

*Sozialpartnerveranstaltung in Salzburg am 26.4.2012
Arbeitswelt altersgerecht gestalten!
Trends, Herausforderungen, Perspektiven*

Statement Dr. Gleitsmann

In den nächsten Jahrzehnten wird sich die Altersstruktur der Bevölkerung nachhaltig verändern. Die Bevölkerung wird 2050 zwar nur etwas kleiner aber deutlich älter werden. Bei einer ziemlich gleichbleibenden Zahl an Personen im erwerbsfähigen Alter wird es innerhalb der Altersgruppen ganz massive Verschiebungen geben. Künftig werden somit Betriebe mit im Durchschnitt älteren Beschäftigten wettbewerbsfähig und produktiv bleiben müssen.

Die Beschäftigungsquote bei den 55 bis 64 Jährigen beträgt für Österreich derzeit 42,4 % und liegt damit deutlich unter dem Schnitt der EU-27 von 46,3 %.

Ziel der Sozialpartnerwebsite www.arbeitundalter.at ist eine Steigerung der Beschäftigungsquoten der älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bei guter Gesundheit, hoher Produktivität und hoher Motivation. Durch altersgerechte Gestaltung der Arbeit kann die Produktivität der Belegschaften in jedem Alter erhalten oder sogar gesteigert werden. Ein wesentliches Handlungsfeld zur Gestaltung von Maßnahmen zur Erhaltung und Steigerung der Arbeitsfähigkeit ist das **Führungsverhalten**.

„Ein gutes Führungsverhalten zeichnet sich dadurch aus, dass es die Ressource Mensch als einen besonderen Wert im Unternehmen erkennt und zu schätzen weiß. Eine gute Arbeitskultur erhöht die Motivation der Mitarbeiter und letzten Endes die Produktivität im Unternehmen. Dies schlägt sich schließlich in höheren Umsätzen nieder“, so Dr. Martin Gleitsmann, Leiter der Abteilung Sozialpolitik und Gesundheit, der Wirtschaftskammer Österreich. Die positive Einstellung der Führungskraft zeigt eine doppelt so starke Auswirkung auf die Arbeitsfähigkeit wie der Einfluss eines gesunden Freizeitverhaltens. Richtiges Führungsverhalten trägt maßgeblich zur betrieblichen Gesundheitsförderung bei und ist damit auch ein entscheidender Einflussfaktor zum Erhalt der Arbeitsfähigkeit sowohl bei körperlicher wie bei mentaler Tätigkeit.

Neben einer positiven Unternehmenskultur und einem guten Arbeitsklima braucht es vor allem eine positive Einstellung älteren Beschäftigten gegenüber. Von einer Defizitbetonung muss es zum Herausstellen von positiven und nutzenstiftenden Aspekten kommen. Ältere Mitarbeiter haben besondere Erfahrungen, die es zu schätzen gilt. Diese Wertschätzung älterer Mitarbeiter gegenüber sollte sich schließlich im Leitbild des Unternehmens wiederfinden. Um Führungskräften auf unterschiedlichen Ebenen die Tools zur Erreichung dieser Ziele in die Hand zu geben, ist es erforderlich sie in Fragen des AGE-Managements zu schulen. Dazu zählt die Ausbildung in Methoden von altersgerechtem Führen wie Altersstrukturauswertungen und Altersprognosen der Belegschaften, das Führen von lebensphasengerechten Mitarbeitergesprächen, Zielvereinbarungen (Führen nach qualitativen und nicht rein quantitativen Zielen) und Anerkennungsgespräche. Aber auch die Kenntnis über die biologischen Veränderungen des Menschen im Laufe eines Lebens.

Age Management Ziele wie der Erhalt der Arbeitsfähigkeit sollten in bestehende Managementsysteme wie etwa der Balanced Score Card oder Management by Objectives verankert werden. Die Vorteile aller Generationen sollten durch den Einsatz generationenübergreifender Teams besser genutzt werden.

Unternehmerinnen und Unternehmern sollen zur Unterstützung bei der Umsetzung von Age Management Themen geförderte Beratungsprogramme angeboten werden.