



BERUF UND PRIVATLEBEN – GEHT DAS AUCH IN SACHSEN ZUSAMMEN?



BERUF UND PRIVATLEBEN –
GEHT DAS AUCH
IN SACHSEN ZUSAMMEN?




BETRIEBLICHE PRAXIS BEWEGEN

Die Balance von Arbeit und Privatleben wird wichtiger für
den ökonomischen Erfolg von Unternehmen.

I. Gute Balance schafft Erfolg

Schneller, höher, weiter – die heutige Arbeitswelt

Anforderungen, Aufgaben und Erwartungen ändern sich heute rasant. Um im globalen Wettbewerb zu bestehen, müssen die Unternehmen produktiv und effizient sein. Die Qualität der Arbeit muss hohen Standards genügen. Von Beschäftigten wird erwartet, dass sie flexibel einsetzbar sind. Für viele Beschäftigte ist es schwierig, die Anforderungen der Arbeitswelt mit den Ansprüchen der eigenen Familie unter einen Hut zu bringen.



*„Geh in Deiner
Arbeit auf
und nicht unter.“*

Jacques Tati

Beruf und Familie/Privatleben in Sachsen

Das Land Sachsen ist ein leistungsfähiger und innovativer Standort, der auf dem Weg ist, wichtige Zukunftsmärkte zu erschließen. Aber: Durch die Abwanderung vor allem junger Menschen und die geburten-schwachen Jahrgänge der letzten Jahre droht ein Mangel an Fachkräften, der die positive Entwicklung gefährdet. Wer junge Familien mit Kindern im Land halten will, muss ihnen gute Bedingungen bieten. Denn wenn beide Partner arbeiten, entsteht eine doppelte Herausforderung durch Erwerbs- und Familienarbeit.


Die Folgen der Doppelbelastung

Die Belastungen wirken sich nicht nur auf die Leistungsfähigkeit der Einzelnen aus. Sie können auch das physische und psychische Befinden

beeinträchtigen. Sinkende Motivation, Leistungsabfall und ein höherer Krankenstand können die Folge sein. Das hat Konsequenzen – auch für Unternehmen.

Unternehmen Zukunft

Die Beschäftigten sind die wichtigste Ressource und die Zukunft der Unternehmen. Von ihrem Einsatz und ihrer Leistungsfähigkeit hängt der Erfolg des Unternehmens ab. In Zeiten von demografischem Wandel und drohendem Fachkräftemangel ist es für Unternehmen überlebenswichtig, qualifizierte Fachkräfte für sich zu gewinnen und langfristig an sich zu binden. Denn nur so können sie ihre Wettbewerbsfähigkeit erhalten und verbessern. Ein gutes Image in der Öffentlichkeit und innovative soziale Angebote helfen dabei, das Unternehmen gut für die Zukunft aufzustellen.



„Unser Morgen wird anders sein, wenn wir das Heute verändern.“

Christiane Buck

Eine gute Balance hilft allen

Ziel für die Sozialpartner – also die Arbeitgeberseite und die Arbeitnehmerseite – ist eine optimierte Balance zwischen Beruf und Familie/Privatleben. Dabei geht jedes Unternehmen seinen eigenen Weg und findet eigene Lösungen. Wichtig ist, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter genügend Ressourcen (Zeit/Gesundheit) für die eigene Familie und die Arbeit im Betrieb haben. Nur dann können sie sich und ihre Leistungen gestärkt in das Unternehmen einbringen.

GUTE BALANCE SCHAFFT ERFOLG

II. Das Projektangebot: Potenziale entwickeln und sichern

Ausbalancierte Strukturen schaffen – das Projekt

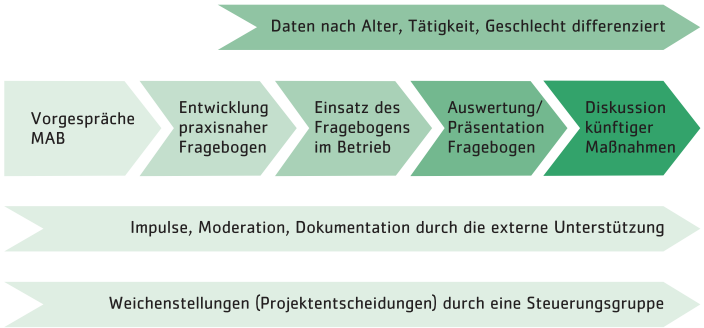
Das Projekt *„Balance von Beruf und Familie/Privatleben – Qualifizierung von Betriebsräten und arbeitsorientierten Akteuren und Akteurinnen“* des Deutschen Gewerkschaftsbundes in Sachsen, der IG Metall Berlin-Brandenburg-Sachsen und der Wert.Arbeit GmbH, setzt an der Idee der „guten Balance“ an.

Ziel ist es, Betriebe zu qualifizieren und eigene betriebliche Lösungen zu finden, die den Beschäftigten eine Balance von Beruf und Privatleben/Familie ermöglichen. Das wiederum kann im Zusammenwirken von Betriebsrat, Unternehmensleitung und externer Unterstützung gelingen. Dazu begleiten erfahrene Betriebsberater/-innen interessierte Unternehmen in Sachsen.

Vom Erstgespräch zum Prozess – das Angebot

Das Projekt richtet sich vor allem an kleine und mittelständische Unternehmen – an Betriebsräte und Unternehmensleitungen. Wenn Sie Interesse haben, kommen wir zu einem Erstgespräch in Ihr Unternehmen. Dabei geht es darum, erste Fragen zu klären. Wie beispielsweise: „In welcher Lage befindet sich Ihr Unternehmen gerade?“, „Welchen Bedarf an Unterstützung gibt es?“ „Was kann man im Betrieb konkret angehen?“. Sollten Sie Interesse an einer kostenfreien Unterstützung haben, bieten wir Ihnen an, gemeinsam einen Arbeitsplan zu entwickeln, um konkrete betriebliche Maßnahmen zu gestalten und diesen Arbeitsweg dann zu begleiten – bis die vereinbarten Ergebnisse vorliegen. Unser Grundsatz ist dabei die Beteiligungsorientierung, d.h. wir binden möglichst alle betrieblichen Akteurinnen und Akteure ein.

Beispiel Prozessablauf Mitarbeiterbefragung



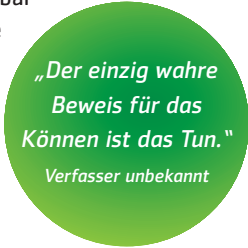
Potenziale entdecken und Perspektiven entwickeln: Schritt für Schritt

Zunächst ist es notwendig, die Situation im Unternehmen zu ermitteln. Welche Themen beschäftigen den Betriebsrat, die Geschäftsleitung oder die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter? Welche Regelungen – wie z.B. Schichtanfangszeiten oder Pausenregelungen – bereiten Probleme? Für die Klärung der Fragen bieten wir Instrumente aus der Organisations- und Personalentwicklung an. Dazu kann eine Befragung der Beschäftigten, Workshops mit Beschäftigtengruppen oder der Personalleitung gehören. Wir gestalten die Erhebungen, organisieren Workshops und recherchieren, welche Betreuungsmöglichkeiten es im regionalen Umfeld gibt – wenn die Betriebsparteien das gemeinsam wollen. Auf Ihrem Weg zu einem balanceorientierten Unternehmen mit zufriedenen Beschäftigten unterstützen wir Sie bei allen Schritten. Ziel sind erfolgreiche Maßnahmen und konkrete Ergebnisse.

III. Vorteile für alle

Einzelne beeinflussen den betrieblichen Erfolg

Um im Wettbewerb bestehen zu können, muss die Leistungsfähigkeit eines Unternehmens langfristig stabil bleiben. Je zufriedener und gesünder die Beschäftigten, desto leistungsfähiger und motivierter sind sie. Produktivität und persönliches Wohlbefinden jedes Einzelnen sind Teile eines Kreislaufs, der sich unmittelbar auf den Erfolg der Firma auswirkt. Die optimale Nutzung aller Potenziale kann nur durch eine sehr gute Kommunikation und Zusammenarbeit aller gelingen. Dabei unterstützt Sie das Projekt.



*„Der einzig wahre
Beweis für das
Können ist das Tun.“*

Verfasser unbekannt

Gutes Betriebsklima zahlt sich aus

Ein gutes Betriebsklima wird durch guten Umgang miteinander und insbesondere auch durch das Verständnis für Fragen der Balance von Beruf und Privatleben/Familie erhalten. Täglich sind Führungskräfte und Beschäftigte untereinander gefordert, auf verschiedene berufliche und private Fragen einzugehen. Eine Unterstützung dabei durch eine positive Unternehmenskultur fördert nicht nur die Leistungsfähigkeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter – und rechnet sich damit auch ökonomisch – sondern stärkt auch das Image nach außen und bindet Fachkräfte an das Unternehmen.

Fachkräfte finden und binden

Die Potenziale und Qualifikationen der Fachkräfte im Unternehmen sind der Rohstoff der betrieblichen Zukunft. Der Wettbewerb um gute Fachkräfte hat in einigen Branchen und Regionen bereits eingesetzt (z.B. Pflegekräfte, Ingenieur/-innen). Hier können Unternehmen mit guten Regelungen zur Balance von Beruf und Familie/Privatleben punkten.

Alternde Belegschaften fit halten

In Zukunft müssen die Unternehmen in Sachsen mit einer älteren Belegschaft und fehlendem Nachwuchs rechnen. Um zu überleben müssen viele Unternehmen daher ihre (älteren) Fachkräfte hegen und pflegen. Gerade ältere Beschäftigte sind auf eine gesundheitsorientierte und ausbalancierte Arbeitsgestaltung angewiesen, um ihrer Tätigkeit bis zur Rente nachgehen zu können.

Potenziale nicht vergeuden

Angesichts der Alterung der Betriebe und der Abwanderung von jungen Menschen kann ein verstärktes Augenmerk auf die Potenziale der Beschäftigten mit Eltern- oder Pflegepflichten bisher unsichtbare Ressourcen für den Betrieb erschließen. Dazu gehört u.a., die Eltern-/Pflegezeit aktiv – z.B. über Kontakthalteprogramme oder Patenschaften – zu gestalten und Entwicklungsmöglichkeiten auch für Teilzeitbeschäftigte im Unternehmen im Blick zu haben.

„Wer keine Zeit für seine Gesundheit hat, wird eines Tages Zeit haben müssen, krank zu sein.“

Verfasser unbekannt

Gesetzlichen Auftrag erfüllen

Das Betriebsverfassungsgesetz definiert als Aufgabe des Betriebsrates und damit für das Unternehmen, die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben/Familie zu fördern sowie Gesundheitsförderung zu unterstützen, um Stressbelastungen zu reduzieren.

Nutzen Sie diese Möglichkeit!

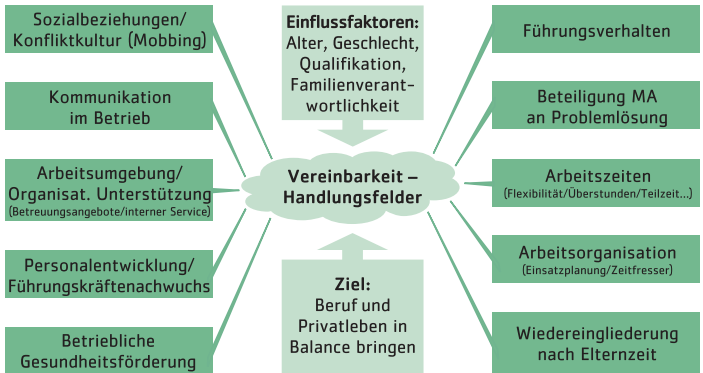
Wenn ein Punkt für Sie zutrifft – dann treten Sie in Kontakt mit uns und wir unterstützen Sie bei den praktischen Veränderungsschritten!

VORTEILE FÜR ALLE

IV. Praktische Schritte im Betrieb

Das betriebliche Handlungsfeld finden

Wenn Sie sich die Frage nach möglichen betrieblichen Verbesserungen stellen, dann schauen wir gemeinsam die aktuelle Situation im Unternehmen an und suchen nach machbaren, für Sie passenden Ansätzen und Maßnahmen. Nicht jede Maßnahme passt jederzeit zu jedem Betrieb – wir wollen hier mit Ihnen an konkreten und nachhaltigen Ergebnissen arbeiten. Dazu arbeiten die Organisationsberater/-innen mit dem Betriebsrat, der Geschäftsführung und der Personalabteilung zusammen. In den ersten Gesprächen geht es darum herauszufinden, wo der Bedarf am größten ist und welches Vorgehen den besten Gewinn abwirft. Mögliche Themen sind in der folgenden Grafik dargestellt.



Arbeitszeit und Arbeitsorganisation

Theoretisch stehen den Unternehmen heute viele Möglichkeiten offen, wie sie die Arbeitszeit ihrer Beschäftigten organisieren können. Es gibt Schichtplangestaltung, Telearbeit, gleitende Arbeitszeiten und Arbeitszeitkonten – um nur einige der Möglichkeiten zu nennen.

Aber nicht jede Arbeitsform ist in jedem Betrieb möglich. Wie können Sie die Arbeit in Ihrem Unternehmen so organisieren, dass sie sowohl die wirtschaftlichen Anforderungen erfüllt als auch den Beschäftigten entgegen kommt?

Gesundheitsförderung

Die Gesundheit der Beschäftigten hängt auch mit ihrem Arbeitsumfeld zusammen. Dabei geht es sowohl um physische als auch um psychische Aspekte. Stress kann durch hohe Arbeitsbelastung entstehen, z.B. durch die Verdichtung der Arbeitsaufgaben. Hier können mit Mitarbeiterbefragungen oder Workshops die aktuelle betriebliche Situation erfasst und Lösungsansätze erarbeitet werden, um z.B. den Emailverkehr besser zu regeln, Arbeitsaufgaben umzuverteilen, Arbeitstreffen neu und zeitlich anders zu strukturieren u.ä..

Betreuungspflichten

Eine balanceorientierte Unternehmenspolitik kann dafür sorgen, dass der Arbeitstag für Beschäftigte mit Kindern/pflegebedürftigen Angehörigen stressfreier abläuft. Mögliche Maßnahmen reichen von flexibleren Arbeitszeiten über betriebliche Kinderbetreuung bis zu Belegplätzen im öffentlichen Kindergarten/Kurzzeitpflege oder einem Notfallkoffer mit Adressen von mobilen Pflegediensten, Tagesmüttern, Betreuungsstellen oder „Essen auf Rädern“.

Alternde Belegschaften

Die Belegschaften altern. Das stellt neue Anforderungen an die Personalpolitik: Damit die älteren Beschäftigten fit bleiben, müssen sich die Unternehmen Maßnahmen für eine gute Balance überlegen. Oftmals werden dafür Aufgaben neu verteilt, sodass ältere Beschäftigte ihre Erfahrung weitergeben und verstärkt beim Anlernen neuer Kolleginnen und Kollegen eingebunden werden (z.B. Mentoring-Programme).

BERUF UND PRIVATLEBEN –
GEHT DAS AUCH
IN SACHSEN ZUSAMMEN?



KONKRETE SCHRITTE GEHEN

Es gibt viele Wege, die ökonomischen Interessen des Betriebes und die persönlichen Interessen der Beschäftigten auszubalancieren.

V. Arbeitszeit und Arbeitsorganisation

Starker Trend zur Flexibilisierung von Arbeitszeiten

Die Arbeitswelt befindet sich in einem rasanten Wandel. Die Organisation der Arbeit wird an schwankenden Marktanforderungen, der Konkurrenz auf den Weltmärkten und anspruchsvolleren Kundenwünschen ausgerichtet. Die individuellen Arbeitszeiten werden variabler. Parallel dazu sind die Ansprüche der Menschen an die Gestaltung ihrer Arbeitszeit gestiegen. Der Wunsch nach einer

Balance von Erwerbsarbeit mit Familienleben, mit ehrenamtlichem Engagement, mit stabilen Freundschaften, mit regelmäßiger Erholung und mit Zeit für sich selbst, ist gewachsen.

„Wenn jemand ein Problem erkannt hat und nichts zur Lösung des Problems beiträgt, ist er selbst ein Teil des Problems.“

indisches Sprichwort

Stellschrauben der Arbeitszeit

Die Arbeitszeitregelungen beziehen sich auf drei Dimensionen – Dauer, Lage und Verteilung. Ziel der Unternehmen ist die Produktivitätssteigerung. Ziel der Beschäftigten ist eine Balance von Erwerbsarbeit und Privatleben. Diese Spannung in beidseitigem Interesse zu klären ist die Herausforderung.

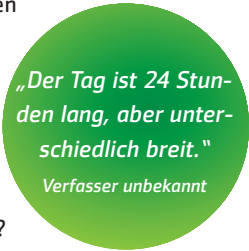
Zeitregelungen

Formen der Regulierung (flexibler) Arbeitszeiten, die einen Ausgleich verschiedener Zeitinteressen versprechen, kommen daher besondere Bedeutung zu. Eine Möglichkeit ist die Einrichtung von Zeitkonten,

die einerseits flexible Mehrarbeit zulassen, andererseits die Nutzung angesparter Zeit nach persönlichen Bedürfnissen ermöglichen. Darüber hinaus können zeitlich begrenzte Ausnahmeregelungen vereinbart werden, die für Personen in besonderen Lebenslagen, z.B. bei einem kurzfristig auftretenden Pflegefall, definiert sind.

Arbeitsgestaltung

Die Arbeitszeiten wie auch die Arbeitsbelastung haben wesentlich mit der Organisation von Arbeit zu tun. Dazu gehören Fragen wie: Wann und wie werden Einsatzpläne erstellt – haben Beschäftigte die Möglichkeit, ihr Privatleben zu planen und können sie bei der Gestaltung mitreden? Wie werden die Zeiten genutzt? Müssen die Beschäftigten das notwendige Arbeitsmaterial lange suchen oder viele überflüssige Emails durchsehen? Laufen Besprechungen oder Einarbeitungen effizient ab?



„Der Tag ist 24 Stunden lang, aber unterschiedlich breit.“

Verfasser unbekannt

Gute Praxis zur Arbeitszeit/Arbeitsorganisation in der Backwarenindustrie

In einem Backwarenunternehmen wurde eine Mitarbeiterbefragung durchgeführt. Betriebsrat und Geschäftsführung entwickelten gemeinsam den Fragebogen. Die Auswertung ergab: Der Schuh drückt besonders bei der kurzfristigen und wechselhaften Schichtplanung. Die Folge: Produktionsleitung, Betriebsrat und die Beschäftigten setzen sich zusammen und entwickeln entlang des in der Befragung benannten Bedarfs ein neues Modell. Dieses wird derzeit in einer Abteilung erprobt. Sollte das neue Modell besser funktionieren, wird es ausgeweitet.


VI. Gesundheit fördern

Das Leistungsniveau: Wunsch, Wirklichkeit und Potenzial

Die ideale Arbeitnehmerin und der ideale Arbeitnehmer sind Tag für Tag auf hohem Leistungsniveau tätig und werden nie krank. Die Realität sieht jedoch anders aus, denn in Unternehmen arbeiten Menschen – aus unterschiedlichen Altersgruppen, Lebenslagen und mit verschiedensten Qualifikationen. Das Leistungsniveau lässt sich jedoch positiv beeinflussen über das gefühlte (subjektive) Wohlbefinden. Damit rückt die Förderung des Wohlbefindens und somit die Gesundheitsförderung in den Mittelpunkt des betrieblichen Handelns.

Schutz vor Gefahren

Die physische Gesundheit wird bereits durch verschiedene Verordnungen zum Arbeitsschutz gewährleistet. Arbeitsabläufe, vom Schreibtisch bis hin zur Maschine, sollen so ausgerichtet sein, dass die Beschäftigten körperlich unversehrt bleiben. In einer Zeit, in der sich die Arbeitprozesse zunehmend verdichten, wächst jedoch die Gefahr, das seelische Gleichgewicht zu verlieren. Krankschreibungen wegen psychischer Probleme steigen, wie beispielsweise Depressionen und Angsterkrankungen.



*„Es gibt tausende
von Krankheiten, aber
nur eine Gesundheit!“*

Chinesisches Sprichwort

Mehr Stress erfordert mehr Erholung

Nur wenn die Beschäftigten physisch und psychisch gesund sind, sind sie voll einsetzbar und motiviert. Dauerhafter Stress im Beruf oder im Privatleben wirkt sich jedoch ohne Erholungsphasen negativ auf die Gesundheit aus. Deshalb muss hier vorgesorgt werden.

Stresskiller richtig einsetzen

Durch eine Bedarfsanalyse kann herausgefunden werden, wer Mehrfachbelastungen wie Beruf und Kinderbetreuung oder Pflege von Angehörigen zu meistern hat. Manche Menschen brauchen mehr Zeit als andere. Sollen Entlastung und Erholung von stressbedingten Situationen erst in den eigenen vier Wänden stattfinden? Oder lassen sich kurze Entspannungsmöglichkeiten oder gesundheitsfördernde Maßnahmen während der Arbeit einbauen? Wie man den Stress in Ihrem Unternehmen eindämmen kann, lässt sich in Informationsveranstaltungen, Befragungen und Workshops herausfinden.

Gute Praxis zur Gesundheitsförderung in einem IT-Unternehmen

Ein Unternehmen aus der IT-Industrie hat rund 120 Beschäftigte, davon sind 18 Prozent Frauen. Es handelt sich vorwiegend um hochqualifizierte Beschäftigte – genauer: Ingenieur/innen. Diese zeigen selber wenig Interesse an Gesundheitsförderung, ebenso wie die Geschäftsführung. Trotzdem gibt es zunehmend das Problem der Stressbelastung – insbesondere konkrete „Burnout“-Fälle oder Nervenzusammenbrüche dokumentieren dies. Der Betriebsrat möchte diese Frage gemeinsam mit den Beschäftigten stärker angehen und organisiert (mit unserer Begleitung) eine Betriebsversammlung, um zu dem Thema „Burnout“ zu informieren (u.a.: Wie erkenne ich die Gefahr bei mir?) Anschließend wird eine Mitarbeiterbefragung gestartet – mit überwältigendem Erfolg. Rund 70 Prozent der Beschäftigten beteiligten sich und unterstützten den BR bei seinen Bemühungen – insbesondere Beschäftigte mit Elternpflichten bekennen hier anonym ihren Stress. Im nächsten Schritt soll eine Betriebsvereinbarung umgesetzt werden.

VII. Betreuungspflichten unterstützen

Noch zu wenig familienfreundliche Maßnahmen

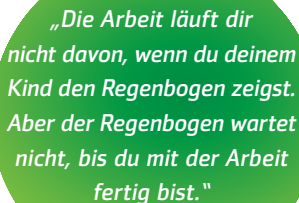
Trotz Bewusstseinswandel: Nur gut ein Drittel der Unternehmen in Deutschland bemüht sich um Regelungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Dass die Bemühungen noch nicht ausreichen, spiegelt sich u.a. in den vergleichsweise niedrigen Erwerbstätigkeitsquoten von Müttern hierzulande wider oder in der hohen Zahl derer, die ihre Berufstätigkeit aufgeben, sobald ein naher Angehöriger gepflegt werden muss.

Familienfreundliche Unternehmenspolitik ist ökonomisch wertvoll

Von familienfreundlicher Unternehmenspolitik profitieren aber nicht nur die Familien, sondern auch die Unternehmen. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit gut versorgten Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen sind nicht nur innerlich ausgeglichener, sondern auch motivierter und leistungsstärker.

Kinderbetreuung

Oft bedarf es nur ein wenig Phantasie und weniger finanzieller Mittel, um Lösungen mit großer Wirkung zu finden. Was brauchen Beschäftigte mit Kindern? Fragen Sie sie!



„Die Arbeit läuft dir nicht davon, wenn du deinem Kind den Regenbogen zeigst. Aber der Regenbogen wartet nicht, bis du mit der Arbeit fertig bist.“

Chinesisches Sprichwort

Gute Praxis zur Kinderbetreuung im Krankenhaus

Ein ehemaliges Kreiskrankenhaus (heute im Besitz eines privaten Konzerns) hat gut 400 Beschäftigte, der Frauenanteil umfasst 84 Prozent. Betriebsrat und Geschäftsführung wollen im Sinne der Beschäftigten das Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie möglichst

konkret untersetzen. Deshalb starten sie eine Befragung der Beschäftigten zum Betreuungsbedarf (für Kinder und/oder pflegebedürftige Angehörige). Das Ergebnis zeigte, dass einzelne, sehr unterschiedliche Probleme bestehen. Die Befragung wurde von Beschäftigten, Betriebsrat und Geschäftsführung sehr positiv bewertet und erste Ansatzpunkte realisiert.

Öffentliche Kindergärten können finanziell unterstützt werden.

Es können z.B. Belegplätze für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Kindergärten gekauft oder die Kosten für die Kinderbetreuung steuerbegünstigt übernommen werden. Man kann eine Informationssammlung entwickeln, in dem die Betreuungseinrichtungen und Servicestellen in der Umgebung verzeichnet sind. Oder eine Ferienbetreuung für Kinder organisieren.

Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger

In Deutschland werden ca. 1,6 Millionen Menschen zu Hause gepflegt. Aufgrund der demografischen Entwicklung kann man davon ausgehen, dass diese Zahl in den nächsten Jahren steigen wird. Es ist wichtig, betroffene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu unterstützen. Dies kann über soziale Beratung oder günstige Firmendarlehen geschehen. Als besonders hilfreich haben sich aber Maßnahmen im Bereich Arbeitsorganisation oder Flexibilisierung der Arbeitszeiten erwiesen.

Gute Praxis zur Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger

Das mittelständische Unternehmen hat rund 300 Beschäftigte. Es bietet seinen Beschäftigten einen besonderen Service an: Neben kleinen Botengängen und zahlreichen Weiterbildungsmöglichkeiten können sich die Beschäftigten zu Fragen der Pflegeversicherung oder den regionalen Dienstleistungsangeboten (z.B. Pflegediensten) kostenfrei beraten lassen.

VIII. Alternde Belegschaften

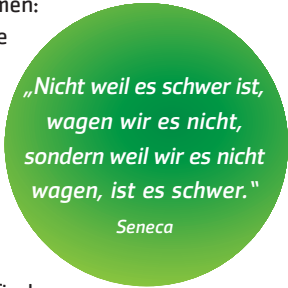
Demografischer Wandel trifft Unternehmen

Die Deutschen werden immer älter. Gleichzeitig nimmt die Zahl der Kinder ab. Die Erhöhung des Renteneintrittsalters auf 67 Jahre verschiebt den Altersdurchschnitt nach oben. Das Durchschnittsalter steigt also.

Dies hat Konsequenzen für die Unternehmen:

Laut Bertelsmann-Stiftung wird die Gruppe der potenziellen Erwerbstätigen im Alter von 45-64 Jahren bis 2025 um 1,4 Millionen zunehmen. Der Anteil der unter 44-Jährigen wird dagegen um 3,7 Millionen schrumpfen. Das höhere Durchschnittsalter der Erwerbstätigen wird sich auch in den Belegschaften wider-

spiegeln. In Sachsen verläuft die demografische Entwicklung sogar noch ungünstiger als in anderen Bundesländern: Hier wird der Altersdurchschnitt bis zum Jahr 2020 von heute 45,7 auf 49 Jahre ansteigen und die Zahl der jungen Menschen unter 20 Jahren um fast die Hälfte schrumpfen. Die Unternehmen müssen daher Personalstrategien entwickeln, um die veränderte Situation zu meistern.



*„Nicht weil es schwer ist,
wagen wir es nicht,
sondern weil wir es nicht
wagen, ist es schwer.“*

Seneca

Ressourcen pflegen

Die ältere Generation wird in Zukunft das Gros der Beschäftigten von Unternehmen in Sachsen ausmachen. Es ist daher wichtig, die physische und psychische Gesundheit der Beschäftigten zu erhalten und altersgerechte Arbeitskonzepte zu entwickeln. Dazu gehört eine Balance zwischen Arbeit und Erholung, die unterstützt und erhalten werden muss. Das Arbeitspensum muss dem Alter angemessen sein. So kann man gegen Verschleiß und Krankheit vorbeugen und eine Grundlage für bestmögliche sowie langfristige Leistungen am Arbeitsplatz schaffen.

Arbeit und Pflege vereinbaren

Häufig kümmern sich ältere Beschäftigte neben der Arbeit um die Pflege der Partnerin oder des Partners oder eines anderen Familienmitglieds. Auch hier muss ein gutes Gleichgewicht zwischen den Anforderungen des Arbeitsplatzes und den Familienverpflichtungen gefunden werden. Denn wenn der Spagat zwischen privaten Pflegeleistungen und dem Beruf die Energie zu sehr bindet, kann dies eine ungewollte Kündigung oder den vorzeitigen Austritt aus dem Berufsleben forcieren – damit verlieren Betriebe wertvolle fachlich und sozial erfahrene Menschen.

„Was wir heute tun, entscheidet, wie die Welt morgen aussieht.“

Boris Pasternak

Probleme erkennen und vorbeugen

Angesichts der Zukunftsprognosen ist es wichtig, die Führungskräfte für diese Thematik zu sensibilisieren. Sinnvoll vorbeugen kann nur, wer den Bedarf, die Wünsche und Probleme seiner Beschäftigten kennt. Hier setzen die Berater/-innen an und unterstützen Sie mit Workshops, Erhebungen und Weiterbildung. Sie helfen Ihnen, die betriebliche Altersstruktur differenziert zu analysieren und entwickeln praxisnahe Ansätze, mit einer älteren Belegschaft erfolgreich zu arbeiten.

Gute Praxis zu altersgerechter Arbeit im Energieunternehmen

Ein mittelständisches Unternehmen mit rund 150 Beschäftigten hat seine Arbeitsabläufe in der Produktion geprüft und festgestellt, dass ohne größeren Aufwand die Tätigkeiten „getauscht“ werden können, die Beschäftigten also auf den Arbeitsplätzen rotieren. Dadurch sind mehr kleine Pausen möglich geworden und die Belastungen sind nicht mehr so einseitig. Möglich war dies, weil sich der Betriebsrat stark gemacht hat für Workshops mit den Beschäftigten, moderiert durch eine externe Beraterin.

Kontakt:

Wert.Arbeit GmbH, Berlin

Gesellschaft für Arbeit, Chancengleichheit und Innovation
Albrechtstr. 11a, 10117 Berlin

Mechthild Kopel, Telefon: +49 (0) 30-2 80 32 08-70

Mechthild.Kopel@wertarbeitgmbh.de

Dr. Uta M. Biermann, Telefon: +49 (0) 30-2 80 32 08-6

Uta.Biermann@wertarbeitgmbh.de

Katarina Ebert, Telefon: +49 (0) 30-2 80 32 08-71

Katarina.Ebert@wertarbeitgmbh.de

IG Metall – Bezirk Berlin Brandenburg Sachsen

Alte Jakobstraße 149, 10969 Berlin

Jutta Ehlers, Telefon: +49 (0) 30-25 37 50-18

Jutta.Ehlers@igmetall.de

DGB – Deutscher Gewerkschaftsbund – Bezirk Sachsen

Schützenplatz 14, 01067 Dresden

Heidi Becherer, Telefon: +49 (0) 3 51-86 33-1 14

Heidi.Becherer@dgb.de

Balance von Beruf und Familie/Privatleben – Qualifizierung von Betriebsräten
und arbeitsorientierten Akteuren und Akteurinnen

Projektnummer 1237211117723

Ein Kooperationsprojekt der IG Metall Bezirk Berlin-Brandenburg-Sachsen,
des DGB Sachsen sowie der Wert.Arbeit GmbH, Berlin



Das Projekt wird finanziert aus Mitteln der Europäischen Union und
des Freistaates Sachsen

