

Marc Lenze

IFGP. Institut für gesundheitliche Prävention

Das Projekt MiaA - Menschen in altersgerechte Arbeitskultur. Arbeiten dürfen, können und wollen! - Ergebnisse und Ansatzpunkte für die Praxis

Das IFGP (Institut für gesundheitliche Prävention) hat sich in den vergangenen drei Jahren intensiv im Rahmen des Projektes MiaA „Menschen in altersgerechter Arbeitskultur. Arbeiten dürfen, können und wollen!“ mit den anstehenden Herausforderungen des demografischen Wandels auseinandergesetzt. Dabei standen die folgenden Fragestellungen im Vordergrund:

- Wie können Unternehmen motiviert und unterstützt werden, den demografischen Wandel aktiv zu gestalten? Was sind mögliche und passende Handlungsansätze für ein Unternehmen?
- Wie muss Arbeit - d.h. das Arbeitsumfeld, Tätigkeiten, Rahmenbedingungen im Unternehmen - gestaltet sein, damit Beschäftigte bis zum Renteneintritt motiviert, zufrieden und gesund bleiben? Welchen Beitrag müssen dazu Beschäftigte selbst leisten und wo liegen die Notwendigkeiten für Unternehmen im Hinblick auf die Schaffung einer alter(n)sgerechten Arbeitskultur?

Es ist hinlänglich bekannt, dass der demografische Wandel in der Gesellschaft gravierende Auswirkungen auf die Unternehmen hat. Unternehmen sind vor die Aufgabe gestellt, mit älter werdenden Belegschaften die betrieblichen Anforderungen zu bewältigen. Zwar liegen viele Analysen zur demografischen Situation vor, und auch über die Schwierigkeiten des demografischen Wandels wird viel berichtet, allerdings fehlt es oftmals an guten, praxisnahen Beispielen, die dabei unterstützen können, dem demografischen Wandel in Unternehmen erfolgreich zu begegnen. Gespräche mit Unternehmen und Erfahrungen aus Veranstaltungen zeigen, dass die Sensibilisierung für den demografischen Wandel in Unternehmen zwar vielfach gelungen ist, eine konkrete Umsetzung zur Gestaltung dessen jedoch noch hakt. Das Defizitmodell scheint in den Köpfen von Beschäftigten und Führungskräften immer noch vorherrschend zu sein. Zunehmendes Alter wird immer noch mit allgemein defizitären Leistungen assoziiert, was sich z.B. darin zeigt, dass ältere Beschäftigte und ihre Bedürfnisse bisher wenig im Fokus von Führungsarbeit stehen. Und auch das gesamtgesellschaftliche Bild und der Umgang in Unternehmen tragen oftmals dazu bei, dass die späten Erwerbsjahre nicht als sinnerfüllter Karriereabschnitt

empfunden werden. Daher standen im Projekt MiaA Erkenntnisse zur Motivation älterer Beschäftigter und Kriterien zur Schaffung einer alter(n)sgerechten Arbeitskultur im Vordergrund.

Befragungen von ca. 1300 Beschäftigten im Rahmen des Projektes MiaA haben ergeben, dass ca. 80% der Befragten gern vorzeitig in den Ruhestand gehen würden. Durch Veränderungen der Vorruhestandsregelungen und der gesellschaftlichen Altersstruktur wird dies jedoch nicht (mehr) oder nur noch schwer möglich sein. Die Beschäftigten für eine möglichst lange Erwerbskarriere zu motivieren und ihre Arbeitsfähigkeit durch eine entsprechende Arbeitsgestaltung zu erhalten, ist eine klare Führungsaufgabe.

Forschungsergebnisse zeigen in diese Richtung: Gutes Führungsverhalten ist nachweisbar der einzig signifikante Faktor, der zu einer Verbesserung der Arbeitsfähigkeit älterer Beschäftigter beiträgt. Auf Basis der Erkenntnisse des Projektes und wissenschaftlichen Ergebnissen hat das IFGP ein Online-Training zum Führen im demografischen Wandel erstellt. Es richtet sich an Führungskräfte, die sich im Zuge älter werdender Belegschaften neuen Herausforderungen gegenüber sehen und will ihre diesbezügliche Handlungskompetenz erhöhen.

Das Projekt MiaA wird gefördert und fachlich begleitet durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) und die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) und ist eingebettet in das Modellprogramm zur Bekämpfung arbeitsbedingter Erkrankungen der Bundesregierung.

Marc Lenze

IFGP. Institut für gesundheitliche Prävention
Wolbecker Windmühle 13a | 48167 Münster
Telefon: 02506-30028-0 | Fax: 02506-30028-29
eMail: info@ifgp.de | www.ifgp.de