

Age-Management zur Förderung der Arbeitsfähigkeit

Haben Sie als Betriebsrat alle Altersgruppen im Blick?

Der Trendbegriff „Age-Management“ ist nicht nur ein Schlagwort für Personalabteilungen, sondern auch für Betriebsräte von zunehmendem Interesse. Die Altersstruktur der Belegschaften hat sich in den letzten Jahren stark verändert, und dieser Trend wird sich voraussichtlich fortsetzen und zu immer mehr altersgemischten Teams führen. Für Sie als Betriebsrat ist es deshalb wichtig, sich mit den Bedürfnissen und Herausforderungen verschiedener Altersgruppen auseinanderzusetzen.



Redaktion

Stand: 29.4.2024

Lesezeit: 02:30 min



Empathie für andere aufbauen und andere verstehen - unabhängig von Alter, Geschlecht oder Herkunft, ein großartiges Ziel. In der Praxis ist das aber manchmal gar nicht so leicht umzusetzen. Die älteren Kollegen dozieren gerne über ihre Erfahrungen im Job. Die Jüngeren wollen "Gas geben" und bezweifeln vielleicht das Gehörte. Die jungen und alten Kollegen vergleichen insgeheim ihre körperlichen und geistigen Fähigkeiten miteinander. Dabei ist es selbstverständlich, dass jede Generation ihre Stärken und Schwächen hat; so wie auch jeder einzelne Mensch im Vergleich zum anderen.

Um das gegenseitige Verständnis der Generationen zu fördern und die Arbeit für die 50 plus-Generationen altersgerecht zu gestalten, ist Age-Management ein wichtiger Trend - nicht nur in den Personalabteilungen.

Age-Management ist wie ein Energieboost für Mitarbeiter!

Was versteht man unter Age-Management?

Stellen Sie sich vor, Age-Management ist wie ein Energieboost für Mitarbeiter! Es geht darum, sicherzustellen, dass sich alle in der Belegschaft – vom jungen Wilden bis zum erfahrenen Hasen – wohl fühlen und ihr Bestes geben können. Es könnte der persönliche Trainer für alle Lebensphasen sein – und zwar individuell für jeden Einzelnen. Damit wollen Unternehmen dafür sorgen, dass ihre Mitarbeiter nicht nur fit und gesund bleiben, sondern auch glücklich und motiviert sind, egal wie alt. Dazu müssen Maßnahmen ergriffen werden, um Krankheiten vorzubeugen, die Ernährung zu verbessern, Stress abzubauen und die Fitness zu fördern. Kurz gesagt, es geht darum, sicherzustellen, dass jeder in Bestform bleibt und die Arbeit so angenehm und effektiv wie möglich ist – von Anfang bis Ende! Klingt doch gut, oder?

Manch ein Unternehmer denkt vielleicht, sobald die Baby-Boomer weg sind, haben Sie nur noch junge Arbeitskräfte im Betrieb.

Age- Management nach Altersgruppen?

Manch ein Unternehmer denkt vielleicht, sobald die Baby-Boomer weg sind, haben Sie nur noch junge Arbeitskräfte im Betrieb. Aber mit einem kritischen Blick in den Spiegel stellt man fest: Jeder wird mal älter. Doch die guten Neuigkeiten für Unternehmer: Die älteren Mitarbeiter sind immer mehr im Spiel und haben es auch noch drauf. In den letzten Jahren ist die Anzahl der Leute über 60, die noch arbeiten, stark angestiegen. Also, weg mit den Vorurteilen, dass sich ältere Mitarbeiter engstirnig am althergebrachten Festklammern und geistig unflexibel sowie nicht mehr weiterzubilden sind. Um diese Vorurteile zu beseitigen, spielen Führungskräfte eine wichtige Rolle! Studien belegen, dass die Wertschätzung durch die Vorgesetzten für ältere Mitarbeiter besonders wichtig ist. Ein vorbildliches und nichtdiskriminierendes Führungsverhalten und eine gute Personalführung von Vorgesetzten ist ein signifikanter Faktor, um die Arbeitsfähigkeit aller Mitarbeiter zu verbessern – insbesondere auch der Älteren. Betrachten wir die Zahlen: 60- bis 64-Jährige sind voll im Berufsleben, mit einer Steigerung von 47 % (2012) auf 63 % (2022). Auch die 65- bis 69-Jährigen sind noch gut am Start, von 11 % (2012) auf 19 % (2022). Und ob Sie es glauben oder nicht – in ein paar Jahren sind auch die jetzigen 40- bis 50-Jährigen in der 50 Plus Generation. Davor können Unternehmen die Augen nicht verschließen. Deswegen besonders wichtig: Ein passendes Age-Management – damit alle Mitarbeiter glücklich und produktiv bleiben, egal wie alt sie sind!"

Erwerbstätige in Deutschland 2023

Alter	Erwerbstätige
Von 15-20	1.120.000
Von 20-30	7.235.000
Von 30-40	9.432.000
von 40 - 50	8.952.000
Von 50 - 60	10.669.000
Von 60 - 70	5.112.000
Über 70	544.000
Erwerbstätige Gesamt in diesen Altersgruppen	43.117.000

Quelle: Destatis

© ifb GmbH & Co.KG

© ifb GmbH & Co.KG

Rechnet man die 50 plus zusammen, ergibt das 16.325.000 Millionen Beschäftigte.

Welche Maßnahmen gibt es besonders für die Zielgruppe 50 Plus?

Hier sind einige Ideen für die Umsetzung von Age-Management-Maßnahmen in verschiedenen Bereichen.

In der Personalpolitik:

Personalplanung und -entwicklung: Analyse der Alters- und Qualifikationsstruktur, um den Bedarf an Weiterbildung und Entwicklung zu identifizieren.

Alterssensible Laufbahngestaltung: Berücksichtigung der individuellen Bedürfnisse und Fähigkeiten bei der Planung von Karrierewegen.

Jobrotation: Um ältere Mitarbeiter in neue Herausforderungen einzubinden und ihr Erfahrungswissen zu nutzen.

Altersgemischte Teams: Förderung von Teams mit Mitarbeitern unterschiedlichen Alters, um voneinander zu lernen und sich gegenseitig zu unterstützen.

Bei der Arbeitsorganisation:

- **Bewertung belastender Tätigkeiten:** Identifizierung von Tätigkeiten, die für ältere Mitarbeiter besonders belastend sein könnten.

- **Erstellung von Arbeitsplatzlandkarten:** Visualisierung der Belastungen und Anpassung der Aufgaben entsprechend.
- **Änderung der Aufgabenzuschnitte:** Anpassung der Arbeitsaufgaben, um sie für alle Altersgruppen zugänglich zu machen.
- **Altersdifferenzierte Leistungsanforderungen:** Flexibilität bei der Bewertung von Leistungen, um die individuellen Fähigkeiten zu berücksichtigen.

Bei der Arbeitszeitgestaltung:

- **Gezielte Pausenkultur:** Einrichtung von Pausenräumen und Aktivitäten zur Regeneration.
- **Freijahr- und Freiquartalsangebote:** Möglichkeit für ältere Mitarbeiter, längere Auszeiten zu nehmen, um neue Energie zu tanken.
- **4-Tage-Woche:** Flexiblere Arbeitszeitmodelle, um älteren Mitarbeitern mehr Freizeit zu ermöglichen.
- **Herabsetzung der Arbeitszeit bei vollem Lohnausgleich:** Reduzierung der Stunden, um die Work-Life-Balance zu verbessern.
- **Zusatzurlaub für ältere Arbeitnehmer:** Sonderurlaub nach Altersstaffel, um die Arbeitskraft der Älteren lange zu erhalten.

Der Gesundheit – Arbeitnehmerschutz:

- **Ergonomische Arbeitsplatzgestaltung:** Anpassung der Arbeitsplätze, um körperliche Belastungen zu reduzieren.
- **Maßnahmen zur Reduktion der psychischen Belastungen:** Förderung eines gesunden Arbeitsumfelds und Stressmanagement-Programme.
- **Gezielte Ernährungsprogramme:** Analyse von Ernährungsexperten mit speziell entwickelten Ernährungstipps - gefördert durch den Arbeitgeber.

Qualifizierung, Weiterbildung, lebenslanges Lernen:

- **Mentoringssysteme:** Erfahrenen Mitarbeiter unterstützen jüngere Kollegen durch Wissenstransfer und persönliche Entwicklung.
- **Qualifizierung für neue Tätigkeiten:** Angebote zur Weiterbildung und Umschulung, um ältere Mitarbeiter fit für neue Herausforderungen zu machen.
- **Spezifische Traineeprogramme:** Traineeprogramme können für ältere Bewerber ebenfalls eine mögliche Maßnahme sein, genauso wie für jüngere Mitarbeiter.

Nicht für jeden ist eine Maßnahme nötig oder gar sinnvoll und die Ausgangslage ist bei jeder Person verschieden.

Warum ist Age-Management für HR und Sie als Betriebsrat wichtig?

Wenn die Personalabteilungen sich um Gesundheitsförderung und psychische Belastungen, Stressabbau, Präventionsmaßnahmen gegen Krankheiten und Weiterbildungsmaßnahmen kümmert, dann sollten Sie als Betriebsrat ohnehin mit an Bord sein. Oder Sie schlagen oder verhandeln als Betriebsrat schon konkrete Maßnahmen im Sinne des Betrieblichen Gesundheitsmanagement aus. Da beim Age-Management aber speziell auf den einzelnen Mitarbeiter und seine Situation geschaut wird, kommt schnell mal die Frage auf: „Warum ist dieser Kollege für die Maßnahme vorgesehen und ich nicht?“

Nicht für jeden ist eine Maßnahme nötig oder gar sinnvoll und die Ausgangslage ist bei jeder Person verschieden. Oft gibt es zu den allgemeinen Gesundheitsförderprogrammen eben noch spezifische Förderungen und Maßnahmen – je nach Alter, Geschlecht oder Beanspruchung im Job. Sie als Betriebsrat können dafür sorgen, dass die Maßnahmen gerecht verteilt sind und immer bei den richtigen Personen ankommen.

Idee für Teamevent gesucht?

Es wäre doch prima, wenn man mal in die Haut des anderen schlüpfen könnte, oder? Und aufgepasst: Das geht! Junge Menschen können z.B. mit einem Alterssimulationsanzug erfahren, wie sich ihr über 60-jähriger Kollege bei der Arbeit so den ganzen Tag fühlt. Das Gehör, die Sehkraft, Gelenkstruktur und Muskelkraft werden mit dem Anzug einem älteren Menschen nachempfunden. Danach sagen 95 % der Tester aus, dass Sie sich jetzt besser in einen älteren Menschen reinversetzen können und mehr Verständnis in der Zusammenarbeit aufbringen. Diese Anzüge kann man übrigens ausleihen! Vielleicht etwas für das nächste Teamevent?

Fazit: Auch Jüngere werden mal älter!

Um Age Management als Wettbewerbsvorteil zu nutzen, ist es wichtig, Mitarbeiter verschiedener Generationen im Unternehmen ideal einzusetzen und das Miteinander generationenübergreifend zu fördern. Mitarbeiter sind Individuen mit Ängsten, Nöten, Krankheiten. Sie haben Stärken und Schwächen – ob jung oder alt! Sorgen Sie als Betriebsrat dafür, dass der Arbeitgeber seine Mitarbeiter nicht nur als Ressource im Geschäftsbericht sieht und fördern Sie ein wertschätzendes Betriebsklima. Davon profitieren alle im Unternehmen! (sw)

Kontakt zur Redaktion

Haben Sie Fragen oder Anregungen? Wenden Sie sich gerne direkt an unsere Redaktion. Wir freuen uns über konstruktives Feedback!

redaktion-dbr@ifb.de

