

NQA-Demographie-Check - Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA)

Silvester Siegmann

Die steigende Lebenserwartung der Bevölkerung und der Rückgang der Geburtenzahlen führen dazu, dass der Anteil der Erwerbstätigen sinkt. In Zukunft stehen in Deutschland weniger und im Durchschnitt ältere Beschäftigte den Betrieben zur Verfügung. Für die Klein- und Mittelunternehmen ergeben sich - wie für alle Unternehmen - zwei Konsequenzen:

- Wettbewerb um die qualifizierten Fachkräfte
- Höchstleistungen des Unternehmens mit älteren Belegschaften

Viele Unternehmen sind sich der konkreten Auswirkungen der demographischen Entwicklung auf ihren Betrieb noch nicht bewusst.

Der webbasierte INQA-Demographie-Check bietet einen guten Einstieg in die Thematik und unterstützt Unternehmen, ihre Ausgangssituation einzuschätzen und betrieblichen Handlungsbedarf zu identifizieren. Die Selbstbewertung orientiert sich dabei an den Handlungsfeldern des Thematischen Initiativkreises (TIK) „30, 40, 50 plus - Älterwerden in Beschäftigung“, der das Projekt auch begleitet. Angesprochen werden die Themen Personalführung und Rekrutierung, Arbeitsorganisation und Arbeitsgestaltung, Qualifizierung und Kompetenzentwicklung, Führung und Unternehmenskultur sowie Gesundheit und Arbeitsschutz.

Die Einstufung der Aussagen in „trifft eher zu“ bzw. „trifft eher nicht zu“ dauert ca. 10 Minuten. Der INQA-Demographie-Check ist anonym, online nutzbar und die Auswertung erfolgt sofort. Neben dem Test beinhaltet das Instrument weitergehende Informationen zu den einzelnen Themenbereichen mit zahlreichen Hinweisen unter anderem auf Demographie-„Werkzeuge“, Literatur und Unterstützungsangebote.

Unternehmen, die sich informieren und/oder nach dem „Demographie-Check“ das Thema vertiefen wollen, können sich in den zentralen Handlungsfeldern der Demographie näher informieren und ausgewählte Themen eigeninitiativ weiter bearbeiten.

Man findet ihn unter der URL:
<http://www.inqa-demographie-check.de>

Euroforum-Konferenz „Herausforderung Demographischer Wandel“

Silvester Siegmann

Schon jetzt steht für die Beschäftigten in den Unternehmen fest, dass sie länger arbeiten und fit bleiben müssen. Daher hatte sich die Euroforum-Konferenz in Köln am 30. und 31. März dieses Jahres dieses Thema unter der Moderation von Dr. Gottfried Richenhagen vom Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes NRW auf die Fahne geschrieben.

Beginnend in fünf Jahren werden in den meisten deutschen und europäischen Unternehmen die über 50jährigen die größte Arbeitnehmergruppe stellen. In jedem Betrieb – vom Mittelständler bis zum Konzern – muss sich die Geschäftsleitung mit den Auswirkungen des steigenden Durchschnittsalters der Belegschaft auseinandersetzen:

- Ältere Mitarbeiter verbleiben länger im Betrieb, wenn die bisher praktizierten Vorruhestandsregelungen nicht mehr greifen und das reguläre Renteneintrittsalter ansteigt.
- Die Deckung des Arbeitskräftebedarfs mit jüngeren Arbeitskräften wird deutlich schwieriger, da immer weniger qualifizierte Fachkräfte zur Verfügung stehen.

EUROFORUM

The Conference Company

Zur Person

Dr. rer. nat. Gottfried Richenhagen

Ministerium für Arbeit, Gesundheit
und Soziales des Landes NRW
Horionplatz 1
40213 Düsseldorf

Tel.: (0211)8618-3419
gottfried.richenhagen@mags.nrw.de



Kathrin Alders (li.) und Andrea Breuer (re.) von EUROFORUM organisierten die Veranstaltung sehr charmant.

Diejenigen Unternehmen, die nicht bald auf diese Umstände reagieren, gefährden ihre Wettbewerbsfähigkeit.

- Um auch ab 2010 über eine ausgewogene Altersstruktur zu verfügen, haben einige vorausschauende Unternehmen und Organisationen bereits vor Jahren die zwingend notwendigen Maßnahmen ergriffen, um den Auswirkungen der Veralterung ihrer Belegschaft Rechnung zu tragen.
- Doch erst langsam setzt sich flächendeckend die Erkenntnis durch, dass auch in allen übrigen Unternehmen und Organisationen nicht mehr länger gewartet werden kann.

Erforderlich ist, eine zukunftsorientierte, d.h. dem demografischen Wandel Rechnung tragende Personalstrategie zu entwickeln. Hierzu gehören:

- ein „gesunder Altersmix“ im Unternehmen, d.h. ein ausgewogenes Verhältnis aller Altersgruppen,
- Förderung von „jobFitness und jobKompetenz bis zur Rente“,
- Rekrutierung auch bisher noch nicht ausreichend erschlossener Personengruppen (wie z.B. Frauen und Ältere)
- Vermeidung unerwünschter Kündigungen und hoher Fluktuation

Voraussetzung hierfür sind:

- gesunde und leistungsfördernde Arbeitsbedingungen für alle Altersgruppen,
- langfristige Bindung der Mitarbeiter an das Unternehmen,
- Wertschätzung auch gegenüber älteren Mit-

- arbeiterinnen und Mitarbeitern,
- Weiterbildungsmöglichkeiten für alle Altersgruppen,
- eine familienbewusste Personalpolitik,
- ein positives Betriebsklima

Mathias Bucksteeg, Direktor Deutschland und Bereichsleiter „Zukunft der Regionen“ der Prognos AG führte aus, dass in allen drei Bereichen Einstellung, Beschäftigung und beim Austritt des Beschäftigten aus dem Erwerbsleben Maßnahmen ergriffen werden müssen.

Einstellung

- Sicherung des Fachkräftebedarfs
- Rekrutierungspolitik umstellen
- Zielgruppen ausweiten
- Verrentungswellen vermeiden

Beschäftigung

- Erhalt der Innovationsfähigkeit und Produktivität
- „Altersbuckel“ vermeiden
- Qualifizierung „Azubis 50+“
- horizontale Laufbahnen
- Integriertes HR-Management
- Work-Life-Balance

Austritt

- Sicherung des Know-How-Transfers
- altersgemischte Teams
- Mentoring-Modelle

Dr. Thomas Langhoff, der geschäftsführende Gesellschafter der Propektiv Gesellschaft für betriebliche Zukunftsgestaltungen mbH in Dortmund forderte vor allem Maßnahmen im Bereich der Kompetenzsicherung und -entwicklung:

Identifizierung und Förderung vorhandener Kompetenzen:

- Wie können die vorhandenen Kompetenzen erfasst werden (fachlich, sozial, methodisch, insbesondere Erfahrungswissen: Kompetenzpass)?
- Wie können fehlende Kompetenzen (insbesondere bei geringer Qualifizierten) unternehmensintern herangebildet werden?
- Wie kann Erfahrungswissen Älterer an Jüngere weitergegeben werden?
- Wie kann neues Wissen im Unternehmen verbreitet werden?
- Erstellung eines Kompetenzpasses zur Darlegung fachlicher, sozialer und persönlicher Kompetenzen.
- Lernförderliche Arbeitsgestaltung, z.B. durch Arbeitsanreicherung, altergemischte Teams oder Tandems (Know-How-Vermittlung an Jüngere).
- Erarbeitung von betrieblichen Qualifizierungsplänen.
- Ermöglichen von Lernen am Arbeitsplatz durch Lernzeiten oder eLearning.
- Weiterbildungsmöglichkeiten speziell für ältere Beschäftigte (z.B. zu neuen Technologien).
- Betriebsinterne Weiterbildungsberatung, einschl. Weiterbildungs-Coaching, ggf. im Rahmen strukturierter Mitarbeitergespräche.
- Erhöhung der Bereitschaft, auch Freizeiten in die eigene Weiterbildung zu investieren.

Alles in allem eine erstklassig organisierte Konferenz, die allen Teilnehmern neue Einsichten in die aktuelle Diskussion geben konnte. Für 2007 ist eine Wiederholung geplant.