

Beschäftigungsfähigkeit für den demografischen Wandel

Dortmund

29.10.2008

Dr. Urs Peter Ruf

Mit finanzieller Unterstützung des Landes Nordrhein-Westfalen und des Europäischen Sozialfonds und der Hans Böckler Stiftung



EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds

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



Hans Böckler
Stiftung
Fakten für eine faire Arbeitswelt.
Förder-Nr.: 2007-966-3

Demografischer Wandel

Die demografischen Trends:

- Es gibt immer mehr ältere Menschen in Deutschland – das Durchschnittsalter steigt.
- Langfristig nimmt die Bevölkerungszahl ab.
- Die Veränderungen sind regional verschieden stark. Wanderung verstärkt bzw. dämpft die Entwicklung.

Demografischer Wandel – die Folgen

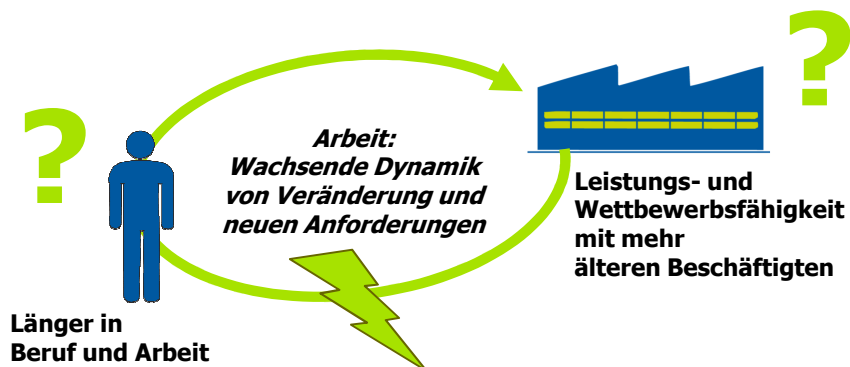
Mehr Ältere – langfristig langsam abnehmende Bevölkerung – es entstehen Herausforderungen für:



Folgen:
Die Lebensweise und die Art zu arbeiten verändern sich
Die Gesellschaft wird vielfältiger und bunter

Demografischer Wandel im Unternehmen

Die verlängerte Lebensarbeitszeit und die wachsende Zahl älterer Beschäftigter macht neue Ansätze zur Gestaltung der Arbeit erforderlich



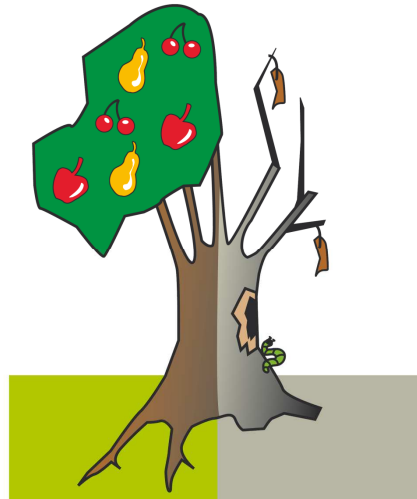
Chancen und Risiken einschätzen

Die Herausforderungen

- Demografischer Wandel bedeutet Veränderung
- Veränderung beinhaltet Chancen und Risiken

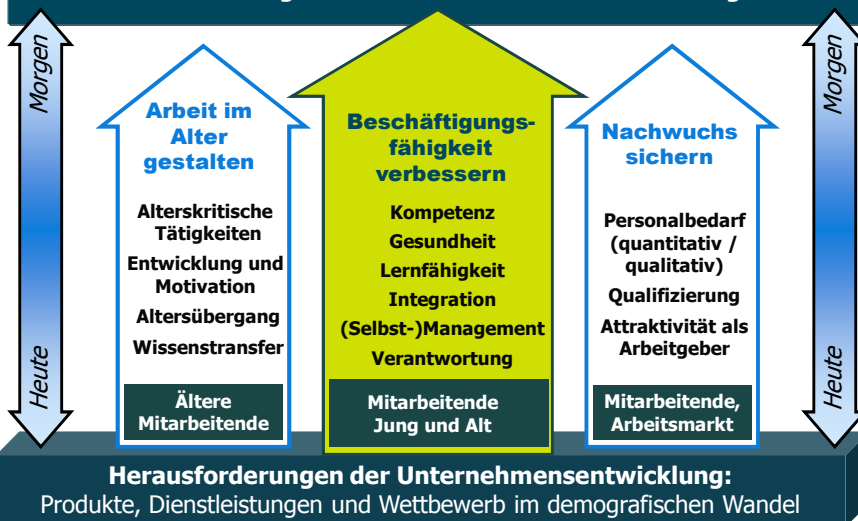
Die Gestaltung des demografischen Wandels in Unternehmen ist ein Prozess, in dem es darauf ankommt:

- Die eigene Ausgangssituation zu kennen
- Zukünftige Anforderungen einzuschätzen
- Zielorientiert zu handeln



Demografischer Wandel: Handlungsfelder im Unternehmen

Zukunftsfähigkeit für Unternehmen und Beschäftigte



Eckpunkte der Gestaltung im Unternehmen

Gesundheit

- Die Vielfalt und Intensität der Belastungstypen nimmt zu. Konzepte zur Gesundheitsförderung müssen psychische und physische Belastungen berücksichtigen. Maßnahmen zur Verringerung von Belastungen müssen durch solche zur Stärkung von Ressourcen ergänzt werden.

Qualifizierung für alt, jung, hoch und niedrig Qualifizierte

- Lern- und Qualifizierungsangebote müssen allen Beschäftigtengruppen offenstehen und deren Lernvoraussetzungen sowie Lern- und Qualifizierungsbedarfen gerecht werden. Fehlende Lernvoraussetzungen behindern Qualifizierung stärker als das Alter.

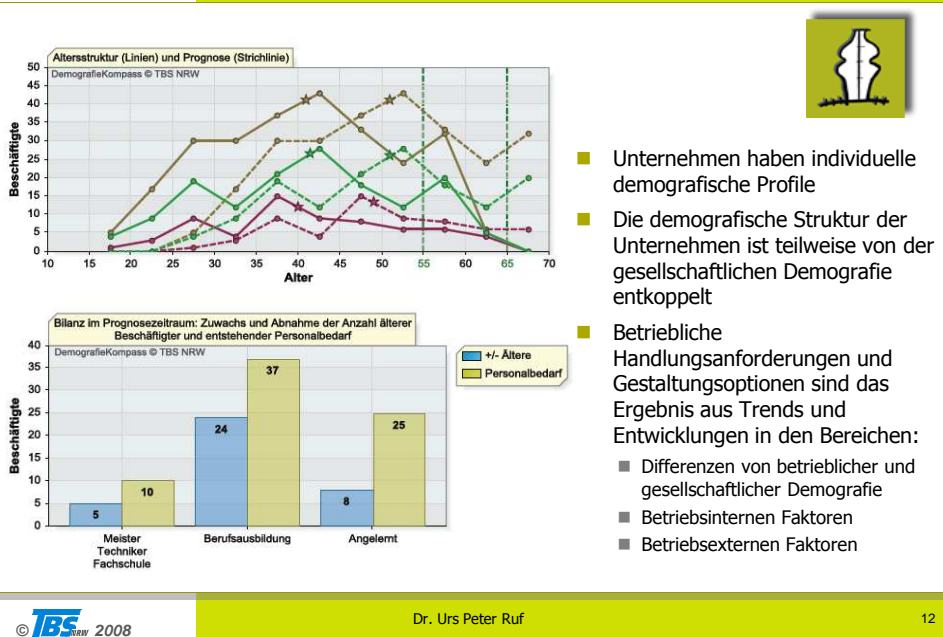
Produktivität sichern und fördern

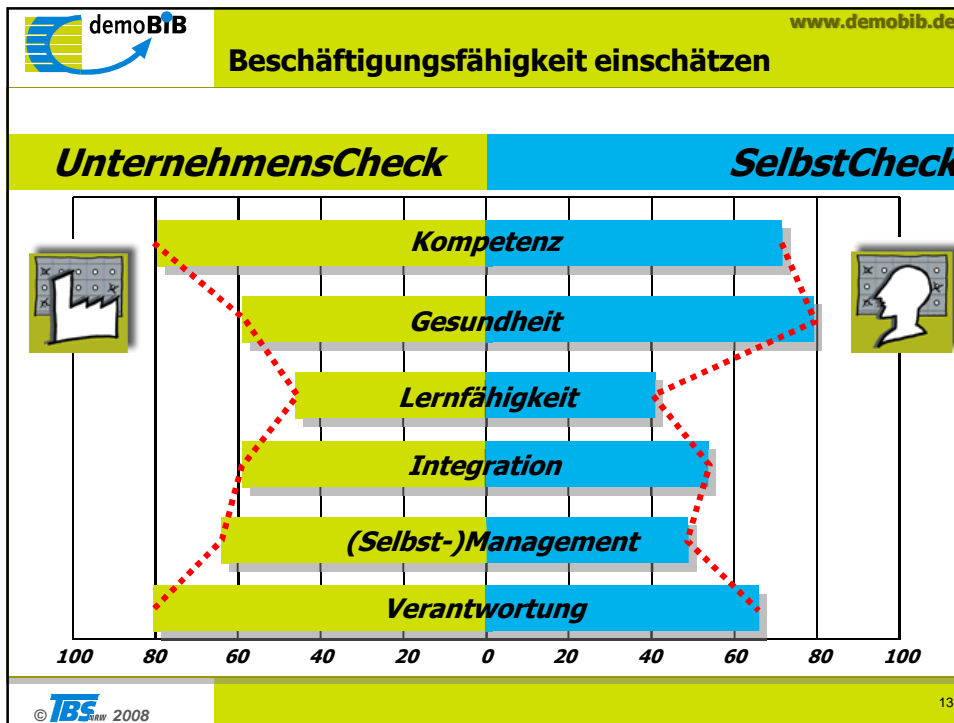
- Die Sicherung der Produktivität ist eine Voraussetzung nachhaltigen betrieblichen Engagements für gute Beschäftigungsfähigkeit. Gestaltungsansätze müssen verdeutlichen, wie durch Organisation und Koordination von Arbeitsprozessen mit zunehmend vielfältigen und alternden Belegschaften hohe Leistungsfähigkeit erzielt werden kann.

Eckpunkte der Gestaltung im Unternehmen

Das Konzept Beschäftigungsfähigkeit liefert Orientierung zur Gestaltung des demografischen Wandels in Unternehmen

- **Gibt es die eine optimale betriebliche Demografie?**
Nein, denn sie sieht in jeder betrieblichen Situation anders aus. Ob jung, alt, gemischt, bei guter Beschäftigungsfähigkeit kann alles gut funktionieren.
- **Altersstrukturanalysen liefern keine Gestaltungskonzepte:**
Daten zum Personaleratzbedarf und der Anzahl jüngerer und älterer Beschäftigter müssen mit Informationen zur Beschäftigungsfähigkeit abgeglichen werden.
- **Unterschiedliche Beschäftigtengruppen erfahren geteilte Aufmerksamkeit**
Niedrigqualifizierte, Leiharbeitnehmer und prekär Beschäftigte bleiben vielfach von Maßnahmen zur Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit ausgeklammert. Verschleißstrategien werden nicht in Frage gestellt.
- **Die Weiterbeschäftigung einer wachsenden Anzahl Älterer ist in den kommenden Jahren die Hauptherausforderung für Unternehmen.**





demoBIB www.demobib.de

Wegweiser : die Multimedia-Workshops

- Multimediale Handlungshilfen zur strukturierten Auswertung von demoBIB-Checks und Bearbeitung ausgewählter Themen
- Einschätzung von Handlungsbedarfen
- Entwicklung von Zielen und Maßnahmen
- Handlungsorientiert und ergebnisoffen
- Basierend auf bewährten Moderationsfragestellungen und Methoden
- Online kostenlos und frei verfügbar

Wie es geht:

Schritt 1: Packen Sie Ihre Thema Textboxen aus der Arbeitsmappe, schieben Sie sie mit der Maus auf Vierfeldertafel. Mit der Position der veranschaulichen Sie, ob Sie das für ausreichend halten und wie Sie Veränderungsbedarf einschätzen
Tipp

Schritt 2: Dokumentieren Sie, wie im Unternehmen ein Themenfeld beeinflussen können. Klicken Sie Bereich der Messlatte (0-100%) an platzieren Sie die aufgerufenen Messbereiche neben den Thema
Tipp

Schritt 3: Färben Sie die wichtige mit einer Hintergrundfarbe ihrer V Nutzen Sie dazu die Einschätzung Schritten 1 und 2 sowie die Entscheidungshilfe.

Schritt 4: Wie groß ist das Interes Geschäftsleitung, der Interessem und den Beschäftigten an den Themenfeldern? Klicken Sie einen Bereich an und die aufgerufenen farbigen Punkte gewünschte Stelle.

○ Geschäftsleitung
○ betriebliche Interessier
○ Beschäftigte

© TBS 2008

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Kontakt:

Dr. Urs Peter Ruf
urs.ruf@tbs-nrw.de
www.tbs-nrw.de

Information und Downloads zum Projekt
„Betriebliche Beschäftigungsfähigkeit im
demografischen Wandel“
www.demobib.de