

Zielgruppe: Führungskräfte von KMU

Handlungshilfe: Teams und Belegschaften systematisch entwickeln



THEMEN: PERSONAL/ DEMOGRAPHIE • GESUNDHEIT • FACHKRÄFTESICHERUNG • ARBEITSSCHUTZ • FÜHRUNG • ERGONOMIE
ART DER HILFE: UMSETZUNGSHILFE



KURZBESCHREIBUNG

Die Handlungshilfe „Teams und Belegschaften systematisch entwickeln“ enthält für Führungskräfte kleiner und mittlerer Unternehmen drei Analysewerkzeuge, mit denen sie ihre Personalarbeit generationenerecht gestalten und die Arbeitsfähigkeit insbesondere der älteren Beschäftigten erhalten können.

Was ist die Handlungshilfe „Teams und Belegschaften systematisch entwickeln“?

Die Handlungshilfe „Teams und Belegschaften systematisch entwickeln“ hält für Führungskräfte kleiner und mittlerer Unternehmen (KMU) drei Analysewerkzeuge bereit, die sie dabei unterstützen können, die Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten langfristig zu erhalten und die Personalstruktur ganzheitlich zu betrachten und Altersfaktoren zu berücksichtigen.

Zunächst enthält die Handlungshilfe eine Vielzahl an Hintergrundinformationen - zur altersgerechten Arbeit, zur betrieblichen Gesundheitsförderung sowie zur Mehrgenerationen-Personalarbeit. Verschiedene Handlungsfelder, die alle einen Einfluss auf die Arbeits- und Leistungsfähigkeit der Beschäftigten haben, werden erklärt. Die Handlungsfelder umfassen: Gesundheit, Arbeitsgestaltung, Führung und Unternehmenskultur,

Personalbedarfsplanung, -rekrutierung und -entwicklung.

Die anschließenden Kapitel erklären die drei Analyseinstrumente mit denen die Personalstruktur, mit besonderem Fokus auf ältere Beschäftigte ermittelt werden kann. Es werden jeweils die Voraussetzungen, Ziele und Funktionen erklärt:

1. Altersstrukturanalyse: Mit dieser Analyse können die Führungskräfte die Belegschaftsstruktur analysieren (Alter, Geschlecht, Qualifikation, Beschäftigtenstatus). Es wird erfasst, wann welche Mitarbeitenden den Betrieb mit welchem Wissen und welchen Qualifikationen verlassen. Dadurch kann Personalarbeit aus einer Mehrgenerationenperspektive gestaltet werden.

2. Qualifikationsbedarfsanalyse: Hier werden die erforderlichen Qualifikationen und Fähigkeiten für die Tätigkeiten erfasst und gleichzeitig geschaut, welche Qualifikationen vorhanden sind. Dadurch wird erkennbar, wo noch Qualifikationsbedarf besteht und wie gegebenenfalls der Wissenstransfer und die Wissenssicherung gestaltet werden können, bevor ältere Beschäftigte den Betrieb verlassen.

3. Gefährdungs- und Belastungsbeurteilung: Mit dieser Schritt-für-Schritt Anleitung können psychische und physische Gefährdungen im Alterskontext ermittelt werden. Die Beurteilung hilft frühzeitig Maßnahmen zur betrieblichen Gesundheitsförderung einzuleiten.



Titelseite der Handlungshilfe „Teams und Belegschaften systematisch entwickeln“

© INQA

Gefördert durch:



Bundesministerium
für Forschung, Technologie
und Raumfahrt



Zielgruppe: Führungskräfte von KMU

Handlungshilfe: Teams und Belegschaften systematisch entwickeln



THEMEN: PERSONAL/ DEMOGRAPHIE • GESUNDHEIT • FACHKRÄFTESICHERUNG • ARBEITSSCHUTZ • FÜHRUNG • ERGONOMIE
ART DER HILFE: UMSETZUNGSHILFE

Die Handlungshilfe enthält eine umfassende Tabelle mit Maßnahmen und Ideen, wie die Arbeitsbedingungen auf Grundlage der Analyse, sowohl für jüngere als auch ältere Mitarbeitende verbessert werden können.

Zum Schluss werden drei Praxisbeispiele vorgestellt, welche die vorgestellte Analyse erfolgreich durchgeführt und entsprechende Maßnahmen umgesetzt haben.

Welchen Mehrwert hat die Handlungshilfe für Führungskräfte?

Die Handlungshilfe informiert umfassend über das Thema Arbeitsfähigkeit älterer Beschäftigter und eine Mehrgenerationen-Personalarbeit. Führungskräfte erhalten hier Hintergrundwissen und ein Instrument an die Hand, das sie bei der Bewältigung des demografischen Wandels und der Fachkräftesicherung unterstützen kann. Es ist eine Hilfe für die Personalarbeit, mit dem die Arbeits- und Beschäftigtenfähigkeit erhalten, eine gesundheitsförderliche Arbeitsgestaltung etabliert und der Personaleinsatz langfristig und vorausschauender geplant werden kann.



ZUGANG

Die Handlungshilfe „Teams und Belegschaften systematisch entwickeln“ steht online zur Verfügung:



Ausschnitt aus der Handlungshilfe „Teams und Belegschaften systematisch entwickeln“
 © INQA

Die drei Analyseinstrumente machen einen ganzheitlichen Blick auf den eigenen Betrieb möglich. Auf einen Blick können Führungskräfte erkennen, in welchen Bereichen (wie z.B. Personalentwicklung, Gesundheitsförderung oder Wissenssicherung) Handlungsbedarf besteht.

Wie können Führungskräfte die Handlungshilfe nutzen?

Die Handlungshilfe empfiehlt alle drei Analyseinstrumente anzuwenden, um einen ganzheitlichen Blick auf den eigenen Betrieb werfen zu können. Nach der Analyse können Führungskräfte sich an der Maßnahmenliste orientieren und diese bei Bedarf im Betrieb umsetzen. So können die Arbeitsfähigkeit und die

Zufriedenheit der Beschäftigten erhalten werden.

Die Handlungshilfe umfasst etwa 80 Seiten und steht online als kostenloser Download zur Verfügung.

Wer hat die Handlungshilfe entwickelt?

Die Handlungshilfe „Teams und Belegschaften systematisch entwickeln“ wurde von der Initiative neue Qualität der Arbeit (INQA) und der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) herausgegeben.