

Regionale Handlungsoptionen in Österreich

Säule	Vision	Element der Vision	Herausforderungen	Allgemeine Vorschläge (Zielgruppe: alle, insbesondere die Politik)	Beispiele für regionale Gestaltungsmöglichkeiten (Aktivitäten) (Zielgruppe: regionale Akteurinnen und Akteure, insbesondere TEPs)
Arbeitsmarkt- und Wirtschaftspolitik	Vision: Generationengerechter Arbeitsmarkt	<b>A1</b> Generationengerechte Beschäftigungsmöglichkeiten in einem flexiblen Arbeitsmarkt	<ul style="list-style-type: none"> <li>Überangebot an Arbeitskräften steht fehlenden Arbeitsplätzen gegenüber (zu wenig generationengerechte Arbeitsplätze)</li> <li>Arbeitsbedingungen (-zeiten und -abläufe) sind nicht generationengerecht gestaltet</li> <li>Fehlende Arbeitszeitmodelle</li> <li>Fehlende Orientierung an Lebensarbeitszeiten</li> <li>Erschwernisse bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sicherstellung von Wirtschaftswachstum und sozialer Kohäsion</li> <li>Entlastung der Erwerbsarbeit (Senkung der Lohnnebenkosten, Abflachung bzw. Aufheben des Senioritätsprinzips, spezifische Ausgestaltung des Kündigungsschutzes für Ältere)</li> <li>Schaffung von flexiblen, regionalen Arbeitsmärkten für Ältere (Sicherstellung von neuen, flexiblen Beschäftigungsformen gekoppelt mit sozialer Absicherung etwa Ausbau von Teilzeitoptionen, Ermöglichen von Teilerwerbsfähigkeit, horizontale Karriereverläufe, Verbesserungen in der Kombination von Beruf/Weiterbildung und Familie)</li> <li>Erneuerungen in der Arbeitsorganisation, der -bedingungen und der -gestaltung (Orientierung an Lebensarbeitszeiten, generationengerechte Arbeitsbedingungen, Neuverteilung von Arbeit, lebenszeitgerechte und lernfördernde Arbeitsorganisation in Betrieben)</li> <li>Neuorientierung um die Lebensmitte (Siehe auch A2, C)</li> <li>Investition in altersgerechte Arbeitsplätze</li> <li>Zielgenaue Bezuschussung von Arbeitsplätzen bzw. spezifisch ausgewiesene Zielgruppen</li> <li>Ausbau des intermediären Arbeitsmarktes (etwa Beschäftigung in gemeinnützigen Sparten)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Pilote zu neuen Organisations- und Beschäftigungsformen (Kurzarbeit für Ältere, qualifizierte Teilzeit, Altersteilzeit)</li> <li>Pilote zur Abflachung bzw. Abkehr des Senioritätsprinzips (qualifikationsabhängige anstelle altersabhängige Gehälter), etwa zur Vorbildwirkung in Paktpartnerinnen- und -partnerorganisationen</li> <li>Förderung flexibler Arbeitszeitmodelle und Arbeitsabläufe (Lebensarbeitszeitmodelle, Adaption von Modellen anderer Staaten)</li> <li>Arbeitsplatzschaffende Maßnahmen (etwa Förderung der Selbständigkeit Älterer, Jung-Alt Unternehmen, Risikokapital, verstärkte Hilfestellungen für KMUs, Stiftungsmodelle für Ältere, Arbeitskräfteverleih mit Spezialisierung auf Ältere gekoppelt mit Weiterbildung)</li> <li>Pflege- und Betreuungseinrichtungen mit Ziel der ausgewogenen Teilung der Verantwortlichkeiten zwischen Geschlechtern</li> <li>Maßnahmen im Bereich von lebensbegleitendem Lernen</li> <li>Förderung der gezielten Gestaltung der Arbeitsbedingungen</li> <li>Überprüfung der Chancen im intermediären Arbeitsmarkt</li> <li>Vorausschauende regionale Arbeitsmarktbedarfsanalysen</li> </ul>
		<b>A2</b> Anerkennung Älterer am Arbeitsmarkt und Einsatz entsprechend den Stärken	<ul style="list-style-type: none"> <li>Meinung vom Produktivitätsabbau Älterer</li> <li>Defensivsituation für Ältere</li> <li>"Innere Pensionierung" von Älteren</li> <li>Umkehr der Generalisierungshypothese "Alles wird im Alter schlechter"</li> <li>Potenzial Älterer wird zu wenig genutzt</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mentalitätswandel bzw. Entwicklung eines neuen gesellschaftlichen Verständnisses von älterer Erwerbstätigkeit und Herbeiführung eines Kulturwandels in Unternehmen</li> <li>Sichtbarmachen der Stärken Älterer und des Wertes von Erfahrungswissen</li> <li>Sensibilisierungs- und Aufklärungsmaßnahmen und Role-Models</li> <li>Unterstützung zur Auflösung des Generationenkonflikts</li> <li>Schaffung von Rahmenbedingungen, die auf die Bedürfnisse aller Altersgruppen eingehen</li> <li>Nutzung des Potenzials aller Beschäftigten</li> <li>Anpassungen an Arbeitszeiten, -abläufe, -plätze</li> <li>Lohngerechtigkeit bzw. ausgewogene Entlohnungsprinzipien</li> <li>Schaffung einer Bundesagentur zur Validierung des on-the-job Gelernten</li> <li>Untersuchungen zu Produktivitätsverlusten durch (Alters-)Stereotypisierung</li> <li>Anerkennung nichtformell und informell erworbener beruflich relevanter Kompetenzen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Umfassende Sensibilisierungsmaßnahmen, -kampagnen u.a. zum Erfahrungswissen Älterer</li> <li>Gezielte Beratung für Unternehmen und Ältere</li> <li>Förderung innerbetrieblicher Maßnahmen (Wissensmanagement, Maßnahmen zur Veränderung der Organisationskulturen, innovative Personaleinsatzplanung, Kompetenzbilanzverfahren, Einsatz von State-of-the-Art job-audit-Methoden, Einsatz von Älteren als Mentorinnen/Mentoren und Coaches, generationenübergreifende Teamarbeit, Aktivitäten zur Aufbereitung und Weitergabe von Erfahrungswissen, Job-Rotation)</li> <li>Förderung von Kooperationen zwischen Unternehmen und Bildungseinrichtungen (Einsatz von älteren Praktikerinnen und Praktikern in Schulen, Fachhochschulen und Unis)</li> </ul>
		<b>A3</b> Laufende lebensbegleitende generationengerechte Personalentwicklung in Unternehmen, insbesondere in KMUs	<ul style="list-style-type: none"> <li>Fehlende generationengerechte Personalentwicklung in Betrieben</li> <li>Mangel an altersgerechten Arbeitsstrukturen</li> <li>Fehlendes Bewusstsein über die sich ändernden Altersstrukturen in KMUs</li> <li>Jugendzentrierte Personalpolitik</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Zuwendung zu generationenübergreifender Personalpolitik (Einsatz maßgeschneiderter Personalentwicklungspläne, Vorausplanung, rechtzeitige Umschulungen etwa durch Bildungspläne, innovativer Personaleinsatzplanung und neue Personalmanagementkonzepte, wie Diversitäts- und aktives Generationenmanagement)</li> <li>Unterstützung und Beratung insbesondere für Unternehmen (insbesondere KMUs)</li> <li>Einführung altersgerechter betriebsinterner Bewertungs- und Messinstrumentarien</li> <li>Entwicklung von Kosten-Nutzen-Modellen</li> <li>Betreuungsangebote</li> <li>Verbesserte Arbeitsorganisation</li> <li>Generationenübergreifende Teamarbeit</li> <li>Aktionsprogramm für altersgerechtes Arbeiten</li> <li>Programm zur Förderung der Arbeitsfähigkeit</li> <li>Einsatz des „Arbeitsfähigkeitsindex“</li> <li>Weiterbildungsangebote für Personalverantwortliche</li> <li>Erneuerung bei betrieblichen Ausbildungen (finanzielle Anreizsysteme)</li> <li>Gesundheitliche Präventivmaßnahmen, gesundheitsfördernde Arbeitsbedingungen</li> <li>Verstärkte Formulierung/Prüfung der Auflagen bei gesundheitsschädlichen Arbeitsplatzverhältnissen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Förderung generationengerechter Personalpolitik in Betrieben/KMUs (Infoveranstaltungen, Wettbewerbe, Internetbörsen zum Austausch der Best-Practices, Schaffung regionaler Zertifikate für altersgerechte Unternehmen)</li> <li>Pilote zu gesundheitsfördernden Arbeitsbedingungen (etwa Gesundheitsmonitoring, Unterstützung/Beratung von Betrieben)</li> <li>Förderprogramme zur innovativen Personaleinsatzplanung, Entwicklung / Umsetzung maßgeschneiderter Personalentwicklungspläne, Erstellung von Kompetenzbilanzen mit der Berücksichtigung nichtformellen und informellen Wissens, rechtzeitige firmeninterne Umschulungen, Begleitung von Betrieben und Evaluation innerbetrieblicher Maßnahmen</li> <li>Studien zum Nutzen der Weiterbildung für Beschäftigte und Unternehmen</li> <li>Förderung innerbetrieblicher Maßnahmen (Job-Sharing, Anpassungen an Bewertungsinstrumentarien, Motivation Älterer, Monitoring zu kompetenzbezogenen Arbeitsplatzanforderungen)</li> <li>Informations- und Fortbildungsmaßnahmen zu aktivem Generationenmanagement für Personalverantwortliche</li> </ul>
		<b>A4</b> Chancengleichheit wird gelebt	<ul style="list-style-type: none"> <li>Diskriminierung von Benachteiligten (etwa Ältere, Frauen und Personen mit Migrationshintergrund)</li> <li>Leistungsbewertungen sind auf Jüngere abgestimmt</li> <li>Mobbing</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Gleichberechtigte Teilnahme, keine Diskriminierung</li> <li>Ausbildungs-, Betreuungs-, Integrations- und Beschäftigungsprogramme</li> <li>Berücksichtigung individueller Problemlagen</li> <li>Erhöhung der Erwerbsbeteiligung insbesondere durch der Bildungsquote der Benachteiligten</li> <li>Schnittstellenmanagement</li> <li>Bekämpfung der Altersarmut</li> <li>Prüfung und verstärkte Kontrolle zur Einhaltung der Anti-Diskriminierungsgesetze</li> <li>Diversität ist als Chance zu begreifen</li> <li>Diskriminierung der Geschlechter (Entgegensteuern geschlechterspezifischer Arbeitsteilung, Beseitigung des geschlechtsspezifischen Gefälles bei Arbeitsentgelt und Arbeitsmarktzugang, Förderung der Erwerbsbeteiligung von Personen mit Betreuungspflichten)</li> <li>Aufarbeitung der Konfliktstellung Alt – Jung</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Umsetzung von altersneutralen Förderungspraktiken</li> <li>Schnüren von umfassenden regionalen Maßnahmenpaketen (gezielte Ausbildungs-, Betreuungs-, Integrations- und Beschäftigungsprogramme)</li> <li>Betriebliche Maßnahmen: Förderung der Entwicklung/des Einsatzes neuer Managementkonzepte in Betrieben/KMUs, etwa Diversitäts-, Generationenmanagement, betriebliche Wettbewerbe zu Anti-Diskriminierungs-Maßnahmen, gender- und alterssensibles Monitoring der Karrierelaufbahnen</li> <li>Förderung/Entwicklung von Anti-Mobbing Strategien</li> <li>Pilote zu Kompetenzbilanzverfahren</li> <li>One-Stop-Shops (Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik)</li> <li>Förderung von innovativen Modelle, wie Casemanagement, Arbeitsassistenzen und Betreuungsketten</li> </ul>
Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik	Vision: Sozial abgesichertes Altern	<b>B1</b> Nachhaltige soziale Sicherung	<ul style="list-style-type: none"> <li>Volkswirtschaftliche Belastung entsteht durch Nicht-Arbeit</li> <li>Finanzielle Anreize zur Frühpensionierung</li> <li>Fehlen vom „Gleiten in die Pension“ / Teilzeitarbeit</li> <li>Anhebung des Pensionsantrittsalters verschärft Situation für ältere Frauen</li> <li>Fehlende Kostenwahrheit (Pension, Arbeitslosigkeit, Invalidität)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nachhaltigkeit des Gesamtsystems</li> <li>Schnüren eines Gesamtpaketes (Grundsicherung für alle, Umkehr des Frühverrentungstrends, fließendes Gleiten in die Pension, Modifizierung bei Pensionsbemessungsgrundlage)</li> <li>Schaffung von Teilzeitmodellen gekoppelt mit sozialer Sicherung</li> <li>Sicherstellung von Mindestentlohnung für Tätigkeiten ohne Kollektivvertragslohn, Optimierungen des Invaliditätspensionsrechts und der Arbeitslosenversicherung, staatl. Zuschuss zu Beitragszahlungen der jungen/alten Arbeitskräfte</li> <li>Lebensarbeitszeitversicherungssystem</li> <li>Verbreitung der Steuerbasis, Umlenkung der staatlichen Finanzmittel zur sozialen Absicherung und zur Förderung der Erwerbsarbeit</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Pilote und Förderung alternativer Beschäftigungsformen, etwa Alterserwerbsarbeit, Teilzeit</li> <li>Verstärkte Anregung der Diskussionen zwischen verantwortlichen Partnern auf regionaler (und nationaler) Ebene</li> <li>Siehe auch insbesondere A1, A2, C1, C2</li> </ul>
		<b>B2</b> Gesicherte Betreuung und Pflege	<ul style="list-style-type: none"> <li>Die große Herausforderung ist der Anteil der über 65-jährigen (jedem 65+jährigen stehen 2035 zwei &lt;65+jährige Erwerbstätige gegenüber)</li> <li>Kostensteigerungen für Gesundheits-, Pflege- und Betreuungssystem</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sicherstellung von qualitativ hochwertiger Gesundheitsversorgung, Pflege und Betreuung</li> <li>Gesamte Lebensspanne umfassendes Gesundheitskonzept, ganzheitliche Gesundheitsansätze</li> <li>Nutzung des Arbeitsmarktpotenzials im Gesundheits-, Pflege- und Betreuungsbereich (Informationskampagnen, verstärkte Schulungen im Pflege-, Betreuungs- und Gesundheitsbereich)</li> <li>Einsatz von Älteren für Ältere</li> <li>Neuorganisation des Gesundheits-, Pflege- und Betreuungsbereiches, Schaffung eines nachhaltigen Systems (Regulierung der Heimpflege, Anerkennung von Familienarbeit, Auszahlung eines Teil des Pflegegeldes in Pflegeleistungs-Schecks, finanzielle Abgeltung familiärer Pflege)</li> <li>Einführung von Pflegeagenturen unter staatlicher Qualitätskontrolle</li> <li>Reduktion von Schwarzarbeit</li> <li>Schaffung von altersgerechten Infrastrukturen (etwa Wohnstätten mit Wohnungen für Betreuungspersonal)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Initiierung und Förderung regionaler Plattformen der Pflege und Betreuung</li> <li>Förderung von Kooperationen zwischen Krankenhäusern, Hausärzten, Pflegeagenturen, etc.</li> <li>Umsetzung von Piloten in Pflege und Betreuung (etwa flexible Betreuungsteams)</li> <li>Förderung von Pflegeberufen</li> <li>Umfassende Aus- und Weiterbildungen / Umschulungen in den Gesundheits-, Pflege- und Betreuungsbereich anhand modularer, flexibler Weiterbildung</li> <li>Förderung flexibler, innovativer Modelle der Betreuung</li> <li>Gemeinsame Entwicklung innovativer Finanzierungsmodelle der Betreuung</li> <li>Verstärktes Implacment für Ältere (Stiftung), Initiierung von Gesundheitsstiftungen</li> </ul>
Arbeitsmarkt- und Bildungspolitik	Vision: Lebensphasenorientierte Aus- und Weiterbildung	<b>C1</b> Rahmenbedingungen für lebensbegleitendes Lernen sind geschaffen	<ul style="list-style-type: none"> <li>Abnehmende Weiterbildungsquoten aller Altersgruppen</li> <li>Hochgradige Segmentierung, Inflexibilität des österreichischen Bildungssystems</li> <li>Geringe Weiterbildungsquoten von Niedrigqualifizierten</li> <li>Beschäftigungsfähigkeit Älterer wird zu spät gefördert</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Flexibilisierung, Öffnung der Bildung (Modernisierung gesetzlicher Bestimmungen, Neuorientierung der Ausbildungsdauer und Erwerbszeitlänge, Verknüpfung Erstausbildung mit laufender Weiterbildung, Einbau von Weiterbildungsphasen in Lebensläufe)</li> <li>Investition in Beschäftigungsfähigkeit</li> <li>Investition in Bildung (staatlich finanziert, Mischfinanzierungen im Bereich der Weiterbildung)</li> <li>Wandel in Bildungskultur, pädagogischer Praxis (Weiterbildung als Teil des Wirtschaftsprozesses begreifen)</li> <li>Einführung von internationalen Qualifikationsvergleichen für Erwachsene nach Vorbild PISA</li> <li>Arbeitszeitmodelle mit Bildungskarenz</li> <li>Ausbau der betrieblichen Ausbildung</li> <li>Förderung für den Umgang mit weniger linearen biographischen Verläufen</li> <li>Entwicklung von geeigneten Schulungsmaterialien, Didaktik für ältere Lernende</li> <li>Einführung der Sparte „Berufliche Bildung“ bei Staatspreis Erwachsenenbildung</li> <li>Aufnahme des Faches Ergonomie in HTLs und TUs</li> <li>Realitätsbezug zur „Arbeitswelt“ in schulischer Bildung</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Beratung/Aktivierung (Karrierecoaching, KnowledgeManagement-Schulungen in Unternehmen)</li> <li>Förderung von Schulungen zu „Lernen lernen“</li> <li>Einführung von „Learning days“ in Betrieben</li> <li>Umsetzung von österreichischen „Adult Learning weeks“</li> <li>Förderung des Einsatzes von erfahrungsorientierten Lebensläufen</li> <li>Erleichterung des beruflichen Umstiegs (etwa mit Unterstützung durch peer-to-peer Lernen)</li> <li>Schaffung von „fliegenden Qualifikationsteams“ in Unternehmen</li> <li>Stärkung von Kooperationen für Bildungsangebote (etwa Universitäten, Unternehmen, Qualifizierungsverbände)</li> <li>Einführung von Weiterbildungsabgabesystemen</li> <li>Umsetzung mischfinanzierter Pilote für Bildungssysteme (public-private partnerships, Bildungsschecks)</li> <li>Kooperationen mit Universitäten zur Entwicklung/Umsetzung innovativer pädagogischer Ansätze/Methoden</li> </ul>
		<b>C2</b> Generationenübergreifende und altersgerechte Angebote	<ul style="list-style-type: none"> <li>Fehlende generationengerechte Weiterbildungsangebote</li> <li>Möglichkeiten zur beruflichen Neuorientierung um die Lebensmitte fehlen</li> <li>Hindernisse (etwa örtliche Distanzen, fehlende Kinderbetreuung) erschweren die Teilnahme für Ältere und Personen mit Versorgungspflichten</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Schaffung von ausreichend vorhandenen generationenübergreifenden und altersgerechten Angeboten (gekoppelt mit Betreuungsmöglichkeiten)</li> <li>qualitativ hochwertige, flexible Weiterbildung</li> <li>Umsetzung modularer, praxisnaher Angebote mit gemischten Lerngruppen</li> <li>Ermöglichen der beruflichen Neuorientierung insbesondere um die Lebensmitte</li> <li>Motivation zum Lernen</li> <li>Beratung zur Weiterbildung</li> <li>Sensibilisierungs- und Motivierungsmaßnahmen, -kampagnen in den Regionen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Bessere Abstimmung der lokalen und regionalen Weiterbildungsangebote</li> <li>Förderung der lebensbegleitenden Bildungsberatung</li> <li>One-Stop-Shops zu Bildungsangeboten</li> <li>Förderung innerbetrieblicher Betreuungseinrichtungen</li> <li>Förderung altersgerechter Weiterbildungskonzepte (Erhebung von altersspezifischen Lernbedürfnissen, Erhebung der Interessen Unternehmen/Beschäftigte)</li> <li>Bildungskonten</li> <li>E-learning Kurse</li> <li>Spezifische Kurse für Ältere im IKT Bereich</li> </ul>
Beiträge der Pakte auf Ebene der Partnerschaft Zielgruppe: TEPs			<ul style="list-style-type: none"> <li>Schaffung einer regionalen Wissensbasis mit regionaler Analyse</li> <li>Entwicklung gemeinsamer regionaler Sichtweisen unter Abklärung der Interessen</li> <li>Definition übergreifender regionaler Zielsetzungen</li> <li>Entwicklung und Einsatz effizienter Instrumente</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Integration von Instrumenten und Maßnahmen in TEP-Arbeitsprogramme</li> <li>Laufende Überprüfung des Erfolgs durch Monitoring und Evaluierung</li> <li>Einbettung der regionalen Strategie in nationale und europäische Schwerpunktsetzungen – Multilevel Governance</li> </ul>	