

Lotsin im demografischen Wandel

Helsana setzt im betrieblichen Gesundheitsmanagement die schweizweit ersten Demografieexperten ein. Daniela Ogi ist eine von ihnen. Sie hilft Arbeitgebern, die Chancen im Generationenmanagement zu erkennen und sich für die Zukunft zu rüsten.

Interview: Natascha Blank

Frau Ogi, wie steht es um das Demografiebewusstsein der Schweizer Firmen?

Nicht zum Besten, ehrlich gesagt. Noch fehlt der «Leidensdruck», um sich aktiv mit dem Thema auseinanderzusetzen. Hier wird ein wichtiger Zeitvorsprung verschenkt. Rund 50 Prozent der Schweizer Unternehmen kennen das Alter ihrer Belegschaft nicht. Detail-

lierte Analysen zur Altersstruktur des Personals besitzen nur etwa ein Viertel der Betriebe. Dabei könnten sie die Ergebnisse nutzbringend anwenden: Anhand fundierter Daten lässt sich etwa der Fachkräftebedarf über einen Zeitraum von 16 Monaten vorausplanen. Dort setzt die Demografieberatung an: Wir geben Impulse für eine vorausschauende Strategie. »

Daniela Ogi ist als Gesundheitsmanagerin verantwortlich für die Region Mittelland.





Schritt für Schritt in die Arbeitswelt von morgen.

«Eine Demografieberatung lohnt sich für KMU wie für Grossunternehmen gleichermaßen.»

Im Fokus steht die Erhaltung der Arbeitsfähigkeit.

Was ist darunter zu verstehen?

Das Ziel ist, ältere Arbeitskräfte möglichst lange im Erwerbsleben zu halten und andererseits junge Mitarbeitende und Talente zu gewinnen und zu binden. Der finnische Demografieexperte Juhani Ilmarinen definiert Arbeitsfähigkeit als die «Summe der Faktoren, die einen Menschen in die Lage versetzen, eine gestellte Aufgabe zu bewältigen». Das Fundament für die Arbeitsfähigkeit bildet die Gesundheit. In jedem Unternehmen, das langfristig erfolgreich sein will, sollte also eine Kultur der Wertschätzung und Gesundheitsförderung fest verankert sein.

Was ist Ihre Aufgabe als Demografieberaterin?

Demografie ist das jüngste Thema im betrieblichen Gesundheitsmanagement; sie rundet das Beratungsangebot von Helsana als Gesundheitspartnerin ab. Wir sensibilisieren die Verantwortlichen darauf, ihre Mitarbeitenden in die Betriebskultur einzubeziehen. Es geht darum, dass das Unternehmen auch künftig ein attraktiver Arbeitgeber bleibt und damit im Wettbewerb besteht. Zusammen mit spezialisierten Netzwerkpartnern helfen wir, Chancen zu erkennen, Handlungsfelder zu definieren und Massnahmen zu entwickeln.

Wie läuft eine Demografieberatung ab?

Zunächst sprechen wir mit den Verantwortlichen. Gibt es akute Warnsignale, etwa Absenzen oder Rekrutierungsprobleme? Sinnvoll ist die Durchführung einer Altersstrukturanalyse der Belegschaft: Sie ermöglicht konkrete Szenarien. Unter Umständen folgen interne Befragungen und Workshops mit Mitarbeitenden und Management. In der Umsetzung ziehen wir je nach Bedarf spezialisierte Netzwerkpartner für Organisations- und Personalentwicklung, Ernährung und Bewegung hinzu.

Und was folgt konkret daraus?

Je nachdem sind das Gesundheitsmassnahmen wie Ernährungsberatung, Rückenurse oder eine ergonomische Arbeitsplatzgestaltung. In einem nächsten Schritt

Schulung

Die Schweizer Demografiepioniere

Die Ausbildung der Helsana-Demografieberaterinnen und -berater erfolgt in Zusammenarbeit mit dem führenden deutschen Kompetenzzentrum INQA (Initiative Neue Qualität der Arbeit, www.inqa.de). Unter der Leitung des Demografieexperten Hans-Jürgen Dorr ab-

solvieren die Teilnehmer eine praxisorientierte Intensivqualifikation mit Seminaren, Demografie- und Fallstudien sowie Firmenberatungen. Der Beratungsservice der Helsana-Demografieberater ist für Firmenkunden kostenlos.

«Die Frage ist nicht, ob ein Arbeitgeber sich ein betriebliches Gesundheitsmanagement leisten kann. Sondern, ob er es sich nicht leisten kann.»

Prof. Bernhard Badura, Fakultät für Gesundheitswissenschaften, Universität Bielefeld

geht es beispielsweise darum, wie sich ältere Mitarbeitende für zukünftige Aufgaben weiterqualifizieren können. Oder darum, sogenannte Tandem-Teams aus älteren und jüngeren Arbeitskräften zu bilden, um den Know-how-Transfer zu sichern und Nachfolgeregelungen vorzubereiten. Für jüngere Mitarbeitende können variable Karrierekonzepte interessant sein, etwa Facharbeiter- anstelle von Führungs-Laufbahnen. So entwickelt der Betrieb gezielt Fachkräfte in den eigenen Reihen. Und nicht zuletzt werden flexible, familienfreundliche Arbeitsplatzmodelle für Frauen diskutiert. Frauen gelten als das grösste Potenzial in der Bewältigung des demografischen Wandels.

Zahlen und Fakten

Die demografische Herausforderung

Die Auswirkungen des Generationenwandels betreffen die Schweiz nicht weniger als die EU-Länder. Bis zum Jahr 2020 wird die Zahl der Arbeitnehmenden zwischen 50 und 64 um 33 Prozent steigen. Der Anteil der Arbeitskräfte zwischen 60 und 64 erhöht sich um 50 Prozent, während die Zahl der unter 19-Jährigen um 16 Prozent sinkt. Wettbewerbsrelevante und bereits jetzt spürbare Folgen für Unternehmen sind: Fachkräftemangel, Knappheit junger Nachwuchskräfte, Know-how-Verlust sowie höhere Rekrutierungs- und Weiterbildungskosten.

Für wen eignet sich die Beratung, und wie könnte der Einstieg aussehen?

Eine Demografieberatung lohnt sich für KMU wie für Grossunternehmen gleichermaßen. Wir haben die Erfahrung, die Kreativität und das Netzwerk, um für jeden Kunden eine individuelle Lösung zu erarbeiten. Sehr realistisch, fokussiert auf das Machbare und anknüpfend an betrieblich Vorhandenes und Bewährtes. Auch kleine Schritte führen zum Ziel. Wichtig ist, zu handeln. ◀

Daniela Ogi klärt individuelle Lösungen sorgfältig ab.

