

Seminar IG Metall Ost-Württemberg

GeniAL = Generationenmanagement im Arbeitsleben

Demografischer Wandel in den Betrieben

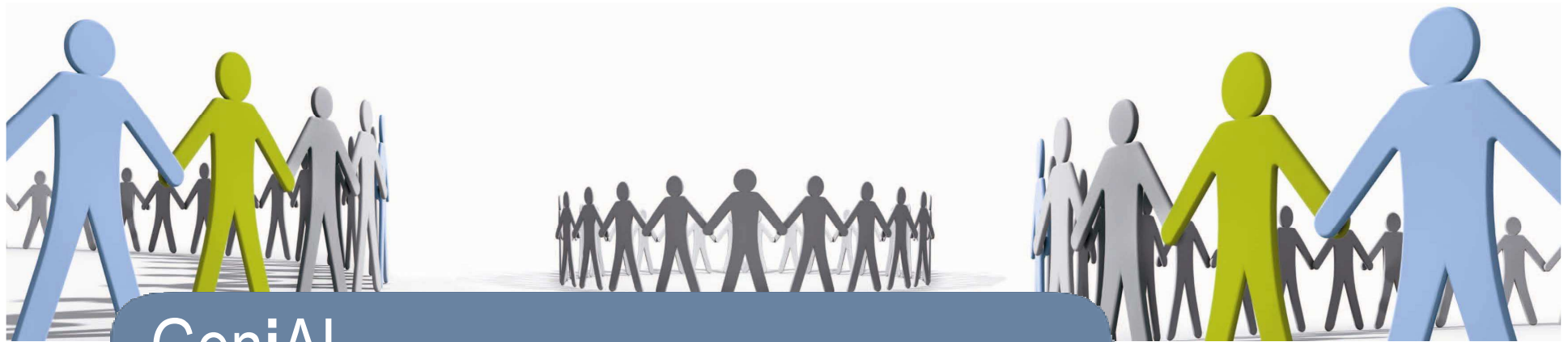
Vortrag bei der
IG Metall Verwaltungsstelle Aalen
Aalen am 02.12.2009

Ronald Weinschenk
Berater & Fachreferent



RONALD
WEINSCHENK

Berater & Fachreferent



GeniAL Generationenmanagement im Arbeitsleben

Kurz-Vorstellung des Projektes GeniAL der Deutschen Rentenversicherung

Was heißt GeniAL?

Generationenmanagement im Arbeitsleben

→ Was ist GeniAL?

Erweiterung des Beratungsangebots der Auskunfts- und Beratungsstellen der Deutschen Rentenversicherung

→ Ausgangslage:

- **Alternde Belegschaften** in Europa (Babyboomer)
- **Europäische Beschäftigungsziele** zu Erwerbsquoten Älterer
- Verlängerung der Lebensarbeitszeit („**Rente mit 67**“)
- **Nachhaltigkeit** der Alterssicherungssysteme

→ **Herausforderung:** Antizipation (regionaler) **Alterungs- und Beschäftigungstrends**

→ **Lösungsansatz von GeniAL:**

Praxisorientierte Vorschläge für kleinere und mittlere Unternehmen (KMU)

Zielsetzung von GeniAL

- **GeniAL-Ansatz:** Nutzung der flächendeckenden regionalen Präsenz und Beratungsstruktur der Deutschen Rentenversicherung für die **Sensibilisierung und Beratung zum Generationenmanagement im Arbeitsleben**
- **Vorteil:** Inhaltliche und praktische Nähe zu anderen Sozialversicherungszweigen (GKV, PKV, GUV, Agentur für Arbeit), zu Prävention, Rehabilitation und betrieblichem Eingliederungsmanagement
- **Praxistest:** Modellhafte Entwicklung der Beratungsangebote zur betrieblichen Gestaltung altersgerechten Arbeitens **in Auskunfts- und Beratungsstellen der Deutschen Rentenversicherung** mit dem perspektivischen Ziel der bundesweiten Übertragung auf alle RV-Träger

Beteiligte RV-Träger in der Erweiterungsphase 2009-2011

DRV Bund

mit den A+B-Stellen Berlin-Mitte,
Potsdam, Cottbus, Frankfurt/O.,
Halle und Magdeburg

DRV Berlin- Brandenburg

mit den A+B-Stellen Potsdam
und Cottbus

DRV Mitteldeutschland

mit der A+B-Stelle Halle

DRV Braunschweig- Hannover

mit der A+B-Stelle Braunschweig

DRV Hessen

mit der A+B-Stelle Gießen

DRV Mitteldeutschland

mit den A+B-Stellen Erfurt und Gera

DRV Nord

mit den A+B-Stellen Rostock und Güstrow

DRV Baden- Württemberg

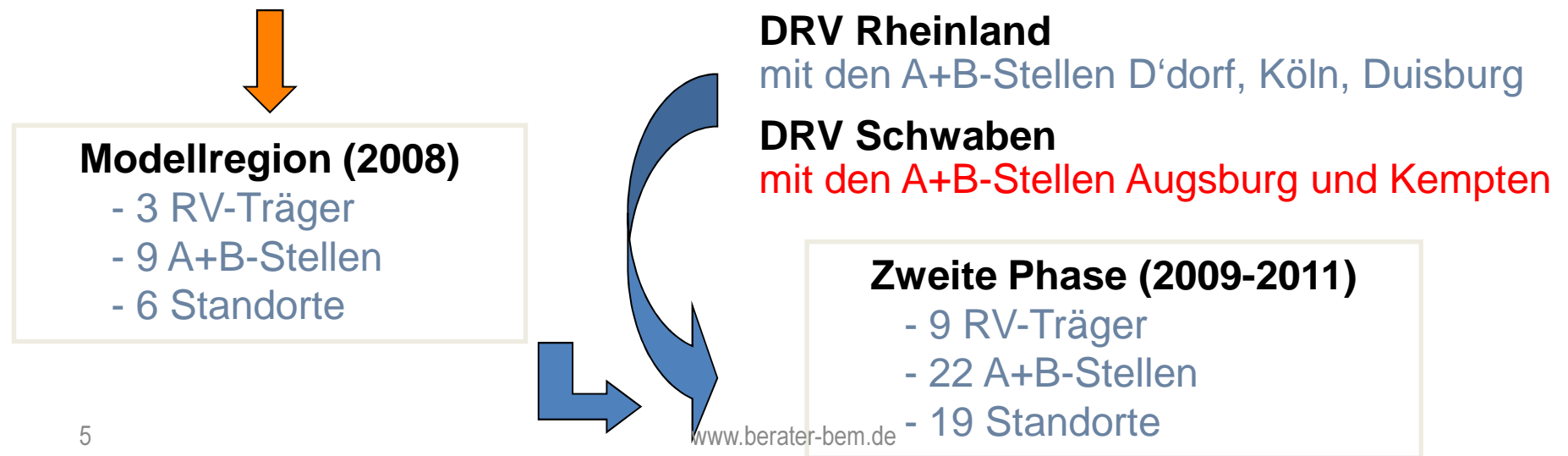
mit den Regionalzentren Ludwigsburg, Ulm

DRV Rheinland

mit den A+B-Stellen D'dorf, Köln, Duisburg

DRV Schwaben

mit den A+B-Stellen Augsburg und Kempten



„Der“ demografische Wandel - Was ist das überhaupt?

Demografischer Wandel bezeichnet ganz allgemein die Veränderung einer Bevölkerung nach Zahl und Struktur.

Was meist vergessen wird: der mit diesem Wandel einhergehende soziale (Werte-)Wandel

→ **Der demografische Wandel ist damit mehr als nur der zahlenmäßige Rückgang der Bevölkerung.**

Wir werden „weniger, älter und bunter“ aber auch „anders“

„Ich bin ein Paradebeispiel für Überalterung.“



Helmut Schmidt (89) am 27. Januar im Hamburger Thalia-Theater zum demographischen Wandel

Was kommt auf uns zu?



...unser Leben wird täglich dynamischer und komplexer ...

... der globale Wettbewerb trifft auf die alternde Gesellschaft ...

... Qualifikation und Gesundheit werden zu zentralen Wettbewerbsfaktoren!

In der Informationsgesellschaft wird der Mensch mit seinem Wissen und Können zum wichtigsten Produktionsfaktor.

Veränderungen im Arbeitsprozess

Die demographische
Falle: Immer weniger
Nachwuchs für die
Unternehmen

Immer mehr Ältere und
immer weniger Jüngere

Deutsche Unternehmen
haben Nachholbedarf

Anteil der über
50-jährigen
Mitarbeiter steigt

Erfahrung in
Dienstleistungs- und
Wissensgesellschaft ein
entscheidender Vorteil

Antworten des
Personalmanagements
sind wettbewerbs-
entscheidend

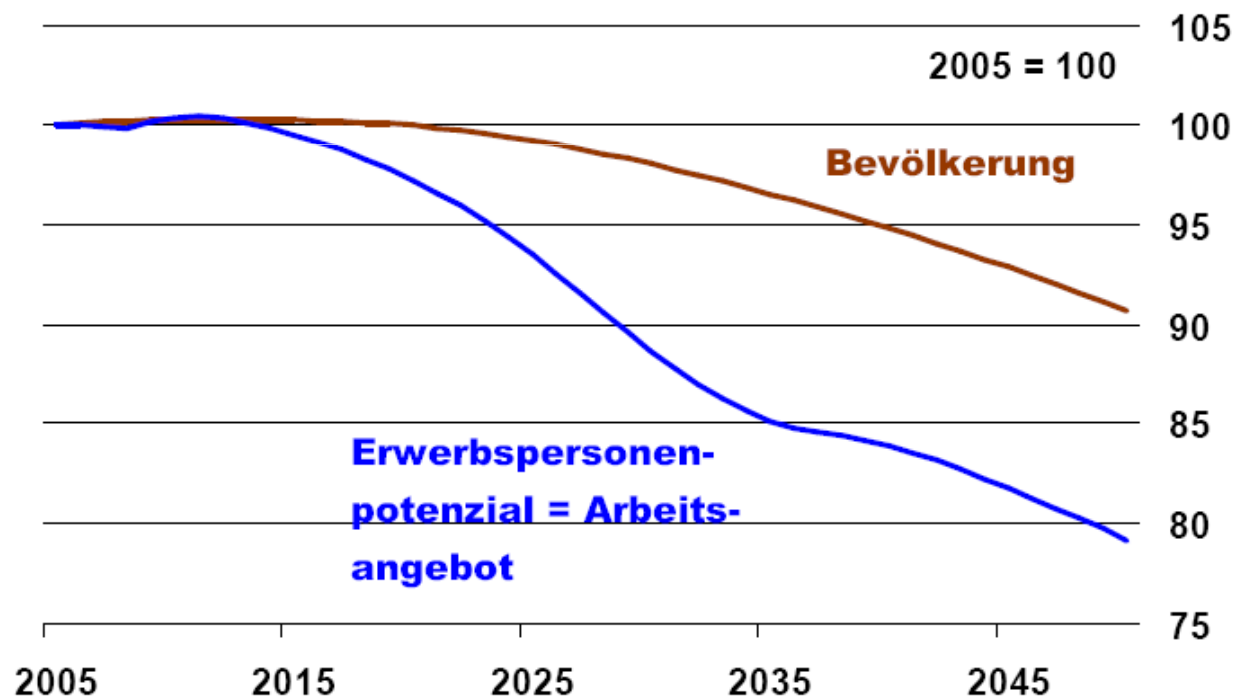
Aus: IHK Regensburg Ostbayern konkret - Herausforderungen für Unternehmen

Demografische Entwicklung



Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt ...

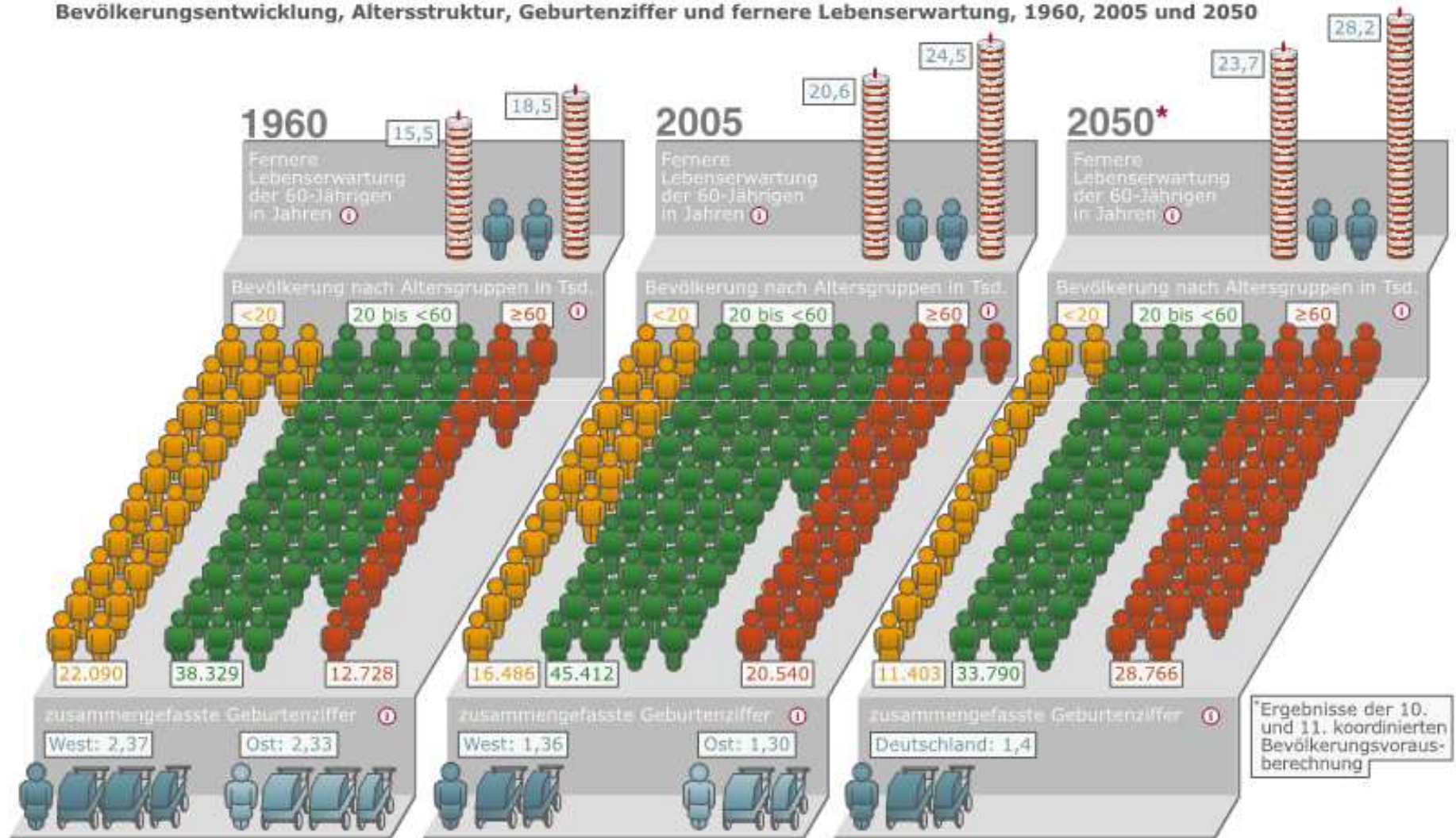
Erwerbspersonenpotenzial sinkt bis 2050 mit 20% doppelt so stark wie die Bevölkerung, weil „Baby Boomer“ in Rente gehen



Quelle: Statistisches Bundesamt

Demografischer Wandel

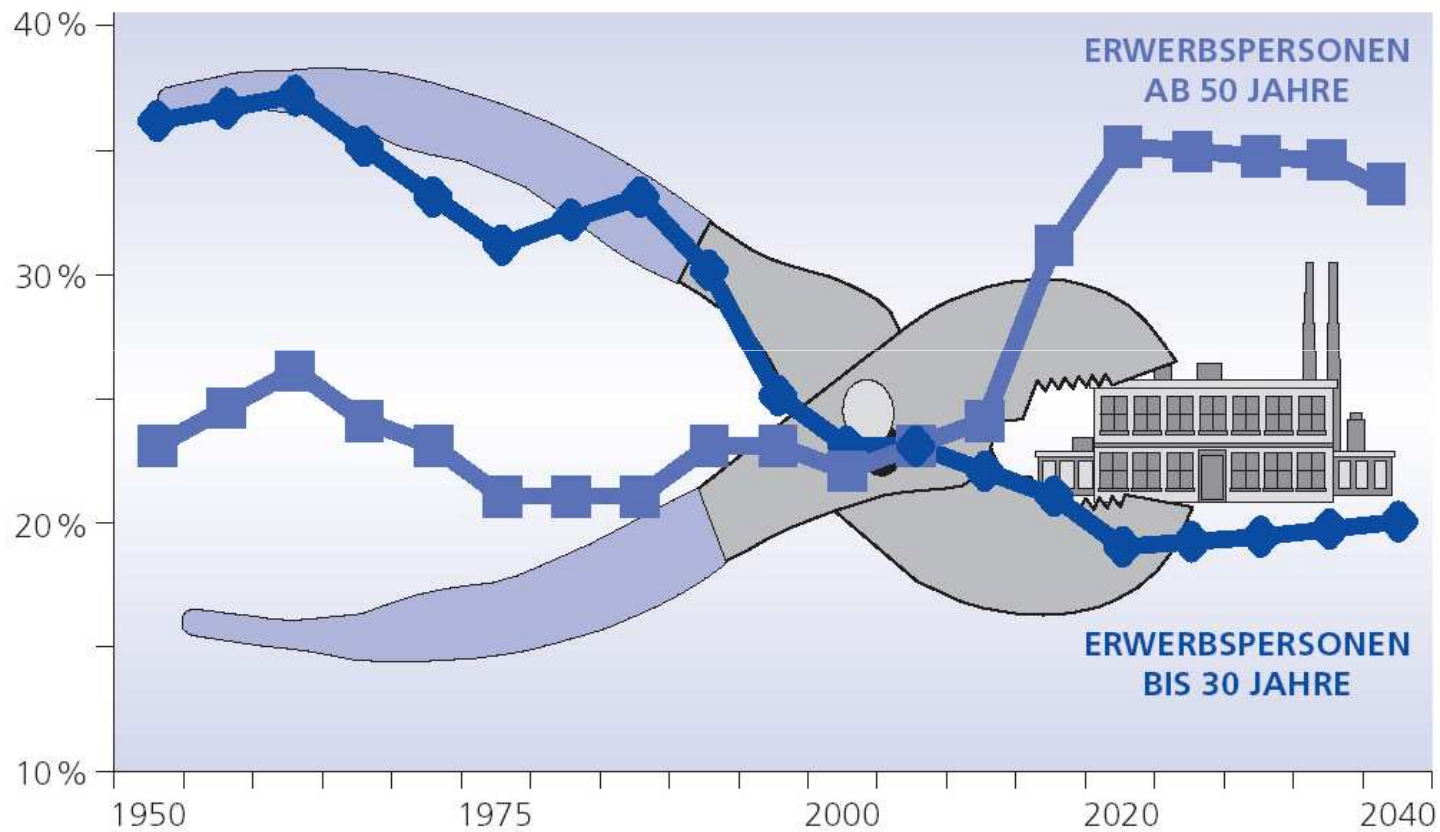
Bevölkerungsentwicklung, Altersstruktur, Geburtenziffer und fernere Lebenserwartung, 1960, 2005 und 2050



*Ergebnisse der 10. und 11. koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung

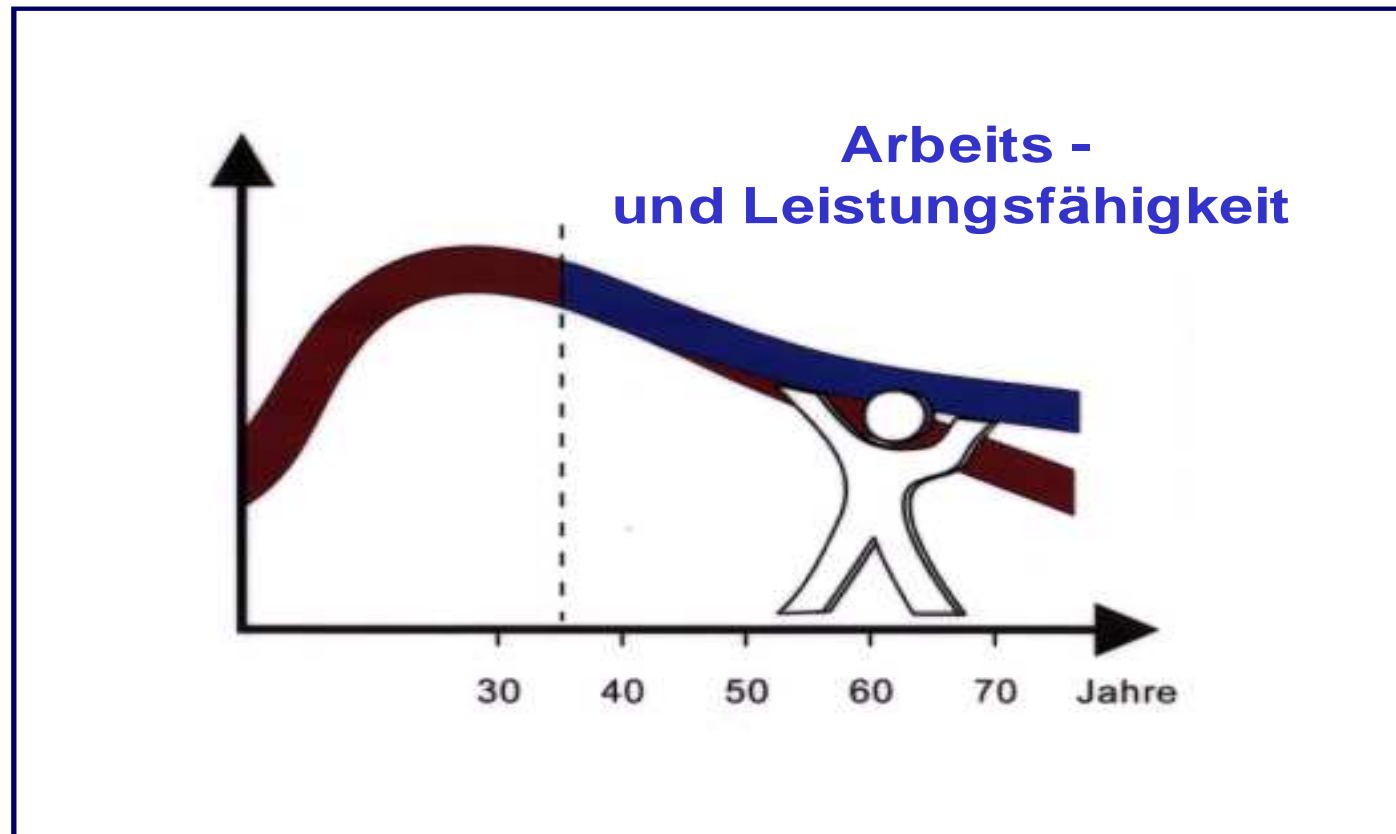
Quelle: Statistisches Bundesamt: Bevölkerung Deutschlands bis 2050. Ergebnisse der 10. und 11. koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung
 Lizenz: Creative Commons by-nc-nd/2.0/de
 Stand: 2008

Zunahme älterer Beschäftigter



Quelle:
Fraunhofer
Institut IAO

Wo müssen wir hin?

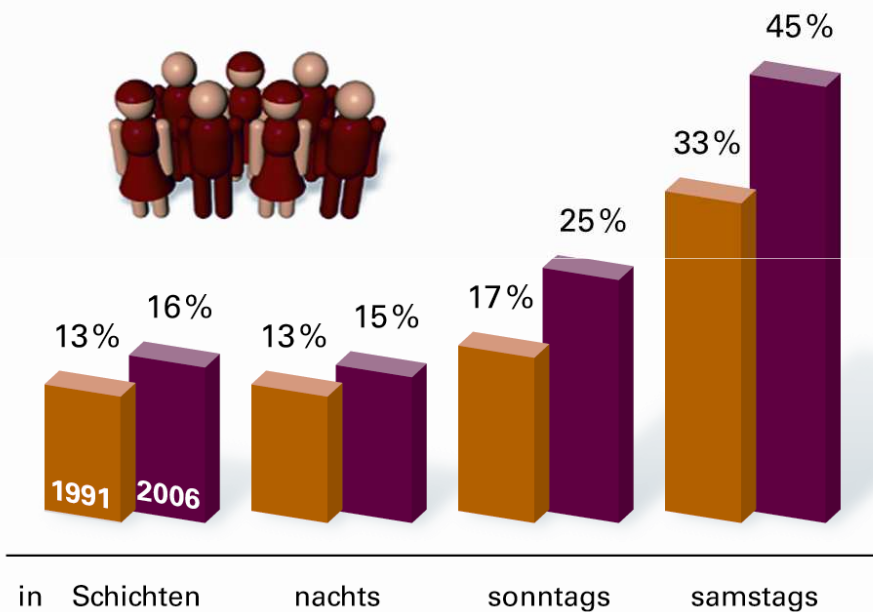


Herausforderungen

- Wir leben immer länger – Die Lebenserwartung steigt
- Wir werden immer älter – In den Betrieben steigt der Altersdurchschnitt
- Schichtarbeit hat zugenommen
- Schichtsysteme werden immer flexibler – hohe Anforderungen an Mitarbeiter
- Die Personaldecke wird immer stärker ausgedünnt
- Arbeiten und Familienzeit lassen sich immer schwerer harmonisieren
- Die tatsächlich geleistete Arbeitszeit steigt an
- Psychische Erkrankungen nehmen rapide zu

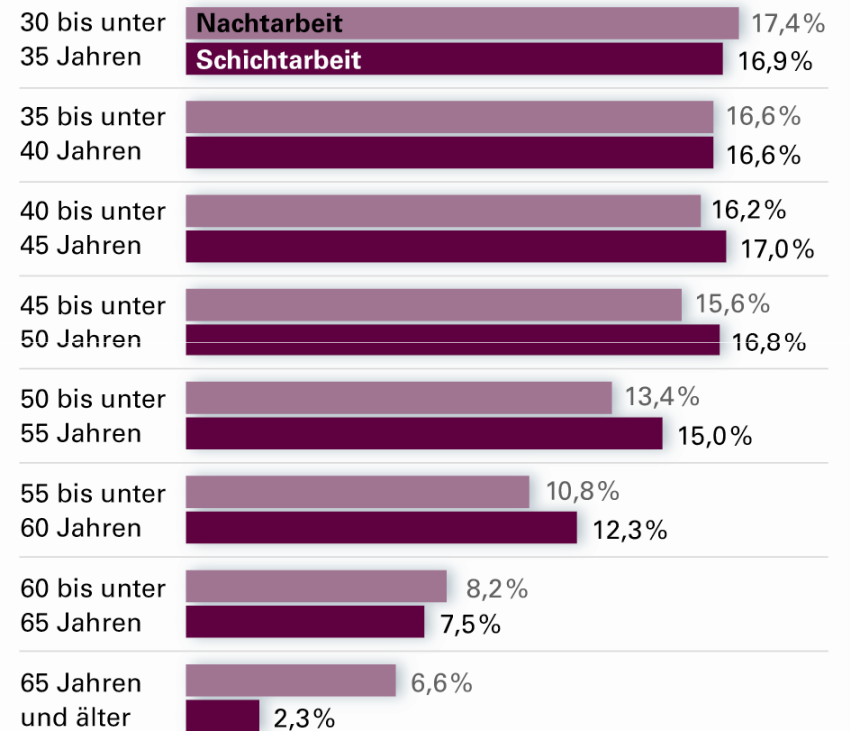
Arbeitszeittrends belasten Ältere

Außerhalb normaler Beschäftigungszeiten arbeiteten...



Ausstieg aus belastenden Arbeitszeiten erfolgt erst spät

In Nacht- oder Schichtarbeit beschäftigt waren 2006 im Alter von...

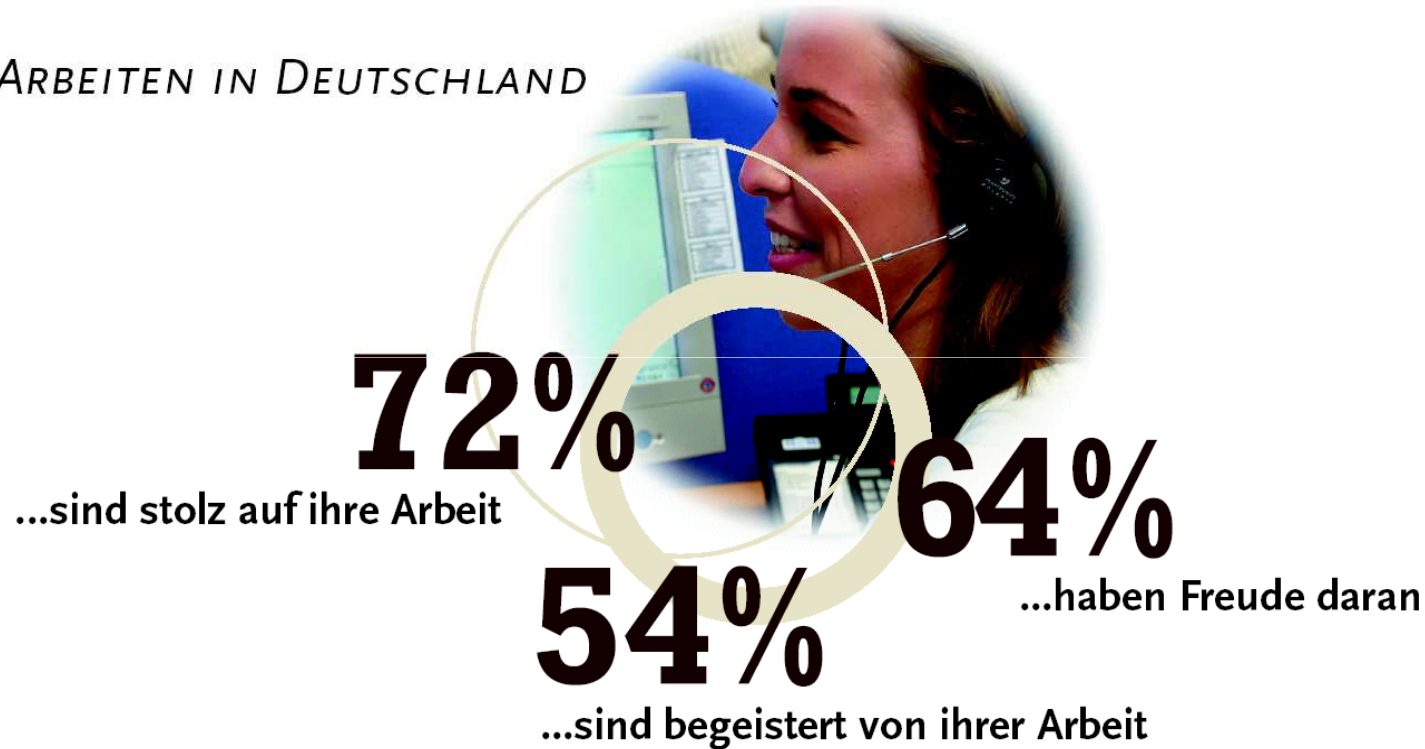


Quelle: Statistisches Bundesamt, Eurostat 2006; Berechnungen Seifert 2008
© Hans-Böckler-Stiftung 2008



Ergebnisse der Untersuchung „Was ist Gute Arbeit“

ARBEITEN IN DEUTSCHLAND



Ergebnisse der Untersuchung „Was ist Gute Arbeit“



Ergebnisse der Untersuchung „Was ist Gute Arbeit“



ARBEITEN IN DEUTSCHLAND

49%

...aller Arbeitnehmer fühlen sich leer und ausgebrannt

46%

...der Älteren (über 50) fühlen sich leer und ausgebrannt

51%

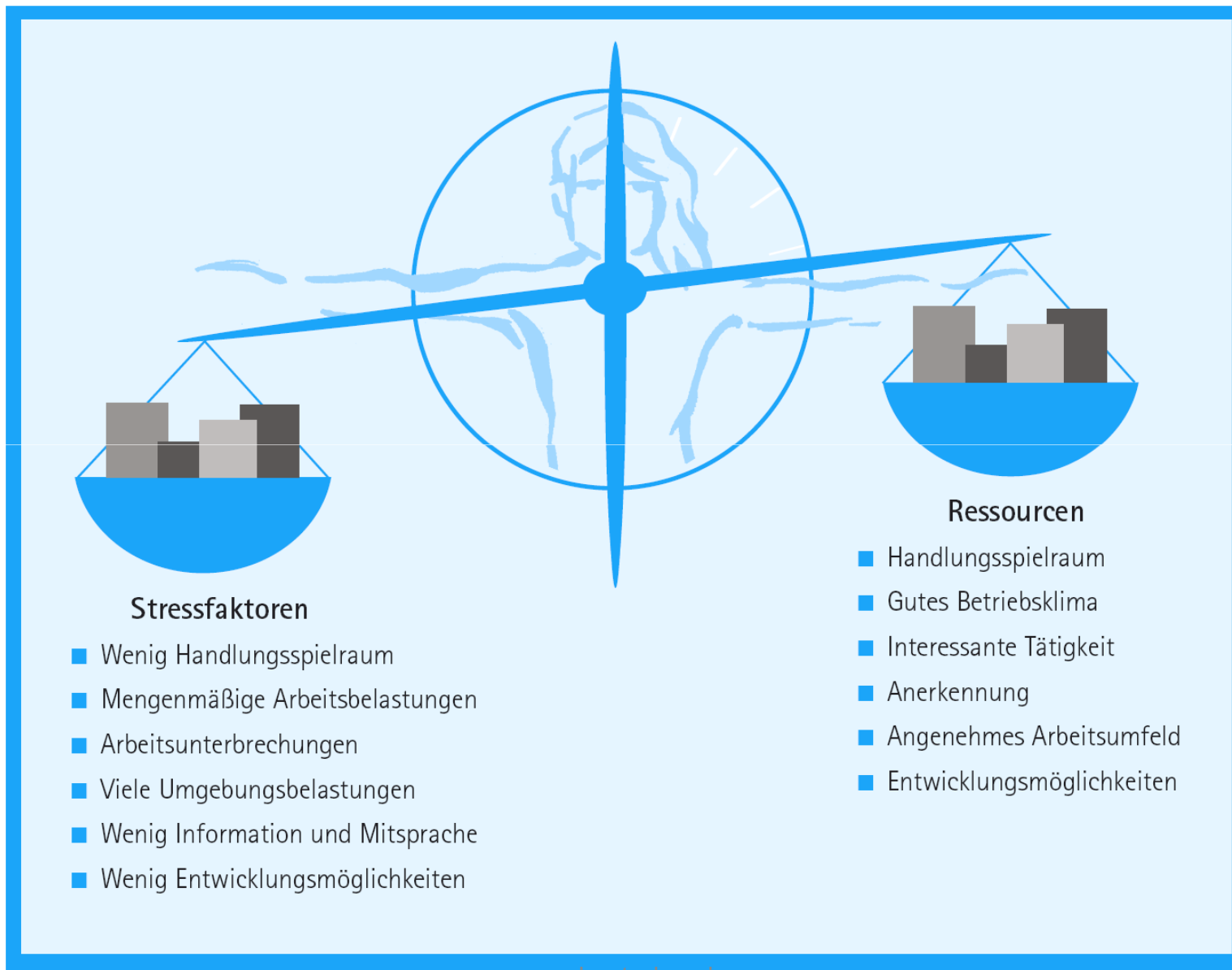
...der Jüngeren (unter 30) fühlen sich leer und ausgebrannt

Wie können Lösungen aussehen?

Betriebsindividueller Ansatz: Stimmungslage der Mitarbeiter/-innen erheben und Unterstützung anbieten, beispielsweise durch:

- Mitarbeiterbefragungen, um die Probleme der Beschäftigten zu erfassen
- Diskussionsrunden mit der Firmenleitung und den Beschäftigten
- Überlegungen zu modifizierten Arbeitszeitmodellen
- Schaffung von Netzwerken zum Abbau von Belastungen
- Maßnahmen zur Gesundheitsförderung & optimierter Arbeits- und Gesundheitsschutz umsetzen
- Einbindung von externen Beratern
- Konkrete Arbeitsplatzanalysen, bei der z. B. Ergonomie, Arbeitsabläufe (Handgriffe) etc. beobachtet und korrigiert werden
- Abbau von „schädlichen“ Belastungen wie Stress – Aufbau Alternsgerechte Arbeitsplatzsysteme & Prozesse

Wie können Lösungen aussehen?



Zukünftige Aufgaben

- Arbeitsbedingungen so gestalten, dass ein längeres Erwerbsleben überhaupt möglich ist
- Schichtarbeit insbesondere für Ältere begrenzen
- Gute Arbeit gestalten
- Unternehmenskulturen positiv verändern (Betriebsklima!)
- Mehr Qualifikationschancen für alle Arbeitnehmer
- Altersarmut verhindern durch betriebliche Altersversorgung
- Flexible Übergänge in den Ruhestand haben für einen großen Teil der Arbeitnehmer besondere Bedeutung



Gesunde Arbeit = Gute Arbeit!

- Teilhabe durch Mitgestaltung und Mitverantwortung
- Die Menschen mitnehmen
- Gute Arbeit schafft Wertschöpfung und Wohlstand
- Gute Arbeit braucht Respekt und Fairness

Erfolgsfaktor Mensch

- Wichtigstes Potenzial im globalen Wettbewerb
- „Humankapital“ muss entwickelt werden durch effektive Bildungssysteme, durch Aus- und Fortbildung
- Der Mensch muss wieder das Maß aller Dinge sein

Weitere Infos unter:

www.berater-bem.de



RONALD
WEINSCHENK

Berater &
Fachreferent
Soziales



Herzlichen Dank

für's Zuhören

