

Altersgerechtes Arbeiten – Arbeitsfähigkeit erhalten

Gesund und produktiv älter werden im Betrieb ist möglich

1. Demografische Herausforderungen

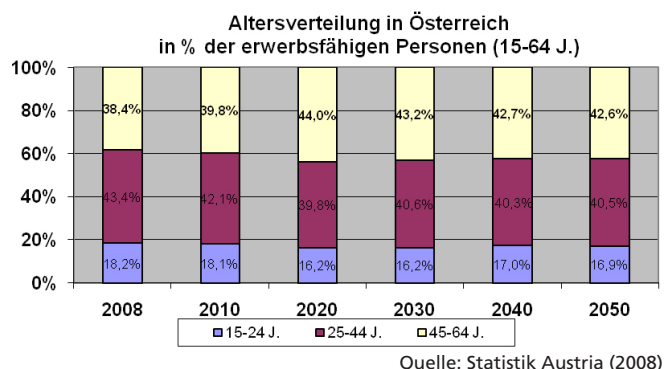
Europa erlebt eine tiefgreifende Veränderung der Altersverteilung der Bevölkerung. Dementsprechend wird es auch zu Verschiebungen in der Struktur der Personen im erwerbsfähigen Alter kommen.

Ab 2020 wird in Österreich die Gruppe der 45- bis 64-Jährigen erstmals den größten Anteil der Personen im Erwerbsalter darstellen. Gleichzeitig geht die Zahl der 15- bis 24-Jährigen um rund 90.000 zurück. Die zunehmende Alterung der Belegschaften zeigt sich auch darin, dass seit 2005 jede/r zweite MitarbeiterIn in heimischen Betrieben über 40 Jahre alt ist.

2. Wege zu einer höheren Beschäftigungsquote

Um als Europäische Union zum wettbewerbsfähigsten, dynamischsten und wissensbasierten Wirtschaftsraum der Welt zu werden, haben sich die Staats- und Regierungschefs der EU beim Gipfel von Lissabon im Jahr 2000 ambitionierte Ziele gesetzt. Eines dieser Ziele betrifft die Anhebung der Beschäftigungsquote Älterer (55 bis 64 Jahre) auf 50 Prozent.

Österreich hat derzeit (2008) eine Beschäftigungsquote von 41% und liegt damit unter dem europäischen Durchschnitt von 45,6% (EU-27). Angesichts dieser ambitionierten EU-Zielvorgabe und der prognostizierten demografischen Entwicklung sind politische und gesellschaftliche Veränderungs- und Reformprozesse notwendig.



Die Sozialpartner sehen folgende unmittelbare Handlungsfelder, um altersgerechte Rahmendbedingungen in den Betrieben zu verwirklichen:

- **Sensibilisierung der Führungskräfte:**

Altersgerechte Führung bedeutet, dass Menschen auch noch im fortgeschrittenen Erwerbsalter Perspektiven der Qualifizierung, der Weiterentwicklung und Wertschätzung haben. Die positive Einstellung der Führungskraft gegenüber älteren Arbeitskräften hat einen doppelt so starken Einfluss auf die Arbeitsfähigkeit, wie deren gesundes Freizeitverhalten.

- **Altersgerechte Arbeitsorganisation:**

Dabei geht es um die optimale Erhaltung der Arbeitsfähigkeit. Dies erreicht man z.B. durch die Anpassung von Arbeitsprozessen, Arbeitsplätzen und Arbeitsinhalten an die unterschiedlichen Fähigkeiten und Bedürfnisse verschiedener Lebensphasen.

- **Betriebliche Gesundheitsförderung:**

Der betrieblichen Gesundheitsförderung (BGF) kommt enorme Bedeutung im Hinblick auf Prävention und Vermeidung vieler arbeitsbedingter Erkrankungen zu. Dabei müssen präventive gesundheitsfördernde Maßnahmen bereits bei den jüngeren ArbeitnehmerInnen ansetzen.

- **Qualifikation, Weiterbildung und lebensbegleitendes Lernen:**

Nur durch breit angelegte, geeignete Höherqualifizierungsstrategien für ArbeitnehmerInnen kann es gelingen, den gestiegenen Flexibilitäts- und Mobilitätsanforderungen am Arbeitsmarkt gerecht zu werden. Der beruflichen (Weiter-)Bildung von ArbeitnehmerInnen – ungeachtet ihres jeweiligen Alters – wird in Zukunft eine besondere Bedeutung für die Integration in den Arbeitsmarkt zukommen.

Betrieblicher und gesellschaftlicher Nutzen von Maßnahmen zur Erhaltung der Arbeitsfähigkeit und Förderung Älterer:

- **Steigende Produktivität:**

Die Arbeitsfähigkeit und die Arbeitsorganisation sind eine wesentliche Voraussetzung für die Produktivität der ArbeitnehmerInnen. Investitionen in den Erhalt der Arbeitsfähigkeit und Qualifikation der MitarbeiterInnen in den Betrieben schlagen sich in

- a) einer Reduktion der Fehlzeiten
- b) einer steigenden Motivation und
- c) dem Erhalt und Ausbau von wichtigem Erfahrungswissen

nieder.

- **Sicherung der Finanzierbarkeit der Systeme der sozialen Sicherheit:**

Eine möglichst hohe Erwerbsbeteiligung – insbesondere Älterer – ist Voraussetzung zur nachhaltigen Aufrechterhaltung des Lebensstandards für alle Bevölkerungsgruppen.

- **„Gesund“ älter werden:**

Investitionen in den Erhalt der Arbeitsfähigkeit verbessern die individuelle Gesundheit und entlasten gleichzeitig die Aufwendungen im Gesundheitsbereich.

- **Ältere ArbeitnehmerInnen als Wettbewerbsvorteil:**

Problemlösungskompetenz, Teamfähigkeit, Verantwortungsbewusstsein und Erfahrungswissen sind gerade in der Krise unverzichtbare Qualitäten älterer ArbeitnehmerInnen.

www.arbeitundalter.at