



# **Alternsgerechtes Arbeiten – Positionen und Unterstützungsangebote der Landesregierung NRW**

Dr. Gottfried Richenhagen

Düsseldorf, 5. Dezember 2007



## **Demografischer Wandel**

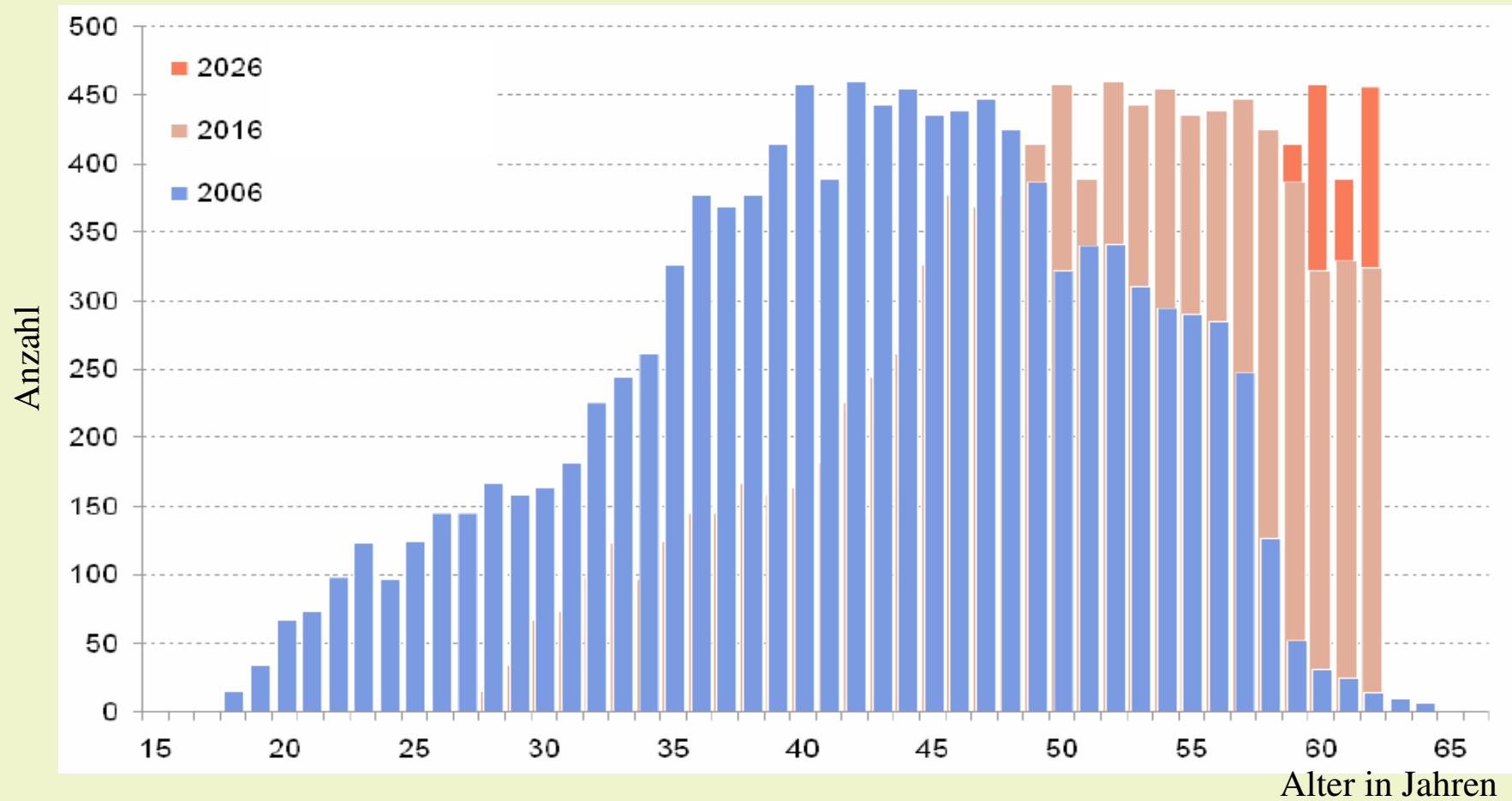
### **Veränderung der Alterstruktur und des Durchschnittsalters der Bevölkerung durch ...**

- ... niedrige Geburtenraten,
- ... steigende Lebenserwartung und
- ... Zuwanderung.

**Kernpunkt: Geburtenziffern niedriger als Sterbeziffern, Zuwanderung kann dies nicht kompensieren. Daraus resultieren neue Herausforderungen für Staat, Gesellschaft und Wirtschaft.**

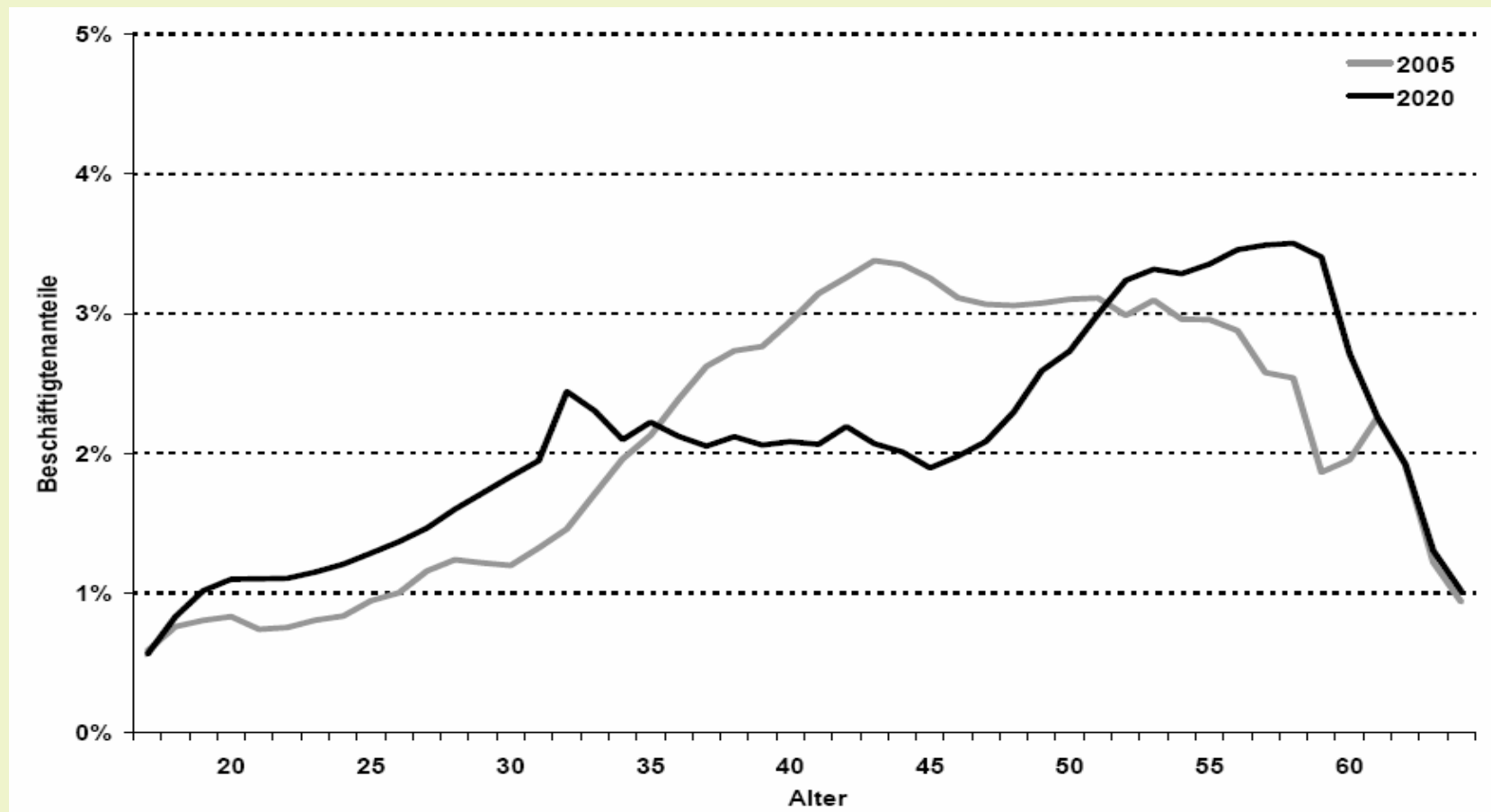


## Typische Alterstruktur - heute und zukünftig





## Alterstruktur im unmittelbaren Öffentlichen Dienst des Bundes





## Risiken für Unternehmen im Bereich von Arbeit und Gesundheit

### Ohne verstärkte Prävention:

- Erhöhte Krankenstände.
- Mehr Langzeit- und chronische Erkrankungen.

### Folgen:

- Einbußen an Leistungsfähigkeit.
- Verlust an Erfahrungswissen.
- Höherer Aufwand für die betriebliche Wiedereingliederung.
- Höhere Sozialabgaben.

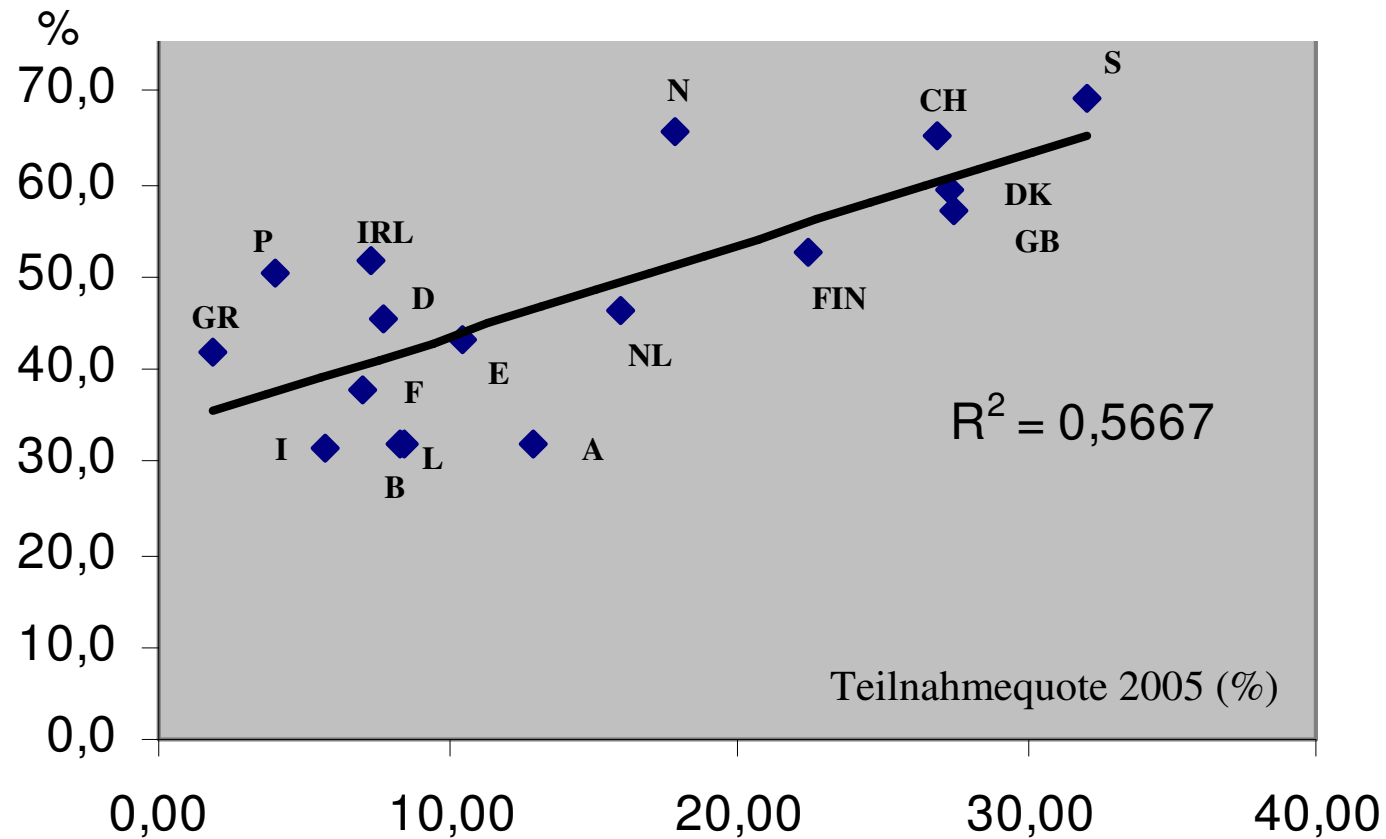


## Ausgaben der Sozialversicherungssysteme für Prävention im betrieblichen Rahmen pro Jahr

Art der Ausgaben	Euro
Steuerungskosten der UVT	ca. 816 Mio.
Ausgaben der Unternehmen und Verwaltungen	?
Allgemeine Präventionsausgaben der GKV ...	ca. 180 Mio.
... davon für BGF	ca. 28 Mio.
Zum Vergleich: gesamte Krankheitskosten	ca. 234 <b>Mrd.</b>
Zum Vergleich: Kosten arbeitsbedingter Erkrankungen	ca. 28 <b>Mrd.</b>



## Beschäftigungsquote Älterer und Lebenslanges Lernen





## **Risiken im Bereich der betrieblichen Weiterbildung:**

- **Noch geringere Weiterbildungsteilnahme.**
- **Kaum Weiterbildung für gering Qualifizierte.**
- **Idee des lebenslangen Lernens wird auch in Zukunft nicht umgesetzt.**

## **Folgen:**

- **Demografischer Wandel verstärkt Fachkräftemangel.**
- **Innovationsdefizite und Wachstumsbremsen im globalen Wettbewerb.**



**Durch den demografischen Wandel werden derzeitige Strategien der Unternehmen werden in Frage gestellt.**

- „Junge Mitarbeiter, neue Produkte“.
- „Weiterbildung über 50 lohnt sich nicht“.
- „Weiterbildung für An- und Ungelernte ...?“
- „Auszubildende können wir uns nicht leisten“.
- „Hau rein bis 55, danach genieße das Leben“
- „Work-Life-Balance...?“

**Wettbewerbs-, Innovations- und Beschäftigungsfähigkeit gefährdet!**



## Demografischer Wandel in der Arbeitswelt

**Herausforderung: Mit alternden  
Belegschaften hohe**

- **Wettbewerbs-,**
  - **Innovations- und**
  - **Beschäftigungsfähigkeit**
- sicherstellen.**

**Aufgabe der Arbeitspolitik:  
Aktivierende Unterstützung  
der Unternehmen und  
Beschäftigten!**

Ministerium für Arbeit,  
Gesundheit und Soziales  
des Landes  
Nordrhein-Westfalen **NRW.**  
**NÄHER AM MENSCHEN**

„Hohe Wettbewerbs-, Innovations-  
und Beschäftigungsfähigkeit  
mit älter werdenden Belegschaften!“

Gemeinsame Erklärung  
von Sozialpartnern und Landesregierung  
zum demografischen Wandel in der Arbeitswelt

**DGB**  
**NRW.**

**arbeitgeber**  
**nrw**  
Landesvereinigung der  
Arbeitgeberverbände  
Nordrhein-Westfalen e.V.

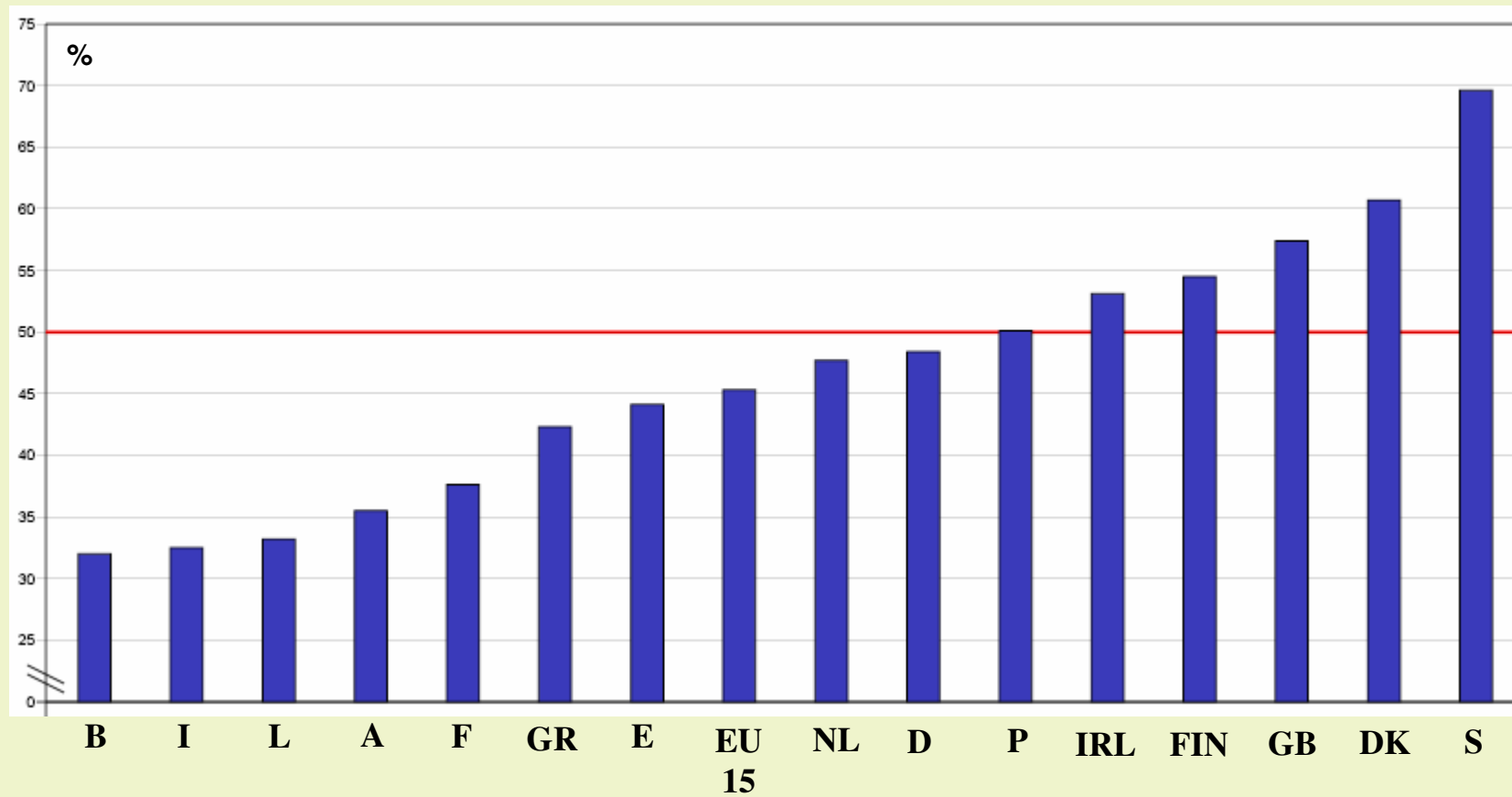


## Gemeinsame Initiative mit den Sozialpartnern

- **Gemeinsame Aufforderung an Unternehmen und Beschäftigte in NRW, die Herausforderungen des demografischen Wandels in der Arbeitswelt intensiver und proaktiver als bisher anzugehen.**
- **Zugleich: Selbstverpflichtung der drei Partner, in diesem Feld mit eigenen und gemeinsamen Maßnahmen tätig zu werden.**
- **Nächste Schritte: Umsetzung der in der gemeinsamen Erklärung vereinbarten Maßnahmen in eigener und gemeinsamer Verantwortung.**

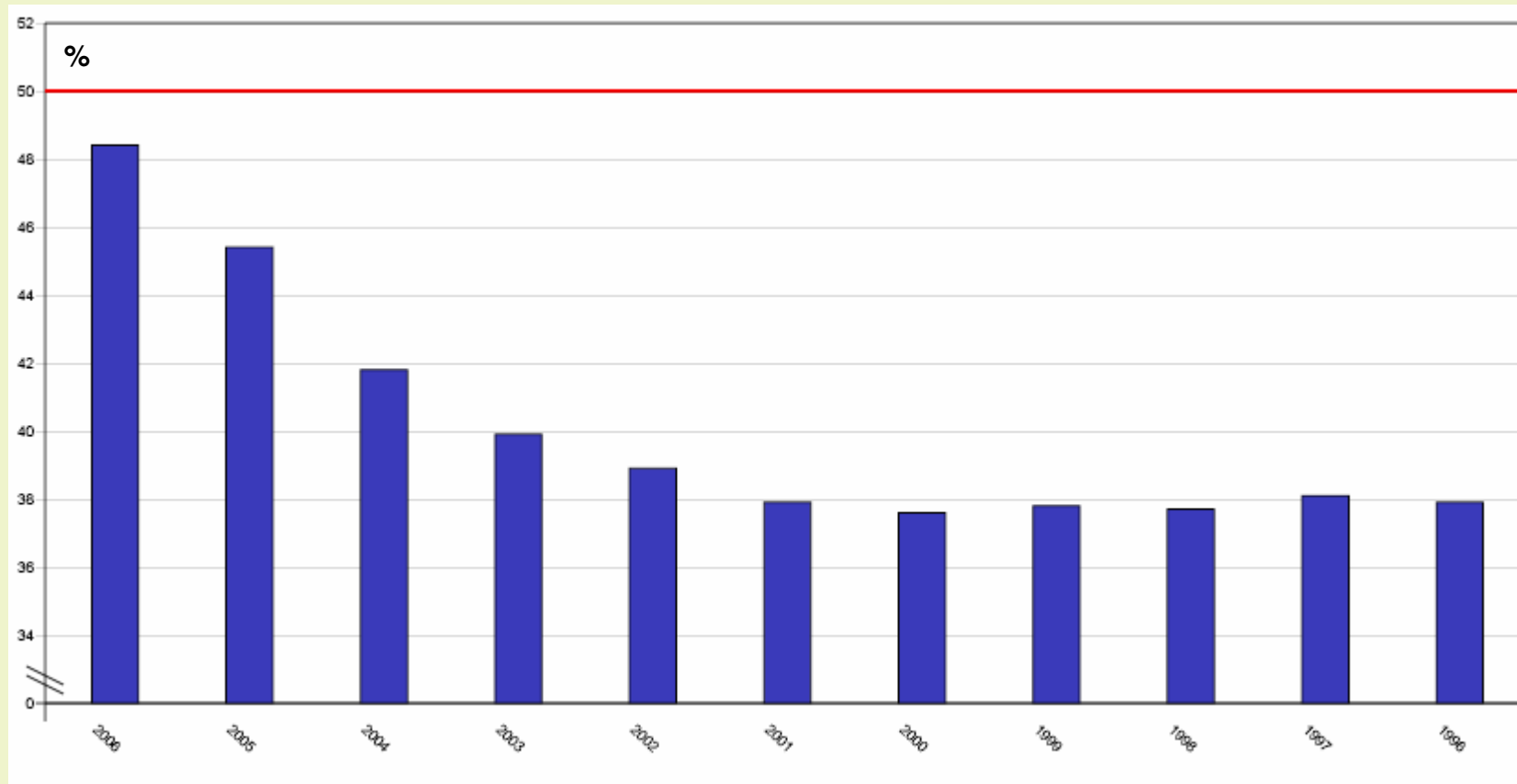


## Beschäftigungsquoten Älterer 2006 in den EU15-Staaten





## Beschäftigungsquoten Älterer in D in den letzten 10 Jahren





## Haus der Arbeitsfähigkeit nach Ilmarinen

**Motivation**



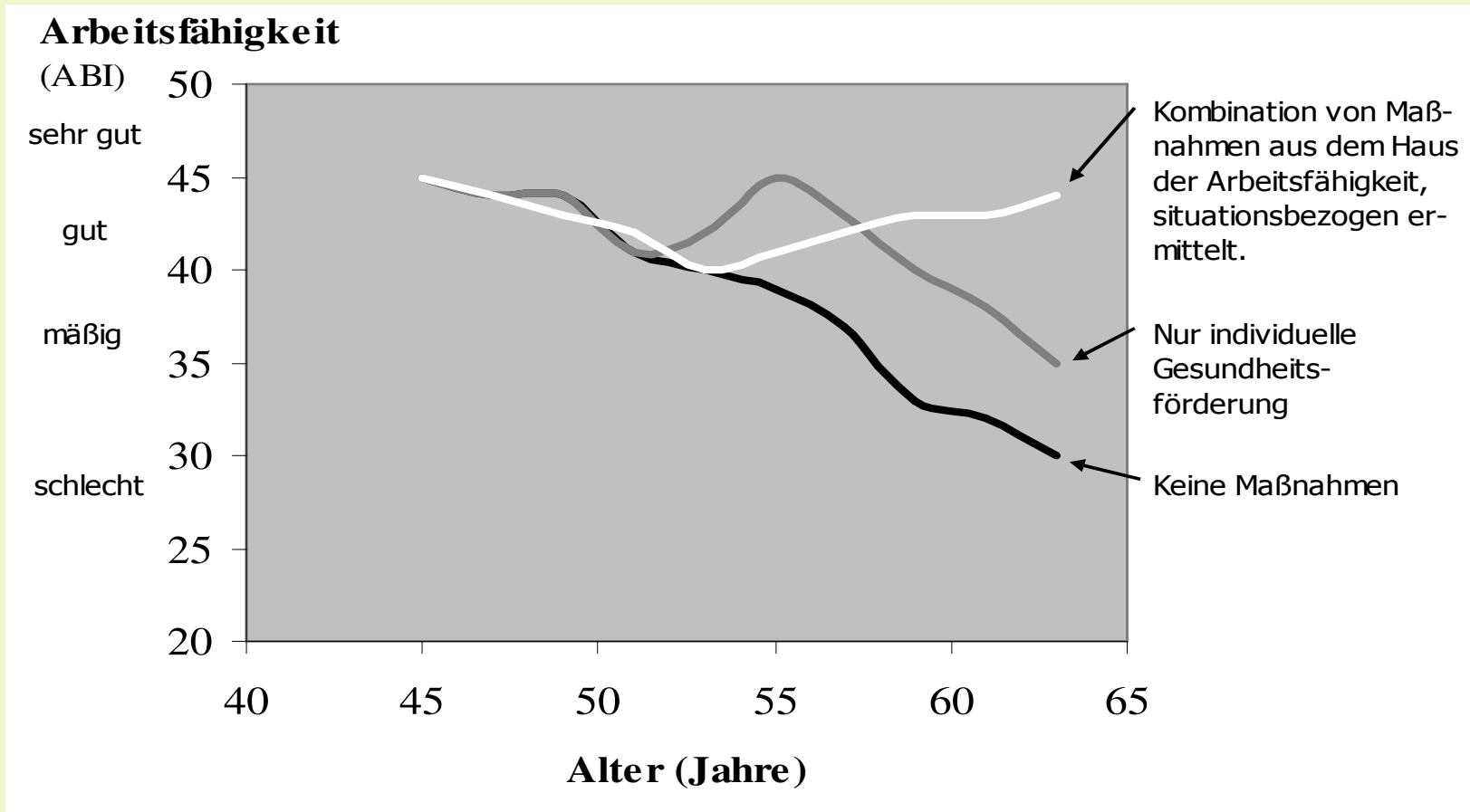
**Kompetenz**

**Gesundheit**

**Arbeitsbedingungen**



## Arbeitsfähigkeit nach Ilmarinen





## Typologie der Arbeitsbedingungen im Hinblick auf Arbeitsfähigkeit

- **physische Arbeitsbelastungen** (z.B. Heben schwerer Lasten, ungünstige Körperhaltung, einseitige Beanspruchung einzelner Körperpartien, Arbeiterschwernis durch eine belastende Arbeitsumgebung, wie z.B. Hitze, Kälte, Staub).
- **Belastungen durch Arbeitszeiten** (Schicht- und Nachtarbeit, unregelmäßige Arbeitszeit, Mehrarbeit, v.a. Überstunden).
- **psychosoziale (mentale, emotionale) Arbeitsbelastungen** (z.B. Zeitdruck, hohe Anforderungen, Konflikte mit Vorgesetzten, Mitarbeitern, Kunden, Störungen des Arbeitsablaufs, Enttäuschungen und Sorgen, wie z.B. ungerechte Bezahlung, fehlende Anerkennung, Angst vor Arbeitsplatzverlust).



## Relative Risiken für die Arbeitsfähigkeit (Beispiele)

Arbeitsbedingungen	Risiko* einer starken Verschlechterung der Arbeitsfähigkeit erhöht um Faktor...
<b>Monotones Stehen an einem Platz</b> - Nicht erhöht - Erhöht	1 1,7 im Mittel, bis zu 2,9 maximal
<b>Zufriedenheit mit dem Arbeitsplatz</b> - Nicht vermindert - Vermindert	1 1,6 im Mittel, bis zu 2,6 maximal
<b>Möglichkeiten für Anerkennung und Wertschätzung bei der Arbeit</b> - Nicht vermindert - Vermindert	1 2,4 im Mittel, bis zu 4,3 maximal

Beobachtungszeitraum 12 Jahre

Verschlechterung WAI um mind. 10 Punkte

\* = Odds ratio



## Grundsatz

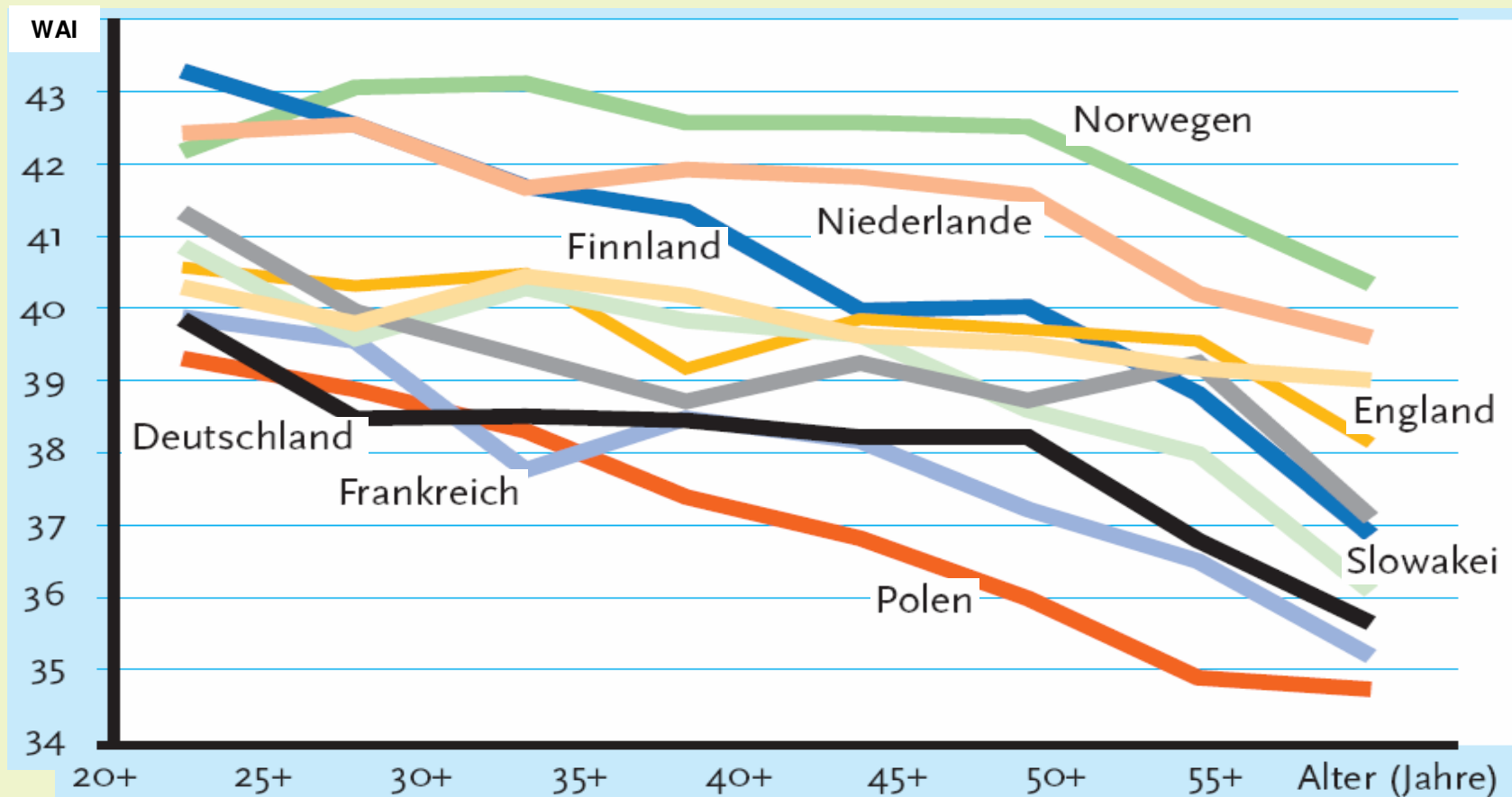
**Beschäftigung allein erhält Beschäftigungsfähigkeit nicht, Arbeit allein erhält Arbeitsfähigkeit nicht!**



**Beschäftigungsfähigkeit managen, heißt, Verhaltensweisen zu fördern und Verhältnisse herzustellen, die eine aktive und dauerhafte Teilnahme am wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Leben ermöglichen.**



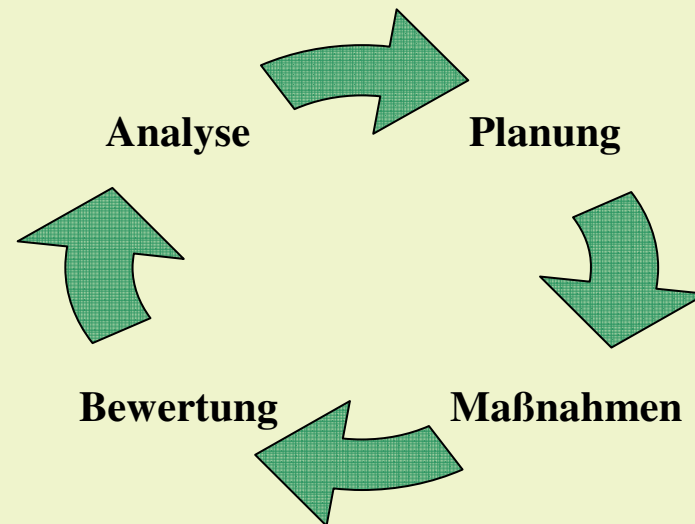
## Arbeitsfähigkeit bei Pflegekräften





## Demografiebewusstes Personalmanagement

Die meisten vorgeschlagenen Maßnahmen eines demografiebewussten Personalmanagements sind nicht neu, sondern einem modernen Human Resources Management wohl bekannt. Neu ist, sie ganzheitlich und systematisch i. S. eines Employability Managements anzuwenden. Man kann dann von Age-Management sprechen.



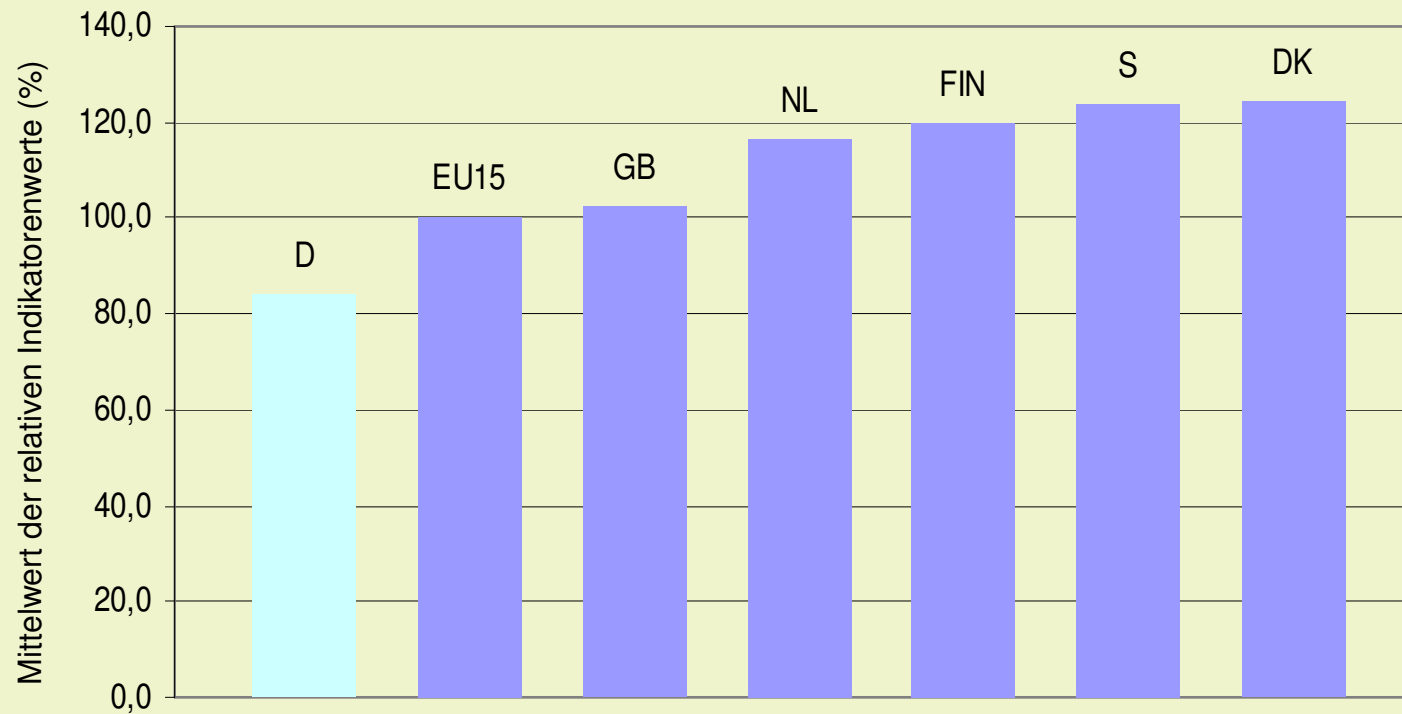


## **Demografiebewusstes Personalmanagement in aller Kürze:**

- **Mehr und bessere Weiterbildung in allen Altersgruppen.**
- **Systematische Förderung von Gesundheit bei der Arbeit.**
- **Altersgerechte Führung und Unternehmenskultur.**
- **Gestaltung der Arbeit und der Arbeitszeit so, dass Stärken Älterer, „Mittelalter“ und Jüngerer genutzt werden.**
- **Langfristige Sicherung des betrieblichen Wissens.**
- **Rekrutierung bisher noch nicht ausreichend erschlossener Personengruppen (wie z.B. Frauen und Ältere).**
- **Arbeitgeber-Attraktivität erhöhen.**
- **Senioritätsentlohnung überprüfen.**



## Handlungsspielraum im Vergleich



**Index ergibt sich als normalisierter Mittelwert in 4 Indikatoren (Arbeitsreihenfolge, Arbeitstempo, Vorgehensweise, Pausenwahl) im Jahre 2005**



## **Volkswirtschaftliche Kosten mangelnden Handlungsspielraums**

- **Zu geringer Handlungsspielraum trägt zu 14% zum Arbeitsunfähigkeitsgeschehen bei. Dies ist nach dem Belastungsfaktor „Arbeitsschwere/Lastenheben“ der zweithöchste arbeitsbedingte Beitrag zum AU-Geschehen.**
- **Einsparpotential durch geeignete Präventionsmaßnahmen: 6,5 Mrd. € in 1998 (direkte Krankheitskosten, zum Vergleich Belastungsfaktor „Arbeitsschwere/Lastenheben“ „nur“ 3 Mrd. €).**
- **Folgekosten für die Rentenversicherung durch Erwerbsunfähigkeitsrenten: 228 Mio. € (direkte Kosten in 1998), d. h. diese Summe könnte vermieden werden, wenn es gelänge, sehr geringen Handlungsspielraum bei der Arbeit zu vermeiden.**



## Verbreitung von Maßnahmen zur BGF

- **Nur 20 % aller Unternehmen in D führen Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung durch (Quelle: Holleder nach IAB Betriebspanel 2004)**
- **Diese Zahl hat sich seit 2002 nur unwesentlich verbessert (2002: 19 %; Quelle: dto.).**
- **32 % der 800 umsatzstärksten Unternehmen in D haben ein Gesundheitsmanagement (2007, Quelle: EuPD Research)**



## Arbeitspolitische Handlungsoptionen

Notwendig ist ein abgestimmtes und integriertes Politik-  
konzept in drei Ebenen:

- Bund, Länder, Sozialversicherungsträger.
- Tarifvertragsparteien.
- Unternehmen und Beschäftigte.

Ziel: Erhöhung der Beschäftigungsfähigkeit derzeitiger und zukünftig älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einschl. alternsflexiblere Arbeitsbedingungen. Schrittweise Erhöhung der Beschäftigungsquote Älterer auf 55% im Jahre 2010 und danach höher.



## Handlungsoptionen für die Tarifvertragsparteien

### Ziel: Demografiegerechtere Tarifverträge

- Regelungen zur aktiven Förderung der Beschäftigungsfähigkeit (Gesundheitsförderung, Weiterbildung, Arbeitsgestaltung).
- Beispiel: Tarifvertrag der Stahlindustrie in NRW zur Gestaltung des demografischen Wandels.



## **Arbeitspolitisches Handlungskonzept des Landesregierung**

- **Gemeinsame Initiative mit den Sozialpartnern.**
- **Nutzung vorhandener arbeitspolitischer Instrumente.**
- **Regionale Netzwerkarbeit.**
- **Öffentlichkeitsarbeit.**
- **Branchendialoge und Unterstützung von Branchenlösungen.**
- **Initiative ältere Langzeitarbeitslose.**
- **Initiativen auf Bundesebene.**



## Gemeinsame Initiative mit den Sozialpartnern

- **Gemeinsame Aufforderung an Unternehmen und Beschäftigte in NRW, die Herausforderungen des demografischen Wandels in der Arbeitswelt intensiver und proaktiver als bisher anzugehen.**
- **Zugleich: Selbstverpflichtung der drei Partner, in diesem Feld mit eigenen und gemeinsamen Maßnahmen tätig zu werden.**
- **Nächste Schritte: Umsetzung der in der gemeinsamen Erklärung vereinbarten Maßnahmen in eigener und gemeinsamer Verantwortung.**



## **Gemeinsame Maßnahmen**

- **Gemeinsame regionale Demografiekonferenzen mit Informationen über vorbildliche Projekte und Initiativen und zur Ermöglichung regionaler Synergien.**
- **Internetportal für Unternehmen und Beschäftigte.**
- **Audit zur demografiebewussten Personalpolitik.**
- **Gemeinsame „Demografie-Marke“, unter der die gemeinsamen Aktivitäten bekannt gemacht werden.**



## Potentialberatung in NRW

- **Ziel**: Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen durch Erhöhung der Beschäftigungsfähigkeit, individuell und organisationell.
- **Weg**: Mittels externer, beteiligungsorientierter Beratung werden Erfolgspotentiale und Schwächen ermittelt, ein verbindlicher betrieblicher Handlungsplan vereinbart und Umsetzungsschritte eingeleitet.
- **Förderung**: anteilige (50%) Finanzierung von (max. 10 bzw. 15) Beratungstagen bis zum Förder-Höchstsatz von 500 €, Zuwendungsempfänger sind KMU (bis 250 Beschäftigte).



## Arbeitszeitberatung in NRW

- **Ziel**: Flexible Gestaltung von Arbeits- und Betriebszeiten im Hinblick auf Veränderungen in der Arbeitswelt.
- **Weg**: Externe Beratung, gefördert vom Arbeitsministerium NRW
- **Förderung**: Anteilfinanzierung von 50% der zuwendungsfähigen Ausgaben für Beratungstage (höchstens 500 € Zuschuß pro Beratungstag), max. bis 6 bzw. 9 Tage



## Demografie-Beratung in NRW

- **Ziel**: Verbesserung der Wettbewerbs- und Innovationsfähigkeit der Unternehmen durch alternsflexible Personalstrategien.
- **Weg**: Mittels externer Beratung werden Impulse gegeben, das Unternehmen demografiefest zu machen.
- **Förderung**: Über rebequa\_Deutschland als Fortsetzung des NRW-Projektes rebequa.



## Bildungsschecks in NRW

- **Ziel**: Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit durch Flankierung lebensbegleitenden Lernens, Anreize für betriebliche und private Bildungsinvestitionen, Verringerung von Weiterbildungsdisparitäten, Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit von KMU
- **Weg**: Beratung von Weiterbildungsaktivitäten und Förderung von Weiterbildungsausgaben
- **Förderung**: Anteilfinanzierung von max. 50% der nachgewiesenen Teilnahme- und Prüfungsentgelte, höchstens 500 € pro Bildungsscheck



## Regionale Netzwerkarbeit

- **Ziel: Unterstützung von Unternehmen und Beschäftigten durch regionale Netzwerke, die vom MAGS und den Regionalagenturen initiiert und betreut werden.**
  
- **Nächste Schritte:**
  - **Pflege der bestehenden Netzwerke.**
  - **Aufbau weiterer Netzwerke.**
  - **Netzwerk-Agenda.**



## Öffentlichkeitsarbeit

- **Ziel: Permanente Kommunikation des Themas um einen Beitrag zu einem Mentalitätswechsel bei Unternehmen und Beschäftigten zu leisten.**
- **Nächste Schritte:**
  - **Regionale Demografie-Konferenzen.**
  - **Vor-Ort-Besuche in Pionier-Betrieben durch Minister.**
  - **Zusammenarbeit im Rahmen der Aktivitäten der 15. Landesgesundheitskonferenz.**



## Komnet Demografischer Wandel

- **Ziel: Informations- und Wissensmanagement zum Thema für Unternehmen, Beschäftigte und Multiplikatoren.**
- **Weg: Bereitstellung von Wissen in einer Datenbank und Beantwortung von Fragen in hoher Servicequalität.**
- **Förderung: Kostenloses Angebot des Landes unter [www.komnet.nrw.de](http://www.komnet.nrw.de).**



## Branchendialoge und Unterstützung von Branchenlösungen

- **Ziel: Branchendialoge und Initiierung von Branchenstrategien zur Bewältigung der Herausforderungen des demografischen Wandels. Branchen: Verkehr, Gießereien/Schmieden, Chemie, Gastgewerbe.**
  
- **Maßnahmen:**
  - Förderung innova-Projekt.
  - Weitere Projekte in Vorbereitung
  - Branchendialog in der Chemieindustrie: Alternsgerechte Schichtplangestaltung.