

FRAGEBOGEN

Braucht Ihr Unternehmen ein Anpassungsprogramm an die innerbetriebliche Altersentwicklung? Brauchen Sie ein Generationenprogramm? Sind die Arbeitsbedingungen in Ihrem Unternehmen heute schon alternsgerecht?

Zusammengefasst: Braucht Ihr Unternehmen Unterstützung bei der Förderung einer lebensphasengerechten Arbeitsorganisation (bessere Vereinbarkeit von privaten und beruflichen Verpflichtungen und Interessen)?

Die folgenden von IBG-Österreich (Institut für humanökologische Unternehmensführung) entwickelten Fragen sollen Ihnen helfen, Dringlichkeit und Umfang einer Generationenoptimierung der Unternehmensentwicklung abzuschätzen.

- >> Alterstruktur & Personalpolitik <<<<<<<<<<<<<<<<<<<<<<<<<
- 1. Ist das Durchschnittsalter in Ihrem Unternehmen über 40?
- >> Ergonomie und Arbeitsanforderungen <<<<<<<<<<<<<<<<<<<<<<<
- 2. Sind viele Arbeitsplätze in Ihrem Unternehmen körperlich sehr beanspruchend, mit Nachtarbeit verbunden oder Einzelarbeitsplätze?
- >> Alterstruktur & MitarbeiterInnen-Aufnahme/Personalpolitik <<<<<<<<
- 3. Kennen Sie das durchschnittliche Pensionsantrittsalter in allen Abteilungen Ihres Unternehmens?
- >> Alterstruktur & MitarbeiterInnen-Aufnahme/Personalpolitik <<<<<<<<<
- 4. Sind in Ihrem Unternehmen viele MitarbeiterInnen jünger als 25 Jahre und viele über 45 Jahre und dazwischen nur wenige?
- >> Führung und Personalentwicklung <<<<<<<<<<
- 5. Geben Sie für die betriebliche Fortbildung Ihrer MitarbeiterInnen über 45 Jahre ebensoviel aus wie für die Jüngeren?



| >> Ergonomie und Arbeitsanforderungen <<<<<<<< <<< <<< <<< <<< <<< <<< <<< |
|--|
| >> Alterstruktur & MitarbeiterInnen-Aufnahme/Personalpolitik <<<<<<<<<>7. Hat es in Ihrem Unternehmen in den letzten 15 Jahren einen längerdauernden Personalaufnahmestopp gegeben oder wurde die Zahl der Neueinstellungen stark verringert? |
| >> Alterstruktur & MitarbeiterInnen-Aufnahme/Personalpolitik <<<<<<<<<* *ca. je ein Drittel der Beschäftigten sind jung (bis 30 Jahre), mittel (bis 45 Jahre), älter (ab 45 Jahre) 8. Haben Sie in Ihrem Unternehmen eine ausgewogene* Altersstruktur? |
| >> Führung und Personalentwicklung <<<<<<<<<<<<<<<<<<<<<<<<<<><<<<>>9. Haben die MitarbeiterInnen Ihres Unternehmens viele Wahlmöglichkeiten bei Karriere, Arbeitszeit, Abteilungszugehörigkeit oder Fortbildung? |
| >> Führung und Personalentwicklung <<<<<<<<<<<<<<<<<<<<<<<<<<<<<<<><<<<<>10. Haben sich Ihre Führungskräfte und ArbeitnehmerInnenvertretungen bereits mit dem Thema Arbeit & Älterwerden fundiert auseinandergesetzt? |
| >> Personalkosten und Gesundheit <<<<<<<<<<>11. Sind die Krankenstände in Ihrem Unternehmen gemessen an Ihrer Unternehmensbranche überdurchschnittlich hoch? |
| >> Alterstruktur & MitarbeiterInnen-Aufnahme/Personalpolitik <<<<<<<<>12. Verfügen Sie schon über Berechnungen, wie viele und welche MitarbeiterInnen in den nächsten 10 Jahren ausscheiden werden? |

| >> Alterstruktur & MitarbeiterInnen-Aufnahme/Personalpolitik <<<<<<<<<<<<>13. Ist die Differenz zwischen Durchschnittsalter im Betrieb und Pensionsantrittsalter geringer als 10 Jahre? |
|---|
| >> Ergonomie und Arbeitsanforderungen <><<<<<<<<<<<<<<<<<<<<<<<<<<<<<<<<<<< |
| >> Führung und Personalentwicklung <<<<<<<<<<<<<<<<<<<<<<<<><<<<>15. Haben Sie in Ihrem Unternehmen ein System für das Wissensmanagement und die Erfahrungssicherung aufgebaut? |
| >> Alterstruktur & MitarbeiterInnen-Aufnahme/Personalpolitik <<<<<<<<<<< < < < < < < < < < < < < < |
| >> Personalkosten und Gesundheit <<<<<<<<< <<< <<< <<< << << << << << < |
| >> Führung und Personalentwicklung <<<<<<<<<<<<<<<<<<<<<<<<<>18. Haben Sie in Ihrem Unternehmen eine eher harte Beziehungskultur? Wird Anerkennung spärlich gezeigt? |
| >> Führung und Personalentwicklung <<<<<<<<<< <<< <<< <<< <<< <<< << << < |



| >> Personalkosten und Gesundheit <<<<<<<<<<<<<<<<<<<<<<<><<<>20. Wird bei der arbeitsmedizinischen Betreuung auf Anforderungen von MitarbeiterInnen über 45 Jahre besonders eingegangen? |
|---|
| >> Führung und Personalentwicklung <<<<<<<<<<<<<<<<<<<<<<<<<<<<<<><<<<>21. Werden in Ihrem Betrieb alle MitarbeiterInnen von Ihren Vorgesetzten lebensphasengerecht* behandelt? |
| * bessere Vereinbarkeit von privaten und beruflichen Verpflichtungen und Interessen, wie z.B. Wiedereinstieg, Kinderbetreuung, Weiterbildung, gesundheitliche Rehabilation, Vorbereitung auf die Pension, Betreuungspflichten, etc. |
| >> Alterstruktur & MitarbeiterInnen-Aufnahme/Personalpolitik <<<<<<<<<>22. Wissen Sie, wie sich der Arbeitskräftemarkt in Ihrer Region in Zukunft entwickeln wird? |
| >> Alterstruktur & MitarbeiterInnen-Aufnahme/Personalpolitik <<<<<<<> 23. Kennen Sie die Altersstruktur in den Unternehmen Ihrer Mitbewerber? |
| >> Alterstruktur & MitarbeiterInnen-Aufnahme/Personalpolitik <<<<<<<<>24. Wissen Sie, ob Ihre Mitbewerber bereits Programme zur alternsgerechten Gestaltung entwickelt haben? |
| >> Führung und Personalentwicklung <<<<<<<<<><><<<<<>25. Verwenden Sie in Ihrem Unternehmen Bewertungssysteme, die Qualifikation, Gesundheit und Beziehung Ihrer MitarbeiterInnen berücksichtigen? |