

Wirtschaftsfaktor Gesundheit 2007

Age-Management –
beginnt jetzt!



Demographieberatung im Kontext eines
Betrieblichen Gesundheitsmanagements

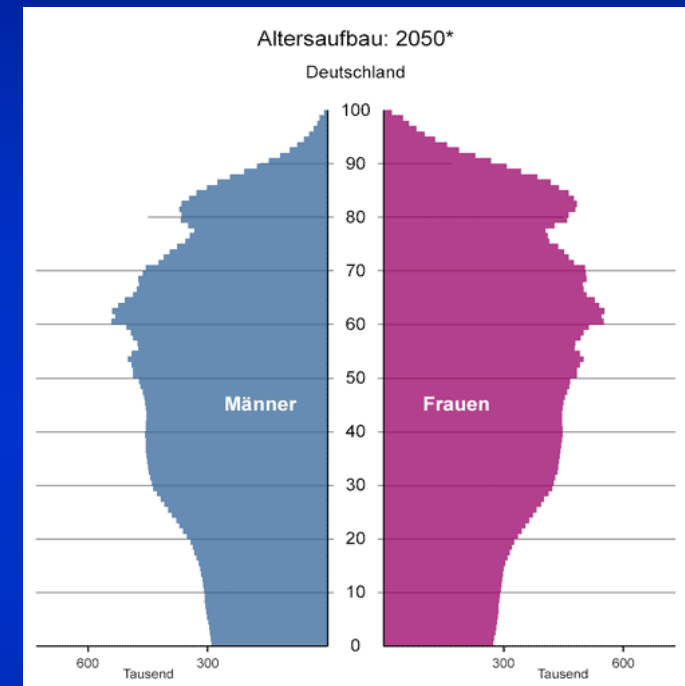
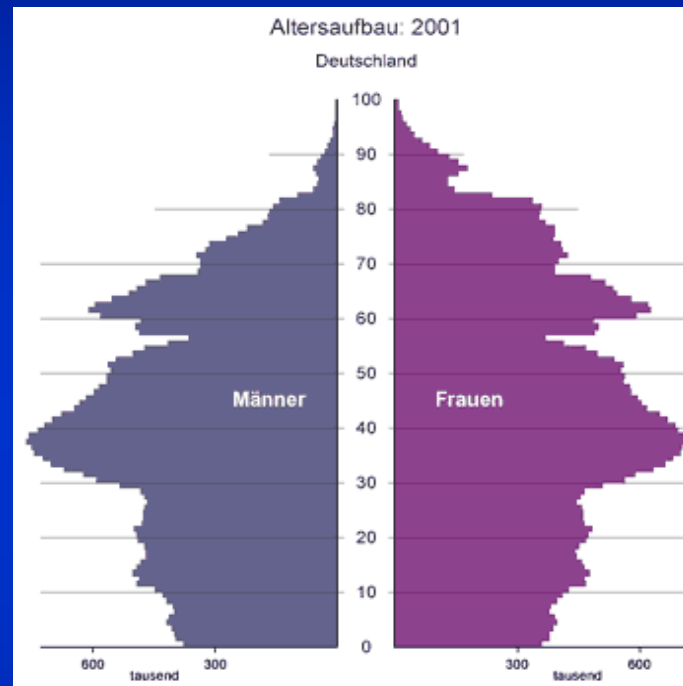
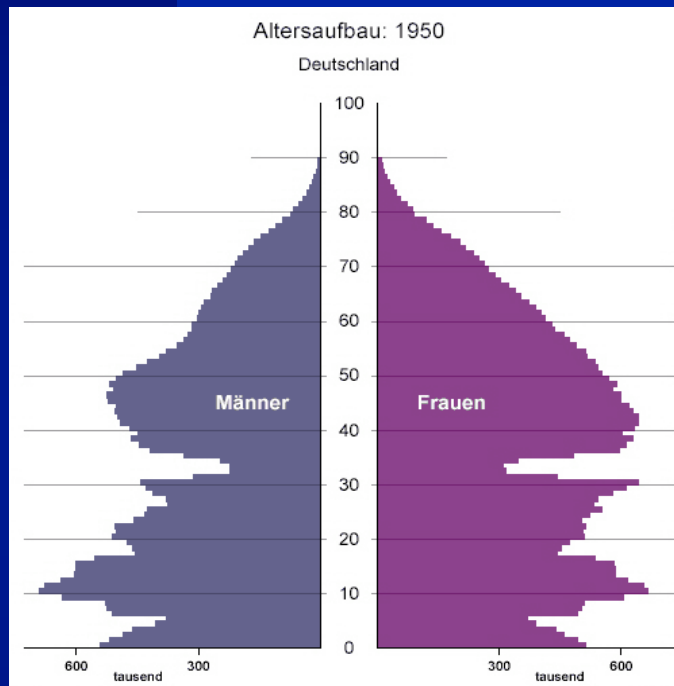


Techniker Krankenkasse
Gesund in die Zukunft.

Agenda:

- Ø Fakten
- Ø Folgen
- Ø Unterstützung der TK
- Ø ABI –Arbeitsfähigkeit nach Ilmarinen
- Ø Handlungsfelder
- Ø Empfehlung

Altersaufbau der Bevölkerung in Deutschland



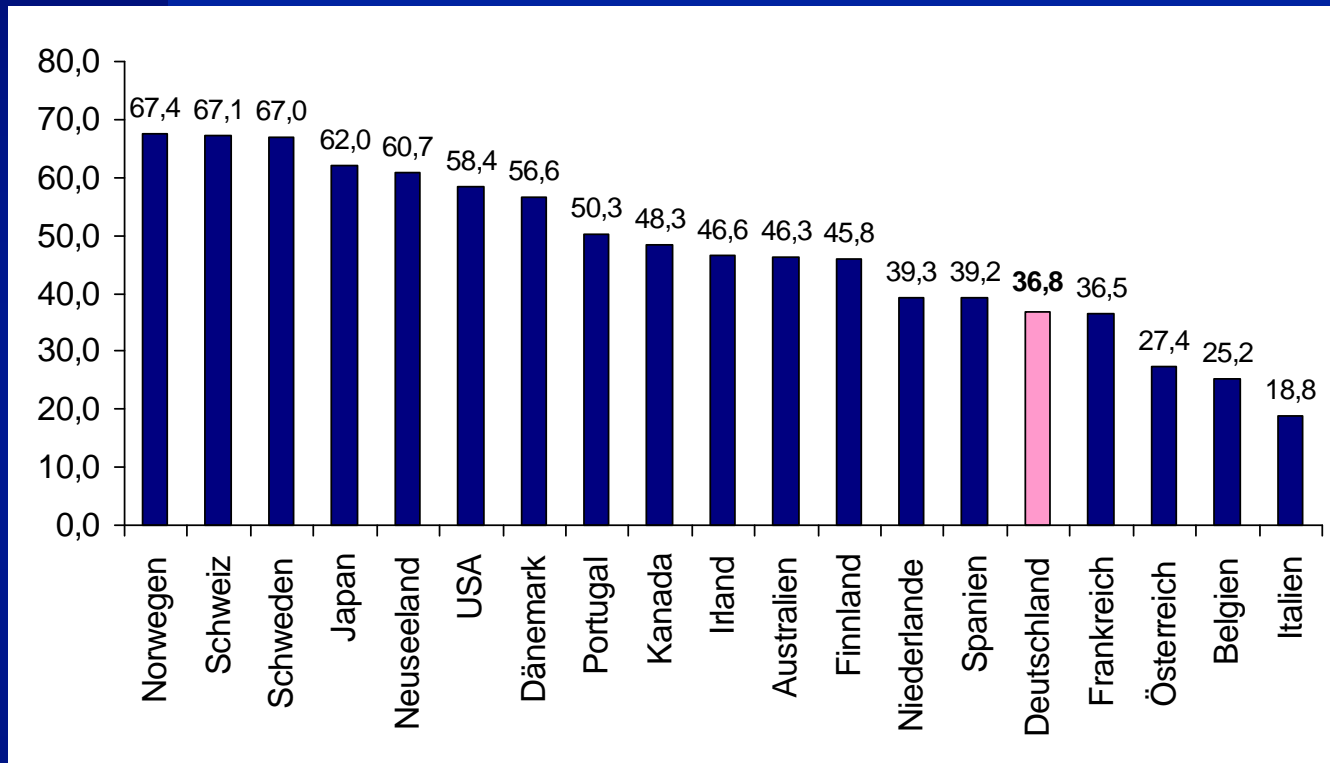
Problem:

- sinkende Geburtenraten
- steigende Lebenserwartung (verdoppelt seit 1871)

Durchschnittsalter der Bevölkerung steigt:
2050 wird jeder Dritte in Deutschland 80 Jahre und Älter sein

Beschäftigtenquote der 55- bis 64-Jährigen

(2001)



Durchschnittliches
Renteneintrittsalter (Jahre):
Deutschland 60,5 (Frühverrentungs“un“kultur)
Großbritannien 62,7
Dänemark 62,7
Schweden 63,3



Folgen

- Ø sind ein steigender Altersdurchschnitt der Belegschaften verbunden mit regionalem und branchenspezifisch auftretenden Fachkräfte- und Nachwuchsmangel.
- Ø Die Betriebe stehen vor der Herausforderung, mit älteren Beschäftigten innovativ zu bleiben.
- Ø Die betriebliche Alters- und Qualifikationsstruktur entscheidet über die Wettbewerbsfähigkeit. Künftig ist vor allem eine **alternsgerechte** Betriebs- und Personalpolitik gefragt. **Studien** belegen, dass ältere Beschäftigte mit Ihren Erfahrungen und Kompetenzen einen wichtigen Beitrag zum Unternehmenserfolg leisten.
- Ø Deshalb ist eine zukunftsfähige Altersstruktur erforderlich. Die Arbeitsanforderungen sollten **alters-** und **alternsgerecht** gestaltet sein.



Die TK unterstützt Sie

Die TK hat Ihre betrieblichen Gesundheitsberater zu Demografieberatern ausgebildet: Sie unterstützen und beraten Sie bei spezifischen Unternehmensanalysen unter demografischen Aspekten:

Ø Altersstrukturanalyse in Kombination mit Daten des Unternehmens.

Ø Moderierte Instrumente wie Gesundheitszirkel, Gesundheitswerkstatt, Focusgruppen.

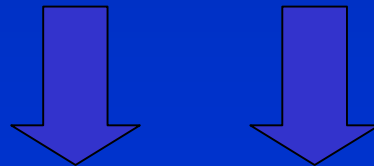
Ø MAB – um Basisinformationen für das Gesamtunternehmen zu erhalten.

Ø ABI – als Einsatzmöglichkeit um die individuelle Arbeitsfähigkeit zu ermitteln.

Ziele der Altersstrukturanalyse

HEUTE: Umfassende Sicht auf die Mitarbeiter
nach Alter, Funktion, Qualifikation und Geschlecht.

Handlungsbedarf wird
sichtbar



Überprüfung derzeitiger
Personalstrategien wird
möglich

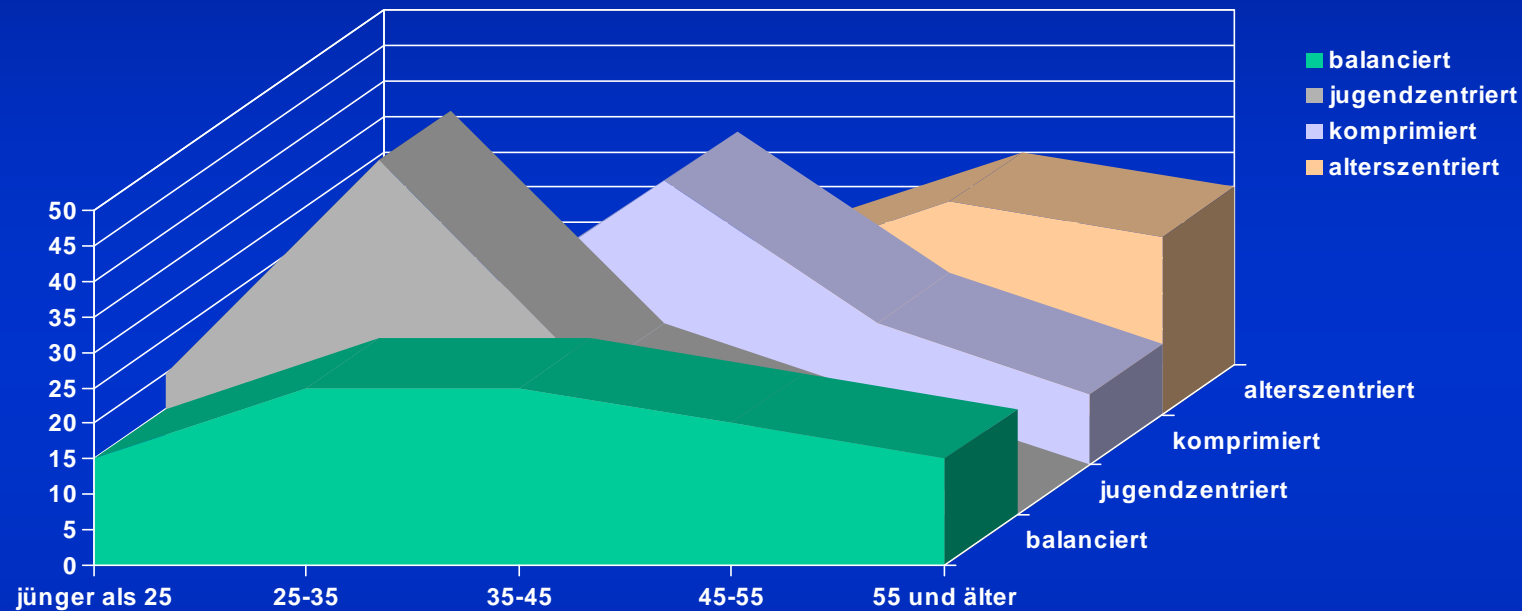
schrittweise Optimierung der täglichen Personalarbeit



ZUKUNFT: eine ausgewogene, zukunftsfähige Altersstruktur
in der Belegschaft

Altersstrukturen in Betrieben - Beispiele

Quelle: www.arbid.de/Altersstrukturanalyse



alterszentriert: Realität vieler Betriebe ab 2015

komprimiert: westdeutsche Betriebe Jahr 2005

jugendzentriert: New Economy Jahr 2000

balanciert: homogener Altersmix

Arbeitsbewältigungsfähigkeit - Definition

Die Arbeitsbewältigungsfähigkeit (einfach: „Arbeitsfähigkeit“) beschreibt das Potenzial eines Menschen, eine gegebene Aufgabe zu einem gegebenen Zeitpunkt zu bewältigen.

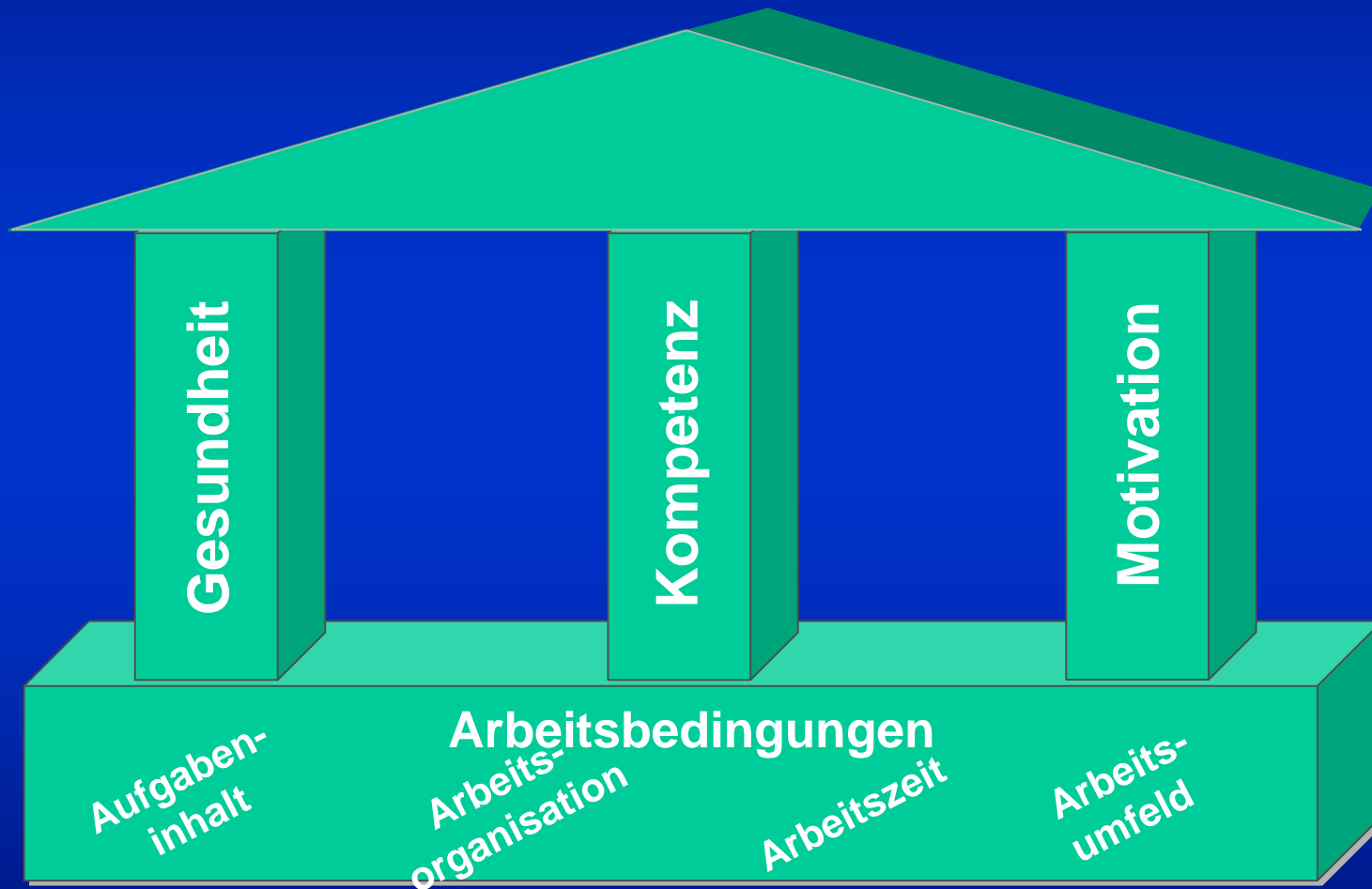
Dabei muss die Entwicklung der individuellen funktionellen Kapazität in Verhältnis gesetzt werden zur Arbeitsanforderung.

Beide Größen können sich verändern und müssen ggf. alters- und altersangemessen gestaltet werden.

Quelle: Ilmarinen, Juhani / Tempel, Jürgen (2002): Arbeitsfähigkeit 2010 : Was können wir tun, damit Sie gesund bleiben? Hrsg. von Marianne Giesert im Auftr. d. DGB-Bildungswerk e. V. Hamburg: VSA-Verlag.



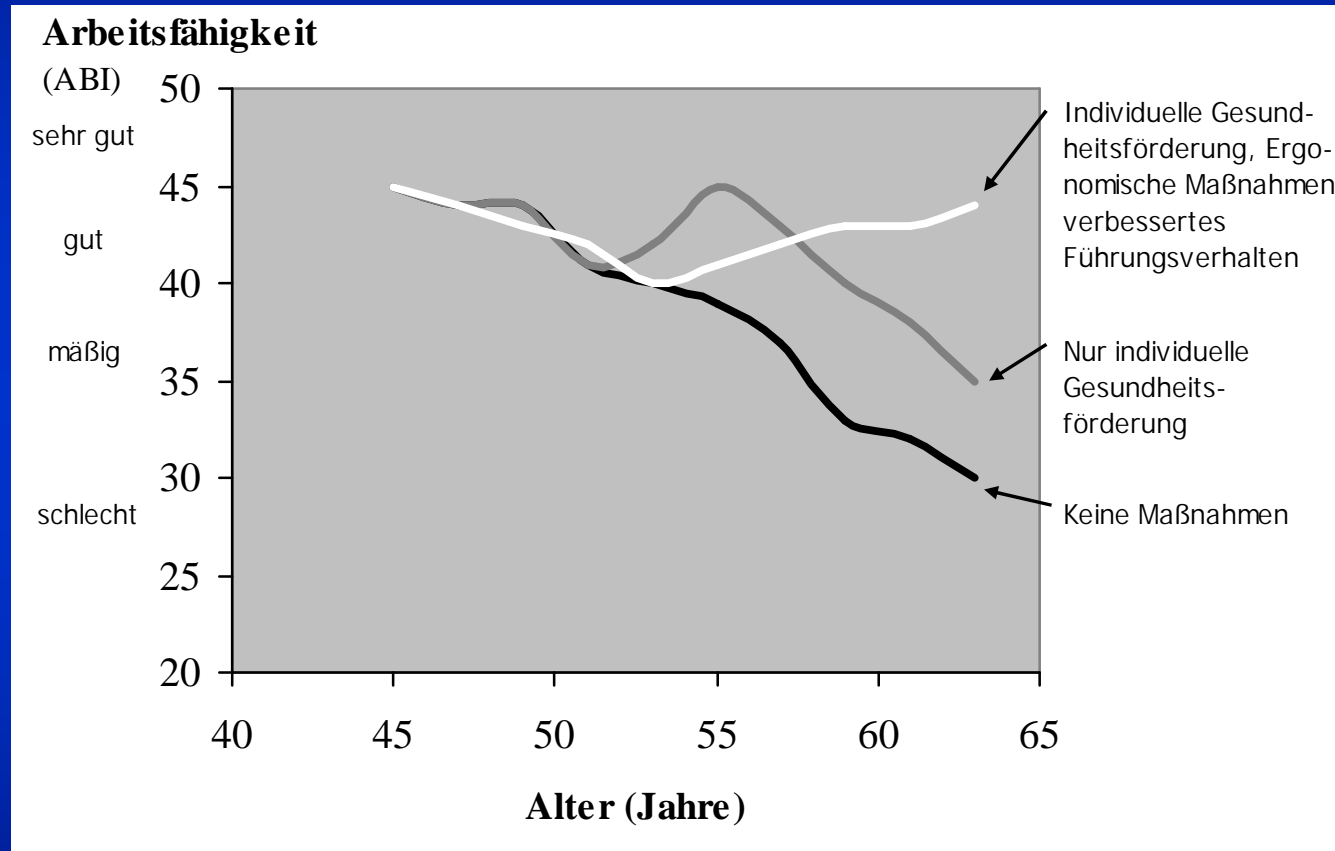
Haus der Arbeitsfähigkeit nach Ilmarinen



Quelle: Grafik
Langhoff



Arbeitsfähigkeit nach Ilmarinen



Quelle: Ilmarinen 1999



Handlungsfelder

- ∅ Arbeitsorganisation und Arbeitsgestaltung
=> Arbeit an den älteren Menschen anpassen/ Arbeitsplatzgestaltung
- ∅ Gesundheit - Betriebliches Gesundheitsmanagement
- ∅ => als ganzheitlicher Ansatz (nicht nur körperliche Leistungserhaltung)
- ∅ Führung
=> Problembewusstsein schaffen/ alte Denkmuster ändern
- ∅ Personalentwicklung: Qualifikation, Weiterbildung und lebensbegleitendes Lernen (Wissenstransfer)
- ∅ => durchdachte Planung von Erwerbsbiographien
- ∅ Unternehmenskultur
=> besonders Führungs- und Gesundheitskultur
=> aber auch das Betriebsklima/ Kommunikation



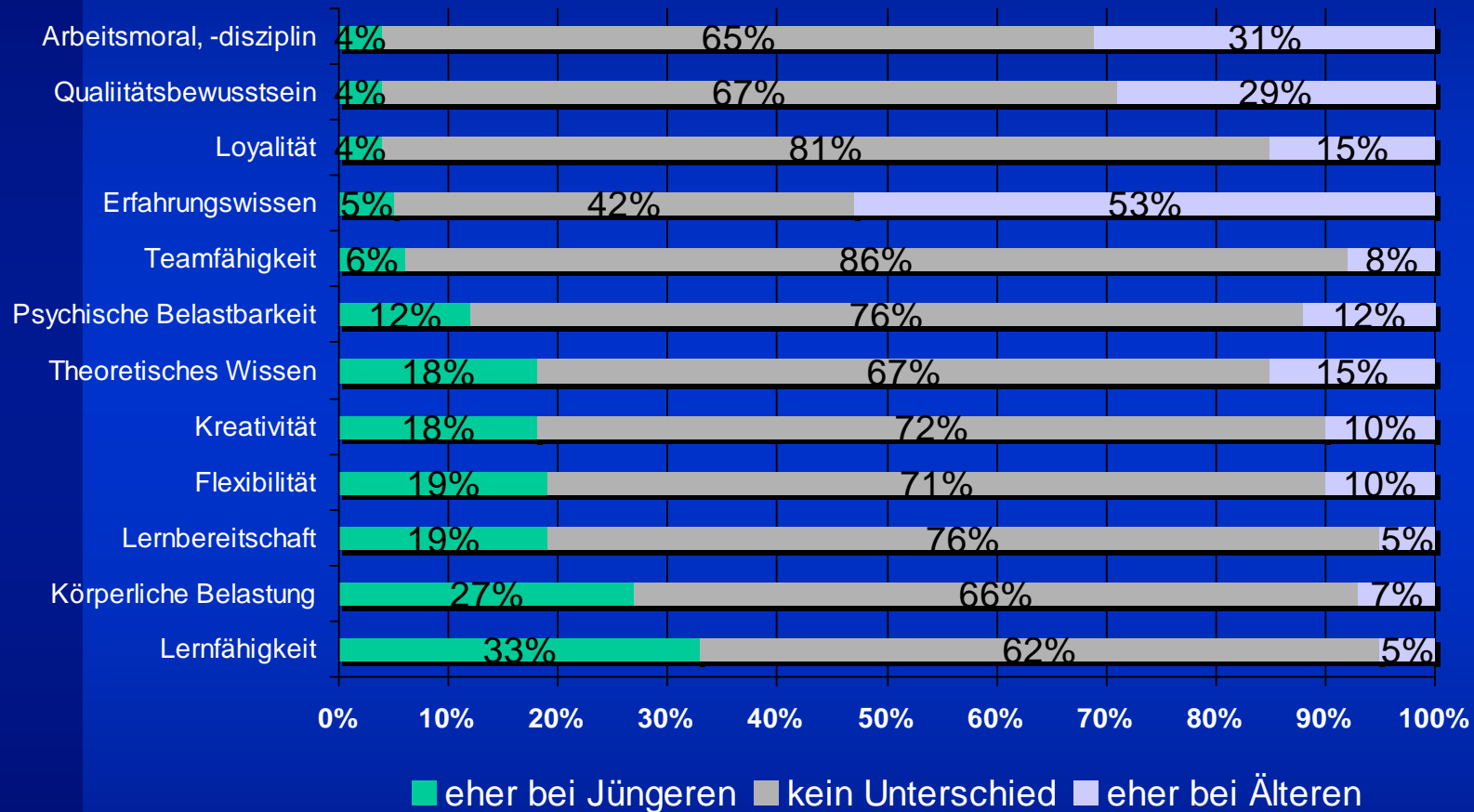
Defizitmodell und Kompensationsmodell

Perspektivenwechsel

| Defizitmodell | Kompensationsmodell |
|--|---|
| Bis Anfang 1960 | Seit Anfang 1960 |
| Einseitig negative Betrachtungsweise des Alterns und Alters | Differenzierte Sichtweise des Alters und Alterns |
| Altern und Alter = Abbau und Verfall von Qualifikation und Leistung | Wandel von Fähigkeiten im Alter, z.T. abnehmend, stabil bleibend, zunehmend |
| Betrifft alle Altersentwicklungen aller Menschen, d.h. Annahme: alle Menschen altern in gleicher Weise | Weitere Differenzierung: <ul style="list-style-type: none">• Unterschiede zwischen den Individuen (jeder altert zu einem anderen Zeitpunkt)• Unterschiede in den Alterungsprozessen verschiedener Organe• Differenzierte Beurteilung der Leistungsfähigkeit Älterer |



Leistungsfähigkeit älterer Arbeitnehmer



Quelle: Zusammenfassende Ergebnisse des IAB-Betriebspanels 2002 - Ostdeutschland. Bericht des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB)/Institut für Sozialökonomische Strukturanalysen (SÖSTRA). In: Informationen für die Beratungs- und Vermittlungsdienste (ibv) 21/2003. http://doku.iab.de/ibv/2003/ibv2103_19.pdf

Vergleich der Leistungsparameter von jüngeren und älteren Beschäftigten, MeckPomm 2002, Nennung aller Betriebe

Ältere sind insgesamt genau so leistungsfähig wie Jüngere!



Fähigkeiten, die im Alter eher zunehmen:

- ∅ Erfahrungswissen - betriebspezifisches Wissen
- ∅ berufliche Routine
- ∅ Verantwortungsbewusstsein, Pflichtbewusstsein
- ∅ Genauigkeit, Zuverlässigkeit, Gelassenheit
- ∅ Perspektivenwechsel, d.h. Probleme aus Sicht des anderen zu sehen und sich auf andere einzustellen
- ∅ die Fähigkeit, eigene Grenzen realistisch einzuschätzen



Fähigkeiten, die im Alter abnehmen:

- Ø die Merkfähigkeit im Kurzzeitgedächtnis
- Ø die Widerstandfähigkeit bei hohen physischen und psychischen Dauerbelastungen
- Ø Muskelstärke und Muskelkraft, Schnelligkeit der Bewegungen
- Ø Sehvermögen und Hörvermögen (Alterskurzsichtigkeit, Altersschwerhörigkeit etc.)
- Ø Geschwindigkeit der Informationsaufnahme und -verarbeitung
- Ø Geschwindigkeit des Denkens und Lernens



Foto: INQA

Empfehlungen der TK

Ein Unternehmen, das ein Betriebliches Gesundheitsmanagement einführt bzw. eingeführt hat, hat die optimalen Voraussetzungen, um den Demografiewandel in der Belegschaft zu bewältigen.

Mögliche Fragestellungen für den Workshop:

- Ø Welche Betriebsbereiche betrifft der demografische Wandel?
- Ø Was müssen Sie tun, damit Ihr Personal möglichst lange produktiv und leistungsfähig ist und möglichst gesund in Arbeit bleibt bis das Rentenalter erreicht ist?
- Ø Wie werden Sie als Arbeitgeber so attraktiv, dass Sie neues Personal in erforderlicher Qualität und Quantität rekrutieren können?



Interessante Internetlinks:

<http://www.wegweiserdemographie.de/>

<http://www.zdwa.de/>

http://www.demogr.mpg.de/d_default.htm

<http://www.aktion2050.de/cps/rde/xchg/aktion/>

<http://www.demotrans.de/>

http://www.progruender.de/159.htm#mod_159_68

<http://www.zukunftsradar2030.de/>

<http://www.bdwl-regionkoeln.de/>



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Techniker Krankenkasse

Petra Dann
Sportwissenschaftlerin
Betriebliches Gesundheitsmanagement
Team Südwest
Friedrich-Ebert-Anlage 1
69117 Heidelberg
Tel.: 06221/534-116
Petra.Dann@TK-online.de



Techniker Krankenkasse
Gesund in die Zukunft.