



Länger und gesünder arbeiten – Mit älter werdenden Belegschaften durchstarten!

Dr. Gottfried Richenhagen

50plus-Tag 2010 - Unternehmen mit Weitblick - Borken, 1. Juli 2010



Folgende Fragen stehen im Mittelpunkt

- **Älter werdende Belegschaften – Worum geht es?**
- **Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit länger erhalten: Wie ist dies möglich?**
- **Welche Unterstützung bietet Nordrhein-Westfalen?**



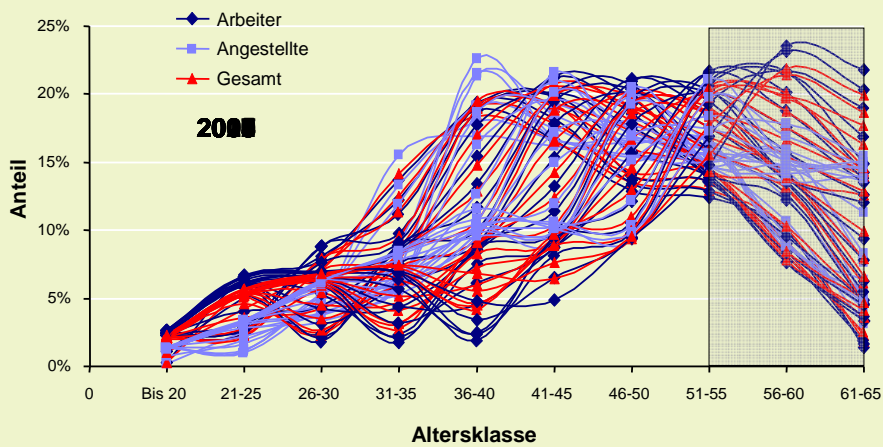


Folgende Fragen stehen im Mittelpunkt

- Älter werdende Belegschaften – Worum geht es?
- **Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit länger erhalten: Wie ist dies möglich?**
- **Welche Unterstützung bietet Nordrhein-Westfalen?**

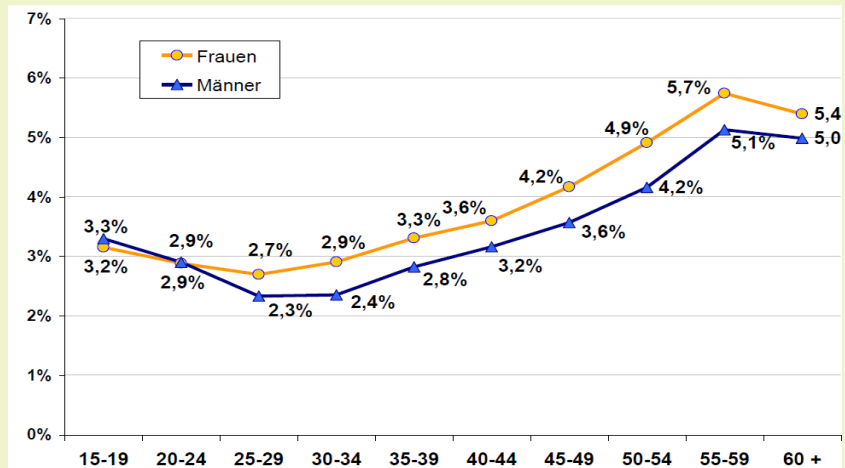


Altersstruktur in einem Stahlwerk – eine Zeitreise





Krankenstand nach Alter und Dauer 2009



Risiken für Unternehmen im Bereich der Arbeit und Gesundheit

Ohne verstärkte Prävention:

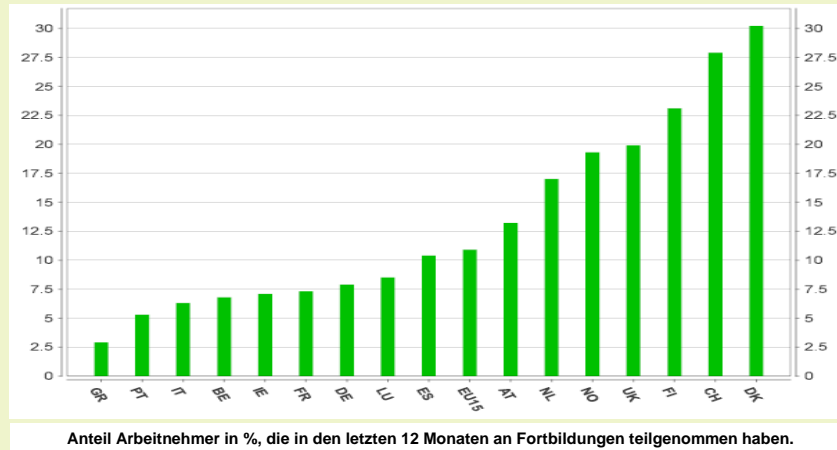
- Erhöhte Krankenstände.
- Mehr Langzeit- und chronische Erkrankungen.

Folgen:

- Einbußen an Leistungsfähigkeit.
- Verlust an Erfahrungswissen.
- Höherer Aufwand für die betriebliche Wiedereingliederung.
- Höhere Sozialabgaben.



Lebenslanges Lernen 2008 international (in %)



Risiken im Bereich der betrieblichen Weiterbildung:

- Noch geringere Weiterbildungsteilnahme.
- Kaum Weiterbildung für gering Qualifizierte.
- Idee des lebenslangen Lernens wird auch in Zukunft nicht umgesetzt.

Folgen:

- Demografischer Wandel verstärkt Fachkräftemangel.
- Innovationsdefizite und Wachstumsbremsen im globalen Wettbewerb.



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.**



Durch den demografischen Wandel werden derzeitige Strategien der Unternehmen werden in Frage gestellt.

- „Junge Mitarbeiter, neue Produkte“.
- „Weiterbildung über 50 lohnt sich nicht“.
- „Weiterbildung für An- und Ungelernte ...?“
- „Auszubildende können wir uns nicht leisten“.
- „Hau rein bis 55, danach genieße das Leben“
- „Work-Life-Balance...?“

Wettbewerbs-, Innovations- und Beschäftigungsfähigkeit gefährdet!



Demografischer Wandel in der Arbeitswelt

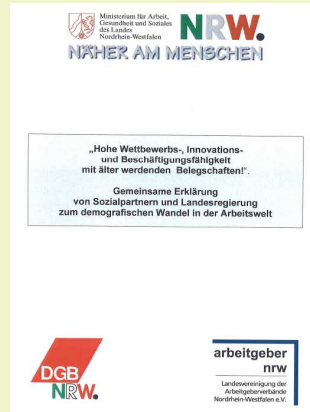
Herausforderung: Mit alternden
Belegschaften hohe

- Wettbewerbs-,
- Innovations- und
- Beschäftigungsfähigkeit

sicherstellen.

Aufgabe der Arbeitspolitik:

**Aktivierende Unterstützung
der Unternehmen und
Beschäftigten!**



Folgende Fragen stehen im Mittelpunkt

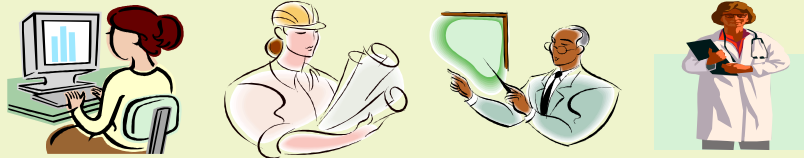
- **Älter werdende Belegschaften – Worum geht es?**
- **Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit länger erhalten: Wie ist dies möglich?**
- **Welche Unterstützung bietet Nordrhein-Westfalen?**





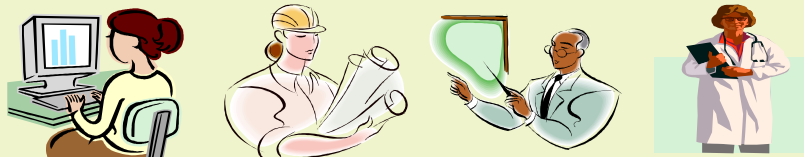
Der Begriff Arbeitsfähigkeit – Das Wichtigste kurz gefasst

- **Arbeitsfähigkeit ist das Gleichgewicht zwischen dem, was der Beschäftigte dauerhaft leisten kann, und dem, was von ihm verlangt wird.**
- **Dieses Gleichgewicht muss im Laufe der Erwerbsbiografie gepflegt werden, und zwar von beiden Seiten: Beschäftigtem und Unternehmen!**



Der Begriff Beschäftigungsfähigkeit – Das Wichtigste kurz gefasst

- **Beschäftigungsfähigkeit ist andauernde Arbeitsfähigkeit in sich wandelnden Arbeitsmärkten.**
- **Es geht um Verhalten und Verhältnisse!**
- **Beschäftigungsfähig zu sein heißt: Qualifizierter, flexibler und gesünder arbeiten!**

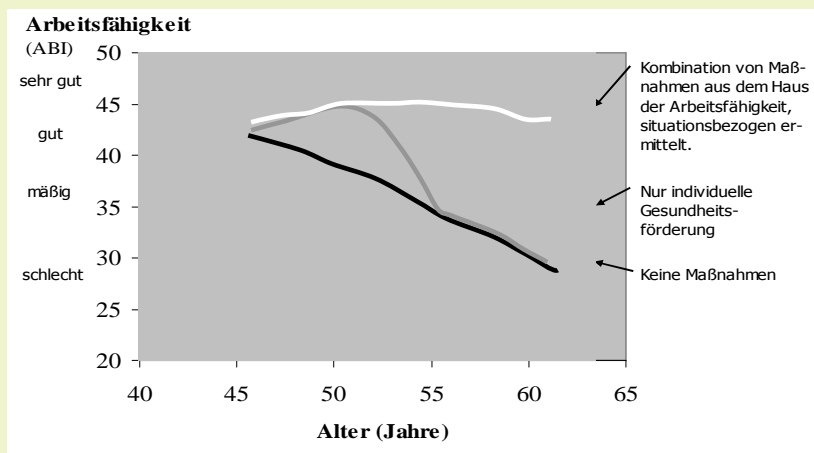




Haus der Arbeitsfähigkeit nach Ilmarinen

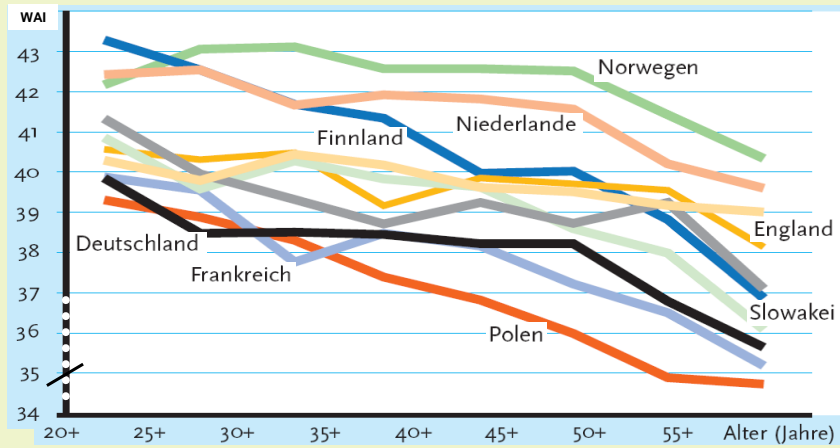


Arbeitsfähigkeit nach Ilmarinen - Prinzipdarstellung



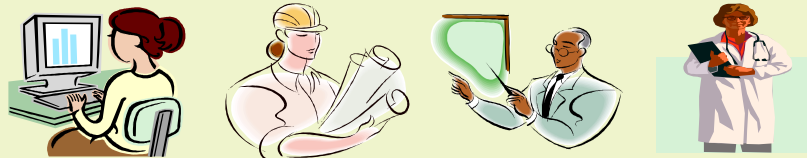


Arbeitsfähigkeit bei Pflegekräften im internationalen Vergleich



Grundsatz

Beschäftigung allein erhält Beschäftigungsfähigkeit nicht, Arbeit allein erhält Arbeitsfähigkeit nicht!

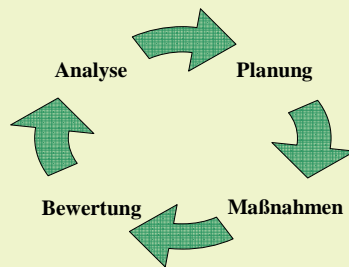


**Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit müssen gemanagt werden!
Dies ist Aufgabe eines strategischen Personalmanagements.**



Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit managen

Die meisten erforderlichen Maßnahmen sind nicht neu, sondern einem modernen Human Resource Management wohl bekannt. Neu ist, sie ganzheitlich und systematisch, i. S. eines Employability Managements anzuwenden.



Folgende Fragen stehen im Mittelpunkt

- Älter werdende Belegschaften – Worum geht es?
- Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit länger erhalten: Wie ist dies möglich?
- Welche Unterstützung bietet Nordrhein-Westfalen?





„Erfolgreich arbeiten. Qualifizierter. Flexibler. Gesünder.“

Förder- und Service-Angebote:

- **Beratungsunterstützung** (z.B. Potentialberatung),
- **Anreize für mehr Weiterbildung** (z.B. Bildungsscheck),
- **Informations- und Servicemanagement** (z.B. KomNet),
- **Innovative Projekte** (z.B. intakt).



Potentialberatung in NRW

- **Ziel:** Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen durch Erhöhung der Beschäftigungsfähigkeit, individuell und organisationell.
- **Weg:** Mittels externer, beteiligungsorientierter Beratung werden Erfolgspotentiale und Schwächen ermittelt, ein verbindlicher betrieblicher Handlungsplan vereinbart und Umsetzungsschritte eingeleitet.
- **Förderung:** anteilige (50%) Finanzierung von (max. 15) Beratungstagen bis zum Förder-Höchstsatz von 500 €, Zuwendungsempfänger sind KMU (bis 250 Beschäftigte).



Bildungsschecks in NRW

- **Ziel:** Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit durch Flankierung lebensbegleitenden Lernens, Anreize für betriebliche und private Bildungsinvestitionen, Verringerung von Weiterbildungsdisparitäten, Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit von KMU
- **Weg:** Beratung von Weiterbildungsaktivitäten und Förderung von Weiterbildungsausgaben
- **Förderung:** Anteilfinanzierung von max. 50% der nachgewiesenen Teilnahme- und Prüfungsentgelte, höchstens 500 € pro Bildungsscheck



Erschließung des Themas im Kompetenznetz Moderne Arbeit

- **Ziel:** Bereitstellung eines flächenwirksamen, niederschweligen Serviceangebotes zum Thema für Unternehmen, Beschäftigte und Multiplikatoren.
- **Weg:** Bereitstellung von qualitätsgesicherten, praxisorientierten Antworten und Lösungen im Internet und Beantwortung von Fragen durch gemeinsames Expertennetzwerk.
- **Förderung:** Kostenloses Angebot des Landes unter www.komnet.nrw.de.



Projekt „intakt!“:

Grundlage für den Aufbau eines NRW-weiten Netzwerkes zur Arbeitsfähigkeits-Beratung, integriert in die Potentialberatung.

Ziele:

- **Entwicklung einer ganzheitlichen Strategie zur Unterstützung des Arbeitsfähigkeitskonzeptes in KMU,**
- **Bündelung der Vielfalt an vorhandenen Beratungstätigkeiten,**
- **Erprobung neuer Beratungsansätze,**
- **Transfer der Arbeitsfähigkeitsberatung in die Breite.**