

Was ist im Betrieb zu tun?



Die richtigen PartnerInnen suchen

Der ArbeitnehmerInnenschutzausschuss setzt sich aus Betriebsrat, Sicherheitsvertrauenspersonen, ArbeitgeberInnen, ArbeitsmedizinerInnen, Sicherheitsfachkräften sowie weiteren ExpertInnen (z. B. Arbeitspsychologen/-loginnen) zusammen. Also all jenen, die auf betrieblicher Ebene die Gesundheit und Sicherheit der ArbeitnehmerInnen umsetzen bzw. gestalten. Der ArbeitnehmerInnenschutzausschuss ist somit das beste Gremium für die Gestaltung von altersgerechten Arbeitsplätzen.

Altersgerechtes Arbeiten zum Thema machen

Man muss sich überlegen, wie die Vorteile genutzt werden können, die die Erfahrung Älterer für den Betrieb bringen. Ein weiterer wichtiger Schritt ist es, sich bewusst zu machen, welche Veränderungen durch die alternde Belegschaft auf den Betrieb zukommen werden. Voraussetzung dafür ist es, ein paar Fragen nach der Altersstruktur zu beantworten. Am besten machen das der ArbeitnehmerInnenschutzausschuss oder der Betriebsrat und der/die ArbeitgeberIn gemeinsam:

- Wie viele ArbeitnehmerInnen werden voraussichtlich in den nächsten Jahren in Pension gehen?
- Wie ist die Altersverteilung (nach Altersklassen) im gesamten Unternehmen?
- Wie hoch ist das Durchschnittsalter in den einzelnen Abteilungen?
- Wie hoch ist das Durchschnittsalter in den verschiedenen Berufspositionen, z. B. bei Lehrlingen, FacharbeiterInnen, MeisterInnen, VorarbeiterInnen, AbteilungsleiterInnen etc.

Auch die Jungen gesund erhalten

Damit gewährleistet ist, dass bereits junge ArbeitnehmerInnen ein langes und gesundes Arbeitsleben vor sich haben, sollte der Arbeitgeber darauf achten, sie nicht mit schweren Lasten und großem Druck zu überfordern. Zusätzlich verlieren junge Menschen gerne den Aspekt aus den Augen, dass sie lange Zeit im Arbeitsleben bleiben müssen. Sie machen vielfach Überstunden, um ihre finanzielle Situation aufzubessern. Aber: Für jeden Menschen ist eine gesunde Ausgewogenheit zwischen Arbeit und Freizeit wichtig.

Vorhandene Erfahrungen nutzen

Um den Erfahrungsschatz älterer ArbeitnehmerInnen im Betrieb einzubringen, gibt es mehrere Möglichkeiten:

- Das Mentoringsystem: Ältere ArbeitnehmerInnen stehen ihren jüngeren KollegInnen mit Rat und Tat zur Seite.
- Die gute und ausgewogene Mischung: Ältere und junge ArbeitnehmerInnen arbeiten gemeinsam. Klassischerweise ist die Erfahrung bei Älteren, der Mut zur Kreativität bei Jüngeren zu finden.

Lebenslange Weiterbildung

Der Trend zeigt, dass in ältere ArbeitnehmerInnen nicht gerne investiert wird, und sie sogar aus Bildungsmaßnahmen ausgeschlossen werden. Das ist weder der richtige Weg, noch ein sinnvoller. Deshalb:

- Ältere ArbeitnehmerInnen muss man in der betrieblichen Aus- und Weiterbildung besonders berücksichtigen.
- Bereits bei der Planung von Bildungsmaßnahmen sollte man darauf achten, dass sie auch für ältere ArbeitnehmerInnen ansprechend sind und auch darauf Rücksicht nehmen, dass ältere ArbeitnehmerInnen oft das Lernen wieder lernen müssen. Besonders geeignet sind Methoden, die den Erfahrungsschatz der langjährigen ArbeitnehmerInnen mit dem neu erworbenen Wissen verknüpfen.

Mut zu Veränderungen

Für viele ArbeitnehmerInnen sind einseitige Tätigkeiten über einen längeren Zeitraum keine Herausforderung mehr. Die Arbeit wird als monoton und langweilig empfunden und die Aufmerksamkeit lässt nach. Das birgt nicht nur in sich, dass ArbeitnehmerInnen innerlich kündigen, sondern erhöht auch die Gefahr von Arbeitsunfällen.

Weiterentwicklung bedeutet nicht nur den Aufstieg in eine höhere Hierarchieebene. Weiterentwicklung ist auch ein anderer, gleichwertiger Arbeitsplatz mit neuen Aufgaben. Eine Möglichkeit wäre, den langjährigen Erfahrungsschatz älterer ArbeitnehmerInnen zu nutzen und sie als TrainerInnen für jüngere bzw. neue ArbeitnehmerInnen im Unternehmen einzusetzen.

Mut zur Auszeit

Warum alle privaten Projekte erst in der Pension verwirklichen? Eine Auszeit (Sabbatical) zwischendurch ermöglicht, lang gehegte Wünsche während des Berufslebens zu erfüllen und Kraft zu tanken – sei es eine Weltreise, eine Auszeit für die Enkelkinder oder einfach zum Erholen und Entspannen, länger als es uns ein Urlaub ermöglicht.

Altersteilzeit anders nützen

Wenige Jahre vor der Pension nützen ArbeitnehmerInnen auch die Altersteilzeit – vielfach nur als Blockmodell mit dem Ziel, früher aus dem Berufsleben auszuschneiden. Aber Altersteilzeit kann auch anders – als Teilzeitmodell – genutzt werden. Wäre es nicht für die ArbeitnehmerInnen und den Betrieb von Vorteil, wenn man weniger Stunden als bisher arbeitet, diese jedoch dafür nützt, sein Wissen an die jüngeren KollegInnen weiterzugeben? ArbeitnehmerInnen erfahren so eine Wertschätzung ihres Wissens und haben nebenbei schon mehr Zeit für Hobbys und Familie.