

Der vitale Betrieb

- 1. Rahmenbedingungen des Vorhabens**
- 2. Ziele des Projektes**
- 3. Zielgruppe**
- 4. Aktivitäten**
- 5. Berücksichtigung der Querschnittsziele**

1. Rahmenbedingungen des Vorhabens

Kleine und mittlere Unternehmen in Niedersachsen stehen trotz gegenwärtig guter Konjunktur vor der Frage, wie mittelfristig die Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit erhalten werden kann. Mehrere Herausforderungen, die nahezu zeitgleich zusammen fallen, müssen bewältigt werden:

- Globalisierung
- Technologischer Wandel
- Alternde Belegschaften und Führungskräfte

Die demografische Situation in Niedersachsen

- Die Zahl jüngerer Fachleute, die im Zuge des geplanten Generationenwechsels in Unternehmen zur Verfügung stehen, nimmt zukünftig weiter ab. Alle Bereiche der Gesellschaft sind tangiert, der Charakter des gesellschaftlichen Zusammenlebens wird sich ändern. „Einstellungswellen“ kann es kaum noch geben.
- Das Durchschnittsalter der Belegschaften liegt heute bei ca. 45 Jahren mit steigender Tendenz. Ab 2010 steigt dieser Durchschnitt auf über 50 Jahre an. Die Notwendigkeit, länger zu arbeiten, dem beschleunigten technologischen Wandel zu folgen, sich begleitend zu qualifizieren und dabei gesundheitlich durch Vorsorge fit zu bleiben, wird weiter steigen. Zu befürchten sind „Verrentungswellen“ und damit einher gehend der Verlust von Know-how, Kundenkontakten etc..
- Größere Unternehmen haben die entstehenden Probleme frühzeitig erkannt und arbeiten kontinuierlich an innerbetrieblichen Lösungen. Kleinere Unternehmen, die oftmals in Zuliefererverhältnissen mit den größeren stehen, sind vielfach erst seit kurzer Zeit auf das Problem aufmerksam geworden, haben jedoch gegenwärtig noch keine ausreichenden Konzepte für eigene Lösungen und bedürfen dabei externer Fachunterstützung.

2. Ziele des Projekts

Das Ziel des Projektes ist es, den Mitarbeitern von Unternehmen mittels Qualifizierung und Beratung ein System von Instrumenten, Verfahren und Methoden zur Verfügung zu stellen, das es ermöglicht, ihre Wettbewerbsfähigkeit vor dem Hintergrund zunehmender Globalisierung, beschleunigtem technologischem Wandel und tendenzieller Alterung ihrer Belegschaften und ihrer Führungskräfte zu erhalten und auszubauen.

Zentrale Handlungsfelder in einem solchen vorgeschlagenen System sind:

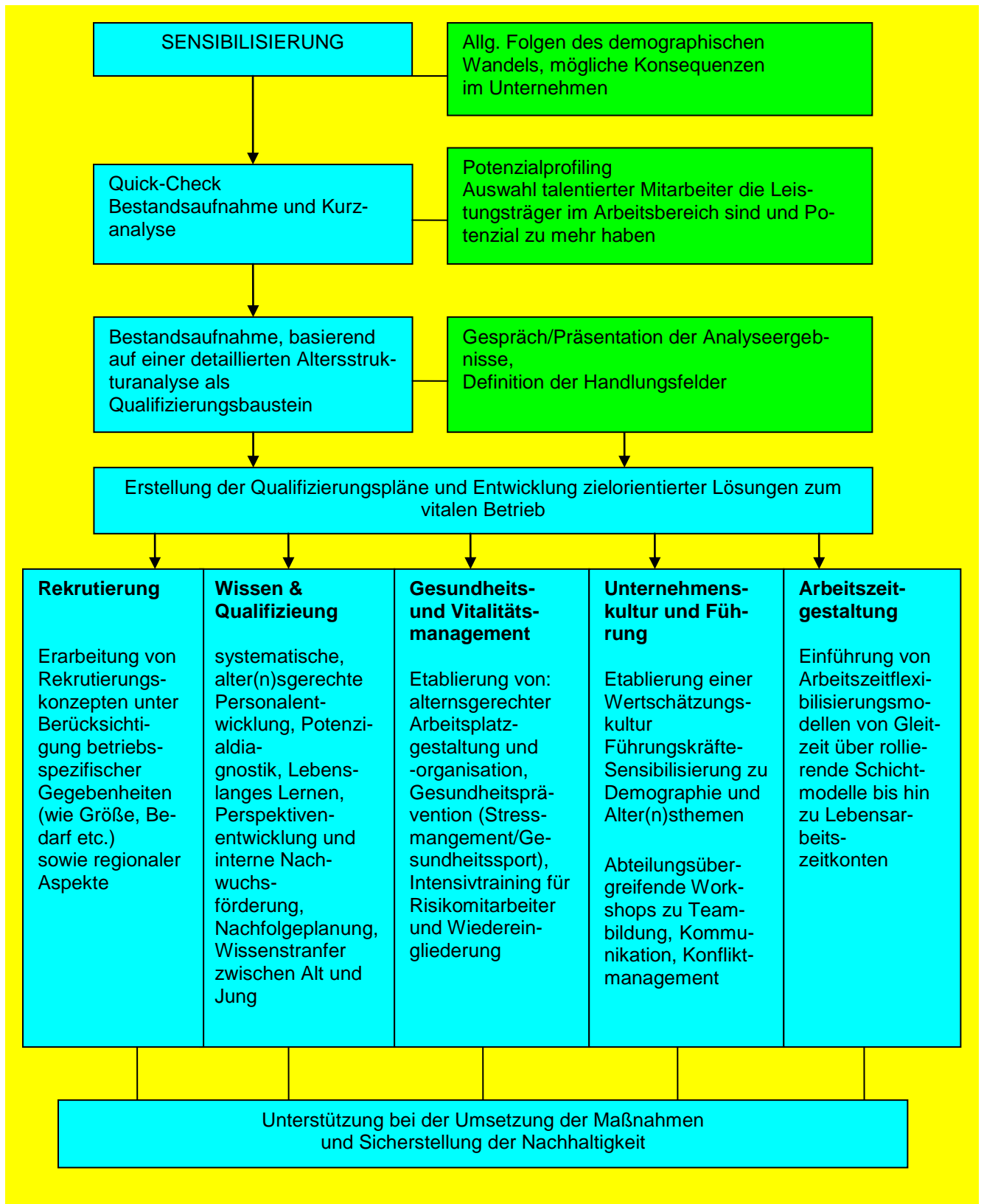
1. Rekrutierung
2. Wissen & Qualifizierung
3. Gesundheits- & Vitalitätsmanagement
4. Unternehmenskultur & Führung
5. Arbeitszeitgestaltung

Wir verfolgen also ganzheitliche Lösungen auf dem Weg zum „vitalen Betrieb“

3. Zielgruppe

Das Projekt richtet sich an kleine und mittlere (< 250 Arbeitnehmer) Unternehmen mit Schwerpunkt im Bereich der industriellen Produktion sowie Handel und Dienstleistungen.

Ablaufschema



4. Aktivitäten

Im Projekt wird folgendermaßen vorgegangen:

1. Schritt

Sensibilisierung von KMU zum Problem mittels einer Impulsveranstaltung

2. Schritt

4.1. Beratung und Profiling

Mit 60 Betrieben wird zunächst ein Quick Check durchgeführt. Der Quick Check beinhaltet eine Altersstrukturanalyse in Kurzform – bezogen auf die Gesamtheit der Belegschaft - und eine Bestandsaufnahme der im Betrieb vorhandenen Maßnahmen zum Umgang mit dem Demographischen Wandel. Der Quick Check dient dazu, aus den 60 Unternehmen 40 Unternehmen herauszufiltern, mit denen im Projekt intensiv weitergearbeitet werden soll.

3. Schritt

Im Anschluss wird mit 500 Mitarbeitern aus diesen 40 Betrieben ein Potentialprofiling durchgeführt. Dieses Profiling richtet sich an talentierte MitarbeiterInnen die Leistungsträger im Arbeitsbereich sind und das Potenzial zu mehr haben. Es sind diejenigen MitarbeiterInnen, die durch Engagement und Einsatz- und Leistungsbereitschaft andere Mitarbeiter mitreißen und durch ihre zahlreichen Ideen (Innovationsfähigkeit) dazu beitragen, dass sich die Prozesse im Unternehmen verschlanken. Nach diesem Profiling entscheidet sich, ob der/die TeilnehmerIn weiterhin in das Förderprogramm aufgenommen wird und welche Module er/sie im weiteren Verlauf der Qualifizierung besuchen wird. Zielgröße sind 320 TeilnehmerInnen, die die weiteren Qualifizierungsmodule durchlaufen werden.

4. Schritt

4.2. Qualifizierung

4.2.1. Grundbaustein Altersstrukturanalyse

In allen 40 Betrieben wird verbindlich mindestens ein/e MitarbeiterIn an dem Qualifizierungsbaustein „Alterstrukturanalyse“ teilnehmen und vor Beginn der weiteren Qualifizierungsmaßnahmen eine betriebsbezogene Alterstrukturanalyse unter Anleitung durchführen. Ziel ist es, das Mitarbeiter des Unternehmens zukünftig in der Lage sind, selbständig mindestens einmal jährlich eine qualifizierte Altersstrukturanalyse für das Unternehmen durchzuführen und dieses Vorgehen ein kontinuierlicher Bestandteil vorausschauender Personalpolitik wird.

Dieser Qualifizierungsbaustein hat einen Umfang von 3-4 Tagen für min. 40 und max. 120 MitarbeiterInnen.

Der Qualifizierungsbaustein Alterstrukturanalyse verläuft in mehreren Teilschritten:

1. Theoriebaustein:

Es wird vermittelt, dass dieses Frühwarninstrument dem Unternehmen hilft, eine zukunftsfeste, die demographische Entwicklung berücksichtigende Personalpolitik zu betreiben.

Die Altersstrukturanalyse ermittelt den Altersstand der Belegschaften zum gegenwärtigen Zeitpunkt und simuliert unter Berücksichtigung der bisherigen Personalzu- und -abgänge die zukünftige Mitarbeiterstruktur.

Die Analyse und Auswertung der betrieblichen „demografischen“ Situation dient somit als Grundlage für die Einleitung von Maßnahmen in den Bereichen:

- Personalmanagement und Rekrutierungspolitik
- Arbeitsorganisation und Arbeitsgestaltung
- Qualifizierung und Kompetenzentwicklung
- Führung und Unternehmenskultur

2. Datenerfassung und praktische Anwendung

Zum Einsatz kommt das Programm ASA Version 1.7.1 von mbs-essen. Dieses professionelle Programm wurde von uns bereits vielfach auch in Großbetrieben eingesetzt. Es verfügt über umfangreiche Analyse-Tools und hat darüber hinaus den Vorteil, mit einem Anschaffungspreis von unter 200 € auch für KMU erschwinglich zu sein. Darüber hinaus werden weitere Programme vorgestellt, die frei aus dem Internet zu beziehen sind.

Erfasst werden folgende Personaldaten:

- Geburtsdatum (Jahrgang oder Alter)
- Eintrittsdatum (Eintrittsjahr oder Betriebszugang)
- Funktion (Aufgabe, Tätigkeit, Position)
- Abteilung/Standort (Betriebsteil, Kostenstelle)
- Qualifikation (z.B. Berufsabschluss, Jobfamilie)
- Gehaltsgruppe
- Führungskraft (ja/nein)
- Geschlecht (m/w)
- Name, Vorname
- Personalnummer
- Anmerkungen

Zusätzlich kann die Altersklasseneinteilung (Altersklassenstart und Altersklassenbreite) sowie das Altersübergangsjahr (Maximalalter) berücksichtigt werden.

3. Analyse und Auswertung der Ergebnisse (Theoriebaustein)

Diese beinhaltet im Einzelnen:

- Altersstrukturen in Balkendarstellung und mit Zahlenwerten
- Gesamtdarstellung oder getrennte Darstellung von Mitarbeitergruppen (z.B. nach Qualifikation, Gehaltsgruppen, Standorten und Kostenstellen)- Vergleich von jeweils zwei Gruppen (Balken und Zahlenwerte)
- Simulation über beliebig viele Jahre
- Protokollierung der Zahlenwerte
- Detailübersicht über alle Altersjahrgänge
- Darstellung der Gesamtentwicklung im Zeitablauf
- Informationen über voreingestellte Fluktuations- und Neueinstellungsquoten

Es werden auf dieser Grundlage Abteilungen oder Problemfelder identifiziert, in denen Handlungsbedarf besteht. Bei Bedarf wird mit dem Personalverantwortlichen ein Workshop-Konzept entwickelt.

4. Arbeitsfähigkeitsprofil (Theoriebaustein)

Das Arbeitsfähigkeitsprofil ist Grundlage für weitere personalpolitische Maßnahmen, um die Potenziale der Mitarbeiter zu fördern und zu nutzen.

Die bisherigen Maßnahmen der Personalentwicklung im Bereich Qualifizierung, Motivation und Gesundheit werden daraufhin untersucht, ob sie zukunftstauglich sind und dem Unternehmen eine arbeits- und konkurrenzfähige Belegschaft sichern. Hieraus resultiert eine situationsgerechte Einschätzung darüber, wie der Betrieb aufgestellt ist.

Aus dem Befund werden dann betriebliche Verbesserungen abgeleitet, z.B.

- zum Personaleinsatzbedarf durch:
 - internes Nachrücken
 - Rekrutierung am Arbeitsmarkt

- betriebliche Aus- und Weiterbildung
- zur Längerbeschäftigung des vorhandenen Personals durch:
 - Organisatorische und technische Arbeitsplatzgestaltung
 - Qualifikation
- zum Erhalt des Wissens im Betrieb

5. Präsentationsworkshop

In einer gemeinsamen Schlussbilanz wird der/die TeilnehmerIn eine Vorlage für die Geschäftsführung seines Unternehmens erstellen, die darauf abzielt, das Unternehmen in zentralen Bereichen personell für die Zukunft besser aufzustellen und die Wettbewerbsfähigkeit zu erhalten oder zu verbessern. Dabei wird die Geschäftsführung über die Auswirkungen des demografischen Wandels auf das Unternehmen informiert und es werden Vorschläge für eine altersgerechte Personalpolitik vorgestellt.

Diese münden direkt in die weiteren Qualifizierungsbausteine ein.

4.2.2. Qualifizierungsbaustein Rekrutierung

Modul: Personalplanung und Beschaffung

Ziele	Sicherung des zukünftigen Personalbedarfs sowie der Gewährleistung interner, beruflicher Karrieren
Inhalte	<p>Einführung in</p> <ul style="list-style-type: none"> • operative / strategische Personalplanung • quantitative / qualitative Personalplanung • Nachfolgeplanung <p>Personalmarketing</p> <ul style="list-style-type: none"> • Öffentlichkeitsarbeit • Praktika • Schul- / Hochschulkontakte <p>Personalrekrutierung</p> <ul style="list-style-type: none"> • Regionale Demographiedaten • anzeigengestützte Personalsuche = Vermeidung von Streuverlusten • Direktkontakte <ul style="list-style-type: none"> - Initiativ - Schulen / Hochschulen - etc. • interne Beschaffung vor externer Rekrutierung <p>Hilfestellung zur Erarbeitung eines betriebsspezifischen Rekrutierungskonzeptes basierend auf</p> <ul style="list-style-type: none"> • quantitativer und qualitativer Personalplanung • Nachfolgeplanung <p>Besondere Berücksichtigung finden ältere Bewerber, Frauen und Migranten</p> <p>Das Instrument der Altersstrukturanalyse kommt hier zum Einsatz</p>
Konzept/Methoden	<ul style="list-style-type: none"> • Seminar • Workshop
Evaluation	Etablierung anerkannter Planungstools- und systeme mit kennzahlorientierten Bewertungen
Trainerprofil	Ulrich Thoben, Betriebswirt grad.
Teilnehmerprofil	Führungskräfte, die mit Personalplanung und –rekrutierung betraut sind
Organisation	Max. 10 Teilnehmer, 1,5 Tage

4.2.3. Unternehmenskultur und Führung

Modul: 1

Unternehmenskultur

Ziele	Etablierung einer Wertschätzungskultur zur Bindung von Mitarbeitern, Steigerung der Motivation und Verbesserung des Betriebsklimas
Inhalte	<ul style="list-style-type: none"> • Kommunikation und Teambildung • Konfliktbewältigung stärken • Lob als Verhaltenstechnik • Wertschätzung als Gesundheitsfaktor Fördermaßnahmen etablieren zu <ul style="list-style-type: none"> • Führung • Kommunikation • Information • Teamarbeit • Motivation • etc.
Konzept/Methoden	<ul style="list-style-type: none"> • Seminar • Rollenspiele zur Festigung • Workshop zur Selbstreflexion von Führungskräften und Mitarbeitern
Evaluation	Regelmäßige Mitarbeiterbefragung mit entsprechender Bewertung der Entwicklung Kennzahlensystem (Fluktuation, Krankenstand etc.)
Trainerprofil	Anja Thoben, Dipl. Kauffrau, Psychologische Managementtrainerin, NLP Practitioner
Teilnehmerprofil	Führungskräfte und Mitarbeiter
Organisation	Max. 12 Teilnehmer, 2,0 Tage

Modul: 2

Einführung von Diversity und Age Management

Ziele	Gewährung der Chancengleichheit, Nutzung vorhandener Potentiale
Inhalte	<p>Sensibilisierung von Führungskräften Potentiale der Mitarbeitervielfalt transparent machen in Bezug auf den Einsatz von</p> <ul style="list-style-type: none"> • alternden Menschen • Frauen • Migranten • Menschen mit Behinderung • etc. <p>Berücksichtigung betrieblicher Rahmenbedingungen</p> <p>Mitarbeitervielfalt nutzbar machen Beachtung der Heterogenität der Beschäftigten zum Vorteil aller Beteiligten Diskriminierung von Minderheiten vermeiden Auswirkungen auf Arbeitsorganisation und –umgebung Schaffung von altersgerechten Arbeitsbedingungen</p>
Konzept/Methoden	<ul style="list-style-type: none"> • Seminar / Workshop • Betriebliche Rollenspiele
Evaluation	Regelmäßige Kontrolle der Umsetzung der Diversity und Age Management-Pläne
Trainerprofil	Anja Thoben, Dipl. Kauffrau, Psychologische Managementtrainerin, NLP Practitioner
Teilnehmerprofil	Führungskräfte, Betriebsräte, Beauftragte
Organisation	Max. 12 Teilnehmer, 1,5 Tage

4.2.4. Qualifizierungsbaustein Wissen und Qualifizierung

Modul: 1

Potenzialdiagnostik überfachlicher Kompetenzen

Ziele	<p>Das Unternehmen wird befähigt, den Qualifizierungs- und Entwicklungsbedarfs im Unternehmen abzuleiten, um die alter(n)sgerechte Weiterentwicklung der Mitarbeiter über die gesamte Lebensarbeitszeit zu verwirklichen.</p> <p>Im Unternehmen soll ein Personalentwicklungsverfahren zur Ermittlung des individuellen Entwicklungsbedarfs eines Mitarbeiters eingeführt werden. Es werden von geschulten Beobachtern vorher festgelegte Kriterien eingeschätzt, Teilnehmer am Potenzialtag erhalten danach ein individuelles Feedback zum ermittelten Stärken- und Schwächen-Potenzial. Aufbauend auf dem ermittelten Potenzialprofil werden mit den Führungskräften vor Ort persönliche Entwicklungsmaßnahmen abgestimmt, die die Teilnehmer und das Unternehmen zielgerichtet voranbringen.</p>
Inhalte	<p>a) Assessmentcenter-Methode und Kompetenzprofil</p> <ul style="list-style-type: none"> • Assessmentcenter-Methode: Vorteile und Einsatz zur Potenzialdiagnostik • Methodik zur Erstellung eines firmenspezifischen Kompetenzprofils <p>b) Beobachterschulung</p> <ul style="list-style-type: none"> • Qualifizierung von Beobachtern zur Einschätzung überfachlicher Kompetenzen • Leiten von Feedback-Gesprächen <p>c) Übungstag</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vorbereitung auf Inhalte, Übungen und Kriterien des Potenzialtages <p>d) Potenzialtag</p> <ul style="list-style-type: none"> • Durchführung nach Assessmentcenter-Methode • individuelles Feedback und Transfer
Konzept/Methoden	Lehrgespräch, Gruppenarbeit, Rollenspiele mit Video-Analyse, Assessmentcenter-Methode, Feedback-Gespräche
Evaluation	Teilnehmerbefragung, Transferbogen
Trainerprofil	Bärbel Rasch-Overberg, Nicole Driesel
Teilnehmerprofil	<p>a und c) Führungskräfte, Personalverantwortliche, Personalreferenten Vorraussetzung ist die Kenntnis eigener Stärken und Schwächen in überfachlichen Kompetenzen</p> <p>b und d) Teilnehmer am Potenzialtag: Mitarbeiter aller Ebenen</p>
Organisation	<p>a) firmenübergreifend, 1 Tag Schulung, max. 12 TN</p> <p>b) firmenübergreifend, 1 Tag Schulung, max. 12 TN</p> <p>c) firmenübergreifend möglich, i. d. R. aber firmenintern, 1 Tag Schulung, max. 12 TN</p> <p>d) firmenintern, 1 Tag Potenzialtag, 1-stündige Feedbacks mit jedem Teilnehmer, max. 9 Teilnehmer und 6 Beobachter</p>

Modul: 2

Wissenstransfer

Ziele	<p>Förderung des Transfers von Wissen zwischen älteren und jüngeren Mitarbeitern, Einschränkung des Wissensverlustes durch Verrentung.</p> <p>Implementierung eines unternehmensspezifischen Wissenstransferkonzepts, wie z.B ein Mentoring-Programm mit 6 Bausteinen über den Zeitraum von 1 Jahr.</p>
Inhalte	<p>a) Mentorensuche</p> <ul style="list-style-type: none"> • Definition Kriterien für Mentoren und Mentoren-Suche <p>b) Kick-Off Mentoring</p> <ul style="list-style-type: none"> • Organisatorischer Rahmen des Mentoring-Programms • Rolle und Aufgaben Mentor und Mentee • Mentoring ganz praktisch <p>c) Mentorenschulung</p> <ul style="list-style-type: none"> • Schulungen der Mentoren zu Themen Gesprächsführung, Beratungstechniken, Wissensweitergabe, Konfliktmanagement <p>d) Zuordnung Mentor & Mentee:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Zuordnung und Teambuilding <p>e) Erfahrungsaustausch</p> <ul style="list-style-type: none"> • nach der Hälfte der festgelegten Mentoring-Zeit, also z.B. nach 6 Monaten, geleiteter Erfahrungsaustausch, Rollenspiele und Videoanalyse <p>f) Abschluss Mentoring</p> <ul style="list-style-type: none"> • aktiver Abschluss, Resumee, Evaluation
Konzept/Methoden	Lehrgespräch, Gruppenarbeit, Einzelübung, Rollenspiele, Workshop
Evaluation	Teilnehmer- und Mentorenbefragung
Trainerprofil	Bärbel Rasch-Overberg, Nicole Driesel
Teilnehmerprofil	<p>a) Führungskräfte und Entscheidungsträger</p> <p>b, c, e) Mentoren: sehr erfahrene Mitarbeiter und Führungskräfte Vorraussetzung ist eine ausgesprochene soziale Kompetenz und eine langjährige Zugehörigkeit im Unternehmen</p> <p>d und f) Mentoren und Mentees: Potenzialträger im Unternehmen, die gefördert werden sollen</p>
Organisation	<p>a) firmenübergreifend, ½ Tag Workshop, max. 15 TN</p> <p>b) firmenübergreifend, zukünftige Mentoren, 1 Tag Schulung, max. 15 TN</p> <p>c) firmenübergreifend, zukünftige Mentoren, 2 Tage Schulung, max. 15 Mentoren</p> <p>d) firmenintern, ½ Tag Workshop, max. 12 TN</p> <p>e) firmenübergreifend, 1 Tag Schulung, max. 15 TN</p> <p>f) firmenintern, ½ Tag Workshop, max. 12 TN</p>

4.2.5. Qualifizierungsbaustein Gesundheits- und Vitalitätsmanagement

Modul: 1

Schulung/Qualifizierung zur Gestaltung von gesunden Arbeitsstätten

Ziele	Schulung und Qualifizierung von Multiplikatoren für gesundheitsförderliche organisatorische und ergonomische Arbeitsplatzgestaltung.
Inhalte	<p>Vermittlung von Basiswissen</p> <ul style="list-style-type: none"> • arbeitsplatzbezogene Risikofaktoren und deren biopsychosozialen Auswirkungen • arbeitsplatzbezogene Erkrankungen (Burn Out, Mobbing, Innere Kündigung) • Reduzierungsmöglichkeiten von physischen, psychischen und sozialen Fehlbelastungen durch organisatorische Umgestaltung von Arbeitsplätzen • Entstehung von Konflikten am Arbeitsplatz und Konfliktmanagement • Möglichkeiten der Vermeidung von insb. muskuloskelettalen Degenerationserkrankungen durch ergonomische Arbeitsplatzgestaltung • Bedeutung der Selbsteinschätzung für gesundheitsbewusstes Verhalten und Möglichkeiten der positiven Beeinflussung von Eigenverantwortung und erlebtem Handlungsspielraum für ein gesundheitsbewusstes Verhalten <p>Qualifizierung zur eigenständigen Umsetzung</p> <ul style="list-style-type: none"> • ergonomische Arbeitsplatzgestaltung • Arbeitsplatzanalyse und -beurteilung • arbeitsplatzorganisatorische Optimierung • Förderung des kollegialen Miteinanders/ Bildung von Sozialkapital • Sensibilisierung für gesundheitsbewusstes Verhalten der Mitarbeiter
Konzept/Methoden	<ul style="list-style-type: none"> • überbetriebliche Workshops zur Arbeitsplatzanalyse und Gestaltung • Rollenspiele zum Verständnis von psychosozialen Belastungen am Arbeitsplatz und zur praktischen Vermittlung von Reduzierungsmöglichkeiten • Verknüpfung von wissenschaftlichen Erkenntnissen und eigenen Erfahrungen
Evaluation	Teilnehmerbefragung, Bewertung der Umsetzung und des Erfolges in den Unternehmen anhand von Kennzahlen, Bedarfsanalyse bezüglich weiterführender Maßnahmen
Trainerprofil	Matthias Goer, Dipl. Sportwiss. Antje Marquardt, MPH B.Sc. PT
Teilnehmerprofil	Untere Führungsebene, Arbeitsschutz- und Sicherheitsbeauftragte, Betriebsräte Vorraussetzung ist eine ausgesprochene soziale und emotionale Kompetenz und ein vertrauensvolles Verhältnis zur Geschäftsführung und zu Kollegen Eine Offenheit gegenüber gesundheitsrelevanten Themen sollte vorhanden sein
Organisation	Infoveranstaltung à 90 Minuten

	Überbetriebliche Schulung 4 x 5 h im 6-wöchigem Rhythmus Gesamtzeit 20 Stunden
	Teilnehmerzahl 8-12 Personen

Modul: 2
Schulung/Qualifizierung zur Aktivierung von Gesundheitsressourcen von Mitarbeitern, Führungskräften und zukünftigen Gesundheitsbeauftragten

Ziele	Etablierung von Ansprechpartnern für gesundheitsrelevante Themen im Unternehmen Wissensvermittlung und Selbsterfahrung von einfachen gesundheitsfördernden Maßnahmen Aufbau eines Unternehmensprogramms zur Prävention durch Bewegung, gesunder Ernährung und Stressmanagement Aufbau eines Gesundheitsnetzwerkes
Inhalte	Vermittlung von Basiswissen Vermittlung eines Gesundheits- und Krankheitsverständnisses Darstellung des gesundheitlichen Versorgungssystem zur optimalen Nutzung im Krankheitsfall und Strukturierung im Betrieb. Umgang mit langzeit- und mehrfacherkrankten Mitarbeitern Theorie und Selbsterfahrung präventiver Maßnahmen durch Gesundheitssport (Kraft, Herz-Kreislauftraining, Beweglichkeitstraining), Methoden des Stressmanagements und gesunder Ernährung als Gruppenmaßnahme. Förderung des Teamgedankens gemeinsame Erfahrung, Erlebnisse und anschließenden Feedbackrunden. Qualifizierung zur eigenständigen Umsetzung Erarbeitung einer gemeinsamen Zielsetzung in Richtung eines gesunden und altersgerechten Arbeitsumfeldes incl. der Strukturierung eines Unternehmens- bzw. Abteilungsprogrammes. Möglichkeiten der regionalen Verknüpfung von Unternehmen, Gesundheitsanbietern und Kostenträgern
Konzept/Methoden	Infoveranstaltung. Überbetriebliche Schulung und Workshop Erfahrungsaustausch und Vernetzung der teilnehmenden Firmen untereinander. Verknüpfung von Theorie und praktischer Selbsterfahrung
Evaluation	Abschließende Befragung der Teilnehmer über den Erfolg der Maßnahme. Erfolgskriterien: Umsetzbarkeit der vermittelten Inhalte im Betrieb, Konkrete Umsetzung im Betrieb, Verknüpfung von Firmen, Anbietern..., Bedarf nach weiterführenden Maßnahmen
Trainerprofil	Matthias Goer, Dipl. Sportwiss. Antje Marquardt, MPH B.Sc. PT
Teilnehmerprofil	Entscheider im Betrieb, Führungskräfte, Betriebsräte. Vorraussetzung ist eine ausgesprochene soziale und emotionale Kompetenz und ein vertrauensvolles Verhältnis zur Geschäftsführung und zu den eigenen Kollegen Eine Offenheit gegenüber gesundheitsrelevanten Themen sollte vorhanden sein
Organisation	Infoveranstaltung 90 Minuten Überbetriebliche Schulung a´ 4x 5 h im 6- wöchigen Rhythmus Gesamtzeit 20 Stunden

	Teilnehmerzahl 8-12 Personen
--	------------------------------

4.2.6. Qualifizierungsbaustein Arbeitszeitgestaltung

Modul: 1

Einführung eines unternehmens- und familiengerechten Lebensarbeitszeitmodells/Lebensphasenzeitmodells

Ziele	Beurteilung der Chancen und Risiken von Langzeitkonten aus Unternehmens- und Mitarbeitersicht, Entwicklung von Strategien der Lebensabschnittsplanung, mit Wünschen von Freistellungsphasen und evtl. Rentenwünsche. Einführung eines Lebensarbeitszeitmodells. Stärkung der Eigenverantwortung, der Motivation und Leistungsbereitschaft sowie der Identifikation mit dem Unternehmen.
Inhalte	Gesetzliche Grundlagen „Flexi-Gesetz“ Rahmenbedingungen Gründe für und Auswirkung von LZK, Funktion, Dotierung und Wirkung, Formen der Freistellung und mögliche Freistellungsphasen Vor u. Nachteile von Langzeitkonten Insolvenzsicherungsproblematik
Konzept/Methoden	Infoveranstaltung, Schulung von Entscheider- und Multiplikatorenkleingruppen, Mitarbeiterworkshops, Mitarbeiterfragebogen,
Evaluation	Abschließende Befragung der Teilnehmer über den Erfolg der Maßnahme. Erfolgskriterien: Umsetzbarkeit der vermittelten Inhalte im Betrieb
Trainerprofil	Volker Derlicki, Dipl. Kaufmann
Teilnehmerprofil	Für alle Mitarbeiter offen
Organisation	Alle Führungskräfte alle Mitarbeiter, Schulung von Multiplikatoren und Entscheidern: 2 Tag = 16 Stunden Teilnehmerzahl: bis 15 Personen

Modul: 2
Familiengerechte tägliche Arbeitszeiten

Ziele	Umgestaltung der individuellen täglichen Arbeitszeiten mit individuellem Arbeitsbeginn und -ende, Stärkung der Eigenverantwortung, der Motivation und Leistungsbereitschaft sowie der Identifikation mit dem Unternehmen
Inhalte	Erfassung der individuellen Bedarfe, Erfassung der betrieblichen Fixpunkte und Variablen, Erfassung der lokalen Bedingungen, zielgerichtete Anpassung und Gestaltung der individuellen täglichen Arbeitszeiten/Arbeitszeitkorridore.
Konzept/Methoden	Seminar, Mitarbeiterfragebogen, Mitarbeitergespräche, Abteilungsworkshop,
Evaluation	Abschließende Befragung der Teilnehmer über den Erfolg der Maßnahme.
Trainerprofil	Volker Derlicki, Dipl. Kaufmann
Teilnehmerprofil	Für alle Mitarbeiter offen
Organisation	2 Tage = 16 Stunden Teilnehmerzahl: bis 15 Personen

TeilnehmerInnen, die mindestens 30 Std. erfolgreich an den Qualifizierungsbausteinen teilgenommen haben, erhalten ein Zertifikat des Demographie-Netzes zum „Betrieblichen Demographiebeauftragten“ und/oder zum „Betrieblichen Gesundheitsbeauftragten“

5. Berücksichtigung der Querschnittziele

5.1. Chancengleichheit

Das Prinzip der Chancengleichheit der Geschlechter im Zusammenhang mit Vereinbarkeitsaspekten von beruflicher und familiärer Verpflichtung ist eine integrierte Querschnittsaufgabe und wird im Projekt auf drei Ebenen verwirklicht:

- **Unternehmens- und Interessentenauswahl**
Bei den Unternehmen wird die Beteiligung von Frauen als Managerin/Unternehmerinnen besonders gefördert. Zusätzlich wird durch Öffentlichkeitsarbeit darüber informiert, in welchen - ursprünglich männerdominierten - Branchen für junge Frauen berufliche Entwicklungschancen bestehen.
- **Vereinbarkeit von Beruf und Familie**
Um auch junge Frauen mit Kindern für eine weitere Berufskarriere zu motivieren, ist es notwendig, in den Unternehmen Rahmenbedingungen einzurichten, die eine verbesserte Vereinbarkeit von beruflicher Aufgabe und familiärer Verpflichtung zulassen. Dies gilt insbesondere für die Kindererziehung im Verhältnis zu anstehender modularer Qualifizierung, aber auch zum Job an sich. Hier ist z.T. noch viel Überzeugungsarbeit nötig. Mit einfachen, kostengünstigen Lösungen wird das Thema in den Unternehmen so weit verankert, dass das Bewusstsein und die nötige Verantwortung im Unternehmen entsteht.
- **Arbeitszeitmodelle**
Bei den projektbezogenen Arbeitszeitmodellen wird Vereinbarkeitskriterien insofern Rechnung getragen, als dass flexible Modelle zur Schaffung von Teilzeitstellen vorgestellt werden, die Familienbindung zum zu erziehenden Kind bzw. zum zu pflegenden Familienangehörigen ermöglichen sollen.
- **Diversity-Management-Ansatz**
Die Welt ist bunt. In Zeiten der Globalisierung, der Europäischen Integration und der demographischen Entwicklungen werden auch Belegschaften vielfältiger. Der im Projekt verfolgte Diversity-Management-Ansatz hat das Ziel, die in der Vielfalt der Belegschaft schlummernden Potentiale als Unternehmenserfolg steigernde Faktoren zu erkennen und zu fördern. Unsere Botschaft an die Unternehmen zur Diversity heißt: Achtung und Respekt für die Unterschiede und Differenzen – Betonung der Gemeinsamkeiten; denn nur so entwickelt sich ein von Wertschätzung geprägtes Arbeitsumfeld.

5.2. Nachhaltigkeit

Nachhaltig sind öffentliche Förderungen immer dann, wenn nach deren Ende Begonnenes und Initiiertes weiter entwickelt wird. Das Demographie-Netz betrachtet die Förderung als eine Investition der öffentlichen Hand, auch im öffentlichen Interesse, die dazu führen soll, dass die Wirtschaftlichkeit, Leistungsfähigkeit und Wettbewerbsfähigkeit der teilnehmenden Unternehmen gestärkt wird und damit die Beschäftigung der Arbeitnehmer gesichert wird.

Nachhaltigkeit wird aber nicht nur durch unsere Produkte und Dienstleistungen bestimmt.

Durch den Aufbau altersgemischter Teams in den Unternehmen wird vorhandene Erfahrung mit jugendlichem Elan vermengt, so dass stets eine Korrelation zwischen personeller Kontinuität, aber auch personellem Wandel entsteht. Kontinuität heißt hier, im Denken weit genug weg vom Rentenalter - aber nahe genug, um eigene Berufs- und Lebenserfahrung einzubringen. Wandel bedeutet - über attraktive Rahmenbedingungen jüngere, ambitionierte Fachkräfte mit neuen Ideen und Inspirationen für die Mitarbeit im Unternehmen zu gewinnen.

Die Personalentwicklungsstrategie unseres „Demographie-Netzes“ setzt auf Kontinuität. Ziel ist es, die sich entwickelnden persönlichen Kontakte zu den Unternehmen zu verstetigen, so dass im Rahmen der Netzwerkarbeit der demographische Wandlungsprozess nachhaltig begleitet und moderiert werden kann, und zwar auch nach Abschluss des Förderzeitraums.