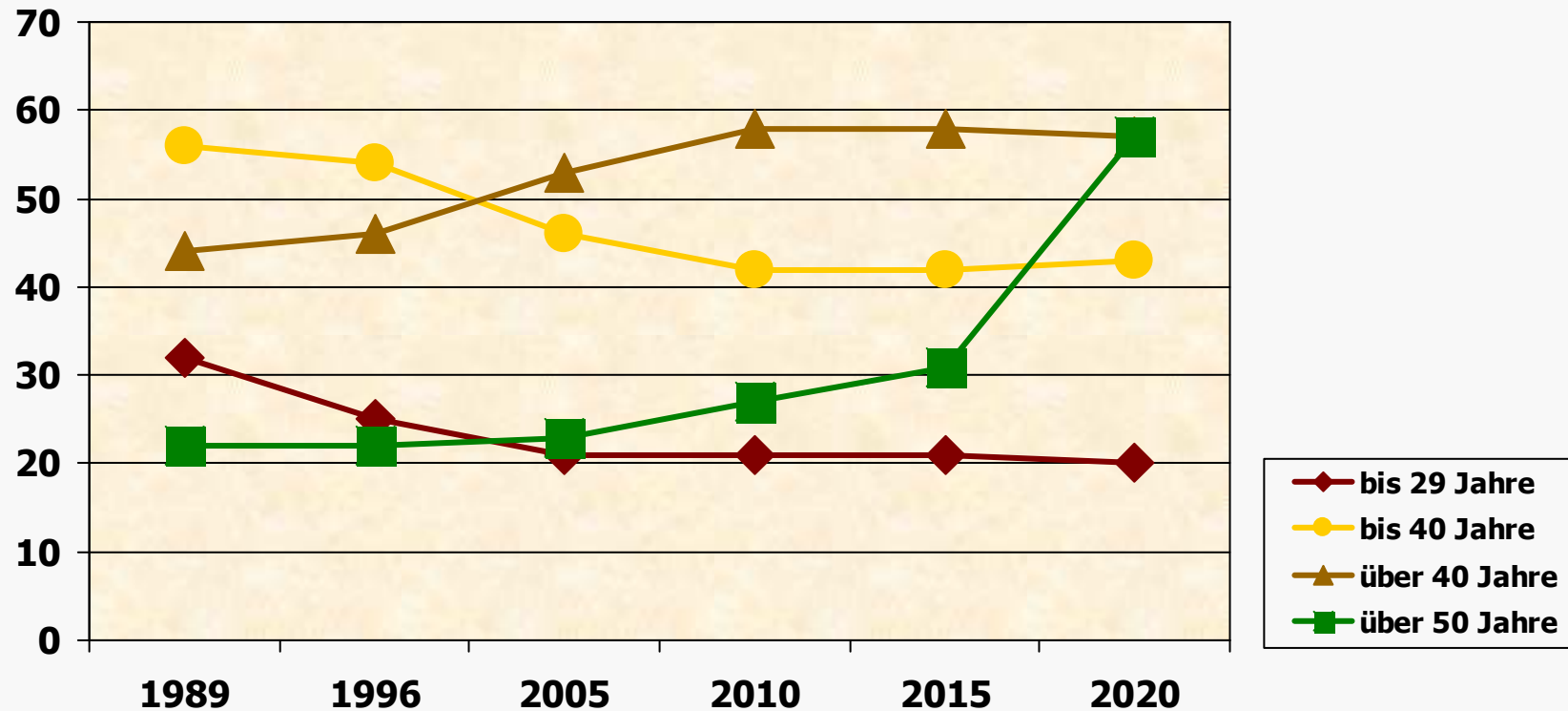

Alternde Belegschaft – Probleme und Lösungsmöglichkeiten

Konzept und Angebot

Prof. Dr.Henning Allmer

Mai 2007

Alternde Belegschaft – Demografische Aspekte



Beschäftigungsprognosen belegen, dass die betriebliche Altersstruktur in den nächsten Jahren durch eine deutliche Zunahme der über 40 und 50 Jährigen und eine deutliche Abnahme der bis 29 Jährigen zu kennzeichnen ist.

Alternde Belegschaft – Demografische Aspekte

Grundprobleme

- Zunahme der AU-Zeiten und Krankheitskosten**
- Die Anzahl der Arbeitnehmer, die zu einem bestimmten Zeitpunkt ausscheidet, kann nicht mehr ersetzt werden**

Alternde Belegschaft – Psychologische Aspekte

Verbreitete öffentliche Auffassung

Negatives Bild vom Alter

(vor allem durch das jahrzehntelange Bestehen von Alterssozialplänen, durch die gesellschaftliche Orientierung an der Jugendlichkeit)

Entwicklung als Defizitmodell

(biologisch bedingtes Nachlassen von bestimmten physischen und psychischen Fähigkeiten im Alter)

Aktuelle wissenschaftliche Auffassung

Entwicklung als lebenslanger Prozess

(Auf- und Abbau von physischen und psychischen Fähigkeiten im Lebensverlauf)

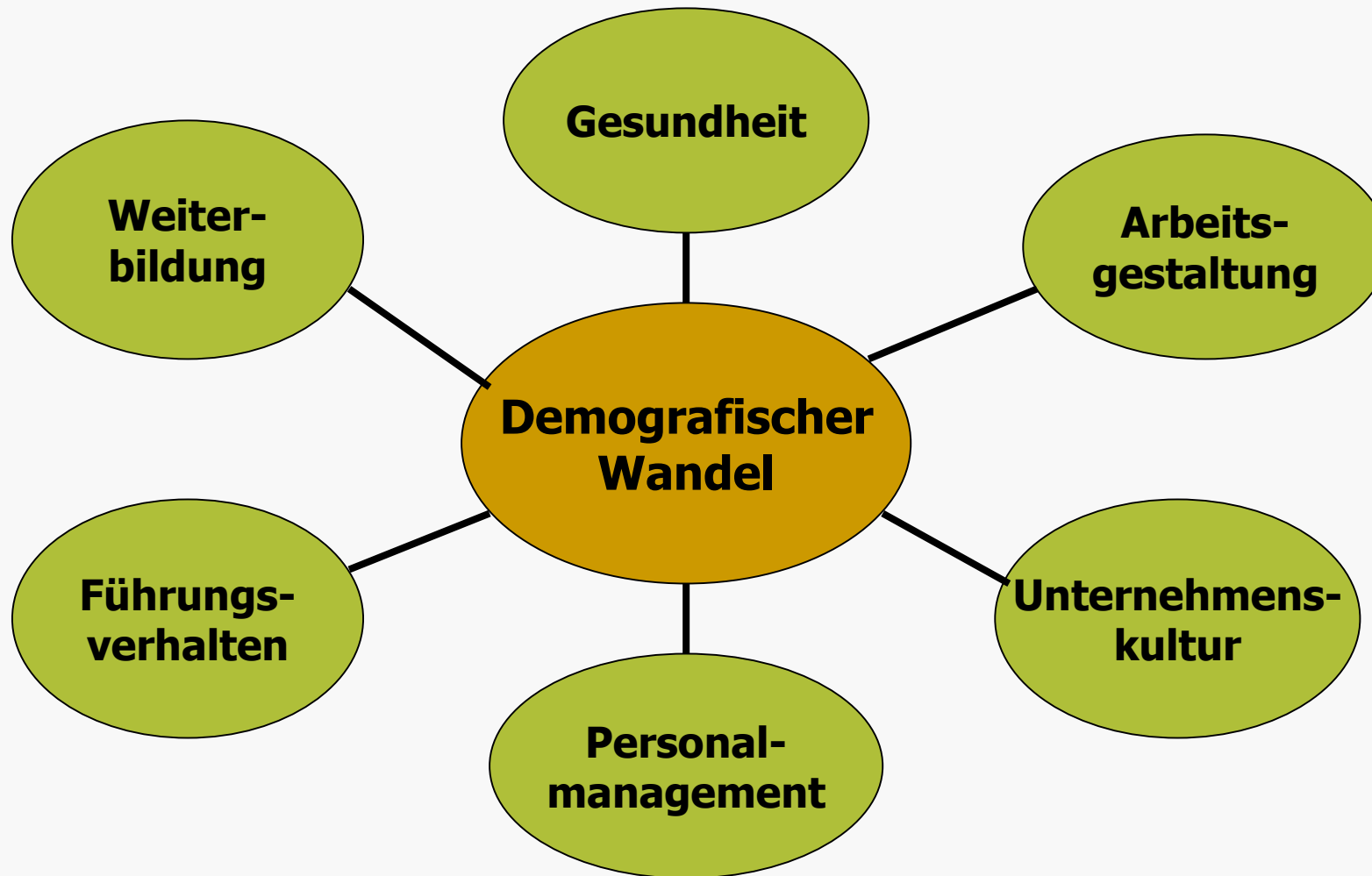
Kompetenzmodell der menschlichen Entwicklung

(Ältere Beschäftigte besitzen Leistungspotentiale, die sich von denen der jüngeren Beschäftigten unterscheiden)

Leistungspotentiale	Jüngere Beschäftigte	Ältere Beschäftigte
Erfahrungswissen	*	***
Theoretisches Wissen	**	**
Kreativität	***	*
Lernbereitschaft	***	*
Lernfähigkeit	***	*
Arbeitsmoral, Arbeitsdisziplin	*	***
Einstellung zur Qualität	*	***
Zuverlässigkeit	*	***
Loyalität	*	***
Teamfähigkeit	**	**
Führungsfähigkeit	*	***
Flexibilität, Reaktionsfähigkeit	***	*
Körperliche Belastbarkeit	***	*
Psychische Belastbarkeit	**	**
Beruflicher Ehrgeiz	***	*

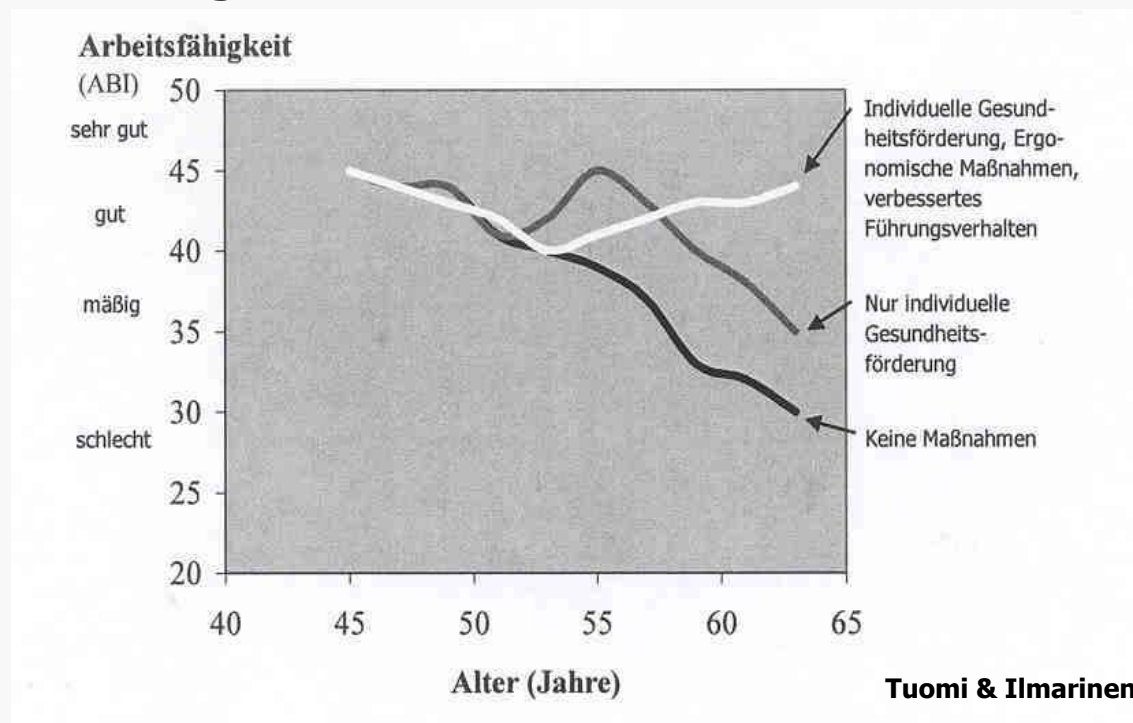
Nach Tuomi & Ilmarinen

Ansatzstellen zur Bewältigung des demografischen Wandels



Maßnahmenangebot „kompetent & gesund bleiben“

- Ziel des Angebotes ist, die Arbeitsfähigkeit und Arbeitsmotivation der Beschäftigten zu erhalten bzw. auszubauen.
- Zu diesem Zweck werden Maßnahmen zur Aufrechterhaltung/-Verbesserung der individuellen Gesundheit, der Arbeitsgestaltung und des Führungsverhaltens kombiniert.



Maßnahmenangebot „kompetent & gesund bleiben“

- Aus präventiver Sicht und einer vorausschauenden Unternehmenspolitik sollen die Maßnahmen nicht nur mit älteren Beschäftigten, sondern vor allem mit 40-45 Jährigen durchgeführt werden.**
- Vor diesem Hintergrund ist die Analyse der Erwartungen der 40-45jährigen Beschäftigten an die zukünftige Arbeitsituation im Unternehmen sowie der individuellen Gesundheit und des Führungsverhaltens von entscheidender Bedeutung.**
- Grundgedanke des Maßnahmenangebots ist, dem Partizipationsprinzip folgend betriebsspezifisch Maßnahmen zum demographischen Wandel zu entwickeln und zu implementieren. Zur Umsetzung sind folgende Ablaufschritte vorgesehen:**

Maßnahmenangebot „kompetent & gesund bleiben“

