

Nutzen für Unternehmen

- Zukunftssicherung durch gesundheitsförderlichen und produktiven Einsatz von Beschäftigten aller Altersgruppen
- Abschätzung des betriebsspezifischen Risikopotenzials durch die demografische Entwicklung
- präventive Gestaltung gesundheitsförderlicher Arbeitssysteme, Arbeitsplätze bzw. Abteilungen, um diesen Risiken zu begegnen
- Erarbeitung von konkreten Handlungsplänen zur Optimierung der Arbeitssysteme
- Unterstützung bei der Sammlung und Bewertung betrieblicher Daten in unterschiedlichen Zeitfenstern
- Sensibilisierung der Führungskräfte für das Thema demografischer Wandel und alternde Mitarbeiter/innen
- Erweiterung des Know-hows zur Arbeitsgestaltung unter besonderer Berücksichtigung der Altersstruktur der Beschäftigten



**BIT –
Berufsforschungs- und Beratungsinstitut
für interdisziplinäre Technikgestaltung e.V.**

Unterstrasse 51
44892 Bochum
Tel.: 0234 9 22 31- 40/- 42
Fax: 0234 9 22 31- 27
Mail: info@bit-bochum.de
Ansprechpartner: Dr. Andreas Blume
Dipl. Ing. Hans Szymanski



**bao – Büro für Arbeits- und
Organisationspsychologie GmbH**



Kösterstraße 1b
14165 Berlin-Zehlendorf
Tel.: 030 80 10 80 8-0
Fax: 030 80 10 80 8-20
Mail: info@bao.de
Ansprechpartner: Dipl. Psych. Andrea Lohmann
Dipl. Psych. Anne Jansen

RKW NordWest

Landesgruppe NRW
Vogelsanger Weg 111
40470 Düsseldorf
Tel.: 02 11 68 00 1-0
Fax: 02 11 68 00 1-10
Mail: flocken@rkw-nordwest.de
Ansprechpartner: Dr. Peter Flocken



d-ialogo

**partner für innovative qualifizierung +
unternehmensentwicklung e.K.**

Viehhofstr. 119 VillaMedia
42117 Wuppertal
Tel.: 0202 2427-281
Fax: 0202 2427-282
Mail: dorr@d-ialogo.de
Ansprechpartner: Dipl. Ök. Hans-Jürgen Dorr



Wettbewerbsvorteile schaffen durch

»alternsflexible Arbeitssysteme«

Ein Konzept-Projekt

Entwickelt mit Fördermitteln von:



Ministerium für **Wirtschaft und Arbeit**
des Landes Nordrhein-Westfalen



EUROPÄISCHE GEMEINSCHAFT
Europäischer Sozialfonds





Der Anteil älterer Beschäftigter an der Erwerbsbevölkerung wird in den nächsten Jahren kontinuierlich ansteigen.



Mittel- und langfristig sind auf Seiten von Unternehmen jedoch Maßnahmen wie Frühverrentung und Einrichtung von Schonarbeitsplätzen strategisch wenig geeignet, im Gegenteil:

Aufgrund der in diesem Zusammenhang zu erwartenden Verknappung von Fachkräften, insbesondere in klein- und mittelständischen Unternehmen, kann auf das Potenzial älterer Beschäftigter zur Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit im globalen Markt kaum mehr verzichtet werden.

Der Erhalt der Arbeitskraft von Beschäftigten bis zum Eintritt des Rentenalters stellt deshalb in den nächsten Jahren eine bedeutende Herausforderung für Unternehmen dar. Es gilt die Potenziale der Älteren sinnvoll zu erhalten und zu nutzen und dabei gleichzeitig eine konstruktive Kooperation mit den jüngeren Arbeitnehmern/innen zu fördern.

Daraus ergibt sich zum einen die Frage, wie „alternsflexible Arbeitssysteme“ geplant und strukturiert sein müssen, damit die Beschäftigungsfähigkeit aller Arbeitnehmer/innen aktuell und langfristig sichergestellt ist. Zum anderen gilt es aber auch, Unternehmen Instrumente an die Hand zu geben, mit denen sie aktuellen und zukünftigen Gestaltungsbedarf rechtzeitig feststellen können.



HINTERGRUND

PROJEKTBESCHREIBUNG

Kern des Projekts ist die Entwicklung eines Konzepts zur Gestaltung „alternsflexibler Arbeitssysteme“. Hierbei wird ein ganzheitlicher Ansatz verfolgt:

- Zusätzlich zur Berücksichtigung der körperlichen und psychischen Veränderungen im Alter stehen bei der Konzeptentwicklung auch die konkreten Arbeitsbedingungen für alle Beschäftigten sowie deren langfristige Folgen im Mittelpunkt.
- Ausgehend von der jetzigen Altersstruktur eines Unternehmens wird nicht nur auf momentane Gestaltungserfordernisse, sondern auch auf zukünftige Herausforderungen eingegangen. Dieser prospektive Ansatz garantiert eine langfristige und flexible Planungsmöglichkeit bezüglich der Altersverteilung im Betrieb.
- Darüber hinaus wird auch der Tatsache Rechnung getragen, dass die Zusammensetzung von Teams selbst ständig Veränderungen unterworfen ist. Somit muss ein Arbeitssystem so konzipiert sein, dass es zum einen altersspezifische Fähigkeiten und Bedürfnisse berücksichtigt, auf der anderen Seite aber auch alternsflexibel gestaltet ist.
- Grundlage des Projektes ist das Kompensationsmodell. Im Gegensatz zum Defizitmodell nimmt dieses nicht einen Abbau körperlicher und geistiger Kräfte mit zunehmendem Alter an, sondern geht davon aus, dass nur bestimmte Fähigkeiten abnehmen, andere jedoch stabil bleiben oder sich verbessern.

a-fle.de
Alternsflexible Arbeitssysteme



Ziele des Projektes

- Entwicklung von Optionen für die Gestaltung von Arbeitssystemen, in denen Beschäftigte unterschiedlichster Altersgruppen effektiv zusammen arbeiten können
- Entwicklung von alternsflexiblen gesundheitsförderlichen Arbeitsgestaltungskonzepten zur prospektiven Wettbewerbssicherung von Unternehmen
- Entwicklung von Frühwarnsystemen in Form von Steuerungsinstrumenten, die Unternehmen rechtzeitig auf fehlende Flexibilität im Arbeitssystem hinweisen
- Erprobung der entwickelten Konzepte in 6-8 Unternehmen in Nordrhein-Westfalen

Das in Nordrhein-Westfalen in 2005 realisierte Projekt wendet sich an kleine und mittelständische Betriebe in den Bereichen Handwerk, Büro/Verwaltung, Produktion und personenbezogene Dienstleistungen.

ZIELE

Entwickelt mit Fördermitteln von:



Ministerium für **Wirtschaft und Arbeit**
des Landes Nordrhein-Westfalen



EUROPÄISCHE GEMEINSCHAFT
Europäischer Sozialfonds