



**Demografieberatung**  
für Beschäftigte + Betriebe

# Informationsunterlage

zur Demografieberatung für Beschäftigte + Betriebe

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

# Die Demografieberatung für Beschäftigte und Betriebe



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.

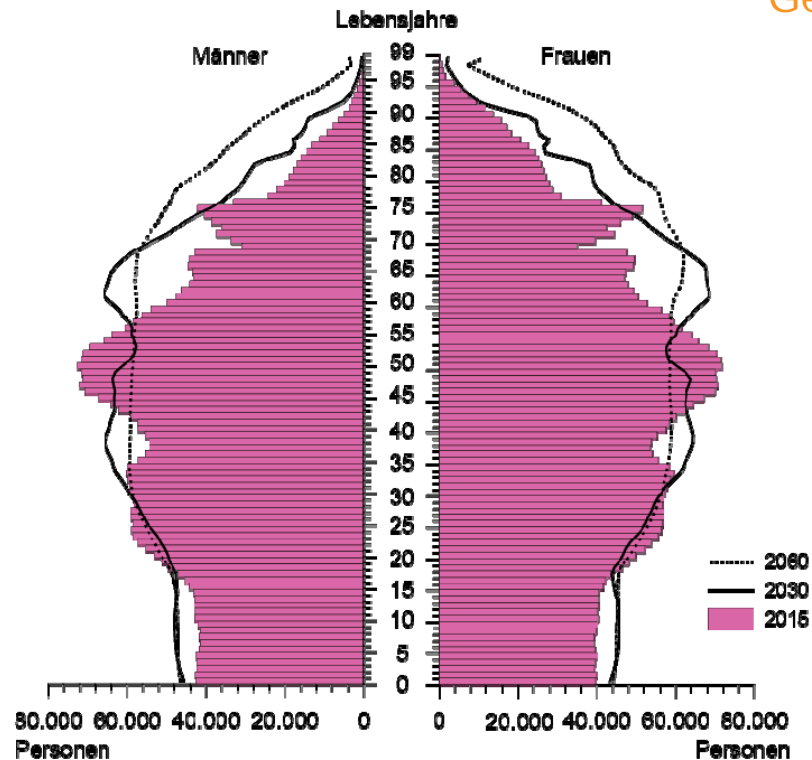
## WARUM gibt es das Angebot?

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

# Der demografische Wandel und seine Auswirkungen

## Veränderungen in der Arbeitswelt

Bevölkerungspyramide 2015, 2030 und 2060



Q: STATISTIK AUSTRIA. Erstellt am 21.11.2016.

Geringere Geburtenraten

längere Ausbildungszeiten

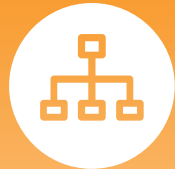
Anhebung des  
Pensionsantrittsalters

Restriktivere Regelungen  
beim Zugang zur vorzeitigen  
Pension

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

# 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
- Verlängerung der Lebensarbeitszeit
- Erhalt der Gesundheit, Leistungsfähigkeit & -bereitschaft
- Umgang mit Pensionierungswellen
- Aufrechterhaltung von Know how, Erfahrungswissen & Kompetenzen
- Heterogenere Teams (Generationen-Mix)



## Belegschaft

- Erhalt der Arbeitsfähigkeit
- Längeres Erwerbsleben
- Arbeitsplatzsicherheit
- Rasanter technologischer Fortschritt
- Anstieg der beruflichen Anforderungen
- Umgang mit Stress
- Flexibilisierung
- Zunehmende Mobilitätsansprüche
- Vereinbarkeit von Beruf & Privatleben
- Lebenslanges Lernen
- Zusammenarbeit in heterogenen Teams



## Arbeitsmarkt

- Zunehmender Fachkräftemangel
- Abnehmende Anzahl potenzieller Nachwuchskräfte
- Anhebung des Pensionsantrittsalters
- Weniger Möglichkeiten für einen vorzeitigen Ausstieg aus dem Berufsleben
- Alterung der Erwerbsbevölkerung
- Wettbewerb um hoch qualifizierte MitarbeiterInnen

# Der Nutzen alter(n)sgerechter und lebensphasenorientierter Arbeitswelten

## Alter(n)sgerechte Arbeitswelten ...

- berücksichtigen alle Altersgruppen und Lebensphasen,
- ermöglichen das Eingehen auf individuelle Bedürfnisse und
- fördern den Erhalt der Gesundheit, der Motivation und der Leistungsfähigkeit von MitarbeiterInnen während des gesamten Erwerbslebens.

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.

## Die Vorteile für Unternehmen und Beschäftigte ...



# Gestaltung alter(n)sgerechter und lebensphasenorientierter Arbeitswelten

Mögliche Ansatzpunkte ...



# Die Handlungsfelder der Demografieberatung

## 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

# Die Vorgehensweise

## Die Beratungsphasen im Überblick

- Das Beratungsangebot umfasst drei Kernleistungen:
  - Clearing & Routing: Bereitstellung von Information & Aufzeigen von Möglichkeiten
  - Maßnahmenplanung: Analysen zur Ausgangssituation & Ableitung von Maßnahmen
  - Umsetzungsberatung: Umsetzung ausgewählter Maßnahmen
- Maßgeschneiderter Beratungsverlauf durch modularen Aufbau
- Laufender Verweis auf passende weitere externe Beratungsangebote
- Einbezug unterschiedlicher Perspektiven (Führungskräfte, MitarbeiterInnen, Betriebsräte, etc.) zur Förderung von Akzeptanz & Nachhaltigkeit





# Die Form der Zusammenarbeit





 **5 Beratungsunternehmen**  
mit Standorten **in ganz Österreich**

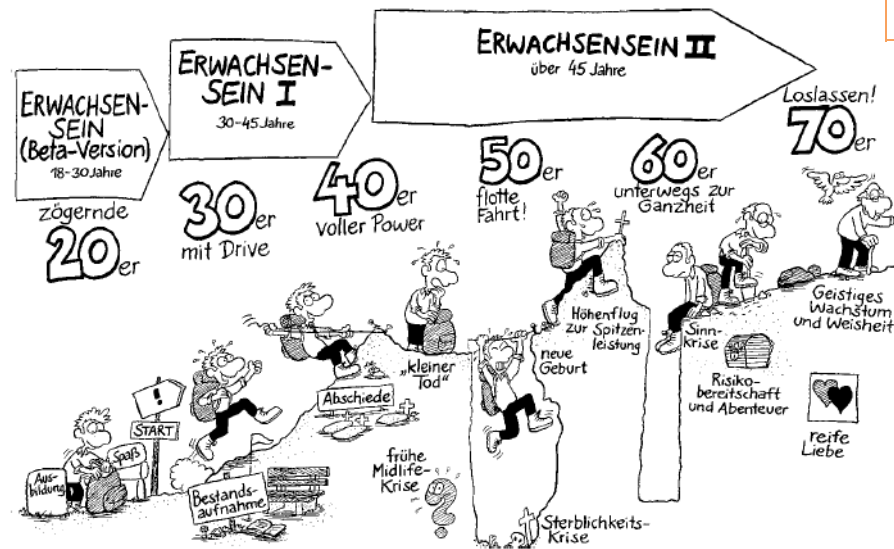


 **Bündelung von**  
**Erfahrungs- &**  
**ExpertInnenwissen**

- Demografie-BeraterInnen
- SpezialistInnen
- Senior-Experts

 **Am Bedarf orientierte**  
**Formate & Tools**

-  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)

# Kontakt



## Ihre Ansprechpersonen



**Dr. Michael Peter**  
Demografieberater

Tel.: +43 664 530 88 08

E-Mail: [mpeter@demografieberatung.at](mailto:mpeter@demografieberatung.at)