



Das Kapital von morgen!

Damit Know-How nicht in Pension geht.

Donnerstag, 14.11.2024, 15:15 – 15:45 Uhr

WIFI Linz, Raum D403, 4. Stock,

Wiener Straße 150, 4020 Linz

Im Anschluss sind Sie herzlich zu einem Imbiss eingeladen!
Die gleichnamige Veranstaltung findet von 16 – 18 Uhr im Panoramasaal WIFI statt.

Ihre Gesprächspartner:innen:

KommR Markus Achleitner, Wirtschafts-Landesrat

Andreas Stangl, AK OÖ-Präsident

KommR DI Dr. Clemens Malina-Altzinger, WKOÖ-Vizepräsident

Markus Litzlbauer MBA, Stv. Landesgeschäftsführer AMS OÖ

Mag.a Maria Lesterl, Direktorin AUVA-Landesstelle Linz

Mag. Manfred Luger, Leiter Human Capital Management Business Upper Austria

Dr. Martin Rupprecht, Personaldirektor OÖ Gesundheitsholding

Mag.a Brigitte Deu, Landesstellenleiterin Sozialministeriumservice OÖ

Claus Jungkunz MBA, Koordinierungsstelle Arbeit Inklusiv, wage-Netzwerk

Zum wage-Netzwerk

Das wage-Netzwerk, ein Zusammenschluss aus Unternehmen und allen wichtigen Systempartnern zum Thema „Arbeit und Alter“ und „Arbeitsfähigkeit erhalten“ in Oberösterreich: Wirtschaftskammer, Arbeiterkammer, AMS, Österreichische Gesundheitskasse, AUVA, Österreichische Gesundheitsholding, Business Upper Austria, WIFI und Sozialministeriumservice.

Es greift praxisrelevante Fragestellungen auf und erarbeitet gemeinsam mit Unternehmen, arbeitsmarktpolitischen Akteur:innen und Expert:innen Lösungen und innovative Zukunftsperspektiven. Es geht darum, wettbewerbsfähig zu bleiben und der demografischen Entwicklung proaktiv zu begegnen: „Älter werden. Zukunft haben!“

wage = **W**inning**AGE**

Das wage-Netzwerk ist

- ein Kompetenzzentrum für Generationenmanagement und altersgerechtes Arbeiten
- eine Plattform für Information und Know-how-Transfer
- Impulsgeber für Innovationen
- Schnittstelle und Drehscheibe zwischen Forschung, Anwendung, (Interessens-) Politik, Anbieter:innen und der Wirtschaft
- eine in Österreich einzigartige Plattform, die den Austausch und die Zusammenarbeit fördert und institutionelle Schulterschlüsse bei wichtigen Themen ermöglicht. In den 20 Jahren des Bestehens wurde eine Vielzahl an gemeinsamen Projekten verwirklicht.
- ein Zukunftsmodell, um den anstehenden demografischen Herausforderungen gebündelt auf Landesebene zu begegnen.

Markus Achleitner, Wirtschafts-Landesrat

Arbeitsmarkt braucht ALLE Potentiale – Kompetenz des wage-Netzwerkes wichtiger denn je

„Arbeit und Alter“ war schon bei der Gründung des wage-Netzwerkes vor 20 Jahren ein Thema, das die Arbeitswelt massiv beschäftigt hat. Mit rund 90 beteiligten Unternehmen und Institutionen hat das Netzwerk eine Plattform geschaffen, auf der Wissen und Erfahrungen ausgetauscht und gemeinsam Strategien entwickelt werden, um die Arbeitsfähigkeit älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu erhalten, praxisrelevante und innovative Lösungsansätze für betriebliche Fragestellungen rund um das Thema wurden entwickelt. Die enge Zusammenarbeit zwischen Unternehmen, Sozialpartnern und politischen Akteuren hat es ermöglicht, neue Wege zu beschreiten. Der regelmäßige Austausch von Best Practices und die

gemeinsame Entwicklung von Strategien haben dazu beigetragen, dass Oberösterreich in diesem Bereich eine Vorreiterrolle einnimmt.

Die Herausforderungen des demografischen Wandels machen die Arbeit des wage-Netzwerkes wertvoller denn je. Ältere Menschen sind für den öö. Arbeitsmarkt eine unverzichtbare Ressource, deren enormes Know-how es zu schätzen und nutzen gilt. Nach wie vor entscheiden sich viele Beschäftigte in (Ober-)Österreich früh für den Ruhestand. Damit geht für unsere Betriebe viel Kompetenz verloren. Zugleich verliert die Wirtschaft wertvolle Arbeitskräfte. Denn auch wenn die aktuelle wirtschaftliche Lage herausfordernd ist, zeigt der neue OÖ. Fachkräftemonitor, dass im Jahr 2030 in Oberösterreich voraussichtlich 83.460 Fachkräfte fehlen werden.

Um Menschen im Ruhestand nicht gänzlich für den Arbeitsmarkt zu verlieren, braucht es auch einen Anreiz zu einer Erwerbstätigkeit für Regelpensionistinnen und -pensionisten, die auch im Alter einer Berufstätigkeit nachgehen wollen. Die aktuelle Regelung sieht bei einer Beschäftigung während der Regelpension weiterhin die Einhebung eines Pensionsversicherungsbeitrags vor. Studien haben gezeigt, dass bei einem steuerfreien Zuverdienstsystem in der Pension rund 9.000 Stellen (Vollzeitäquivalente) besetzt werden könnten.

Das wage-Netzwerk hat in den letzten 20 Jahren eindrucksvoll bewiesen, dass es möglich ist, den demografischen Wandel aktiv zu gestalten. Ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind bereit unter den entsprechenden Rahmenbedingungen weiter aktiv am Arbeitsleben teilzunehmen. Davon profitieren sie persönlich, das sichert auch die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen. Ich bin überzeugt, dass wir auch in den kommenden Jahren gemeinsam erfolgreich sein werden. Die Arbeit von wage ist wichtiger und bedeutender denn je.

Andreas Stangl, AK OÖ-Präsident

Der Altersdiskriminierung in der Arbeitswelt den Kampf ansagen!

Der demografische Wandel, der in Österreich und in allen anderen westlichen Ländern stattfindet, stellt neue Herausforderungen an die Unternehmen, die Beschäftigten und die Interessenvertretungen.

Die Arbeiterkammer OÖ hat bereits vor 20 Jahren auf die zu erwartenden Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt hingewiesen und im Rahmen des Projektes „wage“ neue Konzepte zum altersgerechten Arbeiten, zur Gesundheitsförderung und zur Erhaltung der Arbeits- und Leistungsfähigkeit im Alter vorgestellt. Schon damals haben wir auf die Gefahren der Altersdiskriminierung und fehlender Altersmanagementkonzepte hingewiesen.

Heute sind die negativen Folgen des zu zögerlichen Handelns angesichts alternder Belegschaften, vor dem wir schon vor 20 Jahren gewarnt haben, großteils eingetreten: fehlende Fachkräfte, fehlendes Zusammenspiel von Alt und Jung, fehlendes Management des Übergangs von Mitarbeiter:innen in die Pension, Diskriminierung älterer Beschäftigter bei Qualifizierung und Weiterbildung, Zunahme von Krankenständen und anderes mehr.

Trotz anhaltend hohen Fachkräftebedarfs haben in Oberösterreich Menschen im Alter zwischen 60 und 64 Jahren mit 7,2 Prozent (September 2024) das höchste

Arbeitslosigkeitsrisiko. Im September waren in Oberösterreich in der Alterskohorte 50+ 10.122 Personen von Arbeitslosigkeit betroffen. Das ist ein Anstieg um knapp 1600 Personen bzw. um 18,7 Prozent in einem Jahr und damit der höchste aller Bundesländer.

Die Anhebung des Pensionsantrittsalters der Frauen wird die Situation noch zusätzlich verschärfen. Viele Frauen arbeiten in Berufen, die als Schwerarbeit einzustufen sind aber generell, wie man am Beispiel der Pflege sieht, nicht als Schwerarbeit anerkannt werden. Es ist also zu erwarten, dass viele diese Berufe in höherem Alter aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr ausüben können.

Ältere nicht weniger leistungsstark, sondern anders leistungsfähig

Schon jetzt geben laut Arbeitsklima Index der AK Oberösterreich bis zu 40 Prozent, in Pflegeberufen sogar mehr als 60 Prozent der Beschäftigten an, sich nicht vorstellen zu können, ohne gezielte Entlastungen durch bessere Arbeitsbedingungen und Altersmanagement das reguläre Pensionsantrittsalter zu erreichen.

Auch nach 20 Jahren Arbeit des wage-Netzwerkes besteht daher dringender Handlungsbedarf sowohl auf gesetzlicher Ebene als auch auf betrieblicher Ebene, um die Gesundheit und die Arbeitsfähigkeit der älteren Beschäftigten zu erhalten.

Jeder Form von Altersdiskriminierung liegen Vorurteile zugrunde. Dazu gehören etwa die angeblich geringere Leistungsfähigkeit Älterer, fehlende Lernbereitschaft oder Flexibilität. Wissenschaftliche Studien haben aber bereits vor 20 Jahren darauf hingewiesen, dass Ältere nicht weniger leistungsstark sind, sondern anders leistungsfähig.

Wichtige aktuelle Themen in der Arbeitswelt sind die Digitalisierung und die Nutzung Künstlicher Intelligenz. Auch hier gibt es Vorurteile gegenüber älteren Beschäftigten. Stattdessen sollte eine altersgerechte Didaktik entwickelt werden, um ihnen den Umgang damit zu erleichtern. Das Zusammenspiel der Generationen ist gefragt und nicht das gegenseitige Ausspielen. Insgesamt müssen ältere Mitarbeiter:innen wieder viel stärker in Aus- und Weiterbildungsprogramme eingebunden werden.

Die Arbeiterkammer OÖ setzt sich daher für folgende Forderungen ein:

- Arbeitsplätze müssen so gestaltet werden, dass alle Beschäftigte gesund das reguläre Pensionsantrittsalter erreichen können.
- Gezielte Maßnahmen zur Prävention und Erhaltung der Gesundheit und Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten in den Unternehmen
- Deutliche Erhöhung des AMS-Budgets, um der steigenden Altersarbeitslosigkeit entgegen zu wirken
- Evaluierung psychischer Belastungen mit Fokus ältere Beschäftigte
- Einsatz von Arbeitsmedizin und Arbeitspsychologie bei der Arbeitsplatzgestaltung
- Gezieltes Generationenmanagement
- Maßnahmen zum wertschätzenden Übergang in die Pension
- Recht auf Teilnahme an Qualifizierungen bis zum Pensionsantritt
- Erleichterung des Zuganges zur Schwerarbeitspension
- Betriebsvereinbarungen zur Prävention von Altersdiskriminierung und Mobbing nutzen

- Verpflichtende betriebliche Strukturen zum lebensphasenorientierten Arbeiten unter Mitwirkung von Betriebsrat und Sicherheitsvertrauenspersonen

KommR DI Dr. Clemens Malina-Altzinger, WKOÖ-Vizepräsident

Wertvolle und unverzichtbare Ressource am Arbeitsmarkt

Die Wirtschaftskammer Oberösterreich als fachliche und emotionale Heimat für alle unternehmerisch denkenden Menschen setzt sich für mehr Standort- und Lebensqualität in Oberösterreich ein. Dazu zählt die Versorgung der heimischen Unternehmen mit dringend benötigten Arbeits- und Fachkräften, wobei insbesondere die Potenzialgruppe der älteren Arbeitnehmer:innen eine unverzichtbare und wertvolle Ressource am Arbeitsmarkt darstellt.

Das wage-Netzwerk setzt auf die Erhaltung der Erwerbsfähigkeit in Oberösterreich. Die Wirtschaftskammer Oberösterreich wirkt von Beginn an als verlässliche Partnerin des wage-Netzwerks an der Erarbeitung gemeinsamer Strategien und Projekte mit, um die Zielsetzung der Erhaltung der Erwerbsfähigkeit sicherzustellen.

Aufgrund des demografischen Wandels und der steigenden Lebenserwartung steht unser Pensionssystem vor gravierenden Herausforderungen:

Mit der „Babyboomer-Generation“ verabschieden sich sukzessive wertvolle Arbeits- und Fachkräfte in die Pension und hinterlassen große Lücken am Arbeitsmarkt. Die den „Babyboomern“ nachfolgenden, geburtenschwachen Jahrgänge können diese Lücken nicht schließen, sodass laut ECO Austria allein in Oberösterreich bis 2035 mit einem Rückgang der erwerbsfähigen Bevölkerung um satte 5 Prozent zu rechnen ist. Derzeit kommen rund 33 Personen im Alter von 65 Jahren und älter auf 100 Personen im erwerbsfähigen Alter. Dieser Wert wird bis 2052 auf 59 und bis 2082 auf 66 ansteigen.

Das bedeutet im Ergebnis, dass immer weniger Erwerbstätige für immer mehr Pensionist:innen aufkommen müssen – eine finanzielle Schieflage, die das System zunehmend belastet!

Zusätzlich sinkt bei der Erwerbsbevölkerung auch die Arbeitszeit: Österreich rangiert im EU-Vergleich mit einer Teilzeitquote von 30% auf Platz 2. Allein in Oberösterreich arbeiteten im vierten Quartal 2023 ca. 212.000 Personen in Teilzeit; davon befanden sich 8.000 Personen in Altersteilzeit.

Insgesamt hat die Teilzeitbeschäftigung in Österreich von 2010 bis 2023 eklatant zugenommen, wobei insbesondere bei Beschäftigungsverhältnissen im Ausmaß von 20-35 Stunden ein starker Anstieg zu verzeichnen ist: Gab es laut Studie von Statistik Austria im Jahr 2010 in Oberösterreich noch 63.312 Dienstverhältnisse im Ausmaß von 20-35 Wochenstunden, stieg die Anzahl im Jahr 2023 auf 113.576.

Mehr Anreize im Pensionssystem schaffen, Potenzial älterer Mitarbeiter:innen heben

Hinzukommt, dass die Österreicher:innen im OECD-Vergleich deutlich früher den Ruhestand antreten als andere Länder. Bei vielen, die sich für eine vorzeitige

Alterspension entscheiden, scheint die Abwägung zwischen mehr Freizeit und einer geringeren Pension häufig zugunsten der Freizeit auszufallen, was auch im Herbst 2024 durchgeführte Studien und Analysen seitens Univ. Prof. Martin Halla sowie der WKO-Sparte Industrie zeigen. Klares Ergebnis war weiters, dass höhere Abschläge ein wirksames Mittel sind, um den Anreiz für einen vorzeitigen Pensionsantritt zu senken. Würde es gelingen, das faktische Antrittsalter in Österreich um nur ein Monat zu erhöhen, würde dies 200 Millionen Euro an Kostenersparnis bringen

Was es daher dringend braucht, sind Änderungen der gesetzlichen Rahmenbedingungen. Unser Pensionssystem muss künftig mehr Anreize bieten, damit Mitarbeiter:innen länger ihre Leistung im Erwerbsleben erbringen.

Gleichzeitig müssen jedoch auch andere Faktoren wie die Arbeitsbedingungen älterer Arbeitnehmer:innen und die gesundheitliche Verfassung berücksichtigt werden, um eine nachhaltige Verlängerung der Erwerbsdauer zu fördern. Auf betrieblicher Ebene wird bereits vieles unternommen, um das Potenzial älterer Mitarbeiter:innen zu heben.

Im wage-Netzwerk wird gemeinsam daran gearbeitet, Menschen gesund, zufrieden und produktiv bis zum Erreichen des Regelpensionsalters im Erwerbsleben zu halten.

Markus Litzlbauer MBA, Stv. Landesgeschäftsführer AMS OÖ

Empfehlung an Unternehmen aus dem Vollen zu schöpfen

„Das AMS OÖ bezieht alle Altersgruppen gleichermaßen in den Vermittlungsprozess ein und empfiehlt den Unternehmen ‚aus dem Vollen zu schöpfen‘“, betont der stv. Landesgeschäftsführer Markus Litzlbauer, MBA. „Aktuell haben wir 10.122 Personen in der Altersgruppe 50plus als arbeitslos vorgemerkt. Davon können knapp 2.600 sofort einen Job annehmen – mit Ausbildung und ohne gesundheitliche Einschränkungen. (noch in Abklärung!) Das aktuelle wirtschaftliche Umfeld und gelegentliche Vorbehalte seitens der Unternehmen erschweren mitunter eine erfolgreiche Vermittlung. Zugleich gibt es eine deutliche Zurückhaltung der älteren Arbeitssuchenden bei Aus- und Weiterbildungen: Nur zehn Prozent aller in Schulung befindlichen Personen sind älter als 50 Jahre. Unser neu entwickeltes Kompetenzmatching ist eine Chance für diese Zielgruppe, wobei wir alle beruflich verwertbaren Kompetenzen – auch die im privaten Bereich erworbenen – berücksichtigen und sich dadurch für die Jobsuchenden neue Berufsmöglichkeiten ergeben. Im Rahmen der Zusammenarbeit mit unseren Partner:innen im wage-Netzwerk wollen wir alle Stakeholder für dieses Thema sensibilisieren und damit die Arbeitsmarktchancen von Personen über 50 erhöhen.“

Mag.a Maria Lesterl, Direktorin der AUVA-Landesstelle Linz

Prävention - sicher und gesund arbeiten bis ins Alter

Wir schätzen den regelmäßigen Wissens- und Erfahrungsaustausch innerhalb des wage-Netzwerkes, um gemeinsam auf aktuelle Entwicklungen am Arbeitsmarkt vorbereitet zu sein, innovative Zukunftsperspektiven zu erarbeiten und entsprechende Maßnahmen abzustimmen.

Der Fehlzeitenreport zeigt, dass junge Menschen besonders oft und ältere Arbeitnehmer:innen besonders lange im Krankenstand sind. Deshalb sind sichere und gesundheitsförderliche Arbeitsbedingungen für jedes Alter wichtig. Für eine altersgerechte Arbeitsgestaltung sehen wir vier konkrete Handlungsfelder - Arbeitsorganisation (Arbeitsplatzgestaltung, Arbeitsaufgaben, Arbeitszeitmodelle), Gesundheit (präventive und gesundheitsförderliche Gestaltung der Arbeit), Weiterbildung (Qualifikationsangebote für alle Mitarbeiter:innen, Qualifikation und berufliche Entwicklung, Know-How-Transfer und Wissensmanagement) und Führung (Gestaltung von Rahmenbedingungen, Kommunikation).

Vier konkrete Handlungsfelder und praxistaugliche Werkzeuge

Die AUVA unterstützt oberösterreichische Unternehmen in deren alter(n)sgerechter Präventionsarbeit mit praxistauglichen Werkzeugen. Zum Beispiel mit dem maßgeschneiderten „AUVAfit“-Programm, um körperliche und psychische Fehlbelastungen am Arbeitsplatz zu minimieren sowie daraus entstehenden Folgen für Mitarbeiter:innen vorzubeugen. Neben der Arbeitsplatzevaluierung steht auch eine Checkliste zu alter(n)skritischen Faktoren in Produktions- und Bürobereichen zur Verfügung, aus der sich mögliche Maßnahmen ableiten lassen. Mit dem Altersstrukturcheck ([Online-Tool unter auva.at](https://www.auva.at/online-tool)) wiederum können Unternehmen die Altersverteilung in unterschiedlichen Bereichen analysieren und Prognosemodell(e) für die Zukunft berechnen. Dies ist insbesondere für eine strategische Personalentwicklung relevant. Zudem ergänzen fachspezifische Informationen (Merkblätter und Website), individuelle Beratungen für Unternehmer:innen sowie bedarfsgerechte Schulungen (insbesondere für Führungskräfte) die Angebote der AUVA, damit Mitarbeiter:innen die Arbeit auch im Alter gut bewältigen können und Unternehmen zukunftsfit bleiben.

AUVA versichert 4,7 Millionen Menschen

Die AUVA erfüllt als größter Träger der gesetzlichen Unfallversicherung einen wichtigen Auftrag: Wir versichern rund 4,7 Millionen Menschen (Arbeitnehmer:innen, Schüler:innen, Kindergartenkinder, Auszubildende sowie Mitglieder und freiwillige Helfer:innen der Hilfsorganisationen) in Österreich vor den Folgen von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten in Betrieben, Kindergärten, Schulen und Universitäten. Gemeinsam arbeiten wir jeden Tag daran, Österreich ein Stück gesünder und sicherer zu machen. Und wenn doch einmal etwas passiert, begleiten wir unsere Kund:innen mit Einsatz und Hingabe - manchmal ein Leben lang.

Manfred Luger, Leiter Human Capital Management bei der oberösterreichischen Standortagentur Business Upper Austria

Potenzialgruppe 50+ bringt Erfahrung, hohe Arbeitsmoral und Loyalität

Manfred Luger, Leiter von Human Capital Management bei der oberösterreichischen Standortagentur Business Upper Austria, betont:

„Die Potenzialgruppe 50+ spielt eine entscheidende Rolle beim Sichern von Fachkräften am Arbeitsstandort Oberösterreich. Diese Gruppe bringt nicht nur wertvolle Erfahrung und Fachwissen mit, sondern auch eine hohe Arbeitsmoral und Loyalität. Wir müssen für die Zukunft eine hohe bzw. höhere Beschäftigungsquote anstreben, um der demografischen Entwicklung zu begegnen und so die Beschäftigung und Wettbewerbsfähigkeit in Oberösterreich sicherzustellen.“

Aufgrund des demografischen Wandels wird das Angebot an Fachkräften bis 2030 zurückgehen. Laut aktueller Prognose des Fachkräftemonitors OÖ sinkt das Arbeitskräfteangebot von derzeit 728.150 Fachkräften (Beschäftigte und Arbeitssuchende) bis 2030 auf 685.080 Personen.

Österreich weist mit dem tatsächlichen Pensionsantritt von Männern mit 61,6 Jahren sowie von Frauen mit 60,9 Jahren laut OECD ein besonders niedriges faktisches Pensionsantrittsalter auf. Um diese Entwicklung auf das europäische Durchschnittsniveau anzugleichen – das liegt für Männer bei 64,4 Jahren und für Frauen bei 63,6 Jahren – braucht es vorausschauende Maßnahmen und wirksame Anreize, um ältere Beschäftigte länger im Erwerbsleben zu halten.

Business Upper Austria engagiert sich seit vielen Jahren aktiv im wage-Netzwerk („Älter werden. Zukunft haben!“), das sich mit den Herausforderungen des demografischen Wandels und der Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen in Oberösterreich beschäftigt.

Mit der Abteilung Human Capital Management (HCM) bringt Business Upper Austria ihre Expertise ein, um praxisrelevante und innovative Lösungen für altersgerechtes Arbeiten zu entwickeln und die HR-Community für dieses Thema zu sensibilisieren. HCM unterstützt HR-Verantwortliche umfassend in verschiedenen Bereichen. Diese Dienstleistungen helfen Personalverantwortlichen, ihre HR-Strategien zu optimieren und die Wettbewerbsfähigkeit ihrer Unternehmen zu stärken. Zudem kooperiert Human Capital Management im Rahmen von upperWORK eng mit den Akteur:innen der oberösterreichischen Arbeitsmarktpolitik.

Als Kompetenzzentrum für firmenübergreifende Zusammenarbeit begleitet Business Upper Austria Kooperationsprojekte und veranstaltet regelmäßige Netzwerktreffen. Dies ermöglicht den Austausch von Best Practices und das gemeinsame Entwickeln innovativer HR-Lösungen. Mit mehr als 200 Mitgliedsunternehmen bilden die HCM-Partner das größte HR-Netzwerk in Oberösterreich.

Albert Maringer, Vorsitzender des Landesstellenausschusses OÖ, ÖGK

Mit Betrieblicher Gesundheitsförderung eine Schnittstelle zwischen Arbeitgeber:innen, Arbeitnehmer:innen und persönlicher Gesundheit

Die Österreichische Gesundheitskasse steht aufgrund der Umsetzung von BGF-Projekten (Betriebliche Gesundheitsförderung) seit vielen Jahren mit mehr als 2.200 Betrieben österreichweit in engem Kontakt. Davon kommen rund 400 Betriebe aus ganz Oberösterreich. Viele dieser Betriebe setzen sich unter anderem, auch aufgrund des demographischen Wandels, mit dem Thema „gesundes Altern und altersgerechte Arbeitswelt“ auseinander. Die ÖGK stellt also eine Schnittstelle zwischen Arbeitgeber:innen, Arbeitnehmer:innen und der persönlichen Gesundheit dar. Diese einzigartige Position nutzt sie nicht nur für die Umsetzung von „ÖGK-eigenen“ Angeboten, sondern sie bietet auch die Gelegenheit für einen Austausch mit anderen Expert:innen. Das wage-Netzwerk stellt hierfür eine hervorragende Plattform dar. Auf diese Weise schaffen es alle wage-Netzwerkpartner auf dem gleichen Wissenstand zu sein und am Ende profitieren davon alle Versicherten.

Dr. Martin Rupprecht, Personaldirektor OÖ Gesundheitsholding

Lebensphasenorientierte Arbeitsgestaltung

Der OÖ Gesundheitsholding ist nicht nur die Gesundheit der Patientinnen und Patienten ein wichtiges Anliegen, sondern auch jene der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die tagtäglich einen wichtigen Beitrag für die Gesundheitsversorgung in Oberösterreich leisten.

Im Rahmen des Programms „Lebensphasenorientierte Arbeitsgestaltung in der OÖ Gesundheitsholding“ (LOA) wird versucht, die individuellen Bedürfnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den unterschiedlichen Lebensphasen und –situationen mit entsprechenden Maßnahmen und Angeboten bestmöglich zu erfüllen – Gemeinsam für Generationen.

Hierbei wird ein besonderes Augenmerk auf den Erhalt und die Förderung der Gesundheit und Arbeitsfähigkeit der älteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gelegt. So ermöglichen spezifische Arbeits- und Beschäftigungsmodelle wie z.B. Altersteilzeit oder Zeitwertkonto für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in späteren Lebensphasen eine Flexibilisierung der Arbeitszeit. Durch diese Gestaltungsmöglichkeit sollen ältere Mitarbeitende länger gesund beschäftigt werden können.

Die Etablierung einer „Wissensstafette“ trägt zum systematischen Wissenstransfer von erfahrenen an jüngere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei. So soll gewährleistet werden, dass das Fach- und Erfahrungswissen im Unternehmen nicht verloren geht.

Bildungsangebote wie „Arbeitsfähigkeit fördern“ oder Gesundheitsangebote im Rahmen des unternehmensinternen geh mit!-Gesundheitsprogramms wie z.B. „45-Älter werden im Beruf“ und Workshops zur Resilienz runden das Angebot ab und

leisten einen wichtigen Beitrag zum Erhalt und zur Förderung der körperlichen und geistigen Gesundheit der älteren Mitarbeitenden.

Weiters soll zukünftig ein Schwerpunkt auf die Vereinbarkeit von Beruf und Angehörigenpflege gelegt werden, da gerade ältere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auch immer öfter privat Pflegeaufgaben übernehmen. Hier wollen wir die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unter anderem mit Angeboten zur flexiblen Arbeitsgestaltung unterstützen.

Als OÖ Gesundheitsholding freuen wir uns, schon lange Teil des Kernteams des wage-Netzwerks, das einen wertvollen Beitrag für die Generation 50+ am oberösterreichischen Arbeitsmarkt leistet, sein zu dürfen.

Mag.a Brigitte Deu, Landesstelleleiterin Sozialministeriumservice Oberösterreich

Gesundheitliche Fragestellungen und Behinderungen nehmen im Laufe des Lebens zu

Rund ein Drittel der Arbeitsuchenden hat gesundheitliche Einschränkungen. Das sind über 12.000 Personen. Ca. 5% davon haben eine Behinderung. Ein großer Teil dieser 12.000 Personen gehört zur Altersgruppe 50plus.

Insgesamt haben in Österreich 18,4 Prozent der Bevölkerung eine Behinderung. Dabei werden wiederum nur ca. 5% der Betroffenen mit einer Behinderung geboren. Alle anderen Behinderungen werden im Laufe eines Lebens durch Krankheit oder Unfall erworben.

Das ist der Grund, weshalb die Themen Behinderung und Inklusion bei der Potenzialgruppe 50plus eine erhebliche Rolle spielen und es treffsichere Maßnahmen und Unterstützungsangebote zur Erhaltung der Arbeitsfähigkeit braucht.

Für die Erhaltung der Arbeitsfähigkeit braucht es gezielte Maßnahmen.

Das Sozialministeriumservice Oberösterreich ist dabei die Drehscheibe zum Thema berufliche Inklusion in Oberösterreich und steuert die gesamten Prozesse. Es ist zuständig für die Finanzierung von Dienstleistungen und Förderungen, um den Erhalt der Arbeitsfähigkeit langfristig zu sichern. „Dazu beauftragen wir das Betriebsservice und das gesamte Netzwerk Berufliche Assistenz (NEBA) sowie viele weitere Unterstützungsangebote für Betriebe und Menschen mit Behinderungen“, führt Brigitte Deu, Landesstellenleiterin Sozialministeriumservice Oberösterreich, aus. Für Deu geht es vor allem um eines: „Es sollen die Fähigkeiten von Menschen in den Vordergrund gestellt werden und nicht, was jemand nicht kann. Um die Barrieren in den Köpfen abzubauen und das Mindset zu ändern, braucht es vor allem konkrete Unterstützungsangebote.“

Die Landesstellenleiterin in Oberösterreich betont, dass gerade ältere Arbeitnehmer:innen mit Behinderungen eine wichtige Ressource für den Arbeitsmarkt darstellen. Durch gezielte Maßnahmen und die Förderung von Barrierefreiheit auf allen Ebenen kann es gelingen, das Potenzial von Menschen

50plus mit Behinderungen besser zu nutzen und gleichzeitig dem nach wie vor bestehenden Fachkräftemangel entgegenzutreten.

Seit 2014 fördert und koordiniert das Sozialministeriumsservice über sein Projekt „Kordinierungsstelle Arbeit Inklusiv“ das wage-Netzwerk. „Das wage-Netzwerk hat sich als oberösterreichisches Kompetenzzentrum und Drehscheibe zwischen allen wichtigen Systempartnern beim Thema Arbeit und Alter bewährt. Es wird bei den anstehenden demographischen Herausforderungen in Oberösterreich in den nächsten Jahren noch wichtige Dienste leisten.“, wirft Brigitte Deu einen Blick in die Zukunft.

DI Helmut Hattmansdorfer, Produktmanager WIFI Werkmeisterschulen OÖ

Digitalisierung als Treiber des Wandels

Angesichts des rasanten Wandels in fast allen Berufsfeldern wird offensichtlich, dass berufliches Wissen und Fähigkeiten heutzutage schnell veralten und an Relevanz verlieren. In nahezu allen Berufen ist digitales Know-how gefragt, etwa in der Kommunikation, im Datenmanagement oder bei der Softwareanwendung. Dabei geht es nicht nur um die Bedienung von Geräten und Programmen, denn zu digitalen Kompetenzen gehören auch kritisches Denken, vernetztes Arbeiten und die Anwendung agiler Arbeitsmethoden. Wer diese Fähigkeiten beherrscht, kann sich flexibler auf Veränderungen aller Art einstellen.

Die Rolle des lebensbegleitenden Lernens

Da sich digitale Technologien rasant entwickeln, verliert einmal erworbenes Wissen schnell an Aktualität. Wer sich regelmäßig weiterbildet, bleibt auf dem neuesten Stand und kann sich so besser an die veränderlichen Anforderungen des Arbeitsmarktes anpassen. Kontinuierliche Weiterbildung ermöglicht es Fachkräften auch, ihre Kreativität zu steigern, ihr kritisches Denken und ihre Problemlösungsfähigkeiten zu verbessern sowie ihre sozialen Kompetenzen zu erweitern. Lebensbegleitendes Lernen ist somit keine reine Möglichkeit mehr, sondern eine unabdingbare Strategie, die berufliche wie persönliche Ziele erreichbar macht.

Weiterbildung als gesellschaftliche Verantwortung

Auf einer übergeordneten Ebene trägt Weiterbildung auch entscheidend zur Stärkung des sozialen Zusammenhalts und zur Steigerung der allgemeinen Lebensqualität bei. Sie ermöglicht es Menschen, informiert und engagiert zu sein und unterstützt den Aufbau einer inklusiven, wissensbasierten Gesellschaft. In einer Zeit, in der Informationen leichter zugänglich sind denn je, wird es immer wichtiger, dieses Wissen zu filtern, zu verstehen und anzuwenden. Weiterbildung fördert diese Kompetenzen und bereitet Einzelpersonen darauf vor, aktive Rollen in der Gemeinschaft und der weiteren Gesellschaft zu übernehmen.

Veranstaltungsprogramm:

15:30 Come together

16:00 Eröffnung

Wirtschafts-Landesrat Markus Achleitner

Forever Young? Bedingungen und Erfahrungen für Erfolg und Scheitern der Arbeitswelten 50 plus

Input, Mag. Christian Havranek, Experte zu Gleichstellung und Altersdiversität

Aktuelle Statements der Sozialpartner

AK OÖ-Präsident Andreas Stangl,

WKOÖ-Vizepräsident KommR DI Dr. Clemens Malina-Altzinger

Good-Practice aus der wage-Werkstatt. 20 Jahre wage - Blitzlichter von gestern und heute

Interview Gründungsmitglied, Silhouette, Resch & Frisch, Klinikum Bad Hall

Statements von wage-Kernteammitgliedern

AMS, AUVA, Business Upper Austria, OÖ Gesundheitsholding, Österreichische Gesundheitskasse, Sozialministeriumservice, WIFI

17:45 Vernetzung und Ausklang

Kontakt:

wage-Netzwerk

Gruberstraße 63, 4020 Linz,
Telefon: +43 (0)732 772720-20
E-Mail: info@kost-ai.at

Eva Gruber

+43 (0)732 772720-15
eva.gruber@kost-ai.at

Anja Plöchl

+43 (0)732 772720-18
anja.ploechl@kost-ai.at