

Qualifizierungsseminar für Führungskräfte

Arbeit – Altern – Gesundheit

Lebensphasen-orientierte / alter(n)sgerechte 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 altersgerecht und welche sind/werden aufgrund von langer Belastungsexposition oder mit zunehmendem Alter kritisch?
- Welche Tätigkeiten können bis zum normalen Renteneintritt ausgeführt werden bzw. gibt es spezifische Entlastungsbedarfe und -möglichkeiten?

Führungskräfte sind „Co-Produzenten“ von Arbeitsfähigkeit und Gesundheit/Wohlbefinden. Sie gestalten wesentlich die Arbeitsbedingungen und Arbeitsanforderungen sowie die internen Beziehungen. In der Aufgabe der operativen Umsetzung von Organisations- und Personalentwicklung sollten sie

- die wesentlichen Einflussfaktoren im Zusammenhang von Arbeit, Altern und Gesundheit kennen
- eine achtsame Wahrnehmung der individuellen Möglichkeiten ihrer Mitarbeitenden realisieren
- eine förderliche Gestaltung der Arbeitsanforderung umsetzen können.

Qualifizierungsseminar für Führungskräfte

In einem eineinhalb-tägigen Seminar werden

- Grundlagen vermittelt
 - Wie entsteht Gesundheit
 - Was sind Belastungen, Beanspruchungen, individuelle und organisatorische Ressourcen
 - Was kann individuell und in der Organisation getan werden, damit Arbeit gut bewältigt werden kann (Konzept der Arbeitsfähigkeit)

- die spezifischen Bedingungen der Arbeit und Möglichkeiten altersgerechter Gestaltung erkundet
 - Basisinformationen: Altersstrukturanalyse, Tätigkeitsbeschreibungen, Gefährdungsbeurteilung
 - Bearbeitung der Checkliste „Alterskritische und altersgerechte Tätigkeiten“
- Konkrete Gestaltungsmaßnahmen erarbeitet

Ablaufplanung Tagesseminar „Altersgerechte Arbeit“	
Zeit in Std.	Inhalt
0,5	Ziele, Dialogregeln, ... Vorstellungsrunde (Aufstellungen)
4,0	Inputs und Gruppengespräche: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Was verändert sich beim Altern ▪ Altern, Arbeit und Gesundheit ▪ Konzept zur Förderung der Arbeitsfähigkeit ▪ Belastungen, Beanspruchungen, Ressourcen ▪ Gesundheitsförderliche Führung
1,5	Gruppenarbeit: Bearbeitung der Checkliste „Alterskritische und altersgerechte Tätigkeiten“
1,5	Plenum: Erarbeitung von Möglichkeiten altersgerechter Arbeitsgestaltung (individuelle und kollektive Maßnahmen)
1,0	Einzelarbeit, Murmelgruppe, Plenum: „Meine wichtigste Maßnahme zur Förderung der Arbeitsfähigkeit und zur Sicherstellung altersgerechter Arbeit (einschl. Berufsverläufen), mit der ich beginnen möchte!“
0,5	Abschluss-Runde zur Anwendbarkeit individuell/in der Organisation

Literaturhinweise

Frevel, Alexander & Heinrich Geißler: Mitalternde Arbeit – Altersgerechte Berufsverläufe. In: Laske, S./Orthey, A./Schmid, M. (Hrsg.): PersonalEntwickeln (Losebl.), Beitrag Nr. XX (in Vorbereitung; vorauss. September 2015), Köln 2015

Frevel, Alexander & Heinrich Geißler: Praxistool Belastungs- und Entlastungslandkarten – Grundlage für altersgerechte 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 – „Altersgerechte Berufsverläufe“ als Instrument der Personalentwicklung. In: praeview – Zeitschrift für innovative Arbeitsgestaltung und Prävention, Nr. 2/2013, S. 8 f.

Die Seminare finden ausschließlich als Inhouse-Seminare für die Führungskräfte einer Organisation/ eines Unternehmens statt. Informationen zum Verlauf und zum Aufwand erhalten Sie bei Alexander Frevel mobil: +49 (0)172 422 422 3; frevel@beratung-arbeitsfaehigkeit.de