

Kammer-, Innungs-, und Verbandsberater in der Demografieberatung



Diese Basisinformation richtet sich an Fachkräfte für Arbeitssicherheit und Betriebsärzte, Aufsichtspersonen der Unfallversicherungsträger, Berater des Arbeitgeber-Service der Agentur für Arbeit, Beschäftigte des Firmenservice der Deutschen Rentenversicherung, Präventionsberater der Krankenkassen, Personal- und Unternehmensberater sowie DEx-Berater.

› Die Beratung der Kammern, Innungen und Verbände in den vier Handlungsfeldern der Demografieberatung

Organisation, Arbeit, Kultur und Führung müssen vor dem Hintergrund des demografischen Wandels so gestaltet werden, dass sie die sich verändernden Erwartungen von Belegschaften und Einzelpersonen an die Arbeitsgestaltung und das Arbeitsumfeld stärker im Fokus haben. Das bedeutet, dass die Arbeits-

und Leistungsfähigkeit nachhaltig gefördert werden muss, um die Produktivität und Wettbewerbsfähigkeit von Betrieben langfristig zu erhalten. Kammer-, Innungs-, und Verbandsberater leisten in den nachfolgenden Handlungsfeldern der Demografieberatung einen wesentlichen Beitrag:

- Personalbindung
- Personalentwicklung
- Personalaktivierung
- Personalgewinnung
- Neue Marktchancen

☛ Siehe Factsheets „Demografieberatung“ und „Aufgaben der Kammer-, Innungs-, und Verbandsberater“

› Die Beratungsthemen der Kammer-, Innungs-, und Verbandsberater in der Demografieberatung

■ Personalbindung

- › attraktive Mitarbeiterbindungskonzepte
- › attraktive Außendarstellung (Employer Branding)
- › flexible Arbeitszeitgestaltung
- › Karriere- und Laufbahnplanung
- › Diversity Management
- › Wertschätzende Führungsmodelle

■ Personalentwicklung

- › Arbeitsorganisation (allen Personengruppen zu ermöglichen, ihre Fähigkeiten und Kompetenzen einzubringen)
- › Wissensmanagement/Wissens-transfer
- › Weiterbildungs- und Seminarangebote für Beschäftigte
- › Aus- und Weiterbildungsberatung
- › Kultur und Organisationsentwicklung

■ Personalaktivierung

- › flexible Arbeitszeitgestaltung
- › Organisationsentwicklung
- › Unternehmenskultur (Leitbild-Entwicklung)
- › Führung
- › Motivation
- › Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- › Mitarbeiterbeteiligung, Kontinuierlicher Verbesserungsprozess (KVP)
- › Personaleinsatz entsprechend der Fähigkeiten und Eignung

■ Personalgewinnung

- › Rekrutierung (Durchführen von Girls-Day's, Schnupperpraktikum bei Kammern, Kooperationen mit Schulen)
- › Corporate Social Responsibility
- › Imageberatung
- › Weiterbildungsangebot
- › Diversity Management

■ Neue Marktchancen

- › Innovationsberatung
- › Unternehmensstrategie
- › Beratung zu möglichen Produktergänzungen
- › Marketingaktionen
- › Informationen zur Dienstleistungsentwicklung
- › Ambient Assisted Living (AAL)

Die Beratungsangebote können innerhalb der Beratungsfelder regional und von Anbieter zu Anbieter sehr unterschiedlich sein.



**OFFENSIVE
MITTELSTAND**
GUT FÜR DEUTSCHLAND

Herausgeber: „Offensive Mittelstand – Gut für Deutschland“ – Stiftung „Mittelstand – Gesellschaft – Verantwortung“
Kurfürsten-Anlage 62, 69115 Heidelberg, E-Mail: 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“.