

So machen Sie Ihren Betrieb demografiefest – 9 Tipps

TIPP 1: Altersgerechte Arbeitsplätze

Gestalten Sie Arbeitsplätze altersgerecht – also so, dass die daran tätige Person gut damit zurechtkommt. Hier können individuelle ergonomische Maßnahmen, neue Aufgabenfelder oder eine Job-Rotation sinnvoll sein. Maßnahmen für altersgerechte Arbeitsplätze helfen individuell dem jeweiligen Beschäftigten, der an einem bestimmten Arbeitsplatz tätig ist.

Übrigens: Auch jüngere Beschäftigte sollten einen altersgerechten Arbeitsplatz haben. Wenn beispielsweise ergonomische Maßnahmen in der Jugend komplett ignoriert werden, kann das bereits für den jungen Erwachsenen schlimme Folgen haben.

TIPP 2: Alternsgerechte Arbeitsplätze

Arbeitsplätze sollten außerdem alternsgerecht sein, also Grundlagen erfüllen, damit man an ihnen alt werden kann. Schaffen Sie Arbeitsbedingungen und eine Arbeitsumgebung, in denen jüngere Beschäftigte und Berufsstarter gesund und motiviert älter werden können.

Übrigens: Das Institut für Arbeit und Gesundheit (IAG) der DGUV hat Musterarbeitsplätze für Montage- und Bildschirmarbeit entwickelt. Mit geringem Aufwand werden diese alternsgerechten Musterarbeitsplätze zu altersgerechten Arbeitsplätzen. Die Grenzen zwischen altersgerechten und alternsgerechten Maßnahmen sind fließend.

TIPP 3: Lebenslanges Lernen

Lebenslanges Lernen wird in unserer modernen Wissensgesellschaft immer wichtiger. Nur so können Beschäftigte am Arbeitsplatz ihr ganzes Erwerbsleben lang bestehen und gesund arbeiten. Weiterbildung, auch für ältere Beschäftigte, sorgt dafür, dass sie in der modernen, sich schnell wandelnden Arbeitswelt zurechtkommen.

Übrigens: Auch altersgemischte Teams fördern lebenslanges Lernen – denn Alt und Jung können prima voneinander profitieren: Jüngere können beispielsweise technisches Know-how weitergeben, Ältere können den jüngeren Kollegen Gelassenheit und Erfahrungswerte mit auf den Weg geben.

TIPP 4: Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF)

Die BGF sollte angesichts alternder Belegschaften ausgebaut werden. Guter Arbeitsschutz und öffentliche Gesundheitsvorsorge im Betrieb werden immer wichtiger. Maßnahmen der BGF können sein: die Anschaffung von ergonomischen Büromöbeln, arbeitsplatzbezogene Bewegungsprogramme, Gesundheitsangebote, wie etwa Massagen, Ernährungsberatung, Beratung bei psychischen Belastungen, Mediation ...

Übrigens: Ein BGF nutzt nicht nur der Gesundheit der Beschäftigten. Für die Unternehmen kann eine großzügige BGF zu einem echten Wettbewerbsvorteil im Kampf um die begehrten Fachkräfte werden.

TIPP 5: Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)

Einzelmaßnahmen der BGF sind zwar schön und gut, sollten im Idealfall aber in einem Betrieblichen Gesundheitsmanagement (BGM) integriert und damit sinnvoll und nachhaltig strukturiert sein. Ein BGM sollte neben BGF-Maßnahmen alle betrieblichen Prozesse umfassen und die komplette Kommunikation und Motivation einschließen. Ein solches ganzheitliches System an gesundheitsfördernden Maßnahmen kann für eine Leistungs- und Motivationssteigerung bei den Mitarbeitern sorgen, Fluktuation und Krankenstand verringern und damit den störungsfreien Ablauf von Arbeitsprozessen ermöglichen.

Übrigens: Das BGM muss auf allen Ebenen im Unternehmen gelebt und das Thema Gesundheit sollte glaubhaft ins Firmenleitbild integriert werden. Halbherziges BGM und Lippenbekenntnisse überzeugen keinen.

TIPP 6: HR-Management

Wem übergeben Sie Ihren Betrieb, wenn Sie sich zur Ruhe setzen möchten? Wie viele Mitarbeiter gehen in Ihrem Betrieb in welchem Zeitraum in Rente? Wie viele Stellen müssen Sie besetzen? Wie sorgen Sie dafür, dass Know-how und Innovationskraft erhalten bleiben? Vorausschauende Personalplanung ist ein weiterer Grundpfeiler für die Zukunftsfestigkeit eines Betriebs.

Übrigens: Online gibt es alle möglichen Tools, mit denen auch kleine und mittlere Unternehmen (KMU) einen kurzen Überblick über ihren Status quo erhalten können. So etwa den Demografierechner der IHKs in Baden-Württemberg oder den Demografiefestigkeitscheck des Fraunhofer SCS.

TIPP 7: Neues Potenzial an Arbeitskräften

Jedes Unternehmen kann sich ungenutztes Potenzial an Arbeitskräften selbst erschließen. Frauen, die derzeit nicht berufstätig sind, Fachkräfte aus dem Ausland, ältere Arbeitnehmer ... laut Expertenmeinungen liegt viel Arbeitskraft brach, die angesichts des demografischen Wandels aktiviert werden muss. Trauen Sie sich!

Übrigens: Wenn sie sich trauen, folgt daraus direkt, dass Unternehmen und Führungskräfte eine gewisse Vielfalt der Belegschaft managen müssen.

TIPP 8: Diversity-Management

Altersgemischte Teams, Unterweisungen auch für Beschäftigte, die des Deutschen nicht gut mächtig sind, flexible Arbeitszeiten für Mütter, Väter oder Selbstverwirklicher, Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) ... das alles fällt unter den Begriff Diversity-Management und bringt neue Herausforderungen für Führungskräfte, Personalmanager, Kollegen und die Beschäftigten selbst mit sich. Toleranz und Offenheit aller Beteiligten sind dafür nötig.

Übrigens: Wenn Menschen mit unterschiedlichen Voraussetzungen gut und gerne zusammen arbeiten, kann Vielfalt in der Belegschaft ein echter Pluspunkt für die Produktivität und die Innovationskraft des Unternehmens sein.

TIPP 9: Flexibilität

Wenn immer mehr Mütter ins Berufsleben zurückfinden, wenn aufgrund des Demografiewandels immer mehr Beschäftigte zu Hause einen Angehörigen pflegen werden, wenn immer mehr BEM-Maßnahmen greifen, weil Menschen nach langer Krankheit in den Betrieb reintegriert werden, dann wird es unumgänglich sein, auf die individuellen Bedürfnisse der Arbeitnehmer einzugehen. Beispielsweise mit flexiblen Arbeitszeiten und -orten.

Übrigens: Entgegen dem europäischen Trend ist Home Office in Deutschland laut dem DIW Berlin seit 2008 wieder auf dem Rückzug. Liegt das daran, dass ein solches Angebot eine hohe Führungskompetenz der Verantwortlichen und eine gute betriebsinterne Kommunikation voraussetzt? Arbeiten manche Mitarbeiter von zu Hause aus, kann das schnell zu Spannungen im Betrieb führen.