

NESTOR^{GOLD} GÜTESIEGEL für alternsgerechte Unternehmen und Organisationen

Informationen zu den Grundlagen
und Indikatoren



Impressum

Medieninhaber und Herausgeber:

Bundesministerium für Arbeit, Soziales,
Gesundheit und Konsumentenschutz (BMASGK)
Stubenring 1, A-1010 Wien
+43 1 711 00-0
sozialministerium.at

Verlags- und Herstellungsort: Wien

Redaktion: Abteilung V/B/3

Coverbild: © istockphoto.com/monkeybusinessimages

Layout & Druck: BMASGK

Aktuelle Auflage: Oktober 2019

ISBN: 978-3-85010-525-5

Alle Rechte vorbehalten:

Jede kommerzielle Verwertung (auch auszugsweise) ist ohne schriftliche Zustimmung des Medieninhabers unzulässig. Dies gilt insbesondere für jede Art der Vervielfältigung, der Übersetzung, der Mikroverfilmung, der Wiedergabe in Fernsehen und Hörfunk, sowie für die Verbreitung und Einspeicherung in elektronische Medien wie z.B. Internet oder CD-Rom.

Im Falle von Zitierungen im Zuge von wissenschaftlichen Arbeiten sind als Quellenangabe „BMASGK“ sowie der Titel der Publikation und das Erscheinungsjahr anzugeben.

Es wird darauf verwiesen, dass alle Angaben in dieser Publikation trotz sorgfältiger Bearbeitung ohne Gewähr erfolgen und eine Haftung des BMASGK und der Autorin/des Autors ausgeschlossen ist. Rechtausführungen stellen die unverbindliche Meinung der Autorin/des Autors dar und können der Rechtsprechung der unabhängigen Gerichte keinesfalls vorgeifen.

Bestellinfos:

Kostenlos zu beziehen über das Broschürenservice des Sozialministeriums unter der Telefonnummer +43 1 711 00-86 25 25 sowie unter www.sozialministerium.at/broschuerenservice.

NESTOR^{GOLD} GÜTESIEGEL für alternsgerechte Unternehmen und Organisationen

Informationen zu den Grundlagen und Indikatoren

NESTOR^{GOLD} GÜTESIEGEL

Der demografische Wandel stellt österreichische Unternehmen und Organisationen vor entscheidende Herausforderungen. Mithilfe des **NESTOR^{GOLD} GÜTESIEGELS** können diese Herausforderungen als Chance genutzt werden.

Das **NESTOR^{GOLD} GÜTESIEGEL** ist ein Standard für alters- und generationengerechte Organisationsgestaltung in Unternehmen und Organisationen. Es liefert einen Handlungsleitfaden für Führungskräfte sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für eine professionelle Standortbestimmung und die Umsetzung von wirkungsorientierten Maßnahmen für ein effektives Generationenmanagement.

Das Gütesiegel wird vom Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz an Unternehmen und Organisationen verliehen, die den **NESTOR^{GOLD}** Prozess erfolgreich mit dem **NESTOR^{GOLD} Assessment** abgeschlossen haben. Nach drei Jahren Gültigkeit erfolgt eine Rezertifizierung zur Aufrechterhaltung und Nachhaltigkeit des Gütesiegels. Die feierliche **NESTOR^{GOLD}** Verleihung findet alle zwei Jahre statt.

Entwickelt wurde das **NESTOR^{GOLD} GÜTESIEGEL** auf Initiative des BMASGK in Zusammenarbeit mit dem BMDW, der AK, der WKÖ, dem ÖGB, der IV, der GPA-djp, dem AMS und internationalen sowie nationalen Expertinnen und Experten für altersgerechte Arbeitsgestaltung und Generationenmanagement.

Die Qualität des Gütesiegels wird durch den sozialpartnerschaftlich besetzten **NESTOR^{GOLD}** Zertifizierungsbeirat gesichert, der in alle wichtigen organisatorischen und inhaltlichen Fragen einbezogen wird und letztlich über die Verleihung des Gütesiegels entscheidet.

Eine Win-Win Situation...

Im **NESTOR^{GOLD}** Prozess wird Unternehmen und Organisationen Folgendes geboten:

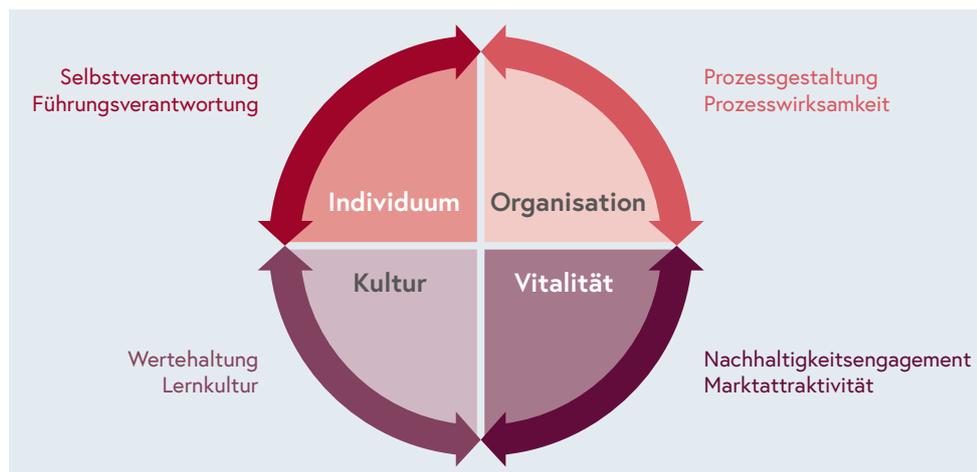
- Handlungsanleitung für den produktiven Umgang mit den Herausforderungen des demografischen Wandels
- Qualitätssicherung und Förderung eines kontinuierlichen Verbesserungsprozesses des betrieblichen Generationenmanagements
- Überprüfung bereits umgesetzter Initiativen und Maßnahmen des Unternehmens bzw. der Organisation in Bezug auf die **NESTOR^{GOLD}** Indikatoren und den erreichten Wirkungsgrad

- Sichtbarmachung wirksamer Maßnahmen für altersgerechte Arbeitsgestaltung und Generationenmanagement nach innen (Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter) und nach außen (Markt, Employer Branding)
- Austausch von Informationen und „Good Practice“-Beispielen im **NESTOR^{GOLD}** Netzwerk mit anderen Unternehmen, Organisationen sowie Expertinnen und Experten im Rahmen der **NESTOR^{GOLD}** Vernetzungsdialoge
- Öffentliche Anerkennung und Auszeichnung des Engagements durch die Verleihung des **NESTOR^{GOLD} GÜTESIEGELS**

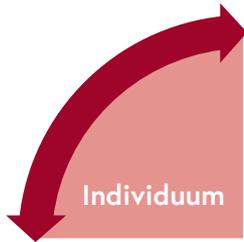
Die **NESTOR^{GOLD}** Indikatoren in den vier Handlungsfeldern

Das **NESTOR^{GOLD} GÜTESIEGEL** wird an Unternehmen und Organisationen verliehen, deren gesamte Organisationsstruktur alters- und generationengerecht gestaltet ist und in denen die Potentiale und Bedürfnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in allen Lebensphasen berücksichtigt werden. Der ganzheitliche und nachhaltige Ansatz, der auf den Erhalt der Arbeitsfähigkeit sowie das aktive Einbringen der Fähigkeiten und Erfahrungen aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter abzielt, wird in vier Handlungsfeldern abgebildet.

Abbildung 1: Vier Handlungsfelder **NESTOR^{GOLD}**, Quelle: BMASGK



Diese Handlungsfelder enthalten konkrete Indikatoren, die vom **NESTOR^{GOLD}** Zertifizierungsbeirat entwickelt wurden und deren Erfüllung im Rahmen des **NESTOR^{GOLD} Assessments** überprüft wird.



Handlungsfeld Individuum

Das **Handlungsfeld INDIVIDUUM** spricht die gemeinsame Verantwortung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie Führungskräften für die Gesundheit und die fachliche und persönliche Entwicklung jeder Einzelperson an.

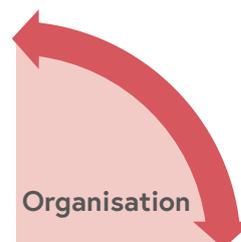
Die Handlungsebenen **Selbstverantwortung** und **Führungsverantwortung** zeichnen sich durch aktives Engagement, Mitgestaltung und die Berücksichtigung der Stärken und Bedürfnisse aller Generationen aus. Behandelt werden hier z.B. selbstständige Arbeitsgestaltung, Teamorientierung, Work-Life-Balance und (Weiter-)Bildung.

Tabelle 1: NESTOR^{GOLD} Indikatoren Handlungsfeld Individuum

Handlungsebene	Indikator
Selbstverantwortung	Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aller Altersgruppen bringen ihre Erfahrungen und Ressourcen aktiv ein .
	Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aller Altersgruppen achten auf ihre fachliche und persönliche Weiterentwicklung .
	Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sprechen eigenverantwortlich Themen an , die für ihre Gesundheit, ihre Arbeitsfähigkeit und ihr Engagement wichtig sind.
Führungsverantwortung	Die Führungskräfte aktualisieren kontinuierlich ihr Wissen zur Alters- und Geschlechtergerechtigkeit sowie zu den Unterschiedlichkeiten aller Generationen.
	Die Führungskräfte organisieren die Arbeit unter Berücksichtigung der Stärken und Bedürfnisse unterschiedlicher Altersgruppen und fördern Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter lebensphasengemäß.
	Die Führungskräfte legen im periodischen Planungsprozess konkrete Maßnahmen zur Unterstützung und zum Erhalt von Arbeitsfähigkeit fest und überprüfen diese.
	Die Führungskräfte nutzen aktiv Informationen und Daten zu Altersstruktur, Fehlzeiten, Weiterbildung und Pensionsabgängen für ihre vorausschauende Personalplanung und die Weiterentwicklung ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Handlungsfeld Organisation

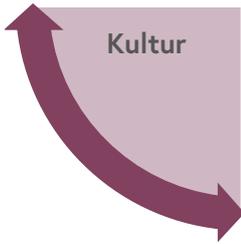
Im Handlungsfeld **ORGANISATION** werden in den Handlungsebenen **Prozessgestaltung** und **Prozesswirksamkeit** Anforderungen und Prozesse beschrieben, die Altersgerechtigkeit sicherstellen und den Generationendialog fördern.



Im Fokus stehen z.B. altersgerechte Arbeitsgestaltung, lebensphasenbezogene Arbeitszeitmodelle, Ein- und Umschulung, gezielte Personalentwicklung und Nutzung der Potentiale aller Altersgruppen zur Weiterentwicklung der Organisation.

Tabelle 2: NESTOR^{GOLD} Indikatoren Handlungsfeld Organisation

Handlungsebene	Indikator
Prozessgestaltung	Die Organisation nutzt die Inhalte der gesetzlich verpflichtenden Vorgaben bewusst auch zur altersgerechten Arbeitsgestaltung und setzt darüber hinausgehende Angebote zur Förderung der Gesundheit und zur Wiedereingliederung nach Erkrankung für alle Altersgruppen.
	Die Organisation passt die Arbeitsanforderungen an den altersbedingten Leistungswandel an oder ermöglicht bei Bedarf gleichwertige, alternative Tätigkeiten.
	Die Organisation bietet vielfältige , lebensphasenbezogene Arbeitszeitmodelle an .
	Die Organisation verfügt über Modelle für eine lebensphasengerechte Entwicklung und Förderung von allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.
Prozesswirksamkeit	Die Organisation nutzt systematisch die Erfahrung und Fähigkeiten aller Altersgruppen zur Weiterentwicklung der Organisation.
	Die Organisation nutzt eine - auf die Ziele des Unternehmens - abgestimmte Personalentwicklung , um alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu fördern.
	Die altersgerechte Arbeitsgestaltung ermöglicht Ressourcen- erhalt und Ressourcenförderung für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.
	Die Organisation erhebt und analysiert regelmäßig Daten zur Altersstruktur und zum Bildungsverhalten aller Altersgruppen.



Handlungsfeld Kultur

Im **Handlungsfeld KULTUR** werden jene kollektiv gelebten Werte thematisiert, die Chancengleichheit, Bindung und Vertrauen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie einer wertschätzenden Feedbackkultur zugrunde liegen.

Die Handlungsebenen **Wertehaltung** und **Lernkultur** fokussieren weiters auf Wissenssicherung, einen generationenübergreifenden Dialog sowie gemeinsames Lernen.

Tabelle 3: NESTOR^{GOLD} Indikatoren Handlungsfeld Kultur

Handlungsebene	Indikator
Wertehaltung	Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und Führungskräfte aller Altersgruppen arbeiten wertschätzend zusammen .
	Die gelebten Werte unterstützen Bindung und Motivation von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aller Altersgruppen.
	Chancengleichheit und Antidiskriminierung werden in der täglichen Arbeit gelebt .
	Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aller Altersgruppen können aktiv mitgestalten .
Lernkultur	Die wertschätzende und konstruktive Feedbackkultur fördert die Entwicklung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aller Altersgruppen.
	Altersgerechte Didaktik unterstützt Lernen vom Berufseintritt bis zum gesetzlichen Pensionsantritt.
	Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter teilen ihr Wissen generationsübergreifend zum Nutzen der Organisation.
	Ein aktiv geförderter Dialog zwischen den Generationen unterstützt ein gemeinsames Lernen und die Weiterentwicklung der Einzelnen bzw. des Einzelnen.

Handlungsfeld Vitalität

Das Handlungsfeld **VITALITÄT** beschäftigt sich mit der Fähigkeit der Organisation, vorausschauend und nachhaltig auf demografische Veränderungen zu reagieren und konstruktiv mit Feedback umzugehen. In den Handlungsebenen **Nachhaltigkeitsengagement** und **Marktattraktivität** geht es um die Sicherung von Personalressourcen und die Anpassung der Organisation an die Bedürfnisse von Kundinnen und Kunden sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, u.a. durch Gleichstellung und Chancengleichheit von Frauen und Männern sowie aller Altersgruppen.



Tabelle 4: Vitalität

Handlungsebene	Indikator
Nachhaltigkeitsengagement	Die Organisation reagiert vorausschauend auf demografische Veränderungen , um nachhaltig Personalressourcen zu sichern.
	Die Organisation setzt sichtbare Maßnahmen zur Sicherung von Arbeitsplätzen bis zum gesetzlichen Pensionsantrittsalter.
	Die Organisation achtet auf eine respektvolle und altersgerechte Zusammenarbeit mit Kooperationspartnerinnen und -partnern sowie Kundinnen und Kunden.
Marktattraktivität	Die Organisation nutzt Feedback als Innovationskraft für die Weiterentwicklung der Organisation.
	Die Organisation kennt die unterschiedlichen Bedürfnisse von Kundinnen und Kunden unterschiedlichen Alters und Geschlechts und passt ihre Produkte bzw. Dienstleistungen entsprechend an.
	Die Organisation ist attraktiv für zukünftige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aller Altersgruppen sowie für Frauen und Männer.

Der NESTOR^{GOLD} Prozess

Der NESTOR^{GOLD} Prozess ermöglicht einen schrittweisen Aufbau einer wirkungsvollen Struktur und Kultur für eine altersgerechte Arbeitsorganisation und lebensphasenorientierte Führung.

Mit der Unterzeichnung der NESTOR^{GOLD} Charta bekennt sich das Unternehmen oder die Organisation zum Engagement für Alters- und Generationengerechtigkeit und erklärt sich bereit, den NESTOR^{GOLD} Prozess zu durchlaufen.

Im nächsten Schritt wird gemeinsam mit den NESTOR^{GOLD} Assessorinnen und Assessoren bzw. Beraterinnen und Beratern die NESTOR^{GOLD} Status Erhebung durchgeführt, in der vorhandene Initiativen, Prozesse und Maßnahmen ermittelt werden.

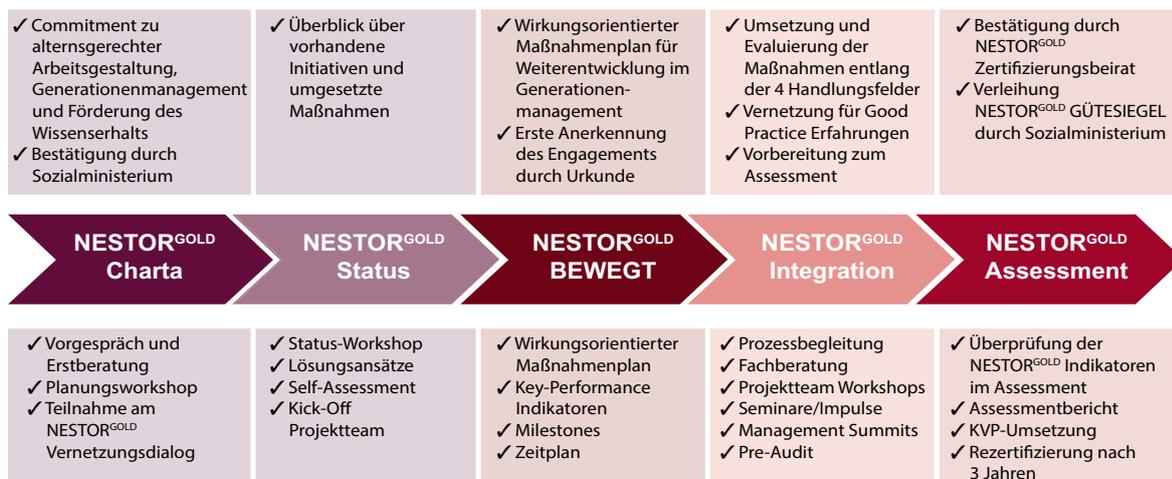
In der NESTOR^{GOLD} BEWEGT Phase wird der wirkungsorientierte NESTOR^{GOLD} Maßnahmenplan erstellt, welcher durch die Festlegung konkreter Maßnahmen die Weiterentwicklung des Generationenmanagements für die folgenden ein bis zwei Jahre definiert. Den Abschluss dieser Stufe bildet die Abnahme des NESTOR^{GOLD} Maßnahmenplans durch die Assessorinnen und Assessoren und die Vorlage desselben an den NESTOR^{GOLD} Zertifizierungsbeirat. Das Sozialministerium würdigt das Engagement des Unternehmens oder der Organisation anschließend mit der Überreichung der NESTOR^{GOLD} BEWEGT Anerkennungsurkunde.

Die Umsetzung der Maßnahmen im Rahmen der Phase NESTOR^{GOLD} Integration kann bei Bedarf von den erfahrenen NESTOR^{GOLD} Assessorinnen und Assessoren sowie Beraterinnen und Beratern begleitet werden, etwa in Form von Workshops, Seminaren und Fachberatung.

Kernstück des NESTOR^{GOLD} Prozesses bildet die NESTOR^{GOLD} Assessment Phase, in welcher der Erfüllungsgrad der Indikatoren in den vier Handlungsfeldern evaluiert wird. Dies erfolgt durch die Prüfung von Daten und Dokumenten sowie durch die Erstellung eines repräsentativen Querschnitts basierend auf vertraulichen Interviews mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie Führungskräften.

Wird durch die Assessorinnen oder Assessoren im Rahmen der NESTOR^{GOLD} Status Erhebung festgestellt, dass die erforderlichen Maßnahmen bereits umgesetzt werden, kann das Unternehmen bzw. die Organisation die Phasen NESTOR^{GOLD} BEWEGT und NESTOR^{GOLD} Integration überspringen und direkt mit dem NESTOR^{GOLD} Assessment beginnen.

Abbildung 2: NESTOR^{GOLD} Prozess, Quelle: BMASGK



Weitere Informationen zum NESTOR^{GOLD} GÜTESIEGEL

Interessierte Unternehmen und Organisationen können sich jederzeit beim Sozialministerium für den Einstieg in den NESTOR^{GOLD} Prozess bewerben. Alle zwei Jahre wird das Gütesiegel im Rahmen einer feierlichen Veranstaltung vom Sozialministerium verliehen.

Ausführliche Informationen und erforderliche Unterlagen in Bezug auf den Erwerb des NESTOR^{GOLD} GÜTESIEGELS erhalten Sie auf der Homepage www.nestorgold.at sowie bei der unten angeführten Ansprechpartnerin.

Kontakt und Ansprechpartnerin

Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz

Mag.^a Sylvia Bierbaumer, Projektleiterin

nestorgold@sozialministerium.at

www.nestorgold.at

