Technische Hochschule Wildau [FH]
Technical University of Applied Sciences

Umgang mit dem demografischen Wandel im Unternehmen

Peronalorganisation B3-15 15.01.2016
Azamat Les, Bekzat Les

Umgang mit dem demografischen Wandel

Inhaltsverzeichnis

1. *Der demografische Wandel – eine Herausforderung für die Arbeitswelt*
2. *Deutschland altert und schrumpft*
3. *Folgen des demografischen Wandels für den Arbeitsmarkt*
4. *Herausforderungen des demografischen Wandels für Unternehmen und Beschäftigte*

Umgang mit dem demografischen Wandel

Es sollte normal sein, mit 53 eine neue Stelle anzufangen und dann noch 15 Jahre Karriere zu machen. Heute zucken wir noch alle zusammen, wenn wir sowas hören. Aber das ist die Zukunft und die große Chance des demografischen Wandels.

Ursula Staudinger, Psychologin und Alternsforscherin an der Jacobs University Bremen

Die Familie liefert, aber sie liefert leider Gottes zu wenig, was die Kinderanzahl angeht.

Tilman Mayer, Präsident der Deutschen Gesellschaft für Demographie

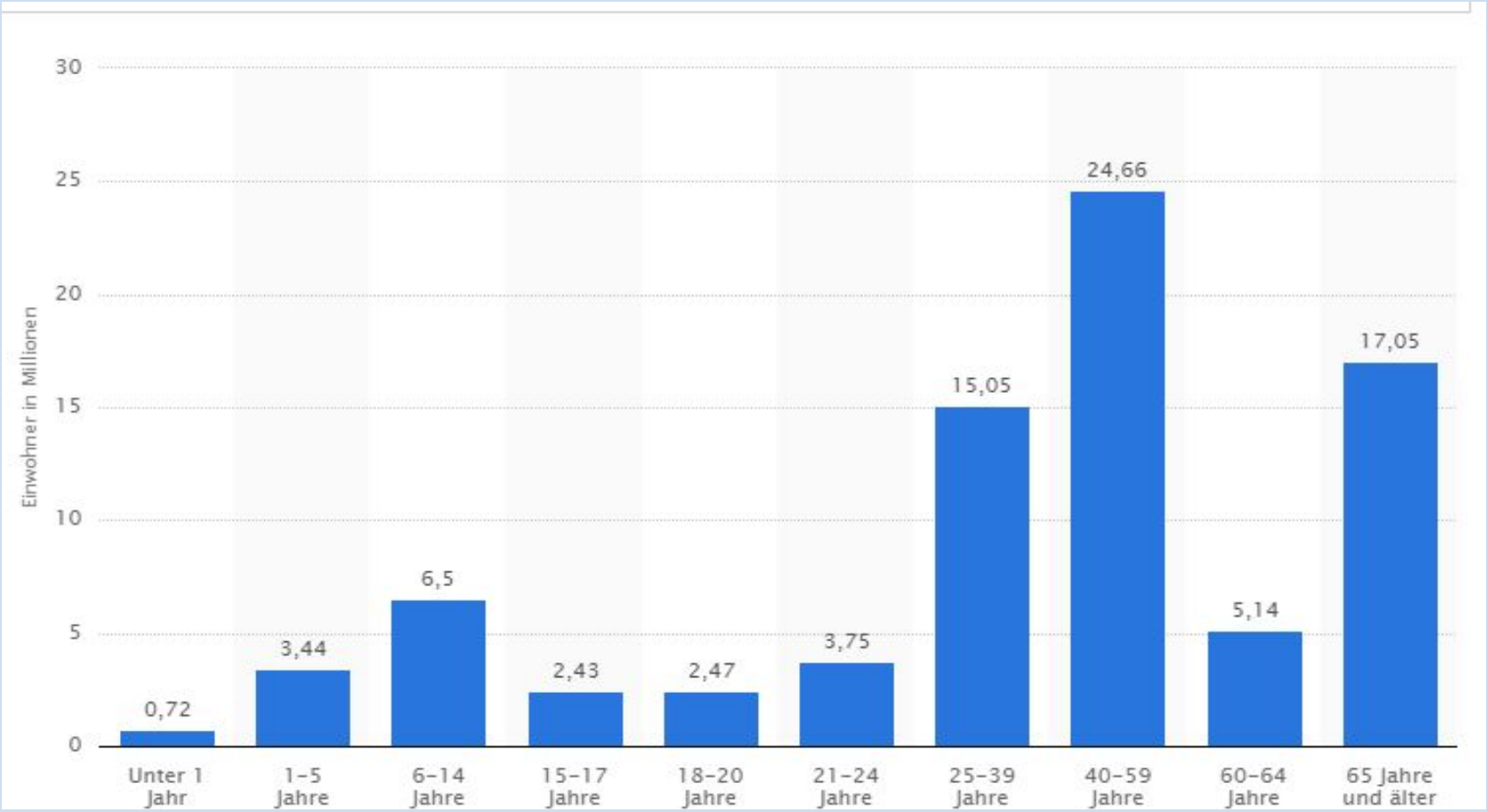
Wenn die nachkommende Generation sich verweigert, dann kann Deutschland die demografische Herausforderung nicht bestehen.

Michael Diekmann, Vorstandsvorsitzender der Allianz SE

Demografie-Debatte live: Berliner Demografie Forum 2012

1.1 Deutschald altert und schrumpft

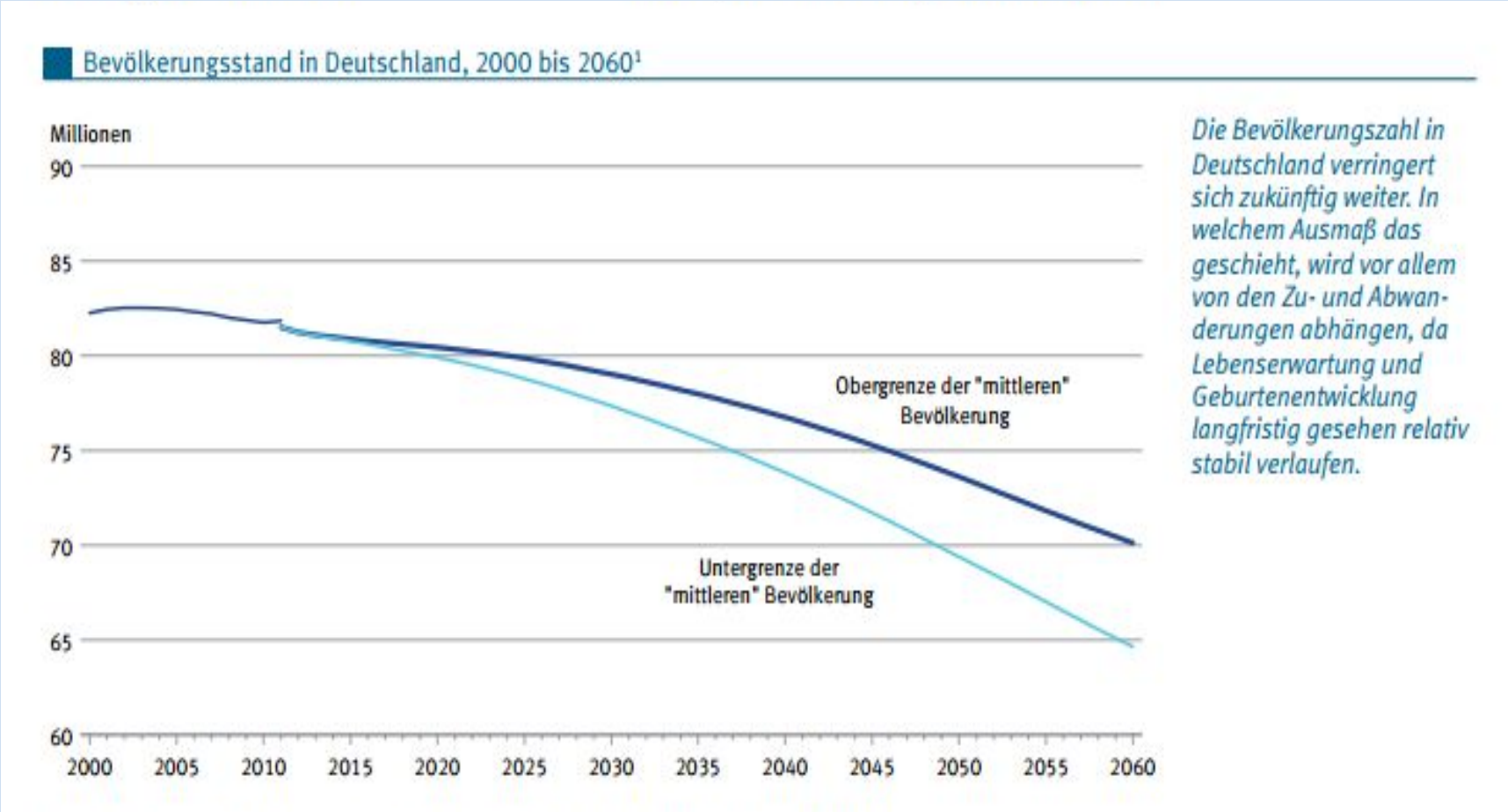
Bevölkerung in Deutschland nach Altersgruppen 2014



Quelle:http://de.statista.com/statistik/daten/studie/1365/umfrage/bevoelkerung-deutschlands-nach-altersgruppen/

1.1 Deutschald altert und schrumpft

Bevölkerung in Deutschland Prognose

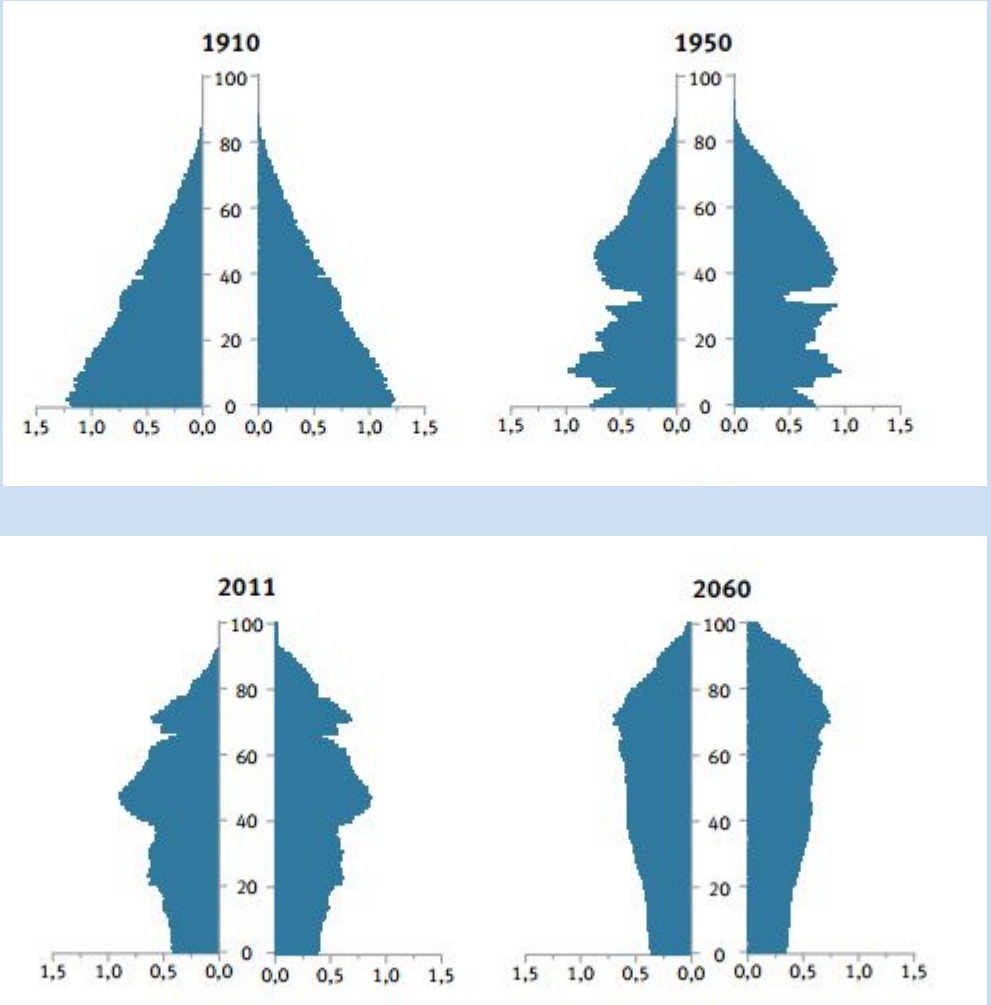


Quelle:http://www.bib-demografie.de/SharedDocs/Publikationen/DE/Broschueren/bevoelkerung_2013.pdf?__blob=publicationFile&v=12

1.1 Deutschald altert und schrumpft

Altersaufbau der Bevölkerung von 1910 bis 2060

Die schematische Darstellung der Altersstrukturen hat sich im Laufe von mehr als 100 Jahren deutlich gewandelt. Für die Zukunft ist mit einem immer schmaler werdenden Sockel in den jüngeren Jahrgängen zu rechnen.

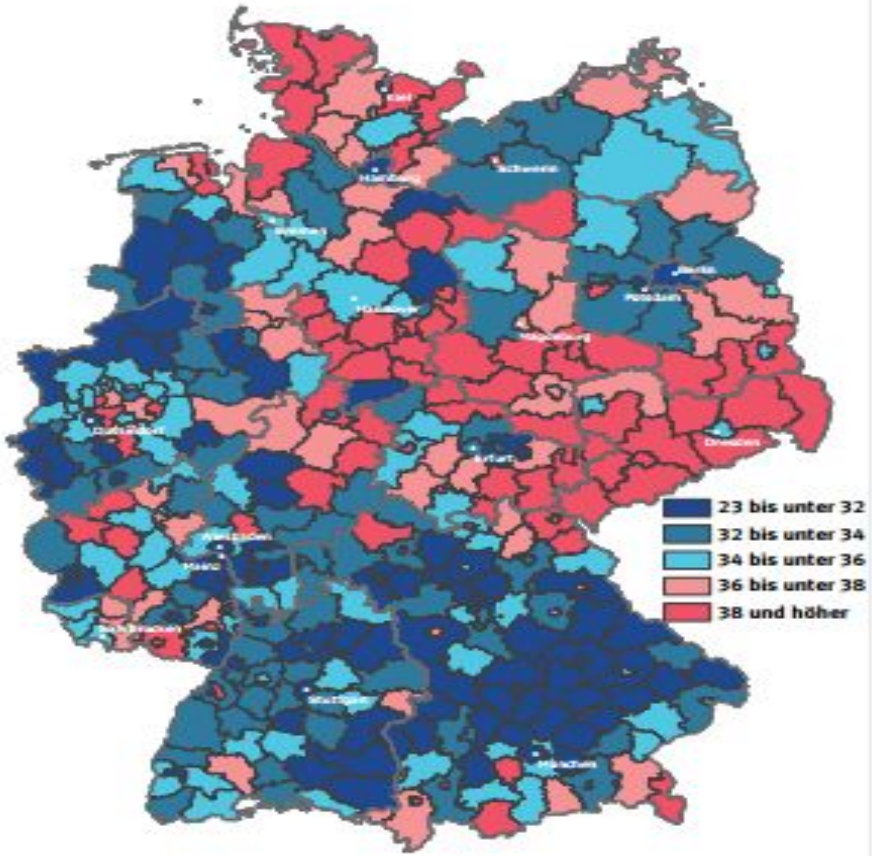


Quelle:http://www.bib-demografie.de/SharedDocs/Publikationen/DE/Broschueren/bevoelkerung_2013.pdf?__blob=publicationFile&v=12

1.1 Deutschald altert und schrumpft

Altenquotient (65-Jährige und Ältere je 100 20- bis 64-Jährige) , 2011

Der Altenquotient in Deutschland ist regional unterschiedlich ausgeprägt. In den Ballungsräumen und großen Städten liegen die Werte deutlich unter dem bundesweiten Durchschnitt, ebenso in weiten Teilen Süddeutschlands. Das beruht auf dem starken Zuzug vorwiegend junger Menschen. Demgegenüber gibt es in Ostdeutschland, an den Küsten, im äußersten Westen sowie am Alpenrand viele Landkreise mit einem hohen Altenquotient.



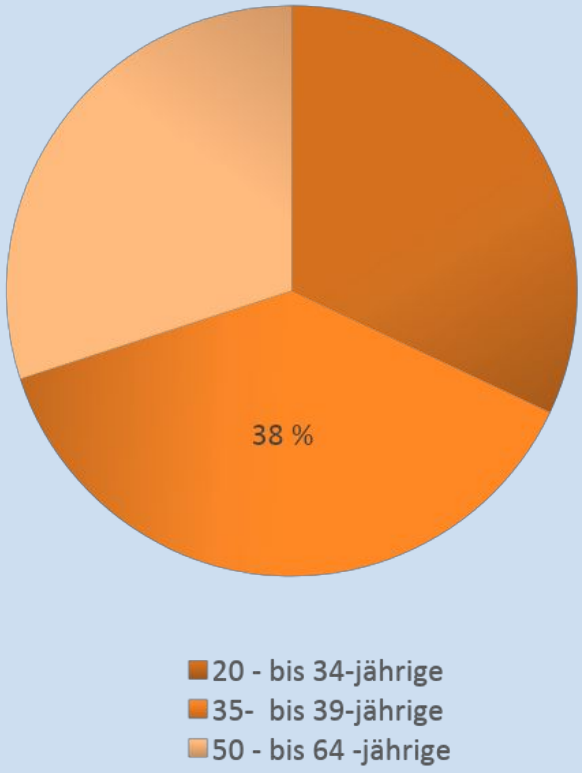
1.1 Deutschald altert und schrumpft

Zusammenfassung

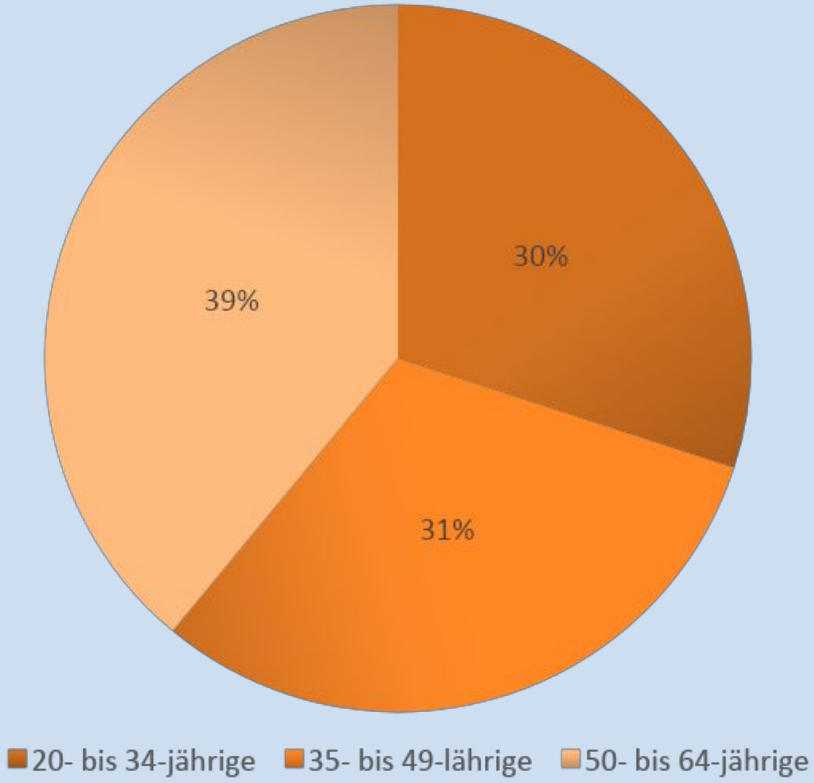
Wir leben in einer
1. schrumpfenden und
2. alternden
Gesellschaft!

1.2 Folgen des demografischen Wandels für den Arbeitsmarkt

Anteile der Altersgruppen an der Erwerbsbevölkerung 2000 und 2020



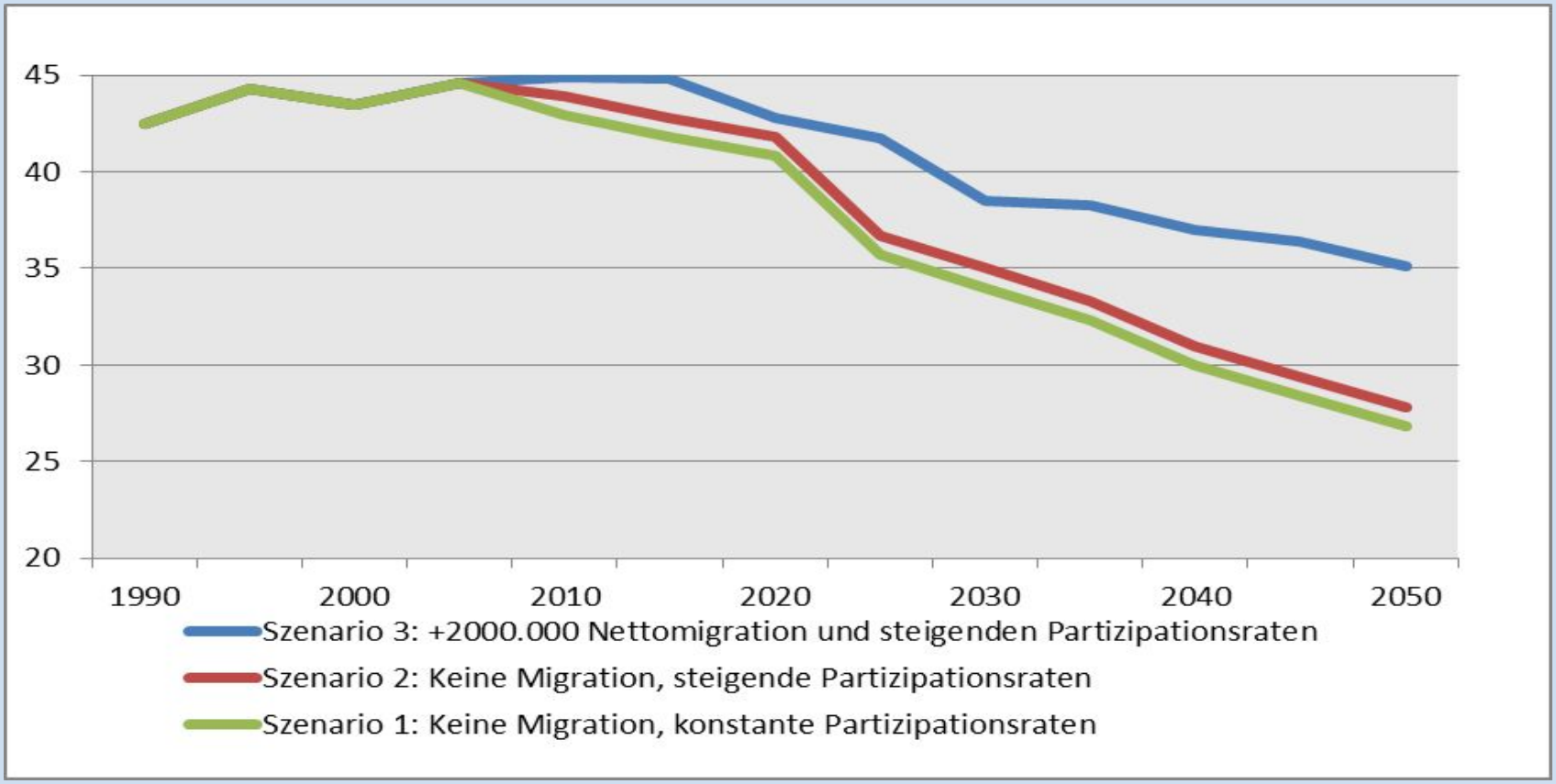
2000



2020

1.2 Folgen des demografischen Wandels für den Arbeitsmarkt

Entwicklung des Erwerbspersonenpotentials (in Mio.) bis zum 2050



Quelle: Fraunhofer „ Auswirkungen des demografischen Wandels auf die Leistungsfähigkeit von Innovationssystemen“ ,S. Wydra

2. Herausforderungen des demografischen Wandels für Unternehmen und Beschäftigte

Der Anteil der Menschen über 50 Jahre steigt rasch an, während es im gleichen Zeitraum nur zu einem schwachen Rückgang der Anzahl junger Nachwuchskräfte kommt.

Die entscheidende Herausforderung für die Gestaltung der Arbeitswelt besteht daher darin, in den kommenden Jahren eine deutlich *steigende Zahl älterer Menschen in Beschäftigung zu halten bzw. zu integrieren.*

Arbeitsfähigkeit im Alter

hängt von folgenden Faktoren ab:

- ✔ physische Leistungsfähigkeit
- ✔ geistige Leistungsfähigkeit
- ✔ soziale Fähigkeiten

Physische Leistungsfähigkeit

Ein 60jähriger hat etwa 85 Prozent der Muskelkraft eines 25jährigen.
Die Kapazität des Herz-Kreislauf-Systems, des Muskel-Skelett-Systems und der Sinnesorgane nimmt mit zunehmendem Alter ab.

Umgang mit dem demografischen Wandel

Inhaltsverzeichnis

Geistige Leistungsfähigkeit

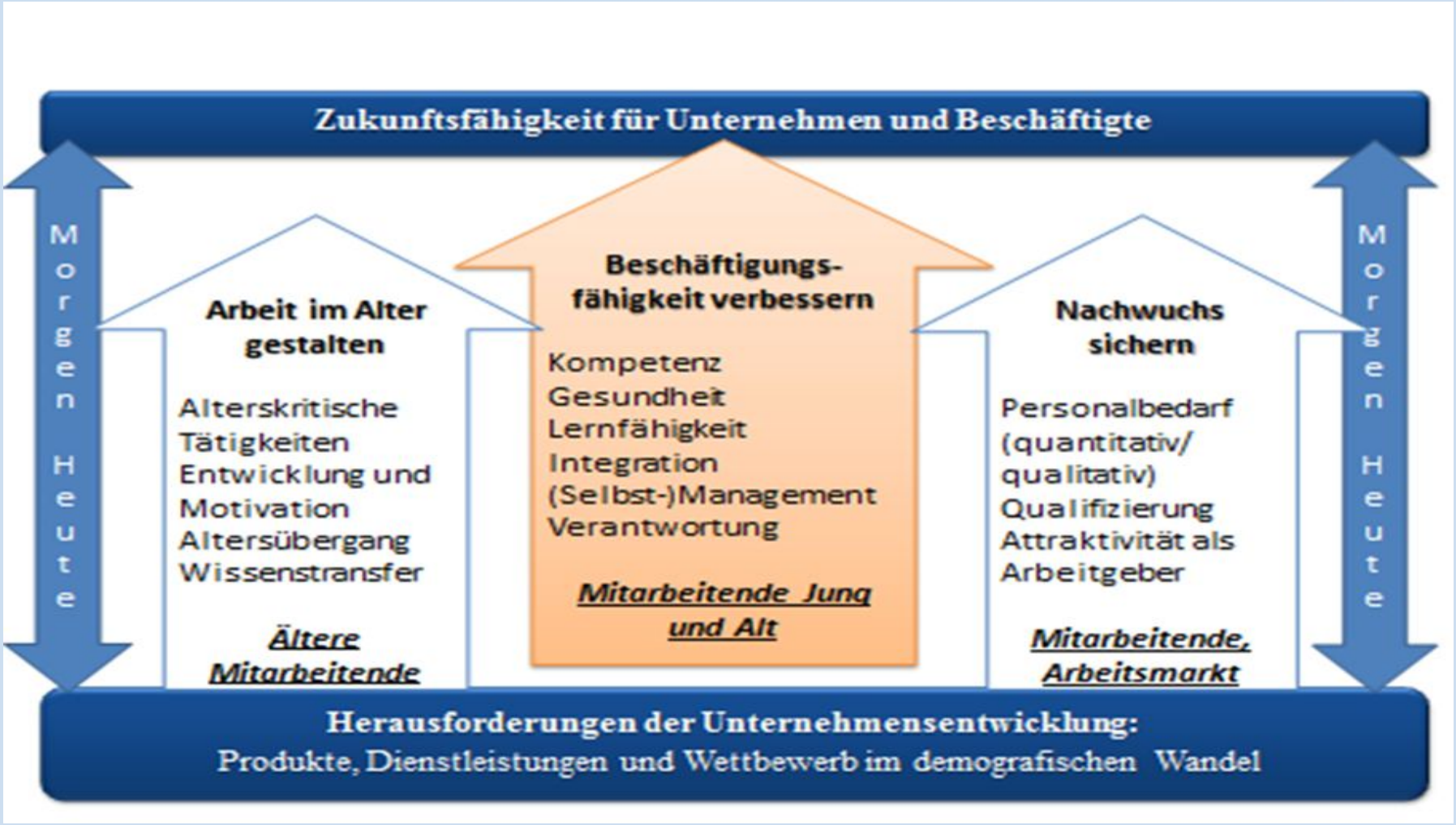
im Alter stärker ausgeprägt sind:

- ✔ Zuverlässigkeit
- ✔ Sorgfalt
- ✔ Genauigkeit
- ✔ Urteilsvermögen,
- ✔ ausgeprägter Sinn für das Machbare
- ✔ Fähigkeit den Gesamtzusammenhang zu verstehen
- ✔ sprachliche Ausdrucksfähigkeit
- ✔ Gesprächsführung Arbeitstechnik
- ✔ Loyalität gegenüber Unternehmen und Vorgesetzten
- ✔ Verantwortungsbewusstsein
- ✔ Arbeitserfahrung
- ✔ berufliches Wissen
- ✔ Gelassenheit

Soziale Fähigkeiten

- ✔ Teamfähigkeit
- ✔ Einbindung in soziale Netzwerke
- ✔ soziale Kenntnisse und Fähigkeiten
- ✔ Lebenserfahrung

Älteren wird außerdem von Gesprächspartnern ein höheres Maß an Ansehen und Vertrauen entgegengebracht als ihren jungen Kolleginnen und Kollegen.



Demografischer Wandel: Handlungsfelder im Unternehmen

Quelle: Beschäftigungsfähigkeit für den demografischen Wandel / TBS NRW / Heft 68, 2008, S-30

Auswirkungen

- unterschiedliche Lösungen umgesetzt zur Unterstützung der psychischen und physischen Gesundheit.

- Aufgrund von sinkende Fachkräftenachwuchs müssen die Unternehmen noch nicht genutzte Arbeitsmarktpotenziale für sich berücksichtigen: z. B. „unterbeschäftigte Frauen, Personen ohne Berufsabschluss, Menschen mit Migrationshintergrund“.
- Lösungen für Wissenstransfer zwischen junge und alte Generationen sowie neue Formen der Wissenstransfer .

- Weil ältere Belegschaft weniger lernfähig als jüngere ist müssen neue Lernkonzepte erarbeitet werden.

- Mehr Mitarbeitern müssen sich um pflegebedürftige Familienangehörige kümmern. Unternehmen müssen dafür flexible Arbeitszeiten und Organisationskonzept anbieten

Empfehlungen für die Personalpolitik

kurzfristig:

-Analyse der betrieblichen Personal- und Altersstruktur, um unausgewogene Altersverteilungen und daraus resultierende Problemfelder zu identifizieren

-generationsübergreifende Zusammenarbeit initiieren und Tandems bilden, um rechtzeitig die Übertragung von Erfahrungen und Wissen künftig ausscheidender Mitarbeiter auf ihre Nachfolger zu gewährleisten.

-Angepasste und erweiterte Rekrutierungs- und

entwickeln

Empfehlungen für das Personalpolitik

mittelfristig:

-Die Attraktivität der Arbeit im eigenen Unternehmen entwickeln und herausstellen.

-Vorurteile über die Leistungsfähigkeit älterer Mitarbeiter abbauen und auch in Innovationsprojekten die Erfahrung Älterer nutzen

-Den älter werdenden Mitarbeitern eine Entwicklungsperspektive geben und damit die mittlerweile fest gefügte Erwartung auf vorzeitige Berentung aufbrechen

-Etablierung von altersgemischten Teams zur Gewährleistung von Wissens- und Erfahrungstransfer

langfristig:

- Veränderungs- und Lernfähigkeit durch Wechsel zwischen Aufgaben und Positionen fördern.
- Lebensbegleitende Kompetenzentwicklung fördern. Mitarbeiter mittleren und höheren Alters durch Weiterbildung und Tätigkeitswechsel aktivieren.
- Tätigkeiten, die nur begrenzte Zeit ausgeübt werden können, anders zuschneiden oder vermeiden. Längerfristige einseitige Belastungen der Mitarbeiter verhindern und für Belastungsminderung bzw. -wechsel sorgen
- Ausgewogene betriebliche und bereichsspezifische Personal- und Altersstrukturen etablieren, um Einstellungs- und Verrentungswellen zu vermeiden

Quellen :

Demographischer Wandel –Herausforderung an die Wirtschaft!
Nordakademie Elmshorn 24.Juni 2008,Betriebsärztliche Arbeit und der demographische Wandel, Detlef Glomm,Facharzt für Arbeitsmedizin

http://www.demografie-blog.de/2012/01/demografie-debatte-live-berliner-demografie-forum-2012/

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit !