

Auf dem Weg zu einer alternsgerechten Organisation

Modul des Projektes „Fit für die Zukunft“

Future Circle III

in Kooperation mit dem ÖPWZ
16. September 2010

Birgit Kriener, Irene Kloimüller

*Gesundheitsförderung,
Alters- und
Arbeitsfähigkeits-Management
sind vor dem demografischen
Umbruch der Organisationen
strategisch wesentliche
Personalthemen der Zukunft!*

Lernen durch Vernetzung

Wir wollen mit Ihnen heute im Zeitraffer durchdenken und durchspielen wie der Weg zu einer altersgerechten Organisation beschritten werden kann. Hier wollen wir vor allem die Vorprojektphase beleuchten.

Unterstützende Fragen werden Sie darauf vorbereiten, was Sie auf dieser Reise erwarten wird.

- Betriebe, die schon auf dem Weg sind nutzen diese Reise als Reflexion.
- Betriebe, die sich erst auf dem Weg machen, nutzen die Erfahrenen als „SparingpartnerInnen“

Die Arbeitswelt **alternsgerecht** gestalten bedeutet Stärken und Bedürfnisse aller Altersgruppen möglichst gut berücksichtigen:

- Organisationskultur,
- Abläufen & Prozessen,
- Arbeitsplatzgestaltung
- Arbeitszeiten
- Personalentwicklung, Fortbildung, Karrieren
- Arbeitsinhalten
- ...

ARBEITSFÄHIGKEIT



Führung
Arbeitsumgebung
Arbeitsinhalte
Arbeitsorganisation



Werte
Einstellungen
Motivation



Qualifikationen, Wissen,
Kompetenzen, Fähigkeiten
und Fertigkeiten



körperliche, psychische,
geistig-mentale
Gesundheit

nach Juhani Ilmarinen



Familie



Freunde



Gesellschaft



Politik

Arbeitsfähigkeit erhalten –
ein Programm von PVA und AUVA

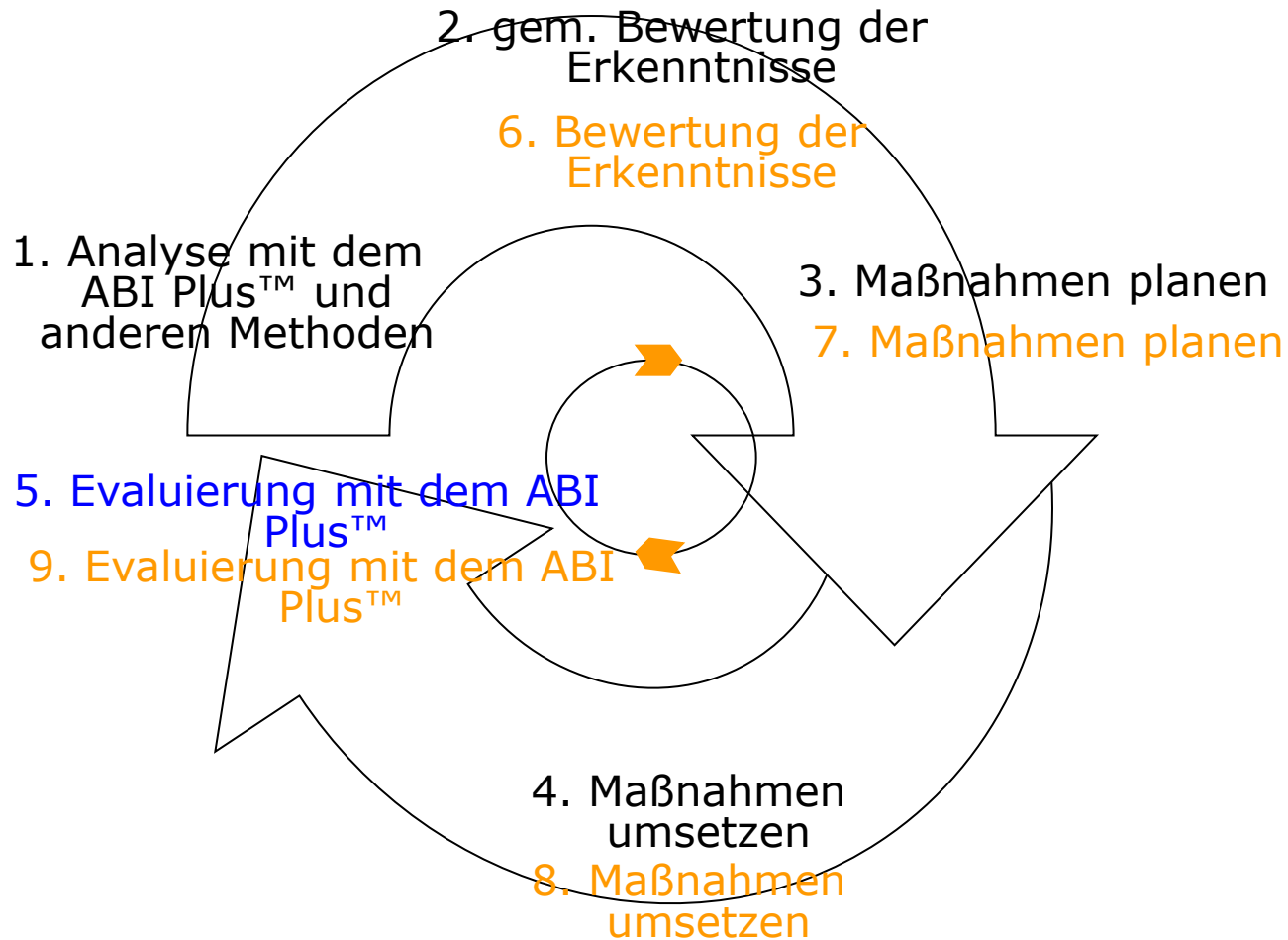
Projektvorlauf

Wichtige Phase!

- Vision
- Zielsetzung
- Erfolgsindikatoren
- Zielgruppen
- Struktur für Projekt überlegen
- Projektumfeld analysieren
- Zeitraum, Milestones
- Ressourcen
- Benötigte Qualifikation festlegen

Eine gute Projektplanung im Vorlauf erhöht die Erfolgchancen des Projektes

KVP Arbeitsfähigkeit erhalten



Der Umsetzungsprozess

adaptiert nach: BGF-Zyklus gemäß Ausbildungsprogramm des FGÖ



Analyse

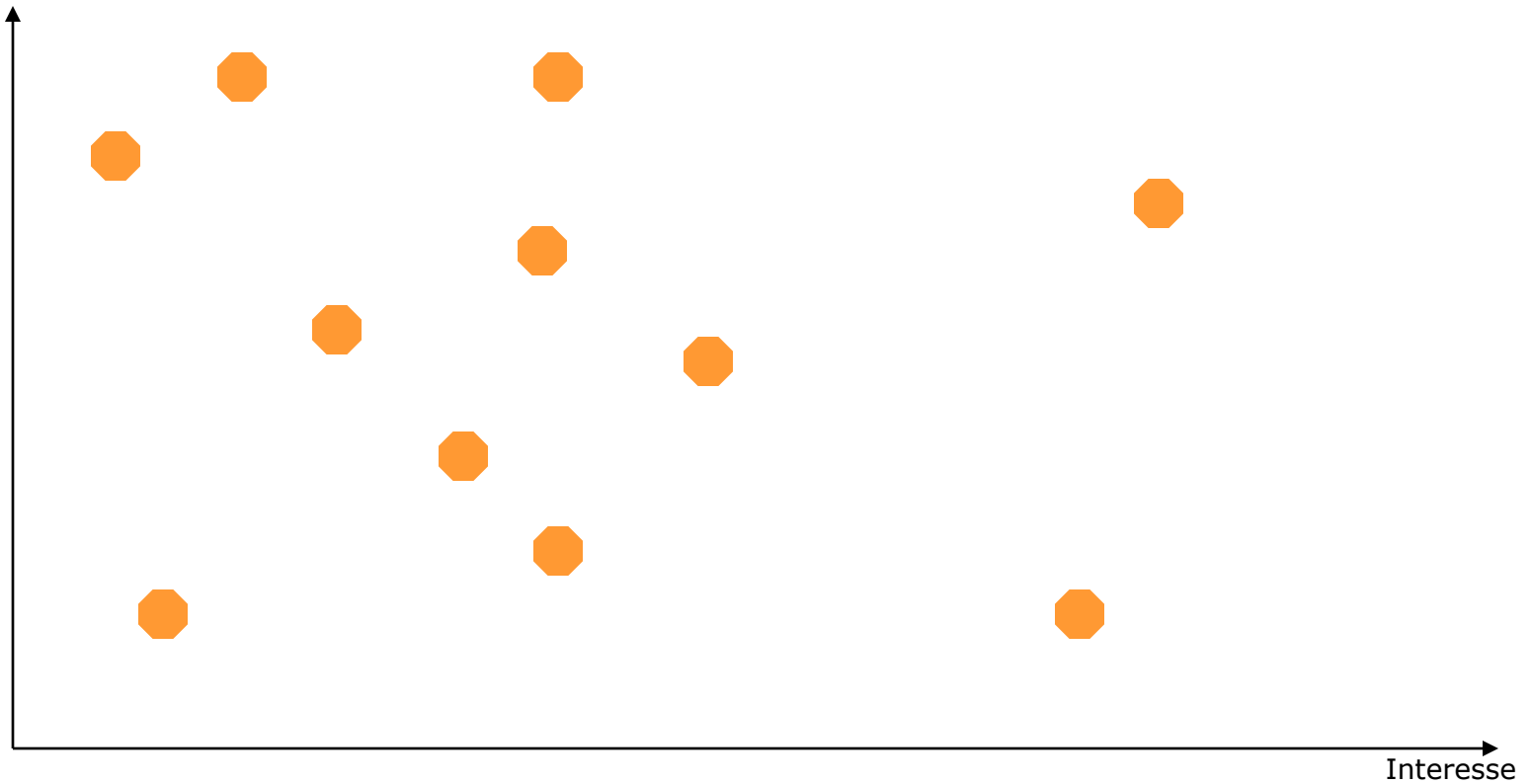
- Altersstrukturanalyse
- Daten & Dokumente
- Qualitative Interviews an Schnittstellen (semistrukturiert)
- Gruppen/Zirkeln mit MitarbeiterInnen
- Ergonomie-Begehungen
- Befragung mit dem ABI Plus™

Die wichtigsten Fragen auf dem Weg

- 1) ***Warum sollen/wollen wir das Thema zum Thema im Unternehmen machen? Welche Anknüpfung(en) im Betrieb gibt es, vielleicht auch zu aktuellen anderen betrieblichen Themen? Was beschäftigt uns zum produktiven Älterwerden? Was ist unsere Motivation?***
- 2) ***Wie schaut die Altersstruktur in unserem Unternehmen aus? Kennen wir sie? Wie schaut die Personalstruktur insgesamt aus? Welche Konsequenzen ergeben sich daraus?***
- 3) ***Welche Vision und Ziele können wir für uns entwickeln?***
- 4) ***Wenn wir das Thema angehen, welche Verbündete finden sich? Wie schaut das Umfeld der potenziell Beteiligten/ Betroffenen aus? (Stakeholder Analyse). Wo ist Widerstand zu erwarten?***
- 5) ***Welche Struktur können wir für eine optimale die Umsetzung schaffen?***
- 6) ***Wie sensibilisieren/gewinnen wir unsere MitarbeiterInnen? Wie unsere Führungskräfte? Wie unsere Personalvertretung?***
- 7) ***...und wie gehen wir es nun konkret an? Was ist der erste Schritt?***

Stakeholderanalyse

Einfluss +/-



Intervention standardisiert

- Sensibilisierung zu Arbeitsfähigkeit und Stärken und Ressourcen mit dem Älterwerden
- Schulung von Führung, welche operativ Personal führt zur Unterstützung von Arbeitsbewältigung unter Berücksichtigung des Ansatzes von gesunder, wertschätzender Führung
- Schulung der Präventivdienste, v.a. der betriebsärztliche und arbeitspsychologische Bereich, in Arbeitsbewältigung (z.B. Arbeitsbewältigungs-Coaching).

Intervention spezifisch

- Die Ergebnisse der Analyse des ABI Plus™ wurden den Stockwerken des Hauses der Arbeitsfähigkeit zugeordnet.
- Je nach Ergebnissen, Arbeitssituation und wissenschaftlichen Erkenntnissen wird entschieden, ob verhältnisorientierte und/oder verhaltensorientierte Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitssituation hilfreicher sind.
- Insgesamt haben bis dato insgesamt rund 250 Maßnahmen in den Betrieben stattgefunden.

Bsp. Entwickelte Maßnahmen

	Qualifikation	Motivation	Gesundheit	Arbeitsorganisation/ Führung
kurzfristig		lebensphasen bezogenes Mitarbeitergespräch	Wellnesstage, SV, Coaching, Vorträge, Präventionsmaßnahmen (in Koop. mit Arbeitsmedizin), Antistressmaßnahmen	
mittelfristig	Ableitung von Karriereverläufen	Mentoren		Turnus, Rotation
langfristig	Arbeitskarrieren			Personalbemessung, KVP

Mag.a Birgit Kriener

Arbeitspsychologin

Gewerbl. Unternehmensberaterin

Organisations-/BGF-Beratung seit 2000

Beratungsprojekte und Evaluationen in
zahlreichen Betrieben

BGF und Alternsgerechtes Arbeiten

Strategische Beratung und Entwicklung für
Fonds Gesundes Österreich, Österr.
BGF-Netzwerk, Sozialversicherungsträger

Ausbildung von BGF-ProjektleiterInnen im
Auftrag des FGÖ seit 2005

Mitentwicklung des FGÖ-Projektguide



Dr.ⁱⁿ Irene Kloimüller MBA

Medizinerin & Psychotherapeutin
Gewerbl. Unternehmensberaterin
Organisations-/BGF-Beratung seit 1995

Seit 2008 Leiterin des österreichweiten
Programms „Fit für die Zukunft –
Arbeitsfähigkeit erhalten“ für AUVA und
PVA

