

# Demografie **g u i d e**



## Den demografischen Wandel gestalten

*„Wir werden älter und wir werden weniger.“  
(Dr. Ursula von der Leyen, Bundesministerin für Arbeit und Soziales)*

**Ist Ihr Unternehmen für die Zukunft gut gerüstet?**  
Sinkende Geburtenraten und höhere Lebenserwartungen führen zu veränderten Altersstrukturen in der Bevölkerung und in der Folge auch in Unternehmen.

Die ersten Auswirkungen der demografischen Entwicklung spüren Unternehmen bereits heute bei der Suche nach geeigneten Fachkräften. Damit rücken auch Themen wie das altersgerechte Lernen oder die Doppelbelastung aus Beruf und Pflege von Angehörigen immer stärker in das Bewusstsein.

**Was Unternehmen tun können?**  
Das bedeutet: Es braucht ein gut funktionierendes Ausbildungs- und Personalmarketing, eine gezielte Personalentwicklung über alle Qualifikations- und Funktionsstufen hinweg, eine Weiterbildungsstrategie für jüngere und ältere Mitarbeiter sowie neue Bindungsmodelle.

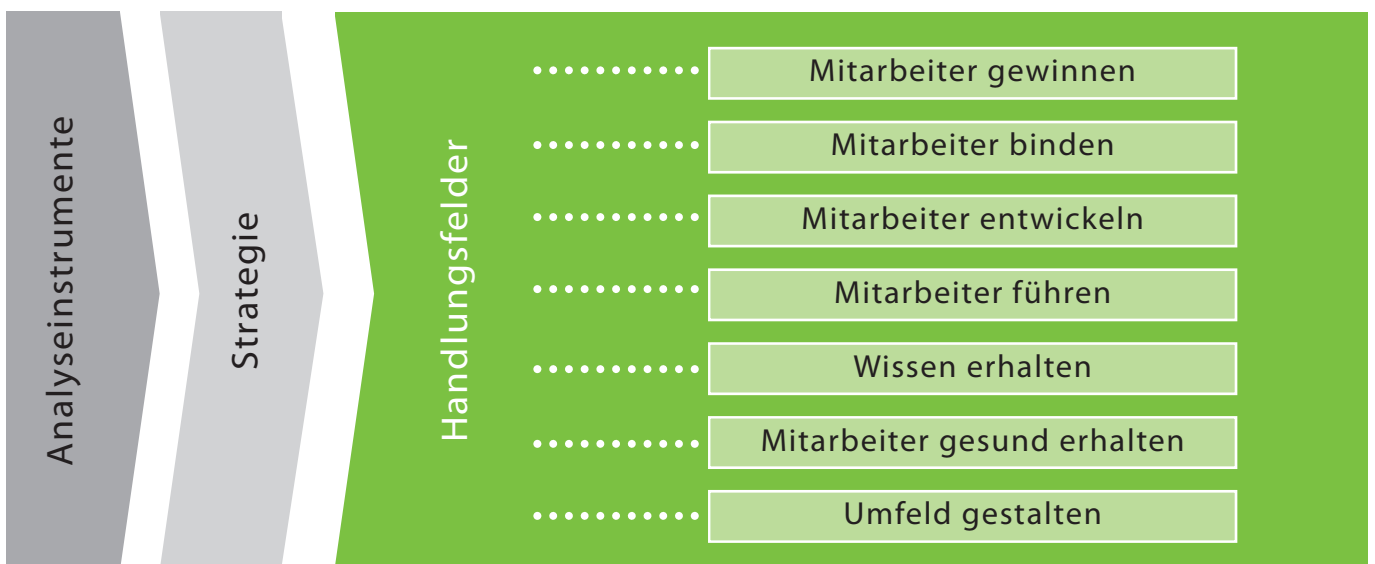
Das Arbeitsumfeld entsprechend zu gestalten, Wissen zu sichern, Rahmenbedingungen für lebensbegleitendes Lernen zu schaffen, Gesundheit und Leistungsfähigkeit auch bis zur Rente mit 67 zu erhalten – das sind die Herausforderungen eines vorausschauenden Personalmanagements.

**Was wir bieten?**  
Das Bildungswerk der Baden-Württembergischen Wirtschaft e. V. unterstützt die Unternehmen bereits seit vier Jahrzehnten mit Projekten, Beratungsangeboten und Seminaren.

Von der Kinderbetreuung bis hin zum Senioren-Beratermodell bilden wir Unterstützungs- und Qualifizierungsformate für die unterschiedlichsten Bedürfnisse in den verschiedenen Lebens- und Erwerbsphasen ab.

Eine exemplarische Auswahl finden Sie in dieser Broschüre jeweils den Handlungsfeldern des demografischen Wandels zugeordnet.

Experten des Bildungswerks unterstützen Sie vor Ort in Ihrer Region. In Kooperation mit den Arbeitgeberverbänden, ausgebildeten Demografieberatern, Krankenkassen, der Deutschen Rentenversicherung und weiteren Akteuren helfen wir die richtigen Ansprechpartner zu finden, neue Handlungsstrategien zu entwickeln, die Umsetzung zu begleiten und nicht zuletzt auch den Erfolg messbar zu machen.



## Analyse und Strategie

### **Analyseinstrumente**

*Kennen wir die Beschäftigtenstruktur unseres Unternehmens? Wie analysieren wir die Daten und leiten Handlungsfelder nach ihrer Priorität ab?*

### **Strategie**

*Wo steht unser Unternehmen in fünf oder zehn Jahren? Welche Prognosen bezogen auf Kunden, Märkte, Produkte und Belegschaft müssen wir für die Zukunft unseres Unternehmens auswerten?*

### **Altersstrukturanalyse im Unternehmen**

Mit der Altersstrukturanalyse wird die Entwicklung Ihrer Personalstruktur im Unternehmen erhoben. Sie erhalten ein klares Bild davon, welche betrieblichen Faktoren spürbar durch die demografische Entwicklung beeinflusst werden. Die Analyse liefert aussagefähige Prognosen, bei denen regionale und branchenbezogene Entwicklungen berücksichtigt werden.

### **Demografieberatung und -begleitung**

Veränderte Rahmenbedingungen erfordern neue strategische Ausrichtungen. Bei dieser Entwicklung unterstützt das Bildungswerk Sie. Neben der Begleitung bei organisatorischen Veränderungen steht dabei die Entwicklung einer Gesamtstrategie im Fokus. Demografieberater unterstützen Sie bei der Konzeption, der Einführung und der Umsetzung eines nachhaltigen Demografiemanagements.

## Handlungsfelder

### **Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gewinnen**

*Wie finden wir passende Auszubildende und Mitarbeitende? Wie können wir die Potenziale von Älteren, weiblichen Bewerberinnen oder Migrantinnen nutzen?*

### **Berufsorientierung für Mädchen**

Mit der Girls' Day Akademie werden junge Frauen in ihrer Berufs- und Studienwahl unterstützt. Die Akademie bietet Schülerinnen die Möglichkeit, sich einen Einblick in die Welt der Naturwissenschaft und Technik zu verschaffen und bringt ihnen den Beruf der Ingenieurin näher.

### **Ausbildungsmarketing**

Das Seminar „Active Recruiting unter Einbezug von Social-Media-Instrumenten“ liefert Ihnen Handlungshilfen und Instrumente für den Aufbau eines professionellen und vorausschauenden Ausbildungsmarketings.

### **Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter binden**

*Diversity – wie managen wir die Vielfalt unserer Mitarbeitenden? Wie unterstützen und halten wir Kontakt zu Eltern in Erziehungszeiten oder Mitarbeitenden, die Angehörige pflegen?*

### **Retentionmanagement**

Im Seminar „Retentionmanagement in der Praxis: Schlüsselkräfte binden und begeistern“ lernen Sie ein systematisches Konzept zur Identifikation, Bindung und Motivation von Schlüsselkräften kennen und erproben zielgruppenorientierte Instrumente für das eigene Unternehmen.

## Handlungsfelder

### **Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter entwickeln**

*Wie berücksichtigen wir bei der Personalentwicklungsplanung die Berufs- und Lebensphasen unserer Mitarbeitenden? Altersgerechte Methodik und Didaktik – was heißt das für uns?*

### **Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter führen**

*Wie bereiten wir unsere Führungskräfte auf die sich verändernde Belegschaft vor? Fördern wir die Etablierung von altersgemischten Teams?*

### **Vereinbarkeit von Familie und Beruf**

Durch Information, Beratung und Coaching unterstützt Sie familyNET bei der Einführung neuer Konzepte zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf. Die unterschiedlichen Unternehmensstrukturen und die verschiedenen Bedürfnisse stehen dabei im Mittelpunkt. Regionale Unternehmensnetzwerke bieten eine Plattform zum Kennenlernen und zum Austausch.

### **Trainings für Auszubildende**

Die „Trainings für Auszubildende“ unterstützen die Persönlichkeitsentwicklung Ihrer Auszubildenden. Sie steigern damit die Attraktivität Ihrer Ausbildung und profitieren gleichzeitig von jungen Mitarbeitenden, die sich intensiv mit den Themen Kommunikation, Kooperation oder Kritikfähigkeit auseinandergesetzt haben.

### **Personalentwicklung online**

biwecon ist ein onlinegestütztes Personalentwicklungstool. Es bietet ein intelligentes Matching von Anforderungen, Qualifikationen, Bedarfen und Bildungsmaßnahmen im Unternehmen. Mit geringem Aufwand ist eine effizientere und einfachere Personalentwicklung möglich. Gleichzeitig unterstützt biwecon bei der Suche nach Talenten in Ihrem Unternehmen.

### **Methodenordner – die Führungskraft als Lerncoach**

Wie Führungskräfte dazu befähigt werden ihre Mitarbeitenden beim Lernen in der Arbeit systematisch zu begleiten liefert der Methodenordner: „Die Führungskraft als Lerncoach“, ein Projektergebnis des Projekts „länger leben. länger arbeiten. länger lernen“. Hier finden Sie Anregungen mit Übungen, Präsentationen und Materialien zur Durchführung von Trainingsmaßnahmen.

### **Qualifizierung von Meistern**

Im Rahmen der Qualifizierungsreihe für Meister setzen sich die Mitarbeitenden mit den künftigen Herausforderungen des demografischen Wandels und den konkreten Auswirkungen auf den eigenen Bereich auseinander. Sie entwickeln erste Lösungsstrategien, wie beispielsweise zu den Themen „Junge Führungskraft älterer Mitarbeiter“ oder „Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung von lernentwöhnten Mitarbeitern“.

## Handlungsfelder

### **Wissen erhalten**

*Wo sind unsere mittel- und langfristigen Personalengpässe? Wo muss Wissen entsprechend erhoben und weitergegeben werden?*

### **Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gesund erhalten**

*Führen wir Rückkehr- und Wiedereingliederungsgespräche? Leiten wir aus den Erkenntnissen ein proaktives Gesundheitsmanagement ab?*

### **Umfeld gestalten**

*Welchen Einfluss haben neue Medien auf unser Personalmanagement? Fördern wir durch attraktive Arbeitszeit- und Vergütungsmodelle die Bindung von Schlüsselpersonen?*

### **Berater- und Seniorenmodell**

Das Beratermodell ermöglicht es Ihnen, das Fachwissen und die Kompetenzen von Spezialisten, auch nach Eintritt ins Rentenalter z. B. für Projekte nutzbar zu machen.

### **Nachfolgeplanung und Kompetenzmanagement**

Das Seminar „Mit Nachfolgeplanung und Kompetenzmanagement den Wissenstransfer von Schlüsselkräften sichern“ vermittelt Ihnen den Aufbau eines systematischen Kompetenzmanagements für Key-Player. Im Fokus ist neben dem expliziten Wissen auch der Transfer von implizitem und personengebundenem Wissen.

### **Betriebliches Gesundheitsmanagement**

Das Bildungswerk unterstützt die Unternehmen beim Aufbau eines betrieblichen Gesundheitsmanagements. Unter Einbindung von Fachexperten beispielsweise der Krankenkassen oder der Deutschen Rentenversicherung wird überprüft, welche Maßnahmen für Ihr Unternehmen relevant sind, wer im Unternehmen als Promotor gewonnen werden kann und wie Prozesse gestaltet werden müssen.

### **Betriebliches Eingliederungsmanagement**

Das Seminar „BEM – betriebliches Eingliederungsmanagement einführen“ vermittelt Ihnen neben allgemeinen Grundlagen auch konkrete Vorschläge zu Abläufen und der praktischen Ausgestaltung.

### **Personalarbeit im Web 2.0 Zeitalter**

Das Seminar „Personalarbeit im Web 2.0 Zeitalter“ bietet Ihnen einen praxisnahen Überblick und informiert über den Nutzen des Web 2.0 für den Personalbereich – von Recruiting über Employer Branding bis hin zu Wissensmanagement und Lernen.

### **Passende Fachexperten**

Als Umsetzungspartner der Arbeitgeberverbände unterstützt das Bildungswerk Unternehmen in enger Abstimmung und nach Absprache mit den Experten der Verbände bei der Entwicklung von Lösungen rund um die Themen Arbeitszeit, Vergütung und Arbeitsorganisation.

## Ansprechpartner vor Ort

**Bildungswerk der  
Baden-Württembergischen  
Wirtschaft e. V.**  
Löffelstraße 22-24  
70597 Stuttgart

**Karin Berggold**  
Telefon 0174 2027455  
berggold@biwe.de

**Christiane Dräger**  
Telefon 07685 9103-14  
draeger@biwe.de

**Monika Guhs**  
Telefon 07144 307-174  
guhs@biwe.de

**Matthias Makko**  
Telefon 07144 307-158  
makko@biwe.de

**Beate Nagel**  
Telefon 07121 947990-32  
nagel@biwe.de

**Dirk Schäfer**  
Telefon 0761 38669-84  
schaefer@biwe.de

**Dieter Schmidtke**  
Telefon 07144 307-170  
schmidtke@biwe.de

**Christine Simeon**  
Telefon 0761 38669-85  
simeon@biwe.de

**Wolfgang Varges**  
Telefon 0761 38669-80  
varges@biwe.de

