Checkliste

zur Gestaltung altersgerechter Arbeitsbedingungen

Diese Checkliste kann Betriebspraktikern dazu dienen, sich einen ersten Überblick über die unterschiedlichen Handlungsfelder altersgerechter Arbeits- und Personalpolitik zu verschaffen und möglichen Gestaltungsbedarf zu erkennen. Geprüft wird, ob die Arbeitsbedingungen im Unternehmen mit Blick auf heute beschäftigte ältere Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen angemessen sind.

Die Checkliste ist ein Instrument zur Selbsteinschätzung. Sie kann von einzelnen Personalverantwortlichen angewendet werden. Sie kann aber auch im Rahmen eines betrieblichen Workshops zur gemeinsamen Durchführung einer betrieblichen Stärken-Schwächen-Analyse genutzt werden.

Hinweise zur Benutzung der Checkliste

Schauen Sie sich nach dem Ausfüllen der Checkliste die markierten Antworten genauer an:

- Die blau markierten Antworten verweisen auf Handlungsansätze, die im Betrieb schon verfolgt werden. Hier raten wir dazu, darauf zu achten, dass diese Strategien auch in der Zukunft weiter verfolgt oder gegebenenfalls verstärkt werden.
- Die rot markierten Antworten weisen sie auf mögliche Ansatzpunkte zur Gestaltung altersgerechter Arbeitsbedingungen hin, die im Unternehmen bislang noch nicht praktiziert werden. Hier raten wir dazu, sich vertiefend mit der Frage auseinanderzusetzen, ob es sinnvoll und machbar ist, die angesprochenen Maßnahmen zukünftig im Betrieb zu verfolgen.

Qualifizierung	
Wir überprüfen regelmäßig, ob unsere älteren Mitarbeiter/innen genauso häufig wie die jüngeren an betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen.	☐ ja ☐ nein
Unsere Mitarbeiter/innen mittleren und höheren Alters beherrschen neue Technologien ebenso kompetent wie unsere jüngeren Beschäftigten.	☐ ja ☐ nein
Wir unterstützen aktiv, dass gerade auch die älteren Mitarbeiter/innen an Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen.	☐ ja ☐ nein
Bei betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen setzen wir alters- bzw. erwachsenengerechte Lernmethoden ein.	☐ ja ☐ nein
Wir pflegen spezielle Systeme der Wissensweitergabe zwischen den Generationen (z.B. Patensysteme, Mentoring, Tandems oder altersgemischte Projektteams).	☐ ja ☐ nein

Arbeitsorganisation	
Wir zielen darauf, dass die Beschäftigten aller Altersstufen Arbeitsaufgaben bzw. den Arbeitsplatz wechseln und damit auch ihre Lernfähigkeit trainieren.	☐ ja ☐ nein
Das Einsatzspektrum der älteren Mitarbeiter/innen ist ebenso groß wie das der jüngeren.	☐ ja ☐ nein
Wir achten darauf, dass unsere älteren Mitarbeiter/innen ebenso häufig wie die jüngeren an Arbeitsplätzen eingesetzt werden, an denen neue Verfahren und Technologien eine Rolle spielen.	☐ ja ☐ nein
Durch die Form unserer Arbeitsorganisation fördern wir, dass sich die Beschäftigten untereinander helfen und unterstützen können (z.B. Teamarbeit).	☐ ja ☐ nein
Wir berücksichtigen bei der Personaleinsatzplanung das individuelle Leistungsvermögen.	☐ ja ☐ nein

Personalentwicklungsplanung	
Wir führen altersunabhängig Mitarbeitergespräche mit den Beschäftigten durch, um Qualifizierungsbedarfe zu ermitteln und Fragen ihrer beruflichen Weiterentwicklung zu besprechen.	☐ ja ☐ nein
Wir ermöglichen auch Beschäftigten „über 50“ sich in neue Aufgabengebiete einzuarbeiten bzw. sich noch beruflich zu verändern.	☐ ja ☐ nein
Wir achten auf eine „begrenzte Verweildauer“ von Beschäftigten in besonders belastenden Tätigkeitsfeldern und bieten ihnen die Möglichkeit, nach langer Tätigkeitsausübung auf weniger beanspruchende Arbeitsplätze zu wechseln.	☐ ja ☐ nein

Wir definieren altersgerechte Arbeitsplätze und nutzen diese gezielt für den Einsatz älterer Mitarbeiter/innen.	☐ ja ☐ nein
Bei innerbetrieblichen Stellenbesetzungen sowie bei Förder- und Karriereprogrammen spielt das Alter der Teilnehmer/innen bei uns keine Rolle.	☐ ja ☐ nein

Betriebliche Gesundheitsförderung	
Wir unternehmen konkrete Anstrengungen, um Arbeitsbelastungen abzubauen (z.B. ergonomische Arbeitsplatzgestaltung).	☐ ja ☐ nein
Wir verfügen über spezielle Programme bzw. Angebote, um die Gesundheit der Beschäftigten zu fördern (z.B. Durchführung von Gesundheitsworkshops, Rückenschule).	☐ ja ☐ nein
An Arbeitsplätzen, an denen einseitige Arbeitsbelastungen nicht abgebaut werden können, sorgen wir für Belastungswechsel (z.B. durch Rotationskonzepte)	☐ ja ☐ nein
Wir gestalten die Arbeitsabläufe so, dass ältere Beschäftigte ihre Arbeit selbst einteilen und damit ihren Arbeitsrhythmus weitgehend selbst bestimmen können.	☐ ja ☐ nein
Wir ermöglichen älteren Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen, dass sie unmittelbar nach Phasen besonderer Anstrengung selbstbestimmte Kurzpausen zur Regeneration einlegen können.	☐ ja ☐ nein
In unserem Unternehmen gibt es ein systematisches betriebliches Eingliederungs- und Fallmanagement (z.B. Existenz eines Integrationsteams, regelmäßig angewendete Instrumente, systematische Datenerhebung, Einzelfallmanagement, Ableitung präventiver Maßnahmen).	☐ ja ☐ nein

Arbeitszeitgestaltung	
Wir ermöglichen unseren Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen aller Altersklassen, ihre Arbeitszeit flexibel zu gestalten (z.B. Teilzeit, Arbeitszeitkonten).	☐ ja ☐ nein
Bei Schichtarbeit: Wir ermöglichen älteren Beschäftigten nach langjähriger Ausübung von Schichtarbeit, dass sie aus der Schichtarbeit aussteigen können.	☐ ja ☐ nein
Bei Schichtarbeit: Wir gestalten die Schichtarbeit möglichst gesundheitsschonend (Planung von Schichtfolgen, Lage, Dauer und Verteilung der Arbeitszeit nach Gesundheitskriterien).	☐ ja ☐ nein
Wir fördern Modelle eines gleitenden Übergangs in den Ruhestand, um die Leistungsfähigkeit älterer Mitarbeiter/innen zu erhalten und die Wissensweitergabe von Alt nach Jung zu unterstützen.	☐ ja ☐ nein

Unternehmenskultur	
Wir verfügen über Strategien, um Vorurteilen über eine generell geringere Leistungsfähigkeit älterer Mitarbeiter/innen im Unternehmen etwas entgegenzusetzen.	❒ ja ❒ nein
Wir achten darauf, dass ältere Beschäftigte ebenso wie jüngere Anerkennung und Wertschätzung in ihrer Arbeit erfahren.	❒ ja ❒ nein
Unsere Führungskräfte und Belegschaftsvertreter haben sich schon mit dem Thema „Alter und alternde Belegschaften“ fundiert auseinander gesetzt.	❒ ja ❒ nein
Wir haben Unternehmensleitlinien für eine intergenerative Personalpolitik entwickelt.	❒ ja ❒ nein

Autorinnen:

Dr. Martina Morschhäuser

Dr. Ingrid Matthäi