

„WHEN I'M 64“ – KONFERENZ EMPLOYERS PRACTICES FOR ACTIVE AGEING

Demografische Entwicklungen in der EU kündigen einen eklatanten Mangel an (qualifizierten) Arbeitskräften, alternde Belegschaften quer durch alle Sektoren sowie Know-how-Verlust bei Abgängen älterer MitarbeiterInnen an.

Am 27. September 2012 hat in Brüssel die Konferenz „Employers practices for active ageing“ stattgefunden. Diese stellte den Abschluss des gemeinsamen Projektes der europäischen Sozialpartner CEEP, BUSINESSEUROPE und UEAPME zu „Age management policies in enterprises in Europe“ dar. Europäische ArbeitgebervertreterInnen diskutierten mit VertreterInnen aus Wirtschaft und Forschung zu den Themen Altersmanagement in Unternehmen, Vorbereitung auf den demografischen Wandel sowie Politiken und bewährte Praktiken für ein längeres Arbeitsleben.

Forschung:

Tina Weber, GHK Consulting, präsentierte Ergebnisse der Studie zu Altersmanagement. Die signifikante Alterung der Bevölkerung in der EU (durchschnittlich um 10 Jahre zwischen 2005 und 2050) zeige drastische Unterschiede zwischen den Mitgliedstaaten. Zudem gäbe es bezogen auf die Lebenserwartung deutliche Differenzen. Die Tendenz bestehe EU-weit zu längerem und gesünderem Leben sowie zur Möglichkeit, länger produktiv zu arbeiten. Die „silver economy“ eröffne auf dem europäischen Arbeitsmarkt große wirtschaftliche Möglichkeiten. Donald Storrie, EUROFOUND, bekräftigte den Anstieg des mittleren Alters in Europa (2060 bei 47,2) und hielt fest, dass die beste Art und Weise, der Alterung zu begegnen, „inklusive“ Beschäftigung sei. Über Migration alleine sei das Problem nicht zu lösen. Höhere Fertilitätsraten müssten ein langfristiges Ziel sein. Storrie betonte zudem die Notwendigkeit einer Politik, die Gleichstellung der Geschlechter fördere und beim Thema Aktives Altern eine Lebensperspektive (live cycle approach) einnehme. Im Bereich der Teilhabe von Frauen am Arbeitsmarkt sei die Pflege der Eltern ein wesentlicher Aspekt. Hier sei Bewusstseins-schärfung notwendig. Altersbezogene Bezahlung sowie Kündigung von älteren ArbeitnehmerInnen seien brisante Themen. Bei Betrachtung der Arbeitsbedingungen in der EU zeige sich 2010 eine Verkürzung der Arbeitszeiten, dagegen aber eine Intensivierung der Arbeitsstunden.

Praktiken aus den Unternehmen:

Beispiele zu Altersmanagement aus den Unternehmen demonstrierten u.a. die VertreterInnen von BVG (Berliner Verkehrsbetriebe), DAIKIN (Belgien, Herstellung von Klimaanlage), Skoda (Tschechische Republik) und BOGESTRA (Bochum-Gelsenkirchener Straßenbahnen AG). Die bewährten Praktiken waren ganzheitliche Ansätze wie Organisationsentwicklung mit Fokus Gesundheit, lebensphasenorientierte Personal- und Führungskräfteentwicklung, betriebliches Gesundheits- sowie Eingliederungsmanagement. Dazu zählen z. B. 50+Programme, präventive Rehabilitationsprogramme, Unterstützung gegen Alkohol- und Nikotinmissbrauch, alternative Einsatzgebiete in den Unternehmen für Ältere, Reintegration nach Langzeitkrankenstand durch progressives Arbeiten.

Weitere Maßnahmen bezogen sich auf die Arbeitsorganisation, Prozess- und Arbeitsplatzgestaltung, den Einsatz von verschiedenen Arbeitsformen und Arbeitszeitmodellen (Voll-, Teilzeit, Altersteilzeit, Vollzeit light). Darüber hinaus wurde dem Bereich Wissensmanagement, Wissensaufbau und Wissenstransfer (Arbeiten im Tandem von Jungen und Älteren, Mentoring) und der Durchführung einer jährlichen Altersstrukturanalyse große Bedeutung beigemessen.

Die DiskutantInnen betonten zudem die Wichtigkeit der Partizipation der MitarbeiterInnen, der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, von Arbeitszufriedenheit und deren Zusammenhang mit Abwesenheitszeiten sowie die Zusammenarbeit zwischen unterschiedlichen Stakeholdern wie Unternehmen, Verbänden, Kammern und Interessenvertretungen.

Bei Interesse an Unterlagen zum Thema freue ich mich über Ihre Nachricht!

Mit freundlichen Grüßen, das [VÖWVG](#)- und [VKÖ](#)-Team

Rückfragehinweis: bettina.absenger@voewg.at