Online-Texte der Evangelischen Akademie Bad Boll

Aging Workforce aus Sicht des Unternehmens

Bedeutung und Maßnahmen am Beispiel DaimlerChrysler

Andreas Mürdter

Ein Beitrag aus der Tagung:

50 plus – und doch noch im Job

Wege zur Beschäftigung älterer Mitarbeiter

Bad Boll, 13. – 14. Juli 2007, Tagungsnummer: 620207

Tagungsleitung: Falk Schöller, Ulrike Leipersberger, Ernst, Dorothee

---

Bitte beachten Sie:

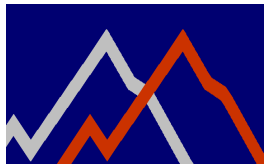
Dieser Text ist ausschließlich zum persönlichen, privaten Gebrauch bestimmt. Jede weitere Vervielfältigung und Verbreitung bedarf der ausdrücklichen Genehmigung des Urhebers/der Urheberin bzw. der Evangelischen Akademie Bad Boll.

© 2007 Alle Rechte beim Autor/bei der Autorin dieses Textes

Eine Stellungnahme der Evangelischen Akademie Bad Boll ist mit der Veröffentlichung dieses Textes nicht ausgesprochen.

Evangelische Akademie Bad Boll
Akademieweg 11, D-73087 Bad Boll
E-Mail: info@ev-akademie-boll.de
Internet: www.ev-akademie-boll.de

DAIMLERCHRYSLER



Aging Workforce aus Sicht des Unternehmens
Bedeutung und Maßnahmen am Beispiel DaimlerChrysler

Tagung „50 plus – doch noch im Job !“
Evangelische Akademie Bad Boll
13.07.2007

Andreas Mürdter

Aging Workforce aus Sicht des Unternehmens

Bedeutung und Maßnahmen am Beispiel DaimlerChrysler

Inhalte:

- Entwicklung der Altersstruktur bei DaimlerChrysler

- Aging Workforce als strategische Initiative

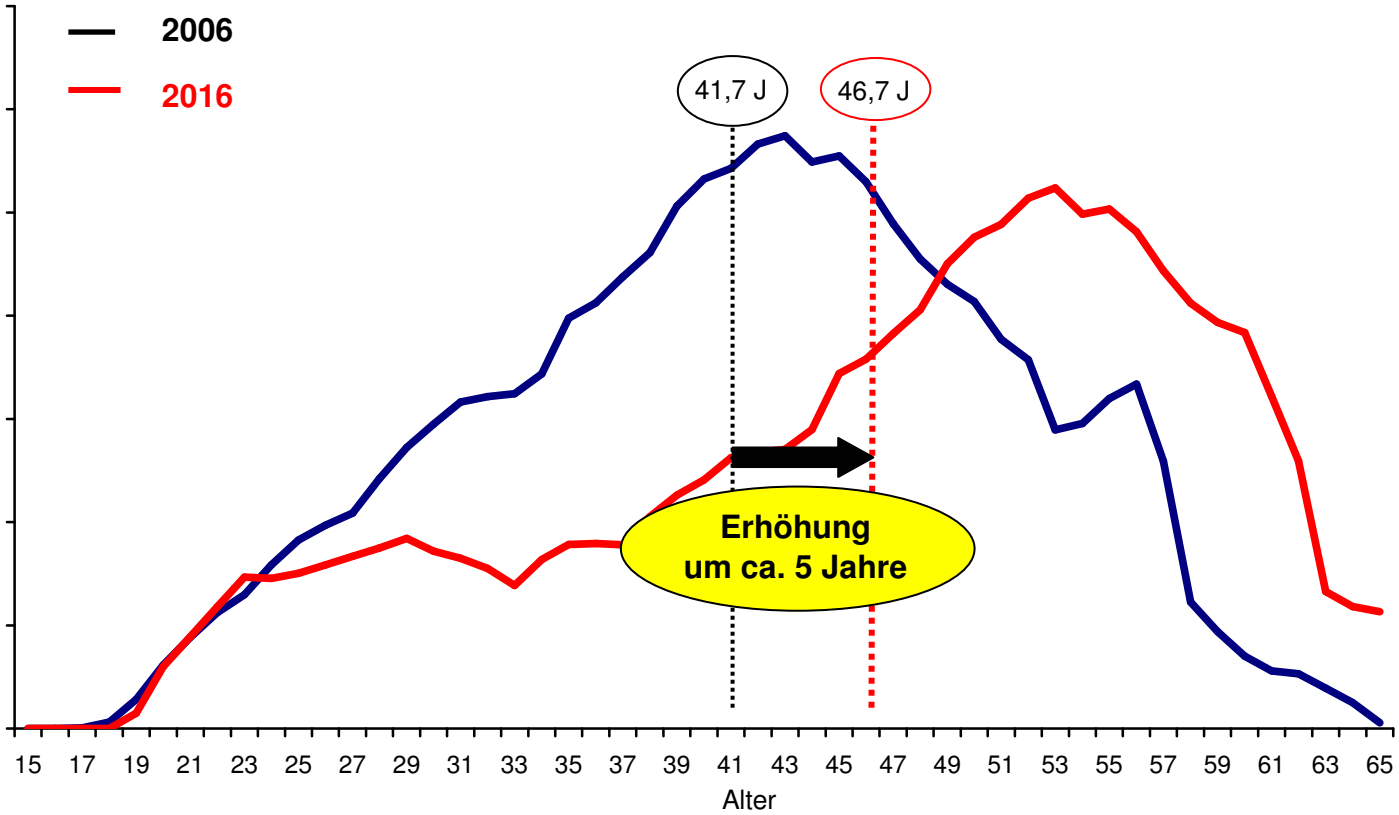
- Schritte zur professionellen Bearbeitung

- Aging Workforce als ganzheitlicher Ansatz
  - Maßnahmen und Beispiele –

- Fazit

Entwicklung der Altersstruktur bei der DaimlerChrysler AG

Das Durchschnittsalter der Belegschaft wird bis 2016 um ca. 5 Jahre ansteigen.



„Aging Workforce“ als strategische Initiative für eine wettbewerbsfähige Belegschaft

Anforderungen an die Unternehmen

- Produktivitäts-steigerung
- Wettbewerbs-fähigkeit
- Erhöhte Flexibilitäts-anforderungen

Wettbewerbsfähige Belegschaft

DaimlerChrysler: Initiative „Aging Workforce“

Verankerung „Aging Workforce“ in der HR-Strategie

Herausforderungen einer alternden Belegschaft

- Rente mit 67 J
- Entfall staatliche Förderung Alters-teilzeit
- Veränderte Leistungs-fähigkeiten Älterer

Schritte zur professionellen Bearbeitung des Themas „Aging Workforce“

Analyse

- Datenanalyse
- Simulation der Altersstruktur der Belegschaft
- Identifizierung Handlungsfelder

Sensibilisierung

- Schaffung von Bewußtsein bei Führungskräften und Mitarbeitern
- Stärkung der Eigeninitiative

Konkretisierung

- Ausarbeitung und Umsetzung von Konzepten
- Integration in bestehende Maßnahmen und Prozesse

Evaluierung

- Konzeptüberprüfung
- laufende Optimierung

Bildung einer Projektorganisation

Überleitung in die Linienverantwortung

Aging Workforce als ganzheitlicher Ansatz über alle Erwerbsphasen

Leistungsfähigkeit der Belegschaft steigern, z.B.:
- Arbeitsorganisation / Rotation
- Ergonomische Arbeitsplatzgestaltung
- Programme des Gesundheitsmanagements
- Fähigkeitsorientierter Personaleinsatz

Anpassung an gesetzliche Auswirkungen, z.B.:
- Betriebsrente
- Versorgungskapital zur Wahl
- Direktversicherung
- Zusatzrente

1 Personaleintritt

2 Personaleinsatz

3 Personalentwicklung

4 Austritt

5 Alters-vorsorge

Gezieltes Recruiting und Nachwuchs-förderung, z.B.:
- Ausbildung
- Nachwuchsgruppe

Lebenslanges Lernen, z.B.:
- Qualifizierungsprogramme
- GBV „Qualifizierung“
- Personalentwicklung („LEAD“)

Neugestaltung Übergang Erwerbsleben/Rentenphase z.B.:
- BV Lang-/Lebensarbeitzeitkonten
- BV Altersteilzeit

Fazit Aging Workforce

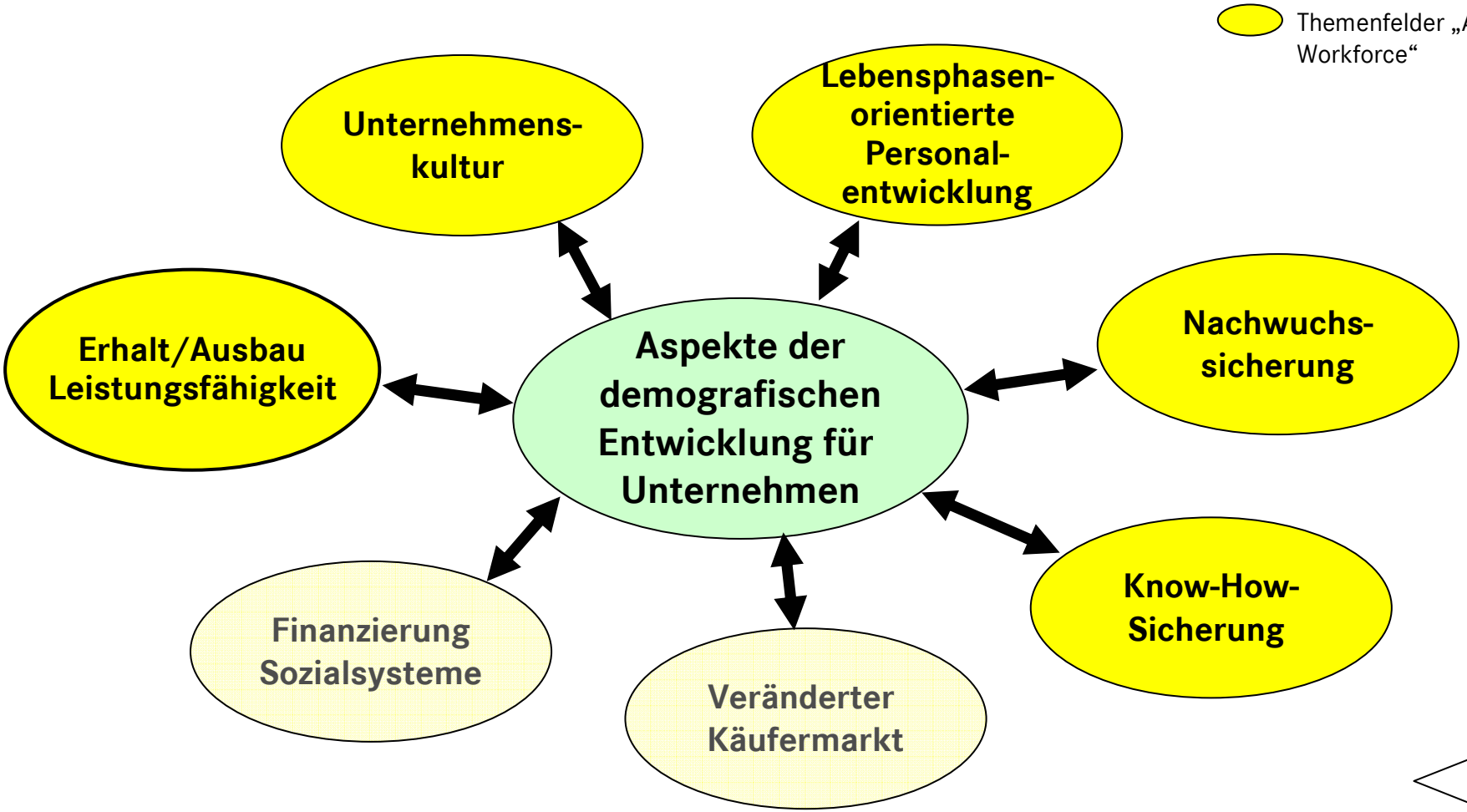
- DaimlerChrysler setzt auf einen ganzheitlichen Ansatz, vom Personal- Eintritt bis zum Austritt.
- Aging Workforce ist ein Thema für die gesamte Belegschaft, d.h. für alle Altersgruppen.
- Ein wesentlicher Erfolgsfaktor ist die gemeinsame Bearbeitung durch Unternehmens- und Arbeitnehmervertreter.
- Excellente Personalarbeit berücksichtigt Aging Workforce bei allen Personalthemen.
- Die Sensibilisierung unserer Mitarbeiter und Führungskräfte und die Stärkung der Eigenverantwortung stellt ein wesentlicher Erfolgsfaktor dar.

DaimlerChrysler zielt mit der Initiative Aging Workforce auf die Erhöhung der Gesundheit und Leistungsfähigkeit, die Stärkung der Eigenverantwortung sowie auf eine dauerhafte Produktivitäts- und Ergebnisverbesserung im demografischen Wandel!

Backup

Backup

Aspekte des demografischen Wandels für die Unternehmen



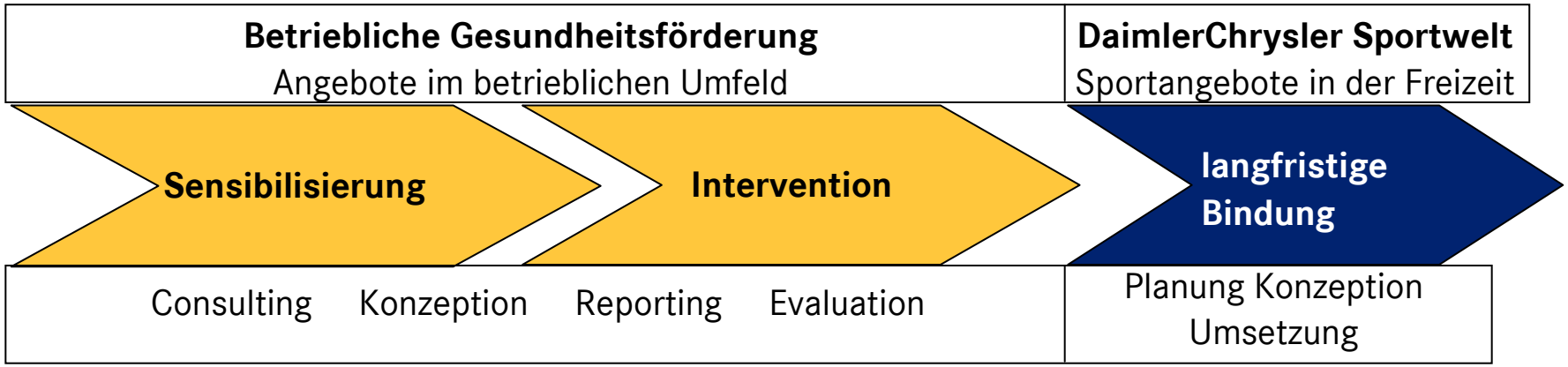
Ergonomie

- Entwicklung und Einsatz praxisgerechter Tools zur Durchführung von Ergonomie-Analysen im Rahmen der Planungsprozesse (z.B. Checklisten, EAB, „digitale Fabrik“)
- Verankerung des Themas Arbeitsgestaltung/Ergonomie im Produkt- und Produktionsplanungsprozess („Quality Gates“)
- Optimierung der Ergonomie im laufenden Betrieb (z.B. bei KVP-Workshops)

Arbeitsplatzergonomie

Produktergonomie

Gesundheitsförderung



- Vorträge
- Gesundheitstage
- Screenings
- (Führungskräfte-) Seminare
- Kampagnen (z.B. Kreislauf)
- …

- Medizinisches Kräftigungstraining
- Rückenprogramme
- Präventivkuren
- Arbeitsplatzspezifische Interventions-programme (z.B. in Logistik)
- Gesundheitsförderung in der Ausbildung
- Nichtraucherschutz
- …

- Gesundheitssport
- Events
- Turniere
- …

Das „Kraftwerk Mobil“

Das Kraftwerk–Rückentraining-Konzept:

→ Gezieltes Training der Bauch- und Rücken-muskulatur

→ Verbesserung der Belastbarkeit und nachhaltige Reduzierung von Beschwerden und Schmerzen

→ An Analyse- und Trainingsgeräten mit Unterstützung von qualifizierten Trainern

→ Nur wenige Minuten Training pro Woche am Arbeitsplatz

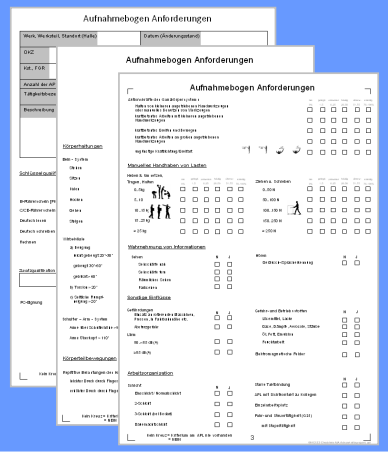
→ Unterstützung der Übungen für daheim

Das Kraftwerk-Rückentrainingkonzept wird als erfolgreiche Präventionsmaßnahme in den Werken der DCAG eingeführt.

Profilabgleichsverfahren – Abgleich der Mitarbeiterfähigkeiten mit den Arbeitsplatzanforderungen

Systematischer Abgleich zwischen Mitarbeiterfähigkeiten und Arbeitsplatzanforderungen soll fähigkeitsorientierten Einsatz insbesondere bei Mitarbeitern mit reduzierten Fähigkeiten erleichtern

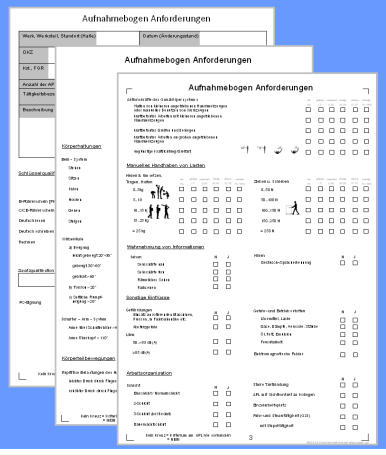
Anforderungen Arbeitsplatz



Matching

Fähigkeitsorientierter Einsatz der Mitarbeiter

Fähigkeiten Mitarbeiter



Leistungsfähigkeiten verändern sich mit zunehmenden Alter

Im Produktionsbereich sind vermehrt Fähigkeiten in Bezug auf körperliche Belastbarkeit wichtig

Fähigkeiten, die erst im Laufe der Zeit erworben werden

- Erfahrung, Qualitätsbewusstsein, Sorgfalt und Präzision mit einem niedrigen Level an Komplexität der Arbeitsaufgaben
- Sicherheitsbewusstsein, Arbeitssicherheit sowie Gesundheit und Zuverlässigkeit
- Unternehmensspezifisches Wissen und Loyalität gegenüber der Firma, Motivation
- Sprachliche und kommunikative Fähigkeiten
- Kritisches Denken und Urteilsvermögen
- Unabhängigkeit, Verantwortungsbewusstsein und soziale Kompetenz
- Fähigkeit bestimmend zu denken und Führungsaufgaben zu akzeptieren

Fähigkeiten, die sich entwickeln aber kaum zurückbilden

- Fähigkeit, Informationen zu absorbieren und zu verarbeiten, generelles Wissen
- Intelligenz und systematisches Denken, Fähigkeit sich zu konzentrieren
- Langzeitgedächtnis
- Zielorientiertes und geplantes Vorgehen
- Kooperative und kommunikative Fähigkeiten
- Geduld: Resistenz gegenüber körperlichem und mentalem Stress
- Kreativität und die Fähigkeit zu lernen (unter angepassten didaktischen Bedingungen)
- Aufmerksamkeit und Anpassungsfähigkeit an Anforderungen, die sich normal verändern

Fähigkeiten, die mit dem Alter abnehmen

- Muskelkraft, Sehkraft und Hörvermögen, Tastsinn, Organfunktionen
- Stärke und Geschwindigkeit
- Geschwindigkeit, Informationen für komplexe Aufgaben zu absorbieren und zu verarbeiten, Kurzzeitgedächtnis
- Mentale Agilität und Anpassungsfähigkeit; der Wille, Risiken einzugehen
- Fähigkeit zur Abstraktion
- Resistenz gegenüber einem hohen Level an andauerndem körperlichen und mentalen Stress

Quelle(n): Pressebericht "Health work in an aging Europe", BKK Bundesverband

Fähigkeiten, die im Produktionsbereich verstärkt benötigt werden