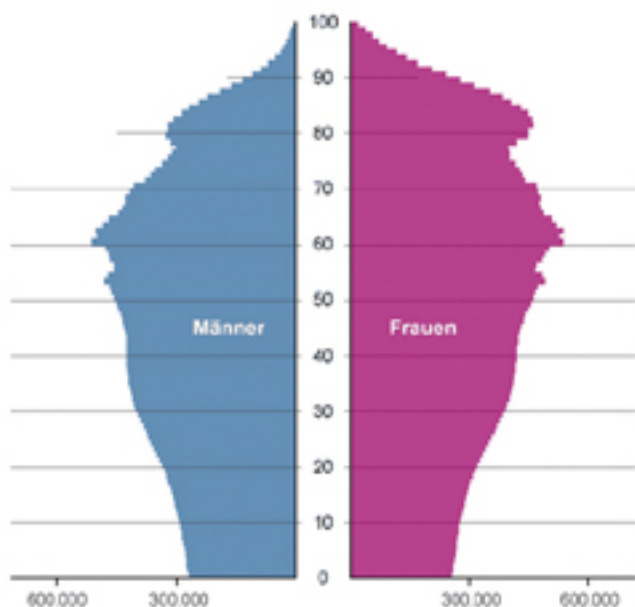


Bruno Klauk (Hrsg.)

Alternde Belegschaften – der demografische Wandel als Herausforderung für Unternehmen



Bruno Klauk (Hrsg.)

Alternde Belegschaften –
der demografische Wandel
als Herausforderung für
Unternehmen



PABST SCIENCE PUBLISHERS
Lengerich, Berlin, Bremen, Miami,
Riga, Viernheim, Wien, Zagreb

Adresse des Herausgebers:
PROF. DR. BRUNO KLAUK
Hochschule Harz (FH)
Friedrichstr. 57-59
38855 Wernigerode
Tel. 03943-659-242
E-Mail: bklauk@hs-harz.de

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek
Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der
Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im
Internet über <<http://dnb.ddb.de>> abrufbar.

Das Werk, einschließlich aller seiner Teile, ist urheberrechtlich geschützt.
Jede Verwertung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes
ist ohne Zustimmung des Verlages unzulässig und strafbar. Das gilt insbe-
sondere für Vervielfältigungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und
die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

© 2008 Pabst Science Publishers, D-49525 Lengerich

Konvertierung: Claudia Döring
Druck: KM Druck, D-64823 Groß-Umstadt

ISBN 978-3-89967-474-3

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	7
Ältere Arbeitnehmer zwischen neuem Paradigma und traditionellen betrieblichen Personalpraktiken <i>Rolf G. Heinze, Gerhard Naegele</i>	11
Der Einfluss der demografischen Entwicklung auf die Personalpolitik <i>Jutta Rump</i>	33
Alternde Belegschaften als zentrale Herausforderung für Unternehmen im Demografischen Wandel <i>Nadine Berkowski, Frank E.P. Dievernich</i>	49
Strategien zur Bewältigung des demografischen Wandels – alter(n)sgerechte Personalpolitik-Beschäftigungsfähigkeit sichern – Nachwuchs gewinnen – Wissensverluste vermeiden <i>Heidi Dunczyk, Uwe Jürgehake, Nina Moeller, Silke Senft</i>	72
GenerationenZukunft: Neue Chancen für wirtschaftliches Handeln <i>Frank Gutzmerow</i>	91
Menschen in altersgerechter Arbeitskultur (MiaA): Arbeiten dürfen, können und wollen! <i>Marc Lenze</i>	102
Das Seniorentheater SeTa in der Düsseldorfer Altstadt	105
Autorenverzeichnis	107

Vorwort

Als Gründungsmitglied des BOWIP e.V. – das ist der Alumni-Verein Bochumer Wirtschaftspsychologen – freut es mich außerordentlich, dass es dem amtierenden Vorstand gelungen ist, einen Kongress mit namhaften Referenten zum Thema „Demografischer Wandel“ zu organisieren. Ein Ziel des BOWIP ist vor allem der fachliche und übergreifende Austausch zwischen Kolleginnen und Kollegen, die sich entweder an der Hochschule der Forschung und Lehre widmen oder mit ihrer wirtschaftspsychologischen Kompetenz fest in der beruflichen Praxis stehen. Der hier vorliegende Tagungsband mit Autoren aus Wissenschaft und Praxis dokumentiert nachdrücklich, dass dieses Ziel konsequent verfolgt wird.

In den ersten beiden Kapiteln haben Wissenschaftler das Wort. **Prof. Dr. Rolf G. Heinze** von der *Ruhr-Universität Bochum* und **Prof. Dr. Gerhard Naegele** von der *TU Dortmund* erläutern zunächst Hauptdeterminanten der demografischen Entwicklung in Deutschland sowie die daraus resultierenden Gestaltungsfelder für den Arbeitsmarkt bzw. für Unternehmen. Ein besonders wertvolles Kapitel widmet sich dem Paradigmenwandel in der Arbeitsmarkt- und Rentenpolitik, der durch die „Rente mit 67“ für alle 1964 und später Geborenen persönlich spürbare Auswirkungen zeigt. Schließlich wird der Blick auf Maßnahmen zur Verbesserung der betrieblichen Beschäftigungssituation älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer fokussiert.

Prof. Dr. Jutta Rump von der *FH Ludwigshafen* am Rhein knüpft daran an und beschreibt in ihrem Beitrag zunächst Zusammenhänge zwischen dem Alter einerseits und (a) der körperlichen Leistungsfähigkeit, (b) der Lernfähigkeit, (c) dem Krankenstand, (d) der Flexibilität, (e) der Innovationskraft und (f) den betrieblichen Kosten andererseits. Zentral erscheinen ihre Ausführungen zu proaktiven, reaktiven und individuellen Handlungsansätzen zur Sicherung der sog. Employability, also der Fähigkeit zur Teilhabe am Arbeits- und Berufsleben.

Nadine Berkowski und **Dr. Frank Dievernich** schlagen in ihrem Beitrag eine Brücke zwischen der Theorie und der unternehmerischen Praxis, u.a. unter Beleuchtung des Konzeptes der Work-Life-Balance. Eine von ihrem Arbeitgeber *Kienbaum Management Consultants* durchgeführte Studie hatte das Ziel, Work-Life-Balance-Aspekte mit den Faktoren des demografischen Wandels zu korrelieren. Dazu wurden im Jahr 2007 ca. 1.200 Personalverantwortliche angeschrieben. Die Ergebnisse zeigen, dass zwar die Herausforderungen einer alterssensiblen Personalpolitik weitgehend erkannt zu sein scheinen, im Detail allerdings nur ca. 40% der Unternehmen Kenntnisse darüber besitzen, mit welchen betrieblichen Instrumenten darauf reagiert werden kann. Eine Einführung von Work-Life-Balance-Maßnahmen wurde immerhin in 70% der Unternehmen, überwiegend in großen Organisationen, umgesetzt.

Vor allem auch auf Produktionsbetriebe beziehen sich die Beispiele im Beitrag des Autorenteams **Heidi Dunczyk, Dr. Uwe Jürgehake, Nina Moeller und Silke Senft** der „*Initiative Demografie*“ mit Sitz in Dortmund. Zur Sicherstellung von leistungsfähigen Belegschaften in den Unternehmen muss auf die Hauptherausforderungen (a) Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit, (b) Gewinnung neuer Mitarbeiter und (c) Vorbereitung auf den Ruhestand durch aufeinander abgestimmte Maßnahmen und Instrumente reagiert werden. Die Autoren nennen und erläutern in diesem Zusammenhang (1) die betriebliche Laufbahnplanung, (2) die Arbeitsorganisation und den Arbeitseinsatz, (3) die Arbeitszeitgestaltung, (4) die Arbeitsgestaltung und das Gesundheitsmanagement sowie (5) die Personalentwicklung. **Frank Gutzmerow**, Mitarbeiter der *Wirtschaftsförderung Dortmund*, zeigt in seinem Artikel, mit welchen Maßnahmen ein Stadtteil generationenfreundlich entwickelt werden kann. Seit über einem Jahr arbeitet ein interdisziplinäres Team aus Raumplanern, Marketing- und Wirtschaftsfachleuten an Maßnahmen in den Handlungsbereichen „Wohnen“, „Gesundheit“, „Einkaufen/Handel“ und „Bildung, Kultur und Freizeit“. In diesem Zusammenhang wurden, koordiniert durch das Projektteam, innovative Produkte und Dienstleistungen entwickelt, etwa ein Navigationsdienst für Fußgänger, die schrittweise Übertragung von Wohneigentum von Alt auf Jung oder ein Generationen-Kulturprojekt, bei denen alte und junge Menschen gleichermaßen profitieren: Senioren laden jüngere Menschen zu Kulturveranstaltungen ein, Letztere übernehmen dafür den Transport und begleiten die Senioren „vor Ort“.

Abschließend folgt eine kurze Beschreibung des Projektes „Menschen in altersgerechter Arbeitskultur (MiaA)“ durch **Marc Lenze**, Inhaber des *Institut für gesundheitliche Prävention (IFGP)* in Münster.

Zugegeben: Einige allgemeine Angaben zum demografischen Wandel kommen in den Artikeln mehr als einmal vor. Wir haben aber nicht nur aus Gründen eines besseren Leseflusses darauf verzichtet, alle inhaltlichen Redundanzen zu beseitigen: Einige Daten sind so aufregend und zum Teil alarmierend, dass eine wiederholte Darbietung sicherlich der Behaltensleistung nicht schadet.

Alarmieren sollte uns natürlich – weder auf der gesellschaftlichen noch auf der persönlichen Ebene – nicht das Älterwerden an sich. Es gehört zum natürlichen Gang der Dinge. „Älter werden“ ist aber etwas anderes als „alt sein“. Der Schweizer Dramatiker John Knittel hat in diesem Zusammenhang einmal formuliert: „Alt ist man dann, wenn man an der Vergangenheit mehr Freude hat als an der Zukunft.“

In die Zukunft blickend sei abschließend den nachfolgenden Sponsoren, insbesondere der Wirtschaftsförderung der Stadt Dortmund, herzlich gedankt. Ohne sie wäre die Herausgabe des Buches sowie die Tagung nicht möglich gewesen.

Herdecke, im Mai 2008

Prof. Dr. Bruno Klauk

für das Organisationsteam des BOWIP-Kongresses 2008:

Verena Walpert, Uwe Jung, Michaela Salewski-Renner, Julia Richter



www.bowip.de

Unterstützer und Sponsoren



Stadt Dortmund
Wirtschaftsförderung

Stadt Dortmund, Wirtschaftsförderung
www.wirtschaftsfoerderung-dortmund.de



DIE UNTERNEHMER-HOCHSCHULE

Business and Information Technology School,
Iserlohn
www.bits-iserlohn.de



Hochschule für angewandte
Wissenschaften (FH)
University of Applied
Studies and Research

Hochschule Harz (FH), Wernigerode
www.hs-harz.de



Ruhr-Universität Bochum
www.rub.de



C4C group
competence for communication
www.c4c.com

Competence for Communication (Consulting
und PR, Gelsenkirchen)
www.cforc.com



eligo – Psychologische Personalsoftware GmbH,
Bochum
www.eligo.de



Walpert
Personal &
Persönlichkeit

Walpert – Personal & Persönlichkeit, Hagen
www.verena-walpert.de

Ältere Arbeitnehmer zwischen neuem Paradigma und traditionellen betrieblichen Personalpraktiken

Rolf G. Heinze, Gerhard Naegele

1. Hauptdeterminanten der demografischen Entwicklung in Deutschland

Die demografische Entwicklung in Deutschland ist im Wesentlichen gekennzeichnet durch das Zusammenwirken von folgenden Mega-Trends:

- Konstant niedrige Geburtenraten und wachsende Kinderlosigkeit;
- Rückgang in der Gesamtbevölkerung, insbesondere nach 2025 und 2030;

Allerdings ist der Rückgang der Bevölkerung nicht gleichzusetzen mit einem Rückgang der Haushalte, denn hier beobachten wir seit Jahren einen Trend zur Zunahme kleinerer und insbesondere von Ein-Personen-Haushalten.

- Parallel dazu findet eine Fortsetzung des globalen Trends zur Alterung der Gesellschaft statt.

Diese Aussage erfordert jedoch insofern eine Binnendifferenzierung, als wir nämlich ein „dreifaches Altern der Bevölkerung“ konstatieren müssen. Darunter versteht man die Gleichzeitigkeit der Zunahme (1) der absoluten Zahlen älterer Menschen, (2) ihres Anteils an der Gesamtbevölkerung und (3) die überdurchschnittliche Zunahme des Phänomens der Hochaltrigkeit.