

prädemo-Factsheets „Kompetenz in der Demografieberatung“

Selbsthilfe für Berater und Institutionen



„Kompetenz in der Demografieberatung“

Factsheets zur Selbsthilfe für Berater und Institutionen

Herausgeber:



OFFENSIVE MITTELSTAND

GUT FÜR DEUTSCHLAND



„Offensive Mittelstand – Gut für Deutschland“

Dipl.-Ing. Helmut Ehnes

(Vorsitzender der „Offensive Mittelstand – Gut für Deutschland“,

Präventionsleiter Berufsgenossenschaft Rohstoffe und chemische Industrie)

Theodor-Heuss-Straße 160, 30853 Langenhagen

www.offensive-mittelstand.de

Konzept und Entwicklung:

BC GmbH Forschungs- und Beratungsgesellschaft, Wiesbaden; BG RCI – Berufsgenossenschaft Rohstoffe und chemische Industrie; Institut für Betriebliche Gesundheitsförderung BGF GmbH; itb – Institut für Technik der Betriebsführung im Deutschen Handwerksinstitut e. V.; Mercer Deutschland GmbH; VDSI – Verband für Sicherheit, Gesundheit und Umweltschutz bei der Arbeit e. V.

Die Factsheets und das Qualifizierungskonzept „prädemo – Kompetenz in der Demografieberatung“ wurde auf dem Plenum der Offensive Mittelstand von allen Partnern als gemeinsames Produkt verabschiedet.

Titelfoto: Rido/fotolia.com

Gestaltung: Isabell Goppert, Heidesheim

Druck: Bodensee Organisation Products GmbH & Co. KG, Meckenbeuren

ISBN 978-3-940506-41-2

1. Auflage, Februar 2015

Die „Offensive Mittelstand – Gut für Deutschland“ ist Bestandteil der nationalen Initiative Neue Qualität der Arbeit.

Die vorliegende Publikation ist im Rahmen des Projektes „prädemo“ (Prävention und Demografie – Innovationsfähigkeit von KMU durch präventive, demografieorientierte Arbeitsgestaltung sowie neue und regionale Akteursallianzen) entstanden. Dieses Vorhaben wird aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung und aus dem Europäischen Sozialfonds der Europäischen Union gefördert – Projektträger im DLR, Projektträger für das BMBF „Arbeitsgestaltung und Dienstleistungen“; Förderkennzeichen: 01HH11030.

Der Europäische Sozialfonds ist das zentrale arbeitsmarktpolitische Förderinstrument der Europäischen Union. Er leistet einen Beitrag zur Entwicklung der Beschäftigung durch Förderung der Beschäftigungsfähigkeit, des Unternehmergeistes, der Anpassungsfähigkeit sowie der Chancengleichheit und der Investition in die Humanressourcen.





prädemo-Factsheets „Kompetenz in der Demografieberatung“

Selbsthilfe für Berater und Institutionen

Autoren:

Julia Maxi Bauer (itb – Institut für Technik der Betriebsführung im Deutschen Handwerksinstitut e. V.)
Oleg Cernavin (BC GmbH Forschungs- und Beratungsgesellschaft, Wiesbaden)
Bärbel Ebert (BC GmbH Forschungs- und Beratungsgesellschaft, Wiesbaden)
Jasmin Faulhaber (BG RCI – Berufsgenossenschaft Rohstoffe und chemische Industrie)
Dr. Klaus Große (VDSI – Verband für Sicherheit, Gesundheit und Umweltschutz bei der Arbeit e. V.)
Fridbert Hanke (Demografie-Experten e. V. (DEX)/ERGON Team Kronberg)
Oliver Hasselmann (Institut für Betriebliche Gesundheitsförderung BGF GmbH)
Karlheinz Kalenberg (VDSI – Verband für Sicherheit, Gesundheit und Umweltschutz bei der Arbeit e. V.)
Marina Krause (VDSI – Verband für Sicherheit, Gesundheit und Umweltschutz bei der Arbeit e. V.)
Kristina Mangold (itb – Institut für Technik der Betriebsführung im Deutschen Handwerksinstitut e. V.)
Prof. Dr. Volker Nürnberg (Mercer Deutschland GmbH)
Stephan Rohn (BG RCI – Berufsgenossenschaft Rohstoffe und chemische Industrie)
Klaus Schalow (VDSI – Verband für Sicherheit, Gesundheit und Umweltschutz bei der Arbeit e. V.)
Dr. Birgit Schauerte (Institut für Betriebliche Gesundheitsförderung BGF GmbH)
Barbara Schneider (Mercer Deutschland GmbH)
Dr. Julia Schröder (Institut für Betriebliche Gesundheitsförderung BGF GmbH)
Andrea Teering (AG-S – Arbeitgeber-Service der Bundesagentur für Arbeit)
Karin Zittlau (VDSI – Verband für Sicherheit, Gesundheit und Umweltschutz bei der Arbeit e. V.)

Alle Texte wurden gemeinsam im Konsens erstellt.



Übersicht der Factsheets



› A-Factsheets – Allgemeine Themen der Demografieberatung

- A 100 Demografieberatung
- A 110 Handlungsfelder der Demografieberatung
- A 120 Leistungsfähigkeit im Alter: Vorurteile und Realität
- A 130 Risiken und Chancen für Unternehmen
- A 140 Beratungsbedarf der Unternehmen – Ergebnisse der Befragungen
- A 150 Daten zur Demografie
- A 160 Demografieberatung und Arbeitssystem-Modelle
- A 165 Digitalisierung der Arbeit
- A 170 Offensive Mittelstand
- A 180 Instrumente und Standards der Offensive Mittelstand

› B-Factsheets – Funktion und Aufgaben der Beratungsfelder

- B 100 Die Aufgaben von Aufsichtspersonen der Berufsgenossenschaften
- B 110 Aufsichtspersonen der Berufsgenossenschaften in der Demografieberatung
- B 111 Die Aufgaben der Vermittlungs- und Beratungsfachkräfte im Arbeitgeber-Service der Agenturen für Arbeit
- B 112 Vermittlungs- und Beratungsfachkräfte im Arbeitgeber-Service der Agenturen für Arbeit in der Demografieberatung
- B 113 Die Aufgaben der Demografieberater im Demografie-Experten e. V. (DEX)
- B 114 Demografie-Berater (DEX) in der Demografieberatung
- B 120 Die Aufgaben der Fachkräfte für Arbeitssicherheit und Betriebsärzte
- B 130 Fachkräfte für Arbeitssicherheit und Betriebsärzte in der Demografieberatung
- B 140 Die Aufgaben von Präventionsberatern der Krankenkassen
- B 150 Präventionsberater der Krankenkassen in der Demografieberatung
- B 160 Die Aufgaben der Betriebsberater der Handwerkskammern
- B 170 Kammer-, Innungs-, und Verbandsberater in der Demografieberatung
- B 180 Die Aufgaben der Unternehmens- und Personalberater
- B 190 Unternehmens- und Personalberater in der Demografieberatung

› C-Factsheets – Themen der Demografieberatung

- C 100 Altersstrukturanalyse
- C 110 Arbeitgeberattraktivität (Employer Branding)
- C 120 Erhalt und Förderung von Arbeitsfähigkeit
- C 130 Lebensphasenbezogene Arbeitszeitmodelle
- C 140 Betriebliche Altersversorgung
- C 150 Betriebliche Gesundheitsförderung
- C 160 Betriebliche Kranken- und Pflegezusatzversicherung
- C 170 Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)
- C 180 Betriebliches Gesundheitsmanagement
- C 190 Chancengleichheit und Diversity
- C 200 Corporate Social Responsibility (CSR)
- C 210 Ergonomische Arbeitsplatzgestaltung
- C 220 Gefährdungsbeurteilung
- C 230 Kommunikation zwischen den Generationen
- C 240 Mitarbeitermotivation
- C 250 Neue Marktchancen im Zuge des demografischen Wandels
- C 260 Organisationsentwicklung
- C 270 Personalbindung
- C 280 Personalentwicklung, Qualifizierung und Kompetenzentwicklung
- C 290 Personalführung
- C 300 Personalgewinnung
- C 310 Personalstrategie
- C 320 Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit (Arbeitsschutz)
- C 330 Stressprävention und Aufbau von Bewältigungskompetenzen
- C 331 Demografie-Tarifverträge
- C 340 Unternehmensführung
- C 350 Unternehmenskultur und Werte
- C 360 Unternehmensnachfolge
- C 370 Unternehmensnetzwerke und Kooperationen
- C 380 Wege zu einer besseren Vereinbarkeit von verschiedenen Lebensbereichen (Work-Life-Balance)
- C 390 Umgang mit Wissen



Leitfaden zu den prädemo-Factsheets

Kompetenz in der Demografieberatung –
Selbsthilfe für Berater und Institutionen

Inhalt

Einleitung	2
1 Das GAP der Demografieberatung	3
2 Was ist Demografieberatung?	4
2.1 Die Inhalte der Demografieberatung	4
2.2 DIE DEMOGAFIEBERATUNG kann es nicht geben	5
3 Zwei Hilfen zum Ausbau von Kompetenz in der Demografieberatung	6
3.1 Hilfen zur Selbsthilfe zum Aufbau von Demografiekompetenz	6
3.2 Der besondere Charakter der Factsheets und der Qualifizierung	7
4 prädemo-Factsheets „Kompetenz in der Demografieberatung“	8
4.1 Funktion der prädemo-Factsheets	8
4.2 Arten der prädemo-Factsheets	8
4.3 Struktur und Aufbau der prädemo-Factsheets	8
4.4 Arbeit mit den prädemo-Factsheets	9
4.5 Nutzen der prädemo-Factsheets für die eigene Beratung	9
5 prädemo-Qualifizierung „Kompetenz in der Demografieberatung“	10
6 Umgang mit dem Begriff „Demografieberatung“	10

Einleitung

Dieser Leitfaden hilft, die prädemo-Factsheets „Kompetenz in der Demografieberatung“ und die Prädemo-Qualifizierung „Kompetenz in der Demografieberatung“ zur Selbsthilfe im eigenen Beratungsfeld zu nutzen. Er richtet sich an Berater, die die Factsheets nutzen und an intermediäre Organisationen in Beraterfeldern, die einen Beitrag zur Demografieberatung leisten.

Die prädemo-Factsheets „Kompetenz in der Demografieberatung“ sind für Berater eine Hilfe zur Selbsthilfe, um das Thema Demografie besser in ihre eigene Beratung zu integrieren. Sie sind aber auch eine Hilfe für Organisationen, um das Thema Bewältigung des demografischen Wandels in ihr bestehendes Beratungsangebot für Unternehmen mit aufzunehmen. Mit den Factsheets können diese Organisationen ihre Berater befähigen, das Thema „Demografie“ in ihre Beratung einzubeziehen.

prädemo-Factsheets und prädemo-Qualifizierung „Kompetenz in der Demografieberatung“ – Produkte der Offensive Mittelstand

Die prädemo-Factsheets und die prädemo-Qualifizierung wurden im BMBF-Projekt „Prädemo – Prävention und Demografie“ entwickelt (Projekträger Deutsches Zentrum für Luft- und Raumfahrt (DLR) „Arbeitsgestaltung und Dienstleistungen“). Inhaltlich mitgearbeitet haben:

- › Arbeitgeber-Service der Agentur für Arbeit
- › BC Forschungsgesellschaft
- › Berufsgenossenschaft Rohstoffe und chemische Industrie (BG RCI)
- › BGF GmbH – Institut für Betriebliche Gesundheitsförderung
- › BKK Akademie GmbH
- › Demografie-Experten e. V. (DEx)
- › itb – Institut für Technik der Betriebsführung im Deutschen Handwerksinstitut e. V.
- › Mercer Deutschland GmbH
- › VDSI – Verband für Sicherheit, Gesundheit und Umweltschutz bei der Arbeit e. V.

Das Plenum der Offensive Mittelstand hat am 30. April 2014 beschlossen, die Produkte als Offensive-Mittelstand-Produkte anzuerkennen und zu nutzen. Damit stehen die Transferstrukturen der Offensive Mittelstand für die Umsetzung der Hilfsmittel zur Verfügung.

➤ Siehe Factsheet A 170 „Offensive Mittelstand“

> 1

Das GAP der Demografieberatung

In der prädemo-Befragung von Beratern intermediärer Organisationen (n = 1886) kam als ein Ergebnis heraus: Obwohl alle Organisationen in der Spitze das Thema Demografie als ein zentrales Thema ansehen, fühlen sich die Berater der Organisationen nicht ausreichend unterstützt, das Thema in ihre alltägliche Beratung aufnehmen zu können. Gleichwohl sehen sie, dass das Thema älter werdende Belegschaft in ihrer Beratung deutlich zunehmen wird.

Weitere Ergebnisse waren unter anderem:

- Die Berater bewerten den demografischen 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.
- Die Berater können die wichtigen Themen der Demografieberatung in ihrem Beratungsfeld sehr genau benennen. Dies sind jedoch andere Themen, als momentan für sie im Mittelpunkt stehen.

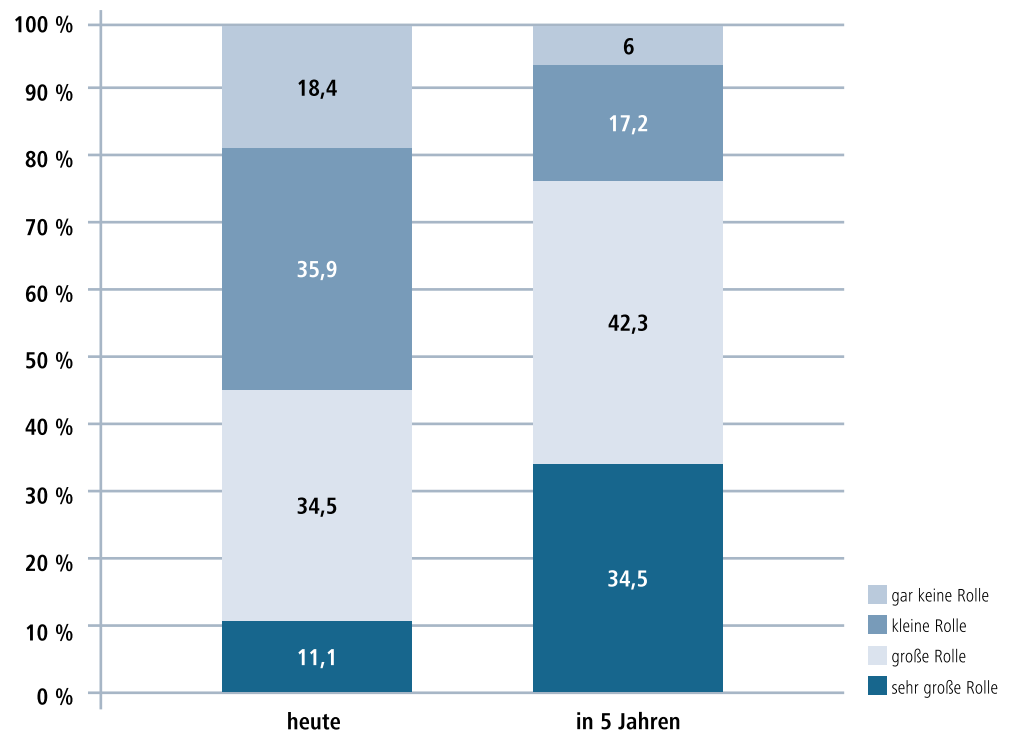
Zusammenfassend lassen sich folgende Widersprüche und Handlungsfelder feststellen:

- Es besteht ein Defizit in den Kenntnissen der Berater, zum Thema Demografie beraten zu können, obwohl sie dies wollen und es als zukünftig wichtig ansehen.
- Die Institutionen unterstützen ihre Berater zu wenig, obwohl das Thema Bewältigung des demografischen Wandels ganz oben auf ihrer Agenda steht.

Die prädemo-Factsheets „Kompetenz in der Demografieberatung“ sind ein Hilfsmittel für Berater und Institutionen, diese Widersprüche anzugehen.

Bevor diese Hilfen vorgestellt werden, sollen der Inhalt und der Begriff der Demografieberatung erläutert werden, wie sie den prädemo-Hilfsmitteln zugrunde liegen.

Welche Rolle spielt in Ihrer Beratung das Thema älter werdender Belegschaft?



> 2

Was ist Demografieberatung?

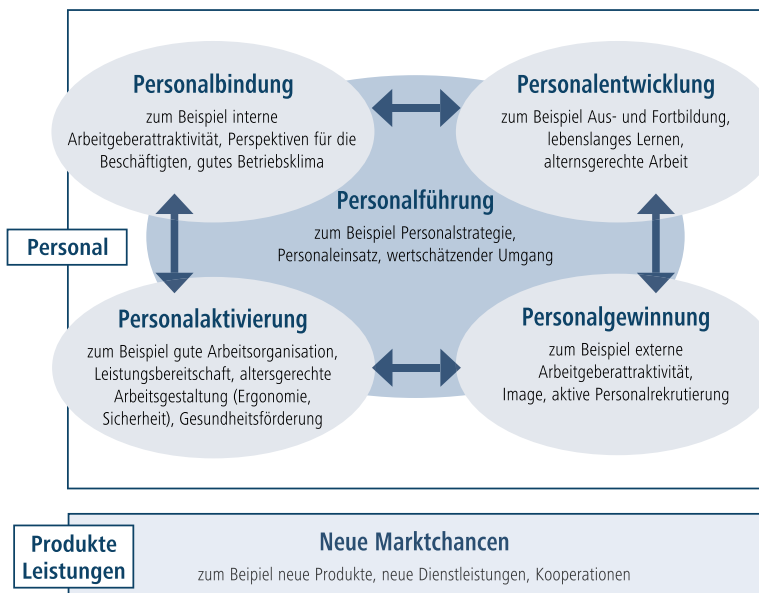
> 2.1 Die Inhalte der Demografieberatung

Worum geht es bei der Demografieberatung, und was sind ihre Themen? Demografieberatung bedeutet zunächst einmal, sich mit der momentanen und der zukünftigen Personalsituation im Unternehmen zu befassen. Der demografische Wandel erfordert von der Unternehmensführung eine sorgfältige Betrachtung des Personalproblems, weil es immer schwerer werden wird, auf geeignete Arbeitskräfte zurückgreifen zu können. Diejenigen Unternehmen, die sich systematisch um dieses Thema kümmern, werden gutes Personal finden, an sich binden und dadurch einen Wettbewerbsvorteil erzielen.

Der entscheidende Ansatz zur Bewältigung des demografischen Wandels liegt in der Personalführung basierend auf der grundlegenden Strategie des Unternehmens und der sich daraus ableitenden Personalstrategie. Folgende Themen einer Personalführung rücken in den Betrieben durch den demografischen Wandel in den Mittelpunkt:

- > **Personalbindung:** zum Beispiel Beschäftigten Perspektiven im Betrieb aufzeigen, gutes Betriebsklima, mitarbeiterorientierte Führung und Unternehmenskultur (wertschätzender Umgang/Vertrauenskultur), angemessene Entlohnung und andere materielle Anreize, sichere und gesundheitsgerechte Arbeitsbedingungen, flexible Arbeitszeitgestaltung
- > **Personalentwicklung:** zum Beispiel Aus- und Fortbildung, lebenslanges Lernen unterstützen, individuelle Entwicklungsplanung, eine ergonomisch, altersgerecht gestaltete Arbeit
- > **Personalaktivierung:** zum Beispiel klare Informationen über Arbeitsaufgaben (auch Unterweisung), ergonomische Arbeitsgestaltung, die die Arbeitsfähigkeit aller Altersgruppen berücksichtigt (alter[n]sgerecht), Erfahrungen und Kompetenzen berücksichtigen, keine Über-/Unterforderung, arbeitsmedizinische Vorsorge, systematische Gesundheitsförderung (Sensibilisierung für einen gesunden Lebens- und Arbeitsstil)
- > **Personalgewinnung:** zum Beispiel sich extern als attraktiver Arbeitgeber darstellen, soziales und ehrenamtliches Engagement in der Region, offensives Ansprechen neuer Zielgruppen, Kompetenzen Älterer, ehemaliger Beschäftigter und von Ruheständlern nutzen

Demografischer Wandel im Betrieb: Handlungsfelder



Neben der Auseinandersetzung mit dem Thema Personalführung bietet der demografische Wandel vielen Unternehmen aber auch die Chance für neue Produkte und Leistungen im Marktsegment „Ältere Generationen“ – zum Beispiel in den Bereichen Medizin, Ernährung, Kosmetik und Wellness, Mobilität, Arbeiten und Wohnen, Reisen, Kleidung oder Lernen.

› 2.2 DIE DEMOGRAFIEBERATUNG kann es nicht geben

Die Beratung zum Thema Demografie bezieht sich auf fast alle Prozesse im Unternehmen (siehe Abbildung unten). Keine Beratergruppe kann alles und kann zu allen Themen beraten, die

für die Bewältigung des Demografieproblems notwendig sind. Das bedeutet aber auch: Alle Berater tragen etwas Relevantes zur Demografieberatung mit ihrem Beratungsthema bei.

Themen der Demografieberatung



Begriffsverständnis Demografieberatung

Bei der Beratung zum Thema „Auswirkungen des demografischen Wandels auf das Unternehmen“ geht es um die Frage, welches Personal ein Unternehmen heute und in Zukunft benötigt, um seine Wettbewerbsfähigkeit erhalten zu können. Dies umfasst alle Prozesse im Unternehmen – von der Strategie über die Organisation, die Personalstrategie, die Führung, die Unternehmenskultur, die Arbeitsgestaltung bis hin zur Außendarstellung.

Von DER DEMOGRAFIEBERATUNG kann nicht gesprochen werden, da kein Beratungsfeld alle Themen zur Bewältigung des demografischen Wandels beherrscht.

Unter dem Begriff Demografieberatung werden im Folgenden die Inhalte jedes Beratungsfeldes verstanden, die sich mit den Auswirkungen des demografischen Wandels auf das Unternehmen befassen.



3

Zwei Hilfen zum Ausbau von „Kompetenz in der Demografieberatung“

› 3.1 Hilfen zur Selbsthilfe zum Aufbau von Demografiekompetenz

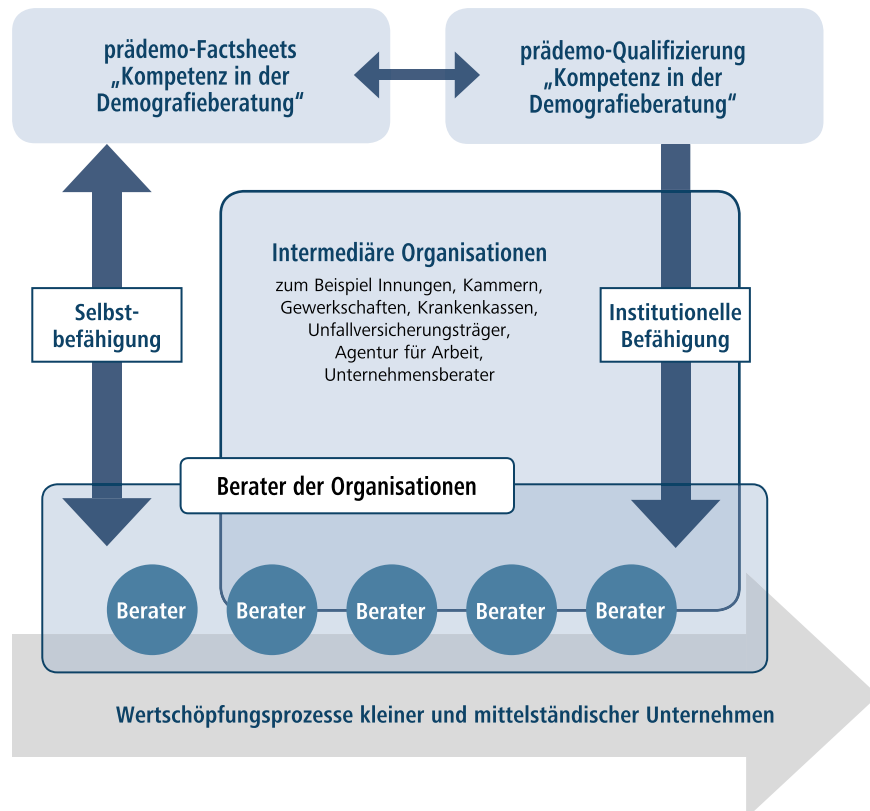
Um das beschriebene GAP der Berater und ihrer Institutionen zum Thema Demografie anzugehen, wurden zwei Hilfsmittel entwickelt:

- › **prädemo-Factsheets „Kompetenz in der Demografieberatung“**: In den Factsheets finden Berater Hintergrundinformationen zu allen Themen der Demografieberatung, Maßnahmen zur betrieblichen Umsetzung des jeweiligen Themas, Fragen zum Einstieg in die Beratung und die Beratungsangebote der einzelnen Beratungsfelder. Die prädemo-Factsheets „Kompetenz in der Demografieberatung“ sind eine Hilfe zur

Selbstbefähigung der Berater, das Thema Demografie in ihre alltägliche Beratung zu integrieren und neue Kooperationspartner zu diesem Feld kennenzulernen.

- › **prädemo-Qualifizierung „Kompetenz in der Demografieberatung“**: Damit können Organisationen in einem Beratungsfeld ihre Berater qualifizieren, das Thema Demografie in die eigene Beratung zu integrieren und dazu die prädemo-Factsheets „Kompetenz in der Demografieberatung“ zu nutzen.

Die prädemo-Qualifizierung „Kompetenz in der Demografieberatung“ zur Selbstbefähigung von Institutionen und Organisationen, das Thema Demografie in ihre Beratungsstrukturen zu integrieren und ihre Berater in diesem Thema zu qualifizieren.



› 3.2 Der besondere Charakter der Factsheets und der Qualifizierung

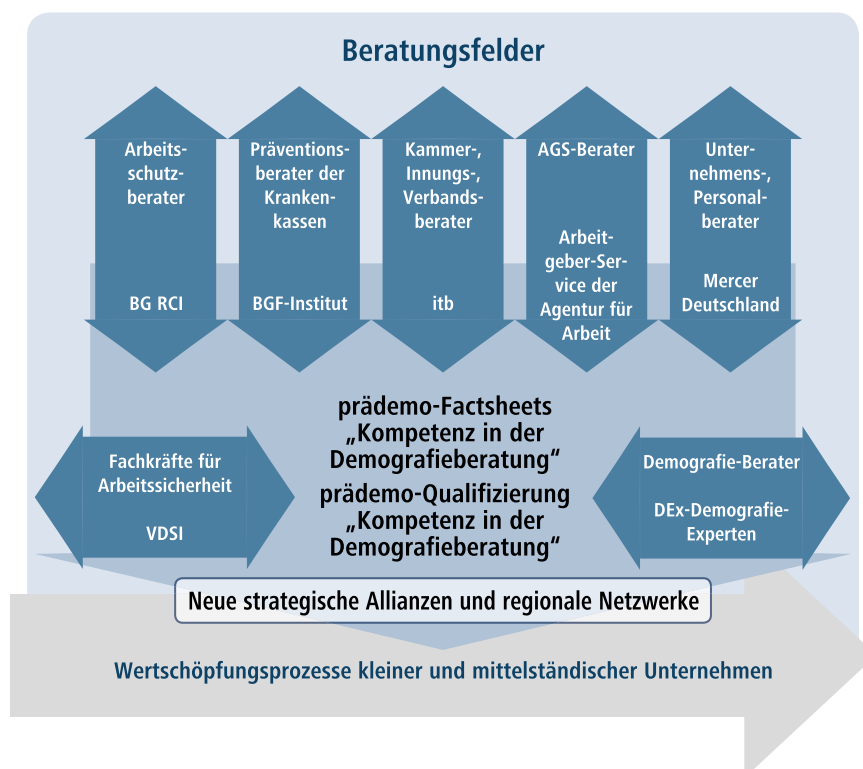
Die Factsheets und die Qualifizierung wurden gemeinsam von allen zentralen Projektpartnern entwickelt. Dadurch sind die unterschiedlichen fachlichen und interessengeleiteten Positionen in die Hilfsmittel eingeflossen und sie sind im Konsens aller Partner entstanden, die unterschiedliche Beratungsfelder vertreten.

Durch diese Zusammenarbeit bei der Entwicklung der Produkte entstehen neue Synergien auf folgenden Ebenen:

- › Jeder einzelne Partner bringt seine spezifische inhaltliche Perspektive in die Factsheets und die Qualifizierung mit ein – **Eigenperspektive**.
- › Jeder einzelne Partner lernt die Sichtweisen, die Angebote und die spezifischen Besonderheiten der Berater in den anderen Beraterfeldern kennen – **Fremdperspektive**.
- › Jeder einzelne Partner sorgt dafür, dass die gemeinsamen Factsheets und die Qualifizierung in die jeweiligen eigenen Handlungsfelder transferiert werden können – **Transferperspektive**.

- › Die gemeinsam entwickelten prädemo-Produkte und der jeweilige Transfer dieser Produkte in die unterschiedlichen Felder der Präventionsdienstleister ermöglichen neue Akteursallianzen in der Beratung kleiner Unternehmen – **Kooperationsperspektive**.

Beteiligte Institution	Beraterfeld
Arbeitgeber-Service der Agentur für Arbeit	Berater des Arbeitgeber-Service der Agentur für Arbeit
Berufsgenossenschaft Rohstoffe und chemische Industrie (BG RCI)	Technische Aufsichtspersonen der Unfallversicherungsträger
BGF GmbH – Institut für Betriebliche Gesundheitsförderung	Präventionsberater der Krankenkassen
Demografie-Experten e. V. (DEx)	Zertifizierte Demografieberater
itb – Institut für Technik der Betriebsführung im Deutschen Handwerksinstitut e. V.	Berater von Kammern, Innungen und Verbänden
Mercer Deutschland GmbH	Freie Unternehmens- und Personalberater
VDSI – Verband für Sicherheit, Gesundheit und Umweltschutz bei der Arbeit e. V.	Fachkräfte für Arbeitssicherheit
Projektleitung: BC GmbH Forschung, Wiesbaden	



prädemo
Kompetenz in der
Demografieberatung



4

prädemo-Factsheets „Kompetenz in der Demografieberatung“

› 4.1 Funktion der prädemo-Factsheets

Die prädemo-Factsheets „Kompetenz in der Demografieberatung“ erfüllen für die Berater folgende Funktionen:

- › **Themen der Demografieberatung kennenlernen** – Die Berater können sich wie in einem Kompendium über alle Themen der Demografieberatung informieren und somit Sicherheit auch zu Themen und Begriffen bekommen, die ihnen noch nicht vertraut sind. Sie erfahren bei den einzelnen Themen, um welche Inhalte es geht, welche Maßnahmen zu diesem Thema im Betrieb umzusetzen sind und welche Beratergruppe was zu diesem Themenfeld beiträgt. Dies soll mit dazu beitragen, dass sich die Berater sicher fühlen und wissen, was sie können und was nicht.
- › **Die eigenen Beiträge zur Demografieberatung kennenlernen** – In den prädemo-Factsheets sind die eigenen Beratungsinhalte zu dem jeweiligen Thema aufgeführt. Dadurch erfahren die Berater, welchen Beitrag sie zu dem jeweiligen Thema liefern. Die Erarbeitung der Factsheets hat gezeigt, dass dies keine Selbstverständlichkeit für die einzelnen Beraterfelder ist. Ein Arbeitsschutzberater kann zum Beispiel nicht ohne Weiteres sagen, welchen Beitrag er zum Thema Employer Branding liefert – trotzdem tut er es. In den Factsheets kann er nachlesen, welche Beiträge dies sind.
- › **Neue Zugangswege zu den Betrieben mit den „alten“ Beratungsthemen eröffnen** – Die Berater sollen nicht neue Themen aufgreifen, sondern sie sollen besser erkennen, welchen Beitrag sie mit ihrer bestehenden Beratung zum Thema Demografie leisten. Dadurch können für sie neue Zugangswege zu den Unternehmen mit den „alten“ Beratungsthemen entstehen. Auch diese Möglichkeiten zeigen die prädemo-Factsheets auf. Ein Arbeitsschutzberater kann beispielsweise zur ergonomischen Arbeitsplatzgestaltung nicht nur dadurch motivieren, dass er auf Vorschriften hinweist, sondern auch, weil die ergonomische Arbeitsplatzgestaltung hilft, das Demografieproblem zu lösen.
- › **Die Beiträge anderer Beratungsfelder zur Demografieberatung kennenlernen** – Die Factsheets zeigen auf, welche Beraterfelder welche Beratungen zu den einzelnen Themen

der Demografieberatung liefern. Das ist insofern relevant, da sich in der Beratung zum Thema Demografie in einem Betrieb zeigen wird, dass Maßnahmen erforderlich sein können, zu denen der Berater keine Kompetenz besitzt. In diesem Fall sollte er wissen, welcher Berater helfen kann. Die Förderung der Kooperation zwischen den Beraterfeldern ist ein wesentlicher Ansatz der prädemo-Factsheets „Kompetenz in der Demografieberatung“ und auch der Strategie der Offensive Mittelstand.

- › **Lernen, wo die eigenen Einstiegsmöglichkeiten liegen und an welchen Punkten man besser auf andere Berater verweist** – Das alles führt im Ergebnis dazu, dass die Berater die eigenen Einstiegsmöglichkeiten in das Thema Demografieberatung und auch die eigenen Grenzen besser kennenlernen. Gleichzeitig wird in den prädemo-Factsheets deutlich, an welchen Punkten der Berater besser auf einen anderen Berater verweist.

› 4.2 Arten der prädemo-Factsheets

Es gibt drei Arten von Factsheets „Demografiekompetenz“:

- › **A-Factsheets** – Allgemeine Themen der Demografieberatung
- › **B-Factsheets** – Funktion und Aufgaben der Beratungsfelder
- › **C-Factsheets** – Themen der Demografieberatung (siehe Kasten Seite 9).

› 4.3 Struktur und Aufbau der prädemo-Factsheets

Die **A-Factsheets** haben keine einheitliche Struktur, der Aufbau ergibt sich nach dem Inhalt.

In den **B-Factsheets** wird über Funktion, Hintergrund und Beratungsthemen der einzelnen Beratungsfelder informiert.

Die **C-Factsheets** sind einheitlich folgendermaßen strukturiert:

- › Grundlagen zur Demografieberatung – Beratungs-Verständnis
- › Informationen zu Themen der Demografieberatung – führt zu Sicherheit im Umgang mit dem Thema
- › Einstiegsmöglichkeiten zu den einzelnen Themen erkennen

Struktur und Aufbau der prädemo-Factsheets

Factsheet – Themeninfo/XXXXXXXXX_C_XXX

➤ Factsheet – Themeninfo	C_XXX
	Oktober 2014
XXXXXXXXX	
	
➤ Die Bedeutung des demografischen Wandels für das Thema XXXXXXXX	
➤ Hintergrund zum Thema XXXXXXXX	
➤ Maßnahmen und Beratungsthemen	
➤ Einstieg in das Thema XXXXXXXX	
➤ Vertiefende Beratung zum Thema	
➤ Instrumente zum Thema	

- Angebote der anderen Beraterfelder zu den jeweiligen Themen als Grundlage für Kooperationen kennenlernen
- **4.4 Arbeit mit den prädemo-Factsheets**

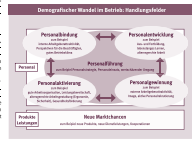
Mit den Factsheets kann ein Berater auf unterschiedliche Arten arbeiten:

- Als ein **Kompendium zur Demografieberatung**: Die Sammlung aller Factsheets gibt einen umfassenden Überblick über die Demografieberatung mit allen ihren Themen, Maßnahmen und den spezifischen Leistungen aller Beraterfelder.
- Als ein **Baukastensystem zur Demografieberatung**: Die Factsheets können auch als Baukastensystem genutzt werden, in dem Berater sich zu einzelnen Themen informieren, nachschlagen, welche Maßnahmen zu einzelnen Themen zu empfehlen sind, was man selbst zu einzelnen Themen beitragen kann, mit welchen Zugängen und Themen man die eigene Beratung unter dem Fokus „Demografie“ anbieten kann, mit wem man zu welchen Themen kooperieren kann beziehungsweise wen man dem Betrieb weiter empfehlen kann.

➤ 4.5 Nutzen der prädemo-Factsheets für die eigene Beratung

Der Nutzen der Factsheets liegt unter anderem in folgenden Aspekten:

- Themen der Demografieberatung kennenlernen
- Erkennen, zu welchen Demografiethemen man selbst den Kunden beraten kann.
- Einstiegsmöglichkeiten und Maßnahmen zur Demografieberatung kennenlernen
- Dem Kunden „alte Themen“ unter einem neuen Gewand „verkaufen“ (zum Beispiel DGUV Vorschrift 2)
- Den Kunden auf ein neues Beratungsthema aufmerksam machen
- Neue Instrumente kennenlernen und nutzen, mit denen dem Kunden neue Beratungsleistungen angeboten werden können – wie den INQA-Check Personalführung
- Erkennen, an welchen Stellen man den Kunden auf „kostenlose“ Beratungsangebote anderer Beraterfelder zum Thema Demografie hinweisen kann – Kundenbindung



Handlungsfelder der Demografieberatung

Handlungsfelder: Personalmanagement, Personalentwicklung, Personalplanung, Personalmarketing, Personalrekrutierung, Personalbewertung, Personalentwicklung, Personalplanung, Personalmarketing, Personalrekrutierung, Personalbewertung.



Die Aufgaben von Aufsichtspersonen der Berufsgenossenschaften

Funktion und Hintergrund: Die Berufsgenossenschaft (BG) ist ein selbstständiges, öffentlich-rechtliches Institut, das die Aufsicht über die Berufsgenossenschaften (BG) in der Bundesrepublik Deutschland wahrnimmt.



Altersstrukturanalyse

Die Bedeutung des demografischen Wandels für die Altersstruktur: Die Altersstrukturanalyse ist ein Instrument zur Analyse der Altersstruktur eines Unternehmens.

A-Factsheets – Allgemeine Themen der Demografieberatung

In diesen Factsheets wird über grundlegende Themen der Demografieberatung informiert. Hierzu gehören beispielweise Themen wie „Handlungsfelder der Demografieberatung“, „Leistungsfähigkeit im Alter: Vorurteile und Realität“, „Beratungsbedarf der Unternehmen – Ergebnisse der Befragungen“ oder „Daten zur Demografie“.

B-Factsheets – Funktionen und Aufgaben der Beraterfelder

In diesen Factsheets werden die grundlegenden Aufgaben der einzelnen Beraterfelder jeweils in einem Factsheet vorgestellt. In einem zweiten Factsheet zum jeweiligen Beratungsfeld werden die Beiträge dieses Bereiches zur Demografieberatung dargestellt.

C-Factsheets – Themen der Demografieberatung

Diese Factsheets enthalten Informationen zu allen wichtigen Themen der Demografieberatung (siehe Inhaltsverzeichnis der Factsheets).



5

prädemo-Qualifizierung „Kompetenz in der Demografieberatung“

Von den Partnern des Projektes wurde gemeinsam das Konzept prädemo-Qualifizierung „Kompetenz in der Demografieberatung – Factsheets zur Selbsthilfe im eigenen Beratungsfeld“ entwickelt. In dieser Qualifizierung werden unter anderem folgende Themen erarbeitet:

- › Handlungsfelder und Strategien kennenlernen, wie Betriebe auf den demografischen Wandel reagieren
- › Eigenen Beitrag zum Thema Demografieberatung erkennen.
- › Integration des Themas Demografieberatung in das Gesamtportfolio der eigenen Beratungsfelder

- › Beiträge zum Thema Demografieberatung der anderen Beratungsgruppen kennenlernen
- › prädemo-Factsheets „Demografiekompetenz“ kennenlernen und erfahren, wie diese die eigene Beratungskompetenz um das Thema Demografie bereichern können
- › Kooperation zwischen den Beraterfeldern zum Thema Demografie verbessern.

Die Unterlagen stehen intermediären Organisationen und Partnern der Offensive Mittelstand zur Qualifizierung ihrer Berater zur Verfügung.



6

Umgang mit dem Begriff „Demografieberatung“

Da Demografieberatung fast alle Gestaltungsbereiche eines Unternehmens betrifft und jedes Beratungsfeld nur einen spezifischen Beitrag zur Lösung des Demografieproblems leistet, ist es schwierig, von „Demografieberatung“ zu sprechen. Aus diesem Grunde geht man in den prädemo-Factsheets „Kompetenz in der Demografieberatung“ davon aus, dass die einzelnen Beratergruppen bei ihren spezifischen Angeboten nicht von Demografieberatung sprechen, sondern von „unserem Beitrag zur Lösung des Demografieproblems“.

Den Begriff „Demografieberatung“ sollte man den zertifizierten Demografieberatern, beispielsweise dem DEx (Demografie-Experten e. V.) überlassen. Diese Berater ermöglichen ei-

nen systematischen Einstieg in die Demografieberatung über folgende standardisierte Schritte:

1. Informationsgespräch
2. Recherche und Präsentation regionaler und branchenbezogener Daten
3. Durchführung einer EDV-gestützten Personal-/Altersstrukturanalyse des Unternehmens
4. Auswertung, Aufbereitung und Interpretation der Daten
5. Ergebnispräsentation und Maßnahmenplanung

- Siehe Factsheets B 113 „Demografie-Berater (DEx) in der Demografieberatung“, B 114 „Demografieberater im Demografie-Experten e. V. (DEx)“