



DEMOGRAPHIE UND BGF IN ÖSTERREICH

Fachforum Nr. 9

Demographischer Wandel – das
Miteinander der Generationen

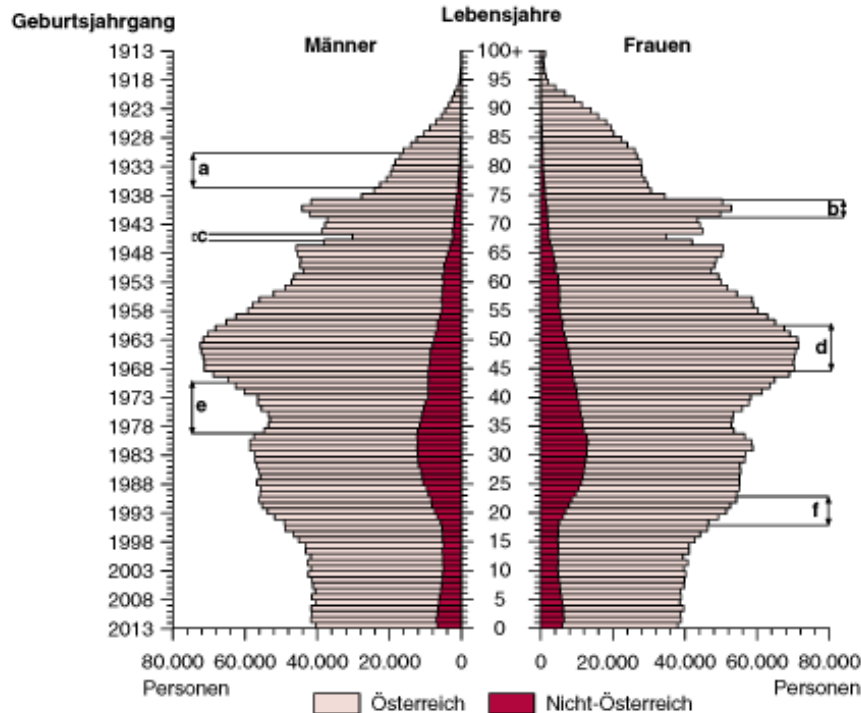
FH-Prof. Mag. Dr. Holger Penz



- Bevölkerungsentwicklung
- Arbeitsmarktbezogene Ansätze und Maßnahmen
- Projektlandschaft in der Betrieblichen Gesundheitsförderung
- exemplarische Beispiele
- abschließende Thesen



Bevölkerungspyramide für Österreich zum 1.1.2014 nach Staatsangehörigkeit



- Geburtenausfall in der Wirtschaftskrise der 30er Jahre
- Baby-Boom nach dem Anschluss
- Geburtenausfall zum Ende des 2. Weltkrieges
- Baby-Boom der 1960er Jahre
- Geburtenrückgang der 1970er Jahre
- Geburtenrückgang der 1990er Jahre

Q: STATISTIK AUSTRIA, Statistik des Bevölkerungsstandes. Erstellt am 28.05.2014.

Veränderung

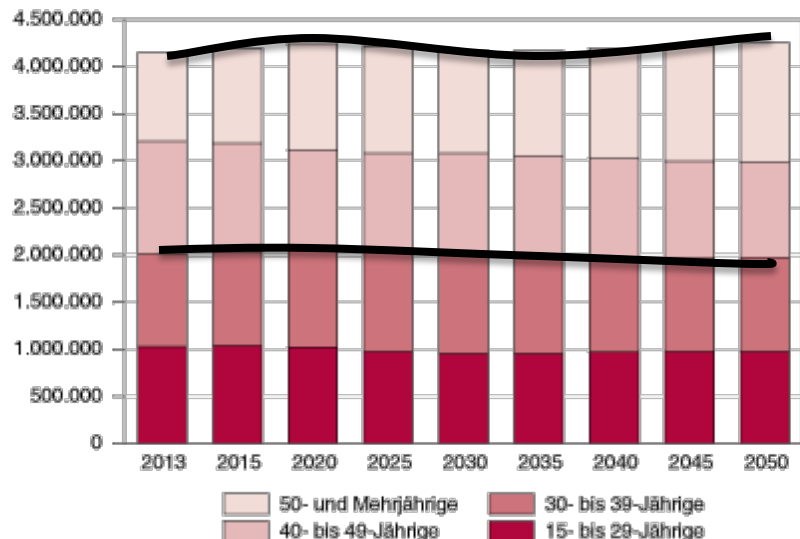
DREILÄNDERTAGUNG
BETRIEBLICHE
GESUNDHEITSFÖRDERUNG



VONEINANDER LERNEN,
GEMEINSAM IMPULSE SETZEN

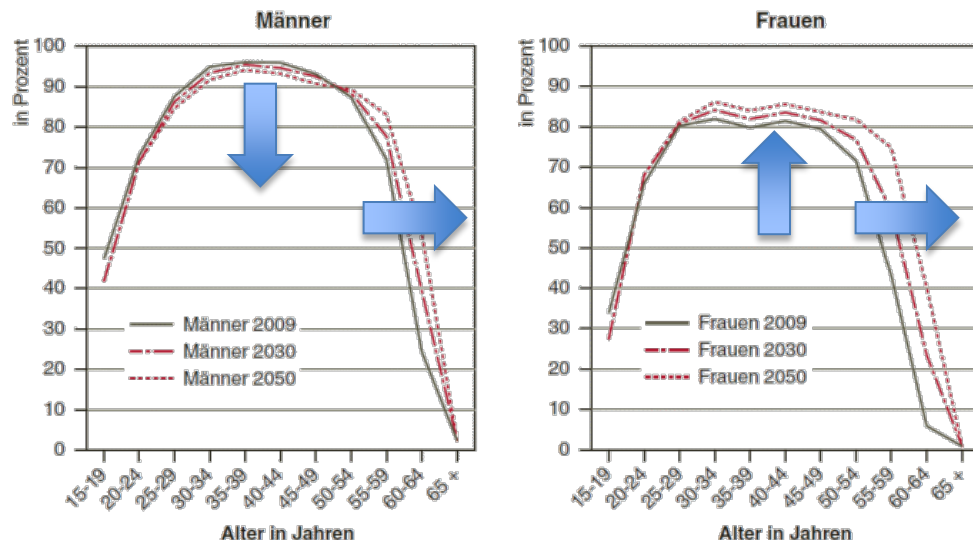
Veränderung in der Erwerbsbevölkerung

Entwicklung der Erwerbspersonen 2013 bis 2050 nach breiten Altersgruppen (laut Hauptszenario)



Q: STATISTIK AUSTRIA, Erwerbsprognose 2014. Erstellt am 13.01.2015.

Alters- und geschlechtsspezifische Erwerbsquoten 2009-2050 (laut Hauptszenario)

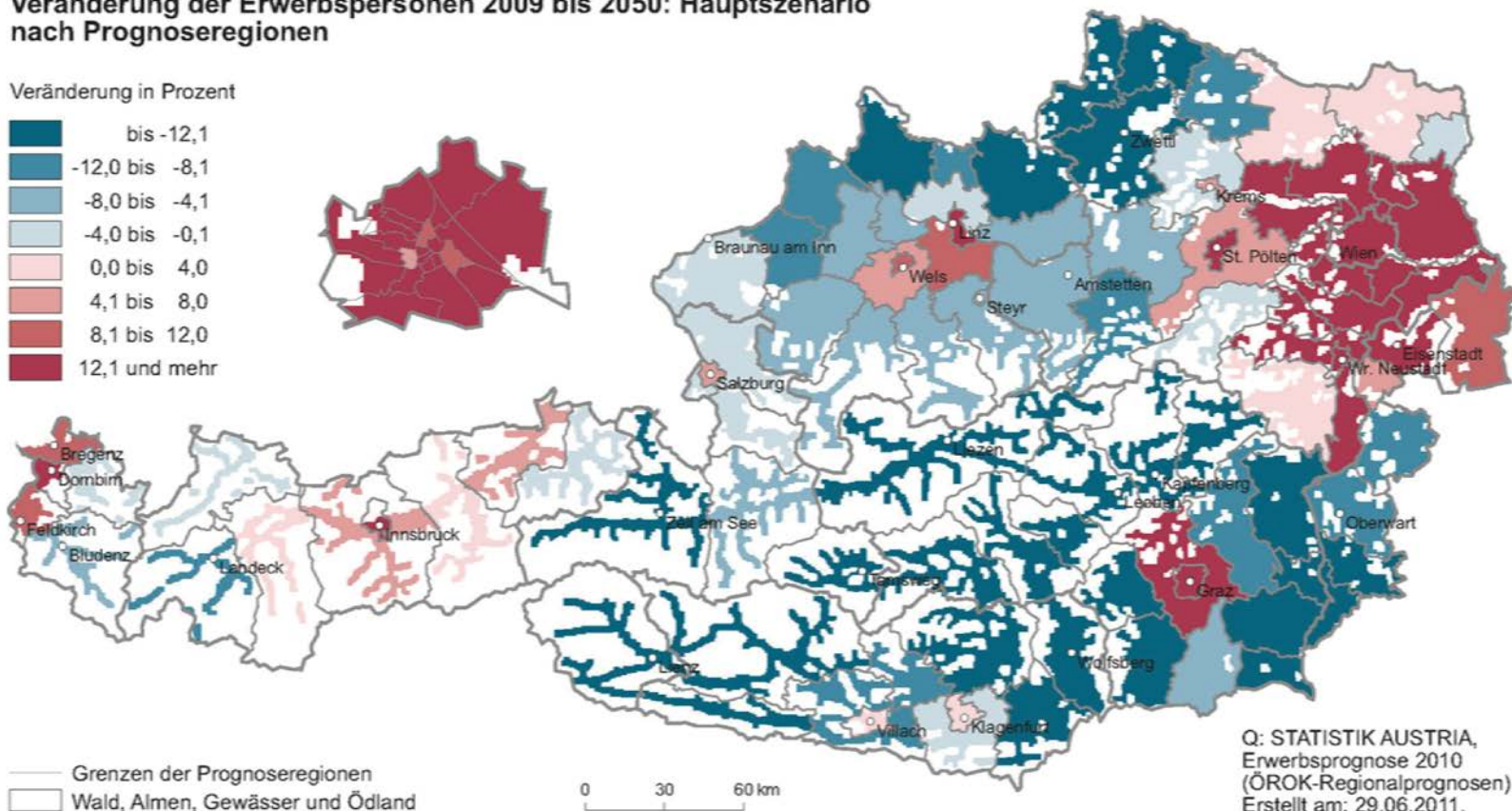
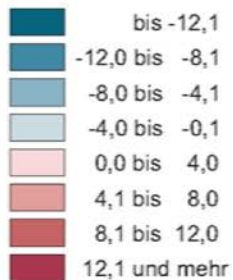


Q: STATISTIK AUSTRIA, Erwerbsprognose 2010 (ÖROK-Regionalprognosen). Erstellt am: 29.06.2011.

Regional unterschiedliche Entwicklung

Veränderung der Erwerbspersonen 2009 bis 2050: Hauptszenario nach Prognoseregionen

Veränderung in Prozent



Q: STATISTIK AUSTRIA,
Erwerbsprognose 2010
(ÖROK-Regionalprognosen).
Erstellt am: 29.06.2011.

Studie „Altersspezifische Personalpolitik und der Beitrag des AMS“ (AMS/ÖSB Consulting)

- Aktuell „beschäftigt nur knapp ein Drittel der Unternehmen MitarbeiterInnen über 55 Jahren“
- „Insgesamt zeigt sich eine relativ positive und differenzierte Einschätzung der befragten Personalverantwortlichen gegenüber der Gruppe der älteren Beschäftigten als mögliche zukünftige MitarbeiterInnen“
- „Diese grundsätzlichen positiven Einstellungen der Personalverantwortlichen spiegeln sich jedoch nicht in den konkret beobachtbaren betrieblichen Rekrutierungspolitiken wider“
- „äußert ein Drittel der befragten Unternehmen auch explizite Zweifel an der Eignung älterer ArbeitnehmerInnen für ihr Unternehmen“
- „Der politische Diskurs über die demografische Entwicklung [etc.] ist stark abhängig von Branche, Unternehmensbereichen, Produktionsweisen etc. ... angekommen“
- „Betriebe dann dem Thema stellen, wenn betriebliche Fragestellungen vorhanden sind ... und externe Umstände schlagend werden“

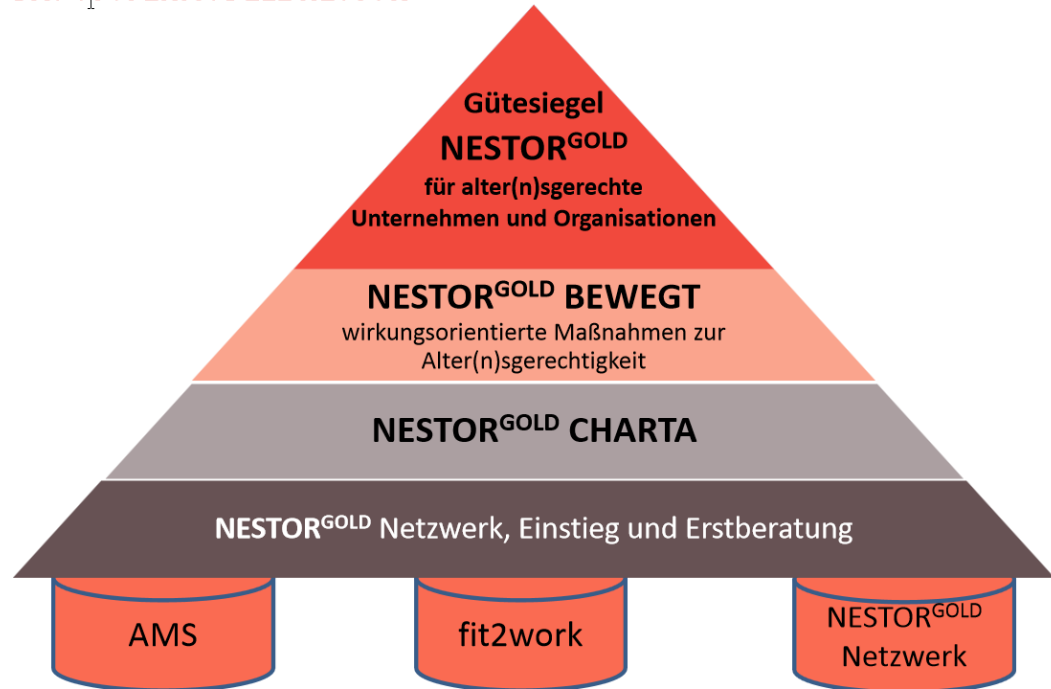


Initiative der Sozialpartner: *arbeit & alter*



„Gemeinsames Ziel von Arbeit & Alter ist die Sicherung der Produktivität älter werdender Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.“

DAS STUFENMODELL NESTOR^{GOLD}



Qualifizierung/Bildung (alle AMS)

- Bildungskarenz
- Bildungsteilzeit
- Fachkräftestipendium
- New Skills - sich zukunftsrelevante Qualifikationen aneignen
- Qualifizierungsförderung für Beschäftigte
- Impulsberatung für Betriebe
- Impuls-Qualifizierungsverbund – Beratung zum Aufbau von Qualifizierungsverbänden

Lohnförderungen (alle AMS)

- Beschäftigungsinitiative 50+
- Eingliederungsbeihilfe
- Kombilohnbeihilfe
- Altersteilzeit

Gesundheitsorientierung

- Fit2work (Sozialministerium, AMS, Sozialversicherung)
- Betriebliche Gesundheitsförderungsprojekte (FGÖ)



„Beispiele und Erfahrungen“ (Homepage arbeit & alter“)

- grobe, schnelle Analyse der beschriebenen 32 Projekte
- Qualitative Eindrücke:
 - große Zeitspanne
 - Fortführung/ Nachhaltigkeit unklar
 - Kleinstunternehmen bis Großkonzerne
- Quantitative Eindrücke
 - umfassender Ansatz: 10
 - Unternehmenskultur: 8
 - Veränderung von Arbeitszeit: 4
 - Wissenstransfer: 2
 - Qualifikation von MitarbeiterInnen: 3
 - phys./psych. Fitness: 2
 - „Altersbetrieb“: 1
 - unklar: 2



Ansätze am Beispiel des Österreichischen Netzwerks BGF

- 1491 Betriebe laut Datenbank, davon 603 Chartabetriebe bzw. 572 mit Gütesiegel
- Datenbank nicht zu Inhalten durchsuchbar
- Beispiel-Projekt bei Zielgruppe „Ältere ArbeitnehmerInnen“:
 - Pilotprojekt „Erfahrungsvorsprung: Erfahrung nutzen. Arbeitsfähigkeit fördern.“
 - gefördert von HVB und umgesetzt von IfGP, WGKK und STGKK
 - vier Pilotunternehmen mit 30/400/800+/6.000+ MitarbeiterInnen
- Beispiele für umgesetzte Maßnahmen:
 - Einführung von bzw. Umstellung auf anerkennende/wertschätzende Mitarbeitergespräche
 - Neue Dienstplangestaltung bzw. Einführung individueller, auf die Bedürfnisse der AN abgestimmte Arbeitszeitregelungen
 - wichtige Erfahrungsträger/innen übernehmen vor dem Ausscheiden eine Mentoringfunktion für den/die Nachfolger/in
 - Ergonomieanalysen, Tipps zum richtigen Heben und Tragen, Verbesserungen für ergonomisch richtige Arbeitsabläufe und Arbeitsbewältigungs-Coachings



Ansätze in der Betrieblichen Gesundheitsförderung am Beispiel FGÖ

Stichwort	Kategorie
<input type="text"/>	<input type="checkbox"/> Praxisorientiertes Projekt
Status	<input checked="" type="checkbox"/> Betriebliche Gesundheitsförderungsprojekte für Mittel- und Großbetriebe
<input type="radio"/> laufend	<input checked="" type="checkbox"/> Betriebliche Gesundheitsförderungsprojekte für Kleinbetriebe
<input type="radio"/> abgeschlossen	<input type="checkbox"/> Fort- und Weiterbildung und Vernetzung
<input checked="" type="radio"/> alle	<input type="checkbox"/> Kommunale Projekte - "Gemeinsam gesund in..."
	<input type="checkbox"/> Internationale Projekte
Suche >>	

Projektdatenbank Ergebnisse:

- 284 Projekte in der Kategorie BGF
- Stichwort „alternsgerecht*“ 4
- Stichwort „alter*“ 37
- Stichwort „älter**“ 31
- Stichwort „generation*“ 5
- Gesamt: 57 Projekte = 20 %

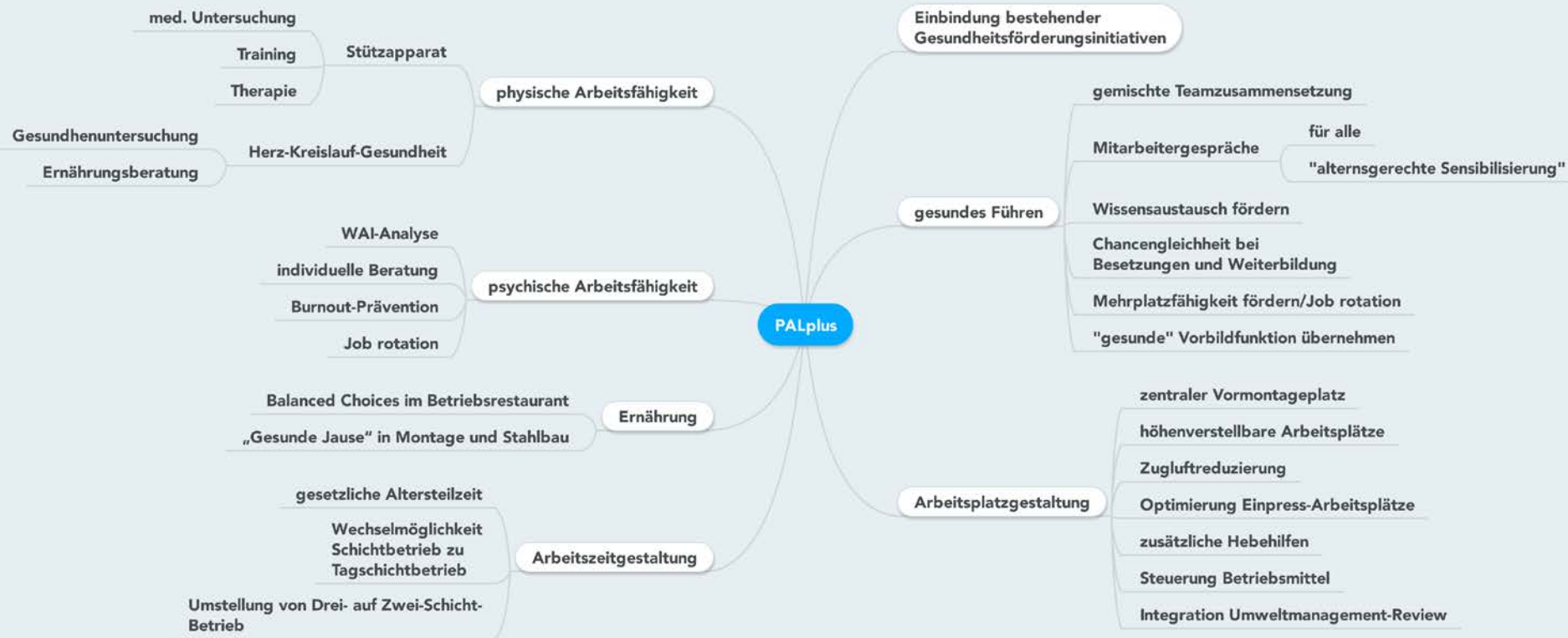
Sonderauswertung „Projektalter“:

- 30 % (28) beim letzten (jüngsten)
 - 15 % (14) beim mittleren
 - 15 % (14) beim ersten (ältesten)
- Drittel der Projektnummern

- Palfinger AG
- Kran-/Hebetechnologien
- Firmensitz in Salzburg, 36 Firmenstandorte weltweit
- besonders engagiert im Sinne „sozialer Verantwortung“
 - CSR Policy
 - Nachhaltigkeitsbericht
 - fit2work
 - BGF-Gütesiegel
 - Mitarbeiterakademie
- „Palfinger Generationen Loyalität“
- 370 MA aus Produktion und Montage im Stahlbau
- 50+ sowie 30-50 -jährige
- 2010-2012 und fortgeführt
- Arbeitsplatz- & -zeitgestaltung, lebensphasenorientiertes Führen, Gesundheitsförderung, Lern-/Veränderungsbereitschaft
- positives Echo der MA, Steigerung des Pensionierungsalters um 1,5 Jahre



PALplus Maßnahmen



- Das Thema des demograph. Wandels ist in den Betrieben mit älteren Beschäftigten angekommen.
- Dies zeigt sich auch in der BGF mit Tendenz nach oben.
- Vorwiegend öffentlicher Bereich und Konzerne.
- Es wird mehr gemacht, als dokumentiert ist.
- Der Fokus liegt auf 50+ und reduziert das Problem auf das Thema Alter.
- Geschlecht/Gender sowie Migration als immanente Teile dieses Wandels sind noch nicht angekommen.
- BGF wird dadurch mit zunehmender Komplexität konfrontiert werden.
- Zusätzliche Herausforderung: Regionale Unterschiedlichkeit (für multiregionale Konzerne sowie für BGF-Förderer)
- Zusätzliche Herausforderung: Lifestyle-Wandel bei jüngeren Generationen



DREILÄNDERTAGUNG
BETRIEBLICHE
GESUNDHEITSFÖRDERUNG



VONEINANDER LERNEN,
GEMEINSAM IMPULSE SETZEN

CARINTHIA
UNIVERSITY
OF APPLIED
SCIENCES

FACHHOCHSCHULE
KÄRNTEN

**VIELEN DANK FÜR IHRE
AUFMERKSAMKEIT!**

h.penz@fh-kaernten.at



WWW.FH-KAERNTEN.AT