

FRAGEBOGEN¹

Braucht Ihr Unternehmen ein Anpassungsprogramm an die innerbetriebliche Altersentwicklung? Brauchen Sie ein Generationenprogramm? Sind die Arbeitsbedingungen in Ihrem Unternehmen heute schon alternsgerecht?

Zusammengefasst: Braucht Ihr Unternehmen Unterstützung bei der Förderung einer lebensphasengerechten Arbeitsorganisation (bessere Vereinbarkeit von privaten und beruflichen Verpflichtungen und Interessen)?

Die folgenden Fragen sollen Ihnen helfen, Dringlichkeit und Umfang einer Generationenoptimierung der Unternehmensentwicklung abzuschätzen.

- >> Alterstruktur & Personalpolitik <<<<<<<<<
- 1. Ist das Durchschnittsalter in Ihrem Unternehmen über 40?
- >> Ergonomie und Arbeitsanforderungen <<<<<<<<
- 2. Sind viele Arbeitsplätze in Ihrem Unternehmen körperlich sehr beanspruchend, mit Nachtarbeit verbunden oder Einzelarbeitsplätze?
- >> Alterstruktur & MitarbeiterInnen-Aufnahme/Personalpolitik <<<<<<<<
- 3. Kennen Sie das durchschnittliche Pensionsantrittsalter in allen Abteilungen Ihres Unternehmens?
- >> Alterstruktur & MitarbeiterInnen-Aufnahme/Personalpolitik <<<<<<<
- 4. Sind in Ihrem Unternehmen viele MitarbeiterInnen jünger als 25 Jahre und viele über 45 Jahre und dazwischen nur wenige?
- >> Führung und Personalentwicklung <<<<<<<<
- 5. Geben Sie für die betriebliche Fortbildung Ihrer MitarbeiterInnen über 45 Jahre ebensoviel aus wie für die Jüngeren?

¹ Verfügbar unter: http://www.arbeitundalter.at/index.php?option=com_content&task=view&id=174 [Datum des Zugriffs: 24.09.09]



>> Ergonomie und Arbeitsanforderungen <<<<<<<<<<< <<<<<<<<<<<<<<<<<<<<<<<
>> Alterstruktur & MitarbeiterInnen-Aufnahme/Personalpolitik <<<<<<<<<<<>7. Hat es in Ihrem Unternehmen in den letzten 15 Jahren einen längerdauernden Personalaufnahmestopp gegeben oder wurde die Zahl der Neueinstellungen stark verringert?
>> Alterstruktur & MitarbeiterInnen-Aufnahme/Personalpolitik <<<<<<<<<* *ca. je ein Drittel der Beschäftigten sind jung (bis 30 Jahre), mittel (bis 45 Jahre), älter (ab 45 Jahre) 8. Haben Sie in Ihrem Unternehmen eine ausgewogene* Altersstruktur?
>> Führung und Personalentwicklung <<<<<<<<<<><><<<<<<><<<<>><<<<<>>9. Haben die MitarbeiterInnen Ihres Unternehmens viele Wahlmöglichkeiten bei Karriere, Arbeitszeit, Abteilungszugehörigkeit oder Fortbildung?
>> Führung und Personalentwicklung <><<<<<>>> Tührung und Personalentwicklung <>><<< >><< >><< >> 10. Haben sich Ihre Führungskräfte und ArbeitnehmerInnenvertretungen bereits mit dem Thema Arbeit & Älterwerden fundiert auseinandergesetzt?
>> Personalkosten und Gesundheit <<<<<<< <t>11. Sind die Krankenstände in Ihrem Unternehmen gemessen an Ihrer Unternehmensbranche überdurchschnittlich hoch?</t>
>> Alterstruktur & MitarbeiterInnen-Aufnahme/Personalpolitik <<<<<<<>12. Verfügen Sie schon über Berechnungen, wie viele und welche MitarbeiterInnen in den nächsten 10 Jahren ausscheiden werden?



>> Alterstruktur & MitarbeiterInnen-Aufnahme/Personalpolitik <<<<<<<<<<<<><<<<<>*** 13. Ist die Differenz zwischen Durchschnittsalter im Betrieb und Pensionsantrittsalter geringer als 10 Jahre?
>> Ergonomie und Arbeitsanforderungen <<<<<<<<<<<<<<<<<<<><<<><<<<>>14. Gibt es regelmäßige Erhebungen zum Arbeitsinteresse, zur Arbeitsbewältigung, zur Zusammenarbeit sowie zu Stress und Gesundheit?
>> Führung und Personalentwicklung <<<<<<<<<<<<<<<<<<<<<<<<<>15. Haben Sie in Ihrem Unternehmen ein System für das Wissensmanagement und die Erfahrungssicherung aufgebaut?
>> Alterstruktur & MitarbeiterInnen-Aufnahme/Personalpolitik <<<<<<<<< ><<< ><<< ><< >> 16. Haben Sie sich überlegt, welches Image Ihr Unternehmen bei Arbeitskräften in der Region hat?
>> Personalkosten und Gesundheit <<<<<<<<<<<<<<<<<<<<<<<<<<<<><<<<<<>17. Waren in den letzten Jahren MitarbeiterInnen über 45 Jahre häufiger von Arbeitsunfällen betroffen?
>> Führung und Personalentwicklung <><<<<<<<<>***************************
>> Führung und Personalentwicklung <><<<<<<<<><>><<<<<><><<<<><<<<>19. Kennen Sie die Bilder und Einstellungen Ihrer Führungskräfte gegenüber älteren MitarbeiterInnen?

>> Personalkosten und Gesundheit <<<<<<<<



20. Wird bei der arbeitsmedizinischen Betreuung auf Anforderungen von MitarbeiterInnen über 45 Jahre besonders eingegangen?

>> Führung und Personalentwicklung <<<<<<<<

21. Werden in Ihrem Betrieb alle MitarbeiterInnen von Ihren Vorgesetzten lebensphasengerecht* behandelt?

- * bessere Vereinbarkeit von privaten und beruflichen Verpflichtungen und Interessen, wie z.B. Wiedereinstieg, Kinderbetreuung, Weiterbildung, gesundheitliche Rehabilation, Vorbereitung auf die Pension, Betreuungspflichten, etc.
- >> Alterstruktur & MitarbeiterInnen-Aufnahme/Personalpolitik <<<<<<<>22. Wissen Sie, wie sich der Arbeitskräftemarkt in Ihrer Region in Zukunft entwickeln wird?
- >> Alterstruktur & MitarbeiterInnen-Aufnahme/Personalpolitik <<<<<<> 23. Kennen Sie die Altersstruktur in den Unternehmen Ihrer Mitbewerber?
- >> Alterstruktur & MitarbeiterInnen-Aufnahme/Personalpolitik <<<<<<<> 24. Wissen Sie, ob Ihre Mitbewerber bereits Programme zur alternsgerechten Gestaltung entwickelt haben?
- >> Führung und Personalentwicklung <><<<<<<<> 25. Verwenden Sie in Ihrem Unternehmen Bewertungssysteme, die Qualifikation, Gesundheit und Beziehung Ihrer MitarbeiterInnen berücksichtigen?