

# Arbeitsgruppe Alter(n)sgerechte Arbeitsgestaltung



## Alter(n)sgerechte Arbeitsbedingungen

### Altersgerecht

**Bezieht sich auf aktuellen  
Ist-Zustand**

**Blickwinkel nur auf bereits  
ältere Erwerbspersonen**

**Annahme, dass Belastungen  
im fortgeschrittenen  
Erwerbsalter weniger gut  
ausgehalten werden**

**Häufig gleichbedeutend mit  
"weniger belastend"**

### Handlungsoption:

**Anforderungs- &  
Belastungslevel,  
welches in  
jedem  
Erwerbsalter auf  
längere Zeit  
schadlos erfüllt  
werden kann**

### Alternsgerecht

**In die Zukunft gerichtete  
Prozessdimension**

**Häufig gleichbedeutend mit  
"Nachhaltigkeit"**

**Präventive Maßnahmen**



- **Das „Haus der Arbeitsfähigkeit“ \***

Ein mögliches Handlungsmodell  
für Betriebe im Rahmen des  
Betrieblichen Gesundheitsmanagements



\*nach Prof. Dr. Juhani Ilmarinen  
„Finnish Institute of Occupational Health“ (FIOH)

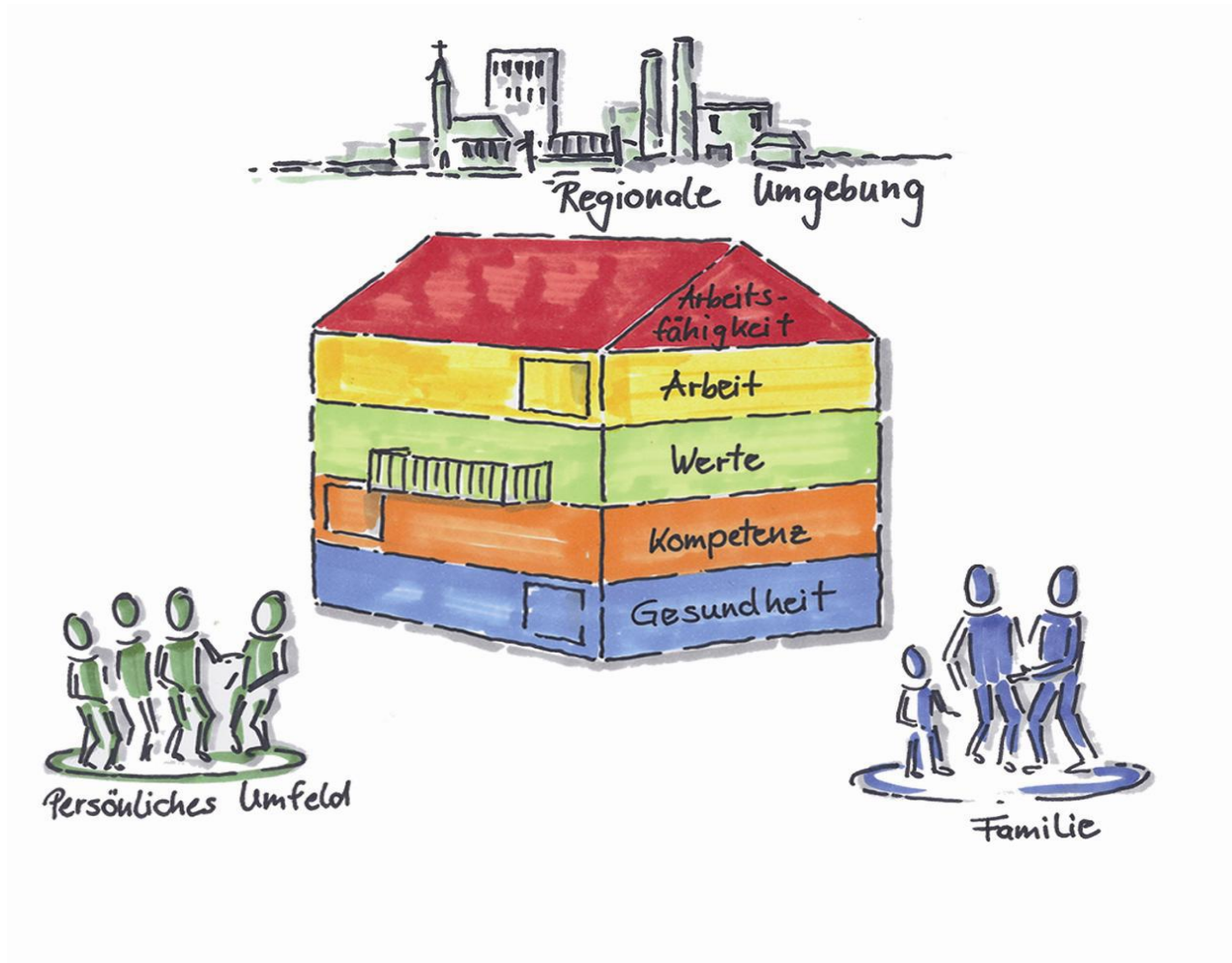


- **Arbeitsfähigkeit als Grundlage für ein längeres Arbeitsleben?**

Arbeitsfähigkeit..

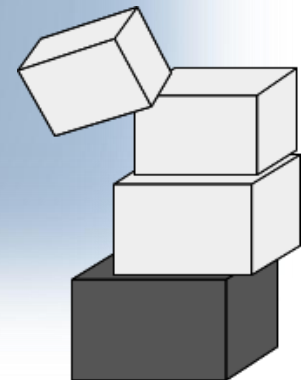
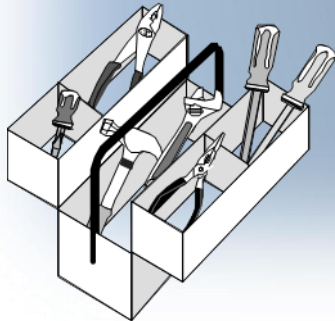
- .. ist die Voraussetzung, um arbeiten zu können, zu wollen & zu dürfen
- .. bedeutet eine gute Balance zwischen Arbeit & menschlichen Ressourcen
- .. ändert sich mit dem Alter – Förderung der Arbeitsfähigkeit ist nötig
- .. erfordert die Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber & Arbeitnehmer





- **Alter(n)sgerechte Arbeitsbedingungen**

# Was beinhalten „Alter(n)sgerechte Arbeitsbedingungen“?

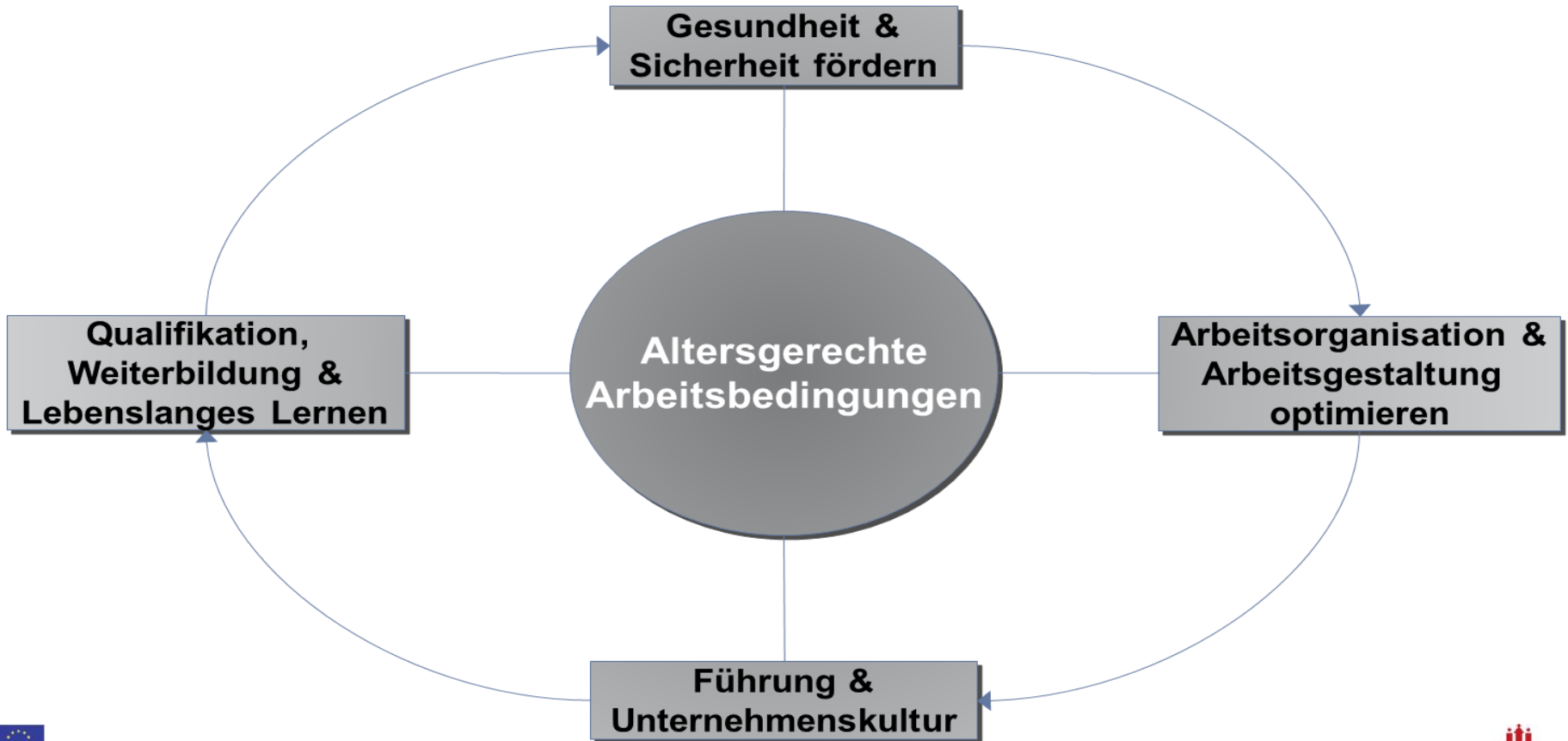


# Sachstand in den Unternehmen (Bsp.)

- Problembewusstsein nicht durchgängig vorhanden
- Starke Maßnahmenorientierung
- Es fehlt eine Gesamtstrategie
- Größere Unternehmen sind Vorreiter
- Reaktives statt proaktives Vorgehen
- Defizitmodell bzgl. Alter



- **Vier wichtige Handlungsfelder im demografischen Wandel**





# Findungsprozess

Dis·kus·si·on

[diskʊ'si̯oːn]

Dis·kus·si·o·nen

[diskʊ'si̯oːnən]



# Diskussionsschwerpunkte und Themen

- **Lebensphasenorientierte Personalpolitik**  
- Wie kann man die Leistungsträger ans Unternehmen binden? Wie kann eine kontinuierliche Personalplanung dazu aussehen? Welche Maßnahmen sind für die verschiedenen Lebensphasen eines Mitarbeiters geeignet? Welche Praxisfälle gibt es bereits?
- **Evidenzbasiertes Betriebliches Gesundheitsmanagement**  
- Vorstellung von evidenzbasierten Fallbeispielen, um Betroffenheit bei Führungskräften hervorzurufen und Sie für das Themenfeld zu sensibilisieren. Fokus auf nachweisbarer betriebswirtschaftlicher Effizienz von Maßnahmen
- **Strategische Ausrichtung unter Berücksichtigung der Unternehmensgröße**  
Welche Herausforderungen treten in der Praxis bei KMU und Großunternehmen auf? Welche Handlungsfelder haben die höchste Priorität? Welche Themen müssen vermittelt werden um die Relevanz, gerade bei KMU, zu transportieren? Mit welcher Argumentation können Führungskräfte überzeugt werden zu handeln? Welche pragmatischen Handlungsempfehlungen können von größeren Unternehmen auf KMU erfolversprechend angewandt werden?

