



Österreich-Tschechische Republik

Europäischer Fonds für regionale Entwicklung

22. GUUTE Unternehmer-Frühstück

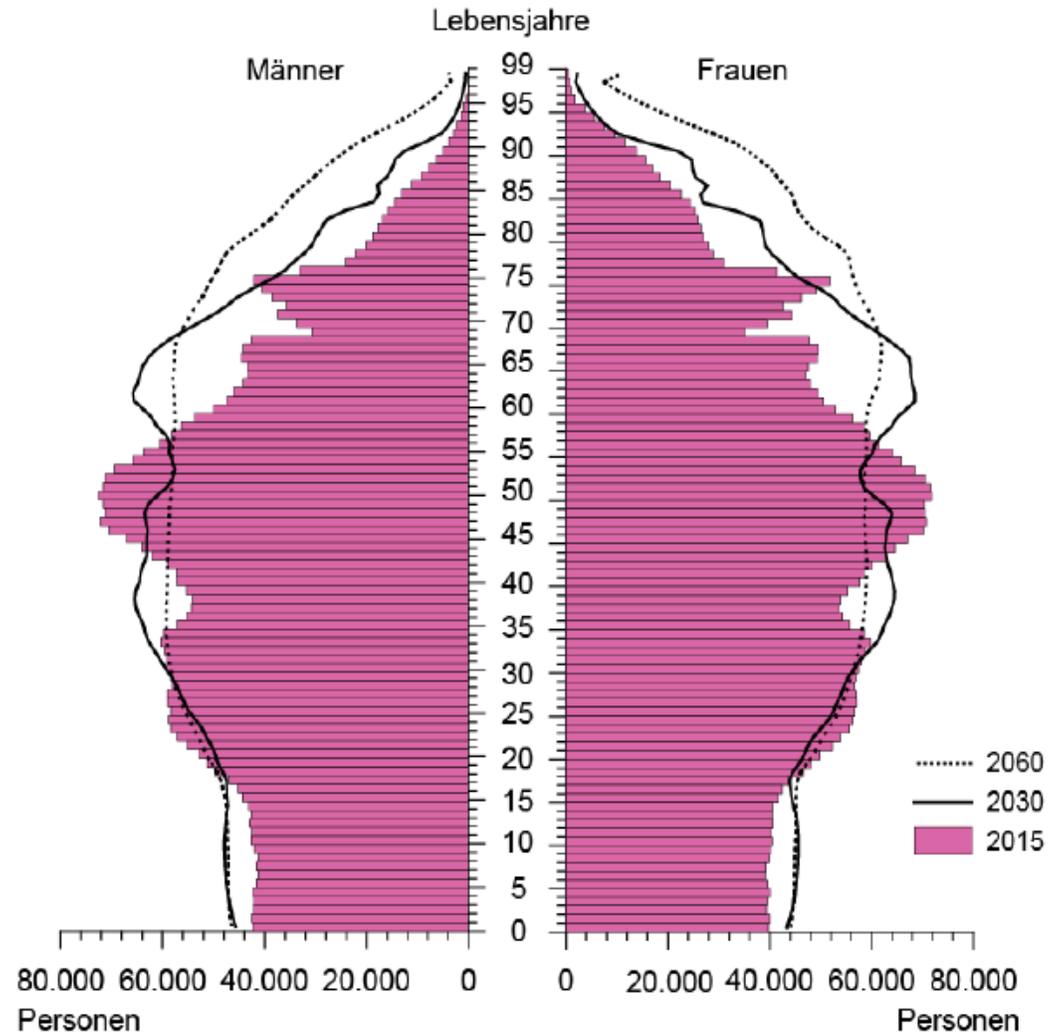
am Donnerstag, den 13. September 2018
donau.hof Ottensheim



"Mit älteren MitarbeiterInnen gewinnbringend arbeiten"

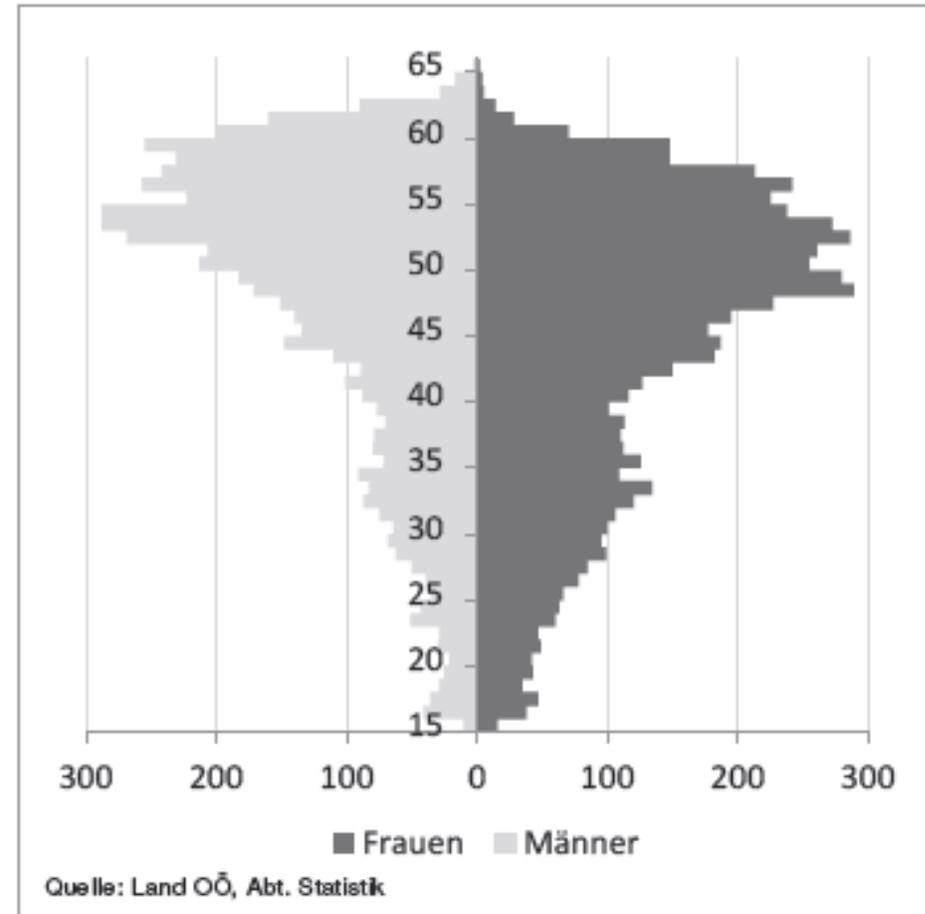
Gerald Roithmeier, BApth | Projektleiter Interreg Initiative 50+

Bevölkerungspyramide 2015, 2030 und 2060



2: STATISTIK AUSTRIA. Erstellt am 21.11.2016.

Altersstruktur eines öö. Unternehmens



Was ist das Problem – Wieso funktioniert das mit den Älteren so bzw. so nicht?

Wandel beim Menschen:

„Ich will und kann so nicht mehr!“

Zustand im Betrieb:

LEISTUNGSPOTENTIALE & ÄLTERWERDEN



Älterwerden ist nicht Abbau sondern Umbau

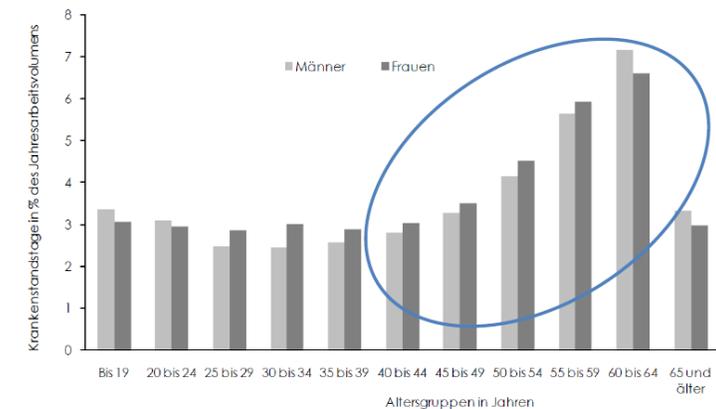
Arbeit wird gemeinhin als die entscheidende Quelle für Wohlstand, Wert und Würde des Menschen betrachtet.

Zahlen, Daten, Fakten: Arbeitsunfälle absolut

Meldepflichtige Arbeitsunfälle ohne Wegunfälle 2011-2015, Erwerbstätige nach Jahrgängen



MA/Innen nicht zu alt sondern Betriebe zu jung. Hinweis geben Krankenstände



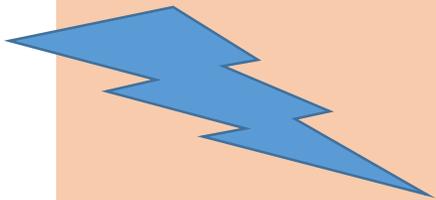
: T. Leoni, Fehlzeitenreport 2015, Krankheits- und unfallbedingte Fehlzeiten in Österreich

Auf was legen Ältere Wert?

- Generationsspezifische Unterschiede
 - Baby Boomer (Jahrgänge 1955-1970) zeichnet aus:
 - Fleiß und hohe Loyalität – lange beim gleichen Arbeitgeber
 - Hohe Erfahrung
 - Arbeit ist eine Herausforderung
 - Neue Technologien sind eine Herausforderung
 - Baby Boomern ist im Arbeitsprozess wichtig: (wie allen anderen Generationen ist Sinn, Familiengerechte Arbeitszeiten, Arbeitsplatzsicherheit)
 - Entscheidungsfreiheit
 - Sinnstiftung
 - Wissenstransfer

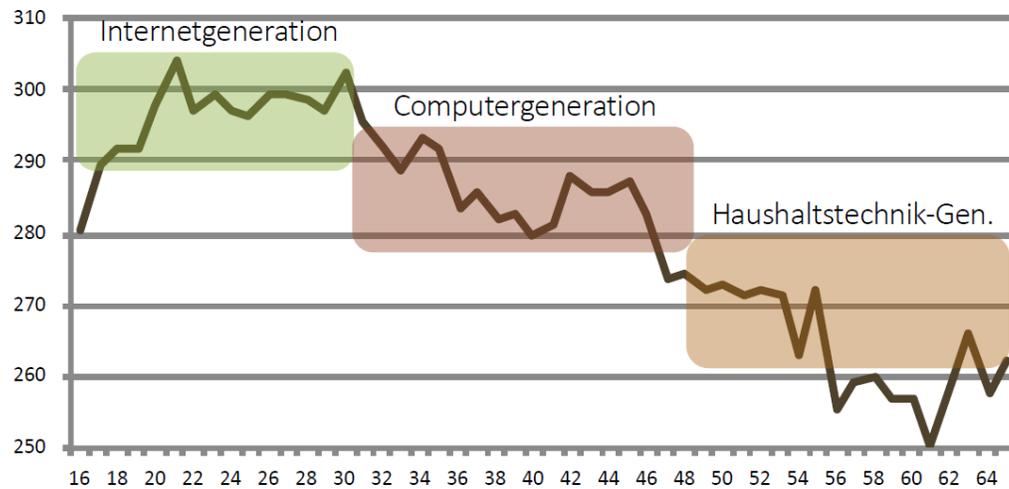
Auf was legen Ältere Wert?

- Unterschied zu den Baby Bommern (Jg. 1955-1970) sind die Generation X (Jg. 1970-1985)
 - Orientierung an materiellen Werten und Status
 - Leistungs- und aufstiegsorientiert
 - Kompetent im Umgang neuer Technologien
 - Arbeit ist Kontrakt und wird erledigt
- Problemgefahr wenn Chef Generation X und Mitarbeiter Baby Bommer ist



Nicht Alter alleine, sondern die Zugehörigkeit zu einer Generation oder Sozialisationsumgebung ist ausschlaggebend

Technikgenerationen und Problemlösungskompetenz



Generationendifferenzierung

Generation	Alter	Geburtsjahre	Jugendphase
Skeptische/Nachkriegs-Generation	60-90	1925-1955	1940-1970
Baby Boomer	45-60	1955-1970	1970-1985
Generation X	30-45	1970-1985	1985-2000
Generation Y	17-30	1985-2000	2000-2015
Generation Z/R	2-17	2000-2015	ab 2010
Generation α	2	2015-2030	ab 2025

Wie erhalte ich mir Ältere Mitarbeiter/innen gesund und aktiv

- Generationsübergreifende Arbeitsteams
- Flexible Arbeitszeitgestaltung
- Arbeit mit geringerer körperlicher Belastung
- Verbesserung der technischen Ausstattung
- Gesundheitsfördernde Angebote



Wie erhalte ich mir ältere Mitarbeiter/innen

- Förderung des lebenslangen Lernens – als Vorgesetzter ansprechen
- Betriebliche Weiterbildungen – Maßgeschneidert und als Chef teilnehmen
- Spezielle Qualifizierungsangebote für Ältere – Schwerpunkte Gesundheit und Technologie
- Personalentwicklung – individuelle Laufbahngestaltung (vernetzt beruflich und privat)
- Teamaktivitäten (Zusammenhalt und Zugehörigkeit fördern)

Wie erhalte ich mir Ältere Mitarbeiter/innen

- Ausführliche individuelle Gespräche mit 50+ Mitarbeitern/innen – mindestens 1x im Jahr!

- Wertschätzung
- Veränderungswünsche und Notwendigkeiten werden wahrgenommen
- Zeitnahes reagieren auf die Vereinbarungen unbedingt erforderlich

Arbeitszufriedenheit steigt bzw. bleibt auf hohem Niveau

- Zeitflexibilität, Gesundheitsfördernde Maßnahmen, Sonderurlaube,...

Ältere Mitarbeiter Gewinnbringend – Wie, Wo, Was?

- Wissen und Erfahrung
 - Unternehmenskultur (wenn diese gut ist und so bleiben soll) stabilisierend und als Bereicherung mit neu aufgenommenen, älteren Mitarbeiter/innen
 - Prozessenerfahrung (kennt die Historie der Entwicklung und die Vor- bzw. Nachteile); weiß was für funktionierende Entwicklungsprozesse wichtig ist
 - Krisenerfahrung (Lässt sich nicht aus der Ruhe bringen und weiß was zu tun ist)

Ältere Mitarbeiter Gewinnbringend – Wie, Wo, Was?

- Haltung und Werte
 - Hohe Motivation und
 - Loyalität (wenn schon länger im Betrieb)
 - Firmensprache – rasche Kommunikation - Beziehung zu Kollegen/innen

Ältere Mitarbeiter Gewinnbringend – Wie, Wo, Was?

- Kundenorientierung
 - Gleiches Alter wie die Kundschaft /Verhandlungspartner (Kunden mit 50+ steigen)
 - Serviceorientiert – kann Kunden im gleichen Alter besser verstehen

Ältere Mitarbeiter Gewinnbringend – Wie, Wo, Was?

- Strukturflexibel
 - Zeitlich und räumlich flexibel – wirtschaftlich unabhängig
 - Öffentliche Förderungen (teilweise möglich - prüfen)



Alternativlos, da keine/kaum passende Jüngere vorhanden sind

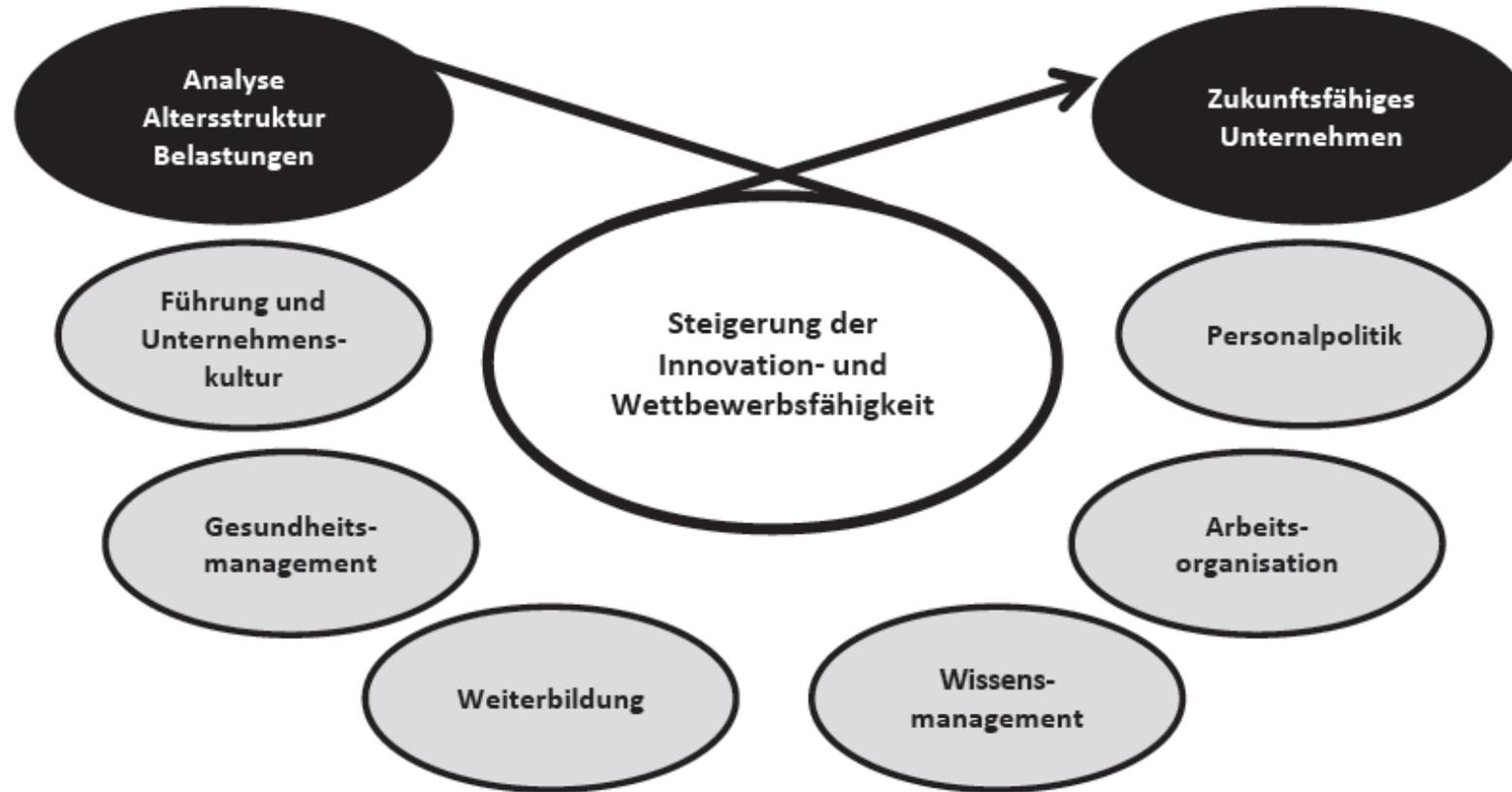
Was ich tun muss, um Ältere zu vertreiben und Probleme zu fördern

- Erst 2-3 Jahre vor der Pensionierung zu reden anfangen → Sinkflug ist unumkehrbar!
- Körperliche Belastung nicht reduzieren → Krankenstände, Leistungsabfall ist die Folgen
- Arbeitsfreiheiten einschränken → degradieren, Verantwortung einschränken demotiviert, innere Kündigung folgt
- Alleine arbeiten lassen → Vereinsamung demotiviert, kein Wissenstransfer

Was ich tun muss um Ältere zu vertreiben und Probleme zu fördern

- Keine Veränderungen der Arbeitsgebiete → Wissen wird wertlos, Flexibilität der Einsatzmöglichkeiten sinkt
- Vermeiden sie die Neueinstellung Älterer → Unternehmenskultur verarmt, keine Diversität, Folgen sind Kreativitätsverlust
- Lassen sie Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen gehen in der Babypause oder nach Bildungskarenz → das spricht sich herum und es gehen andere vor diesen Lebensphasenwechsel, weil es ein unsicherer Arbeitsplatz ist, keine Zukunftsperspektive.

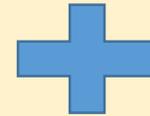
Handlungsfelder



Quelle: Nerdinger 2016

Erfolgsrezept

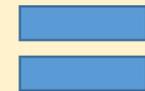
• **Haltung** – Menschen „MÖGEN“



• **Beziehung** – mit den Kollegen und Kolleginnen REDEN und HANDELN



• **Vertrauen** – rechtzeitig und laufend die Beziehung pflegen



• **Ergebnis** – Arbeitszufriedenheit steigt, Leistung steigt

Unterstützung holen



- Fit2Work Betriebsberatung (Mag. Ursula Berger MBA <http://fit2work.at/artikel/team-betriebsberatung-4>)
- Arbeitsbewältigungs-Coaching <http://fit2work.at/artikel/team-betriebsberatung-4>)
- Demografieberatung für Beschäftigte und Betriebe (Mag. Lydia Breitschopf; <https://www.demografieberatung.at/>)
- Nestor Gold[®] (Mag. Johannes Egger (Berater für Generationenmanagement - johannes.egger@hill-webersdorfer.at) https://www.sozialministerium.at/site/Ministerium/Guetesiegel/NESTOR_GOLD/)
- Koordinierungsstelle Arbeitsfähigkeit erhalten (Claus Jungkuz MBA, <https://www.kost-af.at/start/>)
- Waage Netzwerk (https://www.wage.at/start/?no_cache=1)
- AUVAFit– (<https://www.auva.at/cdscontent/?contentid=10007.673330&portal=auvaportal&viewmode=content>; Mag. Eva Pernthaler)
- Work Ability Index (<http://www.wai-netzwerk.at/>)

Motto

- Motivierte, gesunde, ältere Mitarbeiter/innen machen glücklich, wenn man rechtzeitig d´rauf schaut, dass man´s hat, wenn man´s braucht.



Österreich-Tschechische Republik
Europäischer Fonds für regionale Entwicklung

Danke

Gerald Roithmeier BA pth
Projektleiter Interreg, Initiative 50+