

Gesundheitsorientierte Führung im demografischen Wandel

Konkrete Maßnahmen für Unternehmen

Anke Finauer-Heublein
Dipl.-Psych. (Univ.)
www.finauer-heublein.de

Tel.: +49 8121 22 54 53
Mobil: +49 170 99 81 5 81
Email: anke@finauer-heublein.de

Struktur

- 1 Fakten zum demografischen Wandel**
- 2 Kosten des demografischen Wandels**
- 3 Altersstrukturanalyse**
- 4 Betriebliche Handlungsfelder zur Bewältigung des demografischen Wandels**
 - 4.1 Personalmarketing
 - 4.2 Personalbindung
 - 4.3 Einsatz und Qualifizierung älterer Mitarbeiter
 - 4.4 Gesundheitsförderung
 - 4.5 Work Life Balance
 - 4.6 Unternehmens- und Führungskultur

1 Fakten zum demografischen Wandel

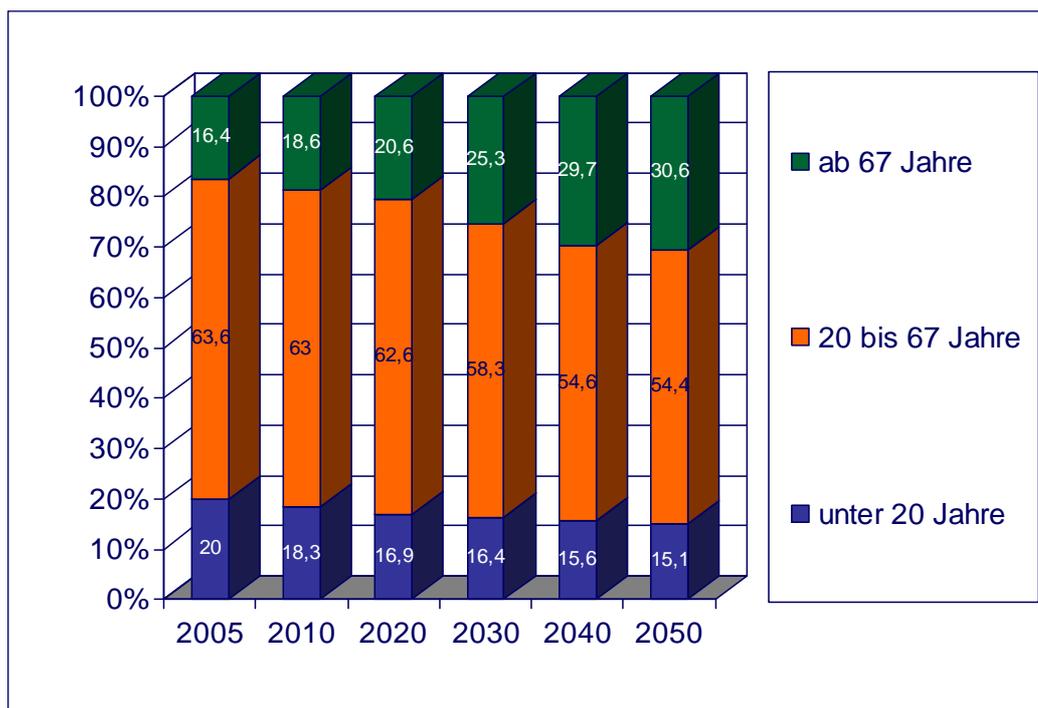
Bevölkerungsentwicklung in ausgewählten Ländern

Land	Bevölkerung 2004	Bevölkerung 2050	Fertilitätsrate	Jährliches Bevölkerungswachstum
USA	293,6 Mio.	419,9 Mio.	2,0	0,6 %
Frankreich	60,0 Mio.	64,0 Mio.	1,9	0,4 %
Schweden	9,0 Mio.	10,6 Mio.	1,7	0,1 %
Deutschland	82,4 Mio.	72 Mio.	1,3	-0,2 %

Quelle: Deutsche Stiftung Weltbevölkerung, veröffentlicht in *Welt am Sonntag*, 17.4.2005.

1 Fakten zum demografischen Wandel

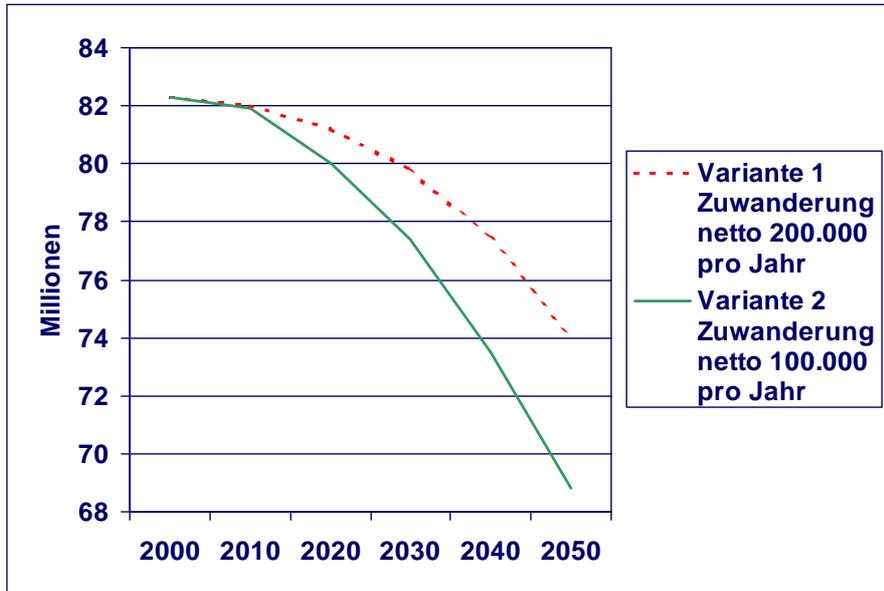
Entwicklung der Altersstruktur der Bevölkerung in Deutschland



Quelle: Statistisches Bundesamt, Wiesbaden 2006 (Basisannahme: Wanderungssaldo 100.000)

1 Fakten zum demografischen Wandel

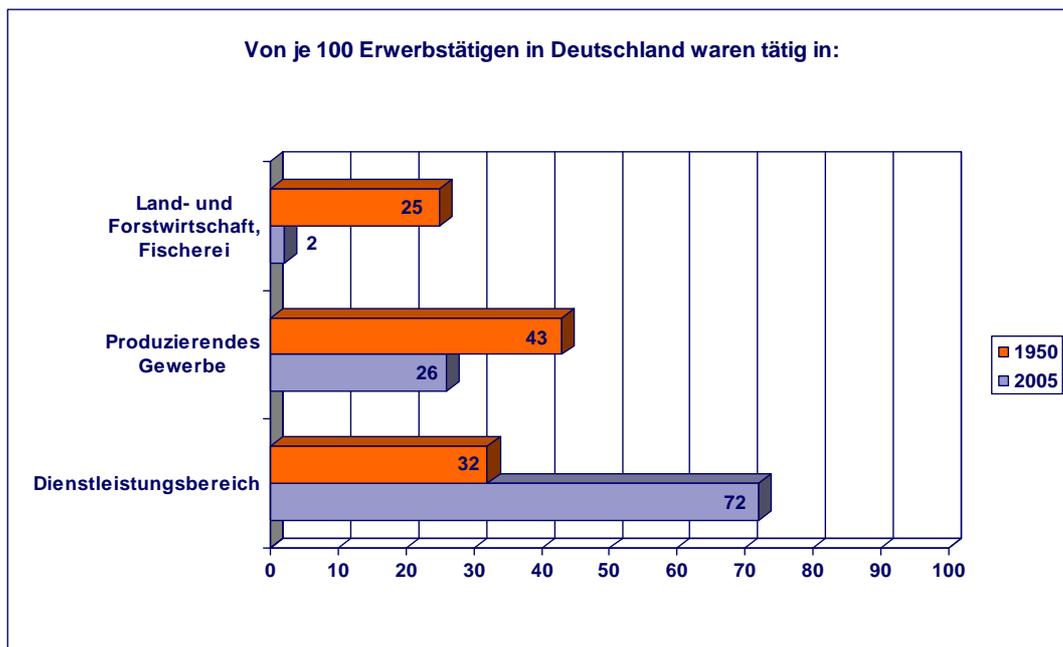
Bevölkerungsentwicklung unter Berücksichtigung der Zuwanderung



Quelle: Statistisches Bundesamt, Wiesbaden 2006

1 Fakten zum demografischen Wandel

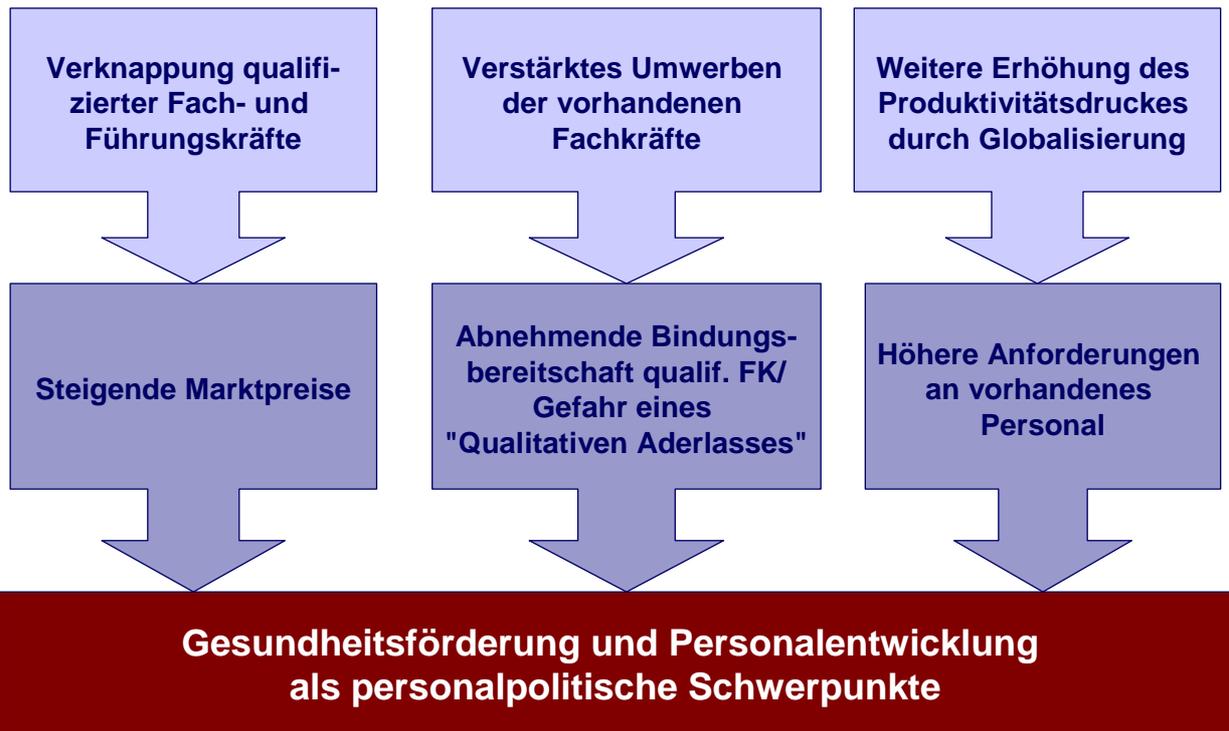
Strukturwandel in der deutschen Berufswelt



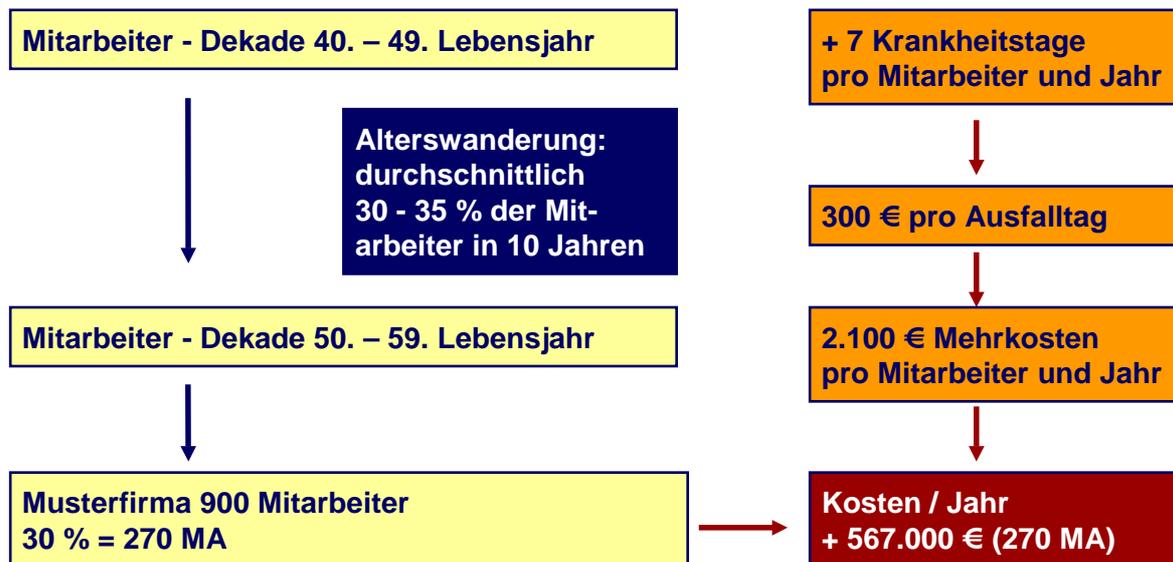
Quelle: Statistisches Bundesamt, Wiesbaden 2008, Erwerbstätigenrechnung

1 Fakten zum demografischen Wandel

Zukünftige Situation für Unternehmen, ÖD und andere Organisationen



2 Kosten des demografischen Wandels ohne intervenierende Maßnahmen



Quelle: modifiziert nach Klemusch, M., Skolamed, 2008.

2 Kosten des demografischen Wandels ohne Intervention – Alterswanderung und Kosten pro Jahr

2008 - 27 MA	→	56.700 €
2009 - 54 MA	→	113.400 €
2010 - 81 MA	→	170.100 €
2011 - 108 MA	→	226.800 €
2012 - 135 MA	→	283.500 €
2013 - 162 MA	→	340.200 €
2014 - 189 MA	→	396.900 €
2015 - 216 MA	→	453.600 €
2016 - 243 MA	→	510.300 €
2017 - 270 MA	→	567.000 €
Ohne Intervention 2008 - 2017	→	3.118.500 €

Quelle: modifiziert nach Klemusch, M., Skolamed, 2008.

9

3 Altersstrukturanalyse

Zwei notwendige Voraussetzungen für die effektive betriebliche Auseinandersetzung mit dem demografischen Wandel

1. Klares und eindeutiges Bekenntnis der Unternehmensleitung:

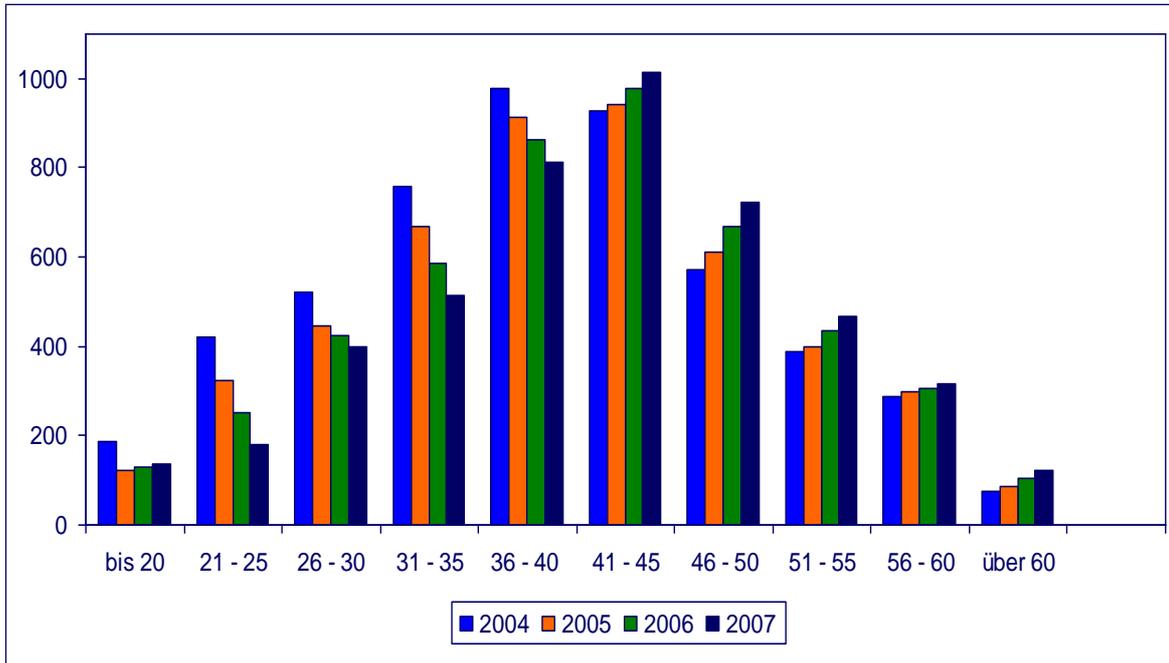
"Wir wollen die Herausforderung des demografischen Wandels in unserem Unternehmen annehmen: D.h. wir wollen die Auswirkungen auf die qualitative und quantitative Verfügbarkeit von Personal aktiv angehen."



2. Analyse und Bewußtmachen der unumkehrbaren Fakten zur demografischen Entwicklung im eigenen Unternehmen:

- Altersstrukturanalyse
- Kompetenzanalyse

3 Altersstrukturanalyse Beispiel



4 Betriebliche Handlungsfelder zur Bewältigung des demografischen Wandels



4.1 Personalmarketing

Direkte Personalrekrutierung:

- Klassische Stellenausschreibung
- Online-Rekrutierung durch Job-Börsen
- Aufbau eines Bewerberpools
- **Einstellung von Auszubildenden**
- **Mitarbeiter werben Mitarbeiter**
- **"Abschied im Guten" nach Kündigung**
- Einschaltung von Personalberatern oder Headhuntern
- Internationales Recruiting

Imagepflege:

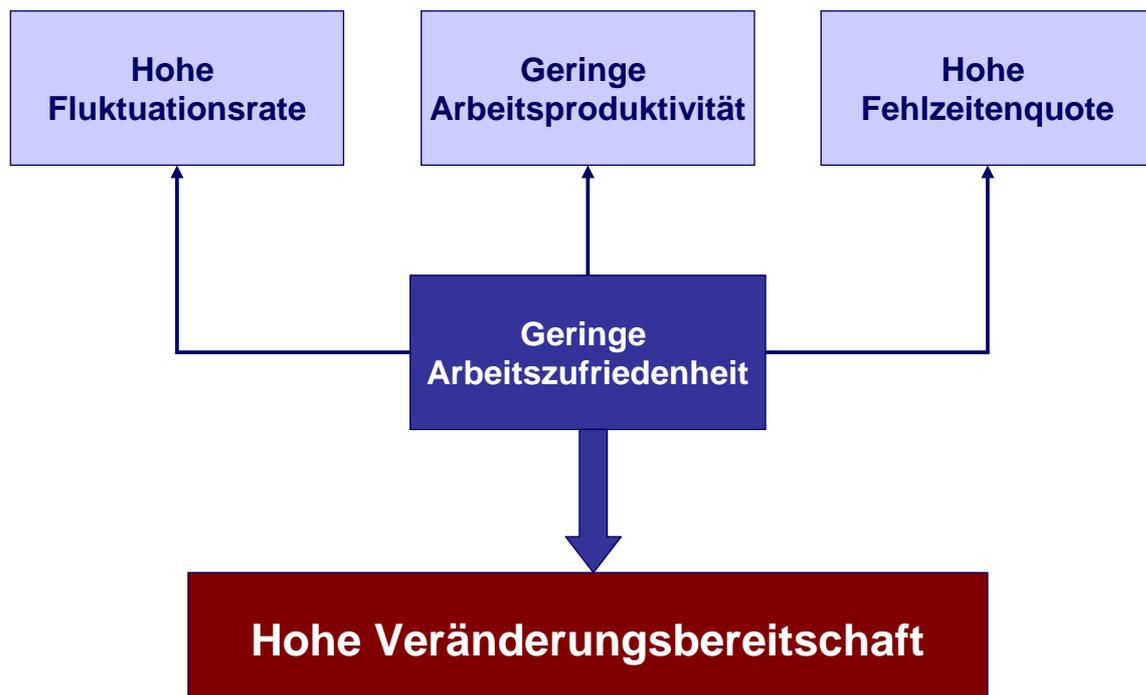
- Internetauftritt
- **Sponsoring**
- **Soziales Engagement**
- Rundfunk und Plakatwerbung

Kontaktpflege zu und Kooperationen mit regionalen Bildungseinrichtungen:

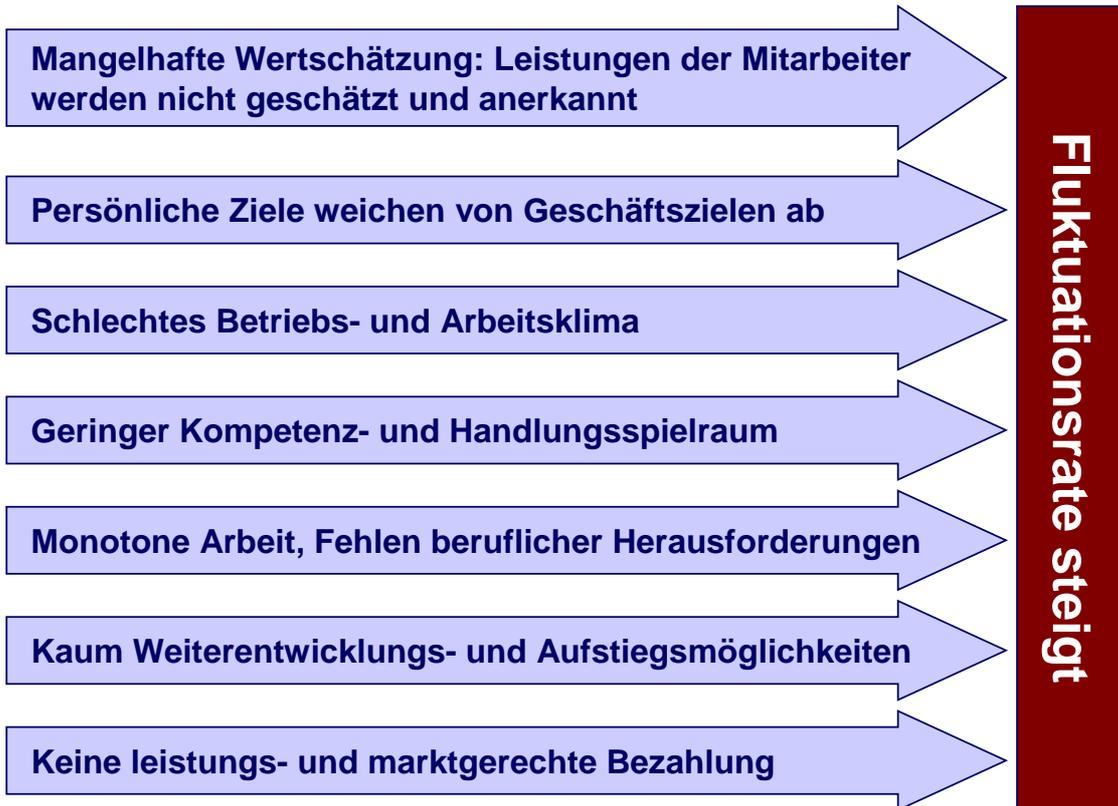
- Einstellung und Betreuung von **Praktikanten/Diplomanden**, Vergabe von Projektarbeiten
- **Studentenförderprogramme**, Seminare für Studenten
- Präsenz bei **Messen** von Hochschulen und studentischen Organisationen, **Informationsveranstaltungen**, Recruiting-Veranstaltungen

4.2 Personalbindung

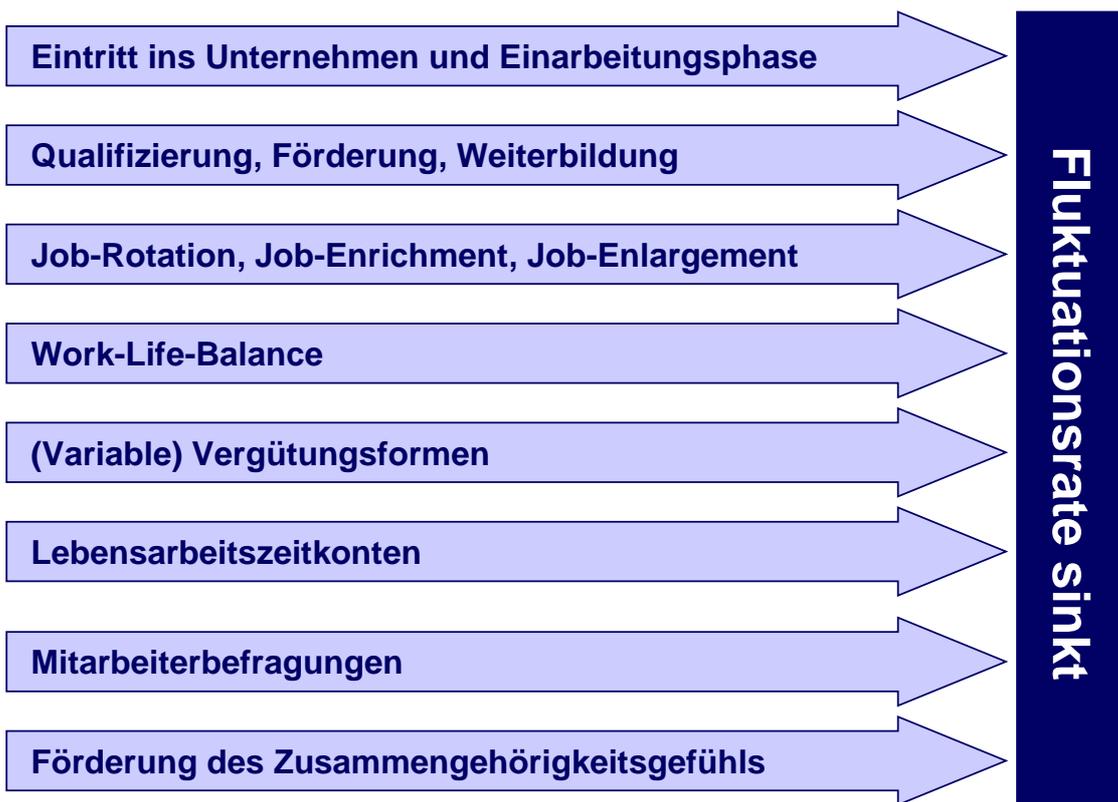
Kenzeichen erhöhter Fluktuationsgefahr



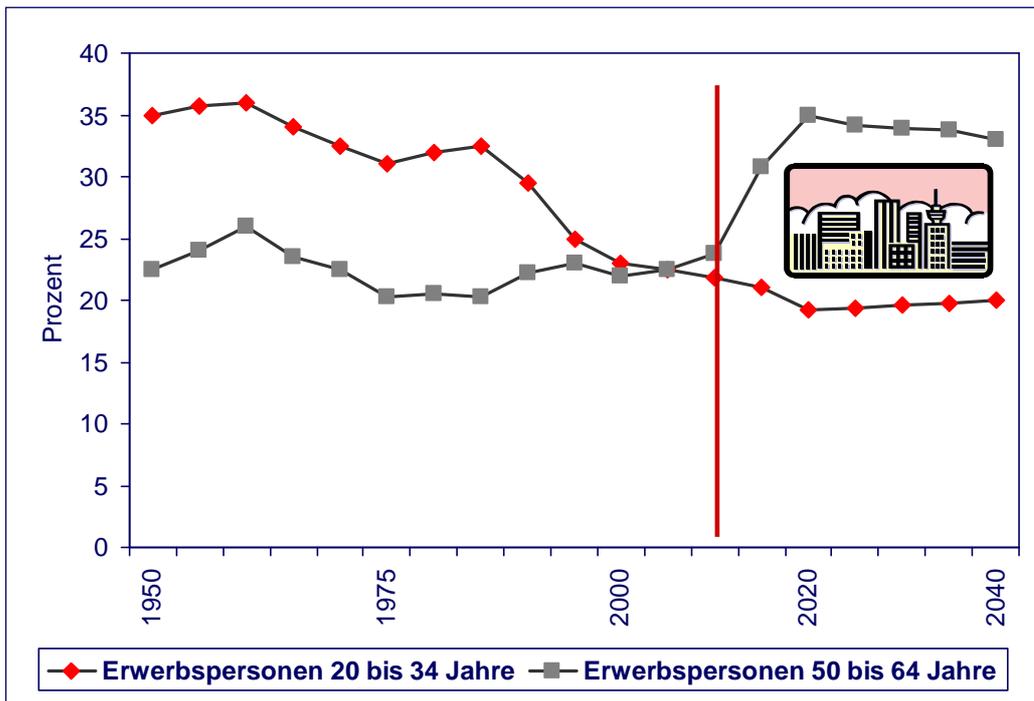
4.2 Personalbindung Fluktuationsgründe



4.2 Personalbindung Instrumente

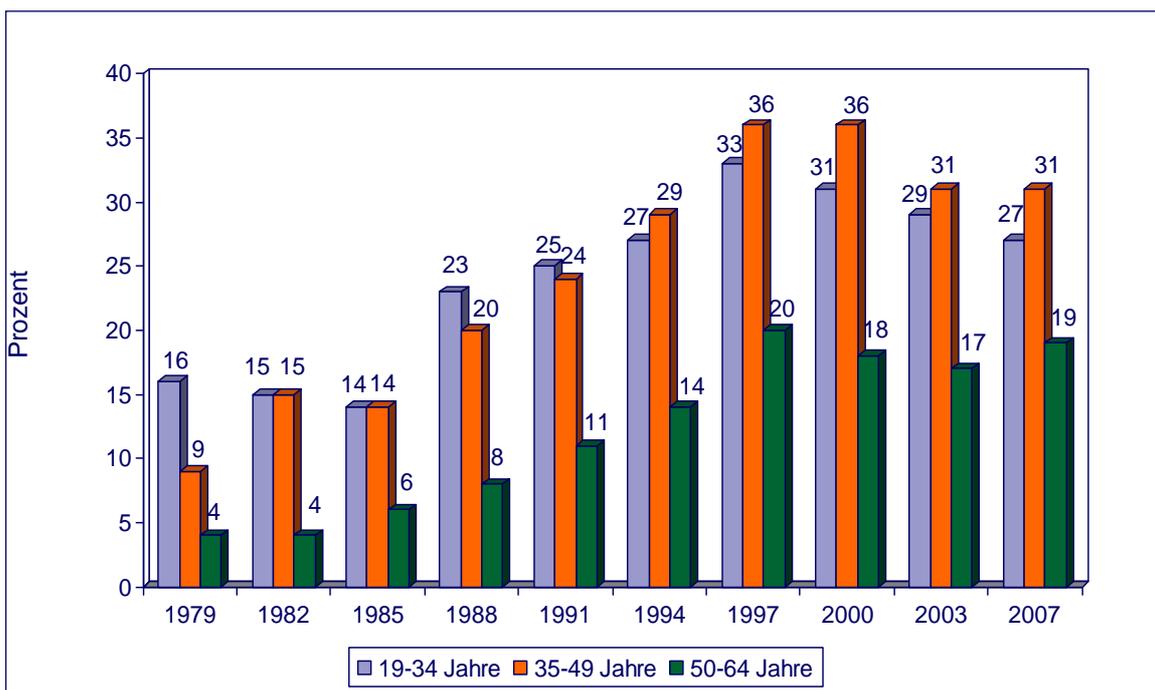


4.3 Einsatz und Qualifizierung älterer Mitarbeiter Unternehmen im demografischen Zangengriff



Quelle: Abb. In Anlehnung an Fraunhofer IAO, IAT Universität Stuttgart

4.3 Einsatz und Qualifizierung älterer Mitarbeiter Teilnahme an beruflicher Weiterbildung in Deutschland

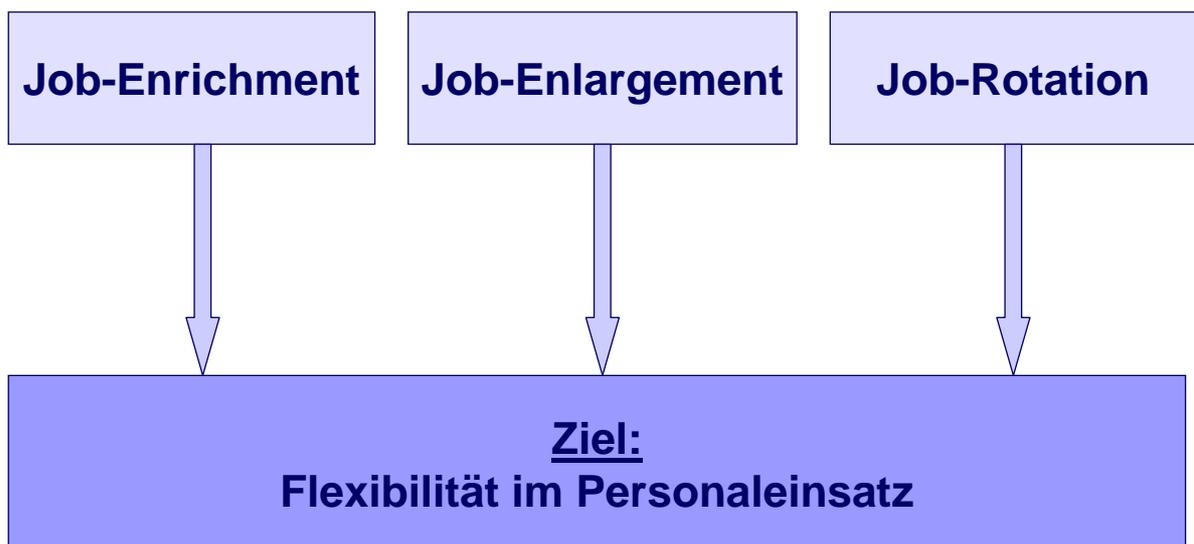


Quelle: Weiterbildungsbeteiligung in Deutschland, Eckdaten zum BSW-AES 2007, TNS Infratest Sozialforschung, München, Januar 2008, Bilger & Rosenblatt

4.3 Einsatz und Qualifizierung älterer Mitarbeiter Stärken und Schwächen



4.3 Einsatz und Qualifizierung älterer Mitarbeiter Flexibilisierung



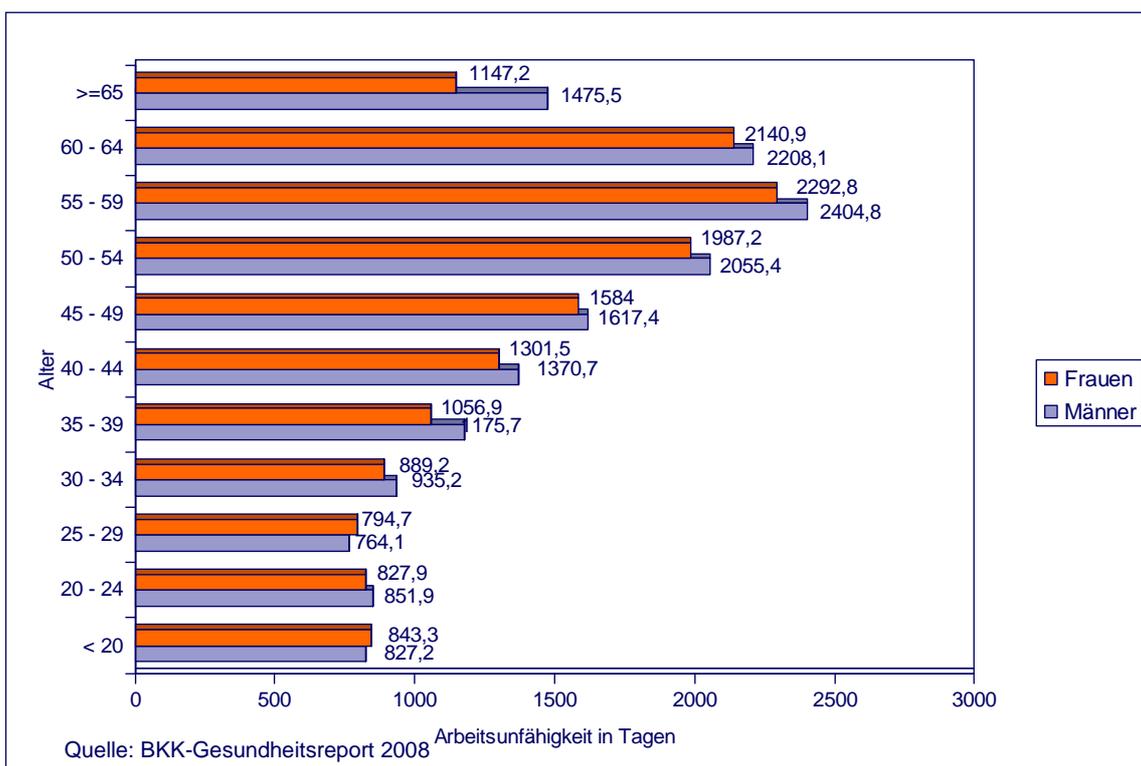
4.4 Gesundheitsförderung



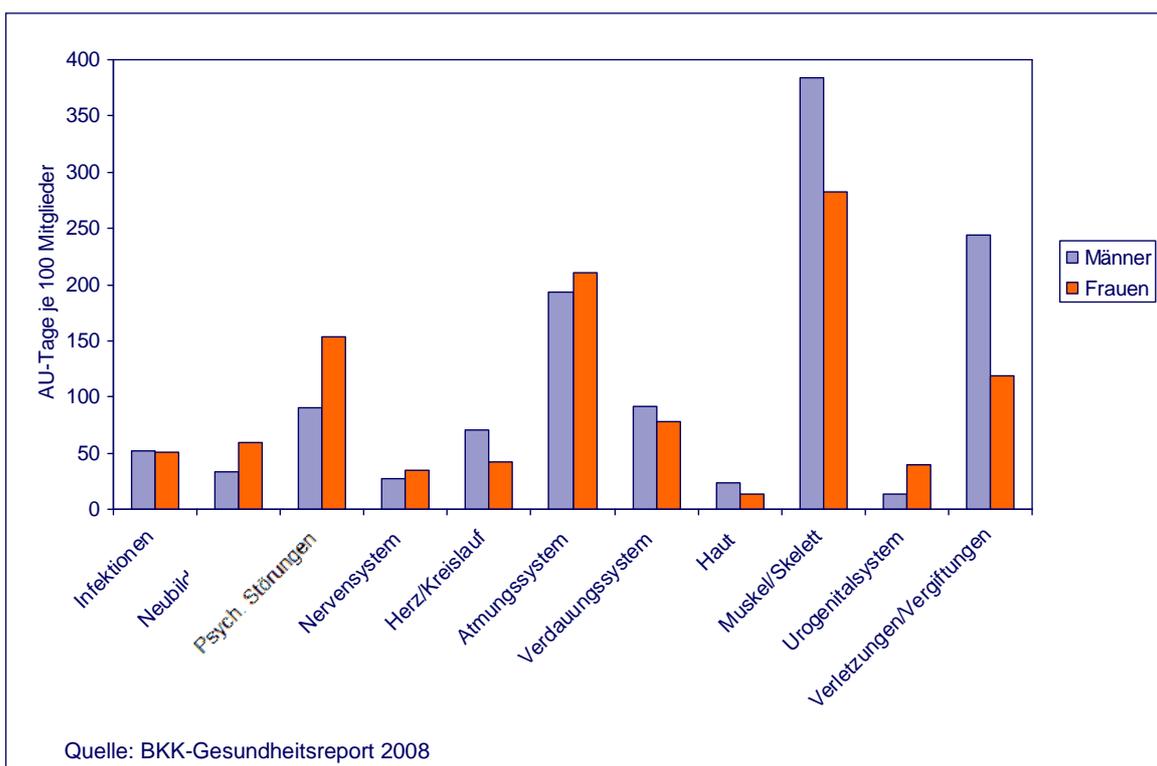
4.4 Gesundheitsförderung

**"Gesundheit ist ein Zustand vollkommenen körperlichen, geistigen und sozialen Wohlbefindens und nicht allein das Fehlen von Krankheit und Gebrechen."
(Weltgesundheitsorganisation,WHO)**

4.4 Gesundheitsförderung Altersbezogene Entwicklung der Arbeitsunfähigkeit, Deutschland 2007 (in Tagen)

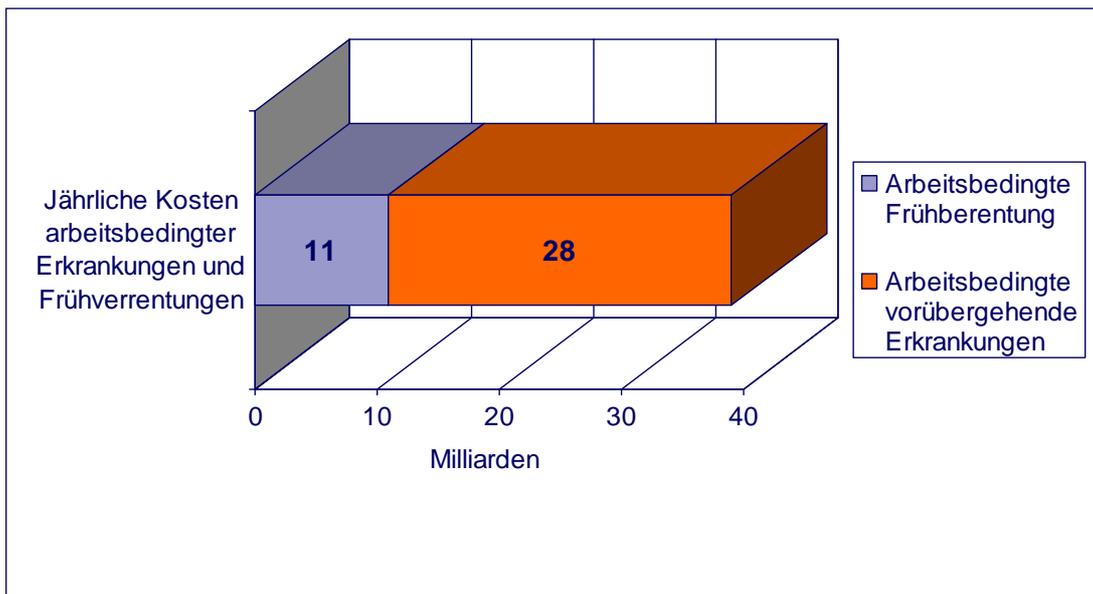


4.4 Gesundheitsförderung Häufigste Krankheitsarten nach Geschlecht, Deutschland 2007 (in Tagen)



4.4 Gesundheitsförderung

Jährliche Kosten arbeitsbedingter Erkrankungen und Frühverrentungen



Der Bundesverband der Betriebskrankenkassen hat ermittelt: Jeder in betriebliche Gesundheitsförderung investierte Euro spart mindestens 2,50 € durch reduzierte Fehlzeiten und 2,30 € an Behandlungskosten, insgesamt also 4,80 €.

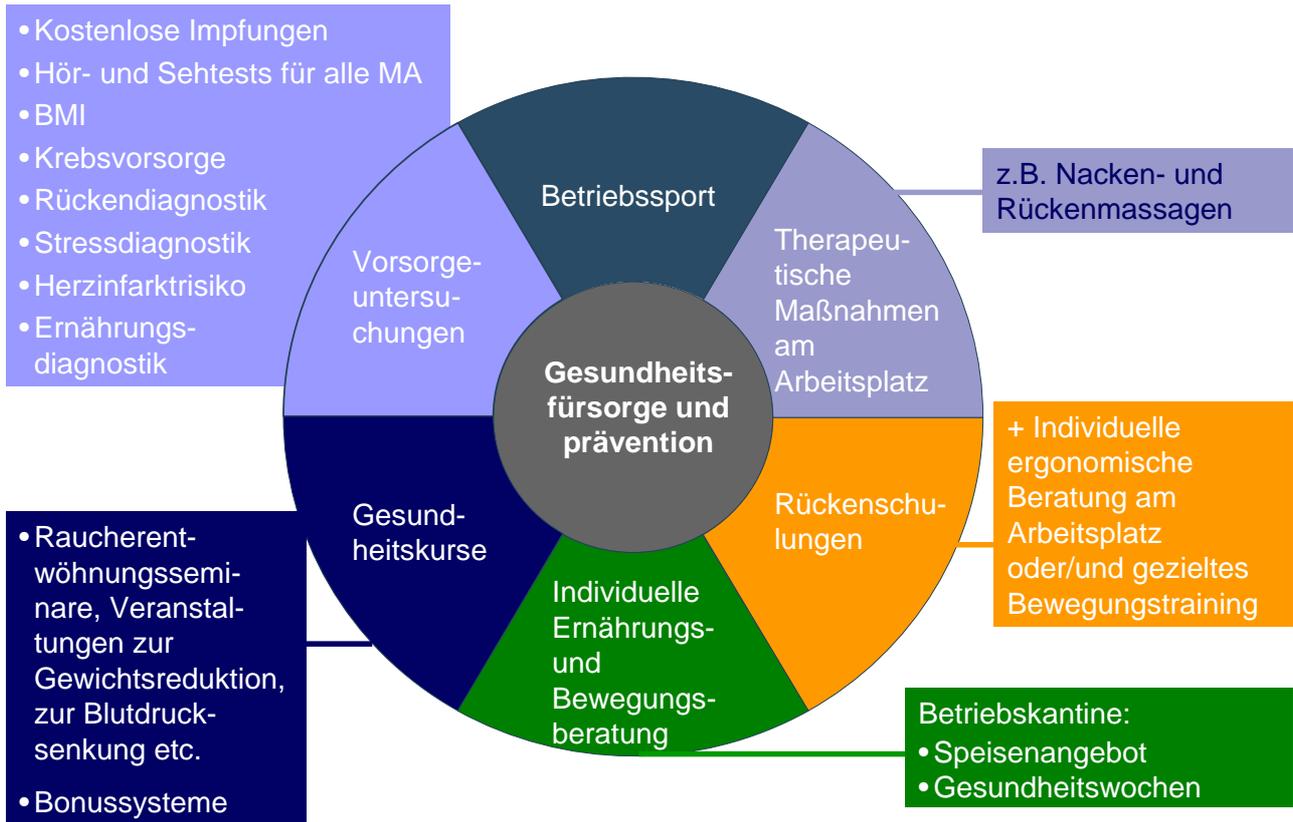
Quelle: BKK Bundesverband, BKK Faktenspiegel Dez. 2005

4.4 Gesundheitsförderung

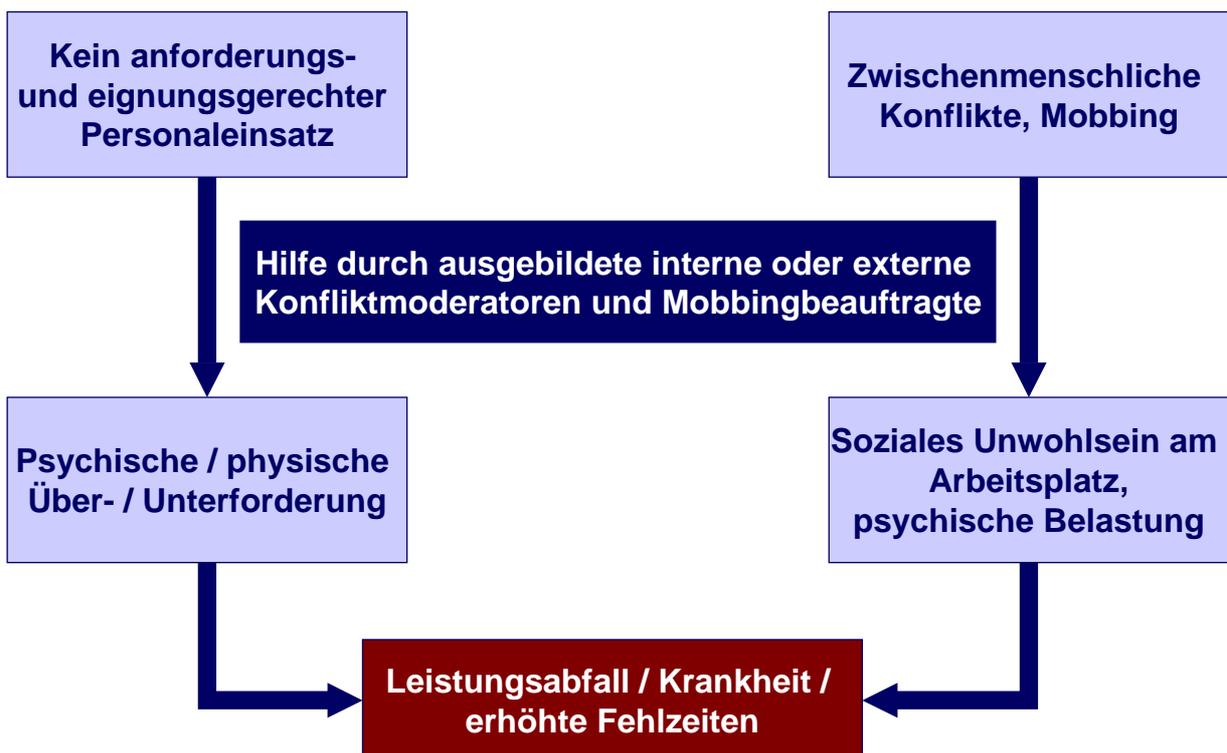
Ganzheitliches Gesundheitsmanagement



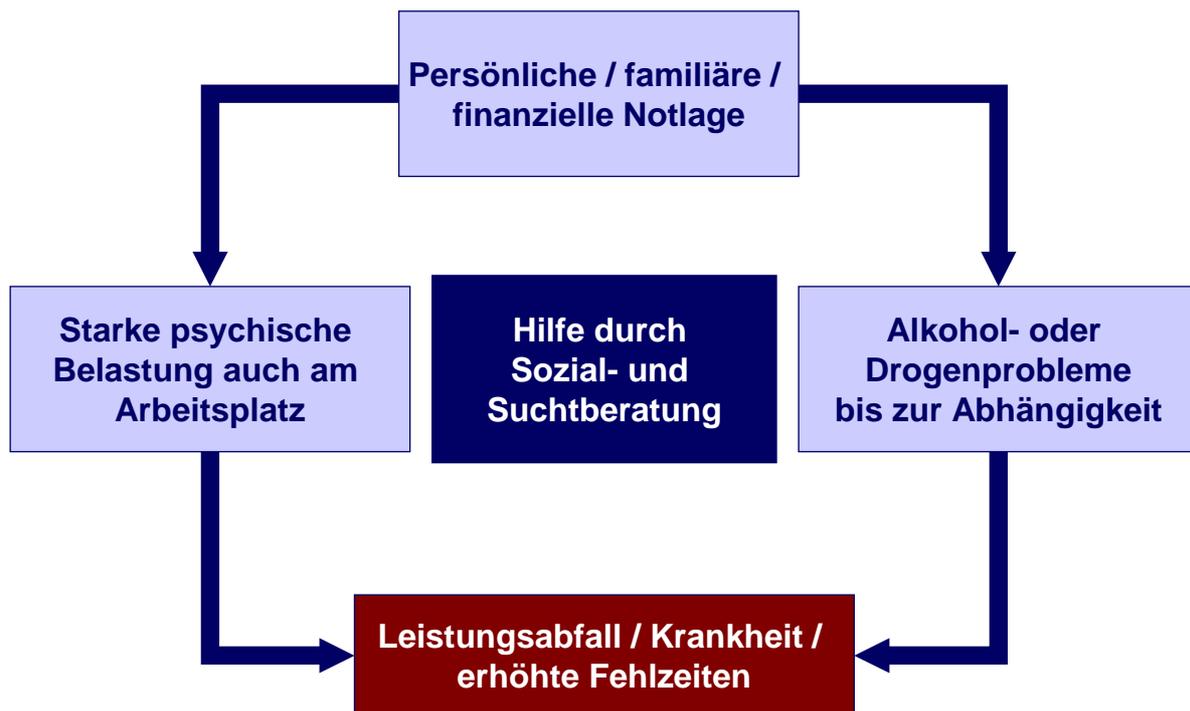
4.4 Gesundheitsförderung Gesundheitsfürsorge und Prävention



4.4 Gesundheitsförderung Personalbetreuung und -einsatz



4.4 Gesundheitsförderung Sozial- und Suchtberatung



4.4 Gesundheitsförderung Fehlzeitenmanagement: Rückkehrgespräche



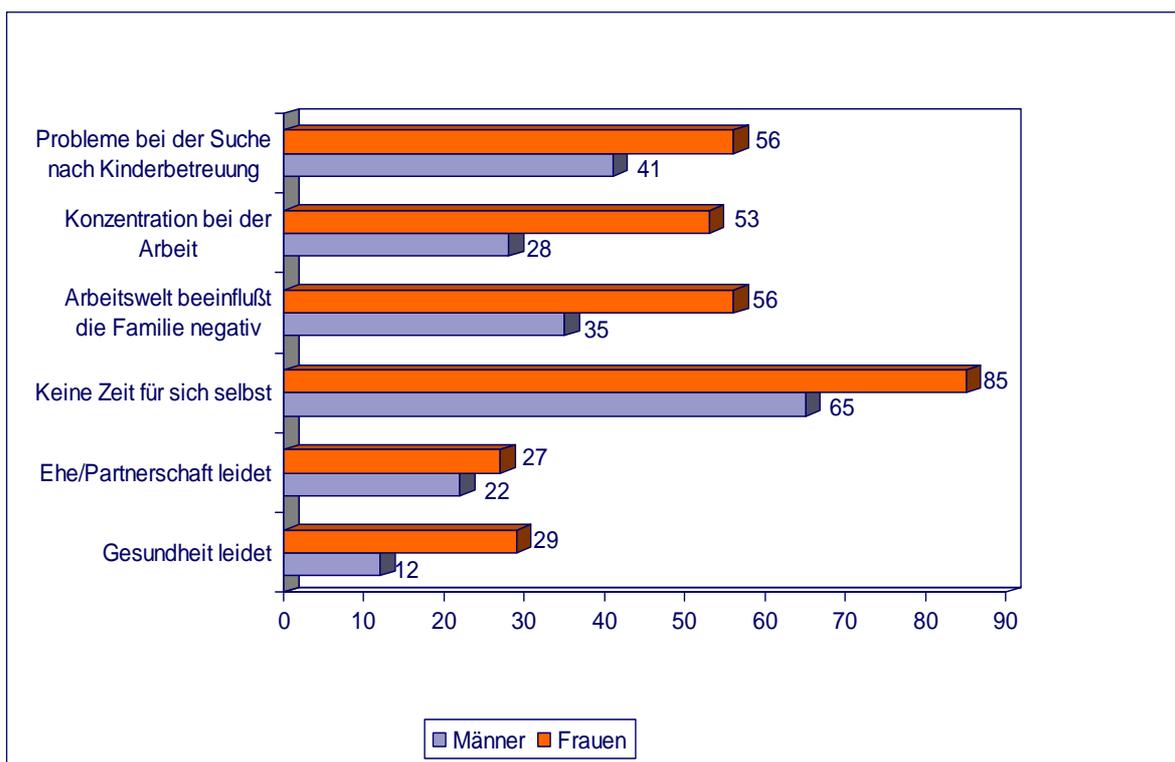
4.5 Work-Life-Balance

Ergebnisse der Gallup-Studie, 2005

- Nur 13% der deutschen Arbeitnehmer engagieren sich wirklich in ihrem Job
- 69% der Beschäftigten machen Dienst nach Vorschrift (inkl. ÖD)
- 18% aller AN haben die innere Kündigung bereits vollzogen, d.h. sie wechseln bei passender Gelegenheit; beim qualifizierten Fachpersonal wird der Wechsel ab 2010 durch den demografischen Wandel erleichtert
- Der volkswirtschaftliche Schaden beträgt in Deutschland etwa 250 Mrd. Euro pro Jahr
- Beschäftigte mit geringer Bindung an das Unternehmen fehlen durchschnittlich 2,3 Tage länger pro Jahr als MA mit hoher Unternehmensidentifikation

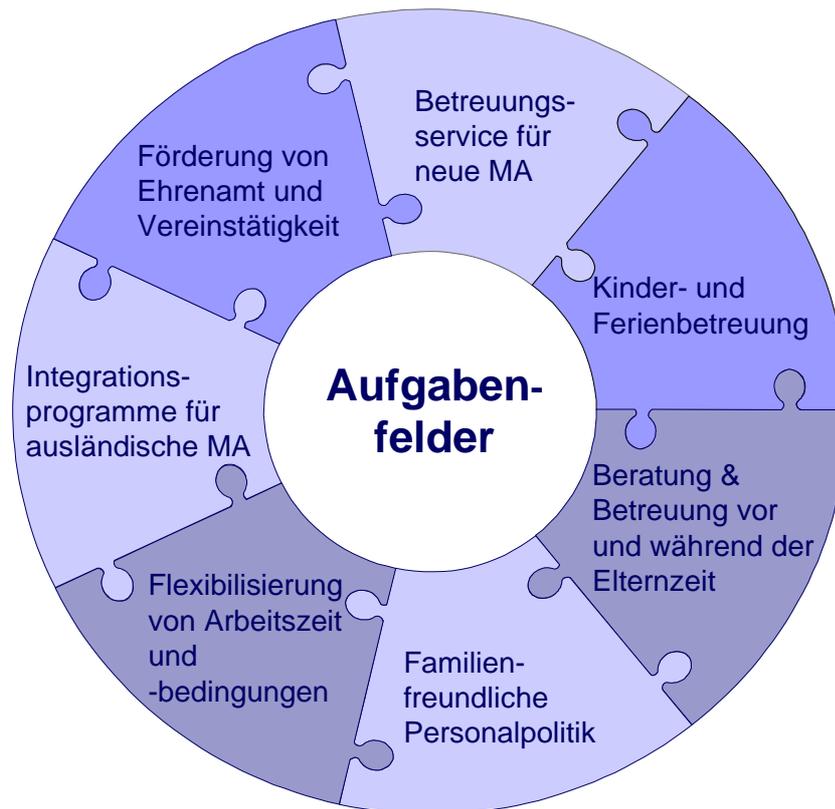
4.5 Work-Life-Balance

Spannungsfelder zwischen Beruf und Privatleben

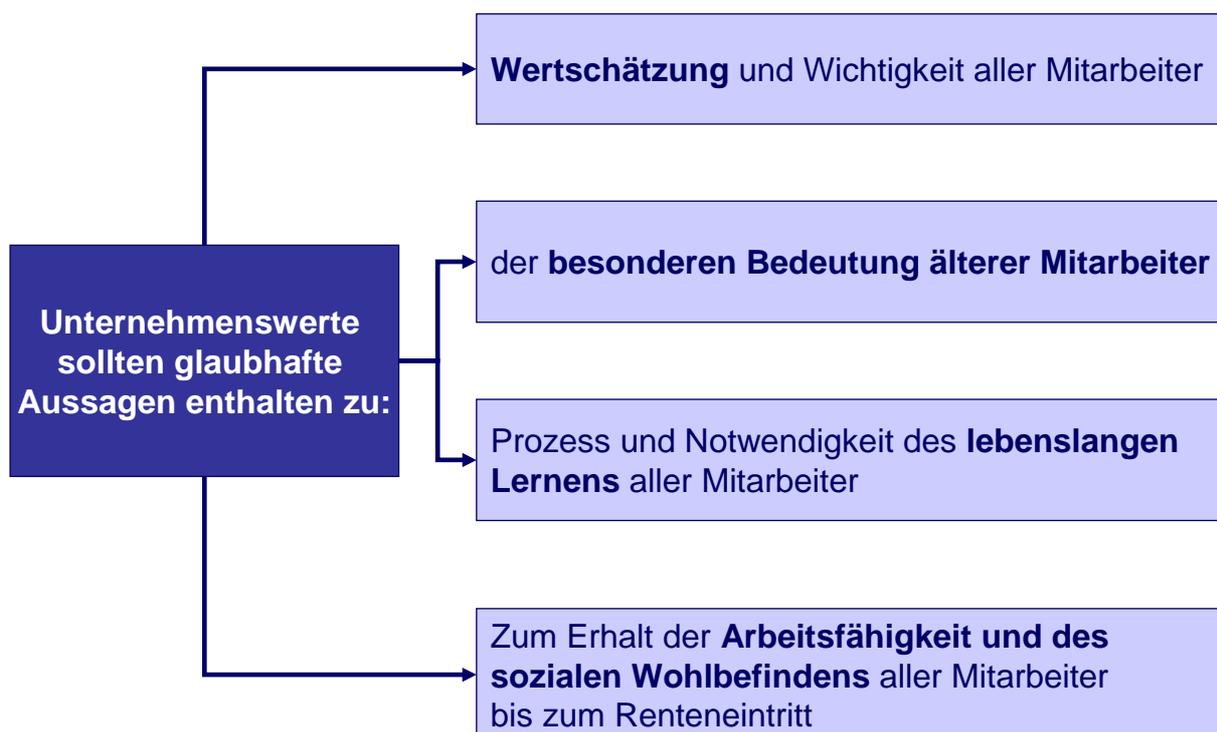


Quelle: IAB Studie, 2001, Mittelstand und Familie – aus der Praxis für die Praxis

4.5 Work-Life-Balance Aufgabenfelder

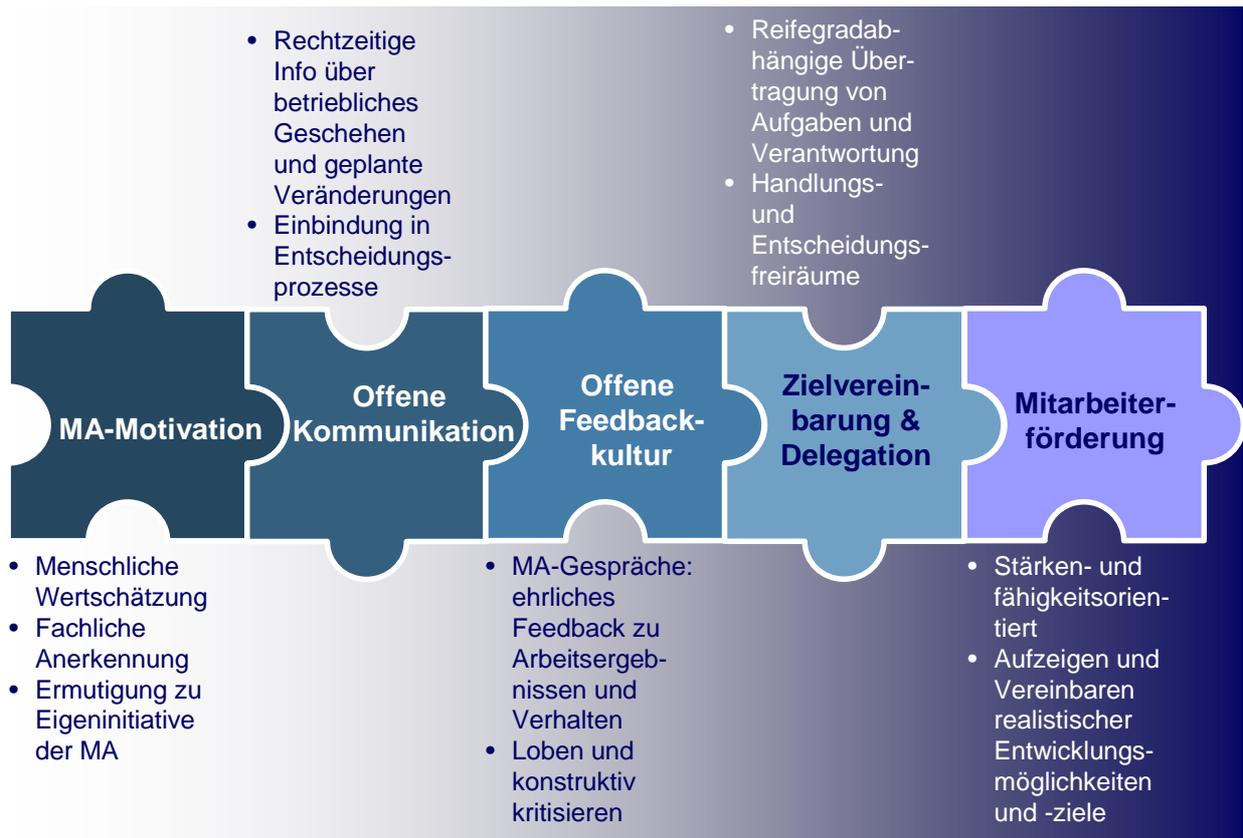


4.6 Unternehmens- und Führungskultur Prüfung der Unternehmenswerte



4.6 Unternehmens- und Führungskultur

Verhalten der Führungskräfte – 5 Führungsaufgaben



4.6 Unternehmens- und Führungskultur

Führung älterer Mitarbeiter



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Anke Finauer-Heublein
Dipl.-Psych. (Univ.)
www.finauer-heublein.de

Tel.: +49 8121 22 54 53
Mobil: +49 170 99 81 5 81
Email: anke@finauer-heublein.de

Literatur und Links

Flato, E. & Reinbold-Scheible, S.: Zukunftsweisendes Personalmanagement. München, 2008.

Hasselhorn, H.M. & Freude, G.: Der Work Ability Index – ein Leitfaden. Dortmund/Berlin/Dresden, 2007.

Ilmarinen, J. & Tempel, J.: Arbeitsfähigkeit 2010 – Was können wir tun, damit Sie gesund bleiben? Hamburg, 2002.

Lehr, U.: Psychologie des Alterns. Wiesbaden/Heidelberg, 2003.

Malik, F.: Führen – Leisten – Leben, Frankfurt, 2000.

Prognos: Demographie als Chance, Demographische Entwicklung und Bildungssystem – finanzielle Spielräume und Reformbedarf, 2006.

Gallup Deutschland: Engagement Index 2005: Engagement der ArbeitnehmerInnen in Deutschland verharrt auf niedrigem Niveau. www.presseportal.de (31.8.2005).

www.arbeitsfaehigkeit.net

www.demografie-netzwerk.com

www.inqa.de

www.baua.de