

 **kommod**
HOTEL · RESTAURANT · BAR

SANO AG
Visionen werden Wirklichkeit

R&VM
ROHRER & VOGT
MARKETING

M3
Medienbuero AG



45plus
Institut für Generationenmanagement

Verein 45plus – Institut für Generationenmanagement

Herzlich Willkommen!

Prof. Dr. Heinrich Geissler

„Demografische Entwicklung und Generationenmanagement
– Warum geht dieses Thema uns alle an?“

 **getzner**

 **meusburger**  **HABERKORN**
EINFACH BESSER

 **[V]**
PACK

 **Offsetdruckerei
Schwarzach**
Feinkartonagen Etiketten

Vereins-Vorstand

Obfrau / Obmann
Doris Zimmermann /
Manfred Rünzler



Koordination / Steuerung
Susanne Rauch
Schriftführerin
Carmen Püringer
Presse/Medien
Heinz Zöchbauer



Kassier
Dr. Michael Bauer
Organisation
Jürgen Lintschinger



Vereins-Beirat

Mag. Birgit Sonnlichler



Mag. Michaela Wagner

Mag. Michael Amann



Wilfried Hopfner

Peter Goop



Reinhard Zehetner

45plus Ziele / Aufgaben

Verein 45plus - Institut für Generationenmanagement

- Sensibilisierung
- Aufklärung
- Diskussion
- Informationsaustausch
- Informations-Veranstaltungen
- Vorträge
- Bücher
- Zahlenmaterial
- Zusammenarbeit mit Bund, Land, Gemeinden, WKV, IV, AMS, AK, Partnervereine, u. a. m.

Beirat

Austausch
Beratung
Erfahrungen
Information

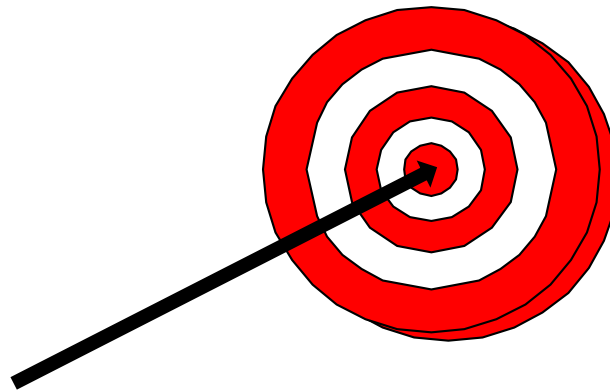




Ziel: Erhaltung der Arbeitsfähigkeit der Mitarbeitenden und der Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens zur Existenzabsicherung

Ziel:

Information und Sensibilisierung zum Thema
„Generationen-Management“ – Demografische
Entwicklung – „Alt und Jung-Gemeinsam in die
(Arbeits)Welt von morgen“



3-4 Veranstaltungen

Veranstaltungen 2016

- **28. April 2016:** Kooperation mit der Meusbürger Georg GmbH & Co KG – Regionalität und Wissenstransfer
- **8. September 2016:** Personaler Workshop – in Kooperation mit Getzner Textil AG – Themen werden noch mit den Personalverantwortlichen erarbeitet – Aussendung folgt
- **18. Oktober 2016:** Kooperation mit der Haberkorn GmbH – Haberkorn – Great place of work – für alle Generationen (Jugend & Wirtschaft)
- **22. November 2016:** Vortrag Prof. Dr. Heinrich Geissler – in Kooperation mit kommod, Sano AG, Rohrer & Vogt Marketing und dem Medienbüro Oehri & Kaiser: Generationenmanagement geht uns alle an!

Ihre Unterstützung...

Ziel:

Wir wollen als Verein unabhängig bleiben und trotzdem eine finanziell „gesunde“ Basis haben:

- Buchverkauf: € 20.-
- Fördermitgliedschaft:
 - Einzelpersonen € 45.-
 - Firmen € 145.-
 - Top-Fördermitglieder € 1045.-



- „Paten“ für unsere Veranstaltungen:

45plus

Institut für Generationenmanagement

**„Demografische Entwicklung und
Generationenmanagement -
Warum geht dieses Thema uns
alle an?“**

Ruggell, 22.11.2016

Univ.Prof. Dr. Heinrich Geissler

Förderung der Arbeitsfähigkeit, für alle Generationen

**Beim Individuum
beginnen,
aber nicht beim
Individuum
stehen bleiben!**

- **Führung:**
Wissen über eigene
Gesundheit und alter(n)s- und
geschlechtergerechte
Arbeitsgestaltung &
Konzentration auf
Ressourcen/Stärken
(Anerkennender
Erfahrungsaustausch)

PE/OE:
Alter(n)s- und
geschlechtergerechte
Berufsverläufe

- **Arbeitsmedizin:**
Früherkennung durch
Arbeitsbewältigungs-

Denk-Hemmungen

Was sehen Sie?

Sehr
wenige

$$1 + 3 = 4$$

$$2 + 4 = 6$$

$$3 + 2 = 5$$

$$5 + 1 = 6$$

Fast alle

$$2 + 2 = 5$$

Fast
niemand

Bruch

Übergang

Europa (seit Aristoteles):
Modelle und Dualismus

China vor Christus:
Situation und Kohärenz

Entweder oder *Oder*

Sowohl - Als auch

*„Tätersprache“ – Interpretierende
Sprache*

Beschreibende Sprache

4 Jahreszeiten

2 „echte“ Jahreszeiten und 2
Übergänge

Keine durchgängige
Philosophie des Alterns (nur
Bruchstücke: z.B. Cicero,
Montaigne oder Beauvoir)

Philosophie der Übergänge
(Leben erschöpft, Alter
entspannt, Tod lässt uns
ausruhen)

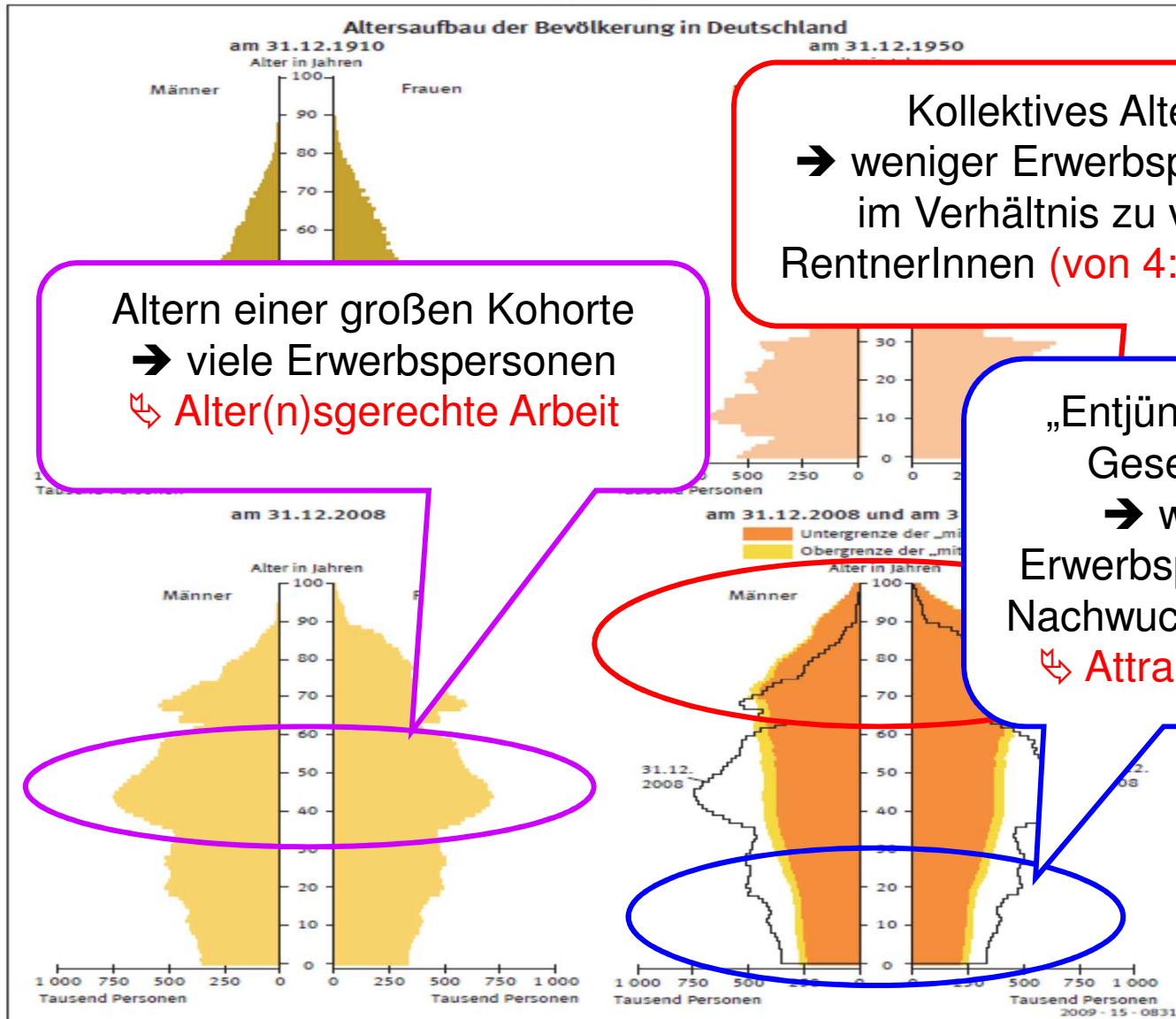
Mentale Modelle: Das Sichtbare ist unsichtbar!

Automobilindustrie: Japan-Besuch der 3 Weltmarktführer aus Detroit:

- Japan: Just in time in der Theorie
- Japan: Betriebsbesichtigung Toyota
- USA: Ignoranz & die Folgen

(nach: Peter Senge: Die 5. Disziplin)

Aspekte des demografischen Wandels



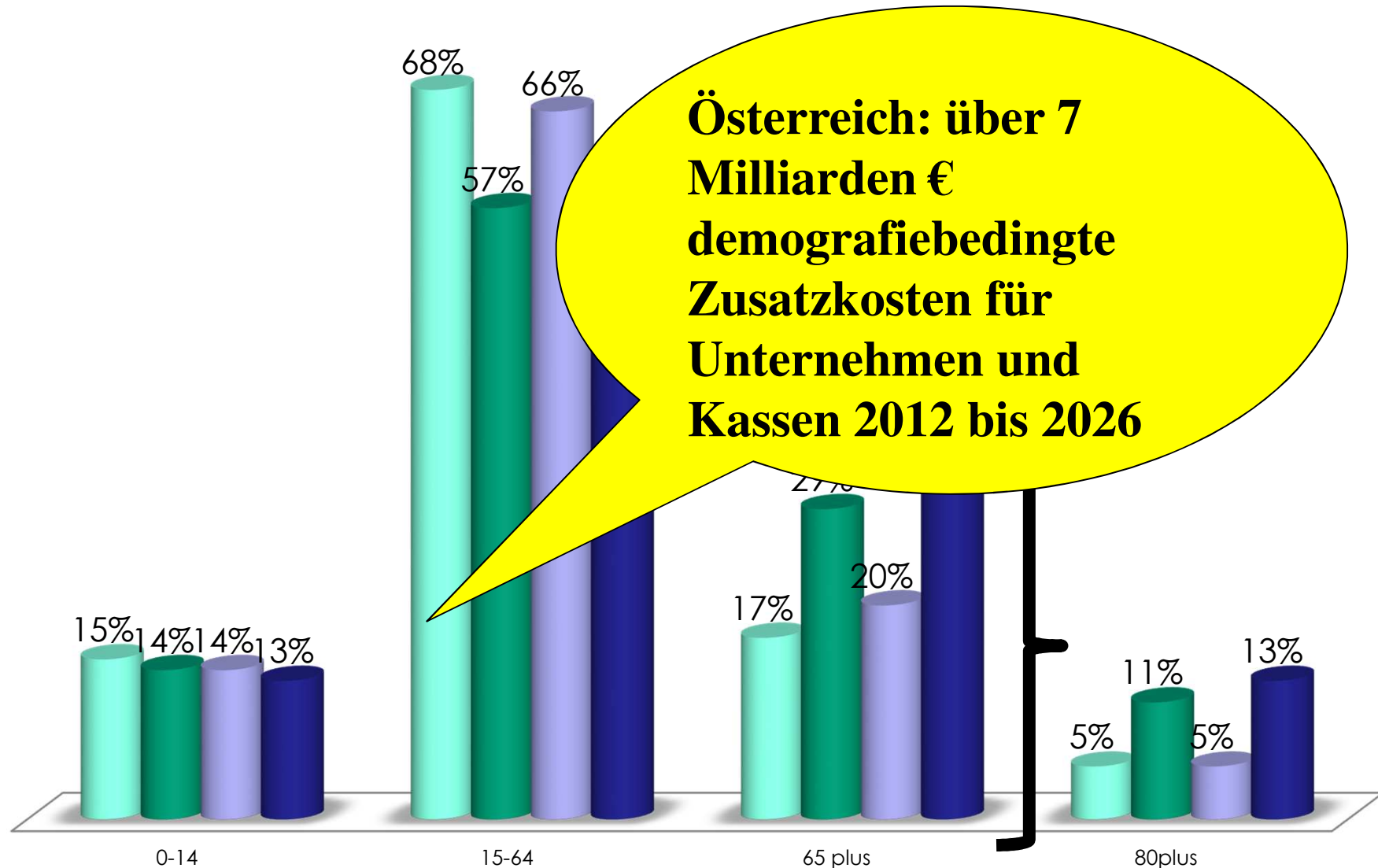
Altern einer großen Kohorte
 → viele Erwerbspersonen
 ↳ Alter(n)sgerechte Arbeit

Kollektives Altern
 → weniger Erwerbspersonen
 im Verhältnis zu vielen
 RentnerInnen (von 4:1 auf 2:1)

„Entjüngung“ der
 Gesellschaft
 → weniger
 Erwerbspersonen =
 Nachwuchsprobleme
 ↳ Attraktive Arbeit

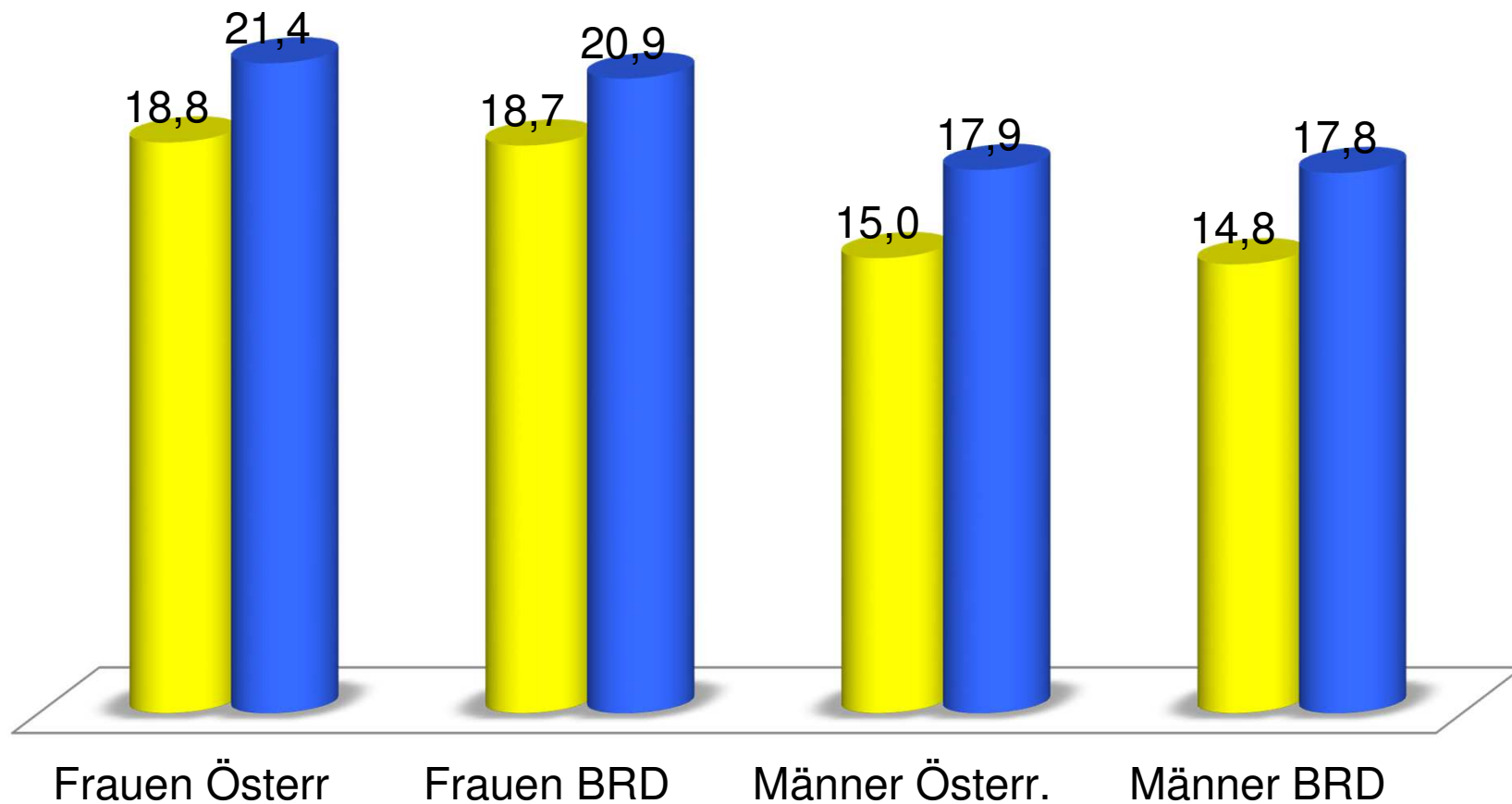
Bevölkerungsprognosen 2060

■ Österr. 2008 ■ Österr. 2060 ■ BRD 2008 ■ BRD 2060



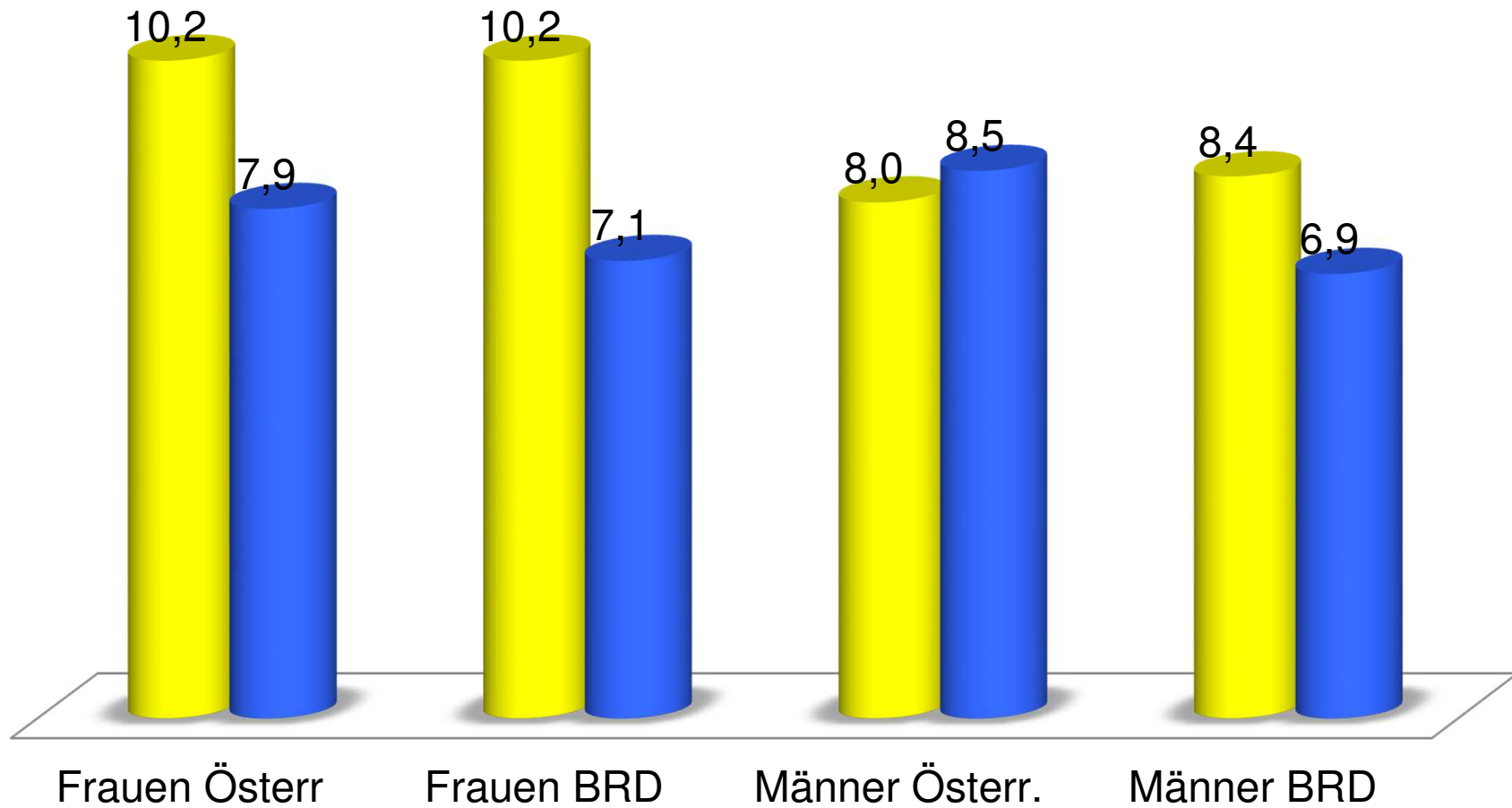
Lebenserwartung ab 65 (Jahre)

■ 1995 ■ 2010

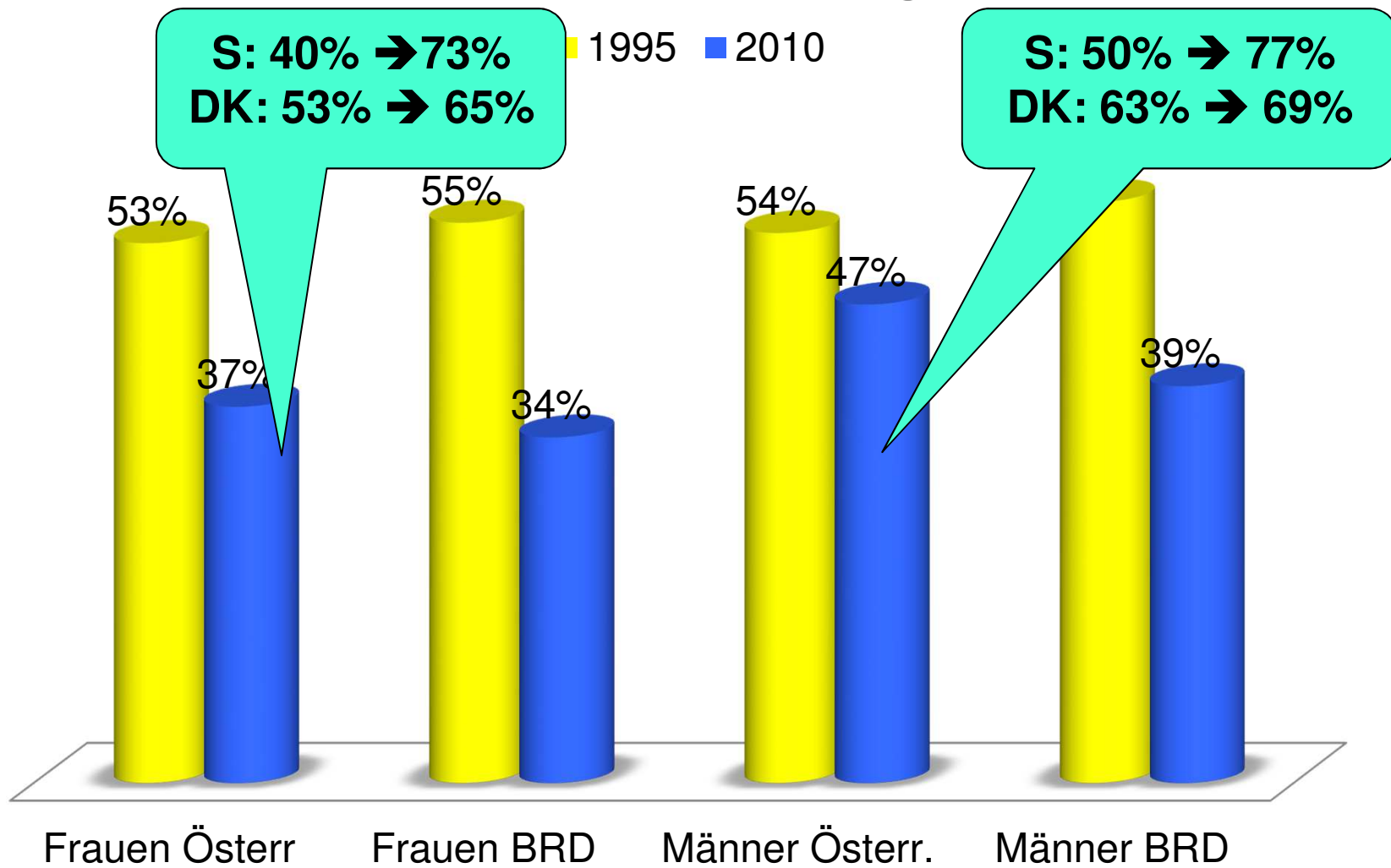


Gesunde Lebensjahre ab 65

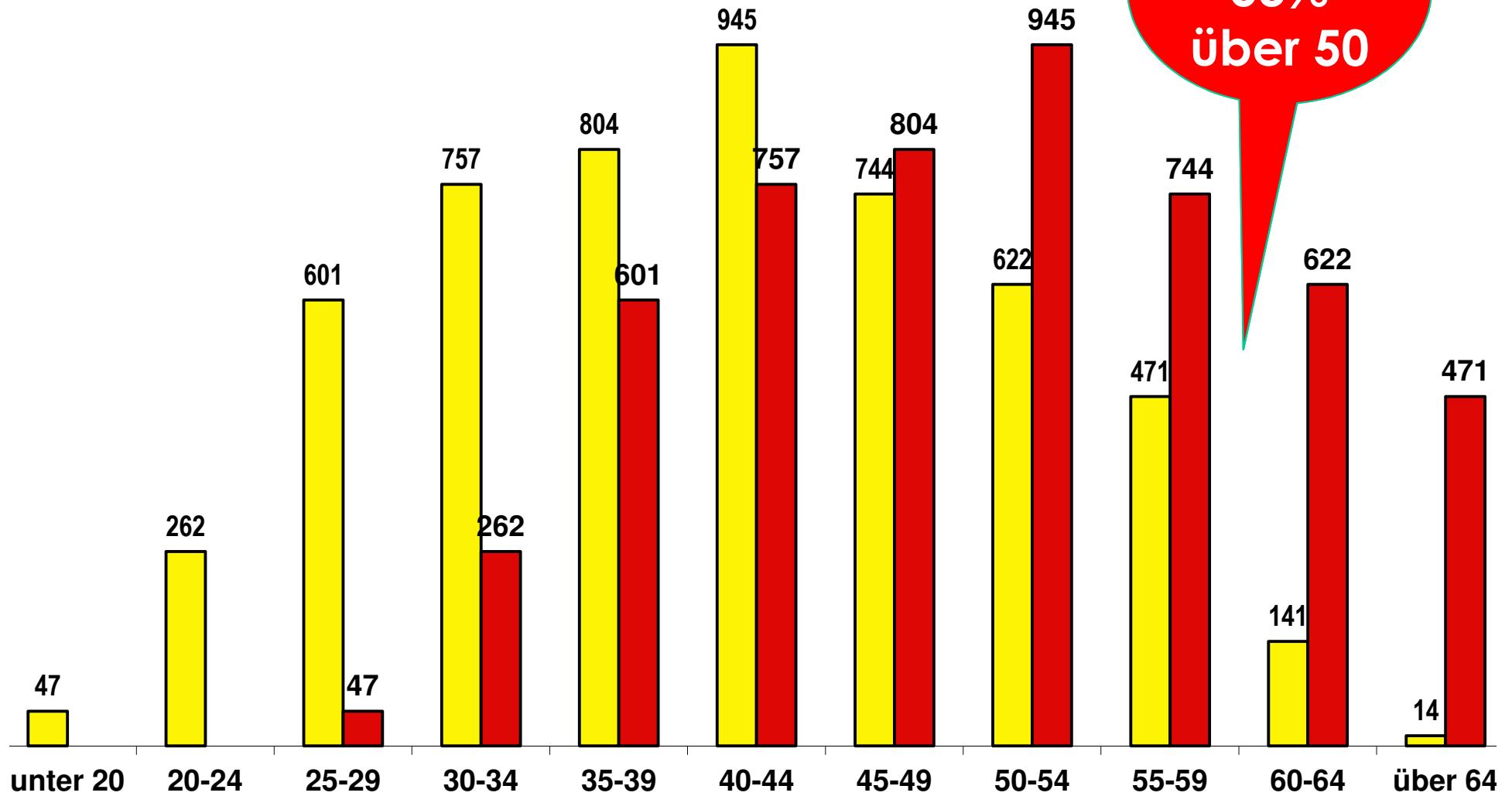
■ 1995 ■ 2010



Anteil Gesunder Lebensjahre an der Lebenserwartung ab 65

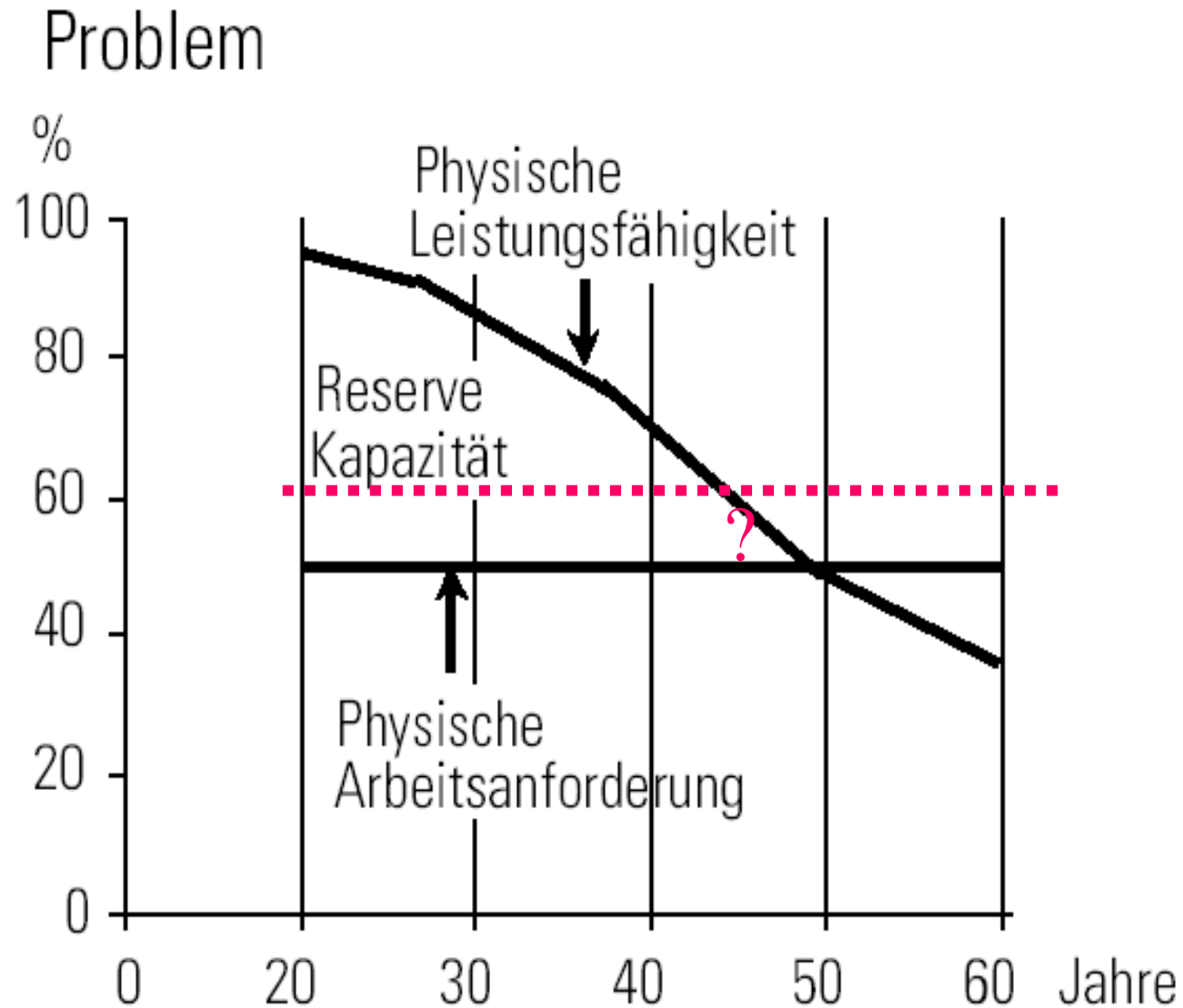


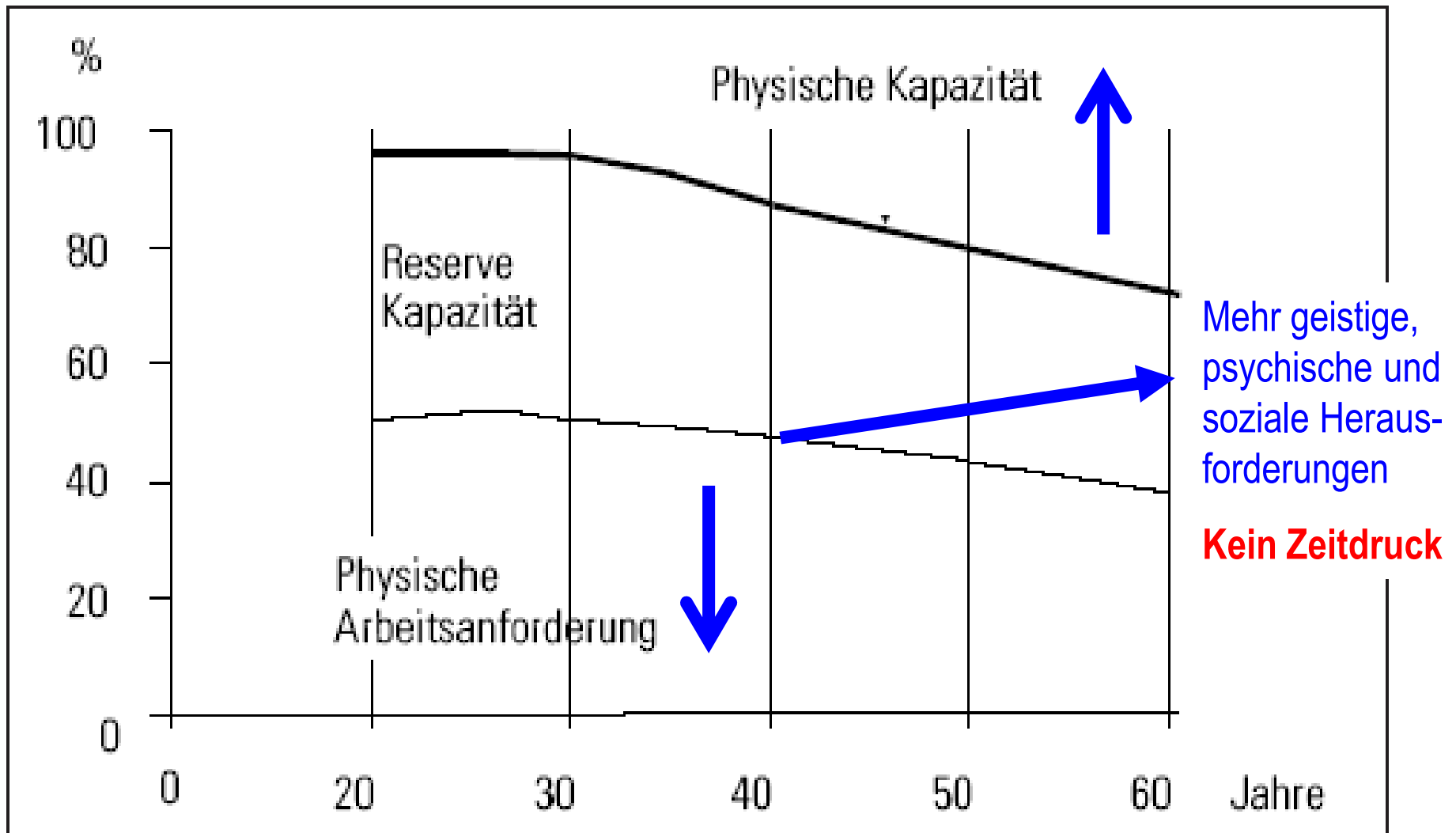
Altersentwicklung Krankenhaus 2006-2015, 5408 Personen (2006)



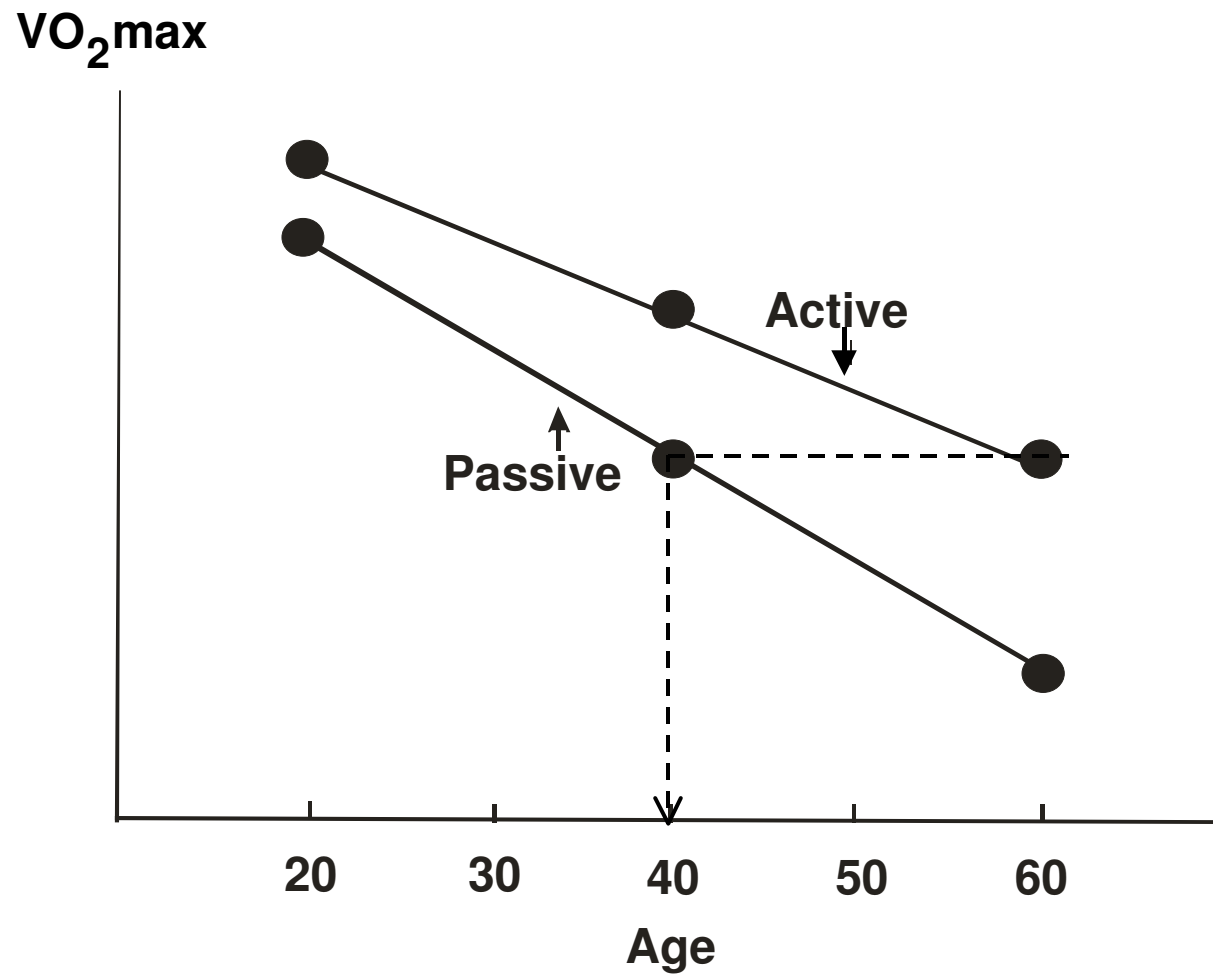
**2015:
53%
über 50**

Arbeitsphysiologische Grundlagen:





Quelle: Ilmarinen 1999:185



BFG

Psycho-vegetative Beschwerden – Alter & Arbeitszeit

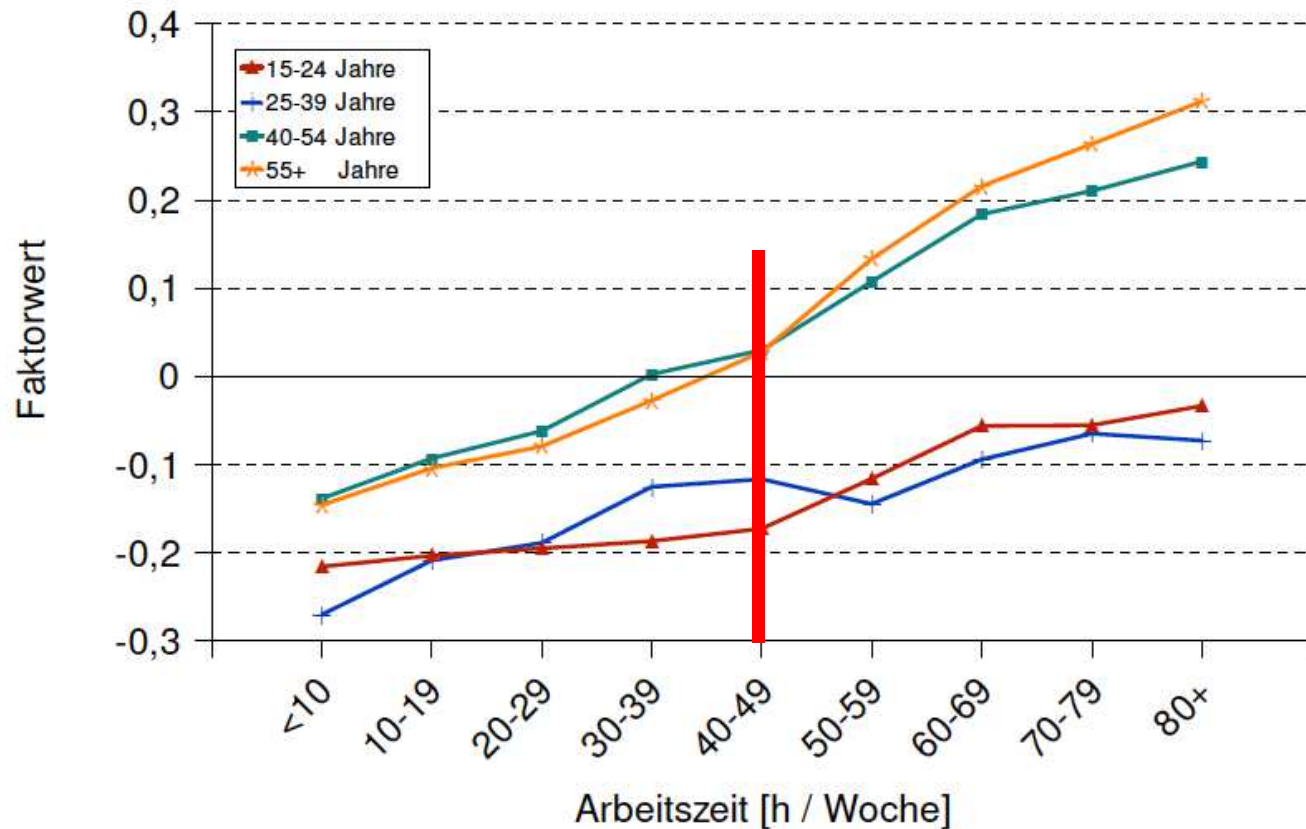


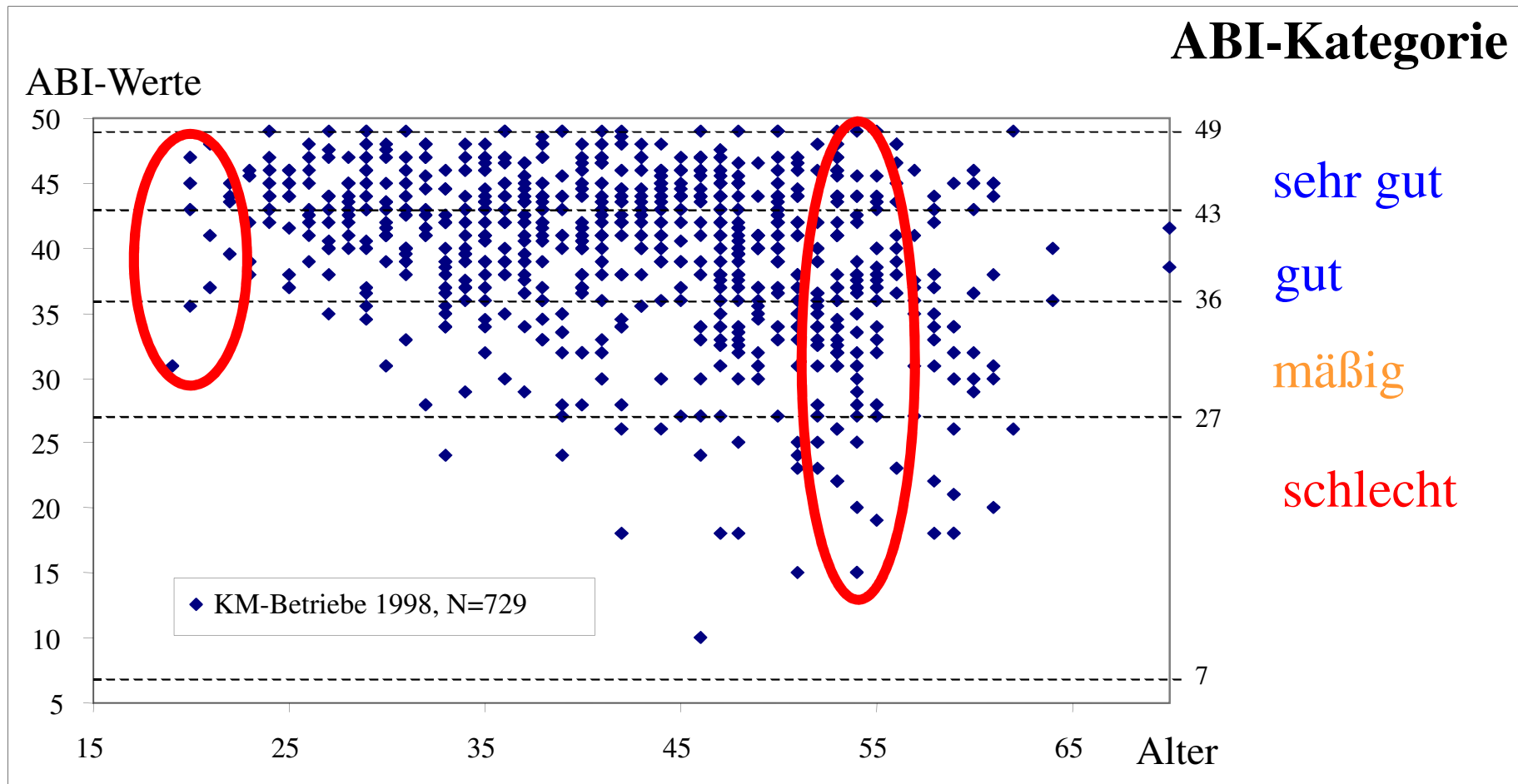
Abbildung 9: Psycho-vegetative Beschwerden in Abhängigkeit von der Dauer der Arbeitszeit und dem Alter der Befragten

Nachreiner, Rädiker, Janßen, Schomann (2005): Untersuchungen zum Zusammenhang zwischen der Dauer der Arbeitszeit und gesundheitlichen Beeinträchtigungen.

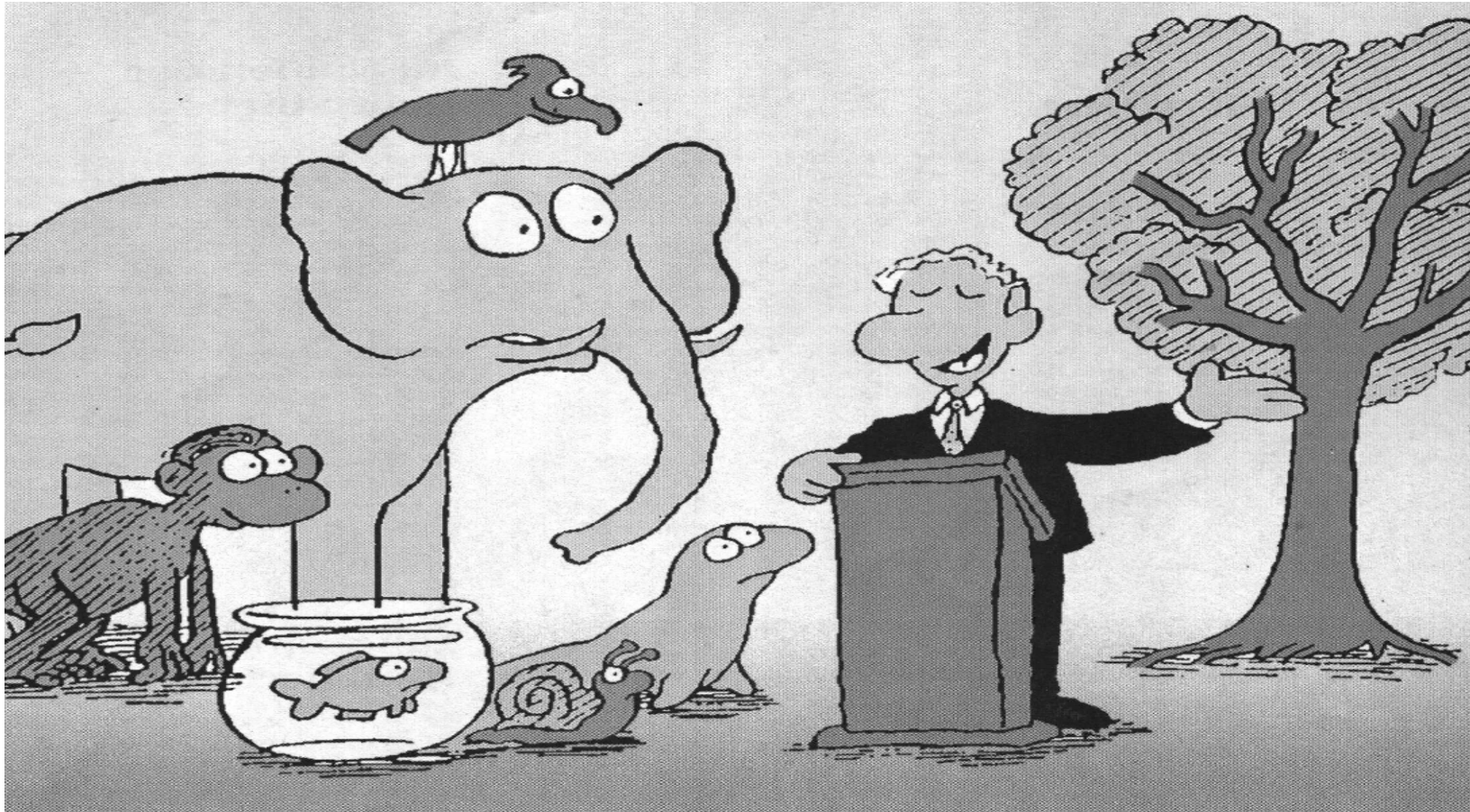
„Arbeitsbedingtes Vor-Altern“ (Hacker)

ABI-Werte (Skala 7-49 Punkte)	Frauen			Männer		
	30-44	45-54	55-64	30-44	45-54	55-64
Sehr starkes Stressempfinden: Selten	41,4	39,6	37,4	42,0	40,1	38,5
Mindestens wöchentlich	37,2	31,7	30,1	36,4	32,2	29,7

Mit zunehmendem Alter wachsen individuelle Unterschiede



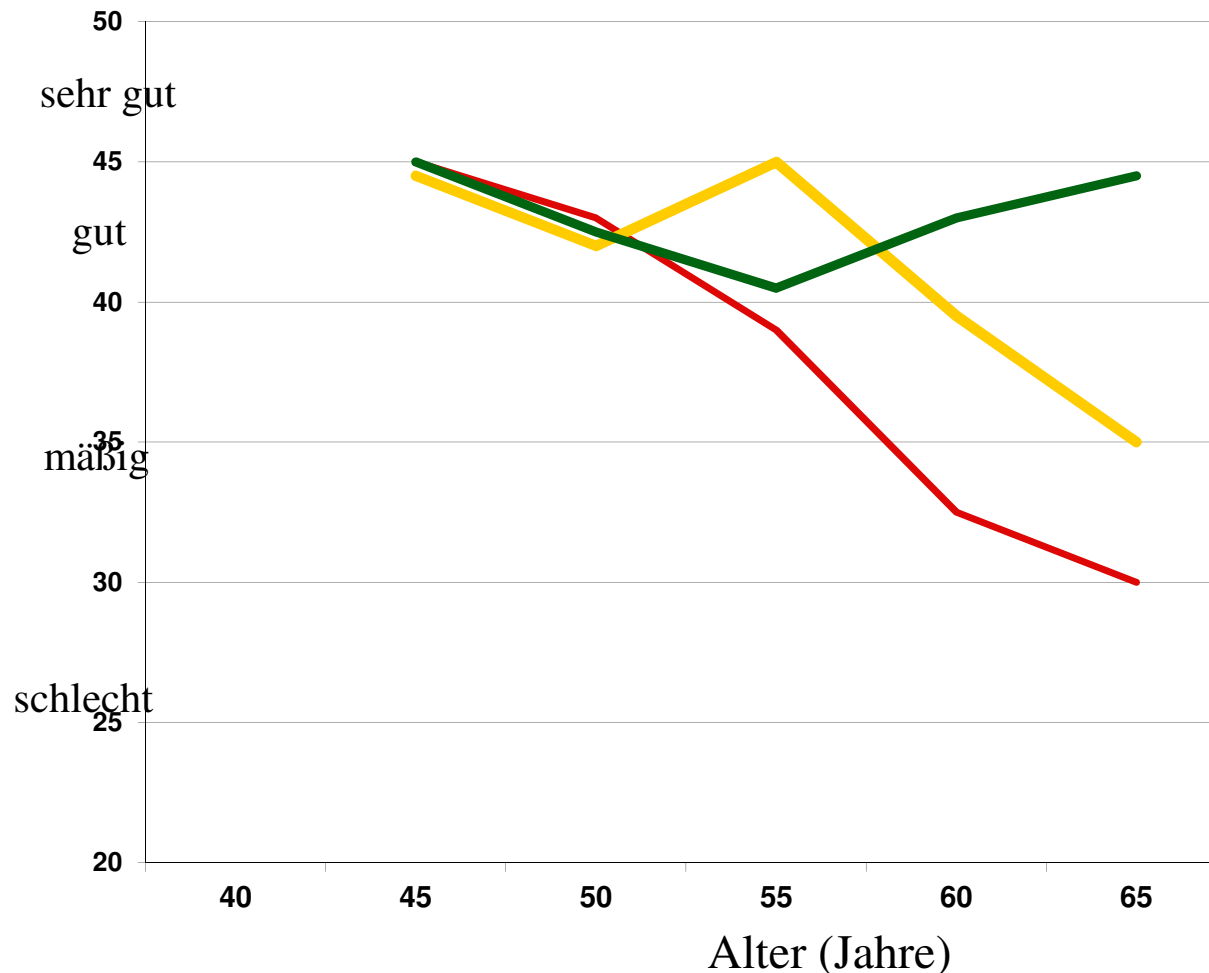
Gleichbehandlung oder Individualität?



Damit es gerecht zugeht, erhalten Sie alle die gleiche Prüfungsaufgabe: Klettern Sie auf diesen Baum!

Veränderungen der Arbeitsfähigkeit innerhalb von 20 Jahren (nach Ilmarinen)

Arbeitsfähigkeit (ABI)



— Keine Maßnahmen

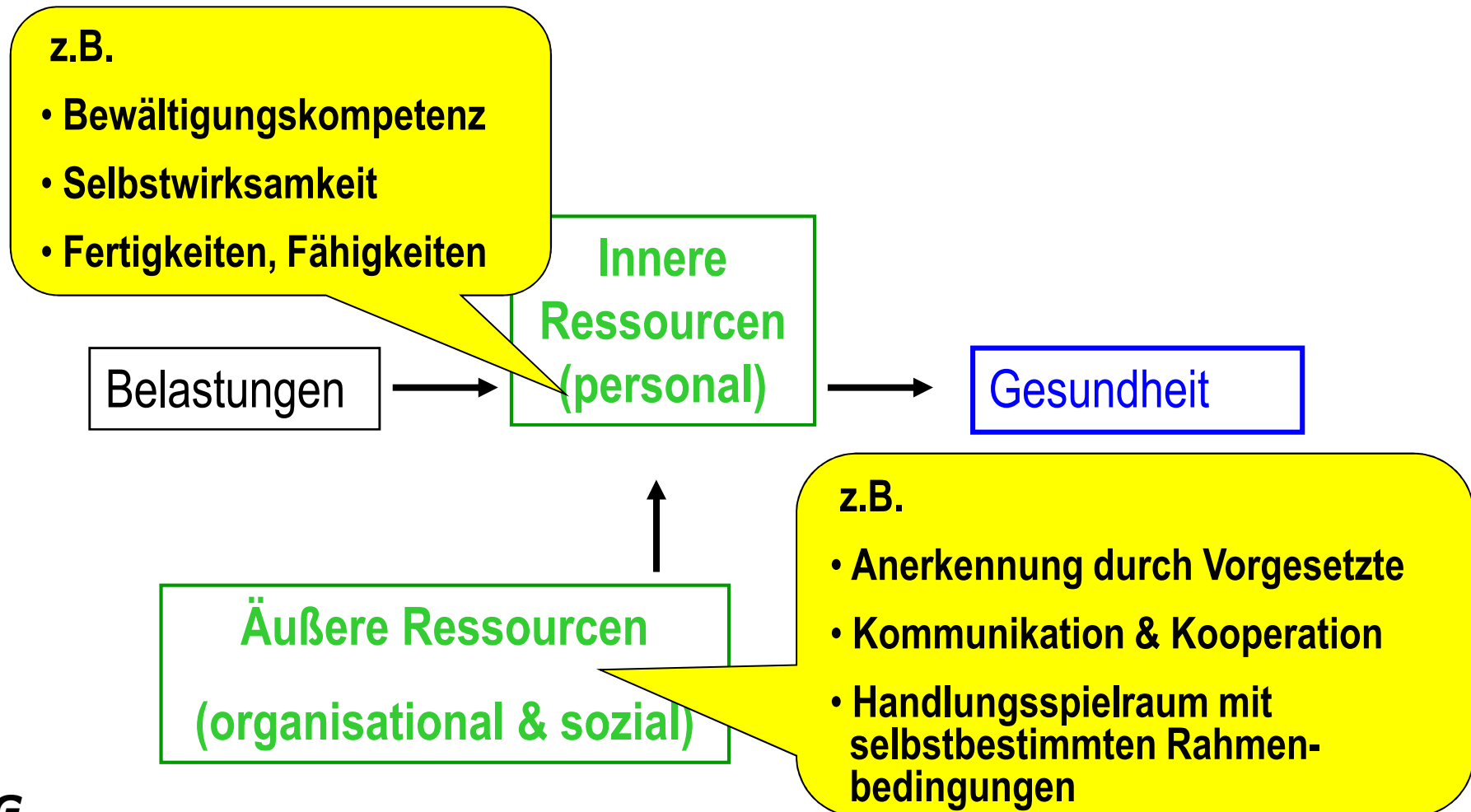
— Nur individuelle
Gesundheitsförderung

— Individuelle
Gesundheitsförderung,
Ergonomische
Maßnahmen,
verbessertes
Führungsverhalten

**Anerkennende,
wertschätzende Führung als
Gesundheitsfaktor &
Ressource**

Ressourcen als Mediator und als Moderator

(nach M.Rimann und I.Udris)



(Fehlende) Anerkennung & Gesundheit

Relatives Herz-Kreislauf-Risiko bei niedriger Anerkennung & hoher Verausgabungsbereitschaft

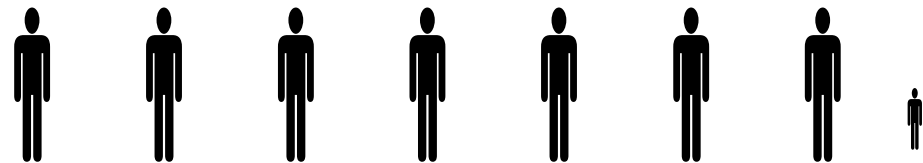
Normalgewichtige ohne
Gratifikationskrise (1.0)



Normalgewichtige mit
Gratifikationskrise (3.07)












Übergewichtige mit
Gratifikationskrise (7.45)





Quelle: J. Siegrist

Wahrscheinlichkeit häufiger Beschwerden bei fehlender Anerkennung & hoher Verausgabungsbereitschaft

häufige Beschwerden	Fahrdienst (n=399-297)	Handwerk (n=435-408)	Verwaltung (n=241-184)
Muskel-Skelett-Symptome			
Magen-Darm-Symptome			
Müdigkeit, Schlafstörungen			
Verkühlungen			
Übelkeit, Schwindelgefühl			

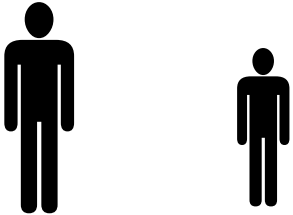
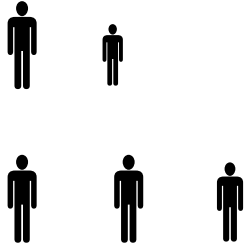
Quelle: Peter, Geißler, Siegrist, Stress Medicine (1998)

Berufliche Gratifikationskrisen & depressive Symptome

Ungleichgewicht von Verausgabung und Belohnung (OR 5.9)	
Übersteigerte berufliche Verausgabungsneigung (OR 5.9)	

Larisch, Joksimovic, von dem Knesebeck, Starke, Siegrist, 2003

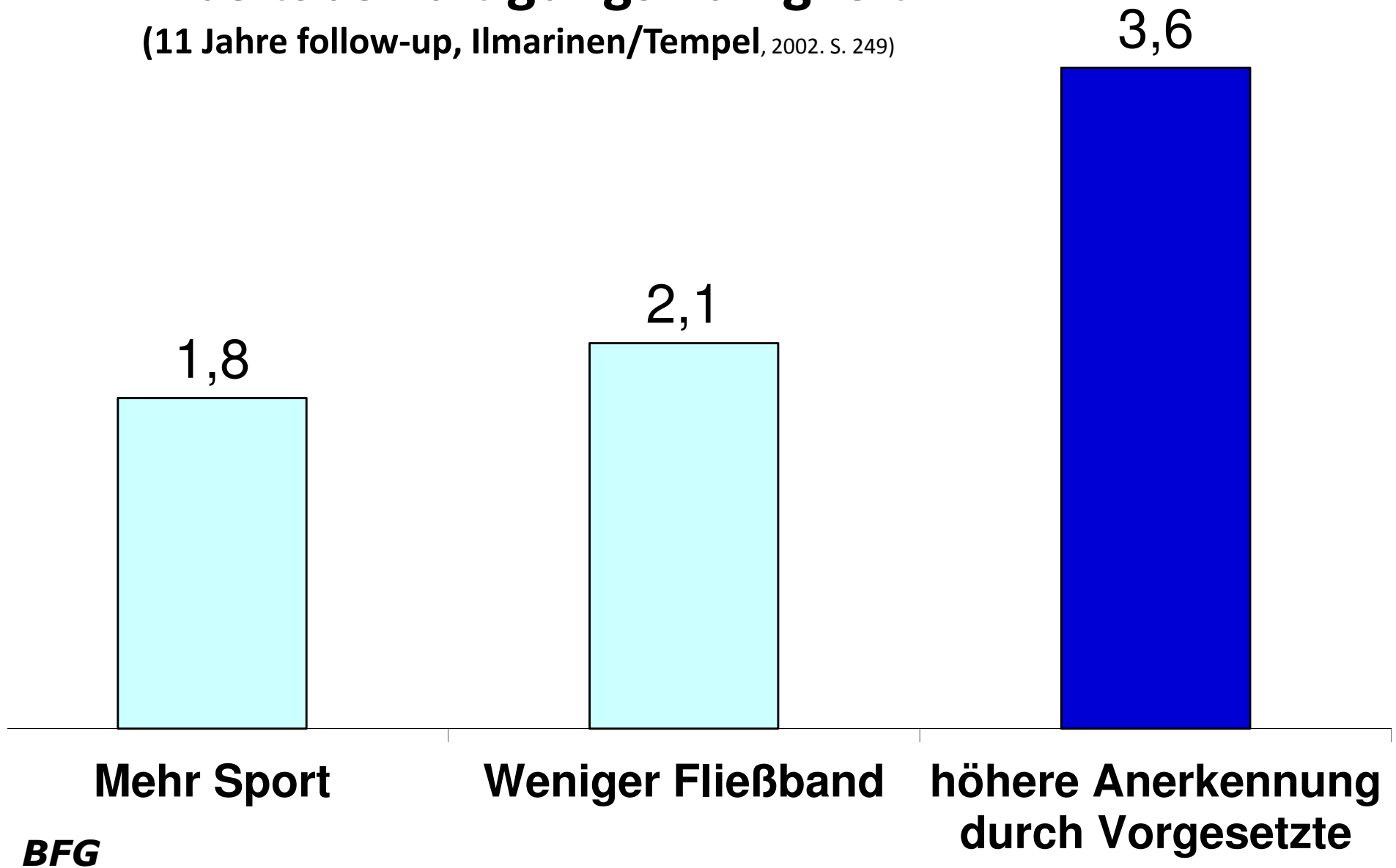
Berufliche Faktoren & Diabetes II

<p>Ungleichgewicht von Verausgabung und Belohnung (Gratifikationskrise nach Siegrist) (OR 1.7)</p>	
<p>Niederer beruflicher Status:</p> <p>Frauen (OR 1.7)</p> <p>Männer (OR 2.9)</p>	

Kumari, Head, Marmot 2004 (Whitehall II)

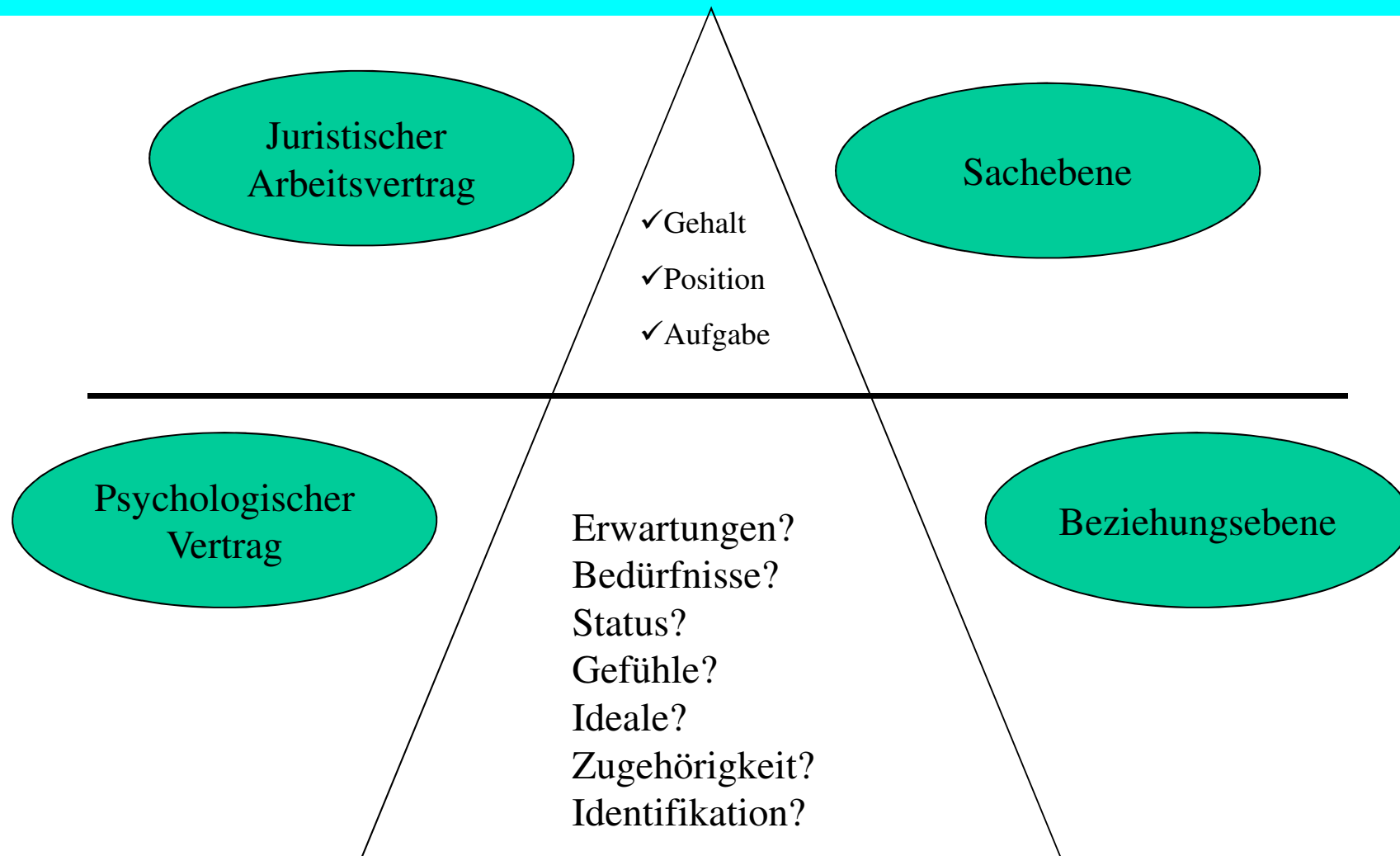
Wahrscheinlichkeit besserer Arbeitsbewältigungs-Fähigkeit

(11 Jahre follow-up, Ilmarinen/Tempel, 2002. S. 249)



Der psychologische Arbeitsvertrag (Denise Rousseau)

Es existieren immer 2 Verträge.



Gesundheitsfördernde Führung – Anerkennender Erfahrungsaustausch

Wirklichkeiten - Wahrheiten



aus: Lefrancois 1994, S. 101

**Im Gespräch werden subjektive Wirklichkeiten
formuliert!**

An-Erkennen von Person und Leistungen

„Wir haben zwar jetzt so ein System, wo man dann am Ende des Jahres ein bisschen Geld bekommt, aber Geld ist nicht alles.

Ein Gespräch wäre da bestimmt schöner. Mit den Leuten, die sehr oft krank sind, sprechen sie ja auch. Da könnten sie mit uns ja genauso sprechen.“ (ÖPNV)

„Muss ich erst krank werden, dass mein Teamleiter mit mir redet?“ (Callcenter)

Kantine

Die Kantinen als Ort der negativen Kommunikation, des Krank-Redens, der Gerüchte und der Nörgelei:

„Ich lasse mich nicht demotivieren“,
oder: Ich bleibe nur länger, „wenn die
Richtigen dort sind“

==> Aktivierung der schweigenden
Mehrheit durch stärken-
orientierte Interventionen

Positive Beziehung zur Arbeitsaufgabe

- 6% fahren nur wegen des Geldes
- 94 % haben eine **positive Beziehung** zur Arbeitsaufgabe:
 - KommunikatorIn
 - FahrkünstlerIn
 - Selbständige/r

Gesundheitsressource:
Arbeitsfreude & -stolz
durch Wahlmöglichkeiten

Lob = Anerkennung?

44

Lob

- Aktuelles Kompliment
- Leistungs-Beurteilung
- Absichtsvoll im Moment des Lobes
- **SAGEN**

Anerkennung

- Generelle Wertschätzung
- Leistungs-Wertschätzung
- Absichtslos im Moment des AE
- **FRAGEN**

Anerkennender Erfahrungsaustausch – die Ziele

45

- Beziehungspflege = direkte Gesundheitsförderung durch FK und
- Aktualisierung des psychologischen Arbeitsvertrages
- Ermittlung bestehender Ressourcen bei der Arbeit und von
- Verbesserungspotentialen
- Anerkennender **Erfahrungsaustausch:**
*„MA als Experten für Arbeit und
Gesundheit/Wohlbefinden/
Arbeitsfähigkeit“ ernstnehmen – **MA als interne
BeraterInnen nutzen***

ALTER(N)SGERECHTE BERUFSVERLÄUFE

Älterwerden: Chancen & Risiken

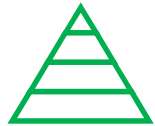
Chancen:

- Erfahrungswissen wächst
- Höhere soziale, kommunikative und psychische Leistungsfähigkeit
- (Informelle) Netzwerke
- Geringe Fluktuation
- Weniger Unfälle

Risiken:

- Körperliche Überforderung
- Nacharbeit
- Ständige Überstunden
- Zeitdruck
- Soziale, psychische, geistige Unterforderung
- Falsche Lehrmethoden (Software!!!)

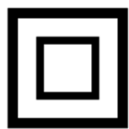
Basis-Modell für Berufsverläufe



Einstieg (Tätigkeit nach Ausbildung) zum Aufbau von Routine



Umstieg bei belastungsbedingt begrenzter Tätigkeitsdauer ☹️ und/oder berufliche **Entwicklung** 😊 (mit systematischem Training und gezielter Unterstützung durch ältere/erfahrene KollegInnen) oder **Aufstieg**



Verweilen mit altersgerechter Anpassung der Tätigkeit, abwechslungsreiche Aufgaben → bis zum Regelrentenalter zu bewältigen



Entlastung mit erfahrungsgeleiteten Arbeitsaufgaben und altersgerechten Arbeitsbedingungen – als Wahlangebot



Alter(n)sgerechte (Teil-)Tätigkeiten



Alterskritische (Teil-)Tätigkeiten

Ergebnisse (Auswahl)

aus: A. Frevel, H. Geissler:

7.68 Mitalternde Arbeit – Alternsgerechte Berufsverläufe

PersonalEntwickeln
197. Erg.-Lfg., August 2015

Stahlproduktion

- Zusätzliches Personal zum Abbau von Urlaubsüberhängen und Überstundenvolumina wurde eingestellt.
- Änderungen in der Schichtplanung bedeuten weniger Überstunden und Nachtschichten für Ältere.
- Mögliche Schwierigkeiten in der Arbeitsbewältigungsfähigkeit werden durch das betriebsärztliche Arbeitsbewältigungs-Coaching frühzeitig erkannt und in einem Regelprozess im Sinne der Erhaltung der Beschäftigung bearbeitet (sozusagen ein präventives Eingliederungsmanagement).
- Für Anlernprozesse werden systematischere Inhalts- und Ablaufpläne erarbeitet und Zeitbudgets für Lehrende zur Verfügung gestellt.
- Vermehrte Übernahme von Leiharbeitnehmern zur Reduktion von unproduktiven Anlernzeiten bei unerwünschter Fluktuation.
- Für alle Beschäftigten in der Nachtschicht stellt der Betrieb eine warme, leicht verdauliche Suppe.

Software-Entwicklung

- Ältere wünschen einen Einsatz mit mehr Planungsaufgaben und eine Entlastung vom stressigen Rund-um-die-Uhr-Einsatz in der produktionsnahen Störungsbehebung.

Kran- und Anlagenschlosserei

- Die Ausbildung von Führungskräftenachwuchs war bislang auf unter 35-Jährige zugeschnitten. Jetzt wird zur Entlastung und Beachtung des Erfahrungswissens der „Meister 45plus“ eingerichtet.
- Das anlagenspezifische Erfahrungswissen Älterer soll bei der Beschaffung mehr berücksichtigt werden.

Logistik

- Abbau von Mythen: Beschäftigte schätzen – im Unterschied zur Führung – bestimmte schwere Tätigkeiten als machbar ein, solange eine frühere Pensionierung mit 57 Jahren für Nacht-/Schwerarbeit möglich ist.

Ambulante Pflege

- Planung der Touren unter Altersgesichtspunkten: Keine Älteren in Hochhäuser ohne Lift; Kombination von Pflege mit Hauswirtschaft bei besonders schweren PatientInnen.
- Vereinbarung von definierten Pausenzeiten, die in der Tourenplanung berücksichtigt sind. Pause ist Pause. Keine Unterbrechungen, keine Nebentätigkeiten.

Stationäre Altenpflege

- Überarbeitung des Plans für Bereitschaftsdienste und Regelung des Entgelts bzw. angemessener Freizeitausgleich.
- Aufgaben an sich verändernde Möglichkeiten der Beschäftigten anpassen; Belastungswechsel ermöglichen durch Teilaufgaben wie z.B. Pflegeaufnahme, Beauftragte für Verbandmaterial etc.
- Entlastung der Pflege zu bestimmten arbeitsintensiven Phasen und in Übergabezeiten durch bessere Kooperation mit der Alltagsbetreuung.

Straßenmeistereien

- Berücksichtigung der Sonneneinstrahlung bei der Planung von Außenarbeiten (z. B. rechte/linke Straßenseite; Nord-/Südrichtung bei Arbeiten an Böschungen).
- Berücksichtigung des Erfahrungswissens Älterer bei der Beschaffung von Maschinen und Fahrzeugen.
- Überprüfung der Tätigkeiten, die an private Dienste vergeben werden, bezüglich Arbeitsschwere.
- Schnellerer Zugang zur Traumata-Nachsorge nach dem Erlebnis schwerer Unfälle.

Großhandel

- Zeitnaher Zeitausgleich nach größerer Überstundenbelastung.

Öffentlicher Personennahverkehr

- Zusätzliche bezahlte Entlastungstage für Ältere und für Personen, die aus medizinischer Sicht Entlastung benötigen.
- Möglichkeit, das Urlaubsgeld (für das Unternehmen kostenneutral) in zusätzliche Urlaubstage zu tauschen.

**Früherkennung statt
(zu) späte Korrektur:**



ab-c als Instrument des Empowerments

Ziel	Beratungsinhalt
 <p>↑ Individuelle Selbstbeobachtung &-regulation</p>	<ul style="list-style-type: none"> → Frühhinweis für die Person selbst (Selbst-beobachtung durch persönlichen Indexwert) → Vertrauliches Gespräch → Planung individueller Fördermaßnahmen
 <p>↑ Betriebliche Steuerung zur Förderung der Arbeitsbewältigung der Beschäftigten</p>	<ul style="list-style-type: none"> → Frühhinweise für den Betrieb (anonymisierter \emptyset Arbeitsbewältigungsstatus der Belegschaft und Förderbedarfe) → Moderation → Planung betrieblicher Fördermaßnahmen
 <p>↑ Überbetriebliche Handlungsmöglichkeiten zur Förderung der Arbeitsbewältigung der Arbeitskräfte und der Zukunftsfähigkeit der Betriebe</p>	<ul style="list-style-type: none"> → Frühhinweis für die Region / Branche (anonymisierter \emptyset Arbeitsbewältigungsstatus der beteiligten Betriebe / Branchen und Förderbedarfe) → Moderation → Planung überbetrieblicher Fördermaßnahmen

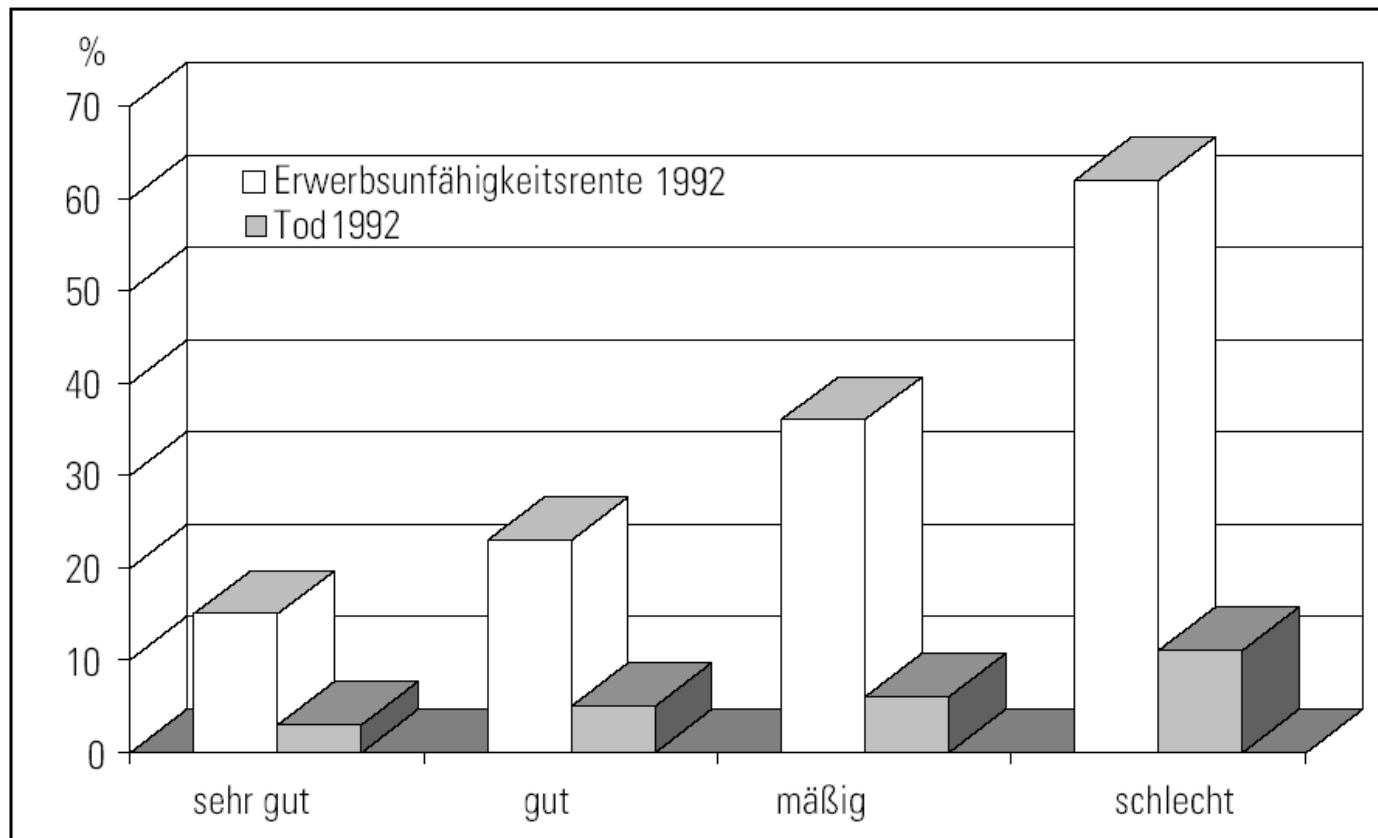
Frühhinweise durch den Arbeitsbewältigungs-Index (ABI)

Frage 6:

- Glauben Sie, dass Sie, ausgehend von Ihrem jetzigen Gesundheitszustand, Ihre derzeitige Arbeit auch in den nächsten zwei Jahren ausüben können?
 - Ziemlich sicher
 - Nicht sicher
 - Unwahrscheinlich

Frühhinweise für Berufs-/Erwerbs- Unfähigkeit und Sterblichkeit

Abb./Tab. 83: Zusammenhang zwischen Arbeitsbewältigungsindex und der Vorhersage von Sterblichkeit und Berufs- oder Erwerbsunfähigkeitsrente bei kommunalen Arbeitnehmern in den Jahren 1981-1992



Indexeinteilung: schlecht: 7-27, mäßig: 28-36, gut: 37-43 und sehr gut: 44-49 Punkte

Quelle: Tuomi, Ilmarinen et al. 1997

Gemeinsam lernen.

Welche Fragen fragen?

- Was ist der besondere **Einfluss des Alterns auf das Lernen?**

oder

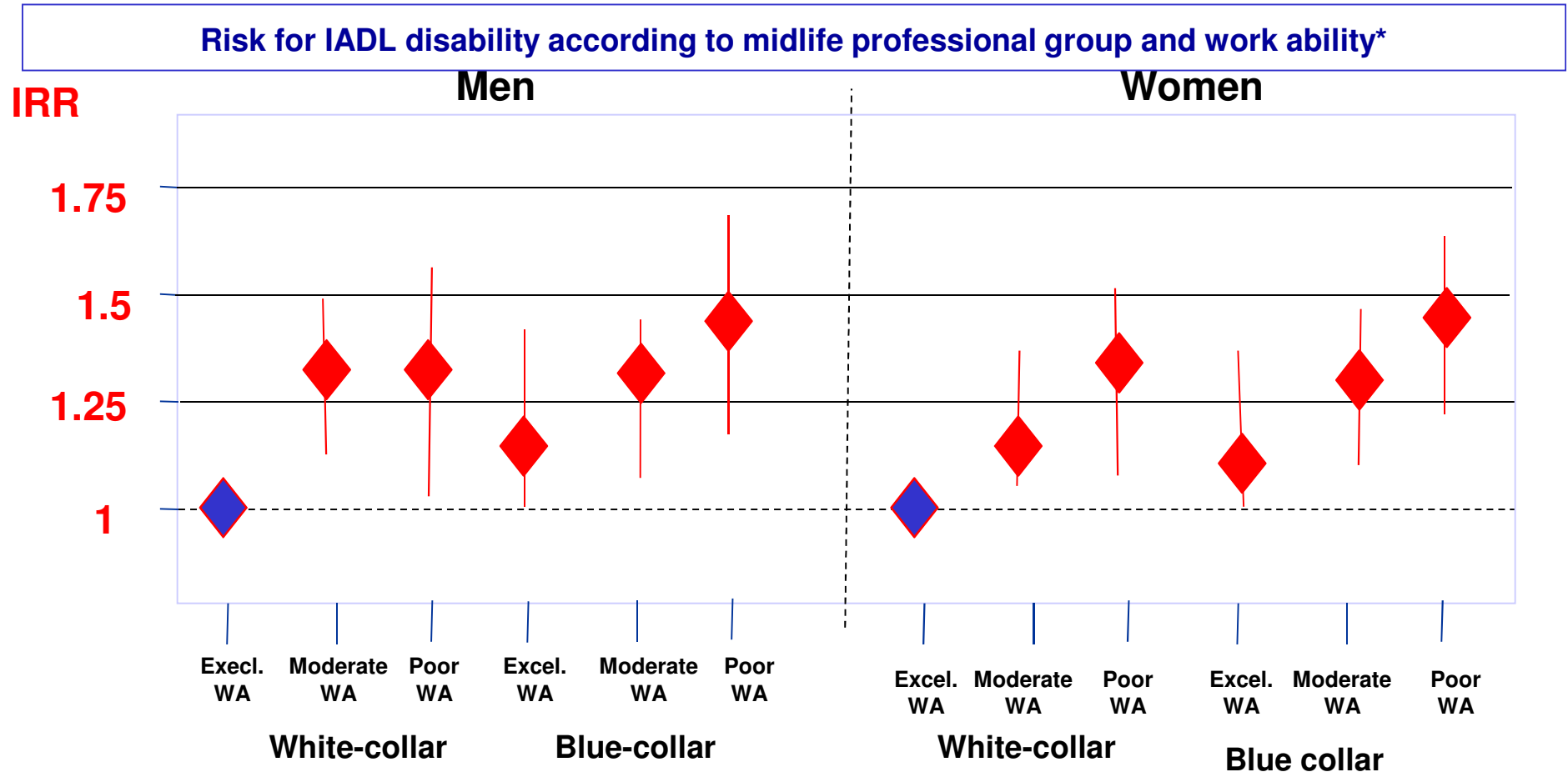
- Was ist der besondere **Einfluss des Lernens auf das Altern?**

Konsequenzen für altersgerechte Didaktik

- Ältere lernen nicht schlechter als Jüngere sondern **anders**
- Ältere brauchen einen **Sinn**
- Ältere sind oft **lernentwöhnt**
- Neue Lerninhalte mit vorhandenen Denk- und Handlungs-Strukturen verknüpfen – **Bezug zum Alltag**
- Ziele müssen es **wert** sein, Neu-/Umlernen auf sich zu nehmen
- Bei EDV/software - ab 50 Einzelunterricht:
← **individuelle Lernmuster**

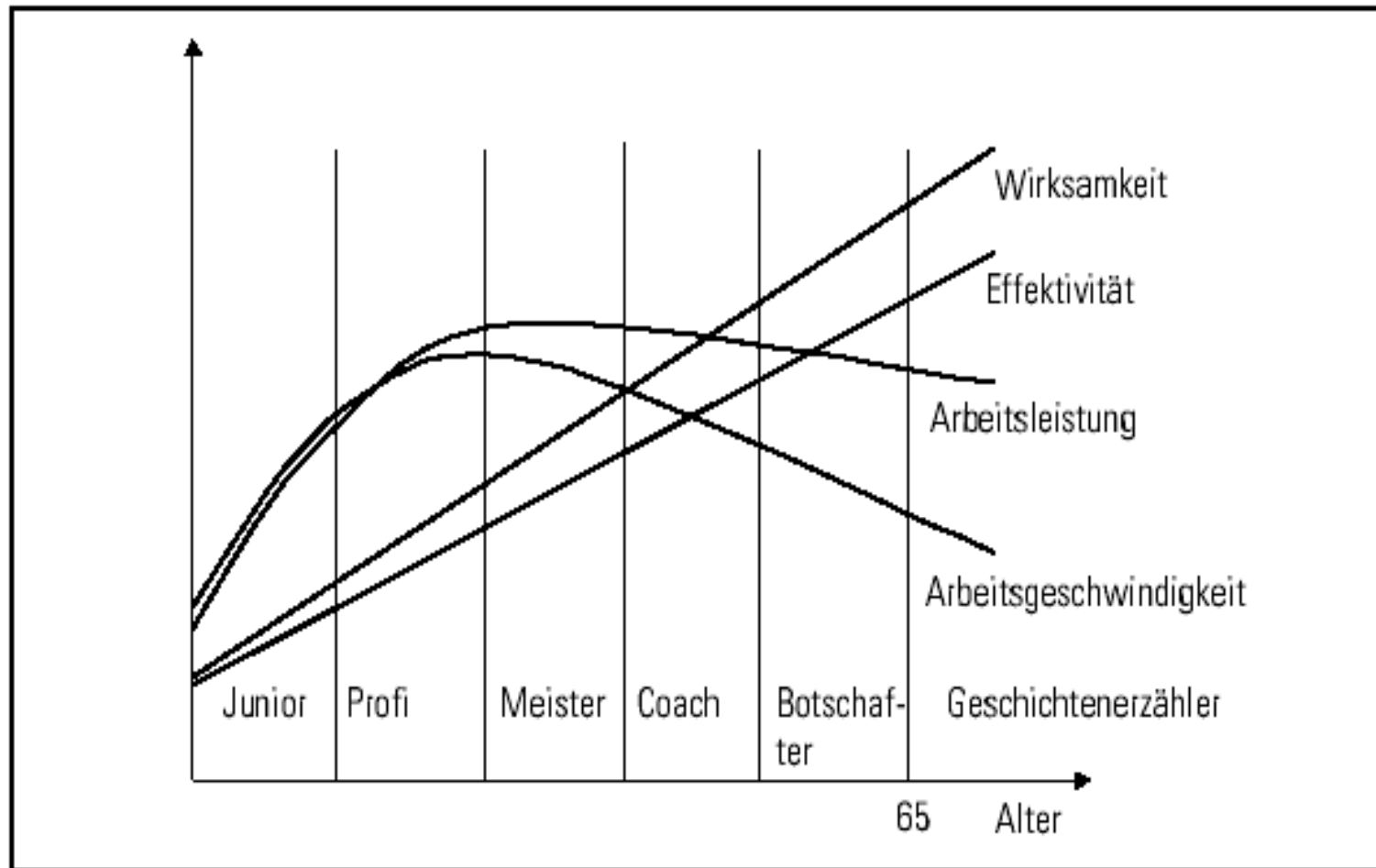
Midlife work ability predicts old age disability

(IADL Instrumental Activities of Daily Living)
 (= keine selbständige Haushaltsführung)



*adjusted for age+marital status+alcohol intake+smoking+exercise+main chronic diseases

Abb./Tab. 177: Alter, Arbeitsgeschwindigkeit und -leistung, Effektivität und Wirksamkeit



Quelle: Rantanen 2000

Krankheit ist ein
Kostenfaktor.

**Gesundheit ist
eine Investition.**

kommod
HOTEL · RESTAURANT · BAR

SANO AG
Visionen werden Wirklichkeit

R&VM
ROHRER & VOGT
MARKETING

M3
Medienbuero AG



45plus
Institut für Generationenmanagement

**Verein 45plus –
Institut für Generationenmanagement**

Danke!

getzner

meusburger®

HABERKORN
EINFACH BESSER

[V]
PACK

Offsetdruckerei
Schwarzach
Feinkartonagen Etiketten