



Demografieberatung
für Beschäftigte + Betriebe



 Bundesministerium
Arbeit, Soziales, Gesundheit
und Konsumentenschutz

Alter(n)sgerechtes Arbeiten im Spannungsfeld der Digitalisierung

Demografieberatung für
Beschäftigte + Betriebe

6. Symposium, Bruck/ Mur, 13.11.2018
„Modern Times 4.0“

Mag.^a Simone Kosnik, BAB GmbH



Überblick

1. Demografischer und digitaler Wandel
2. Angebot der Demografieberatung
3. Beratungsansätze aus der Praxis

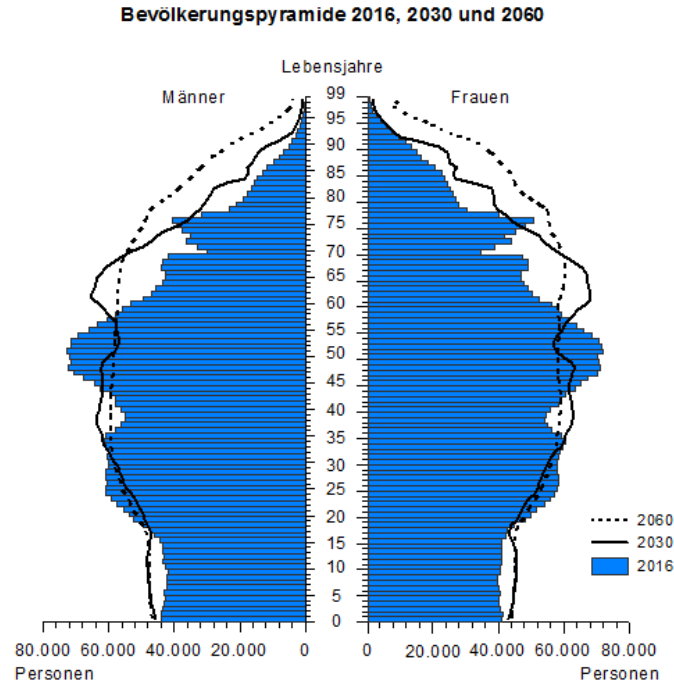
1.

Demografischer und digitaler Wandel

*Der demografische und digitale Wandel
hat gravierende Auswirkungen auf
die gegenwärtige und zukünftige Arbeitswelt*

Der demografische Wandel und seine Auswirkungen

Veränderungen in der Arbeitswelt



Q: STATISTIK AUSTRIA. Erstellt am 14.11.2017.

- Ab 2020 überwiegen die Altersgruppen 45+
- Abnehmendes Arbeitskräftepotential durch Pensionseintritte
- Weniger Nachwuchs („Fachkräftemangel“)
- „Ältere“ MitarbeiterInnen wichtig zum Erhalt der Wettbewerbsfähigkeit
- Generationenmix am Arbeitsmarkt

4 Generationen am Arbeitsmarkt

Unterschiedliche Werte- und Motivgruppen am Arbeitsplatz



Traditionalisten
(1945-1954)

Baby Boomer
(1955-1969)

Generation X
(1970-1984)

Generation Y
(1985-1999)

Generation Z
(2000-2015)



Mögliche Folgen für Betriebe

- Sinkende Wettbewerbs- und Leistungsfähigkeit der Unternehmen
- Überforderung älterer ArbeitnehmerInnen
 - Mehr Krankenstände
 - Längere Krankenstände
- Überforderung jüngerer ArbeitnehmerInnen
 - Gesunderhaltung längerfristig schwierig
- Zunehmender Fachkräftemangel
 - Fachkräfte sind mobiler/ teurer /schwierig zu rekrutieren/ schwieriger zu halten
 - Abwanderung der Älteren
 - Abwanderung der Jüngeren
- Leistungsfähigkeit/ Arbeitsbewältigung ist nicht nur altersbedingt unterschiedlich!

Konsequenzen des digitalen Wandels

- Entstehung von neuen Berufen und Geschäftsfeldern versus Wegfall von „alten“ Berufen und sogar ganzer Branchen (*lt. OECD fallen 57% aller Jobs durch Digitalisierung weg*)
- Abnahme von Hilfstätigkeiten
- Entwicklung neuer Formen der Arbeitsorganisation und -gestaltung (Zeit, Ort, Raum)
- Entwicklung neuer Managementansätze und Führungskompetenzen (selbstorganisierte Teams, agiles und flexibles Management, Hierarchieabbau, Dezentralisierung)
- Zunahme der Bedeutung von digitalen Kompetenzen, lernen *on-the-job*, Soft Skills und Flexibilität

2.

Angebot der Demografie- beratung



Die Demografieberatung für Beschäftigte und Betriebe

Ein Beratungsangebot des Sozialministeriums und des Europäischen Sozialfonds

WAS ist das Angebot?



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



AN WEN richtet sich das Angebot?

- Die Demografieberatung kann 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**

Unser Beratungs- ansatz

Auf betrieblicher Ebene

Bewältigung des zunehmenden **Generationenkonflikts** ausgelöst durch den **demografischen und digitalen Wandel** auf betrieblicher Ebene („*digitale Spaltung*“; „*digital gap*“)

Generationenmix in Betrieben als klarer **Wettbewerbsvorteil**;
Vielfalt an Kompetenzen positiv nutzen;
Sensibilisierung des Managements/
Führungsebene/
Belegschaftsvertretungen

Sensibilisierung für Notwendigkeit von Maßnahmen zum Aufbau von **digitalen Kompetenzen** für Altersgruppe 50plus („*digital immigrants*“); Begleitung bei der Umsetzung von Maßnahmen (Personalmanagement 4.0)

Auf individueller Ebene

Förderung der **Zusammenarbeit**, des **Miteinanders** und des **Verständnisses** innerhalb der **Generationen** im Unternehmen (Schlagwort „digital natives“ *versus* „digital immigrants“)

Entgegenwirken der **Ängste** der älteren Belegschaften nicht mehr „mithalten“ zu können, **Arbeitsfähigkeit** und **Motivation** erhalten

Erhebung von **Kompetenzlandkarten**, **Qualifikationsbedarf** und **Potentialen**; Unterstützung beim Aufbau von generationsübergreifenden Modellen zum **Wissenstransfer**

Möglichkeiten der Gestaltung von alter(n)s-gerechten und lebensphasen-orientierten Arbeitswelten



3.

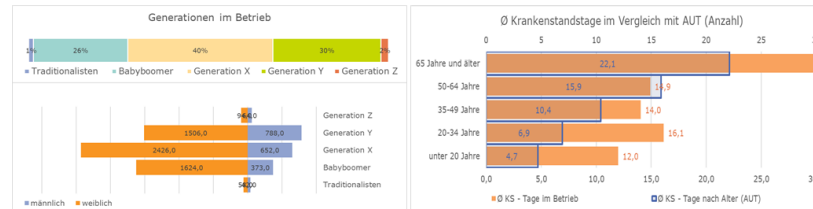
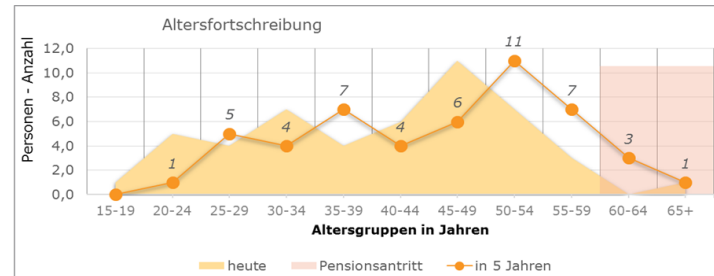
Beratungsansätze aus der Praxis

Demografieberatung
für Beschäftigte +
Betriebe

Good-Practice Instrumente (1/3)

• Alters-Struktur-Analyse zur

- Entwicklung alterssensibler Recruiting-Strategien (Generationenmix, neue Kanäle und Soziale Medien)
- Einführung eines regelmäßigen Pensionsmonitorings zur Vermeidung von Wissensverlust und bzeitgerechter Nachfolgeplanung
- Maßnahmen zur Erhaltung der Arbeitsfähigkeit



Good-Practice Instrumente (2/3)

- **Lebensphasenorientierte Personalentwicklung** zur
 - Anpassung der Personalentwicklung an die jeweiligen Lebensphasen der MitarbeiterInnen
 - Gestaltung von Ein- und Austritte und Reduzierung der Kosten
 - Verbesserung der Attraktivität am Arbeitsmarkt „employer branding“
 - Entwicklung neuer Weiterbildungskonzepte mit Fokus auf Digitalisierung und ältere MitarbeiterInnen im Betrieb
 - Entwicklung von Führungskräften im Bereich generationenübergreifendes Führen & Sensibilisierung für Führung 4.0. (Rolle der Führungskraft; digital leadership; Partizipation und Fokus auf Team, Führungskraft als Coach und Mentor)

Good-Practice Instrumente (3/3)

- **Wissensmanagement** zur
 - Einführung von generationenübergreifenden Tandem-/ (Lern)-Patenmodellen
 - Einführung von Reverse Mentoring („alt lernt von jung“)
 - Sicherung von (Erfahrungs)Wissen im Unternehmen
 - Entwicklung von neuen Kompetenz- und Talentmanagementmodellen (Fokus auf Altersgruppen und Digitalisierung)
- **Arbeitsbewältigungs-Coaching** zur
 - Unterstützung der MitarbeiterInnen und Führungskräfte
 - Weiterentwicklung von betrieblichen Strukturen & Abläufen



Demografieberatung
für Beschäftigte + Betriebe

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Mag.^a Simone Kosnik

Teamleitung Süd (Kärnten, Steiermark)
BAB Unternehmensberatung GmbH

www.demografieberatung.at

