

Fitte Mitarbeiter im demographischen Wandel

Vortrag im Rahmen des Steinfurter Unternehmertreffens
am 04. September 2009

1. Der demographische Wandel

Der demographische Wandel

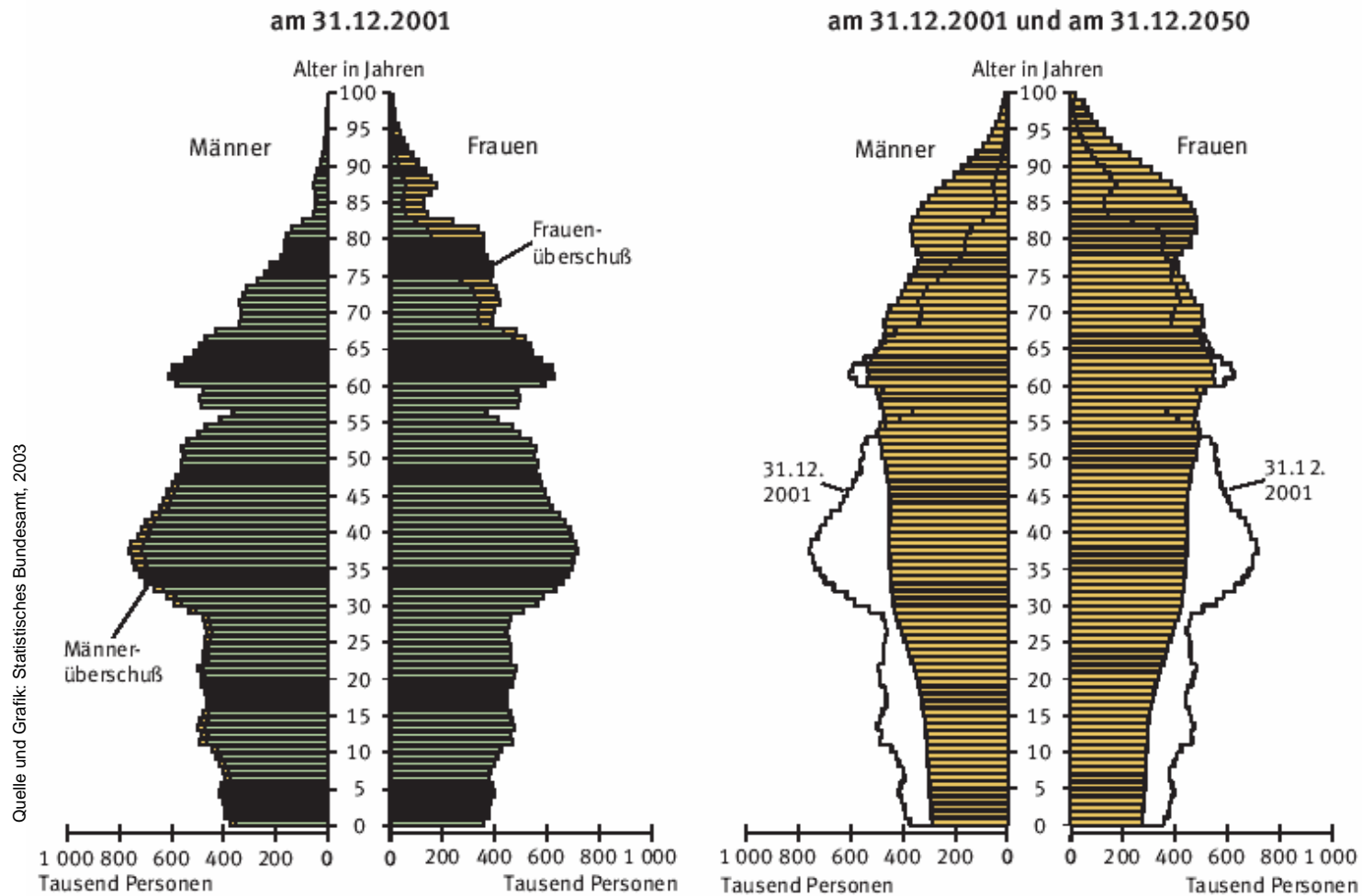
Der Kinderschock

In 12 Generationen sind wir ausgestorben!

Deutschland fehlen die Kinder

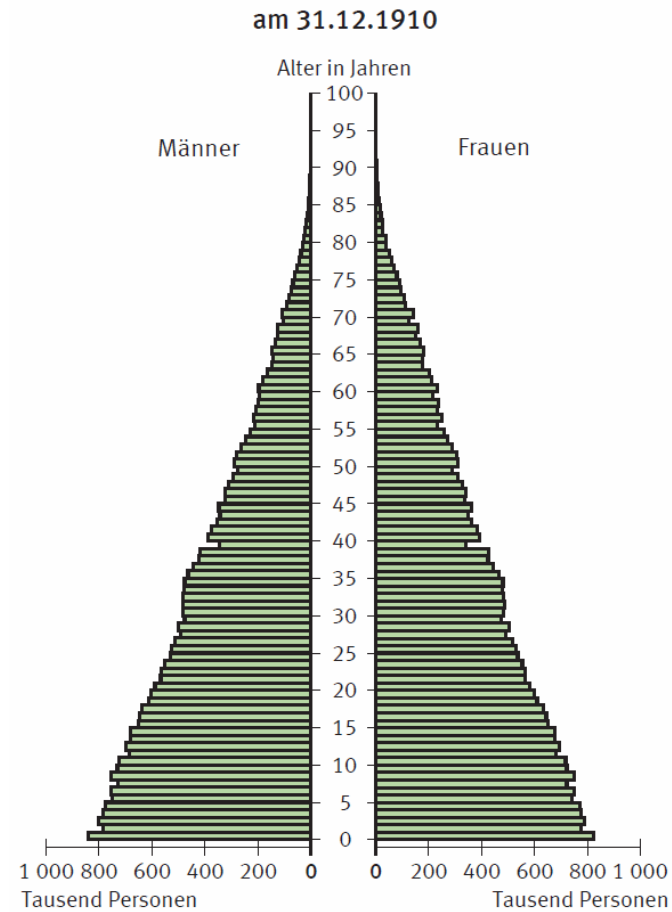
Ruhrgebiet hoffnungslos überaltert

Der demographische Wandel

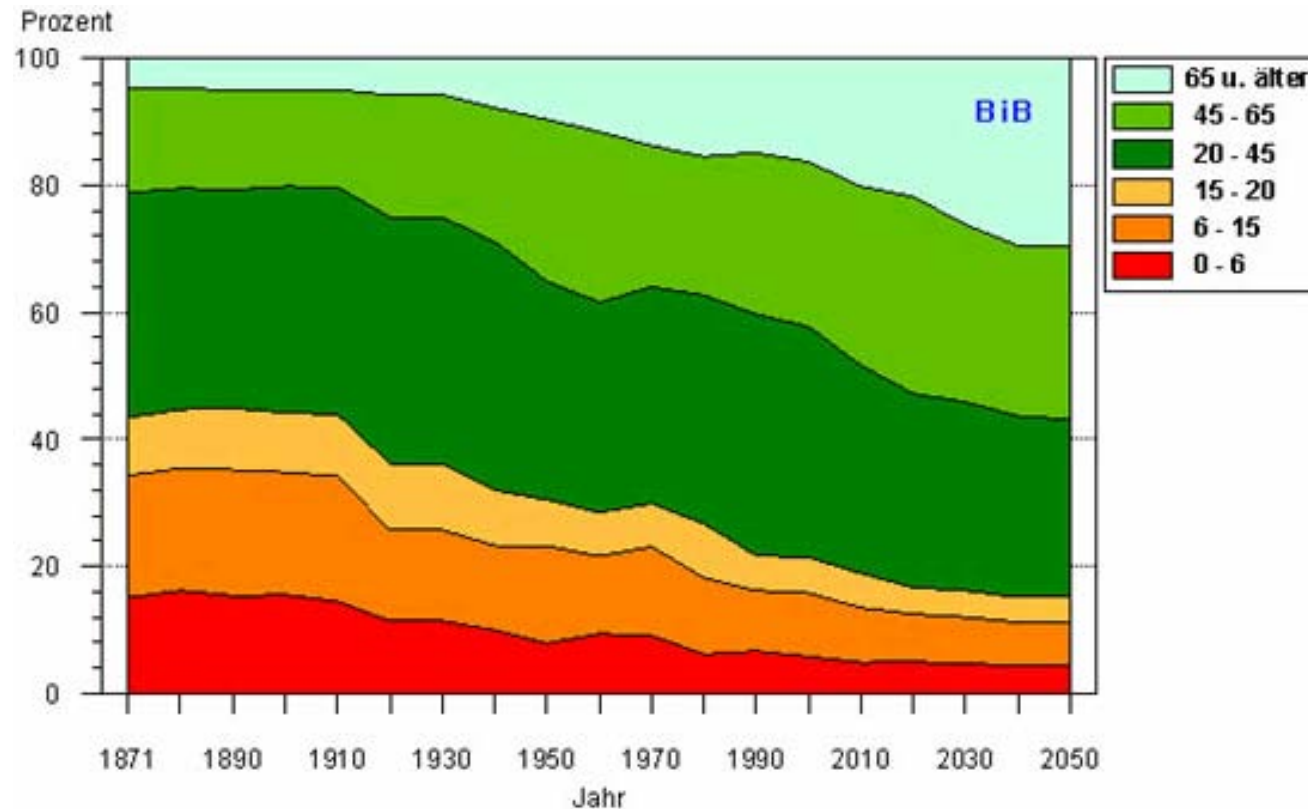


Quelle und Grafik: Statistisches Bundesamt, 2003

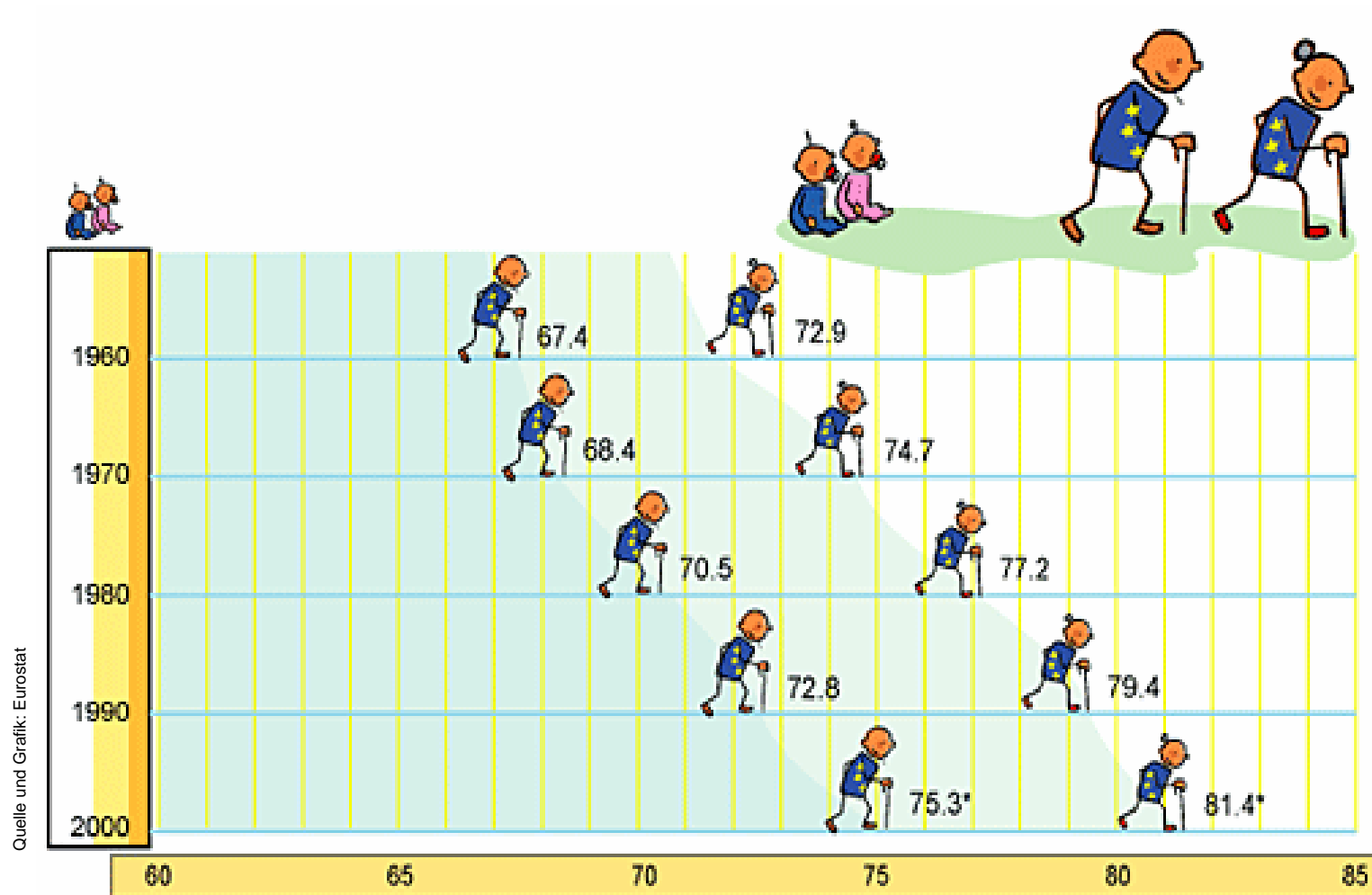
Der demographische Wandel – zum Vergleich: 1910



Der demographische Wandel – Entwicklung der Alterstruktur

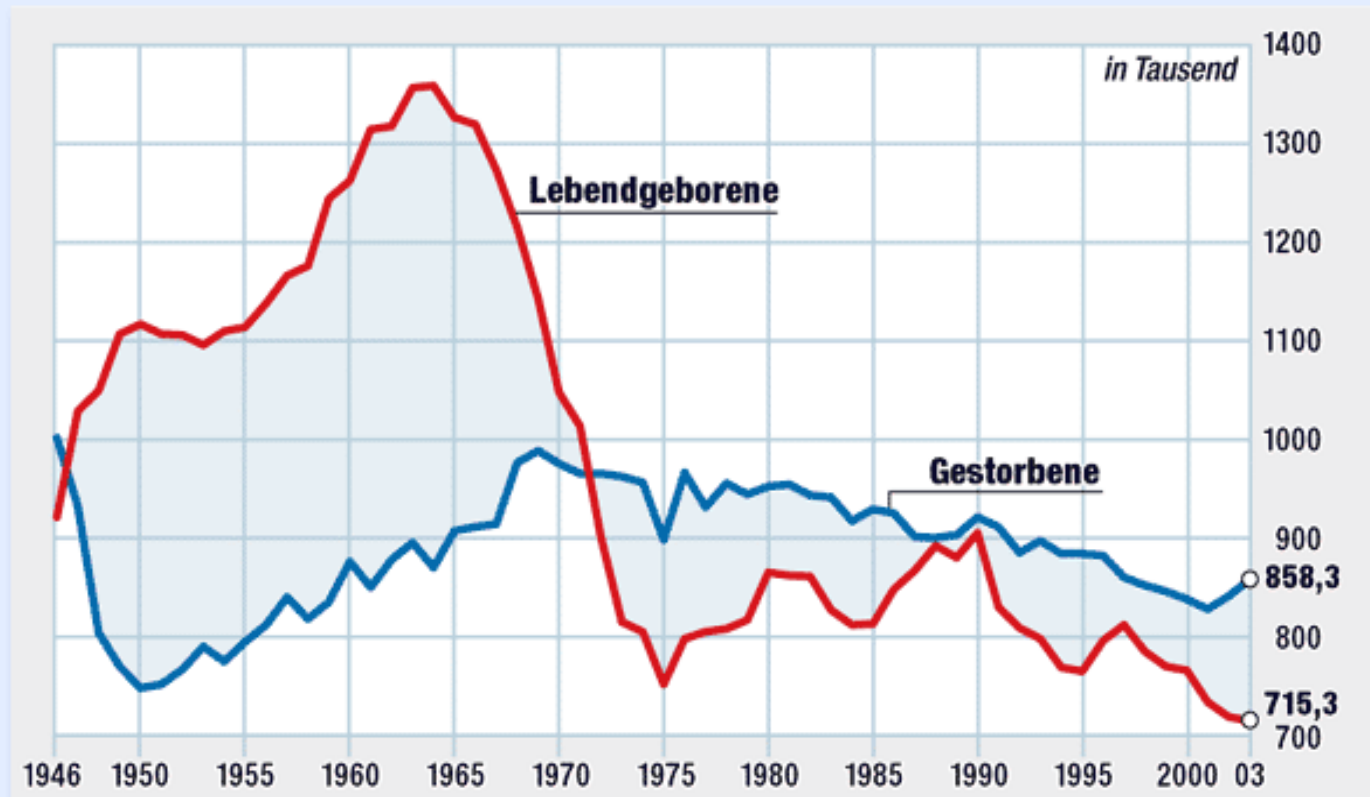


Der demographische Wandel – wir werden älter...



Der demographische Wandel – wir werden weniger...

Deutsche Kinderlosigkeit



Der demographische Wandel im Kreis Steinfurt

„Der Kreis Steinfurt ist in vielfältiger Hinsicht gut aufgestellt. Es herrscht eine hohe Lebensqualität, die Arbeitslosenquote ist eine der niedrigsten in ganz Nordrhein-Westfalen, die Wirtschaft hat eine gesunde Struktur, es gibt eine differenzierte Bildungslandschaft sowie intakte soziale Netze und ein buntes Vereinsleben.“ (Kreis Steinfurt 2007, Demografiebericht)

Der demographische Wandel im Kreis Steinfurt

„dass der [...] demographische Wandel und die damit verbundenen möglichen negativen Auswirkungen auch vor dem Kreis Steinfurt nicht Halt machen wird.“ (Kreis Steinfurt 2007, Demografiebericht)

„Die Bevölkerungsvorausberechnung [...] geht allerdings schon heute von einem Bevölkerungsrückgang von rund 15 % im Jahr 2050 aus.“ (Kreis Steinfurt 2007, Demografiebericht)

„dass sich die Altersstruktur der Bevölkerung hin zu einer im Durchschnitt wesentlich älteren Bevölkerung entwickeln wird. Kurz: Wir werden weniger, älter und bunter!“ (Kreis Steinfurt 2007, Demografiebericht)

Der demographische Wandel im Kreis Steinfurt

Das hat Folgen für die Fachkräfte- und Arbeitsmarktsituation im Kreis Steinfurt:

- Fachkräftemangel!
- höheres Durchschnittsalter der Belegschaften!
- zurückgehende Leistungs- und Innovationsfähigkeit?

2. Zu ALT zum Arbeiten?

Zu ALT zum Arbeiten? Argumente ...

Ältere Erwerbstätige verursachen mehr Kosten als Jüngere!

Ältere Erwerbstätige haben Angst vor Neuerungen und Veränderungen!

Ältere Erwerbstätige haben keine kreativen Ideen!

Ältere Erwerbstätige verhindern den nötigen Wandel!

Ältere Erwerbstätige sind nicht belastbar!

Ältere Erwerbstätige sind häufiger krank!



Zu ALT zum Arbeiten? Vom Defizit- zum Kompensations- und Kompetenzmodell

Defizitmodell =

- Fokus auf altersbedingte körperliche und geistige Einschränkungen

Kompensationsmodell =

- Sichtweise, dass altersbedingte Einschränkungen kompensierbar sind

Kompetenzmodell =

- Fokus auf Eigenschaften und Fähigkeiten, die sich in der Lebensspanne kaum verändern bzw. sich im Alter erst entwickeln

Zu ALT zum Arbeiten? Fähigkeiten, die im Alter eher...

abnehmen	gleich bleiben	zunehmen
<ul style="list-style-type: none">▪ Körperliche Leistungsfähigkeit▪ Geschwindigkeit der Informationsaufnahme▪ Risikobereitschaft▪ psychische/ physische Widerstandsfähigkeit▪ Merkfähigkeit Kurzzeitgedächtnis	<ul style="list-style-type: none">▪ Leistungs- und Zielorientierung▪ Sprachkompetenz▪ Kreativität▪ Kooperationsfähigkeit▪ Merkfähigkeit Langzeitgedächtnis	<ul style="list-style-type: none">▪ Erfahrungswissen▪ Urteilsfähigkeit▪ Zuverlässigkeit▪ Positive Arbeitseinstellung▪ Verantwortungsbewusstsein▪ Pflichtbewusstsein▪ soziale Kompetenz

Zu ALT zum Arbeiten?

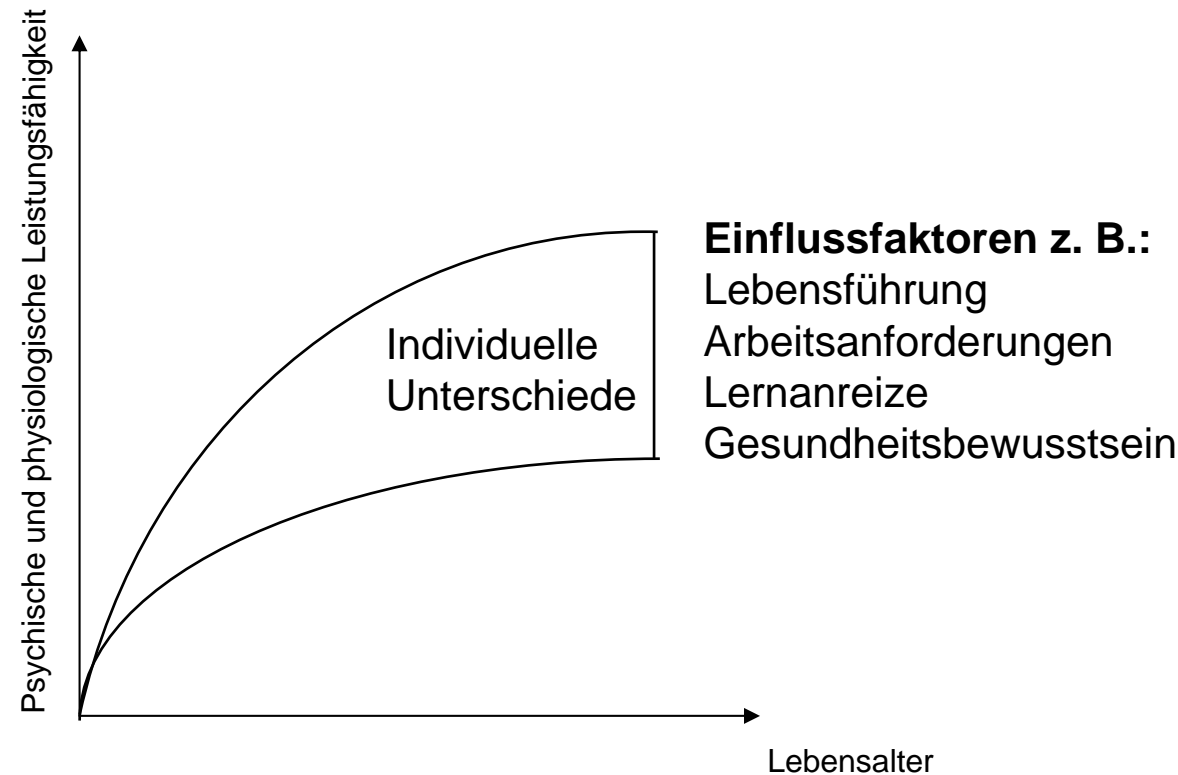
Produktivität und Einstellungsverhalten

„Meta-Analysen [...] zeigen insgesamt keinen oder nur einen geringen Zusammenhang zwischen Alter und Produktivität.“ (3. Altenbericht der Bundesregierung, 2001)

„Eine vermeintlich geringere Arbeitsproduktivität Älterer ist grundsätzlich nicht gegeben.“
(Frerich, Institut für Gerontologie, Dortmund 2005)

Zu ALT zum Arbeiten?

„Das geistige und physische Nachlassen im Alter ist also bis zu einem gewissen Grad weder schicksalhaft noch zwingend.“ (Initiative Neue Qualität der Arbeit, 2008)



3. Demographieorientierte Personalarbeit in der Praxis

Demographieorientierte Personalarbeit in der Praxis: Handlungsfelder

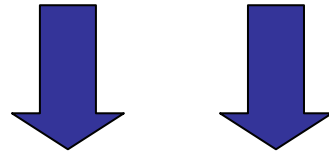
Unternehmenskultur

- Personaleinsatz und Arbeitsplatzgestaltung
- Wissenstransfer
- Qualifizierung
- Gesundheitsmanagement
- Sicherung des Fachkräftebedarfs

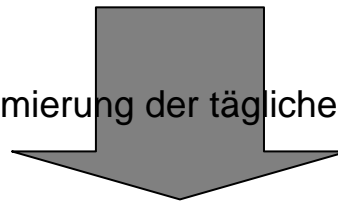
Demographieorientierte Personalarbeit in der Praxis: Altersstrukturanalyse

HEUTE: Umfassende Sicht auf die Mitarbeiter
nach Alter, Funktion etc.

Handlungsbedarf wird
sichtbar



schrittweise Optimierung der täglichen Personalarbeit



ZUKUNFT: eine ausgewogene, zukunftsfähige Altersstruktur
in der Belegschaft

Quelle und Grafik: healthpro

Altersstrukturanalyse: Typische Altersstrukturen



Handlungsfeld: Personaleinsatz und Arbeitsplatzgestaltung

Ansatzpunkte:

- Altersgemischte Teams
- Gezielte Stellenbesetzung
(Ältere z. B. für Jobs mit viel Erfahrungswissen)
- Alterskritische Arbeitsanforderungen beachten
- Belastungsorientierte Laufbahnplanung
- Ergonomische Arbeitsplätze
- Aufgaben- und Tätigkeitswechsel



Handlungsfeld: Wissenstransfer



Ansatzpunkte:

- Ältere Mentoren oder Paten für junge MA
- Doppelte Projektleitung (jung/alt)
- Wissensdatenbanken
- Gezielte Einarbeitung durch Vorgänger
- Kontaktpflege mit ehemaligen MA (Senior-Experten-Pools)

Handlungsfeld: Qualifizierung



Ansatzpunkte:

- Qualifizierungsangebote für alle MA
- Verzahnung von Arbeit und Lernen
- Aufgaben- und Tätigkeitswechsel
- Intergenerativer Wissenstransfer / Lern-Tandems
- Hospitationen

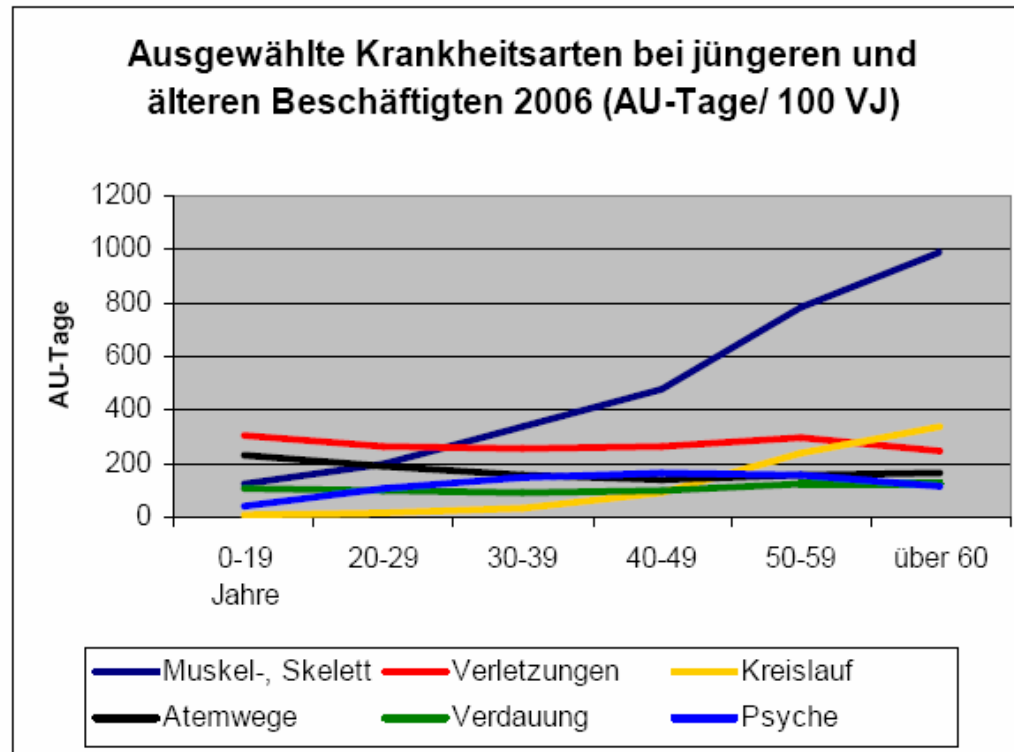
Handlungsfeld: Gesundheitsmanagement

Ansatzpunkte:

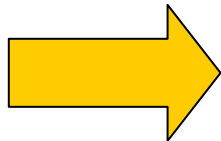


- Zielgruppenspez. Gesundheits-, Arbeitsschutz-, Entspannungs-, Ernährungs- und Sportkurse
- Altersgerechte Gestaltung von Arbeitsplatz und Arbeitszeit
- Gesunde Ernährungsangebote
- Reduzierung von Zeitdruck und Monotonie
- Gesundheitszirkel

Handlungsfeld: Gesundheitsmanagement



Quelle: IKK-Bundesverband



Gezielte Gesundheitsangebote für Jung / Alt:

Für Jüngere eher im Unfallschutz; für (Mittel-) Ältere eher in den Bereichen Muskel / Skelett und Herz / Kreislauf!

Handlungsfeld: Sicherung des Fachkräftebedarfs

Ansatzpunkte:



- Ausbildung im eigenen Unternehmen
- Zusammenarbeit mit Schulen/(Fach-)Hochschulen
- Rekrutierung neuer Zielgruppen
- gezieltes Personalmarketing z.B. durch
 - attraktives Unternehmensimage
 - direkte Ansprache potenzieller Bewerber
- Personalbindung z.B. durch
 - gute Arbeitsatmosphäre, Familienfreundlichkeit, Karriereperspektiven, Weiterbildung etc.

Handlungsfeld: Führung und Unternehmenskultur

Ansatzpunkte:



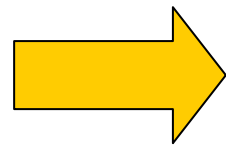
- Wertschätzung von allen Mitarbeitern
- Ggf. Maßnahmen zum Abbau von Vorurteilen zwischen unterschiedlichen Altersgruppen
- Vielfalt der Belegschaft (Altersgruppen, Qualifikationen, Nationalitäten) als Vorteil betrachten und kommunizieren
- Lob bzw. Anerkennung für alle Mitarbeiter
- Ausrichtung auf neue Märkte

Fazit

Durch eine demographieorientierte Personalarbeit...

- gewinnen bzw. halten Sie
 - qualifizierte,
 - gesundheitsbewusste,
 - motivierte und
 - loyale Mitarbeiter/innen!
- realisieren Sie einen Wettbewerbsvorteil in Zeiten zunehmenden Fachkräftemangels!
- und tragen zu einer Situation bei, von der sowohl Ihre Mitarbeiter/innen als auch Sie profitieren!

Fazit



WIN-WIN-Situation

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

LINDART WirkfaktorCoaching

Dipl.-Päd. Marc Lindart

Aegidiistr. 43

48143 Münster

Tel. 0251 - 2875845

Mob. 0163 - 7662037

lindart@wirkfaktorcoaching.de