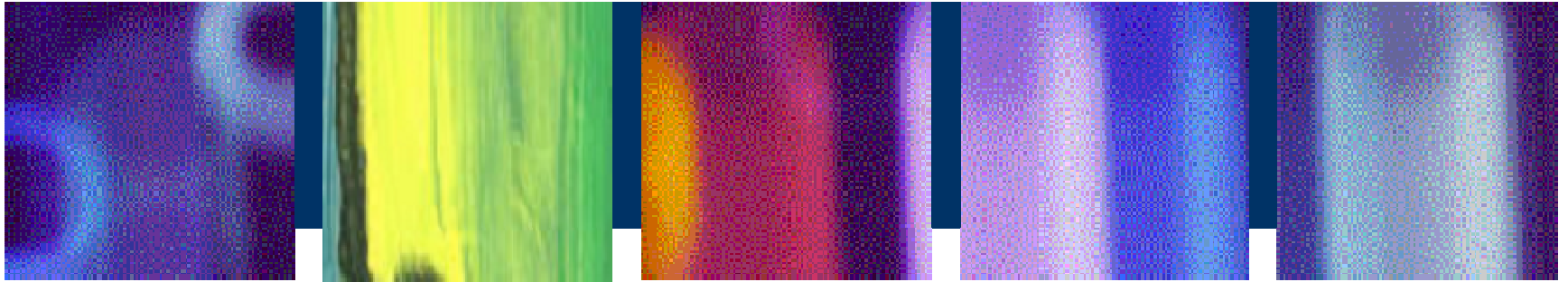


Prädemo: Erfahrungen der Pilotseminare



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

Prädemo-Factsheets sind komplett gestaltet

Alle Factsheets gestaltet

Factsheet – Themeninfo C_190
Oktober 2014
prädemo
Kompetenz in der Demografieberatung

Chancengleichheit und Diversity

Die Bedeutung des demografischen Wandels für das Thema Chancengleichheit und Diversity

Der demografische Wandel führt dazu, dass Unternehmen alle Möglichkeiten der Personalauswahl nutzen müssen, um ausreichend Fachkräfte zu finden, zu entwickeln und zu binden. Das bedeutet, dass für viele Unternehmen sich auch der Blick auf das Personal verändert, vielfältiger werden muss und Vorurteile vermieden werden. Diversity ist ein Schlagwort, mit dem diese erweiterte Sicht auf das Personal beschrieben wird.

Hintergrund zum Thema Chancengleichheit und Diversity

Diversity bedeutet „Vielfalt“ und beschreibt Gemeinsamkeiten und Unterschiede zwischen Menschen. Diese drücken sich in „äußeren und inneren“ Merkmalen eines Menschen aus. Hierzu zählen beispielsweise die folgenden Dimensionen:

- Alter
- Geschlecht
- Nationalität und ethnische Zugehörigkeit/Herkunft
- Religion und Weltanschauung

Maßnahmen und Beratungsthemen

Die Maßnahmen zum Thema Diversity gehen von Einzelmaßnahmen bis zum systematischen Diversity-Management. Dabei widmet sich Unternehmen insbesondere der „inneren Dimension“, die die Persönlichkeit von Beschäftigten berührt (Kern-Dimension). Auch die als „äußere Dimension“ bezeichneten Merkmale sind dabei zunehmend Gegenstand betrieblicher Interventionen (zum Beispiel Angebot von Kinderbetreuung und flexibler Arbeitszeiteinteilung).

- Ältere Mitarbeiter – Maßnahmen:** u. a. Alterssensibilisierung, Bildung von altersgemischten Teams, alterspersonensorientierte Personalentwicklung, alters- und altersgerechte Arbeitsplatzgestaltung, Gesundheitsförderung, Qualifizierungs- und Weiterbildungsangebote für Ältere

Quelle Factsheet „Persönlichkeitsprofil“: „Entwickel die Gesamtpersönlichkeit“, „Persönlichkeitserklärung“, „Die Welt und die Nutzung von Arbeitsfähigkeit“ von G. Eigenmann/Verlag Arbeitsplatzgestaltung

Abbildung: Diversity Dimensionen („äußere“/„innere“ Dimensionen), vgl. hierzu: Chart der Vielfalt 4 V

Diversity C_190

Dimension: Behinderte – Maßnahme: barrierefreie Zugänge zum Arbeitsplatz, behindertengerechte Arbeitsplatzgestaltung, individuelle Qualifizierungsmaßnahmen, Benennung Schwerbehindertenbeauftragten

Dimension: Ethische Herkunft und Weltanschauung – Maßnahmen: Arbeitszeiteinteilung/Betriebszeitsparcours in Muttersprache, Leichtes Sprache, Angebot von Interkulturellen Workshops und Sensibilisierungs-Trainings, Sprachkurse, Auszubildende aus dem Ausland, Ehrlichkeits-Immersionen, Netzwerke

Dimension: Religion und Weltanschauung – Maßnahmen: Diese Dimension gewinnt seit einigen Jahren an Relevanz, da in Betrieben mittlerweile eine Vielzahl religiöser Überzeugungen und Praktiken existieren. Auch zu dieser Dimension befinden sich bereits einige Maßnahmen in der Umsetzung: Feiertage unterschiedlicher Religionen berücksichtigen, die Einrichtung eines „Raums der Stille“, Spielen entsprechend der religiösen Zugehörigkeiten in Kindertagesstätten, Sensibilisierung gegenüber anderen Weltanschauungen

Dimension: Zusammensetzung (Jahrgang, Frauen in Führungspositionen)

- Berufsbildung/Nachhilfengestaltungen
- Spezielle Aus- und Weiterbildung für spezifische Beschäftigte (Sprachkurse)
- Schwerbehindertengruppen, öffentliche Förderung
- Barrierefreie Gestaltung der Arbeitsplätze
- Erwartungen und Wünsche ihrer Beschäftigten

Thema Chancengleichheit und Diversity

einander (jeweils unabhängig von Alter, Geschlecht, Religion und Weltanschauung, sexueller Identität, Behinderung)

- Spezifische Stärken und Schwächen unterschiedlicher Altersgruppen im Unternehmen
- Einfluss ggT. Unterschiede bei Arbeitsstil, -ansatz, -praktiken und Problemlösungsansätzen
- Altersstrukturanalyse zum Beispiel

Thema Chancengleichheit und Diversity

heterogene Arbeitsplatzgestaltung, Gesundheitsförderung, barrierefreie Zugänge zum Arbeitsplatz, behindertengerechte Arbeitsplatzgestaltung oder Arbeitszeiteinteilung/Betriebszeitsparcours in Muttersprache.

- Präventionsberater der Krankenkassen** können die Führungskräfte zu Aspekten der Gesundheitsförderung und zum Erhalt der Arbeitsfähigkeit beraten.
- Personal- und Unternehmensberater** können die Führungskräfte zu folgenden Themen beraten: Personalentwicklung, Personalstrategie, flexible Arbeitszeiteinteilung, alterspersonensorientierte Personalentwicklung, Arbeitszeiteinteilung, Arbeitsfähigkeit sowie Vereinbarkeit von Familie und Beruf.
- Die zertifizierten **DG-Berater** beraten Unternehmen und Führungskräfte –

nebst der Erstberatung – je nach dem Beratungsbedarf, aus dem sie kommen, zu allen Bereichen von Chancengleichheit und Diversity:

- Quelle Factsheet mit dem Zielgruppen der spezifischen Beratungsgebiete zum demografischen Wandel

Die Beratungsgebiete können im Bereich der Beratungsgebiete regional und von Anbieter zu Anbieter sehr unterschiedlich sein.

- Berater der Arbeitgeber-Services der Bundesagentur für Arbeit** beraten Unternehmen im Hinblick auf die Einstellung besonderer Personengruppen, wie zum Beispiel Menschen mit Behinderungen oder ausländischer Fachkräfte – von der Personalauswahl über die Arbeitsplatzgestaltung bis hin zu Fördermöglichkeiten.
- Fachkräfte für Arbeitsmarktkonzepte, Betriebsärzte und Arbeitspsychologen der Unfallversicherungsträger** können bezogen auf die Themen alters- und al-

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

Handlungsfelder 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 Betrieben scharfe Problem des Fachkräftemangels zu bewältigen.

- Sehen Sie, wo der Demografie-Wettbewerb der Metten und nicht inländischen Unternehmen (IMU) um qualifizierte Arbeitskräfte wird noch weiter zunehmen. Unternehmen können diese Entwicklung durch zielgerichtetes und systematisches Handeln zu Wettbewerbsvorteilen 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 Beschäftigungsgruppen ansprechen.

- Sehen Sie, wie der Wandel Es gibt für e ches Konzept, das demgegenüber zu MSB Beschäftigte gute Arbeitsbedingungen mit einer pan nicht nicht ist die bes sondern über sie wirtschaftliche was en erlogische gute und erll alle Handlungsschritte o deswegen # Punkte.

Für ein g also nur ein die zusätzlich die Berufsarten Wandel

A_110
Oktober 2014
prädemo
Konzept zur Personalgewinnung

Aufgaben der Vermittlungs- und Beratungsfachkräfte im Arbeitgeber-Service der Agenturen für Arbeit

Diese Basisinformationen richten sich an Bewerbers-, Bewerber- und Vermittlerbetreuer, Aufsichtspersonen der Metallwerkzeugmaschinen-Fachagentur für Arbeitslosigkeit, Betriebsräte, Präventionsberater der Krankenkassen, Personal- und Unternehmensberater, DO-Berater.

Funktion und Hintergrund

Die Bundesagentur für Arbeit (BA) führt für die Bundesregierung die Arbeitsförderung durch („Lüftung der Arbeitslosigkeit“ – SGBII). Im Rahmen dieser Zuständigkeit setzt die BA für Arbeitnehmer und Arbeitgeber verschiedene Leistungsformen:

- Berufs- und Arbeitsmarktberatung,
- Ausbildungs- und Arbeitsvermittlung,
- Gewährung von Leistungen /
- zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung,
- zur Berufswahl und Berufsbildung,
- zur beruflichen Weiterbildung,
- zur Aufnahme einer Erwerbstätigkeit,
- zur Gestaltu Arbeitsbeding zum Beispiel Beratung z übergenweit (sowohl Arbeitsschritt ration
- Berufung z, weil sein Ar
- Berufung z, Malnahme Mitarbeiter
- Berufung z, iche für die Gewandf der Beruf
- Berufung z, betrieblich, zum Be
- Berufung z, betrieblich
- Berufung z, betrieblich
- Berufung z, betrieblich

A_111
Oktober 2014
prädemo
Konzept zur Personalgewinnung

Chancengleichheit und Diversity

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 Personalvermögen, welches bereit ist, die Aufgaben der Unternehmen zu übernehmen, immer wichtiger für die Unternehmen sein wird. Ein zentrales Instrument, um demografischen Wandel zu bewältigen, ist die Altersstrukturanalyse. Bestenfalls sollte die Altersstrukturanalyse als Bestandteil der Personalstrategie gesehen werden, um die Chancen der verschiedenen Generationen zu erkennen und zu nutzen.

A_104
Oktober 2014
prädemo
Konzept zur Personalgewinnung

Altersstrukturanalyse

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 Altersentwicklung in den nächsten fünf bis zehn Jahren und die Folgen, welche Handlungsbedarf sich daraus ergeben, immer wichtiger für die Unternehmen. Ein zentrales Instrument, um demografischen Wandel zu bewältigen, ist die Altersstrukturanalyse. Bestenfalls sollte die Altersstrukturanalyse als Bestandteil der Personalstrategie gesehen werden, um die Chancen der verschiedenen Generationen zu erkennen und zu nutzen.

A_105
Oktober 2014
prädemo
Konzept zur Personalgewinnung

Maßnahmen und Beratungsthemen

Die Maßnahmen zum Thema Diversity gehen von Einzelmaßnahmen bis zum systematischen Diversity-Management. Dabei können sich Unternehmen insbesondere bei „strategischen Dimensionen“, die die Personalität von Beschäftigten betreffen (Berufswahl und -verlauf), auch die „strukturellen Dimensionen“ (Arbeitszeiten, Arbeitszeiten, Arbeitszeiten, Arbeitszeiten, Arbeitszeiten) und die „sozialen Dimensionen“ (Arbeitszeiten, Arbeitszeiten, Arbeitszeiten, Arbeitszeiten, Arbeitszeiten) betonen.

A_106
Oktober 2014
prädemo
Konzept zur Personalgewinnung

Homepage des USD In Planung Umsetzung 2016



Abschließenden Ergebnisse liegen vor



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



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.

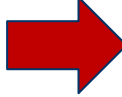
Workshops mit Beratern

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

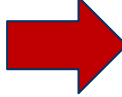
- ➔ Um jenen Bedarf decken zu können, sei es wichtig, sich der Komplexität des Themas Demografie und den Zusammenhängen bewusst zu sein.
- ➔ Da manche Themen über das eigene Beratungsangebot weit hinausgehen, sei es manchmal schwierig die Unternehmer informieren zu können, so die Befragten.
- ➔ Dafür 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.

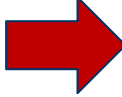
„Das nimmt auch Druck raus, nicht zu allen Themen gleich aufgestellt sein zu müssen“, so ein Befragter.

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 um 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	