

GEWINNER VOR DEM VORHANG

Wie Gesundheitsförderung
funktionieren kann – Salvus Gold

Mario Wintschnig, MSc, Betr. Oec.
Head of Health & Age
Global Human Resources

Juni 2017



BETRIEBLICHES GESUNDHEITSMANAGEMENT

Mission



Der Erhalt und die Förderung von Gesundheit und Wohlbefinden unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind die Voraussetzung für unseren Unternehmenserfolg!

„Arbeiten bis 68 wird in erster Linie in den Unternehmen und ihrer Tätigkeiten realisiert und nicht auf politischer Ebene!“

J. Ilmarinen

HEALTH & AGE

BGM Handlungsfelder



<p>Gesetzlicher Arbeitnehmerschutz</p> <p>Präventivfachkräfte Arbeitsplatzergonomie</p>	<p>Präsenz-Management</p> <p>Ausfallzeiten Krankenstand</p>	<p>Betriebliche Gesundheits-Förderung</p> <p>Verhaltens- und verhältnis-orientierte Maßnahmen</p>	<p>Führungsarbeit und Führungsverhalten</p> <p>Gesundes Führen altersgerechtes Führen</p>	<p>Betriebliches Eingliederungs-Management</p> <p>Umgang mit Langzeit-krankenständen</p>	<p>Generationen-Management</p> <p>Alt mit Jung altersgerechtes Arbeiten</p>
--	--	--	--	---	--

ALTERSMANAGEMENT

<p>Sicherheit, Arbeitsunfälle Gesundheitsüberwachung Ersthelfer, Erste Hilfe</p> <p>100%</p>	<p>Absentismus Präsentismus</p> <p>40%</p>	<p>Präventiv als auch korrigierend sowie individuell</p> <p>60%</p>	<p>Anerkennungskultur Arbeitsfähigkeitsförderung</p> <p>40%</p>	<p>Prozess zu betrieblichen Eingliederung (BEM) soziale Sicherheit</p> <p>60%</p>	<p>Schaffen von alters- gerechten Strukturen Wissensmanagement</p> <p>20%</p>
--	--	---	---	---	---



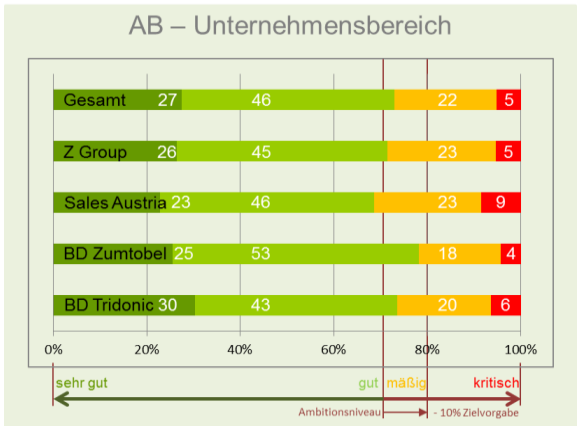
EVALUIERUNG DER IST-SITUATION

IST - Evaluierung



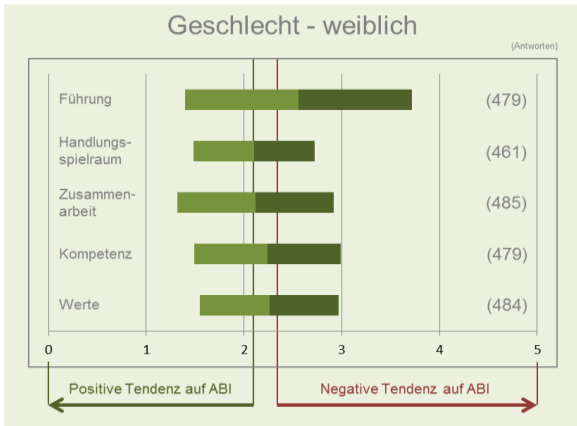
Krankenstands-Bericht 2016

ABI / WAI - Index



- Lebenssituation
- Arbeitsbewältigung

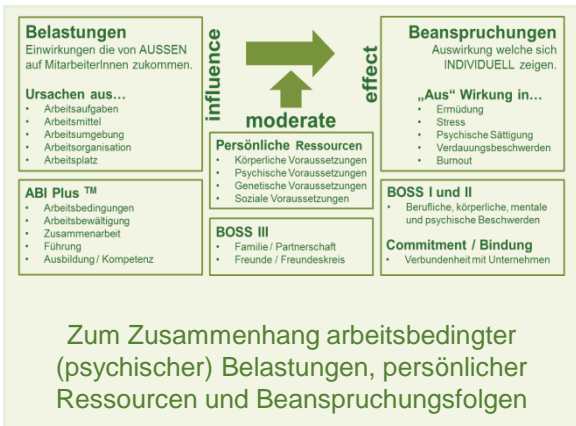
ABI Plus™ Arbeitsbewältigung



- Führung
- Handlungsspielraum
- Zusammenarbeit
- Kompetenz
- Werte
- Belastungen

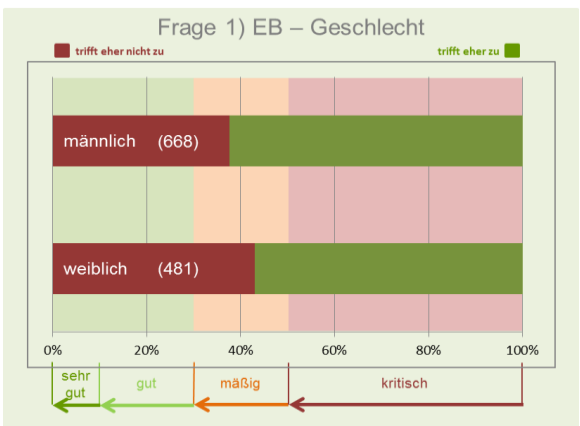
Altersstruktur / Altersentwicklung / Generationen

BOSS I bis III Burnout Screening Scala



- #### Beschwerden
- Beruflicher Bereich
 - Körperlich
 - Mental/Psychisch
 - Familie/Partnerschaft
 - Freunde/Freundeskreis

Commitment Employer Branding



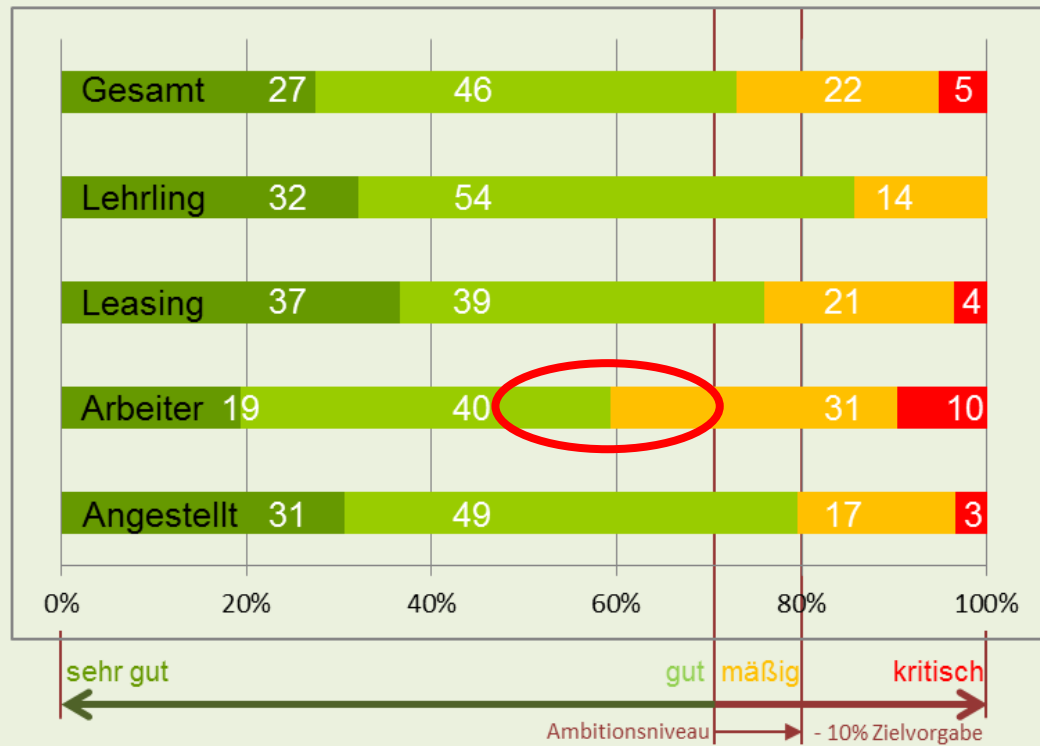
- #### Einstellung und Motivation zu
- Arbeit und Aufgaben
 - Arbeitsbereiche/-methoden
 - Entlohnung
 - Ziele
 - Weiterempfehlung

GESETZLICHER ARBEITNEHMERSCHUTZ

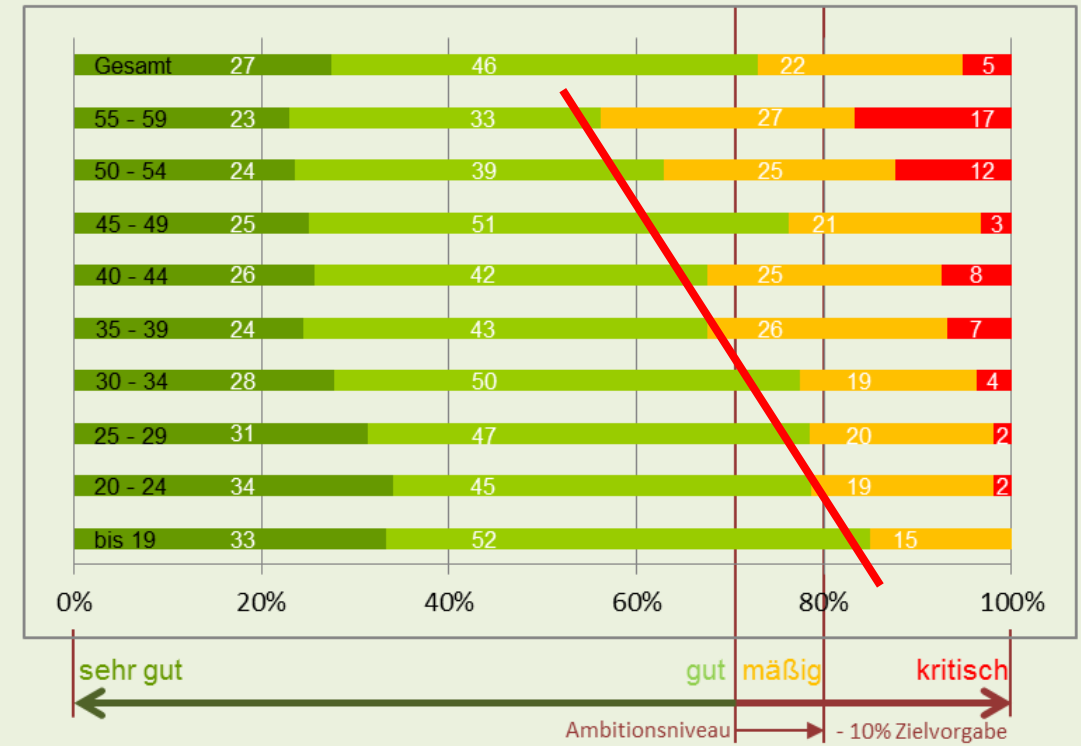
Arbeitsbewältigung



Arbeitsbewältigung – Arbeitsrechtliche Stellung



Arbeitsbewältigung – Alter

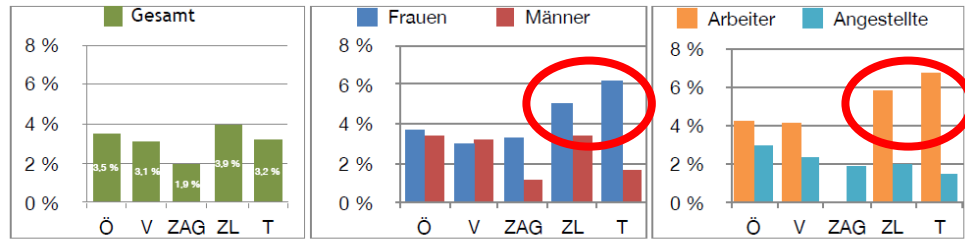


PRÄSENZMANAGEMENT

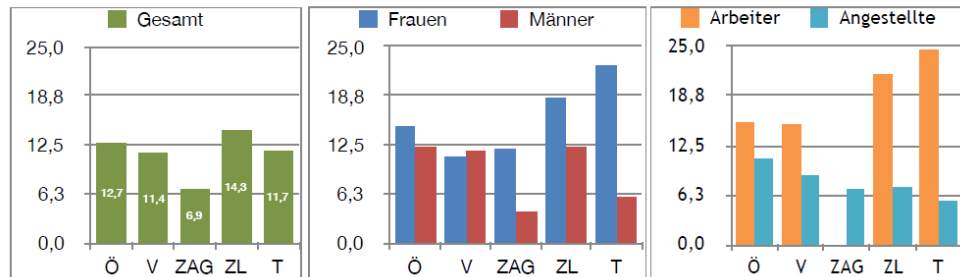
Fehlzeiten-Bericht 2016



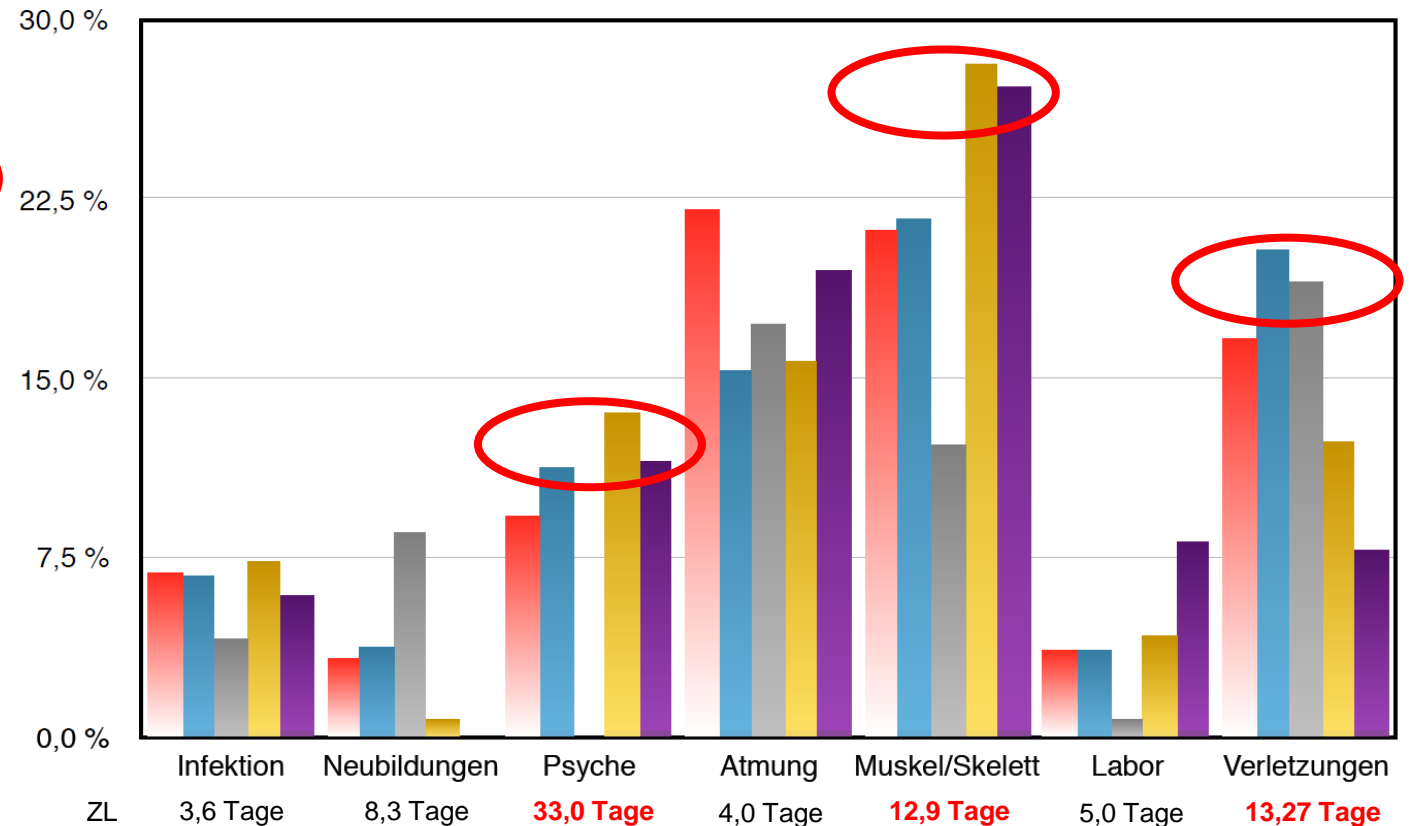
Krankenstands-Quote (Ö=Österreich, V=Vorarlberg, Legal Entities ZAG=Zumtobel Group AG, ZL=Zumtobel Lighting GmbH, T=Tridonic GmbH & Co KG)



Krankenstands-Tage durchschnittlich je Mitarbeitn



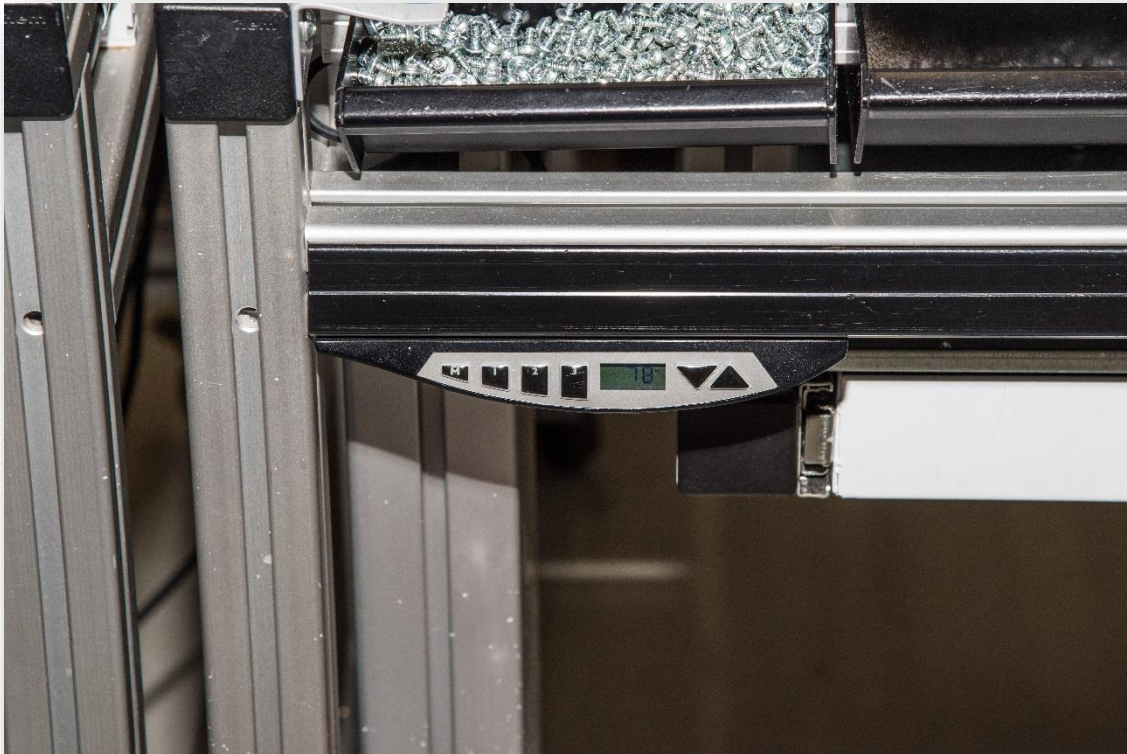
Österreich Vorarlberg ZG ZL T



ZL 3,6 Tage 8,3 Tage **33,0 Tage** 4,0 Tage **12,9 Tage** 5,0 Tage **13,27 Tage**

BETRIEBLICHE GESUNDHEITSFÖRDERUNG

Verhältnis und Verhalten



BETRIEBLICHE GESUNDHEITSFÖRDERUNG

Verhältnis und Verhalten



FÜHRUNG SARBEIT UND FÜHRUNGSVERHALTEN

Anforderungen der modernen Arbeitswelt



- Kollektive Führung ist **nicht mehr zeitgemäß!**
- **Individuelle Führung** in Abhängigkeit von Leistungsfähigkeit, Alter, Kompetenzen und Fähigkeiten – dies bei gleichzeitiger Betrachtung von **Gesundheit und Wohlempfinden!**
- Führungskräfte **schaffen Voraussetzungen** für MitarbeiterInnen um ihre zielorientierten Aufgaben in **geeigneter Form bewältigen** zu können!
- **Bewusstsein** zu gesundheitsförderlichen und altersgerechtes Führen – Entstigmatisierung vom Begriff „Alte MitarbeiterInnen“

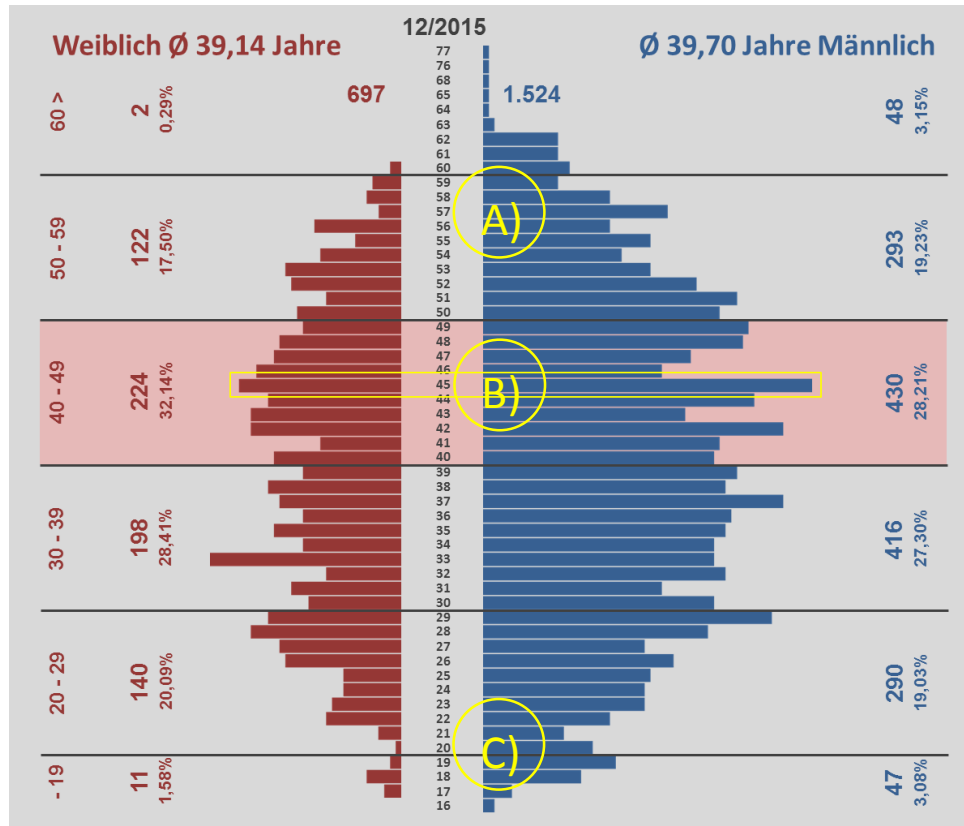
BETRIEBLICHES EINGLIEDERUNGSMANAGEMENT

BEM Prozess Zumtobel Group AG



GENERATIONENMANAGEMENT

Altersstruktur MitarbeiterInnen Österreich (n = 2.221)



A) Arbeitsfähigkeit sicherstellen und altersgerechte Strukturen schaffen

MitarbeiterInnen mit kritischer Arbeitsfähigkeit im Unternehmen halten! Einführen von Generationenmanagement, altersgerechte Arbeitsplätze schaffen und Wissenstransfer sicherstellen! Tandemmodelle eingeführen!

B) Arbeitsbewältigungsfähigkeit

Arbeitsbewältigungsfähigkeit der 40 – 59 Jährigen sicherstellen mit Ziel die Gruppe länger im Erwerbsleben zu halten!

KÖNNEN – WOLLEN – DÜRFEN

C) Unternehmen (un)attraktiv für “JUNGE”

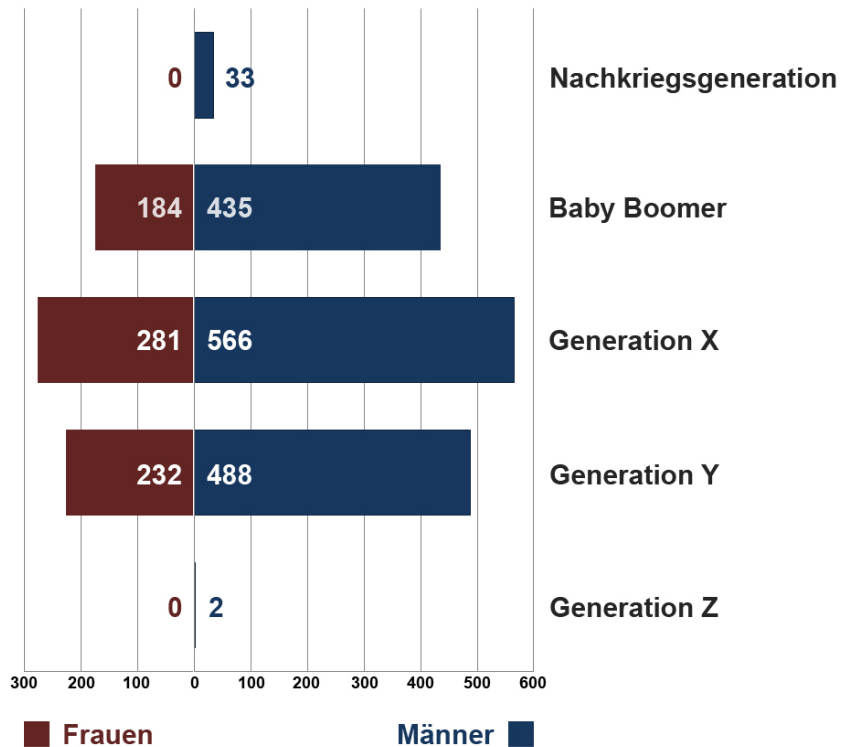
Junge MitarbeiterInnen im Unternehmen halten! Berufsbilder der Zumtobel Group für junge Frauen attraktiv machen (Lehre / BerufseinsteigerInnen)!

INNERBETRIEBLICHE DEMOGRAFIE

Generationen MitarbeiterInnen Österreich (n = 2.221)



Generationen nach Geschlecht



Nachkriegsgeneration 1936 – 1955 **1,49%**

Baby Boomer 1956 – 1964 **27,87%**

Generation X 1965 – 1980 **38,13%**

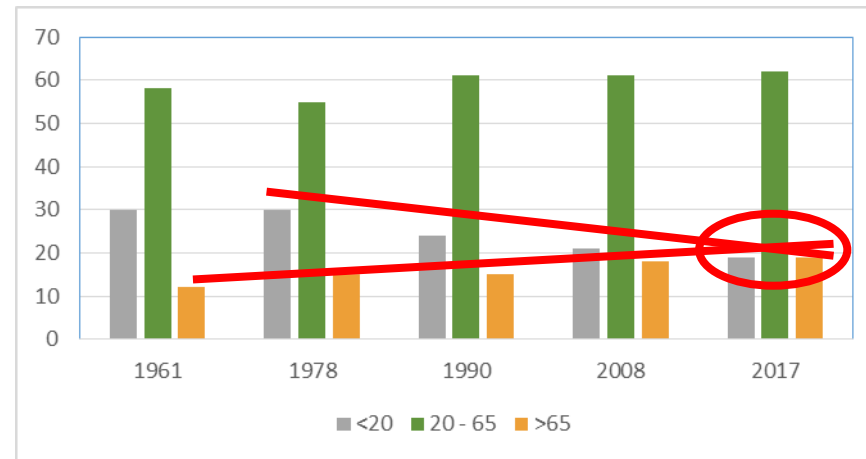
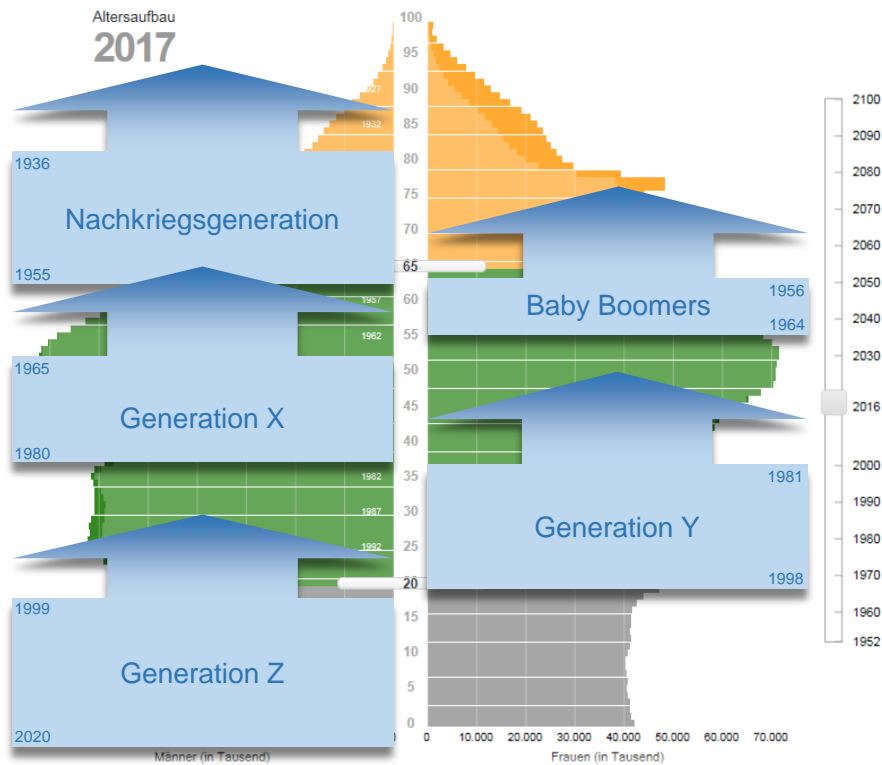
Generation Y / Millenials 1981 – 1998 **32,42%**

Generation Z ab 1999 – 2020 **0,09%**

DEMOGRAFIEENTWICKLUNG

Generationenwechsel

Bevölkerungspyramide Österreich 1952-2100 - Prognose



- JUNG und ALT außerhalb Erwerbsleben gleich hoch
- Nachkriegsgeneration **scheidet** aus Erwerbsleben
- Baby Boomers in den **“letzten”** Herausforderungen
- Generation X und Y sind **im Arbeitsleben integriert**
- Generation Z befindet sich **in den Startlöchern**
- Wie können sich Organisationen auf die **Herausforderung der Demografie** vorbereiten?

GENERATIONENMANAGEMENT

Generationen müssen miteinander können



(1936 – 1955) Nachkriegs- generation	(1956 – 1964) Baby Boomers	(1965 – 1980) Generation X	(1981 – 1998) Generation Y	(1999 – ...) Generation Z	(2020 – ...) Generation Alpha
<p>“Leben ist Arbeit”</p> <p>Arbeiterbewegung Südtiroler, Kärntner und Steirer</p> <p>Dankbar für Arbeit</p> <p>Leistungsorientierung, verbunden mit Pflicht, Gehorsam und Disziplin</p> <p>Sicherheitsbedürfnis</p>	<p>“Leben, um zu arbeiten”</p> <p>Workaholic – hart arbeiten</p> <p>Wettbewerb</p> <p>Erfolg – Karriere</p> <p>Wertschätzung für Erfahrung</p> <p>Teamorientierung</p> <p>Strukturiert</p> <p>Immer für das Thema da</p>	<p>“Arbeiten, um zu leben”</p> <p>Hohe Freiheitsgrade</p> <p>Globales Denken</p> <p>Zeit wichtiger wie Geld</p> <p>Work-Life-Balance und hohe Lebensqualität</p> <p>Ergebnisorientierung</p> <p>Persönliche Entwicklung</p> <p>Selbstständig mit hohem Selbstvertrauen</p> <p>Wunsch nach Individualität</p>	<p>“Arbeit und Leben verbinden”</p> <p>Im Hier und Jetzt</p> <p>Optim. / positive Grundeinstellung</p> <p>Spass bei der Arbeit ohne U-Bindung</p> <p>Soziale und globale Gerechtigkeit</p> <p>Selbständige und unabhängige Arbeit</p> <p>Vernetzung, Teamwork Menschen gleicher Wellenlänge</p>	<p>“Hier die Arbeit, da mein Leben”</p> <p>Echte “Digital Natives”</p> <p>Perfekt vernetzt</p> <p>Auf eigene Ziele konzentriert</p> <p>Business – “kompliziert, brutal, Hölle”</p> <p>Hobby zu Beruf</p> <p>Ratlosigkeit und Ausprobieren</p> <p>Differenzierung zwischen Arbeit und Privatleben</p>	<p>Fazit zu Generationen:</p> <p>Zusammentreffen bringt Konfliktpotential</p> <p>Wettbewerbsvorteil:</p> <p>Dialog fördern</p> <p>Technologiesysteme Geschäftsprozesse Arbeitsweisen aktualisieren</p>
	77% persönl. Kommunikation		75% haben Smartphone	89% haben Smartphone 58% persönl. Kommunikation	

GENERATIONENMANAGEMENT

Alternsgerechte Tandemmodelle (1977/1961)



BETRIEBLICHES GESUNDHEITSMANAGEMENT

Zumtobel Group AG

