Demografischer Wandel in der Arbeitswelt

Risiken erkennen und unternehmerische Strategien entwickeln –

Praxisbeispiele zum Umgang mit älter werdenden Mitarbeitern

Health on Top III

Petersberg, 21. September 2005

Dr. Thomas Mühlbradt,

GOM Gesellschaft für Organisationsentwicklung und Mediengestaltung mbH

Die GOM ist eine private arbeitswissenschaftliche Forschungs- u. Beratungseinrichtung. Als Partner von arbeitgeber nrw befassen wir uns mit Veränderungen in der Arbeitswelt.

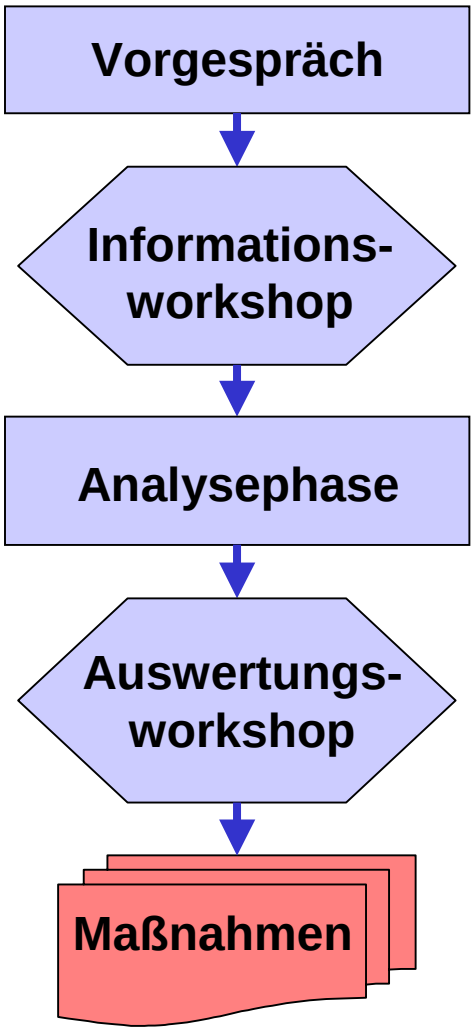
arbeitgeber nrw wahrt als Gesamtvertretung der Arbeitgeber in Nordrhein-Westfalen die Interessen der Arbeitgeber auf Landesebene und unterstützt die rund 90 Mitgliedsverbände.

Mit dem demografischen Wandel befassen wir uns in Kooperation mit Verbänden und Unternehmen seit mehr als 5 Jahren.

- **Wir bearbeiten unternehmensrelevante Fragestellungen**
- **befragen Unternehmen**
- **entwickeln Instrumente und erstellen Materialien**
- **führen Informationsveranstaltungen und Schulungen durch**
- **beraten und unterstützen Unternehmen**
- **beteiligen uns an der öffentlichen Diskussion**

- **Gesundheitsrisiko**
- **Qualifikationsrisiko**
- **Motivationsrisiko**
- Diese Risiken sind ungleich verteilt zwischen Branchen, Berufen, Unternehmen, Personen

- Diese Risiken gefährden in den Unternehmen:
- **Produktivität**
- **Innovationsfähigkeit**



Ansprechpartner, Ablauf, Termine

demografischer Wandel und Auswirkungen
Vorstellung der Vorgehensweise
Veränderungen und Ergänzungen

Erhebung, Auswertung und
Aufbereitung der Daten

Vorstellung der Ergebnisse
Diskussion und Bewertung der Ergebnisse
Ableitung von Handlungsbedarf

Konkretisierung und Dokumentation
des Maßnahmenplans

Vorgehensmodell Demografische Risikoanalyse

Name
Geburtstag
Alter
Geschlecht
****
Schulabschluss
Studium
Ausbildung
Weiterbildung
****
Personal-Nr.
Eintrittsdatum
Org.-Einheit
Tätigkeit
Azubi

Pool - Jobs

Angelernte Kräfte

(Abnehmer/in, Aushilfe gewerblich,

Helfer/in allgemein, Helfer/in Presse

Lagerhelfer, Maschinen-Helfer,

MF-Anlernling)

Kern - Jobs

Facharbeiter oder intern

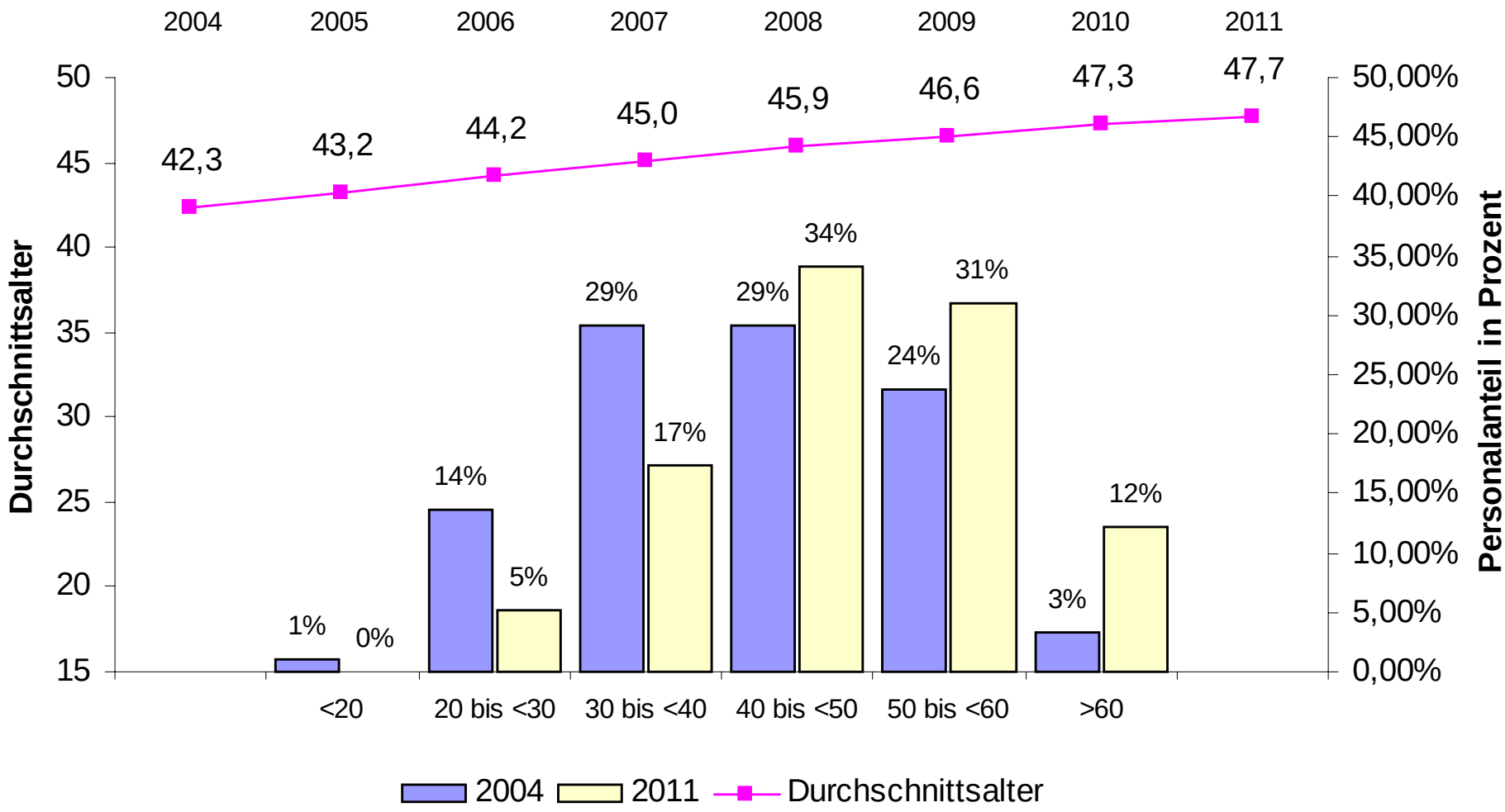
derart qualifizierte Mitarbeiter

Top - Jobs

Angestellte der direkten Bereiche

(techn. Spezialisten und Führungskräfte)

Strukturierte demografische Daten
Beispiel Bischof +Klein GmbH

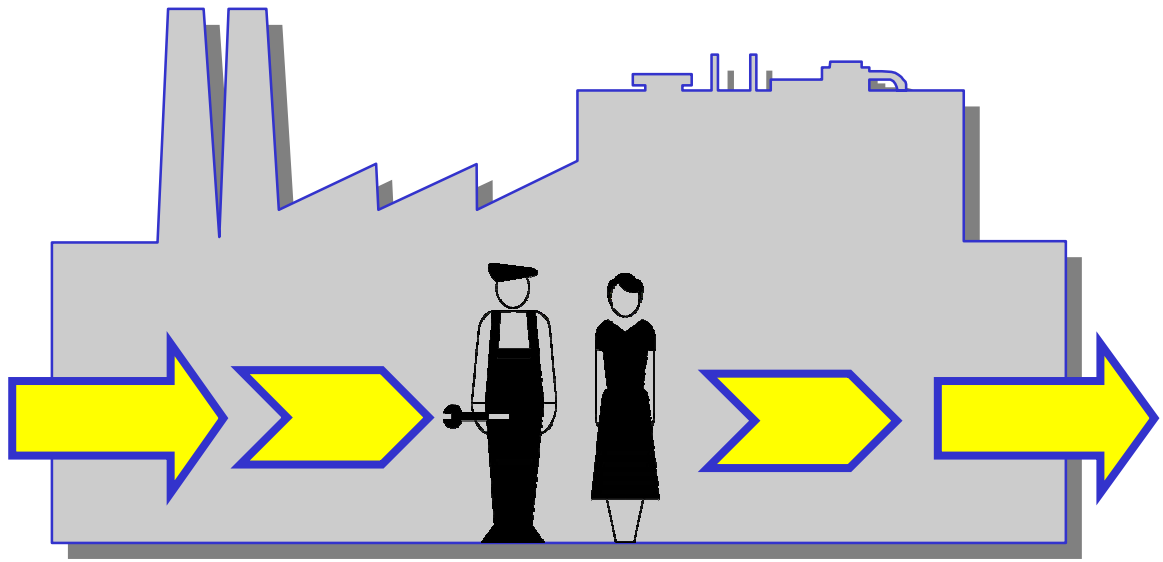


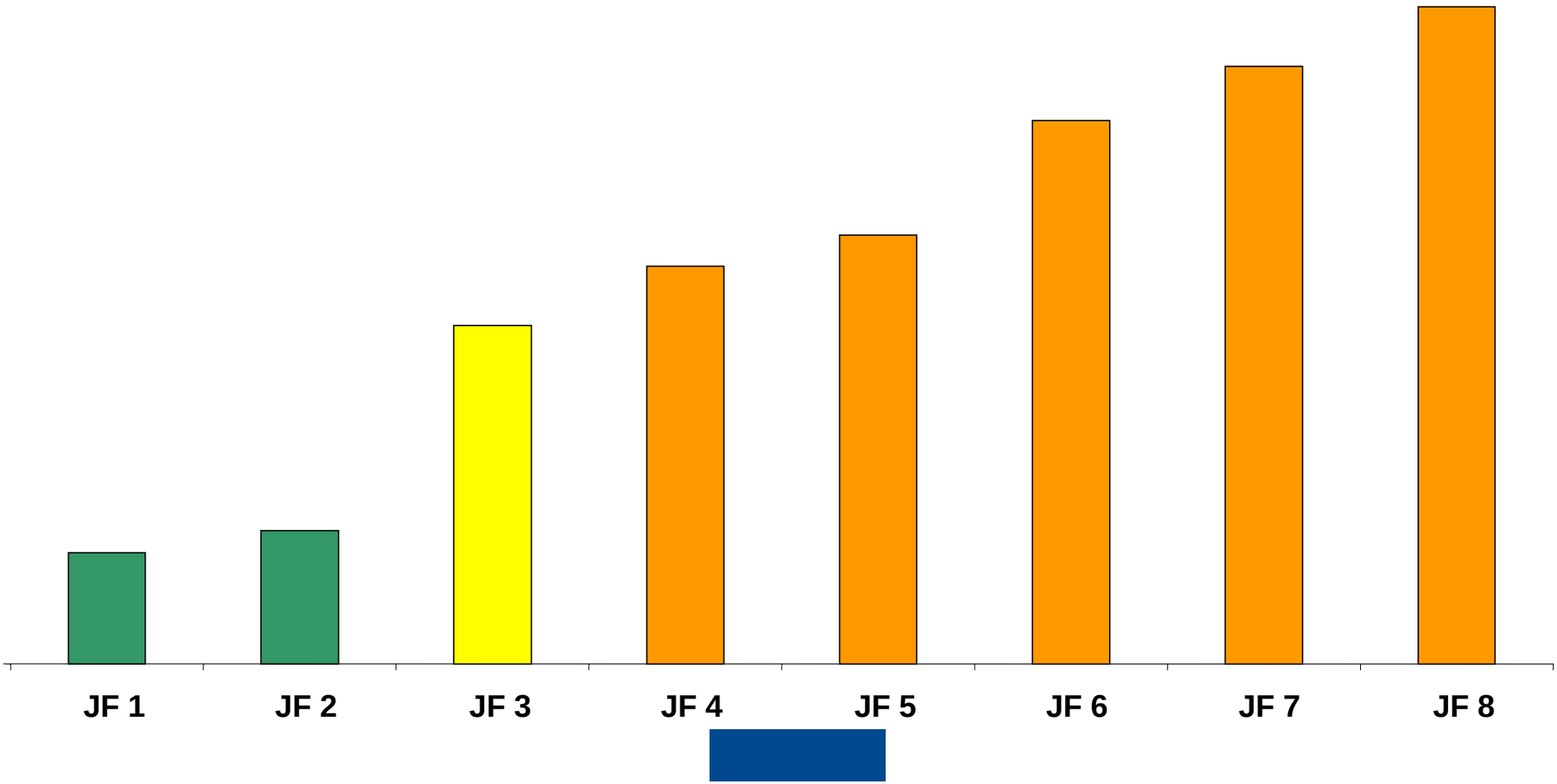
Entwicklung der Altersstruktur
Beispiel Bischof + Klein GmbH

Unternehmenspolitik

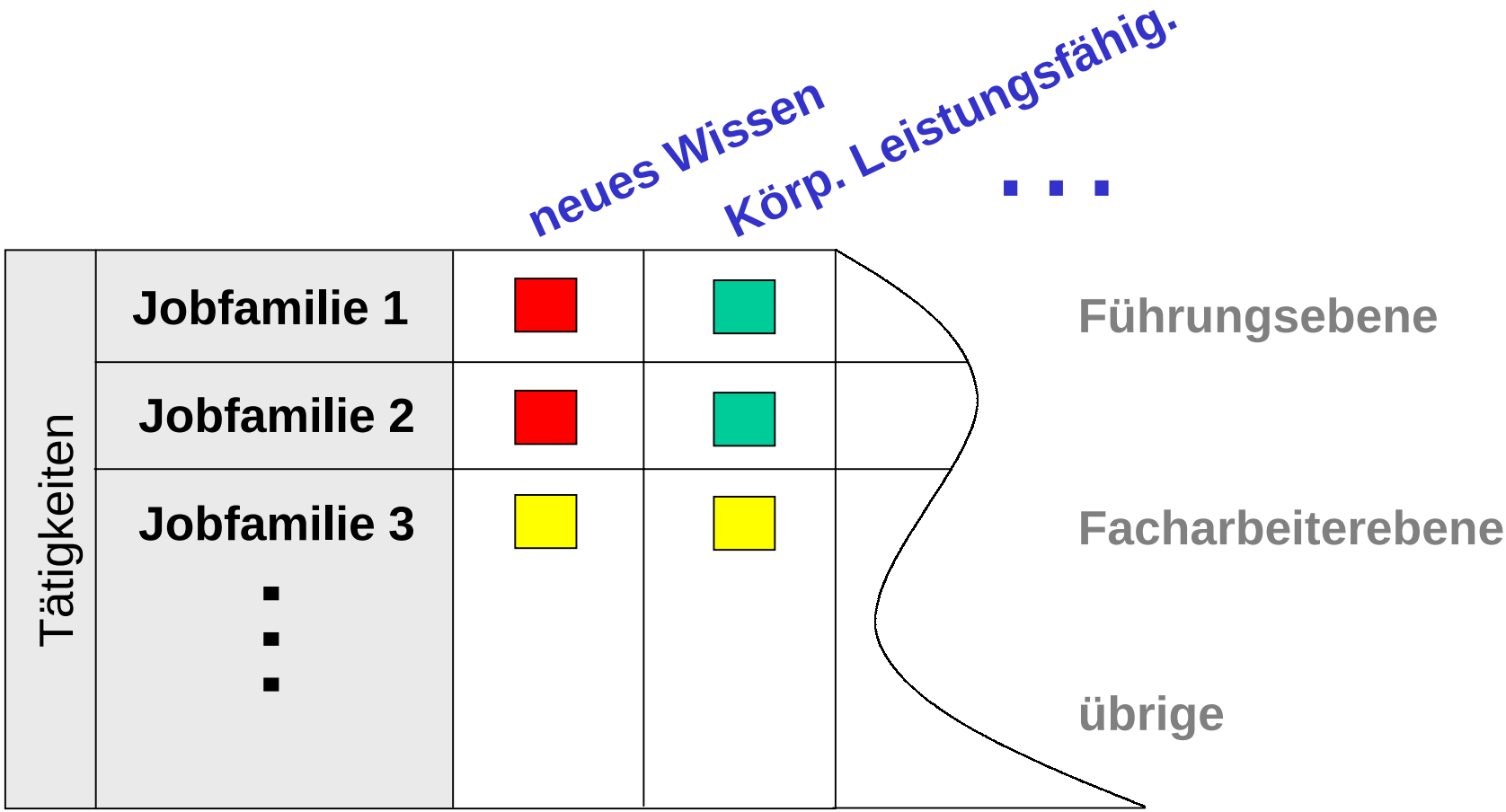
Instrumente

Erfahrungswerte

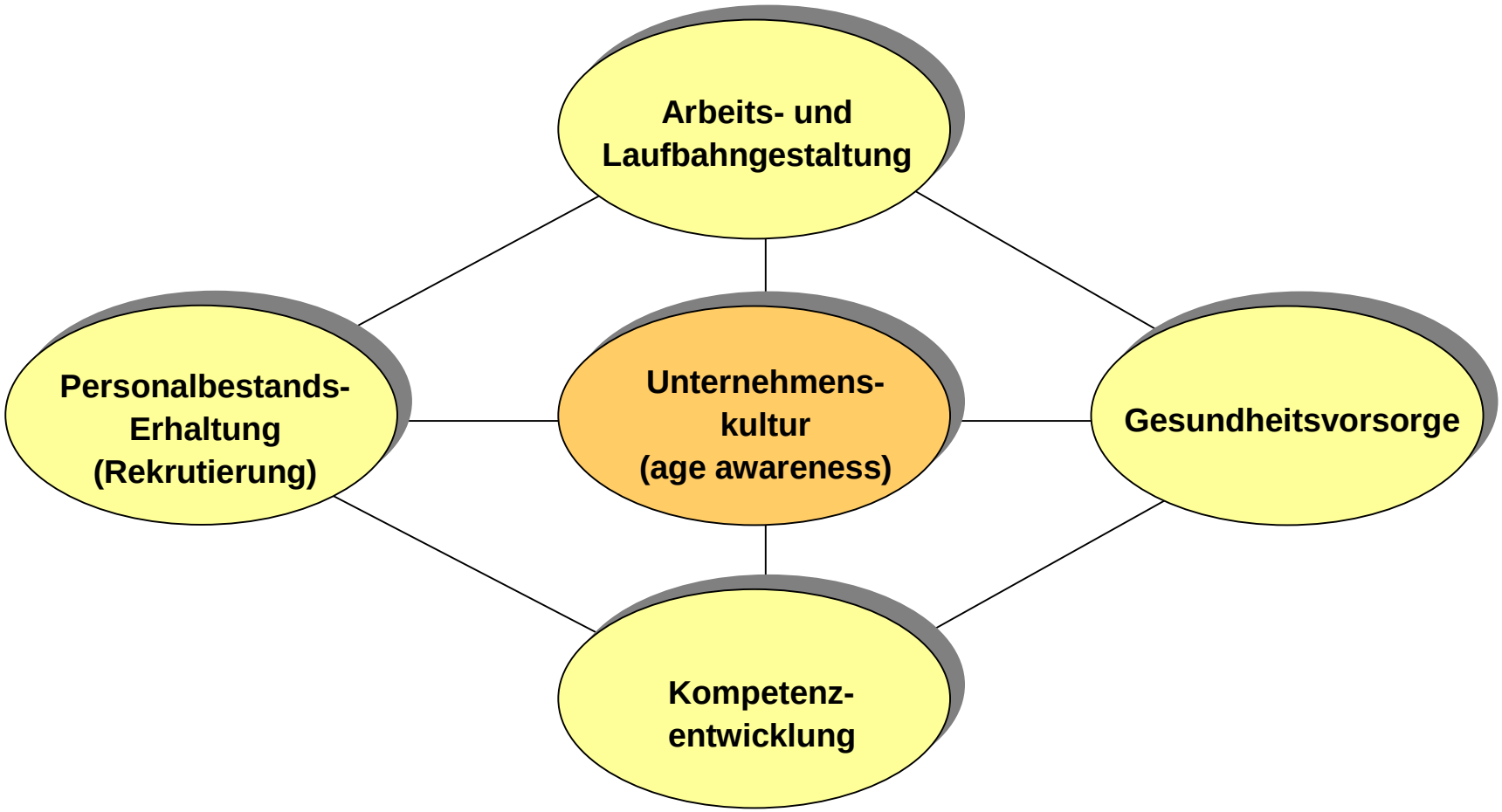




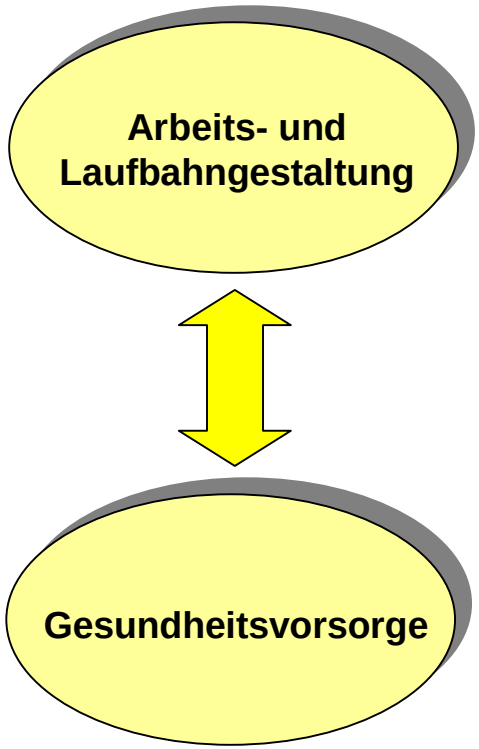
Differenzierte Betrachtung des Krankenstandes
Beispiel Steag AG (STEAG AG; HR-R Ki, 2005)



Ampelmatrix: Jobfamilien x Handlungsfelder
Beispiel Steag AG (STEAG AG; HR-R Ki, 2005)



Strategische Handlungsfelder
Beisp. v. Bodelshwingsche Anstalten Bethel (Hullmeine & Schoop, 2005)



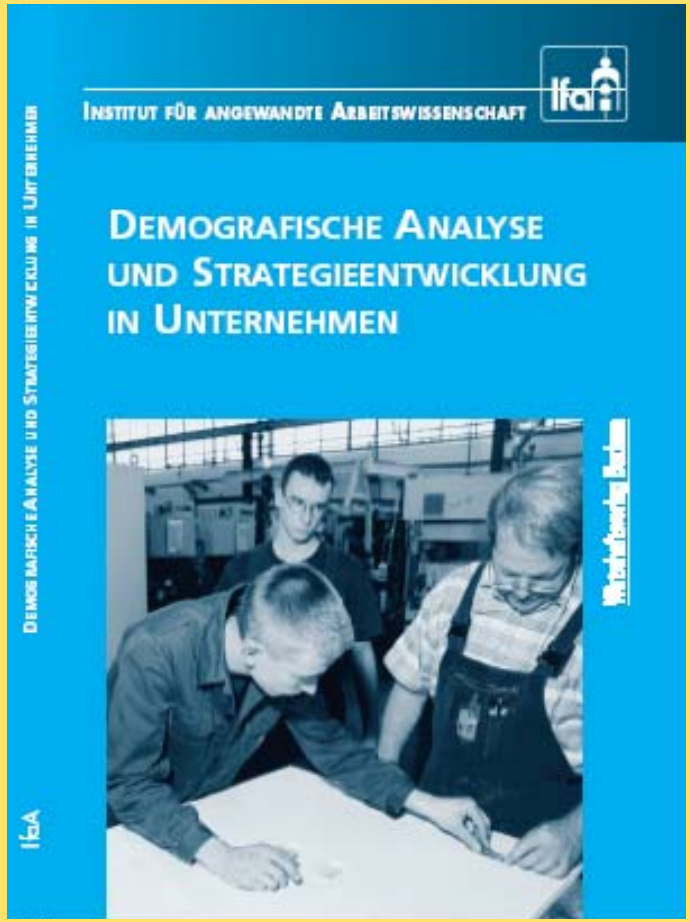
Verschleiß- und Routinearbeitsplätze:

- Identifizierung von Verschleiß- und Routinearbeitsplätzen
- Identifizierung von Belastungen
  Prüfung, ob Belastungsabbau möglich
- Mitarbeitende einbeziehen und subjektive Belastungen erfragen
- Begrenzung von Verweildauern von Beschäftigten an Arbeitsplätzen prüfen

Kontakt:

Dr. Thomas Mühlbradt
GOM mbH
t.muehlbradt@gom.de

Literatur:

Taschenbuchreihe des Instituts für angewandte Arbeitswissenschaft

Wirtschaftsverlag Bachem, Köln
ISBN 3-89172-459-4