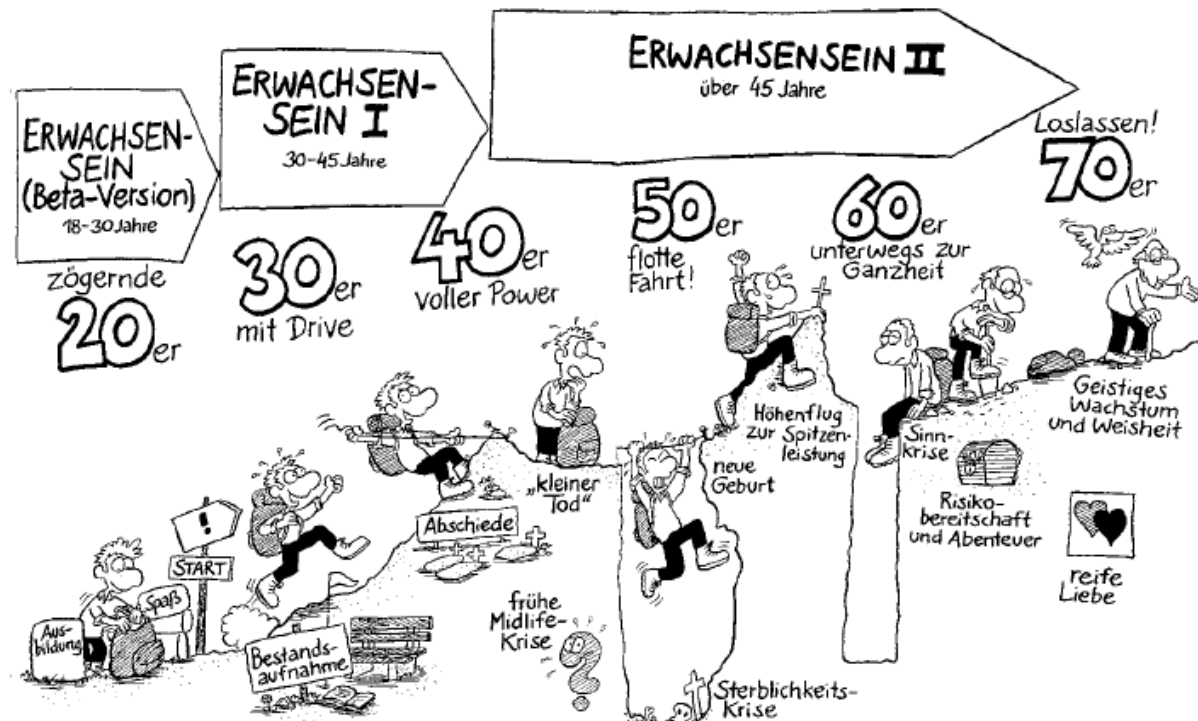




Demografieberatung
für Beschäftigte + Betriebe



DER NEUE ERWACHSENEN-LEBENSZYKLUS NACXH G. SHEEHY
(Quelle: in Anlehnung an G. Sheehy, New York 1996 – Illustriert v. Lothar J. Seiwert)

Informationen


zur Demografieberatung für Beschäftigte + Betriebe

Ein Beratungsangebot des Ministeriums für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (BMAK) und Europäischen Sozialfonds (ESF)


Wien, 05. Dezember 2017

Ein Beratungsangebot des Sozialministeriums und des Europäischen Sozialfonds


WAS ist das Angebot?

- 
- Begleitung bei der **Entwicklung** und **Umsetzung** von **Maßnahmen** zur **Gestaltung von alter(n)sgerechten und lebensphasenorientierten Arbeitswelten**
 - Das Beratungsangebot wird zu **100%** vom Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (**BMASK**) und dem Europäischen Sozialfonds (**ESF**) **gefördert** und ist damit für Betriebe **kostenlos und vertraulich**.

AN WEN richtet sich das Angebot?

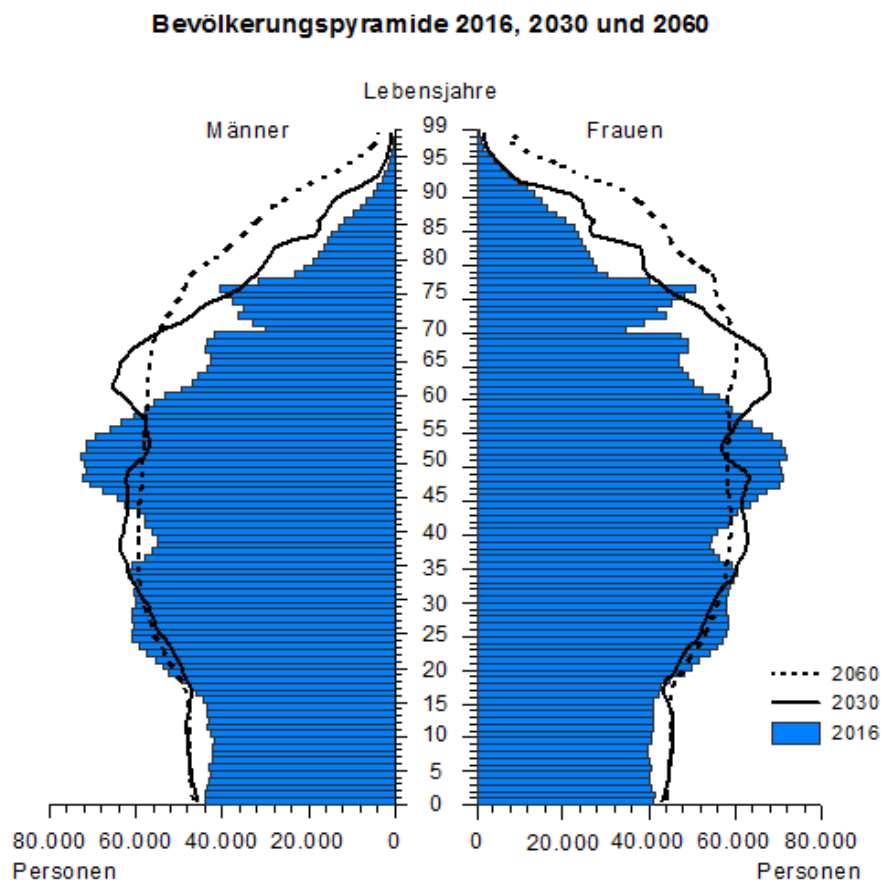
- 
- Die Demografieberatung kann flächendeckend von **allen österreichischen Unternehmen** in Anspruch genommen werden.

WARUM gibt es das Angebot?

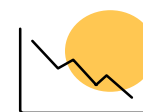
- 
- Als Unterstützung bei der **erfolgreichen Bewältigung** der Herausforderungen des **demografischen Wandels**
 - Zum langfristigen **Erhalt der Beschäftigungs- und Leistungsfähigkeit in allen Altersgruppen und Lebensphasen**

Veränderungen in der Arbeitswelt

Bis 2020 werden jene Altersgruppen schrumpfen, die jünger als 45 Jahre sind, während die Altersgruppen über 45 Jahre anwachsen werden.



Q: STATISTIK AUSTRIA. Erstellt am 14.11.2017.



Geringere
Geburtenraten



Veränderte
Altersstruktur



Anhebung des
Pensionsantrittsalters



Restriktivere Regelungen
beim Zugang zur
vorzeitigen Pension

Die Herausforderungen des demografischen Wandels

... für Unternehmen, die Belegschaft und den Arbeitsmarkt



UNTERNEHMEN

- Sicherung der Wettbewerbs- und Innovationsfähigkeit
- Unbesetzte Lehrstellen
- Bindung von qualifizierten Fachkräften
- Alternde Belegschaften und Generationenmix
- Erhalt der Gesundheit, Leistungsfähigkeit & -bereitschaft
- Aufrechterhaltung von Know-how, Erfahrungswissen & Kompetenzen



BELEGSCHAFT

- Erhalt der Arbeitsfähigkeit bei längerer Erwerbstätigkeit
- Rasanter technologischer Fortschritt
- Anstieg der beruflichen Anforderungen und Flexibilisierung
- Zunehmende Mobilitätsansprüche
- Vereinbarkeit von Beruf & Privatleben
- Lebenslanges Lernen



ARBEITSMARKT

- Zunehmender Fachkräftemangel und fehlende Nachwuchskräfte
- Weniger Möglichkeiten für einen vorzeitigen Ausstieg aus dem Berufsleben
- Alterung der Erwerbsbevölkerung
- Arbeitsuchende 50+ am Arbeitsmarkt
- Wettbewerb um hoch qualifizierte MitarbeiterInnen

Alter(n)sgerechte Arbeitswelten ...



... fördern den Erhalt der Gesundheit, der Motivation und der Leistungsfähigkeit während des gesamten Erwerbslebens.

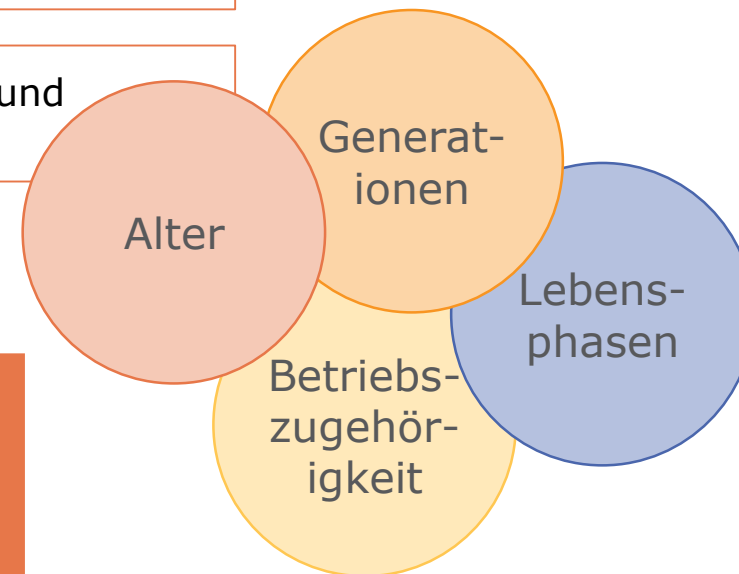


... ermöglichen das Eingehen auf individuelle Bedürfnisse.



berücksichtigen Altersgruppen, Generationen, Lebensphasen und Betriebszugehörigkeiten gleichermaßen

Jene Unternehmen, denen es gelingt, den demografischen Wandel als Chance zu nutzen, um qualifizierte Beschäftigte zu gewinnen und leistungsfähig zu halten, werden innovativ, wettbewerbsfähig und erfolgreich sein.



Funktionales Alter ...

setzt sich aus dem biologischen, psychologischen und sozialen Alter zusammen.

Kalendarisches/chronologisches Alter ...

entspricht dem Geburtsdatum.



Soziales Alter

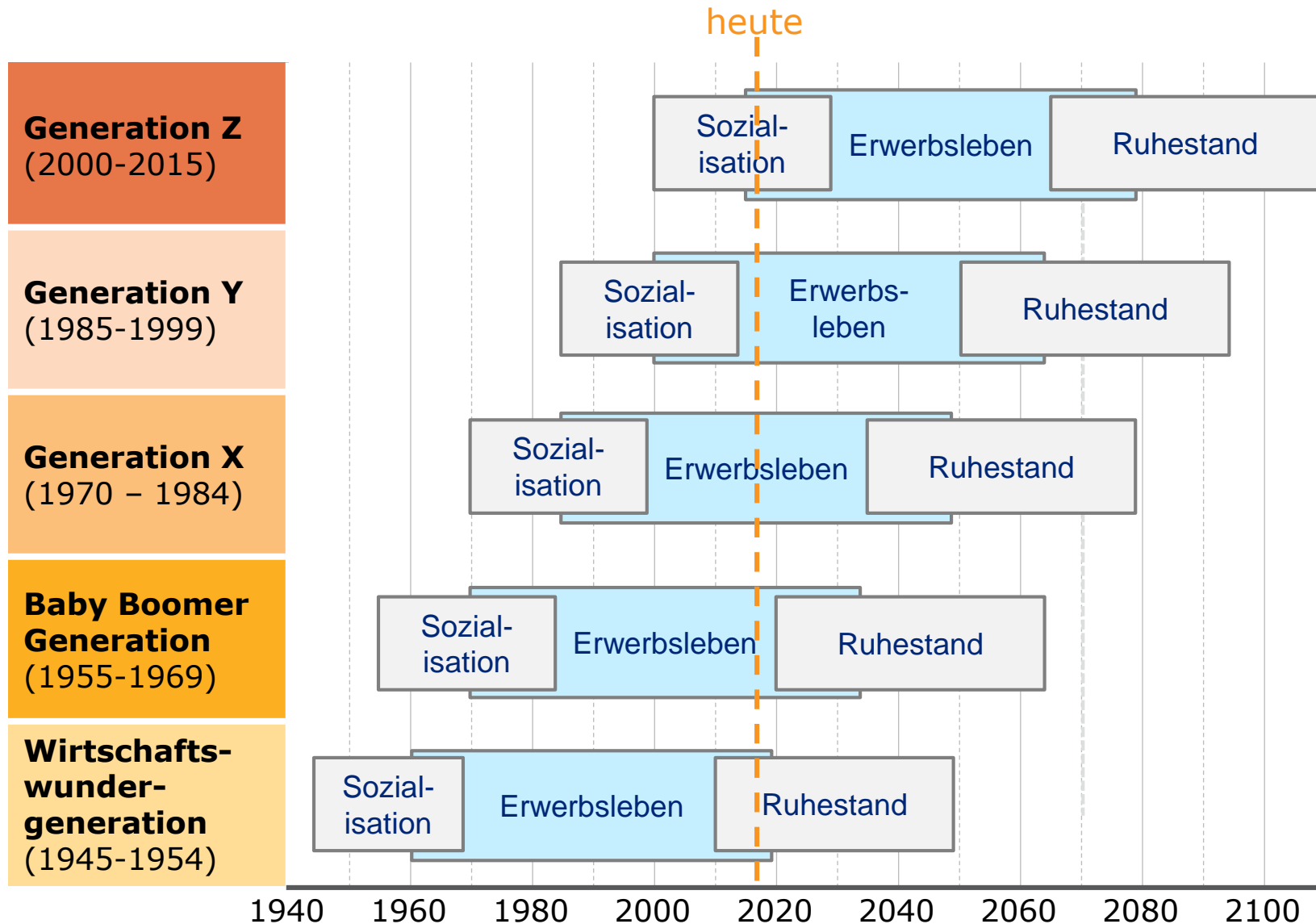
wird von der Gesellschaft bestimmt.

biologisches/individuelles Alter ...

ist das Alter aufgrund der biologischen Beschaffenheit im Vergleich zur Norm.

Psychologisches Alter ... bezieht sich auf das Selbstbild.

Begriffe rund um alter(n)sgerecht – Generationen



Arbeitsgestaltung

Fokus auf die Arbeit hinsichtlich inhaltlicher, organisatorischer und umgebungsspezifischer Aspekte:

- Arbeitsplatzgestaltung
- Arbeitszeit
- Strukturen & Prozesse
- Transparenz & Zuständigkeiten

Personalmanagement

Strukturen & Instrumente eines alterssensiblen Personalmanagements:

- Altersstruktur
- Personalgewinnung & -bindung
- Karriere- & Entwicklungsverläufe
- Lebenswelten



Gesundheit

Sicherung der physischen & psychischen Gesundheit:

- Physische & psychische Gesundheit
- Gesundheitsförderung
- ArbeitnehmerInnenschutz & Arbeitssicherheit
- Gefährdungsbeurteilung

Führung & Kultur

Gemeinsame Werte, Wertschätzung, Motivation und Beteiligung:

- Führung
- Identifikation mit dem Unternehmen
- Betriebsklima
- Partizipation

Wissen & Kompetenzen

Kontinuierlicher Aufbau & Ausbau fachlicher, sozialer und persönlicher Fähigkeiten im Berufsleben:

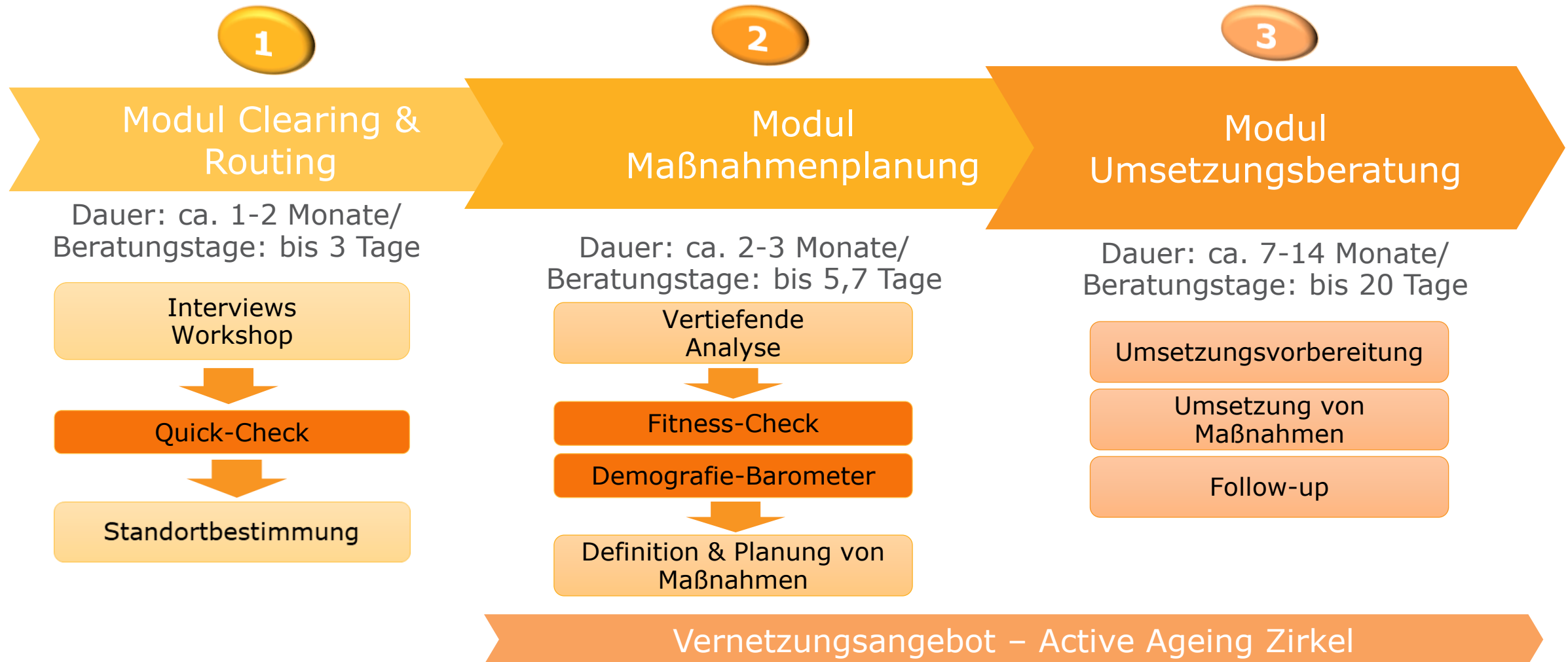
- Fähigkeiten der MitarbeiterInnen
- Weiterbildung
- Lebenslanges Lernen
- Generationenübergreifender Wissenstransfer

Vorgehensmodell Kernleistungen



- **Maßgeschneiderter Beratungsverlauf** durch modularen Aufbau
- **Individuelle Beratung** entsprechend der Situation
- **Kooperation** und **Vernetzung** mit Schnittstellen und externen Angeboten
- Einbeziehung **unterschiedlicher Perspektiven**

Vorgehensmodell Beratungsphasen



Die Form der Zusammenarbeit



5 Beratungsunternehmen
mit Standorten **in ganz Österreich**



Bündelung von
Erfahrungs- &
ExpertInnenwissen

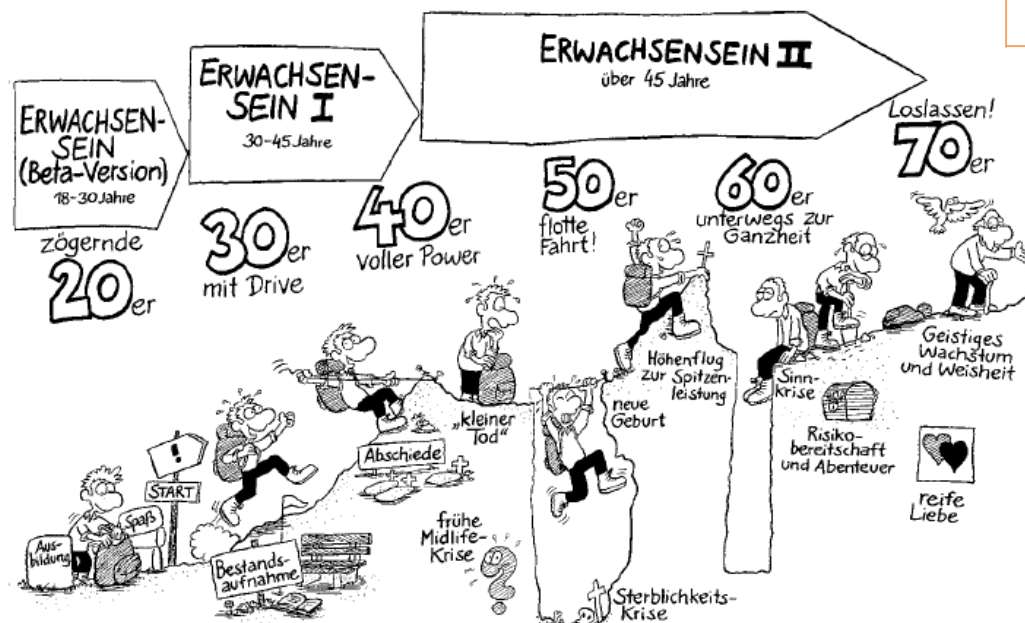


Am Bedarf orientierte
Formate & Tools



- Demografie-BeraterInnen
- SpezialistInnen
- Senior-Experts

- Analysen
- Interviews, Fokusgruppen
- Arbeitstermine, Workshops
- Tools



DER NEUE ERWACHSENEN-LEBENSZYKLUS NACXH G. SHEEHY
(Quelle: in Anlehnung an G. Sheehy, New York 1996 – Illustriert v. Lothar J. Seiwert)

Ihre Ansprechperson

Leo Baumfeld

Demografieberater

Tel.: +43 664 431 73 02

E-Mail: lbaumfeld@demografieberatung.at

<https://www.demografieberatung.at>

