

ifaa | 6. April 2016

Länger arbeiten bis zur Rente – Flexibilität, Resilienz und Prävention sind die Lösung

Im Rahmen der aktuellen Diskussion um die Lebensleistungsrente steht deren Finanzierbarkeit im Mittelpunkt. Jenseits dieser Frage ist klar: Arbeitnehmer werden in Zukunft länger arbeiten. Für Unternehmen und Mitarbeiter gilt, die Arbeits- und Leistungsfähigkeit langfristig zu erhalten. Das Institut für angewandte Arbeitswissenschaft e. V. (ifaa) begegnet dieser Herausforderung in Zusammenarbeit mit den Arbeitgeberverbänden und den Unternehmen der Metall- und Elektroindustrie mit Hilfe verschiedener Lösungsansätze. Dr. Stephan Sandrock, Leiter der Fachgruppe Arbeits- und Leistungsfähigkeit vom ifaa betont: „Flexibilität, Resilienz und Prävention sind die Faktoren, die Erfolg bringen.“

Flexibilität schafft Raum für individuelle Lösungen

Unternehmen benötigen Flexibilität je nach Auftragslage. Mitarbeiter brauchen diese zunehmend je nach Lebensphase und persönlicher Situation. Diesem Umstand sind sich die Unternehmen bewusst und setzen mit unterschiedlichen, individuellen Lösungen in den Bereichen Arbeitszeit, Arbeitsort und Arbeitsumfang an. Hierzu gehören zum Beispiel unterschiedliche alternsgerechte und lebenssituationsspezifische Arbeitszeitmodelle wie Teilzeitmöglichkeiten oder flexible und ergonomische Schichtsysteme.

Resilienz – starke Unternehmen und starke Beschäftigte

Die zunehmende Digitalisierung, der demografische Wandel und die damit einhergehenden ständigen Veränderungen stellen hohe Anforderungen an die Unternehmen und deren Beschäftigte. „Hier sind insbesondere die kleinen und mittleren Unternehmen gefragt, sich an neue Situationen schnell anzupassen und zu reagieren. Diese Fähigkeit zur Anpassung wird Resilienz genannt. Um die Unternehmen und deren Mitarbeiter zu stärken, erarbeiten wir in dem Projekt „Stärke“* unter anderem einen Resilienzkompass,“ erklärt Sandrock. Darüber hinaus wird im Projektrahmen ein Gesamtkonzept zur Stärkung der Resilienz entwickelt, um Betriebe und Beschäftigte individuell weiter zu fördern.

Prävention in jedem Alter

Ältere haben Potenziale, die im Unternehmen gebraucht werden und genutzt werden sollten. Voraussetzung ist eine Führungs- und Unternehmenskultur, die die Potenziale des Alters sieht und anerkennt und gleichzeitig bereits in jungen Jahren ansetzt. „Welche Aspekte der Führung hierbei eine besondere Rolle spielen wird im aktuellen Projekt „Prävention 4.0“ analysiert“, ergänzt Sandrock**. Bewährt haben sich in dieser Hinsicht in vielen Unternehmen altersgemischte Teams, bei dem jedes Mitglied von den Erfahrungen oder Neuerungen der jeweiligen Altersgruppe lernt. In Bezug auf Karriere eröffnen sich anstelle des klassischen Aufstiegs andere Wege. So wird beispielsweise durch die Übernahme einer Projektleitung Verantwortung an erfahrene Mitarbeiter übergeben. Daneben ist die

alternsgerechte Arbeitsgestaltung ein existentielles Instrument um die Arbeits- und Leistungsfähigkeit in jedem Alter zu erhalten“, ergänzt Sandrock. „In deren Rahmen trägt der Einsatz von Präventionsmaßnahmen zum Beispiel hinsichtlich ergonomischer Gesichtspunkte ebenfalls zur Gesunderhaltung bei.“

Weitere Informationen zum Thema erhalten Sie bei Christine Molketin unter c.molketin@ifaa-mail.de. Gerne vermitteln wir auch Interviews mit Dr. Stephan Sandrock oder einem anderen unseren wissenschaftlichen Experten zu diesem und anderen aktuellen Themen.

*www.arbeitswissenschaft.net oder www.staerke-projekt.de

** www.arbeitswissenschaft.net oder <http://www.praevention40.de/>