



Bundesministerium
für Arbeit und Soziales



Zukunft der Arbeit - Entwicklungstrends und Gestaltungsanforderungen aus Sicht des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales

Prof. Dr. Rainer Schlegel

Bundesministerium für Arbeit und Soziales

Wuppertal, 25. Januar 2011

68. Sicherheitswissenschaftliches Kolloquium

Fachgebiet Sicherheits- und Qualitätsrecht der Bergischen Universität Wuppertal
und Institut für Arbeitsmedizin, Sicherheitstechnik und Ergonomie e.V.



ENTWICKLUNGSTRENDS



Trends zur Zukunft der Arbeit

▪ **Megatrend Globalisierung**

Es bilden sich neue, globale Wertschöpfungsketten. Innovationsfähigkeit bestimmt die Wettbewerbsfähigkeit. Globalisierung ist auch ein **mentaler** Prozess.

▪ **Megatrend Mobilität**

Mobilität hat für die Zukunft der Arbeit eine wichtige Dimension: Soziale Mobilität. Diese Entwicklung steht in starkem Zusammenhang mit den soziographischen Trends (Individualisierung, Frauen, Demographie) und mit der Veränderung der Arbeits- und Bildungswelt. Höhere Alltags-Mobilität bedeutet: Mehr Jobwechsel, mehr Wohnortwechsel, mehr Beziehungen im Leben, mehr Scheidungen; eine generell höhere **Lebens-Komplexität**. Für diese META-Mobilität benötigen wir neue soziale Fähigkeiten.



Trends zur Zukunft der Arbeit

▪ Megatrend Frauen

Die Kraft dieses Megatrends beruht nicht auf emanzipatorischen Gerüchten oder Meinungen, sondern auf einer Umverteilung. Vor allem in den letzten 30 Jahren hat sich in fast allen OECD-Ländern eine atemberaubende weibliche Bildungsrevolution entwickelt. Beide Geschlechter haben nun Lust und Anspruch auf ein Berufsleben. Beide kämpfen mit dem Problem der Work-Life-Balance, der Balance zwischen der Karriere und der Familie.

▪ Megatrend Individualisierung

Individualisierung lässt sich an den Haushaltsstrukturen ablesen, die sich immer weiter differenzieren. In Zukunft wird es immer schwieriger, einen „Normhaushalt“ zu definieren. Wir werden in einer immer größeren Vielfalt von Alltagsstilen und Familienformen leben. Und immer mehr neue Formen kommen hinzu: Distanzpaare, Kinderlose Paare; Homosexuelle Paare; Alleinerziehende mit Kindern, Patchwork-Familien, Neue Mehrgenerationsfamilien. veränderte Lebensstile erfordern veränderte Arbeitskulturen.

Trends zur Zukunft der Arbeit

▪ **Megatrend Demographie**

Dieser Prozess führt nicht zu einer „Vergreisung“ der Gesellschaft. Es entwickeln sich vielmehr neue Lebensmuster, die eher eine **Verjüngung** des Verhaltens, der Wertesysteme und der inneren Einstellung bedeuten. Während im industriellen Zeitalter die meisten Menschen eine dreiteilige Biographie durchlebten, mit den rigiden Grenzen „23“ und „60“ (Heirat und Ruhestand), erweitern und „fraktalisieren“ sich in der Wissensgesellschaft die Lebensläufe. Wir müssen (und können) unser Leben viel bewusster gestalten als jemals zuvor

▪ **Megatrend Gesundheit**

Gesundheit wird in der Zukunft eine völlig neue Bedeutung bekommen: Sie wird von einer „Eigenschaft“ zu einer Ressource. Der krisengeschüttelte Gesundheits-Sektor wächst zum Kern-Sektor der kommenden Ökonomie heran. Rund um einen erweiterten Gesundheits-begriff entwickeln sich neue, expandierende Märkte und Produkt-Welten. Eine alternde Bevölkerung erzeugt einen Wertewandel hin zu mehr Gesundheitsvorsorge und einem aktiveren körperlichen Verhalten.



Trend zur Zukunft der Arbeit

▪ Megatrend Wissensgesellschaft

"Die Technologie von morgen verlangt nicht Millionen von Leuten, die bereit sind, monoton-mechanische Tätigkeiten auszuführen, sondern solche, die in der Lage sind, ihren Weg in einer neuartigen Umwelt zu finden." Zukunftsforschers Alvin Toffler. Wichtige Fähigkeiten sind in der Arbeitswelt von Morgen sind: Eigenständigkeit, Selbstkompetenz, Teamfähigkeit, Emotionale Intelligenz, Kreativität.

Die Zukunft gehört der **Hochbildungsgesellschaft**. Aber Hochbildung in Zukunft heißt nicht mehr der Besitz eines „Titels“ oder eines „Status“. Die Hochbildung der Zukunft befähigt zur **permanenten Weiterentwicklung** der Fähigkeiten.

Trends zur Zukunft der Arbeit

▪ **Megatrend New Work – die neue Arbeit**

Das klassische Bild von Arbeit ist in unserem Kulturkreis durch die **industrielle** Arbeit geprägt. Diese war von hochgradiger Arbeitsteilung, hierarchischer Kommandostruktur und extremer Zeit-Disziplin geprägt. Standardisierung – Spezialisierung, Zentralisierung, Synchronisierung. Durch den immer höheren Anteil an Wissens- und Schöpfungsarbeit erhebt sich nun die Arbeit von den Plätzen; sie wird „multimobil“ und tritt aus dem Flussbett der alten Lohnarbeit hinaus.

▪ **Flexibilisierung**

Arbeit verläuft in Zukunft nicht mehr in den Zeitschienen der industriellen Fertigung, die auf garantierten Absatzbedingungen und „genormten“ Produkten basierte. Arbeit wird in der Zeitachse „schwingen“: Sowohl in der eigenen Arbeitsbiographie, wo es zu unterschiedlichen zeitlichen Inputs im Verlauf der Biographie kommt, als auch in der Arbeitsorganisation selbst, die sich zunehmend den volatilen Marktbedingungen anpassen muss. Arbeitszeitkonten und individuelle Zeit-Verträge werden in Zukunft selbstverständlich sein. In der Arbeitswelt der Zukunft wird der Selbstständigenanteil steigen. Viele werden als Job-Hopper arbeiten. Nur die Hälfte der Beschäftigten arbeiten zukünftig noch als Kernbelegschaften in traditionellen „lebenslangen“ Arbeitsverträgen.

Trends zur Zukunft der Arbeit

▪ **Diversity**

Management-Entscheidungen sind in Zukunft von einer möglichst komplexen Zusammensetzung des Management-Teams abhängig. Das Management differenziert sich in den Achsen Mann/Frau, jung/älter (erfahrener), Mehrheit/Minderheit (sowohl ethnisch als auch weltanschaulich).

▪ **Das Netzwerk-Prinzip**

Die Organisationsform der Zukunft ist das Netzwerk. Das gilt sowohl im privaten Bereich, als auch in den Firmenorganisationen: Wer sein Netzwerk hegt und pflegt und es in seiner ganzen Komplexität und Dynamik, also auch in seiner Humanität zu steuern vermag, der bewältigt sein Leben.

▪ **Kooperativer Individualismus**

In der Wissenskultur brauchen wir in hohem Maße Selbst-Kenntnis, Andersartigkeit und Kooperationsfähigkeit.

Lissabon-Strategie

Europäischer Rat März 2000/2005:

Anspruch: Europa wird zum
wettbewerbsfähigsten und
wirtschaftlich dynamischsten
Wirtschaftsraum

Weg: Europa setzt auf Wissen,
Innovation, Qualität der Arbeit und
Erschließung von Humanvermögen



**„Die Qualität der Arbeit
muss zum Markenzeichen
Europas
werden.“**

**Vladimír Špidla
EU-Kommissar**

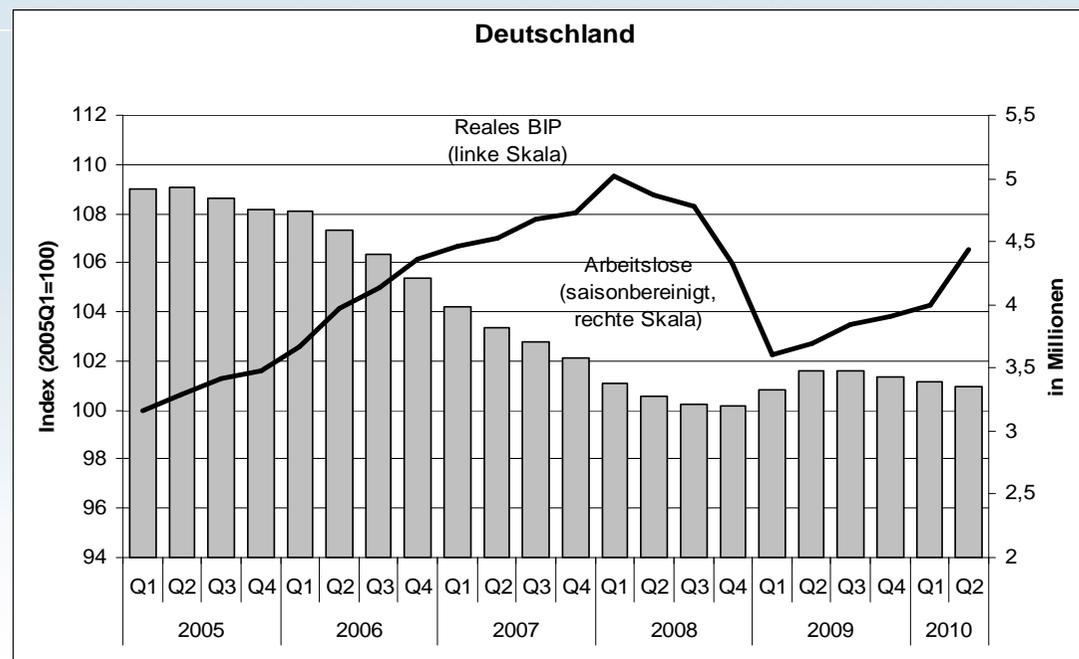


AKTUELLE RAHMENBEDINGUNGEN

Positiver wirtschaftlicher Ausblick

Trotz Wachstumseinbruch in 2009,
nur geringer Anstieg der Arbeitslosigkeit.

2010 zurück auf
Wachstumspfad





Kein Jobwunder, sondern

ist Ergebnis.....

- der Reform des Arbeitsmarktes,
- eines klugen Krisenmanagements,
- einer kooperativen Partnerschaft mit den Sozialpartnern und
- einer neuen Philosophie in den Unternehmen.

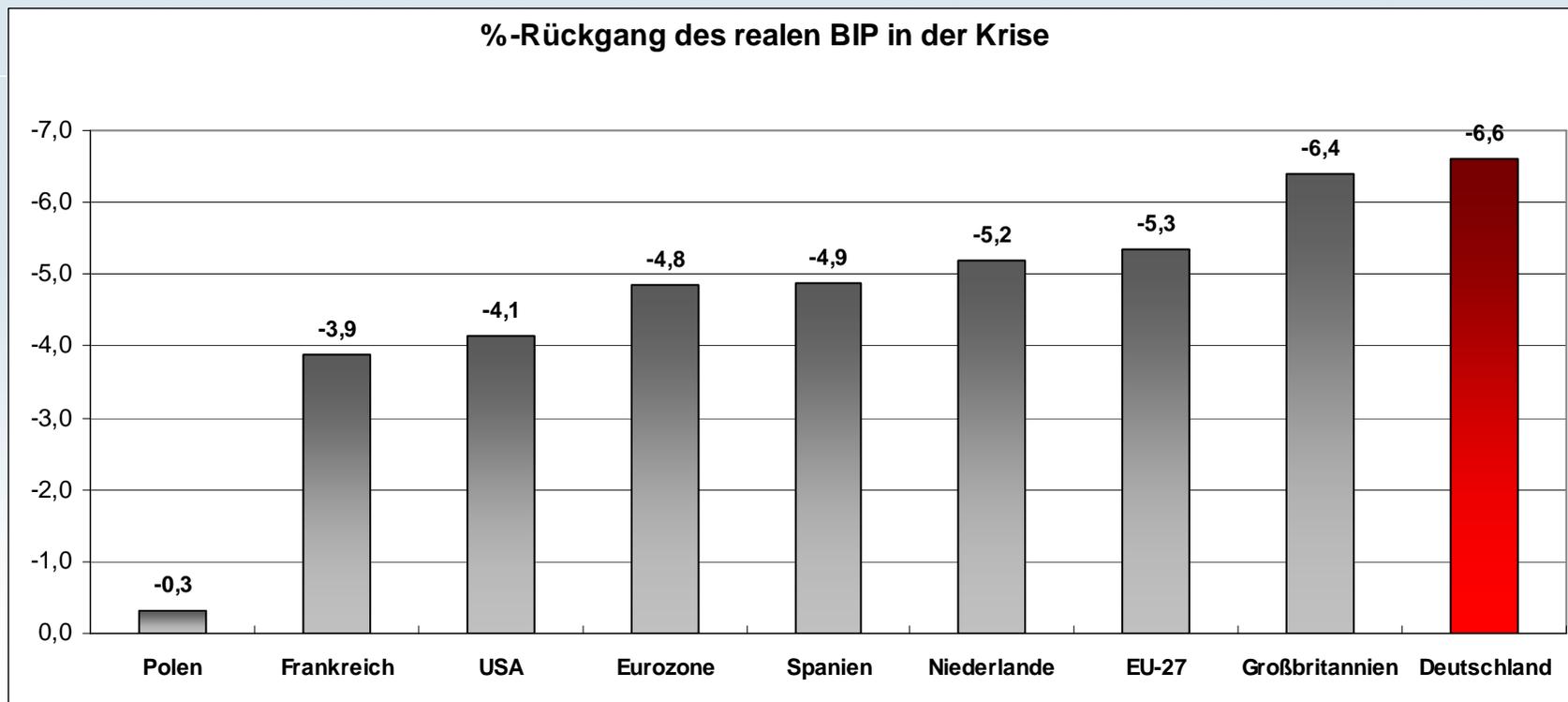


Keine Entlassungswellen in der Krise

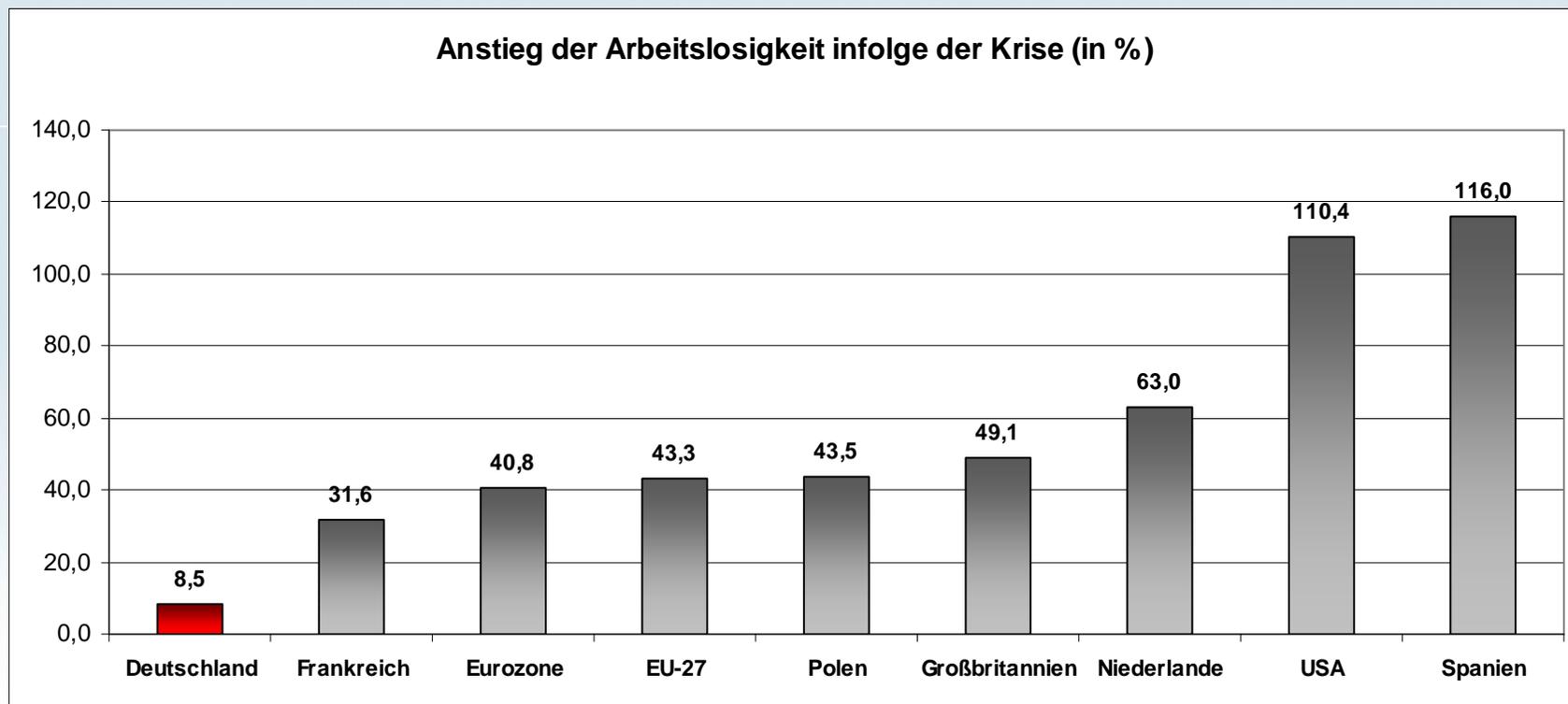
- Die Unternehmen haben die Flexibilität genutzt, durch
 - Abbau von Überstunden und
 - Einsatz konjunktureller Kurzarbeit.
- Massenhafte Frühverrentung ist unterblieben.
- Letztlich sind wir so besser aus der Krise rauskommen, als wir anfangs befürchteten.



Im Vergleich: mit der größte Wachstumseinbruch



Jedoch... der geringste Anstieg der Arbeitslosigkeit





Fachkräfte, Fachkräfte, Fachkräfte...

- Aus vorherigen Krisen gelernt: Es gibt nichts wichtigeres als **gut ausgebildete Fachkräfte**
- Es ist teurer, neue Arbeitskräfte zu finden als die bisherigen zu halten und an das Unternehmen zu binden.
- „**Bündnis der Vernunft**“ zwischen Sozialpartnern und Politik



Politische Flankierung

- Ausweitung **konjunktureller Kurzarbeit**
 - Ausweitung der maximalen Bezugsdauer
 - Übernahme von Sozialbeiträgen der Arbeitgeber
- **Konjunkturpaket I und II**
 - Stärkung kommunaler Investitionen
 - Entlastung der Bürger
 - Verbesserungen des Services in den Jobcentern

Verbesserte Regelungen
durch **Kurzarbeitergeld plus**

Mit Kurzarbeit
die Krise meistern.

www.einsatz-für-arbeit.de
01805 6767-12*

EINSATZ FÜR ARBEIT.

 Bundesministerium
für Arbeit und Soziales

* Kostspflichtig: 0,14 Euro/Minute aus dem deutschen
Festnetz, Mobilfunk max. 0,42 Euro/Minute.

Vertrauen in die Zukunft gestärkt...

- Die Menschen behielten Ihre Jobs und damit ihr Vertrauen in die Zukunft, trotz der Finanzkrise.
- Der Konsum brach bei uns nicht zusammen – entgegen anderer OECD Staaten.
- Der Binnenmarkt wurde sogar Stützanker für die wirtschaftliche Erholung.

Wertschätzung und Wertschöpfung

- Exemplarisch sichtbar:
Wertschätzung der Beschäftigten
wichtig für die Wertschöpfung
eines Unternehmens.
- Es lohnt sich,
in Zukunft hier noch besser
zu werden.





Unsere Herausforderungen für die Zukunft



Wir müssen in einer **globalisierten Weltwirtschaft** in einer **verschärften Konkurrenz** zu anderen wirtschaftlichen Regionen, in Konkurrenz zu anderen gesellschaftlichen Konzepten und staatlichen Systemen mit einer **älter werdenden Bevölkerung** unter Wahrung unserer **sozialen Standards** und Verteidigung unserer **Prinzipien einer gerechten Gesellschaft** bestehen und die für unseren Wohlstand und die Finanzierung unserer sozialen Sicherungssysteme **notwendige Wertschöpfung** erbringen.

Fakt ist

- Der Sozialaufwand einer Epoche muss immer aus dem Volkseinkommen dieser Epoche gedeckt werden. Ein Ansparen einer Kapitaldeckung in volkswirtschaftlicher Größenordnung ist damit nicht möglich.
- Wertschöpfung entsteht durch Arbeit.
- Wer Wachstum will braucht den Menschen.

Herausforderungen

↘ Globalisierung und Liberalisierung der Märkte

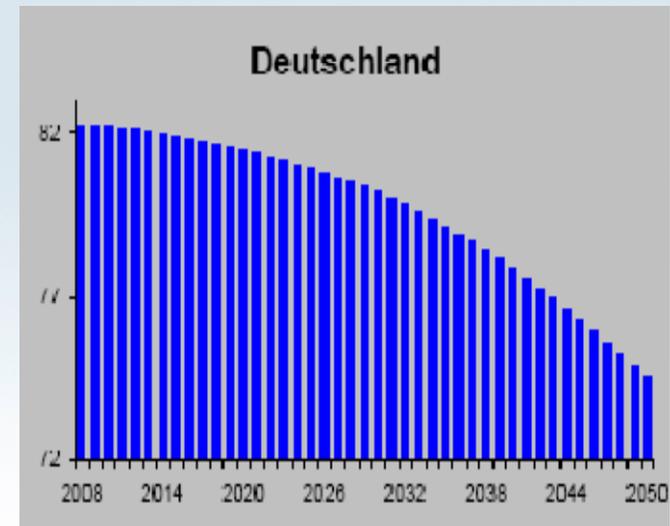
↘ Demografischer Wandel

↘ Strukturwandel und beschleunigte Innovation in Wirtschaft, Wissenschaft und Technologie



Demografischer Wandel

- Hat schon eingesetzt: Zwischen 2002 und 2009 ist unser Land bereits um 800.000 Menschen geschrumpft.
- In den nächsten 15 Jahren haben wir über 3 1/2 Mio. Arbeitskräfte weniger.





Alterung in Deutschland

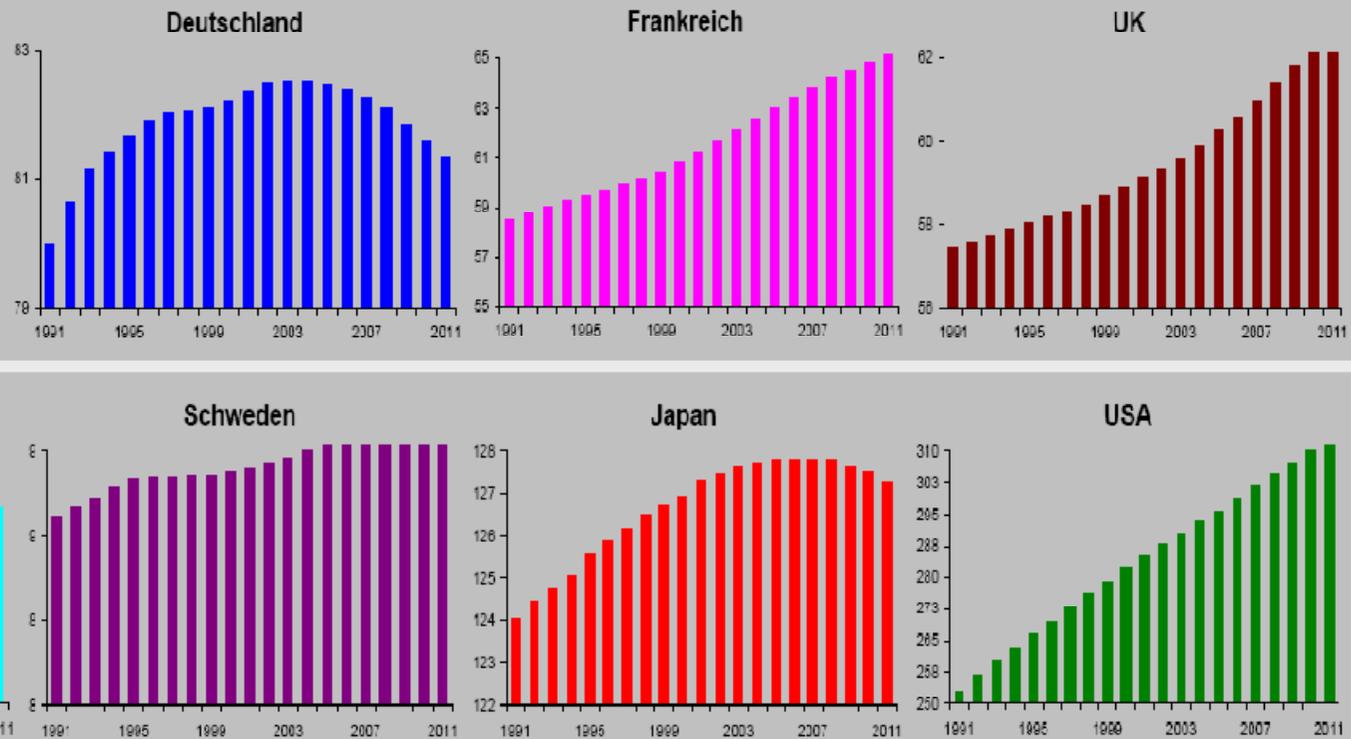
- Die weibliche Lebenserwartung hat sich in den letzten Jahren um jährlich 3 Monate erhöht
- Die durchschnittliche Lebenserwartung der Deutschen steigt jedes Jahr um 40 Tage.
- Die Lebenserwartung Neugeborener liegt zur Zeit um 7 Jahre höher als noch 1970
- Jedes zweite heute geborene Mädchen, hat eine Lebenserwartung von 100 Jahren, jeder zweite Junge wird 95 Jahre.





Bevölkerungsentwicklung im Vergleich bis 2011

Entwicklung der Bevölkerung in
ausgewählten Ländern
in Mio.



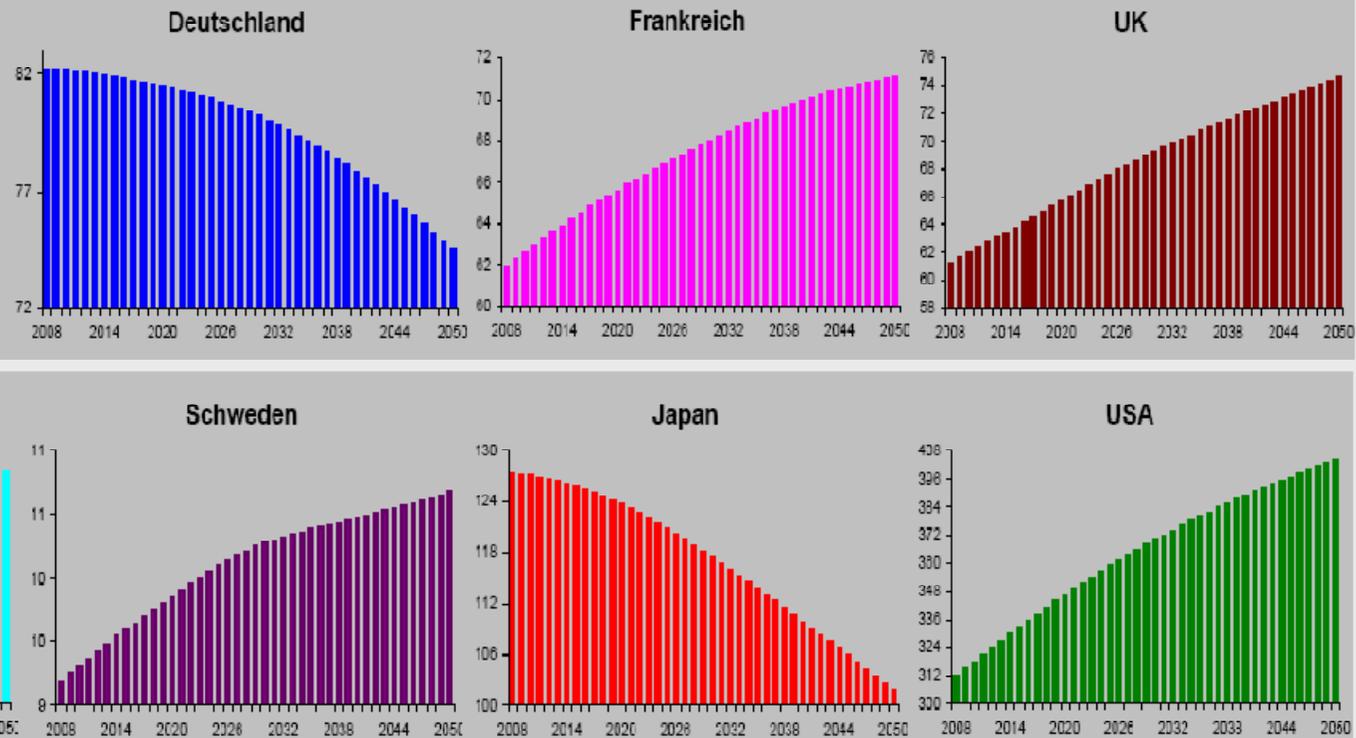
Quelle: EU AMECO

Im dargestellten Zeitraum steigt die Bevölkerung der USA um insgesamt 23,6 %. Im Vergleich dazu steigt die Bevölkerung Deutschlands nur um 1,7 % an. Seit 2004 schrumpft die deutsche Bevölkerung um durchschnittlich etwa -0,18 % p.a.



Schätzung Bevölkerungsentwicklung bis 2060

Bevölkerungsvorausschätzung in
ausgewählten Ländern
in Mio.

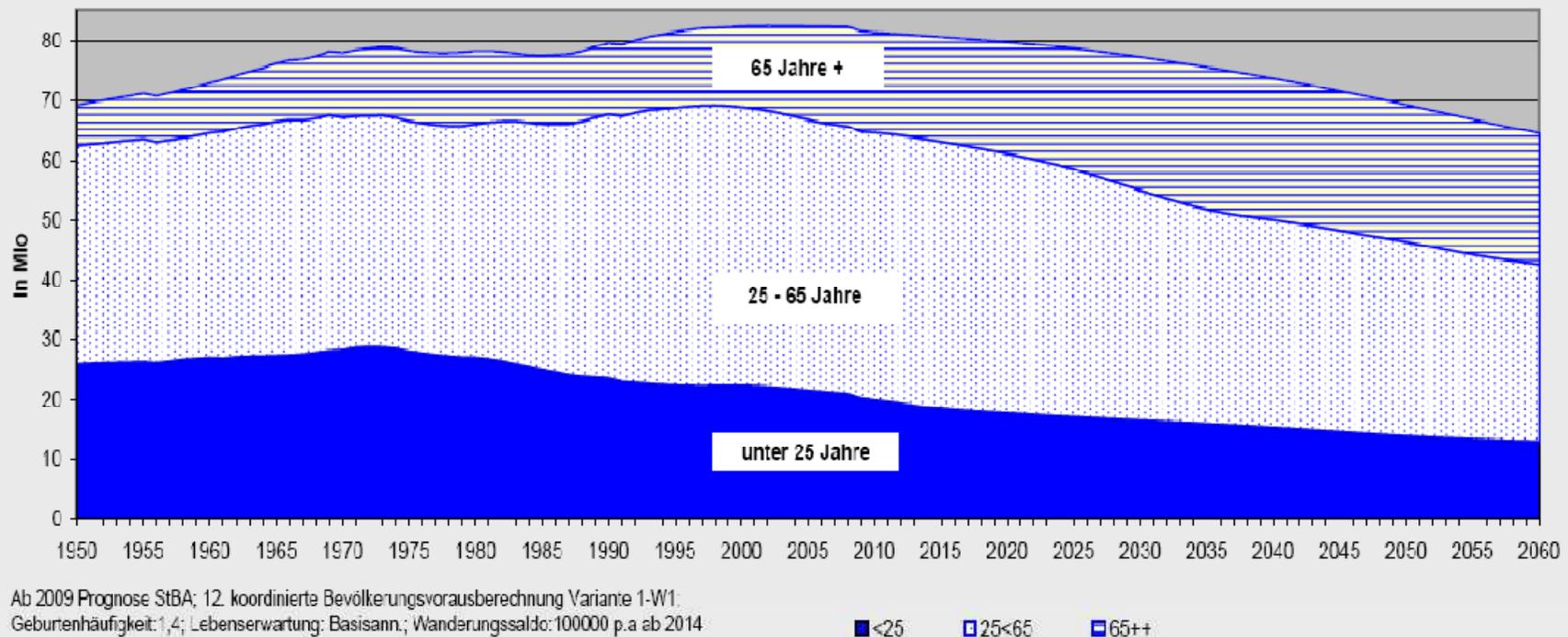


Quelle: EUROSTAT; UN Population Prospect The 2008 Revision

Die aktuelle Bevölkerungsvorausschätzung von Eurostat liegt für Deutschland im Jahr 2050 mit rd. 74 Mio. oberhalb der, nach der 12. koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung des Statistischen Bundesamtes geschätzten Bevölkerung (je nach Variante) von 69 Mio. bis 73 Mio. Der Bevölkerungsrückgang in Deutschland liegt im dargestellten Zeitraum bei 9,4 %. In Japan ist der Bevölkerungsrückgang wesentlich stärker mit 20 %. Der Bevölkerungsanstieg in USA und GB beträgt 29,6 % bzw. 21,6 %.



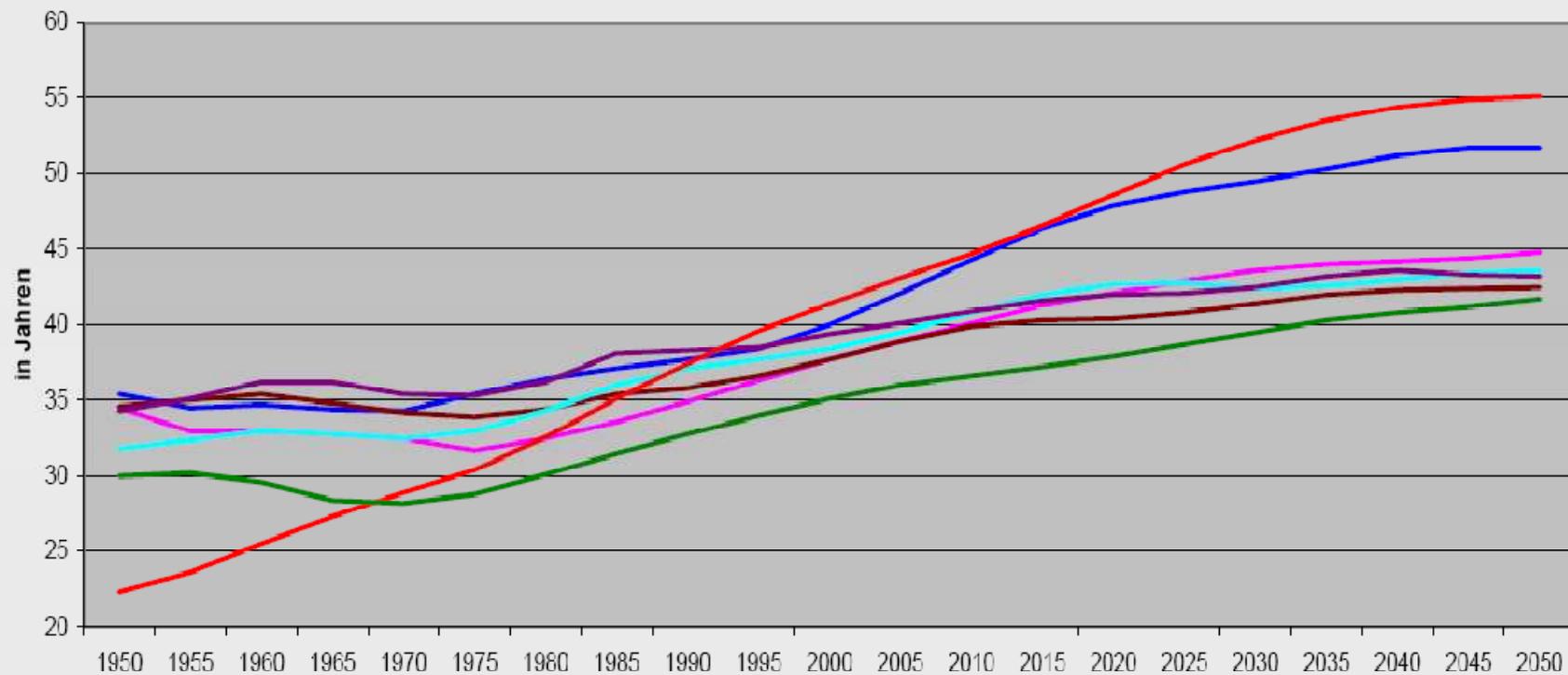
Entwicklung der Bevölkerung nach Alter



Die Altersstruktur der Bevölkerung zeigt unterschiedliche Verläufe. Die Gruppe der Personen unter 25 Jahren geht bereits ab 1972 zurück. Die Altersgruppe der 25 - 65-Jährigen ist ab 2006 rückläufig. Nur die Altersgruppe 65 Jahre und älter hat weiterhin steigende Anteile.



Entwicklung des Medianalters im Vergleich



Quelle: UN Population Division World
Population Prospects The 2008 Revision

— Deutschland — Frankreich — UK — Dänemark — Schweden — Japan — USA

Das Medianalter steigt im dargestellten Zeitraum in Deutschland von 35,4 Jahre auf 51,7 Jahre. Nach der 12. koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung des Statistischen Bundesamtes wird das Medianalter in Deutschland im Jahr 2060 bei 52 Jahren liegen. In Japan steigt das Medianalter wesentlich stärker an von 22,3 Jahre auf 55,1 Jahre.



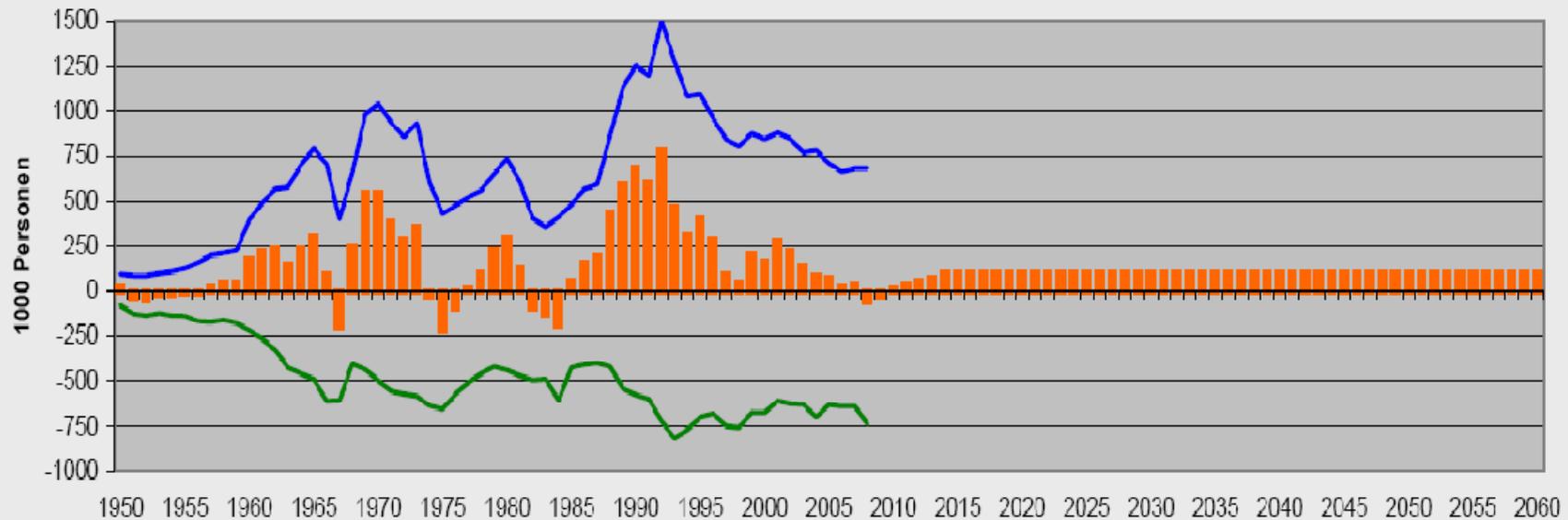
Folgen des demographischen Wandels für Unternehmen



- Erheblicher **Anstieg des Durchschnittalters** der Belegschaften (2050 sind 40 % der Mitarbeiter älter als 50 Jahre)
- Starker **Fachkräftemangel** trotz anhaltender Arbeitslosigkeit
- Drohender **Qualifikations- und Wissensverlust** für die Unternehmen
- Möglichkeit **erhöhter Fehltage**, gesundheitliche Beeinträchtigungen, usw.
- **Notwendigkeit eines aktiven Demographie-Managements**



Zuwanderung ist kein Allheilmittel...



Quelle: Statistisches Bundesamt

Saldo Zuzüge - Fortzüge Zuzüge Fortzüge

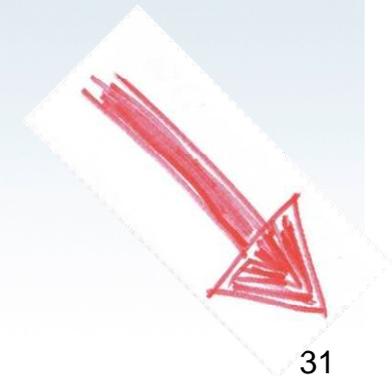
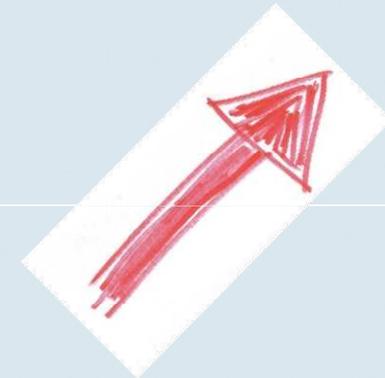
Das Jahr 1992 war der Höhepunkt der Zuwanderung mit rd. 1,5 Millionen Personen. Im Jahr 2008 blieben die Zuwanderungen in etwa konstant. Die Fortzüge stiegen jedoch um 100.000 Personen gegenüber dem Vorjahr an. Der Saldo lag bei etwa - 56.000 Personen. Die Variante "Mittlere Bevölkerung Untergrenze" der 12. koordinierten Bevölkerungsvorausschätzung unterstellt ab 2014 bis 2060 einen Wanderungssaldo von 100.000 Personen p.a.

Strukturwandel

zukünftig **mehr** offene Stellen bei:

- Unternehmensdienstleistungen
- forschungsintensiven Produktionen
- im Gesundheitswesen

Jedoch gleichzeitig **weniger** Stellen in der
produzierenden Industrie.





Schon heute

- **75 %** der Führungskräfte sagen, dass es in ihren Firmen zeitweise oder chronisch **an qualifiziertem Nachwuchs mangelt**.
- Nur **10 %** der Führungskräfte sagen, dass die Suche nach qualifizierten Nachwuchs zu den **Top 3 Prioritäten der Firma** gehört.
- 40 % guter Geschäftsideen, können nicht umgesetzt werden, weil qualifiziertes Personal fehlt.
- Gefahr von erheblichen Produktivitätseinbußen, wenn die **Potentiale älterer Arbeitnehmer** nicht besser genutzt werden.

Bald sehen wir verdammt alt aus...



Kaum ein Land verschleudert sein Human-Kapital so wie Deutschland. Weniger als 45 Prozent der Älteren (55plus) haben hierzulande einen Arbeitsplatz. In Irland tragen dagegen fast 52 Prozent der Älteren zum wirtschaftlichen Erfolg ihres Landes bei. In Dänemark sind es fast 60 Prozent, und in Norwegen sogar knapp 66 Prozent. Höchste Zeit also zum Gegensteuern auch in Deutschland – sonst sehen wir bald verdammt alt aus.

Stoppt den Jugendwahn. Eine Aktion von inqa und dem Demographie Netzwerk ddn.



Umkehrung des Arbeitsmarkt

Nachfrage und Angebot drehen sich um.



*Nicht Arbeitslose
suchen Jobs,
sondern
Unternehmen
suchen Fachkräfte.*

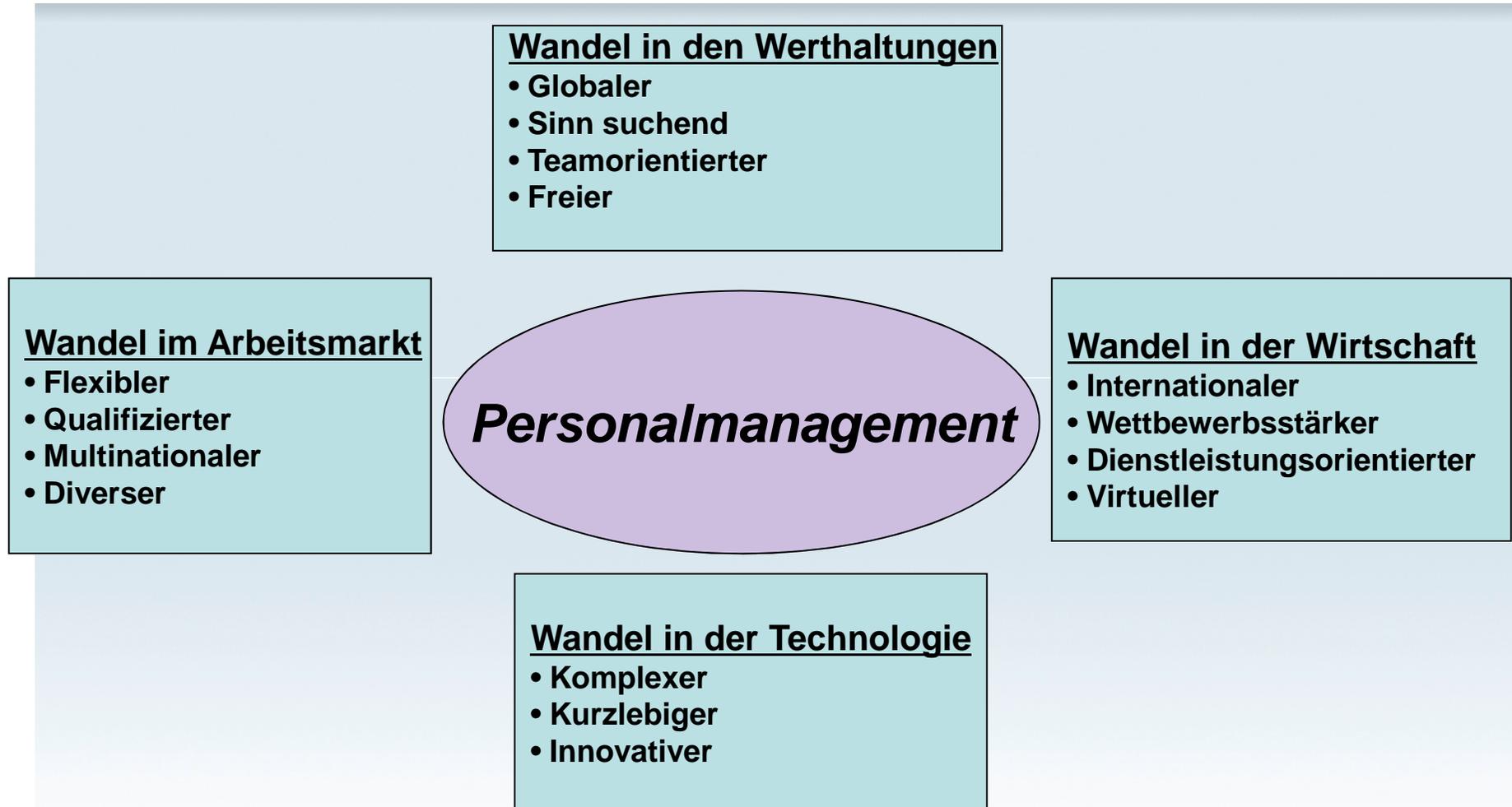
Große Herausforderung für uns alle

- **Machen wir es gut:** Eröffnen wir vielen Menschen eine neue Perspektive.

- **Scheitern wir:** Haben wir massive Wohlstandsverluste.
 - Unternehmen finden kein geeignetes Personal.
 - Menschen finden keine Arbeit, da Ihnen Qualifikation fehlen oder andere hohe Hürden bestehen.



Trends und Einflussfaktoren auf das Personalmanagement





ZIELGRUPPEN



Älter, weniger und bunter...

Deshalb besonderes Augenmerk auf:

- Ältere
- Jüngere
- Migranten
- Frauen





Alleinerziehende

- Sie sind längst **keine Randerscheinung** mehr.
- Sie sind jedoch **jünger** und **besser qualifiziert** als der Durchschnitt der Langzeitarbeitslosen.
- Trotzdem sind **40% langzeitarbeitslos**, weil Betreuungsangebote oder geeignete Arbeitsplätze fehlen.
- **Jede 5. Frau mit Kind unter 3 Jahren**, muss de jure nicht arbeiten, **will** es aber.
- Denn Arbeiten ist mehr als Broterwerb.



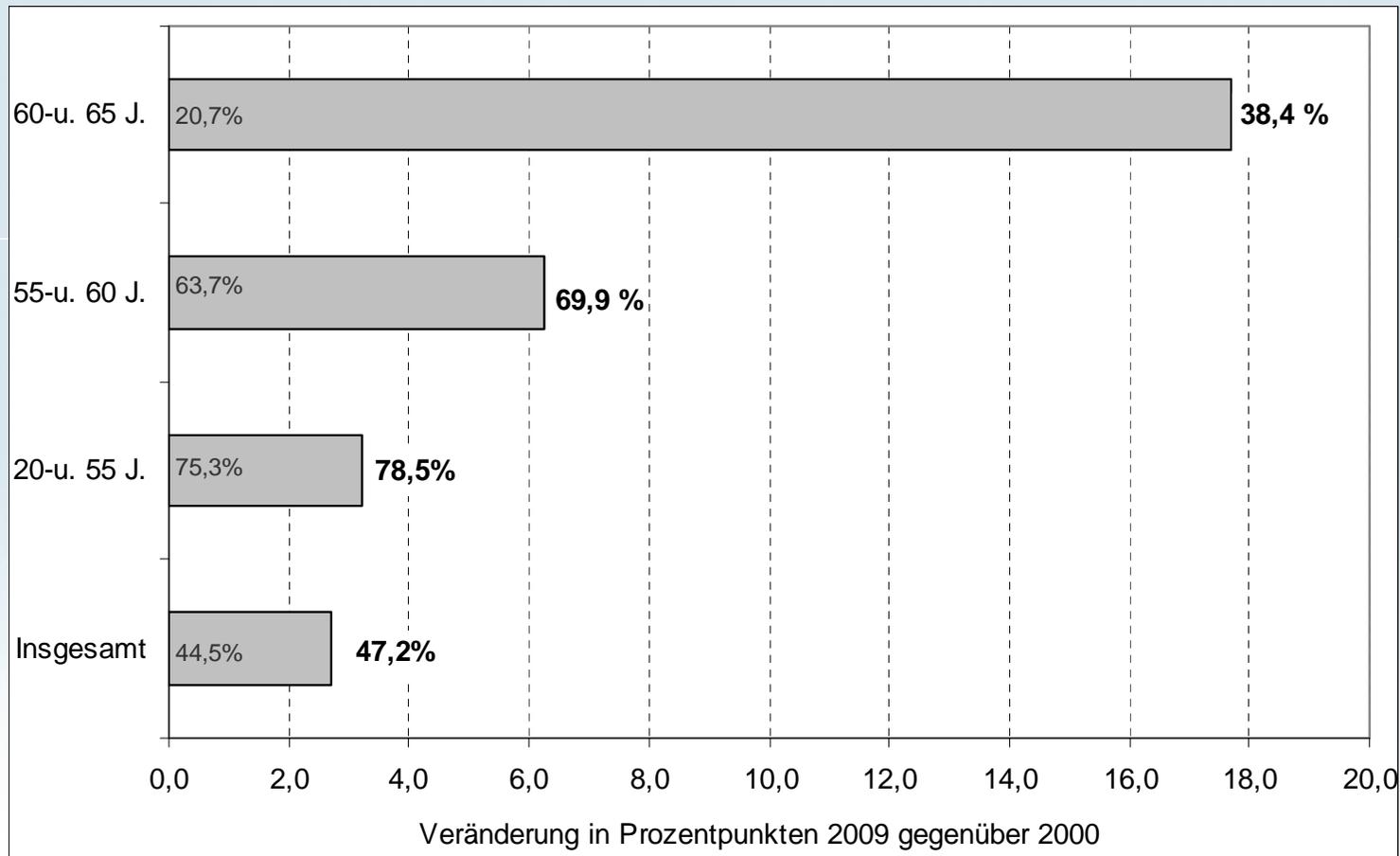
Ältere

- Wir **brauchen die Fachleute länger** im Betrieb. Frühere Politik der Frühverrentung war falsch.
- Ältere stehen für **Qualität, Wissen und Erfahrung**.
- Gute Nachricht: Sie sind **so fit wie nie zuvor**.
- **Lebenslanges Lernen geht**, das zeigen auch die neuesten Erkenntnisse der Hirnforschung.





Erwerbstätigenquoten nach Altersgruppen 2009 und ihre Veränderung in Prozentpunkten gegenüber 2000



Quelle: Statistisches Bundesamt, Mikrozensus.

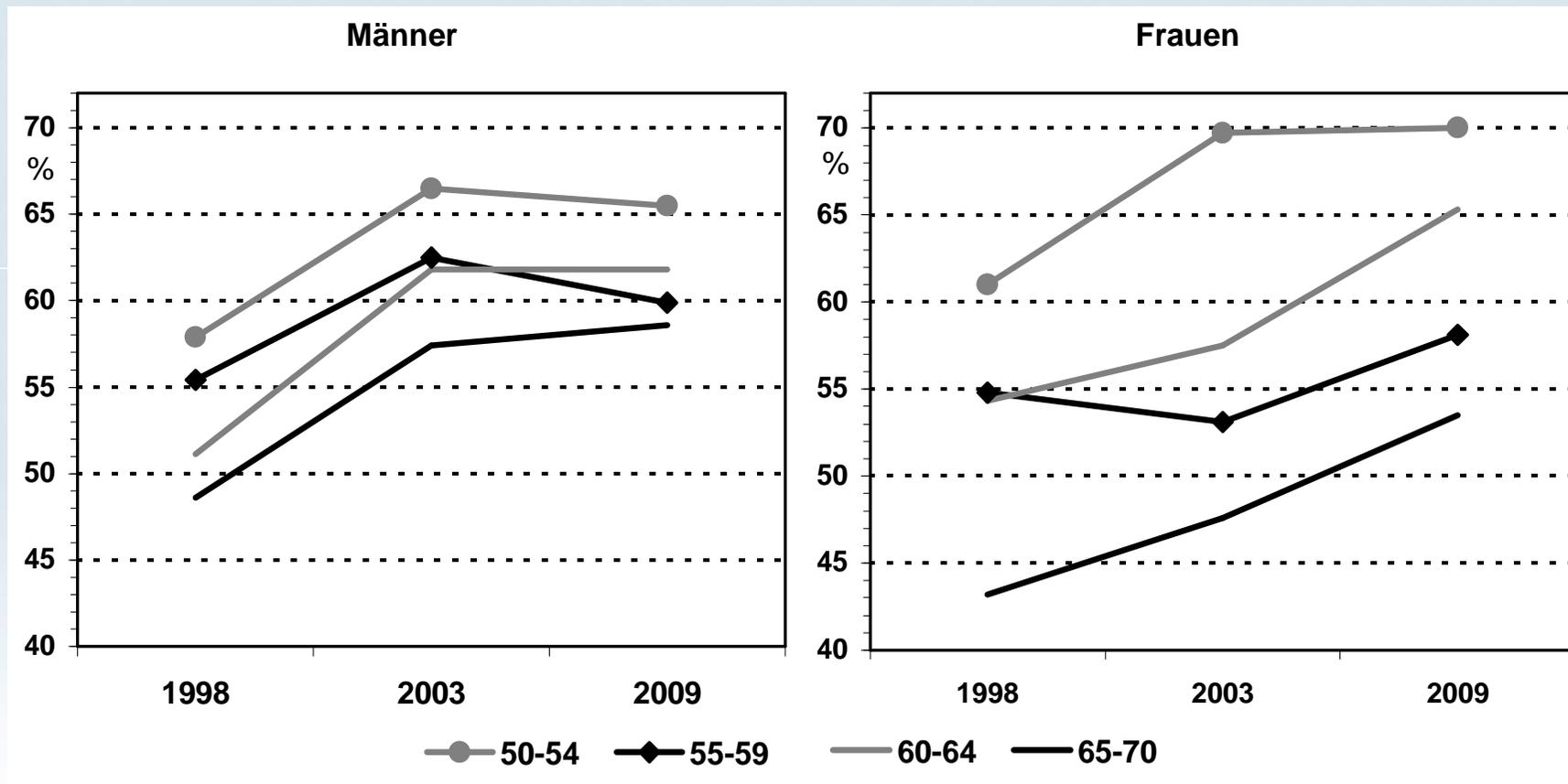


Entwicklung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung nach Alter in ausgewählten Jahren

	2005	2006	2007	2008	2009	Veränderung 2005/2009
						in %
SV-Beschäftigte (Tsd.)	26.178	26.354	26.855	27.458	27.380	4,6
20 - u. 55 J.	22.428	22.476	22.741	23.103	22.854	1,9
55 - u. 60 J.	2.021	2.198	2.361	2.517	2.605	28,9
60 - u. 65 J.	778	737	799	875	995	28,0
55 - u. 65 J.	2.799	2.935	3.160	3.392	3.600	28,6
Anteil der SV-Beschäftigten an Erwerbstätigen der jeweiligen Altersgruppe (in %)						%-Punkte
20 - u. 55 J.	73,9	72,8	72,8	73,3	73,1	-0,8
55 - u. 60 J.	66,5	66,4	67,0	67,9	68,5	2,0
60 - u. 65 J.	55,5	54,9	54,9	57,3	59,2	3,7
55 - u. 65 J.	63,0	63,1	63,5	64,8	65,6	2,6
Anteil der SV-Beschäftigten an Bevölkerung der jeweiligen Altersgruppe in % (Beschäftigungsquote)						
55 - u. 60 J.	41,5	42,8	44,6	46,6	48,3	6,8
60 - u. 65 J.	16,6	17,1	18,7	20,6	23,4	6,8
55 - u. 65 J.	29,3	31,0	33,0	35,2	37,3	8,0



So fit wie nie zuvor...

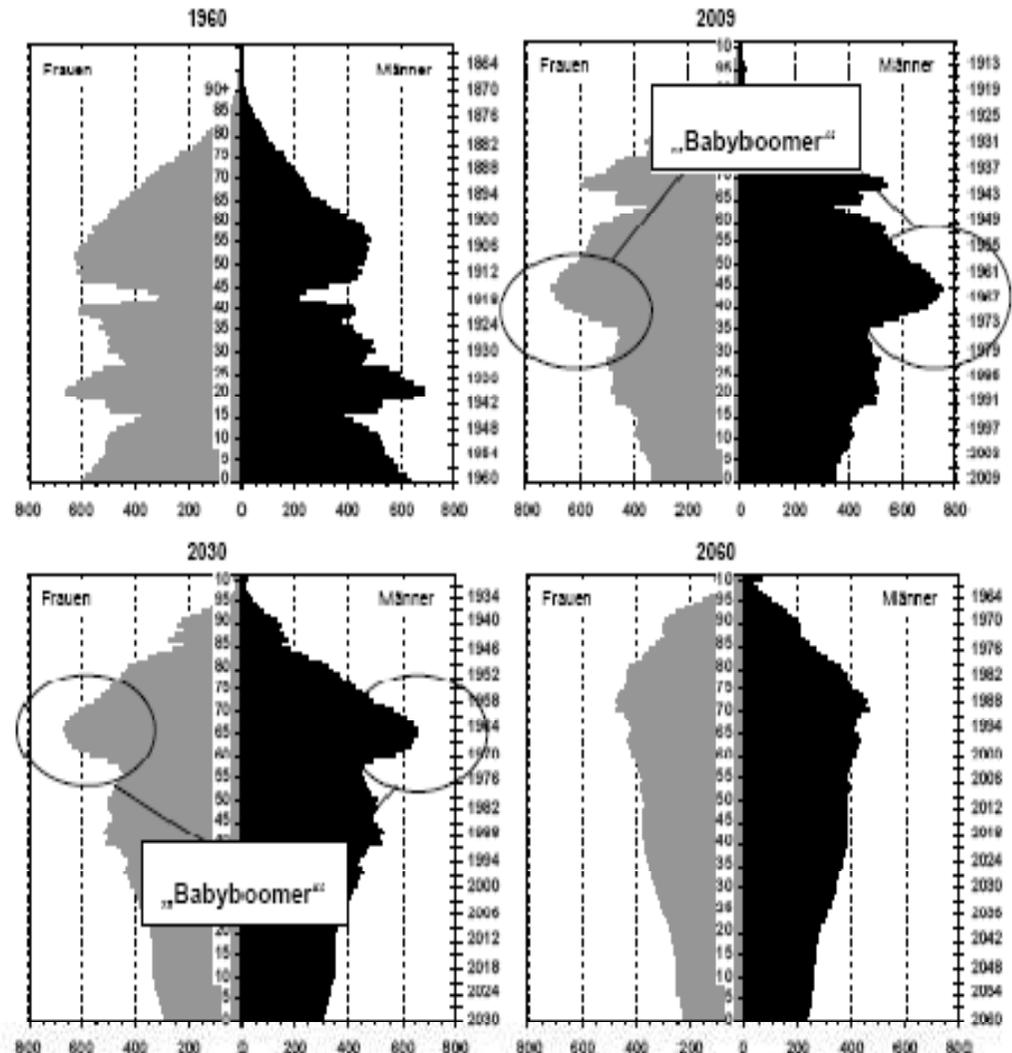




Die Generation der Babyboomer wird älter.

- Die Belegschaften werden älter.
- Qualifikation und Weiterbildung erhält ihre Beschäftigungsfähigkeit.

Abbildung 2-1: Bevölkerungsbestände (in Tausend) in Deutschland nach Einzelalter und Zugehörigkeit zur jeweiligen Geburtskohorte für die Jahre 1960, 2009, 2030, 2060



Quelle: Statistisches Bundesamt. Für die Jahre 2030 und 2060 basieren die Bevölkerungsbestände auf der 12. koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung (Variante 1-W7) des Statistischen Bundesamtes.



Junge Menschen



- Ausbildungsmarkt entspannt wie nie.
Auch Anzeichen für demografischen Wandel.
- Es fehlt uns einfach der Nachwuchs.
- Eins ist klar: Wir brauchen jedes Talent.
Wir können auf niemanden verzichten.

Junge Menschen (2)

Trotzdem...

- haben wir 200.000 arbeitslose Jugendliche, die von staatlicher Unterstützung leben.
- passen 200.000 mal Mensch, Job, Angebot und Nachfrage nicht zusammen.
- sagen wir 200.000 mal am Anfang des Berufslebens: Du wirst nicht gebraucht!

Du wirst gebraucht....

- das ist das **Aufstiegsversprechen**, das wir jedem geben müssen.
- das ist das **Erfolgsgeheimnis** der sozialen Marktwirtschaft



Bisher **Chancen ungleich** verteilt:

- Bisher entscheidet die **Herkunft** sehr über den Erfolg in Schule und Beruf.



Jugendliche mit Migrationshintergrund

- Ausländische Schulabgänger beenden ihr Schullaufbahn doppelt so häufig ohne einen Abschluss.
- Das dürfen wir nicht weiter zulassen. Zukünftig besitzt fast jede dritte Arbeitskraft ausländische Wurzeln. Sie bilden die Basis für 30% unserer zukünftigen Fachkräfte.





WAS MACHT DAS BMAS?

Neuausrichtung des Ministeriums für Arbeit und Soziales

- Die letzten Jahrzehnte war das BMAS stark **auf Empfänger von Sozialleistungen konzentriert.**
- Das war in Zeiten der Arbeitsmarktreformen auch richtig.
- Blick nun auf die **Zukunftsfragen der Beschäftigung** ausrichten.

Wir sind das Ministerium für Beschäftigung

- Es geht um rd. 40 Mio. Erwerbstätige.
- Es geht um 40 Mio. Menschen, die heute arbeiten und dies auch zukünftig wollen.

Bündelung und Neujustierung

- Bündelung und Fokussierung im BMAS
- Die Initiative für eine neue Qualität der Arbeit - INQA (www.inqa.de) wird neu aufgestellt und gestärkt
- Ziel: Ambitionierte Meilensteine setzen und gemeinsam nach Wegen suchen, diese zu erreichen.



Neue Gruppe im BMAS

**„Unternehmensbezogene Aktivitäten
einer zukunftsgerechten Arbeitswelt -
Gesellschaftliche Verantwortung von
Unternehmen“**



Ständige Büros:
Münchener Büros
Wolfrumstraße 40, 10119 Berlin
Postfach 01 1701, 50 80
Zürcher Büros
Mattenstrasse 40-52
Postfach 002019 52/1 D

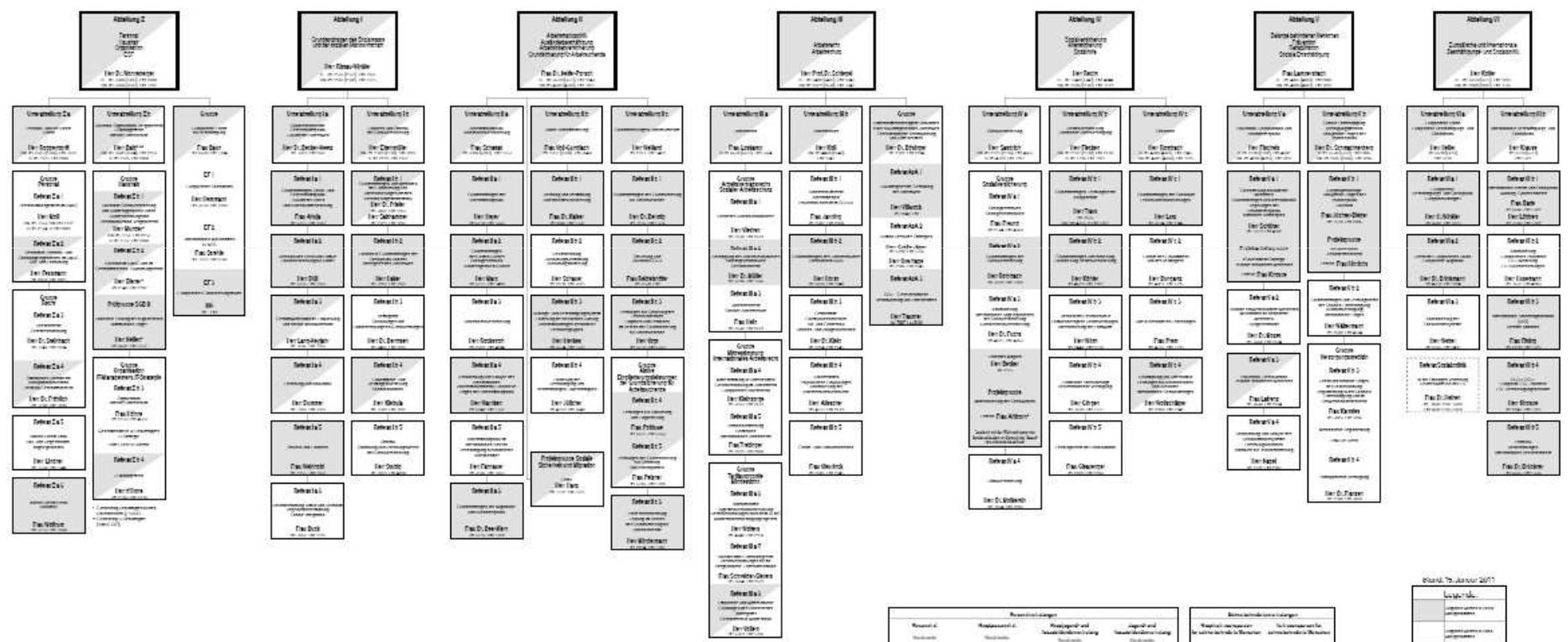
Ständige Büros:
Postfach 01 1701, 50 80
Postfach 01 1701, 50 80
Postfach 002019 52/1 D

E-Mail: sozsta@bmas.bund.de; Internet: www.bmas.de

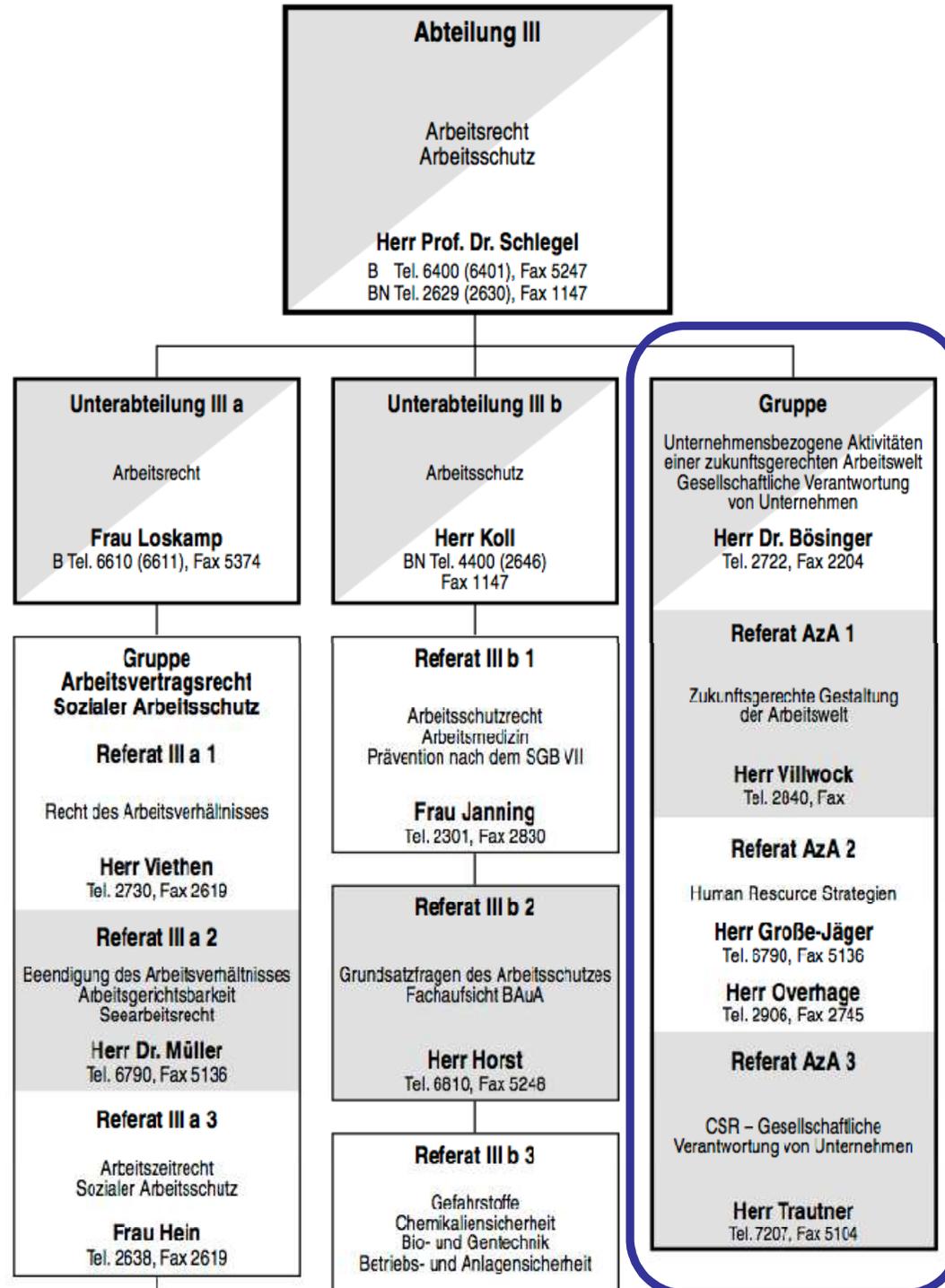
Pressestelle
Dr. Thiele

Bundesministerin für Arbeit und Soziales
Dr. Ursula von der Leyen
Tel. 030 2663-1000, Fax 030 2663-1002

Table with 7 columns: Referat LA 1, Referat LA 2, Referat LA 3, Referat LA 4, Referat LA 5, Referat LA 6, Referat LA 7. Each cell contains a name and title.



Stand: 1. Januar 2011
Logo of the Federal Government of Germany





Gruppe

Unternehmensbezogene Aktivitäten
einer zukunftsgerechten Arbeitswelt
Gesellschaftliche Verantwortung
von Unternehmen

Herr Dr. Bösing

Tel. 2722, Fax 2204

Referat AzA 1

Zukunftsgerechte Gestaltung
der Arbeitswelt

Herr Villwock

Tel. 2840, Fax

Referat AzA 2

Human Resource Strategien

Herr Große-Jäger

Tel. 6790, Fax 5136

Herr Overhage

Tel. 2906, Fax 2745

Referat AzA 3

CSR – Gesellschaftliche
Verantwortung von Unternehmen

Herr Trautner

Tel. 7207, Fax 5104

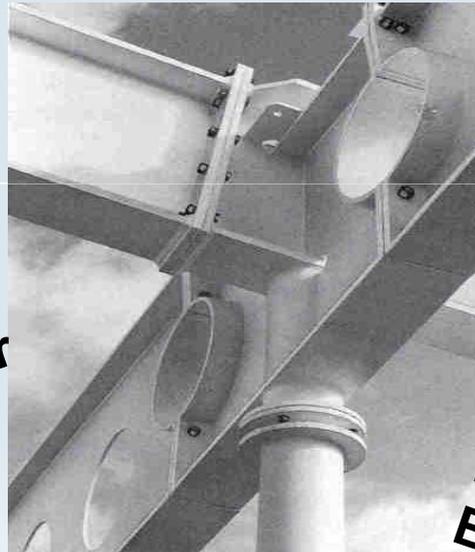
Aufgaben

- „Positive Begleitung“ des Wandels der Arbeitswelt.
- Zukunftsgerechter Wandel der Arbeitswelt als gesellschaftliches Thema.
- INQA mit Fokus auf die Unternehmensebene ausrichten.
- Betonung der Gestaltungschancen des demografischen Wandels.
- Trendsetter der betrieblichen Realität (Unternehmen und Betriebsräte) identifizieren und fördern.



INQA will...

- Verbindung schaffen zwischen den



... Interessen der
Beschäftigten an „Guter
Arbeit“ und
gesunderhaltenden
Arbeitsbedingungen

... Interessen der Betriebe
an wettbewerbsfähigen
Arbeitsplätzen und
leistungsfähigen
Beschäftigten



Handlungsfelder

Mögliche Bausteine einer unternehmensbezogenen Kommunikation:

Unternehmen zeigen Verantwortung

CSR

Unternehmen sind gute/beste Arbeitgeber
und zeigen Arbeitgeberattraktivität

GPW, Employer Branding

Unternehmen gestalten den demografischen Wandel

ddn

Unternehmen für Gesundheit

INQA KMU Kompetenz; auch BFG

Unternehmen sind fair

Fair Company

Unternehmen engagieren sich beim Berufseinstieg

HRNext Generation Award, PflegeNetzwerk

Unternehmen und Sozialpartner gestalten Zukunft

Demographie Tarifverträge

Mitarbeiterzufriedenheit/-engagement wird Zukunftsthema!

- Untersuchungen zeigen, dass 30 % des Unternehmenserfolg von der Mitarbeiterzufriedenheit abhängen.
- Schlechte Führung verhindert Bereitschaft zum zusätzlichen Engagement (Dienst nach Vorschrift).
- Gute Mitarbeiterführung kann den Output/Gewinn erheblich steigern



Engagement der Beschäftigten

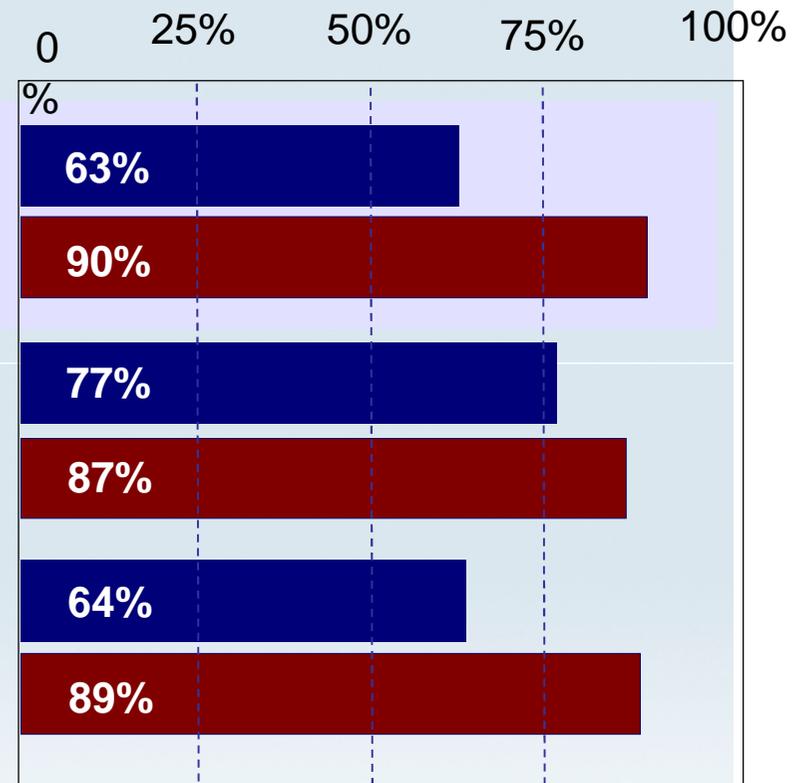
40 % engagiert

Stolz anderen erzählen zu können, dass ich hier arbeite ©

Wunsch noch 5 Jahre hier zu arbeiten

Bereitschaft zusätzlichen Einsatz zu leisten ©

Mittelwert Top Boxes = Trifft fast völlig zu + Trifft überwiegend zu



■ Repräsentativstudie 2006, N = 314
 ■ Top 50 Unternehmen „Deutschlands Beste Arbeitgeber 2007“, N = 50



Im Fokus steht zukünftig der Mensch!

- nicht nur außerhalb des Unternehmens (Kundenorientierung),
sondern auch im Unternehmen selbst -

**Wer Wachstum will
braucht den Menschen**





Bundesministerium
für Arbeit und Soziales





**VIELEN DANK FÜR IHRE
AUFMERKSAMKEIT**