

Quelle: oeamtc.at

Adresse: <https://www.oeamtc.at/presse/oeamtc-diskussionsforum-diversitaet-arbeit-neu-denken-von-erfahrung-know-how-profitieren-34588973>

Datum: 30.04.2025 (Da es immer wieder Änderungen gibt, bitte für aktuelle Infos die Website besuchen.)

ÖAMTC-Diskussionsforum Diversität "Arbeit neu denken – von Erfahrung & Know-how profitieren"

ExpertInnen fordern lebensphasenorientierte Personalpolitik und generationensensibles Führen, Mobilitätsclub setzt auf wechselseitigen Wissenstransfer in vielfältigen Teams

Der Anteil von Älteren an der Gesamtbevölkerung in Österreich steigt. Für Gesellschaft wie Unternehmen ist das Chance und Herausforderung zugleich. Was ältere Beschäftigte brauchen, damit sie länger mit Freude, Begeisterung und gesund im Arbeitsleben bleiben und was Unternehmen tun können, um das Know-how, die Erfahrung und das Netzwerk von älteren Mitarbeitern gut einzusetzen, war Thema des Diskussionsforums Diversität "Arbeit neu denken – von Erfahrung & Know-how profitieren", das am Mittwoch, 9. Oktober, im ÖAMTC-Mobilitätszentrum Erdberg stattfand. "Wir setzen in jeder Hinsicht auf vielfältige Teams. Wir fördern eine Arbeitskultur des Voneinander-Lernens und einen wechselseitigen Wissenstransfer von erfahrenen und jüngeren Mitarbeitenden und machen sehr gute Erfahrungen damit", betonte Ernst Kloboucnik, ÖAMTC-Landesdirektor Wien, Niederösterreich, Burgenland, in seiner Begrüßung.

Der Mobilitätsclub bietet etliche Maßnahmen, von denen vorzugsweise alle Altersgruppen profitieren, u. a. Homeoffice, Führung in Teilzeit, Kinderbetreuung im Unternehmen an schulautonomen Tagen, die auch Großeltern in Anspruch nehmen können, ein ganzheitliches Gesundheitsmanagement sowie themenbezogene Info-Veranstaltungen zur diesbezüglichen Bewusstseinsbildung. Auf individuelle Bedürfnisse, wie körperliche Einschränkungen, wird altersunabhängig Rücksicht genommen. In den letzten Berufsjahren besteht die Möglichkeit der Altersteilzeit. Auch bei den Neuaufnahmen gibt es keine Altersbeschränkung: So waren im Jahr 2018 ca. acht Prozent der Neueintritte beim ÖAMTC Wien, Niederösterreich Burgenland über 50 Jahre alt.

Beschäftigte 60plus sind wertvolle Erfahrungs-und Wissensträger

Rudolf Kast, Geschäftsführer von "Kast. Die Personalmanufaktur" skizzierte in seinem Impulsreferat Vorschläge für ein "Alter(n)smanagement" mit einer lebensphasenorientierten Personalpolitik, passenden Arbeitszeitmodellen inklusive Teilzeit im Alter sowie Lust auf lebenslanges Lernen. Der Experte für gesundheitsförderliche Arbeitsumgebung sieht in den notwendigen Veränderungen Chancen für Unternehmen und ältere Beschäftigte: "Die demografischen Entwicklungen führen in den Unternehmen zu weitreichenden Veränderungen in der Unternehmensorganisation und Personalpolitik. Betriebliches Handeln stellt sich auf die 'Professionals', die erfahrenen Mitarbeitenden ein. Mit der Schaffung geeigneter und gesundheitsfördernder Rahmenbedingungen sind die Beschäftigtengruppen auch jenseits des Lebensalters 60 wertvolle Erfahrungs-und Wissensträger zur Linderung des Fachkräftemangels."

In der folgenden, von der ÖAMTC-Diversitätsbeauftragten Nasila Berangy-Dadgar moderierten Diskussion unterstrich Valeria Bordone vom Institut für Soziologie an der Universität Wien die Bedeutung älterer

Mitarbeiter für Unternehmen: "Ältere Mitarbeitende sind unersetzlich! Sie haben eine stabilere Produktivität als jüngere, und ihre Erfahrung ermöglicht es ihnen, Strategien zur Lösung von Problemen zu entwickeln. Eine altersgemischte Belegschaft schafft bessere Chancen für Mitarbeitende aller Altersgruppen und sollte durch eine altersgerechte Einstellungspraxis, lebenslange Entwicklungsmöglichkeiten, flexible Arbeitspraktiken und faire Behandlung gefördert werden."

Auch Erich Wagensonner, Beauftragter für Generationen/Ältere beim Arbeitsmarktservice Wien, setzt auf eine neue Wertigkeit der Generation 50plus: "Das Wichtigste ist der Abbau von Vorurteilen, das gilt für Unternehmen wie auch für KundInnen. Nützen wir die Erfahrung, das Wissen und das Wollen dieser Personengruppe!" Von Unternehmen fordert er die Schaffung einer alter(n)s- und generationsgerechten Arbeitswelt, um die Arbeitsfähigkeit über alle Altersgruppen hinweg zu erhalten, sowie das Setzen von Unterstützungsmaßnahmen zur Bewältigung der konkreten Arbeitslosigkeit älterer Erwerbspersonen.

Was für eine alternsgerechte Arbeitswelt von Unternehmensseite notwendig ist, fasste Gabriela Grottenthaler-Riedl, Leitung HR beim austria wirtschaftsservice (aws), zusammen: "Es braucht ein integriertes System von verschiedenen Maßnahmen um Produktivität, Commitment, Motivation und Gesundheit auch älterer Mitarbeiter/innen zu erhalten. Vom generationensensiblen Führen, offener Gesprächskultur, Qualifizierung, Anpassung der Jobprofile, Reverse Mentoring und verschiedenen Arbeitszeitmodellen sind Instrumente bereitzustellen, um sehr individualisiert auf Bedürfnisse von Mitarbeiter/innen reagieren zu können." Mit einem ausdifferenzierten Portfolio von verschiedenen Personalentwicklungsinstrumenten könne man Mitarbeitende in den unterschiedlichen beruflichen Lebensphasen bestmöglich begleiten und sich damit gleichzeitig als attraktiver Arbeitgeber positionieren.

Diversität beim ÖAMTC

Der ÖAMTC legt größten Wert auf Gleichwertigkeit und Gleichbehandlung von Mitarbeitenden, Bewerbenden und Mitgliedern. Mit regelmäßigen Aktivitäten im Bereich Diversität lebt Österreichs größter Mobilitätsclub gesellschaftliche Verantwortung.

Infos zur Veranstaltung findet man online unter www.oeamtc.at/diversitaet.