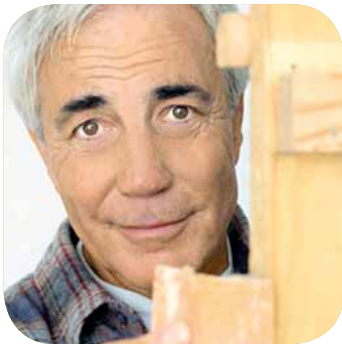




QUALITÄTSSIEGEL  
**ALTERSGERECHTE  
PERSONAL-  
ENTWICKLUNG**



Altersgerechte Personalentwicklung unterstützt frühzeitigen Gesundheitserhalt und Leistungsförderung sowie kooperative Strukturen zum Transfer von wertvollem Wissen.

## AGE CERT

### Altersgerechte Personalentwicklung unterstützen.

Der demographische Wandel bringt für die Personalstruktur in Unternehmen tiefgreifende Veränderungen: Zwischen den Jahren 2010 und 2020 wird die Zahl der Beschäftigten, die über 50 Jahre alt sind, ihren Höhepunkt erreichen. Die Zahl der jüngeren „Nachrücker“ wird sich sukzessiv verringern.

#### **Alter und Arbeitsfähigkeit aktiv managen**

Für die Unternehmen wird deshalb zukünftig der Erhalt der Arbeitsfähigkeit bis zum Rentenalter eine wesentliche Aufgabe. Denn körperliche Leistungsfähigkeit, Kompetenzen und Motivationen verändern sich mit dem Alter. Altersgerechte Personalentwicklung liefert hier die Strukturen und Prozesse, die Unternehmen und ihre Mitarbeiter dabei unterstützen, Arbeitsfähigkeit und Unternehmenserfolg zu sichern. Gleichzeitig wird auch der Wettbewerb um kompetente Arbeitnehmer zunehmen. Hier müssen Unternehmen gerade für ältere Bewerber neue Perspektiven bieten.

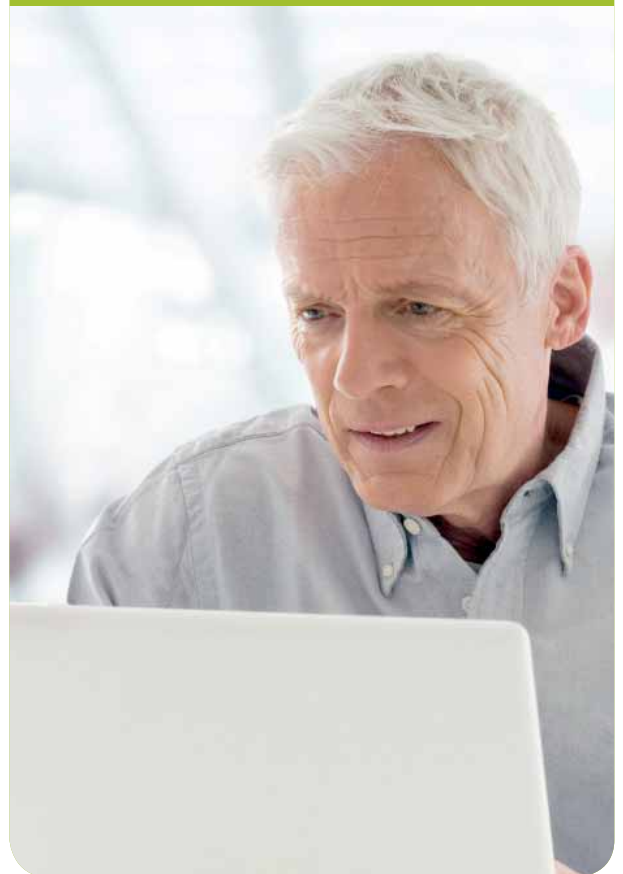


Die Marie-Luise und Ernst Becker Stiftung beschäftigt sich seit Jahren intensiv mit der Thematik der Arbeit im Alter und der Veränderung der beruflichen Leistungsfähigkeit im Verlauf des Erwerbslebens. Dabei war festzustellen, dass es vielen Unternehmen heute noch an gezielten Maßnahmen fehlt, um den Auswirkungen des demographischen Wandels zu begegnen. Das Ziel ist, Unternehmen für dieses – in Zukunft auch wirtschaftlich sehr wichtige – Thema zu sensibilisieren.

### **Benchmark für altersgerechte Personalentwicklung**

AGE CERT ist ein Siegel für Unternehmen mit vorbildlicher altersgerechter Personalentwicklung. Gleichzeitig ist AGE CERT ein Instrument, um auf wissenschaftlicher Grundlage den Status der Personalentwicklung abzufragen und zu bewerten. Die Verantwortlichen erhalten Hinweise auf konkrete Verbesserungsmöglichkeiten und die dafür notwendigen Maßnahmen. So kann weiteres Entwicklungspotenzial in Unternehmen erschlossen werden.

Es gibt heute eine Vielzahl von Instrumenten, die es ermöglichen, ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer optimal einzusetzen. AGE CERT möchte hier unterstützen.



„Age management means managing the work ability of personnel and the success of the enterprise. It is the everyday management and organization of work from the viewpoint of the life course and resources of people whether the changes are caused by the ageing process or by other age-related factors“.

Juhani Ilmarinen, 2005

## AGE CERT Konzeptionelle Grundlagen

Altern ist ein lebenslanger, individuell variierender Entwicklungs- und Veränderungsprozess. Ein Rückgang berufsrelevanter Leistungspotenziale ist nicht allein auf biologische Abbauprozesse zurückzuführen, sondern in hohem Maße auch auf die Arbeits- und Lebensbedingungen. Altersgerechte Personalentwicklung berücksichtigt die altersspezifischen Fähigkeiten, Fertigkeiten und Kenntnisse. Mit gezielten Maßnahmen werden diese Potenziale weiter entwickelt. Ergänzen können einerseits kompensatorische Maßnahmen für ältere Arbeitnehmer, deren Leistungsfähigkeit nicht mehr im vollem Einklang mit den beruflichen Arbeitsanforderungen steht, andererseits Maßnahmen mit präventivem Charakter, die alle Beschäftigten über ihre gesamte Erwerbsbiographie mit einbeziehen.

### **Mitarbeiterpotenziale erhalten und entwickeln**

Altersgerechte Personalentwicklung verfolgt betriebswirtschaftliche Ziele. Erfolgreiche Unternehmen erhalten ihre Attraktivität und die Leistungsfähigkeit ihrer Mitarbeiter auch unter den erschwerten Rahmenbedingungen der demographischen Entwicklung und der damit verbundenen Alterung der Belegschaften.





Drei Zieldimensionen und fünf Handlungsfelder sind für den Erhalt und die Entwicklung der Arbeitsfähigkeit über die gesamte Erwerbslaufbahn maßgeblich.

AGE CERT unterstützt deshalb Konzepte, die auf unternehmensinterne Entwicklung von Mitarbeiterpotenzialen zielen und so zum Erhalt der Wettbewerbsfähigkeit beitragen.

### Handlungsfelder altersgerechter Personalentwicklung

Auf Basis vorliegender Forschungsbefunde und Gestaltungsempfehlungen aus der Praxis lassen sich drei Dimensionen der beruflichen Leistungsfähigkeit definieren: **Gesundheit, Qualifikation** und **Motivation**. Im Rahmen von AGE CERT werden diesen Dimensionen fünf Handlungsfelder zugeordnet:

- altersgerechte Arbeitsgestaltung
- altersgerechte Laufbahngestaltung
- altersgerechte Förderung des Gesundheitsverhaltens
- altersgerechte Weiterbildung
- altersgerechte Gratifikations- und Anreizgestaltung

Mit diesem Konzept wird wissenschaftlichen Erkenntnissen Rechnung getragen, dass Alterungsprozesse zwar Leistungsverluste verursachen, aber zugleich Kompetenzen reifen lassen.

### Differenzierte Qualitätskriterien

Den fünf Handlungsfeldern wurden auf Grundlage wissenschaftlicher Studien und Forschungsbefunde 75 verschiedene Qualitätskriterien zugeordnet, die zum Erhalt und zur Förderung der Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter über die gesamte Erwerbslaufbahn beitragen. Die umfangreiche Befundlage erlaubte dabei die Entwicklung eines differenzierten Kriterienkatalogs für die einzelnen Handlungsbereiche.

Im Rahmen der AGE CERT-Bewertung und des Visitationsverfahrens werden diesen Kriterien verschiedene Gewichtungen zugrundegelegt. Mit dem so entstandenen Bewertungstool lassen sich dezidierte Aussagen über den Status der altersgerechten Personalentwicklung im Unternehmen treffen. Die so gewonnenen Ergebnisse messen dabei nicht nur die Qualität, sondern zeigen auch Optimierungspotenziale auf.

# AGE CERT

## Der Ablauf der Siegelvergabe

### Der AGE CERT-Selbstcheck – [www.age-cert.de](http://www.age-cert.de)

Der AGE CERT-Selbstcheck ist ein webbasiertes Befragungstool auf [www.age-cert.de](http://www.age-cert.de) und bietet einen Orientierungsrahmen für das Eruiere von Stärken und Verbesserungspotenzialen. Der Selbstcheck ist für alle Unternehmen zugänglich und mündet nicht zwingend in eine Siegelvergabe. Vielmehr soll er interessierten Unternehmen – zunächst anonym – ermöglichen, den aktuellen Entwicklungsstand der altersgerechten Personalent-

wicklung einzuschätzen. Auch Unternehmen, die sich bisher noch wenig mit den Auswirkungen des demographischen Wandels auf die Belegschaft beschäftigt haben, erhalten einen tiefen Einblick in die wichtigsten Handlungsfelder und Kriterien. Der Selbstcheck wird automatisch ausgewertet, die Ergebnisse werden online dargestellt, zeigen die Stärken und Verbesserungspotenziale und geben Hinweise für die erfolgreiche Bewerbung um das AGE CERT Siegel.



- 1 Gewichteter Fragebogen zur Arbeitsgestaltung, Laufbahngestaltung, Gesundheitsverhalten, Weiterbildung, Gratifikation
- 2 Unternehmensdaten (Branche, Struktur, Größe, Mitarbeiterzahl etc.)
- 3 Auswertung des Selbstchecks, Empfehlung für Verbesserungen oder Empfehlung zur Durchführung der Visitation

- 4 Visitationsgrundlagen und -ziele, betriebliche Gesprächspartner, Zeitplanung
- 5 Vor-Ort-Prüfung, ausführlicher Visitationsbericht, Empfehlung zur Verleihung des Siegels
- 6 Verleihung des Qualitätssiegels **AGE CERT** zur dreijährigen Nutzung

Mit AGE CERT und den dazugehörigen Veränderungen in Unternehmen entstehen grundlegende Vorteile:

- Kostenersparnisse
- Wettbewerbsfähigkeit
- Imagegewinn

### Die Visitation: Auswertung und Beurteilung

Die Visitation ist eine systematische Standortbestimmung der Aktivitäten zur altersgerechten Personalentwicklung durch zertifizierte Visitatoren. Bei einer Begehung des Unternehmens erfolgt die Beurteilung nach den festgelegten Kriterien von AGE CERT. Die Visitatoren prüfen stichprobenweise und entscheiden, ob diese den Anforderungen des Siegels entsprechen. Danach sprechen sie eine Empfehlung zur Vergabe des AGE CERT Siegels an die Marie-Luise und Ernst Becker Stiftung aus.

### Die Verleihung des Siegels

Aus den Ergebnissen der Visitation wird eine Empfehlung für die Verleihung des Qualitätssiegels in folgenden Stufen gegeben:

- **Das Unternehmen hat die Anforderungen erfüllt.**

Die Vergabe von AGE CERT wird empfohlen. Das Unternehmen erhält ggf. Verbesserungsvorschläge für einzelne Bereiche.

- **Das Unternehmen hat die Anforderungen nicht im vollen Umfang erreicht.** Die Vergabe von AGE CERT ist nach Verbesserungen innerhalb einer zu bestimmenden Frist möglich.

- **Das Unternehmen hat die Anforderungen nicht erfüllt.** Die Vergabe von AGE CERT wird nicht oder noch nicht empfohlen. Dem Unternehmen wurden Hinweise und Empfehlungen gegeben, wie die Anforderung erfüllt werden können.

Mit der Verleihung des AGE CERT Siegels ist das Unternehmen berechtigt, das Siegel für drei Jahre zu nutzen. Die Siegelmarke AGE CERT kann dabei im Rahmen der gesamten internen und externen Unternehmenskommunikation verwendet werden.



# Die Beteiligten

Marie-Luise und Ernst  
**Becker**  
**STIFTUNG**

Die Marie-Luise und Ernst Becker Stiftung ist eine gemeinnützige Stiftung mit Sitz in Köln. Die Becker Stiftung wurde 2002

mit dem Zweck gegründet, Wissenschaft und Forschung auf dem Gebiet der Alterns- und Altersforschung zu fördern. Zentrales Erkenntnisinteresse ist, wie Gesundheit und Leistungsfähigkeit und somit ein selbstbestimmtes und sinnerfülltes Leben im Alter erhalten bleiben kann. Die Entwicklung des demographischen Wandels rückt dabei die Themen der Arbeit im Alter in den Mittelpunkt der Stiftungsarbeit.

Die Stiftung fördert den interdisziplinären Austausch zwischen Wissenschaft und Praxis. Sie vergibt einen jährlichen Innovationspreis „Altern und Arbeit“ an Nachwuchswissenschaftler und leistet wertvolle Beiträge zur Weiterentwicklung des Themas durch jährliche Fachtagungen mit Experten aus Wissenschaft und Praxis.

## Marie-Luise und Ernst Becker Stiftung

Parkstraße 10 · 50968 Köln

Telefon 0221 - 934647 0 · Fax 0221 - 934647 30

[www.becker-stiftung.de](http://www.becker-stiftung.de) · [info@becker-stiftung.de](mailto:info@becker-stiftung.de)

Das interdisziplinäre Forschungszentrum Zentrum Altern und Gesellschaft (ZAG) an der Hochschule Vechta lieferte auf Basis einer breit angelegten Sichtung der vorhandenen Studienlage die wissenschaftlichen Grundlagen von AGE CERT.



Hochschule Vechta



Vom Institut für Qualitätssicherung in Prävention und Rehabilitation GmbH (iqpr) an der Deutschen

Sporthochschule Köln wurde der AGE CERT-Selbstcheck für Unternehmen und der Vergabeprozess für das Qualitätssiegel erarbeitet.

**AGE CERT-Selbstcheck – [www.age-cert.de](http://www.age-cert.de)**