

Arbeiten und Leben im Alter – Anforderungen an eine alters- und altersgerechte Beschäftigung

Silke Schröder, METOP GmbH Magdeburg

Rene Bethke, AOK Sachsen-Anhalt

Schrumpfung und Alterung der Gesellschaft sind u.a. Schlagworte für den demografischen Wandel. Die Belegschaftsstrukturen in den Unternehmen altern. Der Erhalt von physischer und psycho-sozialer Gesundheit bei den Beschäftigten rückt in den Vordergrund. Welche alters- und altersgerechten Anforderungen an den Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit bis ins hohe Alter wünschen sich Unternehmen und Beschäftigte – dieser Frage wurde im Fachforum nachgegangen.

Ausgehend vom Defizitmodell des „älteren Arbeitnehmers“ wurden physische, psychosoziale und organisatorische Risikofaktoren für ältere Arbeitnehmer vorgestellt.

Anhand des Heidelberger Ressourcenmodells wurde gezeigt, unter welchen Bedingungen es für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer möglich ist, bis zur Regelaltersgrenze und darüber hinaus gesund und leistungsfähig zu bleiben.

Vorgestellt wurden Maßnahmen für ein demografiefestes Unternehmen unterlegt mit Praxisbeispielen.

Deutlich wurde, dass Unternehmen neu denken müssen, wie sie angesichts alternder Belegschaften ihre Arbeits- und Organisationsgestaltung, ihr Gesundheits- und Personalmanagement, ihre Unternehmenskultur sowie ihr Wissensmanagement zukunftsfähig gestalten. Diesen Fragen wurde im Rahmen des Projektes „KMU 60plus - Arbeiten und Leben im Alter“ nachgegangen, das die Metop GmbH im Zeitraum von 2012 bis 2014 durchgeführt hatte. Die Ergebnisse zeigen, dass unternehmerische Gestaltungslösungen individuelle und auf Zeit angelegte Lösungen sind, d.h. diese sind immer an der im Wandel begriffenen betrieblichen Wirklichkeit zu spiegeln. Dies betrifft sowohl Unternehmens- als auch individuelle Interessen und Bedarfe, die sich stetig ändern. Entscheidend sind insgesamt ein beteiligungsorientiertes konsequentes Vorgehen bei der Gestaltung der Arbeitsbedingungen für Jung und Alt. Darüber hinaus sollten sowohl die Unternehmen als auch die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer diesen Veränderungsprozess als Teil ihrer Unternehmenskultur verinnerlichen.

Zusammenfassend gibt es eben nicht die Standardlösung, weder für die Mitarbeiterschaft noch für das Unternehmen. Gestaltungslösungen sind immer unternehmensspezifisch und individuell auf den jeweiligen Bedarf der Mitarbeiterschaft zu entwerfen. Jedoch können Modelle und "Typenlösungen" den Prozess unterstützen.