



Arbeit und Alter - Zeit für Veränderung

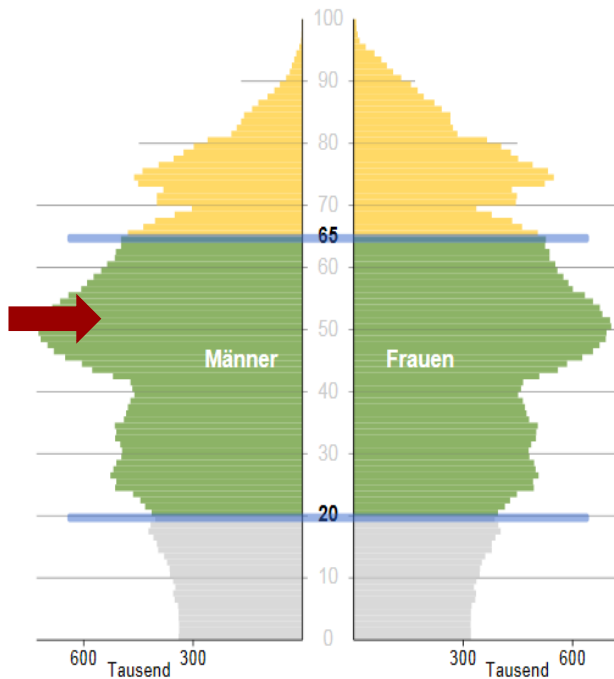
Wandel in Demographie und Werten
34. Stuttgarter Unternehmergespräch
Stuttgart, 22. Oktober 2014

Lucie Perrot, berufundfamilie gGmbH

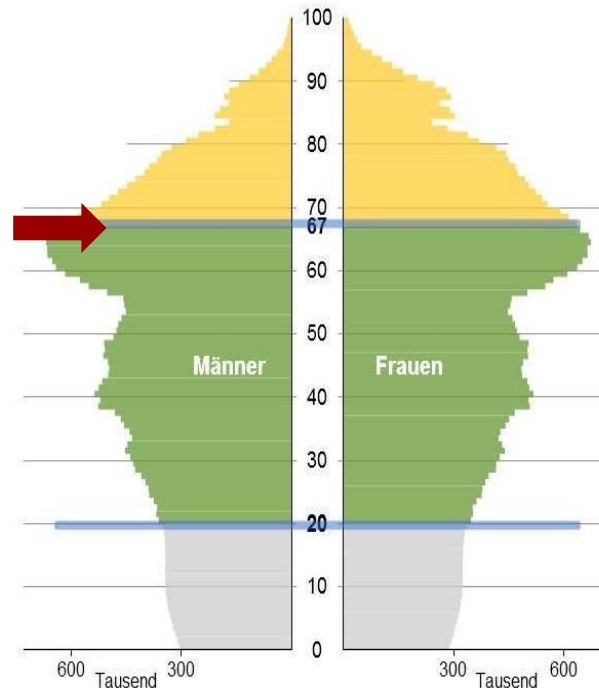


Generation „Übergang“ - rund 20 Millionen Menschen erreichen in den nächsten 15 Jahren das Rentenalter

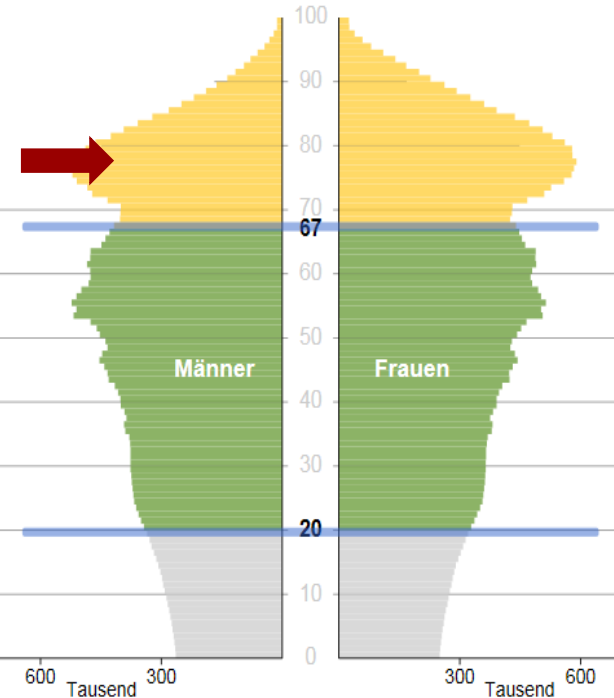
Altersaufbau: 2014
Deutschland



Altersaufbau: 2028
Deutschland



Altersaufbau: 2043
Deutschland

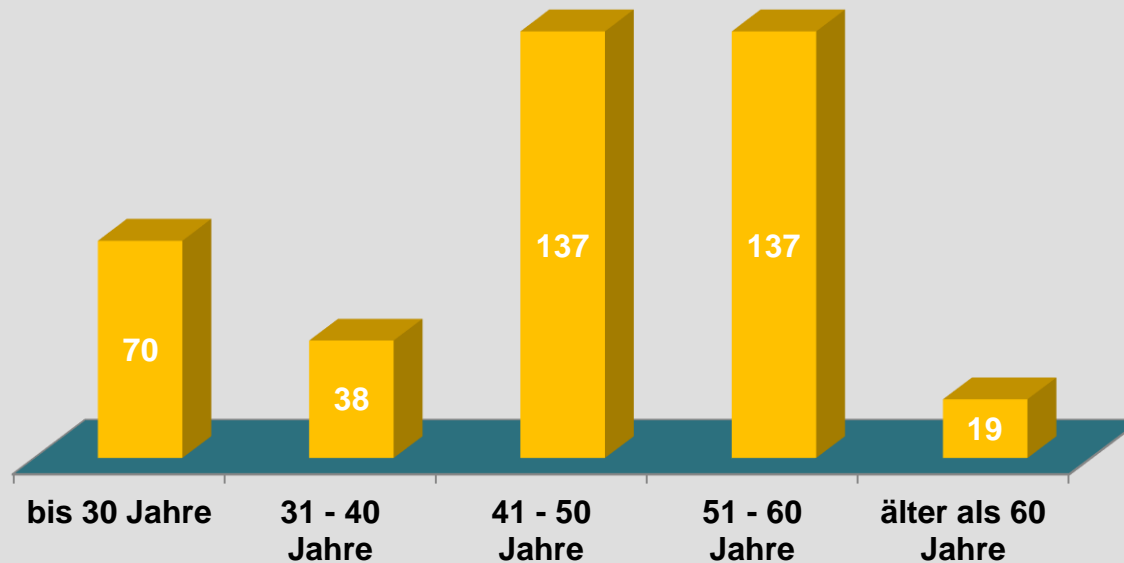


Die Realität in den Betrieben?

Energie- und Wasserversorger, 401 Beschäftigte, Sachsen-Anhalt

- Ca. 75 % der Beschäftigten über 40 Jahren
- Altersdurchschnitt von 44 Jahren
- Größte Altersklasse: 45 - 54 Jährige

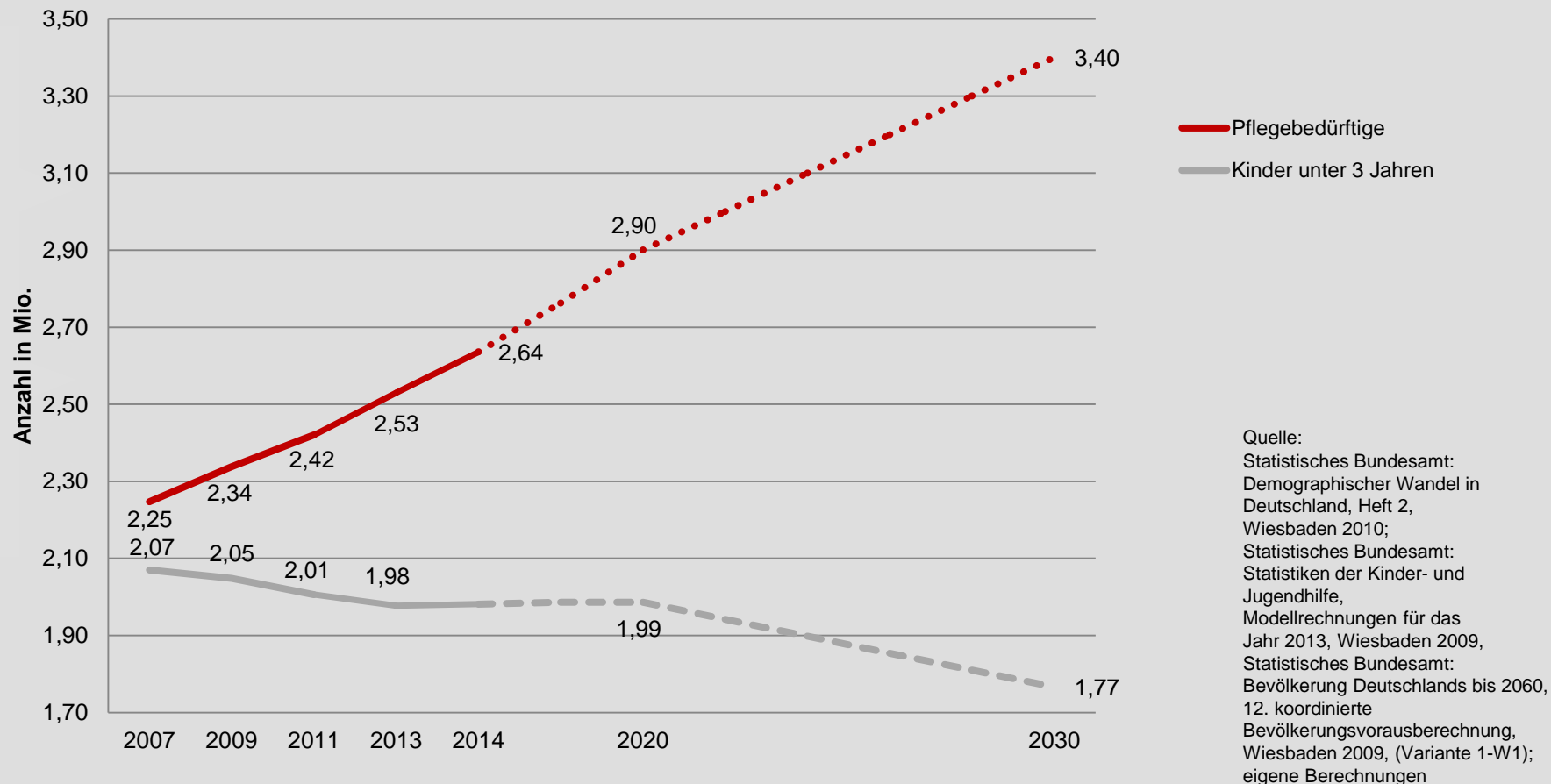
Altersstruktur heute



Herausforderung heute: Vereinbarkeit von Beruf und Pflege

Schon heute mehr Pflegebedürftige als Kinder unter 3 Jahren

Anzahl der Kinder unter 3 Jahren und Pflegebedürftige

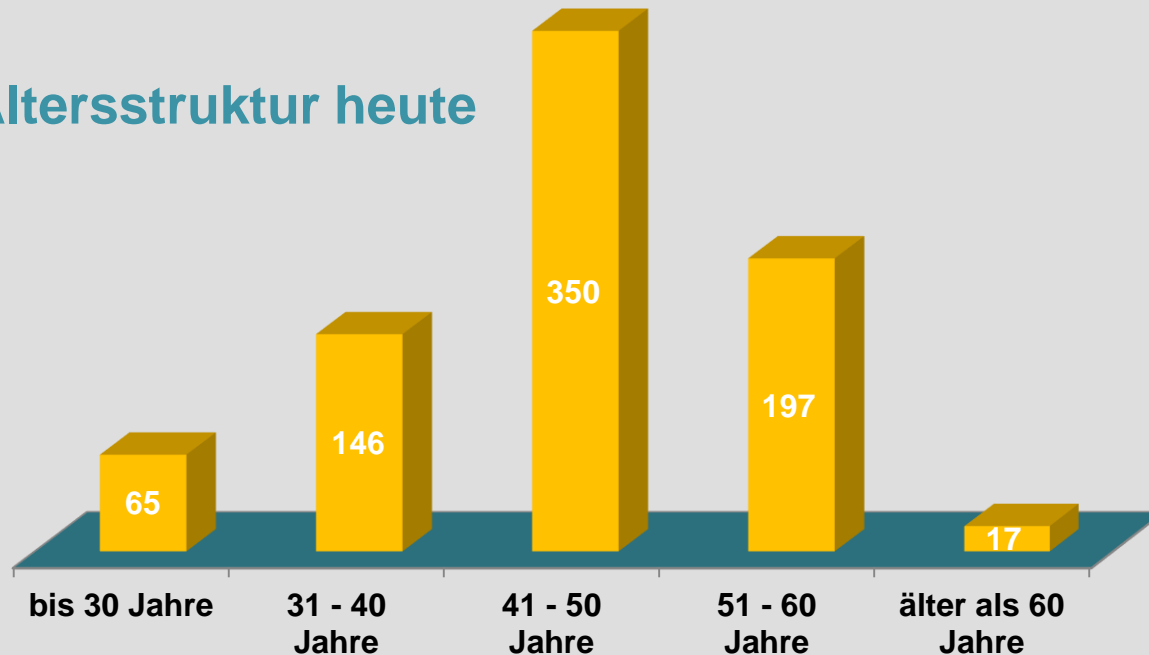


Die Realität in den Betrieben?

IT-Dienstleister, 775 Beschäftigte, Rheinland-Pfalz

- Knapp über 70 % der Beschäftigten über 40 Jahren
- Altersdurchschnitt von 44,9 Jahren
- Wirtschaftliche Situation: sehr gut , Personalbeschaffung: schwierig

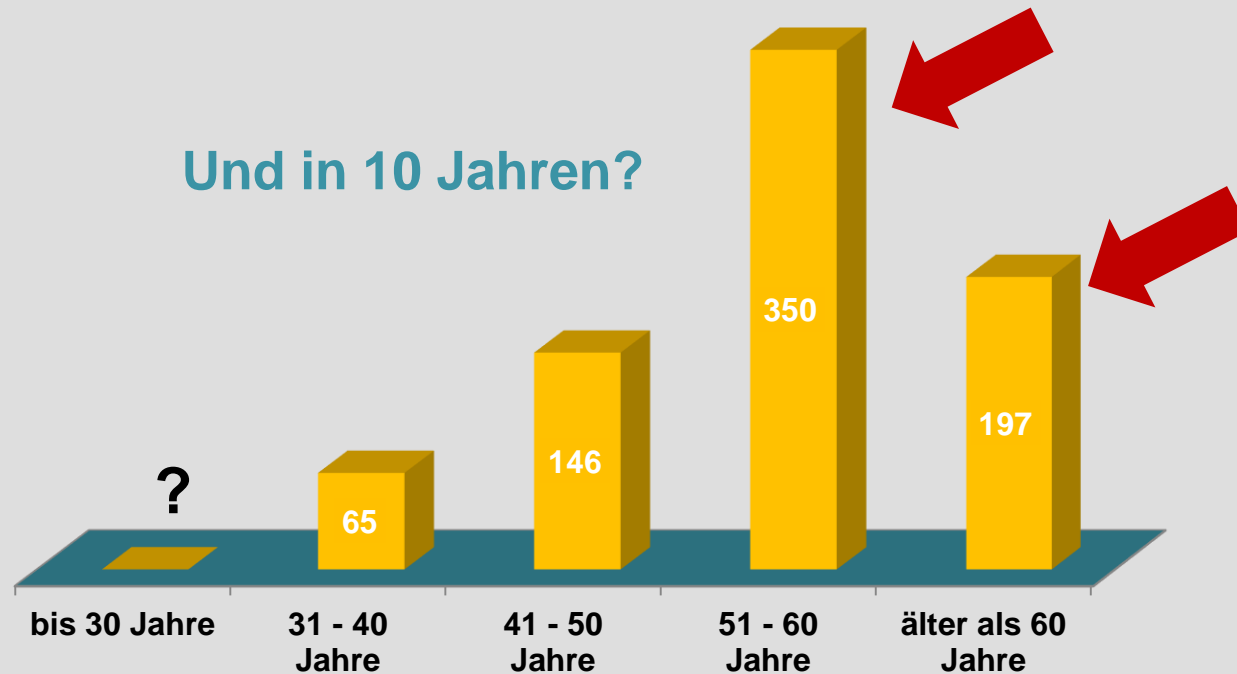
Altersstruktur heute



Die Realität in den Betrieben?

IT-Dienstleister, 775 Beschäftigte, Rheinland-Pfalz

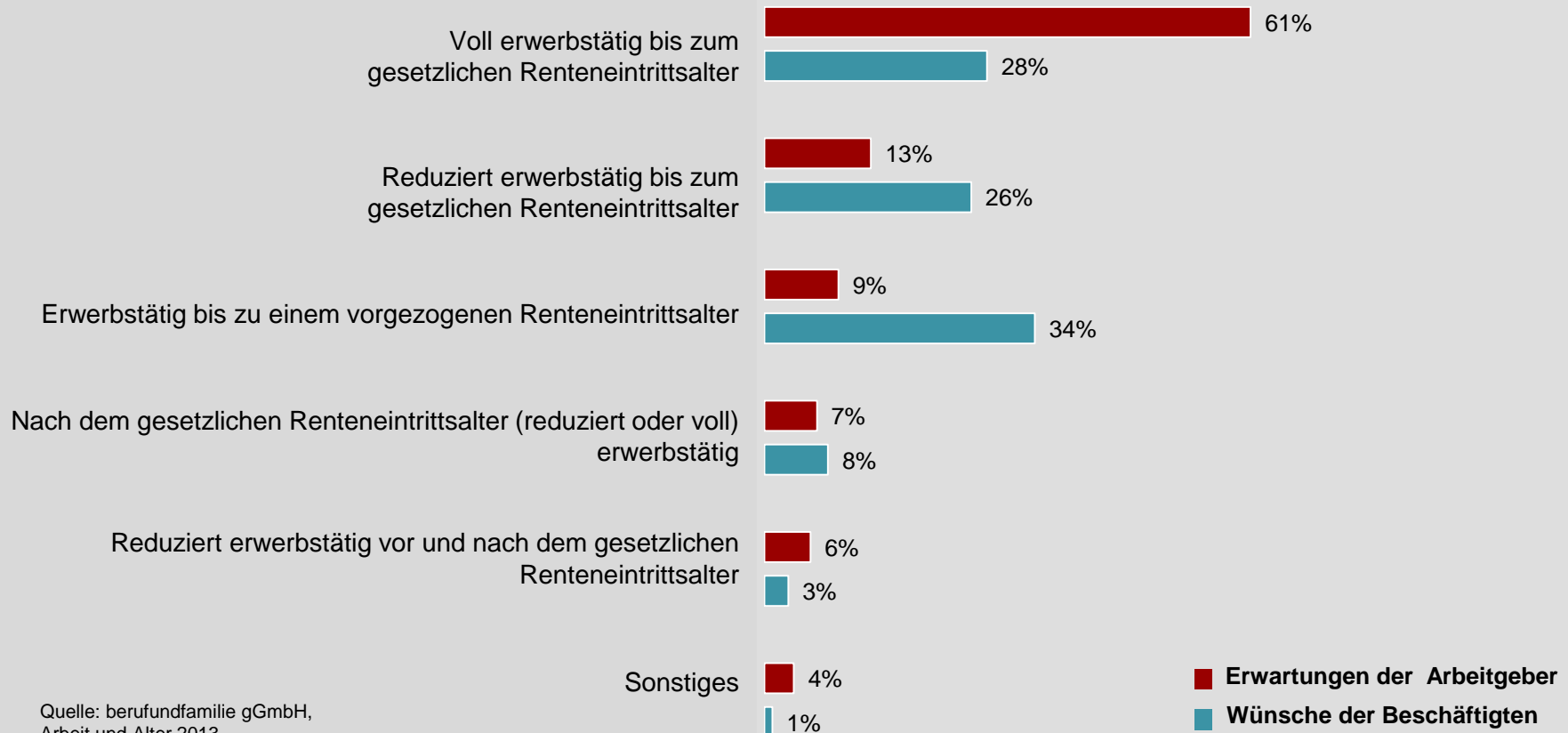
- Knapp über 70 % der Beschäftigten über 40 Jahren
- Altersdurchschnitt von 44,9 Jahren
- Wirtschaftliche Situation: sehr gut , Personalbeschaffung: schwierig



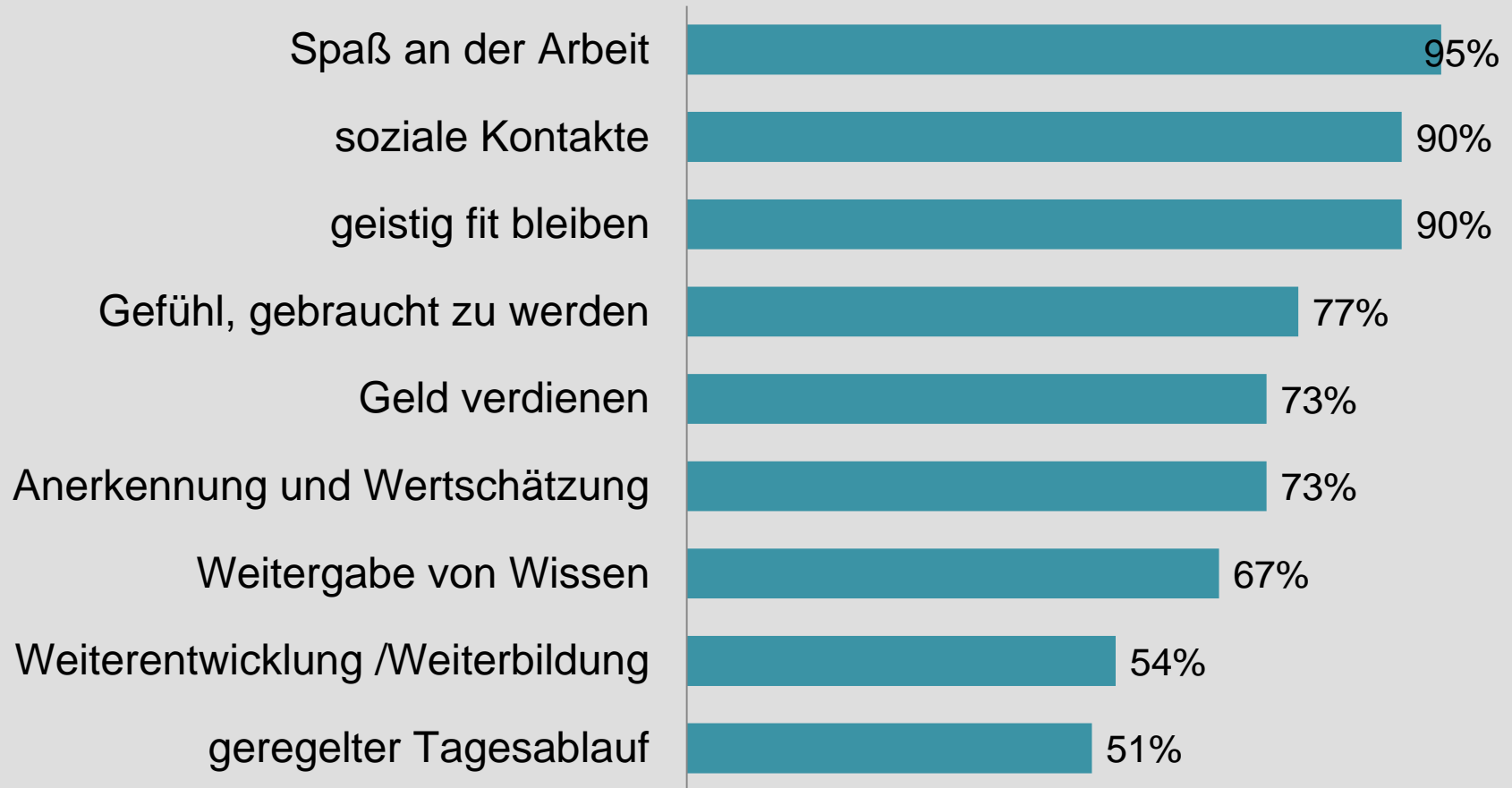
Große Diskrepanz zwischen den Erwartungen der Arbeitgeber und den Wünschen der Beschäftigten

Frage Arbeitgeber: Welche Formen des Übergangs der Beschäftigten von Erwerbsarbeit in den Ruhestand erwarten Sie in der Zukunft (ca. 10 Jahren) in Ihrem Unternehmen?

Frage Beschäftigte: Welche Form des Übergangs aus Ihrer Erwerbsarbeit/Erwerbstätigkeit in den Ruhestand würden Sie sich wünschen?



Gründe für Erwerbstätigkeit im Ruhestand



Quelle: Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung (2014):
Erwerbsarbeit & informelle Tätigkeiten der 55 bis 70-jährigen in
Deutschland

Vom Übergangspunkt ...

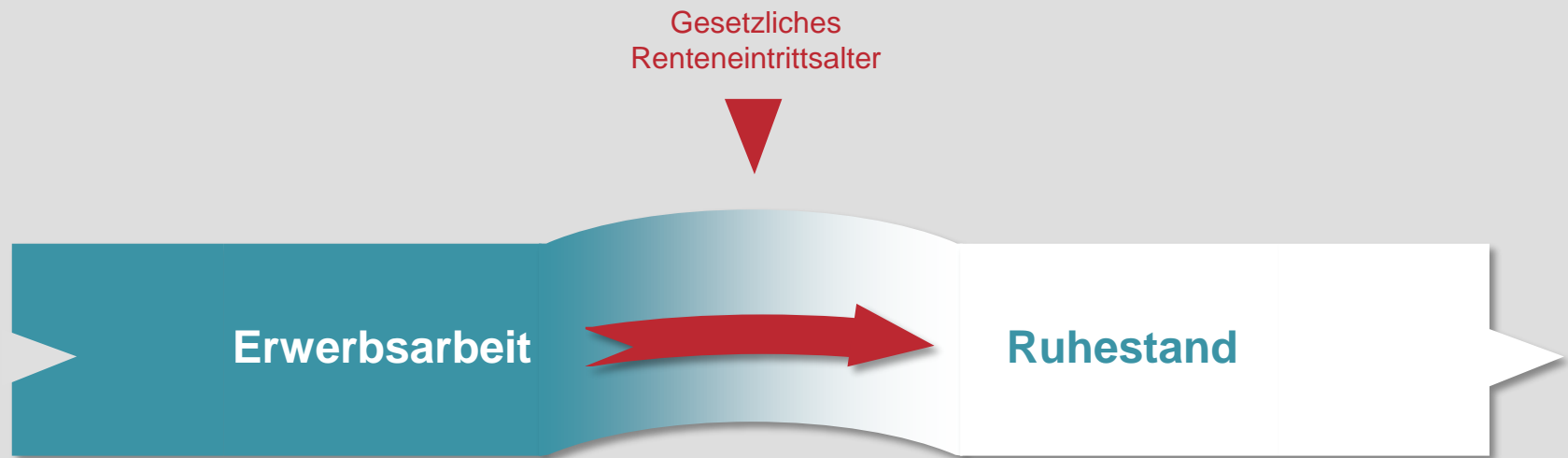
Gesetzliches
Renteneintrittsalter



Erwerbsarbeit

Ruhestand

... zur Übergangsphase



Mehr Gestaltungsmöglichkeiten...

Gesetzliches
Renteneintrittsalter

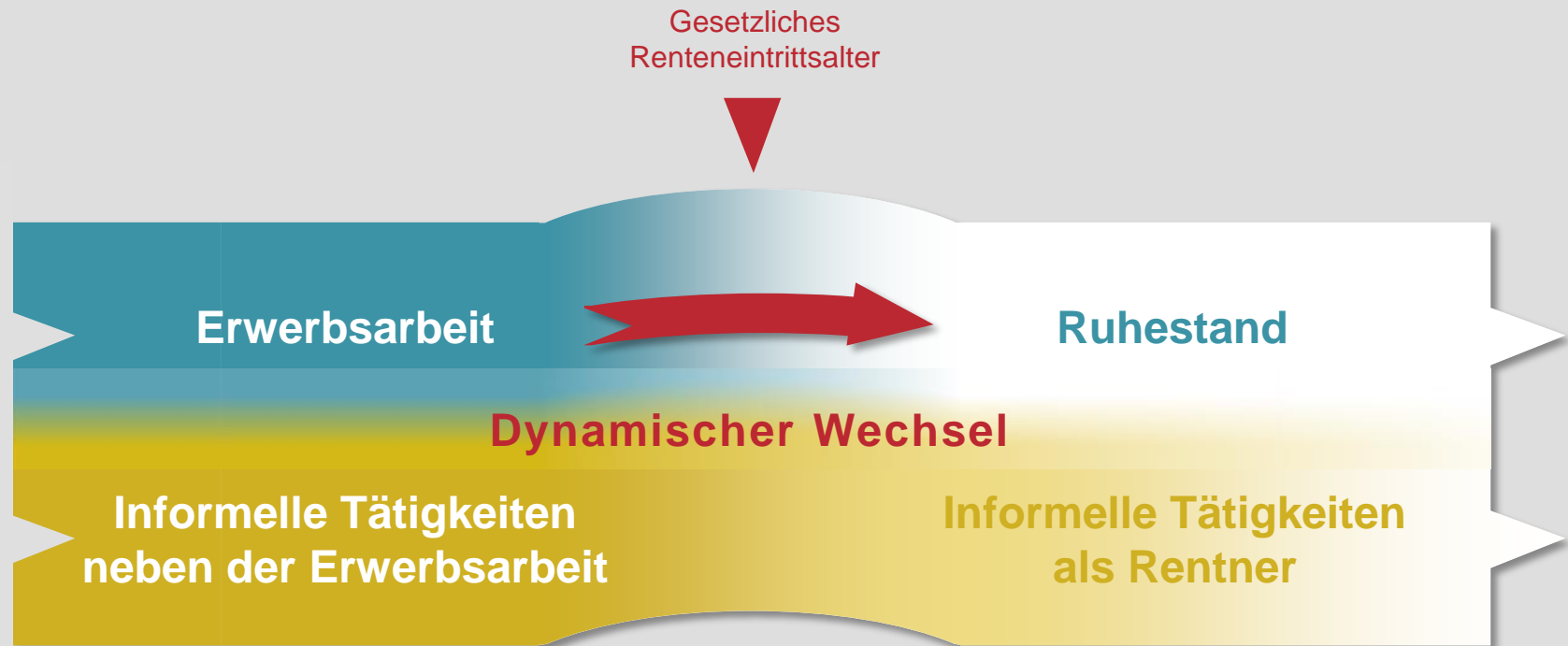


Erwerbsarbeit

Ruhestand

Informelle Tätigkeiten

....durch Beachtung unterschiedlicher „Arbeitsformen“



Der Stufenplan „Arbeit und Alter“

- ▶ 112 Maßnahmen systematisiert in 8 Handlungsfeldern
 - ▶ Zeitflexibilität erhöhen
 - ▶ Arbeit altersgerecht organisieren
 - ▶ Miteinander der Generationen fördern
 - ▶ Personal altersgerecht gewinnen und entwickeln
 - ▶ Gesundheit erhalten
 - ▶ Rentner einbinden und beschäftigen
 - ▶ Beruf und Pflege vereinbaren
 - ▶ Bürgerschaftliches Engagement unterstützen

Stufenplan **Arbeit** und **Alter** für Arbeitgeber

		Zeitflexibilität erhöhen	Arbeit altersgerecht organisieren	Miteinander der Generationen fördern	Personal altersgerecht gewinnen und entwickeln	Gesundheit erhalten	Rentner einbinden und beschäftigen	Beruf und Pflege vereinbaren**	Bürgerschaftliches Engagement unterstützen		
1	Ausgangslage analysieren	Altersstrukturanalyse								Ausgangslage analysieren	
		Belegschaftsbefragung									
		Bestandsaufnahme und Evaluierung vorhandener personalpolitischer Maßnahmen									
		Benchmarking in Bezug auf altersgerechte Personalpolitik									
		Bestandsaufnahme vorhandener Arbeitszeitmodelle und Nutzung nach Zielgruppen	Analyse des Arbeitsplatzes, der Arbeitsmittel und Arbeitsprozesse	Befragungen von Fokusgruppen	Personalbedarfsanalyse	Krankenstandsanalyse	Analyse der aktuellen und zukünftigen Bedarfe/ Einsatzmöglichkeiten	Befragungen zu aktuellen und erwarteten Pflegeaufgaben	Ermittlung des vorhandenen Engagements der Belegschaft		
	Alterssimulationen		Kompetenz- und Potentialanalyse			Recherche zu Beratungs- und Pflegeangeboten	Recherche zu regionalen Ehrenamtsstrukturen				
		Gefährdungs- und Belastungsbeurteilung*		Qualifikationsbedarfsanalyse							
2	Betriebliche Angebote ausbauen	Flexible Pausenregelungen	Förderung von Teamarbeit	Altersgemischte Teams	Förderung des lebenslangen Lernens	Aktive Pause	Einladung von Ruheständlern zu Feiern und besonderen Anlässen	Enttabuisierung des Themas »Pflege«	Freistellung fürs Ehrenamt	Betriebliche Angebote ausbauen	
		Gleitzeit/ Vertrauensarbeitszeit	Vertretungsregelungen	Paten-/ Mentorenmodelle	Altersübergreifende Lerngruppen	Ruheraum	Zugang zur Kantine für Ruheständler	Zeitflexibilität (siehe 1. Spalte)	Teilnahme an sozialen Gemeinschaftstagen/betrieblich organisierte Ehrenamtsaktionen		
		Reduzierte Arbeitszeiten	Anpassung der Arbeitsinhalte an reduzierte Arbeitszeiten	Tandemmodelle	Senior-Azubis/ Senior-Trainees	Ergonomieschulung	Zusendung der Mitarbeiterzeitung	Notfallpläne/ Vertretungsregelungen	Kooperationen mit Ehrenamtsbörsen		
		Flexibilisierung des Ausstiegs	Job Enrichment/ Job Enlargement	Planung und Gestaltung von Übergabeprozessen	Weiterbildungsangebote mit altersgerechter Didaktik	Förderung von Bewegung, Sport und Entspannung	Zugang zum Intranet	Interne oder externe Information und Beratung für Pflegende	Förderung von Schüler- bzw. Schulpatenschaften älterer/ ehemaliger Beschäftigter		
		Arbeitszeitkonten/ Zeitwertkonten	Belastungsstreuung/ Job Rotation	Nutzung von Instrumenten zur (Erfahrungs-)Wissensweitergabe	Innerbetriebliche Praktika	Gesundes Essen in der Kantine/ Ernährungsberatung/ Kochkurse	Weiterbeschäftigung nach Renteneintritt (ggf. in Teilzeit)	Kompetenzseminare für Pflegende***	Unterstützung von Nachbarschaftshilfe		
		Altersgerechte Schichtplanung	Aktive Einhaltung des Arbeitsschutzes	Nachfolgeplanungen	Planung von Karriere- und Ruhestandswegen	Betriebsärztliche (Vorsorge-)Untersuchung	Beschäftigung als Senior Expert	Vermittlung oder Bereitstellung von Senioren- und Pflege-Services***	Aufbau/Unterstützung von Generationennetzwerken		
		Telearbeit/ mobiles Arbeiten	Reduktion von Arbeitsbelastungen	Einbeziehung älterer Beschäftigter in die Entwicklung von Produkten und Dienstleistungen für Senioren	»Horizontale« Karrierewege ermöglichen	Gesundheitstag	Springerpool	Finanzielle Unterstützung	Social Sponsoring		
		Job Sharing	Ergonomische Arbeitsplatzgestaltung		Mitarbeitergespräche/ Zukunftsgespräche	Gesundheitslotsen	Begleitung des beruflichen Rollenwechsels	Pflege-Guides			
		Zusatzurlaub/ Sonderurlaub	Betriebsvereinbarungen		Gezielte Personalgewinnung älterer Fachkräfte	Gesundheitscoaching	Mentoren für den Wiedereinstieg	**eine detaillierte Übersicht finden Sie im Stufenplan »Beruf und Pflege«			
		Sabbaticals	*verpflichtend im Arbeitsschutzgesetz und den Berufsgenossenschaftlichen Vorschriften festgelegt		Altersgerechte Auswahlverfahren und Bewertungsverfahren	Kurse zum Stressmanagement, Konfliktbewältigung, etc.		***ggf. in Kooperation mit anderen Arbeitgebern			
			Seminare zur Ruhestandsgestaltung	Psychosoziale Beratung							
			Betriebliche Altersvorsorge und sonstige finanzielle Hilfen	Betriebliches Eingliederungsmanagement							
3	Altersgerechte Unternehmenskultur fördern	Kommunikation								Altersgerechte Unternehmenskultur fördern	
		Vorteile und Möglichkeiten einer altersgerechten Personalpolitik bekannt machen				Über gesetzliche Rahmenbedingungen und betriebliche Angebote informieren					
		Betriebliche Ansprechpartner benennen (z.B. Übergangsmanager)		»Neue« Altersbilder im Betrieb fördern		Vielfältige Optionen fürs Arbeiten im Alter aufzeigen		Best-Practice-Beispiele bekannt machen			
		Austausch und Vernetzung fördern (z.B. durch Generationendialog, Stammtische, betriebliche Netzwerke)				Jüngere Generationen einbinden und das Thema an die gesamte Belegschaft adressieren				Externe Öffentlichkeitsarbeit	
3	Führung	Führungskräfte sensibilisieren und gewinnen									
		Handlungshilfen für Führungskräfte		Leitbild der wertschätzenden und altersgerechten Führung		Trainings zur Förderung von wertschätzender und altersgerechter Führung					
		Mitarbeitergespräche		Partizipationsprozesse fördern		Kriterien wertschätzender und altersgerechter Führung bei Beurteilungen, Beförderung und Honorierung aufnehmen					
4	Nachhaltigkeit sichern	Evaluation und Controlling der Maßnahmen								Nachhaltigkeit sichern	
		Sicherstellung der Bedarfsgerechtigkeit und Passgenauigkeit der Maßnahmen				Prognosen der zukünftigen Rahmenbedingungen und Bedarfe					
		Anpassung und Weiterentwicklung der Maßnahmen									

Nach Jahren der Frühverrentung: wie entsteht eine Kultur der Wertschätzung älterer Beschäftigter?



Unser Altersbild wird sich ändern!





ARBEIT UND ALTER

beruf**und**familie gGmbH
Friedrichstraße 34
60323 Frankfurt am Main
Telefon 069.300388-511
info@arbeit-und-alter.de

www.arbeit-und-alter.de



berufund**familie**

Eine Initiative der Gemeinnützigen Hertie-Stiftung