



INQA-Ratgeber Demographie

Angebote für Unternehmen im demographischen Wandel



INQA-Ratgeber Demographie

Angebote für Unternehmen im demographischen Wandel



Inhalt

Mit INQA den Wandel gestalten	3
1 Mit Rat und Tat an Ihrer Seite Die Beratungsangebote von INQA	5
2 Gemeinsam statt einsam Die Netzwerkangebote von INQA	13
3 Die ersten Schritte planen Die Demographie-Tools von INQA	21
4 Erprobtes Insiderwissen – kostenlos Die INQA-Datenbank Gute Praxis	29
5 Alles zum Nachlesen Die Literaturangebote von INQA	32
Impressum & Literatur	36

Anmerkung zum Gender-Aspekt

Diese Broschüre benutzt eine geschlechtergerechte Sprache. Dort, wo das nicht möglich ist oder die Lesbarkeit stark eingeschränkt würde, gelten die gewählten personenbezogenen Bezeichnungen für beide Geschlechter.

Mit INQA den Wandel gestalten

Der demographische Wandel ist keine Katastrophe, wie gelegentlich behauptet wird. Zwar stagniert die Zahl der Geburten auf niedrigem Niveau und die Lebenserwartung der Menschen steigt weiter. Auch wird diese Entwicklung den Arbeitsmarkt deutlich verändern: Die Zahl der Menschen im erwerbsfähigen Alter sinkt – und mit ihr das Angebot an jungen Bewerberinnen und Bewerbern. Der demographische Wandel ist da, er lässt sich beherrschen, wenn die wenige verbleibende Zeit genutzt wird!

Politik, Gesellschaft und nicht zuletzt die Wirtschaft müssen die Herausforderungen jetzt anpacken. Zahlreiche, vor allem größere Unternehmen haben das bereits erkannt und reagieren. Hier steht das Thema auf der Agenda, hier werden die Managementinstrumente nachjustiert, hier geht man in die Offensive. Aber auch kleine und mittlere Unternehmen müssen etwas tun, denn die Frage ist schon lange nicht mehr, ob die wirtschaftlichen Herausforderungen mit älteren Belegschaften gestemmt werden können, sondern nur noch, wie das gehen kann. Es gilt, einerseits mit attraktiven Arbeitsplätzen den Nachwuchs zu überzeugen, und andererseits den älteren Beschäftigten eine realistische Berufsperspektive bis ins gesetzliche Rentenalter zu bieten. Die Initiative Neue Qualität der Arbeit – INQA – mit ihren Partnern aus Politik, Wirtschaftsverbänden, Gewerkschaften, Sozialversicherungsträgern, Wissenschaft und Unternehmen hat die demographische Entwicklung und die Herausforderung durch älter werdende Belegschaften schon seit Jahren im Blick. Entsprechend breit ist das Angebot von

Produkten und Dienstleistungen, die unter dem Dach von INQA entstanden sind und nunmehr den Unternehmen und den Verantwortlichen in den Betrieben zur Verfügung stehen. Es gibt also schon viele gute Antworten auf die Fragen, die durch die älter werdenden Belegschaften entstehen. Antworten, die so unterschiedlich sein können wie die Unternehmen, die sie nutzen. Allerdings sind die Reaktionen besonders in kleineren und mittelgroßen Unternehmen auf den steigenden Altersdurchschnitt noch verhalten – was nicht wirklich verwundert, da hier die Strukturen und Ressourcen fehlen, über die Großbetriebe verfügen. Aber die Beispiele zeigen, dass es auch für kleinere Belegschaften gute und günstige Möglichkeiten gibt, der Demographie-Falle zu entgehen. INQA hat für die verschiedenen Betriebsgrößen passende Antworten und Lösungen. Einerlei, ob Ihr Betrieb fünf oder fünftausend Mitarbeiter beschäftigt, die Angebote von INQA können auch Ihnen helfen. Auf den folgenden Seiten finden Sie einen Überblick über die INQA-Angebote, mit denen Sie Ihren Betrieb oder Ihre Organisation auf die Zukunft vorbereiten können.



1 Mit Rat und Tat an Ihrer Seite

Die Beratungsangebote von INQA

An Wissen zur Bewältigung des demographischen Wandels mangelt es eigentlich nicht, denn Wissenschaft und viele praxisorientierte Projekte beschäftigen sich schon seit Jahren mit dem Thema. Allerdings kommt das Wissen nicht immer da an, wo es tatsächlich benötigt wird: vor Ort, in den kleinen und mittleren Betrieben. Gerade dort fehlt es häufig an der Zeit, sich mit diesem Thema eingehend zu befassen, um dann entsprechende Aktivitäten rechtzeitig starten zu können. Deshalb hat sich INQA aufgemacht und Projekte initiiert, die das Wissen in die Betriebe bringen. Oft ist guter Rat nur einen Mausklick oder einen Telefonanruf entfernt.

Beschäftigungsfähigkeit erhalten – gesunde Karrierepfade planen

Was ist zu tun, wenn Berufe mit hohen physischen und psychischen Belastungen verbunden sind? Die Standardantwort wäre: Die Präventionsanstrengungen müssen verstärkt werden. Aber nicht in jedem Tätigkeitsbereich ist dieser Ansatz ausreichend. Ergänzend zum klassischen Präventionsansatz, den Erhalt der Arbeitsfähigkeit im aktuellen Beruf zu erreichen, wurde mit dem Projekt **›Mein nächster Beruf – Personalentwicklung für Berufe mit begrenzter Tätigkeitsdauer‹** ein neuer Weg eingeschlagen: Der rechtzeitige Wechsel in eine alternative Tätigkeit oder einen neuen Beruf. In diesem Projekt lag der Schwerpunkt auf den Reinigungsberufen, nachdem die zwei Modellberufe ›stationäre Krankenpflege‹ sowie

Straßen- und Tiefbauer im Zentrum der vorherigen Projekte der DGUV standen. Tätigkeits- und Berufswechsel vor dem Auftreten arbeitsbedingter Leistungseinschränkungen und Erkrankungen sind eine Möglichkeit, die Beschäftigungsfähigkeit älter werdender Arbeitnehmer zu erhalten und die Folgekosten für Arbeitnehmer, Arbeitgeber und Versicherungsträger zu senken.

Mit dem Projekt wird das Ziel verfolgt, Berufsberatung und Personalauswahl sowie Ausbildung und Personalentwicklung in Unternehmen zu unterstützen. Eine alternsgerechte Laufbahngestaltung sollte eine rechtzeitige Beratung und Qualifizierung und bei drohender Berufsaufgabe auch einen Tätigkeits- und Berufswechsel vorsehen. Für Krankenpflege, Straßen- und Tiefbau sowie Reinigungsberufe wurden daher im Projekt

- Aus- und Weiterbildungskonzepte im Hinblick auf die Verankerung von Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz analysiert,
- ›Frühwarnindikatoren‹ für die häufigsten Erkrankungen identifiziert, um frühzeitig zu handeln, bevor sich Krankheiten manifestieren, chronisch werden und zur Berufsaufgabe zwingen,
- Möglichkeiten zur Verlängerung der Verweildauer beschrieben, insbesondere Maßnahmen der Verhältnis- und Verhaltensprävention,
- Vorschläge für Qualifizierungsmaßnahmen erarbeitet,

- Wege in den nächsten Beruf entwickelt, indem alternative Tätigkeitsfelder aufgezeigt und die ›Karrierematrix‹ mit beruflichen Alternativen für Beschäftigte ausgefüllt wurde.

Die Praxishilfen aus dem aktuellen Projekt finden Sie ab Herbst 2011 im iga-Report unter:

www.iga-info.de/veroeffentlichungen/iga-reporte.html

Praxishilfen für die beiden erstgenannten Berufsgruppen:

www.iga-info.de/veroeffentlichungen/iga-reporte/iga-report-17.html

Kontakt

Marlen Kaufmann
 Initiative Gesundheit und Arbeit (iga)
 c/o Institut für Arbeit und Gesundheit der
 Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung
 (DGUV)
 Königsbrücker Landstraße 2
 01109 Dresden
 Telefon 0351 457-1792
 E-Mail marlen.kaufmann@dguv.de

Den demographischen Wandel im Handwerk gestalten

Das Handwerk ist nicht nur ›die Wirtschaftsmacht von nebenan‹, sondern mit knapp 4 Millionen Beschäftigten ein bedeutender Arbeitgeber – wenn auch verteilt auf 960 000 Betriebe. Dementsprechend handelt es sich zumeist um kleine Unternehmen, deren Inhaber oder Geschäftsführer vollständig in das Tagesgeschäft eingebunden sind. Für die Herausforderungen des demographischen Wandels bleibt dabei nur wenig Zeit. Dabei wird es künftig für viele Unternehmen darum gehen, auch in schwierigen – weil körperlich stark belastenden Branchen – zu altersgerechten Gestaltungslösungen zu kommen, um so auch künftig attraktiv für Schulabsolventen und Fachkräfte zu sein.

Gründe genug für die Handwerkskammer Bremen, ihren Mitgliedsunternehmen mit dem Projekt ›**Zukunftsfaktor Mensch – Handwerk im demographischen Wandel**‹ ein Angebot zu unterbreiten:

- Eine Demographieberatung, die vom Kooperationspartner Demographie-Netzwerk Nordwest (DNN) angeboten wird, sensibilisiert Handwerksbetriebe für demographische Fragestellungen, benennt Handlungsnotwendigkeiten und plant konkrete Schritte.
- In die Meisterausbildung und die Qualifizierung zum Betriebswirt im Handwerk wurden ›Demographie-

Module« integriert. Sie vermitteln künftigen Führungskräften bereits zu Beginn der Karriere die Bedeutung des Themas Altersmanagement für die betriebliche Personalarbeit.

- Zahlreiche Veranstaltungen zu Demographiethematen, beispielsweise zur Unternehmensnachfolge, die Unterstützung eines Netzwerks demographie-aktiver Unternehmen und die Initiierung eines regionalen Netzwerks ›INQA gutes Bauen« flankieren die Aktivitäten.

Weitere Informationen sind unter www.zum-handwerk.eu verfügbar.

Projektinfos und Kontakt

Projektnehmer dieses von INQA unterstützten Projekts ist die Handwerkskammer Bremen. Kooperationspartner sind das Demographie-Netzwerk Nordwest, die HandWERK gGmbH – das Kompetenzzentrum der Handwerkskammer Bremen sowie die Universität Vechta.

Handwerkskammer Bremen
Frau Tuku Roy-Niemeier
Ansgaritorstraße 24
28195 Bremen
Telefon 0421 30500-312
E-Mail roy-niemeier.tuku@hwk-bremen.de





Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt

Die psychische Gesundheit von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern wird ein immer drängenderes Thema. Krankheitszeiten und auch die Anzahl der Frühberentungen aufgrund psychischer Störungen und Belastungen steigen seit einigen Jahren deutlich. Die Vermeidung psychischer Fehlbelastungen und der Erhalt der psychischen Gesundheit haben daher in jeder Phase des Erwerbslebens Priorität. Auch vor dem Hintergrund alter werdender Belegschaften müssen Wissenstransfer und Erfahrungsaustausch zur psychischen Gesundheitsförderung verbessert werden. Wichtig ist, die Entscheider und Multiplikatoren für das Thema zu sensibilisieren und damit generell Aufmerksamkeit und Interesse für das Thema zu erhöhen. Im INQA-Projekt **psyGA-transfer** in Zusammenarbeit mit dem BKK-Bundesverband wurden daher

- Qualitätskriterien für das betriebliche Gesundheitsmanagement im Bereich der psychischen Gesundheit aufgestellt,
- ein Selbsteinschätzungsinstrument für das betriebliche Gesundheitsmanagement im Bereich der psychischen Gesundheit entwickelt,
- Handlungshilfen für Führungskräfte und Beschäftigte entworfen.

Diese 4 Praxishilfen finden Sie hier:

www.inqa.de/Publikationen

psyGA-transfer will die entwickelten Praxisinstrumente mit 15 Kooperationspartnern erproben und an die jeweiligen Settings anpassen.

Kontakt

Dr. Reinhold Sochert
 BKK Bundesverband
 Abteilung Gesundheitsförderung
 Kronprinzenstraße 6, 45128 Essen
 Telefon 0201 179-1279
 E-Mail SochertR@bkk-bv.de

Ab Januar 2012 finden Sie weitere Informationen unter www.psyGA-transfer.de

Fachleute für eine demographiefeste Unternehmensentwicklung gesucht?

Fehlendes Demographiewissen kann schon bald für viele Unternehmen zum Problem werden. Die Belegschaft altert, der Nachwuchs ist knapp, der Wissenstransfer von Alt nach Jung ist nicht organisiert – eigentlich muss jetzt etwas geschehen. Unterstützung bieten hier die im **Demografie-Experten Verein (DEx)** zusammengeschlossenen Demographieberater.

Der 2006 mit der Unterstützung von INQA gegründete gemeinnützige Verein versteht sich als Netzwerk von Beratern und Trainern im Themenfeld Demographischer Wandel. Mitglied kann werden, wer eine Qualifizierung zum Demographie-Berater nach INQA-Standards, z. B. die Weiterbildung zum ›Demographie-Lotsen‹ absolviert hat. Im gleichnamigen INQA-Projekt wurden von 2008 bis 2010 deutschlandweit über 200 Teilnehmer geschult. Dabei ist der Name Programm: In kompakten und praxisorientierten Seminaren wurden Beraterinnen und Berater qualifiziert, um in den Betrieben die Unternehmensleitungen und Betriebsräte für das Thema zu sensibilisieren und Gestaltungslösungen anzustoßen. Als Lotsen in der unübersichtlichen Vielfalt von Konzepten weisen sie den Unternehmen den Weg zu maßgeschneiderten Lösungen.

Wie es sich für Lotsen gehört, sind sie selbstverständlich mit allen Untiefen der Praxis vertraut und können auf folgenden Handlungsfeldern sicher Kurs halten:

- Gesundheit und Arbeitsschutz
- Führung und Unternehmenskultur
- Arbeitsorganisation und Arbeitsgestaltung
- Personalführung und Rekrutierung
- Qualifizierung und Kompetenzentwicklung

Der DEx bietet darüber hinaus regelmäßig Weiterbildungen zum Demographie-Lotsen an, die selbstverständlich auch von Unternehmen und Institutionen genutzt werden können. Für bereits qualifizierte Demographie-Berater hält der DEx ein wachsendes Angebot von Fort- und Weiterbildungen bereit. Das Spektrum reicht dabei vom Seminar zum Arbeitsbewältigungs-Coaching bis hin zu mehrtägigen Workshops, die einen ›demographischen Blick‹ hinter die Kulissen renommierter Unternehmen erlauben. Darüber hinaus organisiert der DEx für seine Mitglieder Austausch und Vernetzung zwischen Praxis, Wissenschaft und Politik, etwa in Form eines 2011 erstmalig durchgeführten Beraterkongresses.

Mit seinen Angeboten steht der DEx für das Thema Qualität in der Demographieberatung und ermöglicht Unternehmen in seiner Beraterdatenbank, qualifizierte und für ihr Anliegen spezialisierte Berater zu finden. Mehr Infos unter www.demografie-experten.de

Kontakt

Bundesgeschäftsstelle Demografie-Experten e.V.
 c/o agentur mark GmbH
 Andreas Bendig
 Handwerkerstraße 11, 58135 Hagen
 Telefon 02331 800329
 E-Mail bendig@demografie-experten.de



Einfach GeniAL – Deutsche Rentenversicherung berät KMU

Unterstützung mit Rat und Tat bei allen Fragen rund um die Demographie gibt es auch dort, wo die Unternehmen sie vielleicht gar nicht erwarten. So bietet die Deutsche Rentenversicherung (DRV) vor allem kleinen und mittleren Unternehmen Hilfe beim erfolgreichen Umgang mit dem demographischen Wandel an.

Der im INQA-Projekt »**Generationenmanagement im Arbeitsleben**« (GeniAL) erprobte Ansatz ist dabei so einfach wie – genial. Am Anfang des 2008 gestarteten Projekts der DRV stand die Frage: Warum sollen die bundesweit vorhandenen Beratungskapazitäten der DRV eigentlich nicht thematisch auf die Bewältigung des demographischen Wandels in den Unternehmen erweitert werden? Schließlich sind die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ohnehin in Sachen Renten- und Reha-Beratung in den Betrieben unterwegs. Warum also die bestehenden Betriebskontakte nicht zielgerichtet nutzen, um für das Thema Demographie zu sensibilisieren? Die Auswirkungen der regionalen Bevölkerungsentwicklung auf Unternehmen werden ebenso angesprochen wie betriebliche Handlungsansätze. Die Beraterinnen und Berater verstehen sich außerdem als Wegweiser und Netzwerkknoten in den Regionen und können über Fördermöglichkeiten und Anlaufstellen informieren.

Im ersten Schritt wurde die Idee in zwei Regionen getestet. Inzwischen ist das erweiterte GeniAL-Angebot mit Unterstützung des Projektträgers Deutsche Rentenversicherung Bund auf weit über 20 Beratungsstellen der Rentenversicherungsträger Deutsche Rentenversicherung Baden-Württemberg, Berlin-Brandenburg, Braunschweig-Hannover, Bund, Hessen, Mitteldeutschland, Nord, Schwaben, Rheinland ausgedehnt worden. GeniAL hat gezeigt, dass Bedarf an einem integrierten Beratungsangebot für Arbeitgeber besteht, mit dem nicht nur über

Fragen zum demographischen Wandel, zu alternden Belegschaften sowie zum betrieblichen Handlungsbedarf, sondern auch über die weiteren Angebote und Unterstützungsleistungen der Rentenversicherung informiert wird. Derzeit werden die weiteren Schritte zum Aufbau eines solchen integrierten Arbeitgeberservices geplant. Bei den im Modellprojekt beteiligten Rentenversicherungsträgern können Sie das GeniAL-Angebot auch künftig in Anspruch nehmen. Als Unternehmer oder Betriebsrat erfahren Sie, was der demographische Wandel konkret für Ihren Betrieb in Ihrer Region bedeutet. Oder Sie lernen wissenschaftlich erprobte Instrumente zur Gestaltung alter(n)sgerechter Arbeit kennen. In jedem Fall werden Sie und Ihr Betrieb von der kostenlosen Beratung profitieren – schließlich sind die Beraterinnen und Berater vor Ort mit anderen Sozialversicherungsträgern, Industrie- und Handelskammern und Handwerkskammern vernetzt. Dementsprechend verfügen sie über umfassende Informationen.

Projektinfos und Kontakt

Wenn Sie wissen möchten, ob die DRV in Ihrer Region bereits jetzt Unterstützung beim Generationenmanagement im Arbeitsleben anbietet, hilft das Internet:

Auf der Seite www.genial-drv.de finden Sie alles Wissenswerte rund um GeniAL einschließlich einer Liste der aktiven Standorte mit allen Kontaktdaten.

Deutsche Rentenversicherung Bund
Geschäftsbereich 0600
Forschungseinheit Demographie
Dr. Christina Stecker
10709 Berlin
Telefon 030 865 89-536
E-Mail genial@drv-bund.de



GeniAL hilft Betrieben im demographischen Wandel

›Unser Alter sagt längst nicht alles aus über unsere Fähigkeiten und Fertigkeiten. Schulische Bildung, berufliches Training, Lebensstil und Art der Auseinandersetzung mit Belastungen besitzen erheblichen Einfluss darauf, wie wir altern. Wer Alter gleichsetzt mit Defizit, liegt schlicht falsch. In Zukunft wird es darauf ankommen, die Arbeitskraft bis zum Berufsende, bis ins hohe Alter zu erhalten: durch berufsbegleitende Weiterbildung und ein ganzes Maßnahmenbündel zur Gesunderhaltung, zur Steigerung der körperlichen (und geistigen) Leistungsfähigkeit und des subjektiven Wohlbefindens. Das Modellprojekt GeniAL stößt nicht nur vielfältige Wandlungsprozesse an, sondern es sensibilisiert für die Herausforderungen, die der demographische Wandel heute schon an Menschen und Unternehmen stellt. Damit schafft das Projekt wichtige Grundlagen für neue Handlungsansätze.«

Prof. Dr. Dr. h.c. Ursula Lehr



2 Gemeinsam statt einsam

Die Netzwerkangebote von INQA

Gemeinschaft macht stark und zusammen geht es leichter. Davon ist INQA fest überzeugt und bringt darum Menschen zusammen, die das gleiche Ziel haben: Eine sichere, gesunde Arbeitswelt in wettbewerbsfähigen Unternehmen. Deshalb hat INQA rund 30 Netzwerke initiiert, in denen bereits über 2500 Mitglieder neue Kontakte knüpfen, Erfahrungen austauschen und Kooperationen planen.

Der Thematische Initiativkreis (TIK) ›30–40–50plus – Älterwerden in Beschäftigung‹

Eine besondere Herausforderung der Gegenwart ist die Bewältigung des demographischen Wandels in der Arbeitswelt. ›Geht uns in Deutschland die Arbeit aus?‹ ist heute unter dieser Perspektive nicht mehr allein die Frage. Immer mehr rückt die Frage in den Vordergrund: ›Mit welchen Menschen wollen wir all das schaffen?‹ Der Bedarf nach qualifizierten, engagierten, leistungsbe- reiten und gesunden Mitarbeitern kann bereits heute in einzelnen Branchen, Berufen und Regionen nicht mehr befriedigt werden. Die Wettbewerbsfähigkeit mit alternden Belegschaften und die Finanzierung der Sozialversiche- rungssysteme rücken damit ebenfalls ins Blickfeld. Der Thematische Initiativkreis ›30-40-50plus – Älter- werden in Beschäftigung‹ ist ein Netzwerk von über 90 Experten aus allen Sparten der Wissenschaft, der Sozialversicherung und der Unternehmen. Der TIK hat

seit seiner Gründung 2003 an der Analyse des demogra- phischen Wandels für die Arbeitswelt und an Lösungs- modellen gearbeitet. Heute stehen die wesentlichen Instru- mente und Konzepte zur Verfügung, um auf die künftigen Herausforderungen adäquat zu reagieren. Wesentliche Gedanken hierzu sind im Memorandum ›Mit Prävention die Zukunft gewinnen – Strategien für eine demographie- feste Arbeitswelt‹ niedergelegt worden.

Wie profitieren Sie als Unternehmer, Personalverantwor- tlicher oder Betriebsrat von der Arbeit des Initiativkreises? Viele der Angebote, von Broschüren über Projekte bis hin zu der Datenbank Gute Praxis, sind aus dem Initiativkreis heraus entstanden, an weiteren Angeboten wird gearbei- tet. Darüber hinaus bietet der TIK fachliche Unterstützung für Unternehmensnetzwerke und ist an der inhaltlichen Gestaltung von Demographie-Veranstaltungen beteiligt. Ein breites Angebot an Informationen zum demographi- schen Wandel steht unter www.inqa.de bereit.

Kontakt

BKK Bundesverband
 Dr. Alfons Schröer
 Rellinghauser Straße 93
 45128 Essen
 Telefon 0201 1791271
 E-Mail schroeera@bkk-bv.de

Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin
 Dr. Götz Richter
 Friedrich-Henkel-Weg 1–25
 44149 Dortmund
 Telefon 0231 9071-2056
 E-Mail richter.goetz@baua.bund.de



Gut beraten durch den demographischen Wandel

›Die Konzepte für eine sichere und gesunde Arbeitswelt sind da. Es kommt jetzt entscheidend darauf an, sie umzusetzen und die vorhandenen Instrumente zu nutzen. Die Brücke in die betriebliche Praxis führt über Beratung und Berater. Vor allem kleinere und mittlere Unternehmen ohne Personalabteilung werden nur in Ausnahmefällen über die Ressourcen verfügen, die für die Bearbeitung eines solch komplexen Problems notwendig sind. Dies ist damit auch die Stunde der Berater, sei es aus der gewerblichen Wirtschaft oder von den Trägern der Sozialversicherung. Vor allem Letztere haben ein hohes Eigeninteresse daran, dass Arbeit sicherer und gesünder wird. Krankenkassen und Deutsche Rentenversicherung setzen Ressourcen ein, um Unternehmen im Rahmen ihres gesetzlichen Auftrages durch Beratung zu unterstützen. Damit diese Beratung wirklich hilft, muss ihre Qualität zu einem Untersuchungsgegenstand gemacht und gesichert werden. Genau dies ist eine Aufgabe des INQA-Initiativkreises ›30-40-50plus – Älterwerden in Beschäftigung‹.

Dr. Alfons Schröer, BKK Bundesverband
 Geschäftsführer Unternehmensnetzwerk zur betrieblichen Gesundheitsförderung in der Europäischen Union e.V.

Das Unternehmensnetzwerk ddn

Ist Ihr Unternehmen gut vorbereitet auf den demographischen Wandel? Haben Sie die richtigen Rezepte zur Sicherung von Fachkräften und dem Umgang mit alternenden Belegschaften? **Das Demographie Netzwerk e.V. (ddn)** hilft Ihnen festzustellen, wo Sie stehen und eröffnet Unternehmen und Institutionen einen gemeinsamen Lern-, Vergleichs- und Innovationsprozess.

Auf Initiative von INQA im Jahr 2006 gegründet, ist es mit bundesweit über 270 Mitgliedern das größte und bekannteste Unternehmens-Netzwerk zum Thema Demographie. Als gemeinnütziger Verein von Unternehmen für Unternehmen initiiert, sind hier Betriebe aller Größen und Branchen mit einer Personalverantwortung für rund zwei Millionen Beschäftigte organisiert. Zu den Mitgliedern zählen große DAX-Konzerne ebenso wie Klein- und Mittelbetriebe oder Stadtverwaltungen. Bei ddn steht das konkrete Handeln für zukunftsfähige und erfolgreiche Beschäftigungsstrategien im Vordergrund. Kollegiale Beratung und das Lernen im Verbund sind dabei zwei maßgebliche Instrumente.

Eine Mitgliedschaft im Netzwerk ist für Sie mit vielen Vorteilen verbunden. Als ddn-Mitglied kann Ihr Unternehmen von der Wissensgenerierung durch den gemeinsamen Erfahrungsaustausch ebenso profitieren wie vom Wissenstransfer durch Best Practices und Experten-Input. Zudem können Mitglieder an thematischen Arbeitskreisen teilnehmen, die sich regelmäßig treffen. Hier werden Projekte und Unternehmensinitiativen vorgestellt, erfolgsfördernde Faktoren diskutiert und Misserfolgsursachen analysiert. Derzeit arbeiten die folgenden Arbeitskreise:

- Gesundheit
- Arbeitsorganisation und -gestaltung
- Qualifizierung, Weiterbildung, Lernen
- Führungs- und Unternehmenskultur



Den Wissenstransfer im Unternehmen sichern

›Die starken Jahrgänge der Babyboomer-Generation (1945–1965) haben gerade begonnen, die Grenze von 60 Jahren zu überschreiten. Mit ihrem verstärkten Ausscheiden stellt sich für die Unternehmen die zentrale Frage, wie sie den Erhalt von Know-how und Erfahrung in der Organisation sicherstellen können. Altersgemischte Teams sind die Organisationsform dafür, dass ältere Mitarbeiter ihre beruflichen Erfahrungen rechtzeitig vor ihrem Ausscheiden an jüngere Mitarbeiter weitergeben können und wertvolles Know-how im Unternehmen verbleibt. Um den zu erwartenden ›Brain Drain‹ zu stoppen, müssen wir in den Unternehmen eine Kultur der generationsübergreifenden Zusammenarbeit entwickeln, in der Ältere ihr Wissen frühzeitig an jüngere Arbeitnehmer weitergeben.‹

Dr. Jürgen Pfister, Vorstandsvorsitzender ddn



- Personal- und Rekrutierungspolitik
- Demographischer Wandel und Kommunen
- Regionalisierung
- Tarifgestaltung
- Strategische Personalplanung
- Zukunftssicherung und Altersvorsorge

Darüber hinaus veranstaltet ddn gemeinsam mit INQA regelmäßig Know-how-Kongresse, bietet eine informative Website sowie ein Intranet, das den Mitgliedern als umfangreiches Wissensportal dient. Mitglieder erhalten zudem Sonderkonditionen für Kongresse, Wettbewerbe oder die ddn-Wanderausstellung ›DemograWIE?‹

Durch den Aufbau von bundesweit 16 regionalen ddn-Netzwerken finden Sie auch in Ihrer Nähe einen Ansprechpartner.

Mitglied werden im ddn

Wenn Sie Mitglied im ddn werden möchten, finden Sie unter www.demographie-netzwerk.de neben weiteren Informationen ein Online-Beitrittsformular.

Geschäftsstelle ddn

Dr. Rainer Thiehoff

Friedrich-Henkel-Weg 1–25, 44149 Dortmund

Telefon 0231 9071-2846

E-Mail info@demographie-netzwerk.de

Über die eigene Branche hinaus denken – deci wird DemTV

Mit dem Demografie-Tarifvertrag ›Lebensarbeitszeit und Demografie‹ haben die Sozialpartner in der chemischen Industrie einen Pilotvertrag mit Instrumenten und Maßnahmen vereinbart, um den Folgen des demographischen Wandels aktiv zu begegnen. Mit dem Projekt ›Demografiefeste Personalpolitik in der chemischen Industrie‹ – kurz deci – wurden auf betrieblicher Ebene Lösungen für die demografiefeste Gestaltung der Personalarbeit entwickelt und umgesetzt. Nun soll dieses Modell branchenübergreifend ausgedehnt werden. Neben der Chemie konnten die Arbeitgeberverbände der Kautschuk-, Kunststoff- und Papierindustrie zur Zusammenarbeit im Projekt ›Umsetzung von Demografie-Tarifverträgen‹ (DemTV) gewonnen werden. Über die genannten Wirtschaftszweige hinaus sind auch Unternehmen aus anderen Branchen eingeladen, mitzuarbeiten.

Das Projekt **DemTV** begleitet Unternehmen branchenübergreifend, um einen nachhaltigen kulturellen Wandel in den Betrieben einzuleiten und so die Umsetzung bestehender Tarifverträge und Vereinbarungen zum demografischen Wandel zu fördern. Neben der Chemieindustrie konnten die Arbeitgeberverbände der Kautschuk-, Kunststoff- und Papierindustrie für DemTV gewonnen werden.



Rückenwind für die Umsetzung von Demografie-Tarifverträgen

›Ziel muss es sein, dass Beschäftigte und Unternehmen fit bleiben und fit werden für die Arbeitsplätze und Anforderungen der Zukunft. Insbesondere in den Bereichen Arbeitsschutz, Arbeitsgestaltung und Qualifizierung sollen Bedingungen und Voraussetzungen geschaffen werden, um die Beschäftigungsfähigkeit herzustellen und dynamisch weiterzuentwickeln. DemTV begleitet Unternehmen branchenübergreifend bei der Verwirklichung einer demografiefesten Unternehmenspolitik und fördert einen nachhaltigen kulturellen Wandel in den Betrieben.‹

Francesco Grioli, IG BCE-Vorstandssekretär



Das Projekt wendet sich insbesondere an Betriebsräte, Personalverantwortliche, Multiplikatoren und Unterstützer, die das Thema in die Betriebe tragen und die Umsetzung voranbringen können.

Infos, Termine, Materialien zum Projekt ›Umsetzung von Demografie-Tarifverträgen‹ (DemTV) unter **www.demtv.info**

Kontakt

Martin Weiss
Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie
(IG BCE)
Königsworther Platz 6
30167 Hannover
Telefon 0511 7631-406
Fax 0511 7631-745
E-Mail projekt@demtv.info

Dr. Ute Schlegel
Qualifizierungsförderwerk Chemie GmbH (QFC)
Königsworther Platz 6
30167 Hannover
Telefon 0511 7631-525
Fax 0511 7631-734
E-Mail projekt@demtv.info

Regionale Netzwerke

INQA hat die Gründung regionaler Demographienetzwerke unterstützt. Sehr erfolgreich arbeitet z. B. das regionale ddn-Netzwerk »**initiative 45plus südbaden**«, das unter anderem Veranstaltungs- und Vortragsreihen zum Thema Demographie durchführt. Mehr Infos einschließlich zahlreicher Downloadmöglichkeiten finden Sie unter www.initiative45plussuedbaden.de

Bereits 2005 wurde von INQA und der AOK Niedersachsen das **Netzwerk KMU Kompetenz** gegründet, in dem mittlerweile fast 90 Unternehmen aus Niedersachsen und Mecklenburg-Vorpommern aktiv mitwirken. Kerngedanke ist der branchenübergreifende Austausch von pragmatischen Lösungen zur Gestaltung einer gesundheitsförderlichen und mitarbeiterorientierten Unternehmenskultur. Mehr Infos und konkrete Angebote finden Sie unter www.kmu-komp.de

Auch das ddn hat sich die Regionalisierung von Demographie-Netzwerken zur Aufgabe gemacht. Informationen gibt es unter www.demographie-netzwerk.de »**Regionale Standorte**

Eine Übersicht über regionale Gesundheits- und Demographienetzwerke mit Hinweisen für eine erfolgreiche Netzwerkarbeit bietet der 2010 erschienene INQA-Bericht: »Gesundheitsnetzwerke – ein Leitfaden für KMU«.



Durch Qualifizierung Beschäftigte und Unternehmen stärken

»Wir müssen uns heute der Frage stellen: Was können wir bei eingeschränkten finanziellen Ressourcen tun, um die Potenziale unseres Personals durch Qualifizierung zu entwickeln? Jeder Mitarbeiter – auch der ältere – soll die Möglichkeit erhalten, sich weiter zu entwickeln und zu qualifizieren. Dies gilt auch für diejenigen, die nur noch kürzere Zeit im Unternehmen bleiben. Nötig ist hierzu einerseits eine vorausschauende Unternehmensstrategie; nötig ist andererseits aber auch, mit den Beschäftigten zu konkreten Vereinbarungen über individuelle Entwicklungsziele und mögliche Wege zu deren Umsetzung zu gelangen. So können neue, zusätzliche Qualifizierungschancen genutzt, Beschäftigte und Unternehmen gestärkt werden.«

Rudolf Kast, ddn-Vorstand; Leiter des ddn-Regionalnetzwerks »initiative 45plus südbaden«



3 Die ersten Schritte planen

Die Demographie-Tools von INQA

Starten Sie eine Demographieoffensive in Ihrem Unternehmen! Im Rahmen von INQA sind Bausteine und Werkzeuge entwickelt worden, die Ihnen die Richtung für die ersten Schritte zu einer zukunftssicheren Personalpolitik weisen können. Damit lässt sich externe Beratung zwar nicht völlig ersetzen, denn die Anforderungen an einen demographiefesten Betrieb sind sehr vielfältig. Aber die Instrumente können zeigen, wo die Aufgaben liegen, die Sie in Zukunft in Angriff nehmen sollten.

PFIFF 2 – Kognitives Training verbessert die geistige Leistungsfähigkeit

Geistige Fähigkeiten von Arbeitnehmern werden in der modernen Arbeitswelt zunehmend gefordert. Angesichts der demographischen Entwicklung und der immer älter werdenden Belegschaften sind betriebliche Maßnahmen gefragt, die auf den Erhalt und die Förderung kognitiver Kompetenzen zielen. Im Rahmen des INQA-Projekts **PFIFF** (Programm zur Förderung und zum Erhalt intellektueller Fähigkeiten für ältere Arbeitnehmer) wurde ein Konzept zur Förderung intellektueller Fähigkeiten für ältere Arbeitnehmer entwickelt und umgesetzt. Mit dem PFIFF-Workshopkonzept steht ein thematisch breit gefächertes Instrument zur Verfügung, das zum Erhalt und Aufbau der geistigen Leistungsfähigkeit beitragen soll. Bearbeitet werden im Workshop die Themen:

- Stress und Stressbewältigung
- Die Rolle von Kognitionen im Stressgeschehen
- Die Rolle sozialer Unterstützung im Stressgeschehen
- Ernährung, Sport, Lebensführung
- Kognitives Training
(Mentales Aktivierungstraining – MAT)
- Empfehlungen zur Arbeitsgestaltung

Zu jedem Themenfeld gehören ein Trainerleitfaden, Foliensätze, Übungen sowie weitere Literaturhinweise bzw. Informationstexte. Das Workshopkonzept richtet sich vor allem an das betriebliche Gesundheitsmanagement von Unternehmen, an Personalverantwortliche, aber auch an Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Es kann unter www.pfiffprojekt.de zusammen mit vielfältigen Materialien heruntergeladen werden.

In PFIFF2 wurden Wirksamkeit und Nutzen von Maßnahmen zur Verbesserung der geistigen Leistungsfähigkeit wissenschaftlich evaluiert. Ergebnis der Studie, die in Zusammenarbeit mit der Adam Opel AG in Bochum entstand: Kognitives Training verbessert die geistige Leistungsfähigkeit der Beschäftigten. Insbesondere das Arbeitsgedächtnis unter hoher Gedächtnisbelastung, die Fähigkeit, Entscheidungen zu treffen und die Wahrnehmung von Fehlern bei der Erledigung geistiger Aufgaben lassen sich gezielt trainieren. Ein weiteres wichtiges Ergebnis: Das Training kognitiver Kompetenzen wirkt sich auch auf die Bewältigung von Stress positiv aus.

Projektinfos und Kontakt

PFIFF ist ein von INQA gefördertes Gemeinschaftsprojekt, in dem die TU Dortmund (Leibniz-Institut für Arbeitsforschung und Lehrstuhl für Rehabilitationspsychologie), die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA), die Ruhruniversität Bochum, ISE/eurom sowie die Gesellschaft für Gehirntaining kooperieren. Zahlreiche Ansprechpartner finden Sie unter www.pfiffprojekt.de

Projektleitung

Leibniz-Institut für Arbeitsforschung
Prof. Dr. Michael Falkenstein
Ardeystraße 67
44149 Dortmund
Telefon 0231 1084-277
E-Mail falkenstein@ifado.de

Gesamtkoordination und fachliche Begleitung

Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin
Dr. Gabriele Freude
Nöldnerstraße 40-42
10317 Berlin
Telefon 030 515 48-4411
E-Mail freude.gabriele@baua.bund.de



Defizite Älterer mit Training ausgleichen

›Ältere Mitarbeiter sind jüngeren in der Verarbeitung von Informationen in einigen Bereichen überlegen, nämlich wenn es um Erfahrungswissen, die sogenannte kristalline Intelligenz, geht. Ältere können oft besser Kopfrechnen, sind sprachlich fitter, lassen sich weniger stark ablenken, reagieren weniger emotional und behalten in Stresssituationen die Ruhe. Allerdings hängen gute kristalline Leistungen auch von Ausbildung und Training ab, es ist also wichtig, diese Fähigkeiten bei Älteren gezielt zu nutzen und zu fördern. Nun kommt es oft im Job nicht auf Erfahrungswissen an, sondern auf schnelles Verstehen und Entscheiden. Was zählt ist Flexibilität und Geschwindigkeit, die sogenannte fluide Intelligenz. Und hier sind ältere Mitarbeiter jüngeren zwar oft unterlegen, Defizite in der fluiden Intelligenz lassen sich mit Trainings jedoch gut ausgleichen. Trainierte Ältere erreichen in der Regel das Niveau untrainierter Jüngerer. Gepaart mit ihrem hohen Erfahrungswissen werden sie so zu leistungsstarken Arbeitskräften!‹

Prof. Dr. Michael Falkenstein, IfADo, Projektleiter
PFIFF

Arbeitsfähigkeit erhalten mit dem WAI

Sagt Ihnen der WAI irgendetwas? Nein? Genau das möchte das WAI-Netzwerk ändern. Denn der **Work Ability Index (WAI)** ist ein sinnvolles Instrument, um die aktuelle Arbeitsfähigkeit von Beschäftigten zu messen und ihre künftige Entwicklung zu prognostizieren. Es handelt sich beim WAI um einen Fragebogen, der von den Beschäftigten in wenigen Minuten selbst ausgefüllt werden kann. Die Auswertung ergibt einen WAI-Wert, der zwischen 49 Punkten (maximale Arbeitsfähigkeit) und 7 Punkten (keine Arbeitsfähigkeit) liegen kann. Der so ermittelte Wert zeigt nicht nur, wie hoch die eigene Arbeitsfähigkeit eingeschätzt wird. Es lassen sich daraus auch Ziele ableiten, wie z. B. die Arbeitsfähigkeit der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters wiederherzustellen, zu verbessern, zu unterstützen oder zu erhalten. Dabei gibt der WAI keine Auskunft darüber, was getan werden muss. Er zeigt nur an, wie dringend etwas getan werden muss. Konkrete Maßnahmen können für die einzelnen Beschäftigten im vertraulichen Gespräch mit dem Betriebsarzt oder einem qualifizierten Berater festgelegt werden. Maßnahmen auf betrieblicher Ebene sollten in Workshops mit Beschäftigten, Führungskräften, Arbeitnehmervertretung und anderen besprochen und festgelegt werden. Diese Maßnahmen können ebenso im Bereich der Verhaltens- wie auch der Verhältnisprävention liegen. Immer sollten dabei die Handlungsfelder Gesundheit, Wissen und Kompetenz, Motivation und Werte sowie Arbeitssituation und Arbeitsumgebung betrachtet werden.

Wenn Sie den WAI in Ihrem Unternehmen regelmäßig einsetzen, hat das gleich mehrere Vorteile. Sie können

- die Entwicklung der Arbeitsfähigkeit im Gesamtunternehmen wie auch in einzelnen Abteilungen auf der Zeitachse verfolgen,
- die Wirksamkeit von Interventionen überprüfen,
- einzelne Betriebe oder Abteilungen Ihres Unternehmens vergleichen.

Wenn Sie mehr über den WAI und seine Möglichkeiten erfahren oder den WAI vielleicht sogar in Ihrem Unternehmen einsetzen möchten, können Sie einfach und kostenlos Mitglied im WAI-Netzwerk werden. Zum Netzwerk gehören bereits 950 Mitglieder, darunter Einzelpersonen (Arbeitsmediziner, Berater, Betriebsräte), Unternehmen verschiedener Größe sowie öffentliche, private und gemeinnützige Einrichtungen (Stand April 2011).

Als Mitglied profitieren Sie nicht nur vom Erfahrungsaustausch mit anderen, sondern können auch die Vorteile der WAI-Software nutzen. Das Programm bietet die Möglichkeit, WAI-Daten direkt im Gespräch mit dem Beschäftigten einzugeben, den Gesamtwert zu berechnen und das Ergebnis anschaulich zurückzumelden.

Zudem haben Sie die Möglichkeit, die WAI-Datenbank zu nutzen. Sie stellen Ihre WAI-Daten anonymisiert zur Verfügung und erhalten im Gegenzug Vergleichswerte für bestimmte Berufs- und Altersgruppen. So wissen Sie immer,

wo die Belegschaft steht und ob Maßnahmen zum Erhalt und zur Förderung der Arbeitsfähigkeit notwendig sind. In jedem Fall lohnt der Besuch der Homepage. Sie finden dort neben Informationen, Veranstaltungshinweisen und Ansprechpartnern auch den Fragebogen zum Download und als Online-Version zum Ausprobieren:

www.arbeitsfaehigkeit.net

Das WAI-Netzwerk

Das deutsche WAI-Netzwerk wurde 2003 durch das Fachgebiet Arbeitssicherheit und Ergonomie der Bergischen Universität Wuppertal im Auftrag der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin aufgebaut. Es wird heute im Rahmen einer INQA-Projektförderung unterstützt.

Kontakt

Bergische Universität Wuppertal
 Fachbereich D
 Dipl.-Psych. Melanie Ebener
 Gaußstraße 20
 42097 Wuppertal
 Telefon 0202 439-3017
 E-Mail wai@uni-wuppertal.de



Mit dem WAI Beschäftigungsfähigkeit managen

›Unternehmen und Beschäftigte müssen sich erfolgreich an Standorten und auf Märkten behaupten. Dies bedeutet: Es kommt immer mehr auf die Menschen an, auf ihre unternehmerische Initiative, Kreativität und Kompetenz, auf ihre sozialen Fähigkeiten im Team, auf ihre Gesundheit und ihre Beteiligung! Der Work Ability Index schafft hervorragende Möglichkeiten, um Beschäftigungsfähigkeit zu managen, das heißt: Verhaltensweisen zu fördern und Verhältnisse herzustellen, die eine aktive und dauerhafte Teilnahme am wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Leben ermöglichen. Staat, Wirtschaft und Gesellschaft müssen dabei auch jenen helfen, die auf diesem Wege Schwierigkeiten haben.<

Prof. Dr. Gottfried Richenhagen, FOM Hochschule für Oekonomie & Management, Essen

Mit LagO länger gesund arbeiten

Ob an den Bändern des Autoherstellers Audi oder in den Kraftwerken des Energieversorgers E.ON, ob in den Supermärkten der REWE Group oder auf den Müllwagen der Berliner Stadtreinigung – es gibt sie eigentlich in jeder Branche: Tätigkeitsfelder mit so hohen körperlichen oder psychischen Anforderungen, dass der vorzeitige Berufsausstieg nur eine Frage der Zeit ist. Das muss nicht so sein. Das Projekt LagO – »Länger arbeiten in gesunden Organisationen« – hat in verschiedenen Branchen u. a. mit den oben genannten Projektpartnern neue Konzepte zur Förderung von Gesundheit und Beschäftigungsfähigkeit insbesondere Älterer entwickelt und erprobt. Gemeinsam mit Partnerunternehmen aus Industrie, Handel und kommunalen Betrieben entstanden so Checklisten und Leitfäden für die Praxis. Mittlerweile liegen folgende Instrumente vor, die logisch aufeinander aufbauen und den Weg zu einem demographiefesten Unternehmen weisen:

- Anleitung zur Altersstrukturanalyse
- Checkliste zur Gestaltung altersgerechter Arbeitsbedingungen
- Leitfaden für Erstgespräche mit Betriebspraktikern
- Fragebogen zur Durchführung einer Mitarbeiterbefragung
- Leitfaden zur Arbeitsplatzbeobachtung »55 plus«
- Leitfaden zur Durchführung von Perspektivengesprächen mit älteren Beschäftigten

Diese Instrumente können Sie kostenlos von der Homepage des Projekts herunterladen: www.lago-projekt.de



Projektinfos und Kontakt

LagO ist im Rahmen des »Modellprogramms zur Bekämpfung arbeitsbedingter Erkrankungen« vom BMAS gefördert und von der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin fachlich begleitet worden.

Kontakt

Institut für Sozialforschung und Sozialwirtschaft (iso)
 Dr. Ingrid Matthäi
 Trillerweg 68
 66117 Saarbrücken
 Telefon 0681 95424-0
 E-Mail kontakt@iso-institut.de



Mit MiaA altersgerechte Arbeitskulturen schaffen

Wie können Beschäftigte im Unternehmen gehalten, adäquat eingesetzt und gefördert werden? Welche Rahmenbedingungen machen eine längere Erwerbstätigkeit möglich und für die Beschäftigten auch wünschenswert? Und wie sieht es eigentlich mit der Bereitschaft älterer Beschäftigter aus, bis zum Renteneintrittsalter im Unternehmen zu bleiben? Das Projekt ›**MiaA – Menschen in altersgerechter Arbeitskultur**‹ stellt diese Fragen nicht grundlos in den Mittelpunkt seiner Arbeit. So haben Mitarbeiterbefragungen im Rahmen des Projektes ergeben, dass rund 80 % der befragten Beschäftigten bei Wahlfreiheit gern vorzeitig in den Ruhestand gehen würden. Und dabei handelte es sich nicht etwa um Beschäftigte aus hochbelasteten Tätigkeitsbereichen (wie Gerüstbau o. ä.), sondern um solche aus Verwaltungen und der Finanzbranche. Das unterstreicht den Handlungsbedarf für Unternehmensleitungen, die in Zukunft immer stärker auf die Mitarbeit älterer Beschäftigter angewiesen sind. Ein Teil der Projektergebnisse wurde als Online-Training aufbereitet, um Führungskräfte für das Thema ›Demographischer Wandel in Unternehmen‹ zu sensibilisieren und auf ihre Aufgaben vorzubereiten. Das modular aufgebaute Training unterstützt Führungskräfte in den folgenden Handlungsfeldern:

- Führung: Welche Aufgaben kommen mit dem demographischen Wandel auf Führungskräfte zu? Wie kann Führungsverhalten daran angepasst werden?
- Gesundheitsförderung und Arbeitsgestaltung: Wie verändern sich Fähigkeiten/persönliche Möglichkeiten mit dem Alter? Wie kann Führung Gesundheit und Leistungsfähigkeit der Beschäftigten fördern?
- Arbeitsmotivation und Arbeitszufriedenheit: Wie lassen sich Arbeitsmotivation und -zufriedenheit fördern bzw. erhalten? Welche Ansprüche, Potenziale und Fähigkeiten können genutzt werden?
- Lernen und Lernkultur: Warum hat lebensbegleitendes Lernen im demographischen Wandel eine besondere Bedeutung? Wie kann Führung Lernfähigkeit und Lernkultur fördern?

Mittlerweile wurde das Online-Training auch in einer Variante ›Produktion‹ für produzierende Unternehmen entwickelt. Außerdem wurde eine unternehmensspezifische Fassung des Trainings für die BASF SE entwickelt und umgesetzt.

Weitere Informationen zum Projekt gibt es unter www.miaa.de, zum Online-Training gelangen Sie unter www.ifgp.de.

Projektinfos und Kontakt

Das Projekt MiaA ist im Rahmen des ›Modellprogramms zur Bekämpfung arbeitsbedingter Erkrankungen‹ vom BMAS gefördert und von der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin fachlich begleitet worden.

Kontakt

Institut für gesundheitliche Prävention (IFGP)
 Marc Lenze
 Wolbecker Windmühle 13a
 48167 Münster
 Telefon 02506 300280
 E-Mail projekt@ifgp.de

INQA hilft weiter

Weitere Instrumente und Handlungshilfen finden Sie unter www.inqa.de. Einfach auf der Menüleiste links unter ›Themen‹ den Punkt ›Demographischer Wandel‹ anklicken. Der Menüpunkt ›Wissen‹ führt Sie dann direkt zu den Handlungshilfen. Hier können Sie z. B. eine Übersicht von Instrumenten zur betrieblichen Altersstrukturanalyse herunterladen und erhalten so einen schnellen Marktüberblick. Der ebenfalls hier zu findende Demographie-Check zeigt Ihnen, wie demographiefest Ihr Unternehmen ist und gibt erste Hinweise auf mögliche Handlungsfelder. Zum Demographie-Check gelangen Sie auch unter: www.inqa-demographie-check.de



4 Erprobtes Insiderwissen – kostenlos

Die INQA-Datenbank Gute Praxis

Zahlreiche Unternehmen – große wie kleine – haben erkannt, dass mit den Herausforderungen des demographischen Wandels neben Risiken auch Chancen verbunden sind, die es zu nutzen gilt. Projekte zur alter(n)s-gerechten Arbeitsgestaltung wurden gestartet, Maßnahmen zum Wissenstransfer von Alt zu Jung eingeleitet und Programme zur betrieblichen Gesundheitsförderung aufgelegt. Es gibt inzwischen eine Fülle von guten Ideen, Verbesserungen und Projekten zu den Herausforderungen von Demographie in der Arbeitswelt, die sich in der Praxis bewährt haben und bestens funktionieren. Warum also das Rad immer neu erfinden?

Daher ist die Idee von INQA so einfach wie naheliegend: Aus dem betrieblichen Alltag werden inzwischen europaweit Beispiele für gute Praxis gesammelt, für den Einsatz in anderen Unternehmen aufbereitet und in eine nutzerfreundliche Datenbank eingepflegt. Und weil sich gute Ideen durchsetzen, haben auch schon mehr als 300 Unternehmen und Organisationen ihr Wissen anderen – Ihnen – zugänglich gemacht. Dabei können Sie zwischen innovativen betrieblichen Praxisbeispielen sowie erprobten Handlungshilfen aus den folgenden Handlungsfeldern wählen:

- Gute Mitarbeiterführung
- Innovative Arbeitszeitmodelle
- Betriebliche Gesundheitsförderung
- Bewährte Konzepte zur Stressprävention
- Ergonomische Arbeitsplatzgestaltung
- Nachhaltiger Gesundheitsschutz dank Arbeitschutzmanagement

Da Demographie ein Querschnittsthema ist, finden sich allein über 80 Beispiele Guter Praxis mit Demographiebezug in der Datenbank – da sollte das Passende für Sie und Ihr Unternehmen dabei sein. Das Besondere an dieser Datenbank ist, dass Gute Praxis hier einen Namen und ein Gesicht hat. Zu jedem Beispiel finden Sie einen Ansprechpartner, der Ihnen nähere Informationen geben kann. So wird auf einfache Art und Weise der Erfahrungsaustausch zwischen den Unternehmen ermöglicht – Unternehmen helfen Unternehmen. Mehr als 2200 Unternehmen und Institutionen beteiligen sich mittlerweile am INQA-Netzwerk und führen so Wissen und Erfahrungen für eine Neue Qualität der Arbeit zusammen. Dabei spielt die Datenbank Gute Praxis eine zentrale Rolle. Sie macht die INQA-Vision einer sicheren, gesunden, wettbewerbsfähigen und auch altersgerechten Arbeitswelt anhand einer Fülle greifbarer Beispiele sichtbar und ermöglicht den kontinuierlichen Wissenstransfer in die Betriebe. Rund 14 000 Nutzerinnen und Nutzer nehmen das Angebot bereits jeden Monat in Anspruch. Die Handlungsansätze und Ideen anderer Unternehmen stehen zur freien Verfügung und werden ausdrücklich zur Nachahmung

empfohlen. Nehmen Sie sich ruhig ein Beispiel. Aber vielleicht gibt es auch in Ihrem Unternehmen konkrete Maßnahmen und Lösungen, für eine Neue Qualität der Arbeit, für eine altersgerechte Arbeitswelt? Dann sollten Sie überlegen, ob Sie vielleicht anderen ein Beispiel geben und davon berichten wollen. Schließlich lebt die Datenbank vom Geben und Nehmen.

Machen Sie mit

Gestaltungslösungen, die Sie uns beschreiben, werden von uns fachlich bewertet und können dann den Weg in die Datenbank finden. Im Gegenzug dürfen Sie ein INQA-Gute-Praxis-Logo führen und so das positive Bild Ihres Unternehmens bei Kunden und in der Öffentlichkeit verstärken. Aber einerlei, ob Sie sich ein Beispiel nehmen oder eins geben wollen – schauen Sie doch einfach mal vorbei unter www.gutepraxis.inqa.de

Kontakt

Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin
Dr.-Ing. Kathrin Thureau
Nöldnerstraße 40–42
10317 Berlin
Telefon 030 51548-4231
E-Mail gutepraxis.inqa@baua.bund.de



5 Alles zum Nachlesen

Die Literaturangebote von INQA

INQA hat nicht nur Spuren im Netz hinterlassen, mittlerweile gibt es auch eine Fülle von Broschüren, Berichten und Dokumentationen zum Themenkomplex ›Demographie und Arbeitswelt‹, die INQA herausgegeben hat. Die hier gelisteten Publikationen können Sie gedruckt entweder online oder per Post bei der INQA-Geschäftsstelle bestellen, oder als PDF herunterladen. Möglichkeiten dazu finden Sie unter www.inqa.de. Menüpunkt: Publikationen.

INQA-Berichte

INQA-Bericht Nr. 18
Mehr Ältere in Beschäftigung – Wie Finnland auf den demographischen Wandel reagiert

Der Bericht stellt Aufbau, Vorgehensweise und Ergebnisse des finnischen Nationalprogramms ›Älter werdende Arbeitnehmer‹ vor, das von 1998 bis 2002 erfolgreich durchgeführt wurde. Das Programm hat großen Anteil daran, dass Finnland heute bei der Beschäftigung Älterer besser dasteht als viele andere Länder in der EU. Es handelt sich um eine redaktionell bearbeitete und gekürzte Fassung des Abschlussberichts der beteiligten Ministerien, die zahlreiche Anregungen zur Bewältigung des demographischen Wandels auch in Deutschland enthält.

INQA-Bericht Nr. 27
Demographie Werkstatt Deutschland

Der Bericht dokumentiert den II. INQA-Knowhow-Kongress, den die Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA) und das Demographie Netzwerk (ddn) im Frühjahr 2007 in Berlin veranstaltet haben. Fachleute aus Wirtschaft und Politik haben hier über Chancen und Risiken einer alternden Gesellschaft ebenso diskutiert wie über eine neue Unternehmenskultur, über altersgerechte Arbeitsplätze und altersgerechte Karrieren. Neben zahlreichen Ergebnissen und Informationen aus den engagierten Gesprächen sowie der großen Podiumsdiskussion enthält der Tagungsband auch die auf der Veranstaltung gehaltenen Vorträge.

INQA-Bericht Nr. 31
Den Wandel gestalten

Dieser Bericht dokumentiert die Podiumsdiskussionen, die im Rahmen der Personalmesse Köln im September 2007 auf dem Messestand von INQA stattgefunden haben. Dorthin hatten INQA und ddn zum Demographie-Forum eingeladen, um zu diskutieren, Aufgaben zu identifizieren und Lösungswege vorzustellen. In drei Talkrunden wurde die Frage ›In Zukunft mehr älteres Personal?‹ mit unterschiedlichen (Branchen-)Schwerpunkten behandelt. Die Expertenforen beleuchteten die aktuelle Situation in den Unternehmen allgemein sowie insbesondere den Status quo in den öffentlichen Verwaltungen sowie im Berufsfeld Pflege.

INQA-Bericht Nr. 37

Demographie als Chance nutzen

INQA und ddn haben auch 2008 auf die Messe Zukunft Personal eingeladen, um mit Fachleuten aus Wissenschaft und Praxis aktuelle Themen aus der Demographiedebatte zu diskutieren und Lösungswege vorzustellen. Der vorliegende Bericht dokumentiert die vier moderierten Gesprächsrunden mit den Themen:

- Älter werdende Belegschaften
- Möglichkeiten von Personalqualifizierung und Betrieblichem Gesundheitsmanagement
- Wie gewinne ich die Spitze? Interne Überzeugungsarbeit
- Demographie und Unternehmenskultur: Wie wir den Wandel meistern
- Lebensphasenorientierte Personalpolitik

INQA-Bericht Nr. 38

Arbeitsbewältigungs-Coaching

Die Zukunftsfähigkeit von Betrieben wie auch Beschäftigten hängt von deren Fähigkeiten und Möglichkeiten ab, sich erfolgreich ständig ändernden Markt- und Arbeitsbedingungen anzupassen. Helfen bei den anstehenden Veränderungen im Betrieb kann das Beratungswerkzeug »Arbeitsbewältigungs-Coaching®«, das die Beteiligten befähigen soll, ihre berufliche Zukunft vorausschauend zu gestalten. Der vorliegende Bericht stellt die wissenschaftlichen Grundlagen vor, beschreibt den mehrstufigen Beratungsprozess und veranschaulicht dessen Umsetzung anhand von Praxisbeispielen.

INQA-Bericht Nr. 39

Förderung und Erhalt intellektueller Fähigkeiten für ältere Arbeitnehmer

Untersuchungen zeigen, dass die altersbedingten kognitiven und physiologischen Veränderungen beim Menschen sehr unterschiedlich verlaufen. Während der eine mit 65 geistig noch topfit ist, machen sich beim gleichaltrigen schon Defizite bemerkbar. Das Projekt PFIFF hat sich die Aufgabe gestellt, die Zusammenhänge des unterschiedlichen geistigen Alterns einerseits mit persönlichkeits- und arbeitsbezogenen Faktoren andererseits genauer zu untersuchen. Der vorliegende Bericht dokumentiert die Ergebnisse des Projekts, die anlässlich eines Symposiums im Dezember 2008 von den Projektpartnern vorgestellt wurden.

INQA-Bericht Nr. 41

Gesundheitsnetzwerke – Ein Leitfaden für KMU

Der Leitfaden erläutert, was Netzwerke auszeichnet, wie sie funktionieren und wie gerade kleine und mittlere Unternehmen Netzwerke initiieren oder bestehende Netzwerke nutzen können. Beispielhaft wird die inhaltliche Arbeit in Netzwerken geschildert. Abgerundet wird der Leitfaden mit einer Übersicht über bestehende Netzwerke zum betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz und zum demographischen Wandel.

Broschüren

Alles grau in grau – Älter werdende Belegschaften und Büroarbeit

Die Broschüre zeigt, wie unsere Arbeitswelt – insbesondere die Büroarbeitswelt – gestaltet sein muss, damit sich auch ältere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter jetzt und künftig darin wohlfühlen, damit sie leistungsfähig und motiviert bleiben sowie die gestellten Anforderungen erfüllen können. Kernbotschaft der Broschüre: Ein nach ergonomischen Gesichtspunkten bestmöglich gestalteter Arbeitsplatz ist auch ein alter(n)sgerechter Arbeitsplatz.

Fels in der Brandung – Ältere Beschäftigte im Pflegeberuf

Der demographische Wandel wirkt gleich zweifach auf die Pflege: Die Nachfrage nach Pflegedienstleistungen wird weiter steigen, potenzieller Nachwuchs wird knapper. Zudem steigen viele Pflegekräfte aufgrund der ungünstigen Arbeitsbedingungen vorzeitig aus. Deshalb gilt es, die Arbeit in der Pflege menschengerechter und damit auch alter(n)sgerechter zu gestalten, um auch wieder mehr jüngere Menschen für den Pflegeberuf zu gewinnen sowie die in der Pflege Beschäftigten zu einem längeren Verbleib im Beruf zu bewegen. Die Broschüre enthält Anregungen und Tipps, wie das gehen kann.

Geistig fit im Beruf – Wege für ältere Arbeitnehmer zur Stärkung der grauen Zellen

Bei dieser Broschüre handelt es sich um die Begleitbroschüre zum bereits vorgestellten Projekt PFIFF. Entsprechend finden Sie hier Handlungsempfehlungen für

eine aus kognitionswissenschaftlicher Perspektive alter(n)sgerechte Arbeitsgestaltung und Arbeitsorganisation. Darüber hinaus zeigt die Broschüre, wie sich Bewegung, die richtige Ernährung sowie Gehirntraining auf die kognitive Leistungsfähigkeit auswirken.

Lernfähig im Tandem – Betriebliche Lernpartnerschaften zwischen Älteren und Jüngeren

Lernpartnerschaften zwischen älteren und jüngeren Beschäftigten sind eine innovative Möglichkeit, um generationenübergreifendes Lernen betrieblich zu fördern und zu verankern. Die Broschüre zeigt Ihnen, wie das gehen kann und welche neue Handlungsspielräume sich dadurch für Unternehmen eröffnen.

Was ist gute Arbeit? Das erwarten Erwerbstätige von ihrem Arbeitsplatz

In der Broschüre finden Sie die Ergebnisse der gleichnamigen INQA-Befragung. Was verstehen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer unter guter Arbeit? Wie bewerten sie ihren Arbeitsplatz? Und hängen gute Arbeitsbedingungen mit guter Arbeitsleistung zusammen? Antworten auf diese und viele andere Fragen gibt diese INQA-Broschüre.

Memorandum: Demographischer Wandel und Beschäftigung – Plädoyer für neue Unternehmensstrategien

Das Memorandum versteht sich als fachliche Plattform der INQA-Demographiekampagne und bietet zahlreiche Informationen zum Thema. Die Schrift wendet sich vorzugsweise an Multiplikatoren in Medien, Politik und

Verbänden, aber auch an ›Demographiebeauftragte‹ und Interessierte in Unternehmen und Institutionen.

Memorandum II: Mit Prävention die Zukunft gewinnen

Das Zweite Memorandum zeigt auf, wie betriebliche Gesundheitsförderung, lebenslanges Lernen und eine alter(n)sgerechte Arbeitsgestaltung künftig noch stärker als bisher im Sinne eines erweiterten Präventionsverständnisses verzahnt werden können. Das zugrundeliegende erweiterte Präventionsverständnis betrachtet die gesamte Erwerbsbiographie eines Menschen unter dem Aspekt Gesundheit und Beschäftigungsfähigkeit. Als Ergebnis muss eine individuelle Erwerbsbiographie verwirklicht werden, die Anforderungen, Anreize und Belastungen so ›ordnet‹, dass die Beschäftigten das gesetzliche Rentenalter gesund erreichen. Damit wird auch ein gesundes Leben im Alter möglich.

Dialog statt Duell

Der faire, vertrauensvolle und konstruktive Umgang der Sozialpartner in der chemischen Industrie ist schon seit Jahrzehnten gelebte Praxis. Im Rahmen des gemeinsamen INQA-Projekts ›Demographiefeste Personalpolitik in der chemischen Industrie (deci)‹ haben die Sozialpartner erprobt, wie man sich den Herausforderungen des demographischen Wandels gemeinsam und im Konsens stellen kann. Gemeinsam mit den Unternehmen und den Beschäftigten vor Ort in den Betrieben wurden exemplarische Lösungen entwickelt, umgesetzt und ausgewertet. Die Broschüre versteht sich als Impuls für Personaler und Betriebsrat, sich näher mit dem Thema Demographiefeste

Personalpolitik zu befassen. Beispiele guter Praxis aus dem deci-Projekt werden ebenfalls vorgestellt.

Mit Erfahrung die Zukunft meistern – Altern und Ältere in der Arbeitswelt

Der Altersdurchschnitt des Erwerbspersonenpotenzials steigt. Können die wirtschaftlichen Herausforderungen künftig auch mit älteren Belegschaften bewältigt werden? Wie lassen sich Arbeits-, Leistungs- und Innovationsfähigkeit von älteren Beschäftigten erhalten und verbessern? Der Ratgeber gibt Antworten und zeigt Wege in eine leistungsfähige und alter(n)sgerechte Arbeitswelt. Checklisten, Handlungsanleitungen und ein umfangreicher Serviceteil runden die Broschüre ab.

Stahl- und stahlnahe Branchen im demographischen Wandel

Diese Broschüre stellt die Ergebnisse des gleichnamigen Projekts vor, das im Rahmen von INQA unterstützt und vom IG-Metall-Vorstand, Zweigbüro Düsseldorf, durchgeführt wurde. Unternehmen aus der Gießerei-, der Schmiede- und der stahlerzeugenden Branche waren in das Projekt integriert.

Alle Publikationen können Sie über die INQA-Geschäftsstelle beziehen, die Adresse finden Sie auf der nächsten Seite.



Impressum

INQA-Ratgeber Demographie

Angebote für Unternehmen im demographischen Wandel

Herausgeber:

Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin
Friedrich-Henkel-Weg 1–25
44149 Dortmund

INQA Geschäftsstelle

c/o Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin
Nöldnerstraße 40–42
10317 Berlin
Telefon 030 51548-4000
E-Mail inqa@baua.bund.de

Fachliche Beratung: Dr. Sigrun Mantei, BAuA

Redaktion: Ute Gräske, BAuA

Textbearbeitung: Kontext Oster & Fiedler, Hattingen

Gestaltung: eckedesign, Berlin

Fotos: Fotoagentur FOX – Uwe Völkner, Lindlar/Köln

Herstellung: Bonifatius Druckerei, Paderborn

Nachdruck, auch auszugsweise, nur mit vorheriger Zustimmung der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.

2. überarbeitete Auflage der Broschüre >Demografit mit INQA<, September 2011

ISBN 978-3-88261-661-3

