



Altern und Arbeit - Herausforderungen und Perspektiven im demografischen Wandel

Vortrag, anlässlich der Jahrestagung der Regionalen Innovationsstrategie Weser-Ems am 10. November 2008 in Oldenburg

Prof. Dr. Frerich Frerichs
Hochschule Vechta
Zentrum Altern und Gesellschaft
www.uni-vechta.de/gerontologie



Gliederung

- 1) Demografischer Wandel in der Arbeitswelt und Altersgrenzenanhebung - Ausgangssituation und Konsequenzen
- 2) Alternde Belegschaften - Risiken und Potentiale
- 3) Aspekte einer alter(n)sensiblen Arbeits- und Beschäftigungspolitik
- 4) Ausblick: Weiterbildungskonzept „Alter(n)smanagement im Betrieb“



1. Demografischer Wandel in der Arbeitswelt und Altersgrenzenanhebung - Ausgangssituation und Konsequenzen

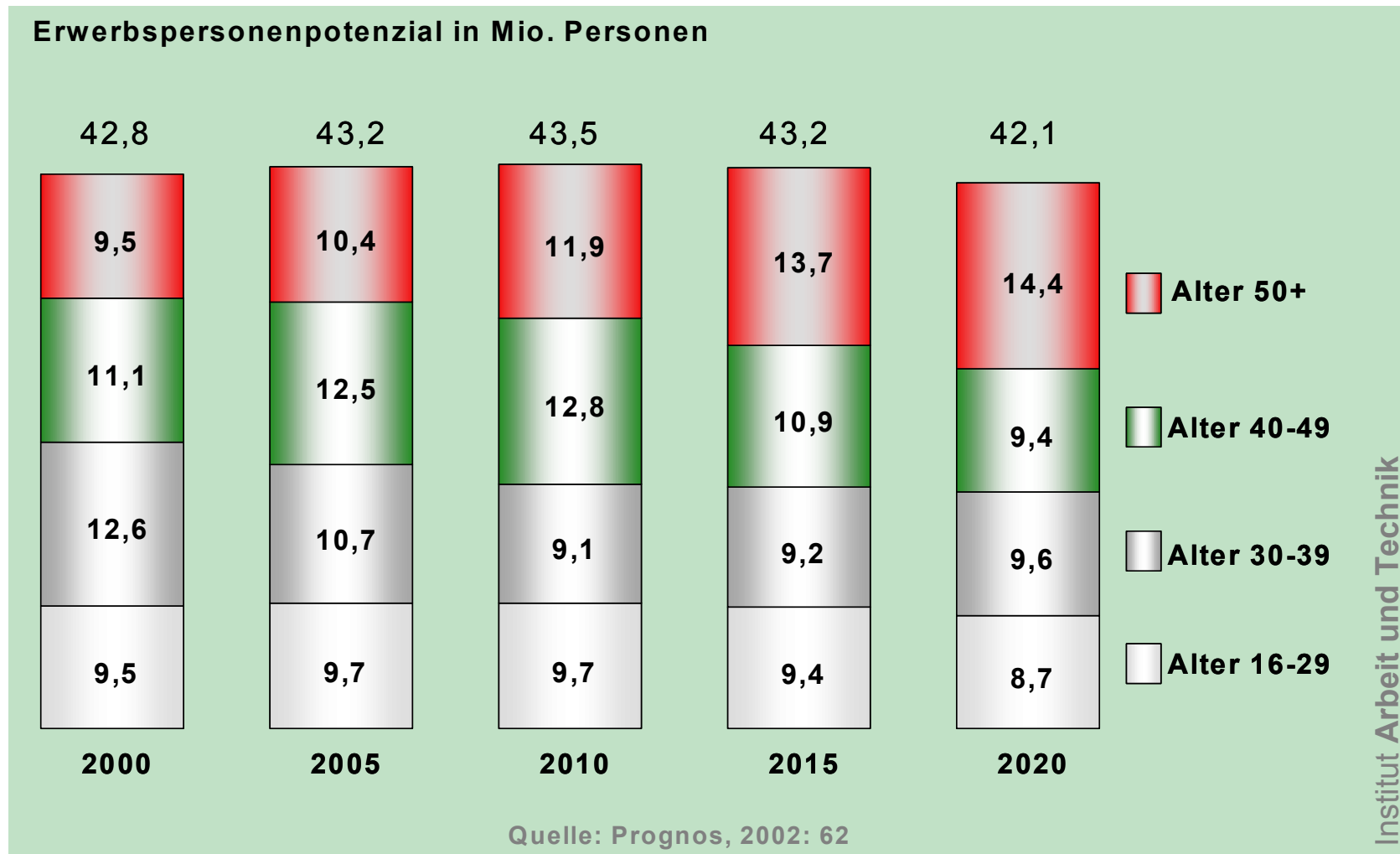


Demografie und wirtschaftlicher Strukturwandel

- Die Anforderungen der Arbeitswelt von morgen müssen von insgesamt weniger und zugleich älteren Erwerbspersonen bewältigt werden
- Innovationsdynamik in der Wirtschaft und wirtschaftlicher/beruflicher Strukturwandel: Weiter steigende Qualifikations- und Leistungsanforderungen
- Erhalt und Steigerung der Beschäftigungsfähigkeit Älterer wird angesichts der Alterung der Belegschaften immer bedeutsamer
- Paradigmenwechsel: Von der Frühausgliederung älterer Arbeitnehmer/innen zur stärkeren und längeren, produktiven Einbindung älterer Beschäftigter in das Erwerbsleben



Alterung des Erwerbspersonenpotentials 2000 - 2020



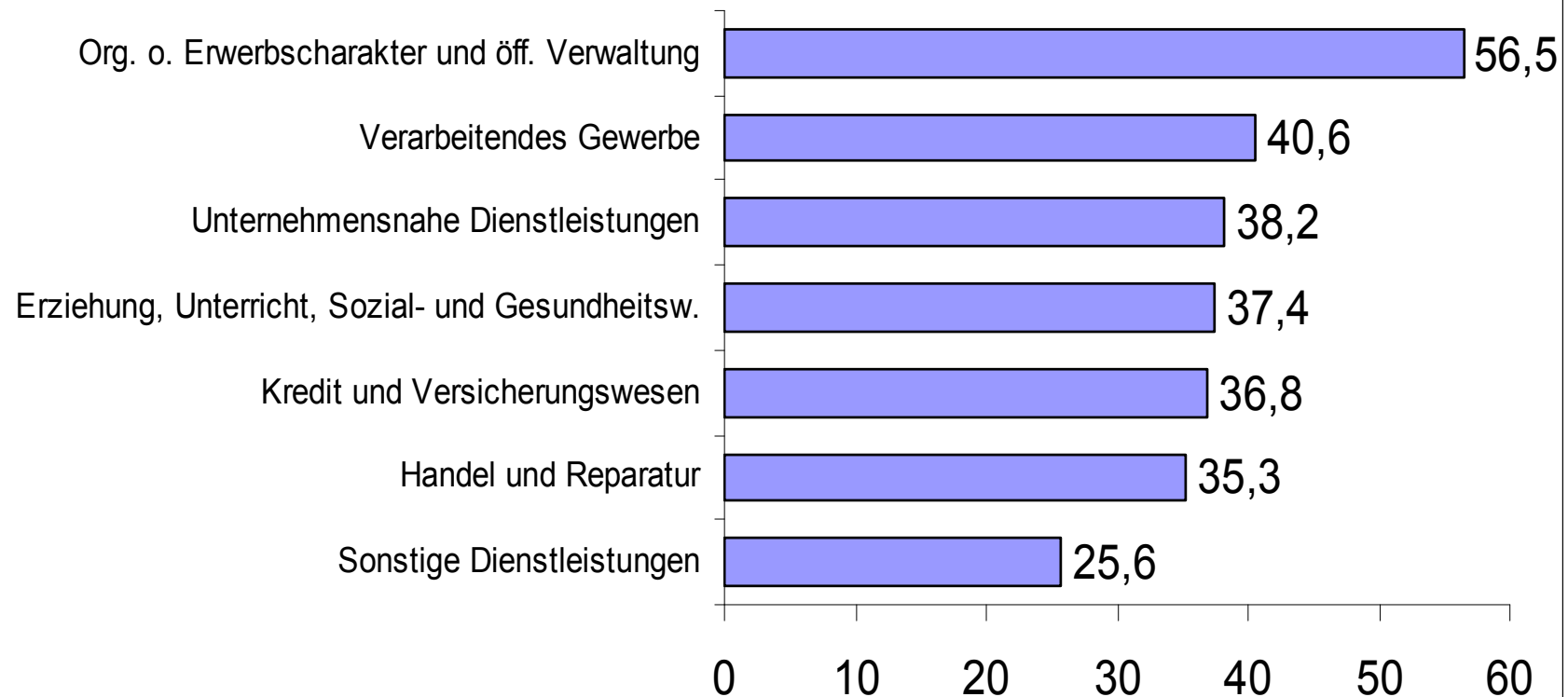


Differenzierungsaspekte

- Bei grundsätzlicher demografischer Determiniertheit kann die Betroffenheit der Betriebe variieren:
 - Es sind branchenspezifischen Unterschiede zu erwarten
 - Alter und Größe der Betriebe üben einen Einfluss aus
 - Die wirtschaftliche Situation und der regionale Arbeitsmarkt wirken modifizierend



Ältere Beschäftigte in Niedersachsen 2004 nach Branchen (Anteil 20% und mehr)





Zentrale Trends der Altersgrenzenanhebung

- Die Altersgrenzenanhebung auf 65 bzw. 67 Jahre verstärkt und beschleunigt die Anforderungen an die Integration älterer Beschäftigter in den Betrieb
- Der bisherige Trend zum Personalabbau durch altersselektive Frühverrentung wird erschwert
- Erwerbstätige sind auf eine längere und kontinuierliche Erwerbstätigkeit verwiesen, um Absenkungen im Rentenniveau in Grenzen zu halten
- Bisher bestehende differenzierte Austrittswege entfallen weitgehend – betroffen sind u. a. ältere Frauen, niedrigqualifizierte/gesundheitlich eingeschränkte Beschäftigte



2. Alternde Belegschaften - Risiken und Potentiale

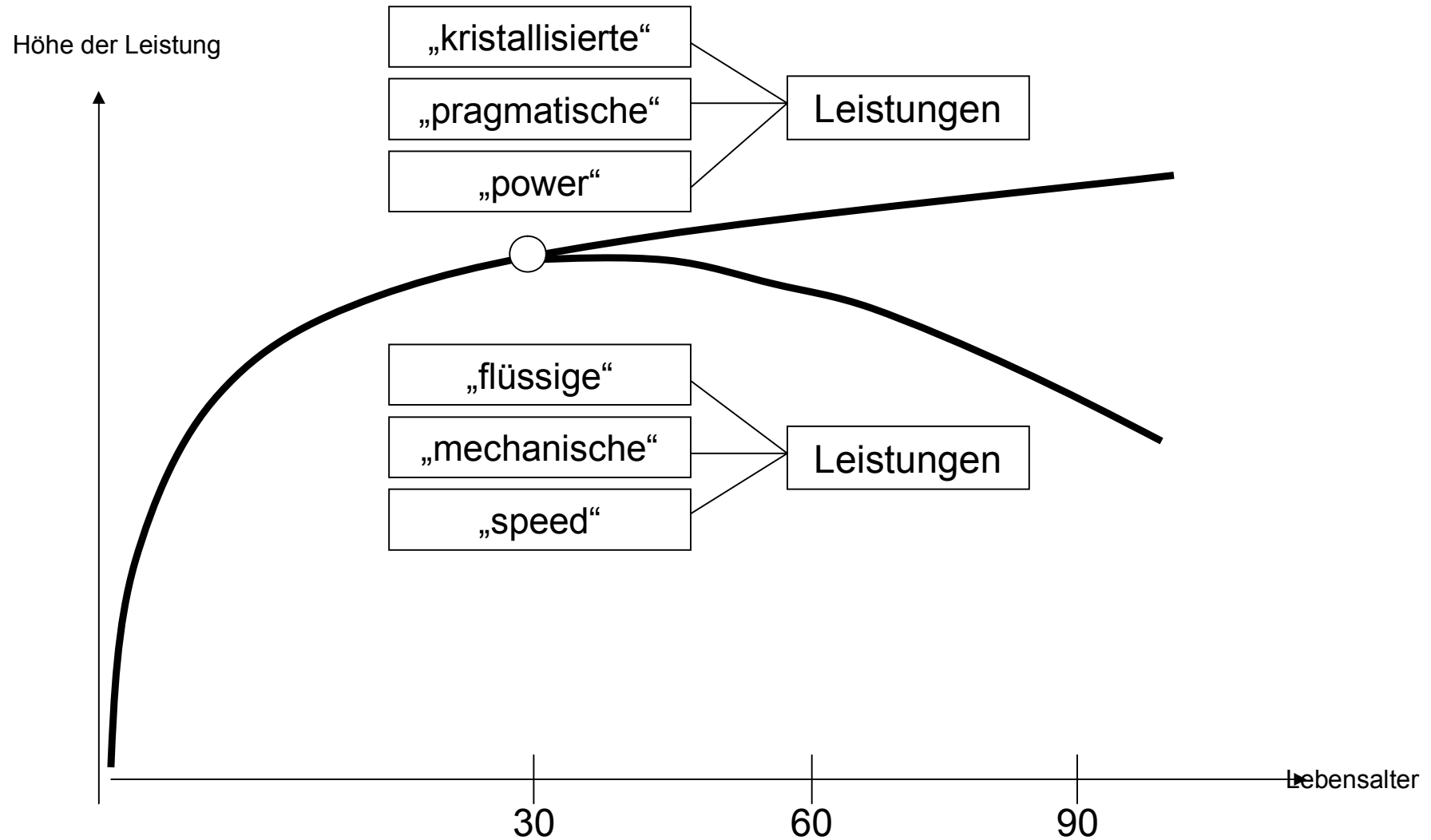


Alternde Belegschaften und Produktivität

- Widerlegung der „Defizit-These“: Es tritt kein mit dem Alter linear verbundener Leistungsabbau ein
- Vielmehr muss von einem sukzessiven, altersbezogenen Leistungswandel gesprochen werden:
 - Bestimmte Leistungskomponenten nehmen zu, andere nehmen ab oder bleiben gleich
- Leistungseinschränkungen im Alter sind wesentlich auf spezifische, berufs-, tätigkeits- und arbeitsplatztypische „Karriereverläufe“ zurückzuführen
- Ältere Arbeitnehmer/innen sind tendenziell von einem höheren Krankheits- und Qualifikationsrisiko betroffen



Zwei Bereiche der Intelligenz: Idealisierte Lebenskurven





Altersspezifischer Leistungswandel

Abnahme

- Belastbarkeit und Flexibilität des Stütz- und Bewegungsapparates
- Körperkräfte
- Leistungsvermögen der Sinnesorgane
- Geschwindigkeit der Informationsaufnahme und -verarbeitung
- Kurzzeitgedächtnis
- Reaktionsflexibilität

Konstanz

- Leistungs- und Zielorientierung
- Systemdenken
- Kreativität
- Entscheidungsfähigkeit
- Kommunikationsfähigkeit
- Psychisches Durchhaltevermögen
- Konzentrationsfähigkeit
- Lernfähigkeit

Zunahme

- Lebens- und Berufserfahrung
- Expertenwissen
- Urteilsfähigkeit
- Zuverlässigkeit
- Qualitätsbewusstsein
- Kooperationsfähigkeit
- Pflichtbewusstsein

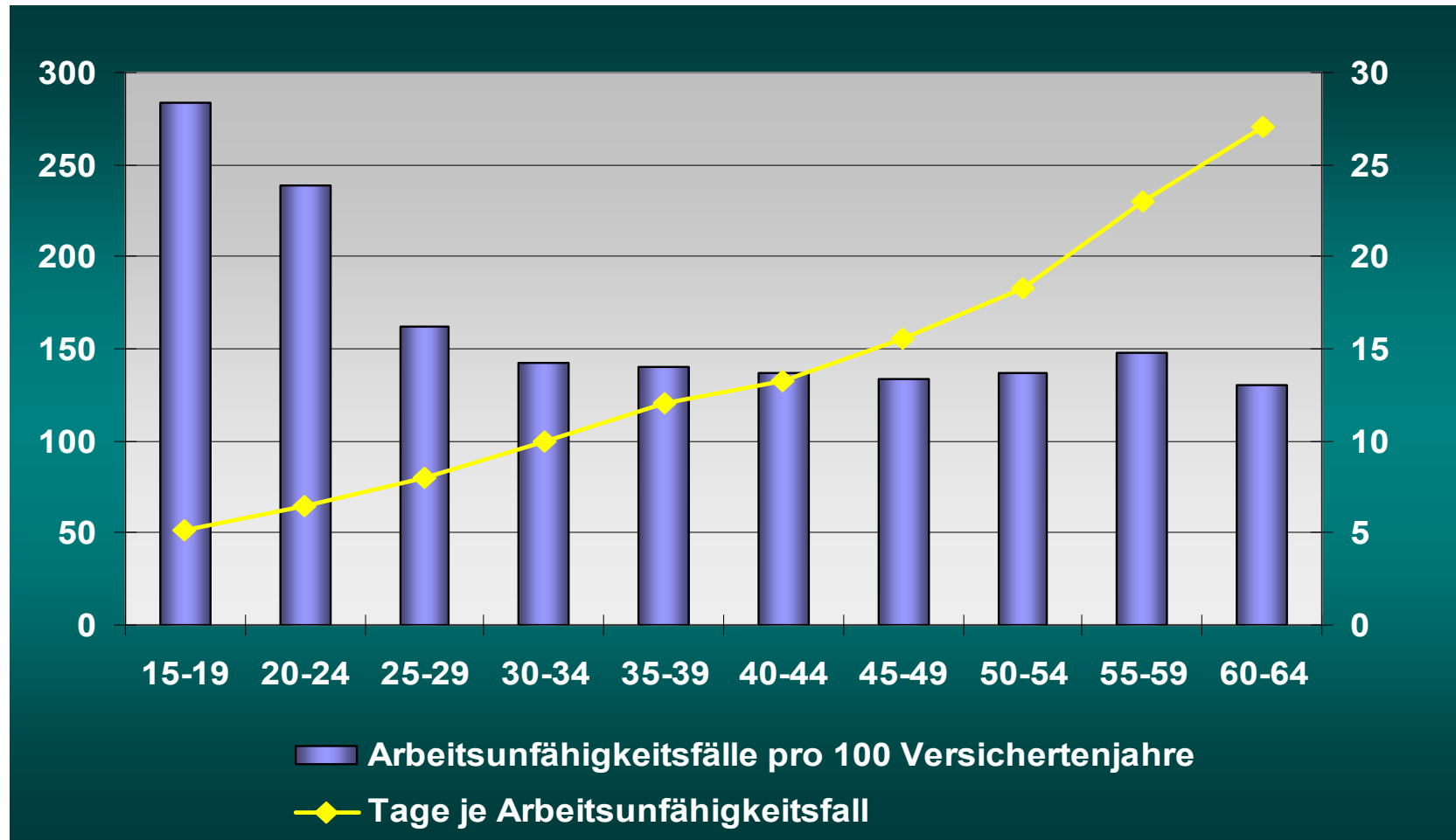


Aspekte eines erhöhten Krankheitsrisikos

- Identifizierung alterskritischer Arbeitsanforderungen, z.B. körperliche Fehlbeanspruchungen und hohe Arbeitsumgebungsbelastungen
- Eine längere Expositionsdauer über den Erwerbsverlauf korreliert mit einem hohen Krankheits- und Erwerbsminderungsrisiko
- Mit zunehmendem Alter steigt in den Betrieben das Krankenstandsrisiko an
- Es liegen hierbei deutliche berufsgruppen- und tätigkeitsbezogene Zusammenhänge vor

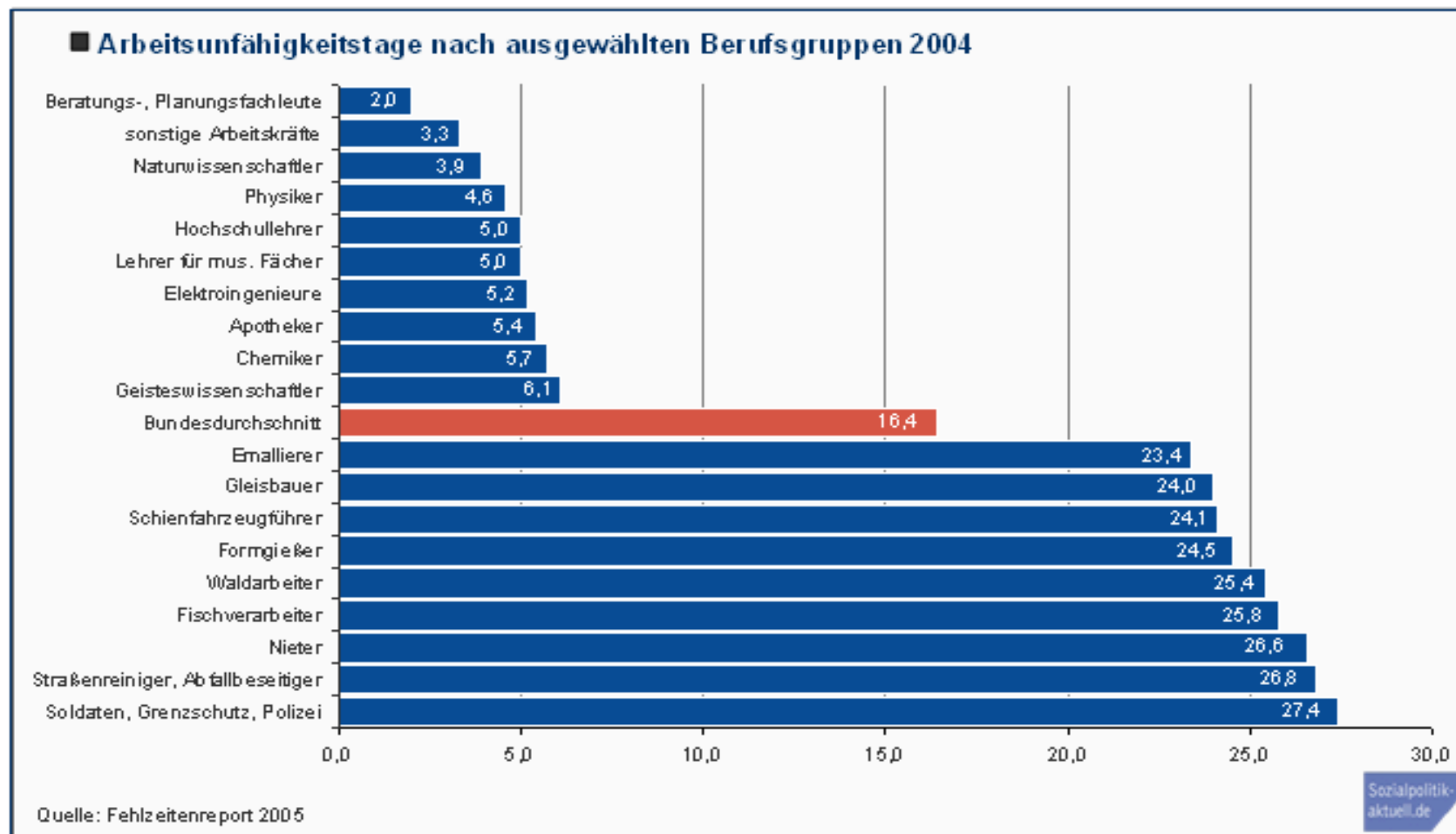


Arbeitsunfähigkeit nach Alter





Arbeitsunfähigkeitstage nach ausgewählten Berufen



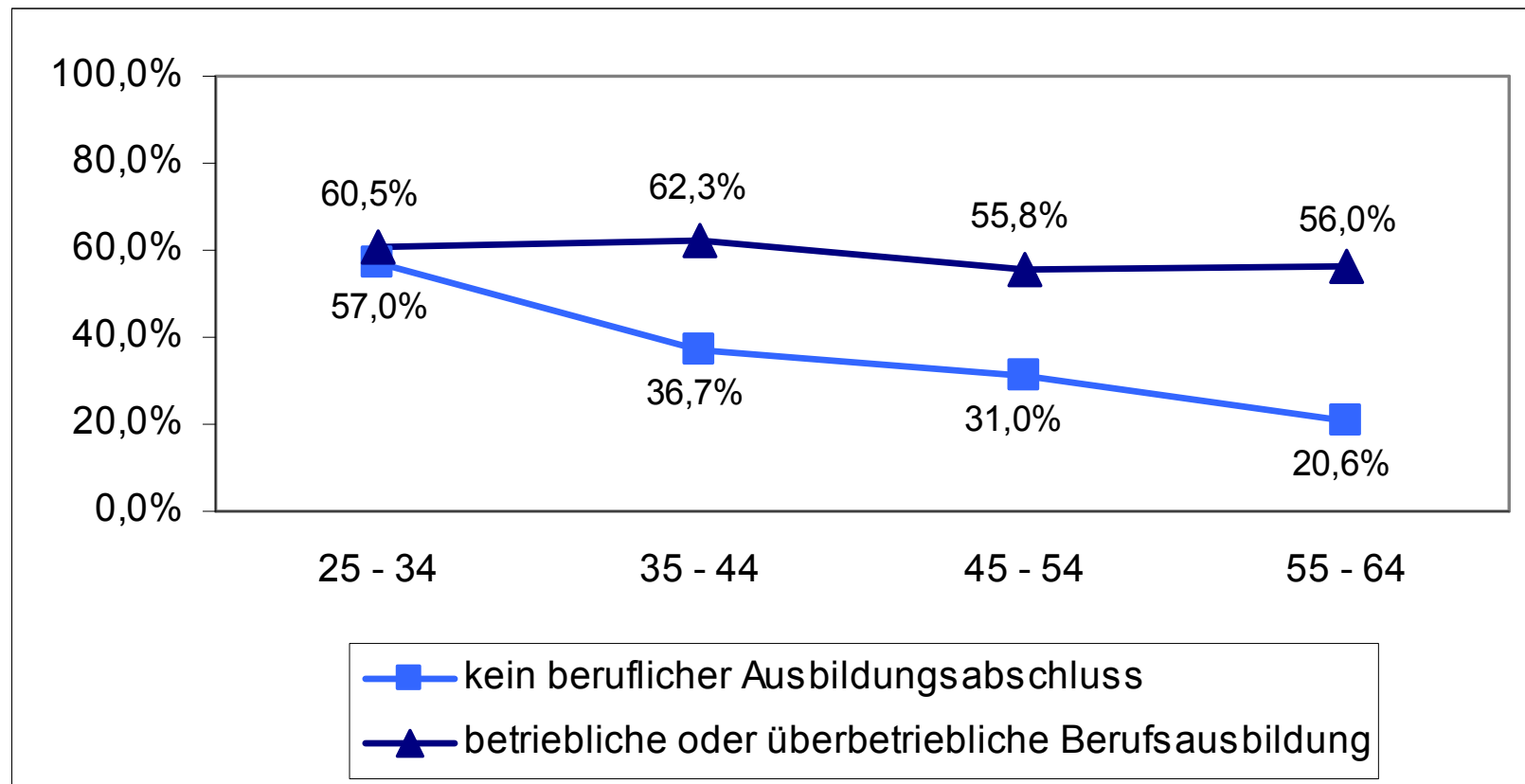


Aspekte eines erhöhten Qualifikationsrisikos

- Abbau der Lernfähigkeit durch mangelnde Integration in Weiterbildung: Dis-use-These
- Betriebsspezifische Einengung der Qualifikation und Spezialisierungsfallen
- Veralten der Ausgangsqualifikation und Verbleib auf auslaufenden Technologien: Dequalifikation



Berufliche Weiterbildung nach Alter und Berufsabschluss





3. Aspekte eine alter(n)sensiblen Arbeits- und Beschäftigungspolitik



Ausgangsthesen

- Ökonomische, rentenrechtliche Anreize zur Umkehr des Frühverrentungstrends sind nicht ausreichend
- Die Bewältigung der demografischen Veränderungsprozesse setzt aktives Gestalten voraus
- Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen sind zentrale Parameter einer verbesserten Integration älterer Arbeitnehmer/innen
- Gefordert ist daher eine betrieblich orientierte, alter(n)sensible Arbeits- und Beschäftigungspolitik:
 - Produktivitätspotentiale nutzen
 - Beschäftigungsrisiken minimieren

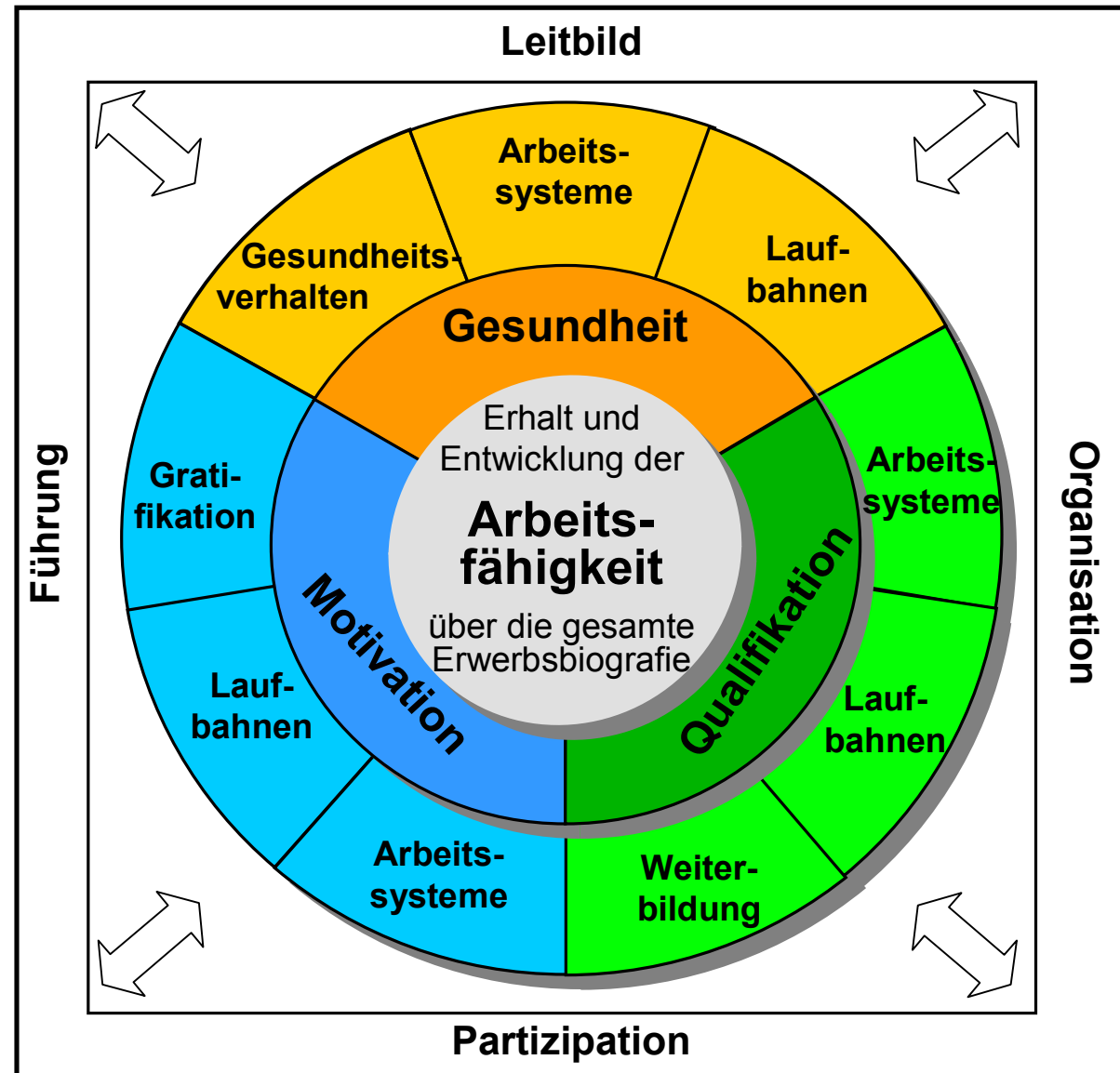


Grundzüge einer alter(n)sensiblen Arbeits- und Beschäftigungspolitik

- Ausrichtung auf den Erwerbsverlauf und die Potenziale alternder Belegschaften - keine alleinige Konzentration auf die jetzt älteren Beschäftigten
- Doppelstrategie: Präventive Vermeidung von Beschäftigungsrisiken - aber Kompensation von bereits eingetretenen Leistungseinschränkungen
- Integration aller betrieblichen Handlungsfelder in ein betriebliches Gesamtkonzept zur Förderung der Alterserwerbsarbeit



System des Alters- managements im Betrieb





Lebenslaufbezogene Qualifizierungspolitik

- Schaffung lernförderlicher Arbeitsbedingungen
- Intergenerativer Wissenstransfer
- Alter(n)sgerechte Weiterbildung
- Altersübergreifende Qualifizierungsansätze und systematische Wechsel von Arbeits- und Lernphasen
- Verbindung von Personalentwicklung mit Arbeitsgestaltung, insbesondere auch für niedrigqualifizierte Tätigkeiten



4. Ausblick: Weiterbildungskonzept „Betriebliches Alter(n)smanagement“



Ziele des Weiterbildungsangebotes im EFRE-Förderprogramm

- Zielgruppe sind Fach- und Führungskräfte in KMU
- Zielregion ist das nordwestliche Niedersachsen
- Ziel ist die Förderung der regionalen Wettbewerbsfähigkeit:
 - Sicherung des Arbeitskräfteangebots durch Erhalt und Förderung der Arbeitsfähigkeit alternder Belegschaften
 - Innovationspotentiale mit alternden Belegschaften erhalten und steigern
 - Abschwächung des Fachkräftemangels durch Ausschöpfung der vorhandenen Personalressourcen älterer Arbeitnehmer/innen



Betriebliche Zielstellung und Konkretisierungen

- Sensibilität für die je spezifischen demografischen Entwicklungsprozesse im Betrieb schaffen
- Vorausschauendes, generationenübergreifendes Handeln anregen
- Strategieentwicklung ermöglichen und konkrete betriebliche Handlungsmöglichkeiten aufzeigen
- Handlungsschwerpunkte: Kompetenz- und Gesundheitsmanagement



Modulstruktur und –inhalte zum Weiterbildungskonzept „Alter(n)smanagement

Modul 1: Einführung	Modul 2: Kompetenz- management	Modul 3: Gesundheits- management	Modul 4: Rekrutierung und Führung
Demografischer Wandel im Betrieb	Altersgerechte Weiterbildung	Arbeitsplatz- gestaltung, Ergonomie	Diversity und inter- generationelles Personalmanagement
Altersstruktur- analyse	Lernförderliche Arbeitsgestaltung	Altersgerechte Arbeitszeitgestaltung	Personalentwicklung, Laufbahngestaltung



Zeitlicher und örtlicher Rahmen

- Beginn im Frühjahr 2008
- Durchführung in regionalen Weiterbildungsorten (Oldenburg/Leer/Vechta u.a.)
- Dauer der Weiterbildungsmaßnahme:
 - Durchführungszeitraum: 3 - 4 Monate
 - Teilnehmertage insgesamt: 3 x 2 Tage + Einführung
 - Teilnahme an Einzelmodulen (Einführung + Modul I, II oder III) möglich
- Keine Erhebung von Weiterbildungsgebühren
- Durchführung von insgesamt 3 Weiterbildungsmaßnahmen



Vielen Dank
für ihre Aufmerksamkeit!

Kontaktdaten:

Prof. Dr. Frerich Frerichs
Hochschule Vechta
Driverstr. 22
49377 Vechta

Tel.: 04441 - 15 - 504 (-620 Sekr.)
Fax: 04441 - 15 - 621
E-mail: frerich.frerichs@uni-vechta.de
Homepage: www.uni-vechta.de/gerontologie