

GUTE ARBEIT BRAUCHT GUTE BEDINGUNGEN



GPA djp
GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN
DRUCK - JOURNALISMUS - PAPIER

Es zählt die Erfahrung!

Die Art der Leistungsfähigkeit der Menschen ändert sich im Laufe des Lebens - von der Schnelligkeit und Wendigkeit in den jungen Jahren, wo Quantität der Leistungsmenge und körperliche Leistungsfähigkeit eine dominierende Rolle spielt, zur Gelassenheit und Ausgeglichenheit, um komplexe Inhalte in Sinneszusammenhängen vernetzt erfassen zu können und mit Lebenserfahrung und Geübtheit sicher urteilen und entscheiden und können. Dabei von einer Verringerung der Leistungsfähigkeit zu reden, ist nur eine einseitige Sichtweise auf den quantitativen Aspekt unserer gesamten Leistungsfähigkeit.

Die Quantifizierung der Dienstleistungen im Sozialbereich mit Einführung der Leistungspreise, deren Ursache in der kurzfristigen budgetären Sichtweise liegt (ebenso wie die Gewinnmaximierung von Unternehmen, Aktiengesellschaften, etc.), führt allerdings auf den Arbeitsplätzen zu immer einseitigerer Forderung nach Quantität und Schnelligkeit.

Die Kompetenzen älterer KollegInnen sind dabei immer weniger gefragt. So werden ältere Beschäftigte nur mehr nach der quantitativen Leistungsfähigkeit beurteilt und bei Nichtgenügen durch jüngere ersetzt.

In unserer Branche wird diese Personalpolitik in sozialdarwinistischer Auslese durch krankmachende Arbeitsbedingungen von den betroffenen ArbeitnehmerInnen „selbst“ erledigt. Diese werden chronisch krank, Dauerkrankenstände, „freiwilliger“ Jobverlust, Pensionsansuchen mit dem üblichen Kreislauf nach unten (Ablehnung/neu: Rehamaßnahmen, AMS, Pensionsvorschuss/Notstand/„Rehageld“, neuerliches Ansuchen, weitere Ablehnung, Einkommensverluste, Schulden, etc.) folgen.

Dies passiert mit erheblichen volkswirtschaftlichen Folgekosten, die ohne Aufhebens in Kauf genommen werden. Diese treffen ja nur - die Allgemeinheit? Nein, die Kosten werden weitergereicht und individualisiert zu tragen haben die Betroffenen diese wiederum selbst. Kürzungen im Gesundheits- und Sozialbereich, Verschärfungen im Bereich AMS und PVA treffen zum zweiten Mal die, die zuvor schon krank gemacht wurden. Die VerursacherInnen spüren diese Auswirkungen nicht.

Dabei sind Personalpolitik und Arbeitsplatzgestaltung nach den Erkenntnissen von Lebensphasen die Alternative.

Programme nach **Karazman** (<http://www.ibg.co.at/leistungen/generationenbalance/>),

Trigon ([www.trigon.at / ... abenteuer_entwicklung/beratungsangebot/unternehmensfuehrung](http://www.trigon.at/..._abenteuer_entwicklung/beratungsangebot/unternehmensfuehrung))

(http://www.trigon.at/mediathek/pdf/downloads/08_abenteuer_entwicklung/Lebensphasenorientierte_Unternehmensfuehrung.pdf),

etc., ermöglichen die Arbeitsabläufe, die Arbeitsplatzgestaltung auf die speziellen Fähigkeiten in den unterschiedlichen Lebensphasen anzupassen. Ältere KollegInnen brauchen nicht schwere, sondern schwierigere Aufgaben.

Profitieren werden zB die jüngeren bei komplexen Problemstellungen von den Erfahrungen älterer Beschäftigte, umgekehrt können jüngere KollegInnen in Teams die Erfüllung von quantitativen Vorgaben ohne Überlastung Einzelner ermöglichen.

So stellt die Umstellung individualisierter Arbeitsplätze auf teamorientierte Leistungserbringung – Stichwort multiprofessionelle Teams – einen möglichen Ausweg dar zur Sicherung der Arbeitsplätze bis zum Pensionsalter und bietet gleichzeitig eine alternative Methode zur Erbringung von quantitativen Vorgaben ohne ständiges Auswechseln ältere „leistungsgeminderter“ ArbeitnehmerInnen durch jüngere.

Hol dir dazu nähere Infos und rede mit unter www.gpa-djp.at/social