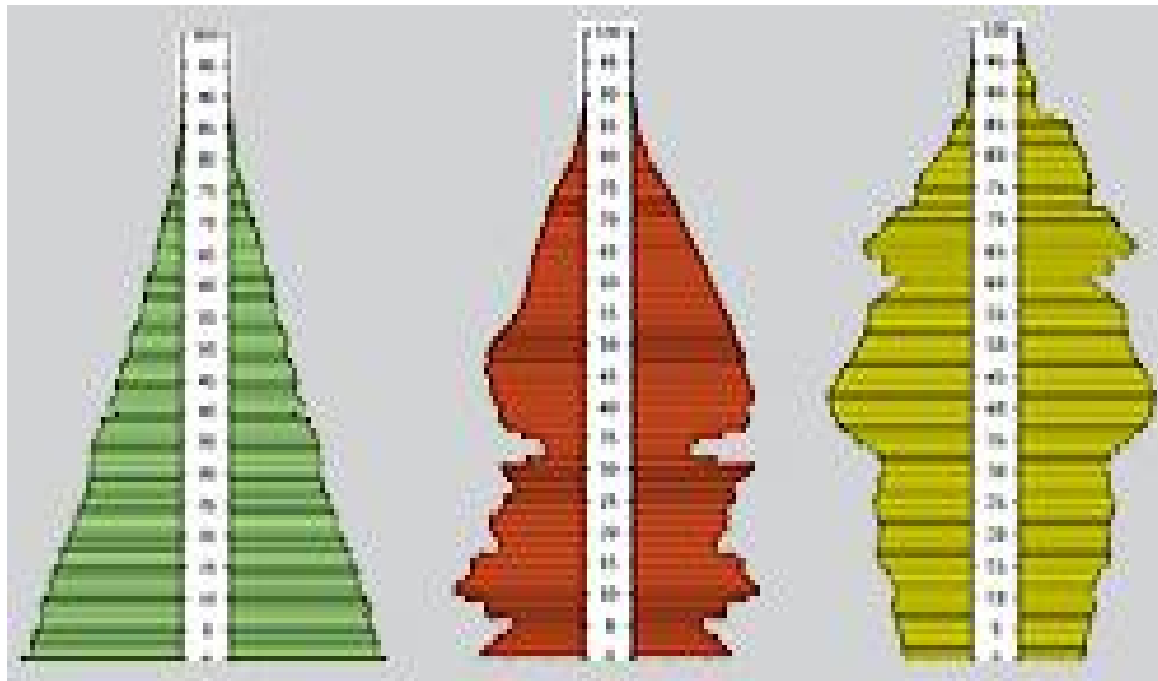


Handlungsansätze für Unternehmen zur Bewältigung des demographischen Wandels / Handlungsfelder der Demographieberatung



„Keine Zukunft
vermag wieder
gut zu machen,
was Du in der
Gegenwart
versäumst.“

Albert Schweitzer

Gliederung:

- Ø Zahlen, Daten Fakten zur Erwerbspersonenstruktur
- Ø Ältere Belegschaften = geringere Produktivität?
- Ø Demographie und Unternehmen
- Ø Handlungsfelder der Demographie-Fitness
 - Personal
 - Führung
 - Betriebliche Gesundheitsförderung
 - Märkte 50+

Zahlen, Daten Fakten 1

Erwerbspersonenpotential:

2008 ca. 40 Mio. Erwerbspersonen

2020 ca. 35 Mio.

„Altersschere“ der Erwerbspersonen:

2008 ca. 20 % < 30 und 24 % > 50-jährig

ca. 40 % der Arbeitnehmer > 55 Jahre arbeiten

2020 ca. 19 % < 30 und 35 % > 50-jährig

è danach werden die Zahlen wesentlich drastischer:

2030 ca. 30. Mio. Erwerbspersonen

2030 ca. 18 % < 30 und 40 % > 50-jährig

Zahlen, Daten Fakten 2

Personalwirtschaftliche demographische Risiken:

∅ Engpassrisiko: zu wenig Mitarbeiter

(kompetenzbezogen, regional („brain drain“ nach Luxembourg))

∅ Anpassungsrisiko: Mitarbeiter da, aber nicht geeignet

(zu geringe Qualifikation, Erhaltung der Beschäftigungsfähigkeit und Produktivität, Bsp.: körperliche Abnutzung Dachdecker)

∅ Austrittsrisiko: vorhandene Mitarbeiter wollen nicht

(Frühverrentungskampagnen, Mitarbeiter wollen früher in Rente)

∅ Motivationsrisiko: geeignete Mitarbeiter nicht motiviert

(innere Kündigung, Generationenkonflikte)

Alternde Bevölkerung = weniger produktiv?

- Innovationskraft und Produktivität in einer alternden Gesellschaft sinken, “da ab dem 60. Lebensjahr die physische und mentale Leistungsfähigkeit abnimmt.”
(Norbert Walter, Deutsche Bank, 2004 – vergleichbare Ansichten sind bei oft alten Führungskräften in der Wirtschaft häufig anzutreffen)
- Eine vermeintlich geringere Arbeitsproduktivität Älterer ist grundsätzlich nicht gegeben...
(Frerich, Institut für Gerontologie, Dortmund 2005)

Alternde Bevölkerung = weniger produktiv?

zunehmend	gleichbleibend	abnehmend
<p>Lebens- und Berufserfahrung</p> <p>Betriebsspezifisches Wissen</p> <p>Urteilsfähigkeit</p> <p>Zuverlässigkeit</p> <p>Pflicht- und Verantwortungsbewußtsein</p> <p>positive Arbeitseinstellung</p>	<p>Leistungs- und Zielorientierung</p> <p>Systemdenken</p> <p>Kreativität</p> <p>Kooperationsfähigkeit</p> <p>Konzentrationsfähigkeit</p>	<p>Körperliche Leistungsfähigkeit</p> <p>geistige Schnelligkeit</p> <p>Geschwindigkeit der Informationsaufnahme</p> <p>Risikobereitschaft</p>
<p>Meta-Analysen ... zeigen insgesamt keinen oder nur einen geringen Zusammenhang zwischen Alter und Produktivität... Betrachtet man verschiedene Tätigkeiten oder Berufsgruppen getrennt, so kann man positive, negative oder umgekehrt U-förmige Zusammenhänge ... beobachten. (3. Altenbericht der Bundesregierung, 2001)</p>		

Alternde Bevölkerung = weniger produktiv?

- Ø Ja wenn Senioritätseffekte (Veränderung Kosten MA zu Gehalt) den Erfahrungszuwachs übertreffen
- Ø Ja, was Personengruppen mit kombinierten Risiken betrifft (geringe Bildung, monotone Arbeiten, Risikoverhalten, hoch belastende Tätigkeiten)
- Ø Nein, wenn sich die Aussage pauschal auf die Leistungsfähigkeit bezieht.

Prinzipiell gilt eher:

je älter, desto verschiedener

Demographiefestigkeit großer Unternehmen

Großunternehmen:

- Eigene Fachabteilungen (Marketing, Personal, Arbeitsschutz), Programme zu BEM / BGM, zur Arbeitszeit, zu Personal
- è Großunternehmen agieren, dadurch verschärfen sich viele Probleme von KMU (Fachkräftemangel, Betriebsnachfolge etc.) schon heute.
- è Ohne Berücksichtigung demographischer Veränderungen Verlust d. Wettbewerbsfähigkeit

Demographiefestigkeit von KMU?

KMU (vereinfacht, durchschnittliche Handlungsweise): keine

- Ø Fachabteilungen,
 - Ø systematischer Arbeits- und Gesundheitsschutz,
 - Ø systematischen Weiterbildungskonzepte,
 - Ø langfristig planbare Unternehmensstrategie.
-
- è Folge: heute schon Probleme (Facharbeiterrekrutierung und Betriebsnachfolge)
 - è Folge: Belegschaften werden rasch altern

Fazit: Für KMU ist „demographie-fit“ werden heute schon eine Notwendigkeit.

Handlungsfelder Demographie - Fitness

Gesundheitsförderung
Arbeitsschutz

Kompetenzen
Wissen



Entwicklung
der Märkte
(50+)

Arbeitsgestaltung
und -organisation

Führung
Kultur

Personalgewinnung
und -bindung

Handlungsfeld Personal / Führung

Typische Fehlreaktionen im Umgang mit alternden Belegschaften

Vorurteile bezügl. Leistung	Ältere werden nicht entsprechend eingesetzt
Frühverrentung als Strategie	Know how Verlust
Weiterbildung für Jüngere	Veralternde Kenntnisse und Qualifikationen
Vorurteile Jüngere - Ältere	Fehlende Zusammenarbeit
Jugendzentrierte Innovationspolitik	Kompetenzen Älterer für Innovationen bleiben ungenutzt
Unzureichende Sensibilisierung und Aktivierung	keine wirksame Personalentwicklung

Handlungsfeld Personal

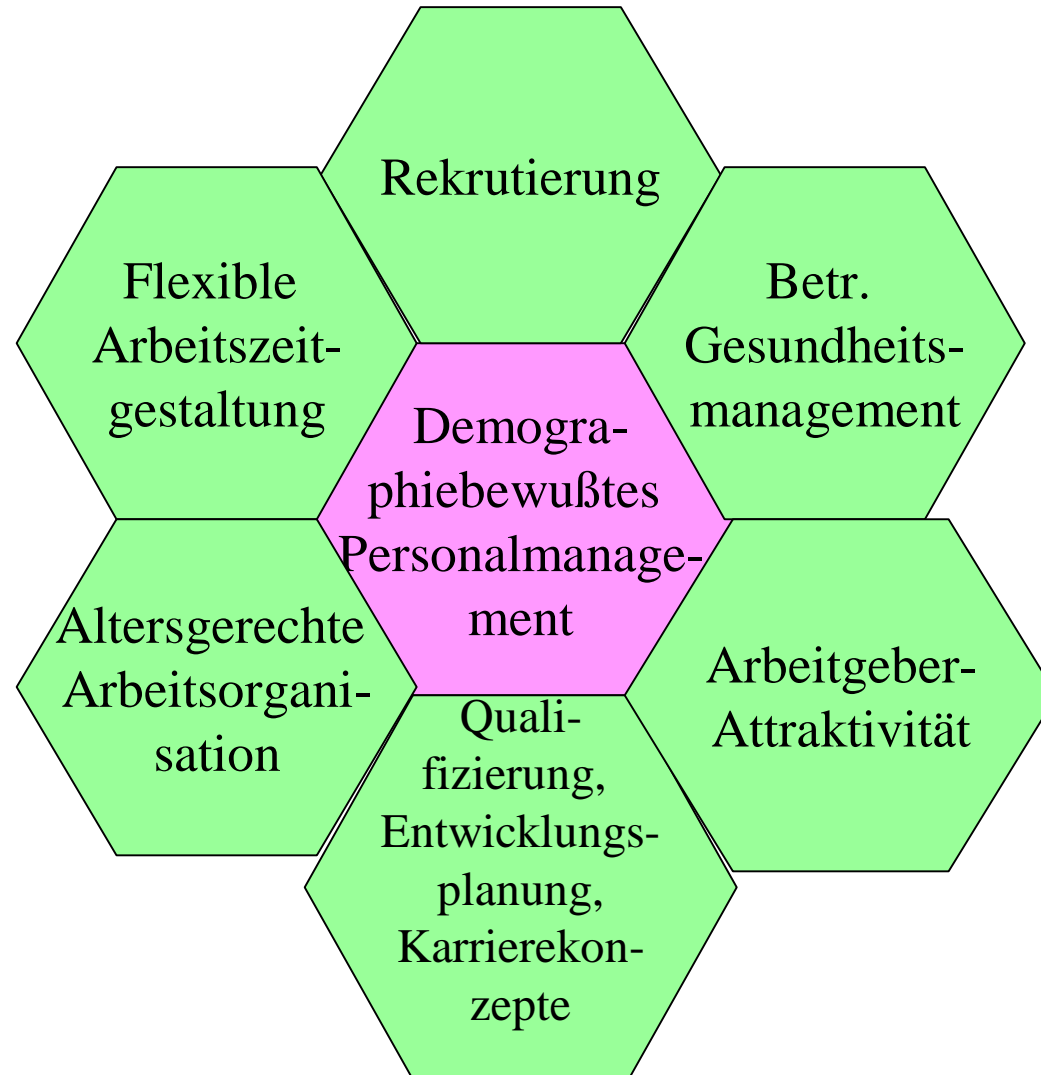
è Personalmanagement „alter“ Schule:

- Rekrutierung junger Menschen, oft vorzeitige Ausgliederung Älterer, Personalentwicklung eher für Jüngere

è Personalmanagement zukünftig:

- keine Altersgrenzen, Einbindung pensionierter Fachkräfte, altersneutrale Vergütung, lebensphasenorientierte Personalpolitik

Handlungsfeld Personal

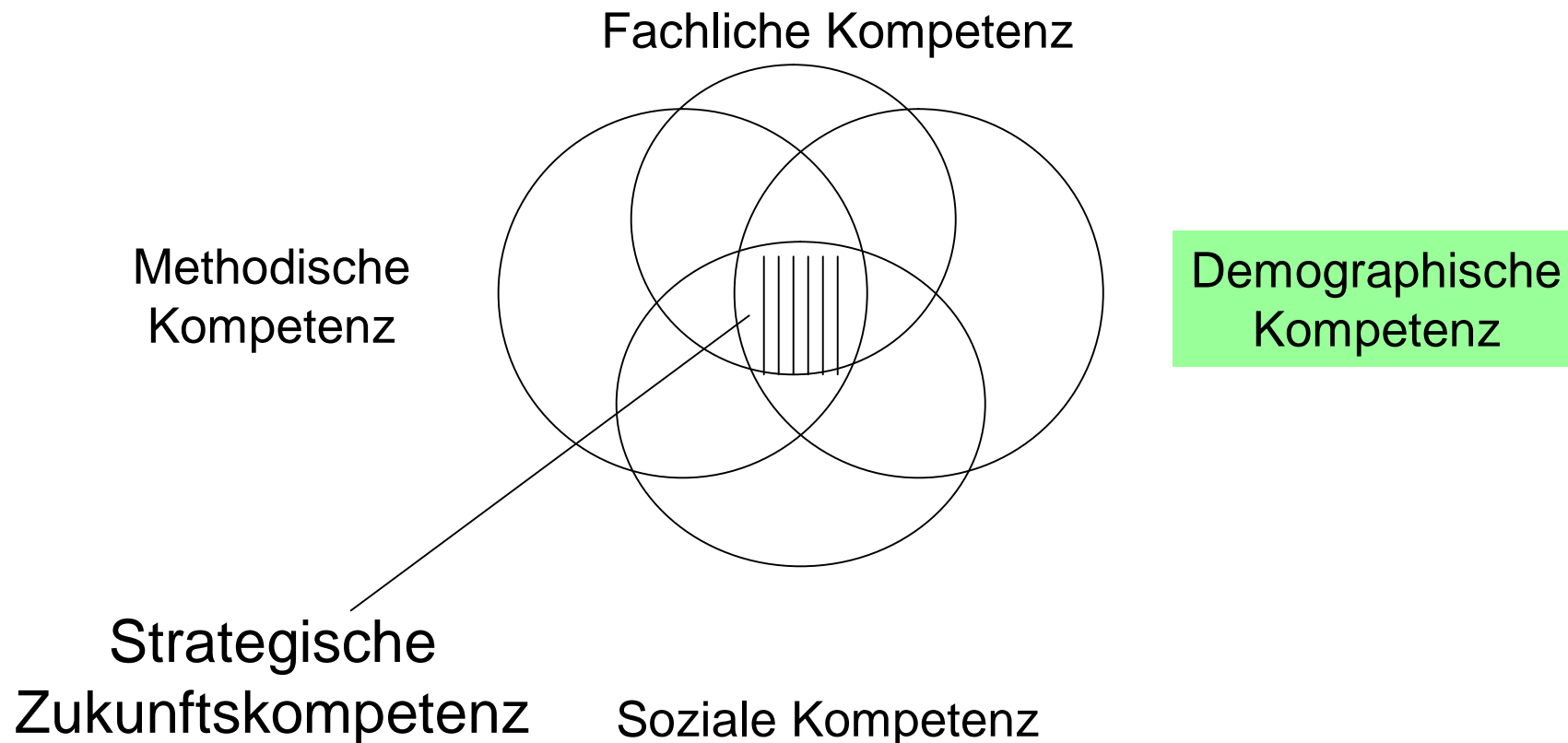


Handlungsmöglichkeiten von KMU

- Ø Erweiterung der Rekrutierungsstrategien (Frauen, Ältere Arbeitslose)
- Ø Attraktivität der Arbeit in KMU herausstellen (Verantwortung, umfassende Projektbearbeitung, familiäres Betriebsklima etc.)
- Ø Transparente Karriereplanung (Fach – vs. Führung)
- Ø Weiterbildung auch für ältere Mitarbeiter
- Ø Etablierung altersgemischter Teams (Wissenstransfer)
- Ø Zusammenarbeit mit anderen KMU (Ausbildungsverbände, gemeinsamer BGM-Aufbau, Kooperationen)

Handlungsfeld Führung

Führungskräfte zur altersgerechten Führung befähigen:



Handlungsfeld Führung

Kurzfristig einsetzbare Maßnahmen:

- Ø Analyse d. betrieblichen u. bereichsspezifischen Personal- und Altersstruktur (= Ist-Zustand und Trendermittlung)
- Ø Initiierung generationenübergreifender Zusammenarbeit (Tandems → Wissensübertragung auf Nachfolger)
- Ø Entwicklung angepasster Personalmanagementstrategien zur Ausschöpfung der Arbeitsmarktreserven
- Ø Präventive Strategien entwickeln, ...
 - Ø früh beginnen („Berufslaufbahn-Begleitung“, möglichst altersgemischte Teams)
 - Ø ganzheitlich ansetzen
 - Ø die Beschäftigten mitnehmen

Handlungsfeld Führung

Langfristig einsetzbare Maßnahmen:

- ∅ Lebensbegleitende Kompetenzentwicklung fördern; Mitarbeiter mittleren und höheren Alters durch Weiterbildung und Tätigkeitswechsel aktivieren
- ∅ Arbeitsorganisationen und Aufgabenspektrum so gestalten, dass Beschäftigte langfristig gesund bleiben
- ∅ Den Status von Fachlaufbahnen neben hierarchischen Karrieren aufwerten; Veränderungs- und Lernfähigkeit durch Wechsel von Aufgaben und Positionen fördern

Betriebliche Gesundheitsförderung

Häufigste Krankheitsarten:

(ausgedrückt als Anteil an den AU-Tagen)

- Ø Muskel-, Skeletterkrankungen (20,6 %)
- Ø Atemwegserkrankungen (18,7 %)
- Ø Verletzungen und Vergiftungen (15,6 %)
- Ø Verdauungsorgane (8,4 %)
- Ø Herz-Kreislauf (5,2)
- Ø stark ansteigend: psychische Erkrankungen (8,8 %)

(Quelle: DAK AU-Daten 2007)

Betriebliche Gesundheitsförderung

Interventionsfelder für eine gesundheitsförderliche Arbeitssituation:

- Ø Arbeitsmittel und Arbeitsumgebung
- Ø Arbeitsorganisation
- Ø Sozialbeziehungen
- Ø Unterstützendes Umfeld beim Umgang mit Gesundheit und Krankheit
- Ø gemeinsame Aktionen (Raucherentwöhnung, Rückenschule, Stressbewältigung, (Arbeits)Tagesgestaltung, Gesundheitstage)

è Betriebliche Gesundheitspolitik als Zukunftsstrategie

Betriebliche Gesundheitsförderung

Nutzen für Beschäftigte

weniger Arbeitsbelastungen bzw. besserer Umgang mit Belastungen

Verbesserung des Gesundheitszustandes

besseres Betriebsklima

gesteigertes Wohlbefinden

mehr Arbeitsfreude und -zufriedenheit

gesünderes Verhalten am Arbeitsplatz

Betriebliche Gesundheitsförderung

Nutzen für das Unternehmen

erhöhte Arbeitsmotivation, -zufriedenheit und -produktivität

langfristige Senkung des Krankenstandes

Verbesserung der Qualität

verbesserte betriebliche Kommunikation und Kooperation

Imageaufwertung für das Unternehmen

Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF)

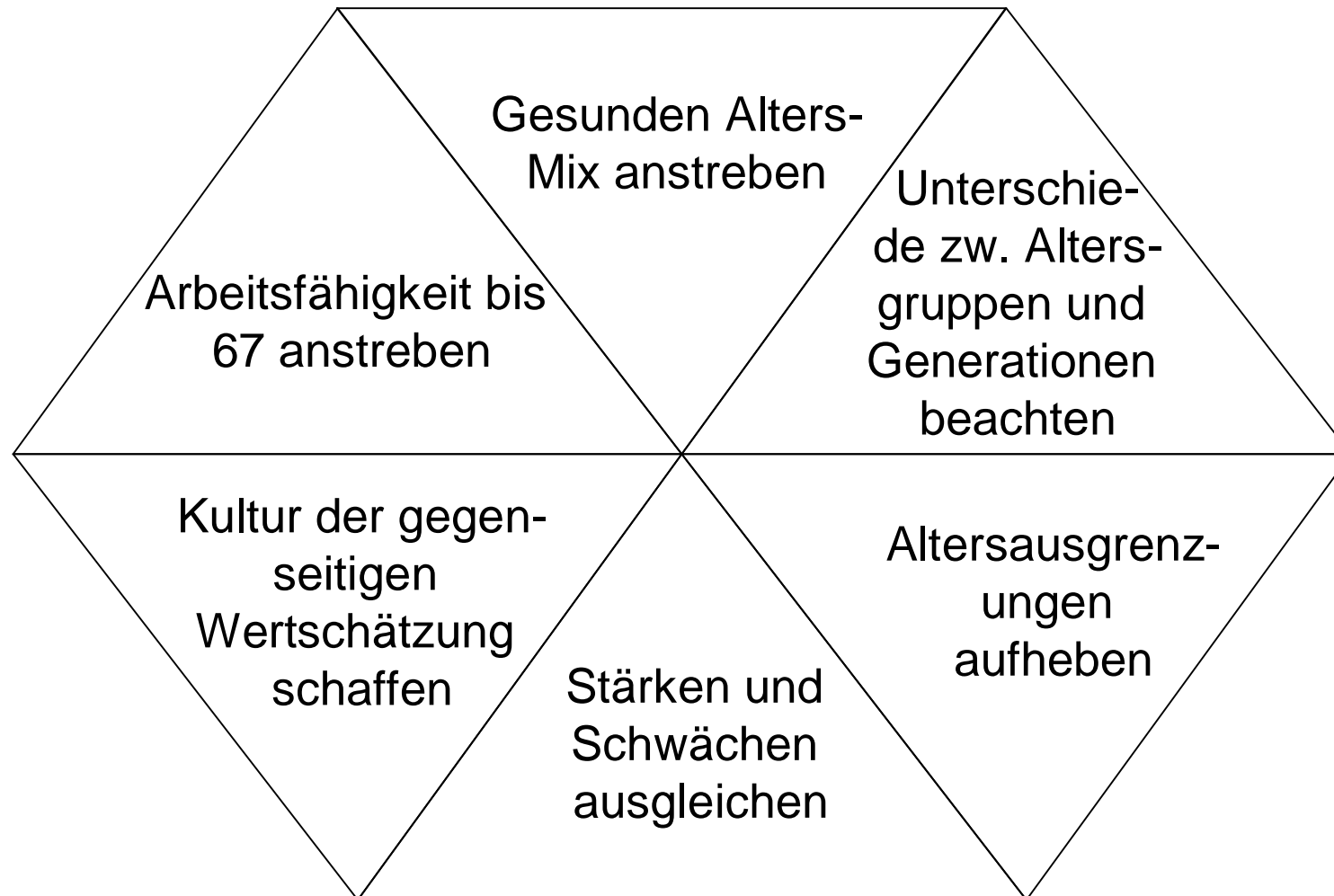
- Ø Traditioneller Arbeitsschutz: Verringerung der Arbeitsunfälle und verbesserte Prävention
- Ø Demographische Veränderungen: Neue Anforderungen
neuer Ansatz des Arbeitsschutzes → BGF / BGM
- Ø Prävention, Gesundheit und Wohlbefinden ermöglichen
erst das notwendige längere Arbeitsleben
(bis 67 – vielleicht bis 70?)
- Ø BGF / BGM: Strategie, die darauf abzielt Krankheiten am
Arbeitsplatz vorzubeugen, Gesundheitspotenziale zu stärken
und das Wohlbefinden am Arbeitsplatz zu verbessern
(höhere Produktivität)

Betriebliche Gesundheitsförderung

Prävention bedeutet handeln

- è Es genügt nicht zu wissen – man muss auch anwenden
- è Es genügt nicht zu wollen – man muss auch handeln

Das magische Sechseck der Altersausgewogenheit



Handlungsfeld Märkte 50 +

- „Das Alter“ gibt es nicht (Junge Alte, best ager, silver ager...)!!!



Quelle: Dove pro age: Lever/ Faberge Deutschland GmbH

Handlungsfeld Märkte 50 +

- Erfolgsfaktoren im Umgang mit der Generation 50 +:
 - Ø Qualität (teils wichtiger als Preis)
 - Ø Beratungsqualität
 - Ø Bedienkomfort
 - Ø Service (Respektierung spezieller Kundenwünsche, Handwerker hinterlässt Haus sauber, Alles aus einer Hand...)
 - Ø Beispiele: (www.markt50plus.de)
 - Großtastentelefon
 - Ravensburger – Spielreihen für „die Zielgruppe der Zukunft“
 - Mercedes: Reisemobil speziell für Senioren
 - „Dove pro age“ – weil „Schönheit kein Alter kennt“

Handlungsfeld Märkte 50+

Ausgangslage heute?

- ∅ Was sind unsere Geschäftsfelder / Dienstleistungen heute?
- ∅ Mit welchen Ressourcen realisieren wir unsere Dienstleistungen?
- ∅ Welches Wissen haben wir heute im Unternehmen?
- ∅ Welche Mitarbeiterstruktur haben wir heute?

Zielzustand in 10 Jahren?

- ∅ Welche Geschäftsfelder / Produkte / Dienstleistungen?
- ∅ Welche Änderungen / Innovationen sind dazu notwendig ?
- ∅ Welche Mitarbeiter mit welchen Qualifikationen benötigen wir, um diese Produkte/Dienstleistungen realisieren zu können?



Euro-Schulen Trier

Medizinische Dokumentation
European Management
and Administration
Consulting
Demographie-Beratung
Sprachkurse
ECDL

Die Zukunft kommt von selbst. Kommen Sie mit?

Schönen Dank für Ihre Aufmerksamkeit.

Dr. Bernd Schumacher
Umweltauditor
Fachkraft für Arbeitssicherheit
Demographie-Berater

Euro-Umwelt-Consult
Gesellschaft für Umwelt, Arbeitssicherheit und Managementsysteme GmbH
Nagelstraße 10
D-54290 Trier

Fon **+49-6588-95 003**
Email **info@euc.eso.de**
Homepage **www.eso.de**