

Deutsche Gesetzliche
Unfallversicherung e. V. (DGUV)

Mittelstraße 51
10117 Berlin
Telefon: 030 288763-800
Fax: 030 288763-808
E-Mail: info@dguv.de
Internet: www.dguv.de

Deutsche Gesetzliche
Unfallversicherung



Prävention kennt keine Altersgrenzen

Demografischer Wandel
in der Arbeitswelt

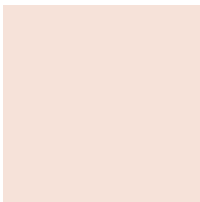


Tipps und Argumente für die Prävention

Prävention kennt keine Altersgrenzen

Demografischer Wandel
in der Arbeitswelt

Tipps und Argumente für die Prävention



Verfasser: Arbeitsgruppe „Demografischer Wandel“
der DGUV

Titelfotos: gettyimages, iStockphoto

Broschürenversand: info@dguv.de

Herausgeber: Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung
(DGUV)
Mittelstraße 51, D - 10117 Berlin
Telefon: 030 288763-800
Fax: 030 288763-808
E-Mail: info@dguv.de
Internet: www.dguv.de
Oktober 2009

Satz und Layout: Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung
(DGUV)

Druck: Druck Profi, Stade

ISBN: 978-3-88383-816-8
(online: 978-3-88383-817-5)

Der demografische Wandel – eine Chance für die Prävention?

Der demografische Wandel (im Folgenden DW) ist nicht nur ein nationales Phänomen, sondern betrifft sämtliche Industrieländer. In Deutschland wird das Thema DW zunehmend aufgegriffen. Bei einer stichprobenartigen Erhebung in Präventionsabteilungen verschiedener Unfallversicherungsträger (UVT) wurde ebenfalls ein Interesse und Beratungsbedarf bei den Betrieben festgestellt.

Die UVT können die Herausforderung des DW nicht lösen. Die hier zusammengefassten Tipps und Argumente für die Prävention sollen Sie aber in die Lage versetzen, Betriebe frühzeitig zu sensibilisieren bzw. zu informieren. Die für Ihre Beratung wichtigen Handlungsfelder werden hier aufgezeigt.

Speziell für kleine und mittlere Betriebe gibt es die KMU-Broschüre *Die Mischung macht's: Jung und Alt gemeinsam bei der Arbeit. Tipps für Wirtschaft, Verwaltung und Dienstleistung* (BGI/GUV-I 7009), die Ihnen vertiefte Informationen zu den Handlungsfeldern liefert.

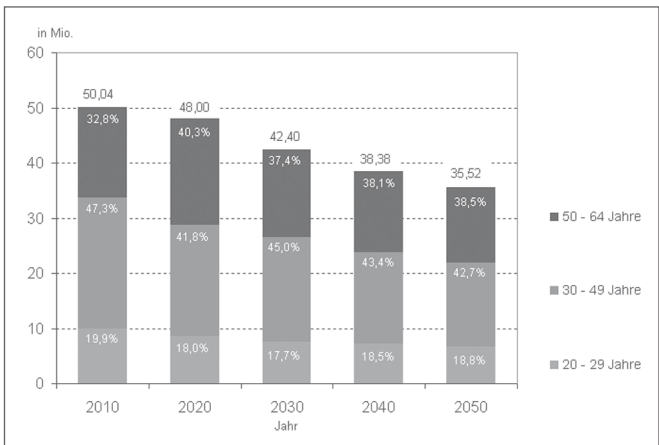
1 Was sagen die Prognosen?

Demografischer Wandel in Zahlen

Der demografische Wandel in Europa bedeutet die Abnahme der Bevölkerungszahl und eine Veränderung in der Altersstruktur der Bevölkerung. Der Anteil der älteren Menschen in unserer Gesellschaft wird sich deutlich erhöhen und der Anteil der jüngeren Menschen ebenso deutlich verringern. Das Durchschnittsalter der Bevölkerung steigt laufend, z. B. in Deutschland von 39 Jahren im Jahr 1990 auf ca. 44 Jahre im Jahr 2010.

Was bedeutet das für die Betriebe? Die mittlere Altersgruppe (30-49 Jahre) der Erwerbsfähigen wird von über 47 Prozent im Jahr 2010 auf ca. 42 Prozent im Jahre 2020 abnehmen. Die Altersgruppe der 50- bis 64-Jährigen wird in den Betrieben im selben Zeitraum auf über 40 Prozent steigen, das sind mehr als zwei von fünf Beschäftigten.

Altersstruktur der Erwerbsfähigen in Deutschland (www.destatis.de)



Quelle: Statistisches Bundesamt, Wiesbaden 2006. 11. koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung.

Anhang B: Tabelle Seite 49 Annahmen zur „mittleren“ Bevölkerung, Untergrenze (grafische Darstellung)

2 Alt und abgeschrieben? Stärken der „Alten“ nutzen

Obwohl es zu physiologischen Alterungsprozessen mit Einschränkungen verschiedener Organfunktionen kommen kann (Defizitmodell), ist die pauschale Aussage „Ältere sind weniger leistungsfähig“, nicht zutreffend. Etliche Qualitäten, die ältere Mitarbeiter auszeichnen (Kompetenzmodell), z. B. Erfahrungswissen, höhere Arbeitsdisziplin, Führungsqualitäten, sollten gerade im Zuge des DW stärker genutzt werden.

Da alle Beschäftigten zukünftig länger im Arbeitsprozess bleiben müssen, gilt es, die Arbeit altersgerecht zu gestalten. Schonarbeitsplätze für „Alte“ sind genauso wenig zielführend wie die Abwälzung starker Belastungen auf die Jüngeren.

3 Was geht uns das an? Betroffenheit von Betrieben und UVT

Viele kleine und mittlere Unternehmen (KMU) kennen die Problematik DW. Sie befassen sich damit aber nicht systematisch oder fühlen sich nicht betroffen. Gleichwohl merken sie, dass das Finden und Binden qualifizierter Nachwuchskräfte schwieriger wird und die Ausfallzeiten aufgrund des erhöhten Anteils älterer Mitarbeiter steigen. Häufig werden bei älteren Mitarbeitern Leistungseinbußen beobachtet. Gleichzeitig werden für die Beschäftigten Frühberentungen wegen veränderter sozialpolitischer Rahmenbedingungen seltener.

Mögliche Auswirkungen auf Arbeitsunfallzahlen, BK-Anzeigen und arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren betreffen die UVT in der Prävention und der Rehabilitation. Die Mitarbeiter der Präventionsabteilungen sind daher zukünftig gefordert, Betriebe zu beraten und Lösungsansätze aufzuzeigen.

4 Wie pack ich's an? Dem Betrieb Beratung und Unterstützung anbieten

1. Schritt – Aufsichtsperson:

Den Betrieb vom Handlungsbedarf überzeugen.

Eine Auswahl von häufig genannten
Pro- und Contra-Argumenten:

contra

Der DW betrifft uns nicht,
da das Durchschnittsalter
niedrig ist.

Es gibt keine Probleme mit
älteren Arbeitnehmern
hinsichtlich ihres Leistungs-
vermögens.

Wir werden auch zukünftig
noch genügend junge
Mitarbeiter finden.

pro

Auch junge Arbeitnehmer werden
älter. Zum Erhalt deren Arbeits-
fähigkeit müssen Maßnahmen
zur Förderung von Gesundheit,
Qualifikation und Motivation voraus-
schauend ergriffen werden, damit
der Betrieb auch in 20 Jahren noch
wettbewerbsfähig ist.

Damit dies so bleibt, ist es für alle
Beschäftigten sinnvoll, Arbeits-
bedingungen zu schaffen, die die
Gesundheit erhalten und fördern.

Das gilt für große Unternehmen. Für
kleinere Betriebe ist es schwieriger.
Es lohnt sich schon jetzt, Aktivitäten
in die Wege zu leiten, um Mitarbei-
ter zu gewinnen und zu binden.

2. Schritt – Betrieb:

Analyse des Ist-Zustandes der

- > *Altersstruktur* der Belegschaft und Erstellung einer Prognose für deren weitere Entwicklung (siehe BGI/GUV-I 7009*)
- > *Arbeitsplätze* zur Feststellung der Gestaltung von Arbeitsplätzen, -zeiten und der Arbeitsorganisation (Bestandteil der Gefährdungsbeurteilung nach ArbSchG)
- > *Gesundheit der Belegschaft* (Krankheitsgeschehen, gesundheitliche Beschwerden, Unfälle, Beinaheunfälle)
- > *beruflichen Qualifizierung* der Belegschaft (inner- und außerbetriebliche Aus-, Fort- und Weiterbildung)

3. Schritt – Betrieb:

Bewertung des Ist-Zustandes

- > Mögliche Probleme benennen
- > Perspektiven entwickeln
- > Handlungsbedarf einschätzen für Beschäftigungsgruppen und/oder einzelne Arbeitnehmer

4. Schritt – Betrieb:

Prioritäten setzen!

Mögliche Handlungsfelder sind:

- > Arbeitsplätze gestalten
- > Arbeitszeit und Arbeitsorganisation optimieren
- > Gesundheit erhalten und fördern
- > Lebenslang lernen und Wissen weitergeben
- > Mitarbeiter finden und binden

* Die Mischung macht's: Jung und Alt gemeinsam bei der Arbeit. Tipps für Wirtschaft, Verwaltung und Dienstleistung der DGUV-Schriftenreihe „Gesund und fit im Kleinbetrieb“

5 Wer packt wo an?

Handlungsfelder und Akteure

Handlungsfelder (Akteure)

Arbeitsplätze gestalten

Akteure:

- Unternehmer
- Fachkraft für Arbeitssicherheit
- Betriebsarzt
- Aufsichtspersonen
- Hersteller
- Betriebs-/Personalrat

Arbeitszeit und Arbeitsorganisation optimieren

Akteure:

- Unternehmer
- Fachkraft für Arbeitssicherheit
- Betriebsarzt
- Betriebs-/Personalrat
- Personalabteilung
- Aufsichtspersonen

Gesundheit erhalten und fördern

Akteure:

- Unternehmer
- Personalabteilung
- Fachkraft für Arbeitssicherheit
- Betriebsarzt
- Betriebs-/Personalrat
- externe Institutionen
(z. B. Krankenkassen)
- Aufsichtspersonen

Lebenslang lernen und Wissen weitergeben

Akteure:

- Unternehmer
- Personalabteilung
- Betriebs-/Personalrat
- Bildungsstätten der UVT
- Volkshochschule
- Agentur für Arbeit

Mitarbeiter finden und binden

Akteure:

- Unternehmer
- Personalabteilung
- Betriebs-/Personalrat
- externe Institutionen
(z. B. Schulen und andere Bildungs-
stätten, Marketingagenturen)
- Agentur für Arbeit

Wie kommen Sie ins Gespräch?

Vorschläge für den Einstieg

- Sind die Tätigkeiten so gestaltet, dass sie von jüngeren *und* älteren Mitarbeitern ausgeübt werden können? Wie überprüfen Sie das?
- Wie werden Beschäftigte bei der Gestaltung ihres Arbeitsplatzes und der Arbeitsabläufe beteiligt?
- Welche Arbeitszeitmodelle gibt es in Ihrem Betrieb, z. B. Teilzeit, flexible Arbeitszeiten?
- Können Ihre Mitarbeiter ihre Arbeitszeit der jeweiligen Lebenssituation anpassen, z. B. Kindererziehung, Weiterbildung, Pflege von Angehörigen?
- Inwiefern wird das Lebensalter bei der Schichtplangestaltung berücksichtigt?
- Kam es bei Mitarbeitern zu häufigen Fehlzeiten aufgrund von Erkrankungen, die auf Belastungen am Arbeitsplatz zurückzuführen waren?
- Wird für Mitarbeiter nach längerer oder häufiger Krankheit (mehr als sechs Wochen im Jahr) gezielt nach Wiedereingliederungsmöglichkeiten im Betrieb gesucht?
- Kennen Sie die Stärken Ihrer Mitarbeiter?
- Wie stellen Sie den Qualifizierungsbedarf fest?
- Sind die Weiterbildungsmaßnahmen auf die Lernbedürfnisse Ihrer Mitarbeiter zugeschnitten?
- Welche Anreize haben Sie geschaffen?
- Welche Entwicklungsmöglichkeiten bieten Sie, um Ihre Mitarbeiter an Ihren Betrieb zu binden?
- Warum, glauben Sie, arbeiten Ihre Mitarbeiter gerne in Ihrem Betrieb?

Informationensquellen

- Bieten Sie Ihren Beschäftigten die Möglichkeit, an ihrem Arbeitsplatz die Beleuchtung zu variieren?
- Welche Trage- und Hebehilfen stehen zur Verfügung? Werden diese benutzt?

www.dguv.de (Webcode: d69167):
„Gesund und fit im Kleinbetrieb“
BGI 523
GUV-I 8532
www.inqa.de -> Themen
-> Demografischer Wandel
UV-Net

- In welchen Bereichen besteht die Möglichkeit von Arbeitsplatz- und Aufgabenwechsel?
- Wie beziehen Sie Ihre Mitarbeiter bei Planungs- und Entscheidungsprozessen ein?

www.arbeitszeiten.nrw.de
IG Metall: Der Arbeitszeit - TÜV
„Der demografiefeste Betrieb“,
Bachem-Verlag

- Welche Maßnahmen zur Förderung sportlicher Aktivitäten, Ernährungsberatung etc. bieten Sie an?
- Inwiefern achten Sie selbst auf sich und Ihre eigene Gesundheit?

www.dnbgf.de -> Downloads
www.bkk.de -> Gesundheit
-> Gesundheitsförderung im Betrieb
www.iga-info.de -> Betriebliche
Eingliederung

- Wie beziehen Sie die älteren Mitarbeiter in die Weiterbildung mit ein?
- Welche Erfahrungen haben Sie mit altersgemischten Teams gemacht, um die Wissensweitergabe von Alt nach Jung und umgekehrt zu gewährleisten?

www.inqa.de -> Publikationen
Broschüren:
„Geistig fit im Beruf“
„Lernfähig im Tandem“
www.inqa.de -> Themen
-> Lebenslanges Lernen
www.demowerkzeuge.de

- Welche Rolle spielt die Alterszusammensetzung bei Neueinstellungen?
- Welche Werbemöglichkeiten nutzen Sie, um in der Region als attraktiver Arbeitgeber wahrgenommen zu werden?

Technologie-Beratungsstelle NRW,
Heft Nr. 68, (Beschäftigungsfähigkeit)
www.guter-mittelstand.de
-> Praxishilfen -> Personalentwicklung
www.becker-stiftung.de -> AGE CERT
-> Qualitätssiegel altersgerechte
Personalentwicklung

Die Handlungsfelder sind in der Praxis nicht isoliert zu betrachten, sondern es gibt Überschneidungen und Wechselwirkungen.

Durch frühzeitiges Agieren sichern sich insbesondere kleine und mittlere Betriebe ihre Wettbewerbsfähigkeit und erhalten die Gesundheit und Leistungsfähigkeit ihrer Beschäftigten.

Die Mitarbeiter der Präventionsabteilungen der gesetzlichen Unfallversicherung bieten eine Beratungskompetenz zum demografischen Wandel, der die Betriebe aktuell und zukünftig stärker betreffen wird. Durch die Sensibilisierung der Betriebe hat die Unfallversicherung die Möglichkeit, ihre klassische Kernkompetenz der Beratung zur Arbeitsgestaltung unter einem neuen Blickwinkel im Betrieb zu akzentuieren, denn ...

„Prävention kennt keine Altersgrenzen“.

