

# Vernetzte Beratung für den Mittelstand

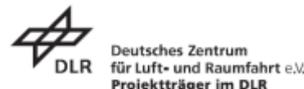
Ergebnisse des Projekts Prädemo



BC Forschung



Institut für Technik  
der Betriebsführung



## prädemo

Oleg Cernavin  
BC Forschung

## Agenda

1. Das Dilemma der Demografie-Beratung
2. Ergebnisse einer repräsentativen Befragung
3. Ein neues Produkt: Die prädemo-Factsheets
4. Integration in die OM-Transferstrukturen



BC Forschung



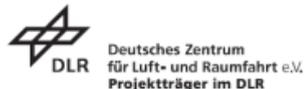
Institut für Betriebliche  
Gesundheitsförderung



Institut für Technik  
der Betriebsführung



Verband Deutscher  
Sicherheitsingenieure e.V.



# 1. Das Dilemma der Demografie-Beratung



BC Forschung



BG RCI  
Berufsgenossenschaft  
Rohstoffe und chemische Industrie



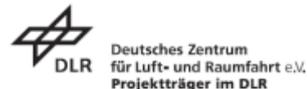
Institut für Betriebliche  
Gesundheitsförderung



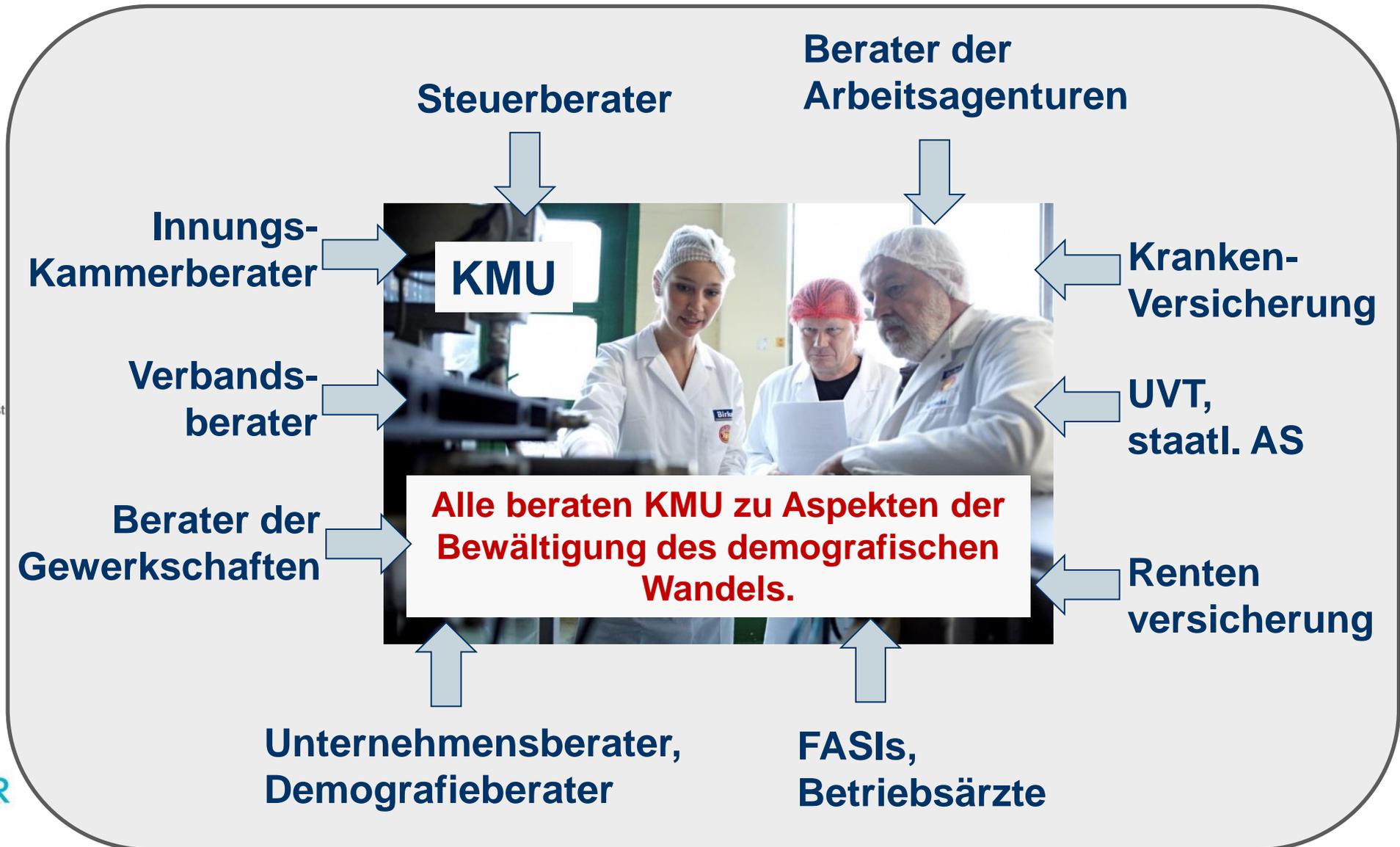
Institut für Technik  
der Betriebsführung



Verband Deutscher  
Sicherheitsingenieure e.V.



## Strategisches Ziel der OM: Kooperation der Beratungsfelder



BC Forschung



Institut für Betriebliche Gesundheitsförderung



Institut für Technik der Betriebsführung



Verband Deutscher Sicherheitsingenieure e.V.

GEFÖRDERT VOM



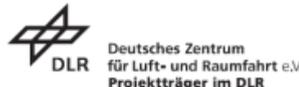
Bundesministerium für Bildung und Forschung



ESF Europäischer Sozialfonds für Deutschland



EUROPÄISCHE UNION

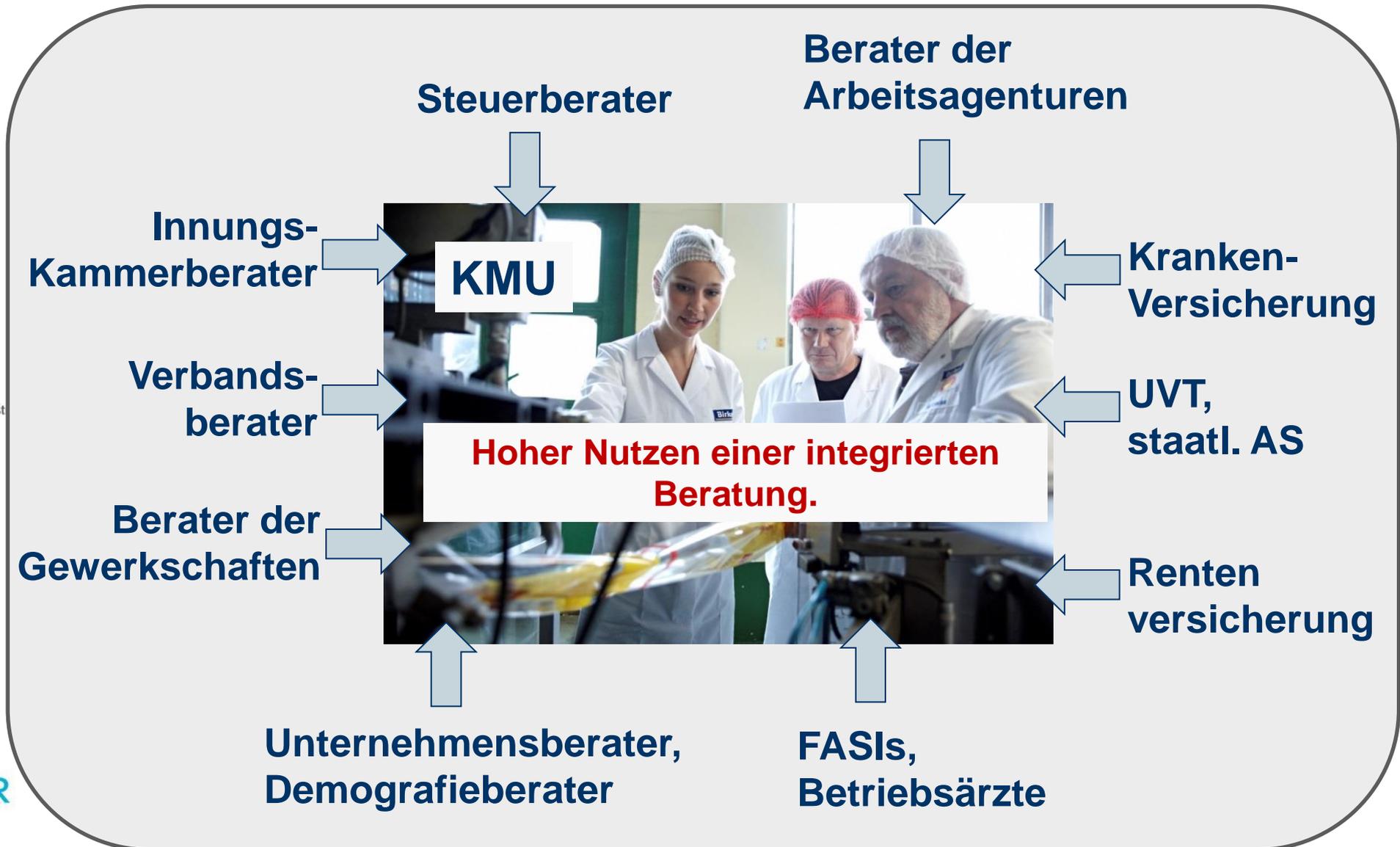


DLR Deutsches Zentrum für Luft- und Raumfahrt e.V. Projektträger im DLR



Förderschwerpunkt Innovationsfähigkeit im demografischen Wandel

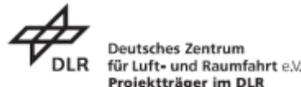
## Strategisches Ziel der OM: Kooperation der Beratungsfelder



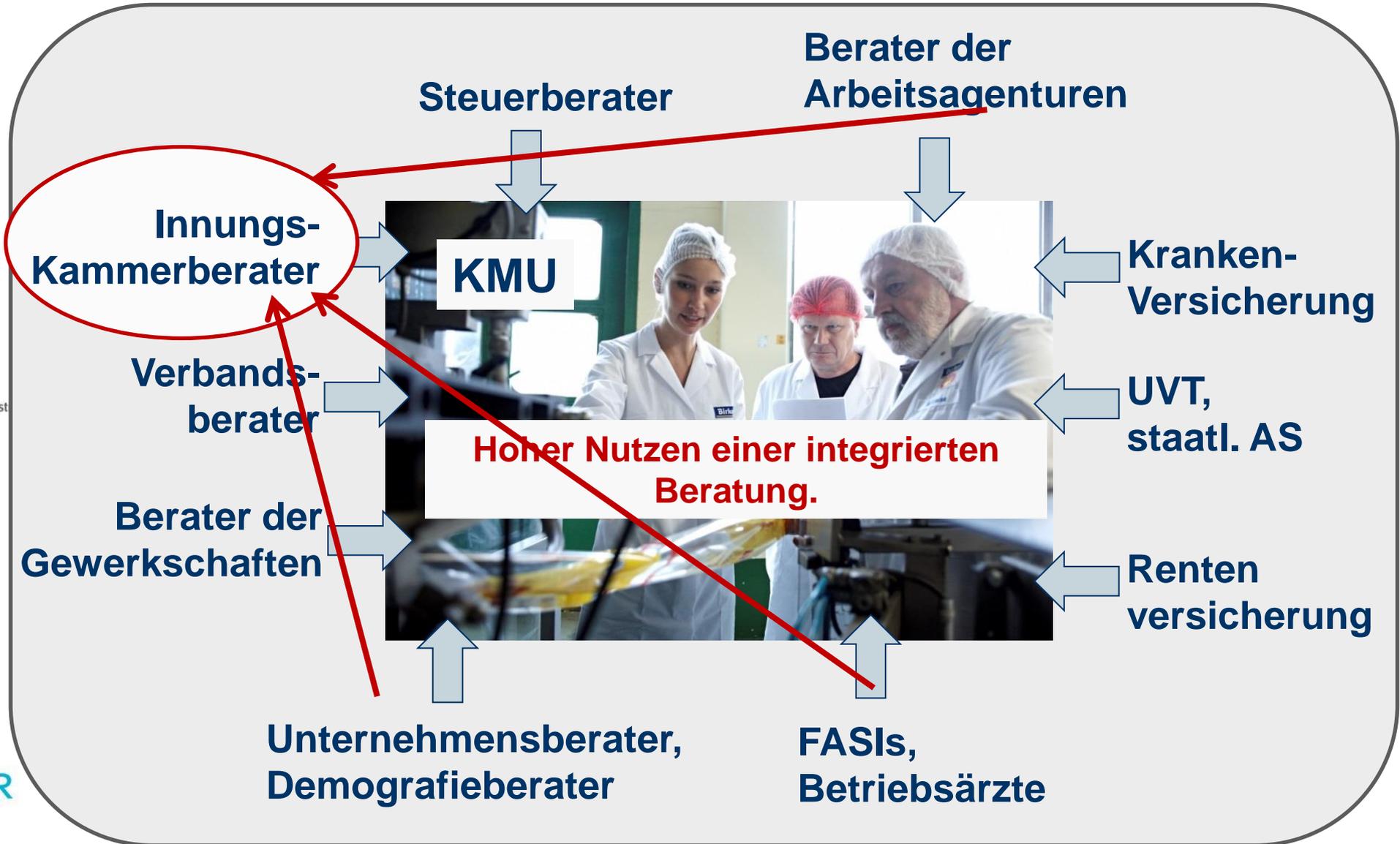
BC Forschung



GEFÖRDERT VOM



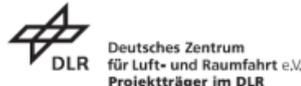
## Strategisches Ziel der OM: Kooperation der Beratungsfelder



BC Forschung



GEFÖRDERT VOM



# Das Dilemma der Demografieberatung

In Zusammenhang mit Beraterinstitutionen haben sich zwei zentrale Fragen gezeigt, die ein Dilemma in der Demografieberatung deutlich machen:

## Kenntnisse der Berater

Wissen der Berater, das Thema Personal in ihre Beratung zu integrieren, die Beraterangebote der anderen Beraterfelder zu kennen und die Berater selbst zu kennen.



BC Forschung



Institut für Betriebliche Gesundheitsförderung



Institut für Technik der Betriebsführung



Verband Deutscher Sicherheitsingenieure e.V.

GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium für Bildung und Forschung



EUROPÄISCHE UNION



EUROPÄISCHE UNION



Deutsches Zentrum für Luft- und Raumfahrt e.V. Projektträger im DLR



Förderschwerpunkt Innovationsfähigkeit im demografischen Wandel

## Das Dilemma der Demografieberatung

In Zusammenhang mit Beraterinstitutionen haben sich zwei zentrale Fragen gezeigt, die ein Dilemma in der Demografieberatung deutlich machen:

### Kenntnisse der Berater

Wissen der Berater, das Thema Personal in ihre Beratung zu integrieren, die Beraterangebote der anderen Beraterfelder zu kennen und die Berater selbst zu kennen.

### Institutionen- Gap

Thema „Demografie“ wird als wichtig bewertet, aber die eigenen Berater wissen zu wenig, wie Sie das Thema in die Alltagsberatung integrieren sollen.



BC Forschung



Institut für Betriebliche Gesundheitsförderung



Institut für Technik der Betriebsführung



Verband Deutscher Sicherheitsingenieure e.V.

GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium für Bildung und Forschung



Deutsches Zentrum für Luft- und Raumfahrt e.V. Projektträger im DLR



Förderschwerpunkt Innovationsfähigkeit im demografischen Wandel

## Voraussetzungen der guten Demografie-Beratung für KMU

### Voraussetzung für Demografieberatung

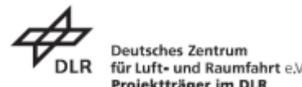
- ➔ Wissen, welchen Beitrag man selbst zum Thema Bewältigung des Demografie-problems für KMU bietet.
- ➔ Wissen, welche Kompetenzen und Leistungen die Berater der anderen Institutionen bieten.
- ➔ Die Berater der anderen Institutionen in der Region kennen.
- ➔ Motivation, die anderen Berater hinzu zu ziehen, weil man den KMU helfen und das Image der eigenen Institution verbessern will



BC Forschung



GEFÖRDERT VOM



## 2. Ergebnisse einer repräsentativen Befragung



BC Forschung



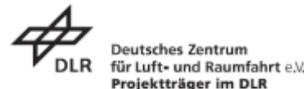
Institut für Betriebliche Gesundheitsförderung



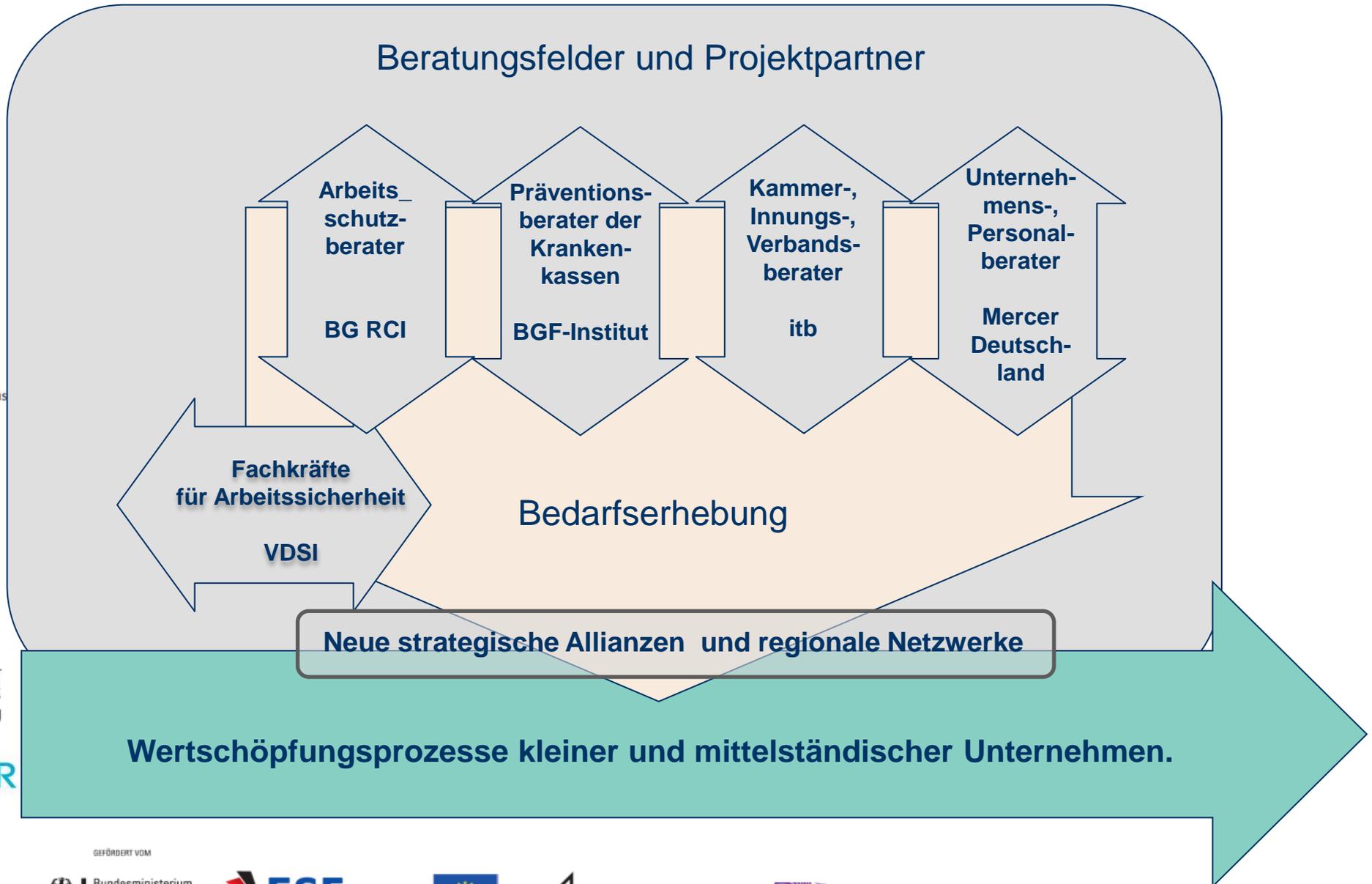
Institut für Technik der Betriebsführung



Verband Deutscher Sicherheitsingenieure e.V.



# prädemo – Entwicklungsprojekt



BC Forschung



BG RCI  
Berufsgenossenschaft  
Rohstoffe und chemische Indus



BGF  
Institut für Betriebliche  
Gesundheitsförderung



DHI  
Institut für Technik  
der Betriebsführung



VDSI  
Verband Deutscher  
Sicherheitsingenieure e.V.

GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium  
für Bildung  
und Forschung



ESF  
Europäischer Sozialfonds  
für Deutschland



EUROPÄISCHE UNION



DLR  
Deutsches Zentrum  
für Luft- und Raumfahrt e.V.  
Projekträger im DLR



Förderungsschwerpunkt  
Innovationsfähigkeit im  
demografischen Wandel

## Demografieberatung in unterschiedlichen Beratungsfeldern

### Befragung der Präventionsdienstleister/Berater Allgemeiner Teil

➔ Befragungszeitraum: Mai 2012 bis Juli 2012

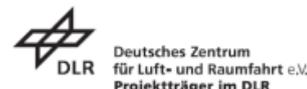
➔ 5 Teilbefragungen: VDSI, itb, BKK Akademie, BG RCI, Mercer,

N = 1.886

## Demografieberatung in unterschiedlichen Beratungsfeldern

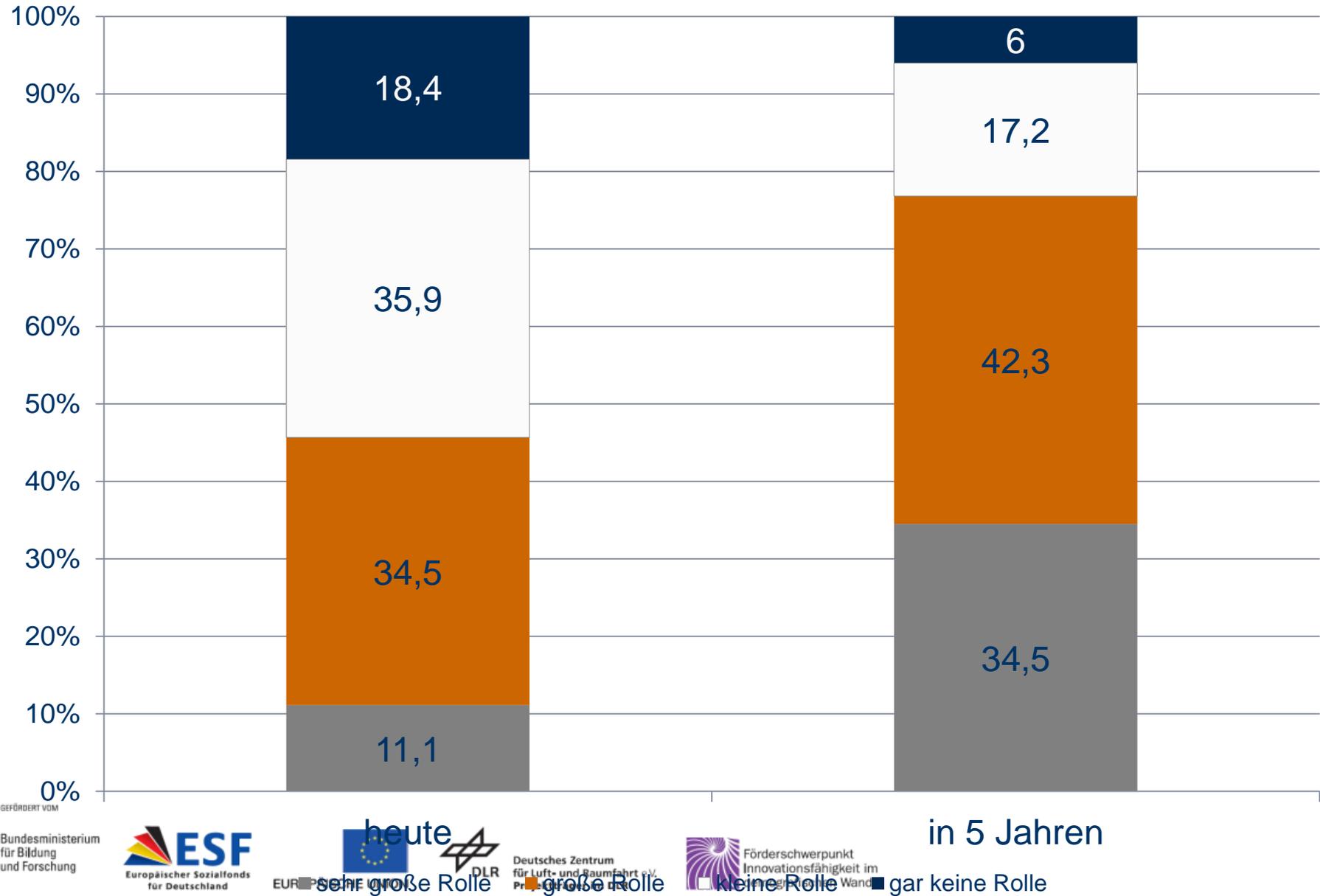


BC Forschung



## Demografieberatung in unterschiedlichen Beratungsfeldern

Welche Rolle spielt in Ihrer Beratung das Thema älter werdende Belegschaft – heute und in fünf Jahren?



BC Forschung



in 5 Jahren

sehr große Rolle große Rolle kleine Rolle gar keine Rolle

# Demografieberatung in unterschiedlichen Beratungsfeldern

Eigenes Interesse und Unterstützung aus der eigenen Organisation

➔ Rund 70 Prozent der Berater möchten sich mit dem Thema demografischer Wandel befassen und die Betriebe gerne dazu beraten können.

➔ Über die Hälfte der Berater bekommt jedoch keine oder nur geringe Unterstützung dazu aus der eigenen Organisation.



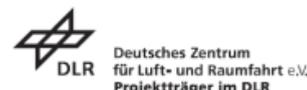
BC Forschung



Institut für Technik der Betriebsführung



Verband Deutscher Sicherheitsingenieure e.V.



# Demografieberatung in unterschiedlichen Beratungsfeldern

## Demografieberatung erfordert neue Beratungsthemen

➔ Die Berater können sehr genau einschätzen, welche Themen für die Beratung zum Thema demografischer Wandel in den Betrieben wichtig sind.

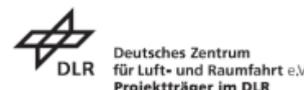
➔ Dabei spielen jedoch andere Themen eine Rolle, als die Themen, die momentan für die Berater wichtig sind. (Neue Themen sind vor allem: Altersstrukturanalyse, Modelle der Arbeitszeitgestaltung, Veränderungsbereitschaft der Beschäftigten, Gewinnung von Berufsnachwuchs, Personalbindung)



BC Forschung

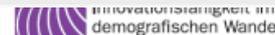
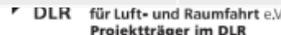


Institut für Technik der Betriebsführung



## Demografieberatung in unterschiedlichen Beratungsfeldern

Die relevantesten Themen momentan <b>IST-Beratungsprofile</b>	Die relevantesten Themen in der Demografieberatung <b>SOLL-Profile für Demografieberatung</b>
<b>Gesundheitsberater</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> </ul> <p>Die übrigen Themen rangieren unter der 15-Prozent-Marke.</p>	<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>



## Demografieberatung in unterschiedlichen Beratungsfeldern

Die relevantesten Themen momentan <b>IST-Beratungsprofile</b>	Die relevantesten Themen in der Demografieberatung <b>SOLL-Profile für Demografieberatung</b>
<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>– Alterstruktur 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>– Verhütungsmodelle (53,7 Prozent)</li> <li>– Gesundheitsförderung (48,8 Prozent)</li> </ul>



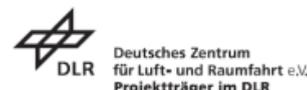
BC Forschung



Institut für Technik der Betriebsführung



Verband Deutscher Sicherheitsingenieure e.V.



## Die zentralen Ergebnisse und Schlussfolgerungen der Befragung 1

➔ Das Thema Demografie wird von den Beratern als wichtiges Thema in den Betrieben eingeschätzt.

➔ Das Thema Demografie wird ein zentrales Thema für die Beratung vor allem in der Zukunft gesehen.

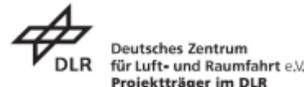
➔ Die Berater bewerten das Thema demografischer Wandel als ein Thema, mit dem ihre Kunden Wettbewerbsvorteile erzielen können.



BC Forschung



Institut für Technik  
der Betriebsführung



## Die zentralen Ergebnisse und Schlussfolgerungen 2

- ➔ Sehr viele Berater möchten sich mit dem Thema demografischer Wandel befassen und die Betriebe dazu beraten können.
- ➔ Viele Berater bekommen 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. Dies sind jedoch andere Themen, als momentan für sie im Mittelpunkt stehen.



BC Forschung



Institut für Betriebliche  
Gesundheitsförderung



Institut für Technik  
der Betriebsführung



Verband Deutscher  
Sicherheitsingenieure e.V.

GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium  
für Bildung  
und Forschung



EUROPÄISCHE UNION



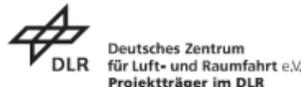
Deutsches Zentrum  
für Luft- und Raumfahrt e.V.  
Projekträger im DLR



Förderschwerpunkt  
Innovationsfähigkeit im  
demografischen Wandel

# Befragungsergebnisse

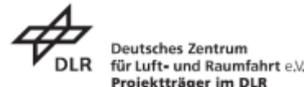
## Demografieberatung in unterschiedlichen Beratungsfeldern



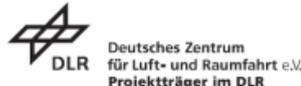
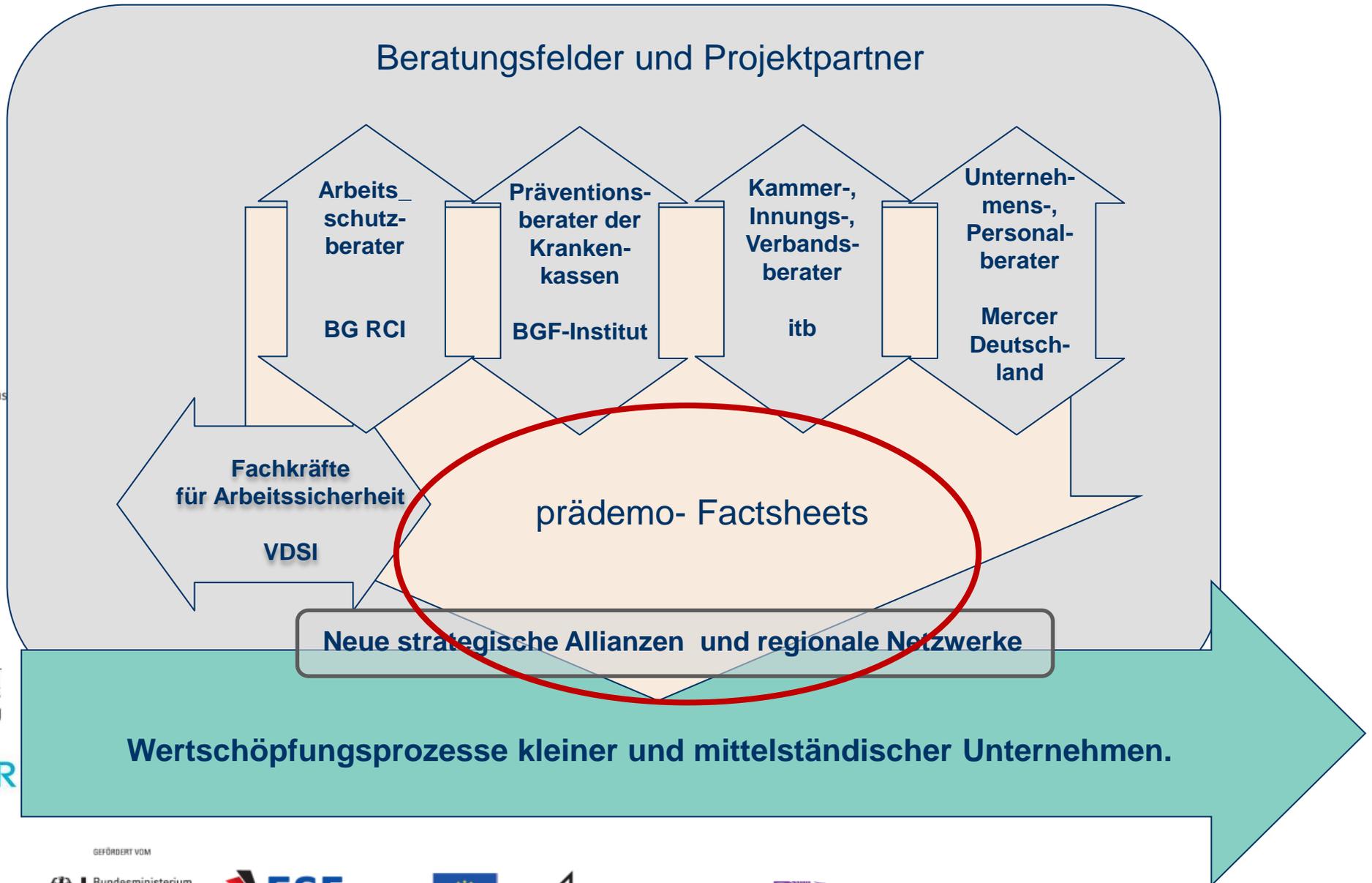
Publikation mit  
Ergebnissen



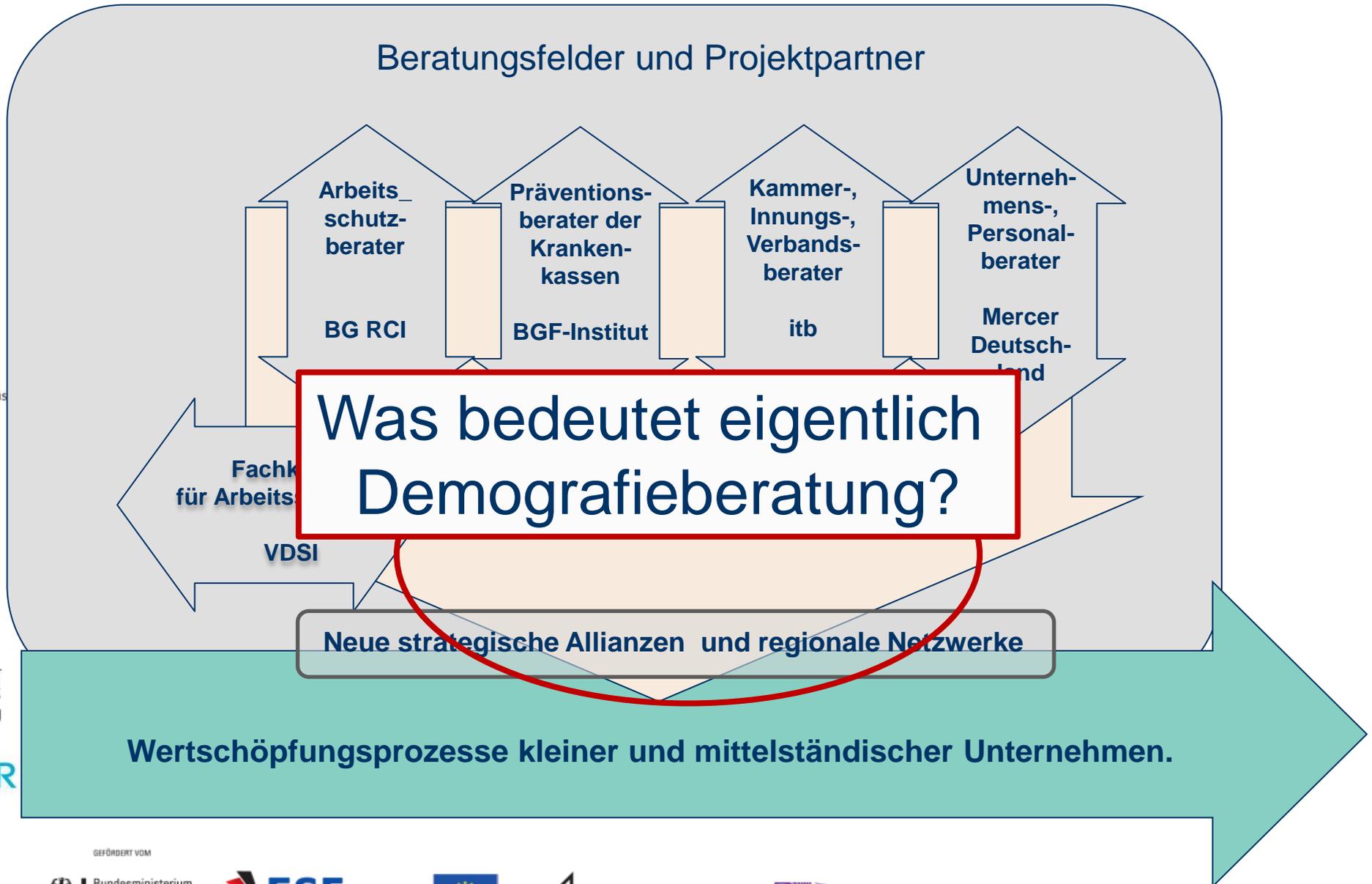
## 3. Ein neues Produkt: Die prädemo-Factsheets und die „prädemo-Qualifizierung: Demografiekompetenz“



# prädemo – Factsheets



# prädemo – Factsheets



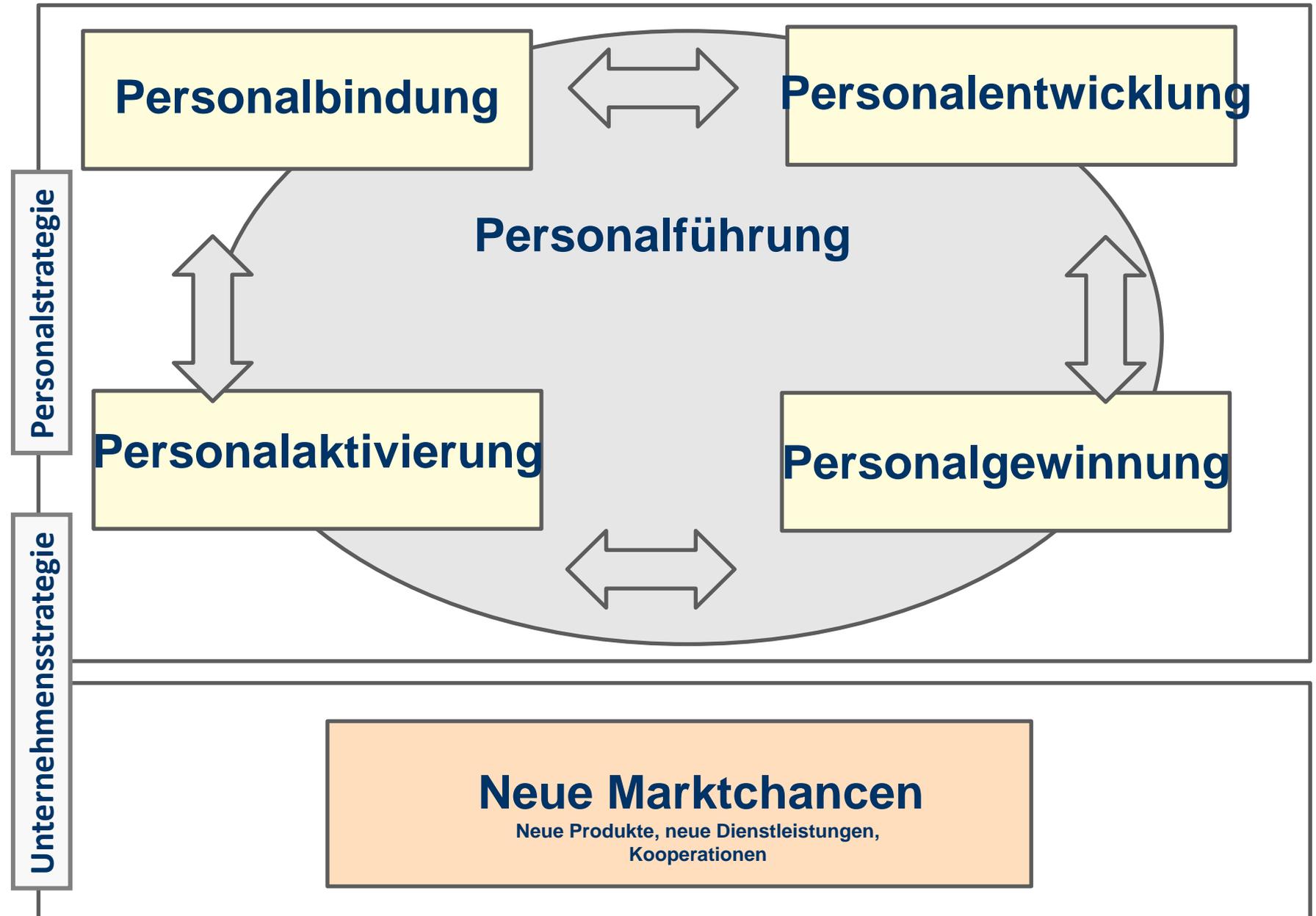
Was bedeutet eigentlich Demografieberatung?

Neue strategische Allianzen und regionale Netzwerke

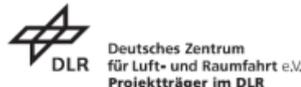
Wertschöpfungsprozesse kleiner und mittelständischer Unternehmen.

- BC Forschung
- BG RCI  
Berufsgenossenschaft Rohstoffe und chemische Industrien
- BGF  
Institut für Betriebliche Gesundheitsförderung
- DHI  
Institut für Technik der Betriebsführung
- MERCER
- VDSI  
Verband Deutscher Sicherheitsingenieure e.V.

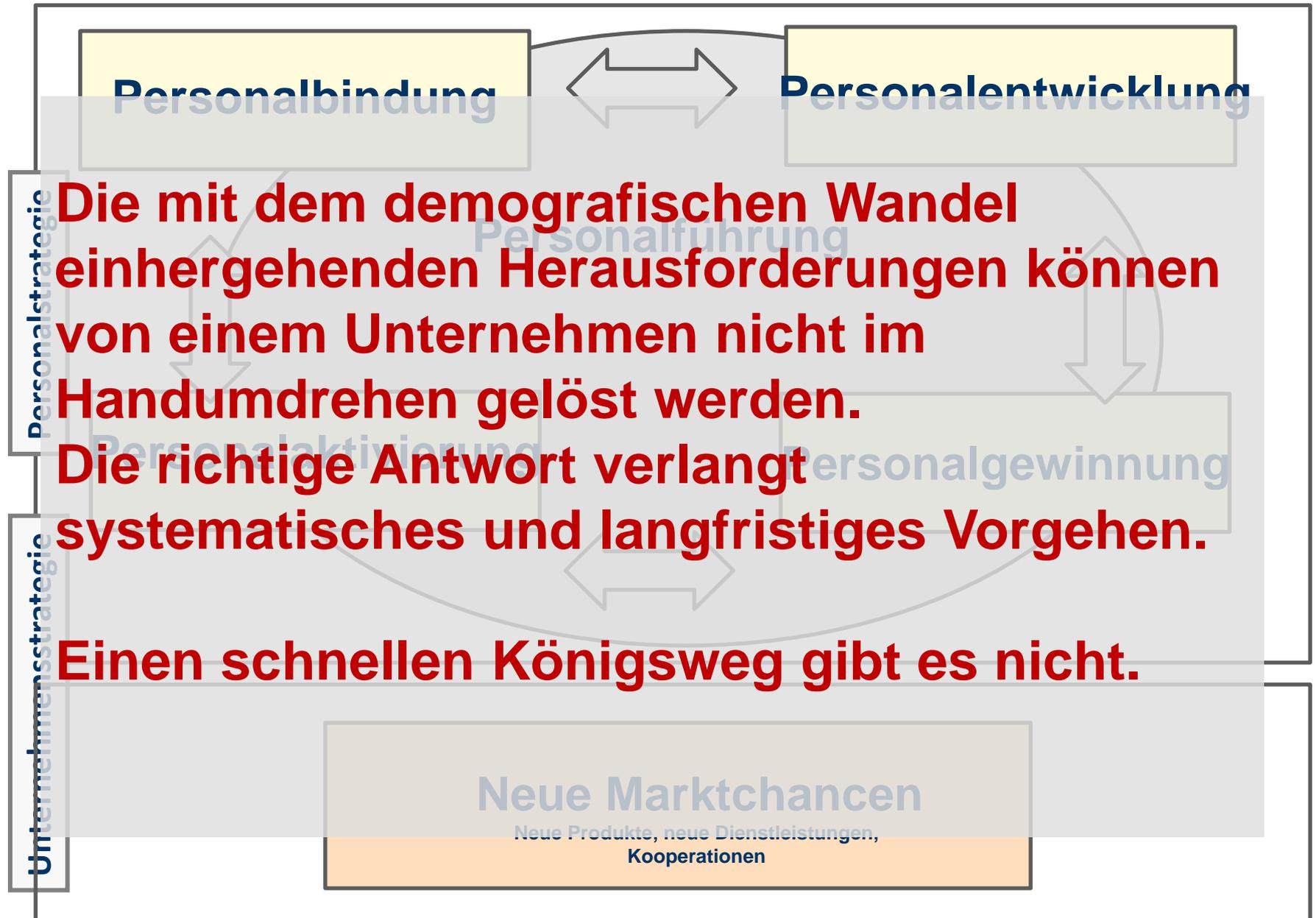
# Felder der Demografieberatung



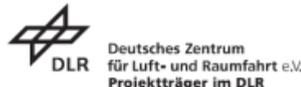
GEFÖRDERT VOM



# Felder der Demografieberatung



GEFÖRDERT VOM



# Felder der Demografieberatung

Personalbindung

Personalentwicklung

**Jedes Beratungsfeld bietet den Unternehmen spezifische und für den demografischen Wandel notwendige Kompetenzen.**

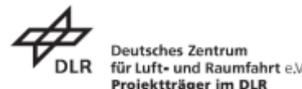
**Keine Beratungsgruppe deckt alle Felder ab. Alle Beratungsgruppen tragen etwas dazu bei.**

**DIE DEMOGRAFIEBERATUNG gibt es nicht.**

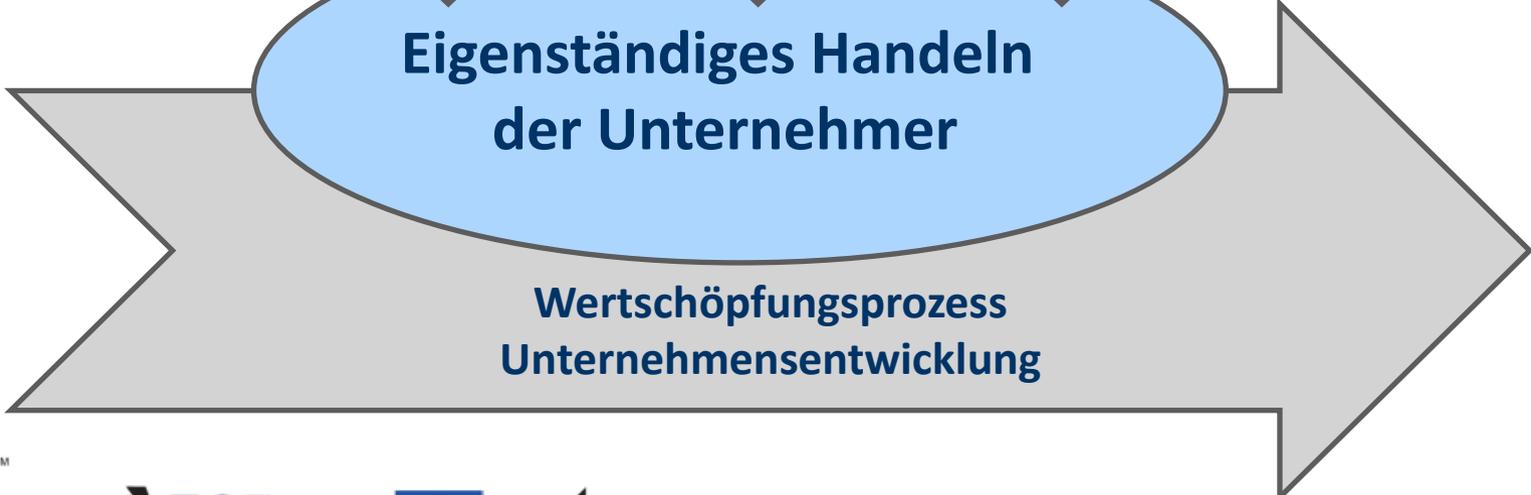
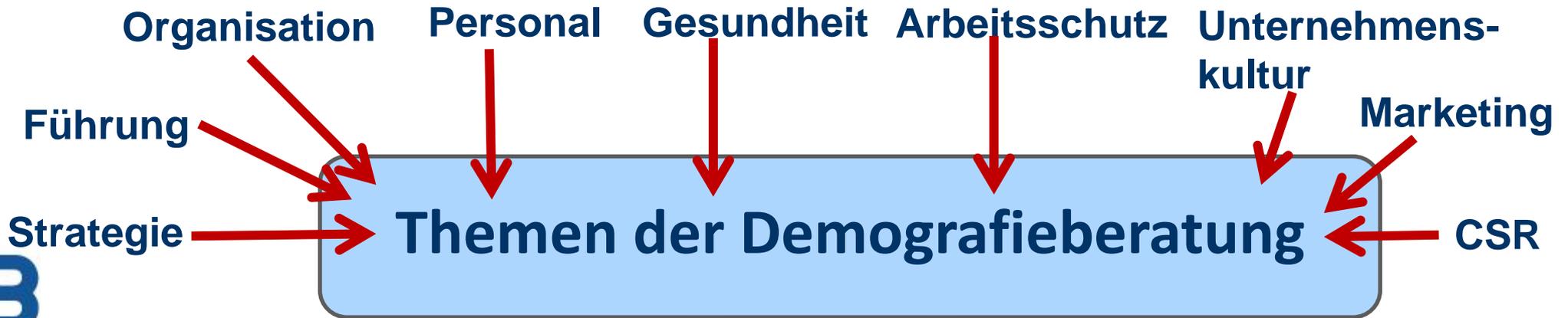
**Berater müssen gezielter kooperieren.**



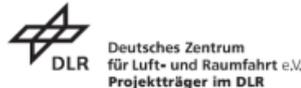
GEFÖRDERT VOM



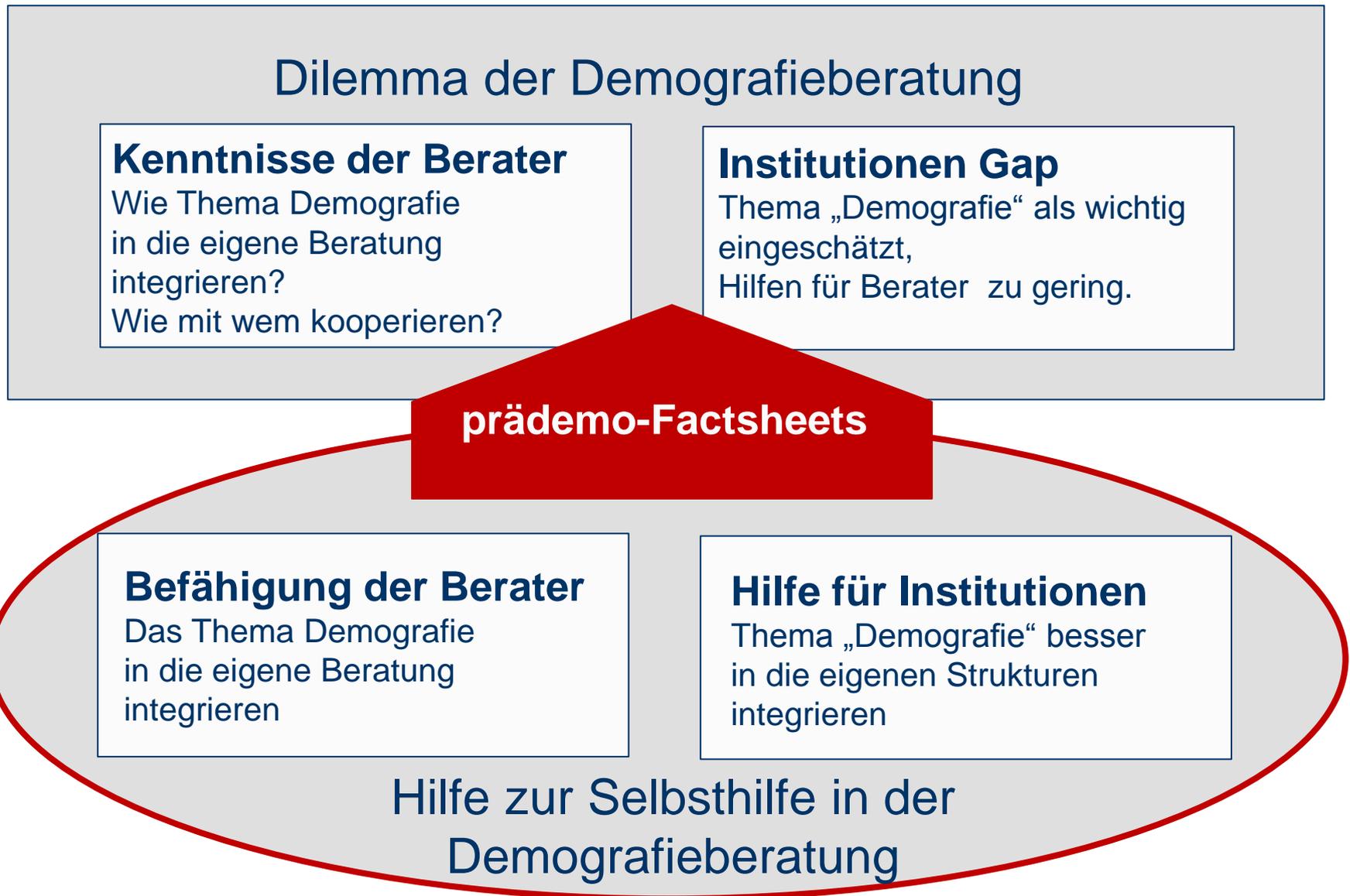
# Demografieberatung



BC Forschung



# Prädemo-Factsheets: Hilfe zur Selbsthilfe in der Demografieberatung



## Dilemma der Demografieberatung

### Kenntnisse der Berater

Wie Thema Demografie  
in die eigene Beratung  
integrieren?  
Wie mit wem kooperieren?

### Institutionen Gap

Thema „Demografie“ als wichtig  
eingeschätzt,  
Hilfen für Berater zu gering.

## prädemo-Factsheets

### Befähigung der Berater

Das Thema Demografie  
in die eigene Beratung  
integrieren

### Hilfe für Institutionen

Thema „Demografie“ besser  
in die eigenen Strukturen  
integrieren

## Hilfe zur Selbsthilfe in der Demografieberatung



BC Forschung



Institut für Betriebliche  
Gesundheitsförderung



Institut für Technik  
der Betriebsführung



Verband Deutscher  
Sicherheitsingenieure e.V.

GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium  
für Bildung  
und Forschung



Deutsches Zentrum  
für Luft- und Raumfahrt e.V.  
Projekträger im DLR



Förderschwerpunkt  
Innovationsfähigkeit im  
demografischen Wandel

## Das Hilfsmittel: Die prädemo-Factsheets

**Factsheet – Beratungsthema Demografischer Wandel** C\_01.1  
Januar 2014

### Arbeitgeberattraktivität (Employer Branding)

**Die Bedeutung des Themas Arbeitgeberattraktivität im demografischen Wandel**

Die Gewinnung und Bindung von Fachkräften hängt wesentlich von der Attraktivität des Arbeitgebers ab. Insofern ist die Arbeitgeberattraktivität ein zunehmend wichtiges Thema in Zeiten des demografischen Wandels. Unternehmen müssen heute gezielt und systematisch ihre Attraktivität nach Innen für die eigenen Beschäftigten (Commitment) und nach Außen für zu gewinnende Beschäftigte entwickeln und stärken. Da die Attraktivität eines Unternehmens von sehr vielen Faktoren abhängt, haben auch alle Beratungsfelder etwas zur Arbeitgeberattraktivität beizutragen.

**Hintergrund zum Thema Arbeitgeberattraktivität**

Unternehmen müssen vor dem Hintergrund des demografischen Wandels zunehmend ihre Fähigkeit zur Gewinnung und Bindung von Personal stärken. Sie müssen attraktiv für Arbeitskräfte sein und die Fragen beantworten können: Welches Bild gibt der Betrieb in der Öffentlichkeit ab? Wie attraktiv ist der Betrieb für Jugendliche und andere interessierte Personen? Warum sollte man gerne in dem Betrieb arbeiten wollen?

Betriebe beantworten diese Fragen durch die Qualität ihrer Arbeitsgestaltung und ihr Image bei den Beschäftigten sowie in der Öffentlichkeit. Image und Attraktivität spielen heute vor allem für junge Menschen bei der Wahl des Arbeitgebers eine zunehmend große Rolle.

Mit der zunehmenden Bedeutung von Image und Attraktivität bei der Arbeitsplatzwahl gewinnen die materiellen und immateriellen Anreize (Attraktoren) der Unternehmen weiter an Gewicht. Das Unternehmen muss stärker ein eigenes Gesicht bekommen. Diese Anforderung wird auch unter dem Begriff Employer Branding (Bildung einer Arbeitgebermarke) diskutiert.

Im Folgenden werden die wesentlichen materiellen und immateriellen Anreize, die die Arbeitgeberattraktivität bestimmen, dargestellt.

Nach Untersuchungen des Instituts für Mittelstandsforschung – Bonn (IM) haben kleine Unternehmen bei folgenden Arbeitsbedingungen „Vorziele“. Sie bieten mit größerer Wahrscheinlichkeit

Materielle Anreize (auf dem Arbeitsplatz)	Immaterielle Anreize (außerhalb des Arbeitsplatzes)
• Regelbarer Arbeitsort	• Ruf und Image der Branche
• Teilweise Sozialleistungen wie betriebliche Altersvorsorge, Zusatzversicherungen	• Ruf und Image des Unternehmens
• Sondervergütungen wie 13. Mo. Monatslohn, Weihnachtsgeld und Urlaubsgeld, Zuschläge für Schicht-/Spät-/Wochenarbeit und Überstunden	• Arbeitsplatz am Wohnort*
• Gewinn-/Ertragsbeteiligungen	• Sicherheit des Arbeitsplatzes*
• Zusatzleistungen wie Dienstwagen, Betriebskantine, Belegkrafttarife oder betriebliche Altersvorsorge, Fahrgeld bzw. Zuschüsse für das öffentliche Nahverkehr, Essenszuschüsse, Telekommunikationsgebühren, Computer oder Spesen	• Gesundheitsförderung
	• Beruflicher Aufstieg/Abstieg
	• Flexible Arbeitszeiten (alle 4 bis 10 Arbeitsstunden, Arbeitszeitenvariante, Versauerarbeit, Job-sharing, Heimarbeit)
	• Unterstützung bei der Kinderbetreuung und der Pflege von Angehörigen
	• Abwechslungsreiche Tätigkeit*
	• Selbstständige Gestaltung des Arbeitsablaufes*
	• Einbindung in wichtige Unternehmensentscheidungen*
	• Keine negativen Umweltinflüsse*
	• Positive/negative Arbeitsbelastung (Neuliche Anspannung)*
	• Risiko von Arbeitsunfällen*
	• Verhältnis von sachlicher zur gewässelten Arbeitszeit*
	• Weiterbildung- und entwicklungs-möglichkeiten*

\*Indikator nach Sozio-ökonomischem Panel (SOEP)

- abwechslungsreiche Tätigkeiten,
- die selbstständige Gestaltung des Arbeitsablaufes,
- die Einbindung in wichtige Unternehmensentscheidungen und
- einen Arbeitsplatz am Wohnort.

Mit geringerer Wahrscheinlichkeit sind bei diesen Betrieben strenge Leistungskontrollen, das Arbeiten in Wechsel- und befristete Arbeitsverträge vorzufinden.

Factsheet – Beratungsthema Demografischer Wandel/ Arbeitgeberattraktivität (Employer Branding) C\_01.1

Nachteile haben kleine Unternehmen (mit weniger als 20 Beschäftigten) beispielsweise durch ein erhöhtes Risiko von Arbeitsunfällen oder Abweichungen der tatsächlichen von der gewünschten Arbeitszeit.

Untersuchungen zeigen, dass die folgenden Faktoren sowohl bei qualifizierten wie auch bei weniger qualifizierten Arbeitskräften einen signifikanten Einfluss

- auf die Arbeitszufriedenheit und damit auch auf die Wahl und Bindung zum Arbeitgeber besitzen (nach Sozio-ökonomischem Panel (SOEP) und IM Bonn):
- Abwechslungsreiche Tätigkeit,
- Selbstständiges Gestalten des Arbeitsablaufes,
- Belastende Umweltinflüsse,
- Neuliche Anspannung,
- Sorgen um den Arbeitsplatz,
- Abweichung tatsächlich von gewünschter Arbeitszeit,
- Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten und
- Beruflicher Aufstieg

**Employer Branding – Definition**  
Die Deutsche Employer Branding Akademie definiert den Begriff folgendermaßen (05.06.2008, www.employerbranding.org):

„Employer Branding ist die identitätsbasierte, intern wie extern wirksame Entwicklung und Positionierung eines Unternehmens als glaubwürdiger und attraktiver Arbeitgeber. Kern des Employer Brandings ist immer eine die Unternehmensmarke spezifizierende oder adaptierende Arbeitgebermarkenstrategie. Entwicklung, Umsetzung und Messung dieser Strategie zielen unmittelbar auf die nachhaltige Optimierung von Mitarbeitergewinnung, Mitarbeiterbindung, Leistungsbereitschaft und Unternehmenskultur sowie die Verbesserung des Unternehmensimages. Mitarbeiter steigt Employer Branding außerdem Geschäftsergebnis sowie Marktwert.“

**Maßnahmen und Beratungsthemen**

Die Maßnahmen zur Arbeitgeberattraktivität ergaben sich in zwei Handlungsfeldern:

**Handlungsfelder der Arbeitgeberattraktivität**

Arbeits- und Unternehmenskultur attraktiv gestalten

Faktische Gestaltung und Entwicklung von materiellen und immateriellen Anreizen (Attraktoren)

Arbeitgebermarken entwickeln und nach innen und außen kommunizieren (Employer Branding)

Arbeitgebermarken sollte intensiv und systematisch entwickelt werden. Dazu gibt es umfassende Konzepte und Beratungen. Mindestens sollte sich das Unternehmen folgende Fragen stellen:

- Was macht mich als Arbeitgeber besonders attraktiv gegenüber anderen Arbeitgebern?
- Wodurch unterscheide ich mich als Arbeitgeber positiv von anderen? – Was habe ich, was die anderen nicht haben – Alleinstellungsmerkmal.
- Mit welchen glaubhaften Botschaften kann ich mich als Arbeitgeber positionieren?

Die entwickelten Kernaussagen sollten dann in professionellen Medien umgesetzt (Print, Internet, Social Web) und intensiv kommuniziert werden.

Konkrete Maßnahmen zu den beiden Handlungsfeldern:

**Arbeits- und Unternehmenskultur attraktiv gestalten**

Hierzu gehören alle Maßnahmen der Arbeitsgestaltung, wie sie in den Factsheets umfassend beschrieben sind.

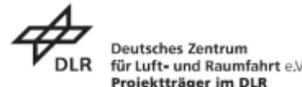
• Siehe Factsheets: Erhalt und Förderung von Arbeitszufriedenheit; Unternehmensentwicklung; Personalentwicklung; Organisationsentwicklung; Personalentwicklung; Qualitätsförderung und Kompetenzentwicklung; Weiterbildungsvorhaben

**Arbeitgebermarken entwickeln und nach innen und außen kommunizieren (Employer Branding)**

Benennung, Farbe und Pflege; Betriebliche Altersvorsorge; Betriebliche Familien- und Pflegezusatzversicherung; Betriebliche Gesundheitsförderung; BfL; Kooperation zur Sozialprävention; Arbeitsschutz/Gesundheitschutz; Gefährdungsbeurteilung + Demografische Betriebliche Eingliederungsmaßnahmen; Ergonomische Arbeitsplatzgestaltung; Unternehmenskultur (IM); Arbeitsmethoden; Personalentwicklung; Mitarbeitergespräche



Institut für Technik der Betriebsführung



## Die prädemo-Factsheets

**Factsheet – Beratungsthema Demografischer Wandel** C\_01\_1  
Januar 2016

### Arbeitgeberattraktivität (Employer Branding)

**Die Bedeutung des Themas Arbeitgeberattraktivität im demografischen Wandel**

Die Gewinnung und Bindung von Fachkräften hängt wesentlich von der Attraktivität des Arbeitgebers ab. Insofern ist die Arbeitgeberattraktivität ein zunehmend wichtiges Thema in Zeiten des demografischen Wandels. Unternehmen müssen heute gezielt und systematisch ihre Attraktivität nach innen für die eigenen Beschäftigten (Commitment) und nach Außen für zu gewinnende Beschäftigte entwickeln und stärken. Da die Attraktivität eines Unternehmens von sehr vielen Faktoren abhängt, haben auch alle Beratungsfelder etwas zur Arbeitgeberattraktivität beizutragen.

**Hintergrund zum Thema Arbeitgeberattraktivität**

Unternehmen müssen vor dem Hintergrund des demografischen Wandels zunehmend ihre Fähigkeit zur Gewinnung und Bindung von Personal stärken. Sie müssen attraktiv für Arbeitskräfte sein und die Fragen beantworten können: Welches Bild gibt der Betrieb in der Öffentlichkeit ab? Wie attraktiv ist der Betrieb für jugendliche und andere interessierte Personen? Warum sollte man gerne in dem Betrieb arbeiten wollen?

Betriebe beantworten diese Fragen durch die Qualität ihrer Arbeitsgestaltung und ihr Image bei den Beschäftigten sowie in der Öffentlichkeit. Image und Attraktivität spielen heute vor allem für junge Menschen bei der Wahl des Arbeitgebers eine zunehmend große Rolle.

Mit der zunehmenden Bedeutung von Image und Attraktivität bei der Arbeitsplatzwahl gewinnen die materiellen und immateriellen Anreize (Attraktoren) der Unternehmen weiter an Gewicht. Das Unternehmen muss stärker ein eigenes Gesicht bestimmen. Diese Anforderung wird auch unter dem Begriff Employer Branding (Bildung einer Arbeitgebermarke) diskutiert.

Im Folgenden werden die wesentlichen materiellen und immateriellen Anreize, die die Arbeitgeberattraktivität bestimmen, dargestellt.

Nach Untersuchungen des Instituts für Mittelstandsforschung – Bonn (IM) haben kleine Unternehmen bei folgenden Arbeitsbedingungen „Vorteile“. Sie bieten mit größerer Wahrscheinlichkeit:

- abwechslungsreiche Tätigkeiten,
- die selbstständige Gestaltung des Arbeitsablaufs,
- die Einbindung in wichtige Unternehmensentscheidungen und
- einen Arbeitsplatz am Wohnort.

Mit geringerer Wahrscheinlichkeit sind bei diesen Betrieben strenge Leistungskontrollen, das Arbeiten in Wechsel- und befristete Arbeitsverträge vorzufinden.

Materielle Anreize einer Arbeitsstelle	Immaterielle Anreize einer Arbeitsstelle
• Regelstarke	• Ruf und Image der Branche
• Hohe/lange Sozialleistungen wie betriebliche Altersvorsorge, Zusatzversicherungen	• Ruf und Image des Unternehmens
• Sondervergütungen wie 13./14. Monatsgehalt, Weihnachtsgeld und Urlaubsgeld-Vorzugslohn, Zuschläge für Schicht-/Spätschichtarbeit und Überstunden	• Arbeitsplatz am Wohnort*
• Gewinn-/Einsatzbeihilfen	• Sicherheit des Arbeitsplatzes*
• Zusatzleistungen wie Dienstwagen, Dienstreise, Belegtafelfrühstück oder betriebliche Arbeitsvorsorge, Führungsdienst, Zuschüsse für das öffentliche Reiseverkehrsmittel, Corporate oder Sport	• Gesundheitsförderung
	• Beruflicher Aufstieg/Absstieg
	• Flexible Arbeitszeitsysteme wie Teilzeitarbeit, Arbeitszeitsparen, Versuchsarbeiten, Job-sharing, Homearbeit
	• Unterstützung bei der Kinderbetreuung und der Pflege von Angehörigen
	• Abwechslungsreiche Tätigkeiten
	• Selbstständige Gestaltung des Arbeitsablaufs
	• Einbindung in wichtige Unternehmensentscheidungen*
	• Keine negativen Umwelteinflüsse*
	• Positiver negativer Arbeitsbelastung (hohe Arbeitsbelastung)
	• Risiko von Arbeitsunfällen*
	• Vermittlung von Anreizen zur beruflichen Weiterbildung
	• Weiterbildungsmöglichkeiten

\*Indikator nach Statistischem Panel (IAB)

Funktion:

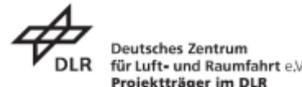
➔ Themen der Demografieberatung kennen lernen (Begriffe/Themen kennen; sich sicher fühlen, was man kann und was nicht)

➔ Wissen welche Beratungsaufgaben sich hinter den einzelnen Demografiethemen „verbergen“.

➔ Kennen lernen, wo die eigenen Einstiegsmöglichkeiten liegen und an welchen Punkten man besser auf andere Berater verweist



GEFÖRDERT VOM



## Die prädemo-Factsheets - Ziele

➔ Berater der einzelnen Beraterfelder befähigen (Wissensvermittlung), das Thema Demografie in ihre alltägliche Beratung zu integrieren ohne dies als Sonderthema zu sehen (sehr wohl aber als neue Dienstleistung).



BC Forschung

➔ Berater sollen die Angebote der anderen Beraterfelder zur Demografieberatung kennen lernen.



Institut für Betriebliche Gesundheitsförderung

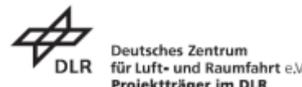


Institut für Technik der Betriebsführung

➔ Berater sollen motiviert werden, mit den anderen Beraterfeldern im Thema Demografie zu kooperieren, um die KMU integriert und den Möglichkeiten entsprechend beraten zu können.



Verband Deutscher Sicherheitsingenieure e.V.



# Factsheets - Struktur

Fact Sheet xxxxxxxxxxxxxxxxxxxx\_1/1

<b>Fact Sheet – Beratungsthema Demografischer Wandel</b>	<b>C_120</b>
<b>XXXXXXXX</b>	<b>Januar 2014</b>

**Die Bedeutung des demografischen Wandels für das Thema XXXX**

**Hintergrund zum Thema XXXX**

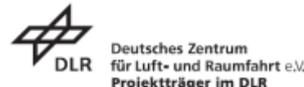
**Maßnahmen und Beratungsthemen**

**Einstieg in das Thema XXXX**

**Vertiefende Beratung zum Thema**



GEFÖRDERT VOM



# A-Factsheets– Basis-Themen (Allgemeine Themen)

➔ Demografieberatung

➔ Handlungsfelder

➔ Chance und Risiken für Unternehmen beim Thema Demografie

➔ Beratungsbedarf der Unternehmen - Ergebnisse der Befragungen

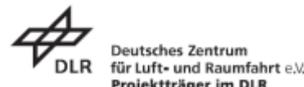
➔ Daten zur Demografie – Bevölkerungsentwicklung

➔ Leistungsfähigkeit im Alter: Vorurteile und Realität

➔ Demografieberatung und Arbeitssystem-Modelle



BC Forschung



# B-Factsheets – Basis-Themen

(Aufgaben der Beratungsfelder)

- ➔ Fachkräfte für Arbeitssicherheit/Betriebsärzte
- ➔ Aufsichtspersonen der BGen
- ➔ Kammer-, Innungs-, Verbandsberater
- ➔ AGS-Berater der Agentur für Arbeit
- ➔ Aufgaben der Unternehmens- und Personalberater -
- ➔ Präventionsberater der Krankenkassen
- ➔ DEx-Berater



BC Forschung



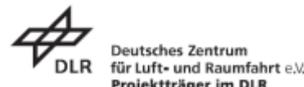
Institut für Betriebliche Gesundheitsförderung



Institut für Technik der Betriebsführung



Verband Deutscher Sicherheitsingenieure e.V.



# B-Factsheets – Basis-Themen

(Demografiethemen in den einzelnen Beraterbereichen)

Demografiethemen in den einzelnen Beraterbereichen:

- ➔ Fachkräfte für Arbeitssicherheit/Betriebsärzte
- ➔ Aufsichtspersonen der BGen
- ➔ Kammer-, Innungs-, Verbandsberater
- ➔ AGS-Berater der Agentur für Arbeit
- ➔ Aufgaben der Unternehmens- und Personalberater -
- ➔ Präventionsberater der Krankenkassen
- ➔ DEx-Berater



BC Forschung



Institut für Betriebliche Gesundheitsförderung



Institut für Technik der Betriebsführung



Verband Deutscher Sicherheitsingenieure e.V.

GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium für Bildung und Forschung



Europäischer Sozialfonds für Deutschland



EUROPÄISCHE UNION



DLR

Deutsches Zentrum für Luft- und Raumfahrt e.V. Projektträger im DLR



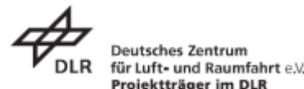
Förderschwerpunkt Innovationsfähigkeit im demografischen Wandel

## C-Factsheets –Themen-Infos

- ➔ Altersstrukturanalyse
- ➔ Arbeitgeberattraktivität (Employer Branding)
- ➔ Arbeitszeitmodelle
- ➔ Betriebliche Altersvorsorge
- ➔ Betriebliche Gesundheitsförderung
- ➔ Betriebliche Kranken- und Pflegezusatzversicherung
- ➔ Betriebliches Eingliederungsmanagement
- ➔ Bewältigungskompetenz bei akuten Belastungsfällen
- ➔ BGM
- ➔ Chancengleichheit und Diversity
- ➔ CSR
- ➔ Ergonomische Arbeitsplatzgestaltung
- ➔ Erhalt und Förderung von Arbeitsfähigkeit
- ➔ Gefährdungsbeurteilung + Demografie
- ➔ Kommunikation/Information
- ➔ Stressprävention und Bewältigungskompetenz



BC Forschung



# C-Factsheets – Themen-Infos

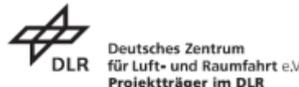
- ➔ Neue Marktchancen
- ➔ Organisationsentwicklung
- ➔ Personalaktivierung/-motivierung
- ➔ Personalbindung
- ➔ Personalentwicklung Qualifizierung und Kompetenzentwicklung
- ➔ Personalführung
- ➔ Personalgewinnung
- ➔ Personalstrategie
- ➔ Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit (Arbeitsschutz)
- ➔ Umgang mit Wissen (Wissenserhalt, -transfer, -bereitstellung, -aufarbeitung, Nutzung von Kompetenzen von Älteren)
- ➔ Unternehmensführung
- ➔ Unternehmenskultur (Werte)
- ➔ Unternehmensnachfolge (NEU)
- ➔ Unternehmens-Netzwerke, -Kooperationen
- ➔ Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege



BC Forschung



GEFÖRDERT VOM

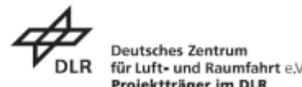


# Prädemo-Qualifizierung

## Prädemo-Qualifizierung „Demografiekompetenz“ Factsheets zur Selbsthilfe im eigenen Beratungsfeld

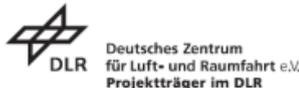
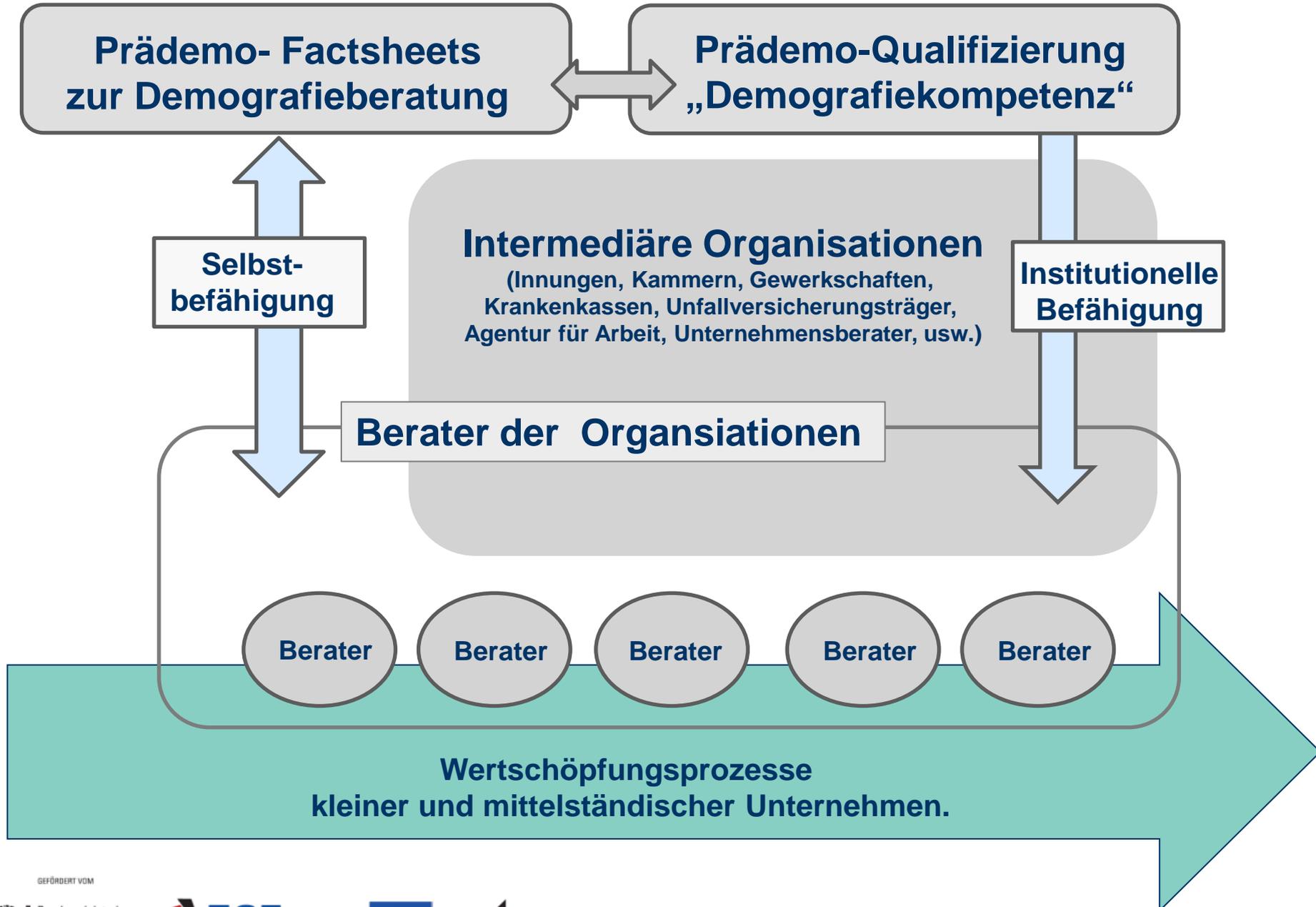


BC Forschung



1. Was kommt mit dem demografischen Wandel auf die Betriebe zu und was können die Betriebe tun?
2. Was ist Demografieberatung?
3. Welche Themen trägt die eigene Beratergruppe zum Demografie-Thema bei?
4. Die prädemo-Factsheets
5. Integration der prädemo-Instrumente in die eigene Beratung
6. Wie kann ich mit der Demografieberatung einsteigen?
7. Welche Beratergruppen bieten auch noch Beratung zum Thema Demografischer Wandel an? Kooperationsmöglichkeiten

# Die prädemo-Produkte



## Nutzen der Factsheets für die eigene Beratung

### Beispiele

- ➔ Themen der Demografieberatung kennen lernen.
- ➔ Erkennen, zu welchen Themen man selber den Kunden zum Thema Demografie beraten kann.
- ➔ Einstiegsmöglichkeiten und Maßnahmen zur Beratung zum Thema Demografie kennen lernen
- ➔ Dem Kunden „alte Themen“ unter einem neuen Gewand „verkaufen“. (z.B. DGUV Vorschrift 2)
- ➔ Den Kunden auf ein neues Beratungsthema aufmerksam machen.



BC Forschung



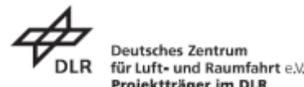
Institut für Betriebliche Gesundheitsförderung



Institut für Technik der Betriebsführung



Verband Deutscher Sicherheitsingenieure e.V.



# Nutzen der Factsheets für die eigene Beratung 2

## Beispiele

- ➔ Neue Instrumente kennen lernen und nutzen, mit denen dem Kunden neue Beratungsleistungen angeboten werden können – wie den INQA-Check Personalführung,
- ➔ Erkennen, wo man dem Kunden auf „kostenlose“ Beratungsangebote anderer Beraterfelder zum Thema Demografie hinweisen kann - Kundenbindung



BC Forschung



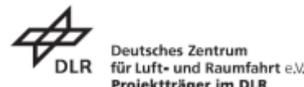
Institut für Betriebliche Gesundheitsförderung



Institut für Technik der Betriebsführung

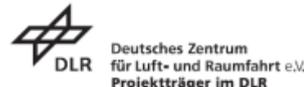


Verband Deutscher Sicherheitsingenieure e.V.



# 4. Integration in die OM-Transferstrukturen

## 2 Fragen



## Die prädemo-Factsheets

# Frage 1: prädemo – Factsheets und -Qualifizierung als OM-Produkte?



BC Forschung



BG RCI  
Berufsgenossenschaft  
Rohstoffe und chemische Industrien



BGF  
Institut für Betriebliche  
Gesundheitsförderung



DHI  
Institut für Technik  
der Betriebsführung



VDSI  
Verband Deutscher  
Sicherheitsingenieure e.V.

GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium  
für Bildung  
und Forschung



ESF  
Europäischer Sozialfonds  
für Deutschland



EUROPÄISCHE UNION



DLR  
Deutsches Zentrum  
für Luft- und Raumfahrt e.V.  
Projekträger im DLR



Förderzentrum  
Innovationsfähigkeit im  
demografischen Wandel

Frage 2:  
Möglichkeit für die „Institutionen zur  
Qualifizierung der Offensive-Mittelstand-  
Beratern“ die prädemo-Qualifizierung  
als zusätzliche Offensive-Mittelstands-  
Qualifizierung anzubieten?



BC Forschung



Institut für Betriebliche  
Gesundheitsförderung



Institut für Technik  
der Betriebsführung



Verband Deutscher  
Sicherheitsingenieure e.V.

GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium  
für Bildung  
und Forschung



Europäischer Sozialfonds  
für Deutschland



EUROPÄISCHE UNION



DLR

Deutsches Zentrum  
für Luft- und Raumfahrt e.V.  
Projekträger im DLR



Förderschwerpunkt  
Innovationsfähigkeit im  
demografischen Wandel

# 「prä demo」

Vielen Dank für  
Ihre Aufmerksamkeit!

