

Workshopkonzept „Gesünder arbeiten bis zur Rente“

Inhalt

- Einleitung
- Überblick über Workshopablauf
- Erläuterungen zu den einzelnen Bausteinen

Einleitung

Ein weiteres Instrument, das sowohl zur Analyse als auch zur innerbetrieblichen Sensibilisierung eingesetzt werden kann, stellt die Durchführung von Workshops zum Thema ‚Gesünder arbeiten bis zur Rente‘ dar (►Praxishilfe, Kap. 3). Der Workshop kann zudem zur Aktivierung der Beschäftigten genutzt werden, damit diese mehr Eigenverantwortung für die eigene Gesundheit entwickeln, auf eine gesündere Arbeitsausführung achten und die Angebote der betrieblichen Gesundheitsförderung stärker in Anspruch nehmen (►Praxishilfe, Kap. 9.1). Das Workshopkonzept eignet sich auch zur Qualifizierung der Akteure im Bereich Gesundheit und Personalarbeit, die das Thema ‚Altern und Gesundheit‘ im Unternehmen bearbeiten und in konkrete Gestaltungsmaßnahmen überführen sollen.

Der Teilnehmerkreis kann sich aus Beschäftigten oder aus Fach- und Führungskräften zusammensetzen. Bei der Zusammensetzung der Teilnehmer/innen sollte darauf geachtet werden, dass diese den gleichen oder ähnlichen Arbeitsbereichen bzw. Tätigkeitsfeldern angehören, weil dadurch die spezifische Ausgangssituation stärker reflektiert und Maßnahmenvorschläge besser auf konkrete Arbeitsbedingungen zugeschnitten werden können.

Ein systematisch durchgeführter, sorgfältig dokumentierter und ausgewerteter Workshop kann dazu dienen:

- unterschiedliche betriebliche Akteursgruppen für das ‚Alternsthema‘ zu sensibilisieren;
- Zusammenhänge zwischen Arbeit, Alter und Gesundheit ‚aufzudecken‘ und zu reflektieren;
- belastende Faktoren oder Rahmenbedingungen zu identifizieren, die einem gesunden Altern im Unternehmen entgegenstehen;
- Ideen und Vorschläge für unternehmensspezifische Lösungs- und Handlungsansätze zu entwickeln, die den Arbeitnehmern ein gesundes Älterwerden ermöglichen, die zum langfristigen Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit beitragen und die Beschäftigungschancen Älterer erhöhen.

Das Workshopkonzept¹ beinhaltet vier thematische Bausteine, die sowohl separat in kürzeren Gruppengesprächen als auch komplett im Rahmen einer Tagesveranstaltung behandelt werden können. Die beispielhaft genannten Inhalte und Themen der Bausteine sind als Anregungen zu verstehen, die je nach betrieblichen Kontexten und Schwerpunktsetzungen abgewandelt werden können.

¹ Das hier vorgestellte Konzept basiert in seinen Grundzügen auf dem Workshopkonzept „Qualität der Arbeit – Gesund in die Rente“, das im Rahmen der europäischen Gemeinschaftsinitiative EQUAL vom *iso*-Institut für Sozialforschung und Sozialwirtschaft e.V., Saarbrücken, entwickelt und in teilnehmenden Unternehmen erprobt wurde (Download unter www.inqa.de Datenbank Gute Praxis).

Überblick über den Workshopablauf

Begrüßung und Eröffnung	Einführung	20 Minuten
Block A	Sensibilisierung	60 Minuten Plenum
Der demografische Wandel und seine Auswirkungen auf Betrieb und Belegschaft <ul style="list-style-type: none"> ▪ Hintergründe des demografischen Wandels; Entwicklung der Altersstruktur in Deutschland und im Unternehmen ▪ Abschied vom Vorruhestand und Verlängerung der Lebensarbeitszeit ▪ eine ‚demografiefeste‘ Arbeits- und Personalpolitik dient der langfristigen Beschäftigungssicherung 		
Block B	Reflexion	90 Minuten Gruppenarbeit und Plenum
Länger arbeiten – gesund in die Rente? Was heißt das in unserem Betrieb? <ul style="list-style-type: none"> ▪ Welche Arbeitsbedingungen erschweren es, gesund bis zur Rente zu arbeiten? ▪ Welche betrieblichen Faktoren erleichtern es, fit und leistungsfähig bis ins Rentenalter zu bleiben? ▪ besondere Stärken und Fähigkeiten von Jüngeren und Älteren (Diskussion der vorherrschenden Altersbilder, Überwindung gängiger Altersstereotypen) 		
Block C	Aktivierung	90 Minuten Gruppenarbeit und Plenum
Gesünder arbeiten – ein gemeinsames Projekt von Unternehmen und Beschäftigten <ul style="list-style-type: none"> ▪ Wie lässt sich die Beschäftigungsfähigkeit über die Erwerbsbiographie hinweg erhalten? ▪ betriebliche Ansätze zur Gesundheitsförderung ▪ individuelle Möglichkeiten zum Gesunderhalt und zu einer gesünderen Arbeitsausführung 		
Block D	Beteiligung	120 Minuten Gruppenarbeit und Plenum
Ideenwerkstatt – Schritte in die Umsetzung <ul style="list-style-type: none"> ▪ Entwicklung von Ideen, Vorschlägen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen, zum Abbau von Belastungen und zur alternsgerechten Gestaltung der Arbeit ▪ Priorisierung von Handlungsfeldern und Gestaltungsvorschlägen ▪ Festlegung von Umsetzungsschritten und Verantwortlichkeiten 		

Erläuterungen zu den einzelnen Bausteinen

Einführung

Beim Einstieg in den Workshop geht es darum, den Teilnehmenden Ziel und Ablauf der Veranstaltung vorzustellen und eine konstruktive Arbeitsatmosphäre zu erzeugen.

Sensibilisierung

Im Rahmen einer thematischen Einführung werden die grundlegenden Daten zum demographischen Wandel in der Erwerbsbevölkerung und im eigenen Unternehmen vermittelt. Die mit dem Altersstrukturwandel einhergehenden Verschiebungen in der Alterszusammensetzung hin zu einer steigenden Anzahl an älteren Beschäftigten werden hinsichtlich ihrer möglichen Auswirkungen auf das Unternehmen und die Belegschaft diskutiert. Die gesetzlichen Regelungen zur Anhebung des Renteneintrittsalters und zur Blockierung eines vorzeitigen Erwerbsaustritts werden mit den vorhandenen Erwartungshaltungen hinsichtlich des gewünschten Erwerbsaustrittsalters abgeglichen.

Die Vermittlung der Hintergrundinformationen dient dazu, die Teilnehmenden auf die Relevanz von präventiven altersübergreifenden Handlungs- und Gestaltungsansätzen aufmerksam zu machen, die nicht nur auf die heute Älteren gerichtet sind, sondern auch auf den langfristigen Gesunderhalt der Beschäftigten in den jüngeren und mittleren Altersgruppen zielen.

Reflexion

In diesem Baustein geht es vor allem um die ‚Entdeckung‘ und ‚Aufdeckung‘ von möglichen Zusammenhängen zwischen Arbeit, Altern und Gesundheit. Den Teilnehmenden soll vermittelt werden, dass die Arbeits- und Leistungsfähigkeit durch die jeweiligen Arbeitsbedingungen und die Gestaltung von Erwerbsverläufen beeinflusst wird. Die Chancen auf ein gesundes Altern im Arbeitsleben sind je nach ausgeübter Tätigkeit und den damit einhergehenden physischen und psychischen Belastungen sehr unterschiedlich verteilt. Im Rahmen von Kleingruppenarbeit soll diskutiert werden, welche Arbeitsbedingungen einem gesunden Altern entgegenstehen und welche Faktoren möglicherweise ein gesünderes Arbeiten fördern. Darüber hinaus sollen stereotype Altersbilder und generelle Vorstellungen über eine nachlassende Leistungsfähigkeit Älterer kritisch hinterfragt werden.

Aktivierung

Die Beschäftigungsfähigkeit ist neben Qualifikations- und Motivationserhalt vor allem eine Frage der Gesundheit, zumindest in jenen Tätigkeitsfeldern, die durch körperlich schwere Arbeit oder einseitige Belastungen charakterisiert sind. Den Teilnehmenden soll vermittelt werden, dass die Förderung der Gesundheit eine Gemeinschaftsaufgabe von Unternehmen und Beschäftigten sein muss. Die Teilnehmenden sollen Eigenverantwortung für die Gesundheit übernehmen, ihr Gesundheitsverhalten überprüfen und zu einer gesünderen Arbeits- und Lebensweise motiviert werden. Das Unternehmen wiederum orientiert auf ein umfassendes Verständnis von Gesundheits-

förderung, das sich nicht auf verhältnis- und verhaltensorientierte Maßnahmen beschränkt, sondern auch die Art der Arbeitsorganisation, die betriebliche Weiterbildung, die Personaleinsatz- und Entwicklungsplanung sowie die Gestaltung der Arbeitszeit berücksichtigt, um die Qualität der Arbeit zu verbessern.

Beteiligung

Der letzte Baustein bezieht sich auf eine Ideenwerkstatt, um in einem beteiligungsorientierten Prozess erste Ideen und Vorschläge zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen, zum Abbau von Arbeitsbelastungen bzw. zu einer altersgerechten Gestaltung der Arbeit zu entwickeln. Die Ideen werden gesammelt und mit Prioritäten hinsichtlich ihrer möglichen Wirkungen und/oder ihrer raschen Umsetzbarkeit versehen. Verbindliche Absprachen über das weitere Vorgehen erhöhen die Wahrscheinlichkeit ihrer Umsetzung in die betriebliche Praxis. Deshalb sollten Verantwortlichkeiten und Zuständigkeiten bereits im Rahmen des Workshops definiert, das weitere Vorgehen festgelegt und ein Zeitplan erstellt werden.

Autorinnen

Dr. Martina Morschhäuser

Dr. Ingrid Matthäi