

Tagung von DGB und ver.di Arbeit und Leben im Lebensverlauf 18. Juni 2012



AG 4 Demografiefeste Personalpolitik
Ute Brutzki (ver.di-BV) und Sandra Saeed (Wert.Arbeit)

- Worüber reden wir eigentlich?
- Ein paar Einblicke in die
Diskussion zum demografischen
Wandel
- Wer hat es schon ?
- Ein weiteres Beispiel aus der
betrieblichen Praxis

Definition Demografie (1)

„Demographie,
die, beschreibende Bevölkerungskunde“

Der Brockhaus, Ausgabe 2004

Definition Demografie (2.0)

Demografie

Die Demografie (auch Demographie, griechisch δημογραφία, von δῆμος démos ‚Volk‘ und γραφή graphé ‚Schrift‘, ‚Beschreibung‘) bzw. Bevölkerungswissenschaft ist eine wissenschaftliche Disziplin, die sich statistisch mit der Entwicklung von Bevölkerungen und deren Strukturen befasst. Sie untersucht ihre alters- und zahlenmäßige Gliederung, ihre geografische Verteilung sowie die Umwelt- und sozialen Faktoren, die für Veränderungen verantwortlich sind. Die Erforschung der Regelmäßigkeiten und Gesetzmäßigkeiten in Zustand und Entwicklung der Bevölkerung wird vor allem mit Hilfe der Statistik erfasst und gemessen, wofür Beschreibungs- und Erklärungsmodelle entwickelt werden. (siehe auch Wirtschafts- und Bevölkerungsstatistik)

Definition Demografie (2.1)

Die Demografie besteht aus vier großen Fachgebieten, nämlich

der Theorie der Fertilität (Geburtenzahl),

der Theorie der Mortalität (Sterblichkeitsrate),

der Theorie der Migration (Aus-, Einwanderung)

sowie aus Theorien, die die Struktur des Bevölkerungsbestandes zum Gegenstand haben.

Wikipedia, Juni 2012

Stadt statt Land

Heute leben 3,4 Milliarden Menschen in Städten

in Europa sind das 74% der Bevölkerung

in Afrika und Asien sind das 40% der Bevölkerung

Auf nur 3% der Landfläche der Erde drängt sich die Hälfte der Weltbevölkerung

2050 wird nur noch einer von zehn Städtern in Europa leben

2050 werden zwei Drittel aller Menschen in Städten leben,
das sind 6,4 Milliarden Menschen

FTD, 20. April 2012, nach Schätzungen der OECD

Einblicke in den demografischen Wandel (2)

- Von der medizinischen Hilfe
- zum Gesundheitswesen
- zur Gesundheitswirtschaft
- zur Leitindustrie
- zur Exportindustrie

• „Wir dürfen die demografische Entwicklung nicht nur als Last sehen, sondern müssen sie auch als Chance für Wachstum, Arbeitsplätze und den Standort Deutschland sehen.“

• O-Ton Bundesgesundheitsminister auf der Gesundheitsmesse, am 13. Juni 2012

Einblicke zum demografischen Wandel (3)

„Demografie ist Statistik. Sachlich, klar, kalt.

Neuerdings jedoch –und das überrascht- ist Demographie mehr als reines Zahlenspiel, sie ist Bedrohungsszenario.

Die demografische Entwicklung schafft aus Sicht von Gesellschaftsplanern und -planerinnen Probleme

-sei es in der Politik, im Gesundheits-oder Versicherungswesen.

Wer alt ist oder alt wird, dem wird ein schlechtes Gewissen gemacht.

Klar also: Alt ist ein Thema. Nur dass der Blick dabei von den Jüngeren auf die Älteren fällt.

Was indes sieht, wer die Perspektive umdreht?

Eine Begegnung voller Erfahrungen

die sonntaz, 16./17. Juni 2012

Öffentliche Debatte ohne Anpassung in den Unternehmen

Nur eine Minderheit der Manager sieht schon heute Probleme einer alternden Erwerbsbevölkerung

Nur wenige Unternehmen reagieren auf den demografischen Wandel mit Blick auf ältere Beschäftigte

Betriebsräte schätzen die Folgen des demografischen Wandels gravierender ein als das Management

(Wissens- und Know-how Verlust, Zunahme belastender Arbeitsbedingungen, höhere Krankenstände)

Böckler impuls, 7/2012, 25.April, INQUA Studie

Demografie feste Personalpolitik

• Beschreibende Bevölkerungskunde, bzw. die statistische Erfassung der Entwicklung von Bevölkerungen und deren Strukturen

• In Einklang gebracht

• „mit zielorientierten Maßnahmen und Ressourcenplanung im Personalbereich und einer geeigneten Unternehmenskultur um Unternehmensziele zu erreichen“

• Personalwesen, Definition Wikipedia, Juni 2012

Umsetzung (1): Chemische Industrie

<http://www.personalinfo.projekt-50plus.de/cms/index.php?id=782>

Demografiefeste Personalpolitik

Modellprojekte zur Umsetzung eines Tarifvertrags in der Chemieindustrie

Vor kurzem erschien der Bericht „Umsetzung demografiefester Personalpolitik in der Chemischen Industrie – Inhaltliche und prozessuale Analyse betrieblicher Vorgehensweisen“. Darin wird die Begleitforschung von sechs betrieblichen Modellprojekten in Unternehmen der chemischen Industrie dokumentiert, die darauf zielten, auf personalpolitische Herausforderungen durch den demografischen Wandel angemessen zu reagieren. Die in den Jahren 2008 und 2009 durchgeführten Modellprojekte wurden vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales über die „Initiative Neue Qualität der Arbeit“ (INQA) gefördert.

Die sechs Modellprojekte fanden im Rahmen des Projekts „Demografiefeste Personalpolitik in der Chemischen Industrie“ (deci) statt. Grundlage dessen wiederum war der zum 1. Mai 2008 in Kraft getretene Tarifvertrag „Lebensarbeitszeit und Demografie“.

Themenfelder waren Arbeitsorganisation und -gestaltung, betriebliches Gesundheitsmanagement, Kompetenzmanagement, Personalgewinnung und -bindung sowie Führung und Unternehmenskultur.

Umsetzung (1.1): Chemische Industrie

http://www.boeckler.de/pdf_fof/S-2008-110-3-1.pdf

www.boeckler.de . Januar 2010

Copyright Hans-Böckler-Stiftung

Erich Latniak, Dorothea Voss-Dahm, Uwe Elsholz, Mario Gottwald,
Silvia Gerisch

**Umsetzung demografiefester Personalpolitik in der Chemischen
Industrie:**

Inhaltliche und prozessuale Analyse betrieblicher Vorgehensweisen

Abschlussbericht

Umsetzung (1.2): pakt50 plus Chemische Industrie

<http://www.pakt50.de/arbeitgeber/instrumente-fuer-eine-demografiefeste-personalpolitik.html>

Tipps und Tools für eine demografiefeste Personalpolitik

Gewinner im demografischen Wandel werden die Unternehmen sein, die ihre zukünftige Innovationskraft, Wertschöpfung und Wettbewerbsfähigkeit sichern, indem sie die Produktivität ihrer Mitarbeiter bis zum Erreichen des Rentenalters erhalten.

Wie gut Ihr Unternehmen für die Bewältigung dieser Aufgabe gewappnet ist, können sie mit Hilfe der vorgestellten Informationen und Instrumente einschätzen und damit Handlungsbedarfe feststellen und Lösungsansätze erarbeiten. Weiterführende Links geben Hinweise auf andernorts erarbeitete Materialien und Beratungsmodelle.

Umsetzung (2): Bayerische Metall- und Elektro Arbeitgeberverbände

Demografiecheck

Arbeitgeberverbände starten Maßnahmenpaket für eine demografiefeste Personalpolitik

18.11.11 | Redakteur: Jürgen Schreier

[PDF](#) | [Weiterempfehlen](#) | [Merken](#) | [Drucken](#)

„Bereits 2030 wird jeder dritte Mensch in Bayern älter als 60 Jahre sein. Gleichzeitig steuern wir auf einen massiven Fachkräftemangel zu“, so der Hauptgeschäftsführer der Bayerischen Metall- und Elektro-Arbeitgeberverbände Bertram Brossardt. (Bild: VBW)

Ältere Arbeitnehmer werden angesichts des demografischen Wandels immer wertvoller. Deshalb benötigen Unternehmen eine demografiefeste Personalpolitik. Bayerns Arbeitgeberverbände haben in Zusammenarbeit mit der TU Chemnitz ein Online-Tool namens Demografiecheck entwickelt, mit dem sich die Unternehmen Handlungsfelder bewusst machen können.

Ältere Arbeitnehmer sind von unschätzbarem Wert für den Arbeitsmarkt. „Bereits 2030 wird jeder dritte Mensch in Bayern älter als 60 Jahre sein. Gleichzeitig steuern wir auf einen massiven Fachkräftemangel zu“, sagte der Hauptgeschäftsführer der Bayerischen Metall- und Elektro-Arbeitgeberverbände Bayme VBM und der VBW - Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft e. V., Bertram Brossardt, bei der Vorstellung des neuesten Fachkräftesicherungsprojekts „Demografie(me) – Modellprojekt Demografiemanagement“. Das Projekt ist Teil der Initiative „Wir für Bayern – Aktionsprogramm Fachkräftesicherung“.

Umsetzung (2.1): Bayerische Metall- und Elektro Arbeitgeberverbände

- http://www.baymevbm.de/agv/bayme-vbm-ServiceCenter-Personal-HROrganisation-Demografiefeste_Personalpolitik--45022.htm

- 24. Oktober 2011 - Information **Broschüre: Personalpolitik demografiefest gestalten**

- **bayerischen Metall- und Elektro-Arbeitgeberverbänden**

- Erfolgreiche Konzepte für eine demografiefeste Personalpolitik, dafür steht das Projekt "Mit Erfahrung Zukunft meistern - wettbewerbsfähig mit alternden Belegschaften" (MEZ). MEZ ist ein Projekt, dass bayme vbm zur Unterstützung unserer Mitgliedsunternehmen bei der Beantwortung der demografischen Herausforderung ins Leben gerufen haben

- http://www.wbv.de/-/publikationenshop/themenbereiche/personal-und-organisationsentwicklung/shop/detail/name/_/0/1/6004050/nb/1/category/113.html

Umsetzung (3): Altenpflege

<http://www.berlin-institut.org/weitere-veroeffentlichungen/rezensionen/demografiefeste-personalpolitik-in-der-pflege.html>

Der vom Forschungsinstitut Betriebliche Bildung verfasste Leitfaden „Demografiefeste Personalpolitik in der Altenpflege. Handlungsbedarf erfassen“ beschreibt die Herausforderungen des demografischen Wandels und stellt Unternehmen Handlungsstrategien vor, wie sie diesen Entwicklungen begegnen können. Die Forscherinnen und Forscher haben den leicht verständlichen und übersichtlichen Leitfaden im Rahmen des von der Robert Bosch Stiftung geförderten Projekts „Älter werden in der Pflege“ erarbeitet.

http://www.f-bb.de/fileadmin/Projekte/Projektflyer/AElter_werden_in_der_Krankenhauspflege_Projektflyer.pdf

**Demografiefeste Personalpolitik
in der Krankenhauspflege**

Das Projekt wird gefördert durch die Robert Bosch Stiftung

Umsetzung (4): Sachsen-Anhalt

http://www.arbeit-familie-sachsen-anhalt.de/downloads/Exp_demografiefeste_Personalpolitik.pdf

Expertise

Handlungsfelder für eine demografiefeste

Personalpolitik und Work-Life-Balance

Erstellt im Rahmen des Projektes „Arbeit und Familie! Auf und davon? – Beteiligungsorientierte Strukturen und arbeitnehmer/innenfreundliche Lebens- und Arbeitsverhältnisse schaffen“

Berlin, Dezember 2008

Gefördert durch: und den: ESF, DGB

Umsetzung (5): KMU

http://www.f-bb.de/fileadmin/Veranstaltungen/MQ-Tagung_2012/F3_3_Gottwald.pdf

Fachtagung „Systematische

Personalentwicklung

in KMU – Strategien zur

Erschließung betrieblicher

Qualifizierungspotentiale“

Demografiefeste Personalpolitik in KMU

Berlin | 26. April 2012 |

Und zum Abschluss...



für die Aufmerksamkeit!



Projekträgerin:
ver.di Bundesverwaltung
Bereich Frauen- und Gleichstellungspolitik
Paula-Thiede-Ufer 10
10179 Berlin
Ute Brutzki
Ute.Brutzki@verdi.de

Kooperationspartnerin:
Wert.Arbeit GmbH, Berlin
Albrechtstraße 11a
D-10117 Berlin
Dr. Sandra K. Saeed
Sandra.Saeed@wertarbeitgmbh.de
Katarina Ebert
Katarina.Ebert@wertarbeitgmbh.de