

Ausgezeichnet: Demografiefester Betrieb

Lingen, 16.06.2016

Friederike Husheer

Demografieagentur für die niedersächsische Wirtschaft GmbH

Demografiefest...

...was heißt das eigentlich?

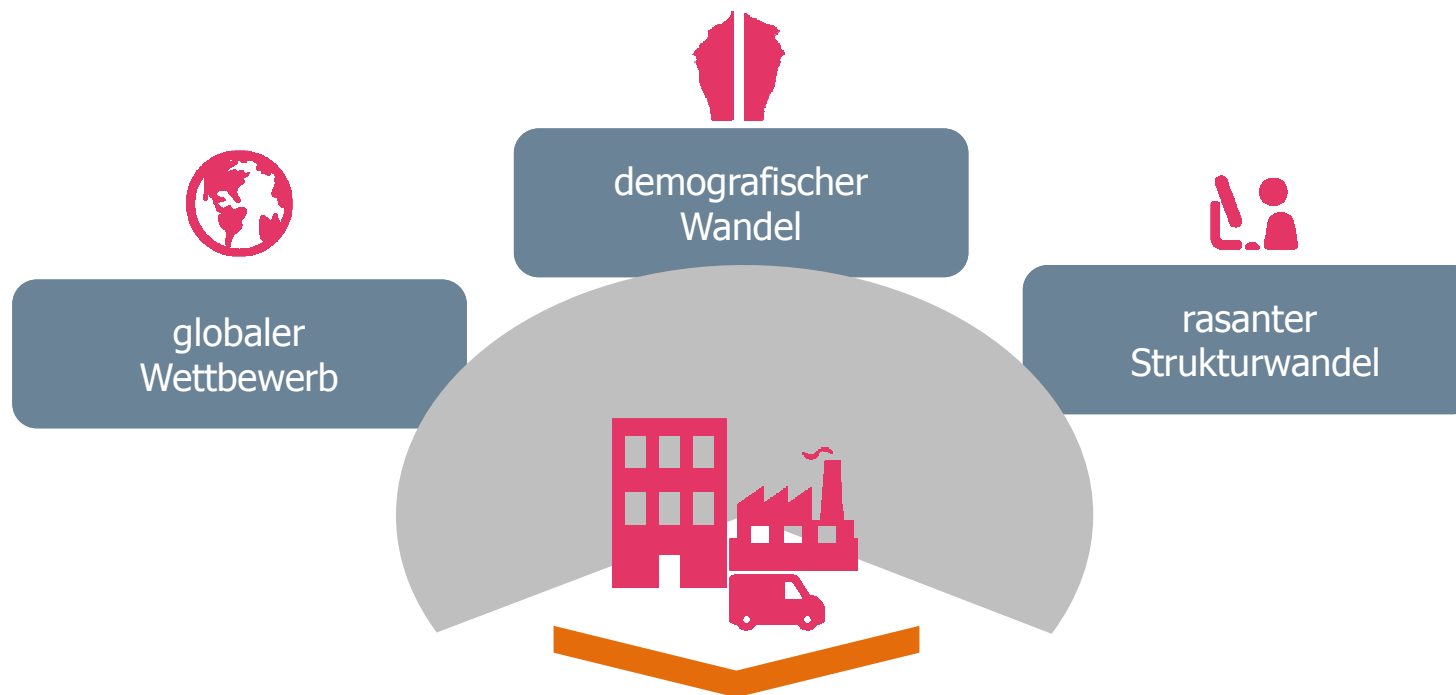


Mögliche Leitfragen...

- Wie hoch ist das **Durchschnittsalter** der Belegschaft in meinem Betrieb?
- Welche **Qualifikationen** und **Kompetenzen** muss die Belegschaft mitbringen, um den künftigen Anforderungen gerecht zu werden?
- Wie bleibt die **Lern- und Leistungsfähigkeit** meiner MitarbeiterInnen, KollegInnen und Führungskräfte mit zunehmendem Alter erhalten?
- Wie können wir die unterschiedlichen **Lernmuster und Arbeitsweisen** der Älteren und Jüngeren berücksichtigen?
- Wie lassen sich (jüngere und ältere) **Beschäftigte binden**?



Die Arbeitswelt befindet sich im Wandel...



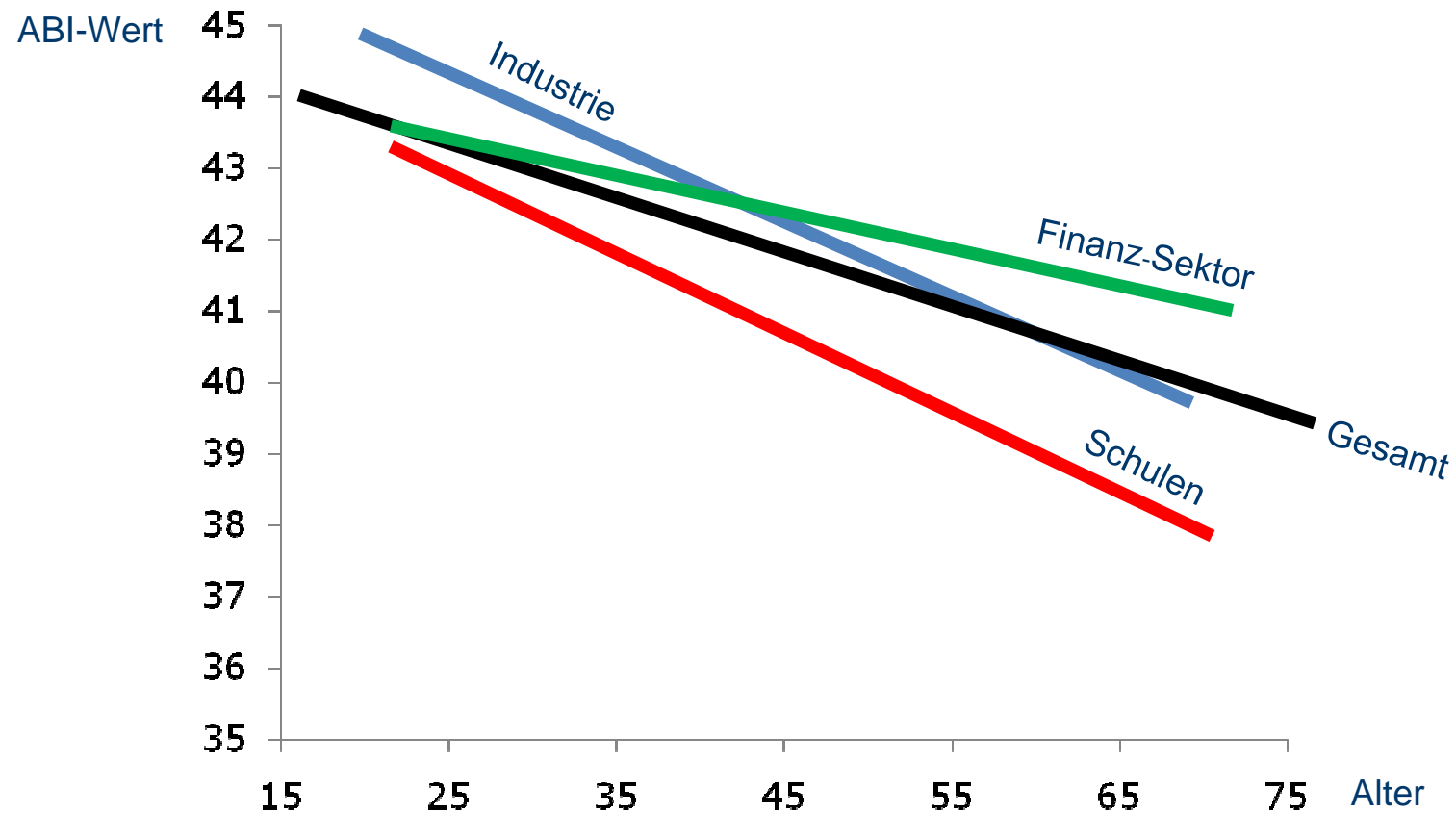
Zwei Perspektiven...



Der Wandel der Arbeitswelt stellt Betriebe und Beschäftigte vor Herausforderungen:

- **Perspektive der Unternehmen:**
Erhalt der Wettbewerbs- und Innovationsfähigkeit
 - **Perspektive der Beschäftigten:**
Erhalt der Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit
- ➔ Unternehmen müssen ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zunehmend in den Mittelpunkt ihres Handelns stellen, um innovativ und wettbewerbsfähig zu bleiben.

Arbeitsfähigkeit nach Alter und Branche



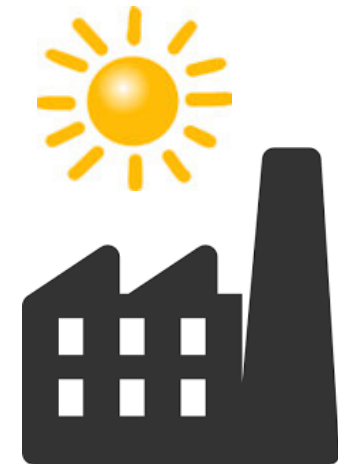
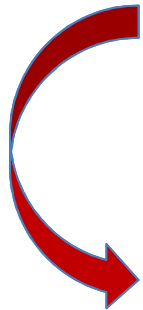
Quelle: Ilmarinen 2011, n= 84.270

Demografiefest...

Wettbewerbsfähigkeit und Produktivität sind von **Arbeitsfähigkeit** abhängig.

Arbeitsfähigkeit ist zum größten Teil abhängig von **Führungsqualität** und **Arbeitsqualität**.

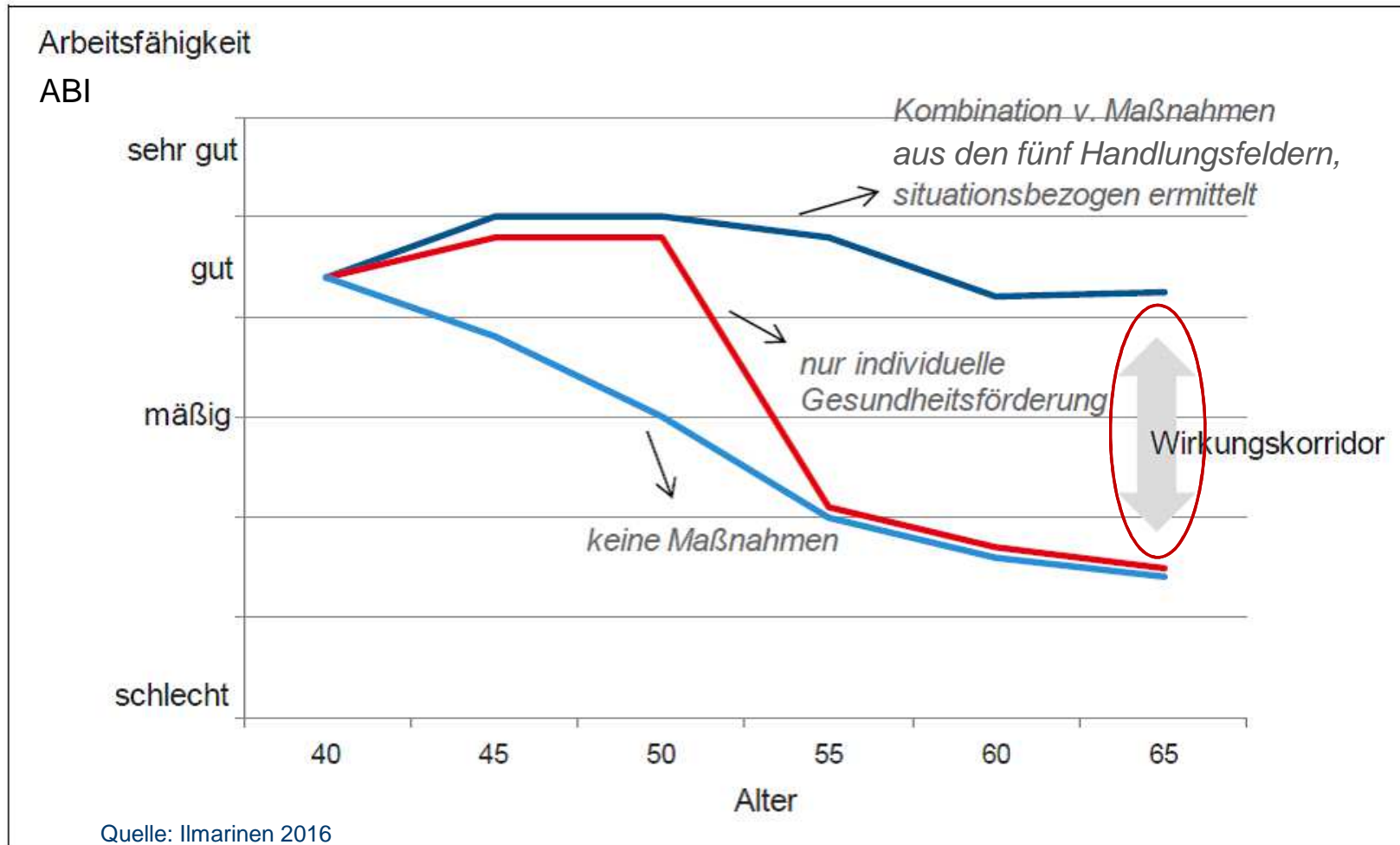
Gute Arbeit und **gute Führung** sind die wichtigsten Voraussetzungen für **attraktive demografiefeste Betriebe**.



Handlungsfelder

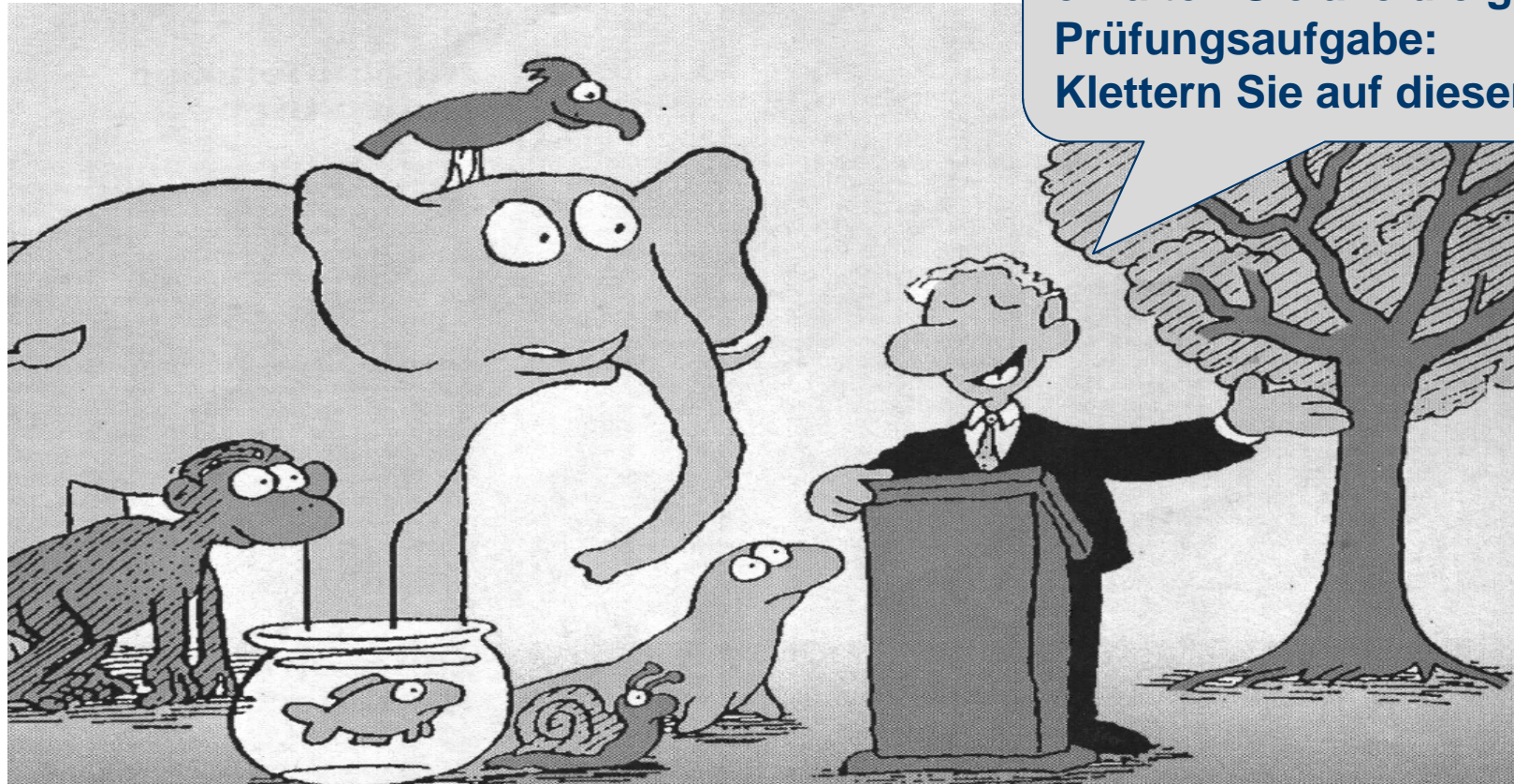
				
Personalstrategie	Führung & Unternehmenskultur	Gesundheitsmanagement	Arbeitsorganisation & Arbeitsgestaltung	Qualifizierung & Kompetenz
Personalgewinnung	Wertschätzung & Anerkennung	Betriebliche Gesundheitsförderung	Alter(n)sgerechte Arbeitsplatzgestaltung	Fort- & Weiterbildung
Personalentwicklung	Unternehmenskommunikation	Präventionsangebote	Vereinbarkeit von Beruf und Familie/ Pflege	Wissenstransfer
Personalbindung	Diversity Management	Arbeits- & Gesundheitsschutz	Arbeitszeitmodelle	Lebenslanges Lernen

Arbeit allein erhält die Arbeitsfähigkeit NICHT!



Eine Lösung für alle?

Quelle: Ilmarinen 2016



Zertifizierung



In Kooperation mit



**Niedersächsisches Ministerium
für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr**

Ihr Weg zum Zertifikat...



- **Grundvoraussetzungen:**
gelebte Sozialpartnerschaft, Tarifbindung, Ausbildungsbetrieb
- **DemografieCheck:** Nachweis erfolgreich umgesetzter Maßnahmen und **Aktivitäten** sowie Ableitung von **zukünftigen Handlungsbedarfen**
→ „**Tue Gutes und rede darüber**“ – nach innen und außen
- **Zielvereinbarung** → **Option: Mitarbeiter einbeziehen, z.B. 360°-Analyse**
- **Auszeichnung** (Gültigkeit: 2 Jahre)
- konkreter **Umsetzungsplan** (nach 3 Monaten)
- **Umsetzung der Ziele** → **Option: Externe Begleitung, Förderprogramme**
- **Re-Zertifizierung** (nach 2 Jahren)

♥ - Stück



Niedersächsisches Ministerium
für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr

DemografieFest 2015



Nächster Termin:
4. August 2016

Gute Praxis



**AMF-Bruns GmbH & Co. KG, Apen (Ammerland),
Fördertechnik und Mobilität, 330 Beschäftigte:**



Bestehende Aktivitäten:

- Personalgewinnung:
U.a. Kooperation mit Schulen, z.B. Unterricht im Unternehmen
- Arbeitsorganisation:
U.a. Beruf & Familie, z.B. Elternzeitprozess
- Gesundheitsmanagement:
U.a. Präventionsmaßnahmen, z.B. Stressmanagement

Gute Praxis



**AMF-Bruns GmbH & Co. KG, Apen (Ammerland),
Fördertechnik und Mobilität, 330 Beschäftigte:**



Ziele:

- Umsetzung eines Projekts zum Thema **Gesundheitsmanagement**, um die bestehenden Aktivitäten zur Förderung der Arbeitsfähigkeit zu verstetigen und die Krankenquote weiterhin gering zu halten.
- Verbesserung der **Arbeitsplatzgestaltung** insbesondere im Verwaltungsbereich durch Einbezug der Beschäftigten (Pilotprojekt „Musterbüro“)
- Verstetigung des bestehenden **Wissensmanagements** durch den Aufbau von Wissensdatenbanken (z. B. für den Anlagenbau) und Erweiterung der Kompetenzerfassung (z.B. im Angestelltenbereich)

Erste Schritte...

(Demografie-) Seminar

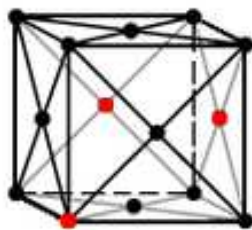


Förderprogramme



Mitarbeiterbefragungen

Vernetzung



Auditierung- und Zertifizierungsverfahren

Zukunftsfähige Unternehmenskultur

360°-Analyse



Geschäftsfelder Demografieagentur



Unternehmensberatung für alle Branchen

u.a. Analysen, Workshops, Fachberatung

Kooperationspartner



Zertifikat des Landes Niedersachsen



Niedersächsisches Ministerium
für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr

Initiative Neue Qualität der Arbeit

zukunftsfähige
Unternehmenskultur



INQA-Audit



Bertelsmann Stiftung

Impulse aus der betrieblichen Praxis

u.a. Fachvorträge, Seminare, Tagungen

Vielen Dank...



Friederike Husheer

Demografieagentur für die niedersächsische Wirtschaft GmbH

Projektmanagerin

Günther-Wagner-Allee 23

30177 Hannover

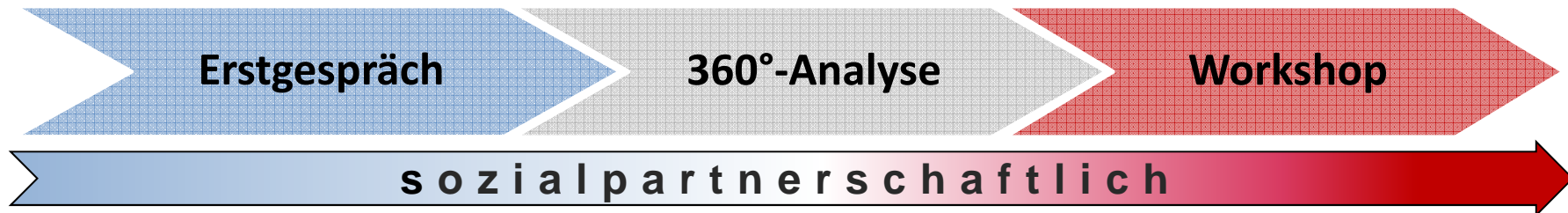
Tel: 0511 16990-924

Fax: 0511 16990-929

friederike.husheer@demografieagentur.de

www.demografieagentur.de

360°-Analyse



- **Beschäftigtenbefragung:** Onlinegestützter Fragebogen, um betriebliche Arbeitsbedingungen, Aktivitäten und zukünftige Bedarfe zu ermitteln und zu überprüfen:
 - ✓ Was läuft gut?
 - ✓ An welcher Stelle gibt es Verbesserungsbedarf?
 - ✓ Welche Themen sollten zukünftig gemeinsam gestaltet werden?
- ➔ **Ziel:** gemeinsame Erarbeitung von Handlungsempfehlungen und Zielsetzungen

360°-Analyse (Auszug)

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30

Personalstrategie (2)

Mitarbeiterfluktuation und geringe Bindung an das Unternehmen ...

- ... sind für das Unternehmen kein Thema
- ... werden zwar gelegentlich beobachtet, stellen aber kein großes Problem für das Unternehmen dar
- ... sind eine gewisse Konstante in der Personalplanung, wobei es bislang immer noch gelungen ist, diese auszugleichen
- ... stellen ein ernstzunehmendes Problem dar, da es immer schwieriger wird, neue, geeignete Mitarbeiter zu finden
- ... sind so stark ausgeprägt, dass mittel- und langfristige Planungen kaum noch möglich sind und Umsätze gefährdet sind

Zukünftiger Handlungsbedarf

besteht nicht



strategische
Bedeutung



kann ich
nicht
beantworten

<< Zurück

Zwischenspeichern

Weiter >>

- Unternehmenssitz in Deutschland und mindestens zweijähriges Bestehen
- mindestens eine/n sozialversicherungspflichtige/n Beschäftigte/n in Vollzeit
- Jahresumsatz < 50 Mio. € bzw. Jahresbilanzsumme < 43 Mio. €
- weniger als 250 Beschäftigte
- Förderumfang bis zu 10 Beratertage (1 Tag = max. 1.000€ netto):

<10 Beschäftigte



...bis zu 80% Zuschuss zu den Kosten der Prozessberatung

10 - 249 Beschäftigte



...bis zu 50% Zuschuss zu den Kosten der Prozessberatung

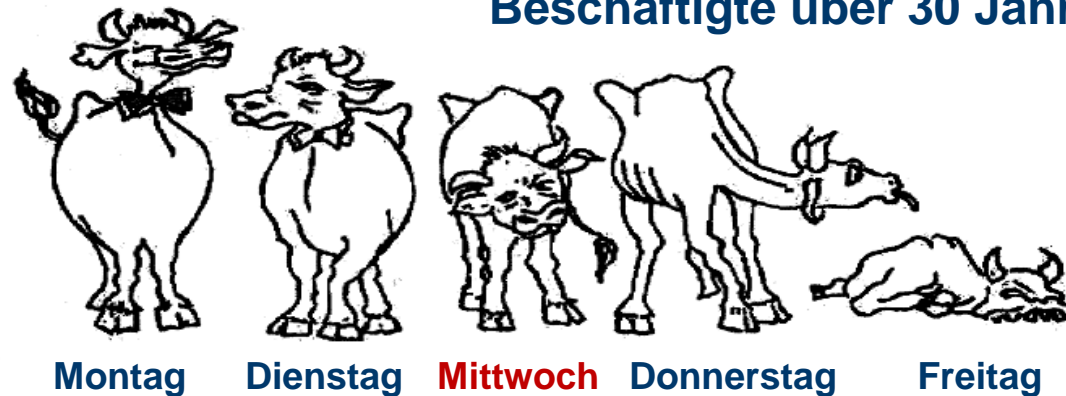
Das Auditierungsverfahren



INQA-Audit – Ablauf der zwei Auditierungsphasen

Sind wir wirklich so verschieden?

Beschäftigte über 30 Jahre



Beschäftigte unter 30 Jahre



Am besten verstehen Sie sich mittwochs... 😊

Quelle: Ilmarinen 2016