

Zu alt um zu arbeiten, zu jung für die Rente? Wie ist dieser Widerspruch zu handhaben?

Centre Jean-Baptiste Rock
Luxemburg, 29. Oktober 2008

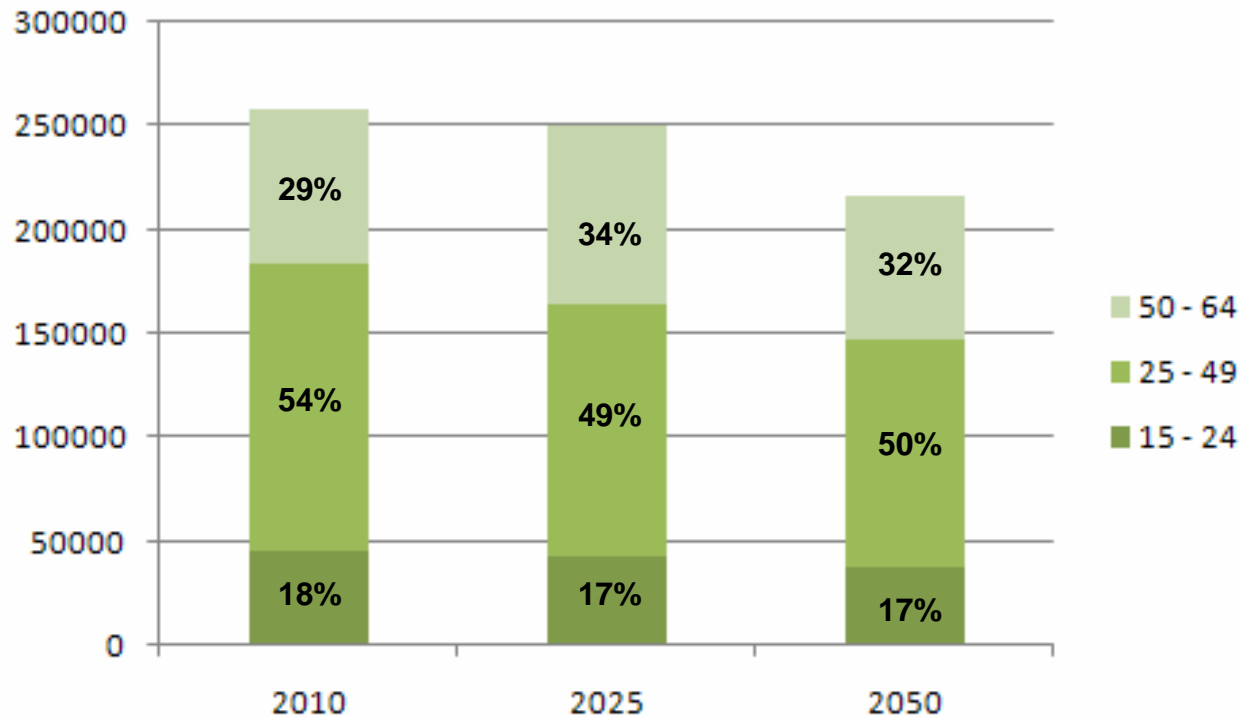
Mirko Sporket

Institut für Gerontologie
an der Technischen Universität Dortmund
sporket@post.uni-dortmund.de
www.ffg.uni-dortmund.de

Einflussfaktoren des demographischen Wandels

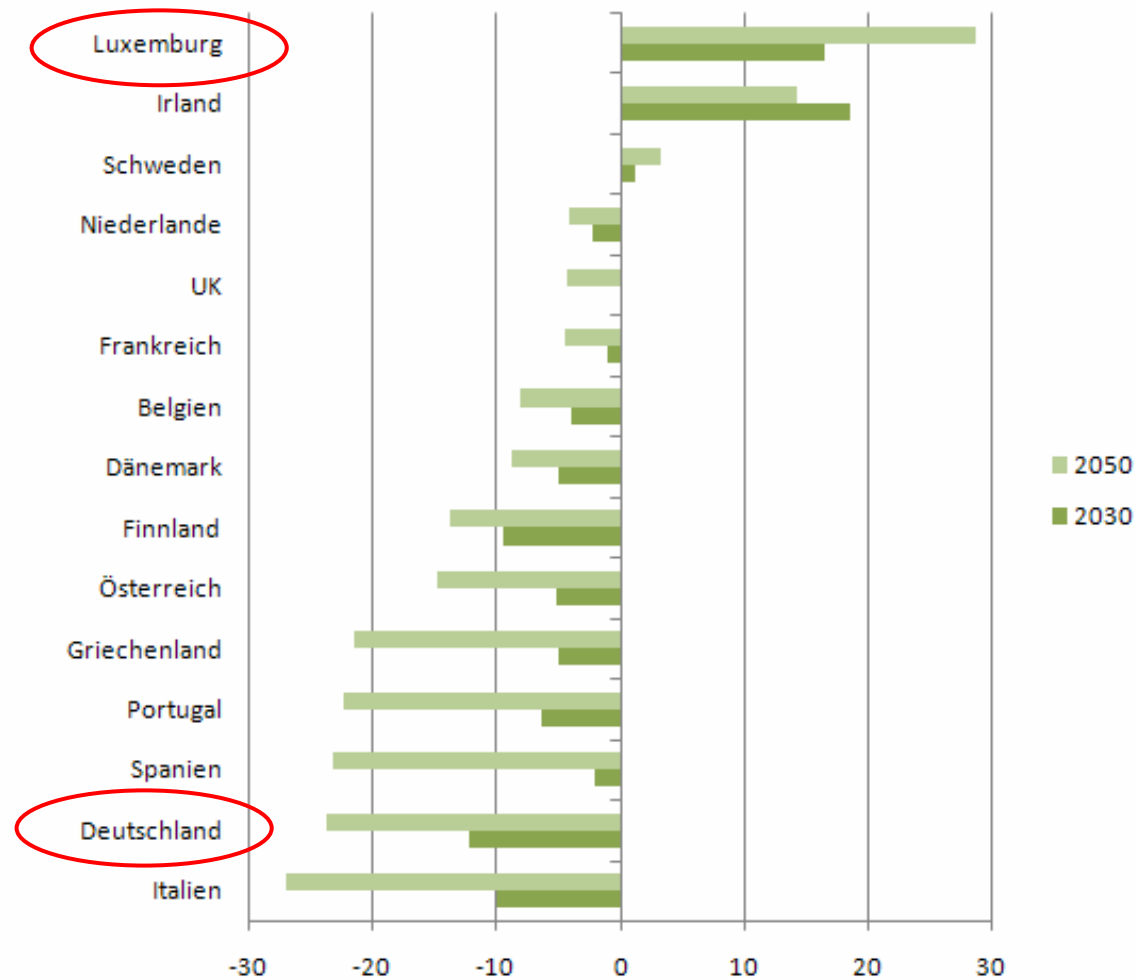


Entwicklung der Erwerbsbevölkerung in der EU-15 bis 2050, in 1000



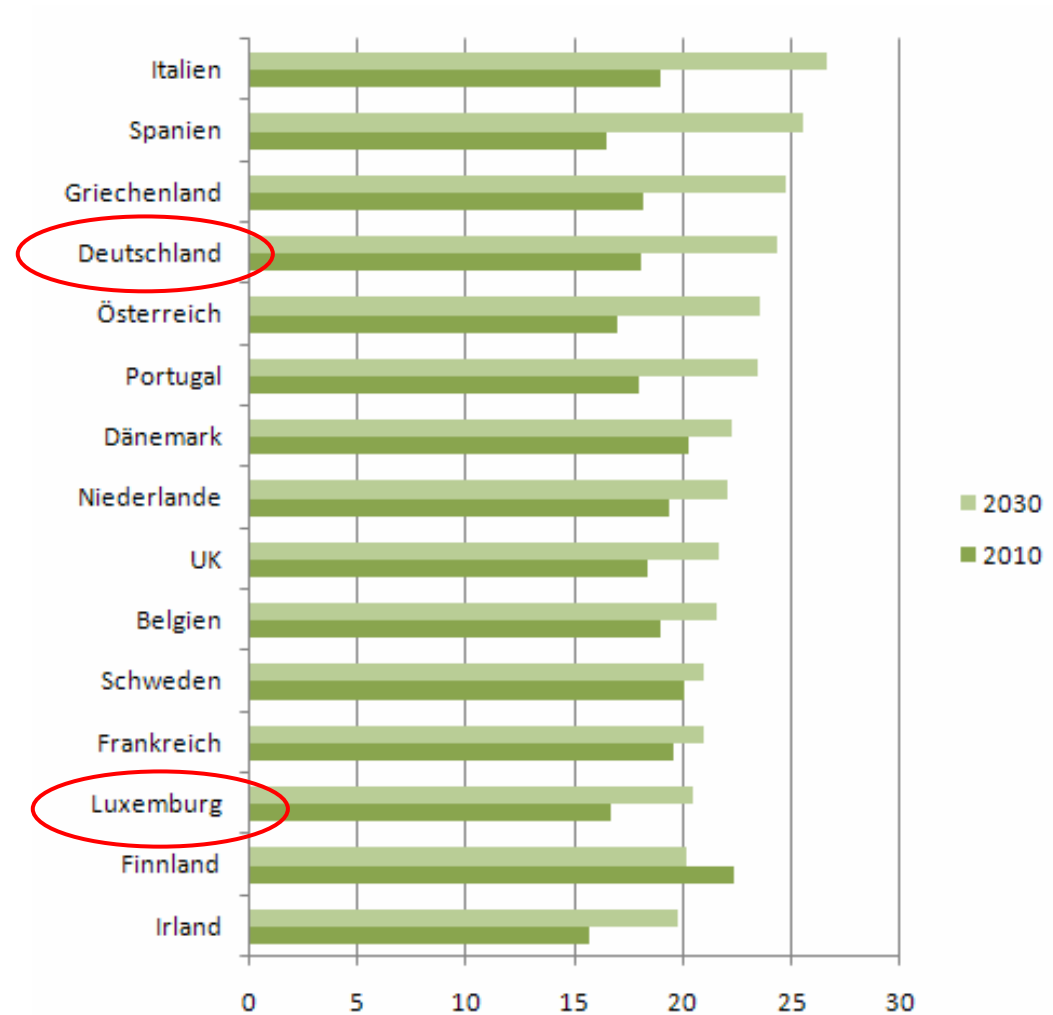
Quelle: Eurostat 2007

Veränderungen der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter in den EU-15 bis 2030 und 2050 im Vergleich zu 2005 in %



Source: Eurostat 2007

Anteil der 55- bis 64-Jährigen an der Erwerbsbevölkerung in 2010 und 2030 in %



Source: Eurostat 2007

Europäische Beschäftigungspolitik

- Lissabonstrategie und ihre beschäftigungspolitischen Ziele in Bezug auf Ältere

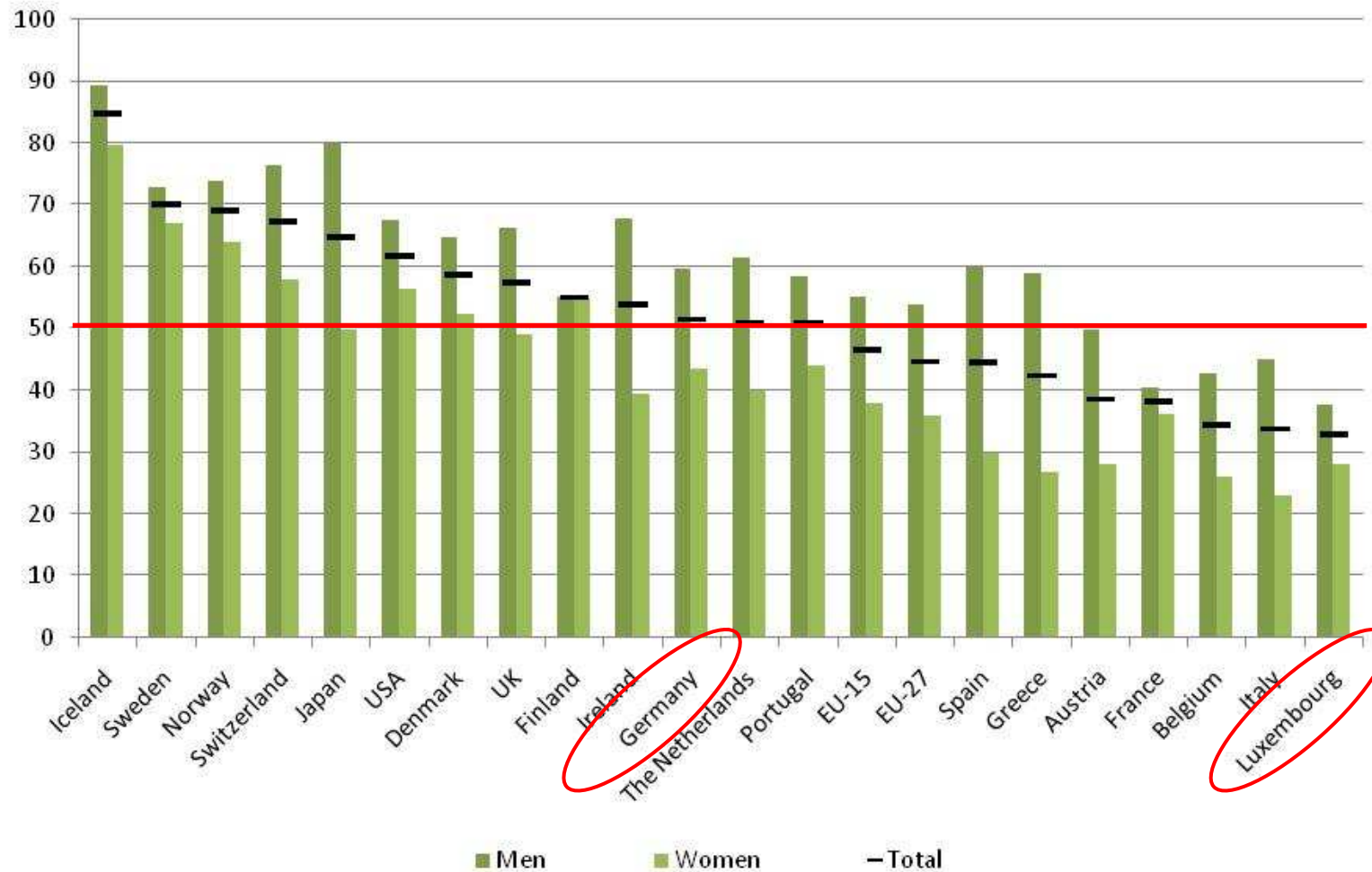
Stockholm-Ziel:

Erwerbsquote von 50 Prozent der 55- bis 64-Jährigen bis 2010

Barcelona-Ziel:

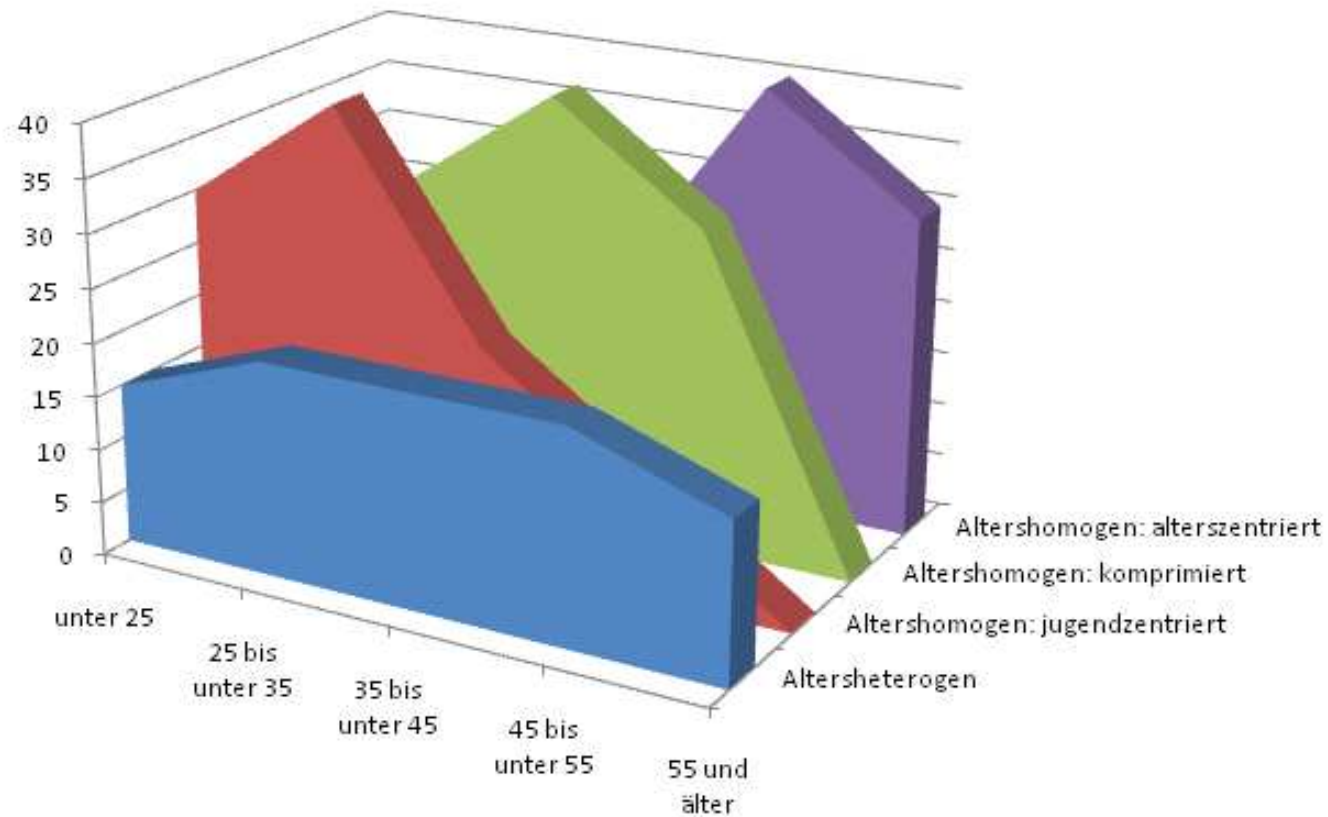
Anhebung des faktischen durchschnittlichen Renteneintrittsalters um fünf Jahre bis 2010

Erwerbsquoten der 55- bis 64-Jährigen im internationalen Vergleich, 2007



Quelle: European Labour Force Survey 2007, eigene Darstellung

Veränderungen in der Organisationsdemographie



Quelle: Buck et al. 2002, S. 55

Mögliche Konsequenzen des demographischen Wandels

Wissensverlust

durch den nahezu zeitgleichen Austritt großer Kohorten älterer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

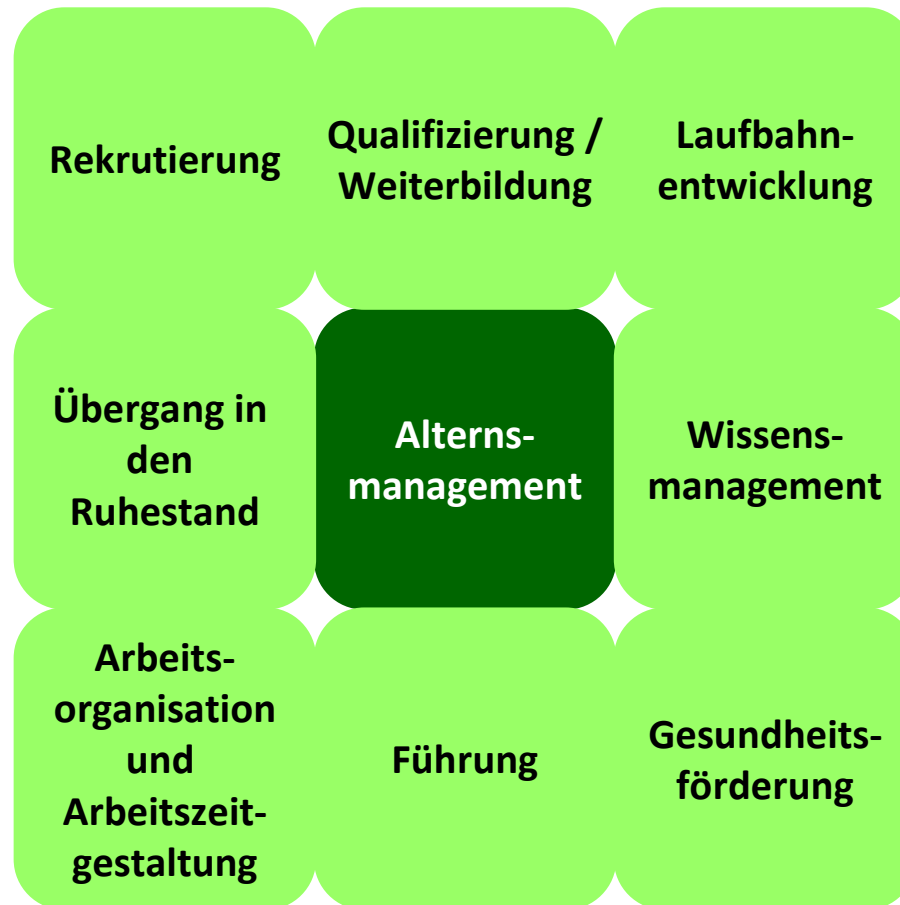
Einbußen Produktivität und Innovationskraft

Ältere Beschäftigte nehmen i.d.R. weniger an betrieblicher Weiterbildung teil als jüngere und haben ein erhöhtes Krankheitsrisiko.

Engpässe bei der externen Versorgung mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Mangel an ausreichend qualifizierten Nachwuchskräften

Handlungsfelder



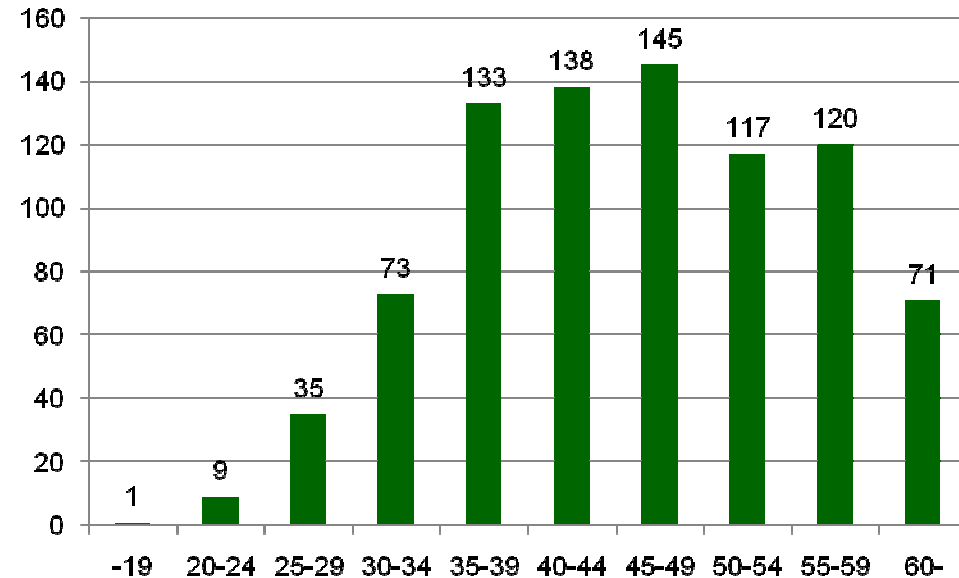
Maßnahmen und Instrumente (Auswahl)



OKG, Schweden: Transfer des Erfahrungswissens

- Kraftwerksbetrieb mit 1.100 Beschäftigten, hoher Anteil an älteren Beschäftigten mit relevantem Prozesswissen
- Systematisches Programm zum Transfer des relevanten Erfahrungswissens
- Zielgruppe: 55+

- Wissenstransferplan: Langfristig angelegter Prozess



- Festlegung des zu transferierenden Wissens durch Bereichsleiter/Meister
- Tandembildung (Doyen-Disciple)
- Zeit und Ressourcen
- Methoden (z.B. Rollenübernahme, Doppelbesetzung)

Loewe AG, Deutschland

Etwa 1.000 Beschäftigte, Unterhaltungselektronik, Kronach

Hintergrund

Enorme Abnahme des Arbeitskräftepotenzials, Alterung der Belegschaft, geringere Teilnahme Älterer an Weiterbildung, höhere Fehlzeiten

Ziel

Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit, Bindung von Nachwuchskräften

Maßnahmen

- Bevölkerungs- und Arbeitsmarktanalyse
- Kooperation mit Schulen und Universitäten
- Führungskräfte für die Thematik sensibilisieren
- Strategische Personalentwicklung, Kompetenzmanagement (Verknüpfung von Altersstruktur- mit Kompetenzanalyse in den Bereichen)
- Job Rotation in der Endmontage
- Einbeziehung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in die Arbeitsplangestaltung
- Gesundheitsförderung

Fahrion Engineering: Einstellung älterer Ingenieure

- Fluktuationsschock in 2000
- Keine passenden Bewerbungen auf eine „normale“ Stellenanzeige
- Explizite Aufforderung auch an ältere Ingenieure, sich zu bewerben
- Über 500 Bewerbungen gingen ein, 180 wurden als sehr gut passend, 100 als gut passend eingestuft.
- Über die geplanten 4 Ingenieure 40+ wurden in 2000 12 Projektleiter 50+ und 4 Projektingenieure 40+ eingestellt.
- Fazit: Einstellung der Älteren rentiert sich, da sie loyal, erfahren, motiviert und flexibel sind.

Mit 45 zu alt - mit 55 überflüssig?

Wir suchen Ihre Berufs- und Lebenserfahrung zu
ingenieurmäßiger Arbeit
für Zukunftsprojekte in Fahrzeugbau, Luftfahrt, Maschinen- und Stahlbau.
Ingenieuren, Technikern und Meistern bis 65
aus Planung, Konstruktion, AV und Produktion bieten wir interessante
und verantwortungsvolle Arbeit als

- **Projektmanager** - gesamtheitliche Fabrikplanung
- **Projektleiter** - Planung von Produktions- und Logistikstrukturen
- **Projektingenieure** - Fertigungs- und Montageplanungen
- **Projektkonstrukteure** - Anlagenprojektierungen

Ihre Kurzbewerbung mit tabellarischem Lebenslauf und Angabe zum Eintrittstermin
bitte an: ...

Quelle:© Fahrion Engineering

Eisen- und Stahlindustrie in NRW, Niedersachsen und Bremen (85.000 Beschäftigte)

Tarifvertrag zur Gestaltung des demographischen Wandels

- Altersstrukturanalyse (incl. Qualifizierungsbedarf, Belastungen und Gefährdungen)
- Abzuleitende Maßnahmen (z.B. Qualifizierung, Gesundheitsförderung, altersgemischte Teams, Arbeitszeitgestaltung, Übernahme Ausgebildeter)
- Vorzeitiger Übergang in den Ruhestand (Fortführung oder Schaffung von Regelungen)
- Betrieblicher Fonds demographischer Wandel (Mittel der Arbeitgeber und Arbeitnehmer)
- Begleitung der Umsetzung

Herzlichen Dank
für Ihre Aufmerksamkeit!