

Initiative Neue Qualität der Arbeit
inoa.de



Si GmbH
**research
consult**
Forschung und Beratung

Helen Claire Schulte

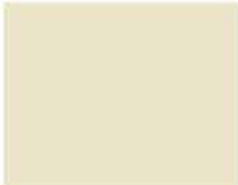


Gesunde Arbeitswelten in Zeiten des demografischen Wandels

07.10.2009



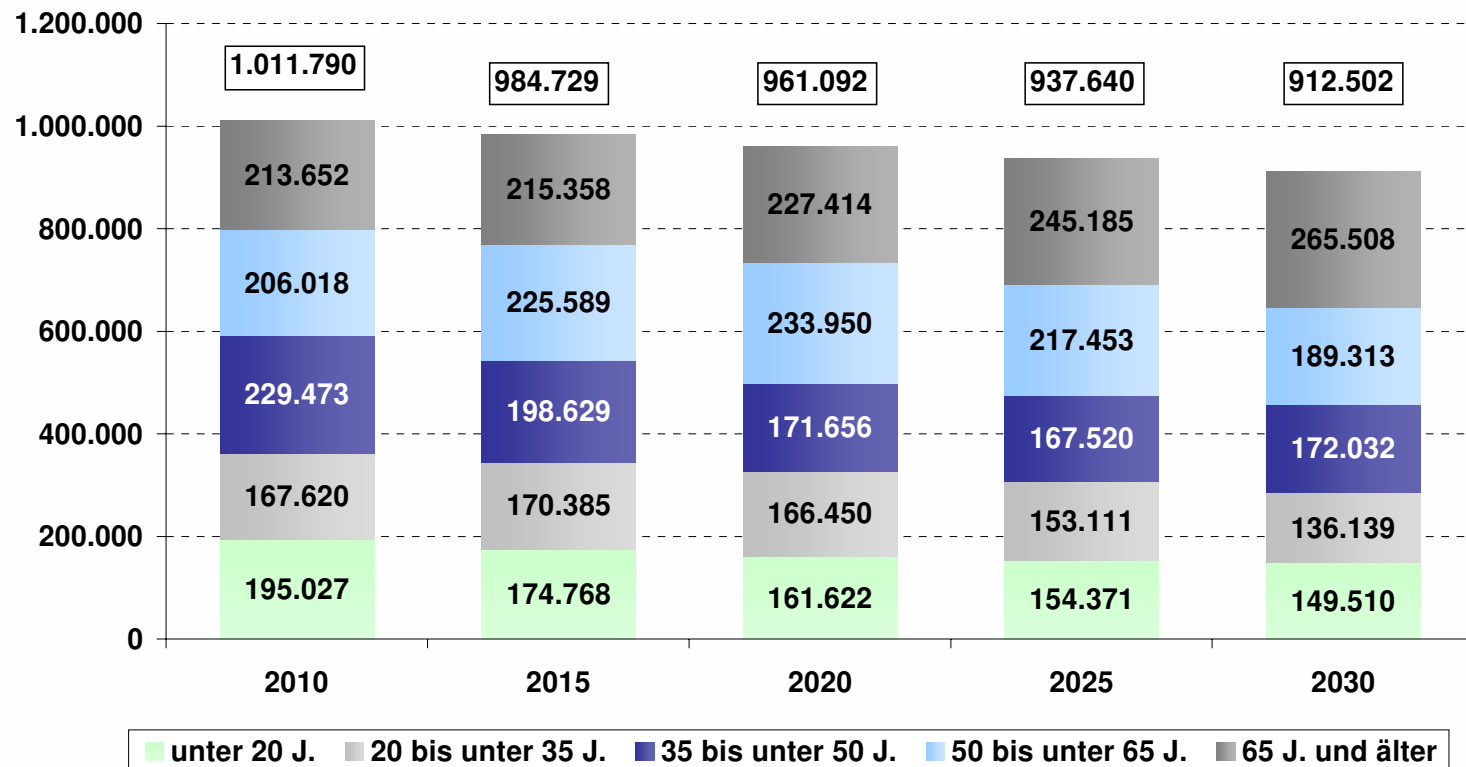
Initiative Neue Qualität der Arbeit
inqa.de



Demografischer Wandel: Die Herausforderung

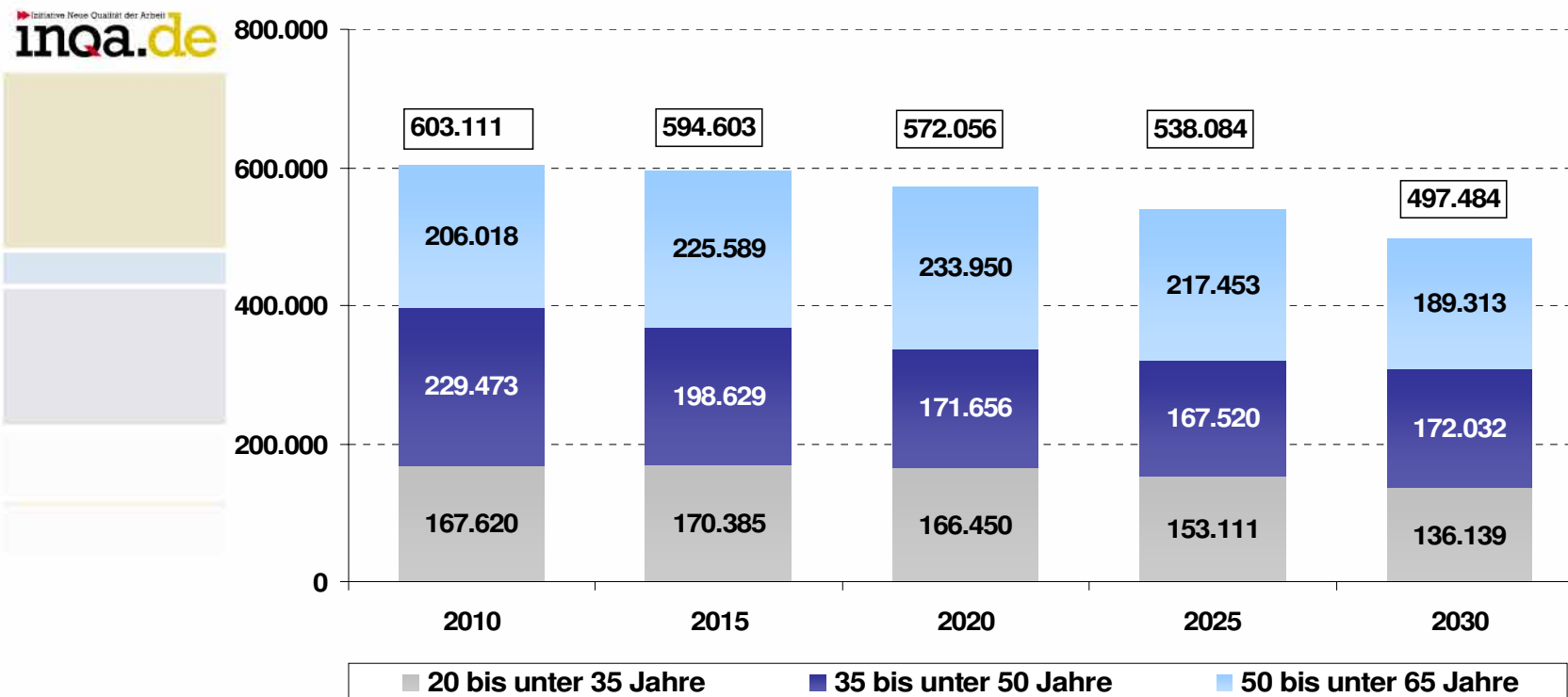
Bevölkerung 2010 - 2030 in der Emscher - Lippe Region

Initiative Neue Qualität der Arbeit
inoa.de



Quelle: Landesdatenbank NRW. Eigene Darstellung.

Erwerbsbevölkerung 2010 - 2030 in der Emscher - Lippe Region



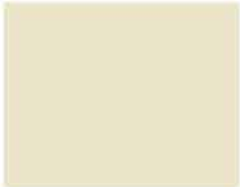
Quelle: Landesdatenbank NRW. Eigene Darstellung.

Demografische Herausforderungen im Betrieb:

- Unabhängig von der Personalpolitik wird die Anzahl älterer Mitarbeiter in den Betrieben in den nächsten Jahren weiter wachsen.
- betriebliche Praxis und Innovation muss mit immer älteren Mitarbeitern gestaltet werden!
- Junge, qualifizierte Fachkräfte werden knapper. Innovative Nachwuchsgewinnung wird an Bedeutung gewinnen.
- Neben der Ersatzgewinnung, stellt sich die Frage wie dem damit verbundenen Wissensabfluss begegnet werden muss.
- Angesichts des zunehmenden Fachkräftemangels wäre zu prüfen, welche Entwicklungspotenziale in der eigenen Belegschaft „schlummern“ .
- Arbeitsorganisation, Arbeitszeitsysteme und Personalentwicklung sind auf ihre Alternsgerechtigkeit zu überprüfen.
- Betriebliche Gesundheitsförderung wird immer stärker an Bedeutung gewinnen!



Initiative Neue Qualität der Arbeit
inqa.de



Arbeit und Gesundheit



Arbeitsbelastungen und -beanspruchungen

Institution Neue Qualität der Arbeit
inqa.de

- **BELASTUNGEN:**
Objektive Einwirkungen durch die Umgebung.
- **BEANSPRUCHUNG:**
Subjektive Auswirkungen der Belastungen.

Arbeitsbelastungen

Technologie:

- z.B. Arbeitsmittel

Einflüsse durch Umgebung:

- z.B. Beleuchtung, Lärm, Klima

Arbeitsgestaltung:

- Arbeitsplatz
- Arbeitsorganisation
- Arbeitszeit
- Entgeltregelung
- psychische Anforderungen

Soziale Bedingungen:

- z.B. Betriebsklima

Physische Anforderungen:

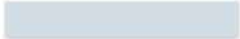
- statische Muskelarbeit

Kernpunkte guter Arbeit aus Sicht von Erwerbstätigen:

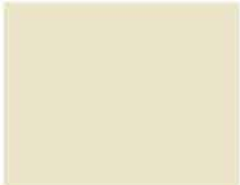
Institution Neue Qualität der Arbeit
inoq.de

- Ein festes, verlässliches Einkommen,
- ein unbefristetes Arbeitsverhältnis,
- die Möglichkeit, kreative Fähigkeiten in die Arbeit einbringen und entwickeln zu können,
- einen Sinn in der Arbeit zu erkennen,
- Anerkennung zu erhalten,
- soziale Beziehungen zu entwickeln,
- die Achtung bzw. der Schutz der Gesundheit.

Quelle: BAuA (Hrsg.): Was ist gute Arbeit? Das erwarten Erwerbstätige von ihrem Arbeitsplatz, 2007.



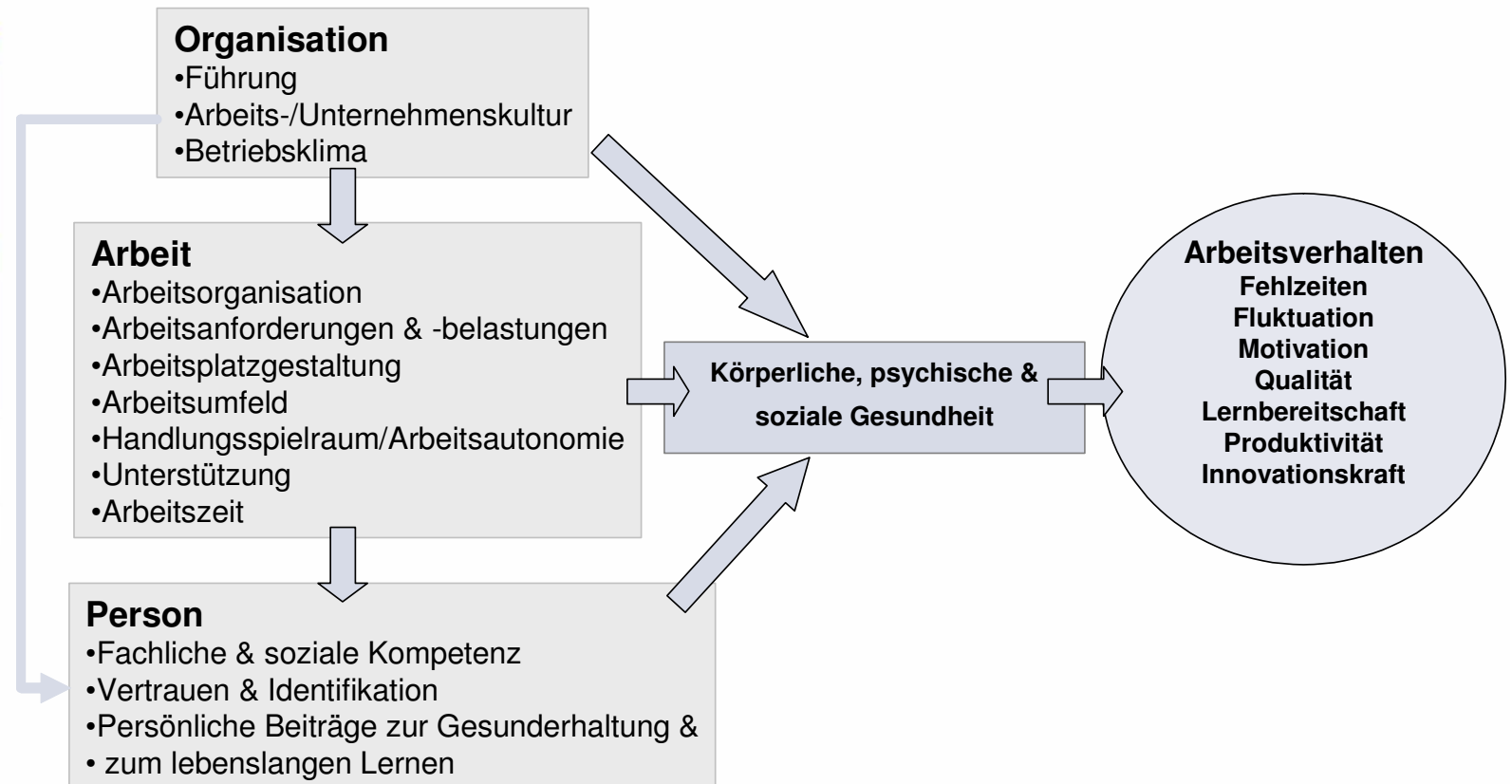
Initiative Neue Qualität der Arbeit
inqa.de



Gestaltung einer „gesunden Arbeitswelt“

Modell für „gesundes Altern“ im Betrieb

Initiative Neue Qualität der Arbeit
inoa.de



Quelle: nach Badura 2000

Wie weit geht die Verantwortung der Betriebe für die Gesundheit der Mitarbeiter/innen?

Initiative Neue Qualität der Arbeit
inqa.de

Es liegt auch in der Verantwortung der Beschäftigten selbst, etwas für ihre Gesundheit und Leistungsfähigkeit zu tun!

Stichworte hierfür sind:

- Gesunde Ernährung
- Bewegung
- Reduzierung bzw. Vermeidung von Alkohol und Nikotin
- usw.

Der Demografie-Check: Vorgehensweise



Der Demografie-Check

- ist ein systematisches, stufenweises Vorgehen, in dem die betrieblichen Handlungsbedarfe zur Begegnung der demografischen Herausforderungen identifiziert und entwickelt werden
- endet mit der Aufstellung eines „Masterplanes Demografie“, der abbildet, welche personalpolitischen Maßnahmen zu welchem Zeitpunkt ergriffen werden sollen

Prinzipien des Vorgehens

- Rückgriff auf im Betrieb vorhandene Informationen
- Einbeziehung der wichtigsten betrieblichen Experten/innen und Wissensträger/innen
- Kombination von betrieblichen Daten und Fakten mit individuellen Einschätzungen
- Nur bei fehlenden Informationen oder stark unterschiedlichen Einschätzungen erfolgt eine (zielgerichtete, klar eingegrenzte) vertiefende Analyse mit vertretbarem Aufwand

Der Demografie-Check: Vorgehensweise

Demografie-Check

Umsetzung

1. Altersstrukturanalyse
2. Betriebsbegehung
3. Experten/inneneinschätzung

4. Demografie Werkstatt
5. Masterplan Demografie

1. Altersstrukturanalyse

- EDV-gestützte Altersstrukturanalyse
- Bestandsaufnahme der bestehenden demografischen Zusammensetzung
- Simulation der künftigen Personalstruktur unter bestimmten Annahmen

2. Betriebsbegehung

- ergänzende Informationen über tarifliche/betriebliche Regelungen

3. Experten/inneneinschätzung

- aktuelle und zukünftige Bedeutung aller relevanten personalpolitischen Handlungsfelder
- Identifizierung zentraler, betriebsspezifischer Handlungsfelder
- Ableitung aktueller und zukünftiger Handlungsbedarfe

4. Demografie-Werkstatt

- Darstellung der ausgewerteten Ergebnisse des Demografie-Checks
- Diskussion der Handlungsoptionen mit den betrieblichen Experten/innen und Entscheidungsträgern/innen
- gemeinsame Festlegung von Instrumenten/Maßnahmen

5. Masterplan Demografie

- Abbildung der festgelegten Handlungsansätze
- Priorisierung der notwendigen Maßnahmen
- Planung der zeitlichen Abfolge

Umsetzung

- Begleitung ausgewählter Umsetzungsschritte
- punktueller fachlicher Input/Konzepte



Der Demografie-Check: Themenfelder

Institution Neue Qualität der Arbeit
inoa.de

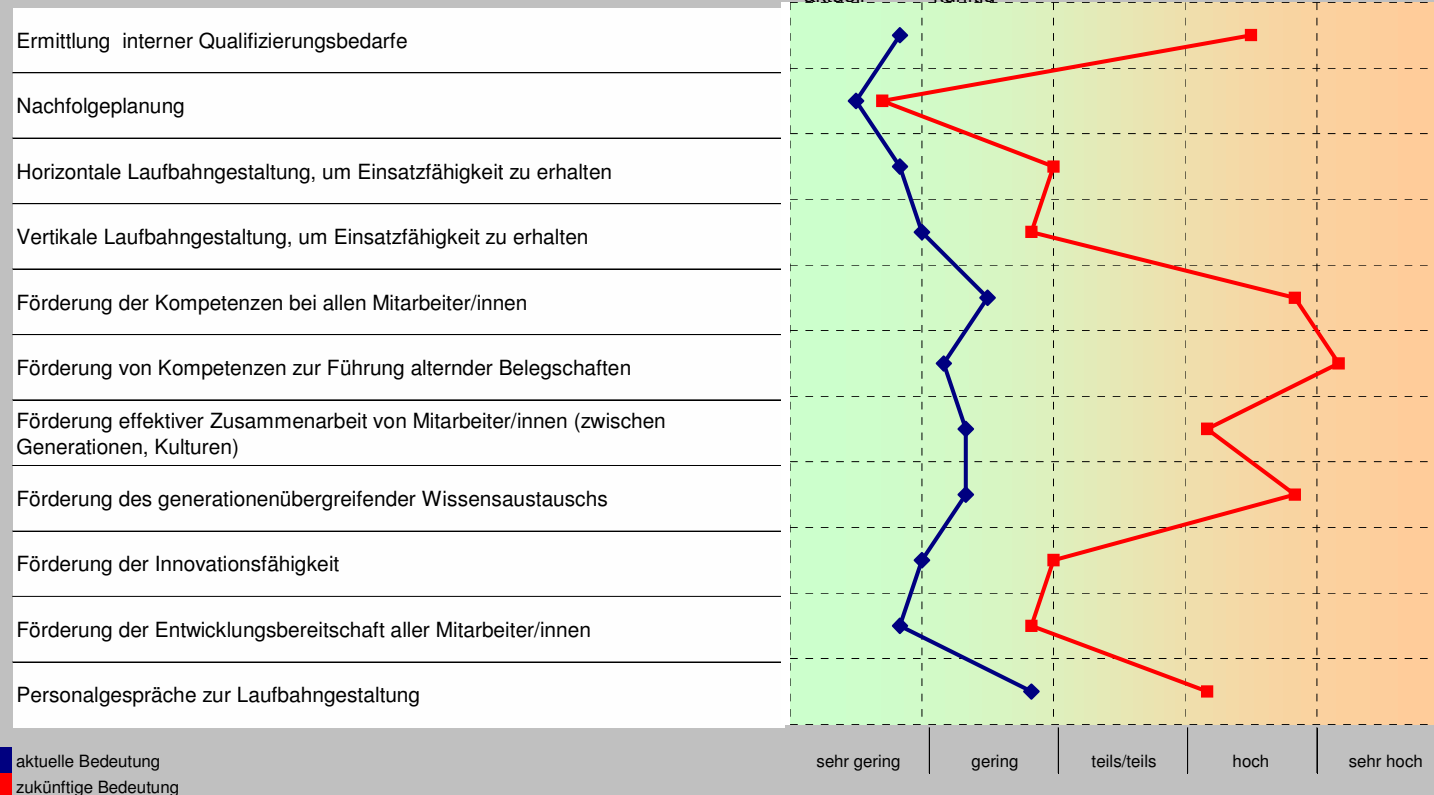
- Personalgewinnung
- Personalentwicklung
- Arbeitsorganisation & Personaleinsatz
- Arbeitszeit
- Entgeltgestaltung
- Gesundheitsförderung

Ergebnisse Experten/inneneinschätzung

– Übersicht: aktuelle und zukünftige Bedeutung–

Aktuelle und zukünftige Bedeutung der Personalentwicklung

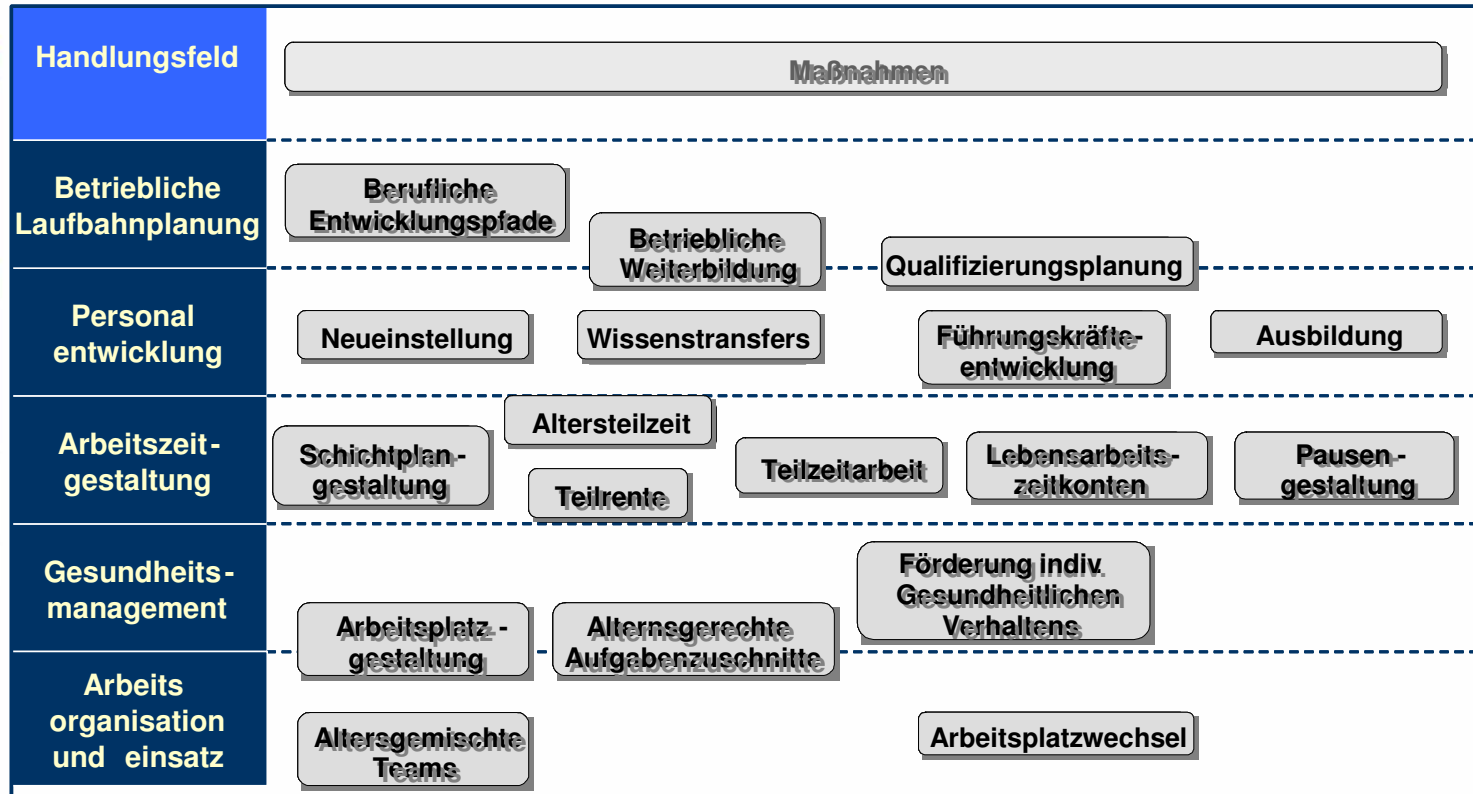
Durchschnitt der Befragten

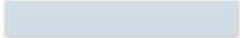


aktuelle Bedeutung
 zukünftige Bedeutung

sehr gering gering teils/teils hoch sehr hoch

Möglicher Handlungsplan zur Bewältigung des demografischen Wandels





Initiative Neue Qualität der Arbeit
inqa.de



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!