



Angebot für einen Beratungsprozess

Lebensphasen-orientierte Berufsverläufe

Das Konzept Lebensphasen-orientierter Berufsverläufe stellt den Wandel individueller Kapazitäten im Lebensverlauf und die Veränderbarkeit der Arbeitsanforderungen in den Mittelpunkt. Aufgabe von Betrieben und Beschäftigten ist es, die wichtigen Einflussgrößen (Gesundheit, Kompetenz, Werte / Einstellungen und Arbeitsbedingungen) zu beachten und sie im Bedarfsfall anzupassen, damit die Arbeitsfähigkeit erhalten bleibt und die Produktivität gesichert ist.

Zur Identifikation der Möglichkeiten in der Arbeitsgestaltung und in der Organisations- und Personalentwicklung ist zu prüfen:

- Welche Tätigkeiten sind für den Einstieg in den Beruf / Betrieb am besten geeignet, um Erfahrung und Routine aufzubauen und um fachliche und organisatorische Kompetenzen zu stärken?
- Wie sind berufliche Entwicklungen mit horizontalen, diagonalen und vertikalen Verläufen gestaltbar?
- Welche Tätigkeiten / Tätigkeitselemente resp. Rahmenbedingungen sind alter(n)sgerecht, welche sind alterskritisch?
- Welche Tätigkeiten können bis zum normalen Renteneintritt ausgeführt werden bzw. gibt es spezifische Entlastungsbedarfe und -möglichkeiten?

Prozess der Impulsberatung

In einem mittelständischen Betrieb / in einem Pilotbereich sind drei Beratungstage vor Ort mit zwei Beratungspersonen vorgesehen.

- Einstiegs-Workshop mit dem operativen Steuerkreis (Bereichsleitung, Betriebsrat, Sicherheitsfachkraft, Führungskräfte, ...)
- Betriebs-/Bereichsbegehung
- Leitfaden-gestützte Experten-Gespräche mit sechs operativen Führungskräften und zehn MitarbeiterInnen verschiedener Altersgruppen (z. B. <35, 35-50, >50 Jahre)
- Aufbereitung der Ergebnisse
- Workshop mit den interviewten Beschäftigten: Haben wir alles richtig verstanden? Gibt es Hinweise auf Änderungen, Erweiterungen, Konkretisierungen?
- Präsentation im operativen Steuerkreis mit Hinweisen
- Präsentation im strategischen Steuerkreis (Geschäftsführung, Personalleitung, Betriebsrat, Sicherheitsfachkraft, Betriebsärztlicher Dienst, Führungskräfte, ...) mit Hinweisen auf Berufsverläufe und Gestaltungsmöglichkeiten in den Handlungsbereichen der Arbeitsbewältigungsfähigkeit. Diskussion und Entscheidung von Veränderungsmaßnahmen.



Erforderliche vorbereitende betriebliche Daten:

Alters-, Qualifikations- und Geschlechterstruktur (zumindest nach 5-Jahres-Kohorten), Tätigkeitsprofile / Stellenbeschreibungen, Arbeitszeiten (Schichtsystem), Ergebnisse der Gefährdungsbeurteilung sowie relevante Betriebs-/Dienstvereinbarungen, ggf. Anlagen-Layout u. ä.

Dauer: 4 Tage
Termine & Honorar nach Vereinbarung

Für Anfragen

in Österreich: Heinrich Geißler, BFG
office@bf-geissler.com
Tel.: +43 (0)699 / 101 366 25

in Deutschland: Alexander Frevel, Beratung zur Arbeitsfähigkeit
frevel@beratung-arbeitsfaehigkeit.de
Tel.: +49 (0)172 / 422 4223

Literaturhinweise

Frevel, A., Heinrich Geißler: Mitalternde Arbeit – Alternsgerechte Berufsverläufe. In: Laske, S./Orthey, A./Schmid, M. (Hrsg.): PersonalEntwickeln (Losebl., Aktualisierung Nr. 197), Beitrag Nr. 7.68, Köln 2015, 24 Seiten

Frevel, Alexander & Heinrich Geißler: Praxistool Belastungs- und Entlastungslandkarten – Grundlage für alternsgerechte Berufsverläufe. In: Zölch, M./Mücke, A. (Hrsg.): Fit für den demografischen Wandel? Ergebnisse, Instrumente, Ansätze guter Praxis. 2. vollständig überarbeitete Auflage. Bern 2015

Frevel, Alexander: Förderung der Arbeitsfähigkeit im demografischen Wandel. In: BPUVZ (Zeitschrift für betriebliche Prävention und Unfallversicherung), H. 4/2013, S. 216-221

Frevel, Alexander & Heinrich Geißler: Mitalternde Arbeit – „Alternsgerechte Berufsverläufe“ als Instrument der Personalentwicklung. In: praeview – Zeitschrift für innovative Arbeitsgestaltung und Prävention, Nr. 2/2013, S. 8 f.