

AGE CERT - der Selbstcheck für altersgerechte Personalentwicklung

1. Hintergrund

Altersgerechte Personalentwicklung wird im Rahmen des demographischen Wandels der Gesellschaft sowohl für Unternehmen als auch für Beschäftigte zunehmend bedeutsamer: Das durchschnittliche Alter der Belegschaften nimmt zu. Durch die jüngsten sozialpolitischen Entscheidungen, wie Erhöhung des Rentenalters und Abschaffung der Altersteilzeit, verlängert sich die Lebensarbeitszeit der Beschäftigten. Bereits vom Jahr 2010 an, so sagt es das Statistische Bundesamt voraus, wird ein Rückgang der Beschäftigten in den Kernbelegschaften aus Altersgründen spürbar sein, und die Zahl der möglichen Nachrücker wird sich sukzessiv verringern.

Prof. Frerich Frerichs, Zentrum Altern und Gesellschaft, identifiziert zwei unterschiedliche Vorgehensweisen im Unternehmen (F. Frerichs, 2009): Zum einen richten sich diese an die Gruppe der älteren Beschäftigten, deren Leistungsfähigkeit nicht im Einklang mit den beruflichen Arbeitsanforderungen steht. Zum anderen sind diese stärker präventiv orientiert und beziehen die gesamte Erwerbsbiographie und damit alle Altersgruppen ein.

Der Begriff „Altersmanagement“ ist, obwohl häufig benutzt, wissenschaftlich weitgehend undefiniert und im Gegensatz zu anderen Managementsystemen noch nicht mit einheitlichen Handlungsgrundsätzen, Methoden oder Instrumenten besetzt. Altersgerechte Personalentwicklung weist zahlreiche Parallelen und Schnittstellen zu Konzepten für eine Humanisierung der Arbeitswelt auf.

„Age Management“, so schreibt der finnische Gesundheitsexperte Juhani Ilmarinen, bedeutet, die Arbeitsfähigkeit einer Person und den Erfolg des Unternehmens zu managen.

Die betrieblichen Strategien, die zum Erhalt und auch zur weiteren Entwicklung der Arbeitsfähigkeit eingesetzt werden, können die Risiken für sinkende altersbedingte Leistungsfähigkeit abmildern und die Chancen einer optimalen Ressourcenausschöpfung steigern.

2. Die Beteiligten

Die Marie-Luise und Ernst Becker Stiftung ist eine selbstständige Stiftung des bürgerlichen Rechts mit Sitz in Köln. Sie wurde im Jahr 2002 gegründet und setzt sich dafür ein, dass Gesundheit und somit selbstbestimmtes und sinnerfülltes Leben im Alter so lange wie möglich erhalten bleiben kann. Aufgrund der gesellschaftlichen Brisanz und im Zuge des sich vollziehenden demographischen Wandels und der damit verbundenen Auswirkungen auf die Arbeitswelt konzentriert sich die Stiftung vorerst auf die Phasen des späten Arbeitslebens und des sogenannten dritten Lebensabschnittes. Die Stiftung vergibt einen jährlichen Innovationspreis „Altern und Arbeit“ und leistet wertvolle Beiträge durch jährliche Fachtagungen mit Experten.

Das interdisziplinäre Forschungszentrum Zentrum Altern und Gesellschaft (ZAG) an der Hochschule Vechta lieferte die wissenschaftlichen Grundlagen und definierte die Handlungsfelder für AGE CERT.

Das Institut für Qualitätssicherung in Prävention und Rehabilitation GmbH an der Deutschen Sporthochschule Köln (iqpr) erarbeitete den „Selbstcheck altersgerechte Personalentwicklung“ und entwickelte das Visitationsverfahren im Rahmen der Visitation und der Vergabe des Qualitätssiegels „AGE CERT“.

3. Der Selbstcheck und das Qualitätssiegel „AGE CERT“

Der Selbstcheck ist ein Fragebogen für Unternehmen. Er hat deshalb in erster Linie die Aufgabe, Unternehmensleitungen bei der Bestandsaufnahme der eigenen Strukturen und Aktivitäten zu unterstützen.

In einem zweiten Schritt kann eine Visitation erfolgen. Autorisierte Visitatoren führen Gespräche mit den Unternehmen und prüfen Dokumente. Den Abschluss bildet eine halbtägige Prüfung vor Ort. Das Ergebnis des Visitationsberichtes enthält je nach Ergebnis eine Empfehlung an die Stiftung zur Verleihung des Qualitätssiegels.

Mit dem Qualitätssiegel „AGE CERT“ zeichnet die Marie-Luise und Ernst Becker Stiftung Unternehmen aus, die in vorbildlicher Weise altersgerechte Personalentwicklung in ihren Unternehmen umsetzen. Die Voraussetzung für eine Visitation besteht im erfolgreichen Absolvieren des Selbstchecks

und der Visitation im Unternehmen. Das Qualitätssiegel hat eine Gültigkeit von drei Jahren, danach kann es durch eine Revisitation verlängert werden.

4. Die Handlungsfelder des „AGE CERT“

Da gegenwärtig noch kein wissenschaftliches Ordnungssystem vorliegt, auf das ein Visitationsverfahren zurückgreifen könnte, hat das ZAG der Hochschule Vechta die berufliche Leistungsfähigkeit zugrunde gelegt, wobei Gesundheit, Qualifikation und Motivation die zentralen Leistungsdimensionen bilden. Die folgende Tabelle stellt die Wirkung verschiedener Maßnahmen auf die berufliche Leistungsfähigkeit dar:

		<i>Zieldimension</i>		
		Gesundheit	Qualifikation	Motivation
Handlungsfelder	Arbeitsgestaltung	Gesundheitsförderung durch belastungsmindernde/-verändernde Arbeitsplatz- und Arbeitsorganisation	Qualifikationsförderung durch lernförderliche Arbeitsaufgaben	Motivationsförderung durch anregende und abwechslungsreiche Arbeitsinhalte
	Förderung des Gesundheitsverhaltens	Gesundheitsförderung durch Aufklärung und Training		
	Laufbahngestaltung	Gesundheitsförderung durch belastungsmindernde/-verändernde Stellenwechsel	Qualifikationsförderung durch neue Arbeitsinhalte	Motivationsförderung durch Statusgewinne und neue Arbeitsinhalte
	Gratifikationsgestaltung			Motivationsförderung durch Statusgewinne und neue Arbeitsinhalte
	Weiterbildung		Qualifikationsförderung durch flankierende Weiterbildungsmaßnahmen	

Handlungsfelder Alter(n)smanagement, F. Frerichs, ZAG Vechta

5. Welche Altersgruppe bezeichnet der Selbstcheck als „ältere Beschäftigte“?

Es gibt in der Fachliteratur keine eindeutige Definition oder Altersangabe für „ältere Beschäftigte“. Dies ist zudem von der jeweiligen Branche abhängig, denn in Branchen mit hoher körperlicher Beanspruchung gibt es erfahrungsgemäß bedeutend weniger Beschäftigte über 50 Jahren als in solchen mit wechselnden oder moderaten Beanspruchungen.

„Alter(n)sgerechte Ausrichtung betrieblicher Maßnahmen beginnt mit den Jüngeren (in Zusammenarbeit mit den Älteren), geht über die Mitarbeiter mittleren Alters (bei der Sicherung von Qualifikation und Gesundheit) und schließt den Kreis mit den Älteren.“ (Bertelsmann Stiftung und Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände 2003).

Es ist die Absicht des Selbstchecks, nicht nur die Beschäftigten einzubeziehen, die aktuell zu den „Älteren“ ab etwa 55 Jahren zählen, sondern auch die, die in etwa zehn Jahren zu dieser Gruppe gehören werden. Im Selbstcheck wird deshalb für „ältere Beschäftigte“ ein Alter ab etwa 45 Jahre zugrunde gelegt.

6. Fragen und Beantwortung

Die Fragen des Selbstchecks zu den vorgenannten fünf Handlungsfeldern wurden auf wissenschaftlicher Grundlage erarbeitet. Sie wurden einem Pre-Test durch Experten aus Wissenschaft, Unternehmen und Personalwesen unterzogen.

Es gibt zu jeder Frage vier Antwortmöglichkeiten, wobei sich die dritte Antwort „Handlungsbedarf erkannt, aber noch nicht umgesetzt“ von der vierten „wird noch nicht umgesetzt“ darin unterscheidet, dass bereits ein Handlungsbedarf festgestellt wurde, der im Unternehmen aus verschiedenen Gründen (z. B. finanzielle Mittel, notwendige Absprachen mit der Mitarbeitervertretung, Einbindung von Dienstleistern, Unterstützung durch die Sozialversicherungsträger) noch nicht umgesetzt werden konnte.

Bei einigen Fragen gibt es eine zusätzliche Antwortmöglichkeit „in unserem Unternehmen nicht anwendbar“. Dies betrifft meist Tätigkeiten im gewerblichen Bereich, die nicht in allen Branchen von Bedeutung sind.

Der Zeitaufwand für den Selbstcheck beträgt zwischen 20 und 40 Minuten.

7. Die Auswertung

Jede Antwort hat einen spezifischen Bewertungsfaktor. Die Auswertung der Antworten erfolgt in Rangplätzen von 1-100. Ein Rangplatz von 100 ist der höchste erreichbare Wert und bedeutet, dass alle Handlungsfelder des Selbstchecks AGE CERT im Unternehmen umgesetzt werden. Die Rangplätze 1-100 sind auf vier Gruppen (Quartile) aufgeteilt.

Die Rangplätze sowie die Quartile werden für das Gesamtergebnis sowie für jedes der fünf Handlungsfelder von AGE CERT wiedergegeben. Zusätzlich gibt es eine Auswertung der Untergruppen in den Handlungsfeldern Arbeitsgestaltung und Gesundheitsverhalten.

8. Ausgabe der Ergebnisse

Die Ergebnisse des Selbstchecks AGE CERT sind zunächst nur für Ihr Unternehmen bestimmt. Eine Speicherung der Daten erfolgt nicht. Das Ergebnis des Selbstchecks wird auf Ihrem Bildschirm ausgegeben und kann als PDF Dokument heruntergeladen werden.

Für Unternehmen, die eine Visitation und die Verleihung des Qualitätssiegels AGE CERT der Marie-Luise und Ernst Becker Stiftung anstreben, ist der ausgefüllte Selbstcheck Grundlage der Visitation.

Langfristig möchte die Marie-Luise und Ernst Becker Stiftung eine Datenbank über die Umsetzung altersgerechter Personalentwicklung in Unternehmen aufbauen. Mit dieser Datenbank kann ein Benchmarking erarbeitet werden, das Unternehmen den Vergleich mit anderen Unternehmen je nach Branche, Größe und Bundesland ermöglicht. Sie können sich am Aufbau dieser Statistik beteiligen, indem Sie das Ergebnis Ihres Selbstchecks neben einigen Strukturdaten in anonymisierter Form zur Verfügung stellen. Die Daten werden ausschließlich für den genannten Zweck der Stiftung verwendet.