



# Gesunde Arbeitsplätze für jedes Alter

**Dr Christa Sedlatschek**  
**Direktorin**

VA Arbeitsklima  
Linz, 17. März 2017



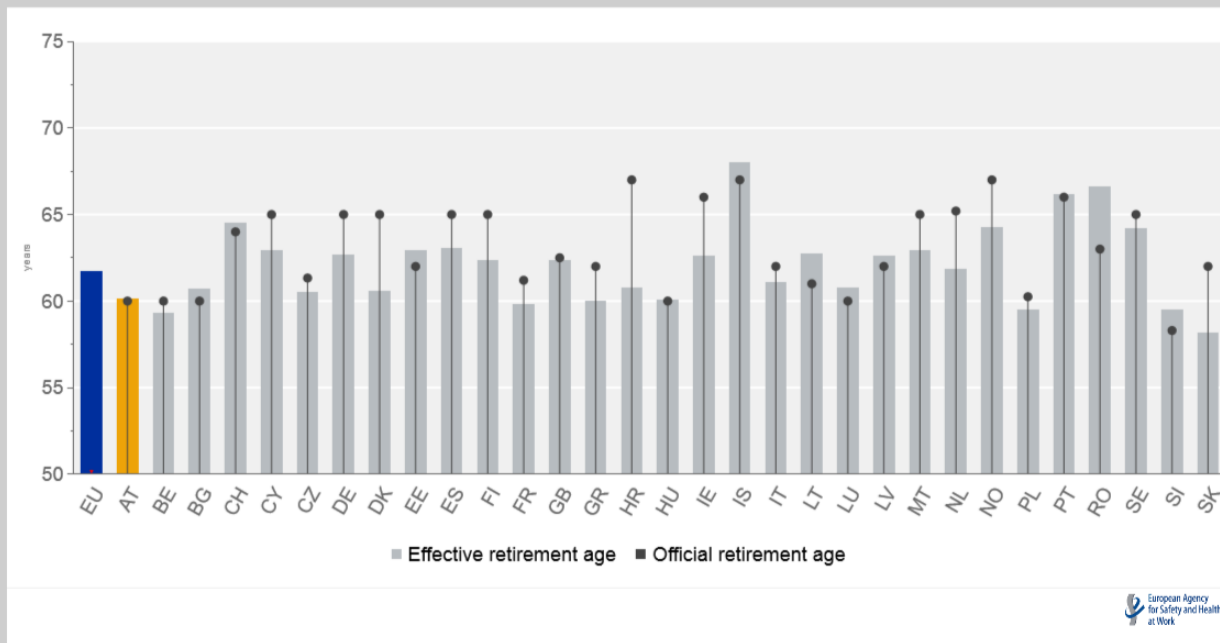
# ‘Sicherer und gesünder in jedem Alter’ 2013-2016 (im Auftrag des EP und der EK)

**Ziel war, die europäische Situation in allen Ländern zu analysieren und daraus evidenzbasierte Empfehlungen für die Politik abzuleiten**

- Situationsanalyse in 31 Ländern auf politischer und betrieblicher Ebene
- Politiken, Strategien und Programme zur Förderung der Arbeitsfähigkeit
- Rehabilitation/Back-to-work Programme
- Vorbildliche Unternehmensbeispiele
- Vorhandene betriebliche Instrumente, Leitlinien und Praktiken

# Offizieller und effektiver Renteneintritt - Frauen

Official vs. Effective retirement Age - Female



Official vs. effective retirement age (Organisation for Economic Co-operation and Development, 2014)

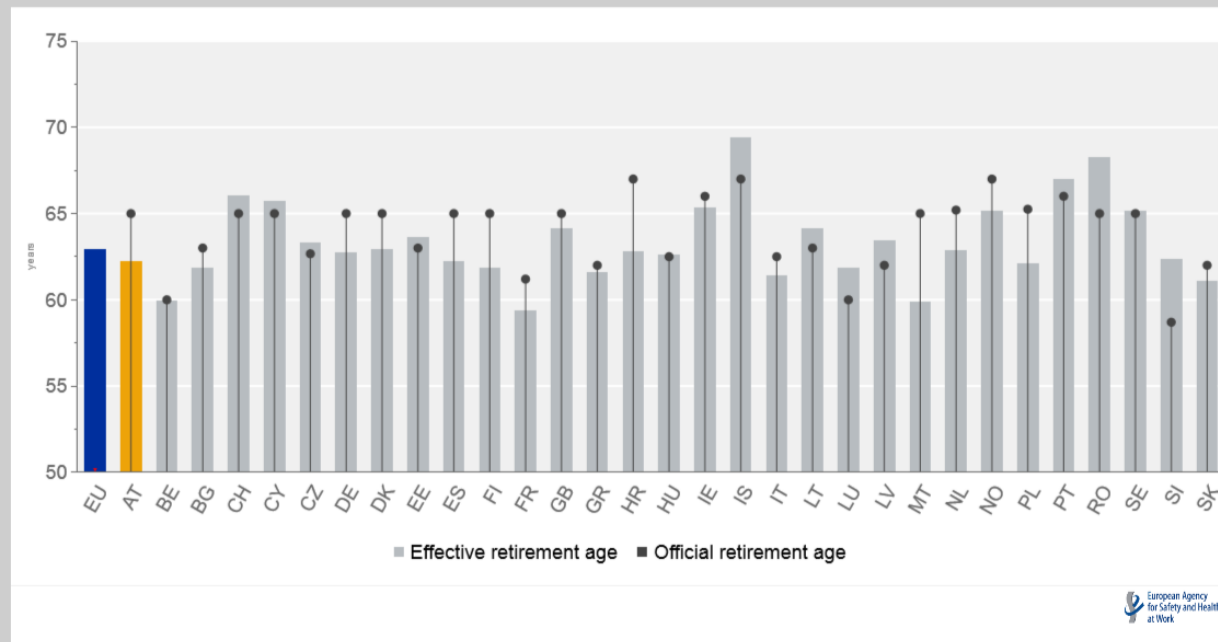
Notes: In OECD database information is not available on Official retirement age for Bulgaria, Croatia, Cyprus, Latvia, Lithuania, Malta and Romania. For these countries the source is the Country Inventory reports of the project 'Safer and healthier work at any age'

Source: [Safer and healthier work at any age data visualisation tool](http://www.healthy-workplaces.eu)

[www.healthy-workplaces.eu](http://www.healthy-workplaces.eu)

# Offizieller und effektiver Renteneintritt - Männer

Official vs. Effective retirement Age - Male

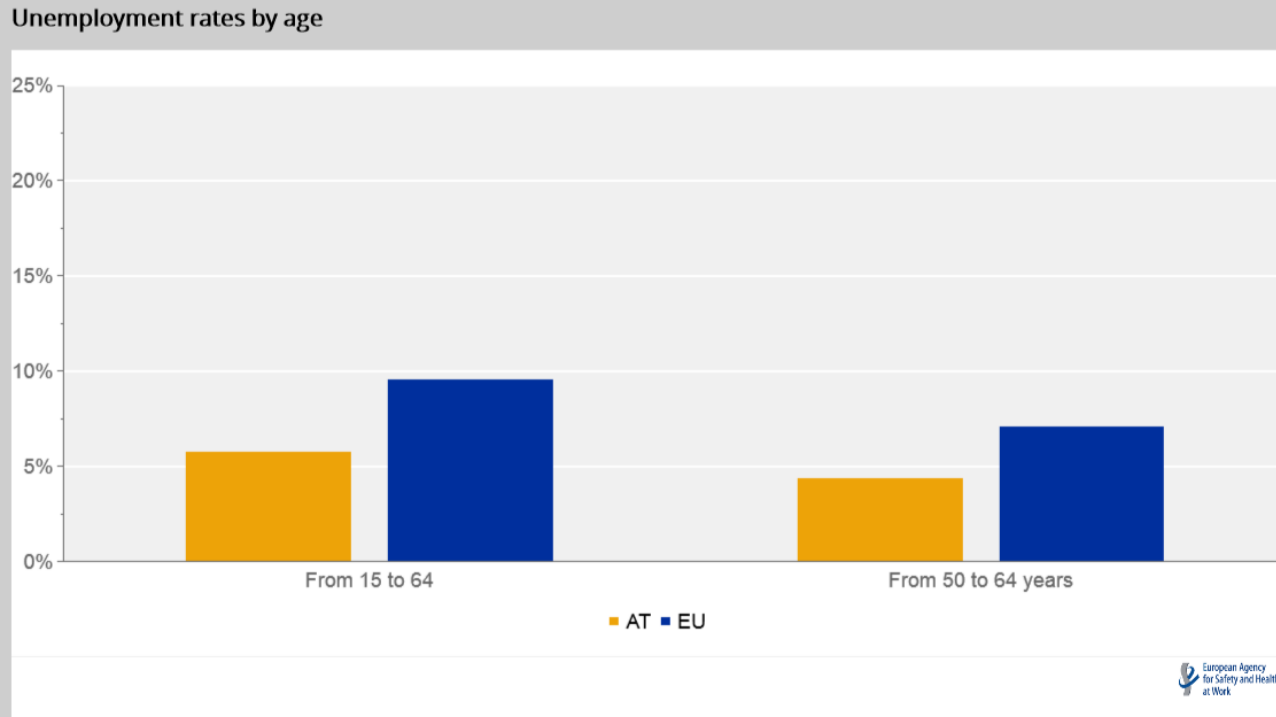


European Agency  
for Safety and Health  
at Work

Official vs. effective retirement age (Organisation for Economic Co-operation and Development, 2014)

Notes: In OECD database information is not available on Official retirement age for Bulgaria, Croatia, Cyprus, Latvia, Lithuania, Malta and Romania. For these countries the source is the Country Inventory reports of the project 'Safer and healthier work at any age'

# Die demographische und ökonomische Situation: Arbeitslosigkeit

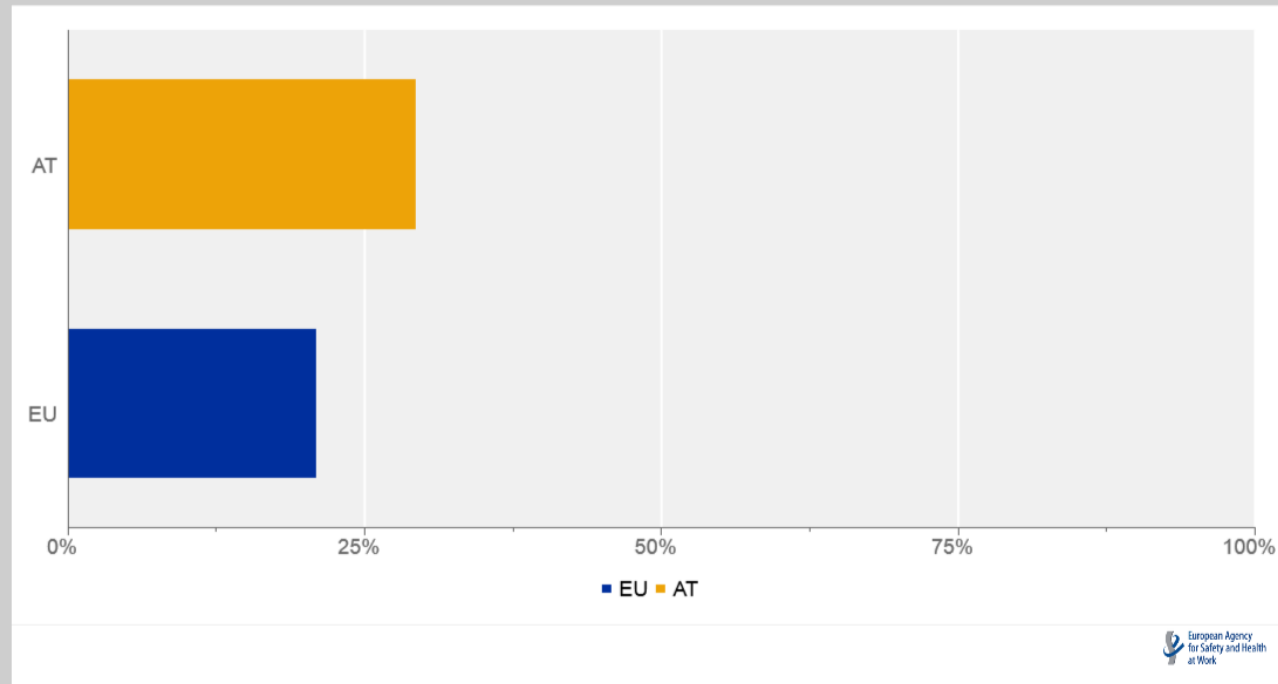


Unemployment rates by age (15-64, 50-64). (Eurostat, EU LFS, 2015)

Notes: EU average corresponds to EU15 until 1999, EU27 from 2000 to 2001 and EU28 from 2002 onwards.

# Gesundheit: Frühverrentung aus gesundheitlichen Gründen

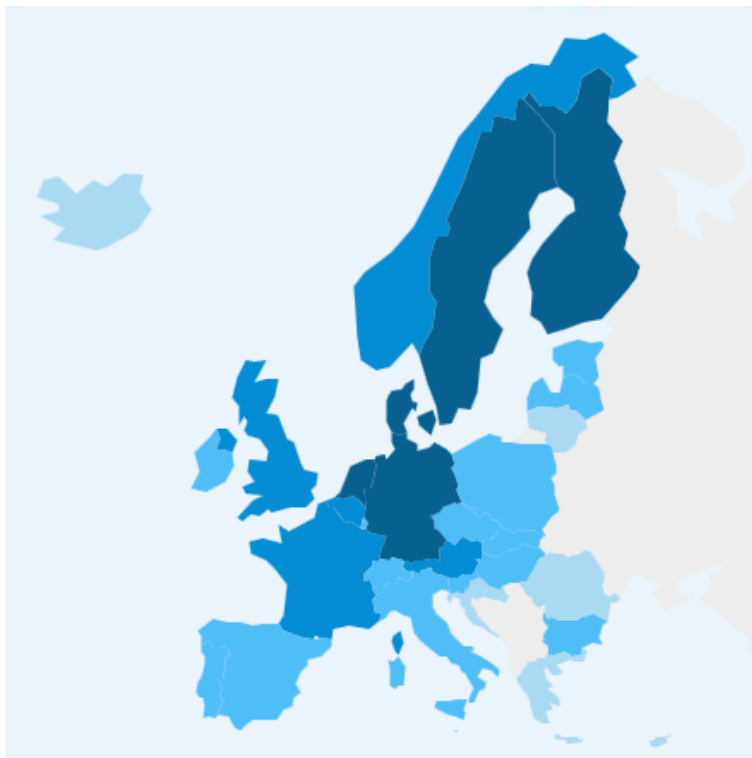
Proportion of pensioners (50-69 years) who indicated own health or disability as the main reason to quit working







Main reason for economically inactive persons who receive a pension to quit working. Own health or disability. (Eurostat, EU LFS, 2012)

# Vier nationale Profile wurden identifiziert basierend auf den politischen Strategien und Programmen in 31 Ländern

Figure 8: Four types of national profiles based on policy approaches to the challenges of an ageing workforce (Milieu Ltd)

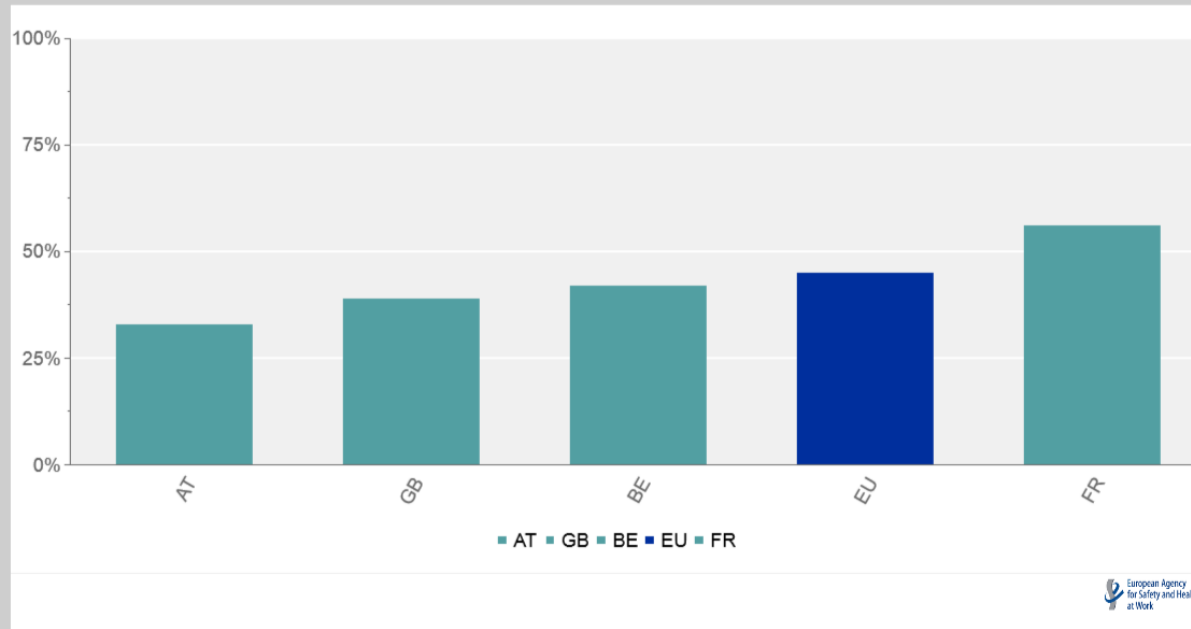


	Group 1: Increasing labour participation	Group 1: Croatia, Cyprus, Greece, Iceland, Lithuania and Romania
	Group 2: Retaining people at work	Group 2: Bulgaria, Czech Republic, Estonia, Hungary, Ireland, Italy, Latvia, Luxembourg, Malta, Poland, Portugal, Slovakia, Slovenia, Spain and Switzerland
	Group 3: Targeted approach to the extension of the working life	Group 3: Austria, Belgium, France, Norway and the United Kingdom
	Group 4: Integrated approach for a sustainable working life	Group 4: Denmark, Germany, the Netherlands, Finland and Sweden

# Gruppe 3 – AT, BE, FR, NO und GB

## Altersdiskriminierung

Proportion of persons who consider that discrimination for being over 55 is widespread



Is discrimination for being over 55 very widespread, fairly widespread, fairly rare or very rare? Total: fairly widespread + widespread. (European Commission, Special Eurobarometer 393 – Discrimination in the EU, 2012)

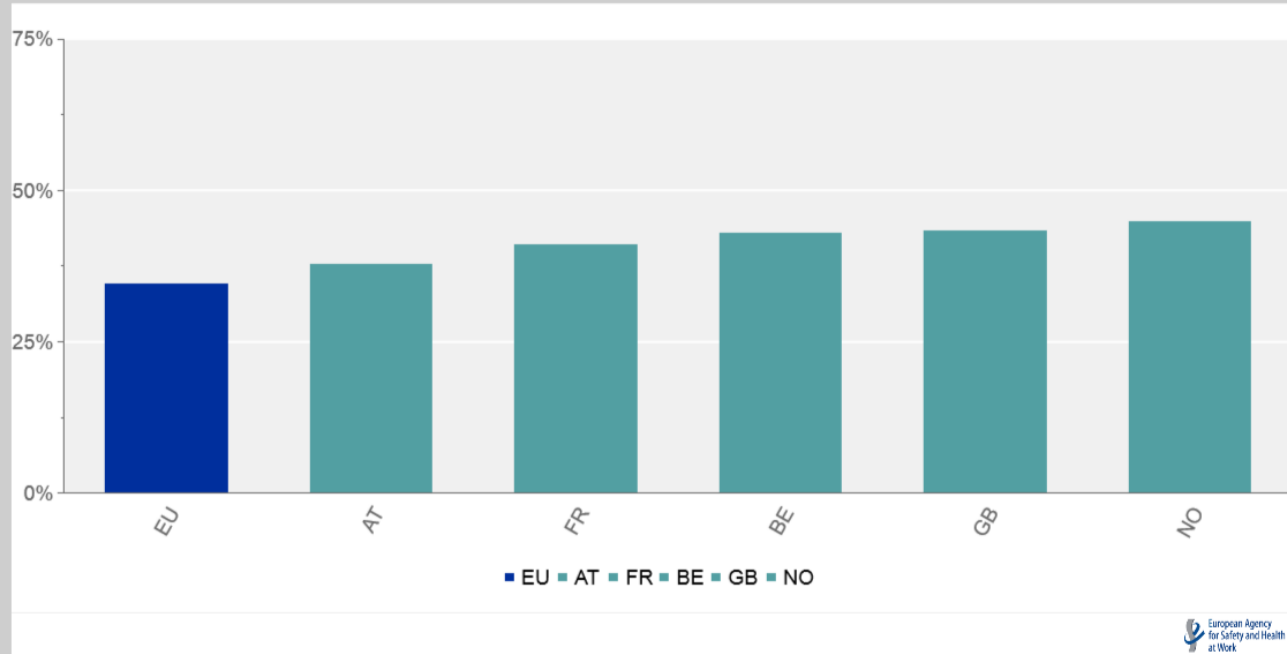
**Notes:** Eurobarometer is a series of public opinion surveys conducted regularly on behalf of the European Commission since 1973. The EFTA countries are not covered by Eurobarometer.



# Gruppe 3 – AT, BE, FR, NO und GB

## Teilnahme an Fortbildung

Share of older workers that have participated in training paid by the employer (55-64)



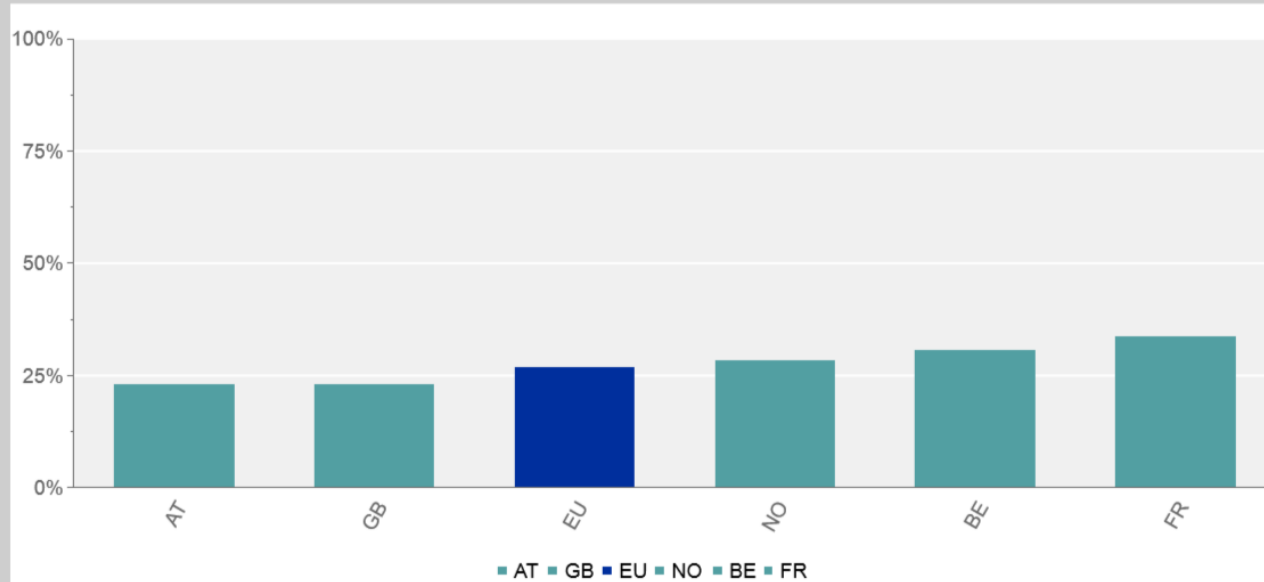
EWCS Q65: Have you had training paid for by your employer (or self if self-employed) in the past year? Yes. (Eurofound, Sixth EWCS.,2015)

Notes: In the EWCS 2015 the data for Norway, Iceland and Switzerland are not available. Norway figure is from EWCS 2010.

# Gruppe 3 – AT, BE, FR, NO und GB

## Auswirkung der Arbeitsbelastung auf die Gesundheit

Proportion of workers (50+) who think their health is negatively affected by work

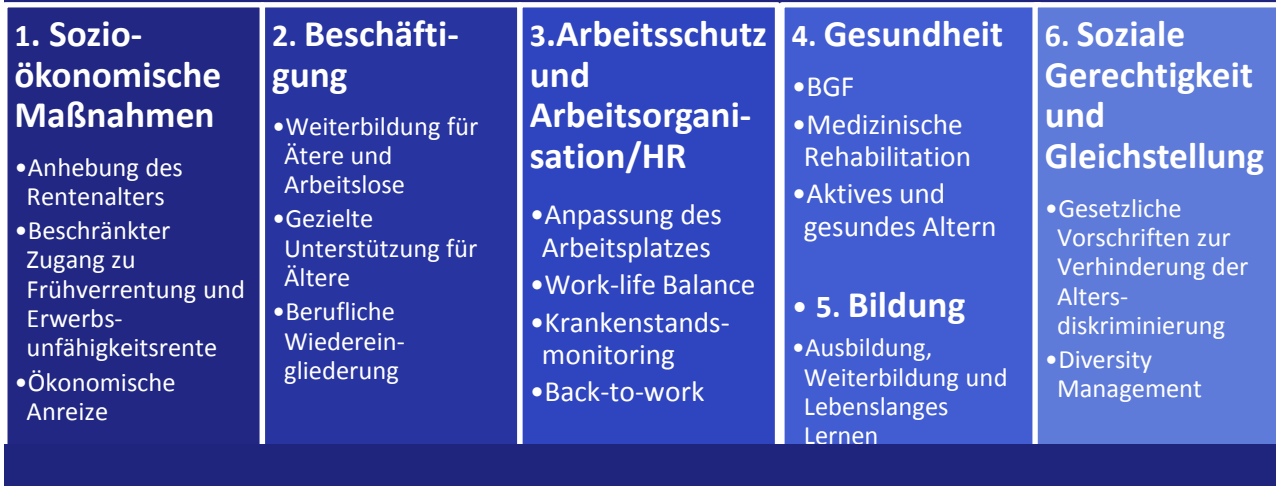


EWCS Q74: Does your work affect your health? Yes, mainly negatively. EWCS-Q93: Do you think you will be able to do your current job or a similar one until you are 60 years old? No. (Eurofound, Sixth EWCS, 2015)

Notes: In the EWCS 2015 the data for Norway, Iceland and Switzerland are not available. Norway figure is from EWCS 2010.

## Elemente erfolgreicher Politiken

### Integrative politische Strategien



Erhaltung der Beschäftigungsfähigkeit & Stärkung der Arbeitsfähigkeit

# Rehabilitation und Back-to-Work Programme

## Elemente erfolgreicher Politiken

### Rehabilitation und Back-to-work Programme sind integriert in breitere politische Strategien

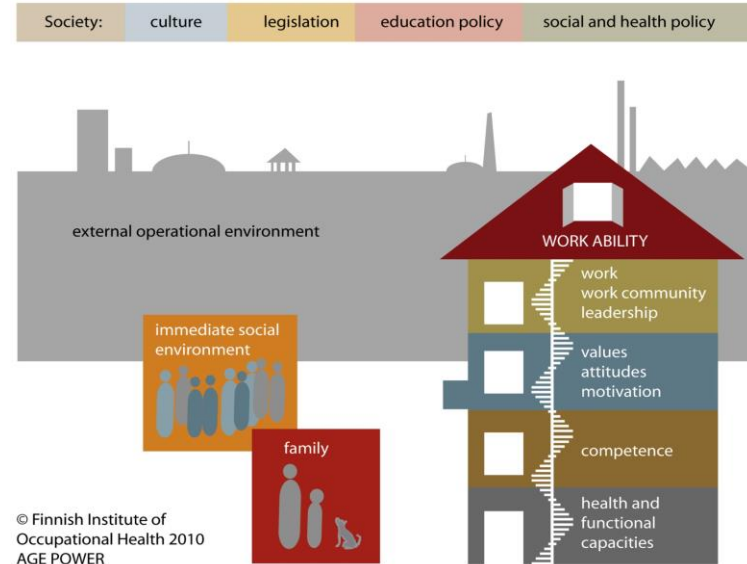
<b>Gesetzliche Vorschriften integriert in unterschiedliche Politikbereiche</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Back to work gesetzlich verankert und zentral koordiniert</li></ul>	<b>Inclusive Systeme</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Rehabilitation und Back-to-work Programme für alle Beschäftigten</li></ul>	<b>Frühe Intervention</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Vermeidung von Krankenständen</li><li>• Frühe Erhebung der Arbeitsfähigkeit</li><li>• Kommunikation und Unterstützung während des Krankenstands</li></ul>	<b>Individuelle Maßnahmen</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Persönlicher Maßnahmenplan</li><li>• Arbeitsplatzanpassung</li><li>• Berufliche und Soziale Wiedereingliederung</li><li>• Hilfestellung zur Wiedereingliederung</li></ul>	<b>Koordination</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Arbeitgeber spielt eine sehr wichtige Rolle</li><li>• Case Management</li><li>• Koordination auf allen Ebenen</li><li>• Interdisziplinäre Teams</li></ul>
--	---	---	---	---

# Elemente eines erfolgreichen Age-Managements auf betrieblicher Ebene

- Diversity sensitiv Arbeitsplatzevaluierung und Arbeitsgestaltung (bezogen auf Alter, Gender, Migrationshintergrund, religiöse Ausrichtung, etc.)
- Ganzheitlicher Ansatz geht über Arbeitsschutz hinaus - Arbeitsfähigkeitskonzept
- BGF
- Enge Kooperation zwischen HR und Arbeitsschutz (Arbeitszeit, Karriereplanung, Weiterbildung)
- Führung
- Sozialer Dialog und Partizipation

# Arbeitsfähigkeit

- **Arbeitsfähigkeit— Balance zwischen Arbeitsanforderung und individuellen Ressourcen**
- **Arbeitsanforderungen:**
  - Arbeitsinhalt, Arbeitsorganisation, Zeitdruck
  - Arbeitsumgebung
  - Führung
- **Individuelle Ressourcen:**
  - Gesundheit und funktionelle Fähigkeiten
  - Kompetenzen und Wissen/Erfahrung
  - Werte, Motivation, soziale Unterstützung
- **Förderung der Arbeitsfähigkeit:**
  - Gute Führung
  - Mitbestimmung der Beschäftigten
  - Sozialer Dialog
- **Messbar - Arbeitsfähigkeitsindex**



## Stärken der Vernetzung in Europa

- Nationale Focal Points
- Sozialpartner
- Offizielle Kampagnenpartner
- Media Partner
- EU Institutionen und Netzwerke

