

GETUP-Kongress

Gesundheit. Ernährung. Entspannung. Training
Unternehmensmanagement im Präventionsmarkt



Deutsche Hochschule
für Prävention und Gesundheitsmanagement
University of Applied Sciences

Change - Management „Von den volkswirtschaftlichen Megatrends zur Personalpolitik“

Referent:
Prof. Dr. Axel Plünnecke



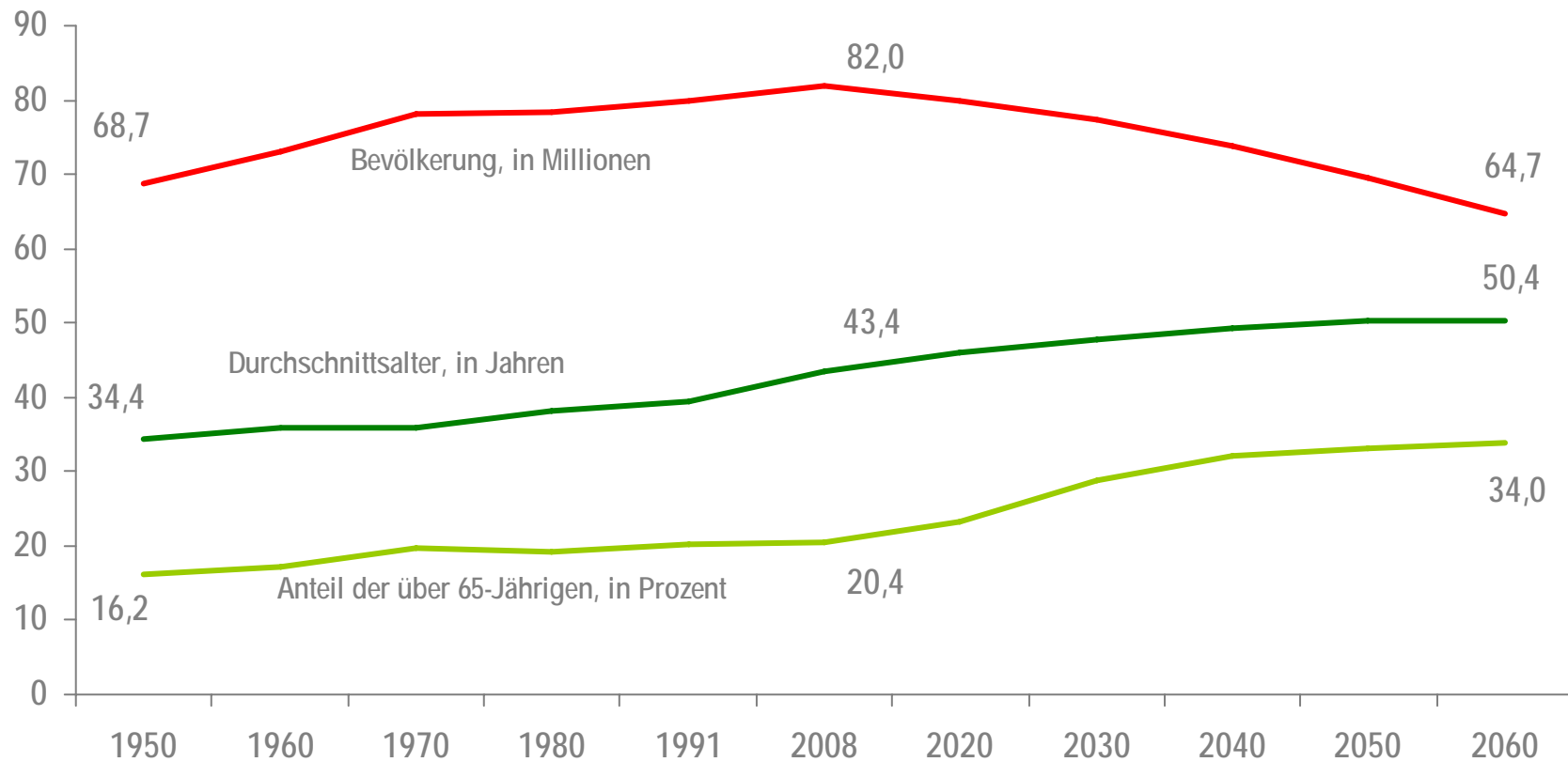
Gliederung

- Megatrend Alterung
- Ökonomische Auswirkungen
- Handlungsfelder für Unternehmen

Megatrends und Herausforderungen

Megatrend	Herausforderungen
Individualisierung	Enge Verzahnung von Lernen, Beruf und Familie Familienfreundlichkeit
Tertiarisierung	Strukturwandel zu wissensintensiven Diensten Anpassungsfähigkeit
Digitalisierung	Höherqualifizierungsbedarf Weiterbildung
Globalisierung	Integration und Mobilität
Alterung	angespannte öffentlicher Haushalte → Umbau der sozialen Sicherung → Gesundheitsprävention

Schrumpfung und Alterung



Quelle: StBA, 2009; Var. 1-W1 der 12. koordinierten BVB; IW-Berechnungen

Zusammenfassung

■ Megatrends haben Auswirkungen auf Qualifizierungsbedarfe. Wissensintensive Dienstleistungen gewinnen an Bedeutung. Personalbindung und –gewinnung wird aufgrund veränderter Knappheiten schwieriger. Personalangebot wird geringer, älter und vielfältiger.

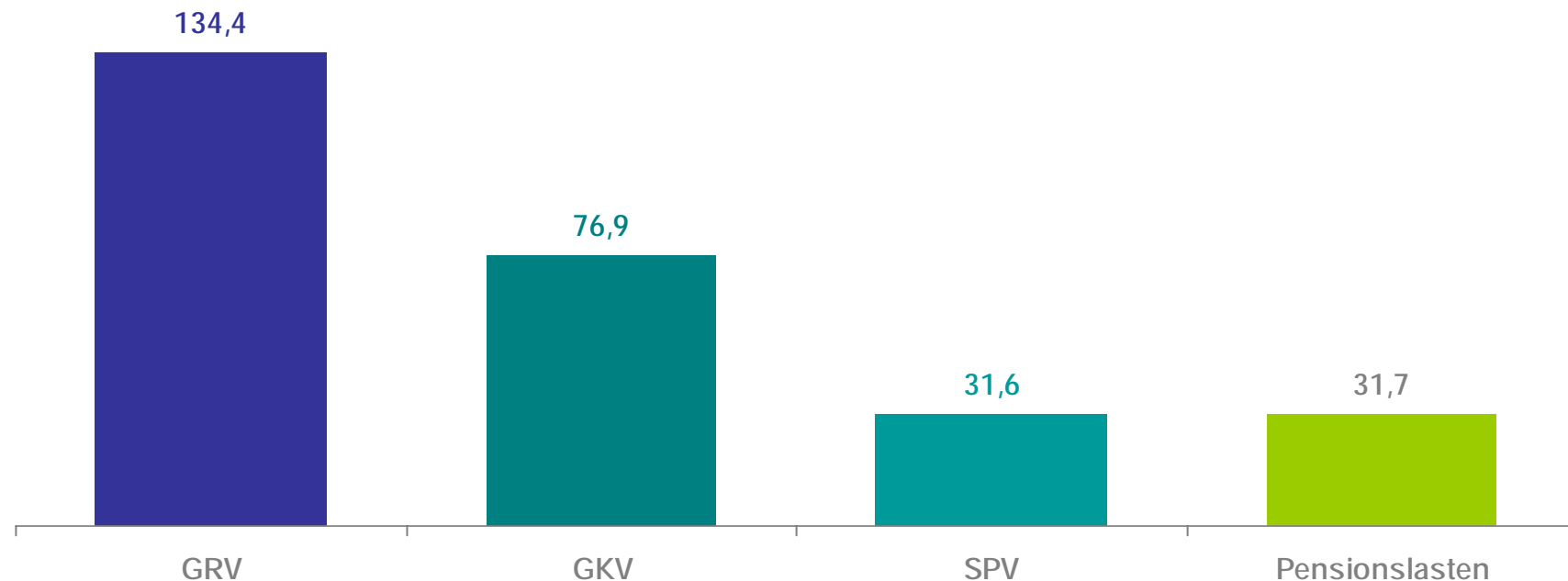
■ Ökonomisch angespannte Haushalte und Alterung führen zu Neuausrichtung der Sozialpolitik → präventiv und investiv anstatt nachsorgend. Potenziale sind besser zu nutzen. Gesundheitsprävention und Weiterbildung → Wertschöpfung Ältere und Vermeidung von Gesundheitskosten.

Gliederung

- Megatrend Alterung
- Ökonomische Auswirkungen
- Handlungsfelder für Unternehmen

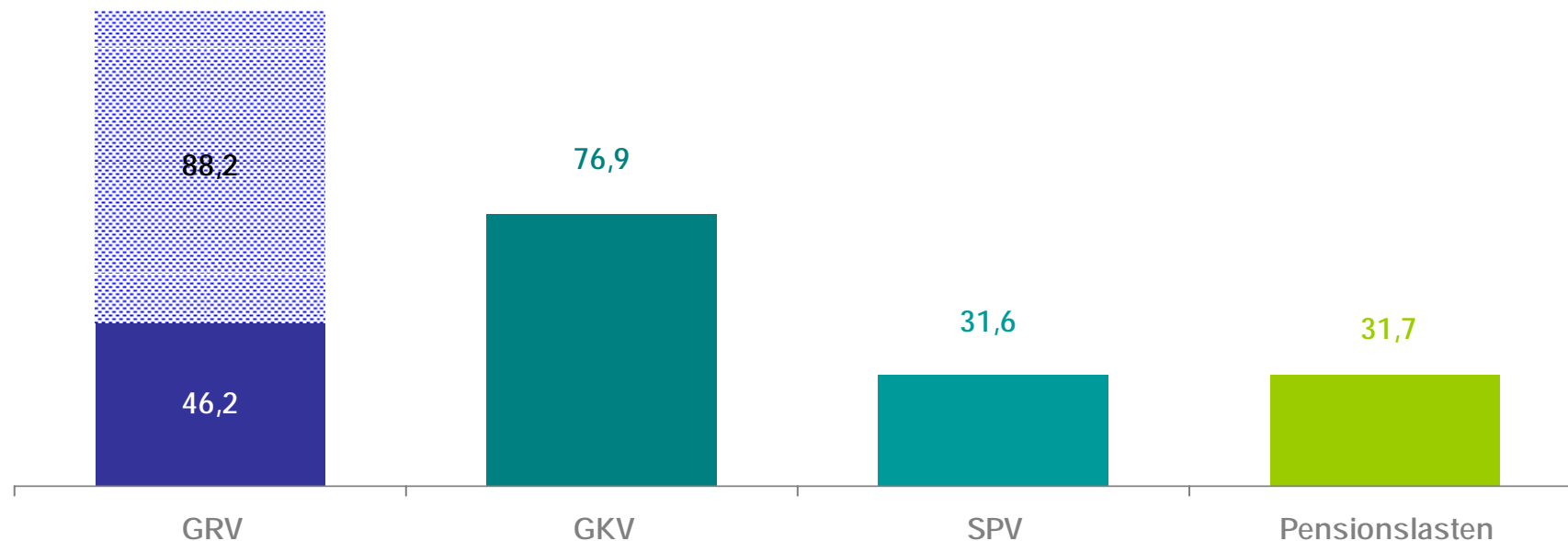
Lasten nachfolgender Generationen

Nachhaltigkeitslücken der staatlichen Subsysteme in
Prozent des BIP



Quelle: Hagist/Raffelhüschen/Weddige, 2006

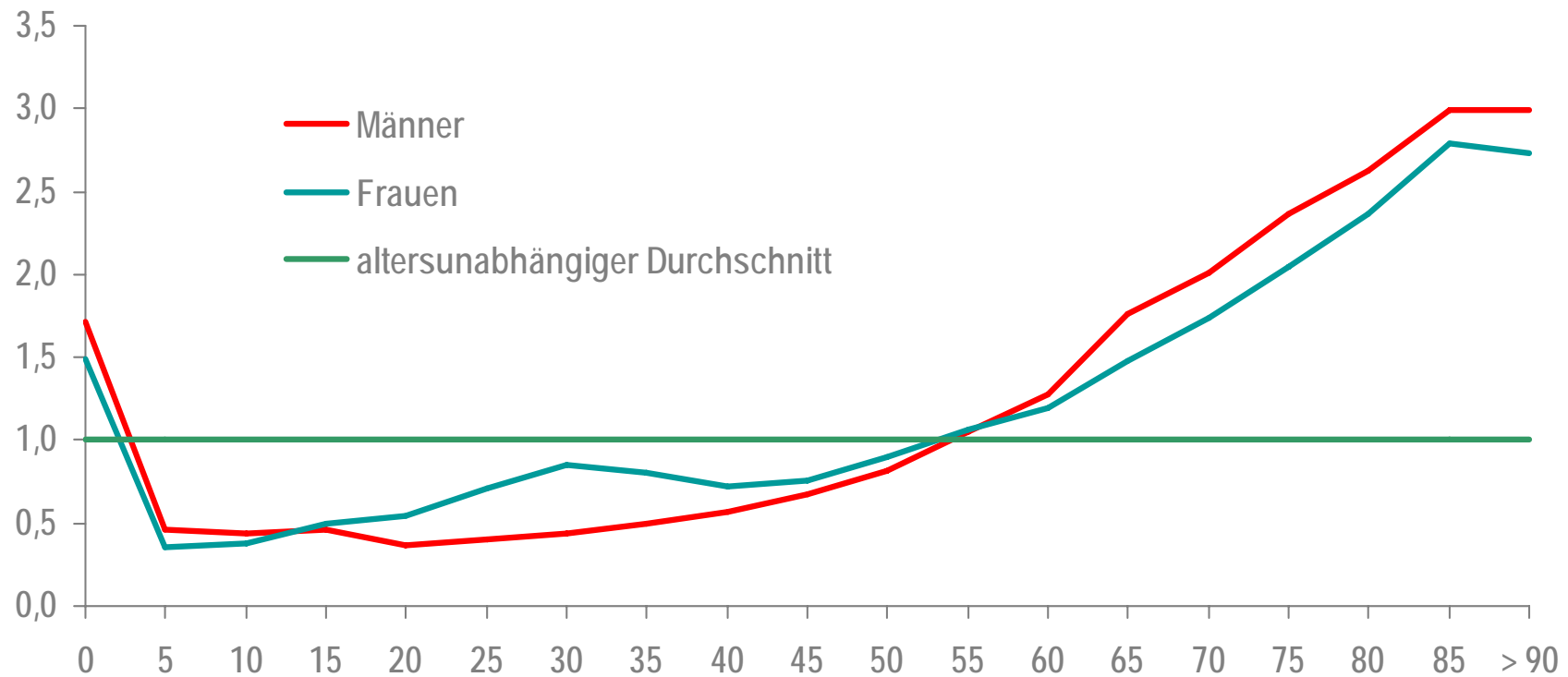
nach Einführung der „Rente mit 67“



Quelle: Hagist/Raffelhüschchen/Weddige, 2006

Altersabhängiges Risikoprofil GKV

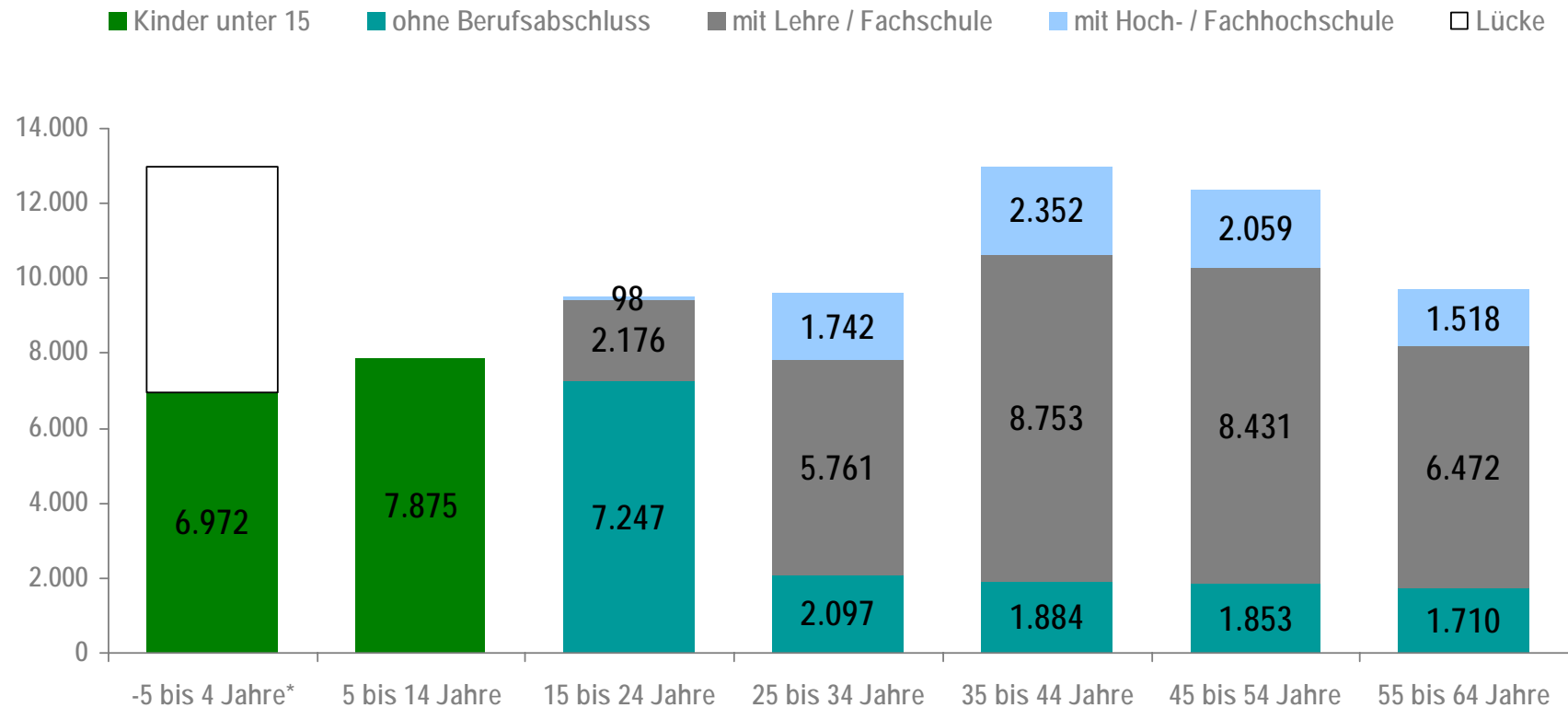
stilisiertes Verhältnis zum altersunabhängigen
Durchschnitt für Westdeutschland 2003



Quelle: Bundesversicherungsamt 2004

Drohender Fachkräftemangel

Bevölkerung in Deutschland in 1.000



Quellen: Statistisches Bundesamt 2009, eigene Berechnungen

Zusammenfassung

■ Staatsverschuldung (implizit und explizit) erfordert „Politik ohne Geld“. Nachhaltigkeit in Rente bereits deutlich verbessert (Rente mit 67). Gesundheitsbereich große Herausforderung durch Alterung: Gesundheitskosten im Alter hoch. Risikoprofil senken durch Prävention.

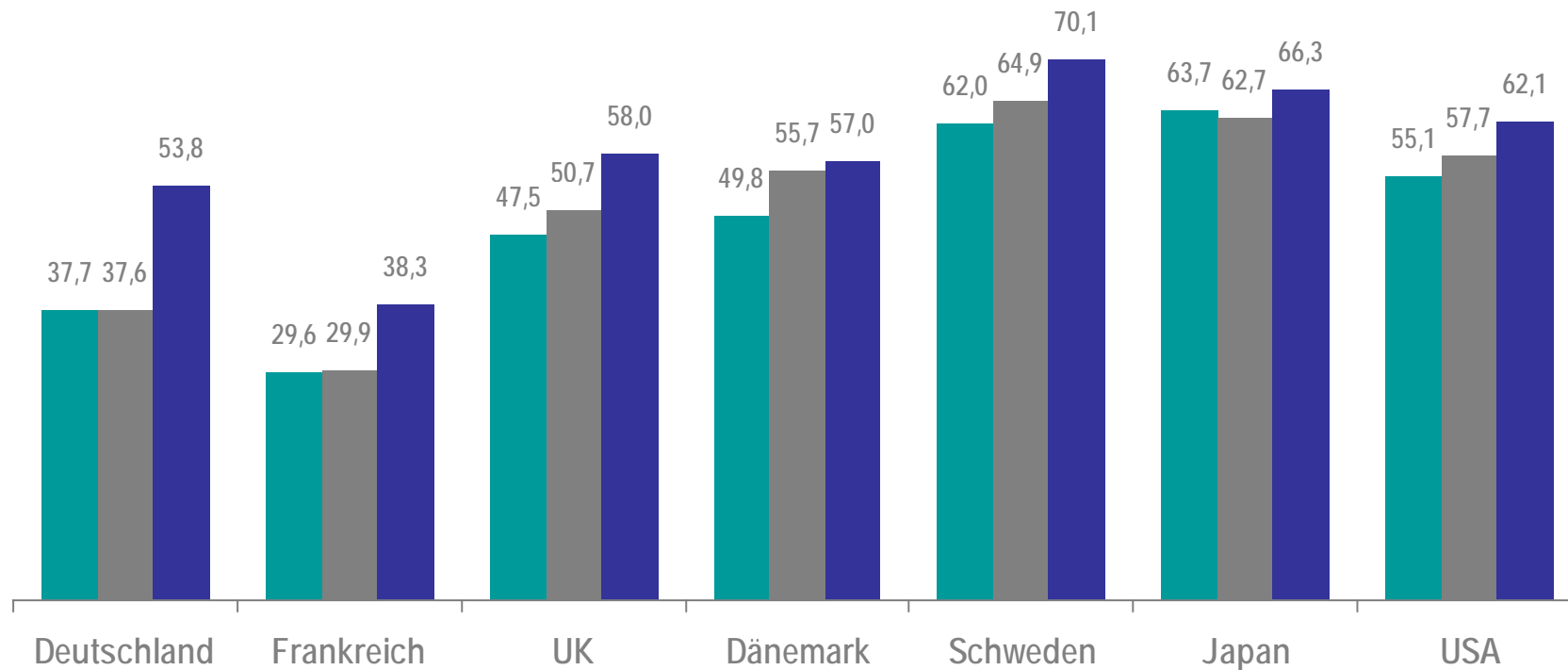
■ Fachkräftemangel erfordert Aktivierung aller Potenziale. Höherqualifizierung und längere Nutzung des Qualifikationsangebots (früherer Arbeitsmarkteintritt, späterer Austritt). Ansatzpunkte: Durchlässigkeit von beruflichem Bildungssystem zur Hochschule, Weiterbildung und Gesundheitsprävention.

Gliederung

- Megatrend Alterung
- Ökonomische Auswirkungen
- Handlungsfelder für Unternehmen

Erwerbstätigenquote der 55-64-jährigen Bevölkerung

■ 1995 ■ 2000 ■ 2008



Quelle: EUROSTAT-Strukturindikatoren

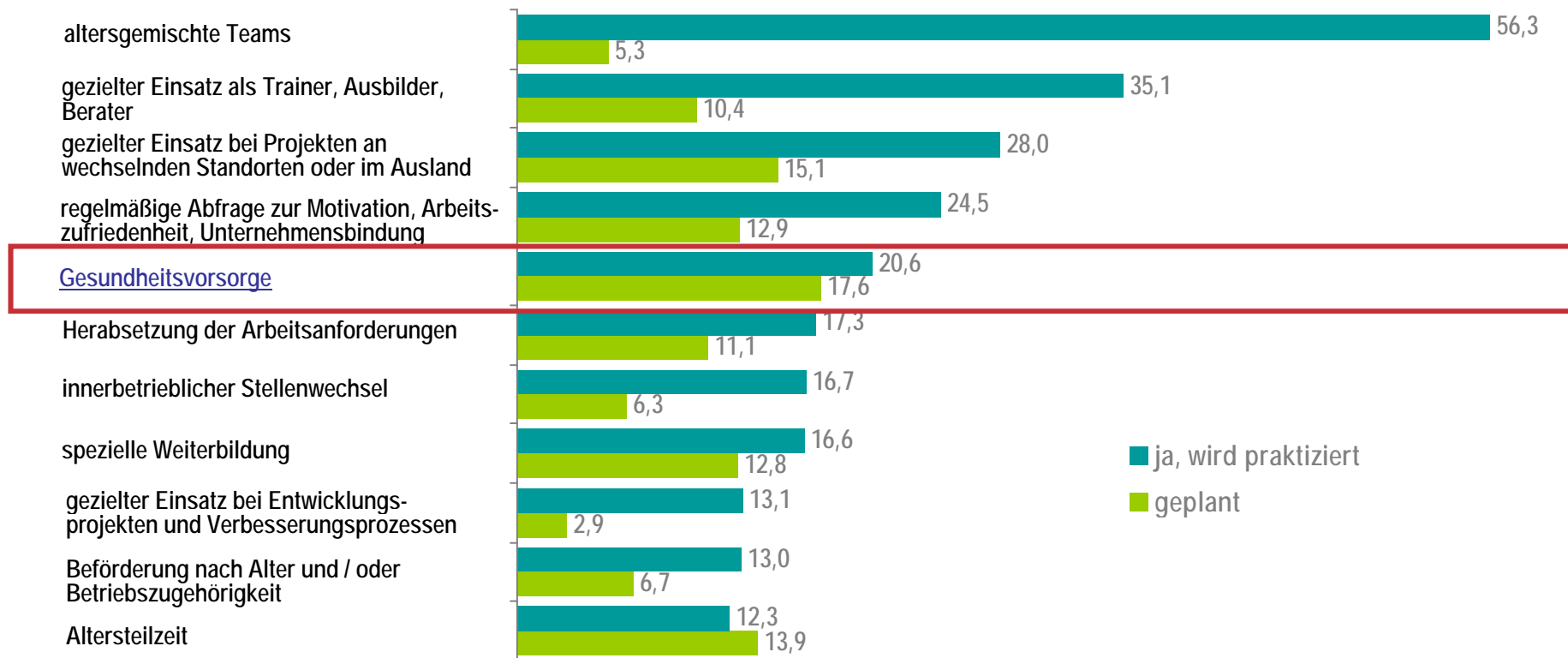
Ansatzpunkte

einer lebenszyklusorientierten Personalpolitik

Eintritt in das Unternehmen	Tätigkeit im Unternehmen				Austritt aus dem Unternehmen
	Arbeitsorganisation	Personaleinsatz	Personalentwicklung	Gesundheitsförderung	
Unternehmensdarstellung: Attrakt. Beding. Rekrutierungspraxis Ausbildungsmarketing Erhöhung der Ausbildungsquote	Flexible Arbeitszeiten Telearbeit Lernförderliche Arbeitsumgebung Entgeltsystem Generationenübergrei. Wissenstransfer	Einsatz der Beschäftigten n. Potenzialanalyse Altersgemischte Teams Aufgaben- und Funktionswechsel Karrierepfade	Systematik Lernen im Prozess der Arbeit (LiPA) Anreize zur Teilnahme älterer Mitarbeiter Familienfreundlichkeit	Arbeitsplatzverbesserung nach ergonomischen Krit. Gesundheitsprävention Gesundheitszirkel, Stresskompetenztrainings, Rauchentwöh.	Mentoring- und Patensystem Austrittsgespräche Lebensarbeitszeitkonten Reaktivierung als „silver worker“

Quelle: arbid und eigene Zusammenstellung

Ansatzpunkte für Unternehmen



Befragung von mind. 774 Unternehmen mit älteren Beschäftigten im Jahr 2008

Quelle: IW-Zukunftspanel, 2008

„Von den volkswirtschaftlichen Megatrends zur Personalpolitik“

Zusammenfassung

■ Lebenszyklusorientierte Personalpolitik ist personalpolitisches Konzept, um Herausforderungen der Megatrends zu begegnen. Hierzu zählen vor allem Maßnahmen der Arbeitsorganisation, Personalentwicklung und Gesundheitsförderung.

■ Eine IW-Befragung von Unternehmen mit älteren Beschäftigten ergab, dass Unternehmen vor allem auf altersgemischte Teams und den gezielten Arbeits-einsatz Älterer setzen. Gesundheitsvorsorgemaßnahmen werden von jedem fünften Unternehmen bereits eingesetzt. Unter den Ansatzpunkten, die für die Zukunft geplant werden, hat die Gesundheitsvorsorge die höchste Priorität.

GETUP-Kongress

Gesundheit. Ernährung. Entspannung. Training
Unternehmensmanagement im Präventionsmarkt



Deutsche Hochschule
für Prävention und Gesundheitsmanagement
University of Applied Sciences

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

