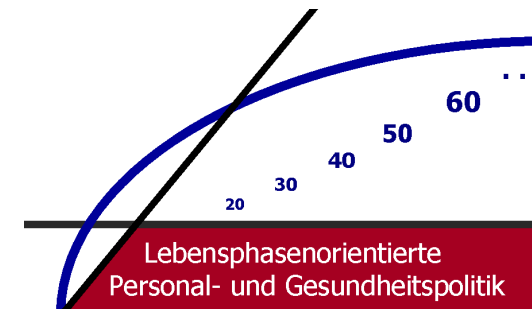




Mitarbeiter im Finanzamt Trier

**Alt und Jung -
Erfahren und gesund in die Zukunft**



Finanzamt Trier

Juni 2009 - Elisabeth Jost





Vor dem Hintergrund des demografischen Wandels in der Gesellschaft erfolgt auch in der Finanzverwaltung derzeit eine grundlegende Veränderung der Altersstruktur. Das Durchschnittsalter der Beschäftigten ist in den letzten Jahren gravierend angestiegen.

Beim Finanzamt Trier betrug am 01.01.2009 das Durchschnittsalter 48 Jahre (OFD Durchschnitt 45,7 Jahre). Dabei waren im Finanzamt Trier 67 % der Beschäftigten älter als 45 Jahre (56,2 % über 50 Jahre). Hinzu kommt, dass sich zukünftig auch das Erwerbsleben der Beschäftigten verlängern wird.



Aufgrund dieses demografischen Wandels erachten wir es im Finanzamt Trier als dringend erforderlich, die betriebliche Personalpolitik zukunftsorientiert auszurichten und die bestehenden Organisationsstrukturen unter Beachtung der demografischen Veränderungen zielgerichtet anzupassen. Dabei sind insbesondere die gesundheitlichen Belange der Mitarbeiter zu berücksichtigen.

Wir müssen die aus dem demografischen Wandel entstehenden Veränderungen und auch die zusätzlichen Belastungen erkennen, ernst nehmen und zielgerichtete Aktivitäten entfalten.



Alt und Jung müssen zukünftig Hand in Hand arbeiten, wenn unser Finanzamt funktions- und innovationsfähig bleiben soll.

Dies gilt insbesondere in Zeiten einer dramatischen Reduzierung der finanziellen und der personellen Handlungsspielräume.

Steigende Komplexität der Arbeitsprozesse, zunehmende Arbeitsverdichtung und ein sich erhöhendes Arbeitstempo verstärken den Leistungsdruck für das **gesamte** Personal.



Für die Realisierung dieser Aufgabe erscheinen uns folgende Grundsätze und Maßnahmen besonders wichtig:

- Analyse der Altersstruktur im Finanzamt Trier – zusätzlich differenziert nach Aufgabenbereichen und Laufbahnen
- Belastungsanalyse der jeweiligen Aufgabenbereiche
- Sensibilisierung für die Thematik bei allen Altersgruppen im Finanzamt
- Stärkere Orientierung der Personalpolitik an den jeweiligen Lebensphasen der Mitarbeiter
- Demografiesichere Personalentwicklung im Hinblick auf die Verknappung qualifizierter Arbeitskräfte und qualifizierter junger Nachwuchskräfte



- Spezifische Leistungspotenziale älterer Beschäftigter (Stärken und auch Schwächen) bewusst erkennen, aktiv und gezielt einsetzen und beachten
- Leistungspotenziale Jüngerer mit Leistungspotenzialen älterer Kollegen kombinieren
- Förderung der gegenseitigen Wertschätzung der Leistungen und auch des Leistungspotenzials aller Beschäftigten
- Stärkung des Ansehens, d.h. des "Leistungsimages" älterer und jüngerer Mitarbeiter (eingeschränkt leistungsfähig, unkreativ, nicht innovativ, unerfahren, sprunghaft, unzuverlässig, Jugendwahn.....)
- Stärkung der Leistungsfähigkeit und insbesondere der Motivation der älteren Mitarbeiter durch altersgerechte Schulung
- Gezielter Einsatz von erfahrenen Beschäftigten in "Schlüsselpositionen" (Service-Center, Lehrbezirk, altersgemischte Großteams, Fortbildungsaufgaben, EDV)
- Dokumentation des "neuen Altersbewusstseins" nach außen - Außendarstellung
- Förderung der Veränderungsbereitschaft
- Förderung der Lernbereitschaft



Daraus ergeben sich für uns folgende konkrete Arbeitsaufgaben:

■ **Altersstrukturanalyse im Finanzamt Trier**

■ **Konzentration auf **fünf** zentrale Handlungsfelder**

Gesundheitsförderung
Arbeitsplatz und Arbeitsschutz
Arbeitsorganisation und Arbeitsgestaltung
Personalführung und Unternehmenskultur
Qualifizierung, Fortbildung und Kompetenzentwicklung

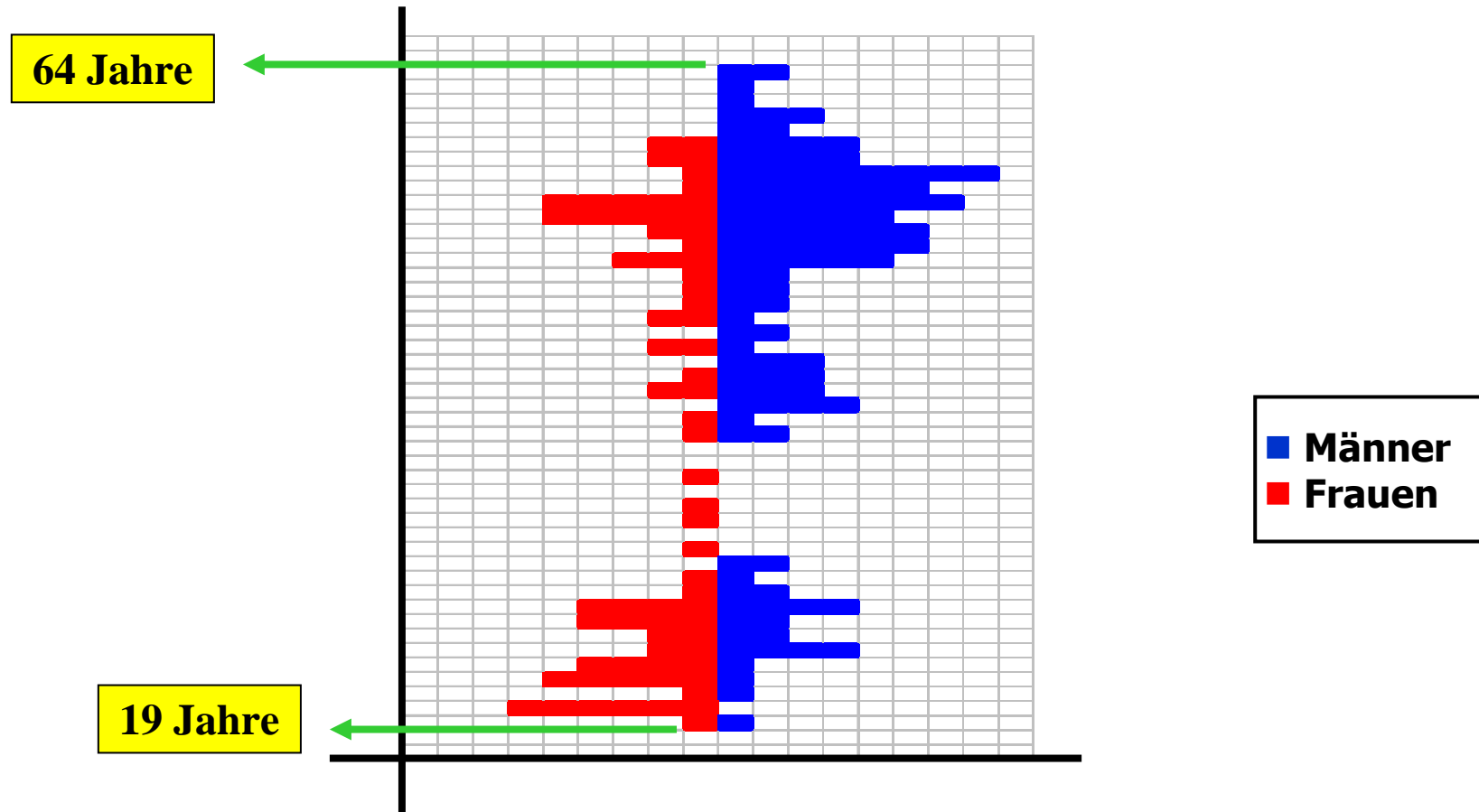
■ **Erarbeitung von praktischen Lösungsansätzen u. konkreten Maßnahmen für eine Arbeitsgestaltung, die den Mitarbeiter im Verlauf seines gesamten Arbeitslebens fördert, fordert und gesund erhält**

■ **Zielsetzung**

Erfolgreich im Arbeitsleben – auch im demografischen Wandel
Erfolgreich nicht nur im Arbeitsleben - Erfolg auch für ein aktives und gesundes Privatleben
– in beiderseitigem Interesse



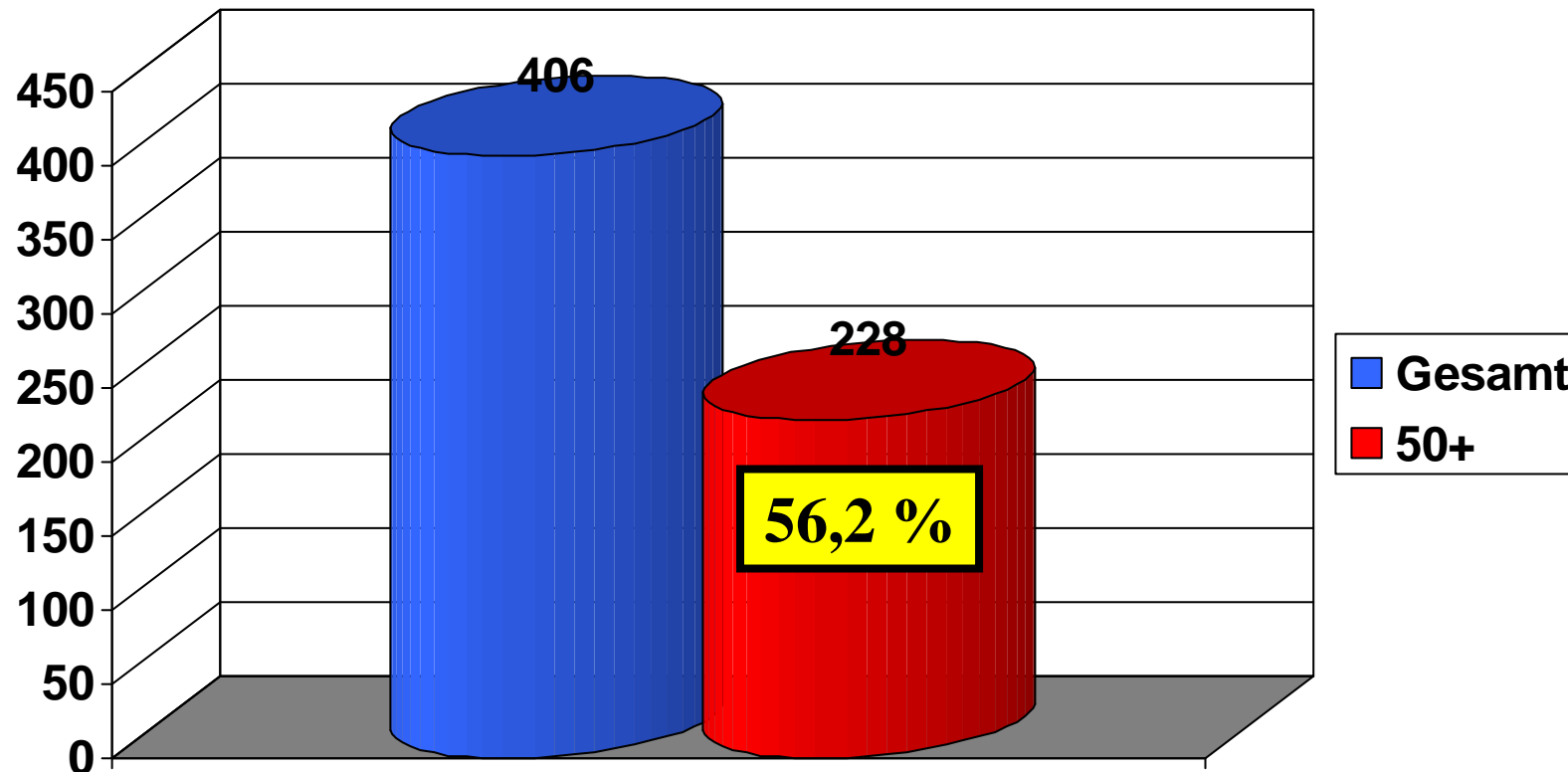
Gesamt - Altersstruktur Finanzamt Trier - März 2009





Altersstruktur Finanzamt Trier - März 2009

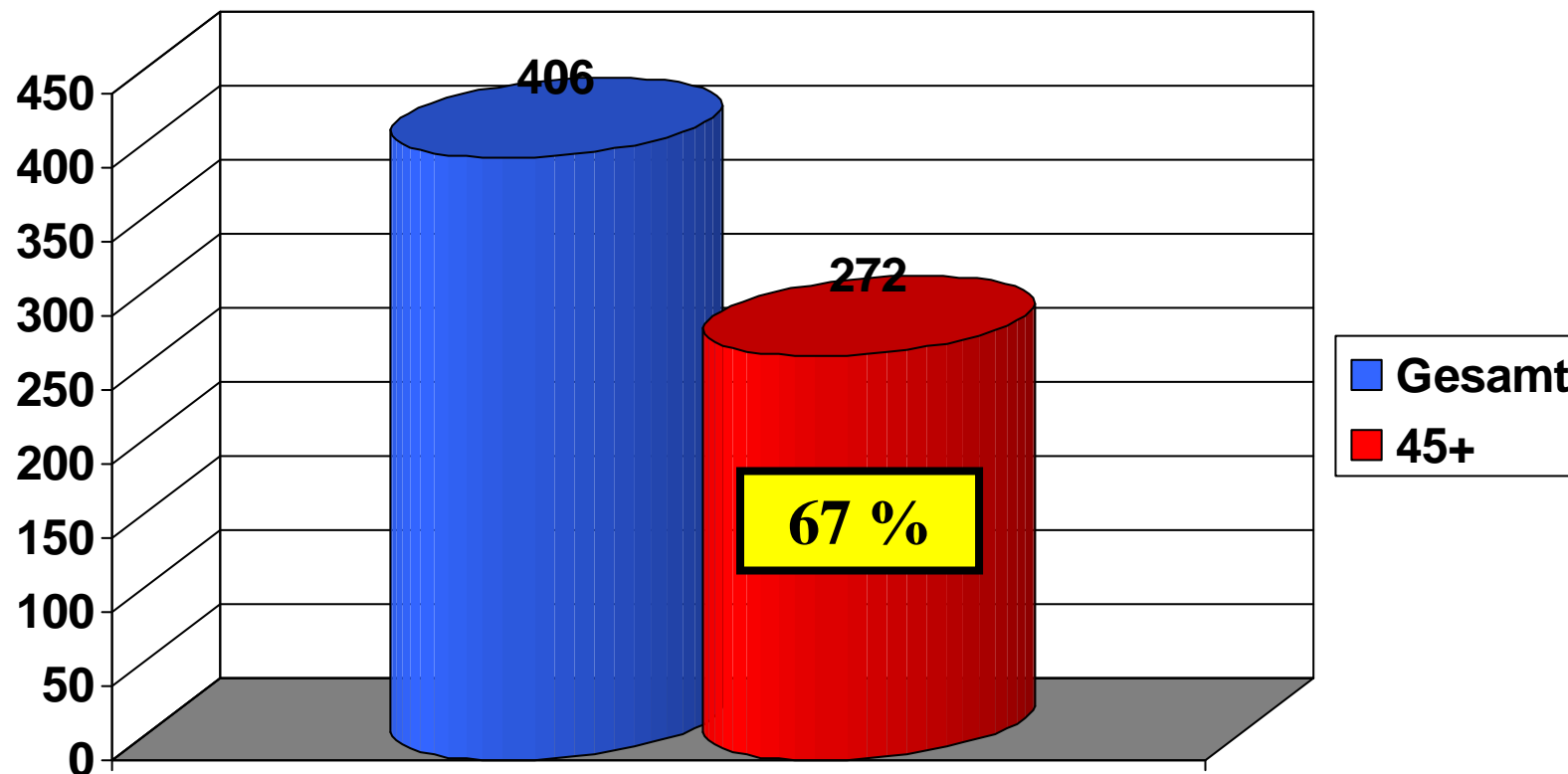
Mitarbeiter älter 50 Jahre





Altersstruktur Finanzamt Trier - März 2009

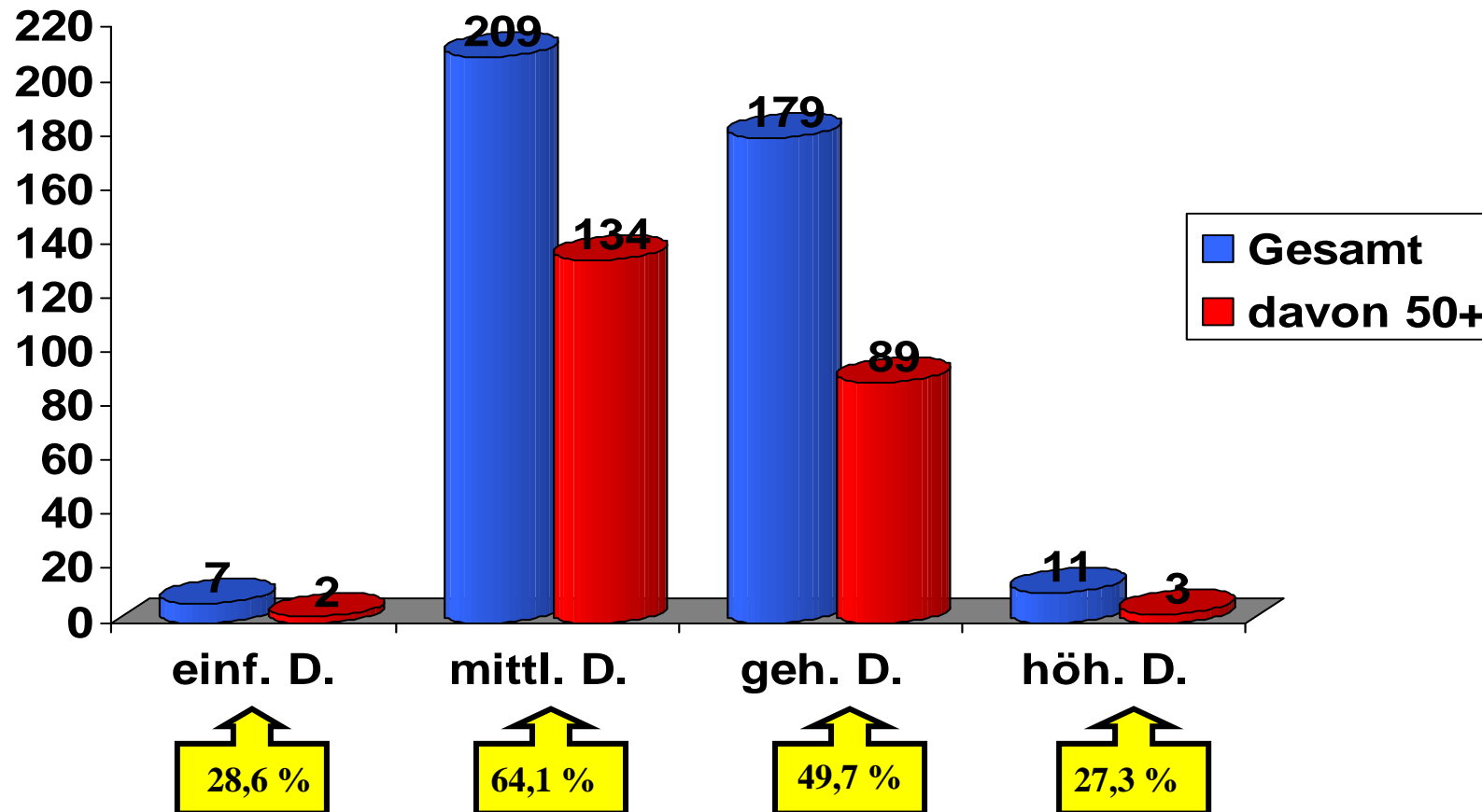
Mitarbeiter älter 45 Jahre





Altersstruktur Finanzamt Trier - März 2009

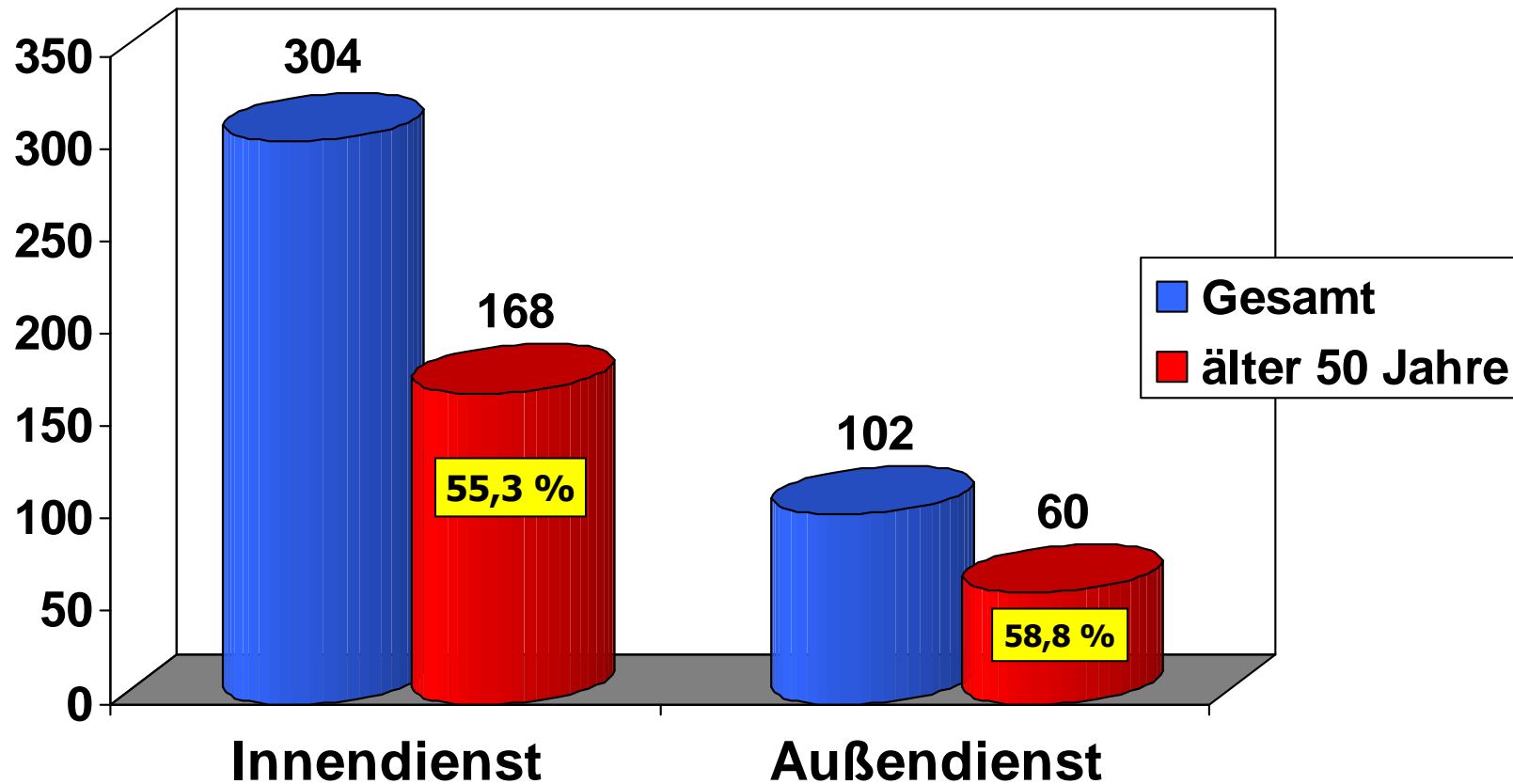
Mitarbeiter älter 50 Jahre





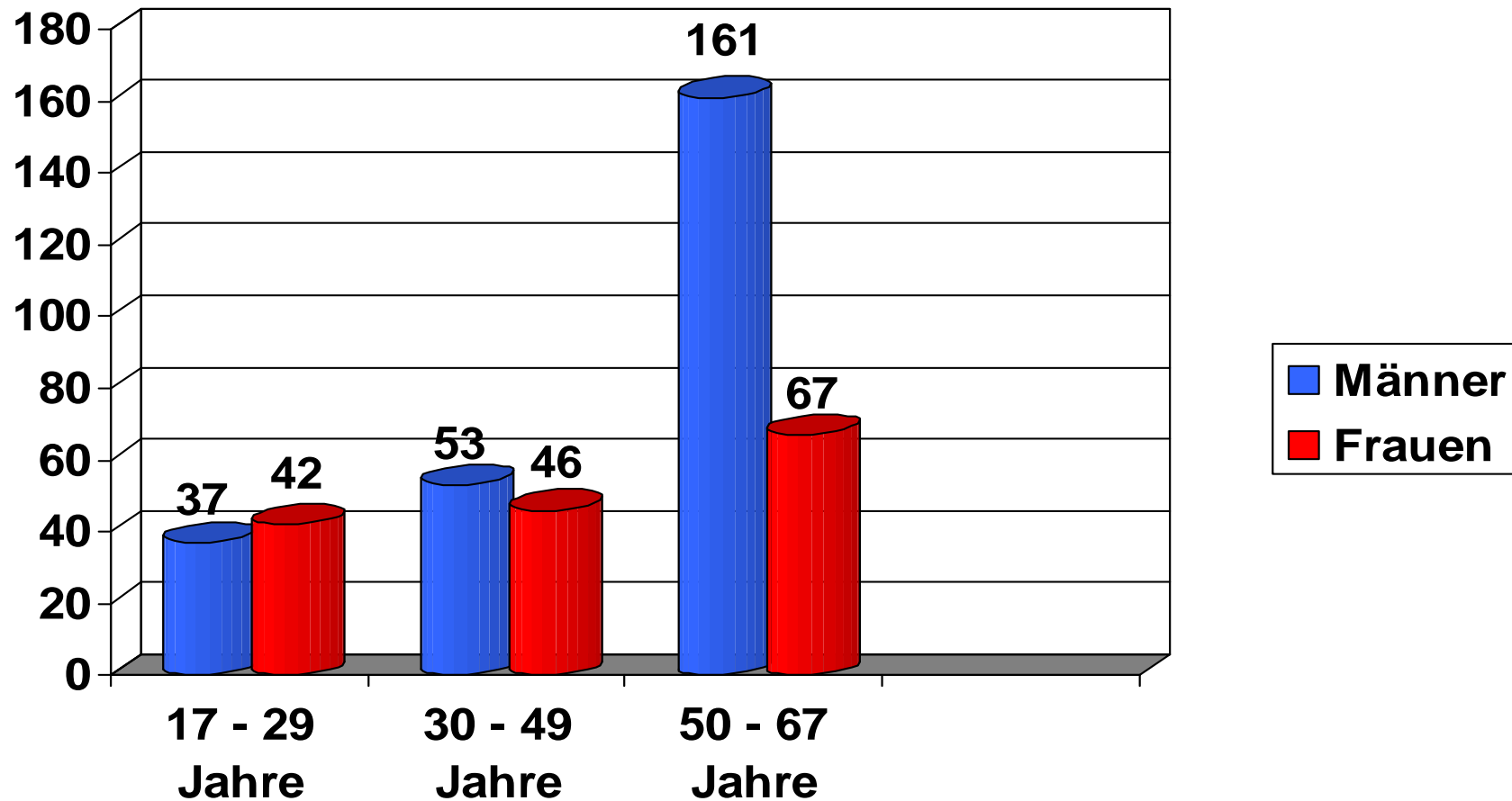
Altersstruktur Finanzamt Trier - März 2009

Mitarbeiter älter 50 Jahre





Altersstruktur Finanzamt Trier - März 2009





Handlungsfeld 1: Gesundheitsförderung

- ▶▶ Gesundheitsprophylaxe und Gesundheitsförderung für alle Mitarbeiter
- ▶▶ Sport – Fitness
- ▶▶ Ernährung
- ▶▶ Stressbewältigung - Entspannungsangebote
- ▶▶ altersbedingte Belastungen am Arbeitsplatz erkennen - reagieren
- ▶▶ psychische Belastungen
Zusammenarbeit mit AHG "Berufslbensberatung"
- ▶▶ spezielle Gesundheitsförderung für "Ältere"
(z.B. Sportgruppe 50+, Lauftreff 50+)
- ▶▶ Zusammenarbeit mit Gesundheitskassen

Team 1

Frau Stumpp
Frau Immig
Frau Hermes
Herr Mühlhaus



Handlungsfeld 2: Arbeitsplatz und Arbeitsschutz

- ▶▶ Arbeitsplatzgestaltung
- ▶▶ Belastungen mit Schadstoffen
- ▶▶ Umgang mit PC, Druckern, Tonern etc.
- ▶▶ Lärm, Licht, Raumtemperatur – Untersuchungen
- ▶▶ Optimierung von Arbeitsplatz und Arbeitsumgebung

Team 2

Herr Noll

Herr H. Meyer

Herr Resch

Herr Faber



Handlungsfeld 3: **Arbeitsorganisation und Arbeitsgestaltung**

- ▶▶ altersgemischte Teams – Großteams - Tandems
- ▶▶ Arbeitszeitmodelle – Teilzeit - Zeitwertkonten
- ▶▶ Telearbeit und ältere Mitarbeiter
- ▶▶ Rotation Mitarbeiter – “Standzeiten”
- ▶▶ Arbeitsplatzwechsel - Tätigkeitswechsel - gemischte Arbeitsaufgaben
- ▶▶ Fehlzeiten und Frühpensionierungen vermeiden

Team 3

Herr Witz

Frau Glesius

Frau Jonas

Frau Jost

Frau K. Wagner

Frau Koch

Herr Berscheid



Handlungsfeld 4: Personalführung und Unternehmenskultur

- ▶▶ Zusammenarbeit mit der Leitbildgruppe
- ▶▶ Wertschätzung älterer Mitarbeiter – Respekt
- ▶▶ Wertetransfer (Höflichkeit, Achtung, Lob, Anerkennung, Umgang mit Steuerbürgern, Gesprächskultur, Kommunikation etc.)
- ▶▶ Generationensolidarität
- ▶▶ Führungsverhalten von Vorgesetzten

Team 4

Frau Möllenkamp-Lintz

Herr Fritz

Herr Herrig

Frau Barth



Handlungsfeld 5: **Fortbildung u. Kompetenzentwicklung** **Wissens- und Erfahrungstransfer**

- ▶▶ Recht und Anspruch auf berufliche Weiterbildung
- ▶▶ Pflicht zur Weiterbildung – auch von älteren Mitarbeitern
- ▶▶ Lebenslanges Lernen - Förderung der Lernmotivation
- ▶▶ Mitverantwortung übernehmen für jüngere Mitarbeiter
- ▶▶ Besondere Förderung von älteren Mitarbeitern im Bereich von Fortbildungsmaßnahmen
- ▶▶ altersgerechte Fortbildung in homogenen “Altersgruppen”
- ▶▶ **EOSS und ältere Mitarbeiter**
- ▶▶ Spezielle EDV-Schulungen
- ▶▶ Vorbereitung auf den Ruhestand
- ▶▶ Wissensverluste beim Übergang in den Ruhestand vermeiden

Team 5

Frau Maerkovic

Herr Spurzem (zeitw.
Herr Wollscheid u. Herr Rahn)

Frau Vollmer

Frau Jost

Herr Heinz Weber

Frau Lange