



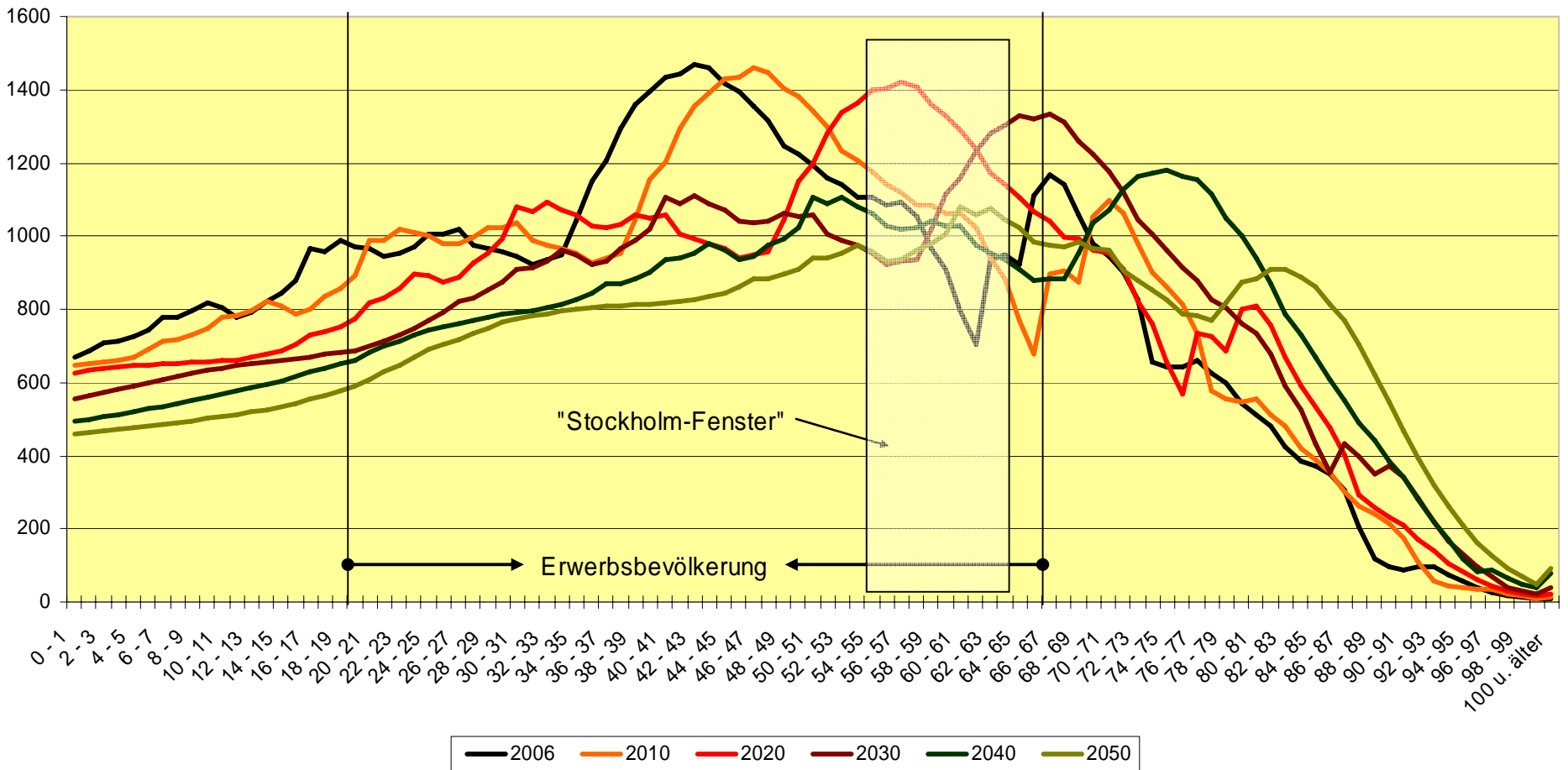
Der Einfluss demografischer Entwicklungen auf die Personalentwicklung

Alexander Kühl – Institut SÖSTRA Berlin

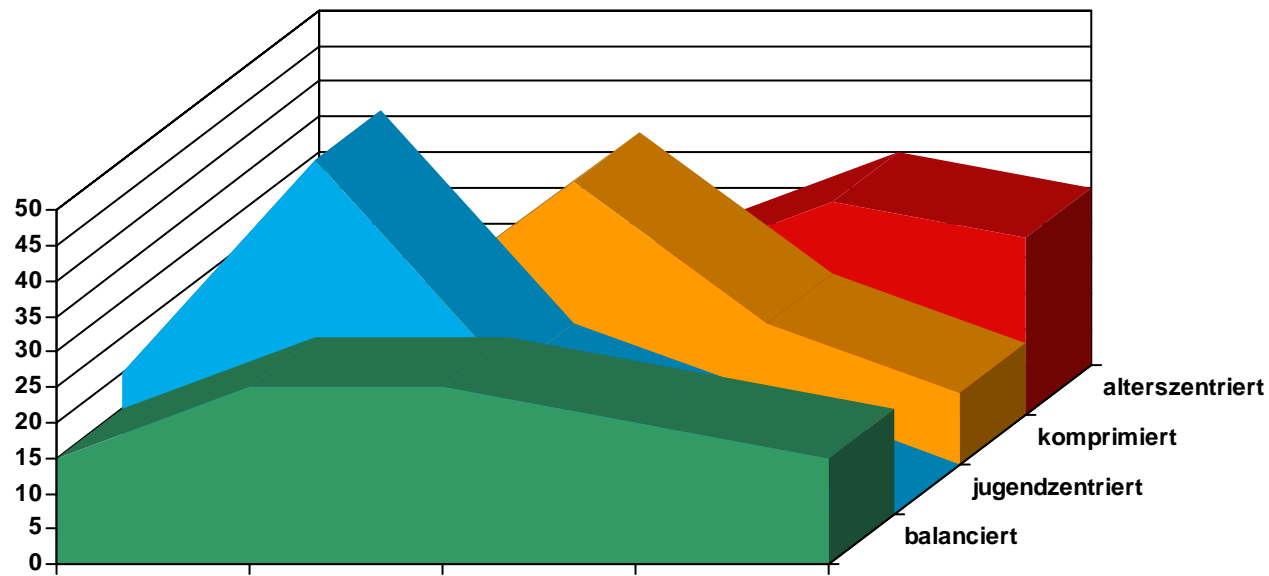
09.09.2008

Alternde Belegschaften – Deutschland bis 2050

11. koordinierte Bev.vorausber. des Stat. Bundesamtes, Var. 5



Altersstrukturen in Betrieben



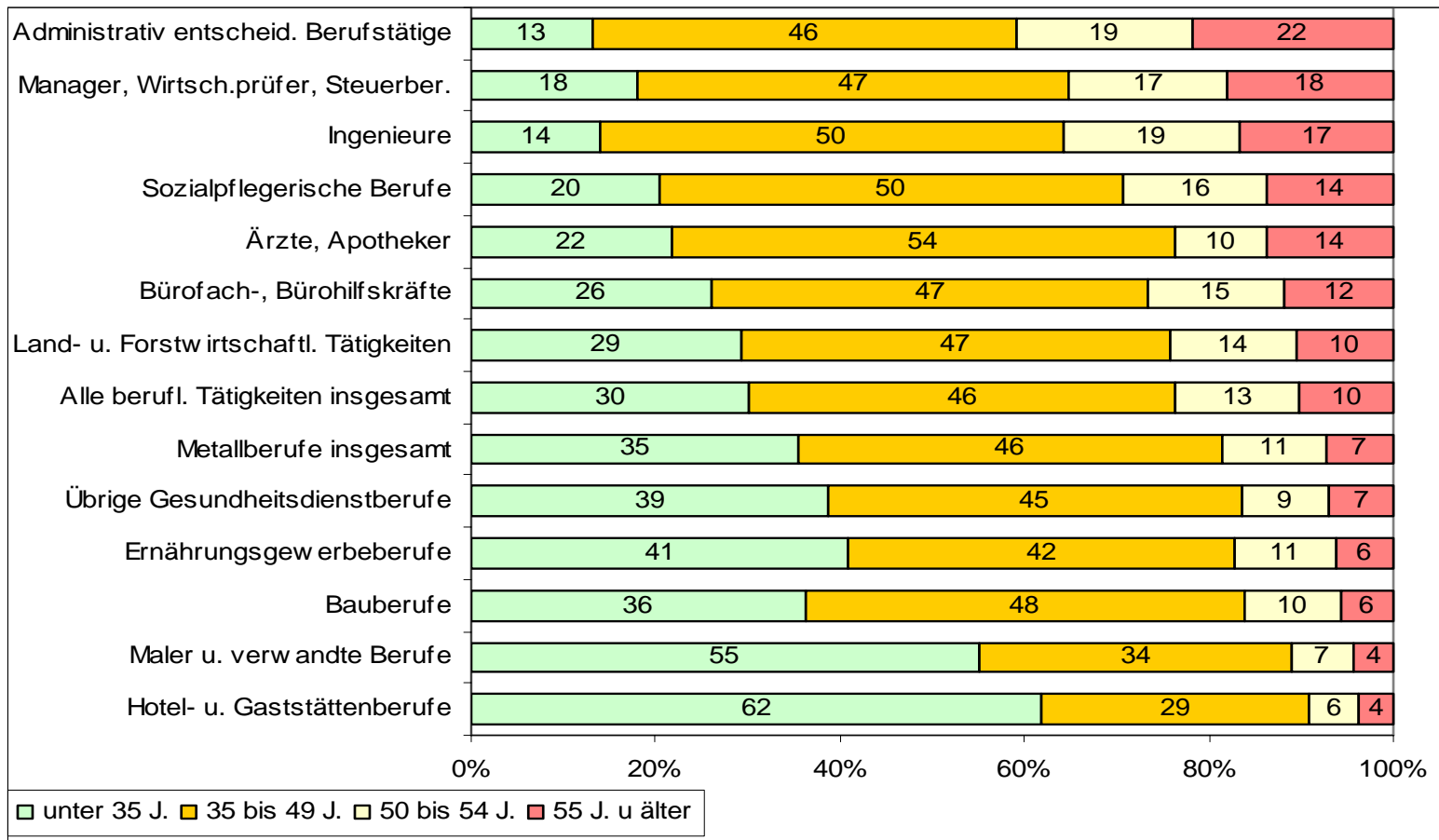
balanciert: wünschenswerter Altersmix

jugendzentriert: New Economy Jahr 2000

komprimiert: westdeutsche Betriebe Jahr 2005

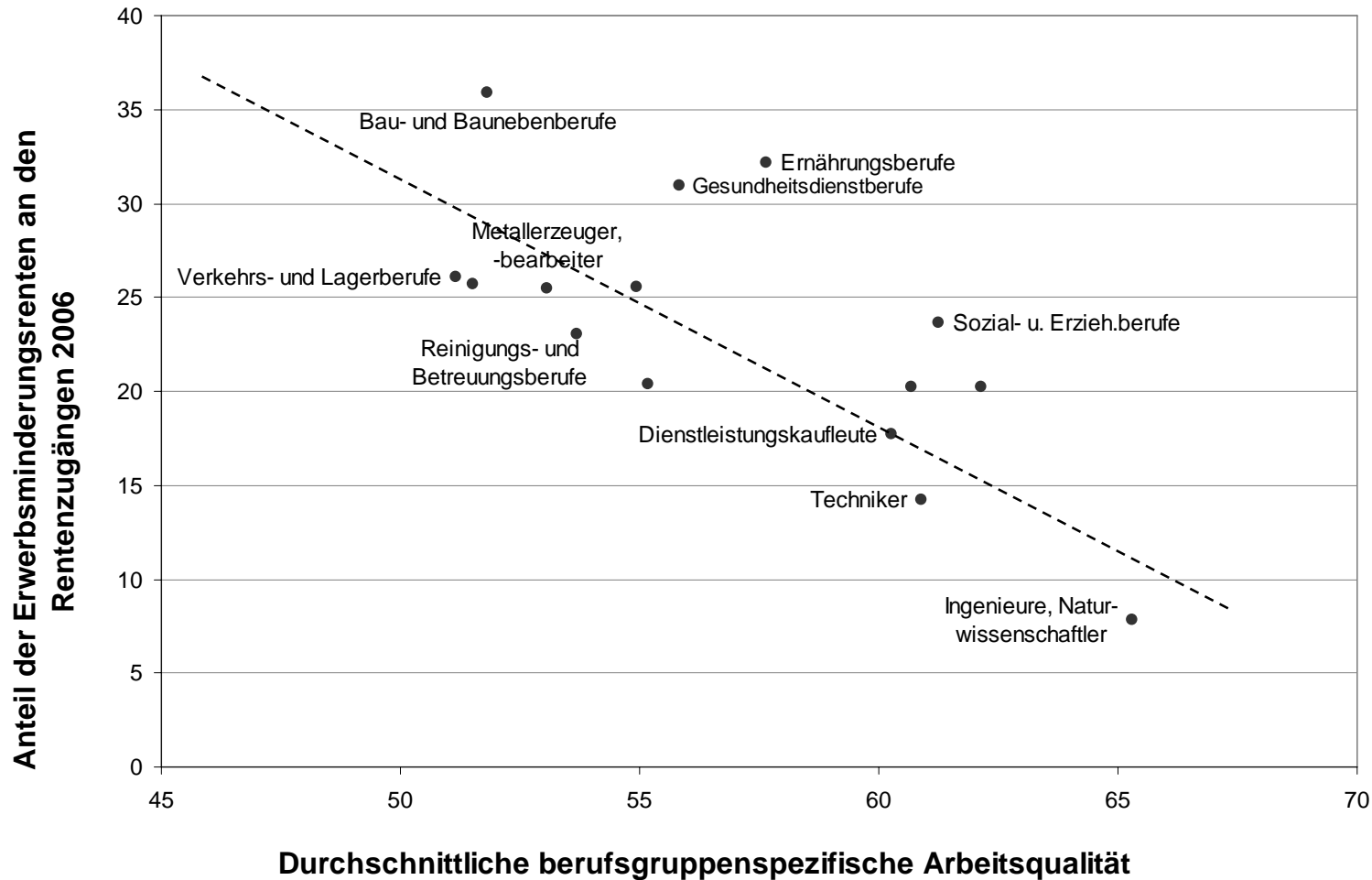
alterszentriert: Realität vieler Betriebe ab 2015

Stark differenzierte Altersstruktur in beruflichen Tätigkeiten – am Beispiel der soz.-verspflichtig Beschäftigten in Brandenburg im Jahr 2006









Durchschnittliche berufsspezifische Arbeitsqualität und Anteil der Erwerbsminderungsrenten an allen neuen Versichertenrenten nach Berufsgruppen, Deutschland 2006



Wandel der Leistungspotenziale im Laufe des Arbeitslebens

Physische und funktionelle Kapazitäten (Schnelligkeit, Kraft; Hören, Sehen), Lerngeschwindigkeit	
Begabung, Intelligenz, Fertigkeiten, Lernfähigkeit, Informationsaufnahme, Aufmerksamkeit	
Qualitäts- und Verantwortungsbewusstsein, Urteilsfähigkeit, soziale Kompetenz, selbstständiges Handeln	
Lebens- und Berufserfahrung, „job performance“ (Aufgabenerfüllung)	

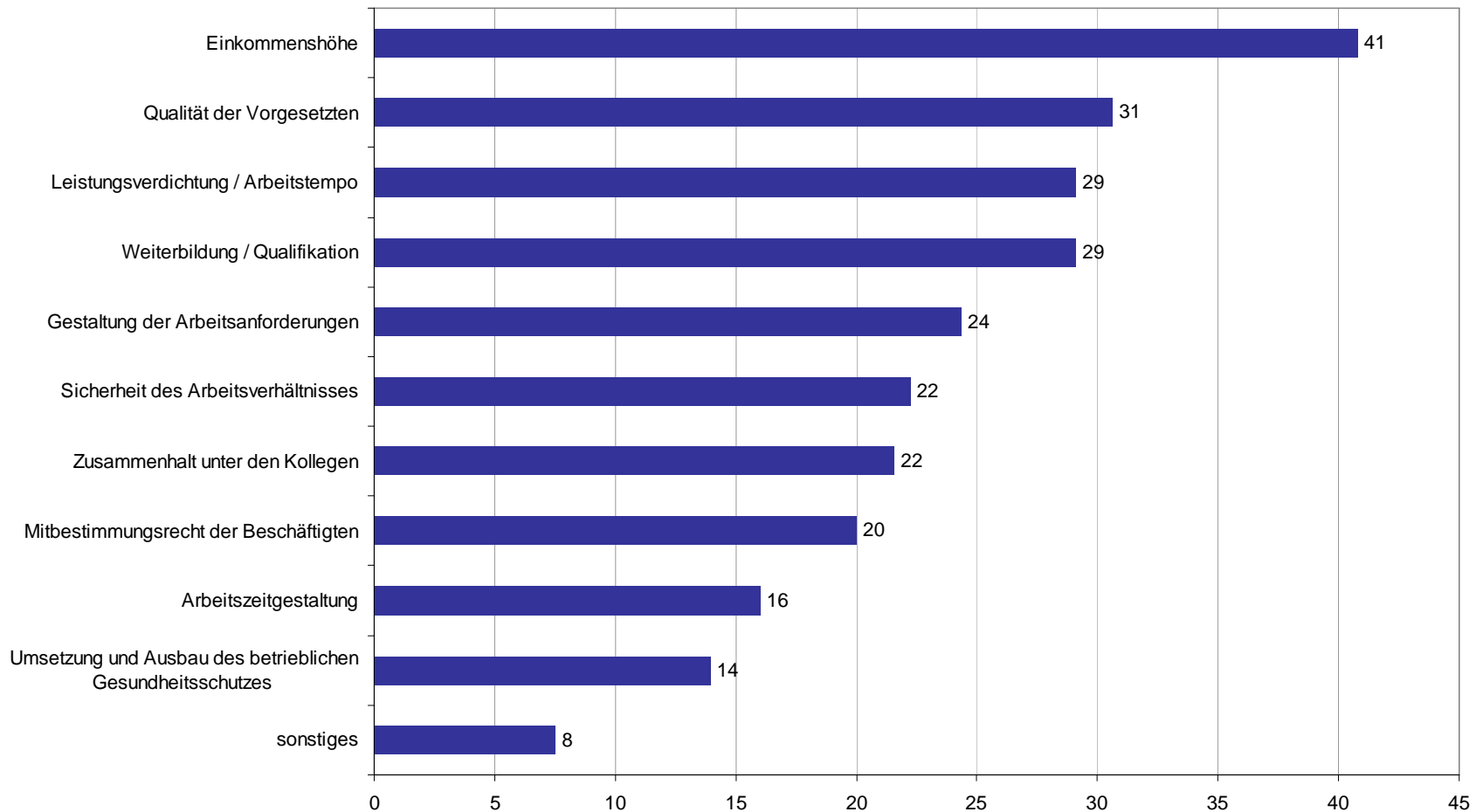
Geistig-soziale Entwicklungen

- ausgeprägtere kommunikative Fähigkeiten
- Lebens- & Arbeitserfahrung erleichtern Überblick über komplexe Sachverhalte
- verstärkte Fähigkeit, eigene Möglichkeiten und Grenzen abzuschätzen und Entscheidungen abzusichern
- Mehr Sicherheit im Arbeitsalltag: Persönliche Arbeitserleichterungen und Handlungssicherheit durch Erfahrungswissen
- stärker werdendes Bedürfnis nach Selbstverwirklichung und Selbstbestimmung

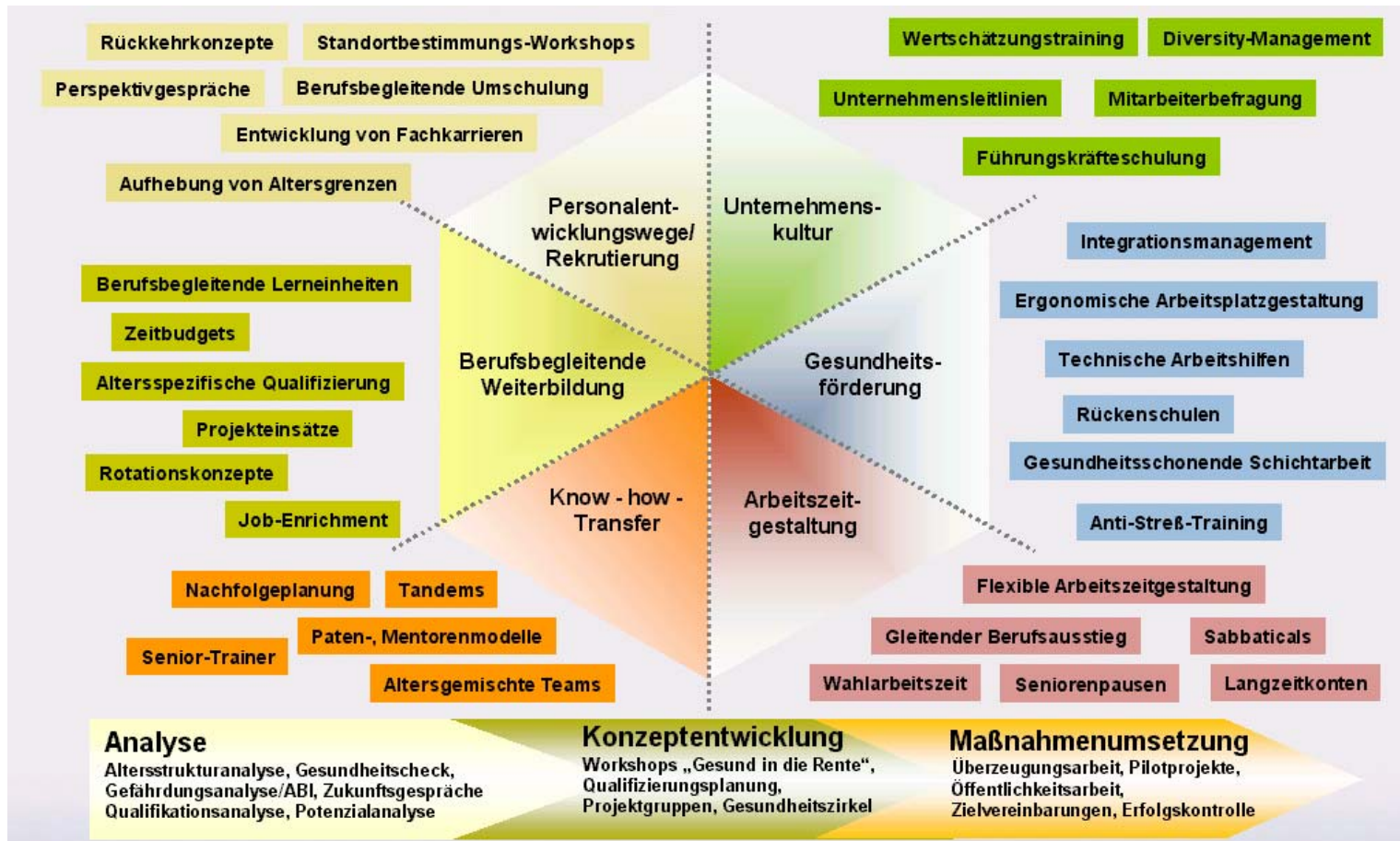


Größter Handlungsbedarf

Handlungsbedarf alle Einrichtungen

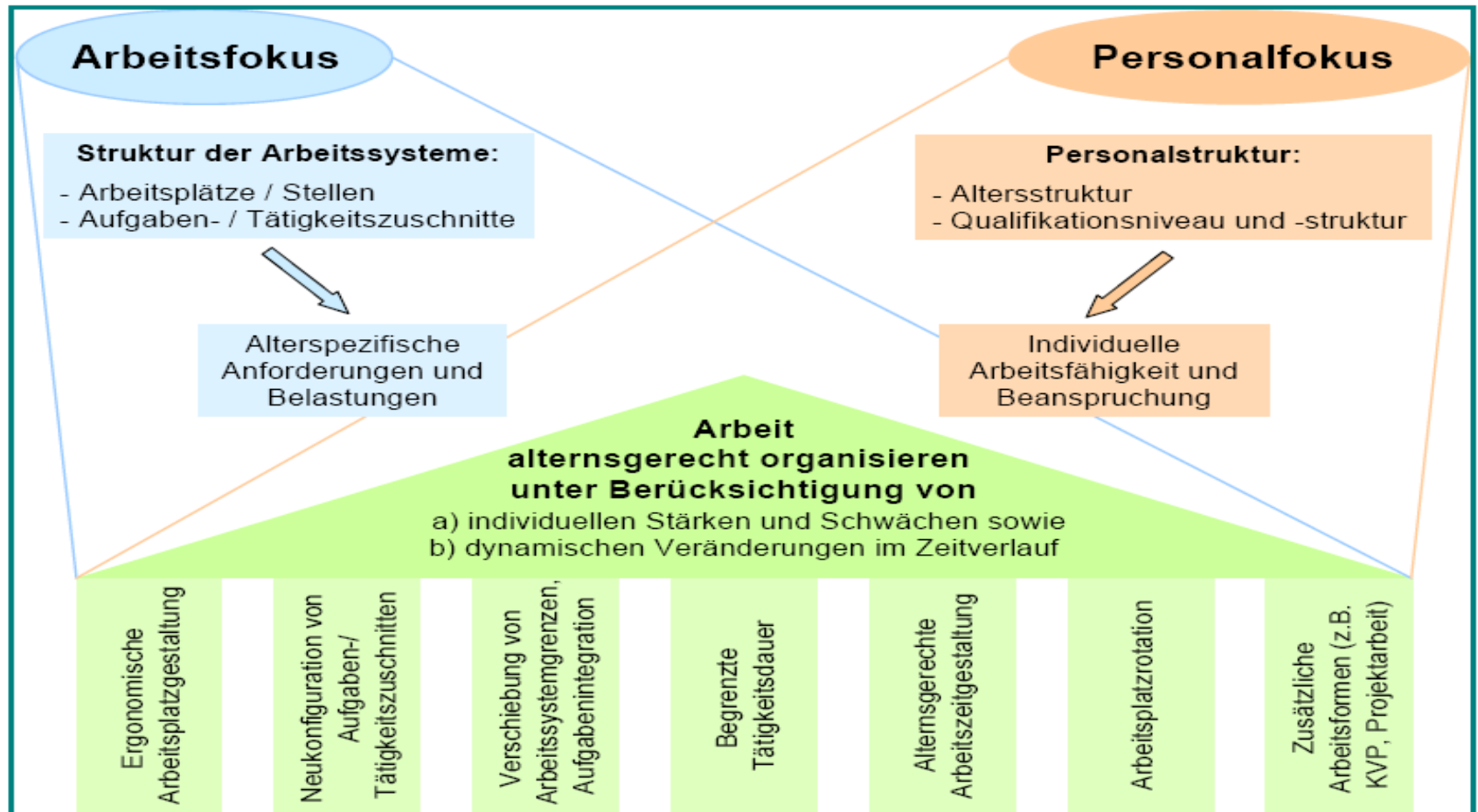


Übersicht der Handlungsfelder



Quelle: M. Morschhäuser, ISO-Saarbrücken.

Übersicht der Handlungsfelder



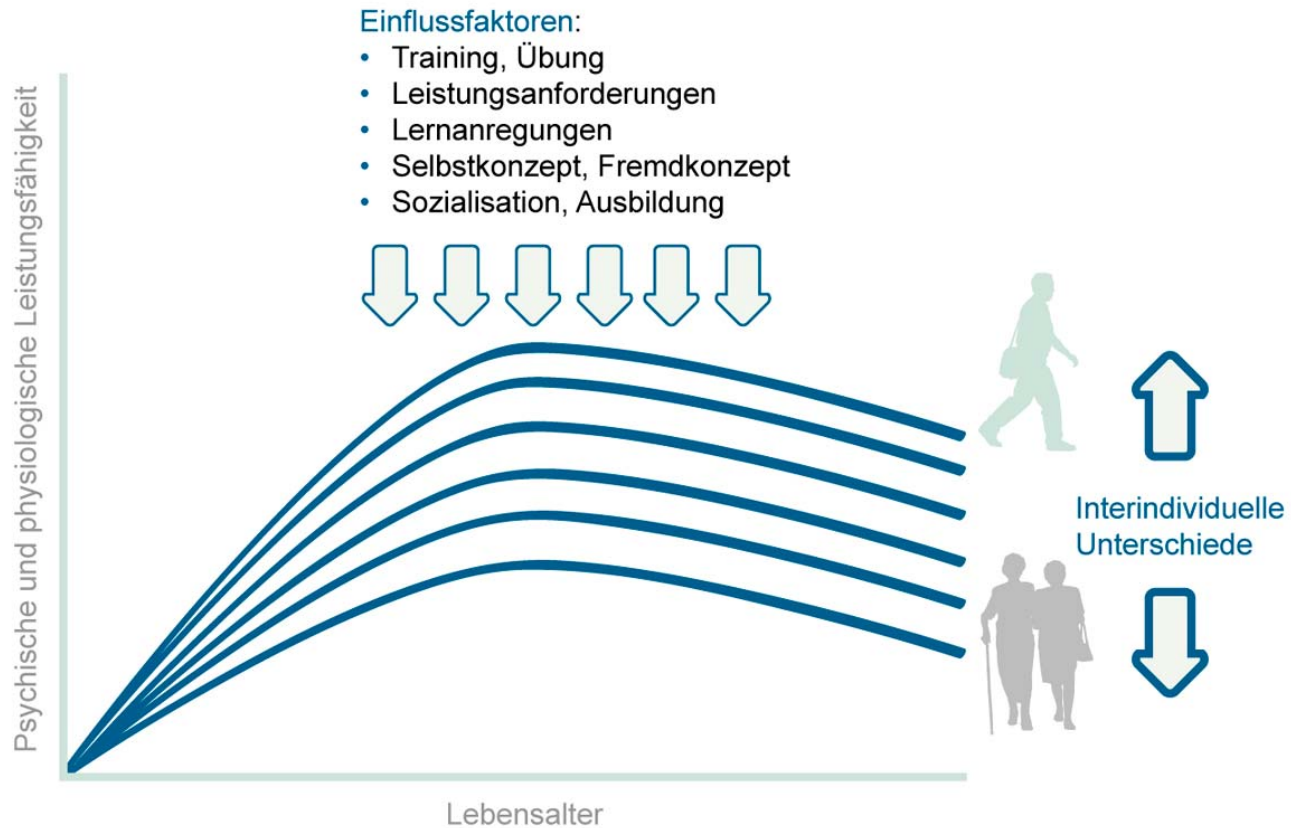
Alternsgerechte Arbeitskarrieren in 10 Schritten

1. Sensibilisierung des Unternehmens für Gesundheits- und Altersfragen
2. Betriebliche Steuerungsgruppe einrichten
3. Gesundheitsbezogene Arbeitsanalysen durchführen
4. Arbeitsplatzlandkarte mit Berufsverläufen erstellen
5. Partizipative MitarbeiterInnen-Workshops durchführen
6. Unternehmensentscheidung über das weitere Vorgehen und Information der Belegschaft
7. MitarbeiterInnen-Gespräche zur (horizontalen) Karriereplanung
8. Arbeitsbewältigungs-Coaching mit Unterstützung von Arbeitsmedizin und Arbeitspsychologie
9. Lernförderliches Arbeiten und Weiterbildung
10. Wirkungsüberprüfung innerbetrieblich

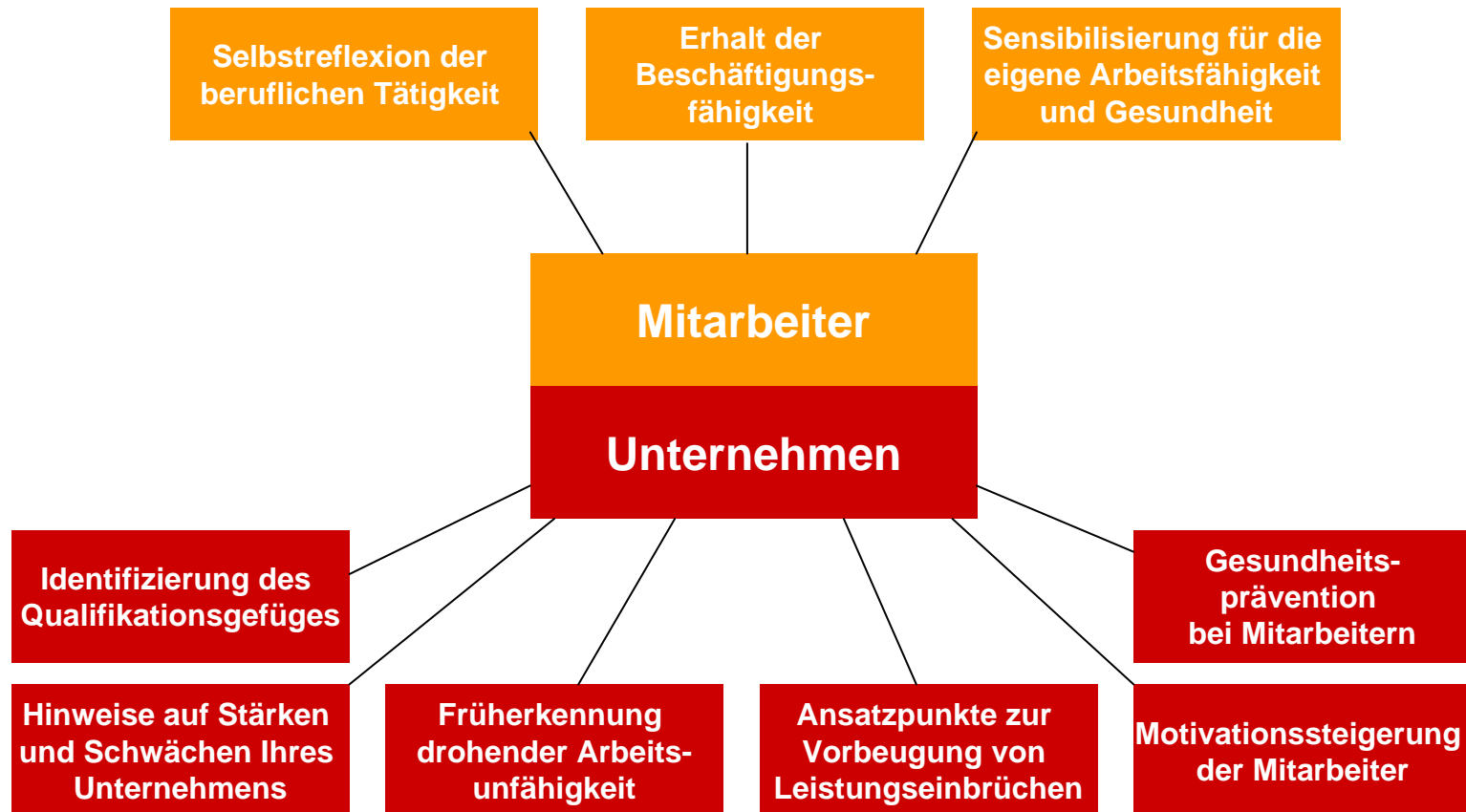
Haus der Arbeitsfähigkeit



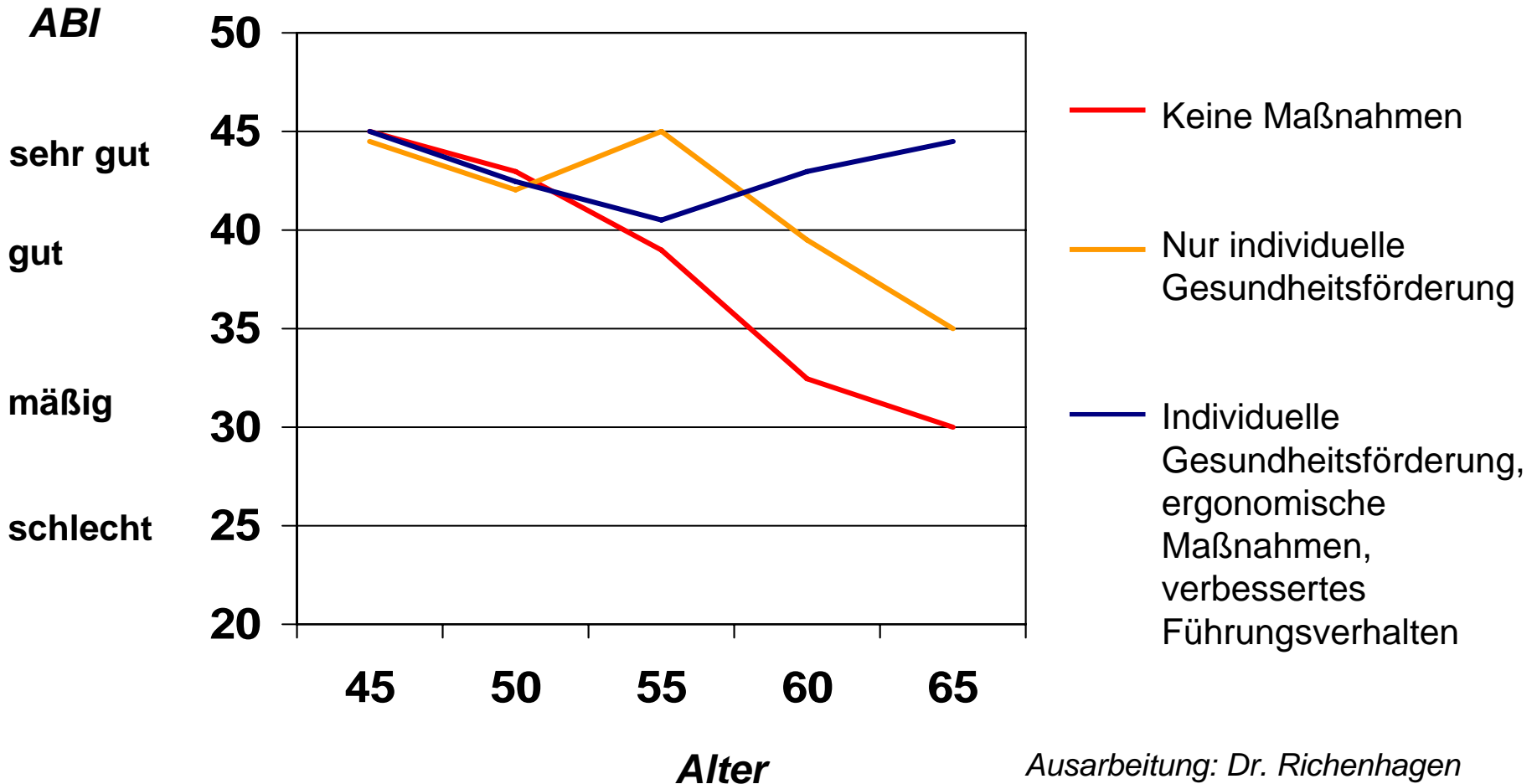
Interindividuelle Leistungsunterschiede



Vorteile des Arbeitsbewältigungs-Coaching



Förderung der Arbeitsfähigkeit (nach Ilmarinen)

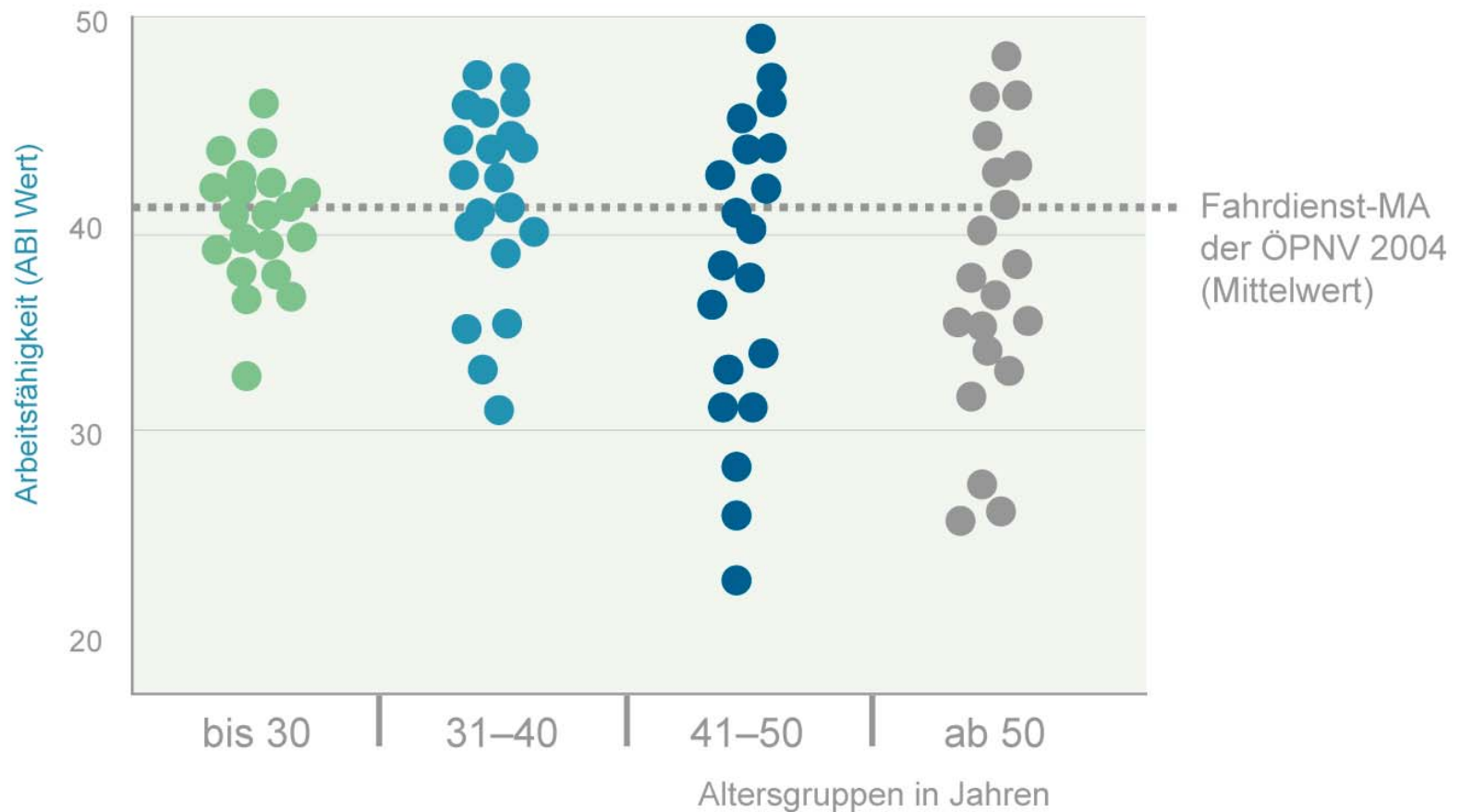


„Typische“ Ergebnisse des ABI

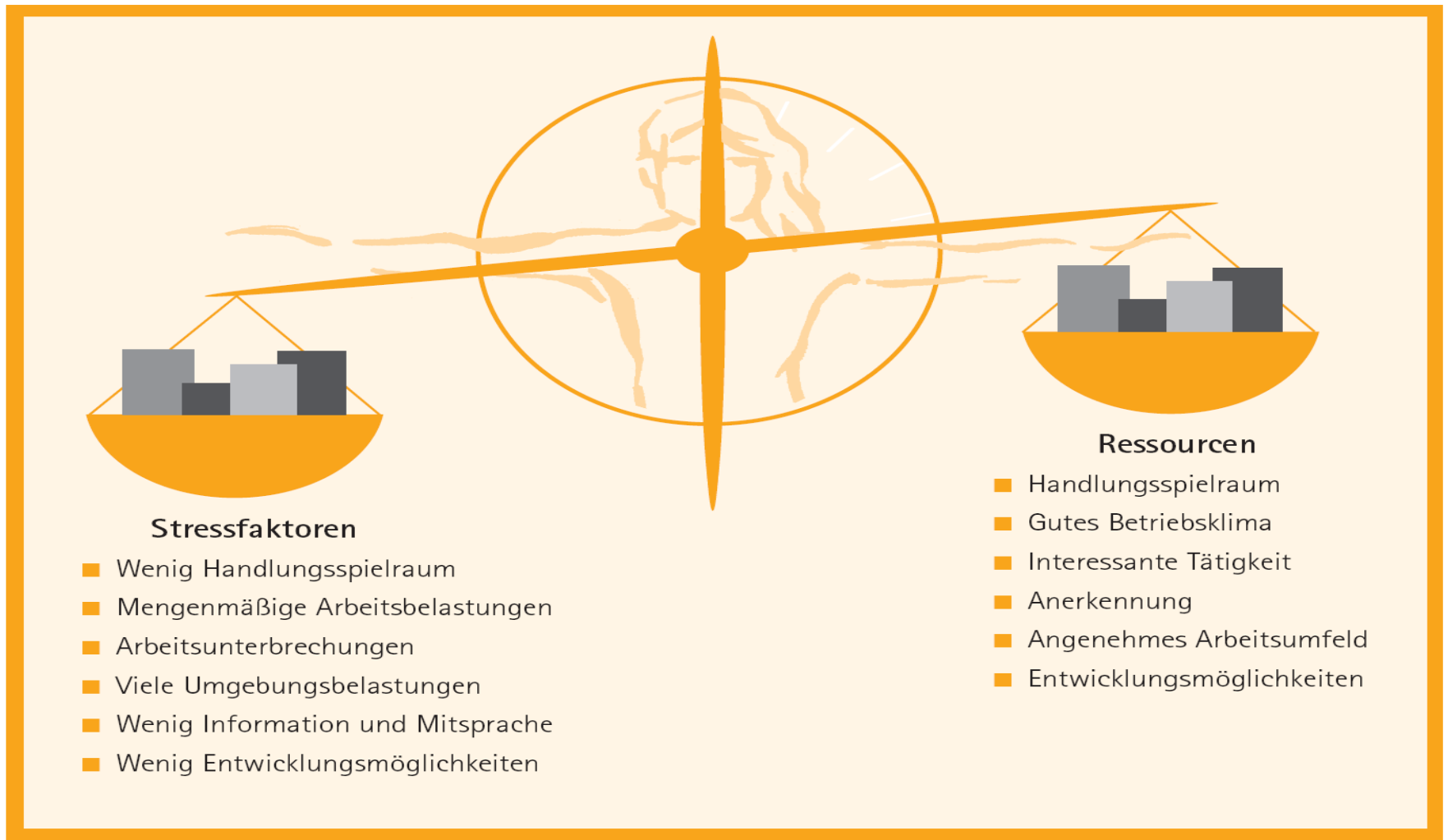
Wie schätzen Arbeitskräfte ihre Leistungsfähigkeit ein?

Bewertungsskala: 7-27 schlecht / 28-35 mäßig / 36-43 gut / 44-49 sehr gut

Zahl der befragten Arbeitskräfte durch 20 Punkte stellvertretend symbolisiert.



Erhalt der Arbeitsfähigkeit



Impuls-Test

