

insight

MÄRZ 2012

WWW.ESF.AT

MAGAZIN DES EUROPÄISCHEN SOZIALFONDS



P.b.b. Verlagsort 1150 Wien Plus.Zeitung 11Z1038810P

Jung und Alt im Job

EUROPA
EU Jahr 2012
Aktives Altern

ÖSTERREICH
Mehrgenerationen
in Unternehmen

PROJEKTE
Active 50+
QV fit 45+

EDITORIAL

Foto: BMASK/T. Topf



Liebe Leserinnen und Leser!

Nach einer Definition der WHO ist aktives Altern ein Prozess, in dem die Möglichkeiten im Hinblick auf Gesundheit, Teilhabe und Sicherheit optimiert werden, um die Lebensqualität alternder Personen zu verbessern. Das „Europäische Jahr für aktives Altern und Solidarität zwischen den Generationen 2012“ soll die Chancen einer langlebigen Gesellschaft aufzeigen und den Zusammenhalt zwischen den Generationen stärken. Der ESF und all seine PartnerInnen werden sich aktiv beteiligen.

Generationen im Job

„Ältere ArbeitnehmerInnen sind das Kapital jedes Unternehmens. Sie bringen Wissen, und Erfahrungen ein, von denen die Jüngeren lernen können.“ Das sagt der Naturholz-Hersteller TEAM 7 aus Oberösterreich. Zu Recht erhielt TEAM 7 den AMS Award 2011 für seine Bemühungen um Jung und Alt im Betrieb. Wie eine erfolgreiche Zusammenarbeit der Generationen im Job funktionieren kann, diskutierte eine ExpertInnenrunde auf Einladung des ESF. Lesen Sie mehr ab Seite 4.

Beitrag des ESF

Der ESF und seine PartnerInnen leisten einen wichtigen Beitrag, wenn es darum geht, Ältere und Jüngere auf die veränderten Arbeitswelten vorzubereiten. So entstanden altersgerechte Arbeitsplätze oder Projekte zu lebensbegleitendem Lernen. Das ESF-Instrument der Qualifizierungsförderung für Beschäftigte hat die Qualifizierung von über 45jährigen im Schwerpunkt. Mit der Qualifizierungs- und Flexibilitätsberatung sollen Unternehmen auch in der Entwicklung von Konzepten zum „Productive Ageing“ unterstützt werden. Und Personen, die altersadäquate Bildungsangebote suchen, werden aus Mitteln des ESF gezielt beraten (siehe Seite 6). Aber es gilt noch vieles zu entwickeln, zu diskutieren und zu verbessern!

Ich wünsche Ihnen eine spannende Lektüre mit dem neuen ESF insight. Wir freuen uns über Ihr Feedback.

Ihre PETRA DRAXL
petra.draxl@bmask.gv.at

Ein neues Zeitalter.

Demographischer Wandel als Chance

Das Jahr 2012 ist zum „Europäischen Jahr für aktives Altern und Solidarität zwischen den Generationen“ ausgerufen worden. von ISABEL NAYLON

Die europäische Bevölkerung wird immer älter. Eine Entwicklung, die unsere Gesellschaft verändert und mit neuen Herausforderungen auf dem Arbeitsmarkt, in der Sozialpolitik sowie in der Finanzierung der Gesundheitssysteme verbunden ist. Die Erkenntnis, dass die Er-

raten, sowie durch einen Baby-Boom um 1940 und 1960, verschiebt sich die Altersstruktur auch in Österreich deutlich hin zu älteren Menschen. Das BMASK übernimmt eine koordinierende Rolle: „Wir müssen noch mehr als bisher den demographischen Wandel als Chance begreifen und

aktivaltern2012.at

fahrungen älterer Menschen für einen gut funktionierenden Arbeitsmarkt unentbehrlich sind, hat die Vereinten Nationen im April 2002 veranlasst, den „International Plan of Action on Ageing“ zu verabschieden. Nur wenige Monate später verpflichteten sich auch die EU-Mitgliedsstaaten zur Förderung Aktiven Alterns. Aus Anlass des zehnten Jahrestages dieses politischen Engagements ernannte die EU das Jahr 2012 zum Europäischen Jahr für „Aktives Altern und Solidarität zwischen den Generationen“ (EJAA 2012). Dieses Jahr will einen Rahmen für die Sensibilisierung und Verbreitung bewährter Praktiken zum Thema Aktives Altern schaffen. In erster Linie sollen politische EntscheidungsträgerInnen und wichtige Stakeholder zur Unterstützung aktiven Alterns ermutigt werden. Gemeinsames Ziel: eine „Gesellschaft für alle Lebensalter“.

Mitverantwortung in Österreich

Bedingt durch einen kontinuierlichen Anstieg der Lebenserwartung bei sinkenden Geburten-

gemeinsam eine neue Kultur des aktiven Alterns entwickeln“, betonte Sozialminister Rudolf Hundstorfer (siehe Artikel auf Seite 3). Einen ersten Schritt in diese Richtung setzt das ambitionierte Arbeitsprogramm eines nationalen Lenkungsausschusses, in dem die Umsetzung zahlreicher Projekte in den vier Hauptthemenbereichen des EJAA 2012 angestrebt wird. ■

AUF EINEN BLICK

AktivAltern 2012 will die Öffentlichkeit sensibilisieren, bewährte Verfahren austauschen, neue Strategien und Maßnahmen entwickeln, Entscheidungs- und InteressensträgerInnen unterstützen und Altersdiskriminierung bekämpfen. Dafür wurden vier Themenbereiche definiert: Arbeitswelten, Teilhabe/Partizipation, Altern in Gesundheit und Würde und Generationenbeziehungen. Die Webseite www.aktivaltern2012.at gibt einen Überblick und informiert über Initiativen und Veranstaltungen in Österreich.

EU Weißbuch für sichere Pensionen

Angesichts der steigenden Lebenserwartung schlägt die EU-Kommission vor, in der EU das Pensionsantrittsalter anzuheben. In einem neuen Weißbuch für „angemessene, sichere und nachhaltige Pensionen“ ruft die EU-Kommission die EU-Staaten unter anderem auf, das Pensionsantrittsalter an die steigende Lebenserwartung ihrer Bevölkerung zu koppeln, die Möglichkeiten zur Frühpensionierung einzuschränken und das bisher im Durchschnitt kürzere Arbeitsleben von Frauen an das der Männer anzugleichen.

Weitere Vorschläge sind:

■ Die Sozialpartner werden aufgefordert, die Arbeitsplatz- und Arbeitsmarktpraxis anzupassen, um bessere Chancen für ältere

Arbeitskräfte zu schaffen. Auch der Europäische Sozialfonds soll genutzt werden, um älteren Personen einen Arbeitsplatz zu bieten.

■ Die Sozialpartner sollen ermutigt werden, private Zusatz-Vorsorgesysteme zu entwickeln und die Mitgliedstaaten, ihre steuerlichen und anderen Anreize zu optimieren, um so das Angebot derartiger Systeme auszubauen.

■ Die Richtlinie zu Einrichtungen der betrieblichen Altersversorgung (IORP) soll überarbeitet und die KonsumentInnen sollen besser informiert werden, um die Sicherheit von Zusatz-Vorsorgesystemen zu erhöhen.

Das Weißbuch können Sie auf der Website www.esf.at herunterladen. ■

Aktives Altern und Solidarität zwischen den Generationen



Foto: P. Spina / BMASK

Die Europäische Union hat das Jahr 2012 zum „Europäischen Jahr für aktives Altern und Solidarität zwischen den Generationen“ erklärt. In Österreich erfolgt die Koordination der Aktivitäten durch das BMASK. In die Umsetzung sind zahlreiche Akteure und Akteurinnen auf Bundes- und Landesebene ebenso wie die Sozialpartner, Senioren- und Jugendorganisationen sowie Organisationen der Zivilgesellschaft eingebunden. von SOZIAL- und ARBEITSMINISTER RUDOLF HUNDSTORFER

Soziale Sicherheit und sozialer Zusammenhalt sind die Grundlagen für das Gelingen des Aktiven Alterns und der Solidarität zwischen den Generationen. Ziel des Europäischen Jahres ist es, die Schaffung einer Kultur des aktiven Alterns in Europa zu fördern, deren Grundlage eine Gesellschaft für alle Altersgruppen bildet. Der wachsende Anteil älterer Menschen in Europa macht es wichtiger denn je, Altern bei guter Gesundheit für alle und insbesondere für ältere Menschen zu fördern. Dies geschieht u.a. durch Präventionsmaßnahmen, angemessene und qualitativ hochwertige Gesundheitsversorgung, Langzeitpflege und durch das Angebot sozialer Dienste. Altern bei guter Gesundheit kann die Erwerbsbeteiligung älterer Menschen erhöhen, ihnen ein längeres Aktivsein in der Gesellschaft ermöglichen, ihre individuelle Lebensqualität verbessern und gleichzeitig Gesundheits-, Sozial- und Pensionssysteme entlasten.

Generationen gemeinsam

Das Europäische Jahr 2012 ist nicht nur dem aktiven Altern gewidmet, sondern auch der „Solidarität zwischen den Generationen“. In Zeiten, in denen die Jüngeren weniger und die Älteren mehr werden, ist das besonders wichtig. Auch die Förderung des aktiven Alterns erfordert einen mehrdimensionalen Ansatz. Neben dem Engagement jeder einzelnen Person ist die Verantwortung von politischen FunktionsträgerInnen sowie von Unternehmen und Sozialpartnern ebenso notwendig wie die dauerhafte Unterstützung aller Generationen.

Länger gesund in Beschäftigung

Ein ganz besonderes Anliegen ist es mir, Menschen länger gesund in Beschäftigung zu halten und dadurch den Zugang zur Invaliditäts- und Berufsunfähigkeitspension zu verringern. Deshalb haben wir gemeinsam mit

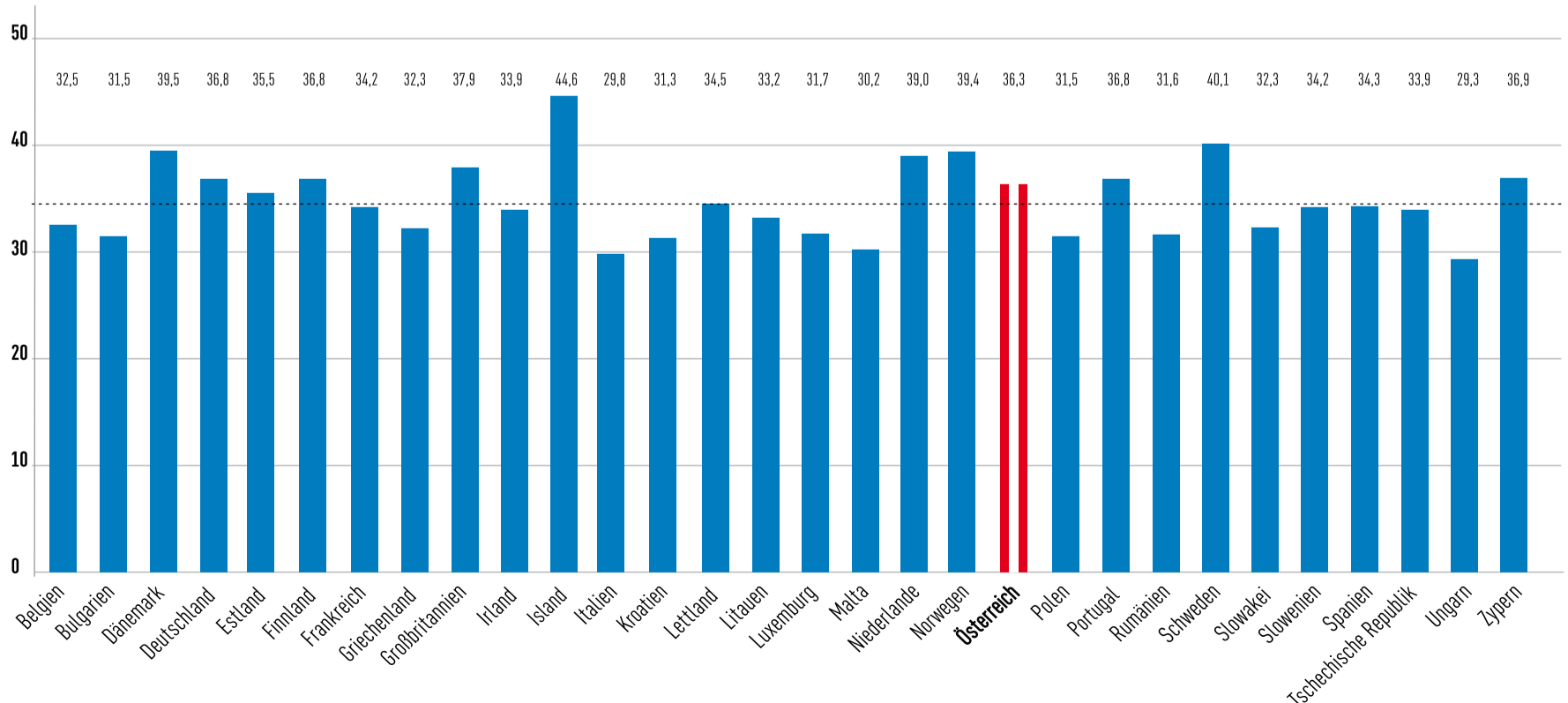
dem Arbeitsmarktservice, der Sozialversicherung, dem Bundessozialamt und der Arbeitsinspektion das Programm fit2work ins Leben gerufen. Das Ziel von fit2work ist die Verbesserung des körperlichen und psychischen Gesundheitszustandes von ArbeitnehmerInnen und damit verbunden der nachhaltige Verbleib und/oder die Wiedereingliederung der Betroffenen in den Arbeitsprozess. Ebenso werden Betriebe speziell beraten, um Arbeitsplätze gesünder zu gestalten und Maßnahmen zur Krankheitsprävention der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen im Betrieb zu integrieren.

Je früher wir die Herausforderungen des Altersstrukturwandels angehen, desto erfolgreicher können wir damit umgehen. Profitieren wird davon die ganze Gesellschaft durch ein Mehr an Aktivität, Gesundheit und Sicherheit. ■

Lebensarbeitszeit in Europa

34,5 Jahre dauert im Schnitt ein Arbeitsleben in der Europäischen Union, Österreich liegt mit 36,3 Jahren darüber.

QUELLE: DURATION OF WORKING LIFE INDICATOR, DER JÄHRLICH VON EUROSTAT ANHAND VON BEVÖLKERUNGS- UND ARBEITSMARKTDATEN DER EU-MITGLIEDSSTAATEN ERMITTELT WIRD. VERÖFFENTLICHT NOVEMBER 2011.



Jung und Alt im Job.

Wie soll das gehen?

Unter der Leitung von Verena Kainrath, Wirtschaftsredakteurin der Tageszeitung Der Standard, diskutiert eine ExpertInnenrunde, wie fit Wirtschaft und Gesellschaft für eine altersgerechte Arbeitswelt sind.

VERENA KAINRATH: Ältere sollen länger im Job gehalten werden. Sind die Unternehmen für alt und jung überhaupt gerüstet? Oder haben sie die demographische Entwicklung zu lange ignoriert? Muss es Anreize oder Sanktionen geben?

CHRISTIAN OPERSCHALL: Ich denke, das ist nicht nur eine Angelegenheit für Unternehmen, sondern ein gesellschaftliches Anliegen. Schauen wir nach Skandinavien: Hier wurde ein Konsens geschaffen, um Menschen länger zu beschäftigen. Es geht um den Interessenausgleich zwischen ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen. In Österreich hatten wir bereits einmal ein Bonus-Malus-System, das keine besonderen Anreize geboten hat, um ältere Menschen länger zu beschäftigen. Heute sprechen wir vom sogenannten Experience-Rating-Prinzip. Das heißt, dass der, der ein größeres Risiko verursacht, auch höhere Beiträge zu bezahlen hat.

MARTIN GLEITSMANN: Warum ist es so, dass Menschen in Österreich so früh aus dem Erwerbsleben aussteigen? Die Ursache ist unser Pensionsystem. Das System macht alle Türen auf und wird genutzt – von beiden Seiten. Von Unternehmen genauso wie von ArbeitnehmerInnen. Es kann nicht darum gehen, Betrieben zu verbieten, Ältere frei zu setzen. Es geht darum Unternehmen davon zu überzeugen, dass Ältere eine unglaubliche Bereicherung für den Betrieb sind.

GERNOT MITTER: Wenn ein Unternehmen entweder in der Aus- und Weiterbildung, der Gesundheitsförderung oder in der Wiedereingliederung von gesundheitlich Beeinträchtigten nichts tut, sondern diese Kosten der Allgemeinheit überantwortet, dann braucht es dafür auch finanzielle Konsequenzen. Am Ende der Fahnenstange muss stehen: Wenn du dich als Unternehmen nicht an den gesellschaftlichen Konsens hältst, dann zahlst du! Wir reden immer nur über die 50, 55, 58-Jährigen. Wir müssten eigentlich über die 40-Jährigen reden, weil die viel länger am Arbeitsmarkt bleiben werden müssen. Und solange hier im Bereich der Gesundheitsförderung in den Betrieben die Situation so unbefriedigend ist, wird ein Hinaufsetzen des Pensionsantrittsalters sicher nicht helfen.

SABINE MLNARSKY-BSTÄNDIG: Ich sehe ein Angebot-Nachfrage-Thema. Es geht im Moment noch gut, weil auch soviel angeboten wird: Hacklerregelung, Korridor pension, Pension mit längerer Versicherungsdauer etc. Ich glaube die Menschen wollen heute nicht mehr von voll auf null umschalten, weil sie auch mit 60 nicht diese klassischen Pensionisten sind, die sich nur noch auf ein Kreuzfahrtschiff setzen oder auf ihren Balkon. Die Mitarbeiter sind stark daran interessiert im Erwerbsleben zu bleiben. In reduzierteren Formen, zum Beispiel mit einer

Vier- oder Drei-Tageswoche. Das wird bei uns in der ERSTE Bank sehr gut angenommen. Es muss ein Weg gefunden werden, dass der Staat die Unternehmen entlastet und umgekehrt die Unternehmen den Staat.

KAINRATH: Sie sprechen da jetzt die harte Schnittstelle zwischen Arbeit und Pension an. Wie könnte man dieses unflexible Modell lockern?

MITTER: Wir sind uns auf Sozialpartnerebene einig, dass es einen fließenden Übergang geben soll vom Vollerwerbsleben in die Vollpension. Wenn ich dafür das System betrachte, dann gibt es dies ja bereits: die Altersteilzeit. Die wird aber von beiden Seiten nicht wirklich angenommen. Ich bin der Meinung, dass wir überhaupt nicht nur ab 50, sondern für den gesamten Lebenszyklus eine andere Arbeitszeitkultur bräuchten. Warum funktioniert das bei uns nicht? Ist es wirklich so, wenn ich projektorientierte Arbeit habe, dass ich hier Teilzeit arbeiten kann? Stimmen die Organisationsformen an meinem Arbeitsplatz und ermöglichen diese eine Flexibilisierung der Lebensarbeitszeit mit einem gleitenden Übergang? Da bin ich mir nicht sicher. Es braucht einen intensiveren Ansatz um diese neuen Systeme zu forcieren, nicht nur in den Vorreiter-Unternehmen. Es wäre nötig einen mutigen, großen Schritt zu setzen.

Foto: Eva Kieley



»Das Arbeits- und Gesundheitsgesetz ist ein Schritt in die richtige Richtung.«

Christian Operschall

»Wir brauchen für den gesamten Lebenszyklus eine andere Arbeitszeitkultur.«

Gernot Mitter

»Sind Unternehmen in Österreich für jung und alt überhaupt gerüstet?«

Verena Kainrath

»Man muss das System in den Köpfen durchbrechen. Da ist auch der ESF gefragt.«

Martin Gleitsmann

»Zum 50. Geburtstag müsste man eine Karrierebesprechung mit dem Mitarbeiter führen.«

Sabine Mlnarsky-Bständig

GLEITSMANN: Es gab ja diesen mutigen, großen Schritt vor zehn Jahren mit der Pensionsversicherungsreform, nur leider ist es nicht gelungen, dass man das ganze Programm gleich umgesetzt hat. Niemand, schon gar nicht die Jüngeren, haben noch volles Vertrauen in ihre Pensionen. In Skandinavien gibt es ein System, in dem Unternehmen untereinander Pools bilden und ältere MitarbeiterInnen austauschen – je nach Fähigkeiten. In Österreich haben wir einen falsch verstandenen Sozialstaat. Für Unternehmen ist es kaum möglich ältere MitarbeiterInnen zu kündigen. Also wird eine individuelle Lösung gesucht. Man muss das System in den Köpfen der Menschen durchbrechen. Da ist unter anderen auch der ESF gefragt: Es braucht Förderungsprogramme, Motivationsprogramme etc.

KAINRATH: *In sozial schwächeren Schichten fühlen sich Menschen ab 50 massiv unter Druck. Was läuft hier falsch?*

OPERSCHALL: Änderungen sind kompliziert, weil sich hier vier geschlossene Systeme gegenüber stehen. Das Pensionssystem, das System Arbeitsmarkt, das Gesundheitssystem und das Bildungssystem. Da existieren weniger Schnittstellen als Trennstellen. Das neue Arbeits- und Gesundheitsgesetz – in dem die unterschiedlichen Sozialversicherungsträger sowie AMS und BSB zur Zusammenarbeit gesetzlich verpflichtet sind – ist der erste Schritt in die richtige Richtung.

KAINRATH: *Es gibt Forderungen des WIFO, dass man höhere Abschläge für Frührenten ohne Deckelung und ohne begrenzten Verlust schafft. Wäre das der sanfte Druck in die richtige Richtung?*

MITTER: Versicherungsmathematische Vorkehrungen zu treffen, ist dann in Ordnung, wenn es beide Seiten betrifft. Mit Abschlägen treffe ich nur eine Seite. Unsere Erfahrung zeigt, dass sich die Betriebe nicht um 55-jährige ArbeitnehmerInnen reißen. Wir haben hier ein Beschäftigungsverhalten, das tatsächlich noch nicht dort ist, wo es hin gehört. Von Anreizen muß man sich verabschieden. Solange hier nicht auf beiden Seiten reagiert wird, ist es fast unmöglich einen gesellschaftlichen Konsens zu finden. Natürlich gibt es Betriebe, die bemüht sind, aber die breite Masse tut das nicht.

MLNARSKY-BSTÄNDIG: Ich kann jetzt nur von unseren Mitarbeitern in der ERSTE Bank sprechen. Unsere Berater 50+ bringen die meisten Erfolge im Kundengeschäft und haben die größte Gelassenheit bei Umstellungen, weil sie das schon 12mal hinter sich haben. Wir sehen auch keinen Unterschied bei psychischen Erkrankungen oder Burn-Out-Raten zwischen Jüngeren und Älteren. Und wir kämpfen gegen



Foto: Eva Kaley

Martin Gleitsmann, WKO, Leiter der Abteilung Sozialpolitik & Gesundheit, **Sabine Mlnarsky-Bständig**, ERSTE Bank, Leiterin des Personalmanagements, **Christian Operschall**, BMASK, leitet die Internationale Arbeitsmarktpolitik, **Gernot Mitter**, AK Wien, Leiter der Abteilung Arbeitsmarkt und Integration.

die Vorstellung, dass man im Laufe eines Erwerbslebens Karriere machen muss/soll/darf und dass diese Karriere nur in eine Richtung zu gehen hat, nämlich hinauf. Dagegen kommt man als Unternehmen alleine nicht an, weil diese Kultur nicht in einem Betrieb entsteht, diese Kultur ist österreichisch, mitteleuropäisch. Ich glaube der ältere Mitarbeiter ist nicht weniger belastbar. Er oder sie hat beispielsweise 25 Jahre eine Abteilung geleitet und will irgendwann einmal nicht mehr. Was aber nicht heißen muss, dass er oder sie nicht vielleicht etwas anderes will. Zum 50. Geburtstag müsste man eine Karrierebesprechung mit dem Mitarbeiter führen: Was will ich eigentlich weiter machen?

MITTER: Ich bin mir nicht sicher wie das bei einer Frau ist, die im Reinigungsgewerbe arbeitet und um fünf Uhr morgens beginnt, dann einen halben Tag frei hat und dann am Abend wieder ein paar Stunden arbeitet. Wenn Sie sagen, Sie machen mit 50 ein Mitarbeitergespräch, bei dem man sich strukturiert Gedanken macht, dann ist das eine Wertschätzung, die ältere MitarbeiterInnen viel zu selten bekommen. Wenn ich an meinem Arbeitsplatz in meinem Unternehmen keine Wertschätzung erhalte, wenn ich als 53-Jähriger erlebe, dass ich kein Weiterbildungsangebot mehr bekomme, sondern der 35-Jährige usw. – unter solchen Verhältnissen kann man sich nicht vorstellen bis 65 weiter zu arbeiten. Wir müssen uns damit beschäftigen, wie wir die Verhältnisse in den Unternehmen ändern: für eine lebenswerte Arbeitswelt und für altersgerechte Arbeitsplätze, an denen man auch gerne alt wird.

KAINRATH: *Auf wie viele Jahre muss das derzeitige Pensionsalter in Österreich steigen, damit das Pensionssystem finanzierbar bleibt und der Wirtschaft nicht die Arbeitskräfte ausgehen?*

GLEITSMANN: Das ist keine österreichische Frage, sondern eine europäische, weil sich in allen Ländern das Pensionsantrittsalter erhöht. Was den Übergang erleichtert, ist, dass ja nicht nur die erwerbstätige Bevölkerung altert, sondern auch die Menschen als Konsumenten. Das ist eine Chance. Die Frage ist, ob sich eine Politik drüber traut, ob sie den Mut zu klaren Worten findet: „Rehabilitation und Integration statt Pension“. Das wäre eine extrem positive Perspektive.

MITTER: Wir sprechen von Invaliditätspension, haben aber eigentlich Langzeitkrankenstände. Die Menschen sind nicht in Pension! Es muss uns gelingen, das System so zu gestalten, dass Menschen möglichst lange aktiv arbeiten können. Ich hoffe, es wird dieser Ansatz „Integration in den Arbeitsmarkt statt Invaliditätspension“ ernsthaft umgesetzt.

MLNARSKY-BSTÄNDIG: Ich glaube, dass sich viele Menschen schon längst darauf eingestellt haben, dass sie länger arbeiten werden müssen. Bei allem was in zwei Jahren in der Zukunft geschehen wird, sind die Menschen extrem pragmatisch und wissen auch, dass es notwendig ist.

OPERSCHALL: Der entscheidende Punkt ist die Anhebung der Beschäftigungsquote der über 50-Jährigen und da muss schon möglichst früh angesetzt werden. Um das zu erreichen, muss einerseits ein gesellschaftlicher Konsens zum längeren Verbleib im Erwerbsleben erzielt werden, andererseits müssen die Bereiche Pensionen, Gesundheit, Arbeitsmarkt und Bildung einen besonderen Fokus auf die Erhöhung der Beschäftigungsquote der Älteren legen.

Jung, alt oder mitten drin im Mehrgenerationenunternehmen

In Zukunft werden Österreichs Unternehmen nicht auf ältere Beschäftigte verzichten können. Ein Plädoyer für altersgerechte Arbeitsplätze.

von ELISABETH PROKSCH, AMS ÖSTERREICH.

Viele Ältere wollen länger arbeiten. Mit dem tiefgehenden demographischen Wandel ändert sich auch die Wertschätzung der Führungskräfte gegenüber älteren MitarbeiterInnen. Um Ältere im Unternehmen zu halten, braucht es altersgerechte Arbeitsplätze. Einen lebenszyklusbasierten Ansatz in der Beschäftigungspolitik verfolgt auch das AMS Österreich. Productive Ageing als ESF-Querschnittsthema wird im Speziellen in den ESF-kofinanzierten Instrumenten der Flexibilitätsberatung (FBB), der Qualifizierungsberatung für Betriebe (QBB), der Qualifizierungsförderung für Beschäftigte (QfB) und den Qualifizierungsverbänden (QV) aufgegriffen. Als Anerkennung für das Engagement für ältere MitarbeiterInnen vergab das AMS Oberösterreich den AMS Award 2011 an den Möbelhersteller TEAM 7 und würdigte damit dessen vorbildliche Arbeit in der Förderung älterer ArbeitnehmerInnen.

Generationen-Tandems

Basis für ein produktives Altern im Unternehmen ist die Wertschätzung aller Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen. „Ältere ArbeitnehmerInnen sind das Kapital des Unternehmens. Sie bringen Wissen, Erfahrung und eine gewisse Gelassenheit mit, von der die Jüngeren



Team 7 gewinnt den AMS Award 2011.

lernen können“, so Georg Emprechtinger von TEAM 7. Effizienter Austausch und Verteilung der Funktionen und Aufgaben zwischen den Generationen bilden die Grundlage für das Erfolgsmodell Mehrgenerationenunternehmen. Vom direkten Erfahrungsaustausch profitieren sowohl die jungen wie älteren Beschäftigten und dadurch die Unternehmen. Durch Maßnahmen wie Generationen-Tandems oder Mentoring können älteren MitarbeiterInnen, deren körperliche Leistungsfähigkeit abnimmt, neue Aufgaben übertragen werden, aber auch Wertschätzung für ihr Erfahrungswissen ausgedrückt werden.

Active Ageing-Beauftragte

Altersensible Personalentwicklung in einem erfolgreichen Mehrgenerationenunternehmen umfasst selbstverständlich auch Weiterbil-

dung, Gesundheitsförderung und lebensphasenorientierte Arbeitsbedingungen. Unternehmen können hierbei auf praxiserprobte Instrumente wie den Arbeitsbewältigungsindex, Altersstrukturanalysen, Bestellung von Active Ageing Beauftragten, Führungskräfte-sensibilisierung oder auch flexible Arbeitszeitmodelle zurückgreifen. Ob diese Instrumente umgesetzt werden, ist Teil der Unternehmenskultur. Vorbilder wie TEAM 7 tragen hierbei zu einer gesellschaftlichen Sensibilisierung bei. Fest steht, jede Generation kann produktiv sein. Die verschiedenen Stärken der Generationen müssen in der Arbeitsgestaltung berücksichtigt werden. ■

AUF EINEN BLICK

TEAM 7. Der Naturholz-Hersteller aus Ried im Innkreis erhielt 2011 den AMS-Award. Das Vorzeigeunternehmen engagiert sich für Productive Ageing, qualifiziert seine MitarbeiterInnen über 45 und schafft altersgerechte Arbeitsbedingungen. Das Unternehmen setzt auf Gesundheitsförderung, Zuschüsse für Sport und gesundes Essen in der Werkskantine. Ebenso wichtig sind ein gutes Betriebsklima und die Stärkung der Eigenverantwortung.

www.team7.at

Foto: abz Austria



Alter(n) & Arbeit

Generationsübergreifende Personalpolitik, innovative Arbeitszeitmodelle, alter(n)sgerechte Aus- und Weiterbildung.

Es ist eine bekannte Tatsache, dass die Bevölkerung in Europa altert, die Zahl junger Menschen abnimmt und gleichzeitig die Zahl älterer Menschen zunehmen wird. In Kürze werden 45- bis 65-Jährige die größte Gruppe der österreichischen Gesamtbevölkerung ausmachen. Dies hat Auswirkungen auf den österreichischen und europäischen Arbeitsmarkt. Die Folgen für die Wirtschaft, das Sozialsystem und für das Zusammenleben schlechthin werden vielfach diskutiert. Eines ist mittlerweile klar geworden: Neue, konstruktive Strategien sind gefragt. Unsere Erfahrung zeigt, dass ein konstruktiver Umgang mit Bildern von Alter und Altern, sowie die Anerkennung von Vielfalt Voraussetzungen sind, um der Partizipation Älterer am Arbeitsmarkt eine realistische Chance zu geben. Der in unserer Gesellschaft verwurzelte Begriff Ageism erschwert es, differenzierte Bilder von Alter und Altern zu entwickeln. Durch Generalisierungen werden Vorurteile gegenüber „älteren“ Menschen, dem Alterungsprozess und dem Alter reproduziert und verfestigt. Damit gehen soziale Diskriminierungen, wie die Ausgrenzung aus dem

Arbeitsmarkt, einher. In der Praxis zeigt sich – an Hand der Arbeit mit Frauen über 45 – eine Bandbreite an Fachkompetenzen und Erfahrungswissen.

Lebenslanges Lernen

Lernfähigkeit ist keine Frage des Alters, sondern eine Eigenschaft, die zeitlebens erhalten bleibt. Neurobiologisch betrachtet können wir gar nicht anders als lernen, da wir alles Wichtige um uns herum verarbeiten – ein Leben lang. Lebenslanges Lernen ist also nicht nur ein modisches Schlagwort, lebenslanges Lernen findet statt. Die Bildungslandschaft ist gefordert, Ältere auf eine Wissensgesellschaft vorzubereiten, in der einmal Erlerntes rasch an Aktualität verliert und die Fähigkeit, auf ständig neue Arbeitsformen reagieren zu können, zunehmend wichtiger wird. Ältere verknüpfen Lerninhalte stärker als Jüngere mit ihrem Vorwissen, Erfahrungen und ihrem Lebenszusammenhang. Für die Didaktik bedeutet das, Praxisnähe einen hohen Stellenwert zu geben. Gleichzeitig sprechen Bildungsangebote Ältere umso mehr an, je mehr

Lernen Selbststeuerung – Mitgestaltung von Lernzielen, -inhalten, Lerntempo und Lernmethoden – erlaubt. Generationsübergreifende Personalpolitik, innovative Arbeitszeitmodelle (Rahmenarbeitszeitmodelle, Langzeitkonto) sowie alter(n)sgerechte Aus- und Weiterbildung erhöhen die Motivation, Arbeitsfähigkeit und Loyalität von MitarbeiterInnen und sichern so nachhaltig die Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen. Viele Unternehmen haben dies bereits erkannt und setzen entsprechend an mehreren Ebenen an. Leider gilt dies nicht für alle Branchen. Besonders hervorheben möchte ich, dass es viele Beschäftigte, vor allem Frauen, in schlecht bezahlten, unsicheren und körperlich belastenden Berufen gibt. Für Pflegekräfte gibt es beispielsweise kaum altersgerechte Arbeitsplätze. Auch hier braucht es neue Strategien und Modelle. Gerade in dieser Branche gibt es noch viel zu tun! ■

Manuela Vollmann

Geschäftsführerin des abz Austria

www.abzaustria.at

KOMMENTAR



Fotos: Regina Aligner

Bildungsberatung Salzburg

Das Netzwerk Bildungsberatung Salzburg bietet Menschen in beruflichen Veränderungsprozessen, WiedereinsteigerInnen, UmsteigerInnen, älteren ArbeitnehmerInnen und MigrantInnen eine kompetente, trägerneutrale, kostenlose und qualitätsvolle Information und Beratung zu Bildung und Beruf. Um auf die individuellen Bedürfnisse besser eingehen zu können, werden die Angebote gezielt aufeinander abgestimmt. Ein weiteres Ziel wird sein, strukturelle Probleme zu identifizieren und handhabbar zu machen. Vermehrt wird es auch darum gehen, über alternsgerechte Lebens(um)welten und Beratungsumwelten nachzudenken. Um diesen Handlungsspielraum zu eröffnen, werden Einrichtungen aus der Berufs- und Bildungsberatung für Erwachsene und aus der Weiterbildung in Stadt und Land wesentlich enger zusammenarbeiten. Den Kern des Netzwerkes bilden der Verein Salzburger Erwachsenenbildung als Träger und Koordinator, zusammen mit den beratungsaktiven Einrichtungen BiBer Bildungsberatung, Frau & Arbeit, Verein VIELE, AK-Kompetenzberatung, WKS Karriereberatung sowie den Lernenden Regionen. Gefördert wird dieses Projekt aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF), des Bundesministeriums für Unterricht, Kunst und Kultur, des Landes Salzburg, der Landeshauptstadt Salzburg, sowie des Arbeitsmarktservice Salzburg.

Kontakt: Katrin Reiter
www.bildungsberatung-salzburg.at

Active 50+ Flandern

Angesichts der Alterung der Erwerbsbevölkerung werden in Flandern (Belgien) verschiedene Lösungen erprobt, um ältere ArbeitnehmerInnen im Arbeitsprozess zu halten. So unterstützt der Europäische Sozialfonds zahlreiche Projekte wie Active 50+. Dieses Projekt beruht auf der Vereinbarung zwischen der flämischen Regierung und den Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden, über-50-Jährigen zu helfen, länger im Beruf zu bleiben oder in einen neuen Beruf einzusteigen. Alle über Fünfzigjährigen, die beim Flämischen Amt für Beschäftigung und berufliche Bildung arbeitssuchend gemeldet sind, werden verpflichtet an einer Informationsveranstaltung teilzunehmen. Wer unter 56 Jahre alt ist, muss an diesem Projekt teilnehmen, wer älter ist, kann das Coaching auf freiwilliger Basis nutzen. Ziel von Active 50+ ist es, Arbeitsplätze auszumachen, die aufgrund einer Analyse individueller Erfahrungen und Qualifikationen älteren Arbeitssuchenden zugewiesen werden können. Im Jahr 2007 wurden bereits 13.000 ältere Arbeitssuchende zu Informationsveranstaltungen eingeladen, wovon 35 Prozent auch am Club 50+ teilnahmen. Dieser Club bietet neben individueller Beratung ein gezieltes Coaching, um sich effektive Methoden der Jobsuche anzueignen. In Flandern gibt es inzwischen bereits 24 Club 50+-Vereine und etwa 80 BeraterInnen, die gezielt mit Arbeitssuchenden über 50 arbeiten.

Kontakt: Mieke Gaudissabois
<http://vdab.be/werkinzicht/actief50+.shtml>

QV fit 45+ Tirol

Ältere erhalten seltener als junge MitarbeiterInnen eine betriebliche Weiterbildung. Vor diesem Hintergrund unterstützt das AMS Tirol mit Hilfe des Europäischen Sozialfonds mit dem Instrument Qualifizierungsverbund interessierte Unternehmen bei der Planung und Umsetzung von Maßnahmen für Menschen über 45 Jahre. 24 Tiroler Betriebe haben sich im QV fit 45+ zum Schwerpunkt produktives Altern im Betrieb zusammengeschlossen und setzen gemeinsam spezielle Schulungen für ihre älteren MitarbeiterInnen um. Die Schulungen werden mit bis zu drei Viertel der Kurskosten von AMS Tirol und dem ESF gefördert. Diese Höchstförderquote steht speziell älteren MitarbeiterInnen zu, um der besonders niedrigen Weiterbildungsbeteiligung von Frauen entgegenzuwirken. In insgesamt 36 Schulungen bildeten sich 344 MitarbeiterInnen über 45 Jahren weiter. Unter anderem schulten sich die KursteilnehmerInnen in Computer- und Office-Kursen im Umgang mit technischen Neuerungen. Weitere inhaltliche Schwerpunkte lagen auf Führungskräftebildungen wie „Grundlagen der MitarbeiterInnenführung“ oder der nachhaltigen Gesundheitsförderung. Der QV fit 45+ stiftete für die Beschäftigten und Unternehmen des Verbundes zusätzlichen Nutzen, weil die Schulungen speziell für die Zielgruppe der älteren MitarbeiterInnen konzeptioniert wurden. Die Unternehmen konnten ihre Erfahrungen austauschen und neue Zusammenarbeitsformen entwickeln. Produktives, gesundes und sinn erfülltes Altern wird so möglich.

www.qvb.at

MARKTTAG GUTE SACHE.N

Trotz eisiger Kälte fand im Februar in Wien-Ottakring zum ersten Mal der Gute Sache.n Markt statt. Soziale Unternehmen beschäftigen langzeitarbeitslose Menschen und versuchen diese wieder in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Am Markttag nahmen zehn Unternehmen aus sechs verschiedenen Bundesländern teil. Mit dabei waren: WUK bio.pflanzen, Ökokreis, Contrapunkt, fix und fertig, gabarage up-cycling design, das Pongauer Arbeitsprojekt, Catering Max, vamos, tag.werk, MühlenHof – RadVit und markt_platz. Bitte vormerken: der nächste Gute Sache.n Markt findet am 5. Mai 2012 statt. Für die Organisation zeichnet der Bundesfachverband für Soziale Unternehmen verantwortlich, finanziell unterstützt durch das BMASK.

www.bdv.at



Unternehmen aus sechs verschiedenen Bundesländern teil. Mit dabei waren: WUK bio.pflanzen, Ökokreis, Contrapunkt, fix und fertig, gabarage up-cycling design, das Pongauer Arbeitsprojekt, Catering Max, vamos, tag.werk, MühlenHof – RadVit und markt_platz. Bitte vormerken: der nächste Gute Sache.n Markt findet am 5. Mai 2012 statt. Für die Organisation zeichnet der Bundesfachverband für Soziale Unternehmen verantwortlich, finanziell unterstützt durch das BMASK.



ESF, EFRE, ELER

Eine neue Studie beschreibt das Zusammenwirken der EU-Förderinstrumente ESF, EFRE (Europäischer Fonds für regionale Entwicklung) und ELER (Europäischer Landwirtschaftsfonds für die Entwicklung des ländlichen Raums) in Österreich. Anhand der Ergebnisse werden Hypothesen für eine verstärkte Synergie im Hinblick auf die Programmplanung 2014+ abgeleitet. Die Studie mit dem Titel „SYN. AT“ liefert eine Analyse der Programminhalte sowie der Mittelverteilung zwischen den EU Förderinstrumenten. Darüberhinaus werden drei unterschiedliche Regionen Österreichs untersucht, wie die Arbeit zur Synergienutzung beiträgt. SYN.AT erschien im Dezember 2011 und wurde vom Zentrum für Soziale Innovation und der ÖAR Regionalberatung im Auftrag des BMASK erstellt. Auf der Website des ESF können Sie das Dokument herunterladen.

<http://www.esf.at/esf/service/publikationen/>

WEITERBILDEN, WEITERKOMMEN

Betriebliche Weiterbildung bildet die häufigste Form der Erwachsenenbildung und ist ein wichtiger Hebel beruflicher und gesellschaftlicher Entwicklung. Die von Arthur Schneeberger (ibw) herausgegebene Ausgabe 17 des Magazin erwachsenenbildung.at nimmt das Thema in den Fokus, fragt nach Forschungsarbeiten und Praxiserfahrungen. Das Magazin erwachsenenbildung.at ist ein österreichisches Fachmagazin für Erwachsenenbildung und Weiterbildung. Es erscheint dreimal jährlich online und als Parallelausgabe im Print. Es beschäftigt sich mit Fragen des Lernens und der Bildung Erwachsener und richtet sich an LeserInnen, die in der Erwachsenenbildung und im Feld lebenslangen Lernens tätig sind. Die Artikel können als PDF-Dokumente heruntergeladen werden. Das Magazin wird aus Mitteln des ESF und des bm:ukk gefördert.

<http://erwachsenenbildung.at/magazin/>



den Fokus, fragt nach Forschungsarbeiten und Praxiserfahrungen. Das Magazin erwachsenenbildung.at ist ein österreichisches Fachmagazin für Erwachsenenbildung und Weiterbildung. Es erscheint dreimal jährlich online und als Parallelausgabe im Print. Es beschäftigt sich mit Fragen des Lernens und der Bildung Erwachsener und richtet sich an LeserInnen, die in der Erwachsenenbildung und im Feld lebenslangen Lernens tätig sind. Die Artikel können als PDF-Dokumente heruntergeladen werden. Das Magazin wird aus Mitteln des ESF und des bm:ukk gefördert.

EUROPÄISCHE BÜRGERINITIATIVE

Ab 1. April 2012 steht in Europa ein neues Instrument für direkte Demokratie zur Verfügung. EU-Bürgerinnen und Bürger können von der EU-Kommission eine konkrete Gesetzesvorlage verlangen. Dafür braucht es mindestens eine Million Unterschriften, aus mindestens sieben EU-Mitgliedsstaaten und je nach Einwohnerzahl eines Landes eine Mindestzahl an Unterschriften. Für Österreich sind dies 14.250. Mehr über die Europäische Bürgerinitiative erfahren Sie auf einer neuen Website und bei zwei Vernetzungstreffen in Salzburg und Wien.

<http://www.ebi.zukunfteuropa.at>



CHECK DIE ZUKUNFT

Jugendcoaching. Mit einer SchulabbrecherInnenquote von rund acht Prozent liegt Österreich deutlich unter dem europäischen Durchschnitt. Um die langfristige Laufbahn jeder/s einzelnen Jugendlichen zu verbessern ist es wichtig, die Jugendlichen möglichst lange im Ausbildungssystem zu halten. Jugendcoaching ist eine neue präventive Maßnahme und bietet SchülerInnen ein engmaschiges Netz individueller Unterstützungsleistungen. Die Betreuung von Jugendlichen beim Übergang von der Schule in den Beruf ist eine der fünf Säulen der Wiener Ausbildungsgarantie. Das neue Jugendcoaching setzt auf die Erfahrungen der in Wien erprobten und vom ESF geförderten Pilotprojekte C'mon 14 und move on. Rund 3.500 Jugendliche konnten in den letzten zwei Jahren davon profitieren. Jugendcoaching wird ab dem Schuljahr 2012/13 flächendeckend für alle SchülerInnen im letzten Jahr ihrer Schulpflicht in Wien angeboten werden. Anlaufstelle ist das Netzwerk berufliche Assistenz NEBA. Es wird vom Bundessozialamt koordiniert und finanziert.

www.neba.at/Jugendcoaching



Jugendcoaching ist eine neue präventive Maßnahme und bietet SchülerInnen ein engmaschiges Netz individueller Unterstützungsleistungen. Die Betreuung von Jugendlichen beim Übergang von der Schule in den Beruf ist eine der fünf Säulen der Wiener Ausbildungsgarantie. Das neue Jugendcoaching setzt auf die Erfahrungen der in Wien erprobten und vom ESF geförderten Pilotprojekte C'mon 14 und move on. Rund 3.500 Jugendliche konnten in den letzten zwei Jahren davon profitieren. Jugendcoaching wird ab dem Schuljahr 2012/13 flächendeckend für alle SchülerInnen im letzten Jahr ihrer Schulpflicht in Wien angeboten werden. Anlaufstelle ist das Netzwerk berufliche Assistenz NEBA. Es wird vom Bundessozialamt koordiniert und finanziert.

63,9

Mit diesem Alter gelten Sie innerhalb der EU als alt. Eurobarometer

40%

der Frauen in Österreich sehen familiäre Verpflichtungen als Karrierehemmnis.

Accenture – Beratungsunternehmen

10.000

Menschen sprechen in Österreich Gebärdensprache. Sie ist seit 2005 als eigenständige Sprache in der Bundesverfassung verankert. Österreichischer Gehörlosenbund

ZITIERT

»Das Alter ist nicht mehr was es einmal war. 70 ist das neue 60 und bald wird 70 das neue 50 sein. Gleichzeitig werden wir reicher an Erfahrungen und können immer weiter dazulernen.«



Univ. Prof. Dr. Wolfgang Lutz, Direktor des Vienna Institute of Demography der Österreichischen Akademie der Wissenschaften

VERANSTALTUNGSTIPPS

Am 29. März 2012 findet im WIFI Wien das Symposium „UnternehmerInnen mit Migrationshintergrund: starke Partner in der Unterstützung von Gründungen und Ausbildung – Nationale und Internationale Erfahrungen“ statt. Veranstalter sind BMASK, AMS Österreich und Wirtschaftskammer Österreich. Im Rahmen der Tagung werden Erfahrungen zur Förderung ethnischer Ökonomien auf nationaler und internationaler Ebene diskutiert. Mehr dazu unter:

www.abif.at

18. – 20. September UNECE-Ministerkonferenz Ageing 2012. Die UNECE (United Nations Economic Commission for Europe, deutsch: Wirtschaftskommission für Europa der Vereinten Nationen) veranstaltet gemeinsam mit Österreich, im Rahmen der Umsetzung des Weltaltentplans, nach Berlin 2002 (DE) und León 2007 (ES), die dritte Ministerkonferenz zu Fragen des aktiven Alterns von 18. – 20. September 2012 in Wien. Auch das NGO- und Wissenschaftsforum am 18. September 2012 und die zweitägige Konferenz am 19./20. September 2012 werden in Wien abgehalten. Das Thema lautet: „Ensuring a society for all ages: promoting quality of life and active ageing“.

Organisation: BMASK in Kooperation mit dem UNECE-Sekretariat in Genf und der Europäischen Kommission. Kontakt: ministerialconference2012@bmask.gv.at



www.esf.at
www.facebook.com/esf.oesterreich