

## Gütesiegel „NESTOR GOLD“ an sabtours verliehen

Betriebe, die entsprechende Rahmenbedingungen schaffen, damit es älteren ArbeitnehmerInnen ermöglicht wird, länger im Beruf zu bleiben, können sich zertifizieren lassen. Das vom Sozialministerium vergebene Gütesiegel **NESTOR GOLD** weist somit ein Unternehmen auch gegenüber Kunden als besonders sozial und nachhaltig aus. Sabtours hat sich diesem speziellen Zertifizierungsprozess unterzogen und als eines von drei Pilotunternehmen dieses Gütesiegel von BM Rudolf Hundstorfer erhalten. **Motive** für unsere Bewerbung waren:

- ❖ Qualitätssicherung im eigenen betrieblichen Altersmanagement
- ❖ Öffentliche Anerkennung der innerbetrieblichen Programme
- ❖ Stärkung der Arbeitgebermarke

Kernstück in unserem Zertifizierungsprozess ist das Personalpflege- und –entwicklungsprogramm „**Busfahren - ein Lebensberuf**“. Seit 2007 reagiert man bei sabtours auf die demografische Entwicklung: 42 % der Beschäftigten des Busbetriebes sind bereits 50+ und lediglich 11 % sind unter 30 Jahre alt. Bisher lag das durchschnittliche Pensionsantrittsalter bei ca. 58 Jahren, dies wird in Zukunft nicht mehr möglich sein. Die Ziele der Initiative sind die Erhaltung der Arbeitsfähigkeit und die Steigerung der Arbeitszufriedenheit bis zum Antritt der Pension und darüber hinaus sowie die Förderung des Wohlbefindens der MitarbeiterInnen bei der Arbeit.

Die inhaltlichen Ziele des Gütesiegels **NESTOR GOLD** liegen in der nachhaltigen Verankerung des Programmes und Förderung aller Altersgruppen, insbesondere jedoch der Älteren im Unternehmen.

**Vier Bereiche**, die eine alters- und altersgerechte Organisation auszeichnen, wurden unter die Lupe genommen:

- ❖ Selbst- und Führungsverantwortung (Individuum)
- ❖ Prozess-Gestaltung und –Wirksamkeit (Organisation)
- ❖ Werthaltung und Lernkultur (Kultur)
- ❖ Nachhaltigkeits-Engagement und Marktattraktivität (Vitalität)

Daraus ergaben sich **26 Indikatoren**. Beispiele dafür sind:

- ❖ Führungskräfte berücksichtigen bei der Arbeitsgestaltung die Bedürfnisse und Stärken der MitarbeiterInnen unterschiedlicher Altersgruppen
- ❖ Lernen vom Berufseintritt bis zum Pensionsantritt ist selbstverständlich
- ❖ Das Unternehmen engagiert sich für ältere MitarbeiterInnen zur Steigerung der Bindung und längeren Verweildauer

Der **NESTOR GOLD** sollte auch unseren KundInnen dienen, um nach ethischen und nachhaltigen Erwägungen entscheiden zu können.

Besonders gelobt wurden im Rahmen der Zertifizierung auch:

- ❖ Große Erfahrung des Managements in der Gesundheitsförderung und im Generationsmanagement
- ❖ Sehr adaptive Arbeitsbedingungen
- ❖ Gleichbehandlung verschiedener Altersgruppen
- ❖ Gleichbehandlung von Frauen und Männern
- ❖ „Gesunde Dialoge“ als Weg zur Umsetzung von Verbesserungsalternativen

Das Gütesiegel wurde für einen Zeitraum von drei Jahren von einem Beirat bestehend aus VertreterInnen des BMASK und aller Sozialpartner verliehen. Neben dem Gütesiegel **NESTOR GOLD** hat sabtours für das Projekt „**Busfahren – ein Lebensberuf**“ noch folgende Auszeichnungen erhalten:

- ❖ Model of good Practice bei der europaweiten Kampagne „Move Europe“
- ❖ „Best of Wirtschaft“ des Welser Wirtschaftsbundes
- ❖ Gütesiegel für Betriebliche Gesundheitsförderung
- ❖ Nominierung OÖ. Gesundheitspreis und Vorsorgepreis 2010
- ❖ Aufnahme in das oö. Demografie-Netzwerk „Älter werden. Zukunft haben!“
- ❖ Aufnahme in den „Qualifizierungsverbund Region Wels“
- ❖ Aufnahme in die Verbundberatung „Wissensmanagement“

Es ist erklärtes Ziel bei sabtours, die Erfahrungen aus dem erfolgreichen Projekt „**Busfahren - ein Lebensberuf**“ in die Mitarbeiterführung einfließen zu lassen, um die Arbeitsbedingungen auch künftig noch attraktiver zu machen. Denn der Wettbewerb am Arbeitsmarkt um die besten MitarbeiterInnen wird sich noch verstärken.