



Demografie als Chance

Vom Defizit des Alterns zum Kompetenzmodell älterer Beschäftigter

TEXT: Claudia Tuchscherer und Kerstin Bücking

Die demografische Entwicklung stellt nicht nur die gesetzliche Rentenversicherung vor Herausforderungen. Auch Unternehmen wissen, dass sie mit ganzheitlichen Konzepten auftreten müssen, um neue Fachkräfte zu gewinnen und langjährig Beschäftigte zu binden. Neben lebensphasenorientierten Arbeitszeitmodellen ist auch die Einführung eines arbeitsplatzbezogenen betrieblichen Gesundheitsmanagements für jedes Alter sinnvoll. Denn nur wer gesund und fit ist, kann sich überhaupt vorstellen, bis zum Erreichen seines gesetzlichen Rentenalters in Vollzeit zu arbeiten – der wichtigste Baustein der Altersvorsorge.

IMBAR – nachhaltige Kompetenzen

Die Deutsche Rentenversicherung Baden-Württemberg (DRV BW) hat gemeinsam mit der Firma Würth aus Künzelsau im Jahr 2021 nach einem Konzept des Reha-Zentrums Hess das Modell-

Ein Arbeitsleben lang gesund bleiben: Die DRV Baden-Württemberg hilft mit ihren Präventions- und Reha-Angeboten dabei und berät passgenau.

projekt IMBAR – individuelle, multimodale, berufsorientierte, ambulante Rehabilitation – gestartet. Ein Modell, das Schule machen könnte, um Mitarbeitende länger im Erwerbsleben zu halten. Zwei weitere positive Effekte sind, dass sowohl Kompetenzen als auch Erfahrungen erhalten bleiben und der wertvolle Wissenstransfer zwischen den verschiedenen Altersgruppen sichergestellt wird. Es profitieren somit alle Mitarbeitenden und das Unternehmen.

Johanna Göller stellt als Firmenberaterin im Regionalzentrum Schwäbisch Hall der DRV BW schon seit längerer Zeit fest, dass Unternehmen die Mehrgenerationen-Belegschaft als Chance begreifen. Sie ist daher begeistert von IMBAR. Insbesondere das Zusammenspiel zwischen dem Unternehmen, dem Reha-Zentrum und der DRV BW sei einzigartig: „Durch kurze Videos vom Arbeitsplatz bekommt ein Expertenteam bereits vor der Eingangsanalyse ein genaues Bild von Bewegungsabläufen und äußere-

ren Einflüssen wie beispielsweise der Lärmbelastung oder auch der Geschwindigkeit der Arbeitsabläufe.“ In diesem Team vereint sich medizinisches, sport- und physiotherapeutisches sowie psychologisches Fachwissen. Neben der Arbeitsplatzsituation werden so auch Belastungen aus dem sozialen Umfeld einbezogen.

Perspektivisch sollte dieses Modellprojekt (siehe Grafik) Vorbild für andere Unternehmen und ambulante Reha-Einrichtungen sein, bekräftigt Milko Hess, Leiter des Reha-Zentrum Hess in Crailsheim: „Das Außergewöhnliche an IMBAR ist der fachliche Austausch, auf dessen Grundlage im Team entschieden wird, welche der drei berufsorientierten Reha-Stufen der Teilnehmende benötigt und mit welchem Behandlungsschwerpunkt.“ Im Anschluss werde die individuell auf die Teilnehmenden angepasste Gesundheitsmaßnahme zusammengestellt. „Die konkreten Arbeitsplatzanforderungen werden dabei stets mitgedacht“, führt Milko Hess weiter aus.

Verzahnung – Fundament des Erfolgs

Durch die Verzahnung der Kooperationspartner können erlernte Bewegungsabläufe oder mentales Training am Arbeitsplatz erprobt und die Ergebnisse den Experten oder der firmeneigenen Gesundheitsmanagerin rückgemeldet werden. „Der arbeitsbezogene Ansatz ermöglicht uns, die Mitarbeitenden individuell zu betreuen“, betont Sarah Lonsing, Gesundheitsmanagerin bei Würth. Und weiter: „Ihnen nach der Reha eine bedarfsgerechte multimodale Nachbetreuung zu gewährleisten, um sie bestmöglich zu unterstützen, ist besonders wichtig für einen lang anhaltenden Erfolg, möglichst bis ins Rentenalter.“

Thomas Laukhuf, Mitarbeiter bei Würth, wurde von seinem Betriebsarzt auf die außergewöhnliche Gesundheitsmaßnahme aufmerksam gemacht: „Dank IMBAR halte ich es wieder für machbar, bis zu meiner Rente in Vollzeit bei Würth zu arbeiten.“ Er ist glücklich über die deutliche Steigerung seiner Beweglichkeit und seine höhere Belastbarkeit. „Dieser Erfolg nach so kurzer Zeit motiviert mich, das Erlernte beizubehalten und die Übungen sowie mein Training nach Ende der Reha fortzusetzen“, ergänzt Laukhuf.



Thomas Laukhuf,
Mitarbeiter bei Würth,
nimmt an dem Modell-
projekt IMBAR teil.

„Durch die Verzahnung von Reha-Einrichtung und Unternehmen können erlernte Bewegungsabläufe oder mentales Training am Arbeitsplatz erprobt werden.“

Rückmeldungen wie die von Thomas Laukhuf fließen am Ende der Laufzeit des Modellprojekts in das Gesamtergebnis ein. „Ich bin zuversichtlich, dass die finale Auswertung dazu führen wird, künftig IMBAR auch mit anderen Firmen in Baden-Württemberg durchzuführen“, prognostiziert Johanna Göller und ergänzt: „Vielleicht kommen aber auch weitere betriebsärztliche Dienste auf mich und andere Firmenservice-Mitarbeitende der DRV BW zu, um passgenaue neue Modelle für ihr jeweiliges Unternehmen anzustoßen.“

Präventionsprogramm RV Fit

Für Versicherte, die (noch) nicht von IMBAR profitieren können, bietet die DRV das Präventionsprogramm RV Fit an. Denn eines steht fest: Eine Mehrgenerationen-Belegschaft mit einem zunehmenden Anteil an älteren Beschäftigten ist eine Chance für alle Beteiligten. Und die Kombination von Arbeitsumfeld mit Präventions- und Reha-Programmen ist ein Weg, um wertvolle, ältere Mitarbeitende bis zum Erreichen der Altersgrenze oder sogar darüber hinaus im Erwerbsleben zu halten.



Weitere Infos und Adressen:
www.driv-bw.de

IMBAR – eine Kooperation von DRV BW, Firma Würth und Reha-Zentrum Hess

Individuelle Eingangsanalyse



Stufe 1

Berufsorientierte Prävention

Initialphase: 3 ganze Tage
Trainingsphase: 12 Wochen
Eigenphase: 12 Wochen
Refresher: 1 Tag



Stufe 2

Berufsbegleitende Rehabilitation

7 Wochen mit
15 Behandlungstagen
(2 Tage die Woche)



Stufe 3

Gantztägige ambulante medizinische Reha

3 Wochen mit
15 Behandlungstagen