



Herausforderung Demografie:
Handlungsfelder für KMU
Bad Krozingen 26.2.2013





Alter(n)smanagement



Alter versus Altern

Altersmanagement

- Integration von älteren, leistungsumgewandelten Arbeitnehmern
- Soziale und betriebliche Eingliederung von älteren Erwerbstätigen (Ilmarinen)

Alternsmanagement

- Arbeitssituationen der gesamten Erwerbsbiographie wird gestaltend und prophylaktisch in der Personalarbeit reflektiert

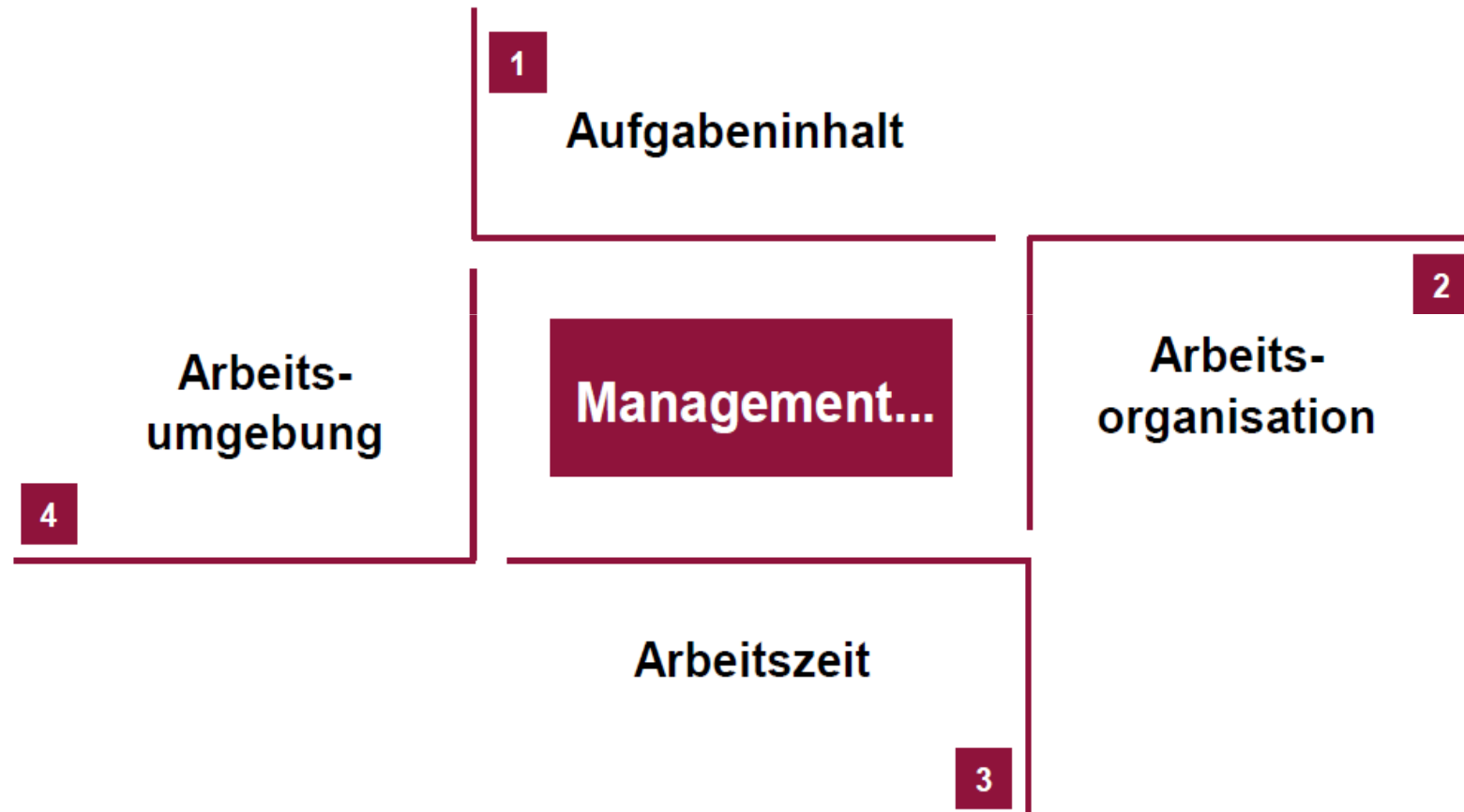


Faktoren der Arbeitsfähigkeit





Faktor Arbeit





1.1. Handlungsfeld Rekrutierung: Paradigmenwechsel



Die Senior Ausbildung bei K & U



Ein Generationensprung zu beiderseitigem Vorteil. Für einander da sein - voneinander profitieren – miteinander den demografischen Wandel in der Unternehmenskultur positiv prägen und somit den wirtschaftlichen Erfolg dauerhaft sichern. Gemeinsam absolvieren Junior und Senior Azubis die Ausbildung zum Fachverkäufer/in im Lebensmittelhandwerk Schwerpunkt Bäckerei.



1.2. Führung intergenerativer Teams





Fünf Generationen im Betrieb mit unterschiedlichen Werten & Verhalten

Ältere Generation:	bis 1955 geboren
Babyboomer -Generation:	bis 1965 geboren

Werte :

Tendenziell stärkere Prägung durch traditionelle Werte wie:

Leistungsorientierung, Disziplin, Pflichtbewusstsein, starke Berufsorientierung oder Familienorientierung, Kollegialität, Sicherheitsdenken, Suche nach Beständigkeit .

Generation X oder Generation „Golf“	bis 1975 geboren
Generation dot.com	bis 1990 geboren
Generation Game	ab 1990 geboren



Fünf Generationen im Betrieb mit unterschiedlichen Werten & Verhalten

Relativierung der Werte der „jüngeren Generation“:

Hohe Leistungsbereitschaft, gleichermaßen Forderung nach Spaß, Perspektiven, Sinnhaftigkeit. Bedeutung von Vereinbarkeit von Freizeit und Beruf, Vereinbarkeit Familie und Beruf wächst.

Die Generationen dot.com und Game sind einerseits an gemeinsamen Zielen orientiert, z.B. Zweckgemeinschaften im beruflichen Umfeld wie Projekteinsätze, Kollegialität, Teamorientierung .

Andererseits starke Tendenz nach Autonomie, Wunsch nach „Nischen zum Verschnaufen“, was kombinierbar sein muss mit dem Wunsch nach herausfordernden, neigungsgerechten Aufgaben „,lebenslanges Lernen“,

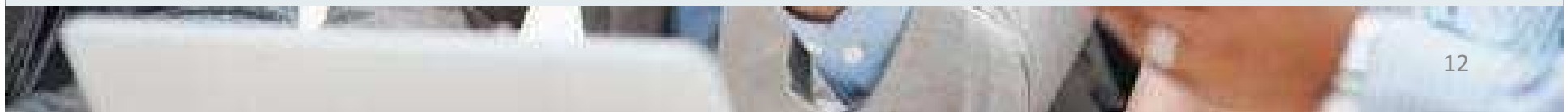


Die Vorteile altersgemischter Teams auf einen Blick

- Differenziertes, erweitertes Leistungsspektrum
- Vielfalt der Perspektiven
- Breiteres personelles Netzwerk
- Gegenseitige Kompetenzerweiterung
- Know-how-Transfer an konkreten Arbeitsaufgaben
- Dynamik
- Gesundheitsfördernde Wirkung



Altersdiversität und Produktivität





Führen altersgemischter Teams

- Wertschätzung gegenüber den unterschiedlichen Fähigkeiten anderer Altersgruppen (Diversitätsperspektive)
- Stärken aller zur Entfaltung bringen
- Partizipative Führung
- Transformational führen , d.h. unterschiedliche Arbeitsleistung aufgrund von Altersdiversität in positiver Gruppenleistung identifizieren
- Führungsklima: emotional für gemeinsames Ziel begeistern



2. Lebensphasenorientierte Arbeitszeitsysteme



Flexible Arbeitszeitgestaltung - Die Leitsätze im Überblick



Flexible Arbeitszeitmodelle sind ein Gleichgewicht zwischen betrieblichen Anforderungen und privaten Bedürfnissen – wir suchen mit unseren Beschäftigten gemeinsam passgenaue Lösungen zur Sicherung von Wettbewerbsfähigkeit und Familienfreundlichkeit.

Produktivität ist mehr als Präsenz – wir arbeiten an einer Kultur, die Ergebnisse in den Mittelpunkt stellt. Führungsverantwortung und Familienverantwortung müssen miteinander kompatibel sein – wir sind offen für neue Arbeits(zeit)modelle in Führungspositionen und fördern sie.

Viele Arbeiten können auch an anderen Orten erledigt werden – wir sind dafür offen und unterstützen mobiles Arbeiten, wann immer es möglich ist.

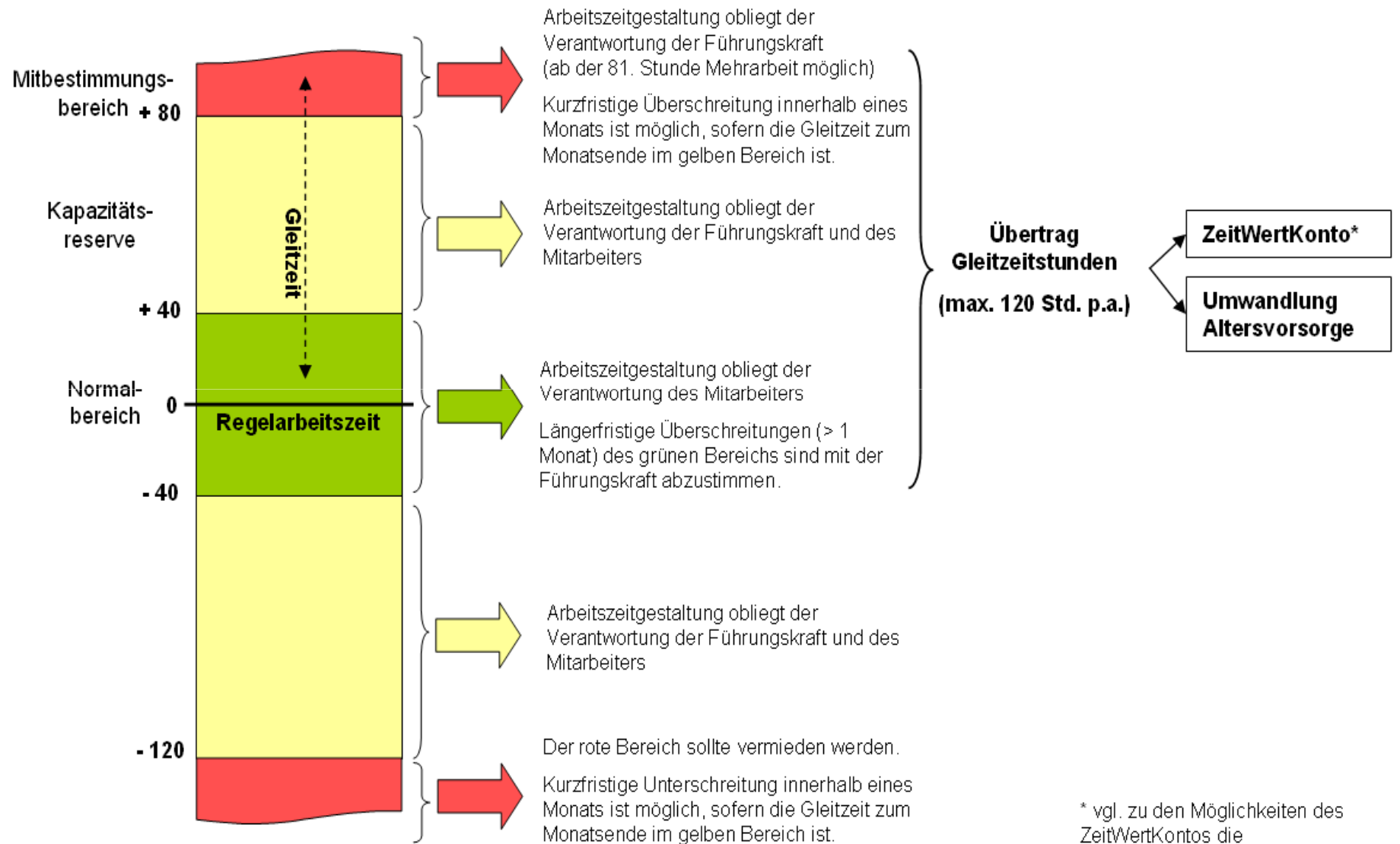
In jedem Erwerbsleben gibt es Phasen mit besonderen familiären Herausforderungen – unser Ziel ist eine bestmögliche Rücksichtnahme und Unterstützung.

Von familienbewusster Arbeitszeitgestaltung profitieren nicht immer alle gleich – denen, die ihre Kollegen bei der Vereinbarkeit unterstützen, gebührt unsere besondere Anerkennung und Wertschätzung.

Verlässliche Kommunikationszeiten sind unverzichtbar – Präsenztermine und Meetings halten wir deshalb in der Zeit gesicherter Betreuung ab.

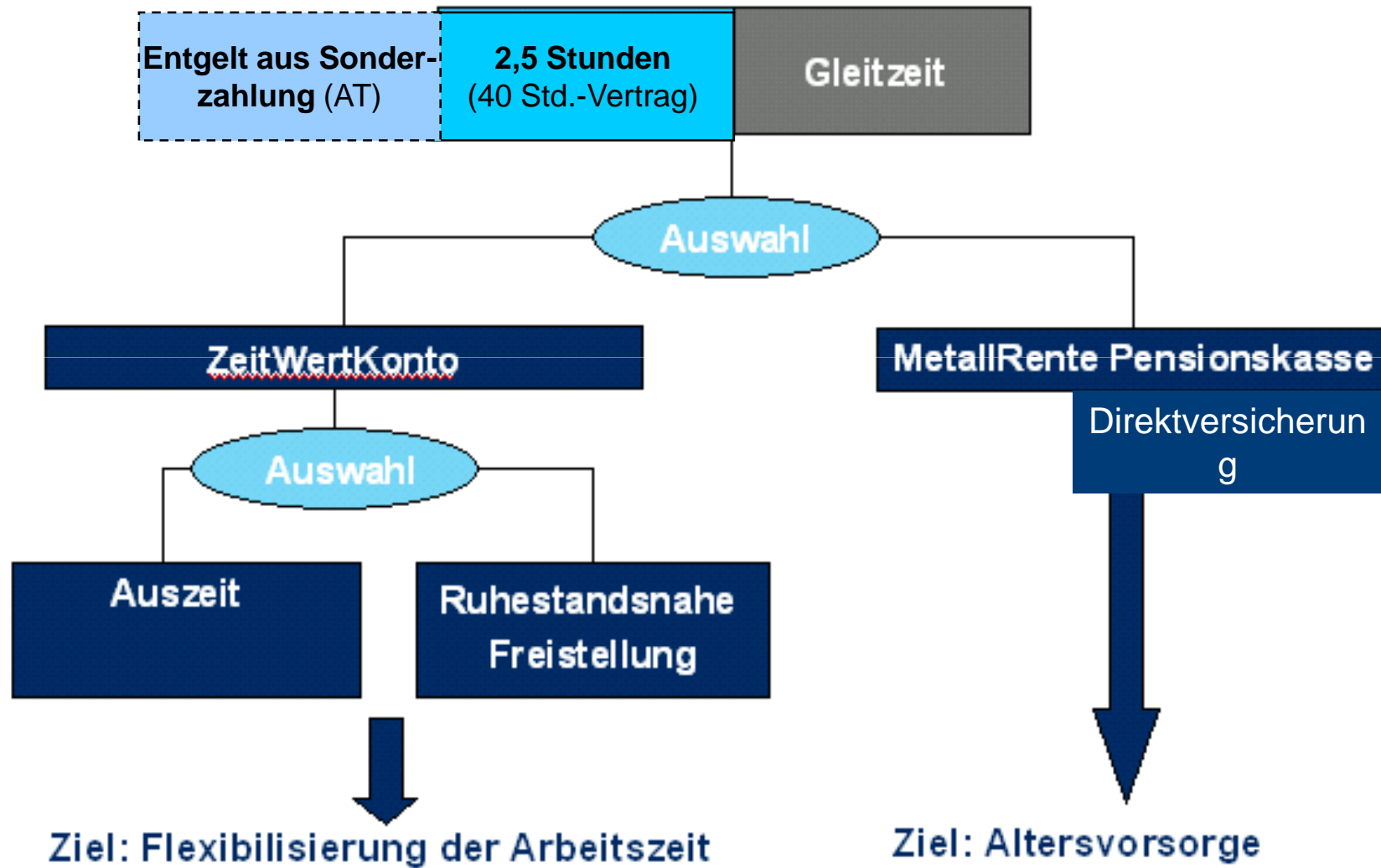
Nachhaltige Leistungsfähigkeit setzt Pausen voraus – wir respektieren Wochenenden bzw. Zeiten, zu denen Beschäftigte nicht erreichbar sind.

Das Gleitzeit-Rahmenmodell der SICK AG

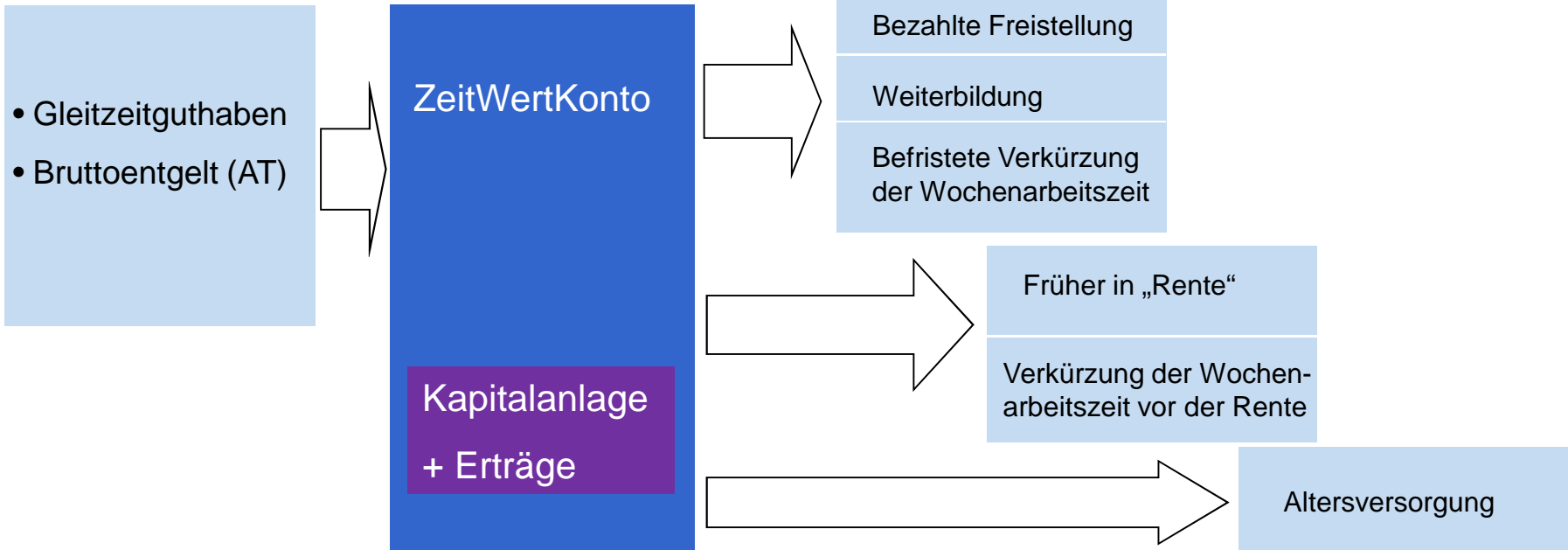


* vgl. zu den Möglichkeiten des ZeitWertKontos die Betriebsvereinbarung „ZeitWertKonto“

Ausgangslage



Das Prinzip des ZeitWertKontos



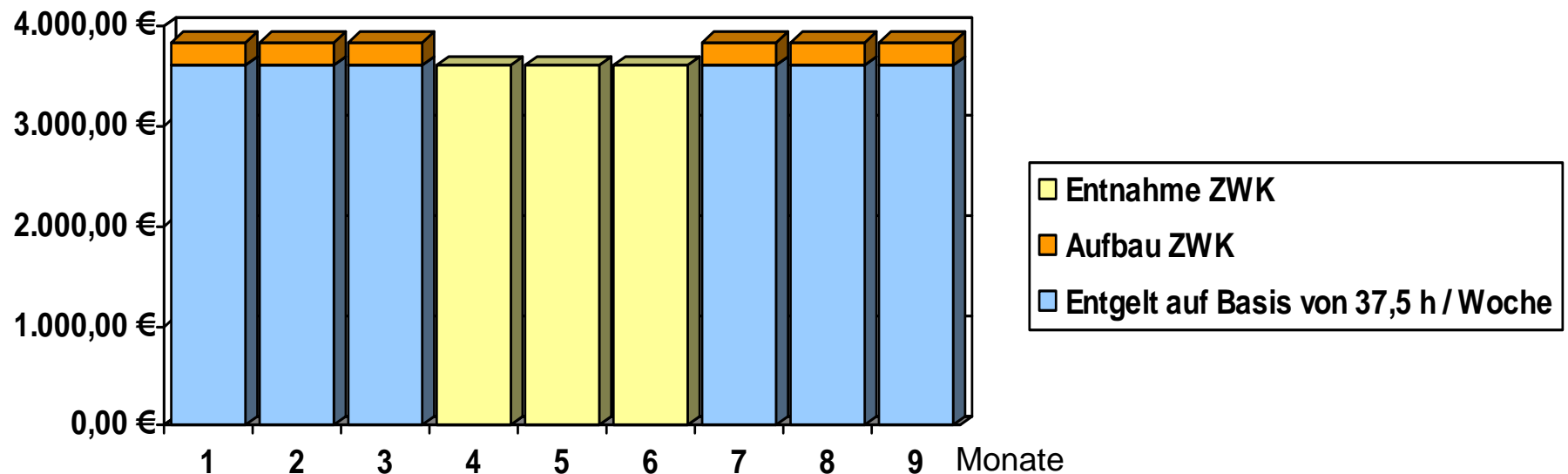
Einzahlungen steuer- und sozialabgabenfrei

Steuern und Sozialabgaben erst bei Auszahlung

Beispiel 1: Sabbatical - Freistellung für 3 Monate

Eine Mitarbeiterin aus der Personalentwicklung lässt sich für eine Neuseeland-Rundreise für 3 Monate freistellen. In dieser Zeit erhält sie ihr Bruttomonatsentgelt (E12) weiterhin - Auszahlung aus dem ZeitWertKonto.

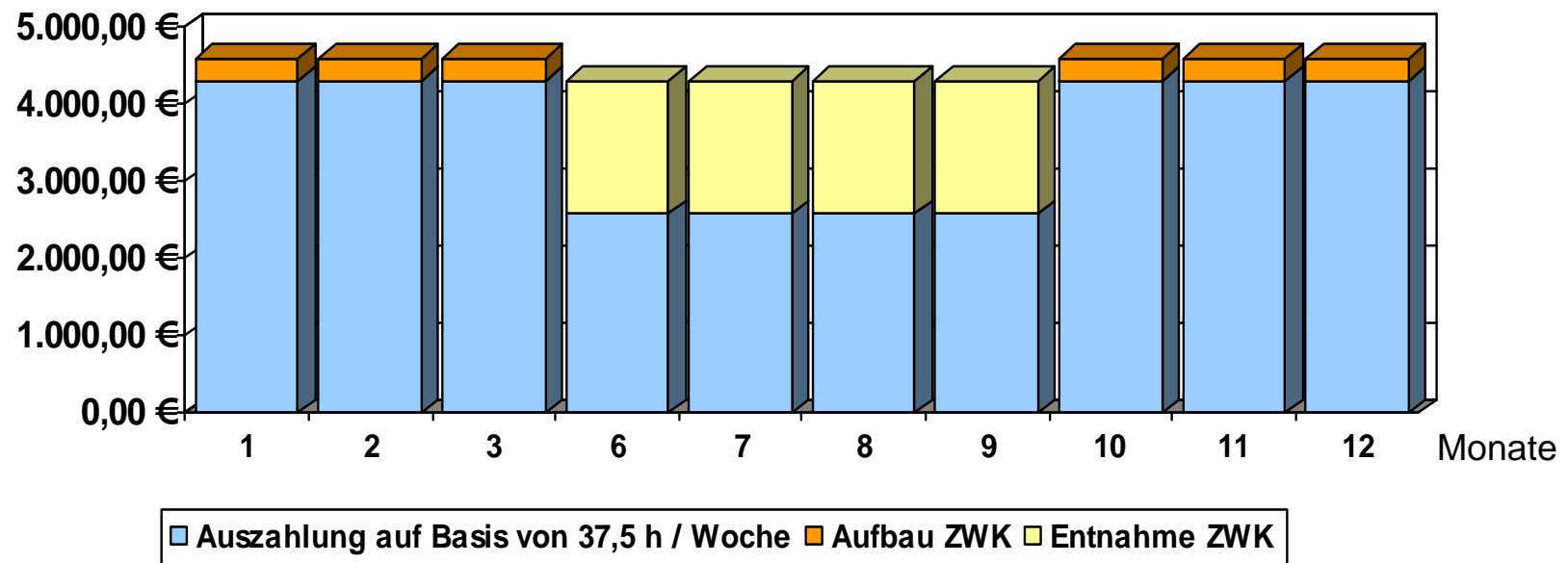
Während des Sabbaticals erfolgt keine Einzahlung in das ZeitWertKonto.



Beispiel 2: Teilzeitarbeit für 4 Monate

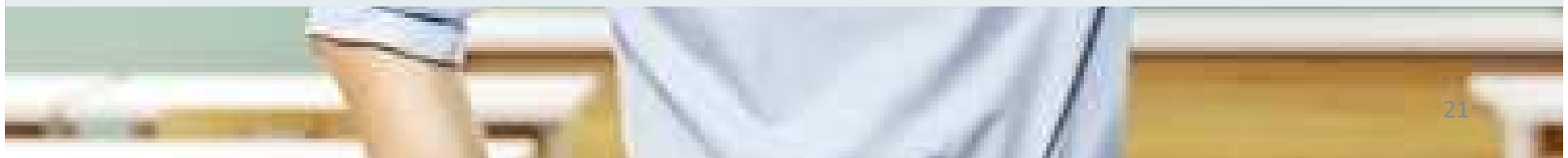
Ein Mitarbeiter aus der IT arbeitet nach der Geburt seines Sohnes für 4 Monate in Teilzeit auf der Basis von 22,5 Stunden / Woche und erhält während dieser Zeit sein Bruttomonatsentgelt (E15) auf Basis von 37,5 Stunden / Woche – Auszahlung aus dem ZeitWertKonto.

Während der Teilzeittätigkeit erfolgt keine Einzahlung in das ZeitWertKonto.





3. Lust am Lernen-ein Leben lang





70plus

Fast jederVierte ist
Onliner - 2010

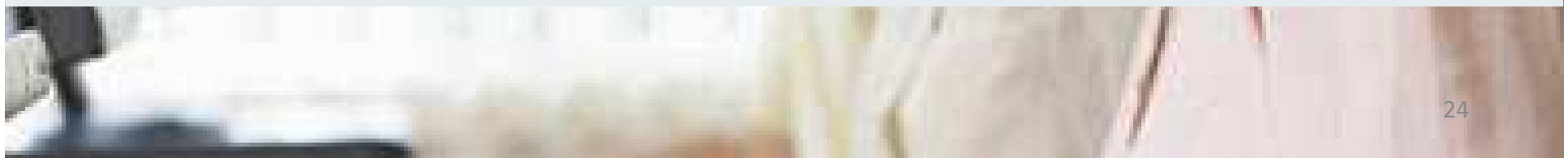


Downaging

Heute fühlen sich die meisten Menschen 10 bis 15 Jahre jünger als sie sind.



3. 1. Second Career



2nd Career

„For the first time in history, individuals can expect to outlive organizations“

„One can no longer expect that the organization for which one works at age thirty will be still around when one reaches age sixty.“

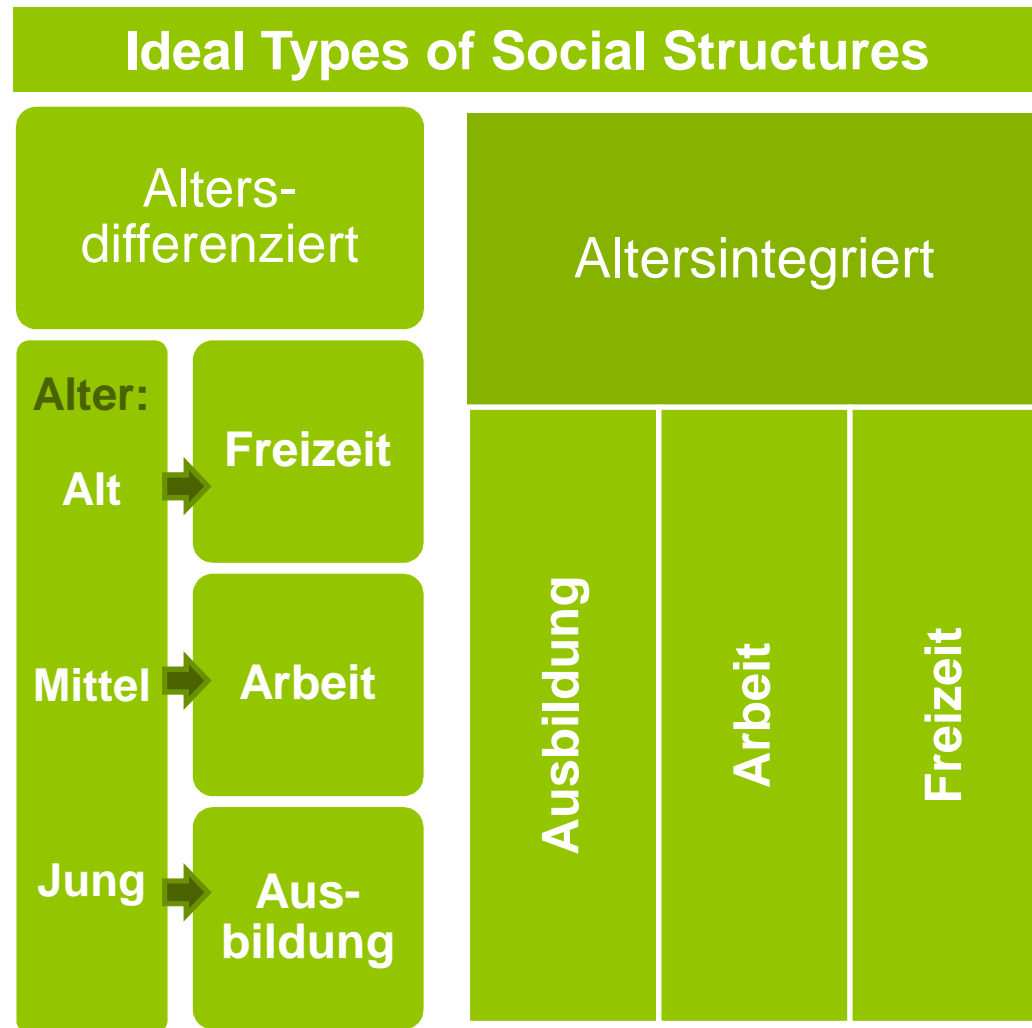
Also:

The decision to „Where do I belong“ is not a decision that most people can or should make at the beginning of their careers“

Source: Drucker, P. (1999) "Management Challenges for the 21st Century "

Wandel beruflicher Lebensphasen

Modell von Riley



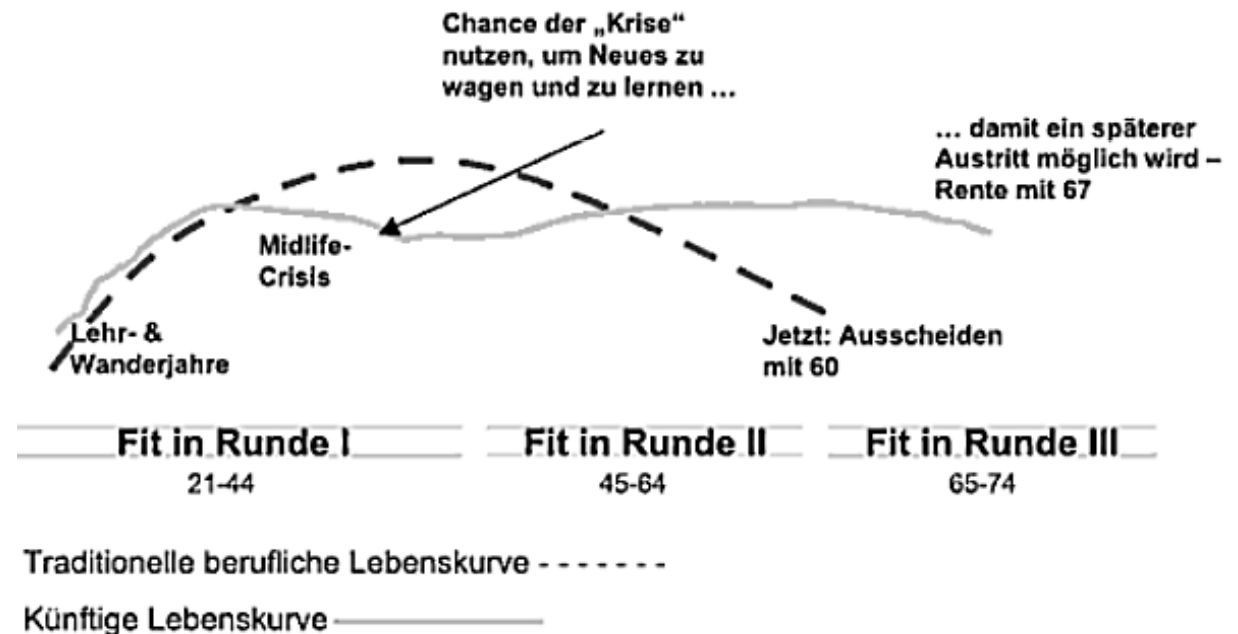
Quelle: Riley, M. W. (1997a). *Age integration: Challenge to a new institute.* Raleigh: University of North Carolina, Institute on Aging

Wandel beruflicher Lebensphasen

Die übliche Dreiteilung

- › der Jugend gehört die (Aus-)Bildung,
- › dem Erwachsenenalter die Arbeit und
- › dem Alter die Freizeit

ist heute nicht mehr angemessen.



Quelle: Norbert Hermann (2007): Erfolgspotentiale älterer Mitarbeiter

2nd Career

Encore Karriere

Karriere 2.0

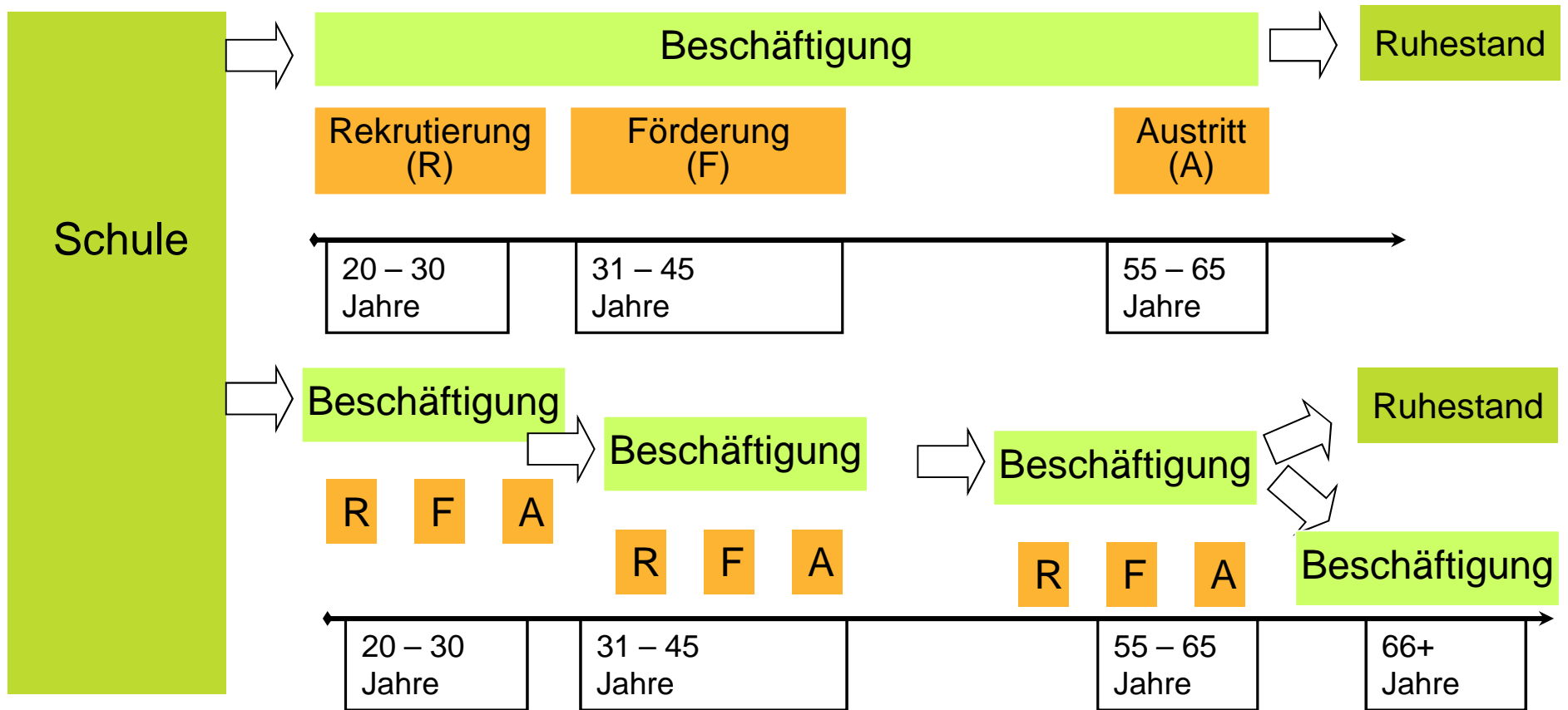
Life – Take – 2

“The Big Shift: Navigating the New Stage Beyond Midlife – Encore.org founder and CEO Marc Freedman issues an impassioned call to accept the decades opening up between midlife and anything approximating old age for what they really are: a new stage of life, an encore phase.”

Quelle: <http://www.encore.org/thebigshift>

Wandel beruflicher Lebensphasen

Veränderte Erwerbsbiografien – schematische Darstellung:



Quelle: Eigene Darstellung

2nd Career – eine Antwort auf den demografischen Wandel?

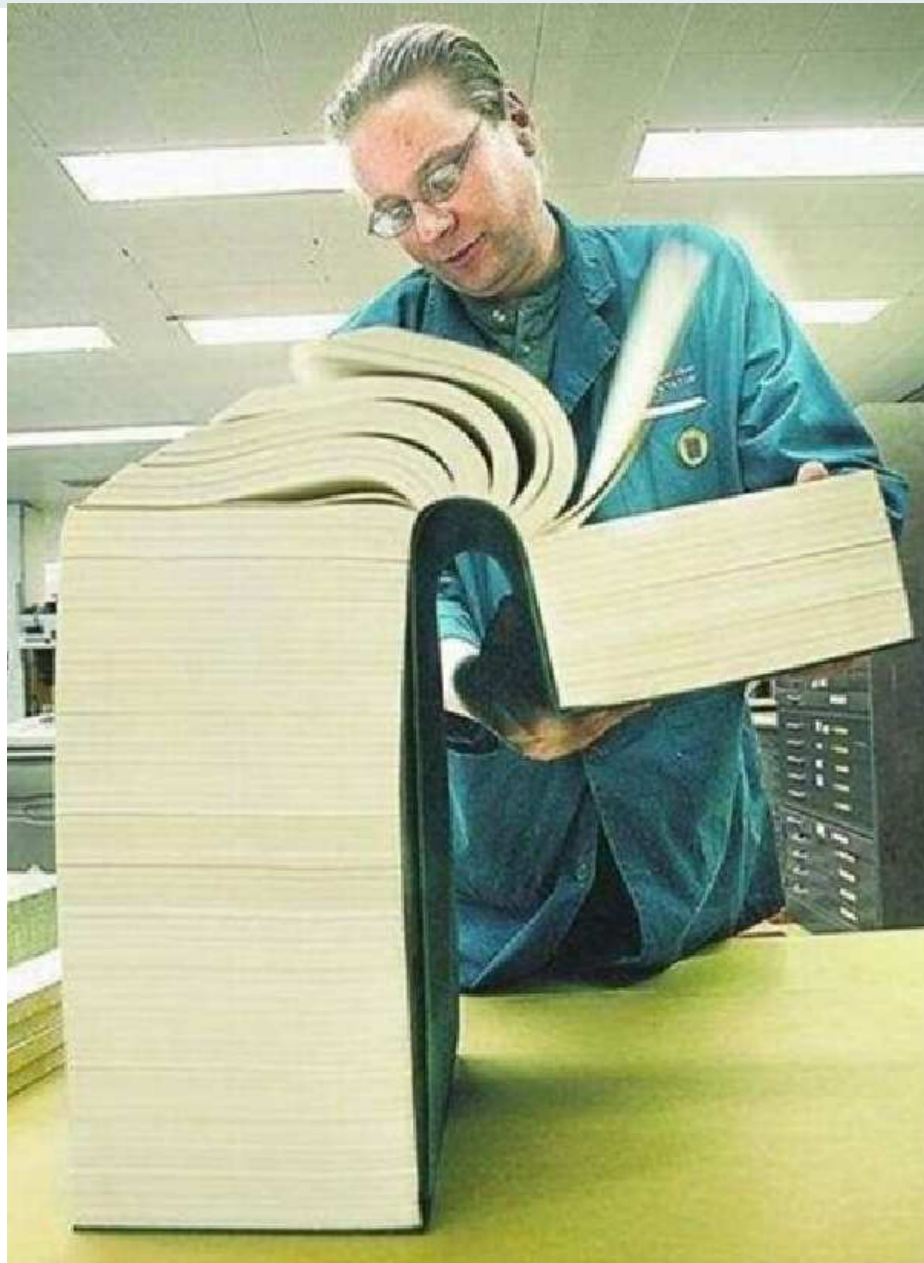
Eine höhere Erwerbstätigkeit Älterer ist ein wichtiges Element einer umfassenden Strategie des zukünftigen Fachkräftebedarfs

- › Die Erwerbstätigenquote von Personen zwischen 50 und 60 Jahren mit einer Berufsausbildung oder einem Hochschulabschluss liegt mit knapp 80 Prozent bereits heute auf einem Niveau, das sich nicht wesentlich von dem der jüngeren Altersgruppen unterscheidet
- › Die Erwerbstätigenquote von Geringqualifizierten liegt in der Altersgruppe zwischen 50 und 60 Jahren bei rund 55 Prozent

Quelle: <http://www.iab.de/de/informationsservice/presse/presseinformationen/171012.aspx>



4. Gesundheit



Betriebliches
Gesundheitsmanagement, Band 1

A man with dark hair, wearing a light blue striped button-down shirt and dark trousers, is sitting cross-legged on a white desk in an office. He has his eyes closed and a calm expression, with his hands resting on his knees in a meditative gesture. The desk in front of him has a laptop, a pen holder, a smartphone, and some papers. Large windows in the background show a bright, sunny day with greenery and a red car parked outside. The overall atmosphere is peaceful and professional.

Gesundheit im Betrieb
Worum geht es *eigentlich*?

Individuelle Gesundheit

© 2012 SAP AG. All rights reserved.

Organisationale Gesundheit

33

Globale Rahmenbedingungen

Jeder konkurriert mit jedem

Zunehmender Kosten und Profitabilitätsdruck

Zunehmende Markt- und Kundenorientierung

Häufige Änderung von Organisationsstrukturen, Teams und Aufgaben

Beschleunigung der Kommunikationsgeschwindigkeit

Arbeit über Zeit- und Kulturzonen

Geringe Halbwertszeit von Wissen und Hochtechnologie

Flexibilität, Mobilität, Virtualisierung

und ihre Folgen...

Immer schneller, immer mehr.
Immer weniger Ressourcen *
Psychomentale Fehlbelastungen nehmen weltweit zu.



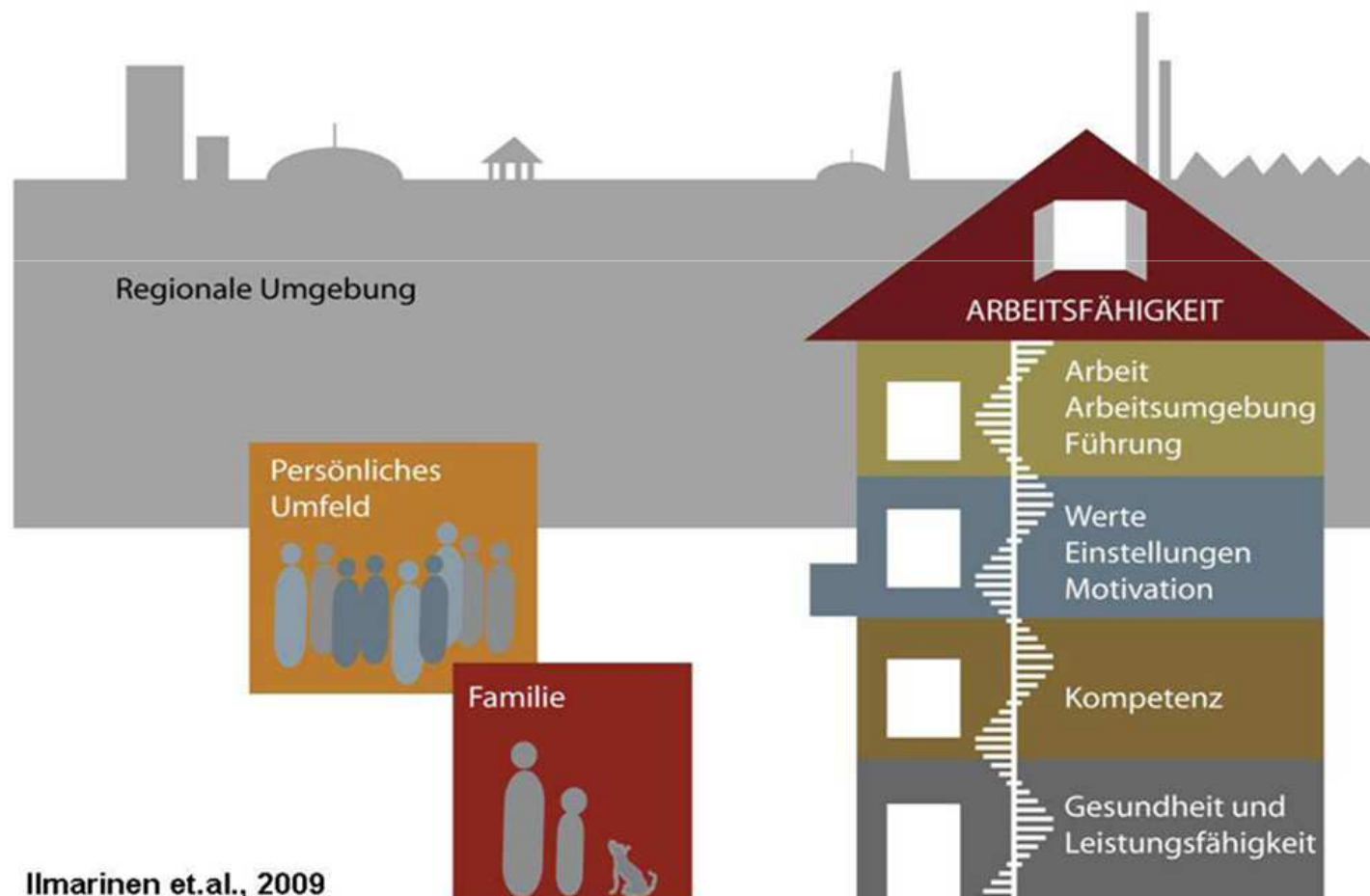
Reifegrade Betriebliches Gesundheitsmanagement





■ Ganzheitliche Herangehensweise

Gesellschaft: Kultur Gesetzgebung Ausbildungspolitik Sozial- und Gesundheitspolitik



Ilmarinen et.al., 2009



Die Kontaktdaten

ddn-Geschäftsstelle

Dr. Rainer Thiehoff

Friedrich-Henkel-Weg 1-25

D- 44149 Dortmund

Tel.: +49.231.9071 2206/ 2846

Fax: +49.231.9071 2524

E-Mail: info@ddn-netzwerk.de

www.demographie-netzwerk.de



**Vielen Dank für Ihre
Aufmerksamkeit!**