

# Beratungsbedarf der Unternehmen – Ergebnisse der Befragungen



## › Hintergrund der Befragungen

Im Projekt prädemo „Prävention und Demografie“ wurden empirische Erhebungen unter Beratern und in Unterneh-

men durchgeführt, um die Situation und den Bedarf der Demografieberatung zu ermitteln. Die Befragungen mit standar-

dierten Fragebögen fanden zwischen Mai und September 2012 statt.

## › Die Beraterbefragung

An der Beraterbefragung haben 1.886 Personen teilgenommen. Die beiden größten Gruppen machen die Fachkräfte für Arbeitssicherheit des VDSI mit 826 Teilnehmern und die Gesundheitsberater der BKK mit 746 Teilnehmern aus. Es folgen die BG-Berater der BG RCI mit 142 Teilnehmern, die 128 Berater im Handwerk und 44 Unternehmensberater von Mercer Deutschland. Die wichtigsten Ergebnisse:

- Das Thema Demografie wird von den Beratern als wichtiges Thema in den Betrieben eingeschätzt.
- Das Thema Demografie wird als zentrales Thema für die Beratung vor allem in der Zukunft gesehen.
- Die Berater bewerten das Thema demografischer Wandel als ein Thema, mit dem ihre Kunden Wettbewerbsvorteile erzielen können.
- Sehr viele Berater möchten sich mit dem Thema demografischer Wandel befassen und die Betriebe dazu beraten können.
- Viele Berater bekommen dazu keine oder nur geringe Unterstützung dazu aus der eigenen Organisation. Dies gilt besonders für Arbeitsschutzberater.
- Die Berater können die wichtigen Themen der Demografieberatung sehr genau benennen (SOLL-Beratungsprofile für Demografieberatung). Dies sind jedoch andere Themen als solche, die momentan für sie im Mittelpunkt stehen (IST-Beratungsprofile):

Die relevantesten Themen momentan	Die relevantesten Themen in der Demografieberatung
<b>IST-Beratungsprofile</b>	<b>SOLL-Profile für Demografieberatung</b>
<b>Präventionsberater der Krankenkassen</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gesundheitsförderung (72,3 Prozent)</li> <li>• Förderung/Erhalt der Arbeitsfähigkeit (42,0 Prozent)</li> <li>• Ergonomie (21,5 Prozent)</li> <li>• Die übrigen Themen rangieren unter der 15-Prozent-Marke.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gesundheitsförderung (55,8 Prozent)</li> <li>• Förderung/Erhalt der Arbeitsfähigkeit (43,9 Prozent)</li> <li>• Arbeitszeitgestaltung (34,5 Prozent)</li> <li>• Altersstruktur im Betrieb (31,8 Prozent)</li> <li>• Qualifizierung/Weiterbildung (27,9 Prozent)</li> </ul>
<b>BG-Berater</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Arbeitssicherheit/Arbeitsschutz (91,5 Prozent)</li> <li>• Technik/Arbeitsmittel (66,0 Prozent)</li> <li>• Arbeitsorganisation/Arbeitsverfahren/Prozesse (62,4 Prozent)</li> <li>• Ergonomie (47,5 Prozent)</li> <li>• Gesundheitsförderung (34,0 Prozent)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Altersstruktur im Betrieb (69,7 Prozent)</li> <li>• Gesundheitsförderung (66,9 Prozent)</li> <li>• Förderung/Erhalt der Arbeitsfähigkeit (65,5 Prozent)</li> <li>• Arbeitsorganisation/Arbeitsverfahren/Prozesse (62,0 Prozent)</li> <li>• Ergonomie (59,9 Prozent)</li> </ul>
<b>Fachkräfte für Arbeitssicherheit (Sifas)</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Arbeitssicherheit/Arbeitsschutz (85,0 Prozent)</li> <li>• Technik/Arbeitsmittel (49,7 Prozent)</li> <li>• Arbeitsorganisation/Arbeitsverfahren/Prozesse (47,0 Prozent)</li> <li>• Ergonomie (44,7 Prozent)</li> <li>• Risikoanalyse/-management (30,5 Prozent)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Förderung/Erhalt der Arbeitsfähigkeit (63,2 Prozent)</li> <li>• Gesundheitsförderung (59,9 Prozent)</li> <li>• Arbeitsorganisation/Arbeitsverfahren/Prozesse (59,3 Prozent)</li> <li>• Altersstruktur im Betrieb (55,1 Prozent)</li> <li>• Ergonomie (52,8 Prozent)</li> </ul>
<b>Berater im Handwerk</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Unternehmensnachfolge (54,4 Prozent)</li> <li>• Finanzen (44,7 Prozent)</li> <li>• Führung (31,6 Prozent)</li> <li>• Strategie (27,2 Prozent)</li> <li>• Qualifizierung/Weiterbildung (23,7 Prozent)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Altersstruktur im Betrieb (60,5 Prozent)</li> <li>• Förderung/Erhalt der Arbeitsfähigkeit (58,8 Prozent)</li> <li>• Gewinnung von Berufsnachwuchs (57,1 Prozent)</li> <li>• Personalbindung (50,4 Prozent)</li> <li>• Personalplanung/-gewinnung (50,4 Prozent)</li> </ul>
<b>Unternehmensberater</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vergütungsmodelle (64,0 Prozent)</li> <li>• Personalbindung (52,0 Prozent)</li> <li>• Risikoanalyse/-management (44,0 Prozent)</li> <li>• Finanzen (40,0 Prozent)</li> <li>• Altersstruktur im Betrieb (40,0 Prozent)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Förderung/Erhalt der Arbeitsfähigkeit (73,2 Prozent)</li> <li>• Altersstruktur im Betrieb (70,7 Prozent)</li> <li>• Arbeitszeitgestaltung (58,5 Prozent)</li> <li>• Vergütungsmodelle (53,7 Prozent)</li> <li>• Gesundheitsförderung (48,8 Prozent)</li> </ul>

Die Demografieberatung, die für die Beratergruppen nach eigener Einschätzung ein wesentliches Beratungsfeld der Zukunft sein wird und in dem sie auch selbst gerne zukünftig beraten wollen, beinhaltet deutlich andere Beratungsthemen als sie momentan im Mittelpunkt

stehen. Das erfordert die Umorientierung der momentan stattfindenden Beratung.

Für die Institutionen der Berater bedeutet das, zielgerichtete Unterstützung und Hilfe sowie die Befähigung der Berater zur von allen als wichtig angesehenen Demografieberatung. Die Berater der ein-

zelnen Beratungsbereiche können – auch das zeigt die Befragung – sehr genau einschätzen, welchen spezifischen Beitrag zur Demografieberatung sie auf der Grundlage ihrer speziellen Kompetenz liefern können.

## Die Unternehmerbefragung

An der Unternehmerbefragung haben insgesamt 244 Personen teilgenommen: Teilnehmer an Unternehmenseminaren der BG RCI, Unternehmer, die über das itb angesprochen wurden, Unternehmer des Bundesverbands Mineralische Rohstoffe e. V. (MIRO) und des Zentralverbands Raum und Ausstattung (ZVR). Außerdem wurden Betriebskrankenkassen als Unternehmen befragt. Die wichtigsten Ergebnisse:

- Rund zwei Drittel der Unternehmer sehen das Thema demografischer Wandel heute bzw. in Zukunft als ein wichtiges Thema (Problem/Chance) für das Unternehmen.
- Weniger als ein Viertel der Unternehmer hat sich systematisch auf die Auswirkungen des demografischen Wandels vorbereitet.
- Die Unternehmer sind der Meinung, dass sie sowohl ihre älteren als auch ihre jüngeren Beschäftigten gezielt dort einsetzen, wo diese jeweils ihre Stärken nutzen können. Probleme haben sie dagegen, das Wissen im Unternehmen unabhängig von den Personen halten zu können.
- Zu den wesentlichen Themen, mit denen sich Unternehmer heute schon befassen, zählen auch zentrale Themen, die zur Bewältigung des demografischen Wandels erforderlich sind, wie Förderung und Erhalt der Arbeitsfähigkeit, Qualifizierung und Weiter-

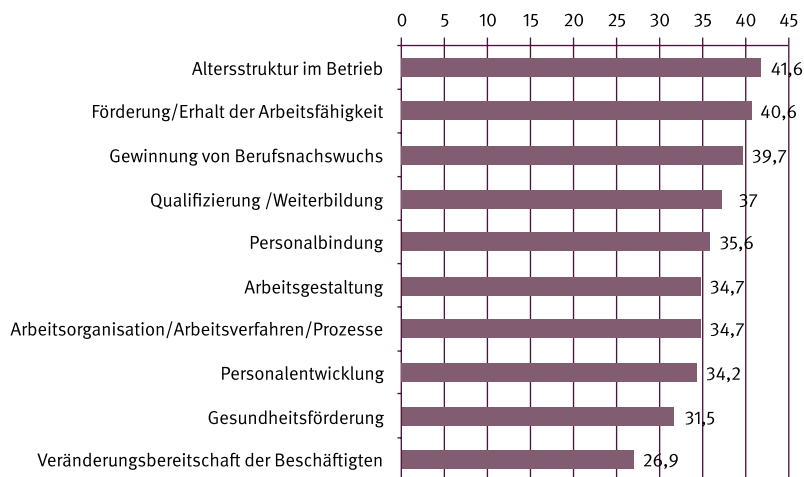
bildung, Gewinnung von Berufsnachwuchs oder Personalbindung.

- Der abstrakte Begriff „Demografie“ ist für die Unternehmer nicht relevant.
- Die Unternehmer – wie auch schon die Berater – wissen sehr genau, welche Themen zur Bewältigung des demografischen Wandels relevant sind. Das bedeutet allerdings nicht, dass sie zu diesem Thema systematisch aktiv werden.
- Die Demografieberatung, die die Unternehmen bisher erhalten haben, könnte besser sein.

Besonders wichtig sind den Unternehmern in der Demografieberatung die Effektivität sowie die fachliche Qualität der Beratung.

Als Hilfe zur Bewältigung des demografischen Wandels wünschen sich die Unternehmer eindeutig Hilfsmittel, bei denen sie selbst tätig werden können. Bei Hilfe denken sie also nicht zuerst an Berater, sondern eindeutig zuerst an Selbsthilfe.

Welche der folgenden Themen spielen Ihrer Meinung nach bei der Bewältigung des demografischen Wandels, ... in Ihrem Unternehmen eine besondere Rolle?



## Weitere Informationen

Die vollständigen Untersuchungsergebnisse können nachgelesen werden unter: Cernavin, Oleg; Ebert, Bärbel; Keller, Stefan (2013): Prävention und demografischer Wandel. Berater- und Unternehmerbefragung zum Thema demografischer Wandel und zum Beratungsbedarf in den Unternehmen. Wiesbaden. (als PDF-Download: [www.praedemo.de](http://www.praedemo.de))



Herausgeber: „Offensive Mittelstand – Gut für Deutschland“ – Stiftung „Mittelstand – Gesellschaft – Verantwortung“ Kurfürsten-Anlage 62, 69115 Heidelberg, E-Mail: [info@offensive-mittelstand.de](mailto:info@offensive-mittelstand.de); Heidelberg 2019

© Stiftung „Mittelstand – Gesellschaft – Verantwortung“, 2019 Heidelberg. Gemeinsam erstellt von BC GmbH Forschung, Wiesbaden; BGF GmbH – Institut für Betriebliche Gesundheitsförderung, BG RCI – Berufsgenossenschaft Rohstoffe und chemische Industrie, itb im DHI e. V., Mercer, Deutschland GmbH, VDSI – Verband Sicherheit, Gesundheit und Umweltschutz bei der Arbeit e. V. – gefördert vom BMBF/DLR, Projektträger für das BMBF „Arbeitsgestaltung und Dienstleistungen“.