenarbeit mit den Jüngeren verbessern. Durch eine vorausschauende Gesundheitspolitik, durch angepasste Arbeitszeiten und eine angepasste Arbeitsumgebung sinken die krankheitsbedingten Arbeitsausfälle und die Leistungsfähigkeit bleibt erhalten. All diese Maßnahmen müssen getragen werden von einer Führungskultur, die darauf bedacht ist, auf bestmögliche Art die Interessen und Bedürfnisse der Mitarbeitenden und des Unternehmens unter einen Hut zu bringen. Ohne eine entsprechende Führungs- und Betriebskultur sind einzelne Maßnahmen in bestimmten Bereichen wenig wirksam und schon gar nicht nachhaltig.

¹ Juhani Ilmarinen/Jürgen Tempel, Arbeitsmarktfähigkeit 2010, VSA-Verlag Hamburg

Berichte aus der Praxis 1:

Team 7 – ein Tischlereiunternehmen mit Tradition

Helmut Gruber (Betriebsratsvorsitzender der Fa. Team 7)

Die Tischlerei Team 7 entstand 1959 aus einer kleinen Tischlerei in Ried im Innkreis. 1964 wurde das erste Serienmöbel in weißem Schleiflack entwickelt, das zu dieser Zeit einmalig in Österreich war. 1965 wurde mit dem heutigen Firmennamen TEAM 7 der Grundstein für die Marke geschaffen. Die Zahl 7 stand für die damalige Anzahl an Führungskräften.

In den 1960er Jahren expandierte das Unternehmen, in den 1970er wurden Möbel auch bereits nach Deutschland geliefert. Anfang der 1980er Jahre gab es bei TEAM 7 ein Umdenken. "Anders als die Anderen" war die Devise und das Bio-Möbel entstand.

1982 wurde mit Opus 1 ein Massivholzprogramm in Erle für alle Wohnbereiche am Österreichischen, Schweizer und Deutschen Markt platziert. Die Umsatzkurve ging steil nach oben. Der große Bedarf an Massivholzplatten führte 1991 dazu, dass das Alfa Massivholzplattenwerk in Pram entstand. Ein Jahr später entstand das Sägewerk in Borsfa, Ungarn.

Unternehmensphilosophie: Das Wichtigste ist der Mensch!

Vor dem Hintergrund einer Belegschaft mit einem Durchschnittsalter von Mitte 30 bis Anfang 40 wurden verschiedene Aktionsschwerpunkte im Hinblick auf den Erhalt der Arbeitsfähigkeit bzw. auf die Gesundheitsförderung im Betrieb gesetzt:

- **Motivation:** Nordic Walking Nachmittag, ABI – Arbeitsbewältigungsindex
- **Qualifikation:** Rekrutierung älterer Mitarbeiter, Schulung Führungsebene, Mentoringsystem
- **Arbeitsorganisation / Führung:** laufende ergonomische Evaluierung, hydraulische Hebehilfen, Schulung der Teamleiter aus der Produktion zu altersgerechter MitarbeiterInnenführung, Arbeitsplatzbewertung
- **Gesundheit:** Vortrag zu gesunder Ernährung, Obsttag, Kooperation mit Fitnesscenter, Sportaktivitäten, Raucherentwöhnung (40% Erfolgsquote), Impfungen (Grippe-, und Zerkennimpfung), ärztliche Untersuchung (Gehörtest, Sehtest), vegetarisches Menü.

Berichte aus der Praxis 2:

„Generationsübergreifende Tandems„ in der Caritas in Oberösterreich

DSA Maria Ehmann

Ausgangspunkt für die Maßnahme „Generationsübergreifende Tandems„ in der Caritas in Oberösterreich war die Altersstrukturanalyse 2006 der MitarbeiterInnen der Caritas in Oberösterreich. Dabei wurde festgestellt, dass *Altersgruppen stark auseinanderklaffen*. Es gab viele junge MitarbeiterInnen mit hoher Fluktuation, weniger MitarbeiterInnen in den mittleren Altersklassen und eine wachsende Anzahl von MitarbeiterInnen im Bereich 50+

Vor diesem Hintergrund wurde eine Liste möglicher Maßnahmen für einzelne Altersgruppen entwickelt, die sich unter dem Ziel **„Produktivität/ Gesundheit erhalten, Wissen intern nutzen“** wie folgt zusammenfassen lassen:

- Transferprogramm: „ Ältere coachen Jüngere, ältere lernen von Jüngeren = Tandems
- Intergenerative Einsätze, institutsübergreifend
- Transfer/ Tandem Projekt bei Einführung neuer MitarbeiterInnen
- Mobilität, Flexibilität erhöhen
- Study-Visits, in EU, in Caritas international
- Betriebliche Gesundheitsförderung
- Unterstützende Maßnahmen, z.B. Pflegeassistenten, Schwere verringern, Schwierigkeit erhöhen.

ZIEL für generationsübergreifende Tandems: Unter Einsatz interner WissensträgerInnen Jüngeren einen Einblick in größere Organisationskontexte und Unternehmenskultur zu geben, informelle Netzwerke zu schaffen, Identifikation zu stärken.
Für erfahrene MitarbeiterInnen sollte es zugleich auch eine Jobanreicherung sein, andere als die täglich erforderlichen fachlichen Kenntnisse zum Einsatz zu bringen.

Von September 2006 bis September 2007 fand ein Pilotversuch mit begleitender Evaluierung statt. Im Rahmen einer Startveranstaltung im November 2006, zu der von der Personalentwicklung ausgesuchte geeignete Mitarbeiterinnen eingeladen wurden, konnten 12 Tandems festgelegt werden. Die MitarbeiterInnen, welche ein Tandem bildeten, mussten Bereitschaft für Veränderung zeigen, offen dafür sein, auch über den eigenen Arbeitsplatz hinauszudenken, und entweder aus dem jüngeren MitarbeiterInnenpool (zwischen 25 und 35 Jahre, Dienstzugehörigkeit von ca. 1,5 Jahren) stammen oder zu den 50+ MitarbeiterInnen (mit einer Dienstzugehörigkeit ab 5 Jahren) zählen.

Für den Zeitraum eines Jahres wurden 4 Treffen zu je 1,5, Stunden geplant, dazwischen Telefonate und E-Mails nach Bedarf. Die Gespräche fanden jeweils im Rahmen der Arbeitszeit statt. Als thematische Zugänge wurden folgende Inhalte definiert: Leitbild/ wohin geht die Caritas; Laufbahnfragen, Austausch über eigenes Arbeitsumfeld; wo sollte sich etwas ändern? Wie kann ich das einbringen?

ERGEBNIS: Arbeitszufriedenheit ist gestiegen – vor allem bei den jüngeren MA

Ein sehr wesentlicher Gewinn war, auch für die Gruppe der älteren MA, der Einblick in andere Bereiche, die Erweiterung des Blicks und die Erhöhung institutsübergreifenden Wissens. Zusammengefasst kann gesagt werden, dass bei beiden Zielgruppen grundsätzlich eine positive Stimmung vorhanden ist. Dies zeigt sich auch dadurch, dass für beide Zielgruppen ein weiterer Kontakt zum/ zur jeweiligen Tandem Partnerin über die Dauer des Projektes hinaus vorstellbar ist. Ältere MitarbeiterInnen sehen darin neue Perspektiven, einen fortlaufenden Erfahrungsaustausch und eine Netzwerkbildung innerhalb der Organisation. Dies wird sich allerdings erst in ein paar Jahren auswirken.

Das Netzwerk „Älter werden – Zukunft haben“ und das finnische Modell

Dr. Josef Moser

Denkt man an eine erfolgreiche Strategie zur Bewältigung des demografischen Wandels, so wird man wohl am ehesten in Finnland fündig. Innerhalb zweier Jahrzehnte ist es in diesem Land gelungen, die Erwerbsbeteiligung Älterer – also der über 55 bzw. über 60 Jährigen – beträchtlich (auf über 55 Prozent) zu erhöhen. Finnland hat eine der ältesten Erwerbsbevölkerungen Europas. Es hatte aber auch eine der höchsten Raten bei Frühpensionierungen und Arbeitsunfähigkeit unter älteren Beschäftigten. Daraus wurde ein dringender Handlungsbedarf abgeleitet.

Dem Erfolg in Finnland bei der Erhöhung der Erwerbsbeteiligung Älterer und den damit zusammenhängenden Änderungen im Arbeitsleben lagen folgende Rahmenbedingungen zu Grunde: 1) ein umfassender Konsens zwischen Regierung, Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften über den hohen Stellenwert des Themas; 2) ein forschungsgestützter Rahmen zu den Themen „Arbeitsfähigkeit“ und „Beschäftigungsfähigkeit“, der überwiegend von den Forschern des FIOH erstellt wurde; 3) eine breite Akzeptanz dieses Konzeptes bei Sozialpartnern und Behörden, in Unternehmen und unter Arbeitsschutzexperten; 4) nationale Umsetzungsprogramme mit horizontalen und vertikalen Kooperationsstrukturen sowie 5) erprobte Konzepte und Werkzeuge, positive Erfahrungen in Unternehmen und gute Ergebnisse.

Daran Folgende Ziele wurden formuliert: 1) die Einstellungen zum Älterwerden müssen sich ändern; 2) der Wissenstand von Managern und Führungskräften über alter(n)sbezogene Themen muss verbessert werden, ein dem Alter angemessenes und flexibles Arbeitsleben ist erforderlich; 3) Gesundheitsdienstleistungen sollten den zunehmenden Bedürfnissen älterer Beschäftigter Rechnung tragen und 4) ältere Beschäftigte sollten auch die Gelegenheit haben, etwas Neues zu erlernen. Letzteres trägt zur Verbesserung ihrer beruflichen Kompetenz, der Arbeitsfähigkeit, der Karriere-möglichkeiten und der Beschäftigungsfähigkeit bei.

Das Netzwerk „Älter werden – Zukunft haben“ wurde nach dem finnischen Modell auf regionaler Ebene aufgebaut: Es wird im Wesentlichen von den Sozialpartnern getragen und vom Land Oberösterreich unterstützt. Kernaufgabe des Netzwerkes ist es vor allem, Informationen zum Thema zu verbreiten und damit Bewusstsein zu schaffen. Hauptzielgruppen sind Unternehmen, Organisationen und Interessenvertretungen; Entscheidungsträger in Unternehmen (Personalverantwortliche, Betriebsräte, Führungskräfte usw.); Beschäftigte ab 45 (z.B. zu Bildungsangeboten) und die Öffentlichkeit. Daneben wird durch die Beratung zur Durchführung von Betriebsprojekten, über spezielle Bildungsangebote für Arbeitnehmer/-innen, durch Seminare/Workshops für Führungskräfte, Betriebsräte/-innen und Sicherheitsvertrauenspersonen, durch die Bereitstellung von Unterlagen und Hilfsmittel inklusive der Vermittlung von Experten/-innen sowie durch die Unterstützung eines eigenständigen Netzwerkes von Unternehmen versucht, zielgruppenadäquate Leistungen anzubieten.

Da im Netzwerk zur Thematik der Beschäftigung Älterer entsprechendes Wissen gebündelt ist, ist eine Arbeitsgruppe vom Land Oberösterreich beauftragt worden, Vorschläge in den sog. Territorialen Beschäftigungspakt einzubringen. Die bisherigen Erfahrungen zeigen, dass zwar das Bewusstsein über die Problematik steigt, allerdings nur wenige Betriebe bereit sind, Maßnahmen zu ergreifen. Besonders schwierig ist die Situation bei KMU. Aber auch der öffentliche Sektor fühlt sich noch wenig angesprochen (obwohl dieser in einigen Jahren besonders betroffen sein wird). Erschwerend ist, dass bundesweite Maßnahmen fehlen und hier hauptsächlich an (pensions-)rechtlichen Belangen Interesse gegeben ist. Handlungsbedarf besteht vor allem in der betrieblichen Gesundheitsförderung, der Aus- und Weiterbildung von älteren Beschäftigten sowie der Verbreitung arbeitswissenschaftlicher Kenntnisse und speziellen Schulungsangeboten von Führungskräften. Erkennbar ist weiters, dass sich die Situation älterer Arbeitsloser kaum verändert.

Das Netzwerk wird vom Land Oberösterreich sowie aus Mitteln des EFRE (Programm „Regionale Wettbewerbsfähigkeit OÖ 2007–2013“) gefördert. Die Netzwerkpartner bringen zudem Eigenmittel ein. Wesentlicher Kooperationspartner ist das sog. „Netzwerk Humanressourcen“, welches von der OÖ Technologie- und Marketinggesellschaft betreut wird. *Nähere Informationen zu den Netzwerkaktivitäten gibt es unter: www.wage.at.*