



Wissenschaftsverbund „Gesellschaftlicher Wandel und Zukunft des Altern“ (ZudA) Info-Pool

Ausgewählte Projekte zum Themenfeld Arbeit und Bildung

Projekte - Ruhrgebiet

Pfiffprojekt der Ruhr-Universität Bochum

Forscher der *Ruhr-Universität Bochum* entwickeln ein Workshop- und Trainingskonzept, um intellektuelle Fähigkeiten älterer Arbeitnehmer erhalten. Die Abkürzung PFIFF steht für das „Programm zur Förderung und zum Erhalt intellektueller Fähigkeiten für ältere Arbeitnehmer“. Die Wissenschaftler vom Lehrstuhl für Industrial Sales Engineering erarbeiten Maßnahmen, um die geistige Leistungsfähigkeit und Fitness speziell älterer Arbeitnehmer zu erhalten und zu fördern. Das "Forschungsfeld" ist nun auch bestellt: Es steht seit kurzem fest, dass die Adam Opel AG Bochum kooperiert.

<http://www.pfiffprojekt.de>

Projekt Best Ager: Gelsenkirchener Beschäftigungspakt für Ältere

Das Projekt wird über das Integrationszentrum für Arbeit Gelsenkirchen (IAG) vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) im Rahmen des bundesweiten Programms "Perspektive 50 plus. Beschäftigungspakte in den Regionen" gefördert. Ziele des Programms - und des Projekts als Teil von dessen regionaler Umsetzung in Emscher-Lippe - sind die Erhöhung der Erwerbsquote der Über-50-Jährigen sowie die Bereitstellung von qualifiziertem Personal für die Wirtschaft in der Region.

<http://www.iaq.uni-due.de/projekt/iat/bestager.shtml>

Institut Arbeit und Qualifikation an der Universität Duisburg-Essen: Demografischer Wandel und Prävention in der IT-Branche, Teilvorhaben Arbeitslebensphasengerechtes Präventionsmanagement

Die IT-Wirtschaft ist durch massiven internationalen Wettbewerb, kurze Innovationszyklen, projektförmige Arbeitszusammenhänge und Personalrekrutierungsschwierigkeiten gekennzeichnet. Forschungsergebnisse belegen, dass die daraus folgenden Arbeitsbedingungen auf Dauer hochgradig psychisch belastend sind: Bei immer mehr IT-Fachleuten führen sie inzwischen zu chronischen Erschöpfungssymptomen, gesundheitlichen Beeinträchtigungen und vorzeitigen Leistungseinbußen. Zentrale Fragestellung des Projekts ist es, wie Beschäftigte in der IT-Wirtschaft trotz hoher psychomentaler Belastungen gesund bleiben können und ihre Arbeitsfähigkeit erhalten und weiterentwickelt werden kann.

<http://www.iaq.uni-due.de/projekt/2007/diwa-it.shtml>

Projekt "Nova.PE" – Innovierung der Personalentwicklung von kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) in industriellen Ballungsräumen

Das Projekt Nova.PE zielt darauf, KMU mittels eines neuen Ansatzes der PE-Strategieimplementation durch Beratung zu innovieren und Kompetenzen durch ein neues intergeneratives Transferverfahren unter dem Stichwort 'senior knowledge meets junior power' weiter zu entwickeln, wobei Migrationshintergrund, Geschlecht und Behinderung eine besondere Relevanz zukommt. Dieser moderierte Transferprozess wird über ein nachhaltiges, aber „schlankes“ Wissensmanagementmodul flankiert. Eine regional wirksame Internetplattform vernetzt die Unternehmen mit der regional vorhandenen PE-Peripherie. Um die notwendigen zeitlichen Freiräume zur Durchführung der Qualifizierungsmaßnahmen öffnen zu können, werden die bislang noch zu wenig genutzten Arbeitsmarktinstrumente wie Altersteilzeit und job rotation in die Unternehmen hineinragen.

<http://www.aog.rub.de/novape.html>

Übergreifende Projekte - NRW und/oder Ruhrgebiet und NRW

Projekt Demografie-Initiative

Um auf der betrieblichen Ebene das Problembewusstsein für den demografischen Wandel und seine Auswirkungen zu schärfen, hat der Zentralverband Elektrotechnik- und Elektronikindustrie e.V. (ZVEI) die Einladung des BMBF angenommen, sich an dem Projekt "Demografie-Initiative" zu beteiligen. In diesem wurden Unternehmen nicht nur für das Problem sensibilisiert, sondern haben auch Anleitungen und Hilfestellungen zur Analyse ihrer eigenen konkreten Unternehmenssituation und bei der Entwicklung von Maßnahmen zur Lösung demografisch bedingter Probleme erhalten. Das Projekt wurde im Rahmenkonzept "Innovative Arbeitsgestaltung" des Projektträgers "Arbeitsgestaltung und Dienstleistungen" im *BMBF Berlin gefördert* und wissenschaftlich durch die Gesellschaft für Arbeitsschutz - und Humanisierungsforschung mbH Volkholz und Partner (*GfAH Dortmund begleitet*).

<http://www.zvei.org/index.php?id=186>

Projekt des Jüchener Handwerksbetriebs Meuser

Gesund bis zur Rente durch innovative Arbeitsgestaltung: im Sanitär-Heizung-Klima-Betrieb Meuser sorgt eine ganzheitliche Aufgabenbearbeitung für mehr Motivation und weniger Belastung. Um die Abwicklung der Kundenaufträge belastungsfreier zu gestalten setzt der *Jüchener Handwerksbetrieb Meuser, nahe Düsseldorf* unter anderem auf eine Einbindung der Kundendienstmitarbeiter in den kompletten Auftragszyklus. Von der größeren Selbstständigkeit profitiert auch die Gesundheit der MitarbeiterInnen.

<http://www.inqa.de/Inqa/Navigation/Gute-Praxis/datenbank-gute-praxis.did=63190.html>

Projekt „Zwischen Arbeit und Ruhestand“ (ZWAR)

Die Abkürzung ZWAR steht für „Zwischen Arbeit und Ruhestand“. ZWAR hat zum Ziel, Kommunen, Vereine und (Wohlfahrts-) Verbände hinsichtlich einer zukunftsorientierten Seniorenarbeit zu beraten, wozu auch ein breites Qualifizierungsangebot gehört. Die Erfolge der langjährigen (25jährigen) Arbeit von ZWAR sind beachtlich. Träger der ZWAR *Zentralstelle NRW* und Zuwendungsempfänger ist der ZWAR e.V. Unter dem Dach des Trägervereins befinden sich auch das Rudi-Eilhoff-Bildungswerk, das ZWAR Gruppennetz Dortmund sowie weitere temporäre Projekte.

<http://www.id55.de/zwar.html>

Rhein-Ruhr-Institut für Sozialforschung und Politikberatung: Qualitätsmanagement in Betrieben mit alternden Belegschaften (Q-BA)

Das Projekt Q-BA hat Unternehmen mit ihren Beschäftigten in *NRW* dabei unterstützt, sich frühzeitig auf demografische bedingte Veränderungen einzustellen und zu prüfen, wie bisherige betriebliche Erfolgsfaktoren dauerhaft gesichert bzw. auf veränderte Bedingungen neu ausgerichtet werden können. Acht Unternehmen unterschiedlicher Größe und Branchenzugehörigkeit aus *NRW* waren unmittelbar beteiligt.

<http://www.risp-duisburg.de/abtpro/abs/ABSproIII.htm>

ABI-NRW-Projekt der IQ-Consult GmbH

Unternehmen, die sich auf eine erfolgreiche Zukunft vorbereiten wollen, benötigen eine gute Produktivität und Qualität der Arbeit. Diese können sie langfristig nur mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sichern, die bei möglichst guter Gesundheit und gutem Wohlbefinden ihrer Arbeit nachgehen. Ziel des Projektes ist, Arbeitsabläufe so zu gestalten, dass die jüngeren Mitarbeiter in ihrer Gesundheit und Arbeitsfähigkeit bestmöglich geschützt und gefördert werden (Vorbeugung, Prävention) und die älteren Entlastung finden (alters- und altersgerechte Arbeitsgestaltung), die sie in die Lage versetzt, auch mit zunehmendem Alter erfolgreich am Arbeitsleben teilzunehmen.

<http://www.abi-nrw.de/doc10A.html>

Regionale Initiative Demografie

Demografischer Wandel in Betrieb & Region: Dem Trend der Industrieländer folgend, vollzieht sich in der Bundesrepublik seit langem ein demografischer Wandel. Dieser betrifft auch unsere Region: In *Dortmund, dem Kreis Unna und Hamm* wird die Bevölkerungszahl durch konstant niedrige Geburtenraten schrumpfen; der Anteil der Jüngeren nimmt permanent ab, der der Älteren zu. Die demografischen Veränderungen haben weit reichende soziale und wirtschaftliche Folgen. Die Initiative Demografie möchte durch ihre Aktivitäten und Angebote die Betriebe in der Region ermutigen, sich der demografischen Herausforderung zu stellen und ihnen Möglichkeiten zur Bewältigung aufzeigen.

<http://www.initiative-demografie.de/>

STABILA Aachen

Im Rahmen des *Aachener Projektes* werden fünfzig kostenlose demografische Kurzberatungen durchgeführt: zehn in jeder Teilregion (Stadt Aachen, Kreis Aachen, Kreis Düren, Kreis Heinsberg und Kreis Euskirchen). Die kostenlose Beratung liefert dem teilnehmenden Unternehmen Ergebnisse zu den unternehmensindividuellen Chancen und Risiken, die durch den demografischen Wandel entstehen, und zeigt mögliche Handlungsfelder und Lösungswege auf. Direkt auf den Webseiten können Unternehmen zudem einen 15-minütigen Kurz-Check zur eigenen demografischen Ausgangslage durchführen.

<http://www.stabila-ac.de>

Betriebsinitiative bdw – Region Köln

Die Betriebsinitiative bdw bietet Unternehmern und Personalverantwortlichen in der *Region Köln* die Möglichkeit zum Austausch von Ideen und Erfahrungen im Umgang mit dem demografischen Wandel. Um den Transfer aus der Theorie in die Praxis zu gewährleisten, werden Betriebschecks für Unternehmen angeboten. Ziel ist es, die Betriebe und Branchen in der Region Köln zu trainieren und für den Wettbewerb der Regionen zu stärken.

<http://www.bdw-regionkoeln.de>

Projekt „Qualidemo“ im Bergischen Städtedreieck

Über das Qualidemo-Netzwerk können Unternehmen im Bergischen Städtedreieck (*Remscheid, Solingen und Wuppertal*) ihr Wissen und ihre Erfahrungen innerhalb des eigenen Unternehmens, aber auch an andere Betriebe weitergeben. Hauptziel des Projektes ist der Wandel der traditionsbewussten Unternehmen zu sogenannten lernenden Organisationen. Lernen soll in den Arbeitsalltag integriert werden, also vor Ort im eigenen Unternehmen, im Partnerunternehmen, durch eigene Kollegen oder durch die Kommunikation im Netzwerk.

<http://www.qualidemo.de>

Kundenorientierung in der Seniorenwirtschaft

Mit Hilfe dieses Projektes sollen tragfähige Organisations- und Kooperationsstrukturen für ambulante und stationäre Einrichtungen der Altenpflege im *Kreis Unna* initiiert werden, die sich mit zentralen Fragen der Seniorenwirtschaft befassen.

[Kundenorientierung in der Seniorenwirtschaft](#)

Konzept der Landesregierung „Neues Arbeiten in NRW“

Die Landesregierung setzt mit dem Konzept „*Neues Arbeiten NRW*“ neue Maßstäbe im Hinblick auf die Förderung der Beschäftigungsfähigkeit alternder Belegschaften. Die eingesetzten arbeitsmarktpolitischen Instrumente, wie z.B. Bildungsscheck, Potentialberatung, Modellprojekte oder regionale Demografieberatung bieten allen Akteuren schon jetzt die Möglichkeit, die Herausforderungen des demografischen Wandels aktiv anzugehen.

[Einen kurzen Überblick zum Konzept finden Sie hier.](#)

rebequa – „Regionale Beratung und Qualifizierung“

Das in der ersten Projektphase mit Mitteln des Landes *Nordrhein-Westfalen* und des EU-Sozialfonds geförderte Programm bietet in Nordrhein-Westfalen professionelle Demografie-Beratung durch 100 speziell qualifizierte Berater. Diese stehen landesweit Betrieben als Ansprechpartner für eine „demografiegerechte Unternehmensführung“ zur Verfügung. Die Berater unterstützen Unternehmen vor allem hinsichtlich Personalarbeit, Marketing und Weiterbildung und erarbeiten individuell auf die Betriebe zugeschnittene Maßnahmenpakete. Nach dem großen Erfolg des Programms in *Nordrhein-Westfalen* wird rebequa nun auf Bundesebene ausgeweitet.

[Weitere Informationen zu rebequa](#)

Mitten im Job – Perspektiven für ein längeres Berufsleben

Durch die jahrelange Praxis der Frühverrentung ist in Deutschland eine „Kultur des früher Aufhörens“ entstanden. Sie zu überwinden verlangt Veränderungen im Denken und Handeln von Betrieben und Beschäftigten gleichermaßen. Im Modellprojekt „Mitten im Job“ wird das erfolgreiche Zusammenwirken von betrieblichen Maßnahmen und Angeboten an die Beschäftigten entwickelt und umgesetzt. Älter werdende Beschäftigte ab etwa 45 Jahren werden von erfahrenen Arbeitswissenschaftlern und Personal-Trainern dabei unterstützt, die Perspektiven für eine längere Berufstätigkeit zu erkennen und diese aktiv zu gestalten. Am Modellprojekt beteiligt sind neben mehreren arbeitswissenschaftlichen Instituten sechs unterschiedlich strukturierte Unternehmen und zwei Transfergesellschaften aus *Nordrhein-Westfalen* sowie der Verband „die Führungskräfte VAF-VDF“.

<http://www.mitten-im-job.de>

ALBA - Alternde Belegschaften – Aktionen zur konstruktiven Bewältigung des demografischen Wandels

Das Institut der deutschen Wirtschaft *Köln* und das Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut in der Hans-Böckler-Stiftung in *Düsseldorf* wollen Geschäftsführer, Personalverantwortliche und Betriebsräte kleiner und mittlerer Unternehmen sowie Multiplikatoren bei der Bewältigung des demografischen Wandels unterstützen. Dazu werden gezielt Informationen über gesetzliche Fördermöglichkeiten und tarifliche Rahmenbedingungen bereitgestellt, Lösungsansätze aus der betrieblichen Praxis präsentiert und aufgezeigt sowie Gesprächskreise mit Arbeitsmarktakteuren, Verbänden, Gewerkschaften und Unternehmern vor Ort organisiert.

<http://www.alba-nrw.de>

Informations- und Seminarangebote der Landesvereinigung der Arbeitgeberverbände NRW

Die Landesvereinigung unterstützt die Mitgliedsunternehmen der Arbeitgeberverbände in *NRW* dabei, die betriebliche Personalpolitik neu zu justieren und auf die Erfordernisse und Herausforderungen des demografischen Wandels auszurichten. Unter anderem wird in Informationsveranstaltungen und Seminaren das Bewusstsein der Unternehmen für die Bedeutung des Prozesses alternder Belegschaften geschärft und auf die Potenziale älterer Beschäftigter hingewiesen.

<http://www.arbeitgebernwr.de>

Informations- und Schulungsangebote des DGB NRW

In speziellen Seminaren und Informationsveranstaltungen qualifiziert der DGB *NRW* Gewerkschaftsvertreterinnen und -vertreter zu Demografieberatern. Die Demografieberater können direkt in den Unternehmen Betriebsräte, Beschäftigte und Unternehmensvertreter für die Herausforderungen des Wandels der Alterstruktur der Beschäftigten sensibilisieren. Ziel ist es, die Belegschaften zu unterstützen, die Instrumente zur aktiven Gestaltung des demografischen Wandels zu nutzen und anzuwenden.

<http://www.nrw.dgb.de>

Übergreifende Projekte - NRW und darüber hinaus

Projekt der IG Metall: Qualität der Arbeit - Gesund in Rente (Workshopkonzept)

Den demographischen Wandel zu gestalten, ist eine wichtige Herausforderung für Unternehmen. Ein Konzept der IG Metall unterstützt bei der Durchführung von Workshops zum Thema alter(n)sgerechte Arbeit. Das ISO-Institut Saarbrücken hat gemeinsam mit Volkswagen Nutzfahrzeuge (VWN) ein Konzept zur alter(n)sgerechten Gestaltung von Arbeit und zum Personaleinsatz entwickelt. Die Workshops informieren inhaltlich über das Thema und bieten einen Rahmen für die Entwicklung konkreter, unternehmensspezifischer Gestaltungsmaßnahmen. Das Workshopkonzept wurde sowohl in ganztägigen als auch in mehrstündigen Veranstaltungen erprobt und die Erfahrungen in einem Leitfaden zusammengefasst.

<http://www.inqa.de/Inqa/Navigation/Gute-Praxis/datenbank-gute-praxis,did=98636.html>

Projekt der IG Metall: „Gute Arbeit“

Wie lassen sich in Unternehmen die Risiken des demographischen Wandels in eine Chance verwandeln? Die Arbeitsmappe „Gute Arbeit“ der IG Metall rüstet Betriebe für den demographischen Wandel und zeigt neue Wege für lernförderliche und altersgerechte Arbeitsbedingungen auf. Sie enthält Leitsätze für betriebliches Handeln, Beispiele aus der Arbeitspraxis, Fragebögen und Checklisten sowie Hinweise auf hilfreiche Beratungskonzepte weisen den Weg zu einer altersgerechten Arbeitsgestaltung.

<http://www.inqa.de/Inqa/Navigation/Gute-Praxis/datenbank-gute-praxis,did=98610.html>

INQA-Modellprojekt : Qualifizierung von Demographie-BeraterInnen

Seit 2005 läuft das INQA-Modellprojekt zur Qualifizierung von INQA Demographie-BeraterInnen, die Unternehmen in demographiebezogenen Fragen beraten. Sie bieten Unternehmen kompetente Beratung zum Erhalt der Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit ihrer Mitarbeiter und unterstützen sie bei der Umsetzung erster Maßnahmen. Das erfolgreiche Modell, das in *Mecklenburg-Vorpommern* startete, hat mittlerweile Nachahmer gefunden: Über 100 BeraterInnen machen seit August 2006 Unternehmen in *Nordrhein-Westfalen* "demographiefit".

<http://www.inqa.de/Inqa/Navigation/Gute-Praxis/datenbank-gute-praxis,did=144484.html>

Rente mit 67 – Voraussetzungen für die Weiterarbeitsfähigkeit älterer Arbeitnehmerinnen

Die Rente mit 67 wird an Arbeitnehmer wie Arbeitgeber neue Herausforderungen stellen, denn nicht jeder Arbeitnehmer oder jede Arbeitnehmerin ist auf diese Weiterarbeit ausreichend vorbereitet bzw. arbeitet in alter(n)sgerechten Arbeitszusammenhängen. Für Frauen ist es aufgrund ihrer strukturell schwächeren Arbeitsmarktposition möglicherweise besonders schwierig, bis zum 67. Lebensjahr erwerbstätig zu sein – insbesondere in einem sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis. Gelingt die Weiterarbeit jedoch nicht, droht nicht nur individuell ein unzureichendes Alterseinkommen, sondern der Volkswirtschaft auch ein kostspieliger Verlust an Humankapital und Sozialversicherungsbeiträgen. Um die Chancen einer Weiterarbeit bis zur neuen Regelaltersgrenze von 67 Jahren besser abschätzen und gegebenenfalls fördern zu können, soll auf der Grundlage einer repräsentativen Befragung 1. eine „Risikotypologie“ erarbeitet werden, die es erlaubt, diejenigen Arbeitnehmerinnen zu identifizieren, die für die Weiterarbeit bis 67 gezielte Unterstützung benötigen, sowie 2. aufgezeigt werden, welcher sozial- und arbeitsmarktpolitische, individuelle und betriebliche Unterstützungsbedarf in Form von Interventionsstrategien gegebenenfalls besteht.

<http://www.ffg.uni-dortmund.de/Forschungsprojekte/projektbeschreibung.php?id=104>