

Waldemar Junior

Impulsvortrag zur „Längsten Kaffeepause“
Freiburg, 23. März 2018

Wir machen Arbeit sicher und gesund.

VDSI

Verband für Sicherheit,
Gesundheit und Umweltschutz
bei der Arbeit

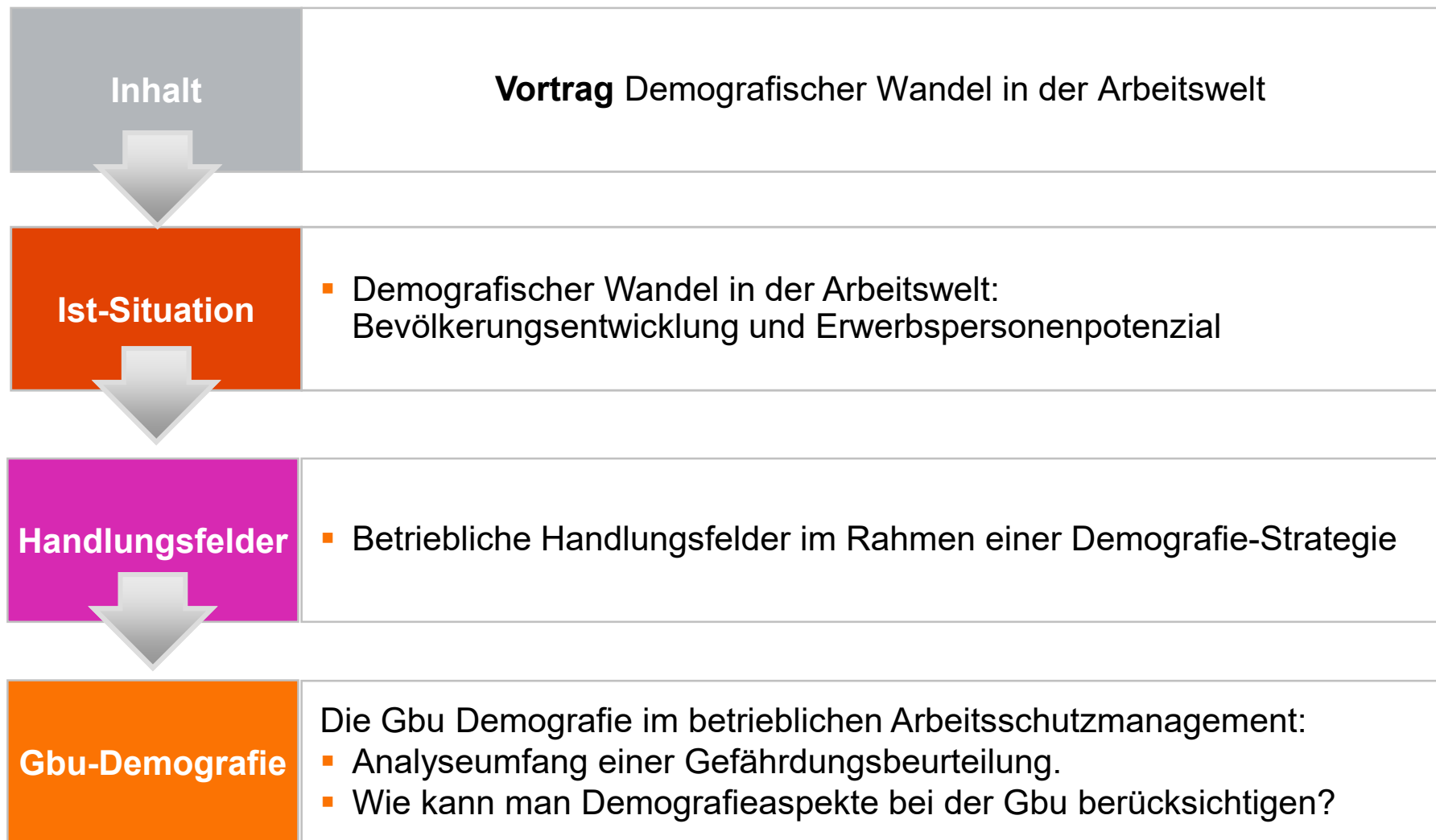
Demografischer Wandel in der Arbeitswelt

➔ Gefährdungsbeurteilung Demografie



- **Fachbereich „Demografie und Beschäftigungsfähigkeit“ des VDSI**

- Konstituierende Sitzung 12-2013 / aktiver Mitgliederkreis derzeit 5 / regelmäßige Treffen 2-3 p.a.
- Organisation der prädemo-Qualifikation „Kompetenz in der Demografieberatung“ in Verbindung mit der Ausgabe von Factsheets (Hilfe zur Selbsthilfe)
- Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit
 - Präsentationen zur Information über den demografischen Wandel und die Vorstellung des Arbeitskreises
 - Vorträge
 - Fachbeiträge
 - Praxistransfer von Forschungsergebnissen (projektbezogen)
- Arbeitshilfen
 - Gefährdungsbeurteilung Demografie
 - Vertriebskonzept: Darstellung der Ansatzpunkte und Sensibilisierungsmöglichkeiten für eine Demografieberatung



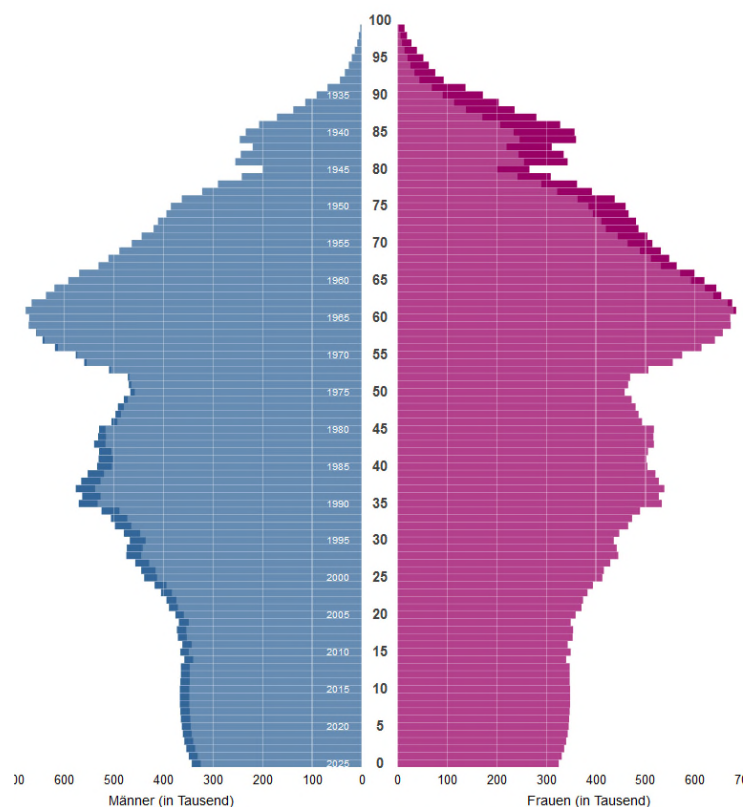
Ist-Situation

- Bevölkerungsentwicklung und Erwerbspersonenpotenzial

Bevölkerung in Deutschland

Prognose für das Jahr 2025

Quelle: Statistisches Bundesamt - 2015



Kennzeichen der aktuellen Entwicklung:

- Relativ geringe Geburtenrate (1,5)
- Steigende Lebenserwartung (83 / 78)
- Wieder früherer Eintritt ins Berufsleben
- Noch moderate Wanderungsbewegung in Metropolregionen

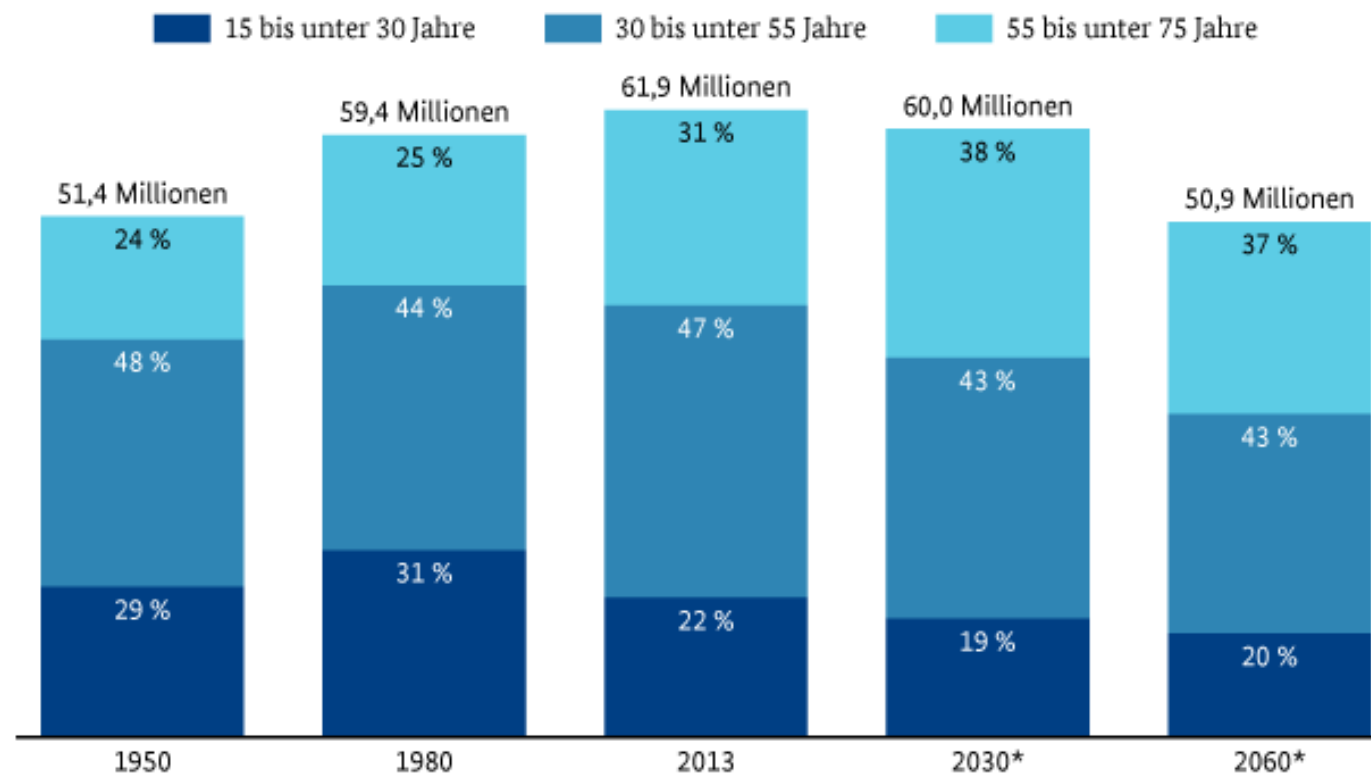
Ein paar Vergleichszahlen:

- Durchschnittsalter BRD 45,8
- Eurozone 43,6
- USA 37
- Indien 26
- China 35 / Asien gesamt: 28
- Afrika gesamt: 20

Ist-Situation

- Bevölkerungsentwicklung und Erwerbspersonenpotenzial

Erwerbsbevölkerung nach Altersgruppen, 1950-2060



* Ergebnisse der 13. koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung (Variante 2)
Datenquelle: Statistisches Bundesamt; Berechnungen: BiB

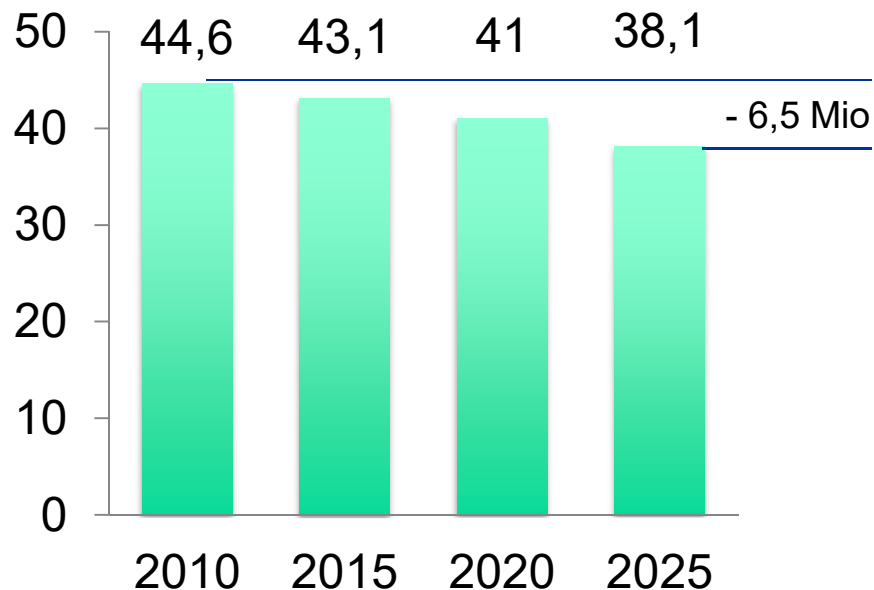
© BiB 2015 / demografie-portal.de

Ist-Situation

- Bevölkerungsentwicklung und Erwerbspersonen
- Demografieberatung und Betriebs-Management

Erwerbspersonen in Deutschland - in Millionen

Ohne Zuwanderung und bei konstanter Erwerbsquote – Quelle: IAB-Hintergrundpapier – 10/2010



Konsequenzen und Chancen:

1. Personalgewinnung
2. Personalbindung
3. Personalentwicklung
4. Arbeitsplätze altersgerecht gestalten
5. Prozesse altersgerecht gestalten
6. Anpassung der Produktpalette
7. ...

Fazit

- Bevölkerungsentwicklung und Erwerbspersonenpotenzial

- Das Arbeitskräftepotenzial wird zunächst vor allem weiter altern, aber dann auch schrumpfen.
- Der Bedarf an (hoch)qualifizierten Arbeitskräften wird weiter steigen bei einer gleichzeitig zunehmenden Knappheit von Fachkräften und Auszubildenden.
(Bildung und berufliche Förderung ein unabdingbare gesellschaftliche Aufgabe)
- KMU werden stärker vom Fachkräftemangel betroffen sein. Sie stehen mit ihrer Attraktivität gegenüber Großunternehmen in starkem Wettbewerb. Das bedeutet, erhöhte Anstrengungen und eine langfristige Demografie- Strategie zu realisieren.

Fazit

- Bevölkerungsentwicklung und Erwerbspersonenpotenzial
- Die Deutschland-Initiative und Demografiestrategie -



Handlungsfelder

- **Betriebliche Handlungsfelder** im Rahmen einer **Demografie-Strategie**

Demografie ist **kein Ü-60-Projekt**, sondern betrifft alle Altersgruppen!



Demografiestrategie bedeutet:

- Sich mit der vorhandenen und zukünftigen Personalsituation im Unternehmen zu befassen
- Die Wettbewerbsfähigkeit und Innovationskraft zu schützen
- Alle Bereiche wie Organisation, Führung, Arbeitsplatzgestaltung, Personalmanagement usw. im Focus haben – weil vom demografischen Wandel betroffen

Handlungsfelder

- Betriebliche Handlungsfelder im Rahmen einer Demografie-Strategie

■ 2 Strategische Handlungsfelder:

Finden, Qualifizieren, Binden von Nachwuchs-, Fach- und Führungskräften



Alter(n)sgerechte Arbeitswelt entwickeln



Handlungsfelder

- Betriebliche Handlungsfelder:
Binden und Finden von Nachwuchs-, Fach- und Führungskräften

Personalbindung

Stärkung des Wunsches der Beschäftigten zu verbleiben:
Perspektiven; Betriebsklima;
interne Arbeitgeberattraktivität;

Personalentwicklung

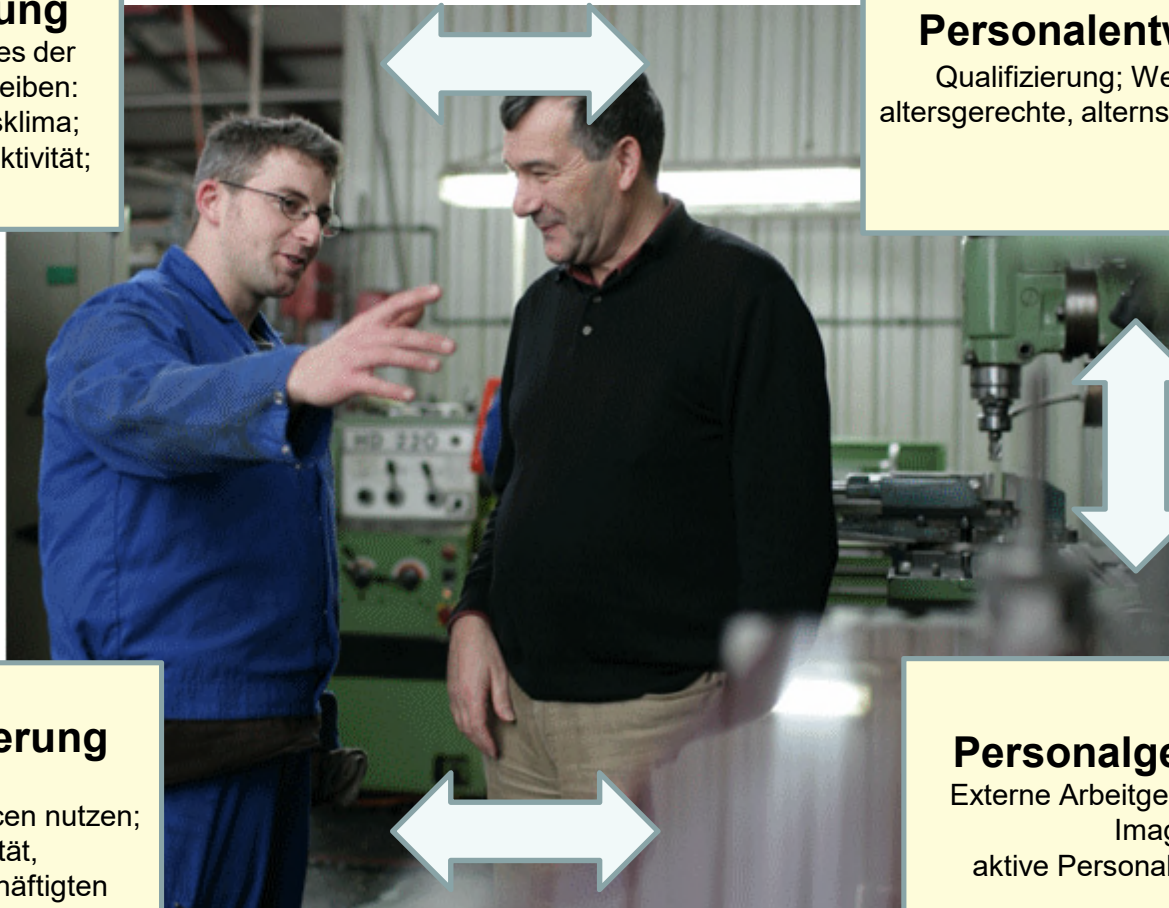
Qualifizierung; Weiterbildung;
altersgerechte, alternsgerechte Arbeit

Personalaktivierung

Humane/soziale Ressourcen nutzen;
Motivation, Loyalität,
Produktivität der Beschäftigten

Personalgewinnung

Externe Arbeitgeberattraktivität;
Image
aktive Personalrekrutierung;



Handlungsfelder

- Betriebliche Handlungsfelder:
alter(n)sgerechte Arbeitswelt

Generelle Ziele alter(n)sgerechter Arbeitsgestaltung:

- Durch Analyse der demografischen Situation im Unternehmen, erkannte Defizite reduzieren und positive Ansätze verstärken
- Aufeinander abstimmen der Anforderungen der Arbeit mit den physischen, psychischen, intellektuellen, sozialen Fähigkeiten der Beschäftigten
- Ganzheitlicher Ansatz: Verbesserung der Zukunftsfähigkeit durch den Fokus auf alle Beschäftigte und alle Betriebsbereiche

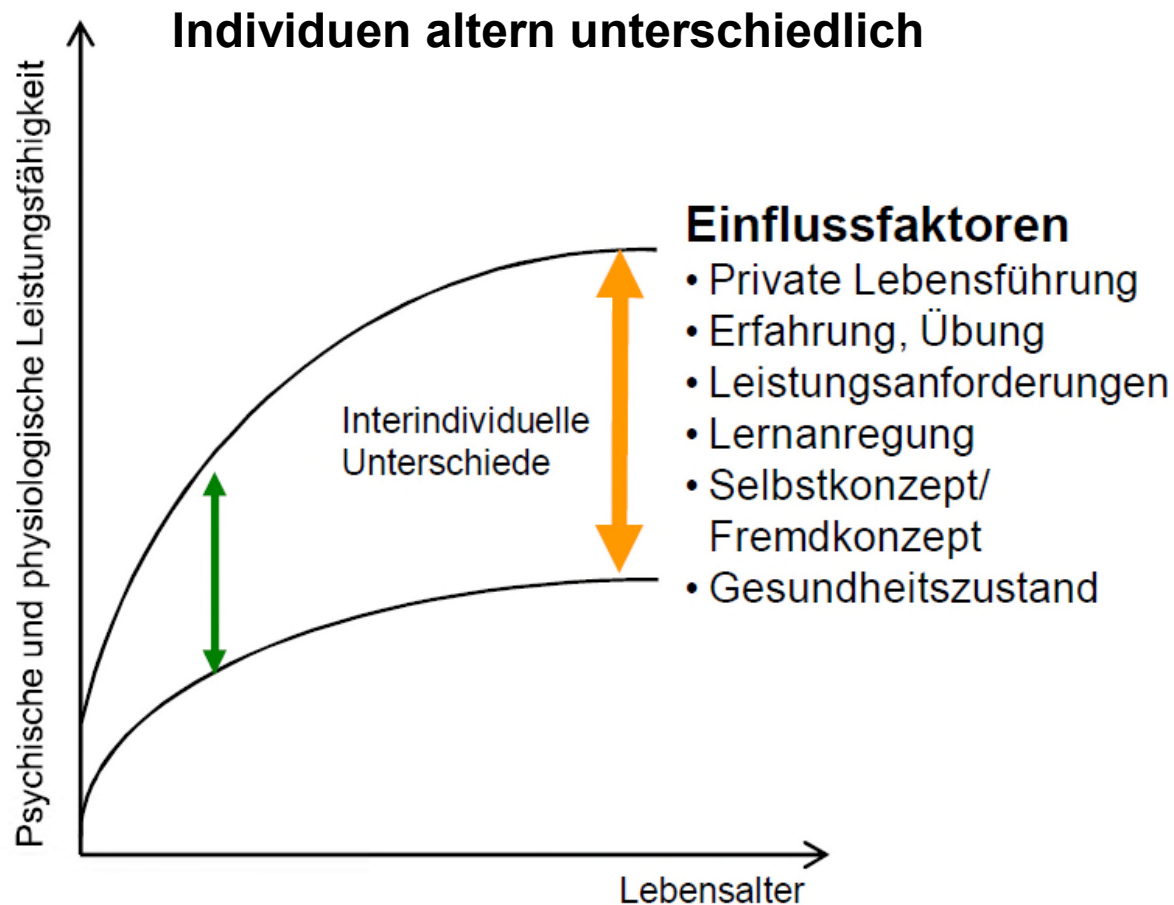


Handlungsfelder

- Betriebliche Handlungsfelder:
alter(n)sgerechte Arbeitswelt

- Die zwangsweise alternde Belegschaft bedeutet nicht gleichzeitig zunehmendes leistungsgemindertes Personal

Nachteile	Vorteile
Geringere Sinneswahrnehmungen, Reaktionsgeschwindigkeit, Aufmerksamkeit	Berufs- und betriebsspezifische Erfahrung (Erfahrungswissen), Urteilsvermögen
Geringere Leistungskapazität	Gelassenheit, Gefasstheit
Geringere körperliche Belastbarkeit und Gesundheit	Kommunikationsfähigkeit, Konflikt- und Kooperationsfähigkeit
Geringerer Ehrgeiz und geringere Weiterbildungsbereitschaft	Zuverlässigkeit und Disziplin
Geringere Spontanität, Offenheit und Flexibilität	Verantwortungsbewusstsein und Loyalität



- Die interindividuellen Leistungsunterschiede steigen mit dem Alter
- „Kompetenzmodell des Alterns“ nach Roth, Wegge & Schmidt (2009):
 - Jeder altert zu einem anderen Zeitpunkt
 - Jeder Alterungsprozess beinhaltet Zu- und Abnahmen bestimmter Funktionen
 - Verhaltensänderung im Alterungsprozess möglich

Paradigmenwechsel

Defizitmodell

Ältere Arbeitnehmer sind weniger leistungsfähig als Jüngere



Entsprechende Strategie

Ausgleich der Leistungseinschränkung durch spezielle Maßnahmen

Employability Modell

Beschäftigungsfähigkeit älterer Arbeitnehmer nutzen

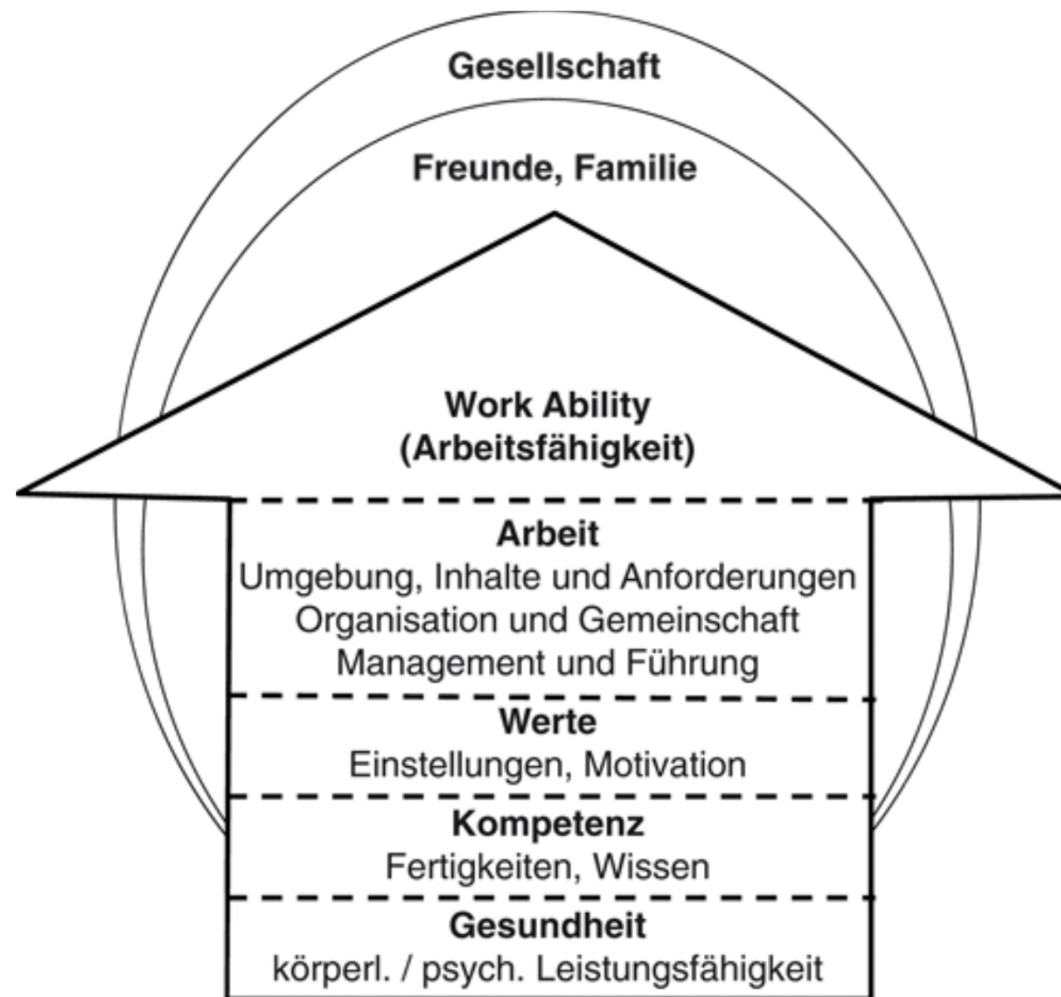


Entsprechende Strategie

- Langfristige Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit
- Sinnvolle Nutzung verfügbaren Leistungsvermögens



- Betriebliche Handlungsfelder:
alter(n)sgerechte Arbeitswelt



Das „Haus der Arbeitsfähigkeit“ (modifiziert nach ILMARINEN & TEMPEL, 2002)

Handlungsfelder

- Betriebliche Handlungsfelder:
alter(n)sgerechte Arbeitswelt



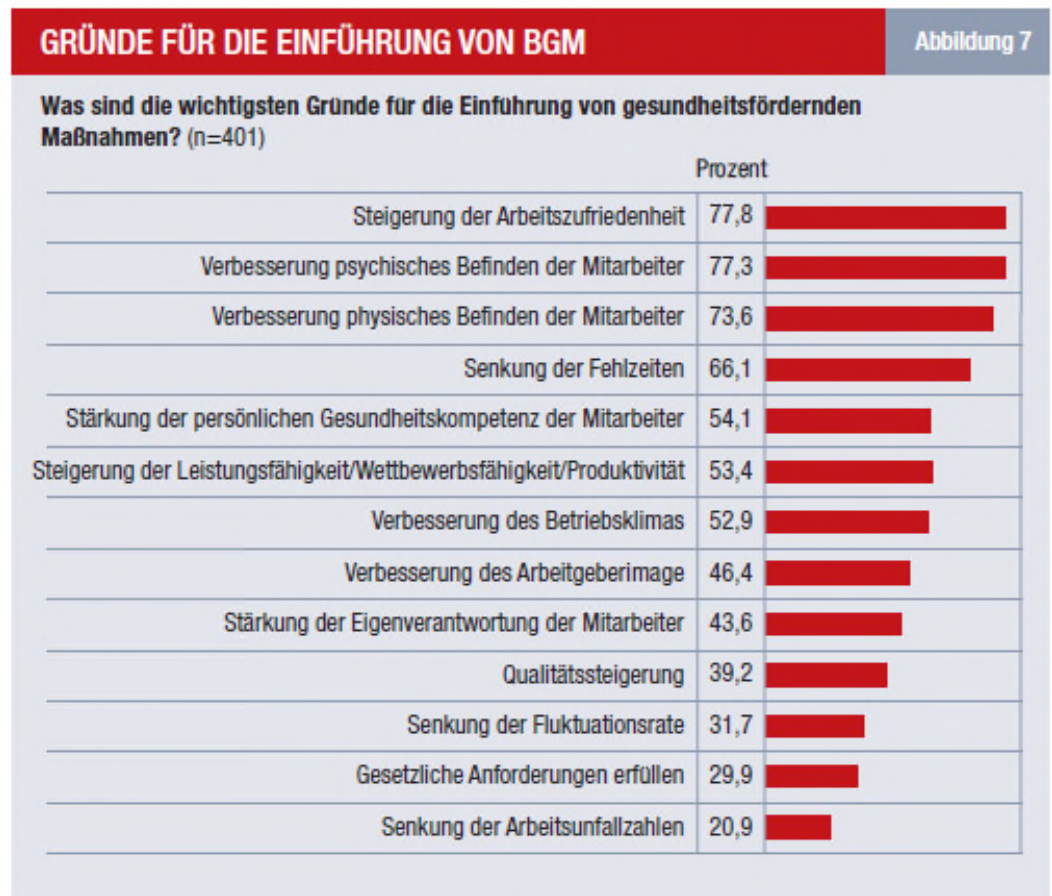
- **Z.B: Betriebliches Gesundheitsmanagement** trägt wesentlich zu Erhalt und Steigerung von Leistungsfähigkeit, Wohlbefinden und persönlicher Gesundheit bei
- Die Studie „BGM im Mittelstand 2015“ der Zeitschrift Personalwirtschaft zeigt: Die Gesundheit der Mitarbeiter hat bei über 80% der Unternehmen einen hohen Stellenwert

Quelle: **Personalwirtschaft 2015**. 22 10|2015

Handlungsfelder

- **Betriebliche Handlungsfelder:** alter(n)sgerechte Arbeitswelt BGM

- Gründe und Zielrichtung für die Einführung von Maßnahmen zum Betriebliches Gesundheitsmanagement sind vielfältig



Quelle: Zeitschrift Personalwirtschaft; Studie BGM im Mittelstand 2015

Handlungsfelder

- **Betriebliche Handlungsfelder:** alter(n)sgerechte Arbeitswelt
Die Gbu Demografie im betrieblichen Arbeitsschutzmanagement

Demografiespezifische Gefährdungsbeurteilung

Gesetzliche Vorgabe:

Aus § 4 Abs. 3 (ArbSchG) ergibt sich die Forderung, die Gefährdungsbeurteilung je nach Art der Tätigkeit vorzunehmen und dabei die physischen und psychischen Belastungen der Beschäftigten sowie ihre individuellen Fähigkeiten zu berücksichtigen nach

- Stand der Technik
- Wissen der Arbeitsmedizin
- Sonstige gesicherten arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse angewendet werden

Aus DGUV V2 „Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit“:

- Auftrag der Grundbetreuung ist, die demografische Situation im Betrieb anzusprechen und nötigenfalls in Gefährdungsbeurteilungen/Unterweisungen etc. einfließen zu lassen

z.B. Die Altersstrukturanalyse

Die Altersstrukturanalyse hilft Ihnen:

- bei der systematischen Ermittlung der gegenwärtigen und zukünftigen Altersstruktur im Betrieb
- durch die Abbildung der Altersverteilung in Schlüsselfunktionen sowie Arbeits- und Tätigkeitsbereichen, personalwirtschaftliche Bedarfe in der Zukunft sichtbar zu machen und ein personales Ausbluten zu verhindern
- weitere künftige Handlungsbedarf in demografiesensiblen Unternehmensbereichen zu verdeutlichen (z.B. Qualifizierungsmaßnahmen, Altersmischung in Teams, Karrieremöglichkeiten u.a.m.)



<https://www.demobib.de/bib/index,id,1689.html>

Handlungsfelder

- Betriebliche Handlungsfelder: alter(n)sgerechte Arbeitswelt
Die Gbu Demografie im betrieblichen Arbeitsschutzmanagement

Demografiespezifische Gefährdungsbeurteilung

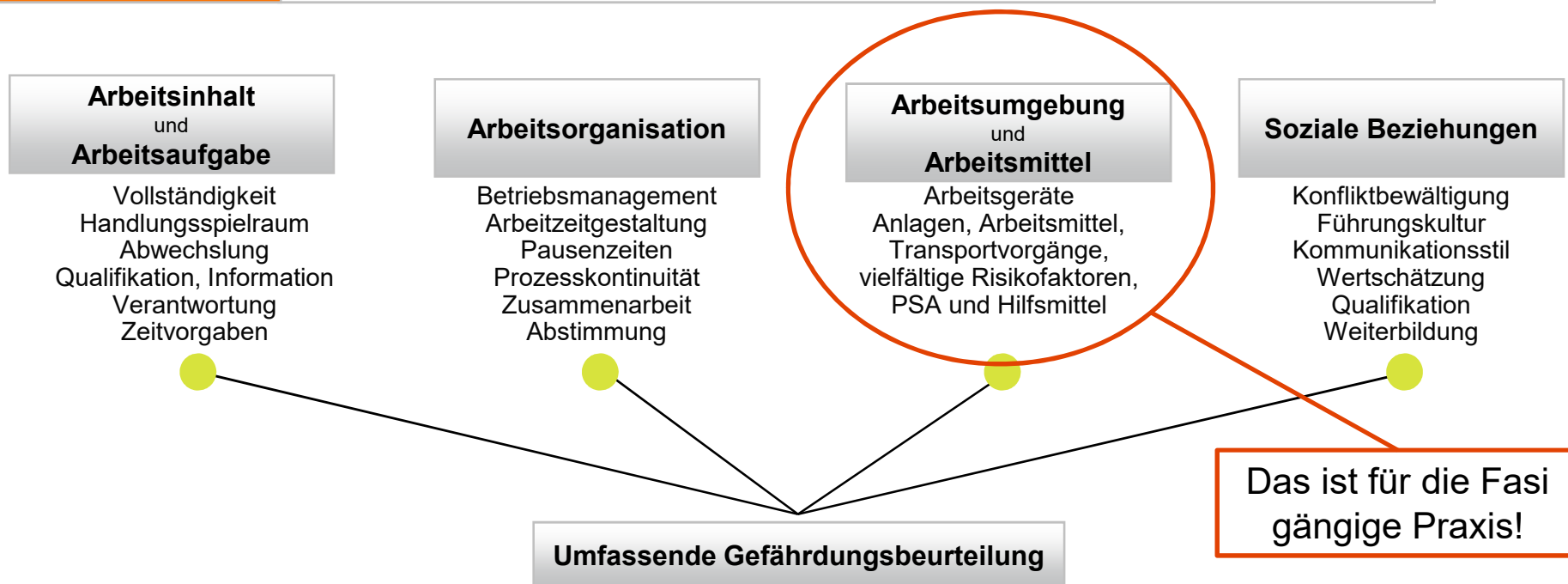
GDA und BAuA präzisieren die Aufgabe wie folgt:

*Als vorsorgendes Instrument ist die demografiespezifische Gefährdungsbeurteilung geeignet, die Folgen des demografischen Wandels gestaltend vorwegzunehmen und **ein altersgerechtes, lernförderliches Arbeitsumfeld** zu befördern.*

*Sie kann dabei helfen, mehr Menschen gesünder bis zum gesetzlichen Renteneintrittsalter zu beschäftigen. Sie bietet die Chance für eine **Humanisierung der Arbeit über das gesamte Arbeitsleben hinweg** im Sinne einer altersgerechten Karrieregestaltung.*

Gbu-Demografie

- Analyseumfang einer Gefährdungsbeurteilung.



Gbu-Demografie

- Demografieaspekte in der Gefährungsbeurteilung

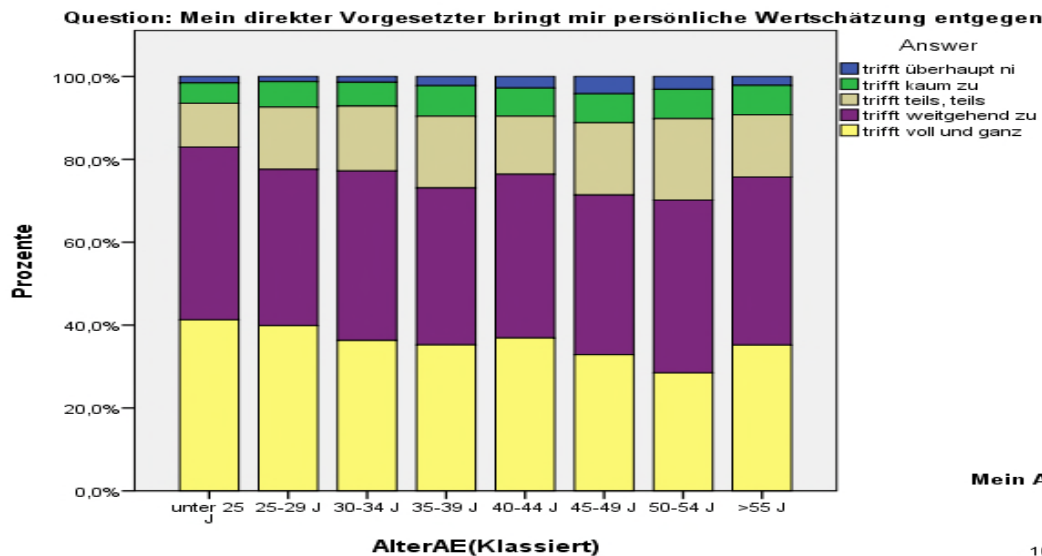
Psychische Faktoren und Lebensalter in der Gefährdungsbeurteilung

Bewertung relevanter Belastungsfaktoren umfasst (z.B. nach Kittelmann, Mierdel):

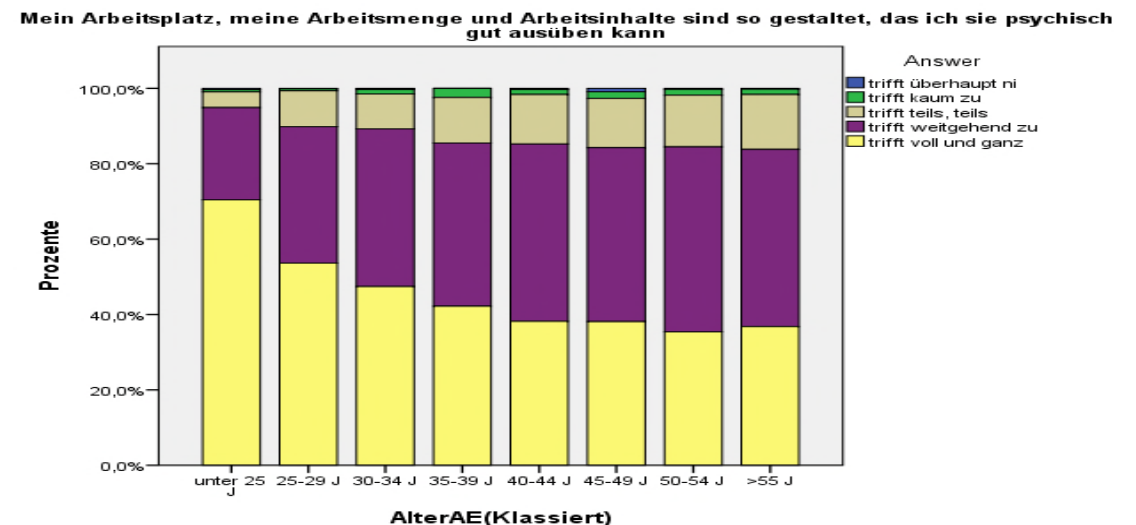
- Arbeitsinhaltsbezogene Faktoren
 - Arbeitsorganisatorische Faktoren
 - Soziale Beziehungen und Interaktionen
 - Arbeitsumgebung
- Entscheidend für die Bewertung als Risiko sind nicht die einzelnen Faktoren, sondern deren Zusammenwirken

Psychische Faktoren und Lebensalter in der Gefährdungsbeurteilung

Bewertung von Wertschätzung ist über das Lebensalter relativ stabil



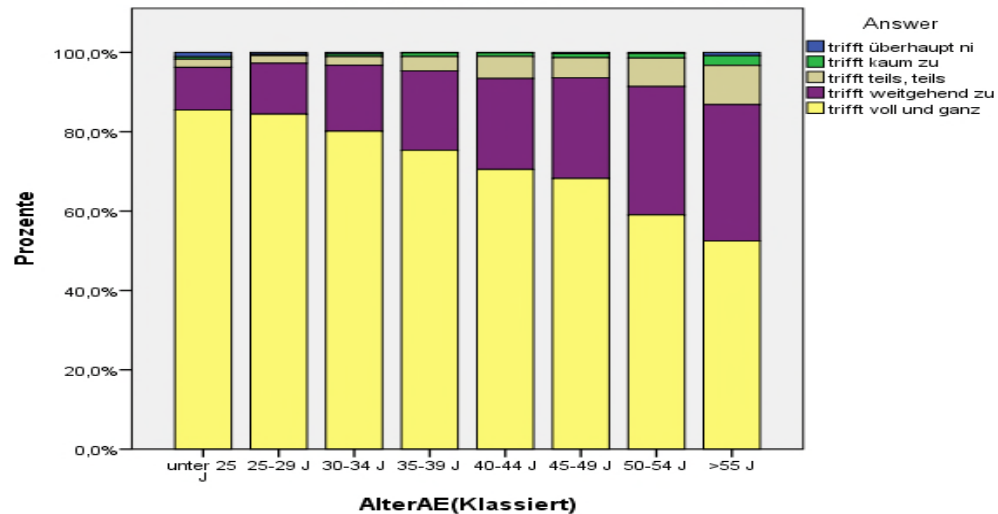
Ansprüche an Arbeitsmenge und Arbeitsinhalte wachsen frühzeitig, bleiben dann relativ konstant



Psychische Faktoren und Lebensalter in der Gefährdungsbeurteilung

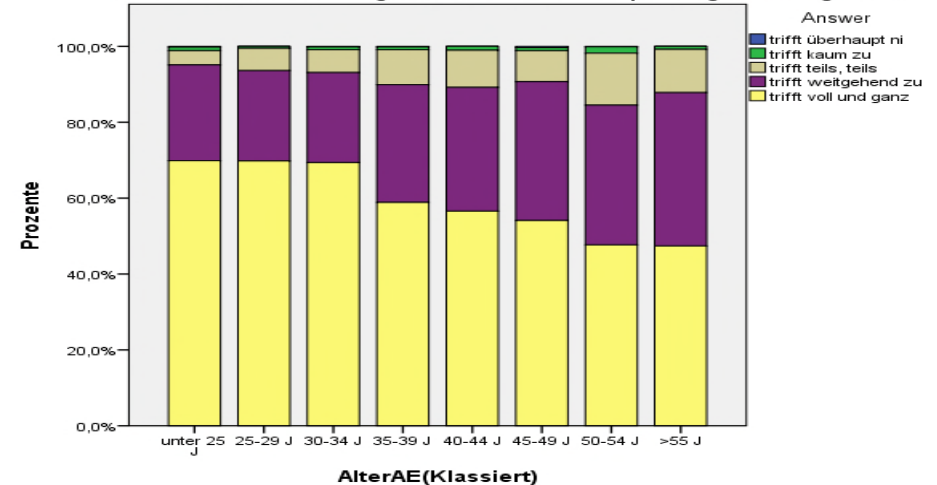
Eigenerwartung zur künftigen Fähigkeit zur
Ausübung der aktuellen Arbeit

Ausgehend von meinem heutigen Gesundheitszustand glaube ich, dass ich meine derzeitige Arbeit auch in 2 Jahren auch ausüben werde



Steigender Bedarf an einschränkungsgerechter
Arbeitsgestaltung

Question: Meine Arbeit ist so gestaltet, dass ich sie körperlich gut bewältigen kann



Ein Beispiel:

Faktor	Arbeitsplatz	Allgemeine Maßnahmen	Altersbezug
hohe Komplexität der Aufgabe z.B. hohe Teile- und Produktvielfalt mit unterschiedlichen Abläufen, gleichzeitiges Vorliegen unterschiedlicher Anforderungen	Fertigungs-arbeitsplatz , z.B. Montage	Sicherstellung adäquater Unterweisung / Schulung, Poka Yoke, Pick by light, Produkt-mix, Gruppenarbeit/ Rotation, Vorsequenzieren, etc.	Berücksichtigung Anlernzeit, Vor-Qualifizierung, gesundheitliche Einschränkung
	Büroarbeitsplatz , z. B. Controlling	Sicherstellung adäquater Unterweisung / Schulung, Vertreter-Regelung , Apl.- Rotation, Arbeitsorganisation, Vertreterregeln etc.	Ruhiges Umfeld, Verwendung von Headsets, spezielle Qualifizierung

Der Blick nach vorne

- Der demografische Wandel unserer Bevölkerung stellt alle Gesellschaftsbereiche vor Anpassungsaufgaben und erfordert die Entwicklung und Umsetzung von Bewältigungsstrategien.
- Es gibt ein umfassendes Datenmaterial und eine Vielzahl praxiserprobter Instrumenten, um fundierte Entscheidungen für effektive Lösungswege zu treffen
- Besonders mittelständische Betriebe stehen mit ihrer Arbeitgeberattraktivität und ihrem Fachkräftebedarf in Konkurrenz zur Industrie.
Ihre Chancen liegen in der nachhaltigen Entwicklung eines gesunden Betriebsklimas, das gekennzeichnet ist durch Führungskultur und Arbeitsbedingungen, die das physische wie psychische Wohlbefinden der Mitarbeiter als stärksten Wettbewerbsvorteil einsetzt
- Unternehmen, die aktiv die vielfältigen Instrumente der Demografieberatung nutzen, erwerben sich rechtzeitig Wettbewerbsvorteile

**Herzlichen Dank für
Ihre
Aufmerksamkeit!**