

# Alternde Belegschaft - Handlungsmöglichkeiten

- **Demographische Veränderungen**
- **Betriebe und Beschäftigte**
- **Einstellungen gegenüber älteren Beschäftigten**
- **Handlungsmöglichkeiten**

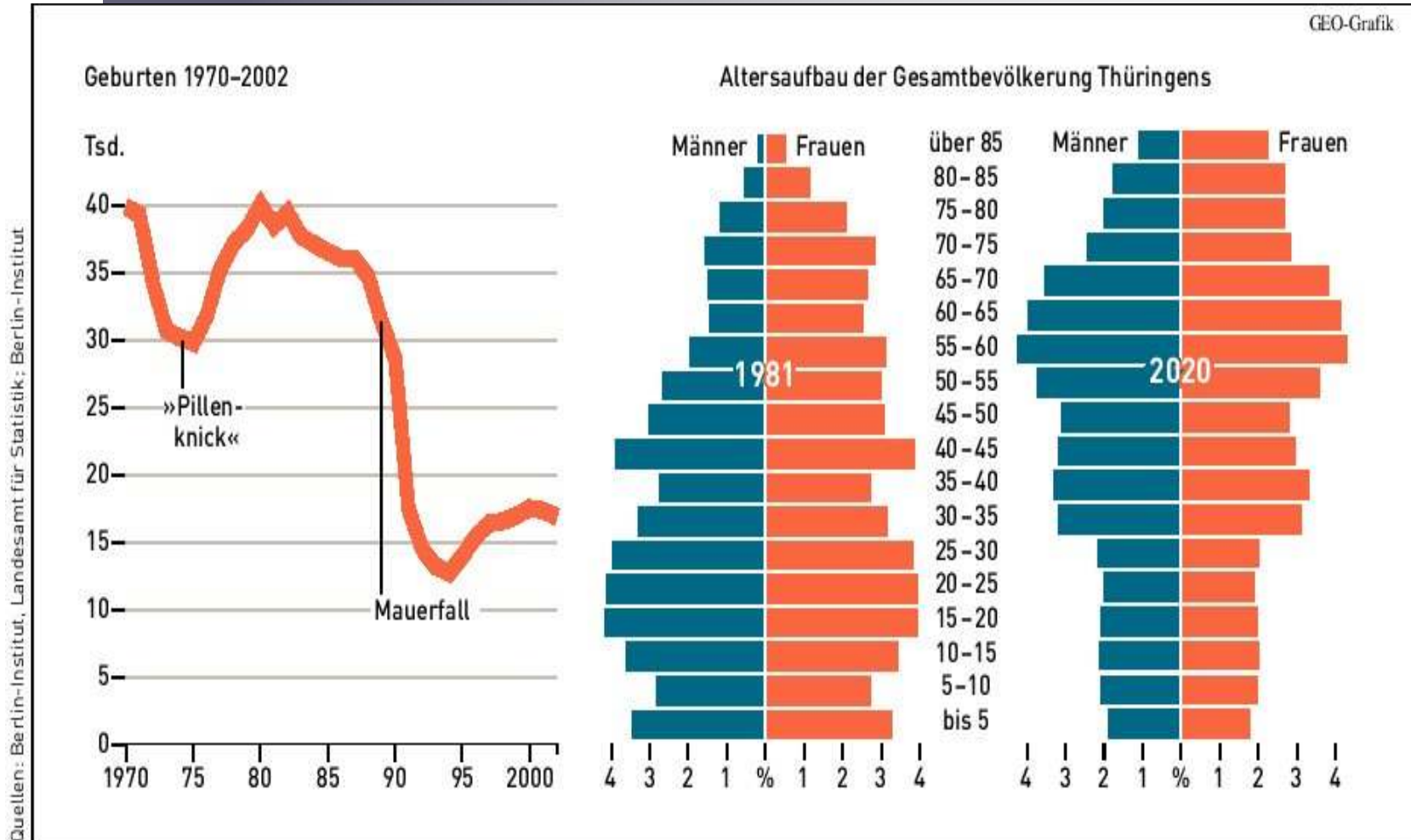
---

Leonardo Projekt „Ageing and Qualification“:

CARMA DK, EHSAL BE, Kenniscentrum NL, 3s research, A, BIBB Bonn, Uni Erfurt, D

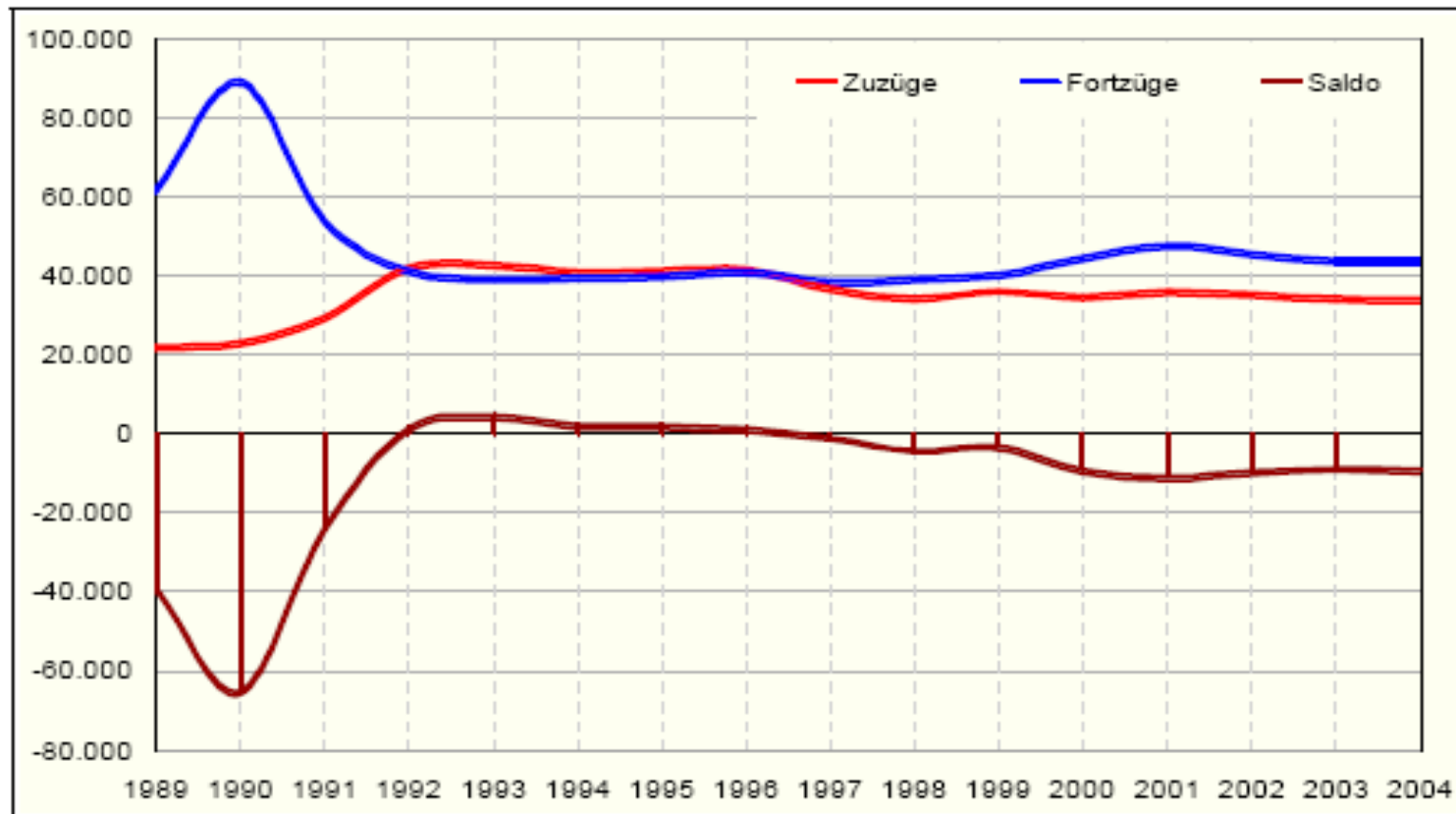
© R. Husemann: Alternde Belegschaft - Handlungsmöglichkeiten  
13.10.2006

# Bevölkerungsentwicklung in Thüringen (1)



## Bevölkerungsentwicklung in Thüringen (2)

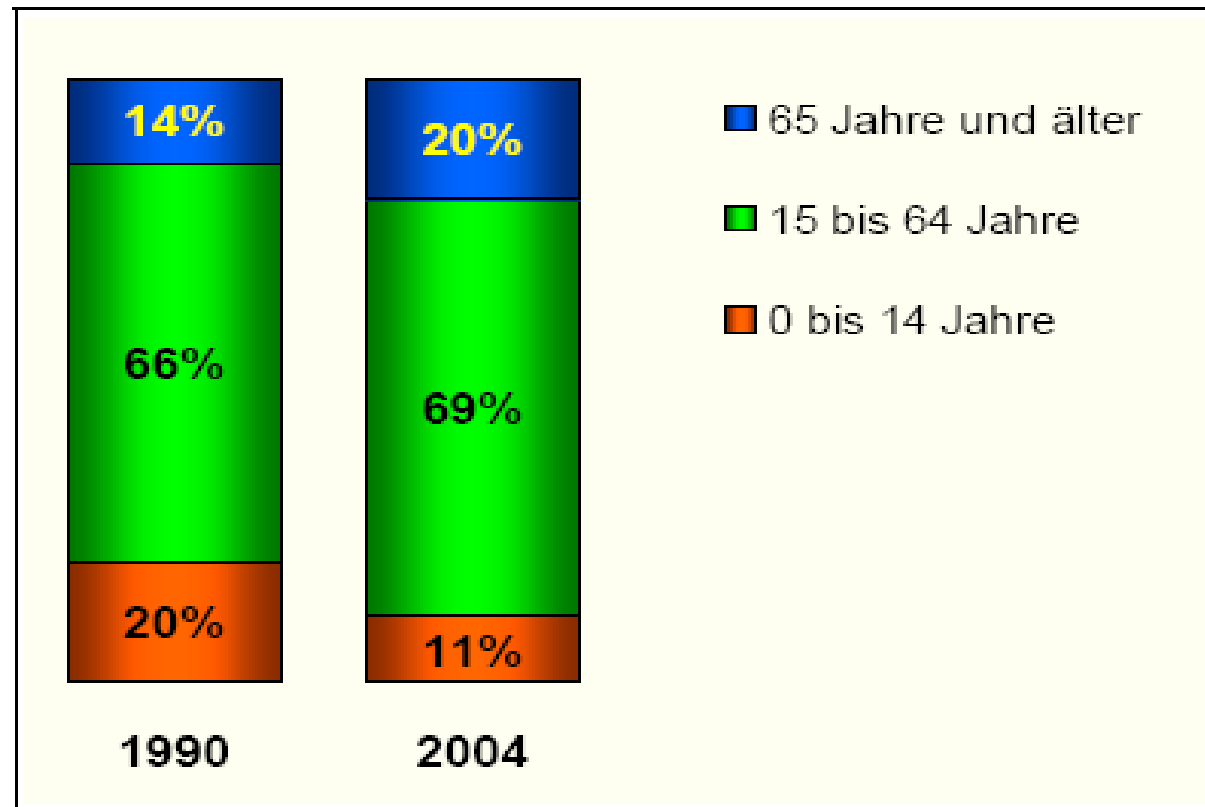
Abb. 6 2.1.3 Räumliche Bevölkerungsentwicklung (1989 bis 2004)



Quelle: Thüringer Landesamt für Statistik

## Bevölkerungsentwicklung, Altersgruppen

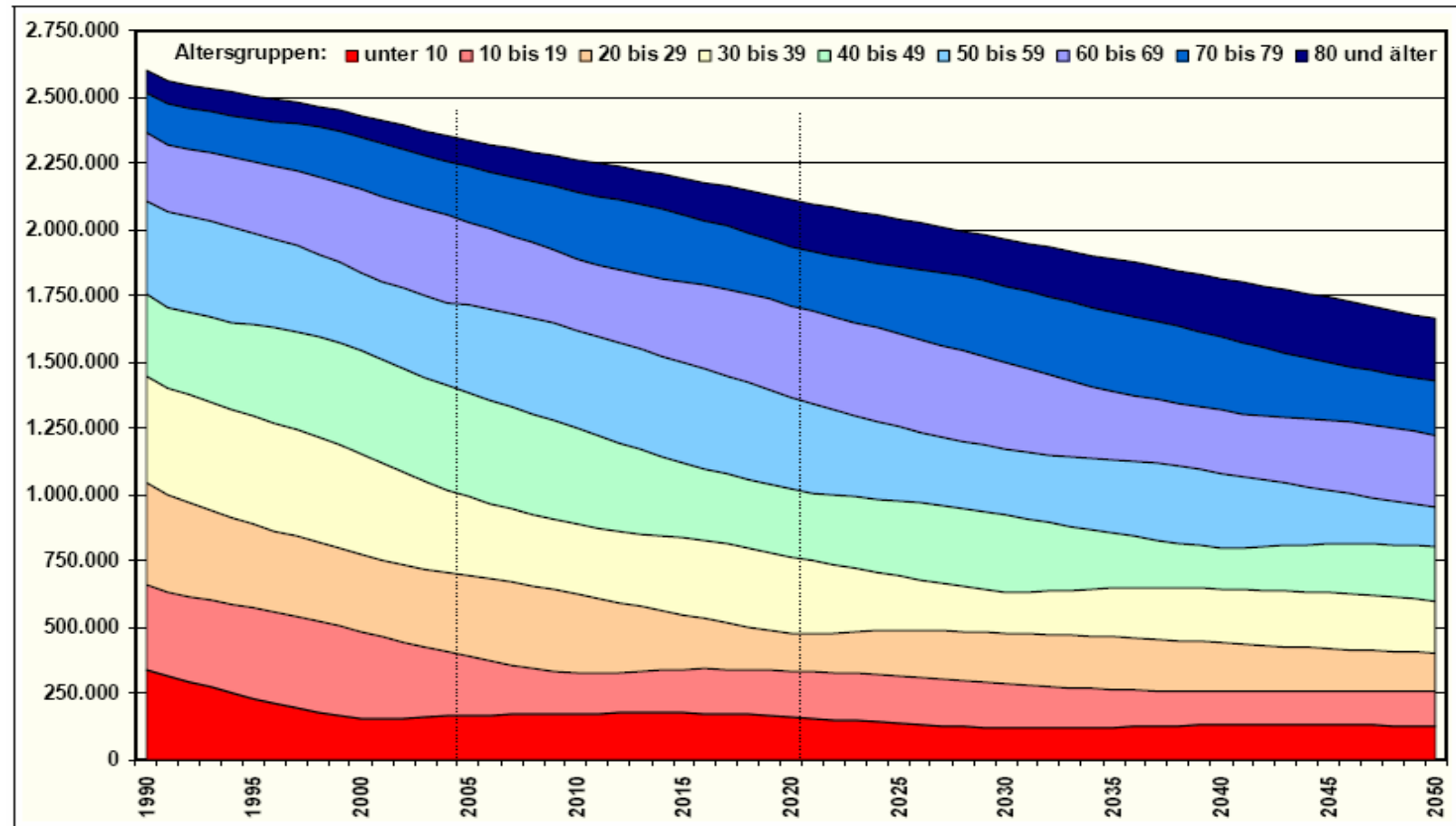
Abb. 11 2.1.5 Entwicklung wichtiger Altersgruppen von 1990 bis 2004



Quelle: Thüringer Landesamt für Statistik

# Bevölkerungsprognose Thüringen

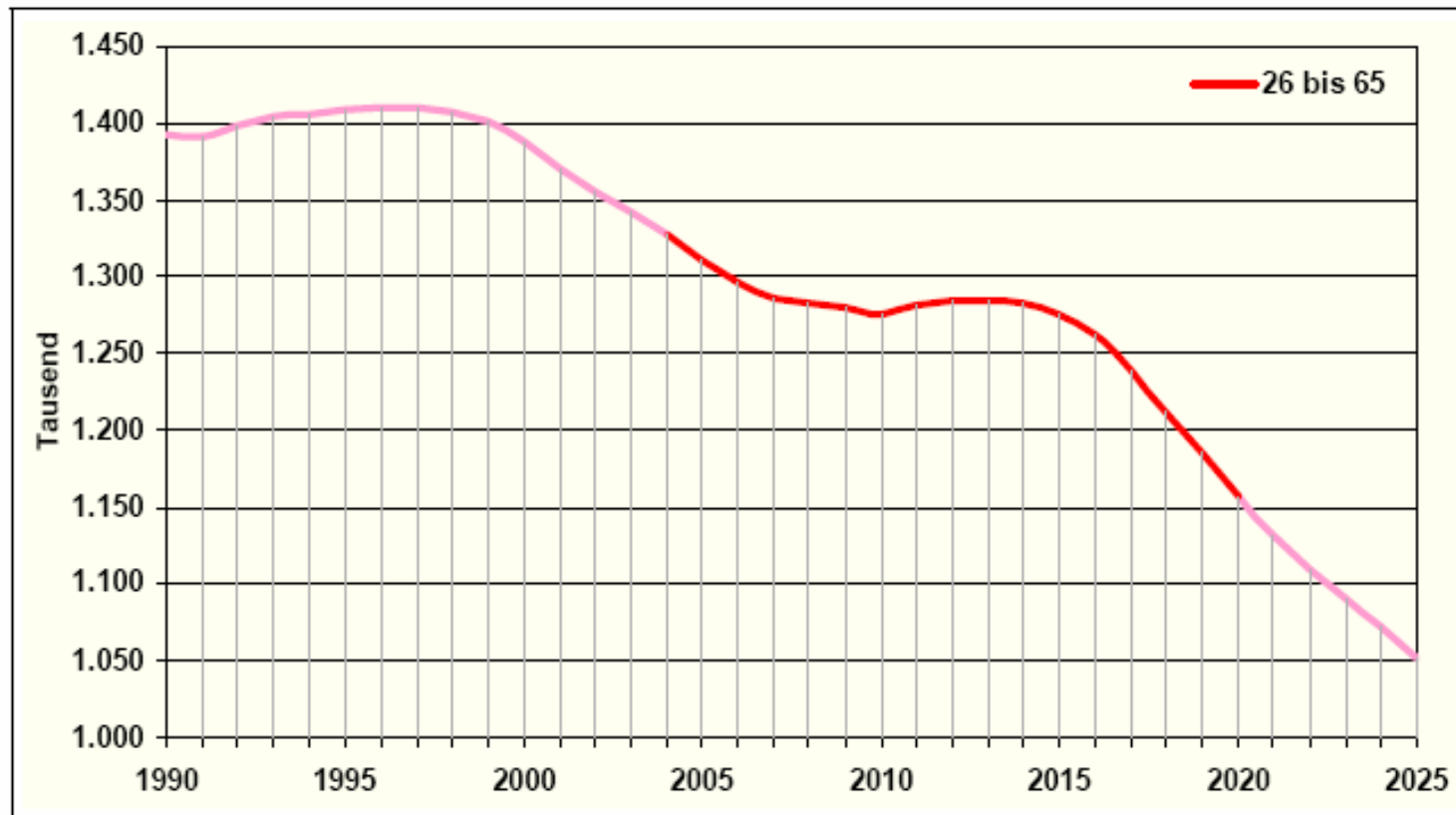
Abb. 12 2.1.7 Stand und Prognose der Bevölkerungsentwicklung in Thüringen nach Altersgruppen (1990 bis 2050)



Quelle: Thüringer Landesamt für Statistik

# Erwerbstätigenpotential in Thüringen

Abb. 17 2.2.1 Haupterwerbsphase - Entwicklung der Altersjahre 26 bis 65 (2004 bis 2020)



Quelle: Thüringer Landesamt für Statistik

## Unternehmen und Arbeitnehmer 50+ in Thüringen

Betriebsgröße (Beschäftigte)	Betriebe		Beschäftigte		Beschäftigte 50+	
	in Tsd.	%	in Tsd.	%	in Tsd.	% (1)
1 - 4	36	52	90	10	28	31
5 - 19	26	37	220	25	41	19
20 - 99	7	9	255	28	51	20
> 100	1	2	329	37	79	24
<i>Thür. ges.</i>	<i>70</i>	<i>100</i>	<i>894</i>	<i>100</i>	<i>199</i>	<i>22</i>

(1) % an allen Beschäftigten

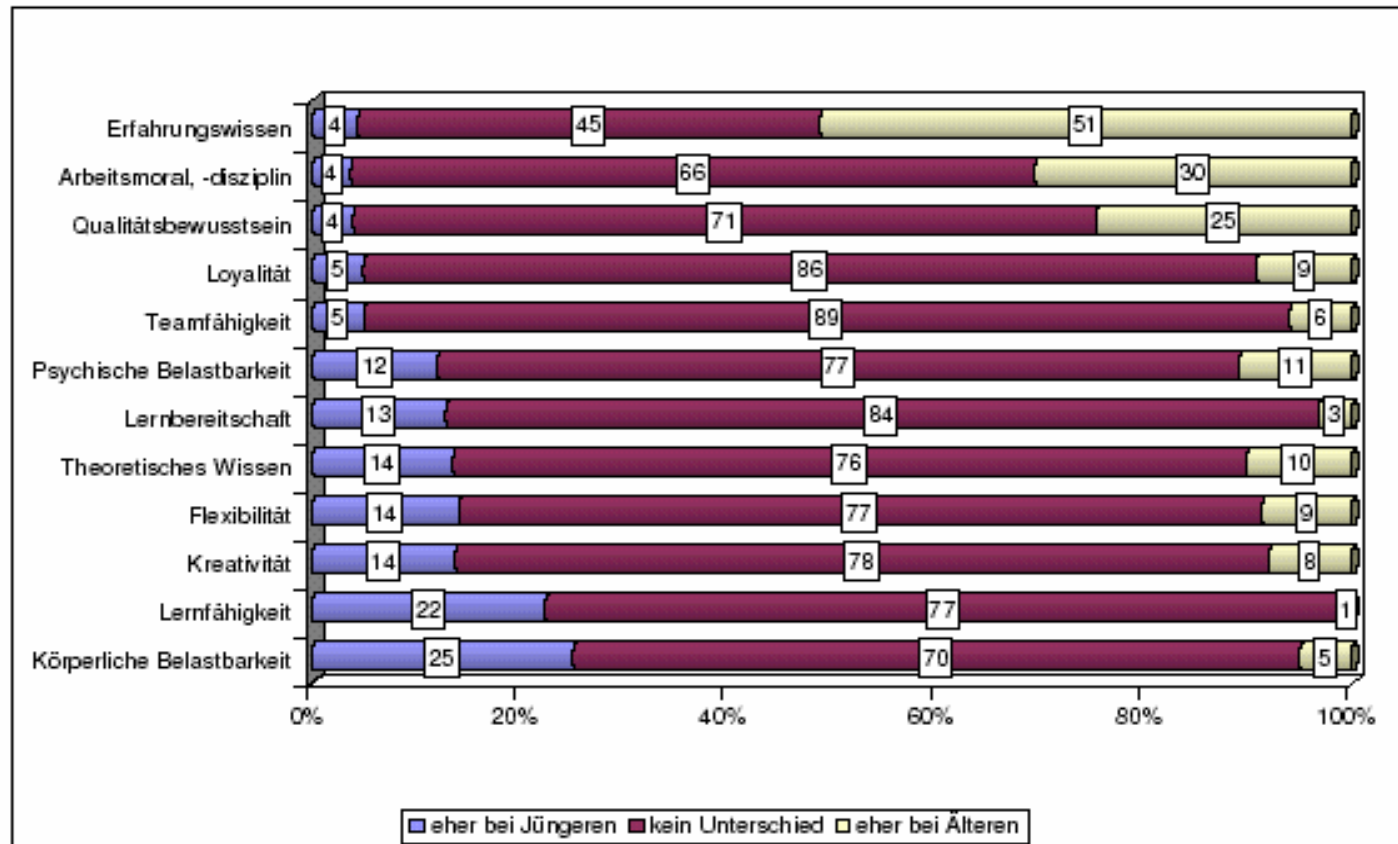
Quelle: IAB-Betriebspanel Thüringen 2002, Tab. 36, S. 58, Tab. 6, S. 17

## Maßnahmen, die sich auf die Beschäftigung älterer Arbeitnehmer beziehen

Betriebsgröße (Beschäftigte)	Alters- teilzeit	Besondere Ausstattung der Arbeitsplätze	Alters- gemischte Arbeits- gruppen	Einbeziehung in Weiterbildung	Altersgerechte Weiterbildungs- angebote	Keine Maßnahmen für Ältere
	in Prozent					
1 - 4	1	3	3	4	1	89
5 - 19	7	0	11	18	0	75
20 - 99	28	2	20	26	1	53
> 100	55	3	32	41	1	24

Quelle: IAB-Betriebspanel Thüringen 2002, Tab. 42, S. 70

## Wie die Betriebe die Persönlichkeitseigenschaften von Älteren und Jüngeren einschätzen



Source: IAB Betriebspanel Thüringen 2002, S.64.

# Bewertung von Persönlichkeitseigenschaften

1. Arbeitsmoral und Disziplin
2. Qualitätsbewußtsein
3. Flexibilität
4. Erfahrung

➡ „Eine explizite Diskriminierung Älterer ist nicht ersichtlich“

---

## Einstellungen gegenüber älteren Arbeitnehmern

- Überwiegend positiv – nach Selektionsprozessen
- Leistungsorientierung: 100 %
- Aufgaben und Arbeitsorganisation: } „nach Augenmaß“
- Arbeitszeit: } möglichst Vollzeit
- Weiterbildung: } nur im Bedarfsfall



„Wir tun das Beste mit unseren Ressourcen“

## Einstellungen gegenüber externer Kooperation

- Unterstützung für Frühverrentung ist zu teuer
- Arbeitsmarktagentur ist inkompetent
- Öffentliche Förderprogramme sind unbekannt
- Angebot an Weiterbildung trifft nicht unseren Bedarf

 *„Externe Kooperation ist wenig zielführend“*

# Handlungsebenen

**Wirtschaftspolitische Strategien**  
Strukturelle Rahmenbedingungen, Gesetze, Regelungen  
Spezielle Förderprogramme

**Institutionen der  
regionalen  
Arbeitsmarktpolitik  
und Wirtschafts-  
entwicklung**

**Einrichtungen der  
Tarifparteien**

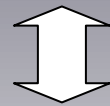
**Private, öffentliche  
und  
“angebundene”  
Einrichtungen der  
Berufsbildung**

**Unternehmen und Arbeitnehmer/innen**

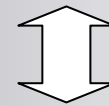
*Einstellungen, Personal-  
politik, Kommunikat-  
ion,  
Arbeitsorganisation  
(intern)*

# Erweiterte Kooperation

Institutionelle Ebene  
Regionale Support Strukturen



Übergangszone



3. Kommunikation  
und Kooperation  
zwischen den  
Akteuren

Betriebsebene

Arbeitgeber ↔ Arbeitnehmer

1. Reflektionen zur ...

- Entwicklung einer sachbezogenen Sprache
- Positionsbestimmung
- Zielformulierung

2. Dialog zur ...

- Klärung von Interessen
- Identifikation von Aktionsmöglichkeiten
- Feststellen von Ressourcen
- Planung und Umsetzung von Strategien

## Instrumente und Supportstrukturen

***Kompetenz für strategisches Handeln entwickeln:***

**„Reflektion“ über Erfahrungen und Erwartungen**

**„Dialog“ über Möglichkeiten auf der betrieblichen Seite, über den Arbeitnehmerbeitrag, über überbetriebliche Unterstützung**

**„Aktionsplan“, Information, Planung und Umsetzung von Maßnahmen**



***„In einem erweiterten Handlungsfeld Ressourcen kombinieren“***