

# Projektdarstellung

Auswahl an Demografie – Projekten

Stand: Januar 2016



---

## Entwicklung eines regionalen Netzwerkes zur Initiierung und Organisation zwischenbetrieblicher Qualifizierung unter Einbeziehung innovativer Ansätze zur Bewältigung des demografischen Wandels im Bergischen Städtedreieck

Für die Unternehmen in unserer Bergischen Region ist jegliche Form von Weiterbildung von besonderer Bedeutung, damit der nationale und internationale Anschluss nicht verloren geht. Aufgrund knapper Zeit und Personalressourcen müssen jedoch neue Wege effizienter inner- und zwischenbetrieblicher Weiterbildung beschritten werden, damit Weiterbildung den betrieblichen Alltag nicht stört.

Durch die mittelfristigen Auswirkungen des demografischen Wandels werden insbesondere die kleinen und mittleren Unternehmen mit einer Reihe neuer Risiken konfrontiert. So klagen heute schon viele Unternehmen über einen gravierenden Fachkräftemangel. Diese Problemlage wird sich angesichts der demografischen Entwicklung noch verschärfen. Der Wettbewerb um eine geringer werdende Zahl gut ausgebildeter kaufmännischer, technischer und gewerblicher Fachkräfte wird größer, parallel altern die Unternehmen in den kommenden Jahren überdurchschnittlich. Daher ist das Problem des Fachkräftemangels eng mit dem Nachwuchsproblem verzahnt.

In der Region Bergisches Land mit seiner Industriestruktur hat der zu erwartende demografische Wandel noch eine zusätzliche Variante: Der so genannte Bergische Facharbeiter, gemeint sind angelernte Arbeiter(innen), die durch ihre Jahrelange Betriebszugehörigkeit zu guten, verlässlichen Fachkräften herangewachsen sind, muss auf den Stand neuer technologischer Entwicklungen gebracht werden.

Hauptziel des Projektes ist der Wandel der traditionsbewussten Unternehmen im Bergischen zu lernenden Organisationen. Instrument ist die Installation eines veränderten Weiterbildungsbegriffes. Lernen soll in den Arbeitsalltag integriert werden, also vor Ort im eigenen Unternehmen, im Partnerunternehmen, durch eigene Kollegen oder auch durch den Meister des anderen Unternehmens im Netzwerk. Durch dieses niedrighschwellige Angebot von Weiterbildung soll sich die Einstellung des einzelnen Mitarbeiters zum Lernen verändern: Lernen soll nicht mehr mit der einmaligen abschlussorientierten Ausbildung verbunden, sondern als das gesamte Arbeitsleben begleitend verstanden werden.

Weitere Ziele sind:

- Auffangen des demografischen Wandels durch gezielte Einbindung älterer Arbeitnehmer(innen) in die Weiterbildung - auch als Trainer(in) für jüngere Kolleg(inn)en
- Erhalt der Innovationsfähigkeit der Unternehmen durch angepasste Weiterbildung
- Ganzheitliche Inhalte - technisch, organisatorisch und persönlichkeitsstärkend
- Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit und Erhalt von Arbeitsplätzen in Bergischen Unternehmen - insbesondere der älteren Arbeitnehmer(innen).

Qualidemo schließt mit seinem Konzept die Lücke zwischen der Vielzahl bereits konzipierter und entwickelter Instrumente im Bereich der Personalentwicklung einerseits und den Unternehmen, die zwar die Notwendigkeit der Qualifizierung einsehen, eigene Initiativen aber nicht systematisch vorantreiben, andererseits...

Am Projekt haben folgende Firmen mitgewirkt:

- Geodore, Remscheid
- Pryn Fashion, Wuppertal
- Stefan Kuhn, Wuppertal
- Grimm, Wuppertal
- SKG, Wuppertal
- Limbach, Solingen
- Gebr. Becker, Wuppertal
- Böco, Wuppertal

Das Projekt wurde gefördert durch das Land NRW und den Europäischen Sozialfonds (ESF).  
Laufzeit 01.01.2005 bis 30.06.2006

**QUALIDEMO**

d-ialogo war Träger des Projektes.

---

---

## Wettbewerbsvorteile schaffen durch altersflexible Arbeitssysteme

Der Anteil der älteren Beschäftigten an der Erwerbsbevölkerung wird in den nächsten Jahren kontinuierlich ansteigen. Für Unternehmen sind jedoch Frühverrentung und Einrichtung von Schonarbeitsplätzen mittel- und langfristig wenig geeignet darauf zu reagieren, im Gegenteil: aufgrund der in diesem Zusammenhang zu erwartenden Verknappung von Fachkräften, insbesondere in klein- und mittelständischen Unternehmen, kann auf das Potenzial älterer Beschäftigter zur Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit im globalen Markt kaum mehr verzichtet werden. Das Ministerium für Arbeit und Gesundheit NRW hat daher die Kooperationspartner Bit e.V., bao, RKW NordWest w.V und d-ialogo beauftragt, in einem Forschungsprojekt, Antworten auf folgende brennende Fragen zu entwickeln:

A-Flex

- Wie können Potenziale älterer Beschäftigter optimal genutzt, aufrechterhalten und entwickelt werden.
- Wie sollen Arbeitssysteme gestaltet sein, damit ältere und jüngere Beschäftigte möglichst flexibel miteinander arbeiten können?
- Wie kann sichergestellt werden, dass dabei die Wirtschaftlichkeit des Unternehmens nicht aus dem Blick gerät?

Im Rahmen des Projektes werden dazu branchenspezifisch altersflexible Arbeitssysteme konzipiert und geeignete Instrumente entwickelt, die die Unternehmen rechtzeitig auf vorhandene Schwachstellen hinweisen.

Das Projekt wurde gefördert durch das Land NRW und den Europäischen Sozialfonds (ESF).  
*Laufzeit 01.01.2005 bis 31.12.2005*



d-ialogo war Kooperationspartner.

---

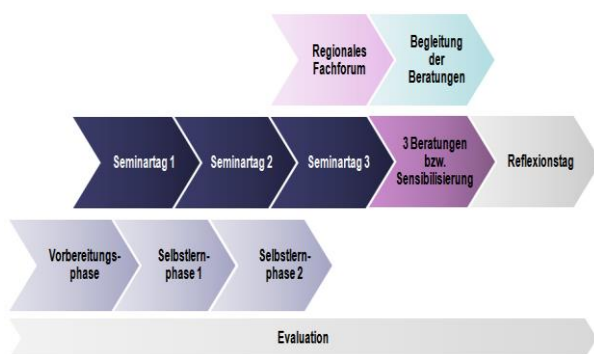
---

## Demographie-Wissen kompakt: Qualifizierung zum Demographie-Lotsen

Die Auseinandersetzung mit den Herausforderungen des demographischen Wandels hat bereits in vielen Bereichen der Gesellschaft begonnen. Insbesondere für kleine und mittlere Unternehmen (KMU) wird die Beschäftigung mit dem Thema immer drängender, um auf die Auswirkungen (alternde Belegschaften, Fachkräftemangel etc.) angemessen reagieren zu können. Daher benötigen sie eine aktivierende Beratung, in der ihre spezifischen Besonderheiten berücksichtigt und praxisorientierte Handlungsempfehlungen erarbeitet werden. Hier setzt das Projekt an, dessen Ziel es ist, bundesweit Demographie Lotsen zu qualifizieren, die vorrangig kleine und mittlere Unternehmen für das Thema Demographie sensibilisieren und diese bei der Auseinandersetzung mit den Chancen und Herausforderungen des demographischen Wandels beraten und unterstützen.

INQA

Die Qualifizierung richtet sich an Personen, die bereits über Erfahrungen in der Beratung von Unternehmen verfügen, z.B. Personal- und Organisationsberater/innen, Akteure des betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutzes, Personalverantwortliche und Mitarbeiter/ innen im Personalwesen sowie Akteure von Kammern, Verbänden und Krankenkassen.



Die Basisqualifizierung ist modular aufgebaut und beinhaltet Selbstlern-, Präsenz- und Praxisphasen. Am Ende des dritten Seminartages wird ein Fachforum mit regionalen Akteuren und Unternehmen durchgeführt, das von den angehenden Demographie-Lotsen für den Kontaktaufbau und die Unternehmensakquisition genutzt werden kann.

Die Qualifizierung umfasst insgesamt 80 Stunden (24 Stunden Präsenzphase, 18 Stunden Selbststudium, 30 Stunden Praxisphase und 8 Stunden Reflexionstag).

Folgende Inhalte werden behandelt:

- Sensibilisierung & Nutzenargumentation
- Spezifische regionale Bedingungen: Daten & Fakten
- Instrumente zur Analyse demographischer Strukturen
- Phasen des Beratungsprozesses
- Erstellung eines Berater/innenprofils
- Handlungsfelder Demographie
- Planung von demographiebezogenen Maßnahmen in KMU

Zur Umsetzung des Erlernten in die Praxis führt jeder Demographie-Lotse drei Demographie-Erstberatungen in unterschiedlichen Unternehmen durch. Teilnehmer/innen aus Unternehmen (z. B. Personalverantwortliche) können alternativ entsprechende Sensibilisierungsaktivitäten im eigenen Betrieb initiieren. Während der Praxisphase können die Teilnehmer/innen auf Unterstützungsangebote durch die Projektverantwortlichen zurückgreifen. An einem obligatorischen Reflexionstag werden die Erfahrungen in Form eines Workshops ausgewertet. Nach Abschluss wird eine qualifizierte Teilnahmebescheinigung ausgestellt.

Das Projekt wurde gefördert durch INQA. Laufzeit 01.10.2008 bis 31.03.2010



d-ialogo war einer von 3 Projektträgern.

---

## Altersgerechte Qualifizierung in Unternehmen und Arbeitswelt (AQUA\_mark)

Zukunftsaufgabe Qualifikation - Die demografische Falle in der Arbeitswelt

Die betriebliche Personalentwicklung steht vor einer doppelten Herausforderung: auf mittlere Sicht sinkt das Potenzial an jungen Fachkräften und die Belegschaften altern. Deswegen müssen die Erhaltung und Weiterentwicklung der beruflichen Kompetenzen älterer Arbeitnehmer stärker in den Vordergrund rücken. Betriebliches Wissen vorrangig durch die Neueinstellung junger, gut ausgebildeter Berufseinsteiger anzupassen und zu sichern - dieser Weg aus der Vergangenheit ist angesichts des demografischen Wandels zunehmend verbaut.

Vor diesem Hintergrund will AQUA\_mark die Weiterbildungsaktivitäten älterer Beschäftigter fördern und verstärken. Auf der Grundlage eines integrierten Beratungskonzeptes werden beteiligte Betriebe und ihre Beschäftigten betriebliche und individuelle Weiterbildungsbedarfe ermitteln und entsprechende Maßnahmen konkretisieren können. Ein regionales Netzwerk aus Betrieben und Weiterbildungsanbietern soll den Informationsaustausch und die Weitergabe guter Praxis unterstützen.

Bewusst setzt AQUA\_mark nicht einseitig bei betrieblichen Bedarfen an. Vielmehr geht es ganz besonders auch um die Förderung der persönlichen und beruflichen Fähigkeiten, denn nur selbstständig handelnde Mitarbeiter können im Verdrängungswettbewerb die Zukunft sichern.

Das Projekt wurde gefördert durch das Land NRW und den Europäischen Sozialfonds (ESF).  
*Laufzeit 01.01.2006 bis 31.12.2007*

**AQUA\_mark**

d-ialogo führte alle firmenbezogenen Beratungen im Rahmen des Projektes durch.

---

## Innovationsfähigkeit von KMU in einer alternden Gesellschaft stärken

Der demografische Wandel betrifft auch die Märkische Region. Bis 2025 wird sie durch die Bevölkerungsentwicklung und Abwanderung rund 116.000 Menschen verlieren.

Für die Wirtschaft bedeutet das, dass die Belegschaften altern, weil es an jungen Fachkräften fehlt. Gleichzeitig werden aber auch die Kunden immer älter, haben spezielle Wünsche und erwarten altersgerechte Dienstleistungen.

Um dieser Herausforderung zu begegnen, genügt es nicht, nur auf die neueste Technologie zu setzen. Eine langfristige Sicherung ihrer Wettbewerbsfähigkeit gelingt den Unternehmen nur dann, wenn sie innovative Konzepte entwickeln und sie mit ihren Mitarbeitern umsetzen können.

InKas\_mark unterstützt kleine und mittlere Betriebe dabei, ihr Innovationspotenzial zu erkennen und ihre Innovationsfähigkeit zu stärken.

Gemeinsam mit den Unternehmen konzipiert InKas\_mark Maßnahmen, um mit alternden Belegschaften erfolgreich im Geschäft zu bleiben. Kompetenzen und Innovationsfreude der Belegschaften müssen gefördert, neue Geschäftsfelder erschlossen werden.

InKas\_mark unterstützt und begleitet Unternehmen dabei, aus Ideen Dienstleistungen oder Produkte für die älter werdenden Kunden zu entwickeln. Eine Marktanalyse in der Märkischen Region wird Aufschluss darüber geben, wie viel Geld den Haushalten 50+ zur Verfügung steht und wofür sie ihr Geld ausgeben möchten.

Ein Instrumentenkoffer, der speziell für die Unternehmen entwickelt wird, soll die praktische Anwendung von Werkzeugen der Personal- und Organisationsentwicklung bei der Umsetzung der geplanten Maßnahmen erleichtern und unterstützen.

Wissenschaftlicher Partner der agentur mark im Projekt ist das Institut Arbeit und Technik IAT, das im Bereich der Innovationen in einer alternden Gesellschaft forscht. Gewonnene Erkenntnisse können so direkt in die praktische Arbeit einfließen.

Nutzen für Betriebe:

- Bereitstellung der Ergebnisse einer regionsspezifischen Marktanalyse mit der Zielgruppe 50+
- Betriebsspezifische Unternehmensanalyse mit dem Ziel Innovationsprozesse zu systematisieren
- Beratung und Begleitung in den Feldern:
  - Arbeitsorganisation
  - Führungskultur
  - Personal- und Kompetenzentwicklung
  - Förderung weiblichen Potentials, Diversity
- Entwicklung, Erprobung und Bereitstellung eines Instrumentenkoffers zur Unterstützung und Umsetzung der Innovationsprozesse

Zielgruppen:

Kleine und mittelständische Betriebe aus den Bereichen:

- Handwerk
- Dienstleistung
- Einzelhandel
- Produktion nahe am Endverbraucher

*Laufzeit: 01.04.2008 bis 30.04.2011*

Gefördert wurde das Forschungs- und Beratungsprojekt durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) sowie durch den Europäischen Sozialfonds (ESF).



d-ialogo war als externer Berater im Rahmen des Projektes tätig.

---

---

## Qualitätssicherung in der Demografie-Beratung

### **Motivation und Handlungsbedarf**

Die Herausforderungen des Demografischen Wandels für Unternehmen und Gesellschaft stehen sowohl in der Wissenschaft als auch in Wirtschaft und Politik immer wieder im Fokus der Aufmerksamkeit. Das IAW beschäftigt sich im Rahmen von Forschungs- und Beratungsprojekten bereits seit mehreren Jahren mit den Auswirkungen des demografischen Wandels auf die Arbeitswelt. Unter anderem wurde ein Qualifizierungskonzept für Demografie-Berater entwickelt, deren Aufgabe es ist, vorrangig kleine und mittlere Unternehmen (KMU) für das Thema Demografie zu sensibilisieren und bei der Auseinandersetzung mit den Auswirkungen des demografischen Wandels im eigenen Unternehmen zu beraten und zu unterstützen.

Demografie-Beratung ist ein wirksames Instrument, um Unternehmen bei der Bearbeitung der mit dem Thema demografischer Wandel im Betrieb verbundenen Fragestellungen zu unterstützen. Wirksame Unterstützung kann aber nur dann geleistet werden, wenn das Wissen und die Qualifikation des Beraters und die Güte der eingesetzten Instrumente von gleich bleibend hoher Qualität sind. Dies ist umso wichtiger, weil die Begriffe Demografie-Beratung und Demografie-Berater nicht geschützt sind und keiner Zertifizierung unterliegen.

### **Zielsetzung**

Mit dem Projekt „Qualitätssicherung in der Demografie-Beratung“ soll die Professionalisierung der Demografie-Beratung in KMU vorangetrieben und in ihrer Qualität abgesichert werden. Im Rahmen eines Qualitätssicherungskonzeptes für die Demografie-Beratung sollen u.a. Qualifizierungs-, Kommunikations- und Vernetzungsangebote für Demografie-Berater entwickelt, erprobt und langfristig etabliert werden. Zusätzlich sollen neue Erkenntnisse über das Geschehen in betrieblichen Demografie-Beratungsprozessen gewonnen werden, um diese für die Optimierung eines (soweit möglich) standardisierten Beratungsverlaufes nutzbar zu machen. Zu diesem Zweck wurden u.a. folgende Teilziele definiert:

- Entwicklung, Erprobung und dauerhafte Etablierung von Weiterbildungsangeboten für Demografie-Berater
- Erprobung und Verfestigung von Möglichkeiten zur Reflexion des Beratungshandelns
- Stärkung von Kommunikation und Austausch zwischen den Beratern
- Entwicklung eines Qualitätsberichtssystems für Demografie-Beratungen
- Dokumentation von Beispielen guter Beratungspraxis
- Gewinnung von Hinweisen zu Bedarfslagen und Unterstützungswünschen von Unternehmen

Das Projekt wird von der agentur mark GmbH in Hagen koordiniert. d-ialogo befasst sich innerhalb des Projektes schwerpunktmäßig mit der Planung und Koordination der Seminaraktivitäten, der Reflexionstage und der Summer School. Ein enger Austausch erfolgt hier mit dem IAW der RWTH Aachen als weiterem Projektpartner. Die Durchführung des Projektes erfolgt in enger Zusammenarbeit mit dem Demografie-Experten e.V. ([www.demografie-experten.de](http://www.demografie-experten.de)). Die Ergebnisse sollen nachhaltig im Verein verankert und fortgeführt werden.

### **Projektträger**

Das Projekt wurde durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) aufgrund eines Beschlusses des deutschen Bundestages im Rahmen der „Initiative Neue Qualität der Arbeit“ (INQA) gefördert ([www.inqa.de](http://www.inqa.de)) und durch die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) fachlich begleitet. Projektträger ist die gsub (Gesellschaft für soziale Unternehmensberatung mbh).

### **Projektpartner**

agentur mark GmbH, Hagen  
Institut für Arbeitswissenschaft (IAW) der RWTH Aachen  
d-ialogo - partner für innovative qualifizierung + unternehmensentwicklung e. K., Wuppertal

**Laufzeit:** 01.01.2011 bis 31.03.2012

**QualitätsSicherung**  
in der Demografieberatung

**Projekt-Webseite:** [www.qualitaetssicherung-demografieberatung.de](http://www.qualitaetssicherung-demografieberatung.de)

d-ialogo war einer der 3 Partner.

---

---

## **oPera – optimale Personalarbeit in KMU in Zeiten des demografischen Wandels**

24 Unternehmen aus Brandenburg, Sachsen und Sachsen-Anhalt werden für den Demografischen Wandel fit gemacht. Das Vorhaben wird vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales im Rahmen der Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA) gefördert.

Die Personalverantwortlichen aus den Unternehmen werden in regelmäßigen Workshops, einer Online-Lernumgebung und eigenen Umsetzungsprojekten zu Methoden und Instrumenten einer demografiegerechten Personalarbeit qualifiziert und entwickeln durch den intensiven Bezug zur eigenen betrieblichen Arbeit Handlungskompetenz in diesem neuen Themenfeld. Die teilnehmenden Unternehmen erhalten dabei umfangreiche Unterstützungsleistungen durch ein professionelles Experten- und Beraterteam.

(Zwischen-) Ergebnisse und Erfahrungen der Beteiligten werden im Projektverlauf auf öffentlichen ERFA-Kreisen in den 3 Regionen vorgestellt und diskutiert.

### **Die Ziele des Projektes**

Das Ziel von oPera ist, vorhandene Ansätze und Instrumente einer demografiegerechten Personalarbeit dauerhaft in das betriebliche Handlungsrepertoire von kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) zu integrieren.

Immer mehr KMU müssen den demografisch bedingten Herausforderungen aktiv begegnen, um auch in Zukunft wettbewerbsfähig zu sein.

Neue Anforderungen wie:

- anhaltend sinkende Bewerberzahlen für Ausbildungsplätze,
- akut zunehmender Fachkräftemangel,
- gesundheitsförderliche Gestaltung und Organisation von Arbeit,
- innerbetrieblicher Wissenserhalt und -transfer sowie
- wertorientierte Führung

erfordern dabei nicht selten einen Wandel in der betrieblichen Personalarbeit.

Mit oPera unterstützen wir deshalb die Personalverantwortlichen von 24 KMU aus Brandenburg, Sachsen und Sachsen-Anhalt bei der Ausgestaltung und Umsetzung einer demografiegerechten Personalarbeit durch einen integrierten Ansatz von Qualifizierung, Beratung und der Bearbeitung konkreter betrieblicher Projekte.

Im Ergebnis entstehen 24 regionale »Leuchttürme«, die eine gute betriebliche Praxis in demografiegerechter Personalarbeit vorleben.

In den beteiligten Regionen bieten wir regelmäßig Transferveranstaltungen zum Themenbereich "Demografischer Wandel und Fachkräftemangel" an, in denen sich auch weitere interessierte Unternehmen informieren, Erfahrungen austauschen und mitdiskutieren können.

### **Der Nutzen für Unternehmen**

Die Wettbewerbsfähigkeit von kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) ist gerade in Ostdeutschland durch die aktuelle Bevölkerungsentwicklung und den damit verbundenen Fachkräftemangel zunehmend gefährdet.

Daher ist es notwendig speziell auf KMU zugeschnittene Lösungsansätze für diese Problematik zu schaffen und in den betroffenen Unternehmen umzusetzen. Durch die Verknüpfung von Qualifizierung, Beratung und der Bearbeitung betrieblicher Projekte erweitern die Personalverantwortlichen der beteiligten KMU ihre Kompetenz in den verschiedenen Handlungsfeldern einer demografiegerechten Personalarbeit.

### **Unser Ansatz:**

- Sensibilisierung und Qualifizierung
  - Die Beteiligten lernen, die Herausforderungen des demografischen Wandels rechtzeitig zu erkennen und vorhandene Instrumente und Methoden auf ihren spezifischen Unternehmenskontext anzuwenden.
- Erkennen des betrieblichen Handlungsbedarfs
  - Eine Analyse der betrieblichen Altersstruktur ermöglicht das Ableiten von konkretem Umsetzungsbedarf in den Handlungsfeldern Gesundheit, Arbeitsorganisation, Führung und Wissen/Qualifikation.



- Personalarbeit gestalten und verändern
  - Ausgerichtet am aktuellen Handlungsbedarf entwickeln die Beteiligten in betrieblichen Projekten konkrete Maßnahmen in der Personalarbeit und setzen diese unter fachlicher Begleitung von Berater/innen um.
- Lösungsansätze und Erfahrungen austauschen
  - Durch kooperative Problembearbeitung und den überbetrieblichen Austausch von Problemfeldern, Lösungsansätzen und Erfahrungen lernen die Beteiligten nicht nur miteinander, sondern auch voneinander.
- Online-Unterstützung
  - Die Einbindung von webbasierten Elementen ermöglicht zeit- und ortsunabhängiges Arbeiten im Projekt und macht den individuellen Lern- und Umsetzungsprozess deutlich flexibler.

### Der Ablauf des Projektes

Die Unternehmen werden wichtige Maßnahmen zur Bewältigung ihrer konkreten demografischen Herausforderungen realisieren und sollen nach dem Projektende in der Lage sein, altersgerechte Personalstrategien durch die weitere Ausgestaltung relevanter Handlungsfelder eigenständig zu entwickeln und umzusetzen.



Zur optimalen Unterstützung der Projektarbeit in den Unternehmen wird in den jeweiligen Regionalverbänden ein Workshop-Konzept umgesetzt, das die Kernelemente Sensibilisierung, Qualifizierung, Maßnahmenumsetzung und Erfahrungsaustausch miteinander verknüpft. Dabei werden mit den Unternehmen in der Auftakt- und Analysephase im Rahmen der ersten Workshops Aufgaben für die Bearbeitung betrieblicher Herausforderungen vereinbart. Im Zeitraum, der die Umsetzungs- und Bilanzworkshops zur Reflexion der Arbeitsergebnisse einschließt, arbeiten die Unternehmen intensiv an der Umsetzung der Handlungserfordernisse. Sie werden dabei ebenso wie in der Analysephase von in der Thematik erfahrenen Beratern und Beraterinnen begleitet und unterstützt.

### Auftakt- und Analysephase

In der Analysephase kommen Verfahren zum Einsatz, die im Rahmen der Qualifizierung zum »Demografie-Lotsen« entwickelt wurden. Zudem wird erstmals in größerem Maße das Instrumentarium des Arbeitsbewältigungscoaching (ab-c) in KMU vermittelt. Kern der Unternehmensanalyse ist eine detaillierte Altersstrukturanalyse (ASA), die es ermöglicht, konkrete Handlungsempfehlungen gemeinsam zu entwickeln und im Rahmen von Maßnahmenplänen verbindlich umzusetzen. Im Rahmen dieser detaillierten ASA werden ca. 13 Kriterien erfasst, als Zukunftsszenario abgebildet und IT-gestützt ausgewertet. Die Auswertung erfolgt mit dem »DemografieKompass«, einem von der Technologie-Beratungsstelle des DGB in Bielefeld erarbeiteten Softwareprogramm.

Des Weiteren wird das Arbeitsbewältigungscoaching (ab-c) in ausgewählten Betrieben und Bereichen als Analysetool eingesetzt. Basierend auf der Definition der Arbeits(bewältigungs)fähigkeit, die das Potenzial eines Menschen beschreibt, eine Anforderung zu einem gegebenen Zeitpunkt zu bewältigen, setzt ab-c sowohl beim konkreten Unterstützungsbedarf des einzelnen Mitarbeiters als auch beim Optimierungspotenzial für das gesamte Unternehmen an.

Der eingesetzte Analysemix liefert klare Ansatzpunkte für die zukünftige Ausgestaltung der Handlungsfelder betrieblicher Personalarbeit. Diese werden in den folgenden Projektschritten bearbeitet und sind Grundlage für die Bewertung der Ergebnisse am Projektende.

### Umsetzungsphase

Zu Beginn der Umsetzungsphase werden die identifizierten Handlungsfelder der betrieblichen Personalarbeit vom Unternehmen priorisiert. Darauf aufsetzend werden erste betriebliche Maßnahmen entwickelt und die damit verbundenen Entwicklungsziele definiert. Zudem erfolgt die Planung der Umsetzung hinsichtlich Terminen, einzubindender Mitarbeiter/innen und benötigter Ressourcen.

Bei der kontinuierlichen Bearbeitung der betrieblichen Maßnahmen werden die Unternehmen durch das Projektteam und externe Berater/innen methodisch und punktuell inhaltlich unterstützt. Die regionalen Umsetzungsworkshops bieten den Unternehmen die Möglichkeit, die entwickelten Maßnahmen mit den

---

anderen beteiligten Unternehmen zu diskutieren und gemeinsam zu reflektieren. Sie erhalten zudem Hinweise und Anregungen für die weitere Bearbeitung der betrieblichen Maßnahmen. Des Weiteren lernen sie die Maßnahmen der anderen Unternehmen zur Ausgestaltung der Handlungsfelder kennen und können diese als Anregungen für ihre zukünftige Personalarbeit aufnehmen.

Während des Verlaufes der betrieblichen Projekte werden die Unternehmen im internen Bereich der Webplattform die in den Workshops vermittelten Inhalte und Instrumente vertiefend bearbeiten. Im Online-Forum des internen Bereiches können die Beteiligten über die einzelnen Regionalverbände hinaus themenbezogen diskutieren und ihre Erfahrungen bei der Maßnahmenumsetzung austauschen.

### **Beteiligte Unternehmen in 3 Bundesländern**

Regionale Leuchttürme »Guter Praxis« in demografiegerechter Personalarbeit

Im Projekt oPera beteiligen sich 24 Unternehmen aus Brandenburg, Sachsen und Sachsen-Anhalt. Diese 24 Unternehmen stellen sich und ihre Themenstellungen im demografischen Wandel demnächst hier vor.

**oPera**

#### **Unternehmen in Brandenburg:**

- Alhorn Apotheken e.K., Potsdam
- Autohaus Cottbus GmbH, Cottbus
- eq-sys GmbH Treuenbrietzen OT, Feldheim
- Gasitech Industrie-Gas-Handelsgesellschaft mbH, Walsleben
- GSG Baubeschläge GmbH, Elsterwerda
- Günter & Gedaschke GbR, Bernau
- TRP Bau GmbH, Teltow
- WDU Dienstleistung GmbH, Schwedt

#### **Unternehmen in Sachsen**

- Agraset Naundorf eG, Erlau
- Autoentwicklungsring Sachsen GmbH, Zwickau
- CST Stanztechnik GmbH, Chemnitz
- Dipl.-Ing. Jürgen Künzel, Bautzen
- Höning GmbH für Fenster und Türen, Jesewitz
- Käßler & Pausch GmbH, Neukirch/Lausitz
- KOKI TECHNIK Transmission Systems GmbH, Niederwürschnitz
- montara Verpacken mit System GmbH, Siebenlehn

#### **Unternehmen in Sachsen-Anhalt**

- Brömse GmbH & Co. KG, Haldensleben
- esa Elektroschaltanlagen GmbH, Barleben
- Grafisches Centrum Cuno GmbH & Co. KG, Calbe/Saale
- IFC Composite GmbH, Haldensleben
- IGS Development GmbH, Harbke
- Schuberth GmbH, Magdeburg
- Stahlbau Magdeburg GmbH, Magdeburg
- Winzervereinigung Freyburg-Unstrut eG, Freyburg

#### **Projekträger:**

Das Projekt wird durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) aufgrund eines Beschlusses des Deutschen Bundestages im Rahmen der „Initiative Neue Qualität der Arbeit“ (INQA) gefördert ([www.inqa.de](http://www.inqa.de)) und durch die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) fachlich begleitet. Projekträger ist die gsub (Gesellschaft für soziale Unternehmensberatung mbH). Umsetzung durch: RKW Deutschland GmbH, RKW Landesgruppen in Brandenburg, Sachsen und Sachsen-Anhalt.

**Laufzeit:** 01.09.2011- 30.08.2013

#### **Projektpartner:**

- RKW Deutschland Berlin- Zuwendungsempfänger
- RKW Brandenburg
- RKW Sachsen
- RKW Sachsen-Anhalt
- d-ialogo - partner für innovative qualifizierung + unternehmensentwicklung, Wuppertal



**Projekt-Webseite:** [www.o-pera.de](http://www.o-pera.de)

d-ialogo ist Fachpartner im Projekt.

---

---

**Zukunftswerkstatt Handwerk – Leistungspotenzial älterer Arbeitnehmer/innen identifizieren, mobilisieren und multiplizieren**

Begleitung von 16 Handwerksbetrieben und ihren MitarbeiterInnen zu allen Aspekten des Demografischen Wandels.

Durchführen von:

- „großen“ Workshops
- Spezifische Seminare
- Beratungen

Ziel ist es, sowohl MitarbeiterInnen und InhaberInnen zu qualifizieren als auch systematische Veränderungsprozesse in den Betrieben zu etablieren, um sich der Zukunft – unter den Bedingungen des Demografischen Wandels – besser stellen zu können.

**Projektträger:**

Handwerkskammer Hannover

**Laufzeit:** 01.01.2012 bis 31.12.2013

Das Projekt wird gefördert den Europäischen Sozialfonds (ESF).

d-ialogo ist Seminarleiter und Moderator für 16 Workshops (jeweils 20/25 TN aus 4 Betrieben). Ziel der „großen“ Workshops ist, die Struktur des Gesamtprojekts festzulegen und jeweils einzelne Inhalte in den Gesamtkontext zu integrieren.

---

## **AMiR Altersmanagement im Rettungsdienst – den Herausforderungen des demografischen Wandels wirkungsvoll begegnen**

AMiR

Die einschlägige Forschung zeigt im Zeitraum erstes Halbjahr 2004, dass mit zunehmendem Alter die Krankheitshäufigkeit von Rettungsdienstmitarbeitern steil ansteigt. Zahlreiche Studien zu psychischen und physischen Belastungen von Rettungsdienstmitarbeitern belegen, dass der Rettungsdienst zu den gesundheitsbelastenden Arbeitsfeldern gehört. Für die physische und psychische Überbeanspruchung der Rettungsdienstmitarbeiter werden vor allem übermäßige Lastenanhebungen, vielfältige, durch Cortisol- und Herzfrequenzwertanalysen identifizierte Stressoren auf der Einsatzfahrt und am Einsatzort, unzureichende Regenerationsmöglichkeiten zwischen den Einsätzen, nächtliches Wecken und hohe Leistungsanforderungen ohne zeitlichen und inhaltlichen Freiheitsgrad während der Einsätze verantwortlich gemacht.

Der Altersstrukturwandel wird als Bedrohung wahrgenommen. Die defizitorientierten Altersbilder müssen von Führungskräften, Entscheidern und Mitarbeitern im Rettungsdienst überdacht und durch kompetenzorientierte Modelle ersetzt werden. Die Einstellungen und Vorurteile der Entscheidungsebene in den Betrieben müssen dahingehend verändert und beeinflusst werden, dass ältere Menschen als ein großes Potenzial für Unternehmen und Gesellschaft gesehen werden, das es zu nutzen gilt. Die Beschäftigung Älterer kann erst dann mit Hilfe erprobter Instrumente aktiv gefördert werden. Notwendig ist ein Paradigmenwechsel – weg von der bisherigen <<Jugendkultur>> hin zu einer generationsübergreifenden, integrativen und präventiven Arbeits- und Personalpolitik – auch im Rettungsdienst.

Der Handlungsbedarf ist offensichtlich, denn alternde Belegschaften in den Rettungsdiensten können bei nicht zu erwartenden abnehmenden Problemlagen schnell zu einem wirtschaftlichen Risikofaktor werden, der durch folgende Faktoren charakterisiert werden kann: partieller Arbeitskräftemangel, Arbeitskräfteverteuerung, erhöhte krankheitsbedingte Fehlzeiten, Zunahme an Mitarbeitern mit Leistungseinschränkungen, verringerte Personaleinsatzflexibilität und Know-how-Lücken. Investitionen in Förderung und Erhalt von Gesundheit und Arbeitsfähigkeit bringen somit langfristig Wettbewerbsvorteile sowie beträchtliche Kosteneinsparungen und Produktivitätsgewinne mit sich. Diese betriebswirtschaftlichen Vorteile gilt es ebenso zu sichern wie die Beschäftigungsfähigkeit der Rettungsdienstmitarbeiter. Angesichts der inzwischen zunehmenden Ausschreibungspraxis bei der Vergabe von Rettungsdienstleistungen drohen ansonsten die Schließung von Diensten und damit der Verlust von Beschäftigung.“

### **Projektträger:**

Deutsches Rotes Kreuz Landesverband Westfalen-Lippe e.V.. Koordinierungsstelle: Institut für Bildung und Kommunikation.

**Laufzeit** (für die Qualifizierungsphase): 01.01.2013 bis 30.08.2013

Das Projekt wird gefördert durch den Europäischen Sozialfonds (ESF).

d-ialogo führt als Partner fast 30 Trainingstage im Rahmen der Ausbildung von Fachexperten der Rettungsdienste durch.

---

---

## **AKKu – Arbeitsfähigkeit in Klein- und Kleinstunternehmen (KuKu) durch multimedial angepasste Tools regeln**

Aufgrund des steigenden Durchschnittsalters der Bevölkerung und des gleichzeitig schrumpfenden Erwerbspersonenpotenzials ist mit einem Nachwuchsmangel an Arbeitskräften in bestimmten Branchen und Tätigkeiten zu rechnen.

Kleinunternehmen (10 bis 49 Beschäftigte) und Kleinstunternehmen (bis 9 Beschäftigte, nach Definition der Europäischen Kommission 2003; zusammen: „KuKu“) spielen eine wichtige Rolle in der deutschen Wirtschaft: Sie stellen in Deutschland 96 % der Unternehmen, 41 % der Beschäftigten und fast 20 % des Umsatzes (DESTATIS, 2009). Vom Nachwuchsmangel sind KuKu potenziell in besonderer Weise betroffen, da sie in verschiedener Hinsicht (z. B. Jobsicherheit, Entgelthöhe, Aufstiegsmöglichkeiten) mit den Angeboten von Mittelständlern und Großunternehmen nicht konkurrieren können. KuKu können und müssen darauf reagieren, indem sie dem Erhalt der Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit ihrer bestehenden Belegschaften besonderes Augenmerk schenken.

AKKu

Das Projekt besteht aus den folgenden Kernelementen:

1. Zusammenstellung, Anpassung und Weiterentwicklung von bereits vorhandenen, in verschiedenen (INQA-)Projektzusammenhängen entwickelten Instrumenten zur Analyse und Gestaltung der Arbeit in und mit Kleinst- und Kleinunternehmen (KuKu) unter Einbeziehung der Beschäftigten.
2. Zusammenstellung eines multimedialen AKKu-Werkzeugkastens für KuKu, der vorrangig medial aufbereitete Instrumente enthält, z. B. Selbstcheck auf einer Internetseite, Podcast zu aktuellen KuKu-Themen oder eine WAI<sup>1</sup>-App für Smartphones.
3. Erstellung und Umsetzung von 10 Multiplikatoren-Schulungen mit jeweils 12 Teilnehmenden zur bundesweiten Verbreitung und Umsetzung des AKKu-Werkzeugkastens in mind. 360 KuKu.
4. Transfer des AKKu-Werkzeugkastens und der Umsetzungsergebnisse über Social Media und neue Medien.

Das Projekt wird von der Zentralstelle für Weiterbildung im Handwerk koordiniert.

### **Weitere Partner sind:**

- das Institut für Sicherheitstechnik der Universität Wuppertal (IST),
- der Lehrstuhl und das Institut für Arbeitswissenschaft (IAW) der Universität Aachen (RWTH),
- sowie das Beratungsunternehmen d-ialogo.

### **Projekträger:**

Das Projekt wird durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) aufgrund eines Beschlusses des Deutschen Bundestages im Rahmen der „Initiative Neue Qualität der Arbeit“ (INQA) gefördert ([www.inqa.de](http://www.inqa.de)) und durch die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) fachlich begleitet. Projekträger ist die gsub (Gesellschaft für soziale Unternehmensberatung mbh).

**Laufzeit:** 01.01.2013 bis 31.12.2016

d-ialogo ist Partner in dem Konsortium der 4 Organisationen.

### **Teilnehmende Unternehmen:**

- alpha EDV Systemhaus GmbH & Co. KG, Düsseldorf
- Bootshaus Wuppertal, Wuppertal
- Energieprofie-Barnim GmbH, Bernau OT Ladeburg
- gloede floristik, Edeweicht
- Hartmann & Hübner GbR, Solingen
- Industrie-Instandhaltung Stefan Kuhn, Wuppertal
- Kunde & Kunberger GbR, Aerzen
- Michael Roth Sanitär, Wuppertal
- Modeatelier Inge Szoltysik, Hagen
- OTH-Oberflächentechnik Hagen GmbH & Co. KG, Hagen

**Projekt-Webseite:** [www.arbeitsfaehigkeit-erhalten.de](http://www.arbeitsfaehigkeit-erhalten.de)



---

<sup>1</sup> Work-Ability-Index

---

---

## Arbeitszeitbox - Praxishilfen für die Arbeitszeitgestaltung

In der Gestaltung flexibler, demografierobuster Arbeitszeitmodelle liegen große Potenziale, sowohl für die Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen als auch für die Gesundheit, die Zufriedenheit und die Work-Life-Balance ihrer Beschäftigten. Die Entwicklung und Einführung eines Arbeitszeitmodells ist aufgrund der zahlreichen Gestaltungsparameter, der großen Modellvielfalt sowie der teilweise gegensätzlichen Zielsetzungen zwischen Vertretern der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite sehr anspruchsvoll. Das dafür notwendige Wissen steht zwar größtenteils im Internet zur Verfügung, ist jedoch weit verteilt und für Nicht-Experten oft nur schwer zu durchschauen. Ein schneller Einstieg in die Thematik sowie eine Anwendung der vorhandenen Methoden und Instrumente ist gerade für kleine und mittlere Unternehmen (KMU) neben dem operativen Tagesgeschäft kaum möglich.

Mit der frei im Web verfügbaren Arbeitszeitbox soll Abhilfe geschaffen werden. Ziel des Projekts ist es, arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse, Erfahrungen aus Betrieben sowie bereits existierende Instrumente und Konzepte zum Thema Arbeitszeit praxisgerecht aufzubereiten. Die wichtigsten Gestaltungsmöglichkeiten von Arbeitszeitmodellen sollen für KMU ausgewogen und anwenderfreundlich beschrieben werden.

Das Transferprojekt wird vom Institut für Arbeitswissenschaft (IAW) der RWTH Aachen und dem Beratungsunternehmen d-ialogo in enger Zusammenarbeit mit der Offensive Mittelstand und fünf Unternehmen unterschiedlicher Branchen und Größen durchgeführt. Ein gemeinsam entwickeltes Instrument zur Selbstbewertung soll KMU den schnellen Einstieg ins Thema ermöglichen. Ferner werden Planungshilfen (z.B. einfache Excel-Tools, Apps, Checklisten, Musterfragebögen, Handlungsempfehlungen) und Best Practices zusammengestellt und in einer strukturierten Übersicht dargestellt. Die Instrumente und Tools werden zusammen mit den Praxispartnern erprobt.

Zusätzlich sichert die Schulung von Multiplikatoren die Verbreitung und Nutzung der Arbeitszeitbox und ihrer Instrumente. Die Multiplikatorenschulung richtet sich an Personen, die bereits über Erfahrung auf dem Gebiet der Arbeitszeitgestaltung verfügen.

Das Projekt wird vom Lehrstuhl und Institut für Arbeitswissenschaften der RWTH Aachen koordiniert.

d-ialogo ist Projektpartner.

### **Projekträger:**

Das Projekt wird durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) aufgrund eines Beschlusses des Deutschen Bundestages im Rahmen der „Initiative Neue Qualität der Arbeit“ (INQA) gefördert ([www.inqa.de](http://www.inqa.de)) und durch die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) fachlich begleitet. Projekträger ist die gsub (Gesellschaft für soziale Unternehmensberatung mbh).

**Laufzeit:** 01.11.2014 – 31.10.2017

### **Teilnehmende Unternehmen:**

- Stadtwerke Krefeld, Krefeld
- MFL-Leinetal GmbH, Neustadt am Rübenberge
- gloede floristik, Edeweicht
- Industrie-Instandhaltung Stefan Kuhn, Wuppertal
- ArcelorMittal Bremen GmbH, Bremen

**Projekt-Webseite:** [www.arbeitszeitbox.de](http://www.arbeitszeitbox.de)



---

## Der Kontakt zu uns

d-ialogo  
partner für innovative qualifizierung + unternehmensentwicklung e.K.

VillaMedia  
Viehhofstr. 119  
42117 Wuppertal  
Deutschland

Telefon: +49 202 2427 280  
Mobil: +49 170 73 34 147  
Fax: +49 202 2427 282  
E-Mail: [info@d-ialogo.de](mailto:info@d-ialogo.de) oder [dorr@d-ialogo.de](mailto:dorr@d-ialogo.de)  
Internet: [www.d-ialogo.de](http://www.d-ialogo.de)

Inhaber: Diplom Ökonom Hans-Jürgen Dorr