



**Offsetdruckerei
Schwarzach**
Feinkartonagen Etiketten



45plus
Institut für Generationenmanagement

**Verein 45plus –
Institut für Generationenmanagement**

Herzlich Willkommen!

Ziel:

Workshop zum Thema
Generationenmanagement:
Miteinander reden – voneinander lernen –
gemeinsam neue Wege andenken



Vereins-Vorstand

Obfrau / Obmann

Doris Zimmermann /
Manfred Rünzler

Presse

Dominique Sohm

Projekte

Carmen Püringer



Koordination / Steuerung

Susanne Rauch

Schriftführerin

Bianca Feurstein

Presse

Heinz Zöchbauer



Kassier

Dr. Michael Bauer

Organisation

Jürgen Lintschinger



Vereins-Beirat

Mag. Birgit Sonnlichler



Mag. Michaela Wagner

Mag. Michael Ammann



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:

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



3-4 Veranstaltungen

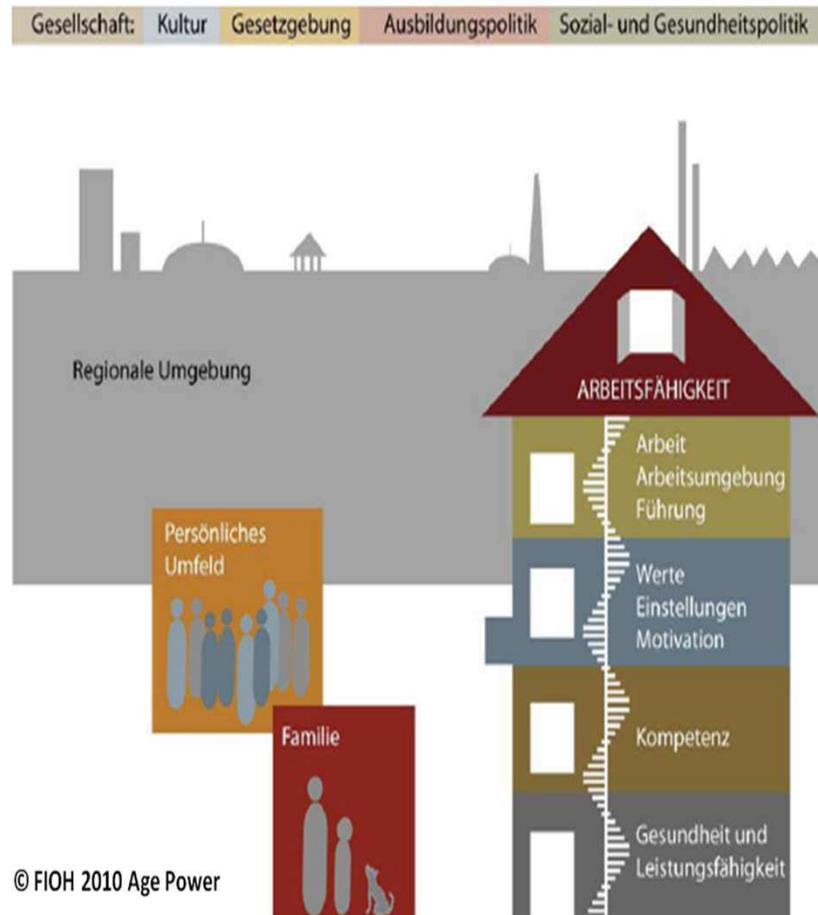
Ihre Unterstützung...

Ziel:

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

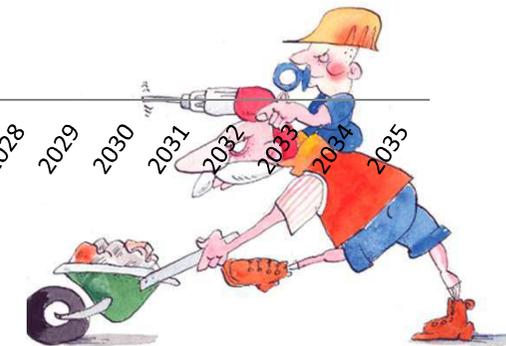
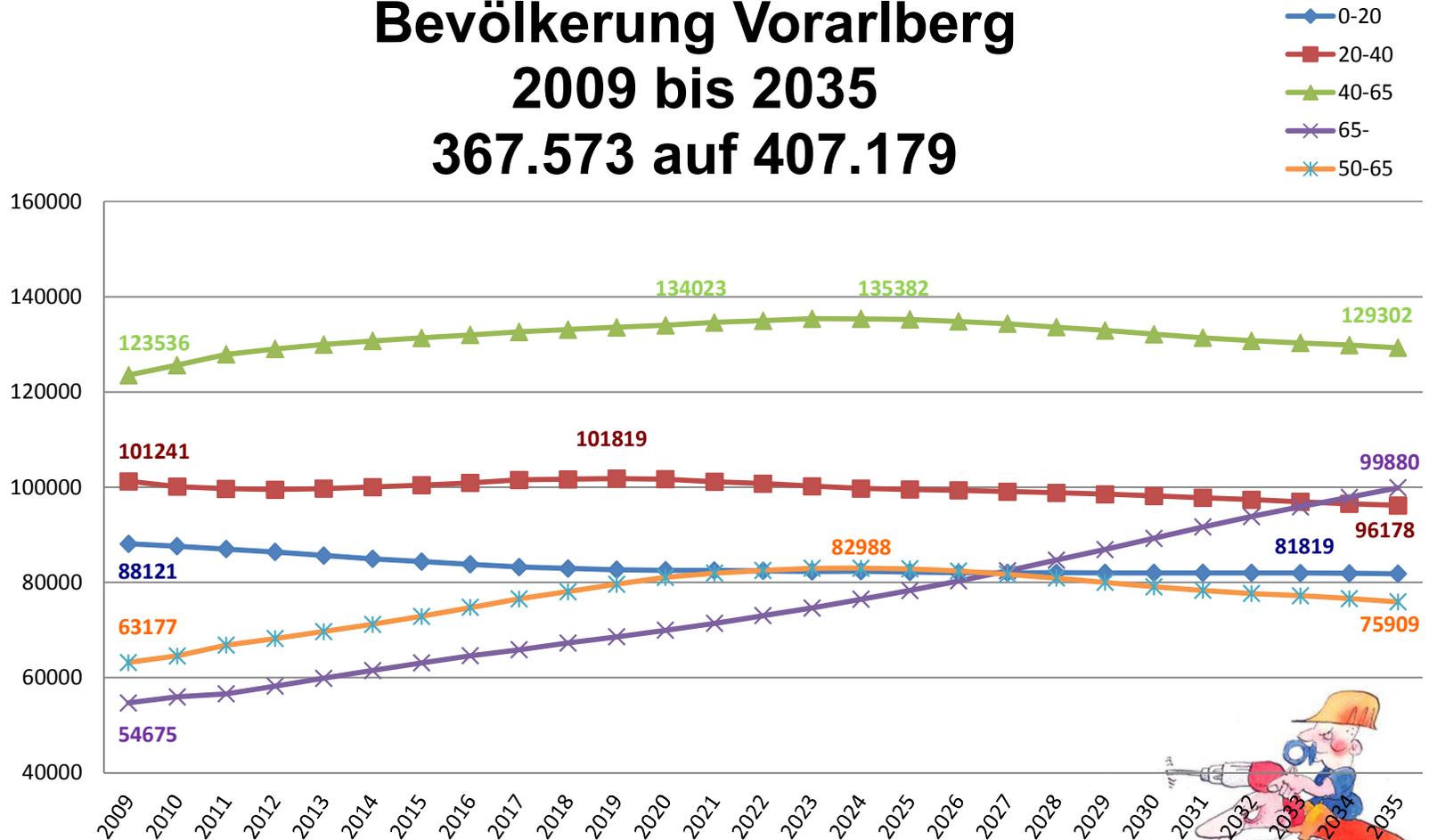
- Buchverkauf: € 20.-
- Fördermitgliedschaft:
 - Einzelpersonen € 45.-plus
 - Firmen: € 145.-plus
- „Paten“ für unsere Veranstaltungen:



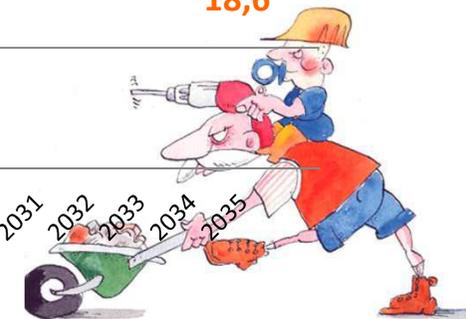
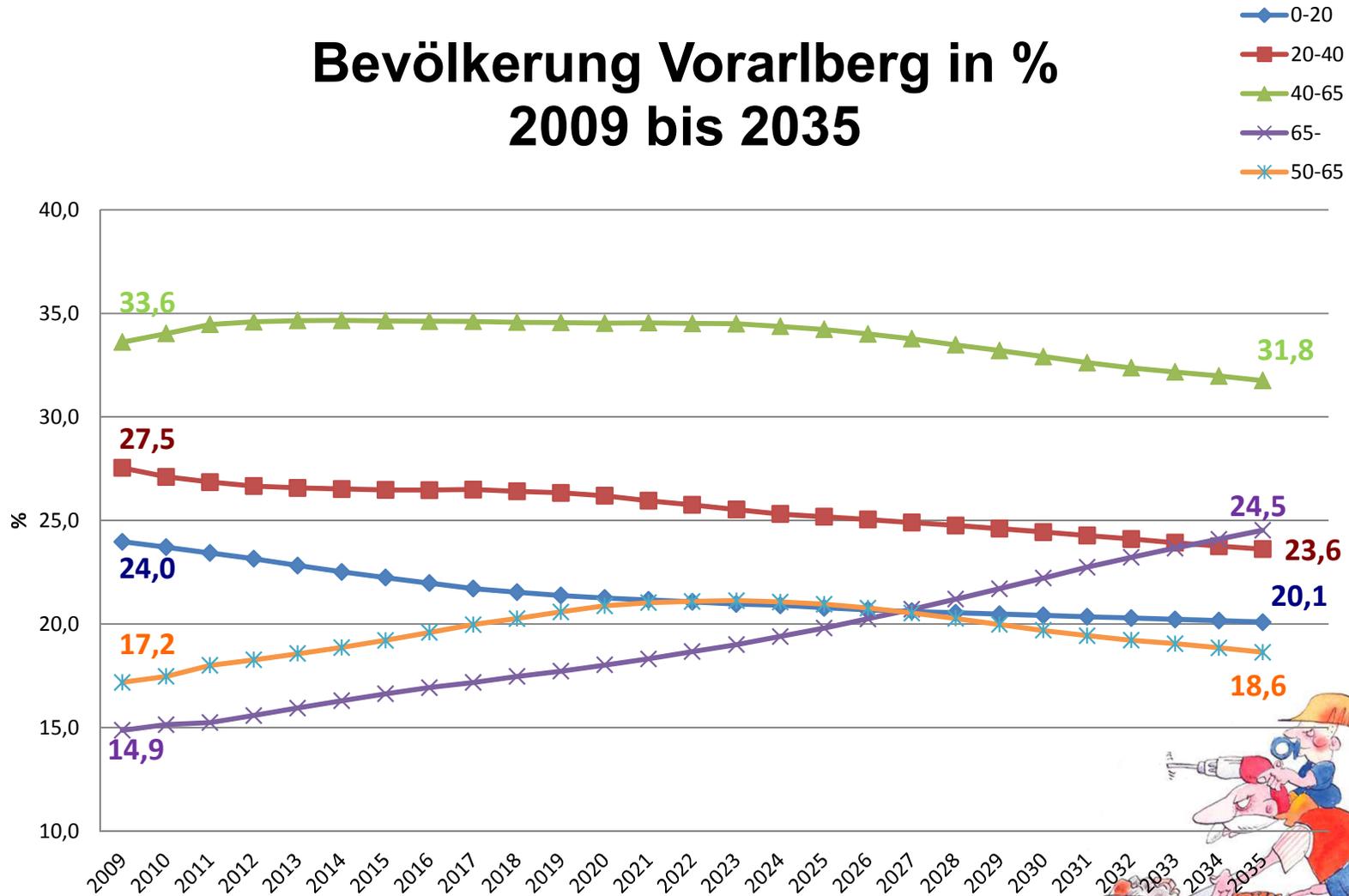


- **Führung:**
*Wissen über alter(n)sgerechte Arbeitsgestaltung und Wissensvermittlung & Konzentration auf Ressourcen/Stärken (Anerkennender Erfahrungsaustausch)
Wertschätzende Führung*
- **PE/OE:**
Alter(n)sgerechte Berufsverläufe
- **Arbeitsmedizin:**
Früherkennung durch Arbeitsbewältigungs-Coaching

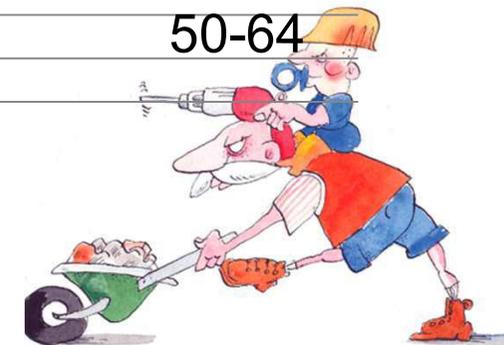
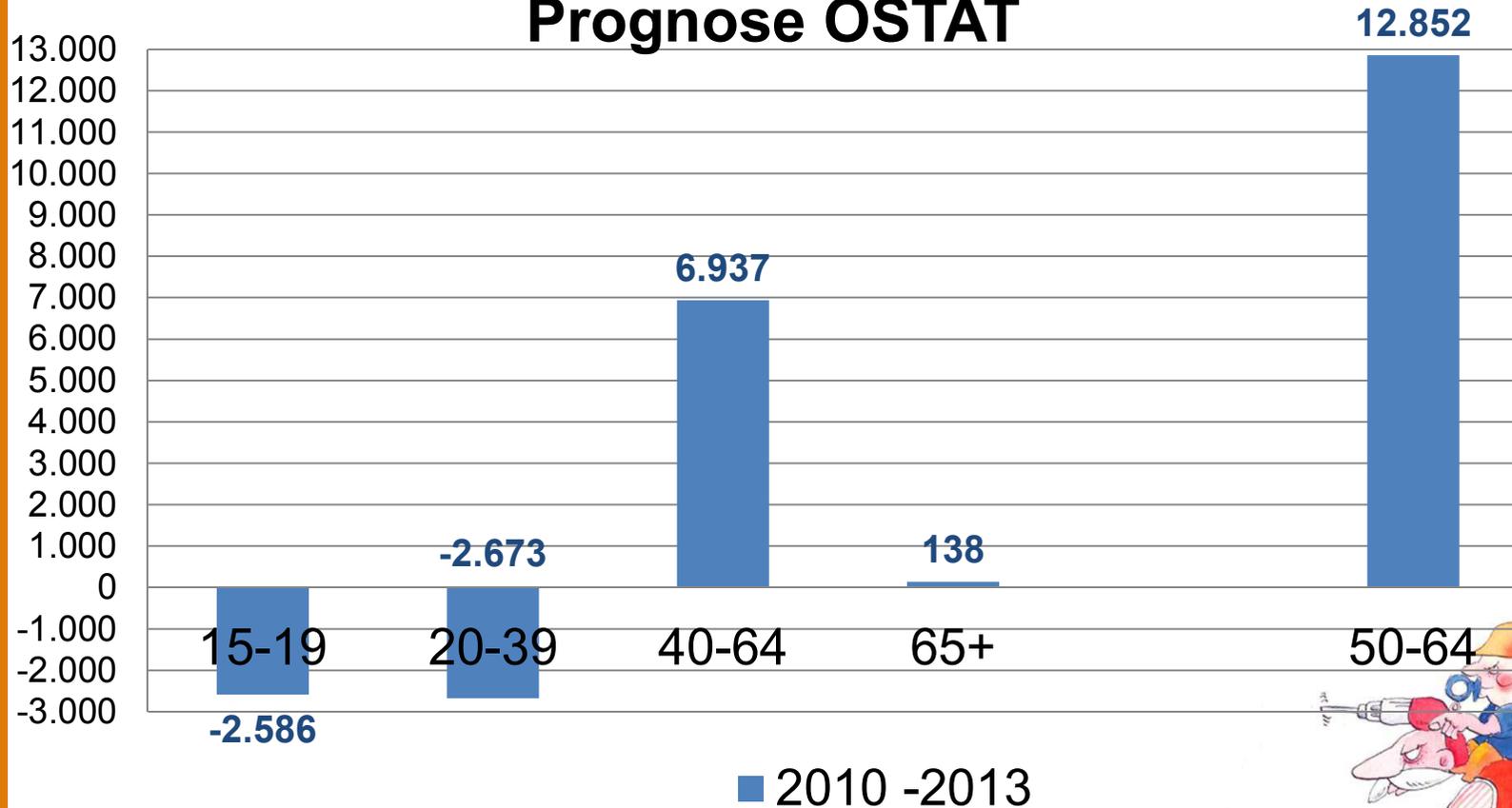
Bevölkerung Vorarlberg 2009 bis 2035 367.573 auf 407.179



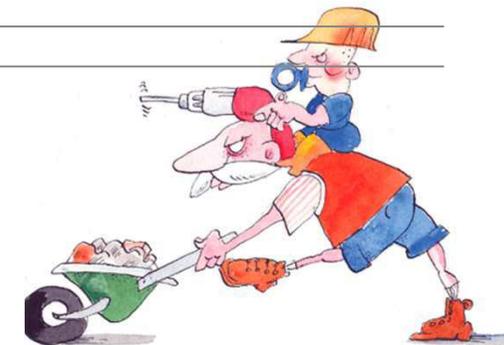
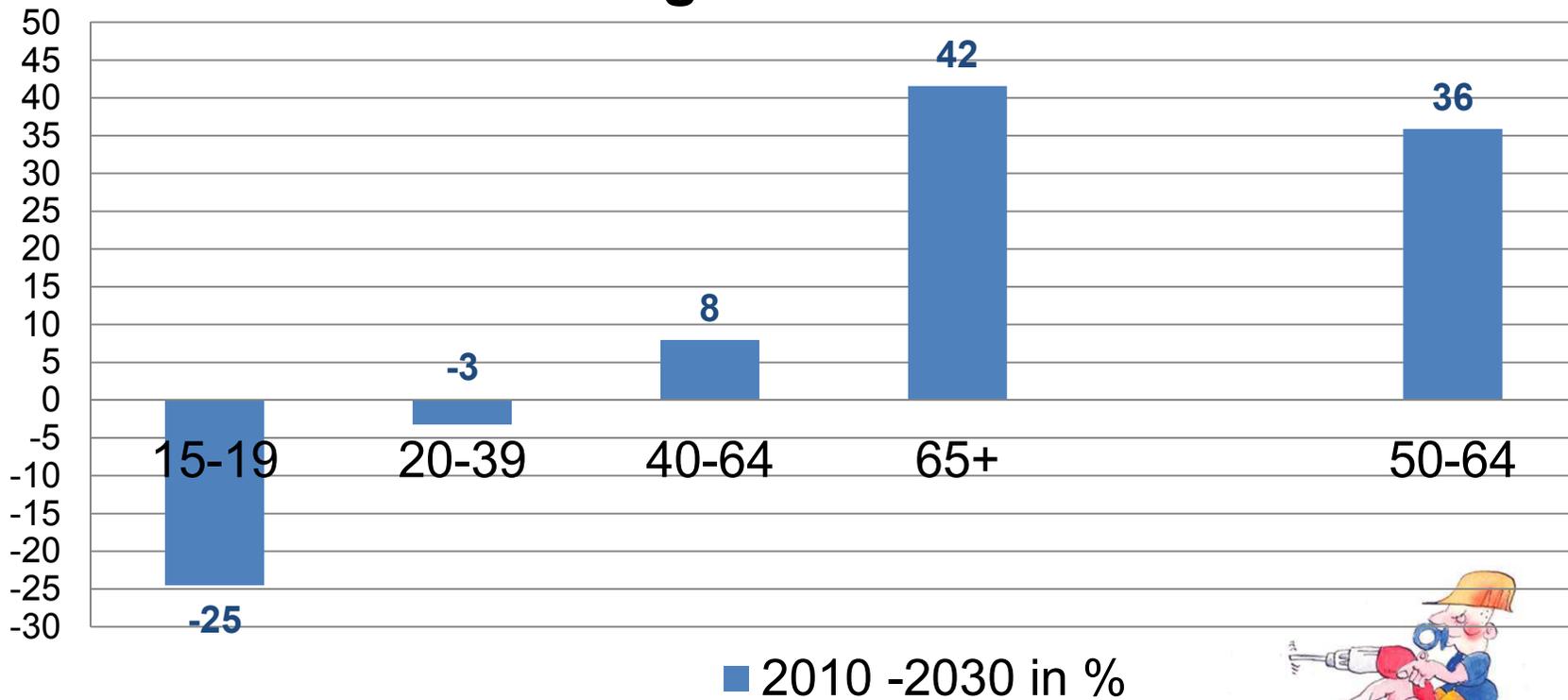
Bevölkerung Vorarlberg in % 2009 bis 2035



Erwerbstätige nach Altergruppen 2010 bis 2030 - Entwicklung Prognose ÖSTAT



Erwerbstätige nach Altergruppen 2010 bis 2030 - Entwicklung in % Prognose ÖSTAT



Demografischen Auswirkungen: Bevölkerung Vorarlberg 2009 – 2035:

- Die Gesamtbevölkerung wird von 367.000 auf 407.000 Einwohner wachsen (ca. 11%): 2009 - 2035
- Die Anzahl der Erwerbstätigen wird von 181 .00 auf 183.000 steigen (ca. 1%) – fast gleich bleiben
- Die Gruppe 65+ wird überdimensional zulegen (+ 45.000 auf fast 100.000 Menschen)
- Die Menschen bis 20 Jahre werden um 7.000 abnehmen (von 88.000 auf 81.000)



Demografischen Auswirkungen - Erwerbstätige: Vorarlberg 2010 – 2035:

- ⇒ Die Erwerbstätigen von 15-20 Jahre werden um 25% abnehmen – Unterjüngung!
- ⇒ Die Erwerbstätigen von 20-40 Jahre bleiben stabil;
- ⇒ Die Erwerbstätigen von 40-65 Jahre nehmen um 8% zu – die von 50-64 jedoch um 36 % - Alternsgerechte Arbeitsabläufe, Tätigkeiten, Weiterbildung und Führung!
- ⇒ Die Erwerbstätigen von 60 – 64 Jahren steigen von 3.000 auf 9.000 an

.....**Generationenmanagement geht uns alle an !**





**Offsetdruckerei
Schwarzach**
Feinkartonagen Etiketten



Institut für Generationenmanagement

45plus

**Verein 45plus –
Institut für Generationenmanagement**

Danke!

Evaluierung: „Sinn-Unsinn“

Arbeitsplatzevaluierung

Mag.a Carmen Püringer
Diplomierte und Zertifizierte
Arbeits- Wirtschafts- und
Organisationspsychologin

Mit Folien von:
Mag.a Martina Molnar
Arbeits- und Gesundheitspsychologin (humanware GmbH)

Dr.in Elsbeth Huber
Abteilungsleiterin
Zentral-Arbeitsinspektorat (BMASK)



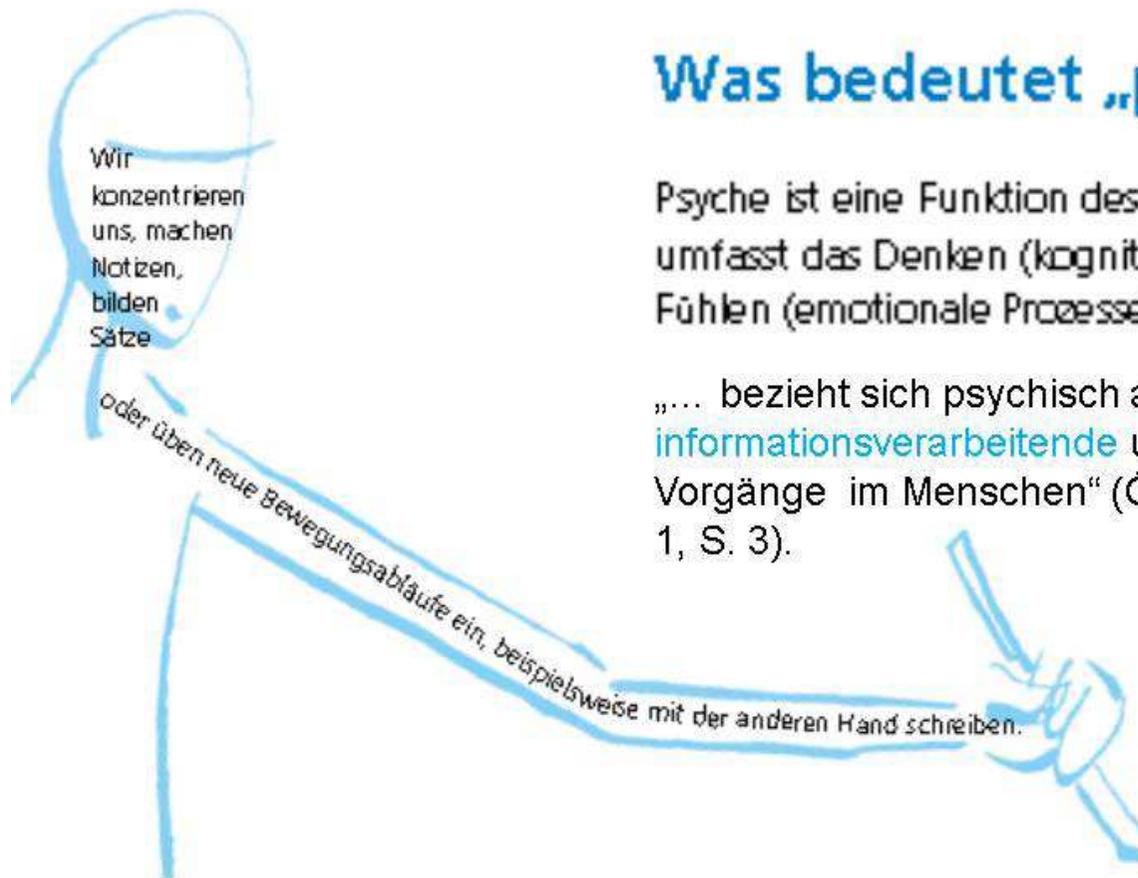
Psychische Belastung ?

Psych ... ?

Was bedeutet „psychisch“?

Psyche ist eine Funktion des Gehirns. Diese Funktion umfasst das Denken (kognitive Prozesse) und das Fühlen (emotionale Prozesse).

„... bezieht sich psychisch auf **kognitive, informationsverarbeitende** und **emotionale** Vorgänge im Menschen“ (ÖNORM EN ISO 10075-1, S. 3).



Psychische Belastung = Einwirkung der Arbeitsbedingungen



Nicht Auswirkungen:

Zufriedenheit, Befinden, Symptome, Burnout, Herzraten-Variabilität, Cortisol-Werte, Lebensstil, Privatleben, ...

Was sind psychische Belastungen?

Nach ÖNORM EN 10075-1 sind psychische Belastungen „... alle Einflüsse, die von außen auf den Menschen zukommen und psychisch auf ihn einwirken.“

Bsp.: Checklisten zur Gefahrenermittlung auf www.eval.at:

Gefahren durch Maschinen und andere Arbeitsmittel

Gefahren auf Verkehrs- und Transportwegen

Gefahren durch (unkontrolliert) bewegte Teile

Absturzgefahr

Gefahren durch elektrischen Strom

Gefahren durch biologische Arbeitsstoffe

Gefahren durch chemische Arbeitsstoffe

Brandgefahren Explosionsgefahren

Belastung durch Lärm

Belastung durch Staub

Belastung durch Vibrationen

Belastung durch Hitzearbeit

Belastung durch Nacharbeit

Gefahren durch Strahlung

Schlechtes Licht und schlechte Sicht

Schlechtes Klima

Mittel für die Erste Hilfe

Belastungen bei der Büro- und Bildschirmarbeit

Psychische Belastungen

Persönliche Schutzausrüstung

Physische Belastungen

Kriterien/Checkliste Z. B. Strom:

beschädigte Leitungen

Staub auf Lüftungsschlitzen

überbrückte Thermoschutzelemente

keine Sichtkontrolle vor Verwendung

schadhafte Geräte

Überlastung von Arbeitsmitteln

Errichtung und Wartung durch Laien

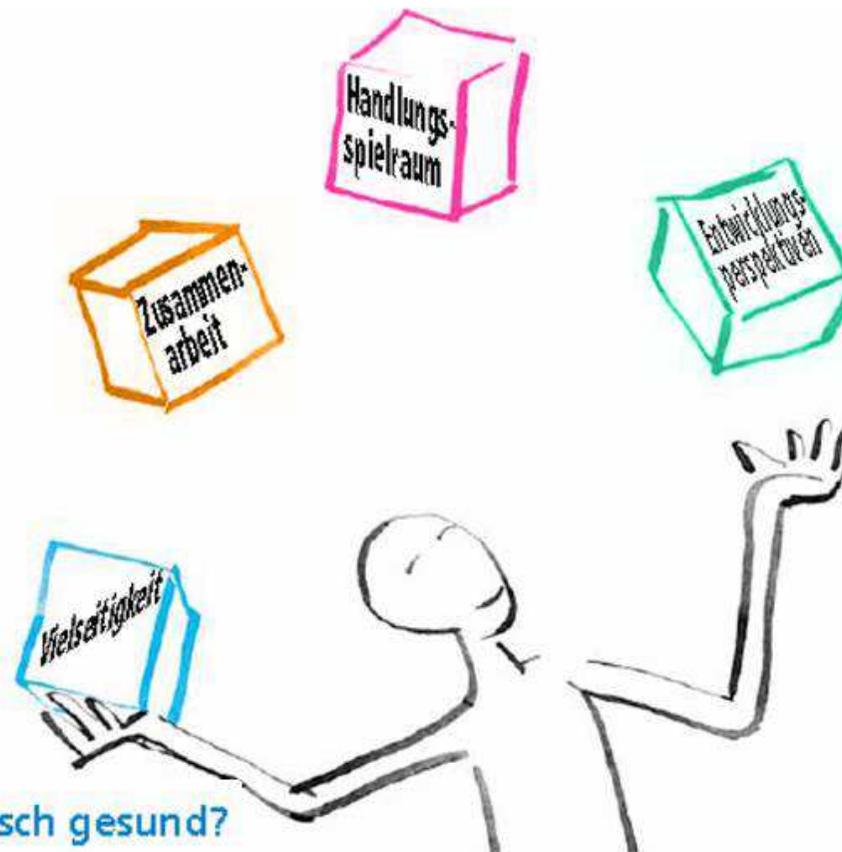
Oft zu finden:

Psychische Belastung

ja nein



Psychische Belastung



Was ist psychisch gesund?

Psychische Belastung

Ziel der Gefährdungsbeurteilung bzw. Evaluierung psychischer Belastungen

Die gesetzliche Ermittlung und Beurteilung psychischer Belastungen dient dazu, gesundheitsgefährdende Belastungen durch die Arbeitsbedingungen festzustellen und passende betriebliche Maßnahmen dagegen umzusetzen.



Was ist psychisch nicht gesund?

Fehlbeanspruchungsfolgen



1. Physische und psychische Auswirkungen durch dauernde psychische Beeinträchtigung

- Kopfschmerzen
- Chronische Ermüdung
- Infektionserkrankungen
- Herz-Kreislauf-Erkrankungen
- Muskel-Skelett-Erkrankungen
- Depressions- und Angsterkrankungen

2. Auswirkungen auf die Arbeit und den Betrieb

Die individuelle Wirkung einer Belastung wird als Beanspruchung bezeichnet. Beeinträchtigende Belastungen führen zu Fehlbeanspruchungen.

Quelle: **ABS Gruppe – Arbeitsbewertung in der Gruppe** (Molnar, Prinkel, Friesenbichler, Grafik: Solt-Bittner, 2013, AUVA, i.E.)

Wissen Sie eigentlich, dass ...

... in Österreich unter unselbständig erwerbstätigen Personen ein Drittel der Männer und ein Viertel der Frauen negativen psychischen Belastungen am Arbeitsplatz ausgesetzt sind?

... negative psychische Belastungsfaktoren das Krankheitsrisiko im Durchschnitt um 50 % steigern?

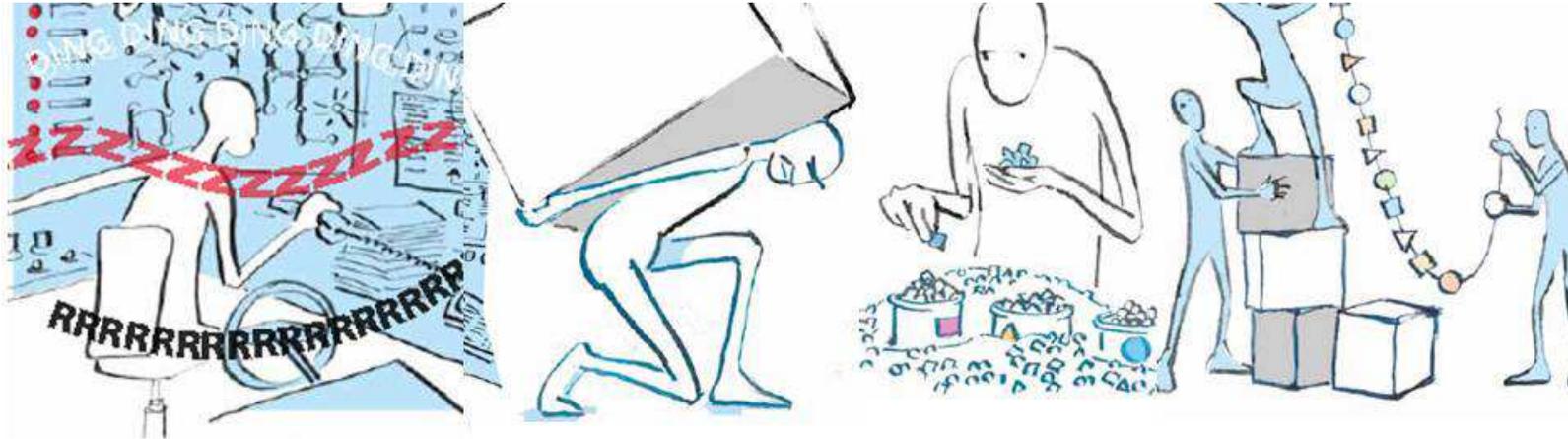
... besonders das Risiko für Depressions- und Angsterkrankungen, Herz-Kreislauf-Erkrankungen, Kopfschmerzen, chronische Übermüdung, Infektionskrankheiten und Muskel-Skelett-Erkrankungen dadurch erhöht ist?

WIFO-Studie,
Biffl et al, 2012

Die 4 Dimensionen nach dem ASCHG (ArbeitnehmerInnenschutzgesetz)

Dimension	Kategorie	Beispiele für Belastungen, die zu Fehlbeanspruchungen führen können
1. Aufgabenanforderungen und Tätigkeiten	Körperliche Belastungen	Fehlhaltungen Hohe Geschicklichkeit Hohe Anforderungen an Sehen, Hören, Fühlen, etc.
	Geistige Belastungen	Hohe Konzentration und Aufmerksamkeit Hohe Informationsdichte Fehlende Ganzheitlichkeit der Tätigkeit
	Emotionale Belastungen	Externe Konflikte (schwierige Kunden, gewalttätige Übergriffe) Freundlichkeitsdruck („Lächelstress“ z.B. in der Dienstleistungsbranche) Umgang mit Leid, Trauer (Pflege, Sozialbereich)
	Qualifikationsprobleme	Aufgaben überfordern/unterfordern Fehlende Einschulung / Unterweisung in Aufgaben Fehlende / intransparente Entwicklungsmöglichkeiten
2. Organisationsklima	Mangelhafte Zusammenarbeit (quantitativ)	Zu viele Schnittstellen mit Vorgesetzten / Kolleg/innen / Kund/innen Alleinarbeit
	Mangelnde Zusammenarbeit (qualitativ)	Mangelhafte Kommunikation Fehlende Unterstützung durch Führungskraft/Kolleg/innen Fehlende Rückmeldung zur Arbeitsleistung Interne Konflikte (mit Kolleg/innen bzw. Führungskraft – bis Mobbing) Belastung durch Diskriminierung (aufgrund von Geschlecht, Alter, Ethnie, Religion, etc.)
	Informationsmängel	Unpassende Informationsweitergabe (zu viel, zu wenig) Information nicht rechtzeitig verfügbar Informationsfülle ist nicht verarbeitbar
	Fehlender Handlungsspielraum	Fehlende Gestaltungsmöglichkeiten bei der Organisation der Arbeit Fehlende Mitwirkungsmöglichkeit bei arbeitsrelevanten Maßnahmen Fehlende Einflussmöglichkeit auf Probleme und Lösungen

3- Arbeitsumgebung	Klimatische Belastungen	Temperaturen sehr hoch / sehr niedrig Luftfeuchtigkeit zu niedrig / zu hoch Ungenügende Steuerbarkeit des Klimas
	Akustische Belastung	Lärm beeinträchtigt Konzentration Wichtige Signale sind nicht wahrnehmbar oder unterscheidbar
	Visuelle Belastungen	Zu wenig Licht /zu viel Licht (Blendung) Fehlender Lichtschutz an Fenstern Ungenügende Steuerbarkeit des Lichts
	Platz /Fläche unzureichend	Platzangebot entspricht nicht den Aufgabenanforderungen Verkehrswege behindern Arbeitsbewegungen
	Ausstattung /Arbeitsmittel unzureichend	Arbeitsplatzausstattung fehlt oder ist ungenügend Arbeitsmittel sind nicht (rechtzeitig) vorhanden oder ungenügend Persönliche Schutzausrüstung ist ungenügend
	Belastung Gefahr	Belastung durch Unfallrisiken, gefährliche Arbeitsstoffe, Maschinen,etc.
4- Arbeitsabläufe und Arbeitsorganisation	Ungenügend gestalterische Arbeitsprozesse	Doppel- und Mehrfacharbeit / Doppelgleisigkeiten Reihenfolge von Arbeitsschritten ist nicht veränderbar Verfügbarkeit von erforderlichen Materialien ist nicht gewährleistet
	Orientierungsmängel	Unklare / widersprüchliche Ziele bzw. Aufgaben Unklare Prioritäten Unklare Zuständigkeiten
	Störungen/ Unterbrechungen	Fehlende Vorhersehbarkeit und Planbarkeit der Arbeit Häufig wechselnde Prioritäten Häufige Blockierungen und Unterbrechungen bei der Arbeit
	Belastende Arbeitszeitgestaltung	Belastender Schichtplan Inadäquater Wechsel zwischen Aktivitäts- und Erholungsphasen Mangelhafte Pausengestaltung häufig lange Arbeitszeiten
	Belastende Arbeitsmenge	Aufgaben in vorgegebener Zeit/Qualität nicht erfüllbar Arbeitsmenge ist sehr unregelmäßig/nicht planbar



Ausführbarkeit

**Schädigungs-
losigkeit**

**Beeinträchtigs-
losigkeit**

**Persönlichkeits-
förderlichkeit**

Menschengerechte Arbeitsgestaltung

Hacker & Richter, 1984

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit und Mitarbeit

**Mag.a Carmen Püringer
Diplomierte und Zertifizierte
Arbeits- Wirtschafts- und
Organisationspsychologin
+43-699-190 146 38
cpue@gmx.net**



**Offsetdruckerei
Schwarzach**
Feinkartonagen Etiketten



Institut für Generationenmanagement

45plus

**Verein 45plus –
Institut für Generationenmanagement**

Danke!

Mögliche Aktivitäten – Ernährung und Bewegung

Andrea Plankensteiner,
Dipl. Body-Vital- und Ernährungstrainerin

Betriebliche Gesundheitsförderung



- motivierter Mitarbeiter → höhere Leistungsfähigkeit, optimierte Produktivität
- weniger Krankenstände → Kosteneinsparungen
- Gesunderhaltung langjähriger Mitarbeiter → Erfahrung, Know-how bleibt im Betrieb

Andrea Plankensteiner,
Dipl. Body-Vital- und Ernährungstrainerin

Betriebliche Gesundheitsförderung



- | | | |
|-----------------------------------|---|--|
| Bewusstseinsbildung | → | Kurz-Vorträge, Infos, Workshops |
| individuell abgestimmtes Programm | → | Getränke- und Kantinenangebot,
Laufen, Nordic-Walken, Wirbelsäulengymnastik
Hebe- und Bücktraining, Dehnprogramm |
| „der Chef macht mit“ | → | Gesundheitsbewusstsein vorleben |



**Offsetdruckerei
Schwarzach**
Feinkartonagen Etiketten



Institut für Generationenmanagement

45plus

**Verein 45plus –
Institut für Generationenmanagement**

Danke!



**Offsetdruckerei
Schwarzach**
Feinkartonagen Etiketten



Institut für Generationenmanagement

45plus

**Verein 45plus –
Institut für Generationenmanagement**

***Anerkennende Führung als
Gesundheitsfaktor & Ressource***

...aus dem Leben

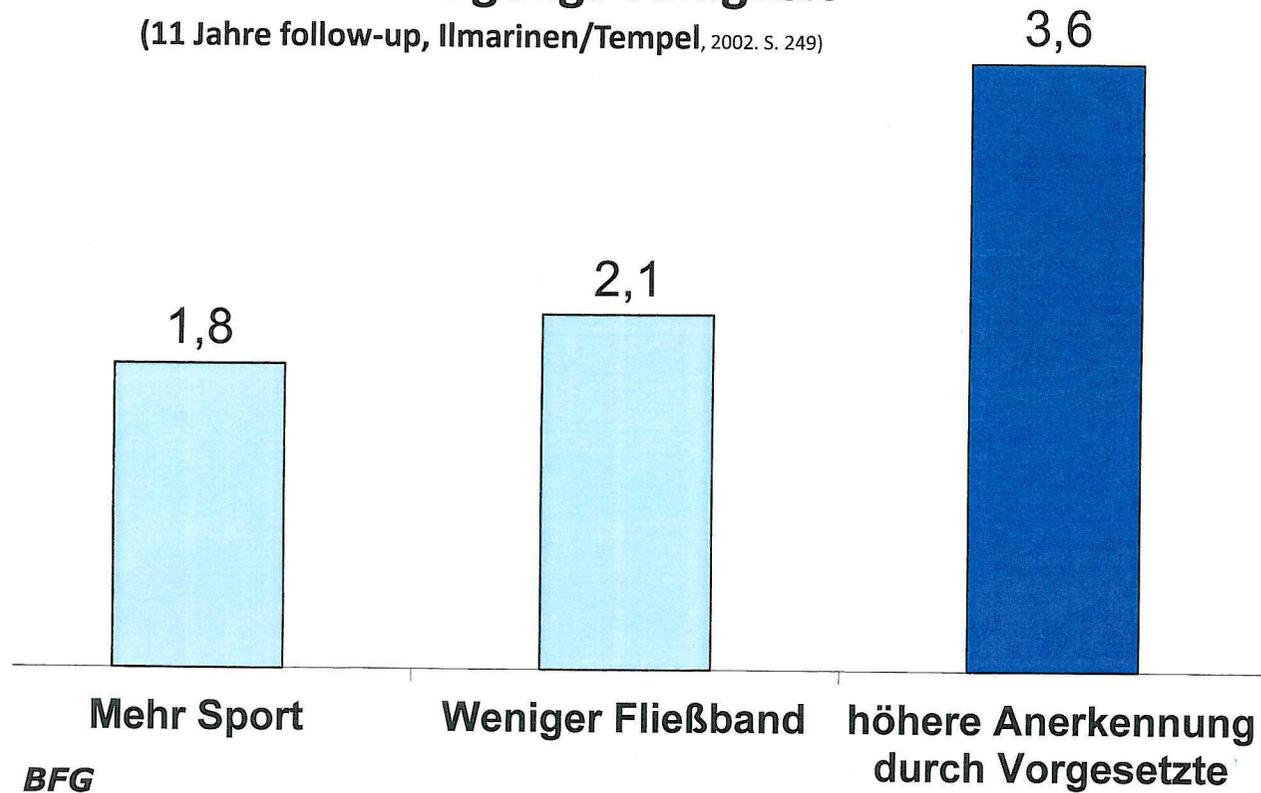


- „Ich war jeden Tag an meinem Platz – die werden mich nicht kennen!“
- „Muss ich absichtlich Fehler machen, dass auch mit mir gesprochen wird!“
- „Ich bin nur etwas Wert, wenn ich immer mehr leiste!“
- „Bei uns wird nur in den Maschinenpark investiert, nicht in uns Menschen – wir sind austauschbar!“

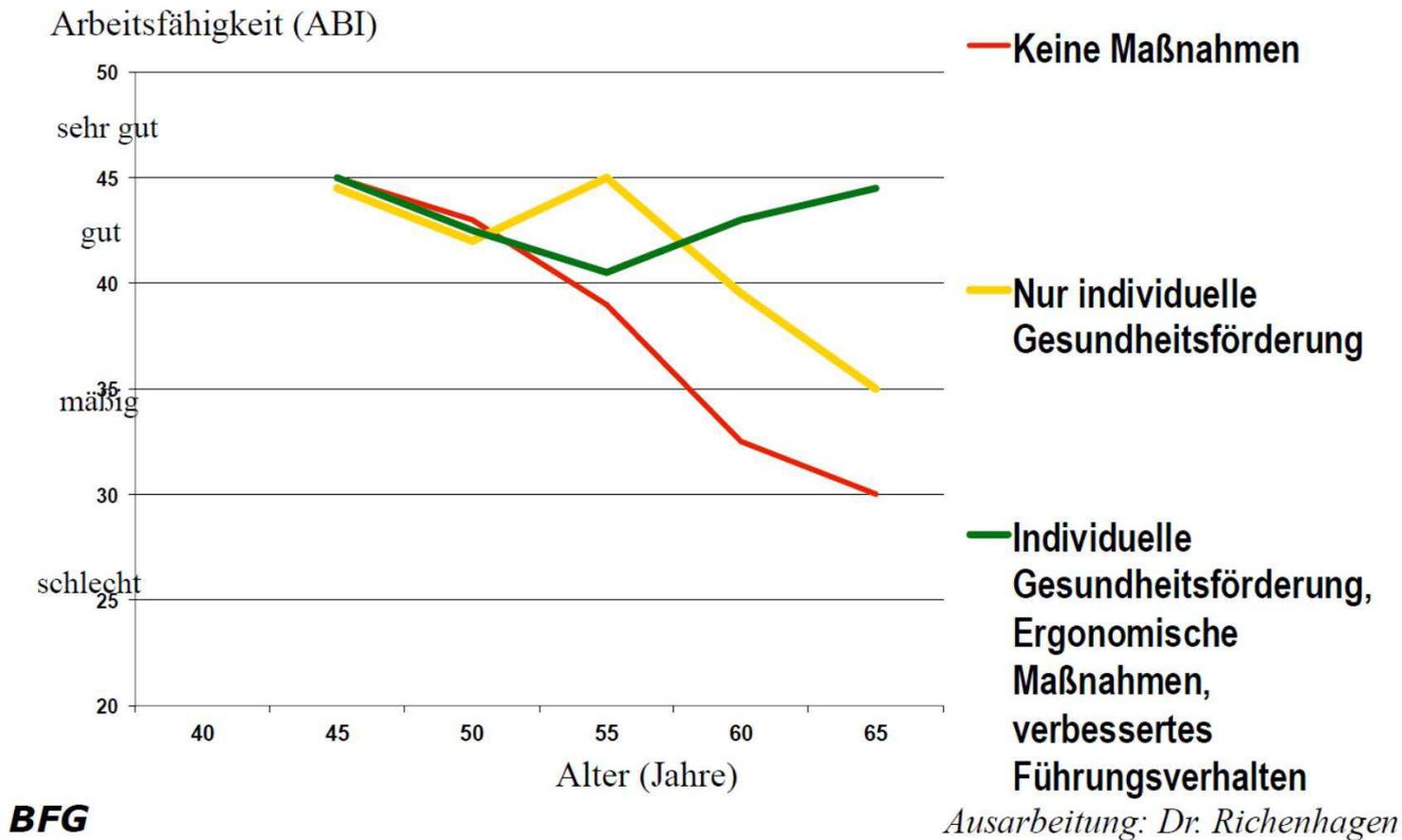
Erhaltung der Arbeitsfähigkeit

Wahrscheinlichkeit besserer Arbeitsbewältigungs-Fähigkeit

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



Veränderung der Arbeitsfähigkeit innerhalb von 20 Jahren (Ilmarinen)



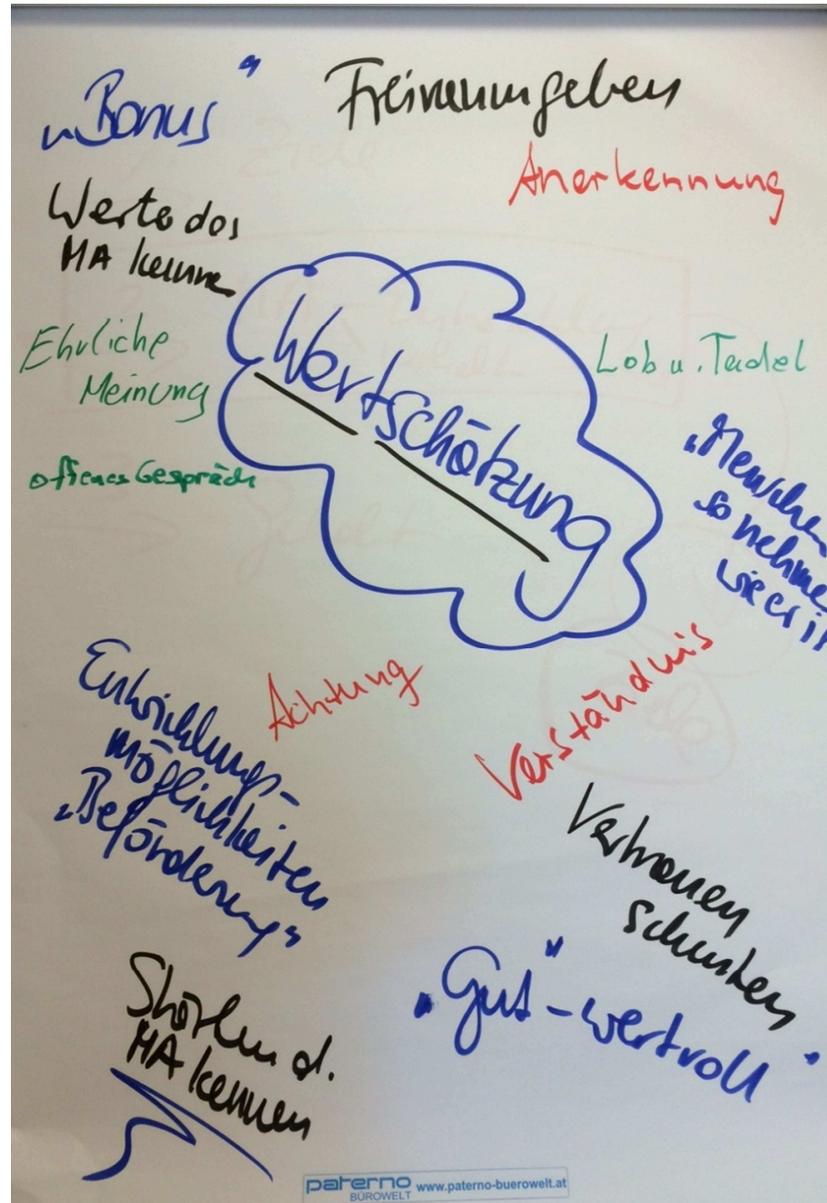
Anerkennung & Wertschätzung

Wikipedia:

- Respekt
- Wohlwollen
- Akzeptanz



FÜHRUNGSKRÄFTE KENNEN
DIE HÖCHSTEN WERTE
DER MITARBEITER



FÜHRUNGSKRÄFTE
HABEN ZEIT
FÜR DIE FÜHRUNG

Führung durch Vorbild

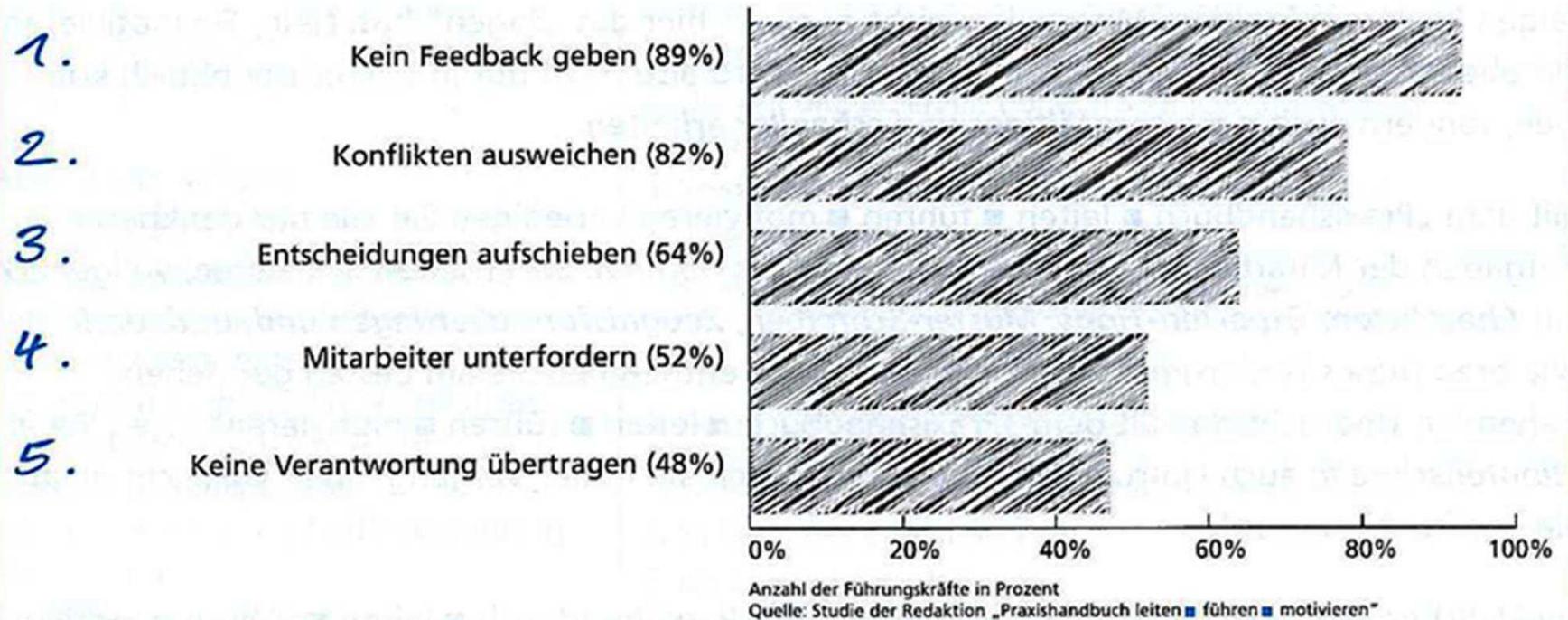
Ich kann nicht die
Welt verändern.

Indem ich mich selbst
verändere,
verändere ich die Welt.



FÜHRUNGSKRÄFTE
SIND STARK IM
SELBSTMANAGEMENT

Führungsfehler



und ihre Ursachen ...

Doch nicht nur die Offenheit überraschte: Nahezu einmütig (97%) räumten alle Befragten ein, dass sie nicht genügend Zeit für ihre Mitarbeiter hätten.



FÜHRUNGSKRÄFTE
HABEN ZEIT
FÜR DIE FÜHRUNG

Führung & Gesundheit

Gesundheit ist eine ständige Führungsaufgabe –
Unternehmens- & Führungskultur:

- ✓ Entscheidungskultur
- ✓ Arbeitsaufgaben
- ✓ Entwicklung und Weiterbildung –
„lebenslanges Lernen“
- ✓ Ziele
- ✓ Arbeitszeitmodelle



Führung & Gesundheit

Gesundheit ist eine ständige Führungsaufgabe –
Unternehmens- & Führungskultur:

- ✓ Betriebliche Gesundheitsförderung
- ✓ Stärken und Schwächen der verschiedenen Altersgruppen
- ✓ Altersgerechte Abläufe
- ✓ ...

⇒ **individuell und kreativ !**



**FÜHRUNGSKRÄFTE
HABEN MUT UND
SIND SICHER**

**Krankheit ist ein
Kostenfaktor.**

**Gesundheit ist
eine Investition.**



**Offsetdruckerei
Schwarzach**
Feinkartonagen Etiketten



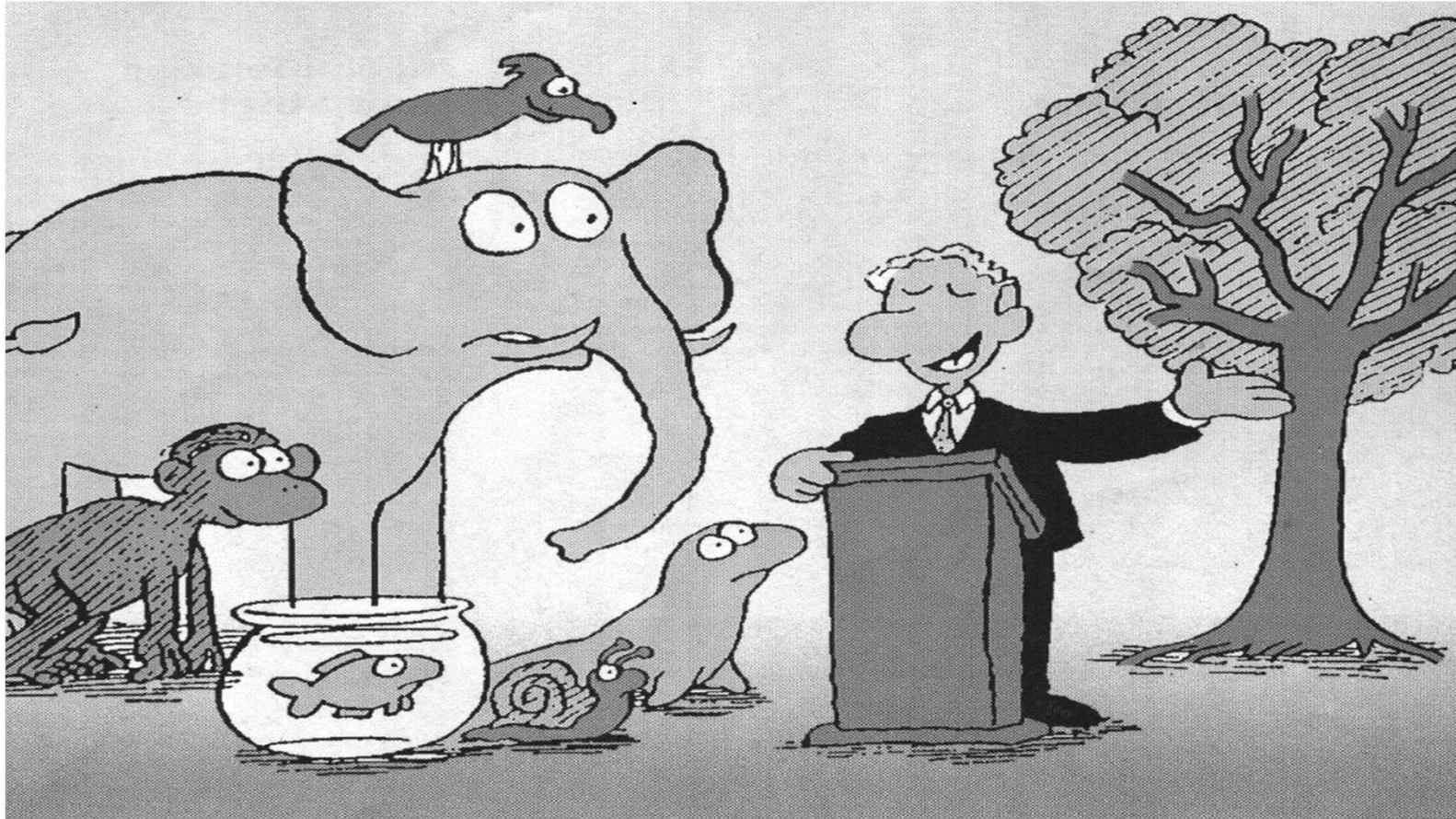
Institut für Generationenmanagement

45plus

**Verein 45plus –
Institut für Generationenmanagement**

Danke!

Gleichbehandlung oder Individualität?



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

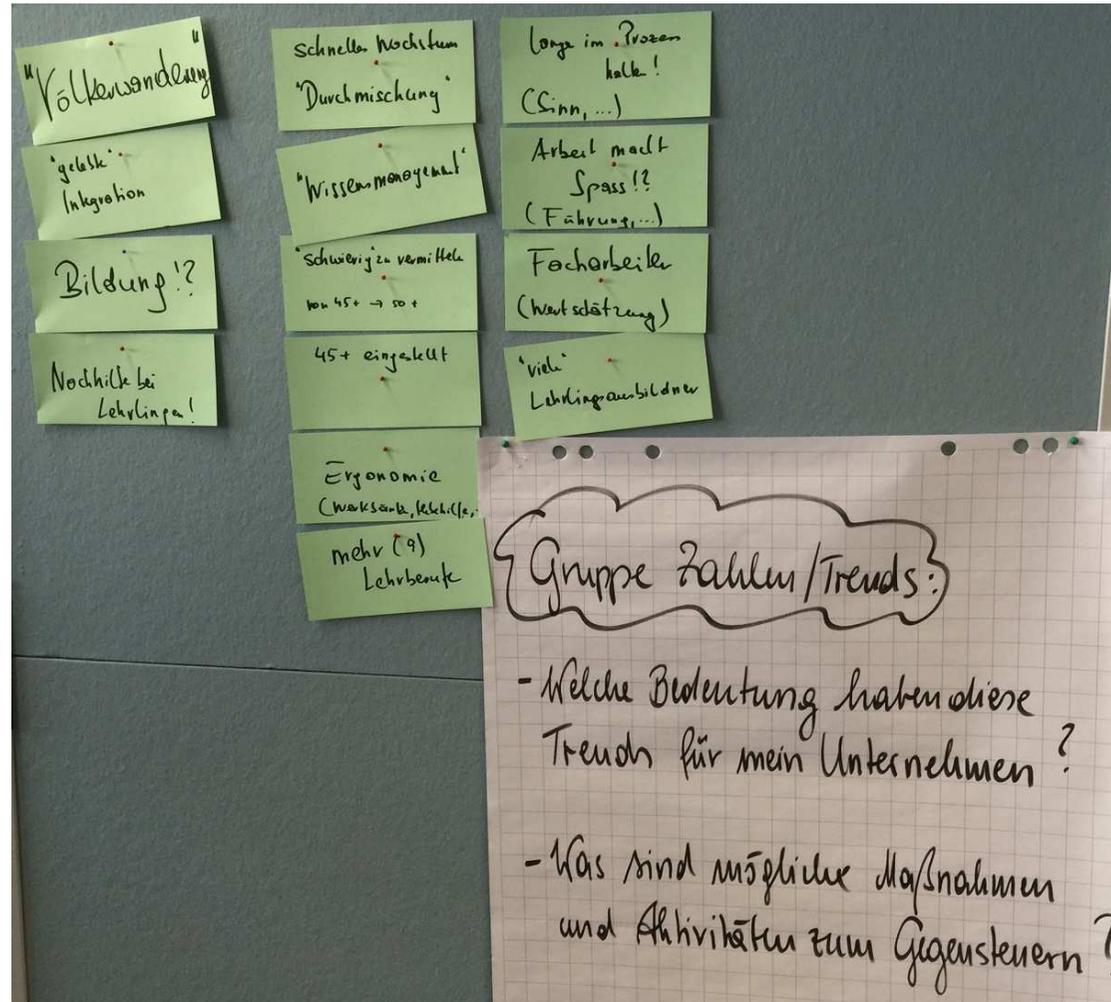
Damit es gerecht zugeht, erhalten Sie alle die gleiche Prüfungsaufgabe: Klettern Sie auf diesen Baum!

Arbeitsgruppen:

1. Wie aufteilen (mischen – nach Unternehmensgrösse?)
2. Wer zu welchem Thema ?

- Demografische Entwicklung & mögliche Aktivitäten (Bruno)
- Evaluierung – Erfahrungen & „Win-Win“ (Carmen, Susanne)
- Aktivitäten Ernährung & Bewegung (Andrea, Jürgen)
- Anerkennung und Wertschätzung – „Kultur oder Unkultur“ (Manfred, Heinz)

Arbeitsgruppe Trends & Aktivitäten



Arbeitsgruppe Evaluierung

SINN-EVAL

- o viele MA aktiv beteiligen
- o THEMATISIERUNG : ANFORDERUNGEN
- o Ergebnisse der GL präsentieren (FK/BL)
- o Chance Probleme aufzuzeigen
- o "Problemgruppe 30-40 jährige"
- o Positiver Aspekt / Transparenz & Nutzen
- o Anonymität d. Befragung

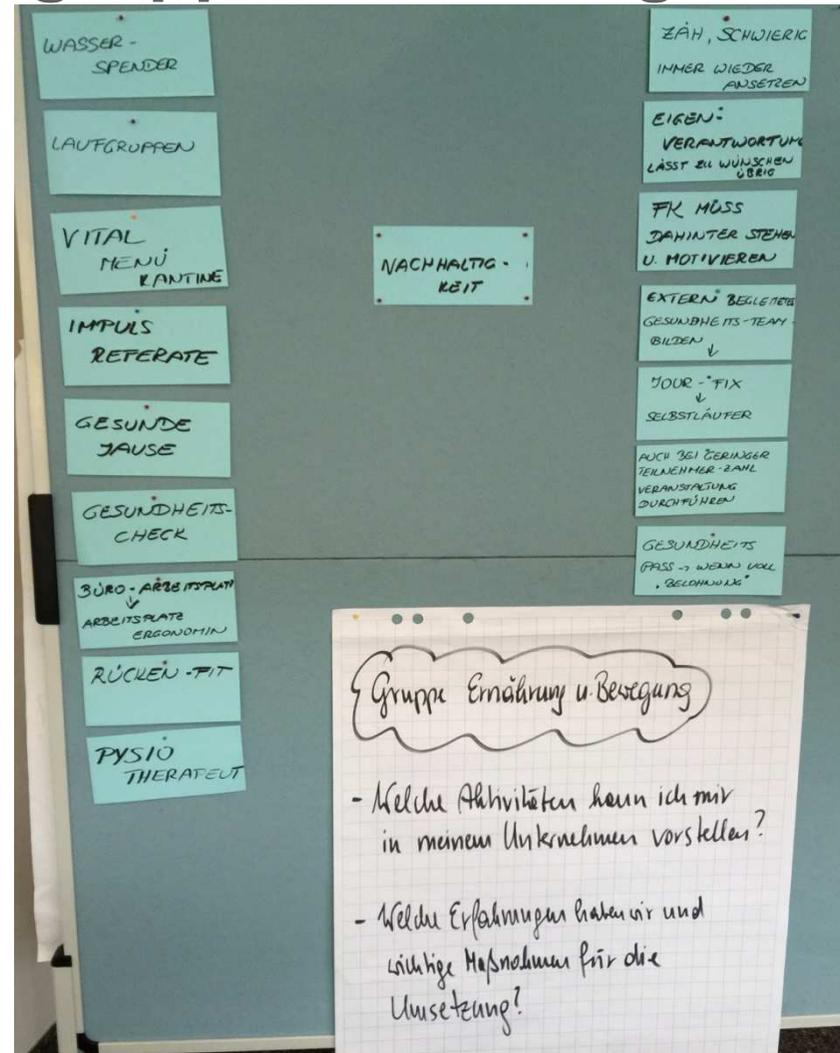
UNSINN - Eval

- o Wiederholung nicht zeitl. definiert
- o Maßnahmen ableiten, wie, wer, was?
- o Belastungen individuell / altersspezifisch?
- o nur negative Belastungen?

WIN - WIN

- o Wenn die Eval dem einzelnen auch etwas bringt!
- o EVAL als Vorteil für MA
- o Coaching für MA's

Arbeitsgruppe Ernährung & Bewegung



Arbeitsgruppe Anerkennung & Wertschätzung

Anerkennung + Wertschätzung als
„Gesundheitsfaktor“ (A)

• Wie erleben wir das?

- „Wissen ist Macht“ – Ich weiß mehr als Du! – INFORMIEREN / FEHLERDE KLARHEIT
- wird nicht gelebt
- MA fühlen sich nicht anerkannt
- ZEIT
- „HANDWERKZEUG“ des Führers
- Facharbeiter → Führungskraft

Aktivitäten/Maßnahmen: (B)

- „Selbstgeschichtete“ Umfrage → akt. Situation
- Mitarbeiterzufriedenheitsumfrage gut – „Level better“
 Organigramm – Klacht – Führungsrolle definieren –
 360° Feedback – gemeinsames Training (Vorstand – TL) –
 gen. Führ.vorhandnis – individuelle Begleitung →
 Kompetenzerhöhung
- Value Award: Anerkennung/Wertschätzung – Verhalten
 auf Vorschlag der MA (Geduld)
- Workshop: Führungskraft – was ist das?; Stärken – Ressourcen –
 Analyse – Maßnahmen
- „Expertenkammer“
- Arbeitende Geschichten „Märchen“ – Sollen

 **Offsetdruckerei
Schwarzach**
Feinkartonagen Etiketten



45plus
Institut für Generationenmanagement

**Verein 45plus –
Institut für Generationenmanagement**



Danke!



Ziele

- ✓ Das Bewusstsein im Unternehmen ist geschärft.
- ✓ Die Führungskräfte wollen es aus Überzeugung.
- ✓ Alle Altersklassen sind in einer Belegschaft vertreten.
- ✓ Der „Generationenmix“ erfolgt mit System.
- ✓ Die „Arbeitsfreude“ bleibt im Alter erhalten.
- ✓ Das „Wissen“ als Schlüsselaufgabe erkennen.
- ✓ Die Jobs passen zu den Bedürfnissen.
- ✓ Arbeit bis ins „reifere Alter“ wird positiv gesehen.

Themen- und Handlungsfelder



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