



1. Das Unternehmen
2. Demographie & Veränderung
3. Das Projekt & **die 3 Kennzahlen & Fragen**
4. Veränderungsprozesse
5. Handlungsfelder
6. Festlegungen

Alter ist noch immer das einzige Mittel,  
das man entdeckt hat, um lange leben zu können.

Daniel François Auber (1782-1871), frz. Komponist

---

# das Unternehmen

---

- ❑ der Infrastruktur Dienstleister in Salzburg
  - ❑ Strom Gas Wasser Fernwärme Telekommunikation ÖPNV
  - ❑ 2000 Mitarbeiter
  - ❑ verschiedenste Berufsbilder
  - ❑ geringe Fluktuation
-

# Demographie & Veränderungen

---

- Gute Nachricht 1: wir leben länger
  - Gute Nachricht 2: wir leben länger gesund
  - Jedes Jahr bringt uns ca. 120 Tage mehr an Lebenserwartung
  - Die durchschnittliche Lebenserwartung der jetzt Geborenen geht in Richtung 90 Jahre.
  
  - dafür
    - müssen (sollen/ können/ dürfen) wir länger arbeiten
-

gestartet 2004  
mit Mitarbeiterbefragung & betrieblicher Gesundheitsförderung

wissenschaftliche Basis: Ilmarinen/ Antonovsky

- Professionelles PM
- Interdisziplinäres Projektteam
- Konzeption als Projekt

**Projekt Management**

- Umfangreiche Daten
  - Intern
  - Extern
- Statistische Dienste
  - Rechtliche Rahmenbed.

**Istanalyse**

- Mit welchen Maßnahmen können wir unsere Projektziele erreichen ?

**Strategien**

# Genera



**Generationen-Management**  
in der Salzburg AG

- In Bezug auf die Veränderungen
- Zum Thema

**Sensibilisierung**

- Handlungsfelder

**Maßnahmen planen**

- Linientätigkeit
  - Themen Verantwortliche
- Jährliches Review

**Umsetzung**

# 3 Kernaussagen

---

## Durchschnittsalter

- 2005 bei 43 Jahren
- 2010 bei 46,7 Jahren
- **2015** bei **49,9 Jahren**

## Betriebszugehörigkeit

- 17.6 Jahre
- 23.1 Jahre
- 28.1 Jahre**

## Alterstruktur 2015 Salzburg AG

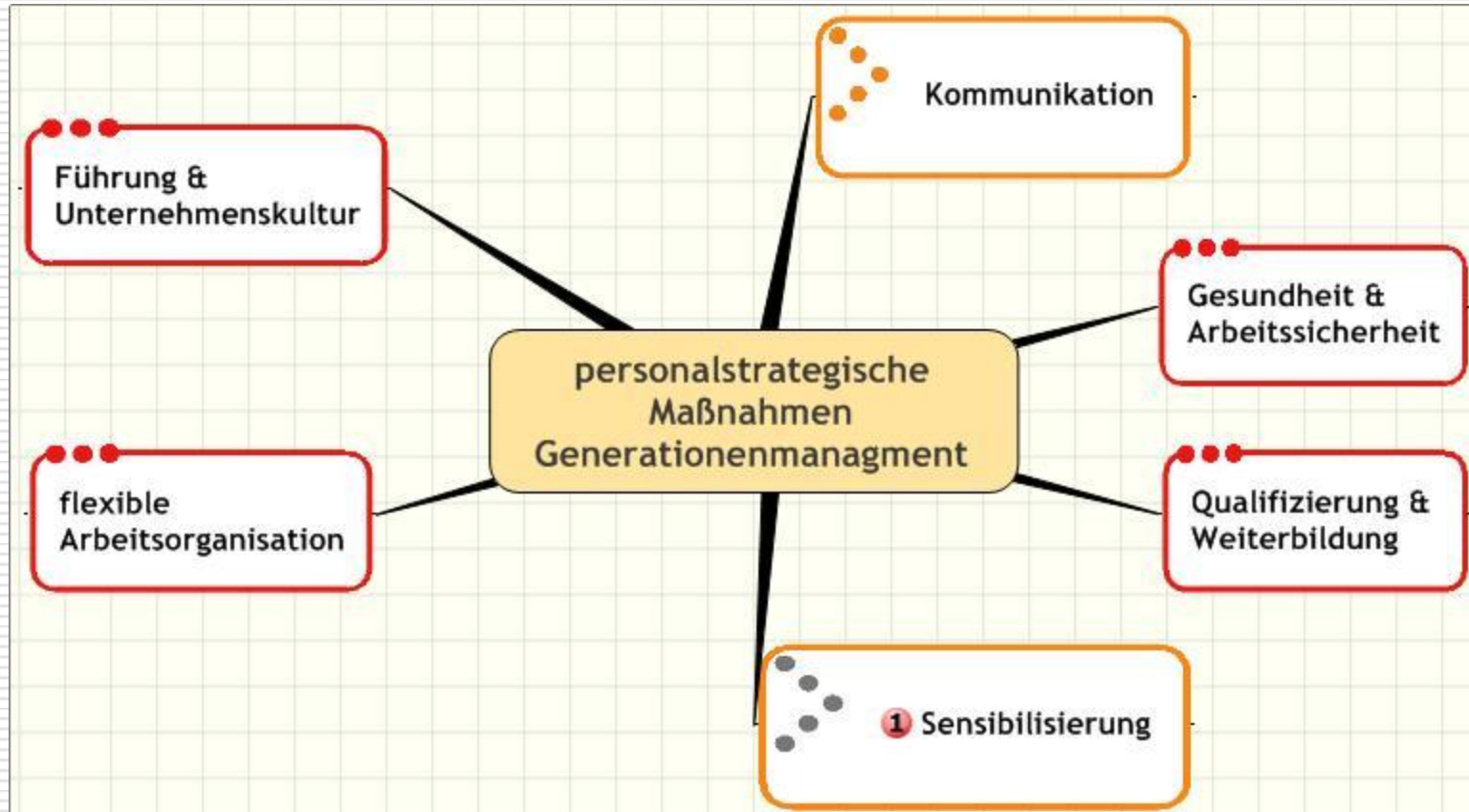
- 50% > 50 Jahre                    x 4,3 gegenüber 2005
  - 75% > 45 Jahre                    x 1,6 gegenüber 2005
  - 3% Anteil der unter 30 Jährigen zur Gruppe > 50 Jahre.
-

# eine Menge von Veränderungsprozessen

---

- ❑ Erfahrungswissen aus vergangenen Veränderungen
  - ❑ Bereitschaft zur Veränderung
  - ❑ Klima zur Veränderung
  - ❑ andere Projekte – Kontext
  - ❑ Vorbehalte zum Projekt / Maßnahmen
  - ❑ Demographie ist nicht veränderbar
  - ❑ Veränderung in den Zuschreibungen/ Vorurteilen
  - ❑ Derzeitige Situation/ Verhalten und Verhältnisse bewußt- sichtbar
  - ❑ Wertewandel bei den Jungen
  - ❑ prekäre Dienstverhältnisse
  - ❑ Erbgeneration mit anderen Ansprüchen
  - ❑ vermeintliche Ansprüche der Älteren – Recht auf (Früh)Pensionierung
  - ❑ neues Bild des Alters und Alterns
  - ❑ weg vom Defizitmodell / Alter ist Umbau nicht Abbau
  - ❑ der Arbeitsmarkt wird älter, qualifizierter und weiblicher
-

# Handlungsfelder



# Festlegungen Genera.....

- ist betriebswirtschaftlich notwendig und sinnvoll,
- ist unabhängig von organisatorischen Änderungen,
- ist notwendig, trotz teilweise konkurrierender Ziele,
- hat nichts mit der Größe des Unternehmens zu tun,
- gibt eine Richtung vor,
- ist für **alle** Altersgruppen im Unternehmen konzipiert und kein Spezial (Schon)projekt für Ältere,
- ist **nicht** nur **eine einzelne** Maßnahme sondern
- stellt einen gut gefüllten Maßnahmenkoffer, Informationen und Unterstützung für die Führungskräfte zur Verfügung,
- ist Teil der Unternehmensstrategie
- ist nicht nur Sache des Projektteams, sondern Führungsaufgabe
- ist kein Projekt, sondern **ein Programm** das die Salzburg AG langfristig begleiten wird.



# Kontakt

---

Peter Buchmayr, MBA

Stabsstelle Koordination

**Salzburg AG**

Bayerhamerstrasse 16

5020 Salzburg

mail: [peter.buchmayr@salzburg-ag.at](mailto:peter.buchmayr@salzburg-ag.at)

phone: 0662-8884-1227

---