

 **Bundesministerium**
Arbeit, Soziales, Gesundheit
und Konsumentenschutz



NESTOR^{GOLD}
www.nestorgold.at

Indikatoren 2018

Indikator- Nummer	NESTOR^{GOLD} Basis-Einschätzung	Bewertung (1-10)
Individuum		
1. Handlungsebene Selbstverantwortung		
IS 1.1	Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aller Altersgruppen bringen ihre Erfahrungen und Ressourcen aktiv ein .	
IS 1.2	Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aller Altersgruppen achten auf ihre fachliche und persönliche Weiterentwicklung .	
IS 1.3	Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sprechen eigenverantwortlich Themen an , die für ihre Gesundheit, ihre Arbeitsfähigkeit und ihr Engagement wichtig sind.	
2. Handlungsebene Führungsverantwortung		
IF 2.1	Die Führungskräfte aktualisieren kontinuierlich ihr Wissen zur Alters- und Geschlechtergerechtigkeit sowie zu den Unterschiedlichkeiten aller Generationen.	
IF 2.2	Die Führungskräfte organisieren die Arbeit unter Berücksichtigung der Stärken und Bedürfnisse unterschiedlicher Altersgruppen und fördern Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter lebensphasengemäß.	
IF 2.3	Die Führungskräfte legen im periodischen Planungsprozess konkrete Maßnahmen zur Unterstützung und zum Erhalt von Arbeitsfähigkeit fest und überprüfen diese.	
IF 2.4	Die Führungskräfte nutzen aktiv Informationen und Daten zu Altersstruktur, Fehlzeiten, Weiterbildung und Pensionsabgängen für ihre vorausschauende Personalplanung und die Weiterentwicklung ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.	

Notizen:

Indikator-Nummer	NESTOR ^{GOLD} Basis-Einschätzung	Bewertung (1-10)
Organisation		
3. Handlungsebene Prozessgestaltung		
OP 3.1	Die Organisation nutzt die Inhalte des gesetzlich verpflichtenden ArbeitnehmerInnenschutzes bewusst auch zur altersgerechten Arbeitsgestaltung und setzt darüber hinausgehende Angebote zur Förderung der Gesundheit und zur Wiedereingliederung nach Erkrankung für alle Altersgruppen.	
OP 3.2	Die Organisation passt die Arbeitsanforderungen an den altersbedingten Leistungswandel an oder ermöglicht bei Bedarf gleichwertige, alternative Tätigkeiten.	
OP 3.3	Die Organisation bietet vielfältige , lebensphasenbezogene Arbeitszeitmodelle an .	
OP 3.4	Die Organisation verfügt über Modelle für eine lebensphasengerechte Entwicklung und Förderung von allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.	
4. Handlungsebene Prozesswirksamkeit		
OW 4.1	Die Organisation nutzt systematisch die Erfahrung und Fähigkeiten aller Altersgruppen zur Weiterentwicklung der Organisation.	
OW 4.2	Die Organisation nutzt eine - auf die Ziele des Unternehmens - abgestimmte Personalentwicklung , um alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu fördern.	
OW 4.3	Die altersgerechte Arbeitsgestaltung ermöglicht Ressourcenerhalt und Ressourcenförderung für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.	
OW 4.4	Die Organisation erhebt und analysiert regelmäßig Daten zur Altersstruktur und zum Bildungsverhalten aller Altersgruppen.	

Notizen:

Indikator- Nummer	NESTOR^{GOLD} Basis-Einschätzung	Bewertung (1-10)
Kultur		
5. Handlungsebene Wertehaltung		
KW 5.1	Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und Führungskräfte aller Altersgruppen arbeiten wertschätzend zusammen.	
KW 5.2	Die gelebten Werte unterstützen Bindung und Motivation von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aller Altersgruppen.	
KW 5.3	Chancengleichheit und Antidiskriminierung werden in der täglichen Arbeit gelebt.	
KW 5.4	Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aller Altersgruppen können aktiv mitgestalten.	
6. Handlungsebene Lernkultur		
KL 6.1	Die wertschätzende und konstruktive Feedbackkultur fördert die Entwicklung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aller Altersgruppen.	
KL 6.2	Altersgerechte Didaktik unterstützt Lernen vom Berufseintritt bis zum gesetzlichen Pensionsantritt.	
KL 6.3	Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter teilen ihr Wissen generationsübergreifend zum Nutzen der Organisation.	
KL 6.4	Ein aktiv geförderter Dialog zwischen den Generationen unterstützt ein gemeinsames Lernen und die Weiterentwicklung des/der Einzelnen.	

Notizen:

Indikator- Nummer	NESTOR^{GOLD} Basis-Einschätzung	Bewertung (1-10)
----------------------	---	-----------------------------

Vitalität		
7. Handlungsebene Nachhaltigkeitsengagement		
VN 7.1	Die Organisation reagiert vorausschauend auf demografische Veränderungen , um nachhaltig Personalressourcen zu sichern.	
VN 7.2	Die Organisation setzt sichtbare Maßnahmen zur Sicherung von Arbeitsplätzen bis zum gesetzlichen Pensionsantrittsalter.	
VN 7.3	Die Organisation achtet auf eine respektvolle und altersgerechte Zusammenarbeit mit Kooperationspartnerinnen und -partnern sowie Kundinnen und Kunden.	
8. Handlungsebene Marktattraktivität		
VM 8.1	Die Organisation nutzt Feedback als Innovationskraft für die Weiterentwicklung der Organisation.	
VM 8.2	Die Organisation kennt die unterschiedlichen Bedürfnisse von Kundinnen und Kunden unterschiedlichen Alters und Geschlechts und passt ihre Produkte bzw. Dienstleistungen entsprechend an.	
VM 8.3	Die Organisation ist attraktiv für zukünftige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aller Altersgruppen sowie für Frauen und Männer.	

Notizen: