



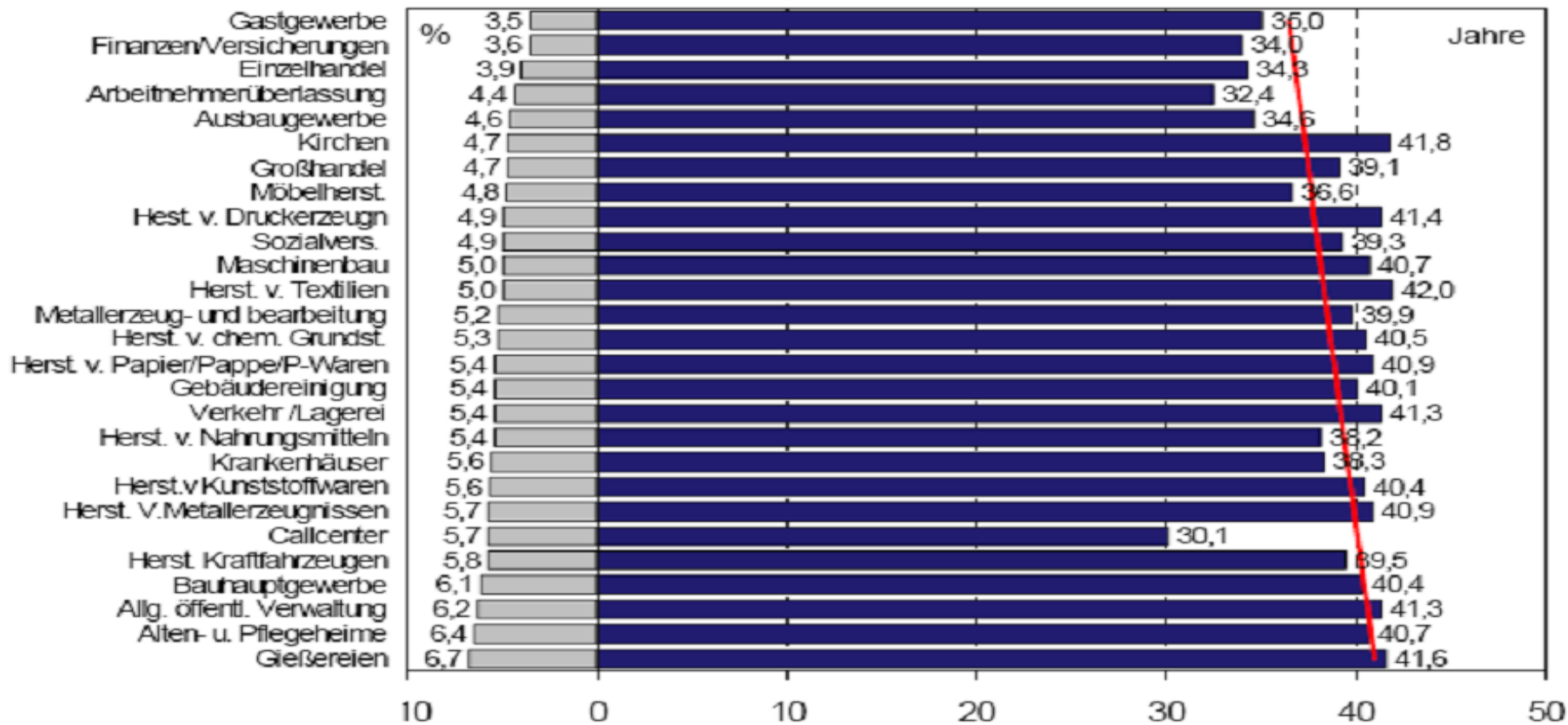
Erfolgreicher Umgang mit dem demografischen Wandel – Arbeitspolitische Herausforderungen

Dr. Gottfried Richenhagen

Abschlusspräsentation des Modellprojektes „Mitten im Job“ –
18. Juni 2008



Krankenstand und Durchschnittsalter



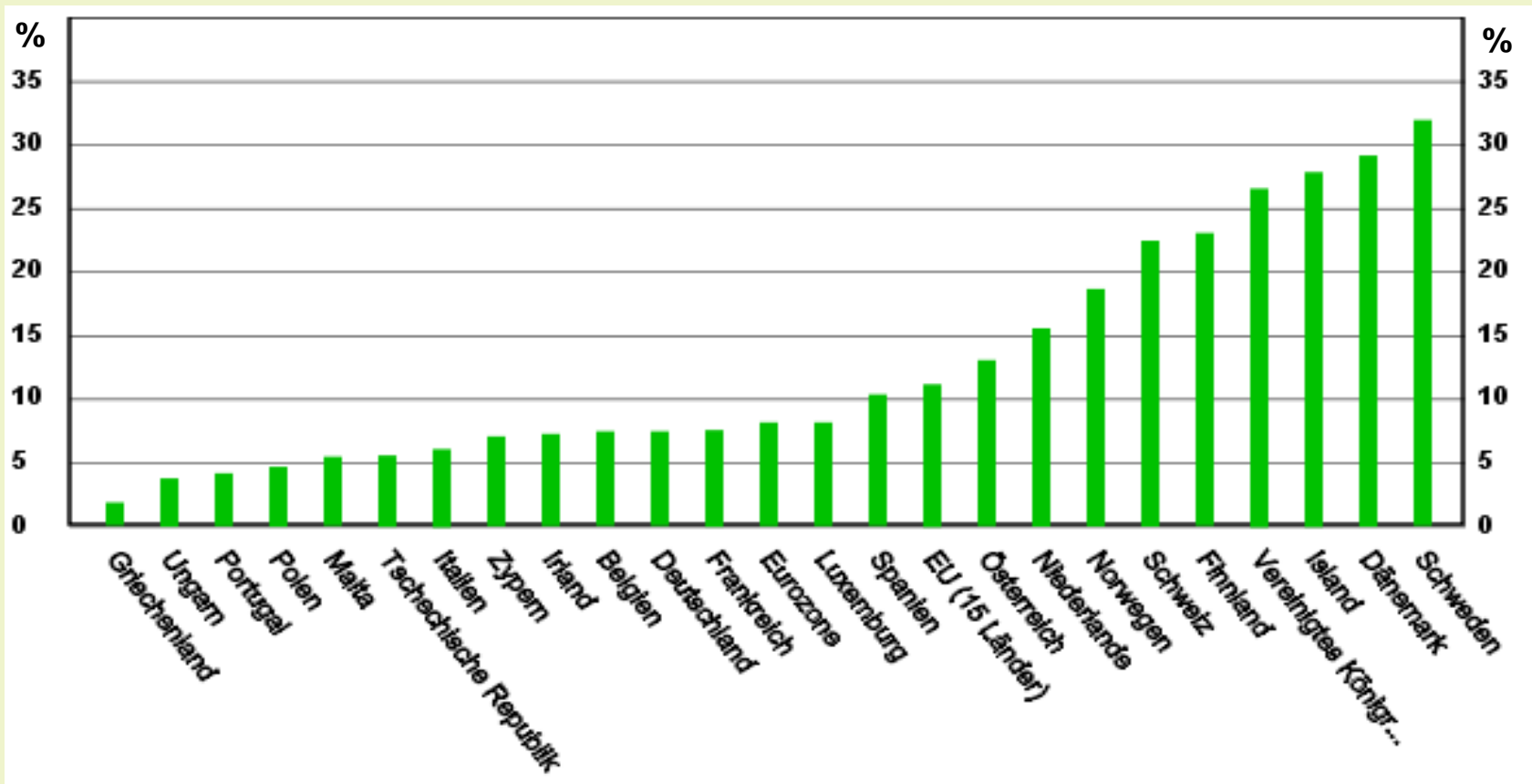


Weiterbildungsbeteiligung nach Altersgruppen (berufliche Weiterbildung)

	2000	2003	2007
50 – 64 Jahre	18 %	17 %	19 %
35 – 49 Jahre	36 %	31 %	31 %
19 – 34 Jahre	31 %	39 %	27 %



Erwachsenenbeteiligung an Aus und Weiterbildung in 2006



Anteil Arbeitnehmer in %, die in den letzten 12 Monaten an Fortbildungen teilgenommen haben.

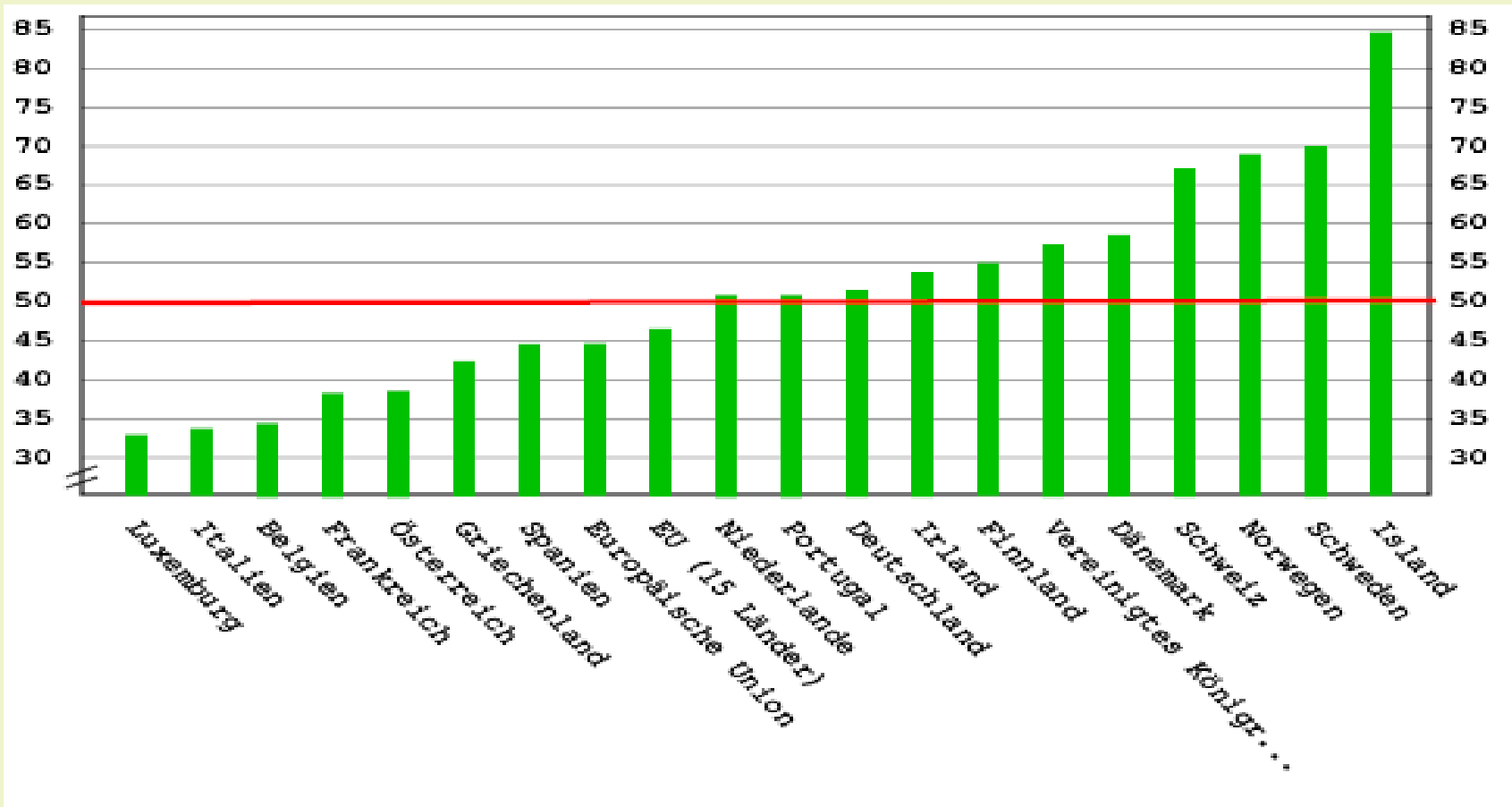


Bruchlose Fortführung bisheriger Strategien - Risiken

- **Altersbedingte Abschwächung des Produktivitätsfortschrittes durch Verluste von Wettbewerbs-, Innovations- und Beschäftigungsfähigkeit.**
- **Konkurrenz der Unternehmen um potentielle junge Erwerbsfähige (Competition of talents).**
- **Regionale und qualifikationsbezogene Mismatches am Arbeitsmarkt.**

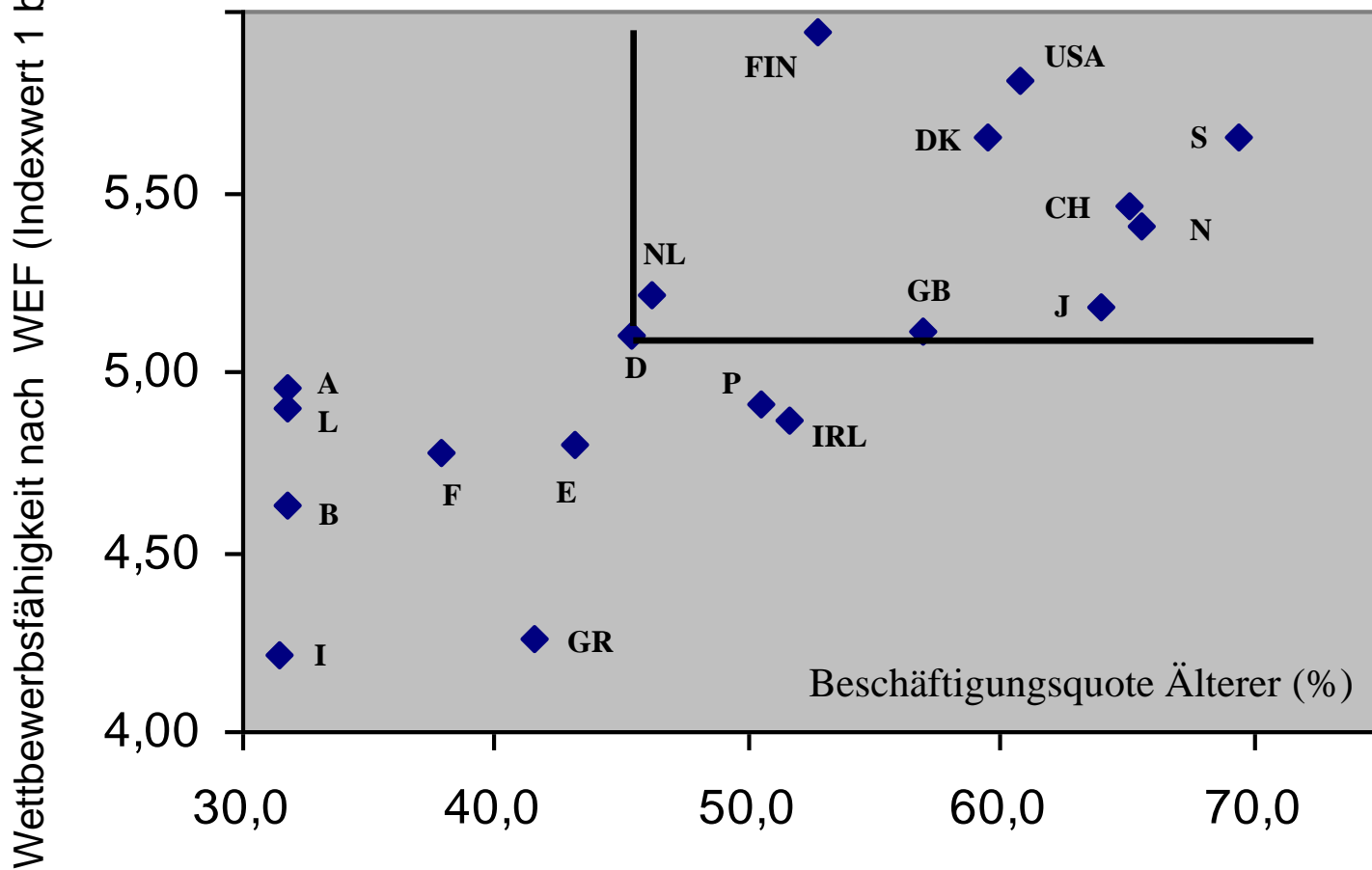


Beschäftigungsquoten Älterer 2007 international (in %)





7) Beschäftigungsquoten und Wettbewerbsfähigkeit 2005





Mit alternden Belegschaften ...

... wettbewerbsfähig und innovativ sein. Dazu ist es erforderlich

- Fehlsteuerungen beim Übergang in die Nacherwerbsphase (Frühverrentung) zu beseitigen und**
- neue Strategien zum Erhalt und zur Förderung der Beschäftigungsfähigkeit umzusetzen.**



Haus der Arbeitsfähigkeit nach Ilmarinen

Motivation



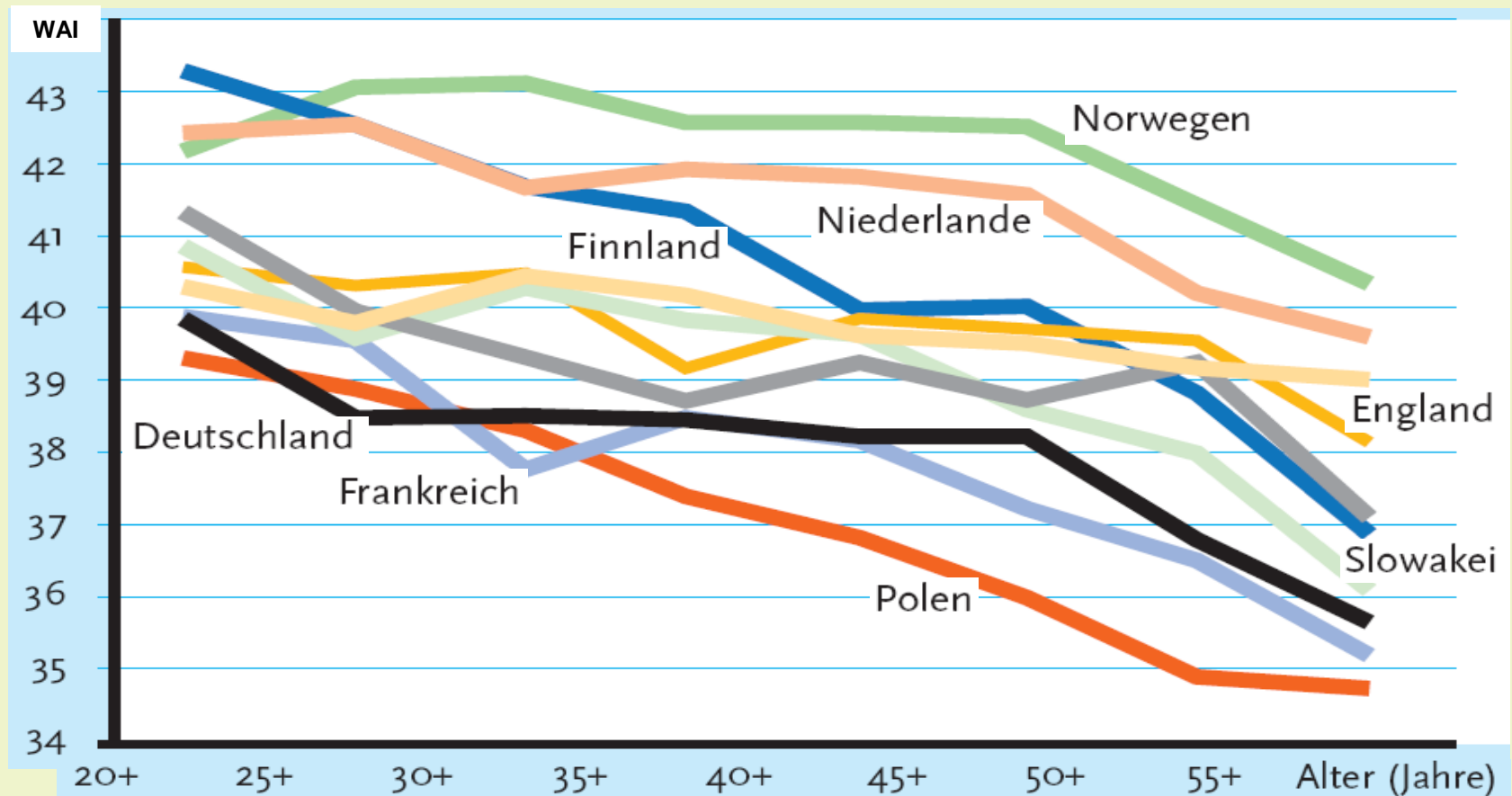
Kompetenz

Gesundheit

Arbeitsbedingungen



Arbeitsfähigkeit bei Pflegekräften



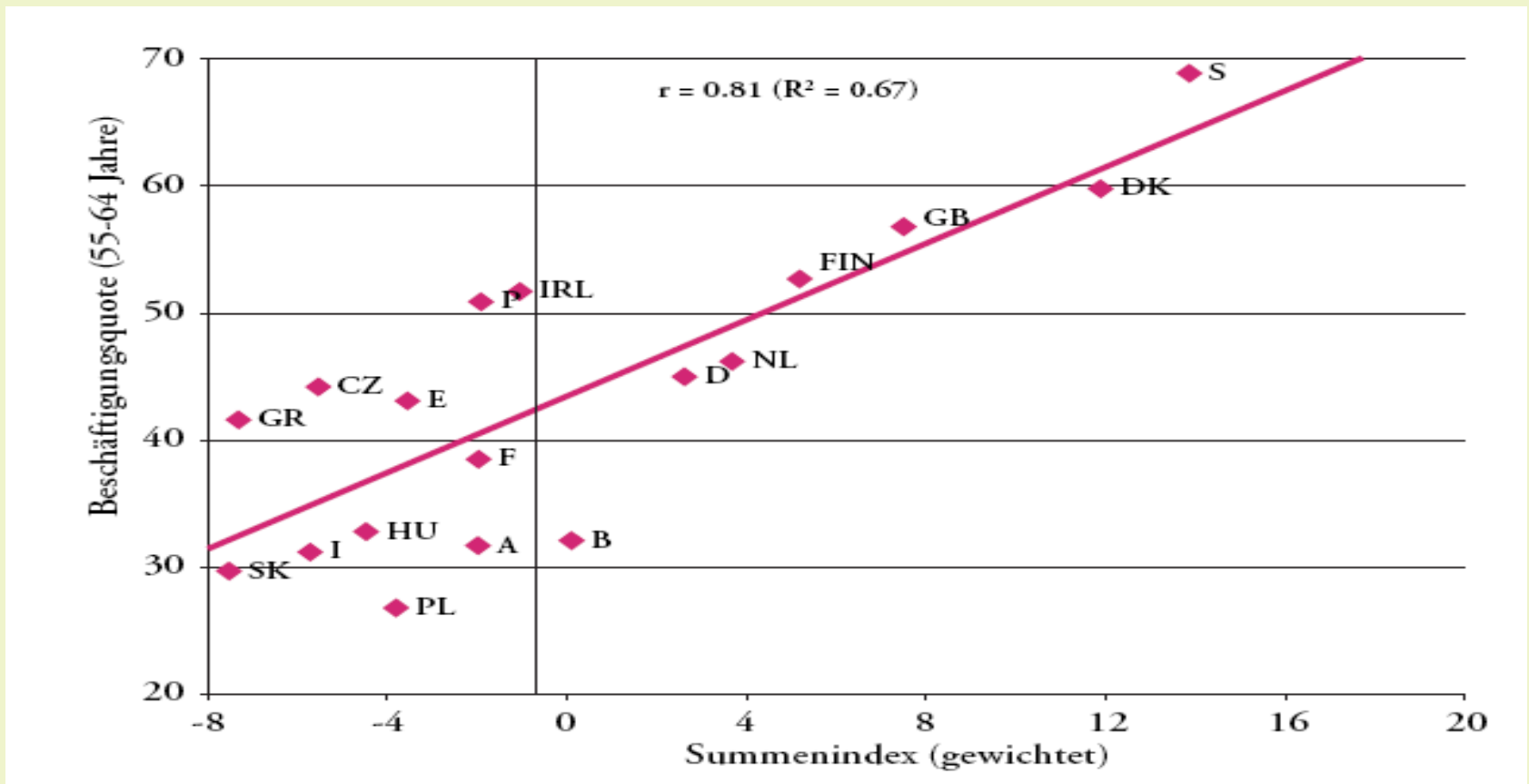


Beschäftigungsquote Älterer – Push- und Pull-Faktoren I

- **Arbeitskräftebedarf: Regional, Art der Arbeit (x2).**
- **Qualifikation: Teilnahme am lebenslangen Lernen.**
- **Angebot an Teilzeitbeschäftigung.**
- **Förderung der Beschäftigung Älterer, die eingeschränkt.**
- **Zufriedenheit mit der Beschäftigung.**
- **Relative Lohnkosten Älterer (Senioritätsprinzip).**
- **Steuern und Abgaben: Besteuerung des Einkommens in Relation zu erwarteten Rentenzahlung (x2).**



Beschäftigungsquote Älterer (2005, %) - Push- und Pull-Faktoren II





Demografiebewusstes Personalmanagement in aller Kürze:

- **Mehr und bessere Weiterbildung in allen Altersgruppen.**
- **Systematische Förderung von Gesundheit bei der Arbeit.**
- **Alternsgerechte Führung und Unternehmenskultur.**
- **Gestaltung der Arbeit und der Arbeitszeit so, dass Stärken Älterer, „Mittelalter“ und Jüngerer genutzt werden.**
- **Langfristige Sicherung des betrieblichen Wissens.**
- **Rekrutierung bisher noch nicht ausreichend erschlossener Personengruppen (wie z.B. Frauen und Ältere).**
- **Arbeitgeber-Attraktivität erhöhen.**
- **Senioritätsentlohnung überprüfen.**



Arbeitspolitisches Handlungskonzept des Landesregierung

- **Gemeinsame Initiative mit den Sozialpartnern.**
- **Nutzung vorhandener arbeitspolitischer Instrumente.**
- **Regionale Netzwerkarbeit.**
- **Öffentlichkeitsarbeit.**
- **Unterstützung von Branchenlösungen.**
- **Initiative ältere Langzeitarbeitslose.**
- **Initiativen auf Bundesebene.**



Demografischer Wandel in der Arbeitswelt

**Herausforderung: Mit alternden
Belegschaften hohe**

- **Wettbewerbs-,**
 - **Innovations- und**
 - **Beschäftigungsfähigkeit**
- sicherstellen.**

Aufgabe der Arbeitspolitik:

**Aktivierende Unterstützung
der Unternehmen und
Beschäftigten!**

Ministerium für Arbeit,
Gesundheit und Soziales
des Landes
Nordrhein-Westfalen

NRW.

NÄHER AM MENSCHEN

„Hohe Wettbewerbs-, Innovations-
und Beschäftigungsfähigkeit
mit älter werdenden Belegschaften!“

Gemeinsame Erklärung
von Sozialpartnern und Landesregierung
zum demografischen Wandel in der Arbeitswelt

DGB
NRW.

**arbeitgeber
nrw**

Landesvereinigung der
Arbeitgeberverbände
Nordrhein-Westfalen e.V.



Gemeinsame Initiative mit den Sozialpartnern

- **Gemeinsame Aufforderung an Unternehmen und Beschäftigte in NRW, die Herausforderungen des demografischen Wandels in der Arbeitswelt intensiver und proaktiver als bisher anzugehen.**
- **Zugleich: Selbstverpflichtung der drei Partner, in diesem Feld mit eigenen und gemeinsamen Maßnahmen tätig zu werden.**
- **Nächste Schritte: Umsetzung der in der gemeinsamen Erklärung vereinbarten Maßnahmen in eigener und gemeinsamer Verantwortung.**



Gemeinsame Maßnahmen mit den Sozialpartnern

- **Regionale Demografiekonferenzen mit Informationen über vorbildliche Projekte und Initiativen und zur Ermöglichung regionaler Synergien (Unterstützende Netzwerke).**
- **Internetportal für Unternehmen und Beschäftigte (www.arbeit-demografie.nrw.de).**
- **Audit zur demografiebewussten Personalpolitik.**
- **Gemeinsame „Demografie-Marke“, unter der die Aktivitäten bekannt gemacht werden.**



Audit für eine demografiebewußte Personalpolitik

- **Ziel**: Etablierung eines aktivierenden Audits analog dem Audit „Familie und Beruf“ (Hertie-Stiftung); nach Pilotphase selbsttragend.
- **Nutzen** für die Unternehmen:
 - Imagegewinn
 - Vorteile bei Fachkräfterekrutierung.
- **Stand**: Grobkonzept entwickelt und auf Arbeitsebene mit den Partnern abgestimmt.
- **Weiteres Vorgehen**: Bewilligung eines Pilotprojektes, Finanzierung aus dem Innovationstopf (ESF).



Arbeitspolitische Unterstützungsangebote

- **Wissenstransfer durch Beispiele guter Praxis, z.B. durch Workshops, Netzwerke, Datenbanken (z.B. good-practice.org).**
- **Förderung von Beschäftigung und Beschäftigungsfähigkeit, z.B. Weiterbildungsscheck, Bildungsgutscheine, Initiative 50plus des Bundes.**
- **Unterstützung bei Beratung durch Externe, z.B. Potentialberatung, Arbeitszeitberatung, regionale Demografie-Berater, TBS.**
- **KomNet: Informations- und Wissensmanagement zum Thema.**
- **Hilfe bei der Erarbeitung von Branchenlösungen.**
- **Modellprojekte**



Branchendialoge und Unterstützung von Branchenlösungen

- **Ziel:** Branchendialoge und Initiierung von Branchenstrategien zur Bewältigung der Herausforderungen des demografischen Wandels. Branchen: Verkehr, Gießereien/Schmieden, Chemie, Gastgewerbe.
- **Maßnahmen:**
 - Förderung innova-Projekt, Branche ÖPNV.
 - Förderung Pegasus-Projekt, Schmiedeindustrie.
 - Branchendialog in der Chemieindustrie: Alternsgerechte Schichtplangestaltung.