

getzner



45plus

Institut für Generationenmanagement

Verein 45plus –
Institut für Generationenmanagement

Herzlich Willkommen!

„Arbeit & Altern“

in Kooperation mit Getzner Textil AG

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:

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)
- In Vorbereitung: Vortrag Prof. Dr. Heinrich Geissler – in Kooperation mit der WK in Liechtenstein – 22.11.

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:

getzner



45plus

Institut für Generationenmanagement

Verein 45plus –
Institut für Generationenmanagement

Danke!

getzner

meusburger®

HABERKORN
EINFACH BESSER

[V]
PACK

Offsetdruckerei
Schwarzach
Feinkartonagen Etiketten

getzner



45plus

Institut für Generationenmanagement

Getzner Textil AG

**Arbeitsfähigkeitsstrategie der Firma Getzner Textil AG mit
besonderem Fokus auf die Thematik des Alterns –
*Frau Berte Paulsen-Millhagen M.A. &
Herr Dr. Matthias Walter*
Personaler – Workshop - 8.7.2016**

getzner



45plus

Institut für Generationenmanagement

Doppelmayr Seilbahnen GmbH

„Altern & Arbeit“

Unsere Aktivitäten und Erfahrungen zum Thema: Wie begleiten wir unsere Menschen aktiv in die Pension und gestalten die Nachfolgeregelung?

Personaler – Workshop - 8.7.2016

Aktivitäten und Erfahrungen

Aktive Begleitung in die Pension + Nachfolgeregelungen bei Doppelmayr:

- ⇒ **Jährliche Ergänzung der Liste jener Personen, welche in Pension gehen könnten in den kommenden Jahren**
- ⇒ **Nachfrage (zeitlich abhängig von der Position) bei den Vorgesetzten ob der oder die MitarbeiterIn schon zum Ausdruck gebracht hat, welche Vorstellungen bzgl. der Pension vorhanden sind – in der Regel organisiert sich viel in der Abteilung oder kommt der Anstoß zum Gespräch vom MA**
- ⇒ **Ist nichts bekannt, werden die Personen von der Personalabteilung zu einem Orientierungsgespräch eingeladen**
- ⇒ **Die Nachfolgeplanung erfolgt dann auf Grund des Gespräches, wenn die Vorstellungen ausgetauscht wurden (Datum, Altersteilzeit, etc.)**



getzner



45plus

Institut für Generationenmanagement

Fries Kunststofftechnik GmbH

„Altern & Arbeit“

Unsere Aktivitäten und Erfahrungen zum Thema: Wie begleiten wir unsere Menschen aktiv in die Pension und gestalten die Nachfolgeregelung?

Personaler – Workshop - 8.7.2016

Aktive Begleitung in die Pension + Nachfolgeregelungen:

- ⇒ Viele anstehende **Pensionierungen in den nächsten 5 Jahren**, auch in der Geschäftsleitung und kritischen Management Positionen
 - ⇒ Herausforderung Erfahrungsschatz strukturiert zu übertragen
 - ⇒ Chance festgefahrene, teils personenabhängige Strukturen neu zu gestalten; Frischer Wind und neue Perspektiven
 - ⇒ Schwierigkeit für einige Arbeitnehmer loszulassen nach jahrelanger Betriebszugehörigkeit und je nach privater Situation

- ⇒ **Altersteilzeit**
 - ⇒ Echtes Teilzeitmodell statt de facto Frühpension
 - ⇒ Gute Möglichkeit um motivierte, aber nicht mehr voll leistungsfähige Mitarbeiter motiviert halten zu können, von deren Erfahrung zu profitieren, Burnouts zu vermeiden und Nachfolge aufzubauen
 - ⇒ Lieber in Teilzeit 100% geben, als in Vollzeit nicht leistungsfähig sein
 - ⇒ Bei ehrlich arbeitsmotiviertem Mitarbeiter, braucht es viel Zuspruch; Bedenken bzgl. Außenwirkung und finanziellen Auswirkungen



getzner



45plus

Institut für Generationenmanagement

Raiffeisenlandesbank Vorarlberg

„Altern & Arbeit“

Unsere Aktivitäten und Erfahrungen zum Thema: Wie begleiten wir unsere Menschen aktiv in die Pension und gestalten die Nachfolgeregelung?

Personaler – Workshop - 8.7.2016

Aktive Begleitung in die Pension + Nachfolgeregelungen:

- ⇒ in den letzten Jahren vermehrt Altersteilzeit/Teilpension
- ⇒ Personalplanungsgespräche (50+) – Gespräche mit MA
- ⇒ Beweggründe: Gesundheit, „Ausklingen lassen“, Organisationsentwicklung
- ⇒ mittel- bis langfristige Planung mit stufenweiser Reduktion (mit schriftlicher Vereinbarung)
- ⇒ begleitende Gespräche

Nachfolgeregelung:

- ⇒ Potential-AC mit bestehenden MA
- ⇒ Ziel = mittel-/langfristige Planung und stufenweise Übergabe



getzner



45plus

Institut für Generationenmanagement

Sapa Extrusion Nenzing GmbH

„Altern & Arbeit“

Unsere Aktivitäten und Erfahrungen zum Thema: Wie begleiten wir unsere Menschen aktiv in die Pension und gestalten die Nachfolgeregelung?

Personaler – Workshop - 8.7.2016

Mögliche Regelungen in Österreich?

- Gesetz zur Förderung der Workability (Arbeitsbewältigungsindex)
- Ab 63 entscheiden nur die AN, ob sie weiterarbeiten
- Ab 800 MA zahlt der AG 100% der Krankenstandskosten
- Bei Frühverrentung wegen gesundheitsschädigender Arbeit Arbeitsbedingungen zahlt der AG die Kosten der Frührente bis zum Regelrentenalter an die Pensionsversicherung

Quelle: Prof. Dr. H. Geissler; 11.Mai 2016 Innsbruck



Aktive Begleitung in die Pension + Nachfolgeregelungen:

1) Belegschaftsstrukturanalyse – Produktion

- Gesamtverteilung der Funktion und Qualifikation nach Geschlecht
- Altersverteilung, Generationen und Neueintritte nach Geschlecht
- Betriebszugehörigkeit nach Geschlecht
- Beschäftigungsausmaß und Teilzeitart nach Geschlecht
- Zu erwartende Austritte



Aktive Begleitung in die Pension + Nachfolgeregelungen:

2) Landkarte Arbeitsgerechter Arbeitsplätze für Produktionsmitarbeiter Quelle: Morschhäuser 1999

| | | | |
|---|--|--|--|
| Körperlich anstrengende Arbeiten | | Die Definition erfolgte nach den tatsächlichen vorherrschenden Belastungen in der Produktion und wurden intern festgelegt. Die Gewichtung erfolgte nach dem Schulnotensystem | |
| Arbeitsumgebungsbelastungen | | | |
| Hohe / starre Leistungsvorgaben | | | |
| Schicht- und Nachtarbeit | | | |
| Hohe psychische Belastungen | | | |

| | | | | | | | |
|------------------------|---------------------------------|---|---|---|---|---|----|
| Logistik/ Versand | Staplerfahrer VS | 2 | 2 | 3 | 1 | 1 | 9 |
| Logistik/ Versand | Kommissionierer / Kranfahrer VS | 2 | 2 | 3 | 1 | 1 | 9 |
| Anlagen-Instandhaltung | Anlagentechnik Presse | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 13 |
| Anlagen-Instandhaltung | Haustechnik | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 13 |
| Abteilung P16 | Pressenschichtführer P16 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 22 |
| Abteilung P16 | Pressenhelfer, Recker P16 | 3 | 5 | 5 | 5 | 1 | 19 |

Aktive Begleitung in die Pension + Nachfolgeregelungen:

3) Maßnahmen Bestand

- Gesundheitsmanagementsystem
- Psychosozialer Help Desk (anonym)
- Evaluierung psychischer Belastungen
- Ergonomie Studie Büro und Produktion

4) Maßnahmen Zukunft

- Förderung der Wertschätzung
- Jährliches Mitarbeitergespräch
- Neue Arbeitszeitmodelle
- Arbeitsalternativen lt. Landkarte
-



getzner



45plus

Institut für Generationenmanagement

Schoeller GmbH & CoKG

„Altern & Arbeit“

Projekt „Altersgerechtes Arbeiten“

Personaler – Workshop - 8.7.2016

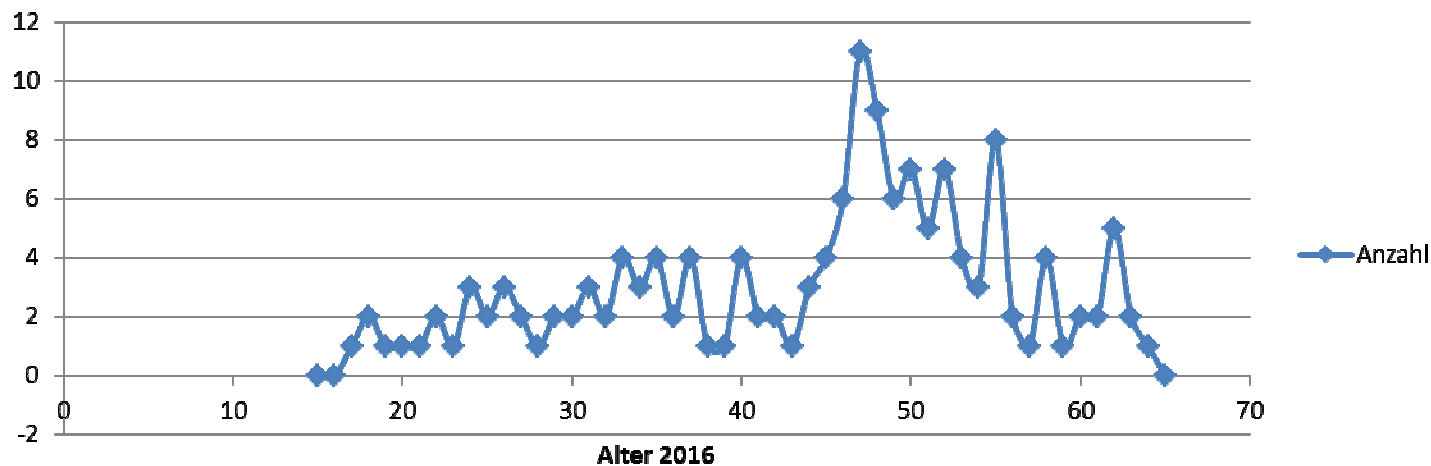
Altersgerechtes Arbeiten

- Ziel:
Mitarbeiter bis zur Alterspension
gesund und fit mit deren Mitwirkung
im Arbeitsprozess erhalten.



- **Ausgangssituation:**
33 % der Mitarbeiter sind über 50 Jahre alt. 31 Mitarbeiter erreichen in den nächsten 10 Jahren die Alterspension, 14 davon in 5 Jahren, 6 davon gehen bereits 2016 vorzeitig in Pension. (unter 65 Jahren)

Mitarbeiter nach Alter 2016



- Zielgruppen:
 - Zielgruppe 1:
bis zu 5 Jahre vor der Alterspension
2016 – 14 Mitarbeiter (davon gehen 6 in Pension)
gesundheitliche Begleitung
Anreize für Arbeiten bis zur Alterspension
 - Zielgruppe 2:
6 bis 10 Jahre vor der Alterspension
2016 – 14 Mitarbeiter
präventive Ermittlung körperlicher Belastungen
und Ableitung von Maßnahmen



Zielgruppe 1 und 2 - Maßnahmen

gesundheitliche Begleitung, präventive Ermittlung von Belastungen



Betriebsärztin
Dr. Daniela Pejic

Gesundheitspass
halbjährliches (Z1)
jährliches (Z2)
Gespräch
Jährliche
Arbeitsplatz-
begehung
Maßnahmen-
ableitung
Kostenbeitrag für
Therapien

Gesundheitspass:

- **Gesundheitscheck** zur Abklärung des Gesundheitszustandes mit evtl. Zielsetzungen
- Ermittlung der **Belastungen am Arbeitsplatz**
- Vermerk von Maßnahmen



| 10. MEIN Körperfett: | | | |
|----------------------|---------|---------|--------|
| Frauen | gut | mittel | erhöht |
| < 20 J. | 17-22 % | 22-27 % | >27 % |
| 20-30 J. | 18-23 % | 23-28 % | >28 % |
| 30-40 J. | 19-24 % | 24-29 % | >29 % |
| 40-50 J. | 20-25 % | 25-30 % | >30 % |
| über 50 J. | 21-26 % | 26-31 % | >31 % |
| Männer | gut | mittel | erhöht |
| < 20 J. | 12-17 % | 17-22 % | >22 % |
| 20-30 J. | 13-18 % | 18-23 % | >23 % |
| 30-40 J. | 14-19 % | 19-24 % | >24 % |
| 40-50 J. | 15-20 % | 20-25 % | >25 % |
| über 50 J. | 16-21 % | 21-26 % | >26 % |

| Ziel | Erfolg |
|-------|--------|
| | 😊😊😊😊 |
| | 😊😊😊😊 |

| Arbeitsplatzbegehung: | |
|-----------------------|------|
| Datum: | |
| Belastungen? | |
| | 😊😊😊😊 |
| | 😊😊😊😊 |
| | 😊😊😊😊 |
| | 😊😊😊😊 |

| Sonstige Maßnahmen: | |
|---------------------|--------|
| o Nein | |
| o Ja, welche? | |
| Ziel | Erfolg |
| | 😊😊😊😊 |
| | 😊😊😊😊 |
| | 😊😊😊😊 |
| | 😊😊😊😊 |

| | |
|---------------------------------|---------------------|
| 1. Ich arbeite in Nachtschicht? | 4. MEINE Bewegung |
| o Ja | Ich bewege mich ... |
| o Nein | o (fast) nie |
| | o manchmal |
| | o regelmäßig (min. |
| | Ziel |
| | |
| | Erfolg |
| | 😊😊😊😊 |

| | |
|--|----------------------------------|
| 2. MEINE Beschwerden: | 5. MEINE Ernährung |
| Haben Sie Beschwerden am Arbeitsplatz? | Wie oft essen Sie pro Woche ... |
| o Ja, psychisch | o Obst und Gemüse |
| | o Getreideprodukte u. Kartoffeln |
| o Ja, physisch | o Milch- und Milchprodukte |
| | o Fleisch, Wurst, Fisch |
| | o Süßes und Kuchen |
| Schmerzskala: | Ziel |
| wenig -> starke | |
| □□□□□□□□ | Erfolg |
| 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 | |
| o Nein | 😊😊😊😊 |
| o Ja | 😊😊😊😊 |
| o Nein | 😊😊😊😊 |

Zielgruppe 1 und 2 - Maßnahmen präventive Ermittlung



Belastungsliste pro Arbeitsplatz erheben

Belastungsliste

0 keine Belastung
10 max. Belastung

| Anz. MA | KST | Abt. | Funktion | Arbeitsorganisation | | | Arbeitszeit | | | |
|---------|------|------------|-------------------|---------------------|-----------|-------------|--------------|----------------|-------------------|-----------------|
| | | | | Leistungsdruck | Zeitdruck | Überstunden | Nachtschicht | Wechselschicht | Normalarbeitszeit | Wochenendarbeit |
| | 1550 | Ausrüstung | Maschinenarbeiter | 0 - 10 | 0 - 10 | 0 - 10 | ja/nein | ja/nein | ja/nein | Anz. |
| | 1113 | Färberei | Rohgarnlager | | | | | | | |

schoeller
the spinning group

Belastungsliste

0 keine Belastung
10 max. Belastung

| Anz. MA | KST | Abt. | Funktion | Arbeitsumgebung | | | | | | | |
|---------|------|------------|-------------------|-----------------|-------|--------------------|---------|------|--------------|---------------|---------|
| | | | | Wärme/Hitze | Kälte | Nässe/Feuchtigkeit | Zugluft | Lärm | Chem. Stoffe | Staub/Schmutz | Gerüche |
| | 1550 | Ausrüstung | Maschinenarbeiter | | | | | | | | |
| | 1113 | Färberei | Rohgarnlager | | | | | | | | |
| | 1500 | Färberei | Vorbereitung | | | | | | | | |
| | 1511 | Färberei | Vorbereitung | | | | | | | | |

schoeller
the spinning group

Belastungsliste

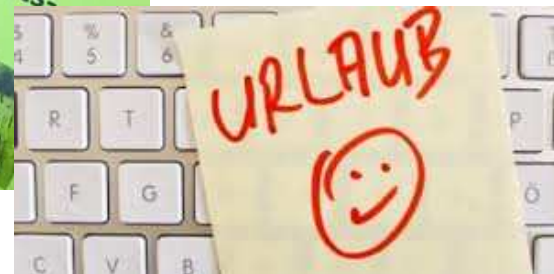
| Anz. MA | KST | Abt. | Funktion | Arbeitsstätigkeit (körperliche Belastungen) | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---------|------|------------|--------------------------|---|---------|-------|------|--------|--------------------------|--|---------|--|-----------------|------------------|--------------------|--------------------|--------------------------|--|--|--|--|--|
| | | | | Schwere körperliche Arbeit bzw. manuelle Lastenhandhabung | | | | | Manuelle Arbeitsprozesse | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | Last | Haltung | Ausf. | Zeit | GESAMT | Hand-Arm | | Finger- | | Zwangshaltungen | Über-Kopf Arbeit | Dauerhaftes Stehen | Dauerhaftes Sitzen | Vibr./Erschütt./Schwing. | | | | | |
| | 1550 | Ausrüstung | Maschinenarbeiter | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 1113 | Färberei | Rohgarnlager | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 1500 | Färberei | Vorbereitung | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 1511 | Färberei | Färbepumpe / Färbkühler | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 1520 | Färberei | Ein- und Ausladen Spulen | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 1522 | Färberei | Schleudern/HF-Trocknen | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 1522 | Färberei | ohne Abteilungsleiter | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

schoeller
the spinning group

Zielgruppe 1 und 2 - Maßnahmen Anreize



1 Urlaubstag pro
Jahr zusätzlich (Z1)
Gutschein für
Heilmassage (Z1+2)
nach Vorlage
Gesundheitspass
Altersteilzeit?
Kuraufenthalt?



Zielgruppe 1 - Maßnahmen bis zu 5 Jahre vor der Alterspension



Überlegungen zu
Nachfolge/
Vertretung

Weitergabe von
Knowhow

Sensibilisierung
Führungskräfte
(Zeitdruck,
Überstunden)

- Start der Überlegungen zur Nachfolge/Vertretung, lange Einschulung wegen Knowhow und es können Fehlzeiten auftreten
- Rücksichtnahme bei Problemen (sensibler Umgang)

Zeitplan



- Januar 2016
 - Infoveranstaltung Abteilungsleiter
 - Zielgruppenlisten an Abteilungsleiter
 - Persönliche Gespräche mit Mitarbeitern der Zielgruppen
 - Aushang Info Gesundheitspass für alle
- Laufend im Jahr
 - Termine Betriebsarzt für Zielgruppe 1 und 2
 - Abklärung Nachfolgeregelung Zielgruppe 1
- Dezember 2016
 - Urlaubsgutschrift nach Vorlage Gesundheitspass für 2017
- Januar 2017
 - Zielgruppenlisten an Abteilungsleiter
 - Persönliche Gespräche mit neuen Mitarbeitern der Zielgruppen

Präventiv für alle Mitarbeiter



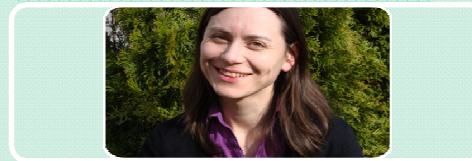
PC-Arbeitsplätze
Mails Ausgleichs-
übungen



Gesundheitspass
auf Wunsch
€ 5 Gutscheine für
Heilmassage



Vorträge Gesundheit
Plakataktionen



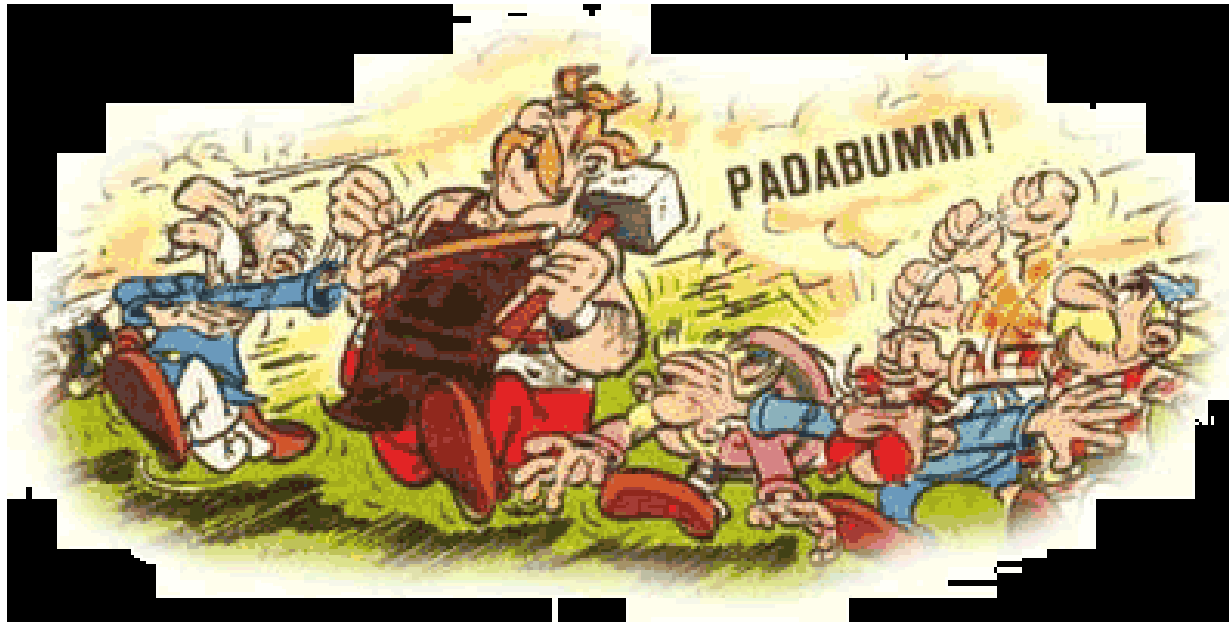
Individuelle
Beratung durch
Betriebsärztin

Gesund und fit im Arbeitsprozess

45plus

Institut für Generationenmanagement

45plus – Institut für Generationenmanagement



Ende

getzner



45plus

Institut für Generationenmanagement

Stiftung Maria Ebene

„Altern & Arbeit“

Unsere Aktivitäten und Erfahrungen zum Thema: Wie begleiten wir unsere Menschen aktiv in die Pension und gestalten die Nachfolgeregelung?

Personaler – Workshop - 8.7.2016

Fragebogen „Altersgerechtes Arbeiten“

- Allgemeine Fragen zu Ihrer Arbeit (drei Fragen)
- Arbeitsaufgaben und Arbeitsanforderungen (vier Fragen)
- Patientenkontakte (drei Fragen)
- Unternehmensleistungen (sechs Fragen)
- Betriebsklima (drei Fragen)
- „Ich und das Unternehmen“ (drei Fragen)
- Gefühlszustand (sechs Fragen)
- Langfristige Ausübung der Tätigkeit (drei Fragen)
- Gestaltungsmöglichkeiten (Mehrfachnennungen)
- Persönliche Angaben
- Alter
- Tätigkeitsdauer
- Arbeitsbereich



Top 5 der Handlungsmaßnahmen

- Die Führungskräfte sind gefordert, sich mit der Materie des Generationenmanagements auseinanderzusetzen und die Altersstrukturen in ihren Teams in ihre Personalplanung miteinzubeziehen. Im Mix der Generationen liegt der Schlüssel zur Anerkennung und Nutzung der vorhandenen Potenziale. Dialog mit MitarbeiterInnen und Geschäftsführung initiieren und aufrechterhalten.
- Erfahrungen und Wissen aller, aber auch vor allem der älteren MitarbeiterInnen nutzbar machen durch Schaffung von Möglichkeiten des Wissenstransfers. Dies kann intern durch regelmäßige Fortbildungsangebote oder fachspezifische Projekte erfolgen. Extern wird der Kontakt zu Ausbildungsstätten für Pflegeberufe, oder Kolleginnen und Kollegen anderer Einrichtungen intensiviert, Netzwerke schaffen

Top 5 der Handlungsmaßnahmen

- Ermöglichung von und Motivation zu Qualifizierungsmaßnahmen auch für die älteren MitarbeiterInnen. Differenzierung und Änderung von Wertigkeit von vertikalen und horizontalen Karrieremöglichkeiten.
- Wenige wichtige Personalkennzahlen altersspezifisch regelmäßig erheben und auswerten. Hierzu gehören unter anderem Fluktuationsraten, Abwesenheiten, Weiterbildungs- und Frühpensionierungskennzahlen
- Kombination der Messinstrumente Altersstrukturanalyse und MitarbeiterInnenbefragung

getzner



45plus

Institut für Generationenmanagement

zumtobel group

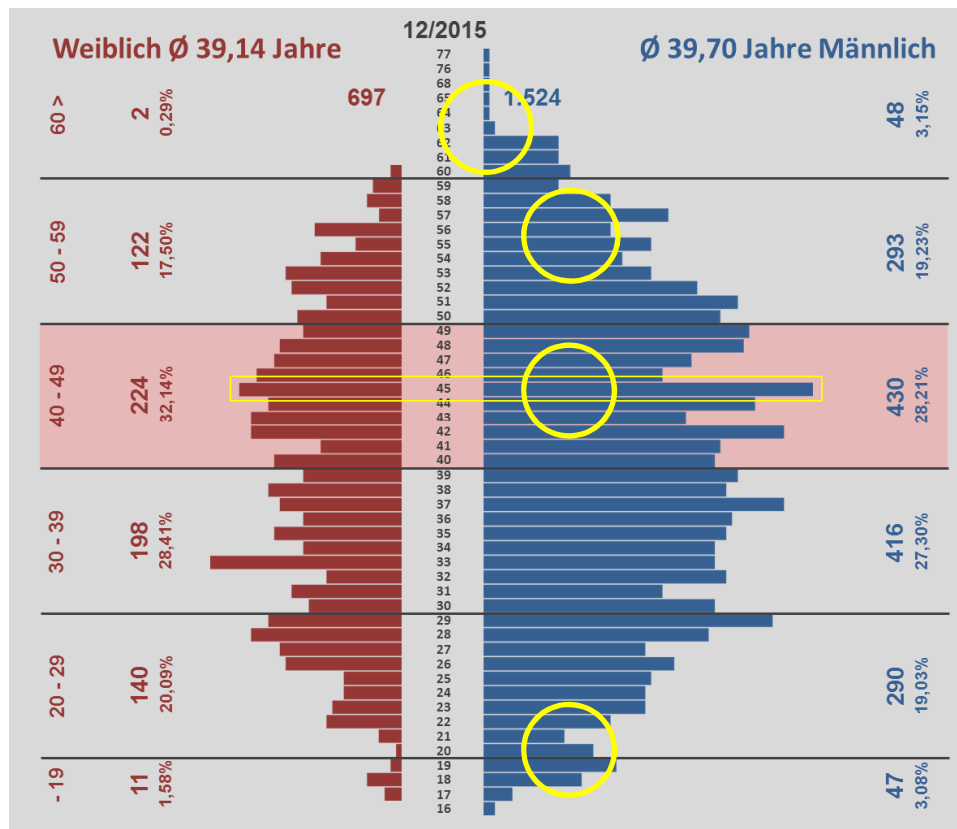
„Altern & Arbeit“

Unsere Aktivitäten und Erfahrungen zum Thema: Wie begleiten wir unsere Menschen aktiv in die Pension und gestalten die Nachfolgeregelung?

Personaler – Workshop - 8.7.2016

Aktive Begleitung in die Pension + Nachfolgeregelungen:

⇒ Innerbetriebliche, demografische Entwicklung



Herausforderungen ...

- ... in der Erhaltung von **Arbeitsfähigkeit**
- ... in der Gestaltung von **altersgerechten Strukturen** (z.B. Arbeitsplätze, AZ-Modelle, ATZ-Modelle)
- ... in der **Verlängerung der Erwerbszeit**
- ... „**Junge**“ im Unternehmen halten



Aktive Begleitung in die Pension + Nachfolgeregelungen:

⇒ **Altersmanagement über alle Handlungsfelder**



Berücksichtigung der notwendigen Faktoren ...

- ... Arbeitsplatzergonomie
- ... Vital mit 50 Plus
- ... Case Management
- ... Fehlzeiten
- ... individuelle Führung
- ... Tandem-Modelle



Aktive Begleitung in die Pension + Nachfolgeregelungen:

- ⇒ **können** (Arbeitsfähigkeit), **wollen** (Lebensplanung), **dürfen** (Betriebsnotwendigkeit)
- ⇒ **Tätigkeitsanalyse** in Bezug auf Nachfolgeregelung (z.B. Heterogene Anforderungen zwischen Produktion und Verwaltung)
- ⇒ Sinnvolle Nutzung von **Arbeitszeitstrukturen** und Altersteilzeitmodellen sowie **Freizeitoption** (z.B. für Regenerationseffekte, Lebensgestaltung)
- ⇒ **Retentionoffensive** – Fähigkeit MitarbeiterInnen längerfristig zu binden
- ⇒ Talentmanagement – Stellen aus „**Berentung**“ geplant **frühzeitig steuern**
- ⇒ Bewusstsein im Management – **18 Jahren** bis zur **Eskalation**
- ⇒ Nutzung von **Loyalität** und **Commitment** der Generation **50 Plus**
- ⇒ **Tandemmodelle** in Kosten/Nutzen Betrachtung von Wissensverlust



getzner



45plus

Institut für Generationenmanagement

Verein 45plus –
Institut für Generationenmanagement

Danke!

getzner

meusburger®

HABERKORN
EINFACH BESSER

[V]
PACK

Offsetdruckerei
Schwarzach
Feinkartonagen Etiketten

- **Führung** – unterstützt langjährige Arbeitsfähigkeit und Kompetenz
- **Weiterbildung** – sichert Arbeitsplätze, Wettbewerbsfähigkeit und Innovation
- **Gesundheit** – ist eine wichtige Basis für die Arbeitsfähigkeit bis zur Pension
- **Arbeitsorganisation** – ermöglicht eine optimale Arbeitsgestaltung von den Abläufen bis hin zum Arbeitsplatz

Arbeitsgruppen:

**Diskussion – Ausarbeitung von verschiedenen Möglichkeiten –
Erfahrungen**

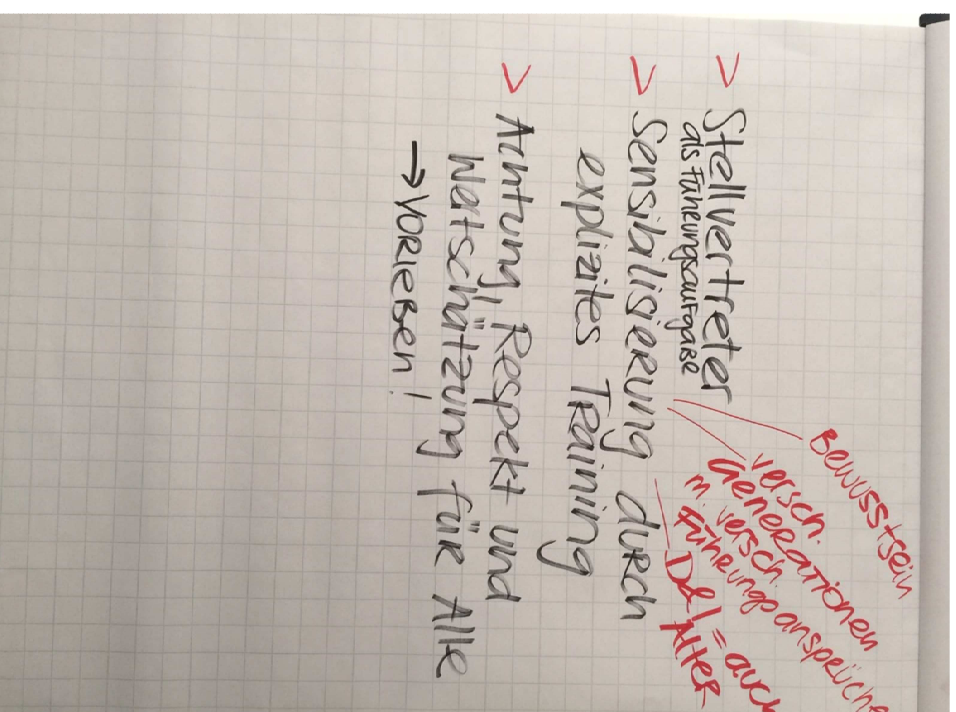
- **Nachfolge regeln & Führung (.....)**
- **Wissen im Unternehmen halten & Weiterbildung (.....)**
- **Begleitung in die Pension & Gesundheit (.....)**
- **alternsgerechtes Arbeiten (TZ) & Arbeitsorganisation (.....)**

Führung - unterstützt langjährige Arbeitsfähigkeit und Kompetenz.

- Führungskräfte stehen in Zeiten älter werdender Belegschaften vor großen Herausforderungen.
- Sie führen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unterschiedlicher Altersgruppen und Lebensphasen.
- Sie müssen rasche Veränderungen mit älter werdenden Belegschaften bewältigen.
- Sie müssen auf individuelle Bedürfnisse von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eingehen.
- Sie sind nicht selten jünger als der Durchschnitt der Belegschaft.
- Sie tragen Verantwortung für die Unternehmenskultur.
- Sie haben für die Erhaltung von Arbeitsfähigkeit und Gesundheit Sorge zu tragen.

Gute Führungsarbeit ist also gefragter denn je.

Arbeitsgruppe: Nachfolge regeln & Führung



Weiterbildung - sichert Arbeitsplätze, Wettbewerbsfähigkeit und Innovation

Altersgerechtes Lernen erfordert möglichst viel Spielraum: Wie wird gelernt, welches Tempo passt, wie werden Lernmaterialien und Methoden gestaltet, wie wird der Bezug zur Realität hergestellt?

Führungskräfte, Personalentwicklerinnen und -entwickler, Betriebsrätinnen und Betriebsräte und Vorgesetzte, die über die Gestaltung von altersngerechtem Lernen Bescheid wissen und dies umsetzen, unterstützen gute Lernerfolge bei ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.

Weiterbildung - sichert Arbeitsplätze, Wettbewerbsfähigkeit und Innovation.

Ein Personalentwickler eines größeren Produktionsunternehmens hat das folgenderweise ausgedrückt:

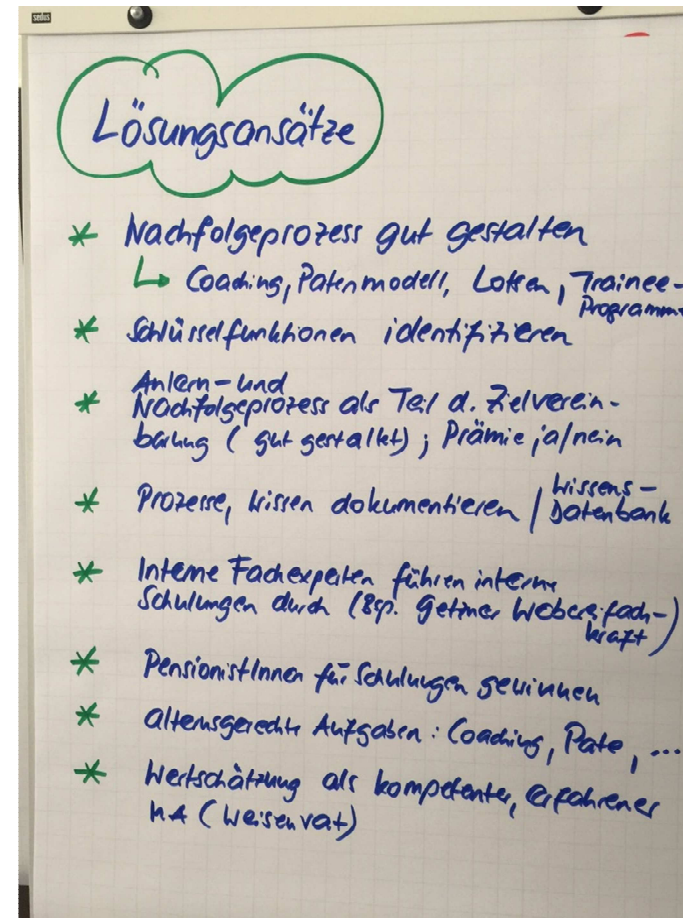
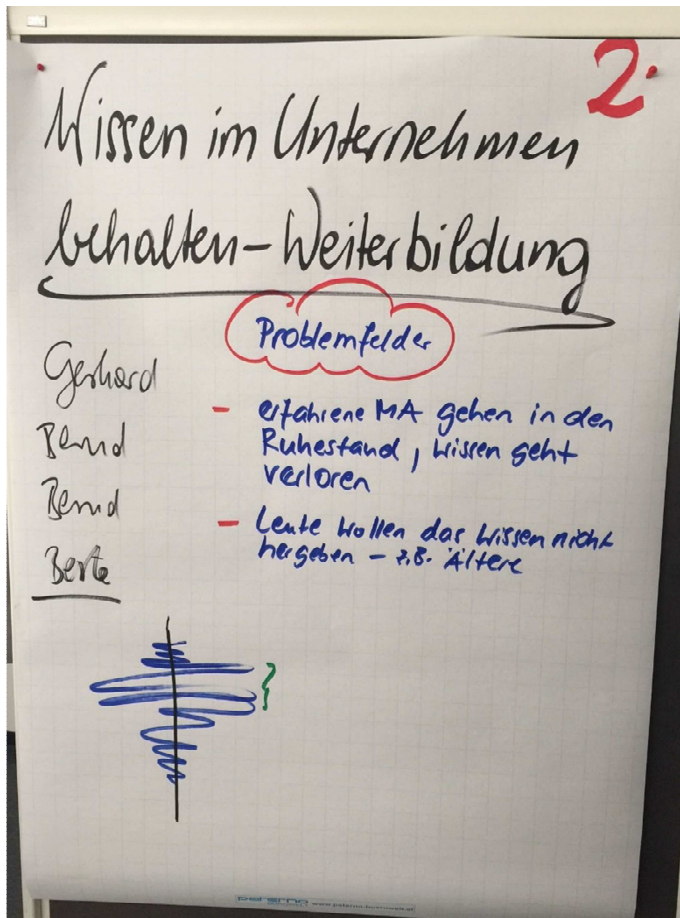
„Ältere werden beim Lernen erst richtig warm, wenn sie ihren Praxisbezug mit einbringen können. Wir planen daher von Haus aus unsere Weiterbildung so, dass wir gezielt die Erfahrung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nützen.

Dieser

Einsatz lohnt sich und kommt vielfach zurück, wir haben super Erfolge in der Qualifizierung bis zum Pensionsantritt. Die Weiterbildung ist zielführend, wenn sich

beispielsweise Ältere dann genauso wie die Jüngeren an neue Projekte etc. herantrauen und sie gut bewältigen und damit für sich und das Unternehmen Wertvolles leisten.“

Arbeitsgruppe: Wissen im Unternehmen halten & Weiterbildung



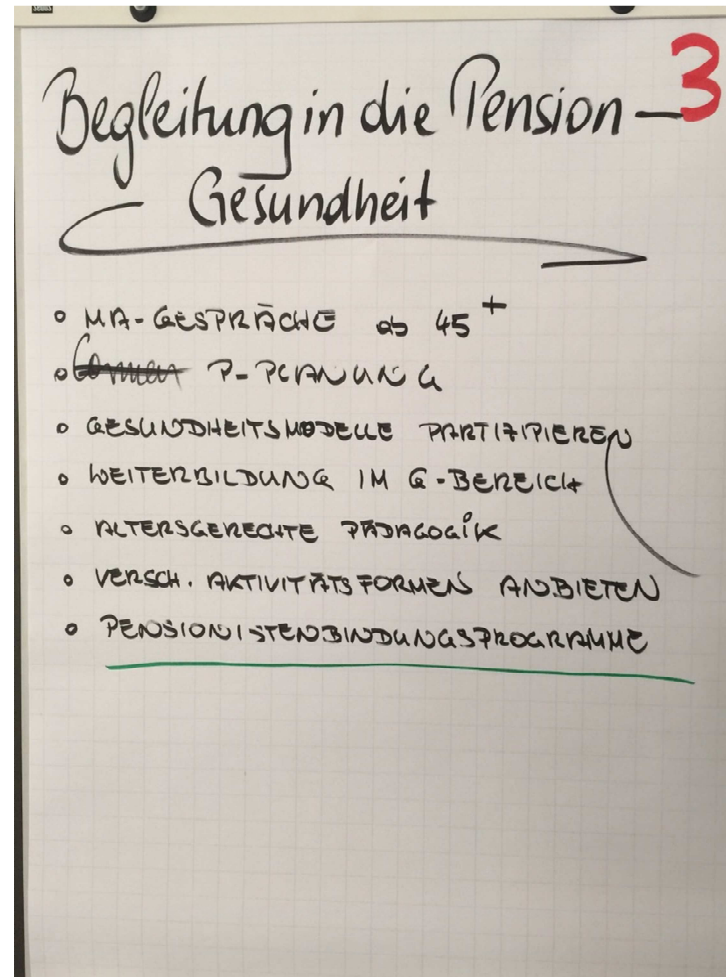
Gesundheit - ist eine wichtige Basis für die Arbeitsfähigkeit bis zur Pension.

Unserer Gesundheit werden wir uns oft erst dann bewusst, wenn sie abnimmt, sich Beschwerden einstellen oder Krankheiten ankündigen. Bis dahin nehmen wir unsere Gesundheit eher als selbstverständlich hin.

Nicht zuletzt ist Gesundheit ein wichtiger Baustein, um arbeiten zu können.

„Während in der Jugend unser Körper ein Versuchslabor ist, strapaziert durch viele Experimente, wird er im Alter ein Tempel, in den wir viel Gold investieren.“

Arbeitsgruppe: Begleitung in die Pension & Gesundheit



Arbeitsorganisation - ermöglicht die optimale Arbeitsgestaltung von den Abläufen bis hin zum Arbeitsplatz.

Ziel einer altersgerechten Arbeitsgestaltung ist es, eine möglichst hohe Fähigkeit zur Arbeitsbewältigung vom Berufseintritt bis zum regulären Pensionsantritt zu erhalten und zu fördern. Dies bedeutet, auf Schwächen und Stärken Älterer und Jüngerer Rücksicht zu nehmen.

Im Blickfeld der Arbeitsorganisation stehen insbesondere:


- Aufgaben oder Tätigkeiten: Passen diese zur jeweiligen Mitarbeiterin bzw. zum jeweiligen Mitarbeiter?
- Arbeitsmenge: Ist die Arbeit in der vorgegebenen Zeit zu bewältigen?
- Arbeitszeit: Ermöglicht die Dienstplangestaltung beispielsweise längere Freizeitblöcke?
- Arbeitsumgebung: Ist das Licht ausreichend, gibt es Rückzugsmöglichkeiten zur Erholung etc.?
- Arbeitsmittel: Sind diese ergonomisch gestaltet?
- Arbeitsabläufe: Passen Logistik, Materialfluss, Informationsweitergabe etc.?

Arbeitsorganisation - ermöglicht die optimale Arbeitsgestaltung von den Abläufen bis hin zum Arbeitsplatz.

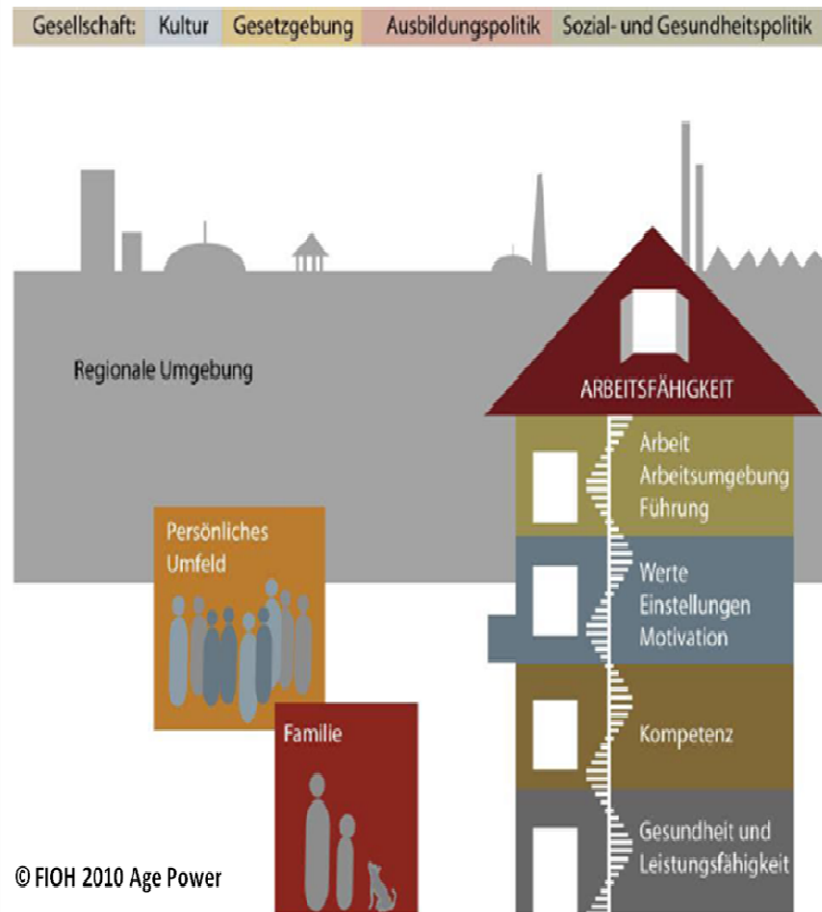
Individuelle Lösungen erscheinen anfangs etwas aufwendiger, sie steigern aber – wenn sie die jeweiligen Stärken der Älteren und Jüngeren berücksichtigen – nachhaltig die Produktivität und Arbeitsfähigkeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Dazu gehören ergonomische Arbeitsplätze, transparente Arbeitsabläufe und funktionierendes Wissensmanagement genauso wie beispielsweise gesundheitsfördernde Arbeitszeitgestaltung

Arbeitsgruppe: Alternsgerechtes Arbeiten (TZ) & Arbeitsorganisation

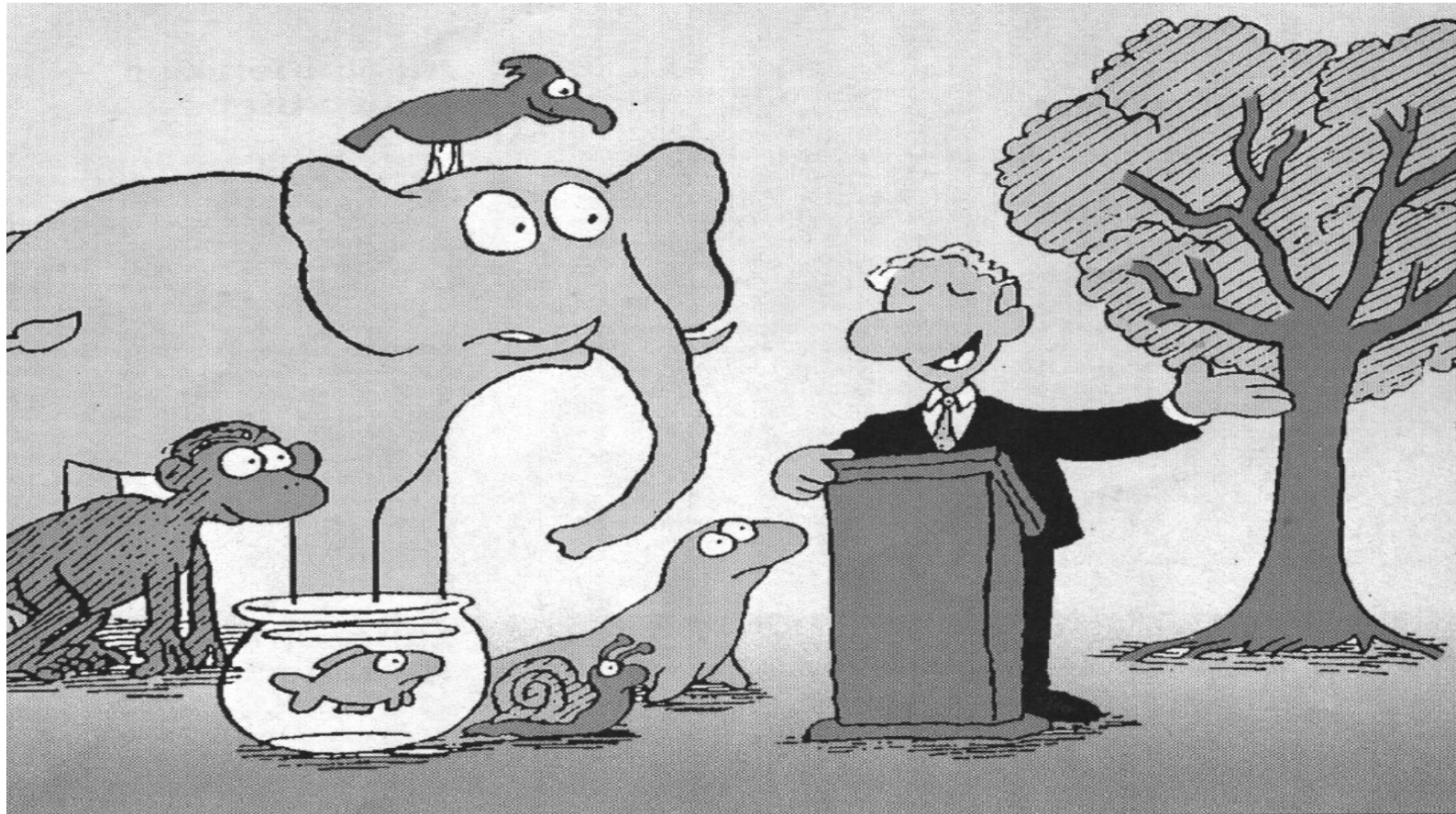
- o GIBT ES GENUG ARBEITS-PLÄTZE IM UNTERNEHMEN? UM INDIVIDUELL EINSETZBAR zu sein.
- x
- o WENN ARBEITSPLÄTZE ANGENOMMEN?
- o WELCHER ARBEITSPLATZ ALTERNSGERECHT?
- o ARBEITSINHALTE REDUZIEREN WIE?
- o THEMA DER FÜHRUNG  !!!
- o ENTSTIGMATISIERUNG DES ALTERS (zu teuer + nicht mehr voll einsetzbar)
- o DASTUN WAS MAN GUT KANN (KREATIVITÄT + FREUDE) + WERTSCHÄTZUNG
- o ALS MA GEBRAUCHT WERDEN
- o MENTOREN AUFGABEN!
- o SPAREN BEI ÄLTEREN!?
- o AKTIVES ZUGEHEN AUF "ÄLTERE" ~~BEI~~ FÜR WEITERBILDUNG
- o ENTLOHNUNGS MODELLE GENERELL BEI ÄLTEREN.
- o TEILZEIT IN DER PRODUKTION
- o SCHICHT MODELLE?

- o AUTONOME ARBEITSZEIT ZELEN
- o THANKS GOD IT'S MONDAY!



- **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

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!

getzner



45plus

Institut für Generationenmanagement

Verein 45plus –
Institut für Generationenmanagement

Danke!

getzner

meusburger®

HABERKORN
EINFACH BESSER

[V]
PACK

Offsetdruckerei
Schwarzach
Feinkartonagen Etiketten