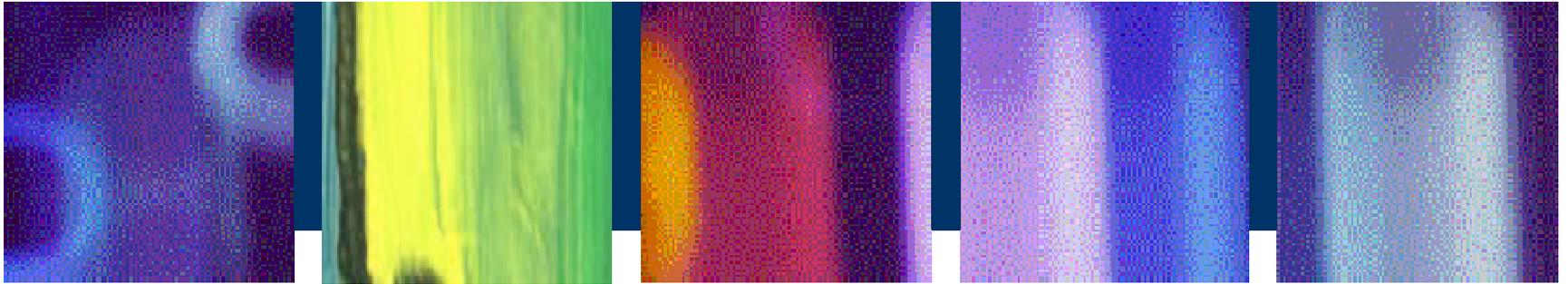


Prädemo: Erfahrungen der Pilotseminare



Oleg Cernavin, BC Forschung, Wiesbaden

Agenda

Die abschließenden Ergebnisse und Erfahrungen des Projektes prädemo liegen jetzt vor.

1. Stand der Umsetzung der prädemo-Factsheets
2. Prädemo und Unternehmensservice Demografie
3. Evaluation der Pilotseminare – Grundlagen und Ergebnisse
4. OM-Beschlussvorschlag

Agenda

Die abschließenden Ergebnisse und Erfahrungen des Projektes prädemo liegen jetzt vor.

1. Stand der Umsetzung der prädemo-Factsheets
2. Prädemo und Unternehmensservice Demografie
3. Evaluation der Pilotseminare – Grundlagen und Ergebnisse
4. OM-Beschlussvorschlag

Prädemo-Factsheets sind komplett gestaltet



Titel
des Ordners

Auf der Homepage der Offensive Mittelstand

INITIATIVE NEUE QUALITÄT MIT ARBEIT OFFENSIVE MITTELSTAND GUT FÜR DEUTSCHLAND

Inhalt Presse Downloads Kontakt Impressum

Startseite **Checks und Standards Praxishilfen** Aktiv vor Ort – Aktiv im Fach Netzwerke Berater/Infos/Projekte Serviceangebote Mitmachen Offensive Mittelstand

INQA-Unternehmenscheck „Guter Mittelstand“

INQA-Check „Wissen & Kompetenz“

GDA-ORGCheck

INQA-Check „Personalführung“

Potenzialanalyse „Innovation sichert Erfolg“

Prädemo

Offensive Mittelstand und Industrie 4.0
Welf Schröter: „Mittelstand und Handwerk benötigen angepasste vertrauenswürdige Lösungen.“ [mehr]

1 2 3 4

Agenda

Die abschließenden Ergebnisse und Erfahrungen des Projektes prädemo liegen jetzt vor.

1. Stand der Umsetzung der prädemo-Factsheets

2. Prädemo und Unternehmensservice Demografie

3. Evaluation der Pilotseminare – Grundlagen und Ergebnisse

4. Beschlussvorschlag

Demografiestrategie der Bundesregierung



- ➔ Familie als Gemeinschaft stärken
- ➔ Motiviert, qualifiziert und gesund arbeiten
- ➔ Selbstbestimmtes Leben im Alter
- ➔ Lebensqualität in Stadt und Land
- ➔ Wachstum und Wohlstand sichern
- ➔ Handlungsfähigkeit des Staates erhalten

Demografiestrategie der Bundesregierung



- ➔ Familie als Gemeinschaft stärken
- ➔ **Motiviert, qualifiziert und gesund arbeiten**
- ➔ Selbstbestimmtes Leben im Alter
- ➔ Lebensqualität in Stadt und Land
- ➔ Wachstum und Wohlstand sichern
- ➔ Handlungsfähigkeit des Staates erhalten

Demografiestrategie der Bundesregierung



- Familie als Gemeinschaft stärken
- Motiviert, qualifiziert und gesund arbeiten
- Selbstbestimmtes Leben im Alter
- Lebensqualität in Stadt und Land
- Wachstum und Wohlstand sichern
- Handlungsfähigkeit des Staates erhalten

AG „Unternehmensservice Demografie“ (USD)



Unternehmensservice Demografie

 Ziel

Koordinierung der Ressourcen der Big Six in der Demografieberatung

Unternehmensservice Demografie

► Ziel

Koordinierung der Ressourcen der Big Six in der Demografieberatung

► Angebote

Orientierungshilfe

Unterstützung des Thema Demografie in die Beratung der Big Six aufgreifen zu können ohne Zusatzaufwand zu betreiben

Bessere Vernetzung der Angebote in der Region

Schnellen Zugang zu Unterstützungsangeboten ermöglichen. Dies soll u. a. durch einen gemeinsamen Internetauftritt und einer Datenbank mit Deutschlandkarte erfolgen.
In weiteren Schritten sollen auch weitere Beratungsfelder integriert werden.

Unternehmensservice Demografie - USD

Prädemo-Factsheets Bestandteil der Plattform

Factsheet – Allgemeine Themen A_110
Handlungsfelder der Demografieberatung
 Oktober 2014
 prädemo
 Kompetenz in der Demografieberatung

Handlungsfeld Personal – Unternehmen haben sich auf die durch den sinkenden Anteil der Arbeitskräfte in den nächsten Jahren vorzubereiten beziehungsweise das heute schon in vielen Bereichen spürbare Problem des Fachkräftemangels zu bewältigen.

© Jörn Fischer, Leiter der Demografie

Der Wettbewerb der Meten und mit nichtständlichen Unternehmen (NMI) um qualifizierte Arbeitskräfte wird noch weiter zunehmen. Unternehmen können diese Entwicklung durch zielgerichtetes und systematisches Handeln als Wettbewerbsvorteil nutzen.

Der entscheidende Ansatz liegt in der

Personalgewinnung: Systematisch die Arbeitgeberattraktivität nach außen sichtbar machen, um für Menschen als Arbeitgeber interessant zu werden. Auch neue Beschäftigtengruppen ansprechen.

© Jörn Fischer, Leiter der Demografie

Es gibt für e

ches Konzept, das demgegenüber zu über Beschäftigte gute Arbeits

ist eine pan

nicht auf die Beschäftigten ab, sondern auf die wirtschaftlichen Voraussetzungen abzielt und erst alle Handlungsfelder adressiert.

Für ein g

also nur ein

die zusätzlich

den sozialen Wandel

und den die

Factsheet – Beratungsfelder B_111
Aufgaben der Vermittlungs- und Beratungsfachkräfte im Arbeitgeber-Service der Agenturen für Arbeit
 Oktober 2014
 prädemo
 Kompetenz in der Demografieberatung

Diese Basisinformationen richten sich an Bewerbers-, Bewerber- und Vermittlerberater, Aufsichtspersonen der Metallwerkzeugmaschinen-Fachkräfte für Arbeitsbeschaffung, Betriebsräte, Präventionsberater der Krankenkassen, Personal- und Unternehmensberater, DLR-Berater.

Funktion und Hintergrund

Die Bundesagentur für Arbeit (BA) führt für die Bundesregierung die Arbeitsförderung durch („Ergänzer der Arbeitsförderung“ – SGBII). Im Rahmen dieser Zuständigkeit setzt die BA für Arbeitnehmer und Arbeitgeber verschiedene Leistungen um.

- Berufs- und Arbeitsmarktberatung,
- Ausbildungs- und Arbeitsvermittlung,
- Gewöhnung von Leiharbeiter
- zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung
- zur Berufswahl und Berufsberatung,
- zur beruflichen Weiterbildung,
- zur Aufnahme einer Erwerbstätigkeit,

Zur Umsetzung an Unternehmen

Die Bundesagentur für Arbeit (BA) führt für die Bundesregierung die Arbeitsförderung durch („Ergänzer der Arbeitsförderung“ – SGBII). Im Rahmen dieser Zuständigkeit setzt die BA für Arbeitnehmer und Arbeitgeber verschiedene Leistungen um.

Damit soll den

logisch entgeg

von Arbeitslo

Ausgleich von

auf dem Ausbil

umgesetzt werd

den Bürgern dar

bait (BA) mit ca.

Verteilung (Stam

Zur Umsetzung

an Unternehmen

betriebsberatung (SGB SGBII) und die Arbeitsvermittlung (SGB SGBII), verfügt jede Agentur für Arbeit über eine beson

Factsheet – Themeninfo C_100
Chancengleichheit und Diversity
 Oktober 2014
 prädemo
 Kompetenz in der Demografieberatung

Die Bedeutung des demografischen Wandels für das Thema Chancengleichheit und Diversity

Der demografische Wandel führt dazu, dass Unternehmen alle Möglichkeiten der Personalgewinnung nutzen müssen, um ausreichend Fachkräfte zu finden, zu entwickeln und zu binden. Das bedeutet, dass für viele Unternehmen auch der Blick auf das Personalverbreiten, vielfältiger werden muss.

den werden. Diversity ist die „Schlüsselwort“ mit dem demographischen Wandel

Factsheet – Themeninfo C_100
Altersstrukturanalyse
 Oktober 2014
 prädemo
 Kompetenz in der Demografieberatung

Die Bedeutung des demografischen Wandels für die Altersstruktur

Mit der Wirkung des demografischen Wandels werden die Kenntnisse über die derzeitige Altersstruktur im Betrieb, über die Altersverteilung in den nächsten fünf bis zehn Jahren und die Folge,

welche Handlungsbedarf sich daraus ergibt, immer wichtiger für die Unternehmen. Ein zentrales Instrument, systematisch in diesem Thema einzustiegen, ist die Altersstrukturanalyse. Besteht, die

Hintergrund zum Thema Altersstrukturanalyse

Altersstrukturanalysen schaffen das Bewusstsein für die Notwendigkeit einer vorausschauenden, strategischen Auseinandersetzung mit den Folgen der demografischen Entwicklung. Eine Altersstrukturanalyse soll systematisch dazu über die aktuelle und zukünftige Altersstruktur im Betrieb Erfordernisse und Aufgaben, welche personalen Bedarf des Unternehmens hat. Es gibt eine große Anzahl von Instrumenten zur Durchführung von Altersstrukturanalysen in einem Betrieb und entsprechend vielfältig sind auch die inhaltlichen Ansätze dieser Analyseinstrumente.

In der Regel werden für eine Altersstrukturanalyse die folgenden Parameter erfasst:

- Alter der Beschäftigten
- Personalstruktur wie Qualifikation, Funktion, Abteilung, Fehlzeiten, Geschlecht und Beschäftigungsstatus, Personalfunktion

oft auch

- zukünftige Personalbedürfnisse entsprechend der Unternehmensstrategie wie Anzahl der benötigten Personals, ausgeprägte Altersstruktur, Anzahl der Auszubildenden, Qualifikationsprofile, Kompetenzen, Schlüsselpositionen, Arbeits- und Tätigkeitsbereiche, Organisations- und Wissensstruktur, Nachfolgeplanung, Rückmeldung usw.

Die Altersstrukturanalysen bieten die Möglichkeit, auf Basis der gegenwertigen Personalstruktur und der zukünftigen Personalstruktur in 1-, 5- oder 10-jährigen Schritten betriebliche Maßnahmen in verschiedenen Handlungsfeldern abzu-

Altersstrukturanalysen zeigen, ob und wo es einen Handlungsbedarf gibt, jedoch nicht welche Handlungsfelder es gibt und welche Maßnahmen einzuleiten sind.

Die Handlungsfelder in denen Maßnahmen erforderlich sein können, sind von betrieblichen Abläufen bzw. auch unter Hinsichtung von Bestem festzulegen. Zu diesen Handlungsfeldern, können zum Beispiel zählen:

- Personalplanung
- Rekrutierung
- Aus- und Weiterbildung
- Kompetenzentwicklung
- Arbeitsorganisation
- Arbeitsgestaltungsplanung
- Arbeitsschutz
- Gesundheitsmanagement

zum Thema Demografie Unternehmen beraten, sollten wissen, welche Bedeutung eine Altersstrukturanalyse hat.

Bei größeren Unternehmen ist die Betrachtung der Altersstruktur des Gesamtunternehmens oft weniger aussagefähig als die detaillierte Analyse auf Bereichs-, Abteilungs- und Teamebene.

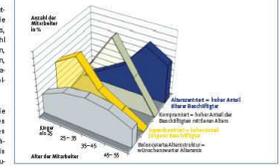
Für kleine Unternehmen ist die Durchführung von Altersstrukturanalysen in der Regel überflüssig, da die Altersstruktur und die betriebliehen Kompetenzen relativ einfach zu erkennen und übersichtlich sind. Das bedeutet allerdings nicht, dass nicht auch in diesen kleinen Unternehmen eine systematische Beschäftigung mit der betrieblichen Personalstruktur und dem zukünftigen Personalbedürfnisse erforderlich ist.

Beispiel für grafische Darstellung der Altersstruktur im Betrieb

Abbildung: Altersstruktur im Betrieb

Abbildung: Altersstruktur im Betrieb

Abbildung: Altersstruktur im Betrieb



Homepage des USD In Planung Umsetzung 2016

Abschließenden Ergebnisse liegen vor

Kammer- und Innungsberater



Institut für Technik der Betriebsführung

AGS der BA



Bundesagentur für Arbeit

Präventions-Berater der KK



BGF
Institut für Betriebliche Gesundheitsförderung

TAPen der UVT



BG RCI



Beratungskompetenzen bündeln und gemeinsam ins Spiel bringen
Prädemo-Factsheets und Workshops



Fachkräfte für Arbeitssicherheit



Zertifizierte Demografieberater



Berater der Offensive Mittelstand



Freie Unternehmens- u. Personalberater

Weitere Beraterfelder die mitgearbeitet haben.

Agenda

Die abschließenden Ergebnisse und Erfahrungen des Projektes prädemo liegen jetzt vor.

1. Stand der Umsetzung der prädemo-Factsheets
2. Prädemo und Unternehmensservice Demografie
3. Evaluation der Pilotseminare – Grundlagen und Ergebnisse
4. Beschlussvorschlag

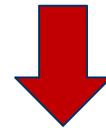
Grundlage der Evaluation

Qualifizierungsseminare mit Beratern

zwischen Februar 2014 bis Februar 2015

12 bundesweit verteilte Workshops

mit 127 Teilnehmern



Leitfragen-Interviews mit Beratern

Evaluation wurde durchgeführt vom itb – Institut für Technik der Betriebsführung im Deutschen Handwerksinstitut e.V.

Workshops mit Beratern

Beraterbereich	Anzahl der Workshops	Anzahl der Teilnehmer
Berater des Handwerks	2	21
Präventionsberater der Krankenkassen	2	14
Präventionsberater der Krankenkassen, Berater BGen	1	14
Berater Handwerkskammer, AGS der BA, Berater BGen, Präventionsberater der Krankenkassen (AOK; IKK)	1	10
Fachkräfte für Arbeitssicherheit (VDSI)	4	53
Netzwerksverantwortliche und Kerninstitutionen der Offensive Mittelstand	1	15

Komplexität des Themas Demografie

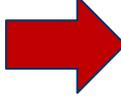
- ➔ Um jenen Bedarf decken zu können, sei es wichtig, sich der Komplexität des Themas Demografie und den Zusammenhängen bewusst zu sein.
- ➔ Da manche Themen über das eigene Beratungsangebot weit hinausgehen, sei es manchmal schwierig die Unternehmer informieren zu können, so die Befragten.
- ➔ Dafür seien die Workshops sehr hilfreich gewesen, weil sie einen sehr guten Überblick der Themenfelder wie auch der Themendetails gebe.

Kein Beraterfeld deckt alle Themen ab

➔ Die Berater verwiesen darauf, dass man nicht selbst zu allen Themen beraten können muss, sondern dort an andere Berater und Organisationen verwiesen werden kann.

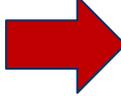
„Das nimmt auch Druck raus, nicht zu allen Themen gleich aufgestellt sein zu müssen“, so ein Befragter.

Selbsterfahrung: Ich mache bereits Demografieberatung

 Zwei Drittel der Berater hat nach der Qualifizierung seine Beratung auch unter dem Begriff „Demografieberatung“ angeboten.

„Ein Mehrwert der Qualifizierung besteht darin, den eigenen Anteil an der Unterstützung von Unternehmen beim Meistern der Folgen des demografischen Wandels zu erkennen“, so ein Befragter

Andere Beratergruppen wahr nehmen

 Durch die Qualifizierung wurde deutlich, dass auch Berater anderer Institutionen zu diesen Themen unterwegs sind, so die Befragten.

„Wir begegnen uns jedoch in den Unternehmen nicht. Es wäre interessant zu wissen, welche Institutionen bereits in den Unternehmen aktiv waren.“, so ein Befragter.

Factsheets – schriftliche Information

- ➔ Die Factsheets werden nicht als zusammenhängendes Informationswerk gesehen, sondern als ein Lexikon, das man „**unregelmäßig, nach Bedarf**“ nutzen kann, um mit geringem Zeitaufwand eine klare thematische Übersicht zu erhalten (sowohl inhaltlich als auch bezüglich geeigneter Partner), so die Befragten.
- ➔ Die Factsheets werden von allen Befragten als hilfreich und informativ beurteilt.
- ➔ Die Factsheets liefern spezifische Informationen, die die empfundene eigene Sicherheit im Beratungsprozess erhöhen

Factsheets – schriftliche Information

➔ Die Struktur der Informationsblätter eignet sich, sich als Berater schnell und zuverlässig einen Überblick über die unterschiedlichen Themenbereiche zu verschaffen und Unternehmen deren Relevanz für die Fachkräftesicherung näherzubringen.

Ein Befragter: „Die Factsheets sind eine tolle Hilfe, auch die Themen, wo ich mich auskenne. Das passt und ich kann das gut in der Beratung anwenden.“

Unterstützung ist notwendig

Bei den befragten Beratern, die über geringere Vorkenntnisse in der Demografieberatung verfügen:

- ➔ Die Erkenntnis des hohen Beratungsbedarfs seitens der Unternehmen ist auch diesen Beratern klar.
- ➔ Welche Themen der eigenen bisherigen Beratung im Zuge der Demografieberatung Bedeutung haben, wurde erst durch die Qualifizierung deutlich.

„In vielen Arbeitsschutzthemen sind Demografiethemen enthalten, das war mir vorher so gar nicht klar“.

Bedeutung des Kennenlernens der anderen Berater

- ➔ Durch den Austausch wird deutlich, dass sich bestimmte Themen der Beratergruppen überschneiden.
- ➔ In der jeweiligen Art, wie das Thema in der Beratung angegangen wird (Vorgehen, Finanzierung, thematischer Schwerpunkt) bestehen jedoch große Unterschiede, die den Schulungsteilnehmern „vorher so nicht bewusst“ waren.
- ➔ Die Befragten stellen fest, dass es bei den Workshops eher um ein erstes Kennenlernen gehen kann, als darum direkt eine zukünftige Zusammenarbeit zu planen.

„Wenn man die Gesichter der anderen Berater kennt, greift man viel eher mal zum Telefon und ruft dort an.“

„Gemischte“ und regionale Austausch/Workshops hilfreicher

- ➔ Bei den Qualifizierungen, die sich nur aus einer Beratergruppe zusammengesetzt haben, wurde bemängelt, dass kein direkter Austausch mit anderen Beratern möglich ist.
- ➔ Die regionalen Veranstaltungen wurden als besonders hilfreich bewertet.

Bewertung eines Dozenten:

„Die überregionalen Qualifizierungen waren ganz gut aber deutlich intensiver waren die regionalen Treffen mit Beratern aus mehreren Gruppen. Nach einer anfänglichen Zurückhaltung, kam es hier immer zu ganz lebendigen und dynamischen Gesprächen bei denen wir dann schnell fast überflüssig wurden.“

Wünsche der Berater

Ein Teilnehmer fasst die Notwendigkeit des Austausches nach dem gemeinsamen Workshop wie folgt zusammen:

„Es ist für mich ganz wichtig zu wissen, wann die anderen Berater tätig werden, was dafür notwendig ist, wer deren Arbeit bezahlt usw. Das erfahre ich am besten direkt von den Leuten. Der direkte Austausch ist da besonders interessant.“

Repräsentative Befragung und Evaluation

Ergebnisse der repräsentativen Befragung

Oleg Cernavin, Birbel Ebers, Stefan Keller

Prävention und demografischer Wandel

Berater- und Unternehmensbefragte zum Thema demografischer Wandel und zum Beratungsbedarf in den Unternehmen



N = 1.886

Bestätigung
und Fortführung
der ermittelten
Tendenzen

Qualitative Ergebnisse der Evaluation

prä demo
Kompetenz in der
Demografieberatung

Agenda

Die abschließenden Ergebnisse und Erfahrungen des Projektes prädemo liegen jetzt vor.

1. Stand der Umsetzung der prädemo-Factsheets
2. Prädemo und Unternehmensservice Demografie
3. Evaluation der Pilotseminare – Grundlagen und Ergebnisse
- 4. Beschlussvorschlag**

Vorlage für Beschluss im Plenum zur Qualifizierung

Die prädemo-Qualifizierung darf durchgeführt werden von den

- ➔ „Institutionen zur Qualifizierung der OM-Berater“
- ➔ regionalen Netzwerken der OM (müssen einen Verantwortlichen und einen Dozenten benennen)
- ➔ Partnern des prädemo-Projektteams (BGF i, itb, mercer, BG RCI, VDSI, BC Forschung).

Die Legitimation zur Qualifizierung basiert darauf, dass mindestens ein Dozent der „Institutionen zur Qualifizierung der OM-Berater“ bzw. eines regionalen Netzwerkes der OM durch das prädemo-Projektteam qualifiziert ist. Grundlage sind die Unterlagen der prädemo-Qualifizierung. Die Konditionen der Qualifizierung obliegen dem jeweiligen Veranstalter.



Vielen Dank für Ihre
Aufmerksamkeit

Oleg Cernavin

BC Forschung, Wiesbaden

cernavin@bc-forschung.de

Tel.:0611 95030 20

Durchgeführte Workshops

Datum	Ort	Teilnehmerkreis	Teilnehmer
04.02.2014	Hennef	Sicherheitsfachkräfte und Betriebsärzte	8
20.05.2014	Aschaffenburg	Sicherheitsfachkräfte und Betriebsärzte	7
03.06.2014	Berlin	Sicherheitsfachkräfte und Betriebsärzte	19
04.06.2014	Berlin	Sicherheitsfachkräfte und Betriebsärzte	19
24.09.2014	Kaiserslautern	Berater des Handwerks und der Offensive Mittelstand, Unternehmer	10
10.07.2014	Köln	Präventionsberater der Krankenkassen	14
11.11.2014	Karlsruhe	Netzwerksverantwortliche und Kerninstitutionen der Offensive Mittelstand	15
27.01.2015	Köln	Präventionsberater der Krankenkassen, Berater BGen	14
29.01.2015	Hamburg	Berater der Handwerkskammer, Berater AGS der BA, Berater BGen, Präventions-berater der Krankenkassen (AOK; IKK), Bildungsdienstleister	10
04.02.2015	Karlsruhe	Berater der Handwerkskammer	11
geplant im April	Hannover	Berater der Handwerkskammer	