

Inhalt

Vorwort	5
Qualitätssicherung in der Demografieberatung	7
<i>Götz Richter</i>	
Veränderungskompetenz als Leitlinie der Beratung: Ein Ansatz zur Lösung typischer Beratungsprobleme	17
<i>Christian Stamov-Roßnagel</i>	
Kollegiales Benchmarking	31
<i>Thomas Fleck und Bengt Krauß</i>	
Arbeitsfähigkeit erhalten – AGE CERT als Gesamtkonzept zur Bewertung betrieblichen Alternsmanagements	45
<i>Jan Bögel und Frerich Frerichs</i>	
ADP-Prozessmonitor – Ein Instrument zum Qualitäts- und Prozessmanagement in der altersdifferenzierten Personalarbeit	73
<i>Michel E. Domsch und Christina Lindner</i>	
Qualitätsaspekte im Projekt „Demografie-Wissen kompakt: Qualifizierung zum Demografie-Lotsen“	95
<i>Susanne Mütze-Niewöhner, Nadine Köttendorf, Katharina Hasenau, Andreas Bendig</i>	
Qualitätszirkel im Modellprojekt „Generationenmanagement im Arbeitsleben (GeniAL)“ der Deutschen Rentenversicherung	123
<i>Christina Stecker</i>	
Unternehmen in NRW werden demografie-aktiv	147
<i>Urs Peter Ruf</i>	
CASA-bauen – Eine Praxishilfe von INQA-Bauen zur Selbstbewertung und kontinuierlichen Verbesserung für Bauunternehmen und Handwerksbetriebe ..	167
<i>Stephan Gabriel</i>	
Zwischenbilanz öffentlich geförderter Demografieberatung – ein Werkstattbericht über eine Recherche als Strategie zur Qualitätssicherung ..	181
<i>Iris Pfeiffer und Götz Richter</i>	
Autoreninformationen	195

Vorwort

Unsere moderne Gesellschaft steht vor vielen Herausforderungen. Eine besonders wichtige ist die Bewältigung des demografischen Wandels in der Arbeitswelt. „Geht uns in Deutschland die Arbeit aus?“ ist heute unter dieser Perspektive nicht mehr allein die Frage, auch wenn eine anhaltend hohe Arbeitslosigkeit nach wie vor unsere Gesellschaft und die sie tragenden Sozialversicherungssysteme belastet. Heute lautet die Frage außerdem „Mit welchen Menschen wollen wir all das schaffen?“ Der Bedarf der Arbeitswelt nach qualifizierten, engagierten, leistungsbereiten und gesunden Mitarbeitern kann bereits heute in einzelnen Branchen, Berufen und Regionen nicht mehr befriedigt werden. Dies ist in Teilen des Gesundheitssystems heute die Realität. Auf dem Land fehlen Ärzte, die sich niederlassen wollen. Krankenhäuser finden nur mühsam Ärzte und Pflegekräfte. Es ist aber zu erwarten, dass diese Phänomene sich zukünftig sehr schnell auf andere Wirtschaftssektoren und Berufe ausdehnen werden und dem Arbeitsmarkt in Deutschland ein genereller Fachkräftemangel bevorstehen wird.

Da auch das deutsche System der sozialen Sicherung auf Arbeit basiert, oder genauer dadurch auch überwiegend finanziert ist, kommt zum Problem der Unternehmen und der Wirtschaft, sich im internationalen Wettbewerb nicht zuletzt durch das Know-how ihrer Mitarbeiter bewähren zu müssen, das Problem der sozialen Sicherung – d.h. der Finanzierung der Sozialversicherungssysteme hinzu.

Beide Effekte schlagen bei den Unternehmen und den Beschäftigten durch. Nicht mehr wettbewerbsfähige Unternehmen geraten in Gefahr und reagieren in aller Regel darauf durch den Abbau von Arbeitsplätzen. Erhalten die Sozialversicherungsträger zu geringe Einnahmen durch die Beiträge der Versicherten aus dem Arbeitsverhältnis, so bleibt über kurz oder lang nur der Einschnitt in Leistungen oder höhere Beiträge, die wiederum die Leistungsfähigkeit der Wirtschaft durch hohe Lohnnebenkosten verschlechtert und das Budget der Arbeitenden für den Konsum reduziert.

Daher ist die Bewältigung des demografischen Wandels (in der Arbeitswelt) von vitalem Interesse für die Unternehmen und die Träger der Sozialversicherung.

Auf Deutschland kommt diese Entwicklung nicht unvorhergesehen zu. So wurde diese Entwicklung der Gesellschaft und die vermutlichen Konsequenzen für den

Arbeitsmarkt schon vor Jahren durch die Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA) und dort insbesondere im Thematischen Initiativkreis (TIK) „30, 40, 50plus – Älterwerden in Beschäftigung“ antizipiert und an Lösungen gearbeitet. Die dort von über 90 Experten aus allen Sparten der Wissenschaft, der Sozialversicherung und auch der Unternehmen aufgewandte Energie hat sich gelohnt. Wir stehen den auf uns zukommenden Problemen nicht (mehr) ratlos gegenüber, sondern haben die wesentlichen Instrumente und Konzepte in der Hand, darauf adäquat zu reagieren. Die wesentlichen Gedanken sind hierzu in einem Memorandum „Mit Prävention die Zukunft gewinnen – Strategien für eine demografiefeste Arbeitswelt“ niedergelegt worden. Die wesentlichen Schlüssel liegen bei den Unternehmen, bei den Trägern der Sozialversicherung und last but not least auch bei den Beschäftigten. Die wesentlichen Dimensionen hierzu sind die Gestaltung der Arbeit, die Förderung der Gesundheit am Arbeitsplatz und auch darüber hinaus und die Investition in mehr Qualifikation.

Die Konzepte, die Instrumente sind da. Es kommt jetzt entscheidend darauf an, sie auch umzusetzen. Hierzu bedarf es Brücken. Eine ganz wesentliche Brücke hierzu ist der Erfahrungsaustausch von Unternehmen untereinander, wie er unter anderem auch im Deutschen Demografie Netzwerk DDN organisiert wird. Eine weitere Brücke führt über Beratung und Berater. Unternehmen, vor allem kleinere und mittlere werden nur in Ausnahmefällen die Ressourcen dafür selbst vorhalten wollen und können, die erforderlich sind, ein solch komplexes Problem zu bearbeiten. Dies ist damit auch die Stunde der Berater, sei es aus der gewerblichen Wirtschaft oder auch von den Trägern der Sozialversicherung, die ein hohes Eigeninteresse daran haben, dass die Betriebe die genannten Probleme gut bewältigen können. Dies zeigen ja die Ansätze zum Beispiel der gesetzlichen Krankenkassen und auch der Deutschen Rentenversicherung deutlich. Sie setzen Ressourcen ein, die im Rahmen des jeweiligen gesetzlichen Auftrages Unternehmen durch Beratung unterstützen. Damit diese Beratung auch die Probleme wirklich löst, muss die Qualität der Beratung auch zu einem Untersuchungsgegenstand gemacht und gesichert werden. Genau dies ist der Gegenstand des vorliegenden Buches, das seine Stärke aus der Kombination von wissenschaftlich – konzeptionellen Diskursen aus dem Thematischen Initiativkreis aus INQA mit der Verknüpfung der Praxis aus den Unternehmen und den Erfahrungen der Beratenden zieht.

Dr. Alfons Schröer

Leiter TIK „30, 40, 50plus – Älterwerden in Beschäftigung“

BKK Bundesverband GbR

Abteilung Gesundheitsförderung

Dr. Götz Richter

Moderator TIK „30, 40, 50plus – Älterwerden in Beschäftigung“

Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin

Gruppe 6.5 Transfermanagement und Projektmanagement