

Alle Generationen unter einem Dach

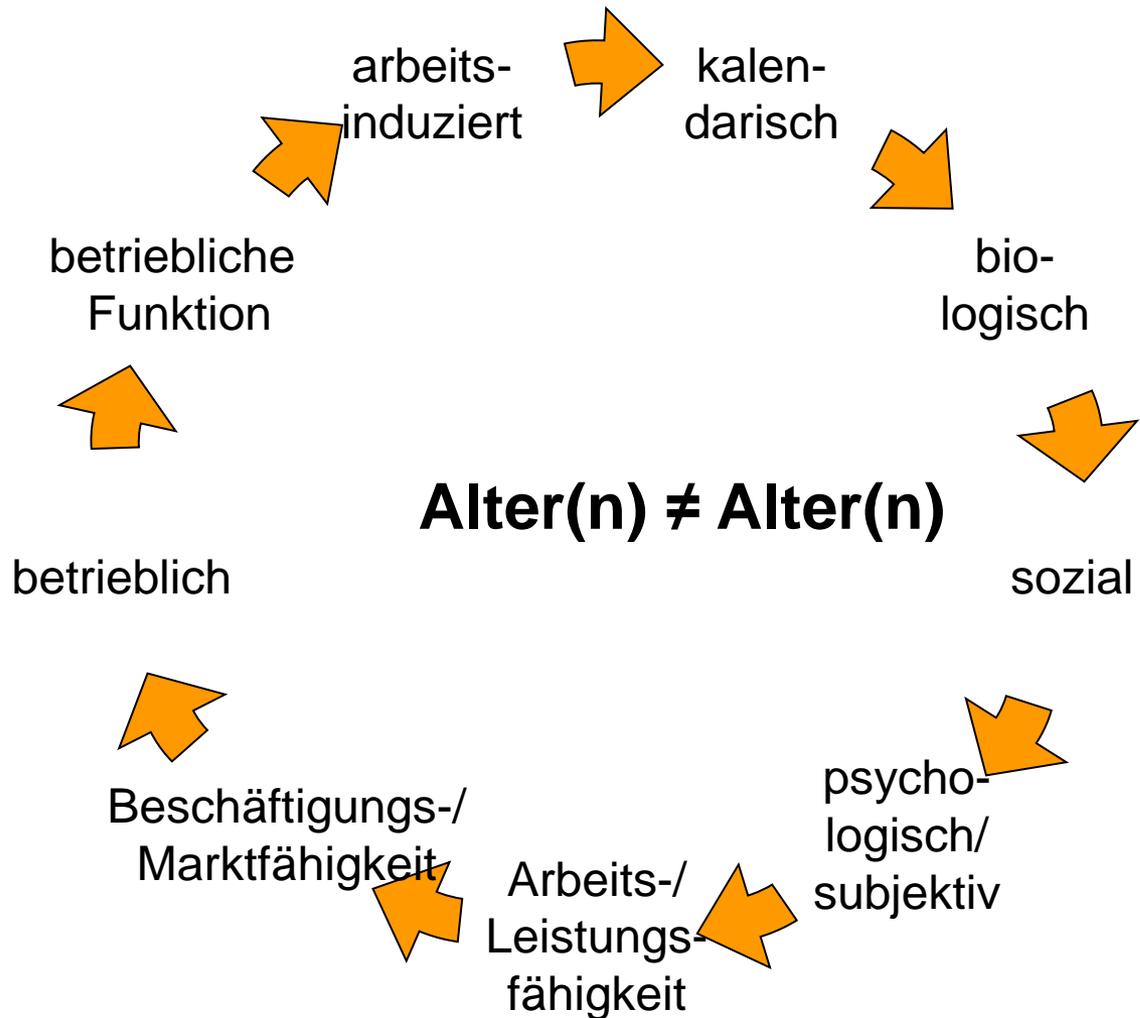
Was Unternehmen tun können, um Personal nachhaltig zu sichern

Wien, 26.04.2012

Irene Kloimüller

Was und wen meinen wir, wenn wir von Älteren und mehreren Generationen im Arbeitsprozess sprechen?

Zum Begriff des Alters



Allg. Definitionen
„ältere Arbeitskräfte »:

- Statistiken: 45+
- OECD: 50+

Altern als Umbau: veränderte Leistungspotenziale beim Älterwerden

Körperliche Leistungsfähigkeit Lerngeschwindigkeit Mobilität	↘
Begabung, Intelligenz, Lernfähigkeit	↔
Qualitäts- und Verantwortungsbewusstsein, Urteilsfähigkeit, soziale Kompetenz, selbstständiges Handeln	↗
Lebens- und Berufserfahrung, „job performance“ (Aufgabenerfüllung), Erfahrungswissen	↗

Quelle: FIOH

Zum Begriff der Generation

Historisch-gesellschaftlicher Generationenbegriff:
 Generationen definieren sich über Ereignis- und Erlebnisparallelität während entscheidender persönlicher Entwicklungsstufen in der Kindheit, Pubertät und Adoleszenz

Eine Generation

1. Welle

Kerngruppe

Nachzügler

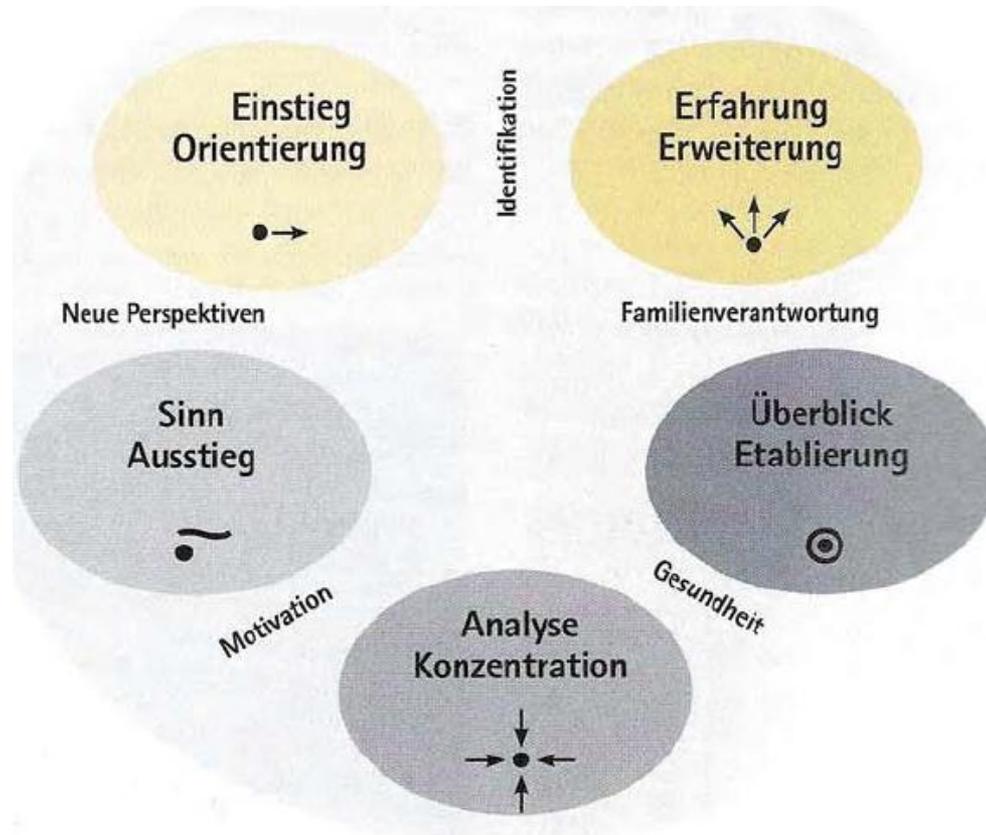


Bruch, Kunze & Böhm (2009)

- **gemeinsame Erfahrungen und Werte**
- **gemeinsame Identitäten**
- **ähnliche Einstellungen und Verhalten**
- **ähnliche Wahrnehmung und Kommunikation**

Nachkriegs generation/ Traditionals Vor 1946	Wirtschafts Wunder generation Bis 1955	Baby Boomers Generation 1956-1965	Generation Golf 1966-1975	Internet Generation/ Bis 1985	Game Generation bis 1995	Multi media
Work first	Live to work	Live to work and live	Work to live	live@work	live@work	?
Disziplin, Pflichtbewußt sein durchhalten Hohe Loyalität Respekt für Hierarchie Materielle Werte wichtig	Idealistisch Anspruchsvoll Selbstbestimmt Mitsprachrecht Postmaterielle Werte in Arbeit steigen	Resolut, Durchsetzungs fähig teamorientiert Konkurrenzerpr obt Emanzipation Umweltbewußt- sein Entscheidung für Beruf oder Familie	Individualism us steigt Karriereorient ierung stark Sehr pragmatisch Materielle Werte Live Balance	Technologie affin Hohe Flexibilität und Mobilität, Tolerant bzgl. anders sein Arbeit und Leistung soll Spaß machen Live Balance	Spaß, spielerisch Eigenständig keit Erlebnisorient iert Risikobereit Flexibel, wenig Bindung an das Unternehmen	Öffentliche Darstellung Grenzen Arbeit, Privat, Spiel und Realität verschwimm en
Erfahrungsorie ntierte Führung	Sinnorientierte, einbeziehende Führung	Entwicklungsori enterte kooperative, partizipative Führung	Pragmatisch- zielorientierte Führung	Visionsorientie rte Führung	Führung durch Delegation	?

Lebensphasen und ihre Stärken



R. Augusta, 2007

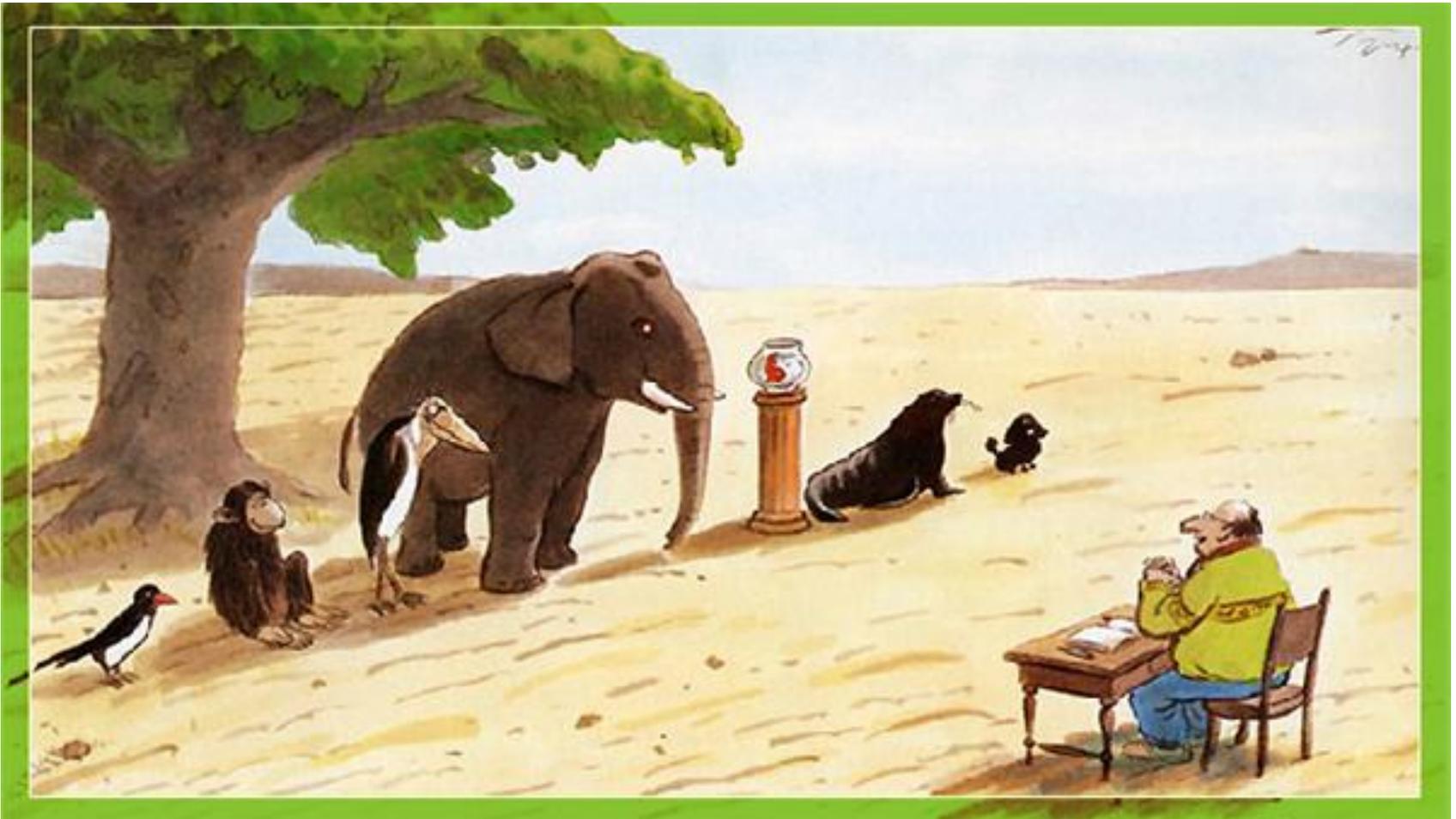
Jede Altersgruppe hat ihre Stärken!

Jede Lebensphase hat besondere
Bedürfnisse!

Jede Generation hat dominante Werte!

>>> kein Patentrezept als „Standard“

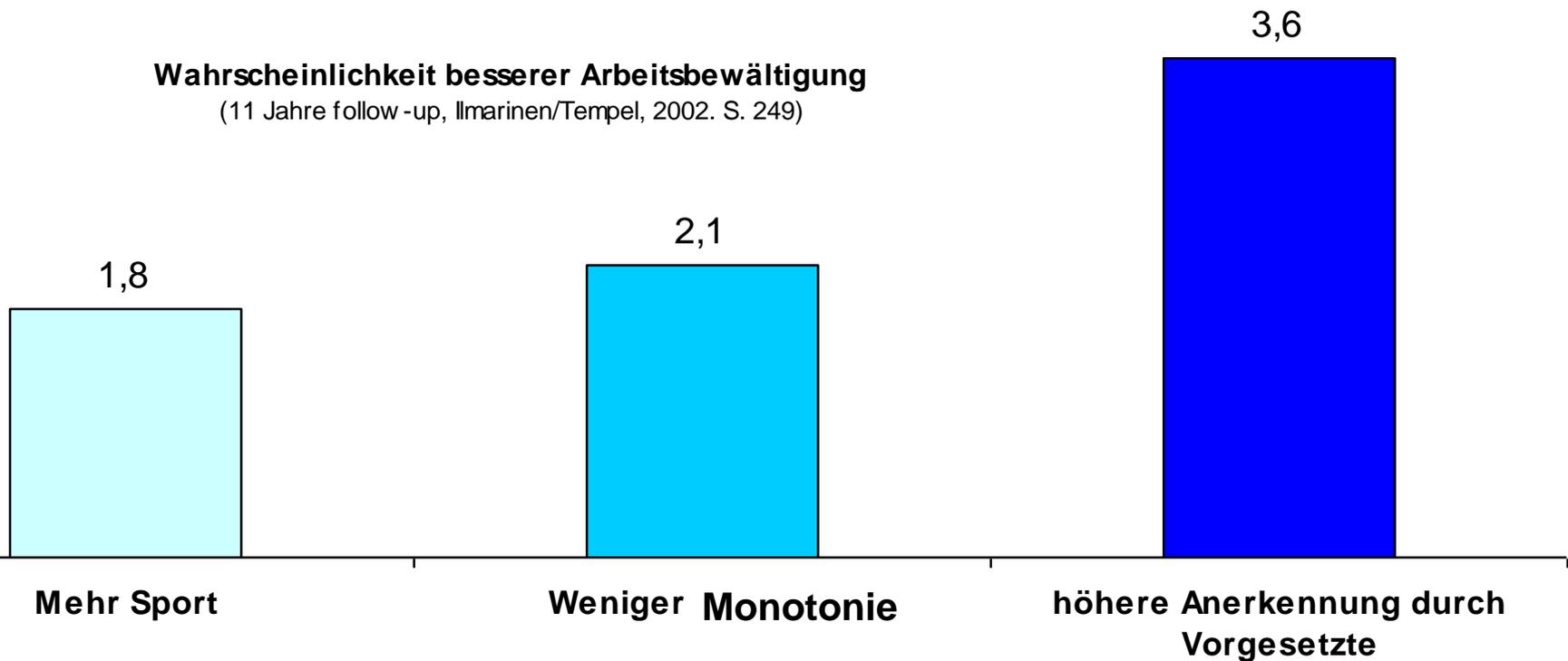
Individualität beachten Vielfalt nutzen



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

Maßnahmen zur Förderung v. Arbeitsfähigkeit

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



Böhler Edelstahl GmbH & Co.KG, Kapfenberg

ca. 2000 MA

Teilbetrieb ESE: Schmelz- und Gießbetrieb,

ca. 180 MA

Projekt: „Alter(n)sgerechte Berufsverläufe“

Erstellung einer Arbeitslandkarte für Alter(n)sgerechte
Berufsverläufe

Erstellung eine Qualifikations-Matrix mit Hinweisen auf
alterskritische Tätigkeiten und qualifikatorische
Tätigkeitsanforderungen

Alternsgerechte Berufsverläufe

Bsp: RAG



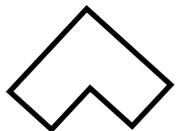
Einstiegs-AP (nach Ausbildung)



Umstiegs- oder Aufstieg-AP (Entwicklungs-AP) zum Belastungswechsel (☹ bei belastungsbedingt begrenzter Tätigkeitsdauer) und/oder ☺ zur beruflichen Weiterentwicklung (mit systematischem Training und gezielter Unterstützung durch ältere/erfahrene KollegInnen)

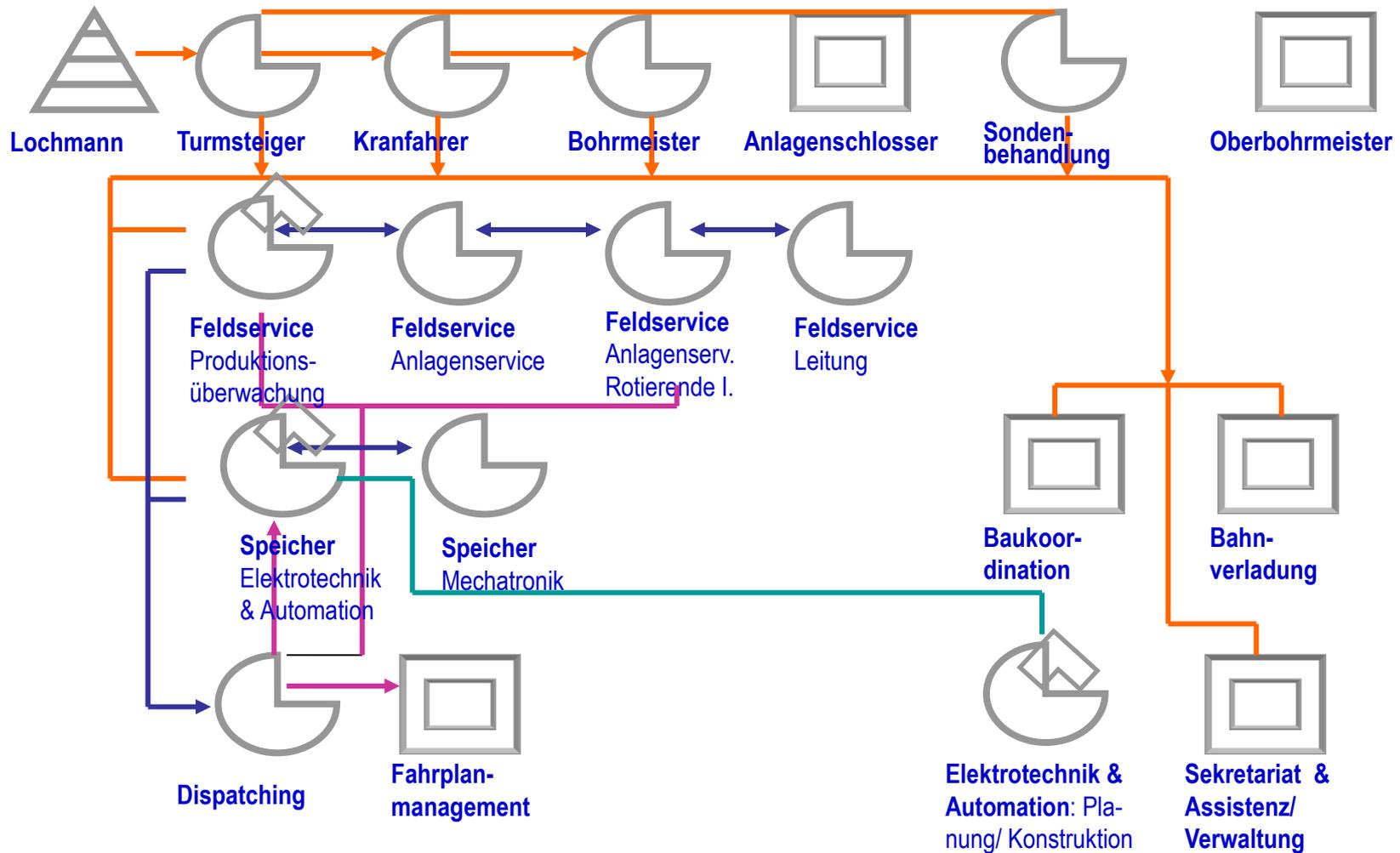


Verweil-AP mit alternsgerechter Anpassbarkeit der Tätigkeit, abwechslungsreichen Aufgaben - bis Regelpensionsalter bewältigbar



Ausstiegs-AP mit erfahrungsgeliteten Arbeitsaufgaben und alternsgerechten Arbeitsbedingungen - als Wahlangebot

Alternsgerechte Berufsverläufe



HR- OE Instrumente

Demograf. Situation	Recruiting / Wiedereingliederung	Entwicklung	Generationsübergreifender Wissenstransfer	Arbeitszeit	Ausstieg
Altersstruktur Analyse	Politik der Aufnahme auch Älterer bzw. WiedereinsteigerInnen > spez. Recruitingverfahren	Lebensphasenorientierte MitarbeiterInnen-Gespräche	Mentoring bzw. PatInnensysteme	Flexible AZ-Modelle nach Lebensphase Vereinbarkeit Beruf/Privates	Gleitende Ausstiegs Modelle
Altersstruktur prognose	Betriebsinterne Bewerbung für Ältere	Entwicklungsge spräche	Wissenslandkarte mit Wissensstafetten	Altersteilzeit (gleitend)	Wissensstafette
	MA-Gewinnung durch Umschulungen	Potenzialanalyse gezielt auf implizites und Erfahrungswissen		Sabbaticals	Senior Consultant Bridge Employment
	Wiedereingliederung nach Krankheiten o.ä	Lebensphasenorientierte Berufsverläufe		Arbeitszeit Konten	Nachfolgeplanung
		Alter(n)sgerechte Didaktik bei Weiterbildungen		Alternsverträgliche Schichtplangestaltung	
		Bildungscontrolling nach Alter		Pausenkultur/ Pausengestaltung	
		Training on the Job als Teil lebenslangen Lernens			
		Anerkennender Erfahrungsaustausch			
		Kompetenz/laterale Karrieremodelle Fachkarrieren			
		Qualifizierungsmatrix			

Betriebe mit Generationsmanagementprozessen

- Beispiele



Nähere Infos:

Dr.in Irene Kloimüller MBA

Am Heumarkt 3/I/16-18

A-1030 Wien

m: 0699 104 00 755

i.kloimueller@wertarbeit.at

www.wertarbeit.at

ABO

Böhler Uddeholm

Blum

Caritas Socialis

Geberit

Haus der Barmherzigkeit

Habau

Hentschläger &Stross

H&M

Krankenhaus der Barmherzigen Schwestern

Liebherr

LKH Hartberg/KAGES

Post Logistik Nord

Premiqamed

Rehabzentrum Großmain

Sabtours

Saubermacher

Schinnerl

Staudinger

Strabag Hochbau OÖ

UKH Salzburg

Wiener Krankenanstaltenverbund

Nationale Initiativen, Projekte, Programme

Fit für die Zukunft – Arbeitsfähigkeit erhalten –
Österreichisches Programm zum Erhalt von Arbeitsfähigkeit
www.wai-netzwerk.at/arbeitsfaehigkeit-erhaeuten



fit2work- Arbeits- und Gesundheitsgesetz (1.1.2011)
Betriebliches Eingliederungsmanagement und Casemanagement
www.fit2work.at



Nestor Gold- altersgerechte Organisation
www.nestor-gold.at



DANKE
FÜR IHRE
AUFMERKSAMKEIT