

## DAS PROJEKT

Wie kann die Josefs-Gesellschaft als Sozialunternehmen qualifizierte Mitarbeitende motivieren und begeistern? Was macht sie zu einem attraktiven Arbeitgeber? Die Antworten auf diese Fragen werden immer wichtiger, denn der demografische Wandel hat längst begonnen. Das standortübergreifende Projekt „Überregional vernetzt – Lokal profitieren“ liefert diese Antworten. Das Projekt läuft von April 2016 bis September 2018. Insgesamt sind über 200 Mitarbeitende beteiligt.

In fünf Pilotereinrichtungen werden Strategien und Instrumente zur Personalentwicklung erarbeitet. Sie widmen sich jeweils einem der folgenden Schwerpunktthemen:

- Berufseinstieg
- Karriereplanung
- Work-Life-Balance
- Altersgerechtes Arbeiten 50+
- Betriebliches Gesundheitsmanagement



Die Ergebnisse werden in JG-weiten Workshops, Arbeitskreisen und Konferenzen verbreitet. Die Strategien und Instrumente fließen in die Organisationsentwicklung ein. Im

Rahmen einer Qualifizierungsreihe für Führungskräfte werden die Inhalte in fünf aufeinander aufbauenden Modulen vermittelt.

## KONTAKT

### Projektkoordinatorin Altersgerechtes Arbeiten:

Nadja Kohlwey  
Tel. 02962 800-303  
n.kohlwey@josefsheim-bigge.de

### Projektleitung:

Frank Mühr  
Tel. 0221 88998-335  
f.muehr@josefs-gesellschaft.de

### Projektmanagement:

Stephan Berner  
Tel. 0221 88998-285  
s.berner@josefs-gesellschaft.de

[www.vernetzt-profitieren.de](http://www.vernetzt-profitieren.de)



## ALTERSGERECHTES ARBEITEN 50+

JOSEFSHEIM BIGGE



Das Projekt „Überregional vernetzt – Lokal profitieren“ wird im Rahmen des Programms „rückenwind – Für die Beschäftigten und Unternehmen in der Sozialwirtschaft“ durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds gefördert.

## ALTERSGERECHTES ARBEITEN 50+

**Im Projekt „Überregional vernetzt – Lokal profitieren“ befasst sich das Josefsheim (Bigge) mit dem Thema „Altersgerechtes Arbeiten 50+“.**

Das Josefsheim hat die Arbeit dieses Projektteams dem bereits vorhandenen Betrieblichen Gesundheitsmanagement (BGM) zugeordnet. Das Projektteam beschäftigt sich mit der Entwicklung von Konzepten der Personal- und Organisationsentwicklung, die ein altersgerechtes, gesundes Arbeiten fördern. Darüber hinaus geht es darum, wie das Unternehmen den Erhalt von Wissen strukturieren kann, wenn ein Mitarbeitender in den Ruhestand geht.

Eine zentrale Rolle spielt die Unternehmenskultur. Sie hat wesentlichen Einfluss darauf, ob ältere Mitarbeitende motiviert bleiben und ihre Erfahrungen in altersgemischten Teams einbringen können. Führungskräften kommt dabei als Vorbilder eine Schlüsselrolle zu. Auch die Eigenverantwortung der Mitarbeitenden soll gestärkt werden.

Das Projektteam beschäftigt sich darüber hinaus mit der Frage, wie altersbedingte Veränderungen frühzeitig erkannt werden und wie das Arbeitsumfeld entsprechend gestaltet werden kann. Die Anpassung von Arbeitszeiten, technische Hilfsmittel am Arbeitsplatz, Angebote zur Gesundheitsförderung, aber auch die Sensibilisierung jüngerer Kollegen in den altersgemischten Teams sind beispielhafte Maßnahmen.

*„Die gelebte Kultur hat Einfluss darauf, ob ältere Mitarbeiter motiviert sind.“*

Beim Wissensmanagement geht es darum, frühzeitig zu erkennen, welche Wissensträger demnächst in den Ruhestand gehen. Greift dieses „Frühwarnsystem“, ist es möglich, vorhandenes Wissen zu strukturieren und festzulegen, an wen es weitergegeben werden soll. Die zu erprobenden Maßnahmen sollen es erlauben, die Nachfolge früh zu planen, um Wissen zu sichern.

Um die Mitarbeitenden für das Thema „Altersgerechtes Arbeiten“ zu sensibilisieren, gab es im April 2017 einen Gesundheitstag mit diesem Schwerpunktthema. Interessierte konnten sich informieren und bei verschiedenen Aktionen mitmachen. Unter anderem konnten sie mit einem Alterssimulationsanzug einen Mobilitätsparcours absolvieren, ihre Reaktionen testen oder rückengerechtes Pflegen in der Praxis erproben.

