

Tipps & Lösungen



arbeit & alter

www.arbeitundalter.at

Tipps & Lösungen



Dr.ⁱⁿ Claudia Mischensky, Geschäftsführerin
IV Kärnten

Tipps & Lösungen



Georg Steiner, Landessekretär
ÖBG Kärnten

Altersgerecht Arbeiten im Betrieb



Tipps & Lösungen



Mag.^a Maria Kaun (WKÖ), Bakk.^a Hildegard Weinke (BAK)
Dr.ⁱⁿ Ingrid Reifinger (ÖGB), Dr.ⁱⁿ Julia Enzelsberger (IV)

Arbeitsfähigkeit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer fördern und damit die Wettbewerbsfähigkeit der Betriebe erhöhen

- Viele praktische Beispiele und einfache Umsetzung
- Gemeinsame Plattform von Industriellenvereinigung, Bundesarbeitskammer, Österreichischer Gewerkschaftsbund, Wirtschaftskammer Österreich
- Für Führungskräfte, Belegschaftsvertretungen, Präventivfachkräfte

„Tipps und Lösungen“
www.arbeitundalter.at



FÜHRUNG

WEITERBILDUNG

GESUNDHEIT

ARBEITSORGANISATION



FÜHRUNG

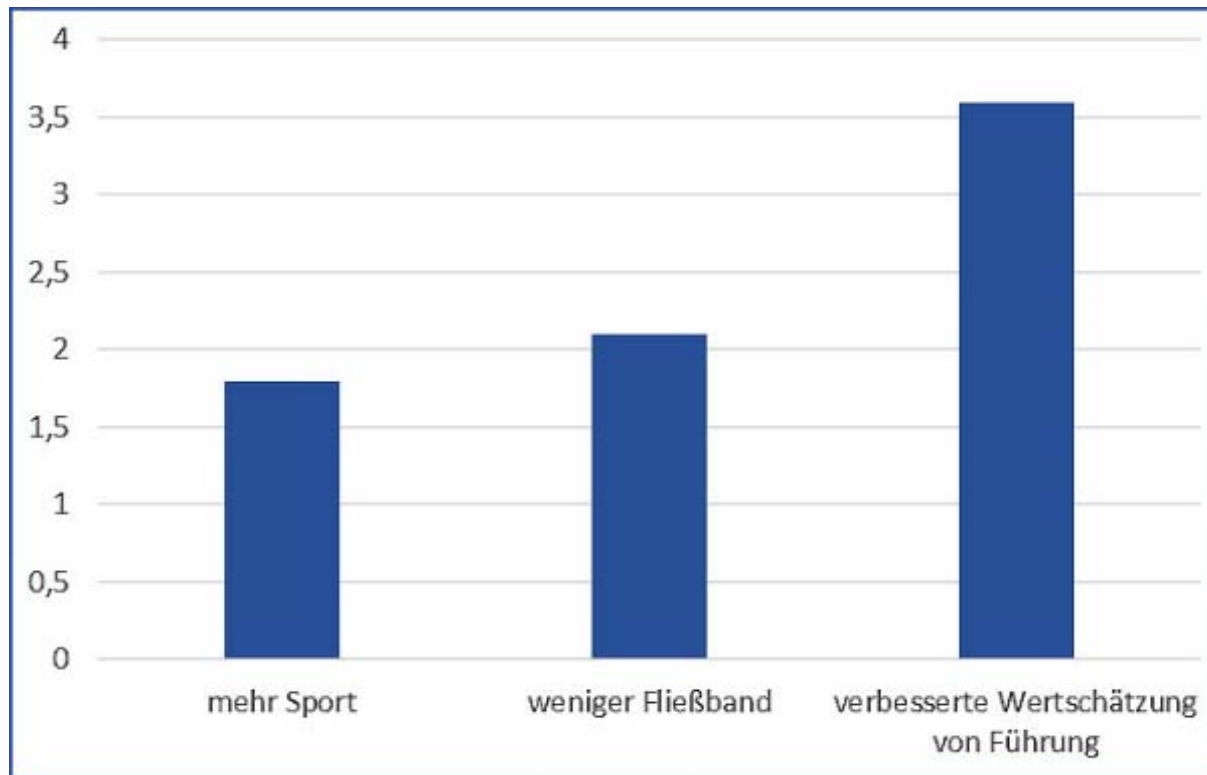
unterstützt
langjährige
Arbeitsfähigkeit
und Kompetenz



Mag.^a Maria Kaun

Abteilung für Sozialpolitik und Gesundheit
Wirtschaftskammer Österreich

Die Bedeutung der Führung für die Arbeitsfähigkeit



Wahrscheinlichkeit besserer Arbeitsbewältigung

Instrumente erfolgreicher Führungsarbeit

Erkenntnisse sammeln und sich sensibilisieren für verschiedene Stärken der unterschiedlichen Generationen

Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern entsprechend ihrer Altersgruppe Möglichkeiten geben, sich zu beweisen.

Eine offene Haltung zeigen und Vorurteile ansprechen – mit gutem Beispiel vorangehen

Anerkennen, wertschätzen – Stärken erkennen und Aufgaben entsprechend zuordnen. Einen wertschätzenden Erfahrungsaustausch mit allen Generationen pflegen.

Vier Puzzlesteine, um altersgerecht zu führen

→ Führungskräfte verteilen Aufgaben passend zu den Stärken der Einzelnen und steigern damit die Produktivität ihres Unternehmens.

Fallbeispiele zu alternsgerechtem Führen

Wöchentliche Teambesprechung:

Mittelständisches Metallverarbeitendes Unternehmen

Senkung der Fehlerquote:

Ältere Meister mit Wissen/Erfahrung und jüngere Fachkräfte mit kreativen neuen Ideen finden gemeinsam rasch Lösungen.

Versicherungsbranche

Ältere betreuen schwierige Kunden – Jüngere viele:

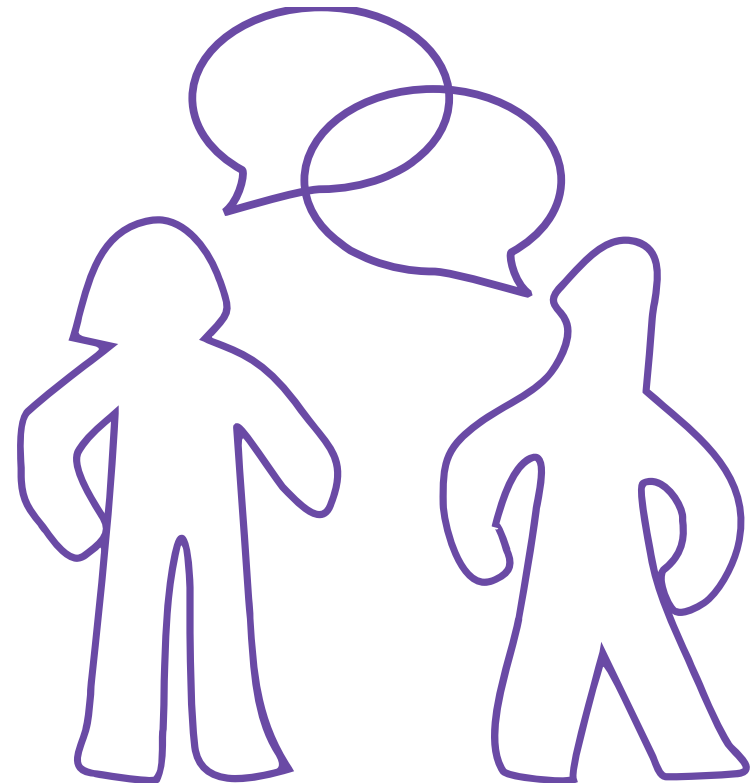
Ältere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter finden individuelle Lösungen für Kunden und schließen individuell abgestimmte Versicherungspakete ab.
Jüngere schließen in kurzer Zeit viele Versicherungen ab.

WEITERBILDUNG

sichert Arbeitsplätze,
Wettbewerbsfähigkeit
und Innovation.

Bakk.^a Hildegard Weinke

Abteilung Sicherheit, Gesundheit und Arbeit
Bundesarbeitskammer



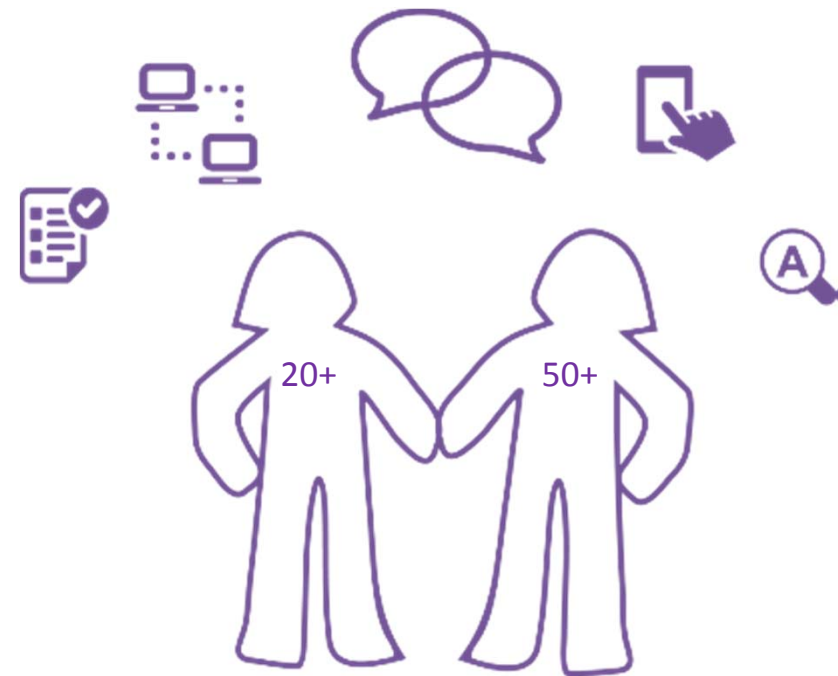
**„Was Hänschen nicht lernt,
lernt Hans nimmermehr“?**

FALSCH

BEI DER ARBEIT LERNEN:

Ältere lernen von Jüngeren und umgekehrt

- Abwechslungsreiche Aufgaben und Tätigkeiten
- Im Arbeitsprozess lernen und über Erfahrungen nachdenken und darüber sprechen
- Lernpatenschaften bilden
- Aus Fehlern und deren gemeinsamer Analyse lernen



Pluspunkte Älterer beim Lernen

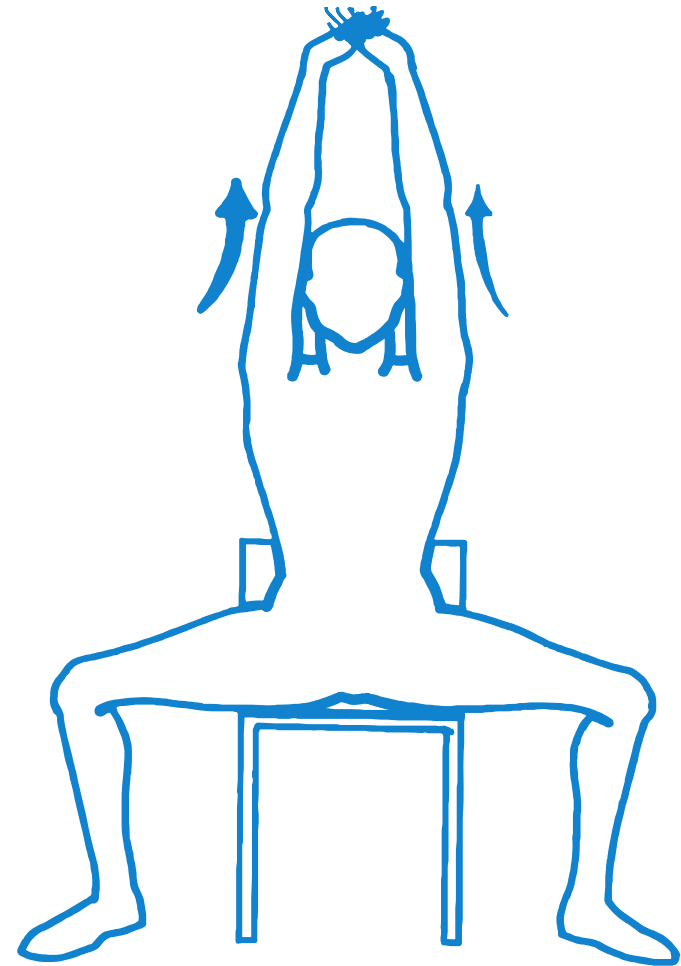
- ✚ Leichteres Lernen bei vorhandenem Sinnzusammenhang mit Beruf und Praxis
- ✚ Verknüpfung von neuem mit vorhandenem Wissen
- ✚ Eigenverantwortliches und selbstständiges Arbeiten
- ✚ Bewusstsein für die Anwendbarkeit von Gelerntem und die Verbesserung von Arbeitsabläufen
- ✚ Leichteres Lösen komplexer Aufgaben und schwieriger Probleme
- ✚ Praxisorientiertes und dadurch effizientes Lernen

GESUNDHEIT

ist eine wichtige
Basis für die
Arbeitsfähigkeit
bis zur Pension.

Dr.ⁱⁿ Ingrid Reifinger

Referat Sozialpolitik-Gesundheitspolitik
Österreichischer Gewerkschaftsbund



Älterwerden ist ein Umbauprozess!

Entwicklung vom 20. bis zum 65. Lebensjahr



Gute Zugänge zum Erhalt bzw. zur Förderung von Gesundheit im Unternehmen

- ArbeitnehmerInnen- oder Bedienstetenschutz
- Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF)
- Betriebliches Eingliederungsmanagement



Tipps für jedes Alter, um die Arbeitsfähigkeit zu erhalten

- Hebe- und Tragehilfen
- Lüftungs- und Abschattungssysteme
- Ergonomisch angepasste Positionierung von Geräten
- Fußtrittmarkierungen und rutschsichere Böden
- Lärmreduktion durch schalldämmende Elemente
- Gute Ausleuchtung des Arbeitsplatzes
- Stärkere akustische und optische Signale bei Kontrolltätigkeiten
- Möglichkeit der Eigenregulation des Arbeitstempos
- Getränke bei Hitzearbeit
- Vermeidung mehrerer Nachtschichten hintereinander



ARBEITSORGANISATION

ermöglicht die optimale
Arbeitsgestaltung von
den Abläufen bis hin
zum Arbeitsplatz.

Dr.ⁱⁿ Julia Enzelsberger
Bereich Arbeit und Soziales
Industriellenvereinigung



Alternsgerechte Arbeitsgestaltung bringt Mehrwert für Unternehmen sowie für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

- Individuelle Lösungen steigern – wenn sie die jeweiligen Stärken der Älteren und Jüngeren berücksichtigen – nachhaltig die Produktivität und Arbeitsfähigkeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.
- Gestalten Sie Ihren eigenen Weg und Ihre eigenen Lösungen – es lohnt sich!

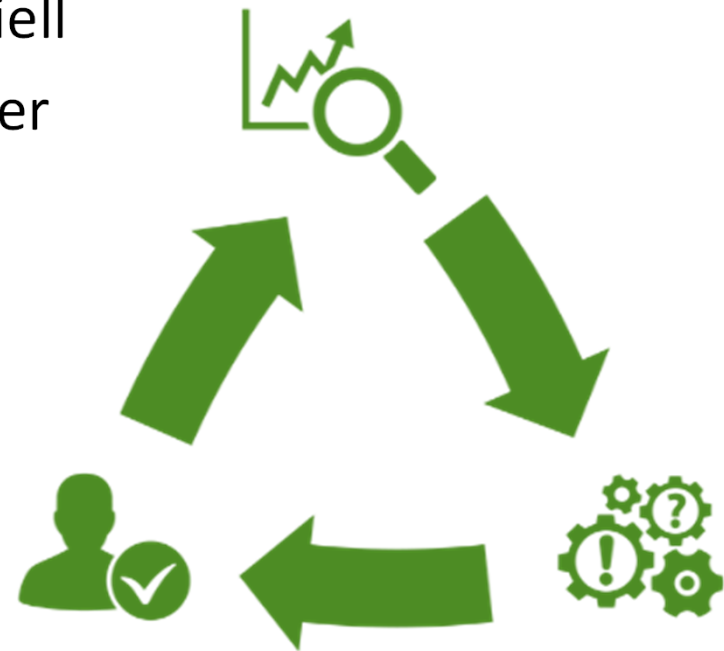
Welche individuelle Lösungsansätze sind beispielsweise denkbar?

- Tätigkeitswechsel bzw. Rotationsmodelle
- Arbeitsbereicherung und Arbeitserweiterung
- Anpassung von Arbeitszeiten und Pausen



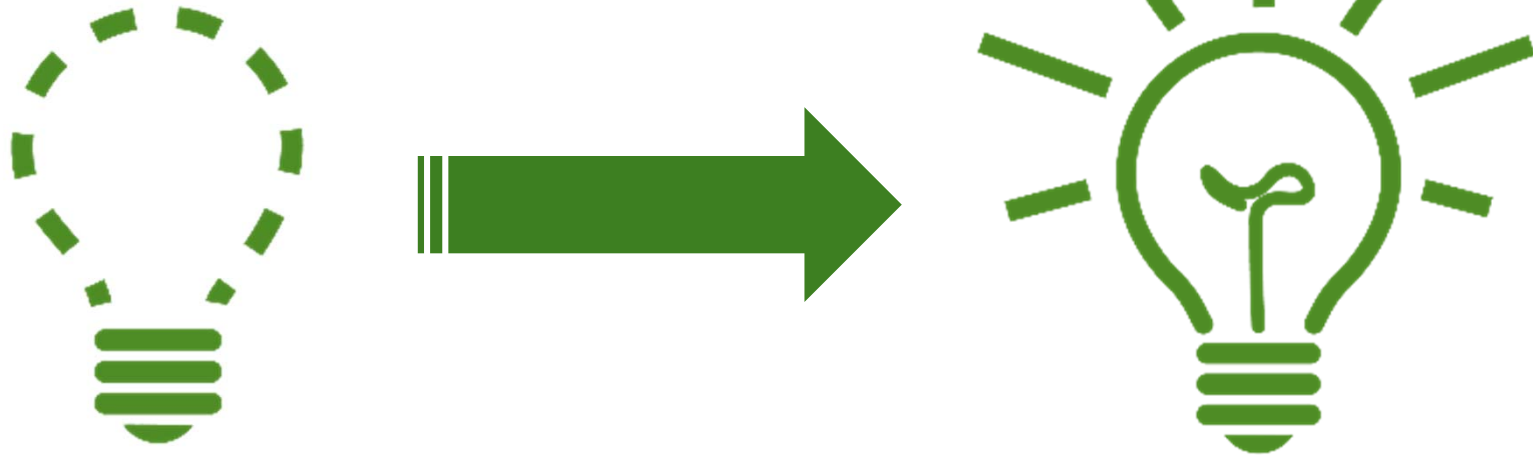
3 Schritte zum Ziel

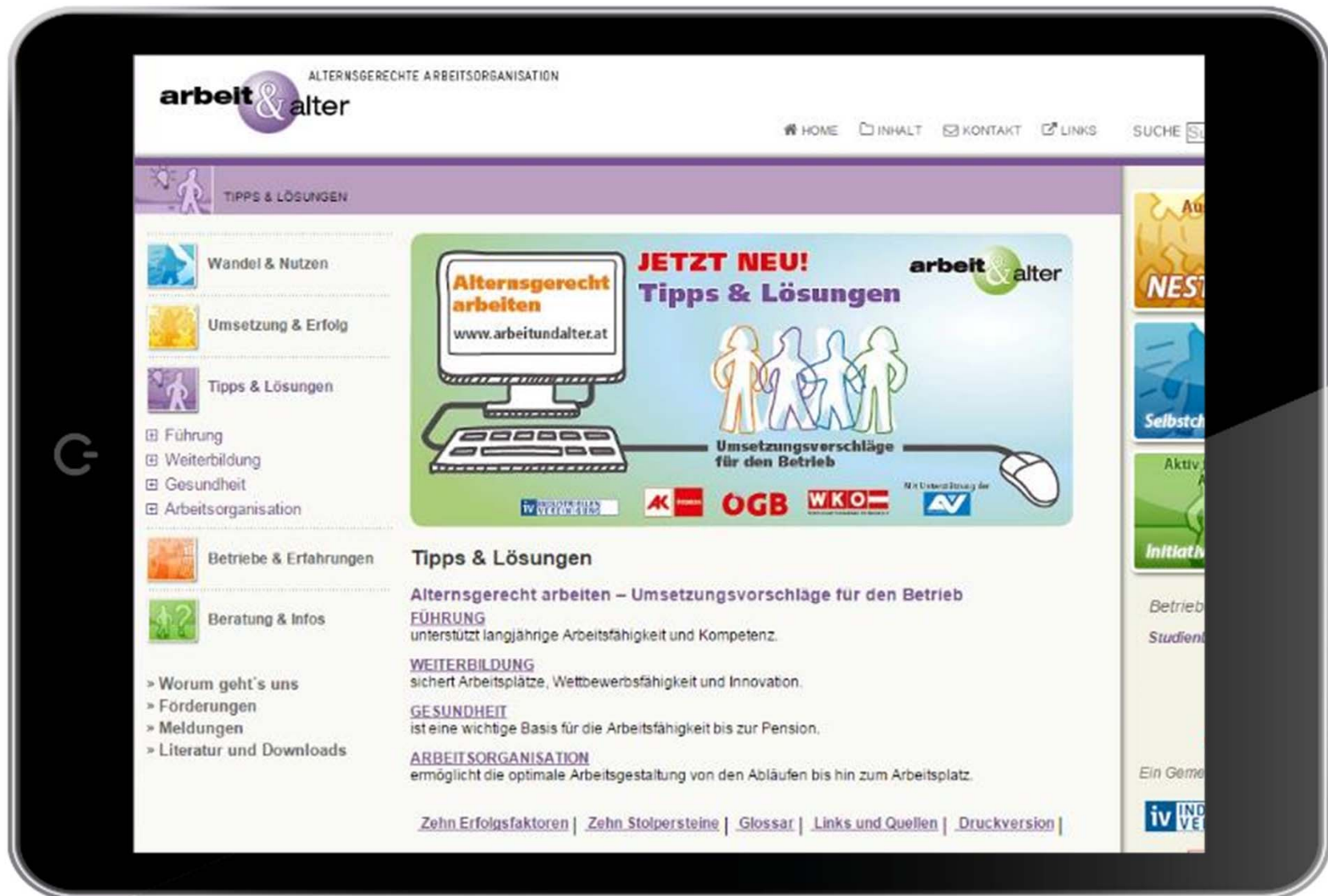
1. Altersstrukturanalyse durchführen
2. Tätigkeiten identifizieren, die speziell für Ältere besonders belastend oder fördernd sein können
3. Alternsgerechte Arbeitsgestaltung



Praxisgerechte Umsetzung – von der Maßnahme bis zum konkreten Beispiel

- Brückenschlag zwischen theoretischer Maßnahmenbeschreibung und konkretem Anwendungsbeispiel
- Maßnahme „Altersgemischte Teams“ mit Fallbeispiel „Starkstrommonteure im Einsatz“







ANSPRECHPARTNERINNEN:

DR.^{IN} JULIA ENZELSBERGER

Bereich Arbeit und Soziales
Industriellenvereinigung
arbeitundsoziales@iv-net.at

BAKK.^A HILDEGARD WEINKE

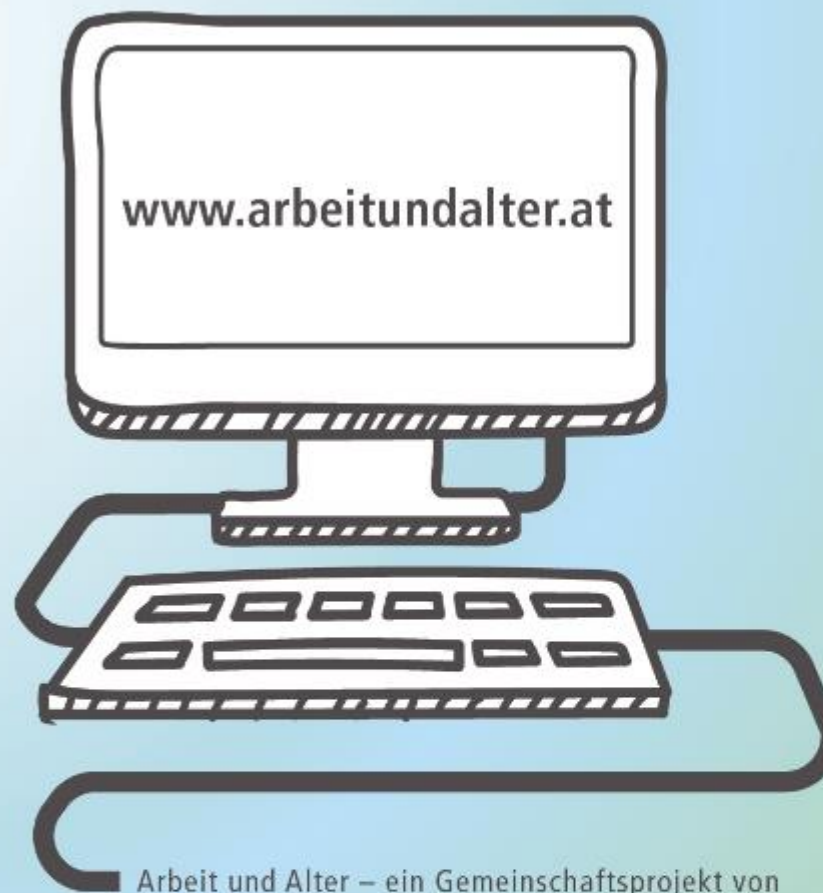
Abteilung Sicherheit, Gesundheit und Arbeit
Bundesarbeitskammer
sg@akwien.at

DR.^{IN} INGRID REIFINGER

Referat Sozialpolitik-Gesundheitspolitik
Österreichischer Gewerkschaftsbund
sozialpolitik@oegb.at

MAG.^A MARIA KAUN

Abteilung für Sozialpolitik und
Gesundheit
Wirtschaftskammer Österreich
sp@wko.at



Mit Unterstützung der



Programme und Aktivitäten zu alternsgerechtem Arbeiten

Mag.^a Christiana Zenkl

Head of Human Resources
Infineon Technologies Austria AG



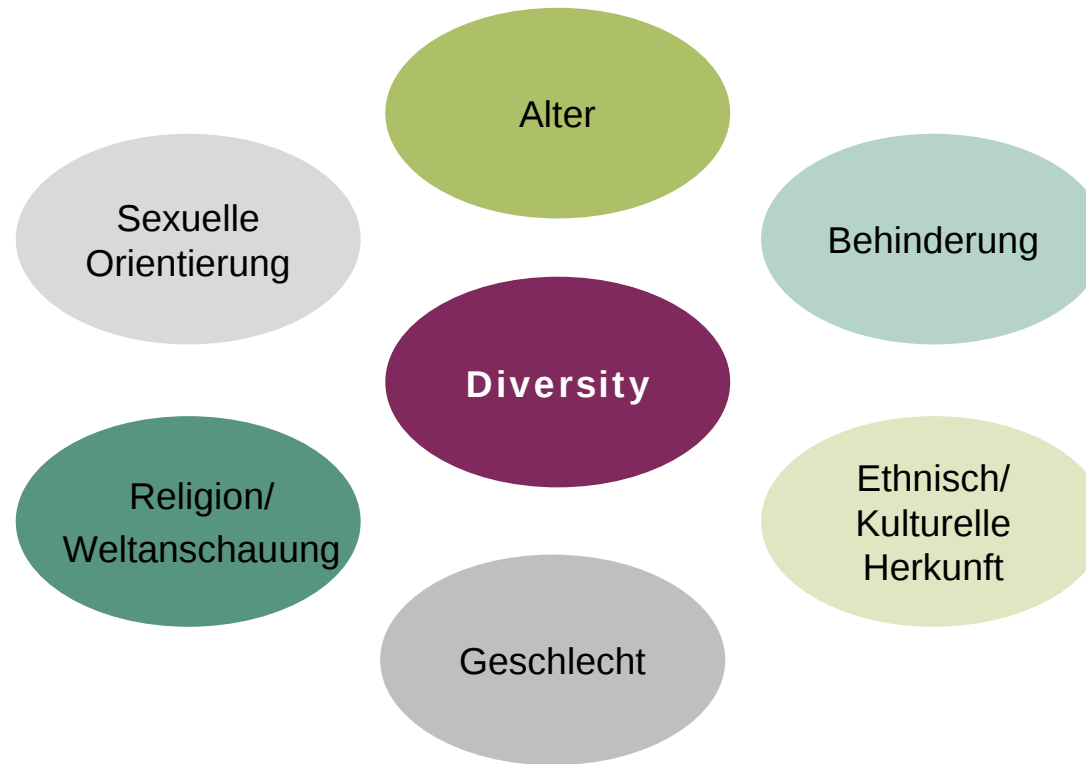
IV “Arbeit und Alter”

Infineon Austria

Mag. Christiana Zenkl
09. März 2016



Diversity heißt Vielfalt und Vielfalt bedeutet Stärke



Individuelle Unterschiede verstehen wir als einen Gewinn. Mit Diversity Management fördern wir eine Kultur, in der jeder seine Leistung frei entfalten kann – aus guten Gründen.

Megatrends in der heutigen Arbeitswelt



IFAT strives for People Excellence by

> strengthening our leadership capabilities in **leading and managing diverse teams**

> attracting, developing and keeping best-fit **talents**

> developing an excellent place to work and live

> fostering state-of-the-art flexibility concepts



People
Excellence



„... nicht schlechter, sondern anders ...“



Im Alter nicht schlechter, sondern anders

Generationenvielfalt für den Erfolg zu nutzen ist Top-Herausforderung für das Management. Jede Altersgruppe kann mit anderen Skills punkten, zeigt eine neue Studie.

Lisa Dreiß

Wen – Da sind die aufmüpfige Generation Y und die freizeitslebenden Vertreter der Generation X. Und da die pflichtbewussten Babyboomer, für die Leistung mit Disziplin verbunden ist, und die individualistischen Millennialskinder. Teilweise sind es vier Generationen, die in einem Unternehmen – nicht immer ganz konfliktfrei – zusammenarbeiten. Sie zu managen ist keine leichte Aufgabe. Die schöne Seite der Medaille: Vielfältige Altersstrukturen bedeuten auch eine bunte Mischung aus Fähig- und Fertigkeiten.

Jeweils andere Stärken

Denn wie eine aktuelle Studie zweier US-Wissenschaftler zeigt, können Menschen in unterschiedlichen Lebensphasen mit unterschiedlichen geistigen Leistungen aufwarten.

In ihrem internetbasierten Experiment ließen Laura Germine von der Harvard Medical School und Joshua Hartshorne vom Massachusetts Institute of Technology mehrere Tausend Probanden kognitive Aufgaben erledigen. Zusätzlich analysierten sie bereits vorliegende Daten aus standardisierten IQ-Tests. Das Ergebnis: Jede Altersgruppe zeichnete sich durch Höchstleistungen auf einem anderen Gebiet aus.

Während Jugendliche durch eine besonders gute Merkfähigkeit auffielen, konnten Personen zwischen 20 und 30 Informationen besonders rasch verarbeiten. Um 1990 Geborene tun sich offenbar leichter damit, sich an Gesichter und Namen zu erinnern, sich Zahlenreihen und Zeichen zu merken, sie befinden sich in der Blütezeit ihres visuellen Erinnerungsvermögens (in der Studie getestet durch das Merken von Charakteren in Familienvideos).

In den 30ern scheint diese Kapazität zugunsten einer Fähigkeit, die die Wissenschaftler als „working memory“ bezeichnen, abzunehmen: Um 1980 Geborene zeigten sich im Onlinetest geschickter darin, Wortlisten und Bilder zu memorisieren, geometrische Designs zu rekonstruieren, Puzzles zu komplettieren.

Wie die Ergebnisse der Kognitionsstudie nahelegen, dürfte sich etwa in diesem Lebensabschnitt das Verständnis für größere Zusammenhänge herausbilden. Empathie und Sozialibilität, das sind wiederum Fähigkeiten, die Menschen im mittleren Alter ausprägen – und die ihnen danach erhalten bleiben. „Wir konnten nachweisen, dass ältere Erwachsene eher darum bemüht sind, andere zu verstehen“, sagen die Autoren. Mit Mitte 40 waren die getesteten Personen am besten darin, Emotionen allein durch das Betrachten einer Augenpartie zu deuten.

Weitere kognitive Alterserscheinungen sind ein gutes Allgemeinwissen und eine gute Auffassungsgabe. Über 50-Jährige können die Informationen, die sie im Laufe ihres Lebens gesammelt haben, offenbar effektiver einsetzen. Sie schnitten zudem beim Lösen arithmetischer Aufgaben besser ab.

Einen überdurchschnittlichen Wortschatz dokumentierten Hartshorne und Germine bei Menschen um die 65. Und von Generation zu Generation wird das Vokabular dieser Altersgruppe umfangreicher, wie Vergleiche mit dem älteren Datenmaterial zeigen. Hartshorne und Germine: „Entweder verbessert sich die Fähigkeit, sich noch im fortgeschrittenen Alter Worte merken zu können, oder wir werden, eher als früher, unser Leben lang mit neuem Vokabular konfrontiert.“ Die Wissenschaftler werten die Ergebnisse als Resultat gesellschaftlicher Entwicklungen: Menschen arbeiten heute länger, ihre Arbeit sei häufiger intellektuell stimulierend.

Ein Leben lang gut im Job

Und was bedeuten diese Forschungsergebnisse für die Praxis? Organisationen sollten sich die jeweiligen Fähigkeiten aller Altersgruppen zunutze machen: „Es gibt, wie wir festgestellt haben, kein Alter, in dem Menschen kognitive Höchstleistungen in einem Großteil aller möglichen Bereiche erbringen“, sagen Hartshorne und Germine.

Ihr Appell an Führungskräfte: „Sie sollten mit der Annahme vorsichtig sein, dass jemand nach einer gewissen Zeit nicht mehr besser in seinem Job werden kann. Denn es gibt zu viel, was wir noch nicht über die Entwicklung unterschiedlicher Fähigkeiten im Lebensverlauf wissen.“

Karriere Standard vom 22.08.2015

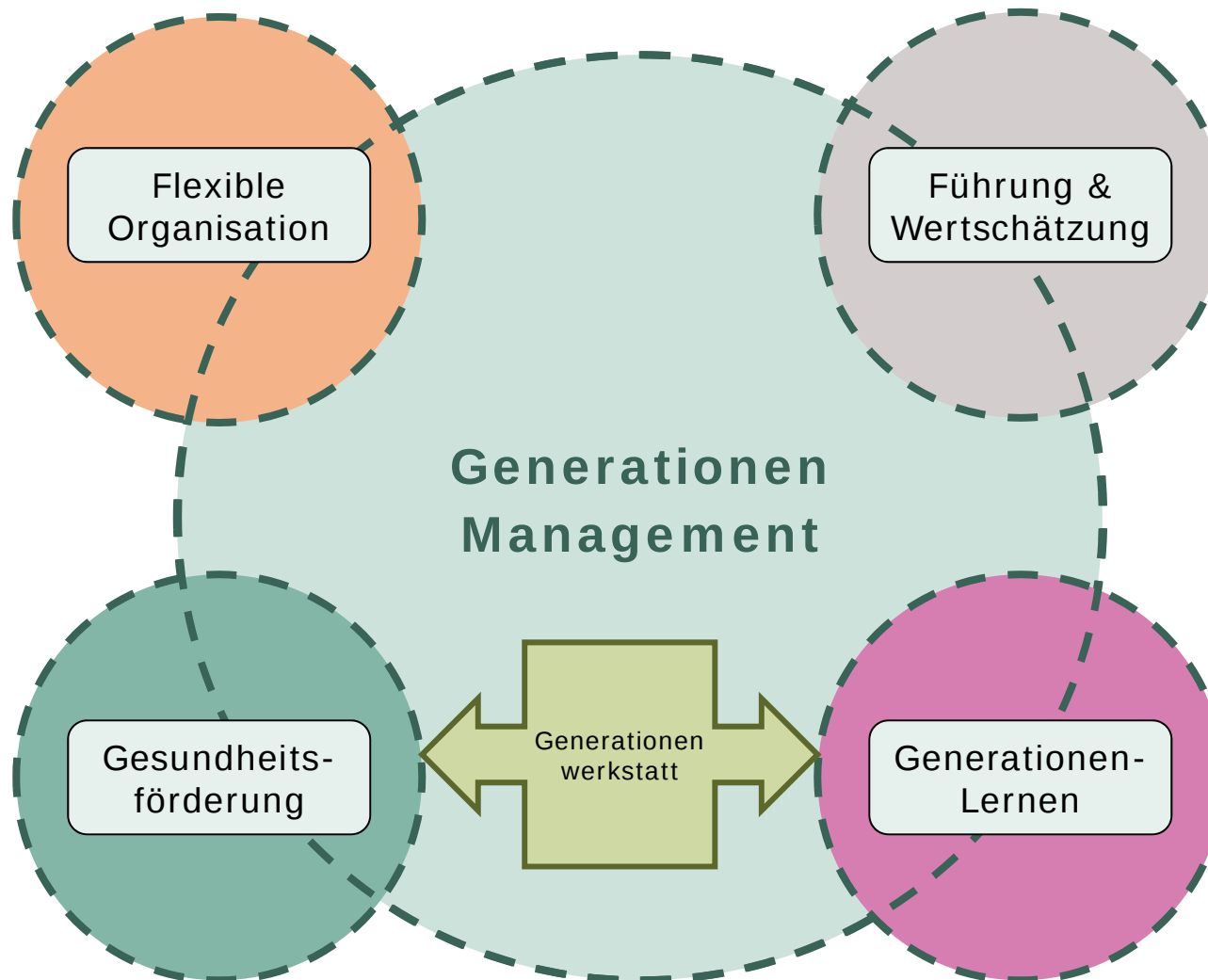
Kernfelder des Generationenmanagements

Wir haben im Rahmen unseres Generationenmanagements Gesundheitsmanagement, Führung, Qualifizierung, Wissenstransfer und Arbeitsumfeld als Kernfelder im Bereich "Demographischer Wandel" definiert.



Infineon Austria hat zu diesen Kernfeldern bereits viele Angebote und Maßnahmen für die MitarbeiterInnen umgesetzt; im Rahmen eines umfassenden Konzeptes zum Generationenmanagement werden diese in der Zukunft noch erweitert werden.

Generationenmanagement@IFAT



Betriebliche Gesundheitsförderung



Gesundheit ist nicht alles, aber ohne Gesundheit ist alles nichts.

Arthur Schopenhauer

Betriebliches Eingliederungsmanagement



Fit4Health – Das Programm

Durch die Kombination von fachärztlichen Untersuchungen, praktischen Trainingsprogrammen und abgestimmten Theorieeinheiten werden Strategien für ein gesundheitsbewusstes Verhalten im Alltag vermittelt. Gesunde Ernährung und Bewegung, sowie die Förderung der inneren Balance, sind dabei tragende Säulen für eine langfristig gesteigerte Lebensqualität.



Schwerpunkt
2015/16

Team Gesundheit Kampagne ,keep healthy‘



Health & Care ist ein nutzbringendes Konzept der betrieblichen Gesundheitsförderung

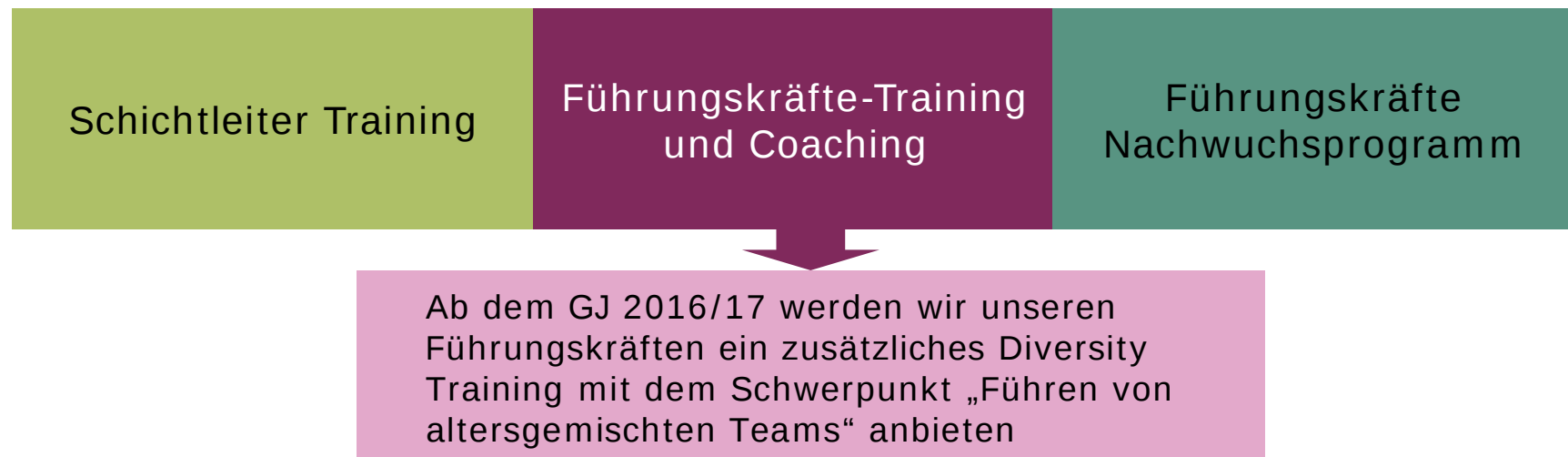


Herausforderung	Health&Care-Angebote	Nutzen
Gesellschaft Demografischer Wandel Beschleunigung ("Pace") Hohe Gesundheitsausgaben	Fokus Risikoerkennung und Gesundheitsbildung 16+Health, Fit2Lead	Fokus Manager Manager agieren als Vorbilder und Multiplikatoren
Mensch Chron. Krankheiten und psych. Befindlichkeitsstörungen nehmen zu Menschen erkranken immer frühzeitiger Bereitschaft zur Gestaltung der eigenen Gesundheit	Fokus Gesundheitsorientierte Führung Leadership&Health	Aspekt Gesundheit wird in den Führungsprozess integriert
Arbeitswelt, Infineon Verlängerte Lebensarbeitszeit Alternde Belegschaft Hoher Workload Wahrnehmung von Gesundheit und Leistungsfähigkeit als unternehmerischer Erfolgsfaktor	Fokus individuelle Gesundheitskompetenz Fit4Health	Fokus Mitarbeiter(in) Gesundheit wird als gestaltbarer Wert verstanden, Risiken werden frühzeitig erkannt
	Fokus Gesunde Verpflegung Fit@Training	Fokus Unternehmen Beitrag zu Arbeitgeberqualität
	Fokus Gesunder Arbeitsplatz Well-Being@Work	Gesundheit für alle ist mit spürbar mehr Leistungsfähigkeit und Wohlbefinden verbunden



Führung und Wertschätzung

- › In einem Umfeld, das gezielt die Vielfalt der MitarbeiterInnen fördert, ist erfolgreiche Führung mit Hinblick auf die individuellen Anforderungen von Frauen und Männern unterschiedlichen Alters und Nationalität ein zentraler Faktor für die Mitarbeiterzufriedenheit.
- › Dabei sind die Berücksichtigung der Bedürfnisse jedes Einzelnen ebenso wichtig wie der wertschätzende, faire Umgang miteinander und die Möglichkeit zur Mitbestimmung und Entwicklung der eigenen Fähigkeiten.
- › In einem fortlaufenden Führungskräfte-Entwicklungs-Programm mit gezielten Schwerpunkten fördern und entwickeln wir kontinuierlich die Qualität unserer Führung z.B. durch:

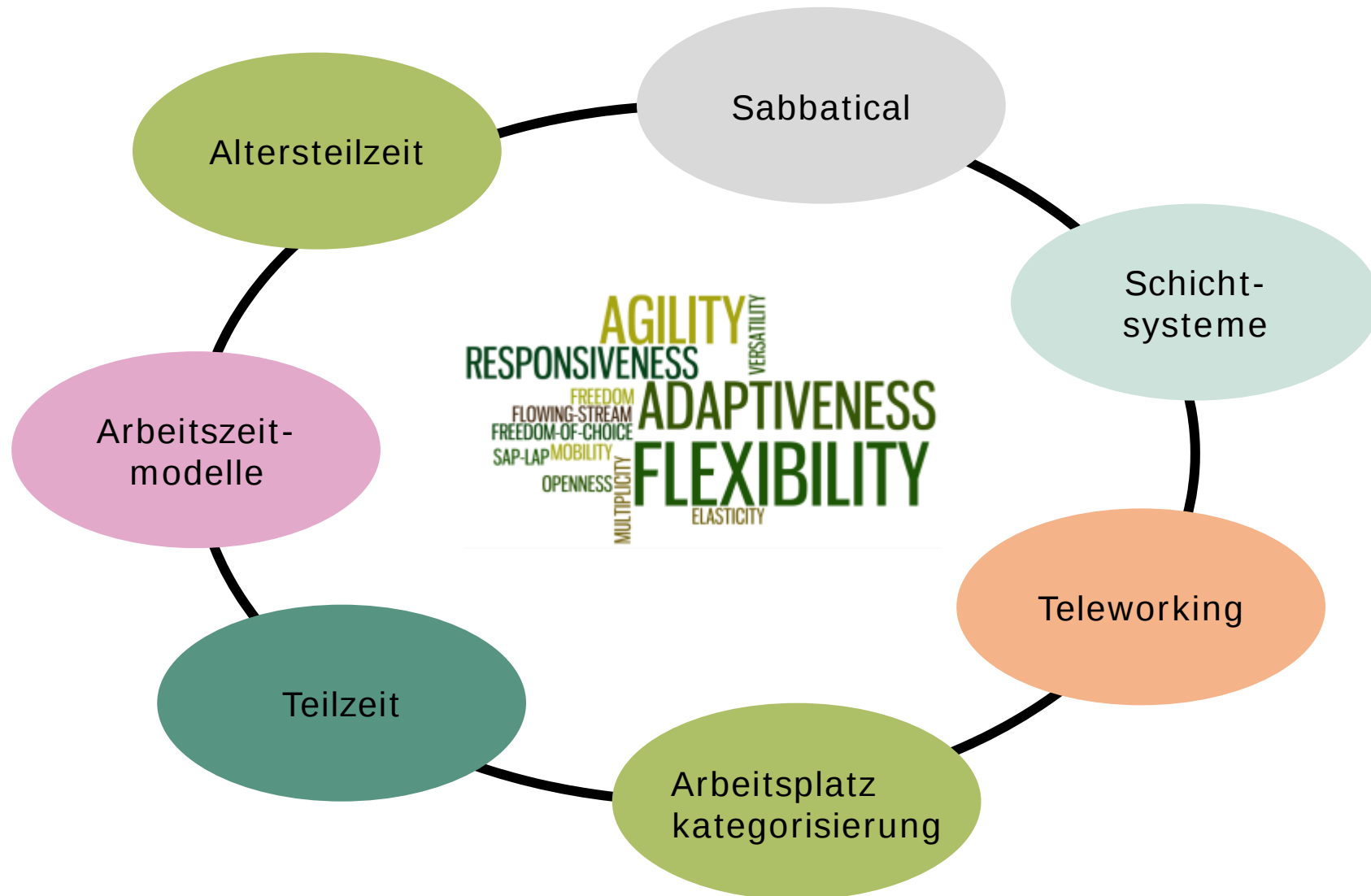


Qualifizierung / Wissenstransfer

Im Pilotprojekt „Generationenwerkstatt“ wird ein Generationen-Kompetenzcenter gegründet mit dem Ziel, zentrale Funktionen und Tätigkeiten generationsübergreifend bereitzustellen und ein Generationen-Lernen zwischen älteren, erfahrenen Mitarbeitern einerseits und unseren jungen Lehrlingen zu ermöglichen.



Infineon Austria wird mit der „Generationenwerkstatt“ ein innovatives Vorzeigeprojekt etablieren, das beispielgebend ist für zukünftige Modelle der generationsübergreifenden Zusammenarbeit, der Förderung des gegenseitigen Verständnisses und des Abbaus von Vorurteilen unter den Generationen.

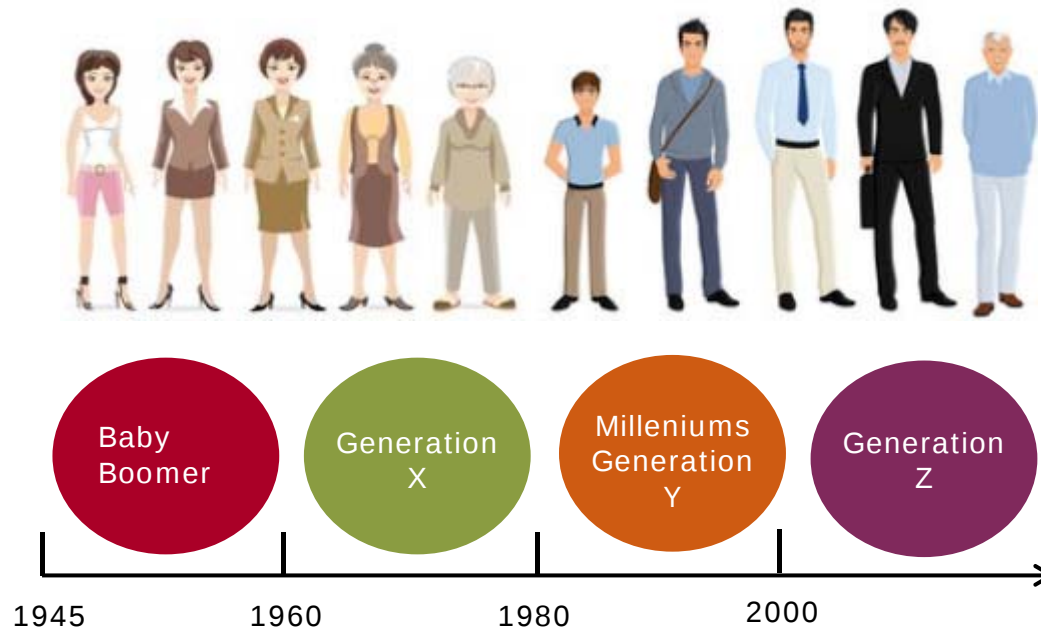


Summary

Dieses Thema geht uns alle an!

Ob 16 oder 65 Jahre – bei Infineon Technologies Austria AG soll jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter ein Umfeld von Individualität, Wertschätzung und Wohlbefinden vorfinden, in dem sie/er sich und ihre/seine Arbeit erfolgreich entwickeln kann.

Von der Lehre bis zur Pension ...





Mag. Christiana Zenkl
Leitung Human Resources
Christiana.Zenkl@infineon.com

Mag. Dr. Eva Heinetzberger
Senior Manager Human Resources
Eva.Heinetzberger@infineon.com



Part of your life. Part of tomorrow.



Alternsgerechte Schichtplangestaltung

Wolfgang Knes

Vorsitzender des Weltbetriebsrates
Mondi AG





Betriebliche Gesundheitsvorsorge Schichtarbeit



Schichtarbeit bei Mondi Frantschach



... eine Zellstoff- und Papierfabrik
... 365 Produktionstage/Jahr
=> Schichtarbeit ist erforderlich



fotografie-gutschi

Schichtarbeit bei Mondi Frantschach



Durchfahrbetrieb in den Bereichen

- Zellstofffabrik
- Papierfabrik
- RDIC
- Verladung

Schichtbetrieb (2-Schicht-Modelle)

- Holzplatz
- Instandhaltung



Schichtplan „Alt



Schichtplan Mondi

40 Std

	1							2							3							4							5							6								
	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So									
A	1	1	1	1		1	1	1	1	1	1	1						3	3	3	3	3	3					2	2	2	2	2	2					1	1	1	1	1		

7 Tage Frühschicht

3 Tage Freischicht

7 Tage Nachtschicht

2 Tage Freischicht

7 Tage Nachmittagschicht

4 Tage Freischicht

5 Tage Frühschicht

Schichtplan „ALT“



Schichtplan Mondi, Durchfahrbetrieb

36 Std

	1							2							3							4							5							6						
	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So
A	1	1	1	1	1	1				2	2	2	2	2	2				3	3	3	3	3	3						1	1	1	1	1	1				2	2	2	

6 Tage Frühschicht

3 Tage Freischicht

6 Tage Nachmittagschicht

3 Tage Freischicht

6 Tage Nachtschicht

6 Tage Freischicht

Schichtarbeit allgemein



Schichtarbeit ist generell mit verschiedenen Symptomen verbunden, wobei jeder Mensch anderes darauf reagiert.

Häufige Symptome:

- Herzkreislaufstörungen
- Beschwerden des Verdauungstraktes
- Nervösität, Niedergeschlagenheit
- Schlafstörungen

Schichtarbeit & Schlaf



- Verkürzte Schlafdauer
 - Schlafdauer wird nicht nur verschoben, sondern durchschnittlich um **2-4 Stunden** verkürzt
- Leistungsfähigkeit wird vermindert und kann zu psychischen Beeinträchtigungen wie z.B. Gereiztheit führen
- Ausschluss vom gesellschaftlichen Leben => ein geregeltes Freizeitleben ist nur eingeschränkt möglich (Sport, Freunde, ...)

Folgerungen



- Dieses innere Programm im Menschen lässt sich nicht umprogrammieren
- Der Mensch kann im Gegensatz zu den Tieren vieles verändern, handelt sich damit aber auch viele Probleme ein



Schichtarbeit



... Schichtarbeit ist erforderlich, jedoch gibt es den „idealen“ Schichtplan nicht

ABER:

Anpassungen/Optimierungen können zu einer Verbesserung beitragen

=> Intensive Auseinandersetzung mit den Auswirkungen von Schichtarbeit auf die Mitarbeiter im Zuge unserer Betrieblichen Gesundheitsförderung



Schichtrhythmus



Diverse Studien haben ergeben:

- idealer Schichtrhythmus ist 2-3 Tage
- Längere Nachtschichten bedingen nur scheinbar längeres Schlafen, dies kann aber die Störung im 24 –Stundenrhythmus des Menschen nicht wettmachen

Forderung nach einem **kürzeren Schichtrhythmus** von Seiten der Betrieblichen Gesundheitsförderung (Arbeitsmedizin/Gesundheitsteam) und vom Betriebsrat

Betriebliche Gesundheitsförderung



- Präventiv agieren!

- Altersgerechtes Arbeiten / Altersgerechte Schichtplangestaltung



Umstellung des Schichtrhythmus



Lange Vorlaufzeit mit

- Infoveranstaltungen
- Abteilungsversammlungen
- **abschließender Versammlung mit** Abstimmung über einen Probebetrieb für einen neuen **Schichtplan.**



36 Std

	1							2							3							4							5							6								
	Mo	Tu	We	Th	Fr	Sa	Su	Mo	Tu	We	Th	Fr	Sa	Su	Mo	Tu	We	Th	Fr	Sa	Su	Mo	Tu	We	Th	Fr	Sa	Su	Mo	Tu	We	Th	Fr	Sa	Su	Mo	Tu	We	Th	Fr	Sa	Su		
A	1	1	1	1	1	1				2	2	2	2	2					3	3	3	3	3											1	1	1	1	1				2	2	2

Einführung eines Probebetrieb 2010



Schichtplan Mondi, Durchfahrbetrieb

36 Std

	1							2							3							4							5							6						
	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So
A	2	2	2	3	3	3				1	1	1	3	3	3					1	1	1	2	2	2					2	2	2	3	3	3				1	1	1	

Abstimmung Probebetrieb Schichtplan „NEU“ November 2010



❖ Wahlberechtigte Personen, 228

❖ Abgegebene Stimmen 202

❖ Wahlbeteiligung 88,6%

133 Stimmen „JA“ das sind 75,57%

43 Stimmen „NEIN“ das sind 24,43%

**Der Probebetrieb beginnt somit
am 03.Jänner 2011**

Wahlergebnis, Schichtplan „NEU“ November 2011



❖ Wahlberechtigte Personen, 228

❖ Abgegebene Stimmen 202

❖ Wahlbeteiligung 88,6%

Schichtplan „Neu“
Du hast entschieden

168 Stimmen „JA“ das sind 83,2%

34 Stimmen „NEIN“ das sind 16,8%

**Der Probebetrieb ist somit beendet und der
„NEUE“ Schichtplan ist umgesetzt!**

Schichtplan „Alt“ Instandhaltung



Schichtplan Mondi, Bereitschaftsdienst Instandhaltung

40 Std

Schichtrhythmus MW und EMR T 1. bis 6. Woche

	1							2							3							4							5							6						
	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So
A	1	1	1	1		1	1	1	1	1	1	1			3	3	3	3	3	3	3			2	2	2	2	2	2					1	1	1	1	1				

Einführung eines neuen Schichtplanes 2013



Schichtplan Mondi, Bereitschaftsdienst Instandhaltung

38 Std

Schichtrhythmus MW und EMR T 1. bis 6. Woche

	1							2							3							4							5							6							
	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So	
A	1	1	1	2	2			2	2	2	3	3			1	1	1	1	2	2			1	1	1	3	3	3				1	1	1	1	3	3						

Einführung eines neuen Schichtplanes 2014



Schichtplan Mondi, Bereitschaftsdienst Instandhaltung

37,3 Std

Schichtrhythmus MW und EMR T 1. bis 6. Woche

	1							2							3							4							5							6							
	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So	
A	3	3	3		2	2	2		1	1	1				2	2	2	2		1	1	1	1		3	3	3	3				1	1				1	1	1	1	1		

Benefiz für AN & Unternehmen

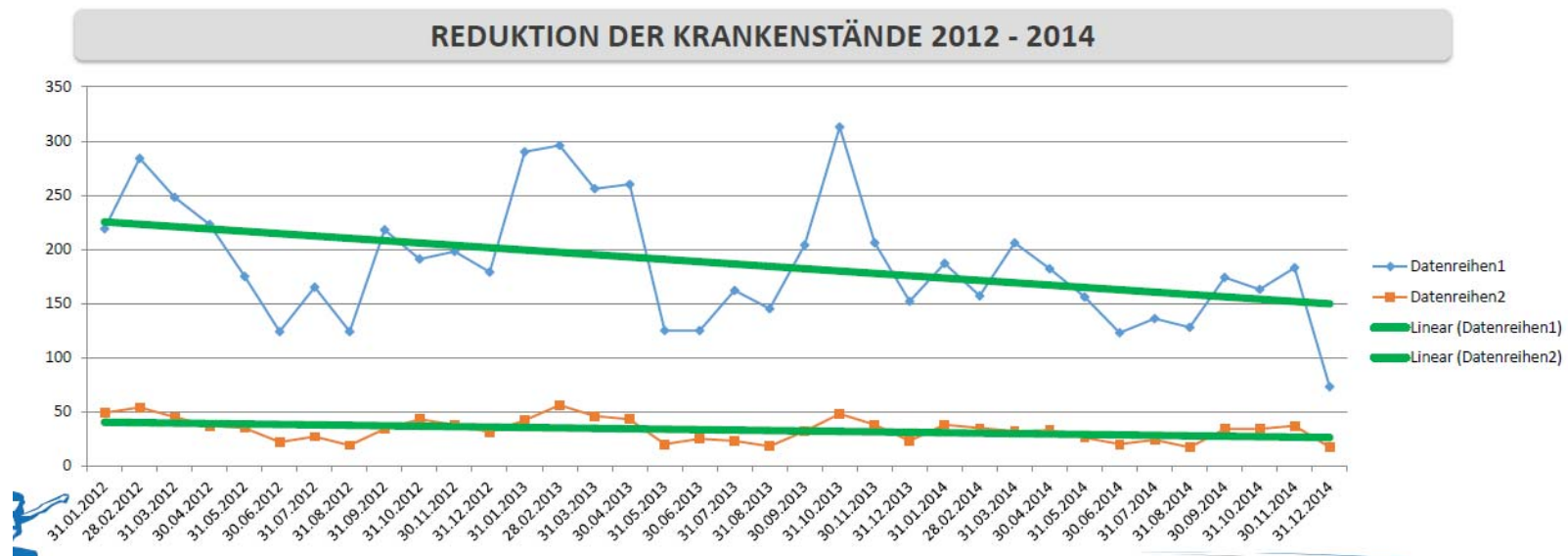


REDUKTION DER KRANKENSTÄNDE

INNERHALB 1 JAHR UM 23 %

KOSTENEINSPARUNG VON 32 MONATSGEHÄLTERN

MESSBARE SENKUNG DER KRANKENSTANDSTAGE



Betriebliche Gesundheitsförderung



Danke für Ihre Aufmerksamkeit!



Tipps & Lösungen



**Umsetzungsvorschläge
für den Betrieb**

arbeit & **alter**

www.arbeitundalter.at

Beratungen und Informationen zu alternsgerechtem Arbeiten für den Betrieb



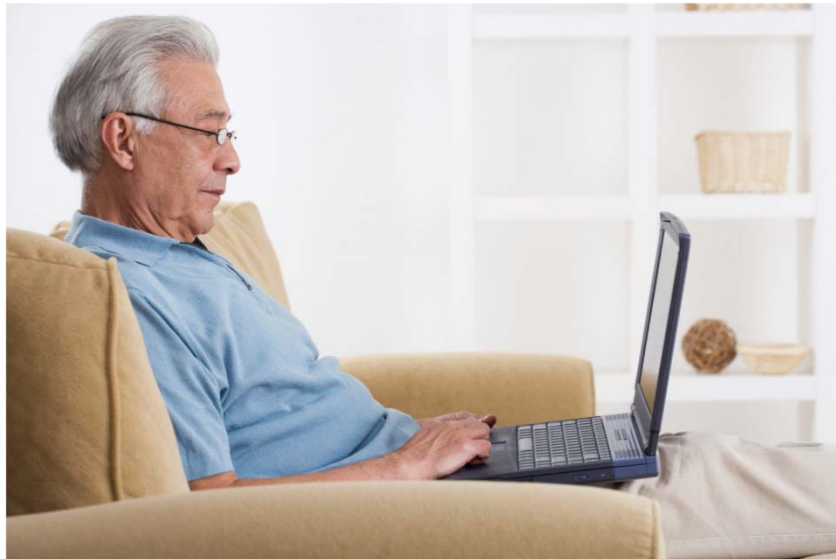
Arbeit und Alter – Steuerungsgruppe TEP Kärnten: Übersicht über das Förderangebot in Kärnten, insbesondere über die Angebote des AMS

Mag. Wolfgang Haberl
AMS Kärnten



Arbeit und Alter

Strategien und Förderinstrumente des AMS
am Beispiel AMS Kärnten



Mag. Wolfgang Haberl

Leiter der Abteilung Förderungen
Arbeitsmarktservice Kärnten



Arbeit und Alter

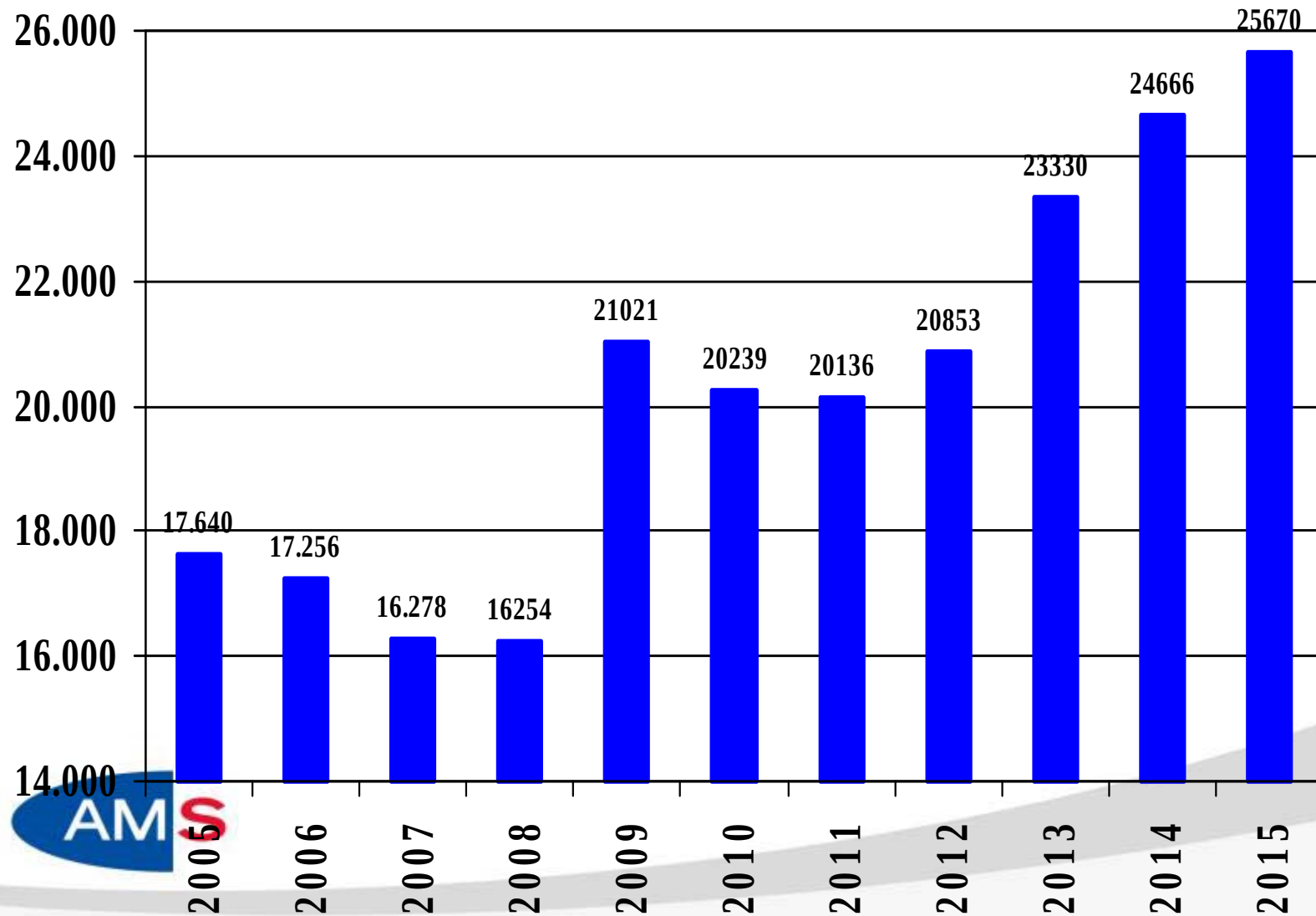
Strategien und Förderinstrumente des AMS

Überblick

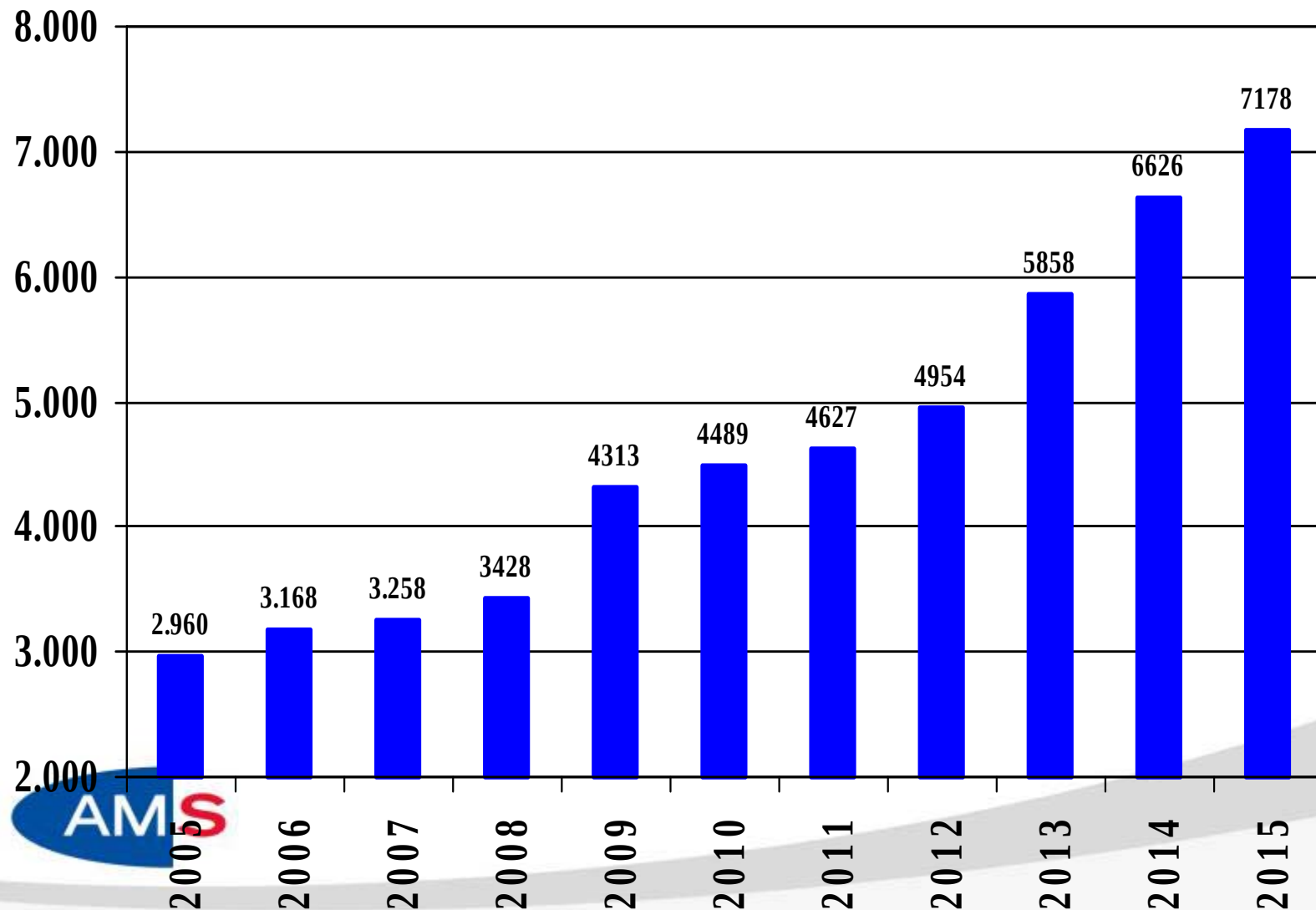
- Einige statistische Zahlen
- Überblick über einige Förderprogramme des AMS für die Personengruppe der „über 50-Jährigen“
- Steuergruppe „Arbeit und Alter“

Wie hat sich die Arbeitslosigkeit in den letzten Jahren entwickelt?

Bestand an Arbeitslosen; Kärnten 2005 – 2015, gesamt

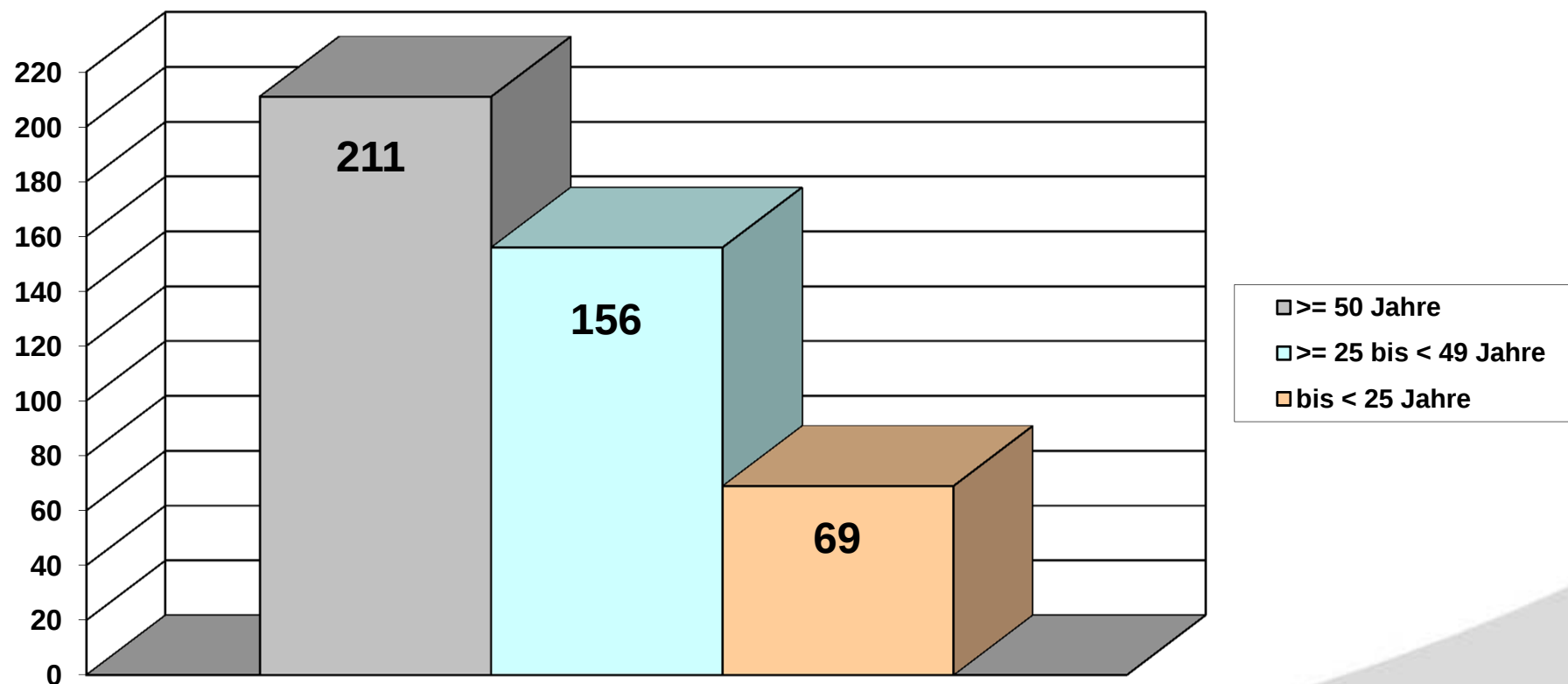


Bestand an älteren Arbeitslosen; Kärnten 2005 – 2015, 50+



Vormerkdauer best. Personengruppen

2015, in Tagen, Kärnten



Arbeitslosigkeit der Gruppe 50+

Gründe für die erheblichen Steigerungen (2005-2015: +143%)

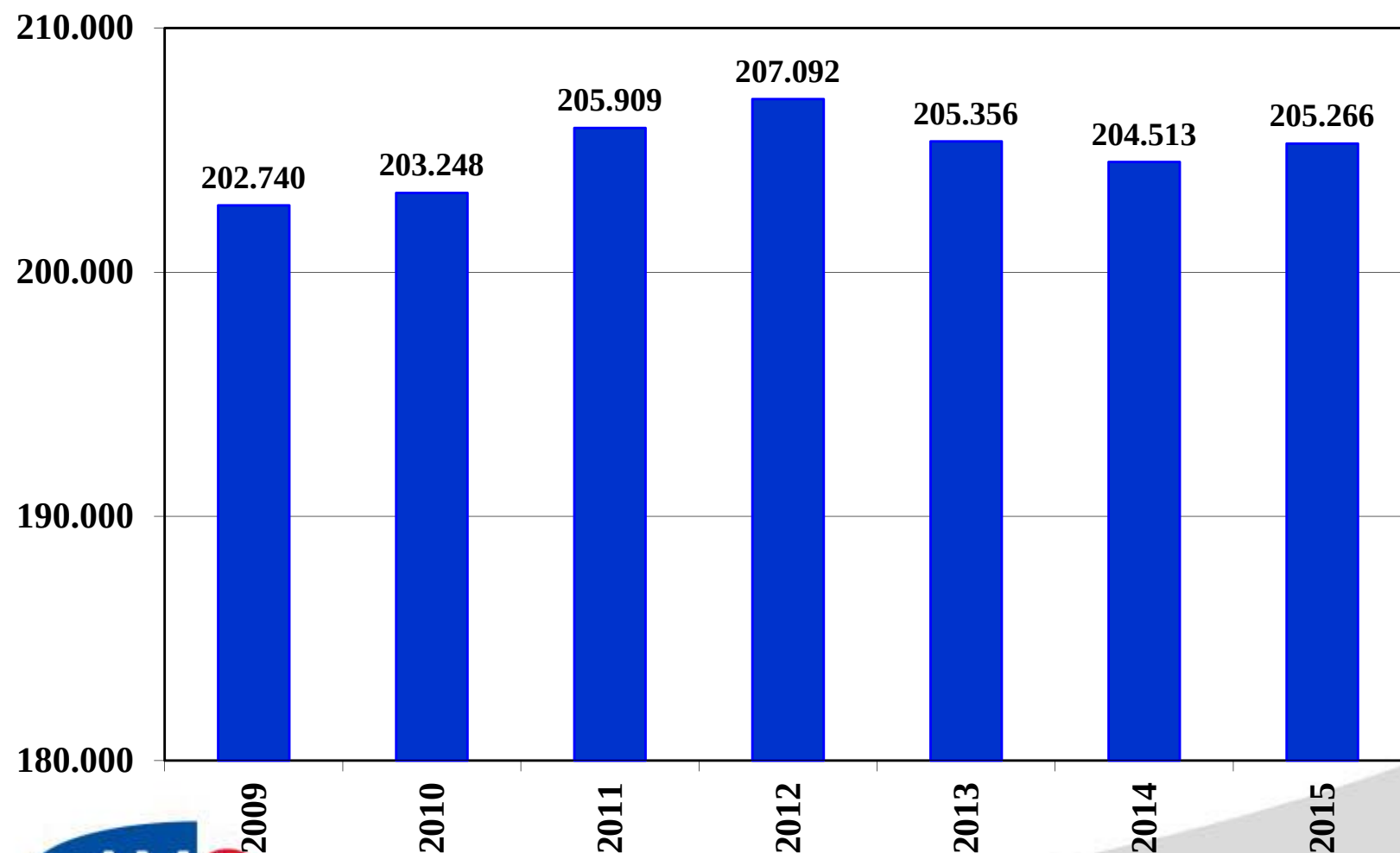
- Genereller Trend der steigenden Arbeitslosigkeit (2005-2015: +45%)
- Längere Dauer der Arbeitslosenepisoden
- Änderungen im Pensionsrecht

und

- Demografische Entwicklung

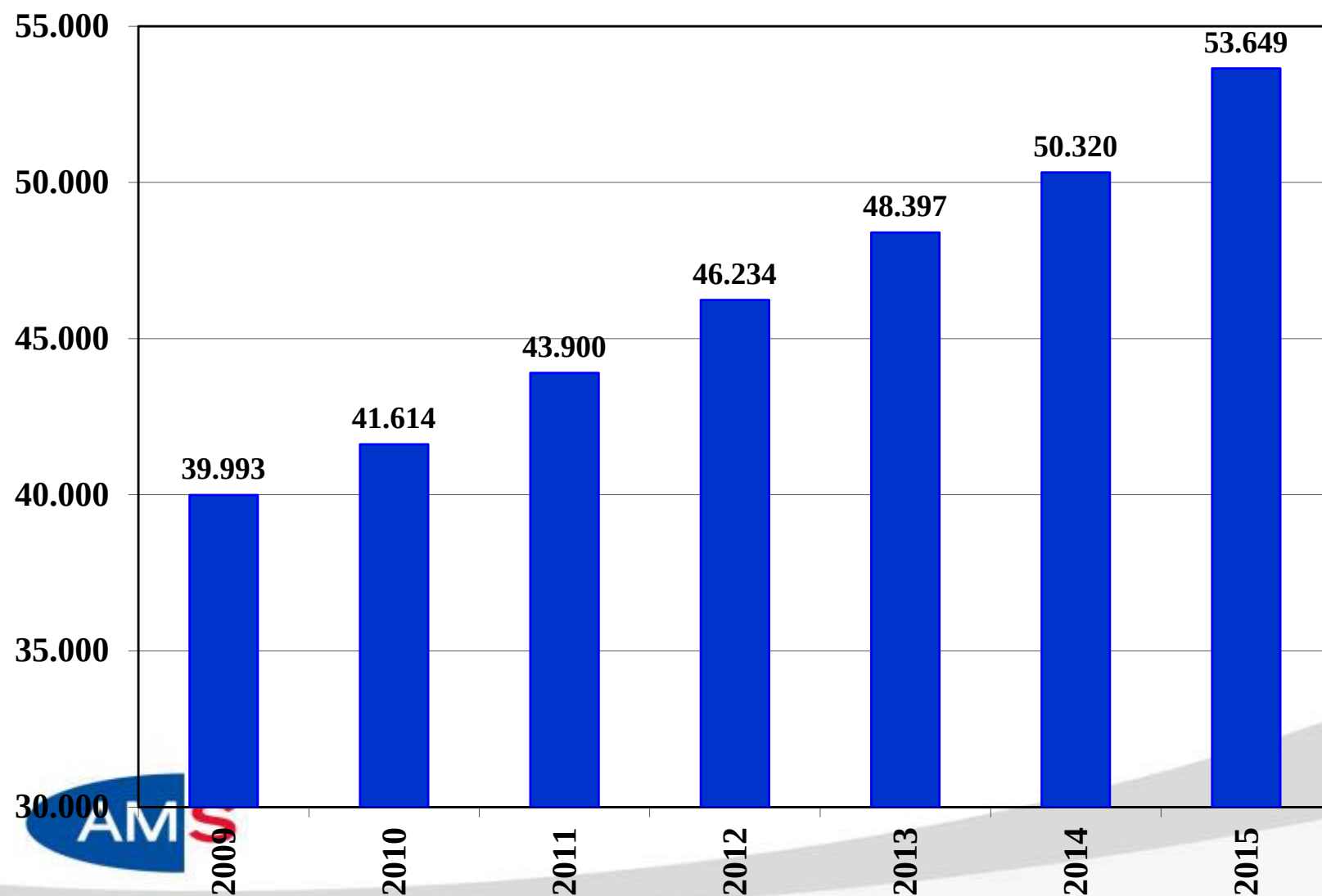
Wie hat sich der Beschäftigtenstand in Kärnten entwickelt?

Bestand unselbständig Beschäftigter; Kärnten; 2009 – 2015



Bestand unselbständig Beschäftigter (50+)

Kärnten; 2009 – 2015



Förderprogramme des AMS Kärnten

einige Vorbemerkungen



Förderungen des AMS Kärnten (2016):

Budget: € 76 Mio.

Personen: 23.500

Anteil für Ältere:

30%



Förderprogramme des AMS Kärnten

mit besonderer Hervorhebung der Ausrichtung auf ältere Arbeitslose



Strategien des AMS Kärnten

Programme für Beschäftigungslose

(Menschen in Beschäftigung bringen)

Präventive Arbeitsmarktpolitik

(Menschen in Beschäftigung halten)



Programme für die Zielgruppe 50+

Beschäftigungsförderungen

Qualifizierungsförderungen

1. Beschäftigungsförderungen

- Lohnkostenzuschüsse an Dienstgeber:
 - Eingliederungsbeihilfe (EB)
- Beschäftigungsprojekte:
 - Gemeinnützige Beschäftigungsprojekte (GBP)
 - Sozialökonomische Betriebe (SÖB)

Eingliederungsbeihilfen

- **Beihilfenzweck**: Unterstützung der Vermittlung von bestimmten Personengruppen; Zuschuss zu den Lohnkosten
- **Zielgruppe**: Langzeitarbeitslose, von LZBL Bedrohte, ältere Arbeitslose, Personen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen
- **Beschäftigungsträger**: alle Arbeitgeber (öffentliche, gemeinnützige, kommerzielle)
- **Förderung**: Teile der Lohn- und Lohnnebenkosten für einen gewissen Zeitraum (meist ein bis wenige Monate)
- **32%** der geförderten Personen waren 2015 über 50 Jahre alt)

EXKURS: Sonderprogramm 2016 – „50plus“

- **Zielgruppe**: ab 50-jährige Arbeitslose, die entweder mind. 6 Monate arbeitslos sind oder gesundheitliche Einschränkungen aufweisen
- **Beschäftigungsträger**:
 - öffentliche und gemeinnützige Dienstgeber
 - kommerzielle Träger
- **Förderung**: bei kommerziellen Trägern 50% LK+LNK.
- **Förderdauer**: Frauen bis zu einem Jahr, Männer bis zu einem halben Jahr
- **Dimension**: 2016 € 7,6 Mio. für 1.000 Personen

2. Qualifizierungsförderungen

- Bildungsmaßnahmen (BM) = Kursprogramm
- Arbeitsstiftungen (AST)
- Qualifizierungsförderung für Beschäftigte (QBN)

Bildungsmaßnahmen (BM)

= Kursprogramm des AMS

- Kurse für zahlreiche Berufsbereiche
- 2015: etwa 11.600 Kursteilnahmen
- Budget: € 25 Mio.
- Das Qualifizierungsprogramm wird stetig an die Anforderungen der Wirtschaft angepasst
- Der Fokus wird noch stärker auf den Arbeitsmarkterfolg gelegt – Kurse, die einen zu geringen Arbeitsmarkterfolg bringen werden ausgeschieden
- **11%** der KursteilnehmerInnen waren 2015 älter als 50 Jahre

Bildungsmaßnahmen (BM) speziell für Ältere

Besonders erfolgreich, wenn:

- Individualisierte Weiterbildung (z.B. Zielgruppenstiftungen)
- Implacementorientierung
- Ganzheitliche Angebote (Beratung, Orientierung, Weiterbildung, Gesundheitsprogramme)
- Daher eignen sich vor allem Implacementstiftungen besonders auch für die Zielgruppe 50+

Präventive Arbeitsmarktpolitik

(Menschen in Beschäftigung halten)

- Qualifizierungsförderung für Beschäftigte
- Impulsberatung Qualifizierungsverbund
- Impulsberatung für Betriebe

Qualifizierungsförderung für Beschäftigte (QBN)

- **Förderbare Gruppe**: beschäftigte Personen ab 45 Jahre, Frauen unter 45 Jahre mit max. Lehrabschluss (mittlere Schule), Männer unter 45 Jahre mit max. Pflichtschulabschluss
- **Antragsteller**: Betrieb
- **Förderbar** sind: überbetrieblich verwertbare und arbeitsmarktpolitisch sinnvolle Qualifizierungen
- **Höhe der Förderung**: Kursgebühren (50%) und z.Z. Personalaufwand (50% ab der 32. Maßnahmenstunde)
- 29% davon für Personen, die über 50 Jahre alt sind

Impulsberatung Qualifizierungsverbund (IQV)

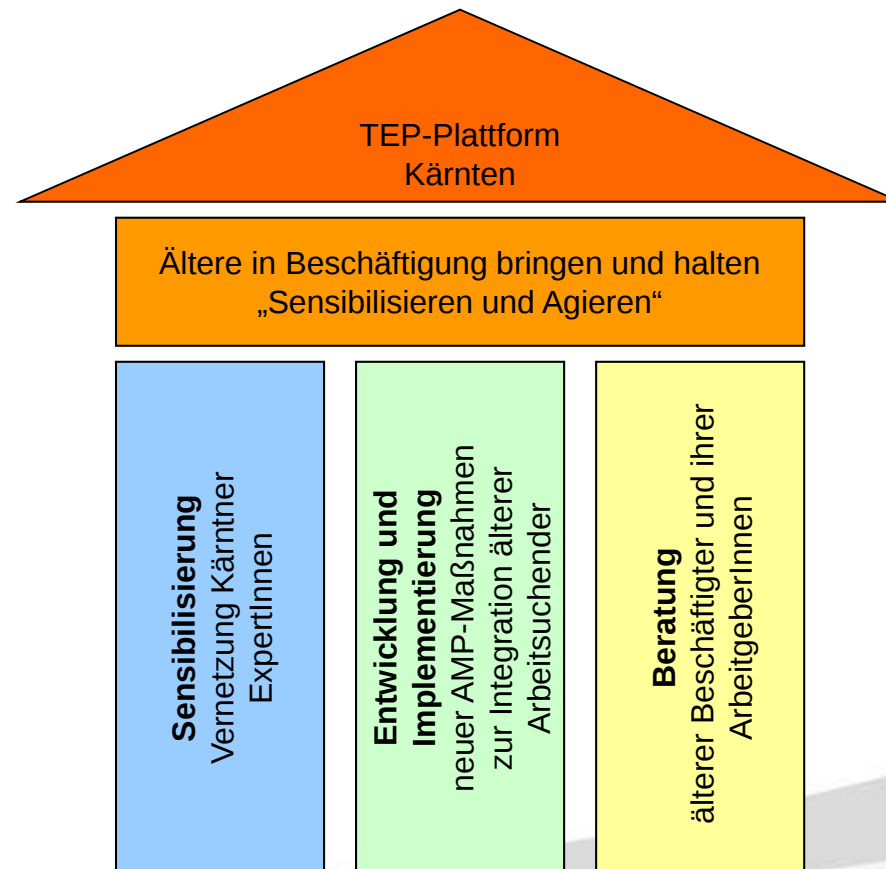
- **Wer?**: Zusammenschluss von mindestens 3 Betrieben (50% Klein- und Mittelbetriebe)
- **Was?**: Unterstützung beim Aufbau und Betreiben eines Qualifizierungsverbundes (Erstellung von Statuten, Erhebung von Bildungsbedarfen, Organisation von Schulungen, Unterstützung bei der Antragstellung und Abrechnung)
- **Wie viel?**: pro beteiligtem Unternehmen 10 Tage
- **Kosten?**: Die Kosten werden vom AMS getragen

Impulsberatung für Betriebe (IBB)

- **Wer?** alle Betriebe
- **Was?** Beratung von Betrieben bezüglich betriebliche Weiterbildung, altersgerechtes Arbeiten, Sicherung von Arbeitsplätzen bei Kapazitätsschwankungen, Integration arbeitsmarktpolitischer Zielgruppen
- **Wie viel?** 10 – 12 Tage
- **Kosten?** Die Kosten werden vom AMS getragen

Der Territoriale Beschäftigungspakt Kärnten
Steuergruppe „Arbeit und Alter“

Programm: „Drei-Säulen-Modell“



DANKE
für Ihre Aufmerksamkeit



Betriebliche Gesundheitsförderung und alternsgerechtes Arbeiten: Die Angebote des Netzwerkes BGF

Claudia Stumpf

Kärntner Gebietskrankenkasse





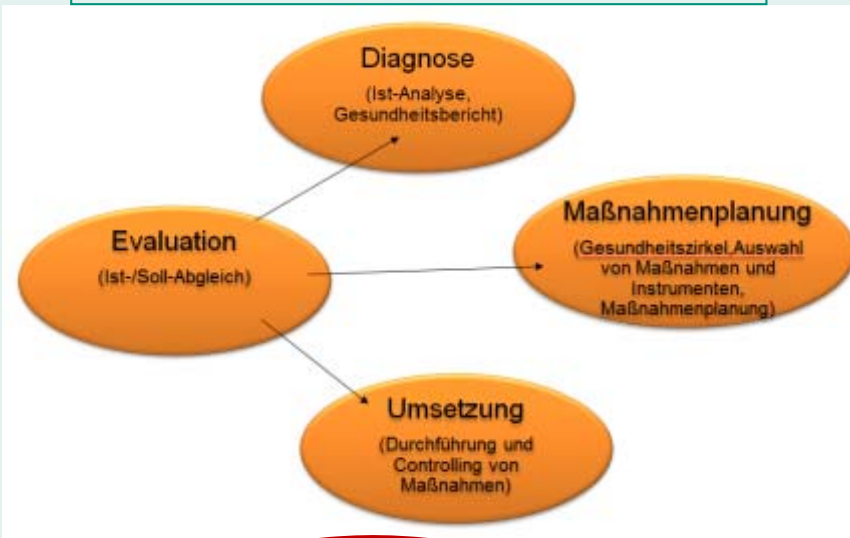
Betriebliche Gesundheitsförderung und alterNsgerechtes Arbeiten

Angebote des Netzwerks BGF

Veranstaltung: Arbeit & Alter – Tipps & Lösungen
9. März 2016

Angebote des Netzwerks BGF

Modell: klassisch



Modell: kompakt



Lebensphasen-
orientierung

Kennzahlen

Chancen-
gerechtigkeit

MitarbeiterInnen-
befragung

Psychische
Gesundheit

Schnittstelle:
BGF und
Evaluierung

Qualitätskriterien

Unternehmens- kultur	<i>(Projekt)- Struktur</i>	Zuständigkeiten	<i>Zielgruppen- orientierung</i>	Diagnosephase
Unternehmens- grundsätze		Ansprech- personen		Diagnose- instrumente
MitarbeiterInnen -orientierung	Kommunikation	Verhältnis- orientierte Maßnahmen	Verhaltens- orientierte Maßnahmen	Führung
Beteiligung				
Qualität der Zielformulierung	<i>Ergebnis- kontrolle und Evaluierung</i>	Zielerreichung	Nachhaltigkeit	Allgemeine Bewertung
Umfang der Ziele				

Lebensphasenorientierung

Instrumente (MA-Befragung) Altersstrukturanalyse Checkliste Ablauf Datenerhebung Zielformulierung Führungskräfte-Workshop Gesundheitszirkel Zusammenführung Umsetzung Überprüfung	Führungskräfte-Workshop Was brauchen FK, um bis zur Pension arbeitsfähig zu sein? Was brauchen MA, um bis zur Pension arbeitsfähig zu sein? Checklisten Gesundheitszirkel: Ressourcen Belastungen Lösungsvorschläge	Checklisten – Handlungsfelder • Qualifizierung, lernförderliche Organisation • Entwicklungsplanung, PE-Wege • Gesundheitsförderung und alter(n)sgerechter Personaleinsatz • Know-how-Transfer • Arbeitszeitgestaltung • Unternehmenskultur
--	---	---

Kennzahlen

Zielbereich Arbeit	Zielbereich Gesundheit
BGF-Maßnahmen Beteiligungsquote Qualifizierungstage Arbeitszufriedenheit Zufriedenheit mit Führungsstil Soziale Unterstützung/Vorgesetzte Soziale Unterstützung/KollegInnen Qualität der Arbeit Quantitative Überforderung Arbeitsfähigkeit Arbeitsfähigkeit in ... Jahren Fluktuationsrate (empfehlenswert)	Gesundheitsquote: Anteil der um die AU-Tage (KT) verminderten KT AU-Tage AU-Fälle AU-Tage je AU-Fall AU-Quote: Anteil der MA mit mindestens 1 AU-Fall Langzeitkrankenstände Kurzzeitkrankenstände (Langzeit-)AU-Fälle/-Tage nach Diagnosen Subjektiver Gesundheitszustand Körperliche Aktivität Ernährung

fit2work-Betriebsberatung: Unterstützung bei der (Re-)Integration von Menschen mit gesundheitlichen Einschränkungen in Unternehmen

Dipl.-Ing. Ernst Heidenreich

AUVA-Außenstelle Klagenfurt





fit2work



Diese Maßnahme wird aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds gefördert.

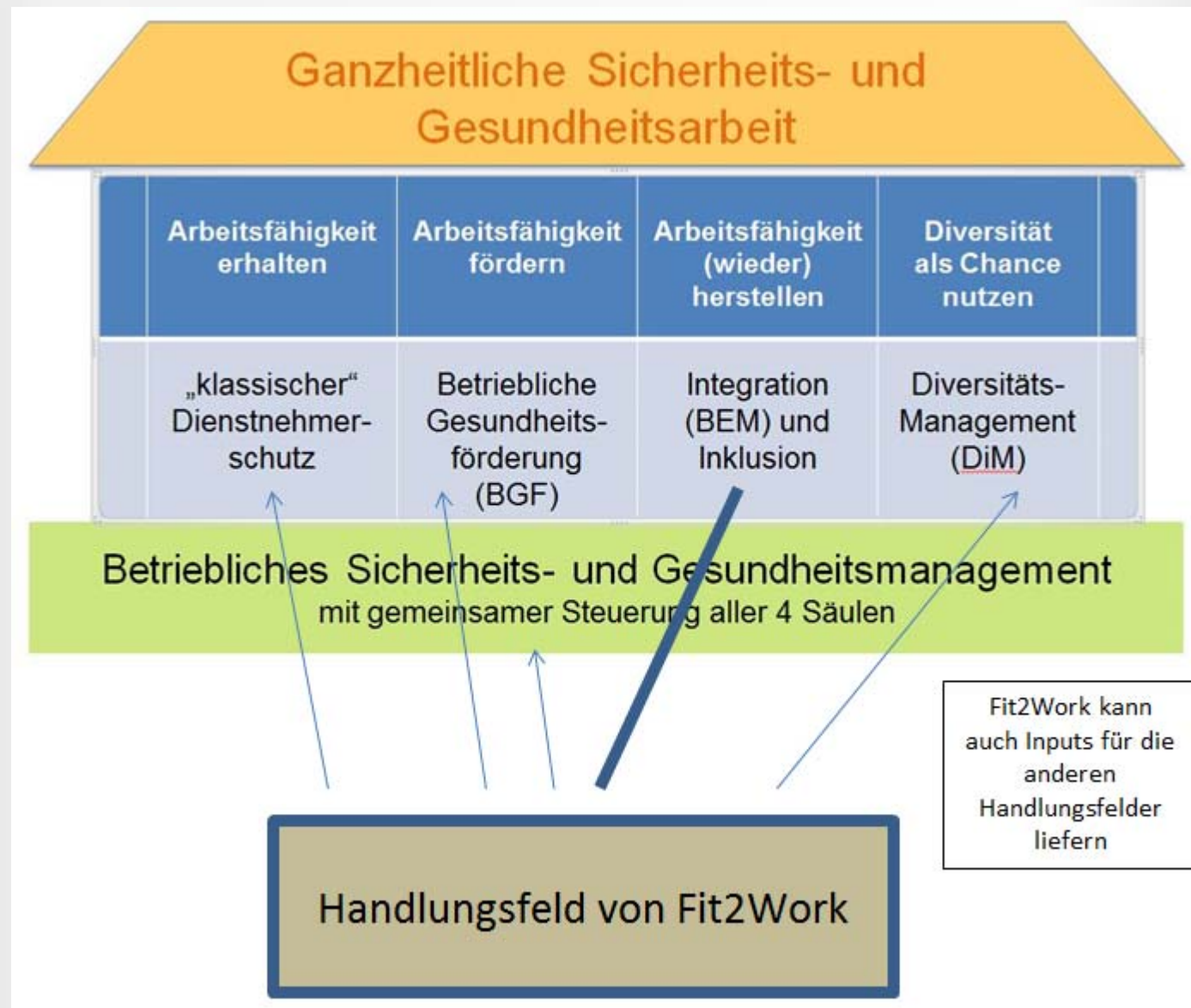
fit2work Betriebsberatung

**Unterstützung bei der (Re-)Integration von Menschen
mit gesundheitlichen Einschränkungen**

**DI Ernst Heidenreich
AUVA Außenstelle Klagenfurt**



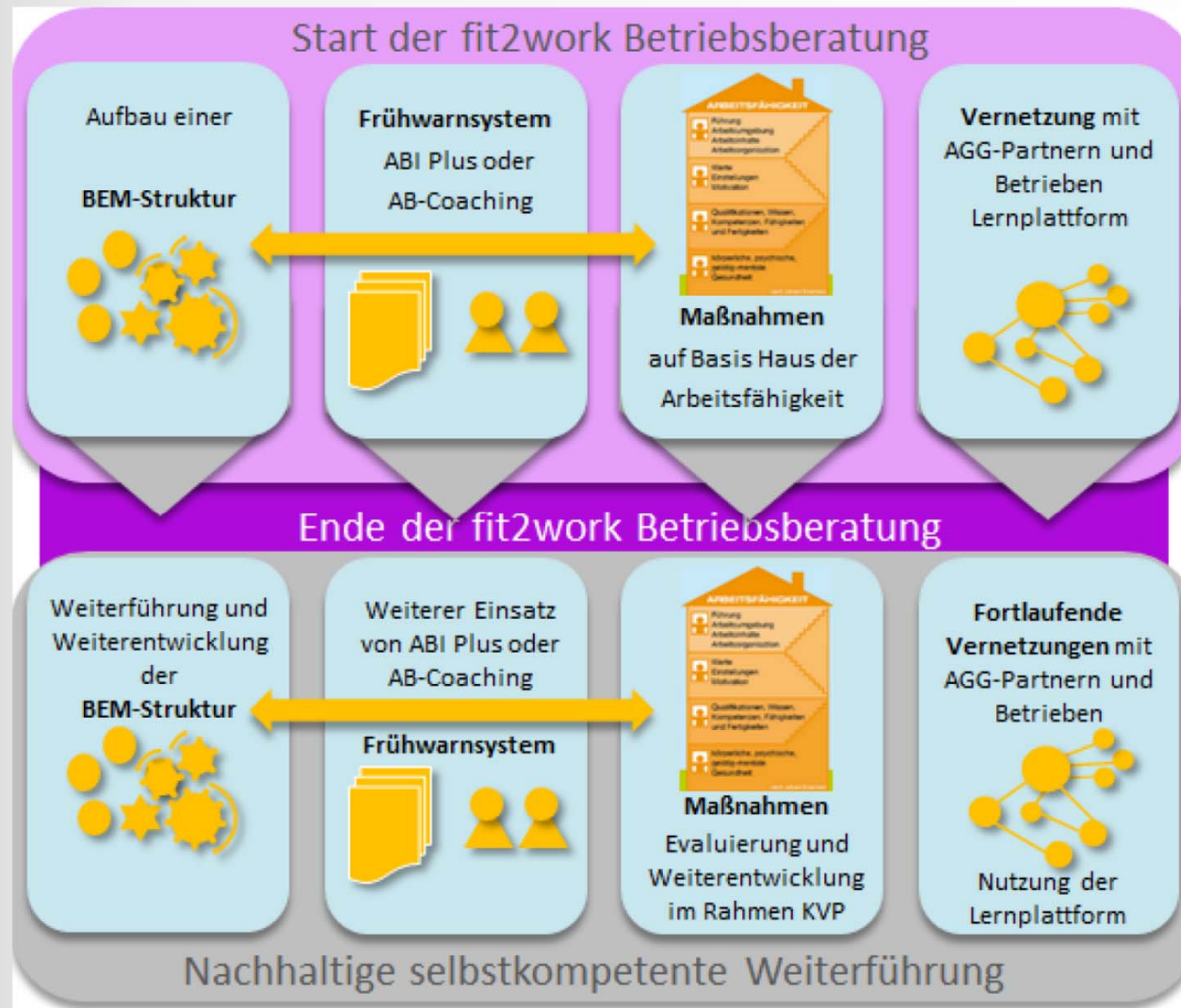
fit2work





fit2work

Bausteine der fit2work Betriebsberatung





fit2work

Ablauf der Beratung

fit2work Basischeckliste

Beinhaltet:

- Grobinformationen zu bestehenden Strukturen zum Thema Arbeitsgesundheit

für Betriebe >50 MA:

- Ausarbeitung im Rahmen von check4start (bei der AUVA)

fit2work betriebliches (Wieder-) Eingliederungsmanagement

I. Einstiegsphase

- Abklärung und Abschluss einer Kooperationsvereinbarung mit Betrieb
- Aufbau einer Projektstruktur

II. Analyse- und Sensibilisierungsphase

- Adaptiertes Erstscreening/Messen der Arbeitsbewältigungsfähigkeit
 - für Betrieb von 2 – 14 MA mittels AB-Coaching
 - für Betriebe von 15 – 50 MA mittels ABiplus™ und/oder AB-Coaching
 - für Betriebe >50 MA mittels ABiplus™

III. Reportingphase

- Darstellung der Ergebnisse aus Phase II
- Darstellung von Maßnahmenschwerpunkten

IV. Interventionsphase

- Aufbau einer nachhaltigen Struktur im Betrieb (Integrationsteam)
- Information und Schnittstellen bei Förder- und Unterstützungsbedarf
- Begleitung bei Umsetzung von prioritären Maßnahmen

V. Abschlussevaluation

- Evaluierung durch Messen der Arbeitsbewältigungsfähigkeit



fit2work

Umfang der Beratung

- Betriebe über 50 MitarbeiterInnen bis zu 8 Beratertage kostenlos; max. 3 Jahre Laufzeit; Basischeck wird von AUVA kostenlos durchgeführt (wenn kein BGF-Gütesiegel vorhanden ist)
- Betriebe von 15 bis 50 MitarbeiterInnen bis zu 7 Beratertage kostenlos, Laufzeit max. 1 Jahr
- Betriebe bis 14 MitarbeiterInnen 3 Tage, 1 Jahr

Umsetzung durch Bietergemeinschaft BBRZ, BAB und ÖSB

- In Kärnten stehen 2 Beraterinnen und 3 Berater zur Verfügung



fit2work

Regionaler Ansprechpartner und Auskünfte

Ing. Robert Wascher

Telefon +43 732 6922-6120

Mobil 0664/884 35 233

E-Mail: robert.wascher@bbrz.at





fit2work

www.fit2work.at

[Startseite](#) [Sitemap](#)

[Angebot für Personen](#) [Regionale Infos](#) [Angebot für Betriebe](#)

[Startseite](#) -- [Angebot für Betriebe](#) -- [Kontaktaufnahme](#)

[Angebot](#)
[Ziele und Zielgruppen](#)
[Ablauf](#)
[Beratungsteam](#)
[Kontaktaufnahme](#)
[Materialien / Downloads](#)
[Fragen und Antworten](#)
[Evaluierung psychischer Belastungen](#)
[NESTOR GOLD](#)

Kontakt und Anmeldung für Betriebe

Anmeldung für das fit2work-betriebliches (Wieder-) Eingliederungsmanagement

Wenn Sie Ihr Unternehmen für die fit2work-Betriebsberatung anmelden möchten werden Sie mit folgendem Link zum Anmeldeformular weitergeleitet

Anmeldung fit2work-Betriebsberatung

Sollten Sie noch Fragen haben, die wir hier noch nicht beantworten konnten schreiben Sie uns! Wir melden uns bei Ihnen so rasch als möglich.

Kontaktformular

Titel	Vor- und Nachname *
Telefonnummer **	Rückruf wann?
E-Mail **	** Entweder Telefon oder E-Mail muss ausgefüllt werden
Unternehmen *	Adresse *
Postleitzahl *	Ort *

Service

- [Kontakt für Personen](#)
- [Kontakt für Betriebe](#)
- [Impressum](#)
- [Fragen und Antworten](#)
- [Presse](#)
- [Materialien, Downloads](#)
- [Begriffserklärungen](#)
- [Kooperationspartner](#)
- [Ombudsstelle](#)
- [Sitemap](#)

Wichtige Links

- [Sozialministerium](#)
- [BMF](#)
- [BMG](#)
- [BMWFW](#)
- [Sozialministeriumservice](#)
- [Europäischer Sozialfond](#)
- [Arbeitsmarktservice](#)
- [Arbeitsinspektion](#)
- [AUVA](#)
- [Pensionsversicherungsanstalt](#)
- [Sozialversicherungsanstalt d](#)
- [Sozialversicherungsanstalt d](#)

NestorGOLD: Gütesiegel für alter(n)sgerechte Unternehmen und Organisationen

Susanne Oberleitner-Fulmek, MSc

NestorGOLD Kooperationspartnerin



Ausgezeichnetes Generationenmanagement NESTOR Gold



gesunde Produktivität in allen Lebensphasen

Susanne Oberleitner-Fulmek

Strategische Zukunftsgestaltung / Organisationsentwicklung
Assessorin und Beraterin NESTOR Gold / Investors in People

www.viacona.at



Veränderungen begleiten ● **I**mpulse setzen ● **A**ufmerksamkeit lenken

Reflektive Fragen

- In welcher Lebensphase befinden Sie sich gerade?
- Was beschäftigt Sie, was fordert Sie heraus?
- Welche Aufgaben lieben Sie? Wovon möchten Sie mehr, wovon weniger?
- Wie achten Sie auf Ihre Fitness / Gesundheit?
- Was tun Sie für Ihre Weiterbildung / Entwicklung?
- Wie unterstützt Sie Ihre Führungskraft, Ihre Organisation/Ihr Unternehmen?

**Lebensphasenorientierter MA-DIALOG →
Selbstverantwortung & Führungsbewusstsein**



Was ist NESTOR^{GOLD} ?

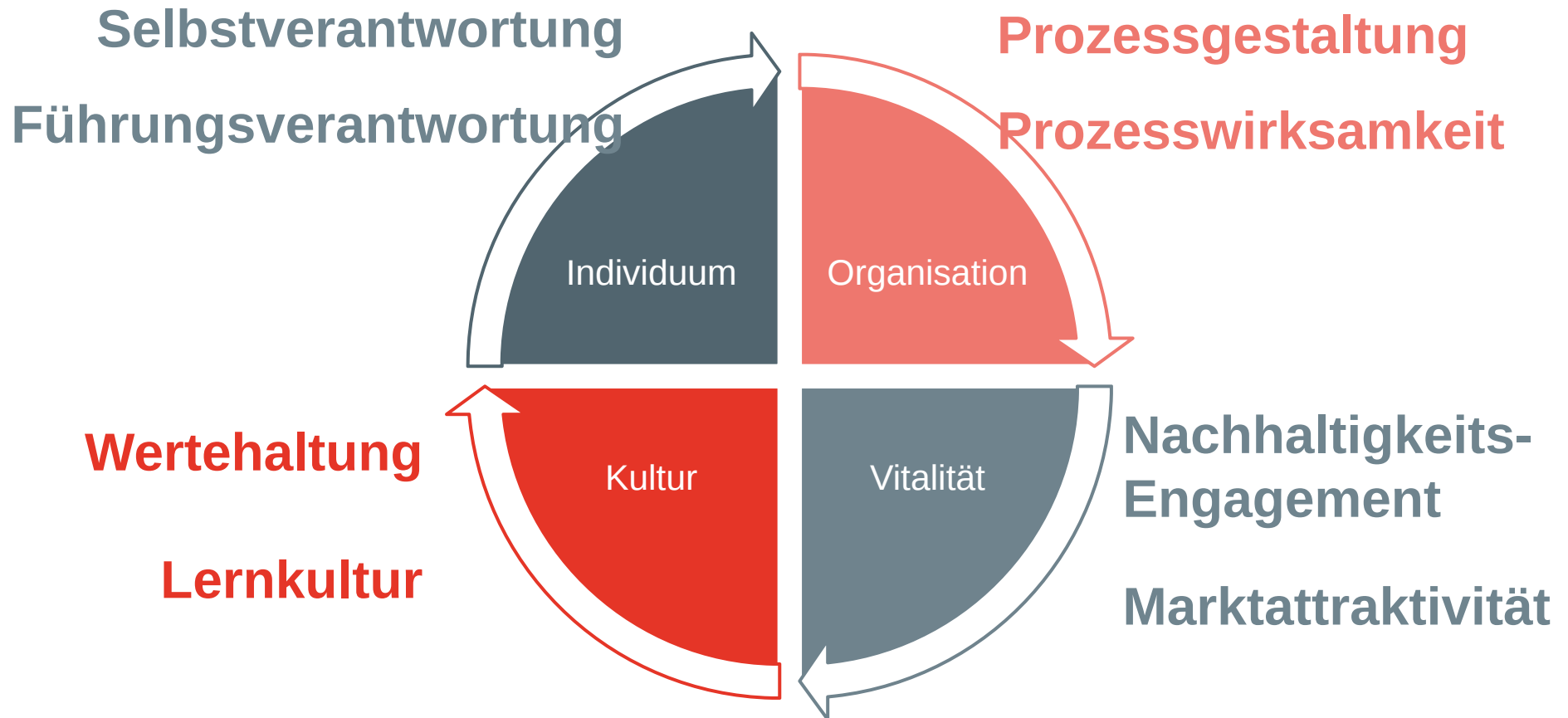


- **Leitfaden** für den stufenweisen Einführungsprozess von Generationenmanagement und Generationen-Dialog.
- **Selbstbewertungs-Instrument** für die aktuelle Landkarte Ihrer Personal- und Organisationsentwicklung in den wesentlichen Handlungsfeldern für Altersgerechtigkeit.
- **Gütesiegel:** Evaluation und Bestätigung für die Wirksamkeit der gesetzten Maßnahmen.

NESTOR Gold Programm-Leitung / Beirat:



Die 4 Handlungsfelder im NESTOR^{GOLD}



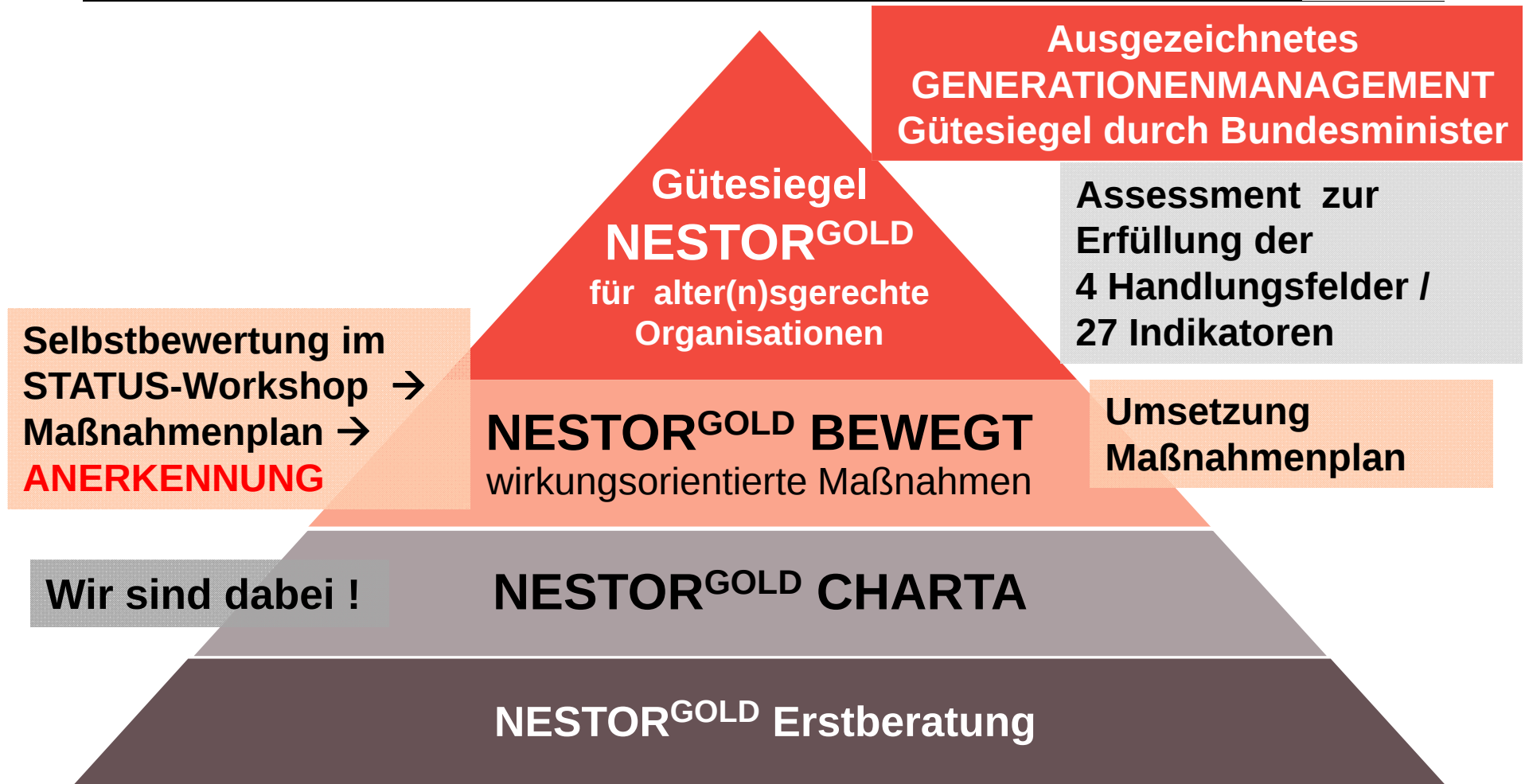
Warum NESTOR^{GOLD} in Österreich?



- **Stärkung des Bewusstseins** der österreichischen Organisationen / Unternehmen für den besonderen Wert älterer MitarbeiterInnen und der erfolgreichen Zusammenarbeit der Generationen.
- **Sichtbarmachung wirksamer Maßnahmen** für altersgerechtes Arbeiten nach innen (MitarbeiterInnen) und außen (Markt).
- **Öffentliche Anerkennung** der geleisteten Aktivitäten für lebensphasenorientierte Führung und Altersgerechtigkeit.



Stufenprozess NESTOR^{GOLD}



NESTOR^{GOLD} BEWEGT wirkungsorientierter Maßnahmenplan - bis.....(2016)

Nr.	Maßnahmen-Paket NG Handlungsfeld	Aktivität	Wirkung/ Nutzen / KPI-Messung
1	BGM Angebote an allen Standorten ermöglichen HF Individuum	• Terminplanung und örtliche Planung neuer Aktivitäten • Infoveranstaltung in den Standorten für BGM Angebote • Ansprechperson pro Standort für BGM • aktive Einbeziehung der Gesundheitscoaches	• Bewusstsein für Lebensstil-Faktoren • Förderung der Eigenverantwortung • Stressreduktion • Annahmequote (Anz. der Teilnehm.)
2	Lebensphasenorientiertes MAG Adaptierung und Schulung HF Individuum	• reflektive Fragen in der Vorbereitung • FK-Feedback durch MAIn • Dokumentation und Information aus MAGs für PE	• Reduktion Konfliktpotenzial (FK-MA) • besseres Kennenlernen des/der MAIn (persönliche Bedürfnisse für Weiterentwicklung, Erhalt der Arbeitsfähigkeit) • strategische Planung in der PE
	Mentorin/Mentoren aktiver einsetzen HF Organisation	• Lernphasenkatalog -> Analyse • Freistellungsmöglichkeit für Mentorentätigkeit • In Fachausbildung einbeziehen	• Expertenwissen von Älteren noch nutzen • Entlastung von älteren MAInnen

Auszug

Good Practice & Auszeichnungen



u.v.m.



30. März ab 15.00 Uhr im



■ Fort- und Weiterbildung älterer MitarbeiterInnen - zur Erhaltung von ganzheitlicher Arbeitsfähigkeit

- **Mag.a Andrea Brantner**, Leiterin Personalentwicklung und Ausbildung von SPAR
- **Renate Pyrkner**, GF Austria-bio-Plastics



Wofür steht ein NESTOR^{GOLD} Betrieb?

- Nutzung der Stärken aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter



Susanne Oberleitner-Fulmek MSc

Dipl. Organisationsberaterin und Management Coach

Investors in People Assessorin

Nestor Gold Lehr-Assessorin

Geschäftsführerin ViAcona



Erfahrungshintergrund Führung

- Sales und Marketing Managerin IT-Firmen USA
- Geschäftsführende Gesellschafterin IT Firmengruppe
- seit 1990 selbständige Beraterin: SOC Strategische Unternehmensentwicklung GmbH und ViACona GmbH
- Management auf Zeit (z.B Frequentis, IBG,..)
- Managing Partner Investors in People AUSTRIA

Beratungs-Schwerpunkte

- Visions-/Strategie-Entwicklung, MbO-Systeme
- Beratung in Veränderungsprozessen
- Generationenmanagement / NESTOR Gold
- Führungskräfte-Entwicklung
- HR Strategie / Investors in People Assessment
- Management Coaching

Mutmacherin & Zukunftsgestalterin

Aus- und Weiterbildungen

- Gruppendynamik
- Business Excellence in Atlanta
- Systemische Organisationsentwicklung
- Systemisches Coaching
- System. Strukturaufstellung
- Masterstudium MSc für PE & OE
- Certified Adviser / Assessor
- Trainings- und Moderations-Design
- Zürcher Ressourcen Management



www.viacona.at www.nestorgold.at

Impressum



NESTOR^{GOLD}

initiiert und verliehen durch das Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz in Zusammenarbeit mit dem Zertifizierungsbeirat (VertreterInnen des Sozial- und Wirtschaftsministeriums, der Sozialpartner-Organisationen und des AMS) und nationalen ExpertInnen im Bereich der alternsgerechten Gestaltung der Arbeitswelt:
Dr.ⁱⁿ Irene Kloimüller, Susanne Oberleitner-Fulmek MSc.

Susanne Oberleitner-Fulmek

Lehrassessorin NESTOR^{Gold}

Geschäftsführerin ViAcona GmbH

Valentingasse 1A, 1230 Wien

(+43) 0699 10 30 50 26 ; (+43)1 890 13 00

s.oberleitner@viacona.at www.viacona.at





Offene Fragen - Diskussion



ANSPRECHPARTNERINNEN:

DR.^{IN} JULIA ENZELSBERGER

Bereich Arbeit und Soziales
Industriellenvereinigung
arbeitundsoziales@iv-net.at

BAKK.^A HILDEGARD WEINKE

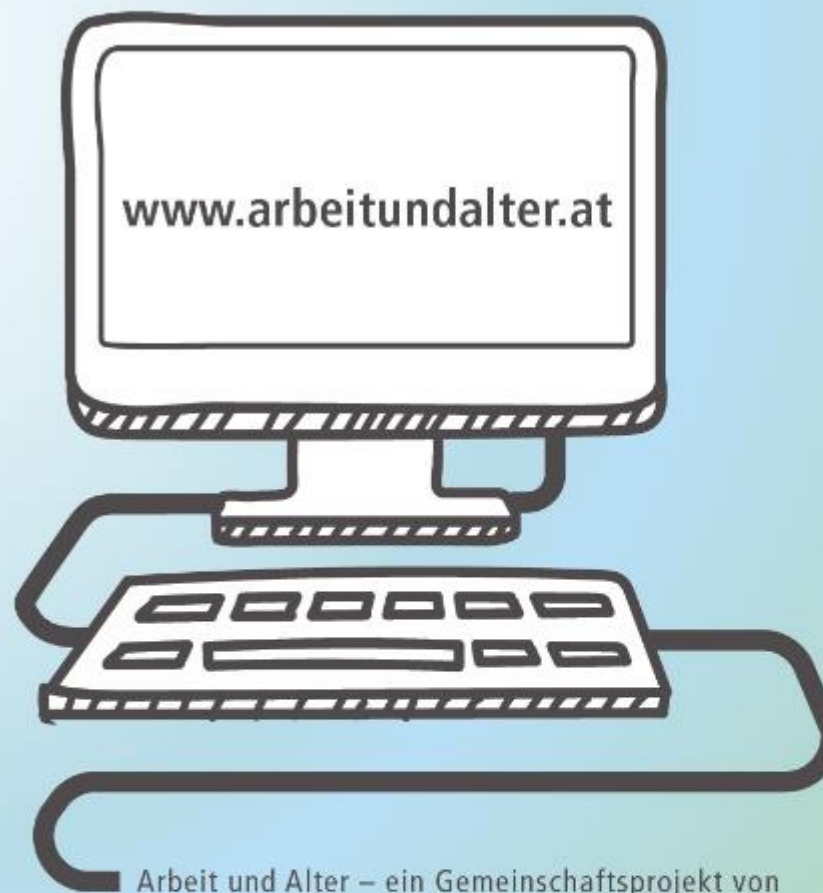
Abteilung Sicherheit, Gesundheit und Arbeit
Bundesarbeitskammer
sg@akwien.at

DR.^{IN} INGRID REIFINGER

Referat Sozialpolitik-Gesundheitspolitik
Österreichischer Gewerkschaftsbund
sozialpolitik@oegb.at

MAG.^A MARIA KAUN

Abteilung für Sozialpolitik und
Gesundheit
Wirtschaftskammer Österreich
sp@wko.at



Mit Unterstützung der

