

Beschäftigungsfähigkeit für den demografischen Wandel – Wege zu mehr Zukunftsfähigkeit für Unternehmen und Beschäftigte

Workshop „Pflegearbeit im demografischen Wandel“

13. März 2008

Dr. Urs Peter Ruf

Mit finanzieller Unterstützung des Landes Nordrhein-Westfalen, des Europäischen Sozialfonds und der Hans Böckler Stiftung



EUROPÄISCHE UNION

Europäischer Sozialfonds



Ministerium für Arbeit,
Gesundheit und Soziales
des Landes
Nordrhein-Westfalen

NRW.

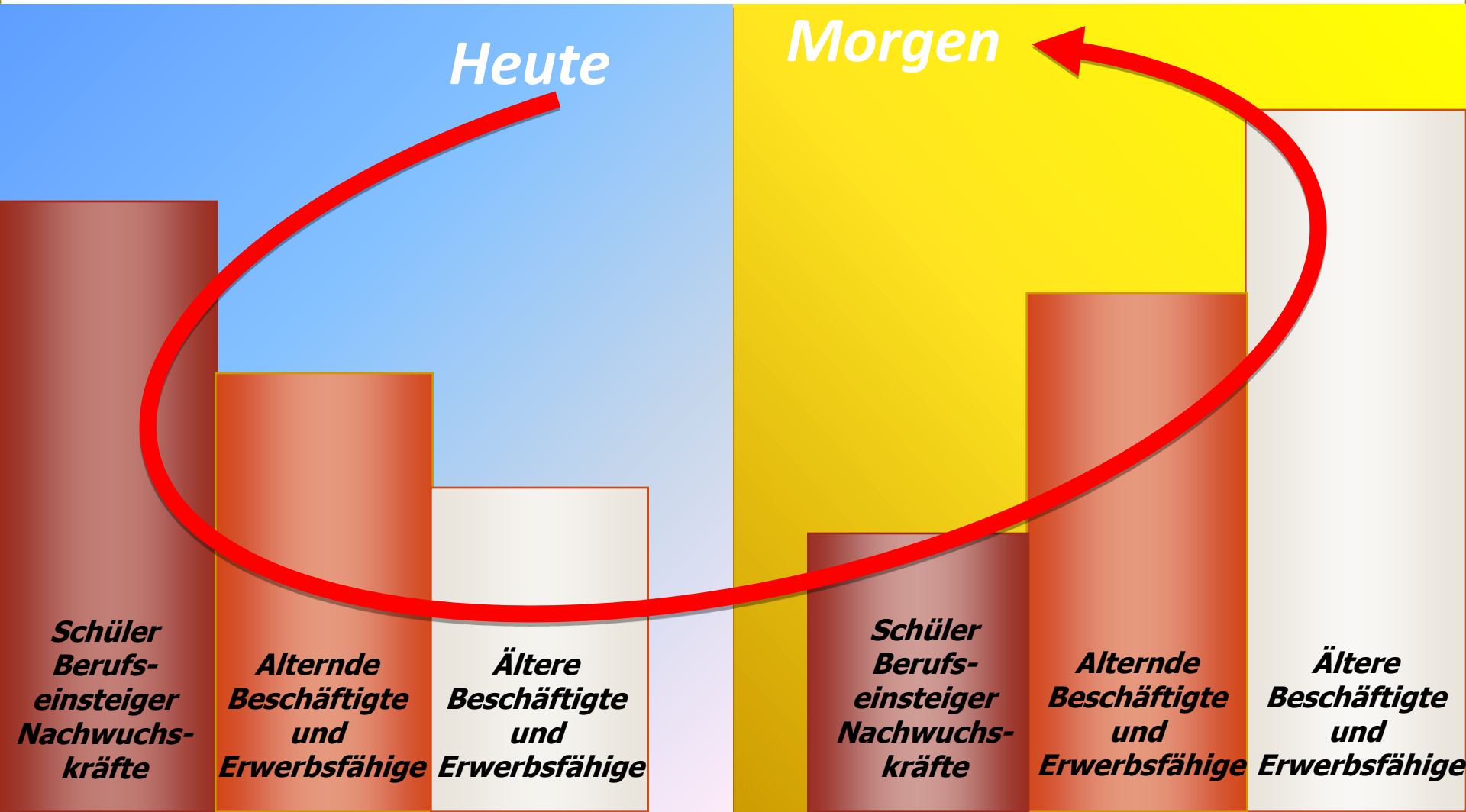
NÄHER AM MENSCHEN

Hans **Böckler**
Stiftung 

Fakten für eine faire Arbeitswelt.

Hans Böckler Stiftung Projektnr. 2007-966-3

Demografischen Wandel heute gestalten!



Demografischer Wandel – die Folgen

Was ist demografischer Wandel?

- Die Veränderung der Bevölkerungsstruktur, d.h. Zunahme, Abnahme, Migration, Alterung, Verjüngung...

Folgen des demografischen Wandels?

- Wir hören viel von den Folgen des demografischen Wandels. Ein kausaler Zusammenhang kann aber meist nicht begründet werden:
 - Die Innovationsfähigkeit und Leistungsfähigkeit der Unternehmen nimmt ab
 - Die Wettbewerbsfähigkeit sinkt
 - Unternehmen finden keine qualifizierten (jungen) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mehr
 - Beschäftigte müssen länger arbeiten, die Lebensarbeitszeit muss steigen

„Aber wenn es den demografischen Wandel nicht gäbe, hätten wir weniger Probleme!“

- Sicher ist nur, wir hätten andere! Z.B. würden wir uns weiter fragen, wie denn die Jugendlichen Ausbildung und Arbeit finden sollen.

Demografischer Wandel im Unternehmen

Handlungsbedarfe für Unternehmen

- Das Erwerbstätigenpotenzial wird ab 2015 zunächst langsam und später trotz weiterer Zuwanderung deutlich sinken. Innerhalb der Entwicklung sind deutliche regionale Unterschiede wahrscheinlich.
- Die Zahl junger Nachwuchskräfte geht zurück. Der Bedarf an qualifizierten Nachwuchskräften steigt voraussichtlich.
- Neue Rentenregelungen bewirken, dass mehr Menschen in Zukunft länger im Job bleiben müssen und wollen. Die geburtenstarken Jahrgänge kommen ins Alter. Die Zahl der Älteren auf dem Arbeitsmarkt wird hierdurch bereits kurzfristig deutlich zunehmen.
- Heute haben Ältere noch oft schlechte Chancen am Arbeitsmarkt. Betriebe mit alternden Belegschaften stehen vor einer großen Herausforderung, wenn es darum geht eine steigende Zahl Älterer vom Arbeitsmarkt zu integrieren.
- Es werden mehr und neue Produkte und Dienstleistungen für eine Gesellschaft mit mehr Älteren und weniger Jüngeren benötigt.

Die Situation im Bereich Pflege

Merkmale der Arbeit in der Pflege

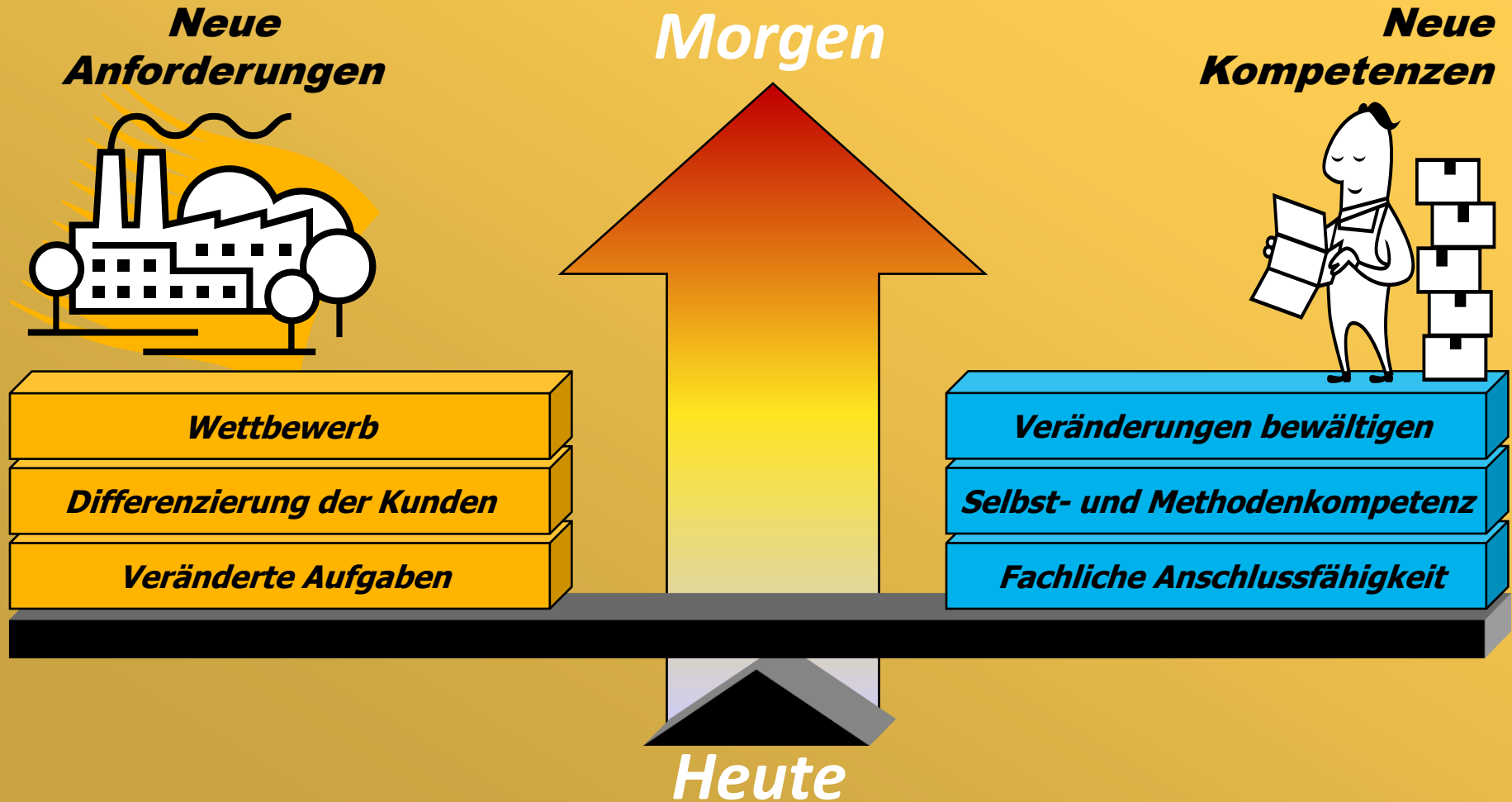
- Standardisierungsprozesse mit dem Ziel erhöhter Qualität und Effizienz
- Zunahme von Dokumentationstätigkeiten
- Kostendruck, knappe Personaldecke, Arbeitsverdichtung
- Höherer Pflegebedarf (Alter, Demenz, fehlende Angehörige, ...)
- Veränderte Ansprüche von Pflegebedürftigen und Angehörigen (Individualisierung, Migranten, ...)

Folgen

- Psychische und physische Belastungen sind hoch
- Der Krankenstand im Gesundheitswesen liegt ca. 20%, die Häufigkeit psychosomatische Erkrankungen bei AltenpflegerInnen 44% über dem Durchschnitt der Bevölkerung (BGW-DAK 2003)
- Viele denken an vorzeitigen Berufsaustritt, die durchschnittliche Verweildauer im Beruf liegt bei ca. 10 Jahren

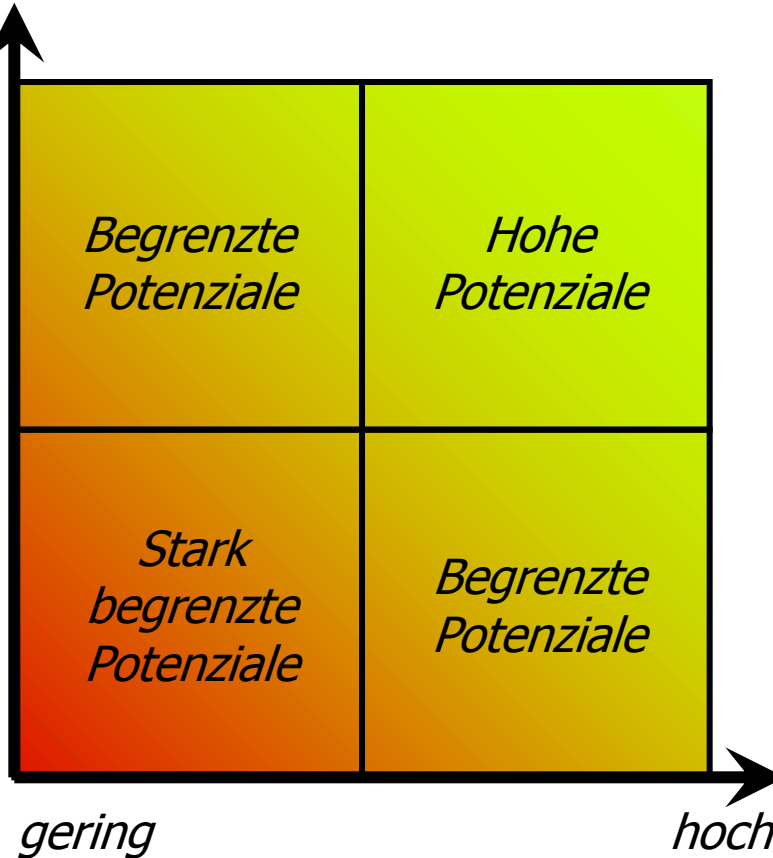
Konzept Beschäftigungsfähigkeit

Chancen sichern und fördern



Erlebte Belastung

gering



Besondere Anforderungen an die Gestaltung der Beschäftigungsfähigkeit bestehen für Beschäftigte mit:

- Geringer Qualifikation
- Geringer Weiterbildung
- Hohen Belastungen

Qualifikation und Weiterbildung

Beschäftigungsfähigkeit beteiligungorientiert verbessern

Belastungen verringern – Bedingungen verbessern

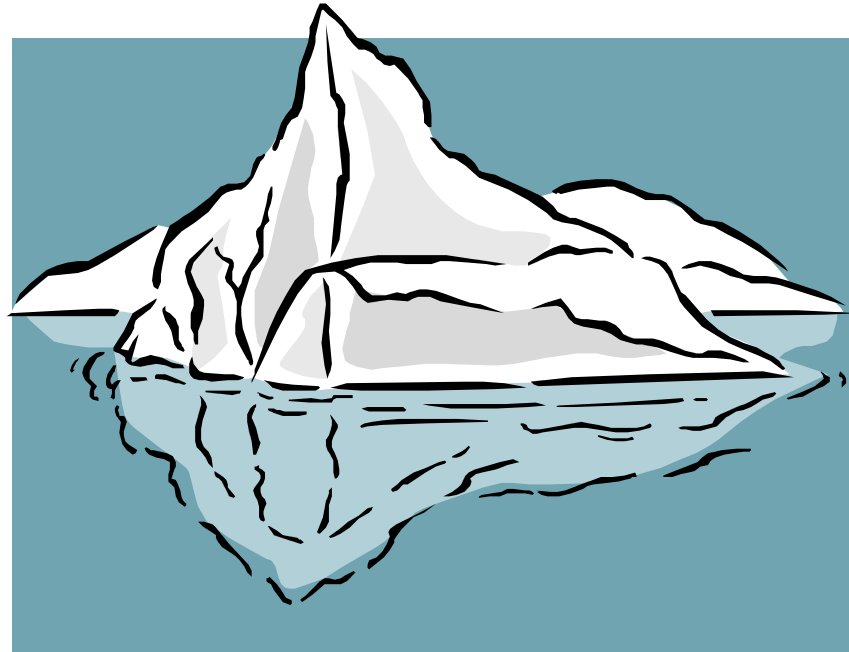
- Stress begrenzen
 - Rahmenbedingungen und Arbeitsanforderungen transparent machen
 - Arbeitsabläufe und Materialversorgung verbessern
 - Informationsflüsse verbessern, Kommunikation sicherer gestalten
 - Arbeitszeit verlässlich organisieren, Mitarbeiterbedürfnisse berücksichtigen
- Physische Belastungen verringern
 - Praxisgerechte Hilfsmittel für Heben und Tragen einführen und nutzen lernen
 - Angebote zum Ausgleich entwickeln

Fähigkeiten stärken – die Mitarbeitenden im Mittelpunkt

- Qualifizierungsbedarf erheben, Angebote für alle Mitarbeitergruppen
- Potenziale entdecken, nutzen und stärken
 - Handlungs- und Entscheidungsfähigkeit stärken, passende Handlungsspielräume gestalten
 - Handhabung und Lösung von Konflikten reflektieren und unterstützen
 - Arbeit und gegenseitige Unterstützung im Team ausbauen

Mitarbeiterpotenziale entwickeln

Mitarbeiterpotenziale



Einschätzen

**Stärken fördern
und entwickeln**

**Schwächen
begrenzen**

Sechs Dimensionen zur Einschätzung von Handlungsbedarfen und Entwicklung von Zielen

Kompetenz

Fähigkeit zum sachgerechten Handeln

Gesundheit

Grundlage dauerhafter Arbeitsfähigkeit

Lernfähigkeit

Voraussetzungen für Wissenserwerb

Integration

Einbindung, Beteiligung, Motivation

(Selbst-)Management

Management und Effizienz

Verantwortung

Nachhaltigkeitsorientierte Gestaltung

Leitbild der Gestaltung im Unternehmen

*„Individuum
trägt die
Verantwortung“*

***Gemeinsame
Verantwortung***

*„Unternehmen
tragen die
Verantwortung
im Betrieb“*



*„Staat
trägt die
Verantwortung
außerhalb der
Betriebe“*

*Wirkung
begrenzt*

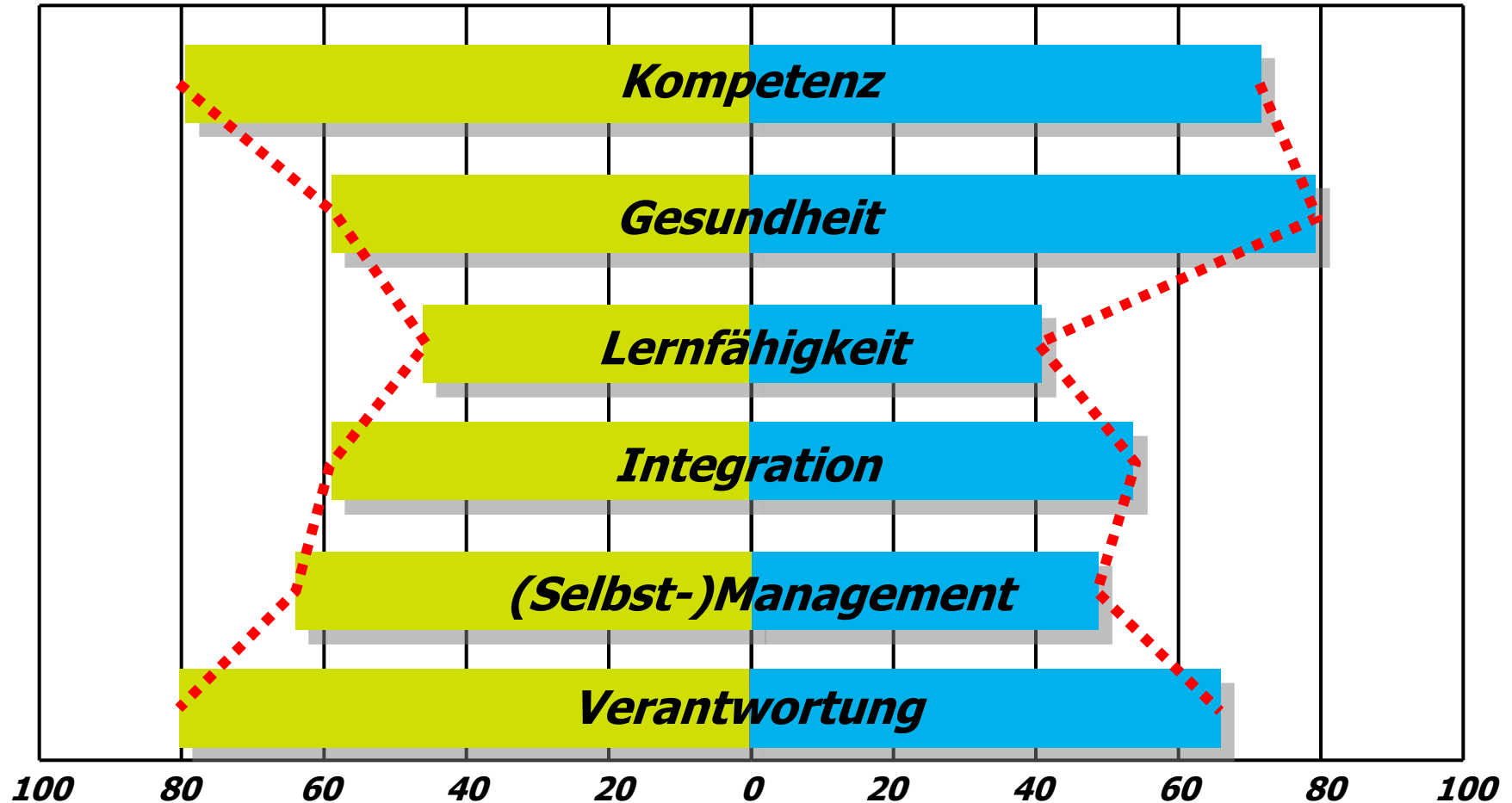
Dynamik entfalten

*Wirkung
begrenzt*

Beschäftigungsfähigkeit online einschätzen

UnternehmensCheck

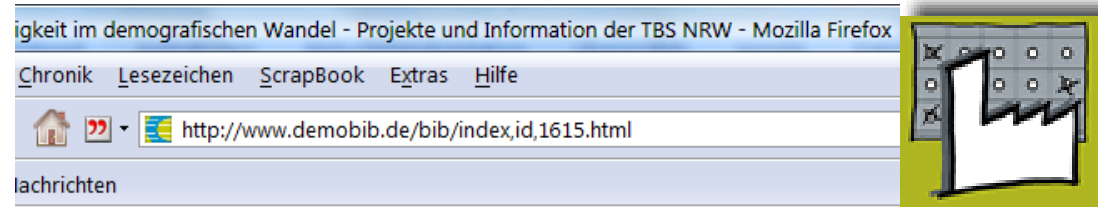
SelbstCheck



Beschäftigungsfähigkeit entwickeln

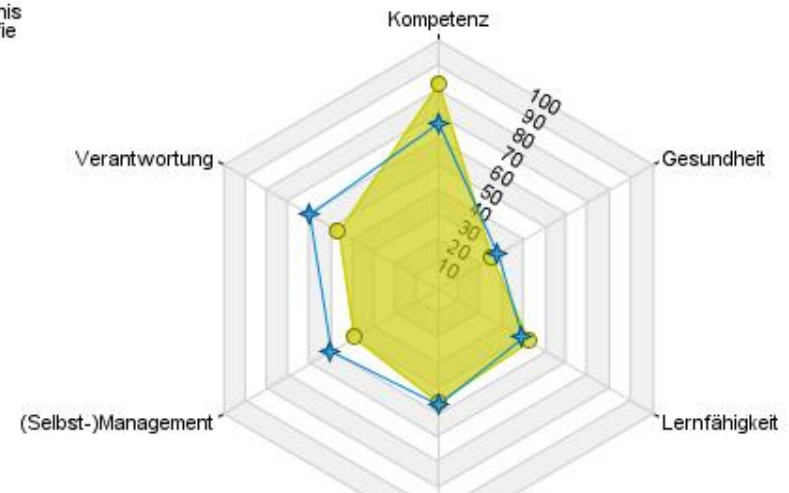
UnternehmensCheck Beschäftigungsfähigkeit

- Systematische Anleitung zur Einschätzung betrieblicher Potenziale der Beschäftigungsfähigkeit in sechs Dimensionen
- Hilfestellung bei der Beurteilung betrieblicher Rahmenbedingungen und Anforderungen aufgrund des demografischen Wandels
- Einsatz durch Berater und im Kontext betrieblicher Maßnahmen
- In der betrieblichen Praxis entwickelt und erprobt



Teil 1 .. - -/+ + ++

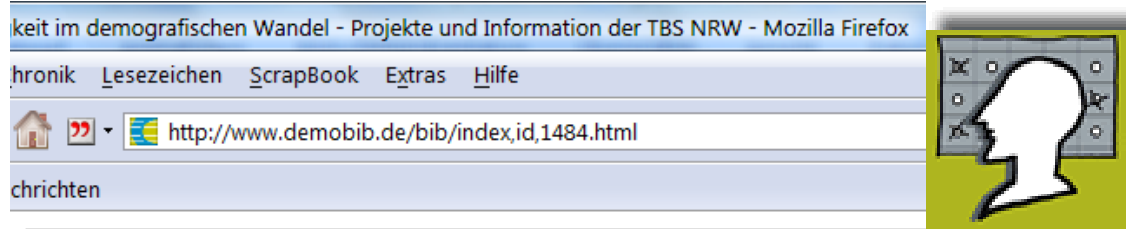
1	Wie sind die Anforderungen des Arbeitsplatzes / der Tätigkeiten an Allgemeinwissen (Sprache, Schrift, Mathematik, Fremdsprachen)?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2	Wie sind die Anforderungen des Arbeitsplatzes / der Tätigkeiten an fachliches Wissen (Inhalte beruflicher Bildung und Qualität beruflicher Abschlüsse, Fortbildungen)?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
3	Wie sind die Anforderungen des Arbeitsplatzes / der Tätigkeiten an das Prozesswissen (Kenntnisse und Einbettung in vor- und nachgelagerte Arbeitsabläufe)?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
4	Wie sind die Anforderungen des Arbeitsplatzes / der Tätigkeiten an die soziale Kompetenz (Teamfähigkeit, ...)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
5	Wie hoch sind die Anforderungen an die Fähigkeit der Beschäftigten, ...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6	Wie sind die Anforderungen an eigenverantwortliche Str...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7	Inwieweit sind die Beschäftigten in der Lage, ...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8	In welchem Umfang erw...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



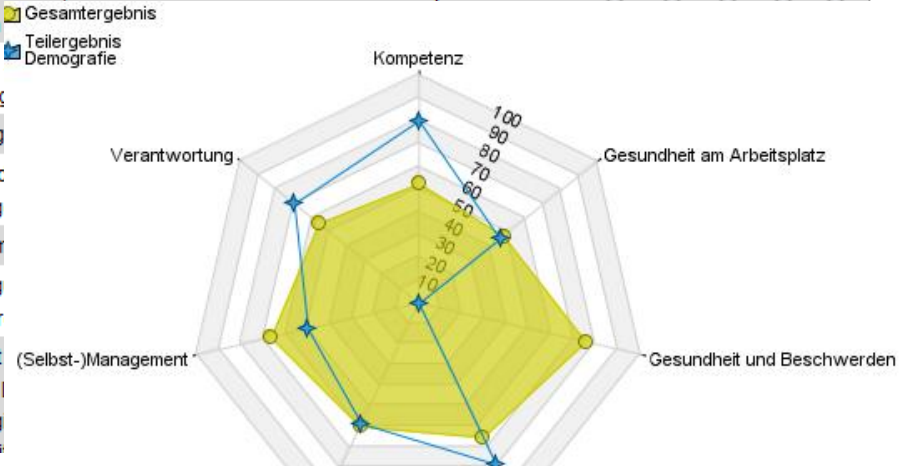
Beschäftigungsfähigkeit entwickeln

SelbstCheck Beschäftigungsfähigkeit

- Systematische Anleitung zur Selbsteinschätzung individueller Potenziale in sechs Dimensionen
- Anwendung durch Beschäftigte und Menschen mit Berufserfahrung
- Umfassende handlungsorientierte Auswertungsfunktionen mit Berücksichtigung des demografischen Wandels
- Funktionen zur Gruppenanalyse
- In der Praxis erprobt

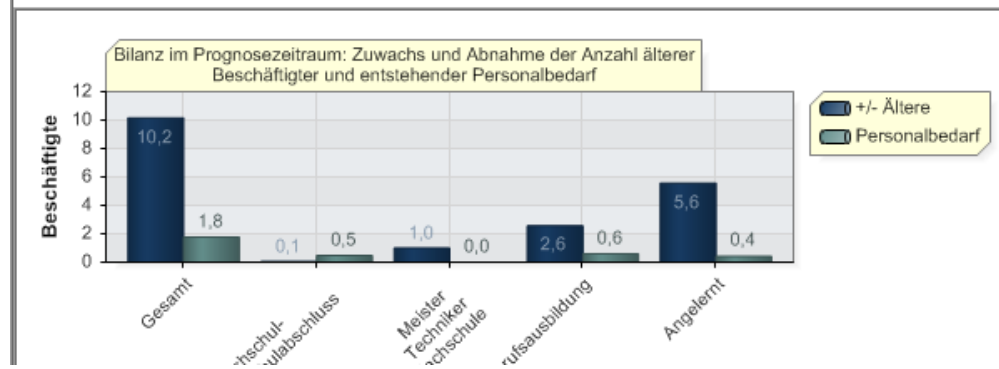
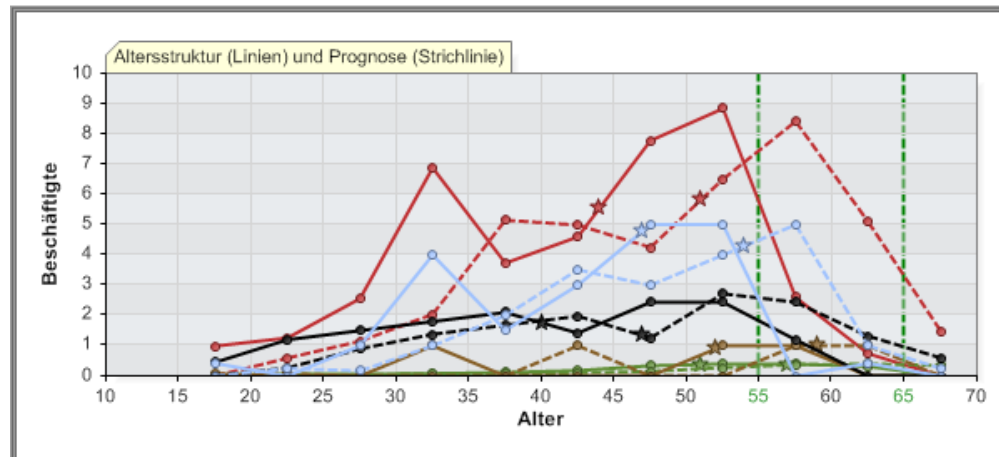
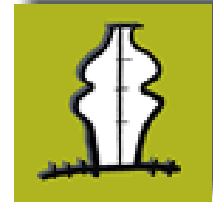


Teil 1	trifft zu	trifft eher zu	mittel	trifft eher nicht zu	trifft nicht zu
Inwieweit stimmen Sie den folgenden Aussagen zu?					
SC01 Ich kann mich in einen neuen Arbeitsbereich mit mir unbekanntem Kolleginnen und Kollegen schnell und gut einleben.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
SC02 Ich tausche mich häufig mit anderen Beschäftigten auch über fachliche Fragen aus.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
SC03 Ich soll vor einer Runde mit Vorgesetzten ein Ergebnis vortragen, das fällt mir leicht.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
SC04 Ich kann komplizierte Dinge klar darstellen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
SC05 Es fällt mir leicht, anderen zuzuhören und sie ihre Standpunkte darstellen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



DemografieKompass

- Betriebliche Altersstrukturen einschätzen und Handlungsbedarfe erkennen
- Schnell-Analyse mit typischen Altersverteilungen in fünf Minuten
- Detail-Analyse Funktionen
- Prognose in Jahresschritten
- Flexible Modellierung von Rentenalter und Schwellwert „Ältere Beschäftigte“
- Illustrierter Handlungsbedarf im Prognosezeitraum:
 - Veränderung der Anzahl Älterer Beschäftigter
 - Personalersatzbedarf aufgrund des gewählten Rentenalters
- Online kostenlos & frei verfügbar



Schritt 5: E und bewer
Hinweis: Die geschätzten

Altersstruk
Die durchge
aktuelle Alte
dar.

Prognose

Altersgren
Altersgrenze
(Jahren):
Renteneintr
(Jahren):

Ergebnisd

Grafisch

Prozentual

Zeilen-%

Darstellung

Gesamt

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Kontakt:

Dr. Urs Peter Ruf
urs.ruf@tbs-nrw.de

www.tbs-nrw.de

Information und Downloads zum Projekt

**„Betriebliche Beschäftigungsfähigkeit im
demografischen Wandel“**

www.demobib.de