

Demografielotse/-in (Demografieberater/-in)

Inhalt

1. Kurzbeschreibung.....	1
2. Was bringt die Maßnahme?	1
3. Wie können Sie vorgehen?.....	2
4. Worauf sollten Sie achten?	2
5. Beispiele	2
6. Bezug zu anderen Handlungsempfehlungen.....	3
7. Weiterführende Informationen	3

1. Kurzbeschreibung

Demografielotsen/-innen oder Demografieberater/-innen unterstützen und beraten, um vorrangig kleine und mittlere Unternehmen bei der Auseinandersetzung mit dem demografischen Wandel Hilfestellung zu bieten.

2. Was bringt die Maßnahme?

Demografielotsen/-innen können Unternehmen für die demografisch bedingten betrieblichen Veränderungen sensibilisieren und Tools wie die Altersstrukturanalyse näherbringen. Auf der Grundlage der Analyseergebnisse kann der/die Demografieberater/-in betriebliche Maßnahmen empfehlen und gemeinsam mit Unternehmensvertreter/-innen einen Maßnahmenplan erarbeiten (vgl. Demografie-Experten 2015).

Die Demografie-Experten zeigen Lösungsmöglichkeiten in unterschiedlichen Handlungsfeldern auf und helfen unter anderem bei der Beantwortung folgender Fragen (vgl. Demografie-Experten 2015):

- Wie können Wissen und Erfahrung ausscheidender Mitarbeiter/-innen im Unternehmen bewahrt und weitergegeben werden?
- Wie können lebensphasengerechte Arbeitsplätze und Arbeitszeitmodelle gestaltet werden?
- Wie kann der langfristige Verbleib von Mitarbeitenden im Unternehmen gesichert werden?
- Wie werden Übergabekonzepte, Patenschaften oder Leitfäden gestaltet?
- Welche Veränderungen sind notwendig, um das Arbeiten bis zum 67. Lebensjahr zu ermöglichen?
- Wie lässt sich eine Gesundheitsförderung gestalten, die alle Generationen im Betrieb im Blick hat?
- Mit welchen Weiterbildungsmöglichkeiten kann die Beschäftigungsfähigkeit aufrecht und die Motivation der Mitarbeitenden gesteigert werden?
- Wie lässt sich der Führungs- und Fachkräftenachwuchs aus den eigenen Reihen gewinnen bzw. sichern?
- Wie kann das Unternehmen attraktiv gestaltet sein, um im Rennen um Nachwuchskräfte vorn zu liegen?
- Welche Rekrutierungs- und Haltemaßnahmen sind für eine ausgeglichene Altersstruktur notwendig?

Die Demografielotsen/-innen können freiberufliche Trainer/-innen sein. Als Demografielotsen/-innen werden nicht nur unabhängige Berater/-innen mit unterschiedlichen Kernkompetenzen, Erfahrungen und Leistungsangeboten eingesetzt, sondern auch Mitarbeiter/-innen von mittelständischen Unternehmen mit entsprechender Qualifikation (vgl. WEQUA 2015).

3. Wie können Sie vorgehen?

Das Beratungsverzeichnis bietet derzeit unterschiedliche Berater/-innen für den Raum Berlin-Brandenburg unter <http://www.demografie-experten.de/index.php/startseite-7.html>.

Die Wirtschaftsinitiative Lausitz e. V. (www.wil-ev.de) im Süden Brandenburgs berät KMU zum Thema Demografie und Weiterbildung im Rahmen des Projekts „Regionale Qualifizierungsverbände für kleinere und mittlere Unternehmen in der Lausitz“ mit Hilfe von neun Qualifizierungsberatern und -beraterinnen aus den Arbeitsagenturen Bautzen, Cottbus und Senftenberg. Außerdem wurden regionale Weiterbildungsverbände entwickelt, um das Angebot und die Qualität der Weiterbildung für KMU zu erhöhen. Diese Möglichkeit bietet den KMU geeignete Weiterbildungsmöglichkeiten für ihre Mitarbeiter/-innen. Die Qualifizierungsberater/-innen der Wirtschaftsinitiative Lausitz gehen auf die Unternehmen zu und bieten die Beratung kostenfrei an. Sie erstreckt sich über mehrere Sitzungen in einem Zeitraum von drei Monaten. Beraten werden KMU hinsichtlich der Personal- und Altersstruktur sowie der Weiterbildungsmaßnahmen. Gemeinsam wird analysiert, wann Handlungsbedarf für den Betrieb und welcher Qualifikationsbedarf in welchen Bereichen besteht. Ebenso wird ermittelt, welche Kompetenz ein Mitarbeiter/eine Mitarbeiterin an einem bestimmten Arbeitsplatz haben muss. Zahlreiche Betriebe konnten auf diese Weise bereits einige ihrer Mitarbeiter/-innen weiterqualifizieren und zur Fachkräftesicherung beitragen.

Eine Alternative hierzu besteht in der Ausbildung eines eigenen Demografieberaters/einer eigenen Demografieberaterin. Die Qualifizierung der Lotsen/-innen kann durch den regionalen Bildungsträger WEQUA erfolgen. Dieser hat sich an der INNOPUNKT-Kampagne „Ältere – Erfahrung trifft Herausforderung“ des Ministeriums für Arbeit, Soziales, Frauen und Familie beteiligt und in diesem Rahmen Konzepte zur Berufswegeplanung für 120 ältere Beschäftigte in der Lausitz entwickelt und die Qualifizierung von Demografielotsen/-innen in den teilnehmenden Unternehmen übernommen. Darüber hinaus installierte WEQUA ein „Regionales Wissenszentrum Demografie“, das kleinen und mittleren Unternehmen mit Rat und Tat zur Seite steht.

4. Worauf sollten Sie achten?

Demografieberatung und Demografieberater/-innen sind keine geschützten Begriffe, wodurch sich die Frage nach Qualitätsaspekten der Beratung stellt. INQA (Initiative Neue Qualität der Arbeit) hat sich diesem Problem zugewandt und dabei insbesondere die Qualifizierung von Beratern und Beraterinnen in den Mittelpunkt gestellt. Hierbei wurde deutlich, dass neben spezifischem Wissen über die demografische Entwicklung, die vorhandenen Instrumente sowie fundierte Beratungskompetenzen (z.B. bezüglich der auf die betrieblichen und regionalen Bedingungen angepasste Einsatz von Demografie-Instrumenten) notwendig sind, um seriös und erfolgreich Demografie-Beratungen durchzuführen (vgl. INQA 2015).

5. Beispiele

Das Klinikum Niederlausitz in Brandenburg hat drei eigene Demografielotsen bzw. -lotsinnen ausbilden lassen, welche sich um die berufliche Zukunft der mehr als 1100 Mitarbeitenden, von denen etwa 300 der Altersgruppe 50plus angehören, kümmern. Die für Demografie-Fragen beauftragten Personen haben die Aufgabe das Potential der älteren Beschäftigten des Klinikums, beispielsweise durch Qualifizierung und flexible Arbeitszeitgestaltung, verstärkt zu nutzen. Zugleich

kümmern sie sich um einen Wissenstransfer zwischen älteren und jüngeren Mitarbeitenden (vgl. Ir-online 2015).

Der Landkreis Leer in Niedersachsen setzt Demografielotsen und -lotsinnen ein. Interview mit Miriam Eifert, ehemalige Bereichsleiterin am Institut für Berufliche Bildung AG (Emden), zu ihren Demografie-Erfahrungen und den Vorteilen ihrer Demografie-Lotsen-Qualifizierung (vgl. Landkreis-Leer 2015).

6. Bezug zu anderen Handlungsempfehlungen

Altersstrukturanalyse

7. Weiterführende Informationen

INQA (2015): <http://www.inqa.de/DE/Mitmachen-Die-Initiative/Foerderprojekte/Projektdatenbank/demographielotse.html>

Jobprofil des/der Demografielotsen/-in von WEQUA mit zehn Anforderungskriterien: www.wequa.de/Innopunkt/JobProfil_Demographielotse-10_Anforderungskriterien_2011.pdf

Klinikum Niederlausitz ist das "Demografie-Beispiel des Monats":

https://www.lr-online.de/lausitz/senftenberg/klinikum-niederlausitz-ist-das-demografie-beispiel-des-monats_aid-3978020

Landkreis-Leer (2015):

http://www.landkreis-leer.de/media/custom/58_3043_1.PDF?1276869640

Netzwerk der Demografie-Experten (DEX): www.demografie-experten.de/

Verzeichnis von Demografie-Beratern:

www.demografie-experten.de/index.php/beratung.html

Die Links in dieser Handreichung führen zu externen Websites. Das Projekt AlFaClu hat keinerlei Einfluss auf die Gestaltung und den Inhalt dieser Seiten. AlFaClu macht sich die Inhalte dieser Seiten nicht zu Eigen.