



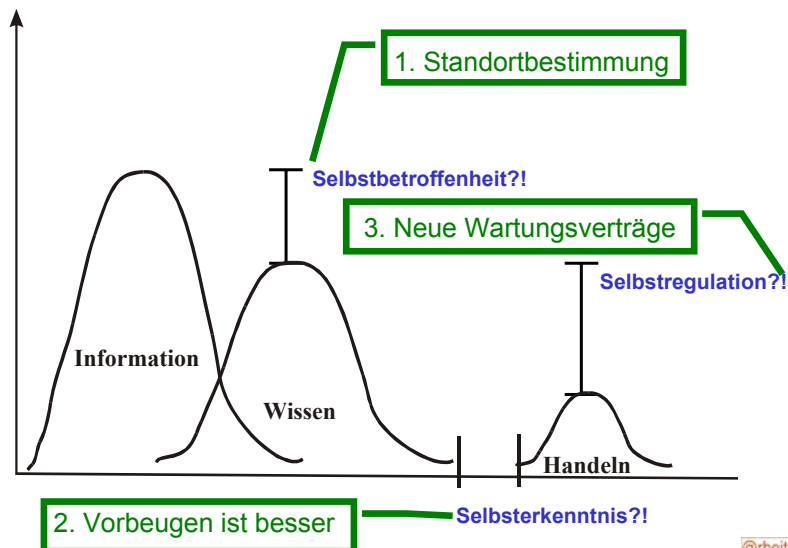
„Altersgerechte Arbeitswelt aus der BeraterInnenperspektive“

Brigitta Gruber

www.arbeitsleben.com

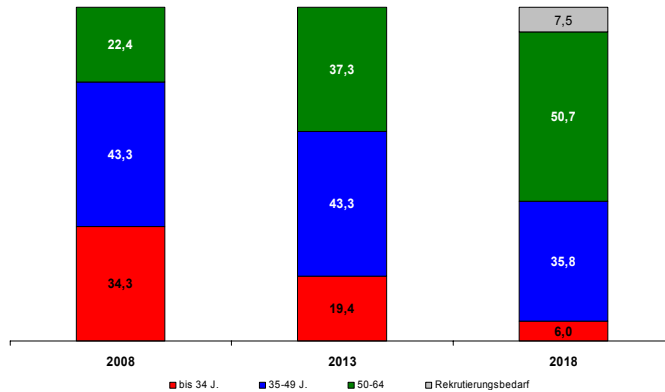
@rbeitsleben

Ist die Österreichische Arbeitswelt schon demografiefit?



@rbeitsleben

Betrieb mit 68 MA macht sich ein Bild von der Altersstruktur der Belegschaft HEUTE & MORGEN



@rbeitsleben

Überdenken alter Denkmuster: *Hau rein bis 55*

Handeln:

- „Hackeln“
- Stress wegstecken
- „Augen zu und durch“
- möglichst früh die Pension erreichen

Denken:

Wenn die Arbeits-Belastung weg ist, geht's mir gut !

Zielvorstellung:

Pension = richtiges Leben
Goldener Lebensabend



ZIEL

@rbeitsleben



Altersgerecht → ALTERNsgerecht



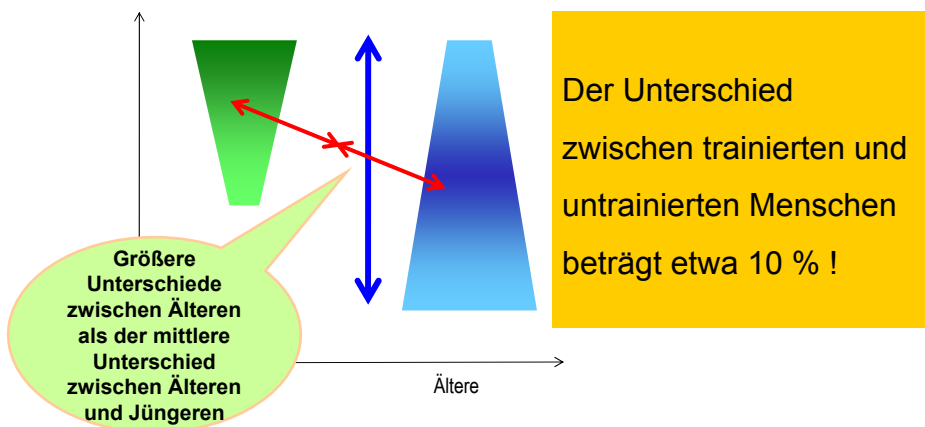
Förder-Programme für **50 ff plus-Jährige** sind gut, aber sie kommen immer auch zu spät oder treffen meist nicht den Bedarf der gesamten Zielgruppe



Lebenszyklusorientierte Personalpflege/–entwicklung und mitwachsende/anpassbare Arbeitsbedingungen

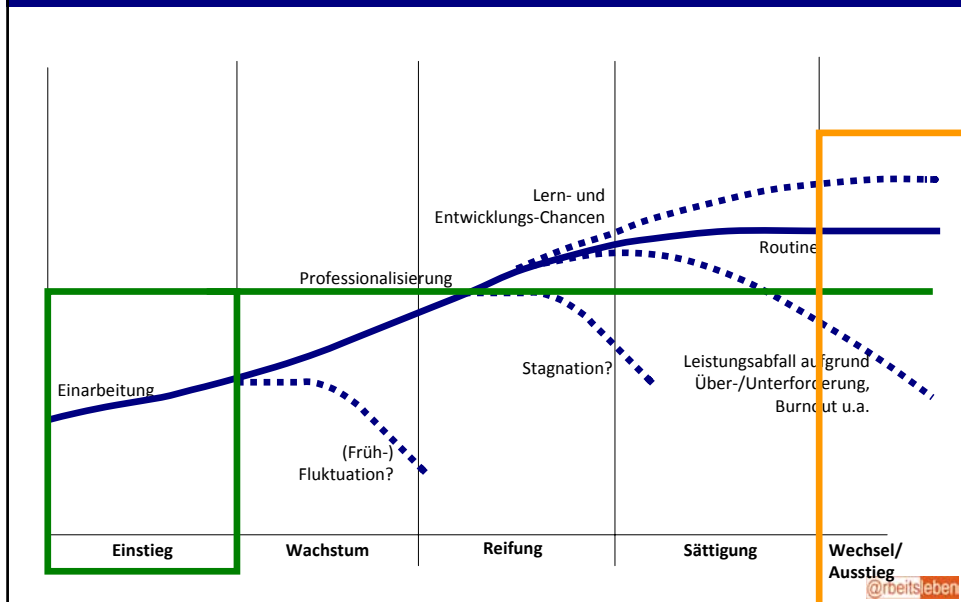
@beitsleben

Anti-Diskriminierungsstrategien: Kalendarisches ≠ biologisches Alter



@beitsleben

Lebenszyklusorientiertes Arbeiten Altersgerechte Arbeitswelt



Neue „Wartungsverträge“

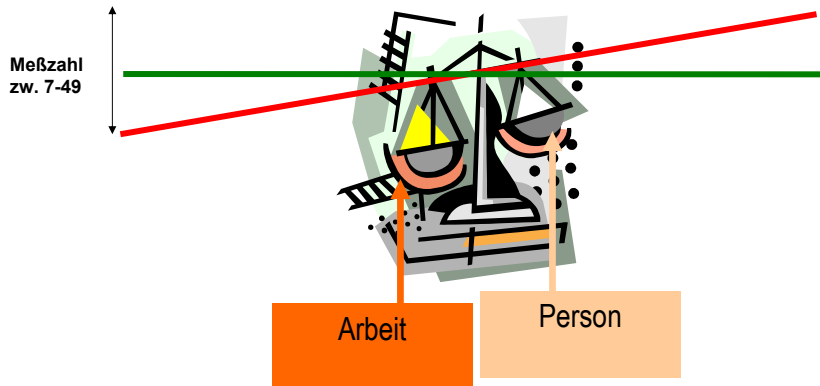


Was für Autos/Maschinen selbstverständlich ist, sollte auch für Menschen gelten: „Wartung und Pflege der Arbeitsbewältigungs- und Beschäftigungsfähigkeit vom ersten bis zum letzten Arbeitstag“



Arbeitsbewältigungsfähigkeit erhalten und fördern

Förderkonzept und Messinstrument nach FIOH, Prof. Juhani Ilmarinen;
AB-C nach Arbeit und Zukunft e.V.



@rbeitsleben

Gesellschaft: Anerkennung, ...

Vereinbarkeit von Beruf und Privatem : Lebensbalance, ...

Arbeitsfähigkeit

Arbeitsbedingungen

Arbeitsinhalte und -schwere

Führung/Unternehmenskultur

Motivation/Werte/Einstellung

Qualifizierung

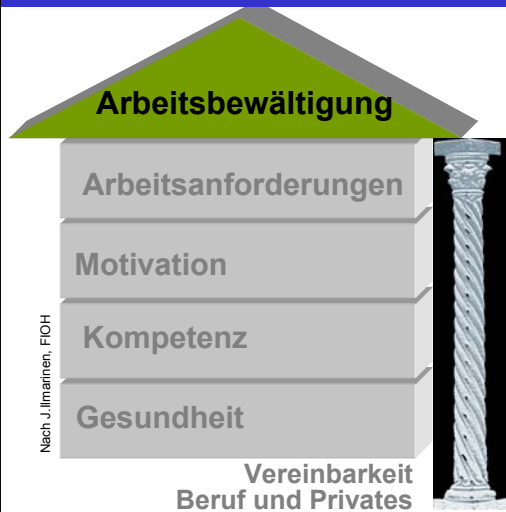
Kompetenz, Fähigkeiten und Fertigkeiten

Gesundheitsvorsorge/-förderung Körperl., seel. Konstitution & Ges.verhalten

J. Ilmarinen, FIOH

@rbeitsleben

Alternsgerechte Förderstrategien A + B



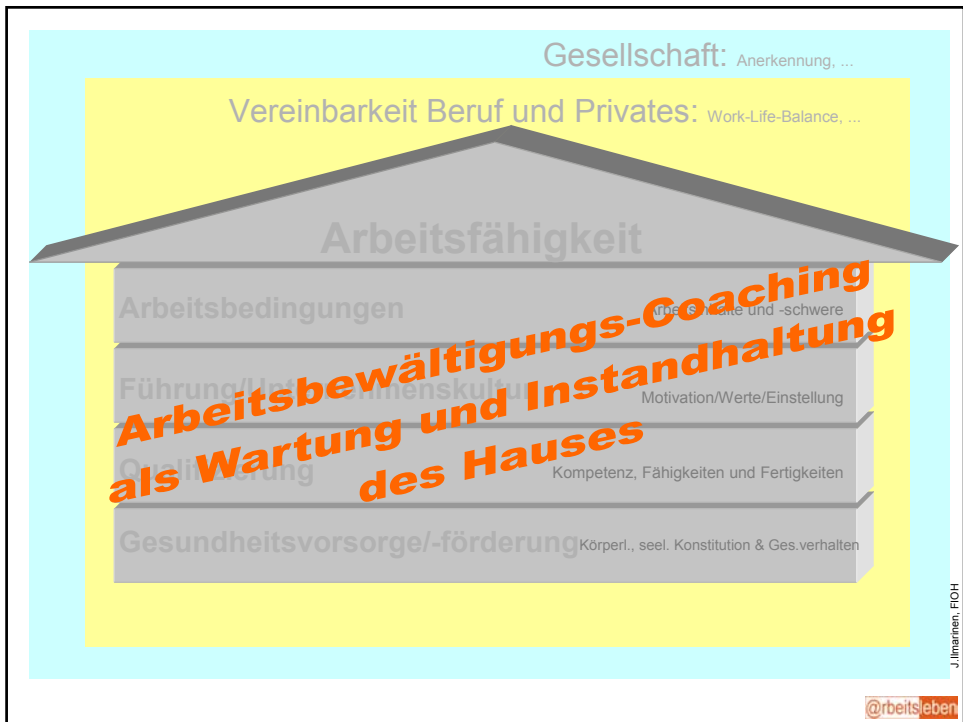
A)
Arbeitsbewältigung
erhalten und
Krisen vorbeugen

@rbeitsleben



B)
Arbeitsbewältigung
unterstützen und
wiederherstellen

@rbeitsleben



Persönlich-vertrauliches AB-C eines 25-jährigen KFZ-Mechanikers

Code: X401

Arbeitsbewältigungs-Coaching

	Erreichte Punkte im Jahr	--	--
w1. Dimension „beruflicher Anpassungsfähigkeit“	8		
w2. Dimension „berufliche Bewältigung der Anforderungen“	7		
w3. Dimension „aktuelle, vom Arzt diagnostizierte Krankheitser“	4		
w4. Dimension (geschätzte Beeinträchtigung durch die Krankheit)	4		
w5. Dimension „Krankheitsdauer“	5		
w6. Dimension „Eigene AF in den nächsten zwei Jahren“	7		
w7. Dimension „Seitliche, geringe Leistungsreserve“	3		
Punkte insgesamt: Arbeitsbewältigungs-Index	38		

Einstufung und Empfehlung:

Arbeitsbewältigungs-Fortschritt	Schule und Weiterbil.		
0-20 I. Sehr gut	• Arbeitsbewältigung erhalten		
21-30 II. Gut	• Arbeitsbewältigung „reparieren“		
31-40 III. Mittl.	• Arbeitsbewältigung verbessern		
41-50 IV. Ansch.	• Arbeitsbewältigung weiterforschen		

Bemerkungen zum IST-Stand:

Arbeit gefällt, aber es gibt noch Berufswünsche

Jan. 2007 Arbeitsbewältigungs-Coaching X401 Code

V: Gut, dass es jetzt eine Routine gibt - weiter so

V: Arbeitsunterbrechungen vermindern

V: Kunden in der Werkstatt erhalten Zeitdruck. Unter Stress arbeiten macht Fehler anfällig → Einführung einer Arbeitszeitermittlungsbesprechung

V: Reparatur- und Wartungsrichtzeiten teilweise zu eng → Neuregelung

V: Gelassener Führung würde Stress vermindern.

V: Bessere Zusammenarbeit an den Schnittstellen zu anderen Abteilungen

I: Interesse an Berufsorientierungsberatung für interne oder externe Entwicklungsperspektiven

I: Interesse an Computerkurs

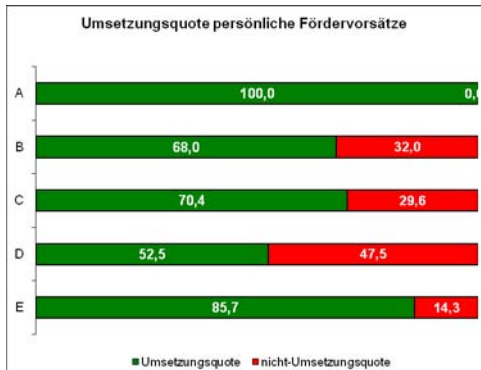
Maßnahmenplan 2007 KFZ-Werkstätte und -Handel (45 MA) beschlossen im Arbeitsbewältigungs-Workshop

Rangliste der Fördervorsätze und -wünsche der Beschäftigten			
	Mechanik	Spenglerei & Lackiererei	Verwaltung / Verkauf / Kundendienstleistung
Vorgesetztenverhalten	1	2	1
Gesundheitsgerechtes Arbeiten	3	1	4
Betriebliche Weiterbildung	2	2	1
Arbeitsabläufe	4	3	2
Arbeitszeit	2	6	2
Bewegung	4	5	
Betriebsklima	4	4	
Arbeitsmenge	4	4	
Lebensbalance	6	4	
Gesundheitsuntersuchung und -behandlung	6	6	
Kollegialität	6	6	

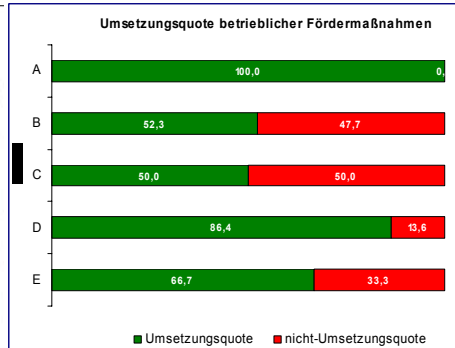
Maßnahmen	Verantwortung
Verminderung seelischer Belastungen wie Arbeitsstress, Überlastung und Mehrarbeit durch Veränderung der Personalknappheit. <ul style="list-style-type: none"> • Aufnahme eines neuen Mitarbeiters in der Werkstatt und einer Auszubildenden in der Verwaltung • Überprüfung der Arbeitsorganisation für bessere Arbeitsaufteilung und reibungslose Abläufe 	Assistenz der Geschäftsführung
Stärkung des Vorgesetztenverhalten durch ein Programm „Gesundes Führen durch gesunde Führungskräfte“.	Geschäftsführung
Aufruf an die MitarbeiterInnen, ihre Weiterbildungswünsche zu melden. Unsere Weiterbildungsaktivitäten wurden von vielen positiv beurteilt. Einige haben spezielle Wünsche oder wollen Verbesserungen bei den laufenden Programmen (schriftliche Erhebung)	Betriebsrat
Die Geschäftsführung lädt ein, dass Sie ihre persönlichen Anliegen, die im Beratungsgespräch geäußert wurden auch im direkten Gespräch mit der Geschäftsführung oder dem Betriebsrat vorbringen, um die eine oder andere persönliche Fördermaßnahme prüfen und umsetzen zu können.	

Umsetzung von Fördermaßnahmen aus Sicht der Beschäftigten 2007-2009 (n= 63)

Insgesamt durchschnittlich
1,7 Fördervorsätze;
66,4 % umgesetzt



Insgesamt durchschnittlich
2,8 Förderwünsche an Betrieb;
64,7 % umgesetzt



@arbeitsleben

**Danke für die Aufmerksamkeit und achten Sie
auf Ihre ...**



Kontakt arbeitsleben:

A-4810 Gmunden, Kößlmühlgasse 8
D-22763 Hamburg, Griegstraße 75/3/II
Mobil: +43 (0) 699 – 10403679
E-Mail: brigitta.gruber@arbeitsleben.com
Internet: www.arbeitsleben.com

@arbeitsleben