

Forum A:

**„Die Gestaltung des demografischen Wandels in einer Kreispolizeibehörde -
Das Projekt DWPol Borken“**

„110 – aktiv in die Zukunft“ unter diesem Motto betreibt die Kreispolizeibehörde Borken seit dem Jahr 2007 das Projekt DWPol und reagiert damit auf die Herausforderungen des demografischen Wandels. Die Erkenntnis, dass zum Ende des Jahres 2012 genau 50 Prozent der Polizeibeamtinnen und -beamten der Behörde über 50 Jahre alt sind, machte ein Handeln zur Gewährleistung der Funktionsfähigkeit der Behörde erforderlich.

Im Rahmen des Projektes wurden Maßnahmen und Angebote erarbeitet, um die Beschäftigten der Behörde in die Lage versetzen, den Anforderungen und Belastungen des Polizeiberufs auch im höheren Lebensalter gewachsen zu sein.

Nach Durchführung einer individuellen Altersstrukturanalyse wurden detaillierte Szenarien der demografischen Entwicklung abgebildet, so dass die spezifischen Handlungsfelder deutlich wurden, die eine Grundlage für Lösungsansätze in den verschiedenen Teilprojekten bildeten.

Die Schwerpunkte in den Teilprojekten bildeten u. a. die Gesundheitsvorsorge bzw. -förderung, die Arbeitsplatzgestaltung, die Personalverwendung, der Wissenstransfer sowie die Implementierung eines demografieorientierten Mitarbeitergesprächs mit der Möglichkeit eines Führungsfeedbacks durch die Beschäftigten.

In den vergangenen vier Jahren wurde folglich eine Vielzahl von Maßnahmen und Konzeptionen für die Gestaltung des demografischen Wandels erdacht, erörtert, erarbeitet und in vielen Fällen auch umgesetzt.

Alfred Bernitzke

Forum B:

Demografischer Wandel als Chance – ein innerbetrieblicher Kraftakt

Ähnlich wie für die Stadt Essen sowie für viele andere Unternehmen gilt es auch für die Entsorgungsbetriebe Essen GmbH, die Herausforderung des demografischen Wandels zu bewältigen. Diese Herausforderung besteht in der größer werdenden Zahl an älteren Beschäftigten.

Die Ursachen für die Altersverteilung bei der EBE GmbH sind vielfältig und reichen von einer effizienter arbeitenden Abfallwirtschaft, eingeschränkten Möglichkeiten, in Vorruhestandsregelungen zu kommen bis zur Rente mit 67 und anderen internen und externen Faktoren.

Im Frühjahr 2010 wurde ein Arbeitskreis unter der Leitung der Stabstelle Arbeitssicherheit eingesetzt, um sich frühzeitig mit der Altersstruktur der Mitarbeiter auseinanderzusetzen und Maßnahmen herauszuarbeiten, die erkennbaren Probleme durch eine Überalterung der Mitarbeiter abzufedern.

Dabei lagen die interessantesten Aufgabestellungen für die EBE GmbH, anders als bei vielen anderen Firmen, nicht im Bereich des Wissenstransfers und des Fachkräftemangels, sondern im Bereich der Erhaltung der Arbeitskraft – unter besonderer Berücksichtigung des Tragens von Lasten - und der Vermeidung von Verletzungen und Krankheiten der Mitarbeiter (Fitness fördern).

Ziel war, mit einer älter werdenden Mitarbeiterschaft weiterhin den öffentlichen Auftrag zu erfüllen und bei der Gebührenhöhe und den privatwirtschaftlichen Dienstleistungen konkurrenzfähig zu bleiben, so dass die Arbeitsplätze sicher sind und die Arbeitsbedingungen einen hohen Qualitätsstandard haben.

Dr. Kerstin Bernholz

Forum C:

„Altersstrukturanalyse und daraus abgeleitete Handlungsfelder bei der Landeshauptstadt München“

Für die Art, wie Unternehmen dem demographischen Wandel begegnen, gibt es kein „Schema F“. Jedes Unternehmen muss für sich analysieren, welche Szenarien für die Zukunft realistisch sind, welche Handlungsfelder entstehen und welche Maßnahmen daraus abgeleitet werden können und müssen. Dabei sind die teilweise großen regionalen Unterschiede zu beachten. München gehört zu den Regionen, die trotz Bevölkerungsrückgang in Deutschland weiterwachsen und weniger altern. Dennoch gilt es bereits jetzt, in dieser noch positiven Sondersituation auf den sich abzeichnenden Wandel zu reagieren. Neben den gesellschaftlichen Veränderungen hat die Landeshauptstadt München die Auswirkungen der demographischen Entwicklung, auf die städtische Belegschaft untersucht. Die detaillierte Analyse der betrieblichen Altersstruktur ermöglicht einen differenzierten Blick auf die aktuelle Verteilung der Altersgruppen in der Organisation sowie einzelnen Berufsgruppen und einen Ausblick auf die zukünftige Entwicklung. Das Forum soll einen Einblick in die Herangehensweise der Landeshauptstadt München geben.

Als zentraler Bestandteil wird die Altersstrukturanalyse vorgestellt und aufgezeigt, welche Handlungsfelder sich daraus für die Personalpolitik der Stadtverwaltung München ergeben. Es werden beispielhaft Maßnahmen aus den Handlungsfeldern herausgegriffen, wie Nachwuchsgewinnung und Austrittsbefragungen.

Friederike Kohlmann

Forum D:

Vorstellung des Personalkonzeptes Work2Work bei Volkswagen. "Können erkennen - Talente richtig einsetzen"

Die Gesundheit und die Motivation der Mitarbeiter sind wichtige Güter. Diese zu schützen und zu fördern ist nicht nur soziale Verpflichtung, sondern auch ökonomische Notwendigkeit. Das innovative Personalprojekt Work2Work verfolgt das Ziel, die körperliche und geistige Leistungsfähigkeit sowie die Leistungsbereitschaft der Mitarbeiter langfristig zu erhalten, zu fördern und aktiv auf Leistungswandlungen zu reagieren. Unter Leistungsgewandelten verstehen wir bei Volkswagen Beschäftigte, die aufgrund von schwerwiegenden Erkrankungen oder Unfällen im privaten oder beruflichen Bereich arbeitsmedizinisch attestierte Einschränkungen aufweisen. Entsprechend des Grundsatzes „Die Frage ist, was der Mitarbeiter kann und nicht, was er nicht kann“ arbeiten Work2Work-Beschäftigte aktuell in verschiedenen Fachbereichen des Standortes Wolfsburg und tragen mit ihrer Leistung zur Erreichung der Unternehmensziele bei. Unterstützt durch eine berufliche und gesundheitliche Förderung ist in vielen Fällen bereits eine Re-Integration in Produktion und Fachbereiche gelungen.

In diesem Forum möchten wir Ihnen einen kurzen Einblick in das seit zehn Jahren bestehende Personalprojekt Work2Work geben, in dem Mitarbeiter Leistungen erbringen, die vorher von Fremdfirmen eingekauft oder bedarfsorientiert neu geschaffen wurden. Work2Work stellt damit einen wichtigen Beitrag zur Steigerung des Selbstwertgefühls der Mitarbeiter, der Wertschöpfung und des Erfolgs des gesamten Unternehmens dar.

Leopold Paeth

Forum E:

„Wertschätzen und Vorausschauen“ - Eckpunkte einer lebenslauforientierten und demografiesensiblen Personalpolitik in der Pflege“

Der demografische Wandel trifft die Pflegebranche in doppelter Hinsicht: Während die Zahl der Pflegebedürftigen weiter steigt, ist schon jetzt ein Fachkräftemangel erkennbar, dem alleine mit der Ausbildung von pflegerischem Nachwuchs nicht beizukommen ist. Demografiesensible und lebenslauforientierte Personalpolitik wird vor dem Hintergrund des berufsspezifisches Belastungsprofils, der steigenden Anforderungen an die Beschäftigten, des häufig vorzeitigen Ausscheidens aus Pflegeberufen und des Fachkräftemangels zum Muss für Arbeitgeber in der Pflegebranche. Ihre Ziele sind:

- der Erhalt der Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit über den Erwerbsverlauf hinweg
- die Implementierung von passenden Maßnahmen für jede Phase im Berufsverlauf
- die Reduzierung von berufsspezifischen Risiken im Betrieb
- sowie die Steigerung der Leistungsfähigkeit und damit auch der Qualität der Dienstleistung.

Zu empfehlen ist die Sensibilisierung der Mitarbeiter auf allen Ebenen zum Thema Altern im Betrieb, die Demografie-Beratung durch eine Forschungseinrichtung, der Erfahrungsaustausch mit anderen Unternehmen, die Entwicklung passgenauer Maßnahmen auf Basis eines Demografieberichtes für das Unternehmen, die Sicherstellung des Wissenstransfers und die Einrichtung betriebsinterner Netzwerke zur kontinuierlichen Weiterentwicklung und Überprüfung der Maßnahmen.

Hellmut Wallrafen-Dreisow

Forum F:

Alter(n)sgerechte Berufsverläufe – Modell und praktische Beispiele.

Im Prozess des Älterwerdens nehmen die Unterschiede in der Arbeitsbewältigungsfähigkeit zwischen den Individuen zu. Dies bedeutet für die gesundheitsfördernde Personal- und Organisationsentwicklung zweierlei:

- Gleichbehandlung wäre Diskriminierung.
- Beim Individuum beginnen, aber nicht beim Individuum stehen bleiben.

Im Forum werden das Modell „Alter(n)sgerechte Berufsverläufe“ und praktische Beispiele vorgestellt. Mit dem Werkzeug „Alter(n)sgerechte Berufsverläufe werden die Stärken, Schwächen & Leistungsmöglichkeiten bzw. –grenzen der verschiedenen Generationen im Unternehmen so erfasst, dass eine systematische Berücksichtigung alterskritischer (Teil-)Tätigkeiten möglich wird. Dies ist die Voraussetzung dafür, dass Ältere nicht aufgrund mangelnder Personalentwicklung unkontrollierbar und vorzeitig ausscheiden müssen und dem Unternehmen das Erfahrungswissen der Älteren erhalten bleiben kann.

Dr. Heinrich Geißler