

themen

- Generationen-Management
- Europäisches Jahr für aktives Altern 2012
- Arbeitsfähigkeit - Employability
- Microsoft - Familienfreundlichkeit im Beruf als langfristiger Schwerpunkt
- Familienindex - ein neues Benchmarkinstrument



Werte Leserinnen und Leser,

in dieser Ausgabe widmen wir uns einem besonders aktuellen HR-Thema – dem Generationen-Management. Mit der fortschreitenden Alterung unserer Gesellschaft stellt sich für Unternehmen die zentrale Frage, wie sie den Erhalt von Know-how und Erfahrung sicherstellen und die Arbeitsfähigkeit ihrer Beschäftigten erhalten können.

Gerne entwickeln wir mit Ihnen gemeinsam hierzu passgenaue Maßnahmen im Rahmen des Audit *berufundfamilie*.

Das kommende KiBiS Netzwerktreffen im Herbst wird sich ebenfalls mit dem Thema Generationen-Management beschäftigen. Wir freuen uns auf ein spannendes KiBiS Netzwerktreffen und danken unserem Gastgeberunternehmen Hewlett-Packard. Wir haben den führenden Experten Prof. Ilmarinen nach Wien eingeladen.

Weitere Themen dieser Ausgabe: Der FAMILIENINDEX und das öffentliche Bekenntnis zur Relevanz von Familienbewusstheit - die Unterzeichnung der "Charta Vereinbarkeit Familie und Beruf"!

Ich wünsche Ihnen allen einen wunderschönen, erholsamen Sommer mit Ihrer Familie und Freunden und freue mich auf ein Wiedersehen im Herbst bei unseren Veranstaltungen.

Edith Peter
Geschäftsführerin
KiBiS Work-Life Management GmbH

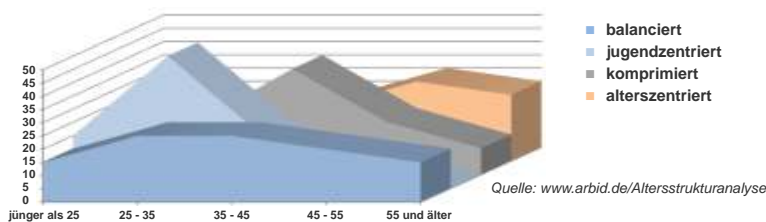
Generationen-Management:

Neue Wege einer lebensphasenorientierten Personalentwicklung

Seit 2005 leben in Österreich mehr Menschen über 40 als unter 40 Jahren. Durch die höhere Lebenserwartung verschiebt sich auch die Pensionierung nach hinten. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter müssen sich demzufolge auf längere Lebensarbeitszeiten einstellen. In Zukunft wird es daher verstärkt auf den passenden Generationenmix im Unternehmen ankommen.

Ein ausgewogenes Miteinander unterschiedlicher Generationen in unterschiedlichen Lebensphasen zu gestalten wird von entscheidender Bedeutung für die Zukunftsfähigkeit von Unternehmen sein. Generationen-Management hat die Vorteile aller Generationen im Fokus. Vorausschauende innovative Unternehmen reagieren daher auf eine älter werdende Gesellschaft auch betriebsintern und gestalten altersgerechte Arbeitswelten.

Aber was konkret können Unternehmen tun? Ein erster Schritt, um sich ans Thema Generationen-Management anzunähern, ist eine umfassende Altersstrukturanalyse mit Sicht auf Alter, Funktion, Qualifikation und Geschlecht. Die nachstehende Graphik zeigt, welche Altersstrukturen sich in Betrieben generell unterscheiden lassen.



Je nach Ausgangslage und Interpretation der Ergebnisse werden in weiterer Folge konkrete Maßnahmen in den betrieblichen Handlungsfeldern, wie beispielsweise Unternehmenskultur und Führung, Rekrutierung, Personalentwicklung und Wissenstransfer, Übertritt in den Ruhestand, Arbeitsplatzgestaltung und Ergonomie, Gesundheit und Fitness gesetzt, um mittel- und langfristig eine balancierte Altersstruktur auf allen Funktions- und Qualifikationsstufen zu sichern.

Das Audit *berufundfamilie* unterstützt Sie dabei, Ziele für Ihr erfolgreiches Generationen-Management zu erarbeiten, kontinuierlich zu verbessern und nachhaltig zu sichern.

Nächste Veranstaltungstermine:

KiBiS Netzwerktreffen "Generationen-Management"

Termin: 13. November 2012, 9.30h - 13.30h

Ort: Hewlett-Packard GmbH, Wienerbergstraße 41, 1120 Wien

Feierliche Zertifikatsverleihung des bmwfj

Audit *berufundfamilie* & Audit *hochschuleundfamilie*

Termin: 21. November 2012

Ort: Wien (Details in Kürze)





Europäisches Jahr für aktives Altern und Solidarität zwischen den Generationen 2012



Mit Erfahrung die Zukunft meistern!

Die Verschiebungen in der Struktur der Personen im erwerbsfähigen Alter bedingen, dass sich Unternehmen in Zukunft verstärkt mit dem Thema Arbeitsfähigkeit – Employability auseinandersetzen und gezielte Strategien dazu entwickeln.

aktivaltern 2012

2012 ist das Europäische Jahr des aktiven Alterns und der Solidarität zwischen den Generationen. Ziel ist es, sich damit auseinanderzusetzen, dass die EuropäerInnen länger leben und länger gesund bleiben als je zuvor – und sich der Chancen bewusst werden, die darin stecken.



Altern bei guter Gesundheit

Der wachsende Anteil älterer Menschen in Europa macht es wichtiger denn je, Altern bei guter Gesundheit für alle und insbesondere für ältere Menschen zu fördern. Altern bei guter Gesundheit kann die Erwerbsbeteiligung älterer Menschen erhöhen, ihnen ein längeres Aktivsein in der Gesellschaft ermöglichen und ihre individuelle Lebensqualität verbessern.

Eine Aufgabe des Europäischen Jahres ist es, Vorurteile und Klischees entgegen zu wirken. So steht zum Beispiel den oft zitierten angeblichen volkswirtschaftlichen Belastungen durch eine älter werdende Gesellschaft eine erhebliche Produktivität älterer Menschen gegenüber. In Österreich wird weniger als ein Prozent des Bruttoinlandsprodukts (BIP) für Sozialleistungen im Bereich der Altenpflege aufgewendet. Zugleich erbringt die ältere Generation beträchtliche Leistungen: So sind 45 Prozent aller pflegenden Angehörigen 60 Jahre und älter. Weiters unterstützen ÖsterreicherInnen über 60 Jahre ihre Kinder und Enkel - hochgerechnet - mit rund drei Milliarden Euro jährlich.

Quelle Bilder und Text: <http://www.aktivaltern2012.at>

Arbeitsfähigkeit erhalten – Mit Erfahrung die Zukunft meistern!

In Finnland steht das Thema „Arbeitsfähigkeit Älterer“ schon lange auf der Agenda. Das Thema ist weitreichend wissenschaftlich bearbeitet und betriebliche Erfahrungen liegen vor. Dabei werden vor allem die Forschungsergebnisse des Finish Institute of Occupational Health (FIOH) diskutiert. Dessen ehemaliger Leiter der Abteilung für Physiologie, **Prof. Dr. Juhani Ilmarinen**, beschäftigt sich seit über 20 Jahren mit der Frage, wie die Potenziale von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern so erhalten und entwickelt werden können, dass sie einerseits den Betrieben möglichst lange zur Verfügung stehen, andererseits die Beschäftigten möglichst „intakt“ das Rentenalter erreichen. Von zentraler Bedeutung für Ilmarinen ist dabei der Begriff von Arbeitsfähigkeit, der in aller Regel von Personalverantwortlichen, Krankenkassen, ÄrztInnen, aber auch von den Betroffenen selbst sehr eng ausgelegt wird.

Entweder man schafft die Arbeit – oder man schafft sie nicht! Die Arbeit selbst wird dabei in der Regel kaum oder gar nicht in Frage gestellt, ebenso wenig die mit ihr verbundenen Anforderungen oder die Bedingungen, unter denen sie ausgeführt wird. Gerade ältere Beschäftigte sind von dieser starren Auslegung negativ betroffen: Schaffen sie „ihre“ Arbeit nicht mehr, müssen sie gehen. Dabei werden Potenziale wie Erfahrung, Wissen und Kenntnisse überflüssigerweise verschleudert, der Aspekt des „differentiellen Alterns“ völlig außer acht gelassen. Denn grundsätzlich gilt: Eine Einschränkung der beruflichen Leistungsfähigkeit älterer ArbeitnehmerInnen gilt nie allgemein – sie bezieht sich immer auf ganz bestimmte Tätigkeiten und ist damit relativ. In diese Richtung zielt auch die finnische Definition von Arbeitsfähigkeit.

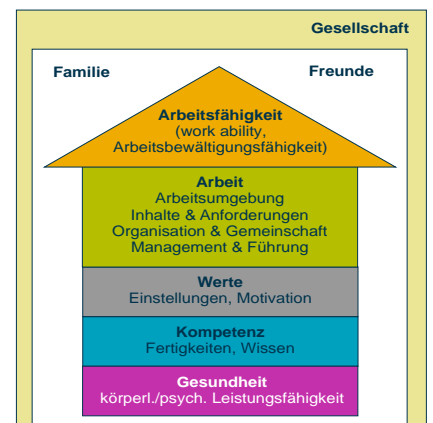
Darunter verstehen Ilmarinen & Co das „*Potenzial eines Menschen, einer Frau oder eines Mannes, eine gegebene Aufgabe zu einem gegebenen Zeitpunkt zu bewältigen. Dabei muss die Entwicklung der individuellen funktionellen Kapazität ins Verhältnis gesetzt werden zur Arbeitsanforderung. Beide Größen können sich verändern und müssen gegebenenfalls alters- und altersadäquat gestaltet werden*“.

Das Modell vom „Haus der Arbeitsfähigkeit“

Prof. Dr. Juhani Ilmarinen (2007)

Viele Faktoren haben Einfluss auf die Arbeitsfähigkeit eines Menschen. Fasst man alle Faktoren unter einem Dach zusammen, entsteht das von den Finnen entwickelte Modell vom „Haus der Arbeitsfähigkeit“.

Wir haben Herrn Prof. Dr. Juhani Ilmarinen zu unserem KiBiS-Netzwerktreffen am 13. November 2012 zum Thema „Generationen - Management“ nach Wien eingeladen und freuen uns sehr auf einen spannenden Austausch mit ihm persönlich. Details dazu in Kürze auf unserer Website www.kibis.at!



Quelle: Ilmarinen 2002

Microsoft Österreich GmbH - ein von KiBiS auditiertes Unternehmen stellt sich vor



Microsoft Österreich zählt seit Jahren auf Grund zahlreicher Maßnahmen im Bereich Human Resources Management zu den besten Arbeitgebern Österreichs. Auszeichnungen wie „Bester Arbeitgeber für Frauen“ und „Bester Arbeitgeber für Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ zeigen das Engagement. Auch 2012 wurde Microsoft als bester Arbeitgeber in der Kategorie über 250 MitarbeiterInnen von Great Place to Work[®] ausgezeichnet. Besonders wichtig ist Microsoft die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Freizeit: Das Unternehmen setzt stark auf die Entwicklung familienbewusster Führung. Um diese familienbewusste Personalpolitik noch stärker zu betonen, hat das „Diversity Council“ von Microsoft Österreich intensiv am Audit *berufundfamilie* des Bundesministeriums für Wirtschaft, Familie und Jugend gearbeitet und am 23. November 2011 das Grundzertifikat erhalten.



„Für Microsoft ist familienbewusste Personalpolitik seit Jahren ein Kernthema. Nachdem sich der Arbeitsplatz von heute Schritt für Schritt verändert, ist auch dieses Thema einer starken kulturellen Veränderung unterworfen. Diese gestalten wir als verantwortungsbewusster Arbeitgeber aktiv mit. Das Audit *berufundfamilie* unterstützt uns bei diesem Prozess optimal“, erklärt Jenny Dinich-Seitner, Leiterin des Bereichs Human Resources bei Microsoft Österreich.

Das neue Arbeiten bei Microsoft Österreich

Microsoft Österreich setzt auf eine möglichst flexible Arbeitszeitgestaltung, die sogenannte Vertrauensarbeitszeit. Das Unternehmen bietet für alle MitarbeiterInnen Home-Office Möglichkeiten und fördert ein modernes, mobiles Arbeiten; diesen Trend unterstützt das neue Microsoft Office in Wien optimal. Speziell für karenzierte MitarbeiterInnen schafft Microsoft Maßnahmen wie zum Beispiel regelmäßige „Stay Connected Breakfasts“ gemeinsam mit den Kindern; alle MitarbeiterInnen können während ihrer Karenz Laptop und Handy weiterhin nutzen; Microsoft bietet zudem eigenes Mentoring an.



Außerdem finden (werdende) Eltern auf einer mit der Non Profit Organisation „abz austria“ gemeinsam entwickelten online verfügbaren Roadmap zum Thema Karenzmanagement vielfältige Informationen rund um das Thema Schwangerschaft, Mutterschutz, Karenz, Elternteilzeit und Wiedereinstieg.

Im Jänner 2011 führte Microsoft die „Papa Wochen“ (www.papawochen.at) ein. Dabei handelt es sich um zwei Wochen vom Unternehmen bezahlten Sonderurlaub für Väter während des Mutterschutzes. „Die Geburt eines Kindes ist einer der wichtigsten und berührendsten Momente für jedes Paar. Mit den Papa Wochen unterstützen wir Väter, die dadurch in diesen aufregenden ersten Wochen mehr Zeit mit dem Kind und dem Partner verbringen können“, betont Sandra Micko, HR Managerin und Diversity Verantwortliche bei Microsoft Österreich. „Mit den Papa Wochen übernehmen wir eine Vorreiterrolle in Österreich und erleichtern es den Vätern, Verantwortung für ihre Familie zu übernehmen und ihren Partner zu unterstützen“. Bisher haben bereits 25 Väter dieses Angebot erfolgreich genutzt.



Frauen und Mädchen für die Technik begeistern

Microsoft Österreich setzt viele Maßnahmen, wie z.B. den Töchtertag, um Mädchen technische Berufe näher zu bringen. Es ist ein ausgesprochenes Ziel, mehr Frauen für die IT Branche zu begeistern, da Microsoft Chancengleichheit ein ernstgemeintes Anliegen ist.

Audit erst der Anfang - Familienfreundlichkeit im Beruf als langfristiger Schwerpunkt

Microsoft hat sich aber auch für die kommenden Jahre zum Thema Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Freizeit viel vorgenommen: „Das Audit und das damit verbundene staatliche Gütezeichen sind für uns die Basis für zahlreiche weitere Projekte: Wir arbeiten bereits an neuen Standards für familienbewusste Führung im Unternehmen. Zusätzlich werden wir bei Microsoft Österreich die Väterkarenz fördern und evaluieren auch bereits Ansätze zum Thema Kinderbetreuung in den Ferien. Wir haben uns also auch für die nächsten Jahre zahlreiche Aktivitäten rund um Familienfreundlichkeit im Beruf vorgenommen“, erklärt Jenny Dinich-Seitner.

NEU: FAMILIENINDEX FÜR ÖSTERREICH ein Benchmarkinstrument für "Familienbewusste Personalpolitik"

Im Rahmen der Schlussveranstaltung „Zukunftsforum Familie & Wirtschaft“ am 21. Mai 2012 wurde der berufundfamilie-Index in Österreich erstmals vorgestellt sowie die "Charta Vereinbarkeit von Familie und Beruf" unterzeichnet.

Der berufundfamilie-Index ist ein wissenschaftlich fundiertes Instrument zur Messung des betrieblichen Familienbewusstseins und wurde im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft, Familie und Jugend vom Forschungszentrum Familienbewusste Personalpolitik (FFP) in Münster unter der Leitung von Prof. Dr. Dr. Helmut Schneider entwickelt.



Der Index wurde erstmalig 2008 für eine repräsentative Befragung von 1.001 Unternehmen in Deutschland eingesetzt. 2011 wurde der Index für Österreich adaptiert und rund 400 österreichische Unternehmen auf ihre Familienfreundlichkeit untersucht. Neben familienbewussten Personalmaßnahmen erfasst der Index auch betriebliche Informations- und Kommunikationsprozesse sowie die Unternehmenskultur.

Unternehmen haben erstmals die Möglichkeit, die Stärken und Schwächen ihrer Personalpolitik in Bezug auf familienfreundliche Maßnahmen zu überprüfen und diese dann – wo nötig – gezielt zu verbessern. Mittels Fragebogen können Sie die Familienfreundlichkeit Ihres Unternehmens selbst testen. Sie finden den Fragebogen unter <http://www.berufundfamilie-index.at>.

Als Ergebnis erhalten Sie einen Punktwert zwischen 0 und 100. Ein berufundfamilie-Index Wert von 100 bedeutet dabei "sehr familienbewusst", ein Wert von 0 bedeutet "gar nicht familienbewusst".



Quelle: Dimensionen und Subdimensionen des Konstrukts Familienbewusstsein (Darstellung in Anlehnung an Schneider, et al., 2008a, S. 60)

Ein weiterer Höhepunkt der Schlussveranstaltung am 21. Mai war die Unterzeichnung der "Charta Vereinbarkeit von Familie und Beruf" durch Wirtschafts- und Familienminister Dr. Reinhold Mitterlehner, Wirtschaftskammerpräsident Dr. Christoph Leitl, Arbeiterkammerpräsident Mag. Herbert Tumpel, Gewerkschaftspräsident Erich Foglar sowie dem Generalsekretär der Industriellenvereinigung Mag. Christoph Neumayer.

Die Charta ist ein öffentliches Bekenntnis zur Relevanz von familienfreundlichen Maßnahmen in Unternehmen und Organisationen. Sie soll einen Umdenkprozess fördern und ist ein Appell, familienfreundliche Maßnahmen zu implementieren und auszubauen.

Die vollständige Fassung der "Charta Vereinbarkeit von Familie und Beruf" finden Sie unter:

<http://www.bmwfj.gv.at/Familie/VereinbarkeitVonFamilieUndBeruf/Documents/Charta%20-%20Homepage.pdf>

Impressum

Medieninhaber, Herausgeber und Verleger:
KiBiS Work-Life Management GmbH/ Unternehmensberatung

Kontakt:

KiBiS Work-Life Management GmbH,
Dr.-Karl-Lueger-Ring 10, A-1010 Wien
Telefon/Fax: 01 / 533 34 30, Mobil: 0664 / 161 44 21
Email: office@kibis.at
Internet: <http://www.kibis.at>



Eine familienfreundliche Arbeitswelt ist für die optimale Vereinbarkeit von Familie und Beruf von entscheidender Bedeutung. Daher habe ich im Herbst 2011 eine Strategieguppe mit Expertinnen und Experten aus Wirtschaft, Wissenschaft und Interessenvertretungen eingesetzt. Ergebnis ihrer Beratungen ist die Charta Vereinbarkeit von Familie und Beruf, die von der Wirtschaftskammer Österreich, der Bundesarbeitskammer, dem Österreichischen Gewerkschaftsbund und der Industriellenvereinigung mitgetragen wird.

Es gibt in Österreich schon jetzt eine Reihe von guten und nachahmenswerten Beispielen für Vereinbarkeitsmaßnahmen in der Wirtschaft. Auch hat die Wissenschaft bestätigt, dass sich Familienfreundlichkeit betriebswirtschaftlich lohnt. Beispiele dafür sind: Die Motivation steigt, die Krankenstände gehen zurück und die Rückkehrquote aus der Karenz verbessert sich. Wesentlich ist jedoch, dass familienfreundliche Angebote nicht nur punktuell, sondern flächendeckend und systematisch umgesetzt werden.

Die Charta soll für diesen Prozess des Umdenkens und als Aufforderung der Entwicklung und Förderung einer nachhaltigen und proaktiven Vereinbarkeitskultur einen wesentlichen Beitrag leisten. Als Schlußfolgerung wichtiger Partner soll die Charta dem Thema Vereinbarkeit auf allen Ebenen zusätzlichen Rückenwind verleihen, die Kommunikation und den Dialog fördern. Damit nähern wir uns dem Ziel, Familienfreundlichkeit als Markenzeichen der österreichischen Wirtschaft zu etablieren.

Bundesminister
Dr. Reinhold Mitterlehner,
Bundesministerium für Wirtschaft,
Familie und Jugend