

Dresden – ein „Paradies“ im demografischen Wandel?

Das Deutsche Demografie Netzwerk (ddn) hat am 14.10.2011 eine
neue Regionalstelle in Dresden eröffnet

Die erfolgreiche **Auftaktveranstaltung** zur Gründung des neuen ddn-Netzwerkes fand am 14.10. 2011 im Bildungszentrum der IHK Dresden statt. Obwohl die Landeshauptstadt nach aktuellen Bevölkerungsprognosen deutlich weniger Nachwuchsprobleme als das sächsische Umland hat, folgten mehr als 32 Unternehmen und Verbände der freundlichen Einladung in die IHK. Nach der Begrüßung durch den Hauptgeschäftsführer der IHK, Dr. Hamann, berichtete Herr Kast (Vorstand ddn) und Prof. Wegge (TU, Dresden. Leiter der neuen Regionalstelle) über die Angebote des ddn und Erkenntnisse zu altersgemischten Teams.



Herr Kast (ddn-Vorstand),



Prof. Wegge (TU Dresden)

Die Vorteile des neuen regionalen Netzwerkes für die Unternehmen und deren Arbeitnehmer liegen auf der Hand: Man erhält Informationen zu bewährten Lösungen und profitiert von den Erfahrungen des überregionalen Kompetenznetzwerkes ddn. Das neue Netzwerk bietet ein **Forum**, das aufzeigt, wie der demographische Wandel in der Praxis erfolgreich bewältigt

werden kann. In der Auftaktveranstaltung wurden dazu zahlreiche Poster präsentiert, etwa zum Thema der optimalen Kurzpausengestaltung, zur Prävention und Gefährdungsanalyse, zum Erhalt der Arbeitsfähigkeit und Gesundheit in der Pflege und der Weiterbildung im Bereich altersgerechter Assistenzsysteme. Auch die BAuA trug mit einem interessanten Informationsstand zur Diskussion bei, an dem u.a. neueste Informationsmaterialien zum betrieblichen Gesundheitsmanagement verteilt wurden. Unterstützt durch Mitarbeiter des Lehrstuhl für Arbeits- und Organisationspsychologie und der Gesellschaft für Gesunde Arbeit Dresden wurde in drei Arbeitsgruppen mit den 45 Teilnehmer diskutiert, wie man alternde Belegschaften führt, wie die Arbeitsfähigkeit im problematischen Feld der Altenpflege erhalten werden kann und welche „Best-Practice-Beispiele“ es für alter(n)sgerechte Arbeitsgestaltung in Sachsen heute schon gibt.



Arbeitsgruppe zur Pflege



Arbeitsgruppe Führung Älterer

Die Arbeitsgruppe "**Best-Practice Beispiele für Gesunde Arbeit in Sachsen**" beschäftigte sich mit Best-Practice-Methoden in Betrieben, die darauf abzielen, dem demografischen Wandel und seinen Auswirkungen zu begegnen. Zunächst wurde die Ganzheitlichkeit eines möglichen Ansatzes betont - vor allem bei der Einführung eines betrieblichen Gesundheitsmanagements werden noch große Lücken gesehen. Maßnahmen müssten top down vom Vorgesetzten kommuniziert und vorgelebt werden. Auch die Jüngeren sind vom demografischen Wandel betroffen und müssen ebenso berücksichtigt werden, zumal sie oft in

prekären Arbeitsverhältnissen beschäftigt sind. Es entstand der Wunsch, dass das ddn-Netzwerk mit Blick auf diese Anliegen ein Sprachrohr zur Politik sein sollte, auch um den Übergang in das Rentenalter besser zu gestalten. Weiterhin wäre der Besuch eines Best-Practice-Unternehmens hilfreich, um einen gegenseitigen Austausch zu initiieren und von diesem zu lernen.



Bericht aus der Arbeitsgruppe Pflege

In der Arbeitsgruppe „**Arbeitsfähigkeit in der Pflege**“ diskutierten Teilnehmer aus unterschiedlichen Branchen und Positionen über die aktuellen Brennpunkte im Bereich der Pflege. Trotz der heterogenen Gruppenzusammensetzung fanden sich viele Berührungspunkte: Das negative Bild und die mangelnde Anerkennung des Pflegeberufs in der Gesellschaft, die altersgerechte Gestaltung von Dienstplänen und Arbeitstätigkeiten, der Umgang mit mangelndem Nachwuchs - all dies müsse gemeinsam angegangen werden. Bei der Frage nach den Erwartungen an das ddn wurde deutlich, dass die Vernetzung, d.h. das *miteinander* sowie *voneinander* lernen im Mittelpunkt stand. Man wolle einen Ort, an dem man sich fachlich austauschen könne, aber auch über Branchengrenzen hinweg in Kontakt komme. Zudem wurde der Wunsch nach engeren Kontakten zur Wissenschaft deutlich, nicht zuletzt um auch eine Basis für die politische Argumentation zu schaffen.

In der Arbeitsgruppe „**Wie führe ich alternde Belegschaften?**“ diskutierten die jungen und die älteren Teilnehmer zunächst getrennt, um ihre besonderen Perspektiven mit einbringen zu können. Man stimmte darin überein, dass der demografische Wandel einige Problemfelder aufwirft. Es müsse genauer betrachtet werden, wie Führung gewandelte Leistungsbereiche älterer Beschäftigter berücksichtigen kann. Zudem wurde gefragt, wie man eine bessere Bindung qualifizierter Beschäftigter an die eigene Organisation mithilfe der Förderung von Motivation und Gesundheit hinbekommt. Besonderes Interesse galt jedoch der Frage, wie junge Führungskräfte ihre älteren Mitarbeiter führen können. In der Praxis erleben junge Führungskräfte nämlich oft ein „Akzeptanzproblem“ bei den älteren Beschäftigten. Die Arbeitsgruppe war sich einig, dass dies wichtige Themen sind, die – angepasst an unterschiedliche Branchen – weiter zu bearbeiten sind. Sie äußerte den Wunsch an das ddn, in Zukunft praxisnahe Handlungshilfen unterstützt durch Erkenntnisse aus Wissenschaft (z.B. Führungskräfte trainings für altersgemischte Teams) und Best-Practice-Unternehmen auszutauschen.

Die **nächsten Veranstaltungen** des neuen Netzwerkes werden u.a. mit Unterstützung der TU Dresden, der BAuA Dresden und der Gesellschaft für Gesunde Arbeit Dresden stattfinden. Wenn Sie über weitere Termine und Aktivitäten des Dresdner Netzwerkes informiert werden wollen, schreiben Sie einfach eine Email an wegge@psychologie.tu-dresden.de und/oder verfolgen Sie die Ankündigungen auf www.wop-psychology.de oder <http://demographie-netzwerk.de>

Jürgen Wegge

(Koordinator der ddn-Regionalstelle Dresden)