

Auftaktveranstaltung

des regionalen Demographie Netzwerkes Hamburg
Mittwoch, 25. April 2012



Handout zum Vortrag

Wettbewerbsfähig im demographischen Wandel – Entscheidungshilfen für eine zukunftsfähige Unternehmensgestaltung

Ansätze zum Aufbau des „Hauses der Arbeitsfähigkeit“ auf der Ebene der betrieblichen Verhältnisprävention

Prof. Dr. Gabriele Perger, Hochschule für Angewandte Wissenschaften Hamburg,
Competence Center Gesundheit

Inhalt

1. Zahlen (zum Nachdenken)
2. Entscheidungsgrundlagen und Anregungen (zum Diskutieren, Auswählen, Einsteigen)
3. Altersbilder (zum Nachdenken)



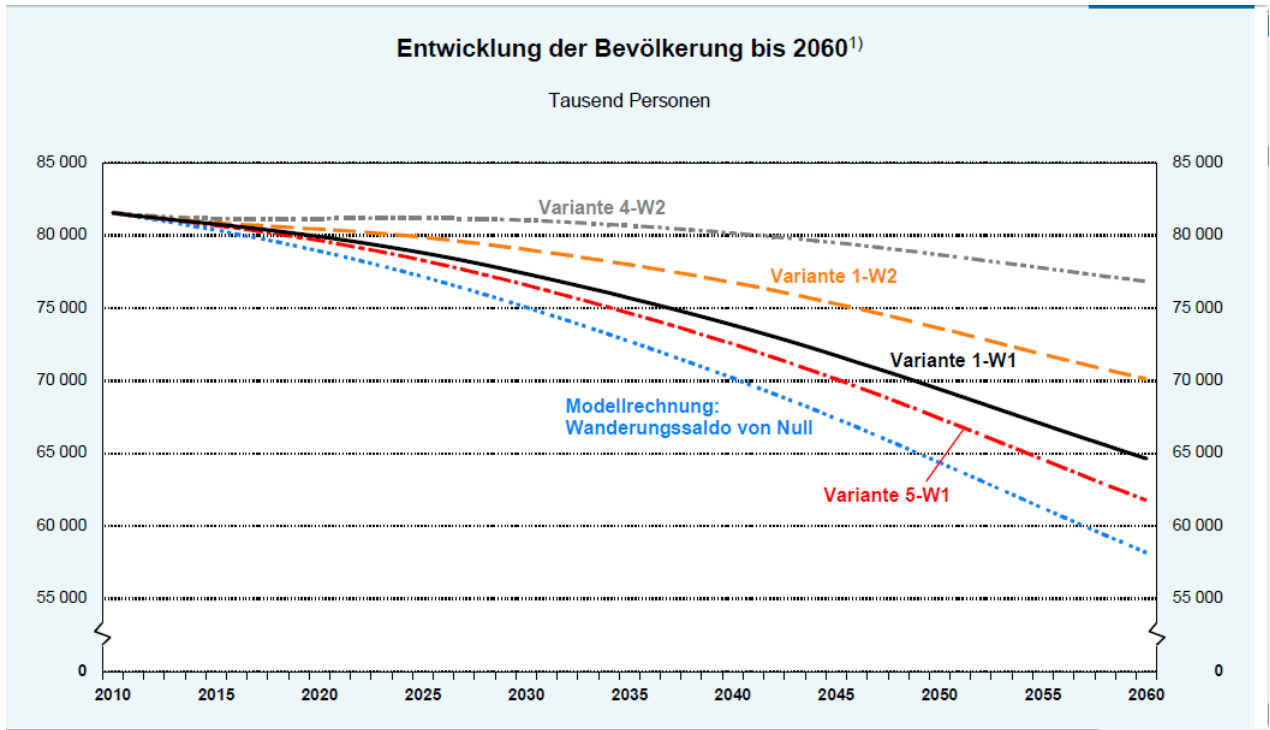
Europäische Union
Europäischer Sozialfonds ESF
Damit ist Hamburg beschäftigt!



Die Netzwerkstelle Hamburger Demographie Netzwerk wird aus dem Europäischen Sozialfonds ESF und von der Freien und Hansestadt Hamburg finanziert.

Zu I. Zahlen

Deutschland schrumpft und altert - Hamburg wächst und bleibt ewig jung?



Zitat aus der u.gen. Quelle:

„In der Tat stellt der demografische Wandel die öffentlichen Finanzen vor gravierende Herausforderungen. Eine solche pessimistische Sichtweise träfe jedoch nur dann zu, wenn die Gesellschaft wie das sprichwörtliche Kaninchen vor der Schlange in schicksalsergebener Untätigkeit verharrte und darüber hinaus die positiven Aspekte des demografischen Wandels vernachlässigte, wie beispielsweise ein längeres Leben, und sogar ein längeres gesundes Leben.“

Quelle: Sachverständigenbeirat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung (2011): **Herausforderungen des demografischen Wandels** Expertise im Auftrag der Bundesregierung http://www.sachverstaendigenrat-wirtschaft.de/fileadmin/dateiablage/Expertisen/2011/expertise_2011-demografischer-wandel.pdf (Stand 19.04.2012)

Hamburg hat noch Zeit...stimmt, aber nicht zum Ausschlafen!!!

Schaubild 18

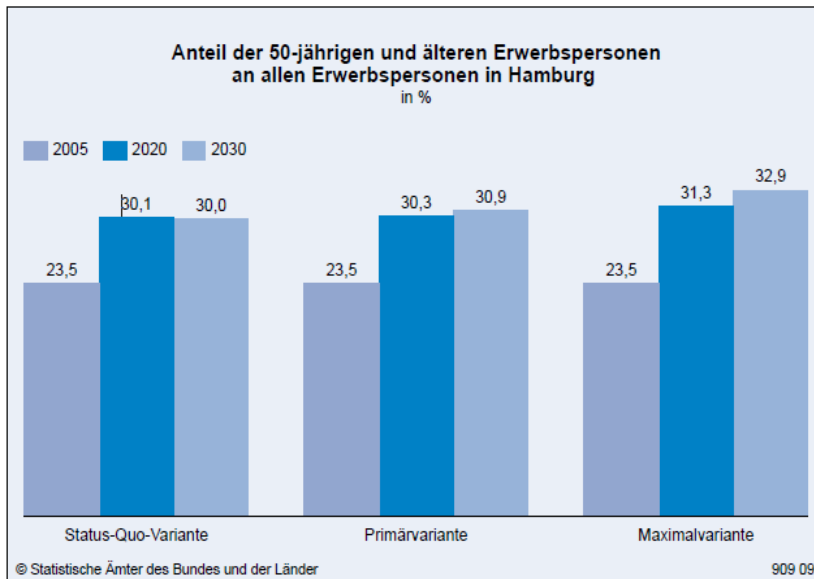


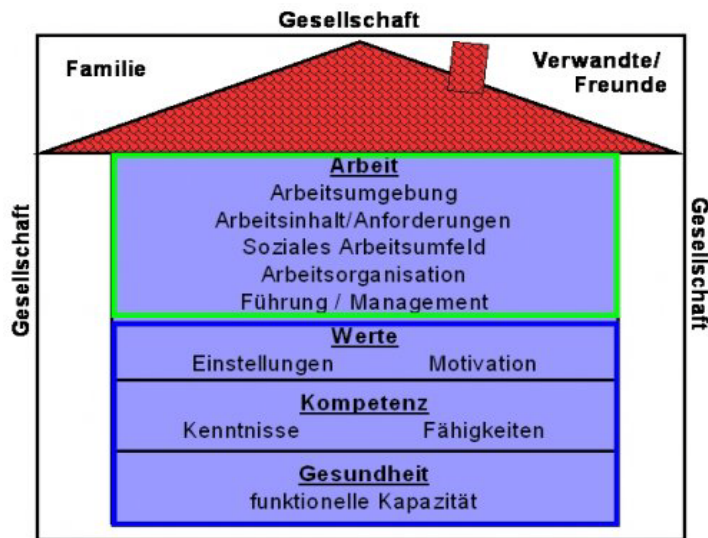
Schaubild 17



https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/Bevoelkerung/VorausberechnungBevoelkerung/EntwicklungErwerbspersonenzahl15871104099004.pdf?__blob=publicationFile (Stand 19.04.2012)

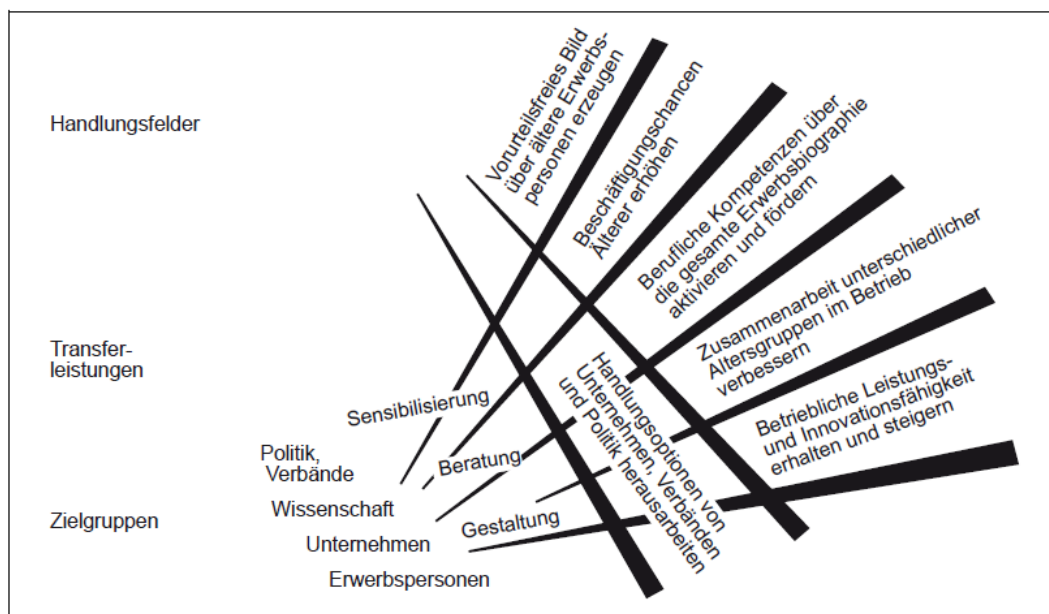
Zu 2. Entscheidungsgrundlagen und Anregungen (zum Diskutieren, Auswählen, Einsteigen)

Das „Haus der Arbeitsfähigkeit“ (modifiziert nach Ilmarinen & Tempel, 2002).



Quelle der Abbildung: Deutsches WAI-Netzwerk: <http://www.arbeitsfaehigkeit.uni-wuppertal.de/index.php?arbeitsfaehigkeit> (Stand 19.04.2012)

Handlungsfelder einer den demographischen Wandel berücksichtigenden Beschäftigungspolitik



Quelle: IAO, BMBF-Verbund „Öffentlichkeits- und Marketingstrategie demographischer Wandel“ (IAO = Fraunhofer Institut Arbeitswirtschaft und Organisation; BMBF = Bundesministerium für Bildung und Forschung).

Quelle der Abbildung: Kistler, E., Hilpert, M.: Auswirkungen des demographischen Wandels auf Arbeit und Arbeitslosigkeit. Aus Politik und Zeitgeschichte B 3 ± 4/2001

Quick-Check zur individuellen betrieblichen Ausgangslage

	ja	nein
1. Kennen Sie die Altersstruktur der Belegschaft in Ihrem Unternehmen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Berücksichtigen Sie die Alterszusammensetzung bei personalpolitischen Entscheidungen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Verfügen Sie über Personalstrategien zur langfristigen Erhaltung der Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit der Mitarbeitenden?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Haben sich Ihre Mitarbeitenden mit dem Thema demografischer Wandel und alternde Belegschaften auseinandergesetzt?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Gibt es Anreize, die Fach- und Führungskräfte an Ihr Unternehmen binden?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Erhöhen Sie durch familienfreundliche Maßnahmen den Anteil der Mitarbeiterinnen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Haben Sie ein Personalmarketingkonzept für Ihr Unternehmen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Führen Sie regelmäßig Mitarbeitergespräche mit allen Mitarbeitenden durch?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. Bieten Sie Ihren Mitarbeitenden horizontale Karriereperspektiven?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. Versuchen Sie, soweit möglich, Arbeitszeiten flexibel zu gestalten und unterschiedliche Lebenssituationen der Mitarbeitenden zu berücksichtigen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. Besprechen Sie mit den rentennahen Mitarbeitenden rechtzeitig, wann und wie sie aus dem Unternehmen ausscheiden können?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. Setzen Sie Methoden zur Sicherung des Wissenstransfers zwischen Alt und Jung ein?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. Qualifizieren Sie auch ältere Mitarbeitende regelmäßig weiter?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14. Wird lebenslanges Lernen gezielt gefördert und unterstützt?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15. Bilden Sie gezielt altersgemischte Teams und Arbeitsgruppen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16. Stellen Sie sicher, dass beim Ausscheiden von Mitarbeitenden die Kompetenzen für das Unternehmen erhalten bleiben?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17. Beinhaltet Ihre Unternehmenskultur eine altersunabhängige Wertschätzung?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18. Sind die Arbeitsbedingungen gesundheitsförderlich gestaltet?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Quelle: Rettke, U., Seemann, S., Gebauer, G.: Wettbewerbsfähig bleiben im demografischen Umbruch. Eine Werkzeugsammlung für Personalverantwortliche in mittelständischen Unternehmen (GPI, BWU, Förderprojekt des Europäischen Sozialfonds im Bremer Landesprogramm..) http://bwu-bremen.net/brelag/docs/broschuere_demografie.pdf (Stand 19.04.2002)

10 Merksätze für einen erfolgreichen Gestaltungsprozess

Perger, G., HAW, CCG (2012): Auftaktveranstaltung Hamburger Demographie Netzwerk

1. Nicht die Gestaltung der Arbeitsplätze für ältere Belegschaften steht im Vordergrund, sondern die alter(n)sgerechte Gestaltung von Verhältnissen und Verhalten vom Beginn der Beschäftigung an.
2. Ohne eine überzeugte Führung gibt es keinen nachhaltigen Prozess!
3. Halbherzige (Alibi-)Gestaltungsversuche scheitern und zerstören das Vertrauen und auf lange Zeit die Bereitschaft der Beschäftigten sich einzubringen
4. Gesundheit ist ein Qualitätsmerkmal der Arbeit an sich und der Arbeitsorganisation, und gehört daher als Thema und als Programm in die Organisationsentwicklung.
5. Es müssen keine neuen Aktionen erfunden werden, bereits wenige systematische Veränderungen wie wertschätzender Umgang, familien- und altersgerechte Arbeitsgestaltung (Arbeitszeitmodelle, Pausengestaltung, Weiterbildung) setzen an vielen Ebenen im Haus der Arbeit an und wirken daher komplex.
6. Bevor neue Programme erarbeitet werden und Ressourcen binden, sollten alle bereits vorhandenen Maßnahmen, die auch positive Auswirkung auf den Abbau körperlicher und psychischer Belastungen haben, zusammengetragen und zu einem Konzept verknüpft werden, denn viele Unternehmen haben bereits viel getan, es aber noch nicht durch die „Brille“ von Gesundheitsförderung betrachtet.
7. In alle Prozesse und Entscheidungen zur Erhaltung der Beschäftigungsfähigkeit müssen die Beschäftigten einbezogen werden.
8. Neuwissen + Erfahrungswissen in Verbindung mit alternstypischen Kompetenzen schaffen „junge, flexible, dynamische Strukturen mit langjähriger Berufserfahrung“ – wie man sie sich schon immer von einem idealen Arbeitnehmer gewünscht hat; aber altersgemischte Teams müssen unter Berücksichtigung generationentypischer Wertevorstellungen gestaltet werden, um Reibungsverluste und Konflikte zu vermeiden.
9. Sogenannte Quick-Win^s, wie Rückenschule, Stressbewältigungskurse, Büromassage, bieten schnellen Erfolg und tragen zur Akzeptanz des Gesamtprozesses bei. Der Langzeiteffekt ist jedoch begrenzt und als alleinige Maßnahme sind Quick Win^s sogar kontraproduktiv, wenn die Ursachen für gesundheitliche Störungen weiter bestehen bleiben.
10. Investitionen in Gesundheit und Beschäftigungsfähigkeit haben einen langen Vorlauf. Eine betriebswirtschaftliche Kosten-Nutzen-Berechnung lässt sich wegen der vielen Einflussfaktoren und der Schwierigkeit „nicht eingetretene Ereignisse“ exakt zu beziffern, nur begrenzt anwenden. Aber sind loyale, leistungsbereite, kreative und gut gelaunte qualifizierte Mitarbeiter/-innen nicht ein Schatz und eine Investition in gute und schlechte Zeiten?

Ansätze zum Aufbau des Haus der Arbeitsfähigkeit auf der Ebene der betrieblichen Verhältnisprävention

(in Anlehnung an das Modell „Haus der Arbeitsfähigkeit von Ilmarinen, J. und Tempel J, 2002 *Arbeitsfähigkeit 2010 - Was können wir tun, damit Sie gesund bleiben?* VSA-Verlag)

Perger, G., HAW, CCG (2012): Auftaktveranstaltung Hamburger Demographie Netzwerk

Ebenen im „Haus der Arbeitsfähigkeit“		Handlungserfordernisse /Handlungsoptionen / (beispielhaft)
1	<p>Gesellschaft</p> <p>z.B. Bildungspolitik, Sozialpolitik, Gesundheitspolitik</p>	<p>Handlungserfordernisse Bestehende Normen und Werte anpassen (wertschätzende Bilder von: Jugend, Alter, Migration, Qualifikation, Dienstleistung) Neues Altersbild / Altersbild auf Wertschätzung und Ressourcen orientiert (Kompetenzmodell) Ansätze: Integration dieser Werte in Unternehmensleitbild und -kultur Ziele: → Loyalität und Engagement der Mitarbeiter → Vorteile bei der Akquise von Fachkräften</p>
2	<p>Familie-Freunde-</p> <p>Arbeitsbewältigungsindex (WAI)</p> <p>Arbeit beginnt und endet nicht mehr am Werkstor!</p>	<p>Handlungserfordernisse Bedarfsorientierte Modelle zum Erhalt und zur Förderung der Beschäftigungsfähigkeit Ansätze: Arbeitszeitmodelle, Qualifikationsmodelle, familienfreundliche Angebote, Wiedereingliederungsmodelle (soziales Wohlbefinden ist ein Produktivitätsfaktor) Ziele → Vereinbarkeit von Familie und Arbeit → Vereinbarkeit von(vom Streben nach) körperlicher und psychischer Gesundheit → Abbau von Ängsten und Stresserleben → Förderung der Motivation, Flexibilität → Förderung der Bindung an den Arbeitgeber</p>
3	<p>Arbeit Umgebung, Inhalte, Anforderungen, Organisation, Gemeinschaft Management und Führung</p>	<p>Handlungserfordernisse - Umsetzung gesetzlicher Anforderung: Gefährdungsbeurteilung einschließlich psychischer Belastungen - sozialkompetente und engagierte Führung - betriebliches Gesundheitsmanagement - Qualifikation angepasst an jede Altersgruppe (Lebenslanges Lernen) - Wissensmanagement durch altersgemischte Teams) - Integration aller Ansätze in die Organisationsentwicklung Ansätze: - Wertschätzender Umgang - Vorbildwirkung der Führung - Konzepte entwickeln und auf Langfristigkeit ausrichten und mit Quick Wins beleben - Prozess zur eigene Sache machen (Beratung von außen ist hilfreich, aber Abhängigkeit bewirkt keinen dauerhaften Prozess) - Körperliche und psychische Belastungen für alle Altersgruppen reduzieren (Gesundheit im Alter hat einen langen Vorlauf) - Handlungsspielräume erweitern und Eigenverantwortung fördern - altersgemischte Teams (Unterschiede der Wertevorstellung der Generationen beachten)</p>

		<ul style="list-style-type: none"> - Anreize zur Nutzung von Angeboten zur Gesundheitsförderung (Angebote in der Arbeitszeit, Boni erfolgreiche Teilnahme (Urlaubstag...)). - prekäre Arbeitsverhältnisse (Befristung, Leiharbeit, Teilzeitarbeit) reduzieren bzw. gesundheitsförderlich gestalten (z.B. spezielle Qualifikationen in Managementfähigkeiten) <p>Ziele</p> <ul style="list-style-type: none"> → Steigerung der Leistungsbereitschaft aller Altersgruppen → Stärkung der Ressourcen jüngerer und älterer Arbeitnehmer → Förderung der Flexibilität und Kreativität → Steigerung gesundheitsbewusster Verhaltensweisen → gutes Betriebsklima → Firmenimage wächst
4	Werte-Einstellungen Motivation	<p>Handlungsoptionen</p> <ul style="list-style-type: none"> - Berücksichtigung generationentypischer Wertvorstellungen, Arbeitseinstellungen und Motive - Förderung von Potenzialen und Vermeidung von Konflikten <p>Ansätze</p> <ul style="list-style-type: none"> - Mitarbeiter auf individueller Ebene abholen (Mitarbeitergespräche und Ziele vereinbaren) - Mitarbeiter in alle Veränderungsprozesse einbeziehen <p>Ziele</p> <ul style="list-style-type: none"> → Eigenverantwortung fördern und nutzen → Kreativität und Gestaltungskompetenz fördern und nutzen
5	Kompetenz, Fertigkeiten, Wissen	<p>Handlungserfordernisse</p> <ul style="list-style-type: none"> - Anwendung des Kompetenzmodells der Leistungsfähigkeit im Alter - Erhalt und Erweiterung der aktuell erforderlichen Wissensbasis , der Flexibilität und Motivation - persönlichkeitsförderliche Arbeit - Fehlermanagement <p>Ansätze</p> <ul style="list-style-type: none"> - über Wertschätzung Rückmeldung zum Ergebnis der Arbeit geben - Lebenslanges Lernen (Didaktische Konzepte für alle Altersgruppen - Abrufen der Kompetenzen - Eigenverantwortung - Handlungsspielraum <p>Ziele</p> <ul style="list-style-type: none"> → Kompetenzerhalt und -erweiterung → Stärkung des Vertrauens in eigene Fähigkeit → Eigenverantwortlichkeit → Innovationsfähigkeit → Produktivitätssteigerung
6	Gesundheit Körperliches und psychisches Leistungs- vermögen	<p>Handlungserfordernisse und -optionen</p> <p>Alle unter 1-5 aufgeführten Optionen und Ansätze erhalten und fördern Gesundheit und Leistungsfähigkeit aller Altersgruppen</p> <p>Zusätzliche Handlungsoptionen</p> <ul style="list-style-type: none"> - leistungsangepasste Angebote - Angebote zur Leistungssteigerung - Gesundheitsförderung zur Stärkung von körperlichen, geistigen und mentalen Ressourcen (Abbau von Ängsten, Stärkung von Kohärenz und Resilienz)

Zu 3. Altersbilder

Wie wir uns sehen möchten oder gesehen werden wollen

„Bei der Beschäftigung mit dem Alter ist entscheidend, welches Bild unsere Gesellschaft von dieser Lebensphase hat. Das Leopoldina-Fotoprojekt zeigt ein neues Bild vom Alter. Im Mittelpunkt stehen unterschiedliche Lebensentwürfe und Perspektiven des Altwerdens. Denn das Bild, das eine Gesellschaft vom Alter hat, trägt selbst maßgeblich dazu bei, wie alt ein Mensch werden will und von welcher Qualität seine zweite Lebenshälfte ist.“

Prof. Dr. Annette Schavan, MdB (Grüßwort Neue Bilder vom Alter(n) Wettbewerb und Ausstellung, 2009)

Erkenntnisse aus dem sechsten Altenbericht:

„Altersbilder wirken in vielen Bereichen unseres Lebens. Sie haben großen Einfluss darauf, was jüngere Menschen für ihr Alter erwarten und darauf, was Ältere sich zutrauen. Daher sollten alle gesellschaftlichen Akteure - auch die älteren Menschen selbst - für potenziell negative Auswirkungen bestimmter Altersbilder sensibilisiert werden.“

In der Arbeitswelt können die Potenziale Älterer nicht länger ignoriert werden. Die dort noch präsenten negativen Altersbilder stammen aus einer Zeit, in der ältere Beschäftigte möglichst früh aus dem Arbeitsleben ausgegliedert wurden. Viele dieser überkommenen Vorstellungen sind wissenschaftlich widerlegt. Erfreulich ist die Tatsache, dass etwa 70 Prozent der Unternehmen der Aussage widersprechen, dass sich Weiterbildung von Älteren nicht lohne.

In Konsum und Marketing legen Produzenten ihrer Produkt- und Handelsgestaltung häufig noch Altersbilder zugrunde, die den tatsächlichen Bedürfnissen älterer Menschen nicht entsprechen. Dies weist auf bislang ungenutzte Potenziale in der Käufergruppe der älteren Menschen hin“

(<http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/aeltere-menschen.did=164568.html>) (Stand 19.04.2011)



Gerhard Weber
Ursula und Siegfried M., 2009, 1. Preis

Dieses Bild gewann den ersten Preis im Fotoprojekt der Leopoldina

Auch an dieses Altersbild müssen wir uns erst gewöhnen, aber die Aussichten sind optimistisch

„Anschlussverwendung(-sfähigkeit“)?

Neuer Begriff in der Politik des Jahres 2012 zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit

ANZEIGE ANZEIGE

highlights

SPORT

20.45 ALT.1
WM-Finale Wassergymnastik
Sport. Erleben Sie waschechte Senioren in ihrem Element. Schaffen Pfleger Micha und seine Weißten Seufel heute die Überraschung? Oder schickt der Tit 70 Jahren ungeschlagene Altmeister der Wassergymnastik sie ein für alle Mal in den Ruhestand?

SPIELFILM

20.15 ALT.V
Der Uralte
Krimi. Else Kitzing aus dem Seniorenstift Kalt-hausen ist verschwunden und die Polizei hat nicht mal eine mollig warme Spur. Ein klarer Fall für den Uralten! Beim Showdown im Stadtpark stellt Deutschlands dienstältester Kommissar schließlich Frau Kitzing beim Enten-füttern. Echt was für schwache Nerven.
D 1922, R: M. Wenzel, D: Stadtmüller, C. Wolky
FSK: 90, 120 Minuten Wdh: 15.12.22.15

SERIE

16.25 ALT.7
Omatausch
Doku-Soap. Ferdinand Wenzel aus Remscheid tauscht mit Sarah Stadtmüller aus Berlin die Omis. Wie kommt die rüstige Remscheiderin mit dem neuen Treppenlift klar? Schafft Oma Stadtmüller es, den Topflappen fertigzuhäkeln?

DAMIT IHR PROGRAMM NICHT ALT AUSSIEHT.
TRENNEN SIE SICH VON IHREM ALTEN TV UND HOLEN SIE SICH DEN NEUEN

Altersbild einer großen Firma, TV Digital, Nov 2011