

Fit für den demografischen Wandel



AFI liefert Know-how
Foto: ansa

Bozen - Das neue Handbuch des AFI | Arbeitsförderungsinstitut führt Südtirols Sozialparteien in das Neuland altersgerechtes Arbeiten ein und liefert Tipps für die praktische Umsetzung.

Wir werden immer älter – doch was heißt das konkret für unsere Arbeitswelt? Die Auswirkungen des demografischen Wandels auf Unternehmen und ArbeitnehmerInnen sind in Südtirol bis heute wenig diskutiert. ArbeitnehmerInnen werden künftig gefordert sein, länger im Erwerbsleben zu stehen; Betriebe müssen lernen, mit älter werdenden Belegschaften innovativ tätig zu sein. Und: Das Arbeitsleben darf in Zukunft noch weniger als heute die Ressource „Gesundheit“ verbrauchen.

Sich aktiv dem Wandel stellen

Wie Unternehmen und Sozialpartner schon heute mit einer alterns- und altersgerechten Gestaltung der Arbeitswelt darauf reagieren können, ist Schwerpunkt des Handbuches. Es bietet einen Überblick zum Thema Alter(n)s-management und liefert konkrete Lösungsansätze, wie diese in der Praxis zum Gewinn aller Beteiligten eingesetzt werden können. „Wir haben viel Zeit investiert, um das bestehende Wissen aufzuarbeiten,“ erklärt AFI-Direktor Stefan Perini. „Die insgesamt acht Handlungsfelder, die dabei vertieft werden, reichen vom Führungsverhalten über Arbeitszeitpolitik bis hin zum Wissenstransfer.“

Ein Kernthema der Südtiroler Arbeitspolitik

Das neue Handbuch sollte von möglichst vielen Interessierten heruntergeladen wird. Denn klar ist: Je früher damit begonnen wird, sich auch für die Zukunft ausreichend qualifiziertes Personal zu sichern und mit altersgemischten Belegschaften wirtschaften zu lernen, desto besser. „Es ist notwendig, den Alterungsprozess der Erwerbstätigen in den Mittelpunkt der Südtiroler Arbeitspolitik zu rücken,“ so Werner Pramstrahler, einer der Autoren des Handbuches. „Denn dieser Entwicklung können wir uns nicht entziehen. Es ist sehr wichtig, gemeinsam Know-how zu erarbeiten und dieses zur Verfügung zu stellen. Dies stärkt Südtirol als Location der guten Arbeit,

als Sozial- und Wirtschaftsstandort.“

Das Vademecum kann von der Homepage des AFI | Arbeitsförderungsinstitut heruntergeladen werden.

Was tun? Die „zehn Gebote“ des Age managements

1. Bye bye Babyboomer. Die Bevölkerung – und damit die Erwerbstätigen - werden immer älter; neue Arbeitskräfte werden rarer. Derzeit werden ältere Menschen tendenziell aus dem Erwerbsleben gedrängt; noch empfinden viele vor allem in körperlich und emotional belastenden Berufen tätige Menschen den Pensionsantritt als „Erlösung“ von der Erwerbsarbeit. Dies ist nicht nachhaltig. Das Erwerbsarbeitspotenzial in allen Altersgruppen muss in Zukunft besser genutzt werden, sonst müssen immer weniger Erwerbstätige für immer mehr Nicht-Erwerbstätige aufkommen.
2. Eine hohe Qualität der Arbeit ist die Voraussetzung für die Verlängerung des Erwerbslebens und die Sicherung von Fachkompetenz. Dies kommt in Italien einem grundlegenden Wechsel gleich, denn die Pensionsregelungen der vergangenen Jahre sind vor allem als „Zwang zur Verlängerung“ empfunden worden, auch weil sie zu wenig positive Anregungen enthalten haben.
3. Gute Arbeitsbedingungen. Anerkennung und Wertschätzung, nicht zu hohe Wochen- und Jahresarbeitszeiten sowie eine lange Betriebszugehörigkeit verstärken den Wunsch, länger erwerbstätig zu bleiben. Negativ wirken körperlich, emotional und psychisch belastende Arbeitsbedingungen, eine unzureichende Anerkennung, die nicht mit der Höhe und Komplexität der Leistung in Einklang steht sowie geringe Handlungsspielräume und strikte Vorgaben.
4. Arbeit darf Gesundheit nicht verbrauchen. Erwerbsarbeit und aktiv sein halten gesund. Wie sich unsere Arbeitsfähigkeit im Laufe des Erwerbslebens entwickelt, wird ganz entscheidend von den Arbeitsbedingungen, unter denen wir tätig sind, beeinflusst.
5. Jugendwahn ade. Zu oft begegnen wir einem defizitorientierten Bild von den Fähigkeiten älterer Mitarbeiter. Zwar werden sie im eigenen Betrieb häufig geschätzt; im Falle von Neueinstellungen wird ihnen allerdings meist mit Skepsis begegnet.
6. Schonarbeitsplätze für Ältere sind nicht mehr zeitgemäß. Ältere MitarbeiterInnen auf Schonarbeitsplätze zu versetzen, mag in Einzelfällen unumgänglich sein; insbesondere im fortgeschrittenen Alter und im Fall einer belastenden Erwerbsbiografie. In Zukunft müssen solche Situationen präventiv vermieden werden.
7. Nicht die Alten managen, sondern das Altern. Erwerbsarbeit muss altersgerecht gestaltet sein, wenn die Qualität von Produkten und Dienstleistungen sichergestellt werden soll. Auch ältere MitarbeiterInnen sind flexibel und innovativ. Um dieses Potenzial zu aktivieren, braucht es Sachkenntnis und entsprechende Werkzeuge.
8. Von den Besten lernen. Es gibt auf europäischer Ebene eine Fülle von Beispielen, die belegen, dass es auch in Kleinbetrieben und öffentlichen Verwaltungen sinnvoll ist, sich dem

Thema Alter(n)smanagement anzunähern. Und zwar nicht erst dann, wenn es fast schon zu spät ist.

9. Konstruktives Klima zwischen den Sozialparteien unabdingbar. Age Management berührt zentrale Bereiche des Arbeitsverhältnisses. Eine Reihe von Maßnahmen könnte Eingang in die lokalen Kollektivverträge und Betriebsabkommen finden, von den Sozialparteien gemeinsam geplant und evaluiert werden. Voraussetzung hierfür ist ein konstruktives Klima und sehr viel „Wissen“, das sich im Laufe der Zeit ansammelt. In diesem Sinne kann durch die Herausforderungen ein neues beteiligungsorientiertes System kollektiver Arbeitsbeziehungen entstehen, das sowohl Südtirol wie Italien so notwendig haben.

10. Know-how vor Ort. Mittelfristiges Ziel muss es sein, ein territoriales Netzwerk zu schaffen, das sich kontinuierlich dieser Themenstellung widmet und die diversen entstehenden Aktivitäten miteinander in Beziehung setzt. So kann voneinander gelernt werden.

<http://www.suedtirolnews.it/d/artikel/2014/07/07/fit-fuer-den-demografischen-wandel.html#.U7uWb7H7rXN>