

# **Mehr Wertschätzung für die „alten Eisen“: Erfolgreiches Alternsmanagement als Antwort auf den demographischen Wandel**

**Dr. Volker Hielscher**

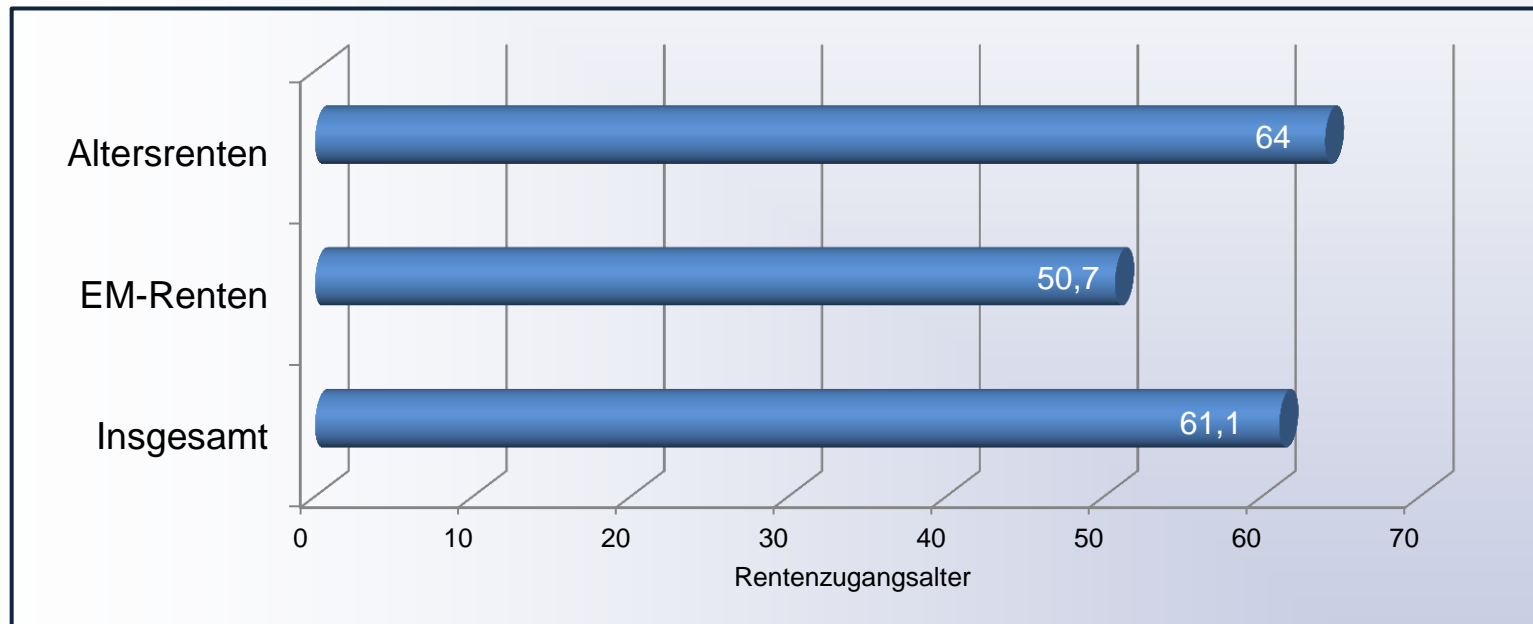
**Praxistag Arbeitgeberattraktivität  
Saarbrücken, 11. Juni 2014**

- Ältere Mitarbeiter – ein Potenzial
- Differenzierte Kompetenzen und Leistungskurven
- Alter: Kein Defizit
- Betriebliche Handlungsfelder: Was tun?
- Wo anfangen?

# Potenziale älterer Mitarbeiter ausgeschöpft?

Prekäre Altersübergänge nehmen zu – Rente mit 65 eher die Ausnahme

## Rentenzugangsarten und Eintrittsalter im Jahr 2012

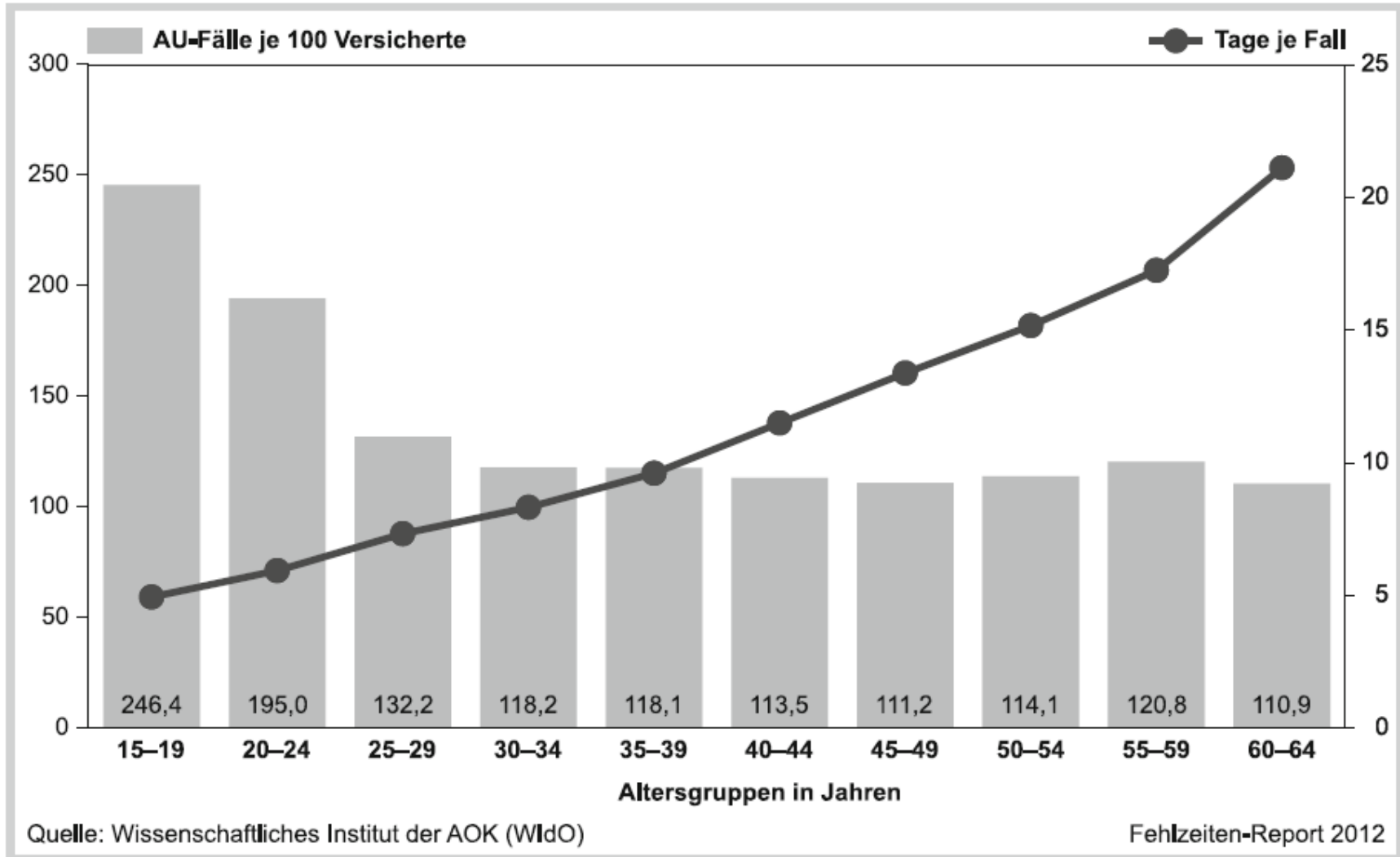


Quelle: DRV (2013)

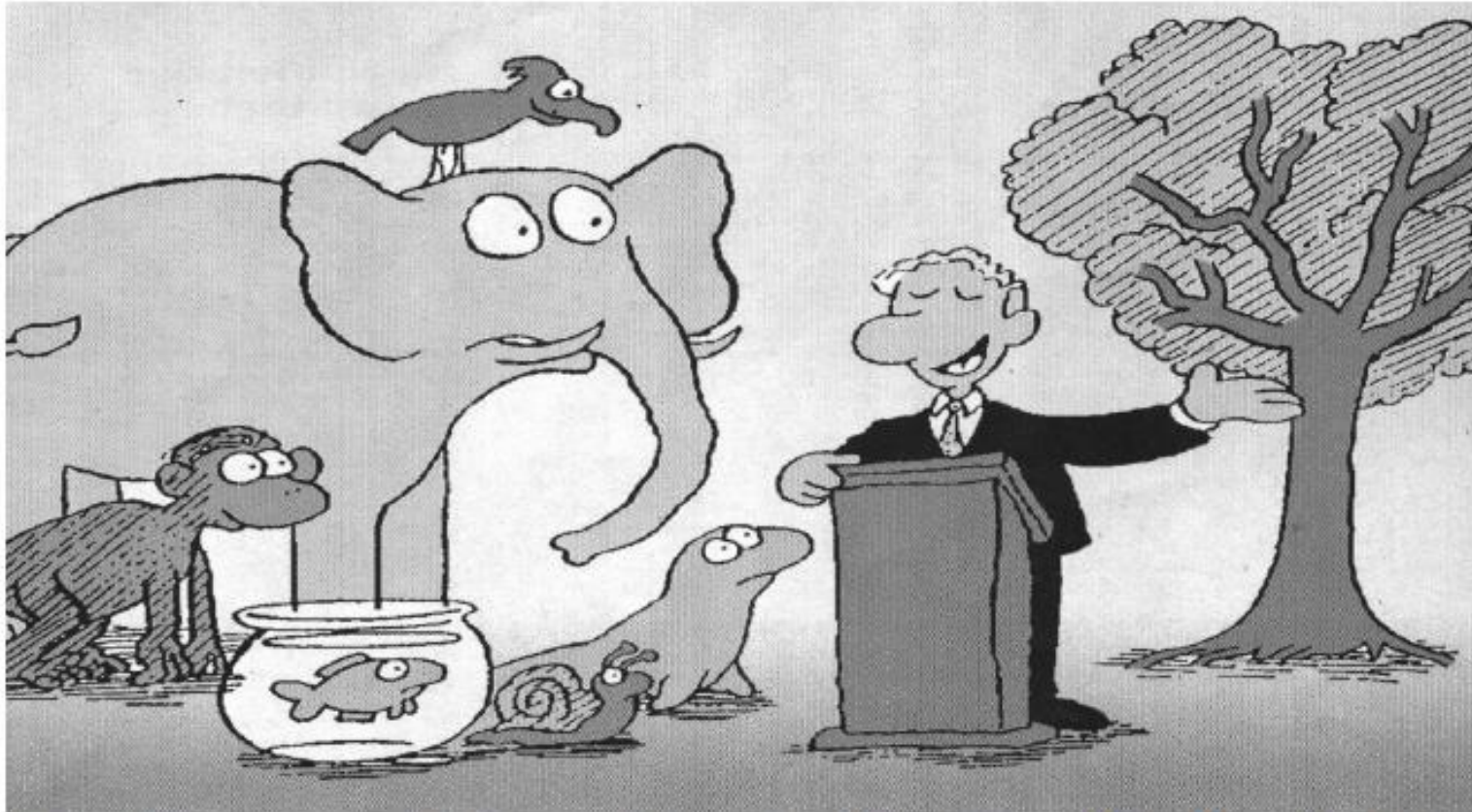
- Nur knapp jeder vierte Neurentner ging aus einer svp. Beschäftigung in Altersrente!
- Fast 20 Prozent der Rentenzugänge wegen Erwerbsminderung!

# Ältere Mitarbeiter – abnehmende Leistungsfähigkeit?

AU-Tage und AU-Fälle nach Alter in 2011



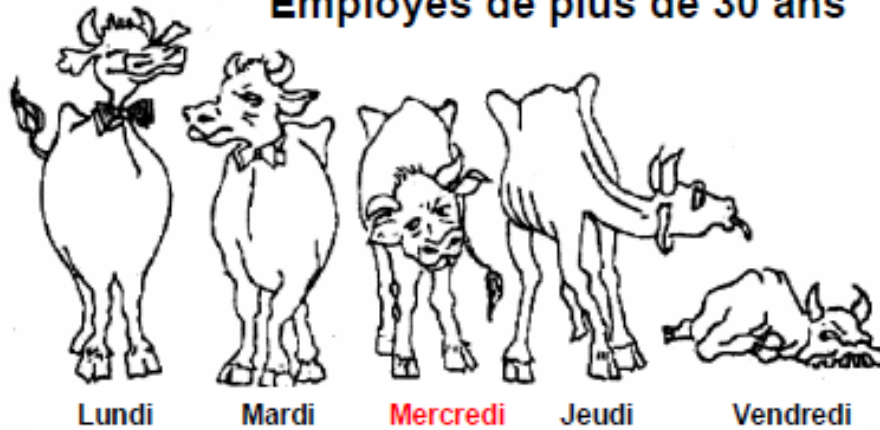
# Differenzierte Fähigkeiten



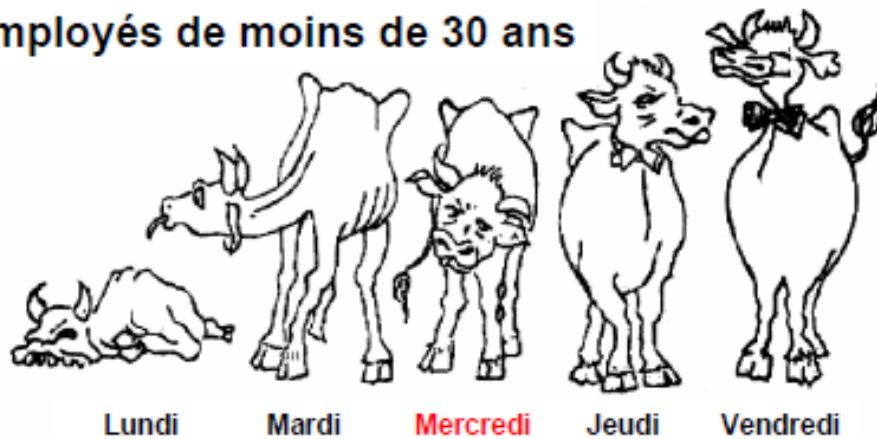
**Damit es gerecht zugeht, erhalten Sie alle die gleiche  
■ Prüfungsaufgabe: Klettern Sie auf diesen Baum!**

## Collaboration des seniors et des jeunes

Employés de plus de 30 ans



Employés de moins de 30 ans



Prof. Dr Juhani Ilmarinen, FIOH

# Erkenntnisse zur Leistungsfähigkeit Älterer

- Physiologische Fähigkeiten verändern sich im Lebensverlauf (Muskelkraft, Seh-/Hörvermögen etc.).
- Diese Veränderungen haben keinen Einfluss auf die Leistungsfähigkeit im modernen Arbeitsleben.
- Ältere Arbeitnehmer sind prinzipiell genauso leistungsfähig, produktiv und belastbar wie Jüngere.
- Unterschiede in der Arbeitsleistung von Mitgliedern einer Altersgruppe sind oftmals größer als diejenigen von verschiedenen Altersgruppen.

„Defizitmodell des Alters“ ist wissenschaftlich widerlegt!

Qualifikation, Stellung im Erwerbsleben und Art der Tätigkeit beeinflussen die Verweildauer im Arbeitsleben!

# Wo es Probleme gibt...

## Gesundheitlicher Verschleiß

- physische Belastungen
- Umgebungsbelastungen
- psychische Fehlbeanspruchungen
- ...

Begrenzte  
Tätigkeitsdauer

## Veralten der Qualifikation

- ‚Verschleiß‘ durch Routinearbeit
- Lernentwöhnung
- geringere Teilnahme an Weiterbildung

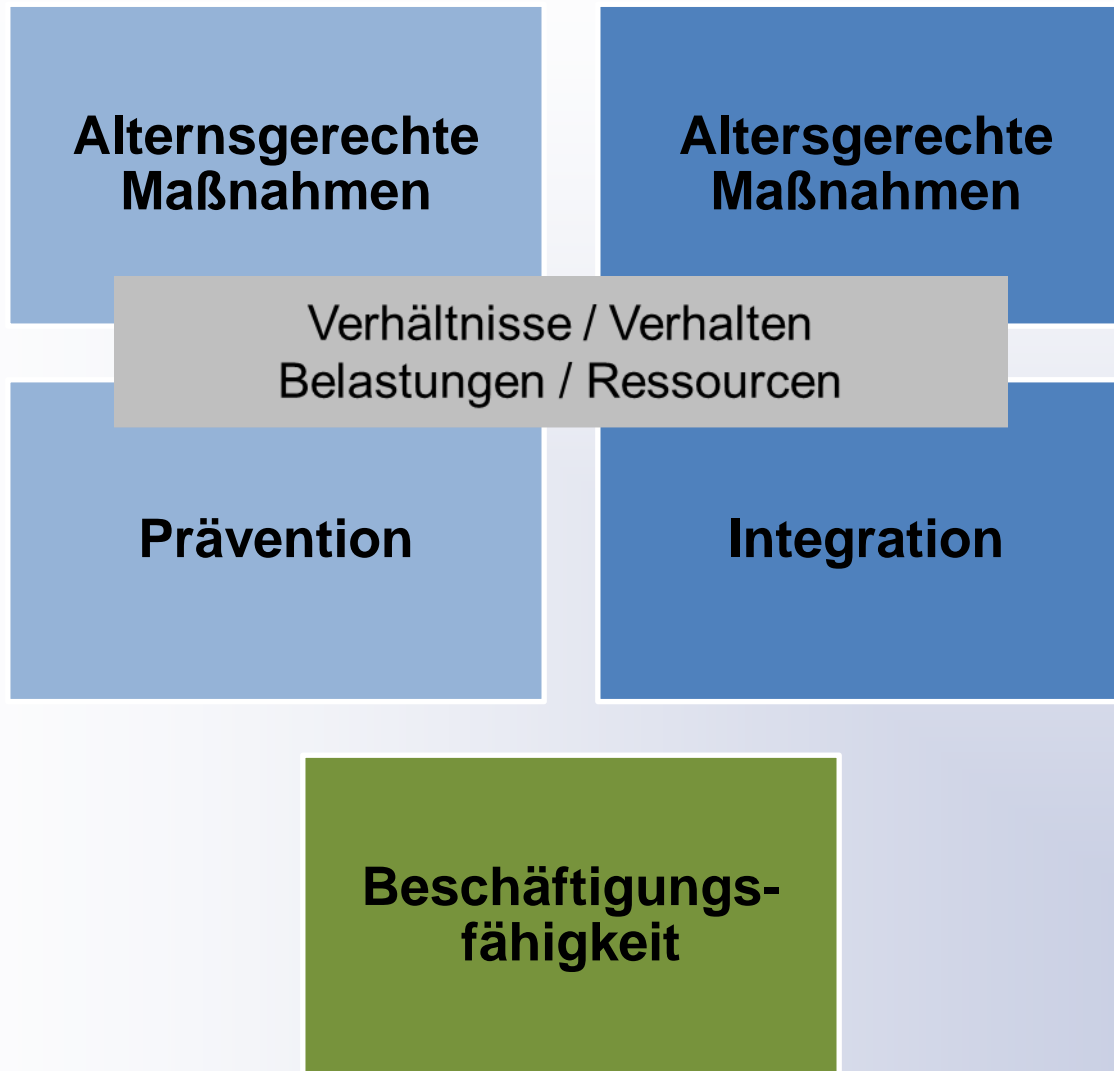
## Motivations- verlust

- fehlende Perspektiven
- ‚jugendzentrierte‘ Personalpolitik/Kultur
- mangelnde Wertschätzung und Anerkennung
- ...

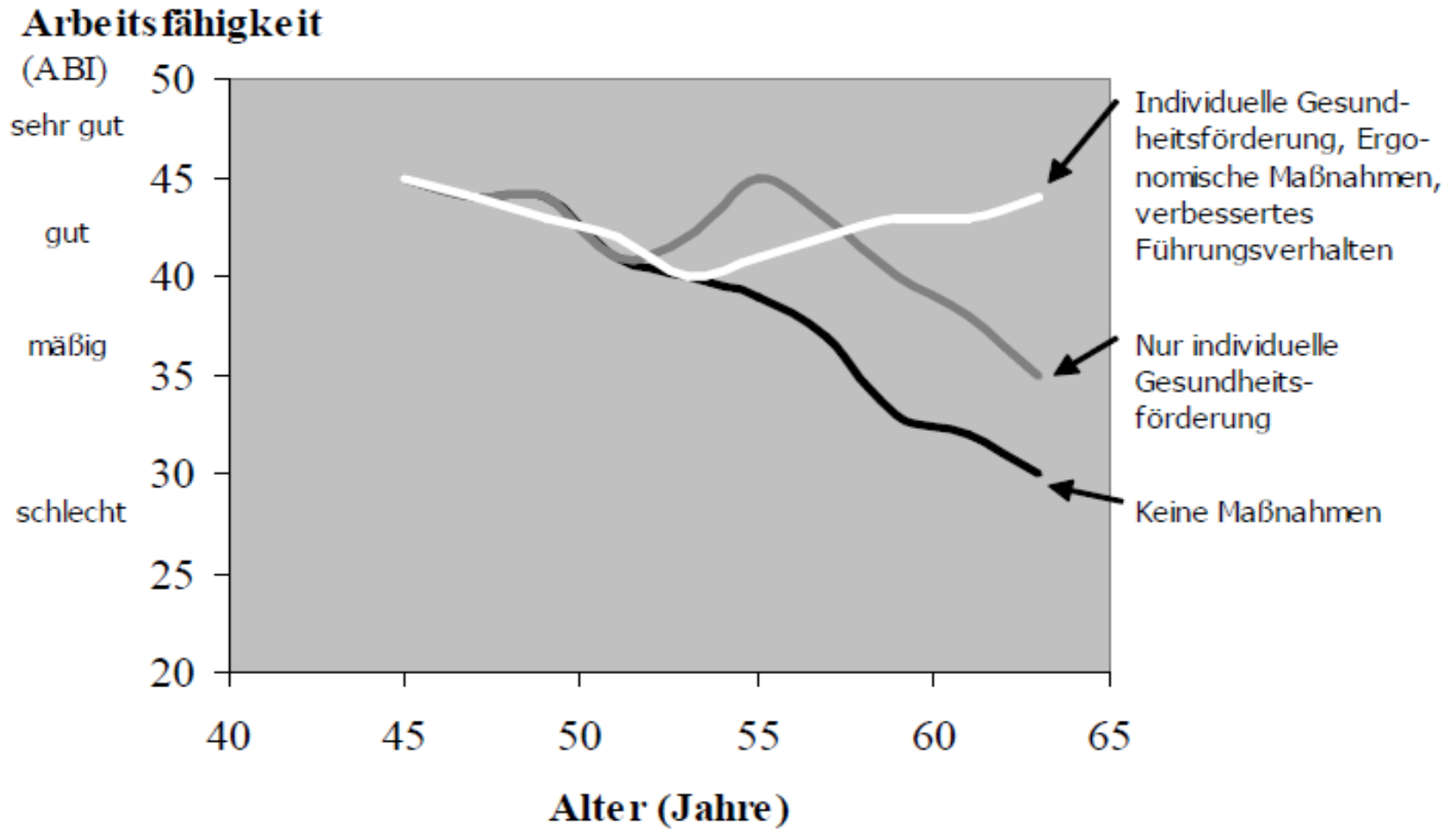
Nachlassende Beschäftigungsfähigkeit ist kein Alterseffekt, sondern ein Ergebnis langjähriger Fehlbeanspruchungen im bisherigen Erwerbsverlauf und alter(n)skritischer Arbeitsbedingungen!



# Was man tun kann: Ganzheitlich Ansetzen

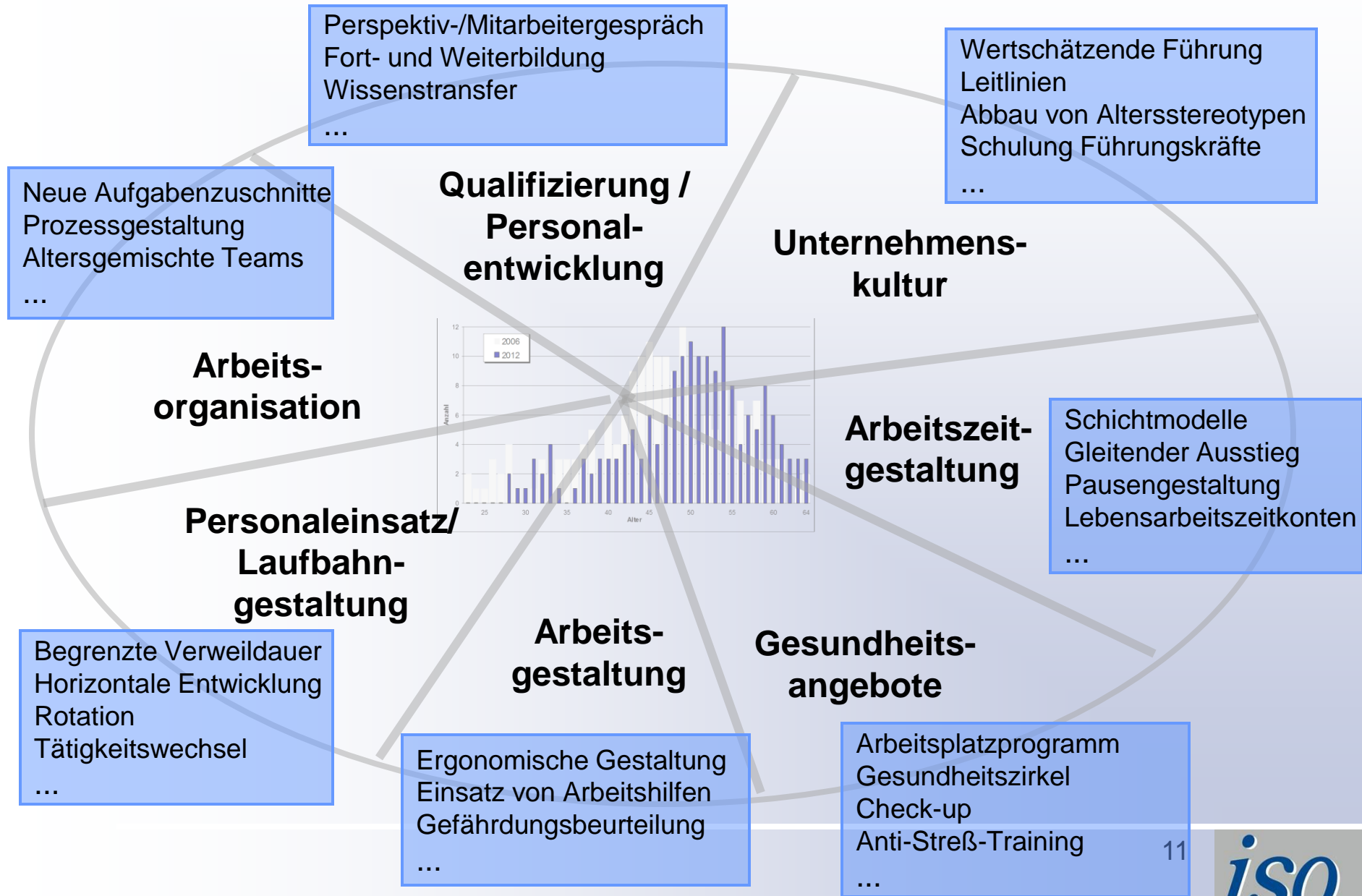


# Beste Ergebnisse bei kombinierten Maßnahmen



Quelle: Ilmarinen, Richenhagen (2011)

# Was alles möglich wäre: Betriebliche Handlungsfelder und Gestaltungsansätze



## Wo anfangen?

---

1. Sich nicht verzetteln – in einem Handlungsfeld anfangen
2. Sich einen Überblick verschaffen – von der Situationsanalyse zum Handeln
3. Veränderung beginnt in den „Köpfen“ (der Führungskräfte):
  - generationenfreundliche Unternehmenskultur
  - altersübergreifende Wertschätzung und Anerkennung
  - Potenziale Älterer erkennen, fördern und nutzen

# Regionale Ressourcen nutzen

z.B.

- Servicestelle Ü 55 [www.saar-is.de](http://www.saar-is.de)
- Demografie Netzwerk Saar  
[www.demografie-netzwerk-saar.de](http://www.demografie-netzwerk-saar.de)
- Weiterbildungsberatung Saar  
[www.weiterbildungsberatung-saar.de](http://www.weiterbildungsberatung-saar.de)
- Netzwerk Betriebliches Gesundheitsmanagement  
Saarland / Rheinland Pfalz  
[www.ggw-homburg.de](http://www.ggw-homburg.de)



# Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

---

## Institut:

**Institut für Sozialforschung und Sozialwirtschaft (*iso*) e.V.**

Trillerweg 68  
D-66117 Saarbrücken

Tel.: +49 (0) 681 / 95424-0  
Fax.: +49 (0) 681 / 95424-27

## Ansprechpartner:

**Dr. Volker Hielscher**

**hielscher@iso-institut.de**

## Website:

**[www.iso-institut.de](http://www.iso-institut.de)**