

## Gestaltungstipps „Altersgerechtes Arbeiten“

Was macht Arbeit gesundheits- und lernförderlich?	Empfehlungen für die altersgerechte Arbeitsgestaltung
<p><b>Vielseitigkeit der Tätigkeit</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• verschiedene Kenntnisse, Fertigkeiten und Fähigkeiten nutzen können</li> <li>• durch die Arbeit Neues lernen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tätigkeitswechsel mit unterschiedlichen körperlichen und geistigen Anforderungen</li> <li>• Erhaltung der intellektuellen Flexibilität</li> </ul>
<p><b>Ganzheitlichkeit der Arbeitsaufgabe</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• den Anteil der geleisteten Arbeit am Gesamtprodukt erkennen können</li> <li>• die Qualität des Arbeitsergebnisses beurteilen können</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reduzierung des mit dem Alter zunehmenden Stresserlebens</li> <li>• Einsatz von Erfahrung beim Organisieren von Aufgaben und beim Umgang mit komplexen ganzheitlichen Sachverhalten</li> </ul>
<p><b>Handlungsspielraum bei der Ausführung der Arbeitsaufgabe</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• eigene Entscheidungen in Bezug auf Arbeitsverfahren, Verwendung von Arbeitsmitteln und die zeitliche Organisation der Arbeit treffen können</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• freie Zeiteinteilung begünstigt eine gleichmäßige Belastung, hohe Leistungserbringung, Arbeitsmotivation</li> <li>• Steigerung der Belastbarkeit, Zufriedenheit und des Selbstwerts</li> <li>• Förderung der Identifikation mit der Arbeit und der Organisation/ dem Unternehmen</li> </ul>
<p><b>Günstige Regulationsbedingungen während der Aufgabenausführung</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• eine Arbeitstätigkeit reibungslos, ohne Zeitdruck und Unterbrechungen ausführen können</li> <li>• zur Erledigung der Arbeitsaufgabe sind die benötigte Technik und Informationen vorhanden</li> <li>• andere Personen müssen die Ausführung ihrer Arbeitstätigkeit nicht unterbrechen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• flexibleres und anforderungsgerechteres Arbeiten</li> <li>• schnellere Wirksamkeit betrieblicher Planungen</li> <li>• Reduzierung unnötiger Wartezeiten</li> <li>• höhere Qualität der Arbeitsergebnisse</li> </ul>
<p><b>Aufmerksamkeit für die Durchführung der Arbeitsaufgabe</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• die für die Aufgabenerledigung notwendigen Informationen herausfiltern können</li> <li>• einen Prozess dauerhaft aufmerksam beobachten können</li> <li>• notwendige Handlungen vorhersehen können</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Verringerung von Fehlern und Fehlhandlungen</li> <li>• Aufrechterhaltung der Leistungsfähigkeit</li> <li>• geringere Ermüdung</li> <li>• erhöhte Leistungsbereitschaft (spontanes Reagieren auf unerwartete Ereignisse möglich)</li> </ul>
<p><b>Wissen und Lernen für und durch die Arbeitsaufgabe</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Vorhandenes Wissen für die Arbeitsaufgabe anwenden und Neues dazulernen können</li> <li>• die Tätigkeit dauerhaft anforderungsgerecht erfüllen können</li> <li>• Angebote zur Weiterbildung nutzen können</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lernmöglichkeiten reduzieren Stress, stärken die Fähigkeiten zur Bewältigung sich wandelnder Arbeitsanforderungen und fördern die intellektuelle Fähigkeit zum Weiterlernen</li> </ul>

<p><b>Informationen und Mitsprache</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Über die erforderlichen Informationen zur Auftragsausführung verfügen können</li> <li>• Geschäftsleitung und Vorgesetzte informieren können</li> <li>• Ideen und Vorschläge der ArbeitnehmerInnen werden bei der Gestaltung von Arbeitsablauf und Arbeitsorganisation berücksichtigt</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Erfahrungs- und Expertenwissen älterer ArbeitnehmerInnen können bei einem hohen Beteiligungsgrad Älterer im Unternehmen intensiv genutzt werden:</li> <li>• Verbesserung der Qualität von Entscheidungen</li> <li>• schnelleres Wirksamwerden von betrieblichen Planungen</li> <li>• Erhöhung der Motivation und des Vertrauens von Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen</li> </ul>
<p><b>Zusammenarbeit mit anderen KollegInnen</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• mit anderen Beschäftigten im Unternehmen rechtzeitig kommunizieren und ausreichend kooperieren können</li> <li>• Kommunikationsmöglichkeiten über dienstliche und private Dinge nutzen können</li> <li>• eine angemessene, zeitnahe und detailliert Rückmeldung über die Güte der Arbeit erhalten können</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ältere ArbeitnehmerInnen entwickeln für Teams hilfreiche Kompetenzen (Toleranz, Empathie, Verständnis, Beratung)</li> <li>• rechtzeitige Korrektur der Fehler</li> <li>• Stolz über eigene Leistungen</li> <li>• Zunahme des Selbstwertgefühls</li> <li>• Verbesserung des Betriebsklimas</li> </ul>
<p><b>Soziale Unterstützung durch MitarbeiterInnen und Vorgesetzte</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• sich bei Schwierigkeiten auf KollegInnen und auf Vorgesetzte verlassen und um Rat fragen können</li> <li>• Verhalten untereinander, das nicht ausgegrenzt und ein „Wir-Gefühl“ entwickelt</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• soziale Unterstützung hilft bei der Bewältigung anderer Belastungen am Arbeitsplatz</li> <li>• Erhaltung der Leistungsfähigkeit und der Motivation</li> <li>• Verringerung von Gereiztheit, arbeitsbezogener Angst und Burnout-Risiko</li> <li>• Verringerung von Fluktuation</li> </ul>
<p><b>Arbeitszeitsouveränität</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• eine Arbeitsorganisation, die individuelle Wahlmöglichkeiten bzgl. Arbeitszeitgestaltung bietet</li> <li>• den Bedarf an individuellen Erholzeiten (Lage, Dauer und Häufigkeit) beeinflussen können</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• mit zunehmendem Alter steigt der Bedarf an kürzeren Arbeitszeiten und Erholzeiten</li> <li>• das physische und psychische Leistungspotential bleibt bei entsprechender Zeitautonomie und Gestaltungsspielräumen erhalten</li> <li>• altersflexible Arbeitszeitwünsche (Arbeitszeitreduzierung, flexible Ausstiegsmöglichkeiten) erhöhen die Arbeitszufriedenheit</li> </ul>

Quelle:

Werner Feldes und Barbara Jentgens: Alters- und altersgerechtes Arbeiten. Handlungshilfe für Betriebsräte, Vertrauensleute und Schwerbehindertenvertretungen, 2014, Bund-Verlag