

Mag.^a Alice Kundtner

Direktor-Stellvertreterin
Bereichsleitung Soziales
Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien
Prinz Eugen-Straße 20-22
1040 Wien



KERNTHESEN – Ältere ArbeitnehmerInnen als „ungenütztes Potenzial“

- **„Anhebung der Beschäftigungsquoten ist die wirksamste Strategie**, mit der sich Länder auf die Alterung der Bevölkerung vorbereiten können“ ... (Europäische Kommission, Demografie-Report 2008)
- Derzeit bleiben viele **Potenziale** am Arbeitsmarkt **ungenützt** – ua **Ältere**, Frauen, MigrantInnen, Jugendliche
- **Nordische Länder** erreichen deutlich **höhere Erwerbsquoten** als der EU-Durchschnitt bzw Österreich
- **Investive Strategien sind notwendig und „rechnen sich“:**
Ausbau des Gesundheitsschutzes, „berufliche/medizinische Rehab vor Pension“, „Fit2work“, Höherqualifizierung Älterer, alternsgerechte Arbeitsbedingungen, Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit, betriebliche Gesundheitsförderung etc
- **Bad Ischler-Paket 2011** der österreichischen Sozialpartner liefert bereits die **Grundlage** für die „richtigen“ **konsensfähigen Antworten** auf die aktuellen und künftigen Herausforderungen im Zusammenhang mit einer alternden Gesellschaft
- Die **„psychische Gesundheit“** wird **aufgrund der steigenden Herausforderungen in einer wissens- und technologiebasierten (Dienstleistungs-)Gesellschaft zunehmend stärker und intensiver beansprucht!**

KERNTHESEN – Handlungsfeld „Gesundheit als Herausforderung“

Aktuelle Defizite in Österreich:

(vgl. Hoffmann, Peter, et al (2009) „Qualität des Arbeitslebens älterer ArbeitnehmerInnen“, Bundesarbeitskammer, Wien)

- Rund 70 % der befragten ArbeitnehmerInnen hatten in den letzten fünf Jahren an keinen Maßnahmen zur betrieblichen Gesundheitsförderung (BGF) teilgenommen.
- Über 50 % der ab 40-jährigen ArbeitnehmerInnen gaben an, dass sich ältere MitarbeiterInnen in ihrem Unternehmen nicht weiterentwickeln können.
- Mehr als 30 % der älteren ArbeitnehmerInnen sehen ihren Einsatz und Engagement weder gewürdigt noch entsprechend finanziell abgegolten.
- Fast die Hälfte der befragten ArbeitnehmerInnen gibt an, dass sie in den letzten fünf Jahren an keinen betrieblichen Fort- und Weiterbildungsprogrammen teilgenommen haben.
- Fehlende betriebliche Kultur, die das Potenzial der älteren ArbeitnehmerInnen nutzt und wertschätzt.
- Wunsch nach früher Pensionierung aufgrund mangelhafter betrieblicher und arbeitsorganisatorischer Rahmenbedingungen.

Weitere – ausgewählte – Herausforderungen:

- **Zunahme der psychischen Belastungen** → hohe gesamtwirtschaftliche Kosten von rd 3,3 Mrd €/Jahr (vgl. WIFO, 2012)
- **„Verhältnisprävention“ vs „Verhaltensprävention“:**
Es kommt va auf das Verhältnis zwischen „Ressourcen“ und „Stressoren“ an, ob bzw wie gut die steigenden Anforderungen in der Arbeitswelt bewältigt werden!
(Wichtige Aspekte dabei sind: Wertschätzung, Arbeitsbedingungen/Arbeitsmittel, realistische Zeit-/Ressourcen-Planung, „social skills“, Rahmendbedingungen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Freizeit/Familie, Aus-/Weiterbildung, innovative Arbeitszeitmodelle usw; ZIEL: möglichst gute „effort-reward“-Balance)
- **Abbau bestehender Vorurteile gegenüber älteren Beschäftigten und Verhinderung von Altersdiskriminierung**
- **Paradigmenwechsel in Richtung „investive und präventive Sozialpolitik“**
- **Umsetzung des Bad Ischl-Prozesses 2011 – Ziele sind weitgehend konsensual, Unterschiede bestehen aber hinsichtlich der Instrumenten- bzw Maßnahmenebene!**