

ddn-newsletter, Ausgabe 1 vom 17. Oktober 2006

Liebe Leserinnen und Leser,

wir begrüßen Sie ganz herzlich zur ersten Ausgabe unseres neuen Newsletters. Wir - das ist der Vorstand des Vereins „Das Demographie Netzwerk e.V.“ (ddn):

- Roland Kutschenko von Lilly Deutschland
- Joachim Gröger von der ASSTEL Versicherungsgruppe
- Christine Stürtz-Deligiannis von der ING-DiBa
- Dr. Jürgen Pfister von der METRO AG
- Dr. Karl Kuhn von der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BauA) und
- Dr. Rainer Thiehoff von der Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA)

Wenn Sie mehr über uns erfahren möchten - wer wir sind, warum wir uns bei ddn engagieren -, dann klicken Sie bitte hier:

<http://www.inqa.de/Inqa/Redaktion/TIKs/Demographischer-Wandel/PDF/ddn-vorstand,property=pdf,bereich=inqa,sprache=de,rwb=true.pdf>

Der ddn-Newsletter wird künftig viermal im Jahr erscheinen und soll ein Sprachrohr unseres Netzwerkes sein.

Wir informieren Sie über alles Neue und Wichtige aus dem Netzwerk, wie Veranstaltungen, Termine usw. Darüber hinaus wollen wir Sie über neue und aktuelle Entwicklungen rund um das Thema „Demographischer Wandel und Beschäftigung“ auf dem Laufenden halten. Und da gibt es einiges zu berichten. Das Thema boomt, sozusagen.

Übrigens: Falls Sie kein ddn-Mitglied sind und unseren Newsletter abonnieren möchten, schreiben Sie bitte eine kurze Mail an inqa-ddn@baua.bund.de.

„Wir wollen den demographischen Wandel gestalten“, hatte Roland Kutschenko anlässlich der ddn-Gründung gesagt. Gestaltung setzt Information und Austausch voraus. Dazu möchte dieser Newsletter beitragen!

Viel Spaß beim Lesen und interessante neue Erkenntnisse wünscht

Ihr ddn-Vorstand

Unsere Themen

- Was bisher geschah und was wir uns vorgenommen haben
- Das Thema boomt: Minister Müntefering und die Initiative 50plus
- Carl-Bertelsmann-Preis 2006: Das finnische Nationalprogramm „Älter werdende Arbeitnehmer“
- Gastbeitrag Prof. Dr. Ursula M. Staudinger: Dynamisches Personalmanagement sichert Produktivität und Innovation
- Ganz aktuell: Wanderausstellung DemograFIT startet in Kürze
- Aus den Arbeitskreisen: Das Beispiel „Gesundheit“
- Termine
- Zum Schluss

Was bisher geschah und was wir uns vorgenommen haben

Der Verein „Das Demographie Netzwerk“ hatte sich am 27. März 2006 in Berlin gegründet. Direkt auf der Gründungsversammlung in den Räumen des Bundesarbeitsministeriums hatten Vertreter von 42 Unternehmen und öffentlichen Einrichtungen die Gründungserklärung unterschrieben. Inzwischen ist die Zahl der Mitglieder auf über 70 angestiegen.

Roland Kutschenko, Human Resources Direktor bei Lilly Deutschland und neu gewählter ddn-Vorstandsvorsitzender, umreißt die Ziele des Netzwerks folgendermaßen: „Über den demographischen Wandel geredet haben wir genug. Wir müssen und wollen jetzt endlich zum Handeln übergehen und praktische Lösungen erarbeiten.“

Damit wurde dann auch sofort begonnen: Die fünf Arbeitskreise, die sich noch auf der Gründungsversammlung formiert hatten, haben inzwischen alle die Arbeit aufgenommen und teilweise schon erste Zwischenergebnisse vorgelegt. ([siehe „Aus den Arbeitskreisen“](#))

Auf seiner Sitzung im September hat der ddn-Vorstand ein Arbeitsprogramm für die Jahre 2006 und 2007 verabschiedet. Die wichtigsten Punkte:

- Weiterarbeit in den Arbeitskreisen (kontinuierlich)
- 2. Know-how-Kongress „Demographiewerkstatt Deutschland“ am 14. März 2007 in Berlin; im Anschluss daran
- Praxishandbuch, mit Ergebnissen aus den Arbeitskreisen, Instrumenten und Lösungsansätzen

Als nächstes - allerdings nur für Mitglieder - steht die Mitgliederversammlung am 28. November 2006 auf der Tagesordnung. Sie wird in Berlin, voraussichtlich in den Räumen des Bundesarbeitsministeriums stattfinden.

Die Nähe zur Politik ist gewollt: ddn will etwas bewegen und sucht dazu auch den Dialog mit der Politik.

Das Thema boomt: Minister Müntefering und die Initiative 50plus

Mitten in der Sommerpause hat Bundesarbeitsminister Franz Müntefering das Thema „Demographischer Wandel und Beschäftigung“ bzw. „Beschäftigung älterer Arbeitnehmer“ ins Rampenlicht gerückt. Mit der Debatte um eine Rente ab 67 und seiner Idee eines Kombi-lohns für ältere Arbeitslose hat der Minister eine Diskussion in Gang gesetzt, in deren Bugwelle viele Journalisten dann auch auf ddn aufmerksam wurden.

Besonders gefragt war der Vorstandsvorsitzende des Netzwerks, Roland Kutschenko, der sowohl der taz als auch der F.A.Z. Interviews gegeben hat. „Wir sehen uns als Pioniere eines Bewusstseinswandels“, sagte Kutschenko der taz. „Die Unternehmen müssen sich darauf einstellen, dass ihre Belegschaften älter werden.“ Viele Unternehmen fingen überhaupt erst an, ihre Belegschaften auf Alter und Qualifikationsstruktur zu analysieren. „Da gibt es einige Aha-Erlebnisse.“

<http://www.inqa.de/Inqa/Redaktion/TIKs/Demographischer-Wandel/PDF/ddn-taz.property=pdf,bereich=inqa,sprache=de,rwb=true.pdf>

Die F.A.Z. zitiert Kutschenko ausführlich in einem Artikel, in dem es an erster Stelle um das finnische Reformprogramm „Älter werdende Arbeitnehmer“ ging. Mit Hilfe dieses Pro-

gramms, das in Gütersloh gerade mit dem Carl-Bertelsmann-Preis 2006 ausgezeichnet wurde ([siehe unten](#)), war es gelungen, die Beschäftigungsquote älterer Arbeitnehmer zwischen 55 und 64 Jahren deutlich anzuheben, nämlich bis 2005 auf fast 55 Prozent. In Deutschland dagegen sind nur knapp 45 Prozent dieser Altersgruppe noch erwerbstätig. Die Erkenntnis, dass „nicht nur der Maschinenpark ordentlich gepflegt ..., sondern auch die Belegschaft mit Sorgfalt zu behandeln ist“, setzte sich aber, so die F.A.Z., langsam durch. Als Beleg für diesen beginnenden Bewusstseinswandel wird dann das Demographie Netzwerk vorgestellt. Dazu noch einmal Kutschenko: Die Unternehmen begannen, den demographischen Wandel auch als Chance zu sehen. „Vielleicht kann es zu einem Wettbewerbsvorteil werden, die Kompetenz bei den Älteren zu haben.“

http://www.inqa.de/Inqa/Redaktion/TIKs/Demographischer-Wandel/PDF/ddn-maschinenpark_property=pdf,bereich=inqa,sprache=de,rwb=true.pdf

Auch Dr. Rainer Thiehoff, geschäftsführender Vorstand des Demographie Netzwerks, war von der Presse zur aktuellen Diskussion um die Beschäftigung Älterer befragt worden. Thiehoff, der als Vertreter der „Initiative Neue Qualität der Arbeit“ (INQA) im Vorstand des Netzwerkes sitzt, kann bestätigen: „Ältere Arbeitnehmer werden bald wieder gesucht werden.“ Dass das für die Unternehmen durchaus kein Nachteil sein müsse, belegten auch neuere wissenschaftliche Erkenntnisse. Diese räumen mit dem Vorurteil auf, dass Ältere generell weniger leistungsfähig seien. Vielmehr seien die Älteren in mancher Hinsicht den Jüngeren sogar überlegen, etwa was das Lösen komplexer Aufgaben oder die Offenheit für neue, alternative Ideen angehe.

http://www.inqa.de/Inqa/Redaktion/TIKs/Demographischer-Wandel/PDF/ddn-waz_property=pdf,bereich=inqa,sprache=de,rwb=true.pdf

Und Jenny Tobien von dpa zitiert zwar nicht ddn, aber immerhin dessen Vorstandsmitglied Dr. Jürgen Pfister, Personalchef der METRO AG, mit dem Satz: „Die Wettbewerbsfähigkeit hängt in steigendem Maß von älteren Arbeitnehmern ab.“ - Den kompletten Artikel finden Sie hier: <http://www.capital.de/finanzen/vorsorge/meldungen/667326.html>

Bundesarbeitsminister Müntefering hatte die Initiative der Unternehmen, die sich im Demographie Netzwerk zusammengetan haben, ausdrücklich gelobt: "Es ist gut, dass sich Unternehmen zusammenschließen, um die Herausforderungen gemeinsam anzugehen", denn: "... auf betrieblicher Ebene entscheidet sich, ob wir Erfolg haben."

In einem Interview für den letzten Newsletter der „Initiative Neue Qualität der Arbeit“ (INQA) hatte der Minister weitere Elemente der für den Herbst angekündigten Initiative 50plus in Aussicht gestellt. Der Kombilohn für ältere Empfänger von ALG-I sei nur ein erster Schritt. Er solle ergänzt werden durch Eingliederungszuschüsse für Arbeitgeber, eine bessere finanzielle Förderung der Weiterbildung Älterer und eine neue, europarechtskonforme Regelung, um ältere Arbeitnehmer befristet einstellen zu können.

Das komplette Interview mit Minister Müntefering gibt es unter: <http://www.inqa.de/Inqa/Navigation/Service/suche,did=147714.html>

Nähere Informationen zur Initiative 50plus finden Sie hier: <http://www.bmas.bund.de/BMAS/Navigation/Arbeitsmarkt/Foerderung/aeltere.html>

Roland Kutschenko begrüßt die Initiative des Ministers und natürlich auch, dass das Bundesarbeitsministerium selbst Mitglied im Demographie Netzwerk ist. Den entscheidenden Unterschied zwischen dem Netzwerk und Münteferings 50plus-Ideen sieht er in der Tatsache, dass der Minister ältere Arbeitslose in den ersten Arbeitsmarkt zurückholen will - während ddn es durch langfristige Personalpolitik gar nicht erst so weit kommen lassen wolle, dass Ältere aus dem Arbeitsleben herausfallen.

Carl-Bertelsmann-Preis 2006: Das finnische Nationalprogramm „Älter werdende Arbeitnehmer“

Zum gegenwärtigen Boom des Themas Demographischer Wandel passt auch, dass die Bertelsmann Stiftung den Carl-Bertelsmann-Preis in diesem Jahr zum Thema „Älter werden - aktiv bleiben“ ausgeschrieben hatte. Verliehen wurde der mit 150.000 Euro dotierte Preis dem finnischen Nationalprogramm „Älter werdende Arbeitnehmer“ - einer Initiative der finnischen Regierung in Zusammenarbeit mit Sozialpartnern, Wissenschaft und Verbänden zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen älterer Menschen.

Mit diesem Programm war es in Finnland gelungen, die Arbeitslosigkeit in der Altersgruppe der 55- bis 64-jährigen von 20,3 Prozent im Jahr 1995 auf 6,8 Prozent im Jahr 2005 zu senken. Der gleichzeitige Anstieg der Erwerbsquote Älterer auf heute 55 Prozent liegt gut zehn Prozent über dem europäischen Durchschnitt. Besonders interessant ist auch, dass sich die allgemeine Arbeitsmarktsituation in Finnland seit Beginn des Programms deutlich verbessert hat: Mehr ältere Beschäftigte scheinen dem Arbeitsmarkt gut zu tun!

Grundlage für den Erfolg des finnischen Reformprogramms, so Dr. Johannes Meier von der Bertelsmann Stiftung, waren die alters- und altersgerechte Gestaltung der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen und der Fokus auf Qualifizierung und angemessene Arbeitsorganisation. Das landesweite Programm wurde dabei gemeinsam vom Ministerium für Soziales und Gesundheit, dem Bildungsministerium und dem Arbeitsministerium umgesetzt.

Der Carl-Bertelsmann-Preis wurde am 14. September in Gütersloh verliehen. Der frühere finnische Ministerpräsident Esko Aho nahm die Auszeichnung entgegen; die Festrede hielt EU-Kommissar Vladimir Spidla.

Siehe auch:

http://www.bertelsmann-stiftung.de/cps/rde/xchg/bst/hs.xsl/nachrichten_31591.htm

Mehr Informationen zum finnischen Reformprogramm finden Sie hier:

<http://www.inga.de/Inga/Navigation/root,did=117016.html>

Mehrheit will beruflich aktiv bleiben

Die Bertelsmann Stiftung hatte im Juli 2006 die Ergebnisse einer repräsentativen Studie unter Erwerbstätigen in Deutschland veröffentlicht. Wichtigste Ergebnisse der von TNS Emnid durchgeführten Umfrage: Die große Mehrheit der heute Erwerbstätigen zwischen 35 und 55 Jahren möchte auch in fortgeschrittenem Alter beruflich aktiv bleiben. Die meisten wünschen sich eine flexible Gestaltung des Renteneintrittsalters zwischen 60 und 67 Jahren. Dabei wären sie auch bereit, Rentenabschläge bei vorzeitigem Ruhestand in Kauf zu nehmen. Umgekehrt erwarten sie bei einer über das offizielle Renteneintrittsalter hinausgehenden Erwerbstätigkeit entsprechende prozentuale Zuschläge auf die Rente.

Mehr dazu unter:

http://www.bertelsmann-stiftung.de/cps/rde/xchg/SID-0A000FOA-E17B310D/bst/hs.xsl/nachrichten_30827.htm

Gastbeitrag Prof. Dr. Ursula M. Staudinger: Dynamisches Personalmanagement sichert Produktivität und Innovation

Im Jahr 2020 werden fast 40 Prozent der arbeitenden Bevölkerung zwischen 50 und mindestens 65 Jahren alt sein und es wird weniger Nachwuchs geben. Viele Firmen spüren bereits den Mangel an jungen, qualifizierten Fachkräften, und dieses Problem wird sich in Zukunft noch verschärfen. Für Arbeitgeber kommt es nun darauf an, Produktivität und Innovation zu sichern. In Forschung und Lehre zeigt das Jacobs Center for Lifelong Learning and Institutional Development der International University Bremen, dass dies ermöglicht wird, wenn man ein dynamisches Personalmanagement verfolgt.

Dazu gehört zu allererst, dass das Kompetenzprofil eines Mitarbeiters nicht nur zum Zeitpunkt der Einstellung, sondern während der gesamten Zeit im Unternehmen von höchstem Interesse ist. Weder die Kompetenzen noch die Anforderungen des Arbeitsplatzes sind statisch. Vielmehr muss man sich regelmäßig der im Unternehmen verfügbaren und der benötigten Kompetenzen versichern und beides matchen. Falls nötig, müssen dann die entsprechenden Qualifizierungsmaßnahmen oder auch Veränderungen von Arbeitsplatzanforderungen vorgenommen werden.

Zum dynamischen Personalmanagement gehört ebenso adäquates Erfahrungsmanagement und der systematische Einsatz von Alter als Dimension des Diversity Management. Das Unternehmen muss sicherstellen, dass es durch das Ausscheiden von Mitarbeitern nicht zu wertvollem Know-how Verlust kommt und dass die Alterszusammensetzung von Teams entsprechend der Art der Aufgabe optimal auf Produktivität gerichtet ist.

Schließlich ist ein Gesundheitsmanagement unverzichtbar, das den Arbeitskontext genauso im Blick hat wie den individuellen Lebensstil, und jegliches Management ist zum Scheitern verurteilt, wenn das Unternehmensklima zu Themen wie Alter, Lernen, Kommunikation und Gesundheit unmerklich gegen die Strategie des Personalmanagements gerichtet ist.

Ursula M. Staudinger ist Professorin für Psychologie an der International University Bremen und Leiterin des Jacobs Center for Lifelong Learning and Institutional Development. Sie engagiert sich in der Bertelsmann Stiftung im Arbeitsbereich Demographischer Wandel und war Mitglied in der Jury des Carl-Bertelsmann-Preises 2006 „Älter werden - aktiv bleiben.“



Kontakt:

Jacobs Center for Lifelong Learning and Institutional Development
International University Bremen, Campus Ring, 28759 Bremen
Dr. Larissa Kühler
Phone: +49 (421) 200 4702, Fax: +49 (421) 200 4703
www.iu-bremen.de/jacobs

Ganz aktuell: Wanderausstellung DemograFIT startet in Kürze

INQA, die „Initiative Neue Qualität der Arbeit“, und ddn haben zusammen eine Wanderausstellung zum Thema Demographie und Arbeitswelt entwickelt, die von Unternehmen ausgeliehen werden kann. Motto: Ist Ihr Unternehmen fit für den demographischen Wandel?

Der erste Termin steht schon fest: Am 25. Oktober wird die Ausstellung in den Räumen der METRO AG in Düsseldorf im Beisein von Staatssekretär Rudolf Anzinger vom BMAS eröffnet. Anschließend wird sie bis zum 24. November bei der METRO zu sehen sein. Danach wird sie auf der ddn-Mitgliederversammlung am 28. November in Berlin präsentiert.

Die Ausstellung besteht aus zehn Elementen („Segeln“) zu allen wichtigen Themen des demographischen Wandels - von grundlegenden Fakten und Zahlen bis zu konkreten Tipps, was Betriebe schon heute tun können. Jedes Segel wird durch ein ausführliches Faktenblatt ergänzt, das die Besucher mit nach Hause nehmen können.

Durch ihren modularen Aufbau kann die Ausstellung an unterschiedliche räumliche Gegebenheiten angepasst werden. Ebenso ist es möglich, verschiedene thematische Schwerpunkte zu setzen. Unternehmen, die die Ausstellung ausleihen, können sie auf Wunsch individuell durch ein eigenes Element ergänzen.

Interessiert? Alles Nähere zu den Konditionen der Ausleihe und zu möglichen zusätzlichen Service-Leistungen rund um die Ausstellung (z.B. Hilfe bei Ihrer Pressearbeit) erfahren Sie bei Karl-Heinz Schulz von der Agentur Topcom. Sie erreichen ihn unter: 069 - 33 00 89-0, E-Mail: kh.schulz@public.de. Natürlich bekommen ddn-Mitglieder als erste den Zugriff für eine Ausleihe und auch besondere Konditionen.

Aus den Arbeitskreisen: Das Beispiel „Gesundheit“

Die fünf Arbeitskreise des Demographie Netzwerks haben gleich nach der Gründungsversammlung die Arbeit aufgenommen und haben sich inzwischen alle schon zum zweiten Mal getroffen. Gleichgültig ob zum Thema *Gesundheit, Arbeitsorganisation, Qualifikation, Führung und Unternehmenskultur* oder *Personalpolitik* – das Interesse an Erfahrungsaustausch und neuen Lösungen ist groß.

In unserem Newsletter möchten wir in lockerer Folge Ergebnisse aus den Arbeitskreisen vorstellen. Den Auftakt macht der AK 1 „Gesundheit“:

„Es ist elementar wichtig, dass das Thema ‚Gesundheit‘, auch und gerade unter dem Gesichtspunkt, alternder Belegschaften‘, auf der betrieblichen Ebene systematisch in Managementprozesse einbezogen werden.“ So lautet eine von fünf Empfehlungen, die der Arbeitskreis auf seiner zweiten Sitzung, Ende September, formuliert hat und die er ausdrücklich auch als „Botschaften nach außen“, also als Forderung an Unternehmen, Politik und Akteure verstanden wissen will.

Vorausgegangen war eine Befragung der im Arbeitskreis vertretenen Unternehmen zum Stand ihrer „Demographieaktivitäten“.

Als Ergebnis lässt sich - so AK-Sprecher Dr. Michael Drupp - Folgendes festhalten: „Es gibt schon viele sinnvolle Einzelaktivitäten und Instrumente (z. B. im Analysebereiche und auch bei der punktuellen Umsetzung), es fehlt jedoch noch an einer systematischen Vorgehensweise und natürlich vor allem an einer breiten Umsetzung. Da im Arbeitskreis neben einer

Reihe von Großunternehmen (Metro, Deutsche Post, Telekom) auch der KMU-Bereich (z. B. durch die ihn versichernden und beratenden Institutionen aus dem Bereich der GKV) vertreten ist, halten wir dies für ein bedeutsames Ergebnis, das zugleich auf den Handlungsbedarf auch in der Perspektive des ddn hinweist.“

Alle fünf Empfehlungen finden Sie hier:

<http://www.inqa.de/Inqa/Redaktion/TIKs/Demographischer-Wandel/PDF/ddn-handlungsoptionen,property=pdf,bereich=inqa,sprache=de,rwb=true.pdf>

Termine

ddn-Mitgliederversammlung

Der erste Termin ist intern - „for members only“: Am 28. November 2006 wird in Berlin, voraussichtlich in den Räumen des Bundesarbeitsministeriums, die erste Jahresmitgliederversammlung des Demographie Netzwerks stattfinden - mit Berichten aus dem Verein, formalen Beschlüssen, aber auch interessanten Vorträgen und Ergebnissen aus den Arbeitskreisen. Die Ausstellung DemograFIT wird dort, wie schon gesagt, ebenfalls zu sehen sein. ddn-Mitglieder erhalten rechtzeitig eine gesonderte Einladung.

Falls Sie noch kein ddn-Mitglied sind, es aber gerne werden möchten, finden Sie hier ein Beitrittsformular sowie Satzung und Beitragsordnung: <http://www.inqa-ddn.de>

2. Know-how-Kongress „Demographiewerkstatt Deutschland“

Der 2. Know-Kongress mit dem Titel: „Demographiewerkstatt Deutschland“ wird am 14. März 2007 in Berlin stattfinden und von INQA und unserem Netzwerk gemeinsam veranstaltet werden. Eingeladen sind natürlich alle ddn-Mitglieder, aber auch alle anderen, die sich - zum Beispiel als Führungskräfte oder Personalverantwortliche in ihren Unternehmen - für das Thema interessieren. Näheres zum Programm des Kongresses erfahren Sie im nächsten Newsletter!

Zum Schluss

Finden Sie unseren Newsletter interessant? Wenn Sie Tipps, Anmerkungen oder auch Ideen zu bestimmten Themen haben, dann schreiben Sie eine E-Mail an inqa-ddn@buaa.bund.de. Das gilt auch, wenn Sie kein ddn-Mitglied sind und den Newsletter abonnieren möchten.

Wir freuen uns auf Ihr Feedback!