

DEMOGRAFIE WISSEN KOMPAKT 2013

Werkzeuge für die betriebliche Demografieberatung

25. November 2013 in der DASA, Dortmund

Der steigende Anteil Älterer in den Belegschaften und die schrittweise Erhöhung der Regelaltersgrenze setzen den demografischen Wandel in vielen Unternehmen auf die Tagesordnung. Die Arbeits- und Leistungsfähigkeit zu fördern wird für immer mehr Personalverantwortliche zu einer wichtigen Aufgabe. Kleine und mittlere Unternehmen fragen dazu häufig Unterstützung in Form von Beratung nach. Demografieberatung trägt präventive Strategien in die Arbeitswelt, um Unternehmen und Beschäftigte zu stärken. Professionelle Beratung nutzt erprobte Instrumente zu Sensibilisierung, Analyse und Gestaltung.

Auf der Veranstaltung „Demografie Wissen Kompakt 2013“ lernten 150 Berater/innen, Personalmanager/innen und Interessenvertretungen sowie betriebliche Arbeitsschutzakteure Tools und Werkzeuge für die Personalarbeit kennen, die großteils unter wissenschaftlicher Begleitung der BAuA bzw. durch Förderung der Initiative Neue Qualität der Arbeit entwickelt worden sind. Die Teilnehmer/innen konnten an einem Tag zwei Instrumente kennenlernen und mit den Entwicklern der Werkzeuge über Einsatzmöglichkeiten in der Praxis diskutieren.

Kontakt

Michael Niehaus
Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin
Gruppe 1.1 Wandel der Arbeit
Friedrich-Henkel-Weg 1-25
44149 Dortmund
Tel.: 0231 9071-2233
Fax: 0231 9071-2537
Mail: niehaus.michael@baua.bund.de

Detailprogramm DEMOGRAFIE WISSEN KOMPAKT 2013

09:00 Einlass und Anmeldung

09:30 Begrüßung

Dr. Beate Beermann, Fachbereichsleiterin „Grundsatzfragen und Programme“ der BAuA

09:45 Eröffnung und inhaltliche Einführung

Dr. Götz Richter, Gruppe „Wandel der Arbeit“ der BAuA

10:15 Parallele Workshops I

<p>WS-1: Arbeitsbewältigungs-Coaching <i>Alexander Frevel</i> Beratung zur Arbeitsfähigkeit im demografischen Wandel, Hamburg</p>	<p>WS-2: Anerkennender Erfahrungsaustausch – ein Tool für Gesprächsführung und Gesundheitsförderung <i>Michaela Erkl</i> Michaela Erkl und Partner, Salzburg</p>
<p>WS-3: Kein Stress mit dem Stress – PsyGa: ein Instrument zur Stressprävention <i>Dr. Alfons Schröer</i> BKK Bundesverband</p>	<p>WS-4: Werkzeugkasten für Demografieprojekte im Handwerk <i>Martin Koczor</i> Institut für Technik der Betriebsführung im Handwerk (itb im DHI e.V.)</p>
<p>WS-5: Mitarbeiterorientierte Arbeitszeitgestaltung <i>Simone Back</i> RKW Hessen, Eschborn</p>	<p>WS-6: INQA „Unternehmenscheck-Mittelstand“ <i>Oleg Cernavin</i> BC GmbH, Wiesbaden</p>
<p>WS-7: Altersstrukturanalyse <i>Stefani Mehring</i> TBS Bielefeld</p>	<p>WS-8: Maßnahmen zur Förderung der mentalen Leistungsfähigkeit Älterer Prof. Dr. Michael Falkenstein, IfADo, Dortmund</p>
<p>WS-9: „Instant Ageing“ mit dem Alterssimulationsanzug „Age Explorer“ <i>Dr. Meyer-Hentschel</i> Meyer-Hentschel Institut</p>	

12:00 Mittagspause mit Gelegenheit zum Austausch & „Brain-Food“

13:00 Vortrag: "Demografiesensible Personalstrategien im Einklang mit der Mobilität der Zukunft" - Ein Praxisbericht aus der Sicht eines kommunalen Verkehrsunternehmens - *Gisbert Schlotzhauer*, Vorstand Personal, Kommunikation und Infrastruktur bei der BOGESTRA AG, Bochum

14:00 Parallele Workshops II

<p>WS-10: Altersgerechte Berufsverläufe vorbe- reiten - das Konzept der „mitalternden Arbeit“ <i>Alexander Frevel</i> Beratung zur Arbeitsfähigkeit im demo- grafischen Wandel, Hamburg</p>	<p>WS-11: Anerkennender Erfahrungsaustausch - ein Tool für Gesprächsführung und Gesundheitsförderung <i>Michaela Erkl</i> Michaela Erkl und Partner, Salzburg</p>
<p>WS-12: Kein Stress mit dem Stress - PsyGa: ein Instrument zur Stressprävention <i>Dr. Alfons Schröer</i> BKK Bundesverband</p>	<p>WS-13: Werkzeugkasten für Demografie- projekte im Handwerk <i>Martin Koczor</i> Institut für Technik der Betriebsführung im Handwerk (itb im DHI e.V.)</p>
<p>WS-14: Mitarbeiterorientierte Arbeitszeitges- taltung <i>Simone Back</i> RKW Hessen, Eschborn</p>	<p>WS-15: INQA Check „Gute Personalführung“ <i>Oleg Cernavin</i> BC GmbH, Wiesbaden</p>
<p>WS-16: Altersstrukturanalyse <i>Stefani Mehring</i> TBS Bielefeld</p>	<p>WS-17: Maßnahmen zur Förderung der menta- len Leistungsfähigkeit Älterer Prof. Dr. Michael Falkenstein IfADo, Dortmund</p>
<p>WS-18: „Instant Ageing“ mit dem Alterssimu- lationsanzug „Age Explorer“ <i>Dr. Meyer-Hentschel</i> Meyer-Hentschel Institut</p>	

16:00 Schlusswort

Michael Niehaus, Gruppe „Wandel der Arbeit“ der BAuA

16:30 Get-Together

Die Workshops

Workshop 1

Arbeitsbewältigungs-Coaching®

Das Arbeitsbewältigungs-Coaching (ab-c) ist ein Werkzeug zur Prozessberatung. Personen und Organisationen werden ermutigt, für sich und im Betrieb aktiv zu werden und gestaltend zu wirken. Das ab-c besteht aus zwei Kernbausteinen.

1.) Das persönlich-vertrauliche Arbeitsbewältigungs-Gespräch ist ein Angebot an alle Beschäftigten. Zuerst wird mit dem Work Ability Index die aktuelle Arbeitsbewältigungssituation erhoben und erläutert. Darauf aufbauend wird der/die Gesprächspartner/in angeleitet, persönliche und betriebliche Ziele zu benennen, Maßnahmen zur Förderung der Arbeitsbewältigungsfähigkeit zu finden und erste Umsetzungsschritte zu planen.

2.) Auf der Grundlage des Arbeitsbewältigungsstatus der Belegschaft sowie der anonymisierten und aggregierten Resultate aller persönlichen Gespräche wird ein betrieblicher Arbeitsbewältigungs-Workshop durchgeführt. Ziel ist es, den Bedarf und die Möglichkeiten zur Förderung der Arbeitsfähigkeit für den Betrieb/die Abteilung wahrzunehmen und konkrete betriebliche Entwicklungs- und Gestaltungsmaßnahmen zu vereinbaren. Das ab-c wurde in mehreren hundert Betrieben in Deutschland und Österreich erfolgreich angewandt.

Trainer: Alexander Frevel

Alexander Frevel – Beratung zur Arbeitsfähigkeit im demografischen Wandel, Hamburg, ist seit 1994 selbstständig in der Beratung von Unternehmen und Organisationen. Schwerpunkte: Strategische Organisations- und Personalentwicklung, betriebliches Gesundheitsmanagement und wertschätzende Führung. Qualifizierung zur Anwendung von dialogischen Beratungswerkzeugen: Arbeitsbewältigungs-Coaching, Alter(n)sgerechte Berufsverläufe, Work Ability Adviser. Vorsitzender des Forschungsinstituts Arbeit und Zukunft e.V.

Workshop 10

Altersgerechte Berufsverläufe vorbereiten - das Konzept der „mitalternden Arbeit“

Mit zunehmendem Alter verändern sich die individuellen Fähigkeiten. Kurz gesagt: Während die körperlichen funktionellen Kapazitäten abnehmen, wachsen die mentalen, psychischen und sozialen Fähigkeiten. Arbeitsaufgaben und Individuum stehen in einer Wechselbeziehung: Was geht (noch), was führt zu Über-/Unterforderung? Individuelle Lösungen lassen sich hier häufig finden – bei einer zunehmenden Zahl älterer Menschen bedarf es aber planvoller Gestaltungsansätze, um die (wachsende) individuelle Unterschiedlichkeit angemessen zu beachten und einen zuträglichen Berufsverlauf zu ermöglichen.

Zur Identifikation dieser Gestaltungsmöglichkeiten ist zu prüfen, welche Tätigkeiten zum Berufseinstieg am besten geeignet sind, um Erfahrung und Routine aufzubauen und um fachliche und organisatorische Kompetenzen zu entwickeln. Es gilt sodann, Möglichkeiten des Berufsverlaufs mit horizontalen, diagonalen und vertikalen Entwicklungen zu beschreiben. Drittens ist zu analysieren, welche Tätigkeiten bzw. Tätigkeitselemente resp. Rahmenbedingungen alterskritisch sind. Und es ist viertens zu klären, welche Tätigkeiten die Menschen bis zum normalen Renteneintritt ausführen können bzw. ob es spezifische Ausstiegsmöglichkeiten (mit Belastungsreduktion, möglichst ohne Status- und Einkommensverlust) gibt.

Mit den Analyseergebnissen lässt sich eine pro-aktive Berufsverlaufs-Strategie entwickeln. Diese prägt sich aus in einem quantitativen und qualitativen Personalentwicklungs-Planungsinstrument (Berufsverlaufs-Matrix), welches die Umsetzung altersgerechter Berufsverläufe simulativ beschreibt und Betrieb wie Person die Wahlmöglichkeiten für Verlaufsoptionen aufzeigt.

Im Workshop werden das Basismodell, die Instrumente und der partizipative Analyseprozess vorgestellt. Mit Beispielen aus verschiedenen Branchen wird das Konzept der „mitalternden Arbeit“ in seinen Einsatzmöglichkeiten erläutert.

Trainer: Alexander Frevel

Alexander Frevel – Beratung zur Arbeitsfähigkeit im demografischen Wandel, Hamburg, ist seit 1994 selbstständig in der Beratung von Unternehmen und Organisationen. Schwerpunkte: Strategische Organisations- und Personalentwicklung, betriebliches Gesundheitsmanagement und wertschätzende Führung. Qualifizierung zur Anwendung von dialogischen Beratungswerkzeugen: Arbeitsbewältigungs-Coaching, Alter(n)sgerechte Berufsverläufe, Work Ability Adviser. Vorsitzender des Forschungsinstituts Arbeit und Zukunft e.V.

Workshop 2 und 11

Anerkennender Erfahrungsaustausch – ein Tool für Gesprächsführung und Gesundheitsförderung

Die Mehrheit der Mitarbeiter/innen eines Unternehmens/einer Organisation ist immer anwesend – diese Tatsache bildet die eine wesentliche Säule im täglichen Arbeitsablauf.

Verantwortliche – Führungskräfte, Personalverantwortliche, Arbeits- und Sicherheitskräfte, Belegschaftsvertreter/innen, etc. – lenken ihre Aufmerksamkeit häufig aber nicht auf jene, die ihre Leistungen täglich erbringen, sondern auf jene, die (krankheitsbedingt oder aus anderen Gründen) abwesend sind.

Bei dem Workshop werden wir daher folgende Thesen genauer beleuchten:

- Führungskräfte kennen Ihre Abwesenden besser als Ihre Anwesenden.
- Gespräche mit Mitarbeiter/innen konzentrieren sich vor allem auf die Schwächen der Mitarbeiter/innen und die Schwächen des Unternehmens. Die Stärken des Unternehmens werden meist nicht in systematischer Weise erhoben.
- Führungskräfte führen gerne (auch) positive Gespräche. Ihren Arbeitsalltag dominieren bislang problembezogene Gespräche (beispielsweise Beurteilungsgespräche oder Fehlzeiten- und/oder Rückkehrgespräche).

Das Tool dient sowohl der Analyse (Führungskräfte erhalten Hinweise über Arbeitsabläufe durch interne Berater/innen) stellt aber durch die Gesprächsführung (Führungskraft/Mitarbeiter/innen) auch eine gesundheitsfördernde Intervention dar. Berater/innen sollten Erfahrungen in der Prozessbegleitung mitbringen, arbeitswissenschaftliche Grundlagen und/oder Organisationswissen sind von Vorteil. Das Tool kann in Unternehmen aller Größen und Branchen eingesetzt werden.

Im Workshop geht es um die Erprobung des Anerkennenden Erfahrungsaustauschs und der Vermittlung wesentlicher Grundlagen wie gesundheitsfördernde Dialoge, psychologischer Arbeitsvertrag als Basis, Auswertung und Maßnahmen.

Trainerin: Michaela Erkl

Studium der Betriebswirtschaft an der Wirtschaftsuniversität Wien; Mediatorin und Dialogprozessbegleiterin; Unternehmensberaterin; Prozessbegleitung für Strategieentwicklung/Human Resources, langjährig als Personalberaterin tätig, Trainings, Coachings; seit 2000 im Schwerpunkt Arbeitsfähigkeit, Generationenmanagement, altersgerechtes Arbeiten tätig.

Workshop 3 und 12

Kein Stress mit dem Stress – PsyGa: ein Instrument zur Stressprävention

Die Anzahl psychisch fehlbelasteter Beschäftigter hat in den letzten Jahren erheblich zugenommen – mit beträchtlichen Folgen für Arbeitswelt, Unternehmen und natürlich für die Betroffenen und ihre

Familien. Im Projekt „psyGA-transfer“ der Initiative Neue Qualität der Arbeit werden (www.psyga-transfer.de) Unternehmensberater/-innen für Fragen psychischer Gesundheit sensibilisiert, damit sie diesen Aspekt in ihre Beratungsarbeit für KMU einbeziehen können. Sie arbeiten sehr häufig an Herausforderungen und Fragestellungen derjenigen betrieblichen Faktoren, die die psychische Gesundheit am meisten beeinflussen, nämlich die Arbeits- und Organisationsgestaltung, das Betriebsklima sowie die Führungskultur.

Im Workshop werden Diagnoseverfahren vorgestellt, mit dem Berater/-innen arbeitsbezogenen psychischen Gefährdungen von Beschäftigten auf die Spur kommen können und Impulse für Veränderungsstrategien gegeben.

Trainer: Dr. Alfons Schröer

BKK Bundesverband, Geschäftsführer des Netzwerks „Unternehmen für Gesundheit e. V.“, Institut für Prävention und Gesundheitsförderung an der Universität Duisburg-Essen (IPG) und Leiter des Expertennetzwerkes „30, 40, 50plus – Älterwerden in Beschäftigung“ der Initiative Neue Qualität der Arbeit.

Workshop 4 und 13

Werkzeugkasten für Demografieprojekte im Handwerk

Kleine und mittlere Unternehmen benötigen oftmals Unterstützung bei der Bewältigung des demografischen Wandels. Dies gilt auch in besonderem Maße für Handwerksbetriebe. Zu diesem Zweck wurde im Rahmen von INQA das Kompetenz- und Transferzentrum des Handwerks *„Fit für den demografischen Wandel im Handwerk“* initiiert. *FitDeH* bietet Unterstützungspartnern von Handwerksunternehmen (z.B. Beraterinnen und Beratern, Vertretern von Kammern und Innungen sowie Dienstleistern aus dem Bereich Arbeits- und Gesundheitsschutz) Beratungswerkzeuge und Weiterbildungsangebote an, die auf die speziellen Anforderungen in der erfolgreichen Beratung von Handwerksbetrieben zugeschnitten sind.

Der Workshop bietet einen Überblick über das Kompetenz- und Transferzentrum und stellt dessen Serviceangebote für Unternehmen und Berater dar. Im Mittelpunkt stehen dabei Werkzeuge, die sich in besonderer Weise bei der Demografieberatung von Handwerksbetrieben bewährt haben. Abgerundet wird dieser Workshop durch die Darstellung von Praxisbeispielen.

Trainer: Martin Koczor, wissenschaftlicher Mitarbeiter am Institut für Technik der Betriebsführung im Handwerk (itb im DHI e.V.), Projektleiter FitDeH, mehrjährige Beratungserfahrung in KMU, insb. in Handwerksunternehmen.

Dr. Albert Ritter, Kooperationspartner im Projekt FitDeH, fbt-Ritter - Forschung, Beratung, Training (www.fbt-ritter.de).

Workshop 5 und 14

Mitarbeiterorientierte Arbeitszeitgestaltung

Die Arbeitszeit-Gestaltung in den Unternehmen bewegt sich im Spannungsfeld zwischen den betrieblichen Anforderungen und den Wünschen der Beschäftigten. Da Arbeitszeitregelungen mitbestimmungspflichtig sind, können Betriebsräte hier wesentlichen Einfluss auf ein gesundes Arbeitsumfeld nehmen. Gerade wenn die Interessen weit auseinander liegen oder völlig neue Lösungen gefragt sind, kann eine neutrale Beratung den Lösungsprozess konstruktiv unterstützen. Im Projekt „ArbeitsZeitGewinn“ wurden Instrumente entwickelt, die bei einer Arbeitszeitberatung die vielfältigen Interessen aller Betriebspartner wahren und die arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse berücksichtigen. Dazu gehört die Arbeitszeit-Analyse als Bestandaufnahme und Grundlage konkreter Empfehlungen. Dieses Instrument wird im Workshop vorgestellt. Die Teilnehmer erfahren außerdem, in welchen Fällen sie eine externe Beratung zu ihren Arbeitszeithemen hinzuziehen

sollten und wie eine mitarbeiterorientierte, qualitätsgesicherte Arbeitszeitberatung aussieht. Weiterhin wird im Workshop erarbeitet, was gute Arbeitszeitberater auszeichnet und wie man sie findet.

Trainerin: Simone Back

Simone Back ist Personalentwicklerin und Demografieberaterin beim RKW Hessen, einer hessischen Wirtschaftsförderung für kleine und mittelständische Unternehmen. Sie leitet das Projekt www.ArbeitsZeitGewinn.de. Im Rahmen des Projekts wurden mittelständische Unternehmen zu innovativen Arbeitszeiten beraten und bei Bedarf in der Umsetzung begleitet.

Workshop 6

INQA „Unternehmenscheck-Mittelstand“

Mit Hilfe des etablierten INQA-Unternehmenschecks „Guter Mittelstand“ können KMU eigenständig oder in Zusammenarbeit mit Beratern kurz und prägnant die wesentlichen Potenziale zur Verbesserung im Unternehmen aufspüren. Als neutrales Referenzinstrument fasst der Check in elf Themen die Erfahrungen erfolgreicher Unternehmen sowie die Erkenntnisse wissenschaftlicher Forschung für mittelständische Unternehmen zusammen. Es gibt verschiedene Möglichkeiten, wie der Check in die Beratertätigkeit integriert werden kann. Ein Ansatzpunkt ist, ihn als Einstieg in die Beratung zu verwenden und ihn gemeinsam mit dem Unternehmer zu bearbeiten. Der Unternehmer könnte auch, motiviert durch den Berater, den Check selbstständig ausfüllen, um so eine Basis für eine strukturelle Beratung zu haben.

Der Check ist online abrufbar unter www.inqa-unternehmenscheck.de und umfasst elf Themen: Angefangen bei Kundenpflege und Unternehmenskultur, über Personalentwicklung bis hin zu Innovation. Auch mobil ist der Check verfügbar: als App für das iPad und Tablet-PCs. Unternehmen können zwischen der Vollversion und einer kürzeren Kennenlernversion wählen, bei der sie sich nur in ausgewählten Themen testen.

Der Workshop vermittelt Struktur und Inhalt des Checks und diskutiert Anwendungsmöglichkeiten im Beratungskontext.

Trainer: Oleg Cernavin

Soziologe, geschäftsführender Gesellschafter der BC GmbH Forschungs- und Beratungsgesellschaft; entwickelt seit vielen Jahren Kommunikationskonzepte und Instrumente zur strategischen Organisationsentwicklung für Unternehmen, Organisationen und nationale Netzwerke; stellvertretender Vorsitzender der nationalen Initiative „Offensive Mittelstand“. Autor zahlreicher Fachpublikationen.

Workshop 15

INQA „Gute Personalführung“

Ob Menschen ihre Ideen und Fähigkeiten im Unternehmen einbringen, hängt wesentlich von der Qualität der Personalführung ab. Es ist ein Mythos zu glauben, gute Personalführung sei angeboren. Gute Personalführung erfordert ein bewusstes Betrachten der Menschen und ihrer Zusammenarbeit sowie vorausschauendes Handeln. Gute Personalführung wird in Zukunft sogar noch wichtiger. Mit dem demografischen Wandel müssen künftig Wertschöpfung und Innovationen mit deutlich älteren Belegschaften realisieren. Zusätzlich wird es vor allem für kleinere Unternehmen immer schwieriger, gute Fachkräfte zu bekommen.

Der INQA-Check „Personalführung“ bietet konkrete Anregungen für eine gute Personalführung. Der Check hilft die Beschäftigten zu befähigen und zu motivieren, gute Leistungen zu erbringen. Er hilft auch, die Beschäftigten zu unterstützen, gesund und gerne im Unternehmen zu arbeiten. Die Checkpunkte beschreiben die gute Praxis der Personalführung von erfolgreichen Unternehmen.

Sie helfen Handlungsbedarfe festzustellen und konkreten Maßnahmen zu initiieren. Mit dem Check können vor allem Berater und Unternehmer kleiner Betriebe systematisch die Qualität der Personalführung überprüfen. Darüber hinaus ist der Check auch für Führungskräfte von Abteilungen oder Teams in größeren Unternehmen geeignet.

Die vollständige Bearbeitung des Checks dauert 60 Minuten bis 1,5 Stunden. Im Internet finden Sie unter www.inqa-check-personalfuehrung.de eine interaktive Fassung des Checks. Der Workshop vermittelt Struktur und Inhalt des Instruments und diskutiert Anwendungsmöglichkeiten im Beratungskontext.

Trainer: Oleg Cernavin

Soziologe, geschäftsführender Gesellschafter der BC GmbH Forschungs- und Beratungsgesellschaft; entwickelt seit vielen Jahren Kommunikationskonzepte und Instrumente zur strategischen Organisationsentwicklung für Unternehmen, Organisationen und nationale Netzwerke; stellvertretender Vorsitzender der nationalen Initiative „Offensive Mittelstand“. Autor zahlreicher Fachpublikationen.

Workshop 7 und 16

Altersstrukturanalyse – Die betriebliche Altersstruktur mit dem DemografieKompass erfassen und Handlungsbedarfe benennen

Was ist eine betriebliche Altersstrukturanalyse? Worauf ist bei der Erstellung und Auswertung zu achten? Wie kann die DemografieKompass Software genutzt werden? All diese Fragen sollen im Workshop praxisnah und mit Beispielen erläutert und diskutiert werden. Gezeigt wird, wie mit der Software in wenigen Minuten erste Bestandsaufnahmen zur betrieblichen Altersstruktur erstellt werden können und welche Funktionen zur detaillierten Datenerfassung und Auswertung das Instrument bietet.

Der DemografieKompass ist für alle Unternehmensgrößen und Branchen geeignet und richtet sich an Interessenvertretungen, Personalverantwortliche sowie BeraterInnen. Vorkenntnisse sind nicht notwendig.

Trainerin: Stefani Mehring

TBS-Beraterin mit den Schwerpunkten Beschäftigungsfähigkeit und betriebliche Potenzialentwicklung. Diplom Pädagogin mit langjähriger Erfahrungen als Beraterin in den Themenfeldern Personal- und Organisationsentwicklung, Gesundheit, Veränderungsmanagement und demografischer Wandel.

Die Technologieberatungsstelle beim DGB in NRW e.V. NRW (TBS) unterstützt Interessenvertretungen und interessierte ArbeitnehmerInnen durch Beratung und Qualifizierung.

Workshop 8 und 17

Maßnahmen zur Förderung der mentalen Leistungsfähigkeit Älterer

Mit zunehmendem Alter können mentale Funktionen nachlassen, v. a. nach langjähriger monotoner und repetitiver Tätigkeit. Um die Gesundheit und Arbeitsfähigkeit älterer Beschäftigter zu erhalten und zu fördern, sind Maßnahmen auf betrieblicher Ebene (Verhältnisprävention) und individueller Ebene (Verhaltensprävention) notwendig. Auf der betrieblichen Ebene sind dies insbesondere eine ergonomisch gute Gestaltung des Arbeitsplatzes und eine geeignete Strukturierung der Arbeitsabläufe. Bei der sozialen Interaktion im Betrieb sind insbesondere Wertschätzung und Gratifikationssysteme sowie eine Schulung von Führungskräften zum Umgang mit älteren Beschäftigten bedeutsam. Auf der individuellen Ebene sind Maßnahmen zur Verbesserung emotionaler (Stressmanagement-Training) sowie mentaler Kompetenzen (kognitives Training) sinnvoll. Das im Work-

shop vorgestellte kognitive Training wurde im Rahmen von zwei großen Forschungsprojekten mit Senioren und älteren Beschäftigten entwickelt und evaluiert. Es basiert auf dem computergestützten Training mentaler Kompetenzen, die im Alter nachlassen. Die Übungen wurden nach den Kriterien Wissenschaftlichkeit, Sinnhaftigkeit für Ältere und „Spaßfaktor“ zusammengestellt oder neu entwickelt. Durch das Training verbessern sich diese Kompetenzen nachhaltig.

Trainer: Prof. Dr. Michael Falkenstein

Professor Dr. med. Michael Falkenstein, Dipl.-Psych., Dipl.-Ing., ist Leiter des Projektbereiches „Altern und ZNS-Veränderungen“ am Leibniz-Institut für Arbeitsforschung an der TU Dortmund (IfADo). Seine Forschungsthemen sind Arbeit, Lernen und Mobilität im Alter. Er leitete das Projekt „PFIFF“ (Programm zur Förderung und zum Erhalt intellektueller Fähigkeiten für ältere Arbeitnehmer). Zugleich beschäftigt er sich in dem von ihm gegründeten Institut für Arbeiten, Lernen und Altern (ALA) mit betrieblicher Beratung zum Thema ältere Belegschaften, Schulung von Führungskräften und Training älterer Beschäftigter.