



DemoKomp – Kompetenz für den demographischen Wandel

Kurz-Check zum demographischen Wandel im Betrieb

Viele Unternehmen sind sich der konkreten Auswirkungen der demographischen Entwicklung auf ihren Betrieb noch nicht bewusst. Der Kurz-Check ermöglicht eine erste Bestandsaufnahme der demographischen Ausgangssituation. Beantworten Sie bitte die folgenden Fragen zu den zentralen Handlungsfeldern der Betriebsführung zur Gestaltung des demographischen Wandels im Unternehmen.

Personalpolitik und Rekrutierung

	Trifft eher zu	Trifft eher nicht zu
Wir kennen die Altersstruktur der MitarbeiterInnen in unserem Unternehmen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wir berücksichtigen die Alterszusammensetzung bei unseren personalpolitischen Entscheidungen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wir versuchen, durch entsprechende Anreize unsere Fach- und Führungskräfte an unser Unternehmen zu binden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wir haben keine Probleme, Nachwuchskräfte zur Ausbildung sowie erfahrene Fachkräfte für unser Unternehmen zu gewinnen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wir haben ein gutes Image in der Region und in unserer Branche und werden als attraktiver Arbeitgeber wahrgenommen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Arbeitsorganisation und Arbeitsgestaltung

	Trifft eher zu	Trifft eher nicht zu
Wir bieten den MitarbeiterInnen aller Altersgruppen eine berufliche Perspektive in unserem Unternehmen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wir setzen unsere MitarbeiterInnen entsprechend ihren Fähigkeiten und ihres Alters ein.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Die Tätigkeiten und Arbeitsabläufe sind so gestaltet, dass sie auch von älteren MitarbeiterInnen bis zum 65. Lebensjahr ausgeübt werden können.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wir beziehen unsere Beschäftigten in die Gestaltung ihres Arbeitsplatzes und der Arbeitsabläufe mit ein, z.B. durch Förderung von Verbesserungsvorschlägen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wir versuchen – wo dieses möglich ist – die Arbeitszeit unserer MitarbeiterInnen flexibel zu gestalten (Teilzeit, Arbeitszeitkonten etc.) und deren unterschiedliche Lebenssituation zu berücksichtigen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Qualifizierung und Kompetenzentwicklung

	Trifft eher zu	Trifft eher nicht zu
Wir kennen die Stärken und Schwächen unserer MitarbeiterInnen und versuchen, durch entsprechende Qualifizierung unsere Beschäftigten auf dem aktuellen Wissensstand zu halten.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wir bieten allen MitarbeiterInnen – auch den älteren – an, ihre Kompetenzen zu erweitern, z.B. durch den Besuch von Seminaren oder die Teilnahme an Herstellerschulungen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wir achten darauf, dass Weiterbildungsmaßnahmen auf die unterschiedlichen Lernbedürfnisse und Fähigkeiten der MitarbeiterInnen abgestimmt sind.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wir stellen sicher, dass beim Ausscheiden von MitarbeiterInnen deren Kompetenzen dem Unternehmen erhalten bleiben.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Führung und Unternehmenskultur

	Trifft eher zu	Trifft eher nicht zu
Wir fördern eine Betriebsklima, das auf die Wertschätzung der verschiedenen Beschäftigtengruppen (Alte, Junge, Frauen, Männer, Ausländer, Gelernte, Angelernte, Facharbeiter, Führungskräfte) ausgerichtet ist.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
In unserem Unternehmen werden alle MitarbeiterInnen von den Vorgesetzten gerecht behandelt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wir bereiten unsere Vorgesetzten regelmäßig auf den Umgang mit älteren Beschäftigten vor.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Unsere Vorgesetzten fördern den Dialog zwischen älteren und jüngeren MitarbeiterInnen, z.B. durch Bildung von altersgemischten Teams.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Gesundheit und Arbeitsschutz

	Trifft eher zu	Trifft eher nicht zu
In unserem Unternehmen sind Fragen der Alterung der Belegschaft in den Arbeits- und Gesundheitsschutz – z.B. als Aspekt im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung – integriert.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
In unserem Unternehmen treten gehäuft gesundheitliche Probleme auf.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wir bieten unseren MitarbeiterInnen Unterstützungsangebote zur Erhaltung und Förderung ihrer Gesundheit und ihres Wohlbefindens an.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wir überprüfen regelmäßig die Anforderungen und die Belastungen am Arbeitsplatz und versuchen, Arbeitsplätze und Tätigkeiten ergonomisch und alter(n)sgerecht zu gestalten.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

In den Bereichen, in denen Sie mit „trifft eher nicht zu“ geantwortet haben, besteht Handlungsbedarf. Um festzustellen, was Sie konkret tun können, ist eine weitergehende Auseinandersetzung mit den betreffenden Themen notwendig. Weitere Informationen und Hilfestellungen hierzu finden Sie unter www.inga-demographie-check.de.

Sie haben Fragen und/oder Interesse an einer persönlichen Beratung? Nehmen Sie Kontakt mit uns auf. Ihr Ansprechpartner ist Dr. Michael Krause, 0203/ 34 69 10 bzw. mk@aroew.de.