Tagungsdokumentation

Alte Hasen zum Alten Eisen? Zur Situation älterer Menschen am Arbeitsmarkt (Wien) 21.6.2004

VERANSTALTER

GPA
AMS Österreich/Bundesgeschäftsstelle Abt. BIQ
abif - analyse beratung und interdisziplinäre forschung

ORT

Sitzungssaal der Gewerkschaft der Gemeindebediensteten, 1090 Wien, Maria-Theresien-Straße 11

INHALT

1. Flyer Einladung
2. Tagungsmappe
3. Vortragsfolien der ReferentInnen
   - 3.1. Mag.a Elisabeth Simbürger, SORA, Bestandsaufnahme zu älteren ArbeitnehmerInnen – Statistiken und Daten
   - 3.2. Dr. Tom Schmid, Sozialökonomische Forschungsstelle, Ältere am Arbeitsmarkt: Von Ausgegrenzten und Davongekommenen
   - 3.3. Mag.a Doris Muralter, abif, Erwerbsrealität und Arbeitsmarktpolitik bei älteren ArbeitnehmerInnen: Ergebnisse eines AMSForschungsprojekts
   - 3.4. Dr. Helmut Hofer, IHS (Institut für Höhere Studien), Aktive Arbeitsmarktpolitik – Eine erfolgversprechende Strategie für Ältere?
   - 3.5. Dr. Rudolf Karazman, Gruppe health@work / IBG Österreich – worklab, Altersgerechte Arbeitsorganisation
   - 3.6. Ing. Wolfgang Kamedler, GPA Betriebsrat, Fa. Sappi, Austria Produktions-GmbH, Gesundes Papier – Kollektivvertragspolitik für ältere ArbeitnehmerInnen
   - 3.7. Gabriele Schmid, AK Wien, Sozialpartnerschaft und Interessenpolitik für ältere Menschen
   - 3.8. Gerald Musger, GPA, Führungskräfte starten als Selbständige neu durch

Senden Sie Ihre Anmeldung bitte **bis spätestens 15. Juni 2004**: www.abif.at (Menüpunkt Events). Ihre Anmeldung wird mit einem Bestätigungsmail vom System beantwortet.

Alternativ dazu bieten wir Ihnen an, Ihre Anmeldung per Fax oder E-mail an uns zu senden:
abif – analyse beratung und interdisziplinäre forschung
Wiedner Hauptstrasse 39/2/11a, A-1040 Wien
Fax: +43-(0)1 522 65 77, Tel.: +43-(0)1 522 48 73
E-mail: office@abif.at
per Fax: +43-(0)1 522 65 77

Bitte geben Sie folgende Informationen bei Ihrer Anmeldung an:

Vorname:.....Nachname:.....Titel:.....

Organisation:.....

Straße: .....Plz.:.....Stadt:.....

E-mail:.....

Telefon (für eventuelle Rückfragen):.....

Anmeldung für folgende Veranstaltung:.....

Einladung zur Tagung

Alte Hasen zum *Alten Eisen*?

Zur Situation älterer Menschen am Arbeitsmarkt

21. Juni 2004

Sitzungssaal der
Gewerkschaft der Gemeindebediensteten
Maria-Theresien-Straße 11
Erdgeschoß
A-1090 Wien

AMS Arbeitsmarktservice Österreich

work@professional GPA

abif analyse beratung und interdisziplinäre forschung

Tagungsprogramm:

8:30–9:30	**Check-in**
9:30–9:40	Beginn, Moderation **Mag[a]. Karin Steiner**, abif
9:40–10:10	Bestandsaufnahme zu älteren ArbeitnehmerInnen – Statistiken und Daten **Mag[a]. Elisabeth Simbürger**, SORA
10:10–10.40	Ältere am Arbeitsmarkt: Von Ausgegrenzten und Davongekommenen **Dr. Tom Schmid**, Sozialökonomische Forschungsstelle
10:40–11:10	Erwerbsrealität und Arbeitsmarktpolitik bei älteren ArbeitnehmerInnen: Ergebnisse eines AMS-Forschungsprojekts **Mag[a]. Doris Muralter**, abif
11:10–11:40	**Kaffeepause**
11:40–12:10	Aktive Arbeitsmarktpolitik – Eine erfolgversprechende Strategie für Ältere? **Dr. Helmut Hofer**, IHS (Institut für Höhere Studien)
12:10-12:40	Schon ab 40 zum *Alten Eisen* oder mit Erfahrungswissen zum Humankapital für langfristig erfolgreiche Unternehmen? – Erfahrungen von Betroffenen **Roman Valent**, Fundament Generation 45+
12:40-13:10	Heiter-satirisches Improvisationstheater
13:10–14:10	**Mittagsbuffet**
14:10–14:40	Altersgerechte Arbeitsorganisation **Dr. Rudolf Karazman**, Gruppe health@work / IBG Österreich – worklab
14:40–15:10	Gesundes Papier – Kollektivvertragspolitik für ältere ArbeitnehmerInnen **Ing. Wolfgang Kamedler,** GPA Betriebsrat, Fa. Sappi Austria Produktions-GmbH
15:10–15:40	Sozialpartnerschaft und Interessenpolitik für ältere Menschen **Gabriele Schmid**, AK Wien

Alte Hasen zum *Alten Eisen*?

Zur Situation älterer Menschen am Arbeitsmarkt

Die demographisch bedingte Zunahme älterer Arbeitskräfte und der generelle wirtschaftliche Strukturwandel stellen auch in Österreich markante Entwicklungstendenzen dar. Die daraus resultierenden Veränderungen am Arbeitsmarkt haben insbesondere auf die Situation älterer ArbeitnehmerInnen und beschäftigungsloser älterer Menschen tlw. sehr spezifische Auswirkungen. Zusätzliche Brisanz und Aktualität gewinnt das Thema sicherlich auch durch die aktuellen politischen Diskussionen zur Reform des Pensionssystems. Die Anzahl von Früh- und Invaliditätspensionen war in Österreich bisher tatsächlich sehr hoch. Dieser Trend hat allerdings verschiedene Hintergründe und ist durch einseitige, pauschale Argumente (z.B. mangelnder Arbeitswille, per se eingeschränkte Arbeitsfähigkeit von älteren ArbeitnehmerInnen) nicht hinreichend erklärbar. Gerade um hier einer verkürzten Sichtweise vorzubeugen, lohnt sich in diesem Zusammenhang eine genauere Analyse der arbeitsmarktpolitischen Situation Älterer.

Wann? 21. Juni 2004, 09:30–15:40
Ort: Sitzungssaal der Gewerkschaft der Gemeindebediensteten, Maria-Theresien-Straße 11, Erdgeschoß, A-1090 Wien
Veranstalter: AMS Österreich, Bundesgeschäftsstelle des AMS (Abt. BIQ) und GPA (Interessengemeinschaften)
Organisation und Dokumentation: abif (analyse, beratung und interdisziplinäre forschung)

Anmeldungen bitte bis spätestens 15. Juni 2004: siehe Rückseite

Tagung

Alte Hasen zum Alten Eisen?

Zur Situation älterer Menschen am Arbeitsmarkt

Tagungsprogramm

8:30–9:30	Check-in
9.30–9.40	Begrüßung und Einleitung **Mag[a]. Karin Steiner**, abif – Analyse Beratung und interdisziplinäre Forschung (Moderation)
9.40–10.00	Bestandsaufnahme zu älteren ArbeitnehmerInnen – Statistiken und Daten **Mag[a]. Elisabeth Simbürger**, SORA – Social Research and Analysis
10.00–10.10	Fragen und Diskussion
10.10–10.30	Ältere am Arbeitsmarkt: Von Ausgegrenzten und Davongekommenen **Dr. Tom Schmid**, SFS – Sozialökonomische Forschungsstelle
10.30–10.40	Fragen und Diskussion
10.40–11.00	Erwerbsrealität bei älteren ArbeitnehmerInnen: Chancen und Barrieren am Arbeitsmarkt **Mag[a]. Doris Muralter**, abif
11.00–11.10	Fragen und Diskussion
11.10–11.40	Kaffeepause
11.40–12.00	Aktive Arbeitsmarktpolitik – Eine erfolgversprechende Strategie für Ältere? **Dr. Helmut Hofer**, IHS – Institut für Höhere Studien
12.00–12.10	Fragen und Diskussion
12.10–12.30	Schon ab 40 zum *Alten Eisen* oder mit Erfahrungswissen zum Humankapital für langfristig erfolgreiche Unternehmen? – Erfahrungen von Betroffenen **Roman Valent**, Fundament Generation 45+
12.30–12.40	Fragen und Diskussion
12.40–13.10	Heiter-satirisches Improvisationstheater
13.10–14.10	Mittagsbuffet
14.10–14.30	Generationenbalance – Wege zu 3-Generationen-Unternehmen **Dr. Rudolf Karazman,** Gruppe health@work / IBG Österreich – worklab
14.30–14.40	Fragen und Diskussion
14.40–15.00	Gesundes Papier – Kollektivvertragspolitik für ältere ArbeitnehmerInnen **Ing. Wolfgang Kamedler**, GPA Betriebsrat, Fa. Sappi Austria Produktions-GmbH
15.00–15.10	Fragen und Diskussion
15.10–15.30	Sozialpartnerschaft und Interessenpolitik für ältere Menschen **Gabriele Schmid**, AK Wien
15.30–15.40	Fragen und Diskussion
15.40-16.00	Taskmanagement – Führungskräfte starten als Selbständige neu durch **Gerald Musger**, work@professional – Interessengemeinschaft der GPA für Fach- und Führungskräfte

Kurzbeschreibungen der Vortragenden:

Dr. Helmut Hofer ist als wissenschaftlicher Mitarbeiter am Institut für Höhere Studien, Abteilung Ökonomie und Finanzwirtschaft, beschäftigt. Er hat an der Wirtschaftsuniversität Wien sein Studium mit dem Doktorrat abgeschlossen und den Postgraduiertenlehrgang an der Abteilung Ökonomie am IHS (Institut für Höhere Studien; www.ihs.ac.at) besucht. Er beschäftigt sich primär mit Arbeitsmarkt- und Konjunkturfragen.

Ing. Wolfgang Kamedler ist seit 1988 Betriebsratsvorsitzender bei dem Papierhersteller sappi Gratkorn. Er ist weiters Vorsitzender des Konzern- und Europabetriebsrates von sappi Austria bzw. Europa und Mitverhandler im Verhandlungsteam des Kollektivvertrags der Papierindustrie. Er nimmt an mehreren Projektgruppen in der Gewerkschaft und der Arbeiterkammer u.. zum Thema Gesundheitsmanagement teil.

Dr. Rudolf Karazman ist Facharzt für Psychiatrie und Neurologie sowie Arbeitsmedizin und Psychotherapeut. Er ist als Organisationsberater der health@work (www.healthatwork.at) tätig. Er hat Projekte zu Arbeitsorganisation und Arbeitszufriedenheit in den Firmen Voestalpine (LIFE), Polyfelt, Agrolinz Melamin, Sappi, Nettingsdorfer, KAV Wien durchgeführt und hat das inhaltliche Konzept der Homepage http://www.arbeitundalter.at mitgestaltet.

Mag.ª Doris Muralter ist Soziologin und seit Ende 2002 bei abif (www.abif.at) wissenschaftliche Mitarbeiterin. Zu ihren Schwerpunkten zählen Benachteiligte am Arbeitsmarkt, Ältere sowie Berufswahl und Berufsorientierung, insbesondere im tertiären Bildungssektor.

Dr. Gerald Musger ist promovierter Germanist und Sekretär der Interessengemeinschaft work@professional (www.interesse.at) in der Gewerkschaft der Privatangestellten (GPA; www.gpa.at).

Mag.ª Gabriele Schmid ist Politikwissenschafterin und Ethnologin und war jahrelang in der Sozialforschung tätig, bevor sie Mitte der 1990er Jahre Ministerassistentin der Bundesministerium für Frauenangelegenheiten und Verbraucherschutz wurde. Seit 1998 ist sie Mitarbeiterin in der Arbeiterkammer Wien mit den Tätigkeitsschwerpunkten Finanzierung des Sozialstaats, demographischer Wandel und ältere ArbeitnehmerInnen, Armut und soziale Ausgrenzung und Beschäftigungspolitik.

Dr. Tom Schmid ist Politikwissenschaftler und diplomierter Sozialmanager sowie Lektor an der Universität Klagenfurt/Celovec und an der Donauuniversität Krems und am IMC Krems FH-Studiengang Gesundheitsmanagement sowie Fachbereichsleiter und Lektor an der FH St.Pölten, Studiengang Sozialarbeit. Seit 2000 ist er wissenschaftlicher Leiter der Sozialökonomischen Forschungsstelle (SFS) in Wien. Er hat zusätzlich die Funktion des Gemeinderats in Baden bei Wien.

Magª. Elisabeth Simbürger ist Soziologin und absolvierte ihr Studium an der Universität Wien und Bielefeld. Von 2001 bis 2002 war sie als freie Mitarbeiterin für abif tätig. Seit Herbst 2001 ist sie wissenschaftliche Mitarbeiterin und Projektleiterin bei SORA (Institute for Social Research and Analysis; www.sora.at). Ihre Forschungsschwerpunkte sind die Analyse von Arbeitsbedingungen und Arbeitswelt mit besonderer Berücksichtigung von benachteiligten Gruppen wie Frauen, Behinderten oder Älteren.

Roman Valent gründete vor 2 Jahren die Selbsthilfegruppe „Fundament – Generation 45plus“, nachdem der Bürokaufmann – zuletzt Referatsleiter in den Bereichen Einkauf/Organisation/Verwaltung im Zentraleinkauf eines großen Konzerns – vor 4 Jahren selbst arbeitslos wurde. Die Initiative, die Roman Valent heute leitet, unterstützt Ältere bei der Jobsuche und bei Qualifizierung z.B. im Bereich Neuer Technologien. Die Initiative hat aktuell 88 Mitglieder, davon sind rund ein Drittel wieder in einem Job.

Bestandsaufnahme zu älteren ArbeitnehmerInnen – Statistiken und Daten

Elisabeth Simbürger

Der demographische Wandel ist zur Zeit in aller Munde. Während Einigkeit darüber besteht, dass damit ein massiver Rückgang des Arbeitskräftepotenzials verbunden ist, ist umstritten, ob dieser durch eine stärkere Erwerbsbeteiligung von Frauen, durch Zuwanderung oder Rationalisierungseffekte am Arbeitsmarkt ausgeglichen werden kann. Bereits im Jahr 2010 werden 53,1 Prozent der Erwerbsbevölkerung 40 Jahre und älter sein.

Dem bereits heute hohen Anteil älterer ArbeitnehmerInnen an der erwerbsfähigen Bevölkerung zum Trotz ist das Risiko der Ausgrenzung aus dem Arbeitsmarkt bei dieser Gruppe besonders hoch. In Analysen zum Zusammenhang von Alter und Arbeit und in Arbeitsmarktstatistiken werden häufig das 40. oder das 45. Lebensjahr als Zäsur für die Kategorisierung als ältereR ArbeitnehmerIn verwendet, was einerseits mit gesellschaftlichen Zuschreibungen, andererseits mit dem Anstieg der Arbeitslosigkeit für diese Altersgruppe in Zusammenhang zu bringen ist. Ab wann jemand als ältereR ArbeitnehmerIn kategorisiert wird, ist vom jeweiligen beruflichen Kontext und von gesellschaftlichen Werthaltungen abhängig. Bildungsgrad, Geschlecht und vor allem die Branche sind bestimmende Faktoren für die Einstufung als ältereR ArbeitnehmerIn. Vor dem Hintergrund der Erhöhung des Pensionsalters beginnt mit dem 40. Lebensjahr genau genommen jedoch erst die zweite Hälfte des Erwerbslebens. Paradoxerweise bedeutet die Lebensphase um das 40. Lebensjahr eine Zäsur hinsichtlich der Verschlechterung von Arbeitsmarktchancen.

Männer sind speziell in jenen Branchen, in denen körperliche Arbeitskraft zentral ist, spätestens ab dem 40. Lebensjahr am Arbeitsmarkt benachteiligt. Gerade angesichts der Tatsache, dass bereits in wenigen Jahren die über 40-Jährigen die Mehrheit der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter bilden, ist die flächendeckende Entwicklung von Arbeitskraft erhaltenden Maßnahmen unbedingt vonnöten. Mit schlechteren Arbeitsmarktchancen sind jedoch nicht nur ältere Männer im Bauwesen oder in der Produktion konfrontiert, sondern auch Personen im Dienstleistungssektor und in der Verwaltung.

Doppelt benachteiligt sind Frauen. Für sie endet die intensivste Phase ihrer Erwerbskarriere in Österreich häufig nach wie vor mit der Geburt des ersten Kindes. Die Schwierigkeit der Rückkehr in den Arbeitsmarkt nach der Karenz und Kinderbetreuungsphase dürfte sich bei vielen Wiedereinsteigerinnen um das 40. Lebensjahr mit schlechteren Arbeitsmarktchancen aufgrund ihres Alters und längerer Arbeitsmarktabsenz vermischen. In Abhängigkeit von Bildungsgrad und Branche gestaltet sich der weitere Erwerbsverlauf für Frauen besonders schwierig.

Sowohl bei Frauen als auch Männern steigt die Rate geringfügig Beschäftigter ab dem 55. bzw. ab dem 60.Lebensjahr an. Einerseits deutet das darauf hin, dass Menschen dieser Altersgruppe geringere Chancen auf Standardbeschäftigung haben als Jüngere, oder dass sie versuchen, zumindest ein kleines Zusatzeinkommen zum Arbeitslosengeld zu erwirtschaften. Andererseits kann dieser Trend auch als Hinweis auf PensionistInnen gedeutet werden, die ihren Lebensunterhalt mit der Pension nicht sichern können oder zur Verbesserung ihres Lebensstandards eine geringfügige Beschäftigung aufnehmen. Dieser Trend dürfte sich angesichts der Anhebung des Pensionsalters in den nächsten Jahren vor allem bei gleich bleibend geringen Chancen dauerhafter Reintegration in den Arbeitsmarkt verstärken.

Insgesamt besteht dringendster Handlungsbedarf hinsichtlich der Integration älterer ArbeitnehmerInnen, um Menschen auch in der zweiten Hälfte ihrer Erwerbskarriere existenzsichernde Möglichkeiten der Erwerbstätigkeit zu bieten.

Ältere am Arbeitsmarkt: Von Ausgegrenzten und Davongekommenen

Tom Schmid

Mit dem Thema „Ältere am Arbeitsmarkt“ werden landläufig die Begriffe „Arbeitslosigkeit“, „Ausgrenzung“ und „Problem“ assoziiert. In diesem Zusammenhang herrscht nach wie vor das klassische Defizitbild des Alters. Im Rahmen einer Untersuchung, die von SFS und L&R im Auftrag des AMS Wien und der MA 57 durchgeführt wurde. In der gegenständlichen Untersuchung wurden 110 unterschiedliche Positionen am Arbeitsmarkt (von pragmatisierten BeamtInnen über Beschäftigte im Marktsegment und Arbeitslosen bis zu SchwarzarbeiterInnen und Nichtarbeitenden) skizziert. Auf Grund der Interviewergebnisse konnte eine Typisierung Älterer am Arbeitsmarkt längs den Dimensionen „objektives Risiko“ und „subjektive Risikoverarbeitung“ entwickelt werden.

Die je persönliche Stellung der befragten Personen zum Arbeitsmarkt kann aufgrund der lebensbiografischen strukturierten Interviews auf zweifache Weise erfolgen, einerseits in der Darstellung ihrer *objektiven* Stellung am Arbeitsmarkt, andererseits in der Darstellung jener Rolle, die sie sich selbst am Arbeitsmarkt geben oder die sie für sich selbst definiert haben (*subjektive* Stellung). Man kann diese grundlegenden Unterscheidungsweisen mit den beiden einander entgegen gesetzten Begriffen *Attribut* und *Rahmen* charakterisieren, wobei Attribut für die objektive und Rahmen für die subjektiv bestimmte Stellung steht. „Attribut“ beschreibt in unserer Sichtweise jene Merkmale, die ein Individuum objektiv mit anderen Individuen in der selben Gruppe gemeinsam hat. Bezogen auf ihre Stellung am Arbeitsmarkt können die Rahmen um acht unterschiedliche Gruppen gezogen werden und zwar einerseits nach den Unterscheidungen *„stabil“* und *„instabil“* sowie andererseits *„mit Arbeit“* und *„ohne Arbeit“*.

Deutlich wird bereits hier, dass das attributsbildende Kriterium „ohne Probleme“ nicht selbstverständlich mit einer stabilen Beschäftigung verbunden sein muss. Auch arbeitslose Menschen, die sich in einer betrieblichen oder über das Transfersystem vermittelten Absicherung befinden, können „ohne Probleme“ sein, wenn sie durch diese Absicherung auf einen kommenden sicheren Zustand (etwa eine Alterspension) vorbereitet werden. Jedoch können sowohl stabile Beschäftigungsverhältnisse wie stabile Situationen ohne Erwerbsarbeit mit Risken verbunden sein, etwa wenn der Betrieb zusammenbricht oder wenn der scheinbar stabile Transferbezug aufgebrochen wird. Andererseits kann „Instabilität“ als Attribut sowohl Arbeitslosigkeit und Arbeitssuche wie auch instabile Beschäftigungsverhältnisse (etwa als „Drehtürbeschäftigung“) bedeuten. Man findet jedoch sowohl bei instabil beschäftigten wie bei „instabil“ arbeitssuchenden Menschen auch Personen mit konkreten und aktuellen Chancen zur Veränderung ihrer jeweiligen Situation, etwa wenn sie über eine Wiedereinstellungszusage verfügen oder nach einer aktuell laufenden Eingliederungsmaßnahme bereits ein Beschäftigungsverhältnis in Aussicht haben.

„Rahmen“ kann in unserer Sichtweise in der allgemeinsten Bedeutung ein Ort sein, eine Institution oder eine bestimmte Beziehung, also etwas, das eine Reihe von Individuen in eine Gruppe einbindet. In allen Fällen bietet dieser Begriff ein Kriterium, das einerseits zur Abgrenzung dient und andererseits eine gemeinsame Basis für die Individuen schafft, die innerhalb dieses Bereiches angesiedelt sind. Hier finden sich die Gemeinsamkeiten von Problemsicht, Problemerleben und Problemverständnis, die gemeinsame Grundstrukturen der Veränderungskompetenz, der Veränderungsbereitschaft und der Veränderungsmöglichkeiten schaffen. Der Rahmen wird einerseits durch die Kriterien *guter* bzw. *schlechter Verfassung*, jeweils bezogen auf die persönliche Stellung am Arbeitsmarkt und andererseits auf die je persönliche *Zufriedenheit* bzw. *Unzufriedenheit* gezogen. Deutlich wird hier, dass sowohl eine „gute“ wie eine „schlechte“ (objektive) Stellung am Arbeitsmarkt in subjektiver Hinsicht „zufrieden“ oder „unzufrieden“ machen kann. *Veränderungskompetenz* scheint dabei eher durch das Ausmaß an Zufriedenheit bzw. Unzufriedenheit als durch die gute oder schlechte Stellung am Arbeitsmarkt bestimmt zu sein.

Erwerbsrealität bei älteren ArbeitnehmerInnen: Chancen und Barrieren am Arbeitsmarkt

Doris Muralter

Im Rahmen des vorliegenden Vortrag werden Ergebnisse des vom AMS Österreich in Auftrag gegebenen Forschungsprojekts „Erwerbsrealität von älteren ArbeitnehmerInnen: Chancen und Barrieren“, das im Jahr 2003 von **abif** und SORA durchgeführt wurde, präsentiert. Im Zuge des Projekts wurden insbesondere die Problemlagen und Potenziale dieser ArbeitnehmerInnen-gruppe herausgearbeitet. Die Beachtung dieses Spannungsfeldes ist eine wesentliche Voraussetzung für die Diskussion von adäquaten arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen und Konzepten, die zur Förderung älterer ArbeitnehmerInnen beitragen können. Das Thema wurde mittels Literaturanalysen, sekundärstatistischer Analysen, explorativen Interviews mit fünf arbeitsmarktpolitischen ExpertInnen sowie 20 explorativen Interviews mit Beschäftigten ab 45 Jahren erarbeitet.

Die Interviews ergaben, dass Ältere sich beispielsweise aufgrund ihres Alters mit Einstiegsbarrieren, Vorbehalten und Vorurteilen seitens der Unternehmen konfrontiert: Ältere sind zu teuer, Ältere haben überholte formale Qualifikationen, Ältere sind weniger lernwillig, Ältere sind weniger belastbar und leistungsfähig, Ältere sind öfter krank, Ältere sind weiniger anpassungsfähig und flexibel etc.

Im Gegensatz dazu weisen ältere ArbeitnehmerInnen - insbesondere im Vergleich zu ihren jüngeren KollgegInnen - aber auch ganz bestimmte Stärken und Potenziale auf:

- Spezifische Leistungsfähigkeit (z.B. Urteil- und Koordinationsfähigkeit, Fähigkeit komplexe Prozesse zu strukturieren)
- Erfahrungswissen (z.B. rasche Einschätzung von Problemlagen und Gesamtzusammenhänge, eigenverantwortliches selbständiges Arbeiten)
- Schlüsselqualifikation (z.B. Kritik- und Urteilsfähigkeit, Anwendung von Fachwissen, soziale Sensibilität)
- Anpassungsfähigkeit an Wandel (Innovationspotenzial ist mehr typ- als altersabhängig)
- Kontinuität/Stabilität
- Wissenstransferfunktion

Aufgrund dieser Problembereiche und Potenziale wurden die wichtigsten Einflussfaktoren auf die Arbeitssituation älterer ArbeitnehmerInnen herausgearbeitet:

- Biographische Faktoren, (Formale Qualifikation, Erfahrungswissen, Regelmäßige Weiterbildung, Kontinuität/Karriereverlauf/Aufstieg)
- Branchenspezifische Faktoren
- Motivationale Faktoren
- Gesundheitsspezifische Faktoren (Gesundheitliche Faktoren im Berufsleben, Gesundheitliche Faktoren im Privatleben/Ausgleich zur Arbeit)

Je nach Art der Ausprägung dieser Faktoren und in Abhängigkeit des Qualifikationsniveaus handelt es sich bezüglich der Arbeitssituation älterer ArbeitnehmerInnen entweder um Förder- oder Risikofaktoren.

Arbeitsmarktpolitische Maßnahmen für ältere ArbeitnehmerInnen sollten daher versuchen diese Faktoren entsprechend positiv zu beeinflussen. Besondere wichtig ist dabei von einer ausschließlich problemorientierten Sichtweise abzusehen und den Fokus verstärkt auf die Stärken dieser ArbeitnehmerInnengruppe zu legen.

Aktive Arbeitsmarktpolitik – Eine erfolgversprechende Strategie für Ältere?

Helmut Hofer

In der Vergangenheit beschränkte sich in Österreich die Arbeitsmarktpolitik für Ältere auf passive arbeitsmarktpolitische Maßnahmen und die Förderung von Frühpensionierungen. Vor dem Hintergrund der demographischen Entwicklung hat allerdings ein Umdenken eingesetzt. In den Zielvorgaben des AMS wird die verstärkte Integration älterer Arbeitnehmer (seit 1996), die Verhinderung von Langzeitarbeitslosigkeit von Personen über 50 (seit 2002) und die Qualifizierung älterer Arbeitnehmer (seit 2004) explizit berücksichtigt.

In Österreich bestehen Defizite bei der betrieblichen Weiterbildung von älteren Arbeitnehmern. Berufliche Weiterbildung, die erst bei den 50-jährigen ansetzt, kann zwar kurzfristig positiv wirken, die Erträge dürften aber eher bescheiden bleiben. Aufgrund von kurzen Amortisationszeiten rentieren sich Investitionen in das Humankapital weder für Arbeitnehmer noch für Arbeitgeber. Notwendig ist die Herausbildung einer Kultur des "lebenslangen Lernens".

Ältere Erwerbstätige sind bei Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik eher unterrepräsentiert. Gegenwärtig finden sich 18 % aller Arbeitslosen in Programmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik, bei den über 50-jährigen beträgt der Anteil hingegen nur 12 %. Überdurchschnittlich vertreten sind die Älteren lediglich bei den Lohnsubventionen (Einstellungsbeihilfe: 30 % der Teilnehmer sind über 50.).

Im Rahmen einer Evaluation des TBP Wien zeigten sich ungünstigere Beschäftigungschancen für ältere Maßnahmenteilnehmer. So liegt das Beschäftigungsniveau von Teilnehmern an aktiven AMP-Maßnahmen des TBP Wien mit einem Alter von 26-35 (36-45) Jahren um 38 (17) Tage über von jenen von Teilnehmern über 45. Eine ökonometrische Untersuchung des IHS über die Effekte von Programmen zur Unterstützung von Maßnahmen zur aktiven Arbeitsplatzsuche ergibt zwar auch für arbeitslose Maßnahmenteilnehmer über 40 eine erhöhte Beschäftigungswahrscheinlichkeit, der Effekt beträgt aber nur zwei Drittel des Wertes der jüngeren Maßnahmenteilnehmer. Eine Analyse des BMWA, die im Rahmen des Arbeitsmarktmonitorings durchgeführt wurde, ergibt ähnliche Integrationswirkungen im Bereich der Beschäftigungsförderung bei jungen und alten Arbeitnehmern. Zwar ist die berufliche Wiedereingliederung von älteren Arbeitslosen mit besonderen Schwierigkeiten verbunden, gelingt es aber diese mit Hilfe von zeitlich befristeten Förderungen wieder in den Arbeitsmarkt zurückzuführen, zeigen sich ähnliche Integrationswirkungen wie bei jüngeren.

Insgesamt gesehen, kann aktive Arbeitmarktpolitik zur Verbesserung der Arbeitsmarktchancen der älteren Personen beitragen. Diese sollten aber in einem Bündel von Maßnahmen (lebenslanges Lernen, altersgerechte Betriebsorganisation, gesundheitliche Rahmenbedingungen, flachere Alters-Einkommensverläufe, alterspezifische Vermittlungspolitik) eingebunden werden.

Schon ab 40 zum Alten Eisen oder mit Erfahrungswissen zum Humankapital für langfristig erfolgreiche Unternehmen? – Erfahrungen von Betroffenen

Roman Valent

Von heute auf morgen zum alten Eisen? Nach einer weiteren „Deregulierungsmaßnahme", welche meine letzte Firma durchführte, war ich auf einmal auch dabei, bei den „Auserwählten", die sich im guten Einvernehmen und auch sehr gut abgefertigt, von ihrem Job trennen mussten. „Warum haben sie es den Herrschaften so leicht gemacht", wollte der zuständige Personalverantwortliche wissen, der mit mir meinen Abgang vereinbaren musste. „Sie werden sehen, sie fallen in ein tiefes Loch" „Aus, aus, aus ist es, höchstwahrscheinlich mit einem Job" meinte er noch abschließend hart, aber wohlmeinend bedauernd.

Das „Bermudadreieck" tat sich wirklich auf für mich: mit 50 zu alt für den Arbeitsmarkt und selbst später, dann mit 60, viel zu jung für die Pension! Aber ich bin ja nicht alleine mit meinem Schicksal.

Was habe ich so erlebt, in den Tagen, Wochen und Monaten danach? Wie bin ich auf den Gedanken gekommen, eine Initiative für Ältere zu gründen? Wo habe ich Unterstützung gefunden, wo keine? Welche Zielsetzungen hat unsere Initiative, welche Aktivitäten führen wir durch? Und welche Erfahrungen habe ich in dieser Zeit der Arbeit für unserer Initiative gemacht/machen müssen, welche Schwierigkeiten treten in der Realität auf? Wie hat sich die Initiative entwickelt? Welche Gedanken und Tipps können wir weitergeben?

Wie schaut ein Ausblick in die Zukunft dieser Generation aus? Wie kann man auch präventiv etwas bewegen?
Worauf wird es ankommen, dass die ältere Generation wieder mit Hoffnung und Vertrauen in die Zukunft schauen kann? Wird die Wirtschaft dieses Humankapital wieder schätzen lernen und auf langfristige Unternehmenserfolge hinarbeiten? Die Lage ist sehr ernst, aber nicht hoffnungslos. Wie bereits auf vielen Gebieten in unserer Gesellschaft.

Website der Selbsthilfegruppe Fundament Generation 45plus: http://www.generation45plus.at

Generationenbalance – Wege zu 3-Generationen-Unternehmen

Rudolf Karazman

Der Erfolg von Unternehmen kann erstmals durch einen Mangel an kompetenten und jungen Mitarbeitern gefährdet werden und ihre Produktivität durch unproduktivem Umgang mit Menschen über 40 sinken. Die Unternehmen müssen die jugendlich orientierte Arbeitsorganisation und Unternehmenskultur überwinden und auf die Unterschiedlichkeit dreier Generationen abstimmen, um für jede Altersgruppe optimale Arbeitsprozesse anzubieten. Eine humanökologische Unternehmensführung gründet auf Nachhaltigkeit im Personaleinsatz angesichts knapper und bedeutender werdenden MitarbeiterInnen.

Ziel des Programms der **GENERATIONENBALANCE** ist es, bestmögliche Leistung von jeder Generation durch bestmögliche Entwicklung für ALLE drei Generationen, vom Eintritt ins Unternehmen bis zum regulären Pensionsantrittsalter, zu erzielen. Wissenschaftliche Grundlage ist die Theorie **PRODUCTIVE AGEING**, die ein produktives Älterwerden im Arbeitsprozess bei humanökologischer Unternehmens-entwicklung und Nachhaltigkeit im HR-Management sieht. Die Stabilität und die Erfüllung der Unternehmensziele verlangt eine integrierte HR-Strategie zur Sicherung der Generationenbalance:

- längerer Verbleib der älteren Mitarbeiter im Arbeitsprozess
- nachhaltige Integration junger Nachwuchskräfte
- systematische Weitergabe von Wissen und Erfahrung
- Sicherung der Team- und Beziehungsqualität
- Automatisierung von ergonomisch schlechten Arbeitsplätzen

Für die älteren Mitarbeiter und ihren längeren Verbleib ergeben sich vier strategisch relevante Aufgaben im Rahmen von **PRODAGE**: bestehende Einbußen an Arbeitsfähigkeit kompensieren, künftige Gefährdungen der Arbeitsfähigkeit vorbeugen , bei aversiven Reaktionen auf Pensionspolitik integrieren sowie neue Aufgaben entsprechend Reife initiieren.

Persönliche Produktivität im Arbeitsprozess bildet die Grundlage für Leistung wie Gesundheit – erst die Behinderung von Produktivität macht krank. Gesundheit ist also ein **Produktivitätsindikator**. Krankenstände und Frühpension sind folglich Zeichen für Produktivitätsbarrieren und Hinweise auf unterdrückte Innovationspotentiale (vgl. Forschungsarbeiten von IBG/health@work). Zwischen dem 20. und 65.Lebensjahr zeigen unterschiedliche **Veränderungen in den Leistungsdomänen** des Menschen**:** Abnahme körperlicher Kapazitäten – Gleichbleiben psychischer Leistungsfähigkeit – Zunahme geistig-sozialer Leistungspotentiale.

Älterwerden ist – zumindest in der Zeit des Erwerbslebens kein Abbau-Prozess, sondern ein Umbau-Prozess mit einem qualitativen Wachstum der Leistungsfähigkeit. Wir sind unterschiedliche Menschen im Laufe eines Arbeitslebens und brauchen daher unterschiedliche Arbeitswelten. Nachhaltiges Wachstum und gesundheitsfördernde Produktivität im Sinne einer Generationenbalance sind Resultat optimaler Entwicklung in den **drei Dimensionen menschlicher Produktivität**: Arbeitsbewältigung *(Psychobiologie)* – Arbeitsinteresse *(Noetik)* – Zusammen-Arbeit *(Soziales)*. Diese drei Dimensionen sind als Produktivitätsindikator und Gesundheitsprognose „Human Work Index“ operationalisiert.

Die Strategie GENERATIONENBALANCE hat das Ziel „Erhalt, Entwicklung, Integration und Management optimaler Produktivitätsbedingungen für alle Generationen“ ausgerichtet an dem wissenschaftlich fundierten Modell einer humanökologischen Produktivitätsentwicklung (IBG-Österreich) zur Optimierung von Produktivität durch Nachhaltigkeit für MitarbeiterInnen. Bei der Gestaltung gesundheitlich und produktiv nachhaltiger Arbeitsprozesse soll einerseits die Schwere der Aufgaben für Ältere reduziert, die Schwierigkeit der Aufgaben erhöht und die soziale Ein-Beziehung vertieft werden.

Gesundes Papier – Kollektivvertragspolitik für ältere ArbeitnehmerInnen

Wolfgang Kamedler

Sind Unternehmen gesundheitsbewusst? Ist das überhaupt ein Thema in shareholderorientierten Gesellschaften? Gibt es gemeinsame Aktivitäten von Arbeitgeber und Arbeitnehmervertreter?

Im Bereich der österreichischen Papierindustrie gibt es schon seit einigen Jahren mehr oder weniger intensive Bemühungen Gesundheit als Bestandteil der Firmenkultur zu positionieren.

Mit Beginn der 90er Jahre haben sich einige Firmen auf das Thema Arbeitssicherheit konzentriert. Diese Maßnahmen wurden von immer mehr Unternehmungen aufgegriffen, weil aus Studien bekannt wurde, dass Arbeitsunfälle dem Unternehmen Geld kosten. Auf Basis internationaler Studien wird ein Arbeitsunfall mit durchschnittlichen Kosten von 25000 bewertet. Das war sicher der Hauptbeweggrund, dass Unternehmen auf einmal die Sicherheit der Mitarbeiter am Herzen lag. Als AN Vertreter habe ich aber kein Problem damit, dass sich Unternehmen seit einiger Zeit besonders auch der Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz widmen.
In Kollektivvertragsverhandlungen wurde in der Papierindustrie die umfassende Gesundheitsvorsorge - nicht nur Arbeitssicherheit - von den Unternehmen eingefordert. Es entstand in weiterer Folge eine Arbeitsgruppe aus AG und AN Vertretern.

Begonnen hat dies aber im Jahr 2000 mit einer Studie, welche von der GPA und der Chemiegewerkschaft in Auftrag gegeben wurde. Pauschal konnte daraus geschlossen werden, dass mit ca. 45 Jahren ein „Altersknick“ einsetzt. Abgefragt wurden nicht die meist dem Gesundheitsbegriff zugeordneten Themen wie Übergewicht, Raucherentwöhnung, gesundes Essen etc. Vielmehr wurden „Befindlichkeiten“ also so genannte Softfacts abgefragt. Dies waren z.B. Arbeitsinteresse, Achtung und Wertschätzung, Erfahrung und Kompetenz, Bewältigung physischer und psychischer Belastungen etc.

Einige Firmen sind auf dieses Thema aufgesprungen und haben in den Werken mit unterschiedlichen Strukturen gesundheitsfördernde Maßnahmen gestartet. Des weiteren haben dies einige mit Fragebogenuntersuchungen untermauert bzw. als weitere Grundlage verwendet.

Als eines der ersten gemeinsamen Projekte der österreichischen Papierindustrie wurde ein sog. Hitzeprojekt ins Leben gerufen. Hier befasst sich mit Unterstützung der AUVA ein Sportwissenschaftler mit den Auswirkungen der Hitze anhand konkreter Anwendungsfälle auf den menschlichen Organismus.

Der nächste Schritt wird im Juni 2004 als Ergebnis der gemeinsamen Arbeitsgruppe eine gemeinsame Fragebogenerhebung, mit einheitlichen Indices, in der österreichischen Papierindustrie eingeführt. Der Sinn ist einerseits eine gewisse Vergleichbarkeit national aber auch international einzuführen. Der weitere Sinn ist, dass die verschiedenen Firmen im Rahmen einer Plattform – ähnlich wie bei den Themen Arbeitssicherheit und betriebsärztlicher Dienst – die gemachten Erfahrungen austauschen können.

Grundsätzlich sollten Projekte dieser Art sowohl von Arbeitgeber- als auch von Arbeitnehmervertreter gewollt werden. Damit ist die Erfolgschance natürlich wesentlich höher. Meiner Meinung nach sind wir in einem Anfangsstadium und leisten Entwicklungsarbeit. Es wird in Zukunft aber immer notwendiger werden – Stichwörter: erhöhtes Pensionsantrittsalter, Facharbeitermangel, demoskopische Entwicklung, etc. - sich aktiv mit diesem Thema zu befassen.

Sozialpartnerschaft und Interessenpolitik für ältere Menschen

Gabriele Schmid

Die Situation älterer ArbeitnehmerInnen in Österreich ist prekär:

Ältere ArbeitnehmerInnen müssen sich in einer Arbeitswelt bewegen, die ihren Kenntnissen, Fähigkeiten und Bedürfnissen weitgehend nicht entspricht.

Stichworte: Gesundheitsprobleme, Qualifikationsdefizite, Altersdiskriminierung, Vernachlässigte Anpassungen in Arbeitswelt und Gesellschaft, Unwissen über Fähigkeiten älterer ArbeitnehmerInnen, hohe Arbeitslosigkeit...

Wirkungsvolle Maßnahmen zur Etablierung einer alternsgerechten Arbeitswelt sind weitgehend ausständig; best practice Beispiele können Wege aufzeigen

Fehlende Initiativen zur Förderung der Beschäftigungsfähigkeit älterer ArbeitnehmerInnen stehen dazu in augenfälligem Kontrast zur Anhebung des Pensionsalters, das im Zuge .

Eine Reihe europäischer Mitgliedsstaaten zeigt vor, daß eine hohe Erwerbsbeteiligung älterer ArbeitnehmerInnen dauerhaft möglich ist

Schweden (68,0%), Dänemark (57,9%), Großbritannien (53,5%) und Portugal (50,9%) haben das Stockholm/Barcelona Ziel einer Erwerbsbeteiligung der 55-64jährigen von 50% bereits seit Jahren erreicht.

Beispiel Finnland: Wege aus der Krise

Eine besonders positive Entwicklung wird in Finnland sichtbar. Finnlands Erwerbsbeteiligung älterer ArbeitnehmerInnen lag 1994 bei niedrigen 33,4%. Über **gezielte Maßnahmen zur Förderung der Erwerbsfähigkeit** älterer ArbeitnehmerInnen (Nationales Aktionsprogramm für ältere ArbeitnehmerInnen 1996 – 2002; FinnAge 1990 – 1996; VETO 2002 – 2006) gelang eine Anhebung der Erwerbsrate auf 47,8% im Jahr 2002.

Die **Schlüsselfaktoren zur Erreichung einer alternsgerechten Arbeitswelt:**

-
- Beschäftigungsfähigkeit der ArbeitnehmerInnen stärken, bewahren und herstellen (Gesundheit, Qualifizierung)
- Alternsgerechte Arbeitswelt über Altersmanagement in Betrieben zu zentralem Steuerungsinstrument entwickeln (Arbeitsplatzausstattung, Arbeitsorganisation, Arbeitszeit, Arbeitsumfeld)
- Arbeitsrechtliche (Arbeitszeit!) gesundheitspolitische, bildungspolitische, pensionsrechtliche Gesetzesänderungen verbunden mit einer breiten Information, Aufklärung und Sensibilisierung der Öffentlichkeit

Vernetzung und **Einbindung aller relevanten Akteure** in die Umsetzung (Regierung, Verwaltung, Sozialpartner, Wissenschaft, Sozialversicherungsträger, Bildungseinrichtungen, Arbeitsmarkteinrichtungen)

Taskmanagement – Führungskräfte starten als Selbständige neu durch

Gerald Musger

TaskManagement ist eine Form der zeitlich begrenzten Unterstützung durch erfahrene Führungskräfte, die sich zu selbständigen ProjektmitarbeiterInnen weiterentwickelt haben. Mithilfe einer virtuellen Vermittlungsplattform (www.interesse.at/taskmanager) können sich Personen mit Gewerbeschein registrieren und können so an Unternehmen, die MitarbeiterInnen auf Zeit benötigen, vermittelt werden. Die Idee des so genannten TaskWorkings zielt auf die Schaffung eines zusätzlichen Auftragsmarkts ab für zeitlich begrenzte, hoch qualifizierte, in unternehmerischer Selbstverantwortung wahrzunehmende Tätigkeiten, besonders im Bereich der operativen Umsetzung. Der TaskManager (mit Gewerbeberechtigung) bietet seine fachlichen Kompetenzen an, die persönlichen Eigenschaften und damit auch etwaige Handicaps bleiben im Hintergrund. Gender- und Age-Mainstreaming lassen sich so eher verwirklichen. Das nachfragende Unternehmen kauft die Erfüllung eines konkreten Auftrags (eines Tasks), der vielleicht sogar besser mit einem selbstständigen TaskManager zu bewältigen ist als mit einer angestellten Führungskraft.

Motor für Neues statt Deregulierung

Greift die Initiative, Kompetenzen besser zur Geltung zu bringen und den Engpass an Umsetzungsmanagement zu überwinden, sollten sich Unternehmensneugründungen, neue Arbeitsplätze und teilweise auch neue Perspektiven für die TaskManager ergeben, sei es als UnternehmerIn mit eigenen Angestellten, sei es als Angestellte mit neuen Führungs- oder Expertenaufgaben. Eine Ersetzung bestehender Dienstverhältnisse durch TaskVerträge sollte dabei in jedem Fall vermieden werden. Gefragt ist eine intelligente Kombination unternehmenseigener Ressourcen mit von außen zugekaufter Kompetenz. Damit dies nicht frommer Wunsch bleibt, sind zwei wesentliche Elemente erforderlich:

eine funktionierende TaskMarkt-Struktur ...

An ihr wird zurzeit technisch gearbeitet. Wer als TaskManager arbeiten will, wird – nach entsprechender Prüfung seiner Qualifikationen und Erfahrungen – sich auf einer elektronischen Plattform (www.atmg.at) mit seinen Kompetenzen und Referenzen anbieten. Wer Tasks einkaufen will, muss diese von einem selbstständigen Umsetzer sinnvoll zu managenden Tätigkeiten entsprechend definieren. Auf dem elektronischen Marktplatz treffen Angebote und Nachfragen einander. Erst dann entsteht ein konkreter TaskVertrag. Entgeltliche Beratungsdienste werden den Start in diese neue Arbeitsform erleichtern.

ein klarer politischer Wille

Die Austrian Taskmanagement Group (ATMG) ist eine gemeinsame Initiative fünf verschiedener Organisationen und ein Zeichen, wie Sozialpartnerschaft projektorientiert und auf eine klare Aufgabenlösung konzentriert gut funktionieren kann: des Austrian Senior Experts Pool (ASEP), des Europäischen Service für Personalvermittlung und Unternehmensgründung (EUSPUG), des Wirtschaftsforums der Führungskräfte (WdF), der Wirtschaftskammer Österreich (WKÖ), die auch die elektronische Plattform zur Verfügung stellt und die gesetzliche Interessenvertretung für TaskManager ist, sowie von work@professional, der GPA Interessengemeinschaft (www.interesse.at/professional) der Fach- und Führungskräfte. Der gemeinsame politische Wille, soziale Innovation statt Unterhöhlung der Arbeitsbeziehungen zu betreiben und damit wirtschaftliche und gesellschaftliche Dynamik statt Explosion sozialer Kosten zu erreichen, ist zwar noch kein Garant für den Erfolg, aber doch eine gute Voraussetzung, dass sich TaskWorking zu einem vielversprechenden neuen Element eines verantwortungsvollen europäischen Managementmodells entwickelt.

Improvisationstheatergruppe WaschenLegenFöhnen“ – heiter-satirischer Tagungsausklang

Das Improvisationstheater mit dem Damen-und-Herren-Einheitspreis

Wer wäscht? Wer legt? Wer fönt?
Mit "WaschenLegenFönen" hat sich eine Improvisationstheatergruppe formiert, deren Mitglieder Erfahrungen aus unterschiedlichen beruflichen Hintergründen mitbringen: TaxifahrerInnen, ProjektmanagerInnen, Coaches, FachberaterInnen, StudentInnen sowie Profis aus der Wiener Improvisationstheaterszene.

Wer läßt bei uns frisieren?
Nach öffentlichen Auftritten (Festival moment 2003, Theatersportmeisterschaften 2003 Interkulttheater) bieten WaschenLegenFönen nun Improvisationstheater für Unternehmen an.

Wir helfen gern beim Aufstylen folgender Veranstaltungen:

- Podiumsdiskussionen
- Produktpräsentationen
- Firmenfeiern
- Aus-, Fort- und Weiterbildung
- Großgruppenveranstaltungen
- Konferenzen, Tagungen
- Messen

WaschenLegenFönen improvisiert für Sie in den verschiedensten Branchen:

- Non-Profit-Organisationen (privat und öffentlich)
- Dienstleistungsunternehmen
- Produktionsunternehmen
- Handelsunternehmen

Was ist der WaschenLegenFönen-Stil?
Durch die Improvisation, das Prinzip der „Lust am Scheitern“ und die spielerische Umsetzung der Eingaben aus dem Publikum wird die emotionale Ebene angesprochen. Komplexe Sachverhalte werden auf neue Art und Weise transportiert und somit vertieft. Während wir arbeiten, sehen Sie kurze Szenen, Geschichten und Entwicklungen, die zum Lachen bringen oder zum Nachdenken anregen.

Wie können Sie WaschenLegenFönen engagieren?
Unser WaschenLegenFönen Team ist für Sie unter waschenlegenfoenen@gmx.at erreichbar! Gerne vereinbaren wir mit Ihnen einen persönlichen Termin zur WaschenLegenFönen Stilberatung! Wir sind gerne für Sie da und haben auch am Montag unseren mobilen Salon für Sie geöffnet!

SORA

Bestandsaufnahme zu älteren ArbeitnehmerInnen – Statistiken und Daten

Mag. Elisabeth Simbürger

21. Juni 2004

Tagung „Alte Hasen zum Alten Eisen?“

Bevölkerungsstand im Jahr 2050

Alter	2010	In %	2015	In %	2030	In %	2050	In %
- 14	1.192.993	**14,5**	1.165.626	**14,1**	1.168.578	**14**	1.087.233	**13,2**
15 - 59	5.092.044	**61,9**	5.049.216	**61,1**	4.516.403	**53,9**	4.271.586	**52**
60 +	1.941.754	**23,6**	2.059.246	**24,8**	2.700.913	**32,1**	2.855.590	**34,8**
Gesamt	8.226.791		8.274.088		8.385.894		8.214.409	

Quelle: Statistik Austria 2003

Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter bis 2050 (geschätzt)

Alter	2001	In %	2010	In %	2030	In %	2050	In %
15 – 39	2.864.490	**52,7**	2.609.419	**46,9**	2.335.693	**45,3**	2.240.302	**46,8**
40 – 64	2.573.296	**47,3**	2.950.319	**53,1**	2.815.034	**54,7**	2.547.849	**53,2**
15 – 64	**5.437.786**		**5.559.738**				**4.788.151**	

Quelle: Statistik Austria 2003; eigene Berechnungen

Herausforderungen der nächsten Jahrzehnte

Wie kann der Arbeitskräftemangel ausgeglichen werden? Unterschiedliche Szenarien

- Erhöhung der Erwerbsquote von Frauen
- Zuwanderung
- Erhöhung der Erwerbsquote von Älteren

SORA

Herausforderungen im Jahr 2004

Wie kann die Arbeitslosigkeit von älteren Menschen reduziert werden?

- Konjunkturwandel
- Gesellschaftlicher Meinungswandel gegenüber älteren Menschen
- Politische Maßnahmen (arbeitskrafterhaltende Maßnahmen; alternsgerechtes Arbeiten)

Ab wann gilt jemand als alt?!

- Zuschreibung von Alter ist perspektivenabhängig
- Gesellschaftliche Zuschreibungen und Stereotype (Wie ältere Menschen sind....)
- Unterschiedliche Definitionen von „Alter“; auch branchenabhängig
- AMS spricht von der Gruppe 45+

Arbeitslosenquoten im internationalen Vergleich (nach EU-Berechnungsmethode)

	EU 15	Dänemark	BRD	Griechenland	Italien	Frankreich	UK	Österreich
1999	8,7	4,8	8,4	11,8	11,3	10,7	5,9	3,9
2000	7,8	4,4	7,8	11,0	10,4	9,3	5,4	3,7
2001	7,4	4,3	7,8	10,4	9,4	8,5	5,0	3,6
2002	7,7	4,6	8,6	10,0	9,0	8,8	5,1	4,3
2003	8,0	5,6	9,3	9,3	8,7	9,3	5,0	4,4

Quelle: Eurostat

Arbeitslosigkeit nach Geschlecht im Zeitvergleich für Österreich (LFK-Konzept; in 1.000)

	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
Männer	71.4	86.5	87.3	88.4	81.7	73.8	77.0	91.7
Frauen	72.3	73.9	77.5	76.6	65.0	65.0	65.5	69.3

Quelle: Labour Force Survey

Arbeitslosigkeit nach Geschlecht und Alter in Österreich (nach EU-Berechnungsmethode; in 1.000)

	15 – 19	20 - 24	25 - 29	30 - 34	35 - 39	40 - 44	45 - 49	50 - 54	55 - 59	60+
Männer 2000	5.7	8.3	7.4	9.7	7.4	8.5	6.7	9.5	9.0	1.6
Frauen 2000	5.8	6.5	9.2	10.7	7.6	7.5	5.5	**8.0**	3.5	0.6
Männer 2001	6.3	9.6	9.5	10.1	7.7	9.3	6.8	8.2	7.7	2.0
Frauen 2001	5.6	7.2	7.3	10.4	9.4	8.2	5.7	7.7	3.8	0.3
Männer 2002	6.9	11.3	9.2	11.4	9.7	**12.6**	8.1	**10.5**	**9.0**	2.9
Frauen 2002	6.4	7.1	7.3	10.6	9.9	8.1	6.8	**9.1**	3.9	0.2

Quelle: Labour Force Survey

Arbeitslosigkeit nach Alter, Geschlecht und Schulbildung (Frauen; LFK-Konzept; in %)

	15 – 19	20 - 24	25 - 29	30 - 34	35 - 39	40 - 44	45 - 49	50 - 54	55 - 59	60 - 64
AL gesamt	6874	8420	9430	14857	9681	9561	7978	9363	3348	197
ohne PS	0,0	0,0	0,0	4,3	2,4	3,5	2,6	5,0	0,0	0,0
PS	83,9	25,1	17,9	35,9	23,6	21,4	47,2	25,5	38,9	100
Lehre	6,5	36,2	44,1	35,1	25,1	38,9	36,7	43,4	23,8	0,0
BMS	5,7	14,0	7,9	5,6	8,1	28,6	8,5	18,9	19,4	0,0
AHS	1,9	6,9	4,8	3,9	27,6	2,1	3,5	2,6	0,0	0,0
BHS	2,1	10,3	11,0	8,6	4,5	4,1	0,0	2,3	5,0	0,0
Uni, Kolleg	0,0	7,5	14,3	6,5	8,7	1,5	1,6	2,3	12,9	0,0
%	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Quelle: Labour Force Survey 2002

Arbeitslosigkeit nach Alter, Geschlecht und Schulbildung (Männer; LFK-Konzept; in %)

	15 - 19	20 - 24	25 - 29	30 - 34	35 - 39	40- 44	45 - 49	50 - 54	55 - 59	60-64
AL gesamt	13580	23038	22565	27877	22154	25642	19440	22007	13351	2679
ohne PS	0,0	0,7	0,0	2,3	1,1	2,4	2,7	3,4	2,1	8,5
PS	66,1	26,2	19,4	32,0	30,4	19,2	36,5	31,5	31,2	27,8
Lehre	22,4	45,9	54,6	44,6	37,2	50,0	44,0	44,5	48,9	31,1
BMS	3,5	9,1	4,3	4,9	5,4	13,7	5,2	10,9	7,8	20,7
AHS	7,0	7,2	2,0	4,8	13,7	5,1	3,7	1,1	0,0	7,0
BHS	1,0	6,3	10,4	4,6	3,9	5,7	5,0	5,5	3,3	0,0
Uni, Kolleg	0,0	4,6	9,3	6,8	8,2	3,9	2,9	3,1	6,6	5,0
%	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Quelle: Labour Force Survey 2002

Erwerbsbeteiligung Österreich

	15–19	20-24	25-29	30 –34	35-39	40–44	45–49	50-54	55-59	60 - 64	65-69
Bevölk.	480.436	482.636	534.020	679.166	720.909	646.713	543.056	518.997	449.337	479.908	333.492
Quote	40,6	69,9	84,4	87,6	89,1	89,1	86,4	79,4	50,2	13,0	4,7
Männer gesamt	245.629	245.262	266.121	343.255	368.336	330.626	273.385	260.385	221.188	232.313	153.856
Quote	47,6	73,7	89,1	94,7	96,3	96,2	94,3	88,5	67,4	18,3	6,1
Frauen	234.808	237.373	267.899	335.911	352.573	316.087	269.671	258.612	228.149	247.595	179.636
Quote	33,2	66,0	79,6	80,3	81,6	81,7	78,4	70,2	33,5	8,0	3,5

Quelle: Labour Force Survey 2002

Frauen – Wege aus erwerbsfernen Positionen nach Arbeitsmarktposition und Alter

		Davon in				
Frauen		**Beschäftigung (in %)**			**In %**	**In %**
	Wechsel von erwerbsferner Position	**Standard beschäftig-ung**	**gering fügig**	**Selb-ständig**	**Arbeits-losigkeit**	**Erwerbs-ferne Position**
Bis 18	81.600	79,8	14,6	0,1	5,2	0,3
19 – 24	121.600	51,1	24,7	0,4	16,7	7,1
25 – 29	74.400	41,0	20,3	1,2	20,2	17,2
30 – 39	124.900	38,9	18,2	1,9	25,1	16,0
40 – 49	57.100	37,9	19,7	2,3	36,4	3,8
50 – 54	21.800	23,9	20,0	1,8	49,4	5,0
55 - 59	15.500	15,0	39,7	1,7	28,0	15,5

Quelle: Rohdaten HV der Sozialversicherungsträger; Datenbasis: Synthesis-Erwerb, 2001

Männer im Bauwesen – Wege aus der Standardbeschäftigung; nach Alter

	Alle Übergänge aus Standardbeschäftigung	Davon in			
Alter		Arbeitslosigkeit		Erwerbsferne Position	
25-29	23.960	13.442	56,1%	2.564	10,7%
30-39	50.320	30.595	60,8%	4.328	8,6%
40-44	18.890	11.447	60,6%	1.757	9,3%
45-49	15.490	9.495	61,3%	1.425	9,2%
50-54	11.240	7.059	62,8%	1.158	10,3%
55-59	6.780	3.756	55,4%	1.451	21,4%
60-64	1.690	401	23,7%	1.065	63,0%
65 +	170	14	8,1%	93	54,9%

Quelle: Rohdaten HV der Sozialversicherungsträger; Datenbasis: Synthesis-Erwerb, 1999

Frauen im Handel – Wege aus der Standardbeschäftigung; nach Alter

	Alle Übergänge aus Standardbeschäftigung	Davon in			
Alter		**Arbeitslosigkeit**		**Erwerbsferne Position**	
25-29	19.250	5.737	29,8%	6.006	31,2%
30-39	31.350	11.349	36,2%	7.022	22,4%
40-44	10.000	4.110	41,1%	1.280	12,8%
45-49	7.240	3.280	45,3%	789	10,9%
50-54	6.080	3.143	51,7%	669	11,0%
55-59	4.230	1.138	26,9%	2.343	55,4%
60 +	1.010	69	6,8%	760	75,2%

Quelle: Rohdaten HV der Sozialversicherungsträger; Datenbasis: Synthesis-Erwerb, 1999

Geringfügige Beschäftigung nach Alter

	Personen		Veränderungen 2000/2001
	Absolut	**in %**	**in %**
Männer	96.100	30,6	+ 3,3
Frauen	217.800	69,4	+ 3,7
Bis 18	22.200	7,1	+ 0,6
19 – 24	68.500	21,8	+ 4,3
25 – 29	40.600	12,9	- 0,9
30 – 39	64.300	20,5	+ 2,4
40 – 49	39.300	12,5	+ 6,8
50 – 54	16.700	5,3	+ 7,8
55 - 59	20.300	6,5	- 1,3
60 +	42.000	13,4	+ 8,5

Quelle: Rohdaten HV der Sozialversicherungsträger; Datenbasis: Synthesis-Erwerb, 2001

Geringfügige Beschäftigung bei Frauen nach Alter

	Frauen		Veränderungen 2000/2001
	Absolut	**in %**	**in %**
alle Frauen	217.800	100	+ 3,7
Bis 18	13.900	6,4	+ 2,1
19 – 24	42.000	19,3	+ 5,4
25 – 29	26.400	12,1	- 0,4
30 – 39	52.100	23,9	+ 2,1
40 – 49	32.400	14,9	+ 6,3
50 – 54	13.500	6,2	+ 8,0
55 - 59	15.800	7,3	- 1,9
60 +	21.700	10,0	+ 8,9

Quelle: Rohdaten HV der Sozialversicherungsträger; Datenbasis: Synthesis-Erwerb, 2001

Geringfügige Beschäftigung bei Männern nach Alter

	Männer		Veränderungen 2000/2001
	Absolut	**in %**	**in %**
alle Männer	96.100	100	3,3
Bis 18	8.300	8,6	-1,6
19 – 24	26.500	27,6	2,7
25 – 29	14.200	14,8	-1,6
30 – 39	12.200	12,7	3,6
40 – 49	6.900	7,2	9,2
50 – 54	3.200	3,3	6,8
55 - 59	4.500	4,7	0,9
60 +	20.300	21,1	8,1

Quelle: Rohdaten HV der Sozialversicherungsträger; Datenbasis: Synthesis-Erwerb, 2001

Sozialpartnerschaft und Interessenpolitik für ältere Menschen

Gabriele Schmid
21. Juni 2004

AK WIEN

Warum arbeiten wenige Ältere?

Vernachlässigte Anpassungen in Wirtschaft und Gesellschaft

- Strukturwandel

- generelle Verjüngungsprozesse auf betrieblicher Ebene

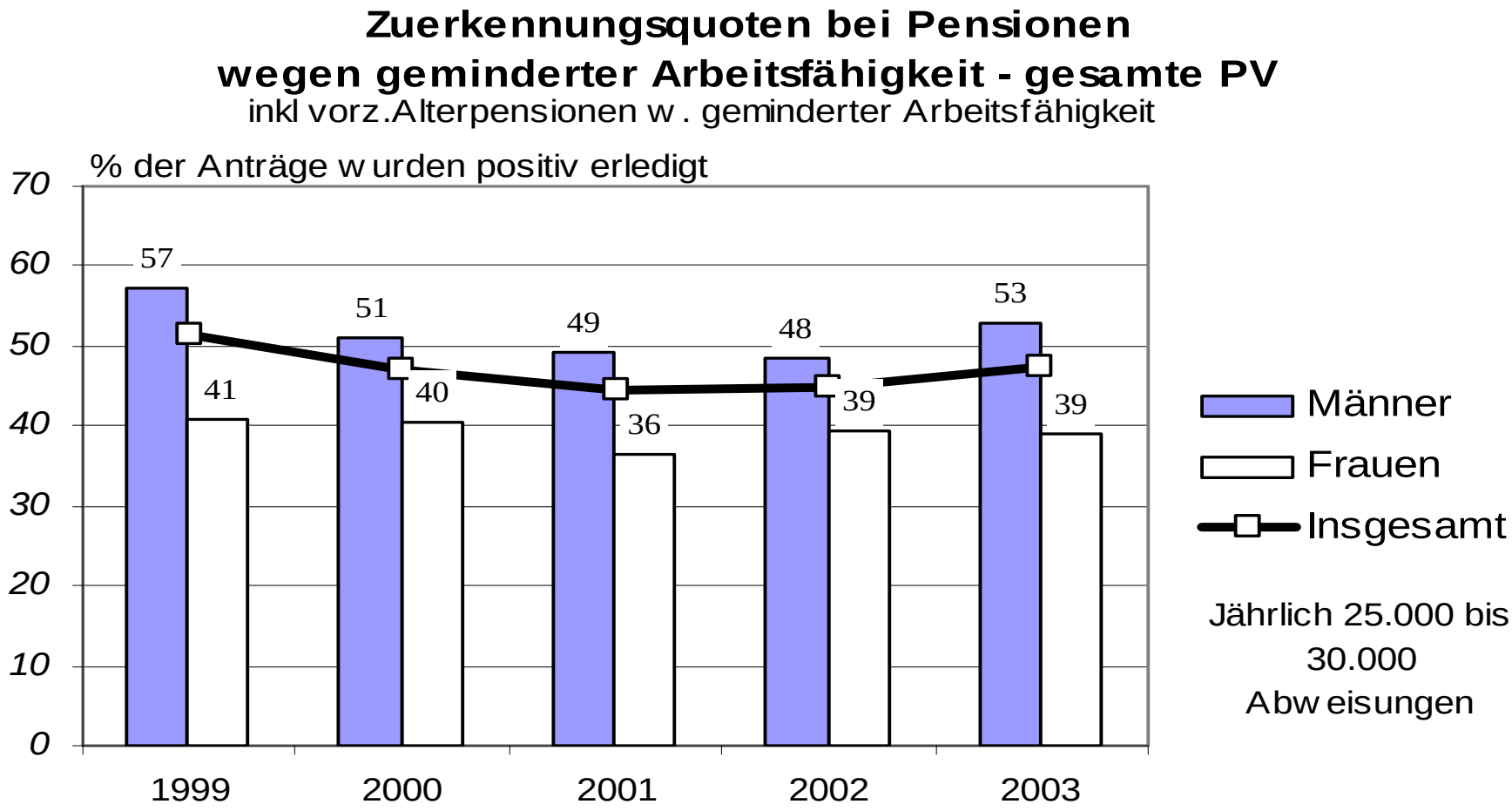
- Zielkonflikt Arbeitsmarktpolitik und Frühpensionierung

AK WIEN

Problem Invalidität

AK WIEN

Eingeschränkter Gesundheitszustand



Invaliditätsursachen 2001

PV Neuzugänge	insgesamt	in%
Bewegungs- und Stützapparat	8.538	35%
Psychiatrische Erkrankungen	5.173	21,2%
Herz-Kreislauf	3.131	12,8%
Gesamt	**16.842**	**69 %**

AK WIEN

Problem aktuelle Qualifikationen

	Interesse an Weiterbildung in % (sehr wichtig bis ziemlich wichtig)	WB in der letzten 12 Monate in %
31- 40 Jahre	82	41
41- 50 Jahre	80	35
Über 50	61	28

Quelle: IFES, 2003

AK WIEN

Problemlagen zusammengefasst

- **Eingeschränkte Arbeitsfähigkeit durch Gesundheitsprobleme**
- **Qualifikationsmängel**
- **Vorurteile über vermeintliche Nachteile und Unwissen über Vorteile Älterer**

AK WIEN

Wirkungsvolle Maßnahmen zur Beschäftigungsstabilisierung?

Kündigungsschutz – Sozialwidrigkeit

Neu: Kündigungsanfechtung in Kleinbetrieben (2000), erst nach 2 Jahren Betriebszugehörigkeit Kündigungsschutz für Personen 50+ (2003)

Kündigungsfrühwarnsystem

Bonus-Malus System/Abfertigung

Altersteilzeit (2000, 2004)

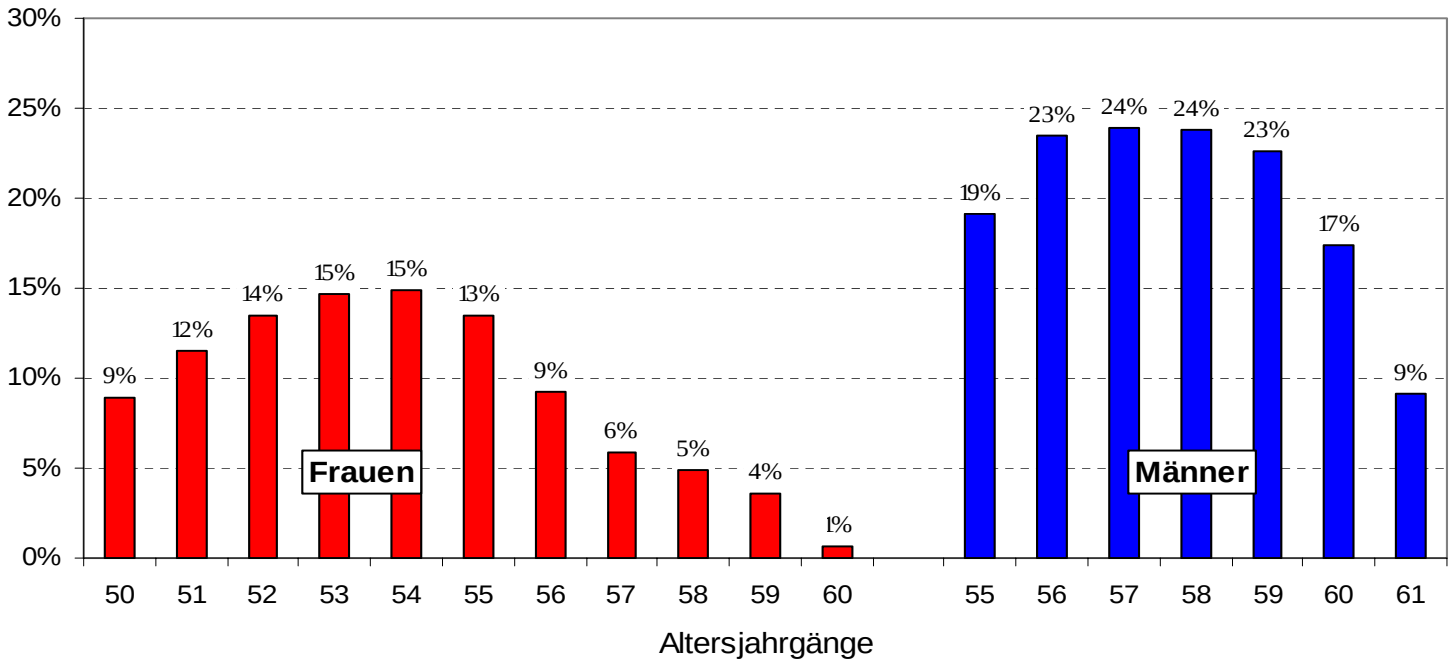
Lohnnebenkostensenkung 56/58/60

AK WIEN

Altersteilzeit

Anteil der Beschäftigten mit Altersteilzeitgeld

Beschäftigte ohne Beamte - Dezember 2003



Quelle: K. Wörister, AK Wien

AK WIEN

Bonus Malus

Bonus - Malus (Ältere Arbeitnehmer/innen)

	1998	1999*)	2000	2001	2002	2003
			Fälle			
Malus	**7.436**	**6.700**	**6.002**	**5.300**	**5.862**	**4.716**
Männer	.	.	.	3.371	3.790	3.136
Frauen	.	.	.	1.929	2.072	1.580
Bonus						
Jahresbeginn	11.460	15.811	20.025	23.409	25.942	24.625
Zugänge	22.192		27.701	27.718	22.457	22.821
Abgänge	17.841		24.316	25.185	23.774	21.623
Jahresende	**15.811**	**20.025**	**23.410**	**25.942**	**24.625**	**25.823**
			Mio €			
Malus (Einnahmen)	**12,4**	**12,3**	**10,5**	**9,5**	**11,2**	**10,7**
Bonus (Ausgaben)						
Bonus 1			8,4	6,9	4,4	2,8
Bonus 2			6,7	12,7	16,9	20,3
Gesamt	**7,3**	**11,3**	**15,1**	**19,6**	**21,3**	**23,1**
Saldo	5,1	1,0	-4,6	-10,1	-10,1	-12,4

*) Beträge ohne GKK Wien

AK WIEN

Quelle: K. Wörister, AK Wien

www.arbeitundalter.at

arbeit & alter
ALTERSGERECHTE ARBEITSORGANISATION

& chancen nutzen
& beispiele erfahrungen
& lösungen wege

AK WIEN

Trends Erwerbstätigenquoten 55-64jährige

1997 - 2002

	1997	2000	2002
EU 15	36,4	37,8	40,1
A	28,3	28,8	30,0
Fin	35,6	41,6	47,8
S	62,6	64,9	68,0
UK	48,3	50,8	53,5
P	48,2	50,7	50,9

AK WIEN

Quelle: Eurostat, Arbeitskräfteerhebung 2004

Arbeitslosigkeit der Älteren

Tab. 2a: Gesamtarbeitslosigkeit unter älteren Arbeitnehmern
(Personen zwischen 55 und 64 Jahren)

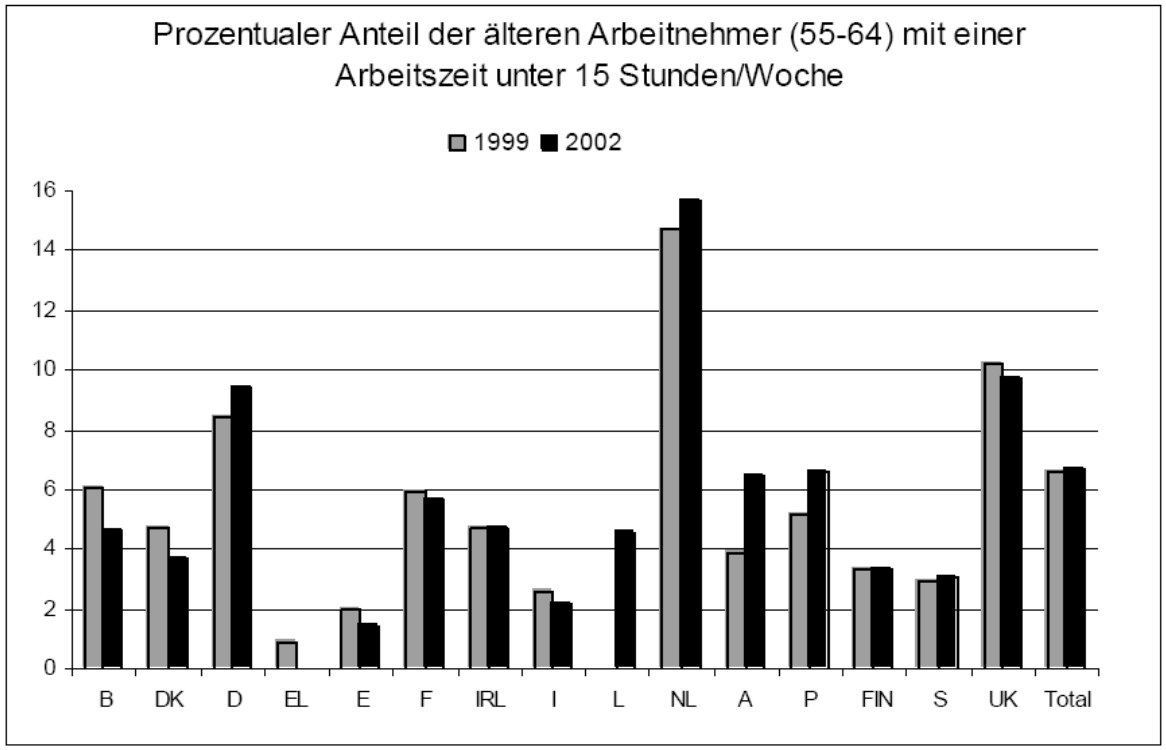
	1990	1995	2000	2001
AU*:	3,9	6,7	5,6	
BE	3,6	4	3,2	3
DE	7,5	11,6	12,7	12
DK	6,1	8	4	4
EL	1,6	3,4	3,8	4,1
ES	8,2	12,3	9,8	6,3
EU-15	**:**	**8,3**	**7,6**	**6,5**
FI	:	13,1	9,4	9
FR*6,5	6,5	7,3	5,8	
IRL	9,5	7,7	2,5	2,6
IT	1,8	4,3	4,7	4,6
LU	:	:	:	:
NL	3,8	3,5	1,9	1,5
PT	1,7	4	3,3	2,6
SE	:	7,7	5,9	4,4
UK	7,3	7,6	4,5	3,3

Quelle: Eurostat, Arbeitskräfteerhebung

AK WIEN

Arbeitszeit

Abbildung 5: Prozentualer Anteil der älteren Arbeitnehmer mit einer Arbeitszeit unter 15 Stunden/Woche

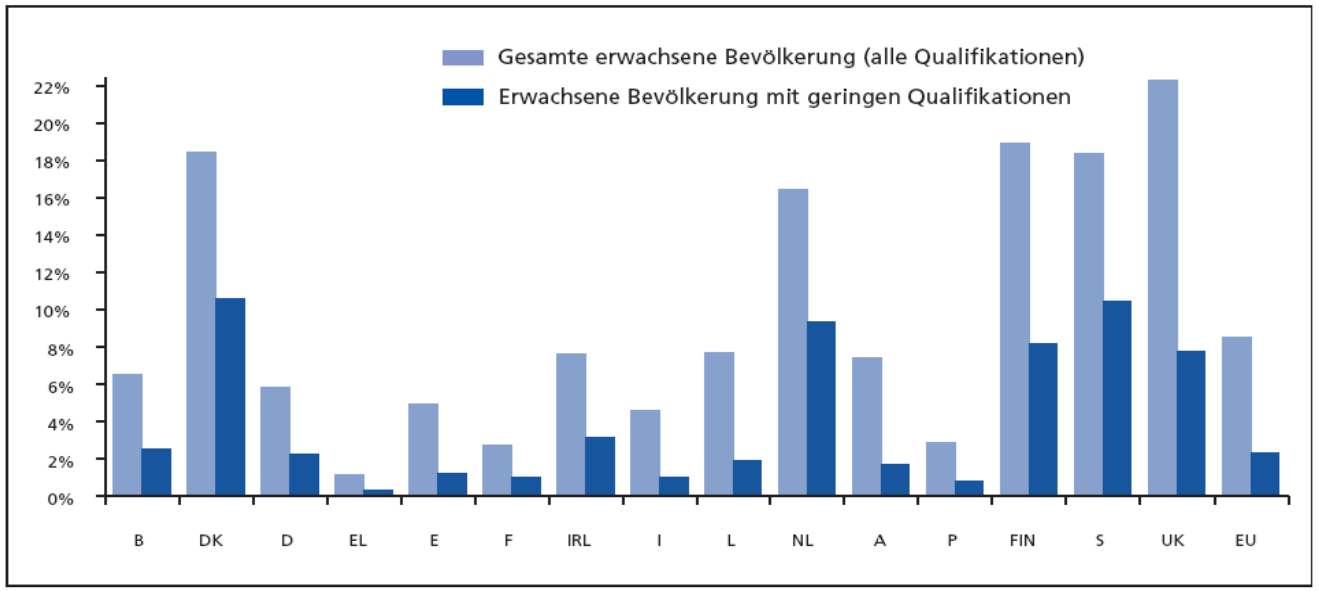


Quelle: Eurostat, Arbeitskräfteerhebung, Frühjahrsdaten.

AK WIEN

Weiterbildung Erwachsener 2002

Schaubild 20: Anteil der an Aus- und Weiterbildung teilnehmenden erwachsenen Bevölkerung im Alter von 25-64 Jahren im Jahr 2002

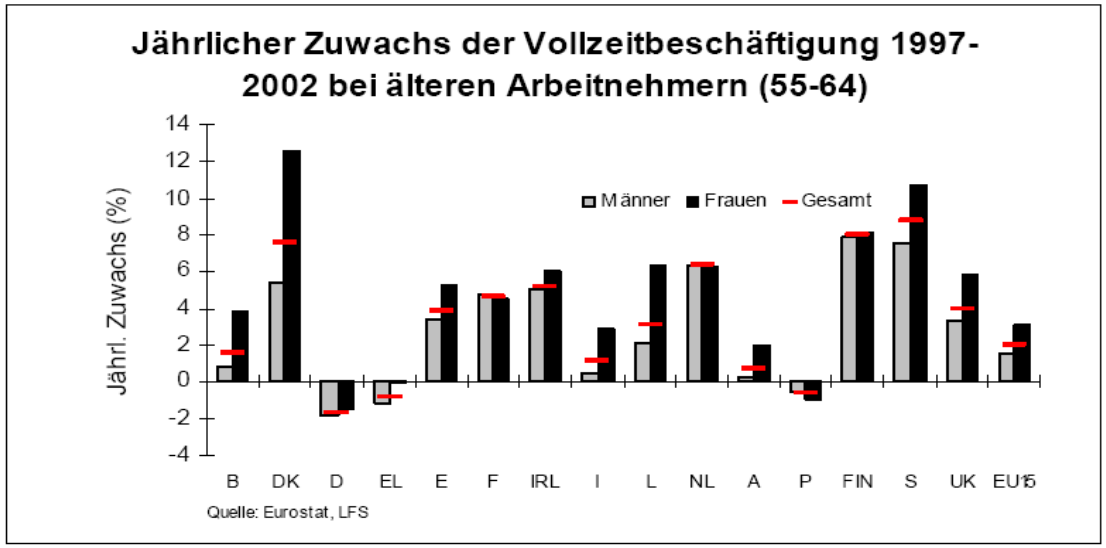


Quelle: Eurostat, Arbeitskräfteerhebung, 2002

WIEN

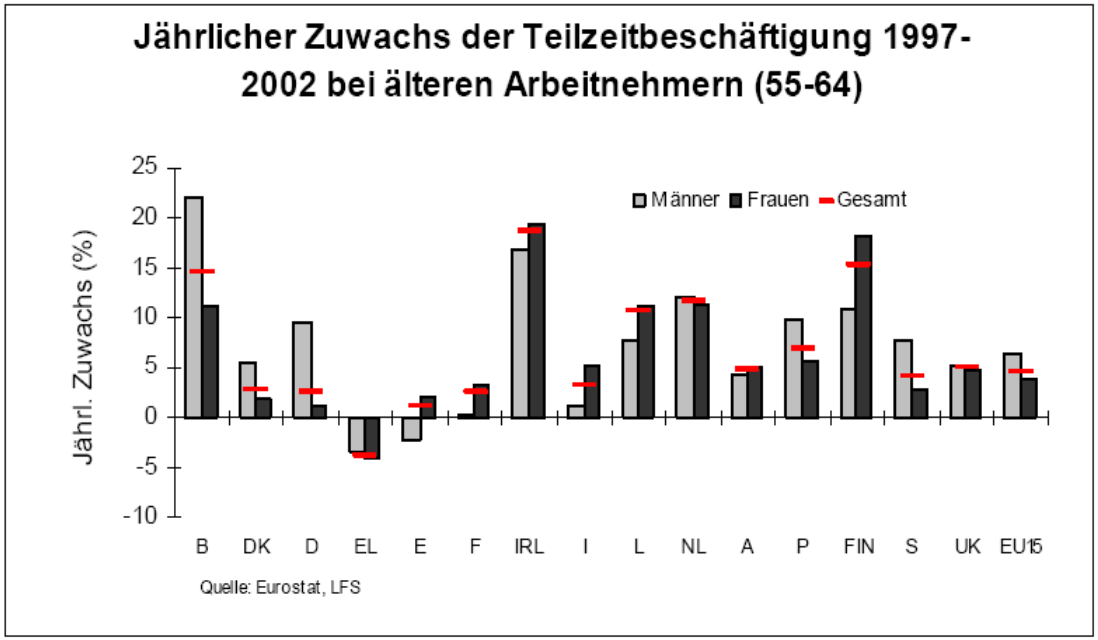
Vollzeitbeschäftigung Zuwachs

Abbildung 6: Jährlicher Zuwachs der Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung bei älteren Arbeitnehmern (55-64) – 1997-2002 – EU15



AK WIEN

Teilzeitbeschäftigungszuwachs



AK WIEN

Weiterbildung in Finnland

Tabelle 4: Anteil der Arbeitnehmer in berufsbegleitenden Weiterbildungsmaßnahmen nach Alter und Geschlecht, 1990-2001

	1991	1995	2000	2001
Männer				
25-64	41,4	47,5	43,4	44,1
55-64	32,9	48,2	39,1	37,9
Frauen				
25-64	47,0	45,8	48,6	50,9
55-64	38,9	33,6	37,9	48,3

Quelle: Finnisches Amt für Statistik, Statistik zu berufsbegleitenden Weiterbildungsmaßnahmen

AK WIEN

Meilensteine der finn Erfahrungen

(Illmarinen 2004)

1981: Longitudinal Studie „Ältere ArbeitnehmerInnen“ FIOH

1990 – 1996: FinnAge Respect for the Ageing

1996: Regierungskomittee: Alternde Menschen in der Arbeitswelt

1993 – 2003: Nationale Programme:

Workplace Development Programme; Well-being at work Programme; National Productivity Programme

1998 – 2002: Nationales Programm für alternde ArbeitnehmerInnen

2003-2007 Workplace Development Programme

VETO Programme

AK WIEN

Schlüsselfaktoren für Österreich

- **3-gliedriger Maßnahmenansatz**
- **Vernetzung und Einbindung aller AkteurInnen**

AK WIEN

Was tun?

Beschäftigungsfähigkeit der ArbeitnehmerInnen stärken (Gesundheit, Qualifizierung)

Alternsgerechte Arbeitswelt über Altersmanagement (Arbeitsplatzausstattung, Arbeitsorganisation, Arbeitszeit, Arbeitsumfeld)

Arbeitsrechtliche, gesundheitspolitische, bildungspolitische, pensionsrechtliche Gesetzesänderungen + Information + Öffentlichkeitsarbeit

AK WIEN

Wer soll was tun?

Sozialpartner

Regierung

Wissenschaft

Verwaltung

Sozialversicherungsträger

Bildungseinrichtungen

Arbeitsmarkteinrichtungen

Nationaler

Aktionsplan für

Alternsgerechtes

Arbeiten!

AK WIEN

Erwerbsrealität und Arbeitsmarktpolitik bei älteren ArbeitnehmerInnen: Chancen und Barrieren

Ausgewählte Ergebnisse des Forschungsprojekt im Auftrag des AMS Österreich (BIQ-Abteilung)

Zeitraum: 01-12/2003

ams report Nr.39 ab Juni 2004 erhältlich

Auftragnehmer: **abif** & SORA

Autorinnen: Doris Muralter, Karin Steiner,
Elisabeth Simbürger, Edith Enzenhofer, Silvija Rapa

Ausgewählte Befragungsergebnisse

20 qualitative Interviews mit Beschäftigten zwischen 45 und 65 unterschiedlicher Bildungsniveaus und Branchen

5 ExpertInnen-Interviews: AMS, Arbeiterkammer, Industriellenvereinigung, ÖGB, Personalist einer Lebensmittelkette

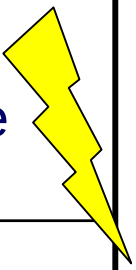
Vorurteile und vermutete Defizite

VORURTEIL	Was davon zutrifft…
Ältere sind **zu teuer**.	nur bei höher Qualifizierten und Beamten zulässig
Ältere haben **überholte formale Qualifikationen**.	Mangel an Qualifikationen durch Erfahrungswissen ausgleichbar Nicht bei hoher Weiterbildungsbereitschaft und hohem formalem Bildungsgrad
Ältere sind **weniger lernwillig**.	Ältere müssen anders motiviert werden als Jüngere.
Ältere sind **weniger lernfähig**.	Ältere haben andere Lernfähigkeiten als Jüngere.
Ältere sind **weniger belastbar und leistungsfähig**.	Ältere halten psychisch permanentem Stress und Druck in geringerem Maße Stand als Jüngere. Ältere können bestimmte schwere körperliche Tätigkeiten nicht mehr machen. Dies gleichen sie aber durch Erfahrungswissen aus.
Ältere sind **öfter krank**.	Ältere beanspruchen gleich häufig aber länger Krankenstand als Jüngere.
Ältere sind **weniger anpassungsfähig und flexibel**.	Personen, die sehr lange für ein und dieselbe Organisation gearbeitete haben, fühlen sich durch Wandel bedroht. Unternehmen brauchen allerdings auch Personen, die für Stabilität stehen.

Stärken und Potentiale von Älteren

Stärke	gegenüber Jüngeren…
Spezifische Leistungsfähigkeit	Urteils- und Koordinationsfähigkeit Fähigkeit komplexe Prozesse zu strukturieren
Erfahrungswissen	rasche Einschätzung von Problemlagen und Gesamtzusammen-hängen, eigenverantwortliches selbständiges Arbeiten, Jüngere treffen schnellere, Ältere treffen bessere Managemententscheidungen
Schlüsselqualifikationen	Kooperations-und Entscheidungsfähigkeit, soziale Sensibilität, besseres Anwenden von erworbenem Fachwissen
Anpassungsfähigkeit an Wandel	Innovationspotential ist typ- und nicht altersabhängig aufgrund von langjährigen Erfahrungen besserer Überblick über Gesamtzusammenhänge, dadurch besseres Erkennen von Innovationspotential
Kontinuität, Stabilität	Gefahr der Kündigung und damit hohen Fluktuation im Unternehmen geringer
Wissenstransferfunktion	Ältere als Coaches, ArbeitsanleiterInnen, gemischte Teams: „junge dynamische Hupfer“, die neuen Schwung und Ideen bringen und „erfahrene alte Hasen“, die wissen, wie man diese am besten umsetzt

Einflussfaktoren auf die Arbeitssituation älterer ArbeitnehmerInnen

Faktor	Resultat
Formale Qualifikation	**Hoch Qualifizierte**: Geistige Arbeit, geringe körperliche Belastung, viele Freiheitsgrade: **Niedrig Qualifizierte:** Körperliche Arbeit in Niedriglohnbranchen 
Kontinuierliche Qualifikation und Weiterbildung	**Hoch Qualifizierte:** Chance auf dauerhafte Integration in den Arbeitsmarkt höher, viele Freiheitsgrade:
Erfahrungswissen	**Hoch und mittel Qualifizierte**:Wird als „Marktvorteil“ genützt: **Niedrig Qualifizierte:** Ist vorhanden, aber weniger bewusst

„Da braucht man nicht, was weiß ich was für ein Wissen: Wo kann ich da jetzt eine Säule rausnehmen, wie viele Eisenträger muss ich nehmen, wo muss ich da was unterstellen...“

Handwerker am Bau, 58 Jahre

„Wenn Kollegen Probleme gehabt haben in Projekten haben ich sie als Seniorprojektleiter übernommen. Und tatsächlich ist es mir gelungen einige Projekte, die schon den Bach runter gegangen sind, wieder zu retten.“

IT-Branche, 45 Jahre

„Wir profitieren von diesen Leuten, die Firmenerfahrung haben, sei es ein Filialleiter, sei es eine Fachkraft in Obst und Gemüse. Sie sind auch beständiger wie die Jungen, freundlicher und im Umgang mit den Kunden sind sie wesentlich besser.“

Personalist einer Lebensmittelkette

Einflussfaktoren auf die Arbeitssituation älterer ArbeitnehmerInnen

Faktor	Resultat
Kontinuität , Karriereverlauf, Aufstieg	**Hoch, mittel und niedrig Qualifizierte:** Bei starken Einbrüchen und Diskontinuitäten
Branchenspezifische Faktoren, körperlich und psychisch belastende Arbeit	**Hoch Qualifizierte:** hohe psychische Belastungen, Burn-Out Gefahr **Mittel Qualifizierte:** Überlastung, innere Pensionierung, Kündigungsgefahr **Niedrig Qualifizierten:** Körperlicher Abbau, Erkrankungen, Behinderungen

„Ich bin 30mal raufgegangen in den 2. Stock ... Man hat früher ein Zementsackl auf die Schulter raufg´schmissen, das ist gegangen. Heute tut man sich mit dem schon viel schwerer.“

Handwerker am Bau, 58 Jahre

„Das Heben fällt mir sicher schwerer. Die Kraft hat etwas nachgelassen, mir tun die Hände weh, die kleinen Schmerzerl fangen an ... Ich merke, dass ich vor 10 Jahren mehr Kraft hatte.“

Krankenschwester, 52 Jahre

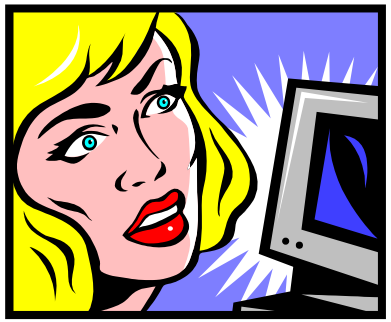
Mag. Doris Muralter

abif: analyse beratung und interdisziplinäre forschung

„Aber natürlich merken wir an vielen Dingen, dass wir schon verbraucht sind, dass wir ausgelaugt sind, wo vielleicht ein Junger mit mehr Power hineingeht ... “

Lehrerin, 57 Jahre

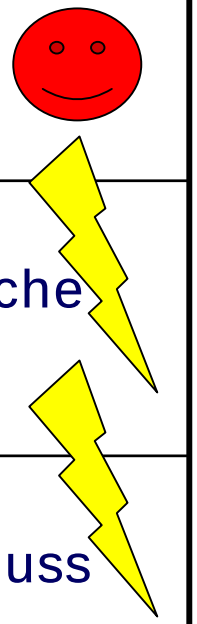
„Und was mir zu schaffen macht ist das viele Sitzen, das wirkt sich auf Verspannungen massiv aus.“



Höherer Angestellte, 50 Jahre

Einflussfaktoren auf die Arbeitssituation ältere ArbeitnehmerInnen

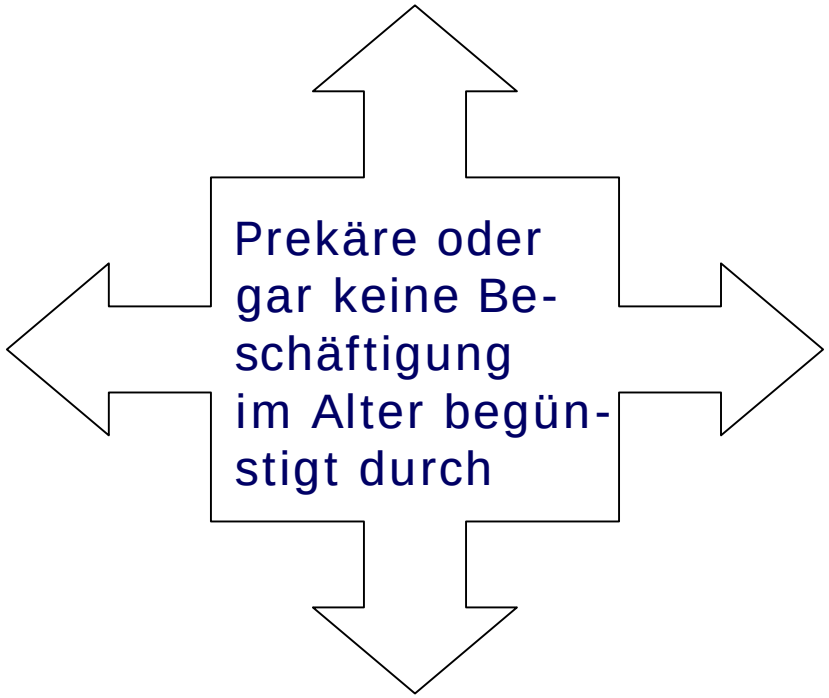
Faktor	Resultat
Motivationale Faktoren	**Hoch und mittel Qualifizierte**: Hohe Weiterbildungsbereitschaft, relativ gute Jobchancen **Niedrig Qualifizierte:** hohe Arbeitsmoral
Außerberufliche Lebensumstände	**Hoch, mittel und niedrig Qualifizierte:** diskontinuierliche Erwerbsbiographie, weniger Handlungsspielraum
Geschlecht: weiblich	**Hoch, mittel und niedrig Qualifizierte:** negativer Einfluss auf andere Faktoren



Wesentliche Risikofaktoren

Keine oder niedrige Qualifikation

Geschlecht: weiblich



Körperlich und psychisch belastende Arbeit, branchenspezifische Faktoren (z.B.:Arbeitszeiten, Überstunden, Zeit- und Leistungsdruck

Diskontinuierliche Erwerbsbiographien

Arbeitsmarktpolitische Maßnahmen für ältere Beschäftigte

Verbesserung des Gesundheits-Schutzes

Präventiv, möglichst genau auf die Bedürfnisse der ArbeitnehmerInnen abgestimmt

Verbesserung der Arbeits-platzgestaltung

Bewusstseinsbildung

Weiterbildung und Qualifizierung

Präventive, kontinuierliche Qualifikationsförderung

Rücksichtnahme auf spezifische Lernfähigkeiten von Älteren

Begleitende Lernberatung, Unterstützung, Motivation

Maßnahmen zur Einstellungs-änderung

Bewusstseinsbildung auf betrieblicher und privater Ebene

Kommunikation der Stärken Älterer

„Im Alter kommen die Sachen dann, die man früher leichter gepackt hat ... Man hätte auch mehr für die Gesundheit der Mitarbeiter machen können ... Da sind wir heute eine Spur besser dran, aber wir sind noch immer nicht dort, wo wir hingehören.“

Meister, 48 Jahre

„Nach 30 Jahren Arbeit, das merkt man halt. Früher war die Arbeit oft körperlich schwerer, weil man nicht so viele Hilfsmittel hatte wie heute, die Arbeitsabläufe waren nicht so durchdacht, da man auch genug Personal hatte. “

Vorarbeiter, 51 Jahre

„Da muss man sowieso immer am neuesten Stand blieben, also ohne Weiterbildung, ohne dass man mit den Gesetzen vertraut ist, kann man den Job sowieso nicht machen.“

Buchhalterin, 57 Jahre

„ Ich brauche keine Weiterbildung, für was, ich bin zufrieden, so wie es ist.“

Hilfskraft, 45 Jahre

Arbeitsmarktpolitische Maßnahmen für ältere Arbeitslose

Aktivierung, Orientierung und Qualifikation

Allg. kombinierte Maßnahmen, möglichst auf individuelle Bedürfnisse abgestimmt

Gezielte Erweiterung der bisherigen beruflichen Biographie

Beschäftigung am 2. Arbeitsmarkt

z.B. auch Arbeitskräfteüber-lassung

Finanzielle Anreize

Lohnzuschüsse, Eingliederungs-beihilfen: Bonus-Malus-System, Altersteilzeitbei-hilfe

Verdrängungs- und Mitnahmeeffekte können entstehen

Sensibilisierungs-maßnahmen

„Von meiner Person aus muss ich heute ganz ehrlich sage, ich habe hier vom Psychologischen her, wie die Aufnahmen sind oder wie die Assesment-Center hier bei uns sind, nicht so gut mithalten können, ich habe da keinerlei Erfahrungen “

Sekretärin, 45 Jahre

Institut für Höhere Studien Institute for Advanced Studies

Aktive Arbeitsmarktpolitik Eine erfolgversprechende Strategie für Ältere?

Alte Hasen zum Alten Eisen?

21. 6. 2004

Helmut Hofer

Institut für Höhere Studien (IHS)

Aufbau des Vortrags

- Einleitung
- Zusammenhang Erwerbsbeteiligung älterer Personen und Arbeitslosigkeit
- Abgangsraten aus Arbeitslosigkeit nach Alter
- Theoretische Überlegungen hinsichtlich Weiterbildung und ältere Arbeitskräfte
- Aktive Arbeitsmarktpolitik (AAMP) in Österreich
- Wirkungen der AAMP für Ältere
- Schlussfolgerungen

In der Vergangenheit beschränkte sich in Österreich die Arbeitsmarktpolitik für Ältere auf passive arbeitsmarktpolitische Maßnahmen und die Förderung von Frühpensionierungen.

Grundgedanke war dabei, dass eine Reduktion des Arbeitsangebots zu einer Verbesserung der Arbeitsmarktsituation führt.

Impliziert eine höhere Erwerbsbeteiligung (Älterer) eine höhere Arbeitslosigkeit?

Im folgenden möchte ich dieser Frage anhand von Daten der Europäischen Union nachgehen.

Die folgende Tabelle zeigt die Beschäftigungsquoten für die EU 15 und zwar sowohl die gesamte Quote als auch die Beschäftigungsquote 55-64.

Institute for Advanced Studies
Institut für Höhere Studien

Beschäftigungsquoten (15-64 bzw. 55-64) in der EU 2002

	Gesamt		Männer		Frauen	
Belgien	59.9	26.7	68.2	36.1	51.4	17.6
Dänemark	75.9	57.8	80.0	64.5	71.7	50.4
Deutschland	65.3	38.4	71.7	47.1	58.8	29.9
Griechenland	56.7	39.7	71.4	56.0	42.5	24.4
Spanien	58.4	39.7	72.6	58.6	44.1	22.0
Frankreich	63.0	34.8	69.5	39.3	56.7	30.6
Irland	65.3	48.1	75.2	65.1	55.4	30.8
Italien	55.5	28.9	69.1	41.3	42.0	17.3
Luxemburg	63.7	28.3	75.6	37.9	51.6	18.6
Niederlande	74.4	42.3	82.4	54.6	66.2	29.9
Österreich	69.3	30.0	75.7	39.8	63.1	20.9
Portugal	68.2	50.9	75.9	61.2	60.8	41.9
Finnland	68.1	47.8	70.0	48.5	66.2	47.2
Schweden	73.6	68.0	74.9	70.4	72.2	65.6
UK	71.7	53.5	78.0	62.6	65.3	44.7
EU 15	64.3	40.1	72.8	50.1	55.6	30.5

Institut für Höhere Studien Institute for Advanced Studies

Korrelation zwischen
Beschäftigungsquote gesamt und 55-64

Insgesamt	0.676
Männer	0.529
Frauen	0.793

BQ 55-64 und Arbeitslosenrate

Insgesamt	-0.240
Männer	-0.156
Frauen	-0.357

Arbeitsmarktsituation für Ältere Arbeitskräfte in Österreich ungünstig

Überdurchschnittliche Arbeitslosenquote

2003 8.6% (Alter50+) versus 7.0% (Österreichschnitt)

Wahrscheinlichkeit Arbeitslos zu werden ist für Ältere nicht überdurchschnittlich

Hohe Wahrscheinlichkeit Langzeitarbeitslos zu werden

Institute for Advanced Studies
Institut für Höhere Studien

Abgangsraten aus Arbeitslosigkeit in Beschäftigung nach Alter

	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
15-24	22.3%	22.0%	25.6%	27.4%	25.3%	22.9%	22.2%
25-49	15.8%	15.2%	17.9%	20.0%	19.2%	17.5%	17.1%
50-54	6.5%	6.2%	7.7%	9.9%	11.5%	11.0%	11.3%
55-59	4.2%	3.4%	3.5%	4.4%	5.8%	5.1%	5.4%
60+	3.2%	2.5%	2.8%	3.1%	3.3%	2.1%	2.1%
Summe	14.9%	14.1%	16.2%	18.2%	17.9%	16.4%	16.1%
Männer							
15-24	24.3%	24.3%	27.7%	29.3%	25.8%	23.2%	22.8%
25-49	18.8%	18.3%	21.1%	23.1%	21.2%	19.2%	18.7%
50-54	8.2%	8.0%	9.9%	12.3%	13.2%	12.3%	12.4%
55-59	4.1%	3.3%	3.4%	4.3%	6.1%	5.9%	6.3%
60+	3.2%	2.5%	2.7%	3.0%	3.1%	1.9%	2.0%
Summe	16.9%	16.1%	18.1%	20.0%	19.0%	17.4%	17.1%
Frauen							
15-24	20.0%	19.4%	23.3%	25.3%	24.6%	22.6%	21.3%
25-49	12.4%	11.8%	14.3%	16.5%	16.8%	15.4%	15.1%
50-54	4.8%	4.4%	5.6%	7.5%	9.6%	9.2%	9.7%
55-59	4.9%	3.8%	3.8%	4.7%	5.0%	3.7%	3.8%
60+	3.1%	2.4%	3.2%	3.4%	4.9%	3.5%	3.0%
Summe	12.5%	11.7%	14.0%	16.0%	16.5%	15.0%	14.7%

Quelle: IHS, AMS

Aktive Arbeitsmarktpolitik

Spezielle Berücksichtigung Älterer bei den arbeitsmarktpolitischen Zielen des AMS

Integration von Älteren in den Arbeitsmarkt (seit 1996)

Verhinderung von Langzeitarbeitslosigkeit für Personen über 50 (seit 2002)

Rechtsanspruch für Qualifizierungsmaßnahmen (Ausbildungs- oder Wiedereingliederungsmaßnahme für Arbeitslose über 50 (seit 2004)

Das AMS sieht ältere Arbeitssuchende nicht als homogene Gruppe sondern vielmehr sind die Bedürfnisse je nach Qualifikationsniveau, Karriereverlauf und persönlichen Umständen sehr verschieden.

Institut für Höhere Studien Institute for Advanced Studies

Teilnahme Älterer an AAMP

	Anteil geförderte Personen 50 +
Fördertyp	
Beschäftigung	25.1%
Qualifizierung	9.3%
Unterstützung	12.4%
Gesamt	11.6%
Arbeitslose	20.6%

Quelle: AMS

Stark vertreten (Anteil mehr als 15%) sind Ältere nur bei folgenden Beihilfen:

Eingliederungsbeihilfen	30%
Sozioökonomische Betriebe	19%
Beratung Betreuungseinrichtung	18%
Gemeinnützige Beschäftigungsprojekte	16%

Quelle: AMS

Institut für Höhere Studien Institute for Advanced Studies

Arbeitsmarktpolitischer Mitteleinsatz für Ältere (45+) in Mio €

Qualifizierung	70,1	84,2
Beschäftigung	51,5	65,6
Unterstützung	7,1	10,8
Aktivierte passive Leistungen (ohne SV)*	36,4	44,7
Altersteilzeitgeld	230,3	417,3
Gesamt	395,4	622,6

Quelle: BMWA

Institut für Höhere Studien Institute for Advanced Studies

Wirkungen AAMP

Wirkungen aktiver arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen auf Ältere empirisch relativ wenig untersucht

Evaluierung des TBP Wien durch das IHS

Ökonometrische Untersuchung der Wirkungen von Maßnahmen zur Förderung der aktiven Arbeitsplatzsuche in Österreich

Analysen von 2002 beendeten Förderungen im Rahmen des Verbleibsmonitorings durch das BMWA

Theoretische Überlegungen

Qualifizierungsmaßnahmen für Ältere

In Österreich bestehen Defizite bei der betrieblichen Weiterbildung von älteren Arbeitnehmern.

Theoretische Überlegungen auf Basis der Humankapitaltheorie

Bei älteren Arbeitnehmern bestehen aufgrund der kurzen Amortisationszeit geringere Anreize in Ausbildung zu investieren.

Problem der Bildungsferne bei wenig qualifizierten Arbeitskräften

Spezifische Problemlagen bei älteren Arbeitskräften

Strategien zur Förderung der Kultur des Lebenslangen Lernens

Im Rahmen einer Evaluation des TBP Wien zeigten sich ungünstigere Beschäftigungschancen für ältere Maßnahmenteilnehmer. So liegt das Beschäftigungsniveau von Teilnehmern an aktiven AMP-Maßnahmen des TBP Wien mit einem Alter von 26-35 (36-45) Jahren um 38 (17) Tage über von jenen von Teilnehmern über 45.

Eine ökonometrische Untersuchung des IHS über die Effekte von Programmen zur Unterstützung von Maßnahmen zur aktiven Arbeitsplatzsuche ergibt zwar auch für arbeitslose Maßnahmenteilnehmer über 40 eine erhöhte Beschäftigungswahrscheinlichkeit, der Effekt beträgt aber nur 2/3 des Wertes der jüngeren Maßnahmenteilnehmer.

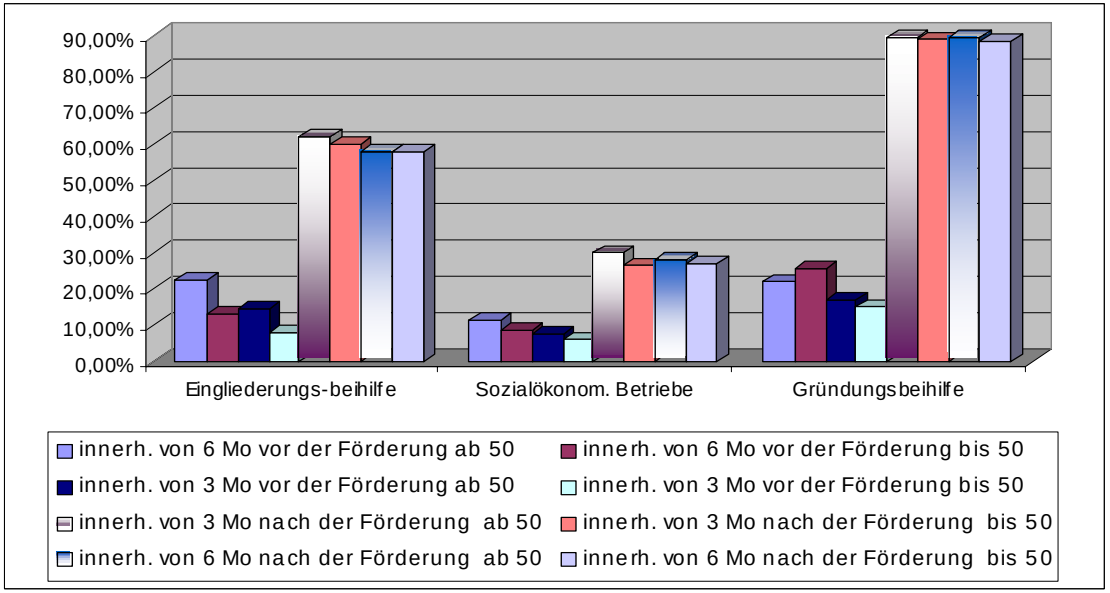
Die Auswertungen des BMWA zeigen, dass insbesondere im Bereich der Beschäftigungsförderung sowie auch des Unternehmensgründungsprogramms bei älteren Personen eine ähnlich positiver Effekt wie bei den „Jüngeren“ erzielt werden kann.

Einschlägige Arbeitsmarktanalysen weisen ja darauf hin, dass die berufliche Wiedereingliederung von älteren Arbeitslosen mit besonderen Schwierigkeiten verbunden sein kann. Gelingt es aber, ältere Personen über eine zeitlich befristete Förderung direkt oder (wie im Fall von Sozialökonomischen Betrieben) schrittweise in den Arbeitsmarkt zurückzuführen, so kann eine ähnlich hohe oder zum Teil sogar höhere (siehe Sozialökonomische Betriebe) Integrationswirkung erwartet werden.

Institute for Advanced Studies
Institut für Höhere Studien

ÜBERSICHT 2:

Zeitvolumensanteile nicht geförderter Beschäftigung 3 und 6 Monate vor und nach einer im Jahr 2002 beendeten Förderung von Personen bis und ab 50 Jahre im Bereich der Beschäftigungsförderung und der Gründungsbeihilfe



	innerh. von 6 Mo vor der Förderung		innerh. von 3 Mo vor der Förderung		innerh. von 3 Mo nach der Förderung		innerh. von 6 Mo nach der Förderung	
	ab 50	bis 50	ab 50	bis 50	ab 50	bis 50	ab 50	bis 50
Eingliederungs-beihilfe	22,31%	13,06%	14,45%	7,89%	61,82%	59,87%	57,92%	58,19%
Sozialökonom. Betriebe	11,43%	8,56%	7,28%	5,74%	29,85%	26,37%	28,15%	26,86%
Gründungsbeihilfe	22,20%	25,61%	17,08%	15,00%	89,52%	89,00%	89,67%	88,49%

Quelle: AMS-DWH, Verbleibsmonitoring, Auswertung vom 7.04.2004

Schlussfolgerungen

Insgesamt gesehen, kann aktive Arbeitmarktpolitik zur Verbesserung der Arbeitsmarktchancen von älteren Personen beitragen.

Diese muss aber in ein Bündel von Maßnahmen (lebenslanges Lernen, altersgerechte Betriebs-organisation, gesundheitliche Rahmenbedingungen, flachere Alters-Einkommensverläufe, alterspezifische Vermittlungspolitik) eingebunden werden.

health@work

Generationen Balance

Wege zum 3-Generationen-Unternehmen
PRODUCTIVE AGEING

Dr. Rudolf Karazman
IBG Consulting - health@work Group
Wirtschaftsuniversität Wien
mail: r.karazman@healthatwork.at
A-1070 Mariahilfertraße 50/13 - Tel.: 069910075055

Agrolinz Melamin
Polyfelt/OMV
Giro Credit/ERSTE
Voest Alpine LIFE
SAPPI
Nettingsdorfer
Kapsch
SCA Laakirchen
Neusiedler
KAV Wiener Spitäler
Steirische Schulen
AK Wien
VHH (Hamburg)
MVB (München)
Anguinish Steel (IRL)

IV
AK Österreich
ÖGB
WU Wien/Uni Wien

FIOH
Universität Zagreb
LBE London

IBG

health@work

worklab®

Ist es möglich länger arbeiten…

…zu können?

…zu wollen?

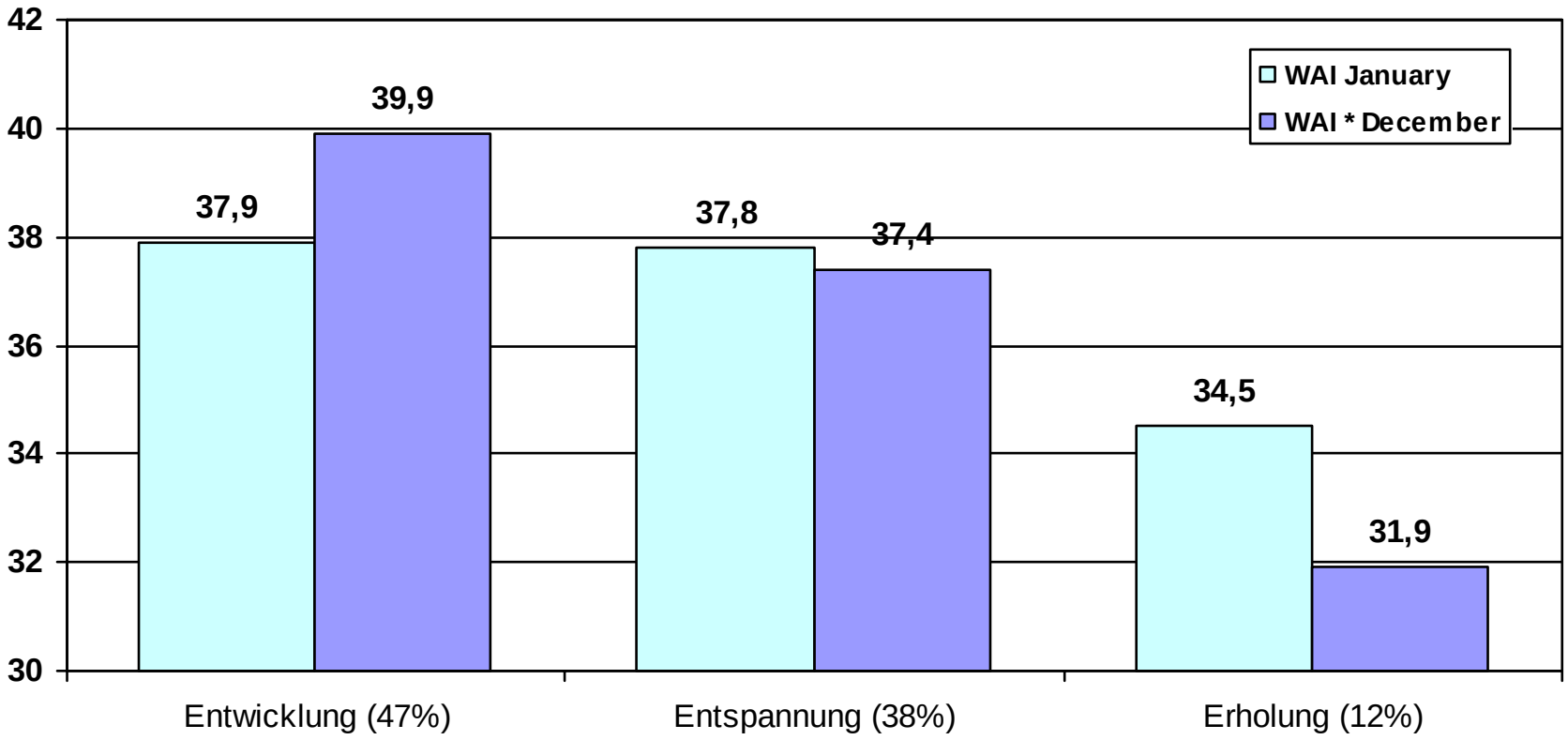
Und das gerne?

Und dabei gesund bleiben?

Und mit mehr Ertrag?

GFP Münchner Verkehrsbetriebe 1993-1996

n= 384 - Human Work Index/WAI & Effect-Typology

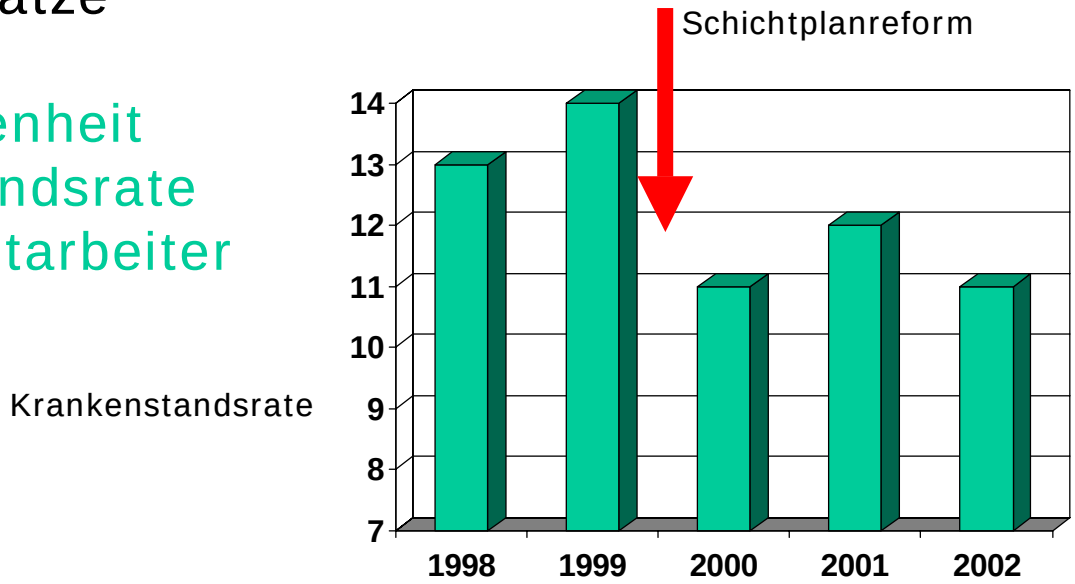


Verbleib: 2 Jahre länger bei „Entwicklung“
Krankenstand: minus 5 d/a dauerhaft
Fahruntauglichkeit: minus 80 % vs. Kontrollgruppe

20 Gesundheitstage pro Jahr in der Arbeitszeit

Wirtschaftlichkeit Polyfelt

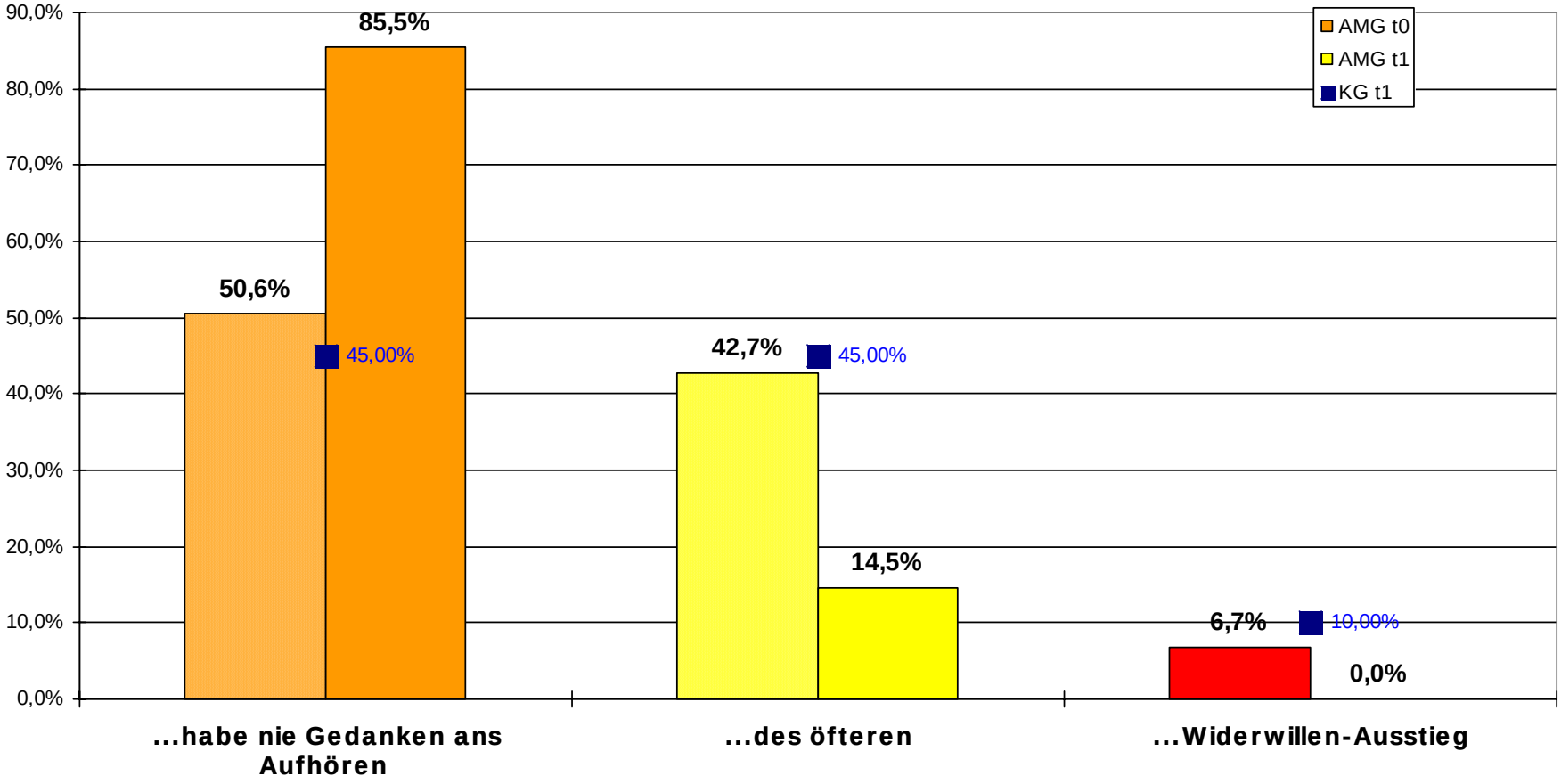
- 93% Maschinenauslastung in Produktion
- Nr.1 Weltmarkt
- Längere Verweildauer im Betrieb
- Erstmals mit 57 in Rente
- 3 zusätzliche Arbeitsplätze
- Reform kostenneutral
- Höhere Arbeitszufriedenheit
- Niedrigere Krankenstandsrate
- Werbung neuer Schichtarbeiter



Verbleib vs. Frühpension

Agrolinz Melamin ProdAge 1999-2002

Schichtplan Evaluation 2003 n=89/62 - p=0.00 - KG n=40



Wirtschaftlicher Gewinn - 26 neue Arbeitsplätze - 11% Arbeitszeitsenkung – 5% Lohnverzicht

POST FILIALNETZ

Vom Amt zum Shop – Leitung Dr. H. Frühauf

1 Jahr Geschäftsfeld Filialnetz - Ergebnisse 2003

Durchschnittsalter 45a – Führungskräfte 54a

Rückgang der Krankenstandsquote

Rückkehr pensionierter Mitarbeiter

Keine Entlassungen ^^

Anzahl der Standorte nachhaltig reduziert	**- 27 %**
Personalkosten nachhaltig gesenkt	**- 8,7 %**
Umsatz im Retail- und FDL-Bereich stark gesteigert (1.Halbjahr 2003)	**+7,0 %**

Problemsicht „Ältere Arbeitnehmer“

Hoher Anteil Älterer

Verknappung Junger

Pensionsgesetze

Längerer Verbleib

EU-Ratsbeschlüsse

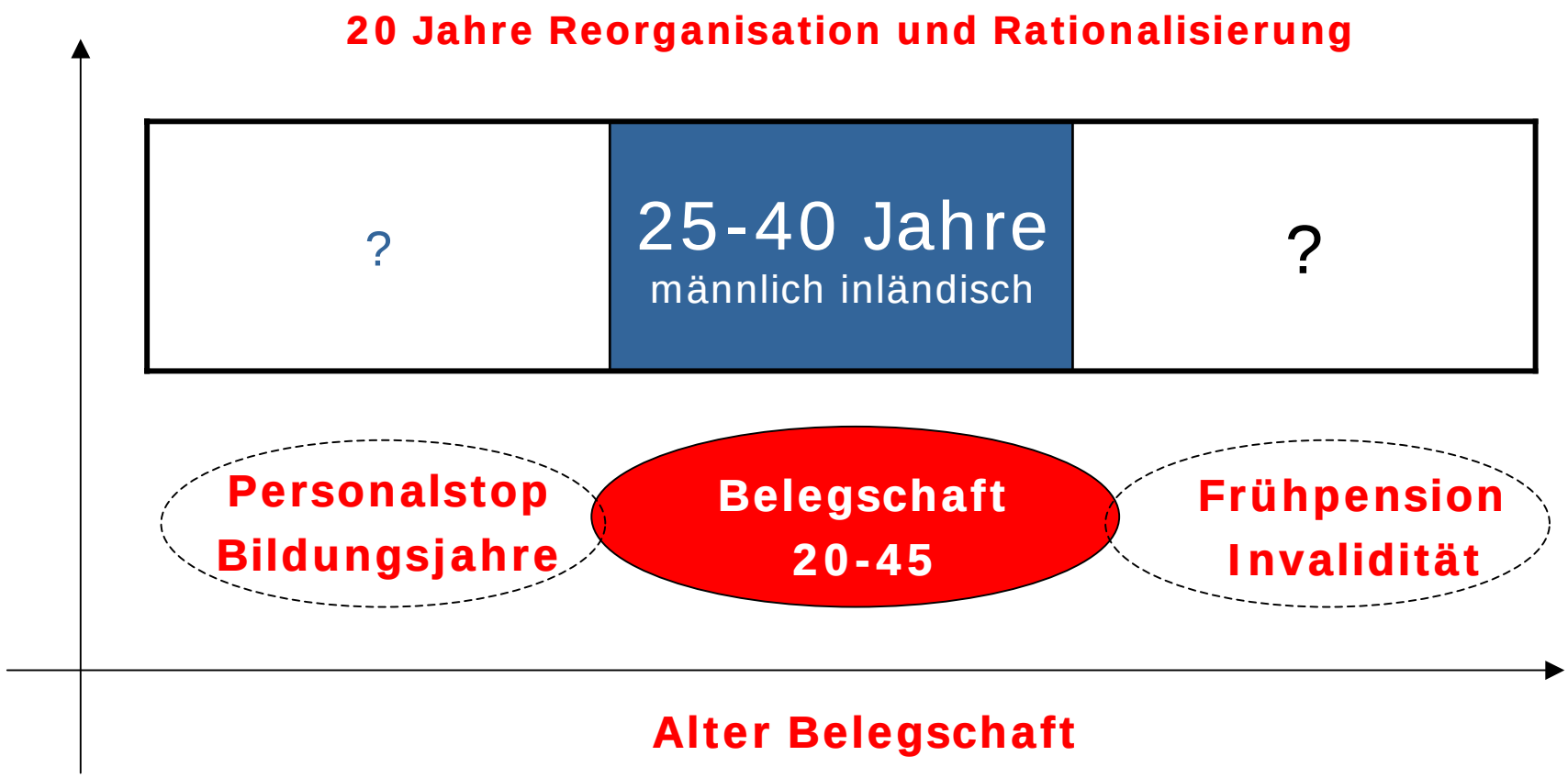
unproduktiver Kosten & Krisen

Krankenstand

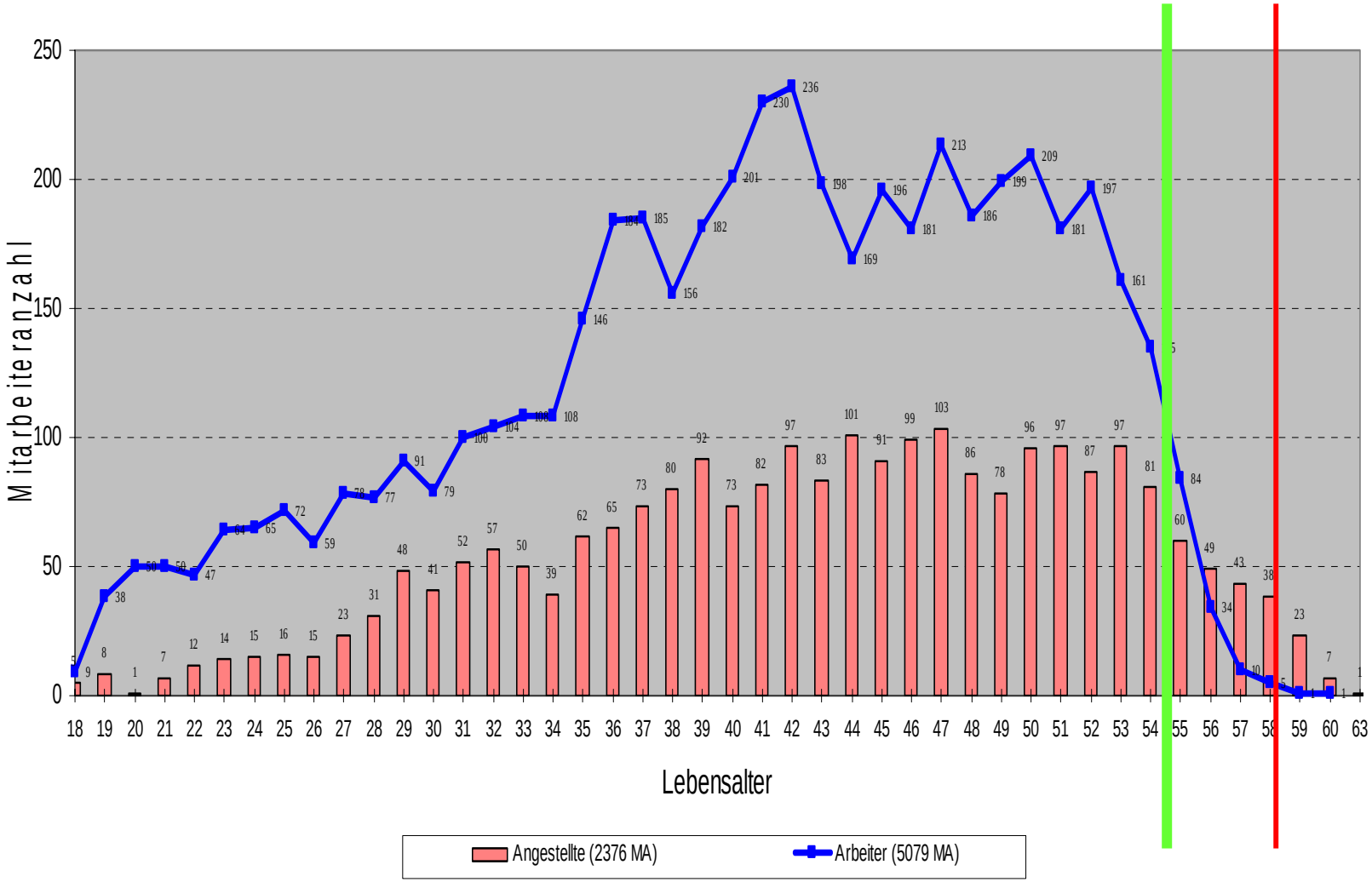
Arbeitsunfähigkeit

: Spezialprogramm für Ältere!

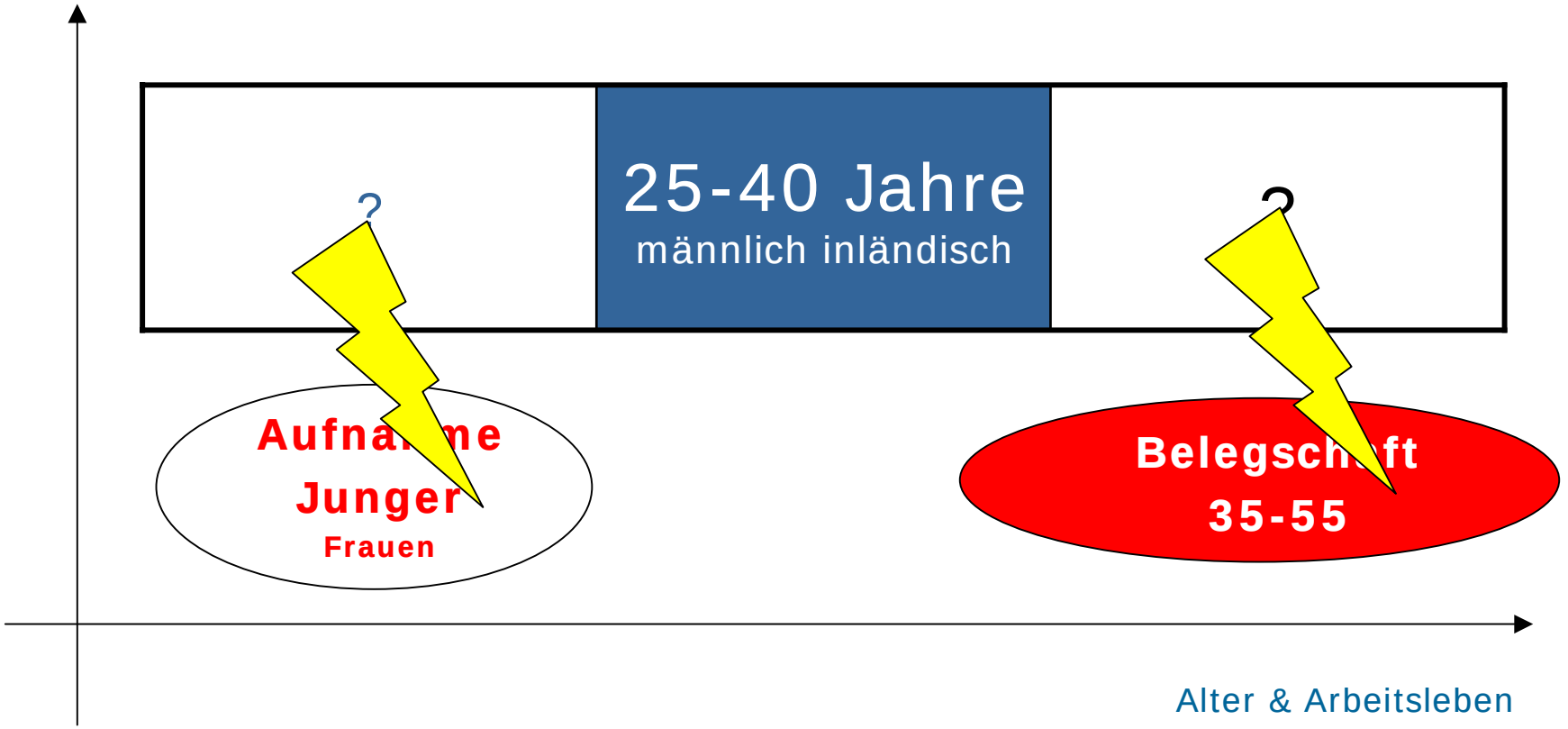
1-Generationen-Betrieb *Prime Age Company*



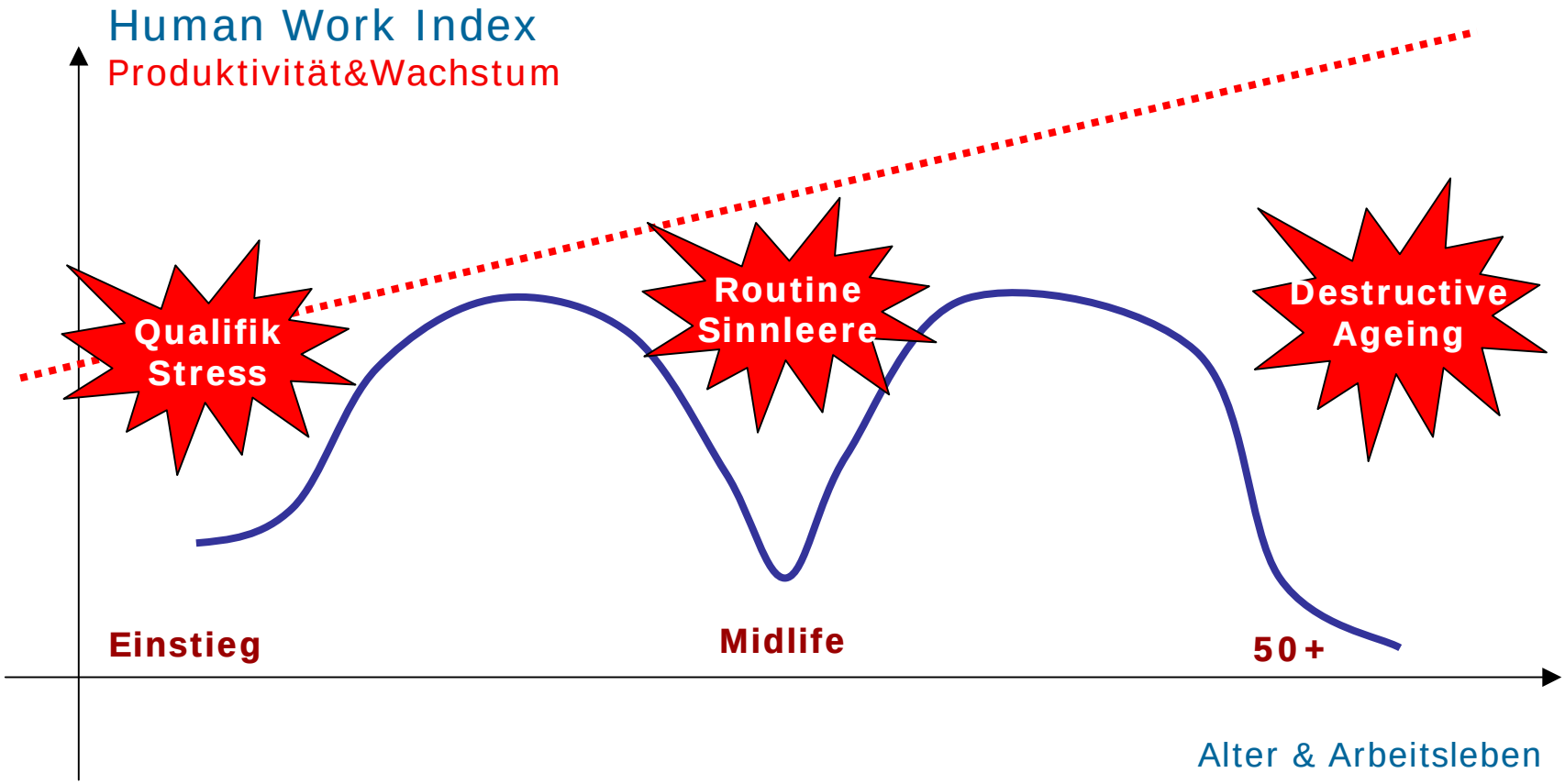
But the times, they are a changing…



Prime Age verhindert Produktivität

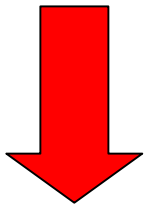


1-Generation-Unternehmen *Prime Age Company*

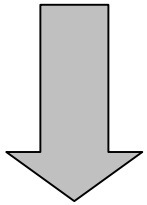


Einengung Ältere & Frühpension verlassen

Ältere Arbeitnehmer



Generationen Management

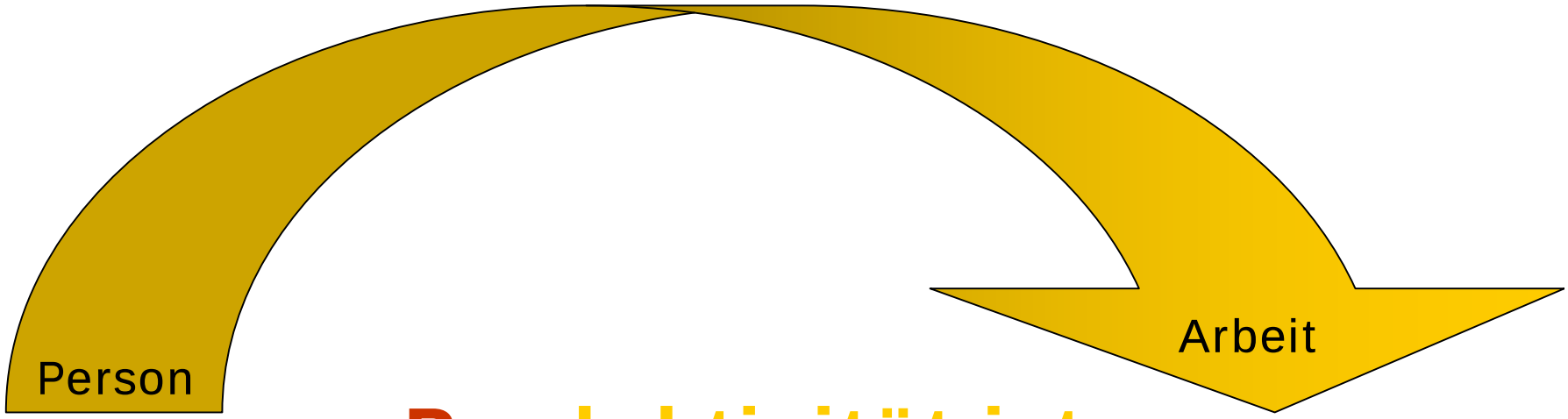


Nachhaltiges Unternehmenswachstum

Strategisches Humanvermögen vom Einstieg bis zur Pension

Gesundheitsentwicklung im Beruf...

...wenn Interesse, Herausforderung, Verwirklichung, Zusammen-Arbeit, Sichtbarkeit...



Produktivität ist Grundlage für Leistung und Gesundheit

! Erst die Behinderung von Produktivität macht krank !

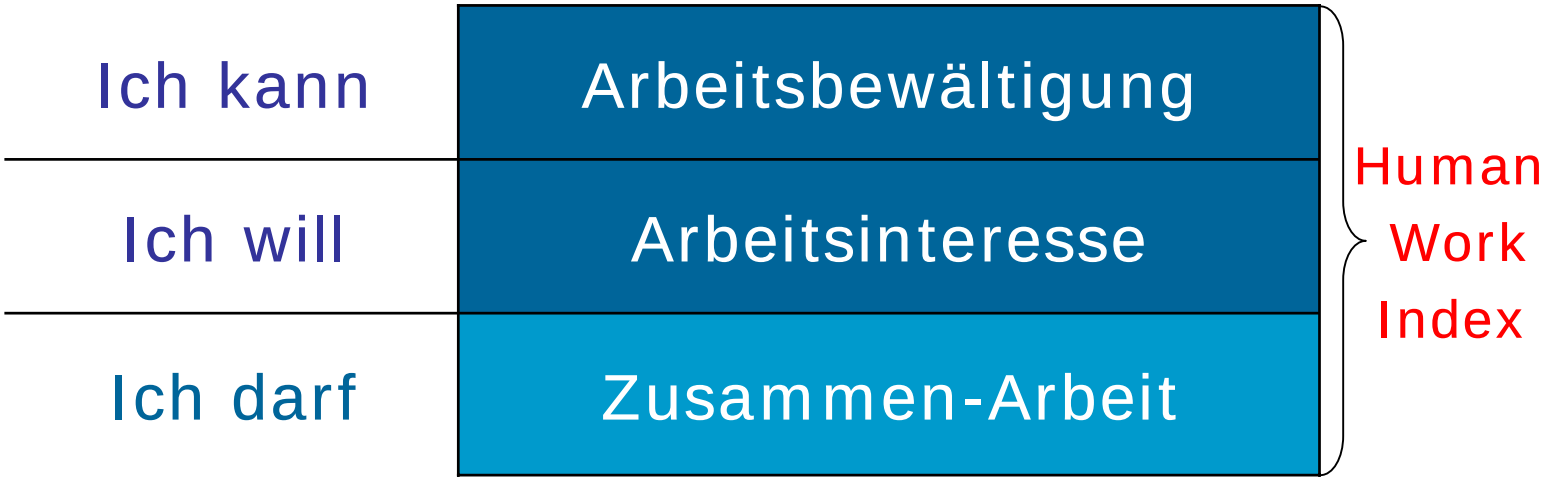
*Pro*duktivität verbindet Menschen

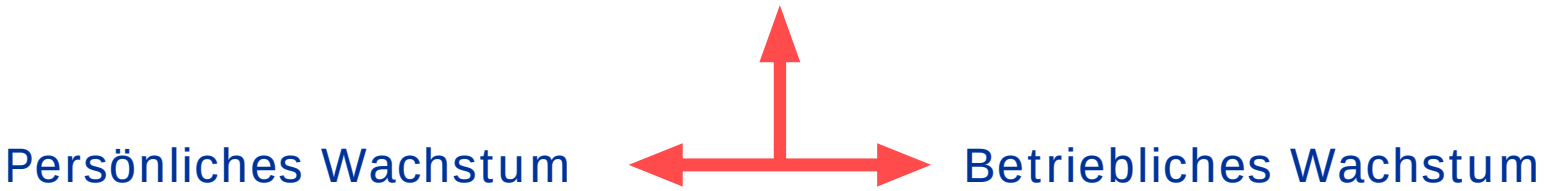
Produktivität ⟺ Erwartung gegenüber

Herausforderung = Heraus + Forderung (durch Wichtiges)

Ein-Beziehung, Herausforderung, Anforderung, Nachhaltigkeit

Nachhaltige Arbeitsdynamik Gesunder + produktiver Verbleib





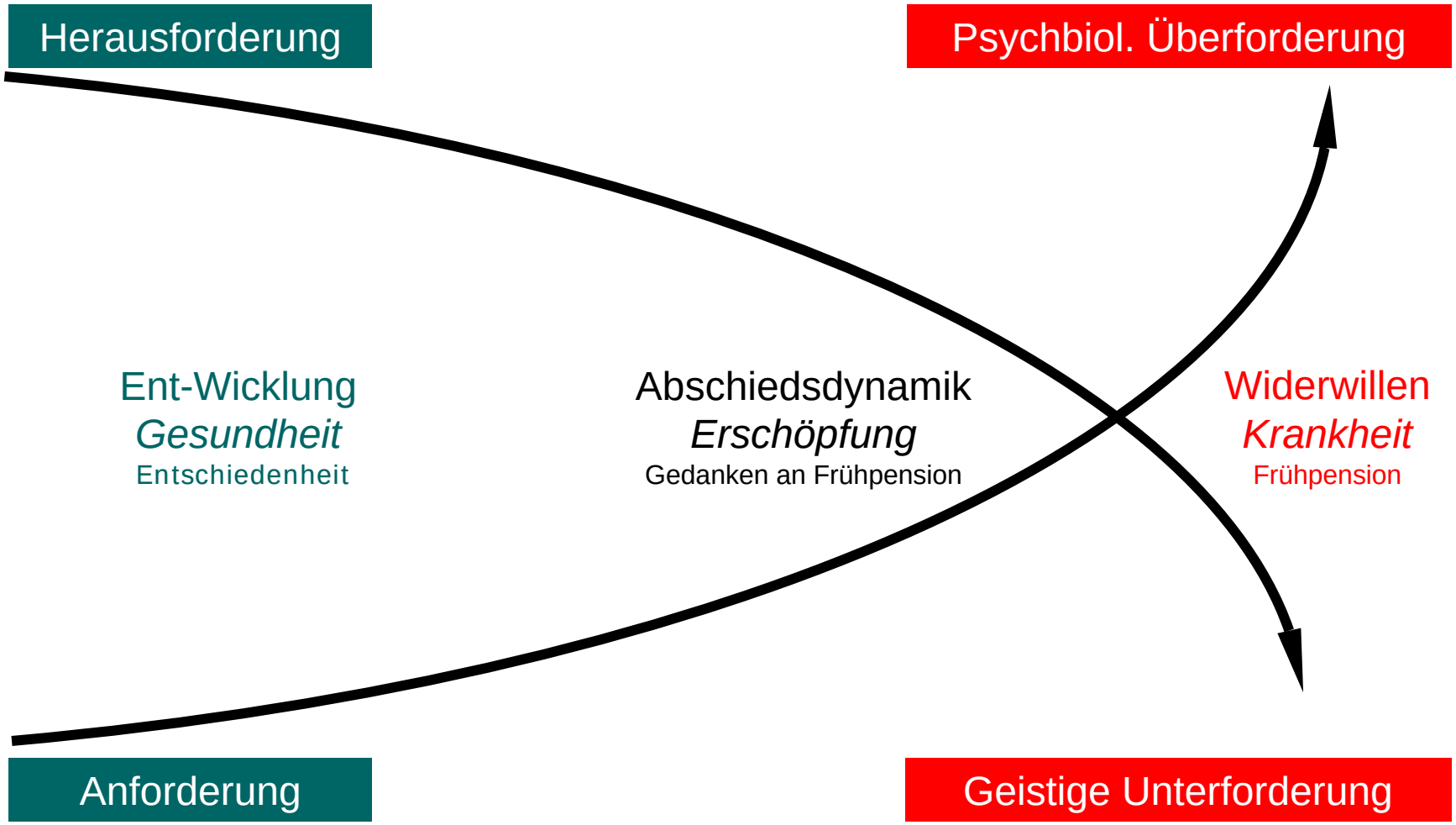
Leistungsfähigkeit & Älterwerden

Älterwerden UMBAU - keine ABBAU – qualitativ WACHSTUM

Leistungspotentiale	Veränderungen		
physisch	↓		
psychisch		~	
Geistig-sozial			↑

Ein Arbeitsleben = mehrere Identitäten = Generationensynergie

Frühpension - Strukturelle Verdrängung



Produktiver Verbleib im Beruf Vision Productive Ageing

Körperliche Anforderungen
High stress & Druck
Nachtsarbeit

Schwierige Aufgaben
Komplizierte Lösungen
Soziale Verantwortung
High Quality & Kosten

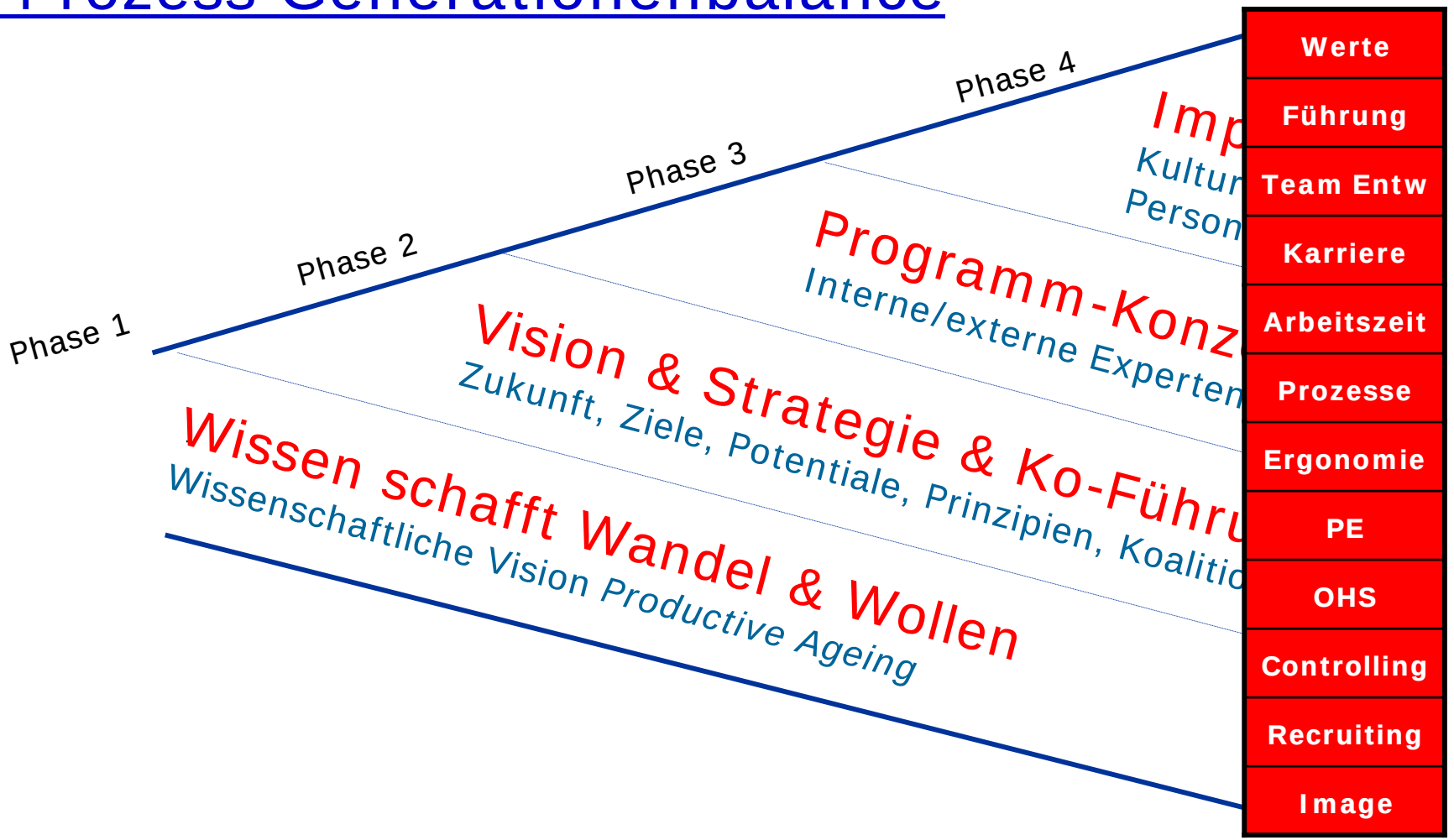
...maximale Ein-Beziehung

Befragung: Reformwünsche Generation 45+

Information + Einbeziehung in Unternehmenszukunft
Anerkennung älterer Mitarbeiter + Respekt
Arbeitszeitreform beim Älterwerden
Kompetenzförderung + Horizontale Karriere
Personalentwicklung + Förderung älterer Mitarbeiter
Veränderung + Wechsel der Abteilung
Selbstgestaltung bei Arbeitsanforderungen
Teamqualität und kollegiale Beziehungen
Arbeitsergonomie + Arbeitsdruck reduzieren
Klare Organisation- altersgerechtes Change Management
Gesundheitsleistungen

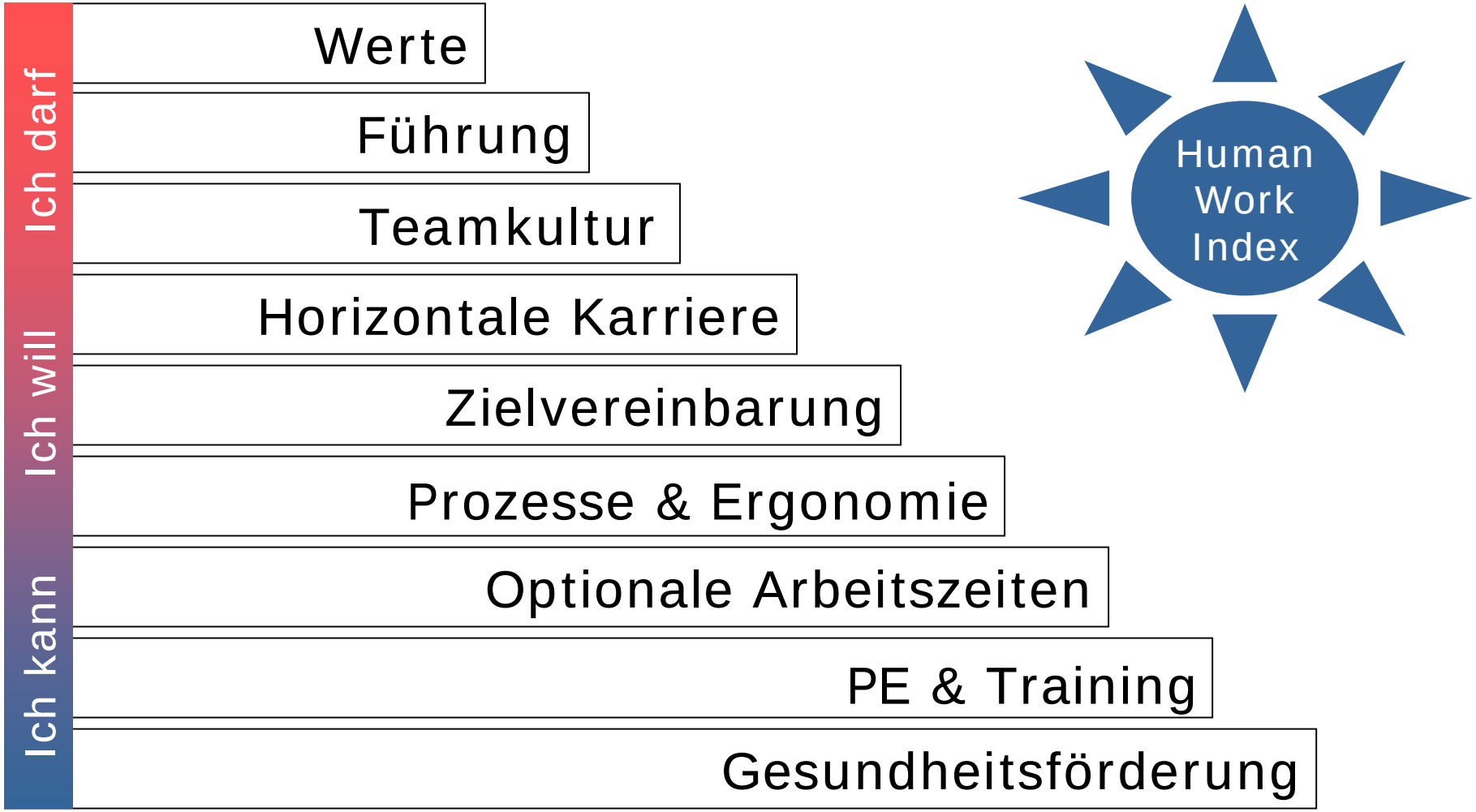
Karazman, Kloimüller et al.: div. Branchen 1996-2000, n=4.500

Prozess Generationenbalance



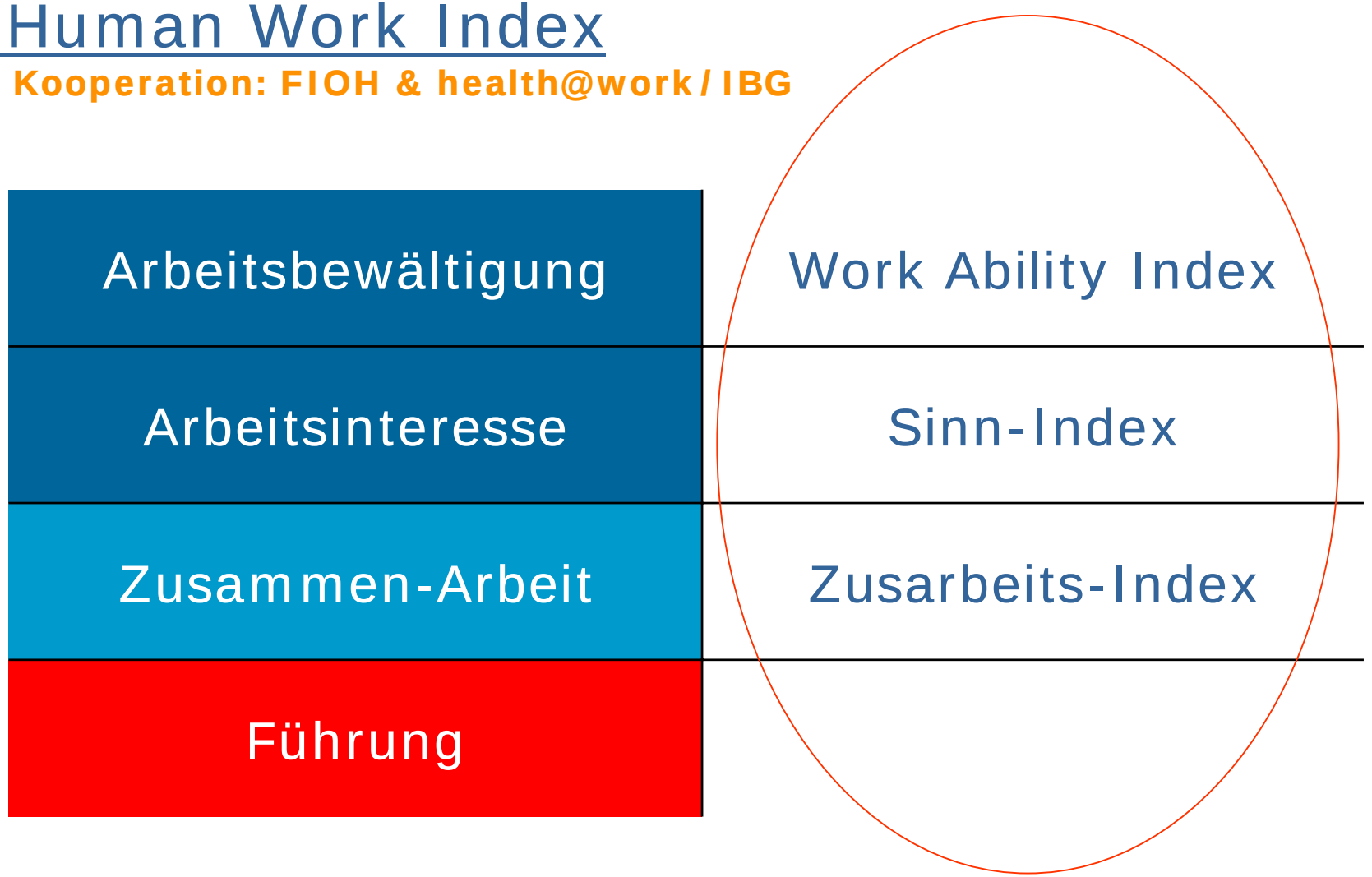
Monitoring: Human Work Index

Analyse–Konzeption–Umsetzung-Evaluation

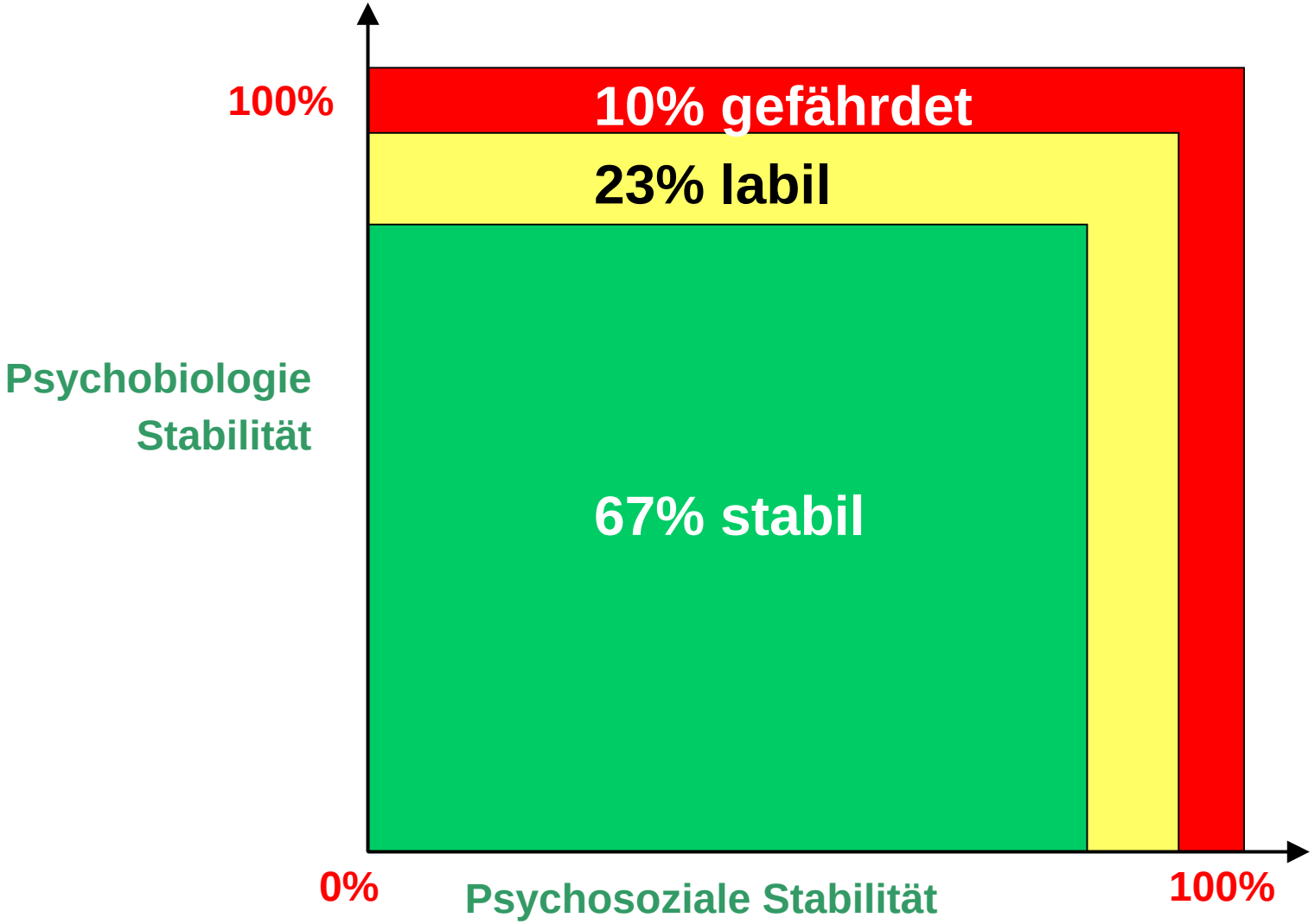


Human Work Index

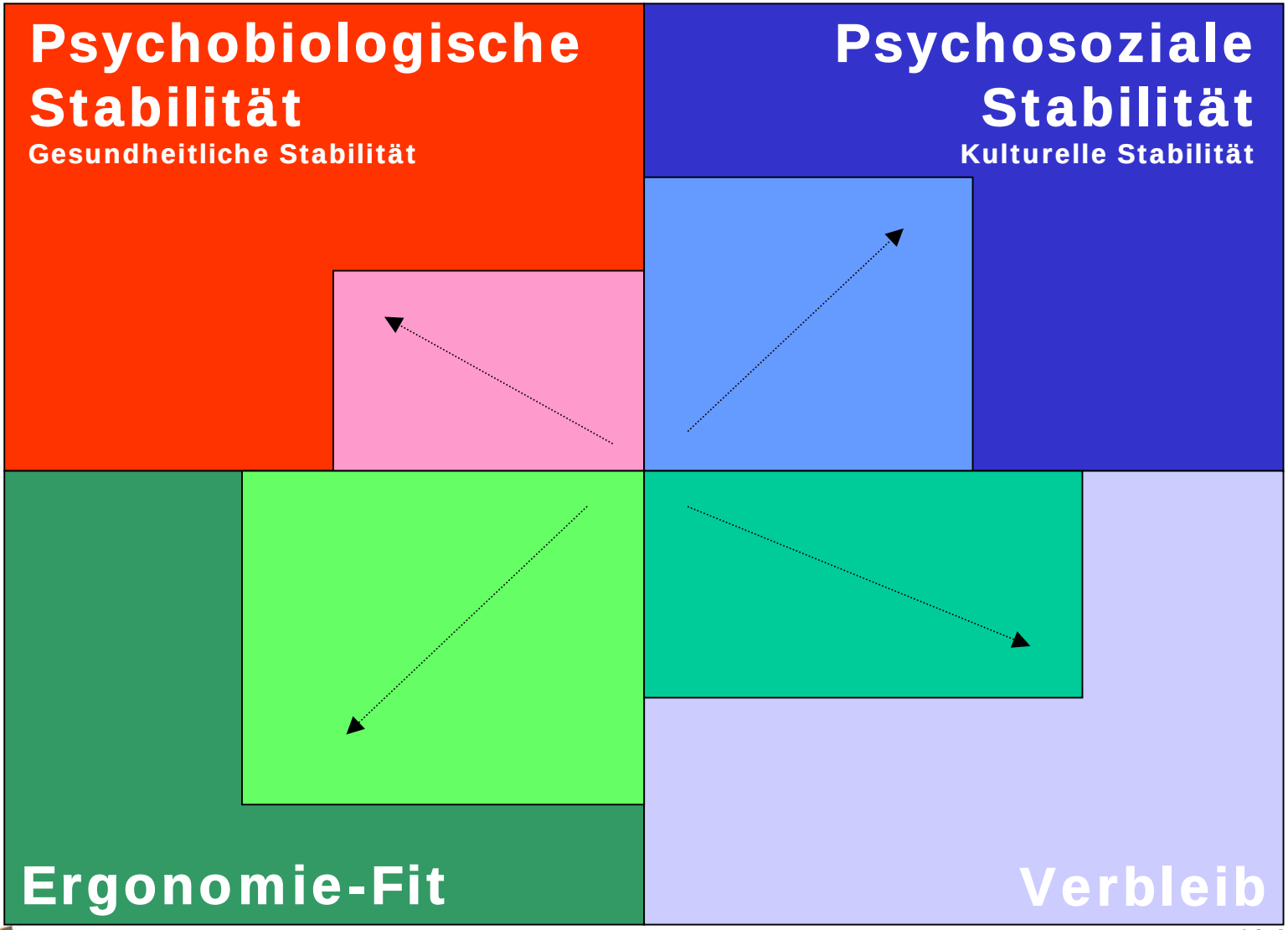
Kooperation: FIOH & health@work / IBG



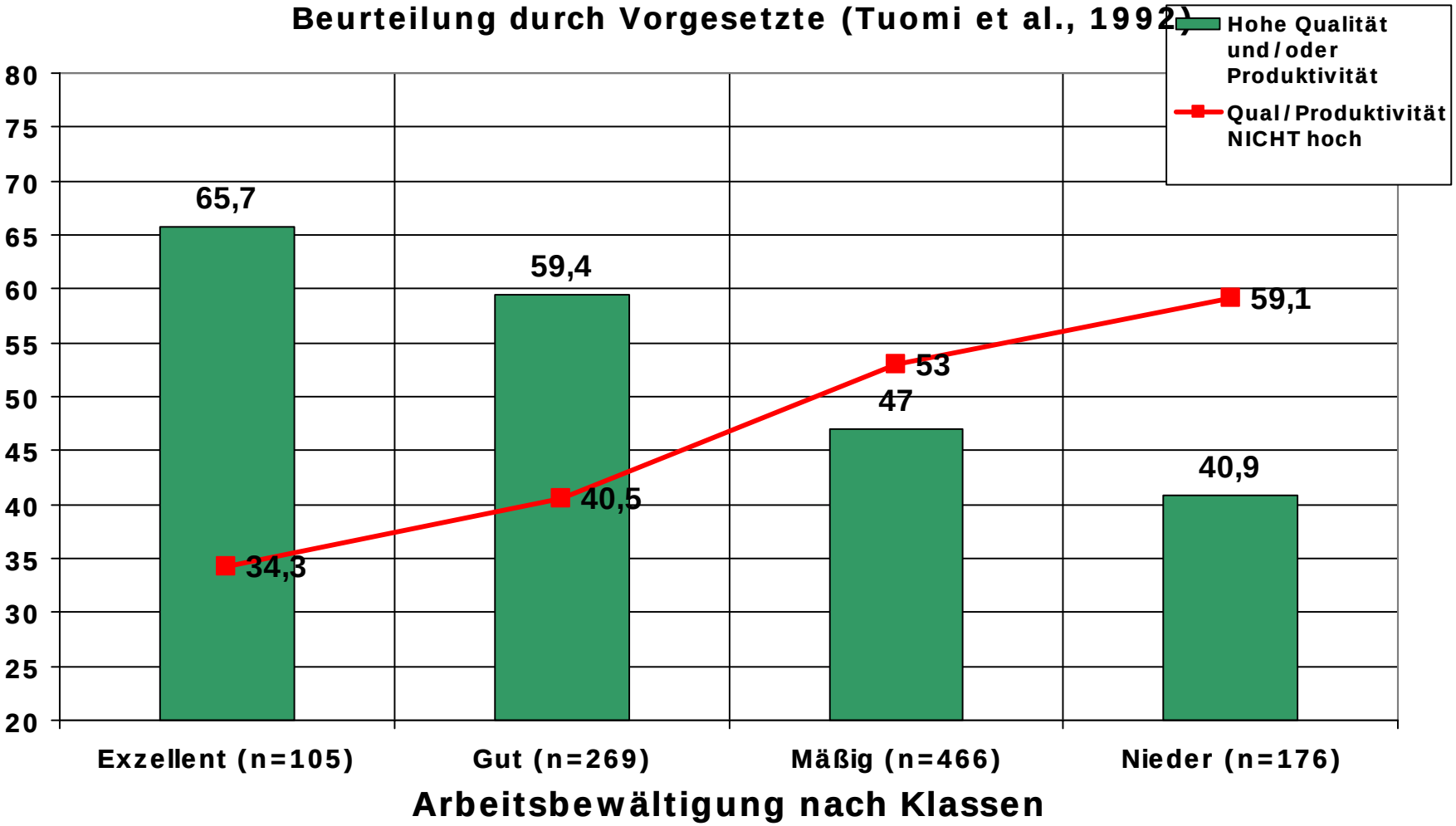
Human Work Index: 5a Prognose HR-Nachhaltigkeit



HWI - Nachhaltigkeit HR-Entwicklung

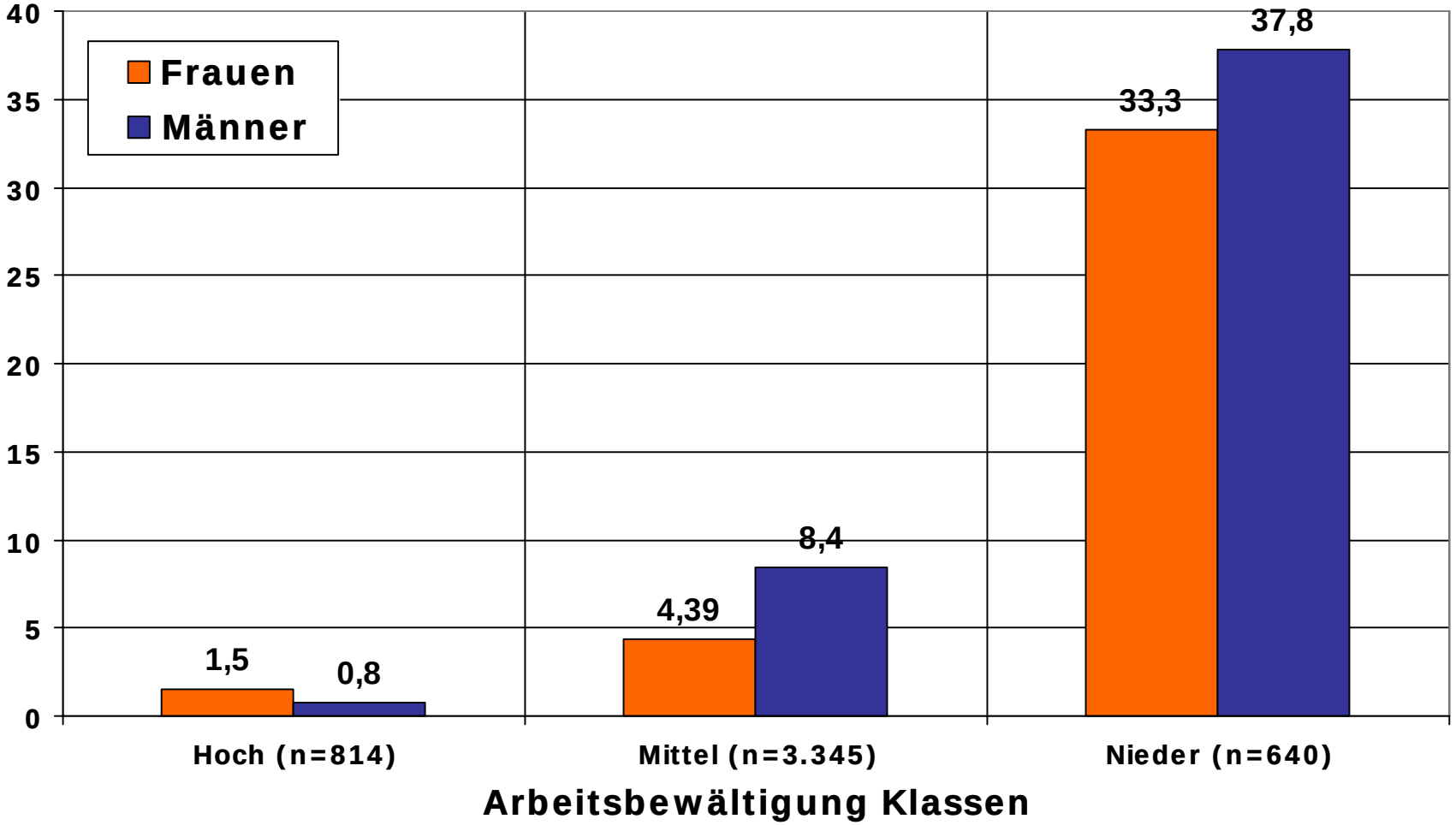


Arbeitsbewältigung vs. Produktivität/Qualität



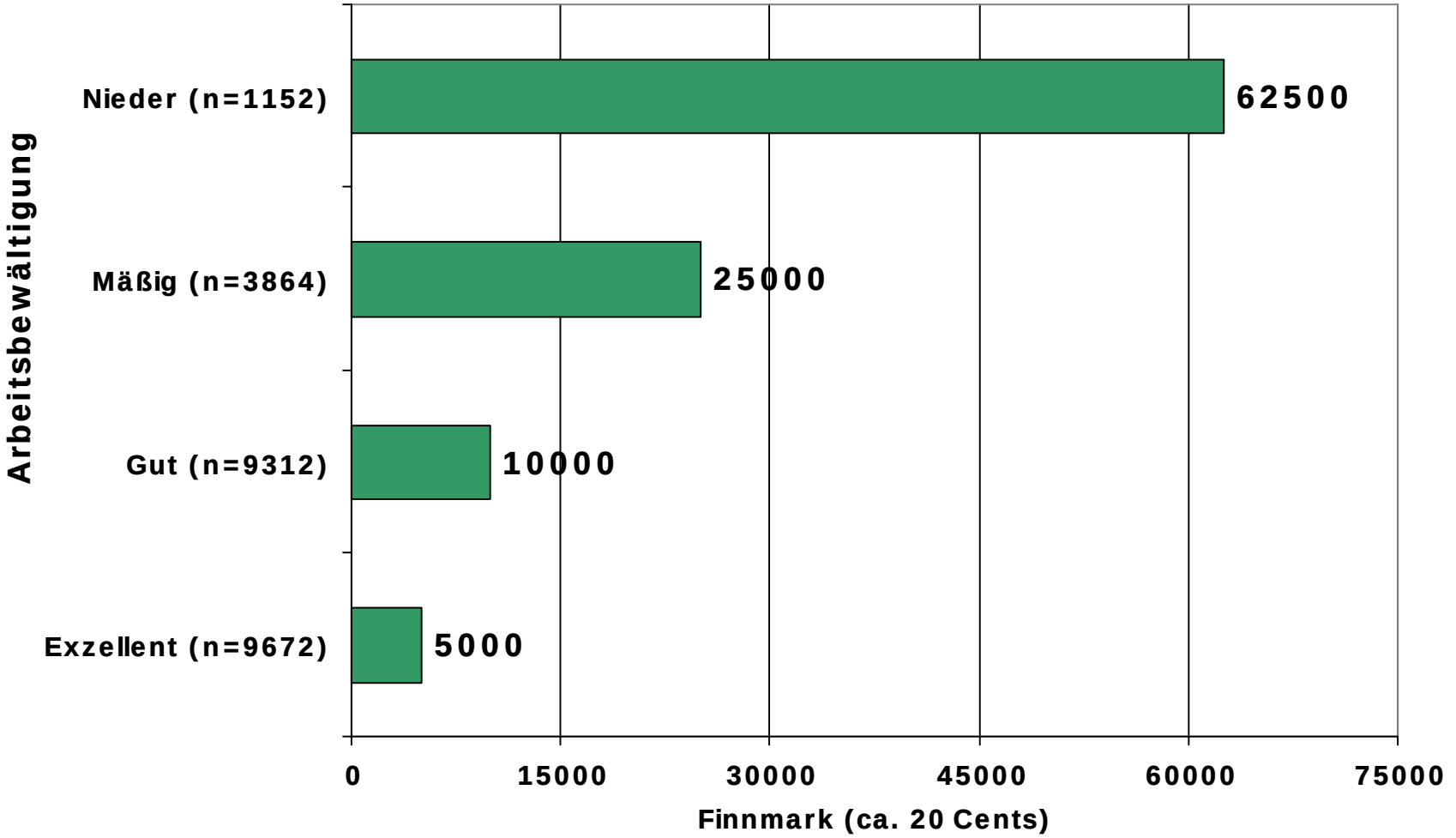
Arbeitsbewältigung vs. Frühpensionierung in 5 Jahren

Prozent Öffentlich Bedienstete, 50-jährig (Tuomi et al., 1995)



Arbeitsbewältigung vs. Kosten für Krankenstand/Jahr

Unternehmen Post- und Telekommunikation, n= 24.373, Evaluation 1992



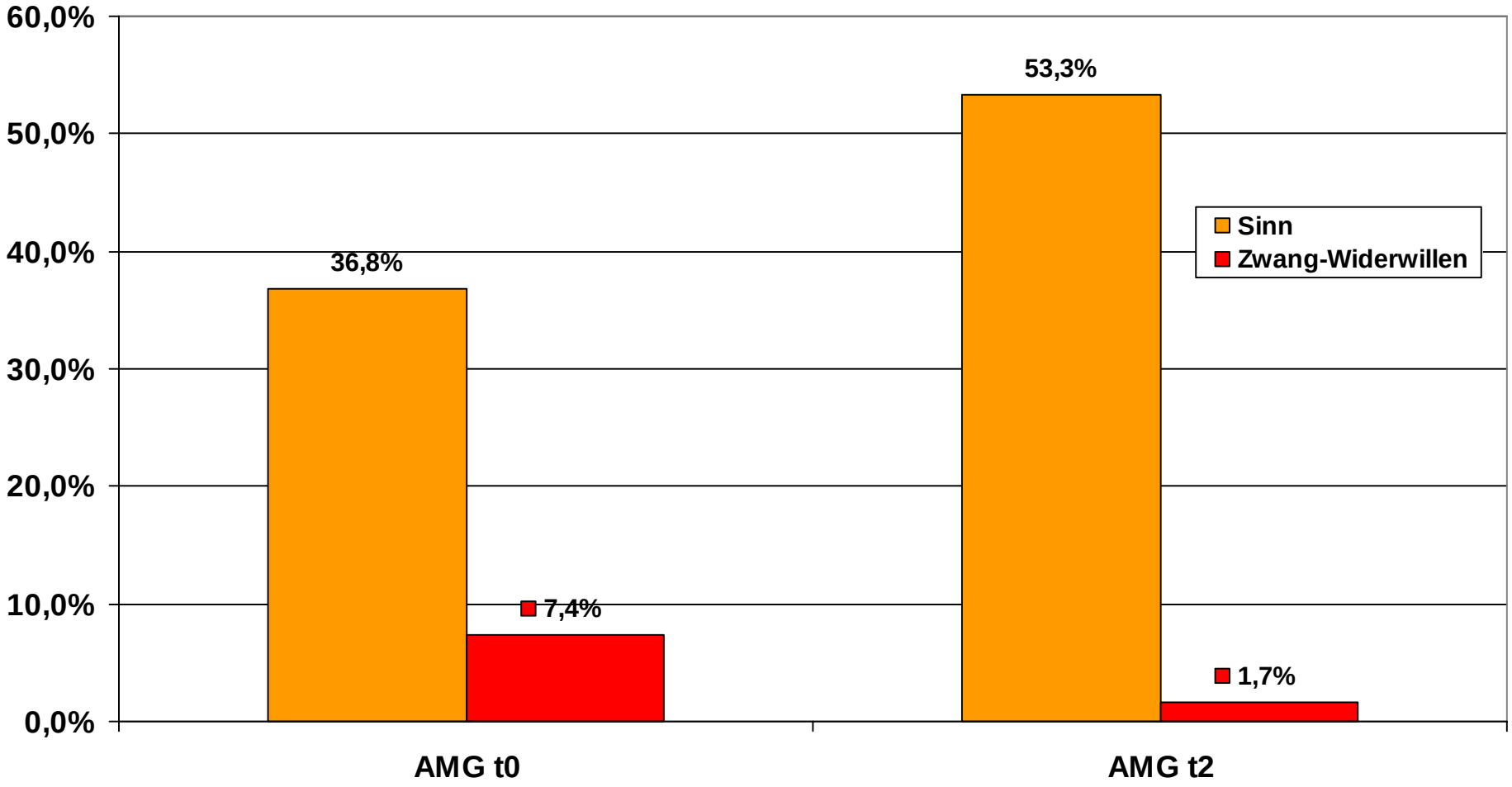
HWI - Prädiktor für Gesundheit in Pension

HWI – Arbeitsbewältigung Klasse	Subjektive Gesundheit in Pension 1997 (n=700)
Exzellent	73.3
Gut	62.8
Mäßig	36.6
Nieder	20.0

Aus: Tuomi K. et al.:Promotion of Work Ability (1999).

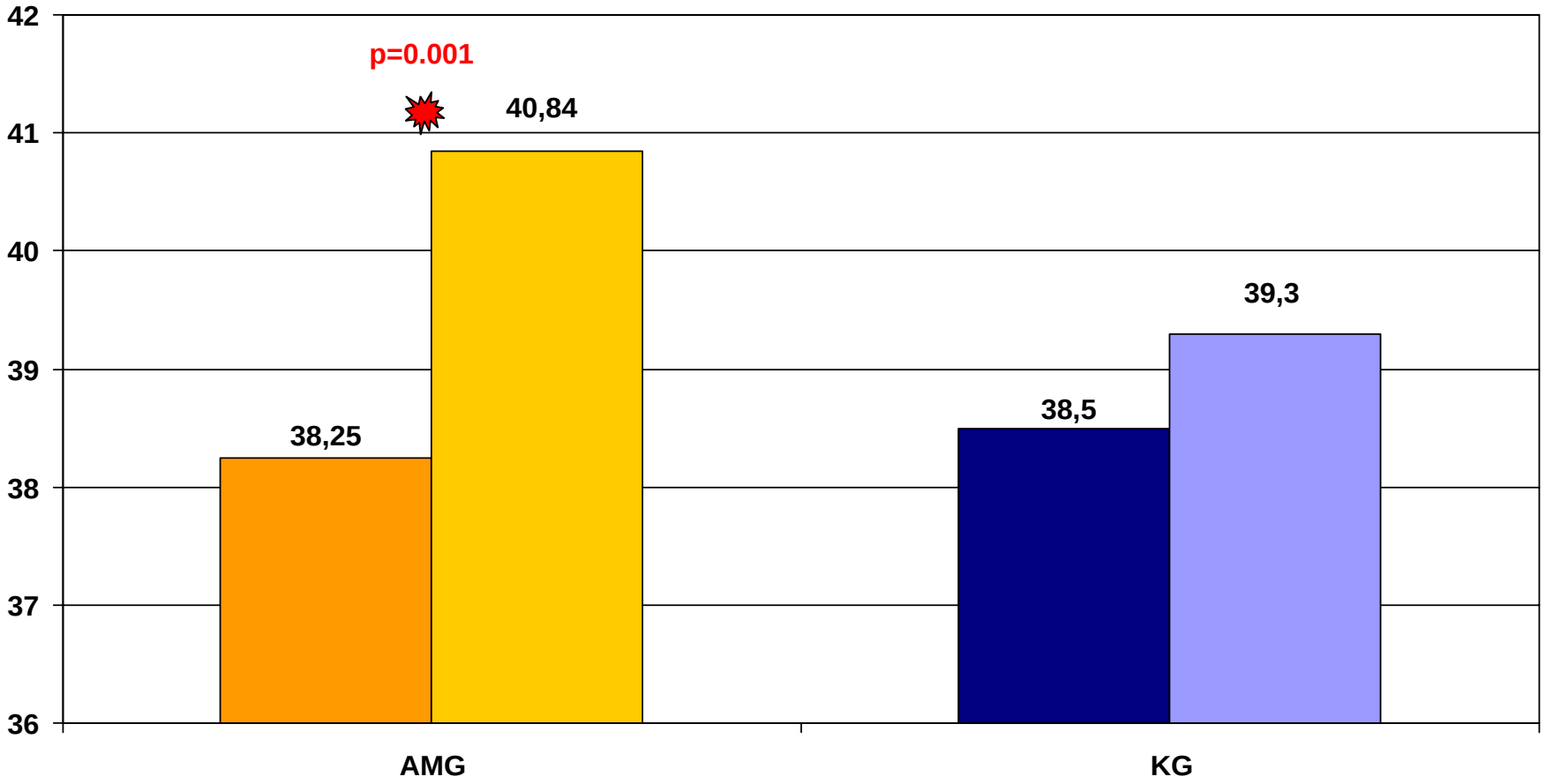
Human Work Index - Arbeitsinteresse

Agrolinz Melamin 2003 Arbeitstypologie - n=60/95 - p=0.217 - KG n=15



Human Work Index - Arbeitsbewältigung

Agrolinz Melamin 2003 n=44 - p=0.176 - KG n=50



Alte Hasen zum alten Eisen ?

Aktivitäten in der Papierindustrie Österreichs

Ing Wolfgang Kamedler

21.6.2004

Projekte in der Papierindustrie

1. 2000 Umfrage in der österr. Papierindustrie mit IBG
2. 2001 Beginn diverser Gesundheitsprojekte in einzelnen Betrieben (IBG, OÖGKK)
3. 2003 Start eines Hitzeprojektes mit AUVA
4. 2002 Vereinbarung zw. AG u AN ein Gesundheitsförderprojekt in der österr. Papierindustrie zu starten

   2004 Start der gemeinsamen Erhebung des HWI

Grundsätze

- Hohes Sicherheitsbewusstsein in der Papierindustrie
- Gesundheitsbewußtsein in den Leitbildern verankert

Zu 1) 1.Umfrage Papierindustrie

Altersgerechte Arbeitswelt-Erhebung in der Papierindustrie

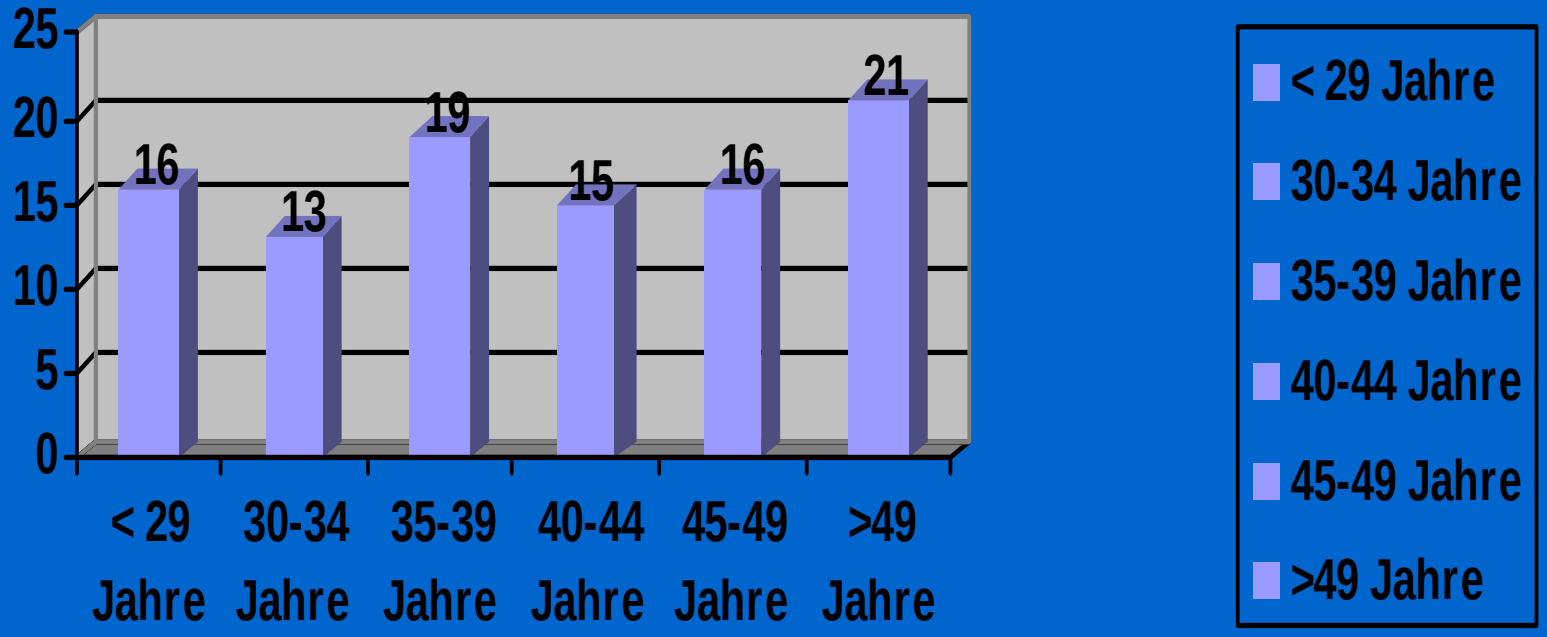
Dr.Irene Kloimüller, Dr. Rudolf Karazman
IBG-Österreich
Seidengasse 33-35/9
A-1070 Wien
Tel.: +43-1-524 37 51
e-mail: ibg@worklab.at

Stichprobe der Erhebung

	Gesamtanzahl	Arbeiter	Angestellte
Fragebogen verteilt	1820	1510	310
Fragebogen ausgewertet	976	698	223
Fragebogen retourniert	1009		
Return in %	54%	46%	72%

Altersverteilung

n= 946



Doppelcharakter der Arbeit

Arbeit		Gesundheit
	Sinnfindung	
Sinn	Bereicherung	fördert
	Psychobiologische	
Zweck	Verausgabung	gefährdet

Leistungsveränderungen mit dem Älterwerden

Bereiche	Veränderungen		
physisch	↓		
psychisch		↔	
Geistig-sozial			↑

Arbeitsleben = qualitativer Wachstum = mehrere Identitäten

Arbeitsinteresse Zusammenfassung

- Die persönlich und gesundheitlich optimale Arbeitsbeziehung **Herausforderung** besteht bei ¾ der Angestellten aber nur bei 40% der Arbeiter

- Arbeiten **müssen = Zwang** (bedeutet höheres Stressniveau) bei einem Viertel aller Arbeiter und nimmt mit dem Alter zu

Belastungen und Bewältigungen
Zusammenfassung

- **40% der Arbeiter geben an großen gesundheitlichen Belastungen ausgesetzt zu sein**
- **Die Bewältigung der körperlichen und psychischen Anforderungen ist bei etwa 8% der Arbeiter eher schlecht und verschlechtert sich mit dem Alter**
- **Nachtschichten belasten 60% der Arbeiter (sehr) stark), deutliche Verschlechterung mit dem Älterwerden**
- **Bei über einem Zehntel der Arbeiter und Angestellten werden Überforderungszeichen sichtbar**

Arbeitsfähigkeit Zusammenfassung

- **Für etwa ein Fünftel aller Arbeiter und ein Zehntel aller Angestellten ist es nicht sicher, ob sie in 2-3 Jahren arbeitsfähig sein werden**
- **Diese Tendenz nimmt mit dem Älterwerden zu**
- **Auf Grund der Altersstruktur kann angenommen werden, dass sich ohne Programme, diese Entwicklung deutlich verschlechtern wird**

Achtung & Wertschätzung

- **Für über ein Zehntel aller Arbeiter und Angestellten ist die Wertschätzung für den älteren Mitarbeiter in ihren Unternehmen nicht gegeben**
- **Fast ein Viertel aller Arbeiter gibt, an dass ihre Erfahrung und Kompetenz nicht genutzt werden.**
- **Hier Verbesserungstendenz bei älteren Mitarbeitern**

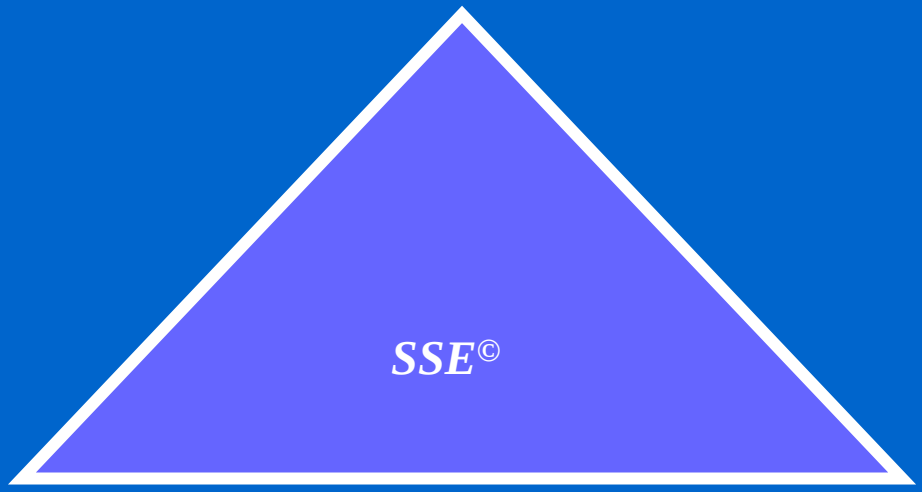
Gesamt -Zusammenfassung

- Altersknick bei allen Daten um die 40 Jahre
- Gesundheitliche Belastungen eher groß (40% bei Arbeitern)
- Bewältigung körperlicher & psychischer Anforderungen bei etwa 8% schlecht
- Nachtschichten für 60% sehr belastend (& altersabhängig)
- Bei etwa 15% Überforderungszeichen
- Keine Nutzung von Erfahrung und Kompetenz für ein Viertel aller Arbeiter
- Ein Fünftel der Arbeiter blickt nicht zuversichtlich in die Zukunft
- 15% meinen „Ältere werden nicht geachtet“
- Bei einem Zehntel der Befragten keine Arbeitzufriedenheit
- Etwa ein Fünftel der Arbeiter nicht sicher ob arbeitsfähig in 2-3 Jahren. Achtung: Altersentwicklung wird ohne Massnahmen deutliche Verschlechterung bedingen.

Analyse & Interventionsebenen

Kultur

Beziehungen, Team, Führung
Leitbild, Regeln, Image



Organisation

Arbeitszeit, Karriere
Anforderungen, Ergonomie

Individuum

Kompetenz, Persönlichkeit
Relaxation, Fitness,
Gesundheit

Reformvorschläge Arbeiter

Reformvorschläge für eine altersgerechte Re-Organisation der Arbeitswelt Angaben in %	**Gesamt (n=698)**
1. Arbeitszeitverkürzung auf rund 32-34 Stunden, wenn das Angebot stimmt	46
2. größere Wertschätzung & Respekt für die Mitarbeiter durch Führungskräfte	34
3. altersgerechte Einschulung in neue Technologien	33
4. regelmäßige Diskussion der Arbeitsergebnisse	30
5. bezahlte Bildungsfreistellung	27
6. stärkere fachliche Kompetenzförderung & Fortbildung für ältere Mitarbeiter	26
7. verstärkte Team- und Projektarbeit	26
8. Nachtarbeit ab 40 Jahren freiwillig	24
9. Gesundheitsförderungsprogramme (Rückenschule, Stress, Beweglichkeit...)	23
10. stärkere Mitgestaltung bei Arbeitsbedingungen und Aufgaben	22
11. bessere Information über die Unternehmenszukunft	22
12. Maßnahmen gegen Konflikte und Ungerechtigkeiten am Arbeitsplatz	22
13. Trainings zur Stressbewältigung, Umgang mit Ärger	18
14. Ergonomie-Verbesserungen am Arbeitsplatz	17
15. Herausforderung durch anspruchsvolle Arbeitsinhalte	16
16. Verringerung der vorgegebenen Arbeitsmenge	16
17. qualifizierte arbeitsmedizinische und sicherheitstechnische Betreuung	14
18. Trainings für Entspannung, Ausdauer und Fitneß	12
19. bessere Aufenthalts- und Sozialräume	12
20. Förderung eines respektvollen Umgangs zwischen KollegInnen	11
21. größerer Handlungsspielraum	10
22. Gleitzeit	8
23. mehr Austausch mit dem Management	6
24. stärkere Förderung von Teilzeitarbeit	4

Reformvorschläge Angestellte

Reformvorschläge für eine altersgerechte Re-Organisation der Arbeitswelt Angaben in %	**Gesamt (n=223)**
1. altersgerechte Einschulung in neue Technologien	37
2. stärkere fachliche Kompetenzförderung & Fortbildung für ältere Mitarbeiter	37
3. Arbeitszeitverkürzung auf rund 32-34 Stunden, wenn das Angebot stimmt	33
4. Trainings zur Stressbewältigung, Umgang mit Ärger	31
5. größere Wertschätzung & Respekt für die Mitarbeiter durch Führungskräfte	29
6. stärkere Mitgestaltung bei Arbeitsbedingungen und Aufgaben	28
7. Herausforderung durch anspruchsvolle Arbeitsinhalte	28
8. regelmäßige Diskussion der Arbeitsergebnisse	24
9. verstärkte Team- und Projektarbeit	22
10. Gesundheitsförderungsprogramme (Rückenschule, Stress, Beweglichkeit...)	22
11. bessere Information über die Unternehmenszukunft	21
12. Verringerung der vorgegebenen Arbeitsmenge	20
13. Maßnahmen gegen Konflikte und Ungerechtigkeiten am Arbeitsplatz	19
14. Gleitzeit	19
15. Förderung eines respektvollen Umgangs zwischen KollegInnen	18
16. bezahlte Bildungsfreistellung	17
17. Ergonomie-Verbesserungen am Arbeitsplatz	17
18. Trainings für Entspannung, Ausdauer und Fitneß	16
19. stärkere Förderung von Teilzeitarbeit	15
20. qualifizierte arbeitsmedizinische und sicherheitstechnische Betreuung	14
21. Nachtarbeit ab 40 Jahren freiwillig	13
22. größerer Handlungsspielraum	11
23. mehr Austausch mit dem Management	7
24. bessere Aufenthalts- und Sozialräume	5

Reformvorschläge ältere MitarbeiterInnen

Reformvorschläge Angaben in %	40-44	45-49
Arbeitszeitverkürzung auf rund 32-34 Stunden, wenn das Angebot stimmt	48	45
größere Wertschätzung & Respekt für die Mitarbeiter durch Führungskräfte	32	36
altersgerechte Einschulung in neue Technologien	35	40
stärkere fachliche Kompetenzförderung & Fortbildung für ältere Mitarbeiter	31	30
regelmäßige Diskussion der Arbeitsergebnisse	24	30
Gesundheitsförderungsprogramme (Rückenschule, Stress, Beweglichkeit...)	26	26
Nachtarbeit ab 40 Jahren freiwillig	25	22
stärkere Mitgestaltung bei Arbeitsbedingungen und Aufgaben	22	28
verstärkte Team- und Projektarbeit	20	24
Trainings zur Stressbewältigung, Umgang mit Ärger	23	20

Zusammenfassung

- **Wunsch nach Wertschätzung und Anerkennung (Achtung, Mit-Einbeziehung, Feedback)**

  >Unternehmenskultur Productive Ageing (Kommunikation, Bewußtseinsbildung, Models...)

- **Wunsch nach altersgerechter Einschulung und Kompetenzförderung**

  > Personalentwicklung, altersgerechte Didaktik

- **Wunsch nach Entlastung (Arbeitszeitverkürzung...)**

  > Altersgerechte Arbeitsorganisation, Mischarbeit, Job-enrichment

- **Wunsch nach Unterstützung bei Bewältigung der Arbeitsanforderungen (Trainings - Nachtarbeit! - Gesundheitsförderungsprogramme)**

  > Ergonomie, Gesundheitsförderung

Zu 2) Beginn verschiedener Gesundheitsprojekte in der Papierindustrie

- Beginn von BGF Massnahmen z.T. mit Unterstützung von IBG, OÖGKK etc
- Vorsorgeuntersuchungen, Lauftreffs, Bewusstes Essen, Ergonomie, etc
- Einige Fragebogenerhebungen
- Aktivitäten der Betriebsärztlichen Dienste

Zu 3) Hitzeprojekt

- Gemeinsam mit AUVA
- Rund die Hälfte der österreichischen Betriebe macht mit
- Projekt leitet Mag. Markus Stark – Sportwissenschaftler welcher bei Norske Skog Papiertechniker gelernt hat und sein Studium während der Arbeit abgeschlossen hat

Hitzeprojekt „NSB“ – Information

(Stand KW 42)

Beginn der Untersuchung:

08.09.2003

Probanden:

15 aus den Bereichen PM, IH

Untersuchungsmethodik:

15 Spiroergometrien
100 Elektrolytmessungen bei Früh, Nachmittag sowie Nachtschicht
zusätzlich Laktatmessungen
Herzfrequenzanalysen
Flüssigkeitsaufzeichnungen

Hitzeprojekt „NSB“ – Information

(Stand KW 42)

Zusammenfassung:

Nachdem alle Probanden bei den Elektrolytwerten unter den klinischen Referenzwerten lagen und nach längerem Aufenthalt bei Hitze noch zusätzlich abfielen, wäre es notwendig hier einen Versuch mit Elektrolytgetränken zu machen, um einen weiteren Abfall eventuell kompensieren zu können.

Eindeutig konnte festgestellt werden, dass ein leistungsfähiges Herz-Kreislaufsystem – trainierte Person - die Arbeitsanforderungen wesentlich leichter bewältigen konnte, als eine untrainierte Person.

Zu 4) Gesundheitsprojekt in der Papierindustrie

- Gemeinsames Leitbild, Ziel, Strategie
- Gemeinsame Indexerhebung
- Infoveranstaltungen
- PR Aktivitäten

- der Gesundheitsbegriff der WHO wird als Ausgangsbasis für die weiteren Betrachtungen verwendet
- Aufbauend darauf wurde ein Leitbild, die Zieldefinition und die Strategie entwickelt

Was ist GESUNDHEIT?

GESUNDHEIT

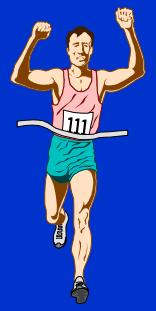
bedeutet nicht nur das FEHLEN VON KRANKHEIT und GEBRECHEN,

sondern KÖRPERLICHES, GEISTIGES

UND SOZIALES WOHLBEFINDEN

Health is a state of complete physical, mental, and social well-being and not merely the absence of disease or infirmity. (WHO Definition of Health)

Was gehört zum KÖRPERLICHEN WOHLBEFINDEN?



- **Körperliche Fitness** — Bewegung, Ausdauersport
- **Ernährung** — weniger tierische Fette, Alkohol, etc.
- **Ergonomie** — Körperhaltung, Möbel, keine Zwangshaltungen, Bildschirm
- **Arbeitssicherheit** — Vorbildwirkung, Rückkehrgespräche, Vorfallmeldungen und deren Analyse, Alternativarbeitsplätze?
- **Raumklima** — Hitze, Kälte, Zugluft

Was gehört zum GEISTIGEN WOHLBEFINDEN?

- **Herausforderung in der Arbeit** — **Abwechslung**
- **Arbeitsanforderungen** — **Interessante Arbeitsinhalte**
- **Sinn in der Arbeit** — **was mache ich eigentlich?**
- **Lebens- und Arbeitsqualität** — **Zufriedenheit mit Situation**
- **Ko-Existenz** — **Balance zwischen Beruf- und Privatleben**
- **Mitgestaltung** — **vorhandenes Wissen nützen**
- **Arbeitsbewältigung** — **Ausbildung, Über- bzw. Unterforderung**

Was gehört zum SOZIALEN WOHLBEFINDEN?

•Anerkennung	durch Vorgesetzte
•Wertschätzung	durch Vorgesetzte und KollegInnen
•Zusammenarbeit und	mit KollegInnen, aber auch mit Vorgesetzten Mitarbeitern
•Zusammenleben	jung und alt, Frau und Mann, Ausländer und Inländer…
•Generationenkonflikt	Aktive Arbeitnehmer versus Pensionsbezieher

Dimensionen des Human Work Index

Ich kann	Arbeits-bewältigung	Work Ability Index
Ich will	Arbeitsinteresse	Sinn-Index
Ich darf	Zusammen-Arbeit	Zusammen-arbeits-Index
Wir sollen	Führung zum Markt	

Leitbild

- Gesundheit bedeutet nicht nur das Fehlen von Krankheit und Gebrechen, sondern **körperliches, geistiges und soziales Wohlbefinden**. Es handelt sich somit um einen Begriff, der mehrdimensional zu betrachten ist.

- **Gesunde Mitarbeiter sind motivierter** und tragen mehr zum Unternehmenserfolg bei.

- Die Gesundheit der MitarbeiterInnen eines Unternehmens hängt in hohem Maße von den **Bedingungungen des Arbeitsplatzes und des Umfeldes** ab. Aber auch die **persönliche Einstellung** der MitarbeiterInnen, **ihre Gewohnheiten und ihr Verhalten** haben Einfluss auf die Gesundheit.

Ziel

- Ziel ist die **Verbesserung der Arbeitsorganisation und Arbeitsbedingungen**, sowie die Schaffung einer **Unternehmenskultur**, die die **Leistungsfähigkeit jedes Einzelnen** entsprechend berücksichtigt und Raum zur **Selbstverwirklichung und Sinnfindung** gibt.

Strategie

- Das **Gesundheitsbewußtsein der Führungskräfte und MitarbeiterInnen** ist zu stärken und muss integrierter Bestandteil der täglichen Arbeit sein.

- Bei diesem integrativen Ansatz kommt den **Führungskräften und dem Betriebsrat** bei der Umsetzung von gesundheitsfördernden Maßnahmen und der Aufrechterhaltung eines gesunden Arbeitsumfeldes eine **besondere Rolle** zu.

- Als Ansätze zur Verbesserung der betrieblichen Gesundheit dienen die **Reduktion des Risikos und der Ausbau von Schutzfaktoren und Gesundheitspotentialen**. Daraus werden **Maßnahmen und Programme** entwickelt, die auch in einem **überbetrieblichen Netzwerk** zwischen Betrieben ausgetauscht werden.

Indizes

- Um ein Benchmarking zu ermöglichen, wurden **Indizes für Hard- und Softfacts** definiert
- Die Indizes dienen um **Verbesserungen** zu erreichen. Auf **keinen Fall sind damit Rationalisierungsideen** etc verbunden

Führen über Zahlen

Controlling / Datenquelle	Kausalmodelle	Frühindikatoren	Spätindikatoren
Daten aus der Personalabteilung		Verbesserungsvorschläge Fortbildungsengagement Überstunden	Fluktuation Fehlzeiten Frühberentung
Daten aus der Arbeitsmedizin	Pathogenetisch	Risikofaktoren Körperlicher Zustand	Behandlungsbedarf psych./körperl. Schäden
Mitarbeiterbefragung	Pathogenetisch Salutogenetisch	Wohlbefinden Selbstwertgefühl Arbeitszufriedenheit	Angst Depression Schlafstörung
Krankenkasse	Pathogenetisch		Fehlzeiten
Sozialversicherung	Pathogenetisch		Arbeitsunfälle Berufskrankheiten

Indizes - Hardfacts

- Fehlzeiten pro einer Million geleisteter Arbeitsstunden (nach Abteilungen u Altersgruppen)
- Fluktuation p.e.M.g.A.
- Krankenstandsdaten sind vorhanden, aber für sinnvolle Vergleiche problematisch

Indizes - Softfacts

- Alle Indizes, welche sich mit Arbeitsanforderung, Arbeitszufriedenheit, Arbeitsqualität, Mitgestaltungsmöglichkeit, Sinn in der Arbeit etc befassen arbeiten mit Fragebögen
- Sinnvoll ist ein ca.2 jähriger Rhythmus
- Dazwischen ist genug Zeit um Massnahmen zu setzen

Was sollte weiter geschehen?

- Bewusstsseinsbildung und Kommunikation
- Festlegung von gemeinsamen Indizes (Hard- und Softfacts) um ein Benchmarking zu ermöglichen
- Erfahrungsaustausch
- Entwickeln bzw. Einführen von Arbeitsmittel, Arbeitsmethoden (wie z.B. Gesundheitsaudits, Gesundheitszirkeln...)
  - Beispiel: Projektes Hitzebelastung in der Papierindustrie (Teilnahme von dzt. 8 Unternehmen)
- Einrichten von Gesundheitsmanager
- Nützen der Fördermöglichkeiten vom Fonds Gesundes Österreich, AUVA, Landesregierungen etc.

Danke für die Aufmerksamkeit

Ältere am Arbeitsmarkt

... von Ausgegrenzten und Davongekommenen

Tom Schmid

21.6.04

SFS
Sozialökonomische Forschungsstelle

Gliederung

- Fragestellung
- Die Untersuchung
- Objektive Stellung am AM
- Subjektive Stellung am AM
- Schlussfolgerungen für AMP

SFS
Sozialökonomische Forschungsstelle

Fragestellung (1)

- „*Älter am Arbeitsmarkt*“ hat im politischen Diskurs üblicherweise eine *bipolare* Bedeutung
  - Im „**Defizitbild**“: lange Arbeitslosigkeit, Ausgrenzung, Probleme am Arbeitsmarkt, gesundheitliche Probleme, Altern als Phänomen, …
  - Im „**Chancenbild**“: aktivierbar, neue Chancen, Gewinn guter Jahre, altersadäquate Arbeitsplätze, …
- Ist das so?

SFS
Sozialökonomische Forschungsstelle

Fragestellung (2)

- Differenzierte Wirklichkeit erfordert ein differenziertes Alter(n)sbild
- Vereinfachung bzw. Polarisierung glorifiziert – positiv wie negativ
- Vereinfachung erzeugt vereinfachte Strategien – und damit suboptimale Lösungen

- Frage: **Was sind die Unterschiede, die unterscheiden?**

SFS
Sozialökonomische Forschungsstelle

Die Untersuchung (1)

- Studie **Situation älterer ArbeitnehmerInnen am Wiener Arbeitsmarkt unter besonderer Berücksichtigung der Arbeitslosigkeit** im Auftrag von MA 57 und AMS Wien in den Jahren 2000 – 2001 (gemeinsam mit Marlene Mayrhofer und Ramona Regner)
- Darunter ein Kapitel „Ältere“ am Wiener Arbeitsmarkt in ihrem Selbstbild

SFS
Sozialökonomische Forschungsstelle

Die Untersuchung (2)

- **Ausgangsthese**: Der „Arbeitsmarkt Älterer“ ist ein geschichteter, segmentierter Arbeitsmarkt, daher sind auch die „SpielerInnen“ auf diesem „Spielfeld“ differenziert und kontextbezogen zu analysieren
- Dieser **Kontext** wird sowohl durch *objektive* Faktoren der Stellung am Arbeitsmarkt wie durch *subjektive* Faktoren (Einstellung, Lebensweise, Beziehungssystem, ...) bestimmt

SFS
Sozialökonomische Forschungsstelle

Die Untersuchung (3)

- **Methode**: Qualitative leitfadengestützte Interviews nach bestimmten Positionen am Arbeitsmarkt (Ziel 110 Interviews)
- Entwicklung eines Typisierungsraster nach den objektiven und subjektiven Faktoren (4 Felder) und der Genderdimension
- Auswertung der Interviews und Bildung unterschiedlicher Typen
- Beschreibung der Typen

SFS
Sozialökonomische Forschungsstelle

Die Untersuchung (4)

- Die Interviews:
  - Entwicklung eines **Rasters** → 110 Positionen (je die Hälfte m und w) nach den Gruppen
    - In Arbeit - unselbständig (Staat / Industrie / Gewerbe),
      - Darunter: BetriebsrätIin, Teilzeitbeschäftigt, Pflegeverpflichtung
    - In Arbeit – selbständig
    - Ohne Arbeit – Arbeitslos (verschiedene Formen der AL)
    - Ohne Arbeit – Selbständige
    - Ohne Arbeit: Haushalt
    - MigrantInnen
    - HausbesorgerInnen

SFS
Sozialökonomische Forschungsstelle

Die Untersuchung (5)

- Die **Realität**: letztendlich konnten nur 79 Interviews geführt werden (38 m / 41 w)
  - Gesetzesänderungen während der Laufzeit (z.B. Abschaffung des HausbesorgerInnengesetzes)
  - Angst und Sorge (keine Bereitschaft zur Befragung)
  - Geringe Grundgesamtheit in der jeweiligen Position – niemand gefunden (z.B.Hausmann)
  - Probleme bei Erhebung (z.B. Terminprobleme, zu „jung“, plötzlich kein Interesse,..)

SFS
Sozialökonomische Forschungsstelle

Objektive Stellung am AM (1)

- Innere Differenzierung am Arbeitsmarkt bringt folgende Positionen :

Gesamtzahl (m/w)

Stabil ohne Probleme 22 (10/112)	Unstabil beschäftigt 3 80/3)
...davon mit Risiko 19 (10/9)	...davon mit Risiko 2 (1/1)
Ohne Arbeit, ohne Probleme 12 (4/8)	Unstabil arbeitssuchend 14 (9/5)
...davon mit Risiko 1 (1/1)	...davon mit Risiko 5 (3/2)

SFS
Sozialökonomische Forschungsstelle

Objektive Stellung am AM (2)

- Deutlich wird: bereits nach der objektiven Stellung Älterer am Arbeitsmarkt ergeben sich unterschiedliche Position, von denen einige stabil, andere unstabil sind
- Jede dieser Position kann wieder risikobehatftet sein, muss es aber nicht sein

SFS
Sozialökonomische Forschungsstelle

Subjektive Stellung (1)

- Nach ihrer subjektiven Stellung – bestimmt durch ihr eigenes Lebensgefühl und ihre Bewältigungsstrategien – ergibt sich ein *Patchwork* unterschiedlicher Positionen am Arbeitsmarkt
- eine differenzierende *Bewertung* dieser Positionen von außen ist (wenn überhaupt) nur auf Basis eines sorgfältigen Diskurses möglich

SFS
Sozialökonomische Forschungsstelle

Subjektive Stellung (2)

Die subjektive Stellung (Rollen) im Überblick

	gut	**schlecht**
Zufrie-den	- Glücklich 8 - Davongekommen 7 - Abgestumpft 2 - Selbstgefällig 3 - Besorgt 12	-Sozialisation 4 - Bewältigungsstrategie 7
Unzu-frieden	- AnklägerIn 8 - Bewältigungsstrategie 4 - „Falsche Besetzung“ 1 - abgestumpft 1	-AnklägerIn 4 - Isoliert 3 - StrategIn („Schlingel“) 4 - SurviverIn 6 - Kaputt 5

SFS
Sozialökonomische Forschungsstelle

Subjektive Stellung (3)

- Deutlich wird, dass die eingenommenen Rollen vier Dimensionen ermöglichen:
  - Gut und zufrieden
  - Gut und unzufrieden
  - Schlecht und zufrieden
  - Schlecht und unzufrieden

wobei „gut“ und „schlecht“ die *objektive* Stellung am AM beschreiben

SFS
Sozialökonomische Forschungsstelle

Subjektive Stellung (4)

- Innerhalb der vier Felder besteht eine unterschiedliche *Veränderungsbereitschaft*. Wir unterscheiden nach der Auswertung
  - Mut
  - Engagement
  - Hoffnung
  - Verzweiflung
- Diese vier Positionen sind auf die vier Felder äußerst ungleich verteilt

SFS
Sozialökonomische Forschungsstelle

Subjektive Stellung (5)

- Es besteht auch unterschiedliches *Selbstverständnis* Wir unterscheiden
  - aktiv
  - politisch
  - ignorant
  - resigniert
  - gleichgültig
  - inaktiv
  - besorgt

SFS
Sozialökonomische Forschungsstelle

Schlussfolgerung für AMP (1)

- Politik, deren Ziel die Verminderung von Leid ist, muss zuerst ein *Bild von „Leid“* gewinnen, bevor sie aktiv wird
- Ob es „objektives“ Leid gibt oder Leid nur dort besteht, wo es empfunden wird, ist im Diskurs zu klären
- **Aber**: Sozialpolitik will nicht nur Leidenszustände minimieren, sondern auch andere Ziele erreichen: Verteilungsziele, ordnungspolitische Ziele,…

SFS
Sozialökonomische Forschungsstelle

Schlussfolgerung für AMP (2)

- .. aktivierende politische Intervention muss am Aktivierungspotential und am Aktivierungsinteresse ansetzen
- ... Ordnungspolitisch motivierte politische Intervention kann auch dort ansetzen, wo kein Aktivierungsinteresse besteht

SFS
Sozialökonomische Forschungsstelle

Schlussfolgerung für AMP (3)

- **Beispiel**: Aktivierende Maßnahme in der Situation die vom Betroffenen als „vorgezogener Ruhestand“, von der amp-Betrachtung aber als „Alters-Langzeitarbeitslosigkeit“ erlebt wird
  - Aktivieren – Nichtaktivieren
  - Beitragssolidarität – Free-Rider
  - Soziale Abfederung – Missbrauch

Diese Fragen können nur *politisch* gelöst werden

SFS
Sozialökonomische Forschungsstelle

Schlussfolgerung für AMP (4)

- Amp sollte die Arbeitslosigkeit (Älterer) *differenzierend*, also im jeweiligen *Kontext* betrachten
- Dann und daher muss sie aber offen legen, dass ihre Interventionen nicht nur einem Aktivierungsziel untergeordnet sind, denn andere Ziele (Ordnungspolitik, z.B. Erhalt der Beitragssolidarität; Marktgestaltung, z.B. durch Einwirkung auf Preis der Arbeit, etc.) bestehen auch und wären offen zu legen, also dem *Diskurs* zu öffnen

SFS
Sozialökonomische Forschungsstelle

SFS

Sozialökonomische
Forschungsstelle

Maria-Theresienstrasse 24

1010 Wien

Tel.: 01/3195750

Fax.: 01/3195750/3

E-mail: tom.schmid@sfs-research.at

DANKE

für die

AUFMERKSAMKEIT!

TaskManagement

Führungskräfte starten als Selbständige neu durch

Gerald Musger

21. Juni 2004

GPA
GEWERKSCHAFT DER
PRIVATANGESTELLTEN

Ein Dilemma als Ausgangspunkt

- Unternehmen beklagen den Mangel an rasch einsatzfähigen erfahrenen ExpertInnen und Führungskräften.
- Erfahrenen und älteren Fach- und Führungskräften werden selten qualifizierte Arbeitsplätze angeboten.
- Viele ältere Fach- und Führungskräfte zählen sich nicht zum „alten Eisen“, wollen sich neu orientieren und suchen selbst bestimmte Tätigkeiten.

GPA
GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN

Die Initiative der Sozialpartner

- Gemeinsam einen Weg finden, das Dilemma aufzulösen bzw. zu entschärfen
- Die logistische Herausforderung annehmen und einen kreativen Weg abseits traditioneller Stellenvermittlung beschreiten
- Gemeinsam Verantwortung übernehmen, mit dem TaskManager einen rechtlich und sozial klar definierten neuen Typus selbständiger Führungskräftearbeit zu schaffen

GPA
GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN

Die ATMG-Projektpartner

- Austrian Senior Experts Pool (ASEP)
- Europäisches Service für Personalvermittlung und Unternehmensgründung (EUSPUG)
- Wirtschaftsforum der Führungskräfte (WdF)
- Wirtschaftskammer Österreich (WKO)
- Gewerkschaft der Privatangestellten, Interessengemeinschaft work@professional

GPA
GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN

Vom Projekt zur ATMG GmbH

- Nach einem Jahr gemeinsamer Projektentwicklung präsentieren im Feber 2003 Domany (WKO) und Sallmutter (GPA) gemeinsam die elektronische Plattform für TaskManagement
- Nach intensiver Marketingarbeit beginnt im Herbst 2003 der Echtbetrieb der Plattform, erste Verträge werden abgeschlossen
- Frühjahr 2004: Die Projektpartner professionalisieren TaskManagement durch Gründung der ATMG GmbH

GPA
GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN

Wie TaskManagement funktioniert

- TaskManager machen einen TMCheck und tragen ihr Kompetenzprofil sowie ihre Verfügbarkeit in der Plattform ein (Varianten) - anonym
- Unternehmen definieren die angebotenen Aufgaben (Projekte, Tasks) und tragen diese in der Plattform ein (Varianten) - anonym
- Die elektronische Plattform errechnet Übereinstimmungen von Angebot und Nachfrage
- Bei Interesse beider Seiten erfolgt ein persönlicher Kontakt und entsteht im Erfolgsfall ein TaskVertrag.

GPA
GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN

Erfolgsbilanz der ATMG GmbH

- Mehr als 300 TaskManager sind auf der Plattform vertreten
- Mehr als 150 Task-Projekte wurden über die Plattform bearbeitet
- Die Nachfrage steigt langsam, erste Erfolge und weiterer Bedarf
- Gute Medienpräsenz fördert das Klima für eine Integration von TaskManagement
- Die ATMG GmbH erfüllt den beschlossenen Businessplan

GPA
GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN

Was work@professional für TaskManager leisten kann

- Persönliche Beratung und TaskManagerCheck
- Hintergrundinformation zu TaskGeber-Betrieben
- Einfluss auf ein für TaskManagement offenes Betriebsklima
- Publikation „Haftungsrecht für Führungskräfte – ein Überblick“ im ÖGB-Verlag mit systematischer Berücksichtigung von TaskManagement
- Erfahrungsaustausch von TaskManagern
- Evaluierung und Weiterentwicklung durch Mitwirkung in der ATMG GmbH

GPA
GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN

Ein wichtiger Baustein unter vielen

- TaskManagement als Teil eines längerfristigen Konzepts von Age Mainstreaming: demographische Entwicklung und Arbeitsmarkt
- TaskManagement als Variante in der individuellen Differenzierung von Lebens- und Arbeitsmodellen: Durchlässigkeit von selbständiger und angestellter Tätigkeit
- Taskmanagement als Baustein für verantwortungs-volles europäisches Management, einer Initiative von Eurocadres: betrieblich/volkswirtschaftlich

GPA
GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN

work@professional - das Netzwerk der FachexpertInnen und Führungskräfte

- **Mit Ihrer persönlichen Eintragung in die Interessengemeinschaft erschließen Sie sich alle Informationen und Serviceleistungen**
- **Indem Sie work@professional in Ihrem KollegInnen- und Bekanntenkreis weiter empfehlen, stärken Sie die Position der Fach- und Führungskräfte in der Gewerkschaft und im gesellschaftlichen Umfeld**
- **Alle weiteren Informationen und Eintragungsmöglichkeit auf www.interesse.at/professional**

GPA
GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN