

Stufenplan Arbeit und Alter für Arbeitgeber

Zeitflexibilität erhöhen	Arbeit altersgerecht organisieren	Miteinander der Generationen fördern	Personal altersgerecht gewinnen und entwickeln	Gesundheit erhalten	Rentner einbinden und beschäftigen	Beruf und Pflege vereinbaren**	Bürgerschaftliches Engagement unterstützen
--------------------------	-----------------------------------	--------------------------------------	--	---------------------	------------------------------------	--------------------------------	--

1 Ausgangslage analysieren	Altersstrukturanalyse							Ausgangslage analysieren
	Belegschaftsbefragung							
	Bestandsaufnahme und Evaluierung vorhandener personalpolitischer Maßnahmen							
	Benchmarking in Bezug auf altersgerechte Personalpolitik							
	Bestandsaufnahme vorhandener Arbeitszeitmodelle und Nutzung nach Zielgruppen	Analyse des Arbeitsplatzes, der Arbeitsmittel und Arbeitsprozesse	Befragungen von Fokusgruppen	Personalbedarfsanalyse	Krankenstandsanalyse	Analyse der aktuellen und zukünftigen Bedarfe/Einsatzmöglichkeiten	Befragungen zu aktuellen und erwarteten Pflegeaufgaben	
	Alterssimulationen		Kompetenz- und Potentialanalyse			Recherche zu Beratungs- und Pflegeangeboten	Recherche zu regionalen Ehrenamtsstrukturen	
	Gefährdungs- und Belastungsbeurteilung*		Qualifikationsbedarfsanalyse					
2 Betriebliche Angebote ausbauen	Flexible Pausenregelungen	Förderung von Teamarbeit	Altersgemischte Teams	Förderung des lebenslangen Lernens	Aktive Pause	Einladung von Ruheständlern zu Feiern und besonderen Anlässen	Enttabuisierung des Themas »Pflege«	Freistellung fürs Ehrenamt
	Gleitzeit/ Vertrauensarbeitszeit	Vertretungsregelungen	Paten-/ Mentorenmodelle	Altersübergreifende Lerngruppen	Ruheraum	Zugang zur Kantine für Ruheständler	Zeitflexibilität (siehe 1. Spalte)	Teilnahme an sozialen Gemeinschaftstagen/betrieblich organisierte Ehrenamtsaktionen
	Reduzierte Arbeitszeiten	Anpassung der Arbeitsinhalte an reduzierte Arbeitszeiten	Tandemmodelle	Senior-Azubis/ Senior-Trainees	Ergonomieschulung	Zusendung der Mitarbeiterzeitung	Notfallpläne/ Vertretungsregelungen	Kooperationen mit Ehrenamtsbörsen
	Flexibilisierung des Ausstiegs	Job Enrichment/ Job Enlargement	Planung und Gestaltung von Übergabeprozessen	Weiterbildungsangebote mit altersgerechter Didaktik	Förderung von Bewegung, Sport und Entspannung	Zugang zum Intranet	Interne oder externe Information und Beratung für Pflegende	Förderung von Schüler- bzw. Schulpatenschaften älterer/ ehemaliger Beschäftigter
	Arbeitszeitkonten/ Zeitwertkonten	Belastungsstreuung/ Job Rotation	Nutzung von Instrumenten zur (Erfahrungs-)Wissensweitergabe	Innerbetriebliche Praktika	Gesundes Essen in der Kantine/ Ernährungsberatung/Kochkurse	Weiterbeschäftigung nach Renteneintritt (ggf. in Teilzeit)	Kompetenzseminare für Pflegende***	Unterstützung von Nachbarschaftshilfe
	Altersgerechte Schichtplanung	Aktive Einhaltung des Arbeitsschutzes	Nachfolgeplanungen	Planung von Karriere- und Ruhestandswegen	Betriebsärztliche (Vorsorge-)Untersuchung	Beschäftigung als Senior Expert	Vermittlung oder Bereitstellung von Senioren- und Pflege-Services***	Aufbau/Unterstützung von Generationennetzwerken
	Telearbeit/ mobiles Arbeiten	Reduktion von Arbeitsbelastungen	Einbeziehung älterer Beschäftigter in die Entwicklung von Produkten und Dienstleistungen für Senioren	»Horizontale« Karrierewege ermöglichen	Gesundheitstag	Springerpool	Finanzielle Unterstützung	Social Sponsoring
	Job Sharing	Ergonomische Arbeitsplatzgestaltung		Mitarbeitergespräche/ Zukunftsgespräche	Gesundheitslotsen	Begleitung des beruflichen Rollenwechsels	Pflege-Guides	
	Zusatzurlaub/ Sonderurlaub	Betriebsvereinbarungen		Gezielte Personalgewinnung älterer Fachkräfte	Gesundheitscoaching	Mentoren für den Wiedereinstieg	**eine detaillierte Übersicht finden Sie im Stufenplan »Beruf und Pflege«	
	Sabbaticals	*verpflichtend im Arbeitsschutzgesetz und den Berufsgenossenschaftlichen Vorschriften festgelegt		Altersgerechte Auswahlverfahren und Bewertungsverfahren	Kurse zum Stressmanagement, Konfliktbewältigung, etc.		***ggf. in Kooperation mit anderen Arbeitgebern	
				Seminare zur Ruhestandsgestaltung	Psychosoziale Beratung			
			Betriebliche Altersvorsorge und sonstige finanzielle Hilfen	Betriebliches Eingliederungsmanagement				
3 Altersgerechte Unternehmenskultur fördern	Kommunikation <ul style="list-style-type: none"> Vorteile und Möglichkeiten einer altersgerechten Personalpolitik bekannt machen Über gesetzliche Rahmenbedingungen und betriebliche Angebote informieren Betriebliche Ansprechpartner benennen (z.B. Übergangsmanager) »Neue« Altersbilder im Betrieb fördern Vielfältige Optionen fürs Arbeiten im Alter aufzeigen Best-Practice-Beispiele bekannt machen Austausch und Vernetzung fördern (z.B. durch Generationendialog, Stammtische, betriebliche Netzwerke) Jüngere Generationen einbinden und das Thema an die gesamte Belegschaft adressieren Externe Öffentlichkeitsarbeit 							Altersgerechte Unternehmenskultur fördern
	Führung <ul style="list-style-type: none"> Führungskräfte sensibilisieren und gewinnen Handlungshilfen für Führungskräfte Leitbild der wertschätzenden und altersgerechten Führung Trainings zur Förderung von wertschätzender und altersgerechter Führung Mitarbeitergespräche Partizipationsprozesse fördern Kriterien wertschätzender und altersgerechter Führung bei Beurteilungen, Beförderung und Honorierung aufnehmen 							
4 Nachhaltigkeit sichern	Evaluation und Controlling der Maßnahmen <ul style="list-style-type: none"> Sicherstellung der Bedarfsgerechtigkeit und Passgenauigkeit der Maßnahmen Prognosen der zukünftigen Rahmenbedingungen und Bedarfe Anpassung und Weiterentwicklung der Maßnahmen 							Nachhaltigkeit sichern