

DEMOGRAFIE WISSEN KOMPAKT 2015

Werkzeuge für die betriebliche Demografieberatung

9. November 2015 in der DASA, Dortmund

Der steigende Anteil Älterer in den Belegschaften und die schrittweise Erhöhung der Regelaltersgrenze setzen den demografischen Wandel in vielen Unternehmen auf die Tagesordnung. Die Arbeits- und Leistungsfähigkeit zu fördern wird für immer mehr Personalverantwortliche zu einer wichtigen Aufgabe. Kleine und mittlere Unternehmen fragen dazu häufig Unterstützung in Form von Beratung nach. Demografieberatung trägt präventive Strategien in die Arbeitswelt, um Unternehmen und Beschäftigte zu stärken. Professionelle Beratung nutzt erprobte Instrumente zu Sensibilisierung, Analyse und Gestaltung.

Auf der Veranstaltung „Demografie Wissen Kompakt 2015“ lernen Berater/innen, Personalmanager/innen und Interessenvertretungen sowie betriebliche Arbeitsschutzakteure Tools und Werkzeuge für die Personalarbeit kennen, die großteils unter wissenschaftlicher Begleitung der BAuA bzw. durch Förderung der Initiative Neue Qualität der Arbeit entwickelt worden sind. Die Teilnehmer/innen können an einem Tag zwei Instrumente kennenlernen und mit den Entwicklern der Werkzeuge über Einsatzmöglichkeiten in der Praxis diskutieren.

Zielgruppe

Demografieberater, Unternehmensberater, Berater von Sozialversicherungen und Verbänden, Betriebs- und Personalräte, Schwerbehindertenvertretungen, Personalverantwortliche, Führungskräfte, Fachkräfte für Arbeitssicherheit, Sicherheitsbeauftragte

Termin

9. November 2015 von 09:00 bis 16:30 Uhr

Anmeldeschluss

22. Oktober 2015

Teilnahmebeitrag

125,- € inkl. Tagungsunterlagen, Mittagessen und Getränke

Zur Anmeldung folgen Sie bitte diesem Link:

<http://www.baua.de/de/Aktuelles-und-Termine/Veranstaltungen/2015/11.09-Demografie.html>

Kontakt Orgateam

hochForm, Gesundheits- und Demografiemanagement

Anne-Marie Glowienka, Karin Busse, Jasminweg 23, 27801 Dötlingen

Tel. 04433-939014, Fax: 04471-703031, E-Mail: demografie@hochform-zentrum.de

DEMOGRAFIE WISSEN KOMPAKT 2015 bündelt das Know-how von BAuA und INQA und präsentiert praxisbewährte Tools und Instrumente für die Demografieberatung.

Programm

09:00 Einlass und Anmeldung

09:30 Begrüßung

Michael Niehaus, Gruppe „Wandel der Arbeit“ BAuA-Dortmund

09:45 Eröffnung und inhaltliche Einführung

Dr. Götz Richter, Gruppe „Wandel der Arbeit“ BAuA-Dortmund

10:15 Parallele Workshops I

WS-1 Altersgerechte Berufsverläufe <i>Alexander Frevel</i>	WS-2 Anerkennender Erfahrungsaustausch – ein wertschätzender Dialog zur Förderung der Arbeitsfähigkeit <i>Torsten Bökenheide</i>
WS-3 Demografiemanagement in Behörden <i>Doreen Molnár</i>	WS-4 Diversity Management: Einführung und Unterstützung bei der Analyse und Bewertung <i>Dr. Edelgard Kutzner u. Gerd Röhl</i>
WS-5 Screening gesundes Arbeiten <i>Hildegard Schmidt</i>	WS-6 INQA-Check "Wissen & Kompetenz" - Wissenspotenziale im Unternehmen nutzen lernen <i>Gordon Lemme</i>
WS-7 Altersstrukturanalyse – Die betriebliche Altersstruktur mit dem DemografieKompass erfassen und Handlungsbedarfe benennen <i>Stefanie Mehring</i>	WS-8 AKKu-Werkzeugkasten zur Analyse und Gestaltung der Arbeit für kleine Unternehmen <i>Hans-Jürgen Dorr und Nadine Köttendorf</i>
WS-9 Change Prozesse gesund gestalten <i>Uwe Dechmann und Olaf Katenkamp</i>	WS-10 „Aller guten Dinge sind drei“- Altersstrukturanalyse, Qualifikationsbedarfsanalyse und alternskritischer Gefährdungsbeurteilung abgestimmt einsetzen <i>Andrea Lange</i>
WS 11 INQA-Check Personalführung in der Beratung anwenden <i>Claus Heitzer</i>	

12:15 Mittagessen mit Gelegenheit zum Austausch

13:00 Ausbildung von Gesundheitsmultiplikatoren / Ergo Scouts bei REWE

Anne-Marie Glowienka, hochForm Gesundheits- und Demografiemanagement

14:00 Parallele Workshops II

WS-1 Altersgerechte Berufsverläufe <i>Alexander Frevel</i>	WS-2 Anerkennender Erfahrungsaustausch – ein wertschätzender Dialog zur Förderung der Arbeitsfähigkeit <i>Torsten Bökenheide</i>
WS-3 Demografiemanagement in Behörden <i>Doreen Molnár</i>	WS-4 Diversity Management: Einführung und Unterstützung bei der Analyse und Bewertung <i>Dr. Edelgard Kutzner u. Gerd Röhl</i>
WS-5 Screening gesundes Arbeiten <i>Hildegard Schmidt</i>	WS-6 INQA-Check "Wissen & Kompetenz" - Wissenspotenziale im Unternehmen nutzen lernen <i>Gordon Lemme</i>
WS-7 Altersstrukturanalyse – Die betriebliche Altersstruktur mit dem DemografieKompass erfassen und Handlungsbedarfe benennen <i>Stefanie Mehring</i>	WS-8 AKKu-Werkzeugkasten zur Analyse und Gestaltung der Arbeit für kleine Unternehmen <i>Hans-Jürgen Dorr und Nadine Köttendorf</i>
WS-9 Change Prozesse gesund gestalten <i>Uwe Dechmann und Olaf Katenkamp</i>	WS-10 „Aller guten Dinge sind drei“- Altersstrukturanalyse, Qualifikationsbedarfsanalyse und alternskritischer Gefährdungsbeurteilung abgestimmt einsetzen <i>Andrea Lange</i>
WS 11 INQA-Check Personalführung in der Beratung anwenden <i>Claus Heitzer</i>	

16:00 Schlusswort und Get-Together in der Energiehalle

Michael Niehaus, Gruppe „Wandel der Arbeit“, BAuA-Dortmund

Demografie Wissen Kompakt 2015 Werkzeuge für die betriebliche Demografieberatung

Workshop 1

Altersgerechte Berufsverläufe – das Konzept der „mitalternden Arbeit“

Mit zunehmendem Alter verändern sich die individuellen Fähigkeiten. Kurz gesagt: Während die körperlichen funktionellen Kapazitäten abnehmen, wachsen die mentalen, psychischen und sozialen Fähigkeiten. Im Konzept der Arbeitsfähigkeit stehen die Person und die Arbeitsaufgaben in einer Wechselbeziehung: Was geht (noch), was wird schwierig bei ständig hohen Belastungen und/oder mit zunehmendem Alter? Individuelle Lösungen lassen sich im Einzelfall finden – bei einer zunehmenden Zahl an älteren Beschäftigten bedarf es planvoller Gestaltungsansätze, um die (wachsende) individuelle Unterschiedlichkeit angemessen zu beachten und einen zuträglichen Berufsverlauf zu ermöglichen.

Zur Identifikation der betrieblichen Handlungsmöglichkeiten ist zu prüfen, welche Tätigkeiten zum Berufseinstieg am besten geeignet sind, um Erfahrung und Routine aufzubauen und um fachliche und organisatorische Kompetenzen zu entwickeln. Es gilt sodann, Möglichkeiten des Berufsverlaufs mit horizontalen, diagonalen und vertikalen Entwicklungen zu beschreiben. Drittens ist zu analysieren, welche Tätigkeiten bzw. Tätigkeitselemente resp. Rahmenbedingungen alter(n)sgerecht und welche alterskritisch sind. Und es ist viertens zu klären, welche Tätigkeiten die Menschen bis zum Renteneintritt ausführen können bzw. ob es spezifische Aus- oder Umstiegsmöglichkeiten (mit Belastungsreduktion, möglichst ohne Status- und Einkommensverlust) gibt.

Mit den Analyseergebnissen lässt sich eine pro-aktive Berufsverlaufs-Strategie entwickeln. Diese prägt sich aus in einem quantitativen und qualitativen Personalentwicklungs-Planungsinstrument (Berufsverlaufs-Matrix), welches die Umsetzung altersgerechter Berufsverläufe beschreibt und Betrieb wie Person simulativ die Wahlmöglichkeiten für Verlaufsoptionen aufzeigt.

Im Workshop werden das Basismodell, die Instrumente und der partizipative Analyseprozess vorgestellt. Mit Beispielen aus verschiedenen Branchen wird das Konzept der „mitalternden Arbeit“ in seinen Einsatzmöglichkeiten erläutert.

Trainer: Alexander Frevel

Alexander Frevel – Beratung zur Arbeitsfähigkeit im demografischen Wandel, Hamburg, ist seit 1994 selbstständig in der Beratung von Unternehmen und Organisationen. Schwerpunkte: Strategische Organisations- und Personalentwicklung, betriebliches Gesundheitsmanagement und wertschätzende Führung. Einsatz und Qualifizierung zur Anwendung von dialogischen Beratungswerkzeugen: Arbeitsbewältigungs-Coaching®, Alter(n)sgerechte Berufsverläufe, Wertschätzende Dialoge. Vorsitzender des Forschungsinstituts Arbeit und Zukunft e.V.

Workshop 2

Anerkennender Erfahrungsaustausch – ein Tool für Gesprächsführung und Gesundheitsförderung

Die Mehrheit der Mitarbeiter/innen eines Unternehmens/einer Organisation ist immer anwesend – diese Tatsache bildet die eine wesentliche Säule im täglichen Arbeitsablauf. Das wird jedoch nicht gewürdigt. Verantwortliche – Führungskräfte, Personalverantwortliche, Arbeits- und Sicherheitskräfte, Belegschaftsvertreter/innen, etc. – lenken ihre Aufmerksamkeit häufig aber nicht auf jene, die ihre Leistungen täglich erbringen, sondern auf jene, die (krankheitsbedingt oder aus anderen Gründen) abwesend sind.

Bei dem Workshop werden wir daher folgende Thesen genauer beleuchten:

- Führungskräfte kennen Ihre Abwesenden besser als Ihre Anwesenden.

- Gespräche mit Mitarbeiter/innen konzentrieren sich vor allem auf die Schwächen der Mitarbeiter/innen und die Schwächen des Unternehmens. Die Stärken des Unternehmens werden meist nicht in systematischer Weise erhoben.
- Führungskräfte führen gerne (auch) positive Gespräche. Ihren Arbeitsalltag dominieren bislang problembezogene Gespräche wie beispielsweise Beurteilungsgespräche oder Fehlzeiten- und/oder Rückkehrgespräche.

Das Tool dient sowohl der Analyse (Führungskräfte erhalten Hinweise über die Organisation durch ihre interne Berater/innen=MitarbeiterInnen) stellt aber durch das persönliche Gespräch (Führungskraft/Mitarbeiter/innen) eine wichtige gesundheitsfördernde Intervention dar. Berater/innen sollten Erfahrungen in der Prozessbegleitung mitbringen, arbeitswissenschaftliche Grundlagen und/oder Organisationswissen sind von Vorteil. Das Tool kann in Unternehmen aller Größen und Branchen eingesetzt werden.

Im Workshop geht es wesentlich um die eigene Erprobung des Anerkennenden Erfahrungsaustauschs und der Vermittlung wesentlicher Grundlagen wie gesundheitsfördernde Dialoge, psychologischer Arbeitsvertrag als Basis, Auswertung und Maßnahmen.

Trainer: Torsten Bökenheide

Langjähriger Personalleiter in Hamburger ÖPNV-Unternehmen, heute Unternehmensberater mit den Schwerpunkten Führung und Gesundheit, Alter und Arbeitsfähigkeit, Mitglied bei Arbeit und Zukunft e.V.

Workshop 3

Demografiemanagement in Behörden

In diesem Workshop werden im Rahmen eines Dialogs Themen behandelt, die speziell für den öffentlichen Dienst relevant sind und u.a. die Verwaltung der Zukunft betreffen.

Die Teilnehmer/innen können dazu ihre Themen, Erfahrungen und Lösungsansätze aus kommunalen, Landes- und Bundesbehörden austauschen.

Inhaltlich werden verschiedene Fragen im Fokus stehen, u.a.:

- Welche Möglichkeiten hat der öffentliche Dienst, um angemessen und zukunftsorientiert auf Herausforderungen wie den demografischen Wandel, mögliche Personalengpässe, Wertewandel, Generation Y und Z und zunehmende Digitalisierung unserer Arbeitswelt zu reagieren?
- Welchen Beitrag können welche Akteure leisten, um den Herausforderungen zu begegnen?
- Welche Erfahrungen können die Teilnehmer/innen einbringen, um o.g. Herausforderungen gemeinsam zu begegnen.

Der Dialog wird mit einem kurzen Impuls eröffnet. Daran schließt sich eine kurze Einführung in das Format Dialog an. Der Dialog selbst dauert ca. 60 min und wird mit verschiedenen Praxisbeispielen flankiert. Zum Ende runden eine Zusammenfassung der Ergebnisse sowie eine Reflexionsrunde zum Format selbst den Dialog ab.

Warum Dialog? Im Dialog geht es darum, in einen Austausch auf Augenhöhe unterschiedliche Perspektiven zu einem Thema einzufangen, an Statements/Ideen, Sichtweisen anzuknüpfen, im Idealfall gemeinsam weiterzudenken und so zu neuen Sichtweisen/Ideen zu gelangen, auf die ein Einzelner Teilnehmer nicht gekommen wäre. Es geht nicht darum, die eigene Wahrheit in einem Schlagabtausch zu verteidigen (deshalb auch keine Debatte oder Diskussion), sondern offen zu sein für verschiedene Facetten einer Wahrheit. Gemeinsam denken mündet in qualitativ neuen Ergebnissen und Erkenntnisgewinne. Die damit gewonnenen Impulse können nicht nur neue Dy-

namik in die Behörden tragen, sie werden auch nach außen strahlen - als Image eines modernen und attraktiven Arbeitgebers.

Trainerin: Doreen Molnár

Doreen Molnár ist Referentin für Zukunftsgerechte Gestaltung der Arbeitswelt und Arbeitskräftesicherung im Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS).

Doreen Molnár (Dipl. Ing. für Arbeitsgestaltung und M.B.A., zudem Mediatorin und Dialogprozessbegleiterin) ist seit 20 Jahren im Bereich Personalmanagement/ Personal- und Organisationsentwicklung in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst tätig. Sie ist seit 2013 Referentin im Bereich Zukunftsgerechte Gestaltung der Arbeitswelt und Arbeitskräftesicherung im Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) und dort zuständig für den öffentlichen Dienst. Davor war Sie acht Jahre im BMAS als Referentin für die Personalentwicklung des Ministeriums verantwortlich sowie zwei Jahre in gleicher Funktion im Bundesministerium für Gesundheit und Soziales. Bevor sie in die obersten Bundesbehörden wechselte, war sie vier Jahre Unternehmensberaterin und Trainerin in einer internationalen Unternehmensberatung in den Bereichen Changemanagement, Post Merger Integration und Führungskräfteentwicklung sowie sechs Jahre wissenschaftliche Mitarbeiterin und Beraterin in den Bereichen Arbeitsgestaltung sowie Personal- und Organisationsentwicklung.

Workshop 4

Diversity Management: Einführung und Unterstützung bei Analyse und Bewertung

Diversity Management bezeichnet ganz allgemein ein Konzept von Unternehmensführung, das die Vielfalt der Beschäftigten bewusst zum Bestandteil der Personalstrategie und Organisationsentwicklung macht. Die partizipative Gestaltung von Diversity eröffnet Gestaltungsoptionen für eine Arbeitswelt, von der Unternehmen und Beschäftigte profitieren können.

Mit dem Diversity-Tool (www.online-diversity.de) wird ein Werkzeug vorgestellt, mit dessen Hilfe Unternehmen selbst oder in Zusammenarbeit mit Beraterinnen und Berater ihren Umgang mit personeller Vielfalt überprüfen und Gestaltungsansätze entwickeln können. Es handelt sich um ein Informations- und Lerntool, welches kostenlos im Internet verfügbar ist. Zielgruppe sind Unternehmen, öffentliche sowie private Einrichtungen aller Größen (insbesondere KMU) und Branchen ihren Umgang mit heterogenen Belegschaften. Angesprochen sind hier neben Unternehmensleitungen, Personalverantwortlichen, Diversity-Beauftragten auch betriebliche und gewerkschaftliche Interessenvertretungen. Das Tool beinhaltet viele nützliche Informationen und Hintergründe zum Diversity Management. Es enthält einen „Kurz-Check Diversity“, mit dem sich Unternehmen einen ersten und schnellen Überblick über ihren Umgang mit personeller Vielfalt verschaffen können. Dieser Kurz-Check eignet sich auch für Befragungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Kernstück ist der vertiefende Unternehmenscheck Diversity Management. Es richtet sich insbesondere an KMU und solche Unternehmen, die bislang wenige Erfahrungen mit einem Diversity Management haben.

In diesem Workshop soll neben einigen einführenden Worten zum Diversity Management das Diversity-Tool in seinem Aufbau und Nutzen vorgestellt werden. Darüber hinaus wird in eine speziell für Beraterinnen und Berater entwickelte Version eingeführt, die nicht im Internet verfügbar ist. Mit ihr können die Inhalte und der Nutzen des Online-Tools Diversity vermittelt werden. Diese Version kann auch als Einstieg in einen Beratungsprozess bzw. für dessen Begleitung genutzt werden.

Trainerin: Dr. Edelgard Kutzner

Dr. Edelgard Kutzner arbeitet an der Sozialforschungsstelle Dortmund. Die sfs forscht, berät und evaluiert als zentrale wissenschaftliche Einrichtung der Technischen Universität Dortmund zu aktuellen Fragen Arbeitswelt. Ihre Arbeitsschwerpunkte liegen in der empirischen Forschung und Beratung zur Organisations- und Personalentwicklung im Produktions- und Dienstleistungsbereich

u. a. zu den Themen: Arbeitsgestaltung und Arbeitsorganisation, Organisation und Geschlecht, Betriebsklima, Diversity Management.

Trainer: Gerd Röhl

Gerd Röhl ist Geschäftsführer der Firma adaequat in Dortmund. Seine Schwerpunkte liegen in der Entwicklung individueller Lösungen und der zielgruppengerechten Aufbereitung von Inhalten für Auftraggeber aus Unternehmen, Wissenschaft, Verwaltung und Politik. Er war auch an der Entwicklung des Tools „Online-Diversity“ beteiligt und betreut die dazugehörige Website.

Workshop 5

Screening gesundes Arbeiten

Im Workshop arbeiten wir mit dem "INQA-Leitfaden Screening Gesundes Arbeiten. Physische und psychische Gefährdungen erkennen - gesünder arbeiten. (SGA)". Der INQA-Leitfaden ermöglicht Ihnen, mit Hilfe eines Beobachtungsinterviews solide Ergebnisse und Erkenntnisse über die Arbeitsplatzbedingungen zu gewinnen. Die Strukturierung des Prozesses erfolgt nach dem Handlungszyklus der GDA zur Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung. Wir nehmen das Handwerkszeug "SGA" konstruktiv in die Hand. Gemeinsam durchlaufen wir gedanklich die einzelnen Handlungsschritte. Es geht nicht um eine inhaltliche Vertiefung zu physischen oder psychischen Belastungen, sondern darum, eine Methode zur orientierenden Gefährdungsbeurteilung kennen zu lernen.

Das Redaktionsteam unter Leitung der INQA-Geschäftsstelle Berlin kümmert sich kontinuierlich um eine Aktualisierung und Pflege des Produktes. Das Team setzt sich zusammen aus Wissenschaftlern der TU Dresden, einer Gruppe von engagierten Physiotherapeutinnen und Ergo-PhysConsultant, einer Fachkraft für Arbeitssicherheit und einer arbeitswissenschaftlichen Koordinatorin. Seit 2014 ist die zweite Version des SGAs gültig. Verschiedene Berufsgenossenschaften und die Allgemeine Unfallversicherungsanstalt (AUVA) Österreich haben dieses Verfahren für ihre Mitgliedsbetriebe empfohlen.

<http://www.screening-gesundes-arbeiten.de>

Referentin: Dipl.-Verwaltungswirtin Hildegard Schmidt

Seit 1994 Leitung des Ergonomiecampus. Spezialisiert auf Arbeitsschutz- und Qualitätsmanagementsysteme und der betrieblichen Umsetzung von ergonomischen Leitsätzen zur Arbeitsplatzgestaltung. Fachpublikationen im Erich-Schmidt-Verlag, BPUVZ. Tutorin in der Ausbildung zur Fachkraft für Arbeitssicherheit seit 2001. TQM-Auditorin und Telecoach International.

Workshop 6

INQA-Check Wissen & Kompetenz“ – Wissenspotenziale im Unternehmen nutzen lernen

Mit Hilfe des INQA-Checks „Wissen & Kompetenz“ können sich Unternehmen selbstständig oder in Zusammenarbeit mit Beratern Potenziale hinsichtlich der Themen Wissen und Kompetenzen erschließen. Der INQA-Check umfasst neben den acht Themenschwerpunkten ein Kurzglossar, ein Arbeitsblatt zur Einschätzung vorhandener und zukünftig notwendiger Kenntnisse und einen Maßnahmenplan zur Festlegung von Aktivitäten. Die Inhalte des Checks wurden im Rahmen des Modellprojektes generIK aus Erfahrungen erfolgreicher Unternehmenspraxis sowie dem Stand wissenschaftlicher Forschungen für kleine und mittlere Unternehmen erarbeitet.

Für die Beratung ergeben sich verschiedene Einsatzmöglichkeiten des INQA-Checks. Einerseits kann er als Türöffner und Einstiegsinstrument genutzt werden, indem Unternehmer und Berater ihn gemeinsam bearbeiten. Andererseits kann der Unternehmer durch den Berater motiviert werden,

den INQA-Check selbstständig auszufüllen, um dadurch eine Grundlage für eine strukturierte Beratung zu erhalten.

Der INQA-Check „Wissen & Kompetenz“ ist sowohl als Printversion über die INQA-Geschäftsstelle erhältlich als auch online unter <http://inqa-check-wissen.de> abrufbar. Hierbei kann der INQA-Check vollständig (Zeitaufwand ca. 40-60 min) oder, auf Grund seiner Modularität, teilweise bearbeitet werden.

Der Workshop vermittelt Struktur und Inhalt des INQA-Checks „Wissen & Kompetenz“ und diskutiert Anwendungsmöglichkeiten.

Trainer: Gordon Lemme

Gordon Lemme ist Diplom-Medieninformatiker und war federführend an der Entwicklung des INQA-Checks „Wissen & Kompetenz“ beteiligt. Am CIMTT Zentrum für Produktionstechnik und Organisation, dem Kompetenz- und Transferzentrum an der Technischen Universität Dresden, beschäftigt er sich unter anderem mit den Themen der Kompetenzentwicklung und des Wissensmanagements insbesondere in KMU.

Workshop 7

Altersstrukturanalyse – Die betriebliche Altersstruktur mit dem DemografieKompass erfassen und Handlungsbedarfe benennen

Was ist eine betriebliche Altersstrukturanalyse? Worauf ist bei der Erstellung und Auswertung zu achten? Wie kann die DemografieKompass Software genutzt werden? All diese Fragen sollen im Workshop praxisnah und mit Beispielen erläutert und diskutiert werden. Gezeigt wird, wie mit der Software in wenigen Minuten erste Bestandsaufnahmen zur betrieblichen Altersstruktur erstellt werden können und welche Funktionen zur detaillierten Datenerfassung und Auswertung das Instrument bietet.

Der DemografieKompass ist für alle Unternehmensgrößen und Branchen geeignet und richtet sich an Interessenvertretungen, Personalverantwortliche sowie BeraterInnen. Vorkenntnisse sind nicht notwendig

Referentin: Stefani Mehring

TBS-Beraterin mit den Schwerpunkten Beschäftigungsfähigkeit und betriebliche Potenzialentwicklung. Diplom Pädagogin mit langjähriger Erfahrungen als Beraterin in den Themenfeldern Personal- und Organisationsentwicklung, Gesundheit, demografischer Wandel und Arbeitszeitberatung. Die Technologieberatungsstelle beim DGB in NRW e.V. NRW (TBS) unterstützt Interessenvertretungen und interessierte ArbeitnehmerInnen durch Beratung und Qualifizierung.

WS-8

AKKu-Werkzeugkasten zur Analyse und Gestaltung der Arbeit für kleine Unternehmen Hans-Jürgen Dorr und Nadine Köttendorf

Wie können wir es schaffen, die Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten auch in den kleinsten und kleinsten Unternehmen zu stärken? Und dies sehr praxisnah und vor allem so, dass mit einem möglichst geringem Aufwand eine relativ große Wirkung erzielt wird?

Der AKKu-Werkzeugkasten ist eine in bereits in mehr als 200 Unternehmen erprobte und im Rahmen eines INQA-Projektes entwickelte Instrumenten-Box zum Thema Arbeitsfähigkeit für Kleinst- und Kleinbetriebe mit bis zu 15 Beschäftigten. Die 18 Werkzeuge des AKKu-Werkzeugkastens, die fast alle sowohl in einer Papierversion und als auch als Web-App nutzbar sind, orientieren sich am Haus der Arbeitsfähigkeit nach Prof. Illmarinen. Der AKKu-Werkzeugkasten beinhaltet Werkzeuge zur Sensibilisierung, zur Analyse und zur Umsetzung von

Maßnahmen in den Unternehmen. Im Workshop wird über das Konzept und die Inhalte des Werkzeugkastens ebenso berichtet wie über die Erfahrungen von bereits über 100 ausgebildeten Multiplikatoren, von denen die Instrumente in jeweils drei Unternehmen erprobt wurden.

Das Projekt mit einer Laufzeit bis zum 31.12.2015 ist ein Kooperationsprojekt von der Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk (ZWH), dem Institut für Arbeitswissenschaft der RWTH Aachen (IAW), dem Institut für Sicherheitstechnik der Universität Wuppertal (IST) und dem Beratungsunternehmen d-ialogo.

Trainer: Hans-Jürgen Dorr

Hans-Jürgen Dorr (Dipl. Ökonom mit dem Schwerpunkt der Organisations- und Personalentwicklung) ist Inhaber des Beratungsunternehmens d-ialogo in Wuppertal (seit 2004), Geschäftsführer des Instituts für Workability, Zürich und Vorsitzender des Demografie Experten e.V. - einem Partner Netzwerk der Initiative Neue Qualität der Arbeit.

Schwerpunkte seiner Arbeit: Unterstützung von Unternehmen und Organisationen in allen Aspekten des Demografischen Wandels und der Arbeitsfähigkeit, Personalentwicklung, Arbeitszeit etc.

Trainerin: Nadine Köttendorf

Nadine Köttendorf ist Diplom-Pädagogin und Demografie-Beraterin. Als wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für Arbeitswissenschaft der RWTH Aachen beschäftigt Sie sich seit 2008 mit folgenden Arbeitsschwerpunkten: Auswirkungen des demografischen Wandels auf KMU, Erhalt der Arbeitsfähigkeit, Qualitätssicherung in der Demografie-Beratung, Konzeptentwicklung, Seminare, Beratung und Coaching zu den Themen Kommunikation, Resilienz, Gesundheit und Arbeitsgestaltung.

Workshop 9

Change Prozesse gesund gestalten

Immer mehr Unternehmen sehen es aufgrund des sich verschärfenden globalen Wettbewerbs als notwendig an, tief greifende Restrukturierungen auf der Ebene von Arbeitsplatz und Betrieb durchzuführen. Dabei reagieren Betriebe in einer immer schneller werdenden Abfolge auf den Wandel des Marktes mit der Umgestaltung von Prozessen und Strukturen in den unterschiedlichsten Formen. Die Mitarbeiter sind durch die oftmals permanenten Veränderungen nicht nur ständigen Anpassungserfordernissen ausgesetzt, sondern auch erheblichen Unsicherheiten, nicht zuletzt verursacht durch die Sorge um ihren Arbeitsplatz. Auch die Veränderungen von bisher vertrauten Arbeitssituationen können für viele Beschäftigten eine erhebliche Belastung darstellen und sind häufig verbunden mit negativen Auswirkungen auf die (psychische) Gesundheit. In vielen Fällen leidet das Betriebsklima erheblich darunter. Diese Faktoren werden jedoch häufig bei Change Management-Prozessen nicht ausreichend bedacht, Unternehmensstrategien nicht rechtzeitig kommuniziert, Entscheidungen und Kriterien für Entlassungen nicht transparent gemacht.

Die Teilnehmer des Workshops erwerben Grundkenntnisse über Change Management -Prozesse und psychosoziale Belastungen und lernen unterschiedliche beteiligungsorientierte und gesundheitsförderliche Gestaltungsmöglichkeiten kennen.

Trainer: Uwe Dechmann

Uwe Dechmann ist wissenschaftlicher Mitarbeiter im Dortmunder Forschungsbüro für Arbeit, Prävention und Politik, sowie an der Sozialforschungsstelle Dortmund. Arbeitsschwerpunkte sind arbeitspolitische Themen, Arbeitsgestaltung, Präventions- und Arbeitsschutzforschung.

Trainer: Dr. Olaf Katenkamp

Dr. Olaf Katenkamp ist wissenschaftlicher Mitarbeiter im Dortmunder Forschungsbüro für Arbeit, Prävention und Politik, sowie an der Sozialforschungsstelle Dortmund, TU Dortmund. Arbeits-

schwerpunkte sind arbeitspolitische Themen, Wissensmanagement, Demographischer Wandel, Gesundheitszirkel und Gesundheitsberichte, sowie Seminare zur Moderation in Gruppen.

Workshop 10

„Aller guten Dinge sind drei“- Altersstrukturanalyse, Qualifikationsbedarfsanalyse und alterskritische Gefährdungsbeurteilung abgestimmt einsetzen

Mit der verknüpften Betrachtung der Altersstruktur, den Qualifikationsanforderungen und -bedarfen sowie den alterskritischen Belastungen, besteht die Möglichkeit insbesondere in KMU, ein ganzheitliches Konzept zur Gestaltung des demografischen Wandels auf die Bedarfe des jeweiligen Unternehmens zuzuschneiden.

Zielgerichtete Maßnahmen zur alter(n)sgerechten Arbeitsgestaltung, Qualifizierungskonzepte zum belastungsorientierten Einsatz der Mitarbeiter können ebenso Ergebnisse des Dreiklangs sein wie begleitende Maßnahmen zur Veränderung der Unternehmenskultur.

Zentralen Inhalt des Workshops bilden die Vorstellung dieser Instrumente und deren Verknüpfung: Altersstrukturanalyse, Analyse von Arbeitsplätzen und Maßnahmen zur alter(n)sgerechten Arbeitsgestaltung (Belastungsprofile und Arbeitsplatzkataster) sowie daraus abgeleitete Qualifizierungskonzepte. Die Umsetzung dieses Vorgehens in die betriebliche Praxis wird anhand von Praxisbeispielen aus der Stahl- und Textilbranche erläutert.

Andrea Lange, wissenschaftliche Mitarbeiterin und Seniorberaterin im BIT e.V. Bochum, langjährige Beraterin, Projektmitarbeiterin und Projektleiterin in Betriebs- und Forschungsprojekten u.a. zur alter(n)sgerechten Arbeitsgestaltung, zum Arbeits- und Gesundheitsschutz und zur Gestaltung des demografischen Wandels in KMU.

Workshop 11

INQA-Check „Personalführung“ in der Beratung anwenden

Ob Menschen ihre Ideen und Fähigkeiten im Unternehmen einbringen, hängt wesentlich von der Qualität der Personalführung ab. Es ist ein Mythos zu glauben, gute Personalführung sei angeboren. Gute Personalführung erfordert ein bewusstes Betrachten der Menschen und ihrer Zusammenarbeit sowie vorausschauendes Handeln. Gute Personalführung wird in Zukunft sogar noch wichtiger. Mit dem demografischen Wandel müssen künftig Wertschöpfung und Innovationen mit deutlich älteren Belegschaften realisieren. Zusätzlich wird es vor allem für kleinere Unternehmen immer schwieriger, gute Fachkräfte zu bekommen.

Der INQA-Check „Personalführung“ bietet konkrete Anregungen für eine gute Personalführung. Der Check hilft die Beschäftigten zu befähigen und zu motivieren, gute Leistungen zu erbringen. Er hilft auch, die Beschäftigten zu unterstützen, gesund und gerne im Unternehmen zu arbeiten. Die Checkpunkte beschreiben die gute Praxis der Personalführung von erfolgreichen Unternehmen. Sie helfen Handlungsbedarfe festzustellen und konkreten Maßnahmen zu initiieren. Mit dem Check können vor allem Berater und Unternehmer kleiner Betriebe systematisch die Qualität der Personalführung überprüfen. Darüber hinaus ist der Check auch für Führungskräfte von Abteilungen oder Teams in größeren Unternehmen geeignet.

Die vollständige Bearbeitung des Checks dauert 60 Minuten bis 1,5 Stunden. Im Internet finden Sie unter www.inqa-check-personalfuehrung.de eine interaktive Fassung des Checks.

Der Workshop vermittelt Struktur und Inhalt des Instruments und gibt einen Überblick über weitere Beratungsinstrumente der INQA-Instrumentenfamilie. Außerdem diskutieren wir praktische Anwendungsmöglichkeiten im Beratungskontext.

Trainer: Claus Heitzer

Inhaber von Beraternetzwerk.de und geschäftsführender Gesellschafter der Claus Heitzer GmbH, ist seit Jahren autorisierter Berater der Offensive Mittelstand. Mit seinem Beraterverbund (www.beraternetzwerk.de) ist er als Partner der Offensive Mittelstand aktiv an der Entwicklung der INQA-Instrumente beteiligt. Als Trainer schult er selbständige und angestellte Führungskräfte zu speziellen Aspekten des demografischen Wandels.