

# Aus der Arbeit des IAG

Ausgabe 4/2015

617.0-IAG: 610

## Beratung zum demografischen Wandel

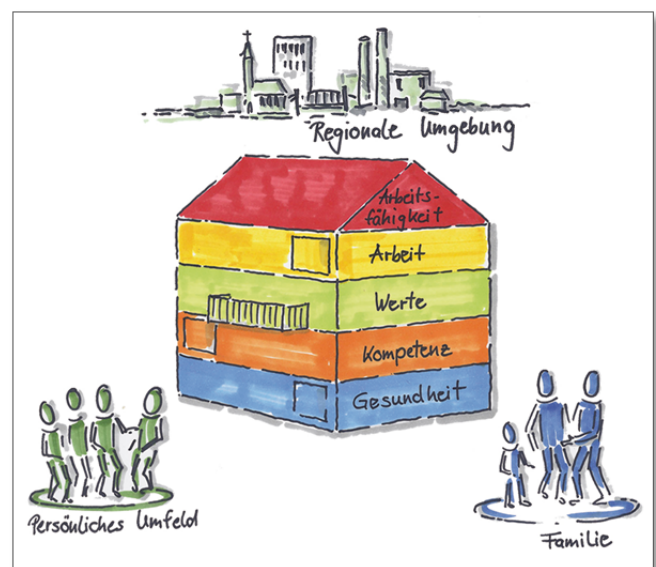
### Problem

Geringe Geburtenzahlen, eine steigende Lebenserwartung sowie der Mangel an Nachwuchs- und Fachkräften stellen Unternehmen in ihrer strategischen Personalplanung vor große Herausforderungen. Diese Entwicklung bedeutet jedoch nicht nur Risiken, sondern auch Chancen für die Zukunft. Welche Konsequenzen hat der demografische Wandel für Unternehmen und welche Maßnahmen sind sinnvoll und erfolgversprechend?

Jedes Unternehmen muss individuelle Wege gehen, um die Arbeits- bzw. Leistungsfähigkeit seiner Beschäftigten zu erhalten und zu fördern und damit auch zukünftig innovativ und wettbewerbsfähig zu sein. Führungskräfte, Personalverantwortliche und alle, die sich um die Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit kümmern, sind für diese Aufgaben zu sensibilisieren und zu qualifizieren.

### Aktivitäten

Das IAG unterstützt Unfallversicherungsträger (UVT) und in ihrem Auftrag auch deren Mitgliedsbetriebe bei der Beratung und Planung von Maßnahmen zur Bewältigung der Folgen des demografischen Wandels. Im Rahmen eines Workshops werden die Teilnehmenden für das Thema sensibilisiert, Handlungsfelder identifiziert sowie praktische Maßnahmen diskutiert. Zur Einstimmung zeigen Daten und Fakten aus der Region den Ernst der Situation und die Notwendigkeit zum Handeln: z. B. Zahlen zur Bevölkerungsentwicklung sowie zur wirtschaftlichen und sozialen Lage.



Haus der Arbeitsfähigkeit nach *Juhani Ilmarinen*  
© iga/Brigitte Seibold

Bevor eine individuelle betriebliche Handlungsstrategie mit detaillierten Maßnahmen entwickelt werden kann, muss ein Überblick über die demografische Situation vorliegen. Zunächst erfolgt eine Altersstrukturanalyse, die gegenwärtige und zukünftige Altersstrukturen insgesamt und in definierten Bereichen erkennen lässt. Neben zahlreichen Informationen können Aussagen über die Verteilung der Tätigkeits- und Qualifikationsbereiche dargestellt werden, die sich entscheidend auf die Personalwirtschaft auswirken können. Demografie-Checks, zum Beispiel in Form von Fragebögen, dienen der Bestandsaufnahme innerbetrieblicher Gegebenheiten und identifizieren unternehmensspezifische Handlungsfelder.

Ein anschauliches Modell zur Diskussion von Maßnahmen und damit sehr gut für die Demografie-Beratung geeignet ist das „Haus der Arbeitsfähigkeit“ des finnischen Forschers *Juhani Ilmarinen*. In vier Stockwerken werden die wesentlichen Faktoren abgebildet, die die Arbeitsfähigkeit eines Menschen beeinflussen: Gesundheit, Kompetenz, Werte und Arbeit. Auch die Umgebung (z. B. Familie, regionales und persönliches Umfeld, Gesellschaft) spielt eine große Rolle. Nur die Realisierung von Maßnahmen als kontinuierlicher Prozess in allen vier Stockwerken kann eine bleibende Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten gewährleisten.

### **Ergebnisse und Verwendung**

Die Erfahrung aus diversen Demografieberatungen zeigt, dass vor allem in folgenden Bereichen Handlungsbedarf gesehen wird:

- Personalführung und -rekrutierung, speziell die Gewinnung von Nachwuchskräften und erfahrenen Fachkräften
- Qualifizierung und Kompetenzentwicklung wie beispielsweise Wissenserhalt und Wissenstransfer
- Führung und Unternehmenskultur, insbesondere Wertschätzung und Umgang mit älteren Beschäftigten.

Erleichtert stellen die Beratenen oft fest, dass viele Maßnahmen bereits umgesetzt werden, zum Beispiel im Bereich der Arbeitsgestaltung. Oft scheitert es hier an der Wahrnehmung und der präzisen Kommunikation.

Die in den Workshops diskutierten Ziele und Maßnahmen gilt es letztendlich umzusetzen. Damit diese Ideen im Alltag nicht versanden, ist es wichtig, dass die Entscheidungsträger – Führungskräfte und Personalverantwortliche – sich diesen Aufgaben stellen.

So hat das IAG beispielsweise die VGplus, eine Verwaltungsgemeinschaft von Unfallversicherungsträgern in Niedersachsen und Bremen, bei ihrem Demografie-Projekt unterstützt. Diese Institutionen haben alle Entscheidungsträger wie Geschäftsführer, Personalräte, Gleichstellungsbbeauftragte, Präventionsleiterinnen und -leiter sowie Betriebsärztinnen und -ärzte mit ins Boot geholt. Aber auch die Einbeziehung der Beschäftigten bei der Planung und Umsetzung von Maßnahmen erhöht die Motivation und Akzeptanz im Veränderungsprozess.

Für alle, die sich intensiver mit dem Thema beschäftigen möchten, die Ziele und Maßnahmen im Umgang mit dem demografischen Wandel kennenlernen und beratend tätig sein wollen, bietet das IAG die Seminarreihe „Demografie-Berater“ an.

### **Nutzerkreis**

Unfallversicherungsträger, Unternehmerinnen und Unternehmer, Führungskräfte, Fachkräfte für Arbeitssicherheit, Betriebs- und Personalräte

### **Weiterführende Informationen**

- [Seminarreihe „Demografie-Berater“](#)

### **Fachliche Anfragen**

IAG, Bereich Arbeitsgestaltung – Demografie