



# Konzept und Leitfaden des Altersmanagements

Das Altersmanagement im Betrieb soll jene altersbezogenen Faktoren berücksichtigen, die sich auf alle Beschäftigten im täglichen Management auswirken. Es soll auf die Gestaltung und Organisation individueller Arbeitsaufgaben sowie die Arbeitsumgebung achten. Es dient dazu, dass sich alle – ungeachtet ihres Alters – darin bestärkt fühlen, die eigenen wie auch die betrieblichen Ziele zu erreichen.

## Die acht Dimensionen des betrieblichen Altersmanagements

([nach «Eurofound»](#))

- Personalrekrutierung,
- Weiterbildung, lebenslanges Lernen, Wissensmanagement,
- Berufliche Entwicklung und Laufbahn (ab dem Eintritt in das Erwerbsleben),
- Flexible Arbeitszeitgestaltung,
- Gesundheitsschutz, Gesundheitsförderung und ergonomische Arbeitsplatzgestaltung,
- Erhalt der Arbeitsfähigkeit,
- Erwerbsaustritt und Übergang in den Ruhestand,
- Ganzheitliche, auf das gesamte Arbeitsleben und alle Altersgruppen ausgerichtete Ansätze.

---

## 10 Goldene Regeln für eine gute Praxis

([nach «Deutsches Demografie-Netzwerk»](#))

1. Vorausschauende **Personalplanung** durchführen, Alterung und Fachkräftebedarf im Blick haben, Führungskräfte sensibilisieren.
2. **Personalgewinnung** altersneutral praktizieren.
3. Altersneutrale **Personalauswahl** bei Einstellungen und Personalentwicklung realisieren.

4. **Arbeitsplatzwechsel** der Beschäftigten schon in früher Beschäftigungsphase bewusst fördern, um deren berufliche Optionen zu erweitern.
  5. **Weiterbildungsmöglichkeiten** für alle Beschäftigten anbieten.
  6. Alternativen zum Vorruhestand der Beschäftigten erarbeiten, **berufliche Perspektiven** für Ältere schaffen.
  7. Altersgerechte **Arbeits- und Arbeitszeitgestaltung** sowie **wertschätzende Führung** anstreben.
  8. Konstruktives Miteinander aller Generationen im Unternehmen bewusst fördern und **Wissensaustausch** sicherstellen.
  9. Beschäftigungsfördernde **Vergütung** anstreben, Senioritätsprivilegien überprüfen.
  10. **Betriebliche Gesundheitsförderung** anstreben.
- 

## Einführen des Altersmanagements

1. Standortbestimmung
    - Betriebliche Altersstrukturanalyse
    - Individuelle Qualifikationsanalyse
    - Belastungs-Beanspruchungsanalyse auf kollektiver und individueller Ebene
  2. Zukunftsprojektion
  3. Zieldefinition für die acht Dimensionen (siehe oben) gemäss den Merkmalen einer guten Praxis (siehe oben)
  4. Planung von Massnahmen
    - Ausrichten der Unternehmenspolitik und Personalstrategie
    - Identifizieren und Priorisieren jener Handlungsfelder, welche die Arbeitsfähigkeit auf kollektiver und auf individueller Ebene erhalten
  5. Umsetzung und Evaluierung der Massnahmen
- 

## Erfolgsfaktoren

nach «Eurofound»

<b>Sensibilisierung für die Belange älterer Arbeitnehmer</b>	>>>	Personalfachleute und Arbeitnehmende
<b>Sorgfältige Planung und Umsetzung</b>	>>>	partizipativ, gestaffelt, Pilotprojekte
<b>Verbesserung der Arbeitsbedingungen</b>	>>>	ergonomische Arbeitsplatzgestaltung
<b>Kooperation aller beteiligten Akteure</b>	>>>	ab Planungsphase, evtl. mit externen Fachleuten
<b>Kontinuierliche Kommunikation</b>	>>>	offen in allen Phasen über verschiedene Kanäle

<b>Internes und externes Monitoring</b>	>>>	Altersstruktur, Qualifikationsbedarf, Arbeitsfähigkeit
<b>Evaluierung und Bewertung</b>	>>>	Kontinuierliche Verbesserung

Letzte Änderung 15.03.2016

<https://www.seco.admin.ch/content/seco/de/home/Arbeit/Arbeitsbedingungen/Arbeitnehmerschutz/Aeltere-Arbeitnehmende/Betriebliches-Altersmanagement/Konzept-und-Leitfaden-des-Altersmanagements.html>