

Demografie-Berater (DEx) in der Demografieberatung



Diese Basisinformation richtet sich an Innungs-, Kammer- und Verbandsberater, Aufsichtspersonen der Unfallversicherungsträger, Fachkräfte für Arbeitssicherheit und Betriebsärzte, Präventionsberater der Krankenkassen, die Berater des Arbeitgeberservices (AGS) der Agentur für Arbeit, Beschäftigte des Firmenservice der Deutschen Rentenversicherung, Personal- und Unternehmensberater.

› Die Demografieberater (DEx) in den vier Handlungsfeldern der Demografieberatung

DEx-Berater sind zertifizierte Demografieexperten, die in der Lage sind, eine qualifizierte und strukturierte Beratung für Unternehmen und Organisationen alleine oder im Team anzubieten. Zu Ihnen gehören Berater aus allen Beratungsfeldern. Die Spezifikation der DEx-Berater liegt darin, dass sie eine systematische Erst-Beratung durchführen mit einer detaillierten Altersstrukturanalyse und – bei Bedarf – mit ergänzenden Einführungsinstrumenten. DEx-Berater kommen aus fast allen Beratungsfeldern und beraten

vertiefend zu ihrem jeweiligen Beratungsfeld.

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

langfristig zu erhalten. DEx-Berater leisten je nach ihrem spezifischen Beratungsfeld in den nachfolgenden Handlungsfeldern der Demografieberatung einen wesentlichen Beitrag:

- Personalbindung
- Personalentwicklung
- Personalaktivierung
- Personalgewinnung

▶ Siehe Factsheets „Demografieberatung“ und „Aufgaben der Demografieberater im Demografie Experten e. V.“

› Die Beratungsthemen der Demografieberater (DEx) in der Demografieberatung

Die Systematik der Erstberatung ist bei den DEx-Beratern einheitlich. Sie erfolgt in folgenden Phasen:

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

Nach der Erstberatung wird gemeinsam mit dem Unternehmen festgelegt, welche konkreten Themen und Maßnahmen weiter verfolgt werden. Entsprechend den Bedarfen wird das Unternehmen beraten ggf. unter Hinzuziehung weiterer fachlicher Experten. Themen dieser Beratung können zum Beispiel sein

■ Personalbindung

- › Arbeitgeberattraktivität und attraktive Außendarstellung
- › Betriebsklima und wertschätzende Führungsmodelle
- › Arbeitsbedingungen und flexible Arbeitszeitgestaltung zum Beispiel

Beschäftigungsformen, Arbeitszeitmodelle, ergonomisch gestaltete

- › Vereinbarkeit Beruf, Familie und Pflege
- › Diversity Management
- › attraktive Mitarbeiterbindungskonzepte

■ Personalentwicklung

- › Ist- und Sollqualifikationen im Unternehmen ermitteln, zum Beispiel mittels Qualifikationsmatrix
- › Qualifizierungsbedarfe in Mitarbeitergesprächen ermitteln
- › Fehlzeiten- und Arbeitsunfähigkeitsanalysen sowie Altersstrukturanalysen
- › Aus- und Weiterbildungsberatung
- › Nutzung und Einbezug der Kompetenzen älterer Beschäftigter in der Arbeitsorganisation
- › Wissensmanagement/Wissenstransfer
- › Persönlichkeits-, Kommunikations- und Führungskräftebildungen, Coachings und Trainings
- › Perspektiven und Einsatzmöglichkeiten für Ältere schaffen, Anreize schaffen – Motivationshemmnisse beseitigen
- › Kultur- und Organisationsentwicklung

■ Personalaktivierung

- › Organisationsentwicklung
- › Flexible Arbeitszeitgestaltung
- › Führung
- › Motivation
- › Verbesserung der Arbeitsfähigkeit der Mitarbeiter
- › Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- › Mitarbeiterbeteiligung
- › Personaleinsatz entsprechend der Fähigkeiten und Eignung
- › Gesundheitsförderung

■ Personalgewinnung

- › Erhöhung der Außen-Attraktivität, Imageberatung
- › Corporate Social Responsibility
- › Work-Life-Balance, Flexibilisierung von Arbeitszeiten
- › Aus- und Weiterbildungsangebot
- › Diversity Management
- › Interne Nachfolgeplanung



**OFFENSIVE
MITTELSTAND**
GUT FÜR DEUTSCHLAND

Herausgeber: „Offensive Mittelstand – Gut für Deutschland“ – Stiftung „Mittelstand – Gesellschaft – Verantwortung“
Kurfürsten-Anlage 62, 69115 Heidelberg, E-Mail: info@offensive-mittelstand.de; Heidelberg 2019

© Stiftung „Mittelstand – Gesellschaft – Verantwortung“, 2019 Heidelberg. Gemeinsam erstellt von BC GmbH Forschung, Wiesbaden; BGF GmbH – Institut für Betriebliche Gesundheitsförderung, BG RCI – Berufsgenossenschaft Rohstoffe und chemische Industrie, itb im DHI e. V., Mercer, Deutschland GmbH, VDSI – Verband Sicherheit, Gesundheit und Umweltschutz bei der Arbeit e. V. – gefördert vom BMBF/DLR, Projektträger für das BMBF „Arbeitsgestaltung und Dienstleistungen“.