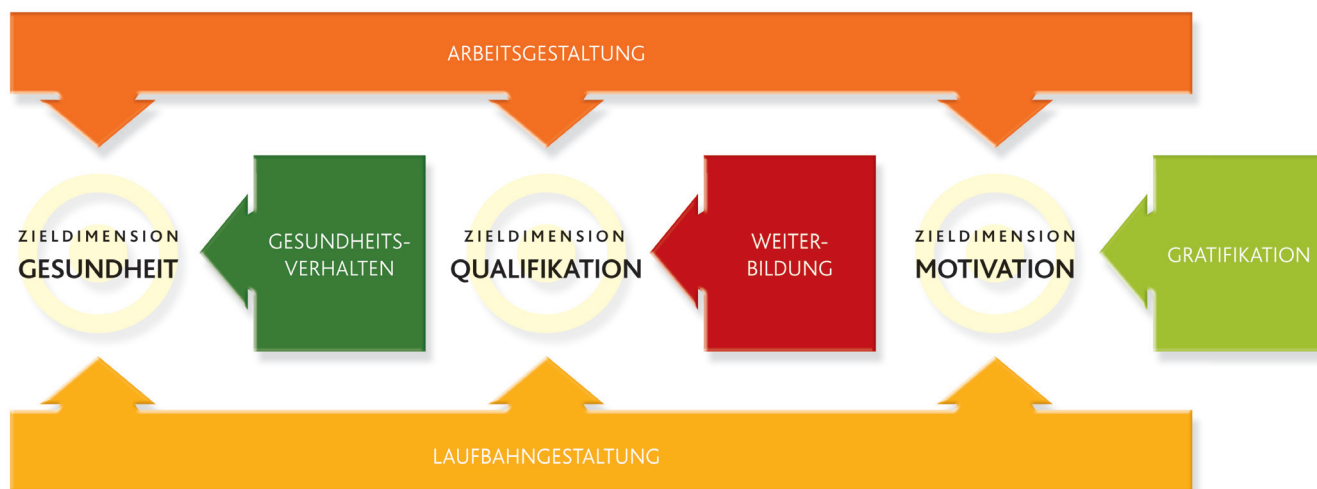




Selbstcheck ●

ALTERSGERECHTE PERSONALENTWICKLUNG

Die fünf Handlungsfelder für den Erhalt und die Entwicklung der Arbeitsfähigkeit über die gesamte Erwerbslaufbahn.



Diese Grafik zeigt den Einfluss der fünf Handlungsfelder: Weiterbildung, Gratifikation, Gesundheitsverhalten, Laufbahngestaltung und Arbeitsgestaltung auf die drei Ziele der altersgerechten Personalentwicklung: Qualifikation, Motivation und Gesundheit.

ARBEITSGESTALTUNG

lfd. Nr.	Item ID	Arbeitsgestaltung	wird in vollem Umfang umgesetzt	wird teilweise umgesetzt	Handlungsbedarf erkannt, aber noch nicht umgesetzt	wird nicht umgesetzt	nicht angegeben
1	1	Für die Einrichtung von Arbeitsplätzen und die Gestaltung von Tätigkeitsbereichen sind betriebs-spezifische Standards dokumentiert.	3	2	1	0	-
2	2	Es gibt Verantwortliche oder Beauftragte für gesundheitsförderliche Einrichtung oder Gestaltung von Arbeitsplätzen.	3	2	1	0	-
3	3b	Beschäftigte werden in die Gestaltung ihres Arbeitsplatzes und der Arbeitsabläufe einbezogen, z. B. durch ein betriebliches Vorschlagswesen.	3	2	1	0	-
4	3c	An Arbeitsplätzen werden Lernanreize geboten, z. B. durch neue Aufgaben, Arbeitsmittel oder Arbeitsverfahren.	3	2	1	0	-
5	3d	Beschäftigte erhalten Rückmeldung über ihre Arbeitsleistung.	3	2	1	0	-
lfd. Nr.	Item ID	körperliche Belastung und Bewegung	wird in vollem Umfang umgesetzt	wird teilweise umgesetzt	Handlungsbedarf erkannt, aber noch nicht umgesetzt	wird nicht umgesetzt	nicht angegeben
6	19	Arbeitsplätze sind grundsätzlich ergonomisch gestaltet.	3	2	1	0	-
7	20	Arbeitsmittel sind grundsätzlich ergonomisch gestaltet.	3	2	1	0	-
8	18	Tätigkeiten an Maschinen und Anlagen, die auch eine Differenzierung von Geräuschen erfordern, werden durch optische Anzeigen unterstützt.	3	2	1	0	in unserem Unternehmen nicht anwendbar
9	21a	Bei Tätigkeiten von älteren Beschäftigten wird darauf geachtet, dass nicht zu viele Aufgaben parallel erledigt werden müssen.	3	2	1	0	-
10	21b	Für ältere Beschäftigte werden die Belastungen am Arbeitsplatz durch Kälte, Nässe, Staub u. Ä. vermieden oder vermindert.	3	2	1	0	in unserem Unternehmen nicht anwendbar

lfd. Nr.	Item ID	körperliche Belastung und Bewegung	wird in vollem Umfang umgesetzt	wird teilweise umgesetzt	Handlungsbedarf erkannt, aber noch nicht umgesetzt	wird nicht umgesetzt	nicht angegeben
11	25	Für Tätigkeiten mit vermehrtem Heben, Halten, Schwenken und Tragen großer Lasten werden Hilfsmittel wie Hebezeuge, Manipulatoren, höhenverstellbare Materialbehälter oder Rollenbahnen eingesetzt.	3	2	1	0	in unserem Unternehmen nicht anwendbar
12	27	Tätigkeiten mit knieender, gebückter oder verkrümmter Körperhaltung sowie Überkopfarbeit, Stehen auf erhöhten Plätzen, wie Podesten, Leitern, Gerüsten werden insbesondere für ältere Beschäftigte vermieden.	3	2	1	0	in unserem Unternehmen nicht anwendbar
13	28	Für Tätigkeiten, bei denen ein hohes Arbeitstempo nicht vermieden werden kann, werden Positionswechsel, Pausen, technische Hilfen oder andere Kompensationen eingesetzt.	3	2	1	0	nicht möglich oder nicht erforderlich
14	29	Für Tätigkeiten mit Bewegungsarmut werden ausgleichende Bewegungsübungen, aktive Pausen oder andere Bewegungsanreize geschaffen.	3	2	1	0	in unserem Unternehmen nicht anwendbar
15	30	Einseitige körperliche Belastungen werden durch wechselnde Tätigkeiten unterbrochen.	3	2	1	0	-
16	31a	Für Tätigkeiten, die langes Stehen erfordern, werden insbesondere für ältere Beschäftigte Ausgleich-/Sitzmöglichkeiten eingerichtet.	3	2	1	0	in unserem Unternehmen nicht anwendbar
17	12	Warnhinweise zur Unfallverhütung und Alarmhinweise sind so gestaltet, dass sie auch von Beschäftigten mit Seh- und Hörschwächen wahrgenommen werden können.	3	2	1	0	-

lfd. Nr.	Item ID	Informationsverarbeitung, Gedächtnis	wird in vollem Umfang umgesetzt	wird teilweise umgesetzt	Handlungsbedarf erkannt, aber noch nicht umgesetzt	wird nicht umgesetzt	nicht angegeben
18	32	Komplexe Aufgabenstellungen berücksichtigen Veränderungen im Kurzzeitgedächtnis älterer Beschäftigter durch schriftliche Anweisungen oder technische Unterstützung.	3	2	1	0	-
19	35	Zur Unterstützung der Bedienung von komplexen technischen Systemen sind sachverständige Personen beauftragt oder es besteht die Möglichkeit zur Teilnahme an Fortbildung.	3	2	1	0	-
20	36	Arbeiten mit festgelegten Takt- und Intervallzeiten können an sich verändernde Reaktionszeiten älterer Beschäftigter angepasst werden.	3	2	1	0	in unserem Unternehmen nicht anwendbar
lfd. Nr.	Item ID	Arbeitsstrukturierung, Personaleinsatz	wird in vollem Umfang umgesetzt	wird teilweise umgesetzt	Handlungsbedarf erkannt, aber noch nicht umgesetzt	wird nicht umgesetzt	nicht angegeben
21	37	Individuelle Arbeitsanforderungen werden an einen altersbedingten Leistungswandel angepasst.	3	2	1	0	-
22	38	Bei der Personaleinsatzplanung werden neben altersbedingten Leistungseinbußen auch Leistungszuwächse und Berufserfahrung berücksichtigt.	3	2	1	0	-
23	39	Ältere Beschäftigte haben die Möglichkeit, das Arbeitstempo zu regulieren.	3	2	1	0	-

lfd. Nr.	Item ID	Arbeitszeitgestaltung	wird in vollem Umfang umgesetzt	wird teilweise umgesetzt	Handlungsbedarf erkannt, aber noch nicht umgesetzt	wird nicht umgesetzt	nicht angegeben
24	40	Beschäftigte haben die Möglichkeit, Arbeitszeitmodelle wie Arbeitszeitkonten, Teilzeitarbeit, Jobsharing oder Altersteilzeit in Anspruch zu nehmen.	3	2	1	0	in unserem Unternehmen nicht anwendbar
25	41	Während der Arbeit sind Kurzpausen möglich.	3	2	1	0	-
26	42	Ältere Beschäftigte können Länge und Lage der Pausen mitgestalten, sofern es im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten liegt.	3	2	1	0	-
lfd. Nr.	Item ID	Sehen, Hören	wird in vollem Umfang umgesetzt	wird teilweise umgesetzt	Handlungsbedarf erkannt, aber noch nicht umgesetzt	wird nicht umgesetzt	nicht angegeben
27	7	An Bildschirmarbeitsplätzen wird vor allem bei älteren Beschäftigten auf Blendfreiheit, angemessenen Farbkontrast und Erkennbarkeit geachtet.	3	2	1	0	-
28	9	Die Größe von Bedienungselementen, Bildschirmen, Anzeigen und die verwendete Zeichengröße berücksichtigen den Sehbestand und das Sehvermögen älterer Beschäftigter.	3	2	1	0	-
29	5	An Arbeitsplätzen älterer Beschäftigter wird der besondere Bedarf an Beleuchtung berücksichtigt.	3	2	1	0	-
30	14	Arbeitsplätze berücksichtigen die nachlassende Nachtsichtigkeit älterer Beschäftigter.	3	2	1	0	in unserem Unternehmen nicht anwendbar
31	16	Störungen durch verschiedene Geräuschquellen, Stimmengewirr, Hintergrundmusik werden an Arbeitsplätzen für Ältere vermieden.	3	2	1	0	-

GESUNDHEITSVERHALTEN

lfd. Nr.	Item ID	Gesundheitsförderung im Unternehmen	wird in vollem Umfang umgesetzt	wird teilweise umgesetzt	Handlungsbedarf erkannt, aber noch nicht umgesetzt	wird nicht umgesetzt	nicht angegeben
32	44	Es gibt Ansprechpartner/innen für die Bedarfe und Anliegen der Mitarbeitergesundheit.	3	2	1	0	-
33	44a	Es wird überprüft, ob die Beschäftigten die Angebote für Mitarbeitergesundheit in Anspruch nehmen.	3	2	1	0	-
34	45	Das Unternehmen unterstützt die Teilnahme an gesundheitlichen Präventionsangeboten durch finanzielle Beteiligung oder Anrechnung auf Arbeitszeit.	3	2	1	0	-
35	43	Zur Förderung der Gesundheit im Unternehmen werden Gesundheitszirkel eingesetzt.	3	2	1	0	-
lfd. Nr.	Item ID	Bewegung	wird in vollem Umfang umgesetzt	wird teilweise umgesetzt	Handlungsbedarf erkannt, aber noch nicht umgesetzt	wird nicht umgesetzt	nicht angegeben
36	47	Es gibt Bewegungsangebote, die vom Unternehmen oder mit Hilfe externer Dienstleister durchgeführt werden und auch die Bedürfnisse älterer Beschäftigter berücksichtigen.	3	2	1	0	-
37	48	Es gibt Anreize zur Bewegung im Arbeitsalltag (z. B. Treppe statt Aufzug, mit dem Fahrrad zur Arbeit, Pausennutzung zur Bewegung).	3	2	1	0	-
38	49	Die Bewegungsangebote werden auf Inanspruchnahme überprüft.	3	2	1	0	-
39	50	Die Bewegungsangebote werden mit Hilfe verschiedener Kommunikationsmedien (Intranet, Lohnabrechnung, Aushänge) umfassend beworben.	3	2	1	0	-

lfd. Nr.	Item ID	Stressprävention	wird in vollem Umfang umgesetzt	wird teilweise umgesetzt	Handlungsbedarf erkannt, aber noch nicht umgesetzt	wird nicht umgesetzt	nicht angegeben
40	53	Im Unternehmen gibt es Angebote zur Stressbewältigung und Prävention psychischer Erkrankungen.	3	2	1	0	-
41	51	Die Angebote zur Stressprävention sind orientiert an den tätigkeitsspezifischen Stressfaktoren und beinhalten auch Bedarfe älterer Beschäftigter.	3	2	1	0	-
42	52	Die Angebote zur Stressprävention werden auf Inanspruchnahme überprüft.	3	2	1	0	-
43	54	Die Angebote zu Stressprävention werden diskret und nachhaltig über verschiedene Kommunikationsmedien beworben (Intranet, Lohnabrechnung, Aushänge).	3	2	1	0	-
lfd. Nr.	Item ID	Vorsorge	wird in vollem Umfang umgesetzt	wird teilweise umgesetzt	Handlungsbedarf erkannt, aber noch nicht umgesetzt	wird nicht umgesetzt	nicht angegeben
44	56	Im Unternehmen wird über gesundheitliche Vorsorgeuntersuchungen für verschiedene Altersgruppen informiert.	3	2	1	0	-
45	58	Es gibt Beratung, Informationen oder Schulungen zu gesundheitschonender Arbeitsausführung (z. B. Heben, Tragen).	3	2	1	0	in unserem Unternehmen nicht anwendbar
LAUFBAHNGESTALTUNG							
lfd. Nr.	Item ID	Personalplanung	wird in vollem Umfang umgesetzt	wird teilweise umgesetzt	Handlungsbedarf erkannt, aber noch nicht umgesetzt	wird nicht umgesetzt	nicht angegeben
46	66	Es wird regelmäßig eine Altersstrukturanalyse der Beschäftigten durchgeführt.	3	2	1	0	-
47	67	Es wird regelmäßig ermittelt, welche Beschäftigten innerhalb eines definierten Zeitfensters in den Ruhestand wechseln.	3	2	1	0	-

lfd. Nr.	Item ID	Personalplanung	wird in vollem Umfang umgesetzt	wird teilweise umgesetzt	Handlungsbedarf erkannt, aber noch nicht umgesetzt	wird nicht umgesetzt	nicht angegeben
48	68	Zur Um- oder Neubesetzung von Stellen, die aufgrund von Eintritt in den Ruhestand vakant werden, existiert ein Nachfolgemanagement.	3	2	1	0	-
49	61	Für Personalentwicklung gibt es betriebspezifische, dokumentierte Standards, die ältere Beschäftigte einbeziehen.	3	2	1	0	-
50	64	Der Personaleinsatz wird vor dem Hintergrund einer alternierenden Belegschaft kontinuierlich überprüft.	3	2	1	0	-
51	65	Es ist sichergestellt, dass Beschäftigten nach einer Arbeitsunfähigkeitszeit von sechs Wochen in einem Jahr ein Betriebliches Eingliederungsmanagement angeboten wird.	3	2	1	0	-
52	69	Mit älteren Beschäftigten werden Gespräche zur Gestaltung des Übergangs in den Ruhestand geführt.	3	2	1	0	-
53	70	Im Unternehmen gibt es systematische Prozesse, um Berufserfahrung, Fach- und verdecktes Wissen an jüngere Beschäftigte weiterzugeben (z. B. Tandem-Modelle).	3	2	1	0	-
54	71	Kompetenzen, die gemeinhin mit der Lebens- und Berufserfahrung älterer Beschäftigter assoziiert sind (Zuverlässigkeit, Betriebs-treue, Sozialkompetenzen), werden gezielt genutzt.	3	2	1	0	-
55	74	Bei Neueinstellungen wird eine Strategie der Altersmischung verfolgt.	3	2	1	0	-
56	62	Für Stellenneubesetzungen gibt es betriebspezifische, dokumentierte Standards, die ältere Beschäftigte einbeziehen.	3	2	1	0	-

lfd. Nr.	Item ID	Laufbahngestaltung	wird in vollem Umfang umgesetzt	wird teilweise umgesetzt	Handlungsbedarf erkannt, aber noch nicht umgesetzt	wird nicht umgesetzt	nicht angegeben
57	77	Mit allen Beschäftigten, unabhängig vom Alter, werden Perspektiv- und Laufbahngespräche geführt.	3	2	1	0	-
58	77a	Es wird frühzeitig geprüft, ob die Anforderungen der Arbeitsplätze für älter werdende Beschäftigte nicht zur Überbelastung führen.	3	2	1	0	-
59	78	Es wird ein Einsatz an anderen gleichwertigen Arbeitsplätzen (horizontale Laufbahnentwicklung) ermöglicht, um altersbedingten Veränderungen zu begegnen.	3	2	1	0	-
60	79	Bei Stellenwechsel und Umbesetzungen älterer Beschäftigter wird versucht, Reputationsverlust und finanzielle Einbußen zu vermeiden.	3	2	1	0	-

GRATIFIKATION

lfd. Nr.	Item ID	Gratifikation	wird in vollem Umfang umgesetzt	wird teilweise umgesetzt	Handlungsbedarf erkannt, aber noch nicht umgesetzt	wird nicht umgesetzt	nicht angegeben
61	2a	Führungskräfte werden auf den Umgang mit älteren Beschäftigten vorbereitet.	3	2	1	0	-
62	3	Im Unternehmen gibt es eine Wertschätzungskultur gegenüber älteren Beschäftigten.	3	2	1	0	-
63	82	Es wird darauf geachtet, dass leistungsbezogene Gratifikationen nicht zu einer Selbstüberforderung führen.	3	2	1	0	-
64	84	Gratifikationen berücksichtigen neben Leistung auch Einsatzbereitschaft und Flexibilität.	3	2	1	0	-
65	84a	Es existiert ein Gratifikations-system, das Erfahrungswissen berücksichtigt.	3	2	1	0	-

lfd. Nr.	Item ID	Gratifikation	wird in vollem Umfang umgesetzt	wird teilweise umgesetzt	Handlungsbedarf erkannt, aber noch nicht umgesetzt	wird nicht umgesetzt	nicht angegeben
66	85	Für (ältere) Beschäftigte gibt es auch nichtmonetäre Gratifikationsformen wie Arbeitszeitgestaltung oder Freizeit.	3	2	1	0	-
67	85a	Betriebliche Anreizsysteme orientieren sich an den Wünschen und Bedürfnissen der Beschäftigten in unterschiedlichen Altersgruppen.	3	2	1	0	-

WEITERBILDUNG, QUALIFIZIERUNG

lfd. Nr.	Item ID	Betriebliches Weiterbildungsmanagement	wird in vollem Umfang umgesetzt	wird teilweise umgesetzt	Handlungsbedarf erkannt, aber noch nicht umgesetzt	wird nicht umgesetzt	nicht angegeben
68	86	Es ist Ziel der Unternehmenspolitik, dass alle Beschäftigten unabhängig vom Alter an Fort- und Weiterbildung teilnehmen.	3	2	1	0	-
69	88	Es stehen Zeit- und Finanzbudgets zur Fort- und Weiterbildung für alle Beschäftigten unabhängig vom Lebensalter zur Verfügung.	3	2	1	0	-
70	89	Der aktuelle und zukünftige Fortbildungsbedarf wird für alle Beschäftigten, insbesondere der Älteren ermittelt.	3	2	1	0	-
71	90	Fort- und Weiterbildung wird angeboten, um älteren Beschäftigten den Wechsel in andere Positionen oder Einsatzfelder zu ermöglichen (horizontale Laufbahnplanung).	3	2	1	0	-
72	93	Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen werden durch die Beschäftigten bewertet.	3	2	1	0	-
73	94	Unternehmensleitung und Führungskräfte informieren und motivieren insbesondere ältere Beschäftigte zur Teilnahme an Fort- und Weiterbildung.	3	2	1	0	-

lfd. Nr.	Item ID	Methodik, Didaktik, Inhalte	wird in vollem Umfang umgesetzt	wird teilweise umgesetzt	Handlungsbedarf erkannt, aber noch nicht umgesetzt	wird nicht umgesetzt	nicht angegeben
74	96	Bei Fort- und Weiterbildungsangeboten wird auf Qualitätsstandards der Erwachsenenbildung geachtet. (Teilnehmerorientierung, Praxisbezug, Methodenvielfalt, verschiedene Lernformen, Pausengestaltung, Medieneinsatz und Übertragbarkeit in die eigene berufliche Praxis)	3	2	1	0	-
75	97	Bei Fort- und Weiterbildungsangeboten wird geprüft, ob sie auch für ältere Beschäftigte geeignet sind.	3	2	1	0	-
76	99	Die Inanspruchnahme und der Erfolg von Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen für Beschäftigte werden regelmäßig überprüft.	3	2	1	0	-