

GeniAL Generationenmanagement im Arbeitsleben

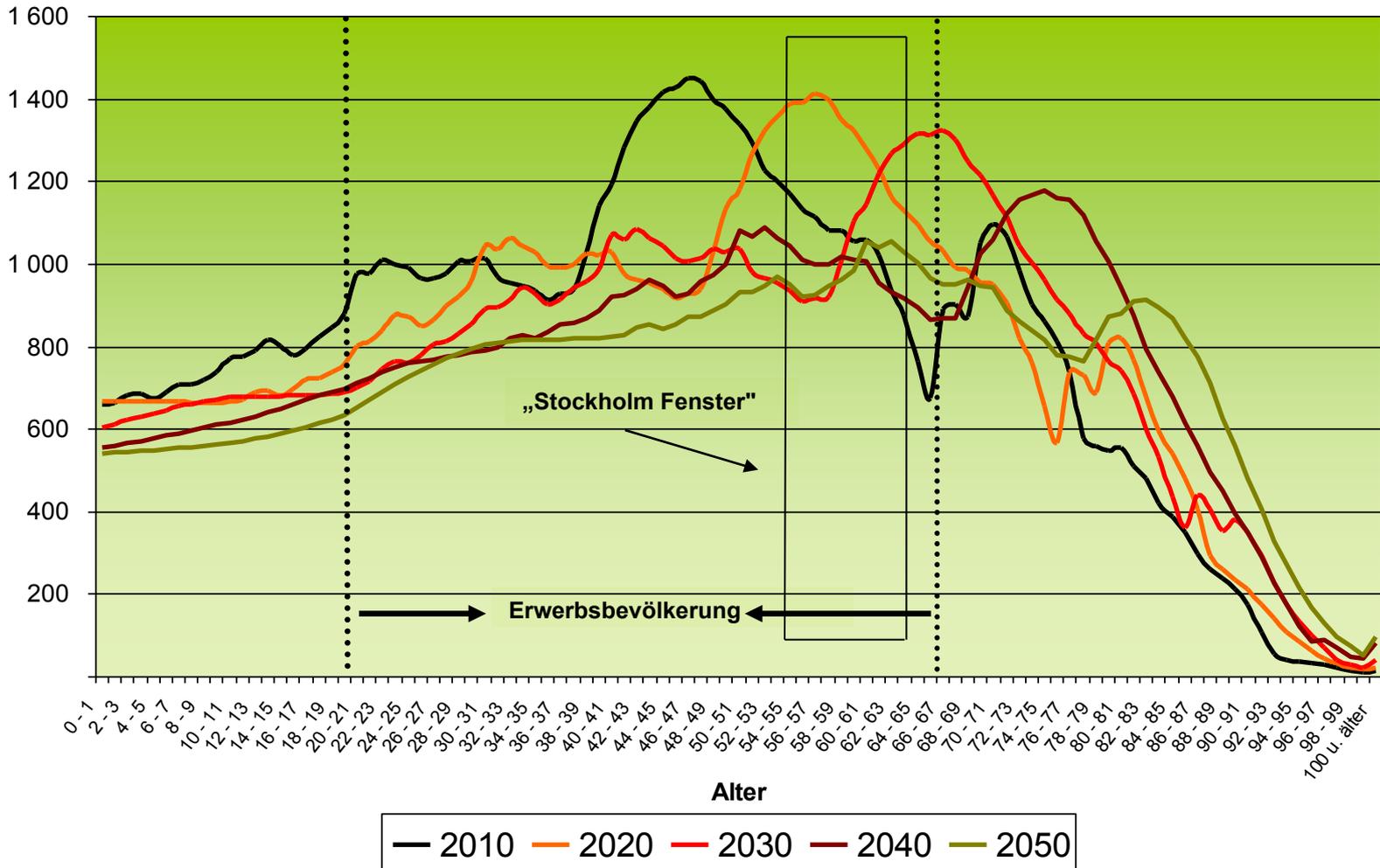
Zukunft Prävention „Alter(n) – was geht? Länger gesund im Job“
Berlin, 10. Oktober 2012

Generationenmanagement im Arbeitsleben (GeniAL)

- Dr. Christina Stecker
- Deutsche Rentenversicherung Bund
- Geschäftsbereich Forschung und Entwicklung



Bevölkerungsentwicklung in Deutschland bis 2050

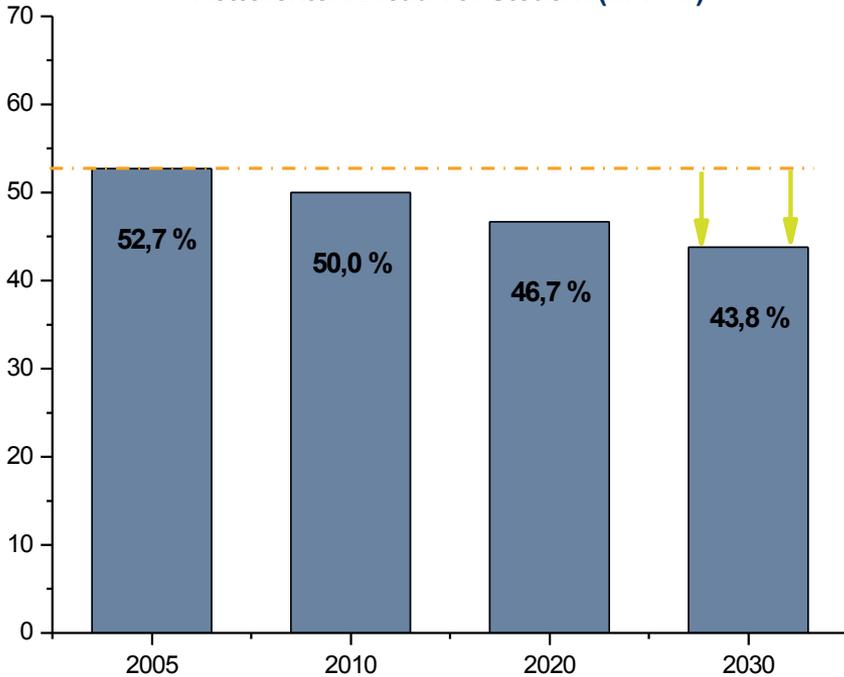




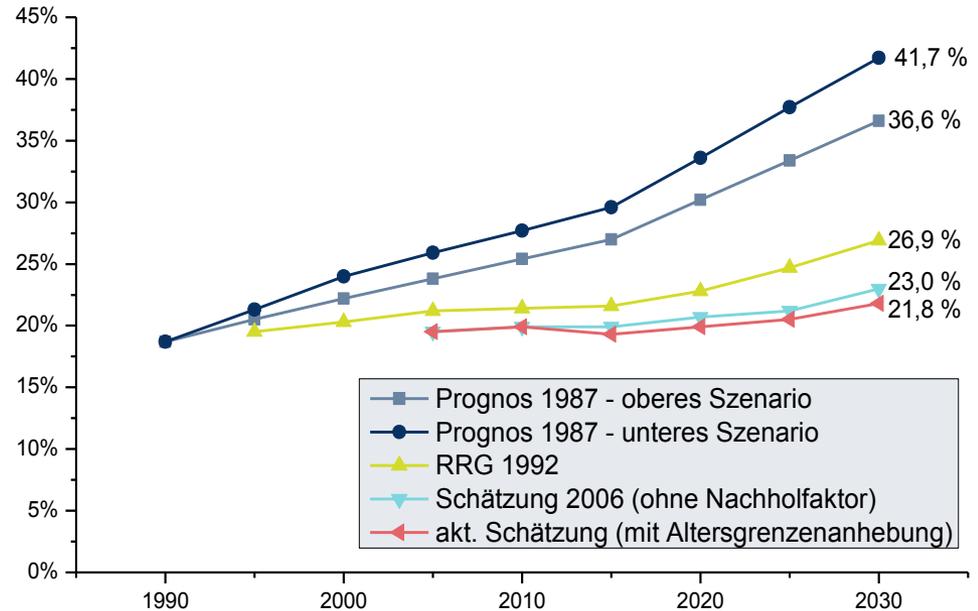
Zeiten ändern sich...

Wirkungen der bisherigen Reformen auf das Rentenniveau und den Beitragssatz

Nettorentenniveau vor Steuern (in v. H.)



**Senkung des Leistungsniveaus
der GRV bis 2030 um ca. 15 bis 20 %**



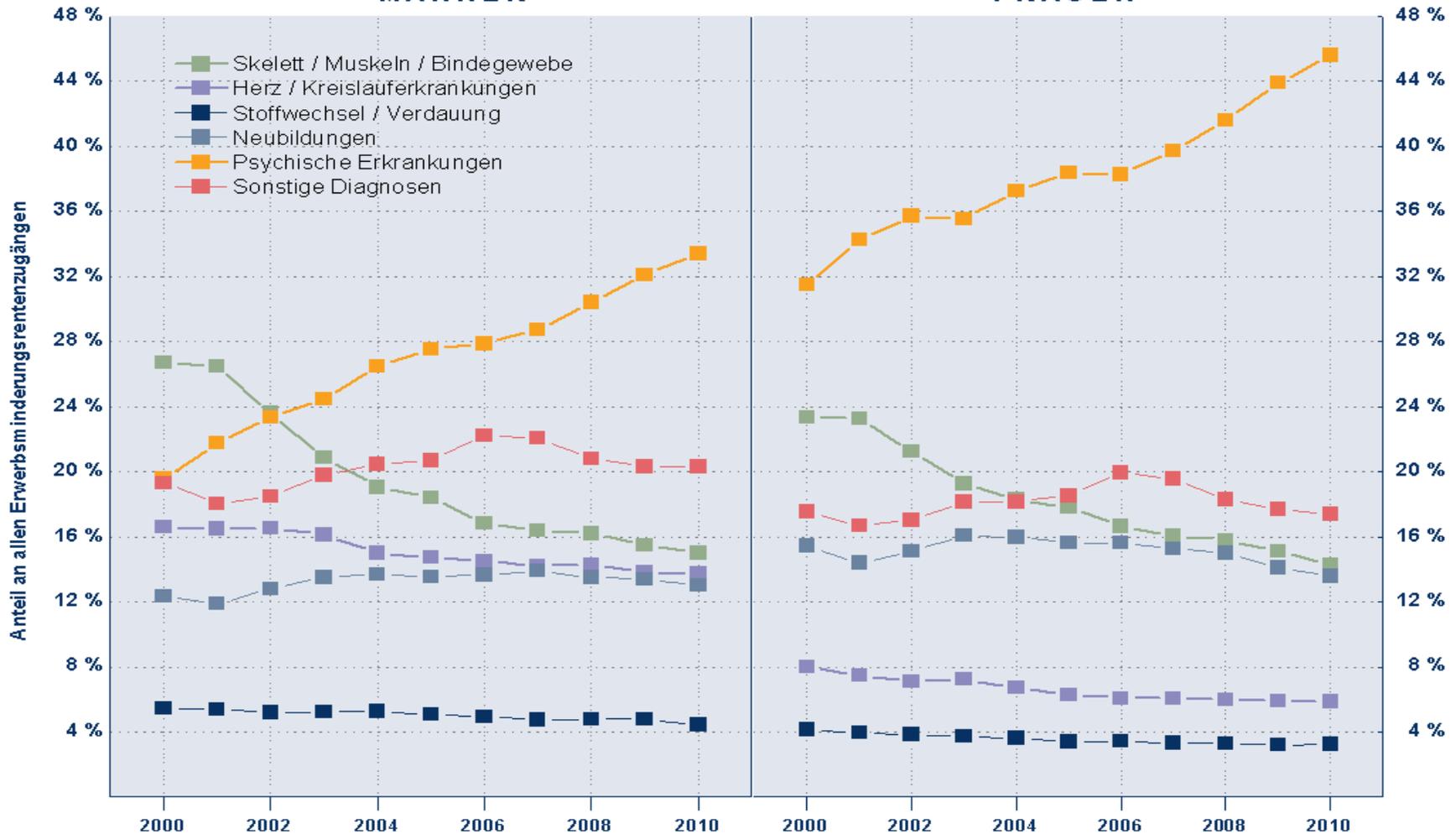
**Beitragssatzanstieg bis 2030 drastisch gemindert;
bereits 2007 Beitragssatz um
ca. 5 %-Punkte (das entspricht Finanzvolumen von
ca. 40 bis 45 Mrd. Euro/Jahr!)**

Demographischer Wandel – Erwerbsminderung



- MÄNNER -

- FRAUEN -



Quelle: Statistik der Deutschen Rentenversicherung – Rentenzugang, verschiedene Jahrgänge
DRV Bund, Projekt GeniAL

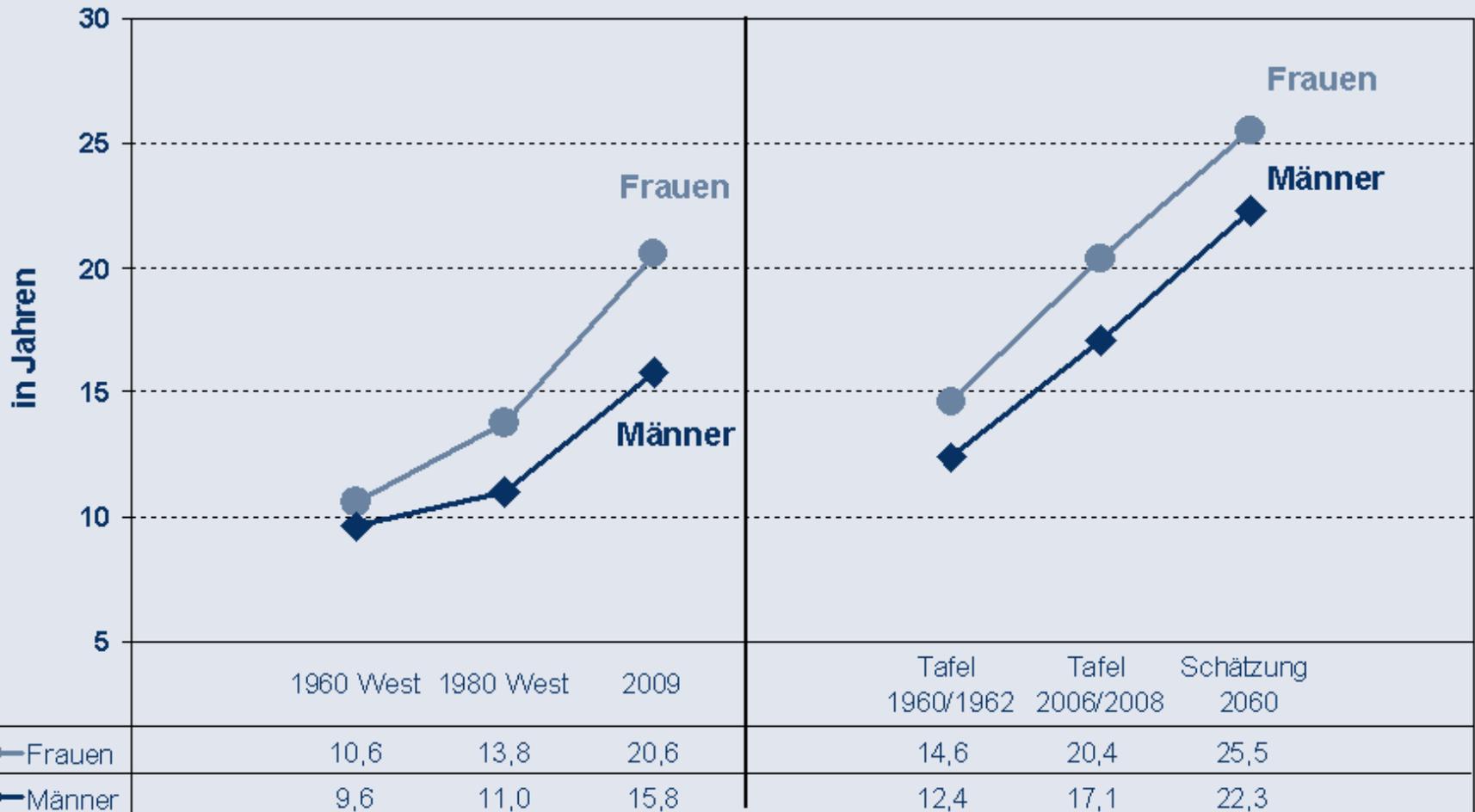
Verlängerung der Lebensarbeitszeit – Lebenserwartung und Rentenbezug



GeniAL

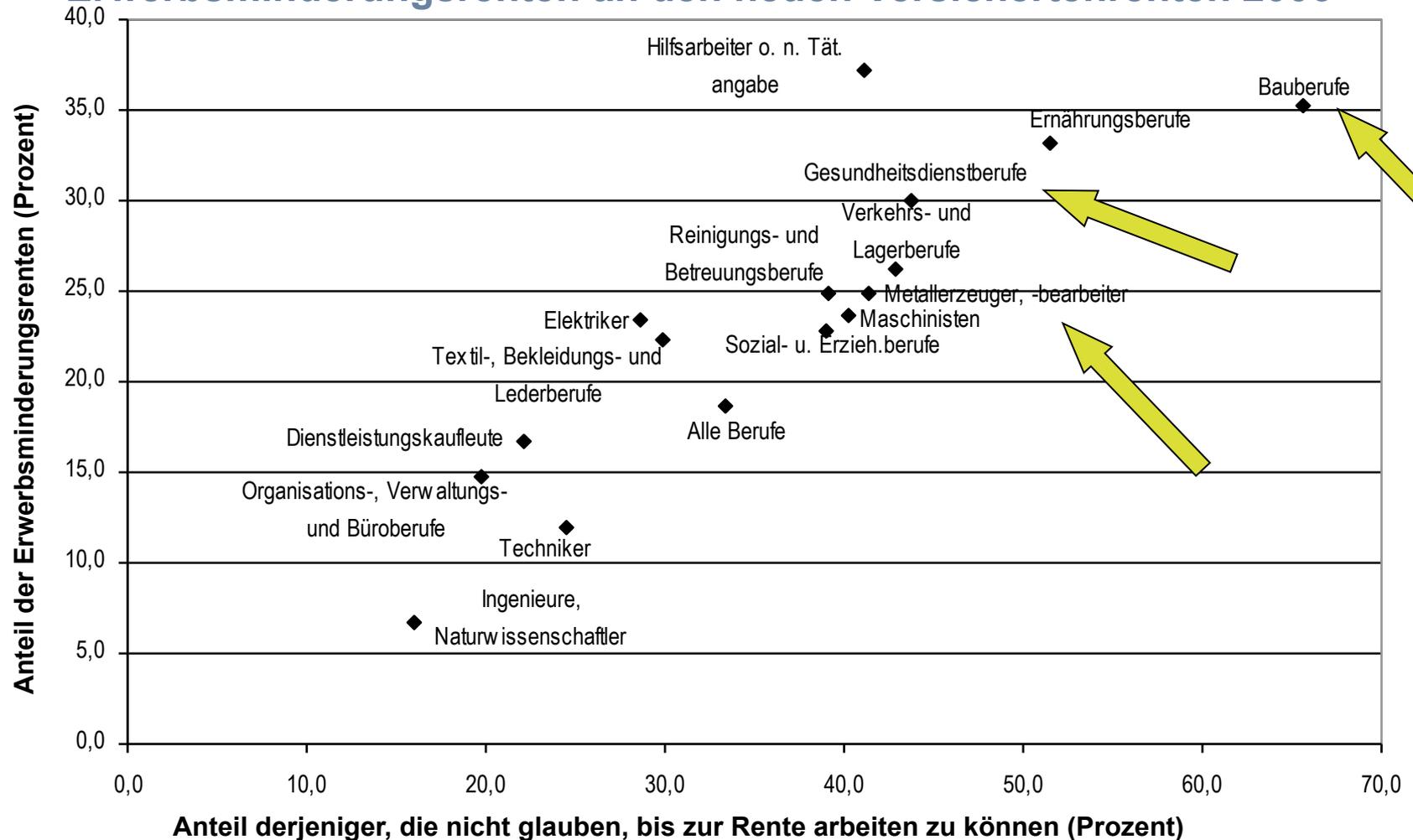
**Durchschnittliche Rentenbezugsdauer
von Rentenwegfällen im Jahr x**

**Femere Lebenserwartung 65-Jähriger
Bevölkerung**



Quelle: Statistik der Deutschen Rentenversicherung – Rentenwegfall; Sterbetafelberechnungen der Deutschen Rentenversicherung Bund, Statistisches Bundesamt
DRV Bund, Projekt GeniAL

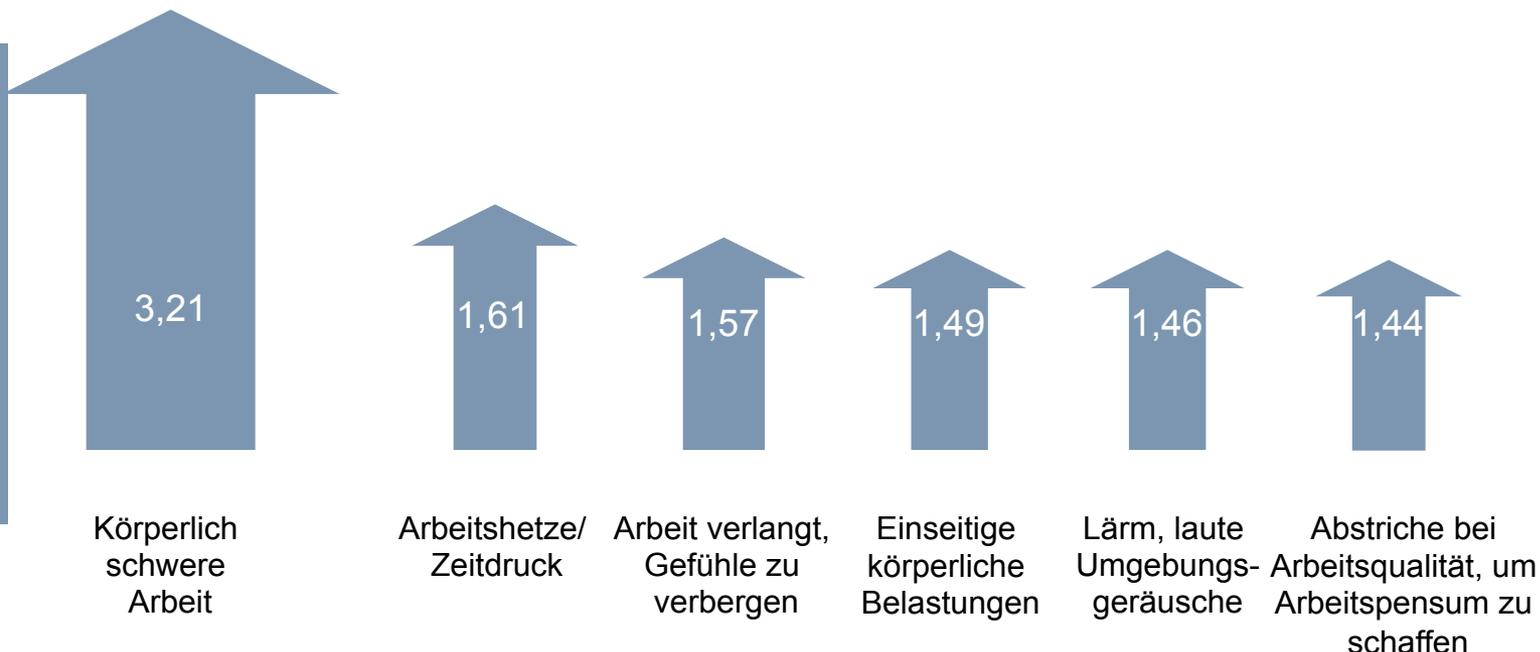
Subjektive Erwartung der Arbeitsfähigkeit bis zur Rente und Anteil der Erwerbsminderungsrenten an den neuen Versichertenrenten 2006



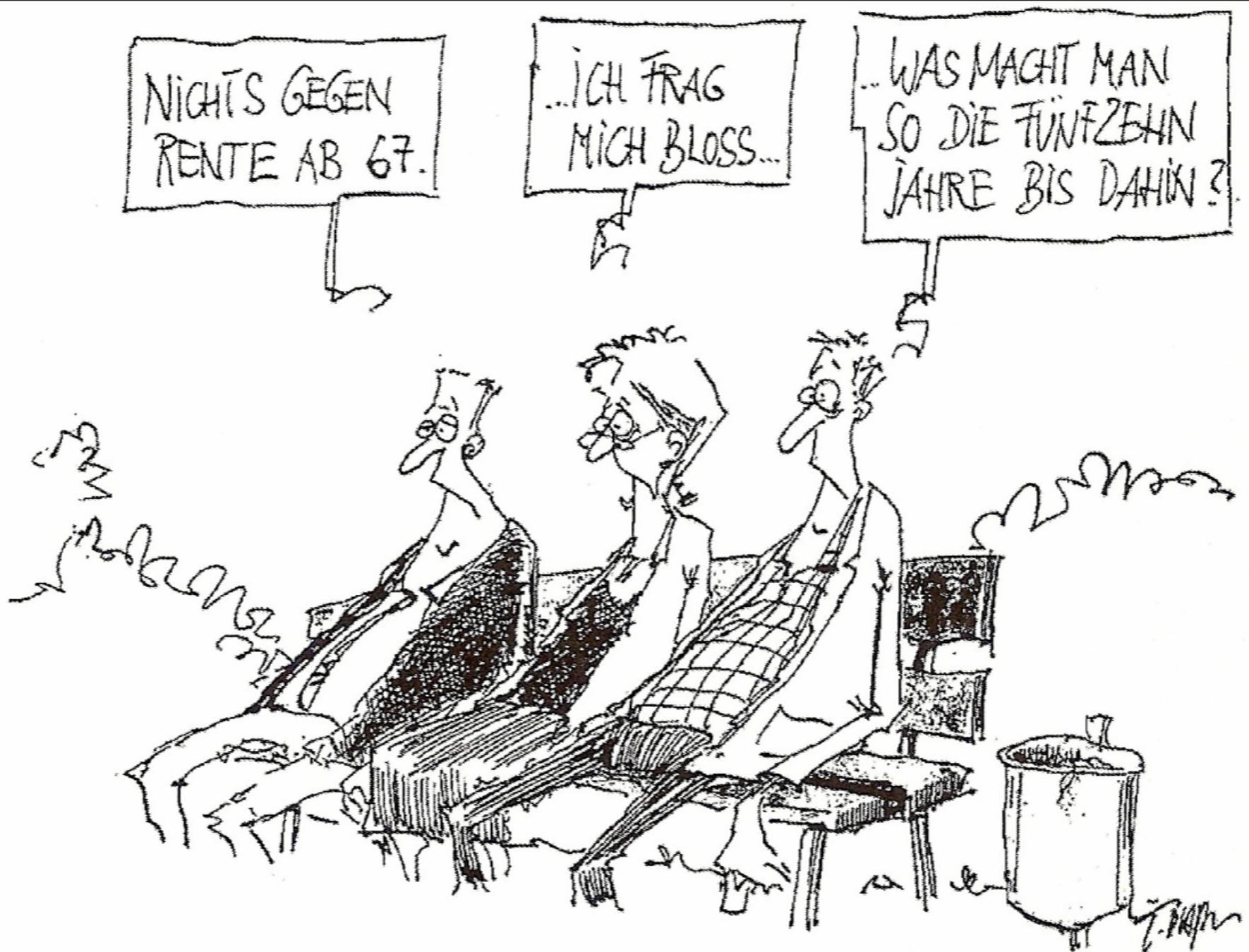
Wahrscheinlichkeit, nicht bis zur Rente in der jetzigen Tätigkeit verbleiben zu können (Einflussfaktoren auf die Einschätzung der eigenen Arbeitsfähigkeit)

Kein Arbeiten bis zur Rente möglich

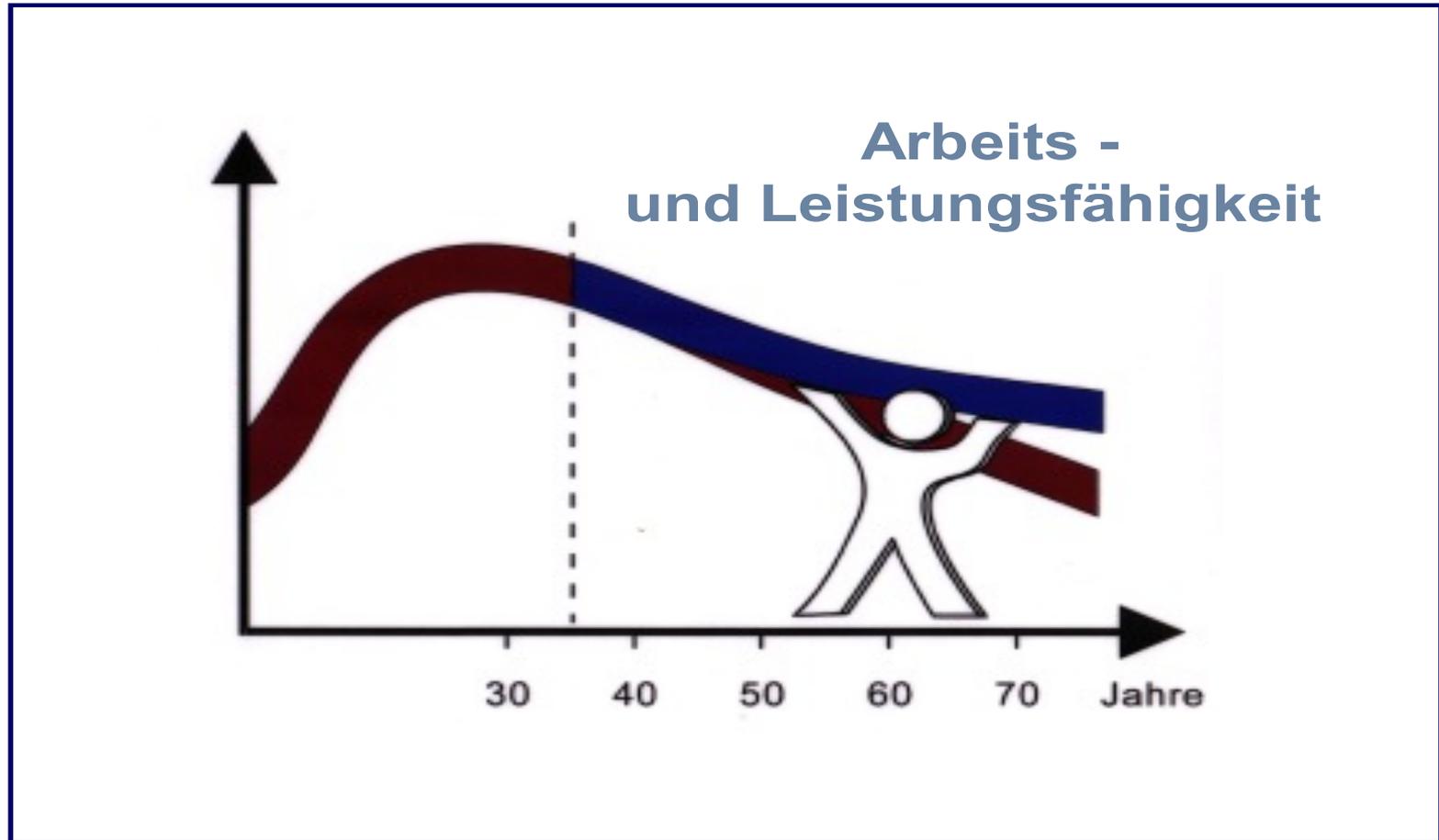
Lesebeispiel:
Arbeitnehmer mit körperlich schwerer Arbeit haben gegenüber Personen ohne solche Belastungen eine 3,2fach höhere Wahrscheinlichkeit, nicht bis zur Rente arbeiten können.



Belastungskumulation: **Körperlich schwere Arbeit + einseitige Belastung + Zeitdruck** → **6,3mal häufiger** ist kein Arbeiten bis zur Rente möglich (trifft bei ca. 5% der Beschäftigten z.B. in der Produktion eines Maschinenbauunternehmens zu!).



Wo müssen wir hin?



Gesunde Arbeitsbedingungen vom Berufseinstieg bis zur Rente

- **GeniAL-Ansatz:** Nutzung der flächendeckenden regionalen Präsenz und Beratungsstruktur der Deutschen Rentenversicherung für die **Sensibilisierung und Beratung zum Generationenmanagement im Arbeitsleben**
- **Vorteil:** inhaltliche und praktische Nähe zu anderen Sozialversicherungszweigen (GKV, PKV, GUV, Agentur für Arbeit), zu Prävention, Rehabilitation und betrieblichem Eingliederungsmanagement
- **Idee:** modellhafte Entwicklung der Beratungsangebote zur betrieblichen Gestaltung alter(n)sgerechten Arbeitens **in Beratungsstellen der Deutschen Rentenversicherung** mit dem perspektivischen Ziel der bundesweiten Übertragung auf alle RV-Träger (Angebot an Arbeitgeber, „Arbeitgeberservice“)



Ziele der GeniAL-Beratung

- **Sensibilisierung von Unternehmen (KMU) zu Fragen demographischer Wandlungsprozesse**
- **Vermittlung regionalisierter Informationen zu Veränderungen im Altersaufbau der Erwerbstätigen**
- **Aufzeigen betrieblicher Handlungsmöglichkeiten**
- **Vermittlung von Methodenwissen zur Gestaltung von betrieblichen Umsetzungsmaßnahmen**
- **Kontakt zu in der Region ansässigen Umsetzungspartnern**

GeniAL-Modellregionen in:

Baden-Württemberg

Bayern

Berlin

Brandenburg

Hessen

Mecklenburg-Vorpommern

Niedersachsen

Nordrhein-Westfalen

Sachsen-Anhalt

Thüringen

GeniAL-Projektleitung:

Deutsche Rentenversicherung Bund

Bereich Forschung und Entwicklung

Dr. Christina Stecker

GeniAL im Internet:

www.genial-drv.de



GeniAL-Beratung: Ablauf und Inhalte

**Zusammenarbeit von
Unternehmen und GeniAL-Beratern**

Verweis auf weitere Auskunftsberatung
durch die DRV und/oder durch Netz-
werkpartner und regionale Vernetzung

Vorstellung von Handlungsinstrumenten

Herausarbeitung von konkreten Handlungsfeldern

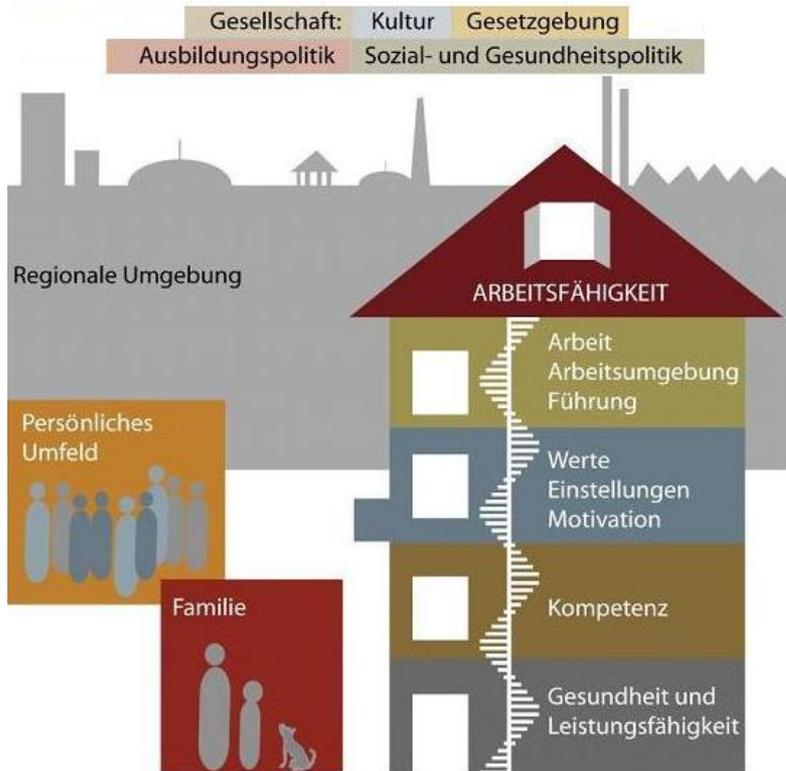
Anwendung des GeniAL-Checks (betriebl. Handlungsfelder)

Betrachtung der Unternehmensinformationen im regionalen Kontext

Vorstellung des GeniAL-Ansatzes und Bezug zur Rentenversicherung

Erläuterung der regionalen Demographie und Rahmenbedingungen
(GeniAL-Regionalporträt)

Haus der Arbeitsfähigkeit



Quelle: Ilmarinen 1999, 2009

Aufbau GeniAL-Check

1. Die Arbeitsumgebung		Trifft nicht zu	Trifft zu
1.1. Arbeitsplatz		Trifft nicht zu	Trifft zu
Uns sind durch Belastungsanalysen/ Gefährdungsbeurteilungen			
2. Das Individuum		Trifft nicht zu	Trifft zu
2.1. Veränderung der Arbeitsfähigkeit		Trifft nicht zu	Trifft zu
Wir wissen, wie sich die Arbeitsfähigkeit der Menschen im Alter wandelt.			
3. Die professionelle Kompetenz		Trifft nicht zu	Trifft zu
3.1. Personalbedarf und (Fach-)Ausbildung		Trifft nicht zu	Trifft zu
Die Rekrutierung neuer Beschäftigter (mit und ohne			
4. Die Führungsorganisation		Trifft nicht zu	Trifft zu
4.1. Betriebsklima, Unternehmens- und Führungskultur		Trifft nicht zu	Trifft zu
Unsere Führungskräfte und Belegschaftsvertreter haben sich bereits mit dem Thema „Alter und alternde Belegschaften“ auseinandergesetzt.			
Unser Führungs- und Betriebsklima fördert eine gleichmäßige Wertschätzung für die vielfältigen Beschäftigungsgruppen.			
Es werden/ wurden Maßnahmen unternommen, Vorurteile und stereotype Vorstellungen zwischen den Altersgruppen abzubauen.			
4.2. Vorgesetzten-Mitarbeiter-Beziehung		Trifft nicht zu	Trifft zu
In unserem Unternehmen werden auf allen Hierarchieebenen Gespräche mit Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen geführt.			
Unsere Führungskräfte zeigen Anerkennung für die Arbeit der Beschäftigten (z. B. Einbindung in Entscheidungsprozesse).			
4.3. Arbeitsabläufe		Trifft nicht zu	Trifft zu
Die Arbeitsorganisation in unserem Unternehmen erfolgt mit dem Ziel, einen produktiven und gesunden Verbleib der Beschäftigten bis zum gesetzlichen Rentenalter im Unternehmen zu ermöglichen.			
Bei der Arbeitsorganisation beachten wir unterschiedliche Stärken und Schwächen der Beschäftigten, um diese auszunutzen (z.B. bei der Bildung von Arbeitsgruppen).			
4.4. Verrentung/ Alterssicherung		Trifft nicht zu	Trifft zu
Die derzeit gesetzlich vorgesehenen Altersgrenzen für den Renteneintritt der einzelnen Beschäftigten sind uns geläufig.			
Unser Unternehmen bietet älteren Beschäftigten – je nach individuellem und betrieblichem Interesse – unterschiedliche Modelle des Berufsaustritts an (z.B. Arbeit bis zur Regelaltersgrenze, Teilzeit).			
Wir kennen die Möglichkeiten des Teilrentenbezugs bei Teilzeitarbeit (Rente wegen Alters als Teilrente).			
Summe an Nennungen			
Wenn ... geantwortet wurde,	dann liegt im Bereich Führungsorganisation ... Handlungsbedarf vor.		
0 – 4 mal trifft zu	großer		
5 – 7 mal trifft zu	mäßiger		
8 – 10 mal trifft zu	kein bzw. geringer		

Quelle: DRV Bund, Projekt GeniAL

Zwei zuverlässige Informationsquellen über
das gesammelte Know-How Ihrer Firma:

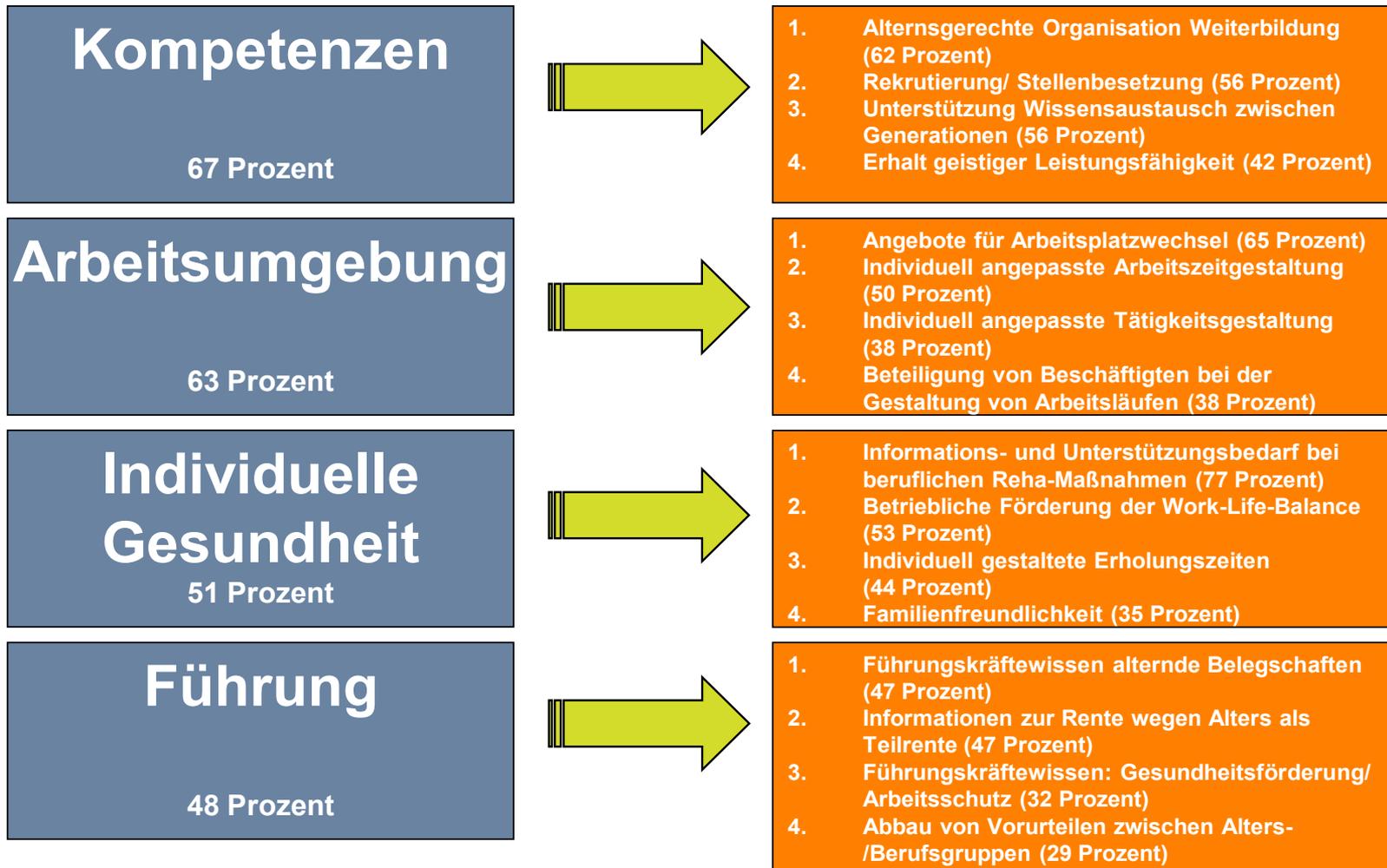


Variante Ⓐ

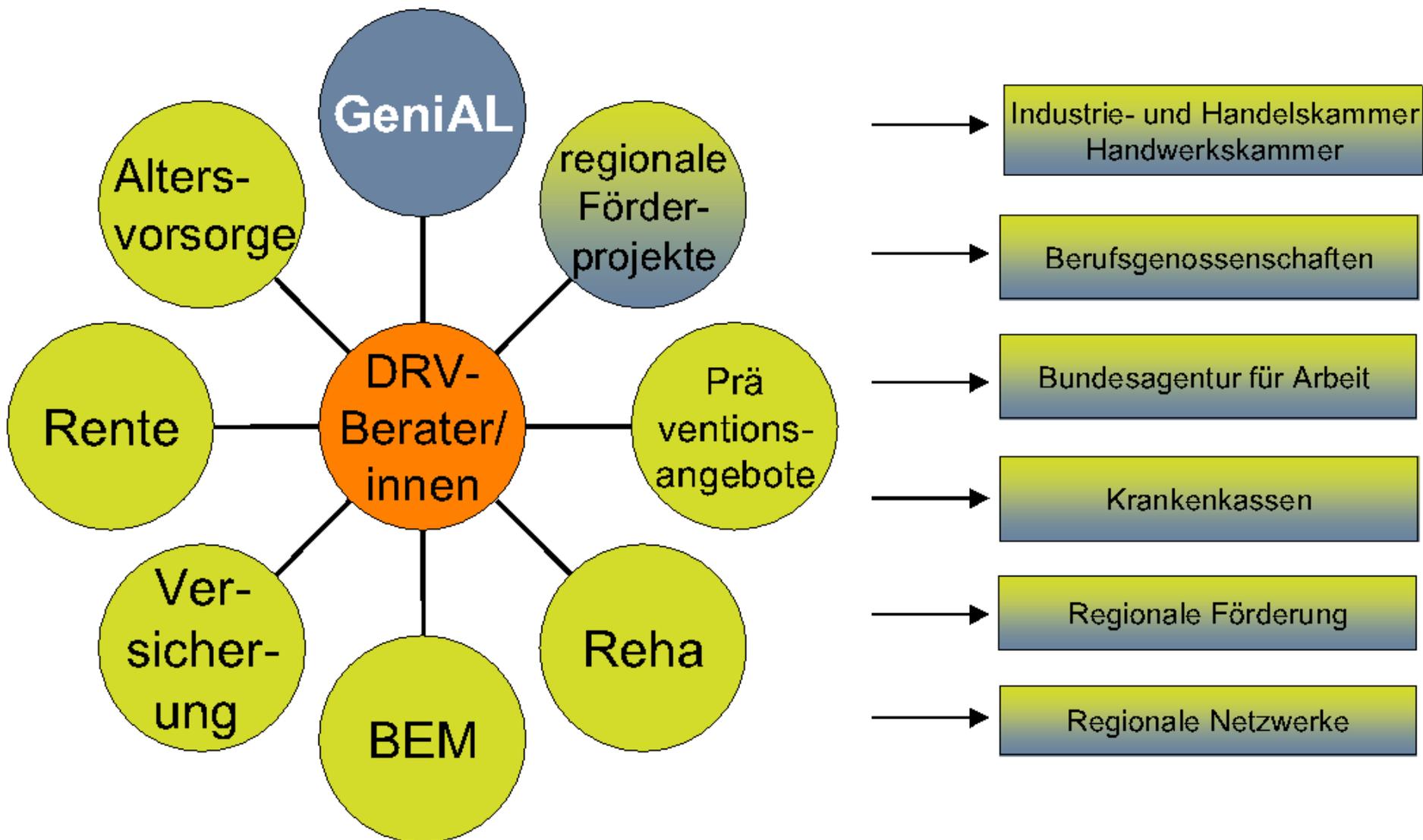


Variante Ⓑ

Handlungs- bzw. Unterstützungsbedarf bei beratenen Betrieben



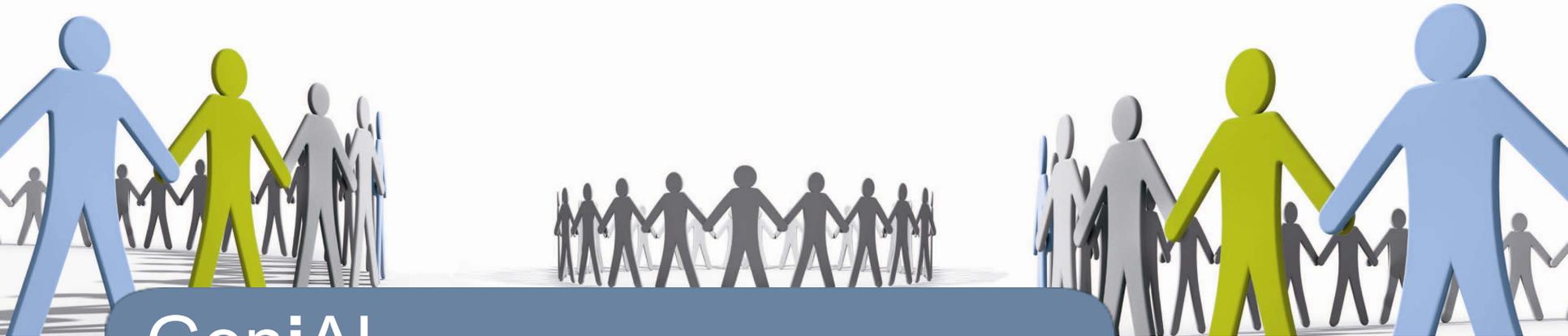
GeniAL in der Routine – „Arbeitgeberservice“ der DRV und regionale Kooperation



**„Ich bin ein
Paradebeispiel
für Überalterung.“**



Helmut Schmidt (94) am 27. Januar 2008 im Hamburger Thalia-Theater zum demographischen Wandel



GeniAL Generationenmanagement im Arbeitsleben

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

- Dr. Christina Stecker, Projektleiterin GeniAL
- Deutsche Rentenversicherung Bund
- Geschäftsbereich Forschung und Entwicklung
- Ruhrstraße 2, 10709 Berlin
- 030 / 865 89-536
- dr.christina.stecker@drv-bund.de