

INFORMATION

zur Pressekonferenz mit

Dr. Michael STRUGL

Wirtschafts-Landesrat

Präsident Institut für Arbeitsforschung und Arbeitspolitik (IAA)

Mag. Andreas BERGER

Leiter Human Resources Rosenbauer International AG

Mag.(FH) Clemens ZIERLER

Geschäftsführer Institut für Arbeitsforschung und Arbeitspolitik (IAA)

am 23. November 2016 um 11.15 Uhr

zum Thema

**Arbeitswelt der Zukunft: Generation 50+ im technologischen
Wandel – Ergebnisse einer aktuellen Studie**

Wirtschaftslandesrat
MICHAEL STRUGL

OBERÖSTERREICH
BEWEGEN 

IAA

Institut für Arbeitsforschung und Arbeitspolitik
an der Johannes Kepler Universität Linz

 **rosenbauer**

Impressum

Medieninhaber & Herausgeber:
Amt der Oö. Landesregierung
Direktion Präsidium
Abteilung Presse
Landhausplatz 1 • 4021 Linz

Tel.: (+43 732) 77 20-114 12
Fax: (+43 732) 77 20-21 15 88
landeskorrespondenz@ooe.gv.at
www.land-oberoesterreich.gv.at

DVR: 0069264

Kurzfassung

- Der demographische Wandel lässt Belegschaften altern, während der technologische Wandel neue Herausforderungen und Chancen für Betriebe und ihre alternden Mitarbeiter/innen bietet.
- Aufgrund des zunehmenden Fachkräftemangels kann es sich der Wirtschaftsstandort Oberösterreich nicht leisten, auf das Potenzial der Generation 50+ zu verzichten.
- Mit der aktiven Arbeitsmarktpolitik und der Forschungsarbeit des IAA sollen Akzente in Oberösterreich gesetzt werden, um auf diese Herausforderungen der Zukunft bestmöglich vorbereitet zu sein.
- Gut ausgebildete Facharbeiter/innen und Spezialist/innen haben keinerlei Scheu vor neuen Technologien, auch die aktuelle Generation 50+ hat keine Schwierigkeiten mehr mit IT-Lösungen. Diese sind mittlerweile in sehr hohem Maß in das Alltagsleben eingeflossen und werden demnach auch beruflich ohne Scheu angenommen.
- Moderne Unternehmen, wie das erst kürzlich als Smart Factory und Efficient Factory ausgezeichnete Werk 2 von Rosenbauer in Leonding nutzen auch das Potenzial der Generation 50+.
- Das IAA hat im Forschungsprojekt „Altersabhängiger Arbeitssituationen und – normen“ 33 alterskritischen Faktoren in den Bereichen Arbeitsorganisation, Arbeitsumgebung, Arbeitsmittel und – gegenstände, menschliche Faktoren und Arbeits-/Pausenzeiten erarbeitet.
- Mehr als 5.000 Normen wurden auf ihre Altersgerechtigkeit hin untersucht. 77% der untersuchten Normen weisen einen Handlungs- bzw. Verbesserungsbedarf auf, davon 30% sogar einen besonders dringenden Handlungsbedarf. Lediglich 23% der Normen waren altersgerecht.
- Die Politik muss einen arbeitspolitischen Rahmen schaffen, der es Betrieben ermöglicht, individuelle Lösungen für die jeweils eigenen und die Bedürfnisse der Arbeitnehmer/innen zu gestalten. Das beginnt bei der Normierung, setzt sich bei Betriebsgenehmigungen fort und mündet auch in Themen wie Arbeitszeitregelungen.

Wirtschafts-Landesrat Dr. Michael STRUGL
Präsident Institut für Arbeitsforschung und Arbeitspolitik (IAA):

Demographie und technologischer Wandel in Oberösterreich

Der demographische Wandel ist ein bestimmender Faktor für die Zukunft. Westliche Gesellschaften und damit auch das für die Betriebe verfügbare Arbeitskräftepotenzial werden immer älter. Da sich Menschen im Laufe ihres Lebens ändern, ändern sich auch ihre Ansprüche und Anforderungen an die Arbeitswelt. Die Generation 50+, die in wenigen Jahren einen großen Teil der Erwerbstätigen ausmachen wird (ca. 30%), hat dabei besondere Anforderungen und Bedürfnisse, die sich aufgrund physischer, aber auch psychischer Veränderungen ergeben. Sie hat jedoch auch eine Reihe an Vorteilen und Chancen, wie einen besonders reichhaltigen Erfahrungsschatz (Bewahrer), Kompetenzen und Routine sowie eine besonders große Lebenserfahrung (Konfliktverhalten, Führungskompetenz in Teams, Empathie).

Parallel dazu erleben wir derzeit ein Zeitalter massiver technologischer Veränderungen und neuer Möglichkeiten. Die Digitalisierung als Megatrend beeinflusst nahezu jeden Lebensbereich, so auch unsere Arbeitswelten. Technologien sind Tools, die je nach Einsatz andere Anforderungen an die bedienenden Menschen stellen.

Wenn sich nun die beiden Megatrends demographischer und technologischer Wandel überschneiden, ergeben sich verschiedenste Fragestellungen:

- Werden neue Technologien in den Betrieben überfordernd oder unterstützend eingesetzt?
- Werden ältere Arbeitnehmer/innen als Herausforderung oder als Chance gesehen?
- Welche Maßnahmen trifft die Politik, um eine positive Zukunftsgestaltung zu ermöglichen?

- Finden Betriebe und Menschen den richtigen arbeitspolitischen Rahmen vor, um die sich ergebenden Chance nützen zu können?

Oberösterreich als Industriebundesland ist mit seinen Betrieben besonders auf Fachkräfte angewiesen. Das Know-how unserer Fachkräfte ist ein wesentlicher Faktor für die Innovationsfähigkeit unserer Betriebe. Aufgrund des zunehmenden Fachkräftemangels können wir es uns nicht leisten, auf das Potenzial der Generation 50+ zu verzichten. Auch technologische Möglichkeiten zur Unterstützung der Generation 50+ müssen voll ausgeschöpft werden.

Im Rahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik widmet sich Oberösterreich auch besonders der Situation älterer Arbeitnehmer/innen:

- Arbeitsbewältigungscoaching zur Erhaltung der Arbeitsfähigkeit
- Transitarbeitsplätze in sozialökonomischen Betrieben und gemeinnützigen Beschäftigungsprojekten
- Betriebliche Eingliederungsbeihilfen des AMS OÖ
- Arbeitstrainings des AMS OÖ
- Aktivitäten der Sozialpartner, wie z.B. die konstruktive Arbeit des WAGE Netzwerks

Aber auch die aktive Forschungsarbeit über das Institut für Arbeitsforschung und Arbeitspolitik an der JKU Linz (IAA) leistet einen wichtigen Beitrag, um auf zukünftige Entwicklungen besser vorbereitet zu sein. Im Rahmen einer Veranstaltung hat das IAA heute die Ergebnisse eines Forschungsprojektes zum Thema „Arbeitswelt der Zukunft: Generation 50+ im technologischen Wandel“ präsentiert.

Mag. Andreas BERGER

Leiter Human Resources Rosenbauer International AG:

Neue Technologien und Demographie in Leitbetrieben

Die demografischen Veränderungen und das steigende Pensionsantrittsalter erhöhen den Anteil der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Generation 50+. Das stellt Unternehmen vor neue und zusätzliche Herausforderungen.

Dazu gehören altersgerechte Arbeitsplätze und ihre Ausstattung. Mit dem Alter steigt auch das Risiko schwerer und langwieriger Erkrankungen, die vor allem die Wiedereingliederung dieser Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in die Betriebe erschwert. Die Anzahl an Verweil- und Entwicklungsarbeitsplätzen ist in den meisten Unternehmen limitiert. Die geplante Einführung der Wiedereingliederungsteilzeit ab 1.1.2017 würde diese Situation entlasten. Auch andere Maßnahmen wie Altersteilzeit und Teilpension können helfen, die Situation für Dienstnehmer/innen und Dienstgeber/innen zu verbessern. Grundsätzlich sind alle Maßnahmen zu begrüßen, die es älteren Dienstnehmern ermöglichen, gesund und produktiv ihr Regelpensionsalter zu erreichen. Vernünftige und praktikierbare Lösungen vorausgesetzt, werden sich die Unternehmen diesen nicht widersetzen.

Bedingt durch Auswirkungen der bereits eingetretenen demografischen Veränderungen und dem mit den geburtenschwachen Jahrgängen verbundenen Fachkräftemangel in den hochentwickelten Industriegebieten in Österreich stellt die Generation 50+ eine umso wertvollere Ressource dar. Besonders die in Jahrzehnten gesammelte Erfahrung dieser Mitarbeitergruppe ist für die Unternehmen im technologischen Wandel sehr wertvoll.

Unter unseren sehr gut ausgebildeten Facharbeitern und Spezialisten ist keinerlei Scheu vor neuen Technologien festzustellen. Neue Maschinen und Systeme werden ohne erkennbaren Unterschied zu den jüngeren Kolleginnen und Kollegen angenommen. Das merkt man auch in unserem, erst kürzlich als Smart Factory und Efficient Factory ausgezeichnetem, Werk 2 in Leonding. Im Gegensatz zu früheren Generationen hat die aktuelle Generation 50+ keine Schwierigkeiten mehr mit IT-Lösungen. Da diese mittlerweile in sehr hohem Maß in das Alltagsleben eingeflossen sind, werden sie auch beruflich ohne Scheu angenommen. Oft gelingt der Generation 50+ die vollinhaltliche Ausschöpfung aller Möglichkeiten der neuen Technologien – aufbauend auf der langen Berufserfahrung – wesentlich rascher. Allerdings ist auch in diesem Bereich die fachliche Berufsausbildung und laufende Fortbildung der Schlüssel zum Erfolg.

Auch in der Zusammenarbeit mit jüngeren Kolleginnen und Kollegen gibt es in der Praxis keinerlei Probleme, obwohl von der Nachkriegsgeneration über die Baby Boomer, die Generation Golf, die Generation Y bis zu den Digital Natives so viele Generationen wie noch nie zuvor gleichzeitig in Unternehmen arbeiten. Vor allem der bevorstehende Abgang der Baby Boomer wird den Fachkräftemangel massiv erhöhen.

Mag.(FH) Clemens ZIERLER

Geschäftsführer Institut für Arbeitsforschung und Arbeitspolitik (IAA):

Ergebnisse des Forschungsprojektes **„Altersabhängige Arbeitssituationen und –normen“**

Das IAA hat gemeinsam mit dem Institut für Industriebetriebslehre und Innovationsforschung der TU Graz eine Erhebung altersabhängiger Fähigkeitsverschiebungen von Mitarbeiter/innen sowie deren Auswirkungen auf diverse Arbeitssituationen und Abbildung der arbeitswissenschaftlichen Normierung durchgeführt. Dabei wurden 33 alterskritische Faktoren in den Bereichen Arbeitsorganisation, Arbeitsumgebung, Arbeitsmittel und -gegenstände, menschliche Faktoren sowie Arbeits-/Pausenzeiten erarbeitet, welche durch den demographischen Wandel mehr und mehr bei der Gestaltung von Arbeitssystemen an Bedeutung gewinnen werden.

Aufbauend auf diesen Faktoren haben wir eine Analyse von über 5.000 Normen hinsichtlich ihrer Altersgerechtigkeit durchgeführt und die Normen anhand des identifizierten Handlungs- bzw. Verbesserungsbedarfs eingeteilt. Das Ergebnis: 77% der untersuchten Normen weisen einen Handlungs- bzw. Verbesserungsbedarf auf, davon 30% sogar einen besonders dringenden Handlungsbedarf. Lediglich 23% der Normen waren altersgerecht.

Der innovative Wert des Forschungsprojektes liegt jedoch nicht nur in der Feststellung des hohen Verbesserungsbedarfes von Normen und in den konkreten Verbesserungsvorschlägen, sondern auch in der Entwicklung eines systematischen Analyserahmens für künftige Projekte im Bereich der betrieblichen Demographiepoltik und -beratung. Mit Hilfe dieses Rahmens können diverse Arbeitssituationen in Betrieben analysiert und

auf ihre Altersadäquatheit hin untersucht werden. Das IAA wird in diesem Bereich an konkreten Dienstleistungsangeboten für Betriebe arbeiten.

Betriebe sollten aktiv Arbeitswelten gestalten und fördern, die alternde Belegschaften miteinbeziehen und ihre Potenziale konstruktiv nützen. Dies betrifft individuelle Aufgabenzuschnitte, aber auch die Arbeitsorganisation sowie sinnvolle Karriereverläufe in den Betrieben. Neue Technologien sollten als Chance gesehen werden, in diesem Bereich proaktiv gestaltend tätig zu werden. Die Politik muss einen arbeitspolitischen Rahmen schaffen, der es Betrieben ermöglicht, individuelle Lösungen für die jeweils eigenen und die Bedürfnisse der Arbeitnehmer/innen zu gestalten. Das beginnt bei der Normierung, setzt sich bei Betriebsgenehmigungen fort und mündet auch in Themen wie der Arbeitszeitgesetzgebung.

