

Die Bundesagentur für Arbeit als moderner Dienstleister

Bernd Schröder – Arbeitsagentur Rostock, Geschäftsführer Interner Service



Fachtagung des
Ministeriums für Soziales und Gesundheit
11.03.2010, Schwerin,
Haus der kommunalen Selbstverwaltung

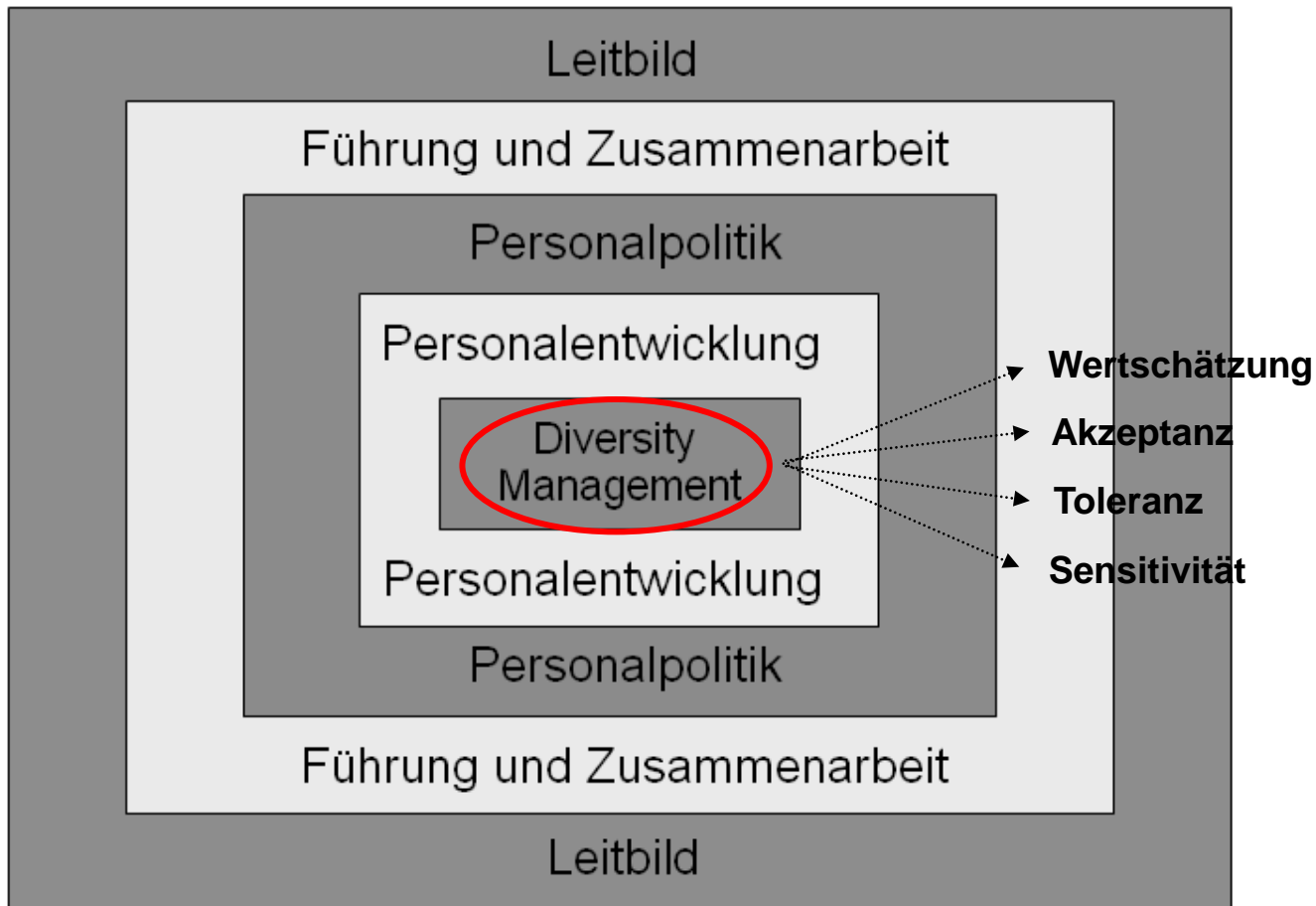


Bundesagentur für Arbeit

Agentur für Arbeit Rostock
Verbund Standort Interner Service
für Mecklenburg-Vorpommern

Demografischer Wandel und Diversity Management in der BA

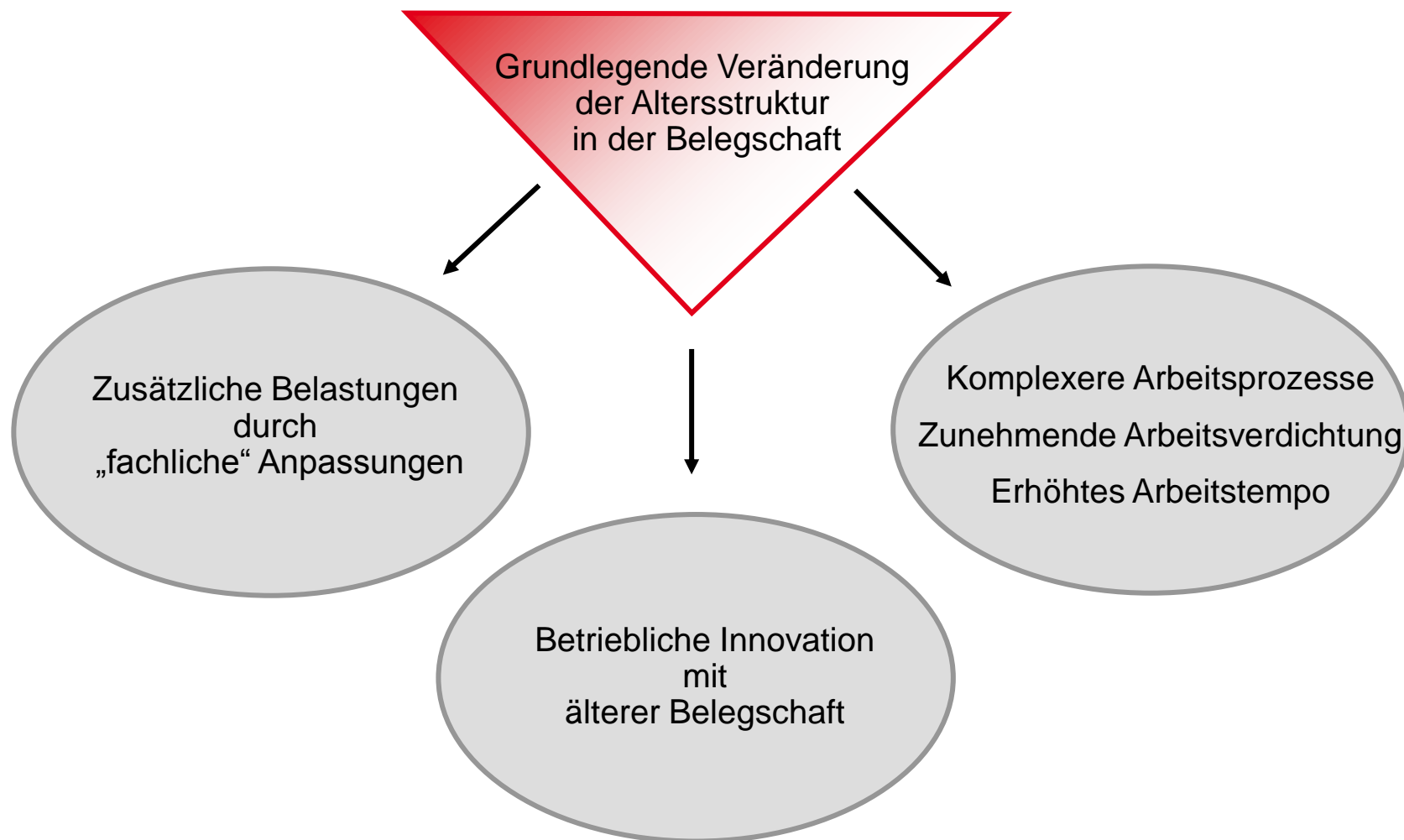
Diversity Management ist Bestandteil einer integrierten Personalpolitik bei der BA.



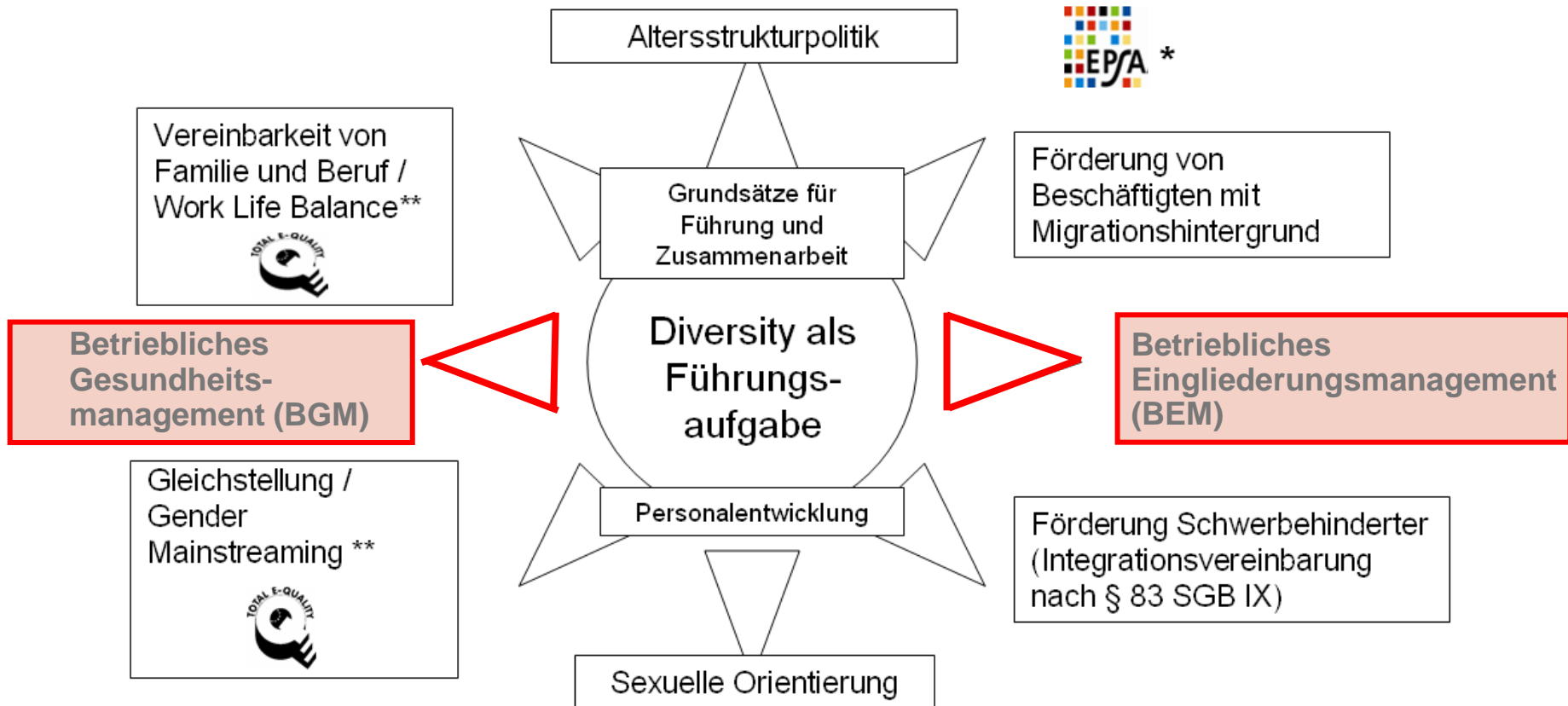
Demografischer Wandel

- Vor dem Hintergrund des demografischen Wandels erfolgt auch in den Arbeitsagenturen MV derzeit eine grundlegende Veränderung der Altersstruktur. Das Durchschnittsalter der Belegschaft ist in den letzten Jahren gravierend gestiegen.
- Die aus dem demografischen Wandel entstehenden Veränderungen und auch die zusätzlichen Belastungen müssen wir erkennen, ernst nehmen und zielgerichtete Aktivitäten entfalten.
- Steigende Komplexität der Arbeitsprozesse, zunehmende Arbeitsverdichtung und ein erhöhtes Arbeitstempo verstärken den Leistungsdruck für das GESAMTE Personal.
- Betriebliche Innovation muss mit älterer Belegschaft organisiert werden.

Anforderungen an künftige Personalressourcen in den Arbeitsagenturen MV aus dem demografischen Wandel



Diversity Management in der BA



**mehrmals Auszeichnung mit dem Total E-Quality-Prädikat

* Erhalt eines Diploms beim European Public Sector Award

Der demografische Wandel verändert das Personalmanagement

Strategische und unternehmerische Herausforderungen:

Wertschöpfung	Wertschätzung	Beschäftigungsfähigkeit, Bindung, Identifikation
Gender Mainstreaming als Querschnittsaufgabe		
<ul style="list-style-type: none"> ■ Visionäre, pro-aktive Personalstrategien ■ Personal als „Businesspartner“ ■ Wissensmanagement ■ Diversity Management ■ Motivation/Arbeitszufriedenheit 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Werteorientierte Personalpolitik ■ Wertschätzender Umgang (Führung & Zusammenarbeit) ■ Fördern von Vielfalt ■ Chancengleichheit ■ Transformationale Führung/ Veränderungsprozesse 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Dialogbasierte Führungsinstrumente ■ Anerkennung von Leistung ■ Lebenszyklenorientierung in der Personalpolitik ■ Psychologischer Vertrag ■ Work-Life-Balance

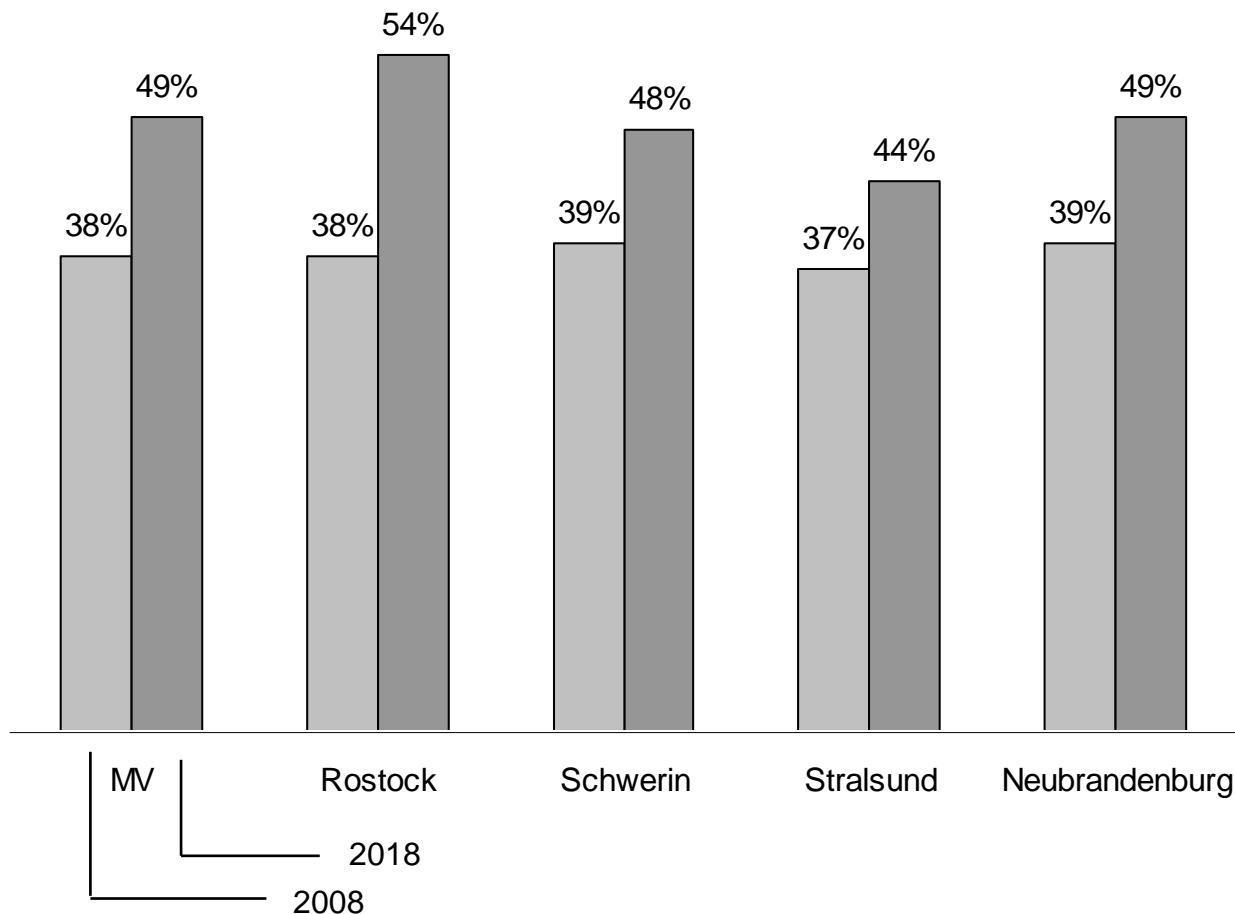
Belegschaften werden älter, jüngere MitarbeiterInnen weniger...

Arbeitsagenturen (AA) in MV - Fakten

- Durchschnittsalter der Beschäftigten liegt bei 44 Jahren.
- Mehr als 50 % der Beschäftigten sind älter als 40 Jahre.
- 80 % der Beschäftigten sind Frauen.
- Schwerbehindertenquote Beschäftigte: 10,3 % im Jahresdurchschnitt in MV.
(Spitzenwert in Neubrandenburg mit 13,1 % in 2009)
- Schwerbehinderte Nachwuchskräfte: 11,3 % Anteil an Nachwuchskräften.
- Geringer Anteil Migranten/-innen an Beschäftigten.
- Längere Lebensarbeitszeit (Erhalt der Arbeitskraft bis 67...)

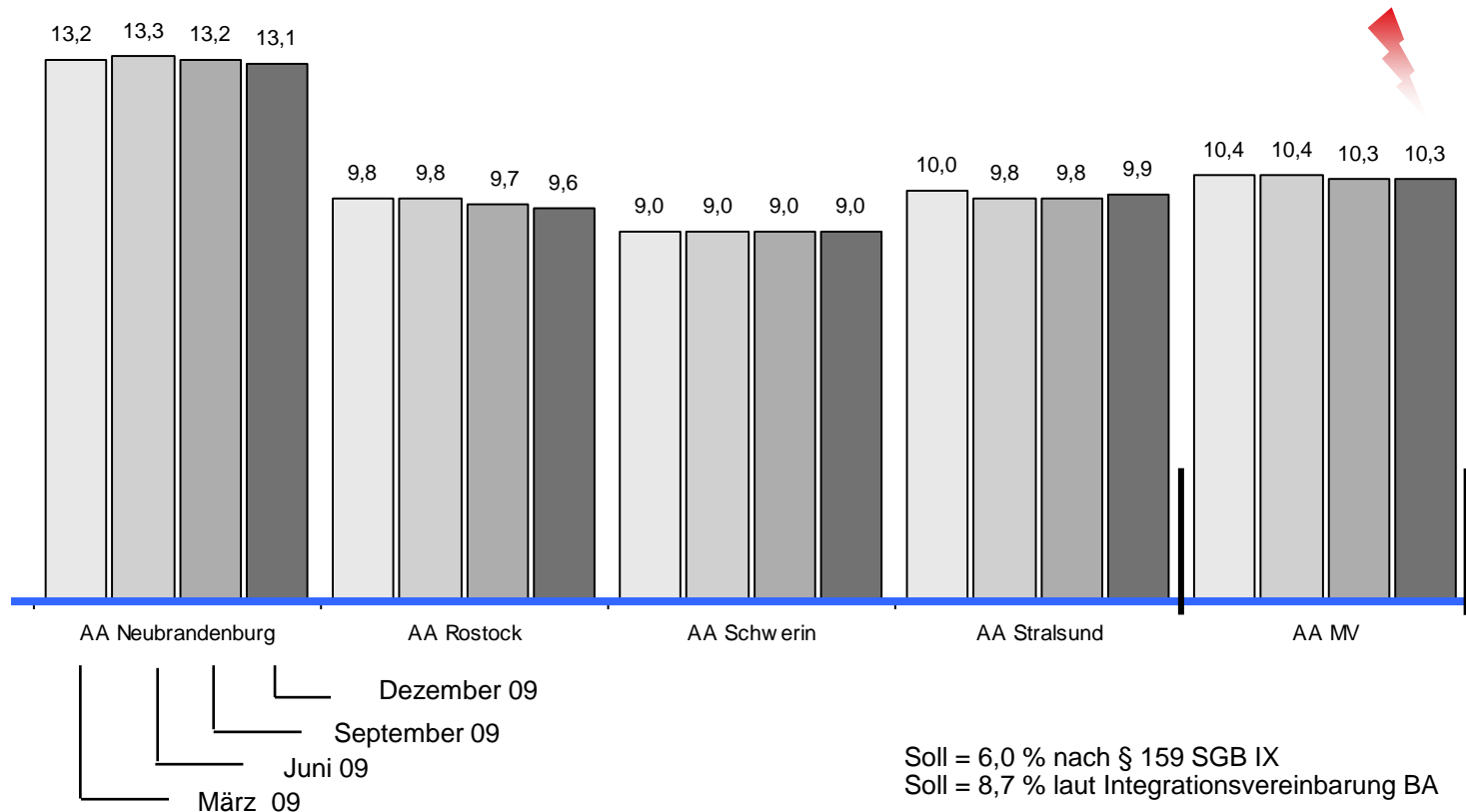
Demografischer Wandel - Altersprognose

Zunehmender Anteil der Beschäftigten in der Altersgruppe 50-65 Jahre in den Arbeitsagenturen MV.



Integration von Schwerbehinderten

Schwerbehindertenquote Beschäftigte BA liegt in Mecklenburg-Vorpommern bei 10,3 %.



Stand 22.01.10

Demografiesensible Personalpolitik ganzheitlich

Kompetenzentwicklung und BGM/BEM zur Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit.

1. Personalentwicklung

2. Führung

3. Rekrutierung

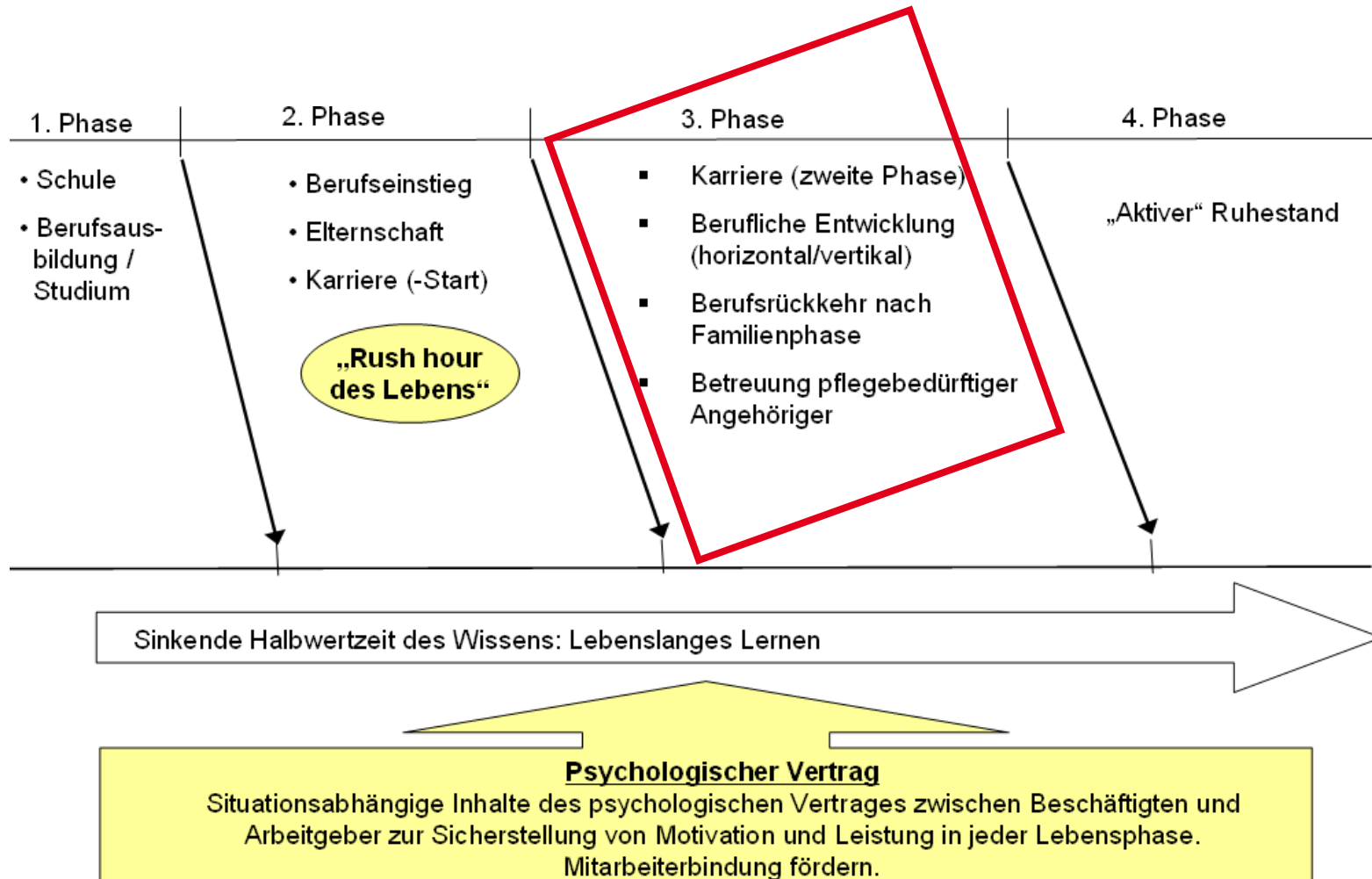
4. Qualifizierung

5. Information und Kommunikation

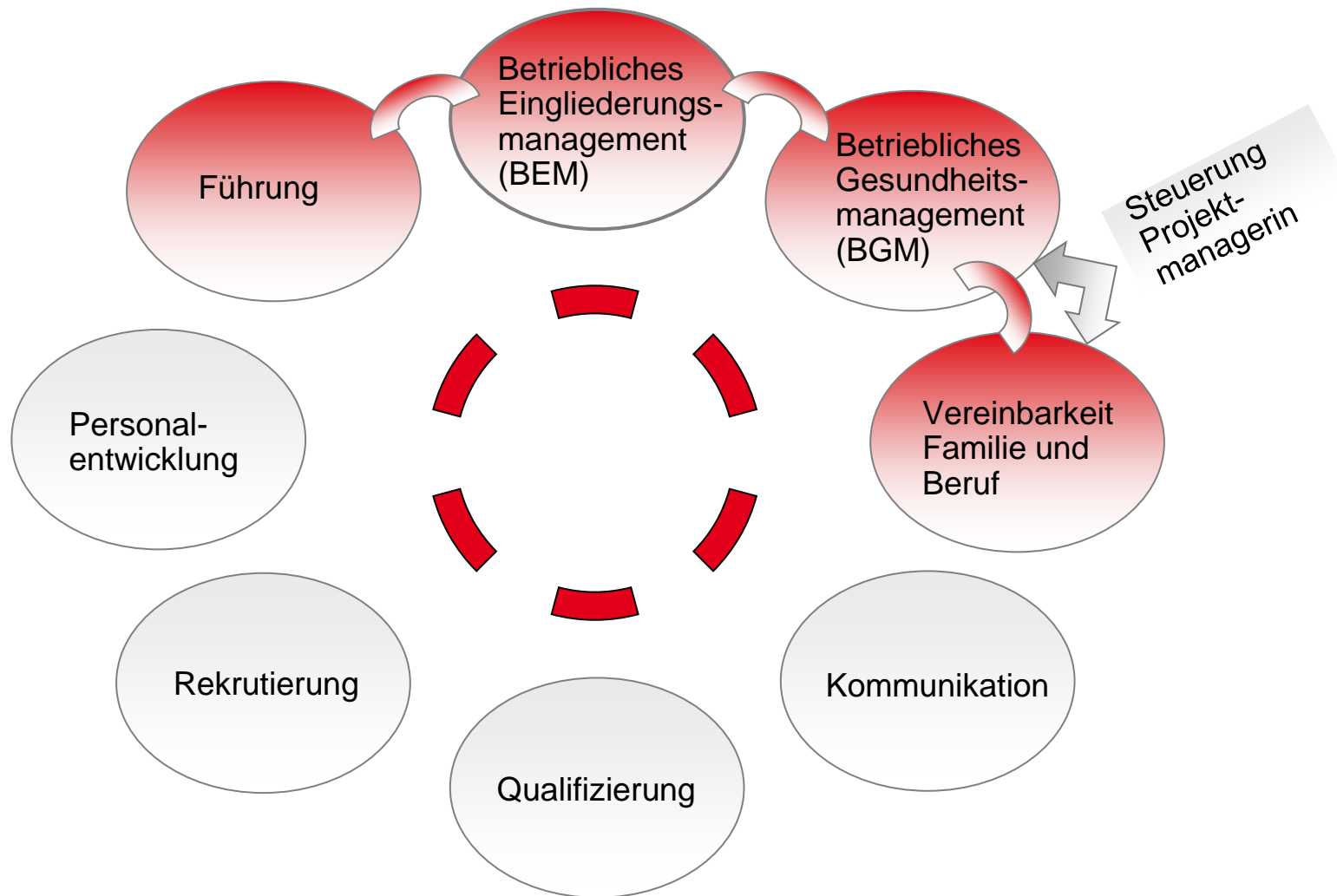
und

6. Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)/
Eingliederungsmanagement (BEM)

Lebensphasenorientierte Personalentwicklung in den AA MV



Den demografischen Wandel steuern mit ... (1)



Den demografischen Wandel steuern mit ... (2)

- in einzelnen Handlungsbereichen ...

... Personalentwicklung

- Gleichberechtigte Einbeziehung aller Potenzialträger/innen nach Besteignung
- Erfahrungen und Kompetenzentwicklung „on-the-job“ können Formalqualifikationen ersetzen
- Altersunabhängigkeit bei horizontalen und vertikalen PE-Möglichkeiten
- Umsetzung des „Lebenslangen Lernens“: Feedback auf Basis der Tätigkeits- und Kompetenzprofile im Leistungs- und Entwicklungsdialog (LEDi)
- Einschätzung an Führungskräfte im Führungskräfte-Feedback

... Führung

- Mentoring-Programm: Nutzung der Kompetenzen erfahrener Führungskräfte für die Begleitung neu angesezter Führungskräfte
- Führungskräftequalifizierung zur Sensibilisierung und Förderung von Wertschätzung, Akzeptanz etc.
- Führungskräfte-Beurteilung auch im Bereich Qualität mitarbeiterorientierter Führung

Den demografischen Wandel steuern mit ... (3)

... Rekrutierung

- Demografiesensible Marketingstrategie zur Sicherung der Rekrutierung qualifizierter Nachwuchs- und Fachkräfte
- Vereinbarung zur Integration schwerbehinderter Menschen in der BA

... Qualifizierung

- Förderung lebenslangen Lernens in einer lernenden Organisation
- Qualifizierung in „Altersgemischten Teams“
- Anpassung der Qualifizierungsmodule an die Erwartungen/Bedürfnisse einer vielfältigen Belegschaft

... Information und Kommunikation

- Personalmarketing im Innen und Außenverhältnis
Flyer, Broschüren, Presseerklärungen/Intranet/Internet- Auftritt/Teilnahme an Messe - und Informationsveranstaltungen
- Zielgruppenspezifische Kompetenzzentren

Den demografischen Wandel steuern mit ... (4)

... Betrieblichem Gesundheitsmanagement (BGM)

- Rahmenvereinbarung zum BGM in der BA (HEGA 05/2007-25)
 - Prävention
 - Vorrangig kollektiv und nicht (therapeutisch) individuell
 - Stärkung der Eigenverantwortung/Verhaltensänderung
 - „Früherkennungs-Wissen“ bei Führungskräften
 - „Vorbild-Funktion“ von Führungskräften
 - Erfolge auf Sicht nachweisen können

... Betrieblichem Eingliederungsmanagement (BEM)


- Personalfürsorge im Rahmen des BEM § 84 Abs. 12 SGB IX (HEGA 04/2005-17)
 - Verbindet Prävention und Rehabilitation
 - Individuelle Maßnahmen und Leistungen bei freiwilliger Inanspruchnahme
 - „Frühwarnsystem“ Abwesenheitszeitendiagnose
 - Stärkung der Selbstverantwortung für die Gesundheit

Leistungsfähigkeit Älterer

Ältere sind oft besser in der Lage,

- komplexe Aufgaben zu lösen,
- offen für alternative Lösungen zu sein,
- Zeitlich flexibler zu sein,
- Entscheidungsprozesse und Handlungen zu optimieren,
- eigene Möglichkeiten und Grenzen zu erkennen,
- betriebsspezifische Erfahrungen einzubringen,
- subjektive Faktoren realistischer zu beurteilen.

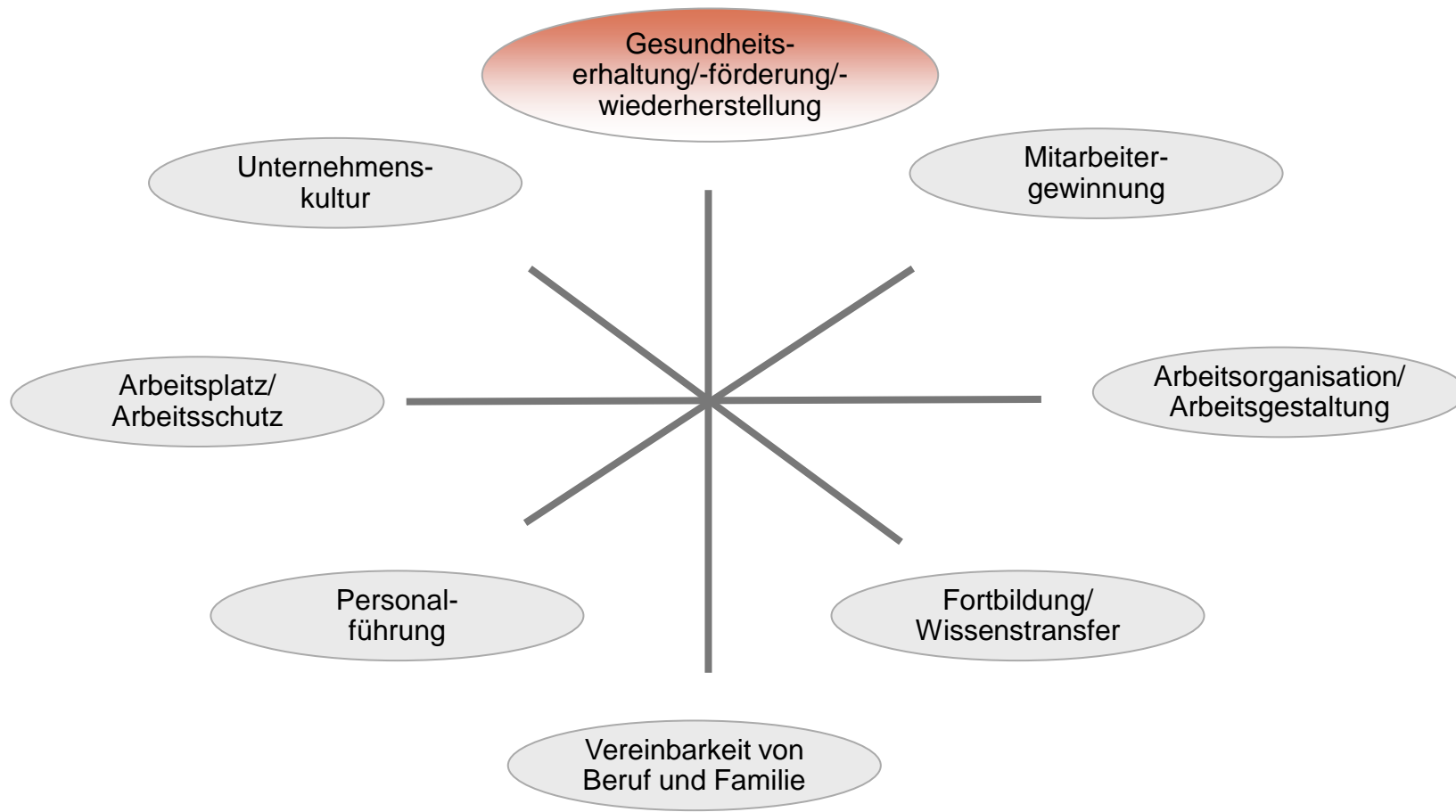
Arbeitsfähigkeit älterer Belegschaften Arbeitsagenturen MV

Ausfallzeiten nach Altersgruppen (%)	Arbeitsagentur			
	Neubrandenburg	Rostock	Schwerin	Stralsund
Gesamt	17,53	17,27	16,98	15,94
25 - 29 Jahre	10,42	13,74	12,14	7,62
30 - 34 Jahre	13,56	12,91	13,03	13,69
35 - 39 Jahre	12,07	15,94	16,46	12,41
40 - 44 Jahre	23,70	16,80	16,87	15,52
 45 - 49 Jahre	20,22	21,54	15,35	15,81
50 - 54 Jahre	19,33	18,92	21,44	23,54
55 - 60 Jahre	23,77	19,26	24,88	23,49
Ø - Alter	43,89	43,83	43,85	43,07

BA-Definition „Ältere Arbeitnehmer“ = „Alle Arbeitnehmer ab dem 45. Lebensjahr...“

Stand 31.12.09

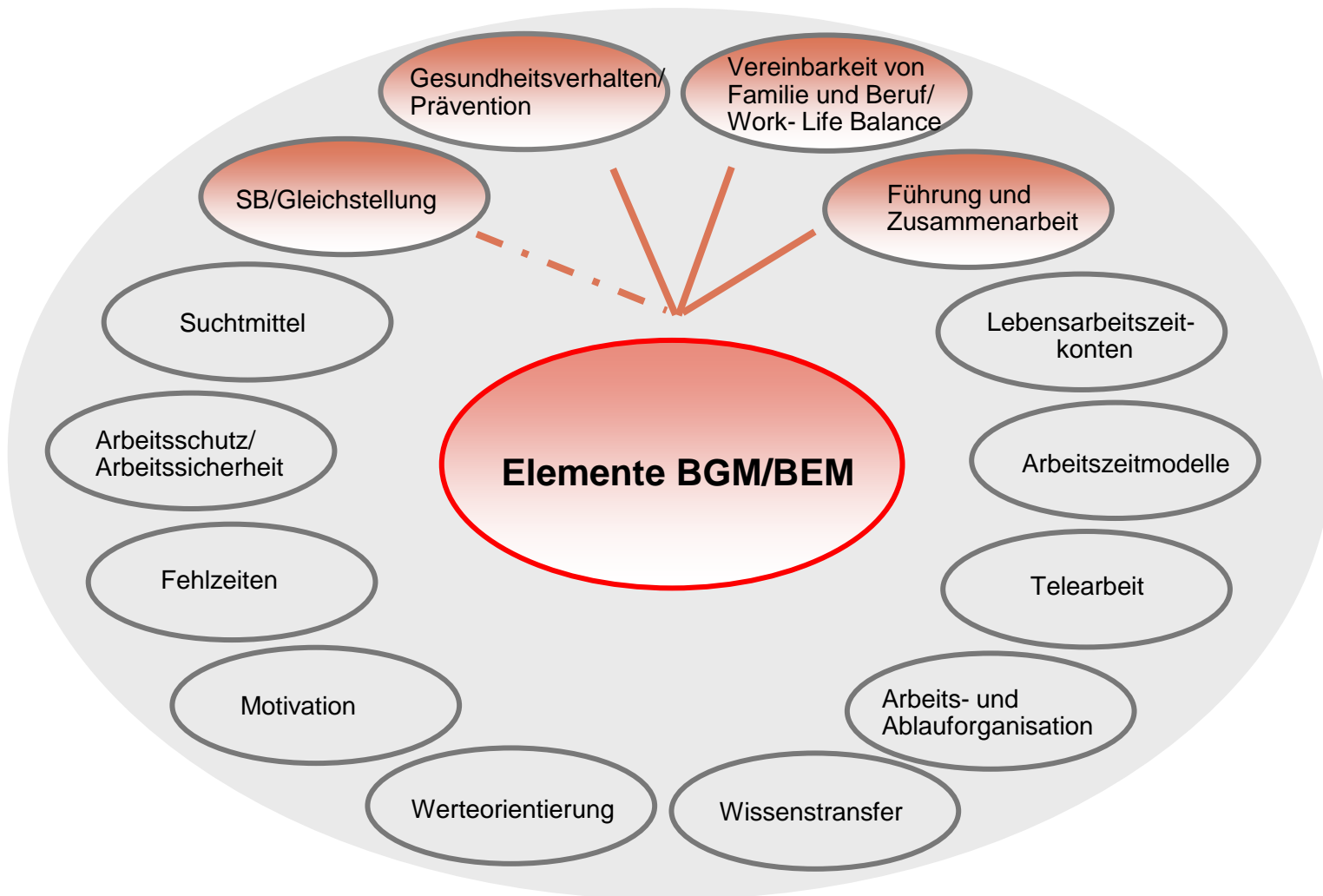
Altersgerechtes Personalmanagement



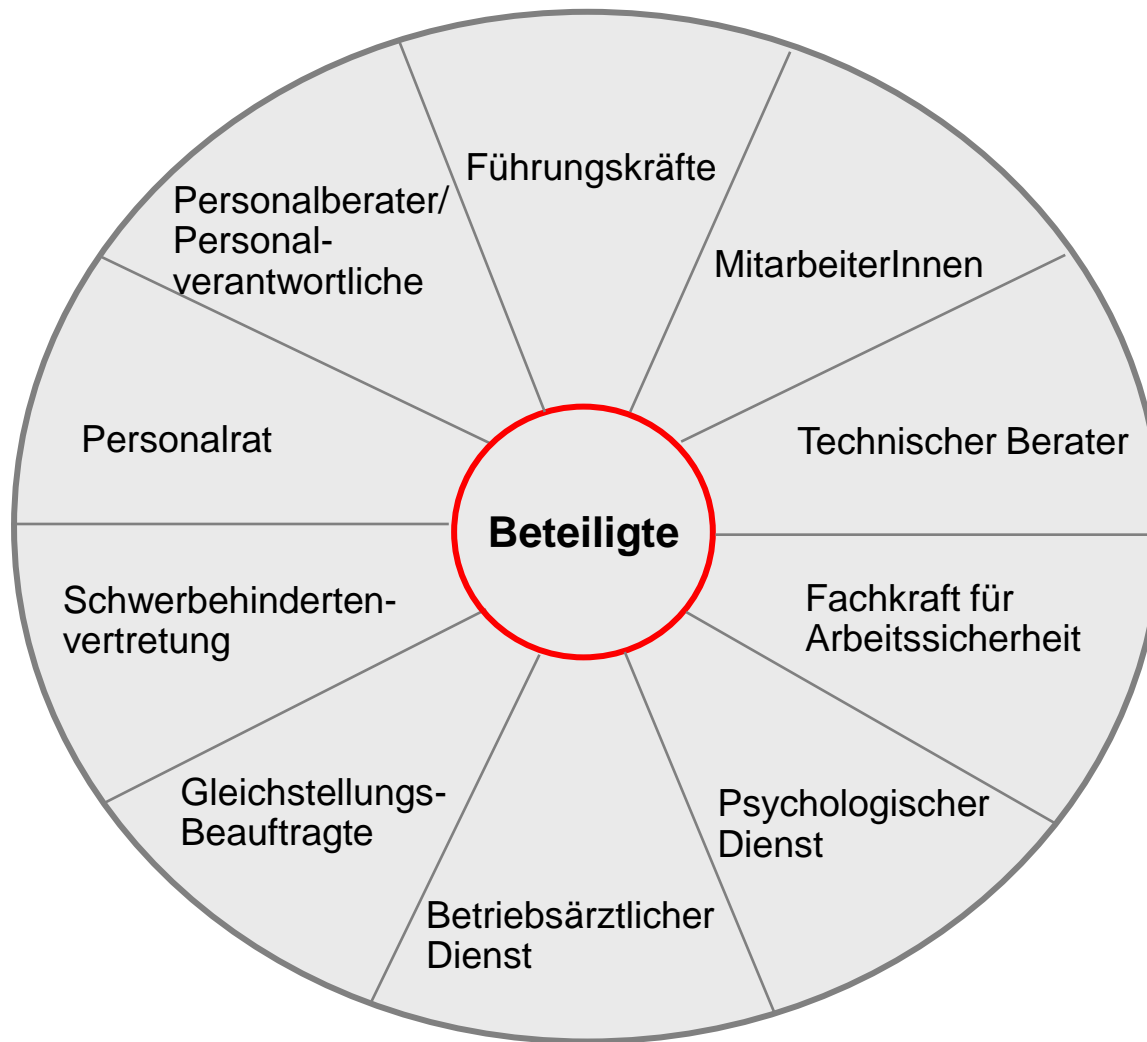
Betrieblicher Mehrwert mit BGM/BEM



Das BGM/BEM ganzheitlich



Beteiligte für gesundheitsfördernde Arbeitsgestaltung



Aktivitäten des BGM in MV (1)

BGM ist in den Arbeitsagenturen Mecklenburg-Vorpommern implementiert.

2009 Dezentrale Maßnahmen	2010 Dezentrale Maßnahmen + Agenturübergreifende Maßnahmen	
Stressbewältigung	Stressbewältigung	Nichtraucherschutz
Gesundheitstage, Gesundheitsscheck	Gesundheitstage	Gesund essen im Job - auch bei wenig Zeit
Präventionskurse (Rückenschule)	Schnupperwoche Fitnessstudio	Präventionskurse z. B. „Rückenfit“
Mobile Massagen	Mobile Massagen	Hautkrebsscreening und Fachvortrag
Ernährungsberatung	Heilfasten	Schnuppertag Selbstverteidigung
Wasserspender	Teebar/Vitaminbar	Ersthelfer-Ausbildung (in Verbindung mit Arbeitssicherheit)
Sportgemeinschaftsveranstaltungen	Sport und Sauna	Familientage (in Verbindung mit Vereinbarkeit von Familie und Beruf)
Infoveranstaltungen Pflege	Infoveranstaltungen Pflege	
Gripeschutzimpfung	Nordic/Walking/Laufen	
	Gripeschutzimpfung	
	„Gesunde Führung“	

Aktivitäten des BGM in MV (2)

- **Gemeinsame Strategie = einheitliches BGM-Rahmenkonzept zur Durchführung gesundheitsfördernder Maßnahmen.**

Quartalsweise thematisierte aufeinander abgestimmte Maßnahmen.

Themen:

1. „Aktiv und gesund durch den Winter“
2. „Allergie und Haut“
3. Sommerpause
4. „Lebensqualität am Arbeitsplatz“

Maßnahmen:

1. Agenturübergreifende Maßnahmen und
2. Dezentrale Maßnahmen der Arbeitsagenturen

Steuerung: regional: Arbeitskreise Gesundheit und
überregional: BGM - Koordinator

3. Einheitlicher Mindeststandards zur Qualitätssicherung und Nachhaltigkeit

Monatliche Informationsnewsletter zu Gesundheitsthemen.

Krankenkassen (BARMER GEK,AOK...) als Netzwerkpartner.

Vereinbarkeit von Familie und Beruf (1)

- Kinderbetreuungsangebote
- Ferienbetreuung und Notfallbetreuung
- Punktuelle Unterstützung bei der Pflege
- Eltern-Kind-Arbeitszimmer
- Work-Life-Balance (Belastungen im Beruf ./.. Belastungen durch Betreuungsaufgaben zu Hause)
- Seminarangebote wie z.B. „Mitten im Leben“, „Vorbereitung auf den Ruhestand“
- 3-Phasen-Konzept

Vereinbarkeit von Familie und Beruf (2)

Das Drei-Phasen-Konzept für den beruflichen Wiedereinstieg.

Vor der Beurlaubung (Phase 1)	Während der Beurlaubung (Phase 2)	Nach der Beurlaubung (Phase 3)
Verbindliche Maßnahmen:	Bedarfsorientierte Maßnahmen:	Verbindliche Maßnahmen:
<ul style="list-style-type: none"> ◇ Mitarbeitergespräch (spätestens 1 Monat vor der Beurlaubung) <ul style="list-style-type: none"> • Abstimmung und Beratung über die berufliche Zukunft (Blick auf Phase 2) • Angebot von Kontakten Dienststelle • Zusendung von Informationsmaterial • Benennung von Ansprechpartner/Ansprechpartnerin ◇ Beurteilung gemäß HEGA 02/08 lfd. Nr. 19 Ziff.3.1 Buchst. a bzw. lfd. Nr. 22 Ziff. 3.2 Nr. 2 Buchst. g 	<ul style="list-style-type: none"> • Elterngeldunschädliche Tätigkeiten (Vertretungen etc.) • Projektarbeit; Arbeitskreis-/Qualitätszirkelteilnahme • Praktika • Übernahme von Lehrtätigkeiten • Seminarteilnahme (ggf. RD-übergreifend) • (Wochenend-) Seminare mit Kinderbetreuung • Fernstudienbriefe • Teilnahme an Dienstbesprechungen • Teilnahme an Personalversammlungen/Gemeinschaftsveranstaltungen • Infomaterial (Dialog etc.) • Beurlaubtennetzwerk • Übermittlung der Stellenausschreibungen • Info über das aktuelle Fortbildungsprogramm <p style="text-align: center;">Verbindliche Maßnahmen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Infoveranstaltung (mindestens 1 x pro Jahr) • Rückkehrgespräche spätestens sechs und ggf. drei Monate vor Rückkehr 	<ul style="list-style-type: none"> ◇ Einarbeitungsplan <ul style="list-style-type: none"> • Gezielter Einsatz der PE Instrumente ◇ Phasenorientierte Mitarbeitergespräche

BEM in MV (1)

- Das BEM im Rahmen des § 84 Abs. 2 SGB IX wird durchgeführt, wenn Mitarbeiter/-innen innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig sind.
- Die Umsetzung erfolgt durch ein gestuftes Verfahren zum Umgang mit erkrankten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.
- Dieses Verfahren setzt bei den individuellen Belastungen/Situationen der Beschäftigten an. Es beinhaltet die Kontaktaufnahme und –pflege genauso wie die konkrete Planung und Durchführung einer stufenweisen Wiedereingliederung im Sinne einer (erneuten) Einarbeitung.
- In einem Eingliederungsgespräch wird das Integrationsteam - in enger Zusammenarbeit mit dem Mitarbeiter/-in - die individuellen Fähigkeiten mit dem Tätigkeits- und Kompetenzprofils des Arbeitsplatzes abgleichen und eine eventuell notwendige Neugestaltung bzw. Umorganisation des Arbeitsplatzes prüfen.

BEM in MV (2)

■ Die Durchführung im Allgemeinen:

1. Feststellung 6-Wochen-Frist
2. Information der Führungskraft und der Interessenvertretungen (Personalrat, Schwerbehindertenvertretung)
3. Kontaktaufnahme mit Mitarbeiter/-in und Pflege

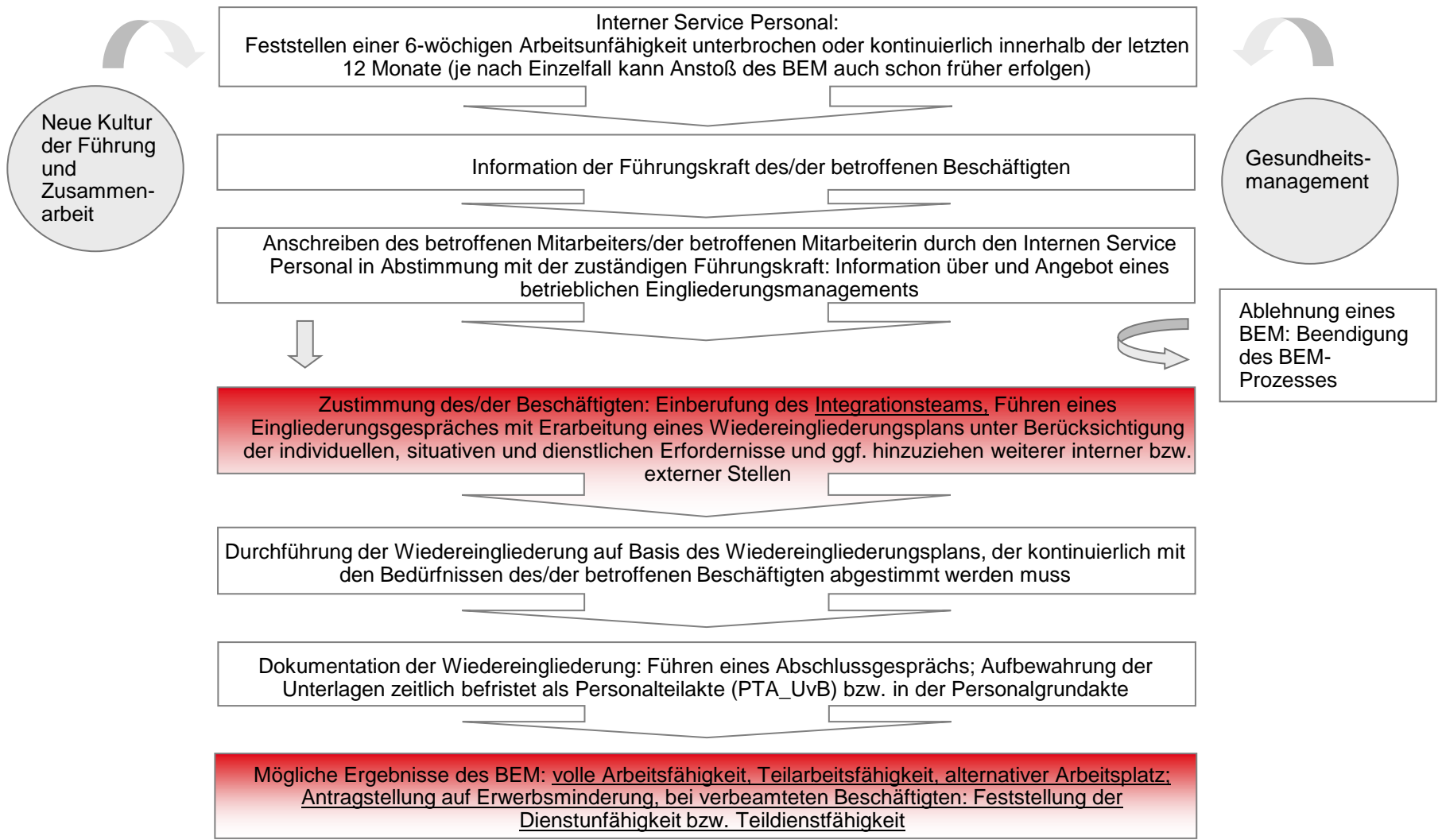


Zustimmung des Beschäftigten zum BEM:
Einberufung des Integrationsteams



4. Integrationsgespräch führen
5. Maßnahmen durchführen
6. Eingliederung bewerten

BEM als „Case-Management“



Ziele BEM

- Überwindung bestehender (häufiger) Arbeitsunfähigkeit
- Vermeidung weiterer Arbeitsunfähigkeit
- Beschäftigungssicherung für gesundheitlich beeinträchtigte Mitarbeiter/-innen
- Vermeidung krankheitsbedingter Arbeitgeberkündigungen/Übergang in Rente
- Betriebliches Frühwarnsystem

Ausfallzeiten sind beeinflussbar

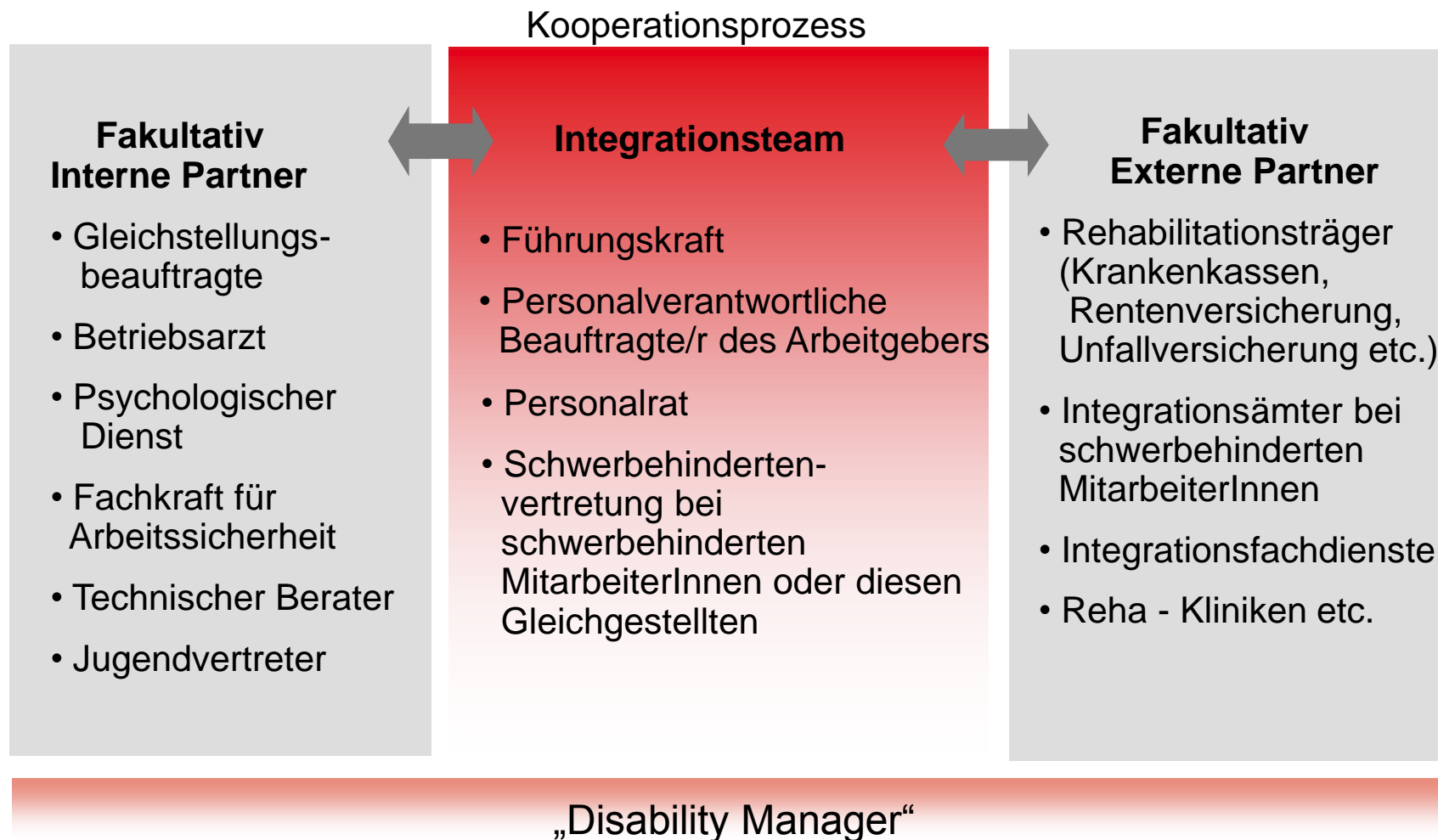
- Durch frühzeitiges und präventives Handeln sind Ausfallzeiten - unter Berücksichtigung des Einzelfalls - beeinflussbar und arbeitsplatzbezogene Ursachen ausschaltbar.
- **Präventive Maßnahmen im Rahmen des BGM**
Gesundheitszirkel, Arbeitsplatzbegehungen, Information der Beschäftigten über Maßnahmen der Arbeitssicherheit, ergonomische Arbeitsplatzgestaltung, Dialog über Möglichkeiten des Einsatzes technischer Hilfsmittel, Einzelmaßnahmen zur Gesundheitsförderung (z.B. Rückenschule, Stressbewältigung)
- **Frühzeitige Analyse und Transparenz von Ausfallzeiten ist Führungsaufgabe**
Dialog zwischen Führungskräften und Mitarbeitern, um beeinflussbare Ausfallzeiten zu reduzieren („Frühwarnsystem“).

Unterstützende Maßnahmen - Gesprächsführung im Stufenverfahren :

1. Rückkehrgespräch
2. Fehlzeitengespräch
3. Betreuungsgespräch
4. Betreuungsgespräch bei Langzeitkranken (= BEM § 84 Abs. 2 SGB IX)

Integrationsteam und Partner des BEM

Zuverlässige Partner und wechselseitiges Vertrauen sind Voraussetzung für ein erfolgreiches BEM.



Fazit - BGM und BEM als Führungskonzept im Personalmanagement ...

... ist effektiv und erfolgreich, wenn

- als Führungsaufgabe
verstanden wird (Institutionalisierung).

- es kontinuierlich und
systematisch betrieben wird.

- ein gemeinschaftlich lernendes System
entwickelt wird
(Kompetenz aller Beschäftigten für ihre Gesunderhaltung erreichen).

Demografie/Diversity/Personalmanagement Arbeitsagenturen MV



LEDI= Leistungs-/Entwicklungsdialog, MAG = Mitarbeitergespräch, FKF = Führungskräftefeedback, MAW = Mitarbeiterbefragung „Meine Arbeitswelt“