

Die sechs wichtigsten Handlungsfelder im Betrieb

1. **Gesundheit**

Ziel

Erhaltung/Verbesserung der Arbeitsbewältigungsfähigkeit und der Lebensqualität der Mitarbeiter/-innen steht in unserem Betrieb im Mittelpunkt.

Diagnosefragen

Wissen wir, woraus Arbeitsfähigkeit besteht?
Wie sieht die Arbeitsfähigkeit unserer Belegschaft aus?
Haben wir Aktivitäten, um die Arbeitsfähigkeit zu erhalten?
Haben wir Aktivitäten für Arbeits- und Gesundheitsschutz?

Maßnahmen

Schulungen zur Arbeitsfähigkeit und ihrer Veränderung
Schulungen der Betriebsmediziner zur Bestimmung und Interpretation der Arbeitsfähigkeit
Messungen der Arbeitsfähigkeit
Arbeitsplatzbezogene Gesundheitsförderung
Arbeitsfähigkeit als Element in Mitarbeitergesprächen

2. **Motivation**

Ziel

Beschäftigte arbeiten gerne in der Organisation bis zur Alterspension

Diagnosefragen

Arbeiten die Älteren bis zur Alterspension?
Unter welchen Umständen würden sie länger arbeiten?
Wie ist die Arbeitshaltung unter den älteren Beschäftigten?

Maßnahmen

Änderung und Entwicklung der Arbeit nach den Bedürfnissen der Älteren
Arbeitsbewältigungscoachings
Bestimmung der Arbeitsbedingungen für Ältere, damit sie länger arbeiten
Laufbahnplanung
Karrierepfade

3. Qualifikation und Wissen

Ziel

Mitarbeiter nehmen ihr Berufsleben lang Herausforderungen an und erwerben die notwendigen Qualifikationen.
Laufbahnplanung und Karrierepfade sind integrativer Bestandteil der Personalpolitik.
Es zahlt sich aus, zu lernen.
Lernen und Qualifikation sind altersgerecht gestaltet.
Generationen lernen voneinander, Wissen geht nicht verloren.

Diagnosefragen

Kennen wir die Bedeutung von lebenslangem Lernen?
Wie nehmen Beschäftigte unterschiedlichen Alters an Weiterbildungsmaßnahmen teil?
Ermöglicht unsere Arbeit lernen?
Waren die Schulungen von Nutzen für die Organisation und den einzelnen?
Gibt es ein Programm zur Wissensweitergabe?

Maßnahmen

Schulungen zur Notwendigkeit und Anwendung von Lebenslangem Lernen
Qualifikationsmatrix zur Schulungs- und Laufbahnplanung
Wissensmanagement
Mentorensysteme

4. Arbeitsorganisation

Ziel

Arbeitsorganisation, Arbeitszeit, physische und psychische Arbeitsbedingungen unserer Organisation sind den Anforderungen und Bedürfnissen der Mitarbeiter/innen unterschiedlichen Alters angepasst

Diagnosefragen

Fließen die Anforderungen und Bedürfnisse der Beschäftigten in die Arbeitsgestaltung ein?
Können wir die Möglichkeiten für die Beschäftigten verbessern, ihre eigene Arbeit zu beeinflussen und sich einzuteilen?
Ändern sich unsere Aufgaben oder Arbeitsplatzbeschreibungen mit dem Alter?
Wie flexibel können wir bei der Arbeitszeitgestaltung sein?
Überblick über Arbeitsbelastung

Maßnahmen

Schulungen für Führungskräfte in ihrer Verantwortung für Arbeitsbelastung
Arbeitsorganisation als Teil des Mitarbeitergespräches
Bedürfnisse und Möglichkeiten für Flexibilität erheben
Arbeitserfahrung als Teil von Arbeitsplatzbeschreibungen

5. Führung

Ziel

Führungskräfte kennen und nutzen die unterschiedlichen Stärken der Generationen
Führungskräfte wissen, wie wichtig ihr eigenes Führungsverhalten für die Arbeitsbewältigungsfähigkeit und Lebensqualität ihrer Mitarbeiter/-innen ist und handeln dementsprechend

Diagnosefragen

Wie gehen Vorgesetzte mit älter werdenden Arbeitnehmern um?
Sollten sich die Haltungen gegenüber dem Alter in unserer Organisation ändern und in welche Richtung?
Sind die Stärken der älter werdenden Mitarbeiter/-innen den Führungskräften bekannt?
Existiert Altersdiskriminierung in unserer Organisation?

Maßnahmen

Schulungen von Führungskräften zum Alternsprozess
Mit Vorurteilen aufräumen
Einführung guter Beispiele und Geschichten
Positive Kommunikation über Altersaspekte

6. Unternehmenskultur

Ziel

Alter ist enttabuisiert! Es gibt positive Bilder zum älter werden im Betrieb!
Alter ist kein Ausschlusskriterium
Das Management unserer Organisation sieht die individuelle Behandlung der Menschen jedes Alters in jeder Phase des Arbeitslebens als wichtige Herausforderung, für die sie zuständig ist.

Diagnosefragen

Hält unsere Kündigungspraxis kritischer Überprüfung stand?
Berücksichtigt das Management die unterschiedlichen Generationen?
Wie unterstützt das Management Menschen in unterschiedlichen Phasen ihres Arbeitslebens?
Schaffen wir es, dass junge und alte gut zusammenarbeiten?

Maßnahmen

Überblick über die persönlichen Bedürfnisse der Beschäftigten verbunden mit deren Lebenssituation, Arbeitsfähigkeit, Willen weiterzuarbeiten, Motivation, Karriereplänen bei Entwicklungsgesprächen
Klares Bekenntnis des Managements, Unterschiedlichkeit zu fördern und als Wert zu kommunizieren