

DEMOGRAFISCHER WANDEL: EINE SCHNELLE EINFÜHRUNG

Ulrike Bossmann

IHK Koblenz

10.11.2015

DEMOGRAFISCHER WANDEL – WAS IST DAS ÜBERHAUPT?

Längere
Lebenszeit



(c) DAPD

Sinkende
Geburtenraten

+

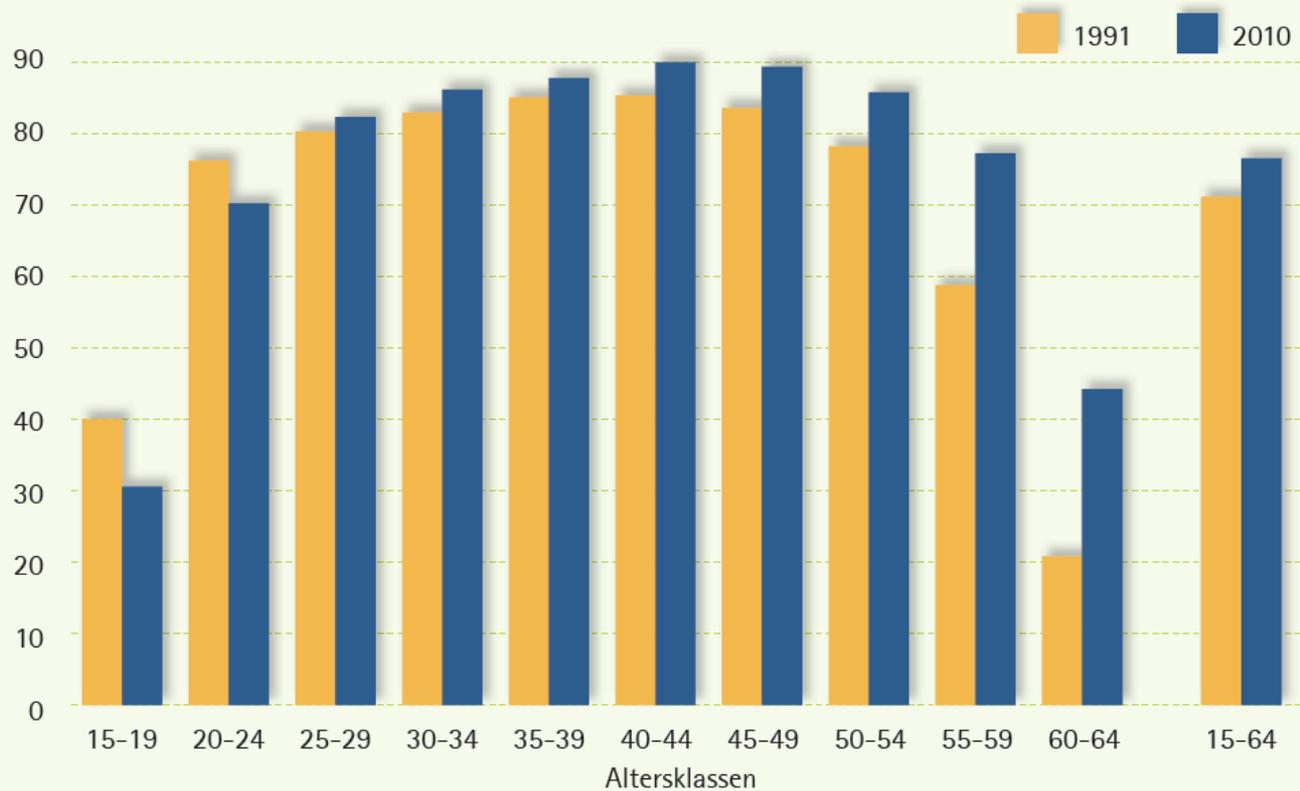


= weniger Junge, mehr Alte, weniger
Bevölkerung

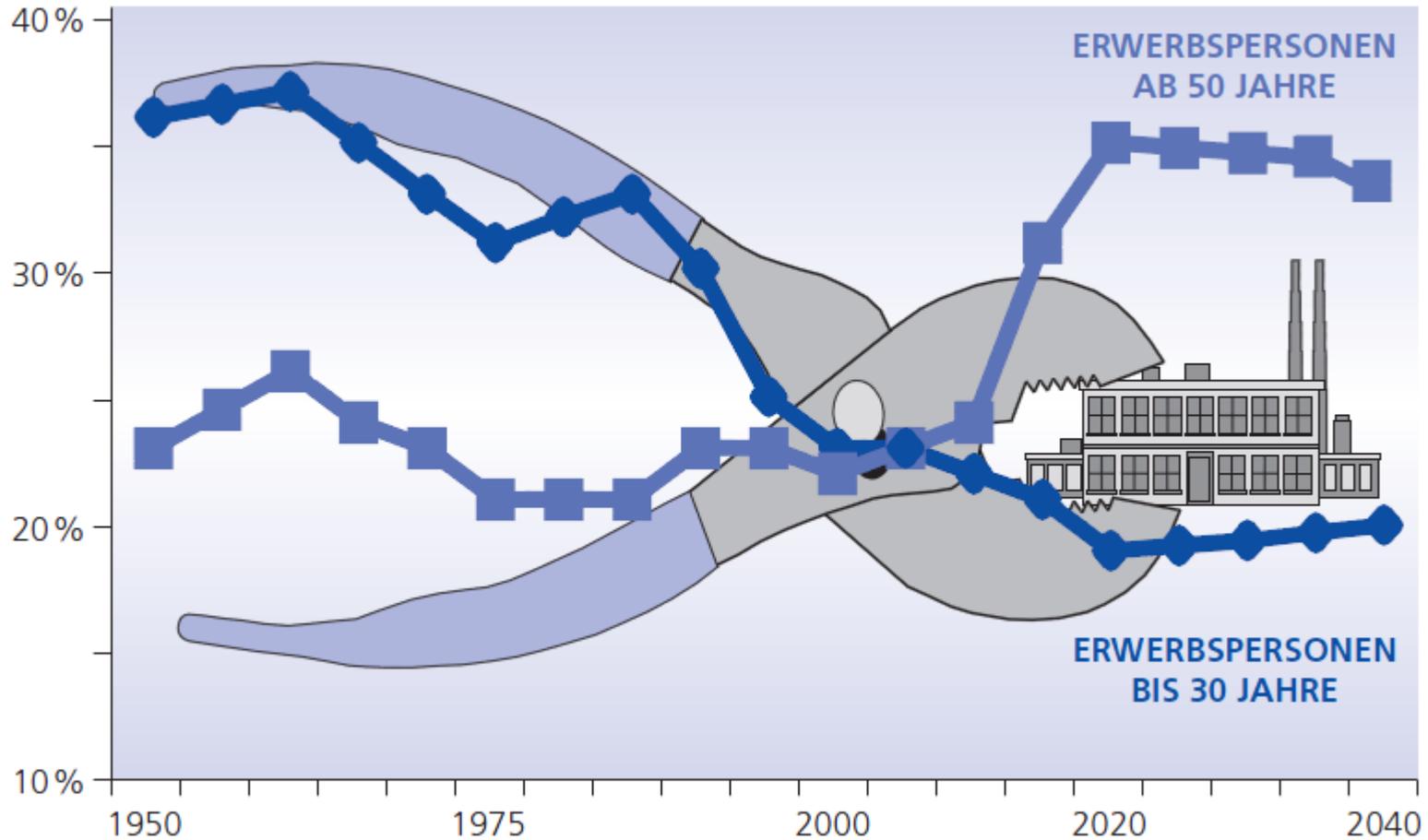
PRAKTISCHE RELEVANZ FÜR UNTERNEHMEN

Erwerbsquoten nach Altersklassen 1991 und 2010

in Prozent



UNTERNEHMEN IN DER DEMOGRAFISCHEN ZANGE



Quelle: Handlungsanleitungen für eine altersgerechte Arbeits- und Personalpolitik



Die Arbeitswelt wird bunter



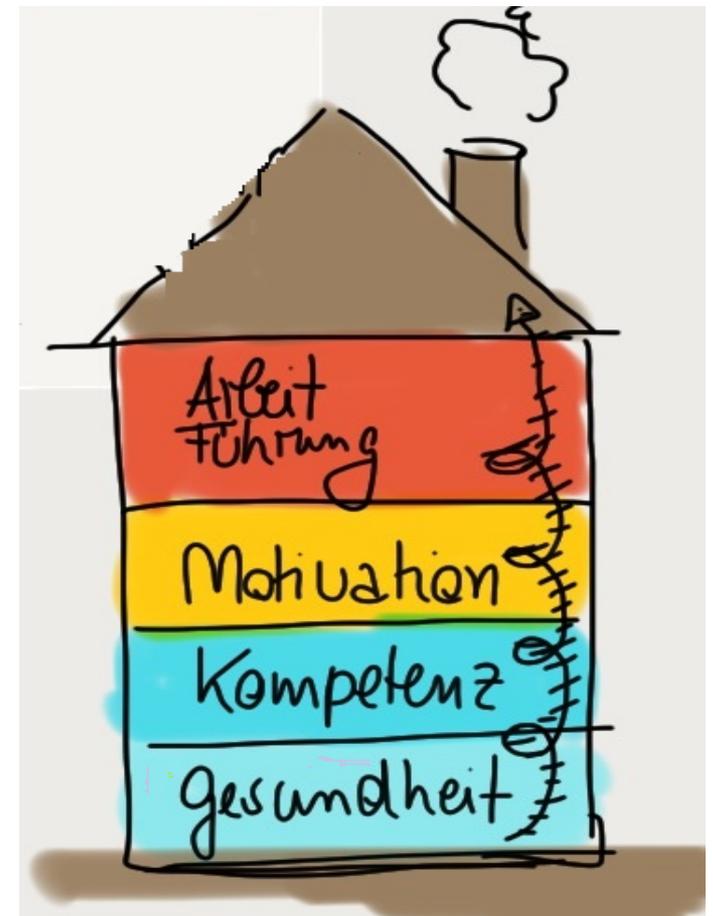
UNSER DEMOGRAFIEPARCOURS

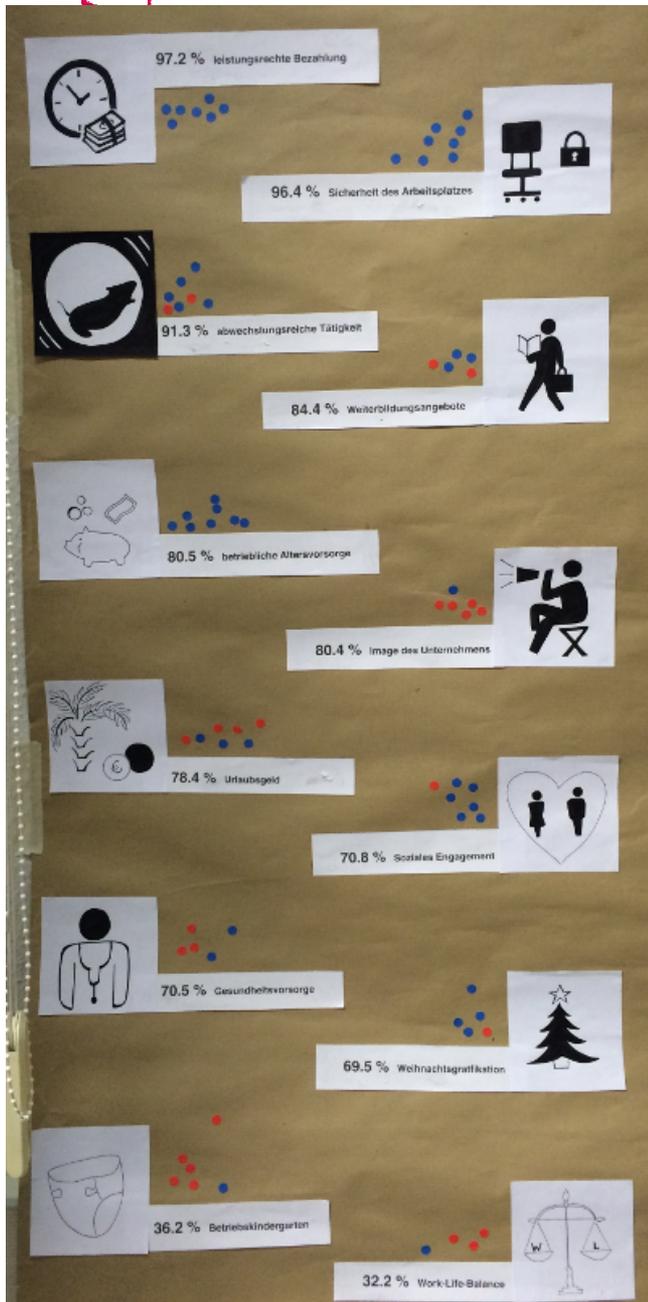
2. FACHKRÄFTE GEWINNEN

- Arbeitgeberattraktivität
- Neue Zielgruppen in den Fokus nehmen



3. FACHKRÄFTE SICHERN





DIE ANTWORTEN VON 2700 BEFRAGTEN ARBEITNEHMERN AUF DIE FRAGE „WAS SCHÄTZEN SIE AN EINEM ARBEITGEBER?“

97.2 % leistungs-
gerechte Bezahlung

96.4 % Sicherheit
des Arbeitsplatzes

91.3 %
abwechslungs-
reiche Tätigkeit

84.4 %
Weiterbildungs-
möglichkeiten

80.5 % betriebliche
Altersvorsorge

80.4 % Image des
Unternehmens

78.4 % Urlaubsgeld

70.8 % Soziales
Engagement

70.5 % Gesundheits-
vorsorge

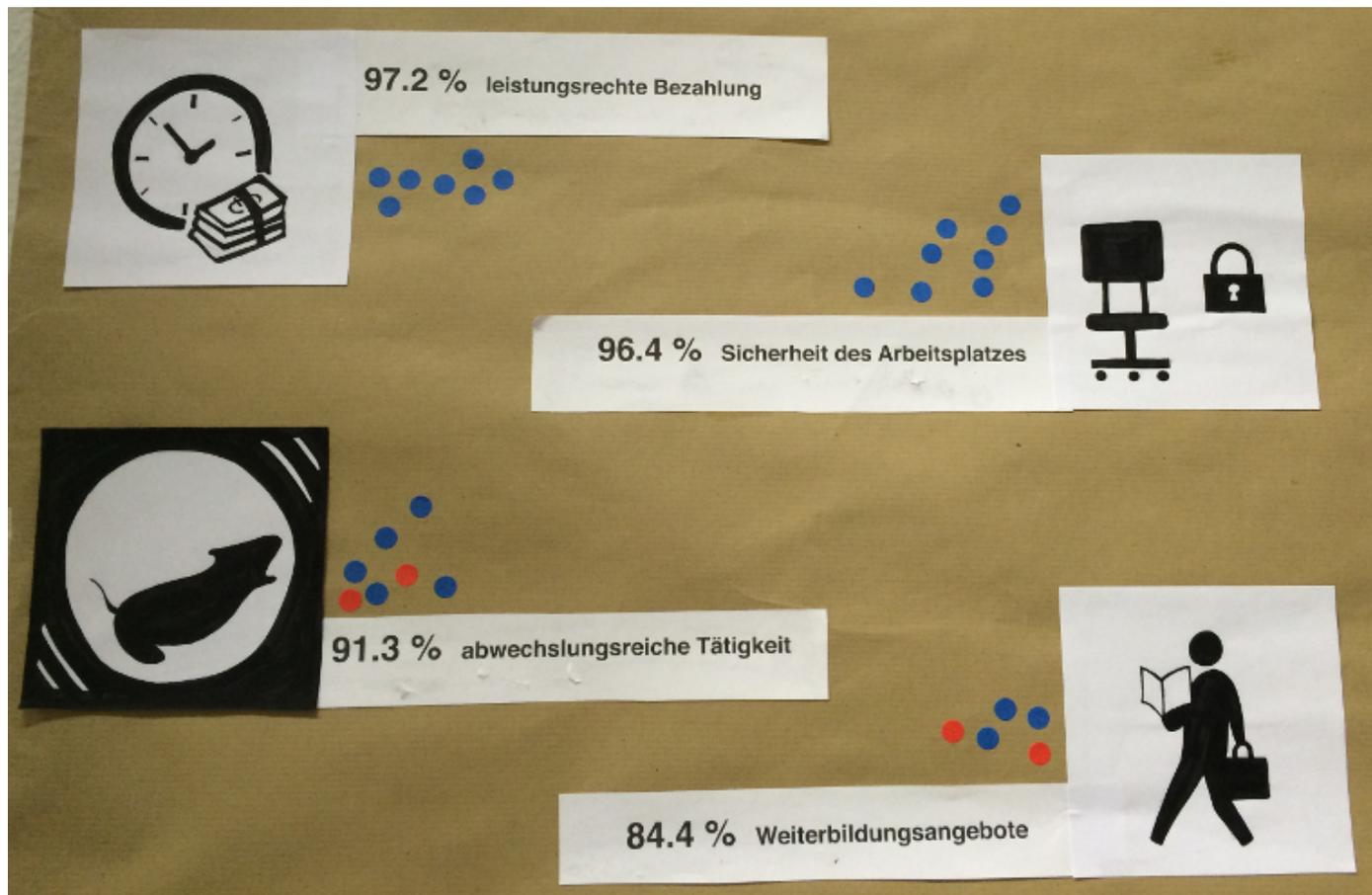
69.5 % Weihnachts-
gratifikation

36.2 %
Betriebskinder-
garten

32.2 % Work-Life-
Balance

To Do:

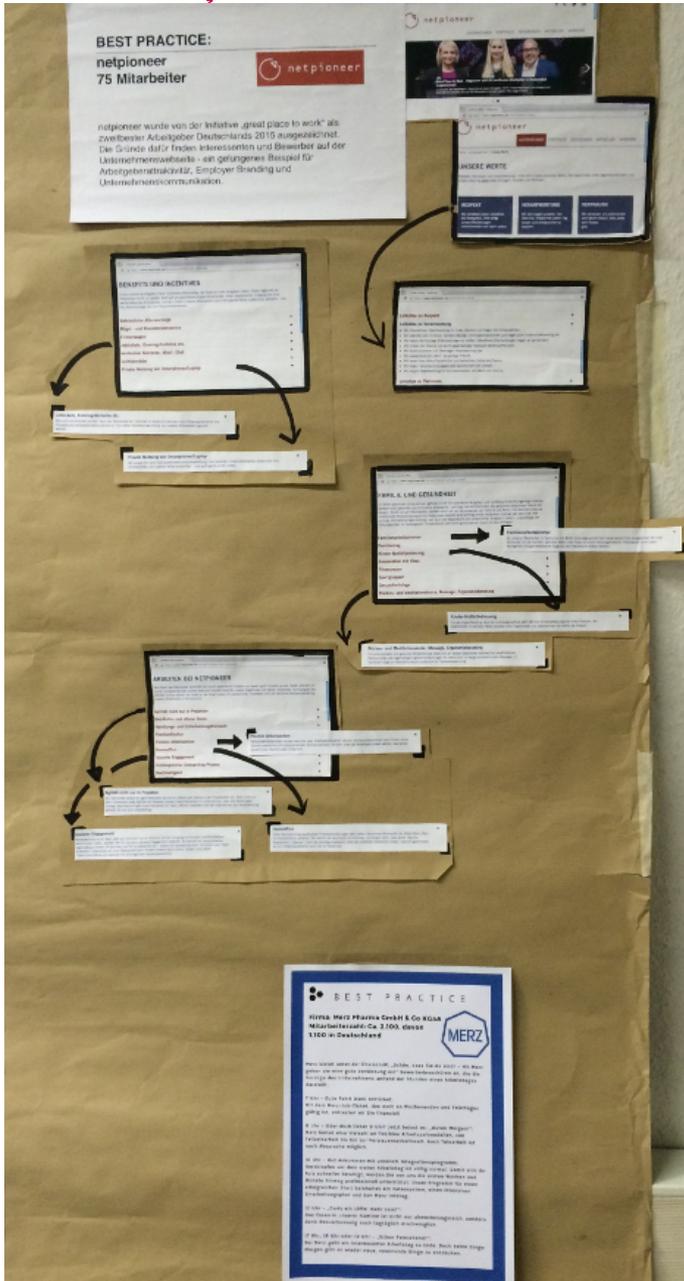
- Welche Aspekte aus diesem Ranking finden in Ihrem Unternehmen schon Anwendung?
- Wo sehen Sie noch Handlungsbedarf?





To Do:

- Welche Aspekte aus diesem Ranking finden in Ihrem Unternehmen schon Anwendung?
- Wo sehen Sie noch Handlungsbedarf?



Netpioneer wurde von der Initiative „great place to work“ als zweitbesten Arbeitgeber Deutschlands 2015 ausgezeichnet. Die Gründe dafür finden Interessenten und Bewerber auf der Unternehmenswebseite – ein gelungenes Beispiel für Arbeitgeberattraktivität, Employer Branding und Unternehmenskommunikation.

Werte: Respekt, Verantwortung, Vertrauen

Benefits und Incentives:

- Jobtickets,
- Essensgutscheine
- Private Nutzung von Smartphones/Laptops etc.

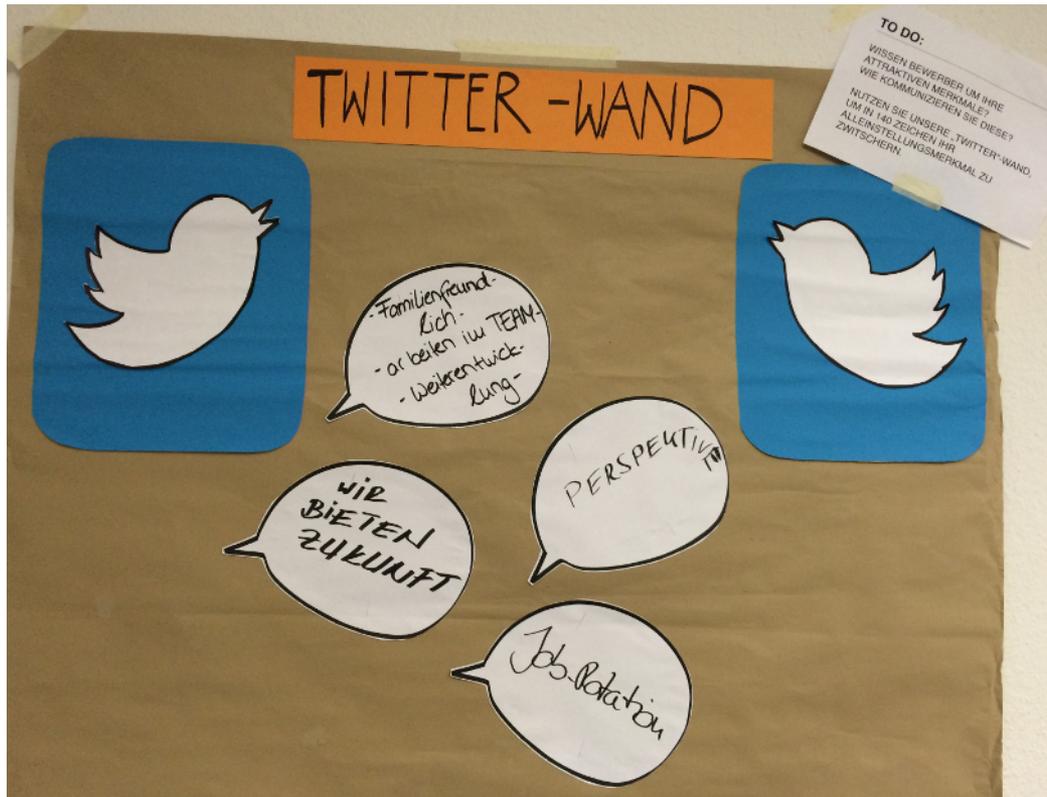
Familie und Gesundheit

- Familienarbeitszimmer
- Kinder-Notfallbetreuung
- Rücken-, Meditationskurse, Massage, Ergonomieberatung etc.

Arbeiten bei Netpioneer

- Soziales Engagement
- Homeoffice etc.

Wissen Bewerber um Ihre attraktiven Merkmale? Wie kommunizieren Sie diese? Nutzen Sie unsere Twitter-Wand, um in 140 Zeichen Ihr Alleinstellungsmerkmal zu zwitschern.

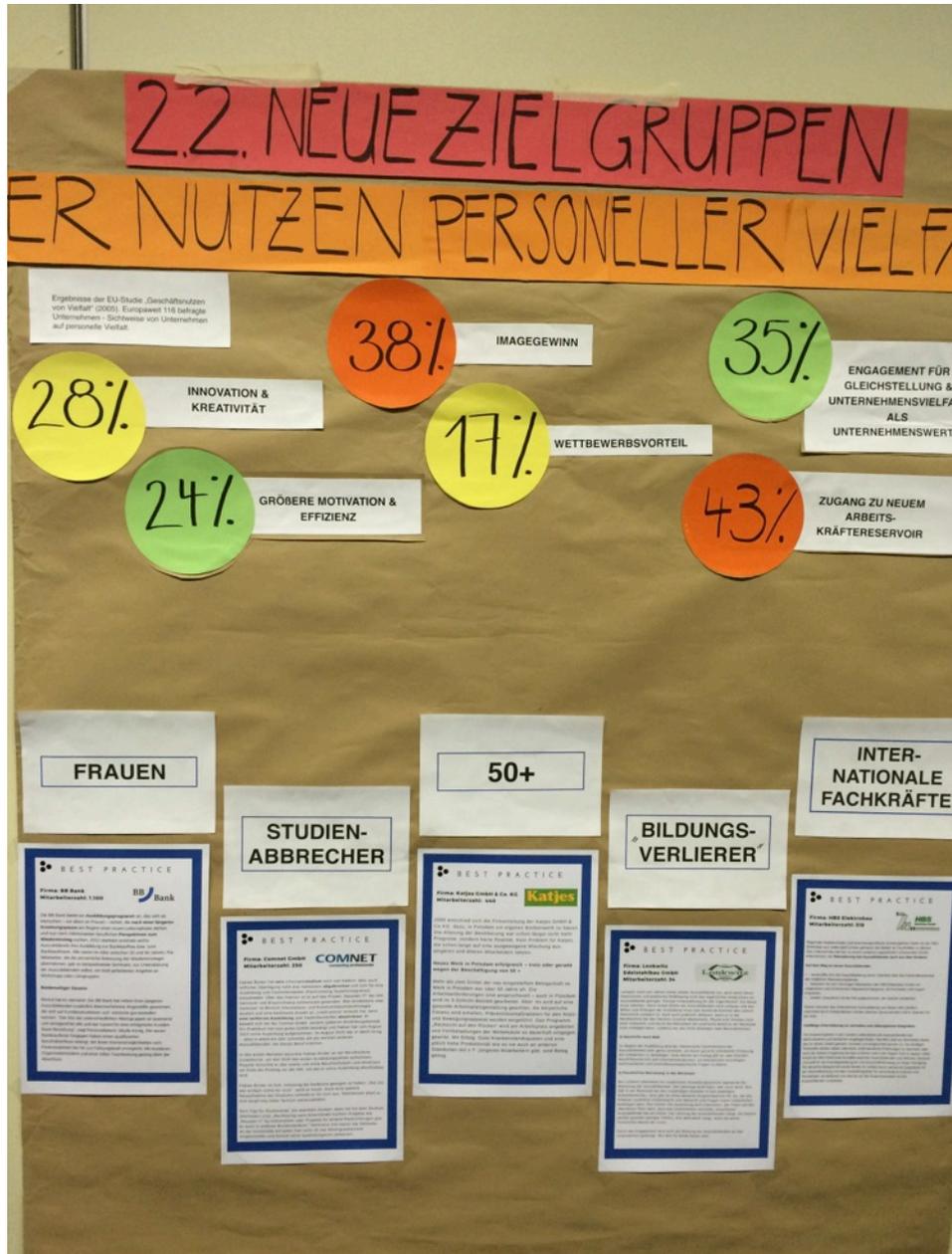


Familienfreundlich, arbeiten im Team, Weiterentwicklung

Wir bieten Zukunft

Perspektive

Job-Rotation



2.2. NEUE ZIELGRUPPEN GEWINNEN

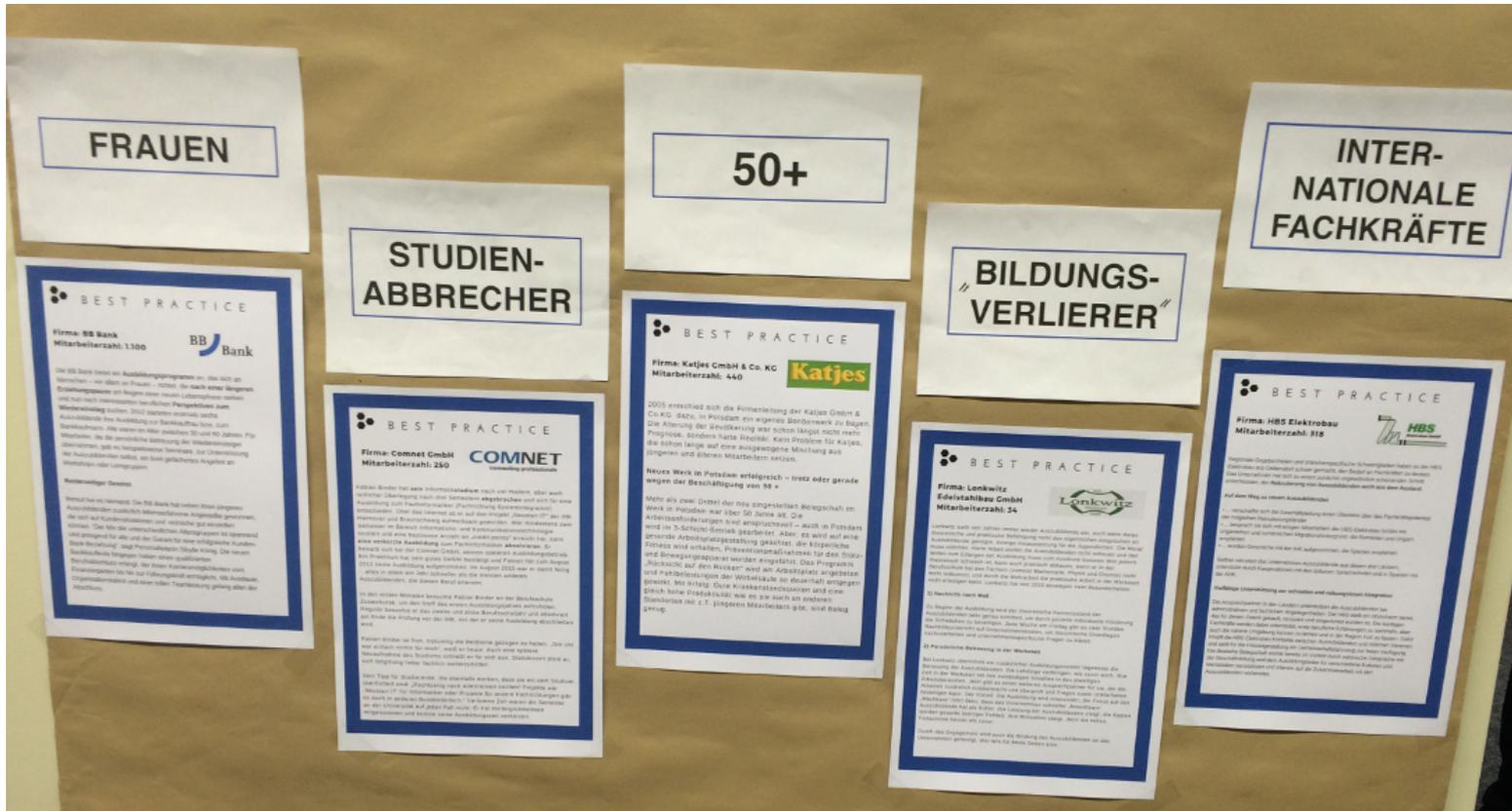
Ergebnisse der EU-Studie „Geschäftsnutzen von Vielfalt“ (2005)





2.2 NEUE ZIELGRUPPEN GEWINNEN

Was können Sie tun, um diese Kandidaten erfolgreich in Ihr Unternehmen zu integrieren?





- Kita
- Betreuungsangebot
- Job Sharing
- Heimarbeitsplatz

Frauen



- Weiterbildungsangebote

Studienabbrecher



- Einführung in neue Berufsfelder
- unterstützende Angebote (Sport, Gesundheit)
- EDV-Kurse, Excel, Word

50+



- Förderung
- Kompetenzen stärken
- Nachhilfe
- Praktikum
- Mentor

Bildungsverlierer



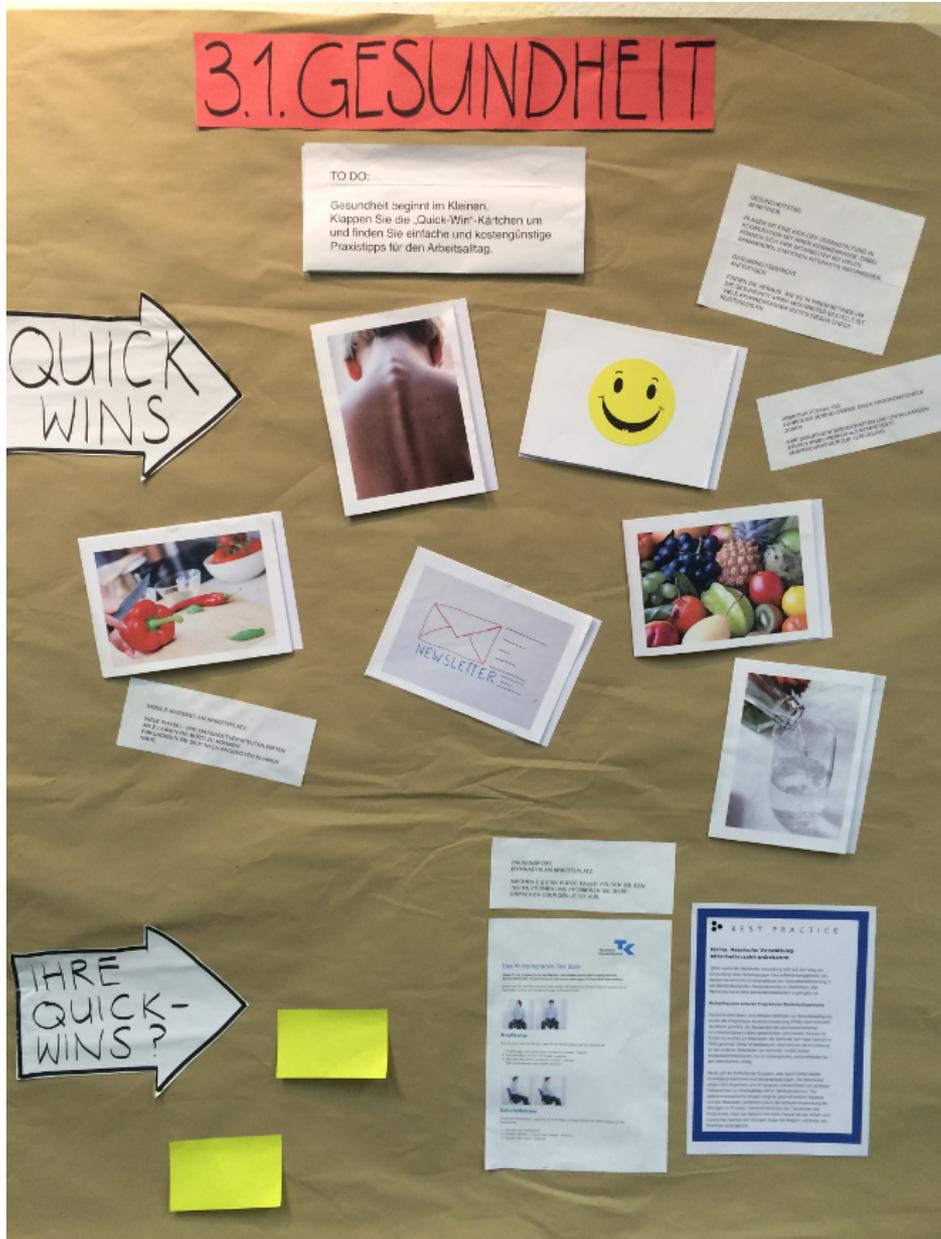
- Geduld
- Toleranz
- Verständnis
- Sprachkurse
- Mentor
- soziale Integration
- interkulturelle Zusammenarbeit

Internationale Fachkräfte





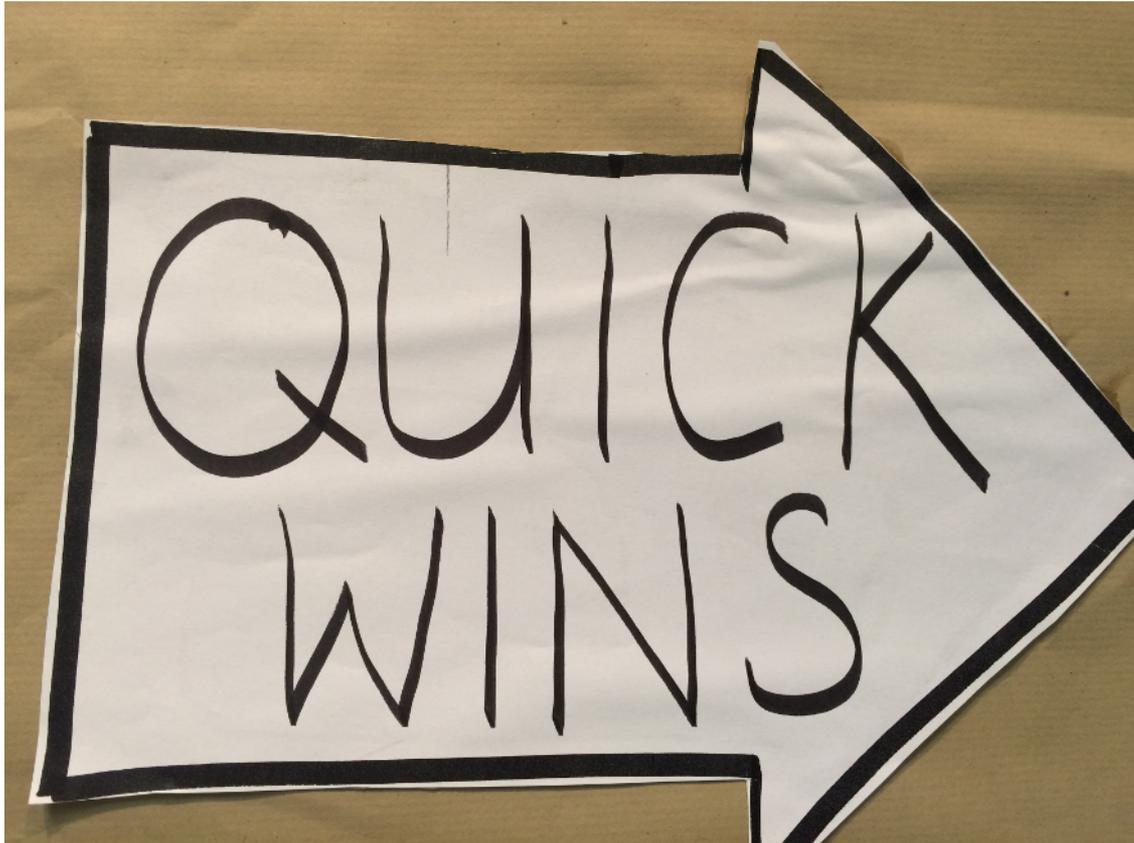
3. ARBEITSFÄHIGKEIT ERHALTEN - DAS HAUS DER ARBEITSFÄHIGKEIT



3.1 GESUNDHEIT

Quick-Wins:

- Pausensport
- Mobile Massage
- After-Work-Küche
- Gesunde Rezepte sammeln
- Gesundheitsnewsletter
- Rückenschule
- Obst & Wasser bereitstellen
- „A smile a day...“
- Gesundheitstag
- Gesundheitsbericht
- Arbeitsplatzanalyse



Und Ihre
Quick-
Wins?

1

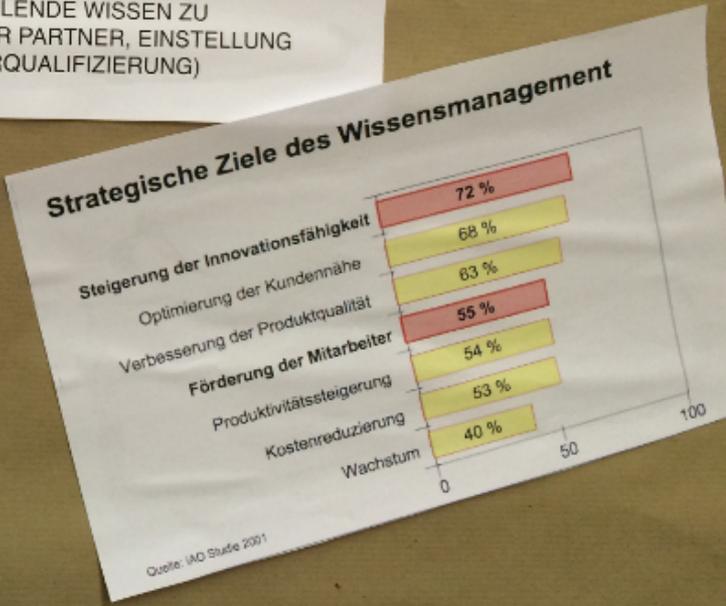
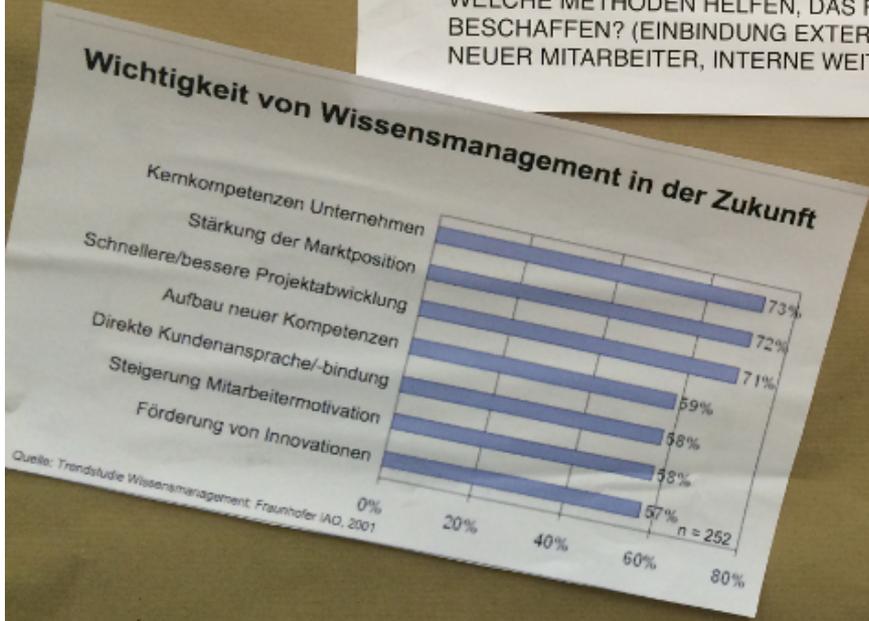
STEP 1:
ANALYSE DER AUSGANGSLAGE & DEFINITION VON WISSENSZIELEN

WELCHES WISSEN IST IN IHREM UNTERNEHMEN VORHANDEN?
 WELCHES WISSEN UNTERSTÜTZT IHRE UNTERNEHMENSZIELE SCHON HEUTE?

WELCHES WISSEN WIRD ZUKÜNFTIG BENÖTIGT, UM WETTBEWERBSFÄHIG ZU BLEIBEN?

UM WELCHES WISSEN HANDELT ES SICH? (ERFAHRUNGS-/SPEZIALWISSEN)

WELCHE METHODEN HELFEN, DAS FELENDE WISSEN ZU BESCHAFFEN? (EINBINDUNG EXTERNER PARTNER, EINSTELLUNG NEUER MITARBEITER, INTERNE WEITERQUALIFIZIERUNG)



2.

STEP 2: SPEICHERUNG DES WISSENS

GELEBTES WISSENSMANAGEMENT BEDEUTET, DASS WISSEN LEICHT ZUGÄNGLICH IST.

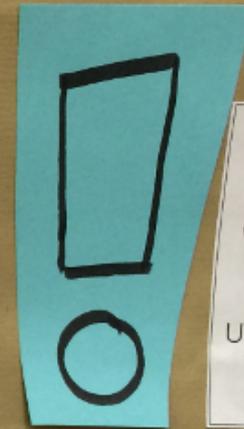
WIE WIRD DAS WISSEN DOKUMENTIERT? (IT-LÖSUNGEN)

GIBT ES EINE QUALI-MATRIX?

WELCHES WISSEN EXISTIERT NUR ALS ERFAHRUNGSWISSEN UND MUSS SCHRIFTLICH DOKUMENTIERT WERDEN?

GIBT ES ANSPRECHPARTNER, DIE FÜR BESTIMMTE THEMEN UND DEREN PFLEGE ZUSTÄNDIG SIND?

GIBT ES EINE ZENTRALE ÜBERSICHT VON EXPERTENPROFILIEN / MITARBEITERVERZEICHNISSEN, DIE DIE KOMPETENZEN DER JEWILIGEN MITARBEITER DOKUMENTIERT?



DAS GEHT VERLOREN, WENN ÄLTERE MITARBEITER DAS UNTERNEHMEN VERLASSEN!

Auszug einer ausgefüllten Qualifikationsmatrix aus dem gewerblichen Bereich (Schweißfachkräfte)

Name	Schweißarten											
	Eisen				Nichteisen				Weld Control			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1. Klausur	+	○	○	+	+	○	○	+	○	○	+	○
2. Klausur	+	○	○	+	+	○	○	+	○	○	+	○
3. Klausur	+	○	○	+	+	○	○	+	○	○	+	○
4. Klausur	+	○	○	+	+	○	○	+	○	○	+	○
5. Klausur	+	○	○	+	+	○	○	+	○	○	+	○
6. Klausur	+	○	○	+	+	○	○	+	○	○	+	○
7. Klausur	+	○	○	+	+	○	○	+	○	○	+	○
8. Klausur	+	○	○	+	+	○	○	+	○	○	+	○
9. Klausur	+	○	○	+	+	○	○	+	○	○	+	○
10. Klausur	+	○	○	+	+	○	○	+	○	○	+	○

Legende: + = wird geprüft, Beherrschend ○ = wird geschweis, Beherrschend - = wird nicht beherrschend

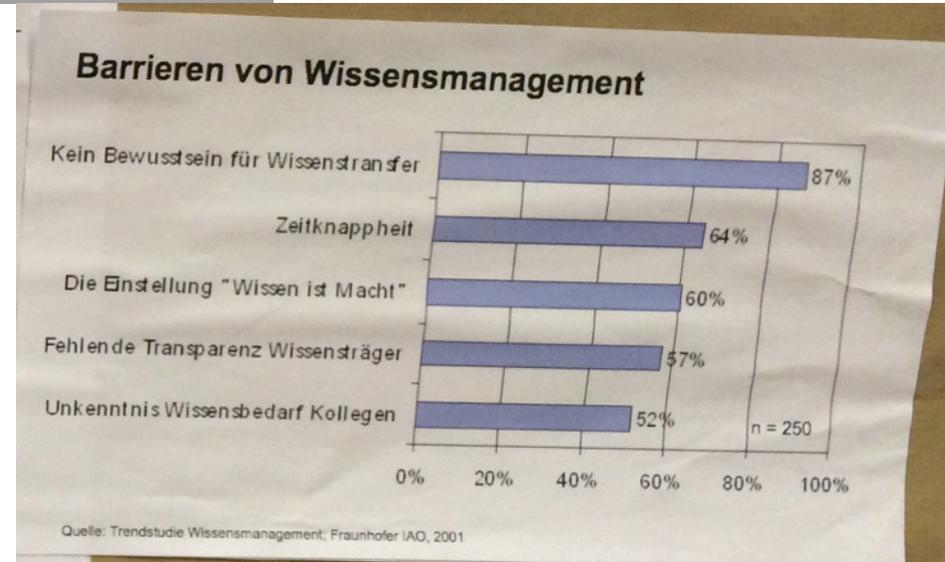
87%

3.

STEP 3:
TIPPS ZUR VERTEILUNG & TRANSFER VON WISSEN

- IDENTIFZIEREN SIE IHRE WISSENSTRÄGER.
- FÖRDERN SIE AUSTAUSCH ZU BESTIMMTEN THEMEN IN BESTIMMTEN ARBEITSGRUPPEN / ABTEILUNGEN.
- ERMÖGLICHEN SIE JOB ROTATION.
- BILDEN SIE ALTERSGEMISCHTE TEAMS UND TANDEMS.
- ETABLIEREN SIE PATEN- UND MENTORINGPROGRAMME.
- MOTIVIEREN SIE IHRE MITARBEITER, WISSEN ZU TEILEN. UND: BELOHNEN SIE IHRE MITARBEITER, WENN SIE DIES TUN!

Lösungen?



3.3 WERTE & EINSTELLUNGEN

TO DO:

Überall, wo Menschen miteinander leben und interagieren, machen sie sich Bilder von anderen. Oftmals sind die Grundgedanken der 12-jährigen Kinder der Eltern und Großeltern. Die Bilder sind die größten Bausteine, um einen guten Eindruck von jemandem zu bekommen. Auch die Arbeit ist mit diesen Bildern verbunden. Gerade wenn, wie beispielsweise in Unternehmen, Teams, Unternehmenskulturen mit unterschiedlichen Einstellungen und Menschen zusammenarbeiten, ist es wichtig, sich Gedanken zu machen, wie man sich selbst und andere wahrnimmt. Zuallererst sollten die eigenen Bilder und die der anderen betrachtet werden, um sie zu hinterfragen.

Werden Sie nun einen Blick auf einige Aussagen über „jüngere“ und „ältere“ Mitarbeiter und Stellen Sie sich folgende Fragen: Was sind die Gründe für diese Aussagen? Sind diese Aussagen nachvollziehbar? Inwiefern? Inwiefern nicht? Inwiefern sind diese Aussagen nachvollziehbar? Inwiefern nicht? Inwiefern sind diese Aussagen nachvollziehbar? Inwiefern nicht?

Überprüfen Sie nun diese Wahrnehmung, indem Sie die Kärtchen umdrehen.

„Die Jungen sind unselbständig und können keine eigenständigen Entscheidungen treffen.“



„Die Jungen sind schneller wieder weg, als man gucken kann!“



„Die Alten sind nicht mehr motiviert!“

„Ältere sind nicht mehr leistungsfähig!“

„Die Jungen wollen Karriere um jeden Preis!“

„Die Alten sind unflexibel, starrköpfig und wenig innovativ.“

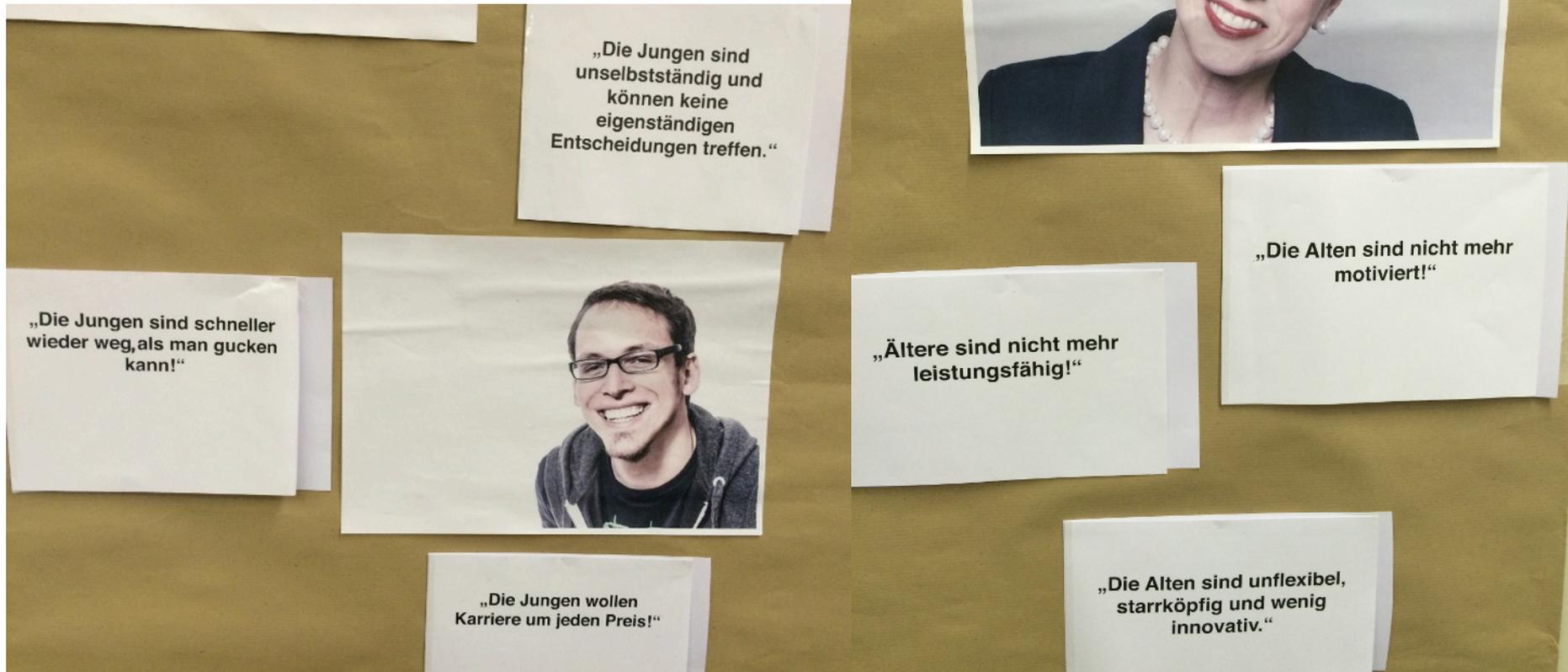
UND NUN?
VORURTEILE ABBAUEN
PRAXISTIPS:
 ARBEITSBLATT
 IM
 BEGLEITHEFT

3.3 WERTE & EINSTELLUNGEN

To Do:
 Werfen Sie nun einen Blick auf einige Aussagen über „jüngere“ und „ältere“ Mitarbeiter und überlegen Sie: Kommen Ihnen diese oder ähnliche Gedanken manchmal in den Kopf?
 Überprüfen Sie deren Wahrheitsgehalt, indem Sie die Kärtchen umdrehen.



„Die Jungen...“ „Die Alten...“



3.3 Werte & Einstellungen

Die Jungen wollen Karriere um jeden Preis!

„Wir können im Moment in ganz Europa den Trend beobachten, dass Studienabgänger ein entspannteres Verhältnis zu ihrer Karriere entwickeln.“, sagt Roger Manfredsson von Universum Communications. Für die “ Generation Y“ zählt nicht mehr nur die Aussicht auf eine Führungsposition, ein hohes Gehalt oder ein schneller Aufstieg ohne Rücksicht auf andere. Sie setzen ihre Prioritäten anders. Für sie steht die Sinnhaftigkeit ihrer Arbeit im Vordergrund. Faktoren wie Spaß bei der Arbeit, Selbstverwirklichung, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie und Work-Life-Balance spielen eine ebenso große Rolle. Karriere will die Generation Y nicht mehr um jeden Preis machen.

3.3 Werte & Einstellungen

Die Jungen sind schneller wieder weg als man gucken kann!

Auf der einen Seite stehen z.B. Ergebnisse von der IG Metall, die 2013 in ihrer Beschäftigtenbefragung ermittelte, "dass die Jungen sich sehr wohl einen sicheren Job wünschen. Rund 120.000 Fragebögen von unter 35-Jährigen wurden ausgewertet. Ergebnis: Die junge Generation legt großen Wert auf ein klassisches Arbeitsverhältnis. 98 Prozent halten einen unbefristeten Arbeitsvertrag für "sehr wichtig bis wichtig". Damit unterscheiden sich die Jungen an diesem Punkt nicht von den Alten." Auf der anderen Seite gibt es Daten einer Umfrage aus dem Jahr 2012, "mit der die Arbeitsbedingungen von 5000 Beschäftigten ermittelt wurden, darunter 1100 unter 35 Jahren. Die Ergebnisse für diese Beschäftigtengruppe veröffentlichte der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB). Alles in allem arbeiten junge Leute überproportional viel in Teilzeit, in einem befristeten Verhältnis, als Minijobber oder Leiharbeiter. „Besonders junge Menschen sind oft unfreiwillig Vorreiter einer neuen, flexibilisierten Arbeitswelt“, heißt es in der Studie. Lediglich 8 Prozent der Befragten gaben an, zu guten Bedingungen zu arbeiten, 24 Prozent dagegen bewerteten ihr Arbeitsumfeld als schlecht bis sehr schlecht. Dabei gibt es durchaus Unterschiede zwischen Regionen, Branchen und Geschlechtern.

3.3 Werte & Einstellungen

Die Jungen sind unselbstständig und können keine eigenständigen Entscheidungen treffen!

Eine Studie des IBM Institutes for Business Value (2015) zeigt, dass auch diese Annahme ein Irrglauben ist: Die jüngere Generation fragt ihre Kollegen nicht häufiger um Rat als ihre älteren Kollegen dies tun würden. Zwar gibt fast die Hälfte der jüngeren Befragten an, dass sie im Arbeitsalltag bessere Entscheidungen treffen, wenn sie viele Kollegen in den Ideenfindungsprozess und die Entscheidung mit einbeziehen - aber auch ca. 2/3 der älteren Befragten handhaben dies so. Die Jungen sind in dieser Hinsicht also keineswegs weniger selbstständig als die Alten. Zusätzlich gehen die Forscher davon aus, dass die jüngeren Generationen einen kollaborativeren Arbeits- und Entscheidungsstil pflegen. Dies kann bei den älteren Kollegen bisweilen einen Eindruck von Unselbstständigkeit hinterlassen, da sich dies von ihrem eigenen Stil, der eher gegenteilig geprägt ist, unterscheidet, aber im eigentlichen Sinne kein Maß für (Un-)Selbstständigkeit darstellt.

3.3 Werte & Einstellungen

Die Alten sind nicht mehr motiviert!

Die Studienlage zeigt, dass ältere Arbeitnehmer keineswegs weniger motiviert sind als jüngere Arbeitnehmer. Ganz im Gegenteil – die aktuelle „Jobstudie 2015“ der Wirtschaftsprüfungsgesellschaft Ernst & Young konnte zeigen, dass die Generation 60+ sogar motivierter und engagierter ist als ihre jüngeren Kollegen. 40% der Arbeitnehmer 60+ würden sich selbst als „hoch motiviert“ bezeichnen. Bei den bis 20-jährigen liegt dieser Wert hingegen bei circa 25%. Geht man also davon aus, dass die älteren Mitarbeiter unmotivierter sind, tut man ihnen damit nicht nur Unrecht. Man trägt unter Umständen noch dazu bei, dass diese sich und ihr Engagement als gering geschätzt erleben und resignieren. Dann wird das Vorurteil zur selbsterfüllenden Prophezeiung und es bewahrheitet sich genau das, was man – leider fälschlicherweise – für bare Münze genommen hat.

3.3 Werte & Einstellungen

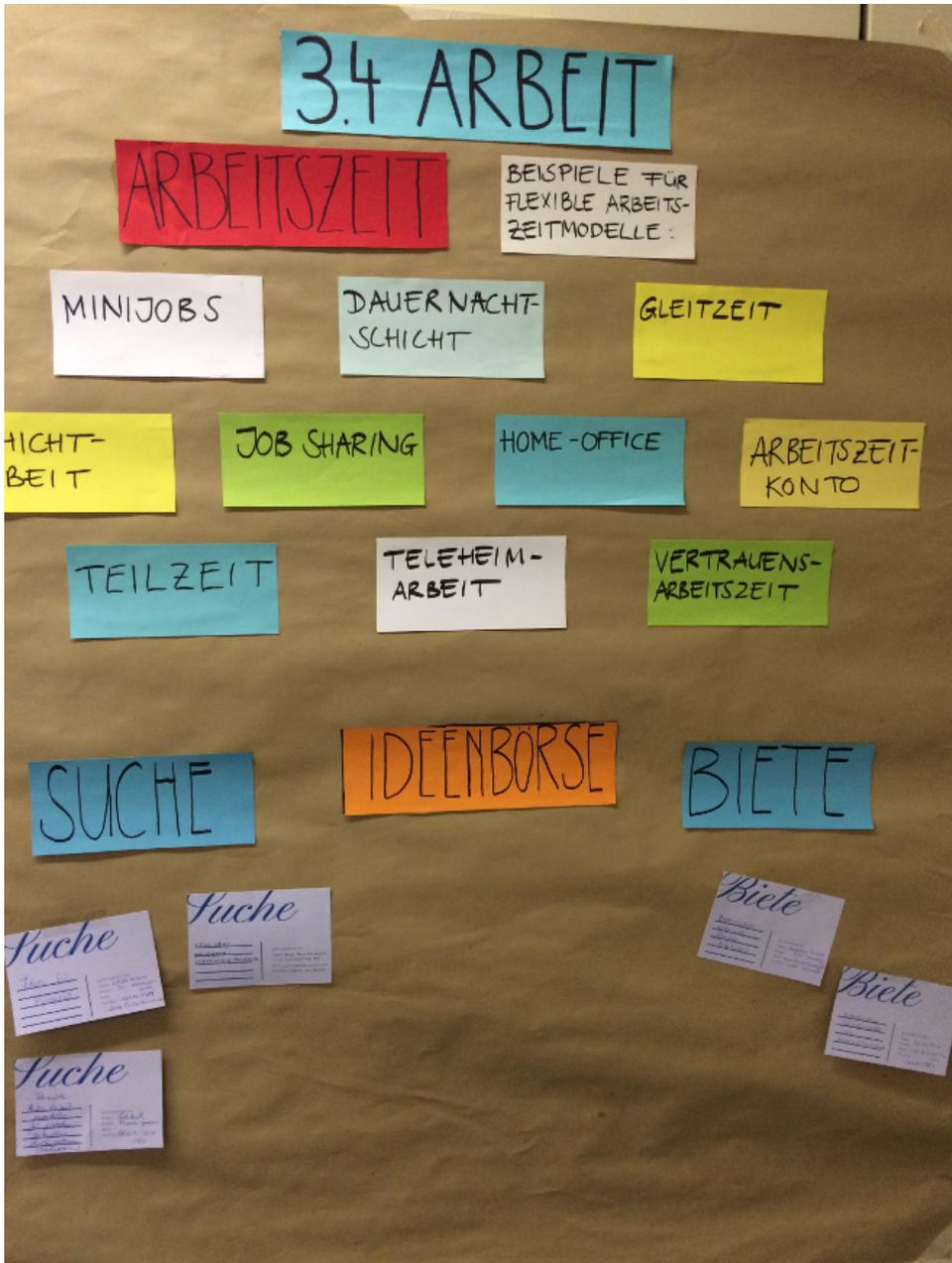
Ältere sind nicht mehr so leistungsfähig!

Altern geht unweigerlich mit Verlusten der körperlichen Leistungsfähigkeit einher. Betroffen sind vor allem Aspekte der physischen Leistungsfähigkeit wie Schnelligkeit, Flexibilität und Beweglichkeit sowie Ausdauer und Kraft. Dennoch sind Ältere heutzutage fitter und leistungsfähiger als die Generationen vor ihnen. Auch was ihre kognitive Leistungen angeht, sind ältere Arbeitskräfte immer noch gut aufgestellt. Eventuelle kognitive Einbußen, die im Alternsverlauf auftreten können, können sie durch ihr mehr an Erfahrung und Wissen wettmachen und sind so bei der Tätigkeitsausübung im Arbeitsalltag nur wenig beeinträchtigt.

3.3 Werte & Einstellungen

Die Alten sind starrköpfig, unflexibel und wenig innovativ!

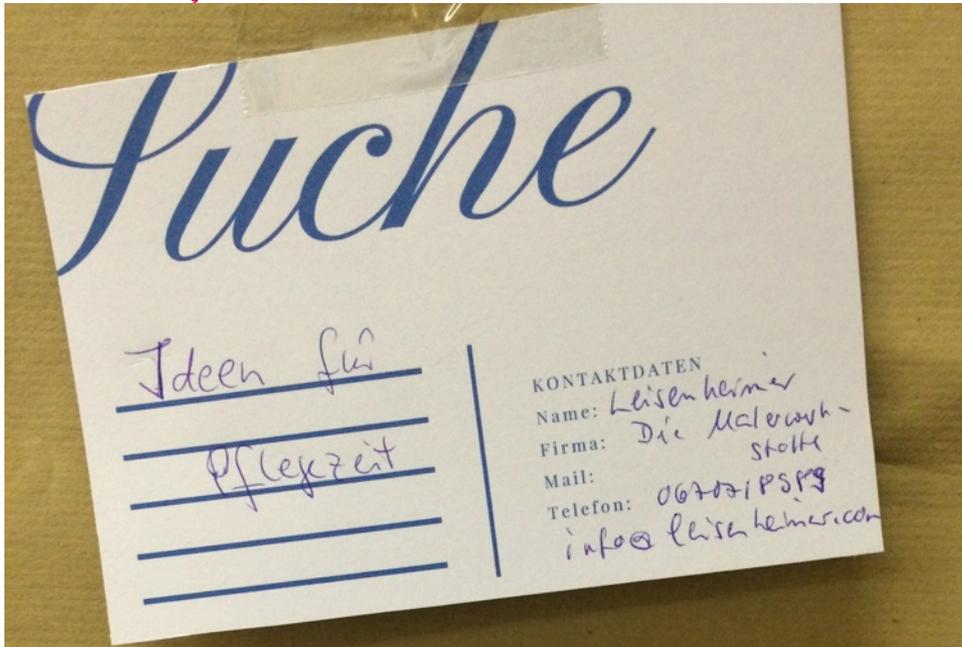
Die Studie „Demografiefeste Personalpolitik“ der Jacobs University Bremen in Kooperation mit Vodafone zeigt: Ältere Mitarbeiter sind keinesfalls unflexibler und weniger lernbereit als ihre jüngeren Kollegen. Auch ihre Lernkompetenz und Kreativität unterscheiden sich nicht von jüngeren Altersgruppen, ebenso wie ihre Bereitschaft sich zu verändern, die sogar wesentlich höher ausfällt. Der Erfahrungsschatz und das Fachwissen der Älteren sind unentbehrlich für Unternehmen – auch für Kreativität und innovative Prozesse im Arbeitsalltag.



3.4 ARBEIT

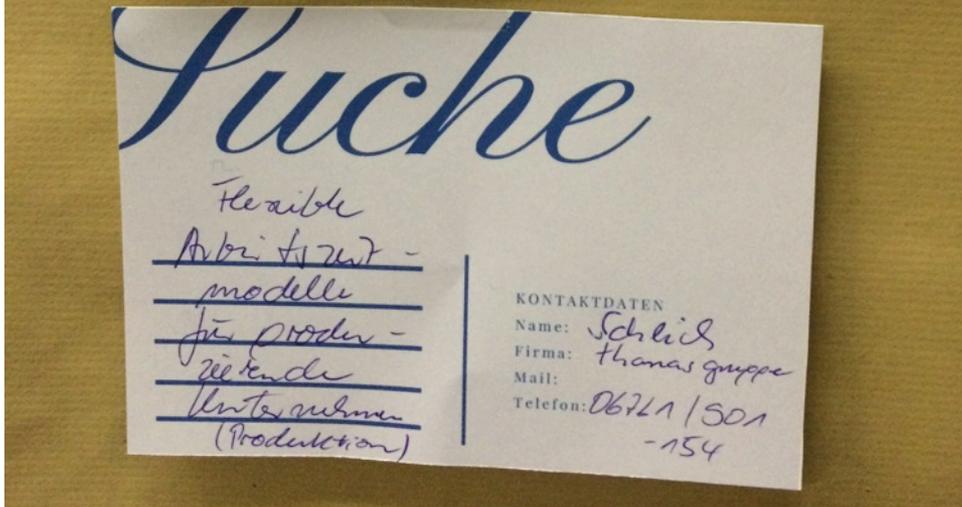
To Do: Ideenbörse

Sie haben Fragen zu bestimmten Themen des Handlungsfeldes „Arbeit“? Hinterlassen Sie Ihre Kontaktdaten und bitten Ihre Kollegen um Hilfe.
Sie haben bereits Lösungen für Probleme aus dem Handlungsfeld Arbeit gefunden? Bieten Sie Ihren Kollegen Ihre Hilfe an und hinterlassen Sie Ihre Kontaktdaten.



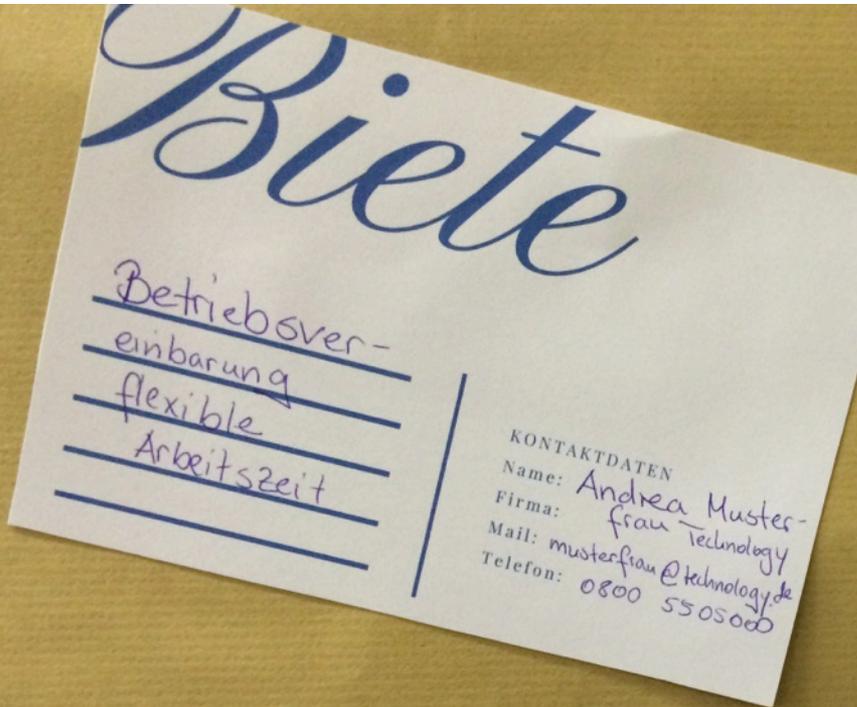
Suche

- Ideen für Pflegezeit

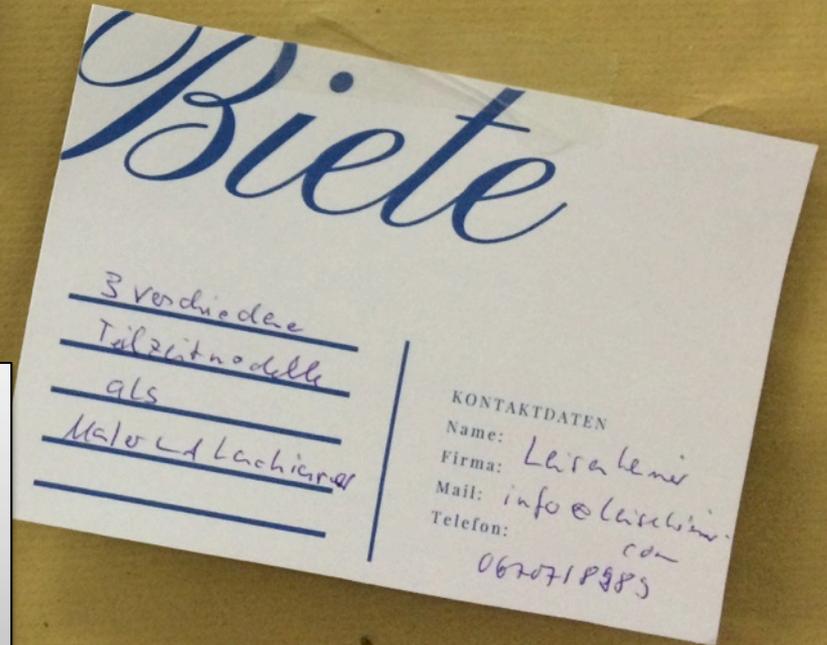


Suche

- Flexible Arbeitszeitmodelle für produzierende Unternehmen (Produktion)



Biete
Betriebsvereinbarung
flexible Arbeitszeit



Biete
3 verschiedene
Teilzeitmodelle als Maler
und Lackierer