



AGE-Management-Report

No.1
März 2007

Liebe Leserinnen und Leser,

herzlich willkommen zur ersten Ausgabe des AGE-Management-Report. Dieser Newsletter wird zukünftig viermal jährlich erscheinen und über aktuelle Ergebnisse aus dem NRW-Modellprojekt „Mit älter werdenden Beschäftigten wachsen“ berichten. Darüber hinaus liefert der Report Informationen zu Projekten, Initiativen und Studien rund um den demographischen Wandel.

AGE-Management – das steht für „**A**rbeitsfähigkeit und **G**esundheit dauerhaft **E**rhalten“. Damit wird die zentrale Zielsetzung der Aktivitäten zur Gestaltung des demographischen Wandels auf der betrieblichen Ebene auf den Punkt gebracht. Es gilt, mit innovativen Strategien die Aktivitäten in Personalmanagement, Organisationsentwicklung, Gesundheitsförderung und Arbeitsschutz miteinander zu verbinden und das Unternehmen fit für die Zukunft zu machen.

Unternehmen, die das Thema frühzeitig aufgegriffen haben, bestätigen: eine „demographiefeste“ Personalarbeit, alter(n)sgerechte Arbeitsgestaltung, kontinuierliche Kompetenzentwicklung und betriebliche Gesundheitsprogramme sichern nachhaltig die Leistungs- und Wettbewerbsfähigkeit des Betriebes.

Im Modellprojekt „Mit älter werdenden Beschäftigten wachsen“ erarbeiten ein Dutzend Unternehmen und Verwaltungen unterschiedlicher Größe und aus verschiedenen Branchen gemeinsam mit Beratern, Vertretern aus Berufsgenossenschaften, Krankenkassen und Berufsverbänden praxisnahe Lösungen zur Gestaltung des demographischen Wandels.

Einzelheiten zum Modellprojekt finden Sie unter www.age-management.net.

Druck- und Medienbranche in NRW mit guter Ausgangsposition zur Bewältigung der Herausforderungen des demographischen Wandels

Branchenveranstaltung am 15. März 2007 beim Verband Druck+Medien NRW in Lünen

„Die Druck- und Medienindustrie NRW ist im demographischen Wandel schon ganz gut aufgestellt“ freut sich Rita Sommerfeld, Geschäftsführerin der BMD – Beratung für Mittelstand und Druckindustrie GmbH über das Ergebnis der Veranstaltung, die gemeinsam vom Modellprojekt AGE-Management und dem Verband Druck+Medien NRW am 15. März 2007 in Lünen durchgeführt wurde. Vertreter aus Branchenunternehmen diskutierten mit Experten über die „typischen“ demographiebedingten Probleme von Druck- und Medienunternehmen und zeigten beispielhaft Lösungsmöglichkeiten auf.

Eine Befragung der Branche im Vorfeld des Workshops hatte gezeigt, dass sich die meisten der



befragten Unternehmen der Herausforderungen des demographischen Wandels bewusst sind und die veränderten Altersstrukturen sowohl in ihren personalpolitischen Entscheidungen als auch hinsichtlich der Arbeitsorganisation und Arbeitsgestaltung bereits berücksichtigen. „Allerdings sind die Bereiche Führung und vor allem der Arbeits- und Gesundheitsschutz noch defizitär. Hier müssen die Verbesserungspotenziale erst noch erschlossen werden“ zeigt Kurt-Georg Ciesinger, Geschäftsführer der gaus GmbH und Initiator der Befragung, den zukünftigen Handlungsbedarf auf.



Podiumsdiskussion

v.l.n.r.: Dr. Michael Krause, Dagmar Hüntemann, Jürgen Rönsch, Gabriela Hellwig

Wie vielfältig sich die Konsequenzen aus den Altersstrukturveränderungen in den Betrieben der Branche bemerkbar machen, machte die Podiumsdiskussion deutlich: Probleme in der Nachwuchsgewinnung, Zunahme der Fehlzeiten, Know-how-Verlust beim Ausscheiden langjähriger Mitarbeiter. So vielfältig wie die Probleme sind auch die Lösungsansätze, mit denen Unternehmen darauf reagieren: diese reichen von der Schaffung von Arbeitsplätzen für leistungsgeminderte Mitarbeiter über Kinderbetreuungsangebote und flexible Arbeitszeitgestaltung bis hin zu Lärmschutzmaßnahmen und zur Einrichtung von Café-Ecken zum Erfahrungsaustausch – nicht nur zwischen Alt und Jung.

„Viele Unternehmen betreiben ja bereits so etwas wie AGE-Management – das aber oft, ohne es zu wissen“ resümiert Dr. Michael Krause von der ARÖW GmbH, dem Träger des Modellprojektes. „Diese Ansatzpunkte gilt es aufzugreifen, um die Aktivitäten zu verstetigen und die Betriebe langfristig fit zu machen für den demographischen Wandel.“

Die Erfahrungen von Betrieben der Branche sind in der Broschüre „AGE-Management in der Druck- und Medienindustrie“ zusammengestellt, die ebenfalls auf dem Workshop vorgestellt wurde. Die Broschüre kann ebenso wie die Vorträge der Veranstaltung auf der Website des Projektes herunter geladen werden www.age-management.net.

„Männermedizin“ im Betrieblichen Gesundheitsmanagement

Durchschlagender Erfolg eines neuen Angebotes im AGE-Management

Dass sich Frauen und Männer auch in ihrem Gesundheitsverhalten stark unterscheiden, ist hinlänglich bekannt. So ist beispielsweise nur jeder siebte Teilnehmer an Präventionsmaßnahmen männlich. Deshalb werden immer wieder neue Wege gesucht, um Männer für gesundheitsbewusstes Verhalten zu gewinnen.

„Prostata – kleine Ursache – große Wirkung“ ist der Titel einer Veranstaltung, die genau dieses Ziel verfolgt. „Angebote für die weiblichen Beschäftigten – wie z.B. Aktionen zur Brustkrebsbekämpfung durch Früherkennung – sind mittlerweile schon Standard und werden von den Frauen auch gut angenommen. Aber für die Männer gibt es nichts in dieser Richtung,“ so die Diagnose von Monika Lauer Perez vom A.G.E.-Management e.V. Zusammen mit Dr. Ralf Fetzer, Urologe aus Düsseldorf, entwickelte sie ein entsprechendes Angebot für die Zielgruppe Männer.

Mit dem Vorschlag einer „Prostata-Veranstaltung“ stieß Monika Lauer Perez auf offene Ohren, aber auch auf eine gewisse Skepsis bei Christine Parbs, zuständig für Chancengleichheit bei der WestLB. In einer Mitarbeiterbefragung im Rahmen des Modellprojektes AGE-Management hatte sich u.a. herausgestellt, dass die Beschäftigten mehr Angebote für die Gesundheit benötigen. Dazu mussten die Mitarbeiterinnen und vor allem die Mitarbeiter aber erst einmal für das Thema Gesundheit gewonnen werden. Christine Parbs ergriff die Chance, mit dem neuen Angebot das Thema Gesundheitsmanagement in der WestLB zu beleben und die Akzeptanz bei den männlichen Beschäftigten zu testen. „Die Veranstaltung war einfach genial“, so das Urteil von Christine Parbs. „Mit einer so guten Beteiligung und durchweg positiven Resonanz haben wir nicht gerechnet.“

Die Rückmeldungen der Teilnehmer sprechen für sich: „Klasse Veranstaltung und gute Idee, auch mal was für ‚uns Männer‘ zu machen“ – „Dass unser Haus diese Veranstaltung durchgeführt hat war eine gute Sache. Spezielle Vorsorge-Themen, die oft viele berühren, anzusprechen und den Mitarbeitern Informationen und Aufklärungen aus erster Hand zu ermöglichen, führt meines Erachtens sicherlich zu einem besseren persönlichen Umgang mit dem Vorsorge-Thema in der Zukunft und nimmt manches ‚Unbehagen‘.“ – „...fand ich sehr gut, danke für diese Initiative.“

Der große Erfolg der Aktion hat Christine Parbs ermuntert und bestätigt, in ein breiter angelegtes Gesundheitsmanagement einzusteigen. „Die Mitarbeiter haben offensichtlich eine hohe Bereitschaft, etwas für ihre Gesundheit zu tun – das wollen wir von der Bank aktiv unterstützen. Unterstützt durch das AGE-Management-Projekt erarbeiten wir zur Zeit ein Angebot zur Verbesserung der Gesundheit und Kompetenz am Arbeitsplatz, das den Bedürfnissen der Mitarbeiter entspricht.“

Nähere Informationen erhalten Interessenten bei Monika Lauer Perez (info@partners-institut.de) oder Dr. Michael Krause (mk@aroew.de).

Dienstvereinbarung altersgerechte Personal- und Organisationsentwicklung

Kreisverwaltung Recklinghausen legt Grundstein für eine nachhaltige Gestaltung des demographischen Wandels

Mit dem Abschluss einer Dienstvereinbarung über eine altersgerechte Personal- und Organisationsentwicklung konnten der Landrat und der Personalrat der Kreisverwaltung Recklinghausen einen Meilenstein auf dem Weg zu einem nachhaltigen Konzept für den Umgang mit dem demographischen Wandel setzen. Die Basis schaffte die Kreisverwaltung Recklinghausen - Partner im Modellprojekt AGE-Management – vor zwei Jahren mit dem „Zirkel 50+ - erfahren und gesund“. Hier hatte eine repräsentative Gruppe verschiedenster Hierarchieebenen und Fachbereiche der Kreisverwaltung zentrale Handlungsfelder herausgearbeitet. „Mit der Dienstvereinbarung hat sich die Kreisverwaltung zur Umsetzung der Ziele in diesen Handlungsfeldern – altersgerechter Arbeitsplatz, Vermittlung von Werten, Kompetenz und Wissen sowie Unterstützung der Mitarbeiter – verpflichtet“ freut sich Kerstin Kiefer, zuständig für das betriebliche Gesundheitsmanagement in der Kreisverwaltung und Mitglied der Projektleitung des Zirkel 50+. Über die Dienstvereinbarung sollen zudem Personalentwicklung (einschl. betriebliches Gesundheitsmanagement) und Organisationsentwicklung stärker miteinander verzahnt werden.

Die Vereinbarung sieht u.a. eine regelmäßig durchzuführende Altersstrukturanalyse, die Förderung der Zusammenarbeit von älteren und jüngeren Beschäftigten sowie einen systematischen Werte- und Wissenstransfer vor. Darüber hinaus sind spezielle Unterstützungsangebote für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter fest vorgesehen: dazu zählen Lern- bzw. Weiterbildungsangebote für Ältere, altersgruppenspezifische Sport- und Gesundheitsangebote und die Einführung von Lebensarbeitszeitkonten. „Die Dienstvereinbarung beschränkt sich natürlich nicht auf die – zunehmend größer werdende – Gruppe der älteren Beschäftigten, sondern ist auf alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter jedweden Alters ausgerichtet“ hebt Kerstin Kiefer den präventiven Charakter der Regelung hervor. „Wir wollen, dass auch die heute jüngeren Beschäftigten gesund, kompetent und motiviert bis zum Erreichen des Rentenalters in der Kreisverwaltung arbeiten können.“

Um die Nachhaltigkeit sicherzustellen, wird der Zirkel 50+ die Umsetzung der Dienstvereinbarung begleiten. Im Rahmen halbjährlicher Treffen werden die Ergebnisse durchgeführter Maßnahmen bewertet und ggf. neue Handlungserfordernisse aufgezeigt. Mit der Dienstvereinbarung „Altersgerechte Personal- und Organisationsentwicklung“ nimmt die Kreisverwaltung eine Vorreitertolle im Bereich der öffentlichen Verwaltung ein, um angesichts einer immer älter werdenden Belegschaft die Leistungsfähigkeit und Innovationskraft vorausschauend und nachhaltig zu erhalten und zu steigern.

Nähere Informationen erhalten Interessenten bei Kerstin Kiefer von der Kreisverwaltung Recklinghausen kerstin.kiefer@kreis-re.de.



Angebote für Unternehmen

alt und jung zusammenFühren- „Aus der demographischen Falle schlüpfen“

Neues Beratungsangebot der Beratung für Druck und Mittelstand GmbH (BMD)

Die Beratung für Druck und Mittelstand GmbH (BMD) hat vor dem Hintergrund der Erfahrungen aus dem AGE-Management-Modellprojekt ein neues Beratungsangebot für seine Mitgliedsbetriebe entwickelt. Das Angebot richtet sich an Unternehmer und Führungskräfte, denen sowohl das Know-how der jungen, als auch die Erfahrung der älteren Mitarbeiter wichtig ist und denen an einem guten Betriebsklima und einer reibungslosen Zusammenarbeit gelegen ist. „alt und jung zusammenFühren“ beinhaltet standardmäßig die Feststellung der Ist-Situation im Betrieb, die Festschreibung einer Zielsetzung und die Planung der konkreten Umsetzung im Unternehmen.

Ab Herbst wird die BMD im Rahmen der Management-Kurse der Akademie Druck+Medien NRW auch Seminare zu den Themen AGE-Management und Prävention neu anbieten.

Interessenten wenden sich an Rita Sommerfeld (sommerfeld@bmd-luenen.de) von der Beratung für Druck und Mittelstand GmbH (BMD) in Lünen. Tel.: 02306 / 20 26 20

IKK-Impuls – das Bonusprogramm zur betrieblichen Gesundheitsförderung

IKK Nordrhein unterstützt Mitgliedsbetriebe bei der Gesunderhaltung der Beschäftigten

Weniger Fehltag, motivierte Mitarbeiter und eine höhere Produktivität: das betriebliche Gesundheitsmanagement der IKK Nordrhein unterstützt Betriebe bei der Erreichung dieser Ziele.



Körperlich anstrengende Arbeit, Wettbewerbsdruck, Hektik, Verhandlungen mit Kunden, Abstimmungen mit Kollegen, Termindruck bestimmen den Alltag in vielen Betrieben. Mit gesunden und motivierten Mitarbeitern können diese

Herausforderungen gemeistert werden. Hier setzt das betriebliche Gesundheitsmanagement der IKK Nordrhein an: Die Ursachen für mögliche Belastungen werden aufgedeckt, Arbeitsplätze und Abläufe optimiert und gezielte Methoden trainiert.

Bei erfolgreicher Teilnahme profitieren alle Beteiligten, denn jedem teilnehmenden Betrieb winkt eine Bonusprämie: jeder IKK-versicherte Arbeitnehmer erhält als Bonus seinen kompletten Krankenkassen-Monatsbeitrag. Und jeder Arbeitgeber seinen monatlichen Anteil für alle IKK-versicherten Mitarbeiter.

Weitere Informationen erteilen Georg Hensel und Stefan Ammel vom IKK-Impuls-Team der IKK Nordrhein in Bergisch-Gladbach (impuls-team@ikk-nordrhein.de). Tel.: 02204 / 91 24 83

Veranstaltungen

Wieder da!... als ob nichts war?! Beschäftigungsfähigkeit fördern und erhalten – Beschäftigte, die nach längerer oder wiederholter Krankheit oder mit Schwerbehinderung erfolgreich wieder "Tritt fassen" im betrieblichen Alltag - darum geht es beim Betrieblichen Wiedereingliederungsmanagement. In der Veranstaltung am **25. April 2007 von 14.00 Uhr - 19.00 Uhr** im Universitätsklinikum Essen werden Lösungsansätze, Beratungsinstrumente und Unterstützungsangebote vorgestellt und diskutiert. Veranstalter sind die Landesanstalt für Arbeitsschutz NRW, der Verband Deutscher Betriebs- und Werksärzte, der Verein Deutscher Gewerbeaufsichtsbeamter e.V. und die Deutsche Rentenversicherung Rheinland.

Den Einladungsflyer mit dem Programm sowie die Abstracts der Vorträge finden Sie unter www.arbeitsschutz.nrw.de -> Aktuelles.

Unter dem Titel „**Handwerk 2020 – Gesund und fit bis zur Rente: Fachkräfte sichern – Arbeitsfähigkeit erhalten**“ führt das AGE-Management-Projekt gemeinsam mit der Kreishandwerkerschaft Neuss und der IKK Nordrhein einen Workshop zum demographischen Wandel im Handwerk durch. Am Donnerstag, den **3. Mai 2007** diskutieren Betriebsinhaber und Meister, wie sie der Überalterung und dem Nachwuchskräftemangel begegnen können, und erarbeiten Problemlösungen für den demographischen Wandel.

Das Programm zu der Veranstaltung finden Sie in Kürze unter www.age-management.net.

Das DBG-Bildungswerk führt vom 24. bis 27. Juni 2007 unter dem Titel **Lebenslanges Lernen: Hält gesund und fördert die Beschäftigungsfähigkeit** den 11. Workshop Betriebliche Gesundheitsförderung durch.

Eine lernförderliche Arbeitsgestaltung stärkt die Gesundheit und die Beschäftigungsfähigkeit der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen. Darüber hinaus sind „informierte und gut geschulte Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen“ ein Schlüssel für die Sicherung der Wettbewerbs- und Innovationsfähigkeit der Betriebe. Im DGB-Bildungszentrum am Starnberger See berichten unterschiedliche Referentinnen und Referenten über Projekte und Handlungsmöglichkeiten im Betrieb. Spannende Diskussionen und interessante Arbeitsgruppen geben der eigenen Arbeit neue Impulse.

Nähere Informationen und Anmeldung auf www.dgb-bildungswerk.de.

Fachtagung am **27. und 28. September 2007** in Bielefeld zum Thema **Nutzen und Kosten des Betrieblichen Gesundheitsmanagements** – Einzelheiten zum Programm im nächsten AGE-Management-Report (Juni 2007)



Veröffentlichungen

Auf der Website www.age-management.net stehen unter dem Menüpunkt „Downloads – Broschüren“ folgende Veröffentlichungen zu Ergebnissen aus dem AGE-Management-Projekt zum Herunterladen bereit:

- Präventionskultur in kleinen und mittleren Unternehmen – Versuch der Annäherung an eine neue Unternehmensphilosophie
- „Mit älter werdenden Beschäftigten wachsen – AGE-Management in der Druck- und Medienindustrie“
- Zukunftsperspektive Vitalität – Abschied vom Defizitmodell „Alter“ im Zeichen des Demographischen Wandels

Aus anderen Projekten

Die **Regionale Initiative Demografie – Dortmund, Kreis Unna, Hamm** veranstaltet am 18. April 2007 um 16:00 Uhr im Rathaus der Stadt Hamm/Westfalen einen „**Erfahrungsaustausch vor Ort**“ zum **Schwerpunktthema: Fachkräfte- & Nachwuchsgewinnung**

Der demografische Wandel stellt städtische Verwaltungen bei der Personalgewinnung vor die gleichen Herausforderungen wie privatwirtschaftliche Arbeitgeber: Das Angebot an jungen, qualifizierten Arbeitskräften wird absehbar sinken; die Konkurrenz um geeignete, leistungsstarke Bewerber/innen wird härter. Um vor diesem Hintergrund eine nachhaltige und zukunftsorientierte Personalgewinnung betreiben zu können, berücksichtigt die Stadt Hamm u.a. die Alterstrukturentwicklung ihrer Bevölkerung und der des Umlands. Im Wettbewerb um geeignete Nachwuchskräfte setzt sie auf die Qualität ihrer Ausbildung als strategischer Erfolgsfaktor. Mit welchen Instrumenten die Stadt Hamm die Ausbildungsqualität steigern und Leistungsträger an sich binden will, erfahren Interessenten bei der Veranstaltung.

Das Veranstaltungsprogramm kann unter www.initiative-demografie.de herunter geladen werden.

Mit dem Projekt **NovaPE – Damit Ihr Wissen nicht in Rente geht!** unterstützen erfahrene WissenschaftlerInnen, BeraterInnen und TrainerInnen mittelständische Unternehmen in NRW, die Fähigkeiten und Kompetenzen ihrer älteren MitarbeiterInnen für das Unternehmen zu erhalten und systematisch weiterzugeben. Zahlreiche ältere und erfahrene MitarbeiterInnen gehen gleichzeitig in Rente und mit ihnen verlässt das an sie gebundene Wissen das Unternehmen. Gerade für kleine und mittlere Unternehmen (KMU) sind der Erhalt und die Weitergabe dieses Know-hows von ganz entscheidender Bedeutung.

Einzelheiten unter www.novape.rub.de.



Die Arbeit in den vorwiegend kleineren Unternehmen der IT-/Softwarebranche stellt hohe Anforderungen an die Eigeninitiative der Beschäftigten, die für die gesundheitsförderliche Gestaltung ihrer Arbeit oftmals mit in die Verantwortung gezogen werden. Für das Modellprojekt **PRAGWA: Prävention und betriebliche Gesundheitsförderung für Beschäftigte in der IT-/Softwarebranche** sind daher folgende Leitideen zentral:

- In den Unternehmen ist die Institutionalisierung einer aktivierenden Präventionskultur notwendig, die gesundheitsförderliche Arbeitsprozesse und Projektstrukturen vereinbart und die individuelle Gesundheitsorientierung der Mitarbeiter/innen unterstützt.
- Ebenso ist eine hohe individuelle Gesundheitskompetenz aller Beschäftigten und der Führungskräfte unerlässlich, um Arbeit und Freizeit so zu gestalten, dass die oft „schleichenden“ gesundheitlichen Belastungen – Stress, Bewegungsmangel, Ernährungsdefizite etc. – kompensiert werden können.

Näheres zu dem Projekt und den Ergebnissen unter www.praeventionskompetenz.de.

Interessante Studien und Veröffentlichungen zum Thema Demographischer Wandel

- Alles grau in grau? Ältere Arbeitnehmer und Büroarbeit – Broschüre der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA)
Download unter www.baua.de - Menüpunkt Publikationen.
- Demographische Trends 2007 – Analyse und Handlungsempfehlungen zum Demographischen Wandel in deutschen Unternehmen – Studie von Capgemini Consulting
Download unter www.de.capgemini.com/presse/pressemitteilungen/demographie
- Eingliederung statt Entlassung – ein Betriebliches Eingliederungsmanagement aufbauen – Dokumentation des 10. Workshops Betriebliche Gesundheitsförderung 2006
Zu beziehen über das DGB-Bildungswerk www.dgb-bildungswerk.de

Der AGE-Management-Report No. 2 erscheint Ende Juni 2007.

Das Projekt „Mit älter werdenden Beschäftigten – NRW-Modellprojekt AGE-Management in KMU“ wird gefördert aus Mitteln des Landes NRW und der Europäischen Union.

Für weitere Informationen und Rückfragen steht Ihnen Herr Dr. Michael Krause, ARÖW GmbH, zur Verfügung: mk@aroew.de
Tel.: 0203 / 34 69 10

Mit finanzieller Unterstützung des Landes Nordrhein-Westfalen und des Europäischen Sozialfonds

