

Workshop

Wie altersstabil sind Ihre Arbeitsplätze?

28.11. – 29.11.2011
Schloß Etelsen



Die Aufgabe ...

- ✓ Der technologische Fortschritt und vielfältige Innovationen, der demografische Wandel mit einer schrumpfenden und älter werdenden Bevölkerung sowie rechtliche Vorgaben und wissenschaftliche Erkenntnisse stellen die Unternehmen der Ernährungswirtschaft in den nächsten Jahren vor großen Herausforderungen. Im Mittelpunkt steht dabei die Frage, wie die Beschäftigungsfähigkeit der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen unter Berücksichtigung der Vorgaben an die verschiedenen Arbeitsplätze gesichert werden kann.
- ✓ Unternehmen bei der Bewältigung dieser Herausforderungen zu unterstützen ist ein Ziel des Projektes SPILL.
- ✓ Betriebspraktiker zusammen mit SPILL Beratern, externen Referenten und dem VdEW haben einige Einflussfaktoren analysiert und erste Ergebnisse entwickelt.
- ✓ Zwei weitere Bausteine, Arbeitszeitgestaltung/Schichtsysteme und Gesundheitsmanagement werden folgen.

Wie altersstabil sind Ihre Arbeitsplätze?

- ✓ Auszugehen ist von einer Gefährdungsbeurteilung der Arbeitsplätze.
- ✓ Grundsätzlich sind Muskel-/ Skelettbelastungen kein Kriterium für die Altersstabilität der Arbeitsplätze.
- ✓ Ziel sollte es sein, möglichst viele Arbeitsplätze im „grünen Bereich“ zu haben.
- ✓ Zur Kategorisierung können die Leitmerkmalermethode oder ähnliche Instrumente herangezogen werden.
- ✓ Dabei ist eine objektive Berücksichtigung des Alters nicht möglich, aber je höher die Belastung der Arbeitsplätze ist, desto unwahrscheinlicher ist die Altersstabilität.
- ✓ Ob die Beschäftigten ihre Arbeit bis ins Rentenalter ausführen können, hängt stark von ihrem subjektiven Belastungsempfinden und auch der individuellen Konstitution ab.

Arbeitsorganisation/Führung

- ✓ Der Einfluss von Führungskräften auf das Arbeitsverhalten ist altersunabhängig.
- ✓ Ein gutes Arbeitsumfeld hilft jungen und älteren Arbeitnehmern.
- ✓ Die Haupteinflussfaktoren von Führungskräften auf das Arbeitsverhalten sind:
 - Gesundheit
 - Arbeitsorganisation
 - Motivation
 - Kommunikation/Informationsfluss
 - Kompetenz
- ✓ Die Anforderungen an die sog. soft skills steigen. Hier bestehen die größten Herausforderungen.
- ✓ Führungskräften müssen bei der Planung von Handlungskonzepten eingebunden werden und zu Multiplikatoren werden.
- ✓ Die direkte Ansprache von Arbeitnehmern und Führungskräften ist ein wichtiger Erfolgsfaktor.

Qualifikation

- ✓ Einführung und Ausbau einer systematischen Personalentwicklung ist ein Schlüsselfaktor, um die externe Einflüsse des demografischen Wandels mit Rückgang von Fachkräften und Azubis/ Studenten zu begegnen.
- ✓ Kommunikation/ Motivation ist essentiell, um intern die Qualifikationsbereitschaft der Beschäftigten voranzutreiben und die Angst vor Veränderungen zu begegnen.
- ✓ „Attraktivität“ des Unternehmens wird immer mehr in den Vordergrund rücken.
- ✓ Wissenstransfer Alt ⇔ Jung ist zu unterstützen.
- ✓ Kommunikation ist das A und O, um Widerstände gegen Einführung einer Personalentwicklung und fehlende Bereitschaft zur Qualifikation zu überwinden.
- ✓ Persönliche Kommunikation wichtig, um Aufnahme der Informationen zu erfassen.